

(趣旨)

第1条 この要領は、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「障害者差別解消法」という。）第10条の規定に基づき、札幌市職員（非常勤職員及び臨時的任用職員を含む。以下「職員」という。）による障がい者に対する適切な接遇に関して必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要領において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 障がい者
障害者基本法（昭和45年5月21日法律第84号）第2条第1項に規定する障がい者をいう。
- (2) 社会的障壁
障害者差別解消法第2条第2項に規定されているものをいう。
- (3) 不当な差別的取扱い
障がい者に対し、正当な理由なく、障がい者を理由として、財、サービス若しくは各種機会の提供を拒否し、これらの提供に当たって場所、時間帯等を制限し、又は障がい者でない者に対しては付さない条件をつけることなどにより、障がい者の権利又は利益を侵害することをいう。
- (4) 合理的配慮
職員が事務及び事業を行うに当たり、個々の場面において、障がい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、障がい者の権利又は利益を侵害することのないよう、当該社会的障壁の除去のために必要かつ適切な配慮で、その実施に伴う負担が過重でないものをいう。

(職員の責務)

第3条 職員は、障害者差別解消法の目的を達成するため、障がい者に対し、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供をしてはならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

かんりかんとくしゃ せきむ
(管理監督者の責務)

だい じょう しょくいん しょくいん かんとく ちい もの い か かんりかんとくしゃ
第4条 職員のうち、職員を監督する地位にある者(以下「管理監督者」という。)

しょう りゆう さべつ かいしょう すいしん つぎ かくごう かが じこう
は、障がいと理由とする差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項を
じっし
実施しなければならない。

(1) にちじょう ぎょうむ つう しどうとう しょう りゆう さべつ かいしょう かん
日常の業務を通じた指導等により、障がいと理由とする差別の解消に関し、
かんとく しょくいん ちゅうい かんき どうがいさべつ かいしょう かん にんしき ふか
その監督する職員の注意を喚起し、当該差別の解消に関する認識を深めさ
せること。

(2) しょう しゃとう ふとう さべつてきとりあつか およ ごうりてきはりよ ふていきょう たい そう
障がい者等から、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供に対する相
だんまた くじょう もうしでとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん
談又は苦情の申出等があった場合には、迅速にその状況を確認すること。

(3) ごうりてきはりよ ひつようせい かくにん ばあい かんとく しょくいん たい ごう
合理的配慮の必要性が確認された場合には、その監督する職員に対し、合
りてきはりよ ていきょう てきせつ おこな しどう
理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 かんりかんとくしゃ しょう りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい じん
管理監督者は、障がいと理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅
そく てきせつ たいしよ
速かつ適切に対処しなければならない。

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

だい じょう しょくいん しょう りゆう さべつ かん しょう しゃおよ かぞく
第5条 職員による障がいと理由とする差別に関する障がい者及びその家族そ
た かんけいしゃ そうだんとう かくぶぎょく たいおう げんそく
の他の関係者からの相談等については、各部局でその対応をすることを原則と
する。ただし、ないよう たき たんとうぶぎょく ふめいかく ばあいたう
す。ただし、内容が多岐にわたるなど、担当部局が不明確な場合等にあつて
は、しみん こえ き かまた かくく こうちょうかかり う つ たんとう
は、市民の声を聞く課又は各区の広聴係がこれらを受け付けるとともに、担当
ぶぎょく つな やくわり にな
部局へ繋ぐ役割を担うものとする。

けんしゅうとう
(研修等)

だい じょう しょう かくしよくば しょう りゆう さべつ かいしょう すいしん ほか
第6条 市長は、各職場において障がいと理由とする差別の解消の推進を図るた
め、ふとう さべつてきとりあつか ごうりてきはりよ ていきょうとう じれい つ あ およ
め、不当な差別的取扱い、合理的配慮の提供等についての事例を積み上げ及び
けんしょう おこな しょくいん しゅうち ひつよう おう けんしゅう けいはつ おこな
検証を行うほか、これらを職員に周知し、必要に応じて研修・啓発を行うもの
とする。

2 しょくいん しょうがいしゃさべつつかいしょうほう しゅし もと しょう りかい ふか けんしゅうとう
職員は障害者差別解消法の趣旨に基づき、障がいへの理解を深め、研修等の
せつきよくてき じゅこう つと
積極的な受講に努めること。

