



City of Kita

東京都北区 障害者差別解消法 職員ハンドブック



北区障害福祉課

～はじめに～

障害を理由とする差別の解消を推進することにより、すべての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指す、「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)が平成28年4月1日より施行され、地方公共団体等の職員には障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止及び障害者への合理的配慮が義務付けられています。また、令和6年4月1日からは、民間事業者にも同様の義務が課されています。

このハンドブックを日々の業務の参考にしていただき、北区の職員一人ひとりが障害者に対する差別のない豊かな社会づくりを目指していきましょう。

東京都北区障害者差別解消法職員ハンドブック 目次

このハンドブックを活用する上での留意事項	1
1 障害者差別解消法とは？	2
(1) 法の目的	
(2) 障害者差別解消法で定められていることは？	
(3) 地方公共団体等の職員にはどのような影響があるの？	
(4) どんな人が対象になるの？	
(5) どんな事柄が対象になるの？	
2 障害を理由とする不当な差別的取扱いについて	3
(1) 不当な差別的取扱いとは	
(2) 不当な差別的取扱いの実例	
3 障害者への合理的配慮について	4
(1) 障害者への合理的配慮とは	
(2) 障害者への合理的配慮の実例	
4 障害特性について	6
5 東京都北区職員の障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要綱について	8
6 障害者差別解消法施行に伴う北区の相談窓口について	16
7 東京都障害者差別解消条例について	16
8 その他	17

～このハンドブックを活用する上での留意事項～

このハンドブックには様々な具体例を掲載しておりますが、あくまで例示であり、実際は個別の事案ごとの柔軟な対応が求められます。

次の基本的なポイントを一人ひとりが日ごろから心がけ、より良い対応を図っていきましょう。

●対応の基本

①相手の「人格」を尊重し、相手の立場に立って対応します

- ・相手の立場に立ち、「明確に」「丁寧に」分かりやすい対応を心がけます。
- ・介助の方や手話通訳の方等が同行している場合にも、障害者本人に直接対応するようにします。
- ・思い込みや押し付けにならないよう、どのような配慮が必要か、本人が必要と考えていることを確認します。

②障害の有無や種類にかかわらず、困っている方には進んで声をかけます

- ・窓口を訪れる方の障害の有無や種類は明確ではないため、常に来庁者の中に障害者がいるかもしれないことを念頭に置いて、困っているような状況が見受けられたら、速やかに適切に対応します。
- ・障害の種類や内容を問うのではなく、「どのようなお手伝いが必要か」を本人にたずねます。

③コミュニケーションを大切にします

- ・コミュニケーションが難しいと思われる場合でも、敬遠したり分かったふりをしたりせず、「ゆっくり」「丁寧に」「繰り返し」相手の意思を確認し、信頼感の持てる対応を心がけます。

④柔軟な対応を心がけます

- ・相手の話をよく聞き、訪問目的を的確に把握し、「たらい回し」にしないよう留意します。
- ・対応方法がよくわからないときは、一人で抱えず周囲に協力を求めます。
- ・想定外のことがおきても、素早く柔軟に対応します。

⑤不快になる言集は使いません

- ・差別的な言葉はもとより、子供扱いした言葉や馴れ馴れしい態度は使いません。
- ・障害があるからと言ってことさら特別扱いした言葉は使いません。

⑥プライバシーには立ち入りません

- ・障害の原因や内容について、必要がないのに聞いたりしません。
- ・仕事上知り得た個人情報については、守秘義務を徹底します。

1 障害者差別解消法とは？

(1) 法の目的

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項や、国の行政機関、地方公共団体等及び民間事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置などについて定めることによって、全ての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重しあいながら共生する社会の実現につなげることを目的としています。

(2) 障害者差別解消法で定められていることは？

主に次のことを定めています。

- ①国の行政機関や地方公共団体等及び民間事業者による「障害を理由とする差別」を禁止すること。
- ②差別を解消するための取り組みについて政府全体の方針を示す「基本方針」を作成すること。
- ③行政機関等ごと、分野ごとに障害を理由とする差別の具体的内容等を示す「対応要領」・「対応指針」を作成すること。

