

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ひろしまけんじんじいんかいじむきよくしよくいんたいおうよりょう 障害を理由とする差別の解消の推進に関する広島県人事委員会事務局職員対応要領

だい もくてき 第1 目的

この要領（以下「対応要領」という。）は、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
する法律（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、
また、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 れいわ ねん がつ にちかくぎ
決定）に即して、法第7条に規定する事項に関し、職員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。

だい ていぎ 第2 定義

- 1 この対応要領において「職員」とは、執行機関に所属する地方公務員法（昭和25年法律
第261号）第3条第2項に規定する一般職に属する職員及び同条第3項第3号に規定
する特別職に属する職員とする。
- 2 この対応要領において「障害者」とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害
および高次脳機能障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病等により起因する障害
を含む。）（以下「障害」という。）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。

だい ふとう さべつてきとりあつか きんし 第3 不当な差別的取扱いの禁止

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に当たり、しょうがい
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ことにより、障害者の権利利益
を侵害してはならない。これに当たり、職員は、第9に規定する別紙（以下、「別紙」とい
う。）に定める留意事項に留意するものとする。

なお、別紙中、「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合であっても、
直ちに法に反すると判断されるものではないが、しょうがいしゃきほんほう しょうわ ねんほうりつだい ごう
の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味す
る（第4において同じ。）。

だい ごうりてきはいりよ ていきょう 第4 合理的配慮の提供

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（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない。これ
に当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

だい かんり かんとくしゃ せきむ 第5 管理・監督者の責務

- 1 管理・監督者は、第3及び第4の趣旨を踏まえ、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し、その管理・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関する認識を深めさせること。
 - (2) 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、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、管理・監督する職員に対して、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・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には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

第6 相談体制の整備

- 1 職員による障害を理由とする差別に関する障害者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の相談窓口は健康福祉局障害者支援課とする。
- 2 1の相談窓口に寄せられた相談等は、相談者の意向やプライバシーに配慮しつつ、関係者等において、情報共有を図り、早期の解決に努めるものとする。
- 3 1の相談窓口に寄せられた相談等のうち、必要と認められる場合は、速やかに人事委員会事務局合同総務課に情報提供を行うものとする。

第7 対応措置

相談窓口から情報提供を受けた人事委員会事務局合同総務課において、事実関係の調査及び確認の結果、職員が障害者に対して不当な差別的取扱いをした、又は、過度な負担がないにもかかわらず合理的配慮の提供をしなかったと確認された場合は、事案の内容や程度に応じ、懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告）を含む人事管理上の措置に付されることがある。

第8 研修・啓発

- 1 障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、全ての職員に対し、職位や業務に応じた法や基本方針等の周知や、障害者から話を聞く機会を設けるなど必要な研修に参加させるものとする。
- 2 特に、新たに職員となった者に対しては、障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させるために、また、新たに管理・監督者となった職員に対しては、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に、それぞれ、必要な研修に参加させるものとする。
- 3 職員に対し、研修資料及び啓発資料により、障害の特性や多様性を理解させ、性別や年齢等にも配慮しつつ障害者に適切に対応するよう、意識の啓発を図るものとする。

だい
第9 その他

この要領の施行に当たっての留意事項については、障害を理由とする差別の解消の推進に関する広島県職員対応要領（令和6年4月1日施行）別紙（以下「県留意事項」という。）の例による。

この場合において、県留意事項第2並びに第4の2中「知事部局」とあるのは、「人事委員会事務局」と読み替えるものとする。

ふ そく
附 則

この対応要領は、平成28年4月1日から施行する。

ふ そく
附 則

この対応要領は、令和6年4月1日から施行する。