

障害を理由とする差別の解消の推進に関する神崎町職員対応要領

もくてき (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。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、全ての職員（非常勤職員を含む。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。

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)

第2条 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（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。以下この対応要領において同じ。）を理由として、障害（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。以下この対応要領において同じ。）でないものと比べて不当な差別的取扱い（障害を理由として正当な理由なく財・サービスや各種機会の提供を拒否、場所・時間帯などを制限、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）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、法に反すると判断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。（次条において同じ。）。

（合理的配慮の提供）

第3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に当た

り、障害者から現に社会的障壁（障害がある者にとって日常生活又は社会生活を

営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの。

以下この対応要領において同じ。）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。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。

（所属長等管理監督者の責務）

第4条 職員のうち、所属長等管理監督者は、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に留意して障害者に対する不当な差別的取扱いが

行われないよう注意し、また、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう

かんきょう せいび はか
環境の整備を図らなければならない。

- (1) 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
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 しょくいん ちゆうい かんき しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん にんしき ふか
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) しょうがいしゃとう ふとう さべつてきとりあつか ぎょうりてきはいりよ ふていきょう たい そうだん くじょう
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
もう であう 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。
- (3) ぎょうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんとく しょくいん たい ぎょうりてきはいりよ
合理的配慮の必要性が確認された場合、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 しょぞくちやうとう かんりかんとくしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい
所属長等管理監督者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、
じんそく てきせつ たいしよ
迅速かつ適切に対処しなければならない。

ちやうかいしよぶんとう
(懲戒処分等)

- だい じょう 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 も ぎょうりてきはいりよ
第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、若しくは、合理的配慮の
ふていきょう ばあい ぐたいてきたいよう じょうたい ようす ないよう とう しょくむじょう
不提供をした場合、その具体的態様（状態・様子・内容）等によっては、職務上の
ぎむ いはん また しょくむ おこた ばあいとう がいとう ちやうかいしよぶん た そち ふ
義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分その他の措置に付され
ることがある。

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

- だい じょう 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 かぞく た かんけい
第6条 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
しゃ そうだんとう てきかく たいおう そうだんうけつけまどぐち ほけんふくしか
者からの相談等に的確に対応するための相談受付窓口は保健福祉課とする。
- 2 ほけんふくしか そうだん う つ ばあい そうだんしゃ い しそつう おこな はいりよ
保健福祉課が相談を受け付ける場合は、相談者との意思疎通が行えるよう配慮に

つと そうだんしゃ おも けいちよう ひつよう おう あいてがた ちょうせい てきせつ たいおう
努め、相談者の思いを傾聴する。また、必要に応じ、相手方との調整や、適切な対応

きかん あんない
機関の案内をする。

3 そうだん おこな もの てがみ でんわ ふあつくす ちよくせつ ほうもん にんい
相談を行おうとする者は、手紙、電話、FAX、メール、直接の訪問など任意の
ほうほう もち そうだん おこな
方法を用いて、相談を行うことができることとする。

4 そうだん きろく ほけんふくしか しゅうやく こうざきまちこじんじょうほうほごじょうれい へいせい ねんじょうれい
相談の記録は、保健福祉課に集約し、神崎町個人情報保護条例（平成16年条例
だい 13号）に従って、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
だいい ごと したが そうだんしゃ はいりよ かんけいしゃかん じょうほうきょうゆう
図り、以後の相談等において活用することとする。

5 ほけんふくしか ひつよう おう そうだんたいせい じゅうじつ はか つと
保健福祉課は、必要に応じ、相談体制の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 7 じょう そうむかちょう 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
第7条 総務課長は、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、
ひつよう けんしゅう けいはつ おこな
必要な研修・啓発を行うものとする。

2 そうむかちょう 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
総務課長は、新たに職員となった者に対し、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、また、新たに所属長等管理監督者となった
きほんてき じこう りかい あら しょうぞくちょうとうかんりかんたくしゃ
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
しょういん たい しょうがい りゆう さべつ かいしょうとう かん もと やくわり
理解させるため、研修を実施するよう努めることとする。

