

どくりつぎょうせいほうじんけいざいさんぎょうけんきゅうしょ しょうがい りゆう さべつ  
独立行政法人経済産業研究所における障害を理由とする差別の

かいしょう すいしん かんするたいおうようりょう  
解消の推進に関する対応要領

へいせい 28 ねん 3 がつ 28 日にち  
平成 28 年 3 月 28 日  
つう たつ だい 24 ごう  
通 達 第 24 号

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんするほうりつ へいせい 25 ねん ほうりつ だい  
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、しょうがい りゆう  
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

さべつ かいしょう すいしん かんするきほんほうしん へいせい 27 ねん 2 がつ 24 日にち かくぎけつ たい  
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。

い か きほんほうしん そくして しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん  
以下「基本方針」という。）に即して、障害を理由とする差別の解消の推進に

かんするたいおうようりょう つぎ せいてい  
関する対応要領を次のように制定する。

もくてき  
(目的)

だい 1 じょう ようりょう い か たいおうようりょう ほうだい 9 じょう だい 1 こう きてい  
第 1 条 この要領（以下「対応要領」という。）は、法第 9 条第 1 項の規定に

もとづき きほんほうしん そくして ほうだい 7 じょう きてい じこう かんし どくりつぎょうせい  
基づき、また、基本方針に即して、法第 7 条に規定する事項に関し、独立行政

ほうじんけいざいさんぎょうけんきゅうしょ い か けんきゅうじょ やくいん および しょくいん ひじょうきんしよくいん  
法人経済産業研究所（以下「研究所」という。）役員及び職員（非常勤職員

および ぱんろうどうしゃ ふくむ い か やくしよくいん てきせつ たいおう ひつよう  
及び派遣労働者を含む。以下「役職員」という。）が適切に対応するために必要

じこう さだめる もくてき  
な事項を定めることを目的とする。

ふとう さべつてきとりあつかい きんし  
(不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 役員は、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 役員は、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。

これに当たり、役職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

### （監督者の責務）

第4条 役職員のうち、役職員を監督する地位にある者（以下「監督者」と

いう。）は、前2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、次の各号に掲げる事項を実施しなければならない。

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、その監督する役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、

苦情の申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、監督する役職員に対して、合理的

配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 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

つ適切に対処しなければならない。

### （服務上の措置）

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

かかわらず 合理的配慮の 不 提供をした 場合、その 態様等 によっては、

信用失墜 行為、国民 全体の 奉仕者 たるに ふさわしく ない 非行に 該当すると

認められる ときは、懲戒 処分 其他の 措置に 付される ことがある。

#### 相談体制の整備

第6条 研究所に、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 家族 其他の 関係者 からの 相談等 に 的確に 対応する ため、次

に掲げる 相談窓口 に 総務グループ を 指名する。

2 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、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 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 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 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 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

第7条 障害を 理由と する 差別の 解消の 推進を 図るため、役職員 に対し、

必要な研修・啓発を行うものとする。

2 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、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 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

するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る。

附 則 (平成28・3・18独経研第7号)

この通達は、平成28年4月1日から施行する。

けんきゅうじょ しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かんする たいおう  
研究所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

ようりょう かかわるりゆういじこう  
要領に係る留意事項

だい 1 ふとう さべつてきとりあつかい きほんてき かんがえかた  
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 たいして せいとう りゆう しょうがい りゆう ざい さーびす  
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

かくしゅきかい ていきょう きよひ また ていきょう あた っ て ぼしよ じかんたい せいげん  
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

しょうがいしゃ もの たいして ふ さ な い じょうけん つける  
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、

しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし  
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 びょうどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ  
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

そ ち 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  
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

k ら べ て ゆうぐう とりあつかい 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  
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

たいする ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしゃ もの ことなる とりあつかい  
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、

ごうりてきはいりよ ていきょうとう ひつよう はんい ぶ ら い ぼ し ー はいりよ  
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

しょうがいしゃ しょうがい じょうきょうとう かくにん ふとう さべつてきとりあつかい  
障害者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

あ たら ない  
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  
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。研究所においては、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、損害発生防止等）及び研究所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するものとし、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、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。

(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、

来所の際に付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、<sup>きんこう</sup>均衡を失した又は<sup>しつしたまた</sup>過度の<sup>かど</sup>負担を<sup>ふたん</sup>課さないもの」と<sup>かさない</sup>定義されている。<sup>ていぎ</sup>

<sup>ほう</sup>法は、<sup>けんりじょうやく</sup>権利条約における<sup>ごうりてきはりよ</sup>合理的配慮の<sup>ていぎ</sup>定義を<sup>ふまえ</sup>踏まえ、<sup>ぎょうせいきかんと</sup>行政機関等<sup>たいし</sup>に対し、

