

こくりつけんきゆうかいはつほうじんしん さんぎようぎ じゆつそうごうかいはつき こう しょうがい り ゆう さ べつ かいしやう すいしん かん たいおゆうりやう しんきゆうたいしやうひやう
 国立研究 開発法人新エネルギー・産業 技術 総合開発機構における障 害を理由とする差別の解消 の推進に関する対応要領 新旧 対照 表

<p>しん 新</p>	<p>きゆう 旧</p>
<p>こくりつけんきゆうかいはつほうじんしん さんぎようぎ じゆつそうごうかいはつき こう しょうがい り 国立研究 開発法人新エネルギー・産業 技術 総合開発機構における障 害を理 由とする差別の解消 の推進に関する対応要領</p> <p style="text-align: right;">へいせい ねん がつ にち 平成 2 8 年 3 月 3 1 日</p> <p style="text-align: right;">へいせい ねん ど き ていだい ごう 平成 2 7 年度規程第 2 4 号</p> <p style="text-align: right; color: red;">いちぶかいせい ねん がつ にち ねん ど き ていだい ごう <u>一部改正 2023年〇月〇日2023年度規程第〇号</u></p> <p>もくてき (目的)</p> <p>だい じやう ほうりやう しょうがい り ゆう さ べつ かいしやう すいしん かん ほうりつ 第 1 条 この要領 は、障 害を理由とする差別の解消 の推進に関する法律 (平成 2 5 年法律第 6 5 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 (令和 5 年 3 月 1 4 日閣議決定。以下「基本方針」という。) に即して、 ほうだい じやう き てい じ こう かん やくしよくいん てきせつ たいおゆう ひつやう 法第 7 条 に規定する事項に関し、役職 員が適切に対応するために必要な じ こう さだ もくてき 事項を定めることを目的とする。</p> <p>ふ とう さ べつてきと あつか きんし (不当な差別的取り扱 いの禁止)</p>	<p>こくりつけんきゆうかいはつほうじんしん さんぎようぎ じゆつそうごうかいはつき こう しょうがい り 国立研究 開発法人新エネルギー・産業 技術 総合開発機構における障 害を理 由とする差別の解消 の推進に関する対応要領</p> <p style="text-align: right;">へいせい ねん がつ にち 平成 2 8 年 3 月 3 1 日</p> <p style="text-align: right;">へいせい ねん ど き ていだい ごう 平成 2 7 年度規程第 2 4 号</p> <p>もくてき (目的)</p> <p>だい じやう ほうりやう しょうがい り ゆう さ べつ かいしやう すいしん かん ほう 第 1 条 この要領 は、障 害を理由とする差別の解消 の推進に関する法 律 (平成 2 5 年法律第 6 5 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 (<u>平成 2 7 年 2 月 2 4 日閣議決定</u>。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、役職 員が適切に対 応するために必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>ふ とう さ べつてきと あつか きんし (不当な差別的取り扱 いの禁止)</p>

第2条 役員は、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。以下同じ。)に対して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、役員は、

別に定める留意事項に留意するものとする。

第3～5条 略

(相談体制の整備)

第6条 機構に、その役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

口を人事部に置く。

略

(研修・啓発)

第2条 役員は、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、役員は、別に定める留意事項に留意するも

のとする。

第3～5条 略

(相談体制の整備)

第6条 機構に、その役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

談窓口を総務部に置く。

略

(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、役職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 略

3 前項の内容、回数等の詳細は、人事部が定める。

4 役職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ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。

附 則 (2023年度規程第〇号)

この要領は、2023年〇月〇日から施行する。

別紙

国立研究 開発法人新エネルギー・産業 技術 総合開発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に係る留意事項

第1 不当な差別的取り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、

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、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 略

(新設)

3 役職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ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。

別紙

国立研究 開発法人新エネルギー・産業 技術 総合開発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に係る留意事項

