

高知県障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領及び知事が別に定める留意事項新旧対照表

新	旧
<p>高知県障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領</p> <p>(趣旨)</p> <p>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25年法律第65号。以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、法第6条第1項の規定により定められ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14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、知事部局、議会事務局、教育委員会事務局及び教育機関（学校を除く。）、警察本部（警察学校を含む。）及び警察署並びに行政委員会（教育委員会及び公安委員会を除く。）事務局に属する職員（会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を含む。以下同じ。）が適切に対応するため必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(不当な差別的取扱いの禁止)</p> <p>第2条 法第7条第1項の規定に基づき、職員は、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（難病等に起因する障害を含む。）をいう。以下同じ。）</p>	<p>高知県障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領</p> <p>(趣旨)</p> <p>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25年法律第65号。以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、法第6条第1項の規定により定められ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（平成27年2月24日閣議決定）に即して、法第7条に規定する事項に関し、知事部局、議会事務局、教育委員会事務局及び教育機関（学校を除く。）、警察本部（警察学校を含む。）及び警察署並びに行政委員会（教育委員会及び公安委員会を除く。）事務局に属する職員（会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を含む。以下同じ。）が適切に対応するため必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(不当な差別的取扱いの禁止)</p> <p>第2条 法第7条第1項の規定に基づき、職員は、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、障害がない人と不当な差別的取扱い</p>

<p>を理由として、障害のない人と不当な差別的取扱いをすることにより、障害のある人（障害のある者であって、障害及び社会的障壁（法第2条第2号に規定する社会的障壁をいう。次条において同じ。）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。）の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、職員は、知事が別に定める留意事項に留意するものとする。</p> <p>（合理的配慮の提供）</p> <p>第3条 法第7条第2項の規定に基づき、職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害のある人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、障害のある人の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害のある人の性別、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（次条第1項において「合理的配慮」という。）をしなければならない。これに当たり、職員は、知事が別に定める留意事項に留意するものとする。</p> <p>（管理職員の責務）</p> <p>第4条 管理職員（管理職手当の支給を受ける職にある職員をいう。以下同じ。）は、前2条に定める事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に</p>	<p>をすることにより、障害がある人（障害がある者であって、障害及び社会的障壁（法第2条第2号に規定する社会的障壁をいう。次条において同じ。）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。）の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、職員は、知事が別に定める留意事項に留意するものとする。</p> <p>（合理的配慮の提供）</p> <p>第3条 法第7条第2項の規定に基づき、職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害がある人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、障害がある人の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害がある人の性別、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（次条第1項において「合理的配慮」という。）をしなければならない。これに当たり、職員は、知事が別に定める留意事項に留意するものとする。</p> <p>（管理職員の責務）</p> <p>第4条 管理職員（管理職手当の支給を受ける職にある職員をいう。以下同じ。）は、前2条に定める事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に</p>
--	---

