

大阪府警察障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員の対応規程新旧対照表

| 改正案   | 現行  |
|---|---|
| <p>○大阪府警察障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員の対応規程</p> <p style="text-align: right;">平成28年3月25日本部訓令第11号</p> <p>(趣旨)</p> <p>第1条 この訓令は、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。<u>以下「法」という。</u>）第10条第1項の規定に基づき、同法第7条に規定する事項に関し、大阪府警察職員（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。</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この訓令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 障害 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害<u>及び高次脳機能障害</u>を含む。）その他の心身の機能の障害（<u>難病等に起因する障害を含む。</u>）をいう。</p> <p>(2) 障害者 障害がある者であって、障害及び社会的障壁により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をいう。</p> <p>(3) 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。</p> <p>(不当な差別的取扱いの禁止)</p> <p>第3条 職員は、担当業務を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な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。</p> <p>(合理的配慮の提供)</p> <p>第4条 職員は、担当業務を行うに当たり、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。）</p> | <p>○大阪府警察障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員の対応規程</p> <p style="text-align: right;">平成28年3月25日本部訓令第11号</p> <p>(趣旨)</p> <p>第1条 この訓令は、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）第10条第1項の規定に基づき、同法第7条に規定する事項に関し、大阪府警察職員（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。</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この訓令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) 障害者 障害がある者であって、障害及び社会的障壁により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をいう。</p> <p>(3) 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。</p> <p>(不当な差別的取扱いの禁止)</p> <p>第3条 職員は、担当業務を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な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。</p> <p>(合理的配慮の提供)</p> <p>第4条 職員は、担当業務を行うに当たり、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。）</p> |

| 改正案   | 現行  |
|---|---|
| <p>の提供をしなければならない。</p> <p>(所属長等の障害を理由とする差別の解消を推進するための措置)</p> <p>第5条 所属長以上の職にある者(以下「所属長等」という。)は、前2条に規定する事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>(1) 日常の執務を通じた指導等により、その監督する職員の注意を喚起し、及び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。</p> <p>(2) 障害者及びその家族その他の関係者(以下「障害者等」という。)から不当な差別的取扱い又は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。</p> <p>(3) 合理的配慮の必要性が確認された場合にあっては、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。</p> <p>2 所属長等は、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。</p> <p>(懲戒処分等)</p> <p>第6条 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かかわらず合理的配慮の提供をしなかった場合は、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。</p> <p>(相談体制の整備)</p> <p>第7条 警察相談室及び警察相談所に、障害を理由とする差別に関する障害者等からの相談等に的確に対応するための相談窓口を置く。</p> <p>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、ファクシミリ、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。</p> <p>3 第1項の相談窓口に寄せられた相談等については、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。</p> <p>4 第1項の相談窓口については、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。</p> <p>(研修・啓発)</p> | <p>の提供をしなければならない。</p> <p>(所属長等の障害を理由とする差別の解消を推進するための措置)</p> <p>第5条 所属長以上の職にある者(以下「所属長等」という。)は、前2条に規定する事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>(1) 日常の執務を通じた指導等により、その監督する職員の注意を喚起し、及び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。</p> <p>(2) 障害者及びその家族その他の関係者(以下「障害者等」という。)から不当な差別的取扱い又は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。</p> <p>(3) 合理的配慮の必要性が確認された場合にあっては、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。</p> <p>2 所属長等は、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。</p> <p>(懲戒処分等)</p> <p>第6条 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かかわらず合理的配慮の提供をしなかった場合は、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。</p> <p>(相談体制の整備)</p> <p>第7条 警察相談室及び警察相談所に、障害を理由とする差別に関する障害者等からの相談等に的確に対応するための相談窓口を置く。</p> <p>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、ファクシミリ、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。</p> <p>3 第1項の相談窓口に寄せられた相談等については、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。</p> <p>4 第1項の相談窓口については、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。</p> <p>(研修・啓発)</p> |