その<sup>じむまた</sup>事務又は<sup>じぎょう</sup>事業を行うに<sup>おこなう</sup>当たり、<sup>あたり</sup>個々の<sup>ここ</sup>場面において、<sup>ばめん</sup>障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>から<sup>げん</sup>現に

<sup>しゃかいてきしょうへき</sup>社会的障壁の<sup>じょきよ</sup>除去を<sup>ひつよう</sup>必要としている旨の<sup>むね</sup>意思の<sup>いし</sup>表明が<sup>ひょうめい</sup>あった場合において、<sup>ばあい</sup>

その<sup>じっし</sup>実施に伴う<sup>ともなう</sup>負担が<sup>ふたん</sup>過重でないときは、<sup>かじゅう</sup>障害者の<sup>しょうがいしゃ</sup>権利利益を<sup>けんりりえき</sup>侵害すること

とならないよう、<sup>しゃかいてきしょうへき</sup>社会的障壁の<sup>じょきよ</sup>除去の<sup>じっし</sup>実施について、<sup>ごうりてきはりよ</sup>合理的配慮を行うこと

を<sup>もとめて</sup>求めている。<sup>ごうりてきはりよ</sup>合理的配慮は、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者が<sup>うける</sup>受ける<sup>せいげん</sup>制限は、<sup>しょうがい</sup>障害のみに<sup>きいん</sup>起因する

ものではなく、<sup>しゃかい</sup>社会における<sup>さまざま</sup>様々な<sup>しょうへき</sup>障壁と<sup>そうたいする</sup>相対することによって<sup>しょう</sup>生ずるもの

とのいわゆる「<sup>しゃかい</sup>社会モデル」の<sup>かんがえかた</sup>考え方を<sup>ふまえた</sup>踏まえたものであり、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者の<sup>けんり</sup>権利

<sup>りえき</sup>利益を<sup>しんがい</sup>侵害することとならないよう、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者が<sup>ここ</sup>個々の<sup>ばめん</sup>場面において<sup>ひつよう</sup>必要とし

ている<sup>しゃかいてきしょうへき</sup>社会的障壁を<sup>じょきよ</sup>除去するための<sup>ひつよう</sup>必要かつ<sup>ごうりてき</sup>合理的な<sup>とりくみ</sup>取組であり、<sup>じっし</sup>その実施

に伴う<sup>ともなう</sup>負担が<sup>かじゅう</sup>過重でないものである。

<sup>ごうりてきはりよ</sup>合理的配慮は、<sup>けんきゅうしょ</sup>研究所の<sup>じむまた</sup>事務又は<sup>じぎょう</sup>事業の<sup>もくてき</sup>目的・<sup>ないよう</sup>内容・<sup>きのう</sup>機能に<sup>てらし</sup>照らし、<sup>ひつよう</sup>必要と

される<sup>はんい</sup>範囲で<sup>ほんらい</sup>本来の<sup>ぎょうむ</sup>業務に<sup>ふずい</sup>付随するものに<sup>かぎられる</sup>限られること、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者でない<sup>もの</sup>者と

の<sup>ひかく</sup>比較において<sup>どうとう</sup>同等の<sup>きかい</sup>機会の<sup>ていきよう</sup>提供を受けるための<sup>うける</sup>ものであること、<sup>じむまた</sup>事務又は

<sup>じぎょう</sup>事業の<sup>もくてき</sup>目的・<sup>ないよう</sup>内容・<sup>きのう</sup>機能の本質的な<sup>ほんしつてき</sup>変更には<sup>へんこう</sup>及ばないこと<sup>およばない</sup>に<sup>りゅうい</sup>留意する<sup>ひつよう</sup>必要があ

る。

2 <sup>ごうりてきはりよ</sup>合理的配慮は、<sup>しょうがい</sup>障害の<sup>とくせい</sup>特性や<sup>しゃかいてきしょうへき</sup>社会的障壁の<sup>じょきよ</sup>除去が<sup>もとめられる</sup>求められる<sup>ぐたいてき</sup>具体的<sup>ばめん</sup>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

（手話通訳・要約筆記等、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明のみでなく、知的障害や精神障害（発達

しょうがい ふくむ とう ほんにん い し ひょうめい こんなん ばあい しょうがいしゃ かぞく  
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、

しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいりじんなど こみゅにけーしょん しえん もの ほんにん ほさ  
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

おこなう い し ひょうめい ふくむ  
して行う意思の表明も含む。

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 ほうていだいりじん  
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

など ともなつて ばあい い し ひょうめい ばあい とうがいしょうがいしゃ  
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

しゃかいできしょうへき じょきよ ひつよう めいはく ばあい ほう しゅじ  
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