<p>かか じこう じっし 掲げる事項を実施しなければならない。</p> <p>(1) にちじょう ぎょうむ つう しどうとう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん 日常の業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、 しょうぞくしよくいん ちゅうい かん き しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん にんしき ふか 所属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。</p> <p>(2) しょうがい ある人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 もうしでとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん 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。</p> <p>(3) ごうりてきはいりょ ひつようせい かくにん ばあい しょうぞくしよくいん たい ごうりてきはいりょ ていきょう 合理的配慮の必要性が確認された場合は、所属職員に対し、合理的配慮の提供 てきせつ おこな しどう を適切に行うよう指導すること。</p> <p>2 かん りしよくいん 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 管理職員は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合は、迅速かつ てきせつ たいしよ 適切に対処しなければならない。</p> <p>そうだんたいせい せいび (相談体制の整備)</p> <p>だい じょう しょういん しょうがい りゆう さべつ う ひとおよ かぞく た かんけいしゃ 第5条 職員から障害を理由とする差別を受けた人及びその家族その他の関係者か ら しょうだんとう てきかく たいおう べつびょう さだ しょうだんまどぐち せつち らの相談等に的確に対応するため、別表に定める相談窓口を設置するものとする。</p> <p>2 ぜんこう そうだんとう う ばあい せいべつ ねんれい しょうがい じょうたいとう はいりょ 前項の相談等を受ける場合は、性別、年齢、障害の状態等に配慮するとともに、 たいめん でんわ およ でんし くわ しょうがい ある人 ひと た もの 対面のほか、電話、ファクシミリ及び電子メールに加え、障害がある人が他の者と はか さい ひつよう たよう しゅだん かのう はんい ようい コミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して たいおう 対応するものとする。</p>	<p>つぎ かか じこう じっし 次に掲げる事項を実施しなければならない。</p> <p>(1) にちじょう ぎょうむ つう しどうとう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん 日常の業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、 しょうぞくしよくいん ちゅうい かん き しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん にんしき ふか 所属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。</p> <p>(2) しょうがい ある人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 そうだん くじょう もうしでとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん 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。</p> <p>(3) ごうりてきはいりょ ひつようせい かくにん ばあい しょうぞくしよくいん たい ごうりてきはいりょ 合理的配慮の必要性が確認された場合は、所属職員に対し、合理的配慮の ていきょう てきせつ おこな しどう 提供を適切に行うよう指導すること。</p> <p>2 かん りしよくいん 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 管理職員は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合は、迅速かつ てきせつ たいしよ 適切に対処しなければならない。</p> <p>そうだんたいせい せいび (相談体制の整備)</p> <p>だい じょう しょういん しょうがい りゆう さべつ う ひとおよ かぞく た かんけいしゃ 第5条 職員から障害を理由とする差別を受けた人及びその家族その他の関係者か ら しょうだんとう てきかく たいおう べつびょう さだ しょうだんまどぐち せつち らの相談等に的確に対応するため、別表に定める相談窓口を設置するものとする。</p> <p>2 ぜんこう そうだんとう う ばあい せいべつ ねんれい しょうがい じょうたいとう はいりょ 前項の相談等を受ける場合は、性別、年齢、障害の状態等に配慮するとともに、 たいめん でんわ およ でんし くわ しょうがい ある人 ひと た もの 対面のほか、電話、ファクシミリ及び電子メールに加え、障害がある人が他の者と はか さい ひつよう たよう しゅだん かのう はんい ようい コミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して たいおう 対応するものとする。</p>
---	---