| 改正案   | 現行  |
|---|---|
| <p>第8条 所属長等は、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、<u>法、基本方針等を周知する、障害者から話を聞く機会を設ける等</u>、必要な研修・啓発を行うものとする。</p> <p>2 所属長等は、次の各号に掲げる職員に対し、当該各号に定める内容について、研修を実施するものとする。</p> <p>(1) 新たに職員となった者 障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項</p> <p>(2) 新たに所属長となった職員 障害を理由とする差別の解消等に関して求められる役割</p> <p>3 所属長等は、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、<u>性別、年齢等にも配慮しつつ</u>、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等の活用により、意識の啓発を図るものとする。</p> <p>附 則 (略)</p> | <p>第8条 所属長等は、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。</p> <p>2 所属長等は、次の各号に掲げる職員に対し、当該各号に定める内容について、研修を実施するものとする。</p> <p>(1) 新たに職員となった者 障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項</p> <p>(2) 新たに所属長となった職員 障害を理由とする差別の解消等に関して求められる役割</p> <p>3 所属長等は、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の活用により、意識の啓発を図るものとする。</p> <p>附 則 (略)</p> |

大阪府警察障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員の対応規程の制定について新旧対照表

| 改正案  | 現行  |
|--|---|
| <p>○大阪府警察障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員の対応規程の制定について</p> <p>平成28年3月25日例規（総）第24号</p> <p>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。）の制定に伴い、大阪府警察障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員の対応規程（平成28年訓令第11号。以下「規程」という。）が制定され、平成28年4月1日から施行されることとなった。</p> <p>この規程の運用においては、次の事項に留意の上、所属職員に対し、その周知徹底を図られたい。</p> <p>第1 定義</p> <p>この例規通達における用語の意義は、規程に定めるところによる。</p> <p>第2 不当な差別的取扱い（第3条関係）</p> <p>1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方</p> <p><u>(1) 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・サービス及び各種機会の提供を拒否し、又は提供に当たって場所、時間帯等を制限すること、障害者でない者に対しては付さない条件を付けること等により、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。</u></p> <p><u>なお、車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用、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取扱いも、障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。</u></p> <p><u>(2) 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及び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当たらない。</u></p> <p><u>(3) 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</u></p> | <p>○大阪府警察障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員の対応規程の制定について</p> <p>平成28年3月25日例規（総）第24号</p> <p>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。）の制定に伴い、大阪府警察障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員の対応規程（平成28年訓令第11号。以下「規程」という。）が制定され、平成28年4月1日から施行されることとなった。</p> <p>この規程の運用においては、次の事項に留意の上、所属職員に対し、その周知徹底を図られたい。</p> <p>第1 定義</p> <p>この例規通達における用語の意義は、規程に定めるところによる。</p> <p>第2 不当な差別的取扱い（第3条関係）</p> <p>1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方</p> <p>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・サービス及び各種機会の提供を拒否し、又は提供に当たって場所、時間帯等を制限すること、障害者でない者に対しては付さない条件を付けること等により、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。<u>ただし</u>、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及び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当たらない。</p> <p><u>このように</u>、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問</p> |

| 改正案  | 現行   |
|--|--|
| <p>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り不利に扱うことである点に留意する必要がある。</p> <p>2 正当な理由の判断の視点</p> <p>前記1に規定する正当な理由の判断の視点は、次のとおりとする。</p> <p>(1) 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・サービス及び各種機会の提供を拒否する等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いえる場合である。</p> <p>(2) 大阪府警察においては、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等して法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障害者及び第三者の権利利益（例えば、安全の確保、財産の保全、損害発生の防止等）及び大阪府警察の事務又は事業の目的、内容及び機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面及び状況に応じて総合的かつ客観的に判断することが必要である。</p> <p>(3) 大阪府警察職員（以下「職員」という。）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<u>丁寧</u>に説明するものとし、理解を得よう努めることが望ましい。<u>その際、職員及び障害者の双方が、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。</u></p> <p>3 不当な差別的取扱いの<u>例</u></p> <p><u>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、次のとおりとする。</u></p> <p><u>なお、記載されている例は、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、個別の事案ごとに判断する必要があること及び正当な理由があり不当な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は、別途検討する必要があることに留意するものとする。</u></p> | <p>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。</p> <p>2 正当な理由の判断の視点</p> <p>前記1に規定する正当な理由の判断の視点は、次のとおりとする。</p> <p>(1) 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・サービス及び各種機会の提供を拒否する等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いえる場合である。</p> <p>(2) 大阪府警察においては、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等して法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障害者及び第三者の権利利益（例えば、安全の確保、財産の保全、損害発生の防止等）及び大阪府警察の事務又は事業の目的、内容及び機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面及び状況に応じて総合的かつ客観的に判断することが必要である。</p> <p>(3) 大阪府警察職員（以下「職員」という。）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するものとし、理解を得よう努めることが望ましい。</p> <p>3 不当な差別的取扱いの<u>具体例</u></p> <p><u>不当な差別的取扱いに当たり得る具体例としては、次のようなものが考えられるが、これらは、正当な理由が存在しないことを前提としていること及び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。</u></p> <p><u>なお、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、前記2に示すとおり、個別の事案ごとに判断されることとなる。</u></p> |

