

うえのはらし しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんする
上野原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

しょくいんたいおうようりょう
職員対応要領

しゅし
(趣旨)

だい1じょう くんれい しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんする
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

ほうりつ へいせい25ねんほうりつだい65ごう い か ほう だい10じょう
法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第10条

だい1こう きてい もとづき しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
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

かんする きほんほうしん へいせい27ねん2がつ24かかくぎけつてい い か きほんほうしん
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。）に即して、法第7条に規定する事項に関し、職員（臨時

しょくいん ふくむ い か しょくいん てきせつ たいおう ひつよう
職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応するため必要な

じこう さだめる
事項を定めるものとする。

ていぎ
(定義)

だい2じょう くんれい つぎ かけようご い ぎ とうがいかく
第2条 この訓令において、次に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各

ごう さだめる
号に定めるところによる。

(1) しょうがいしゃ しんたいしょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい へつたつしょうがい
障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を

ふくむ そのた しんしん きのう しょうがい い か しょうがい
含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」という。）

がある者であって、しょうがいおよびしゃかいてきしょうへき けいぞくてき にちじょう
障害及び社会的障壁により継続的に日常

せいかつまた しゃかいせいかつ そうとう せいげん うける じょうたい
生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう

。

(2) しゃかいてきしょうへき しょうがい もの にちじょうせいかつまた しゃかい
社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会

せいかつ いとなむうえ しょうへき しゃかい じぶつ せいど
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、

かんこう かんねん その たいっさい
慣行、観念その他一切のものをいう。

ふとう さべつてきとりあつかい きんし
(不当な差別的取扱いの禁止)

だい3じょう しょくいん じ むまた じぎょう おこなう あたり しょうがい りゆう
第3条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由とし

て、障害者でない者とは異なる不当な差別的取扱い（以下「不当な

差別的取扱い」という。）をすることにより、障害者の権利利益を

しんがい
侵害してはならない。

ごうりてきはいりよ ていきよう
(合理的配慮の提供)

だい4じょう しょくいん じ むまた じぎょう おこなう あたり しょうがいしゃ げん
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

しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう むね い し ひょうめい ばあい
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

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

りえき しんがい とうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれいおよび
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

しょうがい じょうたい おうじて しゃかいてきしょうへき じょきよ じっし ひつよう
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

ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ
つ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）をしなければならない。
い。

かんとくしゃ せきむ
(監督者の責務)

だい5じょう しょくいん かちょうそうとうしょくいじょう ち い もの い か かんたくしゃ
第5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

さべつ かいしょう すいしん つぎ かくごう かけけるじこう じっし
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、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) 不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供が行われないう、日常の執務状況を確認するとともに、必要に応じて環境の整備を図ること。
- (3) 障害者及びその家族その他関係者（以下「障害者等」という。）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、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。
- (4) 不当な差別的取扱い又は合理的配慮の必要性が確認された場合は、その監督する職員に対して、適切に対処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

相談に対応するための窓口（第3項において「相談窓口」という。）

は、福祉保健部福祉課とする。

2 相談を受ける場合は、障害者の性別、年齢及び障害の状態に

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 相談窓口に寄せられた相談は、相談者のプライバシーに配慮しつつ

、福祉保健部福祉課その他関係者間で情報共有を図り、対象の

職員又はその所属する部署に必要な対応を求めることとする。

(研修・啓発)

第7条 福祉保健部長は、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 福祉保健部長は、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに

、意識の啓発を図るものとする。

(その他)

第8条 この訓令に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に

定める。

附 則

この訓令は、公布の日から施行し、平成28年11月1日から適用する。