<p>けんしゅうおよ けいはつ (研修及び啓発)</p> <p>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 は か しょういん たい ほう き ほん ほう し ん 第6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</p> <p>とう しゅうち しょうがい ひと はなし き き かい もう ひつよう けんしゅうおよ けいはつ 等の周知や、障害のある人から話を聞く機会を設けるなど必要な研修及び啓発を</p> <p>おこな 行うものとする。</p> <p>2 あら しょういん もの たい しょうがい り ゆ う さ べ つ か い し ょ う か ん き ほん て き 新たに職員となった者に対し障害を理由とする差別の解消に関する基本的な</p> <p>じ こ う り か い あら か ん り しょういん もの たい しょうがい り ゆ う 事項について理解させるため、新たに管理職員となった者に対し障害を理由とする</p> <p>さ べ つ か い し ょ う と う か ん も と や く わ り り か い けんしゅう じっし 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ため、それぞれ研修を実施</p> <p>するものとする。</p> <p>3 しょういん たい しょうがい とくせい り か い せいべつ ねんれいとう はいりょ 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</p> <p>しょうがい ひと てきせつ たいおう ひつよう かつようとう い し き けいはつ 障害のある人に適切に対応するため必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発</p> <p>はか を図るものとする。</p> <p>ふ そく 附 則</p> <p>くんれい へいせい ねん がつ び し こ う この訓令は、平成28年4月1日から施行する。</p> <p>ふ そく 附 則</p> <p>くんれい へいせい ねん がつ び し こ う この訓令は、平成30年4月1日から施行する。</p>	<p>けんしゅうおよ けいはつ (研修及び啓発)</p> <p>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 は か しょういん たい ひつよう けんしゅう 第6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</p> <p>およ けいはつ おこな 及び啓発を行 うものとする。</p> <p>2 あら しょういん もの たい しょうがい り ゆ う さ べ つ か い し ょ う か ん き ほん て き 新たに職員となった者に対し障害を理由とする差別の解消に関する基本的な</p> <p>じ こ う り か い あら か ん り しょういん もの たい しょうがい り ゆ う 事項について理解させるため、新たに管理職員となった者に対し障害を理由とす</p> <p>さ べ つ か い し ょ う と う か ん も と や く わ り り か い けんしゅう 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ため、それぞれ研修を</p> <p>じっし 実施するものとする。</p> <p>3 しょういん たい しょうがい とくせい り か い しょうがい ひと 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、障害がある人に適切に対応す</p> <p>ひつよう かつようとう い し き けいはつ はか るため必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図るものとする。</p> <p>ふ そく 附 則</p> <p>くんれい へいせい ねん がつ び し こ う この訓令は、平成28年4月1日から施行する。</p> <p>ふ そく 附 則</p> <p>くんれい へいせい ねん がつ び し こ う この訓令は、平成30年4月1日から施行する。</p>
--	---

ふそく
附 則

この訓令は、令和3年4月1日から施行する。

ふそく
附 則

この訓令は、令和 年 月 日から施行する。

べつぴょう だい じょうかんけい
別表（第5条関係）

き かん 機 関	ぶ し ょ 部 署	たんとう 担 当
ち じ ぶ きょくお よ ぎょうせい 知 事 部 局 及 び 行 政	そう む ぶ ぎょうせい かん り か 総務部行政管理課	か ち ょ う ほ さ 課 長 補 佐 <div>そうとう 相当</div> の 職 に ある 者
いいん かい きょういくいいん かいおよ 委 員 会 （教育委員会及び	そう む ぶ じ ん じ か 総務部人事課	
こうあん いいん かい のぞ 公 安 委 員 会 を 除 く 。	こ ども ・ ふくし せい さ く ぶ しょうがい ふ く し か 子 ども ・ 福 祉 政 策 部 障 害 福 祉 課	
じむきょく 事 務 局	そう だん とう か か じ あ ん はっせい 相 談 等 に 係 る 事 案 が 発 生 し た	
ぎ かい じむきょく 議 会 事 務 局	しよぞく ぞく ち じ ぶ きょく しゅかん 所 属 が 属 す る 知 事 部 局 の 主 管	
きょういくいいん かい じむきょくおよ 教 育 委 員 会 事 務 局 及 び	か 課	
きょういく き かん がっこう のぞく 教 育 機 関 （学校を除く。）	ぎ かい じむきょく そう む か 議 会 事 務 局 総 務 課	
きょういくいいん かい じむきょくきょういくせい さ く か 教 育 委 員 会 事 務 局 教 育 政 策 課	きょういくいいん かい じむきょく とく べつ し え ん 教 育 委 員 会 事 務 局 特 別 支 援	
きょういく き かん がっこう のぞ 教 育 機 関 （学校を除く。）	きょういく か 教 育 課	