(3) 地方公共団体等の職員にはどのような影響があるの？

地方公共団体等の職員には障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止及び障害者への合理的配慮が義務付けられています。

	不当な差別的取扱い	障害者への合理的配慮
<ul style="list-style-type: none">・国の行政機関 地方公共団体等・民間事業者(※) <p>※民間事業者には、個人事業者、NPO等の非営利事業者も含まれます。</p>	<p>【禁止】 不当な差別的取扱いが禁止されます。</p>	<p>【法的義務】 障害者に対し、合理的配慮を行わなければなりません。</p> <p>※民間事業者は、令和3年法改正により令和6年4月1日から法的義務が課せられています。</p>

(4) どんな人が対象になるの？

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がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。障害者手帳の所持者に限りません。

(5) どんな事柄が対象になるの？

障害者の日常生活及び社会生活全般に係る幅広い分野を対象としています。ただし行政機関等及び民間事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）の定めるところによるとされています。

なお、障害者差別解消法は一般の方が個人的な関係で障害者と接するような場合や、個人の思想、言論といったものは、対象にしていません。

2 障害を理由とする不当な差別的取扱いについて

(1) 不当な差別的取扱いとは

正当な理由なく、障害があることを理由としてサービスなどの提供を拒否したり、制限したり、障害のない人にはない条件を付けたりすること。

(2) 不当な差別的取扱いの実例

不当な差別的取扱いに関する実例の一部です。日々の業務の際にお気を付けてください。

- 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 障害を理由に説明会、イベント等への出席を拒む。
- 障害を理由に書面の交付、パンフレットの提供等を拒む。



今、混んでいるので
聞こえにくい方は
後でもう一度
来てくださいね



- 障害を理由に対応の順序を後回しさせる。

どなたか分かる方と
一緒に来てください



- 障害を理由に、来庁の際に付添者の同行を求めるなどの条件を付ける。

3 障害者への合理的配慮について

(1) 障害者への合理的配慮とは

行政機関や事業者が、事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から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行われる必要かつ合理的な取り組みであり、実施に伴う負担が過重でないもの。

(2) 障害者への合理的配慮の実例

合理的配慮の実例の一部です。日々の業務の際に参考にしてください。

- 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する。



- 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。

これですね、どうぞ高いところは取りにくいですものね



- 目的地までの案内の際に障害者の速度に合わせて歩く。



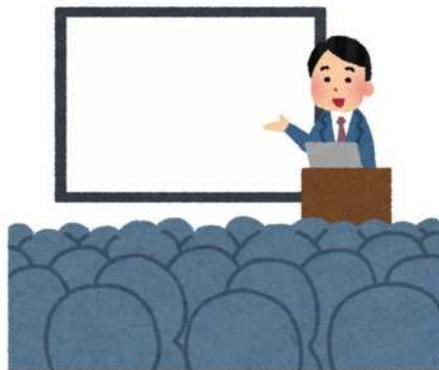
- 筆談、読み上げ、手話などのコミュニケーション手段を用いる。
- 電話、電子メール、ホームページ、ファックスなど多様な媒体で情報提供、利用受付を行う。





- 書類の記入方法等を目の前で示したり、わかりやすい記述で伝達する。

- 障害者から申し出があった際に、ゆっくり丁寧に繰り返し説明をし、内容を理解したことを確認して対応する。



- スクリーン、手話通訳者、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。

- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。



※これは合理的配慮の実例の一部です。

詳細は、P.13以降の合理的配慮の具体例をご参照ください。

4 障害特性について

障害には、さまざまな種類があり、特徴も対応方法もそれぞれ異なります。合理的配慮の提供のため、障害特性について理解しましょう。

●視覚障害

ひとことで視覚障害と言っても、まったく見えない、文字がぼやけて読めない、物が半分しか見えない、望遠鏡を通してのようにしか見えないなどさまざまな見え方があります。

文字を読むことができて、歩いているときに障害物にぶつかったり、つまづいてしまう方や、障害物を避けてぶつからずに歩くことはできて、文字は読めない方もいます。



●聴覚障害

伝音難聴、感音難聴、伝音難聴と感音難聴の両方を併せ持つ混合難聴の3種類があります。伝音難聴は常に耳栓をしているような状態で、音が聞こえにくくなり、感音難聴は「音」だけでなく「言葉」も聞こえづらくなります。

