

どくりつぎょうせいほうじんだいがくにゅうしせんたー しょうがい りゆう さべつ
独立行政法人大学入試センター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
解消の推進に関する対応要領

へいせい ねん がつ たち
平成28年4月1日
り じ ち ょ う さ い て い
理事長裁定

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、障害を理由とする

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 い か ほう
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」

だい じょうだい こう きてい もと しょうがい りゆう さべつ
という。）第9条第1項の規定に基づき、また、障害を理由とする差別の

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 か かくぎけつてい い か
解消の推進に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定。以下

きほんほうしん そく どくりつぎょうせいほうじんだいがくにゅうしせんたー い か
「基本方針」という。）に即して、独立行政法人大学入試センター（以下

せんたー やくいん お よしょくいん ひじょうきん やくいん お よしょくいん ふく
「センター」という。）の役員及び職員（非常勤の役員及び職員を含む。

いか やくしょくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ
以下「役職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めるこ

もくてき
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 やくしょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ む また じぎょう
第2条 役職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を

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 せいしんしょうがい はったつしょうがい
行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害

ふく た しんしん きのう しょうがい い か たいおうようりょう
を含む。）その他の心身の機能の障害をいう。以下この対応要領 におい

おな りゆう 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
て同じ。)を理由として、障害者 (障害 及び社会的 障壁 により継続的 に
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 う じょうたい いか
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。以下こ
たいおうようりょう おな もの ふとう さべつてきとりあつか
の対応 要領 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
しょうがいしゃ けんり りえき しんがい あ やくしょくいん
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、役 職員 は、
べっし さだ りゅういじこう りゅうい
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 ていきょう
(合理的配慮 の提供)

だい じょう やくしょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じむ また じぎょう
第3条 役 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
おこな あ 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
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
いし ひょうめい ばあい じっし ともな ふたん かじゅう
の意思の表明 があつた場合において、その実施に伴う負担が過重 でないと
しょうがいしゃ けんり りえき しんがい とうがいしょうがいしゃ
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
せいべつ ねんれいおよ しょうがい じょうたい おう しゃかいてきしょうへき じよきよ じっし
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
ひつよう ごうりてき はいりよ いか ごうりてきはいりよ ていきょう
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
あ やくしょくいん べっし さだ りゅういじこう りゅうい
ければならない。これに当たり、役 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 やくしょくいん かちょうそうとうしょくいじょう ち い もの い か かんとくしゃ
第4条 役 職員 のうち、課長相当 職 以上の地位にある者 (以下「監督者」
しょうがい りゅう さべつ かいしょう すいしん つぎ かくごう
という。)は、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

かか じこう ちゅうい しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか おこな
掲げる事項に注意して障害者 に対する不当な差別的取扱いが行われないよ

ちゅうい しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう
う注意し、また、障害者 に対して合理的配慮の提供 がなされるよう

つと
努めなければならない。

いち にちじょう しつむ つう しどう とう しょうがいさべつ かいしょう かん かんたく
一 日常 の執務を通じた指導等により、障害 差別の解消 に関し、監督 す

しょくいん 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
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

ふか
を深めさせること。

に しょうがいしゃ ふとう さべつてきとりあつか ごうりてきはいりよ ふていきょう たい そうだん
二 障害者 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、

くじょう もうしでとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん
苦情の申出等があった場合は、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 かんたく 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、監督する職員 に対して、

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

2 かんたくしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい
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

じんそく てきせつ たいしよ
は、迅速かつ適切に対処しなければならない。

ちょうかいしょぶんとう
(懲戒 処分 等)

だい じょう やくしょくいん しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか
第5条 役職員が障害者 に対し、不当な差別的取扱いを

く かえ ばあい また かじゅう ふたん ごうりてきはいりよ
繰り返した場合、又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の

ふていきょう く かえ ばあい たいようとう しょくむじょう
不提供を繰り返した場合には、その態様等によっては、職務上の

ぎむ いはん また しょくむ おこた ばあいとう がいとう ちょうかいしょぶんとう
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

ふ
に付されることがある。

そうだんたいせい せいび
(相談 体制 の整備)

