

障害を理由とする差別の解消の推進に関する愛知県教育委員会事務局等職員対応要領（平成27年12月25日教育委員会訓令第3号）

最終改正:令和6年3月29日教育委員会訓令第2号

改正内容:令和6年3月29日教育委員会訓令第2号〔令和6年4月1日〕

○障害を理由とする差別の解消の推進に関する愛知県教育委員会事務局等職員対応要領

平成27年12月25日教育委員会訓令第3号

本庁

地方機関

教育機関(学校を除く。)

改正

令和6年3月29日教育委員会訓令第2号

障害を理由とする差別の解消の推進に関する愛知県教育委員会事務局等職員対応要領を次のように定める。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する愛知県教育委員会事務局等職員対応要領

(目的)

第1条 この要領は、愛知県障害者差別解消推進条例(平成27年愛知県条例第56号。以下「条例」という。)第15条第1項の規定に基づき、条例第8条に規定する事項に関し、教育委員会事務局に属する職員及び教育委員会の所管に属する教育機関(学校を除く。以下同じ。)の職員(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。

(用語)

第2条 この要領で使用する用語は、条例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3条 職員は、条例第8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、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。これに当たり、職員は、別表の第1から第3まで及び第7に定める事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第4条 職員は、条例第8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、合理的配慮の提供をしなければならない。これに当たり、職員は、別表の第4から第7までに定める事項に留意するものとする。

(監督者の責務)

第5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、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) 日常の執務を通じた指導等により、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) 障害者及びその家族その他の関係者(以下「障害者等」という。)から職員による不当な差別的取扱い又は職員の合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申出等(以下「職員による障害を理由とする差別に関する相談等」という。)があった場合は、迅速に状況を確認すること。

(3) 合理的配慮の提供の必要性が確認された場合は、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6条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをした場合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場合には、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7条 障害者等からの職員による障害を理由とする差別に関する相談等に的確に対応するため、管理部総務課(以下「総務課」という。)、各地方機関及び教育機関に相談窓口を置く。

2 職員による障害を理由とする差別に関する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、電話、ファクシミリ及び電子メールに加え、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いて対応するものとする。

3 第1項の相談窓口は、障害者等から職員による障害を理由とする差別に関する相談等の内容となる事実の詳細その他必要な情報を聴取する等必要な確認をした上で、総務課に報告するものとする。総務課においては、対処する必要があると認めるときは、該当する職員が所属する本庁の課、地方機関又は教育機関へ報告し、当該報告を受けた本庁の課、地方機関又は教育機関は、速やかに是正措置及び再発防止策等を採用するものとする。

(研修及び啓発)

第8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、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)、条例等の周知、障害者から話を聞く機会の設定など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関する基本的な事項について理解させるために、また、新たに監督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について理解させるために、それぞれ、研修を実施するものとする。

3 第1項の啓発を行うに当たっては、職員が障害の特性を理解するとともに、性別、年齢等に配慮しつつ障害者に適切に対応するために、マニュアル等の活用により、意識の啓発を図るものとする。

附 則

この訓令は、平成28年1月1日から施行する。

附 則(令和6年3月29日教育委員会訓令第2号)

この訓令は、令和6年4月1日から施行する。

別表 障害を理由とする差別の解消の推進に関する愛知県教育委員会事務局等職員対応要領に係る留意事項(第3条、第4条関係)

#### 第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

条例は、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することを禁止している。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ではない。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)をすること、条例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異なる取扱いをすること及び合理的配慮を提供する等の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、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であるにもかかわらず、正当な理由なく、障害者を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。

#### 第2 正当な理由の判断の視点

第1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・サービス又は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いえる場合である。職員は、正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして条例の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障害者及び第三者の権利利益(安全の確保、財産の保全、損害発生防止等)、事務又は事業の目的、内容及び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・客観的に判断することが必要である。

また、職員は、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丁寧に説明するものとし、理解を得よう努めることが望ましい。その際、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。

#### 第3 不当な差別的取扱いの例

正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例及び正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例は、付表第1-1及び付表第1-2のとおりである。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、これらの例だけに限られるものではないこと、正当な理由に相当するか否かについては、個別の事案ごとに、前述の観点等を踏まえて判断することが必要であること、正当な理由があり不当な差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合には別途の検討が必要であることに留意する。

#### 第4 合理的配慮の基本的な考え方

1 条例は、「合理的配慮」を「現に社会的障壁の除去を必要としている旨の障害者からの意思の表明(障害の特性等により障害者本人が意思の表明をすることが困難な場合において、その家族、介助を行う者その他のコミュニケーションを支援する者が補佐して行われるものを含む。))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、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて行う必要かつ適当な現状の変更又は調整であって、その実施に伴う負担が過重でないもの」と定義し、県に対し、その事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、合理的配慮をすることを求めている。また、合理的配慮は、障害者が受ける制限は、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ものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものである。

