

(案)

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

平成27年 月 日
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65ごう
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。

い か ほう だい9じょうだい1こう きてい もとづき しょうがい りゆう さ
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

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にちかくぎけつてい い か きほんほうしん
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、障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領を

つぎ せいてい
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 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

およびはけんろうどうしゃ 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)

だい2じょう やくしょくいん ほうだい7じょうだい1こう きてい じむまた じぎょう おこなう
第2条 役職員は、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

あたり しょうがい しんたいしょうがい 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 ふくむ そのた
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

しんしん きのう しょうがい い か たいおうようりょう おなじ りゆう
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

しょうがいしゃ しょうがいおよびしゃかいてきしょうへき けいぞくてき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ
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

そうとう せいげん うける じょうたい い か たいおうようりょう おなじ
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

もの ふとう さべつてきとりあつかい しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
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。これにあたり、役職員は、別紙に定める留意事項に留意する
ものとする。

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 やくしょくいん ほうだい7じょうだい2こう きてい じむまた じぎょう おこなう
第3条 役職員は、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

あたり しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう むね い し
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

ひょうめい ばあい じっし ともなうふたん かじゅう しょうがい
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

しゃ けんりりえき しんがい とうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれいおよび
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

しょうがい じょうたい おうじて しゃかいてきしょうへき じよきよ じっし ひつよう ごうりてき
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

はいりよ い か ごうりてきはいりよ ていきょう
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

あたり やくしょくいん べっし さだめるりゆういじこう りゆうい
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。

かんとくしゃ せきむ
(監督者の責務)

だい4じょう やくしょくいんのうち、やくしょくいん かんとく ち い もの い か かんとくしゃ
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、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 かけ
いう。）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
じこう ちゅうい しょうがいしゃ たいする ふとう さべつてきとりあつかい おこなわれない ちゅうい
事項に注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、しょうがいしゃ たいしてごうりてきはいりよ ていきょう つとめなけれ
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努めなければ
ならない。

いち にちじょう しつむ つうじたしどうとう しょうがい りゆう さべつ かいしょう
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
かんし かんとく やくしょくいん ちゅうい かんき しょうがい りゆう さべつ かいしょう
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
かんするにんしき ふかめ
に関する認識を深めさせること。

に しょうがいしゃとう ふとう さべつてきとりあつかい ごうりてきはいりよ ふていきょう たいする そうだん
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、
くじょう もうしでなど ばあい じんそく じょうきょう かくにん
苦情の申し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 かんとく やくしょくいん たいして ごうりてき
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
はいりよ ていきょう てきせつ おこなう しどう
配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 かんとくしゃ しょうがい りゆう さべつ かんする もんだい しょうじたばあい じんそく
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
てきせつ たいしょ
つ適切に対処しなければならない。

ふくむじょう そち
(服務上の措置)

だい5じょう やくしょくいん しょうがいしゃ たいしふとう さべつてきとりあつかい もしくは かじゅう
第5条 役職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、若しくは、過重な
ふたんがない かかわらず ごうりてきはいりよ ふていきょう ばあい たいようとう
負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によつ

では、^{しんようしつぱいこうい}信用失墜行為、^{こくみんぜんたい}国民全体の^{ほうししゃ}奉仕者たるにふさわしくない^{ひこう}非行に該当すると認められるときは、^{ちようかいしよぶん}懲戒処分^{そのた}その他の^{そち}措置に付されることがある。

^{そうだんたいせい} (相談体制の^{せいび}整備)

第6条 ^{けんきゅうじよ} 研究所に、その^{やくしよくいん}役職員による^{しょうがい}障害を理由とする^{りゆう}差別に関する

^{しょうがいしやおよ} 障害者及びその^{かぞく}家族^{そのた}その他の^{かんけいしや}関係者からの^{そうだんとう}相談等に^{てきかく}的確に対応するための

^{そうだんまどぐち} 相談窓口^{そうむぐ}に^{さぶ}総務グループ^{しめい}を指名する。

2 ^{そうだん} 相談を行おうとする者は、^{おこなう}手紙、^{もの}電話、^{てがみ} F A X、^{でんわ} メールなどの^{ふあくす}方法を用いて

^{そうだん} 相談を行うことができることとする。

3 ^{ぜんこう} 前項の^{そうだんまどぐち} 相談窓口^{よせられた}に寄せられた^{そうだんなど} 相談等は、^{そうだんしや} 相談者の^{ぶらいぼしー} プライバシー^{はいりよ} に配慮しつ

