

さがみほらししょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう
相模原市障害を理由とする差別の解消の推進に関する対必要領

へいせい ねん がつ にち
平成28年3月31日

くんれいだい ごう
訓令第11号

ちようちゆういっばん
庁中一般

ぎようせいき かんいっばん
行政機関一般

てきき かんいっばん
出先機関一般

かいせい へいせい ねん がつ にち
改正 平成29年3月31日訓令第2号

かいせい れいわ ねん がつ にち
改正 令和2年3月31日訓令第4号

かいせい れいわ ねん がつ にち
改正 令和3年3月31日訓令第8号

もくてき
(目的)

だい じょう この くんれい 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 へいせい
第1条 この訓令は、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、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(臨時的任用職員及び非常
勤職員を含む。以下同じ。)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。

ふとう さべつてきとりあつか かんし
(不当な差別的取扱いの禁止)

だい じょう しょくいん ほうだい じょうだい ごう きてい もと じ むまた じぎょう おこな
第2条 職員は、法第7条第1項の規定に基づき、その事務又は事業を行うに
あたり、障害(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。以下同じ。)を理由として、障害者(法第2条第1号に掲げる
障害者をいう。以下同じ。)を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。なお、職員は、これに関連し、
別に定める留意事項に留意するものとする。

ごうりてきはりよ
(合理的配慮)

だい じょう しょくいん ほうだい じょうだい ごう きてい もと じ むまた じぎょう おこな あ
第3条 職員は、法第7条第2項の規定に基づき、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(法第2条第2号に掲げる社会的障壁をいう。
以下同じ。)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。)をしなければならぬ。なお、職員は、これに関連し、別に定める留意事項に留意するものとする。

(監督者の責務)

第4条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者(以下「監督者」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、その家族その他の関係者(以下「障害者等」という。)から不当な差別的取扱いをされたこと、又は合理的配慮がされなかったことに対する相談、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) 合理的配慮をする必要性が確認された場合には、その監督する職員に対して、合理的配慮を適切にするよう指導すること。

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。

(懲戒処分等)

第5条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮をしなかった場合には、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ことに留意しなければならない。

(相談体制の整備)

第6条 職員による障害を理由とする差別に関する障害者等からの相談等(以下「相談等」という。)については、次に掲げる相談窓口において対応するものとする。

(1) 当該職員が属する課等(相模原市行政組織及び事務分掌規則(平成19年相模原市規則第66号)第40条第1項の課等及び相模原市区役所組織及び事務分掌規則(平成22年相模原市規則第19号)第7条第1項の課等をいう。

以下同じ。)

(2) 当該職員が属する局の総務室(市長公室にあっては政策課、総務局にあっては第4号に掲げる相談窓口、財政局にあっては財政課、危機管理局にあっては危機管理課、市民局にあっては区政推進課、こども・若者未来局にあってはこども・若者政策課)

(3) 当該職員が属する区役所の区政策課

(4) 人事・給与課及びコンプライアンス推進課

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。

3 第1項第2号から第4号までの相談窓口は、障害者等から相談の内容となる事実の詳細その他必要な情報を聴取し、事実確認をした上で、相談等に係る職員が属する課等の長に報告するものとする。

4 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、高齢・障害者福祉課に集約し、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。

(一部改正〔平成29年訓令2号〕)

(研修・啓発)

第7条 高齢・障害者福祉課長は、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、必要な研修及び啓発を行うものとする。

2 新たに職員となった者に対する前項の研修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こと、新たに監督者となった職員に対する同項の研修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ことを目的として実施するものとする。

3 第1項の啓発を行うに当たっては、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等を活用するものとする。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成29年3月31日訓令第2号)

この訓令は、平成^{へいせい}29^{ねん}年4^{がつ}月1^{にち}日から施行^{しこう}する。

附^ふ 則^{そく}(令和^{れいわ}2^{ねん}年3^{がつ}月3^{にち}1^{にち}日訓令^{にちくんれいだい}第^{ごう}4号)

この訓令は、令和^{れいわ}2^{ねん}年4^{がつ}月1^{にち}日から施行^{しこう}する。

附^ふ 則^{そく}(令和^{れいわ}3^{ねん}年3^{がつ}月3^{にち}1^{にち}日訓令^{にちくんれいだい}第^{ごう}8号)

この訓令は、令和^{れいわ}3^{ねん}年4^{がつ}月1^{にち}日から施行^{しこう}する。