

どくりつぎょうせいほうじんにほんげいじゅつぶんかしんこうかい しょうがい りゆう さべつ かいしょう  
独立行政法人日本芸術文化振興会における障害を理由とする差別の解消の

すいしん かん たいおうようりょう あん  
推進に関する対応要領（案）

へいせい ねん がつ にち  
平成 年 月 日

どくりつぎょうせいほうじんにほんげいじゅつぶんかしんこうかいりじちようさいてい  
独立行政法人日本芸術文化振興会理事長裁定

もくてき  
（目的）

だい じょう ようりょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ  
第1条 この要領は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

へいせい ほうりつだい ごう い か ほう だい じょうだい こう きてい もと  
（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 さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん へいせい  
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2

ねん がつ にちかくぎけつてい そく どくりつぎょうせいほうじんにほんげいじゅつぶんかしんこうかい  
7年2月24日閣議決定）に即して、独立行政法人日本芸術文化振興会

い か しんこうかい しょくいん ひじょうきん しょくいん ふく い か しょくいん  
（以下「振興会」という。）の職員（非常勤の職員を含む。以下「職員」

てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ もくてき  
という。）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。

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）

だい じょう しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じむまた じぎょう おこな  
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

あ 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 へつたつしょうがい ふく  
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。）

た しんしん きのう しょうがい い かおな りゆう しょうがいしや  
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

しょうがいおよ 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 そうとう せいげん  
（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

う じょうたい もの い かおな たい しょうがいしや もの くら  
を受ける状態にある者をいう。以下同じ。）に対し障害者でない者と比べ

ふとう さべつてき とりあつか けんりりえき しんがい  
不当に差別的な取扱いをすることにより、その権利利益を侵害してはならない。

これに<sup>あ</sup>当たり、<sup>しょくいん</sup>職員は、<sup>べっし</sup>別紙に<sup>さだ</sup>定める<sup>りゅういじこう</sup>留意事項に<sup>りゅうい</sup>留意するものとする。

<sup>ごうりてきはいりよ</sup>合理的配慮の<sup>ていきょう</sup>提供

<sup>だい</sup>第3条 <sup>しょくいん</sup>職員は、<sup>ほうだい</sup>法第7条<sup>じょうだい</sup>第2項の<sup>こう</sup>規定のとおり、<sup>じむまた</sup>その事務又は<sup>じぎょう</sup>事業を<sup>おこな</sup>行う

に<sup>あ</sup>当たり、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者から<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<sup>むね</sup>旨の<sup>いし</sup>意思の

<sup>ひょうめい</sup>表明が<sup>ばあい</sup>あった場合において、<sup>じっし</sup>その実施に伴<sup>ともな</sup>う<sup>ふたん</sup>負担が<sup>かじゅう</sup>過重でないときは、

<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者の<sup>けんりりえき</sup>権利利益を<sup>しんがい</sup>侵害することとならないよう、<sup>とうがいしょうがいしゃ</sup>当該障害者の<sup>せいべつ</sup>性別、<sup>ねんれい</sup>年齢

<sup>およ</sup>及び<sup>しょうがい</sup>障害の<sup>じょうたい</sup>状態に<sup>おう</sup>応じて、<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>除去の実施について<sup>ひつよう</sup>必要かつ

<sup>ごうりてき</sup>合理的な<sup>はいりよ</sup>配慮（以下「<sup>い</sup>合理的配慮」という。）の<sup>ごうりてきはいりよ</sup>提供を<sup>ていきょう</sup>しなければならない。

これに<sup>あ</sup>当たり、<sup>しょくいん</sup>職員は、<sup>べっし</sup>別紙に<sup>さだ</sup>定める<sup>りゅういじこう</sup>留意事項に<sup>りゅうい</sup>留意するものとする。

<sup>かんとくしゃ</sup>監督者の<sup>せきむ</sup>責務

<sup>だい</sup>第4条 <sup>しょくいん</sup>職員のうち、<sup>どくりつぎょうせいほうじん</sup>独立行政法人日本芸術文化振興会組織規程<sup>だい</sup>第3条に

