

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 しょくいんたいおうきてい あん
大阪府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（案）

おおさかふくんれいだい ごう
（大阪府訓令第 号）

ちようちゆういっばん
庁中一般

かくでさききかん
各出先機関

しゆし
（趣旨）

だいいちじょう きてい しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ へいせい に
第一条 この規程は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成二

じゅうごねんほうりつだいろくじゅうごごう い か ほう だいじゅうじょうだいいっこう きてい もと
十五年法律第六十五号。以下「法」という。）第十条第一項の規定に基づき、

ほうだいななじょう 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
法第七条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。

しょくいん しょうがい りゆう さべつ きんしどう
（職員による障害を理由とする差別の禁止等）

だいにじょう しょくいん たんにん じ む おこな あ しょうがい ほうだいにじょうだいいちごう きてい しょう
第二条 職員は、担任职務を行うに当たり、障害（法第二条第一号に規定する障

がい い か おな りゆう しょうがいしや どうごう きてい しょうがいしや
害をいう。以下同じ。）を理由として、障害者（同号に規定する障害者をいう。

い か おな もの ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしや けんり
以下同じ。）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

りえき しんがい
利益を侵害してはならない。

2 職員は、担任职務を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁（法第二条第

にごう きてい しゃかいてきしょうへき い か おな じょきよ ひつよう むね
二号に規定する社会的障壁をいう。以下同じ。）の除去を必要としている旨の

い し ひょうめい ばあい じっし ともな ふたん かじゅう
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、

しょうがいしや けんりりえき しんがい どうがいしょうがいしや せいべつ ねんれいおよ
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

しょうがい 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 ごうりてき はい
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

慮をしなければならない。

(所属長における障害を理由とする差別の解消を推進するための措置)

第三条 所属長は、前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。

一 日常の執務を通じた指導により、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。

二 障害者及びその家族その他の関係者から不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供に対する相談及び苦情の申し出があった場合にあっては、速やかに状況を確認すること。

2 所属長は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、速やかに、適切に対処しなければならない。

(委任)

第四条 この規程に定めるもののほか、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に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成二十八年四月一日から施行する。

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（案）

（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。）第7条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 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 職員による障がいや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、充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第5条 障がいや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、障がいや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

たい しょう りゆう さべつ かいしょうとう かん もと やくわり りかい
対しては、障がい^{しょう}を理由^{りゆう}とする差別^{さべつ}の解消^{かいしょうとう}等^{かん}に関し求め^{もと}られる役割^{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 前項^{ぜんこう}の研修^{けんしゅう}のうち、センター研修^{けんしゅう}に関する^{かん}ことは、総務部^{そうむぶ}人事局^{じんじきょく}長^{ちやう}が定め^{さだ}める。

4 職員^{しょくいん}に対し、障がい^{しょう}の特性^{とくせい}を理解^{りかい}させるとともに、障がい者^{しょう}へ適切^{しや}に対応^{てきせつ}す

るために必要^{ひつよう}なマニュアル^{とう}等^{かつよう}の活用^{いしき}により、意識^{けいはつ}の啓発^{はか}を図^{はか}る。

ふ そく 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。

別紙

大阪府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る留意事項

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。

ただし、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^{かくしゆきかい}機^{ていきよう}会^{きよひ}の提^{とりあつか}供^{きやくかんでき}を拒^み否^{せいとう}するなどの取^{もくてき}扱^{もと}い^{もと}が客^と観^り的^{てい}に見^みて正^{せいとう}当^{もくてき}な目^{もと}的^{もと}の下^{もと}に

行^{おこな}わ^{もくてき}れた^てもの^えであり、その目^い的^いに照^{ぼあい}ら^おし^おてや^おむ^おを^お得^おない^おと言^おえる^お場^お合^おである^お。大^お阪^お府^お

に^おお^おい^おて^おは、正^{せいとう}当^{りゆう}な理^{そうとう}由^{いな}に相^{ぐたいてき}当^{けんとう}する^{せいとう}か否^{せいとう}かにつ^{せいとう}いて、具^{せいとう}体^{せいとう}的^{せいとう}な検^{せいとう}討^{せいとう}を^{せいとう}せ^{せいとう}ず^{せいとう}に正^{せいとう}当^{せいとう}な

