

よきんほけんきこう しょうがい りゆう さべつ かいしょう
預金保険機構における障害を理由とする差別の解消の

すいしん かん たいおうようりょう しんきゅうたいしょうひょう
推進に関する対応要領（新旧対照表）

かいせい (あん) 改正 (案)	げんこう 現行
<p>もくてき (目的)</p> <p>だい じょう ようりょう たいおうようりょう しょうがい りゆう 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項の規定に基づき、また、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん れいわ 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 だい じょう きてい じこう かん よきんほけんきこう い か きこう 第7条に規定する事項に関し、預金保険機構（以下「機構」という。）役員及び職員（非常勤職員を含む。以下「役職員」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。</p> <p>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)</p> <p>だい じょう やくしよくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ むまた 第2条 役職員は、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に当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害 じぎょう おこな 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 （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 はったつしょうがい こうじのうきのうしょうがい ふく ほか しんしん きのう の障害（難病等により起因する障害を含む。）をいう。以下同 しょうがい なんびょうとう きいん しょうがい ふく い か おな 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 りゆう しょうがいしゃ しょうがいおよ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき 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</p>	<p>もくてき (目的)</p> <p>だい じょう ようりょう い か たいおうようりょう しょうがい りゆう 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項の規定に基づき、また、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん へいせい 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。以下「基本方針」という。）に即して、 ほうだい じょう きてい じこう かん よきんほけんきこう い か きこう 法第7条に規定する事項に関し、預金保険機構（以下「機構」という。）役員及び職員（非常勤職員を含む。以下「役職員」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。</p> <p>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)</p> <p>だい じょう やくしよくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ むまた 第2条 役職員は、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に当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害 じぎょう おこな 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 （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 はったつしょうがい ふく ほか しんしん きのう しょうがい い か おな 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 りゆう しょうがいしゃ しょうがいおよ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき 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</p>

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、別紙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、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)。

第3条～第6条 (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 新たに役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、総務部長が定める。

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、別紙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、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)。

第3条～第6条 (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、役員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 新たに役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、総務部長が定める。

4 役職員やくしょくいんに対したい、障害しょうがいの特性とくせいを理解りかいさせるとともに、性別せいべつや年齢等ねんれいとうにも配慮はいりよしつつ、障害者しょうがいしゃへ適切てきせつに対応たいおうするために必要なマニユアルひつようの活用等かつようとうにより、意識いしきの啓発けいはつを図るはか。

附 則

この規程きていは、平成28年4月1日へいせい ねん がつ にちから施行しこうする。

附 則

この規程きていは、令和〇年〇月〇日れいわ ねん がつ にちから施行しこうする。

べっし
別紙

預金保険機構よきんほけんきこうにおける障害しょうがいを理由りゆうとする差別さべつの解消かいしょうの推進すいしんに関する対応要領かん たいおうようりょうに係る留意事項かか りゅういじこう

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

法ほうは、障害者しょうがいしゃに対してたい、正当な理由せいとう りゆうなく、障害しょうがいを理由りゆうとして、財・サービスや各種機会ざいの提供かくしゅきかいを拒否ていきょうする又は提供きよひに当たってまた ていきょう あ、場所・時間帯ばしょ じかんたいなどを制限せいげんする、障害者しょうがいしゃでない者ものに対しては付たいきない条件ふを付けることなどにより、障害者しょうがいしゃの権利利益けんりりえきを侵害しんがいするこ

4 役職員やくしょくいんに対したい、障害しょうがいの特性とくせいを理解りかいさせるとともに、障害者しょうがいしゃへ適切てきせつに対応たいおうするために必要なマニユアル等ひつようにより、意識いしきの啓発けいはつを図るはか。

附 則

この規程きていは、平成28年4月1日へいせい ねん にちから施行しこうする。

べっし
別紙

預金保険機構よきんほけんきこうにおける障害しょうがいを理由りゆうとする差別さべつの解消かいしょうの推進すいしんに関する対応要領かん たいおうようりょうに係る留意事項かか りゅういじこう

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

法ほうは、障害者しょうがいしゃに対してたい、正当な理由せいとう りゆうなく、障害しょうがいを理由りゆうとして、財・サービスや各種機会ざいの提供かくしゅきかいを拒否ていきょうする又は提供きよひに当たってまた ていきょう あ、場所・時間帯ばしょ じかんたいなどを制限せいげんする、障害者しょうがいしゃでない者ものに対しては付たいきない条件ふを付けることなどにより、障害者しょうがいしゃの権利利益けんりりえきを侵害しんがいするこ

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

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

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

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

て 照らしてやむを得ないと言える場合である。機構においては、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）及び機構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。

