

けい さつ ほん ぶ  
警 察 本 部

けい さつ がっ こう  
警 察 学 校

けい さつ しょ  
警 察 署

いわてけんけいさつしょう りゆう さべつ かいしょう すいしん かん くんれい つぎ  
岩手県警察障がいを理由とする差別の解消の推進に関する訓令を次のように

さだ  
定める。

へいせい ねん がつ にち  
平成28年 3 月 23 日

いわてけんけいさつほんぶちよう  
岩手県警察本部長

けいしちよう ほり せい じ  
警視長 堀 誠 司

いわてけんけいさつしょう りゆう さべつ かいしょう すいしん かん くんれい  
岩手県警察障がいを理由とする差別の解消の推進に関する訓令

しゅし  
(趣旨)

だい じょう くんれい 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  
第 1 条 この訓令は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成

ねんほうりつだい ごう い か ほう だい じょうだい こう きてい  
25 年法律第 65 号。以下「法」という。）第 10 条 第 1 項の規定により、また、

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん へいせい ねん がつ にち  
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

かくぎけつてい そく ほうだい じょう きてい じこう かん しょくいん ひじょうきんしょくいん  
閣議決定）に即して、法第 7 条に規定する事項に関し、職員（非常勤職員を

ふく い かおな てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ  
含む。以下同じ。）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。

ていぎ  
(定義)

だい じょう くんれい つぎ かくごう かか ようご い ぎ とうがいかくごう  
第 2 条 この訓令において次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に

さだ  
定めるところによる。

(1) しょう 身体しょう ちてきしょう せいしんしょう はつたつしょう ふく  
障がい 身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む

。 ) その他の心身の機能の障がいという。

(2) 障がい者 障がい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。

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)

第3条 職員は、法第7条第1項に定めるところにより、その事務又は事業を行うに当たり、障がいを理由として障がい者でない者と不当な差別的取扱い(以下「不当な差別的取扱い」という。)をすることにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。この場合において、職員は、別表第1に定める留意事項に留意するものとする。

ごうりてきはいりよ ていきよう  
(合理的配慮の提供)

第4条 職員は、法第7条第2項に定めるところにより、その事務又は事業を行うに当たり、障がい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、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がい者の性別、年齢及び障がいの状態に応じて、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。この場合において、職員は、別表第2に定める留意事項に留意するものとする。

ほんぶちょうとう せきむ  
(本部長等の責務)

第5条 本部長、部長、首席監察官及び所属長(以下「本部長等」という。)

は、前2条に掲げる事項に関し、障がい者等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。

(1) 日常の執務を通じた指導等により、障がい者等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、障がい者等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。

(2) 障がい者及びその家族その他の関係者（以下「障がい者等」という。）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。

(3) 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 本部長等は、障がい者等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6条 職員が、障がい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7条 警務部県民課及び署警務課に、障がい者等からの相談等に対応するための相談窓口（以下「相談窓口」という。）を置く。

2 相談窓口においては、障がい者の性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、手紙、電話、ファックス、電子メール等障がい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 相談窓口に寄せられた相談等については、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 相談窓口については、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8条 本部長は、障がい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 本部長は、次の各号に掲げる職員に対し、それぞれ当該各号に定める内容について、研修を実施するものとする。

(1) 新たに職員となった者 障がいを理由とする差別の解消に関する基本的な事項

(2) 新たに所属長となった職員 障がいを理由とする差別の解消等に関して求められる役割

3 前項の内容、回数等の詳細は、別に定める。

4 本部長は、職員に対し、障がいの特性を理解させるとともに、障がい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、意識の啓発を図るものとする。

ふ そく  
附 則

くんれい へいせい ねん がつ にち しこう  
この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

べつひょうだい だい じょうかんけい  
別表第1 (第3条関係)

