

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に基づく海洋研究開発機構における規程（案）に関する意見募集について

2016年2月19日

国立研究開発法人海洋研究開発機構

国立研究開発法人海洋研究開発機構では、「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9条第1項の規定に基づき、海洋研究開発機構における対応を定める規程（案）を作成しました。

つきましては、規程（案）を定める上での参考とするため、下記のとおりご意見を募集いたします。

意見募集要項	<ul style="list-style-type: none">• 意見募集要項（ルビなし）• 意見募集要項（ルビあり）
規程（案）	<ul style="list-style-type: none">• 規程(案)（ルビなし）• 規程(案)（ルビあり）• マニュアル（案）（ルビなし）• マニュアル（案）（ルビあり）
意見提出用紙	<ul style="list-style-type: none">• 意見提出用紙（ルビなし）• 意見提出用紙（ルビあり）
意見募集期間	平成28年2月19日（金）～平成28年3月11日（金）
照会先	国立研究開発法人海洋研究開発機構 総務部総務課 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」 担当 Tel: 048-867-9039 E-mail: disclosure[at]jamstec.go.jp （※[at]は@に置き換えてください。）

国立研究開発法人海洋研究開発機構における
障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（案）の意見募集について

平成 28 年 2 月 19 日

国立研究開発法人海洋研究開発機構

1. 意見募集の目的

「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）の平成 28 年 4 月 1 日からの施行にあたり、独立行政法人等においては障害を理由とする差別の解消の推進のための対応要領を同法第 9 条第 1 項に基づき定めるものとされています。これを踏まえ、国立研究開発法人海洋研究開発機構の役職員が適切に対応するための規程（案）を作成しました。

つきましては、規程（案）を定める上で参考とするため、次の通り意見を募集致します。

2. 意見募集の対象

障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（案）

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に係る留意事項マニュアル（案）

3. 意見募集期間

平成 28 年 2 月 19 日（金）～平成 28 年 3 月 11 日（金）

4. 意見提出方法

意見提出用紙に日本語でご記入の上、以下の（１）～（３）のいずれかの方法でご提出ください。なお、お電話でのご意見はお受け致しかねますので、あらかじめご了承ください。

（１）電子メール

意見提出用紙を添付してお送りください。

メールアドレス：disclosure[at]jamstec.go.jp

[at]を@へご変換してお送りください。

（２）郵送

意見提出用紙を以下住所宛にお送り下さい(締切日消印有効)。

住所：〒237-0061 神奈川県横須賀市夏島町 2 番地 15

宛先：海洋研究開発機構総務部総務課 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」担当

（３）FAX

FAX 番号：046-867-9025

宛先：海洋研究開発機構総務部総務課 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」担当

5. 留意事項

- (1) ご意見に対する個別の回答は致しかねますので、予めご了承ください。
- (2) ご意見については、氏名、住所、電話番号を除いて公表されることがあります。

※なお、氏名、住所、電話番号については、ご意見の内容に不明な点があった場合の連絡以外の用途では使用しません。

6. 問い合わせ先

国立研究開発法人海洋研究開発機構 総務部総務課

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」担当

Tel: 046-867-9039

E-mail: disclosure[at]jamstec.go.jp (※[at]は@に置き換えてください。)

こくりつけんきゅうかいほつほうじんかいようけんきゅうかいほつこう
国立研究開発法人海洋研究開発機構における
しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんするきてい あん いけんぼしゅう
障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（案）の意見募集について

へいせい ねん がつ にち
平成28年2月19日

こくりつけんきゅうかいほつほうじんかいようけんきゅうかいほつこう
国立研究開発法人海洋研究開発機構

いけんぼしゅう もくてき
1. 意見募集の目的

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 ねんほうりつだい ごう へいせい
「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）の平成28
ねん がつ にち しこう どくりつぎょうせいほうじんとう
年4月1日からの施行にあたり、独立行政法人等においては障害を理由とする差別の解消
の推進のための対応要領を同法第 9 条第 1 項に基づき定めるものとされています。これを
ふ こくりつけんきゅうかいほつほうじんかいようけんきゅうかいほつこう やくしよくいん てきせつ たいおう きてい あん
踏まえ、国立研究開発法人海洋研究開発機構の役職員が適切に対応するための規程（案）
をさくせい
作成しました。

