

おおさかふしょう りゆう さべつ かいしょう すいしん かん しょくいんたいおうようこう しんきゅうたいしょうひょう
 大阪府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 新旧対照表

かいせいあん 改正案	げんこう 現行
<p>しゅし (趣旨)</p> <p>だい じょう しょうこう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん 第1条 この要綱は、障害を理由とする差別の解消の推進に かん ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か ほう だい じょう 関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第7条 きてい じこう おおさかふしょうがい りゆう さべつ に規定する事項について、大阪府障害を理由とする差別の かいしょう すいしん かん しょくいんたいおうきてい へいせい ねんおおさかふくねいだいろうく 解消の推進に関する職員対応規程（平成28年大阪府訓令第六 ごう い か きてい さい しょくいん てきせつ 号。以下「規程」という。）に定めるもののほか、職員が適切に たいおう ひつよう じこう さい 対応するために必要な事項を定めるものとする。</p> <p>りゅういじこう (留意事項)</p> <p>だい じょう きてい だい じょう さい ふとう さべつてきとりあつか きんし およ 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 ごうりてきはいりよ ていきょう さい りゅういじこう べっし かか じこう 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。</p> <p>べっしちゅう のぞ きさい ないよう じっし 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 ばあい ほう はん はんたん 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、 しょうがいしゃきほんほう しょうわ ねんほうりつだい ごう きほんてき りねんおよ ほう 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 もくてき ふまえ とく のぞ いみ 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。</p> <p>きてい だい じょう だい ころ さい ぞち ごうりてきはいりよ ひつようせい 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 かくにん ばあい かんたく しょくいん たい ごうりてきはいりよ ていきょう 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 てきせつ おこな しどう ふく 適切に行うよう指導することを含む。</p>	<p>しゅし (趣旨)</p> <p>だい じょう しょうこう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん 第1条 この要綱は、障害を理由とする差別の解消の推進に かん ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう だい じょう きてい じこう 関する法律（平成25年法律第65号。）第7条に規定する事項につ おおさかふしょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん いて、大阪府障害を理由とする差別の解消の推進に関する しょくいんたいおうきてい へいせい ねんおおさかふくねいだいろうくごう い か きてい 職員対応規程（平成28年大阪府訓令第六号。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 じこう さい しょくいん てきせつ たいおう ひつよう 事項を定めるものとする。</p> <p>りゅういじこう (留意事項)</p> <p>だい じょう きてい だい じょう さい ふとう さべつてきとりあつか きんし およ 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 ごうりてきはいりよ ていきょう さい りゅういじこう べっし かか じこう 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。</p> <p>べっしちゅう のぞ きさい ないよう じっし 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 ばあい ほう はん はんたん 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、 しょうがいしゃきほんほう しょうわ ねんほうりつだい ごう きほんてき りねんおよ ほう 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 もくてき ふまえ とく のぞ いみ 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。</p> <p>きてい だい じょう だい ころ さい ぞち ごうりてきはいりよ ひつようせい 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 かくにん ばあい かんたく しょくいん たい ごうりてきはいりよ ていきょう 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 てきせつ おこな しどう ふく 適切に行うよう指導することを含む。</p>

ちょうかいしょぶんとう
(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。

そうだんたいせい せいび
(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、知事の事務部局に、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、福祉部障がい
福祉室に集約し、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、充実に努めるものとする。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

ちょうかいしょぶんとう
(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。

そうだんたいせい せいび
(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、知事の事務部局に、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、福祉部障がい
福祉室に集約し、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、充実に努めるものとする。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

第5条 障がい者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、障がい者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、新たに管理職となった職員に対しては、障がい者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 前項の研修のうち、センター研修に関するものは、総務部人事局長が定める。

4 職員に対し、障がいの特性を理解させるとともに、性別や年齢等にも配慮しつつ障がい者へ適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図る。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

この要綱は、令和3年11月1日から施行する。

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

この要綱は、令和6年〇月〇日から施行する。

第5条 障がい者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、障がい者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、新たに管理職となった職員に対しては、障がい者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 前項の研修のうち、センター研修に関するものは、総務部人事局長が定める。

4 職員に対し、障がいの特性を理解させるとともに、障がい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。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

この要綱は、令和3年11月1日から施行する。

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

大阪府障がい者に対する理由とする差別の解消の推進に関する職員対応に係る留意事項 新旧対照表

改正案	現行
<p>第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方</p> <p>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。<u>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。</u></p> <p><u>また</u>、障がい者の事実上の平等を促進し、又は達成するため</p>	<p>第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方</p> <p>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。</p> <p><u>ただし</u>、障がい者の事実上の平等を促進し、又は達成するた</p>

