

しまもとちょう 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  
島本町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28年 4月 1日)

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 さべつ  
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  
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  
10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  
かん きほんほうしん へいせい ねん がつ にちかくぎけつてい い か きほんほうしん  
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。)  
そく ほうだい じょう きてい じこう かん しまもとちょうしょくいん さいにんようしょくいん にんきつき  
に即して、法第7条に規定する事項に関し、島本町職員(再任用職員、任期付  
しょくいんおよ ひじょうきんしょくたくいんなら りんじてきにんようしょくいん ふく い か しょくいん  
職員及び非常勤嘱託員並びに臨時的任用職員を含む。以下「職員」という。)  
てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ  
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。

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 じむまた じぎょう おこな  
第2条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、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 はったつしょうがい ふく た  
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  
しんしん きのう しょうがい い か たいおうようりょう おな りゆう  
の心身の機能の障害をいう。以下この対応要領において同じ。)を理由として、  
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 にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ  
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  
そうとう せいげん う じょうたい い か たいおうようりょう おな  
相当な制限を受ける状態にあるもの。以下この対応要領において同じ。)で  
もの ふとう 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  
あ しょくいん べっし さだ りゆういじこう りゆうい  
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。

べっしちゅう のぞ きさい ないよう じっし ばあい  
2 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つて  
ほう はん はんだん しょうがいしゃ きほんほう しょうわ ねんほうりつだい  
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  
ごう きほんてき りねんおよ ほう もくてき ふ と く のぞ  
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  
い み じじょう おな  
れることを意味する(次条において同じ。)

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 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 おこな  
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  
あ しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう むね いし  
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  
ひょうめい ばあい じっし ともな ふたん かじゅう しょうがいしゃ  
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きは、障害者  
けんりりえき しんがい とうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれいおよ しょうがい  
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

じょうたい おう しゃかいてきしょうへき じょきよ じっし ひつよう ごうりてき はいりよ  
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  
い か ごうりてきははいりよ ていきょう あ  
(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、  
しょくいん べっし さだ りゆういじこう りゆうい  
職 員 は、 別 紙 に 定 め る 留 意 事 項 に 留 意 す る も の と す る。

そうだんたいせい せいび  
(相談体制の整備)

だい じょう しょくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしゃおよ かぞく た  
第 4 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  
かんけいしゃ そうだんとう てきかく たいおう つぎ かか そうだんまどぐち お  
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。

- (1) 総合政策部人事課
- (2) 健康福祉部福祉推進課
- (3) 上下水道部業務課
- (4) 消防本部管理課
- (5) 教育子ども部教育総務課

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  
でんわ ふあつくす でんしめーる くわ しょうがいしゃ たじん こみゆにけーしょん  
ほ か、 電 話、 フ ァ ッ ク ス、 電 子 メ ー ル に 加 え、 障 害 者 が 他 人 と コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン  
はか さい ひつよう たよう しゅだん かのう はんい ようい たいおう  
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、 人 事 課 に 集 約 し、 相 談 者 の  
だい こう そうだんまどぐち よ そうだんとう じんじか しゅうやく そうだんしゃ  
ぶ ら い ば しー はいりよ かんけいしゃかん じょうほうきょうゆう はか いご そうだんとう  
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  
かつよう  
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。

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 5 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 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  
あら しょくいん もの たい しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん  
きほんてき じこう りかい あら かんりしよく しょくいん たい  
基 本 的 な 事 項 に つ い て 理 解 さ せ る た め に、 ま た、 新 た に 管 理 職 と な っ た 職 員 に 対  
しょうがい りゆう さべつ かいしょうとう かん もと やくわり りかい  
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  
けんしゅう じっし  
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  
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 てきせつ たいおう  
た め に、 意 識 の 啓 発 を 図 る。

ふ そく  
附 則

ようりょう へいせい ねん がつ にち しこう  
こ の 要 領 は、 平 成 2 8 年 4 月 1 日 か ら 施 行 す る。

べっし  
別紙

しまもとちよう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりよう かか  
島本町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  
りゆういじこう  
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 かつ  
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 さーびす  
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  
かくしゆきかい ていきよう きよひ また ていきよう あ ぼしょ じかんたい せいげん  
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、  
しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん つ しょうがいしゃ  
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  
けんりりえき しんがい きんし  
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 びやうどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ  
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  
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  
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  
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  
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  
しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきよう しょうがいしゃ もの こと とりあつか  
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  
ごうりてきはいりよ ていきようとう ひつよう はんい ぷらいばしー はいりよ  
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  
しょうがいしゃ しょうがい じょうきようとう 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 せいとう りゆう しょうがいしゃ もんだい  
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  
じむまた じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう おな しょうがいしゃ  
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  
もの ふり あつか てん りゆうい ひつよう  
者よ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 はんたん 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 さーびす  
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  
かくしゆきかい ていきよう きよひ とりあつか きやつかんてき み せいとう もくてき  
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  
もと おこな もくてき て え い ばあい  
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。  
しまもとちよう せいとう りゆう そうとう いな こべつ じあん  
島本町においては、正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、  
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 ほすべ そんがいはっせい ぼうしとう  
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）  
およ しまもとちよう 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 ぐたい  
及び島本町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  
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  
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。

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ようなものが考えられる。  
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)

- (1) 障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- (2) 障害があることを理由に対応の順序を後回しにする。
- (3) 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。
- (4) 障害があることを理由に説明会、イベント等への出席を拒む。
- (5) 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、来庁や説明会等の際に付き添い者の同行を求め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、付き添い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」と定義されている。

