

ひらかたし 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
枚方市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

へいせい ねん がつ にち
平成28年4月1日

もくてき
(目的)

だい じょう
第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、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 ねんほうりつだい ごう いか ほう だい
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
じょうだい 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
条第1項の規定に基づき、また、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
る基本方針（平成27年2月24日閣議決定。以下「基本方針」という。）に則して、
ほうだい じょう きてい じこう かん ひらかたししょくいん いか しょくいん てきせつ
法第7条に規定する事項に関し、枚方市職員（以下「職員」という。）が適切
たいおう ひつよう じこう さだ
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 たいおうようりょう つぎ かくごう いか ようご いぎ
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、それぞれの
とうがいかくごう さだ
当該各号に定めるところによる。

- 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 はつたつしょうがい ふく
(1) 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）そ
た しんしん きのう しょうがい いか しょうがい そうしょう もの
の他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、
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 しゃかいせいかつ そうとう
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
せいげん う じょうたい
な制限を受ける状態にあるものをいう。
- しゃかいてきしょうへき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ いとな うえ しょうへき
(2) 社会的障壁 日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような
しゃかい じぶつ せいど かんこう かんねん たいっさい
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 しょくいん ほうだい じょうだい こう さだ したが じむまた じぎょう
第3条 職員は、法第7条第1項の定めるところに従い、その事務又は事業
おこな あ しょうがい りゆう しょうがいしゃ もの ふとう さべつてきとりあつか
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
しょうがいしゃ けんりりえき しんがい あ しょくいん
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。これに当たり、職員
べっし さだ りゆういじこう りゆうい ばあい べっしちゆう のぞ
は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。この場合において、別紙中、「望
きさい ないよう じっし ばあい ほう はん はんだん
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、法に反すると判断
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 きほんてき りねんおよ
されることはないが、障害者基本法（昭和45年法律第84号）の基本的な理念及
ほう もくてき ふ かぎ と く のぞ いみ じじょう
び法の目的を踏まえ、できる限り取り組むことが望まれることを意味する（次条に
きてい りゆういじこう おな
規定する留意事項において同じ。）。

ごうりてきはいりよ ていきょう
(合理的配慮の提供)

だい じょう 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 おこな
第4条 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
あ しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう むね いし
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
ひょうめい ばあい じっし ともな ふたん かじゅう しょうがいしゃ
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
けんりりえき しんがい とうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれいおよ
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
しょうがい じょうたい おう しゃかいてきしょうへき じょきよ じっし ひつよう ごうりてき
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
はいりよ いか ごうりてきはいりよ ていきょう あ
配慮（以下「合理的配慮」という。）を提供しなければならない。これに当たり、
しょくいん べっし さだ りゆういじこう りゆうい
職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

じちょう kachō せきむ
(次長、課長の責務)

だい じょう しょくいん じちょうおよ kachō しょく もの いか じんけん
第5条 職員のうち、次長及び課長の職にある者（以下「人権リーダー」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。

(1) 日常の執務を通じて、障害を理由とする差別の解消に関し、管理し、又は監督する職員に対して注意喚起を行い、障害を理由とする差別の解消に関する認識を深めるよう指導すること。

(2) 障害者及びその家族その他の関係者(以下「相談者」という。)から不当な差別的取扱い、合理的配慮を提供しないことに対する相談及び苦情(以下「相談等」という。)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は、管理し、又は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示・指導すること。

2 人権リーダーは、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 職員は、障害者に対して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を提供しなかった場合においては、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に該当することにより、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 本市に、職員による障害を理由とする差別を受けた相談者からの相談