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

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^{ていねい}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。

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、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の検討が

必要であることに留意する。

(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)

第3 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のようなもの

が考えられる。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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障がい者を理由に、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、障がい者を理由に付添者の同行を拒む。
- ・ 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

- ・ 障がい者を理由に窓口対応を拒否する。
- ・ 障がい者を理由に対応の順序を後回しにする。
- ・ 障がい者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。
- ・ 障がい者を理由に説明会、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、障がい者を理由に、来庁や説明会等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、付き添い者の同行を拒んだりする。

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。

- ・ 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。

- ・ 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。

(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)

- ・ 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)

- ・ 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

とう たたみ ほご たいおう おこな ぎょうせい かん そんがいはっせい
等、豊を保護するための対応を行う。(行政機関の損害発生

ぼうし かんてん
の防止の観点)

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
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、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、

しょう しゃほんにん たい しょう じょうきょう ほんにん てつづき い しょう
障がい者本人に対し障がいの状況や本人の手続の意思等

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
を確認する。(障がい者本人の損害発生の防止の観点)

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

1 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
1 障害者の権利に関する条約(以下「権利条約」という。)第

2 じょう ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ た もの びょうどう
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つ

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。

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

1 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
1 障害者の権利に関する条約(以下「権利条約」という。)第

2 じょう ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ た もの びょうどう
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つ

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。

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
法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政

きかんとう たい じ むまた じぎょう おこな あ こと ばめん
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、しょう しゃ げん しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう
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 むね いし ひょうめい ばあい じっし ともな
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

ふたん かじゅう しょう しゃ けんりりえき しんがい
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、しゃかいてきしょうへき じょきよ じっし ごうりてき
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

はいりよ おこな もと ごうりてきはいりよ しょう しゃ う
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 せいげん しょう しゃかい きいん しゃかい
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

さまざま しょうへき あいたい しょう
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

「しゃかい も での かんが かつ ふ しょう しゃ
「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障がい者の

けんりりえき しんがい しょう しゃ こと
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

ばめん ひつよう しゃかいてきしょうへき じょきよ
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

ひつよう ごうりてき とりくみ じっし ともな ふたん かじゅう
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

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
法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政

きかんとう たい じ むまた じぎょう おこな あ こと ばめん
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、しょう しゃ げん しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう
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 むね いし ひょうめい ばあい じっし ともな
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

ふたん かじゅう しょう しゃ けんりりえき しんがい
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、しゃかいてきしょうへき じょきよ じっし ごうりてき
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

はいりよ おこな もと ごうりてきはいりよ しょう しゃ う
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 せいげん しょう しゃかい きいん しゃかい
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

さまざま しょうへき あいたい しょう
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

「しゃかい も での かんが かつ ふ しょう しゃ
「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障がい者の

けんりりえき しんがい しょう しゃ こと
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

ばめん ひつよう しゃかいてきしょうへき じょきよ
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

ひつよう ごうりてき とりくみ じっし ともな ふたん かじゅう
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 合理的配慮は、大阪府の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。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状況を踏まえ、社会的障壁の

いものである。

合理的配慮は、大阪府の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。

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

がなされる必要がある。建設的対話に当たっては、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

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普段講じている対策や、

当該行政機関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。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

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。

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し、特に障

がいのある女性に対しては、障がい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に留意する。

なお、障がい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・効率化につながる点

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、音声、絵カード、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

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、音声、絵カード、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

等、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示のみでなく、障がいの特性

等により本人の意思表示が困難な場合には、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

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示のみでなく、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示が

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

のぞ
望ましい。

- 4 合理的配慮は、ふとくいたすう 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「かんきょう せいび」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。たすう 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・

のぞ
望ましい。

- 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「かんきょう せいび」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。

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革

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、過重な負担に当た

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。

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するものとし、

理解を得るよう努めることが望ましい。

・ 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。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。

・ 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、

次のようなものが考えられる。

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、これらはいくつまで

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。

ごうりてきはいりよ あ う ぶつりてきかんきょう はいりよ れい
(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の例)

- だんさ ばあい くるまいすりようしゃ きゃすたー あ どう ほじよ
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
をすする、けいたいすろーぷ をわたす などをすする。
- はいかだな たか ところ お ばんふれつ とどう と わた
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。
ばんふれつ とどう いち わ つた
パンフレット等の位置を分かりやすく伝える。
- もくてき ばしょ あんない さい しょう しゃ ほこうそくど あ
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 きより いちど しょう
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 ひんばん りせき ひつよう ばあい かいじょう
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
のざせき いち とびらふきん
座席位置を扉付近にする。
- ひろう かん しょう しゃ べっしつ きゅうけい もう で
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、さい べっしつ かくほ こんなん ばあい どうがいしょう しゃ
別室の確保が困難である場合に、当該障がい者に
じじょう せつめい たいおうまどぐち ちか ながいす いどう りんじ
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