第1 不当な差別的取り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、

り、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。なお、車椅子、補

助犬その他の支援機器等の利用や介助者の付添い等の社会的障壁を解消

するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも、

障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。

また、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

りやく
略

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

りやく
略

やくしよくいん せいとう り ゆう ほんだん ば あい しょうがいしゃ り ゆう
役職員は、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

ていねい せつめい り かい え つと のぞ さい やくしよく
を丁寧^{ていねい}に説明し、理解を得るように努めることが望ましい。その際、役職

いん しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば そんちよう そうご り かい はか
員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図

もと
ることが求められる。

だい ふ とう さ べつてきとりあつか れい 第3 不当な差別的取扱いの例

せいとう り ゆう ふ とう さ べつてきとりあつか がいと う かんが れいおよ
正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考 えられる例及

せいとう り ゆう ふ とう さ べつてきとりあつか がいと う かんが
び正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考 えられ

れい い か き さい ないよう れいじ
る例は以下のとおりである。なお、記載されている内容はあくまでも例示

れい かぎ せいとう り ゆう そうとう
であり、これらの例だけに限られるものではないこと、正当な理由に相当

いな こ べつ じ あん ぜんじゆつ かんてんとう ふ ほんだん
するか否かについては、個別の事案ごとに、前述の観点等を踏まえて判断

ひつよう せいとう り ゆう ふ とう さ べつてきとりあつか がい
することが必要であること、正当な理由があり不当な差別的取扱いに該

とう ば あい ごうり てきはいりよ ていきよう もと ば あい べつと
当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合には別途

けんとう ひつよう りゆうい
の検討が必要であることに留意する。

せいとう り ゆう ふ とう さ べつてきとりあつか がいと う かんが れい
(正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考 えられる例)

しょうがい り ゆう いちりつ まどぐちたいおう きよひ
○障害があることを理由として、一律に窓口対応を拒否する。

やくしよくいん せいとう り ゆう ほんだん ば あい しょうがいしゃ り ゆう
役職員は、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

せつめい り かい え つと
を説明し、理解を得るように努める。

だい 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 あ う ぐ たいれい い か かんが
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が考 え
られる。

だい しめ ふ とう さ べつてきとりあつか そうとう いな
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

こ べつ じ あん ほんだん い か き さい
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

ぐ たいれい せいとう り ゆう そんざい ぜんてい
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 あ う 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
○障害を理由に窓口対応を拒否する。

しょうがい り ゆう いちりつ たいおう じゆんじょ あとまわ
○障 害があることを理由として、一律に対応の順序を後回しにする。

しょうがい り ゆう いちりつ しょめん こうふ し りよう そうふ
○障 害があることを理由として、一律に書面の交付、資料の送付、パンフ
レットの提供等を拒んだり、資料等に関する説明を省いたりする。

しょうがい り ゆう いちりつ せつめいかい どう しゅつせき
○障 害があることを理由として、一律に説明会、シンポジウム等への出 席
を拒む。

じ む じ ぎょう すいこうじょう とく ひつよう しょうがい り ゆう
○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、
らいこう さい つ そ しゃ どうこう もと じょうけん つ とく し しょう
来構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、障 害があることを理由に付き添い者の同行を拒
む。

しょうがい しゅるい ていど ていきょう ば めん ほんにん だいさんしゃ あんぜんせい
○障 害の種類や程度、サービス提供の場面上における本人や第三者の安全性
こうりょ ばくぜん あんぜんじょう もんだい り ゆう し せつ
などについて考慮することなく、漠然とした安全上の問題を理由に施設
り よう きよひ
利用を拒否する。

ぎょうむ すいこう し しょう しょうがいしゃ もの こと
○業 務の遂行に支障 がないにもかかわらず、障 害者でない者とは異なる
ば しょ たいおう おこな
場所での対応を行 う。

しょうがい り ゆう しょうがいしゃ たい ことば づか せつきやく たいど
○障 害があることを理由として、障 害者に対して、言葉遣いや接客の態度
いちりつ せつぐう しつ さ
など一律に接遇の質を下げる。

