

あかしししょうがいしゃさべつかいしょう すいしん かん しょうくいんたいおうようりょう
明石市障害者差別解消の推進に関する職員対応要領へいせい ねん がついつち
平成28年4月1日だい
第1 趣旨

あかししほんねん がつ しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ しょうがいしゃ
明石市では本年4月、「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
さべつかいしょうほう い か ほう せこう あ あかしししょうがいしゃ たい はいりよ そくしん だれ
差別解消法、以下「法」）の施行に合わせて、「明石市障害者に対する配慮を促進し誰
もがあんしん く きょうせい じょうれい い か じょうれい せこう
もが安心して暮らせる共生のまちづくり条例」（以下「条例」）が施行されました。
ほう じっこうせい たか さだ じょうれい ほう しゅし ふ しょうがい ひと
法の実効性を高めるため定められたこの条例は、法の趣旨を踏まえ、障害のある人
へのさべつをなくしていくことで、だれ かんしん く きょうせいしゃかい じつげん
もくてき じょうれい し そっせん しょうがい ひと さべつ とりくみ すいしん
目的としています。条例では市が率先して障害のある人への差別をなくす取組を推進
していくことが規定されているほか、しみん じぎょうしゃ ほう じょうれい りねん ふ
え、市と協力して障害理解の普及啓発や障害を理由とした差別をなくす取組を進め
ていくようつとめることが規定されています。

し
市では、すでにしょうがいしゃさべつかいしょう む とりくみ しゅわとうしょうがい ひと
ユニケーション手段の利用促進についてじょうれいかい しょうがいりかい けいはつ と
り組んできました。また、ししょうくいん じゅうらい しょうがい しみん たいおう さい
は、必要な配慮をもって対応しているところだと思います。こんご しょうがい
るしみんじしん はいりよ ひつよう ししょうくいん たいおう しみん
る市民自身がどんな配慮を必要としているか、市職員としてどんな対応をすれば市民が

利用しやすくなるかを考えて行動することが求められます。そこで、市職員が適切な

対応を行っていくための基本的な事項を「明石市障害者差別解消の推進に関する

職員対応要領（以下、「対応要領」といいます。）」としてとりまとめました。

この対応要領は法第10条第1項に基づき、服務規律の一環として定められるもので

あり、市職員はこれを遵守しなければなりません。職員一人ひとりが法や条例の趣旨

を確実に理解し、障害のある人へ合理的配慮を積極的に提供するなど率先して取り

組んでいくことが、誰もが安心して暮らせる共生のまちづくりに結びつきます。

第2 障害を理由とする差別の解消

1 はじめに～明石市の条例が目指す「市職員」のかたち～

法や条例には、障害のある人に対して「合理的配慮」を提供するべきである、

という考え方が定められています。この新しい考え方を普及し、障害のある人が、

障害のない人といっしょに活動できる共生のまちづくりを進めていくことになり

ます。

そのとき、「合理的配慮」としてどのようなことをすればよいのかについては、多く

の市民、事業者にとってイメージが湧きにくいのが現状です。そこで、条例第4条

では、「市の責務」として、「合理的配慮（※）」を積極的に実践し、また市民、事業者

へ普及、啓発していくことを求めています。

これから、条例が考える「障害を理由とする差別」の基本的な考え方を示しま

す。また、^{さんこう}参考として^{べっさつ}別冊の^{じれいしゅう}事例集で^{ぐたいてき}具体的な^{じれい}事例を示しますが、^{しょうがい}障害を^{りゆう}理由とする差別は、その人の^{しょうがい}障害の^{しゅるい}種類や^{ていど}程度、その時の^{とき}担当者の^{たんとうしや}業務の^{ぎょうむ}内容などによるので、^{いちりつ}一律に^き決めることはできません。あくまでも「^{さんこう}参考」としてください。

^{ししょくいん}市職員は、^い以下の^{じこう}事項をよく^{しゅうとく}習得し、^{ししょくいんひとり}職員一人ひとりが^{そっせん}率先して^{ごうりてきはりよ}合理的配慮を^{ていきょう}提供し、^{きょうせい}共生の^{あかし}まち^{ふんいき}明石の^{そっせん}雰囲気^{つく}を率先して^{つく}作ることができるように^{こころ}心がけてください。