だい じょう やくしょくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしゃ
第6条 役 職員 による障害 を理由 とする差別 に関する障害者

およ かぞく た かんけいしゃ そうだんとう てきかく たいおう
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

そうだんまどぐち そうむきかくぶそうむか だいがくにゅうしせんたー
の相談 窓口は、総務企画部総務課とする。ただし、大学入試センター

しけん じゅけんじょう はいりょ かかじこう そうだんまどぐち
試験における受験 上の配慮に係る事項についての相談 窓口は、

じぎょうぶじぎょうだいいちか
事業部 事業 第一課 とする。

2 ぜんこう まどぐち ひつよう おう そうだん ふんそうかいけつ
前項 の窓口 については、必要 に応じて、相談 や紛争 解決 に

たいおう しょくいん かくほ じゅうじつ はか
対応 する職員 の確保・充実 を図るものとする。

けんしゅう けいはつ
(研修 ・啓発)

だい じょう そうむきかくぶそうむか しょうがい りゆう さべつ かいしょう
第7条 総務企画部総務課は、障害 を理由 とする差別 の解消 の

すいしん はか やくしょくいん たい ひつよう けんしゅう けいはつ おこなう
推進 を図るため、役 職員 に対し、必要 な研修 ・啓発 を行 う
ものとする。

2 あら やくしょくいん もの たい しょうがい りゆう さべつ
新たに役 職員 となった者 に対しては、障害 を理由 とする差別 の

かいしょう かん きほんてき じこう りかい あら
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

かんとくしゃ やくしょくいん たい しょうがい りゆう さべつ
監督者 となった役 職員 に対しては、障害 を理由 とする差別 の

かいしょうとう かん もと やくわり りかい
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、

けんしゅう じっし
研修 を実施 する。

- 3 やくしょくいん たい しょうがい とくせい りかい しょうがいしゃ
役 職員 に対し、障害 の特性 を理解 させるとともに、障害者
てきせつ たいおう ひつよう まにゆある どう いしき けいはつ
へ適切 に対応 するために必要 なマニュアル等 により、意識 の啓発 を

はか
図る。

べっし
別紙

どくりつぎょうせいほうじんだいがくにゆうしせんたー しょうがい りゆう
独立 行政 法人 大学 入試 センターにおける障害 を理由 とす

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
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 かんがかた
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
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

さーびす かくしゆきかい ていきょう きよひ また ていきょう あ ばしょ
・サービスや各種 機会 の提供 を拒否 する又は提供 に当たって場所 ・

じかんだい せいげん しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん
時間帯 などを制限 する、障害者 でない者 に対しては付さない条件

つ
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。

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
ただし、障害者 の事実上 の平等 を促進 し、又は達成 するた

ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか
め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

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
の提供 による障害者 でない者 との異なる取扱い や、合理的 配慮

ていきょうとう ひつよう はんい ぷらいいばしー はいりよ
を提供 等 するために必要な範囲で、プライバシーに配慮 しつつ

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
障害者 に障害 の状況 等 を確認 することは、不当な差別的

とりあつか あ
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}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^{じむまた じぎょう}事務又は事業について、^{ほんしつてき かんけい}本質的に^{しょうじじょう}関係する諸事情が
^{おな しょうがいしゃ}同じ障害者^{もの}でない者より^{ふり あつか}不利に扱うことである^{てん りゆうい}点に^{ひつよう}留意する必要
がある。

第2 ^{せいとう りゆう}正当な理由の判断 ^{してん}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、^{ざい さーびす}財・サービスや^{かくしゅきかい}各種^{ていきょう きよひ}機会の提供を拒否するなどの^{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 もと おこな}見て正当な目的の下に行われたものであり、その^{もくてき}目的に
て^{え い ばあい}照らしてやむを得ないと言える場合である。^{せんたー}センターにおいては、^{せいとう}正当な
^{りゆう そうとう}理由に相当するか^{いな}否かについて、^{こべつ じあん}個別の事案ごとに、^{しょうがいしゃ}障害者、
^{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 そんがいはっせい ぼうし}第三者の権利利益(例：安全の確保、財産の保全、損害発生の防止
^{とう およせんたー}等)及び^{じむまた じぎょう}センターの事務又は事業の^{もくてき}目的・^{ないよう}内容・^{きのう いじ とう かんてん}機能の維持等の観点
^{かんが}に鑑み、^{ぐたいきばめん}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・^{はんだん}客観的に判断す
ることが^{ひつよう}必要である。

