

宮内庁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27年11月6日

宮内庁長官決定

最終改正 令和6年1月25日宮内庁長官決定

(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、宮内庁職員（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。

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、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。

三 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。

二 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）

第五条 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関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）

第六条 宮内庁に、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。

一 長官官房秘書課長

二 長官官房秘書課長補佐（職員の服務を担当する者）

三 長官官房秘書課厚生管理専門官

四 長官官房秘書課職員係長

五 長官官房秘書課保健係長

六 正倉院事務所庶務課長

七 御料牧場庶務課長

八 京都事務所庶務課長

- 九 ^{きゆう} その他 ^た長官官房秘書課 ^ひ長 ^{しめい}が指名する者 ^{もの}
- 2 ^{そう}相談等 ^うを受ける場合は、^{せい}性別、^{ねん}年齢、^{じょう}状態等に^{はい}配慮するとともに、^{たい}対面のほか、^{でん}電話、^ふファックス、^{でん}電子メールに加え、^{しょう}障害者が^た他人との^しコミュニケーションを^は図る際に必要となる^た多様な^し手段を^か可能な^{はん}範囲で^{よう}用意して^{たい}対応するものとする。
- 3 ^{だい}第1項の^{そう}相談窓口に^よ寄せられた^{そう}相談等は、^ち長官官房秘書課に^し集約し、^{そう}相談者の^{はい}プライバシーに^{かん}配慮しつつ^じ関係者間で^じ情報共有を^は図り、^い以後の^{そう}相談等において^か活用することとする。
- 4 ^{だい}第1項の^{そう}相談窓口は、^ひ必要に応じ、^じ充実を図るよう^は努めるものとする。
- 5 ^{だい}第1項の^{そう}相談窓口は、^{しょう}障害者及び^{かん}関係者に^わわかりやすい^か形で^し周知することとする。

(^{けん}研修・^{けい}啓発)

第7条 ^{だい}障害を^し理由とする^さ差別の^{かい}解消の^{すい}推進を図るため、^は職員に対し、^し法や^き基本方針等の^し周知や、^{しょう}障害者から^は話を^き聞く^き機会を^も設けるなど^ひ必要な^{けん}研修・^{けい}啓発を^お行うものとする。

- 2 ^{あら}新たに^し職員となった者に対しては、^{しょう}障害を^し理由とする^さ差別の^{かい}解消に関する^き基本的な^じ事項について^り理解させるために、^{あら}また、^{かん}新たに^し監督者となった^し職員に対しては、^{しょう}障害を^し理由とする^さ差別の^{かい}解消等に関し^{もと}求められる^{やく}役割について^り理解させるために、^{けん}それぞれ、^じ研修を実施する。
- 3 ^{ぜん}前項の内容、^{かい}回数等の^{しょう}詳細は、^ち長官官房秘書課 ^し長が^さ定める。
- 4 ^し職員に対し、^{しょう}障害の^{とく}特性を理解させるとともに、^{せい}性別や^{ねん}年齢等にも^{はい}配慮しつつ^{しょう}障害者に^{てき}適切に対応するために^ひ必要な^かマニュアルの^か活用等により、^い意識

けいはつ ほか
の啓発を図る。

ふそく
附則

けってい へいせい ねん がつ にち しこう
この決定は、平成28年4月1日から施行する。

ふそく
附則

けってい れいわ ねん がつ にち しこう
この決定は、令和6年4月1日から施行する。

別紙

宮内庁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。宮内庁においては、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）及び宮内庁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、来庁の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付れたり、特に支障がないにもかかわらず、障害を理由に付き添い者の同行を拒む。
- 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

はっせい み こ しょうがいとくせい しょうがいしゃ たい とうがいじっしゅう べつ
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

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
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
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
ご
護するための対応を行う。(行政機関の損害発生の防止の観点)

○ ぎょうせいで 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
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
ひつよう はんい はいりよ しょうがいしゃほんにん たい しょうがい
状況や本人の手続の意思等を確認する。(障害者本人の損害発生の防止の
じょうきょう ほんにん てつづき い しょう かくにん しょうがいしゃほんにん しょうがい ぼうし
かんてん
観点)

だい 4 合理的配慮の基本的な考え方

1 しょうがいしゃ けんり かん じょうやく い か けんり じょうやく だい じょう
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、ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ た もの びょうどう きそ すべ じんけんおよ
「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
きほんてき じゆう きょうゆう また こうし かくほ ひつよう てきとう
変更改及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、
へんこうおよ ちょうせい とくてい ばあい ひつよう
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、
その事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、しょうがいしゃ げん
じ むまた じぎょう おこな あ こと ばめん しょうがいしゃ げん
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、
しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう むね い し ひょうめい ばあい
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
ととならないよう、しゃかいてきしょうへき じょきよ じっし ごうりてきはいりよ おこな
とを求めている。合理的配慮は、しょうがいしゃ う せいげん しょうがい きいん
るものではなく、しゃかい さまざま しょうへき あいたい しょう
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、しょうがいしゃ

