

# 目黒区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

## 第1 目的

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10条第1項の規定に基づき、区が事務又は事業を行うに当たり、目黒区職員（会計年度任用職員及び特別職非常勤職員を含む。）及び区立学校の都費負担教職員（会計年度任用職員及び臨時的任用教員を含む。）（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ものとする。

## 第2 定義

対応要領において、障害とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害をいい、障害者とは、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。

## 第3 不当な差別的取扱いの禁止

職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、障害者でないもの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。

## 第4 合理的配慮の提供

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。

## 第5 留意事項

職員は、第3及び第4の適用に当たっては、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

## 第6 管理職員の責務

職員のうち、課長職以上の地位にある者、校長（園長を含む。）及び副校長（副園長を含む。）（以下「管理職員」という。）は、第3及び第4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。
- (2) 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、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 管理職員は、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。

## だい 第7 相談体制

しよくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしやおよ かぞくそのた かんけいしゃ  
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  
からの相談等に的確に対応するため、次の相談窓口を置く。

- (1) とうがいじあん かかわ じむ しょかん かおよ がっこう  
当該事案に係る事務を所管する課及び学校
  - (2) そうむぶじんじか  
総務部人事課
  - (3) けんこうふくしぶしょうがいしきくすいしんか  
健康福祉部障害施策推進課
  - (4) きょういくいいんかいじむきょくきょういくしどうか  
教育委員会事務局教育指導課
- 2 そうだんとう う 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、  
てがみ でんわ でんし くわ しょうがいしゃ たにん はか  
手紙、電話、FAX、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 よ そうだんとう けんこうふくしぶしょうがいしきくすいしんか しゅうやく そうだんしゃ  
相談窓口に寄せられた相談等は、健康福祉部障害施策推進課に集約し、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  
かつよう  
活用することとする。
- 4 そうだんまどぐち ひつよう おう じゅうじつ はか つと  
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。
- 5 ようりょう さだ しよくいん しょうがい りゆう さべつ かん  
この要領に定めるもののほか、職員による障害を理由とする差別に関する  
しょうがいしやおよ かぞくそのた かんけいしゃ よ そうだんとう いけん ていあん  
障害者及びその家族その他の関係者から寄せられた相談等のうち、意見、提案、  
ようぼうおよ くじょう くみん こえとりあつかいようこう もと たいおう  
要望及び苦情については、区民の声取扱要綱に基づき対応するものとする。

## だい 第8 研修・啓発

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか しよくいん たい ひつよう けんしゅう けいはつ  
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・啓発  
をおこな  
を行うものとする。

2 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、新たに管理職員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。

3 2による研修の内容、回数等は総務部人事課長、健康福祉部障害施策推進課長

及び教育委員会事務局教育指導課長が協議の上定める。

4 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者に適切に対応するた

めに必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図る。

## 第9 適用日等

1 この要領は平成28年4月8日から適用する。

2 この要領の改正は、総務部人事課長、健康福祉部障害施策推進課長及び教育

委員会事務局教育指導課長が協議の上行う。

## 付則

この要領は、令和2年4月1日から施行する。

## 付則

この要領は、令和3年4月1日から施行する。

## 別紙

めぐろく 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 かかわ  
目黒区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

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 さい 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・サービスや各種

きかい ていきょう きよひ また ていきょう あ ぼしょ じかんたい せいげん しょうがいしゃ  
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

もの たい ふ じょうけん つ しょうがいしゃ けんりりえき しんがい  
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。

ただし、しょうがいしゃ じじつじょう びやうどう 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

ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くら  
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

ゆうぐう するとりあつか せつきよくてきかいぜん そち ほう きてい しょうがいしゃ たい  
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

はいりよ ていきょう しょうがいしゃ もの こと とりあつか ごうりてきははいりよ ていきょうとう  
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

ひつよう 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  
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

ふとう さべつてきとりあつか あ  
することは、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 しょうがいしゃ もんだい  
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

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 もの ふり  
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

