

どくりつぎょうせいほうじんこうぎょうしよめうけんじょうほう けんしゆうかん しやうがい りゆう きべつ かいしやう すいしん
独立行政法人工業所有権情報・研修館における障害を理由とする差別の解消の推進に
かんするたいおうよりう
関する対応要領

20160224情館008
へいせい ねん がつ にち
平成28年3月1日

もくてき
(目的)

だい1じやう
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
にかんするほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か ほう
に関する法律(平成25年法律第65号。以下「法」という。)第9条第1項の規定に基づき、
また、しやうがい りゆう きべつ かいしやう すいしん かんするきほんほうしん へいせい ねん がつ
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
かくぎけつてい い か きほんほうしん
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、独立
ぎょうせいほうじんこうぎょうしよめうけんじょうほう けんしゆうかんやくいんおよびしよくいん けいやくしよくいん ふくむ い か やくしよくいん
行政法人工業所有権情報・研修館役員及び職員(契約職員を含む。以下「役職員」
という。)が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とする。

ふとう きべつてきとりあつかい きんし
(不当な差別的取扱いの禁止)

だい2じやう
第2条 役職員は、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、
しやうがい しんたいしやうがい ちてきしやうがい せいしんしやうがい へつたつしやうがい ふくむ
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
せいにかつまた しやかいせいにかつ そうたう せいげん うけるじやうたい
生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。以下同じ。)でない者と不当な
きべつてきとりあつかい
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。これに当たり、
やくしよくいん べつし きだめるりゆういじこう りゆうい
役職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。なお、別紙中、「望ましい」と
ききい ないやう じっし ばあい ほう ほんすう ほんだん ばあい
記載している内容は、それを実施しない場合であっても、法に反すると判断されること
はないが、しやうがいしききほんほう きほんてき りねんおよびほう もくてき ふまえ
障害者基本法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)。

ごうりてきはいりよ ていきやう
(合理的配慮の提供)

だい3じやう
第3条 役職員は、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、
しやうがいしき げん しやかいてきしやうへき じよきよ ひつやう
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、しやうがいしき けんりりえき しんがい
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
じっし ひつやう ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ
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、役職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

かんとくしや せきむ
(監督者の責務)

だい4じやう
第4条 役職員のうち、職員を監督する地位にある者(以下「監督者」という。)は、前2
じやう かかげるじこう かんし しやうがい りゆう きべつ かいしやう すいしん
条に掲げる事項に関し、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

掲げる事項を実施しなければならない。

- 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 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。

(サービス上の措置)

第5条 役職員が、障害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関わらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等により、独立行政法人工業所有権情報・研修館の名誉若しくは信用を損ない、又は役職員としての対面を汚す行為があったと認められるときは、懲戒処分その他の措置に付されることがある。

(相談体制の整備)

- 第6条 独立行政法人工業所有権情報・研修館に、その役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総務部人事担当に設置する。
- 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7条 障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、役職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。
- 2 新たに役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、また、新たに監督者となった役職員に対しては、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 役職員に対し、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。

別紙

どくりつぎょうせいほうじんこうぎょうしょゆうけんじょうほう けんしゅうかん しょうがい りゆう
独立行政法人工業所有権情報・研修館における障害を理由とする

さべつ かいしょう すいしん かんするたいおうようりょう かかるりゆういじこう
差別の解消の推進に関する対応要領に係る留意事項

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 たいして 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

かくしゅきかい ていきょう きよひ また ていきょう あたってばしょ じかんたい せいげん
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

しょうがいしゃ もの たいして ふさないじょうけん つける
る、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、

しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし
障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

ただし、しょうがいしゃ じじじょう びょうどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ
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の

そち ふとう さべつてきとりあつかい しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの
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者

くらべてゆうぐう とりあつかい 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
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者

たいする ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしゃ もの ことなる とりあつかい
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 ていきょうどう ひつよう はんい ぶらいぼしー はいりよ
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 じょうきょうどう かくにん ふとう さべつてきとりあつかい
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

あたらない。

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

じむまた じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう おなじしょうがいしゃ もの
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者よ

