

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ひろしまけんかんさいいんじむきよくしよ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広島県監査委員事務局職員対応要領

だい もくてき 第1 目的

この要領（以下「対応要領」という。）は、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
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、また、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん へいせい ねん がつ にち
かくぎけつてい そく ほうだい じょう きてい じこう かん しよくいん てきせつ たいおう ひつよう
閣議決定）に即して、法第7条に規定する事項に関し、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。

だい ていぎ 第2 定義

- 1 この対応要領において「職員」とは、いっばんしよく とくべつしよくおよ りんじてきにんようしよくいん すべ
を含むものとする。
- 2 この対応要領において「障害者」とは、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 ほったつしょうがい
を含む。）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。

だい ふとう さべつてきとりあつか きんし 第3 不当な差別的取扱いの禁止

しよくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ むまた じぎょう おこな あ しょうがい
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、障害を
りゆうとして、しょうがいしゃ もの ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ けんり
利益を侵害してはならない。これに当たり、しよくいん だい きてい べっし い か べっし
という。）に定める留意事項に留意するものとする。

なお、べっしちゅう のぞ きさい ないよう じっし ばあい
直ちに法に反すると判断されるものではないが、しょうがいしゃきほんほう しょうわ ねんほうりつだい ごう
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（第4において同じ。）。

だい ごうりてきはいりよ ていきょう 第4 合理的配慮の提供

しよくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ むまた じぎょう おこな あ しょうがいしゃ
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、障害者
げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう むね い し ひようめい ばあい
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。）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。

第5 管理・監督者の責務

1 管理・監督者は、第3及び第4の趣旨を踏まえ、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、その管理・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、管理・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・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には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

第6 相談体制の整備

1 職員による障害を理由とする差別に関する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、相談窓口を健康福祉局障害者支援課とする。

2 1の相談窓口寄せられた相談等は、相談者の意向やプライバシーに配慮しつつ、関係者等において、情報共有を図り、早期の解決に努めるものとする。

3 1の相談窓口寄せられた相談等のうち、必要と認められる場合は、速やかに監査委員事務局合同総務課に情報提供を行うものとする。

第7 対応措置

相談窓口から情報提供を受けた監査委員事務局合同総務課において、事実関係の調査及び確認の結果、職員が障害者に対して不当な差別的取扱いをした、又は、過度な負担がないにもかかわらず合理的配慮の提供をしなかったと確認された場合は、事案の内容や

ていど おう ちょうかいしょぶん めんしよく ていしよく げんきゆうまた かいこく ふく じんじかんりじよう そ ち ふ
程度に応じ、懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告）を含む人事管理上の措置に付さ
れることがある。

だい けんしゅう けいはつ 第8 研修・啓発

- しょうがい りゆう さべつ かいしやう すいしん はか すべ しょういん たいしやう しょうい
1 障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、全ての職員を対象とし、職位や
ぎやうむ おう ひつやう けんしゅう さんか
業務に応じて必要な研修に参加させるものとする。
- とく あら しょういん もの たい しょうがい りゆう さべつ かいしやう かん
2 特に、新たに職員となった者に対しては、障害を理由とする差別の解消に関する
きほんてき じこウ りかい あら かんり かんたくしや しょういん たい
基本的な事項について理解させるために、また、新たに管理・監督者となった職員に対
しては、しょうがい りゆう さべつ かいしやうなど かん もと やくわり りかい
障害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させるた
めに、それぞれ、ひつやう けんしゅう さんか
必要な研修に参加させるものとする。
- しょういん たい けんしゅうしりやうおよ けいはつしりやう しょうがい とくせい たやうせい りかい
3 職員に対し、研修資料及び啓発資料により、障害の特性や多様性を理解させ、
しょうがいしや てきせつ たいおう いしき けいはつ はか
障害者に適切に対応するよう、意識の啓発を図るものとする。

だい た 第9 その他

この要領の施行に当たっての留意事項については、しょうがい りゆう さべつ かいしやう
しょういん かん ひろしまけんしょういんたいおうやうりやう へいせい ねん がつ にちしこウ べっし い か けんりゆういじこウ
推進に関する広島県職員対応要領（平成28年4月1日施行）別紙（以下「県留意事項」
という。）の例による。この場合において、けんりゆういじこウだい なら だい およ ちゆう ちじ
ぶきよく かんさいいんじむきよく よ か
部局」とあるのは、「監査委員事務局」と読み替えるものとする。

ふ そく 附 則

たいおうやうりやう へいせい ねん がつ にち しこウ
この対応要領は、平成28年4月1日から施行する。