

どくりつぎょうせいほうじんにほんげいじゅつぶんかしんこうかい      しょうがい      りゅう      さべつ      かいしょう  
独立行政法人日本芸術文化振興会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  
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23日

かいせい      れいわ      ねん      がつ      にち  
改正      令和      6年4月      1日

かいせい      れいわ      ねん      がつ      にち  
改正      令和      7年4月      1日

どくりつぎょうせいほうじんにほんげいじゅつぶんかしんこうかいりじちょうさいてい  
独立行政法人日本芸術文化振興会理事長裁定

もくてき  
(目的)

だい      じょう      ようりょう      しょうがい      りゅう      さべつ      かいしょう      すいしん      かん      ほうりつ  
第1条      この要領は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

へいせい      ほうりつだい      ごう      い      か      ほう      だい      じょうだい      こう      きてい      もと  
(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、しょうがい      りゅう      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  
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

がつ      にちかくぎけつてい      そく      どくりつぎょうせいほうじんにほんげいじゅつぶんかしんこうかい      い      か  
3月14日閣議決定）に即して、独立行政法人日本芸術文化振興会（以下

しんこうかい      しょうくいん      ひじょうきん      しょうくいん      ふく      い      か      しょうくいん  
「振興会」という。）の職員（非常勤の職員を含む。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ことを目的とする。

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      しょうくいん      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  
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

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      こうじのう  
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

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  
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

しょうがい ふく しょうがい い か おな り ゆ う しょうがいしや しょうがいおよ  
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

しゃかいできしょうへき 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 そうとう せいげん う  
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

じょうたい い か おな もの ふとう さべつてきとりあつか  
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

しょうがいしや けんりりえき しんがい あ しょういん  
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、

べっし さだ りゅういじこう りゅうい  
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 しょういん 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  
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

あ しょうがいしや げん しゃかいできしょうへき じょきよ ひつよう むね い し  
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

ひょうめい ばあい じっし ともな ふたん かじゅう  
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、

しょうがいしや けんりりえき しんがい とうがいしょうがいしや せいべつ ねんれい  
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 しょうがい じょうたい おう しゃかいできしょうへき じょきよ じっし ひつよう  
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

ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ ていきよう  
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。

あ しょういん べっし さだ りゅういじこう りゅうい  
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。

かんとくしや せきむ  
(監督者の責務)

だい じょう しょういん どりつぎょうせいほうじんにほんげいじゅつぶんかしんこうかいそしききていだい じょう  
第4条 職員のうち、独立行政法人日本芸術文化振興会組織規程第5条に

きてい かちょうおよ どうとういじょう ち い もの い か かんとくしや  
規定する課長及びこれと同等以上の地位にある者(以下「監督者」という。)

ぜん じょう かか じこう かん しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん  
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

つぎ かくごう かか じこう じっし  
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) にちじょう しつむ つう しどうとう しょうがい りゅう さべつ かいしょう かん  
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、その監督する職員かんとう しよくいん ちゅうい かん きの注意を喚起し、障害しょうがい りゆうを理由とする差別の解消さべつ かいしょう

に関する認識かん にんしき ふかを深めさせること。

(2) 障害者等しょうがいしゃとうから不当な差別的取扱いふとう さべつてきとりあつか、合理的配慮ごうりてきはいりよ ふていきようの不提供たいに対する相談そうだん、

苦情の申出等くじょう もうしでとうがあった場合は、迅速に状況ばあい じんそく じょうきよう かくにんを確認すること。

(3) 合理的配慮ごうりてきはいりよの必要性が確認された場合、監督する職員ひつようせい かくにん ばあい かんとう しよくいんに対して、合理的

配慮はいりよの提供ていきようを適切に行うよう指導てきせつ おこな しどうすること。

2 監督者かんとうしゃは、障害者差別に関する問題しょうがいしゃさべつ かん もんだいが生じた場合には、迅速かつ適切に

対処たいしよしなければならない。

(懲戒処分等ちょうかいしよぶんとう)

第5条 職員だいい じよう しよくいんが、障害者しょうがいしゃに対し不当な差別的取扱いたい ふとう さべつてきとりあつかをし、又は過重な負担また かじゆう ふたんが

