

# 障害を理由とする差別の解消に関する 所沢市職員対応要領

---

令和6年4月 改正

平成28年4月 発行

所 沢 市

## 内容

I	はじめに .....	1
1.	障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）の制定の経緯 .....	1
2.	法の基本的な考え方 .....	1
3.	本市の姿勢 .....	2
II	対応要領の趣旨 .....	3
1.	対応要領の対象範囲 .....	3
2.	職員の業務上・サービス上の指針 .....	4
3.	監督者の責務 .....	4
III	障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止 .....	5
1.	不当な差別的取扱いの基本的な考え方 .....	5
2.	正当な理由の判断の観点 .....	5
3.	不当な差別的取扱いの例 .....	5
IV	合理的配慮の提供 .....	7
1.	合理的配慮の基本的な考え方 .....	7
2.	合理的配慮を提供するに当たっての留意点 .....	7
3.	過重な負担の基本的な考え方 .....	8
4.	合理的配慮の具体例 .....	8
5.	環境の整備との関係 .....	12
V	相談体制の整備 .....	13
1.	庁内における相談体制の整備 .....	13
2.	庁外における相談窓口の整備 .....	13
VI	職員に対する研修・啓発 .....	14
	参考資料 .....	15
	障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律	

# I はじめに

## 1. 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）の制定の経緯

国は、平成 19 年に「障害者の権利に関する条約」に署名して以来、「障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）」の改正を始めとする国内法の整備等を進めてきました。「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。以下「法」という。）」は、「障害者基本法」の差別の禁止の基本原則を具体化するものであり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重しあいながら共生する社会の実現に向け、障害者差別の解消を目的として、平成 25 年に制定、平成 28 年 4 月 1 日に施行されました。その後、民間事業者による合理的配慮の義務化等について、令和 6 年 4 月 1 日に改正されました。

## 2. 法の基本的な考え方

### （1）法の趣旨

法は、行政機関等や民間事業者に、障害を理由とする差別をなくすための措置を定め、それを実施することで、障害のある・なしに関わらず、皆が互いに人格と個性を尊重しあいながら共生できる社会をつくることを目的としています。

### （2）法で定められた義務について

法により行政機関等及び民間事業者は、事務・事業を行うに当たり障害のある人の権利利益を侵害することのないように、不当な差別的取扱いの禁止と合理的配慮の提供の義務が課せられています。

さらに、行政機関等には以下についても義務が課せられています。

- 相談体制の整備
- 研修・啓発活動の実施
- 環境の整備（努力義務）

### (3) 法の対象となる障害者

法が対象とする障害者は、障害者基本法で定められている障害のある人（身体障害、知的障害、精神障害〈発達障害及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〉がある人で、障害や社会的障壁(※)によって継続的に日常生活や社会生活に支障をきたしている人）であって、障害者手帳を持っていない人も含まれます。

これは、障害者が日常生活や社会生活において受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会的障壁と相対することによって生じるものという考え方を踏まえています。

#### ※ 社会的障壁とは

心身の障害によるものだけでなく、障害のある人にとって日常生活や社会生活を送るうえで障壁（バリアー）となる様々なもので、次のような事物、制度、慣行、観念などが挙げられます。特に女性やこどもの場合はその特性に応じた配慮も必要です。

- 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：障害のある人への偏見など

#### 社会的障壁の具体例

**物理的障壁**：道路の段差、車いすの人には届かない自動販売機、利用しにくい交通機関等

**制度的障壁**：障害を理由に入学、就職、資格取得等の機会が与えられない等

**文化・情報面での障壁**：漢字ばかりの書類、読上げソフトが機能しない画像のみのホームページ等

**心理的障壁**：点字ブロックの上に看板や自転車を置く（障害への無知・無関心）、障害のある人に対する心ない発言、視線等（偏見や差別意識）

## 3. 本市の姿勢

市では、社会的障壁のない共生社会の実現を目指し、「第6次所沢市総合計画」では障害者福祉施策の基本方針として差別解消と権利擁護の推進を掲げています。

その基本方針の下、障害のある人に関する施策を総合的・計画的に推進するために作成した「第6次所沢市障害者支援計画<sup>1</sup>」は、差別解消及び権利擁護を主な施策の一つとして位置付けています。

