

かいじょうほあんちよう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんするたいおうようりょうかいていあん しんきゅうたいしょうひよう  
海上保安庁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定案 新旧対照表

ほんぶん  
本文

かい せい あん 改正案	げん こう 現行
<p>れい わ ねん がつ にち 令和6年4月1日 かいじょうほあんちようくまれいだい ごう 海上保安庁訓令第28号 れい わ ねん がつ にちかいせい 令和5年〇月〇日改正</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 さべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か 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 ほう だい じょうだい こう きてい も と しょうがい りゆう 「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 さべつ かいしょう すいしん か かん きほんほうしん れい わ ねん がつ 14 にちかくぎ 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 けつてい い か きほんほうしん そく ほうだい じょう きてい 決定。以下「基本方針」という。)に即して、法第7条に規定する じこう かん かいじょうほあんちよう しょくいん ひじょうきんしょくいん ふく い か 事項に関し、海上保安庁の職員(非常勤職員を含む。以下「 しょくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう さだめる 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 もくてき とを目的とする。 ふとう さべつてきとりあつかい きんし (不当な差別的取扱いの禁止)</p> <p>だい じょう しょくいん じ む また じぎょう おこな あ しょうがい 第2条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害(  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 はったつしょうがい お よ こう じのう 身体障害、知的障害、精神障害( <u>発達障害及び高次脳</u></p>	<p>へい せい ねん がつ にち 平成27年12月11日 かいじょうほあんちようくまれいだい ごう 海上保安庁訓令第28号</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 さべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か 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 ほう だい じょうだい こう きてい も と しょうがい りゆう 「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 さべつ かいしょう すいしん か かん きほんほうしん へい せい ねん がつ にち 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 かくぎけつてい い か きほんほうしん そく ほうだい じょう きてい 閣議決定。以下「基本方針」という。)に即して、法第7条に規定 じこう かん かいじょうほあんちよう しょくいん てきせつ たいおう する事項に関し、海上保安庁の職員が適切に対応するため ひつよう じこう さだめる もくてき 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い きんし (不当な差別的取扱いの禁止)</p> <p>だい じょう しょくいん じ む また じぎょう おこな あ しょうがい しんたいしょうがい 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 ちてきしょうがい せいしんしょうがい はったつしょうがい ふく た しんしん 、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</u></p>

きのうしょうがい ぶく た しんしん きのう しょうがい なんびょうとう きいん  
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  
しょうがい ぶく い か お な りゆう しょうがいしや  
する障害を含む。)をいう。以下同じ。)を理由として、障害者(  
しょうがい もの しょうがい お よ しゃがいてきしょうへき けいぞくてき  
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。

しよくいん ぜんこう きてい じっし べっし だい だい  
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  
しめじこう りゅうい  
示す事項に留意するものとする。

ごうりてきはいりよ ていきょう  
(合理的配慮の提供)  
だい じょう しよくいん じ むまた じぎょう おこな あたり しょうがいしや  
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  
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  
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  
ばあい じっし とみなふたん かじゅう  
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、  
しょうがいしや けんりりえき しんがい どうがいしょうがいしや  
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  
せいべつ ねんれい お よ しょうがい じょうたい お う しゃがいてきしょうへき  
の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の  
じょきよ じっし ひつよう ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ  
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」  
ていきょう  
という。)の提供をしなければならない。

しよくいん ぜんこう きてい じっし べっし だい だい  
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  
しめじこう りゅうい  
示す事項に留意するものとする。

きのう しょうがい い か お な りゆう しょうがいしや しょうがい  
機能の障害をいう。以下同じ。)を理由として、障害者(障害が  
もの しょうがい お よ しゃがいてきしょうへき けいぞくてき にちじょう  
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  
せいかつまた しゃがいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい  
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。  
い か お な もの ふとう さべつてきとりあつかい  
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、  
しょうがいしや けんりりえき しんがい  
障害者の権利利益を侵害してはならない。

しよくいん ぜんこう きてい じっし べっし だい だい  
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  
しめじこう りゅうい  
示す事項に留意するものとする。