| 改正案  | 現行  |
|--|---|
| <p><u>(1) 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</u></p> <p><u>ア 障害があることを理由として、一律に窓口対応を拒否する。</u></p> <p><u>イ 障害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。</u></p> <p><u>ウ 障害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み、又は資料等に関する必要な説明を省く。</u></p> <p><u>エ 障害があることを理由として、一律に説明会等への出席を拒む。</u></p> <p><u>オ 事務又は事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に、来庁の際に付添者の同行を求める等の条件を付し、又は特に支障がないにもかかわらず、付添者の同行を拒む。</u></p> <p><u>カ 障害の種類又は程度、サービス提供の場面における本人又は第三者の安全性等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。</u></p> <p><u>キ 業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障害者でない者とは異なる場所での対応を行う。</u></p> <p><u>ク 障害があることを理由として、一律に言葉遣い、態度等接遇の質を下げる。</u></p> <p><u>(2) 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</u></p> <p><u>ア 実技を伴う講習等において、実技に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害特性のある障害者に対し、当該実技とは別の実技を設定する。(障害者本人の安全確保の観点)</u></p> <p><u>イ 車椅子の利用者が畳敷き等の施設を利用する際に、敷物を敷く等、畳等を保護するための対応を行う。(行政機関の損害発生の防止の観点)</u></p> <p><u>ウ 行政手続を行うため、障害者本人に同行した者が代筆しようとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者本人に対し障害の状況、本人の手続の意思等を確認する。(障害者本人の損害発生の防止の観点)</u></p> | <p><u>(1) 障害を理由に窓口対応を拒否する。</u></p> <p><u>(2) 障害を理由に対応の順序を後回しにする。</u></p> <p><u>(3) 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。</u></p> <p><u>(4) 障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。</u></p> <p><u>(5) 事務又は事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に、来庁、説明会等の際に付添者の同行を求める等の条件を付したり、特に支障がないにもかかわらず、付添者の同行を拒んだりする。</u></p> |
| 第3 合理的配慮 (第4条関係)   | 第3 合理的配慮 (第4条関係)  |

| 改正案   | 現行   |
|---|--|
| <p>1 合理的配慮の基本的な考え方</p> <p>(1) 障害者の権利に関する条約（平成26年条約第1号。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。また、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。</p> <p>(2) <u>合理的配慮の提供に当たっては、次の事項に留意した上、</u>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、<u>当該障害者の意向を尊重しつつ、</u>後記2の(1)のアからウまでに掲げる要素等を考慮し、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必要がある。<u>また、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。</u></p> <p><u>ア 合理的配慮は、大阪府警察の事務又は事業の目的、内容及び機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限ら</u></p> | <p>1 合理的配慮の基本的な考え方</p> <p>(1) 障害者の権利に関する条約（平成26年条約第1号。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。また、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。<u>したがって、合理的配慮は、大阪府警察の事務又は事業の目的、内容及び機能に照らし、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並びに事務又は事業の目的、内容及び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。</u></p> <p>(2) <u>合理的配慮は、障害の特性、社会的障壁の除去が求められる具体的場面及び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、後記2の(1)のアからウまで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。</u></p> |

