

社会福祉法人秋田県社会福祉事業団における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針

社会福祉法人秋田県社会福祉事業団における障害を理由とする差別の解消の促進に関する対応指針（平成28年3月15日）を変更し、次のように定める。

令和6年1月4日

秋田県社会福祉事業団

I 目的

この指針は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（令和3年法律第65号 通称：障害者差別解消法）及び障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）に即して、社会福祉法人秋田県社会福祉事業団（以下「事業団」という。）の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。

II 対象

対象となる障害者・障害児（以下「障害者」という）は、障害者基本法第2条第1号に規定する障害者、すなわち「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害、高次機能障害を含む）その他の心身の機能の障害（難病に起因する障害を含む）があるものであって、障害及び社会的障壁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」である。

対象となる障害者は、障害者手帳の所持者に限らない。

III 不当な差別的取扱い

1 基本的な考え方

職員は、事務又は事業において、障害者に対して、差別的取扱いをしてはならない。

不当な差別的取扱いとは、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否したり、提供する場合も場所・時間帯などを制限したり条件を付けたりなど、正当な理由なく障害のない人と異なる取扱いをすることである。なお、正当な理由がある場合や平等を促進するために必要な措置である場合などは、不当な差別取扱いではない。

2 正当な理由の判断の視点（不当な差別的取扱いの具体的考え方）

不当な差別的取扱いでないとの判断をするにあたっては、以下の要件に留意する必要がある。また、(3)に示す観点に留意する必要がある。

(1) 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、その目的に照らしてやむを得ない場合。

(2) 平等を促進するための、積極的改善処置、合理的配慮の提供等の必要な措

置である場合。

- (3) ・ 障害者本人の安全確保の観点
- ・ 事業者の損害発生防止の観点
- ・ 障害者本人の財産の保全の観点
- ・ 事業の目的・内容・機能の維持の観点

3 具体例

あくまでも例示であり、これに限定されるものではなく、厚生労働省の各事業者向けガイドラインにも留意する。また、正当な理由に相当するかの判断は、個別の事案ごとに前述の視点等を含めて総合的・客観的に判断する必要がある。

○不当な差別取扱いに該当すると判断される例

- ・ 人的体制、設備体制が整っており、対応可能であるにもかかわらず、障害を理由に福祉サービスの利用を拒否、制限すること。
- ・ 福祉サービスの利用に必要な情報提供を行わない。
- ・ 正当な理由なく、他者とは異なる場所で対応を行うなど、福祉サービス提供場所を限定する。
- ・ 障害があることを理由として、保護者や支援者、介助者の同伴を福祉サービス利用の条件とする。
- ・ 障害があることを理由として、言葉使いや態度など一律に接遇の質を下げる。
- ・ 本人を無視して、支援者や介助者、付添者のみに話しかける。
- ・ 正当な理由なく、本人の意思又はその家族等の意思に反して福祉サービスを行う。
- ・ 本人の意思を確認することなく、家族又は行政のみと相談して利用サービスを決める。

IV 合理的配慮

1 基本的な考え方

合理的配慮とは、個々の場面において、障害のある人が障害のない人と同等に財・サービスや各種機会などの提供を受けることができるように、問題となっている社会的障壁の除去のために行う対応であり、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

- (1) 職員は、障害者から配慮を必要としている旨の意思表示があった場合、合理的配慮を提供しなくてはならない。
- (2) 職員は、障害者から配慮を必要としている旨の意思表示が無い場合でも、当該障害者が合理的配慮を必要としていることが明らかである場合は、適切と思われる配慮の提供を提案するために、丁寧な説明を行うなどの取組みに努めなければならない。

2 具体的な考え方（合理性の検討）

配慮が合理的であると判断するに当たっては、次の視点に留意する必要がある。また、合理的配慮は個別の事案ごとに判断されなくてはならない。

- ・特定の障害及び特定の状況に応じて、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。
- ・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ものであること。
- ・事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと。
- ・人的・体制上の負担及び費用負担の程度が過度にならないこと。

3 具体例

あくまでも例示であり、これに限定されるものではなく、厚生労働省の各事業者向けガイドラインにも留意する。また、過重な負担が求められる場合には、合理的配慮の不提供には該当しない。

○主に物理的環境の配慮に関すること

- ・車椅子利用者に対し、段差に携帯スロープを渡す。
- ・車椅子利用者に対し、テーブルを車椅子が入れる高さにする。
- ・クールダウンする場所、パニックや精神的に不安定になった場合に使用できるよう静かな部屋や休憩室等を用意する。
- ・視覚障害がある人等に配慮して、施設内の物の配置をなるべく変えないようにする。
- ・サービス提供場所を1階にしたり、トイレに近い場所にしたりする。

○主に意思疎通の配慮に関すること

- ・書類や掲示物にふり仮名を振る。
- ・写真やイラスト等の分かりやすい表現を使って説明する。
- ・筆談、読み上げ、手話、点字、手のひらに文字を書く、コミュニケーションボードの活用等によるコミュニケーションを図る。
- ・「それ」「あれ」「こっち」「このくらい」等といった指示語ではなく、具体的な表現で話す。
- ・伝える情報を紙に書くなどして整理して、ゆっくりと具体的に伝える。
- ・利用者をよく知る支援者が同席するなどし、本人が理解しやすくなるための工夫をする。

