

どくりつぎょうせいほうじんぞうへいきよく しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりよう かいせいあん しんきゅうたいしょうひょう
 独立行政法人造幣局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（改正案）新旧対照表

改 正 後	改 正 前
<p>もくてき (目的)</p> <p>だい じょう どくりつぎょうせいほうじんぞうへいきよく しょうがい りゆう さべつ 第1条 独立行政法人造幣局における障害を理由とする差別</p> <p>かいしょう すいしん かん たいおうようりよう い か たいおうようりよう の解消の推進に関する対応要領（以下「対応要領」という。）</p> <p>しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ へいせい 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2</p> <p>ねんほうりつだい ごう い か ほう だい じょうだい こう きてい 5年法律第65号。以下「法」という。）第9条第1項の規定に</p> <p>もと しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん き 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</p> <p>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 本方針（令和5年3月14日閣議決定。以下「基本方針」という。）</p> <p>そく 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 に即して、法第7条に規定する事項に関し、独立行政法人</p> <p>ぞうへいきよく い か ぞうへいきよく やくいんおよ しょくいん ひじょうきんしょくいん 造幣局（以下「造幣局」という。）の役員及び職員（非常勤職員</p> <p>ふく い か やくしょくいん てきせつ たいおう ひつよう を含む。以下「役職員」という。）が適切に対応するために必要</p> <p>じこう さだ な事項を定めるものとする。</p> <p>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)</p> <p>だい じょう やくしょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じむ 第2条 役職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務</p> <p>また じぎょう おこな あ しょうがい しんたいしょうがい ちてきしょうがい せいしん 又は事業を行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神</p> <p>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（発達障害及び高次脳機能障害を含む。）その他の心身の</p>	<p>もくてき (目的)</p> <p>だい じょう ようりよう い か たいおうようりよう 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</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 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</p> <p>ごう い か ほう だい じょうだい こう きてい もと 号。以下「法」という。）第9条第1項の規定に基づき、また、</p> <p>しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん へいせい 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</p> <p>ねん がつ にちかくぎけつてい そく ほうだい じょう きてい 27年2月24日閣議決定。）に即して、法第7条に規定する</p> <p>じこう かん どくりつぎょうせいほうじんぞうへいきよく い か ぞうへいきよく 事項に関し、独立行政法人造幣局（以下「造幣局」という。）</p> <p>やくいんおよ しょくいん ひじょうきんしょくいん ふく い か やくしょくいん の役員及び職員（非常勤職員を含む。以下「役職員」という。）</p> <p>てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ が適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。</p> <p>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)</p> <p>だい じょう やくしょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じむ 第2条 役職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務</p> <p>また じぎょう おこな あ しょうがい しんたいしょうがい ちてきしょうがい せいしん 又は事業を行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神</p> <p>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（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害をいう。</p>

改 正 後

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。これに当たり、役職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

なお、別紙中、「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（昭和45年法律第84号）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（次条において同じ）。

（合理的配慮の提供）

第3条 役職員は、法第7条第2項の規定のとおり、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

改 正 前

以下同じ。）を理由として、障害者（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。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。これに当たり、役職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

なお、別紙中、「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（昭和45年法律第84号）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（次条において同じ）。

（合理的配慮の提供）

第3条 役職員は、法第7条第2項の規定のとおり、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

改 正 後

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。これに当たり、役職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

（管理者の責務）

第4条 役職員のうち、課（課に相当する事務単位を含む。）又は室の長の職以上の地位にある者（以下「管理者」という。）は、前二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、その管理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 障害者等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、苦情の申出等があった場合は、迅速に状況を

改 正 前

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。これに当たり、役職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

（管理者の責務）

第4条 役職員のうち、課（課に相当する事務単位を含む。）又は室の長の職以上の地位にある者（以下「管理者」という。）は、前二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、その管理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 障害者等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

改 正 後	改 正 前
-------	-------

かくにん
確認すること。

さん ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんり しょくいん
三 合理的配慮の必要性が確認された場合、その管理する職員
たい ごうりてきはいりよ ていきょう てきせつ おこな しどう
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。

かんりしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ば
2 管理者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場
あい じんそく てきせつ たいしょ
合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

ふくむじょう そち
(服務上の措置)