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

第3 ^{ふとう}不当な差別的取扱い ^{ぐたいれい}の具体例

ふとう さべつてきとりあつか 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 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 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例示であり、記載されている具体例 だけに

かぎ
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 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
障害があること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 れつご
障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。
- しょうがい りゆう しょめん こうふ しりょう そうふ ばんふれっと
障害があることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供 等を拒む。
- しょうがい りゆう せつめいかい しんぽじウム とう しゅつせき
障害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。
- 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、障害があることを理由に、来訪の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件 を付ける。

だい 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を

1 障害者^{しょうがいしゃ}の権利^{けんり}に関する条約^{かんじょうやく}（以下「権利条約^{けんりじょうやく}」という。）

第2条^{だいじょう}において、「合理的^{ごうりてきはいりよ}配慮^{しやうがいしゃ}」は、「障害者^{しょうがいしゃ}が他の者^{たもの}との平等^{びやうどう}

を基礎^{きそ}として全ての人権^{すべじんけん}および基本的^{およ}自由^{きほんてきじゆう}を享有^{きょうゆう}し、又^{また}は行使^{こうし}するこ

とを確保^{かくほ}するための必要^{ひつよう}かつ適当^{てきとう}な変更^{へんこう}および調整^{およ}であって、

特定^{とくてい}の場合^{ばあい}において必要^{ひつよう}とされるものであり、かつ、均衡^{きんこう}を失^{しつ}した又^{また}

は過度^{かど}の負担^{ふたん}を課^かさないもの」と定義^{ていぎ}されている。

法^{ほう}は、権利条約^{けんりじょうやく}における合理的^{ごうりてきはいりよ}配慮^{ていぎ}の定義^ふを踏^{ぎょう}まえ、行政^{せいぎ}機関^{きかん}

等^{とう}に対し^{たい}、その事務^{じむ}又^{また}は事業^{じぎょう}を行う^{おこな}に当^あたり、個々^この場面^{ばめん}において、

障害者^{しょうがいしゃ}から現^{げん}に社会的^{しゃかいてき}障壁^{しょうへき}の除去^{じょきよ}を必要^{ひつよう}としている旨^{むね}の

意思^{いし}の表^{ひょう}明^{めい}があつた場合^{ばあい}において、その実施^{じっし}に伴^{とも}なふた^なん^ふた^んかじゆう負担^{かじゆう}が過重^{かじゆう}でない

ときは、障^{しょう}害^{がい}者^{しゃ}の権利^{けんり}利益^{りえき}を侵^{しん}害^{がい}することとならないよう、社会的^{しゃかいてき}

障^{しょう}壁^{へき}の除去^{じょきよ}の実^{じっし}施^しについて、合理的^{ごうりてきはいりよ}配^{おこな}慮^もを行う^{もと}ことを求^{もと}めている。

合理的^{ごうりてきはいりよ}配^{しやうがい}慮^うは、障^{しょう}害^{がい}者^{しゃ}が受^{せい}け^{げん}る制^{しょうがい}限^{きん}は、障^{しょう}害^{がい}のみに起^き因^{いん}するも

のではなく、社会^{しゃかい}における様^{さま}々^{ざま}な障^{しょう}壁^{へき}と相^あ対^{たい}することによつて生^{しょう}ず

るものとのいわゆる「社会^{しゃかい}モデル」の考^{かん}え^が方^{かた}を踏^ふまえたものであり、

障^{しょう}害^{がい}者^{しゃ}の権利^{けんり}利益^{りえき}を侵^{しん}害^{がい}することとならないよう、障^{しょう}害^{がい}者^{しゃ}が個^こ々^こ