そのため、手話言語（非音声言語）でコミュニケーションをとって日常生活を送る方もいます。



●肢体不自由

病気やケガなどにより、上肢・下肢・体幹の機能の一部、または全部に障害があるために、「立つ」「座る」「歩く」「食事」「着替え」「物の持ち運び」「字を書く」など、日常生活の中での動作が困難になった状態をいいます。

●内部障害

体の内部に障害があることをいいます。外見からは分かりにくいのですが、疲れやすかったり、携帯電話の電波が悪影響となったり、トイレに不自由したり、タバコの煙で苦しくなったりするなど、周囲の方の理解と配慮を必要とする障害です。

●精神障害

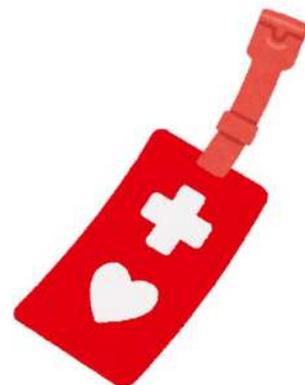
精神疾患のため精神機能の障害が生じ、日常生活や社会参加に困難をきたしている状態のことをいいます。病状が深刻になると、判断能力や行動のコントロールが著しく低下することがあります。正しい知識が十分に普及していないこともあり、精神疾患というだけで誤解や偏見、差別の対象となりがやすく、社会参加が妨げられがちです。



●知的障害

知的機能の障害が発達期（おおむね18歳未満）にあらわれ、複雑な事柄やこみいった文章・会話の理解が不得手であったり、おつりのやりとりのような日常生活の中での計算が苦手だったりするなどさまざまな不自由が生じることをいいます。

個人差が大きく、少し話をしただけでは障害があることを感じさせない方もいます。しかし、自分のおかれている状況や抽象的な表現を理解することが苦手であったり、未経験の出来事や状況の急な変化への対応が困難であったりする方は多く、支援の仕方も一人ひとり異なります。



●難病

原因不明、治療方針未確定であり、かつ、後遺症を残すおそれが少なくない疾病であり、経過が慢性にわたり、単に経済的な問題のみならず介護等に著しく人手を要するために家庭の負担が重く、また精神的にも負担の大きい疾病です。

●発達障害

広汎性発達障害（自閉症、アスペルガー症候群など）・学習障害（LD）・注意欠陥多動性障害（ADHD）など、脳機能の発達に関する障害で、家庭環境や親の育て方が原因となるものではありません。発達障害のある人は、他人との関係づくりやコミュニケーションなどが苦手で、その言動が誤解されてしまうこともあります。障害の種類や程度、年齢や性格などにより個人差があり、望ましい対応方法も個別的・具体的にかなり違ったものとなりますが、子供のうちからの「気づき」や「適切なサポート」、障害に対する私たち一人ひとりの「理解」が大切です。



●高次脳機能障害

高次脳機能障害とは、脳卒中などの病気や交通事故などで脳の一部を損傷したために、思考・記憶・行為・言語・注意などの脳機能の一部に障害が起きた状態をいいます。外見からは分かりにくい障害であるために、周りの人から十分に理解を得ることが難しく誤解されてしまうことがあります。



5 東京都北区職員の障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要綱について

行政機関等が事務・事業を行うに当たり、職員が順守すべき服務規律の一環として定められるものであり、当該行政機関における障害を理由とする不当な差別的取扱いになるような行為の具体例や合理的配慮として考えられる好事例等を示すものです。

東京都北区職員の障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要綱

平成28年3月15日区長決裁

(趣旨)

第1条 この要綱は、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、同項の地方公共団体等職員対応要領として、法第7条に規定する事項に関し職員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。

(定義)

第2条 この要綱において「職員」とは、東京都北区に勤務する常勤職員、非常勤職員及び臨時職員並びに職務遂行上又は行政運営上東京都北区と関係を有すると認められる者をいう。

2 前項に規定するもののほか、この要綱において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3条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、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。

(合理的配慮の提供)

