

宮内庁における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

平成27年11月6日

宮内庁長官決定

(目的)

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）に即して、法第7条に規定する事項に関し、宮内庁職員（非常勤職員を含む。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。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第2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、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の障害をいう。以下同じ。）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、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（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。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、課長相当職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。
- 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。
 - 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、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
 - 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

てきせつ たいしよ
つ適切に対処しなければならない。

ちようかいしよぶんとう
(懲戒処分等)

だい じよう 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 また かじゆう ふたん
第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は、過重な負担が
ないにも関わらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、
しょくむじよう ぎ む いはん また しょくむ おこた ばあいとう がいとう ちようかいしよぶんとう ふ
職務上の義務に違反し、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 じよう くないちよう しょくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしよおよ
第6条 宮内庁に、その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、次に掲げる
そうだんまどぐち お
相談窓口を置く。

いち ちようかんかんぼうひしよかちよう
一 長官官房秘書課長

に ちようかんかんぼうひしよかちよう ほ さ しょくいん ふくむ たんとく もの
二 長官官房秘書課長補佐(職員の服務を担当する者)

さん ちようかんかんぼうひしよかこうせい かんりせんもんかん
三 長官官房秘書課厚生管理専門官

よん ちようかんかんぼうひしよかしょくいんかかりちよう
四 長官官房秘書課職員係長

ご ちようかんかんぼうひしよかほけんかかりちよう
五 長官官房秘書課保健係長

ろく しょうそういんじむしよしよむかちよう
六 正倉院事務所庶務課長

なな ごりようほくじようしよむかちよう
七 御料牧場庶務課長

はち きょうとじむしよしよむかちよう
八 京都事務所庶務課長

きゆう しょうがいしゃ しょくいんとうちようかんかんぼうひしよかちよう しめい もの
九 障害者である職員等長官官房秘書課長が指名する者

2 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 はいりよ たいめん
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、でんわ でんし くわ しょうがいしゃ たにん
ほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とのコミュニケ

一シヨンを^{はか} 図る^{さい} 際^{ひつよう} に必要となる^{たよう} 多様な^{しゆだん} 手段^{かのう} を可能な^{はんい} 範囲^{ようい} で用意^{たいおう} して対応するものとする。

- 3 第1項の^{だい} 相談^{こう} 窓口^{そうだんまどぐち} に寄せ^よ られた^{そうだんとう} 相談^{ちようかんかんぼうひしよか} 等は、^{しゆうやく} 長官^{そうだんしゃ} 官房^{せい} 秘書^{じゆうじつ} 課^{はか} に集約^い し、^ご 相談^{そうだんとう} 者^{たい} の^{はいりよ} プライバシー^{かんけいしゃかん} に配慮^{じようほうきようゆう} しつつ^{はか} 関係^い 者^ご 間^{そうだんとう} で^{たい} 情報^{たい} 共有^{たい} を^{たい} 図^{たい} り、^{たい} 以後^{たい} の^{たい} 相談^{たい} 等^{たい} にお^{たい} いて^{たい} 活用^{たい} することとする。
- 4 第1項の^{だい} 相談^{こう} 窓口^{そうだんまどぐち} は、^{ひつよう} 必要^{おう} に^{おう} 応^{おう} じ、^{そうだんたいせい} 相談^{じゆうじつ} 体制^{はか} の^{はか} 充実^{はか} を^{はか} 図^{はか} るものとする。
- 5 第1項の^{だい} 相談^{こう} 窓口^{そうだんまどぐち} は、^{しょうがいしやおよ} 障害^{かんけいしや} 者^{かたち} 及び^{しゆうち} 関係^{しゆうち} 者^{しゆうち} に^{しゆうち} わかり^{しゆうち} やすい^{しゆうち} 形^{しゆうち} で^{しゆうち} 周知^{しゆうち} することとする。

