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

（目的）

第１　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、甲府市職員（会計年度任用職員、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員を含む。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ものとする。

（定義）

第２　対応要領において、次に揚げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

　（１）障がい者　法第２条第１号に規定する身体障害、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（難病に起因する障害を含む。以下これらを「障がい」という。）がある者であって、障がいおよ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。

　（２）社会的障壁　障がい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。

（不当な差別的取扱いの禁止）

第３　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、障がいを理由として、障がいのある者と障がいのない者と比して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、別紙に定める事項に留意するものとする。

　　なお、別紙中「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合であっても、法に反すると判断されることはないが、障害者基本法（昭和４５年法律第８４号）の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する（次条においても同じ。）。

（合理的配慮の提供）

第４　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、別紙に定める事項に留意するものとする。

（所属長の責務）

第５　所属長は、障がいを理由とする差別の解消を推進するため、障がい者に対して合理的配慮の提供がなされるよう、次の事項に留意し、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、障がい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等（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）障がい者に対する不当な差別的取扱い又は合理的配慮の必要性が確認された場合は、その監督する職員に対して、合理的配慮の提供を、適切に対処するよう指導すること。

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、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６　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　前項に規定する窓口は、障がい福祉課とする。

３　相談を受ける場合には、障がい者の性別、年齢、障がいの状態等に配慮するとともに、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。

４　相談窓口に寄せられた相談は、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係部局で情報共有を図り、以後の相談等において活用することとする。

（研修・啓発）

第７　障がいを理由とする差別の解消を推進し、障がいのある者に対する職員の意識の向上を図るため、職員に対し、必要な研修及び啓発を行うものとする。

２　福祉保健部長は、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意識の啓発を図るものとする。

附　則

この要領は、平成２９年２月１日から施行する。

附　則

この要領は、令和２年４月１日から施行する。