このような計画や法の趣旨に対する理解を深め、障害を理由とする差別の解消に向けた取り組みを、市が一体となって積極的に推進するために、この対応要領を策定することとしました。

<sup>1</sup> 障害者基本法に基づく「所沢市障害者計画」と、障害者総合支援法に基づく「所沢市障害福祉計画」を一体化したもので、本市の障害者施策の基本方針と施策展開の方向性を明らかにするもの。第6次計画は令和6年度から令和8年度を計画期間としている。

## Ⅱ 対応要領の趣旨

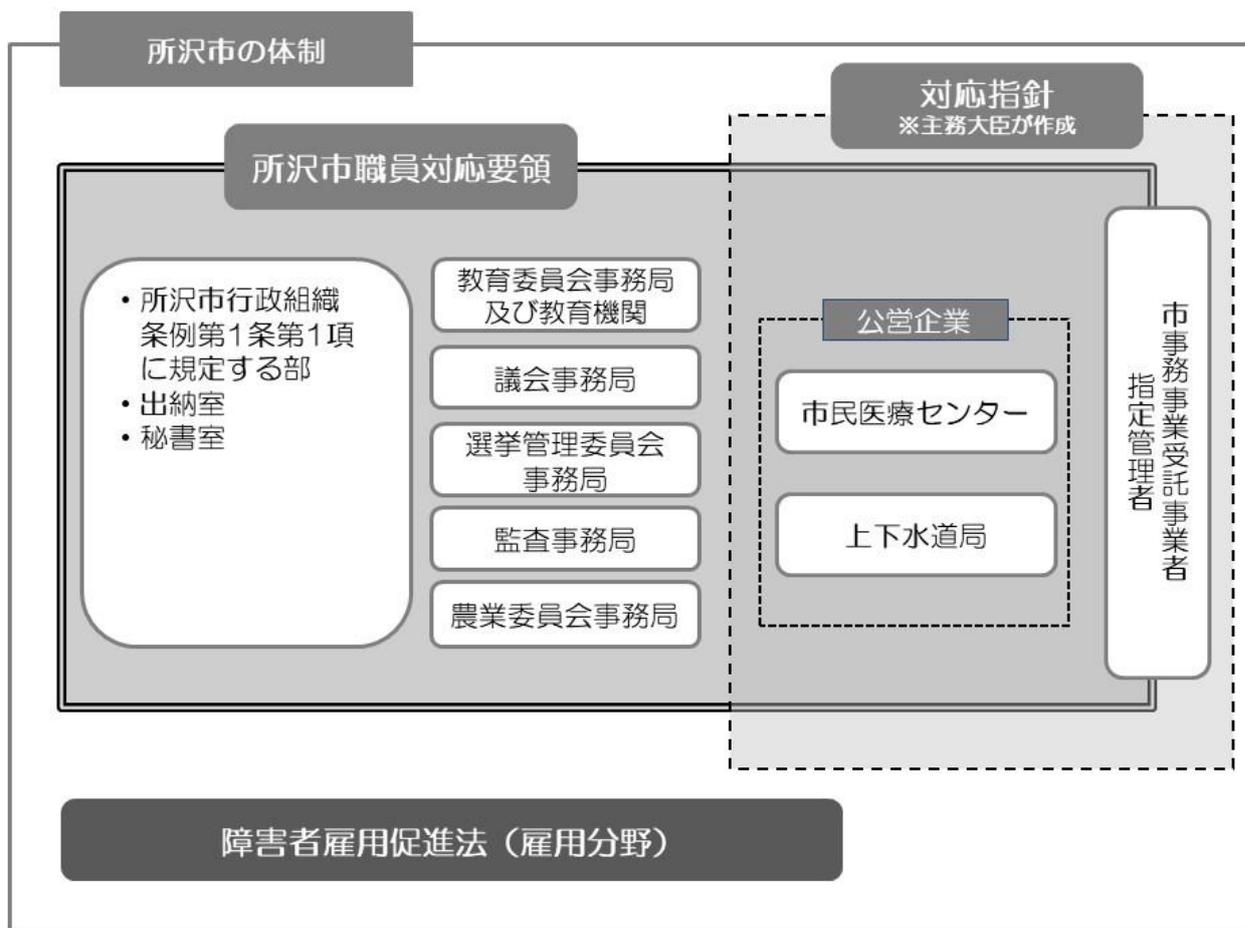
### 1. 対応要領の対象範囲

本対応要領は、市全体としての統一的な方針の下で必要な対応・取組ができるように、所沢市の全職員（会計年度任用職員等を含む。）を対象とします。また、法では「事業者」に該当する地方公営企業（上下水道局及び市民医療センター）についても、法の枠組を踏まえたうえで、可能な限り本対応要領の対象とします。

さらに、各部等から事務・事業を委託された事業所の職員等についても、同様に本対応要領の対象としています。

なお、障害者雇用における差別解消のための措置（募集・採用時の応募者や採用後の職員対応）については、「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」の定めるところによるものとなっています。

※「事業者」については、主務大臣が事業分野ごとに「対応指針」（ガイドライン）を定めています。



## ■対象となる部等

- 所沢市行政組織条例第 1 条第 1 項に規定する部  
(経営企画部、総務部、財務部、市民部、福祉部、こども未来部、健康推進部、環境クリーン部、産業経済部、街づくり計画部、建設部)
- 出納室、秘書室
- 所沢市教育委員会事務局組織及び各課事務分掌規則第 2 条に規定する部  
(教育総務部、学校教育部)
- 議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局
- 市民医療センター
- 所沢市水道事業及び下水道事業の設置等に関する条例第 4 条第 2 項に規定する部局  
(上下水道局)

※ 委託事業者(委託職員、警備、売店、食堂等を含む。)及び指定管理者に関しては主務大臣による対応指針に沿った措置を講ずることになりますが、可能な限り本市の対応要領の対象とします。

## 2. 職員の業務上・サービス上の指針

この対応要領は、職務を遂行するに当たり、障害のある人に対して障害を理由とする権利利益の侵害がないよう、各職員が業務上、サービス上の指針とするものです。

職員が障害のある人に対し不当な差別的取扱いを行ったり、過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の提供を怠った場合、その態様等によっては、職務上の義務に違反した場合や職務を怠った場合に該当し、各任命権者による懲戒処分等の対象となる場合があります。

## 3. 監督者の責務

職員のうち、所属長及び施設の長は、障害を理由とする差別の解消を推進するため、以下の事項を実施することとします。

