

独立行政法人国立特別支援教育総合研究所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

平成28年4月1日制定

令和6年4月1日改正

(目的)

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、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、法第7条に規定する事項に関し、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所（以下「研究所」という。）の役員及び職員（非常勤の役員及び職員を含む。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たものである。

(不当な差別的取扱いの禁止)

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（発達障害及び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、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第3条 役職員は、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。）の提供をしなければならない。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。

(監督者の責務)

第4条 役職員のうち、研究所組織規則第13条第1項に規定する部長及びセンター長、同条第3項に規定する課長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。
 - 二 障害者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。
 - 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 役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には、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 役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、総務企画課とする。

- 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、以後の相談等において活用するものとする。

- 4 第1項の窓口については、必要に応じて、相談や紛争解決に対応する職員の確保・充実を図るものとする。

(研修・啓発)

第7条 研究所は、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、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。

- 3 研究所は、役職員に対し、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、意識の啓発を図る。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和6年4月1日から施行する。

別紙

独立行政法人国立特別支援教育総合研究所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、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、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、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。

第2 正当な理由の判断の視点

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る。研究所においては、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、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び研究所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。

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、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。

第3 不当な差別的取扱いの具体例

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、一律に対応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、一律に研修、研究協議会、セミナー等への出席を拒む。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由に、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。
- 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待遇の質を下げる。
- 研修、研究協議会、セミナー等において参加者に配布される資料について、主催者として当然に想定されるアクセシビリティの配慮を行わないこと。
- Webサイトからの情報発信において、その時点において官公庁等が準拠す

べき水準のアクセシビリティ機能を搭載しないこと。

- 研修、研究協議会、セミナーを案内するWebページやその申込受付サイトにおいて、障害のある利用者が合理的配慮を申し出る方法が提示されていないこと。

(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)

- 各種手続を行うため、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)

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。

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、研究所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、研究所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。

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の提供ではなく、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示のみでなく、障害の特性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、介助者等、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、介助者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。

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、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。

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

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に留意する必要がある。

（1）合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮や人的支援の配慮の例

①主として物理的環境への配慮に関するもの

- 災害時の警報音等が聞こえにくい障害者に対し、災害時に役職員が直接災害を知らせたり、緊急情報を視覚的に受容することができる警報設備等を用意したりする。

- 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。
- 必要箇所に点字ブロック、手摺り、点字での案内板等を敷設する。
- 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。
- 移動に困難のある障害者のために、来所のための駐車場を確保したり、参加する研修で使用する研修室をアクセスしやすい場所に変更したりする。
- 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を出入口付近にする。
- 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、医務室などを利用できるように配慮する又は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。
- 医療的ケアが必要な障害者に対し、医療的ケアに必要な機器を用いる場合に、電源の確保を行う。また、医療的ケアを行う付添人の同行を認める。
- 視覚や聴覚に過敏性のある研修員には、個別の事案ごとに特性に応じて研修室の環境を変更する。
- イベント会場において知的障害のある自閉症等の者が発声やこだわりのある行動をしてしまう場合に、家族や同行している介助者等からその者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うえで、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。
- 免許法認定通信教育の受講に当たって、講義配信システムにおいて、テキストの表示・拡大機能や繰り返しの視聴、一時停止を可能とするシステムを提供する。
- 免許法認定通信教育の受講に当たって、障害等があり配慮を申し出た受講者には、必要に応じ、印刷教材の文字の拡大、点字化やテキストファイル、白黒反転等の加工を行ったものを提供する。
- 免許法認定通信教育の試験の実施に当たって、障害等があり配慮を申し出た受験者に対し、必要に応じ、点字による出題と回答、別室での受験、持参したPCを利用したの解答、盲導犬等補助犬の同伴、試験問題の文字サイズの拡大、問題用紙へのチェックによる解答、弱視レンズの使用及びルーペなどの補助具の持ち込み、公共交通機関の利用が難しい場合の試験会場までの自家用車の使用等の配慮を行う。
- 研修や研究協議会等を受講する聴覚障害のある者から情報保障について申

- 出があった場合、手話通訳又は音声認識アプリを使用して情報保障を行う。
- 研修や研究協議会等を受講する視覚障害のある者から情報保障について申出があった場合、講義資料の各スライドにタイトルを付け、テキスト化した資料を提供する。
 - 聴覚障害のある研修受講者が宿泊棟に宿泊する場合、緊急時に音声以外の伝達可能な機器を設置した宿泊室を提供する。
 - 障害のある研修受講者が公共交通機関の利用が難しい場合、自家用車の使用を認める。
 - 研修、研究協議会、セミナー等において、音や人混みに関する過敏性等のため、座席の位置等の配慮を行えるよう準備する。
 - 不安等からパニックが起こり得ることを想定してカームダウンのスペースを用意する、あるいは、そのための部屋が利用できるように配慮する。

