

うん ゆあんぜんいんかい      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ていあん      しんきゅうたいしょうひょう  
 運輸安全委員会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 てい あん 改 定 案	げん こう 現 行
<p style="text-align: right;">へいせい      ねん      がつ      にち 平成27年11月19日</p> <p style="text-align: right;">うん ゆあんぜんいんかい      かい      ぐん      れい      だいい      ごう 運輸安全委員会訓令第2号</p> <p style="text-align: right;">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></p> <p>(もくてき)                      (目的)</p> <p>だい      じょう      しょう      りょう      い      か      たい      たい      りょう      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</p> <p>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      ほう 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」</p> <p>という。)第9条第1項の規定に基づき、また、しょう      がい      りゆう      さべつ 障害を理由とする差別</p> <p>かい      しょう      すい      しん      かん      き      ほん      ほう      しん      れい      わ      ねん      がつ      にち      かく      ぎ      け      っ      てい      い      か 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</p> <p>「き      ほん      ほう      しん      そく      ほう      だい      じょう      きてい      じ      こう      かん      うん      ゆ 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、運輸</p> <p>あん      ぜん      いん      かい      しょう      くいん      ひ      じょう      きん      しょう      くいん      ふく      い      か      しょう      くいん      てき      せつ 安全委員会の職員(非常勤職員を含む。以下「職員」という。)が適切</p>	<p style="text-align: right;">へいせい      ねん      がつ      にち 平成27年11月19日</p> <p style="text-align: right;">うん ゆあんぜんいんかい      かい      ぐん      れい      だいい      ごう 運輸安全委員会訓令第2号</p> <p style="text-align: right;">(しん      せつ) (新設)</p> <p>(もくてき)                      (目的)</p> <p>だい      じょう      しょう      りょう      い      か      たい      たい      りょう      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</p> <p>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      ほう 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」</p> <p>という。)第9条第1項の規定に基づき、また、しょう      がい      りゆう      さべつ 障害を理由とする差別</p> <p>かい      しょう      すい      しん      かん      き      ほん      ほう      しん      へい      せい      ねん      がつ      にち      かく      ぎ      け      っ      てい      い      か 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</p> <p>「き      ほん      ほう      しん      そく      ほう      だい      じょう      きてい      じ      こう      かん      うん      ゆ 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、運輸</p> <p>あん      ぜん      いん      かい      しょう      くいん      てき      せつ      たい      たい      ひつ      しょう      じ      こう      さだ 安全委員会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</p>

たいおう ひつよう じこう さだ もくてき  
 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。

(<sup>ふとう</sup>不当な<sup>さべつてきとりあつか</sup>差別的取扱いの<sup>きんし</sup>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

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 こうじのうきのうしょうがい ふく  
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）

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、

しょうがいおよ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ  
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<sup>そうとう</sup>な制限<sup>せいげん</sup>を受ける状態<sup>うじょうたい</sup>にあるものをいう。(以下<sup>い</sup>同じ<sup>かおな</sup>。)でない者<sup>もの</sup>と

ふとう さべつてきりあつか しょうがいしゃ けんりりえき しんがい  
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 ( <sup>どうみぎ</sup>同右 )

(合理的配慮の提供)

もくてき  
目的とする。

(<sup>ふとう</sup>不当な<sup>さべつてきとりあつか</sup>差別的取扱いの<sup>きんし</sup>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

しょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい はつたつしょうがい ふく た しんしん  
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

ものであって、<sup>しょうがいおよ</sup>障害及び<sup>しゃかいてき</sup>社会的障壁により<sup>けいぞくてき</sup>継続的に<sup>にちじょうせいかつまた</sup>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 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 (同右)

2 (同右)

(監督者の責務)

第4条 (同右)

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 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

2 (同右)

(懲戒処分)

第5条 (同右)

い。

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、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。

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、

合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

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、

当該問題に迅速かつ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分)

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

（相談体制の整備）

第6条（同右）

2（同右）

3（同右）

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

様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に

該当し、懲戒処分が付されることがある。

（相談体制の整備）

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、事務局総務課に置く。

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

4 (同右)

(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 (同右)

