

けんちくけんきゅうしょ しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょうかいていあん しんきゅうたいしょうひょう
 建築研究所における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領改定案 新旧対照表

ほんぶん
 本文

けんちくけんきゅうしょ かいせいあん 建築研究所（改定案）	けんちくけんきゅうしょ げん こう 建築研究所（現 行）
<p>こくりつけんきゅうかいはつほうじんけんちくけんきゅうしょ しょうがい りゆう 国立研究開発法人建築研究所における障害を理由とする</p> <p>さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう あん 差別の解消の推進に関する対応要領（案）</p> <p>へいせい ねん つき ひ 平成28年1月6日</p> <p>たつだい ごう 達第53号</p> <p>れいわ ねん つき ひ かいせい <u>令和5年〇月〇日改正</u></p> <p>たつだい ごう <u>達第 号</u></p> <p>（もくてき） （目的）</p> <p>だい じょう 第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、しょうがい りゆう さべつ 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、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん に関する基本方針（<u>令和5年3月14日閣議決定</u>。以下「基本方針」という。） に即して、ほうだい じょう きてい じこう かん 法第7条に規定する事項に関し、国立研究開発法人建築</p>	<p>こくりつけんきゅうかいはつほうじんけんちくけんきゅうしょ しょうがい りゆう 国立研究開発法人建築研究所における障害を理由とする</p> <p>さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう 差別の解消の推進に関する対応要領</p> <p>へいせい ねん つき ひ 平成28年1月6日</p> <p>たつだい ごう 達第53号</p> <p>（しんせつ） （新設）</p> <p>（もくてき） （目的）</p> <p>だい じょう 第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、しょうがい りゆう さべつ 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、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん に関する基本方針（<u>平成27年2月24日閣議決定</u>。以下「基本方針」と いう。）に即して、ほうだい じょう きてい じこう かん 法第7条に規定する事項に関し、国立研究開発法人建築</p>

けんきゅうしょ しょくいん ひじょうきんしょくいん ふく い か しょくいん
研究所の職員(非常勤職員を含む。以下「職員」という。)が適切に対応

するために必要な事項を定めることを目的とする。

(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)

だい じょう しょくいん
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およ こうじのうきのうしょうがい ふく
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

しんしん 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
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。)

りゆう しょうがいしゃ 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
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

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 そうとう せいげん う じょうたい
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、

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。

2 (同右)

(ごうりてきはいいりよ ていきよう
(合理的配慮の提供)

だい じょう どうみぎ
第3条 (同右)

けんきゅうしょ しょくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ
研究所の職員が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的と
する。

(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)

だい じょう しょくいん
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 きのう しょうがい
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

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 そうとう せいげん う
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 しょくいん ぜんこう きてい じっし
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

じこう りゆうい
事項に留意するものとする。

(ごうりてきはいいりよ ていきよう
(合理的配慮の提供)

だい じょう しょくいん
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

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の表明があった場合におい

2 (同右)

(監督者の責務)

第4条 (同右)

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、課室長及び上席研究員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。

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。

2 (同右)

(懲戒処分)

第5条 (同右)

(相談体制の整備)

第6条 (同右)

2 (同右)

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、懲戒処分に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総務課に設置する。

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

3 (同右)

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)

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。

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、
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

この達は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この達は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この達は、平成28 年 4 月 1 日から施行する。

(新設)

