

しまねけんきょういくちょうとう 島根県教育庁等における障がい（しょうがい）を理由（りゆう）とする差別（さべつ）の解消（かいしょう）の推進（すいしん）に関する たいおうようりょう 対応要領

（目的）

だい じょう
第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、しょうがい りゆう さべつ
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。）

だい じょうだい こう きてい もと
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 にちかくぎけつてい そく ほうだい じょう
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
きてい じこう かん しょくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ
に規定する事項に関し、職員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。

（対象職員）

だい じょう たいおうようりょう
第2条 対応要領において、「職員」とは、きょういくちょうおよ きょういくいんかい しょかん
きょういুকきかん けんりつがっこう のぞ きんむ しょくいん ちほうこうむいんほう
する教育機関（県立学校を除く。）に勤務する職員であって、地方公務員法
しょうわ ねんほうりつだい ごう だい じょうだい こう きてい いっぽんしょく ちほうこうむいんおよ
（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職の地方公務員及び
どうじょうだい こうだい ごう きてい ひじょうきん しょくたくいん
同条第3項第3号に規定する非常勤の嘱託員をいう。

（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 むまた じぎょう おこな
第3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
あ しょう しんたいしょう ちてきしょう せいしんしょう はったつしょう
に当たり、障がい（身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がい
ふく た しんしん きのう しょう い かおな りゆう
を含む。）その他の心身の機能の障がいをいう。以下同じ。）を理由として、
しょう しゃ しょう およ 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また しゃかいせいかつ
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
そうとう せいげん う じょうたい い かおな もの ふとう さべつ
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
てきとりあつか しょう しゃ けんりりえき しんがい
的取扱いをすることにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。
あ しょくいん べつし さだ りゅういじこう りゅうい
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。

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 むまた じぎょう おこな
第4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
あ しょう しゃ げん しゃ かいしょうへき じょきよ ひつよう むね い し
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
ひょうめい ばあい じっし ともな ふたん かじゅう
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、
しょう しゃ けんりえき しんがい どうがいしょう しゃ せいべつ
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、
ねんれいおよ しょう じょうたい おう しゃかいてきしょうへき じょきよ じっし ひつよう
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
ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ ていきょう
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
い。これに当たり、あ しょくいん べつし さだ りゅういじこう りゅうい
。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。

かんとくしゃ せきむ
(監督者の責務)

だい じょう しょくいん しょくいん かんとく ちい もの い か かんとくしゃ
第5条 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。）
ぜん じょう かか じこう かん しょう りゆう さべつ かいしょう すいしん
は、前2条に掲げる事項に関し、障がい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。
いちじょう しつむ つう しどうなど しょう りゆう さべつ かいしょう
(1) 日常の執務を通じた指導等により、障がいを理由とする差別の解消に
かん かんとく しょくいん ちゅうい かん き しょう りゆう さべつ
関し、その監督する職員の注意を喚起し、障がいを理由とする差別の
かいしょう かん にんしき ふか
解消に関する認識を深めさせること。
しょう しゃなど ふとう さべつてきとりあつか ごうりてきはいりよ ふていきょう たい
(2) 障がい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
そうだん くじょう もう でなど 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った場合は、迅速に状況を確認すること。
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 しょくいん たい ごうりてき
(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
はいりよ ていきょう てきせつ おこな しどう
配慮の提供を適切に行うよう指導すること。
かんとくしゃ しょう りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい じんそく
2 監督者は、障がいを理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速
てきせつ たいしよ
かつ適切に対処しなければならない。

（相談体制の整備）

第6条 職員による障がい理由とする差別に関する障がい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教育庁総務課に置く。

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 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 障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、相談窓口に寄せられた相談事例等の蓄積も踏まえ、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、障がい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、障がい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 職員は、障がいの特性や必要な配慮に関する理解を深めるよう努めるものとする。

ふ そく
附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

別紙

しまねけんきょういくちょうとう しょう りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
島根県教育庁等における障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する

たいおうようりょう かか りゆういじこう
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 しゃ たい せいとう りゆう しょう りゆう ざい
法は、障がい者に対して、正当な理由なく、障がい者を理由として、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
せいげん しょう しゃ もの たい ふ じょうけん つ
制限する、障がい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、障がい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 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
障がい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
の措置は、そち ふとう さべつてきとりあつか しょう しゃ しょう しゃ
不当な差別的取扱いではない。したがって、障がい者を障がい者
でない者^{もの}と比べて^{くら}優遇する^{ゆうぐう}取扱い^{とりあつか}（いわゆる積極的改善措置^{せっきよくてきかいぜんそち}）、法に規定さ
れた障がい者に対する合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}の提供^{ていきょう}による障がい者でない者との異な
る取扱い^{とりあつか}や、合理的配慮^{ごうりてきはいりよ}を提供等^{ていきょうなど}するために必要な範囲^{ひつよう はんい}で、プライバシーに
はいりよ しょう しゃ しょう じょうきょうなど かくにん ふとう さべつてき
配慮しつつ障がい者に障がいの状況等^{じょうきょうなど}を確認^{かくにん}することは、不当な差別的
とりあつか あ
取扱いには当たらない。