3 ほけんふくしかちょう ぜんこう けんしゅう じっし つと そうむかちょう もと
保健福祉課長は、前項の研修の実施について、総務課長の求めがある
ばあい ひつよう きょうりよく つと
場合は、必要な協力を努めることとする。

4 そうむかちょう しょういん たい しょうがい とくせい りかい いしき こうじょう
総務課長は、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、意識の向上を
はか
図るものとする。

ふ そく
附 則

この対応要領は、平成29年11月1日から施行する。

別紙

障害を理由とする差別の解消の推進に関する神崎町職員対応要領に係る

留意事項

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

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
ことを禁止している。なお、障害者の家族や支援者に対する不当な差別的取扱いが
障害者本人の権利利益に不利益を与えることがあり得ることに留意すること。

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、
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
必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者やその家族、支援者等に障害の
状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たらない。

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

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。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、損害発生防止等）及び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。

職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者やその家族、支援者等にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。

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、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。

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
○障害があること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
○障害があることを理由に対応の順序を後回しにさせる。

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 こぼ
○障害があること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 けんしゅうかいとう しゅつせき こぼ
○障害があることを理由に説明会、シンポジウム、研修会等への出席を拒む。

しょうがい りゆう しせつ にゅうしつ きよひ じょうけん つ
○障害があることを理由に施設への入室を拒否したり、条件を付ける。

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
○事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由
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。

しょうがい りゆう ほんにん はつげん けいし む し
○障害があることを理由に本人の発言を軽視したり、無視したりする。

せいじん たい こ あつか しょうがい りゆう ねんれい
○成人に対して子ども扱いするなど、障害があることを理由に年齢にふさわしくない
たいおう
対応をする。

しょうがい りゆう がっこう にゅうがく しゅつがん じゅり じゅけん にゅうがく じゅぎょう
○障害があることのみを理由に学校への入学の出願の受理、受験、入学、授業
とう じゅこう けんきゅうしどう じっしゅうとうこういきょういくかつどう しきてんさんか こぼ
等の受講や研究指導、実習等校外教育活動、式典参加を拒むことや、これらを拒
まない代わりにして正当な理由のない条件を付す。

しけんとう しょうがい かん ごうりてきはりよ ていきょう う りゆう とうがいしけん
○試験等において障害に関する合理的配慮の提供を受けたことを理由に、当該試験
とう けつか がくしゅうひょうか たいしょう じょうがい ひょうか さ
等の結果を学習評価の対象から除外したり、評価において差をつけたりする。

ふとう さべつてきとりあつか あ ぐたいれい
(不当な差別的取扱いに当たらない具体例)

がっこう しゃかいきょういくしせつ しせつ ぶんかしせつとう ごうりてきはりよ ていきょうとう
○学校、社会教育施設、スポーツ施設、文化施設等において、合理的配慮を提供等す
るために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者である利用者に障害の

じょうきょうとう かくにん
状 況 等を確認する。

しょうがい ようじ じどうおよ せいと とくべつしえんがつきゅうおよ とくべつしえんがっこう
○障 害のある幼児、児童及び生徒のため、特別支援学 級及び特別支援学校において、
また、つうきゅう じどう じっし ばあい とくべつ きょういっかてい へんせい
また、通 級による指導を実施する場合において、特別の教 育課程を編成する。

だい 4 ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かつ 第 4 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 へいせい ねんじょうやくだい ごう い か けんり じょうやく
障 害者の権利に関する条 約（平成 26 年条 約第 1 号。以下「権 利条 約」とい
う。）だい じょう ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ た もの びょうどう きそ
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
すべ じんけんおよ きほんてきじゅう きょうゆう また こうし かくほ ひつよう
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
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、きんこう しつ また か ど ふたん か ていぎ
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。

ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりよ ていぎ ふ ぎょうせいきかんとう たい
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
じ むまた じぎょう おこな あ ここ ぼめん しょうがいしゃ かぞく しえんしゃとう
事務又は事業を行 うに当たり、個々の場 面において、障 害者やその家 族、支 援者等
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 ひょうめい ばあい
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、しゃかいてきしょうへき じょきよ じっし ごうりてきはいりよ おこな
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
もと 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
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、しゃかい きまざま しょうへき あいたい しょう
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
しゃかい かんが かつ ふ しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
「社会モ デル」の考 え方を踏 ませたものであり、障 害者の権 利利益を侵害する
こととならないよう、しょうがいしゃ ここ ぼめん ひつよう しゃかいてきしょうへき
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
じょきよ ひつよう ごうりてき とりくみ じっし ともな ふたんかじゅう
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 う負担過 重でないもの

である。なお、^{しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう}障害者の家族や支援者に対し合理的配慮を提供しないことが、

^{しょうがいしゃほんにん けんりりえき ふりえき あた え りゆうい}障害者本人の権利利益に不利益を与えることがあり得ることに留意すること。

^{ごうりてきはいりよ じ むまた 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、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

^{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 どうとう}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

^{きかい ていきょう う じ むまた じぎょう もくてき ないよう き のう}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

^{ほんしつてき へんこう およ りゆうい ひつよう}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 じよきよ もと 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 こと 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 じよきよ しゅだんおよ ほうほう だい}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 した かか ようそ こうりよ だいたいそち み あ}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（それに見合う

^{ほか ほうほうとう 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 ひつよう}他の方法等）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

^{ごうりてき はんい じゅうなん たいおう ごうりてきはいりよ ないよう}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、

^{ぎじゆつ しんてん しゃかいじょうせい へんかとう おう か う ごうりてきはいりよ}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

^{ていきょう あ しょうがいしゃ せいべつ ねんれい じょうたいなど はいりよ}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、^{ごうりてきはいりよ ひつよう しょうがいしゃ たすうみ こ ばあい しょうがいしゃ}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

^{かんけいせい ちょうき ばあいとう つ ど ごうりてきはいりよ ていきょう こうじゆつ}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の提供ではなく、後述

^{かんきょう せいび こうりよ い ちゅう ちょうきてき さくげん こうりつか}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

^えつながることとなり得る。

3 ^{い し ひょうめい あ ぐたいてきばめん しゃかいてきしょうへき じよきよ かん}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

^{はいりよ ひつよう じょうきょう げんご しゅわ ふく てんじ かくだい}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

もじ ひつだん じつぶつ ていじ みぶ どう あいず しょつかく いしでんたつ
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、

しょうがいしゃ たにん はか さい ひつよう しゅだん つうやく かい
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
ふく 含む。）により伝えられる。

また、しょうがいしゃ いしひょうめい 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
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

ふく 含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ
障害者の家族、支援者・介助者、

ほうていだいりにんとう しえん もの ほんにん ほさ おこな いし
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
ひょうめい 表明も含む。

なお、いし ひょうめい こんなん しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいりにんとう
意思の表示が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等を

ともな ばあい いし ひょうめい ばあい どうがいしょうがいしゃ しゃかいてき
伴っていない場合など、意思の表示がない場合であっても、当該障害者が社会的

しょうへき じょきよ ひつよう めいはく ばあい ほう しゅし かんが
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、

ど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 はたら
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、じしゅてき とりくみ つと のぞ
けるなど、自主的な取組に努めることが望ましい。

4 ごうりてきはいりよ しょうがいしゃどう 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

か かいじょしゃどう じんてきしえん じょうほう こうじょうどう かんきょう せいび きそ
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、ここ しょうがいしゃ たい じょうきょう おう こべつ じっし そち
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、かくぼめん かんきょう せいび じょうきょう ごうりてきはいりよ ないよう こと
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

ることとなる。また、しょうがい じょうたいどう へんか とく しょうがいしゃ
障害の状況等が変化することもあるため、特に、障害者と

かんけいせい ちょうき ばあいどう ていきょう ごうりてきはいりよ てきぎ みなお
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