<p>けんちくけんきゅうしょ かいせいあん 建築研究所（改正案）</p>	<p>けんちくけんきゅうしょ げん こう 建築研究所（現 行）</p>
<p>こくりつけんきゅうかいはつほうじんけんちくけんきゅうしょ しょうがい りゆう 国立研究開発法人建築研究所における障害を理由とする</p> <p>さべつ かいしょう すいしん かん たいあうりょう かが りゆういじこう 差別の解消の推進に関する対応要領に係る留意事項</p>	<p>こくりつけんきゅうかいはつほうじんけんちくけんきゅうしょ しょうがい りゆう 国立研究開発法人建築研究所における障害を理由とする</p> <p>さべつ かいしょう すいしん かん たいあうりょう かが りゆういじこう 差別の解消の推進に関する対応要領に係る留意事項</p>
<p>だい ふう とう さべつてきとりあつか 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 さーびす 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</p> <p>かくしゆき かい ていきよう きよひ また ていきよう あ ばしょ じかんたい せいげん 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</p> <p>しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん つ 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、</p> <p>しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし 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</u></p> <p>た しえん き きとう りよう かいじょしゃ つきそ とう しゃかいてきしょうへき かいしょう <u>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</u></p> <p>しゅだん りようとう りゆう おこな ふとう さべつてきとりあつか しょうがい <u>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</u></p> <p>りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいとう <u>を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。</u></p> <p>（どうみぎ） （同右）</p>	<p>だい ふう とう さべつてきとりあつか 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 さーびす 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</p> <p>かくしゆき かい ていきよう きよひ また ていきよう あ ばしょ じかんたい せいげん 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</p> <p>しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん つ 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、</p> <p>しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし 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 じじつじよう びようどう そくしん また たつせい 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な</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 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> <p>しょうがいしゃ もの くら ゆうぐう とりあつか せつきよくてきかいぜん そち ほう 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</p>

<p>(同右)</p> <p>(同右)</p>	<p>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>第2 正当な理由の判断の視点</p> <p>(同右)</p>	<p>第2 正当な理由の判断の視点</p> <p>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</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（ていねい）に説明（せつめい）するものとし、理解（りかい）を得（え）るよう努（つと）めることが望（のぞ）ましい。その際（さい）、職員（しよくいん）と障害者（しょうがいしゃ）の双方（そうほう）が、お互（たが）いに相手（あいて）の立場（たちば）を尊重（そんちょう）しながら相互理解（そうごりかい）を図（はか）ることが求め（もと）られる。</p> <p>（同右（どうみぎ））</p>	<p>える場合（ばあい）である。国立研究開発法人建築研究所（以下（い）か「研究所（けんきゅうしよ）」という。）においては、正当（せいとう）な理由（りゆう）に相当（そうとう）するか否（いな）かについて、個別（こべつ）の事案（じあん）ごとに、障害者（しょうがいしゃ）、第三者（だいさんしや）の権利利益（けんりりえき）（例（れい）：安全（あんぜん）の確保（かくほ）、財産（ざいさん）の保全（ほぜん）、損害発生（そんがいはっせい）の防止（ぼうし）等（どう））及び研究所（けんきゅうしよ）の事務・事業（じむ）の目的・内容（もくてき・ないよう）・機能（きのう）の維持（い）等の観点（かんてん）に鑑（かんが）み、具体的場面（くたいてきばめん）や状況（じょうきよう）に応（おう）じて総合（そうごう）的・客観（きゃくかん）的に判断（はんだん）することが必要（ひつよう）である。</p> <p>職員（しよくいん）は、正当（せいとう）な理由（りゆう）があると判断（はんだん）した場合には、障害者（しょうがいしゃ）にその理由（りゆう）を説明（せつめい）するものとし、理解（りかい）を得（え）るよう努（つと）めることが望（のぞ）ましい。</p> <p>なお、「客観（きゃくかん）的に判断（はんだん）する」とは、主観（しゆかん）的な判断（はんだん）に委（ゆだ）ねられるのではなく、その主張（しゆちよう）が客観（きゃくかん）的な事実（じじつ）によって裏付（うらづ）けられ、第三者（だいさんしや）の立場（たちば）から見（み）ても納得（なっ）得（とく）を得（え）られるような「客観（きゃくかん）性（せい）」が必要（ひつよう）とされるものである。また、「正当（せいとう）な理由（りゆう）」について、拡大（かくだい）解釈（かいしゃく）を行（おこな）ったり具体的（くたいてき）な検討（けんとう）を行（おこな）うことなく、例えば（たと）単（たん）に安全（あんぜん）の確保（かくほ）などという説明（せつめい）のみでサービス（さーびす）を提（てい）供（きよう）しないといったことは、不当（ふとう）な差別的（さべつてき）取（とり）扱（あつか）いを禁（きん）止（し）する法（ほう）の趣旨（しゆし）を形骸（けいがい）化（か）する対（たい）応（おう）であり</p>
--	---

