別紙

国際協力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における留意事項

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、車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の同行等の社会的障壁を解消するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも、障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。

また、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

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。機構においては、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、損害発生の防止等）及び機構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。

　役職員等は、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丁寧に説明するものとし、理解を得るよう努める。その際、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。

第３　不当な差別的取扱いの具体例

　正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例及び正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例は以下のとおりである。また、記載されている例の内容にはあくまでも例示であり、これらの例だけに限られるものではないこと、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、前述の観点等を踏まえて判断することが必要であること、正当な理由があり不当な差別的取り扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合には別途の検討が必要であることに留意する。なお、各拠点は所在地の障害者差別禁止に係るルール・慣習にも留意することとする。

（正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例）

○　障害があることを理由として、一律に窓口対応を拒否する。

○　障害があることを理由として、一律に対応の順序を後回しにする。

○　障害があることを理由として、一律に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒んだり、資料等に関する必要な説明を省いたりする。

○　障害があることを理由として、一律に説明会、シンポジウムへの出席を拒む。

○　事務・事業の遂行上、障害があることを理由に、特に必要ではないにもかかわらず来訪の際に介助者その他の同行者の来訪を伴うこと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介助者その他の同行者の来訪を拒んだりする。

○　障害があることを理由に、研修の参加を拒む。

〇　障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否する。

〇　業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障害者でない者とは異なる場所での対応を行う。

〇　障害があることを理由として、障害者に対して、言葉遣いや接客の態度など一律に接遇の質を下げる。

また、上記のように、障害があることを理由とする直接差別に加え、以下のような間接差別（一見中立なようだが、その効果が障害者の区別、排除、制限等の不利益となるようなルールを設けること。）や関連差別（障害に関連する事項を理由に区別、排除すること。）も正当な理由がなく不当な差別的取扱いに該当すると考えられることに留意する。

（正当な理由がなく、間接差別、関連差別に該当すると考えられる例）

* 活字印刷物を読めることや電話対応が可能であることを事業への参加の要件とする（間接差別）。
* 会議への出席に介助者が必要であるにもかかわらず、会議参加者でない等の理由で介助者の入室を拒む（関連差別）。

（正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例）

* 実習を伴う講座において、実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害特性のある障害者に対し、当該実習とは別の実習を設定する。（障害者本人の安全確保の観点）
* 車椅子の利用者が畳敷きの個室を希望した際に、敷物を敷く等、畳を保護するための対応を行う。（行政機関の損害発生の防止の観点）
* 行政手続を行うため、障害者本人に同行した者が代筆しようとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者本人に対し障害の状況や本人の手続の意思等を確認する。（障害者本人の損害発生の防止の観点）

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。

２　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。その提供に当たってはこれらの点に留意した上で、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、当該障害者本人の意向を尊重しつつ「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必要がある。建設的対話に当たっては、障害者にとっての社会的障壁を除去するための必要かつ実現可能な対応案を障害者と職員等が共に考えていくために、双方がお互いの状況の理解に努めることが重要である。例えば、障害者本人が社会的障壁の除去のために普段講じている対策や、当該行政機関として対応可能な取組等を対話の中で共有する等、建設的対話を通じて相互理解を深め、様々な対応策を柔軟に検討していくことが円滑な対応に資すると考えられる。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し、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。

なお、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　合理的配慮を行うに先立ち、まずは障害者に対してどのような配慮を望むのかについての意思の確認を励行する。

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、電子データ、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明のみでなく、障害の特性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、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、不特定多数の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。なお、多数の障害者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から、他の障害者等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことや、相談・紛争事案を事前に防止する観点から、合理的配慮の提供に関する相談対応等を契機に、内部規程等やマニュアル等の制度改正等の環境の整備を図ることも検討する。

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・客観的に判断することが必要である。

役職員等は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者に丁寧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。その際には前述のとおり、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討することが求められる。

○　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、例としては、次のようなものがある。

　なお、記載した例はあくまでも例示であり、あらゆる事業者が必ず実施するものではないこと、記載されている例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること、要すれば環境の整備の考慮も行う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、スロープを設置するなどする。

○　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伝える。

○　視覚障害のある者又は盲ろう者に対して誘導（同行）を行う。

○　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。

○　障害者の希望や移動の状況に合わせ、公用車及びタクシー等の使用を検討する。

○　専門家、ボランティア、調査団等として障害者を派遣する場合、介助者、手話通訳者等の同行、国内移動やフライトの配慮、機材の購入等必要な対応を行う。

○　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際、別室の確保が困難な場合には、当該障害者に事情を説明した上で、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などする。