<sup>きてい</sup>規定する<sup>かちょうおよ</sup>課長及びこれと<sup>どうとういじょう</sup>同等以上の<sup>ち</sup>地位にある<sup>い</sup>者（以下「<sup>かんとくしゃ</sup>監督者」という。）

は、<sup>ぜん</sup>前2条に掲げる<sup>じこう</sup>事項に関し、<sup>しょうがい</sup>障害を<sup>りゆう</sup>理由とする<sup>さべつ</sup>差別の<sup>かいしょう</sup>解消を<sup>すいしん</sup>推進する

ため、<sup>つぎ</sup>次の各号に掲げる<sup>かか</sup>事項を<sup>じこう</sup>実施し<sup>じっし</sup>なければならない。

(1) <sup>にちじょう</sup>日常の<sup>しつむ</sup>執務を通じた<sup>つう</sup>指導等により、<sup>しょうがい</sup>障害を<sup>りゆう</sup>理由とする<sup>さべつ</sup>差別の<sup>かいしょう</sup>解消に関

し、<sup>かんとく</sup>その監督する<sup>しょくいん</sup>職員の<sup>ちゅうい</sup>注意を<sup>かん</sup>喚起し、<sup>しょうがい</sup>障害を<sup>りゆう</sup>理由とする<sup>さべつ</sup>差別の<sup>かいしょう</sup>解消

に関する<sup>かん</sup>認識を<sup>にんしき</sup>深め<sup>ふか</sup>させること。

(2) <sup>しょうがいしゃ</sup>障害者から<sup>ふとう</sup>不当な<sup>さべつてきとりあつか</sup>差別的取扱い、<sup>ごうりてきはいりよ</sup>合理的配慮の<sup>ふていきょう</sup>不提供に対する<sup>たい</sup>相談、

<sup>くじょう</sup>苦情の<sup>もうしでとう</sup>申出等があった場合は、<sup>ばあい</sup>迅速に<sup>じんそく</sup>状況を<sup>じょうきょう</sup>確認<sup>かくにん</sup>すること。

- (3) 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。

(懲戒処分等)

第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は過重な負担が

ないにもかかわらず合理的配慮を提供しなかった場合、そ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、懲戒処分等に

付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 振興会が行う事務又は事業における、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相談等に総合的に対応するため、

総務企画部総務課に相談窓口を置く。

- 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ものとする。

4 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実に努めるものとする。

(研修・啓発)

第7条 理事長は、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、必要な研修・啓発を行うものとする。

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。

3 前項の研修の内容、回数等の詳細は、別に定める。

4 前3項のほか、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者

に適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図るものとする。

附 則

この要領は平成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にほんげいじゆつぶんかしんこうかい しょうがい りゆう さべつ  
独立行政法人日本芸術文化振興会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 たいおうようりょう かか りゆういじこう  
解消の推進に関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 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  
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

かくしゆきかい ていきょう きよひ また ていきょう あ ぼしよ じかんたいとう せいげん  
や各種機会の提供を拒否すること又は提供に当たって場所・時間帯等を制限す

ること、障害者でない者に対しては付さない条件を付することなどにより、

しょうがいしや 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、しょうがいしや じじつじょう びょうどう そくしん また たつせい ひつよう とくべつ  
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 しょうがいしや しょうがいしや 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 ゆうぐう とりあつか せつきよくてきかいげん そ ち ほう きてい  
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

しょうがいしや たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしや もの こと とりあつか  
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

ごうりてきはいりよ ていきょうとう ひつよう はんい はいりよ  
、合理的配慮の提供等をするために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ

しょうがいしや 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 あ  
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当たら

ない。

このように、ふとう さべつてきとりあつか もんだい じ む また じぎょう  
このように、不当な差別的取扱いとは、問題となる事務又は事業について、

ほんしつてき かんけい しょうじじょう おな せいとう りゆう  
本質的に関係する諸事情が同じであるにもかかわらず、正当な理由なく、

しょうがいしや しょうがいしや もの ふり あつか てん りゆうい ひつよう  
障害者を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  
。職員は、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のないよう、個別の事案ご  
とに、障害者、第三者の権利利益（安全の確保、財産の保全、損害発生の防止  
等）及び振興会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。