だい じょう しょくいん しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか ます
第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又
かじゅう ふたん ごうりてきはいりよ ふていきょう
は、過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の不提供をし
ばあい たいようおよ けっ かなら こいまた かしつ どあ どう
た場合、その態様及び結果並びに故意又は過失の度合い等によ
しよくむじょう ぎ む いはん また しょくむ おこた ばあいどう
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
がいどう ちょうかいしよぶんどう ふ りゆうい
該当し、懲戒処分等に付されることがあることに留意するもの
とする。

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

だい じょう やくしょくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしゃ
第6条 役職員による障害を理由とする差別に関する障害者
およ かぞく た かんけいしゃ そうだんどう てきかく たいおう
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

かくにん
を確認すること。

さん ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんり しょくいん
三 合理的配慮の必要性が確認された場合、その管理する職員
たい ごうりてきはいりよ ていきょう てきせつ おこな しどう
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。

かんりしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ば
2 管理者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場
あい じんそく てきせつ たいしょ
合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

ふくむじょう そち
(服務上の措置)

だい じょう しょくいん しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか ます
第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又
かじゅう ふたん かが ごうりてきはいりよ ふていきょう
は、過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の不提供をした
ばあいどう たいようおよ けっ かなら こいまた かしつ どあ どう
場合等、その態様及び結果並びに、故意又は過失の度合い等によ
しよくむじょう ぎ む いはん また しょくむ おこた ばあいどう
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
がいどう ちょうかいしよぶんどう ふ りゆうい
該当し、懲戒処分等に付されることがあることに留意するもの
とする。

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

だい じょう やくしょくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしゃ
第6条 役職員による障害を理由とする差別に関する障害者
およ かぞく た かんけいしゃ そうだんどう てきかく たいおう
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

改 正 後	改 正 前
<p>め、次に掲げる相談窓口を置く。</p> <p>一 総務部人事課長（支局にあっては総務課長）</p> <p>二 総務部人事課専門官（支局にあっては総務課専門官）（職員 のサービスを担当する者）</p> <p>三 <u>その他総務部人事課長</u>が指名する者</p> <p>2 相談等を受ける場合は、性別、年齢<u>及び</u>状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、<u>障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段</u>を、相談者の障害特性に応じて可能な範囲で用意し、<u>対応するものとする。</u></p> <p>3 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、<u>以後</u>の相談等において活用することとする。</p> <p>4 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実に<u>図るよう努めるものとする。</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、<u>役</u></p>	<p>め、次に掲げる相談窓口を置く。</p> <p>一 総務部人事課長（支局にあっては総務課長）</p> <p>二 総務部人事課専門官（支局にあっては総務課専門官）（職員 のサービスを担当する者）</p> <p>三 <u>障害者である職員等</u>総務部人事課長が指名する者</p> <p>2 相談等を受ける場合は、性別、年齢、<u>状態</u>等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、<u>障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段</u>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等は、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、<u>以降</u>の相談等において活用することとする。</p> <p>4 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実に<u>図るよう努めるものとする。</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、<u>役</u></p>

改 正 後

職員に対し、法や基本方針等の周知や、障害者から話を聞く

機会を設けるなど必要な研修・啓発を行うものとする。

2 新たに役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、新たに管理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。

3 役職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、性別、年

齢及び状態等にも配慮しつつ障害者に適切に対応するために

必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図る。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

改 正 前

職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 新たに役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、新たに管理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。

3 役職員に対し、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の活用等により、

意識の啓発を図る。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

改 正 後	改 正 前
-------	-------

別紙

どくりつぎょうせいほうじんぞうへいきよく しょうがい りゆう さべつ かいしょう
 独立行政法人造幣局における障害を理由とする差別の解消の
 すいしん かん たいおうようりょう かか りゆう い じ こう
 推進に関する対応要領に係る留意事項

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

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
 法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由とし
 ざい かくしゆきかい ていきょう きよひ また ていきょう あ
 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
 ばしよ じかんたい せいげん しょうがいしゃ もの たい
 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
 ふ じょうけん ふ しょうがいしゃ けんりりえき
 付さない条件を付すことなどにより、障害者の権利利益を
 しんがい きんし
 侵害することを禁止している。

くろまいす ほじょけん た しえん き きとう りよう かいじょしゃ
 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
 どうこうどう しゃかいてきしょうへき かいしょう しゆだん りようどう りゆう
 同行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
 おこな ふとう さべつてきとりあつか しょうがい りゆう ふとう
 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
 さべつてきとりあつか かいとう しょうがいしゃ じじつじょう びょうどう
 な差別的取扱いに該当する。また、障害者の事実上の平等を
 そくしん また たっせい ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてき
 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
 とりあつか
 取扱いではない。

