

大阪府教育委員会障がいを理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第7条に規定する事項について、大阪府教育委員会障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応規程（平成28年大阪府教育委員会訓令第11号。以下「規程」という。）に定めるもののほか、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。

(留意事項)

第2条 規程第2条に定める不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供に際しての留意事項は、別紙に掲げる事項とする。

2 別紙中、「望ましい」と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、障害者基本法（昭和45年法律第84号）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。

3 規程第3条第2項に定める措置には、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を含む。

(懲戒処分等)

第3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4条 職員による障がいを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、教育庁に、別表のとおり相談

窓口を置く。

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5条 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、法や

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議

決定。）等の周知や、障がい者から話を聞く機会を設けるなど必要な研修・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^{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}に関する

基本的な事項^{きほんてきじこう}について理解^{りかい}させるために、また、新たに管理職^{あらかんりしよく}となった職員^{しょくいん}に対

しては、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}等^{とう}に関し求められる役割^{もとやくわり}について理解^{りかい}さ

せるために、それぞれ、研修^{けんしゅう}を実施^{じっし}する。

3 職員^{しょくいん}に対し、障がい^{しょうがい}の特性^{とくせい}を理解^{りかい}させるとともに、性別^{せいべつ}や年齢^{ねんれい}等^{とう}にも配慮^{はいりよ}しつ

つ障がい者^{しょうがいしゃ}に適切^{てきせつ}に対応^{たいおう}するために必要なマニュアル^{ひつよう}の活用^{かつよう}等^{とう}により、意識^{いしき}の

啓発^{けいはつ}を図^{はか}る。

附 則

この要綱^{ようこう}は、平成^{へいせい}28年^{ねん}4月^{がつ}1日^{にち}から施行^{せこう}する。

この要綱^{ようこう}は、令和^{れいわ}3年^{ねん}4月^{がつ}1日^{にち}から施行^{せこう}する。

この要綱^{ようこう}は、令和^{れいわ}6年^{ねん}4月^{がつ}1日^{にち}から施行^{せこう}する。

別紙

大阪府教育委員会障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応に係

留意事項

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

法は、障がい者に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、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。なお、車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の付添い等の社会的障壁を解消するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも、障がいを理由とする不当な差別的取扱いに該当する。

また、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、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）、法に規定された障がい者に対する合理的配慮の提供による障がい者でない者との異なる取扱いや、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障がい者に障がいの状況等を確認することは、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、障がい者を、問題と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がい者でない者より

不利に扱うことである点に留意する必要がある。

第2 正当な理由の判断の視点

正当な理由に相当するのは、障がい者に対して、障がいを理由として、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。大阪府
教育委員会においては、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、損害発生防止
等）及び大阪府教育委員会の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、障がい者にその理由を丁寧に
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。その際、職員と障がい
者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。

第3 不当な差別的取扱いの例

正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例及び正当な
理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例は以下のとおり
である。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、これらの例だけに限ら
れるものではないこと、正当な理由に相当するか否かについては、個別の事案ごとに、

ぜんじゆつ かんてんとう ふ ほんだん ひつよう せいとう りゆう ふとう
前述の観点等を踏まえて判断することが必要であること、正当な理由があり不当な

さべつてきとりあつか がいとう ぼあい ごうりてきはいりよ ていきよう もと ぼあい
差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合に

べつと けんとう ひつよう りゆうい
は別途の検討が必要であることに留意する。

せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいとう かんが れい
(正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例)

- しょう りゆう いちりつ まどぐちたいおう きよひ
障がいがあることを理由として、一律に窓口対応を拒否する。
- しょう りゆう いちりつ たいおう じゆんじよ あとまわ
障がいがあることを理由として、一律に対応の順序を後回しにする。
- しょう りゆう いちりつ しょめん こうふ しりょう そうふ
障がいがあることを理由として、一律に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒んだり、資料等に関する必要な説明を省いたりする。
- しょう りゆう いちりつ せつめいかい どう しゅつせき こぼ
障がいがあることを理由として、一律に説明会、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 らいちよう
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、来庁や説明会等の際に付添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、障がいを理由に付添者の同行を拒む。
- しょう しゆるい ていど ていきよう ぼめん ほんにん だいさんしゃ あんぜんせい
障がいの種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否する。
- ぎょうむ すいこう ししょう しょう しゃ もの こと ぼしょ
業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障がい者でない者とは異なる場所での対応を行う。
- しょう りゆう しょう しゃ たい ことばづか せつきやく たいど
障がいがあることを理由として、障がい者に対して、言葉遣いや接客の態度など一律に接遇の質を下げる。