○主にルール・慣行の柔軟な変更に関すること

- ・障害の特性に応じてスケジュールや休憩時間の調整を行う。
- ・体温調整障害を伴っている人に対し、部屋の温度管理に配慮する。
- ・障害の状況に応じて、作業内容や作業しやすいような工夫をする。
- ・感覚過敏がある場合に、音や肌触り、室温などの感覚面の調整をする。
- ・電子メール、ホームページなど多様な媒体で情報提供を行う。

V 環境の整備

- (1) 合理的配慮は、不特定多数の障害者を対象とする事前的環境整備を行った上で、個々の状態に応じて個別に実施される。したがって、各場面の環境の整備状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。
- (2) 研修等のソフト面での整備も行う。

VI 差別解消の相談体制

(1) 総括責任者の設置

総括責任者は事務局長とする。

統括責任者は、障害を理由とする差別の解消の推進に関して統括し、適切な対応を行うための指導を行う。

(2) 差別解消責任者の設置

各施設に差別解消責任者を設置し、管理者及び施設長（以下「所属長」という。）を以て充て、各施設における障害を理由とする差別の解消のための措置を講ずる。

(差別解消責任者の役割)

- ① 所属長は、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て障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、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。
 - ・ 日常の業務を通じた指導などにより、障害を理由とする差別の解消に関し、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。
 - ・ 障害者等から不当な差別的取扱い又は合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
 - ・ 合理的配慮の必要性が確認された場合、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には、迅速かつ適切に対処し、法人事務局に報告しなければならない。

(3) 差別解消相談員の設置

所属長は、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対応するため差別解消相談員（以下「相談員」という。）を置くものとする。

相談員は、公正中立の立場から相談対応を行う必要がある。また、相談等への的確な対応等求められる役割について、必要な知識の習得等に努めなければならない。

(4) 差別解消推進会議

必要に応じて、差別解消推進に向けての会議を行う。会議は、虐待防止責任者会議と併せて実施する。

(5) 相談体制のプロセスの例

- ・相談者や相手方への丁寧な事実確認
- ・関係者における情報共有、事案の評価分析、対応方針の検討
- ・相談者と相手方との調整、話合いの場の設定

VII 研修・啓発

法人事務局及び各施設は、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、法の趣旨を周知徹底し、必要な研修等を行うことにより、障害に対する理解の促進を図るものとする。

職員に対し、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアルなどを整備し、啓発を図るものとする。

VIII 原因の分析と再発防止の取組

(1) 原因の分析

職員が障害者に対し、不当な差別的取扱いをし、又は、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供を繰り返す場合は、施設長等は当該職員及び同僚職員、上司などに対して十分な聞き取りを行い、原因を分析する。こうした分析により、再発の防止に努める。

(2) 不当な差別的取扱いをした職員等の処分

不当な差別的取扱いをした職員や施設等の責任を明らかにし、関係職員に対しては就業規則等に基づき厳正な処分を行う。

処分を受けた職員については、再発防止のための対応を徹底して行う。

主務大臣の所管する事業分野ごとの相談窓口

事業分野	府省庁等	相談窓口	電話	Fax 等	
医療・福祉	病院	厚生労働省	医務局総務課	03-3595-2189	03-3501-2048
	その他の児童福祉事業等	障害児福祉事業等の場合 こども家庭庁	支援局障害児支援課	03-3539-8345	-
	高齢者福祉事業	厚生労働省	老健局総務課	03-5253-1111	03-3503-2740
	障害者福祉事業	厚生労働省	社会・援護局障害保健福祉部企画課 障害福祉課 精神・障害保健福祉課	03-3595-2389 03-3595-2528 03-3595-2307	03-3502-0892 03-3591-8914 03-3593-2008
生活関連	公衆浴場	厚生労働	医薬・生活衛生	03-3595-2301	03-3501-9554

サービス・娯楽		省	局生活衛生課		
---------	--	---	--------	--	--

厚生労働大臣が決定した各事業者向けガイドライン（対応指針）

厚生労働大臣が決定したガイドライン	対象施設
「障害者差別解消法衛生事業者向けガイドライン」	各エリアのコミュニティセンター
「障害者差別解消法医療関係事業者向けガイドライン」	心身障害者コロニー診療所
「障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン」	各施設

※各ガイドラインには「るびなし」と「るびあり」があり、厚生労働省 HP に掲載されています。

(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai Shahukushi/sabetsu_kaisho/)

※法に則り、「障害」と表記

《添付資料》

- ・ 障害を理由とする差別を解消するための措置に関するマニュアル（フローチャート・手順書、様式 1 合理的配慮・差別的取扱い相談受付票）
- ・ **【簡易版】** 社会福祉法人秋田県社会福祉事業団における障害を理由とする差別解消の促進に関する対応指針