^{かんけいしやかん} つ関係者間で^{じようほうきようゆう} 情報共有^{はかり}を図り、^{いご} 以後の^{そうだんとう} 相談等において^{かつよう} 活用することとする。

4 ^{だい1こう} 第1項の^{そうだんまどぐち} 相談窓口は、^{ひつよう} 必要に応じ、^{おうじ} 充実^{じゅうじつ}を図るよう^{はかる} 努めるものとする。

^{けんしゅう} (研修・^{けいはつ}啓発)

第7条 ^{だい7じよう} 障害を理由とする^{しょうがい} 差別^{りゆう}の^{さべつ} 解消^{かいしよう}の^{すいしん} 推進^{はかる}を図るため、^{やくしよくいん} 役職員^{たい}に対し、

^{ひつよう} 必要な^{けんしゅう} 研修・^{けいはつ} 啓発^{おこなう}を行うものとする。

2 ^{あらた} 新たに^{やくしよくいん} 役職員^{もの}となった者^{たいして}に対しては、^{しょうがい} 障害^{りゆう}を理由とする^{さべつ} 差別^{かいしよう}の^{かん} 解消^{かん}に関

^{きほんてき} する^{じこう} 基本的な事項^{りかい}について^{あらた} 理解^{かんたくしや}させるために、^{やく} また、^{やく} 新たに^{やく} 監督者^{やく}となった役

^{しよくいん} 職員^{たいして}に対しては、^{しょうがい} 障害^{りゆう}を理由とする^{さべつ} 差別^{かいしようとう}の^{かんしも} 解消^{めとめられる}等^{やくわり}に関し^{やくわり} 求められる^{やくわり} 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

この通達は、平成28年4月1日から施行する。

けんきゅうしょ 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 ばしょ 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

くらべて 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 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)

- 障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。
- 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。
- 障害があることを理由に説明会、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、障害があることを理由に、来所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。

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

およ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

へんこうおよびちょうせいであって、^{とくてい} 特定の^{ばあい} 場合^{ひつよう} において必要とされるものであり、かつ、^{きんこう} 均衡を失^{しつしたまた} した^{かど} 又は^{ふたん} 過度^{かさない} の負担^{ていぎ} を課さないもの」と定義されている。

^{ほう} 法は、^{けんりじょうやく} 権利条約^{ごうりてきはいりよ} における合理的配慮^{ていぎ} の定義^{ふまえ} を踏まえ、^{ぎょうせいきかんと} 行政機関等^{たいし} に対し、
^{じむまた} その事務又は事業^{じぎょう} を行う^{おこなう} に^{あたり} 当たり、^{ここ} 個々の^{ばめん} 場面^{しょうがいしゃ} において、^{げん} 障害者^{しょうがいしゃ} から^{げん} 現に
^{しゃかいてきしょうへき} 社会的障壁^{じよきよ} の除去^{ひつよう} を必要^{むね} としている^{いし} 旨^{ひようめい} の意思^{ばあい} の表明^{ばあい} があつた場合^{ばあい} において、
^{じつし} その実施^{ともなうふたん} に^{かじゆう} 伴う負担^{しょうがいしゃ} が^{けんりりえき} 過度^{しんがい} でないときは、^{しょうがいしゃ} 障害者^{けんりりえき} の権利利益^{しんがい} を侵害^{しんがい} すること
とならないよう、^{しゃかいてきしょうへき} 社会的障壁^{じよきよ} の除去^{じつし} の実施^{ごうりてきはいりよ} について、合理的配慮^{おこなう} を行うこと
を^{もとめて} 求めている。合理的配慮^{ごうりてきはいりよ} は、^{しょうがいしゃ} 障害者^{うける} が^{せいげん} 受ける制限^{しょうがい} は、^{きいん} 障害^{きいん} のみに^{きいん} 起因^{きいん} する
ものではなく、^{しゃかい} 社会^{さまざま} における^{しょうへき} 様々な障壁^{そうたいする} と^{しょう} 相対^{しょう} することによって^{しょう} 生ずるもの
とのいわゆる「^{しゃかい} 社会^も モデル^{でる}」の^{かんがえかた} 考え^{ふまえた} 方を^{しょうがいしゃ} 踏^{けんり} まえた^{けんり} ものであり、^{けんり} 障害者^{けんり} の権利^{けんり} 利益^{けんり} を^{けんり} 侵害^{けんり} することとならないよう、^{しょうがいしゃ} 障害者^{ここ} が^{ばめん} 個々の^{ひつよう} 場面^{ひつよう} において必要^{ひつよう} とし
ている^{しゃかいてきしょうへき} 社会的障壁^{じよきよ} を^{ひつよう} 除去^{ごうりてき} するための^{とりくみ} 必要^{じつし} かつ合理的な^{じつし} 取組^{じつし} であり、その実施^{じつし}
に^{ともなうふたん} 伴う負担^{かじゆう} が^{かじゆう} 過度^{かじゆう} でないものである。