ごうりてきはいりよ ていきょう  
(合理的配慮の提供)  
だい じょう しよくいん じ むまた じぎょう おこな あたり しょうがいしや  
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  
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  
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  
ばあい じっし とみなふたん かじゅう  
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、  
しょうがいしや けんりりえき しんがい どうがいしょうがいしや  
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  
せいべつ ねんれい お よ しょうがい じょうたい お う しゃがいてきしょうへき  
の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の  
じょきよ じっし ひつよう ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ  
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」  
ていきょう  
という。)の提供をしなければならない。

しよくいん ぜんこう きてい じっし べっし だい だい  
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  
しめじこう りゅうい  
示す事項に留意するものとする。

かんとくしゃ せきむ

(監督者の責務)

だい じょう しょくいん かちょうそうとうしょくいじょう ち い もの い か かんとくしゃ

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」

ぜん じょう か か じこう かん しょうがい りゆう さべつ

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  
かいしょう すいしん つぎ かくごう

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。

いっ にちじょう しつむ つうじたしどうとう しょうがい りゆう さべつ

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

かいしょう かん かんたく しょくいん ちゅうい かんき しょうがい りゆう

の解消に関し、監督する職員の注意を喚起し、障害を理由

さべつ かいしょう かんするにんしき ふかめさせる

とする差別の解消に関する認識を深めさせること。

に しょうがいしゃ ふとう さべつてきとりあつか ぎょうりてきはいりょ ふていきょう

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

た い そうだん くじょう もう であう ばあい じんそく じょうきょう

対する相談、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況  
かくにん

を確認すること。

さん ぎょうりてきはいりょ ひつようせい かくにん ばあい かんたく しょくいん

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

たい ぎょうりてきはいりょ ていきょう てきせつ おこな しどう

対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

かんとくしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい

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

とうがいもんだい じんそく てきせつ たいしよ

には、当該問題に迅速かつ適切に対処しなければならない。

ちょうかいしよぶん

(懲戒処分)

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

第5条 職員が障害者に対し、不当な差別的取扱い、過重な

ふたん かか ぎょうりてきはいりょ ふていきょう また た

負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供、又はその他の

かんとくしゃ せきむ

(監督者の責務)

だい じょう しょくいん かちょうそうとうしょくいじょう ち い もの い か かんとくしゃ

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」

ぜん じょう か か じこう かん しょうがい りゆう さべつ

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  
かいしょう すいしん つぎ かくごう かかげるじこう じっし

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。

いっ にちじょう しつむ つうじたしどうとう しょうがい りゆう さべつ

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

かいしょう かん かんたく しょくいん ちゅうい かんき しょうがい りゆう

の解消に関し、監督する職員の注意を喚起し、障害を理由

さべつ かいしょう かんするにんしき ふかめさせる

とする差別の解消に関する認識を深めさせること。

に しょうがいしゃ ふとう さべつてきとりあつか ぎょうりてきはいりょ ふていきょう

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

た い そうだん くじょう もう であう ばあい じんそく じょうきょう

対する相談、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況  
かくにん

を確認すること。

さん ぎょうりてきはいりょ ひつようせい かくにん ばあい かんたく しょくいん

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

たい ぎょうりてきはいりょ ていきょう てきせつ おこな しどう

対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

かんとくしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい

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

とうがいもんだい じんそく てきせつ たいしよ

には、当該問題に迅速かつ適切に対処しなければならない。

ちょうかいしよぶん

(懲戒処分)

