

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国立研究開発法人土木研究所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改正案 新旧対照表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
<p>もくてき (目的)</p> <p>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、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>令和5年3月14日</u>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、国立研究開発法人土木研究所の職員(<u>非常勤職員を含む</u>。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ことを目的とする。</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>第2条 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(<u>発達障害及び高次脳機能障害</u>を含む。))その他の <u>心身の機能の障害</u>(<u>難病等に起因する障害を含む</u>。))をいう。以下同じ。)を理由として、障害者(障害がある者であって、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 <u>もの</u>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。</p> <p>どうみぎ 2 (同右)</p> <p>ごうりてきはいりょ ていきょう (合理的配慮の提供)</p>	<p>もくてき (目的)</p> <p>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、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27年2月24日</u>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、国立研究開発法人土木研究所の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 さべつてきとりあつか きんし (不当な差別的取扱いの禁止)</p> <p>第2条 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(<u>発達障害</u>を含む。))その他の <u>心身の機能の障害</u>をいう。以下同じ。)を理由として、障害者(障害がある者であって、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 <u>もの</u>。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。</p> <p>2 職員は、前項の規定の実施にあたっては、別紙の第1から第3に示す事項に留意するものとする。</p> <p>ごうりてきはいりょ ていきょう (合理的配慮の提供)</p>

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国立研究開発法人土木研究所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改正案 新旧対照表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
だい しょう どうみぎ 第3条 (同右)	だい しょう しょくいん じ む また じぎょう おこな あ しょうがいしゃ げん しゃかいてき 第3条 職員は、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
	しょうへき じょきよ ひつよう むね い し ひょうめい ばあい じっし 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
	ともな ふたん かじゅう しょうがいしゃ けんりりえき しんがい 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
	とうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれいおよ しょうがい じょうたい おう しゃかいてきしょうへき じょきよ よう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状況に応じて、社会的障壁の除去の
	じっし ひつよう ごうりてき はいりょ い か ごうりてきはいりょ ていきょう 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。
2 (どうみぎ)	2 しょくいん ぜんこう きてい じっし べっし だい だい しめ じこう 職員は、前項の規定の実施にあたっては、別紙の第4から第6に示す事項に
	りゅうい 留意するものとする。
	かんとかしゃ せきむ (監督者の責務)
かんとかしゃ せきむ (監督者の責務)	だい しょう しょくいん こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょじん じ きてい へいせい ねん きてい だい 第4条 職員のうち、国立研究開発法人土木研究所人事規程(平成18年規程第
だい しょう どうみぎ 第4条 (同右)	ごう だい しょう べっぴょう さだ かちょうおよ じょうせきけんきゅういんいじょう ち い もの 3号)第10条の2別表1に定める課長及び上席研究員以上の地位にある者
	い か かんとかしゃ ぜん しょう かか じこう かん しょうがい りゅう (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
	さべつ かいしょう すいしん つぎ かくごう かか じこう じっし 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。
	いち にちじょう しつむ つう しどうとう しょうがい りゅう さべつ かいしょう かん 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、
	かんとか しょくいん ちゅうい かん き しょうがい りゅう さべつ かいしょう かん にんしき 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
	ふか 深めさせること。
	に しょうがいしゃ ふとう さべつてきとりあつか ごうりてきはいりょ ふていきょう たい そうだん くじょう 二 障害者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
	もう で とう ばあい じんそく じょうきょう かくにん 申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
	さん ごうりてきはいりょ ひつようせい かくにん ばあい かんとか しょくいん たい ごうりてきはいりょ 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
	ていきょう てきせつ おこな しどう の提供を適切に行うよう指導すること。
2 (どうみぎ)	2 かんとかしゃ しょうがい りゅう さべつ かん もんだい しょう ばあい とうがいもんだい 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、当該問題に

