

改正案	現行
<div>へいせい　ねん　がつ　にち 平成27年12月 1 日</div> <div>れいわ　ねん　がつ　にちかいせい <u>令和 5 年〇月〇日改正</u></div> <div>（<small>もくてき</small>） （目的）</div> <div>だい　じょう　しょうりょう　い　か　たいおうりょう　しょうがい　りゅう　さべつ 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</div> <div>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　ほう　だい 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</div> <div>じょうだい　こう　きてい　もと　しょうがい　りゅう　さべつ　かいしょう　すいしん　かん 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關する</div> <div>き　ほん　ほうしん　れいわ　ねん　がつ　にちかく　ぎけつてい　い　か　き　ほん　ほうしん　そく 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<u>即し</u></div> <div>ほうだい　じょう　きてい　じこう　かん　どくりつぎょうせいほうじんあま　み　ぐんとうしんこうかい　はつき　きん <u>て</u>、法第 7 条 に規定する事項に関し、独立行政法人奄美群島振興開発基金</div> <div>い　か　き　きん　しょういん　ひじょうきんしよくいんふく　い　か　しょういん （以下、「基金」という。）の職員（非常勤職員 <u>を</u>含む。以下「職員」と</div> <div>てきせつ　たいおう　ひつよう　じこう　さだ　もくてき 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。</div> <div>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）</div> <div>だい　じょう　しょういん　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　ちてき 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</div> <div>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　こうじのうきのうしょうがい　ふく　た　しんしん 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</u></div> <div>きのう　しょうがい　なんびょうとう　きいん　しょうがい　ふく　か　おな　りゅう <u>機能の障 害（難 病等）起因する障 害を含む。）</u>をいう。以下同じ。）を理由</div> <div>しょうがい　しょうがい　しょうがい　もの　しょうがいおよ　しゃかいてきしょうへき 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</div> <div>けいそくてき　にちじょうせいかつまた　しゃかいせいかつ　そうとう　せいげん　う　じょうたい 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<u>を</u></div> <div>い　か　おな　い　か　おな　もの　ふとう　さべつてきとりあつか <u>いう</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、</div> <div>しょうがいしゃ　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。</div> <div>しょういん　ぜんこう　きてい　じっし　べっし　だい　しめ　じこう 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</div> <div>りゅうい に留意するものとする。</div> <div>ごうりてきはいりょ （合理的配慮）</div> <div>だい　じょう　しょういん　じ　む　また　じぎょう　おこな　あ　しょうがいしゃ　げん 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</div> <div>しゃかいてきしょうへき　じょきよ　ひつよう　むね　ひょうめい　ばあい 社会的障 壁の除去を必要としている旨の表 明があった場合において、その</div> <div>じっし　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 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</div> <div>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 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</div> <div>しょうへき　じょきよ　じっし　ひつよう　ごうりてき　はいりょ　ていきょう 障 壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮の提 供をしなければなら</div> <div>ない。</div> <div>しょういん　ぜんこう　きてい　じっし　べっし　だい　しめ　じこう 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</div> <div>りゅうい に留意するものとする。</div> <div>かんとくしゃ　せきむ （監督者の責務）</div> <div>だい　じょう　しょういん　かちょうそうとうしょうくいじょう　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」と</div> <div>ぜん　じょう　かか　じこう　かん　しょうがい　りゅう　さべつ　かいしょう 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</div> <div>すいしん　つぎ　かくごう　かか　じこう　じっし 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。</div> <div>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 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</div> <div>かん　かんとく　しょういん　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 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 消に關</div> <div>にんしき　ふか する認識を深めさせること。</div> <div>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 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、</div> <div>くじょう　もう　でとう　ばあい　じんそく　じょうきょう　かくにん 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。</div> <div>さん　ごうりてきはいりょ　ひつようせい　かくにん　ばあい　かんとく　しょういん　たい　ごうりてき 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</div> <div>はいりょ　ていきょう　てきせつ　おこな　しどう 配慮の提 供を適切に行 うよう指導すること。</div> <div>かんとくしゃ　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 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、当該</div> <div>もんだい　じんそく　てきせつ　たいしよ 問題に迅速かつ適切に対処しなければならない。</div>	<div>へいせい　ねん　がつ　にち 平成27年12月 1 日</div> <div>（<small>もくてき</small>） （目的）</div> <div>だい　じょう　しょうりょう　い　か　たいおうりょう　しょうがい　りゅう　さべつ 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</div> <div>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　ほう　だい 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</div> <div>だい　こう　きてい　もと　しょうがい　りゅう　さべつ　かいしょう　すいしん　かん 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關する</div> <div>き　ほん　ほうしん　へいせい　ねん　がつ　にちかく　ぎけつてい　い　か　き　ほん　ほうしん 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<u>則し</u></div> <div>ほうだい　じょう　きてい　じこう　かん　どくりつぎょうせいほうじんあま　み　ぐんとうしんこうかい　はつき　きん <u>て</u>、法第 7 条 に規定する事項に関し、独立行政法人奄美群島振興開発基金</div> <div>い　か　き　きん　しょういん　ひじょうきんしよくいんふく　い　か　しょういん （以下、「基金」という。）