※^{ごうりてきはりよ}合理的配慮とは、^{しょうがい}障害がある^{ひと}人が^{こま}困っているときに、その人の^{しょうがい}障害にあった^{ひつよう}必要^{くふう}な工夫や^{ほうほう}方法を^{けんとう}検討し^{たいおう}対応することです。

【この対応要領の対象となる「市職員」】

この対応要領の対象となるのは、原則として、市長、選挙管理委員会、監査委員、公平委員会、農業委員会、固定資産評価審査委員会、教育委員会、消防長及び議会に所属する職員（再任用職員、任期付職員及び非常勤嘱託員並びに臨時的任用職員を含みます。）です。

なお、この対応要領は「^{ふくむきりつ}服務規律」として^{ちようかいしよぶん}懲戒処分の^{こんきよ}根拠にもなることから、^{してい}指定^{かんりしやせい}管理者制度^{どうにゆう}導入の^{おおやけ}公の^{しせつ}施設や、^{ちほうこうえいきぎょう}地方公営企業（^{じょうげすいどう}上下水道、^{おおくらかいがんせいびじぎょうとう}大蔵海岸整備事業等）^{しよぞく}所属の職員は、^{ちよくせつ}直接には^{たいしやう}対象となりません。ただし、^しいずれも市の^{じぎょう}事業の^{いちぶ}一部を^{にな}担うものであることから、^{しょうがい}障害のある^{ひと}人への^{たいおう}対応が^{おお}大きく^{こと}異なることがないような^{そち}措置をとることが^{もと}求められます。具体的には、^{ぐたいてき}協定書や^{きやうていしよ}業務委託^{ぎやうむいたくけいやくしよ}契約書の中で、^{なか}明石市

しょうがいしゃさべつかいしょう すいしん かん しょくいんたいおうようりょう じゆんきよ ごうりてきはいりよ ていきよう
 障害者差別解消の推進に関する職員対応要領に準拠した合理的配慮の提供を
 おこな もんごん も こ
 行う。」などの文言を盛り込むようにしてください。

2 ようご ていき 用語の定義

この要領における用語の意義は、条例に基づき、下表1の通りです。

【表1】用語の定義

	てい ぎ 定 義	かい せつ 解 説
しょうがいしゃ 障害者	<p>しんたいしょうがい ちてきしょうがい せいしん 「身体障害、知的障害、精神</p> <p>しょうがい はったつしょうがい ふく なんちせい 障害(発達障害を含む。)、難治性</p> <p>しっかん た しんしん きのう しょうがい 疾患その他の心身の機能の障害</p> <p>(以下「障害」と総称する。)</p> <p>い か しょうがい そうしょう がある者であって、障害及び</p> <p>しゃかいてきしょうへき けいぞくてきた 社会的障壁により、継続的又は</p> <p>だんぞくてき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ 断続的に日常生活又は社会生活</p> <p>そうとう せいげん う じょうたい に相当な制限を受ける状態にあ</p> <p>るもの」(条例第3条第1号)。</p>	<p>しょくいん りゆうい 職員が留意しなければならない</p> <p>しょうがいしゃ しょうがいしゃてちょう も 「障害者」は、障害者手帳を持つ</p> <p>ひと かぎ ている人に限られません。心身の</p> <p>き のう しょうがい びょうき どこかに機能障害(けが、病気、</p> <p>せんてんせい と 先天性のもの問わず)があり、な</p> <p>はいりよ ひつよう んらかの配慮を必要としている人</p> <p>ひと すべてです。</p>
しゃかいてきしょうへき 社会的障壁	<p>しょうがいしゃ にちじょう せいかつまた しゃかい 障害者が日常生活又は社会</p> <p>せいかつ いとな うえ しょうへき 生活を営む上で障壁となるよう</p>	<p>しんしん なん き のう しょうがい 心身に何らかの機能障害があ</p> <p>しゃかい せいかつ さい ると、社会で生活する際にいろい</p>