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

第5条 職員が障害者に対し、不当な差別的取扱い、過重な

ふたん かか ぎょうりてきはいりょ ふていきょう また た

負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供、又はその他の

ほう きほんほうしんも たいおうようりょう きてい いはん こうい おこな  
 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  
 ばあい こうい たいようとう しょくむじょう ぎ む いはん  
 場合には、その行為の態様等によっては、職務上の義務に違反  
 また しょくむ おこ ばあいとう がいとう ちょうかいしょぶん ぶ  
 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。  
 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 かぞく た かんけいしゃ そうだんとう てきかく  
 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  
 たいおう そうだんまどぐち べつびょう  
 対応するための相談窓口を、別表のとおり設置する。  
 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  
 2 相談等に対応する際には、性別、年齢、状態等にも配慮す  
 たいめん でんわ ふあつくす でんしめーる くわ  
 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、  
 しょうがいとくせい おう たよう こみゆにけーしょんしゅだん かのう はんい  
 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  
 ようい たいおう  
 用意して対応するものとする。  
 だい こう そうだんまどぐち よ そうだんじれいとう ほんちょうそうむぶ  
 3 第1項の相談窓口に寄せられた相談事例等は、本庁総務部  
 せいむかせいさくひょうかこうほうしつ しゅうやく そうだんしゃ こじんじょうほう  
 政務課政策評価広報室に集約し、相談者の個人情報や  
 ぶらいばしー はいりょ かんけいしゃかん きょうゆう はか いご  
 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  
 そうだんとう てきぎかつよう  
 相談等において適宜活用するものとする。  
 だい こう そうだんまどぐち ひつよう おうじ じゅうじつ はか つと  
 4 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実に図るよう努めるもの  
 とする。  
 けんしゅう けいはつ  
 (研修・啓発)

ほう きほんほうしんも たいおうようりょう きてい いはん こうい おこな  
 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  
 ばあい こうい たいようとう しょくむじょう ぎ む いはん  
 場合には、その行為の態様等によっては、職務上の義務に違反  
 また しょくむ おこ ばあいとう がいとう ちょうかいしょぶん ぶ  
 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。  
 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 かぞく た かんけいしゃ そうだんとう  
 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  
 てきかく たいおう そうだんまどぐち べつびょう せっち  
 的確に対応するための相談窓口を、別表のとおり設置する。  
 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  
 2 相談等に対応する際には、性別、年齢、状態等にも配慮す  
 たいめん でんわ ふあつくす でんしめーる くわ  
 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、  
 しょうがいとくせい おう たよう こみゆにけーしょんしゅだん かのう はんい  
 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  
 ようい たいおう  
 用意して対応するものとする。  
 だい こう そうだんまどぐち よ そうだんじれいとう ほんちょうそうむぶ  
 3 第1項の相談窓口に寄せられた相談事例等は、本庁総務部  
 せいむかせいさくひょうかこうほうしつ しゅうやく そうだんしゃ こじんじょうほう  
 政務課政策評価広報室に集約し、相談者の個人情報や  
 ぶらいばしー はいりょ かんけいしゃかん きょうゆう はか いご  
 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  
 そうだんとう てきぎかつよう  
 相談等において適宜活用するものとする。  
 だい こう そうだんまどぐち ひつよう おうじ じゅうじつ はか つと  
 4 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実に図るよう努めるもの  
 とする。  
 けんしゅう けいはつ  
 (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、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ものとする。

3 前項の内容、回数等の詳細は、別に定める。

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。

ふ のり

附 則

この訓令は、令和6年4月1日から施行する。

べつびよう

別 表

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 前項の内容、回数等の詳細は、別に定める。

4 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。

ふ のり

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

べつびよう

別 表

かんしよ 官 署	そうたんまどぐち 相 談 窓 口	かんしよ 官 署	そうたんまどぐち 相 談 窓 口
ほんちょう 本 庁	そうむふせいむかせいさくひょうがこうほうしつ ふくむ 総務部政務課政策評価広報室（服 きりつ かん じこう そうむふ 規律に関する事項にあっては総務部 じんじか 人事課）	ほんちょう 本 庁	そうむふせいむかせいさくひょうがこうほうしつ ふくむ 総務部政務課政策評価広報室（服 きりつ かん じこう そうむふ 規律に関する事項にあっては総務部 じんじか 人事課）
かいじょうほあんたいがっこう 海 上 保安大学校	じむきよくそうむか 事務局総務課	かいじょうほあんたいがっこう 海 上 保安大学校	じむきよくそうむか 事務局総務課
かいじょうほあながっこう 海 上 保安学校	じ む ふ そうむか 事務部総務課	かいじょうほあながっこう 海 上 保安学校	じ む ふ そうむか 事務部総務課
かんくかいじょうほあんほんぶ 管区海 上 保安本部	そうむふ そうむか 総務部総務課	かんくかいじょうほあんほんぶ 管区海 上 保安本部	そうむふ そうむか 総務部総務課