別紙

どくりつぎょうせいほうじんぞうへいきよく しょうがい りゆう さべつ かいしょう
 独立行政法人造幣局における障害を理由とする差別の解消の
 すいしん かん たいおうようりょう かか りゆう い じ こう
 推進に関する対応要領に係る留意事項

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

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
 法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由とし
 ざい かくしゆきかい ていきょう きよひ また ていきょう あ
 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
 ばしよ じかんたい せいげん しょうがいしゃ もの たい
 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
 ふ じょうけん ふ しょうがいしゃ けんりりえき
 付さない条件を付すことなどにより、障害者の権利利益を
 しんがい きんし
 侵害することを禁止している。

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
 ただし、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するた
 ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか
 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
 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
 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
 せっきょくてきかいぜん そち ほう きてい しょうがいしゃ たい
 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
 ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしゃ もの こと とりあつか
 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

改 正 後

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。

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。

第2 正当な理由の判断の視点

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。造幣局においては、正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討

改 正 前

一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。

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。

第2 正当な理由の判断の視点

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。造幣局においては、正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討

改 正 後

をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、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、損害発生防止等)及び造幣局の事務又は事業の目的・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。

役職員は、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の説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。その際、役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ことが求められる。

第3 不当な差別的取扱いの例

正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例及び正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例は以下のとおりである。

なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、これらの例だけに限られるものではないこと、正当な理由に相当する

改 正 前

をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、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、損害発生防止等)及び造幣局の事務又は事業の目的・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。

役職員は、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するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

第3 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりである。なお、第2で示したとおり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなる。また、以下に記載されている具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらに、これらはあ

<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 改 正 後 </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 改 正 まえ前 </div>
<p>か否かについては、個別の事案ごとに、<u>前述の観点等を踏まえ</u> て判断することが必要であること、<u>正当な理由があり不当な差</u> <u>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</u> <u>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</u> <u>る。</u></p>	<p><u>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</u> <u>のではないことに留意する必要がある。</u></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</u> <u>れる例</u>)</p>	<p>(<u>不当な差別的取扱いに当たり得る具体例</u>)</p>
<p>障害を理由として、以下の取扱いを行うこと。</p>	<p>障害を理由として、以下の取扱いを行うこと。</p>
<p>ア <u>一律に窓口対応を拒否すること、又は一律に対応の順序を後</u> <u>回しにすること。</u></p>	<p>○ <u>窓口対応を拒否すること、又は対応の順序を後回しにするこ</u> <u>と。</u></p>
<p>イ <u>一律に資料等の送交付、パンフレットの提供、説明会や工場</u> <u>見学、イベント等への参加等を拒んだり、必要な説明を省略し</u> <u>たりすること。</u></p>	<p>○ <u>資料等の送交付、パンフレットの提供、説明会や工場見学、</u> <u>イベント等への参加等を拒むこと。</u></p>
<p>ウ <u>事務又は事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、</u> <u>来局の際に支援者・介助者の同行を求めるなどの条件を付し</u> <u>たり、特に支障がないにもかかわらず、支援者・介助者の同行を</u> <u>拒んだりすること。</u></p>	<p>○ <u>事務又は事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、</u> <u>障害を理由に、来局の際に付き添い者の同行を求めるなどの</u> <u>条件を付したり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者</u> <u>の同行を拒んだりすること。</u></p>

<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> 改 正 後 </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> 改 正 まえ前 </div>
<p>エ <u>障害の種類及び程度、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こと。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>オ <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場所での対応を行うこと。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>カ <u>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こと。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>キ <u>具体的場面や状況に応じた検討を行うことなく、障害者に対し一律に保護者や支援者・介助者の同行をサービスの利用条件とすること。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>(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>ア <u>体験を伴うイベントにおいて、体験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、対応可能な取組について、障害者との対話の中で共有するなどした上で、当該体験とは別の体験を設定すること。(障害者本人の安全確保の観点)</u></p>	<p>(新設)</p>

改 正 後	改 正 前
-------	-------

イ くるまいす りようしゃ たたみ じ こしつ きぼう さい しきもの し
 車椅子の利用者が畳敷きの個室を希望した際に、敷物を敷く
 どう たたみ ほご たいおう おこな ぞうへいきょく そんがいほっせい
 等、畳を保護するための対応を行うこと。(造幣局の損害発生

ぼうし かんてん
 の防止の観点)

