

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
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1月15日
きてい だい 1 3 ごう
規程第13号

もくてき
(目的)

だい じょう たいおうようりょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
第1条 この対応要領は、障害を理由とする差別の解消の推進
かん 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。）

だい じょうだい こう きてい もと しょうがい りゆう さべつ
第9条第1項の規定に基づき、また、障害を理由とする差別の
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 にちかくぎけつてい
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。

い か きほんほうしん そく ほうだい じょう きてい じこう
以下「基本方針」という。）に即して、法第7条に規定する事項
かん どりつぎょうせいほうじんこうれい しょうがい きゅうしょくしゃこようしえんきこう い か
に関し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下

きこう やくいんおよ しょくいん ひじょうきん もの ふく い か やく
「機構」という。）の役員及び職員（非常勤の者を含む。以下「役
しょくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ
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 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 やくしょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ むまた
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
じぎょう おこな 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
は事業を行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害

はったつしょうがい ふく た しんしん きのう しょうがい い か
(発達障害を含む。) その他の心身の機能の障害をいう。以下
おな りゆう 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
同じ。) を理由として、障害者 (障害及び社会的障壁により
けいぞくてき ひじょうせいかつまた しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい
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
るもの。以下同じ。) でない者と不当な差別的取扱いをすること
い か しょうがいしゃさべつ しょうがいしゃ りえき しんがい
(以下「障害者差別」という。) により、障害者の権利利益を侵害
してはならない。この場合において、役職員は、別紙の示す事項
りゆうい
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 やくしょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じ むまた
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
じぎょう おこな あ しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じよきよ
は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を
ひつよう むね い し ひょうめい ばあい じっし
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
ともな ふたん かじゅう しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
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、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態
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
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
はいりよ い か ごうりてきはいりよ
配慮 (以下「合理的配慮」という。) をしなければならない。この
ばあい やくしょくいん べっし しめ じこう りゆうい
場合において、役職員は、別紙の示す事項に留意するものとする。

かんとくしゃ せきむ (監督者の責務)

だい じょう ぶとう そしききてい へいせい ねんきていだい ごう だい じょうだい こう
第 4 条 部等 (組織規程 (平成 15 年規程第 1 号) 第 2 条第 1 項

およ だい こう きてい ほんぶ お ぶ そうかつかんりしつ ないぶ
及び第2項の規定により本部に置く部、システム総括管理室、内部
かんさしつ かんじしつ けんきゅうたんとうしょくおよ しょくぎょう およ
監査室、監事室、研究担当職及び職業センターをいう。)及び
しせつ そしききていだい じょう きてい およ どうきてい ほか きてい
施設(組織規程第5条に規定するもの及び同規程の他の規定に
よりこれらに置くものをいう。)の長(研究担当職にあつては、
けんきゅうしゅかん い か かんたくしゃ しょうがいしゃさべつ かいしょう
研究主幹とする。以下「監督者」という。)は、障害者差別の解消
すいしん つぎ かくごう かか じこう ちゅうい しょうがいしゃ たい
を推進するため、次の各号に掲げる事項に注意して障害者に対す
ふとう さべつてきとりあつか おこな ちゅうい しょうがいしゃ
る不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、また、障害者に
たい ごうりてきはいりよ ていきょう つと
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。

(1) 日常の執務を通じた指導等により、障害者差別の解消に

かん かんたく しょくいん ちゅうい かんき しょうがいしゃさべつ かいしょう
関し、監督する職員の注意を喚起し、障害者差別の解消に
かん にんしき ふか
関する認識を深めさせること。

(2) 障害者から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対す

そうだん くじょう もう であう ばあい じんそく じょうきょう かくにん
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。

(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

たい ごうりてきはいりよ ていきょう てきせつ おこな しどう
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、障害者差別に関する問題が生じた場合には、迅速か

てきせつ たいしよ
つ適切に対処しなければならない。

ちょうかいしょぶんとう
(懲戒処分等)

第5条 役員が障害者に対し、不当な差別的取扱いを繰り返す場合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繰り返す場合、その態様等によっては信用失墜行為などに該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 機構は、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の相談窓口を、別表のとおり指定する。

2 前項に指定する窓口については、必要に応じて、相談や紛争解決に対応する職員の確保・充実を図るものとする。

(研修・啓発)

第7条 機構は、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、また、新たに監督者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、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

てきせつ たいおう ひつよう とう せいび いしき けいはつ
適切に対応するために必要なマニュアル等を整備し、意識の啓発
をはか
を図る。

ざっそく
(雑則)

だい じょう たいおうようりょう さだ しょうがい りゆう
第 8 条 この対応要領に定めるもののほか、障害を理由とする
さべつ かいしょう すいしん かん ひつよう じこう べつ さだ
差別の解消の推進に関し必要な事項は、別に定める。

