

27 規程 第 135 号

平成 27 年 10 月 22 日

障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

(目的)

第 1 条 この対応要領は、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、国立研究開発法人

農業・食品産業技術総合研究機構（以下「農研機構」という。）

の役職員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。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第 2 条 役職員は、法第 7 条第 1 項の規定に基づき、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。

以下この対応要領において同じ。）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。以下この対応要領において同じ。）

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。なお、役職員は、別紙第1から第3までに示す事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第3条 役職員は、法第7条第2項の規定に基づき、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をしなければ

ならない。なお、役職員は、別紙第4から第6までに示す事項に

留意するものとする。

(監督者の責務)

第4条 職員を監督する地位にある者（職員給与規程（13規程

第11号）第12条第1項第1号に掲げる職員をいう。以下「

監督者」という。）は、障害者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。

一 日常の執務を通じた指導等により、障害者差別の解消に関し、監督する職員の注意を喚起し、障害者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又は合理的配慮の不提供に對する相談若しくは苦情の申し出等があった場合には、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、監督する職員に對して、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、障害者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 職員が障害者に對し、不当な差別的取扱いを繰り返す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す場合には、その態様等によっては信用失墜行為、農研機構の職員たるにふさわしくない非行等に該当し、職員就業規則第25条、再雇用職員就業規則第16条及び契約職員就業規則第17条に抵触し、懲戒処分又は矯正措置に処することがある。

( 相談 体制 の 整備 )

第 6 条 農 研 機 構 は、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 本 部 ( 組 織 規 程 ( 2 7 規 程 第 1 3 9 号 ) 第 4 条 に 規 定 す る 本 部 を い う 。 ) 及 び 研 究 セ ン タ ー 等 ( 同 規 程 第 5 条 に 規 定 す る 研 究 セ ン タ ー 等 を い う 。 ) ご と に 設 置 す る も の と し、コ ン プ ラ イ ア ン ス 相 談 窓 口 ( 農 研 機 構 の コ ン プ ラ イ ア ン ス 基 本 方 針 に 基 づ き 設 置 す る コ ン プ ラ イ ア ン ス 相 談 窓 口 を い う 。 ) を も っ て 充 て る。

2 前 項 の 規 定 に よ り 設 置 す る 相 談 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 の 確 保 ・ 充 実 を 図 る も の と す る。

( 研 修 ・ 啓 発 )

第 7 条 農 研 機 構 は、障 害 を 理 由 と す る 差 別 の 解 消 の 推 進 を 図 る た め、役 職 員 に 対 し、必 要 な 研 修 ・ 啓 発 を 行 う も の と す る。

また、障 害 の 特 性 を 理 解 す る と と も に、障 害 者 へ 適 切 に 対 応 す る う え で 有 用 な マ ニ ュ ア ル そ の 他 の 資 料 を 整 備 し、役 職 員 の 意 識 の 啓 発 を 図 る も の と す る。

2 新 た に 役 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<sup>かん</sup>し 求<sup>もと</sup>められる 役<sup>やく</sup>割<sup>わり</sup> につ<sup>つ</sup>いて 理<sup>り</sup>解<sup>かい</sup> さ<sup>さ</sup>せるた<sup>た</sup>めに、研<sup>けん</sup>修<sup>しゅう</sup> を 行<sup>おこな</sup>う も<sup>もの</sup>と  
す<sup>す</sup>る。

附<sup>ふ</sup> 則<sup>そく</sup>

この 規<sup>きてい</sup>程<sup>けい</sup> は、平<sup>へい</sup>成<sup>せい</sup> 28 年<sup>ねん</sup> 4 月<sup>がつ</sup> 1 日<sup>にち</sup> から 施<sup>せ</sup>行<sup>こう</sup> す<sup>す</sup>る。

## 別紙

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

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・サービス若しくは各種機会の提供を拒否する、提供に当たって場所・時間帯などを制限する又は障害者でない者に対しては付さない条件を付すことなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

なお、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及び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。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・

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場合である。農研機構においては、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）及び農研機構の事務・事業の目的、内容及び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。

役職員は、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<sup>ぜんてい</sup>としており、さらに、それらはあくまでも例示<sup>れいじ</sup>であり、記載<sup>きさい</sup>されている具体例<sup>ぐたいれい</sup>だけに限<sup>かぎ</sup>られるものではないことに留意<sup>りゅうい</sup>する必要<sup>ひつよう</sup>がある。

(不当<sup>ふとう</sup>な差別的<sup>さべつてき</sup>取扱い<sup>とりあつか</sup>に当<sup>あ</sup>たり得<sup>え</sup>る具体例<sup>ぐたいれい</sup>)

