

千代田区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

(趣旨)

第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、障害の有無によって分け隔てられることなく、すべての者が、さまざまな違いや垣根を乗り越えて、お互いを理解し、認め合い、尊重し合う「共生」の理念により、自立し、安全・安心に暮らすことのできる豊かな地域社会を実現していくことを目的とし、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）に基づき、法第7条に規定する事項に関し、千代田区職員（非常勤職員及び臨時職員を含む。以下「職員」という。）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。

(定義)

第2条 対応要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 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、障害及び社会的障壁により継続的に日常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) 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は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、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。

(合理的配慮の提供)

第4条 職員は、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つた場合において、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。）をしなければならない。

(管理職員の責務)

第5条 職員のうち、副参事以上の職にある者(以下「管理職員」という。)は、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項に注意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないようにするとともに、障害者に対して合理的配慮がなされるよう努めなければならない。

(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) 障害者から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に関する相談、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) 合理的配慮の必要がある場合は、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 管理職員は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対応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し、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の相談受付窓口を、人事課、指導課、学務課、障害者福祉課、健康推進課及び児童・家庭支援センターに置く。

2 相談者から相談を受けた際は、相談受付窓口担当者は相談内容に応じ速やかに関係部署に連絡し、必要な対応を求めるものとする。

3 第1項の相談受付窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

(研修及び啓発)

第7条 区は、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。

(委任)

第8条 不当な差別的取扱いの禁止に関する留意事項、合理的配慮の提供に関する留意事項、その他対応要領の実施にあたり必要な事項は、行政管理担当部長及び保健福祉部長が別に定める。

附 則

この対応要領は、平成28年4月1日から施行する。