

こくりつけんきゅうかいほつじんしんりんけんきゅう せいびきこう
国立研究開発法人森林研究・整備機構における 障害を理由とする

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
差別の解消の推進に関する対応要領

へいせい ねん がつ にち
平成 28 年 2 月 24 日

しんりんそうけんだい ごう
27 森林総研第 1567 号

さいしゅうかいせい れいわ ねん がつ ひ
最終改正 令和 6 年 3 月 16 日 (5 森林機構第 1077 号)

もくてき
(目的)

だい じょう
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、国立研究開発法人森林研究・整備機構 (以下「機構」という。)の 役職員
(以下「役職員」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。

ふとう きべつてきとりあつか きんし
(不当な 差別的取扱いの 禁止)

だい じょう やくしよくいん ほうだい じょうだい こう きてい もと
第 2 条 役職員は、法第 7 条 第 1 項の 規定に基づき、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 者をいう。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^あたり、役職員^{やくしよくいん}は、別紙第1から第3までに^{さだ}める留意事項^{りゆういじこう}に留意^{りゆうい}するものとする。

なお、別紙中^{べっしちゆう}「望ましい^{のぞ}しい」と記載^{きさい}している内容^{ないよう}は、障害者基本法^{しょうがいしゃきほんほう}（昭和45年法律第84号^{しょうわ ねんほうりつだい}）の基本的な理念^{きほんてき}及び法の目的^{りねんおよ}を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれる^{のぞ}ことを意味する（次条^{じじょう}において^{おな}同じ。）。

（合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}の提供^{ていきよう}）

第3条^{だい じょう} 役職員^{やくしよくいん}は、法第7条第2項^{ほうだい じょうだい こう}の規定^{きてい}に基づき、その事務又は事業^{じむ また じぎょう}を行うに^あ当たり、障害者^{しょうがいしゃ}から現に社会的障壁^{げん しゃかいできしょうへき}の除去^{じょきよ}を必要^{ひつよう}としている旨^{むね}の意思^いの表明^{ひようめい}があった場合^{ばあい}において、その実施^{じっし}に伴う負担^{ともな}が過重^{ふたん}でないときは、障害者^{しょうがいしゃ}の権利利益^{けんりりえき}を侵害^{しんがい}することとならないよう、当該障害者^{とうがいしょうがいしゃ}の性別^{せいべつ}、年齢^{ねんれい}及び障害^{しょうがい}の状態^{じょうたい}に応じて、社会的障壁^{しゃかいでき}の除去^{じょきよ}の実施^{じっし}について必要かつ合理的な配慮^{ひつよう 合理的な はいりよ}をしなければならない。なお、役職員^{しよくいん}は、別紙第4から第6までに^{さだ}める留意事項^{りゆういじこう}に留意^{りゆうい}するものとする。

（監督者^{かんとくしゃ}の責務^{せきむ}）

第4条^{だい じょう} 役職員^{やくしよくいん}のうち、科長^{かちょう}、課長^{かちょう}及び研究領域^{けんきゅうりょういきちよう}長相当職^{そうとうしよくいじょう}以上の地位^{ち い}にある者^{もの}（以下「監督者^{かんとくしゃ}」という。）は、前二条^{ぜんにじょう}に定める事項^{さだ}に関し、障害^{しょうがい}を理由^{りゆう}とする差別^{さべつ}の解消^{かいしょう}を推進^{すいしん}するため、次の各号^{つぎ}に掲げる事項^{かくごう かか}に注意^{じこう ちゅうい}して障害者^{しょうがいしゃ}に対する不当^{たい ふとう}な差別的^{さべつてき}取扱い^{とりあつか}が行^{おこな}われないよう注意^{ちゅうい}し、また、障害者^{しょうがいしゃ}に対して合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}の提供^{ていきよう}がなされるよう努^{つと}めなければならない。

一^{いち} 日常^{にちじょう}の執務^{しつむ}を通じた指導^{つう 指導等}により、障害者差別^{しょうがいしゃさべつ}の解消^{かいしょう}に関し、監督^{かん かんとく}する役職員^{やくしよくいん}

の注意を喚起し、障害者差別の解消に関する認識を深めさせること。

二 障害者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、苦情の申し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、監督する役職員に対して、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、障害者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)

第5条 役職員が障害者に対し、不当な差別的取扱いを繰り返す場合、若しくは、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繰り返す場合、その態様等によっては信用失墜行為、機構の役職員たるにふさわしくない非行などに該当し、懲戒処分に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 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の相談窓口を、以下のとおり設置する。

一 森林総合研究所

総務課長

二 支所

総務課長

三 森林総合研究所林木育種センター

管理課長

四 育種場

連絡調整課長

五 森林整備センター

企画管理課長

六 整備局

総務課長

七 森林保険センター

保険企画課長

- 2 相談等を受ける場合には、性別、年齢、障害の状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス及び電子メールに加え、障害者が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項の規定により設置された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ることとする。
- 4 第1項の規定により設置する相談窓口は、必要に応じ、相談体制の充実に努めるものとする。

(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、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 機構は、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、研修を実施する。
- 3 機構は、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^{しょうがいしや}障害者へ^{できせつ}適切に^{たいおう}対応するために^{ひつよう}必要なマニュアル等^{とう}を整備し、意識^{いしき}の啓発^{けいはつ}を図るものとする。

