

障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

（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

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

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、狭山市職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）

第3条第2項に規定する一般職の職員。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

状態にある者をいう。以下同じ。）でない人と不当な差別的取扱いをすること

により、障害のある人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。

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

でも、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、障害のある人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、

障害のある人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、所長、園長、局長及び館長の職にある者(以下

「監督者」という。)は、次に掲げる事項に留意して、障害のある人に対する

不当な差別的な取扱いが行われないよう注意し、また、障害のある人に

対して合理的配慮の提供がなされるよう環境の整備に努めなければならない。

(1) 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

かんし、そのかんとくするしよくいんちゆうい、かんきしょうがいりゆう、さべつ、かいしょうに
かん、にんしき、ふか
関する認識を深めさせること。

(2) しょうがいのあるひと等からふとう、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、たいする

そうだん、くじょう、もうしでとうがあつた場合は、ばあい、じんそく、じょうきょう、かくにん
相談、苦情の申し出等があつた場合は、迅速に状況を確認すること。

(3) ごうりてきはいりよ、ひつようせい、かくにん、ばあい、かんとく、しよくいん、たい、ごうりてき

はいりよ、ていきょう、てきせつ、おこ、しどう
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

てきせつ、たいしょ
適切に対処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)

だいごじょう、かくしよぞく、しよくいん、しょうがいりゆう、さべつ、かん、しょうがい、ひと
第5条 各所属は、職員による障害を理由とする差別に関する障害のある人

およびそのかぞく、た、かんけいしゃ、そうだんとう、てきかく、たいおう、つぎ
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、次のとお

たいせい、せいび
り体制を整備するものとする。

(1) かんとくしゃ、しよぞく、そうだんとう、じょうきょう、かんとく
監督者は、所属における相談等の状況を監督する。

(2) しよくいん、しょうがい、しゅべつ、しょうがい、ひと、じょうたいとう、はいりよ、ていねい、そうだん
職員は、障害の種別や障害のある人の状態等に配慮して、丁寧に相談

おう
に応じる。

(3) 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

でんわ、ふあくすおよびでんしめーる、くわ、しょうがい、ひと、たしや
のほか、電話、ファクス及び電子メールに加え、障害のある人が他者と

こみゅにけーしょん、ほか、さい、ひつよう、たよう、しゅだん、かのう、はんい、ようい
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

たいおう
して対応する。

(4) しょくいん、そうだんないよう、かんとくしゃ、ほうこく、しょぞく、じょうほう、きょうゆう
職員は、相談内容を監督者に報告するとともに、所属で情報を共有し
そしき、たいおう
組織で対応する。

(5) しょうがいしゃふくしか、しょくいん、てきせつ、たいおう、しょぞく
障害者福祉課は、職員が適切に対応することができるように、所属から
そうだん、おうじる、ばあい、しょうがいしゃふくしか、ひつよう、おう、がいぶ
の相談に応じる。なお、この場合、障害者福祉課は必要に応じて外部の
せんもんかとう、そうだんとう
専門家等に相談等することができる。

(6) しょぞく、よ、そうだんとう、けいび、のぞ、しょうがいしゃふくしか、しゅうやく
所属に寄せられた相談等は軽微なものを除き障害者福祉課に集約し、
そうだんしゃ、ぶらいぼしー、はいりよ、かんけいしゃかん、じょうほうきょうゆう、はかり、いご
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
そうだんとう、かつよう
相談等において活用することとする。

(7) そうだんたいせい、ひつよう、おうじ、じゅうじつ、はか、つと
相談体制は、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 6 じょう、しょくいんか、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
第 6 条 職員課は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に
たい、ひつよう、けんしゅう、けいはつ、おこな
対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 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
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
かん、きほんてき、じこう、りかい、あら、かんとくしゃ
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
しょくいん、たい、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
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
りかい、けんしゅう、じっし
ついて理解させるために、それぞれ、研修を実施する。

3 しょくいんひとり、ほう、しゅし、しゃかいてきしょうへき、じよきよ、ひつようせい、しょうがい
職員一人ひとりが、法の趣旨、社会的障壁の除去の必要性、障害やその

じょうたい おう はいりよう にかい ふかめ しょうがいしゃ てきせつ たいおう
状態に応じた配慮等について理解を深め、障害者に適切に対応するために、

まにゆあるとう かつよう いしき けいはつ つと
マニュアル等を活用し意識の啓発に努める。

ふ そく
附 則

たいおうようりよう へいせい ねん がつ にち しこう
この対応要領は、平成28年4月1日から施行する。

別紙

狭山市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

かかる留意事項

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

法は、障害のある人に対して、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、障害のない人に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害のある人の権利利益を侵害することを禁止している。

ただし、障害のある人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、障害のある人を障害のない人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のある人に対する合理的配慮の提供による障害のない人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のある人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、障害のある人を、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のない

ひと ふり あつか てん りゆうい ひつよう
人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 ひと たいして しょうがい りゆう ざい
正当な理由に相当するのは、障害のある人に対して、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 した おこな もくてき て え い
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 せいとう りゆう そうとう いな ぐたいてき けんとう せいとう
場合である。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、
しょうがい ひと 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
障害のある人、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生の
ぼうしとう およ し 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 かんがみ ぐたいてき
防止等）及び市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
ばめん じょうきょう おう そうごうてき きやくかんてき はんだん ひつよう
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 はんだん ばあい しょうがい ひと りゆう
職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害のある人にその理由を
せつめい りかい え つと のぞ
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。

