

もり や しきょういっくいんかい しょう りゆう さべつ かいしょう すいしん かん 守谷市教育委員会における障がいを理由とする差別の解消の推進に関

たいおうようりょう する対応要領

しゅし (趣旨)

だい じょう ようりょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ほう
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

りつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か ほう だい じょうだい こう
律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第10条第1項の

きてい もと およ しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほん
規定に基づき、及び障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本

ほうしん へいせい ねん がつ かかきぎけつてい そく ほうだい じょう きてい
方針（平成27年2月24日閣議決定）に即して、法第7条に規定す

じこう かん もり や しきょういっくいんかい じ むきよくおよ きょういっくいんかい しょかん がっ
る事項に関し守谷市教育委員会事務局及び教育委員会の所管する学

こう た きょういっくきかん ぞく しょくいん い か しょくいん てきせつ
校その他の教育機関に属する職員（以下「職員」という。）が適切に

たいおう ひつよう じこう さだ
対応するために必要な事項を定めるものとする。

ふとう さべつてきとりあつか きんし (不当な差別的取扱いの禁止)

だい じょう しょくいん じ む また じぎょう おこな あ しょう しんたいしょう
第2条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がい（身体障

ちてきしょう せいしんしょう はったつしょう ふく た しんしん
がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身

きのう しょう い かおな りゆう しょう しゃ しょう
の機能の障がいをいう。以下同じ。）を理由として、障がい者（障が

およ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ そうとう
い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

せいげん う じょうたい もの い かおな もの ふとう さべつ
制限を受ける状態にある者をいう。以下同じ。）でない者と不当な差別

てきとりあつか しょう しゃ けんりりえき しんがい
的取扱いをすることにより、障がい者の権利利益を侵害してはならな

い。これに^あ当たり、^{しょくいん}職員は、^{べっし}別紙に^{さだ}定める^{りゅうい}留意事項に^{じこう}留意するものとする。

^{ごうりてきはいりよ} (合理的配慮の^{ていきょう}提供)

第3条 ^{しょくいん}職員は、その^{じむ}事務又は^{じぎょう}事業を^{おこな}行うに^あ当たり、^{しょう}障がい者から^{げん}現

に^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去を^{ひつよう}必要としている^{むね}旨の^{いし}意思の^{ひょうめい}表明が^{ばあい}あった場合

において、その^{じっし}実施に^{ともな}伴う^{ふたん}負担が^{かじゅう}過重でないときは、^{しょう}障がい者の^{けんり}権利

^{りえき}利益を^{しんがい}侵害することとならないよう、^{とうがいしょう}当該^{しゃ}障がい者の^{せいべつ}性別、^{ねんれいおよ}年齢及び

^{しょう}障がいの^{じょうたい}状態に^{おう}応じて、^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去の^{じっし}実施について^{ひつよう}必要かつ

^{ごうりてき}合理的な^{はいりよ}配慮 (以下「^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮」という。)をしなければならぬ。

これに^あ当たり、^{しょくいん}職員は、^{べっし}別紙に^{さだ}定める^{りゅうい}留意事項に^{りゅうい}留意するものとする。

^{かんとくしゃ} (監督者の^{せきむ}責務)

第4条 ^{しょくいん}職員のうち、^{かちょう}課長、^{しつちょうおよ}室長及び^{でさききかん}出先機関の^{ちょうなら}長並びに^{いちりつがっ}市立学

^{こうちょう}校長 (以下「^{かんとくしゃ}監督者」という。)は、^{ぜん}前2条に^{かか}掲げる^{じこう}事項に^{かん}関し、^{しょう}障

がいを^{りゅう}理由とする^{さべつ}差別の^{かいしょう}解消を^{すいしん}推進するため、^{つぎ}次に^{かか}掲げる^{じこう}事項に^{りゅうい}留意

し、^{しょう}障がい者に対する^{しゃ}不当な^{たい}差別的^{ふとう}取扱いが^さ行われ^{べつ}ないよう^{おこな}注意す

るとともに、^{しょう}障がい者に対して^{しゃ}合理的^{たい}配慮の^{ごうりてきはいりよ}提供^{ていきょう}が^ななされる^{つと}よう努め

なければならない。

(1) ^{にちじょう}日常の^{しつむ}執務を通じた^{つう}指導等に^{しどうとう}より、^{しょう}障がいを^{りゅう}理由とする^{さべつ}差別の^{かい}解