ウ かくしゆてつづき おこな しょうがいしゃほんにん どうこう もの だいひつ
 各種手続を行うため、障害者本人に同行した者が代筆しよ
 さい ひつよう はんい はいりよ
 うとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、
 しょうがいしゃほんにん たい しょうがい じょうきょう てつづき いしどう かくにん
 障害者本人に対し障害の状況や手続の意思等を確認するこ
 しょうがいしゃほんにん そんがいほっせい ぼうし かんてん
 と。(障害者本人の損害発生の防止の観点)

だい ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かつ
 第4 合理的配慮の基本的な考え方

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
 障害者の権利に関する条約(以下「権利条約」という。)第
 じょう ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ た もの びょうどう
 2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等
 き そ すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし
 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
 かくほ ひつよう てきとう へんこうおよ ちょうせい
 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
 とくてい ばあい ひつよう きんこう
 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
 しつ また かど ふたん か ていぎ
 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。
 ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりよ ていぎ ふ ぎょうせい
 法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政
 きかんどう たい じ おまた じぎょう おこな あ ここ ばめん
 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

(新設)

 (新設)

だい ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かつ
 第4 合理的配慮の基本的な考え方

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
 障害者の権利に関する条約(以下「権利条約」という。)第
 じょう ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ た もの びょうどう
 2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等
 き そ すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし
 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
 かくほ ひつよう てきとう へんこうおよ ちょうせい
 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
 とくてい ばあい ひつよう きんこう
 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
 しつ また かど ふたん か ていぎ
 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。
 ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりよ ていぎ ふ ぎょうせい
 法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政
 きかんどう たい じ おまた じぎょう おこな あ ここ ばめん
 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

改 正 後

において、^{しょうがいしゃ}障害者から^{げん}現に^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去を^{ひつよう}必要としてい
 る^{むね}旨の^{いし}意思の^{ひょうめい}表明が^{ばあい}あった^{じっし}場合において、^{ともな}その^ふ実施に伴う^{たん}負
 担が^{かじゆう}過重でないときは、^{しょうがいしゃ}障害者の^{けんりりえき}権利利益を^{しんがい}侵害することとな
 らないよう、^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去の^{じっし}実施について、^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮を
^{おこな}行う^{もと}ことを^{ごうりてきはいりよ}求めている。^{しょうがいしゃ}合理的配慮は、^う障害者が^{せいげん}受ける^{せいげん}制限
 は、^{しょうがい}障害のみに^{きいん}起因するものではなく、^{しゃかい}社会における^{さまざま}様々な
^{しょうへき}障壁と^{あいたい}相対することによって^{しょう}生ずるものとの^{しゃかい}いわゆる「社会
 モデル」の^{かんが}考え方を^{かた}踏まえたものであり、^{しょうがいしゃ}障害者の^{けんりりえき}権利利益を
^{しんがい}侵害することとならないよう、^{しょうがいしゃ}障害者が^{ここ}個々の^{ばめん}場面において
^{ひつよう}必要としている^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁を^{じょきよ}除去するための^{ひつよう}必要かつ^{ごうりてき}合理的
^{とりくみ}な^{じっし}取組であり、^{ともな}その^{ふたん}実施に伴う^{かじゆう}負担が^{かじゆう}過重でないものである。

2 ^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮は、^{ぞうへいきよく}造幣局の^じ事務又は^{じぎょう}事業の^{もくてき}目的・^{ないよう}内容・^{きのう}機能に

改 正 前

において、^{しょうがいしゃ}障害者から^{げん}現に^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去を^{ひつよう}必要としてい
 る^{むね}旨の^{いし}意思の^{ひょうめい}表明が^{ばあい}あった^{じっし}場合において、^{ともな}その^ふ実施に伴う^{たん}負
 担が^{かじゆう}過重でないときは、^{しょうがいしゃ}障害者の^{けんりりえき}権利利益を^{しんがい}侵害することとな
 らないよう、^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去の実^{じっし}施について、^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮を
^{おこな}行う^{もと}ことを^{ごうりてきはいりよ}求めている。^{しょうがいしゃ}合理的配慮は、^う障害者が^{せいげん}受ける^{せいげん}制限
 は、^{しょうがい}障害のみに^{きいん}起因するものではなく、^{しゃかい}社会における^{さまざま}様々な
^{しょうへき}障壁と^{あいたい}相対することによって^{しょう}生ずるものとの^{しゃかい}いわゆる「社会
 モデル」の^{かんが}考え方を^{かた}踏まえたものであり、^{しょうがいしゃ}障害者の^{けんりりえき}権利利益を
^{しんがい}侵害することとならないよう、^{しょうがいしゃ}障害者が^{ここ}個々の^{ばめん}場面において
^{ひつよう}必要としている^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁を^{じょきよ}除去するための^{ひつよう}必要かつ^{ごうりてき}合理的
^{とりくみ}な^{じっし}取組であり、^{ともな}その^{ふたん}実施に伴う^{かじゆう}負担が^{かじゆう}過重でないものである。

