

独立行政法人空港周辺整備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

平成28年3月24日

機 総 第559号

目的

第1条 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「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、独立行政法人空港周辺整備機構（以下、「機構」という。）の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。

不当な差別的取扱いの禁止

第2条 職員は、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（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害をいう。以下同じ。）を理由として、障害者（障害がある者であって、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。

2 職員は、前項の規定の実施にあたっては、別紙の第1から第3に示す事項に留意す

るものとする。

ごうりてきはいりよ ていきょう
(合理的配慮の提供)

だい3じょう しょくいん じ む また じぎょう おこな あ しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき
第3条 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

じょきよ 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
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

かじゆう しょうがいしゃ けんりりえき しんがい とうがいしょうがい
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

しゃ せいべつ ねんれいおよ 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
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

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
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。

2 しょくいん ぜんこう きてい じっし べっし だい4 だい6 しめすじこう りゆうい
職員は、前項の規定の実施にあたっては、別紙の第4から第6に示す事項に留意す
るものとする。

かんとくしゃ せきむ
(監督者の責務)

だい4じょう しょくいん かちょうしょくいじょう ち い もの い か かんたくしゃ ぜん
第4条 職員のうち、課長職以上の地位にある者（以下「監督者」という。）は、前2

じょう かか げる じこう かん 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
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

かか じこう じっし
掲げる事項を実施しなければならない。

いち にちじょう しつむ つう しどうとう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん かんたく
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

する職員 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 しょうがいしゃ ふとう さべつてきとりあつか ごうりてきはいりよ ふていきょう たい そうだん くじょう もう
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、苦情の申し

でとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん
出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

さん ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんたく しょくいん たい ごうりてきはいりよ てい
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、合理的配慮の提

きょう てきせつ おこな しどう
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、当該問題に迅速かつ適切に対処しなければならない。

（懲戒処分）

第5条 職員が障害者に対し、不当な差別的取扱い、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供、又はその他の法、基本方針若しくは対応要領の規定に違反する行為を行った場合には、その行為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、懲戒処分に付されることがある。

（相談体制の整備）

第6条 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の相談窓口を、総務課に設置する。

2 相談等に対応する際には、性別、年齢、状態等にも配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害特性に応じた多様なコミュニケーション手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。

3 第1項の相談窓口に寄せられた相談事例等は、順次蓄積を行うこととし、蓄積した事例は、相談者の個人情報やプライバシーに配慮しつつ、関係者間で共有を図り、以後の相談等において適宜活用するものとする。

4 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。

（研修・啓発）

だい7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 しょういん たい ひつよう
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

けんしゅう けいはつ おこな
研修・啓発を行うものとする。

あら しょういん もの たい しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
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に、また、新たに監督者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ものとする。

しょういん 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
3 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

に必要なマニュアル等により、意識の啓発を図るものとする。

ふ そく
附 則

きてい へいせい ねん4がつついたち せこう
この規程は、平成28年4月1日から施行する。

どくりつぎょうせいほうじんくわうしゅうへんせいびきこう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
独立行政法人空港周辺整備機構における障害を理由とする差別の解消の推進に関

たいおうようりょう かか りゆういじこう
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 しょうがいしゃ 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 ばしょ 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
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
するを禁止している。

ただし、しょうがいしゃ びやうどう そくしん また たつせい 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 さべつてきとりあつかい しょうがいしゃ しょうがいしゃ 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
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い あ
は、不当な差別的取扱いには当たらない。

このように、ふとう さべつてきとりあつかい せいとう りゆう しょうがいしゃ もんだい じ
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
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 あつかう
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。

なお、たいおうようりょう のぞ きさい ないよう じっし ばあい
なお、この対応要領で「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合
であつても、ほう はん はんだん しょうがいしゃきほんほう きほんてき りねんおよ
であつても、法に反すると判断されることはないが、障害者基本法の基本的な理念及

ほう もくてき ふ とりくむ のぞ いみ
び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する。

だい 2 せいとう りゆう はんたん 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 しょうがいしゃ 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 きやくかんてき み せいとう もくてき した おこな
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、せいとう りゆう そうとう いな こべつ じあん しょうがいしゃ だいさんしゃ けんり
正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利
りえき れい あんぜん かくほ ざいさん ほぜん そんがいはっせい ほうしなど およ きこう じむ じぎょう もくてき
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・事業の目的・
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 じょうきょう おう そうごうてき きやくかんてき
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
はんたん ひつよう
判断することが必要である。

しょくいん せいとう りゆう はんたん ばあい しょうがいしゃ りゆう 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説明するも
のとし、りかい え のぞ
理解を得るよう努めることが望ましい。

