

気象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

制定 平成27年12月2日 気象庁訓令第14号

改正 令和5年10月12日 気象庁訓令第6号

(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、気象庁の職員（非常勤職員を含む。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。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 職員は、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（難病等に起因する障害を含む。）をいう。以下同じ。）を理由として、障害者（障害がある者であって、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をいう。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。

2 職員は、前項の規定の実施にあたっては、別紙の第1から第3に示す事項に留意するものとする。

ごうりてきはいいりよ ていきよう
(合理的配慮の提供)

第3条 職員は、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。

2 職員は、前項の規定の実施にあたっては、別紙の第4から第6に示す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、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、当該問題に迅速かつ適切に対処しなければならない。

ちようかいしょぶん
(懲戒処分)

第5条 職員が障害者に対し、不当な差別的取扱い、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供、又はその他の法、基本方針若しくは対応要領の規定に違反する行為を行った場合には、その行為の態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務をおこなった場合等に該当し、懲戒処分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)

第6条 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を、別表のとおり設置する。

- 相談等に対応する際には、性別、年齢、状態等にも配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害特性に応じた多様なコミュニケーション手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。
- 第1項の相談窓口に寄せられた相談事例等は、順次蓄積を行うこととし、蓄積した事例は、相談者の個人情報やプライバシーに配慮しつつ、関係者間で共有を図り、以後の相談等において適宜活用するものとする。
- 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)

第7条 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、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。

- 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、新たに監督者となった職員に対しては、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ものとする。

- 3 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、意識の啓発を図るものとする。

別表

そしき 組織	そうだんまどぐち 相談窓口
ほんちよう 本庁	そうむぶそうむかぎようむひようかしつ 総務部総務課業務評価室 (ふくむまりつ かん じこう サービス規律に関する事項にあつては総務部人事課)
きしyouけんきyouしyou きしyouえいせいせんたー 気象研究所、気象衛星センター	そうむぶそうむか 総務部総務課
こうそうきしyouだい ちじきかんそくじよ 高層気象台、地磁気観測所、 きしyouだいがこう 気象大学校	そうむか 総務課
かんくきしyouだい 管区気象台	そうむぶぎようむか 総務部業務課
おきなわきしyouだい 沖縄気象台	ぎようむか 業務課

気象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。

ただし、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。

なお、この対応要領で「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 はんだん しょうがいしゃきほんほう きほんてき りねんおよ ほう もくてき
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。

第2 正当な理由の判断の視点

せいとう りゆう そうどう しょうがいしゃ しょうがい りゆう さい きーびす かくしゅきかい
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もとにおこな
る目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。気象庁においては、正当な理由に相当するか
否かについて、個別の事案ごとに、障害者、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）及び気象庁の事務・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。

しょくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう ていねい せつめい
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。

きやつかんてき はんだん しゅかんてき はんだん ゆだ しゅちやう きやつかんてき
なお、「客観的に判断する」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、その主張が客観的
な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られるような「客観性」が必要と
されるものである。また、「正当な理由」について、拡大解釈を行ったり具体的な検討を行う
ことなく、例えば単に安全の確保などという説明のみでサービスを提供しないといったことは、
不当な差別的取扱いを禁止する法の趣旨を形骸化する対応であり適切ではない。

第3 不当な差別的取扱いの例

せいとう りゆう ふとう きべつてきとりあつかい れい
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、^{ふとう}不当な^{さべつてきとりあつか}差別的取扱いに^{がいとう}該当しないと^{かんが}考えられる例としては、^{つぎ}次のようなものがある。なお、^{きさい}記載されている^{ないよう}内容はあくまでも^{れいじ}例示であり、^{せいとう}正当な理由に^{りゆう}相当する^{そうとう}か否かについては、^い個別の^{こべつ}事案ごとに、^{ぜんじゆつ}前述の^{かんてんとう}観点等を^ふ踏まえて^{ほんだん}判断することが^{ひつよう}必要であること、^{せいとう}正当な理由があり^{ふとう}不当な^{さべつてきとりあつか}差別的取扱いに^{がいとう}該当しない場合であっても、^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮の^{ていきよう}提供を^{もと}求められる^{ばあい}場合には^{べつと}別途の^{けんとう}検討が^{ひつよう}必要であることに^{りゆうい}留意する。

(^{せいとう}正当な理由がなく、^{ふとう}不当な^{さべつてきとりあつか}差別的取扱いに^{がいとう}該当すると^{かんが}考えられる例)

- ^{しょうがい}障害以外の理由がないにもかかわらず、^{しょうがい}障害があることを理由に^{りゆう}窓口対応を^{まどぐちたいおう}拒否する。
- ^{しょうがい}障害以外の理由がないにもかかわらず、^{しょうがい}障害があることを理由に^{りゆう}対応の^{たいおう}順序を^{じゅんじょ}後回しにする。
- ^{しょうがい}障害以外の理由がないにもかかわらず、^{しょうがい}障害があることを理由に^{りゆう}書面の^{しよめん}交付、^{こうふ}資料の^{しりよう}送付、^{そうふ}パンフレットの^{ばんふれつと}提供等を^{ていきようとう}拒んだり、^{しりようとう}資料等に関する^{かん}必要な^{ひつよう}説明を^{せつめい}省いたりする。
- ^{しょうがい}障害以外の理由がないにもかかわらず、^{しょうがい}障害があることを理由に^{りゆう}説明会、^{せつめいかい}シンポジウム等への^{しゅつせき}出席を^{こぼ}拒む。
- ^{じむ}事務・^{じぎょう}事業の^{すいこうじょう}遂行上、^{とく}特に^{ひつよう}必要ではないにもかかわらず、^{しょうがい}障害があることを理由に、^{らいちよう}来庁の際に^{さい}付き添い者の^そ同行を^{しや}求めるなどの^{じょうけん}条件を^つ付けたり、^{とく}特に^{ししやう}支障がないにもかかわらず、^そ付き添い者の^{しや}同行を^{どうこう}拒む。
- ^{しょうがい}障害の種類や^{しゆらい}程度、^{ていど}サービス^{きーび}提供の^{すていききよう}場面における^{ぼんじん}本人や^{だいさんしや}第三者の^{あんぜんせい}安全性などについて^{こうりよ}考慮することなく、^{ぼくぜん}漠然とした^{あんぜんじやう}安全上の^{もんだい}問題を^{りゆう}理由に^{しせつりよう}施設利用を^{きよひ}拒否する。
- ^{ぎやうむ}業務の^{すいこう}遂行に^{ししやう}支障がないにもかかわらず、^{しょうがいしや}障害者でない^{もの}者とは異なる^{こと}場所での^{ぼしよ}対応を^{たいおう}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、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図った上で、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)
- 行政手続を行うため、障害者本人に同行した者が代筆をしようとした際に、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、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。また、その内容は、後述する「環境の整備」に係る状況や、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。