	<p>な社会<small>しゃかい</small>における事物<small>じぶつ</small>、制度<small>せいど</small>、慣行<small>かんこう</small>、 観念<small>かんねん</small>その他一切<small>た いっさい</small>のものをいう。</p>	<p>ろな壁<small>かべ</small>に直面<small>ちよくめん</small>します。それが、 障害者<small>しょうがいしゃ</small>の社会参加<small>しゃかいさんか</small>を難<small>むずか</small>しくして います。その「壁<small>かべ</small>」を「社会的障壁<small>しゃかいてきしょうへき</small>」 といい、これを解消<small>かいしょう</small>するために 法律<small>ほうりつ</small>や条例<small>じょうれい</small>が定め<small>さだ</small>まられています。</p>
<p>障害<small>しょうがい</small>を理由<small>りゆう</small> とする差別<small>さべつ</small></p>	<p>不当<small>ふとう</small>な差別的<small>さべつてき</small>取扱い<small>とりあつか</small>をすること により障害者<small>しょうがいしゃ</small>の権利利益<small>けんりりえき</small>を侵害<small>しんがい</small> すること又は合理的配慮<small>ごうりてきはりよ</small>の提供<small>ていきよう</small> をしないことをいう。(条例第3 条3号)</p>	
<p>不当<small>ふとう</small>な差別的<small>さべつてき</small> 取扱い<small>とりあつか</small></p>	<p>正当<small>せいとう</small>な理由<small>りゆう</small>なしに、障害<small>しょうがい</small>又は 障害<small>しょうがい</small>に関連<small>かんれん</small>する事由<small>じゆう</small>を理由<small>りゆう</small>とし て、障害者<small>しょうがいしゃ</small>を排除<small>はいじょ</small>し、その権利<small>けんり</small>の 行使<small>こうし</small>を制限<small>せいげん</small>し、その権利<small>けんり</small>を行使<small>こうし</small>す る際に条件<small>じょうけん</small>を付け、その他<small>た</small>の 障害者<small>しょうがいしゃ</small>に対する不利益<small>ふりえきてき</small>的な取扱い<small>とりあつか</small> いをすることをいう。(条例3条 4号)</p>	<p>詳しくは「3」「4」で解説<small>かいせつ</small>をし ます。</p>

<p>合理的配慮の 提供</p>	<p>障害者が現に社会的障壁の除去 を必要としていることが認識でき る場合において、当該障害者が 障害者でない者と同等に権利を 行使することができるようにする ため、その実施が社会通念上相当 と認められる範囲を超えた過重な 負担とならない程度で、当該 障害者の意向を尊重しながら、 その性別、年齢及び障害の状態 に応じて、必要かつ適切な現状の 変更及び調整等の措置を行うこ とをいう。（条例3条5号）</p>	
----------------------	--	--

3 不当な差別的取扱いの禁止

(1) 「不当な差別的取扱い」をしてはいけません

不当な差別的取扱いとは、障害者に対して、正当な理由なく、障害及び障害と

関連する事由を理由として、財やサービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に

あたって場所や時間を制限する、障害のない者に対しては付さない条件を付けるこ

とにより、障害者の権利利益を侵害することを指し、条例第10条でこうした行為

は禁止されています。

※「不当な差別的取扱い」の具体的な例は、ガイドライン別冊を参照してください。

(2) 気づかずに差別をしてしまわないために (留意事項)