	てきせつ 適切ではない。
<p>だい 3 ふとう さべつてきとりあつかい れい 第3 不当な差別的取扱いの例</p> <p>せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつかい がいとう かんが れいおよ 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</p> <p>せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつかい がいとう かんが れい 正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例</p> <p>つぎ 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</p> <p>れいじ せいとう りゆう そうとう いな こべつ じあん 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、</p> <p>ぜんじゆつ かんてんとう ふ はんだん ひつよう せいとう りゆう 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</p> <p>ふとう さべつてきとりあつかい がいとう ばあい ごうりてきはいりょ ていきよう 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</p> <p>もと ばあい べつと けんとう ひつよう りゆうい 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。</p> <p>せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつかい がいとう かんが れい (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)</p> <p>しょうがい いがい りゆう な しょうがい りゆう 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</p> <p>まどぐちたいおう きよひ 窓口対応を拒否する。</p> <p>しょうがい いがい りゆう な しょうがい りゆう 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</p> <p>たいおう じゅんじょ あとまわ 対応の順序を後回しにする。</p> <p>しょうがい いがい りゆう な しょうがい りゆう 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</p>	<p>だい 3 ふとう さべつてきとりあつかい ぐたいれい 第3 不当な差別的取扱いの具体例</p> <p>ふとう さべつてきとりあつかい あ う ぐたいれい い か 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、</p> <p>だい しめ ふとう さべつてきとりあつかい そうとう いな 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、</p> <p>こべつ じあん はんだん い か きさい 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</p> <p>ぐたいれい せいとう りゆう せんざい ぜんてい 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</p> <p>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</p> <p>るものではないことに留意する必要がある。</p> <p>ふとう さべつてきとりあつかい あ う ぐたいれい (不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)</p> <p>しょうがい りゆう まどぐちたいおう きよひ 障害を理由に窓口対応を拒否する。</p> <p>しょうがい りゆう たいおう じゅんじょ あとまわ 障害を理由に対応の順序を後回しにする。</p> <p>しょうがい りゆう しょめん こうふ しりょう そうふ ばん ふ れ っ と ていきようとう 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</p>

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、来所の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件

を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒む。

○ 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。

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、来所の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付けた

り、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりする。

(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

1 (同右)

(新設)

(新設)

(新設)

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

(同右)

(削除)

のであり、かつ、均衡^{きんこう}を失^{しつ}した又は過度^{また}の負担^{かど}を課^{ふたん}さないもの」と定義^{ていぎ}されている。

法^{ほう}は、権利条約^{けんりじょうやく}における合理的配慮^{ごうりてきはいりょ}の定義^{ていぎ}を踏ま^ふえ、行政機関等^{ぎょうせいきかんとう}に対し、その事務又は事業^{じむまたじぎょう}を行^{おこな}うに当たり、個々の場面^{あここ}において、障害者^{しょうがいしゃ}から現に社会的障壁^{げんしゃかいてきしょうへき}の除去^{じょきょ}を必要^{ひつよう}としている旨^{むね}の意思^{いし}の表明^{ひょうめい}があった場合^{ばあい}において、その実施^{じっし}に伴^{ともな}う負担^{ふたん}が過重^{かじゅう}でないときは、障害者^{しょうがいしゃ}の権利利益^{けんりりえき}を侵害^{しんがい}することとならないよう、社会的障壁^{しゃかいてきしょうへき}の除去^{じょきょ}の実施^{じっし}について、合理的配慮^{ごうりてきはいりょ}を行^{おこな}うことを求^{もと}めている。合理的配慮^{ごうりてきはいりょ}は、障害者^{しょうがいしゃ}が受ける制限^{せいげん}は、障害^{しょうがい}のみに起因^{きいん}するものではなく、社会^{しゃかい}における様々な障壁^{さまざましょうへき}と相対^{あいたい}することによって生^{しょう}ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方^{しゃかいかがんが}を踏ま^ふえたものであり、障害者^{しょうがいしゃ}の権利利益^{けんりりえき}を侵害^{しんがい}することとならないよう、障害者^{しょうがいしゃ}が個々の場面^{あここ}において必要^{ひつよう}としている社会的障壁^{しゃかいてきしょうへき}を除去^{じょきょ}するための必要^{ひつよう}かつ合理的な取組^{ごうりてきとりくみ}であり、その実施^{じっし}に伴^{ともな}う負担^{ふたん}が過重^{かじゅう}でないものである。