第4条 職員は、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。

(所属長の責務)

第5条 所属長は、前2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、次に掲げる事項を実施しなければならない。

一 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、その所属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。

二 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、苦情の申出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

三 合理的配慮の必要性が確認された場合において、所属する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 所属長は、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6条 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に的確に対応するため、総務部職員課に相談窓口を置く。

2 区長は、必要に応じ、前項の相談窓口の充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第7条 区長は、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、必要な研修を行うものとする。

2 区長は、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図るものとする。

(委任)

第8条 この要綱の実施について必要な事項は、総務部長が定める。

付 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

東京都北区職員の障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要綱 解釈運用方針

平成28年3月16日27北総職第3220号

第1 趣旨

この解釈運用方針は、東京都北区職員の障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要綱（以下「要綱」という。）第8条の規定に基づき、要綱の解釈運用方針について必要な事項を定めるものとする。

第2 要綱第3条関係

1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「法」という。）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・時間帯等を制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けること等により、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）、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及び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。

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等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。北区においては、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等して法の趣旨を損なうことなく、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）及び北区の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・客観的に判断することが必要である。

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説明し、理解を得るよう努めるものとする。

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具体例は次のとおりである。なお、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、次に記載されている具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらに、それらはいくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要がある。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 障害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。
- 障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由に、来庁の際に付添者の同行を求める等の条件を付ける。

第3 要綱第4条関係

1 合理的配慮の基本的な考え方

(1) 障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）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、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。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等に対し、その事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、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、社会的障壁の除去の実施について、合理的配慮を行うことを求めている。合理的配慮は、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り、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であり、その実施に伴う負担が過重でないものである。

合理的配慮は、北区の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及び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。

- (2) 合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面又は状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、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、「2 過重な負担の基本的な考え方」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ものである。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。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する。

なお、合理的配慮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・効率化につながるものである。

- (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、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。また、障害者からの意思表明のみでなく、知的障害や糖神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表明が困難な場合には、障害者の家族、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、法の趣旨に鑑み、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等、自主的な取組に努めるものとする。

- (4) 合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建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は、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うものとする。

(5) 北区がその事務又は事業の一環として実施する管理業務等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、要綱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、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈する等して法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、具体的場面又は状況に応じて総合的・客観的に判断するものとする。

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説明するものとし、理解を得るよう努めるものとする。

- 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）
- 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 費用負担の程度

3 合理的配慮の具体例

合理的配慮は、具体的場面又は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、記載した具体例については、2で示した過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、これらはいくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意するものとする。

(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例)

- 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する、携帯スロープを渡す等する。
- 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。
- 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いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。
- 障害者の特性により、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。
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申し出があった際、別室の確保が困難であったことから、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。

- 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たり、バインダー等の固定器具を提供したりする。
- 災害時や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障害者に対し、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。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談、読上げ、手話などのコミュニケーション手段を用いる。
- 意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用して意思を確認する。
- 駐車場等で通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。
- 書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、わかりやすい記述で伝達したりする。
- 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説明する。
- 障害者から申し出があった際に、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。
- 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を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がける等の配慮を行う。
- 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行う等、可能な範囲での配慮を行う。

(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害者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手順順を入れ替える。
- 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。
- スクリーン、手話通訳者、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。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

- 北区の敷地内の駐車場等において、障害者の来庁が多数見込まれる場合、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。
- 入館時に施設入口を通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、発作等がある場合、当該障害者に説明の上、施設の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、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。

第4 施行期日

この解釈運用方針は、平成28年4月1日から施行する。

6 障害者差別解消法施行に伴う北区の相談窓口について

地方公共団体は、障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応じ、紛争の防止又は解決を図るための相談窓口を設置することとなっています。北区の相談窓口は以下のとおりです。

●北区の相談窓口

- ・北区障害福祉課 王子障害相談係
〒114-8508 北区王子本町1-5-22 ☎3908-9081 FAX3908-5344
- ・北区障害福祉課 赤羽障害相談係
〒115-0044 北区赤羽南1-13-1 ☎3903-4161 FAX3903-0991
- ・滝野川地域障害者相談支援センター
〒114-0024 北区西ヶ原4-51-1 (就労・生活支援センター 飛鳥晴山苑内)
☎4334-6548 FAX4334-6549
- ・障害者地域活動支援室 支援センターきらきら
〒114-0032 北区中十条1-2-18障害者福祉センター内
☎3905-7201・7202 FAX3905-7203
- ・障害者基幹相談支援センター
〒114-0032 北区中十条1-2-18障害者福祉センター内 ☎/FAX 3905-7226

