

障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

第1 目的

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、また、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（非常勤職員を含む。）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。

第2 障害及び障害者の定義

（1）障害とは

障害とは、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。

（2）障害者とは

障害がある者であって、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。

第3 職場における障害を理由とする差別

この要領において、職場における障害を理由とする差別とは、障害を理由とした「不当な差別的取扱い」及び「合理的配慮の不提供」をいう。

（1）不当な差別的取扱いの禁止

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。これに当たり、職員は、別に定める「障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領に係る留意事項」（以下「留意事項」という。）に留意するものとする。

なお、留意事項中、「望ましい」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^{※1}及び法の目的を踏まえ、職員としてできるだけ取り組むことが望まれることを意味する。（次項において同じ。）

※1：障害者基本法の基本的な理念

全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものである。

（2）合理的配慮の提供

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、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。これに当たり、職員は、別に定める留意事項に留意するものとする。

第4 管理監督者の責務

1 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「管理監督者」という。）は、第 3 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しなければならない。

- (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、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) 障害者等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、その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 管理監督者は、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。

第5 職員の責務

障害を理由とする差別は、障害及び障害者に対する理解不足が原因となって生じることが多いことから、職員一人ひとりが障害及び障害者に対する理解を深めるとともに、別に定める留意事項に留意し、障害を理由とする差別を未然に防止し、合理的配慮の提供をしなければならない。

第6 苦情相談

(1) 苦情相談窓口

障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他関係者からの相談等に的確に対応するため、香川県障害福祉相談所内に相談窓口を設置する。

(2) 苦情相談の対象

苦情相談は、職場における障害を理由とする差別を未然に防止する観点から現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、該当するか否か明確な判断ができない場合においても対象とする。

(3) 苦情相談への対応

障害福祉相談所における相談担当職員は、相談内容を整理し、職員による障害者差別に該当する場合は、人事・行革課と連携を図るものとする。

(4) 懲戒処分

職員が、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関わらず合理的配慮の不提供をした場合、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。

第7 研修・啓発

- 1 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・啓発を行うものとする。
- 2 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理解させるために、また、新たに管理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等に関し求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を実施する。
- 3 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者への適切な対応に資するよう、職員対応に関するガイドブックの活用等により、意識の啓発を図る。

第8 その他

苦情処理に当たっては、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、苦情相談を行った者が苦情相談を行ったことにより、不利益を受けることのないよう留意しなければならない。