

障害を理由とする差別の解消の推進に関する 柏市学校職員対応要領 概要

第1条

○根拠法令

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律
第10条第1項

○対象

柏市立小学校、柏市立中学校、柏市立柏高等学校の
職員（非常勤職員を含む）

第2条

○不当な差別的取り扱いの禁止（法第7条第1項）

職員は、障害を理由として、不当な差別的取り扱い
を行ってはならない。

第3条

○合理的配慮の提供（法第7条第2項）

職員は、障害者に対して、社会的障壁の除去を必要
としている旨の意思表示があった場合は、合理的配
慮の提供をしなければならない。

第4条

○校長の責務

- （1）職員に対する注意喚起、法の認識の深化
 - （2）相談、苦情があった場合の状況確認
 - （3）合理的配慮の提供に係る職員の指導
- 2 差別が生じた場合の迅速な対処

第5条

○相談体制の整備

相談窓口は、児童生徒課とする。

第6条

○研修・啓発

教育長は、職員や校長に対し、必要な研修・啓発を
行い、意識の向上を図らなければならない。

平成29年4月1日施行

平成31年4月25日施行

別紙 留意事項 概要

第1) 不当な差別的取り扱いの基本的な考え方

不当な差別的取り扱いとは、正当な理由なく、障害
でない者より不利に扱うことである。

第2) 正当な理由の判断の視点

正当な理由とは、客観的に見て正当な目的にあつて
いるもの、またやむを得ないと言えるものであり、
個別の事案ごとに判断することが必要である。

第3) 不当な差別的取り扱いの具体例

- ・対応、各種提供、研修会の参加等を拒否する。
- ・順序を後回しにする。
- ・付き添いの同行を求める、または拒否する。
- ・発言の軽視、無視、年齢にふさわしくない対応を
する。

差別的取り扱いに当たらない例

- ・必要な範囲で障害の状況等を確認する。
- ・特別の教育課程を編成する。

第4) 合理的配慮の基本的な考え方

合理的配慮の定義

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つて、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

第5) 過重な負担の基本的な考え方

事務・事業への影響の程度、実現可能性の程度、費
用・負担の程度により、過重な負担に当たると判断
した場合は、障害者や家族等に理由を説明し、理解
を得よう努める。

第6) 合理的配慮の具体例

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ある。物理的環境への
配慮や人的配置、意思疎通の配慮、ルール・慣行の
柔軟な変更等は別紙参照。また、記載されている例
だけに限られるものではないことにも留意する。