

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん あきたけんしよくいんたいおうりょう 障害を理由とする差別の解消の推進に関する秋田県職員対応要領

もくてき (目的)

だい じょう 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 へいせい ねんほうりつだい
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（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 い か きほんほうしん
の解消の推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定。以下「基本方針」という。）
そく ほうだい じょう きてい じこう かん あきたけんしよくいん い か しよくいん てきせつ
に即して、法第7条に規定する事項に関し、秋田県職員（以下「職員」という。）が適切
たいおう ひつよう じこう さだ
に対応するために必要な事項を定めるものとする。

たいしょうしよくいん (対象職員)

だい じょう しょうがい りゆう たいしょう しよくいん ち じ ぶきよく こうえいきぎょうしよくいん ふく ぎかいじむきよく
第2条 この要領の対象となる職員は、知事部局（公営企業職員を含む）、議会事務局、
じんじいんかいじむきよく かん さ いんじ むきよくおよ ろうどう いんかい じ むきよく ぞく しよくいん
人事委員会事務局、監査委員事務局及び労働委員会事務局に属する職員とする。

ていぎ (定義)

だい じょう しょうがい りゆう つぎ かくごう かか ようご いぎ とうがいかくごう さだ
第3条 この要領において次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるとこ
ろによる。

いち 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 た しんしん きのう
一 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

しょうがい
の障害をいう。

に しょうがいしゃ 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
二 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

う じょうたい
を受ける状態にあるものをいう。

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 あ
第4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、

しょうがい りゆう しょうがいしゃ もの ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ
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

けん りりえき しんがい あ しょうくいん べっし さだ りゆうい じこう りゆうい
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。

ごうりてきはいりよ ていきよう
(合理的配慮の提供)

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 あ
第5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、

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 ひようめい ばあい
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

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。

かんとくしゃ せきむ
(監督者の責務)

だい じょう しょくいん しょくいん かんとく ち い もの い か かんとくしゃ ぜん
第6条 職員のうち、職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、前2

じょう かが じこう かん 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 かが
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。

いち 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 かんとく
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。

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 そうだん くじょう もうでとう
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
があつた場合は、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 かんどく しょくいん たい ごうりてきはいりよ ていきょう
三 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。

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 かんけいしゃ
第7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者
からの相談等に的確に対応するため、健康福祉部障害福祉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。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい じょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか しょくいん たい ほう きほんほうしんとう
第8条 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、法や基本方針等の
周知や、障害者から話を聞く機会を設けるなど必要な研修を行うとともに、障害の特性

理解し、^{しょうがいしゃ}障害者に^{てきせつ}適切に^{たいおう}対応するために^{ひつよう}必要なマニュアルの^{かつようとう}活用等により、^{いしき}意識の^{けいはつ}啓発

^{はか}を図る。

附 則

この^{ようりょう}要領は、^{へいせい}平成28年^{ねん}4月^{がつ}1日^{にち}から^{しこう}施行する。

この^{ようりょう}要領は、^{れいわ}令和6年^{ねん}4月^{がつ}1日^{にち}から^{しこう}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 たいおうようりょう かか りゆう い じこう
障害を理由とする差別の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 しょうがいしゃ たい せいとう りゆう しょうがい りゆう ざい かくしゆきかい
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の

ていきょう きよひ また ていきょう あ ばしょ じかんだい せいげん しょうがいしゃ もの たい
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 ふう じょうけん つ しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし
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、くるまいす ほじょけん た しえん ききとう りょう かいじょしゃ つきそ とう しゃかいてきしょうへき
る。なお、車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の付添い等の社会的障壁

かいしょう しゅだん りょうとう 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
を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

とする不当な差別的取扱いに該当する。

また、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 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、不当な

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
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 せっきよくてきかいぜんそち ほう きてい しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしゃ
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、ごうりてきはいりよ ていきょうとう ひつよう はんい
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

はいりよ 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 あ
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。

このように、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、問題となる事務又は

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 てん
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