- 障害を理由とする差別の解消に関し、所属職員の注意を喚起し、認識を深めさせること。
- 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、苦情の申出があった場合は、迅速に状況を確認し、適切に対処すること。
- 合理的配慮の必要性が確認された場合、所属職員に対して、合理的配慮を適切に行うよう指導すること。

## Ⅲ 障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止

### 1. 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害を理由としてサービス等の提供を拒否したり、制限したり、また、障害のない人には付けないような条件を付けたりすることです。なお、車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の付添い等の社会的障壁を解消するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも、障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当します。

ただし、障害のある人とない人の事実上の平等を促進、達成するための必要な特別な措置、例えば、状況に応じた以下のような対応等は、法的差別には当たりません。

- ▶ 障害のある人を障害のない人と比べて優遇する取扱い（積極的改善措置）。
- ▶ 合理的配慮を行うことによる障害のない人との異なる取扱い。
- ▶ 合理的配慮を行うために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害の状況等を確認すること。

### 2. 正当な理由の判断の観点

正当な理由があって、障害のある人とない人で異なる対応をした場合は、法的差別にはなりません。ただし、正当な理由は、安全の確保、財産の保全、事務や事業の目的・内容・機能の維持、損害発生の防止等、個別の場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する必要があります。職員は、正当な理由があると判断した場合はその理由を丁寧に説明しなければなりません。その際、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められます。

### 3. 不当な差別的取扱いの例

不当な差別的取扱いの例は、正当な理由がないことを前提としています。また、次ページの例はあくまでも例示であり、これらに限られるものではありません。正当な理由に相当するか否かについては、個別の事案ごとに、前述の観点を踏まえて判断することが必要であること、正当な理由があり不当な差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合には別途の検討が必要であることに留意してください。

