

どくりつぎょうせいほうじんだいがくにゆうしせんたー しょうがい りゆう さべつ
独立行政法人大学入試センター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
解消の推進に関する対応要領

へいせい ねん がつ たち
平成28年4月1日
り じ ち ょ う さ い て い
理事長裁定

かいせい れいわ ねん がつ にちりじちようさいてい
改正 令和2年3月31日理事長裁定

かいせい れいわ ねん がつ にちりじちようさいてい
改正 令和6年3月31日理事長裁定

もくてき
(目的)

だい じょう ようりょう い か たいおうようりょう しょうがい りゆう
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

さべつ 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
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」

だい じょうだい こう きてい もと しょうがい りゆう さべつ
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

かいしょう すいしん かん きほん ほうしん れいわ ねん がつ かかくぎけつてい い か きほん
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

ほうしん そく どくりつぎょうせいほうじんだいがくにゆうしせんたー い か
方針」という。）に即して、独立行政法人大学入試センター（以下

せんたー やくいんおよしょくいん ひじょうきん やくいんおよしょくいん ふく
「センター」という。）の役員及び職員（非常勤の役員及び職員を含む。

いか やくしょくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ
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

もくてき
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 やくしょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じむまた じぎょう
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

おこな 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
行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害

お よ こうじのうきのうしょうがい ふく た しんしん きのう しょうがい なんびょうとう
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

きいん しょうがい ふく い か たいおうようりょう おな りゅう
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

しょうがいしゃ しょうがいおよ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき にちじょうせいかつまた
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

しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい いか たいおうようりょう
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

おな もの ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ
（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

けんり りえき しんがい あ やくしょくいん べっし さだ
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

りゅういじこう りゅうい
留意事項に留意するものとする。

ごうりてきはいりよ ていきょう
（合理的配慮の提供）

だい じょう やくしょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じむ また じぎょう
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

おこな あ しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう
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

むね いし ひょうめい ばあい じっし ともな ふたん かじゅう
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

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
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

せいべつ ねんれいおよ しょうがい じょうたい おう しゃかいてきしょうへき じよきよ じっし
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

ひつよう 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
いて必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）の提供をしない

あ やくしょくいん べっし さだ りゅういじこう りゅうい
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。

かんとくしゃ せきむ
(監督者の責務)

だい じょう やくしょくいん かつちょうそうとうしょくいじょう ちい もの い か かんとくしゃ
第4条 役職員のうち、課長相当職以上の地位にある者(以下「監督者」

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん つぎ かくごう
という。)は、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

かか じこう ちゅうい しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか おこな
掲げる事項に注意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよ

かんとく しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう
う監督し、また、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう

つと
努めなければならない。

いち にちじょう しつむ つう しどう とう しょうがいさべつ かいしょう かん かんとく
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

しょくいん ちゅうい かんき しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
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

にんしき ふか
認識を深めさせること。

に しょうがいしゃ ふとう さべつてきとりあつか ごうりてきはいりよ ふていきょう たい そうだん
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、

くじょう もうしでとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん
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。

さん ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんとく しょくいん たい
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、

ごうりてきはいりよ ていきょう てきせつ おこな しどう
合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

かんとくしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい
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

じんそく てきせつ たいしょ
は、迅速かつ適切に対処しなければならない。

ちょうかいしょぶんとう
(懲戒 処分 等)

だい じょう やくしょくいん しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか
第5条 役職員が障害者に対し、不当な差別的取扱いを

く かえ ばあい また かじゅう ふたん ぐうりてきはいりよ
繰り返した場合、又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の

ふていきょう く かえ ばあい たいようとう しょくむじょう
不提供を繰り返した場合には、その態様等によっては、職務上の

ぎむ いはん また しょくむ おこた ばあいとう がいとう ちょうかいしょぶんとう
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

ふ
に付されることがある。

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

だい じょう やくしょくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしゃ
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

およ かぞく た かんけいしゃ そうだんとう てきかく たいおう
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

