

どくりつぎょうせいほうじんこくりつこうとうせんもんがっこうきこう
独立行政法人国立高等専門学校機構における

しょうがい りゆう きべつ かいしょう すいしん かん 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対応要領

りじちようさいてい
理事長裁定

せい てい へいせい ねん がつ にち
制 定 平成28年 3月24日

いちぶかいせい れいわ ねん がつ にち
一部改正 令和 6年 3月15日

もくてき
(目的)

だい じょう
第1条 この対応要領は、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

ねんほうりつだい ごう い か ほう
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。）に即して、

ほうだい じょう きてい じこう かん だくりつぎょうせいほうじんこくりつこうとうせんもんがっこうきこう い か きこう
法第7条に規定する事項に関し、独立行政法人国立高等専門学校機構（以下「機構」と

いう。）の役員及び教職員（非常勤の役員及び教職員を含む。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。

ていぎ
(定義)

だい じょう
第2条 この対応要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に

さだ
定めるところによる。

いち しょうがいしゃ しょうがいしゃきほんほう しょうわ ねんほうりつだい ごう だい じょうだいいちごう きてい
一 障害者 障害者基本法（昭和45年法律第84号）第2条第一号に規定する

しょうがいしゃ すなわ したんしょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい ほんたつしょうがいおよ こうじのうきのうしょうがい
障害者、即ち、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。以下「障害」

と総称する。)がある者であって、障害の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とし、機構における教育及び研究、その他機構が行う活動全般において、そこに参加する者すべてとする。

二 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。

(障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止)

第3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、障害を理由として、障害者に対し、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4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5条 障害を理由とする差別の解消を推進するため、機構に監督者を置き、機構本部に

おいては理事長をもって充て、学校においては校長をもって充てる。

2 監督者は、次の各号に掲げる事項に留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う注意し、また、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう努めなければならない。

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、監督する役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^{ばあい}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、監督する役職員に対して、合理的配慮の提供^{ていきよう}を適切に行うよう指導すること。

3 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6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

関わらず合理的配慮の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

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7条 監督者は、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に的確に対応するため、相談窓口を設置し、これを公表するものとする。

2 前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。

3 前項の窓口については、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

（研修・啓発）

第8条 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、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 監督者は、役職員に対して、障害の特性を理解させ、障害者へ適切に対応するために意識の啓発を図るとともに、新たに役職員となった者に対して、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、研修を実施するものとする。

3 理事長は、新たに監督者となった者に対して、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、研修を実施するものとする。

附 則（平成28年3月24日 制定）

この要領は、平成28年3月24日から施行する。

附 則（令和6年3月15日一部改正）

この要領は、令和6年4月1日から施行する。

独立行政法人国立高等専門学校機構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・サービスや各種サービス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）及び機構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なければならない。その際、役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、一律に学校への入学の出願の受理、受験、入学、授業・実験・実習や研究指導、課外活動、入寮、式典参加を拒むことや、これらを拒まない代わりとして正当な理由のない条件を付ける。
- 試験等において合理的配慮の提供を受けたことを理由に、成績評価において差を付ける。
- 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む。
- 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。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにも関わらず、障害があることを理由として、来訪の際に付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本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、一律あるいは漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否又は制限する。
- 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

たいおう おこな
対応を行う。

- しょうがい ことばづか せつきやく たいど いちりつ
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
せつぐう しつ さ
に接遇の質を下げる。

せいとう りゆう ふとう きべつてきとりあつか がいどう 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)

- じっけん じっしゅう じっけん じっしゅう ひつよう さぎょう すいこうじょうぐたいてき きけん ほっせい
実験・実習において、実験・実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が
み こ しょうがいとくせい しょうがいしゃ たい とうがいじっけん じっしゅう べつ じっけん じっしゅう
見込まれる障害特性のある障害者に対し、当該実験・実習とは別の実験・実習を
せつてい しょうがいしゃほんにん あんぜんかくほ かんてん
設定する。(障害者本人の安全確保の観点)

- てつづき おこな しょうがいしゃほんにん どうこう もの だいひつ さい ひつよう はんい
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
い しょう かくにん しょうがいしゃほんにん せんがいほっせい ぼうし かんてん
意思等を確認する。(障害者本人の損害発生の防止の観点)

だい 第4 合理的配慮の基本的な考え方

- 1 しょうがいしゃ けんり かん じょうやく い か けんりじょうやく だい じょう ごうりてき
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
はいりよ しょうがいしゃ た もの びょうどう き そ すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう
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
ばあい ひつよう きんこう しつ また か ど ふたん か
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。

ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりよ ていぎ ふ ぎょうせいき かんどう たい じ む
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

また じぎょう おこな あ ここ ばめん しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じよきよ
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

ひつよう 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
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、機構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役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、機構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、障害があること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、第4号に示す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、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