- 障害<sup>しょうがい</sup>があることを理由<sup>りゆう</sup>に窓口<sup>まどぐち</sup>対応<sup>たいおう</sup>を拒否<sup>きよひ</sup>する。
- 障害<sup>しょうがい</sup>があることを理由<sup>りゆう</sup>に対応<sup>たいおう</sup>の順序<sup>じゅんじょ</sup>を劣後<sup>れつご</sup>させる。
- 障害<sup>しょうがい</sup>があることを理由<sup>りゆう</sup>に書面<sup>しょめん</sup>の交付<sup>こうふ</sup>、資料<sup>しりょう</sup>の送付<sup>そうふ</sup>、パンフレットの提供<sup>ていきょう</sup>等<sup>とう</sup>を拒む<sup>こぼ</sup>。
- 障害<sup>しょうがい</sup>があることを理由<sup>りゆう</sup>に説明会<sup>せつめいかい</sup>、シンポジウム<sup>とう</sup>等<sup>とう</sup>への出席<sup>しゅつせき</sup>を拒む<sup>こぼ</sup>。
- 事務<sup>じむ</sup>・事業<sup>じぎょう</sup>の遂行上<sup>すいこうじょう</sup>、特<sup>とく</sup>に必要<sup>ひつよう</sup>ではないにもかかわらず、障害<sup>しょうがい</sup>があることを理由<sup>りゆう</sup>に、来所<sup>らいしょ</sup>の際<sup>さい</sup>に付き添い<sup>つきそ</sup>い者<sup>しゃ</sup>の同行<sup>どうこう</sup>を求め<sup>もと</sup>めるなどの条件<sup>じょうけん</sup>を付<sup>つ</sup>ける。

#### 第4<sup>だい</sup> 合理的<sup>ごうりてき</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>の基本的<sup>きほんてき</sup>な考え<sup>かんが</sup>方<sup>かた</sup>

##### 1 障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の権利<sup>けんり</sup>に関する<sup>かん</sup>条約<sup>じょうやく</sup>（以下<sup>いか</sup>「権利<sup>けんり</sup>条約<sup>じょうやく</sup>」という。）第2<sup>だい</sup>

条<sup>じょう</sup>において、「合理的<sup>ごうりてき</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>」とは、「障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>が他<sup>た</sup>の者<sup>もの</sup>との平等<sup>びやうどう</sup>を基礎<sup>きそ</sup>として全<sup>すべ</sup>ての人権<sup>じんけん</sup>および基本的<sup>きほんてき</sup>自由<sup>じゆう</sup>を享有<sup>きやうゆう</sup>し、又は行使<sup>また</sup>するこ

とを確保<sup>かくほ</sup>するための必要<sup>ひつよう</sup>かつ適当<sup>てきとう</sup>な変更<sup>へんこう</sup>および調整<sup>およ</sup>であって、特定<sup>ちゆうせい</sup>の

場合<sup>ばあい</sup>において必要<sup>ひつよう</sup>とされるものであり、かつ、均衡<sup>きんこう</sup>を失<sup>しつ</sup>した又は過度<sup>また</sup>

の負担<sup>ふたん</sup>を課<sup>か</sup>さないもの」と定義<sup>ていぎ</sup>されている。



ほう けんり じょうやく における ごうりてき はいりよ ていぎ を ふ まえ、ぎょうせい きかん  
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  
とう たい じ む じぎょう おこな あ ここ ばめん において、  
等に対し、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、  
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 むね いし  
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 において、その実施に伴う負担が過重でないとき  
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  
しょうがいしゃ けんり りえき しんがい しゃかいてきしょうへき  
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  
じよきよ じっし における ごうりてき はいりよ おこな もと ごうりてき  
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  
はいりよ しょうがいしゃ う せいげん しょうがい きいん  
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、  
しゃかい における さまざまな しょうへき そうたい ことによって 生ずるものと（いわ  
ゆる「社会モデル」）との考え方を踏まえたものであり、障害者の  
けんり りえき しんがい しょうがいしゃ ここ ばめん  
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 ひつよう しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう ごうりてき  
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  
とりくみ じっし ともな ふたん かじゅう  
取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものとする。

ごうりてき はいりよ のう けんきこう じ む じぎょう もくてき ないよう およ きのう  
合理的配慮は、農研機構の事務・事業の目的、内容及び機能  
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、しょうがいしゃ もの ひかく どうとう きかい ていきょう う  
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 並びに じ む じぎょう もくてき ないよう およ きのう  
事務・事業の目的、内容及び機能  
ほんしつてき へんこう およ りゅうい ひつよう  
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 ごうりてき はいりよ しょうがい とくせい しゃかいてきしょうへき じよきよ もと  
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  
ぐたいてき ばめん じょうきょう おう こと たよう こべつせい たか  
具体的場面や状況に応じて異なり、多様で個別性の高いものであ  
り、とうがい しょうがいしゃ げん お じょうきょう ふ しゃかいてきしょうへき  
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、技術の進展及び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、年齢及び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 意思の表明には、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、身振りサイン等による合図又は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。）により伝えられるものをいう。

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、障害者の家族や介助者などの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ものとする。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族又は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される建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援又は障害者による円滑な情報の取得・利用・発信のための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考慮し、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 農研機構がその事務・事業の一環として設置・実施し、事業者に運営を委託等している場合は、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、対応規則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・事業への影響の程度（事務・事業の目的、内容又は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、人的又は体制上の制約）
- 費用・負担の程度
- 事務・事業規模
- 財政・財務状況