ふそく 附則

この要領^{ようりよう}は、平成^{へいせい}28^{ねん}年4^{がつ}月1^{にち}日から施行^{せこう}する。

ふそく 附則^{へいせい}（平成29^{ねん}．3^{がつ}．31^{にち} 28^{できよう}森林総研第1900号^{ごう}）

この規程^{きてい}は、平成^{へいせい}29^{ねん}年4^{がつ}月1^{にち}日から適用^{てきよう}する。

ふそく 附則^{へいせい}（平成30^{ねん}．3^{がつ}．30^{にち} 29^{できよう}森林機構第123038号^{ごう}）

この規程^{きてい}は、平成^{へいせい}30^{ねん}年4^{がつ}月1^{にち}日から適用^{てきよう}する。

ふそく 附則^{れいわ}（令和6^{ねん}年3^{がつ}月16^ひ日 5^{できよう}森林機構第1077号^{ごう}）

この規程^{きてい}は、令和^{れいわ}6^{ねん}年4^{がつ}月1^ひ日から適用^{てきよう}する。

別紙（第2条及び第3条関係）

国立研究開発法人森林研究・整備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おける留意事項

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・サービス又は各種機会の提供を拒否すること、提供に当たって場所・時間帯等を制限すること、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及び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・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場合である。機構においては、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、障害者及び第三者の権利利益（例：安全の確保、財産
の保全、損害発生防止等）、機構の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑
み、具体的な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、一律に窓口手続きを拒否する。
- 障害があることを理由として、一律に来所を断る。
- 障害があることを理由として、一律に所内への立入り・使用を拒否する。
- 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、一律に申請の受付を拒む。
- 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。
- 視覚障害者が窓口で、同行の介助者による代筆にて手続きをしたい旨、申し出たところ、法令等に抵触しないにも関わらず、対応を拒む。
- 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、来所の際につき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、障害を理由につき添い者の同行を拒む。
- 障害者を介助する盲導犬、介助犬の入所を拒否する。
- 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

せつぐう しつ き
接遇の質を下げる。

(せいとう りゆう があるため、ふとう さべつてきとりあつか がいとう かんが 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)

○ くるまいす りようしや たたみじ こしつ きぼ う さい しきもの し とう じょう ほ ぎ
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

たいおう おこな (きこう そんがいはっせい ぼう し かんてん
対応を行う。(機構の損害発生防止の観点)

○ まどぐち 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
窓口で手続を行うため、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

はんい プライバシーに配慮しつつ、しょうがいしゃほんにん たい しょうがい じょうきょう ほんにん てつづき
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

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
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)

だい ごうりてきはいいりよ 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
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 た もの びやうどう き そ すべて じんけんおよびきほんてきじゅう きょうゆう
配慮」とは、「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、とくてい
また こうし かくほ ひつよう てきとう へんこうおよ ちようせい とくてい
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

ばあい ひつよう きんこう しつ また か ど ふたん か
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」とていぎ
もの」と定義されている。

ほう けんりじょうやく ごうりてきはいいりよ ていぎ ふ じぎょうしや たい じむ じぎょう
法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、事業者に対し、その事務・事業

をおこな あ ここ ばめん しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう
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
むね い し ひようめい ばあい じっし ともし ふたん かじゅう
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、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 じよきよ じっし
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、ごうりてきはいいりよ おこな もと ごうりてきはいいりよ しょうがいしゃ う せいげん しょうがい
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

のみにきいん しゃかい きさぎま しょうへき あいたい しょう
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（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とする。

- 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、身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達等、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ものとする。

なお、意思の表明が困難な障害者が、その家族、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等、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も有効である。

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には、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・事業への影響の程度（事務・事業の目的、内容及び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、人的又は体制上の制約）
- 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)

- 段差がある場合に、車いす利用者のために携帯スロープを渡す。
- 床面の配線のプロテクト処理及び通路付近の荷物の整理を行う。
- 車いす利用者等のために、パンフレット等の配架棚は、可能な限り低いものを使い、配架棚の高い所に置かれたパンフレット等については、付き添い介助する。
- 車いす利用者等が小さな段差を越えられない場合に、段差を乗り越えるための補助をおこなう。
- 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く又は前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞く。
- 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合には、会場の座席位置を扉付近にする。
- 機構で備え付けている車いすの利用を必要に応じて案内する。
- 機構内に設置している多目的トイレを必要に応じて案内する。
- 視覚障害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。

- 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、使用していない会議室等又は玄関ホール等の休憩スペースへ案内する。

また、確保が困難であった場合、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに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るバインダー等の固定器具を提供する等を行う。

- 機構の本館等で火災や事故が発生した際、避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障害者に対し、手書きのボード類等を用いて、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、落ち着かない様子のときは個室等に誘導する。

- 現地実習を伴う研修等において、実習場所への移動に際して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、移動手段の代替措置を設定する。

(合理的配慮に当たり得る情報の取得、利用及び意思疎通の配慮の例)

- 筆談、読上げ、手話、点字、拡大文字、触覚による意思伝達などのコミュニケーション手段を用いる。

- 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す又は、分かりやすい記述で伝達

する。本人の依頼がある場合には、代読、代筆等の配慮を行う。

- 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩、暗喩又は二重否定表現等を用いずに具体的に説明する。

- 障害者から申し出があった際に、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さける、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。

- 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。

- 会議の進行に当たり、役職員が委員の障害の特性に合ったサポートを行うなど、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)

- シンポジウム、見学会等において、障害特性を踏まえて休憩時間等を延長する。
- 他人との接触、多人数の中にいることにより緊張等により、発作等がある場合には、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備する。
- 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は、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。

○ 機構が所有する敷地内でイベント等が行われる場合において、障害者の来所が見込まれる時は、開催する施設の出入口の近くに障害者専用の駐車場を確保する。

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)

○ 採用試験等で面接を行う際に、聴覚障害者から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、講座等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、当該講座等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等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)