

どくりつぎょうせいほうじんこくりつぶんかざいきこう しょうがい りゆう  
独立行政法人国立文化財機構における障害を理由とする  
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対応要領

もくてき  
(目的)

だい じょう じょうりょう い か たいおうようりょう 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  
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」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  
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 にちかくぎけつてい い か きほん  
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  
ほうしん」という。）に即して、ほうだい じょう きてい じこう かん だくりつぎょうせい  
法第7条に規定する事項に関し、独立行政  
ほうじんこくりつぶんかざいきこう い か きこう やくいんおよ しょくいん ひじょうきん  
法人国立文化財機構（以下「機構」という。）の役員及び職員（非常勤の  
やくいんおよ しょくいん ふく い か やくしょくいん てきせつ たいおう  
役員及び職員を含む。以下「役職員」という。）が適切に対応するために  
ひつよう じこう さだ  
必要な事項を定めたものである。

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 こう きてい じ むまた じぎょう  
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  
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 せいしんしょうがい へつたつしょうがいおよ  
行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害及び  
こうじのうきのうしょうがい ふく た しんしん きのおう しょうがい なんびょうとう  
高次脳機能障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病等により  
きいん しょうがい ふく い か たいおうようりょう おな  
起因する障害を含む。）をいう。以下この対応要領において同じ。）を  
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 にちじょうせいかつまた  
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  
しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい い か たいおうようりょう  
社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。以下この対応要領におい  
て同じ。）でない者も ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ  
権利利益を侵害してはならない。これに当たり、やくしょくいん べつし さだ  
役職員は、別紙に定める  
じこう りゆうい  
事項に留意するものとする。

ごうりてきはりよ ていきょう  
(合理的配慮の提供)

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  
うに当たり、しょうがいしゃ 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  
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  
ひょうめい ばあい じっし ともな ふたん かじゅう  
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、  
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 せいべつ ねんれい  
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  
およ 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 じっし ひつよう ごうり  
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  
てき はりよ い か ごうりてきはりよ ていきょう  
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、やくしょくいん べつし さだ じこう りゆうい  
役職員は、別紙に定める事項に留意するものとする。

かんとくしゃ せきむ  
(監督者の責務)

だい じょう やくしやくいん かちょうそうとうしやくいじょう ち い もの い か かんとくしゃ  
第4条 役職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「監督者」という。）は、ぜん じょう かか じこう かん しょうがい りゆう さべつ 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 しどうとう 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關し、かんとく やくしやくいん 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 ふか する認識を深めさせること。

に しょうがいしゃとう ふとう さべつてきとりあつか ぐうりてきはいりよ ふていきょう たい そうだん  
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、くじょう もうしでとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん 苦情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 ぐうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんとく やくしやくいん たい ぐうり てきはいりよ ていきょう てきせつ おこな しどう  
三 合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する役職員に対して、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、しょうがいしゃさべつ かん もんだい しょう ばあい じんそく てきせつ たいしよ 対処しなければならない。

ちようかいしよぶんとう  
(懲戒処分等)

だい じょう やくしやくいん 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  
第5条 役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、その態様等によつては、しよくむじょう ぎ む いはん また しよくむ おこた ばあいとう がいとう ちようかいしよぶんとう ふ 懲戒処分等に付されることがある。

そうだんたいせい せいび  
(相談体制の整備)

だい じょう やくしやくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしゃおよ かぞく  
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的確に対応するための相談窓口は、本部事務局総務企画課とする。

2 相談等を受ける場合は、せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりよ たいめん のほか、でんわ ふあつくす でんしめーる ぐわ しょうがいしゃ たにん こにゅにけーしょん はか さい ひつよう たよう しゅだん かのう はんい ようい たいおう 対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、そうだんとう そうだんしゃ ぶらいぼしー はいりよ かつよう かつよう 対対応するものとする。

4 第1項の相談窓口は、必要に応じて、じゅうじつ はか つと 充実を図るよう努めるものとする。

けんしゅう けいはつ  
(研修・啓発)