りゆうい ひつよう
に留意する必要がある。

だい せいとう りゆう はんだん してん
第2 正当な理由の判断の視点

せいでう りゆう そうどう しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう ざい かくしゅきかい
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・サービスや各種機会
ていきょう きよひ とりあつか きゃっかんてき み せいでう もくてき もと おこな
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
もくてき て え い ばあい けん せいでう りゆう そうどう
の目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。県においては、正当な理由に相当するか
いな ぐたいてき けんとう せいでう りゆう かくだいかいしゃく ほう しゅし そこ
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、こべつ じあん しょうがいしゃ だいさんしゃ けんりりえき れい あんぜん かくほ ざいさん ほぜん
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、
そんがいほっせい ほうしとう およ けん じ むまた じぎょう もくてき ないよう きのう い じとう かんてん かんが
損害発生防止等）及び県の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、
ぐたいてきばめん じょうきょう おう そうごうてき きゃっかんてき ほんだん ひつよう
具体的な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。

しょくいん せいでう りゆう ほんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう せつめい
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するものとし、
りかい え つと のぞ さい しょくいん しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば
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
そんちよう そうごりかい ほか もと
を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。

だい 3 ふとう さべつてきとりあつか れい 第3 不当な差別的取扱いの例

せいでう りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいとう かんが れいおよ せいでう りゆう
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
ふとう さべつてきとりあつか がいとう かんが れい い か きさい
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
ないう れいじ れい かぎ せいでう
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
りゆう そうどう いな こべつ じあん ぜんじゅつ かんてんとう ふま ほんだん
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
ひつよう せいでう りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいとう ばあい
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、
ごうりてきはりよ ていきょう もと ばあい べつと けんとう ひつよう りゆうい
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。

せいでう りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいとう かんが れい
(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)

しょうがい りゆう いちりつ まどぐちたいおう きよひ
○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。

○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。

○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。

○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。

○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との条件を付けたり、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。

○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。

○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。

○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とする。

(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)

○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)

○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)

○行政手続を行うため、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の防止の観点）

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。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。

2 合理的配慮は、県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

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、「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

の変化等に依り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、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、^{しょうがいしゃ とくせいなど}障害者の特性等により^{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 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}法定代理人等、^{しえん}コミュニケーションを支援

^{もの}する者が^{ほんにん}本人を^{ほさ}補佐して^{おこな}行^{い し ひょうめい}う意思の^{ふく}表明も含む。

なお、^{い し ひょうめい}意思の^{こんなん}表明が^{しょうがいしゃ}困難な^{かぞく}障害者が、^{しえんしゃ かいじょしゃ}家族、支援者・介助者、^{ほうていだいりにんとう}法定代理人等を^{ともな}伴って

^{ばあい}いない場合など、^{い し ひょうめい}意思の^{ばあい}表明がない場合であっても、^{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}明白である場合には、^{ほう}法の^{しゆし}趣旨に^{かんが}鑑みれば、^{とうがいしょうがいしゃ}当該障害者に対して^{たい}適^{てき}

^{せつ}切と思われる^{おも}配慮を^{はいりよ}提案するために^{けんせつてきたいわ}建設的対話を^{はたら}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}努める

ことが^{のぞ}望ましい。

4 ^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮は、^{ふとくていたすう}不特定多数の^{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^{おこな}行われる^{けんちくぶつ}建築物の^{バリア}

^かフリー化、^{かいじょしゃとう}介助者等の^{じんてきしえん}人的支援、^{じょうほう}情報^{こうじょうとう}アクセシビリティの^{かんきょう}向上等の^{せいび}環境の^{きそ}整備を^{基礎}と

して、^{ここ}個々の^{しょうがいしゃ}障害者に対して、^{たい}その^{じょうきょう}状況に^{おう}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^{ないよう}内容は^{こと}異なることとなる。

また、^{しょうがい}障害の^{じょうたいなど}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}長期にわ

^{ばあいなど}たる場合等には、^{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}見直しを^{おこな}行^{じゆうよう}うことが^{重要}である。

なお、^{たすう}多数の^{しょうがいしゃ}障害者が^{ちやくめん}直面し^う得る^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁を^{じょきよ}あらかじめ^{かんてん}除去する^たという^観観点から、^他

