

障がいを理由とする差別を解消するための

職員対応要領

令和8年4月1日 改正

長野県

共に生きる長野県

長野県では、令和4年（2022年）に「障がいのある人もない人も共に生きる長野県づくり条例」（以下「条例」という。）を施行しました。目指しているのは、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら、支え合い、活かし合う社会の実現です。

令和6年（2024年）には「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下「法」という。）の改正法が施行されました。

条例及び法の規定により、私たちが職務を行うときには、障がいのある人からの申出に基づいて合理的配慮を提供し、障がいを理由とした不当な差別的取扱いをしてはいけません。

この要領は、法第10条第1項の規定に基づいて、長野県職員（以下、「職員」という。）が県の実施する事務又は事業等（以下、「事業等」という。）において適切に対応するための基本的事項を定めるものです。活用してください。

本要領の対象職員：知事部局、企業局、議会事務局、教育委員会事務局（教育機関を含む）、
監査委員事務局、人事委員会事務局及び労働委員会事務局に属する職員とする。

※「障がい者の採用・活躍の場の拡大等」については本要領の対象ではありません。

障がいのある人とは

障害者手帳の所持にかかわらず、身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がい及び高次脳機能障害を含む。）、難病に起因する障がい、その他の心身の機能の障がい（以下「障がい」という。）のある人であって、障がい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人を指します。

障がいのあることに加えて、女性であること、子どもであることなど、その他の要因が複合し特に困難な状況に置かれる場合には、異なる支援の必要性があることに留意しなければなりません。

（例）イベント・会議などの開催時には、性別の異なる職員を配置することで、障がいのある方が、合理的配慮の提供の申出をしやすい環境を整える（トイレ、授乳、接触を伴う配慮の提供など）

社会的障壁とは

障がいの有無にかかわらず、私たちは置かれた環境によって様々な制約を受けますが、合理的な配慮があればその制約は解消されます。

しかしながら、障がいのある人は生活しにくい、生きづらいつと感じる場面が多い状況にあります。それは、障がいのない人に合わせて社会がつくられているからです。

障がいは心身の機能障がいによる個人的な問題だけではなく、「心身の機能障がい」と「障がいのない人に合わせてつくられた社会環境」があいまって作り出されています。社会の中にある生活のしづらさ、生きづらさの原因を、バリア又は社会的障壁といいます。

これらを取り除くことは、社会の責務であり、社会全体の問題として捉える必要があります。

【障がいの社会モデルとは】

障がいの「社会モデル」とは、障がいのある人が日常生活又は社会生活で受ける様々な制限は、心身の機能の障がいのみに起因するものではなく、社会的障壁と相対することによって生じるものという考え方です。

言い換えれば、合理的配慮の提供と環境を整えれば、障がいのある人も社会参加する機会が増えるという考え方のことです。

社会の中にある様々な障壁

事物：利用や通行がしにくい施設、設備等

(例) 階段しかない、通路の幅が狭い、文字拡大・音声読み上げ等の対応がなく
情報取得できないなど

制度：利用しにくい制度等

(例) 試験の時間や実施方法が厳格に定められており時間延長や筆記回答以外の
選択肢がない、障がいがあると加入できないスポーツクラブ等の会員規則
など

慣行：障がい者を意識していない慣習や文化等

(例) 駅構内などのエスカレーターの片側に寄る慣習（身体の機能障がい等によ
り左右どちらかの手すりしか掴むことができない人がいることが意識され
ていない慣習）、二重否定のある文章や、漢字の多い書類、連絡先に電話
番号の記載しかないなど

観念：障がい者への偏見等

(例) 理解できないに違いない、できるわけがない、危険だから無理だ、かわい
そうなどの先入観など

目次

	ページ
第1 障がいを理由とする不当な差別的取扱いの禁止	6
1 不当な差別的取扱いの禁止についての基本的な考え方.....	6
2 不当な差別的取扱いに該当しない場合の考え方.....	7
3 「不当な差別的取扱い」に係る法的判断の検討プロセスフローと事例・・	8
(1) 不当な差別的取扱いに該当すると考えられる事例.....	9
(2) 差別的取扱いに該当しない事例	10
第2 合理的配慮の提供	11
1 合理的配慮の基本的な考え方.....	11
2 「過重な負担」の判断の視点.....	13
3 「合理的配慮の提供」に係る法的判断の検討プロセスフローと事例.....	15
(1) 合理的配慮の提供に課題があった事例.....	16
(2) 合理的配慮の提供の好事例.....	17
(3) 合理的配慮の提供に向けて話し合い、提供はしなかったが差別的取扱い には該当しない事例.....	18
第3 事前的改善措置（環境整備）	19
1 事前的改善措置（環境整備）の基本的な考え方.....	19
2 合理的配慮の提供と事前的改善措置（環境整備）の整理.....	20
第4 障がいに対する理解促進のための研修	21
第5 障がいを理由とする差別に関する相談体制の整備	21
第6 障がいのある人の立場に立った施策の推進	21
附 則	22
資料編	22

第1 障がいを理由とする不当な差別的取扱いの禁止

1 不当な差別的取扱いの禁止についての基本的な考え方

「不当な差別的取扱い」とは、職員一人ひとりが担当する業務において、障がいのある人に対して正当な理由なく拒否したり、又は条件（場所、時間帯など）を付けることなどによって、障がいのない人と比較して、障がいのある人を不利に扱うことです。

障がいそのものではなく、例えば、車いす等の利用及び盲導犬等の同伴を理由とした間接的な理由であっても、正当な理由なく障がいのある人を不利に扱うことは差別にあたります。

ただし、合理的配慮を提供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のある人に障がいの状況等を確認することや、障がいのある人とない人との間の事実上の平等を促進し、達成するために必要な特別の措置（積極的改善措置を含む）は、不当な差別的取扱いではありません。

なお、合理的配慮を提供しないこと（不作為によるものを含む）は差別的取扱いにあたります。



2 不当な差別的取扱いに該当しない場合の考え方

障がいのある人に対して、障がいのない人とは異なる取扱いをする「正当な理由」は、一概に決めることはできません。

「正当な理由」は個別の事案ごとに、障がいのある人、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生の防止等）及び県の事業の目的・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・客観的に判断します。その取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われ、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合には正当な理由があると認められます。

正当な理由があると判断した場合には、障がいのある人にその理由を丁寧に説明し、理解を得るよう努めた上、双方で代替案等を含む検討をすることが望まれます。

「正当な理由」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こと（障がいのある人の安全の確保の観点）
- ・ 来庁にあたり障がいにより移動が困難なため最寄り駅や自宅に迎えに来てほしい、との申出を断る（事業の目的・内容・機能の維持等の観点）
- ・ パニック症状により研修会の開催時間に間に合いそうにないのでスタート時間を遅らせてほしい、との申出を断る（事業の目的・内容・機能の維持、第三者の利益の観点）
- ・ 障がいによるストレスや情緒の不安定を理由に担当者の変更の求めを断る（事業の目的・内容・機能の維持等の観点）
 - ※ 異性と話すことができないなどの特殊な理由があるときは、担当者変更が合理的配慮の提供に当たる場合もある
- ・ 障がいにより並ぶのが困難なため限定商品の置き換えをしてほしい、との申出を断る（事業の目的・内容・機能の維持、第三者の利益の観点）

