

どくりつぎょうせいほうじんくうこうしゅうへんせいびきこう  
独立行政法人空港周辺整備機構における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領  
しんきゅうたいしょうひょう  
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>へいせい ねん がつ にち 平成28年3月24日</p> <p>き そう だい ごう 機 総 第559号</p> <p>れいわ ねん がつ にちかいせい 令和5年 月 日改正</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、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成25年法律第65号。以下「法」という。)第9条第1項の規定に基づき、また、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(令和5年3月14日閣議決定。以下「基本方針」という。)に即して、法第7条に規定</p>	<p>へいせい ねん がつ にち 平成28年3月24日</p> <p>き そう だい ごう 機 総 第559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、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成25年法律第65号。以下「法」という。)第9条第1項の規定に基づき、また、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(平成27年2月24日閣議決定。以下「基本方針」という。)に即して、法第7条に規定</p>

改 定 案	現 行
<p> <sup>じこう かん</sup> <sup>どくりつぎょうせいほうじんくうこうしゅうへんせいびきこう</sup> <sup>いか きこう</sup>            する事項に関し、独立行政法人空港周辺整備機構（以下「機構」という。）の職員（<sup>しよくいん ひじょうきんしよくいん ふく</sup> <sup>いか しよくいん</sup> 非常勤職員を含む。以下「職員」という。）が<sup>てきせつ たいおう</sup> <sup>ひつよう じこう さだ</sup>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。         </p> <p> <sup>ふとう さべつてきとりあつか</sup> <sup>きんし</sup>            （不当な差別的取扱いの禁止）         </p> <p> <sup>だい じょう</sup> <sup>しよくいん</sup> <sup>じむまた</sup> <sup>じぎょう</sup> <sup>おこな</sup> <sup>あ</sup> <sup>しょうがい しんたい</sup>            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<sup>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</sup>障害、知的障害、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<sup>ふく</sup> <sup>た しんしん</sup> <sup>きのう しょうがい なんびょうとう きいん</sup> <sup>しょうがい</sup>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（<sup>ふく</sup> <sup>しょうがい</sup>障害がある者であって、<sup>しょうがいおよ</sup> <sup>しゃかにてきしょうへき</sup> <sup>けいぞくてき</sup> <sup>にちじょうせいかつまた</sup>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<sup>い かおな</sup>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、<sup>きんし</sup> <sup>しょうがい</sup>障害者の         </p>	<p> <sup>じこう かん</sup> <sup>どくりつぎょうせいほうじんくうこうしゅうへんせいびきこう</sup> <sup>いか きこう</sup>            する事項に関し、独立行政法人空港周辺整備機構（以下「機構」という。）の職員が<sup>しよくいん てきせつ たいおう</sup> <sup>ひつよう じこう さだ</sup>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。         </p> <p> <sup>ふとう さべつてきとりあつか</sup> <sup>きんし</sup>            （不当な差別的取扱いの禁止）         </p> <p> <sup>だい じょう</sup> <sup>しよくいん</sup> <sup>じむまた</sup> <sup>じぎょう</sup> <sup>おこな</sup> <sup>あ</sup> <sup>しょうがい しんたい</sup>            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<sup>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 ふく</sup>障害、知的障害、精神障害（<u>発達障害</u>を含む。）その他の<sup>た しんしん</sup>心身の機能の<sup>きのう しょうがい</sup>障害をいう。以下同じ。）を理由として、<sup>い かおな</sup> <sup>りゆう</sup> <sup>しょうがいしゃ</sup> <sup>しょうがい</sup>障害者（障害がある者であって、<sup>しょうがいおよ</sup> <sup>しゃかにてきしょうへき</sup> <sup>けいぞくてき</sup> <sup>にちじょう</sup>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<sup>い か</sup>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、<sup>おな</sup> <sup>きんし</sup> <sup>しょうがい</sup>障害者の         </p> <p> <sup>けんりりえき</sup> <sup>しんがい</sup>            の権利益を侵害してはならない。         </p>

改 定 案	現 行
<p>けんりりえき しんがい 権利利益を侵害してはならない。</p> <p>2 (同右)</p> <p>ごうりてきはいいりょ ていきょう (合理的配慮の提供)</p> <p>だい じょう どうみぎ 第3条 (同右)</p>	<p>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</p> <p>すじこう りゅうい す事項に留意するものとする。</p> <p>ごうりてきはいいりょ ていきょう (合理的配慮の提供)</p> <p>だい じょう しょくいん じ むまた じぎょう おこな あたり しょうがいしゃ 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</p> <p>げん 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 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</p> <p>あったばあい じっし ともな ふたん かじゅう 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、</p> <p>しょうがいしゃ けんりりえき しんがい とうがいしょうがいしゃ 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</p> <p>せいべつ ねんれい しょうがい じょうたい おう しゃかいてきしょうへき じょきよ 性別、年齢及び障害の状況に応じて、社会的障壁の除去の</p> <p>じっし ひつよう ごうりてき はいりょ い か ごうりてきはいいりょ 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。）</p> <p>ていきょう の提供をしなければならない。</p>