■ 正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例

- 障害があることを理由に、一律に窓口対応を拒否したり、対応の順序を後回しにする。
- 障害があることを理由に、一律に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- 障害があることを理由に、一律に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に、来庁の際に付添者の同行を求める等の条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付添者の同行を拒んだりする。
- 身体障害者補助犬法に基づく、盲導犬・聴導犬・介助犬の同伴を拒否する。
- 障害のあることを理由に威圧的な口調で話したり、横柄な対応をする。
- 本人を無視して、支援者・介助者や付添者のみと対応する。
- 障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否する。
- 業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障害者でない者とは異なる場所での対応を行う。

■ 正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例

- 実習を伴う講座において、実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害特性のある障害者に対し、当該実習とは別の実習を設定する。（障害者本人の安全確保の観点）
- 車いすの利用者が畳敷きの部屋を希望した際に、敷物を敷く等、畳を保護するための対応を行う（行政機関の損害発生防止の観点）
- 行政手続きを行うため、障害者本人に同行した者が代筆しようとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者本人に対し障害の状況や本人の意思等を確認する。（障害者本人の損害発生防止の観点）

## IV 合理的配慮の提供

### 1. 合理的配慮の基本的な考え方

合理的配慮とは、障害のある人から配慮を求める意思の表明があった場合に、負担になり過ぎない範囲で、障害のある人の権利利益を侵害することとならないよう、当事者の性別、年齢、障害の状態等に応じて、社会的障壁を取り除くことです。

障害者の権利に関する条約 第2条より抜粋

「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

### 2. 合理的配慮を提供するに当たっての留意点

#### (1) 範囲

- 事務・事業の目的、内容、機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に関すること。
- 障害のない人と同等の機会の提供を受けるためのものであること。
- 事業の目的・内容・機能を本質的に変更するものではないこと。

#### (2) 対応の個別性

- 合理的配慮は、具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであること。
- 障害のある人の置かれている状況を踏まえ、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話により、柔軟に対応がなされる必要があること。

※建設的対話に当たっては、障害者にとっての社会的障壁を除去するための必要かつ実現可能な対応案を障害者と職員が共に考えていくために、双方がお互いの状況の理解に努めることが重要である。例えば、障害者本人が社会的障壁の除去のために普段講じている対策や、当該行政機関として対応可能な取組等を対話の中で共有する等、建設的対話を通じて相互理解を深め、様々な対応策を柔軟に検討していくことが円滑な対応に資すると考えられる。

- 合理的配慮の提供に当たっては、障害のある人の性別、年齢、障害の状態等に配慮する必要があること。特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。

#### (3) 意思の表明

- 意思の表明は、言語（手話を含む。）のほか、点字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達等、障害のある人が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられるものであること。
- 障害のある人からの意思表示のみでなく、障害の特性により本人の意思表示が困難な場合

には、障害のある人の家族、支援者・介助者、法定代理人等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含まれること。

※ なお、意思の表明が困難な障害のある人が、コミュニケーションを支援する者を伴っていない場合であっても、社会的障壁の除去を必要としていることが明らかな場合には、適切な配慮をするために建設的対話を働きかける等、自主的な取組に努めることが重要です。

### 3. 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが重要です。また、過重な負担に当たると判断した場合は、障害のある人に丁寧にその理由を説明し、理解を得るよう努めるものとします。その際には前述のとおり、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討することが求められます。

具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことがないように注意が必要です。

#### 過重な負担を判断する際の要素

- 事業への影響の程度（事業の目的・内容・機能を損なうか否か）
- 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 費用・負担の程度
- 事業規模
- 財務状況