合理的配慮は、気象庁の事務・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・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、職員が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。

3 意思の表明に当たっては、^{いし ひょうめい あ} 具体的場面において、^{ぐたいてきげめん} 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、^{じょうきょう} 点字、^{げんご しゅわ ふく} 拡大文字、^{てんじ} 筆談、^{かくだいもじ ひつだん} 実物の提示
や身振りサイン等による合図、^{みぶ きいんとう} 触覚による意思伝達など、^{あいず しゅつかく} 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、^{いしでんたつ} 要約筆記等を介するものを含む。）により伝えられる。その
際、社会的障壁を解消するための方法等を相手に分かりやすく伝えることが望ましい。

また、^{しょうがいしゃ} 障害者からの意思表明のみでなく、^{いしひょうめい} 障害の特性等により本人の意思表明が困難な
場合には、^{しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ} 障害者の家族、支援者・介助者、^{ほうていだりにんとう} 法定代理人等、^{こみゅにけーしょん} コミュニケーションを支援する者
が、^{ほんにん ほさ} 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} 意思の表明が困難な障害者が、^{しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ} 家族、支援者・介助者、^{ほうていだりにんとう} 法定代理人等を伴っていない
場合など、^{いし ひょうめい} 意思の表明がない場合であっても、^{とうがいしょうがいしゃ} 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、^{ほう しゅし かんが} 法の趣旨に鑑みれば、^{とうがいしょうがいしゃ} 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、^{じしゅてき とりくみ つと} 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} 合理的配慮は、^{ふとくていたすう} 不特定多数の^{しょうがいしゃとう} 障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物の
^{ばりあふりーか} バリアフリー化、^{かいじょしゃとう} 介助者等の人的支援、^{じんてきしえん} 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、^{ここの} 個々の^{しょうがいしゃ} 障害者に対して、^{たい} その^{じょうきょう} 状況に応じて個別に実施される措置である。したがっ
て、^{かくげめん} 各場面における^{かんきょう} 環境の整備の^{じょうきょう} 状況により、^{ごうりてきはいりよ} 合理的配慮の内容は異なることとなる。また、
^{しょうがい} 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、^{へんか} 特に、^{とく} 障害者との^{しょうがいしゃ} 関係性が^{かんけいせい} 長期にわたる場合等
には、^{ていきょう} 提供する^{ごうりてきはいりよ} 合理的配慮について、^{てきぎ} 適宜、^{みなお} 見直しを行うことが重要である。

第5 ^{だいい} 過重な負担の^{かじゅう ふたん} 基本的な^{きほんてき} 考^{かんが} え方^{かた}

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、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。

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、第2に記載のとおり、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、建設的な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

なお、「過重な負担」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、その主張が客観的な事実

によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られるような「客観性」が必要とされる

ものである。また、「過重な負担」について、拡大解釈を行ったり具体的な検討を行うことな

く合理的配慮の提供を行わないといったことは、合理的配慮の提供を求める法の趣旨を形骸化

する対応であり適切ではない。

第6 合理的配慮の例

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、次のようなものがある。

なお、記載した例はあくまでも例示であり、記載されている例だけに限られるものではないことに

留意する必要がある。

ぶつりてきかんきょう ごうりてきはいいりよ れい
(物理的環境への合理的配慮の例)

- 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、左右・前後・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、頻回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、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、視覚障害のある者本人の希望に応じて同性の職員が案内する。

(意思疎通に係る合理的配慮の例)

- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字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具体的に説明する。
- 障害者から申し出があった際に、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さける、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。
- 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のある委員に対し、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、職員等が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。

(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、手続き順を入れ替える。
- 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、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する。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 気象庁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、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。
- 入館時にICカードゲートを通過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ものとする。

(合理的配慮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、デジタル機器の持ち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。
- 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。
- 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、内規上、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。
- 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。

(合理的配慮義務に反しないと考えられる例)

- オンライン講座の配信のみを行っている受託事業者が、オンラインでの集団受講では内容の理解が難しいことを理由に対面での個別指導を求められた場合に、当該対応はその事業の目的・内容とは異なるものであり、対面での個別指導を可能とする人的体制・設備も有していないため、当該対応を断る。(事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には

およびないことかんてんの観点)

また、合理的配慮あに当たっては、障害者しょうがいしゃの性別、年齢、状態等じょうたいとうに配慮するものとし、特に

障害しょうがいのある女性じよせいに対しては、障害しょうがいに加えて女性じよせいであることも踏まえた対応ふまえたたいおうが求められること

に留意りゅういするものとする。