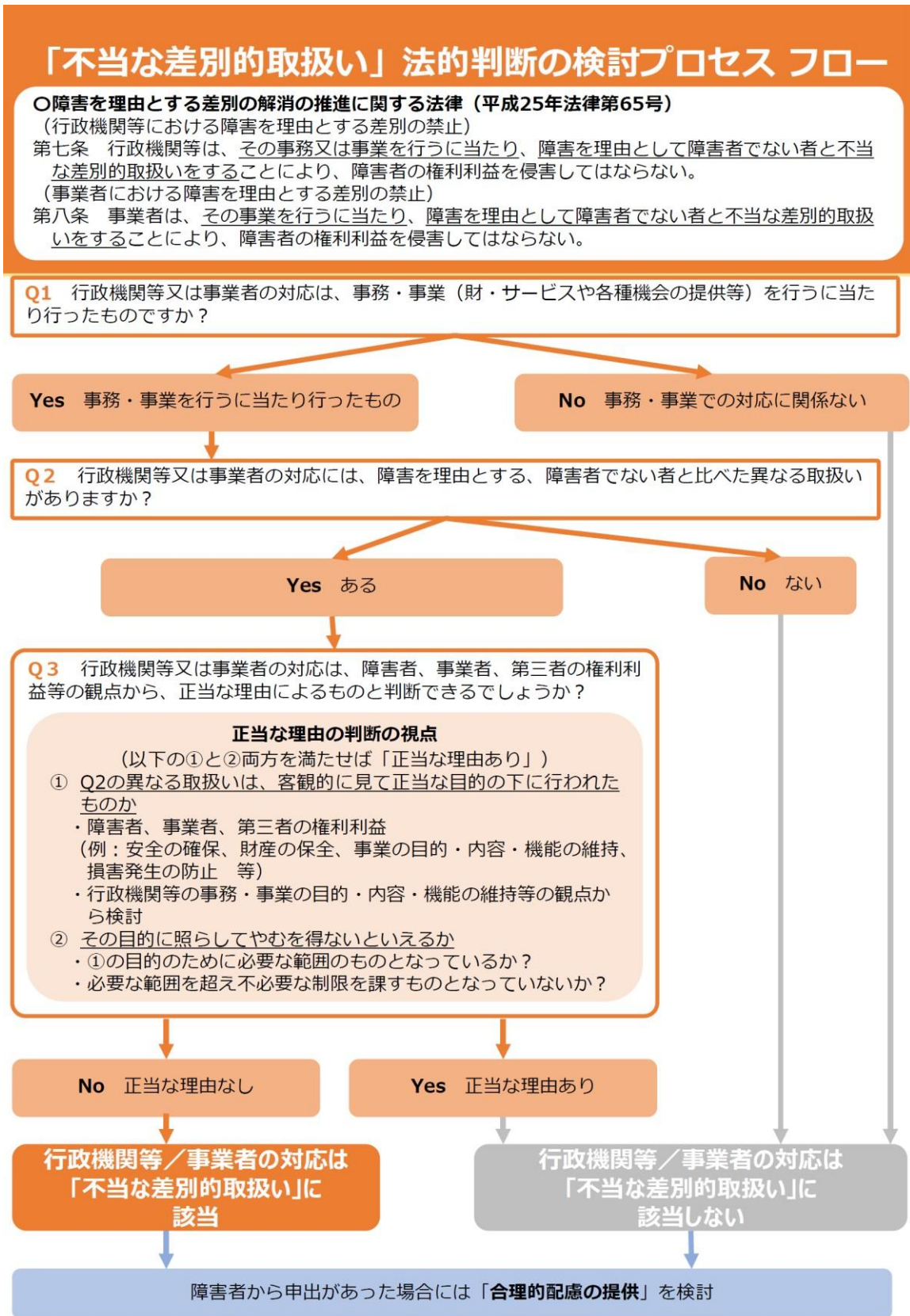
出典：障害者の差別解消に向けた理解促進ポータルサイト（内閣府）及び

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（内閣府）から一部改変

<https://shougai-sha-sabetukaishou.go.jp/goritekihairyo/>

<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>

3 「不当な差別的取扱い」に係る法的判断の検討プロセスフローと事例



出典：「障害を理由とする差別の解消の推進 国・地方公共団体における相談窓口担当者向け相談マニュアル」（内閣

(1) 不当な差別的取扱いに該当すると考えられる事例

◆相談者	身体障がい者（肢体不自由）
◆生活場面と相談(申出)内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政が主催するイベントに車いすユーザーから参加の申出があった。 ・ 主催者側としては、イベント中の移動の安全性が十分に確保されていないことが懸念になっている。 ・ このイベントのルールで、参加者1人につき同行者1人に限定しており、スケジュール時間に制約もある。
◆検討事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ イベントの安全・ルール面から参加を断っても差別に該当しないか。 ・ 車いすユーザーからの参加の申出は行政（イベント主催者）にとって過重な負担に相当するか。
◆検討プロセス	
① 行政機関の対応は、事務・事業（財・サービスや各種機会の提供等）の実施に当たっての対応か ⇒ <u>該当</u>	行政機関が、主催するイベントに参加しようとする障がい者に対し参加を検討するものであることから、「事業を行うに当たり」行うものと考えられる。
② 行政機関の対応には、障がいを理由とする、障がい者でない者と比べた異なる取扱いがあるか ⇒ <u>あり</u>	肢体不自由のため移動の安全性が十分に確保できないことを理由とするイベントへの参加を許可できないと異なる取扱いがあった。
③ 行政機関の対応は、正当な理由によるものと判断できるか ⇒ <u>できない</u>	行政機関が、参加希望者の安全確保とイベントのスケジュール時間の懸念から参加を許可できないとした場合、それは具体的な検討をしないまま憶測に基づくものであり、相談者の個別事情は考慮されておらず、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断されたものとは言い難い。
◆法的判断のプロセスフローに基づく検討結果	<ul style="list-style-type: none"> ① 障がい者を差別する意図はなくとも、実質的に障がい者を差別してしまうケースであり、障がいがあることで利用しにくくなっている「制度の障壁」である。 ② 「前例がない」ことを理由に、対応を拒否するのは適切ではなく、対応できるか、その都度検討していくことが重要。 ③ 移動にあたり、安全性が十分に確保されていないとのことだが、参加者の障がい状況の確認や、移動ルートの説明・相談などの具体的な検討をしないまま、移動困難という憶測で参加を断ることは適切ではないと判断。双方の建設的対話により解決を図る。 ④ 現段階では、過重な負担に相当するか否か判断ができるだけの対話がされていないと判断する。

出典：「障害者差別に関する相談事例集」（東京都福祉保健局（令和3年3月発行））から引用し、長野県が改編・加筆

(2) 差別的取扱いに該当しない事例

◆相談者	精神障がい者
◆生活場面と相談(申出)内容	相談機関の電話相談窓口の対応について、「対応者が名前を名乗らない。これは障がいを理由とする差別的対応ではないのか」という相談が入った。
◆検討事項	相談機関の電話対応者が名前を名乗らないのは、精神障がいを理由とする差別か否か考える。
◆検討プロセス	
① 事業者の対応は、事務・事業(財・サービスや各種機会の提供等)の実施に当たっての対応か ⇒ <u>該当</u>	相談機関が、相談者からの電話相談に対応したものであることから「事業を行うに当たり」行ったものであると考えられる。
② 事業者の対応には、障がいを理由とする、障がい者でない者と比べた異なる取扱いがあるか ⇒ <u>なし</u>	電話対応者は、誰に対しても名前を名乗らないというルールがあり、障がい者でない者と比べた異なる取扱いはなかった。
③ 事業者の対応は、正当な理由によるものと判断できるか ⇒ <u>できる</u>	電話対応者が個人名を名乗らないことは、相談者の障がいの有無にかかわらず業務上の取り決めであることから、障がいを理由とした差別的対応とは言えない。
◆法的判断のプロセスフローに基づく検討結果	① 電話対応者が氏名を名乗らないことは、障がいによる区別ではないため、障がい者と障がい者でない者と異なる取扱いはなかった。 ② 「正当な理由」がある場合は、障がいのある人にその理由を説明し理解を得るよう努めることが必要となる。