ごうりてきはいりよ あ う 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 ばあい くるまいすりようしゃ きゃすたー あ どう ほじよ
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
をすする、けいたいすろーぷ をわたす などをすする。
- はいかだな たか ところ お ばんふれつ とどう と わた
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。
ばんふれつ とどう いち わ つた
パンフレット等の位置を分かりやすく伝える。
- もくてき ばしょ あんない さい しょう しゃ ほこうそくど あ
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 きより いちど しょう
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 ひんばん りせき ひつよう ばあい かいじょう
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
のざせき いち とびらふきん
座席位置を扉付近にする。
- ひろう かん しょう しゃ べっしつ きゅうけい もう で
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、さい べっしつ かくほ こんなん ばあい どうがいしょう しゃ
別室の確保が困難であったことから、当該障がい者
じじょう せつめい たいおうまどぐち ちか ながいす いどう りんじ
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

きゅうけいす べーす もう
休憩スペースを設ける。

- ふずいいうんどうとう しょういとう お むずか しょう
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
しゃ たい しょういん しょうい お ぼいんだーとう こてい
者に対し、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定
きぐ ていきょう
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 じょうほうとう きんきゅう
災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急
じょうほう き むずか ちょうかくしょう もの たい
情報を聞くことが難しい聴覚障がいのある者に対し、
でんこうけいじばん てが ぼーどとう もち あんない
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
ゆうどう ほか
誘導を図る。

- いべんとかいじょう ちてきしょう こ はっせい
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してしまう場合に、保護者から子どもの
とくせい こみゆにけーしょん ほうほうとう きと うえ
特性やコミュニケーションの方法等について聞き取った上
おつ ようす こしつとう ゆうどう
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 といれ こしつ あんない 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

きゅうけいす べーす もう
の休憩スペースを設ける。

- ふずいいうんどうとう しょういとう お むずか しょう
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
しゃ たい しょういん しょうい お ぼいんだーとう こてい
者に対し、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定
きぐ ていきょう
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 じょうほうとう きんきゅう
災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急
じょうほう き むずか ちょうかくしょう しゃ たい てが
情報を聞くことが難しい聴覚障がい者に対し、手書きの
ぼーどとう もち あんない ゆうどう ほか
ボード等を用いて、わかりやすく案内し誘導を図る。

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、障がい者本人の希望に

じて同性の職員が案内する。

(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)

・ 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、点字版では図表

がない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

上げソフトに対応した電子データで提供する。

・ 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

(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 などの

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、点字版では図表

がない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

上げソフトに対応した電子データで提供する。

・ 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

い し かくにん
意思を確認する。

まどぐち つうじょう こうとう おこな あんない かみ め も わた
・ 窓口などで通常、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。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。

ひ ゆ ひょうげんとう にがて しょう 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がい者に対し、比喩や暗喩、二重否定

ひょうげん もち ぐたいてき せつめい
表現などを用いずに具体的に説明する。

しょう しゃ もう で さい ていねい く
・ 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
かえ せつめい ないよう りかい かくにん おうたい
返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら応対する。

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
ねんとう お め も ひつよう おう てきじ わた
念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。

る ー る かんこう じゅうなん へんこう れい
(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

じゅんばん ま にがて しょう しゃ たい しゅうい もの りかい
・ 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

え うえ てつづき じゅん い か
を得た上で、手続き順を入れ替える。

い し かくにん
意思を確認する。

まどぐち つうじょう こうとう おこな あんない かみ め も わた
・ 窓口などで通常、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。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。

ひ ゆ ひょうげんとう にがて しょう 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がい者に対し、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 しゃ もう で さい ていねい く
・ 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
かえ せつめい ないよう りかい かくにん おうたい
返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら応対する。

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
ねんとう お め も ひつよう おう てきじ わた
念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。

る ー る かんこう じゅうなん へんこう ぐたいてい
(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

じゅんばん ま にがて しょう しゃ たい しゅうい もの りかい
・ 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

え うえ てつづき じゅん い か
を得た上で、手続き順を入れ替える。

た れつ なら じゅんばん ま ばあい しゅうい もの りかい
・ 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
え うえ どうがいしょう しゃ じゅんばん く べっしつ せき
を得た上で、当該障がい者の順番が来るまで別室や席を
ようい
用意する。