なほ、きやくかんてき はんたん しゆかんてき はんたん ゆだ
なお、「客観的に判断する」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、その主張
きやくかんてき じじつ うらづ だいさんしゃ たちば み なつとく え
が客観的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られるような
「きやくかんせい ひつよう せいとう りゆう かくだいかいしゃく
客観性」が必要とされるものである。また、「正当な理由」について、拡大解釈を
おこな ぐたいてき けんとう おこな たど たん あんぜん かくほ せつめい
行ったり具体的な検討を行うことなく、例えば単に安全の確保などという説明のみ
さーびす ていきょう ふとう さべつてきとりあつか きんし ほう しゆし
でサービスを提供しないと行ったことは、不当な差別的取扱いを禁止する法の趣旨を
けいがいか たいおう てきせつ
形骸化する対応であり適切ではない。

だい 3 ふとう さべつてきとりあつか ぐたいいい 第3 不当な差別的取扱いの具体例

ふとう さべつてきとりあつか あ え ぐたいいい い か だい 2 しめ
不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりである。なお、第2で示し

たとおり、^{ふとう さべつてきとりあつか}不当な差別的取扱いに相当する^{そうとう}か否か^{いな}については、^{こべつ じあん}個別の事案ごとに^{はんだん}判断されることとなる。また、以下に記載されている^{ぐたいれい}具体例については、^{せいとう りゆう}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、^{きさい}記載されている^{ぐたいれい}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る。

^{ふとう さべつてきとりあつか}（不当な差別的取扱いに^あ当たり得る^え具体例）

- ^{しょうがい りゆう}障害を理由に^{まどぐちたいおう}窓口対応を^{きよひ}拒否する。
- ^{しょうがい りゆう}障害を理由に^{たいおう}対応の^{じゅんじょ}順序を^{あとまわ}後回しにする。
- ^{しょうがい りゆう}障害を理由に^{しょめん}書面の^{こうふ}交付、^{しりょう}資料の^{そうふ}送付、^{ばんふれつ}パンフレットの^{ていきょうとう}提供等を^{こぼ}拒む。
- ^{しょうがい りゆう}障害を理由に^{せつめいかい}説明会、^{しんぽじうむとう}シンポジウム等への^{しゅつせき}出席を^{こぼ}拒む。
- ^{じむ じぎょう}事務・事業の^{すいこうじょう}遂行上、^{とく}特に必要ではないにもかかわらず、^{しょうがい りゆう}障害を理由に、^{らいほう}来訪の際に^{さい}付き添い者の^{つきそいしゃ}同行を^{どうこう}求めるなどの^{もと}条件を^{じょうけん}付けたり、^{とく}特に^{ししょう}支障がないにもかかわらず、^{つきそいしゃ}付き添い者の^{どうこう}同行を^{こぼ}拒んだりする。

第4 ^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮の^{きほんてき}基本的な^{かんがえかた}考え方

- 1 ^{しょうがいしゃ}障害者の^{けんり}権利に関する^{かん}条約（以下「^{じょうやく}権利条約」という。）^{だい2じょう}第2条において、「^{ごうりてき}合理的配慮」は、「^{しょうがいしゃ}障害者が^た他の^{もの}者との^{びやうどう}平等を^{きそ}基礎として^{すべ}全ての^{じんけんおよ}人権及び^{きほんてきじゆう}基本的自由を^{きょうゆう}享有し、^{また}又は^{こうし}行使することを^{かくほ}確保するための^{ひつよう}必要かつ^{てきとう}適当な^{へんこうおよびちようせい}変更及び調整であつて、^{とくてい}特定の場合において^{ばあい}必要とされるものであり、かつ、^{きんこう}均衡を^{しつ}失した又は^{また}過度の^{かど}負担を^{ふたん}課さないもの」と^か定義されている。

^{ほう}法は、^{けんりじょうやく}権利条約における^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮の^{ていぎ}定義を^ふ踏まえ、^{ぎょうせいきかんと}行政機関等に対し、^{たい}その

じむまた 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
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

じょきよ ひつよう むね いし ひょうめい ばあい じっし ともな
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

ふたん かじゅう しょうがいしゃ けんりりえき しんがい しゃかい
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

てきしょうへき じょきよ じっし ごうりてきはいりよ おこな もと ごうりてきはいりよ
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、

しょうがいしゃ う せいげん しょうがい きいん しゃかい さまざま
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

しょうへき あいたい しょう しゃかい も てる かんがえかた ふ
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

ここ ばめん ひつよう しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう ごうりてき
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

