

どくりつぎょうせいほうじんこくさいこうりゅうききん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
独立行政法人国際交流基金における障害を理由とする差別の解消の推進に

かん たいおうようりょう
関する対応要領

へいせい ねん がつ にち
平成28年3月16日

27-G-16

りじちょうはつやくしよくいん
理事長発役職員あて

もくてき
(目的)

だい じょう ようりょう い か たいおうようりょう しょうがい りゆう さべつ
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
かいしょう すいしん かん ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か ほう
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
だい じょうだい こう きてい もと しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
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
かん きほんほうしん へいせい ねん がつ か かくぎけつてい そく ほうだい じょう
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
きてい じこう かん どくりつぎょうせいほうじんこくさいこうりゅうききんやくしよくいん せんもんいん しょくたく じ む
規定する事項に関し、独立行政法人国際交流基金役職員(専門員、嘱託、事務
ほじょいんどう ふく い か やくしよくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう
補助員等を含む。以下「役職員」という。)が適切に対応するために必要な事項
さだ
を定めるものとする。

ふとう さべつてきとりあつか きんし
(不当な差別的取扱いの禁止)

だい じょう やくしよくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ む また じぎょう
第2条 役職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を
おこな あ しょうがい しんたいしょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい へつたつしょうがい ふく
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。))
た しんしん きのおう しょうがい い か おな りゆう しょうがいしゃ しょうがい
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

およ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、役職員は、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 役職員は、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、役職員は、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 役職員のうち、課長、室長、チーム長又は次長以上の地位にある者

(事務代理を含む。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。

(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、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、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 役職員が、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の不提供をした場合、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、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 じょう どくりつぎょうせいほうじんこくさいこうりゅうききん い か こくさいこうりゅうききん
第6条 独立行政法人国際交流基金(以下、「国際交流基金」という)に、その

やくしょくいん しょうがい りゅう さべつ かん しょうがいしやおよ かぞく た
役職員による障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他の

かんけいしや そうだんとう てきかく たいおう そうだんまどぐち そうむぶじんじか お
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総務部人事課に置く。

かいがいじむしょ かくしよちょう べつ さだ
海外事務所については、各所長が別に定める。

2 そうだんとう う ばあい せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりよ たいめん
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、対面の

でんわ でんし くわ しょうがいしや たにん
ほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーション

をを図る際に必要となる多様な手段を可能な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 そうむぶじんじか しゅうやく そうだんしゃ
第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、総務部人事課に集約し、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 だい こう そうだんまどぐち ひつよう おう じゅうじつ はか つと
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。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい じょう こくさいこうりゅうききん しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん はか
第7条 国際交流基金において障害を理由とする差別の解消の推進を図る

ため、やくしょくいん たい ひつよう けんしゅう けいはつ おこな
ため、役職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 あら やくしょくいん もの たい しょうがい りゅう さべつ かいしょう
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

かん きほんてき じこう りかい
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 かんたくしゃ
新たに監督者となったやく

しよくいん たい
職員に対しては、しょうがい りゆう
障害を理由とするさべつ かいしょうとう かん もと
差別の解消等に関し求められるやくわり

りかい
について理解させるために、それぞれ、けんしゅう じっし
研修を実施する。

3 やくしよくいん たい
役職員に対し、しょうがい とくせい りかい
障害の特性を理解させるとともに、しょうがいしゃ てきせつ たいおう
障害者に適切に対応

するためにひつよう
必要なマニュアルのかつようとう
活用等により、いしき けいはつ はか
意識の啓発を図る。

ふそく
附則 このつうたつ
通達は、へいせい ねん がつ たち
平成28年4月1日からしこう
施行する。

どくりつぎょうせいほうじんこくさいこうりゅうききん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
独立行政法人国際交流基金における障害を理由とする差別の解消の推進に

