

あん
(案)

どくりつぎょうせいほうじんとうけい
独立行政法人統計センターにおけるしょうがい りゆう さべつ
かいしょう すいしん かん たいおうようりょう
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27年12月14日

り じ ち ょう けつ てい
理事長決定

さいしゅうかいせい れい わ ねん がつ にち
最終改正 令和 年 月 日

もくてき
(目的)

だい じょう ようりょう い か たいおうようりょう しょうがい りゆう さべつ
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
かいしょう すいしん かん ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か ほう
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。)

だい じょうだい こう きてい もと しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
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
かん きほんほうしん れい わ ねん がつ にちかくぎけつてい い か きほんほうしん
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。)

そく ほうだい じょう きてい じこう かん どくりつぎょうせいほうじんとうけい
に即して、法第7条に規定する事項に関し、独立行政法人統計センター
い か やくいんおよ しょくいん ひじょうきんしょくいん ふく い か しょくいん
(以下「センター」という。)の役員及び職員(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。

ふとう さべつてき 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 しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい もと じ むまた じぎょう おこな
第2条 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
あ 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
に当たり、障害(身体障害、知的障害、精神障害(発達障害及び
こうじのうきのうしょうがい ふく た しんしん きのう しょうがい なんびょうとう きいん
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。以下この要領において同じ。)を理由として、
しょうがいしゃ しょうがいおよ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ
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
そうとう せいげん う じょうたい い か ようりょう おな
相当な制限を受ける状態にあるもの。以下この要領において同じ。)でない
もの ふとう さべつてき とりあつか しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
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。

ごうりてきはいりよ
(合理的配慮)

第3条 職員は、法第7条第2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。）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。

かんとくしゃ せきむ
(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関する相談、苦情の申出等（以下「相談等」という。）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等を実施すること。

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。

ちょうかいしょぶんと
(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かかわらず合理的配慮を提供しなかった場合、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 センターに、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の相談等受付窓口を置く。

2 相談等受付窓口の相談に関し、直接、障害者及びその家族その他の関係者からの事情聴取及び指導を行うことができる相談員を置き、総務部人事課長及び課長代理（人事担当）並びに職員係長を相談員とする。また、相談員の職務を総括する総括責任者を置き、総務部長を総括責任者とする。

3 相談等を受ける場合は、性別、年齢及び障害の状態に配慮するとともに、対面、手紙、電話（電話リレーサービスの利用を含む。）、ファックス及び電子メールに加え、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。

4 相談等受付窓口は、相談等の内容に応じ関係課等の職員に前項の処理を依頼することができる。

5 第1項の相談等受付窓口に寄せられた相談等は、総務部人事課に集約し、相談者等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、以後の相談等があった場合に活用するものとする。

6 第1項の相談等受付窓口は、必要に応じ、相談体制の充実を図るよう努めるものとする。

（研修・啓発）

第7条 センターは、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 センターは、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ために、それぞれ、研修を実施する。

3 センターは、職員^{しょくいん}に対し、障害^{しょうがい}の特性^{とくせい}等を理解^{りかい}させるとともに、性別^{せいべつ}や年齢^{ねんれい}等^{とう}にも配慮^{はいりよ}しつつ障害者^{しょうがいしゃ}に適切^{てきせつ}に対応^{たいおう}するために必要な^{ひつよう}マニュアルの活用^{かつよう}等^{とう}により、意識^{いしき}の啓発^{けいはつ}を図^{はか}る。

附 則^{ふ そく}

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

附 則^{ふ そく}

この要領^{ようりょう}は、平成^{へいせい}31年^{ねん}1月^{がつ}1日^{にち}から施行^{せこう}する。

附 則^{ふ そく}

この要領^{ようりょう}は、令和^{れいわ}6年^{ねん}4月^{がつ}1日^{にち}から施行^{せこう}する。

どくりつぎょうせいほうじんとうけい
独立行政法人統計センターにおける障害を理由とする差別の解消の
すいしん かん たいおうようりょう かか りゅうい じこう
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 きほんてき かんが かつ
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 りゅう しょうがい りゅう ざい
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
スや各種機会の提供を拒否する、提供に当たって場所・時間帯などを制限す
る又は障害者でないものに対しては付さない条件を付すことなどにより、
しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし くるまいす ほじょけん
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
た しえん ききとう りょう かいじょしゃ つきそ とう しゃかいてきしょうへき かいしょう
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
しゅだん りょうとう りゅう おこな ふとう さべつてき とりあつか しょうがい りゅう
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 じじつじょう びょうどう そくしん また たつせい ひつよう とくべつ
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
そ ち ふとう さべつてき とりあつか しょうがいしゃ しょうがいしゃ
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
もの くら ゆうぐう とりあつか せつきよくてきかいぜん そ ち ほう きてい
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
しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしゃ もの こと
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
とりあつか ごうりてきはいりよ ていきょうとう ひつよう はんい
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
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 とりあつか
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
いにはあたらない。