^{しょうがいしゃとう}の^{はきゆうこうか}障害者等への^{こうりよ}波及効果についても^{かんきょう}考慮した^{せいび}環境の^{おこな}整備を^{そうだん}行^{ふんそうじあん}うことや、^{相談}・^{ふんそうじあん}紛争事案

^{じぜん}を^{ぼうし}事前に^{かんてん}防止する^{ごうりてきはいりよ}観点から、^{ていきょう}合理的配慮の^{かん}提供に関する^{そうだんたいおうとう}相談対応等を^{けいき}契機に、^{ないぶきそく}内部規則や

^{とう}マニュアル等の^{せいどかいせいとう}制度改正等の^{かんきょう}環境の^{せいび}整備を^{はか}図ることは^{ゆうこう}有効である。

第5 ^{かじゆう}過重な^{ふたん}負担の^{きほんてき}基本的な^{かんが}考^{かた}え方

かじゅう ふたん ぐたいてき けんとう かじゅう ふたん かくだいかいしゃく ほう
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

しゆし そこ こべつ じあん い か ようそとう こうりよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう
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

そうごうてき きゃっかんてき ほんだん ひつよう しょくいん かじゅう ふたん あ ほんだん
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

ばあい しょうがいしゃ ていねい りゆう せつめい りかい え つと のぞ
場合は、障害者に丁寧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。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

けんせつてきたいわ つう そうごりかい ほか だいたい そち せんたく ふく たいおう じゅうなん けんとう
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。

じ むまた じぎょう えいきょう ていど じ むまた じぎょう もくてき ないよう きのう そこ いな
○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）

じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゆつてきせいやく じんてき たいせいじょう せいやく
○実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）

ひよう ふたん ていど
○費用・負担の程度

だい ごうりてきはいりよ れい 第6 合理的配慮の例

だい しめし ごうりてきはいりよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう こと たよう こべつせい
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

たか れい つぎ きさい れい れいじ
の高いものであるが、例としては、次のようなものがある。なお、記載した例はあくまでも例示

かなら じっし きさい れいいがい ごうりてきはいりよ がいとう
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

りゆうい ひつよう
するものがあることに留意する必要がある。

ごうりてきはいりよ あ う ぶつりてきかんきょう はいりよ れい
（合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の例）

はいかだな たか ところ おか とう と わた とう いち わ
○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

つた
やすく伝える。

もくてき ばしよ あんない さい しょうがいしゃ ほこうそくど あ そくど ある ぜんご さゆう
○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・

きょり いちど しょうがいしゃ きぼう き
距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。

しょうがい とくせい ひんばん りせき ひつよう ばあい かいじょう ざせき いち とびらふきん
○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。

ひろう かん しょうがいしゃ べっしつ きゅうけい もうしで さい べっしつ かくほ こんなん
○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

ばあい 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 ながいす いどう りんじ きゅうけい
場合に、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的休憩ス
ペースを設ける。

ふずい うんどうなど しょうりとう お むづか しょうがいしゃ たい しょくいん しょうい お
○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。

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 きんきゅうじょうほう き むづか ちょうかく
○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

しょうがい もの たい でんこうけいじばん て が とうもち わ あんない ゆうどう
障害のある者に対し、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。

かいじょう ちてきしょうがい こども はっせい こうどう
○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てしまう

ばあい ほごしゃ こども とくせい ほうほうとう き と うえ
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、

おつ しょうす こしつなど ゆうどう
落ち着かない様子ときは個室等に誘導する。

しかくしょうがい もの こしつ あんない もと ばあい もと おう
○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

しょくいん あんない
の職員が案内する。

ごうりてきはいりょ あ う じょうほう しゅとく りょうおよ いしそつう はいりょ れい
(合理的配慮に当たり得る情報の取得、利用及び意思疎通への配慮の例)

ひつだん よみあげ しゅわ てんじ かくだい もじ しょつかく いしでんたつとう しゅだん
○筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字、触覚による意思伝達等のコミュニケーション手段

もち
を用いる。

○^{かいぎしりょうとう}会議資料等について、^{てんじ}点字、^{かくだい も じとう さくせい}拡大文字等で作成する際に、^{さい}各々の^{おのおの ばいたいかん}媒体間で^{ばんごうとう}ページ番号等が異なり得ることに^{りゆうい}留意して使用する。