^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮は、^{ぞうへいきよく}造幣局の^じ事務又は^{じぎょう}事業の^{もくてき}目的・^{ないよう}内容・^{きのう}機能に
 照らし、^{ひつよう}必要とされる^{はんい}範囲で^{ほんらい}本来の^{ぎょうむ}業務に^{ふずい}付随するものに^{かぎ}限ら
 れること、^{しょうがいしゃ}障害者でない^{もの}者との^{ひかく}比較において^{どうとう}同等の^{きかい}機会の
^{ていきょう}提供を受けるためのものであること、^じ事務又は^{じぎょう}事業の^{もくてき}目的・
^{ないよう}内容・^{きのう}機能の本質的な^{ほんしつてき}変更には^{へんこう}及ばないことに^{およ}留意する^{りゅうい}必要が
 ある。

2 ^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮は、^{しょうがい}障害の^{とくせい}特性や^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去が^{もと}求められ

改 正 後

て 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、
 しょうがいしゃ 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、
 じむ また じぎょう 事務又は事業の目的・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、
 しゃかいてきしょうへき 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。
 けんせつてきたいわ 建設的対話に当たっては、しょうがいしゃ 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役職員が共に考えていくために、
 双方が対等な立場に立った上で、障害者の障害の種類及び程度に応じたコミュニケーション手段を選択して十分な意思疎通を行い、
 お互いの状況の理解に努めることが重要である。
 例えば、しょうがいしゃほんにん 障害者本人が社会的障壁の除去のために
 ふだんこう 普段講じているたいさく 対策や、ぞうへいきょく 造幣局として

改 正 前

ぐたいてきばめん 具体的場面や状況に応じて異なり、
 たようかつこべつせい 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。

改 正 後	改 正 前
-------	-------

たいおうかのう とりくみとう たいわ なか きょうゆう どう けんせつてきたいわ つう
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
 そう ご り かい ふか さまざま たいおうさく じゅうなん けんどう
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
 えんかつ たいおう し かんが ごうりてきはいりよ ないよう
円滑な対応に資すると考えられる。さらに、合理的配慮の内容
 ぎじゆつ しんてん しゃかいじょうせい へんかとう おう か う
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
 ごうりてきはいりよ ていきょう あ しょうがいしゃ せいべつ ねんれいおよ
ある。合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢及
 じょうたいとう はいりよ とく しょうがい じょせい たい
び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
 しょうがい くわ じょせい ふ たいおう もと
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。

しょうがいしゃ かんけいせい ちようき ばあい つど
なお、障害者との関係性が長期にわたる場合には、その都度
 ごうりてきはいりよ ていきょう べつ こうじゆつ かんきょう せいび こうりよ
の合理的配慮の提供とは別に、後述する環境の整備を考慮に
 い ちゆう ちようきてき さくげん こうりつか
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
 てん じゅうよう
がる点は重要である。

い し ひょうめい あ ぐたいてきばめん しゃかいてきしょうへき
 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
 じょきよ かん はいりよ ひつよう じょうきょう げんご
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
 しゅわ ふく てんじ かくだい も じ ひつだん じつぶつ ていじ
(手話を含む。)のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や
 みぶ どう あいず しょっかく い しでんたつ しょうがいしゃ
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
 たにん はか さい ひつよう しゅだん つうやく かい
が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段(通訳を介

ごうりてきはいりよ ひつよう しょうがいしゃ たすうみ こ ば
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
 あい しょうがいしゃ かんけいせい ちようき ばあいとう つど
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
 ごうりてきはいりよ ていきょう べつ こうじゆつ かんきょう せいび こうりよ い
合理的配慮の提供とは別に、後述する環境の整備を考慮に入
 ちゆう ちようきてき さくげん こうりつか
れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化につな
 てん じゅうよう
がる点は重要である。

