

のうりんすいさんしょう しょうがい り ゆう さ べつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう つぎ
農林水産省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を次
のように定める。

へいせい ねん がつ にち
平成27年11月25日

のうりんすいだいじん もりやま ひろし
農林水産大臣 森山 裕

のうりんすいさんしょう しょうがい り ゆう さ べつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう
農林水産省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

もくてき
(目的)

だい じょう くんれい しょうがい り ゆう さ べつ かいしょう すいしん かん ほうりつ へいせい ねん
第1条 この訓令は、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
ほうりつだい ごう い か ほう だい じょうだい こう きてい もと しょうがい り ゆう
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「
きほんほうしん そく ほうだい じょう きてい じこう かん のうりんすいさんしょう しょくいん
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、農林水産省の職員
（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ものとする
。

ていぎ
(定義)

だい じょう くんれい ぶ きょく だいいんかんぼう とうけい ぶ のぞ だいいんかんぼうとうけい
第2条 この訓令において、部局とは、大臣官房（統計部を除く。）、大臣官房統計
ぶ ほんしょう きょくなら のうりんすいさんぎじゅうかいぎじむきょく ち ほうし ぶん ぶ きょくなら し せつとう き かん
部、本省の局並びに農林水産技術会議事務局、地方支分部局並びに施設等機関を
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 しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい もと じ む また じぎょう おこな あ
第3条 職員は、法第7条第1項の規定に基づき、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
おな り ゆう 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
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
しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい い か おな もの ふ とう
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。こ

れに^あ当たり、職員^{しよくいん}は、別紙^{べっしだい}第1から第3までに定める留意事項^{だいい}に留意^{さだ}するものとす
る。

なお、別紙中^{べっしちゆう}、「望ましい^{のぞ}」と記載^{きさい}している内容は、障害者基本法^{ないよう}（昭和45年法律^{しょうがいしゃきほんほう}第84号^{しょうわ ねんほうりつ}）の基本的な理念及び法の目的^{きほんてき}を踏まえ^{りねんおよ}、できるだけ取り組むことが望まれ^{ほう もくてき ふ}
ることを意味する（次条^{と く のぞ}において同じ。）。

合理的配慮^{ごうりてきはいりょ ていきょう}の提供^{ていきょう}

第4条 職員^{だいい じよう}は、法第7条第2項^{しよくいん ほうだい じようだい}の規定に基づき、その事務又は事業^{こう きてい もと}を行うに当^{じ む また じぎょう おこな}た
り、障害者^{しょうがいしゃ}から現に社会的障壁^{げん しゃかいてきしょうへき}の除去を必要^{じよきよ ひつよう}としている旨の意思^{むね い し ひようめい}の表明があつた
場合^{ばあい}において、その実施^{じっし}に伴う負担^{ともな ふたん}が過重でないときは、障害者の権利利益^{しょうがいしゃ けん り りえき しんがい}を侵害
することとならないよう、当該障害者の性別^{とうがいしょうがいしゃ せいべつ}、年齢及び障害の状態^{ねんれいおよ しょうがい じょうたい おう}に応じて、
社会的障壁^{しゃかいてきしょうへき}の除去の実施^{じよきよ じっし}について必要かつ合理的な配慮^{ひつよう ごうりてき はいりょ}をしなければならない。な
お、職員^{しよくいん}は、別紙第4から第6までに定める留意事項^{べっしだい だいい さだ りゆういじこう りゆうい}に留意するものとする。

監督者^{かんとくしゃ}の責務^{せきむ}

第5条 職員^{だいい じよう}のうち、課長以上の職^{しよくいん かちょういじよう}（部局の長^{しよく ぶきよく ちょう}がこれに準ずると認める職^{じゆん みと}を含
む。）の地位^{ち い}にある者（以下「監督者^{もの い か かんとくしゃ}」という。）は、前2条に規定する事項^{ぜん じよう きてい じこう かん}に関
し、障害^{しょうがい}を理由とする差別^{りゆう}の解消^{さべつ}を推進^{かいしょう}するため、次に掲げる事項^{すいしん つぎ かか じこう じっし}を実施しなけ
ればならない。

