

茅ヶ崎市障がい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、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。以下「基本方針」という。)に即して、法第7条に規定する事項に関し、茅ヶ崎市職員(会計年度任用職員)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。

(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あたり、障がい(身体障がい、知的障がい、精神障がい(発達障がい、高次脳機能障がいを含む。)、難病(治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病であって「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令(平成18年政令第10号)」で定めるもの)その他の心身の機能の障がいをいう。以下この対応要領において同じ。)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。以下この対応要領において同じ。)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。これにあたり、職員は、別紙に定める留意事項に留意する。

(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。)をしなければならない。これにあたり、職員は、別紙に定める留意事項に留意する。

(所属長の責務)

第4条 職員のうち、所属長は、前2条に掲げる事項に関し、障がい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。
- (3) 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、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り扱いをし、又は、過重な負担がないにもかかわらず、合理的配慮を提供しなかった場合、そ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 市は、職員による障がい者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窓口を、障がい福祉課に置く。

- 2 前項の相談窓口寄せられた相談等は、職員課等関係各課に伝達し、的確に対応するものとする。
- 3 市は、相談等を受ける場合は、性別、年齢及び状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファクシミリ及び電子メールに加え、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。
- 4 第1項の相談窓口寄せられた相談等は、相談者のプライバシーに配慮した上で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

(研修・啓発)

第7条 市は、障がい者を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対して障がい者を理由とする差別の解消に資する障がいの特性理解や、障がい者への適切な対応等を目的とした研修・啓発を行う。

- 2 市は、新たに職員となった者に対しては、法の概要や障がい者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の理解を深めさせるため、研修を実施する。

附 則

- 1 この対応要領は、令和6年4月1日から施行する。