

あん
(案)

どくりつぎょうせいほうじんいやくひんいりょうききそうごうきこうしょうがいりゆう
独立行政法人医薬品医療機器総合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だいおうようりょう
差別の解消の推進に関する対応要領

へいせいねんがつにち
平成27年 月 日
ようりょうだいごう
要 領 第 号

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がういかほうだい
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
じょうだいか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
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にちかくぎけつていそくほうだいじょうきてい
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条に規定
じこうかんどくりつぎょうせいほうじんいやくひんいりょうききそうごうきこういかきこ
する事項に関し、独立行政法人医薬品医療機器総合機構(以下「機構」と
やくしよくいんひじょうきんしよくいんふくいとかやくしよくいんてきせつ
いう。)役職員(非常勤職員を含む。以下「役職員」という。)が適切に
たいおうひつようじこうさだ
対応するために必要な事項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か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はっ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。)その他の心身の機能の障害をいう。以下この対応要領において同
りゆうしょうがいしゃしょうがいおよしかいてきしょうへきけいぞくてきにちじょう
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
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いかたいおう
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
ようりょうおなものふとうさべつてきとりあつか
要領において同じ。)でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、
しょうがいしゃけんりりえきしんがいあやくしよくいんべっし
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
さだじこうりゆうい
に定める事項に留意するものとする。

ごうりてきはいりよていきょう
(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
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
い。これに当たり、役職員は、別紙に定める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
いよう注意し、また、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう努
めなければならない。

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。

（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、若しくは、
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した場合、その態

ようとう しょうむじょう ぎ む いはん また しょうむ おこた ばあいとう がいう
様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を 忘 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 きこう やくしょくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがい
第6条 機構に、その役職員による障 害を理由とする差別に関する障 害
しゃおよ かぞく た かんけいしゃ そうだんとう てきかく たいおう そうだん
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
まどぐち つぎ お
窓口を次のとおり置くものとする。

いち そう む ぶ じん じ ちょう せい やく
一 総務部人事課長

に そう む ぶ じん じ ちょう せい やく
二 総務部人事調整役

さん かんさいしぶちょう かんさい し ぶ しょぞく しょういん たいおうとう かん そうだんとう かぎ
三 関西支部長 (関西支部に所属する職員 の対応等に関する相談等に限
る。)

よん しょうがいしゃ しょういんとう そう む ぶ ちょう しめい もの
四 障害者である職員等で総務部長が指名する者

2 ぜんこう そうだんまどぐち ひつよう おう じゅうじつ はか つと
前項の相談窓口は、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 しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか やくしょくいん たい
第7条 障 害を理由とする差別の解 消の推進を図るため、役職員に対し、
ひつよう けんしゅう けいはつ おこな
必要な研修・啓発を行 うものとする。

2 あら しょういん もの たい しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
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
きほんてき じこう り かい あら かんとうしゃ
た役職員に対しては、障 害を理由とする差別の解 消等に関し求められる
やくしょくいん たい しょうがい りゆう さべつ かいしょうとう かん もと
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。
やくわり り かい けんしゅう じっし

3 やくしょくいん たい しょうがい とくせい り かい しょうがいしゃ てきせつ
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
たいおう ひつよう とう いしき けいはつ はか
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。

ふ そく
附 則

ようりょう へいせい ねん がつ にち しこう
この要 領は、平成28年4月1日から施行する。

どくりつぎょうせいほうじんいやくひんいりょう き き そうごうきこう しょうがい りゆう
独立行政法人医薬品医療機器総合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 かかる りゆういじこう
差別の解消の推進に関する対応要領に係る留意事項

だい ふうとう さべつてきとりあつか きほんてき かんが かた
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
かくしゅきかい ていきょう きょひ また ていきょう あ ばしょ じかんたい
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
せいげん しょうがいしや もの たい ふ じょうけん つ
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
しょうがいしや けんりりえき しんがい きんし
り、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

しょうがいしや 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
そち ふうとう さべつてきとりあつか しょうがいしや しょうがいしや
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
もの 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
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
しょうがいしや たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしや もの こと とり
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
あつか ごうりてきはいりよ ていきやうとう ひつよう はんい はいりよ
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
しょうがいしや しょうがい じょうきやうとう かくにん ふとう さべつてきとりあつか
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
あ
は当たらない。