せいとう りゆう ふとう きべつてきとりあつか がいとう かんが れい
(正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例)

- じっしゅう ともな こうざ じっしゅう ひつよう きぎょう すいこうじょうぐたいてき きけん はっせい
実習を伴う講座において、実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が
みこまれる しょう とくせい しょう しゃ たい とうがいじっしゅう べつ じっしゅう せつてい
見込まれる障がい特性のある障がい者に対し、当該実習とは別の実習を設定
する。(障がい者本人の安全確保の観点)
- くるまいす りようしゃ たたみじ こしつ きぼう さい しきもの し とう たたみ ほご
車椅子の利用者が畳敷きの個室を希望した際に、敷物を敷く等、畳を保護するた
め たいおう おこな ぎょうせいきかん そんがいはっせい ぼうし かんてん
めの対応を行う。(行政機関の損害発生防止の観点)
- ぎょうせいてつづき おこな しょう しゃほんにん どうこう もの だいひつ さい
行政手続を行うため、障がい者本人に同行した者が代筆しようとした際に、
ひつよう はんい はいりよ しょう しゃほんにん たい しょう じょうきょう
必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障がい者本人に対し障がいの状
況
ほんにん てつづき い しょう かくにん しょう しゃほんにん そんがいはっせい ぼうし かんてん
や本人の手続の意思等を確認する。(障がい者本人の損害発生防止の観点)

だい 4 ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かつ 第4 合理的配慮の基本的な考え方

- しょうがいしゃ けんり かん じょうやく い か けんりじょうやく だい じょう
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、
ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ た もの びょうどう きそ すべ じんけんおよ きほんてき
「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
じゆう きょうゆう また こうし かくほ ひつよう てきとう へんこうおよ ちょうせい
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
かど ふたん か ていぎ
過度の負担を課さないもの」と定義されている。

ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりよ ていぎ ふ ぎょうせいきかんとく たい
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

じ むまた じぎょう おこな あ ここ ぼめん しょう しゃ げん しゃかいてき
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

しょうへき じょきよ ひつよう むね いし ひょうめい ばあい じっし
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

ともな ふたん かじゅう しょう しゃ けんりりえき しんがい
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。

ごうりてきはりよ しょう しゃ う せいげん しょう きいん
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、

しゃかい さまざま しょうへき あいたい しょう
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。

2 ごうりてきはりよ おおさかふきょういくいいんかい じ むまた じぎょう もくてき ないよう きのう て
合理的配慮は、大阪府教育委員会の事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、

ひつよう はんい ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ しょう しゃ
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

もの ひかく どうとう きかい ていきょう う じ むまた
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

じぎょう もくてき ないよう きのう ほんしつてき へんこう およ りゅうい ひつよう
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。

ていきょう あ てん りゅうい うえ とうがいしょう しゃ げん お
その提供に当たってはこれらの点に留意した上で、当該障がい者が現に置かれて

いる じょうきょう ふ しゃかいてきしょうへき じょきよ しゅだんおよ ほうほう とうがいしょう
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、当該障

がい者本人の意向を尊重しつつ「第5 過重な負担の基本的な考え方」に掲げる

ようそ こうりよ だいたいそ ち せんたく ふく そうほう けんせつてきたいわ そうごりかい つう
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、

ひつよう ごうりてき はんい じゅうなん たいおう ひつよう けんせつてきたいわ あ
必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされる必要がある。建設的対話に当た

っては、しょう しゃ しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう じつげんかのう
障がい者にとっての社会的障壁を除去するための必要かつ実現可能な

