

独立行政法人中小企業基盤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 新旧対照表

(傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>独立行政法人中小企業基盤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</p> <p style="text-align: right;">平成28年3月2日 要領27第50号 <u>改正 要領 第 号</u></p> <p>(目的)</p> <p>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、<u>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。）</u>に即して、法第7条に規定する事項に関し、独立行政法人中小企業基盤整備機構（以下「機構」という。）の役員及び職員（職員には業務統括管理職員、事業推進管理職員、専門職員、任期付職員、嘱託職員、研修専門員、実務研修生及び臨時職員を含む。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ことを目的とする。</p> <p>(不当な差別的取扱いの禁止)</p> <p>第2条 役職員は、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、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害<u>及び高次脳機能障害</u>を含む。）その他の心身の機能の障害（<u>難病等により起因する障害を含む。</u>）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、障害者の権利利益を侵害し</p>	<p>独立行政法人中小企業基盤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</p> <p style="text-align: right;">平成28年3月2日 要領27第50号</p> <p>(目的)</p> <p>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、<u>基本方針</u>に即して、法第7条に規定する事項に関し、独立行政法人中小企業基盤整備機構（以下「機構」という。）の役員及び職員（職員には業務統括管理職員、事業推進管理職員、専門職員、任期付職員、嘱託職員、研修専門員、実務研修生及び臨時職員を含む。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ことを目的とする。</p> <p>(不当な差別的取扱いの禁止)</p> <p>第2条 役職員は、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、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害をいう。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、障害者の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、役職員は、別紙に定める</p>

改正案	現行																
<p>てはならない。これに当たり、役職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。</p> <p>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）。</p> <p>（研修・啓発）</p> <p>第7条 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、<u>法や基本方針の周知等</u>の必要な研修・啓発を行うものとする。</p> <p>2 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、それぞれ、研修を実施する。</p> <p>3 役職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、<u>性別や年齢等にも配慮しつつ</u>障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る。</p> <p><u>附 則（要領 第 号）</u> <u>この要領は、令和 年 月 日から施行する。</u></p>	<p>留意事項に留意するものとする。</p> <p>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）。</p> <p>（研修・啓発）</p> <p>第7条 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、必要な研修・啓発を行うものとする。</p> <p>2 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、それぞれ、研修を実施する。</p> <p>3 役職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る。</p>																
<p>別表</p> <table border="1" data-bbox="107 1222 1099 1422"> <tr> <td>本部</td> <td>総務部総務課</td> </tr> <tr> <td>地域本部</td> <td>企画調整課</td> </tr> <tr> <td>沖縄事務所</td> <td></td> </tr> <tr> <td>中小企業大学校</td> <td>(削る)</td> </tr> </table>	本部	総務部総務課	地域本部	企画調整課	沖縄事務所		中小企業大学校	(削る)	<p>別表</p> <table border="1" data-bbox="1131 1222 2123 1422"> <tr> <td>本部</td> <td>総務部総務課</td> </tr> <tr> <td>地域本部</td> <td>企画調整課</td> </tr> <tr> <td>沖縄事務所</td> <td></td> </tr> <tr> <td>中小企業大学校</td> <td>業務課</td> </tr> </table>	本部	総務部総務課	地域本部	企画調整課	沖縄事務所		中小企業大学校	業務課
本部	総務部総務課																
地域本部	企画調整課																
沖縄事務所																	
中小企業大学校	(削る)																
本部	総務部総務課																
地域本部	企画調整課																
沖縄事務所																	
中小企業大学校	業務課																

改正案	現行
<p data-bbox="107 169 165 196">別紙</p> <p data-bbox="107 264 1088 341">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係る留意事項</p> <p data-bbox="107 410 667 437">第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方</p> <p data-bbox="136 459 1104 778">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。<u>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。</u></p> <p data-bbox="136 799 1104 1066"><u>また</u>、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。</p> <p data-bbox="136 1086 1104 1209">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、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。</p> <p data-bbox="107 1278 501 1305">第2 正当な理由の判断の視点</p> <p data-bbox="136 1327 1104 1450">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と言える場合であ</p>	<p data-bbox="1128 169 1187 196">別紙</p> <p data-bbox="1128 264 2110 341">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係る留意事項</p> <p data-bbox="1128 410 1688 437">第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方</p> <p data-bbox="1158 459 2128 635">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。</p> <p data-bbox="1158 799 2128 1066"><u>ただし</u>、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。</p> <p data-bbox="1158 1086 2128 1209">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、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。</p> <p data-bbox="1128 1278 1523 1305">第2 正当な理由の判断の視点</p> <p data-bbox="1158 1327 2128 1450">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と言える場合であ</p>

