

独立行政法人農林水産消費安全技術センター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

平成28年1月19日

27消技第1849号

最終改正 令和6年4月1日

5消技第3277号

(目的)

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条に規定する事項に関し、独立行政法人農林水産消費安全技術センター（以下「FAMIC」という。）の役職員（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事項を定めるものとする。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 役職員は、法第7条第1項の規定に基づき、その事務又は事業を行うに当たり、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、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、別紙第1から第3まで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、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項の規定に基づき、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つ

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、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をしなければならない。なお、役

職員は、別紙第4から第6までに定める留意事項に留意するものとする。

（監督者の責務）

第4条 役職員のうち、課長以上の職（理事長がこれに準ずると認める職を含む。）

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、その

監督する役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又は合理的配慮の不提供に対する相談又は

苦情の申出等があった場合には、迅速に状況を確認すること。

三 合理的配慮の必要性が確認された場合には、監督する役員に対して、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、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分等)

第5条 役員が障害者に対し、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繰り返す場合には、そ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、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 その役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、相談窓口を、別表のとおり設置する。

2 相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファクス、電子メールに加え、障害者が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、総務部人事課に集約し、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項の規定に基づき設置する相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい じょう ふ あ み つ く しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はかる やくしょくいん
第7条 FAMICは、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、役職員に

たいし ほう きほんほうしんとう しゅうち しょうがいしゃ はなし きくきかい もうける ひつよう けんしゅう
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

けいはつ おこなう
・啓発を行うものとする。

2 あらた やくしょくいん もの たいして しょうがい りゆう さべつ かいしょう かんする
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

きほんてき じこう りかい あらた かんたくしゃ やくしょくいん
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役職員に

たいして しょうがい りゆう さべつ かいしょうとう かんしもとめられる やくわり りかい
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、けんしゅう おこなう
研修を行うものとする。

3 ぜんこう ないよう かいすうなど しょうさい そうむぶちょう さだめる
3 前項の内容、回数等の詳細は、総務部長が定める。

4 やくしょくいん たいし しょうがい とくせい りかい せいべつ ねんれいとう はいりよ
4 役職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、性別や年齢等にも配慮しつつ

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 いしき けいはつ はかる
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
ものとする。

ふ そく へいせい ねん がつ にちづけ しょうぎだい ごう
附 則〔平成28年1月19日付け27消技第1849号〕

せこうきじつ
(施行期日)

この要領は、ようりょう へいせい ねん がつ にち せこう
この要領は、平成28年4月1日から施行する。

ふ そく [れいわ ねん がつ にちづけ しょうぎだい ごう]
附 則〔令和6年4月1日付け5消技第3277号〕

せこうきじつ
(施行期日)

この要領は、ようりょう れいわ ねん がつ にち せこう
この要領は、令和6年4月1日から施行する。

べつ びょう
別 表

| <p>そしきくぶん 組織区分</p> | <p>そうだんまどぐち 相談窓口</p> |
|----------------------------|-------------------------------|
| <p>ほんぶ 本部</p> | <p>そうむぶじんじか 総務部人事課</p> |
| <p>のうやくけんさぶ 農薬検査部</p> | <p>こだいらそうむぶんしつ 小平総務分室</p> |
| <p>よこはまじむしよ 横浜事務所</p> | <p>ぎょうむかんりか 業務管理課</p> |
| <p>さつぽろせんたー 札幌センター</p> | <p>ぎょうむかんりか 業務管理課</p> |
| <p>せんだいせんたー 仙台センター</p> | <p>ぎょうむかんりか 業務管理課</p> |
| <p>なごやせんたー 名古屋センター</p> | <p>ぎょうむかんりか 業務管理課</p> |
| <p>こうべせんたー 神戸センター</p> | <p>ぎょうむかんりか 業務管理課</p> |
| <p>ふくおかせんたー 福岡センター</p> | <p>ぎょうむかんりか 業務管理課</p> |

ふあみつく しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんするたいおうようりょう
FAMIC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

かかわるりゆういじこう
に係る留意事項

だい ふう さいべつてきとりあつかい きほんてき かんがえかた
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 たいして せいとう りゆう しょうがい りゆう ざい さーびすまた かくしゅ
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・サービス又は各種
きかい ていきょう きよひ ていきょう あたっ てばしょ じかんたい せいげん しょうがいしゃ
機会の提供を拒否すること、提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、障害者
でない者に対しては付さない条件を付けること等により、障害者の権利利益を侵害す
ることを禁止している。なお、くるまいす ほじょけん た しえんききとう りょう かいじょしゃ
車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の
つきそいとう しゃかいできしょうへき かいしょう しゅだん りょうとう りゆう おこなわれるふう
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
さいべつてき あつかい しょうがい りゆう ふう さいべつてきとりあつかい がいとう
差別的取扱いも、障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。