おこな じゅうよう
を行うことが重要である。

5 じむまた じぎょう いかん じっし ぎょうむ じぎょうしゃ いたくどう ばあい ていきょう
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、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、障害者やその家族、支援者等にその理由を説明し、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

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し、障害者の特性に配慮する必要がある。なお、障害者

への配慮は千葉県が作成した「障害のある人に対する情報保障のためのガイドライン」

を参考とすることが望ましい。

(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮や人的支援の配慮の具体例)

○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。

○配架棚の高いところ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。

○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。

○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。

○研修会等を開催する場合には、移動距離が少ないところの部屋を利用する。障害者の意向を確認したうえで可能な限り移動と受講・閲覧がしやすい席を案内する。

○疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申出があった際、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（本人の意によらない）運動等により書類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。

○事務室等が2階にある等、障害者が窓口に行くことが困難な場合は、職員が1階で

うけつけたいおう じむしつとう いどう ほじょ
受付対応をしたり、事務室等への移動の補助をする。

ちやうしゃない たもくてき とう せつち ぼあい ひつよう おう あんない
○庁舎内に多目的トイレ等が設置されている場合は、必要に応じて案内する。

さいがい じ こ はっせい さい かんないほうそう ひなんじょうほうとう きんきゆうじょうほう き むずか
○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

ちやうかくしょうがいしゃ たい でんこうけいじばん て が とう もち わ ぶんりやく ぶんりやく
い聴覚障害者に対し、電光掲示板、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内

ゆうどう はか
し誘導を図る。

いどう こんなん じどうせいとう さんか じゆぎやう しよう きやうしつ
○移動に困難のある児童生徒のために、参加する授業で使用する教室をアクセスし

ばしょ へんこう そうげい ほごしゃとう ちゅうしゃじやう かくほ
やすい場所に変更したり、送迎する保護者等の駐車場を確保したりする。

ちやうかくかびん じどうせいとう きやうしつ つくえ いす あし かんしょうざい つ ぎつおん けいげん
○聴覚過敏の児童生徒等のために教室の机・椅子の脚に緩衝材を付けて雑音を軽減

しかくじょうほう しょうり ながて じどうせいとう こくばんまわ けいじぶつとう じやうほう
する、視覚情報の処理が苦手な児童生徒等のために黒板周りの掲示物等の情報

りやう へ こべつ じあん とくせい おう きやうしつかんきやう へんこう
量を減らすなど、個別の事案ごとに特性に応じて教室環境を変更する。

かいじやとう おこな ほごしゃ しえんいんとう きやうしつ にゆうしつ じゆぎやう にゆうりよくしえん
○介助等を行う保護者、支援員等の教室への入室、授業でのパソコン入力支援、

いどうしえん まちあいしつ たいき きよか
移動支援、待合室での待機を許可する。

ごうりてきはいりよ あ う いしそつう はいりよ ぐたいれい
(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

ひつだん ちやうやくひつき よ あ しゅわ てんじ ゆびてんじ かくだいもじ かくだい て が もじ
○筆談、要約筆記、読み上げ、手話、点字、指点字、拡大文字、拡大コピー、手書き文字

(手のひらに文字を書いて伝える方法)、トーキングエイドなどの障害者が他人とコ

はか さい ひつよう しゅだん かのう はんい いうい たいおう
ミュニケーションを図る際に必要となる手段を可能な範囲で用意して対応する。

かいぎしりやうとう てんじ かくだいもじとう 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

とう こと りゆうい しよう
等が異なりうることに留意して使用する。

かいぎとう ぼめん はつげんしゃ か たび はつげんしゃ なまえ つ はな はじ
○会議等の場面では、発言者が変わる度に発言者の名前を告げてから話し始める。

かいぎとう つうやく かい じ さ う あいて つう
○会議等においては、通訳を介することにより時差が生まれるので、相手に通じたこ

とを確認してから進行する。特に質問の有無の問いかけ、多数決の場面は、タイムラグがあることを考慮する。

○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）で提供する。

○聴覚障害者に説明をするときは、口が見えるようにして話し、視覚的な補助を行ったり、平行して動作を取り入れる。

○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。

○盲ろう者（視覚と聴覚の両方に障害のある者）に必要なに応じて、その者のコミュニケーション方法（指点字、触手話等）での情報提供と通訳及び移動を支援する。

○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、わ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（たとえによる表現）等が苦手な障害者に対し、比喩（たとえ）や暗喩（たとえるものとたとえられるものをそれとなく示すこと）、二重否定表現などを用いずに説明する。

