

京都府における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

平成28年4月
京都府人事課

(目的)

第1条 この要領は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第10条第1項の規定により、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定）に即するとともに、京都府障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例（平成26年京都府条例第20号）を踏まえ、法第7条に規定する事項に関し、京都府職員（非常勤職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とする。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害をいう。以下同じ。）を理由として、障害者（障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。以下同じ。）でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

(不当な差別的取扱いの基本的な考え方)

第3条 前条の不当な差別的取扱いとは、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することをいう。ただし、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いには当たらない。したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たらない。このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務又は事業について、本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことである点に留意する必要がある。

(正当な理由の判断の視点)

第4条 前条の正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合であり、正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断するものとする。

2 職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者（知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合は、その家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者を含む）にその理由を説明し、理解を得るよう努めるものとする。

(合理的配慮の提供)

第5条 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に

伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない。

- 2 職員は、前項の合理的配慮の提供に当たっては、第7条に掲げる要素及び当該障害者の性別、年齢、状態、現に置かれている状況等を踏まえ、代替措置の選択も含め柔軟に対応するとともに、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、障害の状態等が変化することがあることを踏まえ、提供する合理的配慮を適宜見直すものとする。

（合理的配慮の基本的な考え方）

第6条 前条第1項の合理的配慮とは、行政機関等がその事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものをいい、事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意するものとする。

- 2 前項の意思の表明とは、言語（手話を含む。）のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）であり、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、その家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行うものも含むものとする。
- 3 職員は、意思の表明が困難な障害者から意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、当該障害者の具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断して、合理的配慮の提供を提案するよう努めるものとする。
- 4 京都府は、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合及び障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮の提供とは別に、必要な環境の整備に努めるものとする。
- 5 京都府は、その事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めるものとする。

（過重な負担の基本的な考え方）

第7条 過重な負担に相当するか否かについては、個別の事案ごとに、次の各号の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断するものとする。

- （1）事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容、機能を損なうか否か）
- （2）実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- （3）費用・負担の程度

- 2 職員は、過重な負担に当たると判断した場合には、障害者（知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合は、その家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者を含む）にその理由を説明し、理解を得るよう努めるものとする。

（不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例）

第8条 職員は、第2条及び第5条に掲げる事項に関し、京都府障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例ガイドライン（以下「条例ガイドライン」という。）に記載された具体例に留意するものとする。

(監督者の責務)

第9条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「監督者」という。）は、第2条及び第5条に掲げる事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項を実施しなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関し、その監督する職員の注意を喚起し、障害を理由とする差別の解消に関する認識を深めさせること。
- (2) 障害者等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
- (3) 合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 監督者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分等)

第10条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第11条 京都府に、その職員による障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他の関係者からの相談等（以下「相談等」という。）に的確に対応するため、次に掲げる相談窓口を置く。

ア 人事課

イ 健康福祉部障害者支援課

- 2 相談窓口は、相談等の内容に応じ関係課等の職員に対応を依頼することができる。
- 3 相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。
- 4 第1項の相談窓口寄せられた相談等は、人事課に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用することとする。
- 5 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第12条 京都府において、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

- 2 新たに職員となった者が障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解し、新たに監督者となった職員が障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割を的確に果たせるよう、必要な研修を実施する。
- 3 全ての職員が、障害の特性について理解を深めるとともに、障害者に対して適切に対応するよう、条例ガイドライン等の活用により、意識の啓発を図る。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。