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい り ゆ う さ べ つ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国立研究開発法人土木研究所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改正案 新旧対照表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
<p>（<small>ちょうかいしょぶん</small>懲戒処分）</p> <p>だい じょう どうみぎ 第5条 （同右）</p> <p>（<small>そうだんたいせい せいび</small>相談体制の整備）</p> <p>だい じょう どうみぎ 第6条 （同右）</p> <p>2 （<small>どうみぎ</small>同右）</p> <p>3 （<small>どうみぎ</small>同右）</p> <p>4 （<small>どうみぎ</small>同右）</p> <p>（<small>けんしゅう けいはつ</small>研修・啓発）</p>	<p><small>じんそく てきせつ たいしよ</small> 迅速かつ適切に対処しなければならない。</p> <p>（<small>ちょうかいしょぶん</small>懲戒処分）</p> <p>だい じょう しょくいん しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか かじゅう ふ たん かか 第5条 職員が障害者に対し、不当な差別的取扱い、過重な負担がないにもか わらず合理的配慮の不提供、又はその他の法、基本方針若しくは対応要領の規定に 違反する行為を行った場合には、その行為の態様等によっては、職務上の義務に いはん こうい おこな ばあい こうい たいようとう しょくむじょう ぎ む 違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分に付されることがある。</p> <p>（<small>そうだんたいせい せいび</small>相談体制の整備）</p> <p>だい じょう しょうがいしゃおよ か ぞく た かんけいしゃ そうだんとう てきかく たいおう 第6条 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、次の各号のとおり設置する。</p> <p>いち そう む か 一 総務課</p> <p>に かん り か 二 管理課</p> <p>2 そうだんとう たいおう さい せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりょ たいめん 相談等に対応する際には、性別、年齢、状態等にも配慮するとともに、対面の ほか、<small>でんわ</small>電話、<small>でんし</small>ファックス、<small>くわ</small>電子メールに加え、<small>しょうがいとくせい</small>障害特性に応じた多様なコミュニ ケーション手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。</p> <p>3 だい こう そうだんまどぐち よ そうだんじれいとう じゅんじちくせき おこな ちくせき 第1項の相談窓口に寄せられた相談事例等は、順次蓄積を行うこととし、蓄積 した事例は、<small>じれい</small>相談者の個人情報や<small>こじんじょうほう</small>プライバシーに配慮しつつ、<small>はいりょ</small>関係者間で<small>きょうゆう</small>共有を 図り、以後の相談等において適宜活用するものとする。</p> <p>4 だい こう そうだんまどぐち ひつよう おう じゅうじつ はか つと 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。</p> <p>（<small>けんしゅう けいはつ</small>研修・啓発）</p>

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい り ゆ う さ べ つ か い し ょ う す い し ん か ん た い お う よ う り ょ う か い せ い あ ん し ん き ゅ う た い し ょ う ひ ょ う
国 立 研 究 開 発 法 人 土 木 研 究 所 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 改 正 案 新 旧 対 照 表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
<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 しょうくいん た い <u>ほう き ほん</u> 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 、 <u>法 や 基本</u> <u>ほうしんとう しゅうち しょうがいしゃ はなし き き かい もう</u> <u>方針等の周知や、障害者から話を聞く機会を設けるなど</u> 必要な研 修 ・ 啓 発 を 行 う も の と す る 。</p> <p>2 どうみぎ （ 同 右 ）</p> <p>3 しょうくいん た い しょうがい と く せ い り か い <u>せいべつ ねんれいとう はいりょ</u> 職 員 に 対 し 、 障 害 の 特 性 を 理 解 さ せ る と と も に 、 <u>性別や年齢等にも配慮しつつ</u> しょうがいしゃ てきせつ たいおう ひつよう とう い し き け い は つ は か 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 も の と す る 。</p> <p>ふ そ く 附 則 この達は、平成28年4月1日から施行する。</p> <p><u>ふ そ く</u> <u>附 則</u> <u>この達は、令和6年4月1日から施行する。</u></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 しょうくいん た い ひつよう 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 けんしゅう け い は つ お こ な な 研 修 ・ 啓 発 を 行 う も の と す る 。</p> <p>2 あ ら しょうくいん も の た い しょうがい り ゆ う さ べ つ か い し ょ う か ん 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 き ほん て き じ こ う り か い あ ら か ん と く し ゃ しょうくいん た い 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 も の と す る 。</p> <p>3 しょうくいん た い しょうがい と く せ い り か い しょうがいしゃ 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 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 も の と す る 。</p> <p>ふ そ く 附 則 この達は、平成28年4月1日から施行する。</p>