ふうとう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょうがいしや 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
じ む また じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう おな しょうがいしや
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
もの ふり あつか てん りゆうい ひつよう
者より不利に扱うことである点に留意する必要がある。

だい せいとう りゆう はんだん してん
第2 正当な理由の判断の視点

せいとう りゆう そうとう しょうがいしや たい しょうがい りゆう ざい
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・
かくしゅきかい ていきょう きょひ とりあつか きやくかんてき み せいとう
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
もくてき もと おこな もくてき て え い
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
ばあい きこう せいとう りゆう そうとう いな こべつ
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、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

けんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ ひつよう
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
てきとう へんこうおよ ちょうせい とくてい ばあい ひつよう
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、きんこう しつ また か ど ふたん か ていぎ
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。

ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりよ ていぎ ふ ぎょうせいきかんとう たい
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、
じ む また じぎょう おこな あ ここ ばめん しょうがいしゃ げん
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
しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう むね い し ひょうめい ばあい
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、しゃかいてきしょうへき じょきよ じっし ごうりてきはいりよ
社会的障壁の除去の実施について、合理的配慮を
おこな もと ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ う せいげん しょうがい
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
きいん しゃかい さまざま しょうへき あいたい
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、しょうがいしゃ けんりりえき しんがい しょうがいしゃ ここ
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
ばめん ひつよう しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう ごうりてき
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
とりくみ じっし ともしな ふたん かじゅう
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。

ごうりてきはいりよ きこう じ む また じぎょう もくてき ないよう きのう て ひつよう
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
はんい ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ しょうがいしゃ もの
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
ひかく どうとう きかい ていきょう う
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
また じぎょう もくてき ないよう きのう ほんしつてき へんこう およ りゅうい
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
ひつよう
必要がある。

2 ごうりてきはいりよ しょうがい とくせい しゃかいてきしょうへき じょきよ もと ぐたいてき
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
ばめん じょうきょう おう こと たよう こべつせい たか とうがい
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
しょうがいしゃ げん お じょうきょう ふ しゃかいてきしょうへき じょきよ
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
しゅだんおよ ほうほう だい かじゅう ふたん きほんてき かんが かた かけ
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
ようそ こうりよ だいたいそ ち せんたく ふく そうほう けんせつてきたいわ そうごりかい
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
つう ひつよう ごうりてき はんい じゅうなん たいおう
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、ごうりてきはいりよ ないよう ぎじゅつ しんてん しゃかいじょうせい へんかとう おう か
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。

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

じゅうよう
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、事業者に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、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、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。

- 配架棚の^{はいかだな たか}高い^{ところ}所に^お置かれたパンフレット等^{とう と}を取って^{わた}渡す。
- 目的^{もくてき}の場所^{ばしょ}までの案内^{あんない}の際^{さい}に、障害者^{しょうがいしゃ}の歩行速度^{ほこうそくど}に合わせた^あ速度^{そくど}で歩^{ある}いたり、前後^{ぜんご}・左右^{さゆう}・距離^{きょり}の位置取り^{い ち ど}について、障害者^{しょうがいしゃ}の希望^{きぼう}を聞^きいたりする。
- 障害^{しょうがい}の特性^{とくせい}により、頻繁^{ひんぱん}に離席^{り せき}の必要^{ひつよう}がある場合^{ばあい}に、会場^{かいじょう}の座席位置^{ざせき い ち}を扉^{とびら}付近^{ふ きん}にする。
- 疲労^{ひろう}を感じやすい障害者^{かん しょうがいしゃ}から別室^{べっしつ}での休憩^{きゅうけい}の申し出^{もう で}があつた際^{さい}、別室^{べっしつ}の確保^{かくほ}が困難^{こんなん}であつたことから、当該障害者^{とうがいしょうがいしゃ}に事情^{じじょう}を説明^{せつめい}し、対応窓口^{たいおうまどぐち}の近く^{ちか}に長椅子^{ながいす}を移動^{いどう}させて臨時^{りんじ}の休憩^{きゅうけい}スペース^{もう}を設^{もう}ける。
- 不随意運動^{ふずいいうんどう}等により書類^{しよるい}等を押^おさえることが難^{むずか}しい障害者^{しょうがいしゃ}に対し、職員^{しよくいん}が書類^{しよるい}を押^おさえたり、バインダー等^{とう}の固定器具^{こてい き ぐ}を提 供^{ていきよう}したりする。