このように、ふとう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょう しゃ もんだい
不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障がい者を、問題
となる事務又は事業^{じむまた じぎょう}について、本質的に関係する諸事情^{ほんしつてき かんけい}が同じ障がい者でない
もの^{もの}より不利^{ふり}に扱^{あつか}うことである点^{てん}に留意^{りゆうい}する必要がある^{ひつよう}。

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 しゃ たい しょう りゆう ざい
正当な理由に相当するのは、障がい者に対して、障がい者を理由として、財・
サービスや各種機会の提供^{かくしゅきかい}を拒否^{ていきょう}するなどの取扱い^{きよひ}が客観的に見て正当な
もくてき もと おこな
目的の下^{もくてき}に行われた^てものであり、その目的^{もくてき}に照らしてやむを得ない^えと言える^い

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
場合である。正当な理由に相当するか否かについては、具体的な検討をせずに
せいとう りゆう かくだいかいしゃく ほう しゅし そこ こべつ じあん
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、障がい者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生
ぼうしなど およ じ むまた じぎょう もくてき ないよう きのう い じ など かんてん かんが ぐたいてき
の防止等）及び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 きやつかんてき ほんだん 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 ほんだん ばあい しょう しゃ りゆう せつめい
職員は、正当な理由があると判断した場合には、障がい者にその理由を説明
し、理解を得るよう努めるものとする。

だい ふう さいぶつてきとりあつか ぐたいてい 第3 不当な差別的取扱いの具体例

ふう さいぶつてきとりあつか あ え ぐたいてい 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
しめ ふう さいぶつてきとりあつか そうとう いな こべつ
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
じあん ほんだん い か きさい ぐたいてい
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 せんざい ぜんてい
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
あくまでもれいじ さいさい ぐたいてい かぎ
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
とにりゅうい ひつよう
とに留意する必要がある。

ふう さいぶつてきとりあつか あ え ぐたいてい
(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- しょう りゆう まどぐちたいおう きよひ
○ 障がいを理由に窓口対応を拒否する。
- しょう りゆう たいおう じゅんじょ あとまわ
○ 障がいを理由に対応の順序を後回しにする。
- しょう りゆう しょめん こうふ しりょう そうふ ていきょうなど こぼ
○ 障がい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 りゆう せつめいかい など しゅつせき こぼ
○ 障がいを理由に説明会、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 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、障がいを理由に、
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、つきそ しゃ どうこう こぼ
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。

○身体障がい者補助犬の同伴を拒否する。

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、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。

合理的配慮は、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
おいて同等の機会の提供を受けるためのものであること、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、障がいの特性や社会的障壁の除去が求められる具体的な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、当該障がい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、障がい者の性別、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がい者が多数見込まれる場合、障がい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行うことにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点があることも考慮しておく必要がある。

3 意思の表明に当たっては、具体的な場面において、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明のみでなく、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明が困難な場合には、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、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

など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ものとする。

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 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、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、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5 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、障がい者にその理由を説明し、理解を得るよう努めるものとする。

○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
かな）

○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ことから、障がい者との意思疎通を図りなが
ら行う必要がある。

なお、具体例としては、次のようなものがあるが、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、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。
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。パンフレット等
の位置を分かりやすく伝える。

○目的の場所までの案内の際に、障がい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、障がい者の希望を聞いたり
する。

○障がいの特性により、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がい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、当該障がい者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時の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。

○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、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。

(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。

○視覚障がい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がい者に対し、絵カード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行う。

○比喩表現等が苦手な障がい者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを

もち ぐたいてき せつめい
用いずに具体的に説明する。

- 障がい者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
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。
- 会議の進行に当たっては、職員等が委員等出席者の障がいの特性に合っ
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がい者に対し、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、
当該障がい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、スクリーン等に近い
席を確保する。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 庁舎敷地内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と
して確保する。
- 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。
- 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、障がいのある委員等出席者の理解を援助する者の
同席を認める。

さんこう しょう とくせい ひつよう はいりよ れい
参考： 障がいごとの特性と必要な配慮の例

しょう し とくせい い (あいさポーター けんしゅう テキスト) さんしょう
「障がいを知り、共に生きる」 (あいさポーター研修テキスト) 参照

【視覚障がい】

とくせい
(特性)

なん げんいん しきのう しょう まった み ばあい
何らかの原因により視機能に障がいがあることにより、全く見えない場合
と見えづらい場合とがあります。

はいりよ れい
(配慮の例)

