

かいけいけんさいん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう
会計検査院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

へいせい ねん がつ にち
平成27年11月6日
かいけいけんさいんちょう けつてい
会計検査院長決定

もくてき
(目的)

だい じょう
第1条 この要領(以下「対応要領」という。)は、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
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、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん へいせい ねん がつ
4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関し、
かいけいけんさいんしよくいん ひじょうきんしよくいん ふく い か しよくいん
会計検査院職員(非常勤職員を含む。以下「職員」という。)が適切に対応するために必要
な事項を定めることをもくてきとする。

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
第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 へつたつしょうがい ふく
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。)を理由として、障害者(障害がある者であって、障害及び社会的障壁により
けいぞくてき にちじょうせいかつまた しやかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい
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をいう。)でない者
と不当な差別的取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。こ
れに当たり、職員は、別紙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(次条に定める合理的配慮の提供に係
るものを含む。)は、こ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、しょうがいしやきほんほう しょうわ ねんほうりつだい ごう きほんてき りねんおよ ほう もくてき ふ
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。

ごうりてきはいりよ ていきょう
(合理的配慮の提供)

だい じょう
第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、
しょうがいしや げん しや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、しょうがいしや げんりりえき しんがい
ならぬよう、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、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

かんたくしや せきむ
(監督者の責務)

だい じょう
第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、前
2条に掲げる事項に関し、障害を理由とする差別(以下「障害者差別」という。)の解
消を推進するため、次の各号に掲げる事項を実施しなければならない。

- いち にちじょう しつむ つう しどうとう しょうがいしやさべつ かいしょう かん みずか かんたく しよくいん
一 日常の執務を通じた指導等により、障害者差別の解消に関し、自らが監督する職員
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。
- に しょうがいしやとう ふとう さべつてきとりあつか また ごうりてきはいりよ ふていきょう たい そうだん くじょう
二 障害者等から不当な差別的取扱い又は合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の

もうしでとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん
申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 みづか かんとく しょういん たい ごうりてきはいりよ
三 合理的配慮の必要性が確認された場合、自らが監督する職員に対して、合理的配慮
ていきょう てきせつ おこな じどう
の提供を適切に行うよう指導すること。

2 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 じんそく てきせつ たいしょ
監督者は、障害者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。

ちようかいしょぶんとう
(懲戒処分等)

だい じょう しょういん しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか また かじゅう ふたん
第5条 職員が、障害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
ごうりてきはいりよ ふていきょう ばあい たいようとう しょうむじょう ぎ む いはん
かか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、職務上の義務に違反
また しょうむ おこた ばあいとう がいとう ちようかいしょぶんとう ふ
し、又は職務を怠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 かいけいけんさいん しょうがいしゃ さべつ かん しょうがいしゃおよ かぞく た かんけいしゃ
第6条 会計検査院職員による障害者差別に関する障害者及びその家族その他の関係者
そうだんとう てきかく たいおう しょうだんまどぐち つぎ お
からの相談等に的確に対応するための相談窓口を、次のとおり置く。

いち じむそうちようかんぼうじんじかちよう
一 事務総長官房人事課長

に じむそうちようかんぼうじんじかかんさつかん
二 事務総長官房人事課監察官

さん じむそうちようかんぼうじんじかそうかつふくちよう
三 事務総長官房人事課総括副長

よん じむそうちようかんぼうじんじかふくちよう ふくむたんとう
四 事務総長官房人事課副長(服務担当)

ご しょうがいしゃ しょういんとう じむそうちようかんぼうじんじかちよう しめい もの
五 障害者である職員等事務総長官房人事課長が指名する者

2 そうだんとう う ばあい そうだんしゃ せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりよ たいめん
相談等を受ける場合は、相談者の性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほ
でんわ でんし た しょうがいしゃ たにん ほか さい
か、電話、ファックス、電子メールその他の障害者が他人とコミュニケーションを図る際
ひつよう たよう しゅだん かのう はんい ようい たいおう
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 だい こう そうだんまどぐち よ そうだんとう そうだんしゃ はいりよ かんけいしゃかん
第1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
じょうほうきょうゆう はか い ご そうだんとう かつよう
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 だい 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
第1項の相談窓口については、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 かいけいけんさいん しょうがいしゃ さべつ かいしょう すいしん はか しょういん たい ひつよう
第7条 会計検査院において、障害者差別の解消の推進を図るため、職員に対し、必要
けんしゅう けいはつ おこな
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 しょうがいしゃ さべつ かいしょう かん きほんてき じこう
新たに職員となった者に対しては、障害者差別の解消に関する基本的な事項につい
りかい あら かんとくしゃ しょういん たい しょうがいしゃ さべつ かいしょうとう
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、障害者差別の解消等
かん もと やくわり りかい けんしゅう じっし
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 ぜんこう ないよう かいすうとう しょうさい じむそうちようかんぼうのうりよくかいほつかん さだ
前項の内容、回数等の詳細は、事務総長官房能力開発官が定める。