の職員（非常勤職員含む。以下「職員」とい</div> <div>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。</div> <div>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）</div> <div>だい　じょう　しょういん　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　ちてき 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</div> <div>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　きのう　しょうがい 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。</div> <div>い　か　おな　りゅう　しょうがい　しょうがい　もの　しょうがいおよ　りゅう 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</div> <div>しゃかいてきしょうへき　けいそくてき　にちじょうせいかつまた　しゃかいせいかつ　そうとう　せいげん　う 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</div> <div>じょうたい　い　か　おな　もの　ふとう　さべつてきとりあつか 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</div> <div>しょうがいしゃ　けんりりえき　しんがい により、障害者の権利利益を侵害してはならない。</div> <div>しょういん　ぜんこう　きてい　じっし　べっし　だい　しめ　じこう 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</div> <div>りゅうい に留意するものとする。</div> <div>ごうりてきはいりょ　ていきょう （合理的配慮の提供）</div> <div>だい　じょう　しょういん　じ　む　また　じぎょう　おこな　あ　しょうがいしゃ　げん 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</div> <div>しゃかいてきしょうへき　じょきよ　ひつよう　むね　い　し　ひょうじ　ひょうめい　ばあい 社会的障 壁の除去を必要としている旨の意思<u>表示</u>の表 明があった場合に</div> <div>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</div> <div>がい　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 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</div> <div>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（<u>以下</u></div> <div>ごうりてきはいりょ　ていきょう <u>「合理的配慮」という。）</u>の提 供をしなければならない。</div> <div>しょういん　ぜんこう　きてい　じっし　べっし　だい　しめ　じこう 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</div> <div>りゅうい に留意するものとする。</div> <div>かんとくしゃ　せきむ （監督者の責務）</div> <div>だい　じょう　しょういん　かちょうそうとうしょうくいじょう　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」と</div> <div>ぜん　じょう　かか　じこう　かん　しょうがい　りゅう　さべつ　かいしょう 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</div> <div>すいしん　つぎ　かくごう　かか　じこう　じっし 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。</div> <div>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 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</div> <div>かん　かんとく　しょういん　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 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 消に關</div> <div>にんしき　ふか する認識を深めさせること。</div> <div>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 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、</div> <div>くじょう　もう　でとう　ばあい　じんそく　じょうきょう　かくにん 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。</div> <div>さん　ごうりてきはいりょ　ひつようせい　かくにん　ばあい　かんとく　しょういん　たい　ごうりてき 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</div> <div>はいりょ　ていきょう　てきせつ　おこな　しどう 配慮の提 供を適切に行 うよう指導すること。</div> <div>かんとくしゃ　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 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、当該</div> <div>もんだい　じんそく　てきせつ　たいしよ 問題に迅速かつ適切に対処しなければならない。</div>

改正案	現行
<p>（懲戒処分）</p> <p>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関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、<u>職務上</u>の義務に違反し、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>（懲戒処分）</p> <p>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関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は、その行為の態様等によって、職務の義務に違反し、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>（相談体制の整備）</p> <p>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、総務企画課に設置する。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4 第1項の<u>相談</u>窓口は、必要に応じ、充実に図るよう努めるものとする。</p>	<p>（相談体制の整備）</p> <p>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、総務企画課に設置する。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4 第1項の窓口は、必要に応じ、充実に図るよう努めるものとする。</p>
<p>（研修・啓発）</p> <p>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。</p> <p>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、新たな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<u>ものとする</u>。</p> <p>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。</p> <p>附 則</p> <p>この対応要領は、平成28年4月1日から施行する。</p> <p><u>附 則</u></p> <p><u>この対応要領は、令和6年4月1日から施行する。</u></p>	<p>（研修・啓発）</p> <p>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。</p> <p>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、新たな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。</p> <p>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。</p> <p>附 則</p> <p>この対応要領は、平成28年4月1日から施行する。</p>

