

障がいを理由とする差別の解消に関する袋井市職員対応要領

(目的)

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、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）に即して、法第7条に規定する事項に関し、袋井市職員（非常勤嘱託、臨時的任用職員を含む。）及び市が指定管理者制度等で運営する施設の職員が、適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。

(不当な差別の取扱いの禁止)

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がい（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）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。これに当たり、職員は、別に定める「障がいを理由とする差別の解消に関する袋井市職員対応マニュアル（以下「マニュアルという。）」に留意するものとする。

(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にならないよう、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。これに当たり、職員は、別に定めるマニュアルに規定する事項に留意するものとする。

(管理者の責務)

第4条 職員のうち、課長級以上の地位にある者（以下「管理者」という。）は、前2条に掲げる事項に関し、障がいを理由とする差別の解消を図るため、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、障がいを理由とする差別の解消に関し、その管理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) 障がい者及びその家族その他の関係者（以下「障がい者等」という。）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、その管理する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 管理者は、障がい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 職員による障がい理由とする差別に関する障がい者等からの相談等に的確に対応するため、市民生活部しあわせ推進課に相談窓口を置く。

2 相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファクシミリ、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ものとする。

3 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、市民生活部しあわせ推進課に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係部署間で情報共有を図り、以後の相談の対応等において活用するものとする。

(研修・啓発)

第6条 市は、障がい理由とする差別の解消を図るため、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、障がい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、新たに管理者となった職員に対しては、障がい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。

3 市は、職員に対し、障がいの特性を理解させるとともに、障がい者に適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る。

附 則

この要領は、平成28年10月1日から施行する。