い し ひょうめい あ ぐたいてきばめん しゃかいてきしょうへき
 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
 じょきよ かん はいりよ ひつよう じょうきょう げんご
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
 しゅわ ふく てんじ かくだい も じ ひつだん じつぶつ ていじ
(手話を含む。)のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や
 みぶ どう あいず しょっかく い しでんたつ しょうがいしゃ
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
 たにん はか さい ひつよう しゅだん つうやく かい
が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段(通訳を介

改 正 後

するものを含む。)により伝えられるが、その際、障害者による情報の取得の機会が十分に保障される必要があることに留意する必要がある。

また、障害者からの意思の表明のみでなく、障害の特性により本人の意思の表明が困難な場合には、障害者の家族、支援者・介助者、法定代理人等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望ましい。

4 合理的配慮は、不特定多数の障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の「環境の整備」を基礎とし

改 正 前

するものを含む。)により伝えられる。

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。

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。

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、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、個々の障害者

改 正 後

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。

なお、多数の障害者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から、他の障害者等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことや、相談・紛争事案を事前防止する観点から、合理的配慮の提供に関する相談対応等を契機に、訓令・通達やマニュアル等の制度改正等の環境の整備を図ることは有効である。

けず
(削る)

改 正 前

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。

5 造幣局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。

改 正 後

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、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、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。

役職員は、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。その際には前述のとおり、役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。

- ア 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）
イ 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
ウ 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

改 正 前

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、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、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。

役職員は、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

改 正 後

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」を根拠に、合理的配慮の提供を求める法の趣旨が形骸化されるべきではなく、拡大解釈や具体的な検討もなく合理的配慮の提供を行わないといったことは適切ではない。

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、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必要がある。

(合理的配慮に該当すると考えられる物理的環境への配慮の例)

改 正 前

第6 合理的配慮の具体例

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、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、こ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。

(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例)

改 正 後	改 正 前
<p><u>ア</u> 施設・敷地内において、車椅子・歩行器利用者のためにキャスター上げ等の補助をし、又は段差に携帯スロープを渡すこと。</p> <p><u>イ</u> 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ことやパンフレット等の位置を分かりやすく伝えること。</p> <p><u>ウ</u> 目的の場所までの案内の際に、エレベーターを利用したコー ス設定や前後・左右・距離の位置取りなどについて障害者の 希望を聞いたり、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり すること。</p>	<p><u>○</u> 施設・敷地内において、車椅子・歩行器利用者のためにキャスター上げ等の補助をし、又は段差に携帯スロープを渡すこと。</p> <p><u>○</u> 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ことやパンフレット等の位置を分かりやすく伝えること。</p> <p><u>○</u> 目的の場所までの案内の際に、<u>障害者の歩行速度に合わせた速度</u>で歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、<u>障害者の希望を聞いたりすること</u>。</p>
<p><u>エ</u> 障害の特性により、頻繁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こと。</p> <p><u>オ</u> 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、別室の確保が困難な場合、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こと。</p>	<p><u>○</u> 障害の特性により、頻繁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こと。</p> <p><u>○</u> 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、別室の確保が困難な場合、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こと。</p>
<p><u>カ</u> 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、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こと。</p> <p><u>キ</u> 災害や事故が発生した際に、障害者本人に対し直接、知ら</p>	<p><u>○</u> 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、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こと。</p> <p><u>○</u> 災害や事故が発生した際に、障害者本人に対し直接、知ら</p>