しょうがい り ゆう たいおう じゆんじょ あとまわ
○障 害を理由に対応の順序を後回しにする。

しょうがい り ゆう しょめん こうふ し りよう そうふ ていきょうどう こば
○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。

しょうがい り ゆう せつめいかい どう しゅつせき こば
○障 害を理由に説明会、シンポジウム等への出 席を拒む。

じ む じ ぎょう すいこうじょう とく ひつよう しょうがい り ゆう
○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、
らいこう さい つ そ しゃ どうこう もと じょうけん つ とく し
来構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。

しんせつ
(新設)

せいとう り ゆう ふ どう さ べつてきとりあつか がいとう かんが
(正当な理由があるため、不当な差別的取扱 いに該当しないと考 えられる

れい
例)

さいがいじ ひ なん さい ぐ たいてき き けん はっせい み こ しょうがいとくせい
○災害時において、避難の際、具体的な危険の発生が見込まれる障 害特性の

しょうがいしゃ たい べつ ひ なんほうほう あんない しょうがいしゃほんにん あんぜんかくほ
ある障 害者に対し、別の避難方法を案内する。(障 害者本人の安全確保

かんてん
の観点)

じ む おこな しょくいん さいようせんこうじ とうがいじ む のうりよく ゆう かくにん
○事務を行 う職 員の採用選考時において、当該事務能力 を有するか確認

かんたん しょうい も じ にゆうりよく べつ おこな き こう そんがいぼうし かんてん
するため、簡単な書類の文字入 力 を別に行 う。(機構の損害防止の観点)

じ む て つづ おこな しょうがいしゃほんにん どうこう もの だいひつ さい
○事務手続きを行 うため、障 害者本人に同行した者が代筆しようとした際

ひつよう ほんい はいりよ しょうがいしゃほんにん たい しょうがい
に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障 害者本人に対し障 害

じょうきよう ほんにん て つづき い し とう かくにん しょうがいしゃほんにん そんがいほっせいぼう
の状 況 や本人の手続 の意思等を確認する。(障 害者本人の損害発生防

し かんてん
止の観点)

だい 4 ごうり てきははいりよ き ほんてき かんが かつ
第4 合理的配慮の基本的な考 え方

りやく
略

2 ごうり てきははいりよ き こう じ む また じ ぎょう もくてき ないよう き のう て ひつ
合理的配慮は、機構の事務又は事業 の目的・内容・機能に照らし、必

よう とされる ほんい ほんらい ぎょうむ ふ ずい かつ しょうがいしゃ
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

しんせつ
(新設)

だい 4 ごうり てきははいりよ き ほんてき かんが かつ
第4 合理的配慮の基本的な考 え方

りやく
略

2 ごうり てきははいりよ しょうがい とくせい しゃかいてきしょうへき じょきよ もと ぐ たいてきば
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

めん じょうきよう おう こと た よう こ べつせい たか とうがいしょうがい
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

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。その提供に当たってはこれらの点に留意

した上で、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、当該障害者本人の意向を尊重

しつつ「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必要がある。建設的対話に

当たっては、障害者にとっての社会的障壁を除去するための必要かつ

実現可能な対応案を障害者と役職員が共に考えていくために、双方

が、お互いの状況の理解に努めることが重要である。例えば、障害者

本人が社会的障壁の除去のために普段講じている対策や、機構として対

応可能な取組等を対話の中で共有する等、建設的対話を通じて相互理解

を深め、様々な対応策を柔軟に検討していくことが円滑な対応に資する

と考えられる。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

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。

は、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとし、特に障害のある

女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求め

られることに留意する。

なお、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（手話通訳・要約筆記等、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、障害の特性等により本人の意

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、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（手話通訳・要約筆記等、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

りやく
略

4 合理的配慮は、不特定多数の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、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。なお、相談・紛争事案を事前に防
止する観点から、合理的配慮の提供 に関する相談対応等を契機に、内部規則やマニュアル等の制度改正等の環境の整備を図ることも有効である。