ふそく
附 則

この訓令は、令和3年4月1日から施行する。

べつぴょう だい じょうかんけい
別表（第5条関係）

き かん 機 関	ぶ し ょ 部 署	たんとう 担 当
ち じ ぶ きょくお よ び ぎょうせい 知 事 部 局 及 び 行 政	そう む ぶ ぎょうせい かん り か 総務部行政管理課	か ち ょ う ほ さ 課 長 補 佐 の し ょ く も の 職 に ある 者
いいん かい きょういくいいん かいおよ 委 員 会 （教育委員会及び	そう む ぶ じ ん じ か 総務部人事課	
こうあん いいん かい のぞ 公 安 委 員 会 を 除 く 。	こ ども ・ ふくし せい さ く ぶ しょうがい ふ く し か 子 ども ・ 福 祉 政 策 部 障 害 福 祉 課	
じむきょく 事 務 局	そう だん とう か か じ あ ん はっせい 相 談 等 に 係 る 事 案 が 発 生 し た	
ぎ かい じむきょく 議 会 事 務 局	しよぞく ぞく ち じ ぶ きょく しゅかん 所 属 が 属 す る 知 事 部 局 の 主 管	
きょういくいいん かい じむきょくきょういくせい さ く か 教 育 委 員 会 事 務 局 教 育 政 策 課	か 課	
きょういく き かん がっこう のぞ 教 育 機 関 （学校を除く。）	ぎ かい じむきょく そう む か 議 会 事 務 局 総 務 課	
きょういくいいん かい じむきょくおよ 教 育 委 員 会 事 務 局 及 び	きょういくいいん かい じむきょく とく べつ し え ん 教 育 委 員 会 事 務 局 特 別 支 援	
きょういく き かん がっこう のぞ 教 育 機 関 （学校を除く。）	きょういく か 教 育 課	

<div>けいさつほんぶ けいさつがっこう ふく 警察本部（警察学校を含 む。）および警察署</div> <div>けいさつほんぶ けいむぶ けんみんしえん 警察本部 警務部 県民支援 相談課</div>		<div>けいさつほんぶ けいさつがっこう ふく 警察本部（警察学校を含 む。）および警察署</div> <div>けいさつほんぶ けいむぶ けんみんしえん 警察本部 警務部 県民支援 相談課</div>	
※ ち じ べつ さだ りゅういじこう 知事が別に定める留意事項		※ ち じ べつにさだ りゅういじこう 知事が別に定める留意事項	
こうちけんしょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん しょうくいんたいおうようりょう かか りゅういじこう 高知県障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領に係る留意事項		こうちけんしょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん しょうくいんたいおうようりょう かか りゅういじこう 高知県障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領に係る留意事項	
だい 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		だい 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 ひと たい せいとう りゅう しょうがい りゅう ざい 法は、障害のある人に対して、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、 障害のない人に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害のある人の 権利利益を侵害することを禁止している。なお、くるまいす ぼじょけん た しえん き き 車椅子、補助犬その他の支援機器		ほう しょうがい ひと たい せいとう りゅう しょうがい りゅう ざい 法は、障害がある人に対して、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、 障害がない人に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害がある人の 権利利益を侵害することを禁止している。	
とう りょう かいじょしや つき そ とう しゃかいてきしょうへき かいしょう しゅだん りょうとう りゅう 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、しょうがい りゅう ふとう さべつてきとりあつか 障害を理由とする不当な差別的取扱いに がいとう 該当する。		とう りょう かいじょしや つき そ とう しゃかいてきしょうへき かいしょう しゅだん りょうとう りゅう 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、しょうがい りゅう ふとう さべつてきとりあつか 障害を理由とする不当な差別的取扱いに がいとう 該当する。	
また、しょうがい ひと じじつじょう びょうどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ 障害のある人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 措置は、ふとう さべつてきとりあつか したがって、しょうがい ひと しょうがい ひと 不当な差別的取扱いではない。したがって、障害のある人を障害のない人 と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）、ほう きてい しょうがい 法に規定された障害のある ひと たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがい ひと こと とりあつか ごうりてき 人に対する合理的配慮の提供による障害のない人との異なる取扱いや、合理的		また、しょうがい ひと じじつじょう びょうどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ 障害がある人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 措置は、ふとう さべつてきとりあつか したがって、しょうがい ひと しょうがい ひと 不当な差別的取扱いではない。従って、障害がある人を障害がない人 と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）、ほう きてい しょうがい 法に規定された障害がある ひと たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがい ひと こと とりあつか ごうりてき 人に対する合理的配慮の提供による障害がない人との異なる取扱いや、合理的	

