

障害者差別解消の推進に関する取組指針新旧対照表

現行	見直し後	理由
<p>障害者差別解消の推進に関する取組指針</p> <p>1 目的 省略</p> <p>2 障害者差別に関する現状と課題（障害者差別に関する事例の募集の結果から） 横浜市では、平成27年1月から2月まで、障害者差別に関する具体的な事例を通して、市民の皆さんに障害のある人やその家族等の声をお伝えし、障害者差別について考えていただくことなどを目的として、「障害者差別に関する事例の募集」を実施しました。</p> <p>その結果、勤務先、学校、交通機関、店舗、医療機関、役所等、様々な場面における事例が多数寄せられ、それらの事例の中には、明らかに差別であると思われるものや、無意識のうちに差別につながってしまっているようなものが数多く含まれていました。</p> <p>また、それぞれの事例は、障害のある人が感じていることや困っていることだけでなく、日常生活における様々な行為や言動において、相手（障害のある人）の立場になって立ち止まって考えることの大切さを教えてくれるものであります。</p> <p><u>こうした事例を広く周知するとともに、障害者差別の解消について、市民、事業者、行政機関のそれぞれが自ら考え、行動することにつなげていく必要があります。</u></p>	<p>障害者差別解消の推進に関する取組指針</p> <p>1 目的 省略</p> <p>2 障害者差別に関する現状と課題（障害者差別に関する事例の募集の結果から） 横浜市では、平成27年1月から2月まで、障害者差別に関する具体的な事例を通して、市民の皆さんに障害のある人やその家族等の声をお伝えし、障害者差別について考えていただくことなどを目的として、「障害者差別に関する事例の募集」を実施しました。</p> <p>その結果、勤務先、学校、交通機関、店舗、医療機関、役所等、様々な場面における事例が多数寄せられ、それらの事例の中には、明らかに差別であると思われるものや、無意識のうちに差別につながってしまっているようなものが数多く含まれていました。</p> <p>また、それぞれの事例は、障害のある人が感じていることや困っていることだけでなく、日常生活における様々な行為や言動において、相手（障害のある人）の立場になって立ち止まって考えることの大切さを教えてくれるものであります。</p> <p><u>障害者差別の解消にあたっては、障害のある人が社会的に不利になる原因は障害者の側にあるのではなく、社会の側が作っているという「社会モデル」の考え方を普及啓発し、社会的障壁を取り除いていくことが重要です。これまで、本市においても、各分野で障害者差別解消法を前提にした取組が進められてきていますが、環境の整備や合理的配慮の提供において、さらに推進していく必要があります。</u></p>	<p>基本方針（内閣府）の変更による</p>

<p>3 本市の取組の基本的な考え方 (省略)</p> <p>4 庁内推進体制 障害者差別の解消を全庁的に推進するため、副市長をトップに全区局長により構成する「<u>障害者差別解消推進会議(仮称)</u>」を組織し、取組の推進状況の確認及び推進状況に応じた取組の見直しについて協議します。</p> <p>5 本市の取組 横浜市は、障害者差別の解消について、次の9つの取組を行います。</p> <p>取組① 不当な差別的取扱いの禁止 障害者差別解消法は、障害を理由として、正当な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりするなどの不当な差別的取扱いを禁止しており、窓口対応や電話対応をはじめとして、行政サービス全般においてそのような行為を禁止します。</p> <p><不当な差別的取扱いになり得る具体例></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害を理由として、窓口対応や電話対応を拒否する。 ○ 障害を理由として、会議、講演会、イベント等への参加を断る。 ○ 特に必要がないにも関わらず、言葉が 	<p>3 本市の取組の基本的な考え方 (省略)</p> <p>4 庁内推進体制 障害者差別の解消を全庁的に推進するため、副市長をトップに全区局長により構成する「<u>横浜市障害者差別解消庁内推進会議</u>」を組織し、取組の推進状況の確認及び推進状況に応じた取組の見直しについて協議します。</p> <p>5 本市の取組 横浜市は、障害者差別の解消について、次の9つの取組を行います。</p> <p>取組① 不当な差別的取扱いの禁止 障害者差別解消法は、障害を理由として、正当な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりするなどの不当な差別的取扱いを禁止しており、窓口対応や電話対応をはじめとして、行政サービス全般においてそのような行為を禁止します。</p> <p><不当な差別的取扱いになり得る具体例></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>障害の種類や程度、サービス提供の場 面における本人や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。</u> ○ <u>業務の遂行上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> ○ <u>障害を理由として、障害者に対して、 言葉遣いや接客の態度など一律に接遇 の質を下げる。</u> ○ 障害を理由として、窓口対応や電話対応を拒否する。 ○ 障害を理由として、会議、講演会、イベント等への参加を断る。 ○ 特に必要がないにも関わらず、言葉が 	<p>会議名称の変更</p> <p>基本方針（内閣府）の変更による</p>
---	---	---------------------------------------

