

八尾市における障がい者を理由とする差別の解消に関する対応要領

(前文)

平成18年に採択され、平成20年に発効した「障害者権利条約」では、障がい者の人権及び基本的自由の享有を確保し、障がい者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的として、障がい者の権利の実現のための措置等について定めており、我が国におきましても、平成23年に「障害者基本法」を改正し、基本原則として、「障害者権利条約」の差別の禁止に係る規定の趣旨を取り込む形で、「差別の禁止」が規定されました。

平成25年6月には、「障害者基本法」の基本原則を具体化する「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）が制定され、同法において、障がい者を理由とする不当な差別的取扱いの禁止をはじめ、行政機関等に対して、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮を提供することを義務付けるとともに、地方公共団体の職員が適切に対応するために必要な要領を定めることができるものとされています。

このような動きがあるなか、本市では、障がい者施策の推進に当たり策定した「第4期八尾市障がい者基本計画」において、障がいの有無や程度にかかわらず、互いの人権を尊重できるように、障がい者を取り巻く状況や障がい・障がい者に対する正しい理解と認識が市民一人ひとりにひろがる社会をはじめ、一人ひとりが福祉の担い手であるという意識のもと、障がいのある人もない人も自分にできることを自覚し、互いを認め合い、協力し支えあいながら、障がい者に係る地域の課題に主体的に取り組む社会、さらには、すべての障がい者が地域の中で生きがいをもって自分自身の望む生活を送ることができる社会をめざしています。

また、本市が、人権に関する施策の総合的な推進を図るに当たり制定した「八尾市人権尊重の社会づくり条例」では、私たち一人ひとりが人権を行使するに当たり、自らが社会の構成員としての責任を自覚し、あたたかい心でまじわり、人間愛をもってお互いの人権を尊重することが大切であり、より一層、人権が尊重され、共に認め合い、幸せに暮らせる社会づくりに取り組んでいくことを決意しています。

このような状況にかんがみ、ここに、あらためて、「八尾市における障がい者を理由とする差別の解消に関する対応要領」を定め、本市における障がい者に対する施策の実施に当たり、人権尊重の視点を踏まえるとともに、すべての方が障がいの有無によって分け隔てられることなく、互いに人格と個性を尊重し合いながら共に生きる社会の実現に向け、住み慣れた八尾の地において、安心して暮らすことができるまちづくりに取り組んでいきます。

(目的)

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。）第10条第1項の規定に基づき、本市の事務又は事業の実施に当たり、障がい者を理由とする差別を行わないよう、本市職員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 この対応要領において、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) 職員 本市のすべての職員（嘱託員、非常勤嘱託職員及び臨時的任用職員を含む。）をいう。
- (2) 障がい者 身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がい（以下「障がい」と総称する。）がある者であって、障がい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。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第3条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、障がいを理由として、不当な差別的取扱いをすることにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

- 2 別紙中、「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合であっても、法に反すると判断されることはないが、障害者基本法（昭和45年法律第84号）の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する（次条において同じ。）。

(合理的配慮の提供)

第4条 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、障がい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、その実施に伴う負担が過重でないときは、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がい者の性別、年齢及び障がいの状態に応じて、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。）の提供をしなければならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

(職員の責務)

第5条 職員は、当該対応要領を業務上及び服務上の指針とし、職務を遂行するに当たり、別紙に定める留意事項に留意した上で、障がい者に対し、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供をしてはならない。

(所属長の責務)

第6条 所属長は、第3条及び第4条に掲げる事項に関し、障がい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、障がい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、障がい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) 障がい者等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、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) 合理的配慮の必要性が確認された場合、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 所属長は、障がい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。

(相談体制の整備)

第7条 職員による障がいを理由とする差別に関する障がい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、別表のとおり相談窓口を置くとともに、関係機関や既存の相談窓口等と連携し、問題解決に努めるものとする。

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、障がい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項の所属に寄せられた相談等は、健康福祉部障害福祉課に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係所属間で情報共有を図り、以降の相談等において活用することとする。

4 第1項の相談窓口等は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第8条 障がい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・啓発を行うものとする。

2 新たに職員となった者に対しては、障がい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を深めるために、また、管理職に対しては、障がい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を深めるために、適宜、研修を実施する。

3 職員に対し、障がいの特性について理解を深めるとともに、障がい者に適切に対応するために必要なマニュアル等の活用により、意識の啓発を図る。

附 則

1 この要領は、平成28年4月1日から施行する。

2 この要領は、国が法に基づき策定する差別解消の推進に関する基本方針や障がいを理由とした差別に関する相談事例等を踏まえ、必要があると認めるときは、所要の見直しを行うこととする。

附 則

この要領は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和3年4月1日から施行する。