

## 登米市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

### (目的)

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項の規定及び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。以下「基本方針」という。）に基づき、法第7条に規定する事項に関し、職員が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とする。

### (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、当該各号に定めるところによる。

(1) 職員 次に掲げる職にある者（臨時、非常勤及びパートの職員を含む。）

ア 市長の事務部局の職にある者

イ 議会事務局の職にある者

ウ 教育委員会の事務局及び教育委員会の所管に属する教育機関の職にある者

エ 選挙管理委員会の事務局の職にある者

オ 監査委員の事務局の職にある者

カ 農業委員会の事務局の職にある者

キ 消防本部及び消防署の職にある者

ク 医療局の職にある者

ケ 水道事業所の職にある者

(2) 障害者 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（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害並びに社会的障壁により継続的に日常生活及び社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。

(3) 社会的障壁 障害者にとって日常生活及び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。

### (不当な差別的取扱いの禁止)

第3条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財、サービス若しくは各種機会の提供を拒否し、又は提供に当たって場所若しくは時間帯等を制限し、若しくは障害者でない者に対しては付さない条件を付すこと等により、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 正当な理由に該当すると認められる場合は、障害者に対して、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する等の取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと認められる場合とする。

3 正当な理由に該当するか否かについて判断するに当たっては、具体的な検討をせ

ずに正当な理由を拡大解釈する等法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障害者及び第三者の権利利益、市の事務又は事業の目的又は内容、市の施設の機能の維持等の観点を考慮し、具体的場面又は状況に応じて総合的・客観的に判断することとする。

- 4 職員は、正当な理由があると判断した場合は、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることとする。

(合理的配慮の提供)

第4条 職員は、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（次項において単に「意思の表明」という。）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しなければならない。

- 2 職員は、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者、介助者、法定代理人等を伴っていない等により、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合は、法の趣旨を考慮し、当該障害者に対して適切と思われる合理的配慮を提供するために能動的働きかけを行う等自主的な取組に努めることとする。

- 3 過重な負担に該当するか否かについて判断するに当たっては、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈する等法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、事務又は事業への影響の程度、実現可能性の程度、費用及び負担の程度等の要素を考慮し、具体的場面又は状況に応じて総合的・客観的に判断することとする。

- 4 職員は、過重な負担に該当すると判断した場合は、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることとする。この場合において、職員は、代替措置を検討し、又は選択する等の積極的対応に努めることとする。

- 5 市がその事務又は事業の一部を事業者等に委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることとする。

(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等に的確に対応するため、総務部人事課に相談窓口を設置する。ただし、教育委員会の所管に関する学校の相談窓口は、教育委員会が別に定める。

- 2 相談窓口は、必要に応じて、充実を図るよう努めるものとする。

- 3 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、電話、ファックス及び電子メールに加え、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。

(研修及び啓発)

第6条 障害の特性を理解し、障害を理由とする差別を解消するため、職員に対し、必要な研修を行い、意識の啓発を図るものとする。

(監督者の責務)

第7条 職員のうち、課長補佐相当職以上の地位にある者（以下「監督者」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) 日常の執務を通じた指導等により、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又は合理的配慮の不提供に対する相談又は苦情の申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、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 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。

(その他)

第8条 この要領に係る留意事項は、それぞれの執行機関において定めることができるものとする。

附 則

この要領は、平成28年12月28日から施行する。