

# 公正取引委員会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11日  
公正取引委員会委員長訓令第3号

## (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、公正取引委員会の職員（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、課室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、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。

#### (懲戒処分等)

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かか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、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。

#### (相談体制の整備)

第6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の相談窓口を、下記のとおり指定する。

一 官房人事課長

二 官房人事課企画官

三 官房人事課長補佐（総括担当）

四 官房人事課総括係長

五 官房人事課人事係長

六 官房人事課長が指名する職員

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、官房人事課に集約し、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。

#### (研修・啓発)

第7条 公正取引委員会において、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 前項の内容、回数等の詳細は、官房人事課長が定める。
- 4 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。

#### 附 則

この訓令は平成28年4月1日から施行する。

別紙

公正取引委員会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

ものより不利に扱 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。公正取引委員会においては、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、損害発生防止等）及び公正取引委員会の事務又は事業の目的・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て総合的・客観的に判断することが必要である。

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、理解を得るよう努めることが望ましい。

## 第3 不当な差別的取扱いの具体例

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、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限ら  
れるものではないことに留意する必要がある。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 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。
- 障害を理由に説明会、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、障害を理由に、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」は、「障害者が他の者との平等を基礎としてすべ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。

ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりよ 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、  
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、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 について、ごうりてきはいりよ  
を行うことを求めている。合理的配慮は、しょうがいしゃ う せいげん しょうがい  
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、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  
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  
ばめん ひつよう しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう ごうりてき  
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  
とりくみ じっし ともな ふたん かじゅう  
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 こうせいとりひきいんかい じむまた じぎょう もくてき ないよう きのう て  
合理的配慮は、公正取引委員会の事務又は事業の目的・内容・機能に照ら  
し、ひつよう はんい ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ しょうがいしゃ  
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  
でない者とのひかく においてどうとう きかい ていきょう う  
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  
と、じむまた 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 しょうがいしゃ  
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 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 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  
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  
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<sup>げん お じょうきょう ふ</sup>を踏まえ、社会的障壁<sup>しゃかいてきしょうへき じょきよ</sup>の除去のための手段<sup>しゅだんおよ</sup>及び

方法<sup>ほうほう</sup>について、「第5 過重な負担<sup>かじゅう ふたん</sup>の基本的な考え方<sup>きほんてき かんが かつ</sup>」に掲げる要素<sup>かか よう</sup>を考慮<sup>こうりよ</sup>

し、代替措置<sup>だいたいそち</sup>の選択<sup>せんたく</sup>も含め、双方<sup>ふく</sup>の建設的対話<sup>けんせつてきたいわ</sup>による相互理解<sup>そうごりかい</sup>を通じて、必要<sup>つう</sup>

かつ合理的な範囲<sup>ごうりてき はんい</sup>で、柔軟<sup>じゅうなん</sup>に対応<sup>たいおう</sup>がなされるものである。さらに、合理的<sup>ごうりてき</sup>

配慮<sup>はいりよ</sup>の内容<sup>ないよう</sup>は、技術<sup>ぎじゆつ</sup>の進展<sup>しんてん</sup>、社会情勢<sup>しゃかいじょうせい</sup>の変化<sup>へんかとう</sup>等<sup>おう</sup>に応じて変わり得る<sup>か う</sup>もので

ある。合理的配慮<sup>ごうりてきはいりよ</sup>の提供<sup>ていきよう</sup>に当たっては、障害者<sup>あ</sup>の性別<sup>しょうがいしゃ せいべつ</sup>、年齢<sup>ねんれい</sup>、状態<sup>じょうたいとう</sup>等に

配慮<sup>はいりよ</sup>するものとする。

なお、合理的配慮<sup>ごうりてきはいりよ</sup>を必要とする障害者<sup>ひつよう しょうがいしゃ</sup>が多数見込まれる場合<sup>たすう み こ</sup>、障害者<sup>ばあい しょうがいしゃ</sup>と

