

たかはまちょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう
高浜町における障害を理由とする差別の解消の

すいしん かん しょくいんたいおうようりょう
推進に関する職員対応要領

もくてき
(目的)

だい じょう ようりょう いか たいおうようりょう しょうがい りゆう
第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、障害を理由と

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 ごう
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 じょうだい こう きてい もと しょうがい りゆう
以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、障害を理由と

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 ねん がつ にちかく
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

ぎけつてい そく ほうだい じょう きてい じこう かん たかはまちょうしょくいん
議決定。）に即して、法第7条に規定する事項に関し、高浜町職員

ひじょうきんしょくいん ふく いか しょくいん てきせつ たいおう
（非常勤職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応する

ひつよう じこう さだ
ために必要な事項を定めるものとする。

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
第2条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務または

じぎょう おこな 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
事業を行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障

がい はったつしょうがい ふく た しんしん きのう しょうがい いか
害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害をいう。以下こ

たいおうようりょう おな りゆう しょうがいしゃ しょうがい
の対応要領において同じ。）を理由として、障害者（障害およ

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 しゃかいせいかつ そう
び社会的障壁により継続的に日常生活または社会生活に相

とう せいげん う じょうたい いか たいおうようりょう おな
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

もの ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ
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

けんりりえき しんがい 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。

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（昭和45年法律第84号）の基本的な理念および法の目的

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 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、その事務または

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、年齢および障害の状態に応

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、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 職員のうち、所属長以上の地位にある者（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

かいしょう すいしん つぎ かくごう かか じこう りゅうい
解消を推進するため、次の各号に掲げる事項に留意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 りゅう さべつ
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

かいしょう かん かんとく しょくいん ちゅうい かんき しょうがい りゅう
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

さべつ かいしょう かん にんしき ふか
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 かぞく た かんけいしゃ いか しょうがいしゃとう
二 障害者およびその家族その他の関係者（以下「障害者等」とい

しょくいん ふとう さべつてきとりあつか しょくいん ごうりてき
う。）から職員による不当な差別的取扱いまたは職員の合理的

はいりょ ふていきょう たい そうだん くじょう もう でとう いか しょうがい りゅう
配慮の不提供に対する相談、苦情の申し出等（以下「障害を理由

さべつ かん そうだんとう ばあい じんそく じょうきょう
とする差別に関する相談等」という。）があった場合は、迅速に状況

かくにん
を確認すること。

さん ごうりてきはいりょ ひつようせい かくにん ばあい かんとく しょくいん たい
三 合理的配慮の必要性が確認された場合は、監督する職員に対

ごうりてきはいりょ ていきょう てきせつ おこな しどう
し、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

かんとくしゃ しょうがい りゅう さべつ かん もんだい しょう ばあい
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、

じんそく てきせつ たいしよ
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 しょうがい りゅう さべつ かん そうだんとう てきかく たいおう
第5条 障害を理由とする差別に関する相談等に的確に対応する

そうだんまどぐち しょうがいふくしたんとうか お
ための相談窓口を障害福祉担当課に置く。

そうだんとう う ばあい せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりょ
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、

たいめん でんわ でんし くわ しょうがいしゃ たにん
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

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)

第6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
たい ひつよう けんしゅう けいはつ おこな
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
かん きほんてき じこう りかい あら かんとくしゃ
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
もと やくわり りかい けんしゅう じっし
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 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
たいおう ひつよう かつようとう いしき けいはつ はか
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。

ふ そく
附 則

ようりょう へいせい ねん がつ にち せこう
この要領は、平成28年10月1日から施行する。

たかはまちょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
高浜町における障害を理由とする差別の解消の推進に関する

しょくいんたいおうようりょう かか りゅういじこう
る職員対応要領に係る留意事項

だい ふう 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
法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、

たかはまちょう おこな きゅうふ かくしゅきかい ていきょう きよび
高浜町が行う給付およびサービスや各種機会の提供を拒否する、

ていきょう あ ぼしょ じかんたい せいげん しょうがいしゃ
また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

もの たい ふ しょうけん つ しょうがいしゃ けんり
者に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

りえき しんがい きんし
利益を侵害することを禁止している。

しょうがいしゃ じじつじょう びやうどう そくしん たっせい
ただし、障害者の事実上の平等を促進し、または達成するため

ひつよう とくべつ そち ふう さべつてきとりあつか
に必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではない。したがって、

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
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
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

ていきょう 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
提供による障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を

ていきょうとう ひつよう はんい はいりよ しょうがい
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障害

しゃ しょうがい じょうきょうとう かくにん ふう さべつてきとりあつか
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
当たらない。

このように、^{ふとう さべつてきとりあつか} 不当な差別的取扱いとは、^{せいとう りゆう} 正当な理由なく、^{しょうがいしゃ} 障害者を、^{もんだい} 問題となる^{じむ} 事務または^{じぎょう} 事業について、^{ほんしつてき かんけい} 本質的に関係する^{しょじじょう} 諸事情が、^{おな しょうがいしゃ} 同じ^{しょうがいしゃ} 障害者でない^{もの} 者より^{ふり} 不利に^{あつか} 扱うことである^{てん りゆうい} 点に^{ひつよう} 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

