

こうちけんしょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん しょういんたいおうようりょう 高知県障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

しゅし
(趣旨)

だい じょう この 要領は、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項の規定に基づき、

ほうだい じょうだい こう きてい さだ しょうがい りゆう さべつ かいしょう
法第6条 第1項の規定により定められた障害を理由とする差別の解消の

ほうしん かん きほんほうしん れいわ ねん にちかくぎけつてい い か きほんほうしん
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。) に即して、ほうだい じょう
う。) に即して、法第7条に

きてい じこう かん ち じ ぶ きょく ぎかい じむきょく きょういくいいんかい じむきょくおよ
規定する事項に関し、知事部局、議会事務局、教育委員会事務局及び

きょういくきかん がっこう のぞ けいさつほんぶ けいさつがっこう ふく およ けいさつしよなら
教育機関 (学校を除く。)、警察本部 (警察学校を含む。) 及び警察署並びに

ぎょうせいいんかい きょういく いんかいおよ こうあんいいんかい のぞ じむきょく ぞく しょういん
行政委員会 (教育委員会及び公安委員会を除く。) 事務局に属する職員

かいけいねん どんりょうしょういん りんじてきにりょうしょういんおよ ひじょうきんしょういん ふく い か おな
(会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を含む。以下同じ。)

てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ
が適切に対応するため必要な事項を定めるものとする。

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 ほうだい じょうだい こう きてい もと しょういん じ む また じぎょう おこな
第2条 法第7条 第1項の規定に基づき、職員は、その事務又は事業を行う

あ 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およ こうじ
に当たり、障害 (身体障害、知的障害、精神障害 (発達障害及び高次

のうきのうしょうがい ふく た しんしん きのう しょうがい なんびょうとう きいん しょうがい
脳機能障害を含む。) その他の心身の機能の障害 (難病等に起因する障害

ふく い か おな りゆう しょうがい ひと ふとう さべつてき
を含む。) をいう。以下同じ。) を理由として、障害のない人と不当な差別的

と^{とり}あ^あつ^つか^か 取^と扱^とい^いを^をす^する^るこ^こに^によ^より^り、障^{しょう}害^{がい}の^のあ^ある^る人^{ひと}（障^{しょう}害^{がい}の^のあ^ある^る者^{もの}であ^あつ^つて^て、障^{しょう}害^{がい}及^{およ}び^び社^{しゃ}会^{かい}的^{てき}障^{しょう}壁^{へき}（法^{ほう}第^{だい}2^に条^{じょう}第^{だい}2^に号^{ごう}に^に規^き定^{てい}す^する^る社^{しゃ}会^{かい}的^{てき}障^{しょう}壁^{へき}を^をい^いう^う。次^じ条^{じょう}に^にお^おい^いて^て同^{おな}じ^じ。）に^によ^より^り継^{けい}続^{ぞく}的^{てき}に^に日^{にち}常^{じょう}生^{せい}活^{かつ}又^{また}は^は社^{しゃ}会^{かい}生^{せい}活^{かつ}に^に相^{そう}当^{とう}な^な制^{せい}限^{げん}を^をう^うけ^ける^る状^{じょう}態^{たい}に^にあ^ある^るも^もの^のを^をい^いう^う。以^い下^か同^{おな}じ^じ。）の^の権^{けん}利^り利^り益^{えき}を^を侵^{しん}害^{がい}し^して^ては^はな^なら^らな^ない^い。こ^これ^れに^に当^あたり^り、職^{しょく}員^{いん}は^は、知^ち事^じが^が別^{べつ}に^に定^{さだ}め^める^る留^{りゅう}意^い事^じ項^{こう}に^に留^{りゅう}意^いす^する^るも^もの^のと^とす^する^る。

こ^{こう}う^うり^りて^てき^きは^はい^いり^りょ^ょ 提^{てい}供^{きょう}
(合^{ごう}理^り的^{てき}配^{はい}慮^{りょ}の^の提^{てい}供^{きょう})

