

神栖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対応要項

(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、神栖市の職員（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、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、別に定める神栖市障がい者差別解消職員対応マニュアル（以下「職員対応マニュアル」という。）に留意するものとする。

(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、職員対応マニュアルに留意するものとする。

(所属長の責務)

第4条 職員のうち、課長（副参事を含む。）職以上の職にある者（以下「所属長」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に留意し、障がい者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう注意するとともに、また、障がい者に対して合理的配慮の提供がなされるよう努めなければならない。

- (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、所属する職員の注意を喚起し、障がい者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、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、障がい者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 職員が、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、その行為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。

(相談体制の整備)

第6条 市長部局に、その職員による障がいを理由とする差別を受けた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、障がい福祉主管課とする。

3 相談等を行おうとする者は、手紙、電話、ファックス、電子メールなど任意の方法を用いて、第1項で定める相談窓口にご相談を行うことができることとする。

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、事実確認をしたうえで、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実施するものとする。

(研修・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、必要な研修を行うものとする。

2 新たに職員となった者等に対しては、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、新たに所属長となった職員に対しては、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、研修等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、障がい者へ適切に対応するために職員対応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。

付 則

この訓令は、平成28年9月1日から施行する。