### 4. 合理的配慮の具体例

合理的配慮については、障害の特性や個々の状況により対応が異なってくることから、どのような配慮が必要か本人に確認することが大切です。

また、具体例はあくまでも例示であり、必ず実施するものではありません。また、記載されている例だけに限られるものではありません。

## ■ 物理的環境への配慮の具体例

- 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をする。携帯スロープを設置する。
- 高い所に置かれたパンフレット等を取って渡す。パンフレット等の位置を分かりやすく伝える。
- パンフレット等を置く場合は、車いす利用者に配慮してできるだけ低い位置に置く。
- 目的の場所までの案内の際に、障害のある人の歩行速度に合わせた速度で歩く。また、前後・左右・距離の位置取りについて、障害のある人の希望を聞く。
- 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を出入口付近にする。
- 疲労を感じやすい障害のある人から別室での休憩の申出があった際に、休憩場所を提供する。別室の確保が困難な場合は、長椅子を移動させるなどして臨時的休憩スペースを設ける。
- 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障害のある人に対し、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供する。
- 災害や事故が発生した際、館内放送で避難等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障害者に対し、電光掲示板、手書きボードを用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。
- イベント会場において知的障害のある子供が発声やこだわりのある行動をしてしまう場合に、保護者から子供の特性やコミュニケーション方法等について聞き取った上で、落ち着かない様子のときは個室等に誘導する。
- 視覚障害のある者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求めに応じてトイレの個室を案内する。その際、同性の職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内する。

## ■ ルール・慣行の柔軟な変更の具体例

- 順番を待つことが苦手な障害のある人に対し、周囲の者の理解を得た上で、手順順を入れ替える。
- 立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の者の理解を得た上で、障害のある人の順番が来るまで別室や席を用意する。
- スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保する。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 市役所等の敷地内の駐車場において、障害のある人の来庁が多数見込まれる場合、障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更する。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張等により、発作等がある場合、障害の特性や施設の状況に応じて別室を用意する。
- 非公表等の会議において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。

## ■意思疎通配慮の具体例

- 筆談、読上げ、手話、点字、拡大文字等のコミュニケーション手段を用いる。
- 会議資料等について、点字、拡大文字等で作成する際に、各々のページ番号等が異なる場合があることに留意して使用する。
- 視覚障害のある委員に会議資料等を事前送付する際、読上げソフトに対応できるよう電子データ（テキスト形式）で提供する。
- 意思疎通が不得意な障害のある人に対し、絵カード等を活用して意思を確認する。
- 駐車場などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。
- 連絡先などに電話番号のみでなく、FAX 番号、e メールアドレスも記載する。
- 書類記入の際に、記入方法等を本人の目の前で示したり、分かりやすく記述で伝達したりする。
- 本人の依頼がある場合には、プライバシーに配慮しつつ代読や代筆を行う。
- 比喩表現等が苦手な人に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに具体的に説明する。
- 障害のある人から申出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら対応する。また、メモを渡す際は、なじみのない外来語は避ける、漢数字は用いない、時刻は24時間表記でなく午前・午後で表記するなどの配慮を行う。
- 会議の進行に当たっては、職員等が委員の障害の特性に合ったサポートを行う等、可能な範囲での配慮を行う。

また、合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の事案ごとに、前述の観点等を踏まえて判断する必要があることに留意する。

#### ■合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例

- 試験を受ける際に筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること。
- イベント会場内の移動に際して支援を求める申出があった場合に、「何かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、支援を断ること。
- 電話利用が困難な障害者から電話以外の手段により各種手続きが行えるよう対応を求められた場合に、マニュアル上、該当手続きは利用者本人による電話のみで手続可能とされていることを理由として、メールや電話リレーサービスを介した電話等の代替措置を検討せずに対応を断ること。
- 介助を必要とする障害者から、講座の受講に当たり介助者の同席を求める申出があった場合に、当該講座が受講者本人のみの参加をルールとしていることを理由として、受講者である障害者本人の個別事情や講座の実施状況等を確認することなく、一律に介助者の同席を断ること。
- 自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、弱視の障害者からスクリーンや板書等が良く見える席でのセミナー受講を希望する申出があった場合に、事前の座席確保などの対応を検討せずに「特別扱いはできない」という理由で対応を断ること。