○説明をする際には、短くわかりやすい言葉で、口頭に加え手順書で行うなど、複数の方法で実施する。

○障害者から申し出があった際に、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・午後で表記したり、時計盤を使用して伝達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。また、紙等を書いて伝達したり、書面を示す場合には、ルビを付与した文字を用いたり、極力ひらがなを用いたり、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。なお、提供にあたっては、可能な限り本人の意思を尊重した配慮を行う。

○意思疎通が難しい障害者に対し情報を伝えるときは、本人が頷いていたとしても、口頭のみならずメモを渡し、伝達事項を確認する。

○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、職員等が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、順番を教えてあとどのくらい待つのか見通しを示したり、周囲の者の理解を得た上で手続き順を入れ替える。

○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

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。

○スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、本人の意向を聞いたうえで、スクリーン等に近い席を確保する。

○車両乗降場所や駐車場を施設出入口に近い場所へ変更する。

○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。

○他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意（本人の意によらない）の発声等がある場合、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室等のスペースを準備する。

○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の同席を認める。

○説明会や会議等において、定期的な休憩を入れたり、個別に説明をする時間を設ける。休憩の際には、場所の確保等について障害特性に応じた必要な配慮を行う。

○移動に困難のある障害者を早めに入場させ席に誘導したり、車椅子を使用する障害者の希望に応じて、決められた車椅子用以外の客席も使用できるようにしたりする。

○自筆が必要でない書類の作成にあたり、職員や教員等が代筆を行う。

○入学試験等において、本人・保護者の希望、障害の状況等を踏まえ、別室での受験、拡大文字による試験問題の提供を行う。

○点字や拡大文字、音声読み上げ機能を使用して学習する児童生徒等のために、授業

で使用する教科書を点訳又は拡大したものやテキストデータを渡す。

○聞こえにくさのある児童生徒等に対し、ヒアリング授業の際に、音質・音量を調整する。

○肢体不自由のある児童生徒等に対し、体育の授業の際に、上・下肢の機能に応じ

てボール運動におけるボールの大きさや投げる距離を変えたり、走運動における

走る距離を短くしたり、スポーツ用車椅子の使用を許可したりする。

○日常的に医療ケアを要する児童生徒等に対し、本人が対応可能な場合もあることな

どを含め、配慮を要する程度には個人差があることに留意して、医療機関や本人が

日常的に支援を受けている介助者等との連携を図り、個々の状態や必要な

支援を丁寧に確認し、過剰に活動の制限等をしないようにする。

○慢性的な病気等のために他の児童生徒等と同じような運動ができない児童生徒等に対

し、運動量を軽減したり、代替できる運動を用意したりするなど、病気等の特性を理

解し、過度に予防又は排除をすることなく、参加するための工夫をする。

○治療等のため学習できない期間が生じる児童生徒等に対し、学習機会を確保する

方法を工夫する。

○読み・書き等に困難のある児童生徒等のために授業でのタブレット端末等のICT

機器使用を許可する。

○発達障害等のある児童生徒のため、次のような対応を行う。

・人前での発表が困難な場合、代替措置としてレポートを課したり、発表を録画し

たもので学習評価を行ったりする。

• 適切な対人関係の形成に困難がある場合、能動的な学習活動においてグループを編成する時には、事前に伝えたり、状況に応じて、本人の意向を確認したりする。

• こだわりのある児童生徒等には、話し合いや発表などの場面において、意思を伝えることに時間を要する場合があることを考慮して、時間を十分に確保したり、個別に対応したりする。