

参議院事務局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

平成28年3月29日
事務総長決定
(最終改正 令和6年3月29日)

(目的)

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9条第1項の規定及び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。)の趣旨を踏まえ、法第7条に規定する事項に関し、参議院事務局(以下「事務局」という。)の職員(非常勤職員を含む。以下同じ。)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7条第1項の規定の趣旨を踏まえ、その事務を行うに当たり、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。)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、職員は、別紙中第2から第4まで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は、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7条第2項の規定の趣旨を踏まえ、その事務を行う

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ならない。これに当たり、職員は、別紙中第5から第7まで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。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 合理的配慮の必要性が確認された場合、その監督する職員に対し、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。

（懲戒処分等）

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し、又は職務を怠った場合等に該当し、国会職員法（昭和22年法律第85号）の規定に基づく懲戒処分等に付されることがある。

（相談体制の整備）

第6条 事務局は、その職員による障害を理由とする差別に関する障害者

およ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、庶務部人事課に置く。

- 2 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、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 第1項の相談窓口に寄せられた相談等については、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、以後の相談等において活用することとする。
- 4 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。

(研修・啓発)

第7条 事務局において、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、法や基本方針等の周知や、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 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、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ために、それぞれ、研修を実施する。
- 3 前項の内容、回数等の詳細は、庶務部人事課長が定める。
- 4 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、意識の啓発を図る。

附 則 (平成28年3月29日)

(施行期日)

- 1 この要領は、平成28年4月1日から施行する。

(検討)

- 2 事務局は、この要領の施行後適当な時期において、法及びこの要領の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この要領の規定について

けんとう くわ けんとう くわ
検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

ふ そく れいわ ねん がつ にち
附 則 (令和6年3月29日)

よりょう れいわ ねん がつ にち せこう
この要領は、令和6年4月1日から施行する。

別紙

参議院事務局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 職員が行う事務

職員は、その事務を行うに当たり、事務局の事務には、議院の会議及び委員会等の傍聴、参観並びに請願書及び陳情の受理等に関する事務が含まれ、これらは障害者を始めとする多くの国民の権利行使等に関わる重要な事務であることを踏まえ、この留意事項に掲げる内容に留意する必要がある。

第2 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。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3 正当な理由の判断の視点

せいでう りゆう そうとう しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう ざい
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
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
てき もと おこな みてき て えい ば
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
あい じ む きょく せいでう りゆう そうとう いな ぐたい
合である。事務局においては、正当な理由に相当するか否かについて、具体
てき けんとう せいでう りゆう かくだいかいしゃく ほう しゅし そこ
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
ほ ぜん そんがいはっせい ぼうしとう およ じ む きょく じ む もくてき ないよう き の う い じ とう
の保全、損害発生防止等）及び事務局の事務の目的・内容・機能の維持等の
かんてん かんが ぐたいてき ぼめん じょうきょう おう そうごうてき きやくかんてき ほんだん
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
ひつよう
必要である。

しよくいん せいでう りゆう ほんだん ばあい しょうがいしゃおよ ひつよう おう
職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者及び必要に応じ、
しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいにん た
障害者の家族、支援者・介助者、法定代理人その他のコミュニケーションを
しえん もの りゆう ていねい せつめい りかい え つと
支援する者にその理由を丁寧に説明するものとし、理解を得るよう努めること
が望ましい。その際、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重し
ながら相互理解を図ることが求められる。

だい 4 ふとう さべつてきとりあつか れい 第4 不当な差別的取扱いの例

せいでう 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 せい
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及び正
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 い
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
か きさい ないよう れい じ
下のおりである。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、これ
れい だけ かぎ れない せいでう りゆう そうとう いな
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
こべつ じあん ぜんじゆつ かんてんとう ふ ほんだん ひつよう
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 せいでう りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいとう ばあい
ること、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、
ごうりてきはいりよ ていきょう もと ばあい べつと けんとう ひつよう
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
い
意する。

せいでう 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
(1) 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。
- しょうがい りゆう いちりつ たいおう じゅんじょ あとまわ
(2) 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 しょめんとう こうふ しりょう そうふ
(3) 障害があることを理由として、一律に書面等の交付、資料の送付、パ
ンフレットの提供等を拒否したり、資料等に関する必要な説明を省いた
りする。

- (4) 障害があることを理由として、一律に事務局が主催する会議等への出席を拒否する。
- (5) 事務の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由に、来訪の際に付添者の同行を求めるなどの条件を付け、又は特に支障がないにもかかわらず、付添者の同行を拒否する。
- (6) 障害の種類や程度、サービス提供の場面における障害者本人や第三者の安全性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利用を拒否する。
- (7) 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場所での対応を行う。
- (8) 障害があることを理由として、障害者に対して、言葉遣いや態度など一律に接遇の質を下げる。

