

平成28年4月1日

公益財団法人日本障がい者スポーツ協会における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

(目的)

第1 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）」に即して、法第7条に規定する事項に関し、公益財団法人日本障がい者スポーツ協会（以下「協会」という。）の役員及び職員（委員及び臨時職員等を含む。以下「役職員等」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 役職員等は、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、障がい（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がいをいう。以下同じ。）を理由として、障がい者（障がい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、障がい者の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、役職員等は、別業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 役職員等は、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、障がい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、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がい者の性別、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。）の提供をするよう努めなければならない。これに当たり、役職員等は、別業の留意事項に留意するものとする。

(監督者の責務)

- 第4 役職員等のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「監督者」という。）は、前2条に掲げる事項に関し、障がい者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の実施に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、障がい者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するとともに、その認識を深めさせること。
 - 二 障がい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、障がい者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するよう努めなければならない。

(処分等)

- 第5 役職員等が、障がい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には注意を行う。合理的配慮の不提供を繰り返した場合、その態様等によっては、職務を厳正ならしめることを目的に厳重注意を行う。
- 2 注意および厳重注意は会長がこれを行う。

(相談体制の整備)

- 第6 協会内に、その役職員等による障がい者を理由とする差別に関する障がい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、次に掲げる相談窓口を置く。
- 一 総務部総務課長
 - 二 総務部総務課長が指名する者（企画課長、スポーツ推進課長、国際課長、強化支援課長、総務課長代理）
- 2 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、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障がい者が他人と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範囲で用意して対応するものとする。
- 3 前項の相談窓口へ寄せられた相談等は、総務部総務課に集約し、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、活用する。

又、必要に応じ、協会内で関係者による協議の場を設け、対応することとする。

- 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 障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、役職員等に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

- 2 新たに役職員等となった者に対しては、障がい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、障がい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、研修等を実施する。
- 3 役職員に対し、障がいの特性を理解させるとともに、障がい者に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。
- 4 要領の施行にあたり、不当な差別的取扱い及び合理的配慮等の具体例については、多様な事例が想定されるが、今後、実際の事例の中から参考となるものを事例集として充実させていくこととする。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

〔別葉〕

協会における障がい者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

I 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

法は、障がい者に対して、正当な理由なく、障がい者を理由として、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、障がい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、障がい者の権利利益を侵害することを禁止している。ただし、障がい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、障がい者を障がい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）、法に規定された障がい者に対する合理的配慮の提供による障がい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がい者に障がい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、障がい者を、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がい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。

II 正当な理由の判断の視点

正当な理由に相当するのは、障がい者に対して、障がい者を理由として、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。協会においては、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は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、障がい者、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）及び協会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、障がい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。

III 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等は〔別添〕のとおりである。なお、II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、〔別添〕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。

IV 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、障がい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、障がい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、障がい者が受ける制限は、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、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、障がい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、協会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、障がい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。
- 2 合理的配慮は、障がい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、当該障がい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、「V 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、障がい者の性別、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がい者が多数見込まれる場合、障がい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、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、障がい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、障がい者からの意思表示のみでなく、知的障がいや精神障がい（発達障がいを含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、障がい者の家族、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がい者が、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、当該障がい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、当該障がい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、障がい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、個々の障がい者に対して、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、障がいの状態等が変化することもあるため、特に、障がい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 協会では障がい者のスポーツの普及、振興を進め、スポーツを通じて障がい者の社会参加を広げることが目的としている。スポーツ分野については、スポーツ基本法第2条第5項において、「スポーツは、障害者が自主的かつ積極的にスポーツを行うことができるよう、障害の種類及び程度に応じ必要な配慮をしつつ推進されなければならない。」と規定されている。協会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、障がいの有無にかかわらず誰もが楽しく安全にスポーツに親しむことができる環境を整備し、障がい者がスポーツに参加する機会の拡充を図るとの基本的な考え方を踏まえて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がい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。

V 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・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、障がい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

VI 合理的配慮の具体例

IV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、具体例等は、〔別添の2〕のとおりである。なお、記載した具体例については、V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。

VII 違反に対する対応

法によると、主務大臣は、事業者に対し、特に必要があると認める場合（例えば、ある事業者が障がい者に対し、法に違反する行為を繰り返し行っており、当該事業者による自主的な改善を期待することが困難な場合等。）、報告聴取、助言・指導・勧告を行うことが可能とされていることに留意する必要がある。

以上

[別添]

不当な差別的取扱い、合理的配慮等の具体例

1. 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例

- 障がい者を理由に対応を拒否し、又は対応の順序を後回しにすること。
- 障がい者を理由に資料の送付、パンフレットの提供、説明会やシンポジウム等への出席を拒むこと。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障がい者を理由に、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。

2. 合理的配慮に当たり得る配慮の具体例

(1) 物理的環境への配慮や人的支援の配慮の具体例

- 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し、又は段差に携帯スロープを渡すこと。
- 配架棚の高い所に置かれた図書やパンフレット等を取って渡したり、図書やパンフレット等の位置を分かりやすく伝えること。
- 目的の場所までの案内の際に、障がい者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、介助する位置（前後・左右・距離等）について、障がい者の希望を聞いたりすること。
- 障がいの特性により、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こと。
- 疲労を感じやすい障がい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る場合に、当該障がい者に事情を説明し、対応窓口の近くに臨時の休憩スペースを設けること。
- 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障がい者に対し、役職員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こと。
- 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がい者に対し、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こと。
- 障がい者が使用する用具等が施設の管理・維持に与える影響の程度については、具体的場面や状況により異なるものであるため、当該場面や状況に応じて、柔軟に対応すること。

(2) 意思疎通の配慮の具体例

- 筆談、要約筆記、読み上げ、手話、点字、拡大文字等多様なコミュニケーション手段や分かりやすい表現を使って説明をするなど。意思疎通の配慮を行うこと。
- 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こと。
- 視覚障がい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）で提供すること。
- 障がいの特性により言葉だけを聞いて理解することや意思疎通が困難な障がい者に対し、絵カード等を活用して意思を確認したり、本人の自己選択・自己決定を支援したりすること。
- 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こと。
- 比喩表現等が苦手な障がい者に対し、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こと。
- 障がい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こと。
- 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がいのある委員や知的障がいを持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行うこと。
- 会議の進行に当たっては、役職員等が委員の障がい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こと。

(3) ルール・慣行の柔軟な変更の具体例

- 事務手続の際に、役職員等が必要書類の代筆を行うこと。
- 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こと。
- 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こと。
- 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、障がいのある委員の理解を援助する者の同席を認める。

以上