つきましては、規程（案）をきてい あん さだ うえ さんこうとするため、次の通り意見を集めたいとします。

いけんぼしゅう たいしょう
2. 意見募集の対象

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんするきてい あん
障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（案）

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に係る留意事項マニュアル（案）

いけんぼしゅうきかん
3. 意見募集期間

へいせい ねん がつ にち きん へいせい ねん がつ にち きん
平成28年2月19日（金）～平成28年3月11日（金）

いけんていしゅつほうほう
4. 意見提出方法

いけんていしゅつようし にほんご きにゅう うえ い か ほうほう ていしゅつ
意見提出用紙に日本語でご記入の上、以下の（１）～（３）のいずれかの方法でご提出
くだ しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんするほうりつ かかるりゅういじこうまにゅある あん
下さい。なお、お電話でのご意見はお受け致しかねますので、あらかじめご了承ください。

でんし
(1) 電子メール

いけんていしゅつようし てんぶ おく くだ
意見提出用紙を添付してお送り下さい。

メールアドレス：disclosure[at]jamstec.go.jp

[at]を@へご変換してお送りください。

ゆうそう
(2) 郵送

いけんていしゅつようし い かじゅうしよあて おく くだ しめきりびけしんゆうこう
意見提出用紙を以下住所宛にお送り下さい（締切日消印有効）。

じゅうしよ かながわけんよこすかしなつしまちやう ばんち
住所：〒237-0061 神奈川県横須賀市夏島町2番地15

あてさき かいようけんきゅうかいほつこう そうむぶそうむか しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
宛先：海洋研究開発機構総務部総務課 「障害を理由とする差別の解消の推進に
かん ほうりつ たんとう
関する法律」担当

(3) F A X

ばんごう
FAX番号：046-867-9025

宛先: 海洋研究開発機構総務部総務課 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」担当

5. 留意事項

- (1) ご意見に対する個別の回答は致しかねますので、予めご了承ください承願います。
 - (2) ご意見については、氏名、住所、電話番号を除いて公表されることがあります。
- ※なお、氏名、住所、電話番号については、ご意見の内容に不明な点があった場合の連絡以外の用途では使用しません。

6. 問い合わせ先

国立研究開発法人海洋研究開発機構 総務部総務課
「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」担当

Tel:046-867-9039

E-mail: disclosure[at]jamstec.go.jp (※[at]は@に置き換えてください。)

○障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（案）

（平 2 7 規程第 号 平成 2 8 年 月 日）

（目的）

第 1 条 この規程は、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 5 年法律第 6 5 号。以下「法」という。）第 9 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 2 7 年 2 月 2 4 日閣議決定。以下「基本方針」という。）に即して、法第 7 条に規定する事項に関し、国立研究開発法人海洋研究開発機構（以下「機構」という。）の役員及び職員等が適切に対応するために必要な事項を定めたものである。

（定義）

第 2 条 この規程における用語の定義は、次の各号に定めるところによる。

- （1）障害者とは障害者基本法（昭和 4 5 年法律第 8 4 号）第 2 条で定めている身体障害、知的障害、精神障害、その他の心身の機能の障害がある者であって、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。
- （2）「職員」とは、制文規程（平 1 7 規程第 6 0 号）第 3 条に定める職員をいう。
- （3）「役職員」とは、制文規程第 3 条に定める役職員をいう。

（役職員の責務）

第 3 条 役職員は、法第 7 条第 1 項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

（合理的配慮の提供）

第 4 条 役職員は、法第 7 条第 2 項の規定のとおり、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において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、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。

（所属長の責務）

第 5 条 部署の管理監督の任にある者（以下「所属長」という。）は、障害を理由と

する差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項に注意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、また、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう努めなければならない。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、障害差別の解消に関し、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。
- (2) 障害者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、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指導すること。

2 所属長は、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。

(懲戒処分等)

第6条 職員が障害者に対し、不当な差別的取扱いを繰り返した場合、又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の不提供を繰り返した場合には、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第7条 役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は、総務部総務課とする。

2 前項に定める相談等への対応に際して、総務部総務課は、当該対応に必要な他の部署と協力してこれにあたるものとする。

3 第1項の相談窓口は、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8条 機構は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員等に対し、必要な研修及び啓発を行うものとする。

2 新たに職員等と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に、また、新たに管理職となった職員に対しては、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、研修を実施する。