かいじょうほあんちよう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうりょう かか りゅういじこう しんきゅうたいしょうひょう  
海上保安庁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 新旧対照表

べっし  
別紙

かい せい あん 改 正 案	げん こう 現 行
<p>だい 1 ふとう さべつてきとりあつかい きほんてき かんが かつ 第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方</p> <p>ほう しょうがいしゃ たい せいとう りゆう しょうがい りゆう ざい 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・ 時間常などを制限する、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 して行な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。</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。</p> <p>このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、</p>	<p>だい 1 ふとう さべつてきとりあつかい きほんてき かんがえかつ 第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方</p> <p>ほう しょうがいしゃ たいして せいとう りゆう しょうがい りゆう 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・時間常などを制限する、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。</p> <p>このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、</p>

しょうがいしゃ もんだい じ む また じぎょう ほんしつてき かんけい  
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  
しよじじょう おな しょうがい しゃ ふ り あつか てん りゅうい  
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  
ひつよう  
する必要がある。

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  
じっし ばあい ほう はん はんたん  
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。しょうがいしゃ きほんてき りねん およ ほう もくてき ふ  
いが、障害者 基本法の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、でき  
と く のぞ い み  
るだけ取り組むことが望まれることを意味する。

## だい 2 せいとう りゆう はんたん してん 第2 正当な理由の判断の視点

せいとう りゆう そうとう しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう  
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  
ざい さーびす かくしゅきかい ていきよう きよひ とりあつか  
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  
きゃっかんてき み せいとう もくてき もと おこ もくてき  
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 え い ばあい かいじょうほあんちよう  
照らしてやむを得ないと言える場合である。海上保安庁において  
せいとう りゆう そうとう いな こべつ じれい  
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、  
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 ざいさん ぼぜん しょうがい  
障害者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害  
はっせい ぼうしとう およ かいじょうほあんちよう じ む じぎょう もくてき ないよう きのう  
発生の防止等）及び海上保安庁の事務・事業の目的・内容・機能  
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  
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・  
きゃっかんてき はんたん ひつよう  
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 りゆう はんたん ばあい しょうがいしゃ  
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  
りゆう ていねい せつめい りかい え つと のぞ  
理由を丁寧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。さい しょうくいん しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば そんちよう  
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  
そうごりかい はか もと  
しながら相互理解を図ることが求められる。

なお、「客観的に判断する」とは、主観的な判断に委ねられる  
しゅちよう きゃっかんてき じじつ うらづ  
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、

しょうがいしゃ もんだい じ む また じぎょう ほんしつてき かんけい  
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  
しよじじょう おな しょうがい しゃ ふ り あつか てん りゅうい  
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  
ひつよう  
する必要がある。

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  
じっし ばあい ほう はん はんたん  
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。しょうがいしゃ きほんてき りねん およ ほう もくてき ふ  
いが、障害者 基本法の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、でき  
と く のぞ い み  
るだけ取り組むことが望まれることを意味する。

## だい 2 せいとう りゆう はんたん してん 第2 正当な理由の判断の視点

せいとう りゆう そうとう しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう  
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  
ざい さーびす かくしゅきかい ていきよう きよひ とりあつか  
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  
きゃっかんてき み せいとう もくてき もと おこな もくてき  
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  
てら え い ばあい かいじょうほあんちよう  
照らしてやむを得ないと言える場合である。海上保安庁において  
せいとう りゆう そうとう いな こべつ じれい  
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、  
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 ざいさん ぼぜん しょうがい  
障害者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害  
はっせい ぼうしとう およ かいじょうほあんちよう じ む じぎょう もくてき ないよう きのう  
発生の防止等）及び海上保安庁の事務・事業の目的・内容・機能  
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  
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・  
きゃっかんてき はんたん ひつよう  
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 りゆう はんたん ばあい しょうがいしゃ  
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  
りゆう せつめい りかい え つと のぞ  
理由を説明するものとし、理解を得よう努めることが望ましい。

