

## 鶴ヶ島市障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

(趣旨)

第1条 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、法第7条に規定する事項に関し、鶴ヶ島市職員（一般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条 この要領において使用する用語は、法において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、法第7条第1項の規定により、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。この場合において、職員は、別に定める対応指針に留意しなければならない。

(合理的配慮)

第4条 職員は、法第7条第2項の規定により、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。この場合において、職員は、別に定める対応指針に留意しなければならない。

(監督者の責務)

第5条 職員のうち、課長相当職以上の職にある者（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、次に掲げる事項を実施しなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導により、障害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) 障害者その他の者（以下「障害者等」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又は苦情の申出（以下「相談等」という。）があった場合は、その状況を迅速に確認すること。

(3) 合理的配慮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）

第6条 職員は、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の提供をしなかった場合には、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項の規定により、懲戒処分に付されることがある。

（相談体制の整備）

第7条 課長は、障害者及びその家族又はその他の関係者から職員による障害を理由とする差別に関する相談等を受けた場合は、適切に対応するものとする。

2 障害者及びその家族又はその他の関係者からの職員による障害を理由とする差別に関する相談等を受ける窓口を、健康福祉部障害者福祉課及び総務部人事課に設置する。

3 障害者からの相談等を受けるに当たっては、障害者の性別、年齢及び障害の状態等に配慮するとともに、電話、ファクシミリ、電子メールその他障害者が他人とコミュニケーションをとるために必要な多様な手段を可能な範囲で用意するものとする。

（研修・啓発）

第8条 市長は、新たに職員となった者に対し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、新たに監督者となった職員に対しては障害を理由とする差別の解消のために求められる役割について、研修を行うものとする。

2 市長は、前項に規定するもののほか、障害を理由とする差別の解消を推進するため、職員に対し、必要な研修を行うものとする。

3 市長は、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

るための啓発を行うものとする。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。