の関係性<sup>かんけいせい</sup>が長期<sup>ちようき</sup>にわたる場合<sup>ばあいとう</sup>等<sup>つど</sup>には、その都度<sup>ごうりてきはいりよ</sup>の合理的配慮<sup>べつ</sup>とは別に、後述<sup>こうじゆつ</sup>

する環境<sup>かんきよう</sup>の整備<sup>せいび</sup>を考慮<sup>こうりよ</sup>に入れることにより、中・長期的なコスト<sup>ちゆう ちようきてき</sup>の削減<sup>さくげん</sup>・

効率化<sup>こうりつか</sup>につながる点<sup>てん</sup>は重要<sup>じゅうよう</sup>である。

3 意思<sup>い し</sup>の表明<sup>ひょうめい</sup>に当たっては、具体的場面<sup>ぐたいてきばめん</sup>において、社会的障壁<sup>しゃかいてきしょうへき じょきよ</sup>の除去<sup>かん</sup>に關

する配慮<sup>はいりよ</sup>を必要<sup>ひつよう</sup>としている状況<sup>じょうきょう</sup>にあることを言語<sup>げんご</sup>(手話<sup>しゅわ</sup>を含む<sup>ふく</sup>)のほか、

点字<sup>てんじ</sup>、拡大文字<sup>かくだいまじ</sup>、筆談<sup>ひつだん</sup>、実物<sup>じつぶつ</sup>の提示<sup>ていじ</sup>や身振りサイン<sup>みぶ</sup>等<sup>とう</sup>による合図<sup>あいず</sup>、触覚<sup>しゅかく</sup>に

よる意思伝達<sup>い しでんたつ</sup>など、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>が他人<sup>たにん</sup>とコミュニケーション<sup>はか</sup>を図る際<sup>さい</sup>に必要な<sup>ひつよう</sup>

手段<sup>しゅだん</sup>(通訳<sup>つうやく</sup>を介するもの<sup>かい</sup>を含む<sup>ふく</sup>)により伝えられる<sup>つた</sup>。

また、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>からの意思表明<sup>い しひょうめい</sup>のみでなく、知的障害<sup>ちてきしょうがい</sup>や精神障害<sup>せいしんしょうがい</sup>(発達<sup>はつたつ</sup>

障害<sup>しょうがい</sup>を含む<sup>ふく</sup>)等<sup>とう</sup>により本人<sup>ほんにん</sup>の意思表明<sup>い しひょうめい</sup>が困難<sup>こんなん</sup>な場合<sup>ばあい</sup>には、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の家族<sup>かぞく</sup>、

しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいにんと  
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  
ほさ おこな いし ひょうめい ふく  
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 しょうがいしゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいにん  
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  
とう ともな ばあい いし ひょうめい ばあい とうがい  
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  
しょうがいしゃ 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  
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，  
ほう しゅし 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  
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掛けるなど，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 けんちくぶつ  
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  
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  
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 しょうがいしゃ たい じょうきょう おう こべつ  
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  
じっし そち かくばめん かんきょう せいび じょうきょう  
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  
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  
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，とく しょうがいしゃ かんけいせい ちょうき ばあいとう  
特に，障害者との関係性が長期にわたる場合等には，  
ていきょう ごうりてきはいりよ てきぎ みなお おこな じゅうよう  
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 こうせいとりひきいいんかい じ む また じぎょう じぎょうしゃ いたくとう ばあい ていきょう  
公正取引委員会がその事務又は事業を事業者に委託等する場合は，提供  
ごうりてきはいりよ ないよう おお さい しょう しょうがいしゃ  
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  
ふりえき う いたくとう じょうけん たいおうようりよう ふ まえた ごと  
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、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、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、理解を得るよう努めることが望ましい。

- 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）
- 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、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。

