

障害を理由とする差別の解消の推進に関する草津市職員対応要領

平成28年4月1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10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、草津市職員（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（発達障害およ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（障害およ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8

4号)の基本的な理念およ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、年齢およ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6条 草津市に、その職員による障害を理由とする差別に関する障害者およ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) 職員課長
- (2) 障害福祉課長
- (3) その他職員課長が指名する者

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、職員課に集約し、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 草津市において、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ものとする。

- 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。

付 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

付 則

この要領は、平成29年3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。

べつし
(別紙)

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん くさつ ししよくいんたいおうようりょう かかるりゆういじこう
障害を理由とする差別の解消の推進に関する草津市職員対応要領に係る留意事項

だい ふとう さべつてきとりあつか きほんてき かんが 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 せいとう りゆう しょうがい りゆう ざい かくしゆ
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
きかい ていきよう きよひ また ていきよう あ 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、くるまいす ほじよけん た しえん ききとう りよう かいじよしゃ つきそ
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、しょうがいしゃ じじつじよう びようどう そくしん また たつせい ひつよう とくべつ そち
不当な差別的取扱いではない。したがって、しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くら ゆうぐう
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
ていきよう しょうがいしゃ もの こと とりあつか ごうりてきはいりよ ていきようなど
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
ひつよう はんい はいりよ しょうがいしゃ しょうがい じようきやうとう 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、
ふとう さべつてきとりあつか あ
不当な差別的取扱いには当たらない。

このように、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 じむ
又は事業について、ほんしつてき かんけい しょじじよう おな しょうがいしゃ もの ふり あつか
とである点に留意する必要がある。

だい せいとう りゆう ほんだん してん
第2 正当な理由の判断の視点

せいでう 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・サービスや
かくしゅきかい ていきょう きよひ とりあつか きやつかんでき み せいでう もくてき もと おこな
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。草津市において
は、せいでう りゆう そうとう いな ぐたいてき けんとう せいでう りゆう かくだい
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
かいしゃく ほう しゅし そこ こべつ じあん しょうがいしゃ だいさんしゃ
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
けんりりえき れい あんぜん かくほ ざいさん ほぜん そんがいはっせい ぼうしなど くさつし じむまた
権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）および草津市の事務又は
じぎょう もくてき ないよう きのお いじとう かんてん かんが ぐたいてきばめん じょうきょう おう
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・
きやくかんてき ほんだん ひつよう
客観的に判断することが必要である。

しょくいん せいでう りゆう ほんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう ていねい せつめい
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、さいい しょくいん しょうがいしゃ そうほう
職員と障害者の双方が、
たが あいて たちば そんちよう そうごりかい ほか もと
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

せいでう 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および正当な
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 い か
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、きさい ないよう れいじ せい
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、せいでう りゆう そうとう いな こべつ じあん ぜんじゆつ
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
かんてんとう ふ ほんだん ひつよう せいでう りゆう ふとう さべつてき
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
とりあつか がいとう ばあい ごうりてきはりよ ていきょう もと ばあい べつと
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
けんとう ひつよう りゆうい
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。
- 付き添い者にばかり顔を向けたり話しかけたりして、障害者本人に正対せず、話かけない。
- 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。
- 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。

しょうがいしゃほんにん あんぜんかくほ かんてん
(障害者本人の安全確保の観点)

- くるまいす りょうしゃ たたみじき こしつ きぼう さい しきもの し 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
めに対応を行う。(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観点)

だい 4 ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かつ 第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 ごうりてき 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

はいりよ しょうがいしゃ ほか もの びょうどう き そ すべ じんけん きほんてきじゆう
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および基本的自由を
きょうゆう また こうし かくほ ひつよう てきとう へんこう ちょうせい
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および調整であつ
て、特定の場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 じ わ
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

また じぎょう おこな ここ ぼめん しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じょきよ
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

ひつよう むね い し ひょうめい ぼあい じっし ともな ふたん
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

かじゅう しょうがいしゃ けんりりえき しんがい しゃかいてきしょうへき
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

じょきよ じっし ごうりてきはいりよ おこなう もと
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。

ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ う せいげん しょうがい きいん しゃかい
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

ささま しょうへき あいたい しょう しゃかい
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

かんが かつ ふ しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
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、^{しょうがいしゃ}障害者が^{ここ}個々の^{ばめん}場面において^{ひつよう}必要としている^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁を^{じよきよ}除去するための
必要かつ合理的な^{ひつよう}取組であり、^{ごうりてき}その^{とりくみ}実施に伴う^{じっし}負担が^{ともなう}過重でないものである。

2 ^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮は、^{くさつし}草津市の^{じむまた}事務又は^{じぎょう}事業の^{もくてき}目的・^{ないよう}内容・^{きのう}機能に^て照らし、^{ひつよう}必要とされる

