

障害を理由とする差別の解消の推進に関する稚内市職員対応要領

(目的)

第1 この要領は、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）に即して、法第7条に規定する事項に関し、稚内市職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を含む。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ことを目的とする。

(定義)

第2 この要領において、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) 障害者 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（以下「障害」と総称する。）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ものをいう。
- (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。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第3 職員は、法第7条第1項の規定に基づき、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、障害者を障害者でない者と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。なお、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。

(合理的配慮の提供)

第4 職員は、法第7条第2項の規定に基づき、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。）をしなければならない。なお、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。

(管理監督者の責務)

第5 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「管理監督者」という。）は、障害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。

- (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、その管理し、又は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、苦情の申出等があった場合は、迅速にその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は、管理し、又は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 管理監督者は、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。

（相談体制の整備）

第6 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の相談窓口を総務部人材育成課及び生活福祉部社会福祉課に置く。

- 2 相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス及び電子メールに加え、障害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 第1項の相談窓口寄せられた相談等は、生活福祉部社会福祉課において集約し、相談者等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 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

（研修等）

第7 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、必要な研修を行うものとする。

- 2 職員は、障害者に対して適切な対応ができるよう、障害に関する理解を深めるよう努めるものとする。

附 則

この要領は、平成29年4月1日から施行する。