

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ながさきししょくいんたいおうようりょう つぎ
障害を理由とする差別の解消の推進に関する長崎市職員対応要領を次の

ように定める。

へいせい ねん がつ にち
平成29年4月5日

ながさきしちょう たうえ とみひさ
長崎市長 田上 富久

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ながさきししょくいんたいおうようりょう
障害を理由とする差別の解消の推進に関する長崎市職員対応要領

しゅし
(趣旨)

だい じょう このようりょう い か たいおうようりょう しょうがい りゆう さべつ
第1条 この要領(以下「対応要領」という。)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。)

だい じょうだい こう きてい もと しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
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、長崎市職員(嘱託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。

ていぎ
(定義)

だい じょう たいおうようりょう ようご いぎ ほう さだ
第2条 この対応要領における用語の意義は、法の定めるところによる。

ふとう さべつてきとりあつか きんし
(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 こう きてい もと じ むまた じぎょう おこな
第3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

あ しょうがい りゆう しょうがいしゃ もの ひかく ふとう さべつてき
に当たり、障害を理由として、障害者でない者と比較して不当な差別的

とりあつかい（以下単に「不当な差別的取扱い」という。）を行うことにより、

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、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、その実施に過重な負担がないときは、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。）を提供しなければならない。

（職務の執行）

第5条 職員は、前2条に規定する事項に関し、別に定める留意事項に留意

して、その職務を執行するものとする。

（所属長の責務）

第6条 所属長は、第3条及び第4条に規定する事項に関し、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、所属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^{ふか}深めさせること。

- (2) 障害者^{しょうがいしゃ}及びその家族^{かぞく}その他の関係者^{たかんけいしゃ}(以下「障害者等^{しょうがいしゃとう}」という。)から不当^{ふとう}な差別的取扱い^{さべつてきとりあつか}又は合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}の不提供^{ふていきよう}に対する相談^{たいそうだん}、苦情^{くじょう}の申し出等^{もうでなど}があった場合は、迅速^{ばあいじんそく}に状況^{じょうきよう}を確認^{かくにん}すること。

- (3) 合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}の必要性^{ひつようせい}が確認^{かくにん}された場合は、所属職員^{ばあいしよぞくしよくいん}に対して、合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}の提供^{ていきよう}を適切^{てきせつ}に行うよう指導^{おこなしどう}すること。

- 2 所属長^{しよぞくちやう}は、障害^{しょうがい}を理由^{りゆう}とする差別^{さべつ}に関する問題^{かんもんだい}が生じた場合^{しやう}には、迅速^{ばあいじんそく}かつ適切^{てきせつ}に対処^{たいしよ}しなければならない。

(相談体制^{そうだんたいせい})

第7条 職員^{だいいしよ}による障害^{しよくいん}を理由^{しょうがいりゆう}とする差別^{さべつ}に関する障害者等^{かんしょうがいしゃとう}からの相談等^{そうだんなど}に的確^{てきかく}に対応^{たいおう}するため、福祉部^{ふくしぶ}障害福祉課^{しょうがいふくしか}を相談窓口^{そうだんまどぐち}とする。

- 2 前項^{ぜんこう}に関する相談等^{かんそうだんなど}に対しては、福祉部^{ふくしぶ}障害福祉課^{しょうがいふくしか}と関係所属^{かんけいしよぞく}が連携^{れんけい}して対応^{たいおう}するものとする。

(研修及び啓発^{けんしゅうおよけいはつ})

第8条 市^{だいいし}は、障害^{しょうがい}を理由^{りゆう}とする差別^{さべつ}の解消^{かいしやう}の推進^{すいしん}を図るため、職員^{はかしよくいん}に対し、必要^{ひつよう}な研修^{けんしゅうおよ}及び啓発^{けいはつ}を行うものとする。

(見直し^{みなお})

第9条 この対応要領^{だいいしやうりやう}は、障害^{しょうがい}を理由^{りゆう}とする差別^{さべつ}の解消^{かいしやう}の進捗^{しんちやく}状況^{じやうきやう}等を

^ふ踏まえ、^{ひつよう}必要な^{みなお}見直しを^{おこな}行うものとする。

^ふ附 ^{そく}則

^{たいおうようりょう}この対応要領は、^{へいせい}平成^{ねん}29年^{がつ}4月^{にち}5日から^{せこう}施行する。