やく 役員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にそ
の理由を丁寧^{りゆう}に説明するものとし、理解を得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。

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、
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。

て 照らしてやむを得ないと言える場合である。機構においては、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）及び機構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。

やくしよくいん 役員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にそ
の理由を説明し、理解を得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。

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
(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。
- 事務又は事業の遂行上、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、障害を理由に付き添い者の同行を拒む。
- 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。
- 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。
- 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など一律に接遇の質を下げる。

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)

- 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。
- 事務又は事業の遂行上、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。

ついか
(追加)

ついか
(追加)

ついか
(追加)

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
(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

ついか
(追加)

えられる例)

○ 実習を伴う講座において、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)

○ 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

防止の観点)

○ 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こと

(障害者本人の損害発生防止の観点)

だい 4 ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かた
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

だい 4 ごうりてきはいりよ きほんてき
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

また 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、機構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

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。

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な場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いもの

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。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、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

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、

合理的配慮の提供とは別に、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、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、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。

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の提供とは別に、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、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、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。

こう さくじょ
(項を削除)

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設置・実施し、事業者に
運営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ことが望ましい。

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。

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望ましい。その際には前述^{ぜんじゆつ}のとおり、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、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

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。

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。

- 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、これらはいくまでも

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。
- 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の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者に対し、手書きのボード

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の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者に対し、手書きのボー

とうもちわあんないゆうどうはか
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、落ち着かない様子のときは個室等に誘導する。

○ 視覚障害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。

ごうりてきはいりよあうじょうほうしゅとくりようおよいしそつう
(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
はいりよれい
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
など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、必要に応じて点字、拡大文字等を使用する。
また、点字、拡大文字等による資料を使用する場合には、各々の
ばいたいかんばんごうとうことうりゅうい
媒体間でページ番号等が異なり得ることに留意する。

○ 視覚障害のある委員に会議資料等を事前送付する際、必要に
おうよあたいおうでんし
応じ読み上げソフトに対応できるよう電子データ（テキスト
けいしきとうていきょう
形式）等で提供する。

○ 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
いしそつうふとくいしょうがいしゃたいえとうかつよう
意思を確認する。
いしかくにん
意思を確認する。

とうもちわあんないゆうどうはか
ド等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。

つか
(追加)

つか
(追加)

ごうりてきはいりよあういしそつうはいりよぐたいれい
(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（社会福祉団体の手話通訳者による対応
が可能な場合等）など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、必要に応じて点字、拡大文字等を使用する。
また、点字、拡大文字等による資料を使用する場合には、各々の
ばいたいかんばんごうとうことうりゅうい
媒体間でページ番号等が異なり得ることに留意する。

○ 障害のある委員に会議資料等を事前送付する際、必要に応じて
しょうがいいいんかいぎしりょうとうじぜんそうふさいひつようおう
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）等
よあたいおうでんしけいしきとう
で提供する。
ていきょう

○ 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
いしそつうふとくいしょうがいしゃたいえとうかつよう
意思を確認する。
いしかくにん
意思を確認する。

○ 駐 車 場 等 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、わ 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 筆 や 代 読 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 等 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 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 2 4 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 を 持 つ 委 員 に 対 し、ゆ っ 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。

(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、周 圍 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 圍 の 者 の 理 解

○ 駐 車 場 等 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、わ 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 筆 や 代 読 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 等 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 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 2 4 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 を 持 つ 委 員 に 対 し、ゆ っ 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。

(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 圍 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 圍 の 者 の 理 解

え うえ どうがいしょうがいしゃ じゅんぱん く べっしつ せき ようい
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。
- 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

え うえ どうがいしょうがいしゃ じゅんぱん く べっしつ せき ようい
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。
- 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。

ついか
(追加)

ことわ
断ること。

○ 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ず、支援を断ること。

○ 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者から、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
障害者本人の個別事情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

ばあい ていきょう ことわ ひつよう はんい ほんらい ぎょうむ
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)

○ ちゅうせんもうしこ こうぎ さんか ちゅうせんもうしこ
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

てつづ おこな こんなん りゆう こうぎ さんか
の手続きを行うことが困難であることを理由に、講座への参加

じぜん かくほ もと ばあい どうがいたいおう ことわ
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

しょうがいしゃ もの ひかく どうとう きかい ていきょう う
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)

○ とうじつ しかくしょうがいしゃ しょくいん たい かい
イベント当日に、視覚障害者から職員に対し、イベント会

じょうない つ そ まわ むねたの こんぎつじ
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

たいおう じんいん たいおう ことわ
であり、対応できる人員がいなかったことから対応を断ること。

かじゅう ふたん じんてき たいせいじょう せいやく
(過重な負担(人的・体制上の制約))