

障害を理由とする差別の解消の推進に関する三次市職員対応要領

第1 趣旨

この要領は（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、本市職員による障害者に対する差別の解消の取組を実効性あるものとするために必要な事項を定めるものとする。

第2 定義

この対応要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 一般職、特別職及び臨時的任用職員の全てを含むものとする。
- (2) 障害者 身体障害、知的障害、精神障害、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。
- (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。

第3 障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止

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、障害者の権利利益を侵害してはならない。

第4 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

- 1 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、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

ばならない。

- 2 市は、職員が合理的配慮を行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。
- 3 市及び職員は、前2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。

第5 合理的配慮の留意事項

- 1 職員は、合理的配慮を行うに当たり、障害者の意見を聴き、対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、代替措置の選択も含め、柔軟に対応するものとする。
- 2 合理的配慮は、市がその事務又は事業を行うに当たり、障害者と障害者でない者に同等な機会を提供することを目的としており、市が行うその事務又は事業の目的、内容又は機能の本質的な変更には及ばない。
- 3 職員は、社会的障壁の除去の実施方法及び内容については、次に掲げる要素を考慮し、具体的場面及び状況に応じて、客観的かつ総合的に判断するものとする。
 - (1) 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容又は機能を損なうか否か）
 - (2) 物理的若しくは技術的制約又は人的若しくは体制上の制約を考慮した実現可能性の程度
 - (3) 費用又は負担の程度
- 4 職員は、前項の規定により、社会的障壁の除去の実施が困難であると判断する場合においては、障害者に対してその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。
- 5 市がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に委託する場合においては、委託の条件に、この要領を踏まえた合理的配慮を行うことについて盛り込むよう努めなければならない。
- 6 市は、障害種別ごとの合理的配慮の考え方並びにポイント及び事例を定めて例示するものとする。なお、職員が合理的配慮を行うに当たっては、当該事例

のみに限られるものではなく、当該事例を踏まえ、障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、柔軟に対応しなければならない。

第6 研修及び啓発

- 1 市は、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、必要な研修及び啓発を行うものとする。
- 2 市は、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等を活用することにより、意識の啓発を図るものとする。

第7 相談体制の整備

- 1 市は、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からの相談に的確に対応するため、福祉保健部社会福祉課及び三次市障害者支援センターに相談窓口を置く。
- 2 前項に規定する相談窓口で相談を受ける場合においては、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、筆談、要約筆記、手話など障害者が他人との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ものとする。
- 3 第1項に規定する相談窓口に寄せられた相談は、相談者の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。
- 4 第1項に規定する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、速やかに総務部総務課に情報提供を行うものとする。
- 5 市は、第1項に規定する相談窓口について、必要に応じ充実を図るよう努めなければならない。

第8 監督者の責務

- 1 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扱いが行われないよ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) 障害者及びその家族その他の関係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においては，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においては，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扱いを行い，又は合理的配慮を怠った場合においては，速やかに，これらを是正する措置の実施又は指示指導を怠った場合においては，速やかに，これら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においては，迅速かつ適切に対処しなければならない。

第9 懲戒処分

相談窓口から情報提供を受けた総務部総務課において，事実関係の調査及び確認の結果，職員が障害者に対して不当な差別的取扱いをした，又は，過度な負担がないにもかかわらず合理的配慮の提供をしなかったと確認された場合は，事案の内容や程度に応じ，懲戒処分（免職，停職，減給又は戒告）を含む人事管理上の措置に付されることがある。

附 則

この要領は，平成28年4月1日から施行する。