ないにもかかわらず合理的配慮ごうりてきはいりよ ふていきようの不提供ばあいをした場合、その態様等たいようとうによっては、

職務上の義務しよくむじよう ぎ む いはんに違反し、又は職務を怠った場合等また しよくむ おこた ばあいとう がいう ちょうかいしよぶんとうに該当し、懲戒処分等に

付ふされることがある。

(相談体制の整備そうだんたいせい せいび)

第6条 振興会だいい じよう しんこうかいが行う事務又は事業おこな じ む また じぎようにおける、障害しょうがい りゆう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しょうがいしやおよ かぞく た かんけいしゃからの相談等そうだんとうに的確てきかくに対応するため、

総務部総務課そうむぶそうむかに相談窓口そうだんまどぐち おを置く。

2 相談等そうだんとうを受ける場合は、性別う、年齢ばあい、状態等せいべつ ねんれい じようたいとうに配慮するとともに、対面はいりよ たいめんの

ほか、電話でんわ、ファックスふあっくす、電子メールでんしめーるに加え、障害者しょうがいしゃが他人たにんと

こ み ゅ に けー し ょ ん は か さい ひつよう たよう しゅだん か の う は ん い よう い  
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

たいおう  
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

かんけいしゃかん じょうほうきょうゆう は か い ご そうだんとう かつよう  
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ものとする。

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。

けんしゅう けいはつ  
(研修・啓発)

だい じょう りじちょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん は か しょういん  
第7条 理事長は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に

たい ひつよう けんしゅう けいはつ おこな  
対し、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

きほんてき じこう りかい しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん  
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

たい しょうがい りゆう さべつ かいしょうとう かん もと やくわり りかい  
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、けんしゅう じっし  
研修を実施するものとする。

3 前項の研修の内容、回数等の詳細は、別に定める。

4 前3項のほか、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、せいべつ  
性別や

ねんれいとう はいりよ しょうがいしゃ てきせつ たいおう ひつよう  
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

かつようとう いしき けいはつ は か  
活用等により、意識の啓発を図るものとする。

ふ そく  
附 則

ようりょう へいせい ねん がつ にち せこう  
この要領は平成28年4月1日から施行する。

ふ そく れいわ ねん がつ にちどくりつぎょうせいほうじんにほんげいじゅつぶんかしんこうかいりじちようさいてい  
附 則（令和6年4月1日独立行政法人日本芸術文化振興会理事長裁定）

ようりよう れいわ ねん がつ にち せこう  
この要領は令和6年4月1日から施行する。

ふ そく れいわ ねん がつ にちどくりつぎょうせいほうじんにほんげいじゅつぶんかしんこうかいりじちようさいてい  
附 則（令和7年4月1日独立行政法人日本芸術文化振興会理事長裁定）

ようりよう れいわ ねん がつ にち せこう  
この要領は令和7年4月1日から施行する。

どくりつぎょうせいほうじんにほんげいじゆつぶんかしんこうかい      しょうがい   りゆう   さべつ  
独立行政法人日本芸術文化振興会における障害を理由とする差別の

かいしょう   すいしん   かん   たいおうようりょう   かなか   りゆういじこう  
解消の推進に関する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   しょうがいしや   たい   せいとう   りゆう   しょうがい   りゆう   ざい   きーびす  
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

かくしゆきかい   ていきよう   きよひ   また   ていきよう   あ   ばしよ   じかんたい   せいげん  
や各種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

しょうがいしや   もの   たい   ふ   じょうけん   ふ  
すること、障害者でない者に対しては付さない条件を付することなどにより、

しょうがいしや   けんりえき   しんがい   きんし   くるまいす   ほうじょけん   た  
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

しえんききとう   りよう   かいじょしや   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  
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

りようとう   りゆう   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  
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

さべつてきとりあつか   がいとう  
差別的取扱いに該当する。

しょうがいしや   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  
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   しょうがいしや   しょうがいしや   もの  
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

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  
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

しょうがいしや   たい   ごうりてきはいりよ   ていきよう   しょうがいしや   もの   こと   とりあつか  
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

