

ふくさきちやう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりやう 福崎町における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

もくてき (目的)

だい じょう この要領は、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ
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
へいせい ほうりつだい ごう い か ほう だい じょうだい ごう きてい もと
(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、また、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん へいせい
ねん がつ かかくぎけつてい そく ほうだい じょう きてい じこう かん ふくさきちやう
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、福崎町
しょくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ
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。

ていぎ (定義)

だい じょう 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
かくごう さだ
各号に定めるところによる。

- (1) しょうがいしゃ しんたいしょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい へつたつしょうがい ふく
障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）
た しんしん きのう しょうがい い か しょうがい もの
その他の心身の機能の障害（以下「障害」という。）がある者であつ
て、しょうがいおよ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ そうとう
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) しゃかいてきしょうへき しょうがいしゃ にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ いとな うえ
社会的障壁 障害者にとって日常生活又は社会生活を営む上で
しょうへき しゃかい じぶつ せいど かんこう かんねん たいっさい
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。
- (3) しょうがい りゆう さべつ しょうがいしゃ たい きやつかんてき せいとう
障害を理由とする差別 障害者に対し、客観的に正当かつやむを
え みと とくべつ じじょう しょうがい りゆう しょうがい
得ないと認められる特別な事情なしに、障害を理由として、障害のな
いもの こと ふりえき とりあつか また しゃかいてきしょうへき じよきよ じっし
いと異なる不利益な取扱いをすること又は社会的障壁の除去の実施
ひつよう ごうりてき はいりよ おこた
に必要かつ合理的な配慮を怠ることをいう。
- (4) ごうりてきはいりよ しゃかいてきしょうへき じよきよ じっし げん ひつよう い し
合理的配慮 社会的障壁の除去の実施を現に必要とする意思を
ひょうめい しょうがいしゃまた かぞくとう しょうがいしゃ い し ひょうめい
表明している障害者又はその家族等（障害者がその意思を表明するこ
とがいちじる こんなん ぼあい かぎ たい しゃかいつうねんじょうそうとう みと
とが著しく困難である場合に限る。）に対し、社会通念上相当と認め
らるる人的負担、物的負担又は経済的負担その他負担の範囲内で、障害
もの びやうどう たいごう かくほ おこな ひつよう てきとう へんこうまた
のない者との平等な待遇を確保するために行う必要かつ適当な変更又
は調整をいう。

ふとう さべつてきとりあつか きんし (不当な差別的取扱いの禁止)

だい じょう しょうくいん ほうだい じょうだい ごう きてい じ むまた じじょう おこな
第3条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を行
うにあたり、しょうがい りゆう しょうがい もの ふとう さべつてきとりあつか
うに当たり、障害を理由として、障害の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。これに当たり、職員は、別冊の配慮マニュアル（以下「マニュアル」という。）に定める事項に留意するものとする。なお、マニュアル中、「望まれます」と記載している内容は、それを実施しない場合であっても、法に反すると判断されることはないが、障害者基本法（昭和45年法律第84号）の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する（次条において同じ。）。

（合理的配慮の提供）

第4条 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、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、合理的配慮の提供を行うものとする。これに当たり、職員は、マニュアルに定める事項に留意するものとする。

（管理職員の責務）

第5条 職員のうち、課長相当職以上の職にある者（以下「管理職員」という。）は、前2条に掲げる事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次の各号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、障害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（以下「障害者等」という。）から職員による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) 合理的配慮の必要性が確認された場合、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 管理職員は、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するものとする。

（相談体制の整備）

第6条 障害者等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に対応するための相談窓口は、健康福祉課とする。

2 相談を受ける場合は、性別や年齢等に配慮するとともに、対面、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者がコミュニケーションを図る際に必要とす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。

(職員の意識の向上)

第7条 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・啓発を行う。

2 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図る。

附 則

この要領は、公布の日から施行する。