

どくりつぎょうせいほうじんけいざいさんぎょうけんきゅうしょ しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
独立行政法人経済産業研究所における障害を理由とする差別の解消の推進に

かんするたいおうようりょう
関する対応要領

へいせい 28 ねん 3 がつ 28 にち
平成 28 年 3 月 28 日
つう たち だい 24 ごう
通 達 第 24 号

かいせい れいわ 6 ねん 3 がつ 14 にち れいわ 6・3・13 ぞくけいけん だい 6 ごう
改正 令和 6 年 3 月 14 日 令和 6・3・13 独経研 第 6 号

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんするほうりつ へいせい 25 ねん ほうりつ だい 65 ごう い か
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

ほう だい 9 じょう だい 1 こう きてい もとづき しょうがい りゆう さべつ かいしょう
「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

すいしん かんする きほんほうしん れいわ 5 ねん 3 がつ 14 にち かくぎ けてい い か きほんほうしん
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

そくして 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 つぎ せいてい
即して、障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領を次のように制定す
る。

もくてき
(目的)

だい 1 じょう ようりょう い か たいおうようりょう ほう だい 9 じょう だい 1 こう きてい もとづき
第 1 条 この要領（以下「対応要領」という。）は、法第 9 条第 1 項の規定に基づき、ま

きほんほうしん そくして ほう だい 7 じょう きてい じこう かんし どくりつぎょうせいほうじんけいざいさんぎょうけんきゅうしょ
た、基本方針に即して、法第 7 条に規定する事項に関し、独立行政法人経済産業研究所

い か けんきゅうじょ やくいん および しょくいん ひじょうきんしょくいん および はけんろうどうしゃ ふくむ い か やく
(以下「研究所」という。) 役員及び職員（非常勤職員及び派遣労働者を含む。以下「役

しょくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう さだめる もくてき
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ことを目的とする。

ふとう さべつてきとりあつかい きんし
(不当な差別的取扱いの禁止)

だい 2 じょう やくしょくいん ほう だい 7 じょう だい 1 こう きてい じ む また じぎょう おこなう あたり
第 2 条 役員は、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、

しょうがい しんたいしょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい はったつしょうがい および こうじのうきのうしょうがい ふくむ そのた
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

しんしん きのう しょうがい なんびょうどう きいん しょうがい ふくむ い か おなじ りゆう
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、役職員は、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、役職員は、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 役職員のうち、役職員を監督する地位にある者（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

かんたく やくしょくいん ちゅうい かんき しょうがい りゆう さべつ かいしょう かんするにんしき ふかめ
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 しょうがいしゃとう ふとう さべつてきとりあつかい ごうりてきはいりよ ふていきょう たいするそうだん くじょう もうしで
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
とう ばあい じんそく じょうきょう かくにん
等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

さん ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんたく やくしょくいん たいして ごうりてきはいりよ
三 合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する役職員に対して、合理的配慮の
ていきょう てきせつ おこなう しどう
提供を適切に行うよう指導すること。

2 かんたくしゃ しょうがい りゆう さべつ かんするもんだい しょうじたばあい じんそく てきせつ
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
たいしょ
対処しなければならない。

ふくむじょう そち
(服務上の措置)

だい5じょう やくしょくいん しょうがいしゃ たいしふとう さべつてきとりあつかい また かじゅう ふたん
第5条 役職員が、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
かかわらずごうりてきはいりよ ふていきょう ばあい たいようとう しんようしつぱいこういとう がいとう
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、信用失墜行為等に該当
すると認められるときは、懲戒処分その他の措置に付されることがある。

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

だい6じょう けんきゅうじょ やくしょくいん しょうがい りゆう さべつ かんするしょうがいしゃおよび
第6条 研究所に、その役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
かぞく そのた かんけいしゃ そうだんとう てきかく たいおう つぎ かかげるそうだんまどぐち そうむ
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総務
ぐるーぷ しめい
グループを指名する。

2 そうだんとう うける 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 でんわ
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、
ふあつくす でんしめーる くわえ しょうがいしゃ たにん こみゅにけーしょん はかるさい ひつよう
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、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 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 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障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る。

附 則 (平成28・3・18独経研第7号)

この通達は、平成28年4月1日から施行する。

附 則 (令和6・3・13独経研第6号)

この通達は、令和6年4月1日から施行する。

けんきゅうじょ しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんするたいおうりょう かかるりゅういじこう
研究所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

だい1 ふとう さ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 かくしゅきかい
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