改正案	現行
<p>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、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、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生の防止等）及び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。</p> <p>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。<u>その際、役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。</u></p> <p>第3 不当な差別的取扱いの例</p> <p><u>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。</u></p> <p><u>(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)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>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。</u> ○ <u>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。</u> ○ <u>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。</u> ○ <u>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。</u> ○ <u>事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、<u>障害があること</u>を</u> 	<p>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、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、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生の防止等）及び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。</p> <p>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。</p> <p>第3 不当な差別的取扱いの<u>具体例</u></p> <p><u>不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のようなものが考えられる。なお、第2で示したとおり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなる。また、以下に記載されている具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらに、それらはあくまでも例示であることに留意する必要がある。</u></p> <p><u>(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>障害を理由に</u>窓口対応を拒否する。 ○ <u>障害を理由に</u>対応の順序を後回しにする。 ○ <u>障害を理由に</u>書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を<u>拒む</u>。 ○ <u>障害を理由に</u>説明会、シンポジウム等への出席を拒む。 ○ 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、<u>障害を理由に、</u>来

改正案	現行
<p><u>理由として、一律に</u>来構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、<u>障害があることを理由として、一律に</u>付き添い者の同行を<u>拒む</u>。</p> <p>○ <u>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。</u></p> <p>○ <u>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。</u></p> <p>○ <u>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。</u></p> <p><u>(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)</u></p> <p>○ <u>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。</u> <u>(障害者本人の安全確保の観点)</u></p> <p>○ <u>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の防止の観点)</u></p> <p>○ <u>事務手続を行うため、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こと。(障害者本人の損害発生の防止の観点)</u></p>	<p>構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、付き添い者の同行を<u>拒んだりする</u>。</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>
<p>第4 合理的配慮の基本的な考え方</p> <p>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。</p>	<p>第4 合理的配慮の基本的な考え方</p> <p>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。</p>

改正案	現行
<p>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。</p> <p>2 <u>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役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</u></p>	<p>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。</p> <p><u>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。</u></p> <p>2 <u>合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる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り、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、「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ものである。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。</u></p> <p><u>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する。</u></p>

改正案	現行
<p><u>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。</u>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。</p> <p>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（手話通訳・要約筆記等、通訳を介するものを含む。）により伝えられる。</p> <p>また、障害者からの意思表示のみでなく、<u>障害の特性</u>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。</p> <p>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。</p> <p>4 合理的配慮は、<u>不特定多数の</u>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「<u>環境の整備</u>」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</p>	<p><u>なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合</u>、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。</p> <p>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（手話通訳・要約筆記等、通訳を介するものを含む。）により伝えられる。</p> <p>また、障害者からの意思表示のみでなく、<u>知的障害や精神障害（発達障害を含む。）</u>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。</p> <p>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。</p> <p>4 合理的配慮は、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<u>環境の整備</u>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</p>

改正案	現行
<p>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。</p> <p>なお、機構のウェブアクセシビリティへの配慮においては、JIS 規格、高齢者・障害者等配慮設計指針 JISX8341-3:2016 に基づき、等級 AA に準拠することを目標としている。</p> <p>(削る)</p> <p>第5 過重な負担の基本的な考え方</p> <p>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。</p> <p>役職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者に<u>丁寧</u>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。<u>その際には前述のとおり、役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。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <p>第6 合理的配慮の例</p>	<p>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。</p> <p>なお、機構のウェブアクセシビリティへの配慮においては、JIS 規格、高齢者・障害者等配慮設計指針 JISX8341-3:2010 に基づき、等級 AA に準拠することを目標としている。</p> <p><u>5 機構がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努める。</u></p> <p>第5 過重な負担の基本的な考え方</p> <p>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。</p> <p>役職員は、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <p>第6 合理的配慮の<u>具体例</u></p>

改正案	現行
<p>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、次のようなものが考えられる。</p> <p>なお、記載した<u>内容</u>はあくまでも<u>例示であり、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当たり得るものがある</u>ことに留意し、障害者の特性に配慮する必要がある。</p> <p>(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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教える。 ○ 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し出があった際、別室の確保が困難<u>である場合に</u>、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、役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<u>聴覚障害のある方</u>に対し、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。 ○ <u>イベント会場において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、落ち着かない様子ときは個室等に誘導する。</u> 	<p>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、<u>具体例</u>としては、次のようなものが考えられる。</p> <p>なお、記載した<u>具体例については、第5で示した過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、これら</u>はあくまでも<u>例示である</u>ことに留意し、障害者の特性に配慮する必要がある。</p> <p>(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の<u>具体例</u>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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教える。 ○ 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し出があった際、別室の確保が困難<u>であったことから</u>、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、役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<u>聴覚障害者</u>に対し、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。 <p>(新設)</p>