とう てきかく たいおう べつびょう そうだんまどぐち お
等に的確に対応するため、別表のとおり相談窓口を置く。

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 はいりよ 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 たにん はか
ほか、電話、ファクス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図
さい ひつよう たよう しゅだん かのう はんい ようい たいおう
際に必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 そうだんまどぐち そうだんしゃ そうだんとう ないよう じじつ しょうさい たひつよう
相談窓口は、相談者から相談等の内容となる事実の詳細その他必要な
じょうほう ちょうしゅ うえ かんけい じんけん つた そうだんとう
情報を聴取した上で、関係する人権リーダーに伝えるとともに、相談等への
たいおう しんちよく かん てきぎ かくにん おこな
対応の進捗に関し、適宜、確認を行うものとする。

4 そうだんとう かか しょくいん そうだんしゃ たい そうだん りゆう ふりえき
相談等に関わった職員は、相談者に対し、相談をしたことを理由に不利益な
とりあつか そうだんとう じじつおよ とうがないよう たそうだん
取扱いをしてはならず、また、相談等のあった事実及び当該内容、その他相談
かん しょくむじょうし え ひみつ も
に関し職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい じょう ほんし しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか
第8条 本市においては、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、
しょくいん たい ひつよう けんしゅう けいはつ おこな
職員に対して必要な研修・啓発を行うものとする。

2 あら しょくいん もの しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん きほんてき
新たに職員となった者は、障害を理由とする差別の解消に関する基本的な
じこう しゅうとく あら かつちょう しょく もの しょうがい りゆう さべつ
事項の習得のため、また、新たに課長の職となった者は、障害を理由とする差別
かいしょう かん もと やくわり りかい ひつよう ないよう けんしゅう
の解消に関して求められる役割を理解するため、それぞれ必要な内容の研修
じゅこう
を受講しなければならない。

3 ほんし しょうがい とくせい りかい はか しょうがいしゃ てきせつ
本市においては、それぞれの障害の特性への理解を図るため、障害者に適切
たいおう さくせい かつよう など しょくいん いしき
に対応するために作成したマニュアルを活用すること等により、職員への意識の

けいはつ はか
啓発を図るものとする。

ふ そく
附 則

しこうきじつ
(施行期日)

ようりょう へいせい ねん がつ にち しこう
この要領は、平成28年4月1日から施行する。

べつびょう だい じょうかんけい
別表 (第7条 関係)

しちょうこうしつ じんけんせいさくしつ 市長公室 人権政策室
そうむぶ じんざいいくせいしつ じんじか 総務部 人材育成室 人事課
ふくしぶ しょうがいふくししつ 福祉部 障害福祉室

ほんし しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
本市における障害を理由とする差別の解消の推進に関するたいおうようりょう かか りゆういじこう
対応要領に係る留意事項ふとう さべつてきとりあつか きほんてき かんが かつ
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 ざいか
法は、障害者に対して、正当な理由なく障害を理由として、財貨・サービ
スや各種機会の提供等を拒否する、又は提供にあたって場所・時間帯などを
せいげん しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん つ
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、
しょうがいしゃ けんりえき しんがい きんし
障害者の権利利益を侵害することを禁止しています。

ただし、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 おこな
う、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために行う

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としています。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 せつきよくてき
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

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 ていきょう
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

しょうがいしゃ もの こと とりあつか ごうりてきはいりよ ていきょう ひつよう
障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供するために必要

はんい はいりよ しょうがいしゃ しょうがい じょうきょうとう かくにん
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

ふとう さべつてきとりあつか あ
ことは、不当な差別的取扱いには当たらないこととなります。

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

じむまた じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう おな しょうがいしゃ
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

もの ふり とりあつか てん りゆうい ひつよう
者より不利に取扱うことである点に留意が必要です。

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貨・サービスや各種機会の提供等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判断する場合があります。

本市においては、正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討を行うことなく、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、損害発生等の防止等）及び本市の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑みて、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す。

また、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しっかりと説明し、理解を得るよう努めることが望ましいものです。

3. 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は、以下のようなものが考えられます。なお、「2. 正当な理由の判断の視点」で示したとおり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることになることから、以下に記載している具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらに、それらはあくまでも例示であり、記載されている具体例だけ

