

どくりつぎょうせいほうじんちいきいりょうきのうすいしんきこう しょうがい りゆう
独立行政法人地域医療機能推進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（案）

もくてき
（目的）

だい1じょう ようりょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
第1条 この要領は、障害を理由とする差別の解消の推進に
かん ほうりつ へいせい25ねんほうりつだい65ごう い か ほう だい9じょう
関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第9条
だい1こう きてい もと しょうがい りゆう さべつ かいしょう
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
すいしん かん きほんほうしん へいせい27ねん2がつ24にちかくぎけつてい い か
の推進に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定。以下
「基本方針」という。）に即して、法第7条に規定する事項に
かん どくりつぎょうせいほうじんちいきいりょうきのうすいしんきこう い か ほうじん
関し、独立行政法人地域医療機能推進機構（以下「法人」と
いう。）の職員が適切に対応するために必要な事項を定める
ものである。

ていぎ
（定義）

だい2じょう ようりょう しょくいん ほうじん しょくいんおよ ほうじん
第2条 この要領において「職員」とは、法人の職員及び法人
ぎょうむかつどう じゅうじ もの
の業務活動に従事する者をいう。

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3じょう しょくいん ほうだい7じょうだい1こう きてい じむまた
第3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、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。以下同じ。）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り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。

なお、職員は、これに関連し、別紙の示す事項に留意するものとする。

（合理的配慮の提供）

第4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、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。）をしなければならない。

なお、職員は、これに関連し、別紙の示す事項に留意するものとする。

（監督者の責務）

第5条 職員のうち、次表に掲げる者（以下「監督者」という。）

は、障害者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対する不当な差別的取扱いが行われないうように注意し、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。

本部 (地区事務所を含む)	課長以上の職
病院	各職場長 (課長相当職以上)

一 日常の業務を通じた指導等により、障害者差別の解消に関し、監督する職員の注意を喚起し、障害者差別の解消に関する認識を深めさせること。

二 障害者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。

さん ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんとく しょくいん
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
たい ごうりてきはいりよ ていきょう てきせつ おこな しどう
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。
と。

かんとくしゃ しょうがいしゃさべつ かん もんだい しょう ばあい
2 監督者は、障害者差別に関する問題が生じた場合には、
じんそく てきせつ たいしよ
迅速かつ適切に対処しなければならない。

ちようかいしょぶん)
(懲戒処分)

だい6じょう しょくいん しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか も
第6条 職員が障害者に対し、不当な差別的取扱いをし、若
かじゅう ふたん かか ごうりてきはいりよ ふていきょう
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
ばあい たいようとう しんようしつたいこうい こくみんぜんたい
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
ほうししゃ ひこう がいとう ちようかいしょぶん
奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当し、懲戒処分に
ふ
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7じょう ほうじん しょうがいしゃおよ かぞく た かんけいしゃ
第7条 法人は、障害者及びその家族その他の関係者からの
そうだんとう てきかく たいおう そうだんまどぐち じひょう
相談等に的確に対応するための相談窓口を、次表のとおり
してい
指定する。

ぜんこう してい まどぐち ひつよう おう そうだん ふんそう
2 前項で指定する窓口については、必要に応じて、相談や紛争
かいけつ たいおう しょくいん かくほ じゅうじつ はか
解決に対応する職員の確保・充実を図るものとする。

ほんぶ 本部	そうむかちょう 総務課長
ちくじむしょ 地区事務所	そうむけいりかちょう 総務経理課長
びょういん 病院	そうむきかくかちょう 総務企画課長

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい8じょう ほうじん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか
第8条 法人は、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 あらた しょくいん しゃ たい しょうがい りゆう
新たに職員となった者に対しては、障害を理由とする
さべつ かいしょう かん きほんてき じこう りかい
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、あらた かんたくしゃ しょくいん たい しょうがい
新たに監督者となった職員に対しては、障害を
りゆう さべつ かいしょうとう かん もと やくわり
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
りかい けんしゅう じっし
理解させるために、研修を実施する。

3 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
職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者
てきせつ たいおう てきせつ しりょうとう かつよう いしき けいはつ
へ適切に対応するために適切な資料等を活用し、意識の啓発
はか
を図る。

ふ そく
附 則

せこうきじつ
(施行期日)

ようりょう へいせい27ねん がつ び せこう
この要領は、平成27年 月 日から施行する。

どくりつぎょうせいほうじんちいきりょうきのうすいしんきこう しょうがい りゆう
独立行政法人地域医療機能推進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要領に係る留意事項

だい1 ふとう 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 しょうがいしゃ たい せいとう りゆう しょうがい りゆう
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
りえき しんがい きんし
利益を侵害することを禁止している。

しょうがいしゃ じじつじょう びようどう そくしん また たっせい
なお、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために
ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか
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
はいりよ ていきょう しょうがいしゃ しゃ こと とりあつか
配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱いや、
ごうりてきはいいりよ ていきょうとう ひつよう はんい
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
はいりよ しょうがいしゃ しょうがい じょうきょうとう かくにん ふとう
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。不当な差別的取扱いとは、

せいとう りゆう しょうがいしゃ もんだい じむ じぎょう
正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業について
ほんしつてき かんけい しょうじょう おな しょうがいしゃ しゃ ふり あつか
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。