きょうせいしゃかい じつげん む さつぼろししよくいん せつぐうようりょう かか りゆういじこう
共生社会の実現に向けた札幌市職員の接遇要領に係る留意事項

だい 1 ふとう さべつてきとりあつか ぎんし
第1 不当な差別的取扱いの禁止

しよくいん しょうがいしゃさべつかいしよほうだい じょうだい こう きてい じ む また じぎょう
職員は、障害者差別解消法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を
おこな うにあたり、障がい者を理由として、障がい者でない者と不当な差別的取扱いを
することにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、次
の各号に掲げる事項に留意すること。

- (1) 障がい者を直接の理由とする事由並びに、障がいそのものではないが、車い
す等の福祉用具の利用や盲導犬・介助犬・聴導犬の同行などの間接的な事由
により、障がい者の権利や利益を侵害してはならない。
- (2) 以下の事項は不当な差別的取扱いには該当しない。
 - ア 障がい者を障がい者でない者と比べて優遇すること（積極的改善措置）。
 - イ 障がい者に対して、合理的配慮の提供により障がい者でない者と異な
る取扱いをすること。
 - ウ 合理的配慮の提供等をするために、必要な範囲でプライバシーに配慮し
つつ、障がいの状況等を確認すること。

だい 2 せいとう りゆう はんたん してん
第2 正当な理由の判断の視点

だい じょうだい ごう せいとう りゆう がいとう はんたん つぎ かくごう かか じこう
第2条第3号の正当な理由に該当するかの判断は、次の各号に掲げる事項によ
り行い、具体的な検討をせずにこれを拡大解釈するなどして障害者差別解消法の
趣旨を損なうことのないよう留意すること。また、職員は正当な理由があると判
断した場合には、障がい者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望
ましい。

- (1) 障がい者を理由として、財、サービス若しくは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、その目的に照らしてや
むを得ないと言える場合。
- (2) 個別の事案ごとに、障がい者、第三者の権利利益（安全の確保、財産の保
全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生防止等）及び札幌市の事
務・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。

だい 3 ふとう さべつてきとりあつか ぐたいれい
第3 不当な差別的取扱いの具体例

ふとう さべつてきとりあつか あ う ぐたいれい つぎ かくごう だい
不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は次の各号のとおりである。なお、第

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、ここ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、あくまで例示であり、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こと。

- (1) 障がいがあることを理由に窓口対応を拒否すること。
- (2) 障がいがあることを理由に対応の順序を劣後させること。
- (3) 障がい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こと。
- (4) 障がいがあることを理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒むこと。
- (5) 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障がいがあることを理由に、来庁の際に付添人の同行を求めるなどの条件を付け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こと。

第4 合理的配慮の提供

職員は、障害者差別解消法第7条第2項の規定のとおり、障がい者の社会的障壁の除去の実施について合理的配慮をしなければならない。これにあたり、次の各号に掲げる事項に留意すること。

- (1) 事務・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、障がい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・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと。
- (2) 障がい者の状態（障がい種別、障がいの状態、性別、年齢等）や社会的障壁の除去が求められる具体的場面・状況に応じて配慮の内容が異なり、多様かつ個別性が高いものであり、手段及び方法について、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、柔軟に対応すること。
- (3) 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こと。
- (4) 意思の表明に当たっては、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（手書き文字等。）など、障がい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。）により伝えられるものであること。また、障がい者からの意思表明のみでなく、知的障がいや精神障がい等により本人の意思の表明が困難な場合には、障がい者の家族、介助者、成年後

けんにとんとう こみゅにけーしょん しえん もの ほんにん ほさ おこな いし ひょう
見人等、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
めい ふく
明も含むこと。

- (5) いし ひょうめい こんなん しょう しゃ かぞく かいじょしゃ せいねんこうけんにとんとう ともな
意思の表明が困難な障がい者が家族、介助者、成年後見人等を伴ってい
ない場合、しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう
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に
あつては、てきせつ はいりよ ていあん けんせつてきたいわ はたら
適切な配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自
しゅてき とりくみ つと
主的な取組に努めること。

だい 5 かじゅう ふたん はんだん してん 第5 過重な負担の判断の視点

だい じょうだい ごう かじゅう ふたん ぐたいてき けんとう かくだいかいしゃく
第2条第4号の過重な負担については、具体的な検討をせずに拡大解釈するな
どして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、つぎ かくごう かくか じこう
次の各号に掲げる事項の
ようそとう こうりよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう そうごうてき きやっかんてき はんだん
要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断するものとする。