②主として人的支援の配慮に関するもの

- 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。
- 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、介助する位置（左右・前後・距離等）について、障害者の希望を聞いたりする。
- 介助者の研修室等への入室、パソコン入力支援、移動支援、別室での待機を許可する。
- 聴覚障害のある研修員への情報保障として、手話通訳者による意思疎通等、対応が可能な範囲で支援を行う。
- 免許法認定通信教育の試験の実施に当たって、障害等があり配慮を申し出た受験者に対し、必要に応じ、注意事項等の説明をメモによる伝達、試験開始と試験終了の合図を手で指し示す等の配慮を行う。
- 研修、研究協議会、セミナー等の会場案内において、文字情報だけでなく、障害の特性に応じて誘導できる人員を配置する。

（２）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、要約筆記、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やUDフォントへの変更等の工夫を用いる。
- 情報保障の観点から、見えにくさに応じた情報の提供（聞くことで内容が理解できる説明・資料や、拡大コピー、拡大文字又は点字を用いた資料、遠くの

ものや動きの速いものなど触ることができないものを確認できる模型や写真等の提供)、聞こえにくさに応じた視覚的な情報の提供、見えにくさと聞こえにくさの両方がある場合に応じた情報の提供(手のひらに文字を書いて伝える等)、知的障害に配慮した情報の提供(伝える内容の要点を筆記する、漢字にルビを振る、なじみのない外来語は避ける等)を行う。

- 知的障害、発達障害、言語障害等により言葉だけを聞いて理解することや意思疎通が困難な障害者に対し、絵や写真カード、コミュニケーションボード、タブレット端末等のICT機器を活用するなどして意思を確認する。
- 総合受付に筆談具を用意する。
- 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。
- 比喩表現等の理解が困難な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明する。
- 障害者から申出があった際に、ゆっくり、丁寧に、具体的に、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。
- 研究成果物について、申出に応じてテキストデータを提供する。
- 免許法認定通信教育の試験の実施に当たって、障害等があり配慮を申し出た受験者に対し、必要に応じ、点字による出題と回答、受験者の希望に応じた試験会場の座席の指定(説明が聞き取りやすい前列や、出入口に近い所など)、注意事項等の説明をメモによる伝達、試験開始と試験終了の合図を手で指し示すこと、筆談による意思疎通等の配慮を行うこと。
- Webサイトからの情報発信において、申出に応じて、表示文書のテキストファイルや音声ファイルを提供できるよう用意する。

(3) 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。
- スクリーンや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。

- 点字や拡大文字、音声読み上げ機能を使用する研修員のために、研修で使用する資料等を点訳又は拡大したものやテキストデータを事前に渡す。
- 研究所の敷地内において、車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 研究所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。
- 見えにくさのある研修員や読み書き等に困難のある研修員のために、タブレット端末等のICT機器使用を許可する。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合、当該障害者に説明の上、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。
- ルールや予定の変更等により見通しがもてずに不安になる障害者には、事前又は当日に変更内容を紙面で伝える。
- 免許法認定通信教育の試験の実施に当たって、障害等があり配慮を申し出た受験者に対し、必要に応じ、点字による出題と回答、別室での受験、持参したPCを利用したの解答、問題用紙へのチェックによる解答、受験者の希望に応じた試験会場の座席の指定（説明が聞き取りやすい前列や、出入口に近い所など）、公共交通機関の利用が難しい場合の試験会場までの自家用車の使用等の配慮を行う。

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き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。
- 研修、研究協議会、セミナー等において参加者から合理的配慮の提供の申出があった場合に、提供の可否を検討する仕組みを整えていないことで、適時に合理的配慮が提供されないこと。
- 研修、研究協議会、セミナー等において、読み書きに困難のある者から、スクリーンの写真撮影(オンライン講義におけるスクリーンショットを含む)をしたいと依頼があったが、講演者に相談することなく、一律に断ること。
- イベント会場において、聴覚過敏のある者からスピーカーの音量を小さくするように要求された際、不必要に大きな音量であるにもかかわらず、対応しないこと。

(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。
- イベント当日に、視覚障害のある者から役職員に対し、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)
- 災害時において、安全性を優先させる必要性から、利用者・参加者に対するサービスの提供を断ること。
- 研修、研究協議会、セミナー等において、他の参加者と同じ出入口の利用を求められたが、移動等の安全面から他の参加者とは異なる出入口を案内す

ること。

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。