

# 障害を理由とする差別の解消の推進に関する世羅町職員対応要領の概要

## 第1 目的

世羅町の事務又は事業を行うに当たり、障害を理由とする差別の禁止について、職員が適切に対応するための基本的事項を定める。

## 第2 定義

- 1 職員：一般職、特別職、非常勤及び臨時的任用職員
- 2 障害のある人：身体障害、知的障害、精神障害、その他の心身の機能の障害がある人

## 第3 不当な差別的取扱いの禁止

職員は、事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、障害のない人と不当な差別的取扱いをすることにより、障害のある人の権利利益を侵害してはならない。

### 【不当な差別的取扱いの基本的な考え方】

不当な差別的取扱いとは、正当な理由\*なく、障害のある人を、問題となる事務又は事業について、本質的に関係する諸事情が同じ障害のない人より不利に扱うことである。

ただし、障害のある人の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではない。

### 【\*正当な理由の判断の視点】

正当な理由に相当するのは、障害のある人に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的のもと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言える場合である。

## 第4 合理的配慮の提供

職員は、事務又は事業を行うに当たり、障害のある人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、障害のある人の権利利益を侵害することとならないよう、必要かつ合理的な配慮の提供をしなければならない。

### 【合理的配慮の基本的な考え方】

合理的配慮は、障害のある人の権利利益を侵害することとならないよう、障害のある人が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重\*でないものである。

なお、合理的配慮は、次のことに留意する必要がある。

- 1 町の事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること。
- 2 障害のない人との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること。
- 3 事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと。

### **[\*過重な負担の基本的な考え方]**

過重な負担については、個別の事案ごとに、次の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

- 1 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容、機能を損なうか否か）
- 2 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 3 費用・負担の程度

### **第5 管理職の責務**

管理職は、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。

- 1 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 障害のある人等から相談、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 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。

### **第6 相談体制の整備**

職員による障害を理由とする差別に関する障害のある人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、相談窓口を福祉課に置く。

### **第7 対応措置**

相談窓口から情報提供を受けた総務課において、事実関係の調査及び確認の結果、事案の内容や程度に応じ、懲戒処分を含む人事管理上の措置に付されることがある。

### **第8 研修・啓発**

総務課において、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、全ての職員を対象とし、必要な研修・啓発を行う。

### **施行期日**

平成28年4月1日