改正案	現行
<p>だい 第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方</p> <p>ほう 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。<u>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。</u></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、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。</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。</p>	<p>だい 第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方</p> <p>ほう 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、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。</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。</p>
<p>だい 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 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。独立行政法人奄美群島振興開発基金(以下、「基金」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、損害発生の防止等)及び基金の事務・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。</p> <p>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<u>に説明するもの</u>とし、理解を得るよう努めることが望ましい。<u>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ものと求められる。</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>だい 第2 正当な理由の判断と視点</p> <p>せいとう りゆう そうとう 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。独立行政法人奄美群島振興開発基金(以下、「基金」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、損害発生の防止等)及び基金の事務・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。</p> <p>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 不当な差別的取扱いの例</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、</u></p>	<p>だい 第3 不当な差別的取扱いの具体例</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</u></p>

改正案	現行
<p>ぜんじゆつ かんてんとう ふ はんだん せいとう りゆう <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、正当な理由があり</u></p> <p>ふとう さべつてきとりあつか がいとう ばあい ごうりてきはいりよ ていきよう もと <u>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</u></p> <p>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。</p> <p>(<u>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 れい</u> <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>しょうがい りゆう な しょうがい りゆう まどぐち <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</p> <p>たいおう きょひ 対応を拒否する。</p> <p>しょうがい りゆう な しょうがい りゆう たいおう <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</p> <p>の順序を後回しにする。</p> <p>しょうがい りゆう な しょうがい りゆう しょうめん <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</p> <p>の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を<u>拒んだり、資料等に関する</u></p> <p><u>必要な説明を省いたりする。</u></p> <p>しょうがい りゆう な しょうがい りゆう <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</p> <p>説明会、シンポジウム等への出席を拒む。</p> <p>じ む じぎょう すいこうじょう とく ひつよう 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</u></p> <p><u>こと</u>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</p> <p>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<u>拒む</u>。</p> <p>○ <u>しょうがい しゅるい ていど しょうがい しょうがい しょうがい</u> <u>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</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>施設利用を拒否する。</u></p> <p>○ <u>ぎょうむ すいこう ししよう しょうがいしや もの こと</u> <u>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</u></p> <p><u>場所での対応を行う。</u></p> <p>○ <u>しょうがい りゆう しょうがいしや たい ことばづか せっきやく</u> <u>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</u></p> <p><u>態度など一律に接遇の質を下げる。</u></p> <p>(<u>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 れい</u> <u>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</u>)</p> <p>○ <u>じっしゅう ともな こうざ じっしゅう ひつよう さぎょう すいこうじょうくたいてき きけん</u> <u>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</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>実習を設定すること。(障害者本人の安全確保の観点)</u></p> <p>○ <u>ぎょうせいてつづき おこな しんせいしやほんにん しょうがいしやほんにん どうこう もの</u> <u>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</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>の財産の保全の観点)</u></p>	<p>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</p> <p>はないことに留意する必要がある。</p> <p>(<u>ふとう さべつてきとりあつか あ う ぐたいれい</u> <u>不当な差別的取扱いに当たり得る具体例</u>)</p> <p>しょうがい りゆう まどぐちたいおう きょひ <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拒む。</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> <p>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</p> <p>ないにもかかわらず、付き添い者の同行を<u>拒んだりする</u>。</p>