そうだんまどぐち そうむぶそうむか だいがくにゅうがくきょうつう
の相談窓口は、総務部総務課とする。ただし、大学入学共通

てすと じゅけんじょう はいりよ かかじこう そうだんまどぐち
テストにおける受験上の配慮に係る事項についての相談窓口は、

じぎょうぶじぎょうだいいちか
事業部事業第一課とする。

2 ぜんこう まどぐち ひつよう おう そうだん ふんそうかいけつ
前項の窓口については、必要に応じて、相談や紛争解決に

たいおう しょくいん かくほ じゅうじつ はか
対応する職員の確保・充実を図るものとする。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい じょう そうむぶそうむか しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
第7条 総務部総務課は、障害を理由とする差別の解消の推進を

はか やくしょくいん たい ひつよう けんしゅう けいはつ おこな
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。
る。

2 あら やくしょくいん もの たい しょうがい りゆう さべつ
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

かいしょう かん きほんてき じこう りかい あら
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

かんとくしゃ やくしよくいん たい しょうがい りゆう さべつ
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

かいしょうとう かん もと やくわり りかい
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 やくしよくいん たい しょうがい とくせい りかい しょうがいしゃ
役 職員 に対し、障害 の特性 を理解 させるとともに、障害者

てきせつ たいおう ひつよう まにゆある とう いしき けいはつ
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

はか
図る。

ふそく れいわ ねん がつ にち
附 則 (令和2年3月31日)

ようりょう れいわ ねん がつ たち しこう
この要領 は、令和2年4月1日から施行する。

ふそく れいわ ねん がつ にち
附 則 (令和6年3月31日)

ようりょう れいわ ねん がつ たち しこう
この要領 は、令和6年4月1日から施行する。

べっし 別紙

どくりつぎょうせいほうじんだいがくにゆうしせんたー しょうがい りゆう
独立 行政 法人 大学 入試 センターにおける障害 を理由 とす

さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう かか りゆういじこう
る差別の解消 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 かんがかた
第1 不当 な差別的 取扱い の基本的 な考え方

ほう しょうがいしゃ たい せいとう りゆう しょうがい りゆう ざい
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

さーびす かくしゆきかい ていきょう きよひ また ていきょう あ ばしょ
・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 ・

じかんたい せいげん しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん
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

つ しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし
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

くるまいす ほじょけん た しえんききとう りよう かいじょしゃ
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

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 りようとう りゆう
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

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
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。

しょうがいしゃ じじつじょう びょうどう そくしん また たっせい
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

ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか
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、

しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くら ゆうぐう とりあつか
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

せつきよくてきかいぜんそち ほう きてい しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ
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

ていきょう しょうがいしゃ もの こと とりあつか ふうりてきはいりよ
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

ていきょうとう ひつよう はんい ぷらいばしー はいりよ
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

しょうがいしゃ しょうがい じょうきょうとう かくにん ふとう さべつてき
障害者 に障害 の状況 等 を確認 することは、不当 な差別的

とりあつか あ
取扱い には当たらない。

ふとう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょうがいしゃ
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

もんだい じむまた じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう
、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

おな しょうがいしゃ もの ふり あつか てん りゆうい ひつよう
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。

だい せいとう りゆう ほんだん してん 第2 正当 な理由 の判断 の視点

せいとう りゆう そうとう しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう
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

ざい きーびす かくしゅきかい ていきょう きよひ とりあつか
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

きゃっかんてき み せいとう もくてき もと おこな もくてき
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

て え い ばあい せんたー せいとう
照らしてやむを得ないと言える場合 である。センターにおいては、正当 な

りゆう そうとう いな こべつ じあん しょうがいしゃ
理由 に相当 するか否 かについて、個別の事案ごとに、障害者、

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 そんがいはっせい ぼうし
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

とう およせんたー じむまた じぎょう もくてき ないよう きのう いじ とう かんてん
等)及びセンターの事務又は事業 の目的 ・内容 ・機能 の維持等 の観点

かんが ぐたいてきばめん じょうきょう おう そうごうてき きゃっかんてき ほんだん
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

ひつよう
ることが必要 である。

やくしよくいん せいとう りゆう ほんだん ばあい しょうがいしゃ
役 職員 は、正 当 な理由 があると判断 した場合は、障害者 にそ

りゆう ていねい せつめい りかい え つと のぞ さい
の理由 を丁寧 に説明 し、理解 を得るよう努めることが望ましい。その際

しょくいん しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば そんなちよう
、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