(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)

- (1) 実習を伴う研修等において、実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害特性のある障害者に対し、当該実習とは別の実習を設定する。(障害者本人の安全確保の観点)
- (2) 車椅子の利用者が畳敷きのスペースを利用する際に、敷物を敷く等、畳を保護するための対応を行う。(事務局の損害発生の防止の観点)
- (3) 手続を行うため、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の防止の観点)

第5 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。

- 2 合理的配慮は、事務局の事務の目的・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6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、事務局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(指点字、触手話、手書き文字等)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、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、法定代理人その他の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、法定代理人その他のコミュニケーションを支援する者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、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。

なお、多数の障害者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、他の障害者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

ていきょう かん そうだんたいおうとう けいき ないぶ きそく とう せいど かいせい
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
とう かんきょう せいび はか ゆうこう
等の環境の整備を図ることは有効である。

第6 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
りよ ぐたいてき ばめん じょうきょう おう そうごうてき きやくかんてき はんだん ひつよう
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。しよくいん かじゅう ふたん あ はんだん ばあい しょうがいしゃおよ ひつよう
職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者及び必要に
おう しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいりにん た
応じ、障害者の家族、支援者・介助者、法定代理人その他のコミュニケーシ
ョンを支援する者に丁寧（しえん）にその理由（りゆう）を説明（せつめい）するものとし、理解（りかい）を得（え）るよう努（つと）め
ることが望（のぞ）ましい。その際には前述（さき）のとおり、職員（しよくいん）と障害者（しょうがいしゃ）の双方（そうほう）が、お
たが あいて たち ば さんちよう けんせつてきたいわ つう そうごりかい はか だい
互いに相手の立場（あいて）を尊重（さんちよう）しながら、建設的対話（けんせつてきたいわ）を通じて相互理解（そうごりかい）を図（はか）り、代
たいそ ち せんたく ふく たいおう じゅうなん けんとう もと
替措置（たいそ）の選択（せんたく）も含（ふく）めた対応（たいおう）を柔軟（じゅうなん）に検討（けんとう）することが求（もと）められる。

- (1) 事務（じむ）への影響（えいきやう）の程度（ていど）（事務（じむ）の目的（もくてき）、内容（ないよう）、機能（きのう）を損（そ）なうか否（いな）か）
- (2) 実現可能性（じつげんかのうせい）の程度（ていど）（物理的（ぶつりてき）・技術的（ぎじゅつてきせいやく）制約（じんてき たいせいじょう せいやく）、人的（じんてき）・体制上（たいせいじょう）の制約（せいやく））
- (3) 費用（ひよう）・負担（ふたん）の程度（ていど）

第7 合理的配慮の例

だい しょうりてきはいりよ れい
第5で示（し）したとおり、合理的配慮（しょうりてきはいりよ）は、具体的場面（ぐたいてき ばめん）や状況（じょうきょう）に応じて異（こと）なり、
たよう こべつせい たか れい つぎ
多様（たよう）かつ個別性（こべつせい）の高い（たか）ものであるが、例（れい）としては、次（つぎ）のようなものがある。

なお、記載（きさい）されている内容（ないよう）はあくまでも例示（れいじ）であり、必ず（かなら）実施（じっし）するもの
はないこと、記載（きさい）されている例（れい）以外（がい）であっても合理的配慮（しょうりてきはいりよ）に該（が）当（とう）するものがある
ことに留意（りゆうい）する必要がある（ひつよう）。

（合理的配慮（しょうりてきはいりよ）に当（あ）たり得（え）る物理的環（う）境（ぶつりてきかんきょう）への配慮（はいりよ）の例（れい））

- (1) 段差（だんさ）がある場合（ばあい）に、車椅子利用者（くるまい すりようしゃ）にキャスター上げ等（あ とう ほじょ いどう）の補助（ほじょ）や移動（いどう）の支援（しえん）等の補助（ほじょ）、スロープ（いどうけいろ）のある移動経路（あんないどう）への案内（おこな）等（とう）を行（わ）つた。
- (2) 配架棚（はいかだな）の高い（たか）所（ところ）にお（お）置（お）かれたパンフレット等（とう と わた）を取（と）って渡（わた）す。パンフレット等（とう）の位置（いち）を分（わ）かりやす（つた）く伝（つた）える。
- (3) 目的（もくてき）の場所（ばしょ）までの案内（あんない）の際（さい）に、障害者（しょうがいしゃ）の歩行速度（ほこうそくど）に合（あ）わせた速度（そくど）で歩（ある）いたり、前後（ぜんご）・左右（さゆう）・距離（きり）の位置（いち）取り（と）について、障害者（しょうがいしゃ）の希望（きぼう）を聞（き）いた

