

○国立研究開発法人水産研究・教育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4月1日付け28水機本80401007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、国立研究開発法人水産研究・教育機構

の役職員（契約職員を含む。以下「役職員」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 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。なお、役職員は、別紙第1から第3まで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、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 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 役職員のうち、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留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ち注意し、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図らなけれ
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、その監督する役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又は合理的配慮の不提
供に対する相談若しくは苦情の申出等があった場合には、
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、監督する役職員
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。

ちようかいしよぶんとう
(懲戒処分等)

だい じよう やくしよくいん しょうがいしや たい ふとう さべつてきとりあつか また
第5条 役職員が 障害者に対し、不当な差別的取扱いをし又は
かじゆう ふたん ごうりてきはいりよ ふていきよう くかえ
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、職務上の義務に違反し、又
しよくむ おこた ばあいとう がいとう ちようかいしよぶんとう ふ
は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されること
がある。

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

だい じよう やくしよくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがい
第6条 その役職員による 障害を理由とする差別に関する 障害
しやおよ かぞく た かん けいしや そうだんとう てきかく たいおう
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 しょうだんまどぐち お
めの相談窓口を置く。

(1) ほんぶ およ かい はつちようき しょむ かちよう
本部及び開発調査センター 庶務課長

(2) けんきゆうしよ ぎようむ かんり かちよう
研究所 業務管理課長

(3) すいさん だいがつ こう かんり かちよう およ しゆうがく しえん しつちよう がくせい たいおう
水産大学校 管理課長及び修学支援室長 (学生対応)

2 そうだんとう う ばあい せいべつ ねんれい じようたいとう はいりよ
相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとと
もに、たいめん でんわ でんし くわ しょうがいしや
対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者
がコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な
はんい しようい たいおう
範囲で用意して対応するものとする。

3 だい こう そうだんまどぐち よ そうだんとう けいえいき かくぶろうむ たいさく
第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、経営企画部労務対策
か しゆうやく そうだんしや はいりよ かんけいしや かん じよう
課に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情

ほう きょう ゆう はか い ご そう だん とう かつ よう
報 共有を図り、以後の相談等において活用することとする。

4 第1項で設置する相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

けん しゅう けい はつ
(研修 ・ 啓発)

だい じょう けい えい き かく ぶ じん じ か しょう がい り ゆう さ べつ かい しょう の
第7条 経営企画部人事課は、障害を理由とする差別の解消の
すい しん はか やく しよく いん たい ひつ よう けん しゅう けい はつ おこな
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。

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、
あら かん とく しや やく しよく いん たい しょう がい り ゆう さ
新たに監督者となった役職員に対しては、障害を理由とする差
べつ かい しょう とう かん もと やく わり り かい
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、研修を行うものとする。

3 前項の内容、回数等の詳細は、経営企画部人事課長が定める。

4 役職員に対し、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
をを図るものとする。

ふ そく
附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

べつ し あん
別紙 (案)

こく りつ けん きゆう かい はつ ほう じん すい ざん けん きゆう きよう いく き こう しょう がい
○ 国立研究開発法人水産研究・教育機構における障害を

り ゆう さ べつ かい しょう すい しん かん たい おう いう りよう かが
理由とする差別の解消の推進に関する対応要領に係る

り ゆう い じ こう
留意事項

だい 1 ふ どう さ べつ てき とり あつか き ほん てき かん が かが
第 1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ほう しょう がい しや たい せい どう り ゆう しょう がい り ゆう ざい
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、しょう がい しや じ じつ じよう びよう どう そく しん また たつ せい
障害者の事実上の平等を促進し又は達成するために

ひつ しょう とく べつ そ ち ふ どう さ べつ てき とり あつか
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、

しょう がい しや しょう がい しや もの くら ゆう ぐう とり あつか せつ
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

きよく てき かい ぜん そ ち ほう き てい しょう がい しや たい ごう り てき はい りよ てい
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

きよう しょう がい しや もの こと とり あつか およ ごう り てき はい りよ てい
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

きよう どう ひつ しょう はん い はい りよ しょう がい しや
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

しょう がい じよう きよう どう かく にん ふ どう さ べつ てき とり あつか あ
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、^{ふとう さべつ てきとり あつか}不当な差別的取扱いとは、^{せいとう りゆう}正当な理由なく、^{しょうがいしや}障害者を^{もん だい}問題となる^{じ む}事務・^{じぎよう}事業について、^{ほん しつ てき}本質的に^{かん けい}関係する^{しよ じ じよう}諸事情が^{おな}同じ^{しょうがいしや}障害者でない者より^{もの}不利に^{ふ り}扱うことである^{あつか}点に^{てん}留意する^{りゆう い}必要がある^{ひつよう}。