改 定 案	現 行
<p>2 (同右)</p> <p>(監督者の責務)</p> <p>第4条 (同右)</p>	<p>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。</p> <p>(監督者の責務)</p> <p>第4条 職員のうち、課長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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

改 定 案	現 行
<p>2 (同右)</p> <p>（懲戒処分）</p> <p>第5条 (同右)</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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</p>

改 定 案	現 行
<p>（相談体制の整備）</p> <p>第6条（同右）</p> <p>2（同右）</p> <p>3（同右）</p>	<p>おこた ばあいとう がいとう ちょうかいしょぶん ふ 怠った場合等に該当し、懲戒処分にかかることがある。</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 てきかく たいおう するのための相談窓口を、総務課に設置する。</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 たいおう 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 はいいりよ 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</p>

改 定 案	現 行
<p>4 (同右)</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  <u>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</u>  <u>けるなど必要な研修・啓発を行うものとする。</u></p> <p>2 (同右)</p>	<p>かつよう 活用するものとする。</p> <p>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。</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</p>

改 定 案	現 行
<p>3 職 員 対 し、障 害 の 特 性 を 理 解 さ せ る と と も に、<u>性 別 や 年 齢 等</u></p> <p><u>に も 配 慮 し つ つ</u> 障 害 者 へ 適 切 に 対 応 す る た め に 必 要 な マ ニ ュ ア ル</p> <p>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 規 程 は、平 成 28 年 4 月 1 日 か ら 施 行 す る。</p> <p>附 則</p> <p><u>こ の 規 程 は、令 和 6 年 4 月 1 日 か ら 施 行 す る。</u></p>	<p>を 実 施 す る も の と す る。</p> <p>3 職 員 対 し、障 害 の 特 性 を 理 解 さ せ る と と も に、障 害 者 へ</p> <p>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</p> <p>る も の と す る。</p> <p>附 則</p> <p>こ の 規 程 は、平 成 28 年 4 月 1 日 か ら 施 行 す る。</p>



改 定 案	現 行
<p style="text-align: right;">(別紙)</p> <p>どくりつぎょうせいほうじんくうこうしゅうへんせいびきこう しょうがい りゆう          独 立 行 政 法 人 空 港 周 辺 整 備 機 構 にお け る 障 害 を 理 由 と す</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 かか りゅういじこう          る 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 ひとつ さべつてきとりあつか 基本んてき 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 ・</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・          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 ・</p> <p>じかんたい せいげん しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん          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</p> <p>つけることなどにより、しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし          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</p> <p>る。なお、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  <u>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</u></p> <p>しゃかいてきしょうへき かいしょう しゅだん りようとう りゆう おこな  <u>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</u></p>	<p style="text-align: right;">(別紙)</p> <p>どくりつぎょうせいほうじんくうこうしゅうへんせいびきこう しょうがい りゆう          独 立 行 政 法 人 空 港 周 辺 整 備 機 構 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 かか りゅういじこう          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 ひとつ さべつてきとりあつか 基本んてき 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 ・</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・          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 ・</p> <p>じかんたい せいげん しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん          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</p> <p>つけることなどにより、しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし          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</p> <p>る。</p>

改 定 案	現 行
<p> <small>ふとう さべつてきとりあつか</small>  <small>れる</small>不当な差別的取扱いも、<small>しょうがい りゆう</small>  <small>しょうがい</small>障害を理由とする不当な差別的取扱い </p> <p> <small>がいとう</small>  <small>に該当する。</small> </p> <p> <small>どうみぎ</small>  <small>(同右)</small> </p> <p> <small>どうみぎ</small>  <small>(同右)</small> </p>	<p> <small>しょうがいしゃ じじつじょう びやうどう そくしん また たっせい</small>  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 </p> <p> <small>ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか</small>  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、 </p> <p> <small>しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くら ゆうぐう とりあつか</small>  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 </p> <p> <small>せっきよくてきかいぜんそち ほう きてい しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ</small>  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 </p> <p> <small>ていきょう しょうがいしゃ もの こと とりあつ ごうりてきはいりよ</small>  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 </p> <p> <small>ていきょうなど ひつよう はんい ぶら い ば しー はいりよ しょうがいしゃ</small>  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 </p> <p> <small>しょうがい じょうきやうとう かくにん ふとう さべつてきとりあつか あ</small>  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 </p> <p> <small>たら</small>  たらない。 </p> <p> <small>ふとう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょうがいしゃ</small>  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、 </p> <p> <small>もんだい じむまた じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう おな</small>  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 </p>