理^{りゆう}由^{かくだいいいしゃく}を^{ほう}拡^{しゆし}大^{そこ}解^{こべつ}釈^{じあん}する^{しょう}な^{しょう}ど^{しょう}して法^{しょう}の趣^{しょう}旨^{しょう}を^{しょう}損^{しょう}な^{しょう}う^{しょう}こ^{しょう}と^{しょう}なく、個^{しょう}別^{しょう}の事^{しょう}案^{しょう}ご^{しょう}と^{しょう}に、障^{しょう}が

い^{しゃ}者^{だいさんしゃ}、第^{けんりりえき}三^{れい}者^{あんぜん}の権^{かくほ}利^{ざいさん}益^{ほぜん} (例^{そんがいはっせい}: 安^{ほうしとう}全^{およ}の確^お保^お、財^お産^おの保^お全^お、損^お害^お発^お生^おの防^お止^お等^お) 及^おび大^お阪^お府^お

の^じ事^む務^{また}又^{じぎよう}は^{もくてき}事^{ないよう}業^{きのう}の^い目^{じとう}的^{かんてん}・内^{かんが}容^{ぐたいてきぼめん}・機^{じようきよう}能^{じようきよう}の^{じようきよう}維^{じようきよう}持^{じようきよう}等^{じようきよう}の^{じようきよう}観^{じようきよう}点^{じようきよう}に^{じようきよう}鑑^{じようきよう}み、具^{じようきよう}体^{じようきよう}的^{じようきよう}場^{じようきよう}面^{じようきよう}や^{じようきよう}状^{じようきよう}況^{じようきよう}に^{じようきよう}

応^{おう}じ^{そうごうてき}て^{きやつかんでき}総^{はんだん}合^{ひつよう}的^{ひつよう}・客^{ひつよう}観^{ひつよう}的^{ひつよう}に^{ひつよう}判^{ひつよう}断^{ひつよう}す^{ひつよう}る^{ひつよう}こ^{ひつよう}と^{ひつよう}が^{ひつよう}必^{ひつよう}要^{ひつよう}で^{ひつよう}あ^{ひつよう}る^{ひつよう}。

職^{しよくいん}員^{せいとう}は、正^{りゆう}当^{はんだん}な理^{ぼあい}由^{しょう}が^{しゃ}あ^りる^{りゆう}と^{せいめい}判^{せいめい}断^{せいめい}し^{せいめい}た^{せいめい}場^{せいめい}合^{せいめい}には、障^{りゆう}が^{せいめい}い^{せいめい}者^{せいめい}に^{せいめい}そ^{せいめい}の^{せいめい}理^{せいめい}由^{せいめい}を^{せいめい}説^{せいめい}明^{せいめい}す^{せいめい}る^{せいめい}

も^りの^{かい}と^えし、理^{つと}解^{のぞ}を^{のぞ}得^{のぞ}る^{のぞ}よ^{のぞ}う^{のぞ}努^{のぞ}め^{のぞ}る^{のぞ}こ^{のぞ}と^{のぞ}が^{のぞ}望^{のぞ}ま^{のぞ}しい^{のぞ}。

第3 不当な差別的取扱いの具体例

不^ふ当^{とう}な^ふ差^さ別^{べつ}的^{てき}取^{とり}扱^{あつか}い^{あつか}に^あ当^うた^うり^う得^うる^う具^ぐ体^{たい}例^{れい}は^い以^か下^{かんが}の^{かんが}よ^{かんが}う^{かんが}な^{かんが}も^{かんが}の^{かんが}が^{かんが}考^{かんが}え^{かんが}ら^{かんが}れる^{かんが}。な^{かんが}お、

第^{だい}2^{だい}で^{だい}示^{しめ}した^ふと^ふお^ふり、不^ふ当^{とう}な^ふ差^さ別^{べつ}的^{てき}取^{とり}扱^{あつか}い^{あつか}に^あ当^うた^うり^う得^うる^う具^ぐ体^{たい}例^{れい}につ^いいて^なは、個^こ別^{べつ}の^じ事^じ案^{あん}

ご^はん^だん^だん^だに^い判^か断^きさ^きれ^きる^ぐこ^ぐと^{せい}と^{せい}なる^{せい}。ま^{せい}た、以^{せい}下^{せい}に^{せい}記^{せい}載^{せい}さ^{せい}れ^{せい}て^{せい}い^{せい}る^{せい}具^{せい}体^{せい}例^{せい}につ^いいて^{せい}は、正^{せい}当^{せい}

