

こくりつけんきゆうかいはつほうじんか がくぎ じゅつしんこうき こう
国立研究 開発法人科学技術 振興機構における障 害を理由とする
さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう
差別の解消 の推進に関する対応要領

へいせい ねん がつ にち
平成28年4月1日

もくてき
(目的)

だい じょう しょうりょう い か たいおうようりょう しょうがい り ゆう さ べつ
第1条 この要領 (以下「対応要領」という。)は、障 害を理由とする差別
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 い か ほう
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。)
だい じょうだい こう き てい もと しょうがい り ゆう さ べつ かいしょう すいしん
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
かん き ほんほうしん へいせい ねん がつ にちかくぎ けつてい い か き ほんほうしん
関する基本方針 (平成27年2月24日閣議決定。以下「基本方針」という。)
そく ほうだい じょう き てい じ こう かん こくりつけんきゆうかいはつほうじんか がくぎ じゅつしんこう
に即して、法第7条に規定する事項に関し、国立研究開発法人科学技術振興
きこう い か き こう やくいんおよ じょくいん ひ じょうきん やくいんおよ じょくいん ふく
機構 (以下「機構」という。)の役員及び職員 (非常 勤の役員及び職員を含
い か じょくいん てきせつ たいおう ひつよう じ こう さだ
む。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たも
のである。

ふ どう 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 しょういん ほうだい じょうだい こう き てい じ む また じ ぎょう おこな
第2条 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
あ しょうがい 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 ほんたつしょうがい ふく
に当たり、障 害 (身体障 害、知的障 害、精神障 害 (発達障 害を含む。))そ
た しんしん き のう しょうがい い か たいおうようりょう おな り ゆう
の他の心身の機能の障 害をいう。以下この対応要領 において同じ。)を理由
しょうがいしや 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 しゃかいせい
として、障 害者 (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
かつ そうとう せいげん う じょうたい い か たいおうようりょう おな
活に相当な制限を受ける状態にあるもの。以下この対応要領 において同じ。)
もの ふ どう さ べつてきとりあつか しょうがいしや けんり り えき しんが
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。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意す
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 しょういん ほうだい じょうだい こう き てい じ む また じ ぎょう おこな
第3条 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
あ しょうがいしや げん しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう むね い し
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
ひょうめい ばあい じつし ともな ふ たん か じゅう しょう
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
がいしや けんり り えき しんが とうがいしょうがいしや せいべつ ねんれいおよ
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
しょうがい じょうたい おう しゃかいてきしょうへき じょきよ じつし ひつよう ごうり てき
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
はいりよ い か ごうり てきはいりよ ていきょう
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。これ
あ しょういん べつし さだ りゆうい じ こう りゆうい
に当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

かんたくしゃ せきむ
(監督者の責務)

だい じょう しょういん かちょうそうとうしょういじょう ち い もの い か かんたくしゃ
第4条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者 (以下「監督者」とい
しょうがい り ゆう さ べつ かいしょう すいしん つぎ かくごう かけら
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

じ こう ちゅうい しょうがいしゃ たい ふ とう さ べつてきとりあつか おこな ちゅう
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う注
い い しょうがいしゃ たい ごうり てきはいりよ ていきよう つと
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。

いち にちじょう しつむ つう し どうとう しょうがいさ べつ かいしょう かん かんたく しょうく
一 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
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 にんしき ふか
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。

に しょうがいしゃ ふ とう さ べつてきとりあつか ごうり てきはいりよ ふ ていきよう たい そうだん く
二 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
じょう もうしで とう ば あい じんそく じょうきよう かくにん
情の申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 しょういん たい しょうく
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 ていきよう てきせつ おこな し どう
配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 かんたくしゃ 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
監督者は、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 てきせつ たいしよ
つ適切に対処しなければならない。

ちようかいしよぶんとう (懲戒処分等)

だい じょう しょういん しょうがいしゃ たい ふ とう さ べつてきとりあつか く かえ ば あい また
第5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
か じゅう ふ たん しょうく じょうきよう かくにん かい ば あい
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
あいつう がいつう ちようかいしよぶんとう ふ
合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

そうだんたいせい せいび (相談体制の整備)

