

# しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ひろしまかいくぎぎょうちょうせいいいんかいしょくいんたいおうりゆう 障害を理由とする差別の解消の推進に関する広島海区漁業調整委員会職員対応要領

## だい もくてき 第1 目的

この要領（以下「対応要領」という。）は、しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん  
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、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 れいわ ねん がつ にちかくぎ  
けつてい そく ほうだい じょう きてい じこう かん しょくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう  
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。

## だい ていぎ 第2 定義

- 1 この対応要領において「職員」とは、ひろしまかいくぎぎょうちょうせいいいんかいじむきょくしょくいん  
とする。
- 2 この対応要領において「障害者」とは、しょうがいしゃ 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  
および高次脳機能障害を含む。)その他の心身の機能の障害(難病等により起因する障害  
を含む。)（以下「障害」という。）がある者であって、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。

## だい ふとう さべつてきとりあつか きんし 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。）。

## だい ごうりてきはいりよ ていきょう 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った場合において、その

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  
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、  
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 しゃかいできしょうへき じょきよ じっし  
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  
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  
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  
にあ しょういん べっし さだ りゆういじこう りゆうい  
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 かんりしゃ せきむ 第5 管理者の責務

- 1 かんりしゃ だい およ だい しゅし ふ しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん  
管理者は、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するた  
め、つぎ つか じこう じっし  
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  
かんり しょういん ちゅうい かんき しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん にんしき ふか  
管理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) しょうがいしゃなど ふとう さべつてきとりあつかい ごうりてきはいりよ ふ ていきよう 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  
もうしでなど ばあい じんそく じょうきよう かくにん  
申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 しょういん たい ごうりてきはいりよ ていきよう  
合理的配慮の必要性が確認された場合、管理する職員に対して、合理的配慮の提供  
てきせつ おこな しどう  
を適切に行うよう指導すること。
  - 2 かんりしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい じんそく てきせつ  
管理者は、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  
たいしよ  
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 しょういん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしやおよ 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  
そうだんなど てきかく たいおう そうだんまどぐち けんこうふくしきょくしょうがいしやせんか お  
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 そうだんなど う ばあい せいべつ ねんれい じょうたいなど はいりよ たいめん でんわ  
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、  
でんし ぐわ しょうがいしや たにん はか さい しょうがい  
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障害の  
とくせい おう ひつよう たよう しゅだん かのう はんい ようい たいおう  
特性に応じて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 そうだんしゃ ようい い しそつう きぐ しゅだん げんそく りよう みと  
相談者の用意した意思疎通のための器具や手段については、原則として利用を認める  
とともに、そうだんしゃ い しそつう ほじよ また しえん どうはんしや げんそく どうせき  
相談者の意思疎通を補助し、又は支援する同伴者については、原則として同席  
みと  
を認めるものとする。
- 4 そうだんまどぐち よ そうだんなど そうだんしゃ いこう はいりよ  
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、  
かんけいしやなど 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。

5 1の相談窓口<sup>そうだんまどぐち</sup>に寄せられた相談等<sup>よ</sup>のうち、必要<sup>ひつよう</sup>と認められる場合は、速やか<sup>すみ</sup>に総務局<sup>そうむきよく</sup>人事課<sup>じんじか</sup>に情報提供<sup>じょうほうていきょう</sup>を行うものとする。

6 1の相談窓口<sup>そうだんまどぐち</sup>は、プライバシー<sup>はいりよ</sup>に配慮<sup>よ</sup>し、寄せられた相談等<sup>そうだんなど</sup>を以後<sup>いご</sup>の相談等<sup>そうだんなど</sup>において活用<sup>かつよう</sup>するとともに、相談体制<sup>そうだんたいせい</sup>の充実<sup>じゅうじつ</sup>に努めるものとする。

## 第7 対応措置<sup>だい たいおう そち</sup>

相談窓口<sup>そうだんまどぐち</sup>から情報提供<sup>じょうほうていきょう</sup>を受けた総務局人事課<sup>そうむきよくじんじか</sup>において、事実関係<sup>じじつかんけい</sup>の調査<sup>ちようさ</sup>及び確認<sup>かくにん</sup>の結果<sup>けつか</sup>、職員<sup>しょくいん</sup>が障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>に対して不当な差別的取扱い<sup>たい ふとう さべつてきとりあつか</sup>をした、又は、過度な負担<sup>また かど ふたん</sup>がないにもかかわらず合理的配慮<sup>ごうりてきはいりよ ていきょう</sup>の提供<sup>かくにん</sup>をしなかったと確認<sup>ばあい</sup>された場合は、事案<sup>じあん</sup>の内容<sup>ないよう</sup>や程度<sup>ていど</sup>に応じ、懲戒処分<sup>ちようかいしょぶん</sup>（免職<sup>めんしょく</sup>、停職<sup>ていしょく</sup>、減給<sup>げんきゅう</sup>又は戒告<sup>かいこく</sup>）を含む人事管理<sup>ふく じんじかんりじょう</sup>上の措置<sup>そち</sup>に付されることがある。

