

国立研究開発法人日本医療研究開発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

平成28年3月11日制定

改正 令和6年12月26日

(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、国立研究開発法人日本医療研究開発機構(以下「機構」という。)職員(非常勤職員を含む。以下「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 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。))その他心身の機能の障害(難病等により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、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 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、職員は、別紙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 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、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。

- (1) 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。
- (2) 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、迅速に状況を確認すること。
- (3) 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。

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 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 機構に、その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、次に掲げる相談窓口を置く。

- (1) 総務部部長

- (2) 総務部人事課課長
- (3) 総務部人事課調査役
- (4) 総務部人事課課長代理
- (5) その他総務部部長が指名する者

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 機構は、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、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

研修を実施する。

- 3 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

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(令和6年12月26日)

この要領は、令和6年12月26日から施行する。

別紙

国立研究開発法人日本医療研究開発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

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、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、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、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別な措置は、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、^{ふとう きべつてきとりあつか}不当な差別的取扱いとは、^{せいとう りゆう}正当な理由なく、^{しょうがいしゃ もんだい}障害者を、問題となる^{じ じまた}事務又は事業について、^{ほんしつてき かんけい}本質的に関係する諸事情が同じ^{しょうがいしゃ}障害者でない者より^{もの ふり}不利に^{あつか}扱うことである点に^{てん りゆうい}留意する^{ひつよう}必要がある。

第2 ^{せいとう りゆう ほんだん} 正当な理由の判断の視点

^{せいとう りゆう そうとう}正当な理由に相当するのは、^{しょうがいしゃ たい}障害者に対して、^{しょうがい りゆう}障害を理由として、^{ざい}財・^{かくしゆ}サービスや各種^{きかい ていきよう きよひ}機会の提供を拒否するなどの^{とりあつか}取扱いが^{きやつかんてき み}客観的に見て^{せいとう もくてき もと おこな}正当な目的の下に行われたものであり、その^{もくてき て}目的に照らしてやむを得ない^いと言える^{ばあい}場合である。^{きこう}機構においては、^{せいとう りゆう}正当な理由に^{そうとう}相当する^{いな}か否かについて、^{ぐたいてき けんとう}具体的な検討を^{せいとう りゆう かくだいかいしゃく}せずに正当な理由を^{ほう}拡大解釈するなどして法の趣旨を^{しゆし}損なうことなく、^{こべつ じあん}個別の事案ごとに、^{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}障害者、第三者の権利利益(例：安全の確保、^{ざいさん ぼぜん そんがいほっせい ぼうしとう およ ぎこう じおまた じぎょう もくてき ないよう きのう い じとう}財産の保全、損害発生^の防止等)及び^{かんてん}機構の^{かんが}事務又は^{ぐたいてき げんめん じょうきよう おう}事業の^{そうごうてき}目的・^{きやつかんてき ほんだん}内容・^{ひつよう}機能の維持等の^{かんてん}観点に^{かんが}鑑み、^{ぐたいてき げんめん じょうきよう おう}具体的な場面や^{そうごうてき}状況に^{きやつかんてき ほんだん}応じて^{ひつよう}総合的・^{かんてん}客観的に^{かんが}判断することが必要である。

^{しよくいん}職員は、^{せいとう りゆう}正当な理由があると^{ほんだん}判断した^{ばあい}場合には、^{しょうがいしゃ りゆう ていねい}障害者にその理由を^{せつめい}丁寧に説明するものとし、^{りかい え}理解を得るよう^{つと}努める^{のぞ}ことが望ましい。その際、^{まい}職員と^{しょうがいしゃ}障害者の^{そうほう}双方が、^{たが}お互いに^{あいて}相手の^{たちば}立場を^{そんちよう}尊重しながら^{そうごりかい}相互理解を^{はか}図ることが^{もと}求められる。