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国立研究開発法人土木研究所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改正案 新旧対照表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
（別紙）	（別紙）
こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん 国立研究開発法人土木研究所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	こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん 国立研究開発法人土木研究所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
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 しょうがいしゃ たい せいとう りゅう しょうがい りゅう ざい かくしゅ 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	ほう しょうがいしゃ たい せいとう りゅう しょうがい りゅう ざい かくしゅ 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
き かい ていきょう きょひ また ていきょう あ ばしょ じかнтаい せいげん しょうがいしゃ 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	き かい ていきょう きょひ また ていきょう あ ばしょ じかнтаい せいげん しょうがいしゃ 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	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
しんがいに きんし くるまいす ぼじょけん た しえん き きとう りょう 侵害することを禁止している。 <u>なお、車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や</u>	しんがいに きんし 侵害することを禁止している。
かいじょしゃ 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 おこな <u>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</u>	
われるふとう さべつてきとりあつか しょうがい りゅう ふとう さべつてきとりあつか がいとう <u>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</u>	
る。	
どうみぎ （同右）	ただし、しょうがいしゃ 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 そ ち 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、ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くら 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
	ゆうぐう とりあつか せっきょくてきかいぜん そ ち ほう きてい しょうがいしゃ たい 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
	ごうりてきはいりょ ていきょう しょうがいしゃ もの こと とりあつか ごうりてきはいりょ てい 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
	きょうとう ひつよう はんい はいりょ しょうがいしゃ しょうがい じょうきょう 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
	とう かくにん ふとう さべつてきとりあつか あ 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。
どうみぎ （同右）	このように、ふとう さべつてきとりあつか せいとう りゅう しょうがいしゃ もんだい 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
	じ む また じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう おな しょうがいしゃ もの ふ り 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
	あつか てん りゅうい ひつよう 扱うことである点に留意する必要がある。

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国立研究開発法人土木研究所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改正案 新旧対照表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
<p>だい せいとう りゅう はんだん してん 第2 正当な理由の判断の視点 （どうみぎ 同右）</p> <p>しょうくいん せいとう りゅう はんだん ばあい しょうがいしゃ りゅう ていねい せつめい 職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を丁寧の説明 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。 （どうみぎ 同右）</p>	<p>なお、この対応要領で「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、障害者基本法の基本的な理念 およ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。</p> <p>だい せいとう りゅう はんだん してん 第2 正当な理由の判断の視点 せいとう りゅう そうとう しょうがいしゃ たい しょうがい りゅう 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、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。国立 研究開発法人土木研究所（以下「研究所」という。）においては、正当な理由に相当 するか否かについて、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）及び研究所の事務・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。 しょうくいん せいとう りゅう はんだん ばあい しょうがいしゃ りゅう せつめい 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。</p> <p>なお、「客観的に判断する」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、その 主張が客観的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られ るような「客観性」が必要とされるものである。また、「正当な理由」について、拡大 解釈を行ったり具体的な検討を行うことなく、例えば単に安全の確保などという 説明のみでサービスを提供しないといったことは、不当な差別的取扱いを禁止す</p>

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国立研究開発法人土木研究所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改正案 新旧対照表

改正後	改正前
<p>だい 第3 <u>不当な差別的取扱いの例</u></p> <p><u>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、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。</u></p> <p>(<u>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</u>)</p> <p><u>障害以外の理由が無いにもかかわらず、障害があること</u>を理由に窓口対応を拒否する。</p> <p><u>障害以外の理由が無いにもかかわらず、障害があること</u>を理由に対応の順序を後回しにする。</p> <p><u>障害以外の理由が無いにもかかわらず、障害があること</u>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んだり、資料等に関する必要な説明を省いたりする。</p> <p><u>障害以外の理由が無いにもかかわらず、障害があること</u>を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。</p> <p>事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、<u>障害があること</u></p>	<p>ほう しゅし けいがいか たいおう てきせつ る法の趣旨を形骸化する対応であり適切ではない。</p> <p>だい 第3 <u>不当な差別的取扱いの具体例</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>(<u>不当な差別的取扱いに当たり得る具体例</u>)</p> <p><u>障害</u>を理由に窓口対応を拒否する。</p> <p><u>障害</u>を理由に対応の順序を後回しにする。</p> <p><u>障害</u>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<u>拒む</u>。</p> <p><u>障害</u>を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。</p> <p>事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、<u>障害</u>を理由に、</p>