ていきょう きよひ また 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 もの
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

たいして ふさないじょうけん つける しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
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

きんし 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 つきそいとう
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

しゃかいてきしょうへき かいしょう しゅだん りょうとう りゆう おこなわれるふとう さべつてきとりあつかい
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、

しょうがい りゆう ふとう さべつてきとりあつかい がいとう
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 びょうどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ そち ふ
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

とう さ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
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

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 たいするごうりてきはいりよ ていきょう
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

しょうがいしゃ もの ことなるとりあつかい ごうりてきはいりよ ていきょうとう ひつよう はんい
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

ぶら い ば 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 ふとう さべつてき
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

とりあつかい あたら ない
取扱いには当たらない。

ふとう さ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 むまた
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

じぎょう ほんしつてき かんけい しよじじょう おなじしょうがいしゃ もの ふり あつかう
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

てん りゅうい 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と言える場合である。研究所においては、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)及び研究所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 ふれつ と ていきょう
○ 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。

まる しょうがい りゆう いちりつ せつめいかい しんぽじウム 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
○ 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由と
して、一律に来所の際に付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、障害があることを理由として、一律に付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
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
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 ともなうこうざ じっしゅう ひつよう さぎょう すいこうじょうぐたいてき きげん はっせい
○ 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

みこまれるしょうがいとくせい しょうがいしゃ たいし どうがいじっしゅう べつ じっしゅう せつてい しょうがいしゃ
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

ほんにん あんぜんかくほ かんてん
本人の安全確保の観点)

○ 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

対応を行う。(研究所の損害発生防止の観点)

○ 研究所の手続を行うため、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

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、研究所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

め的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、研究所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。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、^{ちゅう ちょうきてき こす と さくげん こうりつか てん じゅうよう}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 ^{いし ひょうめい あた って ぐたいてきばめん しゃかいてきしょうへき じょきよ かんするはいりよ}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

^{ひつよう じょうきよう げんご しゅわ ふくむ てんじ かくだいも じ ひつだん}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、

^{じつぶつ ていじ みぶ りさい んとう あいず しよつかく いし でんたつ しょうがいしゃ たにん}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

^{こみゆ にけーしょん はかるさい ひつよう しゅだん しゅわつうやく ようやくひつきとう つうやく かいする}コミュニケーションを図る際に必要な手段（手話通訳・要約筆記等、通訳を介するものを

^{ふくむ}含む。）により伝えられる。

また、^{しょうがいしゃ いし ひょうめい しょうがい とくせいとう ほんにん いし ひょうめい}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

^{こんなん ばあい しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいにんとう こみゆ にけーしょん}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

^{しえん もの ほさ おこなう いし ひょうめい ふくむ}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、^{いし ひょうめい こんなん しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいにんとう ともなって}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

^{ばあい いし ひょうめい ばあい どうがいしょうがいしゃ しゃかいてきしょうへき じょきよ}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

^{ひつよう めいはく ばあい ほう しゅし かんがみれば どうがいしょうがいしゃ}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

^{たいしてきせつ おもわれるはいりよ ていあん けんせつてきたいわ はたらき じしゅてき}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

^{とりくみ つとめる のぞましい}取組に努めることが望ましい。

4 ^{ごうりてきはいりよ ふとくていたすう しょうがいしゃなど りよう そうてい じぜん おこなわれるけんちくぶつ}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

^{ばりあふりーか かいじょしゃどう じんてきしえん じょうほうあくせしびりてい こうじょうどう かんきょう せいび}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」

^{きそ ここ しょうがいしゃ たいして じょうきよう おうじてこべつ じっし そち}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

^{かくばめん かんきょう せいび じょうきよう ごうりてきはいりよ ないよう ことなる}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

^{しょうがい じょうたいどう へんか とく しょうがいしゃ かんけいせい}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

^{ちょうき ばあいとう ていきょう ごうりてきはいりよ てきぎ みなおし おこなう}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

じゅうよう
重要である。

けんきゅうしょう えぶあくせしびりていほうしん けんきゅうしょこうしきほーむぺーじ
なお、研究所ウェブアクセシビリティ方針においては、研究所公式ホームページが、
J I S X 8 3 4 1 - 3 : 2 0 1 6 に基づき多くの利用者に確実かつ正確に情報伝達さ
れるよう、J I S X 8 3 4 1 - 3 : 2 0 1 6 の等級 AA に準拠することを目標とし
ている。

