

とうきょうとすいどうきょく しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ようこう
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

へいせい ねん がつ にち
平成 28 年 4 月 1 日

すいしよくじんだい ごう
28 水 職人第 24 号

もくてき
(目的)

だい じょう ようこう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ へいせい
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 2

ねんほうりつだい ごう だい じょうおよ とうきょう と すいどうきょくしよむ きてい しょうわ ねんとうきょうと
5 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

すいどうきょくくんれいだい ごう い か きてい だい じょう きてい じこう
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

かん すいどうきょく い か きょく しょくいん い か しょくいん てきせつ
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

たいおう ひつよう じこう さだ もくてき
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。

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 きていだい じょう だい こう ふとう さべつてき とりあつか
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

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 ふく た しんしん きのうち
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

しょうがい い か しょうがい およ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき にちじょうせいかつまた
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

しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい もの い か しょうがいしゃ
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

しょうがいしゃ もの せいとう りゆう ふり あつか
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 ぜんこう せいとう りゆう とりあつか きゃつかんてき み せいとう もくてき もと
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

やむをえず おこな みと ばあい
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、

せいとう りゆう がいとう こべつ じあん しょうがいしゃおよ
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

だいさんしゃ けんりりえきなら じむまた じぎょう もくてき ないよう きのう いじとう かんてん
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、

ぐたいきばめん じょうきょうとう おう そうごうてきおよ きやつかんてき はんだん
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。

ごうりてきはいりよ ていきょう
(合理的配慮の提供)

だい じょう きていだい じょう だい こう ひつよう ごうりてき はいりよ しょうがいしゃ
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

けんりりえき しんがい しょうがいしゃ ここ ばめん ひつよう
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、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

じっし ともな ふたん かじゅう
実施に伴う負担が過重でないものをいう。

2 ひつよう ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ じむ も じぎょう
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

もくてき ないよう きのう て ひつよう はんい ほんらい ぎょうむ ふずい
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

かぎ しょうがいしゃ もの ひかく どうとう きかい ていきょう う
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

ほんしつてき へんこう およ りゅうい
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 ごうりてきはいりよ じっし ともな ふたん かじゅう こべつ じあん
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、

つぎ かか ようそとう こうりよ ぐたいきばめん じょうきょうとう おう そうごうてきおよ きやつかんてき
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

はんだん
に判断するものとする。

いち じむまた じぎょう もくてき ないようまた きのう いじ かか えいきょう ていど
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

に ぶつりてき も ぎじゅつてきせいやくまた じんてき も たいせいじょう せいやく じつげん
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

かのうせい ていど
可能性の程度

さん ひようまた ふたん ていど
三 費用又は負担の程度

かんりしょくいん せきむ
(管理職員の責務)

だい じょう しょくいん かちょうきゅういじょう しょく もの い か かんりしょくいん
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。）

ぜん じょう さだ じこう しょうがい さべつ かいしょう すいしん つぎ
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
かか じこう じっし
掲げる事項を実施しなければならない。

いち にちじょう しつむ つう しどうとう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
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、
かんたく 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
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
にんしき ふか
認識を深めさせること。

に しょうがいしゃとう ふとう さべつてきとりあつかい また ごうりてきはいりよ ふていきょう たい そう
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
だん くじょう もう でとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん
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。

さん ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんたく しょくいん たい ごうりてき
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
はいりよ ていきょう てきせつ おこな つと しどう
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 かんりしょくいん しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい じんそく
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
てきせつ たいしよ
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 しょくいんぶじんじか しょくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしゃおよ
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

かぞく た かんけいしゃ そうだんとう てきかく たいおう そうだんまどぐち
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
い か そうだんまどぐち お
(以下「相談窓口」という。)を置く。

2 そうだんまどぐち そうだんしゃ そうだん ないよう じじつ しょうさい た ひつよう じょうほう
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
ちょうしゆ じじつ かくにん うえ そうだんたいしょうじあん みと すみ
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

ぜせい そち さいはつぼうしきくとう かんけいぶしょ しじ
に是正措置、再発防止策等に関係部署に指示するものとする。

3 相談窓口^{そうだんまどぐち}に寄せられた相談等^{よ そうだんとう}は、相談者^{そうだんしゃ}のプライバシー^{はいりよ}に配慮するとともに、

関係者間で情報共有^{かんけいしゃかん じょうほうきょうゆう}を図り、以後^{はか}の相談等^{いご そうだんとう}において活用^{かつよう}するものとする。

4 相談窓口^{そうだんまどぐち}は、必要^{ひつよう}に応じ、充実^{おう}を図るよう努め^{じゅうじつ}るものとする。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい じょう きょく しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか しょういん たい
第6条 局は、障害^{しょうがい}を理由^{りゆう}とする差別^{さべつ}の解消^{かいしょう}の推進^{すいしん}を図るため、職員^{はか}に対し、

つぎ にか へつよう けんしゅう けいはつ おこな
次に掲げる必要な研修・啓発^{おこな}を行う。

いち あら しょういん もの しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
一 新たに職員^{しょういん}となった者^{もの}にあっては障害^{しょうがい}を理由^{りゆう}とする差別^{さべつ}の解消^{かいしょう}に関する

きほんてき じこう たら かんりしょういん しょういん しょうがい
る基本的な事項^{きほんてき}について、新たに管理職員^{かんりしょういん}となる職員^{しょういん}にあっては障害^{しょうがい}を

りゆう さべつ かいしょうとう かん もと やくわり りかい
理由^{りゆう}とする差別^{さべつ}の解消^{かいしょう}等^{とう}に関し求められる役割^{やくわり}について、それぞれ理解^{りかい}させ

けんしゅう
るための研修

に しょういん たい しょうがい とくせい りかい しょうがいしゃ てきせつ たいおう
二 職員^{しょういん}に対し、障害^{しょうがい}の特性^{とくせい}を理解^{りかい}させるとともに、障害者^{しょうがいしゃ}へ適切^{てきせつ}に対応^{たいおう}す

とうきょうとしょうがいしゃさべつかいしょうほう どう いしき けいはつ
るための「東京都障害者差別解消法ハンドブック」等^{とう}による意識^{いしき}の啓発^{けいはつ}