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、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<sup>しよくいん</sup>に対し、障害<sup>しょうがい</sup>の特性<sup>とくせい</sup>を理解<sup>りかい</sup>させるとともに、性別<sup>せいべつ</sup>や年齢<sup>ねんれい</sup>等<sup>とう</sup>にも配慮<sup>はいりょ</sup>しつつ障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>へ適切<sup>てきせつ</sup>に対応<sup>たいおう</sup>するために必要なマニュアル等<sup>ひつよう まにゅあるとう</sup>により、意識<sup>いしき</sup>の啓発<sup>けいはつ</sup>を図<sup>はか</sup>るものとする。

附 則<sup>ふ そく</sup>

この訓令<sup>くんれい</sup>は、平成<sup>へいせい</sup>28年<sup>ねん</sup>4月<sup>がつ</sup>1日<sup>にち</sup>から施行<sup>しこう</sup>する。

附 則<sup>ふ そく</sup>

この訓令<sup>くんれい</sup>は、令和<sup>れいわ</sup>6年<sup>ねん</sup>4月<sup>がつ</sup>1日<sup>にち</sup>から施行<sup>しこう</sup>する。

3 職員<sup>しよくいん</sup>に対し、障害<sup>しょうがい</sup>の特性<sup>とくせい</sup>を理解<sup>りかい</sup>させるとともに、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>へ適切<sup>てきせつ</sup>に対応<sup>たいおう</sup>するために必要なマニュアル等<sup>ひつよう まにゅあるとう</sup>により、意識<sup>いしき</sup>の啓発<sup>けいはつ</sup>を図<sup>はか</sup>るものとする。

附 則<sup>ふ そく</sup>

この訓令<sup>くんれい</sup>は、平成<sup>へいせい</sup>28年<sup>ねん</sup>4月<sup>がつ</sup>1日<sup>にち</sup>から施行<sup>しこう</sup>する。

(新設<sup>しんせつ</sup>)

べっし  
別紙

うんゆあんぜんいいんかい      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      かか      りゅういじこう  
運輸安全委員会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

かい   てい   あん 改   定   案	げん   こう 現   行
<p>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</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   さい 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・</p> <p>さーびす   かくしゅきかい   ていきょう   きょひ   また   ていきょう   あ   ばしょ   じかんたい 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</p> <p>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</p> <p>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、</u></p> <p>くるまいす   ぼじょけん   た   しえんききとう   りよう   かいじょしゃ   つきそ   とう   しゃがいてき 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</p> <p>しょうへき   かいしょう   しゅだん   りようとう   りゆう   おこな   ふとう 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</p> <p>さべつてきとりあつか   しょうがい   りゆう   ふとう   さべつてきとりあつか   がいとう 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>(どうみぎ) (同右)</p>	<p>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</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   さい 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・</p> <p>さーびす   かくしゅきかい   ていきょう   きょひ   また   ていきょう   あ   ばしょ   じかんたい 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</p> <p>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</p> <p>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、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 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>とくべつ   そ   ち   ふとう   さべつてきとりあつか   しょうがいしゃ 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</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

(どうみぎ  
同右)

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

ていねい せつめい  
丁寧に説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。 その際、

しょくいん しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば そんちょう 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

はか もと  
を図ることが求められる。

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

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 さい  
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・

さーびす かくしゅきかい ていきょう きよひ とりあつか きやつかんてき 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

せいとう もくてき もと おこな  
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 といえる場合である。運輸安全委員会においては、正当な理由に相当する

い ないな 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  
可否かについて、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益（例：

あんぜん かくほ さいさん ほぜん そんがいはつせい ぼうしとう およ うんゆあんぜんいいんかい じむ  
安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び運輸安全委員会の事務・

じぎょう もくてき ないよう きのう い じ とう かんてん かんが ぐたいてきばめん じょうきょう  
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

おう しょうごうてき きやつかんてき はんだん ひつよう  
応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

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

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>(同右)</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 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</u></p>	<p>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</u></p>

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。

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、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 害を理由に説 明会、シ ンポ ジ ウ ム 等 へ の 出 席 を 拒 む。

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。

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)

(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

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

(新設)