はいりよ ていきょうとう ひつよう はん い 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のある人に

しょうがい じょうきょうとう かくにん 障害の状況等を確認することは、ふとう さべつてきとりあつか 不当な差別的取扱いにはあたらない。

このように、ふとう さべつてきとりあつか 不当な差別的取扱いとは、せいとう りゆう 正当な理由なく、しょうがい 障害のある人を、問題となる事務又は事業について、ほんしつてき かんけい 本質的に関係する諸事情が同じしょうがい 障害のない人よりふり あつか 不利に扱うことである点に留意する必要がある。

だい 第2 せいとう りゆう 正当な理由の判断の視点 してん

せいとう りゆう そうとう 正当な理由に相当するのは、しょうがい 障害のある人に対して、しょうがい りゆう 障害を理由として、ざい サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いがかくしゅき かい 客観的に見て正当な目的の下におこな に行われたものであり、その目的にもくてき て 照らしてやむを得ないといえる場合である。

せいとう りゆう そうとう 正当な理由に相当するか否かについて、いな 具体的な検討をせず、せいとう りゆう 正当な理由を拡大

かいしゃく 解釈するなどしてほう しゅし 法の趣旨を損なうことなく、こべつ じあん 個別の事案ごとに、しょうがい 障害のある人、

だいさんしゃ 第三者の権利利益（例：けんりりえき 安全の確保、れい あんぜん 財産の保全、かくほ 損害発生、ざいさん ほぜん 防止等）ぼうしとう およ 及び事務又は

じぎょう 事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、もくてき ないよう き の う い じ とう かんてん かんが 具体的場面や状況に応じて

そうごうてき 総合的・客観的に判断することが必要である。

しょうくいん 職員は、せいとう りゆう 正当な理由があると判断した場合には、しょうがい 障害のある人にその理由をていねい

にせつめい 説明するものとし、りかい え 理解を得るようつと 努めることが必要である。さい しょうくいん しょう その際、職員と障

がい 害のある人の双方が、ひと そうほう たが あいて 立ちば そんなちよう そうごりかい はか 相互理解を図ることが求められる。

はいりよ ていきょうとう ひつよう はん い 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がある人

しょうがい じょうきょうとう かくにん 障害の状況等を確認することは、ふとう さべつてきとりあつか 不当な差別的取扱いにはあたらない。

このように、ふとう さべつてきとりあつか 不当な差別的取扱いとは、せいとう りゆう 正当な理由なく、しょうがい 障害がある人を、問題となる事務又は事業について、ほんしつてき かんけい 本質的に関係する諸事情が同じしょうがい 障害がない人よりふり あつか 不利に扱うことである点に留意する必要がある。

だい 第2 せいとう りゆう 正当な理由の判断の視点 してん

せいとう りゆう そうとう 正当な理由に相当するのは、しょうがい 障害がある人に対して、しょうがい りゆう 障害を理由として、ざい サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いがかくしゅき かい 客観的に見て正当な目的の下におこな に行われたものであり、その目的にもくてき て 照らしてやむを得ないといえる場合である。

せいとう りゆう そうとう 正当な理由に相当するか否かについて、いな 具体的な検討をせず、せいとう りゆう 正当な理由を拡大

かいしゃく 解釈するなどしてほう しゅし 法の趣旨を損なうことなく、こべつ じあん 個別の事案ごとに、しょうがい 障害がある人、

だいさんしゃ 第三者の権利利益（例：けんりりえき 安全の確保、れい あんぜん 財産の保全、かくほ 損害発生、ざいさん ほぜん 防止等）ぼうしとう およ 及び事務又は