だい じょう しょういん しょうがい り ゆう さ べつ かん しょうがいしやおよ か ぞく
第6条 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、人財部
かんけいしや そうだんとう てきかく たいおう そうだんまどぐち じんざいぶ
職員課とする。

2 ぜんこう まどぐち ひつよう おう そうだん ふんそうかいけつ たいおう しょういん
前項の窓口については、必要に応じて、相談や紛争解決に対応する職員
かくほ じゅうじつ はか
の確保・充実を図るものとする。

けんしゅう けいはつ (研修・啓発)

だい じょう きこう 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7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、職員に対
し、ひつよう けんしゅう けいはつ おこな
し、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 あら しょういん もの たい しょうがい り ゆう さ べつ かいしょう かん
新たに職員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、あら かんたくしゃ しょうく
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、けんしゅう じっし
て研修を実施する。

3 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
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
るために必要なマニュアル等により、い しき けいはつ はか
意識の啓発を図る。

国立研究開発法人科学技術振興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対応要領に係る留意事項

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

法は、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る。

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ない。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らない。

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る。

第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ある。機構においては、正当な理由に相当するか否かについて、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、具体的な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ある。

職員は、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し、理解を得るよう努めることが望ましい。

第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ある。なお、第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る。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る。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。
- 障害があること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。
- 障害があることを理由に説明会、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、障害があることを理由に、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る。

第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」と定義されている。

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る。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ある。

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る。

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^{じょうきょう}を踏まえ^ふ、社会的障壁^{しゃかいてきしょうへき}の除去^{じょきよ}のための手段^{しゅだん}及び方法^{およぼう}について、「第5 過重^{かじゅう}な負担^{ふたん}の基本的な考^きえ方^{ほう}」に掲げる要素^{ようそ}を考慮^{こうり}し、代替^{だいたい}措置^{そち}の選択^{せんたく}も含め^{ふく}、双方^{そうほう}の建設的対話^{けんせつてきたいわ}による相互理解^{そうごりかい}を通じて^{つう}、必要かつ合理^{ひつよう}的な範囲^{はんい}で、柔軟^{じゅうなん}に対応^{たいおう}がなされるものである。さらに、合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}の内容^{ないよう}は、技術^{ぎじゆつ}の進展^{しんてん}、社会情勢^{しゃかいじょうせい}の変化等^{へんかとう}に依^おじて変わり得^えるものである。合理的配慮^{ごうりてき}の提供^{はいりよ}に当たっては、障害者^{しょうがいしゃ}の性別^{せいべつ}、年齢^{ねんれい}、状態等^{じょうたいとう}に配慮^{はいりよ}するものとする。

なお、合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}を必要とする障害者^{しょうがいしゃ}が多数見込まれる場合^{たすうみ}、障害者^{しょうがいしゃ}との関係性^{かんけいせい}が長期にわたる場合等^{ちようき}には、その都度^{ばあい}の合理的配慮^{しょうがいしゃ}の提供^{ごうりてきはいりよ}ではなく、後述^{こうじゆつ}する環境^{かんきょう}の整備^{せいび}を考慮^{こうりてき}に入れることにより、中・長期的なコスト^{なかつちようき}の削減^{さく}・効率化^{こうりつか}につながる点^{てん}は重要^{じゅうよう}である。

- 3 意思^{いし}の表明^{ひょうめい}に当たっては、具体的場面^{くたいてきばいめん}において、社会的障壁^{しゃかいてきしょうへき}の除去^{じょきよ}に関する配慮^{かん}を必要としている状況^{じょうきょう}にあることを言語^{げんご}（手話^{しゅわ}を含む。）のほか、点字^{てん}、拡大文字^{かくだいもんじ}、筆談^{ひつだん}、実物^{じつぶつ}の提示^{ていじ}や身振りサイン等^{みぶ}による合図^{あひず}、触覚^{しゅかく}による意思伝達^{いしでんたつ}など、障害者^{しょうがいしゃ}が他人^{たにん}とコミュニケーションを図る際に必要な手段^{しゅだん}（通訳^{つうやく}を介するものを含む。）により伝えられる。