(新設)

(新設)

第4 合理的配慮の基本的な考え方

1 (同右)

(同右)

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

( 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  
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

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、運輸安全委員会の事務・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、運輸安全委員会の事務・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。

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

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

かた」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。

(新設)

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

わかりやすく伝えることが望ましい。

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。

また、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者からの<sup>い し ひょうめい</sup>意思表示のみでなく、<sup>しょうがい</sup>障害の<sup>とくせいとう</sup>特性等により

<sup>ほんにん</sup>本人の<sup>い し ひょうめい</sup>意思表示が<sup>こんなん</sup>困難な場合には、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者の<sup>かぞく</sup>家族、<sup>しえんしゃ</sup>支援者・<sup>かいじょしゃ</sup>介助者、

<sup>ほうていだいにんとう</sup>法定代理人等、<sup>こみゅにけーしょん</sup>コミュニケーションを<sup>しえん</sup>支援する者が、<sup>ほんにん</sup>本人を<sup>ほさ</sup>補佐して<sup>おこな</sup>行

<sup>い し ひょうめい</sup>う意思の<sup>ふく</sup>表明も含む。

(<sup>どうみぎ</sup>同右)

4 <sup>ごうりてきはいいりょ</sup>合理的配慮は、<sup>ふとくていたすう</sup>不特定多数の<sup>しょうがいしゃとう</sup>障害者等の<sup>りよう</sup>利用を<sup>そうてい</sup>想定して<sup>じぜん</sup>事前に行<sup>おこな</sup>わ

<sup>けんちくぶつ</sup>れる<sup>ばりあふりーか</sup>建築物の<sup>かいじょしゃとう</sup>バリアフリー化、<sup>じんてきしえん</sup>介助者等の<sup>じょうほう</sup>人的支援、<sup>じょうほう</sup>情報

<sup>あくせしびりてい</sup>アクセシビリティの<sup>こうじょうとう</sup>向上等の<sup>かんきょう</sup>環境の<sup>せいび</sup>整備を<sup>きそ</sup>基礎として、<sup>ここ</sup>個々の

また、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者からの<sup>い し ひょうめい</sup>意思表示のみでなく、<sup>ちてきしょうがい</sup>知的障害や<sup>せいしんしょうがい</sup>精神障害

(<sup>はったつしょうがい</sup>発達障害を含む。)等により<sup>ほんにん</sup>本人の<sup>い し ひょうめい</sup>意思表示が<sup>こんなん</sup>困難な場合には、

<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者の<sup>かぞく</sup>家族、<sup>しえんしゃ</sup>支援者・<sup>かいじょしゃ</sup>介助者、<sup>ほうていだいにんとう</sup>法定代理人等、<sup>こみゅにけーしょん</sup>コミュニケーションを

<sup>しえん</sup>支援する者が<sup>ほんにん</sup>本人を<sup>ほさ</sup>補佐して<sup>おこな</sup>行<sup>い し ひょうめい</sup>う意思の<sup>ふく</sup>表明も含む。

なお、<sup>い し ひょうめい</sup>意思の<sup>こんなん</sup>表明が<sup>しょうがいしゃ</sup>困難な<sup>かぞく</sup>障害者が、<sup>しえんしゃ</sup>家族、<sup>かいじょしゃ</sup>支援者・<sup>ほうてい</sup>法定

<sup>だいにんとう</sup>代理人等を<sup>ともな</sup>伴っていない場合など、<sup>い し ひょうめい</sup>意思の<sup>ばあい</sup>表明がない場合であっても、

<sup>とうがいしょうがいしゃ</sup>当該障害者が<sup>しゃかいてきしょうへき</sup>社会的障壁の<sup>じょきよ</sup>除去を<sup>ひつよう</sup>必要としていることが<sup>めいはく</sup>明白であ

<sup>ばあい</sup>る場合には、<sup>ほう</sup>法の<sup>しゅし</sup>趣旨に<sup>かんが</sup>鑑みれば、<sup>とうがいしょうがいしゃ</sup>当該障害者に対して<sup>たい</sup>適切と思わ

