

兵庫県における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

福祉部長 通知

施行：平成31年3月12日

（目的）

第1 この要領（以下「対応要領」という。）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10条第1項の規定に基づき、また、ユニバーサル社会づくりの推進に関する条例（平成30年4月1日施行）の理念及び障害を理由とする差別の解消の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条に規定する事項に関し、兵庫県（県立学校及び地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第三章の規定の適用を受ける公営企業並びに警察を除く。）の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。

（定義）

第2 この要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 障害者 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（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害

およ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。

(2) 社会的障壁 障害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。

(3) 障害を理由とする差別 障害者に対し、客観的に正当かつやむを得な

いと認められる特別な事情なしに、障害を理由として、障害のない者と異

なる不利益な取扱いをすること又は社会的障壁の除去の実施に必要なかつ

合理的な配慮を怠ることをいう。

(4) 合理的配慮 社会的障壁の除去の実施を現に必要とする意思を表明し

ている障害者又はその家族等（障害者はその意思を表明することが著

しく困難である場合に限る。）に対し、社会通念上相当と認められる人的

負担、物的負担又は経済的負担その他負担の範囲内で、障害のない者との

平等な待遇を確保するために行う必要かつ適当な変更又は調整をいう。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第3 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に

当たり、障害を理由として、障害のない人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ものとする。これに当た

り、職員は、別紙1に定める留意事項に留意するものとする。

なお、別紙1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（次条において同じ）。

（合理的配慮の提供）

第4 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、合理的配慮の提供を行うものとする。これに当たり、職員は、別紙1に定める事項に留意するものとする。

（管理職員の責務）

第5 職員のうち、行政職7級以上の職又はこれに相当する職にある者（以下「管理職員」という。）は、前2条に掲げる事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項を実施するものとする。

(1) 日常の執務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関

し、その管理する職員かんりの注意しよくいんを喚起ちゆういし、障害かんきを理由しょうがいとする差別りゆうの解消さべつに
関する認識かんを深めにんしきさせること。ふか

(2) 障害者しょうがいしゃから不当ふとうな差別的取扱いさべつてきとりあつかい、合理的配慮ごうりてきはいりよの不提供ふていきように対する相談たい、
苦情くじようの申し出等もうがあった場合は、迅速じんそくに状況じようきようを確認かくにんすること。

(3) 合理的配慮ごうりてきはいりよの必要性ひつようせいが確認かくにんされた場合は、管理する職員かんりに対して、合理的
配慮はいりよの提供ていきようを適切てきせつに行うよう指導おこなすること。しどう

2 管理職員かんりしよくいんは、障害しょうがいを理由りゆうとする差別さべつに関する問題かんが生じた場合は、
迅速じんそくかつ適切てきせつに対処たいしよするものとする。

(相談体制の整備)

第6 健康福祉部障害福祉局障害福祉課だいいけんこうふくしぶしょうがいはくしきよくしょうがいはくしか（以下「障害福祉課」という。）に、

職員しよくいんによる障害しょうがいを理由とする差別りゆうに関する障害者及びその家族その他の
関係者かんけいしゃからの相談等そうだんとうに的確てきかくに対応たいおうするための相談窓口そうだんまどぐちを置く。お

2 相談そうだんを受ける場合は、性別うや年齢等ばあいに配慮せいべつするとともに、対面ねんれいとう、電話はいりよ、フ
ァクス、電子メールでんしに加え、障害者くわがコミュニケーションしょうがいしゃを図る際に必要と
する多様な手段たようを可能な範囲しゅだんで用意かのうし、対応はんいするものとする。ようい たいおう

3 第1項の相談窓口だいいこうに寄せられた相談等そうだんまどぐちは、相談者よのプライバシーそうだんとうに配慮そうだんしゃし
つつ関係者間かんけいしゃかんで情報共有じようほうきようゆうを図り、以後はかの相談等いにおいて活用ごすることとす
る。そうだんとう かつよう

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。

(職員意識の向上)