そうごりかい はか もと
相互理解を 図ることが 求められる。

だい ふとう さべつてきとりあつか れい 第3 不 当 な差 別 的 取 扱 い の 例

せいとう りゆう ふとう さべつとりあつか がいとう かんが
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

れい いか きさい ないよう れいじ
例 は以下 のとおりで である。な お、記 載 されてい る内 容 はあくま でも例 示 であ

れい いか かぎ せいとう りゆう そうとう
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

いな こべつ じあん ぜんじゆつ してんとう ふ
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

ほんだん ひつよう せいとう りゆう ふとう さべつてき
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

とりあつか がいとう ばあい ごうりてきはいりよ ていきよう もと
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

ばあい べつと けんとう ひつよう りゆうい
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
(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

れい
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 れつご
○ 障 害 があるこ とを理由 として、一 律 に対 応 の順 序 を劣 後 させ
る。

- 障害しょうがいがあることを理由りゆうとして、一律いちりつに書面しょめんの交付こうふ、資料しりょうの送付そうふ、パンフレットの提供ていきょうとう等こぼを拒む。
- 障害しょうがいがあることを理由りゆうとして、一律いちりつに説明会せつめいかい、シンポジウム等しんぽじうむへの出席しゅつせきを拒む。
- 事務・事業じむ じぎょうの遂行上すいこうじょう、特に必要とく ひつようではないにもかかわらず、障害しょうがいがあることを理由りゆうに、来訪らいほうの際さいに付き添い者つ そ しゃの同行どうこうを求めるなどの条件じょうけんを付けたり、特に支障ししょうがないにもかかわらず、障害しょうがいを理由りゆうに付き添い者つ そ しゃの同行どうこうを拒む。
- 障害しょうがいの種類しゅるいや程度ていど、対応たいおうする場面における本人ほんにんや第三者だいさんしゃの安全あんぜん性せいなどについて考慮こうりよすることなく、漠然ばくぜんとした安全あんぜん上じょうの問題もんだいを理由りゆうに施設利用しせつりようを拒否きよひする。
- 業務ぎょうむの遂行すいこうに支障ししょうがないにもかかわらず、障害者しょうがいしゃでない者ものとは異なる場所こと ばしょでの対応たいおうを行う。
- 障害しょうがいがあることを理由りゆうとして、障害者しょうがいしゃに対して、言葉遣い等ことばづかいなど一律いちりつに接遇せつぐうの質しつ さを下げる。

第4 合理的配慮ごうりてきはいりよの基本的な考え方きほんてき かんが かつ

- 1 障害者しょうがいしゃの権利けんりに関する条約かん じょうやく（以下「権利条約けんりじょうやく」という。）

だいじょう 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、センターの事務又は事業の目的・内容・機能に
て照らし、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、センター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

ひょうめい ふく
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

ともな ばあい 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 じょきよ ひつよう
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

とおも ばいりよ ていあん
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、

じしゆてき とりくみ つと のぞ
自主的な取組 に努めることが望ましい。

4 ごうりてきはいりよ ふとくていたすう しょうがいしゃとう りよう そうてい
合理的 配慮 は、不特定多数の障害者 等の利用 を想定 して

じぜん おこな けんちくぶつ ばりあふりー か かいじょしゃとう じんてきしえん
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、

じょうほうあくせしびりてい こうじょうとう かんきょう せいび きそ
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、

ここ しょうがいしゃ たい じょうきょう おう こべつ じっし そち
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、

ごうりてきはいりよ ないよう こと しょうがい じょうたいとう
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

へんか
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

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 おこな
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

じゅうよう
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

しょうへき じょきよ かんてん た しょうがいしゃとう
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

はきゅうこうか こうりよ かんきょう せいび おこな そうだん
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・

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 かん
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

そうだんたいおうとう けいき ないぶきそく まにゆあるとう せいどかいせいとう
の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

かんきょう せいび はか ゆうこう
環境の整備を図ることも有効である。

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

かじゅう ふたん こべつ じあん いか ようそとう こうりよ
過重な負担については、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 きゃっかんてき はんたん
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