第3 ^{ふとう きべつてきとりあつか} 不当な差別的取扱いの例

^{せいとう りゆう}正当な理由がなく^{ふとう きべつてきとりあつか}不当な差別的取扱いに^{がいう}該当すると^{かんが}考えられる^{れい およ}例及び^{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}に^{がいとう}該当しないと^{かんが}考えられる例は以下のとおりである。なお、^{まさい}記載されている内容はあくまでも^{れいじ}例示であり、これらの例だけに^{かぎ}限られるものではないこと、^{せいとう}、^{りゆう}に^{そうとう}相当するか否かについては、^{こべつ}、^{じあん}個別の事案ごとに、^{ぜんじゆつ}、^{かんてんとう}前述の観点等を踏まえて^{はんだん}判断することが必要であること、^{せいとう}、^{りゆう}正当な理由があり^{ふとう}、^{さべつてきとりあつか}に^{がいとう}該当しない場合^{ばあい}であっても、^{ごうりてきほいりよ}合理的配慮の^{ていきよう}提供を求められる^{もと}場合には^{ばあい}、^{べつと}、^{けんとう}別途の検討が必要であることに^{りゆう}留意する。

(^{せいとう}、^{りゆう}正当な理由がなく、^{ふとう}、^{さべつてきとりあつか}に^{がいとう}該当すると^{かんが}考えられる例)

- ^{しょうがい}障害があることを^{りゆう}理由として、^{いちりつ}、^{まどぐちたいおう}一律に窓口対応を^{きよひ}拒否する。
- ^{しょうがい}障害があることを^{りゆう}理由として、^{いちりつ}、^{たいおう}、^{じゆんじよ}、^{あとまわ}一律に対処の順序を^{あとまわ}後回しにする。
- ^{しょうがい}障害があることを^{りゆう}理由として、^{いちりつ}、^{しょめん}、^{こうふ}、^{しりょう}、^{そうふ}、^{ていきよう}一律に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等^とを^{こぼ}拒んだり、^{しりょうとう}、^{かん}資料等に関する^{ひつよう}、^{せつめい}、^{はぶ}必要な説明を^{はぶ}省いたりする。
- ^{しょうがい}障害があることを^{りゆう}理由として、^{いちりつ}、^{せつめいかい}、^{とう}、^{しゆつせき}、^{こぼ}一律に説明会、シンポジウム等への出席を^{こぼ}拒む。
- ^{じむ}、^{じぎょう}、^{すいこうじよう}、^{とく}、^{ひつよう}事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、^{しょうがい}、^{りゆう}、^{らいこう}、^{さい}障害を理由に、来構の際に^{つきそ}、^{しゃ}、^{どうこう}、^{もと}付添い者の同行を^{もと}求めるなどの^{じょうけん}条件を^{つけ}たり、^{とく}、^{ししやう}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}、^{しゃ}、^{どうこう}、^{こぼ}障害を理由に付添い者の同行を^{こぼ}拒む。
- ^{しょうがい}、^{しゆるい}、^{ていど}、^{ていきよう}、^{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^{こうりよ}考慮することなく、^{ぼくぜん}、^{あんぜんじよう}、^{もんだい}、^{りゆう}、^{しせつりよう}、^{きよひ}漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を^{きよひ}拒否する。
- ^{ぎょうむ}、^{すいこう}、^{ししやう}、^{しょうがい}、^し、^{もの}、^{こと}、^{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^{たいおう}対応を

おこな
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)

- 実習を伴う講座において、実習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、当該実習とは別の実習を設定する。(障害者本人の安全確保の観点)

- 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 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等には、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。

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。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、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

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)

<p>おも 主な対象</p>	<p>じれい 事例</p>
<p>すべての 障害</p>	<p>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。</p>
	<p>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。</p>
	<p>疲労を感じやすい障害者から休憩の申出があった際、別会議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、リフレッシュスペース等に長椅子により臨時の休憩スペースを設ける。</p>
	<p>内容等により別室での相談を希望された際、担当課で別会議室又はパーティーションのあるスペースを用意できない場合には、予約済みの会議室を譲ってもらうなどにより対応する。</p>
	<p>レイアウト変更に伴う設備等の設置が、障害者の利用を妨げないか確認を行う。</p>
<p>身体障害</p>	<p>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。</p>
	<p>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、</p>

