

復興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対応要領

平成27年11月10日
復興庁訓令第11号

（目的）

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。）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27年2月24日閣議決定）に即して、法第7条に規定する事項に関し、復興庁職員（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。

（不当な差別的取扱いの禁止）

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。）その他の心身の機能の障害をいう。以下同じ。）を理由として、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活に相当な制限を受ける状態にあるもの。以下同じ。）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。

なお、別紙中、「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合であっても、法に反すると判断されることはないが、障害者基本法（昭和45年法律第84号）の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する（次条において同じ。）。

（合理的配慮の提供）

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。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。

（監督者の責務）

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」という。）は、前2条に掲げる事項に関し、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を実施しなければならない。

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、その監督

する職員しよくいんの注意ちゆういを喚起かんきし、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認識にんしきを深めさせること。

二 障害者等しょうがいしやとうから不当ふとうな差別さべつ的取扱いてきとりあつかい、合理的配慮ごうりてきはいりよの不提供ふていきやうに対する相談そうだん、苦情くじやうの申し出等もうしでとうがあった場合は、迅速じんそくに状況じやうきやうを確認かくにんすること。

三 合理的配慮ごうりてきはいりよの必要性ひつようせいが確認かくにんされた場合ばあい、監督かんとくする職員しよくいんに対して、合理的配慮ごうりてきはいりよの提供ていきやうを適切てきせつに行うよう指導しどうすること。

2 監督者かんとくしやは、障害しょうがいを理由りゆうとする差別さべつに関する問題もんだいが生じた場合しょうばあいには、迅速じんそくかつ適切てきせつに対処たいしよしなければならない。

(懲戒処分等)

第5条 職員しよくいんが、障害者しょうがいしやに対し不当ふとうな差別さべつ的取扱いてきとりあつかいをし、又は、過重かじゆうな負担ふたんがないにも関わらず合理的配慮ごうりてきはいりよの不提供ふていきやうをした場合ばあい、その態様等たいやうなどによっては、職務上しよくむじやうの義務いほんに違反いはんし、又は職務しよくむを怠おこたった場合等ばあいたうに該当がいとうし、懲戒処分等ちやうかいしよぶんなどに付ふされることがある。

(相談体制の整備)

第6条 復興庁ふっこうちやうに、その職員しよくいんによる障害しょうがいを理由りゆうとする差別さべつに関する障害者及びその家族しょうがいしやおよその他の関係者かぞくからの相談等そうだんとうに的確てきかくに対応たいおうするため、次に掲げる相談窓口つぎを置く。

一 復興庁ふっこうちやうの職員しよくいんの任免にんめん、給与きやうよ、懲戒ちやうがい、服務ふくむその他の人事並びに教養及び訓練に関する事務きやうやう（以下「人事等事務」という。）を担当する参事官くんれん

二 人事等事務を担当する企画官きかくかん

三 人事等事務を担当する参事官補佐ほさ

四 復興庁ふっこうちやうの障害者施策に関する事務を担当する参事官さんじかん

五 障害者である職員等人事等事務を担当する参事官が指名する職員しよくいん

六 人事等事務を担当する復興局次長ふっこうきやくじちやう

七 人事等事務を担当する復興局参事官ふっこうきやくさんじかん

八 障害者である職員等人事等事務を担当する復興局次長が指名する職員しよくいん

2 相談等そうだんとうを受ける場合は、性別せいべつ、年齢ねんれい、状態等じやうたいなどに配慮はいりよするとともに、対面たいめんのほか、電話でんわ、ファックス、電子メールに加え、障害者しょうがいしやが他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段たやうを可能な範囲しゆだんで用意かろうして対応たいおうするものとする。

3 第1項の相談窓口そうだんしよに寄せられた相談等はいりよは、人事等事務を担当する参事官に集約し、相談者そうだんしよのプライバシーに配慮はいりよしつつ関係者間かんけいしやかんで情報共有じやうほうきやうを図り、以後の相談等はいにおいて活用かいようすることとする。

4 第1項の相談窓口だいは、必要こように応じ、充実そうだんまどぐちを図るよう努めひつようるものとする。

(研修・啓発)

第7条 復興庁ふっこうちやうにおいて、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、職員しよくいんに対し、

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 前項の内容、回数等の詳細は、人事等事務を担当する参事官が定める。
- 4 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者に適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図る。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

別紙

復興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。復興庁においては、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、損害発生防止等）及び復興庁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するものとし、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、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。
- 事務又は事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に、来庁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。

