

ふくいけん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
福井県における障害を理由とする差別の解消の推進に関する

しょくいんたいおうようりょう
職員対応要領

へいせい ねん がつ にち
平成28年4月1日

ふくいけん
福井県

ふくいけん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん しょくいんたいおうようりょう 福井県における障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

もくてき (目的)

だい しょう ようりょう 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 この要領は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成2
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 もと
5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、
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 い か きほんほうしん そく ほうだい じょう きてい じこう かん
閣議決定。以下「基本方針」という。）に即して、法第7条に規定する事項に関し、
ふくいけん ち じぶきよく ぎかいじむきよく かんさいいん じんじいんかい ろうどういんかい ぞく
福井県の知事部局、議会事務局、監査委員、人事委員会および労働委員会に属する
しょうくいん ひじょうきんしょくいん ふく い か しょくいん てきせつ たいおう ひつよう
職員（非常勤職員を含む。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。

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 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、その事務または事業を行うに
あたり、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 はったつしょうがい ふく た
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
しんしん きのう しょうがい い か ようりょう おな りゆう しょうがいしゃ
心身の機能の障害をいう。以下この要領において同じ。）を理由として、障害者
しょうがい 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 しゃかいせいかつ そうとう せいげん
（障害および社会的障壁により継続的に日常生活または社会生活に相当な制限
う じょうたい い か たいおうようりょう おな もの ふとう
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。）でない者と不当な
さべつてきとりあつか しょうがいしゃ げんりりえき しんがい
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ない。これ
あ しょくいん べつし さだ りゅういじこう りゅうい
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。

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 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、その事務または事業を行うに
あたり、しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう むね い し ひようめい
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
りえき しんがい どうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれい しょうがい じょうたい
利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢および障害の状態
おう しゃかいてきしょうへき じよきよ じっし ひつよう ごうりてき はいりよ い か ごうりてき
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
はいりよ ていきょう
配慮」という。）の提供をしなければならない。これにあたり、職員は、別紙に定
りゅういじこう りゅうい
める留意事項に留意するものとする。

しょぞくちょう せきむ (所属長の責務)

だい じょう しょぞくちょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん つぎ かくごう かの
第4条 所属長は、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
げん じこう りゅうい しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか おこな
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ないよう
ちゅうい しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう つと
注意し、また、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう努めなければな
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、

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、苦情の申し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 所属長は、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。

(懲戒処分等)

第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、または、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、また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。

(相談体制等の整備)

第6条 職員が、障害を理由とする差別に関する障害者およ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、次のとおり体制を整備する。

一 各所属は、障害のある人の性別、年齢、状態等に配慮して丁寧に対応するとともに、事実確認をした上で、相談対象事案があると認めるときは、速やかに是正措置および再発防止策等を採用するものとする。

二 各所属の職員は相談内容を所属長に報告し、各所属において相談記録を保管する。

三 各所属の相談記録は、総務部人事企画課および健康福祉部障害福祉課が定期的な把握・整理し、個人情報保護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。

四 総務部人事企画課および健康福祉部障害福祉課は、職員が適切に対応できるよう、各所属からの相談等に応じる。

2 相談を行うおとする者は、対面のほか、電話、ファクシミリ、電子メールなど任意の方法を用いて、相談を行うことができることとし、職員は、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、丁寧に相談に応じる。

3 障害を理由とする差別に関する相談および当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組みを効果的かつ円滑に行うため、健康福祉部障害福祉課に障害者差別解消支援地域協議会を置く。

4 第1項の相談体制は、必要に応じ、充実に努めるものとする。

（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、新たに所属長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

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

ふくいけん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん しょくいんたいおうようりょう
福井県における障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領に
かか りゆういじこう
係る留意事項

