

目黒区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

第1 目的

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10条第1項の規定に基づき、区が事務又は事業を行うに当たり、目黒区職員（会計年度任用職員及び特別職非常勤職員を含む。）及び区立学校の都費負担教職員（会計年度任用職員及び臨時的任用教員を含む。）（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。

第2 定義

対応要領において、障害とは、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（難病等により起因する障害を含む。）をいい、障害者とは、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。

第3 不当な差別的取扱いの禁止

職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、障害者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。

第4 合理的配慮の提供

職員は、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（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない。

第5 留意事項

職員は、第3及び第4の適用に当たっては、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

第6 管理職員の責務

職員のうち、課長職以上の地位にある者、校長（園長を含む。）及び副校長（副園長を含む。）（以下「管理職員」という。）は、第3及び第4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

の申出等があつた場合は、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 管理職員は、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 たいしょ
適切に対処しなければならない。

だい 7 そうだんたいせい 第7 相談体制

しょくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしゃおよ かぞく た かんけいしゃ
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、次の相談窓口を置く。

(1) とうがいじあん かか じ む しょかん か およ がっこう
当該事案に係る事務を所管する課及び学校

(2) そうむぶじんじか
総務部人事課

(3) けんこうふくしぶしょうがいしさくすいしんか
健康福祉部障害施策推進課

(4) きょういくいいんかいじむきょくきょういくしどうか
教育委員会事務局教育指導課

2 そうだんとう う ばあい せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりよ たいめん
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、

てがみ でんわ ファックス でんし くわ しょうがいしゃ たにん
手紙、電話、FAX、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

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
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 そうだんまどぐち よ そうだんとう けんこうふくしぶしょうがいしさくすいしんか しゅうやく そうだんしゃ
相談窓口に寄せられた相談等は、健康福祉部障害施策推進課に集約し、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

かつよう
活用することとする。

4 そうだんまどぐち ひつよう おう じゅうじつ はか つと
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。

5 ようりよう さだ しょくいん しょうがい りゆう さべつ かん
この要領に定めるもののほか、職員による障害を理由とする差別に関する

しょうがいしゃおよ かぞく た かんけいしゃ よ そうだんとう いけん ていあん
障害者及びその家族その他の関係者から寄せられた相談等のうち、意見、提案、

ようぼうおよ くじょう くみん こえとりあつかいようこう もと たいおう
要望及び苦情については、区民の声取扱要綱に基づき対応するものとする。

だい 8 けんしゅう けいはつ 第8 研修・啓発

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか しょういん たい ほう しょうがい りゆう
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。）等の

しゅうち しょうがいしゃ はなし き きかい もう ひつよう けんしゅう けいはつ おこな
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 あら しょういん もの たい しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
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

きほんてき じこう りかい あら かんりしょういん しょういん たい
基本的な事項について理解させるため、新たに管理職 員となった職 員に対しては

しょうがい りゆう さべつ かいしょうとう かん もと やくわり りかい
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 2による研修の内容、回数等は総務部人事課長、健康福祉部障 害施策推進課長

およ きょういくいいんかいじむきょくきょういくしどうかちょう きょうぎ うえさだ
及び教育委員会事務局教育指導課長が協議の上定める。

4 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 かつようとう いしき けいはつ
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

はか
図る。

第9 適用日等

1 この要領は平成28年4月8日から適用する。

2 この要領の改正は、総務部人事課長、健康福祉部障 害施策推進課長及び教育

いいんかいじむきょくきょういくしどうかちょう きょうぎ うえおこな
委員会事務局教育指導課長が協議の上行う。

付則

この要領は、令和2年4月1日から施行する。

付則

この要領は、令和3年4月1日から施行する。

付則

この要領は、令和6年4月1日から施行する。

別紙

目黒区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。区においては、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、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）及び区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。

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、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)

○障害があることを理由として、一律に窓口対応を拒否する。

○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。

○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。

○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。

○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、来庁の際に付添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、障害を理由に付添者の同行を拒む。

○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。

○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)

○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)

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 とう 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
めのおこな。 (行政機関の損害発生防止の観点)

ぎょうせいてつづき おこな しょうがいしゃほんにん どうこう もの だいひつ さい ひつよう
○行政手続を行うため、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
てつづき い し とう かくにん しょうがいしゃほんにん そんがいはっせい ぼう し かんてん
の手続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。
ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりよ ていぎ ふ ぎょうせいきかんとう たい
法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等に対し、その
じ む また じぎょう おこな あ ここ ばめん しょうがいしゃ げん しゃかいできしょうへき
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
じょきよ ひつよう むね い し ひょうめい ばあい じっし ともの
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
ふたん かじゅう しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
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、
しゃかいできしょうへき じょきよ じっし ごうりてきはいりよ おこな もと ごうりてき
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
はいりよ しょうがいしゃ う せいげん しょうがい きいん しゃかい
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
さまざま しょうへき あいたい しょう しゃかい
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
かんが かつ ふ しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
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、
しょうがいしゃ ここ ばめん ひつよう しゃかいできしょうへき じょきよ ひつよう
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、区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、「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、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、介助者、コミュニケーションを支援する者等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、介助者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、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

こべつせい たか つぎ
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、きさい
れい
例はあくまでも例示であり、かなら じっし
必ず実施するものではないこと、きさい
れいいがい
記載されている例以外
であつてもごうりてきはいいよ がいとう
合理的配慮に該当するものがあることにりゅうい ひつよう
留意する必要がある。