じぎょう 事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、もくてき ないよう き の う い じ とう かんてん かんが 具体的場面や状況に応じて

そうごうてき 総合的・客観的に判断することが必要である。

しょうくいん 職員は、せいとう りゆう 正当な理由があると判断した場合には、しょうがい 障害がある人にその理由をせつめい

するものとし、りかい え 理解を得るようつと 努めることが必要である。

第3 不当な差別的取扱いの例

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することが必要であること及び正当な理由があ

り不当な差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められ

る場合には別途の検討が必要であることに留意する。

(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)

○ 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。

○ 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。

○ 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、資料等に関する必要な説明を省いたりする。

○ 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。

○ 事務・事業の遂行上、特に必要がないにもかかわらず、障害を理由に、来庁の

際に付添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、

障害を理由に付添者の同行を拒む。

○ 障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などに

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、特に必要がないにもかかわらず、障害を理由に、来庁

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。

<p>について^{こうりょ}考慮することなく、漠然とした安全上^{ばんぜんじょう}の問題を理由に施設利用を拒否する。</p> <p>○ 業務^{ぎょうむ}の遂行に支障がないにもかかわらず、障害^{しょうがい}のない人とは異なる場所での対応^{たいおう}を行う。</p> <p>○ 障害^{しょうがい}があることを理由として、障害のある人に対して、言葉遣いや接客^{せつきやく}の態度^{たいど}など一律に接遇^{いちらつ}の質^{しつ}を下げる。</p> <p>(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^{かんが}えられる例)</p> <p>○ 実習^{じっしゅう}を伴う講座において、実習に必要な作業^{さぎょう}の遂行上^{すいこうじょう}具体的な危険^{きけん}の発生^{はっせい}が見込まれる障害特性のある人に対し、当該実習とは別の実習を設定する。(障害のある人^{ひとほんにん}本人^{あんぜん}の安全確保^{かんてん}の観点)</p> <p>○ 車椅子の利用者が畳敷きの個室を希望した際に、敷物を敷く等、畳を保護するための対応を行う。(行政機関の損害発生^{しょうがい}の防止^{ぼうし}の観点)</p> <p>○ 行政手続を行うため、障害のある人に同行した者が代筆しようとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害のある人に対し障害の状況や本人の手続の意思等を確認する。(障害のある人本人^{ひとほんにん}の損害発生^{しょうがい}の防止^{ぼうし}の観点)</p>	
<p>第4 合理的配慮^{ごうりてきはいりょ}の基本的な考え方^{きほんてきかんが}</p> <p>1 障害者の権利に関する条約^{しょうがいしゃけんりかん}（以下「権利条約^{けんりじょうやく}」という。）第2条において、</p>	<p>第4 合理的配慮^{ごうりてきはいりょ}の基本的な考え方^{きほんてきかんが}</p> <p>1 障害者の権利に関する条約^{しょうがいしゃけんりかん}（以下「権利条約^{けんりじょうやく}」という。）第2条において、</p>

「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、障害のある人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、障害のある人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、障害のある人が受ける制限は、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、障害のある人の権利利益を侵害することとならないよう、障害のある人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、「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、障害がある人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、障害がある人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、障害がある人が受ける制限は、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、障害がある人の権利利益を侵害することとならないよう、障害がある人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、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、障害がない人との比較において

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、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、障害のない人との比較において

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、当該障害のある人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、当該障害のある人本

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、障害のある人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

対応案を障害のある人と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、障害のある人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、当該行政機関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は、障害のある人の性別、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。

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、当該障害がある人が

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、障害がある人の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。

なお、障害のある人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、障害のある人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、障害のある人からの意思表示のみでなく、障害の特性等により本人の意思表示が困難な場合には、障害のある人の家族、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のある人が、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、当該障害のある人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、法の趣旨に鑑みて、当該障害のある人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、自主的に取り組むよう努める。