改 定 案	現 行
<p>( 同 右 )</p> <p>だい 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</p> <p>( 同 右 )</p>	<p>しょうがいしゃ もの ふり あつか ことである 点 に留 意 する 必 要 があ る。</p> <p>なお、この たいおうようりょう のぞ きさい ないよう は、それを じっし しない ばあい であっても、ほう はん すると はんたん されることはないが、しょうがいしゃ きほんほう きほんてき りねん ほう もくてき ふ と 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 のぞ 望まれることを意味する。</p> <p>だい 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</p> <p>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 て、 ざい さーびす かくしゅきかい ていきょう きよひ とりあつか きゃつかんてき 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。機構においては、せいとう りゆう そうとう 正 当 な理 由 に相 当 する</p>

改 定 案	現 行
<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）</p>	<p>可否（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（だいさんしゃ）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（など））及び機構（きこう）の事務（じむ）・事業（じぎょう）の目的（もくてき）・内容（ないよう）・機能（きのう）の維持（いじ）等の観点（かんてん）に鑑（かん）み、具体的場面（ぐたいてきばめん）や状況（じょうきょう）に於（お）いて総合的（そうごうてき）・客観的（きゃくかんてき）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、正当な理由（せいとう 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）を得よう努（つと）めることが望（のぞ）ましい。</p> <p>なお、「客観的（きゃくかんてき）に判断（はんだん）する」とは、主観的（しゅかんてき）な判断（はんだん）に委（ゆだ）ねられるのではなく、その主張（しゅちょう）が客観的（きゃくかんてき）な事実（じじつ）によって裏付け（うらづ）られ、第三者（だいさんしゃ）の立場（たちば）から見（み）ても納得（なつとく）を得られるような「客観性（きゃくかんせい）」が必要（ひつよう）とされるものである。</p>

改 定 案	現 行
<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</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>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、</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>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</u></p>	<p>る。また、「<u>正当な理由</u>」について、<u>拡大解釈</u>を行ったり具体的な検討</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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、</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>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、</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>れるものではないことに留意する必要がある。</u></p>

改 定 案	現 行
<p> <u> <small>ごうりてきはいりょ ていきょう もと</small>            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         </u> </p> <p> <u> <small>りゅうい</small>            であることに留意する。         </u> </p> <p> <u> <small>せいとう りゅう ふとう さべつてきとりあつか がいとう かんが</small>            ( 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         </u> </p> <p> <u> <small>れい</small>            る例 )         </u> </p> <p> <u> <small>しょうがいがい りゅう な</small>            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         </u> </p> <p> <small>まどぐちたいおう きょひ</small>            に窓 口 対 応を拒否する。         </p> <p> <u> <small>しょうがいがい りゅう な</small>            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         </u> </p> <p> <small>たいおう じゅんじょ あとまわ</small>            に対 応の順 序を後 回しにする。         </p> <p> <u> <small>しょうがいがい りゅう な</small>            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         </u> </p> <p> <small>しよめん こうふ しりょう そうふ ぱんふれっと ていきょうとう こば</small>            に書 面の交付、資 料の送付、パンフレットの提 供 等を拒 <u>ん</u>だり、         </p> <p> <small>しりょうとう かん ひつよう せつめい はぶ</small>  <u>資 料 等</u>に關する必要な説 明を省いたりする。         </p>	<p> <u> <small>ふとう さべつてきとりあつか あ う ぐたいれい</small>            ( 不当な差別的 取 扱いに当たり得る具体例 )         </u> </p> <p> <small>しょうがい りゅう まどぐちたいおう きょひ</small>  <u>障 害</u>を理由に窓 口 対 応を拒否する。         </p> <p> <small>しょうがい りゅう たいおう じゅんじょ あとまわ</small>  <u>障 害</u>を理由に対 応の順 序を後 回しにする。         </p> <p> <small>しょうがい りゅう しよめん こうふ しりょう そうふ ぱんふれっと ていきょう</small>  <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         </p> <p> <small>とう こば</small>            等を拒 <u>む</u>。         </p>