きゃっかんてき はんたん しゅかんてき はんたん ゆだ  
なお、「客観的に判断する」とは、主観的な判断に委ねられる  
しゅちよう きゃっかんてき じじつ うらづ  
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。

### 第3 不当な差別的取扱いの具体例

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。

(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

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。

### 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

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。

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。

(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)

○ 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)

○ 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

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、特に必要では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。

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

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）

#### 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

#### 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

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、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、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、海上保安庁の事務・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り、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。

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

ないものである。

合理的配慮は、海上保安庁の事務・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り、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、

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明のみでなく、障害の特性等知的  
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

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。

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。

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。

#### 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。

事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的・内容・

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、意思表示が困難な障害者が、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、

機能<sup>きのう</sup>を損<sup>そこ</sup>なうか否<sup>いな</sup>か)  
実現可能性<sup>じつげんかのうせい</sup>の程度<sup>ていど</sup>（物理的<sup>ぶつりてき</sup>・技術的<sup>ぎじゅつてきせいやく</sup>制約<sup>じんてき</sup>、人的<sup>たいせいじょう</sup>・体制上<sup>たいせいじょう</sup>の制約<sup>せいやく</sup>）

費用<sup>ひよう</sup>・負担<sup>ふたん</sup>の程度<sup>ていど</sup>

なお、「過重<sup>かじゅう</sup>な負担<sup>ふたん</sup>」とは、主観<sup>しゅかんてき</sup>的な判断<sup>はんだん</sup>に委ね<sup>ゆだ</sup>られるのではなく、その主張<sup>しゅちよう</sup>が客観<sup>きやくかんてき</sup>的な事実<sup>じじつ</sup>によって裏付け<sup>うらづ</sup>られ、第三者<sup>だいさんしや</sup>の立場<sup>たちば</sup>から見<sup>み</sup>ても納得<sup>なっとく</sup>を得<sup>え</sup>られるような「客観<sup>きやくかんせい</sup>性<sup>せい</sup>」が必要<sup>ひつよう</sup>とされるものである。また、「過重<sup>かじゅう</sup>な負担<sup>ふたん</sup>」について、拡大<sup>かくだい</sup>解釈<sup>かいしゃく</sup>を行<sup>おこな</sup>ったり具体的な検討<sup>ぐたいてきけんとう</sup>を行<sup>おこな</sup>うことなく合理的<sup>ごうりてきはいりょ</sup>配慮<sup>ていきよう</sup>の提供<sup>もと</sup>を行<sup>ほう</sup>わないとい<sup>しゅし</sup>ったことは、合理的<sup>ごうりてきはいりょ</sup>配慮<sup>ていきよう</sup>の提供<sup>もと</sup>を求<sup>けい</sup>める法<sup>けい</sup>の趣旨<sup>けい</sup>を形骸<sup>けい</sup>化する対<sup>たい</sup>応<sup>おう</sup>であり適<sup>てき</sup>切<sup>せつ</sup>ではない。

## 第6 合理的<sup>ごうりてきはいりょ</sup>配慮<sup>ぐたいれい</sup>の具体例<sup>ぐたいれい</sup>

第4<sup>だい</sup>で示<sup>しめ</sup>したとおり、合理的<sup>ごうりてきはいりょ</sup>配慮<sup>ぐたいてきばめん</sup>は、具体<sup>じゅうきよう</sup>的場面<sup>あう</sup>や状<sup>じょう</sup>況<sup>きょう</sup>に心<sup>こころ</sup>じ<sup>じ</sup>て異<sup>こと</sup>なり、多様<sup>たよう</sup>かつ個別<sup>こべつ</sup>性<sup>たか</sup>の高いもの<sup>ぐたいれい</sup>であるが、具体例<sup>ぐたいれい</sup>としては、次<sup>つぎ</sup>のようなものがある。