な^り理^り由^りが^り存^り在^りし^りな^りい^りこ^りと^りを^り前^り提^りと^りして^りい^りる^りこ^りと、さ^りら^りに、そ^りれ^りら^りは^りあ^りく^りま^りで^りも^り例^り示^りで^り

あ^きり、記^き載^きさ^きれ^きて^きい^きる^ぐ具^ぐ体^{たい}例^{れい}だ^かけ^かに^か限^りら^りれる^りも^りの^りで^りな^りい^りこ^りに^り留^り意^りす^りる^り必^り要^りが^りあ^りる^り。

(不^ふ当^{とう}な^ふ差^さ別^{べつ}的^{てき}取^{とり}扱^{あつか}い^{あつか}に^あ当^うた^うり^う得^うる^う具^ぐ体^{たい}例^{れい})

① 障^{しょう}が^りい^りを^り理^り由^りに^り窓^り口^り対^り応^りを^り拒^り否^りす^りる^り。

② 障^{しょう}が^りい^りを^り理^り由^りに^り対^り応^りの^り順^り序^りを^り後^り回^りし^りに^りす^りる^り。

い 障がい^{しょうがい}を理由^{りゆう}に書^{しょ}面^{めん}の交^{こう}付^ふ、資^し料^{りょう}の送^{そう}付^ふ、パ^ぱンフ^んレ^れッ^との提^{てい}供^{きょう}等^{とう}を拒^{こぼ}む。

い 障がい^{しょうがい}を理由^{りゆう}に説^{せつ}明^{めい}会^{かい}、シ^しンポ^ぽジ^じウ^うム等^{とう}への出^{しゅつ}席^{せき}を拒^{こぼ}む。

い 事^じ務^む・事^じ業^{ぎょう}の遂^{すい}行^{こう}上^{じょう}、特^{とく}に必^{ひつ}要^{よう}で^では^はな^ない^いに^にも^もか^かか^かわ^わら^らず^ず、障^{しょう}が^{がい}い^いを^を理^り由^{ゆう}に^に、来^{らい}庁^{ちやう}や説^{せつ}明^{めい}会^{かい}等^{とう}の^の際^{さい}に^に付^つき^き添^そい^{しや}者^{じや}の^の同^{どう}行^{こう}を^を求^{もと}め^める^るな^など^どの^の条^{じょう}件^{けん}を^を付^つけ^けたり^り、特^{とく}に支^し障^{じやう}が^がな^ない^いに^にも^もか^かか^かわ^わら^らず^ず、付^つき^き添^そい^{しや}者^{じや}の^の同^{どう}行^{こう}を^を拒^{こぼ}ん^んだ^だり^りす^す。

第^{だい}4 合^{ごう}理^り的^{てき}配^{はい}慮^{りょ}の^の基^き本^{ほん}的^{てき}な^な考^{かんが}え^{かた}方^{ほう}

1 障^{しょう}害^{がい}者^{じや}の^の権^{けん}利^りに^に関^{かん}する^{する}条^{じょう}約^{やく}（以^い下^か「^{けん}利^り条^{じょう}約^{やく}」^とい^いう^う。）第^{だい}2 条^{じょう}に^にお^おい^いて^て、

「合^{ごう}理^り的^{てき}配^{はい}慮^{りょ}」^は、「障^{しょう}害^{がい}者^{じや}が^が他^たの^の者^{もの}と^との^の平^{びやう}等^{どう}を^を基^き礎^そと^として^{して}全^{すべ}て^ての^の人^{じん}権^{けん}及^{およ}び^び基^き本^{ほん}的^{てき}

自^じ由^{ゆう}を^を享^{きやう}有^{ゆう}し^し、又^{また}は^は行^{こう}使^しす^する^るこ^こと^とを^を確^{かく}保^ほす^する^るた^ため^めの^の必^{ひつ}要^{よう}か^かつ^つ適^{てき}当^{とう}な^な変^{へん}更^{こう}及^{およ}び^び調^{ちやう}整^{せい}