ごうりてきはいりよ   ていきようとう   ひつよう   はんい   ぶらいばしー   はいりよ  
や、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ

しょうがいしや   しょうがい   じょうきようとう   かくにん   ふとう   さべつてきとりあつか   あ  
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ず

ない。

このように、<sup>ふとう</sup>不当な<sup>さべつてきとりあつか</sup>差別的取扱いとは、<sup>せいとう</sup>正当な<sup>りゆう</sup>理由なく、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者を、<sup>もんだい</sup>問題となる<sup>じむまた</sup>事務又は事業について、<sup>ほんしつてき</sup>本質的に<sup>かんけい</sup>関係する<sup>しよじじょう</sup>諸事情が同じ<sup>おな</sup>障害者でない<sup>もの</sup>者より<sup>ふり</sup>不利に<sup>あつか</sup>扱うことである<sup>てん</sup>点に<sup>りゅうい</sup>留意する<sup>ひつよう</sup>必要がある。

## 第2 正当な理由の判断の視点

<sup>せいとう</sup>正当な理由に<sup>りゆう</sup>相当するのは、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者に対して、<sup>しょうがい</sup>障害を<sup>りゆう</sup>理由として、<sup>ざい</sup>財・<sup>さーびす</sup>サービスや<sup>かくしゅきかい</sup>各種<sup>ていきよう</sup>機会の<sup>きよひ</sup>提供を<sup>とりあつか</sup>拒否するなどの<sup>きやつかんてき</sup>取扱いが<sup>み</sup>客観的に<sup>せいとう</sup>見て<sup>さべつ</sup>正当な<sup>もくてき</sup>目的の下に<sup>もと</sup>行われた<sup>おこな</sup>ものであり、その<sup>もくてき</sup>目的に<sup>て</sup>照らして<sup>え</sup>やむを得ない<sup>い</sup>と言える<sup>ばあい</sup>場合である。<sup>しよくいん</sup>職員は、<sup>せいとう</sup>正当な理由に<sup>りゆう</sup>相当する<sup>そうとう</sup>か否かについて、<sup>いな</sup>具体的な<sup>ぐたいてき</sup>検討を<sup>けんとう</sup>せずに<sup>せいとう</sup>正当な理由を<sup>りゆう</sup>拡大<sup>かくだい</sup>解釈する<sup>かいしゃく</sup>などして<sup>ほう</sup>法の<sup>しゅし</sup>趣旨を<sup>そこ</sup>損なう<sup>こべつ</sup>ことのないよう、<sup>じあん</sup>個別の<sup>しょうがいしゃ</sup>事案ごとに、<sup>だいさんしゃ</sup>障害者、<sup>けんりりえき</sup>第三者の<sup>あんぜん</sup>権利利益（<sup>かくほ</sup>安全の<sup>ざいさん</sup>確保、<sup>ほぜん</sup>財産の<sup>そんがい</sup>保全、<sup>はつせい</sup>損害発生<sup>ぼうしとう</sup>の<sup>およ</sup>防止等）<sup>しんこうかい</sup>及び<sup>じむまた</sup>振興会の<sup>じぎょう</sup>事務又は事業の<sup>もくてき</sup>目的・<sup>ないよう</sup>内容・<sup>きのう</sup>機能の<sup>いじとう</sup>維持等の<sup>かんてん</sup>観点に<sup>かんが</sup>鑑<sup>ぐたいてき</sup>み、<sup>じょうきよう</sup>具体的<sup>おう</sup>場面や<sup>そうごうてき</sup>状況に<sup>きやつかんてき</sup>応じて<sup>はんだん</sup>総合的・<sup>ひつよう</sup>客観的に<sup>はん</sup>判断することが<sup>ひつよう</sup>必要である。

<sup>しよくいん</sup>職員は、<sup>せいとう</sup>正当な理由があると<sup>はんだん</sup>判断した<sup>ばあい</sup>場合には、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者に<sup>りゆう</sup>その理由を<sup>ていねい</sup>丁寧に<sup>せつめい</sup>説明する<sup>りかい</sup>ものとし、<sup>え</sup>理解を得る<sup>つと</sup>よう努める<sup>のぞ</sup>ことが<sup>さい</sup>望ましい。その<sup>しよくいん</sup>際、<sup>職員</sup>と

