

障害を理由とする差別の解消の推進に関する広島県議会事務局職員対応要領

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、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）に即して、法第7条に規定する事項に関し、職員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

- この対応要領において「職員」とは、一般職、特別職及び臨時的任用職員の全てを含むものとする。
- この対応要領において「障害者」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（以下「障害」という。）がある者であつて、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をいう。

第3 不当な差別的取扱いの禁止

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、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

なお、別紙中、「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っても、直ちに法に反すると判断されるものではないが、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（第4において同じ。）。

第4 合理的配慮の提供

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つた場合において、そ

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
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
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 しゃかいてきしょうへき じよきよ じっし
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
ひつよう ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ ていきよう
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。
あ しょくいん べっし さだ りゅういじこう りゅうい
これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

だい かんり かんたくしゃ せきむ 第5 管理・監督者の責務

- 1 かんり かんたくしゃ だい およ だい しゅし ふ しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん
管理・監督者は、第3及び第4の趣旨を踏まえ、障害を理由とする差別の解消を推進
つぎ かなか じこう じっし
するため、次に掲げる事項を実施しなければならない。
 - (1) にちじょう しつむ つう しどうなど しょうがい りゅう さべつ かいしょう かん
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
かんり かんたく しょくいん ちゅうい かんき しょうがい りゅう さべつ かいしょう かん にんしき
管理・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
ふか
を深めさせること。
 - (2) しょうがいしゃなど ふとう さべつてきとりあつか ごうりてきはいりよ ふていきよう たい そうだん くじょう もう
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
でなど ばあい じんそく じょうきよう かくにん
し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
 - (3) ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんり かんたく しょくいん たい ごうりてきはいりよ
合理的配慮の必要性が確認された場合、管理・監督する職員に対して、合理的配慮
ていきよう てきせつ おこな しどう
の提供を適切に行うよう指導すること。
 - 2 かんり かんたくしゃ しょうがい りゅう さべつ かん もんだい しょう ばあい じんそく
管理・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
てきせつ たいしよ
適切に対処しなければならない。

だい そうだんたいせい せいび 第6 相談体制の整備

- 1 しょくいん しょうがい りゅう さべつ かん しょうがいしゃおよ かぞく 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
らのだんなど てきかく たいおう そうだんまどぐち けんこうふくしきよくしょうがいしゃしえんか お
らの相談等に的確に対応するため、相談窓口を健康福祉局障害者支援課に置く。
 - 2 1の相談窓口に寄せられた相談等は、相談者の意向やプライバシーに配慮しつつ、
かんけいしゃなど じょうほうきょうゆう はか そうき かいけつ つと
関係者等において、情報共有を図り、早期の解決に努めるものとする。
 - 3 1の相談窓口に寄せられた相談等のうち、必要と認められる場合は、速やかに議会
じむきよくそうむか じょうほうていきよう おこな
事務局総務課に情報提供を行うものとする。

だい たいおうそち 第7 対応措置

しょうだんまどぐち じょうほうていきよう う ぎかいじむきよくそうむか じじつかんけい ちょうさおよ かくにん
相談窓口から情報提供を受けた議会事務局総務課において、事実関係の調査及び確認
けつか 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 かど ふたん
の結果、職員が障害者に対して不当な差別的取扱いをした、又は、過度な負担がないに
ごうりてきはいりよ ていきよう かくにん ばあい じあん ないよう ていど おう
もかかわらず合理的配慮の提供をしなかったと確認された場合は、事案の内容や程度に依

じ、懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告）を含む人事管理上の措置に付されることがある。

第8 研修・啓発

- 1 障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、全ての職員を対象とし、職位や業務に応じて必要な研修に参加させるものとする。
- 2 特に、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、新たに管理・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、必要な研修に参加させるものとする。
- 3 職員に対し、研修資料及び啓発資料により、障害の特性や多様性を理解させ、障害者に適切に対応するよう、意識の啓発を図るものとする。