第7 障害福祉課は、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。

2 障害福祉課は、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、事例集等により、意識の啓発を図る。

3 障害福祉課は、定期的に職員に対する意識調査等を行い、行動目標(別紙2)を設定し、評価・検証等を行う。

べっし
(別紙1)

ひょうごけん しょうがい りゆう きべつ かいしょう すいしん かん
兵庫県における障害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

しょうがいしゃ たいしょうはんいとう
1 障害者の対象範囲等

しょうがい しんたいしょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい はったつしょうがい ふく
障害とは、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含みます。）

た しんしん きのう しょうがい しょうがいしゃ しょうがい もの
その他の心身の機能の障害」であり、障害者とは、「障害がある者であつ

しょうがいおよ 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 そうとう
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

せいげん う じょうたい たいおうようりょう たいしょう しょうがいしゃ
制限を受ける状態にあるもの」をいい、対応要領が対象とする障害者は、

しょうがいしゃてちょう しょじしゃ かぎ こうじのうきのうしょうがい せいしん
いわゆる障害者手帳の所持者に限られません。なお、高次脳機能障害は精神

しょうがい ふく
障害に含まれます。

また、特に女性である障害者は、障害に加えて女性であることにより、更

ふくごうてき こんなん じょうきょう お ばあい しょうがいじ せいじん
に複合的に困難な状況に置かれている場合があること、障害児には、成人

しょうがいしゃ こと しえん ひつようせい りゆうい ひつよう
の障害者とは異なる支援の必要性があることに留意する必要があります。

ふとう さべつてきとりあつか きほんてき かんが かつ
2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ほう しょうがいしゃ たい せいとう りゆう な しょうがい りゆう ざい
法は、障害者に対して、正当な理由無く、障害を理由として、財・サー

かくしゅきかい ていきょう きよひ また ていきょう あ ぼしょ じかんたいとう
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・時間帯等を

せいげん しょうがい ひと たい ふ じょうけん つ とう
制限する、障害のない人に対しては付さない条件を付けること等により、

しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし
障害者の権利利益を侵害することを禁止しています。

ただし、しょうがいしゃ じじつじょう 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、ふとう さべつてきとりあつかい しょうがいしゃ しょうがい
の措置は、不当な差別的取扱いではありません。したがって、障害者を障害
のない人と比べて優遇する取扱い（いわゆるせっきよくてきかいぜん そち ほう きてい
ひと くら ゆうぐう とりあつかい せっきよくてきかいぜん そち ほう きてい
ない人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
れたしょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがい ひと こと
しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがい ひと こと
れた障害者に対する合理的配慮の提供による障害のない人との異なる
とりあつかい ごうりてきはいりよ ていきょう ひつよう ほんい
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
はいりよ しょうがい しょうがい じょうきょうとう かくにん ふとう さべつてきとりあつかい
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
いにはあたりません。

このように、ふとう さべつてきとりあつかい せいとう りゆう しょうがいしゃ もんだい
このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題
となるじむまた じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう おな しょうがい ひと
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のない人
よりふり あつかい てん りゆうい ひつよう
より不利に扱うことである点に留意する必要があります。

3 せいとう りゆう ほんだん してん 正当な理由の判断の視点

せいとう りゆう そうとう しょうがいしゃ しょうがい りゆう ざい
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・
サービスやかくしゅきかい ていきょう きよひ とう とりあつかい きやつかんてき み せいとう
サービスや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
もくてき もと おこな もくてき て え い
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
ばあい ひょうごけん せいとう りゆう そうとう いな ほう
場合です。兵庫県においては、正当な理由に相当するか否かについて、法の
しゅし りゆうい こべつ じあん しょうがいしゃ だいさんしゃ けんりりえき れい あんぜん
趣旨に留意し、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益（例：安全の
かくほ ざいさん ほぜん そんがいはつせい ぼうしとう およ ひょうごけん じむまた じぎょう もくてき
確保、財産の保全、損害発生防止等）及び兵庫県の事務又は事業の目的・

ないよう きのう い じとう かんてん かんが ぐたいてき ぼめん じょうきょう おう そうごうてき
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・

