

# 中央区における障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程

平成二十八年四月一日

中央区・中央区教育委員会訓令甲第五号

(趣旨)

第一条 この規程は、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7条に規定する事項に関し、中央区職員(市町村立学校職員給与負担法(昭和23年法律第135号)第1条に掲げる者及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第3条第3項第3号に掲げる者を含む。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ものとする。

(用語)

第二条 この規程で使用する用語の意義は、法で使用する用語の例による。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第三条 職員は、障害を理由として、障害者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。この場合において、職員は、別表第1に定める事項に留意するものとする。

2 前項の不当な差別的取扱いを例示すると、おおむね別表第2のとおりである。

(合理的配慮の提供)

第四条 職員は、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。この場合において、職員は、別表第1に定める事項に留意するものとする。

2 前項の合理的配慮の提供を例示すると、おおむね別表第3のとおりである。

(管理者の責務)

第五条 職員のうち、課長又はこれに相当する職以上の職にある者（以下「管理者」という。）は、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項に留意し、障害者に対する不当な差別的取扱いがなされないよう、及び障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう努めなければならない。

一 日常の執務を通じた指導等により、指揮監督をする職員に対して、障害を理由とする差別の解消に係る注意を喚起すること及び当該差別の解消に係る認識を深めさせること。

二 障害者及びその家族その他の関係者（以下「障害者等」という。）から指揮監督をする職員による不当な差別的取扱い及び合理的配慮の提供の欠如に係る相談及び苦情の申出（以下「相談等」という。）があった場合には、迅速に状況を確認すること。

三 合理的配慮の提供の必要性が確認された場合には、指揮監督をする職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 管理者は、障害を理由とする差別に係る問題が生じたときは、迅速かつ適切に対処しなければならないものとする。

（サービス上の措置）

第六条 職員は、障害者に対して、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の提供をしなかった場合には、その態様等により、懲戒処分等を受けることがある。

（相談体制の整備）

第七条 職員による障害を理由とする差別に係る相談等について必要な調整を行い、的確に対応するため、次の課及び室を連絡調整窓口とする。

一 福祉保健部障害者福祉課（中央区立学校設置条例（昭和39年3月中央区条例第29号）第1条に規定する中央区立学校（以下「学校」という。）及び中央区立幼稚園設置条例（昭和39年3月中央区条例第30号）第1条に規定する中央区立幼稚園（以下「幼稚園」という。）に係る事案を除く。）

二 教育委員会事務局指導室（学校及び幼稚園に係る事案に限る。）

2 管理者は、職員による障害を理由とする差別に係る相談等があったときは、その事実の詳細その他必要な情報を聴取し、第五条に規定する管

理者の責務にのっとり適切に対処するとともに、前項の連絡調整窓口（以下「連絡調整窓口」という。）に報告するものとする。

3 連絡調整窓口の職員は、職員による障害を理由とする差別に係る相談等があった場合及び管理者から前項の規定による報告を受けた場合において、その事実の詳細を調査し、なお対処する必要があると認めるときは、管理者と協議の上、適切な是正措置等が講じられるよう調整を図るものとする。

4 管理者及び連絡調整窓口の職員は、手紙、電話、ファクシミリ、電子メールその他障害者等の任意の方法により相談等を受け付けるよう配慮しなければならない。

（研修及び啓発）

第八条 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ては障害を理由とする差別の解消に係る基本的な事項を理解させるための研修を、新たに管理者となった職員に対しては障害を理由とする差別の解消に関し求められる役割を理解させるための研修を、それぞれ実施するものとする。

別表第一（第三条・第四条関係）

項目	留意事項
不当な差別的取扱いの基本的な考え方	一 法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービス及び各種機会の提供を拒否し、その提供に当たって場所、時間帯等を制限し、又は障害者でない者に対しては付さない条件を付す等、障害者の権利利益を侵害することを禁止していること。 二 法は、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を禁止していないため、積極的改善措置（障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱いをいう。）、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

	<p>異なる取扱い、合理的配慮の提供を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の確認をすることは、不当な差別的取扱いには当たらないこと。</p> <p>三 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こと。</p>
<p>正当な理由の判断の視点</p>	<p>一 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・サービス及び各種機会の提供を拒否する取扱い等が客観的にみて正当な目的の下に行われ、かつ、その目的に照らしてやむを得ないといえる場合であること。</p> <p>二 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、障害者及び第三者の権利利益の保護並びに中央区（以下「区」という。）の事務又は事業の目的、内容及び機能の維持の観点に鑑み、具体的な場面及び状況に応じて総合的かつ客観的に判断することが必要であること。</p> <p>三 正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めること。</p>
<p>合理的配慮の提供の基本的な考え方</p>	<p>一 社会モデルの考え方（障害者が受ける制限が、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるという考え方をいう。）を踏まえ、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組のうち、その実施に伴う負担が過重でないものを合理的配慮の提供とすること。</p>