ふり あつかう てん りゆうい ひつよう
り不利に扱うことである点に留意する必要がある。

だい 2 せいとう りゆう ほんだん 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 しょうがいしゃ たいして しょうがい りゆう さい
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・
きーびす かくしゅきかい ていきょう きよひ とりあつかい きやくかんでき み てせいとう
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 もと おこなわれた もくてき てらして え ない いえる
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 どりつぎょうせいほうじんこうぎょうしよゆうけんじょうほう けんしゅうかん い か じょうほう けんしゅうかん
場合である。独立行政法人工業所有権情報・研修館（以下、「情報・研修館」
という。）においては、せいとう りゆう そうとう 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
せいとう りゆう かくだいかいしゃく ほう しゅし そこなう こべつ
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
じあん 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 さいさん ほぜん そんがい
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
はっせい ぼうしなど およびじょうほう けんしゅうかん じ むまた じぎょう もくてき ないよう きのう い じとう
発生の防止等）及び情報・研修館の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等
かんてん かんがみ ぐたいてきばめん じょうきょう おうじてそうごうてき きやくかんでき ほんだん
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
ひつよう
必要である。

やくしよくいん せいとう りゆう ほんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう せつめい
役職員は、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
りかい える つとめる のぞましい
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 3 ふとう さべつてきとりあつかい ぐたいいい 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い あたりうるぐたいいい い か
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。

だい 2 しめした ふとう さべつてきとりあつかい そうとう いな
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)

- 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 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。
- 障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 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、来庁の際に付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、^{きんこう}均衡を失した又は^{しつしたまた}過度の^{かど}負担を^{ふたん}課さないもの」と^{かさない}定義されている。

^{ほう}法は、^{けんりじょうやく}権利条約における^{ごうりてきはりよ}合理的配慮の^{ていぎ}定義を^{ふまえ}踏まえ、^{ぎょうせいきかんと}行政機関等^{たいし}に対し、
その^{じむ}事務又は^{じぎょう}事業を行うに^{おこなう}当たり、^{あたり}個々の^{ここ}場面において、^{ばめん}障害者^{しょうがいしゃ}から^{げん}現に
^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去を^{ひつよう}必要としている^{むね}旨の^{いし}意思の^{ひょうめい}表明があつた^{ばあい}場合において、
その^{じつし}実施に伴う^{ともなう}負担が^{かじゆう}過重でないときは、^{しょうがいしゃ}障害者の^{けんりえき}権利利益を^{しんがい}侵害すること
とならないよう、^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去の^{じつし}実施について、^{ごうりてきはりよ}合理的配慮を行うこと
を^{もとめて}求めている。^{ごうりてきはりよ}合理的配慮は、^{しょうがいしゃ}障害者が^{うける}受ける^{せいげん}制限は、^{しょうがい}障害のみに^{きいん}起因する
ものではなく、^{しゃかい}社会における^{さまざま}様々な^{しょうへき}障壁と^{そうたいする}相対することによって^{しょう}生ずるもの
とのいわゆる「^{しゃかい}社会^もモデル」の^{かんがえかた}考え方を^{ふまえた}踏まえたものであり、^{しょうがいしゃ}障害者の^{けんり}権利
^{りえき}利益を^{しんがい}侵害することとならないよう、^{しょうがいしゃ}障害者が^{ここ}個々の^{ばめん}場面において^{ひつよう}必要とし
ている^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁を^{じょきよ}除去するための^{ひつよう}必要かつ^{ごうりてき}合理的な^{とりくみ}取組であり、その^{じつし}実施
に伴う^{ともなう}負担が^{かじゆう}過重でないものである。

^{ごうりてきはりよ}合理的配慮は、^{じょうほう}情報・^{けんしゅうかん}研修館の^{じむ}事務又は^{じぎょう}事業の^{もくてき}目的・^{ないよう}内容・^{きのう}機能に^{てらし}照らし、
^{ひつよう}必要とされる^{はんい}範囲で^{ほんらい}本来の^{ぎょうむ}業務に^{ふずい}付随するものに^{かぎられる}限られること、^{しょうがいしゃ}障害者でな
^{もの}い者との^{ひかく}比較において^{どうとう}同等の^{きかい}機会の^{ていきよう}提供を^{うける}受けるためのものであること、
^{じむ}事務又は^{じぎょう}事業の^{もくてき}目的・^{ないよう}内容・^{きのう}機能の本質的な^{ほんしつてき}変更には^{へんこう}及ばないこと^{およばない}に^{りゅうい}留意する
^{ひつよう}必要がある。