<p>聞き取りにくいなど、障害を理由として、区役所・市役所等に付添いの人が同行しなければならないと条件を付ける。</p>	<p>聞き取りにくいなど、障害を理由として、区役所・市役所等に付添いの人が同行しなければならないと条件を付ける。</p> <p><u>○ 車いす、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、利用を制限する。</u></p> <p><正当な理由の判断の視点></p> <p><u>障害を理由として、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりすることの「正当な理由」に相当するのは、障害者に対して、そ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す。正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、事業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生の防止等）及び行政機関等の事務・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・客観的に判断する必要があります。</u></p> <p><u>（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>○ 実習を伴う講座において、障害の特性上、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害者に対し、当該実習とは別の実習を設定する。（障害者本人及び第三者の安全確保の観点）</u></p> <p><u>○ 旅客船や航空機において、コミュニケーション等に係る合理的配慮の提供等を行っても、障害の種類や程度、人的体制・設備等から客観的に判断して、緊急時に職員の安全に関する指示が理解できないおそれがあり、職員が他の乗客等の安全の確保を図りつつ補助を行っても安全に避難することが困難と考えられる場合に、当該障害者に介助者の付き</u></p>	<p>基本方針（内閣府）の変更による</p> <p>基本方針（内閣府）の変更による</p>
--	---	---

<p>取組② 合理的配慮の提供</p> <p>障害者差別解消法は、障害のある人から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合には、過重な負担を要する場合を除き、障害のある人にとって日常生活や社会生活を送る上での障壁を取り除くための配慮を行うこと（合理的配慮の提供）を定めており、<u>行政機関にとっては、不当な差別的取扱いの禁止と同様に法的義務となっています。</u></p>	<p><u>添いを求めること。（障害者本人及び第三者の安全確保の観点）</u></p> <p>○ <u>飲食店において、タイヤカバーのない車椅子の利用者が畳敷きの個室を希望した際に、そのまま入室すると畳が傷つくおそれがあることから、カーペット敷きの別室を案内すること。（事業者の損害発生の防止の観点）</u></p> <p>○ <u>銀行において口座開設等の手続を行うため、預金者となる障害者本人に同行した者が代筆をしようとした際に、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や本人の取引意思等を確認すること。（障害者本人の財産の保全の観点）</u></p> <p>○ <u>定時性確保のため、搭乗手続や保安検査に時間がかかることが予想される障害のある利用者に、早めに空港に来てもらうこと。（事業の目的・内容・機能の維持の観点）</u></p> <p>取組② 合理的配慮の提供</p> <p>障害者差別解消法は、障害のある人から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合には、過重な負担を要する場合を除き、障害のある人にとって日常生活や社会生活を送る上での障壁を取り除くための配慮を行うこと（合理的配慮の提供）を定めており、<u>不当な差別的取扱いの禁止と同様に法的義務となっています。</u></p> <p><u>個別の場面において、個々の障害者に対して行われる合理的配慮を的確に行うための不特定多数の障害者を主な対象として行われる事前的改善措置（いわゆるバリアフリー法に基づく公共施設や交通機関におけるバリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援するためのサービス・介助者等の人的支援、障害者による円滑な情報の取得・利用・発信のための情報アクセシビリティの向上等）を、環境の整備として行政機関等及び事業者の努力義</u></p>	<p>改正障害者差別解消法の施行及び基本方針（内閣府）の変更による</p>
---	--	---------------------------------------