だい5 かじゅう ふたん きほんてき かんがえかた 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 かくだいかいしゃく ほう しゅし そこなう
過重な負担については、具体的な検討をせずに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・
きゃくかんてき はんだん ひつよう
客観的に判断することが必要である。

やくしよくいん かじゅう ふたん あたる はんだん ばあい しょうがいしゃ ていねい りゅう せつめい
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
しょうがいしゃ そうほう おたがい あいて たちば そんちょう けんせつてきたいわ つうじてそうごりかい
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
はかり だいたいそち せんたく ふくめたいおう じゅうなん けんとう もとめられる
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。

まる 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 そこなう いな
○ 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）

まる 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）

まる ひよう ふたん ていど
○ 費用・負担の程度

だい6 ごうりてきはいりょ れい 第6 合理的配慮の例

だい4 しめした ごうりてきはいりょ ぐたいてきばめん じょうきょう おうじてことなり たよう
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
こべつせい たかい ものであるが、例としては、次のようなものがある。

なお、記載した内容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当たり得るものがあることに留意し、障害者の特性に配慮する必要がある。

(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おしえる。

○ 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的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方に対し、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

ばあい ほごしゃ こども とくせい こみゆにけーしょん ほうほうとう ききとつたうえ
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、

おちつかないようす こしつとう ゆうどう
落ち着かない様子のときは個室等に誘導する。

まる しかくしょうがい かた といれ こしつ あんない もとめ ばあい もとめ
○ 視覚障害のある方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

おうじてといれ こしつ あんない さい どうせい やくしょくいん ばあい しょうがいしゃほんにん
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

きぼう おうじてどうせい やくしょくいん あんない
希望に応じて同性の役職員が案内する。

まる しかくしょうがい かた しょうとつ しせつない あるきすまほ いどう
○ 視覚障害のある方との衝突をさけるため、施設内での歩きスマホをしないこと、移動

さまたげ しつむしつえりあ れいあうと はいせん びひんなど ぜん
の妨げになるような執務室エリアのレイアウト（配線・備品等）にしないことなど、全

やくしょくいん おもいやり もったこうどう こころがける
役職員が思いやりを持った行動を心がける。

ごうりてきはいりよ あたりうるじょうほう しゆとく りようおよびいしそつう はいりよ れい
（合理的配慮に当たり得る情報の取得、利用及び意思疎通への配慮の例）

まる ひつだん よみあげ 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 こみゆにけーしょん
○ 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

しゅだん もちいる
手段を用いる。

まる かいぎしりょうなど てんじ かくだいもじなど 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

など 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 かいぎしりょうなど 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、読み上げソフトに対応できるよ

でんしでーた てきすとけいしき ていきょう
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。

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 きにゆうほうほうなど ほんにん め まえ しめしたり わかりやすいきじゆつ でんたつ
○ 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 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、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 いじょう どうじ せつめい さけ
○ 障害者から申出があった際に、2つ以上のことを同時に説明することは避け、ゆっく
ていねい くりかえしせつめい ないよう りかい かくにん おうたい
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
がらじみのない外来語は避ける、漢数字は用いない、時刻は24時間ではなく午前・午後で
ひょうき とう はいりよ ねんとう おいためも ひつよう おうじててきじ わたす かみとう 書いて
表記する等の配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。また、紙等に書いて
でんたつ しょめん しめすばあい るび ふよ もじ もちいたり きょくりよくひらがな
伝達したり、書面を示す場合には、ルビを付与した文字を用いたり、極力平仮名を
もちいたり わかちがき ぶん かく ご ご あいだ くうはく おくかきかた おこなったり
用いたり、分かち書き（文を書くとき、語と語の間に空白を置く書き方）を行ったりす
る。

まる ぱにっくじょうたい しげき きけん はいりよ まわり
○ パニック状態になったときは刺激しないように、また危険がないように配慮し、周り
ひと りかい もとめながら おちつく みまもる ぱにっくじょうたい
の人にも理解を求めながら、落ち着くまでしばらく見守る。また、パニック状態の
しょうがいしゃ おちつけるばしょ ていきょう
障害者へ落ち着ける場所を提供する。

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 しょうがい
○ 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
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 はいりよ
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
おこなう
を行う。

まる かいぎ しんこう あたって いいん しょうがい とくせい あったさぼーど おこなうなど かのう はんい
○ 会議の進行に当たっては、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
はいりよ おこなう
での配慮を行う。