- (1) じ む また じぎょう えいきょう ていど じ む また じぎょう もくてき ないよう き の う そこ
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
かな
か否か）。
- (2) じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゅつてき じんてきせいやく たいせいじょう せいやく
実現可能性の程度（物理的・技術的・人的制約、体制上の制約）。
- (3) ひよう ふたん ていど じ む じぎょう きぼ ざいせい ざいむじょうきょう
費用・負担の程度、事務・事業規模、財政・財務状況。

だい 6 ごうりてきはいりよ ぐたいてい 第6 合理的配慮の具体例

ごうりてきはいりよ だい しめ ぐたいてき ばめん じょうきょう おう こと た
合理的配慮は、第4で示したとおり、具体的な場面や状況に応じて異なり、多
よう こべつせい たか ぐたいてい つぎ かくごう
様かつ個別性の高いものであるが、具体例として次の各号のようなものがある。

なお、ここに記載した具体例については、第5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、これらはあくまでも例示であり、記載され
てい めい ぐたいてい かし じょうい
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こと。

- (1) ごうりてきはいりよ あ う ぶつりてきかんきょう はいりよ ぐたいてい
合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例

あ だんさ ばあい くるまいすりようしゃ き や す た ー あ とう ほじよ けい
ア 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
たいすろーぶ わた
帯スロープを渡すなどする。

い はいかだな たか ところ お ぼん ふ れ っ と とう と わた ぼん ふ れ っ と
イ 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
とう い ち わ おし
等の位置を分かりやすく教える。

う もくてき ぼしよ あんない さい しょう しゃ ほこうそくど あ そくど ある
ウ 目的の場所までの案内の際に、障がい者の歩行速度に合わせた速度で歩
いたり、ぜんご さゆう きより い ち ど しょう しゃ きぼう き
いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障がい者の希望を聞い
たりする。

え しょう とくせい ひんぼん りせき ひつよう ばあい かいじょう ぎせき い ち
エ 障がいの特性により、頻りに離席の必要がある場合に、会場の座席位置
を とびらふきん
扉付近にする。

お はずいいうんどうとう しよるいとう お むずか しょう しゃ たい しょく
オ 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障がい者に対し、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。

(2) 合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例

ア 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字、手書き文字（手のひらに文字を書いて伝える方法）などのコミュニケーション手段を用いる。

イ 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うることに留意して使用する。

ウ 視覚障がい者に会議資料等を事前送付する際、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。

エ 意思疎通が不得意な障がい者に対し、3色カードやコミュニケーションボード等を活用して意思を確認する。

オ 駐車場などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。

カ 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。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。

キ 比喩表現等が苦手な障がい者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明する。

ク 知的障がい者から申し出があった際に、二つ以上のことを同時に説明することは避け、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応対する。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時間ではなく午前・午後で表記する等の配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。また、紙等を書いて伝達したり、書面を示す場合には、ルビを付与した文字を用いたり、極力平仮名を用いたり、分かち書き（文を書くとき、語と語の間に空白を置く書き方）を行ったりする。

ケ パニック状態になったときは、刺激しないように、また危険がないように配慮し、回りの人にも理解を求めながら、落ち着くまでしばらく見守る。また、パニック状態の障がい者へ落ち着ける場所を提供する。

(3) ルール・慣行の柔軟な変更の具体例

ア 順番を待つことが苦手な障がい者に対し、順番を教えたり、周囲の者の理解を得た上で手続き順を入れ替えたりする。

イ 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、当該障がい者の順番が来るまで別室や席を用意する。

ウ スクリーンや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。

エ 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

オ 札幌市役所本庁舎・区役所等の敷地内の駐車場等において、障がい者の来庁が多数見込まれる場合、通常、障がい者専用とされていない区画を障がい者専用の区画に変更する。

カ 障がい者が多数で会議等に出席する場合は、使用するエレベーターを専用運転にする。

キ 他人との接触、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、当該障がい者に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備する。

ク 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、障がいのある委員の理解を援助する者の同席を認める

ふ そく
附 則
しこうきじつ
(施行期日)

この要領は、ようりょう平成28年へいせい4月ねん1日がつからにち施行する。しこう