ひつよう
必要である。

やくしよくいん かじゅう ふたん あ はんたん ばあい しょうがいしゃ
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

りゆう ていねい せつめい りかい え つと のぞ さい
の理由を丁寧に説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。その際

ぜんじゅつ しょくいん しょうがいしゃ そうほう たが あいて
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

たちば そんちょう けんせつてきたいわ つう そうごりかい はか だいたい
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

そち せんたく ふく たいおう じゅうなん けんとう もと
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
○ 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容、

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 ぎじゅつてきせいやく じんてき たいせいじょう
○ 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上

せいやく
の制約）

ひようふたん ていど
○ 費用負担の程度

だい 6 ごうりてきはいいりよ れい
第6 合理的配慮の例

だい 4 ごうりてきはいいりよ きほんてき かんが かつ しめ ごうりてき
「第4 合理的配慮の基本的な考え方」で示したとおり、合理的

はいりよ ぐたいてきはめん じょうきょう おう こと たよう こべつせい たか
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、次のようなものがある。

なお、これらの例はあくまでも例示であり、記載されている例以外であつ

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。

だい 6 だいがくにゆうがくきょうつうてすと じゅけんじょう はいりよ ぐたいれい
なお、大学入学共通テストにおける受験上の配慮の具体例

については、受験上の配慮案内〔しょうがいとう かつ はいりよ
あんない〕に示すこととする。

あんない〕 しめ
案内〕に示すこととする。

ごうりてきはいいりよ 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ゃ きやすたー あ とう ほじょ
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、けいたいすろーぷ わた
携帯スロープを渡すなどする。

○ はいかだな たか ところ お ばんふれつと とう と わた
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。

○ もくてき ばしょ までのあんない さい しょうがいしゃ ほこうそくど あ
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

そくど ある ぜんご さゆう きより いち ど しょうがいしゃ きぼう
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

きを聞いたりする。

○ しょうがい とくせい ひんばん りせき ひつよう ばあい かいじょう
障害の特性により、頻りに離席の必要がある場合に、会場の

ざせきいち とびらふきん
座席位置を扉 付近にする。

- ひろう かん しょうがいしゃ ベっしつ きゅうけい もうしで
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

さい ベっしつ かくほ こんなん とうがいしょうがいしゃ じじょう
際、別室 の確保が困難 であったことから、当該 障害者 に事情 を

せつめい たいおうまどぐち ちか ながいす いどう りんじ きゅうけい
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

すぺーす もう
スペースを設ける。

- ふずいいうんどうとう しょういとう お むずか しょうがいしゃ
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

たい やくしょくいん しょうい お ばいんだー とう こていきぐ
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

ていきょう
提供 したりする。

- さいがい じこ はっせい さい かんないほうそう ひなんじょうほうとう きん
災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊

きゅうじょうほう き むずか ちょうかくしょうがいしゃ たい かみ めも
急情報を聞くことが難しい聴覚障害者に対し、紙にメモ

わたすとう わ あんない ゆうどう はか
をして渡す等、分かりやすく案内し誘導を図る。

- しかくしょうがいしゃ といれ こしつ あんない もと ばあい
視覚障害者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合

もと おう といれ こしつ あんない さい どうせい しょくいん
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

ばあい しょうがいしゃほんにん きぼう おう どうせい しょくいん
がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が

あんない
案内する。

ごうりてきはいりよ あ う いし そつう はいりよ れい
(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の例)

- ひつだん よ あ しゅわ こみゆにけーしょん しゅだん もち
筆談、読み上げ、手話などのコミュニケーション手段を用いる。

○ 意思疎通が不得意な障害者^{いし そつう ふとくい しょうがいしゃ} に対し、絵カード等^{たい えかーど とう} を活用^{かつよう} して意思^{いし} を
かくにん
確認^{かくにん} する。

○ 駐車場^{ちゅうしゃじょう} などで通常^{つうじょう} 、口頭^{こうとう} で行う案内^{おこなあんない} を、紙^{かみ} にメモ^{めも} をして渡^{わた}
す。