	<p>もと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。</p>
	<p>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。</p>
	<p>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わかりやすく伝える。</p>
	<p>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、職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。</p>
	<p>車椅子利用者が会議等に出席する場合に、十分な座席スペースや通路を確保する。また、補助者同席の場合はその座席を用意する。</p>
	<p>のりおりに時間がかかる障害者がエレベーターを利用する際に、安全に配慮しながら自動扉の開閉を補助する。</p>
知的障害	<p>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上で、落ち着かない様子ときは個室等に誘導する。</p>

(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)

おも 主な対象	事例
すべての 障害	<p>建屋内で移動に困っている様子の障害者に対し、職員であることを述べた上で、本人の希望を聞きながら移動の補助を行う。</p>
	<p>手話通訳者や介助者等の支援者同伴の障害者が来訪した際、支援者ではなく本人に向かって話すことを心がける。</p>
	<p>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に具体的に説明する。</p>
	<p>意思疎通が不得意な障害のある者に対し、絵カード、イラスト、図、ふりがな等を活用して意思を確認する。</p>
	<p>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を用いる。</p>
	<p>書類記入を依頼する際に、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。</p>
身体障害 知的障害	<p>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障害の特性に応じたサポートを行う。</p>

<p>知的障害 精神障害</p>	<p>文字情報の記憶や理解が難しい障害者に対しては、通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。</p>
<p>身体障害</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は、要望に応じて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。</p> <p>視覚障害のある者あてに郵送する際、封筒等に点字テプラを貼り、郵送物が何かを分かるようにする。大きな字なら読める者から要望があった場合は、大きな文字で送付物の内容を記載したものを用意する。</p> <p>視覚障害のある者に声をかける際は、前から近づき「○課の△です」など自ら名乗る。</p> <p>聴覚障害のある者からの問合せがあると見込まれるものについては、事業の内容等についてファックスで問合せできるよう、問合せ先にはファックス番号を記載する。</p>
<p>知的障害</p>	<p>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。</p> <p>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てメモを作成し、必要</p>

	<p>におうじて適時に渡す。</p>
	<p>精神障害の原因となる精神疾患は様々であり、原因となる精神疾患によつて、その障害特性や制限の度合いが異なることがあるため、配慮も個別的に対応する。</p>
精神障害	<p>障害の特性に配慮し、不安を感じさせないよう穏やかな口調で話す。</p>
発達障害	<p>症状や状況により考えがまとまりにくくなることがあるので、話の要点を整理するためにメモを取りながら、十分に話を聞く。</p>
	<p>一度に多くの情報が入ると混乱する場合がありますので、必要項目を書き出す等情報を整理しながら説明する。</p>
発達障害	<p>障害の特性として、周囲環境を含めた様々な情報を読み取り適切な判断を行うことが苦手であることから、組織独自の暗黙知等について、察することを期待するのではなく、口頭もしくは書面を見せながら明確に伝える。</p>

(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

<p>おも 主な対象</p>	<p>じれい 事例</p>
<p>すべての 障害</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。</p> <p>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会議室や席を用意する。</p>
<p>知的障害 精神障害</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発作・発声・興奮等がある場合は、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別会議室を準備する。</p>
<p>身体障害</p>	<p>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。</p> <p>入館時にICカードゲートを通過することが困難な場合、貸し主との調整により別ルートからの入館ができるように配慮する。</p> <p>手話通訳者同伴の聴覚障害者の対応では、聴覚障害者が、手話通訳者と職員を同一視野で確認できるように、立ち位置に配慮する必要があるが、狭隘な環境である場合は、必要に応じて場所を変えて対応する。</p> <p>車両乗降場所を貸し主との調整により施設出入口に近い場所へ変更する。</p>

	<p>車両での来構が見込まれる場合、周辺の駐車場でスムーズに入館できるものなどの情報を収集し提供する。</p>
知的障害	<p>混雑した場でパニックを起こしてしまう等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。</p>

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、デジタル機器の持ち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、講座の受講に当たり介助者の同席を求める申出があつ

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。

- 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つた場合に、事前の座席

確保などの対応を検討せず「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)

- 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)

- 抽選申込みとなっている講座への参加について、抽選申込みの手続を行うことが

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受ける

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)

※第6の表は、「新宿区における障害を理由とする差別の解消を推進するための職員対応要領の施行に関する要綱」を参照している。