改 定 案	現 行
<p><u>障 害 以外</u>の理由が無いにもかかわらず、<u>障 害</u>があることを理由</p> <p>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、</p> <p><u>障 害</u>があることを理由に、来訪の際に付き添い者の同行を求め</p> <p>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</p> <p>添い者の同行を拒む。</p> <p>— <u>障 害</u>の種類や程度、サービス提供の場面における本人や</p> <p><u>第三者の安全性</u>などについて考慮することなく、漠然とした</p> <p><u>安全上の問題</u>を理由に施設利用を拒否する。</p> <p>— <u>業務の遂行に支障</u>がないにもかかわらず、<u>障 害 者</u>でない者</p> <p>とは異なる場所での対応を行う。</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、</p> <p><u>障 害</u>を理由に、来訪の際に付き添い者の同行を求めるなどの</p> <p>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</p> <p>同行を拒んだりする。</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>

改 定 案	げん こう 現 行
<p> <u>しょうがい 障害があることを理由として、しょうがいしゃ たい 障害者に対して、ことばづか 言葉遣いや</u>  <u>せつきゃく たいど 接客の態度などいちりつ せつぐう しつ さ 一律に接遇の質を下げる。</u> </p> <p> <u>せいとう りゆう (正当な理由があるため、ふとう さべつてきとりあつか がいとう 不当な差別的取扱いに該当しないと かんが 考</u>  <u>えられる れい) えられる例)</u> </p> <p> <u>じっしゅう ともな こうざ 実習を伴う講座において、じっしゅう ひつよう さぎょう すいこうじょう 実習に必要な作業の遂行上</u>  <u>ぐたいてき きげん はっせい みこ 具体的な危険の発生が見込まれる しょうがいとくせい しょうがいしゃ 障害特性のある障害者に</u>  <u>たい たが あいて たちば そんちよう そうごりかい はか うえ 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</u>  <u>で、とうがいじっしゅう べつ じっしゅう せってい しょうがいしゃほんにん 当該実習とは別の実習を設定すること。(障害者本人</u>  <u>あんぜんかくほ かんてん の安全確保の観点)</u> </p> <p> <u>ぎょうせいてつづき おこな 行政手続を行うため、しんせいしゃほんにん しょうがいしゃほんにん 申請者本人となる障害者本人</u>  <u>どうこう もの だいひつ に同行した者が代筆をしようとした際に、さい ひつよう はんい 必要な範囲で、</u> </p>	<p>( 新 設 )</p> <p>( 新 設 )</p> <p>( 新 設 )</p> <p>( 新 設 )</p>



改 定 案	現 行
<p>ぶら い ば しー は い り ょ しょうがいしゃ ほんにん たい しょうがい  <u>プライバシーに配慮しつつ、障害者本人に対し障害の</u></p> <p>じょうきょう ほんにん とりひき い し と う かく に ん しょうがいしゃ ほんにん  <u>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>ざいさん ほぜん かんてん  <u>の財産の保全の観点)</u></p> <p>だい 4 ごうりてきは い り ょ きほんてき かんが かた  第4 合理的配慮の基本的な考え方</p> <p>1 (どうみぎ)</p> <p>(どうみぎ)  (同右)</p>	<p>だい 4 ごうりてきは い り ょ きほんてき かんが かた  第4 合理的配慮の基本的な考え方</p> <p>1 しょうがいしゃ けんり かん じょうやく い か けんりじょうやく だい 2  障害者の権利に関する条約(以下「権利条約」という。)第2</p> <p>じょう において、「ごうりてきは い り ょ しょうがいしゃ ほか もの びょうどう きそ  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</p> <p>として すべて じんけん きほんてきじゆう きょうゆう また こうし  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</p> <p>かくほ ひつよう てきとう へんこうおよ ちょうせい とくてい  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</p> <p>ばあい ひつよう きんこう しつ また か ど  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</p> <p>ふたん か ていぎ  負担を課さないもの」と定義されている。</p> <p>ほう けんりじょうやく ごうりてきは い り ょ ていぎ ふ ぎょうせい かんとう  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</p>

<div>かい てい あん 改 定 案</div>	<div>げん こう 現 行</div>
	<p> <small>たい</small> に対し、その事務又は事業を<small>げん じ む また じぎょう おこな</small> 行うに当たり、個々の場面において、  <small>しょうがいしゃ げん しゃ</small> 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  <small>ひょうめい ばあい</small> 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い  <small>しょうがいしゃ けんりりえき しんがい</small> 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  <small>しょうへき じょきょ じっし</small> 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。  <small>ごうりてきはいいりょ しょうがいしゃ</small> 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  <small>しゃかい さまざま しょうへき あいたい</small> 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  <small>しゃかい も てる かんが かた ふ</small> 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、  <small>しょうがいしゃ けんりりえき しんがい</small> 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  <small>ばめん ひつよう しゃかいてきしょうへき じょきょ</small> 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  <small>ごうりてき とりくみ じっし ともな ふたん かじゅう</small> 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>