#### ■合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例

- 事務の一環として行っていない業務の提供を求められた場合に、その提供を断ること。（必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られることの観点）
- 抽選申込みとなっている講座への参加について、抽選申込みの手続を行うことが困難であることを理由に、講座への参加を事前に確保しておくよう求められた場合に、当該対応を断ること。（障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるものであることの観点）
- イベント当日に、視覚障害のある者から職員に対し、イベント会場内を付き添ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がいなかったことから対応を断ること。（過重な負担（人的・体制上の制約）の観点）

## 5. 環境の整備との関係

法では、合理的配慮を的確に行うために必要な環境の整備に努めなければならないとされています。

また、合理的配慮を必要とする障害のある人が多数または継続的に見込まれる場合は、そのための環境の整備を進めることで、合理的配慮に要するコストの軽減や質の向上が期待できます。

このような趣旨を踏まえながら、市では「ユニバーサルデザイン推進基本方針」に基づき、社会的障壁のない社会環境の整備に積極的に取り組む必要があります。

さらに、環境の整備には、社会環境の整備（ハード面）のみならず、職員の意識啓発や研修等（ソフト面）も含まれます。

不特定多数の障害者を対象として行われる事前的改善措置（施設や設備のバリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援するためのサービス・介助者等の人的支援、障害者による円滑な情報の取得・利用・発信のための情報アクセシビリティの向上等）は、環境の整備として努力義務とされていることから、職員はこれに努めることとします。

## V 相談体制の整備

### 1. 庁内における相談体制の整備

職員による障害を理由とする差別に関する相談（苦情等）については、当該職員の所属において対応するものとします。また、所管する事務・事業に関する相談に関しては、当該事務・事業を所管する課が対応することを基本とします。

ただし、調整が困難なケースや障害に関する助言等については、障害担当課（障害福祉課・こども福祉課・健康管理課）や、職員課その他の人事担当課が解決に向けた協力をするものとします。

また、各課に寄せられた相談等は、障害福祉課が定期的に情報を集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ庁内・関係機関に情報をフィードバックすることで、本市全体の差別解消に向けた取り組みの推進を図ります。

なお、相談を受ける過程においても、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供が求められます。

### 2. 庁外における相談窓口の整備

障害を理由とする差別の解消に関する相談のうち、本市の事務・事業とは関連のない事柄に関する相談等については、障害担当課（障害福祉課・こども福祉課・健康管理課）または、委託相談支援事業所<sup>2</sup>において対応します。

また、「所沢市自立支援協議会」に「障害者差別解消支援地域協議会」の機能を付加し、地域における障害者差別に関する相談事例、解決に至った事例、合理的配慮の具体例等についての情報を共有し、事案発生防止のための取り組みや、周知・啓発活動に係る協議を行います。

#### ■障害担当課

相談窓口	連絡先
障害福祉課	TEL 2998-9116 FAX 2998-1147
こども福祉課	TEL 2998-9223 FAX 2998-9035
健康管理課 こころの健康支援室	TEL 2991-1812 FAX 2995-1178

<sup>2</sup> 日常生活の困りごとや施設の紹介など、障害のある人やその家族からの多種多様な相談を受け付けています。本市では、市内の5事業所に障害者相談支援事業を委託し運営しています。

## ■委託相談支援事業所

相談窓口	連絡先
所沢市社会福祉協議会 所沢市基幹相談支援センター	TEL 2929-1705 FAX 2923-4780
藤の実会 さぽっと	TEL 2992-7888 FAX 2935-3555
皆成会 相談支援事業所こみゅーと	TEL 2008-3244 FAX 2924-3366
所沢しいのき会 地域生活支援センター 所沢どんぐり	TEL 2993-8585 FAX 2993-8585

## VI 職員に対する研修・啓発

職員一人一人が障害のある人に対して適切に対応するためには、障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事柄や、職員が求められる役割について理解することが重要です。

そのため、法の趣旨及び対応要領の周知徹底、障害特性を学ぶ等の各種研修を実施することにより、職員の障害に関する理解促進を図ります。

具体的には、新たに職員となったものに対しては、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、監督者に対しては、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、それぞれ研修を実施します。

また、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図ります。

## 参考資料

[障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 \(lgwan.jp\)](#)

[所沢市障害のある人もない人も共に生きる社会づくり条例 所沢市例規集（埼玉県） \(lgwan.jp\)](#)