第9 その他

この要領の施行に当たっての留意事項については、障害を理由とする差別の解消の推進に関する広島県職員対応要領（平成28年4月1日施行）別紙（以下「県留意事項」という。）の例による。この場合において、県留意事項第2並びに第4の1及び5中「知事部局」とあるのは、「議会事務局」と読み替えるものとする。

附 則

この対応要領は、平成28年4月1日から施行する。

べっし
別紙

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ひるしまけんしよくいんたいおうようりょう かか りゆういじこう
障害を理由とする差別の解消の推進に関する広島県職員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 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 しょうがいしや たい せいとう りゆう しょうがい りゆう ざい かくしゅきかい
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・サービスや各種機会
ていきょう きよひ また ていきょう あ ぼしよ じかんたい せいげん しょうがいしや もの
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
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
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
きんし
禁止している。

しょうがいしや じつじょう びょうどう 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 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
とりあつか せつきよくてきかいぜん そち ほう きてい しょうがいしや たい ごうりてきはいりよ ていきょう
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
しょうがいしや もの こと とりあつか ごうりてきはいりよ ていきょうなど ひつよう はんい
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
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 ふとう さべつてき
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
とりあつか あ
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 むまた
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
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
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
てん りゆうい ひつよう
ある点に留意する必要がある。

だい せいとう りゆう ほんだん してん
第2 正当な理由の判断の視点

せいとう りゆう そうどう しょうがいしや たい しょうがい りゆう ざい かくしゅ
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
きかい ていきょう きよひ とりあつか きやつかんてき み せいとう もくてき もと おこな
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
もくてき て え い ばあい ち じぶきよく せいとう
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。知事部局においては、正当な
りゆう そうどう いな ぐたいてき けんどう せいとう りゆう かくだいかいしやく
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
ほう しゅし そこ こべつ じあん しょうがいしや だいさんしや けんりりえき れい あんぜん
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
かくほ ざいさん ほぜん そんがいはつせい ぼうしなど およ ち じぶきよく じむまた じぎょう もくてき ないよう きのう
の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び知事部局の事務又は事業の目的・内容・機能
い じなど かんてん かんが ぐたいてき げんめん じょうきょう おう そうごうてき きやつかんてき ほんだん
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
ひつよう
必要である。

しよくいん せいとう りゆう ほんだん ばあい しょうがいしや 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

理解を得るよう努めることが望ましい。なお、理解が得られない場合には、相談窓口への相談を考慮することが望ましい。

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とおりである。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、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に限られるものではないことに留意する必要がある。

1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例

- (1) 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- (2) 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- (3) 障害を理由に書面の交付、資料の送付、パンフレット、筆談メモの提供等を拒む。
- (4) 障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- (5) 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。
- (6) 身体障害者補助犬の同伴を拒否する。

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、知事部局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。

- 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、要約筆記、筆談、口話、絵カード、コミュニケーションボード、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（手話通訳等の通訳を介するものやICT機器によるものを含む。）により伝えられる。

また、^{しょうがいしゃ}障害者からの^{いしひょうめい}意思表示のみでなく、^{ちてきしょうがい}知的障害や^{せいしんしょうがい}精神障害（^{はつたつしょうがい}発達障害を含む。）^{など}により本人の^{いしひょうめい}意思表示が^{こんなん}困難な場合には、^{しょうがいしゃ}障害者の^{かぞく}家族、^{しえんしゃ}支援者・^{かいじょしゃ}介助者、^{ほうていだいりじん}法定代理人^{など}等、^{しえん}コミュニケーションを^{もの}支援する者が^{ほんにん}本人を^{ほさ}補佐して^{おこな}行う^{いしひょうめい}意思の^{ふく}表明も含む。

なお、^{いしひょうめい}意思の^{こんなん}表明が^{しょうがいしゃ}障害者が、^{かぞく}家族、^{しえんしゃ}支援者・^{かいじょしゃ}介助者、^{ほうていだいりじん}法定代理人等を^{ともな}伴っていない場合など、^{いしひょうめい}意思の^{ばあい}表明がない場合であっても、^{とうがいしょうがいしゃ}当該障害者が^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去を^{ひつよう}必要としていることが^{めいはく}明白である場合には、^{ほう}法の^{しゅし}趣旨に^{かんが}鑑みれば、^{とうがいしょうがいしゃ}当該障害者に^{たい}対して^{てきせつ}適切と思われる^{おも}配慮を^{はいりよ}提案するために^{ていあん}建設的対話を^{けんせつてきたいわ}働きかけるなど、^{はたら}自主的な^{じしゅてき}取り組み^{つと}に^{のぞ}努めることが望ましい。