<sup>はいりょ</sup>れる<sup>ていあん</sup>配慮を<sup>けんせつてきたいわ</sup>提案するために<sup>はたら</sup>建設的対話を<sup>じしゅてき</sup>働きかけるなど、<sup>じしゅてき</sup>自主的な

<sup>とりくみ</sup>取組に<sup>つと</sup>努めることが<sup>のぞ</sup>望ましい。

4 <sup>ごうりてきはいいりょ</sup>合理的配慮は、<sup>しょうがいしゃとう</sup>障害者等の<sup>りよう</sup>利用を<sup>そうてい</sup>想定して<sup>じぜん</sup>事前に行<sup>おこな</sup>われる<sup>けんちくぶつ</sup>建築物

<sup>ばりあふりーか</sup>の<sup>かいじょしゃとう</sup>バリアフリー化、<sup>じんてきしえん</sup>介助者等の<sup>じょうほう</sup>人的支援、<sup>じょうほう</sup>情報<sup>あくせしびりてい</sup>アクセシビリティの

<sup>こうじょうとう</sup>向上等の<sup>かんきょう</sup>環境の<sup>せいび</sup>整備を<sup>きそ</sup>基礎として、<sup>ここ</sup>個々の<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者に対して、<sup>たい</sup>その

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

(同右)

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 運輸安全委員会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

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、

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 )

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

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

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。

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 ていきょう 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。

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

(<sup>どうみぎ</sup>同右)

(<sup>どうみぎ</sup>同右)

(<sup>どうみぎ</sup>同右)

(<sup>どうみぎ</sup>同右)

<sup>ひろう</sup>疲労を感じやすい<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者から<sup>べっしつ</sup>別室での<sup>きゅうけい</sup>休憩の<sup>もう</sup>申し出があった

<sup>さい</sup>際、<sup>べっしつ</sup>別室の<sup>かくほ</sup>確保が<sup>こんなん</sup>困難である<sup>ばあい</sup>場合に、<sup>とうがいしょうがいしゃ</sup>当該<sup>じじょう</sup>障害者に<sup>せつめい</sup>事情を説明し、

<sup>たいおうまどぐち</sup>対応窓口の<sup>ちか</sup>近くに<sup>ながいす</sup>長椅子を<sup>いどう</sup>移動させて<sup>りんじ</sup>臨時の<sup>きゅうけいす</sup>休憩<sup>べーす</sup>スペースを<sup>もう</sup>設け

(<sup>ぶつりてきかんきよう</sup>物理的<sup>はいりょ</sup>環境への<sup>ぐたいれい</sup>配慮の具体例)

<sup>だんさ</sup>段差がある<sup>ばあい</sup>場合に、<sup>くるまいすりようしゃ</sup>車椅子利用者に<sup>きゃすたー</sup>キャスター<sup>あ</sup>上げ等の<sup>とう</sup>補助をする、

<sup>けいたい</sup>携帯<sup>す</sup>スロープを<sup>わた</sup>渡すなどする。

<sup>はいかたな</sup>配架棚の<sup>たか</sup>高い<sup>ところ</sup>所に<sup>あ</sup>置かれた<sup>ばんふれっと</sup>パンフレット等を<sup>と</sup>取って<sup>わた</sup>渡す。

<sup>ばんふれっと</sup>パンフレット等の<sup>い</sup>位置を<sup>わ</sup>分かりやすく<sup>おし</sup>教える。

<sup>もくてき</sup>目的の<sup>ばしょ</sup>場所までの<sup>あんない</sup>案内の<sup>さい</sup>際に、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者の<sup>ほこうそくど</sup>歩行速度に<sup>あ</sup>合わせた<sup>そくど</sup>速度

で<sup>ある</sup>歩いたり、<sup>さゆう</sup>左右・<sup>ぜんご</sup>前後・<sup>きょり</sup>距離の<sup>い</sup>位置取りについて、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者の<sup>きぼう</sup>希望を

<sup>き</sup>聞いたりする。

<sup>しょうがい</sup>障害の<sup>とくせい</sup>特性により、<sup>ひんかい</sup>頻回に<sup>りせき</sup>離席の<sup>ひつよう</sup>必要がある<sup>ばあい</sup>場合に、<sup>かいじょう</sup>会場の<sup>ざせき</sup>座席