出典：長野県障がいを理由とする差別に関する相談窓口で対応した相談事例を改編



第2 合理的配慮の提供

1 合理的配慮の基本的な考え方

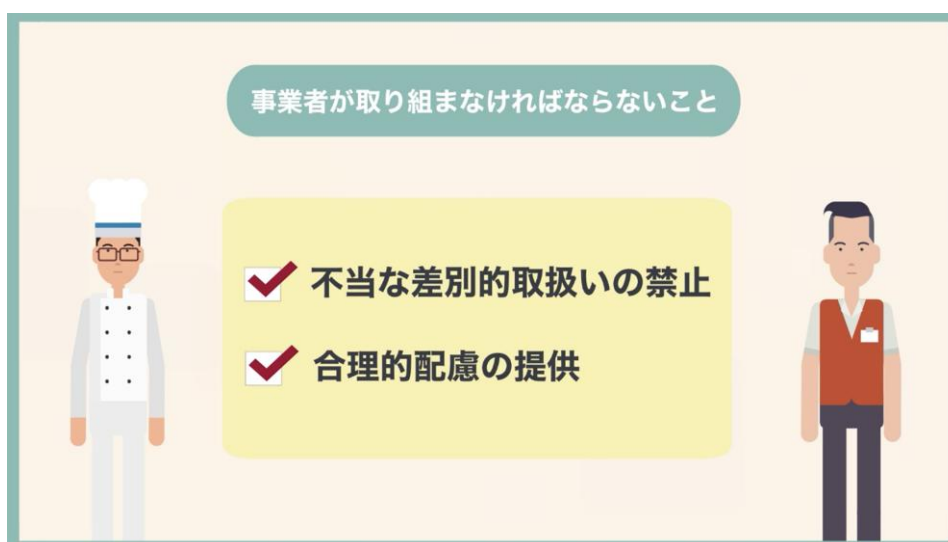
「合理的配慮」とは、社会的障壁の除去を必要としている障がい者に対し個別の対応として求められるものであり、障がい者から配慮を求める意思表示があった場合において、実施に伴う負担が過重でない範囲で提供する義務があります。

過重な負担があるときでも、なぜ負担が重すぎるのか理由を説明し、別の方法を提案することも含め、建設的対話により双方で解決策を考えることが大切です。

意思の表明は、書面等の提出が必要なものではなく、手話を含む言語、身振りやサイン等による合図など申出者の障がい状況に応じた意思伝達手段により伝えられるものです。

合理的配慮の申出は、事業等の目的・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です。また、障がい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に限られ、事業等の目的・内容・機能の本質的な変更には及びません。

合理的配慮は申出を受けてはじめて実施が検討されるものです。その提供内容は、障がいの特性や具体的場面・状況に応じて異なり、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。また、社会の状況、技術の進歩等によって変化します。「その時・その場・その人」に対して、よりふさわしい内容を代替措置も含め、申出者と十分なコミュニケーションを図ることが大切です。



合理的配慮の提供例

- ・ 車いすで来庁したいとの申出を受け、入口の段差を乗り越えるために二人体制で到着を待つ
- ・ 筆談の希望を受け、タブレット端末やメモ帳などを用いて意思を伝えあう
- ・ 受付のタッチパネル操作が難しいとの申出を受け、入力を代行する
- ・ 「知的障がいのため、郵送で届いた市からの文書を理解することが難しい。要約版の作成や簡易な言葉の使用、ルビを振る等の対応をしてほしい」との申し出を受けルビ付き文書を送付する
- ・ 車いすのため高いところの書架に手が届かないとの申出を受け、書籍を手渡す
- ・ 周囲の音が気になるので別室で待たせてほしいとの申出を受けたが、空いている部屋がなかったため、人の利用の少ない休憩コーナーで待つことを提案する

2 「過重な負担」の判断の視点

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、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。過重な負担に当たると判断した場合は、障がいのある人にその理由を説明し、理解を得るよう努めなければなりません。

過重な負担と考えられる事例

事業への影響の程度（事業の目的等を損なうか）

- ・ オンライン配信でのみ授業を行っている事業者が対面での指導の申出を受けた

実現可能性（物理的・技術的・人的制約）

- ・ エレベータの設置がないビルで、車いす利用者から高層階までの移動の申出を受けた
- ・ ワンフロアしかない施設で、別室（個室）を使用したいと申出を受けた

費用や負担の程度

- ・ 当日になって手話通訳者、同時筆記者の手配してほしいと申出を受けた
- ・ 混雑時の人手が不足している状況下で、買い物の付き添いをしてほしいと申出を受けた

過重な負担と環境整備が混在している事例

- ・ 階段は利用できないので、エレベーターを設置してほしいと求められた
- ・ 歩道橋は利用できないので、横断歩道を設置して欲しいと求められた
- ・ 公衆トイレに設置しているトイレ様式の変更を求められた
- ・ 信号機を音声付信号機に変更してほしいと求められた



【合理的配慮の提供に関するQ & A】

<過重な負担について>

Q： 障がい者から「合理的配慮の提供」として申出のあった具体的な手段が過重な負担であるときは、合理的配慮の提供をする必要はありませんか。

A： 障がい者から申出のあった「合理的配慮の提供」の具体的な手段が過重な負担であるときは、求められた手段を行う義務はありませんが、なぜ過重な負担であるのかを説明し、その申出に対し過重な負担のない範囲でできる対応について、障がい者と話し合い、解決策を検討していくことが重要です。

<総合的・客観的判断について>

Q： 障がい者が不当な差別的取扱い／合理的配慮の不提供を受けたと感じた場合には、それをもって常に合理的配慮の不提供となるのでしょうか。

A： 障がい者側からの感じ方のみで合理的配慮の不提供に当たると決まるのではなく、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となります。

<相談／問合せの制限について>

Q： 相談／問合せについて、時間や回数などを制限した場合には、合理的配慮の不提供となるのでしょうか。

A： 相談／問合せの制限は、一律に合理的配慮の不提供に当たるのではなく、それが不提供に当たるのか否かを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となります。