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 ひつよう とくべつ そち
また、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、
ふう さいべつてきとりあつかい しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くらべてゆうぐう
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
とりあつかい 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
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
ていきょう しょうがいしゃ もの ことなるとりあつかい およびごうりてきはいりよ ていきょうとう
提供による障害者でない者との異なる取扱い及び合理的配慮を提供等するために
ひつよう はんい ぶら いぼしー 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
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、
ふう さいべつてきとりあつかい あたら ない
不当な差別的取扱いには当たらない。

ふう さいべつてきとりあつかい せいとう りゆう しょうがいしゃ もんだい じむ
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・
じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう おなじしょうがいしゃ もの ふり あつかう
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
てん りゆうい ひつよう
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場合である。FAMIC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、障害者及び第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）、FAMIC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。

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 かんがえられるれい
(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)

まる しょうがい りゆう いちりつ まどぐちたいおう きよひ
○ 障害があることを理由として、一律に窓口対応を拒否する。

まる しょうがい りゆう いちりつ たいおう じゅんじょ あとまわし
○ 障害があることを理由として、一律に対応の順序を後回しにする。

まる 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 ばんふれっと
○ 障害があることを理由として、一律に書面の交付、資料の送付、パンフレットの
ていきょうとう こぼんだり しりょうとう かんするひつよう せつめい はぶいたり
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。

まる しょうがい りゆう いちりつ せつめいかい しんぽじうむとう しゅつせき こぼむ
○ 障害があることを理由として、一律に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。

まる じむ じぎょう すいこうじょう とく ひつよう しょうがい りゆう らいちよう
○ 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、来庁の
さい つきそいしゃ どうこう もとめる じょうけん つけたり とく ししょう
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、
しょうがい りゆう つきそいしゃ どうこう こぼむ
障害を理由に付き添い者の同行を拒む。

まる しょうがい しゅるい ていど さーび すていきょう ぼめん ほんにん だいさんしゃ あんぜんせい
○ 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。

まる ぎょうむ すいこう ししょう しょうがいしゃ もの ことなるばしょ たいおう
○ 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
おこなう
を行う。

まる しょうがい りゆう しょうがいしゃ たいして ことばづかい せつきゃく たいど いちりつ
○ 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
せつぐう しつ さげる
に接遇の質を下げる。

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 かんがえられるれい
(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)

まる じっしゅう ともなうけんしゅう ひつよう さぎょう すいこうじょうぐたいてき きけん はつせい みこまれる
○ 実習を伴う研修において、必要な作業の遂行上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 たいし しょうがいしゃほんにん こべつじじょうなど かくにん うえ どうがいじっしゅう
障害特性のある障害者に対し、障害者本人の個別事情等を確認した上で、当該実習
べつ じっしゅう せつてい しょうがいしゃほんにん あんぜんかくほ かんてん
とは別の実習を設定する。(障害者本人の安全確保の観点)

まる くるまいす りようしゃ たたみじき こしつ きぼう さい しきもの しくどう たたみ ほご
○ 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

たいおう おこなう ぎょうせいきかん そんがいほつせい ぼうし かんてん
の対応を行う。(行政機関の損害発生の防止の観点)

○ 各種申請等の手続を行うため、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本人の

手続の意思等を確認すること（障害者本人の障害発生の防止の観点）

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（昭和26年条約第1号。以下「権利条約」という。）

第2条において、「合理的配慮」とは、「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

・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（いわゆる「社会モデル」）と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とする。

2 合理的配慮は、FAMIC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、当該行政機関として対応可能

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、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、

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。

また、障害者からの意思表示のみでなく、障害の特性等により本人の意思表示が困難な場合には、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、内部規則や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

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。

○ 事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的、内容又は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、人的又は体制上の制約）

○ 費用・負担の程度

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、あらゆる事業者が必ず実施するものではないこと、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）

○ 段差がある場合には、車椅子利用者のための携帯スロープを渡す。

○ 車椅子利用者のために可能な限り配架棚の低い所にパンフレットを配架し又は配架棚の高い所に配架さ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

わかりやすく^{つたえる}伝える。

○ 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く又は前後・

左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞く。

○ 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。

○ 設置されている多目的トイレを必要に応じて案内する。また、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、同性の役職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の役職員が案内する。