すくりーん しゅわつうやくしゃ ばんしょう み
・ スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、
すくりーんとう ちか せき かくほ
スクリーン等に近い席を確保する。

しゃりょうじょうこうばしょ しせつでいりぐち ちか ばしょ へんこう
・ 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

にゅうかんじ あいしーかーどげーと つうか こんなん ばあい べつ
・ 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
るーと にゅうかん みと
ルートからの入館を認める。

たにん せつしよく たにんずう なか きんちよう
・ 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、
ほっさとう ばあい どうがいしょう しゃ せつめい うえ しょう とくせい
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
しせつ じょうきょう おう べっしつ じゅんび
や施設の状況に応じて別室を準備する。

ひこうひょうまた みこうひょうじょうほう あつか かいぎとう じょうほうかんり
・ 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
かか たんぼ え ぜんてい しょう いいん りかい
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

た れつ なら じゅんばん ま ばあい しゅうい もの りかい
・ 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
え うえ どうがいしょう しゃ じゅんばん く べっしつ せき
を得た上で、当該障がい者の順番が来るまで別室や席を
ようい
用意する。

すくりーん しゅわつうやくしゃ ばんしょう み
・ スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、
すくりーんとう ちか せき かくほ
スクリーン等に近い席を確保する。

しゃりょうじょうこうばしょ しせつでいりぐち ちか ばしょ へんこう
・ 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

たにん せつしよく たにんずう なか きんちよう
・ 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、
ほっさとう ばあい どうがいしょう しゃ せつめい うえ しょう とくせい
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
しせつ じょうきょう おう べっしつ じゅんび
や施設の状況に応じて別室を準備する。

ひこうひょうまた みこうひょうじょうほう あつか かいぎとう じょうほうかんり
・ 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
かか たんぼ え ぜんてい しょう いいん りかい
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

えんじょ もの どうせき みと
を援助する者の同席を認める。

た ふぞくきかんとくかいぎ うんえい のぞ はいりよ れい
(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)

- ぼうちよう じぜんもうしこ さい しゅわつうやく てんじしりよう しょうとうきぼう
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
ぼうちようしゃ たい かのう はんい はいりよ おこな
傍聴者に対し、可能な範囲での配慮を行う。
- かいぎ しんこう あ しょう いいん たい
会議の進行に当たり、障がいのある委員に対し、ゆっくり、
ていねい しんこう こころ はいりよ おこな
丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。
- かいぎ ぼうとう いいん たい てんじしりよう すみじしりよう ページ
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
ばんごうとう こと ずひょう せつめい かいぎしりよう
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
いんよう げんきゅう さい とうがいかしよ よ あ
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 しょう がいのある 委員や 傍聴者 に 配慮して 発言を行う こと
はつげん さい なまえ い えんかつ しゅわつうやく
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

えんじょ もの どうせき みと
を援助する者の同席を認める。

た ふぞくきかんとくかいぎ うんえい のぞ はいりよ ぐたいれい
(その他附属機関等会議の運営における望ましい配慮の具体例)

- ぼうちよう じぜんもうしこ さい しゅわつうやく てんじしりよう しょうとうきぼう
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
ぼうちようしゃ たい かのう はんい はいりよ おこな
傍聴者に対し、可能な範囲での配慮を行う。
- かいぎ しんこう あ しょう いいん たい
会議の進行に当たり、障がいのある委員に対し、ゆっくり、
ていねい しんこう こころ はいりよ おこな
丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。
- かいぎ ぼうとう いいん たい てんじしりよう すみじしりよう ページ
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
ばんごうとう こと ずひょう せつめい かいぎしりよう
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
いんよう げんきゅう さい とうがいかしよ よ あ
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 しょう がいのある 委員や 傍聴者 に 配慮して 発言を行う こと
はつげん さい なまえ い えんかつ しゅわつうやく
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

もと
どを求める。

- かいぎ うんえい しんこう あ しょういん いいん しょう
会議の運営や進行に当たっては、職員が委員の障がいの
とくせい あ さぼーと おこな とう かのう はんい はいりよ おこな
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、しかくしょう がいのある がいん てんじりょう ようい
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、かいぎとうじつ しょういん となり すわ さぼーと おこな
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、しゅわつうやくしゃ ようい えんかつ しゅわつうやく
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、しゅわつうやくしゃ かいぎしりょう じぜんそうふ
きるように、手話通訳者に会議資料を事前送付する。

また、ごうりてきははいりよ ていきょうぎ むいはん がいとう かんが れい
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

およ がいとう かんが れい つぎ
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、きさい ないよう はあくまでも れいじ ごうりてき
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