3 職員等に対し、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業務マニュアル等により、意識の啓発を図る。

(その他)

第9条 この規程に規定するもののほか、この規程を実施するにあたって必要な事項は、別に業務マニュアルに定める。

附 則

この規程は、平成28年 月 日から施行する。

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんする きてい あん 障 害 を理由とする差別の解 消 の推進に関する規程 (案)

もくてき (目的)

だい1じょう きてい しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんする ほうりつ へいせい
第1条 この規程は、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ねん ほうりつ だい65ごう い か ほう だい9じょう だい1こう きてい もとづき しょうがい
25年法律第65号。以下「法」という。)第9条第1項の規定に基づき、また、障 害

りゆう さべつ かいしょう すいしん かんする きほんほうしん へいせい27ねん 2がつ 24か かくぎげつてい
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。

きほんほうしん そくして ほうだい7じょう きてい じこう かんし こくりつけんきゅうかいはつ
以下「基本方針」という。)に即して、法第7条に規定する事項に関し、国立研 究 開 発

ほうじんかいようけんきゅうかいはつきこう きこう やくいんおよびしょくいんなど てきせつ たいおう
法人海洋研 究 開 発 機 構 (以下「機 構」という。)の役員及び職員等が適切に対応す

ひつよう じこう さだめた
るために必要な事項を定めたものである。

ていぎ (定義)

だい2じょう きてい ようご ていぎ つぎ かくごう さだめる
第2条 この規程における用語の定義は、次の各号に定めるところによる。

しょうがいしゃ しょうがいしゃきほんほう しょうわ45ねん ほうりつ だい84ごう だい2じょう さだめて しんたい
(1) 障 害 者 とは障 害 者 基本法 (昭和45年法律第84号)第2条で定めている身体

しょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい そのた しんしん きのお しょうがい もの
障 害、知的障 害、精神障 害、その他の心身の機能の障 害がある者であって、

しょうがいおよびしゃかいてきしょうかべ けいぞくてき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ そうとう せいげん
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

う け る じょうたい
受ける状態にあるものをいう。

しょくいん せいぶんきてい ひら きていだい60ごう だい3じょう さだめるしょくいん
(2) 「職員」とは、制文規程 (平17規程第60号)第3条に定める職員をい
う。

やくしょくいん せいぶんきていだい3じょう さだめるやくしょくいん
(3) 「役職員」とは、制文規程第3条に定める役職員をいう。

やくしょくいん せきむ
(役職員の責務)

だい3じょう やくしょくいん ほうだい7じょうだい1こう きてい じ む また じぎょう おこなう
第3条 役職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに

あ たり しょうがい りゆう しょうがいしゃ もの ふとう さべつてきとりあつかい
当たり、障害を理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることによ

しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
り、障害者の権利利益を侵害してはならない。

ごうりてきはいりよ ていきょう
(合理的配慮の提供)

だい4じょう やくしょくいん ほうだい7じょうだい2こう きてい じ む また じぎょう おこなう
第4条 役職員は、法第7条第2項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに

あ たり しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じょきょ ひつよう むね い し ひようめい
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

ばあい じっし ともなうふたん かじゅう しょうがいしゃ けんりりえき
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、障害者の権利利益を

しんがい とうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれいおよびしょうがい じょうたい おう じて
侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、

しゃかいてきしょうへき じょきょ じっし ひつよう ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ
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

ていきょう
う。）の提供をしなければならない。

しょぞくちょうのせきむ
(所属長の責務)

だい5じょう ぶしょ かんりかんたく にん もの い か しょぞくちょう しょうがい りゆう
第5条 部署の管理監督の任にある者（以下「所属長」という。）は、障害を理由と

さべつ かいしょう すいしん つぎ かくごう かかげる じこう ちゅうい しょうがいしゃ たいする
する差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項に注意して障害者に対する

ふとう さべつてきとりあつかい おこなわれない ちゅうい しょうがいしゃ たいして ごうりてきはいりよ
不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、また、障害者に対して合理的配慮の

ていきょう つとめ
提供がなされるよう努めなければならない。

(1) 日常の執務を通じた指導等により、障害差別の解消に関し、監督する職員

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) 障害者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、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指導すること。

2 所属長は、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。

(懲戒処分等)