2 ^{ごうりてきはりよ}合理的配慮は、^{しょうがい}障害の^{とくせい}特性や^{しゃかいてきしょうへき}社会的障壁の^{じょきよ}除去が^{もとめられる}求められる^{ぐたいてき}具体的^{ばめん}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とは別に、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

（手話通訳・要約筆記等、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

ことを目標^{もくひょう}としている。

5 情報・研修館^{じょうほう けんしゅうかん}がその事務^{じ む ます}又は事業^{じぎょう}の一環^{いつかん}として実施^{じっし}する業務^{ぎょうむ}を事業^{じぎょう}者に

委託^{いたくなど}等^{ばあい}する場合は、提供^{ていきょう}される合理的^{ごうりてきはりよ}配慮^{ないよう}の内容^{おおきな}に大きな差異^{さい}が生^{しょう}ずること

により障害^{しょうがいしゃ}者が不利益^{ふりえき}を受けることのないよう、委託^{いたくとう}等の条件^{じょうけん}に、対応^{たいおう}

要領^{ようりょう}を踏^ふまえた合理的^{ごうりてきはりよ}配慮^{ていきょう}の提供^{もりこむ}について盛り込^{つとめる}むよう努める。

だい5 第5 過重^{かじゅう}な負担^{ふたん}の基本的^{きほんてき}な考え方^{かながえかた}

過重^{かじゅう}な負担^{ふたん}については、具体的^{ぐたいてき}な検討^{けんとう}をせず^{かくだいかいしゃく}に拡大^{ほう}解釈^{かいしゃく}するなどして法の

趣旨^{しゅし}を損^{そこなう}なうことなく、個別^{こべつ}の事案^{じあん}ごとに、以下^{いか}の要素^{ようそとう}等を考慮^{ごうりよ}し、具体的^{ぐたいてき}場面^{ばめん}

や状況^{じょうきょう}に応じて総合^{おうじてそうごうてき}的^{きゃくかんてき}・客観^{はんだん}的に判断^{ひつよう}することが必要^{ひつよう}である。

役職員^{やくしよくいん}は、過重^{かじゅう}な負担^{ふたん}に当^{あた}ると判断^{はんだん}した場合は、障害^{しょうがいしゃ}者にその理由^{りゆう}を説明^{せつめい}

するものとし、理解^{りかい}を得^{える}るよう努^{つとめる}めることが望^{のぞましい}ましい。

○ 事務^{じ む ます}又は事業^{じぎょう}への影響^{えいきょう}の程度^{ていど}（事務^{じ む ます}又は事業^{じぎょう}の目的^{もくてき}、内容^{ないよう}、機能^{きのう}を損^{そこなう}

か否^{いな}か)

○ 実現^{じつげん}可能性^{かのうせい}の程度^{ていど}（物理^{ぶつりてき}的^{てき}・技術^{ぎじゆつてき}的^{せいやく}制約^{じんてき}、人的^{たいせいじょう}・体制^{せいやく}上の制約^{せいやく}）

○ 費用^{ひよう}・負担^{ふたん}の程度^{ていど}

だい6 第6 合理的^{ごうりてきはりよ}配慮^{ぐたいれい}の具体^{ぐたいれい}例

だい4 しめした 合理的配慮は、ごうりてきはいりよ 具体的な場面や状況に おうじてことなり、
たようかつこべつせい たかい 多様かつ個別性の高いものであるが、ぐたいれい 具体例としては、つぎ
かんがえられる 考えられる。

なお、きさい 記載したぐたいれい 具体例については、だい5 しめしたかじゅう ふたん そんざい
とをぜんてい 前提としていること、また、これらはあくまでもれいじ 例示であり、きさい
ぐたいれい かぎられる 具体例だけに限られるものではないことにりゅうい 留意し、しょうがいしゃ とくせい はいりよ
ひつよう 必要がある。

