

逗子市障がいを理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

平成 29 年 3 月 1 日制定

(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、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、逗子市職員（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に必要な事項を定める。

(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、そ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、高次脳機能障がいを含む。）、難病（治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病であって「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（平成 18 年 1 月 25 日政令第 10 号）」で定めるもの）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にあるもの。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。

2 不当な差別的取扱いの禁止に際し職員が留意すべき事項は、市長が別に定める。

(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、そ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。）の提供をしなければならない。

2 合理的配慮の提供に際し職員が留意すべき事項は、市長が別に定める。

(管理職の責務)

第 4 条 職員のうち、課長相当職以上の職位にある者（以下「管理職」とい

う。)は、前2条に掲げる事項に関し、障がい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、障がい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) 障がい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、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 管理職は、障がい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。

(懲戒処分等)

第5条 職員が、正当な事由がないにも関わらず、障がい者に対し差別的取扱いを繰り返した結果又は実施に伴う負担が過重でないにも関わらず必要かつ合理的配慮の不提供を繰り返した結果、当該障がい者に対し著しい権利利益の侵害を与えたと認められるときは、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、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 職員による障がい理由とする差別に関する障がい者、その家族及びその他の関係者からの相談等に的確に応ずるため、総務部職員課及び福祉部障がい福祉課に相談窓口等を置く。

- 2 相談等を受ける場合は、性別、年齢及び状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファクシミリ及び電子メールに加え、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を可能な範囲で用意して対応する。
- 3 職員が、事務又は事業を行うに当たり生じる第2条に規定する不当な差別的取扱いの禁止及び第3条に規定する合理的配慮の提供に関する疑義等に的確に応ずるため、福祉部障がい福祉課に相談窓口を置く。
- 4 第1項及び前項の相談窓口へ寄せられた相談等は、福祉部障がい福祉課で集約し、相談者のプライバシーに配慮した上で関係者間で情報共有を図り、それ以降の相談等において活用する
- 5 第1項及び第3項の相談窓口は、必要に応じ充実を図るよう努める。

(研修・啓発)

第7条 障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対して障がいを理由とする差別の解消に資する障がいの特性理解や、障がい者への適切な対応等を目的とした研修・啓発を行う。

付 則

- 1 この対応要領は、平成29年4月1日から施行する。