改正案	現行
<p>○ <u>視覚障害のある方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、同性の役職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の役職員が案内する。</u></p> <p>○ <u>視覚障害のある方との衝突を避けるため、館内での歩きスマホをしないこと、移動の妨げになるような執務室エリアのレイアウト（配線・備品等）にしないことなど、全役職員が思いやりを持った行動を心がける。</u></p> <p>（合理的配慮に当たり得る<u>情報の取得、利用及び意思疎通への配慮</u>の例）</p> <p>○ 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字、<u>触覚による意思伝達</u>等のコミュニケーション手段を用いる。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 視覚障害のある<u>方</u>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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ <u>障害者</u>から申し出があった際に、2つ以上のことを同時に説明することは避け、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。<u>また、紙等を書いて伝達したり、書面を示す場合には、ルビを付与した文字を用いたり、極力平仮名を用いたり</u>、分かち書き（文を書</p>	<p>（新設）</p> <p>（新設）</p> <p>（合理的配慮に当たり得る<u>意思疎通の配慮</u>の具体例）</p> <p>○ 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字、<u>手書き文字（手のひらに文字を書いて伝える方法）</u>等のコミュニケーション手段を用いる。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 視覚障害のある<u>者</u>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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ <u>知的障害者</u>から申し出があった際に、2つ以上のことを同時に説明することは避け、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。<u>また紙等を書いて伝達する場合には、分かち書き（文を書くとき、語と語の間に空白を置く書き方）を行うよう努める。</u></p>

改正案	現行
<p>くとき、語と語の間に空白を置く書き方) を<u>行ったりする</u>。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ パニック状態になったときは、刺激しないように、また危険がないように配慮し、周りの人にも理解を求めながら、落ち着くまでしばらく見守る。また、パーティションで仕切られたスペースや別室等の落ち着ける場所を提供する。 ○ 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<u>のある</u>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、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。 ○ <u>防災関係などの館内放送について遅滞なく聴覚障害のある方にその内容が伝わるように周りの役職員が能動的に情報提供を行う。</u> <p>(ルール・慣行の柔軟な変更の例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 順番を待つことが苦手な障害者に対し、順番を教えたり、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替えたりする。 ○ 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、手話通訳者や板書等がよく見えるように、それら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。 ○ 機構の敷地内の駐車場等において、障害者の来構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。 ○ 障害者が多数で会議等に出席する場合は、使用するエレベーターを専用運転にする。 ○ 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 	<p>くとき、語と語の間に空白を置く書き方) を<u>行ったりする</u>。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ パニック状態になったときは、刺激しないように、また危険がないように配慮し、周りの人にも理解を求めながら、落ち着くまでしばらく見守る。また、パーティションで仕切られたスペースや別室等の落ち着ける場所を提供する。 ○ 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<u>を持つ</u>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、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。 <p>(新設)</p> <p>(ルール・慣行の柔軟な変更の<u>具体例</u>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 順番を待つことが苦手な障害者に対し、順番を教えたり、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替えたりする。 ○ 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、手話通訳者や板書等がよく見えるように、それら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。 ○ 機構の敷地内の駐車場等において、障害者の来構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。 ○ 障害者が多数で会議等に出席する場合は、使用するエレベーターを専用運転にする。 ○ 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

改正案	現行
<p>ることを前提に、障害のある委員の理解を援助する者及びコミュニケーションを支援する者（手話通訳者・要約筆記者等）の同席を認める。</p>	<p>ることを前提に、障害のある委員の理解を援助する者及びコミュニケーションを支援する者（手話通訳者・要約筆記者等）の同席を認める。</p>
<p><u>○ オフィスの中で固定席を持たず、業務の性質に応じて自在に場所を選んで働くフリーアドレスを実施する場合には、障害者にとって負担になる可能性もあることから一部で固定席を設ける等の柔軟な対応を認める。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p><u>○ 役職員向けのEラーニングテストを実施する際、障害者向けの問題を作成する等の柔軟な対応を認める。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p><u>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。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p><u>(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)</u></p>	
<p><u>○ 障害者から、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。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p><u>○ 障害者から、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。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p><u>○ 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。</u></p>	<p>(新設)</p>
<p><u>○ 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</u></p>	<p>(新設)</p>

改正案	現行
<p><u>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等を確認することなく、一律に介助者の同席を断ること。</u></p> <p>○ <u>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。</u></p> <p><u>(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)</u></p> <p>○ <u>障害者から、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)</u></p> <p>○ <u>抽選申込みとなっている講座への参加について、障害者から、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)</u></p> <p>○ <u>イベント当日に、視覚障害のある方から役職員に対し、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)</u></p>	<p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>