ごうりてきはいいよ あ え ぶつりてきかんきょう はいりよ れい
(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の例)

だんさ ばあい くるまいすりようしゃ あ どう ほじょ けいたい
○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
プをわた
渡すなどする。

はいかだな たか ところ お どう と わた
○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
い ち わ
位置を分かりやすくつた
伝える。

もくてき ばしょ あんない さい しょうがいしゃ ほんこうそくど あ そくど ある
○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、
ぜんご さゆう きより い ち ど しょうがいしゃ きぼう き
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。

しょうがい とくせい ひんばん りせき ひつよう ばあい かいじょう ざせき い ち とびらふきん
○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。

ひろう かん しょうがいしゃ べっしつ きゅうけい もう さい べっしつ かくほ
○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
こんなん ばあい どうがいしょうがいしゃ じじょう せつめい たいおうまどぐち ちか ながいすとう
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等を
いどう りんじ きゅうけい もう
移動させて臨時の休憩スペースを設ける。

ふず いいうんどうとう しょういとう お むずか しょうがいしゃ たい しょういん しょうい
○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
をお
を押さえたり、バインダー等の固定器具をていきよう
提供したりする。

さいがい じ こ はつせい さい かんないほうそう ひなんじょうほうとう きんきゅうじょうほう き
○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
むずか ちょうかくしょうがい もの たい でんこうけいじばん て が とう もち
難しい聴覚障害のある者に対し、電光掲示板、手書きのボード等を用いて、
わ
分かりやすく案内し誘導を図る。

かいじょう ちてきしょうがい こ はつせい こうどう
○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、落ち着かない様子のときは個室等に誘導する。

○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、利用及び意思疎通への配慮の例)

○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。

○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する。また、なじみのない外来語は避ける、漢数字

は^{もち}用いない、時刻は24^{じこく}時間表記ではなく午前・午後^{じかんひょうき}で表記するなどの配慮^{ごぜん ごご ひょうき はいりよ}を

念頭^{ねんとう}に置いたメモを、必要^おに応じて適時^{ひつよう おう てきじ}に渡す。^{わた}

○会議^{かいぎ}の進行^{しんこう}に当たり、資料^あを見ながら説明^{しりよう み}を聞くことが困難^{せつめい き}な視覚又は聴覚^{こんなん しかくまた ちょうかく}に

障害^{しょうがい}のある委員^{いいん}や知的障害^{ちてきしょうがい}のある委員^{いいん}に対し、ゆっくり、丁寧^{たい ていねい}な進行^{しんこう}を
心^{こころ}がけるなどの配慮^{はいりよ}を行う。^{おこな}

○会議^{かいぎ}の進行^{しんこう}に当たっては、職員等^あが委員^{しょくいんとう}の障害^{しょうがい}の特性^{とくせい}に合ったサポート^あを行う^{おこな}

等^{とう}、可能^{かのう}な範囲^{はんい}での配慮^{はいりよ}を行う。^{おこな}

(ルール・慣行^{かんこう}の柔軟^{じゅうなん}な変更^{へんこう}の例^{れい})

○順番^{じゅんばん}を待つことが苦手^まな障害者^{にがて}に対し、周囲^{しょうがいしゃ}の者の理解^{たい}を得た上で、手続き^{しゅうい}順^{もの}を入れ替える。^{りかい え うえ てつづ じゅん}

○立^たって列^{れつ}に並^{なら}んで順番^{じゅんばん}を待っている場合^まに、周囲^{ばあい}の者の理解^{しゅうい}を得た上で、^{もの りかい え うえ}

当該^{とうがい}障害者^{しょうがいしゃ}の順番^{じゅんばん}が来^くるまで別室^{べつしつ}や席^{せき}を用意^{ようい}する。

○スクリーン、手話通訳者^{しゅわつうやくしゃ}、板書等^{ばんしょとう}がよく見えるように、スクリーン等^みに近い席^{とう}を確保^{ちか}する。^{せき}

○車両乗降場所^{しゃりょうじょうこうばしょ}を施設出入口^{しせつでいりぐち}に近い場所^{ちか}へ変更^{ばしょ へんこう}する。

○区^くの敷地内^{しきちない}の駐車場等^{ちゅうしゃじょうとう}において、障害者^{しょうがいしゃ}の来庁^{らいちょう}が多数^{たすう}見込まれる場合^{み こ}、通常^{ばあい}、^{つうじょう}
障害者専用^{しょうがいしゃせんよう}とされていない区画^{くかく}を障害者専用^{しょうがいしゃせんよう}の区画^{くかく}に変更^{へんこう}する。

○他人^{たにん}との接触^{せつしょく}、多人数^{おおにんずう}の中^{なか}にいることによる緊張等^{きんちょうとう}により、発作等^{ほっさとう}がある場合^{ばあい}、

当該^{とうがい}障害者^{しょうがいしゃ}に説明^{せつめい}の上^{うえ}、障害^{しょうがい}の特性^{とくせい}や施設^{しせつ}の状況^{じょうきよう}に応じて別室^おを準備^{べつしつ じゅんび}する。

○非公表又は未公表情報^{ひこうひょうまた みこうひょうじょうほう}を扱う会議等^{あつか かいぎとう}において、情報管理^{じょうほうかんり}に係る担保^{かか たんぽ}が得^えられる

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。

○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)

○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こと観点)

○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こと観点)

○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、対応できる人員がいないうことから対応を断ること。(過重な負担(人的・体制上の制約)のこと観点)