○ 書類^{しよるい} 記入^{きにん} の依頼^{いらい} 時に、記入^{きにん} 方法^{ほうほう} 等^{とう} を本人^{ほんにん} の目の前^{め まえ} で示^{しめ} したり
、分かりやすい^{わ かりやすい} 記述^{きじゆつ} で伝達^{でんたつ} したりする。

○ 比喩表現^{ひゆ ひようげん} 等^{とう} が苦手^{にがて} な障害者^{しょうがいしゃ} に対し、比喩^{ひゆ} や暗喩^{あんゆ} 、二重^{にじゅう} 否定^{ひてい}
ひようげん
表現^{ひようげん} などを^{もち} 用い^{せつめい} ず^い に説明^{せつめい} する。

○ 知的障^{ちてきしょうがいしゃ} 害者^{がいしゃ} から申出^{もうしで} があつた際^{さい} に、ゆっくり、丁寧^{ていねい} に、繰^く り返^{かえ} し
せつめい
説明^{せつめい} し、内容^{ないよう} が理解^{りかい} されたことを確^{かくにん} 認^{にん} しなが^ら 応^{おう} 対^{たい} する。また、な
じみのない^{がいらいご} 外来語^さ は避^{かんすうじ} ける、漢数字^{もち} は用い^{じこく} ない、時刻^{じかん} は24時間表^{ひょうき} 記^き で
はな^く なく午前^{ごぜん} ・午後^{ごご} で表^{ひょうき} 記^き するなどの配^{はいりよ} 慮^{ねんとう} を念^お 頭^{めも} に置^{ひつよう} いたメモ^{めも} を、必要^{ひつよう}
おう
に^お 応^う じて適^{てきじ} 時^じ に渡^{わた} す。

るーる かんこう じゅうなん へんこう れい
(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

○ 順番^{じゅんばん} を待^ま つことが苦^{にがて} 手^て な障害者^{しょうがいしゃ} に対し、周囲^{しゅうい} の者^{もの} の理解^{りかい} を
え
得^{うえ} た上^{うえ} で、手続^{てつづき} 順^{じゅん} を入^い れ替^か える。

○ 立^た って列^{れつ} に並^{なら} んで順^{じゅんばん} 番^{ばん} を待^ま っている場^{ばあい} 合^あ いに、周囲^{しゅうい} の者^{もの} の理解^{りかい} を
え
得^{うえ} た上^{うえ} で、当^{とう} 該^{がい} 障^{しょう} 害^{がい} 者^{しゃ} の順^{じゅんばん} 番^{ばん} が来^く るまで別^{べつ} 室^{しつ} や席^{せき} を用^{よう} 意^い 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。

○ センターの敷地内において、車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

○ センター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。

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

かんてんとう ふ はんだん ひつよう りゆうい
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。

ごうりてきはいりよ ていきょうぎむいはん がいとう かんが れい
(合理的配 慮 の 提 供 義 務 違 反 に 該 当 すると 考 え ら れ る 例)

しけん う さい ひつき こんなん でじたるきき しょう もと もう
○ 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

で ばあい でじたるきき もちこ みと ぜんれい
し 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

りゆう ひつよう ちょうせい おこな いちりつ たいおう ことわ
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 。

でんわりよう こんなん しょうがいしゃ でんわいがい しゅだん かくしゅ
○ 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

てつづき おこな たいおう もと ばあい りようしゃほんにん
手 続 が 行 え る よ う 対 応 を 求 め ら れ た 場 合 に 、 利 用 者 本 人 に よ る

でんわ てつづきかのう とう 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 等 を 理 由 と し て 、

だいたいそち けんとう たいおう ことわ
代 替 措 置 を 検 討 せ ず に 対 応 を 断 る こと 。

ごうりてきはいりよ ていきょうぎむ はん かんが れい
(合理的配 慮 の 提 供 義 務 に 反 し な い と 考 え ら れ る 例)

じむ いっかん おこな ぎょうむ ていきょう もと ばあい
○ 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

ていきょう ことわ ひつよう はんい ほんらい ぎょうむ
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

ふずい かぎ かんてん
付 随 す る も の に 限 ら れ る こと の 観 点)