ア 「障害」そのものを理由にしない場合も差別の可能性もあります

条例では、「障害に関連する事由を理由とする差別」も禁止しています。

たとえば、盲導犬を連れて飲食店に入店しようとした際に、「衛生上の理由でペ

ットの同伴はお断りしております」という理由で入店拒否にあう場合があります。

これは一見、「衛生上の理由なら仕方ないかな」と思うことは差別になります。

しかし、そうすると、全盲の人は、そのお店に入れないことになってしまいます。

また、視覚障害者が利用する白杖を携行して公共施設を利用する場合に、傘と

同様「突端が鋭利で危険なので、入口で預かる」と言われたような場合もあります。

たしかに危ないな、と納得してしまいそうですが、白杖は視覚障害者の大切な道

しるべです。入口で預かれてしまうと、施設の中に入ったとたんに歩けなくなっ

てしまうので、結局その施設を利用できないことになります。

イ わざとではなくても『差別』です

職員が、その障害者に対して、「わざと差別をしよう」と意図していた場合だ

けではなく、なにげなくとった行動も、差別に当たることがあります。たとえば、

「ご本人にわかりやすいように」と思って知的障害のある成人に対して幼児語で

話しかけることは、差別ととられかねません。知的障害があっても年齢相応の個人

として尊重しなければなりません。このように、なにげなく差別的態度を取って

しまわないために、職員は、日ごろから障害について関心を寄せ、適切な対応に

ついて情報を収集することが非常に大切です。

(3) 「不当な差別的取扱い」に当たらない場合

ア 「正当な理由」があれば差別に当たりません

障害のある人を、障害のない人と異なる扱いをすることは基本的には差別と

考えられます。しかし、そうした異なる取扱いをするだけの「正当な理由」があ

る場合

は、差別に当たりません。

「正当な理由」とは、障害者に対してお断りをするのが、

① 客観的にみて正当な目的のもとに行われたものである。

② その目的に照らしてやむを得ないといえる場合

です。

例：多くの人が順番を待ち並んでいる窓口で、急いでいるという理由だけで、

障害のある人が先に対応してほしいと言われた。

職員が、日々の業務でやむを得ず障害のある人を別の取扱とせざるを得ない

ときは、なぜそのような取り扱とあつかいをしなければならないのかという理由りゆうを、
職員側しょくいんがわがきちんと説明せつめいできなければなりません。

イ 障害のある人の平等を実現するための措置は差別に当たりません

障害のある人は、心身の機能障害のために社会的に不利な立場に置かれることが
少なくありません。そうした「不利」を解消するため、以下のように障害のある人
を障害のない人と比べて優遇することがあります。ときにこうした優遇措置は、
「障害のある人に対する逆差別ではないか。平等と逆行するのではないか。」と言
われることもあります。しかし、「障害のある人の平等な社会参加を実現する」と
いう目標を達成するために必要な措置として、むしろ実施すべきものとされていま
す。

ばあいわけ 場合分け	ぐたいれい 具体例
せっきよくてきさべつかいぜん そち しょうがいしゃ 積極的差別改善措置として、障害者でな い者と比較して障害者を有利に扱 <small>あつか</small> うこ と。	<ul style="list-style-type: none"> しょうがいしゃわく さいようぼしゆう ・ 障害者枠での採用募集 かくしゆ しょうがいしゃわりびき ・ 各種の障害者割引
しょうがい ひと たい しょうがいしゃ しょうがいしゃ 障害のある人に対して、合理的配慮に係 る措置を講じること。	<ul style="list-style-type: none"> だんさ わた ・ 段差にスロープを渡すこと。 め しみん ゆうびんぶつ ・ 目の見えない市民への郵便物 に、てんじシールを貼<small>は</small>ってないよう わかるようにすること とう むすう 等、無数にある。

<p>合理的配慮を提供する前提として、プラ イバシーに配慮しながら、必要な範囲内 で障害者に障害の状況等を確認するこ と。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 出張相談をするにあたり、 来庁できない理由を確認する ために障害の状況を簡単に 確認する。
---	---

4 合理的配慮の不提供の禁止

(1) 合理的配慮の提供とは

障害のない人にとっては当たり前すぎている社会ですが、機能障害を負った
とたんに当たり前が当たり前でなくなることがよくあります。毎日歩いていた道も、
車いすを利用するようになった途端、段差と階段のためにいつも通りのルートを通
ることができなくなる、というのはよくあることです。しかし、障害があるために
直面する困難は、その人の責任で負ったものではありません。

そこで、こうした困難を社会の責任で解消しようとするために必要かつ適切な

現状の変更及び調整等の措置を「合理的配慮の提供」といいます。そして、合理的

配慮を提供しないことも「差別」に当たり、禁止されています。

ただし、その障害者が求める措置の内容が、社会通念上相当と認められる範囲を
超えた過重な負担を要求するようなものである場合には、職員がその措置を実施で
きなくとも差別にはあたりません。

(2) どんなときに「合理的配慮の提供」をしなければならないのか

- ① 「困っていきそうだな」と思った時にはいつでも配慮を
- ② 常に「ご本人はどうしたいか」に気をつける
- ③ 必要かつ適切な現状の変更及び調整等の措置を行うこと

① 「困っていきそうだな」と思った時にはいつでも配慮を

～現に社会的障壁の除去を必要としていることを認識できる場合～

障害者であれば、いつでも必ずなにか配慮をしなければならないわけではあり

ません。市民が「現に社会的障壁の除去を必要としていることが認識できる場合」

に、職員は合理的配慮を提供してください。

具体的には、

i 市民から「手伝ってほしい」と言われたとき

ii 手伝ってほしいことをはっきりとは言わないが、合理的に考えて何らかの

配慮が必要であると考えられるとき

などです。特に ii の場合は、どのような配慮をすれば市民が行政サービスを受け

やすくなるか直ちに分からない場合は、職員がその市民とコミュニケーション

をとりながら考える必要があります。そうしたときに迅速に対応できるよう、

多様な障害と、それぞれの障害が抱える困難について関心を向け、あらかじめ

知^しっておく必要^{ひつよう}があります。(詳^{くわ}しくは「第^{だい}4 職^{しょくいん}員^{けんしゅう}の研^{さんしやう}修^{しゅう}」を参^{さん}照^{しやう}。)