第2 ^{せいとう りゆう}正当な理由の^{はん だん}判断の^{し てん}視点

^{せいとう りゆう}正当な理由に^{そう とう}相当するのは、^{しょうがいしや}障害者に対して、^{しょうがい りゆう}障害を理由として、^{さい}財・^{かく しゆ き かい}サービスや各種^{てい きよう}機会の^{きよ ひ}提供を^{とり あつか}拒否するなどの^{きやつ かん てき}取扱いが^み客観的に^{せいとう}見て^{もくてき}正当な^{もと}目的の下に^{おこな}行われたものであり、^{もくてき}その目的に^て照らして^えやむを得ない^{ば あい}場合である。^{こくりつ けん きゆう かい はつ ほう じん すい さん けん きゆう}国立研究開発法人水産研究・^{きよう いく き こう}教育機構（以下「^{い か き こう}機構」という。）においては、^{せいとう りゆう}正当な理由に^{そう とう}相当する^{いな}か否かについて、^{ぐ たい てき}具体的な^{けん とう}検討を^{せい とう りゆう}せずに^{かく だい かい}正当な理由を^{しやく}拡大^{ほう}解釈する^{しゆ し}などして^{そこ}法の趣旨を^{こ べつ}損なう^{じ あん}ことなく、^{しょうがいしや}個別の^{だい さん しや}事案ごとに、^{けん り り えき}障害者、^{れい}第三者の^{あん ぜん}権利利益（例：^{かく ほ}安全の^{ざい さん}確保、^{ほ ぜん}財産の^{そん がい}保全、^{はつ せい}損害の^{ほう し とう}防止等）^{およ}及び^{き こう}機構の^{じ む}事務・^{じぎよう}事業の^{もくてき}目的、^{ない よう およ}内容及^{き のう}及び^い機能の^{じ とう}維持^{かん てん}等の^{かん が}観点に^{ぐ たい てき}鑑み、^{ば めん}具体的^{じようきよう}場面や^{おう}状況に^{そう ごう てき}応じて^{きやつ かん てき}総合的・客観的に^{はん だん}判断^{ひつよう}することが^{ひつよう}必要である。

^{やく じやく いん}役員は、^{せい とう りゆう}正当な理由があると^{はん だん}判断した^{ば あい}場合には、^{しょうがいしや}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おり、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、来訪の際に付添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、付添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」とは、「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・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（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とする。

合理的配慮は、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、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事務・事業の目的、内容
及び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。
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
具体的な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、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 意思の表明とは、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

しょうがいしゃ しゃかい てきしょうへき じよきよ ひつよう めいはく
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、ほう じゆし かんが とうがいしょうがいしゃ たい てきせつ
法の趣旨に鑑みれば、当該障害者に対して適切
とおも はいりよ ていあん けんせつてきたい わ はたら
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、
じしゆてき とりくみ つと のぞ
自主的な取組に努めることが望ましい。

4 ごうりてきはいりよ しょうがいしゃとう りよう そうてい じぜん おこな
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
けんちくぶつ か かいじよしゃとう じんてきしえんまた しょうがいしゃ
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
るえんかつ じようほう しゆとく りよう はつしん じようほう
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
ィのこうじようとう かんきよう せいび きそ ここ しょうがいしゃ たい
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、そのじようきよう おう こべつ じつし そち
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、かくばめん かんきよう せいび じようきよう ごうりてきはいりよ
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
ないよう こと しょうがい じようたいとう へんか
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
もこうりよ とく しょうがいしゃ かんけいせい ちようき ばあいとう
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、
ていきよう ごうりてきはいりよ てきぎ みなお おこな じゆうよう
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 きこう じむ じぎよう いつかん じつし ぎようむ じぎようしゃ
機構がその事務・事業の一環として実施する業務を事業者
にいたくとう ばあい ていきよう ごうりてきはいりよ ないよう おおき
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
い しょう
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、いたくとう じようけん たいおうようりよう ふ ごうりてきはいりよ ていきよう
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 もこ じつと のぞ
も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に客観的に判断することが必要である。

役職員は、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・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

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おり、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)

- 段差がある場合には、車いす利用者のため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。
- 車いす利用者のために可能な限り配架棚の低い所にパンフレットを配架し又は配架棚の高い所に配架さ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く又は前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞く。
- 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。
- 多目的トイレを設置している施設は必要に応じて案内する。
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申出があった際、別室の確保が困難な場合は、当該障害者に事情を説明し、対応場所の近くに席を用意するなど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、役職員が書類を押さえる、バインダー等の固定器具を
提供する等を行う。

○ 施設内で災害や事故が発生した際、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、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、読上げ、手話、点字、拡大文字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
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。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。

○ 障害者から申出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返して説明し、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。

○ 機構ホームページにおいて、必要な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発信を行う。

○ 会議の進行に当たり、資料を見ながら説明を聞くことが困難な視覚又は聴覚に障害のある委員や知的障害を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。

○ 会議の進行に当たっては、役職員が委員の障害の特性に合ったサポートを行う等、可能な範囲での配慮を行う。

(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、手話通訳者、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等により、発作等がある場合には、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。
- 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。