

どくりつぎょうせいほうじんこくりつかがくはくぶつかん しょうがい りゆう
○独立行政法人国立科学博物館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 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3月15日
かん ちやう さい てい
館長裁定

さい しゅう かい せい
最終改正
れいわ ねん がつ にち
令和6年3月28日
かん ちやう けつ さい
館長決裁

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、しょうがい りゆう さべつ かいしょう
障害を理由とする差別の解消の
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 だい じょうだい こう きてい
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
もと しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん れいわ ねん がつ
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
にちかくぎけつてい い か きほんほうしん そく ほうだい じょう きてい じこう かん
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、
どくりつぎょうせいほうじんこくりつかがくはくぶつかん い か かがくはくぶつかん やくいんおよ しょくいん ひじょうきん
独立行政法人国立科学博物館（以下「科学博物館」という。）の役員及び職員（非常勤
やくいんおよ しょくいん ふく い か しょくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう
の役員及び職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を
さだ
定めたものである。

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 じむまた じぎょう おこな あ
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、
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 ほつたつしょうがいおよ こうじのうきのうしょうがい ふく
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。）
た しんしん きのう しょうがい なんびょうとう きいん しょうがい ふく
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
たいおうようりょう おな りゆう しょうがいしや しょうがいおよ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき
対応要領において同じ。）を理由として、障害者（障害及び社会的障壁により継続的
にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい い か たいおうようりょう
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。以下この対応要領に
おな もの ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしや けんりりえき
おいて同じ。）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
しんがい あ しょくいん べっし さだ りゅういじこう りゅうい
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 ていきよう
(合理的配慮の提供)

だい じょう しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じむまた じぎょう おこな あ
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、
しょうがいしや げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう むね い し ひようめい ばあい
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
とうがいしょうがいしや せいべつ ねんれいおよ しょうがい じょうたい おう しゃかいてきしょうへき
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
なければならぬ。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)

だい じょう しょくいん どくりつぎょうせいほうじんこくりつかがくはくぶつかんそしききていだい じょうだい こう さだ そしき
第4条 職員のうち、独立行政法人国立科学博物館組織規程第3条第1項に定める組織
の長(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。

いち にちじょう しつむ つう しどうとう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん かんとく
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、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。

に 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 そうだん くじょう もうしで
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。

さん ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんとく しょくいん たい ごうりてきはいりよ ていきょう
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。

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。

ちようかいしよぶんとう
(懲戒処分等)

だい じょう しょくいん しょうがいしゃ たい 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 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。

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

だい じょう しょくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしゃおよ かぞく た
第6条 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窓口は、各地区お客様サービス担当と
する。

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、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、以後の相談において活用するものとする。

4 前1項の窓口については、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい じょう かがくはくぶつかん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか しょくいん たい
第7条 科学博物館は、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 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 職員^{しょくいん}に対し、障害^{しょうがい}の特性^{とくせい}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^{はいりょ}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^{まにゅある}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}るものとする。

附 則

この要項^{ようこう}は、平成^{へいせい}28年^{ねん}4月^{がつ}1日^{にち}から実施^{じっし}する。

附 則

この要項^{ようこう}は、令和^{れいわ}6年^{ねん}4月^{がつ}1日^{にち}から実施^{じっし}する。

どくりつぎょうせいほうじんこくりつかがくはくぶつかん しょうがい りゆう
独立行政法人国立科学博物館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 たいおうようりょう かか りゆういじこう
差別の解消の推進に関する対応要領に係る留意事項

ふとう さべつてきとりあつか きほんてき かんが かつ
(不当な差別的取扱いの基本的な考え方)

だい 第1 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 ていきょう きよひ また ていきょう あ ばしょ じかんたい せいげん
機会の提供を拒否すること又は提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、
しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん つ しょうがいしゃ けんり
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
りえき しんがい きんし くるまいす ほじょけん た しえん ききとう りよう
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
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 しゅだん りようとう りゆう
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
おこな ふとう さべつてきとりあつか しょうがい りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいとう
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、
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 もの くら ゆうぐう
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
とりあつか せつ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 ごうりてきはいりよ
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
ていきょう 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 ていきょうとう
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 ぶら いぼしー 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
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、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
また じぎょう 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 もの ふり あつか
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。

せいとう りゆう はんだん してん
(正当な理由の判断の視点)

