

どくりつぎょうせいほうじんてつどうけんせつ うんゆしせつせいびしえんきこう 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
独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援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

かいていあん しんきゅうたいしょうひょう
改定案 新旧対照表

ほんぶん
本文

改定案	現行
<p>平成27年12月25日</p> <p>機構規程第56号</p> <p>(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(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、独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構(以下「機構」という。)の</p>	<p>平成27年12月25日</p> <p>機構規程第56号</p> <p>(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(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、法第7条に規定する事項に関し、独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構(以下「機構」という。)の</p>

職員（独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構就業規則

（平成15年10月機構規程第29号）第2条に規定する職員、契約職員、

非常勤嘱託及び人材派遣契約に基づき派遣された者をいう。以下同

じ。)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。

（不当な差別的取扱いの禁止）

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（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ものをいう。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。

職員（独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構就業規則

（平成15年10月機構規程第29号）第2条に規定する職員をいう。以下

同じ。)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。

（不当な差別的取扱いの禁止）

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（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。

2 (同右)

(合理的配慮の提供)

第3条 (同右)

2 (同右)

(監督者の責務)

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。

(合理的配慮の提供)

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。

2 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に示す事項に留意するものとする。

(監督者の責務)

第4条 (同右)

(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、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、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認するこ

と。

第4条 職員のうち、本社課長相当職以上の地位にある者(職員

給与規程(平成15年10月機構規程第27号)別表第1俸給表の適用

を受ける職員のうち、職務の等級が2等級以上の職員であって、

同規程第16条第2項の規定による職務の区分第1種又は第2種に属す

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。

二 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、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。

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、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認するこ

と。

(3) ^{ごうりてきはいりょ ひつようせい かくにん}合理的配慮の必要性が確認された場合、^{ばあい かんとく}監督する職員^{しよくいん}に対して、

^{ごうりてきはいりょ ていきよう てきせつ おこな}合理的配慮の提供を適切に行^{しどう}うよう指導すること。

2 (同右)

^{ちようかいしよぶん}
(懲戒処分)

だい じょう ^{どうみぎ}
第5条 (同右)

^{そうだんたいせい せいび}
(相談体制の整備)

だい じょう ^{どうみぎ}
第6条 (同右)

三 ^{ごうりてきはいりょ ひつようせい かくにん}合理的配慮の必要性が確認された場合、^{ばあい かんとく}監督する職員^{しよくいん}に対して、

^{ごうりてきはいりょ ていきよう てきせつ おこな}合理的配慮の提供を適切に行^{しどう}うよう指導すること。

2 ^{かんとくしゃ}監督者は、^{しょうがい りゆう}障害を理由とする差別^{さべつ かん}に関する問題^{もんだい}が生^{しょう}じた場合には、

^{とうがいもんだい じんそく}当該問題に迅速かつ適切に対^{たいしよ}処しなければならない。

^{ちようかいしよぶん}
(懲戒処分)

だい じょう ^{しよくいん しょうがいしゃ}職員が障害者^{たい}に対し、^{ふとう}不当な差別的取扱い、^{かじゅう ふたん}過重な負担が

ないにも関わらず^{かか}合理的配慮^{ごうりてきはいりょ}の不^{ふていきよう}提供、又は^{また}その他の法^{た ほう}、基本方針^{きほんほうしん}若し

くは^{たいおうようりよう}対応要領^{きてい いはん}の規定に違反^{こうい}する行為^{おこな}を行^{ばあい}った場合には、その行為^{こうい}の態^{たい}

様等^{ようとう}によっては、職務^{しよくむじよう}上の義務^{ぎ む}に違反^{いはん}し、又は職務^{また しよくむ}を怠^{おこた}った場合等に

該^{がい}当し、^{ちようかいしよぶん}懲戒処分^ふに付されることがある。

^{そうだんたいせい せいび}
(相談体制の整備)

だい じょう ^{しょうがいしゃおよ}障害者及びその家族^{かぞく}その他の関係者^{た かんけいしゃ}からの相談等^{そうだんとう}に的確^{てきかく}に

^{たいおう}対応するための相談窓口^{そうだんまどぐち}を、^{い か}以下のとおり設置^{せっち}する。

2 (同右)

3 (同右)

4 (同右)

(研 修 ・ 啓 発)

(1) 本 社 総 務 部 総 務 課

(2) 各 地 方 機 関 総 務 課

2 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 、 電 話 、 フ ァ ッ ク ス 、 電 子 メ ー ル に 加 え 、 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 。