一 日常^{いち にちじよう}の執務^{しつむ}を通じた指導等^{つう しどうとう}により、障害^{しょうがい}を理由とする差別^{りゆう}の解消^{さべつ}に関し、そ
の監督^{かんとく}する職員^{しよくいん}の注意^{ちゆうい}を喚起^{かんき}し、障害^{しょうがい}を理由とする差別^{りゆう}の解消^{さべつ}に関する認識^{かいしょう かん にんしき}を
深め^{ふか}させること。

二 障害者等^{に しょうがいしゃとう}から不当な差別的取扱い^{ふとう さべつてきとりあつか}又は合理的配慮^{また ごうりてきはいりょ}の不提供^{ふていきょう}に対する相談^{たい そうだんまた}又
は苦情^{くじよう}の申出等^{もうしでとう}があつた場合には、迅速^{ばあい じんそく}に状況^{じようきよう}を確認^{かくにん}すること。

三 合理的配慮^{さん ごうりてきはいりょ}の必要性が確認^{ひつようせい}された場合には、監督^{かくにん}する職員^{ばあい かんとく}に対して、合理的配
慮^{しよくいん}の提供^{たい}を適切^{ごうりてきはい}に行うよう指導^{りょ ていきょう てきせつ おこな}すること。

2 監督者^{かんとくしゃ}は、障害^{しょうがい}を理由とする差別^{りゆう}に関する問題^{さべつ かん もんだい}が生じた場合^{しょう ばあい}には、迅速かつ適切^{じんそく てきせつ}
に対処^{たいしよ}しなければならない。

懲戒処分等^{ちようかいしよぶんとう}

だい じょう 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 また かじゅう ふ たん
第6条 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繰り返す場合には、その態様等によっては、
しょう む じょう ぎ む い はん また しょう む おこた ば あいとう がいう ちょうかいしょぶんとう ふ
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、懲戒処分等につさ
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 しょうくいん しょうがい り ゆう さ べつ かん しょうがいしやおよ か ぞく
第7条 その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

た かんけいしゃ そうだんとう てきかく たいおう つぎ かか そうだんまどぐち せつ ち
他の関係者からの相談等に的確に対応するため、次に掲げる相談窓口を設置する。

いち だいじんかんぼうひしょかちょう
一 大臣官房秘書課長

に だいじんかんぼうひしょかじんじちょうさかん
二 大臣官房秘書課人事調査官

さん だいじんかんぼうひしょか ちょう ぼ さ きかくだい ばんおよ ふく む はんたんとう
三 大臣官房秘書課課長補佐(企画第1班及び服務班担当)

よん だいじんかんぼうひしょか ちょう しめい もの
四 大臣官房秘書課長が指名する者

2 そうだんとう う ば あい せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりょ たいめん
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、

でん わ でん し くわ しょうがいしゃ はか さい ひつ
電話、ファックス、電子メールに加え、障害者がコミュニケーションを図る際に必
よう たよう しゅだん か のう はん い よう い たいおう
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 だい こうかくごう かか そうだんまどぐち よ そうだんとう だいじんかんぼうひしょか しゅうやく
第1項各号に掲げる相談窓口に寄せられた相談等は、大臣官房秘書課に集約し、
そうだんしゃ はいりょ かんけいしゃかん じょうほうきょうゆう はか い ご そうだんとう
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
おいて活用することとする。

4 だい こう きてい もと せつ ち そうだんまどぐち ひつよう おう じゅうじつ はか つと
第1項の規定に基づき設置する相談窓口は、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)

だい じょう だいじんかんぼうひしょか しょうがい り ゆう さ べつ かいしょう すいしん はか しょうくいん
第8条 大臣官房秘書課は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員
たい ほう きほんほうしんとう しゅうち しょうがいしゃ はなし き きかい もう ひつよう
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
けんしゅう けいはつ おこな
研修・啓発を行うものとする。

2 あら しょうくいん もの たい しょうがい り ゆう さ べつ かいしょう かん き ほん
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
てき じ こう り かい あら かんくしや しょうくいん たい
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、
しょうがい り ゆう さ べつ かいしょうとう かん もと やくわり り かい
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、研修を行うものとする。

3 ぜんこう けんしゅう ないよう かいすうとう しょうさい だいじんかんぼうひしょか ちょう さだ
前項の研修の内容、回数等の詳細は、大臣官房秘書課長が定める。