たいおうあん しょう しゃ しょくいん とも かんが そうほう たが じょうきょう
対応案を障がい者と職員が共に考えていくために、双方がお互いの状況の

りかい つと じゅうよう たと しょう しゃほんにん しゃかいてきしょうへき じょきよ
理解に努めることが重要である。例えば、障がい者本人が社会的障壁の除去の

ために^{ふだんこう}普段^{たいさく}講じている^{とうがいぎょうせいきかん}対策や、^{たいおうかのう}当該^{とりくみとう}行政機関として^{たいわ}対応可能な^{なか}取組等を^{きょうゆう}対話の中^{とう}で^{けんせつてきたいわ}共有する等、^{つう}建設的^{そうごりかい}対話を通じて^{ふか}相互理解を^{さまざま}深め、^{たいおうさく}様々な^{じゅうなん}対応策を^{けんとう}柔軟に^{えんかつ}検討^{たいおう}していくことが^し円滑な^{かんが}対応に^{ごうりてきはいりよ}資すると^{ないよう}考えられる。さらに、^{ぎじゅつ}合理的^{しんてん}配慮の内容は、^{しゃかいじょうせい}技術の^{へんかとう}進展、^{おう}社会^か情勢の^う変化等^{ごうりてきはいりよ}に応じて^{ごうりてきはいりよ}変わり得るものである。^{ごうりてきはいりよ}合理的^あ配慮^{しょう}に^{しゃ}当たっては、^{せいべつ}障がい者^{ねんれい}の^{じょうたいとう}性別、^{はいりよ}年齢、^{とく}状態等^{しょう}に^{とく}配慮するものとし、^{しょう}特に^{しょう}障がいのある^{じょせい}女性^{たい}に対しては、^{しょう}障がい^{くわ}に加えて^{じょせい}女性であることも^ふ踏まえた^{たいおう}対応が^{もと}求められる^{りゅうい}ことに^{りゅうい}留意する。

なお、^{しょう}障がい者^{しゃ}との^{かんけいせい}関係性^{ちようき}が^{ばあい}長期にわたる^{つど}場合には、^{ごうりてきはいりよ}その^{ごうりてきはいりよ}都度の^{ごうりてきはいりよ}合理的^{ごうりてきはいりよ}配慮と^{べつ}は別に、^{こうじゅつ}後述する^{かんきょう}環境の^{せいび}整備^{こうりよ}を^い考慮^{ちゅう}に入れることにより、^{ちゅう}中^{ちようきてき}・^{ちようきてき}長期的な^{ちようきてき}コスト^{さくげん}の^{こうりつか}削減^{てん}・^{じゅうよう}効率化^{じゅうよう}につながる^{じゅうよう}点は^{じゅうよう}重要である。

3 意思の表明に当たっては、^{ぐたいてきばめん}具体的^{しゃかいてきしょうへき}場面において、^{じょきよ}社会的^{かん}障壁の^{かん}除去に関する

^{はいりよ}配慮を^{ひつよう}必要としている^{じょうきょう}状況^{げんご}にあることを^{しゅわ}言語^{ふく}(^{ふく}手話を含む。)の^{てんじ}ほか、^{おんせい}点字、^{おんせい}音声、^え絵^{かくだいもじ}カード、^{ひつだん}拡大^{じつぶつ}文字、^{ていじ}筆談、^{みぶ}実物の^{とう}提示^{あいず}や^{しよつかく}身振り^{しよつかく}サイン等による^{しよつかく}合図、^{しよつかく}触覚^いによる^い意思^し伝達^{しん}等、^{たにん}障がい者^{はか}が^{さい}他人^{ひつよう}と^{しゅだん}コミュニケーション^{つうやく}を図る際に^{つうやく}必要な^{つうやく}手段^{つうやく}(^{つうやく}通訳^{つうやく}を^{つうやく}介するもの^{つうやく}を含む。)により^{つうやく}伝えられる。

また、^{しょう}障がい者^{しゃ}からの^{いしひようめい}意思^{しょう}表明^{とくせいとう}のみでなく、^{ほんにん}障がい^{いし}の^{いし}特性^{いし}等により^{いし}本人^{いし}の^{いし}意思^{いし}表明^{いし}が^{いし}困難^{いし}な^{いし}場合^{いし}には、^{いし}障がい者^{いし}の^{いし}家族^{いし}、^{いし}支援者^{いし}・^{いし}介助者^{いし}、^{いし}法定^{いし}代理人^{いし}等、^{いし}コミ