けんりりえき しんがい しょうがいしゃ ここ ぼめん ひつよう
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、しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう ごうりてき とりくみ
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
じっし ともな ふたん かじゅう
実施に伴う負担が過重でないものである。

- 2 ごうりてきはいりよ くないちょう じむまた じぎょう もくてき ないよう きのう て ひつよう
合理的配慮は、宮内庁の事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、必要と
されるはんい ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ しょうがいしゃ もの
の比較において、どうとう きかい ていきょう う
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
じぎょう もくてき ないよう きのう ほんしつてき へんこう およ りゅうい ひつよう
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。
ていきょう あ てん りゅうい うえ とうがいしょうがいしゃ げん
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
にお じょうきょう ふ しゃかいてきしょうへき じよきよ しゅだんおよ ほうほう
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
とうがいしょうがいしゃほんにん いこう そんちょう だい かじゅう ふたん きほんてき
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
かんが かつ かか ようそ こうりよ だいたいそち せんたく ふく そうほう けんせつてきたい
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
わ そうごりかい つう ひつよう ごうりてき はんい じゅうなん たいおう
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
ひつよう けんせつてきたいわ あ しょうがいしゃ しゃかいてきしょうへき
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
じよきよ ひつよう じつげんかのう たいおうあん しょうがいしゃ しょくいん とも かんが
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
そうほう たが じょうきょう りかい つと じゅうよう たと
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
しょうがいしゃほんにん しゃかいてきしょうへき じよきよ ふだんこう たいさく とうがい
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
ぎょうせいきかん たいおうかのう とりくみどう たいわ なか きょうゆう とう けんせつてきたいわ
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
つう そうごりかい ふか さまざま たいおうさく じゅうなん けんどう えんかつ
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
たいおう し かんが ごうりてきはいりよ ないよう ぎじゅつ しんてん しゃ
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
かいじょうせい へんかとう おう か う ごうりてきはいりよ ていきょう あ
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
しょうがいしゃ せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりよ とく しょうがい
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
じよせい たい しょうがい くわ じよせい ふ たいおう もと
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

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

じょうたいどう へんか じょうたいどう へんか ともあるため、特に、しょうがいしゃ かんけいせい ちょうき 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
ばあいどう ていきょう ごうりてきはいりよ てきぎ みなお おこな じゅう 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
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 じょきよ 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
かんてん た しょうがいしゃ はきゅうこうか こうりよ かんきょう するという観点から、他の障害者への波及効果についても考慮した環境の
せいび おこな そうだん ふんそう じあん じぜん ぼうし かんてん ごうりてきはいりよ 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
ていきょう かん そうだんたいおうとう けいき ないぶきそく とう せいどかいせいとう 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
かんきょう せいび はか ゆうこう の環境の整備を図ることも有効である。

だい 5 かじゅう ふたん きほんてき かんが かつ 第5 過重な負担の基本的な考え方

かじゅう ふたん ぐたいてき けんとう かじゅう ふたん かくだいかいしゃく 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
ほう しゅし そこ こべつ じあん い か ようそとう こうりよ 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、
ぐたいてき ぼめん じょうきょう おう そうごうてき きやくかんてき ほんだん ひつよう 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。
しょくいん かじゅう ふたん あ ほんだん ばあい しょうがいしゃ ていねい りゆう 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
せつめい りかい え つと のぞ さい ぜんじゅつ 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
のとおりに、しょくいん しょうがいしゃ そうほう たが あいて たち ば そんちょう けん 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
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 けんとう 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
するものが求められる。

- じむまた じぎょう えいきょう ていど じむまた じぎょう もくてき ないよう きのう そこ 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
いな か否か）
- じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゅつてきせいやく じんてき たいせいじょう せいやく 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- ひよう ふたん ていど 費用・負担の程度

だい 6 ごうりてきはいりよ れい 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、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、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。
- 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、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。
- 一般参賀の際に車椅子を利用する参賀者には、宮殿東庭上に設けた特設場所に案内する。
- 障害者から申出があった場合には、車椅子等の貸し出しを行い、手話通

やくしゃ かいぞえにんとう どうこう はいりよ
訳者、介添人等の同行に配慮する。

- さいがい じ こ はっせい 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
むずか ちょうかくしょうがい もの でんこうけいじばん て が とうもち
が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 ほんか
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
かいじょう ちてきしょうがい こども はっせい こうどう
をしてしまう場合に、ぼあい ぼごしゃ こども とくせい ほうほうとう
保護者から子供の特性やコミュニケーションの方法等
ききと うえ おつ ようす こしつとう ゆうどう
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。
- しかくしょうがい もの こしつ あんない もと ぼあい
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、
もと おう こしつ あんない さい どうせい しょくいん ぼあい
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、
しょうがいしゃほんにん きぼう おう どうせい しょくいん あんない
障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内する。

ごうりてきはいりよ あ う じょうほう しゅとく りようおよ いしそつう はいりよ れい
(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)