<sup>い</sup>位置を<sup>とびらふきん</sup>扉付近にする。

<sup>ひろう</sup>疲労を感じやすい<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者から<sup>べっしつ</sup>別室での<sup>きゅうけい</sup>休憩の<sup>もう</sup>申し出があった

<sup>さい</sup>際、<sup>べっしつ</sup>別室の<sup>かくほ</sup>確保が<sup>こんなん</sup>困難であつた<sup>とうがいしょうがいしゃ</sup>ことから、<sup>じじょう</sup>当該<sup>せつめい</sup>障害者に<sup>せつめい</sup>事情を説明

し、<sup>たいおうまどぐち</sup>対応窓口の<sup>ちか</sup>近くに<sup>ながいす</sup>長椅子を<sup>いどう</sup>移動させて<sup>りんじ</sup>臨時の<sup>きゅうけいす</sup>休憩<sup>べーす</sup>スペースを<sup>もう</sup>設

る。

(<sup>どうみぎ</sup>同右)

さいがい し 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 きんきゅうじょうほう  
災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急情報

き むずか ちょうかくしょうがい もの たい でんこうけいじばん て が  
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

ほ ー ど とう もち わ あんない ゆうどう はか  
きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。

○ い べ ん と か い じ ょ う ち て き し ょ う が い こ ど も は っ せ 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 こうどう を し て し ま う ば あ い ほ ご し ゃ こ ど も と く せ い  
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 ゅ に け ー し ょ ん ほ う ほう とう き と う え お ち づ か な い  
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

ようす こ し つ とう ゆうどう  
様子のときは個室等に誘導する。

○ しかくしょうがい もの と い れ こ し つ 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った

ば あ い も と お う と い れ こ し つ あ ん な い さ い どう せい し ょ く い ん  
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

ける。

ふ ず い い う ん どう とう し ょ る い とう お む ず か し ょ う が い し ゃ た い  
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 ょ く い ん し ょ る い お ば い ん だ ー とう こ て い き ぐ て い き ょ う  
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。

(<sup>しんせつ</sup>新設)

(<sup>しんせつ</sup>新設)

(<sup>しんせつ</sup>新設)



が<sup>ばあい</sup>いる場合は、障<sup>しょう</sup>害<sup>がい</sup>者<sup>しや</sup>本<sup>ほん</sup>人<sup>にん</sup>の希<sup>き</sup>望<sup>ぼう</sup>に<sup>おう</sup>応<sup>おう</sup>じて同<sup>どう</sup>性<sup>せい</sup>の職<sup>しよく</sup>員<sup>いん</sup>が案<sup>あん</sup>内<sup>ない</sup>する。

(<sup>いしそつう</sup>意思<sup>しか</sup>疎<sup>ごう</sup>通<sup>りてき</sup>に係<sup>はい</sup>る合<sup>ごう</sup>理<sup>り</sup>的<sup>てき</sup>配<sup>はい</sup>慮<sup>りょ</sup>の例<sup>れい</sup>)

(<sup>どうみぎ</sup>同<sup>どう</sup>右<sup>みぎ</sup>)

(<sup>どうみぎ</sup>同<sup>どう</sup>右<sup>みぎ</sup>)

(<sup>どうみぎ</sup>同<sup>どう</sup>右<sup>みぎ</sup>)

(<sup>どうみぎ</sup>同<sup>どう</sup>右<sup>みぎ</sup>)

(<sup>どうみぎ</sup>同<sup>どう</sup>右<sup>みぎ</sup>)

(<sup>どうみぎ</sup>同<sup>どう</sup>右<sup>みぎ</sup>)

(<sup>いしそつう</sup>意思<sup>はい</sup>疎<sup>りょ</sup>通<sup>ぐ</sup>の配<sup>たい</sup>慮<sup>れい</sup>の具<sup>ぐ</sup>体<sup>たい</sup>例<sup>れい</sup>)