^{はんい}範囲で^{ほんらい}本来の^{ぎょうむ}業務に^{ふざい}付随するものに^{かぎられる}限られること、^{しょうがいしゃ}障害者でない^{もの}者との^{ひかく}比較におい

^{どうとう}て^{きかい}同等の^{ていきよう}機会の^う提供を受けるためのものであること、^{じむまた}事務又は^{じぎょう}事業の^{もくてき}目的・^{ないよう}内容・

^{きのう}機能の本質的な^{ほんしつてき}変更には^{へんこう}及ばないことに^{およ}留意する^{りゆうい}必要がある。その^{ひつよう}提供に^{ていきよう}当たって

はこれらの^{てん}点に^{りゆうい}留意した上で、^{うえ}当該^{しょうがいしゃ}障害者が^{げん}現に^お置かれている^{じょうきよう}状況を^ふ踏まえ、

^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じよきよ}除去のための^{しゅだん}手段および^{ほうほう}方法について、^{どうがいしょうがいしゃほんにん}当該^{いこう}障害者本人の^{いこう}意向を

^{そんちよう}尊重しつつ「^{だい}第5 ^{かじゅう}過重な^{ふたん}負担の^{きほんてき}基本的な^{かんが}考え方」に^{かか}掲げる^{ようそ}要素を^{こうりよ}考慮し、^{だいたい}代替^{そち}措置

の^{せんたく}選択も^{ふく}含め、^{そうほう}双方の^{けんせつてきたいわ}建設的対話による^{そうごりかい}相互理解を通じて、^{ひつよう}必要かつ^{ごうりてき}合理的な^{はんい}範囲で、

^{じゅうなん}柔軟に^{たいおう}対応が^{ひつよう}なされる^{けんせつてきたいわ}必要がある。建設的対話に^あ当たっては、^{しょうがいしゃ}障害者にとっての

^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁を^{じよきよ}除去するための^{ひつよう}必要かつ^{じつげんかのう}実現可能な^{たいおうあん}対応案を^{しょうがいしゃ}障害者と^{しよくいん}職員が^{とも}共に^{かんが}考

えていくために、^{そうほう}双方が^{たが}お互いの^{じょうきよう}状況の^{りかい}理解に^{つと}努めることが^{じゅうよう}重要である。例えば、

^{しょうがいしゃほんにん}障害者本人が^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じよきよ}除去のために^{ふだんこう}普段^{たいさく}講じている^{どうがいぎょうせい}行政機関と

して^{たいおうかのう}対応可能な^{とりくみとう}取組等を^{たいわ}対話の中で^{なか}共有する等、^{けんせつてきたいわ}建設的対話を通じて^{そうごりかい}相互理解を^{ふか}深

め、^{さまざま}様々な^{たいおうさく}対応策を^{じゅうなん}柔軟に^{けんとう}検討していくことが^{えんかつ}円滑な^{たいおう}対応に^し資すると^{かんが}考えられる。

さらに、^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮の内容は、^{ないよう}技術の^{ぎじゅつ}進展、^{しんてん}社会^{しゃかい}情勢の^{へんかとう}変化等に^{おう}応じて^か変わり^う得る

ものである。^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮の^{ていきよう}提供に^あ当たっては、^{しょうがいしゃ}障害者の^{せいべつ}性別、^{ねんれい}年齢、^{じょうたいとう}状態等に^{はいりよ}配慮

するものとし、^{とく}特に^{しょうがい}障害のある^{じよせい}女性に対しては、^{たい}障害に加えて^{しょうがい}女性であることも^{くわ}踏^{じよせい}ふ

^{たいおう}まえた^{もと}対応が^{りゆうい}求められることに^{りゆうい}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。

○ 車椅子利用者にとってカウンターが高い場合に、カウンター越しの対応ではなく、ローカウンターや他のテーブルに移るなどして、適切にコミュニケーションを行う。

○ 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。また、白杖を持っている視覚障害者を見かけたら、進んで声をかけ、サポートをする。

○ 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。

- 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、電光掲示板、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。
 - 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、利用およ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。
 - 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。

- 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。（待ち時間が生じる場合、「少々お待ちください」といった表現は避け、「〇〇分ほどお待ちください」と具体的に示す。）
- 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。

（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。

- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 庁舎の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。
- 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およ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

かのう 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)

○ オンライン講座の配信のみを行っている受託事業者が、オンラインでの集団

受講では内容の理解が難しいことを理由に対面での個別指導を求められた場合に、

当該対応はその事業の目的・内容とは異なるものであり、対面での個別指導を可能と

する人的体制・設備も有していないため、当該対応を断ること。(事務・事業の目的・

内容・機能の本質的な変更に及ばないことの観点)