

# 伊達市における障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

## (目的)

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、本市の職員（一般職非常勤職員を含む。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、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（障がいがある者であって、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。

2 職員は、前項の規定を実施するため、市長が別に定める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。

2 職員は、前項の規定を実施するため、市長が別に定める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、所属の長（以下「監督者」という。）は、前2条に掲げる事項に関し、障がい者を理由とする差別の解消を推進するため、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、障がい者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、障がい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、その家族又はその他の関係者（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 監督者は、障がい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 職員が職務を遂行する中で行った障がい理由とする差別に関して、障がい者等から相談等があった際に的確に対応するため、健康福祉部社会福祉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、電話、ファックス、電子メールなど、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について、適切に配慮しなければならない。

3 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、相談者のプライバシーに配慮しつつ、関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用することとする。

4 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

（研修及び啓発）

第6条 障がい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総務部人事課が行うものとする。

2 前項の規定による研修は、次のとおりとする。

(1) 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の研修とする。

(2) 新たに監督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の研修とする。

(3) その他必要と認める研修

附 則

この訓令は、公布の日から施行する。