

どくりつぎょうせいほうじんろうどうせいさくけんきゅう けんしゅうきこう  
独立行政法人労働政策研究・研修機構における

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう  
障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

へいせいにじゅうほちねん し がつついたち  
平成28年4月1日

もくてき  
(目的)

だい じょう この ようりょう い か たいおうようりょう  
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 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  
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。

い か ほう だい じょうだい こう きてい もと しょうがい  
以下「法」という。）第9条第1項の規定に基づき、また、障害  
を りゆう さいべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん へいせい ねん  
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  
がつ にちかくぎけつてい い か きほんほうしん  
月24日閣議決定。以下「基本方針」という。）に即して、法第7

じょう きてい じこう かん どくりつぎょうせいほうじんろうどうせいさくけんきゅう けんしゅう  
条に規定する事項に関し、独立行政法人労働政策研究・研修  
きこう い か きこう しょくいん ひじょうきんしょくいん ふく い か  
機構（以下「機構」という。）職員（非常勤職員を含む。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  
るものとする。

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 しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ むまた  
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

じぎょう おこな 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 へつたつ  
事業を行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達  
しょうがい ふく た しんしん きのう しょうがい い か たいおう  
障害を含む。）その他の心身の機能の障害をいう。以下この対応

ようりよう おな りゆう しょうがいしゃ しょうがいおよ しゃかいてき  
要領において同じ。) を理由として、障害者（障害及び社会的  
しょうへき けいぞくてき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ そうとう せいげん う  
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。以下この対応要領において同じ。) でな  
いものと不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利  
りえき しんがい  
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 ていきよう  
(合理的配慮の提供)

だい じょう しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ む また  
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  
じぎょう おこな あ しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう  
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  
ともな ふたん かじゅう しょうがいしゃ けんりりえき しんがい  
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  
おう しゃかいてきしょうへき じよきよ じっし ひつよう ごうりてき  
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  
はいりよ い か ごうりてきはいりよ ていきよう  
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。

かんとくしゃ せきむ  
(監督者の責務)

だい じょう しょくいん かちょうおよ しゅにんけんきゅういん そうとう しょくむいじょう  
第4条 職員のうち、課長及び主任研究員に相当する職務以上の

地位にある者（以下「監督者」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環境の整備を怠らなければならない。

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、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、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指導すること。

2 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、迅速かつ適切に対処しなければならない。

（懲戒処分等）

第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、若しくは、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、業務上の義務に違反し、又はこ

れをおこた ぼあいとう がいとう ちょうかいしょぶんとふに付されることがある。

( 相談体制の整備 )

第6条 機構に、その職員による障害を理由とする差別を受けた

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、次の各号に掲げる相談窓口を置く。

一 総務部総務課長

二 総務部人事課長

三 労働大学校研修推進課長

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、事実確認をしたうえで、相談対象事案が

あると認めるときは、速やかに是正措置及び再発防止策等

を採るものとする。

( 研修・啓発 )

第7条 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、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 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、

新たに監督者となった職員に対しては、障害を理由とする差別

の解消等かいしょうとうに関し求められる役割やくわりについて理解りかいさせるために、それぞれ、研修けんしゅうを実施じっしする。

- 3 職員しょくいんに対し、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るために必要なマニュアル等ひつようにより、意識いしきの啓発けいはつを図はかる。

#### 附則ふそく

この要領ようりょうは、平成28年4月1日へいせい にじゅうはちねん しがつついちから施行しこうする。

## 別紙

# 独立行政法人労働政策研究・研修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る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  
や独立行政法人等に対し、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、「第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ある。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ある。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する。

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  
合理的配慮の提供ではなく、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  
点は重要である。

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。)により伝えられる。

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、介助者等、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む。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、介助者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しい。

- 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ある。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る。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間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ある。

5 機構がその事務又は事業の全部又は一部を委託等する場合は、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、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

個別性が高いものであるが、具体例としては、次のようなものが考えられる。

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、これらはいくまでも例示である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。

(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。
- 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う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に電子データ(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志を確認する。
- 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、わ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。

(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。
- 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。
- 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。
- 非公表又は未公開情報を扱う会議等において、情報管理に係

る担保<sup>たんぽ</sup>が得<sup>え</sup>られることを前提<sup>ぜんてい</sup>に、障害<sup>しょうがい</sup>のある委員<sup>いいん</sup>の理解<sup>りかい</sup>を援助<sup>えんじょ</sup>  
する者<sup>もの</sup>の同席<sup>どうせき</sup>を認め<sup>みと</sup>める。