まる ぼうさいかんけい かんないほうそう ちたい ちょうかくしょうがい かた ないよう つたわる
○ 防災関係などの館内放送について遅滞なく聴覚障害のある方にその内容が伝わるよ
まわり やくしょくいん のうどうてき じょうほうていきょう おこなう
うに周りの役職員が能動的に情報提供を行う。

まる しょうがいしゃしよくばていちやくあどばいざー こよう しょうがいしゃ じょうきょうはあくおよびたいちょうはいりよ
○ 障害者職場定着アドバイザーを雇用し、障害者の状況把握及び体調配慮のため

めんだん おこなう
の面談を行う。

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)

まる じゅんばん まつ にがて しょうがいしゃ たいし じゅんばん おしえたり しゅうい もの りかい え たうえ
○ 順番を待つことが苦手な障害者に対し、順番を教えたり、周囲の者の理解を得た上
で、手続順を入れ替えたりする。

まる たってれつ ならんで じゅんばん まって ばあい しゅうい もの りかい え たうえ どうがいしょうがいしゃ
○ 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。

まる すくりーん しゅわつうやくしゃ ばんしょどう みえる ちかいせき かくほ
○ スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、それらに近い席を確保する。

まる しゃりょうじょうこうばしょ しせつでいりぐち ちかいばしょ へんこう
○ 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

まる けいざいさんぎょうしょうどう しきちない ちゅうしゃじょうどう しょうがいしゃ らいしょ たすう み こまれる ばあい
○ 経済産業省等の敷地内の駐車場等において、障害者の来所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ことを駐車場
等の管理者と可能な限り調整する。

まる にゅうかんじ かーどげーと つうか こんなん ばあい べつる ー と にゅうかん
○ 入館時にICカードゲートを通することが困難な場合、別ルートからの入館を
認めることを施設の管理者と可能な限り調整する。

まる しょうがいしゃ たすう かいぎなど しゅつせき ばあい しょう えれべーたー せんよううんてん
○ 障害者が多数で会議等に出席する場合は、使用するエレベーターを専用運転にする
ことを施設内の管理者と可能な限り調整する。

まる たにん せつしよく たにんずう なか きんちょうどう ほっさどう ばあい どうがい
○ 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。

まる ひこうひょうまた みこうひょうじょうほう あつかうかいぎどう じょうほうかんり かかるたんぼ えられる
○ 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及びコミュニケーションを支援する者

しゅわつうやくしゃ ようやくひつきしゃとう どうせき みとめる
(手話通訳者・要約筆記者等) の同席を認める。

まる ○ オフィスの中で固定席を持たず、業務の性質に応じて自在に場所を選んで働く

ふりーあどれす じっし ばあい しょうがいしゃ ふたん かのうせい
フリーアドレスを実施する場合には、障害者にとって負担になる可能性もあることか

いちぶ こていせき もうけるなどじゅうなん たいおう みとめる
ら一部で固定席を設ける等柔軟な対応を認める。

まる ○ 役職員向けのEラーニングテストを実施する際、障害者向けの問題を作成する等の

じゅうなん たいおう みとめる
柔軟な対応を認める。

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合理的配慮の提供

ぎむはん かんがえられるれい つぎ きさい
義務に反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

ないよう れいじ ごうりてきはいりよ ていきょうぎ むいはん がいどう いな
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

りゅうい
留意する。

ごうりてきはいりよ ていきょうぎ むいはん がいどう かんがえられるれい
(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)

まる ○ 障害者から、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

ばあい でじたるきき もちこみ みとめたぜんれい りゅう ひつよう ちょうせい
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

おこなう いちりつ たいおう ことわる
行うことなく一律に対応を断ること。

まる ○ 障害者から、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

こまる ちゅうしょうてき りゅう ぐたいてき しえん かのうせい けんどう しえん
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

ことわる
断ること。

まる ○ 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

もとめられたばあい まにゅあるじょう とうがいてつづき りようしゃほんにん でんわ てつづきかのう
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。

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。

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
○ 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。

ごうりてきはいりょ 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 しょうがいしゃ 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
○ 障害者から、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 しょうがいしゃ ちゅうせんもうしこみ てつづき
○ 抽選申込みとなっている講座への参加について、障害者から、抽選申込みの手続き
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)

まる いべんととうじつ しかくしょうがい ほう やくしょくいん たいし いべんとかいじょうない
○ イベント当日に、視覚障害のある方から役職員に対し、イベント会場内を

つきそってブースを回って欲しい旨頼まれたが、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)