改 定 案	現 行
<p>( 削除 )</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>合理的配慮は、機構の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者</p>	<p>合理的配慮は、機構の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。</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</p>

改 定 案	現 行
<p>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</p>	<p>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>(新設)</p>

改定案 かい てい あん	現 行 げん こう
<p>とも かんが 共に 考 えていくために、<u>そうほう たが じょうきょう りかい つと</u>  <u>が じゅうよう 重要</u>である。例えば、<u>しょうがいしゃほんにん しゃかいてきしょうへき じょきよ</u>  <u>ためにふだんこう たいさく しょうくいん たいおうかのう とりくみとう たいわ</u>  <u>なか きょうゆう とう けんせつてきたいわ つう しょうごりかい ふか さまざま</u>  <u>たいおうさく じゅうなん けんとう えんかつ たいおう し かんが</u>  <u>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</u>  <u>られる。</u></p>	
<p>3 <u>いし ひょうめい あ</u> 意思の表 明に当たっては、<u>ぐたいてきばめん しゃかいてきしょうへき</u>  <u>じょきよ かん はいりょ ひつよう じょうきょう げんご しゅわ</u>  <u>を 含む。)</u>のほか、<u>てんじ かくだいもじ ひつだん じつぶつ ていじ みぶ さいん</u>  <u>とう</u> 等による合図、<u>あいず しょうかく</u> 触 覚による意思伝達など、<u>しょうがいしゃ たにん</u>  <u>こみゅにけーしょん はか さい ひつよう しゅだん しゅわつうやく ようやくひつきとう</u>  <u>を かい</u> 介するものを<u>ふく</u>含む。)により<u>つた</u>伝えられる。<u>さい しゃかいてきしょうへき</u>  <u>その際、社会的障 壁を</u></p>	<p>3 <u>いし ひょうめい あ</u> 意思の表 明に当たっては、<u>ぐたいてきばめん しゃかいてきしょうへき</u>  <u>じょきよ かん はいりょ ひつよう じょうきょう げんご しゅわ</u>  <u>を 含む。)</u>のほか、<u>てんじ かくだいもじ ひつだん じつぶつ ていじ みぶ さいん</u>  <u>とう</u> 等による合図、<u>あいず しょうかく</u> 触 覚による意思伝達など、<u>しょうがいしゃ たにん</u>  <u>こみゅにけーしょん はか さい ひつよう しゅだん しゅわつうやく ようやくひつきとう</u>  <u>を かい</u> 介するものを<u>ふく</u>含む。)により<u>つた</u>伝えられる。</p>

改 定 案	現 行
<p>かいしょう ほうほうとう あいて  <u>解 消 するた</u>めの方法等を相手にわかりやすく <u>つた</u>えることが望まし  い。</p> <p>また、しょうがいしゃ いしひょうめい  また、障害者からの意思表明のみでなく、<u>しょうがい とくせいとう</u>によ</p> <p>ほんにん いしひょうめい こんなん ばあい  り本人の意思表明が困難な場合には、<u>しょうがい</u>者家族、支援者・</p> <p>かいじょしゃ ほうていだいにんなど こみゅにけーしょん しえん もの ほんにん  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、<u>本人</u></p> <p>ほさ おこな いし ひょうめい ふく  を補佐して行う意思の表明も含む。</p> <p>( どうみぎ  ( 同 右 )</p>	<p>しょうがいしゃ いしひょうめい  また、障害者からの意思表明のみでなく、<u>ちてきしょうがい せいしん</u></p> <p>しょうがい はったつしょうがい ふく どう  障害（<u>発達障害を含む。</u>）等により本人の意思表明が困難な</p> <p>ばあい しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいにんなど  場合には、障害者家族、支援者・介助者、法定代理人等、</p> <p>こみゅにけーしょん しえん もの ほんにん ほさ おこな いし ひょうめい  コミュニケーションを支援する者が<u>本人</u>を補佐して行う意思の表明</p> <p>もふく  も含む。</p> <p>いし ひょうめい こんなん しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ  なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、</p> <p>ほうていだいにんとう とこな ばあい  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</p> <p>とうがいしょうがいしゃ しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう  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</p> <p>めいはく ばあい ほう しゅし かんが とうがいしょうがいしゃ たい  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</p> <p>てきせつ おも はいりょ ていあん けんせつてきたいわ はたら  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</p>

