

## 付 議 第 2 号

### 高知県障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領議案

高知県障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領を別紙のとおり制定することについて、高知県教育委員会事務委任規則（平成4年高知県教育委員会規則第1号）第2条第3号の規定により議決を求めます。

高知県教育委員会事務委任規則

第2条 教育委員会は、次に掲げる事務を除き、その権限に属する事務を教育長に委任する。

(3) 規則及び訓令を制定し、又は改廃すること。

訓令  
訓令  
訓令  
訓令  
訓令

- 高知県訓令第 号
- 高知県議会訓令第 号
- 高知県教育委員会訓令第 号
- 高知県警察本部訓令第 号
- 高知県監査委員訓令第 号
- 高知県人事委員会訓令第 号

本庁  
各出先機関  
労働委員会事務局  
収用委員会事務局  
議会事務局  
教育委員会事務局  
教育委員会事務局各事務所  
各教育機関  
警察本部  
警察署  
監査委員事務局  
人事委員会事務局

高知県障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領を次のように定める。

平成28年4月1日

高知県知事 尾崎 正直  
高知県議会議長 三石 文隆  
高知県教育長 田村 壯児  
高知県警察本部長 上野 正史  
高知県代表監査委員 田中 克典  
高知県人事委員会委員長 秋元 厚志

高知県障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

(趣旨)

**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項の規定に基づき、法第6条第1項の規定により定められた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）に即して、法第7条に規定する事項に関し、知事部局、議会事務局、教育委員会事務局及び教育機関（学校を除く。）、警察本部及び警察署並びに行政委員会（教

育委員会及び公安委員会を除く。)事務局に属する職員(臨時に任用された職員及び非常勤職員を含む。以下同じ。)が適切に対応するため必要な事項を定めるものとする。

(不当な差別的取扱いの禁止)

**第2条** 法第7条第1項の規定に基づき、職員は、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、障害がない人と不当な差別的取扱いをすることにより、障害がある人(障害がある者であって、障害及び社会的障壁(法第2条第2号に規定する社会的障壁をいう。次条において同じ。))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をいう。以下同じ。)の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、職員は、知事が別に定める留意事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

**第3条** 法第7条第2項の規定に基づき、職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害がある人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、障害がある人の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害がある人の性別、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(次条第1項において「合理的配慮」という。)をしなければならない。これに当たり、職員は、知事が別に定める留意事項に留意するものとする。

(管理職員の責務)

**第4条** 管理職員(管理職手当の支給を受ける職にある職員をいう。以下同じ。)は、前2条に定める事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項を実施しなければならない。

(1) 日常の業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、所属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) 障害がある人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は、所属職員に対し、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

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

(相談体制の整備)

**第5条** 職員から障害を理由とする差別を受けた人及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、別表に定める相談窓口を設置するものとする。

2 前項の相談等を受ける場合は、性別、年齢、障害の状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファクシミリ及び電子

メールに加え、障害がある人が他の者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。

(研修及び啓発)

**第6条** 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、必要な研修及び啓発を行うものとする。

2 新たに職員となった者に対し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させるため、新たに管理職員となった者に対し障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるため、それぞれ研修を実施するものとする。

3 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害がある人に適切に対応するため必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図るものとする。

#### **附 則**

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

別表（第5条関係）

相談窓口

機関	部署	担当
知事部局及び行政委員会（教育委員会及び公安委員会を除く。）事務局	総務部行政管理課 総務部人事課 地域福祉部障害保健福祉課 相談等に係る事案が発生した所属が属する知事部局の主管課	課長補佐の職にある者
議会事務局	議会事務局総務課	
教育委員会事務局及び教育機関（学校を除く。）	教育委員会事務局教育政策課 教育委員会事務局特別支援教育課	
警察本部及び警察署	警察本部警務部県民支援相談課	

高知県障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領  
議案説明

1 制定の目的及び内容

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)第 10 条第 1 項の規定に基づき、同法第 6 条第 1 項の規定により定められた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)に即して、同法第 7 条に規定する事項に関し、教育委員会事務局の職員が適切に対応するため必要な事項を定めようとするものである。

2 施行期日

平成 28 年 4 月 1 日

## 高知県障害者差別解消法に基づく対応要領の策定について

### 1 趣 旨

- (1) 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）（平成 28 年 4 月 1 日施行）により、国及び地方公共団体に対して「障害を理由とする差別的取扱いの禁止」及び「合理的配慮の不提供の禁止」が法的義務として課せられた（法第 7 条）。
- (2) 法第 10 条において、「障害を理由とする差別的取扱いの禁止」及び「合理的配慮の不提供の禁止」に関して、地方公共団体等は、国が定める基本方針に即して、職員が事務事業を行うに当たり障害を理由とした差別を行わないよう適切に対応するための「対応要領」を定めるよう努めることとされた。

### 2 対応要領の策定

- (1) 国が定めた基本方針では、「地方公共団体等において対応要領を作成する場合は、国に準じて行われることが望ましい。」とされた。  
⇒ 本県においては、内閣府の対応要領をもとに作成
- (2) 知事部局、議会事務局、教育委員会事務局、警察本部、各委員会事務局が全庁的に統一した内容の要領を策定する方針とし、知事部局（障害保健福祉課）が中心となって作成
- (3) 策定経過等
  - 平成 27 年 11 月 25 日 障害者施策推進協議会（第 1 回）で審議
  - 12 月 22 日 障害者施策推進協議会（第 2 回）で審議
  - 平成 28 年 1 月 14 日 パブリックコメントを実施
  - ～ 2 月 12 日
  - 2 月 22 日 障害者施策推進協議会（第 3 回）で審議

### 3 対応要領の構成等

#### 第 1 条 趣旨

根拠、目的、対象職員の属する機関

#### 第 2 条 不当な差別的取扱いの禁止

障害を理由とする不当な差別的取扱いを禁止

#### 第 3 条 合理的配慮の提供

合理的配慮の提供を義務づけ

#### 第 4 条 管理職員の責務

所属職員への注意喚起や啓発、指導、障害者からの相談等への対応

#### 第 5 条 相談体制の整備

障害のある人からの相談窓口の設置、相談方法

#### 第 6 条 研修及び啓発

職員に対する研修の実施、意識の啓発

## 高知県障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領に係る留意事項

### 第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

- 不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害のない人より不利に扱うこと
- 積極的改善措置や合理的配慮を提供するために必要な範囲で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と

### 第2 正当な理由の判断の視点

- 正当な理由に相当するのは、障害のある人に対する取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われ、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合
- 正当な理由に相当するか否かは、個別事案ごとに、障害のある人や第三者の権利利益、事務事業の目的等の観点から、総合的・客観的に判断

### 第3 不当な差別的取扱いの具体例

- 不当な差別的取扱いに当たり得る取扱いを例示

### 第4 合理的配慮の基本的な考え方

- 合理的配慮は、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
- 合理的配慮は、障害の特性や具体的場面等に応じて異なり、多様かつ個別性が高いこと
- 社会的障壁の除去の手段等は、建設的対話による相互理解を通じ、必要かつ合理的な範囲で柔軟に対応がなされるもの
- 合理的配慮の提供にかかる意思表示は、障害のある人の家族や介助者等が本人を補佐して行う場合を含むこと

### 第5 過重な負担の基本的な考え方

- 過重な負担に当たり得るかどうかは、個別事案ごとに、事務事業への影響や費用・負担の程度等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断

### 第6 合理的配慮の具体例

- 合理的配慮に当たり得る取り組みを「物理的環境」、「意思疎通」、「その他」に整理して例示