

# ないかくほうせいきょく しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう 内閣法制局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

へいせい ねん がつ にち  
平成27年11月11日

ないかくほうせいきょくくんれいだい ごう  
内閣法制局訓令第4号

## 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  
第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、しょうがい りゆう 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 だい  
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  
じょうだい こう きてい もと しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん  
9条第1項の規定に基づき、障害を理由とする差別の解消の推進に関する  
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 きてい  
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  
じこう かん ないかくほうせいきょく しょくいん ひじょうきんしょくいん ふく い かおな てきせつ  
事項に関し、内閣法制局の職員（非常勤職員を含む。以下同じ。）が適切に  
たいおう ひつよう じこう さだ もくてき  
対応するために必要な事項を定めることを目的とする。

## 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 しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい もと じ むまた じぎょう おこな  
第2条 職員は、法第7条第1項の規定に基づき、その事務又は事業を行う  
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 ほうたつしょうがい ふく  
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。）  
た しんしん きのう しょうがい い かおな りゆう しょうがいしゃ ほう  
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（法  
だい じょうだい ごう かか しょうがいしゃ い かおな しょうがいしゃ もの ふとう  
第2条第1号に掲げる障害者をいう。以下同じ。）を障害者でない者と不当  
さべつてきとりあつか しょうがいしゃ けんりりえき しんがい  
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ぬ

い。なお、職員は、これに関連し、別紙の「対応要領に係る留意事項」第1から第3までに留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第3条 職員は、法第7条第2項の規定に基づき、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（法第2条第2号に掲げる社会的障壁をいう。以下同じ。）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。なお、職員は、これに関連し、別紙の「対応要領に係る留意事項」第4から第6まで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、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項に留意して、障害者に対する不当な差別的取扱いが行われることのないようにするとともに、障害者に対し合理的配慮が提供されるよう環境の整備を

はか  
図らなければならない。

いち にちじょう しつむ つう しどうとう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん  
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、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。

に しょうがいしゃ ふとう さべつてきとりあつかい ごうりてきはいりよ ふていきょう たい そうだんまた  
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又は  
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 ていきょう ひつようせい かくにん ばあい かんとく しょういん たい  
三 合理的配慮の提供の必要性が確認された場合には、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 かんとくしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい じんそく  
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。

ちょうかいしょぶんとく  
(懲戒処分等)

だい じょう しょういん じむまた じぎょう おこな あ しょうがいしゃ たい ふとう  
第5条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者に対し、不当な  
さべつてきとりあつかい ばあいたた かじゅう ふ たん ごうりてきはいりよ  
差別的取扱いを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  
ていきょう ばあい たいようとう しょうむじょう ぎ む いはん  
の提供をしなかった場合には、その態様等によっては、職務上の義務に違反  
また しょうむ おこた ばあいたた がいたた ちょうかいしょぶんとく ふ  
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  
りゅうい  
ことに留意しなければならない。

そうだんたいせい せいび  
(相談体制の整備)

第6条 内閣法制局に、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置く。

一 長官総務室総務課長

二 長官総務室総務課課長補佐又は人事係長

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項の相談窓口については、必要に応じて、充実を図るよう努めるもの

とする。

(研修・啓発)

第7条 内閣法制局は、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、必要な研修及び啓発を行うものとする。

2 新たに職員となった者に対する前項の研修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こと、新たに監督者となった

職員に対する同項の研修は障害を理由とする差別の解消等に関し求めら

れる<sup>やくわり</sup>役割について<sup>りかい</sup>理解させることを<sup>もくてき</sup>目的として<sup>じっし</sup>実施するものとする。

3 第1項の<sup>だい こう けんしゅう ないよう かいすうとう しょうさい</sup>研修の内容、回数等の<sup>ちょうかんそうむしつそうむかちょう さいだ</sup>詳細は、<sup>ちょうかん</sup>長官<sup>そうむしつ</sup>総務室<sup>そうむかちょう</sup>総務課長が<sup>さいだ</sup>定める。

4 第1項の<sup>だい こう けいはつ おこな</sup>啓発を行う<sup>あ</sup>に当たっては、<sup>しよくいん たい</sup>職員に対し、<sup>しょうがい とくせい りかい</sup>障害の特性を理解させるとともに、<sup>しょうがいしゃ できせつ たいおう</sup>障害者へ<sup>ひつよう</sup>適切に対応するために<sup>とう かつよう</sup>必要なマニュアル等を活用するものとする。