<p>だい 第1 ふとう 不当 な 差別的 とりあつか 取扱いの きほんてき 基本的な かんが 考え方</p>	<p>ほう 法は、しょう 障がい者に対して、せいとう 正当な理由なく、しょう 障がいを理由と して、ざい 財・サービスやかくしゅきかい 各種機会のていきょう 提供を拒否する又はていきょう 提供に当 たってばしょ 場所・じかんたいとう 時間帯等をせいげん 制限する、しょう 障がい者でない者に対しては ふ 付さないじょうけん 条件を付けることとう 等により、しょう 障がい者のけんりりえき 権利利益を しんがい 侵害することをきんし 禁止している。ただし、しょう 障がい者のじじつじょう 事実上の びょうどう 平等をそくしん 促進し、また たっせい 達成するために必要なひつよう とくべつ そち 特別のふとう 不当 なさべつてきとりあつか 差別的取扱いではない。したがって、しょう 障がい者をしょう 障がい者で ないもの くら 比べてゆうぐう 優遇するとりあつか 取扱い（いわゆるせつきょくてきかいぜん そち 積極的改善措置）、 ほう 法にきてい 規定されたしょう 障がい者に対するごうりてきはいりよ 合理的配慮のていきょう 提供によるしょう 障 がい者でないもの こと 異なるとりあつか 取扱い、およびごうりてきはいりよ 合理的配慮をていきょう 提供等する ためにひつよう 必要なはんい 範囲で、はいりよ プライバシーにしょう 障がい者にしょう 障 がいのじょうきょうとう 状況等をかくにん 確認することは、ふとう 不当なさべつてきとりあつか 差別的取扱いにはあた らない。 しょうくいん 職員は、ふとう 不当なさべつてきとりあつか 差別的取扱いとは、せいとう 正当な理由なく、しょう 障がい 者を、もんだい 問題となるじむ また じぎょう 事務又は事業について、ほんしつてき 本質的にかんけい 関係する しょじじょう 諸事情が同じしょう 障がい者でない者よりふり あつか 不利に扱うことであるてん 点に りゅうい 留意するひつよう 必要がある。</p>
---	---

<p>だい せいつう 第2 正当</p> <p>りゆう な理由の</p> <p>はんだん し 判断の視</p> <p>てん 点</p>	<p>せいつう りゆう そうどう しょう しゃ たい しょう 正当な理由に相当するのは、障がい者に対して、障がいを</p> <p>りゆう りゆう ざい かくしゆきかい ていきよう きよひ 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</p> <p>とりあつか きゃつかんてき み せいつう もくてき もと おこな 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</p> <p>もくてき て え い ばあい しょくいん 、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。職員は</p> <p>せいつう りゆう そうどう いな ぐたいてき けんとう 、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</p> <p>せいつう りゆう かくだいかいしゃく ほう しゆし そこ 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、</p> <p>こべつ じあん しょう しゃおよ だいさんしゃ あんぜん かくほ ざいさん 個別の事案ごとに、障がい者及び第三者の安全の確保、財産の</p> <p>ほぜん そんがいはっせい ぼうし た けんりりえき かんてん くわ いわてけん 保全、損害発生防止その他の権利利益の観点に加え、岩手県</p> <p>けいさつ 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 警察の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み</p> <p>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 はんだん 、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</p> <p>ひつよう が必要である。</p> <p>また、しょくいん せいつう りゆう はんだん ばあい しょう 職員は、正当な理由があると判断した場合には、障が</p> <p>しゃ りゆう せつめい りかい え つと い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</p> <p>のぞ が望ましい。</p>
<p>だい ふとう 第3 不当</p> <p>さべつてき な差別的</p> <p>とりあつか 取扱いの</p> <p>ぐたいてい 具体例</p>	<p>い か ぐたいてい ふとう さべつてきとりあつか あ 以下の1から5までの具体例は、不当な差別的取扱いに当たり</p> <p>え 得る。</p> <p>しょう りゆう まどぐちたいおう きよひ 1 障がいを理由に窓口対応を拒否する。</p> <p>しょう りゆう たいおう じゅんじょ あとまわ 2 障がいを理由に対応の順序を後回しにする。</p> <p>しょう りゆう しょめん こうふ しりょう そうふ 3 障がいを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの</p> <p>ていきょうとう こば 提供等を拒む。</p>

4 障がい<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>に説明会<sup>せつめいかい</sup>、シンポジウム<sup>しんぽじうむ</sup>等<sup>とう</sup>への出席<sup>しゅつせき</sup>を拒む<sup>こぼ</sup>。

