

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん おおたくしよくいんたいおうようりょう
障害を理由とする差別の解消の推進に関する大田区職員対応要領

へいせい ねん がつ にち
平成28年3月25日

おおたくくんれいこうだい ごう
大田区訓令甲第1号

かいせい れいわ ねん がつ にちだい ごう
改正 令和6年4月1日第16号

ちやうちゆう いっばん
庁 中 一 般

ふくしじむしょ
福 祉 事 務 所

ほけんじょ
保 健 所

とくべつしゅつちやうじょ
特 別 出 張 所

じぎょうしょ
事 業 所

じむしょ
事 務 所

きやういくいんかいじむきよく
教 育 委 員 会 事 務 局

しょうがっこう
小 学 校

ちゆうがっこう
中 学 校

とくべつしえんがっこう
特 別 支 援 学 校

きやういくいんかいじぎょうしょ
教 育 委 員 会 事 業 所

せんきよかんりいんかいじむきよく
選 挙 管 理 委 員 会 事 務 局

かんさじむきよく
監 査 事 務 局

ぎかいじむきよく
議 会 事 務 局

もくてき
(目的)

だい じょう ようりょう い か たいいおうようりょう しょうがい りゆう さべつ
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10
じやうだい 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 かん きほん
条第1項の規定に基づき、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本

ほうしん れいわ ねん がつ にちかくぎけつてい そく ほうだい じょう きてい じこう かん
方針(令和5年3月14日閣議決定)に即して、法第7条に規定する事項に関し、

おおたくしよくいん ていねんまえさいにんようたんじかんきんむしよくいん ざんていさいにんようしよくいんおよ かいけいねんど
大田区職員(定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び会計年度
にんようしよくいん ふく い か しよくいん
任用職員を含む。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。

ていぎ
(定義)

だい じょう たいおうようりよう つぎ かくごう かか ようご いぎ とうがいかくごう
第2条 対応要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号
に定めるところによる。

(1) しょうがいしゃ 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 こうじのうきのう
障害者 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害及び高次脳機能
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 しょうがい
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
ふく い か しょうがい そうしょう もの しょうがいおよ しゃかいてき
含む。)(以下「障害」と総称する。)がある者であって、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
あるものをいう。

(2) しゃかいてきしょうへき しょうがい もの にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ いとな うえ
社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上
でしょうへき しゃかい じぶつ せいど かんこう かんねん たいいっさい
障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの
をいう。

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 しよくいん じむまた じぎょう おこな あ しょうがい りゆう しょうがいしゃ
第3条 職員は、事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、障害者
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。

2 しょういん ぜんこう きてい じっし べつき さだ りゆういじこう りゆうい
職員は、前項の規定を実施するため、別記に定める留意事項に留意しなけれ
ばならない。なお、別記中「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、ほう はん はんたん しょうがいしゃきほんほう
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
しょうわ 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 と
(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
く のぞ い み じじょう おな
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)

第4条 職員は、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、状態等に応じて、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。

2 職員は、前項の規定を実施するため、別記に定める留意事項に留意しなければならない。

(職員の責務)

第5条 職員は、対応要領を遵守し、職務を遂行しなければならない。

(管理監督者の責務)

第6条 職員のうち、係長級以上の職にある者（以下「管理監督者」という。）は、前3条に規定する事項に関し、その管理監督する職員が適切に対応するために、次に掲げる事項を実施しなければならない。

(1) 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、その管理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。

(2) 障害者、その家族又はその他の関係者（以下「障害者等」という。）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。

(3) 合理的配慮の必要性が確認された場合、管理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 管理監督者は、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。

(相談体制の整備)

第7条 区は、障害者等からの障害を理由とする差別に関する相談等に的確に

対応するため、次に掲げる部署に相談窓口を置く。

(1) 福祉部障害福祉課

(2) 福祉部地域福祉課

(3) 障がい者総合サポートセンター

2 相談等を受ける場合は、対面、電話、ファクシミリ、電子メールのほか、障害者

等がコミュニケーションを図る際に必要となる多様な連絡手段の確保に努める

とともに、障害者の性別、年齢、障害の特性等に配慮して対応するものとする。

3 相談窓口は、障害者等から相談等の内容となる事実の詳細その他必要な

情報を聴取し、必要な対応を行うものとする。

4 相談窓口に寄せられた相談等は、福祉部障害福祉課に集約し、障害者等の

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

いて活用することとする。

5 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。

(研修及び啓発)

第8条 区は、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、

必要な研修及び啓発を行うものとする。

(その他)

第9条 対応要領の施行に際し必要な事項は、別に定める。

付 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、令和6年4月1日から施行する。

別記（第3条、第4条関係）

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、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。正当な理由に相当するか否かについては、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
防止等）及び区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、総合的かつ客観的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
説明するものとし、理解を得ることが望ましい。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、合理的配慮の提供が
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、一律に説明会、講演会等への出席を拒む。
- 区の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、障害が
あることを理由に、来庁の際に付添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、付添者の同行を拒む。
- 本人を無視して、介助者や付添者のみに話しかける。

- やむを得ない理由がないにもかかわらず、身体障害者補助犬(盲導犬、介助犬及び聴導犬)の同伴を拒む。
- 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。
- 区の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接遇の質を下げる。
(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)
- 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。(障害者本人の安全確保の観点)
- 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防止の観点)
- 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、障害の状況や本人の手続の意思等を確認する。(障害者本人の損害発生防止の観点)

