

令和6年 4 月 1 日

(公財) 日本障害者リハビリテーション協会における
障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針

(目的)

第1条 この指針（以下「対応指針」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11条第1項の規定に基づき、また、第6条2項障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）に即して、法第8条に規定する事項に関し、公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会職員（パートタイマー等を含む。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。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 職員は、法第8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（発達障害及び高次脳機能障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病等により起因する障害を含む。）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をいう。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、別紙に定める留意事項に留意するものとする。留意事項は公開とし、提供する合理的配慮について例示し、適宜、見直しを行うものとする。

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条 職員は、法第8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。）の提供をしなければ

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。

(監督者の責務)

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。

- 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。

(制裁)

第5条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、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わらず合理的配慮の不提供をした場合には、その態様等によって、就業規則第3章服務規律第20条に違反し、就業規則第12章制裁等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 その職員による障害を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に的確に対応するための相談窓口を置き、相談員を置く。

- 2 相談窓口の名称は「公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会 建設的対話窓口」とする。
- 3 相談員は常時の対応と第三者的立場を確保する観点から、当協会の職員以外の者又は団体をもって充てることとし、その者又は団体と業務委託契約を結ぶこととする。

- 4 相談員は、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、電話、ファックス、電子メールなど、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段について、適切に配慮しなければならない。

(研修・啓発)

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、法や基本方針、対応要領の周知や、障害者から話を聞く機会を設けるなど必要な研修・啓発を行うものとする。

- 2 特に、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ものとする。また、新たに監督者となった職員に対しては、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるものとする。

- 3 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、性別や年齢等にも配慮しつつ、障害者に適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、継続的に意識の啓発を図る。

附 則

この要領は、令和6年4月1日から施行する。

(参照条文等)

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

(事業者における障害を理由とする差別の禁止)

第八条 事業者は、その事業を行うに当たり、障害を理由として障害者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。

2 事業者は、その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つた場合において、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をしなければならない。

(事業者のための対応指針)

第十一条 主務大臣は、基本方針に即して、第八条に規定する事項に関し、事業者が適切に対応するために必要な指針（以下「対応指針」という。）を定め

るものとする。

2 第九条第二項から第四項までの規定は、対応指針について準用する。

(公財) 日本障害者リハビリテーション協会就業規則(抜粋)

第3章 服務規律

第20条 職員は、この規則のほか、協会の諸規則及び業務上の命令を遵守し、風紀・秩序の維持並びに能率の向上に努め、互いに人格を尊重し、誠実に勤務しなければならない。

第12章 制裁

第69条 職員が次の各号の一に該当するときは、次条の規定により制裁を行う。(該当部分のみ)

- (2) 本規則にしばしば違反するとき
- (6) 故意に業務の能率を阻害し、または業務の遂行を妨げたとき
- (10) 協会の名誉、信用を傷つけたとき
- (13) 業務上の指揮命令に違反したとき
- (17) 前各号に準ずる程度の不都合な行為をしたとき