5 障がい<sup>しょうがい</sup>を理由<sup>りゆう</sup>に、事務<sup>じむ</sup>又は事業<sup>また じぎょう</sup>の遂行<sup>すいこう</sup>上<sup>じょう</sup>、特に必要<sup>とく ひつよう</sup>ではないにもかかわらず、来庁<sup>らいちよう</sup>の際<sup>さい</sup>に付添人<sup>つきそいにん</sup>の同行<sup>どうこう</sup>を求めるなどの条件<sup>じょうけん</sup>を付<sup>つ</sup>けたり、特に支障<sup>とく ししょう</sup>がないにもかかわらず、付添人<sup>つきそいにん</sup>の同行<sup>どうこう</sup>を拒<sup>こぼ</sup>んだりする。

なお、職員<sup>しょくいん</sup>は、不当<sup>ふとう</sup>な差別的<sup>さべつてきとりあつか</sup>な取扱い<sup>そうとう</sup>に相当<sup>い</sup>するか否<sup>いな</sup>かについては、第2<sup>だい</sup>で示<sup>しめ</sup>したとおり、個別<sup>こべつ</sup>の事案<sup>じあん</sup>ごとに判断<sup>はんだん</sup>されることに留意<sup>りゆうい</sup>するとともに、上記<sup>じょうき</sup>1から5までの具体例<sup>ぐたいれい</sup>については、正当<sup>せいとう</sup>な理由<sup>りゆう</sup>が存在<sup>そんざい</sup>しないことを前提<sup>ぜんてい</sup>としていること及びこれらはあくまでも例示<sup>れいじ</sup>であり、記載<sup>きさい</sup>されている具体例<sup>ぐたいれい</sup>だけに限<sup>かぎ</sup>られるものではないことに留意<sup>りゆうい</sup>する必要がある<sup>ひつよう</sup>。

備考<sup>びこう</sup> 第2<sup>だい</sup>中<sup>ちゆう</sup>「望ましい<sup>のぞ</sup>」とあるのは、それを実施<sup>じっし</sup>しない場合<sup>ばあい</sup>であっても、法<sup>ほう</sup>に反<sup>はん</sup>すると判断<sup>はんだん</sup>されることはないが、障害者基本法<sup>しょうがいしゃきほんほう</sup>（昭和45年法律第84号<sup>しょうわ ねんほうりつだい ごう</sup>）の基本的な理念<sup>きほんてき りねんおよ</sup>及び法<sup>ほう</sup>の目的<sup>もくてき</sup>を踏<sup>ふ</sup>まえ、できるだけ取<sup>と</sup>り組<sup>く</sup>むことが望<sup>のぞ</sup>まれることを意味<sup>い</sup>する。

別表第2<sup>べつびようだい</sup>（第4<sup>だい</sup>条<sup>じょう</sup>関係<sup>かんけい</sup>）

<p>第1<sup>だい</sup> 合理<sup>ごうり</sup>的<sup>てき</sup>配慮<sup>はいりよ</sup>の<sup>の</sup>基本的<sup>きほんてき</sup>な<sup>な</sup>考<sup>かんが</sup>え方<sup>かた</sup></p>	<p>1 障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>の権利<sup>けんり</sup>に関する<sup>かん</sup>条約<sup>じょうやく</sup>（以下<sup>い</sup>「権利条約<sup>けんりじょうやく</sup>」という。）</p> <p>第2<sup>だい</sup>条<sup>じょう</sup>において、「合理的配慮<sup>ごうりてきはいりよ</sup>」は、「障害者<sup>しょうがいしゃ</sup>が他の者<sup>た</sup>とのもの<sup>もの</sup>」</p> <p>平等<sup>びやうどう</sup>を基礎<sup>きそ</sup>として全<sup>すべ</sup>ての人権<sup>じんけん</sup>及び基本的自由<sup>きほんてきじゆう</sup>を享有<sup>きやうゆう</sup>し、又は<sup>また</sup></p> <p>行使<sup>こうし</sup>することを確保<sup>かくほ</sup>するための必要<sup>ひつよう</sup>かつ適<sup>てき</sup>当<sup>とう</sup>な変<sup>へん</sup>更<sup>こう</sup>及<sup>およ</sup>び調<sup>ちよう</sup>整<sup>せい</sup>で</p>
---	--

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、障がい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、障がい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ている。合理的配慮は、障がい者が受  
ける制限は、障がい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、障がい者  
の権利利益を侵害することとならないよう、障がい者が個々の  
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。

職員は、合理的配慮とは、岩手県警察の事務又は事業の  
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、障がい者でない者との比較にお