| 改正案   | 現行   |
|---|--|
| <p><u>れること。</u></p> <p><u>イ 合理的配慮は、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。</u></p> <p><u>ウ 合理的配慮は、事務又は事業の目的、内容及び機能の本質的な変更には及ばないこと。</u></p> <p><u>エ 障害者の性別、年齢、状態等への配慮が必要であり、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められること。</u></p> <p><u>(3) 障害者との対話に当たっては、社会的障壁を除去するための必要かつ実現可能な対応策を障害者及び職員が共に考えていくために、双方が互いの状況の理解に努めることが重要である。例えば、障害者本人が社会的障壁の除去のために日常的に講じている対策、大阪府警察として対応可能な取組等を対話の中で共有する等、建設的対話を通じて相互理解を深め、様々な対応策を柔軟に検討していくことが円滑な対応に資すると考えられる。</u></p> <p>なお、障害者との関係性が長期にわたる場合には、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及び効率化につながる点は重要である。</p> <p><u>(4) 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、音声、絵カード、拡大文字、筆談、実物の提示、身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達等、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、<u>障害の特性等</u>により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、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。</u></p> <p>なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等を伴っていない場合等、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</p> | <p>現行</p> <p>なお、<u>合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合</u>、障害者との関係性が長期にわたる場合<u>等</u>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及び効率化につながる点は重要である。</p> <p><u>(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、音声、絵カード、拡大文字、筆談、実物の提示、身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達等、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、<u>知的障害、精神障害（発達障害を含む。）</u>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、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。</u></p> <p>なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等を伴っていない場合等、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とき</p> |

| 改正案  | 現行   |
|--|--|
| <p>ときには、法の趣旨に鑑み、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等、自主的な取組に努めることが望ましい。</p> <p><u>(5) 合理的配慮は、不特定多数の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。</u></p> <p><u>なお、多数の障害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、他の障害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及び相談・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、内部規程、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。</u></p> <p>(削る。)</p> <p>2 過重な負担の基本的な考え方</p> <p>(1) 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等して法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、次の要素等を考慮し、具体的場面及び状況に応じて総合的かつ客観的に判断することが必要である。</p> <p>ア 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容又は機能を損なうか否か）</p> <p>イ 実現可能性の程度（物理的若しくは技術的な制約又は人的若しくは体制上の制約）</p> <p>ウ 費用又は負担の程度</p> <p>(2) 職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者に<u>丁寧</u></p> | <p>には、法の趣旨に鑑み、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等、自主的な取組に努めることが望ましい。</p> <p><u>(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。</u></p> <p>(新規)</p> <p><u>(5) 大阪府警察がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者</u><u>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害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、規程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。</u></p> <p>2 過重な負担の基本的な考え方</p> <p>(1) 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等して法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、次の要素等を考慮し、具体的場面及び状況に応じて総合的かつ客観的に判断することが必要である。</p> <p>ア 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容又は機能を損なうか否か）</p> <p>イ 実現可能性の程度（物理的若しくは技術的な制約又は人的若しくは体制上の制約）</p> <p>ウ 費用又は負担の程度</p> <p>(2) 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</p> |

