

こくりつけんきゅうかいはつほうじんしんえねるぎーさんぎょうぎじゅつそうごうかいはつきこうしょうがいりゅう  
○国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構における障害を理由とする

さべつかいしょうすいしんかんたいおうようりゅう  
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3月31日

へいせいねんどきていだいごう  
平成27年度規程第24号

もくてき  
(目的)

だいいちじょうようりゅうしょうがいりゅうさべつかいしょうすいしんかんするほうりつへいせいねん  
第1条 この要領は、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年  
ほうりつだいいごういかほうだいいじょうだいいこうきていもとしょうがいりゅう  
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（平成27年2月24日閣議決定。以下  
きほんほうしんそくしてほうだいいじょうきていじこうかんやくしよくいんできせつたいおう  
「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、役職員が適切に対応  
するために必要な事項を定めることを目的とする。

ふとうさべつてきとあつかきんし  
(不当な差別的取り扱いの禁止)

だいにじょうやくしよくいんほうだいいじょうだいいこうきていじむまたじぎょうおこな  
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行うに  
あたり、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身  
きのうしょうがいいかおなりゅうしょうがいしゃしょうがいおよしやかいてきしょうへき  
の機能の障害をいう。以下同じ。）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社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。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。これに当たり、役職員は、別に定める留意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ょう  
(合理的配慮の提供)

だいさんじょう やくしよくいん 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、その事務又は事業を行うに

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 むね い し ひょうめい  
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つ

ばあい じっし ともな ふたん かじゅう しょうがいしゃ けんりりえき しんがい  
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

とうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれいおよ しょうがい じょうたい おうじて しゃかいてき  
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

しょうへき じよきよ じっし 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  
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)

だいいんじょう かんとくしゃ やくいんまた しょうくいん しょうくいん かんとく ち い もの ぜん じょう  
**第4条** 監督者（役員又は職員のうち職員を監督する地位にある者）は、前2条に

かか じこう かんし 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 かか  
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

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 ちゅうい  
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ぬよう注意し、また、

しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう つと  
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、その

かんとく しょうくいん ちゅうい かんき  
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 障害者等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

もう でなど ばあい じんそく じょうきょう かくにん  
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

ていきょう てきせつ おこな しどう  
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、迅速かつ適切に

たいおう  
対応しなければならない。

ふくむじょう そち  
(服務上の措置)

だいごじょう 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 また かじゅう ふたん  
第5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

かか ごうりてきはいりょ ふていきょう ばあい たいようとう しょくむ しつこう  
も関わらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、職務の執行の

こうせい たい こくみん きわく ふしん まね こうい がいとう みと  
公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為に該当すると認められるときは、

かんけいきてい もと ちょうかい た げんせい そち おこな  
関係規程に基づき、懲戒その他の厳正な措置を行うものとする。

そうだんたいせい せいび  
(相談体制の整備)

だいろくじょう きこう やくしょくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしゃおよ  
第6条 機構に、その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

かぞく た かんけいしゃ そうだんなど てきかく たいおう そうだんまどぐち そうむぶ お  
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総務部に置く。

2 そうだんとう う ばあい せいべつ ねんれい じょうたいなど はいりょ たいめん でんわ  
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、電話、

ふ あつくす でんしめーる くわ しょうがいしゃ たにん こみゆにけーしょん はか さい ひつよう  
ファックス、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る際に必要と

たよう しゅだん かのう はんい ようい たいおう  
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 そうだんまどぐち よ そうだんなど そうだんしゃ はいりょ  
第1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

かんけいしゃかん じょうほうきょうゆう はか い ご そうだんなど かつよう  
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 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)

だいななじょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか しょくいん たい ひつよう けんしゅう  
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、必要な研修・

けいはつ  
啓発を行うものとする。

2 あらた やくしょくいん しゃ たい しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん きほんてき  
新たに役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

じこう りかい たらた かんたくしゃ やくしょくいん たい  
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役職員に対しては、