## 第8 研修・啓発<sup>だい けんしゅう けいはつ</sup>

1 障害<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>とする差別<sup>さべつ</sup>の解消<sup>かいしょう</sup>の推進<sup>すいしん</sup>を図るため、全ての職員<sup>すべ しょくいん</sup>を対象<sup>たいしょう</sup>とし、職位<sup>しょくい</sup>や業務<sup>ぎょうむ</sup>に応じ、法<sup>ほう</sup>や基本方針等<sup>きほんほうしんなど</sup>の周知<sup>しゅうち</sup>や、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>から話<sup>はなし</sup>を聞く機会<sup>きかい</sup>を設けるなど必要な研修<sup>けんしゅう</sup>・啓発<sup>けいはつ</sup>を行うものとする。

2 特に、新たに職員<sup>とく あら しょくいん</sup>となった者<sup>もの</sup>に対しては、障害<sup>たい</sup>を理由<sup>しょうがい りゆう</sup>とする差別<sup>さべつ</sup>の解消<sup>かいしょう</sup>に関する基本<sup>かん きほん</sup>的な事項<sup>てき じこう</sup>について理解<sup>りかい</sup>させるために、また、新たに管理者<sup>あら かんりしゃ</sup>となった職員<sup>しょくいん</sup>に対しては、障害<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>とする差別<sup>さべつ</sup>の解消<sup>かいしょう</sup>等<sup>りかい</sup>に関し求められる役割<sup>やくわり</sup>について理解<sup>りかい</sup>させるために、それぞれ、必要な研修<sup>ひつよう けんしゅう</sup>を実施<sup>じっし</sup>するものとする。

3 前二項<sup>ぜん にこう</sup>の研修<sup>けんしゅう</sup>の内容<sup>ないよう</sup>、形態<sup>けいたい</sup>、回数等<sup>かいすうなど</sup>の詳細<sup>しょうさい</sup>については、総務局人事課<sup>そうむきよくじんじか</sup>において定める<sup>さだ</sup>。

4 職員<sup>しょくいん</sup>に対し、研修資料<sup>けんしゅうしりょう</sup>及び啓発資料<sup>けいはつしりょう</sup>により、障害<sup>しょうがい</sup>の特性<sup>とくせい</sup>や多様性<sup>たようせい</sup>を理解<sup>りかい</sup>させ、性別<sup>せいべつ</sup>や年齢等<sup>ねんれいなど</sup>にも配慮<sup>はいりよ</sup>しつつ、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>に適切<sup>てきせつ</sup>に対応<sup>たいおう</sup>するよう、意識<sup>いしき</sup>の啓発<sup>けいはつ</sup>を図るものとする。

## 附 則<sup>ふ そく</sup>

この対応要領<sup>たいおうりょうりょう</sup>は、平成28年4月1日<sup>へいせい ねん がつ にち</sup>から施行<sup>しこう</sup>する。

## 附 則<sup>ふ そく</sup>

この対応要領は、令和6年4月1日から施行する。

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん  
障害を理由とする差別の解消の推進に関する

ひろしまかいぎぎょうちょうせいいいんかいしよくいんたいおうようりょう かか りゆういじこう  
広島海区漁業調整委員会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 しょうがいしゃ 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 きょひ また ていきょう あ ぼしよ じかんたい せいげん しょうがいしゃ 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 しょうがいしゃ けんりえき しんがい きんし  
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。

くるまいす ほじょけん た しえん ききなど しょう かいじょしゃ つきそ など しゃかいてきしょうへき  
なお、車椅子、補助犬その他の支援機器等の使用や介助者の付添い等の社会的障壁を  
かいしょう しゅだん りゆうなど りゆう おこな ふとう さべつてきとりあつか しょうがい りゆう  
解消するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも、障害を理由  
ふとう さべつてきとりあつか がいとう  
とする不当な差別的取扱いに該当する。