^{しょう}消^{かん}に関し、^{かんとくか}監督下にある^{しょくいん}職員^{ちゅうい}の^{かんき}注意を^{しょう}喚起し、^{りゅう}障がいを^{りゅう}理由とす

差別の解消に関する認識を深めさせること。

(2) 障がい者及びその家族その他の関係者（第6条において「障がい者等」という。）から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に對する相談、苦情の申出等があったときは、迅速に状況を認すること。

(3) 合理的配慮の必要性が認されたときは、監督下にある職員に對して、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、障がいを理由とする差別に関する問題が生じたときは、迅速かつ適切に對処しなければならない。

(懲戒処分等)

第5条 職員は、障がい者に對し不当な差別的取扱いをし、又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮を提供しなかったときは、その行為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6条 職員による障がいを理由とする差別に関する障がい者等からの相談等に的確に對應するため、相談窓口を設置する。

2 前項に規定する相談窓口を次のとおり定める。

(1) 学校教育課（対象事案：教育委員会事務局及び守谷市総合教育

支援センター以外の出先機関の職員によるもの)

(2) 指導室（対象事案：教育委員会の所管する学校及び守谷市総合

教育支援センターの職員によるもの)

3 相談等を受ける場合には、障がいの特性等に配慮し、対面のほか、

電話、ファクシミリ、電子メール等の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 相談窓口は、障がい者等から相談の内容となる事実の詳細その他

必要な情報を聴取し、必要に応じて、速やかに是正措置、再発防止策

等を講じるものとする。

(研修・啓発)

第7条 障がい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。

附 則

この要領は、平成29年2月1日から施行する。

べっし 別紙

もりやしきょういくいいんかい しょう りゆう さべつ かいしょう
守谷市教育委員会における障がい者を理由とする差別の解消の

すいしん かん たいおうようりょう かかわ りゆうい じこう
推進に関する対応要領に係る留意事項

1 ふとう さべつてきとりあつか 不当な差別的取扱いについて

(1) きほんてき かんが かつ 基本的な考え方

ほう しょう しゃ たい せいとう りゆう しょう りゆう
法は、障がい者に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、

ざい かくしゆきかい ていきょう きよひ また ていきょう あ ば
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

しょ じ かんたい せいげん しょう しゃ もの たい ふ
所・時間帯などを制限する、障がい者でない者に対しては付さない

じょうけん つ しょう しゃ けんりりえき しんがい
条件を付けることなどにより、障がい者の権利利益を侵害すること

きんし しょう しゃ じじつじょう びやうどう そくしん また
を禁止している。ただし、障がい者の事実上の平等を促進し、又は

たっせい ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか
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ではない。

したがって、しょう しゃ しょう しゃ もの くら ゆうぐう とりあつか
障がい者を障がい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)、ほう きてい しょう しゃ たい ごう
法に規定された障がい者に対する合

り てきはいりよ ていきょう しょう しゃ もの こと とりあつか
理的配慮の提供による障がい者でない者との異なる取扱いや、

ごうりてきはいりよ ていきょうとう ひつよう はんい はいりよ
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

つしょう しゃ しょう じょうきやうとう かくにん ふとう さべつてき
障がい者に障がいの状況等を確認することは、不当な差別的

とりあつか あ
取扱いには当たらない。

ふとう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょう しゃ もんだい
不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障がい者を、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がい者
でないものより不利に扱うことである点に留意する必要がある。

(2) 正当な理由の判断の視点

せいとう りゆう そうとう しょう しゃ たい しょう りゆう
正当な理由に相当するのは、障がい者に対して、障がいを理由と
して、ざい かくしゅきかい ていきょう きよひ とりあつか
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
きゃつかんてき み せいとう もくてき した おこな もくてき て
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る。せいとう りゆう そうとう いな
かについては、ほう しゅし そこ こべつ じあん しょう
法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障が
い者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生
ぼうしとう およ じむまた じぎょう もくてき ないよう きのう い じとう かんてん かんが
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、
ぐたいてき ばめん じょうきょう おう そうごうてき きゃつかんてき はんたん
具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが
ひつよう
必要である。

しょくいん せいとう りゆう はんたん しょう しゃ
職員は、正当な理由があると判断したときは、障がい者にその
りゆう せつめい りかい え つと ひつよう
理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが必要である。

(3) 具体例

ふとう さべつてきとりあつか あ う ぐたいれい い か
不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりである。

じょうき しめ ふとう さべつてきとりあつか そうとう
なお、上記(2)で示したとおり、不当な差別的取扱いに相当す

るか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなる。また、これらの具体例は正当な理由が存在しないことを前提としており、不当な差別的取扱いがこれらの具体例に限定されるものではない。