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、復興庁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明のみでなく、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明が困難な場合には、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む。

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 復興庁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とのならないよう、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、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するものとし、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。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^{ちゆうしゃじやう}車^{じや}場^{じやう}などで通^{つうじやう}常^{じやう}、口^{こう}頭^{とう}で行^{おこな}う案^{あん}内^{ない}を、紙^{かみ}にメモ^{メモ}をして渡^{わた}す。
- 書^{しよ}類^{るい}記^き入^{にゅう}の依^い頼^{らい}時^じに、記^き入^{にゅう}方^{ほう}法^{ぽう}等^{とう}を本^{ほん}人^{にん}の目^めの目^めで示^{しめ}したり、わ^わか^わり^りや^やす^すい^い記^き述^{じゆつ}で^{でん}達^{たつ}したりする。本^{ほん}人^{にん}の依^い頼^{らい}が^があ^ある^る場^{ばう}合^{ごう}に^には、代^{だい}読^{どく}や代^{だい}筆^{ひつ}とい^いつ^つた配^{はい}慮^{りよ}を行^{おこな}う。
- 比^ひ喩^ゆ表^{ひやう}現^{げん}等^{とう}が苦^く手^てな障^{じやう}害^{がい}者^{しや}に^に対^{たい}し、比^ひ喩^ゆや暗^{あん}喩^ゆ、二^に重^{じゆう}否^ひ定^{てい}表^{ひやう}現^{げん}等^{とう}を^を用^{もち}い^いず^ずに具^ぐ体^{たい}的^{てき}に^に説^{せつ}明^{めい}する。
- 障^{じやう}害^{がい}者^{しや}か^から^ら申^{もう}し^し出^でが^があ^あつ^つた^た際^{さい}に、ゆ^ゆっ^っく^くり、丁^{てい}寧^{ねい}に、繰^くり^り返^{がえ}し^し説^{せつ}明^{めい}し、内^{ない}容^{りやう}が理^り解^{かい}さ^された^たこ^こと^とを^を確^{かく}認^{にん}し^しな^なが^がら^ら応^{おう}対^{たい}する。ま^また、な^なじ^じみ^みの^のな^ない^い外^{がい}来^{らい}語^ごは^は避^さげ^げる、漢^{かん}数^{すう}字^じは^は用^{もち}い^いない、時^じ刻^{こく}は^は24^じ時^じ間^{かん}表^{ひやう}記^きで^では^はな^なく^く午^ご前^{ぜん}・午^ご後^ごで^で表^{ひやう}記^きする^{する}な^など^との配^{はい}慮^{りよ}を^を念^{ねん}頭^{とう}に^に置^おいた^たメ^めモ^もを、必^{ひつ}要^{やう}に^に応^{おう}じ^じて^て適^{てき}時^じに^に渡^{わた}す。
- 会^{かい}議^ぎの進^{しん}行^{こう}に^に当^あたり^り、資^し料^{りやう}を^を見^みな^なが^がら^ら説^{せつ}明^{めい}を^を聞^きく^くこ^こと^とが^が困^{こん}難^{なん}な^な視^し覚^{かく}又^{また}は^は聴^{ちゆう}覚^{かく}に^に障^{じやう}害^{がい}の^のあ^ある^る委^い員^{いん}や^や知^ち的^{てき}障^{じやう}害^{がい}を^を持^もつ^つ委^い員^{いん}に^に対^{たい}し、ゆ^ゆっ^っく^くり、丁^{てい}寧^{ねい}な^な進^{しん}行^{こう}を^を心^{こころ}が^がけ^ける^るな^など^との配^{はい}慮^{りよ}を^を行^{おこな}う。
- 会^{かい}議^ぎの進^{しん}行^{こう}に^に当^あた^たつ^つて^ては、職^{しよく}員^{いん}等^{とう}が^が委^い員^{いん}の^の障^{じやう}害^{がい}の^の特^{とく}性^{せい}に^に合^あつ^つた^たサ^さポ^ぽー^おト^{こな}を行^{おこな}う^{など}等^{とう}、可^か能^{のう}な^な範^{はん}圍^いで^での配^{はい}慮^{りよ}を^を行^{おこな}う。

(ルール・慣^{かん}行^{こう}の柔^{じゆう}軟^{なん}な^な変^{へん}更^{こう}の具^ぐ体^{たい}例^{れい})