2 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必要がある。その提供に当たってはこれらの点に留意した上で、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、当該障害者本人の意向を尊重し、主治医等の専門的知見も参考にしつつ、第5に掲げる要素を考慮し、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、柔軟に対応がなされる必要がある。建設的対話に当たっては、障害者にとっての社会的障壁を除去するための必要かつ実現可能な対応案を職員と障害者が共に考えていくために、双方がお互いの状況の理解に努めることが重要である。例えば、障害者本人が社会的障壁の除去のために普段講じている対策、対応可能な取組等を対話の中で共有する等、建設的対話を通じて相互理解を深め、様々な対応策を柔軟に検討していくことが円滑な対応に資すると考えられる。さらに、合理的配慮の内容は、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る。また、合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとし、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。

なお、障害者との関係性が長期にわたる場合にあつては、その都度の合理的配慮とは別に、4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がる点は重要である。

3 意思の表明に当たっては、具体的場面において、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等、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。)により伝えられる点に留意する必要がある。

また、障害者からの意思の表明のみでなく、障害の特性等により本人の意思の表明が困難な場合には、障害者の家族、支援者・介助者、法定代理人等、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意思の表明も含む。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等を伴っていない場合等、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、条例の趣旨に鑑みれば、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望ましい。

4 合理的配慮は、不特定多数の障害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、個々の障害者に対して、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あつては、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。なお、多数の障害者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から、他の障害者等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことや、相談・紛争事案を事前に防止する観点から、合理的配慮の提供に関する相談対応等を契機に、内部規則、マニュアル等の制度改正等の環境の整備を図ることも有効である。

#### 第5 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして条例の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、次の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、

障害者にその理由を丁寧に説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。その際には前述のとおり、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討することが求められる。

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

#### 第6 合理的配慮の例

第4で示したとおり、合理的配慮は、具体的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、合理的配慮に当たり得る配慮の例は、付表第2-1のとおりである。なお、同表の例はあくまでも例示であり、例以外であっても合理的配慮に該当するものがあることに留意する必要がある。

また、合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例としては、付表第2-2及び付表第2-3のようなものがある。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の事案ごとに、前述の観点等を踏まえて判断することが必要であることに留意する。

#### 第7 障害特性に応じた対応等について

障害者と接する際には、それぞれの障害特性に応じた対応が求められる。

職員が対応する際の参考とするため、代表的な障害特性と対応時に配慮すべき事項について、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27年愛知県訓令第6号)別表の付表第3に簡単にまとめられている。なお、障害の程度、状態等、具体的場面に応じて柔軟に対応するよう留意する必要がある。

このほか、障害児については、成人の障害者とは異なる支援の必要性がある。こどもは、成長及び発達の途上にあり、乳幼児期の段階から個々のこどもの発達の段階に応じて一人一人の個性と能力に応じた丁寧に配慮された支援を行う発達支援が必要である。また、こどもを養育する家族を含めた丁寧かつ早い段階からの家族支援が必要である。特に、保護者がこどもの障害を知った時の気持ちを出発点とし、安心と希望をもって子育てができるように、十分な配慮と支援が必要である。

他にも、障害者が女性又は外国人である場合には、障害に加えて女性や外国人であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があるため、配慮が必要である。

#### 付表第1-1 正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例

例
1 障害があることを理由として、一律に窓口対応を拒否する。
2 障害があることを理由として、一律に対応の順序を後回しにする。
3 障害があることを理由として、一律に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒んだり、資料等に関する必要な説明を省いたりする。
4 障害があることを理由として、一律に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
5 事務若しくは事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に、来庁の際に付添い者の同行を求めるといった条件を付け、又は特に支障がないにもかかわらず、障害を理由に付添い者の同行を拒む。
6 障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否する。
7 業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障害者でない者とは異なる場所での対応を行う。
8 障害があることを理由として、障害者に対して、言葉遣い、接客の態度など一律に接遇の質を下げる。

#### 付表第1-2 正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例

例
1 実習を伴う講座において、実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害特性のある障害者に対し、当該実習とは別の実習を設定する(障害者本人の安全確保の観点)。
2 車椅子の利用者が畳敷きの個室を希望した際に、敷物を敷く等、畳を保護するための対応を行う(畳の損傷発生防止の観点)。
3 手続を行うため、障害者本人に同行した者が代筆しようとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者本人に対し障害の状況、本人の手続の意思等を確認する(障害者本人の損傷発生防止の観点)。