あつか せん りゆうい ひつよう  
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

せいとう りゆう そうとう しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう さい  
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<sup>かくしゅきかい</sup>機会の提供<sup>ていきょう きよひ</sup>を拒否<sup>とりあつか</sup>するなどの取扱い<sup>きやっかんてき み</sup>が客観<sup>せいとう もくてき</sup>的に見て正当<sup>もと</sup>な目的<sup>おこな</sup>の下に行われたものであり、その目的<sup>もくてき</sup>に照<sup>て</sup>らしてやむを得<sup>え</sup>ないと言<sup>い</sup>える場合<sup>く</sup>である。区<sup>く</sup>においては、正当<sup>せいとう</sup>な理由<sup>りゆう</sup>に相当<sup>そうとう</sup>するか否<sup>いな</sup>かについて、個別<sup>こべつ</sup>の事案<sup>じあん</sup>ごとに、障害<sup>しょうがい</sup>者<sup>しゃ</sup>、第三者<sup>だいさん</sup>の権利<sup>けんり</sup>利益<sup>えき</sup>（例<sup>れい</sup>：安全<sup>あんぜん</sup>の確保<sup>かくほ</sup>、財産<sup>ざいさん</sup>の保全<sup>ほぜん</sup>、損害<sup>そんがい</sup>発生<sup>はっせい</sup>の防止<sup>ぼうし</sup>等<sup>な</sup>）及び区<sup>く</sup>の事務<sup>じ</sup>又は事業<sup>また 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>の維持<sup>い</sup>等の観点<sup>い</sup>に鑑<sup>かん</sup>み、具体<sup>ぐたいてき</sup>的場面<sup>ばめん</sup>や状<sup>じょう</sup>況<sup>きょう</sup>に応<sup>おう</sup>じて総合<sup>そうごう</sup>的<sup>てき</sup>・客観<sup>きやくかん</sup>的に判断<sup>はんだん</sup>することが必要<sup>ひつよう</sup>である。

職員<sup>しょくいん</sup>は、正当<sup>せいとう</sup>な理由<sup>りゆう</sup>があると判断<sup>はんだん</sup>した場合には、障害<sup>しょうがい</sup>者にその理由<sup>りゆう</sup>を説明<sup>せつめい</sup>し、理解<sup>りかい</sup>を得<sup>え</sup>るよう努<sup>つと</sup>めることが望<sup>のぞ</sup>ましい。

### 第3 不当<sup>だいい</sup>な差別的<sup>ふとう</sup>取扱い<sup>さべつてきとりあつか</sup>の具体例<sup>ぐたいいれい</sup>

不当<sup>ふとう</sup>な差別的<sup>さべつてきとりあつか</sup>取扱い<sup>あ</sup>に当たり得<sup>え</sup>る具体例<sup>ぐたいいれい</sup>は以下<sup>いか</sup>のとおりである。なお、第2<sup>だい</sup>で示<sup>しめ</sup>したとおり、不当<sup>ふとう</sup>な差別的<sup>さべつてきとりあつか</sup>取扱い<sup>そうとう</sup>に相当<sup>いな</sup>するか否<sup>いな</sup>かについては、個別<sup>こべつ</sup>の事案<sup>じあん</sup>ごとに判断<sup>はんだん</sup>されることとなる。また、以下<sup>いか</sup>に記載<sup>きさい</sup>されている具体例<sup>ぐたいいれい</sup>については、正当<sup>せいとう</sup>な理由<sup>りゆう</sup>が存在<sup>そんざい</sup>しないことを前提<sup>ぜんてい</sup>としていること、さらに、それらはあくまでも例示<sup>れいじ</sup>であり、記載<sup>きさい</sup>されている具体例<sup>ぐたいいれい</sup>だけに限<sup>かぎ</sup>られるものではないことに留意<sup>りゅうい</sup>する必要がある<sup>ひつよう</sup>。

(不当<sup>ふとう</sup>な差別的<sup>さべつてきとりあつか</sup>取扱い<sup>あ</sup>に当たり得<sup>え</sup>る具体例<sup>ぐたいいれい</sup>)

○障害<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>に窓口<sup>まどぐち</sup>対応<sup>たいおう</sup>を拒否<sup>きよひ</sup>する。

○障害<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>に対応<sup>たいおう</sup>の順序<sup>じゅんじょ</sup>を後回<sup>あとまわ</sup>しにする。

○障害<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>に書<sup>しょ</sup>面<sup>めん</sup>の交<sup>こう</sup>付<sup>ふ</sup>、資<sup>し</sup>料<sup>りょう</sup>の送<sup>そう</sup>付<sup>ふ</sup>、パンフレット<sup>ぱんぷれっと</sup>の提<sup>てい</sup>供<sup>きょう</sup>等<sup>とう</sup>を拒<sup>こ</sup>む。