#### 附 則

この<sup>くんれい</sup>訓令は、<sup>へいせい ねん がつ にち せこう</sup>平成28年4月1日から<sup>せこう</sup>施行する。

たいおうようりょう かか りゅういじこう  
対応要領に係る留意事項

だい 1 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

ほうは、しょうがいしゃ たい せいとう りゅう しょうがい りゅう 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・サービ  
スおよび各種機会の提供を拒否すること又はこれらの提供に当たって場所・  
じかんたい せいげん しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん ふ  
時間帯などを制限すること、障害者でない者に対しては付さない条件を付す  
ことなどにより、しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし  
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。

たほう 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 ひつよう とくべつ  
他方、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  
そ ち ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ しょうがいしゃ  
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  
もの くら ゆうぐう とりあつか せつきよくてきかいぜん そ ち ほう きてい しょうがい  
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  
しゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしゃ もの こと とりあつか  
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、  
ごうりてきはいりよ ていきょうとう ひつよう はんい はいりよ  
合理的配慮の提供等の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 さべつてきとりあつか あ  
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。

ふとう さべつてきとりあつか もんだい じ むまた じぎょう ほんしつてき かんけい  
不当な差別的取扱いとは、問題となる事務又は事業について本質的に関係す  
る諸事情が同じであるにもかかわらず、せいとう りゅう しょうがいしゃ しょうがいしゃ  
る諸事情が同じであるにもかかわらず、正当な理由なく、障害者を障害者で  
ないもの ふり あつか てん りゅうい ひつよう  
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

正当な理由に該当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービス及び各種機会の提供を拒否すること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。内閣法制局においては、正当な理由に該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）及び内閣法制局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。

## 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該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、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と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)

- 障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。
- 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。
- 障害があることを理由に説明会等への出席を拒む。
- 障害があることを理由に、事務又は事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、来庁の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付け、又は特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒む。

#### 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（平成26年条約第1号。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



ていぎ  
定義されている。

ほう けんりじょうやく ごうりてきはりよ 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、  
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 ごうりてきはりよ 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 め てる。ごうりてきはりよ 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  
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「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  
てい 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。

ごうりてきはりよ ないかくほうせいきよく 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、内閣法制局の事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、必要  
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  
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  
ひかく どうとう きかい ていきょう う じ む また  
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  
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 ひつよう  
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 障害者からの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、障害者からの意思の表明のみでなく、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の表明が困難な場合には、障害者の家族、

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、支援者・介助者、法定代理人

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、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。

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。

## 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。

○ 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）

○ 物理的・技術的制約、人的・体制上の制約等を考慮した実現可能性の程度

○ 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、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。