ごうりてきはいりよ あたりうる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)

- だんさ ぼあい くるまいすりようしゃ きゃすたーあげなど ほじよ けいたい
すろーぷ わたす
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
スロープを渡すなどする。
- はいかだな たかいところ おかれたぼんふれつとなど とつてわたす ぼんふれつとなど
いち わかりやすくおしえる
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。パンフレット等
の位置を分かりやすく教える。
- もくてき ぼしよ あんない さい しょうがいしゃ ほんごうそくど あわせたそくど
あるいたり ぜんご さゆう きより いちどり しょうがいしゃ きぼう きいたり
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。
- しょうがい とくせい ひんぱん りせき ひつよう ぼあい かいじょう ざせき いち
とびらふきん
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。
- ひろう かんじ やすい しょうがいしゃ べっしつ きゅうけい もうしで さい べっしつ
疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申出があった際、別室の

かくほ こんなん とうがいしょうがいしゃ じじょう せつめい たいおうまどぐち ちかく
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

ながいす いどう りんじ きゅうけいす ペース もうける
に長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設ける。

- ふずい いうんどうとう しょういなど おさえる ことが 難しい しょうがいしゃ たいし やく
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、役
しょくいん しょうい おさえたり ばいんダーなど 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。

- さいがい じこ はっせい さい かんないほうそう ひなんじょうほうなど きんきゅうじょうほう きく
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
むずかしい ちょうかくしょうがいしゃ たいし てがき ぼーどなど もちいて わかりやすく あんない
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、ゆうどう はかる
し、誘導を図る。

ごうりにきはいりよ あたりうる 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)

- ひつだん よみあげ しゅわ てんじ かくだいもじ てがきもじ てのひら もじ 書いて
筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字、手書き文字(手のひらに文字を書いて
つたえるほうほう など こみゆにけーしょんしゅだん もちいる
伝える方法)等のコミュニケーション手段を用いる。

- かいぎしりょうなど てんじ かくだいもじなど さくせい さい おのおの ぼいたいあいだ
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。

- しかくしょうがい いいん かいぎしりょうなど じぜんそうふ さい よみあげそふと
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
たいおう でんしでーた てきすとけいしき ていきょう
対応できるよう電子データ(テキスト形式)で提供する。

- いしそつう ふとくい しょうがいしゃ たいし えカードなど かつよう いし かくにん
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。

- しょういきにゆう いらいじ きにゆうほうほうなど ほんにん め まえ しめしたり わかりやすい
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
きじゆつ でんたつ ほんにん いらい ぼあい だいでく だいいつ はいりよ
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

おこなう
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
もちいずぐたいてきせつめい
用いずに具体的に説明する。

- 障害者から申し出があった際に、2つ以上のことを同時に説明することは
さけ、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時間ではなく午前・午後で表記する等の配慮を念頭に置いたメモを、
ひつようおうじててきじわたすかみとうかいてでんたつばあいわかちがき
必要に応じて適時に渡す。また紙等を書いて伝達する場合には、分かち書き
(文を書くとき、語と語の間に空白を置く書き方)を行うよう努める。

- パニック状態になったときは、刺激しないように、また危険がないように
はいりよまわりひとりかひもとめながらおちつくまでしばらく見守る。ま
た、パーティションで仕切られたスペースや別室等の落ち着ける場所を提供
する。

- 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
ちょうかくしょうがいいいんちてきしょうがいもついいんたいし
聴覚に障害のある委員や知的障害を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧に
しんこうこころがけるはいりよおこなう
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、委員の障害の特性に合ったサポートを行う等、
かのうはんいはいりよおこなう
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者に対し、順番を教えたり、周囲の者の理解を得た上で手続順を入れ替えたりする。
- 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、それらに近い席を確保する。
- 入館時にICカードゲートを通することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。
- 障害者が多数で会議等に出席する場合は、使用するエレベーターを専用運転にする。
- 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、当該障害者に説明の上、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え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及びコミュニケーションを支援する者（手話通訳者・要約筆記者等）の同席を認める。