(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教える。
- 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。
- 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<sup>むずか</sup>難しい<sup>ちょうかくしょうがいしゃ</sup>聴覚障害者<sup>たい</sup>に対し、<sup>でんこうけいじばん</sup>電光掲示板、<sup>てが</sup>手書き<sup>とう</sup>のボード<sup>もち</sup>等を用いて、<sup>わ</sup>分かりやすく<sup>あんない</sup>案内し<sup>ゆうどう</sup>誘導<sup>はか</sup>を図る。

(<sup>ごうりてきはいりよ</sup>合理的配慮<sup>あ</sup>に<sup>う</sup>当たり<sup>い</sup>得る<sup>しそつ</sup>意思疎通<sup>はいりよ</sup>の<sup>ぐたいれい</sup>配慮の具体例)

- <sup>ひつだん</sup>筆談、<sup>よあ</sup>読み上げ、<sup>しゅわ</sup>手話、<sup>てんじ</sup>点字、<sup>かくだいもじとう</sup>拡大文字等の<sup>しゅだん</sup>コミュニケーション手段<sup>もち</sup>を用いる。
- <sup>かいぎ</sup>会議資料<sup>しりょうとう</sup>等について、<sup>てんじ</sup>点字、<sup>かくだいもじとう</sup>拡大文字等<sup>さくせい</sup>で作成<sup>さい</sup>する際に、<sup>おのおの</sup>各々の<sup>ぼいたいかん</sup>媒体間<sup>もち</sup>で<sup>ばんごうとう</sup>ページ番号<sup>こと</sup>等<sup>う</sup>が<sup>りゆうい</sup>異なり<sup>しやう</sup>得る<sup>しやう</sup>ことに<sup>しやう</sup>留意<sup>しやう</sup>して使用する。
- <sup>しかくしょうがいしゃ</sup>視覚障害者<sup>かいぎ</sup>に<sup>しりょうとう</sup>会議資料<sup>じぜんそうふ</sup>等を<sup>さい</sup>事前<sup>よみあ</sup>送付<sup>たいおう</sup>する際、<sup>たいおう</sup>読上げソフト<sup>たいおう</sup>に対応<sup>たいおう</sup>できる<sup>たいおう</sup>よう<sup>でんし</sup>電子データ<sup>けいしき</sup>（テキスト形式）<sup>ていきやう</sup>で<sup>ていきやう</sup>提供する。
- <sup>いしそつ</sup>意思疎通<sup>ふとくい</sup>が<sup>しょうがいしゃ</sup>不得意<sup>たい</sup>な<sup>え</sup>障害者<sup>とう</sup>に対し、<sup>え</sup>絵カード<sup>とう</sup>等<sup>かつやう</sup>を活用<sup>いし</sup>して<sup>かくにん</sup>意思<sup>かくにん</sup>を確認<sup>かくにん</sup>する。
- <sup>ちゆうしゃじやうとう</sup>駐車場<sup>つうじやう</sup>等で<sup>こうとう</sup>通常<sup>おこな</sup>、<sup>あんない</sup>口頭<sup>かみ</sup>で行<sup>わた</sup>う<sup>わた</sup>案内<sup>わた</sup>を、<sup>かみ</sup>紙<sup>わた</sup>に<sup>わた</sup>メモ<sup>わた</sup>をして<sup>わた</sup>渡す。
- <sup>しよるいきにゆう</sup>書類記入<sup>いらいじ</sup>の<sup>き</sup>依頼<sup>きにゆうほうほうとう</sup>時に、<sup>ほんにん</sup>記入<sup>め</sup>方法<sup>まへ</sup>等を<sup>しめ</sup>本人<sup>わ</sup>の<sup>わ</sup>目の<sup>わ</sup>前で<sup>わ</sup>示<sup>わ</sup>したり、<sup>わ</sup>分かり<sup>わ</sup>やすい<sup>わ</sup>記述<sup>わ</sup>で<sup>わ</sup>伝達<sup>わ</sup>したりする。<sup>ほんにん</sup>本人<sup>いらい</sup>の<sup>ばあい</sup>依頼<sup>だいでく</sup>がある<sup>だいいつ</sup>場合<sup>だいいつ</sup>には、<sup>だいでく</sup>代読<sup>だいいつ</sup>や<sup>だいいつ</sup>代筆<sup>だいいつ</sup>といった<sup>はいりよ</sup>配慮<sup>おこな</sup>を行<sup>おこな</sup>う。
- <sup>ひ</sup>比喩<sup>ひ</sup>表現<sup>ひ</sup>等<sup>ひ</sup>が<sup>ひ</sup>苦手<sup>ひ</sup>な<sup>ひ</sup>障害者<sup>ひ</sup>に対し、<sup>ひ</sup>比喩<sup>あんゆ</sup>や<sup>にじゅうひていひようげん</sup>暗喩<sup>にじゅうひていひようげん</sup>、<sup>にじゅうひていひようげん</sup>二重否定<sup>にじゅうひていひようげん</sup>表現<sup>にじゅうひていひようげん</sup>など<sup>にじゅうひていひようげん</sup>を用<sup>もち</sup>い<sup>ぐたいてき</sup>ず<sup>せつめい</sup>に<sup>せつめい</sup>具体的<sup>せつめい</sup>に<sup>せつめい</sup>説明<sup>せつめい</sup>する。
- <sup>しょうがいしゃ</sup>障害者<sup>もうして</sup>から<sup>さい</sup>申出<sup>さい</sup>があ<sup>さい</sup>った<sup>さい</sup>際<sup>さい</sup>に、<sup>ていねい</sup>ゆっくり<sup>く</sup>、<sup>かえ</sup>丁寧に<sup>せつめい</sup>、<sup>せつめい</sup>繰り返<sup>せつめい</sup>し<sup>せつめい</sup>説明<sup>せつめい</sup>し、

