

東京消防庁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7月25日
人事部長 依命 通達

第1 趣旨

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10条第1項の規定に基づき、同法第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とともに、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第36条の3及び第36条の4に規定する事項に関し、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。）のある職員の円滑な職務遂行を図るために必要な事項を定めるものとする。

第2 用語の説明

- 1 障害者とは、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者をいう。
- 2 不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱う行為をいう。
正当な理由に相当する場合とは、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場合であって、正当な理由に相当することの適否については、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益及びその事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、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。
- 3 合理的配慮とは、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。

第3 不当な差別的取扱いの禁止

職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、不当な差別的取扱いにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

第4 合理的配慮の提供

- 1 来庁者など一般都民等に対する合理的配慮の提供
 - (1) 職員は、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は、障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、当該社会的障壁の除去の実施について必要な合理的配慮の提供をしなければならない。
 - (2) 合理的配慮は、その事務又は事業の目的・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為のものであること又は事務もしくは事業の目的・内容・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。

2 職員に対する合理的配慮の提供

(1) 所属長は、障害のある職員が、障害があることにより、障害のない職員と同様の待遇を享受する上で又は職務を遂行する上で支障となっている事情を改善するため、合理的配慮を提供しなければならない。

(2) 合理的配慮は、個々の事情を有する障害のある職員と相互理解の中で提供されるべきものであり、配慮に係る措置が複数ある場合又は過重な負担に該当する場合は、障害のある職員と話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講じることは差し支えないものとする。

3 過重な負担については、個別の案件ごとに、具体的場面、状況等に応じ、総合的、客観的に判断するものとする。

第5 管理職員の責務

管理職員は、来庁者など一般都民等に対する障害による差別の解消を推進するため、又は職員に対する合理的配慮の提供に当たり、次に掲げる事項を実施する。

1 来庁者など一般都民等に対する障害による差別の解消の推進

(1) 日常の執務を通じた指導等により、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知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、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。

(4) 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すること。

2 職員に対する合理的配慮の提供

(1) 日常の執務を通じた指導等により、部下職員に対して、同じ職場で働く障害のある職員の障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めさせること。

また、障害のある職員から職場において支障となっている事情の申し出があった場合又はその報告を受けた場合は迅速に状況を確認すること。

(2) 部下職員の障害の状況や職務遂行に支障を来す事情について確認するとともに、日常の執務における業務管理及び定期的な面談の機会を通じて、障害の状態や職場の状況の変化の把握に努めること。

(3) 障害のある職員に対する合理的配慮の提供が必要であることを確認した場合には、障害のある職員と話し合い、その意向を十分に尊重しつつ、具体的な措置内容について検討し、講ずる措置の内容について説明すること。ただし、障害のある職員からの申し出が過重な負担を及ぼす場合には、当該措置を実施できない理由を説明するとともに、代替措置について説明すること。

第6 相談体制の整備

1 来庁者など一般都民等に向けた相談体制

- (1) 相談窓口は広報課都民の声係とし、障害者及び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等に的確に対応する。
- (2) 相談窓口は、相談者から相談等の内容となる事実の詳細その他必要な情報を聴取し、速やかに該当所属に情報提供し、該当所属は事実を確認した上で、相談対象事案があると認める時は、是正措置及び再発防止策等を執るものとする。ただし、各所属での対応が困難な場合等は、本庁の関係所属が合わせて相談に応じるものとする。

また、各所属に相談等があった場合も、速やかに相談窓口へ情報提供するとともに、必要な対応を図るものとする。

2 職員に向けた相談体制

- (1) 相談窓口は各所属における管理職員とし、障害のある職員の職場において支障となっている事情等に関して、相談に応じ、適切に対応する。ただし、各所属での対応が困難な場合等は、本庁の関係所属が合わせて相談に応じるものとし、必要に応じて、人事部人事課が指導助言等を行うものとする。
- (2) 相談窓口は、相談者からの相談の内容を踏まえて、合理的配慮の必要性があると認められる場合は、第4、2に定める方法により、対応するものとする。この場合において、本庁の関係所属が合わせて相談に応じた場合は、各所属における管理職員と連携の上、対応するものとする。

3 相談窓口に寄せられた相談等で、来庁者など一般都民等からの相談については人事部服務監察課に、職員からの相談については人事部人事課にそれぞれ集約し、相談者のプライバシーに配慮するとともに、情報共有を図るものとする。

第7 教養・啓発

関係所属等は、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、意識の啓発を図り、障害を理由とする差別の解消の推進及び合理的配慮の提供が円滑かつ適切に行われるよう必要な教養等を行うものとする。