で^であ^あつ^つて^て、特^{とく}定^{てい}の^の場^{ばい}合^{かい}に^にお^おい^いて^て必^{ひつ}要^{よう}と^とさ^され^れる^るも^もの^ので^であ^あり^り、か^かつ^つ、均^{きん}衡^{こう}を^を失^{しつ}した^た又^{また}は^は

過^か度^どの^の負^ふ担^{たん}を^を課^かさ^さな^ない^いも^もの^の」^と定^{てい}義^ぎさ^され^れて^てい^いる^る。

法^{ほう}は^は、権^{けん}利^り条^{じょう}約^{やく}に^にお^おけ^ける^る合^{ごう}理^り的^{てき}配^{はい}慮^{りょ}の^の定^{てい}義^ぎを^を踏^ふま^まえ^え、行^{ぎやう}政^{せい}機^き関^{かん}等^{とう}に^に対^{たい}し^し、そ^その^の

事^じ務^む又^{また}は^は事^じ業^{ぎょう}を^を行^{こう}う^うに^に当^{あた}り^り、個^こ々^この^の場^{ばい}面^{めん}に^にお^おい^いて^て、障^{しょう}が^{がい}い^い者^{じや}か^から^ら現^{げん}に^に社^{しゃ}会^{かい}的^{てき}

障^{しょう}壁^{へき}の^の除^{じょ}去^{きょ}を^を必^{ひつ}要^{よう}と^とし^{して}て^てい^いる^る旨^{むね}の^の意^い思^しの^の表^{ひやう}明^{めい}が^があ^あつ^つた^た場^{ばい}合^{かい}に^にお^おい^いて^て、そ^その^の実^{じつ}施^しに^に

伴^{とも}な^な負^ふ担^{たん}が^が過^か重^{じゆう}で^でな^ない^いと^とき^きは^は、障^{しょう}が^{がい}い^い者^{じや}の^の権^{けん}利^り利^り益^{えき}を^を侵^{しん}害^{がい}す^する^るこ^こと^とと^とな^なら^らな^ない^いよ

う^う、社^{しゃ}会^{かい}的^{てき}障^{しょう}壁^{へき}の^の除^{じょ}去^{きょ}の^の実^{じつ}施^しに^につ^つい^いて^て、合^{ごう}理^り的^{てき}配^{はい}慮^{りょ}を^を行^{こう}う^うこ^こと^とを^を求^{もと}め^めて^てい^いる^る。

合^{ごう}理^り的^{てき}配^{はい}慮^{りょ}は^は、障^{しょう}が^{がい}い^い者^{じや}が^が受^うけ^ける^る制^{せい}限^{げん}は^は、障^{しょう}が^{がい}い^いの^のみ^みに^に起^き因^{いん}す^する^るも^もの^ので^でな^なく^く、

社^{しゃ}会^{かい}に^にお^おけ^ける^る様^{さま}々^{ざま}な^な障^{しょう}壁^{へき}と^と相^あ対^{たい}す^する^るこ^こと^とに^によ^よつ^つて^て生^{しょう}ず^ずる^るも^もの^のと^との^のい^いわ^わゆる^る「^{しゃ}会^{かい}

モ^もデ^でル^る」^の考^{かんが}え^{かた}方^{ほう}を^を踏^ふま^まえ^えた^たも^もの^ので^であ^あり^り、障^{しょう}が^{がい}い^い者^{じや}の^の権^{けん}利^り利^り益^{えき}を^を侵^{しん}害^{がい}す^する^るこ^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、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。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

はいりよ ひつよう じようきよう げんご しゅわ ふく てんじ おんせい
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、
え かくだいもじ ひつだん じつぶつ ていじ みぶ どう あいず しよつかく
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
い しでんたつ しょう しゃ たにん はか さい ひつよう しゅだん
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
つうやく かい ふく つた
(通訳を介するものを含む。)により伝えられる。

また、しょう しゃ い しひょうめい ちてきしょう せいしんしょう はつたつしょう
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、しょう しゃ かぞく
しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだりじんとう しえん もの ほんにん ほさ
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
おこな い し ひょうめい ふく
て行う意思の表明も含む。