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国立研究開発法人土木研究所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改正案 新旧対照表

改正後	改正前
<p>を理由に、来所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む。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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考えられる例)</p> <p>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、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図った上で、当該実習とは別の実習を設定すること。(障害者本人の安全確保の観点)</p> <p>行政手続を行うため、申請者本人となる障害者本人に同行した者が代筆をしようとした際に、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取引意思等を確認すること。(障害者本人の財産の保全の観点)</p> <p>第4 合理的配慮の基本的な考え方 (同右)</p>	<p>来所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> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>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、</p>

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい り ゆ う さ べ つ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国 立 研 究 開 発 法 人 土 木 研 究 所 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 改 正 案 新 旧 対 照 表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
<p>どうみぎ (同 右)</p>	<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权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。</p> <p>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。</p> <p><u>合理的配慮は、研究所の事務・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・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。</u></p>
<p>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る。また、その内容は、<u>後述する「環境の整備」に係る状況や、技術の進展、社会情勢の変化等に応</u></p>	<p>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、</p>

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国立研究開発法人土木研究所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改正案 新旧対照表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
<p><u>じて変わり得るものである。</u></p> <p><u>合理的配慮は、研究所の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされ</u> <u>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</u> <u>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・事業の目的・内容・</u> <u>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</u> <u>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、</u> <u>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</u> <u>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</u> <u>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</u> <u>範囲で、柔軟に対応がなされる必要がある。</u></p> <p><u>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</u> <u>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</u> <u>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</u> <u>の除去のために普段講じている対策や、職員が対応可能な取組等を対話の中で</u> <u>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</u> <u>ていくことが円滑な対応に資すると考えられる。</u></p> <p>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 等を介するものを含む。)により伝えられる。<u>その際、社会的障壁を解消するた</u></p>	<p>「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。</p> <p><u>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</u> <u>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</u> <u>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</u> <u>ながる点は重要である。</u></p> <p>(新設)</p> <p>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 等を介するものを含む。)により伝えられる。</p>

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国立研究開発法人土木研究所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改正案 新旧対照表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
<p><u>めの方法等を相手にわかりやすく伝えることが望ましい。</u></p> <p>また、障害者からの意思表明のみでなく、<u>障害の特性等</u>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<u>が</u>、本人を補佐して行う意思の表明も含む。</p> <p>（同右）</p> <p>4 合理的配慮は、<u>不特定多数の</u>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。</p> <p>（<u>削除</u>）</p>	<p>また、障害者からの意思表明のみでなく、<u>知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等</u>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。</p> <p>なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等に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。</p> <p>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。</p> <p><u>5</u> 研究所がその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</p>

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ
国立研究開発法人土木研究所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改正案
しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
新旧対照表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
<p>だい かじゅう ふたん きほんてき かんが かた 第5 過重な負担の基本的な考え方 （同右）</p> <p>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 ていねい りゆう せつめい 職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者に<u>丁寧</u>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。<u>その際には、第2に記載のと</u> <u>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、建設的な対話</u> <u>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</u> <u>められる。</u> （同右）</p> <p>（同右）</p> <p>（同右）</p> <p>だい ごうりてきはいりょ れい 第6 合理的配慮の<u>例</u></p>	<p>はいりょ ていきょう も こ つと のぞ 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。</p> <p>だい かじゅう ふたん きほんてき かんが かた 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、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や じょうきょう おう そうごうてき きゃっかんでき はんだん ひつよう 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 りゆう せつめい 職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者<u>に</u>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。</p> <p>じ む また じぎょう えいきょう ていど じ む また じぎょう もくてき ないよう きのう そこ いな 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） じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゅつてきせいやく じんてき たいせいじょう せいやく 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約） ひよう ふたん ていど 費用・負担の程度 なお、「過重な負担」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、その主張が きゃっかんでき じじつ うらづ だいさんしゃ たちば み なつとく え 客観的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られるような 「客観性」が必要とされるものである。また、「過重な負担」について、拡大解釈 おこな ぐたいてき けんとう おこな ごうりてきはいりょ ていきょう おこな を行ったり具体的な検討を行うことなく合理的配慮の提供を行わないといった ことは、合理的配慮の提供を求める法の趣旨を形骸化する対応であり適切ではな い。 だい ごうりてきはいりょ ぐたいれい 第6 合理的配慮の<u>具体例</u></p>