② 常^{つね}に「ご本人^{ほんにん}はどうしたいか」に気^きをつける～当^{とう}事^じ者^{しゃ}の意^い思^しを尊^{そん}重^{ちやう}～

障^{しょう}害^{がい}者^{しゃ}の中^{なか}には、知^ち的^{てき}障^{しょう}害^{がい}、精^{せい}神^{しん}障^{しょう}害^{がい}や重^{おも}い言^{げん}語^ご障^{しょう}害^{がい}などにより、他^た人^{にん}がそ
の意^い思^しを受^うけ取^とることが難^{むずか}しい障^{しょう}害^{がい}のある方^{かた}もいらっしやいます。そうすると、
ついで周^{しゅう}围^いの支^し援^{えん}者^{しゃ}や家^か族^{ぞく}など直^{ちよく}接^{せつ}対^{たい}話^わをして、ご本人^{ほんにん}の意^い思^しを軽^{けい}視^ししてしま
い
がちです。しかし、ま^まずご本人^{ほんにん}の意^い思^しを確^{かく}認^{にん}するよう^{よう}に努^{つと}めてください。

③ 必要^{ひつよう}か適^{てき}切^{せつ}な現^{げん}状^{じやう}の変^{へん}更^{こう}及^{およ}び調^{ちやう}整^{せい}等^{とう}の措^そ置^ちを
行^{おこな}うこと

①、②に留^{りゅう}意^いしながら、市^{しみん}民^{みん}が必^{ひつ}要^{よう}とする配^{はい}慮^{りょ}の内^{ない}容^{よう}が確^{かく}定^{てい}したら、あ
とはそれ
を
実^{じつ}行^{こう}してください。

【「過^か重^{じゆう}な負^ふ担^{たん}」となり、お断^{ことわ}りする場^{ばあい}合^{てい}は丁^{せい}寧^{めい}な説^{せつ}明^{めい}をしてください】

市^{しみん}民^{みん}が合^{ごう}理^り的^{てき}配^{はい}慮^{りょ}と
して求^{もと}めていることが、社^{しゃ}会^{かい}通^{つう}念^{ねん}上^{じやう}相^{そう}当^{とう}な範^{はん}围^いを越^こえる
過^か重^{じゆう}な負^ふ担^{たん}であれば、お断^{ことわ}りしても差^さし支^{つか}えありませ
ん。た
だ
し、その場^{ばあい}合^{てい}は、
「な^なぜ申^{もう}し出^でのあつた配^{はい}慮^{りょ}が提^{てい}供^{きやう}できな
いのか」につ
き、きちん
と丁^{せい}寧^{めい}に説^{せつ}明^{めい}し
なければ
なりませ
ん。

「過^か重^{じゆう}な負^ふ担^{たん}」に当^あたるか
どうかはケ
ース
パ
イ
ケ
ース
で一^{いち}律^{りつ}には
いえませ
ん
が、以^い下^かの事^じ情^{じやう}が判^{はん}断^{だん}要^{よう}素^そにな
ります。

- 担^{たん}当^{とう}部^ぶ署^{しょ}の事^じ務^む・事^じ業^{ぎやう}への影^{えい}響^{きやう}の程^{てい}度^ど

→事務・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

- 求められている配慮の費用・負担の程度

- 担当部署の財政・財務状況

判断に迷った場合は、お断りする前に「第3. 相談体制」記載の窓口までご相

談ください。

※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す。

職員から寄せられたアンケート結果や、すでに公表されている事例集などからま

めた具体例については、別冊及びガイドライン別冊を参照してください。

第3 相談体制

1 相談窓口

(1) 市民からの相談

市は、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を受ける窓口として、以下の4つの窓口を設置します。

①福祉総務課障害者施策担当（障害を理由とした差別相談全般）

でんわ ないせん ふあつくす
電話918-5142 (内線2147) F A X 918-5133

② 障害福祉課 (福祉サービスに関わる相談)

でんわ ないせん ふあつくす
電話918-1344 (内線2111) F A X 918-5244

③ 発達支援センター (発達障害に関わる相談)

でんわ ないせん ふあつくす
電話945-0290 (内線7074) F A X 945-0291

④ 基幹相談支援センター (生活相談全般)