<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者の<sup>そうほう</sup>双方が、<sup>□</sup>お互いに<sup>□たが</sup>相手の<sup>あいて</sup>立場を<sup>たちば</sup>尊重しながら<sup>そんちよう</sup>相互理解を<sup>そうごりかい</sup>図る<sup>はか</sup>ことが<sup>もと</sup>求められる。

## 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 かんがえ 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  
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  
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、せいとう りゆう そうとう いな  
正当な理由に相当するか否かについては、

こべつ じあん ぜんじゆつ かんてんとう ふ ほんだん ひつよう  
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、

せいとう 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  
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

ていきよう もと ばあい べつと けんとう ひつよう りゆうい  
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 しりよう 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、

ばんふれつと ていきようとう こぼ しりようとう かん ひつよう せつめい はぶ  
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 しんこうかい しゅさい こうえんとう にゅうじょう  
障害があることを理由として、一律に振興会が主催する公演等への入場  
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、障害を理由に、

らいじょう さい つ そ しゃ どうこう もと じょうけん つ とく ししゅう  
来場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、しょうがい りゆう つ そ しゃ どうこう こぼ  
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 すていきよう ばめん しょうがいしゃほんにん だいさんしゃ  
障害の種類や程度、サービス提供の場面における障害者本人や第三者の

あんぜんせい こうりょ ばくぜん あんぜんじょう もんだい りゅう  
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

しせつりよう きょひ  
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 ぼしょ  
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  
たいおう おこな  
での対応を行う。

- しょうがい りゅう しょうがいしゃ たい ことばづか せつきやく たいど  
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  
いちりつ せつぐう しつ さ  
ど一律に接遇の質を下げる。

せいとう りゅう 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)

- てつづ 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  
手続きを行うため、障害者本人に同行した者が代筆しようとした際に、  
ひつよう はんい ぶらいばしー はいりょ しょうがいしゃほんにん たい しょうがい じょうきょう  
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  
ほんにん てつづ いしとう かくにん しょうがいしゃほんにん せんがいはつせい ぼうし かんてん  
や本人の手続き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 ごうりてきはいりょ 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  
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

て、「ごうりてきはいりょ しょうがいしゃ た もの びょうどう き そ すべ じんけん  
「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

および基本的自由を享有し、また こうし かくほ ひつよう てきとう  
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

へんこうおよ ちょうせい とくてい ばあい ひつよう  
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、

きんこう しつ また か ど ふたん か ていぎ  
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 ごうりてきはいりょ ていぎ ふ ぎょうせいきかんとう たい  
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、

じ む また じぎょう おこな あ ここ ぼめん しょうがいしゃ げん  
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、振興会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

しょうがいしゃ しょくいん とも かんが そうほう たが じょうきょう りかい つと  
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、しょうがいしゃほんにん しゃかいてきしょうへき じょきょ  
障害者本人が社会的障壁の除去のために

ふだんこう たいさく とうがいそしき たいおうかのう とりくみとう たいわ なか きょうゆう  
普段講じている対策や、当該組織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、さまざま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、ごうりてきはいりょ ないよう  
合理的配慮の内容

は、ぎじゆつ しんてん しゃかいじょうせい へんかとう おう か え ごうりてき  
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、しょうがいしゃ せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりょ  
障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものと

し、とく しょうがい じょせい たい しょうがい くわ じょせい  
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

ともふ まえた たいおう もと りゅうい  
とも踏まえた対応が求められることに留意する。

なお、しょうがいしゃ かんけいせい ちょうき ばあい つ ど ごうりてきはいりょ  
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、べつ だい ごう しめ かんきょう せいび こうりょ い ちゅう ちょうきてき  
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 こと さいくげん こうりつか てん じゅうよう  
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 ぐたいてきばめん しゃかいてきしょうへき じょきょ かん  
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 はいりょ ひつよう じょうきょう げんご しゅわ ふく  
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、

てんじ かくだい も じ ひつだん じつぶつ ていじ みぶ さい にと う あいず しょうかく  
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

い し でんたつ しょうがいしゃ たにん こ み ゅ に けー し ょん はか さい ひつよう しょうだん  
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

（つうやく かい ふく つた  
（通訳を介するものを含む。）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  
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

い し ひょうめい 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  
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

とう 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、内部規制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、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の説明するものとし、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

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、提供する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

りゅうい ひつよう  
に留意する必要がある。

ごうりてきはいいよ 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や きやすたーあ と う ほうじょ けいたい  
段差がある場合には、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯  
すろーぷ わた  
スロープを渡すなどする。
- はいかだな たか ところ お ばん ふ れ っ と と う と わた ばん ふ れ っ と と う  
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  
い ち わ つた  
位置を分かりやすく伝えるなどする。
- たか い ち ろ っ か ー にもつ い こんなん ばあい ひつよう ほうじょ  
高い位置のロッカーに荷物を入れることが困難な場合に、必要な補助をす  
る。
- もくてき ほうじょ あんない さい しょうがいしや ほうこうそくど あ そくど ある  
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、ぜんご さゆう きより い ち ど しょうがいしや きぼう き  
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。
- しょうがい とくせい ひんぱん りせき ひつよう ばあい ほうじょけん どうはん ば  
障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合、補助犬を同伴している場  
あ い じまく み せき きぼう ばあいとう かいじょう ざせき い ち はいりよ  
合、字幕の見やすい席を希望する場合等には、会場の座席位置に配慮する。
- ひろう かん しょうがいしや べっしつ きゅうけい もうしで さい べっしつ かくほ  
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  
こんなん ばあい とうがいしょうがいしや じじょう せつめい たいおうまどぐち ちか な が い す  
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  
い どう りんじ きゅうけい す べー す もう  
を移動させて臨時の休憩スペースを設ける。
- ふ ず い う ん どう とう しょういとう お むずか しょうがいしや たい しょくいん  
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  
しょうい お ば い ん だ ー とう こてい き ぐ ていきよう  
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。
- さいがい じ こ はつせい さい かんないほうそう ひなんじょうほうとう きんきゅうじょうほう き  
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  
むずか ちょうかくしょうがい もの でんこうけいじばん て が ぼーどとう もち  
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、<sup>わ</sup>分かりやすく案内し<sup>あんない</sup>誘導<sup>ゆうどう</sup>を図る。<sup>はか</sup>

- 視覚障<sup>しかくしょうがい</sup>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<sup>もと</sup>めに応じてトイレの個室を案内する。その際、同性の職<sup>さ</sup>員<sup>いん</sup>がいる場合は、障<sup>しょうがい</sup>害<sup>しや</sup>者<sup>ほん</sup>本人の希望に応じて同性の職<sup>さ</sup>員<sup>いん</sup>が案内する。