4 ^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮は、^{しょうがいしゃ}障害者等の^{りよう}利用を^{そうてい}想定して^{じぜん}事前に行われる^{おこな}建築物の^{けんちくぶつ}バリアフリー化、^{かいじょしゃ}介助者等の^{じんてきしえん}人的支援、^{じょうほう}情報^{こうじょう}アクセシビリティの^{かんきょう}向上等の^{せいび}環境の^{きそ}整備を^こ基礎として、^こ個々の^{しょうがいしゃ}障害者に対して、^{たい}その^{じょうきょう}状況に応じて^お個別に^{こべつ}実施される^{じっし}措置である。したがって、^{そち}各^{かく}場面における^{かんきょう}環境の^{せいび}整備の^{じょうきょう}状況により、^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮の^{ないよう}内容は^{こと}異なることとなる。ま

た、^{しょうがい}障害の^{じょうたい}状態等が^{へんか}変化することもあるため、^{とく}特に、^{しょうがいしゃ}障害者との^{かんけいせい}関係性が^{ちようき}長期にわたる^{ばあい}場合等には、^{ていきょう}提供する^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮について、^{てきぎ}適宜、^{みなお}見直しを行うことが^{おこな}重要である。^{じゅうよう}

5 ^ち知事部局が^{じぶまた}その^{じぎょう}事務又は^{いっかん}事業の一環として^{じっし}実施する^{ぎょうむ}業務を^{じぎょうしゃ}事業者^{いたくなど}に^{ばあい}委託等する場合、^{ていきょう}提供される^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮の内容に^お大きな^{さい}差異が生ずることにより^{しょうがいしゃ}障害者が^{ふりえき}不利益を受ける^うことのないよう、^{いたくなど}委託等の^{じょうけん}条件に、^{たいおう}対応要領を^ふ踏まえた^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮の^{ていきょう}提供について^も盛り込む^{つと}よう^{のぞ}努めることが望ましい。

第5 ^{だい}過重な^{かじゅう}負担の^{ふたん}基本的な^{きほんてき}考え方^{かんが}

^{かじゅう}過重な^{ふたん}負担については、^{ぐたいてき}具体的な^{けんとう}検討を^{かじゅう}せずに^{ふたん}過重な^{かくだいかいしゃく}負担を^{ほう}拡大^{しゅし}解釈する^{そこ}などして^{こべつ}法の^{じあん}趣旨を^{いか}損なう^{ようそなど}ことなく、^{こうりよ}個別の^{ぐたいてきばいめん}事案ごとに、^{じょうきょう}以下の^お要素等を^{ひつよう}考慮し、^{しよくいん}具体的^{かじゅう}場面や^{ふたん}状況に^あ応じて^{ほんだん}総合的・^お客観的に^{はんだん}判断することが^お必要である。^{はんだん}職員は、^{ばあい}過重な^{しょうがいしゃ}負担に^{りゅう}当たると^{せつめい}判断した^{りかい}場合は、^え障害者に^{つと}その^{のぞ}理由を^{のぞ}説明する^{のぞ}ものとし、^{のぞ}理解を得る^{のぞ}よう^{のぞ}努める^{のぞ}ことが^{のぞ}望ましい。^{のぞ}

1 ^{じぶまた}事務又は^{じぎょう}事業への^{えいきょう}影響の^{ていど}程度（^{じぶまた}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^{いな}か否か）

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

3 ^{ひよう}費用・^{ふたん}負担の^{ていど}程度

第6 合理的配慮の具体例

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前提としていること、また、こ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に限られるものではないことに留意する必要がある。