削除

ほんにん ほ き おこな い し ひょうめい ふく
が本人を補佐して行う意思の表明も含む。

りやく
略

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、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 機構がその事務又は事業の一環として実施する事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。

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
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

しゃく ほう しゅし そこ こ べつ じ あん い か よう
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

そ とう 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 きやっかんてき ほんだん
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

ひつよう
ことが必要である。

やくしよくいん か じゅう ふ たん あ ほんだん ば あい しょうがいしゃ り ゆう
役職 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

ていねい せつめい り かい え つと さい ぜんじゆつ
を丁寧に説明するものとし、理解を得るように努める。その際には前述 の

やくしよくいん しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば そんちよう
とおり、役職 員と障 害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重 しなが

けんせつてきたいわ つう そうご り かい ほか だいたいそ ち せんたく ふく たいおう
ら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を

じゅうなん けんとう もと
柔軟に検討することが求められる。

りやく
略

だい ごうり てきはいりよ れい
第6 合理的配慮の例

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

た よう こ べつせい たか れい つぎ
り、多様かつ個別性の高いものであるが、例としては、次のようなもの

かんが
が考 えられる。

き さい れい れいじ すべ かなら じっし
なお、記載した例はあくまでも例示であり、全て必 ず実施するもので

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
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 きやっかんてき ほんだん 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。

やくしよくいん か じゅう ふ たん あ ほんだん ば あい しょうがいしゃ り ゆう
役職 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

せつめい り かい え つと
を説明するものとし、理解を得るように努める。

りやく
略

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

た よう こ べつせい たか ぐ たいれい つぎ
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

かんが
ものが考 えられる。

き さい ぐ たいれい だい しめ か じゅう ふ たん そんざい
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

はないこと、記載されている例以外であっても合理的配慮に該当するも

のが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渡す。パンフレット等の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。
- イベント等において、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、役

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ること

に留意し、障害者の特性に配慮する必要がある。

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渡す。パンフレット等の位置を分かりやすく教える。
- 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、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。

- 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のある方に対し、紙や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。

○ イベント会場において障害のある子供が発声やこだわりのある行動

をした場合、保護者から子供の特性やコミュニケーションの方法等につ

いて聞き取り、配慮事項の提供に努め、必要に応じて個室等を案内する。

○ 視覚障害のある方等からトイレの個室を案内するよう求めがあった場

合に、求めに応じてトイレの構造などを案内する。その際、同性の職員が

いる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内する。

○ 機構以外が主催するイベントにおいては、障害者に対する合理的配慮

についてイベント主催者と協力して必要な合理的配慮を提供するよう

努める。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の例)

- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字、触覚による意思伝達等のコミュニケーション手段を用いる。

職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定機器を提供したりする。

- 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、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。

(新設)

(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、手書き文字(手のひらに文字を書いて伝える方法)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。

○ 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・午後で表記する等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。

○ 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

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。

○ 障害者から申出があった際に、2つ以上のことを同時に説明することは避け、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・午後で表記する等の配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。また、紙等に書いて伝

さくじょ
(削除)

- 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委員や知的障害のある委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。
- 会議の進行に当たっては、委員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例)

- 順番を待つことが苦手な障害者に対し、順番を教えたり、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替えたりする。
- 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。

たつ しよめん しめ ぼ あい ふ よ も じ もち きょくりよく
達したり、書面を示す場合には、ルビを付与した文字を用いたり、極力

ひらが な もち わ が ぶん か ご ご かん くらはく お
平仮名を用いたり、分かち書き(文を書くとき、語と語の間に空白を置く

か かた おこな
書き方)を行ったりする。

じょうたい し げき き けん
○ パニック状態になったときは、刺激しないように、また危険がないよ

はいりよ まわ ひと り かい もと お つ み まも
うに配慮し、周りの人にも理解を求めながら、落ち着くまでしばらく見守

じょうたい しょうがいしゃ お つ ぼ しょ ていきょう
る。また、パニック状態の障害者へ落ち着ける場所を提供する。

- 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委員や知的障害を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。
- 会議の進行に当たっては、委員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、順番を教えたり、周囲の者の理解を得たうえで、手続き順を入れ替えたりする。
- 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う
えで、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。

