

庁 中 一 般
出先機関一般

舞鶴市障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応規程を次のように定める。

平成30年2月28日

舞鶴市長 多々見 良 三

舞鶴市障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応規程

(趣旨)

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、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、職員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、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(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。以下同じ。)を理由として、障害者(法第2条第1号に掲げる障害者をいう。以下同じ。)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。

(合理的配慮の提供)

第3条 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(法第2条第2号に掲げる社会的障壁をいう。以下同じ。)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。

(監督者の責務)

第4条 課長以上の職にある職員(以下「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、次に掲げる事項に留意して、障害者に対する不当な差別的取扱いが行われることのないようにするとともに、障害者に対し合理的配慮が提供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、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又は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) 合理的配慮の提供の必要性が確認された場合には、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 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。

(懲戒処分等)

第5条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者に対し、不当な差別的取扱いをした場合又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の提供をしなかった場合には、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ことに留意しなければならない。

(相談体制の整備)

第6条 市長は、職員による障害を理由とする差別に関し、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、市長公室人事室人事課及び福祉部障害福祉・国民年金課に相談窓口を設置し、相談等を受ける職員(次項において「相談員」という。)を配置する。

2 相談員は、相談等を受けるときは、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態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こととする。

(研修及び啓発)

第 7 条 市長は、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 前項の研修は、新たに職員となった者に対するものにあつ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理解させることを、新たに監督者となった職員に対するものにあつ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理解させることを目的として実施するものとする。

- 3 第 1 項の研修の内容、回数等の詳細は、市長公室人事室人事課長が定める。

- 4 第 1 項の啓発を行うに当たっては、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者に適切に対応するために必要なマニュアル等を活用するものとする。

(その他)

第 8 条 この訓令に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

この訓令は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。