○　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、役職員等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。

○　パニック発作の生じる可能性のある障害者に対し、発作が生じた際に落ち着くまで休むことのできる、パーテーションで仕切られたスペースや別室等を用意する。

○　災害や事故が発生した際は、聴覚障害のある者又は盲ろう者に対し手書きのボード等を用いて情報を伝えたり、視覚障害者に対し手を引く等して、わかりやすく案内し誘導を図る。

〇　イベント会場において知的障害のある参加者が発声やこだわりのある行動をしてしまう場合に、特性やコミュニケーションの方法等について介助者等から聞き取った上で、落ち着かない様子のときは個室等に誘導する。

〇　視覚障害者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求めに応じてトイレの個室を案内する。その際、同性の職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内する。

（合理的配慮に当たり得る情報の取得、利用及び意思疎通への配慮の例）

* 筆談、読み上げ、手話、電子データ、点字、拡大文字、手書き文字（手のひらに文字を書いて伝える方法）、身振りサインによる意思伝達等などのコミュニケーション手段を用いる。

○　資料を作成する際は、必要に応じルビをつける、文節の切れ目ごとに余白を設けるなどする。

○　資料を配布する場合、読み上げソフトに対応できるよう電子データを事前配布する。図やイラストがある場合にはそれらの説明のテキスト化を行う。

〇　広く配布するパンフレットについては、電子版、点字パンフレット、ルビ付きや拡大文字使用のパンフレットの作成を積極的に検討する。

〇　ホームページによる情報発信の際に、動画に字幕などの文字情報を付す、拡大文字や読み上げソフトの利用に配慮し、テキストデータを付すなどする。

○　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得ることに留意して使用する。

○　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、わかりやすい記述で伝達したりする。視覚障害のある者又は盲ろう者から申出がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う。

○　比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明する。申し出があった際には、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応対する。説明事項が複数ある場合は一つずつ説明する。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。

○　会議の進行に当たり、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなど、障害の特性に合った配慮を行う。

（＊）なお、必要な配慮は障害の態様や状況によって異なることに留意する。

（ルール・慣行の柔軟な変更の例）

○　障害者が順番を待っている場合に、要望に応じて、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替えたり、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する等の配慮を行う。

○　スクリーン、手話通訳、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。

○　機構の敷地内において、車両乗降場所を施設出入り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。

○　入館時に通常ルートでの通過が困難な場合、別ルートからの入館を認める。

○　他人との接触、多人数の中にいることによる緊張等がある場合、当該障害者の希望を確認し、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、障害のある出席者の理解を援助する者の同席を認める。

また、合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の事案ごとに、前述の観点等を踏まえて判断することが必要であることに留意する。

（合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例）

〇試験を受ける際に筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること。

〇イベント会場内の移動に際して支援を求める申出があった場合に、「何かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、支援を断ること。

〇電話利用が困難な障害者から電話以外の手段により各種手続が行えるよう対応を求められた場合に、マニュアル上、当該手続は利用者本人による電話のみで手続可能とすることとされていることを理由として、メールや電話リレーサービスを介した電話等の代替措置を検討せずに対応を断ること。

〇介助を必要とする障害者から、講座の受講に当たり介助者の同席を求める申出があった場合に、当該講座が受講者本人のみの参加をルールとしていることを理由として、受講者である障害者本人の個別事情等を確認することなく、一律に介助者の同席を断ること。

〇自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、弱視の障害者からスクリーンや板書等がよく見える席でのセミナー受講を希望する申出があった場合に、事前の座席確保などの対応を検討せずに「特別扱いはできない」という理由で対応を断ること。

（合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例）

〇事務又は事業の一環として行っていない業務の提供を求められた場合に、その提供を断ること。（合理的配慮の提供は、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の観点から合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる）

〇抽選申込みとなっている講座への参加について、抽選申込みの手続きを行うことが困難であることを理由に、講座への参加を事前に確保しておくよう求められた場合に、当該対応を断ること。（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の観点から合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる）

〇イベント当日に、視覚障害者から職員に対し、イベント会場内を付き添ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がいないことから対応を断ること。（過重な負担（人的・体制上の制約）の観点から合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる）