

ふっこうちょう 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  
復興庁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

へいせい ねん がつ にち  
平成27年11月10日  
ふっこうちょうくんれいだい ごう  
復興庁訓令第11号

さいしゅう かいせい れいわ ねん がつ にち  
最終改正 令和6年1月22日

ふっこうちょうくんれいだい ごう  
復興庁訓令第1号

もくてき  
(目的)

だい じょう この ようりょう い か たいおうようりょう  
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  
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 だい  
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  
じょう 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  
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、ほうだい じょう きてい じこう かん しょうくいん ひじょうきんしよくいん ふく  
法第7条に規定する事項に関し、復興庁職員（非常勤職員を含む）  
い か しょうくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ  
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い 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  
あたりに、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 ほう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 い かおな りゆう しょうがいしゃ しょうがいおよ しゃかいてき  
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

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 じょうたい  
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、  
しょうがいしゃ けんりりえき しんがい  
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。

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（昭和45  
ねんほうりつだい ごう きほんてき りねんおよ ほう もくてき ふ  
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（次条において同じ。）。

#### ごうりてきはいりよ ていきょう (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 ごう 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  
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、  
しょうがいしゃ けんりりえき しんがい とうがいしょうがいしゃ 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 ていきょう  
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。  
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。

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。

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。

（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、

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 復興庁に、その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、次に掲げる相談窓口を置く。

一 復興庁の職員の任免、給与、懲戒、服務その他の人事並びに教養及び

訓練に関する事務（以下「人事等事務」という。）を担当する参事官

二 人事等事務を担当する企画官

三 人事等事務を担当する参事官補佐

四 復興庁の障害者施策に関する事務を担当する参事官

五 その他人事等事務を担当する参事官が指名する職員

六 人事等事務を担当する復興局次長

七 人事等事務を担当する復興局参事官

八 その他人事等事務を担当する復興局次長が指名する職員

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、人事等事務を担当する参事官に

しゅうやく そうだんしゃ はいりよ かんけいしゃかん じょうほうきょうゆう はか  
集約し、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、  
いご そうだんとう かつよう  
以後の相談等において活用することとする。

4 だい こう そうだんまどぐち ひつよう おう じゅうじつ はか つと  
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 ふっこうちょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか  
第7条 復興庁において、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、

しよくいん たい ほう きほんほうしんなど しゅうち しょうがいしゃ はなし き きかい もう  
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  
ひつよう けんしゅう けいはつ おこな  
など必要な研修・啓発を行うものとする。

2 あら しよくいん もの たい しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん  
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、あら かんたくしゃ  
新たに監督者となった

しよくいん 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  
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、けんしゅう じっし  
研修を実施する。

3 ぜんこう ないよう かいすうとう しょうさい じんじなどじむ たんとう さんじかん さだ  
前項の内容、回数等の詳細は、人事等事務を担当する参事官が定める。

4 しよくいん たい しょうがい とくせい りかい せいべつ ねんれいとう はいりよ  
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 しょうがいしゃ てきせつ たいおう ひつよう かつようとう いしき  
障害者に適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意識

けいはつ はか  
の啓発を図る。

ふ のり  
附 則

この訓令は、くんれい へいせい ねん がつ ひ しこう  
この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

ふ のり れいわ ねん がつ ひ ふっこうちようくんれいだい ごう  
附 則 (令和6年1月22日 復興庁訓令第1号)

くんれい れいわ ねん がつ ひ しこう  
この訓令は、令和6年4月1日から施行する。

( 別紙 )

復興庁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

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・サービスや各種機会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、<sup>ふとう さべつてきとりあつか</sup>不当な差別的取扱いとは、<sup>せいとう りゆう</sup>正当な理由なく、<sup>しょうがいしゃ もんだい</sup>障害者を、問題となる<sup>じ むまた じぎょう</sup>事務又は事業について、<sup>ほんしつてき かんけい</sup>本質的に関係する諸事情が<sup>しよじしやう おな</sup>同じ障害者でない者よ<sup>しょうがいしゃ しゃ</sup>り不利に扱<sup>ふり あつか</sup>うことである点に留意<sup>てん りゆうい ひつよう</sup>する必要がある。

## 第2 <sup>だい</sup> 正当な理由<sup>せいとう りゆう</sup>の判断<sup>はんだん</sup>の視点<sup>してん</sup>

正当な理由<sup>せいとう りゆう</sup>に相当<sup>そうとう</sup>するのは、<sup>しょうがいしゃ たい</sup>障害者に対して、<sup>しょうがい りゆう</sup>障害を理由として、<sup>ざい</sup>財・サー<sup>かくしゆきかい ていきやう きよひ</sup>ビスや各種機会<sup>きやくかんてき</sup>の提供<sup>み</sup>を拒否<sup>せいとう もくてき</sup>するなどの取扱い<sup>とりあつか</sup>が客観<sup>きやくかんてき</sup>的に見て正当な目的<sup>み</sup>の下<sup>もと おこな</sup>に行われたものであり、その目的<sup>もくてき</sup>に照<sup>て</sup>らしてやむを得<sup>え</sup>ないと言える場合<sup>い</sup>で<sup>ばあい</sup>ある。復興<sup>ふっこうちやう</sup>庁においては、正当な理由<sup>せいとう りゆう</sup>に相当<sup>そうとう</sup>するか否<sup>いな</sup>かについて、<sup>ぐたいてき けんとう</sup>具体的な検討<sup>けんとう</sup>をせず<sup>せいとう りゆう かくだいかいしゃく</sup>に正当な理由<sup>せいとう りゆう</sup>を拡大<sup>ほう</sup>解釈<sup>しゆし</sup>するなどして法の趣旨<sup>そこ</sup>を損<sup>こべつ</sup>なうことなく、個別<sup>じあん</sup>の事案<sup>じあん</sup>ごとに、<sup>しょうがいしゃ だいさんしゃ 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</sup>障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>、第三者<sup>だいさんしゃ</sup>の権利利益<sup>けんりりえき</sup>（例<sup>れい</sup>：安全<sup>あんぜん</sup>の確保<sup>かくほ</sup>、財産<sup>ざいさん</sup>の保全<sup>ほぜん</sup>、損害<sup>そんがい</sup>発生<sup>はっせい</sup>の防止<sup>ぼうし</sup>等<sup>な</sup>）<sup>およ ふうこうちやう じ むまた じぎょう もくてき ないやう きのう い じとう かんてん</sup>及び復興<sup>ふっこうちやう</sup>庁の事務<sup>じ むまた</sup>又は事業<sup>じぎょう</sup>の目的<sup>もくてき</sup>・内容<sup>ないやう</sup>・機能<sup>きのう</sup>の維持<sup>い</sup>等の観点<sup>じとう かんてん</sup>に鑑<sup>かんが</sup>み、<sup>ばめん じやうきやう</sup>具体的場面<sup>ばめん</sup>や状況<sup>じやうきやう</sup>に応じて<sup>そうごうてき きやくかんてき はんだん</sup>総合<sup>そうごうてき</sup>的・客観<sup>きやくかんてき</sup>的に判断<sup>はんだん</sup>することが必要<sup>ひつよう</sup>である。

<sup>しよくいん</sup>職員<sup>しよくいん</sup>は、正当な理由<sup>せいとう りゆう</sup>があると判断<sup>はんだん</sup>した場合には、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>にその理由<sup>りゆう</sup>を丁寧<sup>ていねい</sup>に<sup>せつめい</sup>説明<sup>せつめい</sup>するものとし、<sup>りかい え</sup>理解<sup>りかい</sup>を得<sup>え</sup>るよう努<sup>つと</sup>めることが望<sup>のぞ</sup>ましい。その際<sup>さい</sup>、職員<sup>しよくいん</sup>と<sup>しょうがいしゃ そうほう</sup>障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の双方<sup>そうほう</sup>が、<sup>たが あいて たちば さんちやう</sup>お互<sup>たが</sup>いに相手<sup>あいて</sup>の立場<sup>たちば</sup>を尊重<sup>さんちやう</sup>しながら<sup>そうごりかい はか</sup>相互<sup>そうごりかい</sup>理解<sup>はか</sup>を図<sup>はか</sup>ることが<sup>もと</sup>求められる。



### 第3 不当な差別的取扱いの例

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、一律に窓口対応を拒否する。
- 障害があることを理由として、一律に対処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、来庁の際につき添い者の同行を求めるなどの条件を付けたり、特に

ししょう しょうがい りゆう つ そ しゃ どうこう こば  
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 しゆるい ていど 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  
りよう きよひ  
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 しゃ こと  
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  
ばしょ たいおう おこな  
場所での対応を行う。

- しょうがい りゆう しょうがいしゃ たい ことばづか せっきやく  
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  
たいど いちりつ せつぐう しつ き  
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 がいとう かんが  
(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  
れい  
例)

- じっしゅう ともな 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 きけん  
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  
はっせい み こ しょうがいとくせい しょうがいしゃ たい どうがいじっしゅう べつ じっしゅう  
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  
せつてい しょうがいしゃほんにん あんぜんかくほ かんてん  
を設定する。(障害者本人の安全確保の観点)

- くるまいす りようしゃ たたみじ こしつ きぼう さい しきもの し など たたみ  
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  
ほご たいおう おこな ぎょうせい かん そんがい はっせい ぼうし かんてん  
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)

- まる ぎょうせいてつづき おこな しょうがいしゃほんにん どうこう しゃ だいひつ さい  
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

じょうきょう ほんにん てつづき 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  
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 の

ぼうし かんてん  
防止の 観点)

#### だい 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。

ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりよ ていぎ ふ ぎょうせいきかんなど 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、

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、復興庁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、当該行政

機関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

へんかとう おう か う りてきはいりよ ていきょう あ  
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 はいりよ とく しょうがい じよせい  
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

たい しょうがい くわ じよせい ふ たいおう もと  
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

りゆうい  
留意する。

なお、しょうがいしゃ かんけいせい ちようき ばあい つど しょうがいはいりよ  
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

べつ こうじゆつ かんきょう せいび こうりよ い ちゆう ちようきてき  
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

さくげん こうりつか てん じゆうよう  
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 じよきよ 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

はいりよ ひつよう じょうきょう げんご しゅわ ふく てんじ  
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、

かくだい もじ ひつだん じつぶつ ていじ みぶ とう あいず しょうかく い し  
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

でんたつ しょうがいしゃ たにん ほか さい ひつよう しゅだん つうやく  
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

かい ふく つた  
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 い し  
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

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 かいじよしゃ ほうていだりになど  
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

しえん しゃ ほんにん ほさ おこな い し ひょうめい ふく  
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、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 かいじよしゃ ほうていだりになど  
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

など ともな ばあい い し ひょうめい ばあい とうがい  
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

しょうがいしゃ しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう めいはく ばあい  
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、

ほう しゅし かんが ほうの趣旨に鑑みれば、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

けんちくぶつ 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

こうじょうとう 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

に依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

せいび 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

じょうたいとう 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

ばあいとう 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

せいび 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

かじゅう 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、

ぐたいてきばめん じょうきょう おう そうごうてき きやくかんてき ほんだん 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 かじゅう ふたん あ ほんだん 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、障害者に丁寧にその理由を

せつめい りかい え つと のぞ さい ぜんじゆつ  
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

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 けんせつてき  
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

たいわ つう そうごりかい はか だいたいそち せんたく ふく たいおう じゅうなん けんとう  
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。

○ 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

いな  
か否か)

○ じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゆつてきせいやく じんてき たいせいじよう 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 ごうりてきはいりよ れい 第6 合理的配慮の例

だい しめ 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。

なお、きさい れい はあくまでも れいじ かなら じっし  
記載した例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、

きさい いがい ごうりてきはいりよ がいとう りゆうい  
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。

ごうりてきはいりよ あ う ぶつりてきかんきよう 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）

- 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、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、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、<sup>おちつかない</sup>様子<sup>のときは</sup>個室等に誘導する。

- 視覚障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  
対応できるように電子データ（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<sup>ぐたいてき</sup>具体的に<sup>せつめい</sup>説明する。

- 障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>から<sup>もうして</sup>申出があつた<sup>さい</sup>際に、<sup>ていねい</sup>ゆっくり、<sup>く</sup>丁寧に、<sup>かえ</sup>繰り返し<sup>せつめい</sup>説明し、<sup>ないよう</sup>内容が<sup>りかい</sup>理解された<sup>かくにん</sup>ことを<sup>おうたい</sup>確認しながら<sup>がいらいご</sup>対応する。また、<sup>さ</sup>なじみのない<sup>さ</sup>外来語は<sup>さ</sup>避ける、<sup>かんすうじ</sup>漢数字は<sup>もち</sup>用いない、<sup>じこく</sup>時刻は<sup>じかんひょうき</sup>24時間表記ではなく<sup>ごぜん</sup>午前・<sup>ごご</sup>午後で<sup>ひょうき</sup>表記するなどの<sup>はいりよ</sup>配慮を<sup>ねんとう</sup>念頭に<sup>お</sup>置いた<sup>ひつよう</sup>メモを、<sup>てきじ</sup>必要に応じて<sup>わた</sup>適時に<sup>わた</sup>渡す。
- 会議<sup>かいぎ</sup>の<sup>しんこう</sup>進行に<sup>あ</sup>当たり、<sup>しりょう</sup>資料を<sup>み</sup>見ながら<sup>せつめい</sup>説明を<sup>き</sup>聞くことが<sup>こんなん</sup>困難な<sup>しかくまた</sup>視覚又は<sup>ちょうかく</sup>聴覚に<sup>しょうがい</sup>障害のある<sup>いいん</sup>委員や<sup>ちてきしょうがい</sup>知的障害を持つ<sup>も</sup>委員<sup>いいん</sup>に対し、<sup>たい</sup>ゆっくり、<sup>ていねい</sup>丁寧に<sup>しんこう</sup>進行を<sup>こころ</sup>心がけるなどの<sup>はいりよ</sup>配慮を<sup>おこな</sup>行う。
- 会議<sup>かいぎ</sup>の<sup>しんこう</sup>進行に<sup>あ</sup>当たっては、<sup>しよくいんとう</sup>職員等が<sup>いいん</sup>委員の<sup>しょうがい</sup>障害の<sup>とくせい</sup>特性に<sup>あ</sup>合った<sup>あ</sup>サポート<sup>あ</sup>を行う等、<sup>おこな</sup>可能な<sup>な</sup>範囲<sup>かのう</sup>での<sup>はいりよ</sup>配慮を<sup>おこな</sup>行う。

(ルール・慣行<sup>かんこう</sup>の<sup>じゅうなん</sup>柔軟な<sup>へんこう</sup>変更<sup>れい</sup>の例)

- 順番<sup>じゅんばん</sup>を<sup>ま</sup>待つことが<sup>にがて</sup>苦手な<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者に対し、<sup>たい</sup>周囲の<sup>しゅうい</sup>者の<sup>しゃ</sup>理解<sup>りかい</sup>を得た<sup>え</sup>上で、<sup>うえ</sup>手続き<sup>てつづ</sup>き<sup>え</sup>順<sup>うえ</sup>を入れ<sup>え</sup>替<sup>うえ</sup>える。
- 立<sup>た</sup>って<sup>れつ</sup>列<sup>なら</sup>に<sup>じゅんばん</sup>並んで<sup>ま</sup>順番<sup>ま</sup>を<sup>ばあい</sup>待<sup>しゅうい</sup>っている<sup>しゃ</sup>場合に、<sup>りかい</sup>周囲の<sup>え</sup>者の<sup>うえ</sup>理解<sup>うえ</sup>を得た<sup>うえ</sup>上で、<sup>とうがいしょうがいしゃ</sup>当該<sup>じゅんばん</sup>障害者<sup>く</sup>の<sup>べっしつ</sup>順番<sup>せき</sup>が<sup>ようい</sup>来る<sup>ようい</sup>まで<sup>ようい</sup>別室<sup>ようい</sup>や<sup>ようい</sup>席<sup>ようい</sup>を<sup>ようい</sup>用意<sup>ようい</sup>する。
- スクリーン、<sup>しゅわつうやくしゃ</sup>手話通訳者、<sup>ばんしょなど</sup>板書等<sup>み</sup>がよく<sup>み</sup>見える<sup>み</sup>ように、<sup>とう</sup>スクリーン<sup>ちか</sup>等に<sup>ちか</sup>近い<sup>ちか</sup>席<sup>ちか</sup>を<sup>ちか</sup>確保<sup>ちか</sup>する。

- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 復興庁が入居する施設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、近隣の使用可能な駐車場所の確保に努める。
- 入館時に通常使用するルートを使用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え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

ばあい きたきもちこ ぜんれい りゆう ひつよう  
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  
ちようせい おこな いちりつ たいおう ことわ  
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  
あつたら困る」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、  
しえん ことわ  
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  
でんわ てつづきかのう りゆう  
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  
でんわ かい でんわとう だいたいそち けんとう たいおう ことわ  
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、講座の受講に当たり介助者の同席を求める  
もうして ばあい とうがいこうざ じゅこうしゃほんにん さんか  
申出があった場合に、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  
など かくにん いちりつ かいじょしゃ どうせき ことわ  
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  
ばあい じぜん ざせきかくほ たいおう けんとう とくべつあつか  
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  
りゆう たいおう ことわ  
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)

○ 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)