はくじょうしょうしや み こま み こえ
白杖使用者を見かけたとき、困っているように見えたら声をかけましょう。
また、声をかけるときは、できるだけ前方から話しかけましょう。

「こちら、あちら、これ、それ」などの指示語や、「赤い看板」など視覚情報
を表す言葉を使わず、「30センチ右」「時計で3時方向」など具体的に説明
しましょう。

【聴覚・言語障がい】

とくせい
(特性)

ちょうかくしょう おと まった き ばあい き ばあい
聴覚障がいには、音などが全く聞こえない場合や聞こえにくい場合があります。
また、先天性のものと事故や病気で途中から聞こえなくなる中途失聴が
あります。

げんごしょう ことば りかい てきせつ ひょうげん こんなん ばあい しつごしょう げんごはったつ
言語障がいには、言葉の理解や適切な表現が困難な場合 (失語症、言語発達
しょう ことば りかい ししゅう はっせい こんなん ばあい きつおんしょう
障がいなど) と、言葉の理解には支障がなく発声だけが困難な場合 (吃音症、
こうおんしょう げんごはっせいきのうそうしつ
構音障がい、言語発声機能喪失など) があります。

はいりよ れい
(配慮の例)

かいわ ほうほう てきせつ はなし つた ばあい
会話の方法が適切でないと話を伝えることができない場合があるので、その

かた かいわほうほう ひつだん こうわ しゅわ だいはつせい かくにん なんちょう
方の会話方法（筆談、口話、手話、代用発声など）を確認しましょう。難聴や

ちゅうとしつちょう かた よやくひっき のぞ れんらくしゅだん
中途失聴の方には、要約筆記が望めます。また、連絡手段として、ファクシ

でんし かつよう ひつよう
ミリや電子メールの活用も必要です。

つた ぼあい
伝わりにくい場合があっても、あきらめず、伝える努力をしましょう。

き と ぼあい わ ないよう かくにん
聞き取りにくい場合があっても、分かったふりをせず、きちんと内容を確認し
ましょう。

【もうろう】

とくせい
(特性)

しかく ちょうかく りょうほう しょう もう
視覚と聴覚の両方に障がいがあることを「もうろう」といいます。

まった み まった き じょうたい ぜんもう まった み すこ き
全く見えず全く聞こえない状態の「全盲ろう」、全く見えず少し聞こえ
る状態の「盲難聴」、少し見えて全く聞こえない状態の「弱視ろう」、少し
み すこ き じょうたい じゃくしなんちょう おお わ
見えて少し聞こえる状態の「弱視難聴」という、大きく分けて4つのタイプ
があります。

はいりょ れい
(配慮の例)

かぞく まわ しえんしゃ て も じ か しょくしゅわ ゆびてんじ
家族や周りの支援者が、手のひらに文字を書いたり、触手話や指点字など、
それぞれにあったコミュニケーション方法を生み出す努力と工夫をしていま
す。

はな
話しかけるときには、肩にそっと手を触れて話しかけましょう。いろいろ試行
してその人（ひと）にあったコミュニケーション方法（ほうほう）を見つけましょう。

【したいふじゆう】

とくせい
(特性)

じ こ てあし そんしょう こし くび のう けっかんなど そんしょう う
事故などによる手足の損傷あるいは腰や首、脳の血管等に損傷を受けたり、

先天性の疾患などによって上肢・下肢にあるマヒや欠損等により、日常の動作や姿勢の維持が不自由になります。

病気や事故で脳に損傷を受けた場合には、言葉の不自由さや記憶力の低下等を伴うこともあります。

(配慮の例)

困っていそうなときは、さりげなく声をかけ、どんな手助けが必要か尋ねましょう。望まれる方法で対応することが大切です。

【内部障がい】

(特性)

外見から分かりにくく、周りから理解されにくいため、心理的ストレスを受けやすい状態にあります。

障がいのある臓器だけでなく、全身状態が低下しているため、体力が低下し疲れやすく、重い荷物を持ったり、長時間立っているなどの身体的負担を伴う行動が制限されます。

(配慮の例)

障がいの種類や程度は様々です。外見では分かりにくく、周りから理解されず苦しんでいる障がいのある方がいることを知りましょう。

車内等で携帯電話を使用する時は、内部障がいのある方にとって命に関わるものであることから、決められたルールやマナーを守った行動をしましょう。

【重症心身障がい】

(特性)

重度の身体障がいと重度の知的障がいなどが重複している最も重い障

がいです。自分で日常生活を送ることは困難であり、自宅で介護を受けたり、
専門施設等に入所したりして生活をしています。

はいりよ れい
(配慮の例)

くるま いすやストレッチャーでの移動時に人手がいりそうなどときには、介護して
いる方に声をかけてみましょう。

ちてきしょう
【知的障がい】

とくせい
(特性)

