

# えりも町における障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する

## る職員対応要領

### 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  
**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

ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か ほう だい じょうだい こう きてい  
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

もと ほうだい じょう きてい しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん  
に基づき、法第6条に規定する障害を理由とする差別の解消の推進

かん きほんほうしん へいせい ねん がつ にちかくぎけつてい そく ほうだい じょう  
に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定）に即して、法第7条

きてい じこう かん ちょうしょくいん りんじしょくいん ふく い か しょくいん  
に規定する事項に関し、えりも町職員（臨時職員を含む。以下「職員」

という。）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。

### 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 きていおよ べっし さだ りゅういじこう  
**第2条** 職員は、法第7条第1項の規定及び別紙に定める留意事項

もと じむまた じぎょう おこな あ しょう しんたいしょう  
に基づき、その事務又は事業を行うに当たり、障がい（身体障がい、

ちてきしょう せいしんしょう はつたつしょう ふく た しんしん きのうち  
知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能

しょう い か ようりょう おな りゆう しょう  
の障がいをいう。以下この要領において同じ。）を理由として、障が

しゃ しょう また 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  
い者（障がい又は社会的障壁により継続的に日常生活又は社会

せいかつ そうとう せいげん う じょうたい い か ようりょう  
生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。以下この要領に

おな もの ふとう さべつてきとりあつか しょう  
において同じ。）でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障が

しゃ けんりりえき しんがい  
い者の権利利益を侵害してはならない。

ごうりてきはいりよ ていきょう  
(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 きていおよ べっし さだ りゅういじこう  
**第3条** 職員は、法第7条第2項の規定及び別紙に定める留意事項

もと じむまた じぎょう おこな あ しょう しゃ げん  
に基づき、その事務又は事業を行うに当たり、障がい者から現に

しゃかいてきしょうへき じょきよ 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

じっし ともな ふたん かじゅう しょう しゃ けんりえき  
おいて、その実施に伴う負担が過重でないときは、障がい者の権利利益

しんがい とうがいしょう しゃ せいべつ ねんれいおよ しょう  
を侵害することとならないよう、当該障がい者の性別、年齢及び障が

じょうたい おう しゃかいてきしょうへき じょきよ じっし ひつよう  
いの状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ

ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ ていきょう  
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。

かんりかんとくしゃ せきむ  
(管理監督者の責務)

だい じょう しょくいん かんりかんとくしゃ かくかとうまた いいんかい ちょう しょう  
**第4条** 職員のうち、管理監督者（各課等又は委員会の長）は、障が

りゅう さべつ かいしょう すいしん つぎ かくごう かか じこう  
い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に

りゅうい しょう しゃ たい ふとう さべつてきとりあつか おこな  
留意して障がい者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう

ちゅうい しょう しゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう  
注意するとともに、障がい者に対して合理的配慮の提供がなされるよ