(合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}に当^あたり得^うる意思疎通^{い し そ っ っ う}の配慮^{はいりよ}の具体例^{ぐたいれい})

- 筆談^{ひつだん}、読み上げ^{よ あ}、手話^{しゅわ}などのコミュニケーション手段^{しゅだん}を用^{もち}いる。
- 意思疎通^{い し そ っ っ う}が不得意^{ふとくい}な障害者^{しょうがいしゃ}に対し、絵カード等^{たい え}を活用^{とう かつよう}して意思^{い し}を確認^{かくにん}する。
- 通常^{つうじょう}、口頭^{こうとう}で行^{おこな}う案内^{あんない}を、紙^{かみ}にメモ^{わた}をして渡^{わた}す。
- 書類記入^{しよるいきにゆう}の依頼^{いらい}時に、記入方法^{きにゆうほうほうとう}等を本人^{ほんにん}の目^めの前^{まえ}で示^{しめ}したり、わかりやすい^{きじゅつ でんたつ}記述^{きじゅつ}で伝達^{でんたつ}したりする。
- 比喩表 現^{ひ ゆ ひょうげん}等が苦手^{にがて}な障害者^{しょうがいしゃ}に対し、比喩^{しょうがいしゃ}や暗喩^{たい}、二重否定表 現^{ひ ゆ あん ゆ にじゅうひていひょうげん}などを^{もち}用^{せつめい}いずに説明^{しめ}する。
- 知的障害者^{ちてきしょうがいしゃ}から申し出^{もう で}があつた際^{さい}に、ゆっくり^{ていねい}、丁寧^くに、繰^{かえ}り返^{せつめい}し説明^{しめ}し、内容^{ないよう}が理解^{り かい}されたことを確認^{かくにん}しながら^{おうたい}応 対^{おうたい}する。また、なじみのない^{がいらいご}外来語^{さい}は避^{かんすうじ}ける、漢数字^{もんすうじ}は用^{もち}いない、時刻^{じこく}は24時間表^{じかんひょうき}記^きではなく午前^{ごぜん}・午後^{ごご}で表^{ひょうき}記^きするなどの配慮^{はいりよ}を念頭^{ねんとう}に置^おいたメモ^{ひつよう}を、必要^{ひつよう}に^{おう}応 じ^{てき}て適時^じに渡^{わた}す。

(ルール・慣行^{かんこう}の柔軟^{じゅうなん}な変更^{へんこう}の具体例^{ぐたいれい})

- 順番じゅんばんを待つことが苦手な障害者しょうがいしゃに対し、周囲しゅういの者の理解りかいを得た上で、手続てづき順じゅんを入れ替える。
- 立たって列れつに並ならんで順番じゅんばんを待っている場合ばあいに、周囲しゅういの者の理解りかいを得た上で、当該障害者とうがいしょうがいしゃの順番じゅんばんが来るまで別室べつしつや席せきを用意する。
- スクリーンや板書等ばんしょとうがよく見えるように、スクリーン等みに近い席とうを確保ちかする。
- 他人たにんとの接 触せつしよく、多人数たにんずうの中なかにいることによる緊張きんちようにより、不随意ふずいの発声はっせい等とうがある場合、当該障害者ばあいに説明とうがいしょうがいしゃの上、施設せつめいの状 況うえにしせつ じょうきよう おう べつしつ じゅんび 応じて別室を準備する。
- 非公表又は未公表情報ひこうひょうまた みこうひょうじょうほうを扱あつかう会議等かいぎとうにおいて、情報管理じょうほうかんりに係る担保かか たんぽが得られることを前提ぜんていに、障害しょうがいのある委員いいんの理解りかいを援助する者の同席えんじょを認めもの どうせき みとる。