りする。

- (4) 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。
- (5) 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申出があった際、別室の確保が困難である場合には、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るなどして臨時的な休憩スペースを設ける。
- (6) 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、職員が書類をおさえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする。
- (7) 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者に対し、ボード等を用いるなどして分かりやすく案内し、誘導を図る。
- (8) 知的障害のある子供が発声やこだわりのある行動をしてしまう場合に、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った上で、落ち着かない様子ときは個室等に誘導する。
- (9) 視覚障害のある者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、障害者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情報の取得、利用及び意思疎通への配慮の例)

- (1) 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。
- (2) 事務局主催の会議等において、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。
- (3) 事務局主催の会議等において、障害のある出席者等に会議資料等を事前送付する際、必要に応じ、読み上げソフト等に対応できるよう電子データ（テキスト形式）等で提供する。
- (4) 事務局主催の会議等において、文字の読み書きが苦手な障害者に対し、事前に書類を送付する場合、付箋を付ける、図表・フローチャート等を用いて分かりやすく説明するなどの配慮を行う。
- (5) 意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用するなどして意

し かくにん
思を確認する。

- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 障害者から申出があった際に、ゆっくり、丁寧に、分かりやすく、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。
- (10) 事務局主催の会議等の進行に当たり、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出席者等や知的障害のある出席者等に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。
- (11) 事務局主催の会議等の進行に当たっては、職員が出席者等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)

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- (5) 障害者の来訪が多数見込まれる場合、駐車場等において、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。
- (6) 入館の際に通常のルートを使用することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。
- (7) 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、発作や不

ずい うんどうとう ば あい とうがいしやうがいしや せつめい うえ しょうがい とくせい しせつ じょう
随意運動等がある場合、当該 障害者に説明の上、障害の特性や施設の 状
きょう おう べっしつ じゅん び
況に応じて別室を 準備する。

(8) 事務局主催の非公表又は未公表 情報を扱う会議等において、情報
かんり かか たん ぼ え ぜんてい しょうがい しゅつせきしや り かい えん
管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある 出席者の理解を援
じょ もの どうせき みと
助する者の同席を認める。

(9) 服薬等の必要がある 障害者から 申出があった場合には、服薬等ができ
ば しょ あんない はいりよ おこな
る場所に案内するなどの配慮を 行う。

ごうりてきはいりよ ていきやうぎ む いはん がいとう かんが れいおよ がいとう
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
かんが れい つぎ
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
ないやう れい じ ごうりてきはいりよ ていきやうぎ む いはん がいとう いな
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
じょう りゆうい
要であることに 留意する。

ごうりてきはいりよ ていきやうぎ む いはん 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)

(1) 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
しけん う さい ひつき こんなん きき しやう もと もうしで
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
ば あい ききもちこ みと ぜんれい
に、必要な 調整を 行うことなく一律に 対応を 断る。
ひつやう ちやうせい おこな いちりつ たいおう ことわ

(2) 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
かいじやうない いどう さい しえん もと もうしで ば あい なに
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
こま ちゅうしやうてき りゆう ぐたいてき しえん かのうせい けんとう し
援を 断る。
えん ことわ

(3) 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
でんわ りやう こんなん しょうがいしや でんわ いがい しゅだん かくしゅてつづき おこな
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
たいおう もと ば あい じやう とうがいてつづき りやうしやほんにん
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、
でんわ てつづきかのう りゆう
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
でんわ かい でんわとう だいたいそち けんとう たい
応を 断る。
おう ことわ

(4) 介助を必要とする 障害者から、講座の受講に当たり介助者の同席を求
かいじょ ひつやう しょうがいしや こうざ じゅこう あ かいじょしや どうせき もと
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
もうしで ば あい とうがいこうざ じゅこうしやほんにん さんか
していることを理由として、受講者である 障害者本人の個別事情や講座
りゆう じゅこうしや しょうがいしやほんにん こべつじじやう こうざ
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。
じっしじやうきやうとう かくにん いちりつ かいじょしや どうせき ことわ

(5) 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
じゆうせき かいさい よてい じゃくし しょうがいしや

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「特別扱いほできない」という理由で対応を断る。

(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

- (1) 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。(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)
- (2) 抽選申込みとなっているイベントについて、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、参加者枠をあらかじめ別途確保しておくよう求められた場合に、当該対応を断る。(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)
- (3) イベント当日に、視覚障害のある者から職員に対し、施設内を付き添ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がないことから対応を断る。(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)