筆<sup>ひつ</sup>談<sup>だん</sup>、読<sup>よ</sup>み上<sup>あ</sup>げ、手<sup>しゅ</sup>話<sup>わ</sup>、点<sup>てん</sup>字<sup>じ</sup>、拡<sup>かく</sup>大<sup>だい</sup>文<sup>も</sup>字<sup>じ</sup>等<sup>とう</sup>の<sup>こ</sup>ミ<sup>み</sup>ュ<sup>ゆ</sup>ニ<sup>に</sup>ケ<sup>け</sup>ー<sup>こ</sup>シ<sup>し</sup>ョ<sup>ょ</sup>ン<sup>ん</sup>手<sup>しゅ</sup>段<sup>だん</sup>

を<sup>もち</sup>用<sup>もち</sup>いる。

会<sup>かい</sup>議<sup>ぎ</sup>資<sup>し</sup>料<sup>りょう</sup>等<sup>とう</sup>につ<sup>てん</sup>じ、<sup>かく</sup>だい<sup>も</sup>じ<sup>とう</sup>等<sup>さく</sup>せ<sup>い</sup>する<sup>さい</sup>際<sup>さい</sup>に、<sup>おの</sup>おの<sup>の</sup>

媒<sup>ばい</sup>体<sup>たい</sup>間<sup>かん</sup>でペ<sup>ぺ</sup>ー<sup>じ</sup>番<sup>ばん</sup>号<sup>ごう</sup>等<sup>こと</sup>が異<sup>う</sup>なり得<sup>り</sup>る<sup>りゅう</sup>こ<sup>し</sup>に<sup>し</sup>留<sup>りゅう</sup>意<sup>い</sup>して<sup>し</sup>使<sup>し</sup>用<sup>よう</sup>する。

視<sup>しかく</sup>覚<sup>しょう</sup>障<sup>がい</sup>の<sup>いいん</sup>ある<sup>かい</sup>委<sup>ぎ</sup>員<sup>いん</sup>に<sup>かい</sup>議<sup>ぎ</sup>資<sup>し</sup>料<sup>りょう</sup>等<sup>じ</sup>を<sup>じ</sup>事<sup>じ</sup>前<sup>ぜん</sup>送<sup>そう</sup>付<sup>ふ</sup>する<sup>さい</sup>際<sup>さい</sup>、<sup>よ</sup>読<sup>よ</sup>み<sup>あ</sup>上<sup>あ</sup>げ

ソ<sup>そ</sup>フ<sup>ふ</sup>ト<sup>と</sup>に<sup>たい</sup>対<sup>お</sup>応<sup>おう</sup>で<sup>でん</sup>き<sup>し</sup>で<sup>ー</sup>た<sup>た</sup>(<sup>て</sup>き<sup>す</sup>と<sup>けい</sup>し<sup>き</sup>)で<sup>てい</sup>き<sup>よう</sup>提<sup>てい</sup>供<sup>きよう</sup>する。

意<sup>い</sup>思<sup>し</sup>疎<sup>そ</sup>通<sup>つう</sup>が<sup>ふ</sup>不<sup>ふ</sup>得<sup>とく</sup>意<sup>い</sup>な<sup>しょう</sup>障<sup>がい</sup>害<sup>がい</sup>者<sup>しや</sup>に<sup>たい</sup>対<sup>たい</sup>し、<sup>え</sup>か<sup>ー</sup>ど<sup>どう</sup>等<sup>かつ</sup>を<sup>い</sup>活<sup>い</sup>用<sup>し</sup>して<sup>い</sup>意<sup>い</sup>思<sup>し</sup>を

確<sup>かく</sup>認<sup>にん</sup>する。

駐<sup>ちゅう</sup>車<sup>しゃ</sup>場<sup>じょう</sup>など<sup>つう</sup>で<sup>じょう</sup>通<sup>こう</sup>常<sup>どう</sup>、口<sup>お</sup>頭<sup>こな</sup>で<sup>あん</sup>行<sup>ない</sup>う<sup>かみ</sup>案<sup>め</sup>内<sup>も</sup>を、紙<sup>わ</sup>に<sup>め</sup>メ<sup>も</sup>モ<sup>も</sup>を<sup>わ</sup>して<sup>わ</sup>渡<sup>わた</sup>す。