※ 例えば一人が相談し続けていることで他の相談者たちが長時間待っている場合などは、対応に区切りをつけたとしても合理的配慮の不提供には当たりません。

出典：障害者の差別解消に向けた理解促進ポータルサイト（内閣府）から一部改変

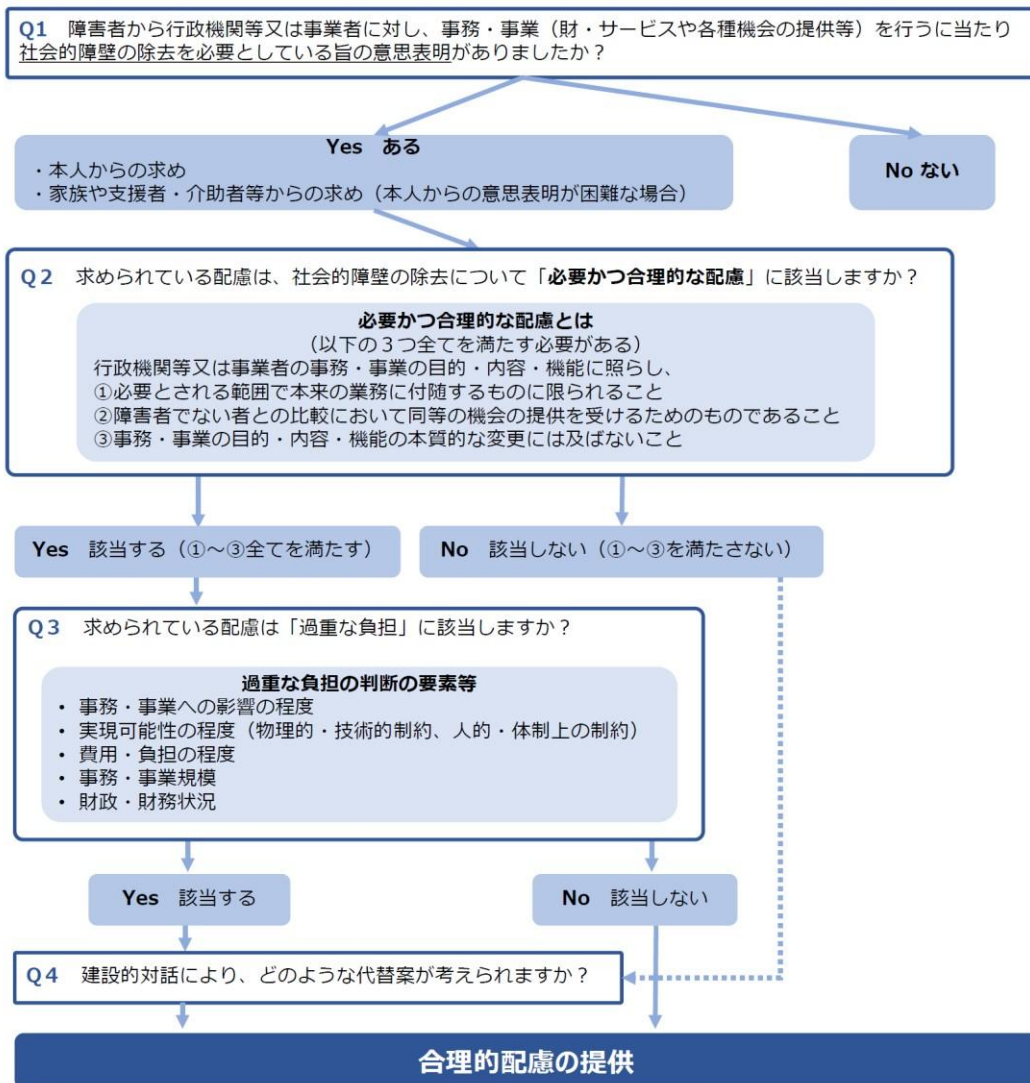
<https://shougaisha-sabetukaishou.go.jp/goritekihairyō/>

3 「合理的配慮の提供」に係る法的判断の検討プロセスフローと事例

「合理的配慮の提供」 法的判断の検討プロセス フロー

○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）
 （行政機関等における障害を理由とする差別の禁止）
 第七条（略）
 2 行政機関等は、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、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。
 （事業者における障害を理由とする差別の禁止）
 第八条（略）
 2 事業者は、その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、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するように努めなければならない。

※改正法により、令和6年4月1日から義務化（改正後の条文は以下のとおり）
 第八条（略）
 2 事業者は、その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、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。



出典：「障害を理由とする差別の解消の推進 国・地方公共団体における相談窓口担当者向け相談マニュアル」（内閣

(1) 合理的配慮の提供に課題があった事例

◆相談者	障がいにより書類に必要事項を書き込むことが困難である者
◆生活場面と相談（申出）内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 視野が狭い場合、視力が弱い場合などで、文字は書けるものの、書類の枠内に書くのが難しい状態の者から、申請書の代筆の申出があった。 ・ 窓口の対応者は、文字が書けるのであれば、自筆であるべきではないかと考え、申出の対応を断った。
◆検討事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事務手続き窓口で代筆の申出に対する適切な対応を考える。 ・ 代筆を引き受けなかったことは「合理的配慮の不提供」になるか。
◆検討事項	
<p>① 障がい者から事業者に対し、事務・事業（財・サービスや各種機会の提供等）の実施に当たり社会的障壁の除去を必要としている旨の意思表示があったか ⇒あり 事業者がその事業を行うにあたって必要な書類の記入に困難があるため、代筆の申出があった。</p>	
<p>② 求められている配慮（調整）は、社会的障壁の除去について「必要かつ合理的な配慮」に該当するか ⇒該当する 様式枠の中に収めて字を書くことに困難がある相談者が必要書類を記入する事である。記入書類は事務手続きに必要なものであり、合理的配慮の提供は「本来の業務に付随するもの」と考えられる。</p>	
<p>③ 求められている配慮（調整）は「過重な負担」に該当するか。 ⇒該当する可能性は低い</p>	
<p>④ 建設的対話により、どのような代案が考えられるか。 ⇒ 必要書類の内容によっては複数人の立会いのもと代筆を行うことを提案する。自宅で記入し郵送で受け付けることはできるか否か話し合う。</p>	
◆法的判断のプロセスフローに基づく検討結果	<p>① 社会的障壁の中の「制度による障壁」は、障がいがあることで利用しにくくなっている制度を指し、この事例もその一つと言える。</p> <p>② 障がいのある人から配慮の申出があった場合は、ルールがあるからと断るのではなく、障がい特性を理解し、柔軟に対応検討を行うことが重要となる。</p> <p>③ 制度の障壁も、障がい者を差別する意図はなくとも、実質的に障がい者を差別してしまうケースが多いため、場合によってはルールを見直していくことも必要となる。</p>

出典：長野県障がいを理由とする差別に関する相談窓口で対応した相談事例を改編

(2) 合理的配慮の提供の好事例

◆相談者	知的障がい者
◆生活場面と相談（申出）内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修会参加にあたり、知的障がいのため難しい言葉は分からないことがあることを申出た。 ・ 主催者は申出者に対して、講義資料にフリガナを振るのはいかがでしょうかと尋ねた。また、グループワークの中でどんな専門用語が出るかまでは主催者側では想定できず、それについてどう対応するのがよいか確認した。 ・ 申出者からフリガナを振ってほしいとの依頼があり、グループワークのようなフリートークの場面であれば、同じグループの人に聞けるので、問題ないと回答があった。
◆検討事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修会の開催にあたり、理解が困難な難しい言葉にルビを振る合理的配慮の申出を受けた。
◆検討事項	
<p>① 障がい者から事業者に対して、事務・事業（財・サービスや各種機会の提供等）の実施に当たり社会的障壁の除去を必要としている旨の意思表示があったか ⇒あり 申出欄に「難しい言葉は理解できないことがある」と記載があった。</p>	
<p>② 求められている配慮（調整）は、社会的障壁の除去について「必要かつ合理的な配慮」に該当するか。 ⇒する 知的障がいにより言葉の理解に困難がある相談者が、研修の資料を理解するためのものである。研修の参加に資料の理解は必要なものであり、合理的配慮の提供は「本来の業務に付随するもの」と考えられる。</p>	
<p>③ 求められている配慮（調整）は「過重な負担」に該当するか。 ⇒該当しない</p>	
<p>④ 建設的対話により、どのような合理的配慮（調整）の提供があったか。 ⇒ 双方の話し合いにより、相談者から「グループワークでは分からないことは周囲に確認できるので配慮は不要」と聞き取っていたので、事業者側が研修資料にフリガナを振ることを提案し、相談者も承知した。</p>	
◆法的判断のプロセスフローに基づく検討結果	<p>① 障がいのある方からの社会的障壁の除去の申出に対し、「建設的対話」により内容の検討がなされている。</p> <p>② 情報や意見を伝え合い、双方が建設的対話に努めることで、社会的障壁の除去の目的が果たされている。</p>

