

各課、室、局

障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領を次のように定める。

平成28年3月15日

府中市長 戸 成 義 則

障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

(趣旨)

第1条 この訓令は、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項の規定及び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）に基づき、法第7条に規定する行政機関等における障害を理由とする差別の禁止に関し、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。

(定義)

第2条 この訓令において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 障害者 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（以下「障害」という。）がある者であって、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ものをいう。
- (2) 職員 市の職員であって、特別職、一般職、臨時職員及び非常勤職員をいう。
- (3) 社会的障壁 障害がある者にとって、日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような、社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

(障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止)

第3条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者に対し、障害を理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、当該障害者の権利利益を侵害してはならない。

(社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮)

第4条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者が現に社会的障壁を取り除くことを必要としている場合において、その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 職員は、前項に規定する合理的配慮を怠ることによって、障害者の権利利益を侵害してはならない。

(研修及び啓発)

第5条 市長は、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、職位又は業務に応じた必要な研修及び啓発を行うものとする。

2 前項の研修は、新たに職員となった者に対しては基本的な事項、新たに監督者(職員のうち、部下の職員を管理監督する地位にある職員で、係長又は係長相当職以上の職にある者をいう。以下同じ。)となった職員に対しては求められる役割について理解させるため、それぞれ実施するものとする。

3 市長は、職員に対し、障害の特性や多様性を理解させるとともに、障害者に適切な対応をするために必要な研修資料及び啓発資料を活用することにより、意識の啓発を図るものとする。

(相談体制の整備)

第6条 市長は、職員による障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他の関係者(以下「相談者」という。)からの相談等に的確に対応するため、健康福祉部地域福祉課に相談窓口を置く。

2 前項に規定する相談窓口で相談を受ける場合は、相談者の性別、年齢、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、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に障害の特性に応じて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ものとする。

3 相談者の用意した意思疎通のための器具や手段については、原則として利用を認めるとともに、相談者の意思疎通を補助し、又は支援する同伴者については、原則として同席を認めるものとする。

4 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、相談者の意向及びプライバシーに配慮しつつ、関係者等において、情報共有を図り、早期の解決に努めるものとする。

5 第1項の相談窓口に寄せられた相談等のうち、必要と認められる場合は、速やかに総務部人事秘書課に情報提供を行うものとする。

6 市長は、第1項に規定する相談窓口の業務について、必要に応じ充実を図るよう努めなければならない。

(監督者の責務)

第7条 監督者は、次に掲げる事項を行うことによって、合理的配慮がなされるよう環境の整備を図り、障害を理由とする不当な差別的取り扱いが行われないうにしなければならない。

(1) 部下の職員に対する日常の執務を通じた指導により、障害を理由とする差別

の解消に関し、当該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) 相談者から合理的配慮がなされないことに対する相談又は苦情の申出があった場合は、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は、部下の職員に対して、合理的配慮を適切に行うよう指導すること。

2 監督者は、部下の職員が、その事務又は事業を行うに当たり、障害者に対し障害を理由とする不当な差別的取り扱いを行い、又は合理的配慮を怠った場合は、速やかにこれを是正する措置の実施又は指示指導を行わなければならない。

3 監督者は、前2項のほか、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合は、迅速に対処しなければならない。

(対応措置)

第8条 市長は、第6条第5項の規定により相談窓口から情報提供を受けたときは、事実関係の調査及び確認を行い、その結果、職員が障害者に対して不当な差別的取扱いを行い、又は、合理的配慮を著しく怠った場合であって、是正するため当該職員の監督者が行った指示指導に従わず、なお態度を改めないときは、事案の内容及び程度に応じ、当該職員に懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告をいう。）を含む人事管理上の措置に付することができる。

(委任)

第9条 この訓令に定めるもののほか、障害を理由とする差別の解消の推進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。