合理的配慮^{ごうりてきはいりょ}は、研究所の事務・事業^{けんきゅうじょ}の目的・内容・機能^{じむじぎょう}に照^{もくてき}らし、必要^{ないよう}に照^{きのう}らして、必要^{ひつよう}とされる範囲^{はんい}で本来^{ほんらい}の業務^{ぎょうむ}に付随^{ふずい}するものに限^{かぎ}られること、障害者^{しょうがいしゃ}でな

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、研究所の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものと、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

もの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

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

の削減・効率化につながる点は重要である。

（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。

すく^{つた}伝えることが望^{のぞ}ましい。

また、障害者^{しょうがいしゃ}からの意思表明^{い し ひょうめい}のみでなく、障害^{しょうがい}の特性^{とくせい}等により本人^{ほんにん}の意思表明^{い し ひょうめい}が困難^{こんなん}な場合には、障害者^{しょうがいしゃ}の家族^{かぞく}、支援者^{しえんしゃ}・介助者^{かいじょしゃ}、法定代理人^{ほうていだいにん}など、コミュニケーション^{こみゅにけーしょん}を支援^{しえん}する者^{もの}が、本人^{ほんにん}を補佐^{ほさ}して行^{おこな}う意思^{い し}の表明^{ひょうめい}も含む^{ふく}。

(同右)

4 合理的配慮^{ごうりてきはいりょ}は、不特定多数^{ふとくていたすう}の障害者^{しょうがいしゃ}等の利用^{りよう}を想定^{そうてい}して事前^{じぜん}に行われ^{おこな}る建築物^{けんちくぶつ}のバリアフリー化^{ばりあふりーか}、介助者^{かいじょしゃ}等の人的支援^{じんてきしえん}、情報^{じょうほう}アクセシビリティ^{あくせしびりてい}の向上^{こうじょう}等の環境^{かんきょう}の整備^{せいび}を基礎^{きそ}として、個々^{ここ}の障害者^{しょうがいしゃ}に対して、その状況^{じょうきよう}に応じて個別^{おふ}に実施^{こべつ}される措置^{じっし}である。したがって、各場^{かくば}面^{めん}における環境^{かんきょう}

また、障害者^{しょうがいしゃ}からの意思表明^{い し ひょうめい}のみでなく、知的障害^{ちてきしょうがい}や精神障害^{せいしんしょうがい}(発達^{はつたつ}

障害^{しょうがい}を含む^{ふくむ}。)等により本人^{ほんにん}の意思表明^{い し ひょうめい}が困難^{こんなん}な場合には、障害者^{しょうがいしゃ}の家族^{かぞく}、支援者^{しえんしゃ}・介助者^{かいじょしゃ}、法定代理人^{ほうていだいにん}等、コミュニケーション^{こみゅにけーしょん}を支援^{しえん}する者^{もの}が本人^{ほんにん}を補佐^{ほさ}して行^{おこな}う意思^{い し}の表明^{ひょうめい}も含む^{ふく}。

なお、意思^{い し}の表明^{ひょうめい}が困難^{こんなん}な障害者^{しょうがいしゃ}が、家族^{かぞく}、支援者^{しえんしゃ}・介助者^{かいじょしゃ}、法定代理人^{ほうていだいにん}等を伴^{ともな}っていない場合^{ばあい}など、意思^{い し}の表明^{ひょうめい}がない場合^{ばあい}であっても、当該^{とうがい}障害者^{しょうがいしゃ}が社会的障壁^{しゃかいてきしょうへき}の除去^{じょきょ}を必要^{ひつよう}としていることが明白^{めいはく}である場合には、法^{ほう}の趣旨^{しゅし}に鑑^{かんが}みれば、当該^{とうがい}障害者^{しょうがいしゃ}に対して適切^{たい}と思われる配慮^{おもわれるはいりょ}を提案^{ていあん}するために建設^{けんせつ}的対話^{てきたいわ}を働^{はたら}きかけるなど、自主^{じしゅ}的な取組^{とりくみ}に努め^{つと}ることが望^{のぞ}ましい。

