

障害を理由とする差別の解消の推進に関する瑞穂町職員の対応要領

〔平成28年9月30日〕  
訓令第10号

(趣旨)

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、同法第7条に規定する事項に関し、瑞穂町職員（臨時職員及び非常勤職員を含む。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ものとする。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、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。）を理由として、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者（以下「障がい者」という。）を障がい者でない者より正当な理由なく不利に扱うこと（以下「不当な差別的取扱い」という。）で、障がい者の権利利益を侵害してはならない。

(合理的配慮の提供)

第3条 職員は、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、その社会的障壁の除去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、年齢及び障害の状態に応じて、当該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。

(管理職の責務)

第4条 職員のうち、課長級以上の職にある者（以下「管理職」という。）は、前2条に定める事項における障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項を実施しなければならない。

- (1) 日常の業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、その監督する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 各課職員は、障がい者及びその家族その他の関係者（以下「相談者」という。）からの障害を理由とする差別に関する相談等に的確に対応するものとする。

2 各課における対応内容は、企画部総務課職員係に集約する。この場合において、更に対応の必要があると認めるときは、福祉部福祉課障がい係等の関係部署及び関係機関等と連携し、相談者から必要な情報の聴取及び事実確認を行い、速やかに是正措置、再発防止策等を採用するものとする。

3 寄せられた相談等の内容、当該相談等に係る対応内容等は、相談者のプライバシーに配慮しつつ、庁内で情報共有を図り、以後の相談体制等の充実に活用するものとする。

(研修及び啓発)

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、必要な研修及び啓発活動を行うものとする。

(補則)

第7条 この要領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、町長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成28年10月1日から施行する。