だい 第2 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 きやつかんてき み せいとう 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。職員は、正当な
りゆう そうとう いな ぐたいてき けんとう せいとう りゆう かくだいかいしゃく
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のないよう、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利
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 けんり
利益(例:安全の確保、財産の保全、損害発生の防止等)及び科学博物館の事務又は事業
りえき れい あんぜん かくほ ざいさん ほぜん そんがいはつせい ぼうしとう およ かがくはくぶつかん じむまた じぎょう
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
もくてき ないよう きのう 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 そうごうてき きやつかんてき
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
しょくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう ていねい せつめい
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、
りかい え つと のぞ さい しょくいん しょうがいしゃ そうほう
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。

ふとう さべつてきとりあつか れい
(不当な差別的取扱いの例)

だい 第3 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 りゆう
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 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。
- しょうがい りゆう いちりつ せつめいかい しん ぽ じう むとう しゅつせき こぼ
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。
- 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に、
らいほう さい つ そ しゃ どうこう もと じょうけん つ とく ししょう
来訪の際に付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、障害を理由に付き添い者の同行を拒む。
- しょうがい しゅるい ていど さーび すていきょう ばめん 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。
- ぎょうむ すいこう ししょう しょうがいしゃ もの こと ばめん 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面での対応を
おこな
行う。
- しょうがい りゆう しょうがいしゃ たい ことばづか 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
せつぐう しつ さ
接遇の質を下げる。

せいとう りゆう ふとう さべつてきあつか がいとう かんが れい
(正当な理由があるため、不当な差別的扱いに該当しないと考えられる例)

- 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 ほんい
○ 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、
ぶら い ば しー はいりよ 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 い しとう
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きの意思等
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
を確認する。(障害者本人の損害発生の防止の観点)

ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かつ
(合理的配慮の基本的な考え方)

だい 第4 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
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 びょうどう きそ すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう
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
また こうし かくほ ひつよう てきとう へんこうおよ ちょうせい とくてい
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
ばあい ひつよう きんこう しつ また か ど ふたん か
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 じむ
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 あ こと ばめん しょうがいしゃ げん しゃがいてきしょうへき 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、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、科学博物館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、科学博物館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、障害があること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、第4号に示す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。(過重な負担の基本的な考え方)

第5 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、次に掲げる要素等を考慮し、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
- (合理的配慮の例)

