

鹿嶋市における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

(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、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、市の職員（非常勤職員及び市立学校に勤務する職員を含む。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、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者をいう。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、別紙に定める留意事項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。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

(監督者の責務)

第4条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「所属長」という。）は前2条の事項に関し、障がいを理由とする差別の解消を推進するため、次の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、所属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又は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、所属する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 所属長は、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、当該問題に

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 職員は、障がい者に対し不当な差別的取扱いをし、又は、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供をした場合、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ことに留意しなければならない。

(相談体制の整備)

第6条 職員による障がいを理由とする差別を受けた障がい者等からの相談等に的確に対応するため相談窓口を設置する。

2 前項に規定する相談窓口は、次に掲げる部署とする。

- (1) 生活福祉担当課
- (2) 人事担当課
- (3) 児童福祉担当課
- (4) 教育指導担当課

3 相談を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面、電話、ファックス、電子メールその他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。

4 相談窓口は、相談者から相談の内容となる事実の詳細その他必要な情報を聴取し、事実確認をした上で、相談対象事案があると認めるときは、速やかに是正措置及び再発防止策等を講ずるものとする。

(研修及び啓発)

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、必要な研修及び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、障がいを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、新たに係長相当職以上の地位にある者となった職員のほか、必要と認める所属長に対しては、障がいを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ものとする。

3 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の活用等により、意識の啓発を図るものとする。

附 則

この訓令は、平成29年4月1日から施行する。