<p>第4 <u>ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かた</u> 合理的配慮の基本的な考え方</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>り、かつ、<u>きんこう 失した また かど ふたん か</u>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</p> <p>し、その事務又は事業を行うに当たり、<u>あ</u> <u>こ</u> <u>こ</u> <u>ばめん</u>において、障害者が</p> <p>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</p> <p>において、その<u>じっし</u> <u>ともな</u> <u>ふたん</u> <u>かじゅう</u>でないときは、障害者の権利利益を</p> <p>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</p> <p>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、</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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>第4 <u>ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かた</u> 合理的配慮の基本的な考え方</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>であり、かつ、<u>きんこう 失した また かど ふたん か</u>と定義されて</p> <p>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</p> <p>し、その事務又は事業を行うに当たり、<u>あ</u> <u>こ</u> <u>こ</u> <u>ばめん</u>において、障害者が</p> <p>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</p> <p>において、その<u>じっち</u> <u>ともな</u> <u>ふたん</u> <u>かじゅう</u>でないときは、障害者の権利利益を</p> <p>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</p> <p>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、</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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>ごうりてきはいりよ ききん じ む じぎょう もくてき ないよう きのう て ひつよう</u> <u>合理的配慮は、基金の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要と</u></p> <p><u>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</u></p>

改正案	現行
<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。</p> <p>また、合理的配慮は、基金の事務・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。</p> <p>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。</p> <p>3 意思の表明にあったては、具体的な場面において、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。</p> <p>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。</p> <p>なお、意思の表明が困難な障害者が、家族や支援者・介助者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。</p> <p>4 基金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</p>	<p>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。</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。</p> <p>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。</p> <p>3 意思の表明にあったては、具体的な場面において、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> <p>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。</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。</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、介護者等の人的支援、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。</p> <p>5 基金がその事務又は事業の一環として実施する事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</p>

改正案	現行
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について盛り込むよう努めることが望ましい。	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、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 ^{ていねい} にその理由を説明し、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。</u> 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、「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も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。	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、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。
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 ^{れい} としては、次のようなものがある。 なお、記載した例 ^{れい} 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。 （物理的 ^{ぶつりてき} 環境 ^{かんきよう} への合理的配慮 ^{ごうりてきはいりよ} の例 ^{れい} ） 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、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。 障害の特性により、頻回 ^{ひんかい} 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る場合に、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。 <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。</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</u>	第6 合理的配慮の具体例 ^{ぐたいれい} 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 ^{ぐたいれい} としては、次のようなものがある。 なお、記載した具体例 ^{ぐたいれい} 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に限られるものではないことに留意する必要がある。 （物理的 ^{ぶつりてき} 環境 ^{かんきよう} への配慮 ^{はいりよ} の具体例 ^{ぐたいれい} ） 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、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。 障害の特性により、頻繁 ^{ひんばん} 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つたことから、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。