改 正 後	改 正 前
<p>せたり誘導<small>ゆうどう</small>をしたりすること。</p> <p>ク イベント会場<small>かいじょう</small>において知的障害<small>ちてきしょうがい</small>のあるこどもが発声<small>はっせい</small>やこだわりのある行動<small>こうどう</small>をしてしまう場合に、保護者<small>ばあい</small>からこどもの特性<small>とくせい</small>やコミュニケーションの方法等<small>ほうほうどう</small>について聞き取った上で、落ち着<small>お</small>かない様子<small>ようす</small>のときは希望<small>きぼう</small>に応じて個室等<small>こしつどう</small>に案内<small>あんない</small>すること。</p> <p>ケ 視覚障害<small>しかくしょうがい</small>のある者<small>もの</small>からトイレ<small>こしつ</small>の個室<small>あんない</small>を案内<small>もと</small>するよう求めが</p> <p>あった場合に、職員<small>ばあい</small>が障害者本人<small>しょうがいしゃほんにん</small>の希望<small>きぼう</small>に応じて個室<small>こしつ</small>トイレまで付き添<small>つきそ</small>うなどして案内<small>あんない</small>すること。</p> <p>コ 頻繁<small>ひんぱん</small>にトイレ<small>りょう</small>を利用<small>もうしで</small>するとの申出<small>さい</small>があった際には、いつでも</p> <p>申し出<small>もう</small>て構<small>かま</small>わない旨<small>むね</small>を伝<small>つた</small>えるとともに、休憩<small>きゅうけい</small>の回数<small>かいすう</small>を増<small>ふ</small>やすこと。</p>	<p>せたり誘導<small>ゆうどう</small>をしたりすること。</p> <p>(新設<small>しんせつ</small>)</p> <p>(新設<small>しんせつ</small>)</p> <p>(新設<small>しんせつ</small>)</p>
<p>(合理的配慮<small>ごうりてきはいりよ</small>に該当<small>がいどう</small>すると考えられる情報<small>かんが</small>の取得<small>じょうほう</small>、利用<small>しゅとく</small>及び意思疎通<small>りょうおよ</small>への配慮<small>い</small>の例)</p> <p>ア 筆談<small>ひつだん</small>、要約筆記<small>ようやくひっき</small>、読み上げ<small>よ</small>、手話<small>あ</small>、点字<small>しゅわ</small>、コミュニケーション<small>てんじ</small></p> <p>ボードの活用<small>かつよう</small>、触覚<small>しょくかく</small>による意思伝達<small>いしてんたつ</small>などによる多様な<small>たよう</small>コミュニケーション<small>コミュニケーション</small>、振り仮名<small>ふりがな</small>や写真<small>しゃしん</small>、イラスト<small>わ</small>など分かりやすい表現<small>ひょうげん</small></p> <p>を使って説明<small>つか</small>するなどの意思疎通<small>いしそつう</small>の配慮<small>はいりよ</small>を行うこと。</p>	<p>(合理的配慮<small>ごうりてきはいりよ</small>に当たり得る意思疎通<small>あ</small>の配慮<small>う</small>の具体例<small>いしそつう</small>の具体例<small>はいりよ</small>の具体例<small>ぐたいれい</small>)</p> <p>○ 筆談<small>ひつだん</small>、要約筆記<small>ようやくひっき</small>、読み上げ<small>よ</small>、手話<small>あ</small>、点字<small>しゅわ</small>、拡大文字<small>かくだいのもじ</small>など障害<small>しょうがい</small></p> <p>の特性<small>とくせい</small>に応じた多様な<small>おう</small>コミュニケーション<small>たよう</small>手段<small>しゅだん</small>を用い、分かりやすい表現<small>ひょうげん</small>を使って説明<small>つか</small>を行うこと。</p>

改 正 後

イ 情報保障の観点から、見えにくさに応じた情報の提供（聞くことで内容が理解できる説明・資料や、拡大コピー、拡大文字又は点字を用いた資料、遠くのものや動きの速いものなど触れることができないものを確認できる模型や写真等の提供等）、聞こえにくさに応じた視覚的な情報の提供、見えにくさと聞こえにくさの両方がある場合に^{りょうほう}応じた^{ばあい}情報の提供（手のひらに文字を書いて伝える等）、知的障害に配慮した情報の提供（伝える内容の要点を筆記する、漢字にルビを振る、なじみのない外来語は避ける等）を行うこと。

ウ 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こと。

エ 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こと。

オ 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、具体的に説明すること。

カ 障害者から申し出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返して説明し、内容が理解されたことを確認しながら^{かくにん}応対し、必要に応じてメモを渡すなどすること。

改 正 前

○ 情報保障の観点から、見えにくさに応じた情報の提供（聞くことで内容が理解できる説明・資料や、拡大コピー、拡大文字又は点字を用いた資料、遠くのものや動きの速いものなど触れることができないものを確認できる模型や写真等の提供等）、聞こえにくさに応じた視覚的な情報の提供、見えにくさと聞こえにくさの両方がある場合に^{りょうほう}応じた^{ばあい}情報の提供（手のひらに文字を書いて伝える等）、知的障害に配慮した情報の提供（伝える内容の要点を筆記する、漢字にルビを振る、なじみのない外来語は避ける等）を行うこと。

○ 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こと。

○ 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こと。

○ 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、具体的に説明すること。

○ 障害者から申し出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返して説明し、内容が理解されたことを確認しながら^{かくにん}応対し、必要に応じてメモを渡すなどすること。