いて同等の機会<sup>どうとう きかい</sup>の提供<sup>ていきょう</sup>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<sup>ほんしつてき へんこう</sup>には及ばない  
こと<sup>りゅうい</sup>に留意<sup>ひつよう</sup>する必要がある。

2 合理的配慮<sup>ごうりてきはいりよ</sup>は、障がい<sup>しょうがい</sup>の特性<sup>とくせい</sup>や社会的障壁<sup>しゃかいてきしょうへき</sup>の除去<sup>じょきよ</sup>が求めら  
れる具体的場面<sup>ぐたいてきばめん</sup>や状況<sup>じょうきょう</sup>に<sup>おう</sup>応じて異なり<sup>こと</sup>、多様<sup>たよう</sup>かつ個別性<sup>こべつせい</sup>の高  
いものであり、当該障がい者<sup>とうがいしょう</sup>が現に置かれて<sup>しゃ</sup>いる状況<sup>げん お</sup>を踏ま  
え、社会的障壁<sup>しゃかいてきしょうへき</sup>の除去<sup>じょきよ</sup>のための手段<sup>しゅだん</sup>及び方法<sup>およ ほうほう</sup>について、第2  
に掲げる要素<sup>かか ようそ</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<sup>ふく</sup>、双方<sup>そうほう</sup>の建設的  
対話<sup>たいわ</sup>による相互理解<sup>そうごりかい</sup>を通じて<sup>つう</sup>、必要<sup>ひつよう</sup>かつ合理的<sup>ごうりてき</sup>な範囲<sup>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、合理的配慮<sup>ごうりてきはいりよ</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</sup>等<sup>とう</sup>に<sup>おう</sup>応じて<sup>か</sup>変わり得る<sup>え</sup>ものである  
。職員<sup>しょくいん</sup>は、合理的配慮<sup>ごうりてきはいりよ</sup>の提供<sup>ていきょう</sup>に<sup>あ</sup>当たっては、障がい者<sup>しょうがいしゃ</sup>の  
性別<sup>せいべつ</sup>、年齢<sup>ねんれい</sup>、状態<sup>じょうたい</sup>等に<sup>はいりよ</sup>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<sup>ひつよう</sup>とする障がい者<sup>しょうがいしゃ</sup>が多数<sup>たすう</sup>見込まれる  
場合<sup>ばあい</sup>、障がい者<sup>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</sup>等<sup>とう</sup>には、その  
都度<sup>つど</sup>の合理的配慮<sup>ごうりてきはいりよ</sup>の提供<sup>ていきょう</sup>とは別に<sup>べつ</sup>、後述<sup>こうじゆつ</sup>する環境<sup>かんきょう</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<sup>ちゆう</sup>・長期<sup>ちようきてき</sup>的なコスト<sup>さくげん</sup>の削減<sup>こうりつか</sup>・効率化  
につながる点<sup>てん</sup>は重要<sup>じゆうよう</sup>である。

3 意思<sup>いし</sup>の表明<sup>ひょうめい</sup>に<sup>あ</sup>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>しょうへき</sup>の除去<sup>じょきよ</sup>に関する配慮<sup>かんはいりよ</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（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等、障がい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、障がい者からの意思表示のみでなく、知的障がいや精神障がい（発達障がいを含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、障がい者の家族、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、職員は、意思の表明が困難な障がい者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等を伴っていない場合等、意思の表明がない場合であっても、当該障がい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、法の趣旨に鑑みれば、当該障がい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ことが望ましい。

- 4 合理的配慮は、障がい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、個々の障がい者に対して、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、障がい者の状態等が変化することもあるため、特に、障がい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。

5 職員は、岩手県警察がその事務又は事業の一環として設置・実施し、事業者に運営を委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生じることにより障がい者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、この訓令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2 過重な負担の基本的な考え方

職員は、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1から3までの要素等を考慮し、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。

また、職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障がい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。

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

きのう そこ いな  
・機能を損なうか否か)

2 じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゆつてきせいやく じんてき たいせいじょう  
実現可能性の程度 (物理的・技術的制約、人的・体制上の  
せいやく  
制約)

3 ひよう ふたん ていど  
費用・負担の程度

だい  
第3 合理的

いか ぐたいれい ごうりてきはいいりよ ていきょう あ え  
以下の1から3までの具体例は、合理的配慮の提供に当たり得  
る。

てきはいいりよ  
的配慮の

ぐたいれい  
具体例

1 ごうりてきはいいりよ 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) だんさ ばあい くるまいす ほこうきりようしゃ  
段差がある場合に、車椅子・歩行器利用者にキャスター  
あ どう ほじよ けいたい わた  
上げ等の補助をする、携帯スロープを渡すなどする。