ないよう りかい かくにん おうたい  
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

がいらいご き かんすうじ もち じこく じかんひょうき ごぜん  
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・

ごご ひょうき はいりよ ねんどう お ひつよう おう てきじ  
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

わた  
渡す。

○ かいぎ しんこう あ しりょう み せつめい き こんなん しかくまた  
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

ちょうかく しょうがい しゅつせきしゃ ちてきしょうがい も しゅつせきしゃ たい  
聴覚に障害のある出席者や知的障害を持つ出席者に対し、ゆっくり、

ていねい しんこう ころが はいりよ おこな  
丁寧な進行を心掛けるなどの配慮を行う。

○ かいぎ しんこう あ しょくいんどう しゅつせきしゃ しょうがい とくせい あ  
会議の進行に当たっては、職員等が出席者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)

○ じゅんばん ま にがて しょうがいしゃ たい しゅうい もの りかい え うえ  
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、

てつづきじゅん い か  
手続順を入れ替える。

○ た れつ なら じゅんばん ま ばあい しゅうい もの りかい え うえ  
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

ちか せき かくほ  
近い席を確保する。

○ しゃりょうじょうこうぼしよ しせつでいりぐち ちか ぼしよ へんこう  
車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

- こうせいとりひき いんかい にゆうきよ しせつ しきちない ちゅうしゃじょうどう 公正取引委員会が 入居する施設の敷地内の 駐車場等において、  
しょうがいしゃ らいちょう たすう みこ ばあい つうじょう しょうがいしゃせんよう 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  
くかく しょうがいしゃせんよう くかく へんこう 区画を障害者専用の区画に変更する。
- にゆうかんじ につうか こんなん ばあい べつ 入館時に I C カードゲートを通過することが困難な場合、別ルートか  
にゆうかん みと らの入館を認める。
- たにん せつしよく たにんずう なか きんちょうどう ほっさとう 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  
ばあい 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 じょうきょう おう 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  
べつしつ じゅんび 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 どう じょうほうかんり かか たん ぼ 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  
え ぜんてい しょうがい しゅつせきしゃ りかい えんじよ もの が得られることを前提に、障害のある出席者の理解を援助する者の  
どうせき みと 同席を認める。