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 だい
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
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
れいじ きさい ぐたいれい かぎ りゆうい
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

ひつよう
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 ばんふれつ と 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 しんぽじう むとう 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 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、付き添い者の同行を拒んだりする。

だい 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

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
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、

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

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 へんこう
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変更

およ ちょうせい とくてい ばあい ひつよう きんこう
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

しつ また かど ふたん か ていぎ
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、そ

じむまた じぎょう おこな あ ここ ばめん しょうがい ひと げん
の事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、障害のある人から現に

しゃかいてきしょうへき じょきよ 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、障害のある人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ている。合理的配慮は、障害のある人が受ける制限は、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、障害のある人の権利利益を侵害することとならないよう、障害のある人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、市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、障害のない人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及び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、当該障害のある人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、

ぎじゆつ しんてん しゃかいじょうせい へんかとう おう か う 合理的配慮の
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。

ていきょう あ しょうがい ひと せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりよ
提供に当たっては、障害のある人の性別、年齢、状態等に配慮するものとす
る。

ごうりてきはいりよ ひつよう しょうがい ひと たすう み ばあい しょうがい
なお、合理的配慮を必要とする障害のある人が多数見込まれる場合、障害の
ある人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とは別に、
こうじゆつ かんきょう せいび こうりよ い ちゅう ちょうきてき こすと さくげん
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・
こうりつか てん じゅうよう
効率化につながる点は重要である。

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 じょきよ
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
かん はいりよ ひつよう じょうきょう げんご しゅわ ふくむ
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、
てんじ かくだいもじ ひつだん じつぶつ ていじ みぶ きいんとう あいず しゅつかく
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
い し でんたつ しょうがい ひと たにん こみゆにけーしょん はか さい ひつよう
意思伝達など、障害のある人が他人とコミュニケーションを図る際に必要な
しゅだん つうやく かい ふく つた
手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。

しょうがい ひと い し ひょうめい ちてきしょうがい せいしんしょうがい
また、障害のある人からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害
はつたつしょうがい 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
（発達障害を含む。）等により、本人の意思表示が困難な場合には、障害のあ
ひと かぞく しえんしゃ かいごしゃ ほうていだりじんとう こみゆにけーしょん しえん
る人の家族、支援者・介護者、法定代理人等、コミュニケーションを支援するも
ほんにん ほさ おこな い し ひょうめい ふく
の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 ひと かぞく しえんしゃ かいじょしゃ ほうてい
なお、意思の表明が困難な障害のある人が、家族、支援者・介助者、法定
だいいりじんなど ともな ばあい い し ひょうめい ばあい どうがい
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

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 ほう
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
しゅし かんが どうがいしょうがい ひと たい てきせつ おも はいりよ ていあん
の趣旨に鑑みれば、当該障害のある人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ことが望ましい。

4 ごうりてきはいりよ しょうがい ひととう 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、障害のある人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 ひと たい じょうきょう おう
環境の整備を基礎として、個々の障害のある人に対して、その状況に応じて
こべつ じっし そち かくぼめん かんきょう せいび
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
じょうきょう 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
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
へんか とく しょうがい ひと かんけいせい ちょうき ばあい
変化することもあるため、特に、障害のある人との関係性が長期にわたる場合
とう 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
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。

5 じむまた じぎょう いかん じっし ぎょうむ じぎょうしゃ いたくとう ばあい
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、
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 しょうがい
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のある
ひと ふりえき う いたくとう じょうけん たいおうりょう ぶ
人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
ごうりてきはいりよ ていきょう も こ つと のぞ
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 ぐたいてき けんとう 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 こうりよ
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 きやくかんてき ほんだん 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 かじゅう ふたん あ ほんだん ばあい しょうがい ひと りゆう
職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害のある人にその理由を

せつめい りかい え つと のぞ
説明し、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 げ ん か の う せ い て い ど ぶ っ 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
○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
○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
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
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 き さ い ぐ た い れ い だい し め か じ ゅう ふ た ん そ 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
を 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。

ご う り て き は い り よ あ う ぶ っ 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 き や す た ー あ と う ほ じ ょ
○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。

○ は い か だ な た か と こ ろ お ば ん ふ れ っ と と う と わ た ば ん ふ れ っ と 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。パンフレット等の

い ち わ つ た
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 ひと ほ こ う そ く ど あ
○目的の場所までの案内の際に、障害のある人の歩行の速度に合わせて

ある歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障害のある人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のある人等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、当該障害のある人に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子等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のある人に対し、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。

○他人に障害のあることが知られないようにしてほしいという申し出があった場合、面談の方法を工夫したり、通知の表記方法などを配慮する。

(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やわかりやすい表現を用いる。

○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に電子データ（テキスト形式）で提供する。

○意思疎通が不得意な障害のある人に対し、絵や図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おこなう。

○比喩表現等が苦手な障害のある人に対し、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。

○障害のある人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や専門用語は避ける、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のある委員に対し、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のある人に対し、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、

当該障害のある人の順番が来るまで別室や席を用意する。

○車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

○敷地内の駐車場等において、障害のある人の来庁が多数見込まれる場合、

通常は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。

○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、当該障害のある人に説明の上、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人の同席を認める。