かんきょう せいび はか  
う環境の整備を図らなければならない。

にちじょう じつむ つう しどうとう しょう りゅう さべつ  
(1) 日常の執務を通じた指導等により、障がいを理由とする差別の

かいしょう かん しょぞく しょくいん ちゅうい かんき しょう りゅう  
解消に関し、その所属する職員の注意を喚起し、障がいを理由と

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。

しょう しゃおよ かぞく た かんけいしゃ い か しょう しゃとう  
(2) 障がい者及びその家族その他の関係者（以下「障がい者等」とい

う。)から職員しょくいんによる不当な差別的取扱いふとう さべつてきとりあつか、合理的配慮ごうりてきはいりよの不提供ふていきょうに対

する相談そうだん、苦情くじょうの申出等もうしでとう（以下「相談等いか そうだんとう」という。）があった場合は、ばあい

迅速じんそくにその状況じょうきょうを確認かくにんすること。

(3) 不当な差別的取扱いふとう さべつてきとりあつかの事実じじつまた又は合理的配慮ごうりてきはいりよの必要性ひつようせいが確認かくにんされた

場合は、所属する職員しょぞくに対して、不当な差別的取扱いしょくいん たいの解消ふとう さべつてきとりあつか又はかいしょうまた

合理的配慮ごうりてきはいりよの提供ていきょうを適切てきせつに行おこなうよう指導しどうすること。

2 管理監督者かんりかんとくしゃは、障がいしょうを理由りゆうとする差別さべつに関する問題かんが生じた場合もんだい しょう ばあい

には、迅速じんそくかつ適切てきせつに対処たいしょしなければならない。

（懲戒処分等ちようかいしょぶんとう）

**第5条** 職員だいい じょうは、その事務しょくいん又は事業じむまた じぎょうを行おこなうに当たり、障がい者あ しょうに対ししゃ たい

不当な差別的取扱いふとう さべつてきとりあつかをし、又は過重な負担また かじゅうがないにもかかわらず合理的ふたん しょうりてき

配慮はいりよの提供ていきょうをしなかった場合ばあいには、その態様等たいようとうによっては、職務上しょくむじょうの

義務ぎむに違反いはんし、又は職務また しょくむを怠おこたった場合等ばあいてう がいてうに該当ちようかいしょぶんとうし、懲戒処分等ふ

されることりゆういがあることに留意りゆういするものとする。

（相談体制の整備そうだんたいせい せいび）

**第6条** 障がい者等だいい じょうから職員しょうによる不当な差別的取扱いしゃとう又は合理的しょくいん

配慮ふとう さべつてきとりあつかの不提供また しょうりてきに関する相談等はいりよ ふていきょう かんが寄せられた場合は、各所属そうだんとうにおいてよ

対応はいりよ ばあいすることを基本かくしょぞくとする。なお、保健福祉課きほんは、各所属ほけんふくしかがその相談等そうだんとう

てきせつ たいおう かくしょぞく そうだん おう  
に適切に対応できるよう、各所属からの相談に応じるものとする。

2 職員が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、障がい者

が他者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

範囲内で用意して対応するものとする。

けんしゅうおよ けいはつ  
(研修及び啓発)

第7条 町長は、障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、

職員に対し、必要な研修及び啓発を行うものとする。

2 町長は、新たに職員となった者に対し、障がいを理由とする差別

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、研修を実施する。

3 町長は、職員に対し、障がいの特性を理解させるとともに、障

がい者に適切に対応するために必要な資料等により、意識の啓発を図る。

せんもんぶんや じぎょう たいおう  
(専門分野の事業における対応)

第8条 教育、福祉その他の専門分野の事業を所管する所属にあつて

は、この要領の定めるところによるほか、当該事業分野を所管する主務

大臣が作成する対応方針や主務官庁からの通知等により示された

当該事業分野における取扱いにも十分留意し、それぞれ必要な取り

く おこな  
組みを行 うものとする。

ふ そく  
**附 則**

ようりょう へいせいさんじゅうねんしがつついたち しこう  
この要領は、平成 3 0 年 4 月 1 日から施行する。

べっし だい じょうおよ だい じょうかんけい  
別紙（第2条及び第3条関係）

ちやう しょう りゆう さべつ かいしょう すいしん かん  
えりも 町 における 障がい者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よう かか りゆういじこう  
る 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 しゃ たい せいとう りゆう しょう りゆう ざい  
法は、障がい者に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、財・

かくしゆきかい ていきよう きよひ ていきよう あ ばしょ じかんたい  
サービスや各種機会の提供を拒否する、提供に当たって場所・時間帯な

せいげん また しょう しゃ もの たい ふ じょうけん つ  
どを制限する又は障がい者でない者に対しては付さない条件を付ける

しょう しゃ けんりえき しんがい きんし  
ことなどにより、障がい者の権利利益を侵害することを禁止している。

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

ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか つぎ  
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、次のよ

とりあつか ふとう さべつてきとりあつか あ  
うな取扱いは、不当な差別的取扱いには当たらない。

しょう しゃ しょう しゃ もの くら ゆうぐう とりあつか  
○ 障がい者を障がい者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる

せつきよくてきかいぜん そち  
積極的改善措置）

ほう きてい しょう しゃ たい ごうりてきはいりよ ていきよう しょう  
○ 法に規定された障がい者に対する合理的配慮の提供による障がい

しゃ もの こと とりあつか  
者でない者との異なる取扱い

ごうりてきはいりよ ていきやうとう ひつよう はんい 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

しょう しゃ しょう じやうきやうとう かくにん  
しつつ障がい者に障がいの状況等を確認すること。

ふとう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょう しゃ  
このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障がい者を

もんだい じむまた 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  
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

しゃ もの ふり あつか てん りゆうい ひつよう  
がい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。

## 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 しゃ たい しょう りゆう  
正当な理由に相当するのは、障がい者に対して、障がいを理由として、

ざい かくしゅきかい ていきょう きよひ とりあつか きやつかんでき み  
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

せいとう もくてき もと おこな もくてき て え  
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

い ばあい しょくいん せいとう りゆう そうとう いな  
ないと言える場合である。職員においては、正当な理由に相当するか否か

こべつ じあん しょう しゃおよ だいさんしゃ けんりりえき れい あんぜん  
について、個別の事案ごとに、障がい者及び第三者の権利利益（例：安全

かくほ ざいさん ほぜん そんがいはっせい ぼうしとう なら ちょう じむまた じぎょう  
の確保、財産の保全、損害発生防止等）並びにえりも町の事務又は事業

もくてき ないよう きのう い じとう かんてん かんが ぐたいきばめん じょうきょう おう  
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

そうごうてき きやつかんでき ほんだん ひつよう  
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 せいとう りゆう ほんだん ばあい しょう しゃ りゆう  
職員は、正当な理由があると判断した場合には、障がい者にその理由

せつめい りかい え つと のぞ のぞ  
を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。（「望ましい」とされて

ないよう じっし ばあい ほう はん ほんだん  
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

と く のぞ い か べっし  
ことはないが、できるだけ取り組むことが望まれるものである。以下この別紙

おな  
において同じ。）

きやつかんでき ほんだん しゅかんでき ほんだん ゆだ  
なお、「客観的に判断する」とは、主観的な判断に委ねられるのでは

しゅちょう きやつかんでき じじつ うらづ だいさんしゃ たちば  
なく、その主張が客観的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から

み なつとく え きゃっかんせい ひつよう  
見ても納得を得られるような「客観性」が必要とされるものである。ま

せいとう りゆう ぐたいてき けんとう おこな かくだいかいしゃく おこな  
た、「正当な理由」について、具体的な検討を行わずに拡大解釈を行っ

てきょう きよひ たいおう ふとう さべつてきとりあつか  
てサービスの提供を拒否するといった対応は、不当な差別的取扱いを

きんし ほう しゅし けいがいか たいおう てきせつ  
禁止する法の趣旨を形骸化する対応であり適切ではない。

### だい ふとう さべつてきとりあつか 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 あ え 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。

だい しめ ふとう さべつてきとりあつか そうとう いな  
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

こべつ じあん はんだん い か きさい  
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

ぐたいれい せいとう りゆう せんざい ぜんてい  
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、これらはい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。

ふとう さべつてきとりあつか あ え 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 りゆう まどぐちたいおう きよひ  
○ 障がいがあることを理由に窓口対応を拒否する。

しょう りゆう たいおう じゅんじょ あとまわ  
○ 障がいがあることを理由に対応の順序を後回しにする。

しょう りゆう しよめん こうふ しりょう そうふ  
○ 障がい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

てきょうとう こば  
提供等を拒む。

しょう りゆう せつめいかい とう しゅつせき こば  
○ 障がい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、障がいがあることを理由に、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、付添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」とは、「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、障がい

い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、障がい

い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

がい者が受ける制限は、障がい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、障がい者の権利利益を

侵害することとならないよう、障がい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り組みであり、

その実施に伴う負担が過重でないものである。

なお、その合理的配慮は、次のようなものであることに留意する必要がある。

○ えりも町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。

○ 障がい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。

2 合理的配慮は、障がい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、

当該障がい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

じょうせい へんかとう おう か え ごうりてきはいりよ ていきょう あ  
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