【不当な差別的取扱いに当たり得る具体例】

障がい者を理由として次のような取扱いを行うこと。

- 窓口対応を拒否する。
- 対応の順序を後回しにする。
- 書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- 説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 事務又は事業の遂行に当たり特段の必要がないにもかかわらず、介助者や付添い者の同行を条件とする。
- 事務又は事業の遂行に支障がないにもかかわらず、介助者や付添い者の同行を拒む。
- 本人を無視して、介助者や付添い者だけに話しかける。

2 合理的配慮について

(1) 基本的な考え方

- ア 障害者の権利に関する条約第2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自

ゆう きょうゆう また こうし かくほ ひつよう てきとう へん
由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変

こうおよ ちょうせい とくてい ばあい ひつよう
更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、

かつ、きんこう しつ また かど ふたん か ていぎ
かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されて
いる。

ほう ごうりてきはいりよ ていぎ ふ ぎょうせいきかんとく たい
法は、この合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等に対し、その

じ むまた じぎょう おこな あ ここ ばめん しょう しゃ
事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、障がい者から

げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう むね いし ひょうめい
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

ばあい じっし ともな ふたん かじゅう しょう しゃ
場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障がい者

けんりりえき しんがい しゃかいてきしょうへき じよきよ
の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の

じっし ごうりてきはいりよ おこな もと ごうりてきはいりよ
実施について、合理的配慮を行うことを求めている。合理的配慮は、

しょう しゃ う せいげん しょう きいん しゃ
障がい者が受ける制限は、障がいのみに起因するものではなく、社

かい さまざま しょうへき そうたい しょう かんが
会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとの考

かた ふ しょう しゃ けんりりえき しんがい
え方を踏まえたものであり、障がい者の権利利益を侵害することと

ならないよう、しょう しゃ ここ ばめん ひつよう
ならないよう、障がい者が個々の場面において必要としている

しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう ごうりてき とりくみ じっ
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

し ともな ふたん かじゅう
施に伴う負担が過重でないものである。

ごうりてきはいりよ じ むまた じぎょう もくてき ないよう きのう て ひつよう
合理的配慮は、事務又は事業の目的、内容、機能に照らし、必要と

はんい ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ しょう しゃ
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、障がい者

でない^{もの}者との^{ひかく}比較において^{どうとう}同等の^{きかい}機会の^{ていきょう}提供を受けるための^うものであること、^{じむまた}事務又は^{じぎょう}事業の^{もくてき}目的、^{ないよう}内容、^{きのう}機能の^{ほんしつてき}本質的な^{へんこう}変更には^{およ}及ばないことに^{りゅうい}留意する^{ひつよう}必要がある。

イ ^{ごうりてきはいいりよ}合理的配慮は、^{しょう}障がいの^{とくせい}特性や^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去が^{もと}求められる^ぐ具体的な^{たいてき}場面や^{ばめん}状況に^{じょうきょう}応じて^{おう}異なり、^{こと}多様かつ^{たよう}個別性の^{こべつせい}高い^{たか}ものである。当^{とうがいしょう}該障がい者が^{しゃ}現に^{げん}置かれている^お状況^{じょうきょう}を^ふ踏まえ、^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去のための^{しゅだんおよ}手段及び^{ほうほう}方法について、^い以下の^か(2)に^{しめ}示す^か過重^{じゅう}な^{ふたん}負担の^{きほんてき}基本的な^{かんが}考え方に^{かた}掲げる^{かか}要素を^{ようそ}考慮し、^{こうりよ}代替措置の^{だいたい}選択も^{そち}含^{せんたく}め、^{ふく}双方の^{そうほう}建設的対話による^{けんせつてきたいわ}相互理解を^{そうごりかい}通じて、^{つう}必要かつ^{ひつよう}合理的な^{ごうりてき}範囲で、^{はんい}柔軟に^{じゅうなん}対応が^{たいおう}なされるものである。さらに、^{ごうりてきはいいりよ}合理的配慮の^{ないよう}内容は、^{ぎじゆつ}技術の^{しんてん}進展、^{しゃかいじょうせい}社会情勢の^{へんかとう}変化等に^{おう}応じて^か変わり^う得るものであり、^{ごうりてきはいいりよ}合理的配慮の^{ていきょう}提供に^あ当たっては、^{しょう}障がい者の^{しゃ}性別、^{せいべつ}年齢、^{ねんれい}状態^{じょうたい}等に^{とう}配慮する^{はいりよ}ものとする。