だい 2 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 しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう
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、ざい かくしゅきかい ていきょう きよひ とりあつか
財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱い
がきゃっかんてき み せいとう もくてき もと おこな
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
もくてき て え い ばあい どりつぎょうせい
目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。独立行政
ほうじんちいきりょうきのうすいしんきこう い か ほうじん
法人地域医療機能推進機構（以下「法人」という。）においては、
せいとう りゆう そうとう いな こべつ じあん
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、
しょうがいしゃ だいさんしゃ けんりりえき れい あんぜん かくほ ざいさん ほぜん そんがい
障害者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害
はっせい ぼうしとう およ ほうじん じむ じぎょう もくてき ないよう きのう いじ
発生の防止等）及び法人の事務・事業の目的・内容・機能の維持
とう かんてん かんが ぐたいてきばめん じょうきょう そうごうてき きやくかんてき
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
はんだん ひつよう しょくいん せいとう りゆう
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
はんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう せつめい
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、
りかい え つと のぞ
理解を得るよう努めることが望ましい。

だい 3 ふとう さべつてきとりあつか ぐたいれい 第3 不当な差別的取扱いの具体例

ふとう さべつてきとりあつかい あ う ぐたいれい い か
不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のようなもの
かんが
のが考えられる。

だい 2 しめ ふとう さべつてきとりあつかい そうとう
なお、第2で示したとおり、不当な差別的取扱いに相当す
いな こべつ じあん はんだん
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
い か きさい ぐたいれい せいとう
る。また、以下に記載されている具体例については、正当な
りゆう そんざい ぜんてい
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
れいじ りゆうい ひつよう
はあくまでも例示であることに留意する必要がある。

ふとう さべつてきとりあつかい あたりうるぐたいれい
(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- しょうがい りゆう まどぐちたいおう きよひ
障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- しょうがい りゆう たいおう じゅんじょ れつご
障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。
- しょうがい りゆう しょめん こうふ しりょう そうふ
障害があることを理由に書面の交付、資料の送付、パン
ていきょうとう こば
フレットの提供等を拒む。
- しょうがい りゆう せつめいかい どう
障害があることを理由に説明会、シンポジウム等への
しゅっせき こば
出席を拒む。
- じ む じぎょう すいこうじょう とく ひつよう
事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、
しょうがい りゆう らいほう さい つ そ しゃ どうこう
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
もと じょうけん つ
求めるなどの条件を付ける。

だい 4 ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かた
第 4 合理的配慮の基本的な考え方

しょうがいしゃ けんり かん じょうやく い か けんりじょうやく
1 障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）

だい 2 じょう ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ た しゃ
第 2 条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との
びょうどう き そ すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また
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
こうし かくほ ひつよう てきとう へんこうおよ
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
ちようせい とくてい ばあい ひつよう
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
均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と
ていぎ
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
法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政
きかんとう たい じ む じぎょう おこな あ ここ ばめん
機関等に対し、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面
において、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
障害者から現に社会的障壁の除去を必要として
むね い し ひょうめい ばあい じっし ともな
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、しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
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
社会的障壁の除去の実施について、
ごうりてきはいりよ おこな もと ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ
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、しょうがい しゃかい せいげん しょうがい きいん しゃかい
障害のみに起因するものではなく、社会に
おけるさまざま しょうへき あいたい しょう
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 しゃかい かんが かた ふ
「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
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、法人の事務・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・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、筆談、絵カード、拡大
文字、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

めいはく ばあい ほう しゅし かんが とうがいしょうがいしゃ
明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害者に
たい てきせつ おもわれるはいりよ ていあん けんせつてきたいわ はたら
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 ごうりてきはいいりよ しょうがいしゃとう りよう そうてい じぜん おこな
合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われ
けんちくぶつ か かいじょしゃとう じんてきしえん じょうほう
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
しょうがいしゃ たい じょうきょう おう こべつ じっし そち
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、しょうがい
じょうたいとう へんか とく しょうがいしゃ かんけいせい
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、ていきょう ごうりてきはいいりよ
提供する合理的配慮について、
てきぎ みなお おこな じゅうよう
適宜、見直しを行うことが重要である。

だい5 かじゅう ふたん きほんてき かんが かた 第5 過重な負担の基本的な考え方

かじゅう ふたん こべつ じあん い か ようそとう
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
こうりよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう そうごうてき きやくかんてき はんだん
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。

しょくいん かじゅう ふたん あ はんだん ばあい しょうがいしゃ
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
りゅう せつめい りかい え つと
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

のぞ
望ましい。

- 事務・事業への影響の程度（事務・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、次のようなものが考えられる。

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、それらはあくまで
も例示である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、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

わた
渡す。

- 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、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする。

ごうりてきはいりよ あ う い し そつう はいりよ ぐたいれい
(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談、読み上げなど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

わた
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。
- 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、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わたす。

(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、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替える。
- 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

ちか せき かくほ
に近い席を確保する。

- びょういん しきちない しょうがいしゃ らいほう たすう
病院の敷地内において、障害者の来訪が多数
みこ ばあい つうじょう しょうがいしゃせんよう くかく
見込まれる場合、通常、障害者専用とされていない区画
しょうがいしゃせんよう くかく へんこう
を障害者専用の区画に変更する。
- たにん せつしよく おおにんずう なか きんちよう
他人との接触、多人数の中にいることによる緊張によ
り、ふずいい はっせいとう ばあい とうがいしょうがいしゃ せつめい うえ
不随意の発声等がある場合、当該障害者に説明の上、
しせつ じょうきよう おう べっしつ じゅんび
施設の状況に応じて別室を準備する。
- 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
非公表又は未公表情報を扱う会議等において、情報
かんり かが たんぽ え ぜんてい しょうがい
管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある
いいん りかい えんじょ しゃ どうせき みと
委員の理解を援助する者の同席を認める。