（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

ロープを渡す等の対応をする。

- 配架棚の<sup>はいかだな たか</sup>高い<sup>ところ</sup>所に<sup>お</sup>置かれたパンフレット等<sup>とう</sup>を取<sup>と</sup>って<sup>わた</sup>渡す。パンフレット等<sup>とう</sup>の<sup>い</sup>位置<sup>ち</sup>を<sup>わ</sup>分<sup>つた</sup>かりやすく伝える。
- 目的<sup>もくてき</sup>の場所<sup>ばしょ</sup>までの案内<sup>あんない</sup>の際<sup>さい</sup>に、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の歩行速度<sup>ほこうそくど</sup>に<sup>あ</sup>合<sup>あ</sup>わせた速度<sup>そくど</sup>で歩いた<sup>ある</sup>り、前後<sup>ぜんご</sup>・左右<sup>さゆう</sup>・距離<sup>きょり</sup>の位置<sup>い</sup>取り<sup>ちど</sup>について、障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の希望<sup>きぼう</sup>を<sup>き</sup>聞<sup>き</sup>いたりする。
- 障害<sup>しょうがい</sup>の特性<sup>とくせい</sup>により、頻回<sup>ひんかい</sup>に離席<sup>りせき</sup>の必要<sup>ひつよう</sup>がある<sup>ばあい</sup>場合に、会場<sup>かいじょう</sup>の座席<sup>ざせき</sup>位置<sup>い</sup>を<sup>と</sup>びら<sup>ら</sup>ふ<sup>きん</sup>扉<sup>か</sup>付<sup>け</sup>近<sup>ちか</sup>にする。
- 疲労<sup>ひろう</sup>を感じ<sup>かん</sup>やすい障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>から別室<sup>べつしつ</sup>での休憩<sup>きゅうけい</sup>の申出<sup>もうしで</sup>がある<sup>とう</sup>等<sup>ばあい</sup>の場合<sup>ばあい</sup>には、別室<sup>べつしつ</sup>の確保<sup>かくほ</sup>が困難<sup>こんなん</sup>なときは、当該<sup>とうがい</sup>障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>に事情<sup>じじょう</sup>を説明<sup>せつめい</sup>し、対応<sup>たいおう</sup>窓口<sup>まどぐち</sup>の近<sup>ちか</sup>くに長椅子<sup>ながいす</sup>を移動<sup>いどう</sup>させて臨時<sup>りんじ</sup>の休憩<sup>きゅうけい</sup>スペース<sup>も</sup>を<sup>もう</sup>設<sup>た</sup>ける<sup>とう</sup>等<sup>たいおう</sup>の対応<sup>たいおう</sup>をする。
- 不随意<sup>ふずい</sup>運動<sup>うんどう</sup>等<sup>とう</sup>により書類<sup>しよるい</sup>等<sup>お</sup>を押<sup>お</sup>さえることが<sup>むずか</sup>難<sup>し</sup>しい障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>に対し、職員<sup>しよくいん</sup>が書類<sup>しよるい</sup>を押<sup>お</sup>さえたり、バインダー等<sup>とう</sup>の固定<sup>こていき</sup>器具<sup>ぐ</sup>を<sup>ていきよう</sup>提供<sup>ていきよう</sup>したりする。
- 災害<sup>さいがい</sup>や事故<sup>じこ</sup>が発生<sup>はっせい</sup>した際<sup>さい</sup>、館内<sup>かんに</sup>放送<sup>ほうそう</sup>で避難<sup>ひなん</sup>情報<sup>じょうほう</sup>等<sup>とう</sup>の緊急<sup>きんきゅう</sup>情報<sup>じょうほう</sup>を<sup>き</sup>聞<sup>き</sup>くこと<sup>き</sup>が<sup>むずか</sup>難<sup>し</sup>しい聴覚<sup>ちやうかく</sup>障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>に対し、電光<sup>でんこう</sup>掲示<sup>けいじ</sup>板<sup>ばん</sup>、手書<sup>てが</sup>きのボード<sup>が</sup>を<sup>もち</sup>用<sup>もち</sup>いるなどして、<sup>わ</sup>分<sup>わ</sup>かりやすく案内<sup>あんない</sup>し誘導<sup>ゆうどう</sup>を<sup>はか</sup>図<sup>はか</sup>る。
- (合理的<sup>ごうりてき</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>に<sup>あ</sup>当<sup>あ</sup>たり<sup>え</sup>得<sup>え</sup>る意思<sup>いし</sup>疎通<sup>そつう</sup>の<sup>はいりよ</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>の<sup>ぐたいれい</sup>具体<sup>ぐたいれい</sup>例)
- 筆談<sup>ひつだん</sup>、読上げ<sup>よみあ</sup>、手話<sup>しゅわ</sup>、点字<sup>てんじ</sup>、拡<sup>かく</sup>大文字<sup>だいにも</sup>等<sup>じとう</sup>のコミュニケーション<sup>しゅだん</sup>手段<sup>もち</sup>を用<sup>もち</sup>いる。
- 会議<sup>かいぎ</sup>資料<sup>しりよう</sup>等<sup>とう</sup>について、点字<sup>てんじ</sup>、拡<sup>かく</sup>大文字<sup>だいにも</sup>等<sup>じとう</sup>で作<sup>さく</sup>成<sup>せい</sup>する<sup>さい</sup>際に、各々<sup>おのおの</sup>の媒体<sup>ばいたい</sup>間<sup>かん</sup>で

ページ番号等が異なることがあることに留意して使用する。

- 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説明する。

- 障害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。

(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。

- しょうがいしゃ くるま らいちょう ばあい ないかくほうせいきよく にゆうきよ ちゅうおうごうどう  
障害者が車で来庁する場合には、内閣法制局が入居する中央合同  
ちようしゃだい ごうかん い か ごうかん でいりぐち ちか ばしよ じょうこう  
庁舎第4号館（以下「4号館」という。）の出入口に近い場所で乗降できる  
ようにしせつかんりしゃ もう い かくほ つと  
ように施設管理者に申し入れ、その確保に努める。
- たさう しょうがいしゃ くるま らいちょう み こ ばあい ごうかん ちゅう  
多数の障害者が車で来庁することが見込まれる場合には、4号館の駐  
しゃじょう しきちない つうじょう しょうがいしゃせんよう くかく しょうがいしゃ  
車場の敷地内において、通常、障害者専用とされていない区画を障害者  
せんよう くかく へんこう はいりよ しせつかんりしゃ もう い かくほ  
専用の区画に変更してもらうなどの配慮を施設管理者に申し入れ、その確保  
につと  
に努める。
- しょうがいしゃ ごうかん にゆうかん さい つうか  
障害者が4号館に入館する際に、ICカードゲートを通過することが  
こんなん ばあい べつ にゆうかん みと はいりよ しせつかんりしゃ もう  
困難な場合には、別ルートからの入館を認めるなどの配慮を施設管理者に申  
い かくほ つと  
し入れ、その確保に努める。
- たにん せつしよく たにんずう なか きんちょうとう ほつさとう  
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、発作等があ  
る場合には、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  
る場合には、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。