しょうがい りゆう さべつ かいしょうなど 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、けんしゅう じっし  
れぞれ、研修を実施する。

- 3 やくしょくいん たい しょうがい とくせい りかい しょうがいしゃ てきせつ たいおう  
役職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するため  
ひつよう まに ゆ ある など いしき けいはつ はか  
に必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る。

#### ふ そく 附 則

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

こくりつけんきゅうかいはつほうじんしんえねるぎーさんぎょうぎじゆつそうごうかいはつきこうしょうがいりゆう  
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構における障害を理由とする

さべつかいしょうすいしんかんするたいおうようりょうかか  
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いきほんてきかながえかた  
第1 不当な差別的取り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さーびすかくしゆ  
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  
きかいていきょうきよひまたていきょうあたってばしよじかんたいせいげんしょうがい  
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、障害でない  
ものたいふじょうけんつしょうがいしやけんりりえきしんがい  
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。

しょうがいしやじじつじょうびょうどうそくしんまたたっせいひつようとくべつそち  
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、  
ふとうさべつてきと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  
不当な差別的取り扱いではない。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  
ていきょうしょうがいしやものことなるとりあつかいごうりてきはいりよていきょうなど  
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  
ひつようはんいぶらいばしーはいりよしょうがいしやしょうがいじょうきょうなどかくにん  
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  
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  
またじぎょうほんしつてきかんけいしよじじょうおなしょうがいしやものふりあつか  
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。

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さーびす  
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  
かくしゆきかいていきょうきよひとりあつかきゃくかんてきみせいとうもくてきした  
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。機構においては、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、損害発生の防止等）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説明し、理解を得るように努める。

### 第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る。

なお、第2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となる。また、以下に記載され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、さらにはあくまでも例示であることに留意する必要がある。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 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。
- 障害を理由に説明会、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かかわらず、障害を理由に、来構の際

につき添い者の同行を求めるなどの条件を付れたり、特に支障がないにもかかわらず、  
付き添い者の同行を拒んだりする。

#### 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。

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<sup>きかい</sup>の提供<sup>ていきょう</sup>を受けるためのものであること、事務<sup>じむ</sup>又は事業<sup>じぎょう</sup>の目的<sup>もくてき</sup>・内容<sup>ないよう</sup>・機能<sup>きのう</sup>の本質<sup>ほんしつ</sup>的  
な変更<sup>へんこう</sup>には及<sup>およ</sup>ばないことに留意<sup>りゆうい</sup>する必要がある<sup>ひつよう</sup>。

## 2 合理的配慮<sup>ごうりてきはいりょ</sup>は、障害<sup>しょうがい</sup>の特性<sup>とくせい</sup>や社会的障壁<sup>しゃかいてきしょうへき</sup>の除去<sup>じょきよ</sup>が求められる具体的場面<sup>ぐたいてきばめん</sup>や状況<sup>じょうきょう</sup>に

応<sup>おう</sup>じて異<sup>こと</sup>なり、多様<sup>たよう</sup>かつ個別性<sup>こべつせい</sup>の高いものであり、当該障害者<sup>たうがいしょうがいしゃ</sup>が現<sup>げん</sup>に置<sup>お</sup>かれている

状況<sup>じょうきょう</sup>を踏<sup>ふ</sup>まえ、社会的障壁<sup>しゃかいてきしょうへき</sup>の除去<sup>じょきよ</sup>のための手段<sup>しゅだん</sup>及び方法<sup>およぼうほう</sup>について、「第5 過重<sup>だいが</sup>な

負担<sup>ふたん</sup>の基本的な考え方<sup>きほんてきかんが</sup>」に掲<sup>か</sup>げる要素<sup>ようそ</sup>を考慮<sup>こうりょ</sup>し、代替措置<sup>だいたいそち</sup>の選択<sup>せんたく</sup>も含<sup>ふく</sup>め、双方<sup>そうほう</sup>の建設<sup>けんせつ</sup>的