(2) はいかだな たか ところ お とう と わた  
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。

(3) もくてき ばしよ あんない さい しょう しゃ ほこうそくど あ  
目的の場所までの案内の際に、障がい者の歩行速度に合  
そくど ある ぜんご さゆう きより いちど  
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、障がい者の希望を聞いたりする。

(4) しょう とくせい ひんばん りせき ひつよう ばあい  
障がいの特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、  
かいじょう ざせき いち とびらふきん  
会場の座席位置を扉付近にする。

(5) ひろう かん しょう しゃ べっしつ きゅうけい もうしで  
疲労を感じやすい障がい者から別室での休憩の申出が  
あった際、さい べっしつ かくほ こんなん とうがいしょう  
別室の確保が困難であったことから、当該障がい  
しゃ じじょう せつめい たいおうまどぐち ちか ながいす いどう  
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  
りんじ きゅうけい もう  
臨時の休憩スペースを設ける。

(6) 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障がい者に対し、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。

(7) 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がい者に対し、電光掲示板、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。

## 2 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、要約筆記、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を用いる。

(2) 会議で使用する資料等について、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。

(3) 視覚障がい者に会議で使用する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。

(4) 意思疎通が不得意な障がい者に対し、絵カード等を活用して意思を確認する。

(5) 駐車場等で通常、口頭で行う案内を、紙にメモをしわたす。

(6) 書類記入の依頼時に、記入方法等を障がい者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。障がい者の依頼がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う。

(7) 比喩表現等が苦手な障がい者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現等を用いずに具体的に説明する。

(8) 障がい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。

(9) 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がいのある障がい者や知的障がいのある障がい者に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。

(10) 会議の進行に当たっては、職員が障がい者の障がいの特性に合ったサポートを行うなど、可能な範囲での配慮を行う。

### 3 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がい者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続の順番を入れ替える。

(2) 障がい者が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、当該障がい者の順番が来るまで別室や席を用意する。

(3) スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、障がい者の希望する席を確保する。

(4) 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

(5) 警察施設の駐車場等において、障がい者の来庁が多数見込まれる場合、通常、障がい者専用とされていない区画を障がい者専用の区画に変更する。

(6) 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。

(7) 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、発作等がある障がい者の場合、緊張を緩和するため、当該障がい者に説明の上、障がいの特性や施設の状況に応じて別室を準備する。

(8) 非公表又は未公表情報を扱う会議において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、障がい者の理解を援助する者の同席を認める。

なお、職員は、合理的配慮については、第1で示したとおり、

具体的場面や状況に応じて異なる多様かつ個別性の高いもので

あることに<sup>りゆうい</sup>留意するとともに、<sup>じょうき</sup>上記1から3までの<sup>ぐたいれい</sup>具体例については、<sup>だい</sup>第2で<sup>しめ</sup>示した<sup>かじゅう</sup>過重な<sup>ふたん</sup>負担が<sup>そんざい</sup>存在しないことを<sup>ぜんてい</sup>前提としてい  
ること<sup>およ</sup>及びこれらはあくまでも<sup>れいじ</sup>例示であり、<sup>きさい</sup>記載されている  
<sup>ぐたいれい</sup>具体例だけに<sup>かぎ</sup>限られるものではないことに<sup>りゆうい</sup>留意する<sup>ひつよう</sup>必要がある。

<sup>びこう</sup>備考 <sup>だい</sup>第1及び<sup>およ</sup>第2中「<sup>だい</sup>望ましい」とあるのは、それを<sup>じっし</sup>実施しない場合であつ  
ても、<sup>ほう</sup>法に<sup>はん</sup>反すると<sup>はんだん</sup>判断されることはないが、<sup>しょうがいしゃ</sup>障害者<sup>きほんほう</sup>基本法の<sup>きほんてき</sup>基本的な  
<sup>りねんおよ</sup>理念及び<sup>ほう</sup>法の<sup>もくてき</sup>目的を<sup>ふ</sup>踏まえ、できるだけ<sup>とく</sup>取り組むことが<sup>のぞ</sup>望まれることを<sup>い</sup>意味  
する。