

駐労規第21号

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）第9条第1項の規定に基づき、並びに同法及び障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針について（平成27年2月24日閣議決定）を実施するため、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理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規則を次のように定める。

平成27年10月1日

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構理事長

柘田 一彦

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理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規則

（目的）

第1条 この規則は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「法」という。）を実施するた

め、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構（以下「機構」という。）における障害を理由とする差別の解消の推進に関し必要な事項を定め、もって職員（常時勤務を要しない職員を含む。以下同じ。）の適切な対応を確保することを目的とする。

（定義）

第2条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 障害者 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（難病に起因する障害を含む。以下「障害」と総称する。）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をいう。

(2) 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

（不当な差別的取扱いの禁止）

第3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、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱い（以下「不当な差別的取扱い」という。）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。この場合において、職員は、別紙に掲げる事項に留意するものとする。

（合理的配慮の提供）

第4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。）をしなければならない。この場合において、職員は、別紙に掲げる事項に留意するものとする。

（総括管理者）

第5条 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事務を総括する者として、総括管理者を置く。

2 総括管理者は、総務部長をもって充てる。

(本部等責任者)

第6条 本部等において、当該本部等における障害を理由とする差別の解消の推進に関する事務に責任を有する者として、本部等責任者を置く。

2 この規則において、本部等とは、本部又は支部をいい、当該本部等の本部等責任者は、本部にあつては総務部長、支部にあつては支部長とする。

3 本部等は、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事務を円滑に進めるため、相互に協力し、適切に事務を遂行するものとする。

(相談体制の整備)

第7条 障害者及びその家族その他の関係者（以下「障害者等」という。）からの相談等に的確に応じるため、機構に相談窓口を置く。

- 2 総括管理者の監督の下で本部等間の総合調整を行う
相談窓口として、総務部総務課に、総括窓口を置く。
- 3 本部等責任者の監督の下で当該本部等に係る相談等
に対応する相談窓口として、次の表の左欄に掲げる本
部等に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる部署に本部
等窓口を置く。

本部等	本部等窓口
本部	総務部総務課
支部（京丹後支部を除く。）	管理課
京丹後支部	管理係

- 4 本部等責任者は、前項の表に掲げるもののほか、相
談窓口として、地方窓口を置くことができる。
- 5 相談窓口については、必要に応じ、充実を図るよう
努めるものとする。

（監督者の責務）

第8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、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よう、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。

(1) 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、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。

(2) 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。

(3) 合理的配慮の必要性が確認された場合、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9条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は過重な負担がないにも関わらず合理的配慮をしない場合、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合等に該当し、当該職員は懲戒処分等に付されることがある。

(研修・啓発)

第10条 総括管理者は、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、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 総括管理者は、新たに職員となった者に対し、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、新たに監督者となる職員に対し、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、研修を実施するものとする。

3 総括管理者は、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、意識の

啓発を図るものとする。

(委任規定)

第 1 1 条 総括管理者は、この規則を実施するために必要な事項について別に定めることができる。

附 則

この規則は、平成 2 8 年 4 月 1 日から施行する。

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理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留意事項について

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。

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

第1の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。

正当な理由に相当するか否かについては、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）及び独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構（以下「機構」という。）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。

なお、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、対応の順序を後回しにする。

- 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一環として設置・実施し、事業者運営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、この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、これらはい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)

- 車椅子利用者に対し、段差がある場合に、キャスター上げ等の補助をしたり、携帯スロープを渡したりする。
- 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。

- 頻繁に離席の必要がある障害者に対し、会場の座席位置を出入口の付近にする。
- 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。
- 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、記入方法等を障害者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。また、障害者の家族や介助者等による代筆を可能とする。
- 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。
- 障害者から申し出があった際に、一度に複数の内容を伝えるのではなく、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、馴染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、理解しやすいように語句間に区切りやスペースを入れ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。

(合理的配慮に当たり得るルール・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障害者に対し、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。
- 本部又は支部において、手続等で障害者が来所する場合、通常、障害者専用とされていない区画を障害者専用の駐車区画に変更する。また、多数の来訪者が見込まれる場合は、障害者の状況に応じて適切な配慮を行う。
- 他人との接触や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。