3 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 、 相 談 者 の 個 人 情 報 や プ ラ イ バ シ ー に 配 慮 し
つ つ 、 関 係 者 間 で 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 。

4 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 。

(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、職員に対し

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 (同右)

3 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。

附 則

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

し、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もの

とする。

3 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。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

(新設)

別紙

独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援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

改定案	現行
<p>第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方</p> <p>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、<u>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。</u></p> <p>(同右)</p>	<p>第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方</p> <p>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。</p> <p>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</p>

<p>だい せいとう りゆう はんだん してん 第2 正当な理由の判断の視点</p> <p>(どうみぎ 同右)</p> <p>しょくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう 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</p> <p>ていねい せつめい 丁寧<u>に説明</u>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、</p> <p>しょくいん しょうがいしゃ そうぼう たが あいて たちば そんちよう そうごりかい 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</p>	<p>だい せいとう りゆう はんだん してん 第2 正当な理由の判断の視点</p> <p>せいとう りゆう そうとう しょうがいしゃ 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・</p> <p>きーびす かくしゅきかい ていきよう きょひ とりあつか きゃつかんてき み 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</p> <p>せいとう もくてき もと おこな もくてき て え 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</p> <p>い い ばあい きこう せいとう りゆう そうとう いな 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</p> <p>こべつ じあん しょうがいしゃ だいさんしゃ けんりりえき れい あんぜん かくほ 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、</p> <p>ざいさん ぼぜん そんがいはっせい ぼうしとう およ きこう じむ じぎょう もくてき ないよう・ 財産の保全、損害発生防止等)及び機構の事務・事業の目的・内容・</p> <p>きのう い じとう かんてん かんが ぐたいてきばめん じょうきよう おう そうごうてき・ 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・</p> <p>きゃつかんてき はんだん ひつよう 客観的に判断することが必要である。</p> <p>しょくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう 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</p> <p>せつめい 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><u>はか</u> <u>を</u> <u>図</u> <u>る</u> <u>こ</u> <u>と</u> <u>が</u> <u>求</u> <u>め</u> <u>ら</u> <u>れ</u> <u>る</u> <u>。</u></p> <p>(<u>どう</u> <u>み</u> <u>ぎ</u>)</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る法の趣旨を形骸化する対応であり適切ではない</p>
<p>第3 <u>ふ</u> <u>と</u> <u>う</u> <u>さ</u> <u>べ</u> <u>つ</u> <u>て</u> <u>き</u> <u>と</u> <u>り</u> <u>あ</u> <u>つ</u> <u>か</u> <u>れ</u> <u>い</u> <u>正</u> <u>当</u> <u>な</u> <u>理</u> <u>由</u> <u>が</u> <u>な</u> <u>く</u> <u>、</u> <u>ふ</u> <u>と</u> <u>う</u> <u>さ</u> <u>べ</u> <u>つ</u> <u>て</u> <u>き</u> <u>と</u> <u>り</u> <u>あ</u> <u>つ</u> <u>か</u> <u>れ</u> <u>い</u> <u>が</u> <u>い</u> <u>と</u> <u>う</u> <u>か</u> <u>ん</u> <u>が</u> <u>れ</u> <u>い</u> <u>お</u> <u>よ</u> <u>び</u> <u>正</u> <u>当</u> <u>な</u> <u>理</u> <u>由</u> <u>が</u> <u>あ</u> <u>る</u> <u>た</u> <u>め</u> <u>、</u> <u>ふ</u> <u>と</u> <u>う</u> <u>さ</u> <u>べ</u> <u>つ</u> <u>て</u> <u>き</u> <u>と</u> <u>り</u> <u>あ</u> <u>つ</u> <u>か</u> <u>れ</u> <u>い</u> <u>が</u> <u>い</u> <u>と</u> <u>う</u> <u>か</u> <u>ん</u> <u>が</u> <u>る</u> <u>例</u> <u>と</u> <u>し</u> <u>て</u> <u>は</u> <u>、</u> <u>つ</u> <u>ぎ</u> <u>の</u> <u>よ</u> <u>う</u> <u>な</u> <u>も</u> <u>の</u> <u>が</u> <u>あ</u> <u>る</u> <u>。</u> <u>な</u> <u>お</u> <u>、</u> <u>き</u> <u>ざ</u> <u>い</u> <u>さ</u> <u>れ</u> <u>て</u> <u>い</u> <u>る</u> <u>内</u> <u>容</u> <u>は</u> <u>あ</u> <u>く</u> <u>ま</u></p>	<p>第3 <u>ふ</u> <u>と</u> <u>う</u> <u>さ</u> <u>べ</u> <u>つ</u> <u>て</u> <u>き</u> <u>と</u> <u>り</u> <u>あ</u> <u>つ</u> <u>か</u> <u>れ</u> <u>い</u> <u>の</u> <u>具</u> <u>体</u> <u>例</u> <u>ふ</u> <u>と</u> <u>う</u> <u>さ</u> <u>べ</u> <u>つ</u> <u>て</u> <u>き</u> <u>と</u> <u>り</u> <u>あ</u> <u>つ</u> <u>か</u> <u>れ</u> <u>い</u> <u>に</u> <u>あ</u> <u>た</u> <u>り</u> <u>得</u> <u>る</u> <u>具</u> <u>体</u> <u>例</u> <u>は</u> <u>以</u> <u>下</u> <u>の</u> <u>と</u> <u>お</u> <u>り</u> <u>で</u> <u>あ</u> <u>る</u> <u>。</u> <u>な</u> <u>お</u> <u>、</u> 第2 <u>し</u> <u>め</u> <u>た</u> <u>と</u> <u>お</u> <u>り</u> <u>、</u> <u>ふ</u> <u>と</u> <u>う</u> <u>さ</u> <u>べ</u> <u>つ</u> <u>て</u> <u>き</u> <u>と</u> <u>り</u> <u>あ</u> <u>つ</u> <u>か</u> <u>れ</u> <u>い</u> <u>に</u> <u>相</u> <u>当</u> <u>す</u> <u>る</u> <u>か</u> <u>否</u> <u>か</u> <u>に</u> <u>つ</u> <u>い</u> <u>て</u> <u>は</u> <u>、</u> <u>こ</u> <u>べ</u> <u>つ</u> <u>じ</u> <u>あん</u> <u>ごと</u> <u>に</u> <u>判</u> <u>断</u> <u>さ</u> <u>れ</u> <u>る</u> <u>こ</u> <u>と</u> <u>と</u> <u>な</u> <u>る</u> <u>。</u> <u>ま</u> <u>た</u> <u>、</u> <u>以</u> <u>下</u> <u>に</u> <u>記</u> <u>載</u> <u>さ</u> <u>れ</u> <u>て</u> <u>い</u> <u>る</u> <u>具</u> <u>体</u></p>