かん たいおうようりょう かか りゆういじこう
関する対応要領に係る留意事項

だい ふう さべつてきとりあつか きほんてき かんが かつ 第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ほう しょうがいしゃ たい せいとう 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、
しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし
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、しょうがいしゃ じじつじょう びやうどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ
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
そち ふう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの
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
くら ゆうぐう とりあつか せつきよくてきかいぜん そち ほう きてい しょうがいしゃ
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
たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしゃ もの こと とりあつか
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、
ごうりてきはいりよ ていきょうとう ひつよう はんい はいりよ
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
しょうがいしゃ しょうがい じょうきょうとう かくにん ふう さべつてきとりあつか あ
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、ふう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょうがいしゃ もんだい
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
なるじむまた じぎょう ほんしつてき かんけい しょうじじょう おな しょうがいしゃ もの
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。国際交流基金においては、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）及び国際交流基金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。

役員は、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いること、さらに、それらはいくま

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。

(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・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、国際交流基金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、障害者でないもの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、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、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 国際交流基金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

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ことのないよう、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はなく、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、
具体的な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、具体的な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^{ぐたいれい}具体例^{かぎ}だけに限られるものではないことに^{りゅうい}留意^{ひつよう}する必要がある。

(合理的^{ごうりてきはいりよ}配慮^あに当たり^う得る^{ぶつりてきかんきょう}物理的^{はいりよ}環境^{ぐたいれい}への配慮^{ぐたいれい}の具体例)

- 段差^{だんさ}がある^{ばあい}場合に、車椅子^{くるまいすりようしゃ}利用者^あにキャスター^あ上げ^{とう}等の^{ほじよ}補助^{けいたい}をする、携帯ス
ロープ^{わた}を渡す^{わた}などする。
- 配架^{はいかだな}棚^{たか}の^{ところ}高い^お所に^お置かれた^おパンフレット^{とう}等^とを取^{わた}って渡^{わた}す。パンフレット^{とう}等^{とう}
の^い位置^ちを^わ分^{つた}かり^{つた}やすく^{つた}伝^{つた}える。
- 目的^{もくてき}の^{ばしょ}場所^{あんない}までの^{さい}案内^{しょうがいしゃ}の際^{ほこう}に、^{そくど}障害者^あの^{そくど}歩行^{そくど}速度^あに^{そくど}合^{そくど}わせた^{そくど}速度^あで
ある^{ある}歩^あいたり、^{ぜんご}前後^{さゆう}・^{きより}左右^い・^{いちど}距離^{しょうがいしゃ}の^{きぼう}位置^き取り^きについて、^{きぼう}障害者^きの^き希望^きを^き聞^きいたり^き
する。
- 障害^{しょうがい}の^{とくせい}特性^{とくせい}により、^{ひんぱん}頻^{りせき}繁^{ひつよう}に^{ばあい}離^{かいじょう}席^{ざせき}の^い必要^いがある^い場合に、^い会^い場^いの^い座^い席^い位置^いを
^{とびらふきん}扉^{とびらふきん}付^{とびらふきん}近^{とびらふきん}にする。
- 疲労^{ひろう}を^{かん}感^{かん}じ^{かん}やすい^{かん}障害者^{しょうがいしゃ}から^{べっしつ}別^{べっしつ}室^{べっしつ}での^{きゆうけい}休^{きゆうけい}憩^{きゆうけい}の^{もう}申^{もう}し^{もう}出^{もう}が^{もう}あ^{もう}った^{もう}際^{もう}、^{さい}別^{べっしつ}室^{べっしつ}の
^{かくほ}確^{かくほ}保^{かくほ}が^{かんなん}困^{かんなん}難^{かんなん}であ^{かんなん}った^{かんなん}場^{かんなん}合^{かんなん}に、^{ばあい}当^{とうがいしょうがいしゃ}該^{とうがいしょうがいしゃ}障^{とうがいしょうがいしゃ}害^{とうがいしょうがいしゃ}者^{とうがいしょうがいしゃ}に^{じじょう}事^{せつめい}情^{せつめい}を^{たいおうまどぐち}説^{ちか}明^{ちか}し、^{ちか}対^{ちか}応^{ちか}窓^{ちか}口^{ちか}の^{ちか}近^{ちか}くに
^{ながいす}長^{ながいす}椅^{ながいす}子^{ながいす}を^{いどう}移^{いどう}動^{いどう}さ^{いどう}せて^{いどう}臨^{りんじ}時^{きゆうけい}の^{きゆうけい}休^{きゆうけい}憩^{きゆうけい}ス^{きゆうけい}ペ^{きゆうけい}ー^{きゆうけい}ス^{きゆうけい}を^{きゆうけい}設^{きゆうけい}け^{きゆうけい}る。
- 不^ふ随^い意^い運^い動^い等^いにより^い書^い類^い等^いを^い押^いさ^いえ^いる^いこ^いと^いが^い難^いしい^い障^い害^い者^いに^い対^いし、^い役^い
^{しよくいん}職^{しよくいん}員^{しよくいん}が^{しよくいん}書^{しよくいん}類^{しよくいん}を^{しよくいん}押^{しよくいん}さ^{しよくいん}え^{しよくいん}たり、^おバ^おイ^おン^おダ^おー^お等^おの^お固^お定^お器^お具^おを^お提^お供^おし^おた^おり^おす^おる。
^{しかくしょうがいしゃ}視^{たい}覚^{ゆうどう}障^つ害^そ者^{おこな}に^{おこな}対^{おこな}して^{おこな}誘^{おこな}導^{おこな}（^{おこな}付^{おこな}き^{おこな}添^{おこな}い^{おこな}）^{おこな}を^{おこな}行^{おこな}う。
- パニック^{ほっさ}発^{ほっせい}作^{ほっせい}が^{ばあい}発^{りんじ}生^{きゆうけい}した^{きゆうけい}場^{きゆうけい}合^{きゆうけい}に、^{きゆうけい}臨^{きゆうけい}時^{きゆうけい}の^{きゆうけい}休^{きゆうけい}憩^{きゆうけい}ス^{きゆうけい}ペ^{きゆうけい}ー^{きゆうけい}ス^{きゆうけい}を^{きゆうけい}設^{きゆうけい}け^{きゆうけい}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、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、拡大文字等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、二重否定表現などを
用いずに具体的に説明する。