- 順^{じゆん}番^{ばん}を^を待^{まち}つ^つこ^こと^とが^が苦^く手^てな^な障^{じやう}害^{がい}者^{しや}に^に対^{たい}し、周^{しゆう}圍^いの^の者^{しや}の^の理^り解^{かい}を^を得^えた^た上^{うへ}で、手^て続^{つづ}き^き順^{じゆん}を^を入^いれ^れ替^かえる。
- 立^たつ^つて^て列^{れつ}に^に並^{なら}んで^で順^{じゆん}番^{ばん}を^を待^{まち}つ^つて^てい^いる^る場^{ばう}合^{ごう}に、周^{しゆう}圍^いの^の者^{しや}の^の理^り解^{かい}を^を得^えた^た上^{うへ}で、当^{とう}該^{がい}障^{じやう}害^{がい}者^{しや}の^の順^{じゆん}番^{ばん}が^が来^きる^るま^まで^で別^{べつ}室^{しつ}や^や席^{せき}を^を用^{よう}意^いする。
- スク^{しゆ}リ^わーン^ん、手^{しゆ}話^わ通^わ訳^{やく}者^{しや}、板^{ばん}書^{しよ}等^{とう}が^がよ^よく^く見^みえ^える^るよ^よう^うに、スク^{しゆ}リ^わーン^ん等^{とう}に^に近^{ちか}い^い席^{せき}を^を確^{かく}保^ほす^する。
- 車^{しや}両^{りやう}乗^{じゆう}降^{かう}場^{じやう}所^{じよ}を^を施^し設^{せつ}出^で入^{にゅう}口^{こう}に^に近^{ちか}い^い場^{ばう}所^{じよ}へ^へ変^{へん}更^{こう}する。
- 復^{ふく}興^{きゆう}庁^{てい}が^が入^{にゅう}居^{きよ}する^{する}施^し設^{せつ}の^の敷^{しき}地^ち内^{ない}の^の駐^{ちゆう}車^{しゃ}場^{じやう}等^{とう}に^にお^おい^いて、障^{じやう}害^{がい}者^{しや}の^の来^{らい}庁^{てい}が^が多^た数^{すう}見^み込^こま^まれる^る場^{ばう}合^{ごう}、近^{きん}隣^{りん}の^の使^し用^{よう}可^か能^{のう}な^な駐^{ちゆう}車^{しゃ}場^{じやう}所^{じよ}の^の確^{かく}保^ほに^に努^{つと}める。
- 入^{にゅう}館^{かん}時^じに^に通^{つう}常^{じやう}使^し用^{よう}する^{する}ル^るー^しト^{しやう}を^を使^し用^{よう}する^{する}こ^こと^とが^が困^{こん}難^{なん}な^な場^{ばう}合^{ごう}、別^{べつ}ル^るー^しト^{しやう}か^から^らの^の入^{にゅう}館^{かん}を^を認^{にん}める。
- 他^た人^{にん}と^との^の接^{せつ}触^{しよく}、多^た人^{にん}数^{すう}の^の中^{ちゆう}に^にい^いる^るこ^こと^とに^によ^よる^る緊^{きん}張^{ちやう}等^{とう}に^によ^より、発^{はつ}作^{さく}等^{とう}が^があ^ある^る場^{ばう}合^{ごう}、当^{たう}該^{がい}障^{じやう}害^{がい}者^{しや}に^に説^{せつ}明^{めい}の^の上^{うへ}、障^{じやう}害^{がい}の^の特^{とく}性^{せい}や^や施^し設^{せつ}の^の状^{じやう}況^{きやう}に^に応^{おう}じ^じて^て別^{べつ}室^{しつ}を^を準^{じゆん}備^びする。
- 非^ひ公^{こう}表^{ひやう}又^{また}は^は未^み公^{こう}表^{ひやう}情^{じやう}報^{ほう}を^を扱^{あつか}う^う会^{かい}議^ぎ等^{とう}に^にお^おい^いて、情^{じやう}報^{ほう}管^{かん}理^りに^に係^{けい}る^る担^{たん}保^ぽが^が得^えら^られる^るこ^こと^とを^を前^{ぜん}提^{てい}に、障^{じやう}害^{がい}の^のあ^ある^る委^い員^{いん}の^の理^り解^{かい}を^を援^{えん}助^{じよ}する^{する}者^{しや}の^の同^{どう}席^{せき}を^を認^{にん}める。