○障害<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>に説<sup>せつ</sup>明<sup>めい</sup>会<sup>かい</sup>、シ<sup>しん</sup>ポ<sup>ぽ</sup>ジ<sup>じ</sup>ウ<sup>う</sup>ム等<sup>とう</sup>への出<sup>しゅつ</sup>席<sup>せき</sup>を拒<sup>こ</sup>む。

○事務<sup>じ</sup>・事業<sup>じぎょう</sup>の遂<sup>すい</sup>行<sup>こう</sup>上<sup>じょう</sup>、特<sup>とく</sup>に必要<sup>ひつよう</sup>ではないにもかかわらず、障害<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>に、来<sup>らい</sup>庁<sup>ちょう</sup>

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、付き添い者の同行を拒んだりする。

○障害者本人を無視して、支援者や付添者のみに話しをする。

#### 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、区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並びに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。

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り、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、「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

対応がなされるものである。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する。

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、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示のみでなく、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示が困難な場合には、障害者の家族、介助者、コミュニケーションを支援する者等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、介助者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ことが望ましい。

- 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。

- 5 区がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に委託等する場合は、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

ていきょう も こ つと のぞ  
提供について盛り込むよう努めることが望ましい。

## 第5 過重な負担の基本的な考え方

かじゅう ふたん こべつ じあん い か ようそとう こうりよ ぐたいてきばめん  
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

じょうきょう おう そうごうてき きやくかんてき はんだん ひつよう  
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 かじゅう ふたん あ はんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう せつめい  
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、理解を得るよう努めることが望ましい。

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 そこなう いな  
○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）

じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゅつてきせいやく じんてき たいせいじょう せいやく  
○実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）

ひよう ふたん ていど  
○費用・負担の程度

## 第6 合理的配慮の具体例

だい しめ 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  
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

こべつせい たか ぐたいてきばめん つぎ  
つ個別性の高いものであるが、具体例としては、次のようなものがある。

なお、記載した具体例については、第5で示した過重な負担が存在しないことを

ぜんてい れいじ きさい ぐたいてきばめん  
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

かぎ りゅうい ひつよう  
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。

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

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  
○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

わた  
プを渡すなどする。

○配架棚の<sup>はいかたな たか</sup>高い<sup>ところ</sup>所に<sup>お</sup>置かれたパンフレット<sup>など</sup>等を取<sup>と</sup>って<sup>わた</sup>渡す。パンフレット<sup>とう</sup>等の<sup>い</sup>位置<sup>ち</sup>を<sup>わ</sup>分かり<sup>つた</sup>やすく<sup>つた</sup>伝える。

○目的<sup>もくてき</sup>の場所<sup>ばしょ</sup>までの案内<sup>あんない</sup>の際<sup>さい</sup>に、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の歩行速度<sup>ほこうそくど</sup>に<sup>あ</sup>合わせた<sup>そくど</sup>速度<sup>ある</sup>で歩いたり、  
前後<sup>ぜんご</sup>・左右<sup>さゆう</sup>・距離<sup>きょり</sup>の位置<sup>い</sup>取り<sup>ちどり</sup>について、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の希望<sup>きぼう</sup>を<sup>き</sup>聞いたりする。

○不随意運動<sup>ふずいいうんどうとう</sup>等により書類<sup>しよるい</sup>等を押<sup>お</sup>さえることが<sup>しよるい</sup>難<sup>お</sup>しい障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>に対し、職員<sup>しよくいん</sup>が  
書類<sup>しよるい</sup>を押<sup>お</sup>さえたり、バインダー<sup>とう</sup>等の固定器具<sup>こていきぐ</sup>を<sup>ていきよう</sup>提供<sup>ていきよう</sup>したりする。

○エレベーター<sup>の</sup>に乗<sup>の</sup>るのに時間<sup>じかん</sup>のかかる障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>のために「開延長ボタン<sup>かいえんちよう</sup>」を<sup>お</sup>押し  
たり、ボタン<sup>お</sup>を押<sup>お</sup>すことが<sup>こんなん</sup>困難<sup>しょうがいしゃ</sup>な障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>のために<sup>ゆ</sup>行き先<sup>さき</sup>の階<sup>かい</sup>を押<sup>お</sup>す。