4 合理的配慮^{ごうりてきはいりょ}は、障害者^{しょうがいしゃ}等の利用^{りよう}を想定^{そうてい}して事前^{じぜん}に行われ^{おこな}る建築物^{けんちくぶつ}のバリアフリー化^{ばりあふりーか}、介助者^{かいじょしゃ}等の人的支援^{じんてきしえん}、情報^{じょうほう}アクセシビリティ^{あくせしびりてい}の向上^{こうじょう}等の環境^{かんきょう}の整備^{せいび}を基礎^{きそ}として、個々^{ここ}の障害者^{しょうがいしゃ}に対して、その状況^{じょうきよう}に応じ^{おう}て個別^{こべつ}に実施^{じっし}される措置^{そち}である。したがって、各場^{かくば}面^{めん}における環境^{かんきょう}の整備^{せいび}

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。

(削除)

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^{ていねい}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

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。

5 研究所がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に

委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的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。

そんちよう けんせつてき たいわ つう そうごりかい はか だいたいそ ち せんたく
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

ふく じゅうなん けんとう もと
含めた対応を柔軟に検討することが求められる。

どうみぎ
(同右)

どうみぎ
(同右)

どうみぎ
(同右)

どうみぎ
(同右)

だい ごうりてきはいりょ れい 第6 合理的配慮の例

だい ごうりてきはいりょ ぐたいてきばめん じょうきよう おう こと
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、

たよう こべつせい たか れい つぎ
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。

じ む また じぎょう えいきよう ていど じ む また じぎょう もくてき ないよう きのう
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

そこ いな
損なうか否か)

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

ひよう ふたん ていど
費用・負担の程度

なお、かじゅう ふたん とは、しゅかんてき はんだん ゆだ
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

きやくかんてき しじつ うらづ だいさんしゅ たちば み なつとく え
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「きゃっかんせい ひつよう
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

かくだいかいしゃく おこな ぐたいてき けんとう おこな ごうりてきはいりょ
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合理的配慮の

ていきよう おこな ごうりてきはいりょ ていきよう もと ほう しゅし
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

けいがいか たいおう てきせつ
形態化する対応であり適切ではない。

だい ごうりてきはいりょ ぐたいれい 第6 合理的配慮の具体例

だい ごうりてきはいりょ ぐたいてきばめん じょうきよう おう こと
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、

たよう こべつせい たか ぐたいれい つぎ
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

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。

(物理的環境への合理的配慮の例)

(同右)

(同右)

(同右)

(同右)

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

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。

(物理的環境への配慮の具体例)

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ったことから、当該障害者に事情を説明し、対応

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

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)

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)

(意思疎通の配慮の具体例)

(同右)

(同右)

(同右)

(同右)

(同右)

(同右)

(同右)

(同右)

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。

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

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。

(同右)

(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

(同右)

(同右)

(同右)

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。

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

(同右)

(同右)

(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

に近い席を確保する。

車両乗降場所を施設出入口口に近い場所へ変更する。

研究所の敷地内の駐車場等において、障害者の来所が多数見込まれる場合、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。

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)

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、「何かあつ

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

(新設)

申しで ばあい じぜん ざせきかくほ たいおう けんとう とうくべつ
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

あつかい
扱いはできない」という理由で対応を断ること。

ごうりてきはいりょ ぎ む はん かんが れい
(合理的配慮義務に反しないと考えられる例)

○ おんらいん こうざ はいしん おこな じぎょうしゃ おんらいん
オンライン講座の配信のみを行っている事業者が、オンラインでの

しゅうだんじゅこう ないよう りかい むずか りゆう たいめん こべつしどう
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

もと ばあい とうがいたいおう じぎょう もくてき ないよう こと
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

たいめん こべつしどう かのう じんてきたいせい せつび ゆう
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

とうがいたいおう ことわ じ む じぎょう もくてき ないよう きのう ほんしつてき
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

へんこう およ かんてん
変更には及ばないことの観点)

ごうりてきはいりょ あ しょうがいしゃ せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりょ
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

とく しょうがい じょせい たい しょうがい くわ じょせい
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

ふ たいおう もと りゅうい
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)

(新設)