○ 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。

○ 視覚障害者から申し出があった際に代筆する。

○ 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

ちょうかく しょうがい いいん ちてきしょうがい も いいん たい ていねい しんこう
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
ところ はいりよ おこな
を心がけるなどの配慮を行う。

○ かいぎ しんこう あ やくしょくいんどう いいん しょうがい とくせい あ
○ 会議の進行に当たっては、役職員等が委員の障害の特性に合ったサポート
おこな など かのう はんい はいりよ
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)

○ じゅんばん ま にがて しょうがいしゃ たい しゅうい もの りかい え うえ
○ 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、
てつづ じゅん い か
手続き順を入れ替える。

○ た れつ なら じゅんばん ま ばあい しゅうい もの りかい え うえ
○ 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、
とうがいしょうがいしゃ じゅんばん く べっしつ せき ようい
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
せき かくほ
席を確保する。

○ たにん せつしよく たにんずう なか きんちょうとう 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等により、発作等があ
ばあい とうがいしょうがいしゃ せつめい うえ しょうがい とくせい しせつ じょうきょう おう べっしつ
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別室を
じゅんび
準備する。

○ ひこうひょうまた みこうひょうじょうほう あつか かいぎとう じょうほうかんり かか たんぼ
○ 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
え ぜんてい しょうがい しゅつせきしゃ りかい えんじょ もの どうせき
得られることを前提に、障害のある出席者の理解を援助する者の同席を
みと
認める。