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 ひつよう
第7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、必要な
- けんしゅう けいはつ おこな
研修・啓発を行うものとする。
- 2 ^{あら} 新たに^{しょくいん} 職員^{もの} とな^{たい} った^{しょうがい} 者^{りゆう} に対しては、^{さべつ} 障害^{かいしょう} を^{かん} 理由^{かん} とする^{かん} 差別^{かん} の^{かん} 解消^{かん} に関する^{かん} ^{きほんてき} 基本的な^{じこう} 事項^{りかい} について^{あら} 理解^{かん} させる^{かん} ために、^{あら} また、^{かん} 新たに^{かん} 監督^{しょくいん} 者^{しょくいん} とな^{しょくいん} った^{しょくいん} 職員^{しょくいん} に対しては、^{しょうがい} 障害^{りゆう} を^{さべつ} 理由^{かいしょうとう} とする^{かん} 差別^{かん} の^{もと} 解消^{かん} 等^{かん} に関^{かん} し^{かん} 求め^{かん} られる^{かん} 役割^{かん} について^{かん} ^{りかい} 理解^{けんしゅう} させる^{じっし} ために、^{けんしゅう} それぞれ、^{じっし} 研修^{けんしゅう} を^{じっし} 実施^{けんしゅう} する。
 - 3 ^{ぜんこう} 前項^{ないよう} の^{かいすうとう} 内容^{しょうさい} 、^{ちようかんかんぼうひしよかちよう} 回数^{さだ} 等^{さだ} の^{さだ} 詳細^{さだ} は、^{さだ} 長官^{さだ} 官房^{さだ} 秘書^{さだ} 課^{さだ} 長^{さだ} が^{さだ} 定め^{さだ} る。
 - 4 ^{しょくいん} 職員^{たい} に対して、^{しょうがい} 障害^{とくせい} の^{りかい} 特性^{しょうがいしや} を^{てきせつ} 理解^{たいおう} させる^{たい} とともに、^{たい} 障害^{たい} 者^{たい} へ^{たい} 適切^{たい} に対^{たい} 応^{たい} する^{たい} ^{ひつよう} ために^{ひつよう} 必要^{かつようとう} な^{いしき} マニュアル^{けいはつ} の^{はか} 活用^{はか} 等^{はか} により、^{はか} 意識^{はか} の^{はか} 啓発^{はか} を^{はか} 図^{はか} る。

ふ そく 附 則

けつてい へいせい ねん がつ にち せこう
この決定は、平成28年4月1日から施行する。

べっし 別紙

宮内庁における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

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

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。

ただし、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。

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に留意する必要がある。

第2 正当な理由の判断の視点

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

おこな に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。

くないちょう 宮内庁においては、せいとう りゆう そうとう いな ぐたいてき けんとう 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

ぜいとう りゆう かくだいかいしゃく ほう しゆし そこ こべつ 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、個別の

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 そんがいはっせい 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、損害発生

ぼうしとう およ くないちょう 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 の防止等）及び宮内庁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 じょうきよう おう そうごうてき きやつかんてき はんたん ひつよう 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。

しょくいん せいとう りゆう はんたん 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 理解を得るよう努めることが望ましい。

だい 3 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。なお、第2で

しめ ふとう さべつてきとりあつか そうとう いな こべつ じあん 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、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具体例については、

せいとう りゆう そんざい ぜんてい 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

れいじ きさい ぐたいれい かぎ 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

りゆうい ひつよう 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 じゆんじよ 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 こぼ 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を拒む。
- しょうがい りゆう せつめいかい とう しゆつせき こぼ 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 りゆう らいちよう 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

さい つ そ しゃ どうこう もと じょうけん つ とく ししゅう
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、特に支障がないに
もかかわらず、 つ そ しゃ どうこう こぼ
付き添い者の同行を拒んだりする。

だい 4 第4 合理的配慮の基本的な考え方

- 1 しょうがいしゃ けんり かん じょうやく い か けんりじょうやく だい じょう
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、
ごうりてきはいりょ しょうがいしゃ た もの びょうどう き そ すべ じんけんおよ
「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
きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ ひつよう てきとう
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
へんこうおよ ちょうせい とくてい ばあい ひつよう
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、
きんこう しつ また かど ふたん か ていぎ
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。

ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりょ ていぎ ふ ぎょうせいきかんとく たい
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、
じ む また じぎょう おこな あ ここ ばめん しょうがいしゃ げん
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
しゃかいてきしょうへき じよきよ 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おいて、
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
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、しゃかいてきしょうへき じよきよ じっし ごうりてきはいりょ おこな
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
もと ごうりてきはいりょ しょうがいしゃ う せいげん しょうがい きいん
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、しゃかい さまざま しょうへき そうたい しょう
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、しょうがいしゃ けんり
りえき しんがい しょうがいしゃ ここ ばめん ひつよう
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
しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう ごうりてき とりくみ じっし
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
ともな ふたん かじゅう
伴う負担が過重でないものである。

ごうりてきはいりょ くないちよう じ む また じぎょう もくてき ないよう きのう て ひつよう
合理的配慮は、宮内庁の事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、必要と
はんい ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ しょうがいしゃ もの
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

ひかく とうとう きかい ていきょう う じ む また
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
じぎょう もくてき ないよう き の う ほんしつてき へんこう およ りゆうい ひつよう
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 こうりてきはいりよ 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 ぐたいてきばめん
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

じょうきょう おう こと たよう こべつせい たか とうがいしょうがいしゃ げん
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
お じょうきょう ふ しゃかいてきしょうへき じよきよ しゅだんおよ ほうほう
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

だい かじゅう ふたん きほんてき かんが かつ かか ようそ こうりよ だいがえそ ち
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