かぎ
に限られるものではないことに留意する必要があるあります。

ふとう さべつてきとりあつか あ う ぐたいれい (不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- しょうがい りゆう まどぐちたいおう きよひ
・ 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- しょうがい りゆう たいおう じゅんじょ あとまわ
・ 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- しょうがい りゆう しょめん こうふ しりょう そうふ ていきょうとう こば
・ 障害を理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- しょうがい りゆう せつめいかい とう しゅつせき こば
・ 障害があることを理由に説明会、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
さい つ そ しゃ どうこう もと じょうけん つ とく ししゅう
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、つきそい者の同行を拒んだりする。

4. ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かた 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
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、ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ ほか もの びやうどう きそ すべ
「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
じんけんおよ きほんてきじゆう きやうゆう また こうし かくほ ひつよう
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
てきとう へんこうおよ ちょうせい とくてい ばあい ひつよう
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、きんこう しつ また かど ふたん か ていぎ
り、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されています。
- ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりよ ていぎ ふ ぎやうせいきかん どりつ
法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関や独立
ぎやうせいほうじんとう たい じむまた じぎょう おこな あ ここ ばめん
行政法人等に対して、その事務又は事業を行うに当たり、個々の場面にお
いて、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 むね いし
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

ひょうめい ばあい じっし ともな ふたん かじゅう しょうがいしゃ
表 明 があつた場合、その実施に 伴 う負担が過 重 でないときは、障 害 者 の
けんりえき しんがい しゃかいてきしょうへき じよきよ じっし
権 利 益 を 侵 害 する こと と 不 然 ない よう、社 会 的 障 壁 の 除 去 の 実 施 に つい
て、ごうりてきはいりよ おこな もと
て、合 理 的 配 慮 を 行 う こと を 求 め て い ま す。

ごうりてきはいりよ、しょうがいしゃ う せいげん しょうがい きいん
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、しゃかい さまざま しょうへき そうたい しょう
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、い わ ゆ る
「社 会 モ デ ル」の 考 え 方 を 踏 ま え た も の で、障 害 者 の 権 利 益 を 侵 害 する こと
と 不 然 ない よう、しょうがいしゃ ここ ばめん ひつよう しゃかいてき
障 害 者 が 個 々 の 場 面 に お い て 必 要 と し て い る 社 会 的
しょうへき じよきよ ひつよう ごうりてき とりく じっし ともな ふたん
障 壁 を 除 去 する た め の 必 要 かつ 合 理 的 な 取 組 み で あ り、そ の 実 施 に 伴 う 負 担
かじゅう
が 過 重 で 不 然 ない も の で す。

ごうりてきはいりよ ほんし じむまた じぎょう もくてき ないよう きのう て あ
合 理 的 配 慮 は、本 市 の 事 務 又 は 事 業 の 目 的 ・ 内 容 ・ 機 能 に 照 ら し 合 わ せ、
ひつよう はんい ほんらい ぎょうむ ふざい かぎ しょうがいしゃ
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、ま た、
じむまた じぎょう もくてき ないよう きのう ほんしつてき へんこう およ りゆうい
事 務 又 は 事 業 の 目 的 ・ 内 容 ・ 機 能 の 本 質 的 な 変 更 に は 及 ば 不 然 ない こと に 留 意
ひつよう
する 必 要 が あ り ま す。

- (2) ごうりてきはいりよ しょうがい とくせい しゃかいてきしょうへき じよきよ もと ぐたいてき
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
ばめん じょうきょう おう こと たよう こべつせい たか とうがい
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 り、当 該
しょうがいしゃ げん お じょうきょう ふ しゃかいてきしょうへき じよきよ
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
しゅだんおよ ほうほう かじゅう ふたん きほんてき かんが かつ かか ようそ
手 段 及 び 方 法 に つい て、「5. 過 重 な 負 担 の 基 本 的 な 考 え 方」に 掲 げ る 要 素
こうりよ だいたいそち せんたく ふく そうほう けんせつてきたいわ そうごりかい つう
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ものです。