だい たいしょう しょうがいしゃとう
第1 対象となる障害者等

この要領では、法第2条第1号の規定と同じ範囲の障害者を対象とし、身体
しょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい ほつたつしょうがい ふく た しんしん きのう しょうがい い か
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（以下
しょうがい そうしょう もの しょうがい しょうかいてきしょうへき けいぞくてき
「障害」と総称する。）がある者であって、障害および社会的障壁により継続的
に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にある者をいい、障害者
にちじょうせいかつ しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい もの しょうがいしゃ
に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にある者をいい、障害者
てちょう しょじしゃ かぎ こうじのうきのうしょうがい せいしんしょうがい ふく
手帳の所持者に限られない。高次脳機能障害は精神障害に含まれる。

また、特に、女性である障害者は、障害に加えて女性であることにより、さら
ふくごうてき こんなん じょうきょう お ばあい しょうがいじ せいじん
に複合的な困難な状況に置かれている場合があること、障害児には、成人の
しょうがいしゃ こと しえん ひつようせい りゆうい
障害者とは異なる支援の必要性があることに留意すること。

社会的障壁とは、障害者にとって日常生活または社会生活を営む上で障壁
しょうかいてきしょうへき しょうがいしゃ にちじょうせいかつ しゃかいせいかつ いとな うえ しょうへき
となるような事物（通行、利用しにくい施設や設備など）、制度（利用しにくい制度
せいど
など）、慣行（障害者の存在を意識していない慣習、文化など）、観念（障害者へ
かんこう しょうがいしゃ ぞんざい いしき かんしゅう ぶんか かんねん しょうがいしゃ
の偏見など）その他一切のものをいう。

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2 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
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 さい
各種機会の提供を拒否するまたは提供に当たって場所・時間帯などを制限する、
かくしゆきかい ていきょう きよひ ていきょう あ ぼしょ じかんたい せいげん
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
しょうがいしゃ もの たい は付 さない じょうけん つ しょうがいしゃ
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、または達成するために必要な特別の
しょうがいしゃ じじつじょう びやうどう そくしん たつせい ひつよう とくべつ
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者と
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 もの
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
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 しょうがいしゃ たい
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
ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの こと とりあつか ごうりてきはいりよ
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
ていきょうとう ひつよう ほんい はいりよ しょうがいしゃ しょうがい
状況をj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
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
る事務または事業について、本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より
じむ じぎょう ほんしつてき かんけい しよじじょう おな しょうがいしゃ もの
不利に扱うことである点に留意する必要がある。

第3 正当な理由の判断の視点

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。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、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)および事務または事業の目的・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し、理解を得るよう努めることが望ましい。

第4 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3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、それらはい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)

障害があることのみを理由として、以下のような取扱いを行うこと。

- ・窓口対応を拒否する。
- ・対応の順序を劣後させる。
- ・書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- ・説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- ・施設や病院等の利用を拒否したり、条件を付けたりする。
- ・事務・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5 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、その事務また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、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、事務または事業の目的・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、事務または事業の目的・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および方法について、「第6 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、拡大もじ、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示のみでなく、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示が困難な場合には、障害者の家族、介助者等、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、介助者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、障害の状態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。

5 事務また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ことが望ましい。

第6 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、具体的な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し、理解を得るよう努めることが望ましい。

- ・事務または事業への影響の程度（事務または事業の目的、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7 合理的配慮の具体例

第5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6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する必要がある。

(物理的環境への配慮の具体例)

- ・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、簡易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。
- ・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、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長いす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、緊急情報等が聞こえにくい障害者に手書きボード等を用いたり、緊急情報等を視覚的に受容することができる警報設備等を用意したりすること。

(意思疎通の配慮の具体例)