なお、い し ひょうめい こんなん しょう しゃ かぞく しえんしゃ かいじょしゃ ほうていだりじんしゃ
なお、意思の表明が困難な障がい者が、家族、支援者・介助者、法定代理人者
とう ともな ばあい い し ひょうめい ばあい とうがいしょう しゃ
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
しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう めいはく ばあい ほう しゅし
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
かんが とうがいしょう しゃ たい てきせつ おも はいりよ ていあん けんせつてき
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
たいわ はたら じしゅてき とりくみ つと のぞ
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 ごうりてきははいりよ しょう しゃとう りよう そうてい じぜん おこな けんちくぶつ
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
か かいじょしゃとう じんてきしえん じょうほう こうじょうとう かんきょう
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
せいび きそ ここ しょう しゃ たい じょうきょう おう こべつ じっし
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、かくぼめん かんきょう せいび じょうきょう ごうりてき
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
はいりよ ないよう こと しょう じょうたいとう へんか
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
とく しょう しゃ かんけいせい ちようき ばあいとう ていきょう ごうりてきははいりよ
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 大阪府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するものとし、理解を得るよ

う努めることが望ましい。

① 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)

② 実現可能性の程度(物理的・技術的制約、人的・体制上の制約)

③ 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

ぜんてい
前提として、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

かぎ
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 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)

い だんさ ばあい くるまいすりようしゃ あ どう ほじょ けいたい
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。

い はいかだな たか ところ お どう と わた とう い ち
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。

い もくてき ばしょ 案内 さい しょう しゃ ほこうそくど あ そくど ある
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。

い 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 ざせき 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
付近にする。

い 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
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
ながいす いどう りんじ きゅうけい もう
長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設ける。

い 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 どう 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。

い 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 きんきゅうじょうほう き
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
むずか ちょうかくしょう しゃ たい て が どう もち あんない
難しい聴覚障がい者に対し、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 はか
誘導を図る。

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)

- ① ひつだん よ あ しゅわ てんじ かくだいもじ しゅだん もち
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。
- ② かいぎしりょうとう てんじ かくだいもじとう さくせい さい おのおの ぼいたいかん
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
ばんごうとう こと う てんじばん ずひょう りゆうい しょう
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。
- ③ しかくしょう いいん かいぎしりょうとう じぜんそうふ さい よ あ たいおう
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。
でんし ていきょう
- ④ いしそつう ふとくい しょう しゃ たい え どう かつよう いし かくにん
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。
- ⑤ まどぐち つうじょう こうとう おこな あんない かみ 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。
- ⑥ しょういきにゆう いらい じ きにゆうほうほうとう ほんにん め まえ しめ きじゅつ
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。
でんたつ ほんにん いらい ばあい だいどく だいはつ はいりよ おこな
- ⑦ ひ ゆひょうげんとう にがて しょう しゃ たい ひ ゆ あんゆ にじゅうひていひょうげん もち
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用いず
に説明する。
せつめい
- ⑧ しょう しゃ もう で さい ていねい く かえ せつめい ないよう
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、
りかい かくにん おうたい がいらいご さ
かんすうじ もち じこく じかんひょうき ごぜん ごご ひょうき はいりよ
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
ねんとう お ひつよう おう てきじ わた
を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。

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

- ① 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 え うえ てつづ
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

じゆん い か
順を入れ替える。

い 立つ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。

い 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。

い 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

い 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、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。

い 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具体例）

い 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。

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、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。

い 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

かしょ よ あ しょう しいん ぼうちょうしゃ はいりよ はつげん おこな
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、

はつげん さい なまえ い えんかつ しゅわつうやく
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。

い かいぎ うんえい しんこう あ しょくいん しいん しょう とくせい あ
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

しりょう ようい かいぎとうじつ しょくいん となり すわ おこな
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

かいぎしりょう じぜんそうふ
に会議資料を事前送付する。

おおさかふしょう しゃきべつかいしょう
(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 しゃきべつかいしょう 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

あ ごうりてきはいりよ そち のぞ きほんてき
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

かんが かつ ぐたいてきじれいとう きさい さんしょう
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。

べつひょう
別表

せいさくきかくぶせいさくきかくそうむか 政策企画部政策企画総務課
そうむぶほうむか 総務部法務課
ざいむぶざいせいか 財務部財政課
ざいむぶぜいむきよく 財務部税務局
ふみんぶんかぶふみんぶんかそうむか 府民文化部府民文化総務課
ふくしぶふくしそうむか 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
じゅうたく 住宅まちづくり部住宅まちづくり総務課
かいけいきよくかいけいそうむか 会計局会計総務課