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り、合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、障害の状態等に応じて配慮することが必要です。

なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合や障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮とは別に、後述する環境の整備等も考慮に入れて行うことにより、中・長期的なコストの削減、効率化につながる点を踏まえることも重要です。

- (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や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。）により伝えられます。

また、障害者からの意思表明のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）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、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表明も含まれます。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、介助者等を伴っていない

ばあい いし ひょうめい ばあい とうがいしょうがいしゃ しゃかいてきしょうへき
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

じょきよ ひつよう めいはく ばあい ほう しゅし かんが
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 はいりよ ていあん けんせつてきたいわ
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

はたら じしゅてき とりく つと のぞ
を働きかけるなど、自主的な取組みに努めることが望ましいものです。

(4) ごうりてきはいいりよ しょうがいしゃとう りよう そうてい じぜん おこな けんちくぶつ
合理的配慮は、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

かんきょう せいび きそ ここ しょうがいしゃ たい じょうきょう おう
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

こべつ じっし そち かくぼめん かんきょう せいび じょうきょうとう
個別に実施される措置であることから、各場面における環境の整備の状況等

により、合理的配慮の内容は異なります。

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
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

かんけいせい ちょうき ばあいとう ていきょう ごうりてきはいいりよ てきぎ みなお
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 行うことが重要です。

(5) ほんし じむまた じぎょう ぜんぶまた いちぶ いたくとう ばあい ていきょう
本市がその事務又は事業の全部又は一部を委託等する場合は、提供される

ごうりてきはいいりよ ないよう おお さい しょう しょうがいしゃ ふりえき う
合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより、障害者が不利益を受

けることのないよう、委託等の条件の中に、ほんたいおうようりよう ふ ごうりてき
けることのないよう、委託等の条件の中に、本対応要領を踏まえた合理的

はいりよ ていきょう も こ つと のぞ
配慮の提供について盛り込むよう努めることが望ましいものです。

5. 過重な負担の基本的な考え方

かじゅう ふたん ぐたいてき けんとう かじゅう 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す。

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しっかりと説明し、理解を得るよう努めることが望ましいものです。

せつめい りかい え つと のぞ

- ・ 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
いな
否か）

- ・ 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、体制上の制約）

- ・ 費用・負担の程度

6. 合理的配慮の具体例

「4. 合理的配慮の基本的な考え方」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、多様かつ個別性が高いものですが、具体例として

は、次のようなものがあります。

なお、記載した具体例については、「5. 過重な負担の基本的な考え方」で示し

た過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、これらはあくまでも

例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する

必要があります。

(ルール・慣行等の柔軟な変更の具体例)

- ・エレベーターの設置がない施設において、職員が1階に降りて対応する。
- ・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、屋外ではテント等を用意する。
- ・車両乗降場所を施設出入口に近い場所に変更する。
- ・施設見学等の際に、事前に施設環境を伝えた上で、職員を増員して案内する。
- ・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。
- ・スクリーンや黒板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。
- ・本市の敷地内の駐車場において、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の区画に変更する。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

- ・筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字、メール、ファクスなどのコミュニケーション手段を用いる。
- ・聴覚障害者からファクスを受信した場合は、まずは受信した旨のファクスを返信する。
- ・市が提供する映像資料等について、字幕入り版を別途作成する。
- ・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、わかりやすい

きじゆつ でんたつ
記述で伝達したりする。また、ほんにん いらい ばあい だいどく だいひつ
本人の依頼がある場合には、代読や代筆といっ
はいりよ おこな
た配慮を行う。

ちゆうしゃじょう つうじょう こうとう おこな あんない かみ わた
・駐車場などで通常、口答で行う案内を、紙にメモをして渡す。

ひ ゆひょうげんとう にがて しょうがいしゃ たい ひ ゆ あんゆ にじゅうひていひょうげんとう もち
・比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現等を用い
ぜつめい
ずに説明する。