対話<sup>たいわ</sup>による相互理解<sup>そうごりかい</sup>を通じて、必要<sup>ひつよう</sup>かつ合理的な範囲<sup>ごうりてきはんい</sup>で、柔軟<sup>じゅうなん</sup>に対応<sup>たいおう</sup>がなされるもので

ある。さらに、合理的配慮<sup>ごうりてきはいりょ</sup>の内容<sup>ないよう</sup>は、技術<sup>ぎじゆつ</sup>の進展<sup>しんてん</sup>、社会情勢<sup>しゃかいじょうせい</sup>の変化<sup>へんか</sup>等<sup>な</sup>に<sup>お</sup>よ<sup>う</sup>じて変<sup>か</sup>わり得<sup>え</sup>る

ものである。合理的配慮<sup>ごうりてきはいりょ</sup>の提供<sup>ていきょう</sup>に当<sup>あ</sup>たっては、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の性別<sup>せいべつ</sup>、年齢<sup>ねんれい</sup>、状態<sup>じょうたい</sup>等<sup>な</sup>に配慮<sup>はいりょ</sup>するものとする。

なお、合理的配慮<sup>ごうりてきはいりょ</sup>を必要<sup>ひつよう</sup>とする障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>が多数見込まれる場合<sup>たすうみこ</sup>、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>との関係性<sup>かんけいせい</sup>が

長期<sup>ちようき</sup>にわたる場合<sup>ばあい</sup>等<sup>な</sup>には、その都度<sup>つど</sup>の合理的配慮<sup>ごうりてきはいりょ</sup>とは別<sup>べつ</sup>に、後述<sup>こうじゆつ</sup>する環境<sup>かんきょう</sup>の整備<sup>せいび</sup>を

考慮<sup>こうりょ</sup>に入れることにより、中<sup>ちゆう</sup>・長期<sup>ちようき</sup>的なコスト<sup>こすと</sup>の削減<sup>さくげん</sup>・効率化<sup>こうりつか</sup>につながる点<sup>てん</sup>は重要<sup>じゆうよう</sup>である。

## 3 意思<sup>いし</sup>の表明<sup>ひょうめい</sup>に当<sup>あ</sup>たっては、具体的場面<sup>ぐたいてきばめん</sup>において、社会的障壁<sup>しゃかいてきしょうへき</sup>の除去<sup>じょきよ</sup>に関する配慮<sup>かんするはいりょ</sup>を

必要<sup>ひつよう</sup>としている状況<sup>じょうきょう</sup>にあることを言語<sup>げんご</sup>（手話<sup>てんじ</sup>を含む<sup>かくだいも</sup>。）のほか、点字<sup>てんじ</sup>、拡大文字<sup>かくだいも</sup>、筆談<sup>ひつだん</sup>、

実物<sup>じつぶつ</sup>の提示<sup>ていじ</sup>や身振りサイン<sup>みぶ</sup>等<sup>な</sup>による合図<sup>さいん</sup>、触覚<sup>あいず</sup>による意思伝達<sup>しよつかく</sup>など、障害者<sup>いしでんたつ</sup>が他人<sup>しょうがいしゃ</sup>と

コミュニケーション<sup>こみゆにけーしょん</sup>を図<sup>は</sup>かる際に必要<sup>はかるさい</sup>な手段<sup>ひつよう</sup>（手話通訳<sup>しゅわつうやく</sup>・要約筆記<sup>ようやくひっき</sup>等<sup>な</sup>、通訳<sup>つうやく</sup>を介<sup>かい</sup>するもの

を含む<sup>ふく</sup>。）により伝えられる<sup>つた</sup>。

また、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>からの意思表明<sup>いしひょうめい</sup>のみでなく、知的障壁<sup>ちてきしょうがい</sup>や精神障壁<sup>せいしんしょうがい</sup>（発達障壁<sup>はつたつしょうがい</sup>を含む<sup>ふく</sup>。）