4 合理的配慮は、不特定多数の障害のある人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

なお、合理的配慮を必要とする障害がある人が多数見込まれる場合、障害がある人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、障害がある人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、障害がある人からの意思表示のみでなく、本人の意思表示が困難な場合には、障害がある人の家族、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がある人が、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、当該障害がある人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、法の趣旨に鑑みて、当該障害がある人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、自主的に取り組むよう努める。

4 合理的配慮は、障害がある人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

の「**環境の整備**」を基礎として、個々の障害**の**ある人に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。従って、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**の**ある人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、多数**

の障害のある人が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から、他の障害のある人等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことや、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。

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

整備を基礎として、個々の障害**が**ある人に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。従って、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**が**ある人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 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がある人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必要である。

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、

負担に当たると判断した場合は、障害のある人に丁寧^{ていねい}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必要である。その際には前述のとおり、職員と障

害のある人の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、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柔軟に検討することが求められる。

- 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、例としては、次のようなものがある。

なお、記載した例はあくまでも例示であり、必ず実施するものではないこと、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例（物理的環境への配慮））

- 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

過重な負担に当たると判断した場合は、障害がある人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必要である。

- 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、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、こ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。

（合理的配慮に当たり得る具体例（物理的環境への配慮））

- 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^{はい か だ な た か と こ ろ お}高い所に置かれたパンフレット等^{とう と}を取って渡す。パンフレット等の^{い ち わ}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^{しょうがい}のある人の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後・左右・距離^{ぜん ご さ ゆ う き ょ り い ち と}の位置取りについて、障害^{しょうがい}のある人の希望を聞いたりする。

- 障害^{しょうがい}の特性により、頻繁に離席^{ひんぱん}の必要がある場合に、会場^{かいじょう}の座席位置^{ざせき い ち}を出入口付近にする。

- 疲労を感じやすい障害^{しょうがい}のある人から別室での休憩^{きゅうけい}の申し出^{もうしで}があった際、別室の確保^{かくほ}が^{こんなん}困難である場合に^{ばあい}当該障害^{しょうがい}のある人に事情を説明し、希望^{きぼう}を聞きながら、長椅子^{なが い す}を移動させるなどして臨時^{りんじ}の休憩^{きゅうけい}スペース^{もう}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^{しょうがい}のある人に対し、職員^{しよくいん}が書類^{しよるい}を押さえたり、バインダー等の固定器具^{こうてい き ぐ ていきょう}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^{きんきゅうじょうほう}を聞くことが難しい聴覚障害^{ちょうかくしょうがい}のある人^{ひと}に対し、電光掲示板^{でんこうけいじばん}、手書きのボード等^{て が}を用いて、分かりやすく案内^{あんない}し誘導^{ゆうどう}を図る。^{はか}（避難訓練等を実施する際には、来庁者等に障害^{しょうがい}のある人^{ひと}が含まれることを前提に実施することが必要である。）

- イベント会場^{かいじょう}において知的障害^{ちてきしょうがい}のある子供^{こども}が発声^{はっせい}やこだわりのある行動^{こうどう}をしてしまう場合に、保護者^{ばあい}から子供^{こども}の特性^{とくせい}やコミュニケーションの方法等^{ほうほうとう}について

ープを渡すなどする。

- 配架棚の^{はい か だ な た か と こ ろ お}高い所に置かれたパンフレット等^{とう と}を取って渡す。パンフレット等の^{い ち わ}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^{しょうがい}がある人の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後・左右・距離^{ぜん ご さ ゆ う き ょ り い ち と}の位置取りについて、障害^{しょうがい}がある人の希望を聞いたりする。