第6条 職員が障害者に対し、不当な差別的取扱いを繰り返した場合、又は過重な

負担がないにもかかわらず合理的配慮の不提供を繰り返した場合には、その態様等に

よっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等

に付されることがある。

(相談体制の整備)

第7条 役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は、総務部総務課とする。

2 前項に定める相談等への対応に際して、総務部総務課は、当該対応に必要な他の

部署と協力してこれにあたるものとする。

3 第1項の相談窓口は、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8条 機構は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員等に対し、

必要な研修及び啓発を行うものとする。

2 新たに職員等と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に、また、新たに管理職となった職員に

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、研修を実施する。

3 職員等に対し、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

ために必要な業務マニュアル等により、意識の啓発を図る。

(その他)

第9条 この規程に規定するもののほか、この規程を実施するにあたって必要な事項

は、別に業務マニュアルに定める。

ふ そく
附 則

この規程は、平成^{へいせい}28²⁸年^{ねん} 月^{がつ} 日^ひから施行^{しこう}する。

○「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に係る留意事項マニュアル
(平2 業務マニュアル第 号 平成 年 月 日)

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に係る留意事項マニュアル(案)

制定番号	平2 業務マニュアル第 号	第1版
改正日	平成2 年 月 日	
発行者	総務部総務課	

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に係る留意事項マニュアル

1. 趣旨

この業務マニュアルは、国立研究開発法人海洋研究開発機構（以下「機構」という。）における障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（平27規程第 号。以下「規程」という。）第8条に基づき、規程に定める不当な差別的取扱いや合理的配慮等について、基本的な考え方から具体例までを留意事項として取り上げます。

なお、法第13条により、機構が事業主としての立場で役職員に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、障害者の雇用促進等に関する法律（昭和35年法律台123号）及びハラスメントの防止等に関する規程（平23規程第21号）に定めるところによります。

2. 留意事項

（1）不当な差別的取扱いの基本的な考え方

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、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止しています。ただし、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではありません。したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たりません。このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務又は事業について、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ことである点に留意する必要があります。

（2）正当な理由の判断の視点

正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合です。機構においては、正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生の防止等）及び機構の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが

必要です。職員等は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望まれます。

(3) 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりです。なお、(2)で示したとおり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなります。また、以下に記載されている具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらに、それらはあくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要があります。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 障害を理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- 障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に、来訪の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりする。

(4) 合理的配慮の基本的な考え方

- 1) 障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）第2条において、「合理的配慮」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」と定義されています。法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等に対し、その事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、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において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、合理的配慮を行うことを求めています。合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、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です。合理的配慮は、機構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ためのものであること、事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要があります。

- 2) 合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる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り、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、「(5) 過重な負担の基本的な考え方」に掲げる要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものです。さらに、合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものです。合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとします。なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮とは別に、後述する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要です。
- 3) 意思の表明に当たっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを言語（手話を含む。）のほか、点字、拡大文字、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など、障害者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。）により伝えられます。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、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みます。なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望まれます。
- 4) 合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置です。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなります。また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要です。
- 5) 機構がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を

受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることが望まれます。

(5) 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、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なく、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必要です。職員等は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望まれます。

- 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、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

(6) 合理的配慮の具体例

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が、具体例としては、次のようなものがあります。なお、記載した具体例については、(5)で示した過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、これらはあくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要があります。

（合理的配慮に当たり得る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、携帯スロープを渡すなどする。
- 配架棚の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。
- 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。
- 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近にする。
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申し出があった際、別室の確保が困難であったことから、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時の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者に対し、職員等が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする。
- 災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報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、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談、読み上げ、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、各々の媒体間でページ番号等が異なり得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、読み上げソフトに対応できるような電子データ（テキスト形式）で提供する。
- 意思疎通が不得意な障害者に対し、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。
- 書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、分かりやすい記述で伝達したりする。本人の依頼がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う。
- 比喩表現等が苦手な障害者に対し、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。
- 障害者から申し出があった際に、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、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時間表記ではなく午前・午後で表記するなどの配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。
- 会議の進行に当たり、資料を見ながら説明を聞くことが困難な視覚又は聴覚に障害のある委員や知的障害を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけ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。

(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者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替える。
- 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、当該障害者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。
- 機構の敷地内の駐車場等において、障害者の来訪が多数見込まれる場合、通常、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。
- 入館時にICカードゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。
- 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、当該障害者に説明の上、障害の特性や施設の状況に応じて別室を準備する。

