

障害を理由とする差別を解消するための職員対応要領

(目的)

第1条 この要領（以下「対応要領」という。）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、また、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、瀬戸内市職員（市長、議会、選挙管理委員会、監査委員、教育委員会、農業委員会の事務部局、教育委員会の所管に属する教育機関、消防部局及び企業部門内に勤務する一般職の職員（臨時又は非常勤の職員を含む。）以下「職員」という。）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項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、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。以下この対応要領において同じ。）を理由として、障害のある人（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人。以下同じ。）を障害のない人と不当な差別的取扱いをすることにより、障害のある人の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、職員は、別に定める障害を理由とする差別を解消するための職員対応要領に係る留意事項（以下「留意事項」という。）に留意するものとする。

なお、留意事項中、「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、障害者基本法（昭和45年法律第84号）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（次条において同じ。）。

(合理的配慮の提供)

第3条 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、障害のある人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、障害のある人の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害のある人の性別、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。）の提供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。

(監督者の責務)

第4条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある所属（瀬戸内市事務分掌規則（平成16年規則第3号）第2条に規定する課、室又はこれに準ずるものをいう。以下「所属」という。）の長（以下「監督者」という。）は、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に留意して障害のある人に対する不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、また、障害のある人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、障害を理由とする差別の解消に関し、その所属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) 障害のある人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、苦情の申し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、所属職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。
- 2 監督者は、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。

(相談体制の整備)

第5条 職員による障害を理由とする差別に関する障害のある人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、次のとおり体制を整備する。

- (1) 所属ごとに相談対応責任者を設置する。当該責任者は、中核となって所属における相談体制を監督する。
- (2) 職員は、障害の種別や障害のある人の状態等に配慮して、丁寧に相談に応じる。
- (3) 相談者は、手紙、電話、FAX、メールなど任意の方法を用いて相談を行うことができるものとする。
- (4) 職員は、相談内容を相談対応責任者に報告するとともに、所属で情報を共有し組織で対応する。
- (5) 保健福祉部福祉課は、職員が適切に対応できるようにするため、所属からの相談に応じる。なお、この場合、保健福祉部福祉課は、必要に応じて外部の専門家等に相談又は委託等を行うことができる。
- (6) 所属に寄せられた相談等は、保健福祉部福祉課に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ情報共有を図り、以後の相談等において活用することとする。
- (7) 相談体制は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第6条 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、啓発を行うものとする。

- 2 新たに職員となった者に対しては、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るために、また、新たに監督者となった職員に対しては、障害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させるために、それぞれ、研修を実施するなど教育に努める。
- 3 前2項に定めるもののほか、職員一人ひとりが法の趣旨、社会的障壁の除去の必要性、障害やその状態に応じた配慮等に関する理解を深められるよう、意識の啓発に努める。

附 則

この対応要領は、平成29年4月1日から施行する。