しょうがいしゃ じじつじょう びようどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ そ ち ふとう  
また、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  
さべつてきとりあつか しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くら ゆうぐう とりあつか  
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  
しょうがいしゃ 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  
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  
はいりよ しょうがいしゃ しょうがい じょうきょうなど かくにん ふとう さべつてきとりあつか  
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 しょうがいしゃ 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 しょじじょう おな しょうがいしゃ 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あ  
てん りゆうい ひつよう  
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 そうとう しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう ざい  
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  
かくしゅきかい ていきょう きょひ 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  
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  
もくてき て え い ぼあい ひろしまかいぎぎょうちょうせい  
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。広島海区漁業調整  
いいんかい せいとう りゆう そうとう いな ぐたいてき けんとう せいとう  
委員会においては、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  
りゆう かくだいかいしゃく ほう しゅし そこ こべつ じあん しょうがいしゃ だい  
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  
さんしゃ けんりりえき れい あんぜん かくほ ざいさん ほぜん そんがいはっせい ほうしなど およ ひろしまかい  
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)及び広島海区  
ぎぎょうちょうせいいいんかい じ むまた じぎょう もくてき ないよう きのう い じなど かんてん かんが ぐたいてきばめん  
漁業調整委員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丁寧に説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。その際、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。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例

正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例及び正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例は以下のとおりである。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、これらの例だけに限られるものではないこと、正当な理由に相当するか否かについては、個別の事案ごとに、前述の観点等を踏まえて判断することが必要であること、正当な理由があり不当な差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合には別途の検討が必要であることに留意する。

#### 1 正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例

- (1) 障害があることを理由として、一律に窓口対応を拒否する。
- (2) 障害があることを理由として、一律に対応の順序を後回しにする。
- (3) 障害があることを理由として、一律に書面の交付、資料の送付、パンフレット、筆談メモの提供等を拒んだり、資料等に関する必要な説明を省いたりする。
- (4) 障害があることを理由として、一律に説明会、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、障害を理由に付添者の同行を拒む。
- (6) 障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否する。
- (7) 業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障害者でない者とは異なる場所での対応を行う。
- (8) 障害があることを理由として、障害者に対して、言葉遣いや接客の態度など一律に接遇の質を下げる。

(9) 正当な理由がなく、身体障害者補助犬の同伴を拒否する。

2 正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例

(1) 実習を伴う講座において、実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害特性のある障害者に対し、当該実習とは別の実習を設定する。  
(障害者本人の安全確保の観点)

(2) 車椅子の利用者が畳敷きの個室を希望した際に、敷物を敷く等、畳を保護するための対応を行う。(行政機関の損害発生防止の観点)

(3) 行政手続きを行うため、障害者本人に同行した者が代筆しようとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者本人に対し障害の状況や本人の意思等を確認する。(障害者本人の損害発生防止の観点)

#### 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。

2 合理的配慮は、広島海区漁業調整委員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。その提供に当たってはこれらの点に留意した上で、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、当該障害者本人の意向を尊重しつつ「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必要がある。建設的対話に当たっては、障害者にとっての社会的障壁を除去するための必要かつ実現可能な対応案を障害者と職員が共に考えていくために、双方がお互いの状況の理解に努めることが重要である。例えば、障害者本人が社会的障壁の除去のために普段講じている対策や、当該行政機関として対応可能な取組等を対話の中で共有する等、建設的対話を通じて相互理解を深め、様々な対応策を柔軟に検討していくことが円滑な対応に資すると考えられる。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し、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。

なお、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、障害者からの意思表示のみでなく、障害の特性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、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して行う意思の表明も含む。

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、不特定多数の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。なお、多数の障害者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から、他の障害者等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことや、相談・紛争事案を事前に防止する観点から、合理的配慮の提供に関する相談対応等を契機に、内部規則やマニュアル等の制度改正等の環境の整備を図ることは有効である。

## 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。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。その際には前述のとおり、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討することが求められる。

- 1 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）
- 2 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 3 費用・負担の程度

## 第6 合理的配慮の例

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、また、これらはあくまでも例示であり、必ず実施するものではないこと、記載されている例以外であっても合理的配慮に該当するものがある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のある者に対し、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。
- (8) イベント会場において知的障害のある子供が発声やこだわりのある行動をしまう場合に、保護者から子供の特性やコミュニケーションの方法等について聞き取った上で、落ち着かない様子ときは個室等に誘導する。
- (9) 視覚障害のある者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求めに応じてトイレの個室を案内する。その際、同性の職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内する。

