

せいひんひょうかぎじゅつきばんきこう しょうがい りゆう
製品評価技術基盤機構における障害を理由とする
さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう あん
差別の解消の推進に関する対応要領（案）

せいてい ねん がつ にち
制定 年 月 日

せいひんひょうかぎじゅつきばんきこうりぢちよう めい
製品評価技術基盤機構理事長 名

もくてき
（目的）

だい じょう 1 条 この規程は、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん しょうがい りゆう
第1条 この規程は、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
ほうりつ へいせい ねん
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、しょうがい りゆう
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
とすることを目的とする。とすることを目的とする。

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 2 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、
だい じょう 2 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、
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 ほつたつしょうがい ふく た しんしん きのう
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
しょうがい い か たいおうようりょう おな りゆう しょうがいしゃ しょうがいおよ
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
しゃかいてきしょうへき けいぞくてき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい
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。）に対し、障害者でない者と不当な差別的取扱
いをするにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、職員
は、別紙1に定める留意事項に留意するものとする。

ごうりてきはいりよ ていきよう
（合理的配慮の提供）

だい じょう 3 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、
だい じょう 3 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、
しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう むね い し ひようめい ばあい
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、職員は、別紙1に定める留意事項に留意するもの
とする。

かんとくしゃ せきむ
（監督者の責務）

だい じょう 4 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
だい じょう 4 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
りゆう とする さべつ かいしょう すいしん つぎ かくごう かか じこう ちゆうい しょうがいしゃ
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
たい ふとう さべつてきとりあつか おこな ちゆうい しょうがいしゃ たい ごうりてき
対する不当な差別的取扱いが行われぬよう注意し、また、障害者に対して合理的
はいりよ ていきよう つと
配慮の提供がなされるよう努めなければならない。
いち にちじょう しつむ つう しどうとう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
一 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
かんとく しょういん ちゆうい かんき しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん にんしき ふか
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。

二 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。

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。

(服務上の措置)

第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、若しくは、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、信用失墜行為、国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当すると認められるときは、懲戒処分その他の措置に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 製品評価技術基盤機構に、その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別紙2のとおり指名する。

2 相談を行おうとする者は、手紙、電話、FAX、メールなどの方法を用いて相談を行うことができることとする。

3 前項の相談窓口に寄せられた相談等は、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 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。

(研修・啓発)

第7条 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 新たに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、研修を実施する。

3 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、意識の啓発を図る。

(本要領の管理部署)

第8条 本要領を管理する担当課は企画管理部人事企画課とする。

附 則 (平成27.〇.〇 評基人第000号)

第1条 この要領は、平成28年4月1日から施行する。

別紙1

製品評価技術基盤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

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。

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。製品評価技術基盤機構においては、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、損害発生防止等）及び製品評価技術基盤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。

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、来所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、製品評価技術基盤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、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。

1 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、障害の状況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年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、製品評価技術基盤機構ウェブアクセシビリティ方針においては、製品評価技術基盤機構公式ホームページが、JIS X 8341-3:2010に基づき多くの利用者に確実かつ正確に情報伝達されるよう、JIS X 8341-3:2010の等級AAに準拠することを目標としている。

5 製品評価技術基盤機構がその事務又は事業の一環として実施する事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。

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。

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し、障害者の特性に配慮する必要がある。

(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、車椅子利用者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。
- 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教える。
- 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。
- 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。
- 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、職員が書類をおさえたり、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、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）などのコミュニケーション手段を用いる。
- 知的障害者に文章を示す場合は、ルビを付与した文字を用いたり、文節の切れ目ごとに余白を設けたりする。
- 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、わ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、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、2つ以上のことを同時に説明することは避け、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時間ではなく午前・午後で表記する等の配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。また紙等に

書いて伝達する場合には、分かち書き（文を書くとき、語と語の間に空白を置く書き方）を行うよう努める。

- パニック状態になったときは、刺激しないように、また危険がないように配慮し、周りの人にも理解を求めながら、落ち着くまでしばらく見守る。また、パーティションで仕切られたスペースや別室等の落ち着ける場所を提供する。

(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、順番を教えたり、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替えたりする。
- 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。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 製品評価技術基盤機構の敷地内の駐車場等において、障害者の来庁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ICカードゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。
- 障害者が多数で会議等に出席する場合は、使用するエレベーターを専用運転にする。
- 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、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。

べっし そうだんまどぐち しめい しょくめい
別紙2 相談窓口として指名する職名

きかく かんりぶ じんじき かく ちちょう
企画管理部人事企画課長

バイオテクノロジーセンター けいかくかぎょうむ かんりしつちちょう
計画課業務管理室長

せいひん あんぜん けいかく ちちょう
製品安全センター 計画課長

せいひん あんぜん ねんしょうぎじゆつ ちちょう
製品安全センター 燃焼技術センター長

ししよちょう
支所長