改 定 案	現 行
<p>4 <sup>ごうりてきはいいりょ</sup> 合理的配慮は、<u><sup>ふとくていたすう</sup> 不特定多数</u><sup>しょうがいしゃとう</sup> の障 害 者 等<sup>りよう</sup> の利用を想 定<sup>そうてい</sup> して事前<sup>じぜん</sup> に</p> <p><sup>おこな</sup> 行 われる建 築 物<sup>けんちくぶつ</sup> のバリアフリー化<sup>ばりあふりーか</sup>、介 助 者 等<sup>かいじょしゃとう</sup> の人 的 支 援<sup>じんてきしえん</sup>、情 報<sup>じょうほう</sup></p> <p>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</p> <p>障 害 者 対 し て、そ の 状 況 に 応 じ て 個 別 に 実 施 さ れ る 措 置 で あ る。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>で あ る。</p> <p>( 削 除 )</p>	<p>る など、自 主 的 な 取 組 に 努 め る こ と が 望 ま し い。</p> <p>4 <sup>ごうりてきはいいりょ</sup> 合理的配慮は、障 害 者 等<sup>しょうがいしゃとう</sup> の利用を想 定<sup>りよう</sup> して事前<sup>そうてい</sup> に 行 われる<sup>じぜん おこな</sup></p> <p><sup>けんちくぶつ</sup> 建 築 物 のバリアフリー化<sup>ばりあふりーか</sup>、介 助 者 等<sup>かいじょしゃとう</sup> の人 的 支 援<sup>じんてきしえん</sup>、情 報<sup>じょうほう</sup></p> <p>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</p> <p>障 害 者 対 し て、そ の 状 況 に 応 じ て 個 別 に 実 施 さ れ る 措 置 で あ る。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>で あ る。</p> <p>5 <sup>きこう</sup> 機 構 が そ の 事 務 又 は 事 業 の 一 環 として 実 施 する 業 務 を 事 業 者 に<sup>じむまた じぎょう いっかん じっし ぎょうむ じぎょうしゃ</sup></p> <p>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<sup>いたくなど ばあい ていきょう ごうりてきはいいりょ ないよう さい</sup></p>

改 定 案	現 行
<p>第 5 過 重 な負 担 の基 本 的 な 考 え 方</p> <p>( 同 右 )</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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、</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>込 む よ う 努 め る こ と が 望 ま し い。</p> <p>第 5 過 重 な負 担 の基 本 的 な 考 え 方</p> <p>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、</p> <p>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</p> <p>必 要 で あ る。</p> <p>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</p> <p>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。</p>



改 定 案	現 行
<p>だいたいそ ち せんたく ぶく たいおう じゅうなん けんとう  <u>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></p> <p>（ とうみぎ  同 右 ）</p> <p>（ とうみぎ  同 右 ）</p> <p>（ とうみぎ  同 右 ）</p> <p>（ とうみぎ  同 右 ）</p>	<p>じ む ま た じ ぎ ょ う え い き ょ う て い ど じ む ま た じ ぎ ょ う も く て き な い ょ 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・</p> <p>き の う そ こ い な  機能を損なうか否か）</p> <p>じ つ げ ん か の う せ い て い ど ぶ つ り て き ぎ じ ゅ つ て き せ い や く じん て き た い せ い じ ょ う  実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の</p> <p>せ い や く  制 約 ）</p> <p>ひ ょ う ふ た ん て い ど  費用・負担の程度</p> <p>なお、「 かい じ ゅ う ふ た ん 」 と は 、 し ゅ か ん て き は ん だ ん ゆ だ  「過重な負担」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、</p> <p>し ゅ ち ょ う き ゃ っ か ん て き じ じ つ う ら づ だ い さ ん し ゃ た ち ば み  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</p> <p>な っ と く え き ゃ っ か ん せ い ひ つ よ う  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</p> <p>かい じ ゅ う ふ た ん か く だ い か い し ゃ く お こ な ぐ た い て き けん とう  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</p> <p>お こ な ご う り て き は い り ょ て い き ょ う お こ な ご う り て き  行うこと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</p>

改 定 案	現 行
<p>だい 第 6 合理的配慮の例</p> <p>だい しめ 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 こと 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。</p> <p>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。</p> <p>( ぶつりてきかんきょう 物理的環境への合理的配慮の例 )</p> <p>( どうみぎ 同右 )</p>	<p>はいりょ ていきょう もと ほう しゅし けいがいか たいおう てきせつ 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</p> <p>だい しめ 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 こと 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。</p> <p>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。 る。</p> <p>( ぶつりてきかんきょう 物理的環境への配慮の具体例 )</p> <p>だんさ 段差がある場合に、くるまいすりようしゃ きゃすたーあ とう ほじょ 車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、</p>