しょう しゃ せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりよ  
たつては、障がい者の性別、年齢、状態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 しゃ たすう み こ ばあい しょう  
なお、合理的配慮を必要とする障がい者が多数見込まれる場合、障が

しゃ かんけいせい ちょうき ばあいてう つど ごうりてきはいりよ  
い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

ていきょう こうじゆつ かんきょう せいび こうりよ い  
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、

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。

い し ひょうめい ぐたいてきばめん しゃかいてきしょうへき じょきよ かん はい  
3 意思の表明は、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配

りよ ひつよう じょうきょう げんご しゅわ ふく  
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、

ひつだん じつぶつ ていじ みぶ どう あいず しょう しゃ たにん  
筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図など、障がい者が他人と

はか さい ひつよう しゅだん つうやく かい ふく  
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。）

つた しょう しゃ いしひょうめい ちてきしょう  
により伝えられる。また、障がい者からの意思表明のみでなく、知的障

せいしんしょう はつたつしょう ふく どう ほんにん いしひょうめい  
がいや精神障がい（発達障がいを含む。）等により本人の意思表明が

こんなん ばあい しょう しゃ かぞく かいじょしゃなど  
困難な場合には、障がい者の家族、介助者等、コミュニケーションを

しえん もの ほんにん ほさ おこな いし ひょうめい ふく  
支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む。

い し ひょうめい こんなん しょう しゃ かぞく かいじょしゃとう ともな  
なお、意思の表明が困難な障がい者が、家族、介助者等を伴って

ばあい いし ひょうめい ばあい どうがいしょう しゃ  
いない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障がい者が

しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう めいはく ばあい ほう  
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

しゅし かんが どうがいしょう しゃ たい てきせつ おも はいりよ ていあん  
趣旨に鑑みれば、当該障がい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、自主的な取り組みに努めることが望ましい。

4 合理的配慮は、障がい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、個々の障がい者に対して、

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、障がいの状態等が変化すること

あるため、特に、障がい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 えりも町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

ずることにより障がい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、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的

ばめん じょうきょう おう そうごうてき きゃつかんてき ほんだん ひつよう  
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。

○ 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  
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

そこ いな  
損なうか否か)

○ じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゅつてきせいやく 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）

○ ひようおよ ふたん ていど  
費用及び負担の程度

しょくいん かじゅう ふたん あ ほんだん ばあい しょう しゃ りゆう  
職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障がい者にその理由

せつめい りかい え つと のぞ  
を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。

なお、かじゅう ふたん しゅかんてき ほんだん ゆだ  
「過重な負担」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、そ

しゅちょう きゃつかんてき じじつ うらづ だいさんしゃ たちば み  
の主張が客観的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても

なつとく え きゃつかんせい ひつよう かじゅう  
納得を得られるような「客観性」が必要とされるものである。また、「過重

ふたん ぐたいてき けんとう おこな かくだいかいしゃく おこな ごうりてき  
な負担」について具体的な検討を行わずに拡大解釈を行って合理的

はいりよ ていきょう おこな ごうりてきはいりよ ていきょう もと ほう  
配慮の提供を行わないといったことは、合理的配慮の提供を求める法

しゅし けいがいか たいおう てきせつ  
の趣旨を形骸化する対応であり適切ではない。

## だい ごうりてきはいりよ ぐたいれい 第6 合理的配慮の具体例

だい しめ 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  
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る

たよう こべつせい たか ぐたいれい つぎ  
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、きさい ぐたいれい だい しめ かじゅう ふたん せんざい  
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