出典：長野県障がいを理由とする差別に関する相談窓口で対応した相談事例を改編

(3) 合理的配慮の提供に向けて話し合い、提供はしなかったが差別的取扱いには該当しない事例

◆相談者	化学物質過敏症の症状がある者
◆生活場面と相談(申出)内容	<p><相談者の話></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 在宅サービスを行う事業所に対し、「柔軟剤を使わない衣服を着てサービスに入ってほしい」と言っても対応してくれない。(使用洗剤の指定) ・ この対応は不適切な対応なのではないか。
◆相談窓口での確認内容	<p><事業者への対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当該事業所に詳細を確認し、以下2点を聴取。 <ol style="list-style-type: none"> ① 職員の衣類の洗濯は各家庭で行っている。 ② 事業所内で検討したところ、家計的に安価な洗剤を使っている、家族が匂いを好んで使用している等の諸事情から、洗剤の指定は難しいと判断した。
◆検討事項	
<p>① 障がい者から事業者に対して、事務・事業(財・サービスや各種機会の提供等)の実施に当たり社会的障壁の除去を必要としている旨の意思表示があったか ⇒あり 化学物質過敏症のため、相談者の在宅サービス時に着用している衣服の洗濯洗剤を指定の物に変更してほしいとの申出があった。</p>	
<p>② 求められている配慮(調整)は、社会的障壁の除去について「必要かつ合理的な配慮」に該当するか ⇒該当する可能性がある 洗濯洗剤によっても体調不良が起きることがあるため、体調不良を引き起こさない洗剤の使用を求めたものである。しかし、香料等の化学物質は洗濯洗剤のみに使用されているわけではない。</p>	
<p>③ 求められている配慮(調整)は「過重な負担」に該当するか。 ⇒該当する可能性がある 洗濯、洗剤代は職員の家庭での負担であり、使用洗剤や場合によっては洗濯回数などの変更は過重な負担と考えられる。 また、職員の業務量、人数、設備等によっては、事業所で洗濯を行うことは困難。(環境整備が必要となる)</p>	
◆相談窓口での対応	<p><事業者・相談者への対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 建設的対話により解決に努めたが、双方が合意できる代案がなく、これ以上の対応が難しいとのことで利用事業所を変更した。

出典：「障害者差別に関する相談事例集」(東京都福祉保健局(令和3年3月発行))から引用し、長野県が改編・加筆

第3 事前的改善措置（環境整備）

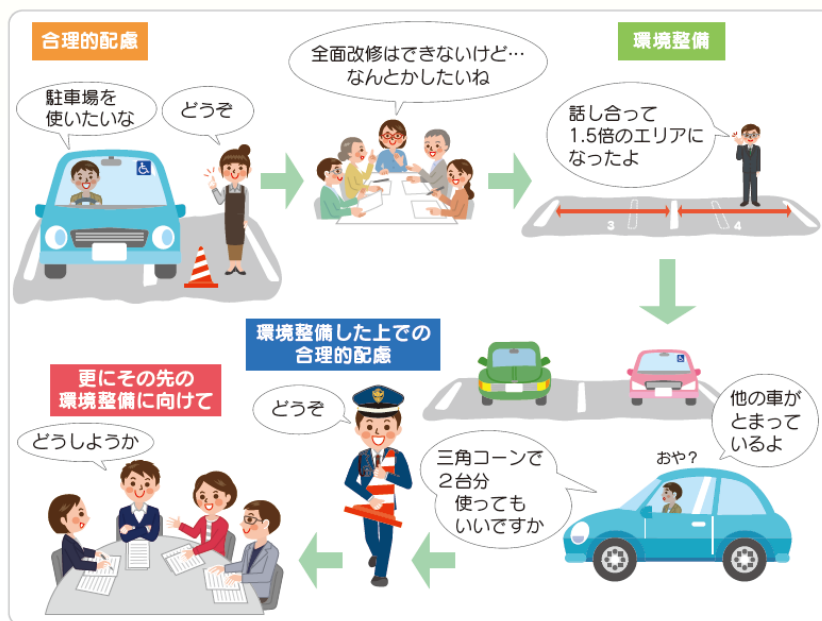
1 事前的改善措置（環境整備）の基本的な考え方

「事前的改善措置（環境整備）」とは、障がいのある人だけでなく不特定多数の人を想定し、より生活しやすい環境を整備する取組のことです。事前に環境の整備を行うことにより、社会的障壁が小さくなり、個別の場面において障がいのある人に対して行われる合理的配慮の提供が行いやすくなるとともに、そのための負担を減らすことに繋がります。

また、合理的配慮だけでは一時的な対応にとどまり、事業者側のその時その場の状況によって常に同じ合理的配慮を提供できるとは限りません。

例えば、下図のように合理的配慮の実施と並行的に環境整備を行うことで、物理的な制約を減らし、継続的かつ安定した利用が可能になり、安心感につなげることができます。

ただし、環境整備を実施した上でも更に合理的配慮が必要な場面は想定されることに注意が必要です。加えて環境整備にはハード面のみならず、職員に対する研修等のソフト面の対応も含まれ、行政機関・民間事業者共に努力義務となります。



合理的配慮が障がいのある人からの申出を出発点としていることから、令和4年に庁内に設置した「障がい者共生社会づくり連携会議」（各部局の次長等により構成）（以下、「連携会議」という。）において、環境整備の一環として不特定多数の者が集まる研修会、講演会等での申込書等に、障がいのある方等が必要な配慮の申出をしやすい記載をする（例：障がい特性等により一定の配慮が必要な場合はご連絡ください）ことを全組織共通目標として取り組んでいるところです。これは障がいのある人が合理的配慮の申出をしやすくすることを目的とするものですが、主催者側にとっても事前にニーズを把握でき、「合理的配慮の提供」がしやすくなります。



2 合理的配慮の提供と事前的改善措置（環境整備）の整理

合理的配慮の提供と事前的改善措置の違いを整理すると、合理的配慮の提供は個別の障がいのある者の申出に基づいて、必要なときに対応するものであるのに対し、事前的改善措置は不特定多数の障がい者に向けて、あらかじめ対応を準備しておくことといえます。

たとえば、入口に段差があって車いすを利用する人がその先に進めないという社会的障壁に対して、「合理的配慮の提供」では「車いすごと持ち上げる」など個別に対応することで社会的障壁を取り除きます。

