

富士見市における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

1 目的

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、障がい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。）即して、法第7条に規定する事項に関し、富士見市職員（非常勤職員及び臨時職員を含む。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。

2 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、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

3 合理的配慮の提供

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表示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。

4 管理職員の責務

(1) 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「管理職員」という。）

は、障がい者等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。

ア 日常の執務を通じた指導等により、障がい者等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、障がい者等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。

イ 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、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

ウ 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) 管理職員は、障がい者等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。

5 相談体制の整備

(1) 職員による障がい者等を理由とする差別に関する障がい者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するための相談窓口は、総務部職員課及び健康福祉部障がい福祉課とする。

(2) 相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等を配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、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) 相談窓口に寄せられた相談等については、健康福祉部障がい福祉課に集約し、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) 寄せられた相談等について、健康福祉部障がい福祉課は法の解釈、合理的配慮の具体例等の助言・支援を行うものとする。

6 研修・啓発

(1) 障がい者等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・啓発を行うものとする。研修の内容・回数等は、総務部職員課長及び健康福祉部障がい福祉課長が協議の上定める。

(2) 職員しょくいんに対し、障しょうがいの特性とくせいを理解りかいさせるとともに、障しょうがい者しゃに適切てきせつに対応たいおうするために必要ひつようなマニュアルマニュアルの活用かつようとう等により、意識いしきの啓発けいはつを図る。

附 則

この要領ようりょうは、平成へいせい28年ねん4月がつ1日にちから施行しこうする。