

## 障がいを理由とする差別の解消の推進に関する福岡市職員対応要領

### (目的)

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（平成25年法律第65号）第10条第1項の規定に基づき、福岡市職員（会計年度任用職員を含む。以下「職員」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。

### (定義)

第2条 この要領において使用する用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 障がい者 身体障がい、知的障がい、精神障がい、発達障がい、難病その他の心身の機能の障がい（以下「障がい」と総称する。）がある者であって、障がい及び社会的障壁により継続的、断続的又は周期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) 社会的障壁 障がいが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、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。
- (3) 障がいを理由とする差別 客観的に正当かつやむを得ないと認められる特別の事情がないにもかかわらず、不当な差別的取扱いを行い、又は合理的配慮をしないことをいう。
- (4) 不当な差別的取扱い 正当な理由なく、障がいを理由として、障がい者でない者と異なる不利益な取扱いをすることをいう。
- (5) 合理的配慮 障がい者の性別、年齢及び障がいの状態に応じた社会的障壁の除去のための必要かつ合理的な現状の変更又は調整をいう。

### (不当な差別的取扱いの禁止)

第3条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、不当な差別的取扱いにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。この場合において、職員は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定。以下「基本方針」という。）第2の2「不当な差別的取扱い」の記載事項に留意するものとする。

### (合理的配慮の提供)

第4条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がい者及びその家族その他の関係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、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、合理的配慮をしなければならない。この場合において、職員は、基本方針第2の3「合理的配慮」の記載事項に留意するものとする。

### (所属長の責務)

第5条 所属長は、前2条に掲げる事項に関し、障がい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、障がいを理由とする差別の解消に関し、その監督する職員の注意を喚起し、障がい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) 障がい者及びその家族その他の関係者から障がいを理由とする差別に関する相談

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、その監督する職員に対して、合理的配慮を適切にするよう指導すること。

2 所属長は、障がい者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。

(懲戒処分等)

第6条 職員が、障がい者に対し不当な差別的取扱いをし、又は、その実施に伴う負担が過重でないにもかかわらず合理的配慮をしなかった場合、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第7条 第3条又は第4条に関し、障がい者及びその家族その他の関係者からの相談に的確に対応するための窓口（以下「相談窓口」という。）を、福祉局障がい者部障がい企画課に設置する。

2 相談窓口で相談を受ける場合は、障がい者の性別、年齢及び障がいの状態に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障がい者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用意して対応するものとする。

3 相談窓口は、相談者から相談の内容となる事実の詳細その他必要な情報を聴取し、事実確認をしたうえで、相談対象事案があると認めるときは、速やかに是正措置及び再発防止策等を採用するものとする。

4 相談窓口に寄せられた相談は、相談者のプライバシーに配慮しつつ、福岡市障がい者を理由とする差別をなくし障がいのある人もない人も共に生きるまちづくり条例（平成30年福岡市条例第48号。以下「条例」という。）第20条第1項の規定に基づき設置する福岡市障がい者差別解消推進会議（条例第23条の部会を含む。）を通じて、関係者間で情報共有を図ることとする。

5 相談窓口は、必要に応じ充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第8条 市は、職員に対し、障がい、障がい者及び障がいを理由とする差別の解消に対する理解を深めるための研修の機会を確保するものとする。

2 研修は、新規採用者から管理・監督者に至るまで体系的に実施するとともに、各職場においても、計画的に取り組むものとする。

3 職員に対し、障がいの特性を理解させるとともに、障がい者へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図るものとする。

4 前項のマニュアル等の作成に当たっては、既に様々な場面において日常的に実践されている合理的配慮の好事例を収集し、障がい種別ごとの合理的配慮の考え方及び具体例を提示するものとする。

5 前項の具体例の提示に当たっては、障がい当事者の意見を聴取し、マニュアル等に反映させるものとする。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和元年6月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和7年4月1日から施行する。