<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> 改 正 後 </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> 改 正 まえ前 </div>
<p>(ルール・慣行の柔軟な変更の例)</p> <p><u>ア</u> 障害者が順番を待っている場合に、状況に応じて声を掛け、周囲の者の理解を得た上で、別室や椅子を用意したりすること。</p> <p><u>イ</u> 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こと。</p> <p><u>ウ</u> <u>聴覚障害のある者から聞こえにくいとの申出があった際に、障害者に聞こえやすいボリュームや方向を確認した上で、席の配置などを変更すること。</u></p> <p><u>エ</u> 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、緊張等を緩和するため、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こと。</p> <p><u>オ</u> 事務手続きの際に、障害者から申出があった際には、職員等が必要書類の代筆を行うこと。</p> <p><u>カ</u> 障害の特性に応じて休憩時間を設けたり、必要なデジタル機器の使用の許可などを行ったりすること。</p>	<p>(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)</p> <p><u>○</u> 障害者が順番を待っている場合に、状況に応じて声を掛け、周囲の者の理解を得た上で、別室や椅子を用意したりすること。</p> <p><u>○</u> 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こと。</p> <p>(新設)</p> <p><u>○</u> 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、緊張等を緩和するため、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こと。</p> <p><u>○</u> 事務手続きの際に、障害者から申し出があった際には、職員等が必要書類の代筆を行うこと。</p> <p>(新設)</p>

<p style="text-align: center;">改 正 後</p>	<p style="text-align: center;">改 正 前</p>
<p>キ 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更すること。</p> <p>ク 敷地内の駐車場等において、障害者の来局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こと。</p> <p>ケ 通常の出入口を通過することが困難な場合、別ルートからの入退場を認めること。</p> <p>コ 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こと。</p> <p style="text-align: center;">また、合理的配慮の提供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。</p> <p style="text-align: center;">(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)</p> <p>ア 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</p>	<p>○ 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更すること。</p> <p>○ 敷地内の駐車場等において、障害者の来局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こと。</p> <p>○ 通常の出入口を通過することが困難な場合、別ルートからの入退場を認めること。</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こと。</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>

<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> 改 正 後 </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> 改 正 まえ前 </div>
<p><u>ことを断ること。</u></p> <p>イ <u>イベント会場内の移動に際して支援を求める申出があった</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>支援の可能性を検討せず、支援を断ること。</u></p> <p>ウ <u>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</u></p> <p><u>手続を行うことができるよう対応を求められた場合に、マニユ</u></p> <p><u>アル上、当該手続は利用者本人による電話のみで手続可能とす</u></p> <p><u>るとされていることを理由として、メール・電話リレーサービス</u></p> <p><u>を介した電話などの代替措置を検討せずに対応を断ること。</u></p>	<p>(新設)</p> <p>(新設)</p>
<p>エ <u>介助を必要とする障害者から、講座の受講に当たり介助者の</u></p> <p><u>同席を求める申出があった場合に、当該講座が受講者本人のみ</u></p> <p><u>の参加をルールとしていることを理由として、受講者である</u></p> <p><u>障害者本人の個別事情や講座の実施状況等を確認すること</u></p> <p><u>なく、一律に介助者の同席を断ること。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p>オ <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</u></p> <p><u>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</u></p>	<p>(新設)</p>

<p style="text-align: center;">改 正 後</p>	<p style="text-align: center;">改 正 前</p>
<p>ことわ <u>断ること。</u></p> <p>ごうりてきはいりよ ていきょうぎ むいはん がいとう かんが れい (合理的配慮の提供義務違反に該当しないと考えられる例)</p> <p>ア <u>事務の一環として行っていない業務の提供を求められた場</u> あいに、その提供を断ること。(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の観点)</p> <p>イ <u>抽選申込みとなっているイベントへの参加について、抽選</u> もうしこ てつづ おこな こんなん りゆう 申込みの手続きを行うことが困難であることを理由に、イベ ントへの参加を事前に確保しておくよう求められた場合に、 とうがいたいおう ことわ しょうがいしゃ もの ひかく どうとう 当該対応を断ること。(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の観点)</p> <p>ウ <u>イベント当日に、視覚障害のある者から職員に対し、イベ</u> かいじょうない つ そ まわ むねたの ント会場内を付き添ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、 こんざつじ たいおう じんいん たいおう ことわ 混雑時であり、対応できる人員がいなかったことから対応を断るこ と。(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)</p>	<p style="text-align: center;">(新設)</p> <p style="text-align: center;">(新設)</p> <p style="text-align: center;">(新設)</p>