「事前的改善措置（環境整備）」では、例えば「スロープを設置する」など、あらかじめ段差を解消する環境整備によって誰でも入口に入れるようにする対応です。

両者はどちらも大切に、組み合わせることで、より多くの人々が安心して暮らせる社会になります。

合理的配慮	事前的改善措置（環境整備）
対 象：個別の障がい者 タイミング：必要があるときに対応 目 的：その人が困らないようにする	対 象：不特定多数の障がい者 タイミング：あらかじめ準備しておく 目 的：みんなが使いやすく
<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">義務</div> ○差別解消法 第7条2項（行政機関等） 第8条2項（事業者） ○障がい者共生条例 第10条	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">努力義務</div> ○差別解消法 第5条 （行政機関等及び事業者）
<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; display: inline-block;">入口に段差があるという障壁について</div>	
<ul style="list-style-type: none"> ・スロープ付き入口を案内する。 ・車いすごと持ち上げて入れるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・スロープが造設できるか検討する。 ・簡易スロープを準備する。 

第4 障がいに対する理解促進のための研修

「条例」では職員一人ひとりが障がいに応じた適切な配慮や支援が提供できるよう、第4条で職員研修等の受講に努めることを規定しています。

同条に基づいて実施される職員研修(「障がい者共生社会づくり研修(eラーニング)」)の受講はの全組織共通目標の一つになっている重要な取組です。

第5 障がいを理由とする差別に関する相談体制の整備

障がいのある人及びその家族等からの相談に対し適切に対応するため、次のとおり体制を整備します。また、健康福祉部障がい者支援課は、各所属が適切に対応できるよう、所属からの相談に応じます。

- 1 職員は、障がいのある人の性別、年齢、状態等に配慮し、障がいのある人がコミュニケーションを図る際に必要となる手段で、丁寧に相談に応じる。
- 2 本庁の課室、現地機関(地域振興局、保健福祉事務所及び建設事務所にあっては各課)及び教育機関(以下、「所属」という。)毎に、相談対応責任者を設置する。当該責任者は所属における相談対応を監督する。
- 3 職員は、障がいのある人からの相談対応に当たり、チェックリスト(資料編参照)及びフロー図(8ページ及び15ページ参照)を活用するとともに、必要に応じて相談対応責任者に対応の状況を報告し、プライバシーに配慮しつつ所属で情報を共有する。
- 4 組織で対応する中で、条例の解釈等に疑義が生じた場合には、チェックリスト及びフロー図のどの段階において疑義が生じているのかを明確にし、障がい者支援課に相談する。

第6 障がいのある人の視点に立った施策の推進

職員は、常に障がいのある人の視点に立ち、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け施策推進に取り組むものとします。

条例に謳われている11の基本的施策を全庁で進めていくために、連携会議を設置しています。部局を横断し、関係機関と連携を図りながら障がい者に寄り添った取組を総合的かつ計画的に進めることとします。

附 則

- 1 この要領は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 この要領は、国が法に基づき策定する差別解消の推進に関する基本方針や障がいを理由とした差別に関する相談事例等を踏まえ、必要があると認めるときは、所要の見直しを行うこととする。

附 則

この要領は、令和8年4月1日から施行する。

資料編

1 条例及び法律

- [障がいのある人もない人も共に生きる長野県づくり条例（令和4年長野県条例第14号）](#)
- 障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）
- 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成二十五年法律第六十五号）

2 条例啓発資料

- 長野県障がい者共生条例 啓発ちらし <PDF（A4両面で1枚）>
- 長野県障がい者共生条例 事業者用啓発パンフレット <PDF（A4両面で4枚）>

3 相談対応マニュアル等

- （令和6年3月：内閣府作成）障害を理由とする差別の解消の推進 国・地方公共団体における相談窓口担当者向け相談対応マニュアル
- （内閣府）障害者の差別解消に向けた理解促進ポータルサイト

4 環境整備チェックリスト等（作成：障がい者支援課）

- 障がいのある人が分かりやすい印刷物 作成時チェックリスト
- 比べてみましょう（色、文字（フォント）、強調、文字の例）
- 会議開催に必要な対応チェックリスト
（※）会議開催時の意思疎通支援者（手話通訳者、要約筆記等）の配置図
- 講演会等のイベント開催時チェックリスト
- 案内（入口・受付）・誘導時チェックリスト
- 庁舎管理チェックリスト

5 障がいに対する理解促進のための研修動画（作成：障がい者支援課）

- 共生社会づくり啓発動画（No.0～9 結合版）
- 共生社会づくり啓発動画（No.0～9 分割版）

障がいのある人もない人も共に生きる長野県づくり条例

目次

前文

第1章 総則（第1条－第12条）

第2章 障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等に関する基本的施策（第13条－第23条）

第3章 障がいを理由とする差別を解消するための体制の整備

第1節 相談体制（第24条・第25条）

第2節 紛争の解決を図るための体制（第26条－第30条）

第3節 調整委員会（第31条）

第4章 雑則（第32条）

附則

全ての県民が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、誰もが互いに人格と個性を尊重し合い、あらゆる社会活動に参加する機会が確保され、共に支え合い、活かし合う社会を実現することは、私たち全ての願いである。

本県では、長野1998パラリンピック冬季競技大会や2005年スペシャルオリンピックス冬季世界大会・長野が開催され、多くの県民がボランティアや観客として参加する中で、障がいのある人もない人も共に生きる社会への理解が深められた歴史がある。

また、全国に先駆けて、障害者支援施設に入所していた知的障がいのある人が地域において生活を営むことができるよう様々な取組を進めてきたほか、障がいのある人が自ら選んだ地域で自分らしく暮らすことを支援するため、地域における総合的な相談体制の整備に取り組んできた。

しかしながら、今なお、障がいに対する誤解、偏見、理解の不足等により、障がいのある人が不当な差別的取扱いを受け、暮らしにくさを感じている現実がある。

そこで、全ての県民が、「障がい」は、個人の心身機能の障がいと社会的障壁の相互作用によって創り出されているものであり、その社会的障壁を取り除くのは社会の責務であることを理解し、それを自らの意識に反映させ、具体的な行動を変えていくことが必要である。

ここに、私たちは、障がいのある人もない人も、一人ひとりの違いを認め合いながら、共に生きる長野県をつくるため、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組並びに障がいを理由とする差別の解消（以下「障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等」という。）の推進に関し、基本理念を定め、及び県の責務等を明らかにするとともに、障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等に関する施策の基本となる事項を定めることにより、

障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）、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）その他の関係法令（長野県福祉のまちづくり条例（平成 7 年長野県条例第 13 号）その他の障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等に関する条例を含む。）と相まって、障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって全ての県民が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら、支え合い、活かし合う社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第 2 条 この条例において、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。

- (1) 障がいのある人 身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がい（以下「障がい」という。）がある者であって、障がい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。
- (2) 社会的障壁 障がいのある人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) 不当な差別的取扱い 障がいのある人に対して、正当な理由がなく、障がいを理由として、財、サービス若しくは機会の提供を拒否し、又は当該提供に当たって場所、時間等を制限し、若しくは障がいのない人に対しては付さない条件を付すること等により、障がいのある人の権利利益を侵害することをいう。

（基本理念）

第 3 条 障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等は、次に掲げる事項を基本として行われなければならない。