いことを前提ぜんていとしていること、また、これらはあくまでも例示れいじであり、記載きさい

されている具体例ぐたいれいだけに限かぎられるものではないことに留意りゆういする必要がある。ひつよう

（合理的配慮ごうりてきはいりよに当たり得る物理的環 境あ え ぶつりてきかんきょう への配慮はいりよの具体例ぐたいれい）

○ 歩行ほこうが困難こんなんな障 がい者しょうや車椅子利用者しゃ くるまいすりようしゃの移動いどうの妨 げさまたとなるような

物品ぶつびんを通路つうろから除去じょきよする

○ 段差だんさがある場合に、車 椅子利用者ばあい くるまい すりようしゃにキャスター上げ等あ とう ほじよの補助ほじよをする、

携帯スロープけいたいを渡すわたなどする。

○ 高い所たかに置かれたパンフレット等ところ おを取って渡すとう と わた。パンフレット等とうの

位置いちを分かりやすく伝えるわ つた。

○ 目的の場所までの案内もくてき ばしょの際あんないに、障 がい者さいの歩行速度しょう しゃ ほんこうそくどに合わせた速度あ そくどで

歩いたりある、前後・左右・距離ぜんご さゆう きよりの位置取りいち どについて、障 がい者しょう しゃの希望きぼうを聞い  
たりする。

○ 障 がいしょうの特性とくせいにより、頻繁ひんばんに離席りせきの必要ひつようがある場合に、会 場ばあいの座席かいじょう

位置いちを扉 付近とびらふきんにする。

○ 疲労ひろうを感じやすい障 がい者かんから別室しょうでの休憩しゃ べっしつの申出きゆうけいがあつた際もうしで、

別室べっしつの確保かくほが困難こんなんであつたことから、当該障 がい者とうがいしょう しゃに事情じじょうを説明せつめいし、

対応窓口たいおうまどぐちの近くちかに長椅子ながいすを移動いどうさせて臨時りんじの休憩きゆうけいスペースもうを設ける。

○ 不随意運動等ふずいいうんどうとうにより書類等しよるいとうを押さえることが難 しい障 がい者お むずかに対 しょう しゃ たい

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、例えば、内部障がい者の避難のため移動の際の用具と複数の支援者の確保を行ったり、知的障がい者が避難する際、パニックにならないよう避難誘導をするなど、障がいの特性に併せた避難の補助を行う。

(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、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。
- 視覚障がい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がい者に対し、絵カード等を活用して意思を確認する。
- 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。

○ 比喩表現等が苦手な障がい者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明する。

○ 障がい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応対する。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時間表記以外でも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。

○ 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がいのある委員や知的障がいのある委員に対しては、本人に説明が伝わっているかどうかを確認しながら、ゆっくり、丁寧な進行を心掛けるなどの配慮を行う。

○ 会議の進行に当たっては、職員等が委員の障がいの特性に合ったサポートを行ったり、通訳者を同席させる等、可能な範囲での配慮を行う。

○ 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等を聞くことが難しい聴覚障がい者に対し、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。

(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がい者に対し、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 がい者の 順 番が来るまで席を用意する。

- スクリーン、手話通訳者、板書、講演者・講義者等の配置 状 況を踏まえて、これらが見えやすい席を確保する。

- 車 両 乗 降 場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

- えりも 町 が管理する施設の敷地内の 駐 車 場 等において、障 がい者の来訪が多数見込まれる場合、通 常、障 がい者専用とされていない区画を 障 がい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 張により、発作等がある場合、当該 障 がい者に説明の上、障 がいの特性や施設の 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 がいのある委員の理解を援助する者の 同席を認める。

## 第 7 障 がいのある 職 員 への合理的配慮

法は、財・サービスや各種機会 の 提 供を拒否することを禁止している。

各種機会には、当然に勤労の機会も含まれる。このことから、事務又は事業

おこな さい たいしょうしゃ たい しょうばない しょう  
を 行 う 際 の 対 象 者 に 対 して の み で は な く 、 職 場 内 の 障 が い の ある

しょくいん たい どうよう はいりよ ひつよう  
職 員 に 対 して も 、 同 様 に 配 慮 を す る 必 要 が あ る 。

さいしょう とくせい あ しんちよくじょうきょう かんり はたら かつ  
ま た 、 そ の 際 障 が い の 特 性 に 合 わ せ 、 進 捗 状 況 の 管 理 や 働 き 方 の

はいぶん はいりよ ひつよう  
ペ ー ス 配 分 に も 配 慮 す る 必 要 が あ る 。