

ぶんきょうく しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう
文京区における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

しゅし
(趣旨)

だい じょう ようりょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ
第1条 この要領は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

へいせい ねんほうりつだい ごう い か ほう だい じょうだい こう きてい もと
(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

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
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

がつ にちかくぎけつてい い か きほんほうしん そく ほうだい じょう きてい
月24日閣議決定。以下「基本方針」という。)に即して、法第7条に規定する

じこう かん ぶんきょうくしょくいん ひじょうきんしょくいんおよ りんじしょくいん ふく い か しょくいん
事項に関し、文京区職員(非常勤職員及び臨時職員を含む。以下「職員」

てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ
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 ようりょう つぎ かくごう かか ようご い ぎ とうがいかく
第2条 この要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各

ごう さだ
号に定めるところによる。

いち しょうがい 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 はったつしょうがい ふく た
一 障害 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他

しんしん きのう しょうがい
の心身の機能の障害をいう。

に しょうがいしゃ しょうがい もの しょうがいおよ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき
二 障害者 障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的

にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい
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。

さん しゃかいてきしょうへき しょうがい もの にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ いとな
三 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む

うえ しょうへき しゃかい じぶつ せいど かんこう かんねん たいっさい
上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のも
のをいう。

よん かんたくしゃ しょくいん ぶんきょうくやくしよそしききそく へいせい ねん がつぶんきょうくきそく
四 監督者 職員のうち文京区役所組織規則(平成12年3月文京区規則

だい ごう きてい かちょうそうとうしょくいじょう しょく もの
第31号)に規定する課長相当職以上の職にある者をいう。

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 じ むまた じぎょう おこな
第3条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、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 ふとう さべつてきとりあつか
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

しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
ことにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

ごうりてきはいりよ ていきょう
(合理的配慮の提供)

だい じょう しょくいん 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
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

あ しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう むね いし
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

ひょうめい ばあい じっし ともな ふたん かじゅう
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、

しょうがいしゃ けんりりえき しんがい どうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれい
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

およ しょうがい じょうたい おう しゃかいてきしょうへき じょきよ じっし ひつよう
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

ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ ていきょう
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。

かんとくしゃ せきむ
(監督者の責務)

だい じょう かんとくしゃ ぜん じょう かか じこう かん しょうがい りゆう さべつ
第5条 監督者は、前2条に掲げる事項に関し、障害を理由とする差別の

かいしょう すいしん つぎ かか じこう じっし
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。

いち にちじょう しつむ つう しどうなど しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
一 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

かんとく しょくいん ちゅうい かんき しょうがい りゆう さべつ かいしょう
し、その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

かん にんしき ふか
関する認識を深めさせること。

に しょうがいしゃなど ふとう さべつてきとりあつか ふうりてきはいりよ ふていきょう たい そうだん
二 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、
くじょう もうしでなど ばあい じんそく じょうきょう かくにん
苦情の申出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

さん ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんとく しょうくいん たい
三 合理的配慮の必要性が確認された場合において、監督する職員に対して、
ごうりてきはいりよ ていきょう てきせつ おこな しどう
合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

かんとくしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい じんそく
2 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は、迅速か
てきせつ たいしよ
つ適切に対処しなければならない。

ちょうかいしよぶんなど
(懲戒処分等)

だい じょう しょうくいん しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか また かじゅう ふたん
第6条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は、過重な負担
かか ごうりてきはいりよ ふていきょう ばあい たいようなど
がないにも関わらず合理的配慮の不提供をした場合において、その態様等によ
しんようしつひこういまた ぜんたい ほうししゃ ひこう がいどう
って、信用失墜行為又は全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当すると
みと ちょうかいしよぶん た そち ふ
認められるときは、懲戒処分その他の措置に付されることがある。

しょうくいん さべつなど そうだんたいせい
(職員による差別等の相談体制)

だい じょう しょうくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしゃ かぞく た
第7条 職員による障害を理由とする差別に関する障害者、その家族その他
かんけいしゃ そうだんなど てきかく たいおう そうだんまどぐち そうむぶしょうくいん か
の関係者からの相談等に的確に対応するための相談窓口を総務部職員課に
お
置く。

ぜんこう きてい そうだんなど う ばあい せいべつ ねんれい しょうがい じょうたいなど
2 前項の規定による相談等を受ける場合は、性別、年齢、障害の状態等に
はいりよ たいめん でんわ でんし くわ しょうがいしゃ
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、障害者
たにん はか さい ひつよう たよう しゅだん かのう はんい
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

ようい たいおう
用意して対応するものとする。

- 3 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、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た上で、関係者間で情報共有を図り、以後
の相談等において活用することとする。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい じょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか しょくいん たい ひつよう
第8条 障害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

けんしゅう おこな
な研修を行うものとする。

- 2 前項の規定による研修の内容、回数等は、総務部職員課長が定める。
- 3 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応す
るために必要な情報提供等を行い、意識の啓発を図る。
- 4 前項の規定による啓発の内容等は、福祉部障害福祉課長及び保健衛生部
予防対策課長が定める。

ふ そく
付 則

くんれい へいせい ねん がつ にち せこう
この訓令は、平成28年4月1日から施行する。