

どくりつぎょうせいほうじんぞうへいきょく しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
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
たいおうようりょう
対応要領

へいせい ねん がつ にち
平成28年1月22日

ぞうへいきょくくんれいだい ごう
造幣局訓令第1号

さいしゅうかいせい れいわ ねん がつ にちぞうへいきょくくんれいだい ごう
最終改正：令和6年3月13日造幣局訓令第9号

もくてき
(目的)

だい じょう どくりつぎょうせいほうじんぞうへいきょく しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
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の解消の推進に関
するたいおうようりょう い か たいおうようりょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう
する対応要領（以下「対応要領」という。）は、障害を理由とする差別の解消の
すいしん かん ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か ほう だい じょうだい ごう
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
のきてい もと しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん れい
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
わ ねん がつ にちかくぎけつてい い か きほんほうしん そく ほうだい じょう きてい
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
するじこう かん どくりつぎょうせいほうじんぞうへいきょく い か ぞうへいきょく やくいんおよ しょく
事項に関し、独立行政法人造幣局（以下「造幣局」という。）の役員及び職
いん ひじょうきんしょくいん ふく い か やくしょくいん てきせつ たいおう ひつよう
員（非常勤職員を含む。以下「役職員」という。）が適切に対応するために必要な
じこう さだ
事項を定めるものとする。

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 やくしょくいん ほうだい じょうだい ごう きてい じ むまた じぎょう おこな
第2条 役職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに
あたり、しょうがい しんたいしょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい ほんたつしょうがいおよ こうじのうきのうしょう
害を含む。)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。
がい ふく た 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
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
いかおな りゆう しょうがいしゃ 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
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
ふとう さべつてきとりあつか 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。
これにあたり、やくしょくいん べっし さだ りゆうい じこう りゆうい
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、べっしちゆう のぞ きさい ないよう じっし ばあい
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、ほう はん はんたん しょうがいしゃきほんほう しょうわ ねんほうりつ
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
だい ごう きほんてき りねんおよ ほう もくてき ふ とく のぞ
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）。

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 やくしよくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ おまた じぎょう おこな
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
あ しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう わね い し ひようめい
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 ばあい じっし ともな ふたん かじゅう しょうがいしゃ けんり
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
りえき しんがい どうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれいおよ しょうがい じょうたい
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
おう しゃかいてきしょうへき じよきよ じっし ひつよう ごうりてき はいりよ い か ごうりてき
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
はいりよ ていきよう あ やくしよくいん べっし
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
さだ りゆうい じこう りゆうい
定める留意事項に留意するものとする。

かんりしゃ せきむ
(管理者の責務)

だい じょう やくしよくいん か か そうどう じむたんい ふく また しつ ちょう しょくい
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
じょう ちい もの い か かんりしゃ ぜんにじょう かか じこう かん しょうがい
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
りゆう さべつ かいしょう すいしん つぎ かくごう かか じこう じっし
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。

いち にちじょう しつむ つう しどうどう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
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、
かんり しょくいん ちゅうい かんき しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん にんしき
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
ふか
を深めさせること。

に しょうがいしゃどう ふとう さべつてきとりあつか ごうりてきはいいりよ ふていきよう たい そうだん くじょう
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
もうしてどう ばあい じんそく じょうきよう かくにん
の申出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

さん ごうりてきはいいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんり しょくいん たい ごうりてき
三 合理的配慮の必要性が確認された場合、その管理する職員に対して、合理的
はいりよ ていきよう てきせつ おこな しどう
配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

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合には、迅速かつ
てきせつ たいしよ
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 また かじゅう ふたん
第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は、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場合、その態様及び結果並びに故意又
がしつ どあ どう しょくむじょう ぎお いはん また しょくむ おこた ばあいどう
は過失の度合い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
がいたう 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)

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及びその家族その他の関係者からの相談等に対応するため、次に掲げる相談窓口を置く。

一 総務部人事課長（支局にあっては総務課長）

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もの者）

三 その他総務部人事課長が指名する者

2 相談等を受ける場合は、性別、年齢及び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、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を、相談者の障害特性に応じて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、以後の相談等において活用することとする。

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、役職員に対し、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（平成28. 4. 18造幣局訓令第18号 平成28. 4. 18施行）

（令和 6. 3. 13造幣局訓令第9号 令和 6. 4. 1施行）

どくりつぎょうせいほうじんぞうへいきやく しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
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
たいおうようりょう かが りゆう い じこう
る対応要領に係る留意事項

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

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・サービスや
かくしゅきかい ていきょう きょひ また ていきょう あ ばしよ じかんたい せいげん
各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、
しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん ふ しょうがいしゃ けんり
障害者でない者に対しては付さない条件を付すことなどにより、障害者の権利
りえき しんがい きんし
利益を侵害することを禁止している。

くるまいす ほじょけん た しえん き きとう りよう かいじょしゃ どうこうとう しゃかいてきしょうへき
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同行等の社会的障壁
かいしょう しゅだん りようとう りゆう おこな ふうとう さべつてきとりあつか
を解消するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも、
しょうがい りゆう ふうとう さべつてきとりあつか がいとう しょうがいしゃ じじつじょう
障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。また、障害者の事実上の
びやうどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ そち ふうとう さべつてきとりあつか
平等を促進し又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いでは
ない。

しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くら ゆうぐう とりあつか
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
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 ごうりてきはりよ ていきょう
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
しょうがいしゃ もの こと とりあつか ごうりてきはりよ ていきょうとう ひつよう
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
はんい はいりよ しょうがいしゃ しょうがい じょうきょうとう かくにん
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、
ふうとう さべつてきとりあつか あ
不当な差別的取扱いには当たらない。

ふうとう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょうがいしゃ もんだい
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
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 しょうがいしゃ もの
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
ふり あつか てん りゆうい ひつよう
不利に扱うことである点に留意する必要がある。

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 たい しょうがい りゆう ざい
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・サービ
かくしゅきかい ていきょう きょひ とりあつか きゃっかんてき み せいとう もくてき もと
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
おこな もくてき て え い ばあい
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、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か否かについては、個別の事案ごとに、前述の観点等を踏まえて判断することが必要であること、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）

障害を理由として、以下の取扱いを行うこと。

- ア 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回しにすること。
- イ 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たりすること。
- ウ 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、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・介助者の同行を拒んだりすること。
- エ 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。

オ 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。

カ 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。

キ 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。

(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)

ア 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)

イ 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。(造幣局の損害発生防止の観点)

ウ 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手続の意思等を確認すること。(障害者本人の損害発生防止の観点)

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。

2 合理的配慮は、造幣局の事務又は事業の目的・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、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、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、造幣局として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。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、年齢及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。

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。

- 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(通訳を介するものを含む。)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、法定代理人等も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」を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要である。

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・紛争事案を事前に防止する観点から、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。

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、具体的な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）

- ア 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。
- イ 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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 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。

キ 災害や事故が発生した際に、障害者本人に対し直接、知らせたり誘導をしたりすること。

ク イベント会場において知的障害のある子どもが発声やこだわりのある行動をしてしまう場合に、保護者から子ども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、落ち着かない様子ときは希望に応じて個室等に案内すること。

ケ 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、職員が障害者本人の希望に応じて個室トイレまで付き添うなどして案内すること。

コ 頻繁にトイレを利用するとの申し出があった際には、いつでも申し出て構わない旨を伝えるとともに、休憩の回数を増やすこと。

(合理的配慮に該当すると考えられる情報の取得、利用及び意思疎通への配慮の例)

ア 筆談、要約筆記、読み上げ、手話、点字、コミュニケーションボードの活用、触覚による意思伝達などによる多様なコミュニケーション、振り仮名や写真、イラストなど分かりやすい表現を使って説明するなどの意思疎通の配慮を行うこと。

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応じた情報の提供(手のひらに文字を書いて伝える等)、知的

しょうがい はいりよ じょうほう ていきょう つた ないよう ようてん ひっき かんじ ふ
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 い し そつう ふ とく い しょうがいしゃ たい え とう かつよう い し かくにん
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 ちゅうしゃじょう つうじょう こうとう おこな あんない しみ わた
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 ひ ゆ ひょうげんどう 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 もち
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、
具体的に説明すること。

カ しょうがいしゃ もうして さい ていねい く かえ せつめい ないよう りかい
障害者から申出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解
されたことを確認しながら応対し、必要に応じてメモを渡すなどすること。

（ルール・慣行の柔軟な変更の例）

ア しょうがいしゃ じゅんばん ま ばあい じょうきょう おう こえ か しゅうい もの りかい
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。

イ しゅわつうやくしゃ ばんしょどう み とう ちか せき
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。

ウ ちょうかくしょうがい もの き もうして さい しょうがいしゃ き
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。

エ たにん せつしよく たにんずう なか きんちやうどう ほっさどう ばあい
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
じて別室を準備すること。

オ じ おつづき さい しょうがいしゃ もうして さい しょくいんどう ひつようしよるい だいひつ
事務手続の際に、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。

カ しょうがい とくせい おう きゅうけいじかん もう ひつよう きき しょう きよか
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。

キ しゃりやうじやうこうばしよ しせつていりぐち ちか ばしよ へんこう
車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更すること。

ク しきちない ちゅうしゃじやうどう しょうがいしゃ らいきよく たすうみ こ ばあい つうじょう
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。

ケ つうじょう ていりぐち つうか こんなん ばあい べつ にゅうたいじやう みと
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。

コ ひこうひやうまた みこうひやうじやうほう あつか かいぎどう じょうほうかんり かが たんぼ え
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。

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。

(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)

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を断ること。

イ 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。

ウ 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を行うことができるよう対応を求められた場合に、マニュアル上、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。

エ 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なく、一律に介助者の同席を断ること。

オ 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。

(合理的配慮の提供義務違反に該当しないと考えられる例)

ア 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合に、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)

イ 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、当該対応を断ること。(障害者でない者との比較において)

どうとう きかい ていきょう う かんてん
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)

ウ イベント当日に、視覚障害のある者から職員に対し、イベント会場内を付き
添ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がいな
い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)