4 しょういん 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 たいおう ひつよう
職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者に適切に対応するために必要
かつようとう いしき けいはつ はか
なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図る。

ふ そく
附 則

けつてい へいせい ねん にち せこう
この決定は、平成28年4月1日から施行する。

別紙 事項

会計検査院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。会計検査院においては、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）及び会計検査院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するものとし、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)

○障害を理由に窓口対応を拒否する。

○障害を理由に対応の順序を後回しにする。

○障害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否する。

○障害を理由に会計実地検査、説明会、シンポジウムなどへの対応、出席、参加等を拒否する。

○事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に、来庁又は会計実地検査の際に付添者の同行を求めるなどの条件を付れたり、特に支障がないにもかかわらず、付添者の同行を拒否したりする。

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（平成26年条約第1号。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、会計検査院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。

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って行くものである。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などによる合図、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、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、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重要である。

- 5 施設の維持管理等、事業者に業務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、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。

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

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^{たか}高いものであるが、^{ぐたいれい}具体例としては、^{つぎ}次のようなものがある。

なお、^{きさ}記載した^{ぐたいれい}具体例については、^{だい}第5で^{しめ}示した^{かじゆう}過重な^{ふたん}負担が存在しないことを^{ぜんてい}前提としていること、また、これらはあくまでも^{れいじ}例示であり、^{きさ}記載されている^{ぐたいれい}具体例だけに^{かぎ}限られるものではないことに^{りゆうい}留意する^{ひつよう}必要がある。

(^{ごうりてき}合理的^{はいりよ}配慮に^あ当たり^う得る^{ぶつりてき}物理的^{かんきよう}環境への^{はいりよ}配慮の^{ぐたいれい}具体例)

- ^{だんさ}段差がある^{ばあい}場合に、^{くるまいすり}車椅子利用者^あに^{ほじよ}キャスター^{けいたい}上げ等の^{わた}補助をする、^い携帯^ちスロープ^わを^{わた}渡すなどする。
- ^{たか}配架棚の^{たか}高い^{ところ}所に^お置かれた^とパンフレット^{わた}など^いを取って^ち渡す。^いパンフレット^ちなどの^い位置^わを^ち分^いかり^ちやすく^わ伝える。
- ^{もくてき}目的の^{ばしよ}場所^あまでの^あ案内^{ある}の際に、^{せんご}障害者の^{きゆう}歩行^さ速度^さに^あ合わせた^さ速度^さで^あ歩いたり、^{ぜんご}前後・^{きゆう}左右^さ・^{きゆう}距離^さの^い位置^ち取り^とについて、^{きゆう}障害者の^{きぼう}希望^きを^き聞いたり^さする。
- ^{しょうがい}障害の^{とくせい}特性^{ひんぱん}により、^{りせき}頻繁^{ひつよう}に^{ばあい}離席^{かいじよう}の^{ざせき}必要^ちがある^{とびらふきん}場合に、^い会場の^{とびらふきん}座席^と位置^いを^ち扉^い付^ち近^いにする。
- ^{ひろ}疲労^{かん}を感じ^{しょうがい}やすい^{しょうがい}障害者^{べっしつ}から^{きゆうけい}別室^{もうしで}での^{さい}休憩^{べっしつ}の^{かくほ}申出^{こんなん}があつた^い際、^い別室^{こんなん}の^い確保^いが^い困難^いである^い場合に、^い当該^い障害者^いに^い事情^いを^い説明^いし、^い対応^い窓口^いの^い近く^いに^い長椅子^いを^い移動^いさせて^い臨時^いの^い休憩^いスペース^いを^い設ける。
- ^ふ不随意^い運動^い等^いにより^い書類^い等^いを押^いさえる^いことが^い難^いしい^い障害者^いに対し、^い職員^いが^い書類^いを押^いさえたり、^いバインダー^いなどの^い固定^い器具^いを^い提^い供^いしたり^いする。
- ^{さいがい}災害^いや^い事故^いが発生^いした^い際、^い館内^い放送^いで^い避難^い情報^い等^いの^い緊急^い情報^いを^い聞く^いことが^い難^いしい^い聴覚^い障害者^いに対し、^いボード^いなどを^い用いて、^い分^いかり^いやすく^い案内^いし、^い誘導^いを図る。