| 改正案  | 現行   |
|--|--|
| <p>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。<u>その際、職員及び障害者の双方が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。</u></p> | <p>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。</p>  |
| <p>3 合理的配慮の例</p>   | <p>3 合理的配慮の具体例</p>   |
| <p><u>(1) 合理的配慮は、前記1に示すとおり、具体的場面及び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、例としては、次のようなものがある。</u></p>                                       | <p><u>合理的配慮の具体例としては、次のようなものが考えられるが、これらは、前記2の過重な負担が存在しないことを前提としていること及び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。</u></p> |
| <p><u>なお、記載されている例は、あくまでも例示であり、必ずしも実施するとは限らないこと及び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。</u></p>                          | <p><u>なお、合理的配慮については、前記1に示すとおり、具体的場面及び状況に応じて異なる多様かつ個別性の高いものであることに留意する必要がある。</u></p>   |
| <p>ア 合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の例</p>  | <p>(1) 合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例</p>  |
| <p><u>(ア) 段差がある場合に、車椅子又は歩行器の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等する。</u></p>   | <p>ア 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等する。</p>  |
| <p><u>(イ) 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡し、又はパンフレット等の位置を分かりやすく教える。</u></p>  | <p>イ 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って、<u>渡したり、</u>パンフレット等の位置を<u>わかりやすく</u>教える。</p>  |
| <p><u>(ウ) 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き、又は前後、左右及び距離の位置取りについて、障害者の希望を聞く。</u></p>   | <p>ウ 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<u>歩いたり、</u>前後、左右及び距離の位置取りについて、障害者の希望を<u>聞いたりする。</u></p>                                  |
| <p><u>(エ) 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。</u></p>  | <p>エ 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。</p>   |
| <p><u>(オ) 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場合において、別室の確保が困難であるときに、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時的休憩スペースを設ける。</u></p>               | <p>オ 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<u>際に、</u>別室の確保が困難で<u>あったことから、</u>当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時的休憩スペースを設ける。</p>            |
| <p><u>(カ) 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<u>押さえ、又は</u>バインダー等の固定器具を<u>提供する。</u></u></p>                                  | <p>カ 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<u>押さえたり、</u>バインダー等の固定器具を<u>提供したりする。</u></p>  |
| <p><u>(キ) 災害又は事故が発生した際に、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害のある者に対し、<u>電光掲示板、</u>手書きのボード等を用いて、<u>分かりやすく</u>案内し、誘導を図る。</u></p>        | <p>キ 災害<u>や</u>事故が発生した際に、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害者に対し、手書きのボード等を用いて、<u>わかりやすく</u>案内し、誘導を図る。</p>                           |

| 改正案  | 現行  |
|--|---|
| <p><u>(ク) イベント会場において、発声又はこだわりのある行動をしてもう知的障害のある子供に対しては、保護者から子供の特性、コミュニケーションの方法等について聞き取った上で、落ち着いた様子のときは、個室等に案内する。</u></p> <p><u>(ケ) 視覚障害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、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内する。</u></p> <p><u>イ 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</u></p> <p><u>(ア) 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字、<u>触覚等による意思伝達</u>等のコミュニケーション手段を用いる。</u></p> <p><u>(イ) 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及び点字版では図表がないことに留意して使用する。</u></p> <p><u>(ウ) <u>視覚障害のある者</u>に会議資料等を事前送付する際に、読み上げソフトに対応した電子データで提供する。</u></p> <p><u>(エ) 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。</u></p> <p><u>(オ) 窓口等で通常は口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。</u></p> <p><u>(カ) 書類記入の依頼時に、記入方法等を障害者の目の前で<u>示し、又は</u>分かりやすい記述で<u>伝達する</u>。また、障害者の依頼がある場合には、代読及び代筆といった配慮を行う。</u></p> <p><u>(キ) 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩、暗喩、二重否定表現等を用いずに具体的に説明する。</u></p> <p><u>(ク) 障害者から申出があった際に、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・午後で表記する等の配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。</u></p> <p><u>(ケ) 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障害者に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がける等の配慮を行う。</u></p> | <p><u>(2) 合理的配慮に当たり得る<u>意思疎通の配慮の具体例</u></u></p> <p><u>ア 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。</u></p> <p><u>イ 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及び点字版では図表がないことに留意して使用する。</u></p> <p><u>ウ <u>視覚障害者</u>に会議資料等を事前送付する際に、読み上げソフトに対応した電子データで提供する。</u></p> <p><u>エ 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。</u></p> <p><u>オ 窓口等で通常は口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。</u></p> <p><u>カ 書類記入の依頼時に、記入方法等を障害者の目の前で<u>示したり、</u>分かりやすい記述で<u>伝達したりする</u>。また、障害者の依頼がある場合には、代読及び代筆といった配慮を行う。</u></p> <p><u>キ 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩、暗喩、二重否定表現等を用いずに具体的に説明する。</u></p> <p><u>ク 障害者から申出があった際に、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・午後で表記する等の配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。</u></p> <p><u>ケ 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障害者に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がける等の配慮を行う。</u></p> |