でんわ ないせん ふあつくす
電話924-9155 (内線7115) F A X 924-9134

(2) 職員からの相談

市は、市民への対応が障害を理由とする差別にあたるか、どのような対応が適切かなど、障害を理由とする差別に関する職員からの相談を受ける窓口として、以下の2つの窓口を設置します。

① 福祉総務課障害者施策担当 (内線2147)

② 職員室人事課 (内線2421)

2 相談に関する情報の集約について

相談窓口寄せられた相談等は、福祉総務課障害者施策担当に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用していきます。

だい 第4 しょくいんけんしゅう 職員研修

じょうれい じ せきむ ごうりてきはいりよ ふきゅう し せっきょくてきやくわり にな
条例には、市の責務として、合理的配慮の普及のために、市が積極的役割を担うこ
とが定められています。こうした取組を行うためには、職員一人ひとりの理解がとて
も大切です。そこで市は、障害当事者の協力を得ながら、職員に対して障害を理由
とする差別の解消のために障害の特性理解や、障害者への適切な対応等を目的とし
た研修・啓発を、人材開発課と福祉総務課障害者施策担当が連携、協力し継続的・
定期的に行うこととします。

○ かんりしょくいん おこな 管理職員が行うべきこと

とく かんりしょくいん しょぞくしょくいん ごうりてきはいりよ こうかてき こうりつてき ていきょう
特に管理職員は、所属職員が合理的配慮を効果的・効率的に提供できるよう、
ハード面でのバリアフリー化施策、情報の取得・利用・発信におけるアクセシビリ
ティ向上のための施策、明石市の条例の趣旨及び障害の特性を学ぶ機会へ、所属
職員が積極的に参加しやすい雰囲気づくりに努めてください。

○ ぜんしょくいん おこな 全職員が行うべきこと

しょくいんひとり しょうがいしゃ たい てきせつ たいおう しょうがいしゃおよ かぞく
職員一人ひとりが障害者に対して適切に対応し、また、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できるようにするため、条例の趣旨を周知
徹底する研修や、障害者から話を聞く機会を設けるなどの各種研修等を受講し、
障害に関する理解を深めることを励行してください。

第5 懲戒処分等

職員が、正当な事由がないにもかかわらず、条例第3条第3号にかかげる障害を理由とする差別を行った場合は、地方公務員法や関係条例に基づき、懲戒処分等に行われることがあります。

第6 市民や事業者への啓発・支援

条例には、市民や事業者が合理的配慮の提供を容易に行うための取組や、市民が障害への理解を深めるための取組を市が実施していくことが定められています。

(1) 積極的な啓発活動

市は、まず障害への理解を促進し、障害のある人への適切な対応方法を知ってもらい、さらに個別に必要となる合理的配慮について具体例を示していくといった、積極的な啓発を行っていきます。また、障害のある人とふれ合うことにより、障害のある人についてより深く知ってもらうために、障害のある人とない人が交流する場を提供することにも取り組んでいきます。障害のある人への対応方法などを含めたわかりやすい条例パンフレットを作成し、障害理解のための啓発のあらゆるシーンで活用するほか、市内の事業者などにも配布するなど、幅広い啓発活動を実施していきます。

(2) 公的助成制度の創設

条例に基づいた具体的な施策として、社会的障壁の除去については市が責任を果
たすべきだという考えに基づき、合理的配慮の提供を支援する公的助成制度を創設
します。これは市民や事業者が合理的配慮の提供に際して発生する経済的負担に対
し、市が公的に助成する全国でも例のない制度です。

障害のある人とない人が共に安心して暮らしていくためには、市が行う環境整備
や福祉施策に加え、個々のニーズに応じた個別の支援を行っていくことが必要です。

職員は、各部署において市民や事業者と関わる場面の中で、職員研修で得た知識や

技術を活かし、市民や事業者に上記の助成制度や啓発ツールについて情報提供を行

うなど、必要に応じた支援を行ってください。そうすることが市民や事業者が無意識に

障害を理由とする差別をしまったり、合理的配慮の具体的な手段がわからないた

めに、その提供をあきらめてしまったりする事例をなくすことにつながります。

付記（付則にあたるものとして）

1 この対応要領は、決裁日から施行する。

2 この対応要領は、国の基本方針の見直しや、本市条例の特定相談による事例の

集積を踏まえ、必要に応じて見直し、充実を図るものとする。