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい り ゆ う さ べ つ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国 立 研 究 開 発 法 人 土 木 研 究 所 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 改 正 案 新 旧 対 照 表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
<p>だい しめ ごうりてきはいりょ ぐたいてきばめん じょうきょう おう こと たよう 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</p> <p>こべつせい たか つ個別性の高いものであるが、<u>れい</u>例としては、次のようなものがある。</p> <p>き さ い れい れい じ き さ い れい か ぎ なお、記載した<u>例</u>はあくまでも例示であり、記載されている<u>例</u>だけに限られるもの</p> <p>ではないことに留意する必要がある。</p> <p>ぶつりてきかんきょう ごうりてきはいりょ れい (物理的環 境 への<u>合理的配慮の例</u>)</p> <p>どうみぎ (同右)</p> <p>どうみぎ (同右)</p> <p>どうみぎ (同右)</p> <p>どうみぎ (同右)</p> <p>ひろう かん しょうがいしゃ べっしつ きゅうけい もう で さい べっしつ かくほ 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</p> <p>こんなん ば あ い とうがいしょうがいしゃ じじょう せつめい たいおうまどぐち ちか な が い す が困難で<u>ある場合に</u>、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を</p> <p>い だ う ず い じ き ゆ う け い も う 移動させて臨時の休 憩スペースを設ける。</p> <p>どうみぎ (同右)</p> <p>さい が い じ こ は っ せ い さい かんないほうそう ひ な ん じ よ う ほう と う きんきゅうじょうほう き ____ <u>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</u></p>	<p>だい しめ ごうりてきはいりょ ぐたいてきばめん じょうきょう おう こと たよう 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</p> <p>こべつせい たか つ個別性の高いものであるが、<u>ぐたいれい</u>具体例としては、次のようなものがある。</p> <p>き さ い ぐ たい れ い だい しめ か じ ゆ う ふ た ん そ ん ざ い なお、記載した<u>具体例</u>については、<u>第 5 で示した過重な負担が存在しないことを</u></p> <p><u>ぜんてい</u><u>前提としていること、また、それらは</u>あくまでも例示であり、記載されている<u>ぐたいれい</u><u>具体例</u></p> <p>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。</p> <p>ぶつりてきかんきょう はいりょ ぐたいれい (物理的環 境 への<u>配慮の具体例</u>)</p> <p>だ ん さ ば あ い く る ま い す り よ う し ゃ あ と う ほ じ ょ け い た い 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</p> <p>ー プ を 渡 す な ど す る 。</p> <p>は い か た な た か と こ ろ お とう と わ た 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</p> <p>い ち わ お し 位置を分かりやすく教える。</p> <p>も く て き ば し ょ あ ん な い さ い しょうがいしゃ ほ こ う そ く ど あ そ く ど あ 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、</p> <p>さ ゆ う ぜん ご き よ り い ち ど しょうがいしゃ き ぼ う き 左右・前後・距離の位置取りについて、障 害 者の希望を聞いたりする。</p> <p>しょうがい とく せい ひん かい り せ き ひ つ よ う ば あ い かい じ ょ う ざ せ き い ち と び ら 障 害 の特性により、頻回に離席の必要がある場合に、会 場 の座席位置を 扉</p> <p>ふ き ん 付近にする。</p> <p>ひろう かん しょうがいしゃ べっしつ きゅうけい もう で さい べっしつ かくほ 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</p> <p>こんなん ば あ い とうがいしょうがいしゃ じじょう せつめい たいおうまどぐち ちか な が い す が困難で<u>あったことから</u>、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子</p> <p>い だ う り ん じ き ゆ う け い も う を移動させて臨時の休 憩スペースを設ける。</p> <p>ふ ず い い う ん ど う と う しょういとう お む ず か しょうがいしゃ たい しょう くい ん 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</p> <p>しょうい お とう こ て い き ぐ て い き ょ う 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。</p> <p>しん せ つ (新 設)</p>

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい り ゆ う さ べ つ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国立研究開発法人土木研究所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改正案 新旧対照表

