

障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

(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「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、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、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。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 職員は、法第7条第1項に規定するとおり、市の事務又は事業を行うに当たり、障がい（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がいをいう。以下同じ。）を理由として、障がい者（障がい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ある者をいう。以下同じ。）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。

(合理的配慮の提供)

第3条 職員は、法第7条第2項に規定するとおり、市の事務又は事業を行うに当たり、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おいて、その実施に伴う負担が過重でないときは、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がい者の性別、年齢及び障がいの状態に応じて、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。

(所属長の責務)

第4条 所属長は、前2条に掲げる事項に関し、障がい者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) 日常の業務を通じた指導等により、障がい者を理由とする差別の解消に関し、職員の注意を喚起し、障がい者を理由とする差別の解消に関する認識を深めること。
- (2) 障がい者等から不当な差別的取扱い又は合理的配慮が欠けた対応に対する相談、苦情の申出等があった場合は、その状況を迅速に確認すること。
- (3) 合理的配慮の必要性が確認された場合において、職員に対し、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、障がい者を理由とする差別に関する問題が生じた場合は、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分等)

第5条 職員は、市の事務又は事業を行うに当たり、障がい者に対し、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が欠けた対応をした場合には、その態様等によって、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当し、懲戒処分等に付されることがあることに留意しなければならない。

(相談体制の整備)

第6条 市長は、職員による障がい者を理由とする差別に関する障がい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するため相談員を置くこととし、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 総務部人事課長が指名する職員
- (2) 健康福祉部障がい者支援課長が指名する職員

2 相談員は、相談等を受ける際において、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面、電話、ファックス、電子メール等の障がい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について、適切に配慮しなければならない。

3 相談員及び各所属に寄せられた相談等は、総務部人事課に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ相談員間並びに全庁で情報共有を図り、以後の相談等において活用することとする。

4 相談員は、相談等への的確な対応に必要な知識の修得等に努めなければならない。
(研修及び啓発)

第7条 市長は、障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、必要な研修を行うものとする。

2 市長は、障がいの特性を理解させるとともに、障がい者に適切に対応するため、職員に対し、必要なマニュアル等により、意識の啓発を図るものとする。

(補則)

第8条 この要領に定めるもののほか、この要領の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。