とりにくみ つと
取組に努めなければならない。

- 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、必要に応じて機構又は各学校の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、次に掲げる要素等を考慮し、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なければならない。その際には前述のとおり、役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^{はか}図り、^{だいたい}代替措置の^そ選択も^{せんたく}含めた^{ふく}対応を^{たいおう}柔軟に^{じゅうなん}検討することが^{けんとう}求められる^{もと}。

- ^じ事務又は^む事業への^{じぎょう}影響の^{えいきょう}程度（^{たいど}事務又は^{じぎょう}事業の^{もくてき}目的、^{ないよう}内容、^{きのう}機能を^{そこ}損なうか^{いな}否か）
- ^{じつげん}実現可能性の^{のうせい}程度（^{ていど}物理的・^{ぶつりてき}技術的^{ぎじゆつてき}制約、^{じんてき}人的・^{たいせいじよう}体制上の^{せいやく}制約）
- ^{ひよう}費用・^{ふたん}負担の^{ていど}程度

第6 ^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮の^{れい}例

^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮の^{れい}例としては、^{つぎ}次に^{かか}掲げるとおりである。

なお、これらの^{れい}例はあくまでも^{れいじ}例示であり、^{だい}第4で^{しめ}示した^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮の^{せいしつ}性質を^ふ踏まえ、

^{ていきよう}提供する^{ないよう}内容は^{ぐたいてき}具体的^{げめん}場面や^{じょうきよう}状況^{おう}に応じて^{じゅうなん}柔軟に^{けんとう}検討するものであること、^{きさい}記載されている^{れい}例以外^{がい}であっても^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮に^{がいどう}該当するものがあることに^{りゆうい}留意する^{ひつよう}必要がある。

^{ごうりてきはいりよ}（合理的配慮に^あ当たり^う得る^{ぶつりてき}物理的^{かんきよう}環境への^{はいりよ}配慮の^{れい}例）

- ^{だんさ}段差がある^{ばあい}場合に、^{くるまいすり}車椅子^{ようしや}利用者に^あキャスター^{とう}上げ等の^{ほじよ}補助をし、^{また}又は^{だんさ}段差に^{けいたい}携帯スロープを^{わた}渡す。
- ^{はい}配架棚の^{たか}高い^{ところ}所に^お置かれた^{とう}パンフレット^と等を取って^{わた}渡す、^{とう}パンフレット^い等の^{いち}位置を^わ分かりやすく^{つた}伝えるなどする。
- ^{もくてき}目的の^{ばしよ}場所^{あんない}までの^{さい}案内の際に、^{しょうがいしや}障害者の^{ほこう}歩行^{そくど}速度に^あ合わせた^{そくど}速度で^{ある}歩いたり、^{ぜんご}前後・^{さゆう}左右・^{きより}距離の^{いちど}位置取りについて、^{しょうがいしや}障害者の^{きぼう}希望を^き聞いたりする。
- ^{しょうがい}障害の^{とくせい}特性により、^{ひんばん}頻繁に^{りせき}離席の^{ひつよう}必要がある^{ばあい}場合に、^{かいじよう}会場の^{ざせき}座席^{いち}位置を^{とびら}扉^{ふきん}付近にする。
- ^{ひろう}疲労を感じ^{かん}やすい^{しょうがいしや}障害者から^{べっしつ}別室での^{きゆうけい}休憩の^{もうしで}申出があった^{さい}際、^{べっしつ}別室の^{かくほ}確保が^{こんなん}困難

であったことから、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、役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に、障害者本人に対し直接、知らせたり誘導をしたりすること。
- 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うえで、落ち着かない様子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、同性の役職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の役職員が案内する。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の例)

- 筆談、読み上げ、手話など多様な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。
- 意思疎通が不得意な障害者に対し、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。
- 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。

○ 会議の進行に当たっては、役職員が出席者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。

○ 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

○ 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。

○ 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。
- 試験の実施にあたり、障害の種類及び程度に応じて、実施方法等について配慮する。
- 成績評価において、本来の教育目標と照らし合わせ、公平性を損なわない範囲で柔軟な評価方法を検討する。

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理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断る。
- イベント会場内の移動に際して支援を求める申し出があった場合に、「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、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。

- 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し出があった場合に、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。

- 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し出があった場合に、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、その提供を断る。(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)

- オンライン授業の配信のみを行っている場合に、オンラインでの集団受講ではない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際、字幕や音声文字変換システムの利用など代替措置を検討したうえで、対面での個別指導を可能とする人的体制・設備を有していないことを理由に、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及ばないことの観点)

- 図書館等において、混雑時に視覚障害者から役職員に対し、館内を付き添って利用の補助を求められた場合に、混雑時のため付添いはできないが、役職員が聞き取った書籍等を準備することができる旨を提案する。(過重な負担(人的・体制上

の制約) ^{せいやく} ^{かんてん}の観点)