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。

(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)

障害以外の理由が無いにもかかわらず、障害があることを理由

に窓口対応を拒否する。

障害以外の理由が無いにもかかわらず、障害があることを理由

に対応の順序を後回しにする。

障害以外の理由が無いにもかかわらず、障害があることを理由

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。

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。

障害以外の理由が無いにもかかわらず、障害があることを理由

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。

○ 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。

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、特に必要ではないにもかかわらず、障害

を理由に、来訪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。

(新設)

(新設)

(新設)

(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

(新設)

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

(新設)

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)

○ 機 構 へ の 手 続 を 行 う た め 、 申 請 者 本 人 と な る 障 害 者 本 人 に

(新設)

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)

だい 第4 ^{ごうりてきはいりょ きほんてき かんが かつ} 合理的配慮の基本的な考え方

1 ^{どうみぎ} (同右)

^{どうみぎ}
(同右)

だい 第4 ^{ごうりてきはいりょ きほんてき かんが かつ} 合理的配慮の基本的な考え方

1 ^{しょうがいしゃ けんり かんするじょうやく い か けんりじょうやく} 障害者の権利に関する条約(以下「権利条約」という。) ^{だい じょう} 第2条

において、「合理的配慮」は、「^{しょうがいしゃ ほか もの びょうどう きそ}障害者が他の者との平等を基礎として

^{すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ}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

^{ひつよう てきとう へんこうおよ ちようせい とくてい ばあい}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

^{ひつよう きんこう しつ また かど ふたん か}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^{ていぎ}定義されている。

^{ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりょ ていぎ ふ ぎょうせいきかんと}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

^{たい じ む また じぎょう おこな あ ここ ばめん しょうがいしゃ}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

^{げん しゃがいてきしょうへき じょきよ ひつよう むね い し ひょうめい}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

^{ばあい じっし ともな ふたん かじゅう しょうがいしゃ}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

^{けんりりえき しんがい しゃがいてきしょうへき じょきよ じっし}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

(削除)

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

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・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。

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である。

また、その内容は、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じて変わり得るものである。

合理的配慮は、機構の事務・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。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。