なお、記載<sup>きさい</sup>した例<sup>れい</sup>は、あくまでも例示<sup>れいじ</sup>であり、記載<sup>きさい</sup>されている例<sup>れい</sup>だけ<sup>かぎ</sup>に限<sup>りゆうい</sup>られるものではないこと<sup>ひつよう</sup>に留意<sup>れい</sup>する必要がある。

## （物理的<sup>ぶつりてきかんきよう</sup>環境<sup>ごうりてきはいりょ</sup>への合理的<sup>れい</sup>配慮<sup>れい</sup>の例<sup>れい</sup>）

段差<sup>だんさ</sup>がある場合<sup>ばあい</sup>に、車椅子<sup>くるまいすりようしや</sup>利用者<sup>きや</sup>にキャスター<sup>すたーあ</sup>上げ等<sup>とう</sup>の補助<sup>ほじょ</sup>をする、携<sup>けい</sup>帯<sup>たい</sup>スロー<sup>すろー</sup>プを渡<sup>わた</sup>すなどする。

適<sup>てき</sup>宜<sup>ぎ</sup>、見直<sup>みなお</sup>しを行<sup>おこな</sup>うことが重<sup>じゅう</sup>要<sup>よう</sup>である。

5 海上保安<sup>かいふく</sup>庁<sup>てい</sup>がその事務<sup>じむ</sup>又は事業<sup>じぎょう</sup>の一環<sup>いっかん</sup>として実施<sup>じっし</sup>する業務<sup>ぎょうむ</sup>を事業<sup>じぎょう</sup>者に委<sup>じ</sup>託<sup>む</sup>等<sup>とう</sup>する場合は、提<sup>てい</sup>供<sup>きよう</sup>される合理的<sup>ごうりてきはいりょ</sup>配<sup>はい</sup>慮<sup>りょ</sup>の内容<sup>ないよう</sup>に大<sup>だい</sup>きな差<sup>さ</sup>異<sup>い</sup>が生<sup>せい</sup>ずることにより障<sup>しょう</sup>害<sup>がい</sup>者<sup>しや</sup>が不<sup>ふ</sup>利<sup>り</sup>益<sup>えき</sup>を受<sup>う</sup>けること<sup>こと</sup>のな<sup>な</sup>いよう、委<sup>とう</sup>託<sup>じょうけん</sup>等<sup>たいおう</sup>の条<sup>ふ</sup>件<sup>けん</sup>に、対<sup>ごうりてきはいりょ</sup>応<sup>えい</sup>要<sup>よう</sup>領<sup>りやう</sup>を踏<sup>ふ</sup>まえた合理的<sup>ごうりてきはいりょ</sup>配<sup>はい</sup>慮<sup>りょ</sup>の提<sup>てい</sup>供<sup>きよう</sup>につい<sup>つ</sup>て盛<sup>も</sup>り込<sup>こ</sup>むよう努<sup>つと</sup>めることが望<sup>のぞ</sup>ましい。

## 第5 過重<sup>かじゅう</sup>な負担<sup>ふたん</sup>の基本的<sup>きほんてき</sup>な考<sup>かんが</sup>え方<sup>かた</sup>

過重<sup>かじゅう</sup>な負担<sup>ふたん</sup>については、個別<sup>こべつ</sup>的事案<sup>じれい</sup>ごとに、以下<sup>い</sup>の要素<sup>ようそ</sup>等<sup>とう</sup>を考<sup>かんが</sup>慮<sup>りょ</sup>し、具体<sup>じゅうきよう</sup>的場面<sup>あう</sup>や状<sup>じょう</sup>況<sup>きょう</sup>に心<sup>こころ</sup>じ<sup>じ</sup>て総合<sup>そうごう</sup>的<sup>てき</sup>・客観<sup>きやくかんてき</sup>的に判断<sup>はんだん</sup>するこ<sup>こと</sup>とが必要<sup>ひつよう</sup>である。