^{いし}ユニケーション^{いし}を^{いし}支援^{いし}する^{いし}者が^{いし}本人^{いし}を^{いし}補佐^{いし}して^{いし}行う^{いし}意思^{いし}の^{いし}表明^{いし}も^{いし}含む。

なお、^{いし}意思^{いし}の^{いし}表明^{いし}が^{いし}困難^{いし}な^{いし}障がい者^{いし}が、^{いし}家族^{いし}、^{いし}支援者^{いし}・^{いし}介助者^{いし}、^{いし}法定^{いし}代理人^{いし}等

また、^{いし}意思^{いし}の^{いし}表明^{いし}が^{いし}困難^{いし}な^{いし}障がい者^{いし}が、^{いし}家族^{いし}、^{いし}支援者^{いし}・^{いし}介助者^{いし}、^{いし}法定^{いし}代理人^{いし}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、不特定多数の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。なお、多数の障がい者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から、他の障がい者等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことや、相談・紛争事案を事前に防止する観点から、合理的配慮の提供に関する相談対応等を契機に、内部規則やマニュアル等の制度改正等の環境の整備を図ることは有効である。

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

にあたると判断した場合は、障がい者に丁寧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。その際には前述のとおり、職員と障がい者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討することが求められる。

- ・ 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6 合理的配慮の例

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、多様な個別性の高いものであるが、例としては、次のようなものがある。なお、記載した例はあくまでも例示であり必ず実施するものではないこと、記載されている例以外であっても合理的配慮に該当するものがある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、

ぜんご さゆう きょり いちど しょう しゃ きぼう き
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。

- しょう とくせい ひんぱん りせき ひつよう ばあい かいじょう ぎせき いち とびら
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
ふきん
付近にする。

- ひろう かん しょう しゃ べっしつ きゅうけい もう で さい べっしつ かくほ
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
こんなん ばあい とうがいしょう しゃ じじょう せつめい たいおうまどぐち ちか ながいす
が困難である場合に、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
いどう りんじ きゅうけい もう
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 しょういどう お むずか しょう しゃ たい しょくいん
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
しょうい お とう こていきぐ ていきょう
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 かないほうそう ひなんじょうほうとう きんきゅうじょうほう き むずか
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
ちようかくしょう もの たい でんこうけいじばん て が とう もち
しい聴覚障がいのある者に対し、電光掲示板、手書きのボード等を用いて、わ
かりやすく案内し誘導を図る。

- かいじょう ちてきしょう こ はっせい こうどう
イベント会場において知的障がいのある子どもが発声やこだわりのある行動を
ばあい ほごしゃ こ とくせい ほうほうとう
してしまう場合に、保護者から子どもの特性やコミュニケーションの方法等につ
き と うえ お つ しょうす こしつとう ゆうどう
いて聞き取った上で、落ち着かない様子ときは個室等に誘導する。

- しかくしょう もの こしつ あんない もと ばあい もと
視覚障がいのある者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求め
おう こしつ あんない さい どうせい しょくいん ばあい しょう
に応じてトイレの個室を案内する。その際、同性の職員がいる場合は、障がい
しゃほんにん きぼう おう どうせい しょくいん あんない
者本人の希望に応じて同性の職員が案内する。

ごうりてきはいろよ あ う じょうほう しゅとく りようおよ いしそつう はいりよ れい
(合理的配慮に当たり得る情報の取得、利用及び意思疎通への配慮の例)

- ひつだん よ あ しゅわ てんじ かくだい も じ しょうかく い しでんたつとう
筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字、触覚による意思伝達等のコミュニケー

