

東京都水道局における障害を理由とする差別の解消の推進に関する要綱

平成28年4月1日

28水職人第24号

(目的)

第1条 この要綱は、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）第8条及び東京都水道局処務規程（昭和27年東京都水道局訓令第14号。以下「規程」という。）第51条の2の2に規定する事項に関し、水道局（以下「局」という。）の職員（以下「職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とする。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 規程第51条の2の2第1項の「不当に差別的な取扱いをすること」とは、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「障害」という。）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者（以下「障害者」という。）と障害者でない者とを正当な理由なく不利に扱うことをいう。

2 前項の「正当な理由」とは、その取扱いが客観的に見て正当な目的の下にやむを得ず行われたものであると認められることをいう。この場合において、正当な理由に該当するかどうかについては、個別の事案ごとに、障害者及び第三者の権利利益並びに事務又は事業の目的、内容、機能の維持等の観点から、具体的場面、状況等に応じて総合的及び客観的に判断するものとする。

(合理的配慮の提供)

第3条 規程第51条の2の2第2項の「必要かつ合理的な配慮」とは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものをいう。

2 必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）は、事務若しくは事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、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ためのものであること又は事務若しくは事業の目的、内容若しくは機能の本質的な変更には及ばないことに留意するものとする。

3 合理的配慮の実施に伴う負担が過重でないかどうかは、個別の事案ごとに、次に掲げる要素等を考慮し、具体的場面、状況等に応じ、総合的及び客観的に判断するものとする。

一 事務又は事業の目的、内容又は機能の維持に係る影響の程度

二 物理的若しくは技術的制約又は人的若しくは体制上の制約による実現可

能性の程度

三 費用又は負担の程度

(管理職員の責務)

第4条 職員のうち、課長級以上の職にある者（以下「管理職員」という。）は、前2条に定める事項における障害によ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。

- 一 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。
- 二 障害者等から不当な差別的取扱い又は合理的配慮の不提供に対する相談、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。
- 三 合理的配慮の必要性が確認された場合、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に努めるよう指導すること。

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 職員部人事課に、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（以下「相談窓口」という。）を置く。

- 2 相談窓口は、相談者から相談の内容となる事実の詳細その他必要な情報を聴取し、事実を確認した上で、相談対象事案があると認めるときは、速やかに是正措置、再発防止策等を関係部署に指示するものとする。
- 3 相談窓口寄せられた相談等は、相談者のプライバシーに配慮するとともに、関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用するものとする。
- 4 相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第6条 局は、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、次に掲げる必要な研修・啓発を行う。

- 一 新たに職員となった者にあつ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、新たに管理職員となる職員にあつ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、それぞれ理解させるための研修
- 二 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の「東京都障害者差別解消法ハンドブック」等による意識の啓発