○ 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、役職員が書類を押さえる、バインダー等の固定器具を提供する等を行う。

○ 庁舎内で災害や事故が発生した際、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、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ふ場合に、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、落ち着かない様子ときは個室等に誘導する。

(合理的配慮に当たり得る情報の取得、利用及び意思疎通への配慮の例)

○ 筆談、読上げ、手話、点字、拡大文字、触覚による意思伝達などのコミュニケーション

しゅだん もちいる
手段を用いる。

まる かいぎしりょうとう てんじ かくだい もじとう さくせい さい おのおの ばいたいかん ペー じ ばんごう
○ 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
とう ことなりうる りゆうい しょう
等が異なり得ることに留意して使用する。

まる しかくしょうがい いいん かいぎしりょうとう じぜんそうふ さい よみあげそふと たいおう
○ 視覚障害のある委員に会議資料等を事前送付する際、読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。

まる いしそつう ふとくい しょうがいしゃ たいし えか ー どう 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。

まる ちゅうしゃじょう つうじょう こうとう おこなうあんない かみ めも わたす
○ 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。

まる しょういきにゆう いらいじ きにゆうほうほうとう ほんにん め まえ しめしたり わかりやすいきじゆつ
○ 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
でんたつ ほんにん いらい ばあい だいどく だいひつ はいりよ おこなう
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。

まる ひ ゆひょうげんとう にがて しょうがいしゃ たいし ひ ゆ あんゆまた にじゅうひていひょうげん もちいず
○ 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩又は二重否定表現などを用いずに
ぐたいてき せつめい
具体的に説明する。

まる しょうがいしゃ もうしで さい ていねい くりかえしせつめい 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
かくにん おうたい がいらいご さける かんすうじ
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
もちいない じこく じかんひょうき ごぜん ごご ひょうき はいりよ ねんとう
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
おいたメモを、ひつよう おうじててきじ わたす
置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。

まる かいぎ しんこう あたり しりょう みな がら せつめい きく こんなん しかくまた ちょうかく
○ 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
しょうがい いいん ちてきしょうがい いいん たいし ていねい しんこう こころがける
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
はいりよ おこなう
どの配慮を行う。

まる かいぎ しんこう あたって やくしよくいんとう いいん しょうがい とくせい あったさぽーと おこなう
○ 会議の進行に当たっては、役職員等が委員の障害の特性に合ったサポートを行う
とう かのう はんい はいりよ おこなう
等、可能な範囲での配慮を行う。

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)

○ 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。

○ 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。

○ 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。

○ 敷地内の駐車場等において、障害者の来庁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、発作等がある場合には、当該障害者に説明の上、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。

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)

○ 試験等で補聴器を使用している障害者が受験する際に、試験時間中に補聴器を

はずしたさい しけんかん しじ かみ つたえる しけん じゅけん かのう
外した際には、試験官の指示を紙で伝えることにより試験の受験が可能となるにもか
かわらず、受験を断ること。

まる 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
こまる」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。

まる 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 おこなえる たいおう
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
とう だいたいそち けんとう たいおう ことわる
等の代替措置を検討せずに対応を断ること。

まる かいじょ ひつよう しょうがいしゃ こうざ じゅこう あたりかいじょしゃ どうせき もとめるもうしで
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、
じゅこうしゃ しょうがいしゃほんにん こべつじじょう こうざ じっしじょうきょうとう かくにん いちりつ
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
かいじょしゃ どうせき ことわる
に介助者の同席を断ること。

まる じゅうせき かいさい よてい せみなー じゃくし しょうがいしゃ すくりーんや
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
ばんしょとう みえるせき せみなーじゅこう きぼう もうしで ばあい じぜん ざせき
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
かくほ たいおう けんとう とくべつあつかい りゅう たいおう ことわる
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。

ごうりてきはいりよ ていきょうぎむ ほん かんがえられるれい
(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

まる じむ いかん おこなって ぎょうむ ていきょう もとめられたばあい ていきょう ことわる
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)

まる ちゅうせんもうしこみ こうざ さんか ちゅうせんもうしこみ てつづき おこなう
抽選申込みとなっている講座への参加について、抽選申込みの手続きを行うこと
こんなん りゅう こうざ さんか じぜん かくほ もとめられたばあい
が困難であることを理由に、講座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同等の機会の提供を

うけるためのものであることの観点)

○ イベント当日に、視覚障害のある者から役職員に対し、イベント会場内を
つきそ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)