職<sup>しょく</sup>員<sup>いん</sup>は、過重<sup>かじゅう</sup>な負担<sup>ふたん</sup>に当<sup>あ</sup>たると判断<sup>はんだん</sup>した場合は、障<sup>しょう</sup>害<sup>がい</sup>者<sup>しや</sup>にその理<sup>り</sup>由<sup>ゆう</sup>を説<sup>せつ</sup>明<sup>めい</sup>するものとし、理<sup>り</sup>解<sup>かい</sup>を得<sup>え</sup>るよう努<sup>つと</sup>めることが望<sup>のぞ</sup>ましい。

事務<sup>じむ</sup>又は事業<sup>じぎょう</sup>への影<sup>えい</sup>響<sup>きやう</sup>の程度<sup>ていど</sup>（事務<sup>じむ</sup>又は事業<sup>じぎょう</sup>の目的<sup>もくてき</sup>・内容<sup>ないよう</sup>・機能<sup>きのう</sup>を損<sup>そこ</sup>なうか否<sup>いな</sup>か）

実現可能性<sup>じつげんかのうせい</sup>の程度<sup>ていど</sup>（物理的<sup>ぶつりてき</sup>・技術的<sup>ぎじゅつ</sup>制約<sup>せいやく</sup>、人的<sup>じんてき</sup>・体制上<sup>たいせいじょう</sup>の制約<sup>せいやく</sup>）

費用<sup>ひよう</sup>・負担<sup>ふたん</sup>の程度<sup>ていど</sup>

なお、「過重<sup>かじゅう</sup>な負担<sup>ふたん</sup>」とは、主観<sup>しゅかんてき</sup>的な判断<sup>はんだん</sup>に委ね<sup>ゆだ</sup>られるのではなく、その主張<sup>しゅちよう</sup>が客観<sup>きやくかんてき</sup>的な事実<sup>じじつ</sup>によって裏付け<sup>うらづ</sup>られ、第三者<sup>だいさんしや</sup>の立場<sup>たちば</sup>

はいかだな たか ところ お ばん ふ れ っ と 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。

ばん ふ れ っ と とう い ち わ おし  
パンフレット等の位置を分かりやすく教える。

もくてき ばしよ あんない さい しょうがいしゃ ほんそうど あ  
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  
そくど ある さゆう ぜんご きょり い ち しょうがい  
速度で歩いたり、左右・前後・距離の位置取りについて、障害  
しゃ きぼう き  
者の希望を聞いたりする。

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  
障害の特性により、頻回に離席の必要がある場合に、会場  
ざせき い ち とびらふきん  
の座席位置を扉付近にする。

ひろう かん しょうがいしゃ べつしつ 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  
さい べつしつ 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  
た際、別室の確保が困難である場合に、当該障害者に事情を  
せつめい たいおうまどぐち ちか な が い す い とう りん じ きゅうけい  
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  
す べー す もう  
スペースを設ける。

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  
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  
たい しょういん しょうい お ば い ん だ ー とう こ て い き ぐ  
に対し、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を  
ていきょう  
提供したりする。

さいがい じ こ はっせい さい かんないほうそう ひなんじょうほうとう きんきゅう  
災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急  
じょうほう き むずか ちょうかくしょうがい しゃ たい でんこう  
情報を聞くことが難しい聴覚障害のある者に対し、電光  
けいじばん て が とう もち わ あんない ゆうどう  
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  
はか  
図る。

い べ ん と かいじょう ちてきしょうがい  
○ 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  
こ み ゆ に けー しょん かたほうとう き うえ  
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。

しかくしょうがい しゃ と い れ あんない もと  
○ 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

み え え きゃっかんせい ひつよう  
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、「かじゅう ふたん」について、かくだいかいしゃく おこな  
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  
ぐたいてき けんとう おこな ごうりてきはいいりょ ていきょう おこな  
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  
ごうりてきはいいりょ ていきょう もと ほう しゅし けいがいが  
たいおう てきせつ  
対応であり適切ではない。