| 改正案   | 現行  |
|---|---|
| <p><u>(コ)</u> 会議の進行に当たっては、職員等が障害者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。</p> <p><u>ウ</u> <u>ルール・慣行の柔軟な変更の例</u></p> <p><u>(ア)</u> 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、手順順を入れ替える。</p> <p><u>(イ)</u> 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又は席を用意する。</p> <p><u>(ウ)</u> 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。</p> <p><u>(エ)</u> 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。</p> <p><u>(オ)</u> <u>大阪府警察の敷地内の駐車場等において、障害者の来庁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。</u></p> <p><u>(カ)</u> 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、<u>障害者に発作等がある場合は、当該障害者に説明の上、障害の特性及び施設の状態に応じて別室を準備する。</u></p> <p><u>(キ)</u> 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、障害者の理解を援助する者の同席を認める。</p> <p><u>(ク)</u> <u>オンラインでの申込手続が必要な場合に、手続を行うためのウェブサイトが障害者にとって利用しづらいものとなっていることから、手続に際しての支援を求める申出があった場合に、求めに応じて電話又は電子メールでの対応を行う。</u></p> <p><u>(2)</u> <u>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。</u><br/> <u>なお、記載されている例は、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、個別の事案ごとに判断する必要があることに留意するものとする。</u></p> <p><u>ア</u> <u>合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例</u></p> <p><u>(ア)</u> <u>試験を受ける際に筆記が困難であるため電子機器の使用を求める申出があった場合に、電子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。</u></p> | <p><u>コ</u> 会議の進行に当たっては、職員等が障害者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。</p> <p><u>(3)</u> <u>ルール・慣行の柔軟な変更の具体例</u></p> <p><u>ア</u> 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、手順順を入れ替える。</p> <p><u>イ</u> 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又は席を用意する。</p> <p><u>ウ</u> 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。</p> <p><u>エ</u> 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。<br/>(新規)</p> <p><u>オ</u> 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、発作等がある場合は、当該障害者に説明の上、障害の特性及び施設の状態に応じて別室を準備する。</p> <p><u>カ</u> 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、障害者の理解を援助する者の同席を認める。<br/>(新規)</p> |

| 改正案   | 現行   |
|---|--|
| <p><u>(イ) 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。</u></p> <p><u>(ウ) 電話の利用が困難な障害者から電話以外の手段により各種手続が行えるよう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で手続可能とされていることを理由として、電子メール、電話リレーサービス等の代替措置を検討せずに対応を断る。</u></p> <p><u>(エ) 介助を必要とする障害者から、講習等の受講に当たり介助者の同席を求める申出があった場合に、当該講習等が受講者本人のみの参加をルールとしていることを理由として、受講者である障害者本人の個別事情、講習等の実施状況等を確認することなく、一律に介助者の同席を断る。</u></p> <p><u>(オ) 自由席での開催を予定しているイベントにおいて、弱視の障害者からスクリーン、板書等がよく見える席での参加を希望する旨の申出があった場合に、事前の座席確保等の対応をせずに、特別扱いはできないという理由で対応を断る。</u></p> <p><u>イ 合理的配慮の提供義務違反に該当しないと考えられる例</u></p> <p><u>(ア) 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、その提供を断る。(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観点)</u></p> <p><u>(イ) イベント当日に、視覚障害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依頼されたが、混雑時であり、対応できる職員がいないことから、その対応を断る。(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)</u></p> <p>第4 その他</p> <p>1 障害者へ適切に対応するために活用するマニュアル等の内容は、大阪府と共有する情報が具現されたものとなるよう、大阪府との連携に努めるものとする。</p> <p>2 前記第2及び第3において、「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</p> | <p>第4 その他</p> <p>1 障害者へ適切に対応するために活用するマニュアル等の内容は、大阪府と共有する情報が具現されたものとなるよう、大阪府との連携に努めるものとする。</p> <p>2 前記第2及び第3において、「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、</p> |

| 改正案                         | 現行                       |
|-----------------------------|--------------------------|
| まえ、できる限り取り組むことが望まれることを意味する。 | できる限り取り組むことが望まれることを意味する。 |