改 定 案	現 行
<p>(どうみぎ) (同右)</p> <p>(どうみぎ) (同右)</p> <p>(どうみぎ) (同右)</p> <p>ひろう かん しょうがいしゃ ベっしつ きゅうけい もう で 疲労を感じやすい障 害 者 から別 室 での休 憩 の申し出があった</p> <p>さい ベっしつ かくほ こんなん ばあい とうがいしょうがいしゃ じじょう せつめい 際、別 室 の確保が困 難 である場合に、当 該 障 害 者 に事 情 を説 明</p> <p>し、たいおうまどぐち ちか ながいす いどう りんじ きゅうけいす ペー す 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</p>	<p>けいたいする こぶ わた 携 帯スロープを渡 すなどする。</p> <p>はいかな 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。</p> <p>ばんふれっととう いち わ パンフレット等 の位置を分 かり やすく教 える。</p> <p>もくてき ばしょ あんない さい しょうがいしゃ ほんそうそくど あ 目 的 の場 所 までの案 内 の際 に、障 害 者 の歩 行 速 度 に合 せ た</p> <p>そくど ある さゆう ぜんご きより いちど しょうがいしゃ きぼう 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</p> <p>き を聞 いたりする。</p> <p>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 の</p> <p>ざせき いち とびらふきん 座 席 位置 を 扉 付 近 にする。</p> <p>ひろう しょうがいしゃ ベっしつ きゅうけい もう で 疲労を感じやすい障 害 者 から別 室 での休 憩 の申し出があった</p> <p>さい ベっしつ かくほ こんなん とうがいしょうがいしゃ じじょう 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</p> <p>せつめい たいおうまどぐち ちか ながいす いどう 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</p>

改 定 案	現 行
<p>もう 設ける。</p> <p>(どうみぎ 同右)</p> <p>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</p> <p>じょうほう き むずか ちょうかくしょうがい もの 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</p> <p>けいじばん てが ぼーどとう もち わ あんない ゆうどう はか 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</p> <p>る。</p> <p>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</p> <p>ある こうどう をしてしまう ばあい ほごしゃ から こども とくせい や</p> <p>こみゅにけーしょん ほうほうとう き と うえ お っ 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</p> <p>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。</p>	<p>すぺーす もう スペースを設ける。</p> <p>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</p> <p>たい しょくいん 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</p> <p>ていきょう 提 供 したりする。</p> <p>しんせつ (新 設)</p> <p>しんせつ (新 設)</p>

改 定 案	現 行
<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> <u>(意思疎通に係る合理的配慮の例)</u> </p> <p> ( 同 右 ) </p> <p> ( 同 右 ) </p> <p> ( 同 右 ) </p>	<p> ( 新 設 ) </p> <p> <u>(意思疎通の配慮の具体例)</u> </p> <p> 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 </p> <p> 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 </p> <p> 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 </p> <p> 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。 </p>

改 定 案	現 行
( 同 右 )	<p>いしそつう ふとくい しょうがいしゃ たい え か ー どとう かつよう いし  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</p> <p>かくにん  を 確 認 する。</p>
( 同 右 )	<p>ちゅうしゃじょう つうじょう こうとう おこな あんない かみ め も  駐 車 場 などで通 常、口頭で行 う案内を、紙 にメモをして</p> <p>わた  渡す。</p>
( 同 右 )	<p>しょういきにゅう いらいじ きにゅうほうほうとうほんにん め まえ しめ  書 類 記 入の依頼時に、記 入 方 法 等を本人の目の前で示したり、</p> <p>わ 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、</p> <p>だいどく だいひつ はいりょ おこな  代 読や代 筆といった配 慮を行 う。</p>
( 同 右 )	<p>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  比 喩 表 現 等が苦手な障 害 者 に対し、比 喩 や暗 喩、二 重 否 定</p> <p>ひょうげん もち ぐたいてき せつめい  表 現 などを 用いずに具体的に説 明する。</p>
( 同 右 )	<p>しょうがいしゃ もう で さい ていねい く かえ  障 害 者 から申し出があつた際に、ゆっくり、丁 寧 に、繰 り 返 し</p> <p>せつめい ないよう りかい かくにん おうたい  説 明 し、内 容 が理 解 されたことを確 認 しなが ら 応 対 する。また、な</p>