ちてきしょうがいしゃ もう で さい ていねい く かえ ぜつめい ないよう
・知的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

りかい かくにん たいおう がいらいご さ
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、

かんすうじ もち じこく じかんひょうき ごぜん ごご ひょうき はいりよ
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

ねんとう お ひつよう おう てきじ わた
を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。

ごうりてきはいいいよ あ う ぶつりてきかんきょう はいりよ ぐたいれい (合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例)

もくてき ばしよ あんない さい しょうがいしゃ ほうこうそくど あ ある ぜんご
・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て歩いたり、前後・

さゆう きより いちど てび とう ようぼう しょうがいしゃ きぼう き うえ
左右・距離の位置取り、また、手引き等の要望について、障害者の希望を聞いた上

たいおう
で対応する。

ひろう かん しょうがいしゃ べっしつ きゅうけい もう で さい べっしつ かくほ
・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

こんなん じょうたい ばあい とうがいしょうがいしゃ じじょう ぜつめい たいおうまどぐち ちか
が困難な状態の場合は、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近く

ながいす いどう りんじ きゅうけい もう
に長椅子を移動し、臨時の休憩スペースを設ける。

だんさ ばあい くるまいすりようしゃ あ など ほじよ けいたい せっち
・段差がある場合、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助や、携帯スロープを設置し
たりする。

はいかだな たか ところ お と わた いち わか
・配架棚の高い所に置かれたパンフレットを取って渡す。パンフレットの位置を分り

やすく^{つた}伝える。

- ・障^{しょうがい}害^{とくせい}の特性により、頻^{ひんばん}繁^{りせき}に離^み席^うが見^{ばあいとう}受^らけ^れら^るる場^{ばい}合^{とう}等^らにおいては、会^{かいじょう}場^ざの座^{せき}席^き

位置^{いち}を^と扉^{びら}付^ふ近^{きん}にする。

- ・不^ふ随^{ずい}意^{いう}運^ん動^{どう}等^らにより書^{しよる}類^い等^{とう}を押^おさ^えるこ^とが難^{むずか}しい障^{しょうがい}害^{しゃ}者^{たい}に^{たい}し、職^{しょく}員^{いん}が

書^{しよる}類^いを押^おさ^えたり、バイン^{たう}ダー^こ等^{てい}の固^{てい}定^き器^ぎ具^ぐを^{てい}提^き供^{きやう}し^{たり}す^る。

(^たふ^ぞく^きか^んと^うかい^ぎ ^うん^{えい} ^のぞ ^はい^りよ ^ぐたい^{れい} その他附属機関等会議の運営における望ましい配慮の具体例)

- ・傍^{ぼう}聴^{ちやう}の事^じ前^{ぜん}申^{もう}込^{しこ}み^の際^{さい}に、希^き望^{ぼう}す^る支^し援^{えん}の^{ない}内^{よう}容^きを^{ない}聞^きき、^おう

障^{しょうがい}害^{ある}の^{ぼう}傍^{ちやう}聴^{しゃ}者^{ひつ}者^{よう}に^はい^りよ ^おこ^な
必要^なの^を配^を慮^を行^うう。

- ・点^{てん}字^じ資^し料^{りやう}等^{とう}、障^{しょうがい}害^{ある}の^い委^い員^{いん}に^はい^りよ ^しり^りやう ^{よう}い

- ・会^{かい}議^ぎの^{ぼう}冒^{とう}頭^{とう}で、委^い員^{いん}に^{たい}し、ゆ^っく^りと、か^つ、は^っき^りと^はつ^{げん}言^{げん}する^など障^{しょうがい}害^の

ある^い委^い員^{いん}や^{ぼう}傍^{ちやう}聴^{しゃ}者^はい^りよ ^はつ^{げん}
配^を慮^をして^を発^を言^をする^ことを^もと^とを^を求^をめ^るる。