○災害<sup>さいがい</sup>や事故<sup>じこ</sup>が発生<sup>はっせい</sup>した際<sup>さい</sup>、館内放送<sup>かんにほうそう</sup>で避難情報<sup>ひなんじょうほう</sup>等<sup>など</sup>の緊急情報<sup>きんきゅうじょうほう</sup>を<sup>き</sup>聞くことが  
難<sup>むずかしい</sup>しい聴覚<sup>ちやうかく</sup>障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>に対し、電光掲示板<sup>たいでんこうけいじばん</sup>、手書き<sup>てがき</sup>のボード<sup>ぼーど</sup>等<sup>など</sup>を<sup>もち</sup>用いて、<sup>わ</sup>分かりや  
すく案内<sup>あんない</sup>し誘導<sup>ゆうどう</sup>を<sup>はか</sup>図る。

○障害<sup>しょうがい</sup>の特性<sup>とくせい</sup>により、頻繁<sup>ひんぱん</sup>に離席<sup>りせき</sup>の必要<sup>ひつよう</sup>がある場合<sup>ばあい</sup>に、会場<sup>かいじよう</sup>の座席位置<sup>ざせきい</sup>を<sup>ち</sup>扉付近<sup>とびらふきん</sup>  
にする。

○疲労<sup>ひろう</sup>を感じ<sup>かん</sup>やすい障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>から別室<sup>べつしつ</sup>での休憩<sup>きゅうけい</sup>の申し出<sup>もう</sup>があつた際<sup>さい</sup>、別室<sup>べつしつ</sup>の確保<sup>かくほ</sup>が  
困難<sup>こんなん</sup>であつたことから、当該<sup>とうがい</sup>障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>に事情<sup>じじよう</sup>を説明<sup>せつめい</sup>し、対応<sup>たいおう</sup>窓口<sup>まどぐち</sup>の近く<sup>ちか</sup>に長椅子<sup>ながいす</sup>等  
を<sup>いどう</sup>移動<sup>りんじ</sup>させて<sup>きゅうけい</sup>臨時<sup>りんじ</sup>の休憩<sup>きゅうけい</sup>スペース<sup>もう</sup>を<sup>もう</sup>設ける。

(合理的配慮<sup>ごうりてきはいりよ</sup>に<sup>あ</sup>当たり<sup>え</sup>得<sup>い</sup>る意思疎通<sup>いしそつう</sup>の配慮<sup>はいりよ</sup>の具体例<sup>ぐたいれい</sup>)

○初め<sup>はじ</sup>に利用者本人<sup>りようしゃほんにん</sup>にとって理解<sup>りかい</sup>しやすいコミュニケーション<sup>ほうほう</sup>方法<sup>はあく</sup>を<sup>うえ</sup>把握<sup>うえ</sup>した上  
で、筆談<sup>ひつだん</sup>、読み上げ<sup>よみあげ</sup>、手話<sup>しゅわ</sup>、点字<sup>てんじ</sup>、拡大文字<sup>かくだいもじ</sup>などのコミュニケーション<sup>しゅだん</sup>手段<sup>もち</sup>を用  
いる。

○会議<sup>かいぎ</sup>の進行<sup>しんこう</sup>に<sup>あ</sup>当たつては、職員<sup>しよくいん</sup>等<sup>とう</sup>が委員<sup>いいん</sup>の障害特性<sup>しょうがいとくせい</sup>に<sup>あ</sup>合つたサポート<sup>おこな</sup>を行<sup>おこな</sup>う

など かのう はんい はいりよ おこな  
等、可能な範囲での配慮を行う。

○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。

○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。

○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。

○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。

○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。

○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。

○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うることに留意して使用する。

○会議の際は、発言の前に名前を名乗り、また、他の者と同時に発言しないようにし、視覚障害者の理解や手話通訳者の通訳を妨げないよう留意する。

(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

○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。

○区<sup>く</sup>の事業等<sup>じぎょうとう</sup>への申込み<sup>もうしこ</sup>にあたっては、電話<sup>でんわ</sup>のみではなく、FAXやメール等<sup>など</sup>、さ