4 職員^{しよくいん}に対し^{たい}、障害^{しょうがい}の特性^{とくせい}を理解^{りかい}させるとともに、性別^{せいべつ}や年齢^{ねんれい}等^{とう}にも配慮^{はいりょ}しつつ
障害者^{しょうがいしゃ}へ適切^{てきせつ}に対応^{たいおう}するために必要^{ひつよう}なマニュアル^{かつようとう}の活用^{いしき}等^{けいはつ}により、意識^{いはつ}の啓発^{はか}を図
るものとする。

ふ そく
附 則

この訓令^{くんれい}は、平成^{へいせい}28年^{ねん}4月^{がつ}1日^{にち}から施行^{せこう}する。

ふ そく れいわ ねんのうりんすいさんしょうくんれいだい ごう
附 則 (令和3年農林水産省訓令第18号)

この訓令^{くんれい}は、令和3年^{れいわ}7月^{ねん}1日^{がつ}から施行^{にち}する。^{せこう}

ふ そく れいわ ねんのうりんすいさんしょうくんれいだい ごう
附 則 (令和5年農林水産省訓令第17号)

この訓令^{くんれい}は、令和6年^{れいわ}4月^{ねん}1日^{がつ}から施行^{にち}する。^{せこう}

のうりんすいさんしょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう
農林水産省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
かか りゆう い じこう
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 かつ
第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ほう しょうがいしや たい せいとう りゆう しょうがい りゆう ざい また かくしゅ
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・サービス又は各種
き かい ていきよう きよひ ていきよう ばしよ じかんたい せいげん
機会の提供を拒否すること、提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、
しょうがいしや もの たい ふ じょうけん つ とう しょうがいしや けんりりえき
障害者でない者に対しては付さない条件を付けること等により、障害者の権利利益
しんがい きんし くるまいす ほじょけん た しえんききとう りよう
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
かいじょしや 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 おこな
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
ふとう さべつてきとりあつか しょうがい りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいとう
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。

しょうがいしや じじつじょう びようどう そくしん また たつせい ひつよう とくべつ そち
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
ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしや しょうがいしや もの くら ゆうぐう
、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
とりあつか せっきよくてきかいぜん そち ほう きてい しょうがいしや たい ごうりてきはいいりよ
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
ていきよう しょうがいしや もの こと とりあつか およ ごうりてきはいいりよ ていきようとう
の提供による障害者でない者との異なる取扱い及び合理的配慮を提供等するため
ひつよう はんい はいりよ しょうがいしや しょうがい じょうきようとう かくにん
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
ふとう さべつてきとりあつか あ
は、不当な差別的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 しょうがいしや もんだい じむ
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
じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう おな しょうがいしや もの ふり あつか
・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
てん りゆうい ひつよう
とである点に留意する必要がある。

だい せいとう りゆう はんだん 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 しょうがいしや たい しょうがい りゆう ざい
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
かくしゅきかい ていきよう きよひ とりあつか きやつかんてき み せいとう もくてき もと おこな
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
もくてき て え ばあい のうりんすいさんしょう
れたものであり、その目的に照らしてやむを得ない場合である。農林水産省において
せいとう りゆう そうとう いな ぐたいてき けんとう せいとう りゆう かくだい
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
かいしゃく ほう しゅし そこ こべつ じあん しょうがいしやおよ だいさんしや
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、障害者及び第三者
けんりりえき れい あんぜん かくほ ざいさん ほぜん そんがいはつせい ぼうしとう のうりんすいさんしょう じむ また
の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）、農林水産省の事務又
じぎょう もくてき ないよう きのう い じとう かんてん かんが ぐたいてきばめん じょうきよう おう そうごうてき
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

きゃっかんてき はんだん ひつよう
・客観的に判断することが必要である。

しよくいん 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。

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 さべつてきとりあつか がいとう かんが れいおよ せいとう
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。

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 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)