<sup>ごうりてきは</sup>合理的配慮に<sup>あ</sup>当たり得る情<sup>じょうほう</sup>報<sup>しゅとく</sup>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<sup>しょつかく</sup>覚<sup>い</sup>による意思伝達等の<sup>い し でんたつとう</sup>
- こ み ゆ に け ー し ょ ん しゅだん ゆーでいーふ お ん と へんこうとう くふう もち  
コミュニケーション手段やU D フォントへの変更等の工夫を用いる。
- 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<sup>かいぎしりょうとう</sup> <sup>てんじ</sup> <sup>かくだいもじとう</sup> <sup>さくせい</sup> <sup>さい</sup> <sup>おのおの</sup> <sup>ばいたいかん</sup>
- ペー<sup>ぺー</sup>ジ<sup>じ</sup>番<sup>ばん</sup>号<sup>ごう</sup>等が異なり得ることに留意して使用する。
- 視覚障<sup>しかくしょうがい</sup>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<sup>いいん</sup> <sup>かいぎしりょうとう</sup> <sup>じぜんそうふ</sup> <sup>さい</sup> <sup>よ</sup> <sup>あ</sup> <sup>そふと</sup> <sup>たいおう</sup>
- できるよう電<sup>でん</sup>子<sup>し</sup>デー<sup>た</sup>タ（<sup>てきす</sup> <sup>とけいしき</sup> <sup>ていきょう</sup>テキスト形式）で提<sup>て</sup>供<sup>きょう</sup>する。
- 意思疎通が不得意な障<sup>しょうがい</sup>害<sup>しや</sup>者<sup>たい</sup>に対し、絵<sup>え</sup>カ<sup>か</sup>ー<sup>ど</sup>ド<sup>う</sup>等<sup>かつよう</sup>を活用して意思を確認する。
- 駐<sup>ちゅう</sup>車<sup>しゃ</sup>場<sup>じょう</sup>等<sup>つうじょう</sup>で通<sup>こう</sup>常<sup>おこな</sup>、口<sup>くち</sup>頭<sup>あ</sup>で<sup>あんない</sup>行<sup>かみ</sup>う<sup>め</sup>案<sup>も</sup>内<sup>わた</sup>を、紙<sup>かみ</sup>に<sup>め</sup>モ<sup>も</sup>を<sup>わた</sup>して渡<sup>わた</sup>す。
- 書<sup>しよ</sup>類<sup>るい</sup>記<sup>き</sup>入<sup>い</sup>の依<sup>い</sup>頼<sup>らい</sup>時<sup>じ</sup>に、記<sup>き</sup>入<sup>い</sup>方<sup>ほう</sup>法<sup>ほう</sup>等<sup>とう</sup>を本<sup>ほん</sup>人<sup>にん</sup>の目<sup>め</sup>の前<sup>まえ</sup>で示<sup>しめ</sup>したり、分<sup>わ</sup>かり<sup>わ</sup>やす<sup>わ</sup>い
- <sup>きじゆつ</sup> <sup>でんたつ</sup> <sup>ほんにん</sup> <sup>いらい</sup> <sup>ばあい</sup> <sup>だいどく</sup> <sup>だいひつ</sup> <sup>はいりよ</sup>  
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
- <sup>おこな</sup>  
を<sup>おこな</sup>行<sup>おこな</sup>う。
- 比<sup>ひ</sup>喩<sup>ゆ</sup>表<sup>ひょう</sup>現<sup>げん</sup>等<sup>にがて</sup>が苦<sup>しょうがい</sup>手<sup>しや</sup>な障<sup>たい</sup>害<sup>ひ</sup>者<sup>ゆ</sup>に対し、比<sup>に</sup>喩<sup>じゅう</sup>、二<sup>ひ</sup>重<sup>じゅう</sup>否<sup>ひ</sup>定<sup>てい</sup>表<sup>ひょう</sup>現<sup>げん</sup>などを用いずに<sup>もち</sup>
- <sup>ぐたいてき</sup> <sup>せつめい</sup>  
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、丁寧に

進行を心がけるなどの配慮を行う。

○ 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。

○ 公演等への障害者の入場者が多数の場合は、開場時間前の場内への入場

や、通常の受付とは異なる入口の案内等の対応をする。

○ 振興会が実施する講座等において、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。

- 駐 車 場 等において、障 害 者 の 来 場 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 モ ニ ター  
に よ り 鑑 賞 可 能 な 別 室 等 を 準 備 す る。
- 障 害 者 又 は そ の 支 援 者 等 が、劇 場 施 設 の 事 前 下 見 等 を 希 望 す る 場 合 に、必 要  
な サ ポー ト を 行 う。
- 障 害 者 又 は そ の 支 援 者 等 が、公 演 等 の 内 容 を 理 解 す る た め の 参 考 に す る た め  
筋 書、パ ン フレ ッ ト 等 を 必 要 と し て い る 場 合 に、提 供 可 能 な 資 料 の 事 前 配 布 等  
を 行 う。
- 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 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)

○ 会場内の移動に際して支援を求める申し出があった場合に、「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き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、メールや電話のみの対応を断ること。

○ 介助を必要とする障害者から、イベント等への参加に当たり介助者の同席を求める申し出があった場合に、本人のみの参加をルールとしていることを理由として、参加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イベント等において、弱視の障害者からスクリーン等がよく見える席での参加を希望する申し出があった場合に、事前の座席確保などの対応を検討せずに「特別扱いはいできない」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)

- イベント等当日に、視覚障害のある者から職員に対し、会場内を付き添って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ら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）

## 第7 留意点

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。