改 定 案	現 行
<p>かいぎ しんこう あ 会議の進行に当たり、しりょう み 資料を見ながらせつめい き 説明を聞くことがこんなん 困難な</p> <p>しかくまた ちょうかく しょうがい 視覚又は聴覚に障害のあるいいん ちてきしょうがい 知的障害のある委員にたい、</p> <p>ゆっくり、ていねい しんこう ころ 丁寧な進行を心がけるなどのはいりょ おこな 配慮を行う。</p> <p>(どうみぎ 同右)</p> <p>るーる かんこう じゅうなん へんこう れい (ルール・慣行の柔軟な変更の例)</p> <p>(どうみぎ 同右)</p>	<p>がいらいご じかんとく じかんひょうき 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</p> <p>ごぜん ごご ひょうき はなく午前・午後で表記するなどのはいりょ ねんとう おいた めもを、</p> <p>ひつよう おう てきじ わた 必要に応じて適時に渡す。</p> <p>かいぎ しんこう あ 会議の進行に当たり、しりょう み 資料を見ながらせつめい き 説明を聞くことがこんなん 困難な</p> <p>しかくまた ちょうかく しょうがい 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たい、</p> <p>ゆっくり、ていねい しんこう ころ 丁寧な進行を心がけるなどのはいりょ おこな 配慮を行う。</p> <p>かいぎ しんこう 会議の進行に当たっては、しょくいんとう いいん しょうがい とくせい あ 職員等が委員の障害の特性に合っ</p> <p>さぽーと おこな とう たサポートを行う等、かのう はんい はいりょ おこな 可能な範囲での配慮を行う。</p> <p>るーる かんこう じゅうなん へんこう ぐたいれい (ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)</p> <p>じゅんばん まつ じゅん 順番を待つことが苦手なしょうがいしゃ たい 障害者に対し、しゅうい もの りかい え 周囲の者の理解を得</p> <p>うえ た上で、てつづ じゅん い か 手続き順を入れ替える。</p>

改 定 案	現 行
<p>( 同 右 )</p> <p>( 同 右 )</p> <p>( 同 右 )</p> <p>( 同 右 )</p> <p>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</p>	<p>た 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</p> <p>え 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>す ぐ り こ ん 、 し ゅ わ つ う や く し ゃ 、 ば ん し ょ う 等 が よ く 見 え る よ う に 、 す ぐ り こ ん</p> <p>等 に 近 い 席 を 確 保 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 、</p> <p>発 作 等 が あ る 場 合 、 当 該 障 害 者 に 説 明 の 上 、 障 害 の 特 性 や</p> <p>施 設 の 状 況 に 応 じ て 別 室 を 準 備 す る 。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>す る 者 の 同 席 を 認 め る 。</p> <p>( 新 設 )</p>



改 定 案	現 行
<p>ないと <small>かんが</small> 考 えられる例として、<small>つぎ</small> 次のようなものがある。なお、<small>きさい</small> 記載されて</p> <p>いる内 容はあくまでも例示であり、<small>れいじ</small> 合理的配 慮義務違反に該 当 するか否</p> <p>かについては、<small>こべつ じあん</small> 個別の事案ごとに、<small>ぜんじゆつ かんてんとう ふ</small> 前 述 の観 点 等 を踏まえて判 断 する</p> <p>ことが必 要 であることに留 意 するものとする。</p> <p><small>ごうりてきはいいりよぎ むいはん がいとう</small> (合理的配 慮義務違反に該 当 すると <small>かんが</small> 考 えられる例)</p> <p><small>かいじょうない いどう さい しえん もと もうしで ばあい なに</small> 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</p> <p>あつたら <small>こま</small> 困 る」という <small>ちゅうしょうてき りゆう ぐたいてき しえん かのうせい</small> 抽 象 的 な理由で具体的な支援の可能性を</p> <p><small>けんとう しえん ことわ</small> 検 討 せず、支援を 断 ること。</p> <p><small>でんわりよう こんなん しょうがいしゃ でんわいがい しゅだん かくしゅてつづき</small> 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</p> <p><small>おこな たいおう もと ばあい ないきじょう とうがいてつづき</small> 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</p> <p><small>りようしゃほんにん でんわ てつづきかのう</small> 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</p>	<p>( <small>しんせつ</small> 新 設 )</p>

改 定 案	現 行
<p><u>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</u></p> <p><u>措置を検討せずに対応を断ること。</u></p> <p><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></p> <p><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</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>検討せずに「特別扱いができない」という理由で対応を断ること。</u></p> <p><u>(合理的配慮義務に反しないと考えられる例)</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>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</u></p>	<p>(新設)</p>

改 定 案 かい てい あん	現 行 げん こう
<p> <u>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</u>  <u>有していないため、当該対応を断ること。(事務・事業の目的・</u>  <u>内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点)</u> </p> <p> <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>  <u>に配慮するものとし、特に障害のある女性に対しては、障害に加え</u>  <u>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</u>  <u>る。</u> </p>	<p>(新設)</p>