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、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求め

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、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、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。

合理的配慮は島本町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、障害者でないもの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、音声、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

とう こみゆにけーしょん しえん もの ほんにん ほさ おこな いし ひょうめい ふく  
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。

いし ひょうめい こんなん しょうがいしゃ かぞく かいじょしゃ ほうていだいにんとう ともな  
なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、介助者、法定代理人等を伴っ  
ばあい いし ひょうめい ばあい とうがいしょうがいしゃ しゃかいてき  
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  
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 かんが  
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  
はたら じしゅてき とりくみ つと のぞ  
働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望ましい。

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  
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  
ばりあふりーか かいじょしゃとう じんてきしえん じょうほうあくせしびりてい こうじょうとう  
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  
かんきょう 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  
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  
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によ  
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  
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  
ごうりてきはいりよ てきぎ みなお おこな じゅうよう  
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。

しまもとちよう じ むまた じぎょう いかん じっし ぎょうむ じぎょうしゃ いたく  
5 島本町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  
とう ばあい ていきよう ごうりてきはいりよ ないよう おお さい しょう  
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  
しょうがいしゃ ふりえき う いたくとう じょうけん たいおうようりよう ふ  
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  
ごうりてきはいりよ ていきよう も こ つと のぞ  
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。

## だい かじゅう ふたん きほんてき かんが かつ 第5 過重な負担の基本的な考え方

かじゅう ふたん こべつ じあん い か ようそとう こうりよ ぐたいてきばめん  
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、具体的場面  
じょうきょう おう そうごうてき きゃっかんてき はんたん ひつよう  
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 かじゅう ふたん あ はんたん ばあい しょうがいしゃ りゆう せつめい  
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 えいきよう ていど じ むまた じぎょう もくてき ないよう きのう そこ  
(1) 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)  
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 せいやく  
(2) 実現可能性の程度(物理的・技術的制約、人的・体制上の制約)  
ひょうふたん ていど  
(3) 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 とうりてきはいりよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう こと  
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、  
たよう こべつせい たか ぐたいれい つぎ かんが  
多様かつ個別性の高いものであるが、具体例としては、次のようなものが考えら  
れる。

きさい ぐたいれい だい かじゅう ふたん せんざい  
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  
ぜんてい れいじ きさい  
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  
ぐたいれい かぎ りゅうい ひつよう  
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。

とうりてきはいりよ 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)

- (1) 段差がある場合に、車いす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。  
だんさ ばあい くるま りようしゃ きゃすたー あ とう ほじょ けいたい  
すろーぷ わた  
スロープを渡すなどする。
- (2) 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伝える。  
はいかだな たか ところ お ばんふれつととう と わた ばんふれつと  
とう いち わ つた  
等の位置を分かりやすく伝える。
- (3) 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。  
もくてき ばしょ あんない さい しょうがいしゃ ほうこうそくど あ そくど ある  
ぜんご さゆう きょり いちど しょうがいしゃ きぼう き  
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。
- (4) 障害の特性により、頻り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。  
しょうがい とくせい ひんばん りせき ひつよう ばあい かいじょう ざせき いち  
とびらふきん  
扉付近にする。
- (5) 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。  
ふずいいうんどうとう しょういとう お むずか しょうがいしゃ たい  
しょくいん しょうい お ばいんだーとう こていきぐ ていきょう  
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。

とうりてきはいりよ あ え 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)

- (1) 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字などのコミュニケーション手段を用いる。  
ひつだん よ あ しゅわ てんじ かくだいもじ こみゆにけーしょんしゅだん  
もち  
用いる。
- (2) 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うること、点字版では図表がないことに留意して使用する。  
かいぎしりょうとう てんじ かくだいもじとう さくせい さい おのおの ばいたいかん  
べーじばんごうとう こと てんじばん ずひょう りゅうい  
でページ番号等が異なりうること、点字版では図表がないことに留意して  
しよう  
使用する。
- (3) 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した電子データを提供する。  
しかくしょうがい いいん かいぎしりょうとう じぜんそうふ さい よ あ そふと  
たいおう でんしでーた ていきょう  
対応した電子データで提供する。
- (4) 窓口などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。  
まどぐち つうじょう こうとう おこな あんない かみ めも わた  
しよるいきにゆう いらいじ きにゆうほうほうとう ほんにん め まえ しめ
- (5) 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

はいりよ おこな  
った配慮を行う。

(6) 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  
もち せつめい  
用いずに説明する。

(7) 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  
しょうがいしゃ もう で さい ていねい く がえ せつめい ないよう  
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  
りかい かくにん おうたい がいらいご さ  
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  
かんすうじ もち じこく じかんひょうき ごぜん ごご ひょうき  
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。  
はいりよ ねんとう お めも ひつよう おう てきじ わた

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)

(1) 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、  
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  
てつづ じゅん い か  
手続き順を入れ替える。

(2) 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、  
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  
とうがいしょうがいしゃ じゅんばん く べっしつ せき ようい  
当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。

(3) スクリーンや板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保す  
すくりーん ばんしょとう み すくりーんとう ちか せき かくほ  
る。

(4) 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。  
しゃりょうじょうこうばしょ しせつでいりぐち ちか ばしょ へんこう

(5) 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声  
たにん せつしょく たにんずう なか きんちょう ふずい はつせい  
とう ばあい とうがいしょうがいしゃ せつめい うえ しせつ じょうきょう おう べっしつ じゅんぴ  
等がある場合、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備  
する。

(6) 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  
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  
たんぼ 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  
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の同席を  
みと  
認める。