まざまな障害<sup>しょうがい</sup>特性<sup>とくせい</sup>に配慮<sup>はいりよ</sup>した申し込み<sup>もう</sup>方法を<sup>こ</sup>可能<sup>ほうほう</sup>とする。また、先着<sup>せんちゃく</sup>順<sup>じゆん</sup>により

特定<sup>とくてい</sup>の障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>が利用<sup>りよう</sup>できないことが想定<sup>そうてい</sup>される場合は抽選<sup>ばあい</sup>による方法<sup>ちゆうせん</sup>とする。ほうほう

○車両<sup>しゃりょう</sup>乗降<sup>じょうこう</sup>場所<sup>ばしょ</sup>を施設<sup>へんこう</sup>出入口<sup>でいぐち</sup>に近い場所<sup>ちか</sup>へ変更<sup>ばしょ</sup>する。

○区<sup>く</sup>の敷地内<sup>しきちない</sup>の駐車場<sup>ちゆうしゃじょうとう</sup>等において、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の来庁<sup>らいちよう</sup>が多数<sup>たさう</sup>見込まれる場合<sup>みこ</sup>、通常<sup>ばあい</sup>、つうじよう

障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>専用<sup>せんよう</sup>とされていない区画<sup>くかく</sup>を障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>専用<sup>せんよう</sup>の区画<sup>くかく</sup>に変更<sup>へんこう</sup>する。

○立<sup>た</sup>って列<sup>れつ</sup>に並<sup>なら</sup>んで順番<sup>じゆんばん</sup>を待<sup>ま</sup>っている場合に、周囲<sup>ばあい</sup>の者<sup>しゅうい</sup>の理解<sup>もの</sup>を得<sup>り</sup>た上で、当該<sup>え</sup>

障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の順番<sup>じゆんばん</sup>が来<sup>く</sup>るまで別室<sup>べつしつ</sup>や席<sup>せき</sup>を用意<sup>ようい</sup>する。

○非公表<sup>ひこうひょう</sup>又は未公表<sup>みこうひょう</sup>情報<sup>じょうほう</sup>を扱<sup>あつか</sup>う会議<sup>かいぎ</sup>等において、情報<sup>じょうほう</sup>管理<sup>かんり</sup>に係<sup>かかわ</sup>る担保<sup>たんぽ</sup>が得<sup>え</sup>られ

ることを前提<sup>ぜんてい</sup>に、障害<sup>しょうがい</sup>のある委員<sup>いいん</sup>の理解<sup>りかい</sup>を援助<sup>えんじょ</sup>する者<sup>もの</sup>の同席<sup>どうせき</sup>を認<sup>みと</sup>める。

○他人<sup>たにん</sup>との接<sup>せつしよく</sup>触<sup>たにん</sup>、多人数<sup>なか</sup>の中<sup>な</sup>にいることによる緊張<sup>きんちようとう</sup>等により、発作<sup>ほっさなど</sup>等がある場合<sup>ばあい</sup>、

当該<sup>とうがい</sup>障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>に説明<sup>せつめい</sup>の上<sup>うえ</sup>、障害<sup>しょうがい</sup>の特性<sup>とくせい</sup>や施設<sup>しせつ</sup>の状<sup>じょうきよう</sup>況<sup>おう</sup>に応じて別室<sup>べつしつ</sup>を準備<sup>じゆんび</sup>する。

○順番<sup>じゆんばん</sup>を待<sup>ま</sup>つことが苦手<sup>にがて</sup>な障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>に対し、周囲<sup>しゅうい</sup>の者<sup>もの</sup>の理解<sup>りかい</sup>を得<sup>え</sup>た上で、手続<sup>てつづ</sup>き順<sup>じゆん</sup>

を<sup>い</sup>入れ替<sup>か</sup>える。

○疲労<sup>ひろう</sup>を感じやすい障害者<sup>かん</sup>が参加<sup>しょうがいしゃ</sup>することがあらかじめ想定<sup>さんか</sup>される会議<sup>そうてい</sup>や講演会<sup>かいぎ</sup>

等<sup>こうえんかい</sup>を開催<sup>など</sup>する場合は、開催<sup>かいさい</sup>時間<sup>ばあい</sup>に応じて適切<sup>かいさい</sup>な休憩<sup>じかん</sup>時間<sup>おう</sup>を設<sup>てきせつ</sup>ける。きゅうけい