改正後	改正前
<p><u>むずか ちようかくしょうがい もの たい でんこうけいじばん て が とう もち</u> <u>難しい聴覚障害のある者に対し、電光掲示板、手書きのボード等を用いて、</u></p> <p><u>わ あんない ゆうどう はか</u> <u>分かりやすく案内し誘導を図る。</u></p> <p>○ <u>かいじょう ちてきしょうがい こども はっせい こうどう</u> <u>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</u></p> <p><u>ばあい ほごしゃ こども とくせい ほうほうとう</u> <u>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</u></p> <p><u>き と うえ お つ ようす こしつとう ゆうどう</u> <u>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。</u></p> <p>○ <u>しかくしょうがい もの こしつ あんない もと ばあい もと</u> <u>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</u></p> <p><u>おう</u> <u>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</u></p> <p><u>ほんにん きぼう おう どうせい しょくいん あんない</u> <u>本人の希望に応じて同性の職員が案内する。</u></p> <p>(<u>い し そつう かか ごうりてきはいいりょ れい</u> <u>意思疎通に係る合理的配慮の例</u>)</p> <p>○ (<u>どうみぎ</u> 同右)</p> <p>○ (<u>どうみぎ</u> 同右)</p> <p>○ (<u>どうみぎ</u> 同右)</p> <p>(<u>どうみぎ</u> 同右)</p> <p>(<u>どうみぎ</u> 同右)</p> <p>(<u>どうみぎ</u> 同右)</p>	<p>(<u>しんせつ</u> 新設)</p> <p>(<u>しんせつ</u> 新設)</p> <p>(<u>い し そつう はいりょ ぐたいれい</u> 意思疎通の配慮の具体例)</p> <p>○ <u>ひつだん よ あ しゅわ てんじ かくだい もじとう しゅだん もち</u> 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字等のコミュニケーション手段を用いる。</p> <p>○ <u>かいぎしりょうとう てんじ かくだい もじとう さくせい さい おのおの ばいたいかん</u> 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</p> <p><u>ばんごうとう こと う りゅうい しょう</u> ジ番号等が異なり得ることに留意して使用する。</p> <p>○ <u>しかくしょうがい いいん かいぎしりょうとう じぜんそうふ さい よ あ たいおう</u> 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</p> <p><u>でんし けいしき ていきょう</u> できるよう電子データ（テキスト形式）で提供する。</p> <p><u>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 い し かくにん</u> 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。</p> <p><u>ちゅうしゃじょう つうじょう こうとう おこな あんない かみ わた</u> 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。</p> <p><u>しよるいきにゆう いらい じ きにゆうほうほうとう ほんにん め まえ しめ わ</u> 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</p> <p><u>きじゆつ でんたつ ほんにん いらい ばあい だいどく だいひつ はいりょ</u> 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</p> <p><u>おこな</u> 行う。</p>

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国立研究開発法人土木研究所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改正案 新旧対照表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
どうみぎ (同右)	ひ ゆ ひょうげんとう にがて しょうがいしゃ たい ひ ゆ あん ゆ にじゅうひていひょうげん もち 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
どうみぎ (同右)	ぐたいてき せつめい ずに具体的に説明する。
かいぎ しんこう あ しりょう み せつめい き こんなん し か く ま た ちょうかく 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	しょうがいしゃ もう で さい ていねい く かえ せつめい ないよう 障害者から申し出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容
しょうがい いいん ちてきしょうがい のある しいん たい 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	りかい かくにん おうたい 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さける、
はいりょ おこな がけるなどの配慮を行う。	かんすうじ もち じこく じかんひょうき ござん ご ご ひょうき はいりょ 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
どうみぎ (同右)	ねんとう お ひつよう おう てきじ わた を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。
かいぎ しんこう あ しりょう み せつめい き こんなん し か く ま た ちょうかく 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	しょうがい いいん ちてきしょうがい も しいん たい ていねい しんこう ところ 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
はいりょ おこな がけるなどの配慮を行う。	はいりょ おこな がけるなどの配慮を行う。
かいぎ しんこう あ しょうくいんどう いいん しょうがい とくせい あ 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	おこな とう かのう はんい はいりょ おこな 行う等、可能な範囲での配慮を行う。
かんこう じゅうなん へんこう れい (ルール・慣行の柔軟な変更の例)	かんこう じゅうなん へんこう ぐたいれい (ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)
どうみぎ (同右)	じゅんばん ま にがて しょうがいしゃ たい しゅうい もの りかい え うえ てつづ 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、手続き
どうみぎ (同右)	じゅん い か 順を入れ替える。
どうみぎ (同右)	た れつ なら じゅんばん ま ばあい しゅうい もの りかい え うえ とうがい 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
どうみぎ (同右)	しょうがいしゃ じゅんばん く べっしつ せき ようい 障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。
どうみぎ (同右)	しゅわつうやくしゃ ばんしょう み 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
どうみぎ (同右)	かくほ を確保する。
どうみぎ (同右)	しゃりょうじょうこうばしょ しせつ で い ぐち ちか ばしょ へんこう 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
どうみぎ (同右)	けんきゅうしょ しきちない ちゅうしゃじょうどう しょうがいしゃ らいしょ たすう み こ 研究所の敷地内の駐車場等において、障害者の来所が多数見込まれる