せんたく ふく 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 こうりてき
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

はんい じゅうなん たいおう こうりてきはいりよ ないよう ぎじゅつ
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

しんてん しゃかいじょうせい へんかとう おう か え こうりてきはいりよ ていきょう
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

あ しょうがいしゃ せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりよ
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。

こうりてきはいりよ ひつよう しょうがいしゃ たすう み こ ばあい しょうがいしゃ
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

かんけいせい ちょうき ばあいてう つ ど こうりてきはいりよ べつ こうじゅつ
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

かんきょう せいび こうりよ い ちゅう ちょうきてき さくげん こうりつか
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

てん じゅうよう
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 じよきよ かん
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

はいりよ ひつよう じょうきょう げんご しゅわ ふく てんじ
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、

かくだい も じ ひつだん じつぶつ ていじ み ぶ どう あいず しょっかく い し
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

でんたつ しょうがいしゃ たにん はか さい ひつよう しゅだん つうやく
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

かい ふく つた
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 せいしんしょうがい はったつしょうがい
また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を

ふく どう ほんにん い し ひょうめい こんなん ばあい しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ
含む。）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・

かいじょしゃ ほうていだいりにんとう しょうがいしゃ かいじょしゃ ほうていだいりにんとう
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
おこな いし ひょうめい ふく
行う意思の表明も含む。

いし ひょうめい こんなん しょうがいしゃ かぞく しょうがいしゃ かいじょしゃ ほうていだいりにんとう
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
ともな ばあい いし ひょうめい ばあい とうがいしょうがいしゃ
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
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 しゅし
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
かんが とうがいしょうがいしゃ たい てきせつ おも はいりよ ていあん
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
けんせつてきたいわ はたら じしゅてき とりくみ つと のぞ
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
か かいじょしゃとう じんてきしえん じょうほう こうじょうとう かんきょう
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
せいび きそ ここ しょうがいしゃ たい じょうきょう おう こべつ じっし
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
そち かくばめん かんきょう せいび じょうきょう
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，
ごうりてきはいりよ ないよう こと しょうがい じょうたいとう へんか
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
とく しょうがいしゃ かんけいせい ちようき ばあいたう ていきょう
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
ごうりてきはいりよ 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 宮内庁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
ばあい ていきょう ごうりてきはいりよ ないよう おお さい しょう
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
しょうがいしゃ ふりえき う いたくとう じょうけん たいおうよりょう
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，対応要領を
ふ ごうりてきはいりよ ていきょう も こ つと のぞ
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

かじゅう ふたん ぐたいてき けんどう かじゅう ふたん かくだいかいしゃく
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
ほう しゅし そこ こべつ じあん い か ようそとう ごうりよ
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，

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 ほんだん ひつよう しょくいん
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必要である。職員は、
かじゆう ふたん あ ほんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう せつめい
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、
りかい え つと のぞ
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 き の う そ こ
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
いな
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 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 たよう
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異なり、多様
こべつせい たか ぐたいれい つぎ
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 かじゆう ふたん ほんざい
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こ
ぜんでい れいじ きさい
とを前提としていること、また、それらはあくまでも例示であり、記載されて
ぐたいれい かぎ りゆうい ひつよう
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。

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

- だんさ ばあい くるまいすりようしゃ あ とう ほじよ けいたい
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
わた
ロープを渡すなどする。
- はいかだな たか ところ お とう と わた とう
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
いち わ つた
の位置を分かりやすく伝える。
- もくてき ばしょ あんない さい しょうがいしゃ ほんこう そくど あ そくど
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
ある ぜんご さゆう きより いちど しょうがいしゃ きぼう き
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。

○ 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。

○ 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申し出があった際、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。

○ 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。

○ 一般参賀の際に車椅子を利用する参賀者には、宮殿東庭上に設けた特設場所に案内する。

○ 障害者から申し出があった場合には、車椅子等の貸し出しを行い、手話通訳者、介添人等の同行に配慮する。

○ 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。

（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。

○ 視覚障害のある委員に会議資料等を送付する際、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害者に対し、絵カード等を活用して意思を確認する。

- 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、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。
- 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。
- 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委員や知的障害を持つ委員に対し、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等、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。
- 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

せき かくほ
席を確保する。

- しやりょうちゆうしゃばしょ しせつでいりぐち ちか ばしょ
車両駐車場所は施設出入口に近い場所とする。
- たにん せつしよく たにんずう なか きんちよう ほっさとう ばあい
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，
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 じょうきよう おう べつしつ 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。
- ひこうひょうまた みこうひょう じょうほう あつか かいぎとう じょうほうかんり かか たんぽ
非公表又は未公表の情報を扱う会議等において，情報管理に係る担保が
え ぜんてい しょうがい いいん りかい えんじょ もの どうせき みと
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。