さくじょ
(削除)

- 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。

また、合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例及び該当しない

いと考えられる例としては、次のようなものがある。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当する

る内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当する

否かについては、個別の事案ごとに、前述の観点等を踏まえて判断するこ

しゅわ つうやくしゃ ばんしょとう み ちか せき
○ スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、それらに近い席

かくほ
を確保する。

にゅうこうじ つうか こんなん ば あい べつ
○ 入構時に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

にゅうこう みと
らの入構を認める。

しょうがいしゃ た すう かいぎ とう しゅつせき ば あい し しよう せん
○ 障害者が多数で会議等に出席する場合は、使用するエレベーターを専

よううんでん
用運転にする。

た にん せつしよく た にんずう なか きんちようとう ほつさ とう
○ 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。

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 じょうほうかんり かか たん
○ 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及びコ

ミュニケーションを支援する者(手話通訳者・要約筆記者等)の同席を認
める。

しんせつ
(新設)

ひつよう りゆうい
とが必要であることに留意する。

しょうがいしゃ たい ごうり てきはいりよ ていきよう か のう かぎ しょうがいしゃ もと
ただし、障害者に対する合理的配慮の提供は、可能な限り障害者の求め

おう どうがいていきよう こんなん ば あい だいたいあん けんとう ていじ
に应ずるものとし、当該提供が困難な場合であっても代替案を検討・提示

どうい え ていきよう もと ごうり てきはいりよ ていきよう こん
し、同意を得たうえで提供することが求められる。合理的配慮の提供が困

なん ていきようこんなん ごうり てきり ゆう どうがいしょうがいしゃ ていねい せつめい り
難なときは、提供困難である合理的理由を当該障害者に丁寧に説明し、理

かい もと ひつよう
解を求めることが必要である。

ごうり てきはいりよ ていきようぎ む い ほん がいと う かんが れい
(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)

さいようとう し けん う さい ひつき こんなん き き し ょう
○採用等における試験を受ける際に、筆記が困難なためデジタル機器の使用

もと もうしで ば あい き き もちこ みと ぜんれい
を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた前例がな

り ゆう ひつよう ちょうせい おこな いちりつ たいおう ことわ
いことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること。

かいじょうない い どう さい し えん もと もうしで ば あい なに
○イベント会場内の移動に際して支援を求める申出があった場合に、「何

こま ちゅうしょうてき り ゆう ぐ たいてき し えん か のうせい けんとう
かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せ

し えん ことわ
ず、支援を断ること。

でんわ り ょう こんなん しょうがいしゃ でんわ い がい しゅだん かくしゅて つづき おこな
○電話利用が困難な障害者から電話以外の手段により各種手続が行える

たいおう もと ば あい じょう どうがいて つづき り ょうしゃほんにん
よう対応を求められた場合に、マニュアル上、当該手続は利用者本人に

でんわ て つづきか のう り ゆう
よる電話のみで手続可能とすることとされていることを理由として、メ

ールや電話リレーサービスを介した電話等の代替措置を検討せずに対応

を断ること。

○自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、弱視の障害者からス

クリーンや板書等がよく見える席でのセミナー受講を希望する申出があ

った場合に、事前の座席確保などの対応を検討せずに「特別扱いはでき

ない」という理由で対応を断ること。

(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

○事務の一環として行っていない業務の提供を求められた場合に、その

提供を断ること。(必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限

られることの観点)

○抽選申込みとなっているイベント等への参加について、抽選申込みの

手続きを行うことが困難であることを理由に参加の事前確保を求められ

た場合に、当該対応を断ること。(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の観点)

○イベント当日に、視覚障害者から職員に対し、イベント会場内を付き添

ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員

たいおう ことわ か じゅう ふ たん じんてき たいせいじょう せいやく
がないことから対応を断ること。(過重な負担(人的・体制上の制約))