

## 障がい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、法第7条に規定する事項に関し、職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を含む。以下同じ。）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、市の事務又は事業を執行するに当たり、障がい（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。以下同じ。）を理由として、障がい者（障がいがある者であって、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にあるものをいう。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、市の事務又は事業を執行するに当たり、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。

### (管理監督者の責務及び相談体制)

第4条 本庁及び各支所、出先機関の各課局室において職員を管理し、又は監督する地位にある職員（以下「管理監督者」という。）は、障がい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がい者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう努めるとともに、障がい者に対して合理的配慮の提供がなされるよう環境の整備を図らなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、障がいを理由とする差別の解消に関し、その管理し、又は監督する職員の注意を喚起し、障がいを理由とする

差別の解消に関する認識を深めさせること。

- (2) 合理的配慮の必要性が確認された場合は、管理し、又は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 管理監督者は、障がい者及びその家族その他の関係者等から職員による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等があった場合は、相談者から相談の内容となる事実の詳細その他必要な情報を聴取し、障がいを理由とする差別があると認めるときは、担当課（本庁及び各支所、出先機関の各課局室）にあつては総務部総務課と連携し、及び協調して、速やかに是正措置及び再発防止策等をとるなど適切に対応すること。
- 3 保健福祉部福祉課長は、必要に応じて管理監督者及び担当課からの相談に応ずるものとする。

（懲戒処分等）

第5条 職員が、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をしない場合は、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たものとして、懲戒処分等を行うことがある。

（研修及び啓発）

- 第6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、必要な研修及び啓発を行うものとする。
- 2 新たに職員となった者は障がい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するため、新たに管理監督者となった者は障がいを理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解するため、前項の研修を受講するよう努めなければならない。
  - 3 管理監督者は、その管理し、又は監督する職員に対し、「障がいのある方への応対の手引き」等により、障がいの特性を理解させるとともに、障がい者に対して適切に対応する意識の啓発を図るものとする。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。