

けいざいさんぎょうしょう
経済産業省

20151119秘第1号

しょうがい りゆう きべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ へいせい ねんほうりつだいい ぎょう
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。）だいじょうだいい こう きてい もと
第9条第1項の規定に基づき、また、しょうがい りゆう とする きべつ
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。以下「基本方針
」という。）にそくして、しょうがい りゆう とする きべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう
）に即して、障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領を
つぎのようにつぎ せいてい
次に制定する。

へいせい ねん がつ にち
平成27年11月27日

けいざいさんぎょうだいいん はやし もと
経済産業大臣 林 幹雄

けいざいさんぎょうしょう しょうがい りゆう きべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう
経済産業省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

もくてき
(目的)

だいじょう しょうりょう い か たいおうようりょう
第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、法第9条第1項の規定に基
づき、また、基本方針に即して、法第7条に規定する事項に関し、けいざいさんぎょうしょうしよくいん
（非常勤職員を含む。以下「職員」という。）が適切にたいおう たいおう
するために必要な事項
をきだ せいてい
を定めることを目的とする。

ふとう きべつてきとりあつかい きんし
(不当な差別的取扱いの禁止)

だいじょう しょうりょう ほうだいい じょうだいい こう きてい
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、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 ほうたつしょうがい ふく
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、しょうがいおよ しょうがいおよ
（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、しょうがいおよ しょうがいおよ
の権利利益
をしょうがい しんがい
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、職員を監督する地位にある者(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、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(服務上の措置)

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、信用失墜行為、国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当すると認められるときは、懲戒処分その他の措置に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 経済産業省に、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、次に掲げる相談窓口を別表のとおり指名する。

- 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、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 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 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

べつびょう
別表

ほんしやう でんりよくとりひきかんしとういんかいじむきよく けいざい 本省、電力取引監視等委員会事務局、経済	だいじんかんぼうひしよか 大臣官房秘書課
さんぎやうけんしゅうじよ しげん エネルギー庁、ちゅうしやうきぎやうちやう 産業研修所、資源 エネルギー庁、中小 企業庁	だいじんかんぼうこうせい きかくしつ 大臣官房厚生企画室
とつきやちやう 特許庁	そうむぶ そうむか 総務部 総務課
ほつかいどう けいざいさんぎやうきよく 北海道 経済 産業局	そうむき かくぶ そうむか 総務 企画部 総務課
とうほく けいざいさんぎやうきよく 東北 経済 産業局	そうむき かくぶ そうむか 総務 企画部 総務課
かんとく けいざいさんぎやうきよく 関東 経済 産業局	そうむき かくぶ そうむか 総務 企画部 総務課
ちゅうぶ けいざいさんぎやうきよく 中部 経済 産業局	そうむき かくぶ そうむか 総務 企画部 総務課
きんき けいざいさんぎやうきよく 近畿 経済 産業局	そうむき かくぶ そうむか 総務 企画部 総務課
ちゅうごく けいざいさんぎやうきよく 中国 経済 産業局	そうむき かくぶ そうむか 総務 企画部 総務課
しこく けいざいさんぎやうきよく 四国 経済 産業局	そうむき かくぶ そうむか 総務 企画部 総務課
きゅうしゅう けいざいさんぎやうきよく 九州 経済 産業局	そうむき かくぶ そうむか 総務 企画部 総務課
ほつかいどうさんぎやうほあん かんたくぶ 北海道 産業 保安 監督部	かんりか 管理課
かんとくとうほくさんぎやうほあん かんたくぶとうほくしぶ 関東 東北 産業 保安 監督部 東北 支部	かんりか 管理課
かんとくとうほくさんぎやうほあん かんたくぶ 関東 東北 産業 保安 監督部	かんりか 管理課
ちゅうぶきんきさんぎやうほあん かんたくぶ 中部 近畿 産業 保安 監督部	かんりか 管理課
ちゅうぶきんきさんぎやうほあん かんたくぶきんきしぶ 中部 近畿 産業 保安 監督部 近畿 支部	かんりか 管理課
ちゅうごくしこくさんぎやうほあん かんたくぶ 中国 四国 産業 保安 監督部	かんりか 管理課
ちゅうごくしこくさんぎやうほあん かんたくぶしこくしぶ 中国 四国 産業 保安 監督部 四国 支部	かんりか 管理課
きゅうしゅうさんぎやうほあん かんたくぶ 九州 産業 保安 監督部	かんりか 管理課
なはさんぎやうほあん かんたくじむしよ 那覇 産業 保安 監督 事務所	かんりか 管理課

別紙

経済産業省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

ふり あつか てる りゆうい ひつよう
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 しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう ざい
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
もくてき もと おこな
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
ばあい けいざいさんぎょうしょう せいとう りゆう そうとう いな
場合である。経済産業省においては、正当な理由に相当するか否かについて、
ぐたいてき けんとう せいとう りゆう かくだいかいしゃく ほう しゅし そこ
具体的な検討をせず、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、こべつ 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
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、
ざいさん ほぜん そんがいはっせい ぼうしとう およ けいざいさんぎょうしょう じ む また じぎょう もくてき
財産の保全、損害発生防止等）及び経済産業省の事務又は事業の目的・
ないよう きのう い じとう かんてん かんが ぐたいてき ぼめん じょうきょう おう そうごうてき
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・
きやつかんてき ほんだん ひつよう
客観的に判断することが必要である。

しよくいん せいとう りゆう ほんだん 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 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 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
こべつ じあん ほんだん い か きさい
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

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 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 しゅつせき 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
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、
らいちよう さい つきそ しゃ どうこう もと じょうけん つ とく ししょう
来庁の際に付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、つきそ しゃ どうこう こぼ
付添い者の同行を拒んだりする。