(^{ごうりてき}合理的^{はいりよ}配慮に^あ当たり^い得る^い意思^い疎通^いの^{ぐたいれい}配慮の^い具体例)

- ^{ひつだん}筆談^{よみあげ}、^{しゅわ}読上げ^{てんじ}、^{かくだい}手話^も、^{じとう}点字^{しゅだん}、^{もち}拡大^い文字^い等^いの^いコミュニケーション^い手段^いを用いる。
- ^{かいしり}会議資料^い等^いについて、^{てんじ}点字^{かくだい}、^も拡大^{さくせい}文字^{さい}等^いで作^い成^いする^い際に、^い各々^いの^い媒体^い間^いで^いページ^い番号^い等^いが^い異^いなり^い得^いる^いことに^い留意^いして^い使用^いする。
- ^{しかく}視覚^い障^い害^いのある^い委員^いに^い会議^い資料^い等^いを^い事前^い送^い付^いする^い際、^い読上げ^いソフト^いに^い対^い応^いできる^いよう^い電子^いデータ^い（^いテキスト^い形式^い）で^い提^い供^いする。
- ^い意思^い疎通^いが^い不得^い意^いな^い障^い害^い者^いに対し、^い絵^いカード^いなど^いを^い活用^いして^い意思^いを^い確^い認^いする。
- ^{ちゆう}駐^い車^い場^い等^いで^い通常^い、^い口^い頭^いで^い行^いう^い案内^いを、^い紙^いに^いメモ^いを^いして^い渡^いす。
- ^{しよる}書類^い記^い入^いの^い依^い頼^い時^いに、^い記^い入^い方^い法^い等^いを^い本^い人^いの^い目^いの^い前^いで^い示^いしたり、^い分^いかり^いやすい^い記^い述^いで^い伝^い達^いしたり^いする。^い本^い人^いの^い依^い頼^いがある^い場^い合^いには、^い代^い読^いや^い代^い筆^いと^いい^いった^い配^い慮^いを^い行^いう。
- ^ひ比^い喩^い表^い現^い等^いが^い苦^い手^いな^い障^い害^い者^いに対し、^い比^い喩^いや^い暗^い喩^い、^い二^い重^い否^い定^い表^い現^い等^いを^い用^いい^いず^いに^い具^い体^い的^いに^い説^い明^いする。
- ^{しょうがい}障^い害^い者^いから^い申^い出^いがあ^いつ^いた^い際^いに、^いゆ^いっ^いくり、^い丁^い寧^いに、^い繰^いり^い返^いし^い説^い明^いし、^い内^い容^いが^い理^い解^いさ^いれた^いこと^いを^い確^い認^いし^いながら^い対^い応^いする。^いまた、^いなじ^いみ^いの^いない^い外^い来^い語^いは^い避^いける、^い漢^い数^い字^いは^い用^いい^いない、^い時^い刻^いは^い24^い時^い間^い表^い記^いでは^いなく^い午^い前^い・^い午^い後^いで^い表^い記^いする^いなど^いの^い配^い慮^いを^い念^い頭^いに^い置^いいた^いメ^いモ^いを、^い必^い要^いに^い応^いじて^い適^い時^いに^い渡^いす。
- ^{かいぎ}会^い議^いの^い進^い行^いに^い当^いたり、^い資^い料^いを^い見^いながら^い説^い明^いを^い聞^いく^いこと^いが^い困^い難^いな^い視^い覚^い又^いは^い聴^い覚^いに^い障^い害^いの^いあ^いる^い委員^いや^い知^い的^い障^い害^いを^い持^いつ^い委員^いに^い対^いし、^いゆ^いっ^いくり、^い丁^い寧^いな^い進^い行^いを^い心^いが^いける^いなど^いの^い配^い慮^いを^い行^い

う。

- 会議の進行に当たっては、職員が委員の障害の特性に合ったサポートを行うなど、可能な範囲での配慮を行う。

(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、手続の順番を入れ替える。
- 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、手話通訳者、板書等がよく見えるように、スクリーンなどに近い席を確保する。
- 会計検査院の敷地内において、車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 会計検査院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。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張等により、発作等がある場合、当該障害者に説明の上、障害の特性や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。