## 2 合理的配慮に当たり得る情報の取得、利用及び意思疎通の配慮の例

- (1) 点字、拡大文字、触覚による意思伝達等、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。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) 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。
- (3) 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) 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) 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) 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。
- (7) 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。
- (8) 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行う。
- (9) 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、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例

- (1) 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、手続き順を入れ替える。
- (2) 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。
- (3) 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、手話通訳が見えるように通訳台を準備する。
- (4) 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- (5) 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) 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 べっしつ 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 みこうひょうじょうほう あつかい かいぎなど じょうほうかんり かか たんぽ 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  
ことを前提に、しょうがい しいん りかい えんじょ ものおよ しえん  
障害のある委員の理解を援助する者及びコミュニケーションを支援  
する者（しゅわつうやくしゃなど どうせき みと  
もの しゅわつうやくしゃなど どうせき みと  
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。

また、ごうりてきはいりよ ていきょうぎ むいほん がいとう かんが れいおよ がいとう かんが  
合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例及び該当しないと考  
えられる例としては、つぎ のようなものがある。なお、きさい ないよう れいじ  
記載されている内容はあくまでも例示  
であり、ごうりてきはいりよ ていきょうぎ むいほん がいとう いな こべつ じあん  
合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の事案ごとに、  
ぜんじゅつ かんてんなど ふ ほんだん ひつよう りゅうい  
前述の観点等を踏まえて判断することが必要であることに留意する。

#### 4 ごうりてきはいりよ ていきょうぎ むいほん がいとう かんが れい 合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例

- (1) しけん う さい ひつき こんなん きき しょう もと もうしで ばあい  
試験を受ける際に筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合  
に、デジタル機器の持ちこ みと ぜんれい りゆう ひつよう ちょうせい おこな  
となく一律にたいおう ことわ  
対応を断ること。
- (2) かいじょうない いどう さい しえん もと もうしで ばあい なに  
イベント会場内の移動に際して支援を求める申出があった場合に、「何かあったら  
こま ちゅうしょうてき りゆう ぐたいてき しえん かのうせい けんとう しえん ことわ  
困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、支援を断ること。
- (3) でんわりよう こんなん しょうがいしゃ でんわいがい しゅだん かくしゅてつづき おこな たいおう  
電話利用が困難な障害者から電話以外の手段により各種手続が行えるよう対応を  
もと ばあい じょう とうがいてつづき りようしゃほんにん でんわ てつづきかのう  
求められた場合に、マニュアル上、当該手続は利用者本人による電話のみで手続可能  
とする こととされていることを理由として、メールや電話リレーサービスを介し  
りゆう でんわ かい  
た電話等の代替措置を検討せずに対応を断ること。  
でんわなど だいたい そち けんとう たいおう ことわ
- (4) かいじょ ひつよう しょうがいしゃ こうざ じゅこう あ かいじょしゃ どうせき もと もうしで  
介助を必要とする障害者から、講座の受講に当たり介助者の同席を求める申出が  
あった場合に、とうがいこうざ じゅこうしゃほんにん さんか りゆう  
当該講座が受講者本人のみの参加をルールとしていることを理由と  
して、じゅこうしゃ しょうがいしゃほんにん こべつじじょう こうざ じっしじょうきょうなど かくにん  
受講者である障害者本人の個別事情や講座の実施状況等を確認することな  
く、いちりつ かいじょしゃ どうせき ことわ  
一律に介助者の同席を断ること。  
いちりつ かいじょしゃ どうせき ことわ
- (5) じゅうせき かいさい よてい じゃくし しょうがいしゃ  
自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、弱視の障害者からスクリーン  
や板書等がよく見える席でのセミナー受講を希望する申出があった場合に、事前の  
ばんしょなど み せき じゅこう きぼう もうしで ばあい じぜん  
座席確保などの対応を検討せずに「特別扱いはできない」という理由で対応を断る  
ざせきかくほ たいおう けんとう とくべつあつかい りゆう たいおう ことわ

こと。

5 合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例

- (1) 事務の一環として行っていない業務の提供を求められた場合に、その提供を断ること。(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の観点)
- (2) 抽選申込みとなっている講座への参加について、抽選申込みの手続を行うことが困難であることを理由に、講座への参加を事前に確保しておくよう求められた場合に、当該対応を断ること。(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の観点)
- (3) イベント当日に、視覚障害のある者から職員に対し、イベント会場内を付き添ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がないことから対応を断ること。(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)