^{ごうりてきはいりよ} 合理的配慮^{けんきゅうしょ} は、^{じむまた} 研究所^{じぎょう} の事務^{もくてき} 又は^{ないよう} 事業^{きのう} の目的^{てらし} ・内容^{ひつよう} ・機能^{ひつよう} に^{ひつよう} 照らし^{ひつよう} 、必要^{ひつよう} と
される^{はんい} 範囲^{ほんらい} で^{ぎょうむ} 本来^{ふずい} の業務^{ふずい} に^{かざられる} 付随^{かざられる} するものに^{しょうがいしゃ} 限^{しょうがいしゃ} られる^{しょうがいしゃ} こと、^{もの} 障害者^{もの} でない^{もの} 者と
^{ひかく} の比較^{どうとう} において^{きかい} 同等^{ていきよう} の機会^{うける} の提供^{うける} を^{じむまた} 受ける^{じむまた} ための^{じむまた} ものである^{じむまた} こと、^{じむまた} 事務^{じむまた} 又は^{じむまた} 事業^{じむまた} の^{じむまた} 目的^{じむまた} ・内容^{じむまた} ・機能^{じむまた} の^{じむまた} 本質^{じむまた} 的な^{じむまた} 変更^{じむまた} には^{じむまた} 及^{じむまた} ばない^{じむまた} ことに^{じむまた} 留意^{じむまた} する^{じむまた} 必要^{じむまた} 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の提供ではなく、

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、^{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（^{はったつ}発達障害を含む。）等により^{ほんにん}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、^{かいじょしゃなど}介助者等、^{こみゆにけーしょん}コミュニケーションを^{しえん}支援する者が^{もの}本人を^{ほんにん}補佐して^{ほさ}行う^{おこなう}意思の^{いし}表示も^{ひょうめい}含む。

なお、^{いし}意思の^{ひょうめい}表示が^{こんなん}困難な^{しょうがいしゃ}障害者が、^{かぞく}家族、^{かいじょしゃなど}介助者等を^{ともなつて}伴っていない場合など、^{いし}意思の^{ひょうめい}表示がない^{ばあい}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^{ばあい}場合には、^{ほう}法の^{しゅし}趣旨に^{かんがみれば}鑑みれば、^{とうがい}当該^{しょうがいしゃ}障害者に対して^{たいして}適切と^{できせつ}思われる^{おもわれる}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、^{じしゆてき}自主的な^{とりくみ}取組に^{つとめる}努めることが^{のぞましい}望ましい。

- 4 ^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮は、^{しょうがいしゃとう}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^{けんちくぶつ}建築物の^{ばりあふりーか}バリアフリー化、^{かいじょしゃなど}介助者等の^{じんてきしえん}人的支援、^{じょうほうあくせしびりてい}情報アクセシビリティの^{こうじょうとう}向上等の^{かんきょう}環境の^{せいび}整備を^{きそ}基礎として、^こ個々の^{しょうがいしゃ}障害者に対して、^{たいして}その^{じょうきょう}状況に^{おうじて}応じて^{こべつ}個別に^{じっし}実施される^{そち}措置である。したがって、^{かくばめん}各場面における^{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}合理的配慮の内容は^{ないよう}異なる^{ことなる}こととなる。また、^{しょうがい}障害の^{じょうたいとう}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}長期的にわたる^{ばあいとう}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、^{みなおし}見直しを行うことが^{おこなう}重要である。^{じゅうよう}

なお、^{けんきゅうしょ}研究所^{うえぶあくせしびりてい}ウェブアクセシビリティ方針においては、^{けんきゅうしょ}研究所^{こうしき}公式^{ほーむぺーじ}ホームページが、^{JIS X 8341-3:2010}JIS X 8341-3:2010に^{もとづき}基づき^{おおく}多くの^{りようしゃ}利用者に^{かくじつ}確實かつ^{せいかく}正確

に情報伝達されるよう、JIS X 8341-3:2010の等級AA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事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

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し、障害者の特性に配慮する必要がある。

(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例)

- 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教える。
- 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。
- 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

かくほ こんなん 確保が困難であったことから、とうがいしょうがいしゃ じじょう せつめい たいおうまどぐち ちかく 当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近く