- (1) 全ての県民は、障がいの有無にかかわらず、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられること。
- (2) 全ての県民は、障がいの有無にかかわらず、社会を構成する一員として、自らの意思によって社会、経済、スポーツ、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること。
- (3) 全ての県民は、可能な限り、障がいの有無にかかわらず、どこで誰とどのように生活するかについて選択する機会が確保されること。
- (4) 全ての障がいのある人は、可能な限り、言語（手話を含む。）その他の意思疎通のための手段について選択の機会が確保されるとともに、情報の取得、利用又は発信のための手段について選択の機会の拡大が図られること。
- (5) 全ての障がいのある人は、障がいのあることに加えて、女性であること、子ども（おおむね 18 歳未満の者をいう。第 15 条第 2 項において同じ。）であることその他の要因が複合することにより特に困難な状況に置かれる場合においては、その状況に応じた配慮がなされること。
- (6) 県内に暮らす障がいのある人のみならず、県外から訪れる障がいのある人に対しても、

その状況に応じた配慮がなされること。

- (7) 全ての県民は、幼児期から、家庭、地域、学校、職域その他の様々な場において、障がいのある人及び障がいのない人による共同活動その他の障がい及び障がいのある人（以下「障がい等」という。）に対する理解を深める機会の拡大が図られること。

（県の責務）

第4条 県は、前条に定める基本理念にのっとり、障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等に関する施策を総合的かつ計画的に策定し、及び実施するものとする。

2 県は、障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等に関する施策の策定に当たっては、障がいのある人その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 県は、県民及び事業者（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律第2条第7号の事業者であって、県内に事務所又は事業所を有するものをいう。以下同じ。）に対し、障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等の実施に関し必要な情報の提供、助言その他の支援を行うものとする。

4 県は、第10条第1項に規定する合理的配慮を的確に実施するため、その設置する施設の構造の改善及び設備の整備、職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めるものとする。

（市町村等との連携等）

第5条 県は、障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等に関する施策の策定及び実施に当たっては、市町村、県民、事業者、障がいのある人の福祉を目的としている団体等と連携するものとする。

2 県は、市町村が障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等に関する施策を策定し、及び実施しようとするときは、必要な情報の提供、助言その他の支援を行うものとする。

（県民等の役割）

第6条 県民は、第3条に定める基本理念にのっとり、障がいのある人及び障がいのない人による共同活動への参加等、多様な機会を通じて、障がい等に対する理解を深めるよう努めるものとする。

2 県民は、県又は市町村が実施する障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等に関する施策に協力するよう努めるものとする。

3 障がいのある人は、自らの障がいの特性及び社会的障壁の除去に必要な支援について、可能な範囲で周囲に伝えることにより、障がい等に対する理解の促進が図られるよう努めるものとする。

（事業者の役割）

第7条 事業者は、第3条に定める基本理念にのっとり、障がい等に対する理解を深めるとともに、県又は市町村が実施する障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等に関する施策に協力するよう努めるものとする。

（障がいを理由とする差別の禁止）

第8条 何人も、障がいのある人に対して、障がいを理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第9条 県及び事業者は、その事務又は事業を実施するに当たり、不当な差別的取扱いをしてはならない。

2 県及び事業者は、その事務又は事業を実施するに当たり、やむを得ず、障がいのある人が求める財、サービス若しくは機会の提供を拒否し、又は当該提供に当たって場所、時間等を制限し、若しくは障がいのない人に対しては付さない条件を付する場合には、当該障がいのある人にその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。

(合理的配慮の実施)

第10条 県及び事業者は、その事務又は事業を実施するに当たり、障がいのある人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(障がいのある人がその意思を表明することが困難である場合には、当該障がいのある人の家族等が当該障がいのある人に代わって行う意思の表明を含む。)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、当該障がいのある人の性別、年齢及び障がいの状態に応じた、社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な配慮(次項及び次条において「合理的配慮」という。)を行わなければならない。

2 県及び事業者は、前項に規定する意思の表明があった場合において、合理的配慮が、その実施に伴う負担が過重であることにより実施できないときは、当該意思の表明を行った者にその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。

(不当な差別的取扱い等の事例の分析及び公表)

第11条 県は、不当な差別的取扱いの防止及び合理的配慮の的確な実施に資するため、県が収集した不当な差別的取扱いの事例及び合理的配慮が実施されなかった事例を分析し、その結果を公表するものとする。

(財政上の措置)

第12条 県は、障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等に関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

第2章 障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組等に関する基本的施策

(意思疎通等の手段の利用促進等)

第13条 県は、手話、要約筆記、点字その他の障がいの特性に応じた意思疎通並びに情報の取得、利用及び発信のための手段が広く利用されるよう必要な施策を講ずるものとする。

2 県は、障がいのある人の意思疎通並びに情報の取得、利用及び発信を支援する者の養成及び資質の向上のために必要な施策を講ずるものとする。

3 県は、障がいのある人が容易に県政に関する情報を取得することができるようにするため、手話、要約筆記、点字その他の障がいの特性に応じた意思疎通並びに情報の取得、利用及び発信のための手段を利用して情報を発信するよう努めるものとする。

(医療、介護等の支援)

第 14 条 県は、障がいのある人が自ら選択した地域において自立した生活を営むことができるようにするため、障がいのある人に対する医療、介護、保健、生活支援その他の必要な支援が包括的かつ継続的に提供されるよう必要な施策を講ずるものとする。

(学校教育における学びの場の選択等)

第 15 条 県は、学校教育において、障がいのある児童及び生徒が、その発達段階及び特性並びに本人の意思に応じて、学びの場及び進路の選択等を適切に行うことができ、及びそれぞれの学びの場において十分な教育を受けられるよう必要な施策を講ずるものとする。

2 県は、障がいのある子どもと障がいのない子どもとの交流及び共同学習を通じて、その相互理解を促進するよう必要な施策を講ずるものとする。

(就業の機会の確保等)

第 16 条 県は、障がいのある人の職業選択の自由を尊重しつつ、障がいのある人がその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、障がいのある人の多様な就業の機会を確保し、及び職場への定着を促進するよう努めるとともに、個々の障がいのある人の特性に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講ずるものとする。

(住宅の確保等)

第 17 条 県は、障がいのある人が地域社会において安定した生活を営むことができるようにするため、障がいのある人のための住宅を確保し、及び障がいのある人の日常生活に適するような住宅の整備を促進するよう必要な施策を講ずるものとする。

(権利擁護の推進)

第 18 条 県は、成年後見制度その他の障がいのある人の権利利益の保護等のための施策又は制度が障がいのある人及びその家族等に十分に利用されるよう必要な施策を講ずるものとする。

(スポーツの振興)

第 19 条 県は、障がいのある人がスポーツに参加できる機会の提供に努めるとともに、スポーツを通じて障がいのある人と障がいのない人との相互理解を促進するよう必要な施策を講ずるものとする。

2 県は、障がいのある人が障がいの特性に応じて参加することができるスポーツの振興を図るとともに、当該スポーツの指導者の養成及び資質の向上のために必要な施策を講ずるものとする。

(文化芸術活動の振興)

第 20 条 県は、県民が、障がいの有無にかかわらず、文化芸術を鑑賞し、これに参加し、又はこれを創造することができるようにするため、障がいのある人が創造する文化芸術の作品等の発表、障がいのある人による文化芸術活動を通じた交流等を促進するよう必要な施策を講ずるものとする。

(災害への対応)

