

都城市障がいを理由とする差別の解消に関する職員対応要領

(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、市職員（嘱託職員及び臨時職員を含む。以下「職員」という。）が、本市の事務又は事業を行うに当たり、障がいを理由とする差別の解消について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条 この訓令における用語の意義は、法で使用する用語の例による。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第3条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がいを理由として、障がい者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。

(合理的配慮の提供)

第4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。

(管理者の責務)

第5条 職員のうち、課長級以上の地位にある者（以下「管理者」という。）は、前3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、次に掲げる事項を実施するものとする。

- (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、その管理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その他の関係者（以下「障がい者等」という。）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（以下「相談等」という。）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、その管理する職員に対して、

合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

- 2 管理者は、障がい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するものとする。

(相談体制の整備)

第6条 職員による障がい理由とする差別に関する障がい者等からの相談等に的確に対応するため、福祉部福祉課（以下「福祉課」という。）に相談窓口を置く。

- 2 福祉課は、障がい者等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、障がい理由とする差別を行ったとされる職員の管理者に対し、第5条第1項各号に掲げる事項の実施を求めるものとする。

- 3 福祉課は、障がい者等からの相談等を受ける場合は、相談者の性別、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 福祉課は、第1項の相談窓口に寄せられた相談等及び前条第1項第2号に規定する相談等を集約し、以後の相談等において活用できるよう、相談者のプライバシーに配慮しつつ、職員間で情報共有を図るものとする。

(研修・啓発)

第7条 障がい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。

附 則

この訓令は、公表の日から施行する。