

## 障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領（概要）

障害者差別解消法（平成28年4月施行）において、地方公共団体は「職員対応要領」を定めることを努力義務としています。

町では、職員が事務事業を行うに当たり、障害を理由とした差別を行わないよう適切に対応するため「職員対応要領」を作成します。

### 【1】職員対応要領の基本的な考え方

障害のある人の日常生活や社会生活の活動を制限し、社会への参加を制約している「社会的障壁」を取り除くことが重要とされています。

社会的障壁とは

障害のある人が、日常生活や社会生活を送る上で障壁となる社会にある物事すべてを言います。利用しにくい施設や制度、障害のある人を意識しない習慣や文化、障害に対する偏見などがあげられます。

### 【2】不当な差別的取扱いの基本的な考え方

障害のある人に対して、正当な理由なく障害を理由として、行政サービスや各種機会の提供を拒否し、場所・時間帯などを制限すること、又は障害のあることを理由に条件を付けることなどを禁止しています。

不当な差別的取扱いの例

- ・障害があることを理由に窓口対応を拒否する
- ・障害があることを理由に対応の順序を後回しにする
- ・障害があることを理由に講演会や説明会などの出席を拒む

### 【3】合理的配慮の基本的な考え方

職員が事務事業を行うに当たり、個々の場面において、障害のある人から社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表示があった場合に、権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁を除去するために必要かつ合理的な取り組みを行います。また、その実施に伴う負担が過重でないものとしています。

合理的配慮の例

- ・視覚障害のある人に手渡す書類の資料を読み上げる
- ・聴覚障害のある人に筆談などによって対応する

### 【4】相談体制の整備

障害のある人やその家族からの相談に対応するための相談窓口を福祉課に置きます。