## 第6 合理的配慮の具体例

だい 4 で示したとおり、合理的配慮は、具体的な場面や状況に応じ  
だい ごうりてきはいいりょ ぐたいてきばめん じょうきょう おう  
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、  
こと たよう こべつ たか ぐたいてき  
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  
きさい ぐたいてき だい かじゅう ふたん  
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  
きさい ぐたいてき かぎ  
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  
りゅうい ひつよう  
に留意する必要がある。

### （物理的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 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  
をする、携帯スロープを渡すなどする。

はいかだな たか ところ お ばん ふ れ っ と 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。  
ばん ふ れ っ と とう い ち わ おし  
パンフレット等の位置を分かりやすく教える。

もくてき ばしよ あんない さい しょうがいしゃ ほんそうど あ  
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  
そくど ある さゆう ぜんご きょり い ち しょうがい  
速度で歩いたり、左右・前後・距離の位置取りについて、障害  
しゃ きぼう き  
者の希望を聞いたりする。

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  
障害の特性により、頻回に離席の必要がある場合に、会場



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。

(意思疎通に係る合理的配慮の例)

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。

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。

比喩表比喩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。

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、内容が理解されたことを確認しながら応対す

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に、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、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)

(新設)

(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。

る。また、なじみの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。

会議の進行にあたり、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。

#### (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り口に近い場所へ変更する。

海上保安庁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の区画に変更する。

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。

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。

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。

比喩表比喩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。

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さける、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。

会議の進行にあたり、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、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。

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

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。

海上保安庁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  
区画を障害者専用の区画に変更する。

入館時にＩＣカードゲートを通することが困難な場合、別  
ルートからの入館を認める。

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。

<p> <small>りゆう めーる でんわりれーきーびす か い でんわとう</small>  <u>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</u>  <small>だいたい そ ち けんとう たいおう ことわ</small>  <u>代替措置を検討せずに対応を断ること。</u> </p> <p> <small>じゆうせき かいさい よてい せみ なー じゃくし</small>  ○ <u>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</u>  <small>しょうがいしゃ すくりーん ばんしょう み せき せみ なー</small>  <u>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</u>  <small>きぼう もうしで ばあい じぜん ざせきかくほ たいおう</small>  <u>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</u>  <small>けんとう とくべつあつか りゆう たいおう ことわ</small>  <u>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。</u>  <small>ごうりてきはいりよ ぎ む はん かんが れい</small>  <u>(合理的配慮義務に反しないと 考えられる例)</u> </p> <p> <small>おん らい ん こうざ はいしん おこな じぎょうしゃ</small>  ○ <u>オンライン講座の配信のみを行っている事業者が、</u>  <small>おん らい ん しゅうだんじゅこう ないよう りかい む ず りゆう</small>  <u>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</u>  <small>たいめん こべつ もと ばあい どうがいたいおう じぎょう</small>  <u>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</u>  <small>もくてき ないよう こと たいめん こべつしどう かのう</small>  <u>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</u>  <small>じんてきたいせい もう ゆうして どうがいたいおう ことわる</small>  <u>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。</u>  <small>じ む 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</small>  <u>(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</u>  <small>かんてん</small>  <u>との観点)</u> </p> <p> <small>ごうりてきはいりよ あ しょうがいしゃ せいべつ ねんれい じょうたいとう</small>  <u>また、合理的配慮に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等</u>  <small>はいりよ とく しょうがい じょせい たい しょうがい くわ</small>  <u>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</u>  <small>じょせい ふ たいおう もと りゆうい</small>  <u>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</u>  <u>ものとする。</u> </p>	<p> <small>しんせつ</small>  (新設) </p> <p> <small>しんせつ</small> (新設)      (新規) </p> <p> <small>しんせつ</small>  (新設) </p> <p> <small>しんせつ</small>  (新設) </p> <p> <small>しんせつ</small>  (新設) </p>
--	---

	( 新規 )
--	--------