きゃつかんてき ほんだん ひつよう
客観的に判断することが必要です。

しよくいん せいとう りゆう ほんだん ぼあい しょうがいしゃ 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、障害者にその理由を説明

りかい え つと のぞ
し、理解を得るよう努めることが望ましいです。

4 合理的配慮の基本的な考え方

ほう ぎょうせいきかんとく じ むまた じぎょう おこな あ ここ ぼめん
(1) 法は行政機関等に対し、その事務又は事業を行うに当たり、個々の場面

しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう むね い し
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

ひょうめい ぼあい 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、

しょうがいしゃ けんりりえき しんがい しゃかいてきしょうへき じよきよ
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

じっし ごうりてきはいりよ おこな もと ごうりてきはいりよ
実施について、合理的配慮を行うことを求めています。合理的配慮は、い

しゃかい しょうがいしゃ う せいげん しょうがい きいん
わゆる「社会モデル」（障害者の受ける制限は、障害のみに起因するもの

しゃかい さまざま しょうへき あいたい しょう
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

かんが かつ ふ しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
という考え方)を踏まえ、障害者の権利利益を侵害することとならない

しょうがいしゃ ここ ぼめん ひつよう しゃかいてきしょうへき じよきよ
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

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
るために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
ものです。

ごうりてきはいりよ ひょうごけん じ むまた じぎょう もくてき ないよう きのう て ひつよう
合理的配慮は、兵庫県の事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、必要

ほんらい ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ しょうがい ひと
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、障害のない人

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

または事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないものであること

に留意する必要があります。

(2) 合理的配慮は、障害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、「5 過重な負担の基本的な考え方」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ものです。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も変わり得

るものです。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します。

なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者と

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の提供とは別

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す。

(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（手話を含みます。）

のほか、^{てんじ}点字、^{かくだいもじ}拡大文字、^{ひつだん}筆談、^{じつぶつ}実物の提示や^{みぶ}身振りサイン等による^{あいず}合図、

^{しよっかく}触覚による^{いしでんたつとう}意思伝達等、^{しょうがいしゃ}障害者が^{たにん}他人と^{はか}コミュニケーションを図る際に

^{ひつよう}必要な手段（^{しゆだん}通訳を^{つうやく}介するものを^か含みます。）により^{つた}伝えられます。

また、^{しょうがいしゃ}障害者からの^{いしひょうめい}意思表明のみでなく、^{ほんにん}本人の^{いしひょうめい}意思表明が^{こんなん}困難な

^{ばあい}場合には、^{しょうがいしゃ}障害者の^{かぞく}家族、^{しえんしゃ}支援者・^{かいじよしゃ}介助者、^{ほうていだいりにんとう}法定代理人等、^{コミュニケーション}コミュニケーションを

^{しえん}支援する者が^{ほんにん}本人を^{ほさ}補佐して^{おこな}行う^{いしひょうめい}意思の^{ふく}表明も含みます。

なお、^{いしひょうめい}意思の^{こんなん}表明が^{しょうがいしゃ}困難な^{かぞく}障害者が、^{しえんしゃ}家族、^{かいじよしゃ}支援者・^{ほうていだいりにん}法定代理人

^{とう}等を^{ともな}伴っていない^{ばあいたう}場合等、^{いしひょうめい}意思の^{ばあい}表明がない^{とうがいしよがい}場合であっても、^{とうがいしよがい}当該障害

^{しゃ}者が^{しゃかいてきしようへき}社会的障壁の^{じよきよ}除去を^{ひつよう}必要としていることが^{めいはく}明白である^{ばあい}場合には、^{ほう}法の

^{しゆし}趣旨に^{かんが}鑑みれば、^{とうがいしよがいしゃ}当該障害者に対して^{たい}適切と^{てきせつ}思われる^{おも}配慮を^{はいりよ}提案するた

^{けんせつてきたいわ}めに^{はたら}建設的対話を^{とう}働きかける等、^{じしゆてき}自主的な^{とりくみ}取組に^{つと}努めることが^{のぞ}望ましいで