ふ そく
附 則

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

べつびょう
別表

<p>ほんぶ 本部</p>	<p>そうむぶじんじかちょう 総務部人事課長</p> <p>きかくぶちほうかちょう 企画部地方課長</p> <p>きゅうしょくしゃ しえん くんれんぶ しょくぎょう 求職者 支援 訓練部 職業</p> <p>くんれんかちょう 訓練課長</p> <p>こうきょうしょくぎょうくんれんぶだいがっこうかちょう 公共職業訓練部大学校課長</p> <p>しょくぎょう リハビリテーション部 職業 リハビリテーション部</p> <p>しどうかちょう 指導課長</p>
<p>し 設</p>	<p>とどうふけんしぶ そしききてい へいせい 都道府県支部（組織規程（平成 ねんきていだい ごう だい じょう 15年規程第1号）第86条 だい こう だい こう 第8項から第11項までに きてい そしき かぎ 規定する組織に限る。）</p> <p>とうかつ どうかつ お 統括（統括の置かれていない とどうふけんしぶ そうむ 都道府県支部にあっては総務 かちょう 課長）</p> <p>じちょう じちょう お 次長（次長の置かれていない ちいきしょうがいしゃしょくぎょう 地域障害者職業センターに あつてはしちょう ししよ あつては所長、支所にあつて ししよちょう は支所長）</p> <p>しょくぎょうのうりよくかいはつそくしん 職業能力開発促進センター</p> <p>じちょう くんれん しちょう 次長（訓練センター所長が</p>

<p>くんれん (訓練センターを除く。)</p>	<p>けんむ ばあい のぞ じちよう 兼務している場合を除く。次長</p> <p>お しょくぎようのうりよく の置かれていない職業能力</p> <p>かいほつそくしん 開発促進センターにあつては</p> <p>ちようさやく こうわんろうどうぶんしょ 調査役、港湾労働分所にあつて</p> <p>ぶんしょちよう は分所長)</p>
<p>くんれん 訓練センター</p>	<p>ちようさやく 調査役</p>
<p>しょくぎようのうりよくかいほつだいがっこう 職業能力開発大学校</p>	<p>ふくこうちよう 副校長</p>
<p>ふぞく しょくぎよう のうりよく かいほつ たんき 附属職業能力開発短期</p> <p>だいがっこう 大学校</p>	<p>のうりよく かいほつ ぶちよう かんとう しょくぎよう 能力開発部長 (関東職業</p> <p>のうりよく かいほつ だいがっこう ふぞく ちば 能力開発大学校 附属 千葉</p> <p>しょくぎよう のうりよく かいほつ たんき だいがっこう 職業能力開発短期大学校</p> <p>なりたこう かくむ えんじよ 成田校にあつては学務援助</p> <p>かちよう 課長)</p>
<p>こうわん しょくぎよう のうりよく かいほつ たんき 港湾職業能力開発短期</p> <p>だいがっこう よこはまこう およ こうわん しょくぎよう 大学校 横浜校 及び 港湾職業</p> <p>のうりよくかいほつたんきだいがっこうこうべこう 能力開発短期大学校 神戸校</p>	<p>ちようさやく 調査役</p>
<p>こくりつしょくぎよう 国立職業リハビリテーショ ンセンター</p>	<p>じちよう 次長</p>
<p>こくりつ きび こうげんしょくぎよう 国立吉備高原職業リハビリ テーションセンター</p>	<p>かんりかちよう 管理課長</p>

	<p>しよくぎょうのうりよくかいはつそうごうだいがっこう 職業能力開発総合大学校</p>	<p>ふくこうちょう きぼんせいび 副校長（基盤整備センターに あつては所長） しよちょう</p>
--	--	---

べっし 別紙

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 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 りゆういじこう 係る留意事項

だい 1 ふとう さべつてきとりあつか きほんてき かんが かた 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
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・
サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・
じかんたい せいげん しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん
時間帯などを制限する、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、障害者の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 たつせい ひつよう
なお、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
とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか
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、
しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くら ゆうぐう とりあつか
障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる
せっ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 ごうりてきはいりよ
積極的改善措置）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の
ていきょう 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
提供による障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を
ていきょうとう ひつよう はんい はいりよ
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 じょうきょうとう かくにん ふとう さべつてきとりあつか
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
あ 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
には当たらない。不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者
もんたい じむ じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう おな
を、問題となる事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ

しょうがいしゃ もの ふり あつか てる りゆうい ひつよう
障害者でない者より不利に扱うことである点に留意する必要がある。
る。

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
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、さい かくしゅきかい ていきょう きよひ とりあつか
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
きゃくかんてき み せいとう もくてき もと おこな もくてき
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
て え い ばあい きこう せいとう
照らしてやむを得ないと言える場合である。機構においては、正当
な理由に相当するか否かについて、こべつ じあん しょうがいしゃ
個別の事案ごとに、障害者、
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 じぎょう もくてき ないよう
第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・
きのう い じ そんがいはっせい ぼうしどう およ きこう じむ じぎょう もくてき
機能の維持、損害発生防止等）及び機構の事務・事業の目的・
ないよう きのう い じとう かんてん かんが ぐたいてきばめん じょうきょう おう
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
そうごうてき きゃくかんてき はんたん ひつよう
総合的・客観的に判断することが必要である。

やくしよくいん せいとう りゆう はんたん ばあい しょうがいしゃ
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
りゆう せつめい りかい え つと のぞ
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。

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 ぐたいてい 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 しめ ふとう さべつてきとりあつか 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、こべつ じあん はんたん い か
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)

- 障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。
- 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。
- 障害があることを理由に説明会、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、障害があることを理由に、来所の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付ける。

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・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、機構の事務・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・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

じゅうよう
重要である。

- 5 きこう じむまた じぎょう ぜんぶまた いちぶ いたくとう ばあい てい
機構が、事務又は事業の全部又は一部を委託等する場合は、提
きょう ごうりてきはいりよ ないよう おお さい しょう
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
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
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
ようりょう ふ ごうりてきはいりよ ていきょう も こ つと
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。

だい 5 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
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、
ぐたいてきばげん じょうきょう おう そうごうてき きやくかんてき はんたん 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。

やくしよくいん かじゅう ふたん あ はんたん ばあい しょうがいしゃ
役職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者にそ
りゆう せつめい りかい え つと のぞ
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。

- じむ じぎょう えいきょう ていど じむ じぎょう もくてき ないよう きのう
事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を
そこ いな
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 たいせいうえ 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）
- ひよう ふたん ていど
費用・負担の程度
- じむ じぎょうきぼ
事務・事業規模
- ざいせい ざいむじょうきょう
財政・財務状況

第6 合理的配慮の具体例

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、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5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、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。

(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例)

- 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。
- 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、左右・前後・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、説明会、シンポジウム、職業訓練等の際に、頻回に離席の必要がある場合に、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

せつめい てきせつ ばしょ ながいすとう いどう りんじ きゅうけい
説明し、適切な場所に長椅子等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 しよるいとう お むずか しょうがいしゃ
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
たい やくしょくいん しよるい お どう こてい きぐ
対し、役職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を
ていきょう
提供したりする。
- トイレには手摺を設置する等の安全に利用できる環境整備を
おこな
行う。
- しょうがいしゃ あんしん ある つうろ もの お
障害者が安心して歩けるように通路には物を置かないように
する。

ごうりてきはいりよ あ う 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)

- はじ りようしゃほんにん りかい
初めに、利用者本人にとって理解しやすいコミュニケーション
ほうほう はあく うえ ひつだん よ あ しゅわ
方法を把握した上で、筆談、読み上げ、手話などのコミュニケー
ション手段を用いる。
- ちゆうしゃじょう つうじょう こうとう おこな あんない かみ わた
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。
- 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
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。
- ひ ゆ ひょうげんとう にがて しょうがいしゃ たい ひ ゆ あんゆ にじゅうひてい
比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定
ひょうげん もち せつめい
表現などを用いずに説明する。
- しょうがいしゃほんにん もう で さい ていねい
障害者本人から申し出があった際に、ゆっくり、丁寧に、

く かえ せつめい ないよう りかい かくにん おうたい
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さける、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。

(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、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、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。
- 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
席を確保する。
- 機構が管理する敷地内において、車両乗降場所を施設
出入口に近い場所へ変更する。
- 機構が管理する敷地内の駐車場等において、障害者の来所が
多数見込まれる場合、通常、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。
- 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。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、

ふ ず い い は っ 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 ゅ う い ひ と
不随意の発声等がある場合、当該障害者に説明の上、周囲に人が
す く し ず ば し ょ ゆ う ど う と う ほ ん に ん あ ん し ん か ん き ょ う じ ゅ ん び
少なく静かな場所へ誘導する等、本人が安心できる環境を準備す
る。

- り ょ う し ゃ ほ ん に ん ひ つ よ う ば あ い ほ じ ょ け ん か い じ ょ け ん も う ど う け ん ち ょ う ど う
利用者本人が必要とする場合に補助犬（介助犬、盲導犬、聴導
けん どう ほ ん み と
犬）を同伴することを認める。