第6 合理的配慮の例としては、次に掲げるとおりである。

なお、これらの例はあくまでも例示であり、第4で示した合理的配慮の性質を踏まえ、提供の内容は具体的場面や状況に応じて柔軟に検討するものであること、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^{はいかたな たか}高い^{ところ}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^わ分かりやすく伝えるなどする。
 - 目的の場所までの案内の際に、^{もくてき ぼしょ}障害者の^{あんない}歩行速度に合わせた速度で歩いたり、^{しょうがいしゃ ほんご}前後・^{さゆう きより}左右・^{いちど}距離の位置取りについて、^{しょうがいしゃ きぼう}障害者の希望を聞いたりする。
 - ^{しょうがい とくせい}障害の特性により、^{ひんぱん}頻繁に^{りせき}離席の必要がある場合に、^{かいじょう}会場の^{ざせき}座席位置を^{いと}扉付近にする。
 - ^{ひろう かん}疲労を感じやすい^{しょうがいしゃ}障害者から^{べっしつ}別室での^{きゆうけい}休憩の^{もうしで}申出があった際に、^{さい}別室の^{べっしつ}確保が^{かくほ}困難で^{こんなん}ある場合、^{ばあい}当該^{とうがいしょうがいしゃ}障害者に^{じじょう}事情を^{せつめい}説明し、^{たいおうまどぐち}対応窓口の^{ちか}近くに^{ながいす}長椅子を^{いどう}移動させて^{りんじ}臨時的^{きゆうけいす}休憩スペースを^{べーす}設ける。
 - ^{ふずい}不随意^{いりうどう}運動等により^{しょういとう}書類等を押さえることが^{むずか}難しい^{しょうがいしゃ}障害者に対し、^{しょういん}職員が^{しょうい}書類を^お押さえたり、^{ばいんだー}バインダー等の^{こていきぐ}固定器具を^{ていきよう}提供したりする。
 - ^{さいがい}災害や^{じこ}事故が発生した際に、^{はんぱん}館内^{はんぱん}放送で^{ひなんじょうほう}避難^{きんきゅうじょうほう}情報等の^{きんきゅうじょうほう}緊急^{むずか}情報を^き聞くことが^{むずか}難しい^{ちようかくしょうがい}聴覚^{もの}障害のある者に対し、^{たい}手書きの^{てが}ボード等を用いて、^{ぼーど}分かりやすく^わ案内し^{あんない}誘導を^{ゆうどう}図る。
 - ^{いべん}イベント^{かいじょう}会場において^{ちてきしょうがい}知的^{こども}障害のある^{はつせい}子供が^{こうどう}発声や^{こうどう}こだわりのある^{こうどう}行動をしてしま^うう場合に、^{ばあい}保護者から^{ほごしゃ}子供の^{こども}特性や^{とくせい}コミュニケーションの^{こみゆ}方法等について^{にけーしょん}聞き取った^{ほうほう}う場合、^き聞き取った^きう場合、^お落ちて^{ようす}つかない^{こしつ}様子^{ゆうどう}のときは^{ゆうどう}個室等に^{ゆうどう}誘導する。
 - ^{しかくしょうがい}視覚^{もの}障害のある者から^とトイレの^と個室を^と案内するよう^と求めがあった場合に、^と求めに^と応じて^とトイレの^と個室を^と案内する。その際、^と同性の^と職員が^といる場合は、^と障害者^と本人の^と希望^とに応じて^と同性の^と職員が^と案内する。
- (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)
- ^{ひつだん}筆談、^{よあ}読み上げ、^{しゅわ}手話、^{てんじ}点字、^{かくだい}拡大文字、^じ触覚による^{いし}意思伝達等の^{いし}コミュニケーション^{いし}手段や^{いし}U D^{いし}フォントへの^{いし}変更等の^{いし}工夫を用いる。
 - ^{かいぎ}会議資料等について、^{てんじ}点字、^{かくだい}拡大文字等で作成する際に、^{さい}各々の^{さい}媒体間で^{さい}ページ番号^{さい}等が^{さい}異なり^{さい}得ることに^{さい}留意して^{さい}使用する。
 - ^{しかくしょうがい}視覚^{いし}障害のある^{いし}委員に^{いし}会議資料等を^{いし}事前送付する際、^{いし}読み上げ^{いし}ソフトに^{いし}対応できるよ^{いし}う^{いし}電子データ^{いし}(テキスト形式)で^{いし}提供する。
 - ^{いし}意思疎通が^{いし}不得意な^{いし}障害者に対し、^{いし}絵カード等を^{いし}活用して^{いし}意思を確認する。
 - ^{ちゆうしゃじょう}駐車場などで^{つうじょう}通常、^{こうどう}口頭で行う^{おこな}案内を、^{かみ}紙に^{めも}メモをして^{わた}渡す。
 - ^{しょうい}書類記入の^{いらい}依頼時に、^き記入方法等を^{ほんにん}本人の^め目の前で^{まえ}示したり、^{しめ}分かりやすい^わ記述で^{きじゆつ}伝達^{でんたつ}したりする。本人の^{ほんにん}依頼がある場合には、^{ばあい}代読や^{だいく}代筆といった^{だいひつ}配慮を^{はいりよ}行う。
 - ^ひ比喩^ひ表現等が^ひ苦手な^ひ障害者に対し、^ひ比喩や^ひ暗喩、^ひ二重否定^ひ表現などを^ひ用いずに^ひ説明^ひする。
 - ^{しょうがい}障害者から^{もうしで}申出があった際に、^{さい}ゆっくり、^{さい}丁寧に、^{さい}繰り返し^{さい}説明し、^{さい}内容が^{さい}理解され^{さい}たことを^{さい}確認しながら^{さい}対応する。また、^{さい}なじみのない^{さい}外来語は^{さい}避ける、^{さい}漢数字は^{さい}用いない、^{さい}時刻は^{さい}24時間表記ではなく^{さい}午前・午後で^{さい}表記するなどの^{さい}配慮を^{さい}念頭に^{さい}置いた^{さい}メモを、

ひつよう おう てきじ わた
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を持つ委員に対し、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。
(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、手順順を入れ替える。
- 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。
- 科学博物館の敷地内において、車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 科学博物館の敷地内の駐車場等において、障害者の来訪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。
- 介助を必要とする障害者から、セミナー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、当該セミナー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)

- 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)

(留意点)

第7 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。