また、障害者^{しょうがいしゃ}からの意思表明^{いしひょうめい}のみでなく、知的障^{ちてきしょうがい}害^{せいしんしょうがい}や精神障^{しんせんとしょうがい}害^{ほつたつしょうがい}（発達障^{はつたつしょうがい}害^{はい}を含む。）等により本人^{ほんにん}の意思表明^{いしひょうめい}が困難^{こんなん}な場合には、障害者^{しょうがいしゃ}の家族^{かぞく}、介助者^{かいじょしゃ}等^{とう}、コミュニケーションを支援^{しえん}する者が本人^{ほんにん}を補佐^{ほさ}して行う意思^{いし}の表明^{ひょうめい}も含む。

なお、意思^{いし}の表明^{ひょうめい}が困難^{こんなん}な障害者^{しょうがいしゃ}が、家族^{かぞく}、介助者^{かいじょしゃ}等を伴^{ともな}っていない場合^{ばあい}など、意思^{いし}の表明^{ひょうめい}がない場合^{ばあい}であっても、当該障^{とうがいてきしょうへき}害^{じょきよ}が社会的障^{しゃかいてきしょうへき}壁^{じょきよ}の除去^{じょきよ}を必要としていることが明白^{めいはく}である場合には、法^{ほう}の趣旨^{しゆし}に鑑^{かん}みれば、当該障^{とうがいてきしょうへき}害^{じょきよ}者^{じょきよ}に対して適切^{てきせつ}と思われる配慮^{はいりよ}を提案^{ていあん}するために建設的対話^{けんせつてきたいわ}を働きかけるなど、自主的^{じしゆてき}な取組^{とりぐみ}に努^{つと}めることが望ましい。

- 4 合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}は、障害者^{しょうがいしゃ}等の利用^{りよう}を想定^{そうてい}して事前^{じぜん}に行^{おこな}われる建築物^{けんちくぶつ}のバリアフリー化^{ばりあふりーか}、介助者^{かいじょしゃ}等の人的支援^{じんてきしえん}、情報^{じょうほう}アクセシビリティ^{あふせしびりてぃ}の向上^{こうじょう}等の環境^{かんきょう}の整備^{せいび}を基礎^{きそ}として、個々の障害者^{このしょうがいしゃ}に対して、その状況^{じょうきょう}に依^おじて個別^{こべつ}に実施^{じっし}される措置^{そち}である。したがって、各場面^{かくばめん}における環境^{かんきょう}の整備^{せいび}の状況^{じょうきょう}により、合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}の内容^{ないよう}は異なることとなる。また、障害^{しょうがい}の状態等^{じょうたいとう}が変化^{へんか}することもあるため、特に、障害者^{しょうがいしゃ}との関係性^{かんけいせい}が長期にわたる場合等^{ちようき}には、提供^{ばあい}する合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}について、適宜^{てきぎ}、見直し^{みなお}を行うことが重要^{じゅうよう}である。

- 5 機構^{きこう}がその事務^{じむ}又は事業^{じぎょう}の一環^{いっかん}として実施^{じっし}する事務^{じむ}を事業者^{じぎょうしゃ}に委託^{いたくとう}等する場合は、提供^{ばあい}される合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}の内容^{ないよう}に大きな差異^{さいい}が生^{しやう}ずることにより、障害者^{しょうがいしゃ}が不利益^{ふりえき}を受けることのないよう、委託^{いたくとう}等の条件^{じょうけん}に、対応要領^{たいおうようりよう}を踏^ふまえた合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}の提供^{ていきよう}について盛り込むよう努^{つと}めることが望ましい。

第5 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的な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ある。

職員は、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し、理解を得るよう努めることが望ましい。

- 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

第6 合理的配慮の具体例

第4で示したとおり、合理的配慮は、具体的な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る。

なお、記載した具体例については、第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る。

（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。
- 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、職員が書類をおさえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする。

（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、手話などのコミュニケーション手段を用いる。
- 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。

- 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説明する。
- 知的障害者から申出があった際に、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。

(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。
- スクリーンや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。
- 機構が入居する施設の敷地内において、車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 機構が入居する施設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。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合、当該障害者に説明の上、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。