

藤枝市立総合病院における障害を理由とする差別を解消するための職員 対応要領

(趣旨)

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。以下「法」という。）第 10 条第 1 項の規定に基づき、また、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（平成 27 年 2 月 24 日閣議決定）に即して、藤枝市立総合病院の事務又は事業を行うに当たり、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下これらを「障害」と総称する。）を理由とする差別の解消について、藤枝市立総合病院職員（非常勤職員及び臨時職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応するための基本的事項を定めるものとする。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第 2 条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害のある人（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。以下同じ。）に対して、正当な理由なく、障害を理由として、障害のない人と不当な差別的取扱いをすることにより、障害のある人の権利利益を侵害してはならない。

2 不当な差別的取扱いの禁止に際し職員が留意すべき事項は、別に定める。

(合理的配慮の提供)

第 3 条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、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らないよう、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（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない。

2 合理的配慮の提供に際し職員が留意すべき事項は、別に定める。

(管理者の責務)

第 4 条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「管理者」という。）は、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項に留意して、その管理する職員が障害のある人に対する不当な差別的取扱いを行わないよう注意し、かつ、障害のある人に対して合理的配慮の提供がされるよう環境の整備を図らなければならない。

- (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) 障害のある人等から不当な差別的取扱い、合理的配慮を提供しないことに対する相談、苦情の申し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。

(相談体制の整備)

第5条 障害のある人又はその家族その他の関係者からの職員による障害を理由とする差別に関する相談に対し適切に対応するため、相談窓口を事務部病院総務課に置く。

2 相談等を受ける場合は、障害のある人の性別、年齢、状態等に配慮して、丁寧に相談に応じるとともに、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 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、健康福祉部自立支援課に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、合理的配慮の提供に活用することとする。

4 健康福祉部自立支援課は、職員が適切に対応できるようにするため、事務部病院総務課と連携して、職員からの相談に応じる。

(職員への研修及び啓発)

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、必要な研修及び啓発を行うものとする。

2 新たに職員に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の研修を実施するほか、職員が法の趣旨、社会的障壁の除去の必要性、障害やその状態に応じた配慮等に関する理解を深められるよう、意識の啓発に努める。

附 則 (平成28年3月24日藤枝市立総合病院事業管理者決定)

1 この要領は、平成28年4月1日から施行する。

2 この要領は、国が法に基づき策定する障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針や障害を理由とした差別に関する相談事例等を踏まえ、必要があると認めるときは、所要の見直しを行うこととする。