- ・筆談、要約筆記、読み上げ、手話、点字など多様なコミュニケーション手段や絵カード等を活用した分かりやすい説明をするなど、意思疎通の配慮を行う。
- ・情報保障の観点から、見えにくさに応じた情報の提供(聞くことで内容が理解できる説明・資料や拡大コピー、拡大文字または点字を用いた資料等)、聞こえにくさに応じた視覚的な情報の提供、見えにくさと聞こえにくさの両方がある場合に、手書きの文字を伝えて伝える等)、知的障害に配慮した情報の提供(伝える内容の要点を筆記する、漢字にルビを振る等)を行う。
- ・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^{でんし}電子データ（テキスト形式^{けいしき}）で提供^{ていきょう}する。
- 聴覚^{ちやうかくしやうがいしや}障害者^{かいぎとう}へは、会議等^{かいさい}を開催する際の資料^{さい}や参加者^{しりやう}の座席^{さんかしや}等^{ざせき}を事前^{ぜき}に渡す。
 - 駐^{ちゆうしや}車^{じやう}場^{じやう}などで通常^{つうじやう}、口頭^{こうとう}で行^{おこな}う案内^{あんない}を、紙^{かみ}にメモ^{わた}をして渡す。
 - 書類^{しよるい}記入^{きに}の依頼^{ゆうほう}時に、記入方法^{ほうほう}等を本人^{ほんにん}の目^めの前^{まえ}で示^{しめ}したり、わかりやすい^{きじゆつ}記述^{きじゆつ}で伝達^{でんたつ}したりする。
 - 比^ひ喩^ゆ表^{あんゆ}現^{にじゆう}等^{ひてい}が苦手^{ひやうげん}な障^{しやう}害^{がい}者^{しや}に対^{たい}し、比^ひ喩^ゆや暗^{あん}喩^ゆ、二重^{にじゆう}否定^{ひてい}表^{ひやうげん}現^{げん}などを用^{もち}いず^{もち}に説明^{せつめい}する。
 - 知^{ちてき}的^{しやうがいしや}障^{せいしん}害^{しやうがいしや}者^{しや}や精^{もう}神^で障^{さい}害^{さい}者^{さい}から申^しし出^しが^あった際^{さい}に、ゆ^{てい}っ^{ねい}くり、丁^く寧^{かえ}に、繰^くり返^{かえ}し説明^{せつめい}（「手^て続^つ」「申^{しん}請^{せい}」など生活^{せいかつ}上^{じやう}必要^{ひつよう}な言^{こと}葉^ば等^{とう}の意^い味^みを抽^{ちゆう}象^{しやう}的^{てき}ではな^なく、具^ぐ体^{たい}的^{てき}に説明^{せつめい}する等^{とう}）するなどし、内^{ない}容^{りやう}が理^り解^{かい}され^されたこ^ことを確^{かく}認^{にん}しな^ながら応^{おう}対^{たい}す^する。また、なじみのない外^{がい}来^{らい}語^ごは避^さける、漢^{かん}数字^{すうじ}は用^{もち}い^いない、時^じ刻^{こく}は24時間^{じかん}表^{ひやう}記^きではな^なく午^ご前^{ぜん}・午^ご後^ごで表^{ひやう}記^きするなどの配^{はい}慮^{りよ}を念^{ねん}頭^{とう}に置^おいたメ^めモを、必要^{ひつよう}に応^{おう}じ^じて適^{てき}時^じに渡^{わた}す。

(ルール・慣行^{かんこう}の柔^{じゆう}軟^{なん}な変^{へん}更^{こう}の具^ぐ体^{たい}例^{れい})