- 障害^{しょうがい}の特性により、頻繁に離席^{ひんぱん}の必要がある場合に、会場^{かいじょう}の座席位置^{ざせき い ち}を出入口付近にする。

- 疲労を感じやすい障害^{しょうがい}がある人から別室での休憩^{きゅうけい}の申し出^{もう で}があった際、別室の確保^{かくほ}が^{こんなん}困難であったことから、当該障害^{しょうがい}がある人に事情を説明し、希望^{きぼう}を聞きながら、長椅子^{なが い す}を移動させるなどして臨時^{りんじ}の休憩^{きゅうけい}スペース^{もう}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^{しょうがい}がある人に対し、職員^{しよくいん}が書類^{しよるい}を押さえたり、バインダー等の固定器具^{こうてい き ぐ ていきょう}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^{きんきゅうじょうほう}を聞くことが難しい聴覚障害^{ちょうかくしょうがい}者^{しゃ}に対し、電光掲示板^{でんこうけいじばん}、手書きのボード等^{て が}を用いて、分かりやすく案内^{あんない}し誘導^{ゆうどう}を図る。^{はか}（避難訓練等を実施する際には、来庁者等に障害^{しょうがい}がある人^{ひと}が含まれることを前提に実施することが必要である。）

聞き取った上で、落ち着かない様子のときは個室等に誘導する。

○ 視覚障害のある人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

に応じてトイレの個室を案内する。その際、同性の職員がいる場合は、障害のあ

る人本人の希望に応じて同性の職員が案内する。

(合理的配慮に当たり得る例 (情報の取得、利用及び意思疎通への配慮))

○ 手話、筆談、読み上げ、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。また、見分けやすい配色やコントラストに配慮する。

○ 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のある人に対し、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、分かりやすい言葉で説明したりする。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のある人に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを

(合理的配慮に当たり得る具体例 (意思疎通の配慮))

○ 手話、筆談、読み上げ、点字、拡大文字等のコミュニケーション手段を用いる。また、見分けやすい配色やコントラストに配慮する。

○ 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。

○ 視覚障害が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がある人に対し、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、分かりやすい言葉で説明したりする。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がある人に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを

もち
用いずに具体的に説明する。

- 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、職員等が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。

（合理的配慮に当たり得る例（ルール・慣行の柔軟な変更））

- 順番を待つことが苦手な障害のある人に対し、周囲のものの理解を得た上で、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、当該障害のある人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。

もち
用いずに具体的に説明する。

- 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がある委員や知的障害がある委員に対し、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、職員等が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。

（合理的配慮に当たり得る具体例（その他の配慮））

- 順番を待つことが苦手な障害がある人に対し、周囲の人の理解を得た上で、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、当該障害がある人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。

○ 障害者等用駐車場がない場合や障害のある人の来場が多数見込まれる場合に、通常、障害者等用とされていない駐車区画を臨時的に障害者等用区画に変更する。

○ 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、当該障害のある人に説明の上、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することが必要であることに留意する。

(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)

○ 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。

○ 障害者等用駐車場がない場合や障害がある人の来場が多数見込まれる場合に、通常、障害者等用とされていない駐車区画を臨時的に障害者等用区画に変更する。

○ 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、当該障害がある人に説明の上、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、障害がある委員の理解を援助する者の同席を認める。

○ 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、「何かあつ

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ず、支援を断
ること。

○ 電話利用が困難な障害のある人から電話以外の手段により各種手続が行える

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。

○ 介助を必要とする障害のある人から、講座の受講に当たり介助者の同席を求め

る申出があった場合に、当該講座が受講者本人のみの参加をルールとしているこ
とを理由として、受講者である障害のある人本人の個別事情や講座の実施状況
等を確認することなく、一律に介助者の同席を断ること。

○ 自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、弱視の障害のある人からス

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

かんてん
観点)

○ 抽選申込みとなっている講座への参加について、抽選申込みの手続を行うこ

とが困難であることを理由に、講座への参加を事前に確保しておくよう求められ

た場合に、当該対応を断ること。(障害のない人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、視覚障害のある人から職員に対し、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、対応できる人員がいな

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)の観点)