シ^{しゅだん}ン^{もち}手段を用いる。

- 会議資料等^{かいぎしりょうとう}について、点字^{てんじ}、拡大文字等^{かくだいもじとう}で作成^{さくせい}する際に、各々の媒体間^{さい おのおの ばいたいかん}でページ番号等^{ばんごうとう}が異^{こと}なり得^うること、点字版^{てんじばん}では図表^{ずひょう}がないことに留意^{りゆうい}して使用^{しよう}する。
- 視覚障^{しかくしょう}がいのある委員^{いいん}に会議資料等^{かいぎしりょうとう}を事前送付^{じぜんそうふ}する際^{さい}、読み上げソフト^{よあ}に対応^{たいおう}した電子データ^{でんし}で提供^{ていきょう}する。
- 意思疎通^{いしそつう}が不得意^{ふとくい}な障^{しょう}がい者^{しゃ}に対し、絵カード等^{え たい}を活用^えして意思^{とう}を確認^{かつよう}する。
- 窓口^{まどぐち}などで通常^{つうじょう}、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^{わた}す。
- 書類記入^{しゅるいきにゆう}の依頼時^{いらいじ}に、記入方法等^{きにゆうほうほうとう}を本人^{ほんにん}の目^めの前^{まえ}で示^{しめ}したり、わかりやすい記述^{きじゆつ}で伝達^{でんたつ}したりする。本人^{ほんにん}の依頼^{いらい}がある場合^{ばあい}には、代読^{だйдく}や代筆^{だひつ}といった配慮^{はいりよ}を行^{おこな}う。
- 比喩表現等^{ひゆひょうげん}が苦手^{にがて}な障^{しょう}がい者^{しゃ}に対し、比喩^{ひゆ}や暗喩^{あんゆ}、二重否定^{にじゅうひていひょうげん}表現^{ひょうげん}などを用い^{もち}ず具体的に説明^{ぐたいてき せつめい}する。
- 障^{しょう}がい者^{しゃ}から申し出^{もう}があつた際^{さい}に、ゆっくり^{ていねい}、丁寧に^く、繰り返^{かえ}し説明^{せつめい}し、内容^{ないよう}が理解^{りかい}されたことを確認^{かくにん}しながら対応^{おうたい}する。また、なじみのない外来語^{がいらいご}は避^さける、漢数字^{かんすうじ}は用い^{もち}ない、時刻^{じこく}は24時間表記^{じかんひょうき}ではなく午前^{ごぜん}・午後^{ごご}で表記^{ひょうき}するなどの配慮^{はいりよ}を念頭^{ねんとう}に置^おいたメモ^{ひつよう}を、必要^{ひつよう}に応^{おう}じて適時^{てきじ}に渡^{わた}す。

(ルール・慣行^{かんこう}の柔軟^{じゅうなん}な変更^{へんこう}の例^{れい})

- 順番^{じゆんばん}を待つ^まことが苦手^{にがて}な障^{しょう}がい者^{しゃ}に対し、周囲^{しゅうい}の者^{もの}の理解^{りかい}を得^えた上で、手続^{てつづ}き順^{じゆん}を入れ替^いえる。
- 立^たって列^{れつ}に並^{なら}んで順番^{じゆんばん}を待つ^まている場合^{ばあい}に、周囲^{しゅうい}の者^{もの}の理解^{りかい}を得^えた上で、当該障^{とうがいしょう}

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。
- ・ 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。
- ・ 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、障がいのある委員の理解を援助する者の同席を認める。

(その他附属機関等会議の運営における望ましい配慮の例)

- ・ 傍聴の事前申込みの際に、手話通訳、点字資料の使用等希望する支援の内容を聞き、その内容に応じて、障がいのある傍聴者に対し、可能な範囲での配慮を行う。
- ・ 会議の進行に当たり、障がいのある委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。
- ・ 会議の冒頭で、委員に対し、点字資料は墨字資料とはページ番号等が異なり、図表がないことなどを説明し、会議資料を引用したり、言及したりする際には、当該箇所を読み上げるなど障がいのある委員や傍聴者に配慮して発言を行うこと、

発言の際は名前を言うこと、また、円滑に手話通訳ができるように、ゆっくりと、かつ、はっきりと発言することなどを求める。

- ・ 会議の運営や進行に当たっては、職員が委員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。たとえば、視覚障がいのある委員に点字資料を用意するとともに、会議当日は、職員が隣に座ってサポートを行う。また、手話通訳者を用意するとともに、円滑に手話通訳ができるように、手話通訳者に会議資料を事前送付する。

また、合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例及び該当しないと

考えられる例としては、次のようなものがある。なお、記載されている内容はあく

までも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の

事案ごとに、前述の観点等を踏まえて判断することが必要であることに留意する。

(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)

