

# 山梨県警察における障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

## 第1 目的

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「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、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（平成27年2月24日閣議決定。以下「基本方針」という。）に即して、法第7条に規定する事項に関し、山梨県警察職員（臨時職員及び非常勤職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応するため、必要な事項を定めるものとする。

## 第2 定義

この要領において、次に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 障害 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をいう。
- (2) 障害者 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者をいう。
- (3) 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

## 第3 不当な差別的取扱いの禁止

職員は、法第7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、障害を理由として、障害者でない者とは異なる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、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

## 第4 合理的配慮の提供

職員は、法第7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、障害者及びその家族その他関係者（以下「障害者等」という。）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。）をしなければならない。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。

## 第5 所属長の責務

- 1 所属長は、第3及び第4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、次の各号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、障害を理由とする差別の解消に関し、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。
  - (3) 合理的配慮の必要性が確認された場合、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 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なければならない。

## 第6 懲戒処分等

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かかわらず合理的配慮の不提供をした場合、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。

## 第7 相談体制の整備

- 1 職員による障害を理由とする差別に関する障害者等からの相談等に対応するため、次のとおり相談窓口を置く。
  - (1) 本部  
警務部警務課及び総務室総務課
  - (2) 警察署  
警務課
- 2 相談窓口においては、障害者の性別、年齢及び障害の状態に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、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意して対応するものとする。
- 3 相談窓口寄せられた相談は、警務部警務課に集約し、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、以後の相談において活用することとする。
- 4 相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。
- 5 障害を理由とする差別の解消に関し、職員からの相談に対応するための窓口は、警務部警務課とする。

## 第8 研修・啓発

- 1 本部長は、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、必要な研修及び啓発を行うものとする。
- 2 本部長は、新たに職員となった者に対し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、及び所属長に対して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、それぞれ、研修を実施するよう努めるものとする。
- 3 本部長は、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、意識の啓発を図るものとする。

## 別紙

### 山梨県警察における障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領に係る留意事項

#### 第1 対象となる障害者

この対応要領では、障害者基本法（昭和45年法律第84号。以下「基本法」という。）第2条第1項の規定と同じ範囲の障害者を対象としている。これは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、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（難病に起因する障害を含む。）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というモデル（第5の1において「社会モデル」という。）の考え方を踏まえている。

このため、対象となる障害者は、障害者手帳の所持者に限られないことに留意する必要がある。

また、女性である障害者は、女性であることによってさらに複合的に困難な状況に置かれている場合があること、障害児には成人の障害者とは異なる支援や発達段階に応じた支援の必要性があることなどに留意する必要がある。

#### 第2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

法は、障害者に対し、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、又は、これらの提供に当たって場所・時間帯などを制限し、若しくは障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、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や、合理的配慮を提供するため、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。

職員は、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。

#### 第3 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言える場合である。

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法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安全の確保、財産の保全、損害発生防止その他の権利利益の観点に加え、

警察庁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。

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。

#### 第4 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、次のようなものが考えられる。

なお、職員は、第3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に留意するとともに、次の具体例については、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、それらはあくまでも例示であることに留意する必要がある。

- (1) 障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- (2) 障害があることを理由に対応の順序を後回しにする。
- (3) 障害があることを理由に十分な説明や助言、指導等をしない。
- (4) 障害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。
- (5) 障害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。
- (6) 事務・事業の遂行上、特に必要で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などの条件を付ける。
- (7) 特に支障がないにもかかわらず、付添人の同行を拒む。

#### 第5 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、障害者等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、「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。

職員は、合理的配慮とは、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、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や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、第6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、年齢及び障害の状態に配慮するものとする。

職員は、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ではなく、後述する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。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、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、職員は、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、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。

5 事務又は事業の全部又は一部について委託等を行う場合は、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、対応要領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ことが望ましい。

## 第6 過重な負担の基本的な考え方

職員は、過重な負担については、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。

また、職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者等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 事務又は事業への影響の程度

求められた合理的配慮を講ずることによって事務又は事業の目的、内容、機能等が損なわれないか。

### 2 実現可能性の程度

求められた合理的配慮を提供するに当たり、物理的・技術的制約、人的・体制上の制約等がないか。

### 3 費用・負担の程度

求められた合理的配慮を提供するために必要な費用又は負担は、事務又は事業の実施に影響を及ぼさない程度であるか。

## 第7 合理的配慮の具体例

第5で示したとおり、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、具体例としては、次のようなものが考えられる。

なお、記載した具体例については、第6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ることに留意する必要がある。

### 1 合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例

- (1) 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などする。
- (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。
- (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。
- (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。
- (5) 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の休憩スペースを設ける。
- (6) 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。
- (7) 障害の特性に合わせ、事務手続きの実施場所、会議やイベント等の開催場所を配慮する。
- (8) 災害や事故が発生した際、管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、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。

## 2 合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例

- (1) 筆談、要約筆記、読み上げ、手話、点字、拡大文字等のコミュニケーション手段を用いる。
- (2) 会議で使用する資料等について、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。
- (3) 視覚障害者に会議で使用する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。
- (4) 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。
- (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。
- (6) 書類記入の依頼時に、記入方法等を障害者の目の前で示したり、分かりやすい記述で伝達したりする。障害者の依頼がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う。
- (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。
- (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。
- (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を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。
- (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行うなど、可能な範囲での配慮を行う。

## 3 ルール・慣行の柔軟な変更の具体例

- (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、手続き順を入れ替える。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- (5) 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。
- (6) 防災新館入館時にICカードゲートを通過することが困難な場合、別ルートから入館を認める。

- (7) 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、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備する。
- (8) 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。
- (10) 障害の特性に合わせ、会議や講義、説明など短く区切る、定期的な休憩を設ける、個別に説明する時間を設ける。

## 第8 県警における積極的な取組

次の事項を合理的配慮の重点ポイントとして、障害者等からの意思の表明がなくても、過重な負担がかからない場合は、積極的に取り組むものとする。

### 1 不特定多数の者が訪問等する事務（執務）室にて

- (1) 車いす使用者や視覚障害者が安全に通行できるよう、スペースの確保にできるだけ努める。
- (2) 聴覚障害者と窓口等で筆談ができるよう、メモ用紙や筆記用具をできるだけ備えておく。

### 2 不特定多数の者が読む文書やリーフレット等を作成するとき

- (1) 聴覚障害者が問い合わせなどできるよう、連絡先は電話番号だけでなく、ファックス番号やメールアドレスをできるだけ記載する。
- (2) 色覚障害者が見分けやすいよう、印刷物に複数の色を使う場合は、できるだけ見分けやすい配色とする。（例：紺と黄、白と緑など）
- (3) 知的障害者が内容を理解しやすいよう、漢字にルビをできるだけ付ける。

### 3 不特定多数の者が参加する講演会やイベント等を開催するとき

- (1) 車いす使用者等の参加を想定し、会場は障害者用トイレやエレベーター、スロープなどバリアフリーの施設をできるだけ利用する。
- (2) 参加申込書には、車いす使用者用駐車場の確保や手話通訳などの必要な配慮について申し出てもらう記載欄をできるだけ設ける。
- (3) ホームページ上などでイベント等の情報を提供する場合、添付ファイルはPDFファイルだけでなく、視覚障害者が音声で確認できるようTEXTファイルもできるだけ添付する。

## 第9 留意点

別紙中、「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合であっても、法に反すると判断されることはないが、基本法の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する。