改正案	現行
<p><u>する。</u></p> <p><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。</u></p> <p>(意思疎通に係る合理的配慮の例)</p> <p>筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字等^等のコミュニケーション手段を用いる。</p> <p>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。</p> <p>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^{提供}する。</p> <p>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>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>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、<u>分かりやすい</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行う。</p> <p>比喻表現等が苦手な障害者に対し、比喻や暗喩、二重否定表現などを用いずに^{具体的}に説明する。</p> <p><u>障害者</u>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。</p> <p>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。</p> <p>会議の進行に当たっては、職員等が委員の障害の特性にあったサポートを行う等、可能な範囲での配慮を行う。</p> <p>(ルール・慣行の柔軟な変更の例)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>車両乗降場所を施設出入り口に近い場所へ変更する。</p> <p>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、<u>障害</u>の特性や施設の状況に応じて別室を準備する。</p> <p><u>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。</u></p> <p>(合理的配慮義務違反に該当すると考えられる例)</p> <p>○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。</p> <p>○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</p>	<p>(意思疎通の配慮の具体例)</p> <p>○筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字などのコミュニケーション手段を用いる。</p> <p>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。</p> <p>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^{提供}する。</p> <p>○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>○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>○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、<u>わかりやすい</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行う。</p> <p>○比喻表現等が苦手な障害者に対し、比喻や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明する。</p> <p>○<u>知的障害者</u>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。</p> <p>○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<u>を持つ</u>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。</p> <p>○会議の進行に当たっては、職員等が委員の障害の特性にあったサポートを行う等、可能な範囲での配慮を行う。</p> <p>(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○車両乗降場所を施設出入り口に近い場所へ変更する。</p> <p>○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、<u>施設</u>の特性や施設の状況に応じて別室を準備する。</p>

改正案	現行
<p><u>「^{こま}ったら^{ちゅうしようにき}困る^{りゆう}」という^{ぐたいてき}抽象的な理由^{しえん}で^{かのうせい}具体的な支援^{けんとう}の可能性を検討せず、^{しえん}支援^{ことわ}を断ること。</u></p> <p><u>○ ^{でんわ}電話利用^{りよう}が^{こんなん}困難な^{しょうがいしゃ}障害者^{でんわ}から^{でんわ}電話^{いがい}以外の^{しゅだん}手段^{かくしゅてつづき}により^{おこな}各種^{おこな}手続が行</u></p> <p><u>えるよう^{たいおう}対応^{もと}を求められた^{ばあい}場合に、^{ないきじょう}内規上^{とうがいてつづき}、^{りようしゃほんにん}当該手続は利用者本人に</u></p> <p><u>よる^{でんわ}電話のみで^{てつづきのう}手続可能^{りゆう}とすることとされている^{りゆう}ことを理由として、</u></p> <p><u>メールや^{でんわ}電話^{かい}リレーサービス^{でんわ}を介した^{だいたい}電話等^その代替措置^ちを検討せず^{けんとう}に</u></p> <p><u>対応^{たいおう}を断^{ことわ}ること。</u></p> <p><u>○ ^{じゆうせき}自由席^{かいさい}での開催^{よてい}を予定している^{じゃくし}セミナーにおいて、^{しょうがいしゃ}弱視の障害者^かが</u></p> <p><u>ら^{ばんしやとう}スクリーンや^み板書等^{せき}がよく見える^{じゅこう}席でのセミナー^{きぼう}受講^{きぼう}を希望する</u></p> <p><u>もうしで^{ばあい}申出^{じぜん}があった場合に、^{ざせき}事前^{かくほ}の座席確保^{たいおう}などの^{けんとう}対応^{とくべつ}を検討せず^{とくべつ}に「特別</u></p> <p><u>あつか^{りゆう}扱いはできない^{たいおう}」という理由^{ことわ}で対応^{ことわ}を断ること。</u></p> <p><u>(^{ごうりてきは}合理的配慮義務^{いりよ}に反^むしないと^{はん}考え^{かんが}られる^{れい}例)</u></p> <p><u>○ ^{こうざ}オンライン講座^{はいしん}の配信のみ^{おこな}を行っている^{じぎょうしゃ}事業者^が、^{じぎょうしゃ}オンラインで</u></p> <p><u>の^{しゅうだん}集団^{じゅこう}受講^{ないよう}では^{りかい}内容^{むずか}の理解^{せき}が^{りゆう}難^{たいめん}しい^{こべつしどう}ことを理由^{こべつしどう}に^{こべつしどう}対面^{こべつしどう}での個別指導</u></p> <p><u>を求められた^{もと}場合に、^{ばあい}当該^{とうがいたいおう}対応^{じぎょう}はその^{もくてき}事業^{ないよう}の目的^{こと}・内容^{とくべつ}とは異なる^{とくべつ}も</u></p> <p><u>のであり、^{たいめん}対面^{こべつしどう}での個別指導^{かのう}を可能^{じんてきたいせい}とする^{せつび}人的体制^{ゆう}・設備^{ゆう}も有^{ゆう}してい</u></p> <p><u>ないため、^{とうがいたいおう}当該^{ことわ}対応^じを断^むること。^じ(^{じぎょう}事務^{もくてき}・事業^{ないよう}の目的^{きのう}・内容^{きのう}・機能^{きのう}の</u></p> <p><u>本質^{ほんしつてき}的な^{へんこう}変更^{およ}には^{かんてん}及^{かんてん}ばない^{かんてん}ことの^{かんてん}観点)</u></p> <p><u>また、^{ごうりてきは}合理的配慮^あに当たっては、^{しょうがいしゃ}障害者^{せいべつ}の性別^{ねんれい}・年齢^{じょうたいどう}・状態^{はいりよ}等に^{はいりよ}配慮^{はいりよ}す</u></p> <p><u>るものとし、^{とく}特に^{しょうがい}障害^{じょせい}のある^{たい}女性^{しょうがい}に対しては、^{くわ}障害^{じょせい}に加えて^{じょせい}女性である^{じょせい}こ</u></p> <p><u>とも^ふ踏^ふまえた^{たいおう}対応^{もと}が^{りゆうい}求められる^{りゆうい}ことに^{りゆうい}留意^{りゆうい}するものとする。</u></p>	