だい 4 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

- 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、ごうりてきはいりよ 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 ごうりてきはいりよ ていぎ ふ ぎょうせいきかんとう 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 ごうりてきはいりよ おこな
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
をもと ろうりてきはいりよ 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 あいたい しょう
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「しゃかい かんが かた ふ しょうがいしゃ けんり
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
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
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
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
ともな ふたん かじゅう
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 けいざいさんぎょうしょう 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、経済産業省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
もの ひかく どうとう きかい ていきょう う
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 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 りゅうい
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
ひつよう
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 ど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

げん お じょうきょう ふ しゃかいてきしょうへき じょきよ しゅだんおよ ほうほう
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、

だいたいそち 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
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。

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 じょうたいとう はいりよ
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

かんけいせい ちょうき ばあいとう つど ごうりてきはいりよ べつ こうじゆつ
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

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 とう あいず しょつかく 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 しゅわ
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(手話

つうやく ようやくひつきどう つうやく かい ふく つた
通訳・要約筆記等、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示のみでなく、知的障害や精神障害(発達

しょうがい ふく とう 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
障害を含む。)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、

しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだいにんとう
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^{おこな}う意思の表明^{いし}も含む^{ひょうめい ふく}。

なお、意思^{いし}の表明^{ひょうめい}が困難^{こんなん}な障害者^{しょうがいしゃ}が、家族^{かぞく}、支援者^{しえんしゃ}・介助者^{かいじょしゃ}、法定代理人^{ほうていだいにん}
等を伴^{ともな}っていない場合^{ばあい}など、意思^{いし}の表明^{ひょうめい}がない場合^{ばあい}であっても、当該^{とうがい}
障害者^{しょうがいしゃ}が社会的障壁^{しゃかいてきしょうへき}の除去^{じょきよ}を必要^{ひつよう}としていることが明白^{めいはく}である場合^{ばあい}には、
法の趣旨^{ほう しゅし}に鑑^{かんが}みれば、当該^{とうがい}障害者^{しょうがいしゃ}に対して適切^{たい}と思われ^{できせつ}る配慮^{おも}を提案^{はいりよ}する
ために建設^{けんせつ}的対話^{てきたいわ}を働^{はたら}きかけるなど、自主^{じしゆ}的な取組^{とりくみ}に努^{つと}めることが望^{のぞ}ましい。

- 4 合理的^{ごうりてきはいりよ}配慮^{はいりよ}は、障害者^{しょうがいしゃ}等^{とう}の利用^{りよう}を想定^{そうてい}して事前^{じぜん}に行^{おこな}われる建築物^{けんちくぶつ}のバリ
アフリー化^か、介助者^{かいじょしゃ}等^{とう}の人的支援^{じんてきしえん}、情報^{じょうほう}アクセシビリティ^{こうじょうとう}の向上^{かんきょう}等^{とう}の環境^{かんきょう}
の整備^{せいび}を基礎^{きそ}として、個々^{ここ}の障害者^{しょうがいしゃ}に対して、その状況^{じょうきょう}に応^{おう}じて個別^{こべつ}
実施^{じっし}される措置^{そち}である。したがって、各場面^{かくばめん}における環境^{かんきょう}の整備^{せいび}の状況^{じょうきょう}に
より、合理的^{ごうりてきはいりよ}配慮^{はいりよ}の内容^{ないよう}は異なる^{こと}こととなる。また、障害^{しょうがい}の状态^{じょうたい}等^{とう}が変化^{へんか}
することもあるため、特に、障害者^{しょうがいしゃ}との関係性^{かんけいせい}が長期^{ちようき}にわたる場合^{ばあい}等^{とう}には、
提供^{ていきょう}する合理的^{ごうりてきはいりよ}配慮^{はいりよ}について、適宜^{てきぎ}、見直し^{みなお}を行^{おこな}うことが重要^{じゅうよう}である。

なお、経済産業省^{けいざいさんぎょうしょう}ウェブアクセシビリティ方針^{ほうしん}においては、経済産業省^{けいざいさんぎょうしょう}
公式ホームページ^{こうしき}が、JIS X 8341-3:2010^{じ す えつくす}に基づき^{もと}多く^{おお}の
利用者^{りようしゃ}に確実^{かくじつ}かつ正確^{せいかく}に情報^{じょうほう}伝達^{でんたつ}されるよう、JIS X 8341-3:
2010^{とうきゅうだぶるえー}の等級^{じゆんきよ}AAに準拠^{もくひょう}することを目標^{もくひょう}としている。

5 経済産業省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。

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し、障害者の特性に配慮する必要がある。

(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的な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難しい聴覚障害者に対し、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。

(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、手書き文字(手のひらに文字を書いて伝える方法)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。

- 障害者から申出があった際に、2つ以上のことを同時に説明することは避け、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時間ではなく午前・午後で表記する等の配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。また、紙等を書いて伝達したり、書面を示す場合には、ルビを付与した文字を用いたり、極力平仮名を用いたり、分かち書き(文を書くとき、語と語の間に空白を置く書き方)を行ったりする。

- パニック状態になったときは、刺激しないように、また危険がないように配慮し、周りの人にも理解を求めながら、落ち着くまでしばらく見守る。また、パニック状態の障害者へ落ち着ける場所を提供する。

- 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、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、順番を教えたり、周囲の者の理解を得た上で手順順を入れ替えたりする。
- 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、それら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。
- 経済産業省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。
- 入館時にICカードゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。
- 障害者が多数で会議等に出席する場合は、使用するエレベーターを専用運転にする。
- 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、障害のある委員の理解を援助する者及びコミュニケーションを支援する者（手話通訳者・要約筆記者等）の同席を認める。