はいりよ ていきょうぎ むいはん がいとう いな こべつ じあん
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、ぜんじゆつ かんてんとう ふ はんだん ひつよう
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

りゆうい
留意する。

もと
どを求める。

- かいぎ うんえい しんこう あ しょういん いいん しょう
会議の運営や進行に当たっては、職員が委員の障がいの
とくせい あ さぼーと おこな とう かのう はんい はいりよ おこな
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、しかくしょう がいのある がいん てんじりょう ようい
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、かいぎとうじつ となり すわ さぼーと おこな
とともに、会議当日は、隣に座ってサポートを行う。また、
しゅわつうやくしゃ ようい えんかつ しゅわつうやく
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、しゅわつうやくしゃ かいぎしりょう じぜんそうふ
うに、手話通訳者に会議資料を事前送付する。

ごうりてきはりよ ていきようぎ むいはん がいとう かんが れい
(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

める申し出があった場合に、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し出があっ

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

サービスを紹介した電話等の代替措置を検討せずに対応を断

ること。

- ・ 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

の同席を求める申し出があった場合に、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

確認することなく、一律に介助者の同席を断ること。

- ・ 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

受講を希望する申し出があった場合に、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

対応を断ること。

(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

- ・ 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

ばあい ていきょう ことわ ひつよう はんい ほんらい
場合に、その提供を断ること。(必要とされる範囲で本来の

ぎょうむ はずい かぎ かんてん
業務に付随するものに限られることの観点)

・ ちゅうせんもうしこ こうざ さんか ちゅうせんもうしこ
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

てつづき おこな こんなん りゆう こうざ
みの手続を行うことが困難であることを理由に、講座への

さんか じぜん かくほ もと ばあい とうがいたいおう
参加を事前に確保しておくよう求められた場合に、当該対応

ことわ しょう しゃ もの ひかく どうとう
を断ること。(障がい者でない者との比較において同等の

きかい ていきょう う かんてん
機会の提供を受けるためのものであることの観点)

・ いべん とうじつ しかくしょう もの しょくいん たい
イベント当日に、視覚障がいのある者から職員に対し、

いべん かいじょうない つ そ ぶーす まわ むねたの
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

こんざつじ たいおう じんいん たいおう
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

ことわ かじゅう ふたん じんてき たいせいじょう せいやく かんてん
を断ること。(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)

おおさかふしょう しゃさべつかいしょうがいどらいん
(大阪府障がい者差別解消ガイドラインについて)

じぎょうしゃ ふく ふみん む おおさかふしょう しゃさべつかいしょう
事業者を含め府民向けには、「大阪府障がい者差別解消

おおさかふしょう しゃさべつかいしょうがいどらいん
(大阪府障がい者差別解消ガイドラインについて)

じぎょうしゃ ふく ふみん む おおさかふしょう しゃさべつかいしょう
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」に何が差別に当たるのか、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

具体的事例等を記載しているの、参照されたい。

別表

政策企画部政策企画総務課

総務部法務課

財務部財政課

財務部税務局

スマートシティ戦略部スマートシティ戦略総務課

府民文化部府民文化総務課

I R 推進局企画課

福祉部福祉総務課

ガイドライン」に何が差別に当たるのか、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

具体的事例等を記載しているの、参照されたい。

別表

政策企画部政策企画総務課

総務部法務課

財務部財政課

財務部税務局

スマートシティ戦略部スマートシティ戦略総務課

府民文化部府民文化総務課

I R 推進局企画課

福祉部福祉総務課

けんこういりょうぶけんこういりょうそうむか
健康医療部健康医療総務課

しょうこうろうどうぶしょうこうろうどうそうむか
商工労働部商工労働総務課

かんきょうのうりんすいさんぶかんきょうのうりんすいさんそうむか
環境農林水産部環境農林水産総務課

としせいびぶとしせいびそうむか
都市整備部都市整備総務課

おおさかとしけいかくきょくけいかくすいしんしつそうむきかくか
大阪都市計画局計画推進室総務企画課

かいけいきょくかいけいそうむか
会計局会計総務課

けんこういりょうぶけんこういりょうそうむか
健康医療部健康医療総務課

しょうこうろうどうぶしょうこうろうどうそうむか
商工労働部商工労働総務課

かんきょうのうりんすいさんぶかんきょうのうりんすいさんそうむか
環境農林水産部環境農林水産総務課

としせいびぶとしせいびそうむか
都市整備部都市整備総務課

おおさかとしけいかくきょくけいかくすいしんしつそうむきかくか
大阪都市計画局計画推進室総務企画課

かいけいきょくかいけいそうむか
会計局会計総務課