かんがみれば とうがいしょうがいしゃ てきせつ おもわれる はいりよ ていあん  
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

けんせつてきたいわ はたらきかける じしゅてき とりくみ つとめる のぞましい  
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 ごうりてきはいりよ しょうがいしゃとう りよう そうてい じぜん おこなわれる 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

ばりあふりーか かいじょしゃなど じんてきしえん じょうほうあくせしびりてい こうじょうとう  
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

かんきょう せいび きそ こ こ しょうがいしゃ たいして じょうきょう おうじてこべつ  
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

じっし そち かくばめん かんきょう せいび じょうきょう  
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

ごうりてきはいりよ ないよう ことなる しょうがい じょうたいとう へんか  
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

とく しょうがいしゃ かんけいせい ちようき ばあいとう  
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、

ていきょう ごうりてきはいりよ てきぎ みなおし おこなう じゅうよう  
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。

けんきゅうしょう えぶあくせしびりていほうしん けんきゅうしょこうしき  
なお、研究所ウェブアクセシビリティ方針においては、研究所公式ホーム

ページが、JIS X 8341-3:2010に基つき多くの利用者に確実か  
もとづきおおく りようしゃ かくじつ

せいかく じょうほうでんたつ とうきゅう  
つ正確に情報伝達されるよう、JIS X 8341-3:2010の等級A

Aに準拠することを目標としている。

- 5 研究所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。

## 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、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、

たよう 個別性こべつせいの高いたかいものであるが、具体例ぐたいれいとしては、次つぎのようなものがある。

なお、記載きざいした具体例ぐたいれいについては、第5だい5で示した過重しめしたかじゅうな負担ふたんが存在そんざいしないことを前提ぜんていとしていること、また、これらはあくまでも例示れいじであり、記載きざいされている具体例ぐたいれいだけに限かぎられるられるものではないことに留意りゅういし、障害者しょうがいしゃの特性とくせいに配慮はいりよする必要があるひつよう。

（合理的配慮ごうりてきはいりよに当たり得る物理的環あたりうるぶつりてきかんきょう境はいりよへの配慮ぐたいれいの具体例）

- 段差だんさがある場合ばあいに、車椅子利用者くるまいすりようしゃにキャスター上げ等きゃすたーあげなどの補助ほじょをする、携帯けいたいスロープすろーぷを渡すわたすなどする。
- 配架棚はいかだなの高い所たかいところに置かれたパンフレット等おかれたぼんふれつとなどを取って渡す。パンフレット等ぼんふれつとなどの位置いちを分かりやすくおしえる。
- 目的もくてきの場所ばしょまでの案内あんないの際さいに、障害者しょうがいしゃの歩行速度ほこうそくどに合わせた速度あわせたそくどであるいたり、前後ぜんご・左右さゆう・距離きょりの位置取りいちどりについて、障害者しょうがいしゃの希望きぼうを聞いたりする。
- 障害しょうがいの特性とくせいにより、頻繁ひんぱんに離席りせきの必要がある場合ひつように、会場ばあいの座席位置かいじょう ざせき いちを扉とびら付近ふきんにする。
- 疲労ひろうを感じやすい障害者かんじやすいしょうがいしゃから別室べつしつでの休憩きゅうけいの申出もうしでがあった際さい、別室べつしつの確保かくほが困難こんなんであったことから、当該障害者とうがいしょうがいしゃに事情じじょうを説明しょうめいし、対応窓口たいおうまどぐちの近くちかくに長椅子ながいすを移動いどうさせて臨時りんじの休憩きゅうけいスペースすぺーすを設けるもうける。

○ 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器具を提供したりする。

○ 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、丁寧に  
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。

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)

- 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上で手順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上で、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、板書等がよく見えるように、それらに近い席を確保する。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 経済産業省等の敷地内の駐車場等において、障害者の来所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ことを駐車場等の管理者と可能な限り調整する。
- 入館時にICカードゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認めることを施設の管理者と可能な限り調整する。
- 障害者が多数で会議等に参加する場合は、使用するエレベーターを専用運転に変更することを施設の管理者と可能な限り調整する。
- 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<sup>ひこうひょうまた みこうひょうじょうほう</sup>を扱う会議等<sup>あつかうかいぎとう</sup>において、情報管理<sup>じょうほうかんり</sup>に係る担保<sup>かかわるたんぽ</sup>が  
得られる<sup>えられる</sup>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>及び  
コミュニケーション<sup>こみゅにけーしょん</sup>を支援<sup>しえん</sup>する者<sup>もの</sup>（手話通訳者<sup>しゅわつうやくしゃ</sup>、要約筆記者等<sup>ようやくひつきしゃなど</sup>）の同席<sup>どうせき</sup>を  
認める<sup>みとめる</sup>。