書<sup>しよ</sup>類<sup>るい</sup>記<sup>きに</sup>入<sup>い</sup>の<sup>いらい</sup>依<sup>き</sup>頼<sup>にゅう</sup>時<sup>ほう</sup>に、<sup>ほう</sup>記<sup>ほう</sup>入<sup>ほう</sup>方<sup>ほう</sup>法<sup>ほう</sup>等<sup>ほう</sup>を<sup>ほん</sup>本<sup>にん</sup>人<sup>にん</sup>の<sup>め</sup>目<sup>め</sup>の<sup>まえ</sup>前<sup>しめ</sup>で<sup>しめ</sup>示<sup>し</sup>したり、<sup>わ</sup>分<sup>わ</sup>

( とうみぎ  
同右 )

( とうみぎ  
同右 )

かいぎ しんこう あ しりょう み せつめい き  
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  
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 ところ  
り、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。

( とうみぎ  
同右 )

かりやすい記述で伝達したりする。ほんにん いらい  
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。

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  
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 ころ ひょうき  
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 しりょう み せつめい き  
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  
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 ところ  
り、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。

かいぎ しんこう あ しょくいんとう 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

(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

(同右)

(同右)

(同右)

(同右)

(同右)

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。

運輸安全委員会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。

(<sup>どうみぎ</sup>同右)

(<sup>どうみぎ</sup>同右)

(<sup>どうみぎ</sup>同右)

また、<sup>ごうりてきはいいりよぎ むいはん がいとう</sup>合理的配慮義務違反に該当すると <sup>かんが</sup>考えられる例及び <sup>れいおよ がいとう</sup>該当しない

<sup>かんが</sup>と <sup>れい</sup>考えられる例としては、<sup>つぎ</sup>次のようなものがある。なお、<sup>きさい</sup>記載されている

<sup>ないよう</sup>内容はあくまでも例示であり、<sup>れいじ</sup>合理的配慮義務違反に <sup>ごうりてきはいいりよぎ むいはん がいとう</sup>該当するか否かにつ

いては、<sup>こべつ</sup>個別の事案ごとに、<sup>ぜんじゅつ</sup>前述の <sup>かんてんとう ふ</sup>観点等を踏まえて <sup>はんだん</sup>判断することが <sup>ひつよう</sup>必要

<sup>にゅうかんじ あいしー かーどげーと</sup>入館時にICカードゲートを<sup>つうか</sup>通過することが<sup>こんなん ばあい</sup>困難な場合、<sup>べつ</sup>別

<sup>るーと</sup>ルートからの<sup>にゅうかん みと</sup>入館を認める。

<sup>たにん</sup>他人との<sup>せつしよく</sup>接触、<sup>たにんずう なか</sup>多人数の中にいることによる<sup>きんちやうとう</sup>緊張等により、<sup>ほっさ</sup>発作

<sup>とう</sup>等がある場合、<sup>ばあい</sup>当該<sup>とうがいしやうがいしや</sup>障害者に<sup>せつめい</sup>説明の上、<sup>うえ</sup>障害の<sup>しょうがい</sup>特性や<sup>とくせい</sup>施設の<sup>しせつ</sup>

<sup>じやうきやう</sup>状況に<sup>おう</sup>応じて<sup>べつしつ</sup>別室を<sup>じゅんび</sup>準備する。

<sup>ひこうひやうまた みこうひやうじやうほう</sup>非公表又は未公表情報を<sup>あつか</sup>扱う会議等において、<sup>かいぎとう</sup>情報管理に<sup>じやうほうかんり</sup>係<sup>かか</sup>

<sup>たんぽ</sup>担保が<sup>え</sup>得られることを<sup>ぜんてい</sup>前提に、<sup>しょうがい</sup>障害のある<sup>いいん</sup>委員の<sup>りかい</sup>理解を<sup>えんじょ</sup>援助する

<sup>もの</sup>者の<sup>どうせき</sup>同席を<sup>みと</sup>認める。

(<sup>しんせつ</sup>新設)

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

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

(新設)

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・

機能の本質的な変更には及ばないことの観点)

(新設)

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)