このように、ふとう さべつてき とりあつか せいとう りゅう しょうがいしゃ もんだい
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、ほんしつてき かんけい しょうじじょう おな しょうがいしゃ
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
もの ふり あつか てん りゅうい ひつよう
者より不利に扱うことである点に留意する必要がある。

だい 2 せいとう りゅう ほんだん してん
第2 正当な理由の判断の視点

せいとう りゅう そうとう しょうがいしゃ たい しょうがい りゅう 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
かくしゅきかい ていきょう きよひ とりあつか きやつかんてき み せいとう
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
もくてき もと おこな もくてき て え い

ばあい どりつぎょうせいほうじんとうけい い か
場合である。独立行政法人統計センター（以下「センター」という。）におい
ては、せいとう りゆう そうとう いな ぐたいてき けんとう かくだい
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拡大
かいしゃく ほう しゅし そこ こべつ じあん
解釈するなどして法の趣旨を損なうことのないよう、個別の事案ごとに、
しょうがいしやおよ だいさんしや 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
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
とう なら じ むまた じぎょう もくてき ないよう きのう い じとう かんてん かんが
等）並びにセンターの事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、
ぐたいてきばめん じょうきょう おう そうごうてき きやっかんてき はんだん 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。

やくいんおよ しょくいん ひじょうきんしよくいん ふく い か しょくいん せいとう り
役員及び職員（非常勤職員を含む。以下「職員」という。）は、正当な理
ゆう はんだん ばあい しょうがいしや りゆう ていねい せつめい
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、
りかい え つと のぞ さい しょくいん しょうがいしや そうほう
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
たが あいて たちば そんちょう そうごりかい ほか ほんとう
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。

なお、「望ましい」とは、それを実施しない場合であっても、法に反すると
はんだん しょうがいしやきほんほう しょうわ ねんほうりつだい ごう きほんてき
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
りねんおよ ほう もくてき ふ と く のぞ い み
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（以下この別紙において同じ。）。

だい 3 ふとう さべつてき とりあつか れい 第3 不当な差別的取扱いの例

せいとう りゆう ふとう さべつてき とりあつか がいとう かんが れいおよ せいとう
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
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
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、きさい ないよう れいじ れい
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
かぎ せいとう りゆう そうとう いな こべつ
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
じあん ぜんじゅつ かんてんとう ふ はんだん ひつよう
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
りゆう ふとう さべつてき とりあつか がいとう ばあい ごうりてきはいりよ
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
ていきょう もと ばあい べつと けんとう ひつよう りゆうい
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 がいとう かんが 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）

- 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。
- 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
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。
- しょうがい りゆう いちりつ しよめん こうふ しりょう そうふ
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。
- 事務又は事業の遂行上、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)。
- 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(行政機関の損害発生防止の観点)。
- 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第2条において、「合理的配慮」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

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、障害の特性等により本人の意思の表明が困難な場合に、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場合も含む。

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

しょうがいしゃとう はきゆうこうか こうりよ かんきょう せいび おこな
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、
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 ていきょう かん そうだん
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
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 かんきょう せいび
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
はか ゆうこう
図ることは有効である。

だい 5 かじゆう 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

かじゆう ふたん ぐたいてき けんとう かくだいかいしゃく ほう
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
しゅし そこ こべつ じあん いか ようそとう こうりよ
趣旨を損なうことのないよう、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、
ぐたいてきばめん じょうきょう おう そうごうてき きゃっかんてき はんだん 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 かじゆう ふたん あ はんだん 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、障害者に丁寧な理由
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 そんちよう
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、
けんせつてきたいわ つう そうごりかい ほか だいたい そち せんたく ふく たいおう じゅうなん
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
けんとう もと
検討することが求められる。

- 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
かな
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

だい しめ ごうりてきはいりよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう こと
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、
たよう こべつせい たか れい つぎ
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。

きさい れい れいじ じぎょうしゃ かなら じっし
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、きさい れいれいがい ごうりてきはいりよ がいとう
記載されている例以外であっても合理的配慮に該当す
りゆうい ひつよう
るものがあることに留意する必要がある。

（ごうりてきはいりよ あ う 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 とう 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
わた
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。
- 災害や事故が発生した際に、^{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、例えば、^{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}のときは^{個室等}に誘導する。
- ^{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。

(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。
- 会議の進行に当たって、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、丁寧に進行を心掛ける。
- 会議の進行に当たって、可能な範囲で職員等が委員の障害の特性に合ったサポートを行う。

(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。
- センター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

くかく へんこう
区画に変更する。

- 入館時にICカードゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。
- 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。
- 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））。