二 合理的配慮の提供は、区の事務又は事業の目的、内容及び機能に照らし、本来の業務に付随する必要な範囲内のものに限られ、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り、並びに事務又は事業の目的、内容及び機能の本質的な変更を含まないこと。

三 合理的配慮の提供は、障害の特性、社会的障壁の除去が求められる具体的な場面及び状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであるため、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁を除去するための手段及び方法について、過重な負担の基本的な考え方の第一号に掲げる事項を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に行われること。

四 合理的配慮の提供の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものであり、合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等を考慮すること。

五 合理的配慮の提供を必要とする障害者が多数見込まれる場合、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ではなく、第九号の環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減及び効率化につなげること。

六 障害者は、具体的場面に応じて、言語（手話を含む。）、点字、拡大文字、筆談、実物の提示、身振り、サイン等による合図、触覚による意思伝達その他の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。）

により、社会的障壁の除去を必要とする状況にある旨を表明すること。

七 知的障害、精神障害（発達障害を含む。）等により障害者本人の意思の表明が困難な場合においては、障害者の家族又は障害者を介助する者等（以下「介助者等」という。）のコミュニケーションを支援する者が障害者本人を補佐すること。

八 意思の表明が困難な障害者が、障害者の家族又は介助者等を伴っていない場合等、意思の表明ができ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ときは、法の趣旨に鑑み、適切と思われる社会的障壁の除去に関する配慮を当該障害者に提案してもらうための建設的対話を働き掛ける等、自主的な取組に努めること。

九 合理的配慮の提供は、次に掲げる環境の整備を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に行うこと。

（一） 障害者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

（二） 介助者等の人的支援体制の確保

（三） 情報アクセシビリティ（年齢、障害の有無等に関係なく誰でも必要とする情報に簡単にたどり着け、利用できることをいう。）の向上

十 合理的配慮の提供は、各場面における前号の環境の整備の状況により、その内容は異なること。

十一 障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、合理的配慮の提供について、適宜、見直しを行う

	<p>こと。</p> <p>十二 区が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する場合、区が設置する公の施設の管理を指定管理者（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四十四条の二第三項に規定する指定管理者をいう。）に行わせる場合等には、合理的配慮の提供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、この規程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こと。</p>
<p>過重な負担の基本的な考え方</p>	<p>一 過重な負担については、個別の事案ごとに、次に掲げる事項を考慮し、具体的な場面及び状況に応じて総合的かつ客観的に判断すること。</p> <p>（一） 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容又は機能を損なうか否か）</p> <p>（二） 物理的、技術的、人的及び組織的な制約を考慮した実現可能性の程度</p> <p>（三） 費用及び負担の程度</p> <p>二 過重な負担に当たると判断した場合には、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めること。</p>

別表第二（第三条関係）

区分	具体例
職員	<p>一 障害があることを理由に財・サービスの利用を制限し、又は拒否する。</p> <p>二 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。</p> <p>三 障害があることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。</p> <p>四 障害があることを理由に説明会、シンポジウム</p>

	<p>等への出席を拒む。</p> <p>五 事務又は事業の遂行上、特に必要でないにもかかわらず、障害があることを理由に、来庁の際に付添人の同行を求める等の条件を付し、又は特に支障がないにもかかわらず、付添人の同行を拒む。</p> <p>六 施設管理上支障がないにもかかわらず、身体障害者補助犬法（平成十四年法律第四十九号）第二条第一項に規定する身体障害者補助犬の同伴を拒否する。</p>
職員のうち学校又は幼稚園に勤務する者	<p>一 学校の入学に関し、本人又は保護者の同意を得ることなく学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する特別支援学校等の就学先を決定する。</p> <p>二 授業の受講、実習等の校外教育活動若しくは式典への参加を拒み、又はこれらを拒まない代わりとして条件を付す。</p> <p>三 試験等において合理的配慮の提供を受けたことを理由に、当該試験等の結果を学習評価の対象から除外し、又は当該評価において差を付ける。</p>