○非公表又は未公表情報を扱う会議等において、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。

○「^{しょうがい}障害を^{りゆう}理由とする^{さべつ}差別の^{かいしょう}解消の^{すいしん}推進に関する^{かんするほうりつ}法律」に係る^{かか}留意事項^{りゅういじこう}マニュアル^{まにゅある}
(^{へい}平² ^{ぎょうむ}業務マニュアル第 ^{だい}号 ^{ごう}平成 ^{へいせい}年 ^{ねん}月 ^{がつ}日)

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
「障害を理由とする差別の解消の推進に
かんするほうりつ にかかるとゆういじこうまにゆうあるあん
関する法律」に係る留意事項マニュアル(案)

せいだいはんごう 制定番号	へい 2 ぎょうむまにゆうあるだい ごう 平 2 業務マニュアル第 号	だい 1 はん 第 1 版
かい せい び 改 正 日	へいせい ねん がつ にち 平成 2 年 月 日	
はつ こう しゃ 発 行 者	そうむがそうむか 総務部総務課	

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に係る留意事項マニュアル

1. 趣旨

この業務マニュアルは、国立研究開発法人海洋研究開発機構（以下「機構」という。）における障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（平27規程第 号。以下「規程」という。）第8条に基づき、規程に定める不当な差別的取扱いや合理的配慮等について、基本的な考え方から具体例までを留意事項として取り上げます。

なお、法第13条により、機構が事業主としての立場で役職員に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、障害者の雇用促進等に関する法律（昭和35年法律台123号）及びハラスメントの防止等に関する規程（平23規程第21号）に定めるところによります。

2. 留意事項

(1) 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

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、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止しています。ただし、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別な措置は、不当な差別的取扱いではありません。したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たりません。このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務又は事業について、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ことである点に留意する必要があります。

(2) 正当な理由の判断の視点

正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合です。機構においては、正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益（例：安全

の確保、財産の保全、損害発生の防止等）及び機構の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要です。職員等は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望まれます。

(3) 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりです。なお、(2)で示したとおり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなります。また、以下に記載されている具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらに、それらはあくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要があります。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 障害を理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- 障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に、来訪の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりする。

(4) 合理的配慮の基本的な考え方

- 1) 障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）第2条において、「合理的配慮」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」と定義されています。法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等に対し、その事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、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において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、合理的配慮を行うことを求めています。合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、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です。合理的配慮は、機構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ためのものであること、事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要があります。

- 2) 合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる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り、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、「(5) 過重な負担の基本的な考え方」に掲げる要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものです。さらに、合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものです。合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとします。なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮とは別に、後述する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要です。

- 3) 意思の表明に当たっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを言語(手話を含む。)のほか、点字、拡大文字、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など、障害者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。)により伝えられます。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害(発達障害を含む。)等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、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みます。なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望めます。

- 4) 合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置です。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなります。また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要です。

5) 機構がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることが望まれます。

(5) 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、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なく、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必要です。職員等は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望まれます。

- 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、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

(6) 合理的配慮の具体例

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が、具体例としては、次のようなものがあります。なお、記載した具体例については、(5)で示した過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、これらはあくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要があります。

(合理的配慮に当たり得る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、携帯スロープを渡すなどする。
- 配架棚の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。
- 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。
- 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近にする。
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申し出があった際、別室の確保が困難であったことから、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させ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者に対し、職員等が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする。

○災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報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、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談、読み上げ、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、各々の媒体間でページ番号等が異なり得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、読み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者に対し、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。
- 書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、分かりやすい記述で伝達したりする。本人の依頼がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う。
- 比喩表現等が苦手な障害者に対し、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。
- 障害者から申し出があった際に、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応対する。また、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時間表記ではなく午前・午後で表記するなどの配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。
- 会議の進行に当たり、資料を見ながら説明を聞くことが困難な視覚又は聴覚に障害のある委員や知的障害を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけ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。

(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者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替える。
- 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、当該障害者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。
- 機構の敷地内の駐車場等において、障害者の来訪が多数見込まれる場合、通常、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。

- 入館時にICカードゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。
- 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、当該障害者に説明の上、障害の特性や施設の状況に応じて別室を準備する。
- 非公表又は未公表情報を扱う会議等において、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。