^{せいとう りゆう そうとう} 正当な理由に相当するのは、^{しょうがいしゃ たい} 障害者に対して、^{しょうがい りゆう} 障害を理由として、^{たかはまちょう おこな きゆうふ} 高浜町が行う^{かくしゆきかい ていきょう きよび} 給付およびサービスや各種^{ていきょう} 機会の^{きよび} 提供を拒否する^な などの^{とりあつか} 取扱いが^{きゃっかんてき み} 客観的に^{せいとう もくてき} 見て正当な^{もと おこな} 目的の下に行われたものであり、^{もくてき て} その^え 目的に^い 照らして^{ばあい} やむを得ない^{せいとう りゆう} と言える^{せいとう りゆう} 場合である。正当な理由に^{そうとう いな} 相当するか否かについて、^{ぐたいてき けんとう} 具体的な^{せいとう りゆう} 検討を^{かくだい} せずに正当な理由を^{かくだい} 拡大^{かくだい} 解釈する^{かくだい} などして^{ほう しゆし} 法の趣旨を^{そこ} 損なう^{こべつ じあん} ことなく、個別の^{しょう} 事案ごとに、^{しょう} 障害者、^{だいさんしゃ} 第三者の^{けんりりえき} 権利利益（例：^{あんぜん} 安全の^{かくほ} 確保、^{ざいさん} 財産の^{ほぜん} 保全、^{そんがいはっせい} 損害発生の^{しょう} 防止等）および^{たかはまちょう じむ} 高浜町の^{じぎょう} 事務または^{もくてき} 事業の^{ないよう} 目的・^{きのう} 内容・^{いじとう} 機能の^{いじとう} 維持等^{いじとう} の^{かんてん} 観点に^{かんが} 鑑み、^{ぐたいてきばめん} 具体的^{じょうきょう} 場面や^{おう} 状況に^{そうごうてき} 応じて^{きゃっかんてき} 総合的・^{きゃっかんてき} 客観的に^{はんだん} 判断^{ひつよう} することが必要である。

^{しよくいん} 職員は、^{せいとう りゆう} 正当な理由があると^{はんだん} 判断した^{ばあい} 場合には、^{しょうがいしゃ} 障害者にその^{りゆう} 理由を^{せつめい} 説明する^{りかい} ものとし、^え 理解を得る^{つと} よう^{のぞ} 努めることが望ましい。

だい ふとう さべつてきとりあつかい ぐたいれい 第3 不当な差別的取扱いの具体例

ふとう さべつてきとりあつかい あ う ぐたいれい い か
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、
だい しめ ふとう さべつてきとりあつかい そうとう いな
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、こべつ じあん はんだん い か きさい
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
いるぐたいれいについては、せいとう りゆう そんざい ぜんてい
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れいじ きさい ぐたいれい
例示であり、記載されている具体例だ
かぎ
けに限られるものではないことに留意する必要がある。

ふとう さべつてきとりあつかい 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
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
こば
を拒む。
- しょうがい りゆう せつめいかい どう しゅつせき こば
障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- じむ じぎょう すいこうじょう とく ひつよう しょうがい
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
りゆう らいちょう さい つ そ しゃ どうこう もと じょうけん つ
を理由に、来庁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、とく ししょう
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。
- ほんにん かぞくどう いし しょうがい かた いし かくにん
本人またはその家族等の意思(障害のある方の意思を確認するこ
とがこんなん ばあい かぎ はん しせつ にゆうしょ
とが困難な場合に限る。)に反したサービス(施設への入所など)
おこな
を行うこと。

だい 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な変更および調整であって、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、その事務また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。

ごうりてきはいりよ たかはまちょう じむ じぎょう もくてき ないよう きのう
合理的配慮は、高浜町の事務または事業の目的・内容・機能

て ひつよう はんい ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ
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、しょうがいしゃ もの ひかく どうとう きかい ていきょう う
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、じむ じぎょう もくてき ないよう きのう
事務または事業の目的・内容・機能の

ほんしつてき へんこう およ りゆうい ひつよう
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 ごうりてきはいりよ しょうがい とくせい しゃかいてきしょうへき じよきよ もと
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

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 たか
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

とうがいしょうがいしゃ げん お じょうきょう ふ しゃかいてき
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

しょうへき じよきよ しゅだん ほうほう だい かじゅう ふたん
障壁の除去のための手段および方法について、「第5 過重な負担

きほんてき かんが かつ かか ようそ こうりよ だいたいそち せんたく ふく
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、

そうほう けんせつてきたいわ そうごりかい つう ひつよう ごうりてき はんい
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

じゅうなん たいおう ごうりてきはいりよ ないよう
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

ぎじゅつ しんてん しゃかいじょうせい へんかとう おう か う
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