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、

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。

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、職員が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。

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。その際、社会的障壁を解消するための方法等を相手に

(新設)

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。

わかりやすく伝えることが望ましい。

また、障害者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。

(同右)

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

また、障害者からの意思表示のみでなく、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示が困難な場合には、

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、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

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。

(削除)

第5 過重な負担の基本的な考え方

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。

5 機構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

(同右)

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、第2に記載のとおり、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、建設的な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。

(同右)

(同右)

(同右)

(同右)

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

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

だい 第6 合理的配慮の例

だい 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、記載されている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。

しゅちよう きゃっかんてき じじつ 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

なっとく え 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、拡大解釈を行ったり具体的な検討を行うことなく

ごうりてきはいりょ ていきよう おこな 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 第6 合理的配慮の具体例

だい 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、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限られるものではないことに留意する必要がある。

ぶつりてきかんきよう ごうりてきはいいりょ れい
(物理的環境への合理的配慮の例)

どうみぎ
(同右)

どうみぎ
(同右)

どうみぎ
(同右)

どうみぎ
(同右)

ひろう かん しょうがいしゃ ベっしつ きゅうけい もう で
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

さい ベっしつ かくほ 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
際、別室の確保が困難である場合に、当該障害者に事情を説明し、

ぶつりてきかんきよう はいりょ ぐたいれい
(物理環境への配慮の具体例)

だんさ ばあい くるまいすりようしゃ きゃすたー あげ とう ほじょ
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、

けいたい する ーぶ わた
携帯スロープを渡すなどする。

はいかたな たか ところ お ばんふれっと とう を とって わたす。
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。

ばんふれっと とう いち わ かし
パンフレット等の位置を分かりやすく教える。

もくてき ばしょ あんない さい しょうがいしゃ ほんこうそくど あ そくど
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

ある さゆう ぜんご きょり いちど しょうがいしゃ きぼう
で歩いたり、左右・前後・距離の位置取りについて、障害者の希望を

き
聞いたりする。

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
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

いち とびらふきん
位置を扉付近にする。

ひろう かん しょうがいしゃ ベっしつ きゅうけい もう で
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

さい ベっしつ かくほ こんなん とうがいしょうがいしゃ じじょう せつめい
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

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。

(同右)

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、電光掲示板、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

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

し、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。

(新設)

(新設)

(新設)

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。

(意思疎通に係る合理的配慮の例)

(同右)

○ (同右)

○ (同右)

(同右)

(同右)

(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。

(同右)

(同右)

(同右)

かいぎ しんこう あ たり しりょう み ながら せつめい き ことが こんなん しかく
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

また ちょうかく しょうがい いいん ちてきしょうがい いいん たい
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、ていねい しんこう ころ かけるなどの配慮を行う。

しよるいきにゆう いらいじ きにゆうほうとう ほんにん め まえ しめ
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。ほんにん いらい ばあい だいどく
本人の依頼がある場合には、代読

やだいひつ はいりょ おこな
や代筆といった配慮を行う。

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
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。

しょうがいしゃ もう で さい ていねい く かえ せつめい
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、ないよう りかい かくにん おうたい
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

ないがいらいご かんすうじ もち じこく じかんひょうき
ない外来語はさける、漢数字は用いない、時刻は24時間表記ではなく

ごぜん・ごご ひょうき はいりょ ねんとう おいた め も ひつよう おうじ
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

てきじ わた
て適時に渡す。

かいぎ しんこう あ たり しりょう み ながら せつめい き ことが こんなん しかく
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

また ちょうかく しょうがい いいん ちてきしょうがい いいん たい
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、ていねい しんこう ころ かけるなどの配慮を行う。

(同右)

(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

(同右)

(同右)

(同右)

(同右)

(同右)

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、周囲の者の理解を得た

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。

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。

機構の敷地内の駐車場等において、障害者の来庁が多数見込

まれる場合、通常、障害者専用とされていない区画を障害者専用

入館時にＩＣカードゲートを通過することが困難な場合、別

ルートからの入館を認める。

(同右)

(同右)

また、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、合理的配慮義務違反に該当するか否かにつ

の区画に変更する。

(新設)

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。

(新設)

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ものとする。

(合理的配慮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。

○ 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、内規上、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

(新設)

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

扱いはいできない」という理由で対応を断ること。

(合理的配慮義務に反しないと考えられる例)

○ 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・事業の目的・内容・

(新設)

機能の本質的な変更には及ばないことの観点)

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ものとする。

(新設)