**障害を理由とする差別の解消を推進するための白老町職員対応要領**

**１　策定の背景**

　　「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下「障害者差別解消法」）は、障害者基本法の基本的な理念を則し、「差別の禁止」の規定を具体化するものとして位置づけられており、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定める事によって、差別の解消を推進し、すべての国民が、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的としています。

　　また、障害者差別解消法及び障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（以下「基本方針」）では、差別を解消する措置として、国及び地方公共団体において、具体例を盛り込んだ対応要領を定めることとされています。（地方公共団体においては努力義務）

**２　策定の趣旨**

　　平成２８年４月１日より障害者差別解消法が施行されるに伴い、職員が事務又は事業を行うにあたり、「障がい者に対して不当な差別的取扱いをしないこと」及び「社会的障壁を取り除くための必要かつ合理的な配慮」について、「基本方針」等に基づいき、適切な対応を行うために必要な考え方をまとめ、本要領を策定したものであります。

（施行日：平成２９年７月1日とする）

**３　対象範囲**

**(1)　障がい者**

　　　 障害者基本法第２条に定める「障害者」とします。

障害者基本法第2条

　一　障害者　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」と総称する。）がある者であって、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。

**(2)　職員**

　　　 全ての白老町職員とします。（非常勤職員、臨時職員、嘱託職員を含む。）

**(3)　対象分野**

　　　 白老町が事務・事業を行う分野

**４　障がいを理由とする差別を解消するための措置**

**(1)　不当な差別的取扱いの禁止**

正当な理由なく障がい者を、障害を理由としてサービスの提供を拒否したり、制限したり、障害のない人にはつけないような条件をつけたりし、障がい者でない者より不利に扱うことの禁止。

**(具体例)**

　　　○障がいを理由に窓口対応を拒否する。

　　　○障がいを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供を拒む。

　　　○障がいを理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。　　など

**(2)　合理的配慮の提供**

障がい者から何らかの配慮を求める意志の表明があったにもかかわらず、負担になりすぎない範囲で「社会的障壁」**（\*1）**を取り除く配慮をしないこと。

**（\*1）**社会的障壁：障がいのある者にとって、日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物（通行、利用しにくい施設、設備など）、制度（利用しにくい制度など）、慣行（障害のある人の存在を意識していない慣習、文化など）、観念（障がいのある人への偏見など）。

**(具体例)**

　　　○段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助、携帯スロープを渡すなどする。

　　　○目的の場所までの案内の際に、障がい者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後、左右、距離の位置取りについて障がい者の希望を聞いたりする。

　　　○筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字などコミュニケーション手段を用いる。

　　　　など

　　※障がい者への対応にあたり、障がい種別に応じた応対方法について、職員対応要領に記載。

　　※障害者差別解消法の趣旨（守るべきこと）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 区分 | 差別的取扱いの禁止 | 合理的配慮 |
| 国・地方公共団体など | 法的義務 | 法的義務 |
| 民間事業者 | 法的義務 | 努力義務 |

**５　相談の集約**

町の事務又は事業に関する「障害を理由とする差別的取扱い」や「合理的配慮」の対応については、障害の特性や具体的場面・状況に応じて、多様かつ個別性が高い物が見込まれることから、今後の対応に生かすために、各課における対応結果について、総務課及び健康福祉課で集約し、相談事例等を蓄積して、全庁で共有化を図ります。また、集約した結果については、白老町地域自立支援協議会において報告することとします。

**６　職員への研修**

管理者研修及び初任者研修などの機会を捉え、障がいに関する職員の理解の促進を図るとともに、法の趣旨の普及及び啓発に取り組むこととします。