とりくみ じっし ともな かじゅう
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。

ごうりてきはいりよ きこう じむ じぎょう もくてき ないよう きのう て ひつよう はんい
合理的配慮は、機構の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲

ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ しょうがいしゃ もの ひかく
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

どうとう きかい ていきょう う じむ じぎょう もくてき ないよう きのう
同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務・事業の目的・内容・機能

ほんしつてき へんこう およ りゆうい ひつよう
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 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 じょきよ もとめられるぐたいてきばめん 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

じょうきょう おうじてことなり たよう こべつせい たか どうがいしょうがいしゃ げん お
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

じょうきょう ふ しゃかいてきしょうへき じょきよ しゅだんおよ ほうほう だいご
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

かじゅう ふたん きほんてき かんがえかた かか ようそ こうりよ だいたいそち せんたく ふく そうほう
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

けんせつてきたいわ そうごりかい つう ひつよう ごうりてき はんい じゅうなん たいおう
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、ごうりてきはいりよ ないよう ぎじゆつ しんてん しゃかいじょうせい へんかとう
合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等

おう か え ごうりてきはいりよ ていきょう あ しょうがいしゃ せいべつ
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、

ねんれい じょうたいとう はいりよ
年齢、状態等に配慮するものとする。

なほ、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（手話通訳、要約筆記等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、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、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。

なほ、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

一 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

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

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。

○ 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）

○ 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）

○ 費用・負担の程度

なお、「過重な負担」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、その主張が客観

てき じじつ うらづ だいさんしゃ たちば み なつとく え きやつかん
的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られるような「客観

せい ひつよう かじゅう ふたん かくだいかいしゃく おこな
性」が必要とされるものである。また、「過重な負担」について、拡大解釈を行った

ぐたいてき けんとう おこな ごうりてきはいりよ ていきよう おこな ごうり
り具体的な検討を行うことなく合理的配慮の提供を行わないといったことは、合理

てきはいりよ ていきよう もと ほう しゅし けいがいか たいおう てきせつ
的配慮の提供を求める法の趣旨を形骸化する対応であり適切ではない。

だい 6 ごうりてきはいりよ ぐたいてい 第6 合理的配慮の具体例

だい 4 しめ ごうりてきはいりよ ぐたいてきばめん じょうきよう 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 ぐたいてい 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。

きさい ぐたいてい だい 5 しめ かじゅう ふたん そんざい ぜんてい
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前提

としていること、また、それらはいくまでも例示であり、記載されている具体例だけ

かぎ りゆうい ひつよう
に限られるものではないことに留意する必要がある。

ぶつりてきかんきよう はいりよ ぐたいてい (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 きやす たーあげなど ほじよ けいたいするーぶ
○ 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
わた
を渡すなどする。

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
○ 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
わ おし
を分かりやすく教える。

もくてき ばしよ あんない さい しょうがいしゃ ほんこうそくど あ そくど ある さ
○ 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左
ゆう ぜんご きより いちどり しょうがいしゃ きぼう き
右・前後・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。

しょうがい とくせい ひんかい 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
○ 障害の特性により、頻回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。

○ 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、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。

(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に電子データ（テキスト形式）を提供する。

○ 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さける、漢数字は

もち じこく 24 じかんひょうき ごぜん ごご ひょうき はいりよ ねんどう お
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

め も ひつよう おう てきじ わた
いたメモを、必要に応じて適時に渡す。

○ かいぎ しんこう あ しりょう み せつめい き こんなん しかくまた ちょうかく
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

しょうがい いいん ちてきしょうがい も いいん たい ていねい しんこう ころ
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

はいりよ おこな
などの配慮を行う。

○ かいぎ しんこう あ しょくいんどう いいん しょうがい とくせい あ さぼーと おこな
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

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。

る ー る かんこう じゅうなん へんこう ぐたいれい
(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

○ じゅんばん ま にがて しょうがいしゃ たい しゅうい もの りかい え てつづ じゅん
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

い か
入れ替える。

○ た れつ なら じゅんばん ま ばあい しゅうい もの りかい え うえ どうがい
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

しょうがいしゃ じゅんばん く べっしつ せき ようい
障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。

○ すくりーん しゅわつうやくしゃ ばんしょなど み すくりーんとう ちか せき かくほ
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。

○ たにん せつしよく なか きんちようとう ほっさなど ばあい
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、

とうがいしょうがいしゃ せつめい うえ しょうがい とくせい しせつ じょうきよう おう べっしつ じゅんび
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。

○ ひこうひょうまた みこうひょうじょうほう あつか かいぎとう じょうほうかんり かか たんぼ え
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

ぜんてい しょうがい いいん りかい えんじよ もの どうせき みと
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。