7 東京都障害者差別解消条例について

誰もが共生する社会を目指して制定しました

東京都障害者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例

平成30年10月1日施行

ポイント

- 1 「合理的配慮の提供」の義務化
- 2 紛争解決の仕組みの整備
- 3 広域支援相談員の設置

1 「合理的配慮の提供」を義務化します

障害者差別解消法において、民間事業者の「合理的配慮の提供」は努力義務ですが、条例では、差別解消の取組を一層進めるため、義務としました。

不当な差別的取扱いとは？

正当な理由がないのに、障害があることで、サービスの提供を拒否したり、提供場所や時間帯を制限したりすることなどをいいます。

合理的配慮の提供とは？

障害者から、手助けや必要な配慮についての意思が伝えられたとき、負担が重すぎない範囲で、対話に基づいて、必要かつ合理的な対応をすることをいいます。

つまり、民間事業者も「合理的配慮の提供」を行わなければなりません。

	障害者差別解消法		東京都の条例
	行政機関	民間事業者	行政機関・民間事業者
不当な差別的取扱い	禁止	禁止	禁止
合理的配慮の提供	義務	努力義務	義務

差別の取扱いや合理的配慮の具体例は、東京都の特設サイト「ハートンデ」東京に掲載があります。

東京都福祉保健局

2 紛争解決の仕組みを整備します

相談支援を行っても解決しない事案について、紛争解決の仕組みによって、解決を図ります。新たに調停委員を設け、あっせん・勧告・公表を行うことができる仕組みです。

調停委員会は、公正中立な立場で、あっせんを行う、第三者機関です。

3 広域支援相談員を設置します

広域支援相談員を東京都に設置します。広域支援相談員は、障害者差別に関する相談を、広域支援相談員からだけでなく、広域支援センターからも受け付けます。

東京都障害者権利擁護センター（広域支援相談員）

TEL：03-5320-4223 FAX：03-5388-1413
 (電話対応時間 平日午前9時から午後6時まで)
 メールアドレス：syougaisayakan/yougo@section.metro.tokyo.jp
 (平成30年10月1日より)

障害を理由とする差別に関する相談窓口 ホームページ
<http://www.fukuhoken.metro.tokyo.jp/shougai/soedan/syougaisayakan.html>

「障害の社会モデル」の考え方に基いて制定しています

「障害の社会モデル」とは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、心身の機能の障害のみならず、社会における様々な障壁と対峙することによって生ずるという考え方です。

このパンフレットに関する問い合わせ先：東京都福祉保健局障害者施策推進部計画課 163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号 Tel: 03-5320-4569 Fax: 03-5388-1413

これは目の自由な方々などのための「音声コード」です。専用装置等を使い読み取ることで、ページに書かれている文章を音声で聞くことができます。

8 その他

●関連ホームページ

- ・内閣府 障害を理由とする差別の解消の推進
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>
- ・内閣府 合理的配慮等具体例データ集
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/index.html>
- ・内閣府
公共サービス窓口における配慮マニュアル
-障害のある方に対する心の身だしなみ-
<https://www8.cao.go.jp/shougai/manual.html>
- ・東京都福祉局 障害者差別解消に関する普及啓発
https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/shougai/shougai_shisaku/sabetsukaisho_yougo/sabekaikeihatsu.html
- ・東京都心身障害者福祉センター リーフレット「障害の理解のために」
<https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/shinsho/tosho/hakkou/pamphlet/syougairikai.html>

●引用

内閣府障害者施策推進本部「公共サービス窓口における配慮マニュアル」
(平成17年発行)

MEMO

.....

.....

.....

.....

.....



東京都北区障害者差別解消法職員ハンドブック

東京都北区福祉部障害福祉課

令和6年4月発行

所属

氏名
