

障害を理由とする差別の解消の推進に関する広島県人事委員会事務局職員対応要領

第1 目的

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、また、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、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。

第2 定義

- この対応要領において「職員」とは、一般職、特別職及び臨時的任用職員の全てを含むものとする。
- この対応要領において「障害者」とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）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。

第3 不当な差別的取扱いの禁止

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。これに当たり、職員は、第9に規定する別紙（以下「別紙」という。）に定める留意事項に留意するものとする。

なお、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、直ちに法に反すると判断されるものではないが、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（第4において同じ）。

第4 合理的配慮の提供

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。）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、速やかに人事委員会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人事委員会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

ふ
付されることがある。

だい 第8 研修・啓発

- 1 しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか すべ しょういん たいしょう しょうい
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
ぎょうむ おう ひつよう 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。
- 2 とく あら しょういん もの たい しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
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 じこう りかい あら かんり かんたくしゃ 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
しょうがい りゆう さべつ かいしょうなど かん もと やくわり りかい
しては、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、ひつよう けんしゅう さんか
必要な研修に参加させるものとする。
- 3 しょういん たい けんしゅうしりょうおよ けいはつしりょう しょうがい とくせい たようせい りかい
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、
しょうがいしゃ 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 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 かいしょう
しょういん かん ひろしまけんしょういんたいおうようりょう へいせい ねん がつ にちしこう べっし い か けんりゅういじこう
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、けんりゅういじこうだい なら だい およ ちゅう ちじぶきょく
「知事部局」とあるのは、
じんじいんかいじむきょく よ か
「人事委員会事務局」と読み替えるものとする。

ふ そく 附 則

たいおうようりょう へいせい ねん がつ にち しこう
この対応要領は、平成28年4月1日から施行する。