- 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 あとまわ
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。
- しょうがい りゆう いちりつ しょめん こうふ しりょう そうふ
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。
- しょうがい りゆう いちりつ せつめいかい どう しゅっせき こば
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。
- じ む じぎょう すいこうじょう とく ひつよう しょうがい りゆう らいちよう
○ 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に、来庁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。
- しょうがい しゅるい ていど ていきょう ばめん ほんにん だいさんしゃ あんぜんせい
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。
- ぎょうむ すいこう ししょう しょうがいしゃ もの こと ばしょ
○ 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。
- しょうがい りゆう しょうがいしゃ たい こと ばづか せつきやく たいど
○ 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。

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 れい
(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)

- 農林水産研修所つくば館水戸ほ 場 で実施される農福連携に係る 研修等 において、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、障害者本人の個別事情等を確認した上で、当該作業とは別の作業を設定する。(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の防止の観点)
- 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こと。(障害者本人の損害発生の防止の観点)

だい 4 りてきはいりょ きほんてき かんが かつ 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(昭和26年条約第1号。以下「権利条約」という。)第2条において、「合理的配慮」とは、「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・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(いわゆる「社会モデル」)と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とする。
- 2 合理的配慮は、農林水産省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。

- 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、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、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、

とうがいしょうがいしゃ たい てきせつ おも はいりょ ていあん けんせつてきた いわ はたら
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、障害の状況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過重な負担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、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・事業への影響の程度（事務・事業の目的、内容又は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、人的又は体制上の制約）
- 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、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、あらゆる事業者が必ず実施するもの

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)

- 段差がある場合には、車いす利用者のために携帯スロープを渡す。なお、農林水産省本省庁舎（中央合同庁舎第1号館をいう。以下同じ。）本館と北別館とを結ぶ渡り廊下部分の段差は構造上車いす利用を想定したスロープ設置は困難なことから、必要に応じ1階玄関へ誘導する。
- 車いす利用者のために可能な限り配架棚の低い所にパンフレットを配架し又は配架棚の高い所に配架さ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く又は前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞く。
- 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。
- 農林水産省本省庁舎の玄関に配置している車いすの利用を必要に応じて案内する。
- 農林水産省本省庁舎内に設置されている多目的トイレを必要に応じて案内する。また、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。
- 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、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る、バインダー等の固定器具を提供する等を行う。
- 農林水産省本省庁舎内で災害や事故が発生した際、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、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
と うえ お つ ようす こしつとう ゆうどう
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。

（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、読上げ、手話、点字、拡大文字、触覚による意思伝達など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、比喩や暗喩又は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。
- 農林水産省ホームページにおいて、各コンテンツを一般的な音声読み上げに対応する措置を行うなど視覚障害者に配慮した情報発信を行う。
- 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、手順順を

い か
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。
- 農林水産省本省庁舎の敷地内において、車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 農林水産省本省庁舎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、発作等がある場合には、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、個別の事実ごとに、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）

- 農林水産省畜産系技術職員採用試験等で補聴器を使用している障害者が受験する際に、試験時間中に補聴器を外した際には試験官の指示を紙で伝えることにより試験の受験が可能となるにもかかわらず、受験を断ること。
- 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

もと ば あ い じょう とうがいてつづき りょうしゃほんにん でんわ
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

てつづきかのう りゅう でんわ
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

かい でんわとう だいたい そ ち けんとう たいおう ことわ
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

ば あ い とうがいこうざ じゅうこうしゃほんにん さんか りゅう
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

じゅうこうしゃ しょうがいしゃほんにん こべつじじょう こうざ じっしじょうきょうとう かくにん
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

いちりつ かいじょしゃ どうせき ことわ
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

ばんしょうとう み せき じゅうこう きぼう もうしで ば あ い じぜん
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

ざせきかくほ たいおう けんとう とくべつあつか りゅう たいおう ことわ
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。

ごうりてきはいりょ 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)

- 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

ことわ ひつよう はんい ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ かんてん
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、抽選申込みの手続を行うこと

こんなん りゅう こうざ さんか じぜん かくほ もと
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

ば あ い とうがたいおう ことわ しょうがいしゃ もの ひかく どうとう きかい
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

ていきょう う かんてん
提供を受けるためのものであることの観点)

- イベント当日に、視覚障害のある者から職員に対し、イベント会場内を付き添

まわ むねたの こんざつ じ たいおう じんいん
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

たいおう ことわ かじゅう ふたん じんてき たいせいじょう せいやく かんてん
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)