

# こうちけんしょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん しょく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 ようりょう しょうがい りゅう 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 りゅう 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、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 がつこう のぞ けいさつほんぶ けいさつがつこう ふく およ けいさつしょなら  
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 しょくいん  
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 どにんようしょくいん りんじてきにんようしょくいんおよ ひじょうきんしょくいん 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 しょくいん じ む ま た じ ぎ よう 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 はつたつ 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 りゅう 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

とりあつかいをすることにより、障害のある人（障害のある者であって、障害及び社会的障壁（法第2条第2号に規定する社会的障壁をいう。次条において同じ。）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。以下同じ。）の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、職員は、知事が別に定める留意事項に留意するものとする。

#### （合理的配慮の提供）

第3条 法第7条第2項の規定に基づき、職員は、その事務又は事業を行っており、障害のある人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、障害のある人の権利利益を侵害することとなるよう、当該障害のある人の性別、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（次条第1項において「合理的配慮」という。）をしなければならない。これに当たり、職員は、知事が別に定める留意事項に留意するものとする。

#### （管理職員の責務）

第4条 管理職員（管理職手当の支給を受ける職にある職員をいう。以下同じ。）は、前2条に定める事項に関し、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関する

しょぞくしょくいん ちゅうい かんき しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん  
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

にんしき ふか  
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

そうだん くじょう もうしでとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん  
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

ていきょう てきせつ おこな しどう  
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

てきせつ たいしょ  
かつ適切に対処しなければならない。

そうだんたいせい せいび  
(相談体制の整備)

だい じょう しょくいん しょうがい りゆう さべつ う ひとおよ かぞく た  
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

かんけいしや そうだんとう てきかく たいおう べっぴょう さだ そうだんまどぐち せっち  
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

たいめん でんわ およ でんし くわ しょうがい  
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  
ひと た もの はか さい ひつよう た よう しゅだん かのう  
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  
はんい ようい たいおう  
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 しょくいん 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

きほんほうしんどう 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 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 かんりしょくいん 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 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

しおうがい 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

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

## ふそく 附 則

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 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	