ながいす いどう りんじ きゅうけいす ペース もうける
に長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設ける。

- ふずいいうんどうとう 不随意運動等により書類等を押さえることがむずかしいしょうがいしゃ たいし やく
しよくいん しょうい おさえたり ばいんだーなど こていきぐ ていきょう
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。

ごうりてきはりよ あたりうる 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 よみあげ しゅわ てんじ かくだいもじ てがきもじ てのひら もじ 書いて
つたえるほうほう 伝える方法) などのコミュニケーション手段を用いる。
- かいぎしりょうなど 会議資料等について、てんじ かくだいもじなど さくせい さい おのおの ほしいあいだ
ページ番号等が異なりうることに留意して使用する。
- しかくしょうがい 視覚障害のある委員にかいぎしりょうなど じぜん そうふ さい よみあげ そふと
たいおう 対応できるようにでんしでーた てきすとけいしき ていきょう
電子データ (テキスト形式) で提供する。
- いしそつう ふとくい しょうがいしゃ たいし えかーどなど かつよう いし かくにん
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。
- ちゅうしゃじょう つうじょう こうとう おこなうあんない かみ めも わたす
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。
- しょういきにゆう いらいじ きにゆうほうほうなど ほんにん め まえ しめしたり
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、だいどく だいひつ
代読や代筆といった
はいりよ おこなう
配慮を行う。
- ひ ゆ ひょうげんなど にごて しょうがいしゃ たいし ひ ゆ あんゆ にじゅうひていひょうげん
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

もちいず^{せつめい}に説明する。

- 知的障害者^{ちてきしょうがいしゃ}から申し出^{もうしで}があった際^{さい}に、2つ以上のことを同時^{いじょう}に説明^{どうじ}することは避け^{さけ}、ゆっくり、丁寧^{ていねい}に、繰り返し^{くりかえし}説明^{せつめい}し、内容^{ないよう}が理解^{りかい}されたことを確認^{かくにん}しながら対応^{おうたい}する。また、なじみのない外来語^{がいらいご}は避ける、漢数字^{かんすうじ}は用いない、時刻^{じこく}は24時間^{24じかん}ではなく午前^{ごぜん}・午後^{ごご}で表記^{ひょうき}する等^{など}の配慮^{はいりよ}を念頭^{ねんとう}に置いたメモ^{おいたメモ}を、必要^{ひつよう}に応じて適時^{おうじててきじ}に渡す^{わたす}。また、紙等^{かみとう}に書いて伝達^{かいてでんたつ}したり、書面^{しょめん}を示す場合^{しめすばあい}には、ルビ^{るび}を付与^{ふよ}した文字^{もじ}を用いたり、極力^{もちいたり}平仮名^{きょくりよくひらがな}を用いたり、分かち書き^{わかちがき}（文を書くとき、語と語の間^{ごご}に空白^{あいだ}を置く書き方^{くわく}）を行ったりする。

- パニック状態^{ぱにっくじょうたい}になったときは、刺激^{しげき}しないように、また危険^{きけん}がないように配慮^{はいりよ}し、回り^{まわり}の人^{ひと}にも理解^{りかい}を求めながら、落ち着く^{おちつく}までしばらく見守る^{みまもる}。また、パニック状態^{ぱにっくじょうたい}の障害者^{しょうがいしゃ}へ落ち着ける場所^{おちつけるばしょ}を提供^{ていきょう}する。

(ルール・慣行^{かんこう}の柔軟^{じゅうなん}な変更^{へんこう}の具体例^{ぐたいれい})

- 順番^{じゅんばん}を待つことが苦手^{まつ}な障害者^{しょうがいしゃ}に対し、順番^{たいし}を教えたり、周囲^{じゅんばん}の者^{おしえたり}の理解^{しゅうい}を得た上で手続き^{りかい}順^{えたうえ}を入れ替^{てつづき}えたりする。
- 立^たって列^{ついで}に並^{ならん}んで順番^{じゅんばん}を待^{まつ}っている場合^{ばあい}に、周囲^{しゅうい}の者^{もの}の理解^{りかい}を得た上で、当該^{とうがい}障害者^{しょうがいしゃ}の順番^{じゅんばん}が来^{くる}るまで別室^{べつしつ}や席^{せき}を用意^{ようい}する。
- スクリーン^{すくりーん}や板書^{いたしょ}等^{など}がよく見える^{みえる}ように、スクリーン^{すくりーん}等^{とう}に近い席^{ちかいせき}を確保^{かくほ}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により、不随意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。