

## 障害を理由とする差別の解消の推進に関する千歳市職員対応要領

### （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「障害者差別解消法」という。）第10条第1項の規定に基づき、千歳市職員（非常勤職員及び臨時の任用職員を含む。以下「職員」という。）による障害者に対する適切な対応に關し、必要な事項を定めるものとする。

2 障害者差別解消法において「事業者」として取り扱うことが適當であるとされてい  
る地方公営企業の職員は、主務大臣が定める対応指針とともに、この要領に準じ、対  
応するものとする。

### （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。

- (1) 障害者 障害者基本法（昭和45年5月21日法律第84号）第2条第1号に規  
定する障害者をいう。
- (2) 社会的障壁 障害者差別解消法第2条第2号に規定する社会的障壁をいう。
- (3) 不当な差別的取扱い 障害者に対し、正当な理由なく、障害を理由として、財、  
サービス又は各種機会の提供を拒否し、これらの提供に当たって場所、時間帯等を制  
限し、障害者でない者に対しては、付さない条件をつけること等により、障害者の権  
利利益を侵害することをいう。
- (4) 合理的配慮 職員が事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、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、障害者

の権利利益を侵害することのないよう、当該社会的障壁の除去のために必要かつ適切な配慮で、その実施に伴う負担が過重でないものをいう。

#### （職員の責務）

第3条 職員は、障害者差別解消法第7条の規定に従い、障害者に対し、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供をしてはならない。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。

#### （管理職職員の責務）

第4条 管理又は監督の地位にある職員（以下「管理職職員」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) 日常の業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、その管理又は監督する職員の注意を喚起し、当該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から、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供に対する相談、苦情等の申出があった場合には、迅速にその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には、その管理又は監督する職員に対し、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しなければならない。

#### （相談体制の整備）

第5条 職員による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の関係者

からの相談、苦情等については、当該相談、苦情等に係る事務を所管する課において対応するものとする。ただし、相談、苦情等を所管する課が明確でない場合は、千歳市事務分掌条例施行規則（平成7年千歳市規則第16号）別表第2広報公聴課の項第6号に規定する市政に対する苦情等の処理として取り扱うものとする。

#### （研修等）

第6条 市長は、各職場において障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、不当な差別的取扱い、合理的配慮の提供等についての事例を収集し、及び検証するほか、これらを職員に周知し、必要に応じて研修又は啓発を行うものとする。

2 職員は障害者差別解消法の趣旨にのっとり、障害への理解を深め、研修等の積極的な受講に努めるものとする。

#### 附則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。