だい じょう きこう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん ほか やくしょくいん  
第7条 機構は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、役職員  
たい ほう きほんほうしんとく しゅうち しょうがいしゃ はなし き きかい もう  
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  
ひつよう けんしゅう けいはつ おこな  
必要な研修・啓発を行うものとする。

2 あら やくしょくいん もの たい しょうがい りゆう さべつ かいしょう  
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  
かん きほんてき じこう りかい  
関する基本的な事項について理解させるために、また、あら 新たに かんとくしゃ  
た役職員に対しては、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる  
やくわり たい しょうがい りゆう さべつ かいしょうとう かん もと  
役割について理解させるために、それぞれ、けんしゅう じっし  
研修を実施する。

3 やくしょくいん たい しょうがい とくせい りかい せいべつ ねんれいとう  
役職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、性別や年齢等にも  
はいりよ しょうがいしゃ てきせつ たいおう ひつよう まに ゆ ある かつようとう  
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の活用等によ  
り、いしき けいはつ ほか  
意識の啓発を図るものとする。

ふ そく  
附 則

ようりよう へいせい ねん がつ にち しこう  
この要領は平成28年4月1日から施行する。

ふ そく  
附 則

ようりよう れいわ ねん がつ にち かいせい れいわ ねん がつ にち しこう  
この要領は、令和6年3月22日に改正し、令和6年4月1日から施行す  
る。

どくりつぎょうせいほうじんこくりつぶんかざいきこう しょうがい りゆう  
独立行政法人国立文化財機構における障害を理由とする  
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

だい ふう 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・  
さーびす かくしゅきかい ていきょう きよひ また ていきょう あ ばしよ 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・時間帯など  
せいげん しょうがいしゃ しゃ たい ふ じょうけん つ  
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となどによ  
しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし くるまいす  
り、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。なお、車椅子、  
ほじょけん た しえん ききとう りよう かいじょしゃ つきそ とう しゃかいてきしょうへき かいしょう  
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差別的取扱いも、障害  
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  
を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。

また、しょうがいしゃ じじつじょう びようどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ  
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特別  
の措置は、ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ しょうがいしゃ  
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  
しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしゃ しゃ こと とりあつか  
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、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  
ごうりてきはいりよ ていきょうとう ひつよう はんい ぶらいぼしー はいりよ  
つつしょうがいしゃ しょうがい じょうきょうとう かくにん ふとう さべつてきとりあつか  
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  
あたらない。

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 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  
となる事務又は事業について、ほんしつてき かんけい しょうじじょう おな しょうがいしゃ  
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。

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・  
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 せいとう  
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  
もくてき もと おこな もくてき て え い  
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  
ばあい きこう せいとう りゆう そうとう いな ぐたいてき  
場合である。機構においては、正当な理由に相当するか否かについて、具体的  
けんとう けんとう せいとう りゆう かくだいかいしゃく ほう しゅし そこ  
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の  
ないよう、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 あんぜん かくほ  
ないよう、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、

ざいさん ほぜん そんがいはっせい ぼうしとう およ きこう じ むまた じぎょう もくてき ないよう  
財産の保全、損害発生防止等）及び機構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。

やくしよくいん せいとう りゆう はんたん ばあい しょうがいしゃ りゆう  
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（ていねい）に説明（せつめい）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）、役職員（やくしよくいん）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（そん）重（ちゆう）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。

### 第3 不当な差別的取扱いの例

せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつか 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及び  
せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつか 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は  
いか きさい ないよう れいじ  
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、せいとう りゆう そうとう いな  
正当な理由に相当するか否かにつ  
いては、個別（こべつ）の事案（じあん）ごとに、前述（ぜんじゆつ）の観点（かんてん）等を踏（ふ）まえて判断（はんたん）することが必要（ひつよう）で  
あること、せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいとう ばあい  
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（ばあい）であつて  
ごうりてきはいりよ ていきょう もと ばあい べつと けんとう ひつよう  
も、合理的（ごうりてき）配慮（はいりよ）の提供（ていきょう）を求め（もと）られる場合（ばあい）には別（べつ）途（と）の検（けん）討（たう）が必要（ひつよう）であること（に）  
りゆうい  
留意（りゆうい）する。

せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつか 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)

- しょうがい りゆう いちりつ まどぐちたいおう きよひ  
障害（しょうがい）があることを理由（りゆう）として、一律（いちりつ）に窓口（まどぐち）対応（たいおう）を拒（きよ）否（ひ）する。
- しょうがい りゆう いちりつ たいおう じゆんじよ れつご  
障害（しょうがい）があることを理由（りゆう）として、一律（いちりつ）に対（たい）応（おう）の順（じゆん）序（じよ）を劣（れつ）後（ご）させる。
- しょうがい りゆう いちりつ しょめん こうふ しりょう そうふ  
障害（しょうがい）があることを理由（りゆう）として、一律（いちりつ）に書（しょ）面（めん）の交（こう）付（ふ）、資料（しりょう）の送（そう）付（ふ）、  
ばん ふれつ と ていきょうとう こぼ しりょうとう かん ひつよう せつめい ほか  
パンフレット（ばん ふれつ）の提供（ていきょう）等（とう）を拒（きよ）ん（だ）り、資料（しりょう）等（とう）に關（かん）する必要（ひつよう）な説明（せつめい）を省（はぶ）いたり  
する。
- しょうがい りゆう いちりつ きこう しゆさい せつめいかい こうえんかい  
障害（しょうがい）があることを理由（りゆう）として、一律（いちりつ）に機（き）構（こう）が主（しゆ）催（さい）する説明（せつめい）会（かい）、講（こう）演（えん）会（かい）、  
しん ぽ じ ゅ う む とう しゆつせき こぼむ  
シンポジウム（しん ぽ じ ゅ う む とう）等（とう）へ（の）出（しゆ）席（せき）を拒（きよ）む。
- じ む じ ゅ ゅ う すいこうじょう とく ひつよう しょうがい  
事務（じ む）・事業（じ ゅ ゅ う）の遂（すい）行（こう）上（じょう）、特（とく）に必要（ひつよう）ではない（にも）か（か）わ（ら）ず、障（しょう）害（がい）がある  
りゆう らいほう さい つ そ しゃ どうこう もと じょうけん つ  
ことを理由（りゆう）に、来（らい）訪（ほう）の際（さい）に付（つ）き添（そ）い（の）者（しゃ）の同（どう）行（こう）を求（もと）めるなどの条（じょう）件（けん）を付（つ）けた  
とく ししじょう しょうがい りゆう つ そ しゃ どうこう こぼ  
り、特（とく）に支（し）障（じょう）がない（にも）か（か）わ（ら）ず、障（しょう）害（がい）を理由（りゆう）に付（つ）き添（そ）い（の）者（しゃ）の同（どう）行（こう）を拒（きよ）  
む。
- しょうがい しゆるい ていど きー び すていきょう ばめん しょうがいしゃほんにん だいさんしゃ  
障（しょう）害（がい）の種（しゆ）類（るい）や程（てい）度（ど）、サ（さー）ビ（び）ス提（す）供（こう）の場（ば）面（めん）にお（お）ける障（しょう）害（がい）者（しゃ）本（ほん）人（にん）や第（だい）三（さん）者（しゃ）  
あんぜんせい こうりよ ぼくぜん あんぜんじょう もんだい りゆう  
の安（あん）全（ぜん）性（せい）など（の）につ（つ）いて考（こう）慮（りよ）する（こと）なく、漠（ぼく）然（ぜん）と（し）た安（あん）全（ぜん）上（じょう）の問（もん）題（だい）を理（り）由（ゆう）  
しせつりよう きよひ  
に施（し）設（せつ）利（り）用（よう）を拒（きよ）否（ひ）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。

(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)

○ 手続きを行うため、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本人の手続きの意思等を確認する。(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、機構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、機構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依り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とは別に、第4号に示す環境の整備を考慮に入れることにより、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。

