

にっぽんぎんこう 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
日本銀行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28年3月1日
にっぽんぎんこう
日本銀行

もくてき
(目的)

だい じょう この 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 ごう い か ほう
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。）
だい じょうだい こう 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
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
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
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
きてい じこう かん にっぽんぎんこうしょくいん ひじょうきんしょくいん ふく い か しょくいん
規定する事項に関し、日本銀行職員（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 しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じむまた じぎょう おこな
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
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 はつたつしょうがい ふく
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。）
た しんしん きのう しょうがい い かおな りゆう しょうがいしゃ しょう
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
がいおよ 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
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
じょうたい い かおな もの ふとう さべつてきとりあつか
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、
べっし さだ りゆうい じこう りゆうい
別紙に定める留意事項に留意するものとする。

なお、べっしちゆう のぞ きさい ないよう じっし ばあい
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
であつても、ほう ほん ほんだん しょうがいしゃきほんほう しょうわ
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4
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 とく
5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
むことがのぞまれることを意味する（次条において同じ。）。

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 しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ むまた じぎょう おこな
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
あたりに、しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう むね いし
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
ひょうめい ばあい じっし ともな ふたん かじゅう
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 どうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれい
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
およ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
およ しょうがい じょうたい おう しゃかいてきしょうへき じよきよ じっし ひつよう
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。
ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ ていきょう
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。

かんとくしゃ せきむ
(監督者の責務)

だい じょう しょくいん きかくやくきゅういじょう ち い もの い か かんとくしゃ
第4条 職員のうち、企画役級以上の地位にある者(以下「監督者」という。)
ぜん じょう かか じこう かん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
は、前2条に掲げる事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進する
ため、つぎ かくごう かか じこう じっし
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 じどうとう 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、そのかんたく しょくいん ちゅうい かん き しょうがい りゆう さべつ かいしょう
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
かん にんしき ふか
関する認識を深めさせること。
に しょうがいしゃとう ふとう さべつてきとりあつか ごうりてきはいりよ ふていきょう たい そうだん
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、
くじょう もう でとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん
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 かんたく しょくいん しょうがい
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
はいりよ ていきょう てきせつ おこな しどう
配慮の提供を適切に行うよう指導すること。
2 かんたくしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい じんそく
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
てきせつ たいしよ
つ適切に対処しなければならない。

ちょうかいしょぶんとく
(懲戒処分等)

だい 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 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
がないにもかか しょうがい じょうきょう ふうていきょう ばあい たいようとう
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、
ちょうかいしょぶんとく ふ
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 にっぽんぎんこうじょうほう きょくおよ かくしてん しょくいん しょうがい
第6条 日本銀行情報サービス局及び各支店に、その職員による障害を
りゆう さべつ かん しょうがいしやおよ かぞく た かんけいしや そうだんとう
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
てきかく たいおう そうだんまどぐち お
に的確に対応するための相談窓口を置く。
- 2 そうだんとう う ばあい 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、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面の
ほか、でんわ しょうかい だんし ぐわ しょうがいしや たにん
ほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケー
ションを図る際に必要となるたよう しゅだん かのう はんい ようい たいおう
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 そうむじんじきょく そうむか しゅうやく
第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、総務人事局総務課に集約し、
しょうだんしゃ はいりよ かんけいしやかん じょうほうきょうゆう ほか い ご
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
しょうだんとう かつよう
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 ほか つと
第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実に努めるものとする。

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 ほか しょくいん たい ひつよう
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
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 しょくいん 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、あら かんたくしや
職員に対しては、しょうかい りゆう さべつ かいしょうとう かん もと やくわり
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
りかい けんしゅう じっし
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 そうむじんじきょくじんざいかいはつちやう さだ
前項の内容、回数等の詳細は、総務人事局人材開発課長が定める。
- 4 しょくいん たい しょうがい とくせい りかい しょうがいしや てきせつ たいおう
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
るためにひつよう かつようとう いしき けいはつ ほか
必要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

この対応要領は、へいせい ねん がつ にち せこう
平成28年4月1日から施行する。

日本銀行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もの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。日本銀行においては、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）及び日本銀行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む。
- 障害を理由に説明会、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、障害を理由に、来行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

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、日本銀行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 日本銀行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

とう ばあい ていきょう ごうりてきはいりよ ないよう おお さい しょう
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 しょうがいしゃ ふりえき う いたくとう じょうけん たいおうようりょう
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 ぶ まえた ごうりてきはいりよ ていきょう も こ つと のぞ
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。

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

かじゅう ふたん ぐたいてき けんとう かじゅう ふたん かくだいかいしゃく
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 ほう しゅし そこ こべつ じあん いか ようそとう こうりよ
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、
ぐたいてき ばめん じょうきょう おう そうごうてき きゃつかんてき はんたん ひつよう
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。
しよくいん かじゅう ふたん あ はんたん ばあい しょうがいしゃ りゆう せつめい
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、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。

- じ むまた じぎょう えいきょう ていど じ むまた じぎょう もくてき ないよう き のう そこ
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）
- じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゅつてきせいやく じんてき たいせいじょう せいやく
実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- ひよう ふたん ていど
費用・負担の程度

だい ごうりてきはいりよ ぐたいれい 第6 合理的配慮の具体例

だい しめ ごうりてきはいりよ ぐたいてき ばめん じょうきょう おう こと
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、
たよう こべつせい たか ぐたいれい つぎ
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、きさい ぐたいれい だい しめ かじゅう ふたん せんざい
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 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 きさい
例示であり、記載されて
いる ぐたいれい かぎ
具体例だけに限られるものではないことに りゆうい ひつよう
留意する必要がある。

（ごうりてきはいりよ あ とう ぶつりてきかんきょう はいりよ ぐたいれい 合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例）

- だんさ ばあい くるまいすりようしゃ あ とう ほじょ けいたい
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 わた
渡すなどする。
- はいかだな たか ところ お とう と わた
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 とう いち わ つた
位置を分かりやすく伝える。

- 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的な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。
- 災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障害者に対し、電光掲示板、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。

(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、拡大文字等のコミュニケーション手段を用いる。
- 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得ることに留意して使用する。
- 視覚障害のある参加者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、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。

- 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具体的に説明する。
- 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応対する。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。
- 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害のある参加者や知的障害を持つ参加者に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。
- 会議の進行に当たっては、職員等が参加者の障害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。

(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、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。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 日本銀行の敷地内の駐車場等において、障害者の来行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、障害のある参加者の理解を援助する者の同席を認める。