

(本文記載事項案)

※最終的には条文形式の「訓令」として策定を予定

資料 2 - 1

H28.1.19 時点

(仮称) 障害を理由とする差別の解消の推進に関する仙台市職員対応要領

1 目的

○この要領は、

- ・●●条例に定める基本理念のもと、
 - ・障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「法」）及び障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」）の規定に基づき、
 - ・障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針に即して、
- 法第7条に規定する事項等に関し、本市職員（市長の事務部局に勤務する職員）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。

2 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、別に定める留意事項に留意するものとする。

3 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」）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。

4 所属長の責務

①所属長は、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。

- ・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、所属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。
- ・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、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。
- ・合理的配慮の必要性が確認された場合、所属職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

②所属長は、障害者雇用促進法第36条の3に規定する必要な措置に関し、障害者である所属職員からの相談を受けた場合は、その内容や当該職員の状況に応じ、職場内の配慮及び関係課との協議その他の必要な対応をとらなければならない。

③所属長は、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。

5 懲戒処分等

○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。

6 相談体制の整備

①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等に的確に対応するため、次に掲げる相談窓口を置く。

- ・当該職員の所属長
- ・総務局人材育成部人事課長
- ・総務局長が別に指定する者

②相談等を受ける場合は、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、障害者が他人と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。

③①の相談窓口寄せられた相談等は、人事課及び健康福祉局健康福祉部障害企画課に集約し、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。

④①の相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

⑤障害者である職員から、障害者雇用促進法第36条の4第2項に定める相談を受ける場合の相談窓口は、当該職員の所属長及び総務局人材育成部人事課長とする。

7 研修・啓発

○障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、新たに職員となった者に対し、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の研修を実施するほか、所属長等に対し、求められる役割を定期的に周知するなど、職員に対する必要な研修・啓発を行うものとする。