また、障害者からの意思表明のみでなく、障害の特性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、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

けんちくぶつ ばりあふりーか かいじょしゃどう じんてきしえん じょうほうあくせしびりてい  
 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  
 こうじょうどう かんきょう せいび きそ ここのしょうがいしゃ たい じょうきょう  
 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  
 おう こべつ じっし そち かくぼめん かんきょう  
 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  
 せいび じょうきょう ごうりてきはりよ ないよう こと  
 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、  
 しょうがい じょうたいどう へんか とく しょうがいしゃ かんけいせい  
 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  
 ちようき ばあいどう ていきょう ごうりてきはりよ てきぎ みなお  
 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  
 おこな じゅうよう たすう しょうがいしゃ ちよくめん う しゃかいてきしょうへき  
 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  
 じょうきよ かんてん ほか しょうがいしゃどう はきゆうこうか  
 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  
 こうりよ かんきょう せいび おこな そうだん ふんそうじあん じぜん ぼうし  
 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  
 かんてん ごうりてきはりよ ていきょう かん そうだんたいおうどう けいき ないぶきそく  
 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、内部規則や  
 まに ゆ ある とう せいどかいせいどう かんきょう せいび はか ゆうこう  
 マニュアル等の制度改正等の環境の整備を図ることも有効である。

## 第5 過重な負担の基本的な考え方

かじゅう ふたん きほんてき かんが かつ  
 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  
 かじゅう ふたん ぐたいてき けんどう かくだいかいしやく  
 などして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、次に掲げる要素等を  
 ほう しゅし そこ こべつ じあん つぎ かなか ようそとう  
 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  
 こうりよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう そうごうてき きやつかんてき ほんだん ひつよう  
 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  
 りゆう ていねい せつめい りかい え つと のぞ さい ぜんじゅつ  
 理由を丁寧に説明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  
 やくしよくいん しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば そんちよう  
 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、  
 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 ふく たいおう じゅうなん  
 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  
 けんどう もと  
 検討することが求められる。

- 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

## 第6 合理的配慮の例

ごうりてきはりよ れい  
 合理的配慮の例としては、次に掲げるとおりである。  
 れい れいじ だい しめ ごうりてきはりよ せいしつ  
 なお、これらの例はあくまでも例示であり、第4で示した合理的配慮の性質  
 ふ ていきょう ないよう ぐたいてきばめん じょうきょう おう じゅうなん けんどう  
 を踏まえ、提供の内容は具体的場面や状況に応じて柔軟に検討するもの  
 きさい さいがい れいがい ごうりてきはりよ がいどう  
 であること、記載されている例以外であっても合理的配慮に該当するものがある  
 りゆうい ひつよう  
 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伝えるなどする。
- 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、前後・左右・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。
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申出があった際、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、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時的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、役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。
- 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者に対し、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。
- 機構が実施す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うえで、落ち着かない様子ときは個室等に誘導する。
- 視覚障害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。

合理的配慮に当たり得る情報の取得、利用及び意思疎通の配慮の例

- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字、触覚による意思伝達等のコミュニケーション手段やUDフォントへの変更等の工夫を用いる。
- 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に説明する。
- 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対応する。また、なじみのない外来語は避ける、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。
- 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、手順順を入れ替える。
- 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。
- 機構が実施する講座等において、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。
- 機構の敷地内において、車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 機構の敷地内の駐車場等において、障害者の来訪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。
- 入館時にICカードゲート等を通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。
- 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

じゅんび  
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。

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。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供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ることに留意する。

(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)

- 機構が実施する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た申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること。
- 機構が実施する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。
- 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、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。
- 介助を必要とする障害者から、セミナー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、当該セミナー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等を確認することなく、一律に介助者の同席を断ること。
- 機構が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に反しないと考えられる例)

- 機構の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)

- 機構が実施するイベント当日に、視覚障害者から職員に対し、  
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)

## 第7 留意点

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、可能な限り取り組むことが  
望まれることを意味する。