- ・ 試験を受ける際に筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること。
- ・ イベント会場内の移動に際して支援を求める申出があった場合に、「何かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、支援を断ること。
- ・ 電話利用が困難な障がい者から電話以外の手段により各種手続が行えるよう

たいおう もと ばあい じょう とうがいてつづき りようしゃほんにん でんわ
対応を求められた場合に、マニュアル上、当該手続は利用者本人による電話のみ

てつづきかのう りゆう でんわ
で手続可能とすることとされていることを理由として、メールや電話リレーサー

かい でんわとう だいたいそ ち けんとう たいおう ことわ
ビスを介した電話等の代替措置を検討せずに対応を断ること。

- かいじょ ひつよう しょう しゃ こうざ じゅこう あ かいじょしゃ どうせき もと もうしで
介助を必要とする障がい者から、講座の受講に当たり介助者の同席を求める申出

ばあい とうがいこうざ じゅこうしゃほんにん さんか
があった場合に、当該講座が受講者本人のみの参加をルールとしていることを

りゆう じゅこうしゃ しょう しゃほんにん こべつじじょう こうざ じっしじょうきょうとう かくにん
理由として、受講者である障がい者本人の個別事情や講座の実施状況等を確認

いちりつ かいじょしゃ どうせき ことわ
することなく、一律に介助者の同席を断ること。

- じゅうせき かいさい よてい じゃくし しょう しゃ
自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、弱視の障がい者からスクリー

ばんしょう み せき じゅこう きぼう もうしで ばあい
ンや板書等がよく見える席でのセミナー受講を希望する申出があった場合に、

じぜん ぎせきかくほ たいおう けんとう とくべつあつか りゆう
事前の座席確保などの対応を検討せずに「特別扱いはできない」という理由で

たいおう ことわ
対応を断ること。

ごうりてきはいりよ ていきょう ぎ む ほん かんが れい
(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

- じ む いっかん おこな ぎょうむ ていきょう もと ばあい ていきょう
事務の一環として行っていない業務の提供を求められた場合に、その提供を

ことわ ひつよう はんい ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ
断ること。(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の

かんてん
観点)

- ちゅうせんもうしこ こうざ さんか ちゅうせんもうしこ てつづき おこな
抽選申込みとなっている講座への参加について、抽選申込みの手続を行うこと

こんなん りゆう こうざ さんか じぜん かくほ もと
が困難であることを理由に、講座への参加を事前に確保しておくよう求められた

ばあい とうがいたいおう ことわ しょう しゃ もの ひかく どうとう きかい
場合に、当該対応を断ること。(障がい者でない者との比較において同等の機会

ていきょう う かんてん
の提供を受けるためのものであることの観点)

- ・ イベント当日に、視覚障がいのある者から職員に対し、イベント会場内を付き添ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がないことから対応を断ること。(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)

おおさかふしやう しやきべつかいしやう
(大阪府障がい者差別解消ガイドラインについて)

じぎやうしや ふく ふみん む おおさかふしやう しやきべつかいしやう なに きべつ
事業者を含め府民向けには、「大阪府障がい者差別解消ガイドライン」に何が差別
にあたるのか、合理的配慮としてどのような措置が望ましいのかなどについて基本的
な考え方や具体的事例等を記載しているので、参照されたい。

がっこう りゆういてん
(学校における留意点について)

がっこう ごうりてきはりよ れい きやうしよくいん たいおウ うえ りゆういじこうとう かん
学校における合理的配慮の例や教職員が対応する上での留意事項等に関しては、
『「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」について～「ともに学び、
ともに育つ」学校づくりをめざして～』(府立学校教職員研修用資料)に示されて
いるので、留意されたい。

べつびょう
別表

じむまた じぎょう じっしきかん 事務又は事業の実施機関	そうだんまどぐち 相談窓口
きょういくちょうおよ ぶりつがっこういがい きょういくきかん 教育庁及び府立学校以外の教育機関	きょういくそうむきかくか 教育総務企画課
ぶりつこうとうがっこう 府立高等学校	きょういくしんこうしつこうとうがっこうか 教育振興室高等学校課
ぶりつしえんがっこう 府立支援学校	きょういくしんこうしつしえんきょういくか 教育振興室支援教育課