備考

- 一 人的体制及び設備が整備されていない場合及び正当な理由がある場合は、不当な差別的取扱いには当たらない。
- 二 不当な差別的取扱いに当たるか否かについては、個別の事案ごとに判断するものとする。

別表第三（第四条関係）

一 物理的環境に係る合理的配慮の提供

区分	具体例
職員	<p>一 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をし、又は携帯スロープを渡す。</p> <p>二 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取</p>

	<p>って渡す。</p> <p>三 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩き、又は前後、左右、距離の位置取りについて障害者の希望を聞く。</p> <p>四 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近に設ける。</p> <p>五 障害者から休憩場所の提供の申出があった際に、別室へ案内し、又は対応窓口の近くに長椅子を移動させる等の措置を採る。</p> <p>六 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障害者に対し、職員が書類を押さえ、又はバインダー等の固定器具を提供する。</p> <p>七 車椅子を配置している施設において、必要に応じて車椅子の利用を案内する。</p> <p>八 多目的トイレが設置されている施設において、必要に応じて多目的トイレの利用を案内する。</p> <p>九 電子メール、ウェブページ、ファクシミリ等の媒体を用いて情報提供を行う。</p>
<p>職員のうち学校又は幼稚園に勤務する者</p>	<p>一 点字又は拡大文字による教科書及びデジタル教科書等、個々の障害に応じた教科書等を提供する。</p> <p>二 聴覚過敏の児童・生徒等のために教室の机及び椅子の脚に緩衝材を付けて雑音を軽減する、視覚情報の処理が苦手な児童・生徒等のために黒板周りの掲示物の情報量を減らす等、個別の事案ごとに障害の特性に応じて教室環境を変更する。</p>

## 二 意思疎通に係る合理的配慮の提供

区分	具体例
職員	<p>一 障害の特性に応じて、手話、要約筆記、図解、絵、画像及び振り仮名付き文書の使用等、分かりやすい説明を行う。</p>

	<p>二 書類の記入を依頼するときは、記入方法等を本人の目の前で示し、又は分かりやすい記述で伝達する。</p> <p>三 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩、暗喩、二重否定表現等を用いずに説明する。</p> <p>四 障害者から申出があった場合に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、及び内容が理解されたことを確認しながら対応する。</p> <p>五 なじみのない外来語を避ける、漢数字を用いない、時刻は24時間表記でなく午前・午後で表記する等、必要に応じた対応をする。</p>
--	---

三 ルール及び慣行の柔軟な変更に係る合理的配慮の提供

区分	具体例
職員	<p>一 順番を待つことが苦手な障害者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続の順番を入れ替える。</p> <p>二 立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の者の理解を得た上で、障害者の順番になるまで別室又は席を用意する。</p> <p>三 スクリーン、板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保する。</p> <p>四 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ設置する。</p> <p>五 障害者の来庁が多数見込まれる場合に、敷地内の駐車場等において障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更する。</p> <p>六 他人との接触又は多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合に、障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を用意する。</p> <p>七 非公表又は未公表情報を取り扱う会議等において</p>

	<p>て、当該情報の管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある委員の理解を助ける者の同席を認める。</p>
<p>職員のうち学校又は幼稚園に勤務する者</p>	<p>一 知的発達が遅れにより学習内容の習得が困難な児童・生徒等に対し、理解の程度に応じて、視覚的に分かりやすい教材を用意する。</p> <p>二 肢体不自由のある児童・生徒等に対し、体育の授業の際に、上肢及び下肢の機能に応じてボールの大きさ、投げる距離を変える等の工夫をする。</p> <p>三 日常的に医療的ケアを要する児童・生徒等に対し、医療機関及び介助者等と連携を図り、過剰に活動の制限等をしないようにする。</p> <p>四 慢性的な病気等のために他の児童・生徒等と同じように運動ができない児童・生徒等に対し、運動量を軽減する、代替となる運動を用意する等、病気等の特性を理解し、過度に予防又は排除をすることなく、運動に参加するための工夫をする。</p> <p>五 治療等のために学習ができない期間が生じる児童・生徒等に対し補習を行う等、個別に対応する。</p> <p>六 適切な対人関係の形成に困難がある児童・生徒等のために、グループを編成するときには、活動内容の趣旨を事前に伝え、及び本人の意向を確認する。</p> <p>七 こだわりのある児童・生徒等のために、話し合い及び発表の場において、意思を伝えるための時間を十分に確保する等、個別に対応する。</p>

備考 この表における具体例は、過重な負担が存在していないことを前提とするものとする。