ごうりてきはいりよ ていきょう あ しょうがいしゃ せいべつ ねんれい じょうたい
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

とう はいりよ
等に配慮するものとする。

ごうりてきはいりよ ひつよう しょうがいしゃ たすうみ こ ばあい
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、

しょうがいしゃ かんけいせい ちょうき ばあいとう つど ごうりてき
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

はいりよ べつ こうじゅつ かんきょう せいび こうりよ い
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、

ちゅう ちょうきてき さくげん こうりつか てん じゅうよう
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 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
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

じょきよ かん はいりよ ひつよう じょうきょう げんご しゅわ
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

ふく てんじ かくだいもじ ひつだん じつぶつ ていじ みぶ
を含む。）のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサ

とう あいず しょつかく いしでんたつ しょうがいしゃ たにん
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。

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
また、障害者からの意思表明のみでなく、知的障害や精神

しょうがい はったつしょうがい ふく とうほんにん いしひょうめい こんなん
障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表明が困難な

ばあい しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいりにんとう
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

ふく
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
なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、

ほうていだいりにんとう ともな ばあい いし ひょうめい ばあい
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

めいはく ばあい ほう しゅし かんが とうがいしょうがいしゃ たい
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

てきせつ おも はいりよ ていあん けんせつてきたいわ はたら
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

じしゅてき とりくみ つと のぞ
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
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

けんちくぶつ か かいじょしゃとう じんてきしえん じょうほう
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

こうじょうとう かんきょう せいび きそ ここ しょうがいしゃ たい
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、

かくばめん かんきょう せいび じょうきょう ごうりてきはいりょ ないよう
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

こと しょうがい じょうたいとう へんか
異なることとなる。また、障害の状況等が変化することもあるため、

とく しょうがいしゃ かんけいせい ちょうき ばあいとう ていきょう
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

ごうりてきはいりょ てきぎ みなお おこな じゅうよう
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 たかはまちょう じむ じぎょう ぜんぶ いちぶ いたくとう ばあい
高浜町が、事務または事業の全部または一部を委託等する場合は、

ていきょう ごうりてきはいりょ ないよう おお さい しょう
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

しょうがいしゃ ふりえき う いたくとう じょうけん たいおう
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

ようりょう ふ ごうりてきはいりょ ていきょう も こ つと
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

のぞ
ことが望ましい。

だい 5 かじゅう ふたん きほんてき かんが かつ 第5 過重な負担の基本的な考え方

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
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

かいしゃく ほう しゅし そこ こべつ じあん いか
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

ようそとう こうりょ ぐたいてきばめん じょうきょう おう そうごうてき きやっかんてき
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

はんだん ひつよう しょくいん かじゅう ふたん あ はんだん
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

ばあい しょうがいしゃ りゅう せつめい りかい え つと のぞ
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。

- 事務または事業への影響の程度(事務または事業の目的、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、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伝える。

- 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
ある ぜんご さゆう きょり いちど しょうがいしゃ きぼう
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
き
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
ぎせきいち とびらふきん
座席位置を扉付近にする。

- 疲労を感じやすい障害者や、パニック等を起こした障害者に対
べっしつ もう りんじ きゅうけい もう
し、別室を設けたり、臨時の休憩スペースを設けたりする。

- 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
たい しょくいん しょるい お どう こていきぐ ていきょう
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
じょうほう き むずか ちょうかくしょうがいしゃ たい でんこうけいじばん て
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
が
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。

ごうりにきはいいよ 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、拡大文字などのコミュニケーション手段
しゅだん
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
かいぎしりょうどう てんじ かくだいもじどう さくせい さい おのおの
媒体間でページ番号が異なりう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
しかくしょうがい いいん かいぎしりょうどう じぜんそうふ さい よ あ
フトに対応できるように音声コード付き資料等を提供する。

- 電話、ファックス、電子メール等、様々な媒体を用いて情報提供
りよう受けつけとう おこな
や利用受付等を行う。
- 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
かくにん
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、
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 はいりよ おこな
代読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
ひょうげん もち ぐたいてき せつめい
表現などを用いずに具体的に説明する。
- 障害者から申し出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説
めい ないよう りかい ひと かくにん おうたい
明し、内容が理解されたことを一つずつ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
ひょうき ごぜん ごご ひょうき はいりよ ねんとう お
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
ひつよう おう てきじ わたす
を、必要に応じて適時に渡す。
- 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
しかく 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
視覚または聴覚に障害のある委員や知的障害を持つ委員に対し、
ていねい しんこう ころろ はいりよ おこな
ゆっくり、丁寧な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、職員等が委員の障害の特性に合ったサポートを行うなど、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)

- 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。
- 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。
- 事務手続きの際に、申請書等の記入が困難な場合に内容をゆっくりと読み上げ、確認をしながら代筆を行う。
- 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。
- 高浜町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。
- 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。

○ 非公表また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。

○ 障害の特性により、疲労を感じやすい委員がいる場合に、会議の
途中で、適宜、休憩時間を設ける。