等<sup>な</sup>により本人<sup>ほんにん</sup>の意思表明<sup>いしひょうめい</sup>が困難<sup>こんなん</sup>な場合<sup>ばあい</sup>には、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の家族<sup>かぞく</sup>、支援者<sup>しえんしゃ</sup>・介助者<sup>かいじよしゃ</sup>、法定<sup>ほうてい</sup>

代理人<sup>だいにん</sup>等<sup>な</sup>、コミュニケーション<sup>こみゆにけーしょん</sup>を支援<sup>しえん</sup>する者が本人<sup>ほんにん</sup>を補佐<sup>ほさ</sup>して行<sup>おこな</sup>う意思<sup>いし</sup>の表明<sup>ひょうめい</sup>も含<sup>ふく</sup>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

取組に努める。

4 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。

5 機構がその事務又は事業の一環として実施する事務を委託等する場合は、提供される

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、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよ

う努める。

## 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。

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説明するも

のとし、<sup>りかい え つと</sup>理解を得るように努める。

- <sup>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 きのう そこ いな</sup>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）
- <sup>じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゆつてきせいやく じんてき たいせいじょう せいやく</sup>実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- <sup>ひよう ふたん ていど</sup>費用・負担の程度

## だいろく 6 <sup>ごうりてきはいりよ ぐたいれい</sup>合理的配慮の具体例

<sup>だいよん しめ</sup>第4で示したとおり、<sup>ごうりてきはいりよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう こと たよう</sup>合理的配慮は、<sup>具体的場面や状況</sup>に応じて異なり、多様かつ

<sup>こべつせい たか</sup>個別性の高いものであるが、<sup>ぐたいれい つぎ</sup>具体例としては、<sup>かんが</sup>次のようなものが考えられる。

なお、<sup>きさい ぐたいれい</sup>記載した具体例については、<sup>だい5 しめしたかじゆう ふたん せんざい</sup>第5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ることに留意し、<sup>れいじ りゆうい しょうがいしゃ とくせい はいりよ</sup>障害者の特性に配慮

する必要がある。

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

- <sup>だんさ ばあい くるまいすりようしゃ きやすたー あなど ほじよ けいたいするーぶ</sup>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  
<sup>わた</sup>渡すなどする。
- <sup>はいかだな たか ところ お ばんふれつとなど と わた ばんふれつとなど いち</sup>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  
<sup>わ</sup>分かりやすく教える。
- <sup>もくてき ばしょ あんない さい しょうがいしゃ ほこうそくど あ そくど ある ぜんご</sup>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、前後・  
<sup>さゆう きより いちど しょうがいしゃ きぼう き</sup>左右・距離の位置取りについいて、障害者の希望を聞いたりする。
- <sup>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 ざせき いち とびらふきん</sup>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。
- <sup>ひろう かん しょうがいしゃ べっしつ きゆうけい もう で さい べっしつ かくほ こんなん</sup>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機器を提供したりする。

○ 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。

(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、手書き文字(手のひらに文字を書いて伝える  
方法)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。

○ 障害者から申出があった際に、2つ以上のことを同時に説明することは避け、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・午後で表記する等の配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。また、紙等に書いて伝達したり、書面を示す場合には、ルビを付与した文字を用いたり、極力平仮名を用いたり、分かち書き（文を書くとき、語と語の間に空白を置く書き方）を行ったりする。

○ パニック状態になったときは、刺激しないように、また危険がないように配慮し、周りの人にも理解を求めながら、落ち着くまでしばらく見守る。また、パニック状態の障害者へ落ち着ける場所を提供する。

○ 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を持つ委員に対し、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、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具体例）

○ 順番を待つことが苦手な障害者に対し、順番を教えたり、周囲の者の理解を得たうえで、手続き順を入れ替えたりする。

○ 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うえで、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、や板書等がよく見えるように、それらに近い席を確保する。

○ 入構時にICカードゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入構を

みと  
認める。

○ 障害者が多数で会議等に出席する場合は、使用するエレベーターを専用運転にする。

○ 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及びコミュニケーションを支援する者

(手話通訳者・要約筆記者等)の同席を認める。