第^{だい}3^{じょう}条^{じょう} 法^{ほう}第^{だい}7^{じょう}条^{じょう}第^{だい}2^に項^{こう}の^の規^き定^{てい}に^に基^{もと}づ^づき^き、職^{しょく}員^{いん}は^は、そ^その^の事^じ務^む又^{また}は^は事^じ業^{ぎょう}を^を行^{おこな}う^うに^に当^あたり^り、障^{しょう}害^{がい}の^のあ^ある^る人^{ひと}か^から^ら現^{げん}に^に社^{しゃ}会^{かい}的^{てき}障^{しょう}壁^{へき}の^の除^{じょ}去^{きょ}を^を必^{ひつ}要^{よう}と^とし^して^てい^いる^る旨^{むね}の^の意^い思^しの^の表^{ひょう}明^{めい}が^があ^あつ^つた^た場^ば合^{あい}に^にお^おい^いて^て、そ^その^の実^{じつ}施^しに^に伴^{とも}う^う負^ふ担^{たん}が^が過^か重^{じゅう}で^でな^ない^いと^とき^きは^は、障^{しょう}害^{がい}の^のあ^ある^る人^{ひと}の^の権^{けん}利^り利^り益^{えき}を^を侵^{しん}害^{がい}す^する^るこ^こと^とな^なら^らな^ない^いよ^よう^う、当^{とう}該^{がい}障^{しょう}害^{がい}の^のあ^ある^る人^{ひと}の^の性^{せい}別^{べつ}、年^{ねん}齢^{れい}及^{およ}び^び障^{しょう}害^{がい}の^の状^{じょう}態^{たい}に^に応^{おう}じ^じて^て、社^{しゃ}会^{かい}的^{てき}障^{しょう}壁^{へき}の^の除^{じょ}去^{きょ}の^の実^{じつ}施^しに^につ^ついて^て必^{ひつ}要^{よう}か^かつ^つ合^{ごう}理^り的^{てき}な^な配^{はい}慮^{りょ}（次^じ条^{じょう}第^{だい}1^に項^{こう}に^にお^おい^いて^て「合^{ごう}理^り的^{てき}配^{はい}慮^{りょ}」と^とい^いう^う。）を^をし^しな^なけ^けれ^れば^ばな^なら^らな^ない^い。こ^これ^れに^に当^あたり^り、職^{しょく}員^{いん}は^は、知^ち事^じが^が別^{べつ}に^に定^{さだ}め^める^る留^{りゅう}意^い事^じ項^{こう}に^に留^{りゅう}意^いす^する^るも^もの^のと^とす^する^る。

か^{かん}り^りし^しょ^ょく^くい^{いん} 責^{せき}務^む
(管^{かん}理^り職^{しょく}員^{いん}の^の責^{せき}務^む)

第^{だい}4^{じょう}条^{じょう} 管^{かん}理^り職^{しょく}員^{いん}（管^{かん}理^り職^{しょく}手^て当^{どう}の^の支^し給^{きゅう}を^をう^うけ^ける^る職^{しょく}に^にあ^ある^る職^{しょく}員^{いん}を^をい^いう^う。以^い下^か同^{おな}じ^じ。）は^は、前^{ぜん}2^{じょう}条^{じょう}に^に定^{さだ}め^める^る事^じ項^{こう}に^に関^{かん}し^し、障^{しょう}害^{がい}を^を理^り由^{ゆう}と^とす^する^る差^さ別^{べつ}の^の解^{かい}消^{しょう}を^を推^{すい}進^{しん}

するため、次に掲げる事項を実施しなければならない。

(1) 日常の業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
し、所属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) 障害のある人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は、所属職員に対し、合理的配慮
の提供を適切に行うよう指導すること。

2 管理職員は、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
かつ適切に対処しなければならない。

(相談体制の整備)

第5条 職員から障害を理由とする差別を受けた人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、別表に定める相談窓口を設置す
るものとする。

2 前項の相談等を受ける場合は、性別、年齢、障害の状態等に配慮するとと

もに、対面のほか、電話、ファクシミリ及び電子メールに加え、障害のある

人が他の者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。

けんしゅうおよ けいはつ
(研修及び啓発)

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 しょういん たい ほう
第6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、法や

きほんほうしんとう しゅうち しょうがい ひと はなし き きかい もう ひつよう
基本方針等の周知や、障害のある人から話を聞く機会を設けるなど必要な

けんしゅうおよ けいはつ おこな
研修及び啓発を行うものとする。

2 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
新たに職員となった者に対し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 かんりしょういん もの たい
基本的な事項について理解させるため、新たに管理職員となった者に対し

しょうがい りゆう さべつ かいしょうとう 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、それぞれ研修を実施するものとする。

3 しょういん たい しょうがい とくせい りかい せいべつ ねんれいとう はいりよ
職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、性別や年齢等にも配慮し

しょうがい ひと てきせつ たいおう ひつよう かつようとう
つつ障害のある人に適切に対応するため必要なマニュアルの活用等により、

いしき けいはつ はか
意識の啓発を図るものとする。

ふ そく
附 則

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

ふ そく
附 則

くんれい へいせい ねん がつ び しこう
この訓令は、平成30年4月1日から施行する。

ふ そく
附 則

この訓令は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この訓令は、令和 年 月 日から施行する。

別 表（第5条関係）

相談窓口

機 関	部 署	担 当
知 事 部 局 及 び 行 政 委 員 会 （ 教 育 委 員 会 及 び 公 安 委 員 会 を 除 く 。 ） 事 務 局	総 務 部 行 政 管 理 課 総 務 部 人 事 課 こ 子 ども ・ 福 祉 政 策 部 障 害 福 祉 課 相 談 等 に 係 る 事 案 が 発 生 し た 所 属 が 属 す る 知 事 部 局 の 主 管 課	課 長 補 佐 相 当 の 職 に あ る 者
議 会 事 務 局	議 会 事 務 局 総 務 課	
教 育 委 員 会 事 務 局 及 び 教 育 機 関 （ 学 校 を 除 く 。 ）	教 育 委 員 会 事 務 局 教 育 政 策 課 教 育 委 員 会 事 務 局 特 別 支 援 教 育 課	
警 察 本 部 （ 警 察 学 校 を 含 む 。 ） 及 び 警 察 署	警 察 本 部 警 務 部 県 民 支 援 相 談 課	