す。

(4) ^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮は、^{しょうがいしゃとう}障害者等の^{りよう}利用を^{そうてい}想定して^{じぜん}事前に行^{おこな}われる^{けんちくぶつ}建築物のバ

^かリアフリー化、^{かいじよしゃとう}介助者等の^{じんてきしえん}人的支援、^{じようほう}情報アクセシビリティの^{こうじようとう}向上等の

^{かんきよう}環境の^{せいび}整備を^{きそ}基礎として、^{ここ}個々の^{しょうがいしゃ}障害者に対して、^{じようきよう}その^{おう}状況に^お応じて

^{こべつ}個別に^{じし}実施される^{そち}措置です。したがって、^{かくばめん}各場面における^{かんきよう}環境の^{せいび}整備の

^{じようきよう}状況により、^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮の^{ないよう}内容は^{こと}異なることとなります。また、^{しょうがい}障害の

^{じようたいとう}状態等が^{へんか}変化することもあるため、^{とく}特に、^{しょうがいしゃ}障害者との^{かんけいせい}関係性が^{ちようき}長期にわ

^{ばあいたう}たる場合等には、^{ていきよう}提供する^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮について、^{てきぎ}適宜、^{みなお}見直しを行^{おこな}うこ

とが重要です。

- (5) 兵庫県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
障害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
ましいです。

5 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、法の趣旨に留意し、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
必要です。

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です。

- (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

6 具体的な事例

障害福祉課は、職務の執行等に当たって職員等が活用できるよう、不当な

さべつできとりあつか とうりできはいりよ ぐたいでき じれい しゅうしゅう こうひょう
差別的取扱いや合理的配慮の具体的な事例を収集し、公表します。

べっし
(別紙 2)

ひょうごけん しょうがい りゆう きべつ かいしょう すいしん かん
兵庫県における障害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 こうどうもくひょう
対応要領に係る行動目標

1 もくひょう きかん
目標の期間

もくひょう きかん へいせい ねん ど へいせい ねん ど ねんかん
目標の期間は、平成31年度から平成33年度までの3年間とします。

2 もくひょう せっていほうほう
目標の設定方法

しよくいん たいしょう いしきちょうさ おこな かいとう てん かんざん げんじょうち
職員を対象とする意識調査を行い、回答を1～5点に換算して現状値を

さんしゆつ もくひょう きかんまんりょうじてん もくひょう ち せってい
算出し、目標の期間満了時点における目標値を設定します。

3 もくひょう
目標

	しひょう ないよう 指標の内容	げんじょうち 現状値	もくひょう ち 目標値
しひょう 指標 1	しよくば まちなか しょうがいしゃ 職場や街中で障害者とうまく接すること ができるか。	3.36	4.00
しひょう 指標 2	しょうがいしゃ たいおう 障害者への対応について職場の周囲の いしき たか おも 意識は高いと思うか。	3.61	4.50
しひょう 指標 3	しょうがいしゃ いしき しりょう 障害者を意識して資料やホームページを さくせい ひつよう おも 作成する必要があると思うか。	4.30	4.50
しひょう 指標 4	らいちょう しょうがいしゃ せっきよくてき 来庁した障害者を積極的にサポートし ているか。	3.42	5.00

しひょう 指標 5	しょうがいしゃ <small>しゃかいてき</small> しょうへき <small>そんざい</small> 障害者に社会的障壁が存在することはや むを得ないと思 ^え うか。 ^{おも}	3.23	4.00
しひょう 指標 6	しょうがいしゃ <small>せつきよくてき</small> <small>ゆうぐう</small> <small>そ</small> <small>ち</small> <small>と</small> 障害者に積極的な優遇措置を採 ^よ ることは 良いことだと思 ^え うか。 ^{おも}	3.73	4.00
しひょう 指標 7	しょうがいしゃ <small>さべつかい</small> しょうほう <small>ぎょうむ</small> <small>ふたん</small> 障害者差別解消法は業務の負担になると 思 ^え うか。 ^{おも}	3.21	4.50