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、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、区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、区の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る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。合理的配慮に提供に当たっては、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及び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、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（以下「介助者等」という。）の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、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掛けるなど、自主的に取り組むことが望ましい。

- 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

こうじょうとう かんきょう せいび きそ こと しょうがいしゃ たい じょうきょう
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
におう こと べつ じつし そち
に応じて個別に実施される措置である。

したがって、かくぼめん かんきょう せいび じょうきょう ごうりてきはいりよ
各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の
ないよう こと
内容は異なることとなる。

また、しょうがい じょうたいとう へんか とく しょうがいしゃ かんけいせい
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
がちょうき ばあいとう ていきょう ごうりてきはいりよ てきぎ みなお
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
おこな じゅうよう
行うことが重要である。

なお、たすう しょうがいしゃ ちょうめん う しゃかいてきしょうへき じよきよ
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
かんてん ほか しょうがいしゃとう はきゅうこうか こうりよ かんきょう せいび
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
おこな そうだん ふんそうじあん じぜん ぼうし かんてん ごうりてきはいりよ ていきょう
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
かん そうだんたいおうとう けいき ないぶきそく とう せいどかいせいとう かんきょう
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
せいび ほか ゆうこう
の整備を図ることは有効である。

第5 かいじゅう ふたん きほんてき かんが かつ 5 過重な負担の基本的な考え方

かいじゅう ふたん ぐたいてき けんとう かいじゅう ふたん かくだいかいしゃく
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
ほう しゅし そこ こべつ じあん い か ようそとう こうりよ
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、
ぐたいてきぼめん じょうきょう おう そうごうてき きやっかんてき はんだん ひつよう
具体的場面や状況に応じて、総合的かつ客観的に判断することが必要である。

しょくいん かいじゅう ふたん あ はんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう ていねい
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
せつめい りかい え のぞ さい ぜんじゆつ
説明するものとし、理解を得ることが望ましい。その際には前述のとおり、
しょくいん しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば そんちょう けんせつてきたいわ
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
つう そうごりかい ほか 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
通じて相互理解を図り、代替措置の選択を含めた対応を柔軟に検討することが
もと
求められる。

- く じ むまた じぎょう えいきょう ていど く じ むまた じぎょう もくてき ないようおよ
区の事務又は事業への影響の程度（区の事務又は事業の目的、内容及び
きのう そこ いな
機能を損なうか否か）
- 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およ じんてき たいせいじょう せいやく
実現可能性の程度（物理的・技術的制約及び人的・体制上の制約）
- ひようふたん ていど
費用負担の程度

第6 合理的配慮の例

第4で示したとおり、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るが、例としては、次のようなものがある。

なお、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、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したり、携帯スロープを渡したりする。
- 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。
- 講演会等において、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。
- 大きな音がする場所や大勢の人がいる場所が苦手な障害者、パニック等を起こした障害者に対し、別室を用意したり、空いているスペースに長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設けたりする。
- エレベーターが設置されている会場が確保できず、エレベーターがない会場で、説明会や講演会を開催することになった場合に、移動の介助等が行えるよう、入口や階段付近などに、職員を配置する。
- 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こどもが発声やこだわりのある行動をしてしまう場合に、保護者からこども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。
(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、拡大文字など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、講演会などで、手話通訳者等を配置する。
- 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電子データ（テキスト形式）で提供する。
- 抽象的な言葉、比喩や暗喩、二重否定などの複雑な表現は避け、具体的に分かりやすい言葉や表現を用いて説明を行う。
- 一度の説明で理解できず、再度の説明を求められたときには、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明を行い、内容が理解できたかを一つずつ確認するとともに、必要に応じて、要点をまとめたメモを渡すなどする。
- 意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード、写真、図などを活用して意思の確認をする。
- 書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の前で示したり、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。
- 会議等において、通常の資料のほか、ルビを振った資料、音読した資料（コード化したものを含む。）、可能な範囲で文字を拡大した資料などを用意する。

- 電話、ファクシミリ、電子メールなど、多様な媒体を用いて情報提供、利用受付等を行う。

(合理的配慮に当たり得るルール・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、手続の順番を入れ替える。

- 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。

- 事務手続の際に、窓口に来ることが困難な場合に、郵送での手続を行う。

- 説明会や講演会などで、車椅子の方が出入りしやすいように、出入口に近い席を確保したり、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したりする。

- 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、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。

- 非公開の会議等において、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。

- 障害の特性により、疲労を感じやすい委員がいる場合に、会議の途中で、適宜、休憩時間を設ける。

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、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。

- 自由席での開催を予定している説明会や講演会などにおいて、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参加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)

- 区が事務又は事業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、抽選申込み手続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)

て同等の^{どうとう}機会^{きかい}の^{ていきょう}提供^うを受けるためのものであることの^{かんてん}観点)

- イベント当日に、^{とうじつ}視覚^{しかく}障害^{しょうがい}のある者から^{もの}職員^{しよくいん}に対し、イベント会場内を^{かいじょうない}付き添^{つきそ}ってブースを^{まわ}回^{まわ}ってほしい旨^{むね}頼^{たの}まれたが、^{こんざつじ}混雑^{こんざつ}時であり、^{たいおう}対応^{たいおう}できる^{じんいん}人員^{じんいん}がい^{ことわ}ないことから^{たいおう}対応^{ことわ}を^{かじゅう}断^{ふたん}ること。^{じんてき}(^{たいせいじょう}過重^{せいやく}な負担^{たいせいじょう}(^{かんてん}人的・体制^{せいやく}上の制約^{せいやく})
の^{かんてん}観点)