の場面^{ばめん}において必要^{ひつよう}としている社会的^{しゃかいてき}障^{しょう}壁^{へき}を除去^{じょきよ}するための

必要^{ひつよう}かつ合理的^{ごうりてき}な取^{とり}組^{くみ}であり、その実施^{じっし}に伴^{とも}なふた^なん^ふた^んかじゆう負担^{かじゆう}が過重^{かじゆう}でないも

のである。

合理的配慮は、センター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 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、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、障害者からの意思表明のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表明が困難な場合には、障害者の家族、介助者等、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、介助者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、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、障害の状況等が変化す

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 センターがその事務又は事業の一環として実施する事務を事

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 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、

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 はんたん
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

ひつよう
必要 である。

やくしよくいん かじゅう ふたん あ はんたん ばあい しょうがいしゃ
役 職員 は、過重 な負担 に当たると判断 した場合は、障害者 に

りゆう せつめい りかい え つと のぞ
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。

○ 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
事務又 は事業 への影響 の程度 (事務又 は事業 の目的 、内容 、
きのう そこ いな
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 ぎじゅつてきせいやく じんてき たいせいじょう
実現可能性の程度 (物理的 ・技術的 制約、人的 ・体制上
せいやく
の制約)

○ ひようふたん ていど
費用負担の程度

だい ごうりてきはいいいよ ぐたいれい 第 6 合理的 配慮 の具体例

だい しめ ごうりてきはいいいよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう
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

こと たよう こべつせい たか ぐたいれい つぎ
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。

きさい ぐたいれい だい しめ かじゅう ふたん そんざい
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

ぐたいれい かぎ りゆうい ひつよう
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。

だいがくにゅうしせんたーしけん じゅけんじょう はいりよ ぐたいれい
なお、大学入試センター試験における受験 上の配慮 の具体例に

については、^{じゅけんじょう}受験上の^{はいりよあんない}配慮案内〔^{しょうがいとう}障害等のある^{かた}方への^{はいりよ}配慮案内〕に示すこととする。

^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮に^あ当たり得る^う物理的^{ぶつりてきかんきょう}環境への^{はいりよ}配慮の^{ぐたいれい}具体例)

○ ^{だんさ}段差がある場合に、^{ばあい}車椅子^{くるまいすりようしゃ}利用者^{きゃすたー}に^あキャスター^{とう}上げ等^{ほじよ}の補助^あをする、
^{けいたい}携帯^{すろーぷ}スロープを^{わた}渡すなどする。

○ ^{はいかだな}配架棚の^{たか}高い^{ところ}所に^お置かれた^{ばんふれつと}パンフレット等^{とう}を取って^と渡す。

○ ^{もくてき}目的の^{ばしょ}場所までの^{あんない}案内の際に、^{さい}障害者^{しょうがいしゃ}の^{ほこうそくど}歩行速度^あに合わせた^あ速度^{そくど}で歩いたり、^{ぜんご}前後・^{さゆう}左右・^{きょり}距離の^{いちど}位置取りについて、^{しょうがいしゃ}障害者の^{きぼう}希望^きを^き聞いたりする。

○ ^{しょうがい}障害の^{とくせい}特性により、^{ひんばん}頻りに^{りせき}離席の^{ひつよう}必要がある場合に、^{ばあい}会場の^{かいじょう}座席位置^{ざせきいち}を^{とびらふきん}扉付近にする。

○ ^{ひろう}疲労を感じやすい^{かん}障害者^{しょうがいしゃ}から^{べっしつ}別室での^{きゅうけい}休憩の^{もうしで}申出があった
際、^{さい}別室の^{べっしつ}確保が^{かくほ}困難^{こんなん}であったことから、^{とうがいしょうがいしゃ}当該^{じじょう}障害者に^{とうがいしょうがいしゃ}事情^{じじょう}を
^{せつめい}説明し、^{たいおう}対応^{まどぐち}窓口の^{ちか}近くに^{ながいす}長椅子を^{いどう}移動させて^{りんじ}臨時の^{きゅうけい}休憩
^{すぺーす}スペースを^{もう}設ける。

○ ^{ふずいいうんどうとう}不随意運動等により^{しよるいとう}書類等を^お押さえることが^{むづか}難しい^{しょうがいしゃ}障害者に
^{たい}対し、^{やくしよくいん}役職員が^{しよるい}書類を^お押さえたり、^{ばいんだー}バインダー等^{とう}の^{こていきぐ}固定器具を