こくりつけんきゅうかいはつほうじんどぼくけんきゅうしょ しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
国立研究開発法人土木研究所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改正案 新旧対照表

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
<p>どうみぎ (同右)</p>	<p>ばあい つうじょう しょうがいしゃせんよう くかく しょうがいしゃせんよう くかく へんこう 場合、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。</p> <p>たにん せつしよく たにんずう なか きんちょうとう ほっさとう 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</p> <p>ばあい とうがいしょうがいしゃ せつめい うえ しょうがい とくせい しせつ じょうきょう おう べっしつ じゅんび 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。</p>
<p>どうみぎ (同右)</p>	<p>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 たんぽ え 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</p> <p>ぜんてい しょうがい いいん りかい えんじょ もの どうせき みと 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。</p>
<p>また、<u>合理的配慮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</u> <u>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</u> <u>例示であり、合理的配慮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、</u> <u>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ものとする。</u></p>	<p>しんせつ (新設)</p>
<p><u>(合理的配慮義務違反に該当すると考えられる例)</u></p> <p><u>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</u> <u>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</u> <u>を行うことなく一律に対応を断ること。</u></p> <p><u>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</u> <u>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</u> <u>と。</u></p> <p><u>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</u> <u>対応を求められた場合に、内規上、当該手続は利用者本人による電話のみで手続</u> <u>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</u></p>	<p>しんせつ (新設)</p>

かいせいご 改正後	かいせいまえ 改正前
<p><u>かいでんわとうだいたいそちけんとうたいおうことわ 介した電話等の代替措置を検討せずに対応を断ること。</u></p> <p><u>じゅうせきかいさいよてい 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</u></p> <p><u>ばんしょうみせきじゅこうきぼうもうしてばあい 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、</u></p> <p><u>じぜんざせきかくほたいおうけんとうとくべつあつかりゅう 事前の座席確保などの対応を検討せず「特別扱いはできない」という理由で</u></p> <p><u>たいおうことわ 対応を断ること。</u></p> <p><u>ごうりてきはいいりよぎむはんかんがれい (合理的配慮義務に反しないと考えられる例)</u></p> <p><u>こうざはいしんおこなじぎょうしやしゅうだん オンライン講座の配信のみを行っている事業者が、オンラインでの集団</u></p> <p><u>じゅこうないようりかいむずかりゅうたいめんこべつしどうもとばあい 受講では内容の理解が難しいことを理由に対面での個別指導を求められた場合</u></p> <p><u>とうがいたいおうじぎょうもくてきないようことたいめんこべつしどう に、当該対応はその事業の目的・内容とは異なるものであり、対面での個別指導</u></p> <p><u>かのうじんてきたいせいせつびゆうとうがいたいおうことわじむ を可能とする人的体制・設備も有していないため、当該対応を断ること。(事務・</u></p> <p><u>じぎょうもくてきないようきのうほんしつてきへんこうおよかんてん 事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点)</u></p> <p><u>ごうりてきはいいりよあしょうがいしゃせいべつねんれいじょうたいとうはいりよ また、合理的配慮に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものと</u></p> <p><u>とくしょうがいじょせいたいしょうがいくわじょせいふたいおう 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</u></p> <p><u>もとりゅうい が求められることに留意するものとする。</u></p>	<p>(新設)</p> <p>(新設)</p>