○^{しかくしょうがい}視覚障害のある^{いいん}委員に^{かいぎしりょうとう}会議資料等を^{じぜんそうふ}事前送付する際、^{さい}読み上げソフトに^{よ あ}対応できるような^{たいおう}電子データ（^{でんし}テキスト^{けいしき}形式）で^{ていきょう}提供する。

○^{い し そつう}意思疎通が^{ふとくい}不得意な^{しょうがいしゃ}障害者に対し、^{たい}絵カード等を^え活用して^{どう}意思を確認する。

○^{ちゆうしゃじょう}駐車場などで^{つうじょう}通常、^{こうとう}口頭で行う^{おこな}案内を、^{あんない}紙に^{かみ}メモをして^{わた}渡す。

○^{しょういきにゆう}書類記入の^{いらい}依頼時に、^{きにゆうほうほうとう}記入方法等を^{ほんにん}本人の目の前で^{め まえ}示したり、^{しめ}分かりやすい^わ記述で^{きじゆつ}伝達した^{でんたつ}りする。本人の^{ほんにん}依頼がある^{いらい}場合には、^{ばあい}代読や^{だいどく}代筆といった^{だいひつ}配慮を^{はいりよ}行う。

○^{ひ ゆ ひょうげんとう}比喩表現等が^{にがて}苦手な^{しょうがいしゃ}障害者に対し、^{ひ ゆ}比喩や^{あんゆ}暗喩、^{に じゅうひていひょうげん}二重否定表現などを^{もち}用いずに^{ぐたいてき}具体的に^{せつめい}説明する。

○^{しょうがいしゃ}障害者から^{もうしで}申出があった^{さい}際に、^{ていねい}ゆっくり、^{くりかえしせつめい}丁寧に、^{ないよう}繰り返し^{りかい}説明し、^{りかい}内容が理解された^ことを確認しながら^{かくにん}対応する。また、^{おうたい}なじみのない^{がいらいご}外来語は^さ避ける、^{かんすうじ}漢数字は^{もち}用いない、^{じこく}時刻は^{じかんひょうき}24時間表記ではなく^{ごぜん}午前・^{ごご}午後で^{ひょうき}表記するなどの^{はいりよ}配慮を^{ねんとう}念頭に^お置いた^{ひつよう}メモを、^{ひつよう}必要に^{おう}応じて^{てきじ}適時に^{わた}渡す。

○^{かいぎ}会議の^{しんこう}進行に^あ当たり、^{しりょう}資料を見ながら^み説明を^{せつめい}聞くことが^き困難な^{こんなん}視覚又は^{しかくまた}聴覚に^{しょうがい}障害のある^{いいん}委員や^{ちてきしょうがい}知的障害のある^{いいん}委員に対し、^{たい}ゆっくり、^{ていねい}丁寧に^{しんこう}進行を^{こころ}心がけるなどの^{はいりよ}配慮を^{おこな}行う。

(ルール・^{かんこう}慣行の^{じゅうなん}柔軟な^{へんこう}変更の^{れい}例)

○^{じゅんばん}順番を^ま待つことが^{にがて}苦手な^{しょうがいしゃ}障害者に対し、^{たい}周囲の^{しゅうい}者の^{もの}理解を^{りかい}得た^え上で、^{うえ}手続き^{てつづ}順を^{じゅん}入れ替^いえる。^か

た れつ なら じゆんばん ま ばあい しゆうい もの りかい え うえ とうがいしょうがいしゃ
○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

じゆんばん く べっしつ せき ようい
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、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。

○県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、

しょうがいしゃせんよう くかく しょうがいしゃせんよう くかく へんこう
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

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 じゆんぴ
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

ぜんてい しょうがい いいん りかい えんじよ もの どうせき みと
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。

また、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、次のようなものがある。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、

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、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。

（合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例）

○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

タル機器の持込みを認めた前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に

対応を断ること。

○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。

○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た電話等の代替措置を

検討せずに対応を断ること。

○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、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、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、一律に介助者の

同席を断ること。

○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こと。

(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

○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)

○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（観点））

○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、対応できる人員がいなかったことから対応を

断ること。（過重な負担（人的・体制上の制約）の観点）