#### 付表第2-1 合理的配慮に当たり得る配慮の例

	例
物理的環境への配慮	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 段差がある場合に、車椅子利用者に対し、キャスター上げ等の補助をする。携帯スロープがある施設では必要に応じて携帯スロープを渡す。</li> <li>2 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡す。パンフレット等の位置を分かりやすく伝える。</li> <li>3 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く。前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞く。</li> <li>4 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する。</li> <li>5 車椅子を配置している施設では必要に応じて利用を案内する。</li> <li>6 多目的トイレが設置されている施設では必要に応じて案内する。</li> </ol>

	<p>7 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申出があった場合で、別室の確保が困難であるときは、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時的休憩スペースを設ける等の対応をする。</p> <p>8 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>9 災害や事故が発生した際、館内放送等で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障害のある者に対し、電光掲示板、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。</p> <p>10 イベント会場において知的障害・発達障害のある子どもが発声やこだわりのある行動をしてしまう場合に、保護者から子どもの特性、コミュニケーションの方法等について聞き取った上で、落ち着かない様子ときは個室等に誘導する。</p> <p>11 視覚障害のある者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求めに応じてトイレの個室を案内する。その際、同性の職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内する。</p>
<p>情報の取得、利用及び意思疎通の配慮</p>	<p>1 筆談、読み上げ、手話、身振り、口話、点字、拡大文字、UDフォント、触覚による意思伝達等のコミュニケーション手段を用いる。なお、筆談をする際には、簡潔な言葉を使う、二重否定表現など難しい言い回しは避ける、携帯電話画面の利用など読みやすい文字を使うといった点に留意する。</p> <p>2 会議資料等について、点字、拡大文字等で作成する際に、各々の媒体間でページ番号等が異なり得ることに留意して使用する。</p> <p>3 視覚障害のある委員に会議資料等を事前送付する際は、読み上げソフトに対応できるよう電子データ(テキスト形式)で提供する。</p> <p>4 意思疎通が不得意な障害者に対し、実物や絵カード等を活用して本人に分かる方法で意思を確認する。</p> <p>5 駐車場等で通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。</p> <p>6 書類記入の依頼時に、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える。本人の依頼がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う。</p> <p>7 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現等を用いずに具体的に説明する。</p> <p>8 障害者から申出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら対応する。また、なじみのない外来語は避ける。漢数字は用いない、時刻は24時間表記ではなく午前・午後で表記するなどの配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。</p> <p>9 会議の進行に当たり、資料を見ながら説明を聞くことが困難な視覚又は聴覚に障害のある委員や知的障害・発達障害のある委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心掛けるなどの配慮を行う。</p> <p>10 会議の進行に当たっては、職員等が委員の障害の特性に合ったサポートをする等の配慮を行う。</p>
<p>ルール・慣行の柔軟な変更</p>	<p>1 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>2 障害者が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、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。</p> <p>3 スクリーン、手話通訳者、要約筆記、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>4 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。</p> <p>5 障害者の来庁が多数見込まれる場合は、敷地内の駐車場等において、通常、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>6 他人との接触又は多人数の中にいることによる緊張等により、発作等がある場合は、当該障害者に説明の上、障害の特性や施設の状況に応じて別室を準備する。</p> <p>7 非公表の会議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、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。</p>

付表第2-2 合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例

<p>例</p> <p>1 試験を受ける際に筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断る。</p>
--

- 2 イベント会場内の移動に際して支援を求める申出があった場合に、「何かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、支援を断る。
- 3 電話利用が困難な障害者から電話以外の手段により各種手続が行えるよう対応を求められた場合に、マニュアル上、当該手続は利用者本人による電話のみで手続可能とすることとされていることを理由として、電子メール、電話リレーサービスを介した電話等の代替措置を検討せずに対応を断る。
- 4 介助を必要とする障害者から、講座の受講に当たり介助者の同席を求める申出があった場合に、当該講座が受講者本人のみの参加をルールとしていることを理由として、受講者である障害者本人の個別事情、講座の実施状況等を確認することなく、一律に介助者の同席を断る。
- 5 自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、弱視の障害者からスクリーン、板書等がよく見える席でのセミナー受講を希望する申出があった場合に、事前の座席確保などの対応を検討せずに「特別扱いはできない」という理由で対応を断る。

付表第2-3 合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例

例

- 1 事務の一環として行っていない業務の提供を求められた場合に、その提供を断る(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の観点)。
- 2 抽選申込みとなっている講座への参加について、抽選申込みの手続を行うことが困難であることを理由に、講座への参加を事前に確保しておくよう求められた場合に、当該対応を断る(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の観点)。
- 3 イベント当日に、視覚障害のある者から職員に対し、イベント会場内を付き添ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がいないことから対応を断る(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)。