ていきょう
提供 したりする。

ごうりてきはいりよ 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)

- ひつだん よ あ しゅわ こみゆにけーしょん しゅだん もち
筆談、読み上げ、手話などのコミュニケーション手段を用いる。
- いし そつう ふとくい しょうがいしゃ たい え かーど どう かつよう いし
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。

- ちゅうしゃじょう つうじょう こうどう おこなあんない かみ めも わた
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。

- しょういきにゆう いらいじ きにゆうほうほうどう ほんにん め まえ しめ
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
分かりやすい記述で伝達したりする。

- ひゆ ひょうげんとう にがて しょうがいしゃ たい ひゆ あんゆ にじゅうひてい
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
表現などを用いずに説明する。

- ちてきしょうがいしゃ もうしで さい ていねい く かせ
知的障害者から申出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し

せつめい ないよう りかい かくにん おうたい
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

がいらいご さ かんすうじ もち じこく じかん ひょうき
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

ごぜん ごご ひょうき はいりよ ねんどう お めも ひつよう
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

おう てきじ わた
に応じて適時に渡す。

るーる かんこう じゅうなん へんこう ぐたいれい
(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

- 順番^{じゅんばん}を待つことが苦手^まな障害者^{にがて}に対し、周囲^{しょうがいしゃ}の者^{たい}の理解^{しゅうい}を得^{もの}た上^{りかい}で、手続^え順^{うえ}を入れ替^{てつづき}える。
- 立^たって列^{れつ}に並^{なら}んで順番^{じゅんばん}を待^まっている場合^{ばあい}に、周囲^{しゅうい}の者^{もの}の理解^{りかい}を得^えた上^{うえ}で、当該^{とうがい}障害者^{しょうがいしゃ}の順番^{じゅんばん}が来^くるまで別室^{べっしつ}や席^{せき}を用意^{ようい}する。
- スクリーン^{すくりん}や板書^{ばんしょ}等^{とう}がよく見^みえるように、スクリーン^{すくりん}等^{とう}に近^{ちか}い席^{せき}を確保^{かくほ}する。
- センター^{せんたー}の敷地内^{しきちない}において、車両^{しゃりょう}乗降^{じょうこう}場所^{ばしょ}を施設^{しせつ}出入口^{でいりぐち}に近^{ちか}い場所^{ばしょ}へ変更^{へんこう}する。
- センター^{せんたー}の敷地内^{しきちない}の駐車場^{ちゅうしゃじょうとう}等^{とう}において、障害者^{しょうがいしゃ}の来訪^{らいほう}が多^た数^{すう}見^み込まれる場合^{ばあい}、通常^{つうじょう}、障害者^{しょうがいしゃ}専用^{せんよう}とされてい^くない区画^{くかく}を障害者^{しょうがいしゃ}専用^{せんよう}の区画^{くかく}に変更^{へんこう}する。
- 他人^{たにん}との接^{せつ}触^{しょく}、多^た人数^{にんずう}の中^{なか}にいることによる緊^{きん}張^{ちょう}により、不^ふ随^{ずい}意^いの発^{はつ}声^{せい}等^{とう}がある場合^{ばあい}、当該^{とうがい}障害者^{しょうがいしゃ}に説^{せつ}明^{めい}の上^{うえ}、施設^{しせつ}の状^{じょう}況^{きょう}に応^{おう}じて別室^{べっしつ}を準^{じゅん}備^びする。
- 非公表^{ひこうひょう}又^{また}は未^み公表^{こうひょう}情^{じょう}報^{ほう}を扱^{あつ}う会^{かい}議^ぎ等^{とう}において、情^{じょう}報^{ほう}管^{かん}理^りに係^かる担^{たん}保^ぽが得^えられることを前^{ぜん}提^{てい}に、障^{しょう}害^{がい}のあ^いる委^い員^{いん}の理^り解^{かい}を援^{えん}助^{じょ}する者^{もの}の同^{どう}席^{せき}を認^{みと}める。