1 合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例

- (1) 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、携帯スロープを渡すなどする。
- (2) 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分かりやすく伝える。
- (3) 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・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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、掲示板、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。

2 合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例

- (1) 点字、拡大文字、要約筆記、筆談、絵カード、コミュニケーションボード、読み上げ、手話等のコミュニケーション手段（ICT機器によるものを含む。）を用いる。

とく い しそつう ふとく い しょうがいしゃ たい え
特に、意思疎通が不得意な障害者に対しては、絵カード、コミュニケーションボー
ド等を活用して意思を確認する。

(2) かいぎしりょうなど てんじ かくだい もじなど さくせい さい おのおの ぼいたいかん ばんごう
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
などが異なり得ることに留意して使用する。

(3) しかくしょうがい しゅつせきしゃ かいぎしりょうなど じぜんそうふ さい よ あ たいおう
視覚障害のある出席者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。

(4) ちゅうしゃじょう かいじょういりぐち つうじょう こうとう おこな あんない かみ わた
駐車場、会場入口などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。

(5) しよるいきにゆう いらいじ きにゆうほうほうなど ほんにん め まえ しめ わ きじゆう
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。

(6) ひ ゆひょうげんなど 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 もち
比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに
ぐたいてき せつめい
具体的に説明する。

(7) しょうがいしゃ もう で さい ていねい く かえ せつめい ないよう りかい
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
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 ねんとう 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
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。

(8) 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 しゅつせきしゃ ちてきしょうがい しゅつせきしゃ たい だれ はな
障害のある出席者や知的障害のある出席者に対し、ゆっくり、誰が話している
わ きよしゆ はな ひとり はな ていねい しんこう ところ はいりよ
のか分かるように挙手して話す、一人ずつ話すなどの丁寧な進行を心がける配慮を
おこな
行う。

(9) かいぎ しんこう あ しゅつせきしゃ しょうがい とくせい あ おこな
会議の進行に当たっては、出席者の障害の特性に合ったサポートを行う、また、
かいじょいん どうせき みと かのう はんい はいりよ おこな
介助員の同席を認めるなどの可能な範囲での配慮を行う。

3 ルール・慣行の柔軟な変更の具体例

(1) 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 うえ 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
い か
を入れ替える。

(2) た れつ なら じゅんばん ま ぼあい しゅうい もの りかい え うえ とうがい
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 べつしつ 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。

(3) かいぎ けんしゅう こうえん しゅわつうやくしゃ ようやくひつき ばんしよ よ み
会議、研修、講演などでは、スクリーン、手話通訳者、要約筆記、板書が良く見

- ぼしよ せき かくほ しゅわつうやく はな て よこ つうやく しゅわ
 える場所に席を確保し、手話通訳は話し手の横で通訳するようにする。また、手話
 つうやく み つうやくだい じゅんび
 通訳が見えるように通訳台を準備する。
- (4) しやりようじょうこうぼしよ しせつでいりぐち ちか ぼしよ へんこう
 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- (5) けんちょうしゃしせつ しきちない ちゅうしゃじょうなど しょうがいしゃ らいちょう たすう み こ
 県庁舎施設の敷地内の駐車場等において、障害者の来庁が多数見込まれる
 ばあい つうじょう しょうがいしゃせんよう くかく しょうがいしゃせんよう くかく へんこう
 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。
- (6) たにん せつしよく たにんずう なか きんちょうなど ほつきなど 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 じょうきょう おう べつしつ 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。
- (7) ひこうひょうまた ひこうひょうじょうほう あつか かいぎなど 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
 ぜんでい しょうがい しゅつせきしゃ りかい えんじよ ものおよ
 ことを前提に、障害のある出席者の理解を援助する者及びコミュニケーションを
 しえん もの しゅわつうやくしゃなど どうせき みと
 支援する者（手話通訳者等）の同席を認める。
- (8) でんわ もう こ ほんにんかくにん でんわ ちょうかくしょうがいしゃ
 電話による申し込みや本人確認において、電話ができない聴覚障害者のために、
 ほうほう みと
 ファックスやメールなどの方法も認める。