- 順^{じゆん}番^{ばん}を待^{まち}つこ^こが苦^か手^てな障^{しやう}害^{がい}者^{しや}に対^{たい}し、周^{しゆう}围^いの者^{もの}の理^り解^{かい}を得^えた上^うで、手^て続^つき順^{じゆん}を^い入^かれ替^かえる。
- 立^たって列^{れつ}に並^{なら}んで順^{じゆん}番^{ばん}を待^{まち}っている場^ま合^あい、周^{しゆう}围^いの者^{もの}の理^り解^{かい}を得^えた上^うで、当^{とう}該^{がい}障^{しやう}害^{がい}者^{しや}の順^{じゆん}番^{ばん}が来^きるま^まで別^{べつ}室^{しつ}や席^{せき}を^{よう}意^いする。
- 施^し設^{せつ}等^{とう}におい^いて、事^じ務^む手^て続^つの^{さい}際^{さい}に、施^し設^{せつ}の職^{しやく}員^{いん}が^{ひつ}必要^{よう}書^{しよ}類^{るい}の代^{だい}筆^{ひつ}を行^{おこな}う。
- 並^{なら}んで入^{はい}る必要^{ひつよう}がある場^ま合^あい、移^い動^{どう}に困^{こん}難^{なん}のある障^{しやう}害^{がい}者^{しや}を早^{はや}めに入^い場^{じやう}させ席^{せき}に誘^{ゆう}導^{どう}したり、車^{くるま}い^しすを^し使^し用^{しよう}する障^{しやう}害^{がい}者^{しや}の希^き望^{ぼう}に^{おう}じ^じて、決^きめ^めら^られた車^{くるま}い^しす^き用^{しよう}以^い外^{がい}の^{せき}席^しも^し使^し用^{しよう}で^きるよ^うに^した^りす。
- 施^し設^{せつ}等^{とう}におい^いて、視^{しかく}覚^{しやう}障^{がい}害^{しや}者^{しや}や聴^{ちやう}覚^{かく}障^{しやう}害^{がい}者^{しや}に配^{はい}慮^{りよ}して、ス^{ばん}ク^{しん}リ^んン^{どう}や板^{ばん}書^{しよ}等^{とう}がよ^よく見^みえ^えるよ^うに、ス^{とう}ク^{ちか}リ^{せき}ン^{かく}等^ほに近^{ちか}い^{せき}席^{かく}を^{かく}保^ほする。
- 車^{しや}両^{りやう}乗^{じやう}降^{こう}場^{じやう}所^{じやう}を施^し設^{せつ}出^で入^い口^{こう}に近^{ちか}い^{せき}場^{じやう}所^{じやう}へ^{へん}更^{こう}する。
- 敷^{しき}地^ち内^{ない}の駐^{ちゆう}車^{しや}場^{じやう}等^{じやう}におい^いて、障^{しやう}害^{がい}者^{しや}の来^{らい}庁^{ちやう}が^た多^た数^{すう}見^み込^こま^まれる場^ま合^あい、通^{つう}常^{じやう}、障^{しやう}害^{がい}者^{しや}専^{せん}用^{じやう}と^とさ^され^れて^てい^いない区^く画^{かく}を障^{しやう}害^{がい}者^{しや}専^{せん}用^{じやう}の区^く画^{かく}に^{へん}更^{こう}する。
- 他^た人^{にん}との接^{せつ}触^{しやく}、多^た人^{にん}数^{ずう}の中^{なか}に^{にん}い^んるこ^ことに^{にん}よ^うる緊^{きん}張^{ちやう}に^より、不^ふ随^{ずい}意^いの発^{はつ}声^{せい}等^{とう}が^{はつ}あ^ある場^ま合^あい、当^{とう}該^{がい}障^{しやう}害^{がい}者^{しや}に^{せつ}説^{せつ}明^{めい}の^う上^う、施^し設^{せつ}の^う状^{じやう}況^{きやう}に^おう^うじ^じて^て別^{べつ}室^{しつ}等^{じやう}を^{じゆん}準^び備^びする。
- 非^ひ公^{こう}表^{ひやう}または未^み公^{こう}表^{ひやう}情^{じやう}報^{ほう}を扱^{あつか}う会^{かい}議^ぎ等^{とう}におい^いて、情^{じやう}報^{ほう}管^{かん}理^りに^かか^かる担^{たん}保^ぽが^え得^えら^られるこ^ことを^{ぜん}提^{てい}に、障^{しやう}害^{がい}の^いん^んある^り委^{えん}員^{じよ}の理^り解^{かい}を^{えん}助^{じよ}する者^{もの}の同^{どう}席^{せき}を^み認^とめる。