なお、^{ごうりてきはいいりよ}合理的配慮を^{ひつよう}必要とする^{しょう}障がい者が^{しゃ}多数^{たすうみ}見込まれる^こ場合や^{ばあい}障がい者との^{しょう}関係性が^{しゃ}長期に^{かんけいせい}わたる^{ちょうき}場合等には、^{ばあいとう}その^{つど}都度の^{ごうりてき}合理的配慮の^{はいりよ}提供ではなく、^{ていきょう}中・^{ちゅう}長期的な^{ちょうきてき}視点に^{してん}立って^た環境の^{かんきょう}整備を^{せいび}考慮^{こうりよ}することも^{じゅうよう}重要である。

ウ ^い意思の^{ひょうめい}表明に^あ当たっては、^{ぐたいてき}具体的な^{ばめん}場面において、^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の

除去に関する配慮を必要としている状況にあることを言語（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、障がい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。）によ
り伝えられる。

また、障がい者からの意思表示のみでなく、知的障がいや精神障
がい（発達障がいを含む。）等により本人の意思表示が困難な場合に
は、障がい者の家族、支援者、介助者、法定代理人等のコミュニ
ケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む。

なお、意思の表明が困難な障がい者が、家族、支援者、介助者、
法定代理人等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であ
っても、当該障がい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、法の趣旨に鑑み、当該障がい者に対して適切
と思われる配慮を提案するなど、自主的な取組に努めるものとする。

エ 合理的配慮は、障がい者等の利用を想定して事前に行われる建築
物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティ
の向上等の環境の整備を基礎として、個々の障がい者に対してそ
の状況に応じて個別に実施される措置である。したがって、各場面

における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。また、障がいの状態等が変化することもあるため、特に、障がい者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要である。

オ 守谷市教育委員会が実施する事務又は事業の全部又は一部を委託等する場合は、委託等を受けた者が市と同様に合理的配慮を提供できるよう、委託等の条件に、この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。

(2) 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに以下の要素等を考慮し、具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

職員は、過重な負担に該当すると判断した場合は、障がい者にその理由を説明し、理解を得るよう努めるものとする。

- 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

(3) 具体例

合理的配慮は、具体的な場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであるが、具体例としては次のようなものがある。

なお、これらの具体例は過重な負担が存在しないことを前提としており、合理的配慮がこれらの具体例に限定されるものではない。

【物理的環境への配慮】

- 段差がある場合に、車椅子利用者のキャスター上げ等を補助し、又は携帯スロープを渡すなどする。
- 高い場所に配架されたパンフレット等を取って渡す。
- 目的の場所までの案内の際に、障がい者の歩行速度に合わせた速度で歩く。
- 障がいの特性により頻繁に離席の必要がある場合に、その方の席を会場の出入口付近にする。
- 疲労を感じやすい障がい者から別室での休憩の申出があった場合に、別室を確保したり臨時の休憩スペースを設ける等の対応をする。
- 書類等を押さえることが難しい障がい者に対し、職員が書類をおさえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする。

- 災害や事故が発生した際、館内放送を聞くことが難しい聴覚障がい者に対し、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。

【意思疎通の配慮】

- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字等の障がいの特性に応じたコミュニケーション手段を用いる。
- 通常は口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。
- 書類の記入に当たり、記入方法等を目の前で示したり、分かりやすい記述で伝達したりする。本人等から依頼があったときは、可能な範囲で代読や代筆を行う。
- 物事の説明に当たっては、相手の理解の度合いを確認しつつ、ゆくり、丁寧に言うこととし、必要に応じて説明事項をメモにして渡す等、障がいの特性に応じて対応する。
- イベント、講演会等で、手話通訳者や要約筆記者を配置する。
- パンフレットや配布資料にルビを振る。

【ルール・慣行の柔軟な変更の具体例】

- 順番を待つことが苦手な障がい者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続順を入れ替えたり、順番が来るまで別室や席を用意する。

- スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、席の位置に
はいりよ
配慮する。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 障がい者の来庁が多数見込まれる場合に、通常は障がい者専用
とされていない区画を障がい者専用の区画に変更する。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張等により発作等
がある場合、当該障がい者に説明の上、障がいの特性や施設の
じょうきょう おう
状況に応じて別室を準備する。
- 非公表又は未公表情報を扱う会議等において、情報管理に係
る担保が得られることを前提に、障がいのある委員の理解を援助す
る者の同席を認める。