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次に掲げるとおりである。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、これらの具体例については、正当な  
理由が存在しないことを前提としていること、さらにはあくまでも例示  
であり、不当な差別的取扱いがこれらの具体例のみに限られるものではないこと

りゆうい ひつよう  
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  
障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 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 しんこうかい しゅさい こうえんとう にゆうじょう こぼ  
障害を理由に振興会が主催する公演等への入場を拒む。
- じ むまた 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  
事務又は事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に  
らいじょう さい つきそいしゃ どうこう もと じょうけん つ とく ししょう  
、来場の際に付添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、つきそいしゃ どうこう こぼ  
付添者の同行を拒んだりする。

#### 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 い か けんりじょうやく だい じょう 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、「しょうがいしゃ た もの びやうどう きそ すべ じんけん  
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、または行使することを確保するための必要かつ適当な

へんこうおよび ちょうせい とくてい ばあい ひつよう  
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  
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く 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、

じ むまた じぎょう おこな あ ここ ぼめん しょうがいしゃ げん  
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

しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう むね い し ひょうめい ばあい  
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、振興会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

せいべつ ねんれい じょうたいどう はいりよ  
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

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 べつ だい ごう  
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、第4号に

しめ 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  
示す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・

こうりつか てん じゅうよう  
効率化につながる点は重要である。

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  
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、

てんじ かくだい もじ ひつだん じつぶつ ていじ みぶ とう あいず しょつかく  
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

い しでんたつとう 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  
意思伝達等、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

かい ふく つた  
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 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  
また、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

しょうがい ふく 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 ほうていだりにんとう しえん ものほんにん  
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

ほさ おこな いしひょうめい ふく  
補佐して行う意思の表明も含む。

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 ほうていだりにん  
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

とうともな ばあいとう 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等、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が

しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう めいはく ばあい ほう しゅし  
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

かんが と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  
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 振興会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する

などの場合は、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、この要領を踏

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、次に掲げる要素等を考慮し、

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

## 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、具体例は次に掲げるとおりである。

なお、これらの具体例については、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、合理的配慮がこれらの具体例のみに限られるものではないことに留意する必要がある。

（合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例）

- 段差がある場合には、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、段差に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伝えるなどする。
- 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は、会場の座席位置を

とびらふきん  
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出があった際、別室の確保が困難であることから、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。

- 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、電光掲示板、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。

ごうりてきはいろよ 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)

- 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）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。
- 駐車場等で通常、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

きじゆつ でんたつ ほんにん いらい ばあい だいどく だいひつ はいりよ  
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  
をおこな  
を行う。

- ひ ゆひょうげんとう にながて しょうがいしゃ たい ひ ゆ にじゅうひていひょうげんとう もち  
○ 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩、二重否定表現等を用いずに  
ぐたいてき せつめい  
具体的に説明する。

- しょうがいしゃ もうしで さい ていねい く かえ せつめい ないよう  
○ 障害者から申出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容  
りかい かくにん おうたい がいらいご さ  
が理解されたことを確認しながら応対する。また、なじみのない外来語は避け  
かんすうじ もち じこく じかんひょうき ごぜん ごご ひょうき  
る、漢数字は用いない、時刻は24時間表記ではなく午前・午後で表記するな  
はいりよ ねんとう お ひつよう おう てきじ わた  
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。

- 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  
○ 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  
ちょうかく 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  
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  
しんこう ところ はいりよ おこな  
進行を心がけるなどの配慮を行う。

- かいぎ しんこう あ しょくいん いいん しょうがい とくせい あ おこな  
○ 会議の進行に当たっては、職員が委員の障害の特性に合ったサポートを行  
かのう はんい はいりよ おこな  
うなど、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)

- じゅんばん ま にながて しょうがいしゃ たい しゅうい もの りかい え うえ てつづき  
○ 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  
じゅん い か  
順を入れ替える。

- 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  
○ 立って列に並んで順番を待っている場合には、周囲の者の理解を得た上で、  
とうがいしょうがいしゃ じゅんばん く べつしつ せき ようい  
当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。

- 振興会が実施する講座等において、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。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 駐車場等において、障害者の来場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。
- 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。
- 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。

## 第7 留意点

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、可能な限り取り組むことが望まれることを意味する。