## 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<sup>そんざい</sup>しないことを前提<sup>ぜんてい</sup>としており、それらはあくまでも例示<sup>れいじ</sup>であり、

記載<sup>きざい</sup>されている具体例<sup>ぐたいれい</sup>だけに限<sup>かぎ</sup>られるものではないことに留意<sup>りゆうい</sup>する

必要<sup>ひつよう</sup>がある。

(合理的<sup>ごうりてき</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>に当<sup>あ</sup>たり得<sup>え</sup>る物理的<sup>ぶつりてき</sup>環境<sup>かんきよう</sup>への配慮<sup>はいりよ</sup>の具体例<sup>ぐたいれい</sup>)

○ 段差<sup>だんさ</sup>がある場合<sup>ばあい</sup>には、車いす<sup>くるま</sup>利用者<sup>りようしゃ</sup>にキャスター<sup>あ</sup>上げ<sup>とう</sup>等<sup>ほじよ</sup>の補助<sup>ほじよ</sup>をする、携帯<sup>けいたい</sup>スロープ<sup>わた</sup>を渡<sup>わた</sup>すなどする。

○ 車いす<sup>くるま</sup>利用者<sup>りようしゃ</sup>のために可能<sup>かのう</sup>な限り<sup>かぎ</sup>配架<sup>はいか</sup>棚<sup>だな</sup>の低い<sup>ひく</sup>ところにパンフレット<sup>とう</sup>等を配架<sup>はいか</sup>する、または配架<sup>はいか</sup>棚<sup>だな</sup>の高い<sup>たか</sup>所に配架<sup>はいか</sup>されたパンフレット<sup>とう</sup>等<sup>と</sup>を取<sup>と</sup>って渡<sup>わた</sup>す。

○ 目的<sup>もくてき</sup>の場所<sup>ばしょ</sup>までの案内<sup>あんない</sup>の際<sup>さい</sup>に、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の歩行<sup>ほこう</sup>速度<sup>そくど</sup>に合<sup>あ</sup>わせた速度<sup>そくど</sup>で歩<sup>ある</sup>いたり、左右<sup>さゆう</sup>・前後<sup>ぜんご</sup>・距離<sup>きょり</sup>の位置<sup>いちど</sup>取りについて、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の希望<sup>きぼう</sup>を聞<sup>き</sup>いたりする。

○ 障害<sup>しょうがい</sup>の特性<sup>とくせい</sup>により、頻回<sup>ひんかい</sup>に離席<sup>りせき</sup>の必要<sup>ひつよう</sup>がある場合<sup>ばあい</sup>に、会場<sup>かいじょう</sup>の座席<sup>ざせき</sup>位置<sup>いち</sup>を扉<sup>とびら</sup>付近<sup>ふきん</sup>にする。

○ 多目的<sup>たもくてき</sup>トイレ<sup>せっち</sup>が設置<sup>しせつ</sup>されている施設<sup>ひつよう</sup>では必要<sup>ひつよう</sup>に応じて案内<sup>あんない</sup>する。

○ 疲労<sup>ひろう</sup>を感じ<sup>かん</sup>やすい障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>から別室<sup>べつしつ</sup>での休憩<sup>きゅうけい</sup>の申し出<sup>もう</sup>があつた

際<sup>さい</sup>、別室<sup>べつしつ</sup>の確保<sup>かくほ</sup>が困難<sup>こんなん</sup>であつたことから、当該<sup>とうがい</sup>障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>に事情<sup>じじょう</sup>を

説明<sup>せつめい</sup>し、対応<sup>たいおう</sup>窓口<sup>まどぐち</sup>の近く<sup>ちか</sup>に長椅子<sup>ながいす</sup>を移動<sup>いどう</sup>させて臨時<sup>りんじ</sup>の休憩<sup>きゅうけい</sup>スペ

ースを<sup>もう</sup>設<sup>もう</sup>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る、バインダー等の固定器具を提供等を行う。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談、読上げ又は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、比喩や暗喩又は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。
- 農研機構ウェブサイトにおいて、各コンテンツを一般的な音声読み上げに対応する措置を行うなど視覚障害者に配慮した情報

はっしん おこな  
発信 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。
- 農研機構の敷地内において、車両乗降場所を施設出入口口に近い場所へ変更する。
- 農研機構の敷地内の駐車場等において、障害者の来所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。
- 特定の出入口を通過することが困難な場合、別ルートからの出入りを認める。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合には、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。
- 個人情報を取り扱うため、傍聴を認めていない会議において、

しょうがいのある い い ん 委員 に対し、し ゅ ひ ぎ む 守秘義務 を か 課 した う え 上で か い ぎ な い よ う 会議 内容 の  
り かい えんじょ 理解 を 援助 する もの 者 の どうせき 同席 を みと 認める。