はったつき なん げんいん ちてき のうりよく ねんれいそうおう はったつ じょうたい
発達期に何らかの原因で知的な能力が年齢相応に発達していない状態であ
ること及び社会生活への適応に困難があることをいいます。

「ことばを使う」「記憶する」「抽象的なことを考える」などに少し時間
がかかります。また、仕事の手順をすぐ覚えることや、人とのやり取りに素早く
対応することが困難な場合があります。

はいりよ れい
(配慮の例)

コミュニケーションがうまく取れないときは、内容が理解できるようにゆっ
くり簡単な言葉で話しかけましょう。

じょうきょう へんか じゅうなん たいおう
状況の変化に柔軟に対応できず、パニック行動が起こる時は、落ち着ける
場所に誘導しましょう。

はったつしょう
【発達障がい】

とくせい
(特性)

よういくかんきょう ではなく 脳の機能障がいによるもので、どんな能力に障がいがある
か、また、どのくらいの程度なのかは人によって様々です。周りから見
て理解されにくい障がいです。

はいりよ れい (配慮の例)

「なぜできないのか」でなく、どうするとよいか抽象的な表現を極力減らし、短い文で順を追って具体的に伝えましょう。

「知らないこと」「初めてのこと」や変化に対応することが苦手です。言葉だけでなく、絵や写真も使って事前に見通しを示しましょう。

せいしんしょう 【精神障がい】

とくせい (特性)

とうごうしつちょうしょう きぶんしょう びょう せいしんしつかん げんかく もうそう
統合失調症や気分障がい(そううつ病)などの精神疾患では、幻覚や妄想、
ふあん いらいらかん かん ふみん みと
不安やイライラ感、ゆううつ感、不眠などが認められます。

はいりよ れい (配慮の例)

むり はげ ほんにん かじょう
無理な励ましは、本人の過剰なストレスとなることがあります。じっくりと
じかん はな ほんにん あ はたら ひつよう
時間をかけて話すなど、本人のペースに合わせた働きかけが必要です。

いぞんしょう 【依存症】

とくせい (特性)

いぞんしょう かいらく え いぞん ぶっしつ やくぶつ
依存症とは、快楽を得るために、依存している物質(アルコールや薬物など)
こうい おも じょうたい
や行為をやめようと思ってもやめられない状態をいいます。

はいりよ れい (配慮の例)

いぞんしょう こじん いし つよ どうとくかん せいしんてきしんたいてき
依存症は、個人の意志の強さや道徳観によるものではなく、精神的身体的に
けんこう がい びょうき りかい ほんにん けいぞく ちりょう う
健康を害している病気であることを理解し、本人が継続して治療を受けること
ができるよう、こえ みまも ひつよう
声かけや見守りが必要です。

【てんかん】

とくせい
(特性)

のう しんけい いちぶ かつぼつ かつどう ほっさ かえ おき
脳の神経の一部が活発に活動しすぎるために、てんかん発作がくり返し起き
びょうき しんたい いちぶ ぜんしん けいれん いしき うしな
る病気です。身体の一部あるいは全身が痙攣したり、意識だけが失われるなど
しょうじょう さまざま
症状は様々です。

はいりょ れい
(配慮の例)

「てんかん」についてただ りかい にちじょうせいかつ つう
「てんかん」について正しい理解をしたうえで、日常生活を通じて、どのよ
うな配慮が必要かについて、ふだん ほんにん はな あ たいせつ
うな配慮が必要かについて、普段から本人と話し合っておくことが大切です。

こうじのうきのうしょう
【高次脳機能障がい】

とくせい
(特性)

こうつうじ こ とうぶがいしょう のうしゅつけつ のうこうそく のうけっかんしっかん びょうき
交通事故などの頭部外傷や、脳出血・脳梗塞などの脳血管疾患、病気によ
りのう そんしょう う げんご しこう きおく ちゅうい
り脳が損傷を受けることによって、「言語」「思考」「記憶」「注意」などの
さまさま のうきのう いちぶ しょう お こうじのうきのうしょう
様々な脳機能の一部に障がいが起きることがあり、これが高次脳機能障がい
です。

がいけん わ しゅうい ひと りかい むずか ほんにん
外見からは分かりにくいいため、周囲の人が理解することが難しく、また、本人
じしん じぶん しょう じゅうぶん にんしき
自身も自分の障がいを十分に認識できないことがあります。

はいりょ れい
(配慮の例)

じょうほう か わた わ ぐたいてき はな つた
情報はメモを書いて渡すなど、ゆっくり、分かりやすく、具体的に話して伝
えましょう。

ひろう ひとやす きぶんでんかん うなが
疲労やいらいらする様子が見られたら一休みして気分転換を促すようにし
ましょう。