第 21 条 県は、市町村その他関係機関と連携して、災害その他非常の事態の場合において、障がいのある人に対し、必要となる情報が迅速かつ的確に提供され、及び避難に当たり適

切な配慮が行われるよう必要な施策を講ずるものとする。

2 県は、防災及び減災に関して必要な施策を講ずるに当たっては、障がいの特性に配慮するものとする。

(選挙等における配慮)

第 22 条 県は、法令等の定めるところにより行われる選挙、国民審査又は投票において、障がいのある人が円滑に投票できるようにするための取組を促進するため、市町村に対し、情報の提供、助言その他必要な支援を行うものとする。

(人材育成)

第 23 条 県は、障がいのある人に対する虐待の防止その他障がいを理由とする差別の解消を図るため、障がい等に関する専門的な知識及び技能を有する者の育成その他必要な施策を講ずるものとする。

第 3 章 障がいを理由とする差別を解消するための体制の整備

第 1 節 相談体制

(相談)

第 24 条 何人も、県に対し、障がいを理由とする差別に関する相談(以下「相談」という。)をすることができる。

2 県は、相談の申出があったときは、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- (1) 相談に応じ、必要な助言及び情報の提供を行うこと。
- (2) 相談に係る関係者間の調整を行うこと。
- (3) 関係行政機関への通告、通報その他の通知を行うこと。

(相談員)

第 25 条 知事は、前条第 2 項各号に掲げる措置に係る業務並びに障がい等に対する県民及び事業者の理解を深めるための業務を行わせるため、相談員を置くことができる。

2 相談員は、障がいを理由とする差別の解消に関し識見を有する者のうちから知事が任命する。

3 相談員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

第 2 節 紛争の解決を図るための体制

(あっせんの申立て)

第 26 条 障がいのある人並びにその家族及び後見人その他障がいのある人を現に保護する者は、第 9 条第 1 項又は第 10 条第 1 項の規定に違反する取扱いを受けたと認める場合で、第 24 条第 1 項の規定により相談をし、県が同条第 2 項各号に掲げる措置を講じてもなおその解決が見込めないときは、規則で定めるところにより、知事に対し、紛争の解決のために必要なあっせんを申し立てることができる。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、前項の規定による申立てをすることができない。

- (1) 行政庁の処分又は職員の職務の執行に関する場合であって、他の法令等に基づく不服申立て又は苦情申立て等を行うことができるとき。
- (2) 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和 35 年法律第 123 号)に規定する障害者

に対する差別の禁止に該当するとき。

(3) 同一の事案について、過去に前項の規定による申立てを行ったことがあるとき。

(4) 障がいのある人の家族及び後見人その他障がいのある人を現に保護する者が前項の規定による申立てを行う場合において、当該申立てが当該障がいのある人の意に反するとき。

(事実の調査)

第 27 条 知事は、前条第 1 項の規定による申立てがあったときは、その職員（相談員を含む。第 3 項において同じ。）に、当該申立てがあった事案（以下「紛争事案」という。）に係る事実を調査させるものとする。

2 紛争事案の当事者（前条第 1 項の規定による申立てを行った者及び当該申立てにおいて第 9 条第 1 項又は第 10 条第 1 項の規定に違反する取扱いを行ったとされた事業者をいう。以下「当事者」という。）及び当該紛争事案の関係者（次項及び次条第 3 項において「関係者」という。）は、正当な理由がある場合を除き、前項の調査に協力しなければならない。

3 第 1 項の規定により調査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、当事者又は関係者の請求があったときは、これを提示しなければならない。

(あっせん)

第 28 条 知事は、前条第 1 項の調査の結果に基づき、紛争事案の解決のために必要があると認めるときは、次項各号に該当する場合を除き、長野県共生社会づくり調整委員会（以下「調整委員会」という。）にあっせんに付託するものとする。

2 調整委員会は、前項の規定によるあっせんの付託があったときは、次に掲げる場合を除き、あっせんを行うものとする。

(1) 紛争事案について、第 26 条第 1 項の規定による申立てを行った者が、自ら当該申立てを取り下げる意思を示した場合等、あっせんの必要がないと認めるとき。

(2) 紛争事案について、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律第 14 条の規定による国又は他の地方公共団体が現に紛争の防止又は解決を図っている場合等、あっせんを行うことが適当でないとき。

3 調整委員会は、紛争事案の解決のために必要があると認めるときは、当事者又は関係者に対して、資料の提出又は説明若しくは意見を求めることができる。

4 調整委員会は、規則で定めるところにより、紛争事案の解決のため必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示するものとする。

5 あっせんは、次の各号のいずれかに該当したときは、終了する。

(1) あっせんにより紛争事案が解決したとき。

(2) あっせんによっては紛争事案の解決の見込みがないとき。

6 調整委員会は、第 2 項各号に該当する場合としてあっせんを行わないこととしたとき又は前項の規定によりあっせんに終了したときは、その旨を知事に報告するものとする。

(勧告)

第 29 条 調整委員会は、知事に対し、次の各号のいずれかに該当する場合は、事業者に対して、障がいを理由とする差別の解消に必要な措置を講ずるよう勧告を求めることができる。

(1) 前条第2項の規定によりあっせんを行った場合において、当該事業者が、正当な理由なく、あっせん案を受諾せず、又は受諾したあっせん案に従わないとき。

(2) 前条第3項の規定により資料の提出又は説明を求めた場合において、当該事業者が虚偽の資料を提出し、又は虚偽の説明を行ったとき。

2 知事は、前項の規定による勧告の求めがあった場合において、必要があると認めるときは、当該事業者に対して、障がいを理由とする差別の解消に必要な措置を講ずるよう勧告することができる。

(公表)

第30条 知事は、前条第2項の規定による勧告を受けた事業者が、正当な理由なく当該勧告に従わないときは、その旨及び当該勧告の内容を公表することができる。この場合において、知事は、あらかじめ、当該勧告を受けた事業者に意見を述べる機会を与えなければならない。

2 知事は、前項の規定による公表に当たっては、あらかじめ、第26条第1項の規定による申立てを行った者及び調整委員会の意見を聴くことができる。

第3節 調整委員会

(調整委員会)

第31条 紛争事案について、知事の付託に応じてあっせんを行うため、調整委員会を設置する。

2 調整委員会は、委員15名以内で組織する。

3 委員は、次に掲げる者のうちから知事が任命する。

(1) 障がいを理由とする差別の解消に関し学識経験を有する者

(2) 障がいのある人の福祉に関する事業に従事する者

(3) 障がいのある人

(4) 事業者又は事業者により構成される団体の役職員

(5) 関係行政機関の職員

(6) 前各号に掲げる者のほか、知事が適当と認める者

4 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

6 この条に定めるもののほか、調整委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が規則で定める。

第4章 雑則

(補則)

第32条 この条例の施行に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、令和4年4月1日から施行する。ただし、第9条及び第10条（これらの規定中事業者に係る部分に限る。）並びに第3章第2節及び第3節並びに附則第3項の規定は、同年10月1日から施行する。

(検討)

2 県は、障がいのある人を取り巻く社会環境の変化、この条例の施行の状況等を勘案し、必要があると認めるときは、この条例の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(特別職の職員の給与に関する条例の一部改正)

3 特別職の職員の給与に関する条例(昭和27年長野県条例第10号)の一部を次のように改正する。

別表第3の3中 「精神医療審査会の委員」 を

「精神医療審査会の委員
共生社会づくり調整委員会の委員」 に改める。