

## 障がいを理由とする差別の解消の推進に関する芦屋町職員対応要領

### (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、本町職員による障がい者に対する差別の解消の取組を実効性あるものと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、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 障がい者 身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がい（以下「障がい」と総称する。）がある者であって、障がい及び社会的障壁の相互作用により、暮らしにくく、生きにくい状態が続いているものをいう。
- 二 社会的障壁 障がいがある者にとって、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。

### (対象となる職員)

第3条 町長、議会、教育委員会、監査委員、選挙管理委員会、農業委員会の事務部局に勤務する職員（嘱託員、臨時的任用職員、短時間勤務職員等全ての雇用形態を含む。）、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条の職員とする。

### (障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止)

第4条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がい者に対し、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、当該障がい者の権利利益を侵害してはならない。

### (社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮)

第5条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がい者が社会的障壁を取り除くことを必要としている場合においては、その社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）を誠実に行之、その社会的障壁の除去に可能な限り努めなければならない。

- 2 町は、職員が合理的配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。
- 3 町及び職員は、前二項に規定する合理的配慮を怠ることによって、障がい者の権利利益を侵害してはならない。

### (合理的配慮の留意事項)

第6条 職員は、合理的配慮を行うに当たり、障がい者の意見を聞き、対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、代替措置の選択も含め、柔軟に対応するも

のとする。

- 2 合理的配慮は、町がその事務又は事業を行うに当たり、障がい者と障がい者でない者に同等な機会を提供することを目的としており、町が行うその事務又は事業の目的、内容又は機能の本質的な変更には及ばない。
- 3 職員は、社会的障壁の除去の実施方法及び内容については、次に掲げる要素を考慮し、具体的場面及び状況に応じて、客観的かつ総合的に判断するものとする。
  - 一 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容又は機能を損なうか否か）
  - 二 物理的若しくは技術的制約又は人的若しくは体制上の制約を考慮した実現可能性の程度
  - 三 費用又は負担の程度
- 4 職員は、前項の規定により、社会的障壁の除去の実施が困難であると判断する場合においては、障がい者に対してその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。
- 5 町がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に委託する場合においては、委託の条件に、この要領を踏まえた合理的配慮を行うことについて盛り込むよう努めなければならない。
- 6 町は、障がい種別ごとの合理的配慮の考え方並びにポイント及び事例を別表に定めて例示するものとする。なお、職員が合理的配慮を行うに当たっては、当該事例のみに限られるものではなく、当該事例を踏まえ、障がい者の性別、年齢及び障がいの状態に応じて、柔軟に対応しなければならない。
- 7 町は、学校、社会教育施設、スポーツ施設、文化施設等における不当な差別的取扱いや合理的配慮等の具体例について、別紙1のとおり例示する。

（研修及び啓発）

第7条 町は、障がい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 町は、職員に対し、障がいの特性を理解させるとともに、障がい者へ適切に対応するために必要なマニュアル等を活用することにより、意識の啓発を図るものとする。

（相談体制の整備）

第8条 町は、職員による障がい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に的確に対応するため、福祉課に相談窓口を置く。

- 2 前項に規定する相談窓口で相談を受ける場合においては、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、電子メールに加え、筆談、要約筆記、手話など障がい者が他人との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 第一項に規定する相談窓口に寄せられた相談は、相談者のプライバシーに配慮しつ

つ、法第17条第1項の規定に基づく協議会を通じて、関係者間で情報共有を図るものとする。

4 町は、第1項に規定する相談窓口について、必要に応じて充実を図るよう努めなければならない。

(監督者の責務)

第9条 監督者は、次に掲げる事項を行うことによって、合理的配慮がなされるよう環境の整備を図り、障がい者を理由とする不当な差別的取扱いが行われないようにしなければならない。

一 部下の職員に対する日常の執務を通じた指導により、障がい者を理由とする差別の解消に関し、当該職員の注意を喚起し、障がい者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。

二 障がい者及びその家族その他の関係者から合理的配慮がなされないことに対する相談又は苦情の申出があった場合においては、迅速に状況を確認すること。

三 合理的配慮の必要性が確認された場合においては、部下の職員に対して、合理的配慮を適切に行うよう指導すること。

2 監督者は、部下の職員が、その事務又は事業を行うに当たり、障がい者に対し障がい者を理由とする不当な差別的取扱いを行い、又は合理的配慮を怠った場合においては、速やかに、これらを是正する措置の実施又は指示指導を行わなければならない。

3 監督者は、前二項のほか、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おいては、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分)

第10条 職員が、障がい者に対し、その事務又は事業を行うに当たり障害を理由とする不当な差別的取扱いを行い、又は、合理的配慮を著しく怠った場合であつて、これらを是正するため当該職員の監督者が行った指示指導に従わず、なお態度を改めないときは、当該職員は懲戒処分に付されることがある。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。