

## 君津市障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

(趣旨)

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、法第7条に規定する事項に関し、君津市の職員（非常勤職員及び日日雇用職員を含む。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。

(定義)

第2条 この対応要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 障害 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をいう。
- (2) 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。
- (3) 障害者 障害がある者であって、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をいう。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第3条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、障害者でない者と比べて不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 不当な差別的取扱いの禁止に際し、職員が留意すべき事項は、市長が別に定める。

(合理的配慮の提供)

第4条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、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 合理的配慮の提供に際し、職員が留意すべき事項は、市長が別に定める。

(所属長の責務)

第5条 所属長は、障害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

を留意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、また、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう環境の整備を図らなければならない。

(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) 障害者及びその家族その他の関係者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、所管の職員に対して、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。

(懲戒処分等)

第6条 職員が、障害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、その具体的態様（状態・様子・内容）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。

(相談体制の整備)

第7条 市は、職員による障害を理由とする差別に関する障害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、保健福祉部障害福祉課に相談窓口を設置する。

2 相談等を受ける場合は、相談者との意思疎通が行えるよう配慮に努め、相談者の思いを傾聴し、必要に応じ、相手方との調整や、適切な対応機関の案内をする。

3 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ものとする。

4 必要に応じ、相談体制の充実を図るよう努めるものとする。

(研修及び啓発)

第8条 市は、障害の特性を理解させるとともに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を行うものとする。

2 市は、新たに職員となった者に対しては障害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、新たに所属長となった職員に対しては障害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、研修を実施するよう努める。

## 附 則

この対応要領は、平成 28 年 10 月 1 日から施行する。