- ひつだん よ あ しゅわ てんじ かくだいもじ しょつかく いしでんたつとう
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。
しゅだん もち
- 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 ぼいたいかん
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。
ばんごうとう こと う りゅうい しょう
- 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 あ たい
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
おう 応できるようでんし けいしき ていきょう
電子データ（テキスト形式）で提供する。
- 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。
- ちゅうしゃじょう つうじょう こうとう おこな あんない かみ 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。
- しょういきにゅう いらいじ きにゅうほうほうとう ほんにん め まえ しめ わ
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
きじゆつ でんたつ ほんにん いらい ぼあい だいどく だいひつ
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
はいりよ
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、丁寧な進言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、手続き順を入れ替える。
- 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。
- 一般参賀の際に手話通訳を希望する参賀者には、会場に設けた特設場所へ案内するとともに、手話通訳事業者による手話通訳を実施する。
- 宮殿での拝謁等の行事においては、車いす利用者等を優先的にエレベーター

案内し、間内で整列する際には、車椅子専用のエリアを設ける。

- 車両駐車場所は施設出入口に近い場所とする。
- 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を準備する。
- 非公表又は未公表の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きが行える

よう^{たいおう}対応を求められた場合に、マニュアル^{じょう}上、当該^{とうがいてつづき}手続は利用者本人^{りようしゃほんにん}による
でんわ^{でんわ}電話のみで^{てつづきかのう}手続可能とすることとされていることを理由^{りゆう}として、メールや
でんわ^{でんわ}電話リレーサービスを介^{かい}した電話等^{でんわとう}の代替措置^{だいたいそち}を検討^{けんとう}せずに対応^{たいおう}を断^{ことわ}ること
と。

- 介助^{かいじょ}を必要^{ひつよう}とする障害者^{しょうがいしゃ}から、講座^{こうざ}の受講^{じゅこう}に当たり介助者^あの同席^{かいじょしゃ}を求め^{どうせき}る
もうしで^{もうしで}申出^{ぼあい}があった場合に、当該^{とうがいこうざ}講座が受講者本人^{じゅこうしゃほんにん}のみの参加^{さんか}をルールとしている
ことを理由^{りゆう}として、受講者^{じゅこうしゃ}である障害者本人^{しょうがいしゃほんにん}の個別事情^{こべつじじょう}や講座^{こうざ}の実施^{じっしじょうきょう}状況^{じょうきょう}
等^{とう}を確認^{かくにん}することなく、一律^{いちりつ}に介助者^{かいじょしゃ}の同席^{どうせき}を断^{ことわ}ること。

- 自由席^{じゆうせき}での開催^{かいさい}を予定^{よてい}しているセミナーにおいて、弱視^{じやくし}の障害者^{しょうがいしゃ}からスク
リーンや板書^{ばんしょとう}等^みがよく見える席^{せき}でのセミナー受講^{じゅこう}を希望^{きぼう}する申出^{もうしで}があった
場合に、事前^{ぼあい}の座席確保^{じぜん}などの対応^{ざせきかくほ}を検討^{たいおう}せず「特別^{けんとう}扱^{とくべつあつか}いはできない」と
いう理由^{りゆう}で対応^{たいおう}を断^{ことわ}ること。

(合理的^{ごうりてきはいりよ}配慮^{ていきょうぎ}の提供^む義務^{はん}に反^{かんが}しないと考^{れい}えられる例)

- 事務^{じむ}の一環^{いっかん}として行^{おこな}っていない業務^{ぎょうむ}の提供^{ていきょう}を求められた場合に、その提
供^{きょう}を断^{ことわ}ること。(必要^{ひつよう}とされる範囲^{はんい}で本来^{ほんらい}の業務^{ぎょうむ}に付随^{ふずい}するもの^{かぎ}に限^{かぎ}られ
ることの観^{かんてん}点)

- 抽選^{ちゅうせん}申込み^{もうしこ}となっている講座^{こうざ}への参加^{さんか}について、抽選^{ちゅうせん}申込み^{もうしこ}の手続^{てつづ}き
を行^{おこな}うことが困難^{こんなん}であることを理由^{りゆう}に、講座^{こうざ}への参加^{さんか}を事前^{じぜん}に確保^{かくほ}しておく
よう求められた場合に、当該^{とうがいたいおう}対応^{ことわ}を断^{しょうがいしゃ}ること。(障害者^{しょうがいしゃ}でない者^{もの}との比較^{ひかく}
において同等^{どうとう}の機会^{きかい}の提供^{ていきょう}を受け^うるためのもの^{かんてん}であること^{かんてん}の観^{かんてん}点)

- イベント当日^{とうじつ}に、視覚^{しかく}障害^{しょうがい}のある者^{もの}から職員^{しょくいん}に対し、イベント会^{たい}場内^{かいじょうない}を
つき添^そってブースを回^{まわ}ってほしい旨^{むね}頼^{ねだ}まれたが、混雑^{こんざつ}時^じであり、対応^{たいおう}できる人^{じん}

員いんがいないことから対応たいおうを断ことわること。(過重かじゅうな負担ふたん (人的じんてき・体制上たいせいじょうの制約せいやく)
の観かん点てん)