

● 独立行政法人都市再生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

(平成28年3月29日訓令第7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。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、独立行政法人都市再生

機構の職員が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とする。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 職員は、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。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。

2 職員は、前項の規定の実施にあたっては、別紙の第1から第3に示す事

こ^うり^{ゆう}い^い
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)

第3条 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。

2 職員は、前項の規定の実施にあたっては、別紙の第4から第6に示す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)

第4条 職員のうち、部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、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、当該問題に迅速かつ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分)

第5条 職員が障害者に対し、不当な差別的取扱い、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供、又はその他の法、基本方針若しくは対応要領の規定に違反する行為を行った場合には、その行為の態様等によっては、信用失墜行為等に該当し、懲戒処分に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 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を、下記のとおり指定する。

一 本社総務部

2 相談等に対応する際には、性別、年齢、状態等にも配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害特性に応じたコミュニケーション手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。

3 第1項の相談窓口に寄せられた相談事例等は、順次蓄積を行うこととし、蓄積した事例は、相談者の個人情報やプライバシーに配慮しつつ、関係者間で共有を図り、以後の相談等において適宜活用するものとする。

4 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ものとする。

3 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、意識の啓発を図るものとする。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

どくりつぎょうせいほうじんとしさいせいきこうにおけるしょうがいりゆうとするさべつかいしょう

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

ほうは、しょうがいしゃたいせいとうりゆうなく、しょうがいりゆうとして、ざい・サー
ビスやかくしゅきかいていきょうきよひまたていきょうあぼしょじかんたい
せげんしょうがいしゃものたいにはふさないじょうけんをつけることなどによ
り、しょうがいしゃけんりりえきしんがいすることをきんししている。

ただし、しょうがいしゃじじつじょうびようどうそくしんまたたっせいひつようとくべつ
のそちは、ふとうさべつてきとりあつかいではない。したがって、しょうがいしゃしょうがいしゃ
ないものとくらゆうぐうとりあつかい(いわゆるせっきよくてきかいぜんそちほうきてい
たしょうがいしゃたいごうりてきはりよていきょうしょうがいしゃものこととりあつか
いや、ごうりてきはりよていきょうとうひつようはんいはいりよに配慮し
つつしょうがいしゃしょうがいじょうきょうとうかくにんふとうさべつてきとりあつか
あ当たらない。

このように、ふとうさべつてきとりあつかいせいとうりゆうなく、しょうがいしゃもんだい
となるじむまたじぎょうほんしつてきかんけいしよじじょうおなしょうがいしゃ
いものふりあつかいであるてんりゆういひつよう必要がある。

なお、このたいおうりょうのぞきさいないようをじっし
ないばあいほうはんはんだんしょうがいしゃきほんほう

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。

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。独立行政法人都市再生機構においては、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）及び独立行政法人都市再生機構の事務・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。

なお、「客観的に判断する」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、その主張が客観的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られるような「客観性」が必要とされるものである。また、「正当な理由」について、拡大解釈を行ったり具体的な検討を行うことなく、例えば単に安全の確保などという説明のみでサービスを提供しないといったことは、不当な差別的取扱いを禁止する法の趣旨を形骸化する対応であり

できせつ
適切ではない。

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。
- 障害を理由に契約の締結及び更新を拒否する。
- 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。

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すべ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、独立行政法人都市再生機構の事務・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・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(手話通訳、要約筆記等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、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 独立行政法人都市再生機構が、賃貸住宅・宅地等に係る業務の実施を事業者に委託等する場合、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が

生しょ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、委託等いたくとうの条件じょうけんに、対応要領たいおうようりょうを踏まえた合理的配慮ごうりてきはいりょの提供ていきょう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

過重な負担かじゅう ふたんについては、個別の事案ごとに、以下の要素等いか ようそとうを考慮こうりよし、具体的場面ぐたいや状況じょうきょうに応じて総合的・客観的に判断はんだんすることが必要ひつようである。

職員しよくいんは、過重な負担かじゅう ふたんに当たると判断はんだんした場合は、障害者しょうがいしゃにその理由りゆうを説明せつめいし、理解りかい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えいきょうの程度ていど（事務又は事業の目的・内容・機能を損なうか否か）
- 実現可能性の程度ていど（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 費用・負担の程度ていど

なお、「過重な負担」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、その主張が客観的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られるような「客観性」が必要とされるものである。また、「過重な負担」について、拡大解釈を行ったり具体的な検討を行うことなく合理的配慮の提供を行わないといったことは、合理的配慮の提供を求める法の趣旨を形骸化する対応であり適切ではない。

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、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。

(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。
- 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教える。
- 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、左右・前後・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、頻回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場合に、別室の確保が困難であるときは、当該障害者に事情を説明し、可能な範囲で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。

(意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談、読み上げ等のコミュニケーション手段を用いる。
- 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。
- 比喻表現等が苦手な障害者に対し、比喻や暗喩、二重否定表現などを用いずに具体的に説明する。
- 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対応する。また、なじみのない外来語はさける、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

かくほ
確保する。

○ しゃりょうじょうこうばしよ かのう かぎ たてものとう で い ぐち ちか ばしよ へんこう
車両乗降場所を可能な限り建物等の出入り口に近い場所へ変更する。

○ たにん せつしよく おおにんずう なか きんちよう ほっさとう
他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、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

べつしつ じゅんび
別室を準備する。