<p>横浜市においても、窓口対応やイベントの開催等、様々な場面で合理的配慮の提供に取り組んでいきます。</p> <p>なお、「過重な負担」に当たるかどうかについては、個別の事案ごとに、事務・事業への影響、実現可能性、費用・負担の程度等を考慮し、総合的・客観的に判断することとします。</p> <p>(省略)</p> <p>(1) 合理的配慮の要否の確認</p> <p>障害のある人からの何らかの配慮を求める意思の表明については、本人に代わって家族や支援者等が代弁することがあることを理解します。また、職員の側からも合理的配慮の要否を本人に確認するよう努めることとします。</p>	<p><u>務としていきます。</u></p> <p><u>環境の整備においては、新しい技術開発が投資負担の軽減をもたらすこともあることから、技術進歩の動向を踏まえた取組が期待されます。また、ハード面のみならず、職員に対する研修や、規定の整備等のソフト面の対応も含まれることが重要です。</u></p> <p><u>障害者差別の解消のための取組は、環境の整備と合理的配慮の提供を両輪として進められることが重要であり、ハード面でのバリアフリー化施策、情報の取得・利用・発信におけるアクセシビリティ向上のための施策、職員に対する研修等、環境の整備の施策や取組を着実に進めることが必要です。</u></p> <p>横浜市においても、窓口対応やイベントの開催等、様々な場面で合理的配慮の提供に取り組んでいきます。</p> <p>なお、「過重な負担」に当たるかどうかについては、個別の事案ごとに、事務・事業への影響、実現可能性、費用・負担の程度等を考慮し、総合的・客観的に判断することとします。</p> <p><u>過重な負担については、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。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ます。</u></p> <p>(省略)</p> <p>(1) 合理的配慮の要否の確認</p> <p>障害のある人からの何らかの配慮を求める意思の表明については、本人に代わって家族や支援者等が代弁することがあることを理解します。また、職員の側からも合理的配慮の要否を本人に確認するよう努めることとします。<u>その際、行政機関等及び事業者と障害者の双方が、お互いに相</u></p>	<p>基本方針（内閣府）の変更による</p> <p>基本方針（内閣府）の変更によ</p>
--	--	--

<p>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ます。</p> <p>(2) 理解しておくべき事項 合理的配慮の提供に当たって、まず、次の2つのことを理解します。 ア 障害の特性を理解する。 省略</p> <p><誤った配慮の例> ○ 補聴器の近くで大声で話す（聴覚障害）。 ○ 白杖をつかんで誘導する（視覚障害）。</p> <p>イ 一人の市民として対応する。 省略</p> <p>(3) 合理的配慮の提供 ア コミュニケーション（情報の保障）に関する合理的配慮 障害の有無に関わらず、行政機関の窓口等における対応は、用件を確認する、手続等の説明をするなど、その人とコミュニケーションを図ることから始まります。コミュニケーションに配慮の必要な人の対応に当たっては、配慮についての本人の意向を確認し、障害に応じた配慮を適切に行いながら、情報を「伝えること」、「受けること」（情報の保障）に取り組みます。</p> <p><情報を「伝えること」の合理的配慮となり</p>	<p>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ます。</p> <p>(2) 理解しておくべき事項 合理的配慮の提供に当たって、まず、次の2つのことを理解します。 ア 障害の特性を理解する。 省略</p> <p><誤った配慮の例> ○ 補聴器の近くで大声で話す（聴覚障害）。 ○ 白杖をつかんで誘導する（視覚障害）。 <u>○ 聴覚障害があるとの申出があった際に、相手の意向を確認せずに、手話でコミュニケーションをとる（聴覚障害のある方の全てが手話を理解できるわけではありません）。</u></p> <p>イ 一人の市民として対応する。 省略</p> <p>(3) 合理的配慮の提供 ア コミュニケーション（情報の保障）に関する合理的配慮 障害の有無に関わらず、行政機関の窓口等における対応は、用件を確認する、手続等の説明をするなど、その人とコミュニケーションを図ることから始まります。コミュニケーションに配慮の必要な人の対応に当たっては、<u>その障害種別によって配慮の手段を決めつけることなく、</u>配慮についての本人の意向を確認し、障害に応じた配慮を適切に行いながら、情報を「伝えること」、「受けること」（情報の保障）に取り組みます。</p> <p><情報を「伝えること」の合理的配慮となり</p>	<p>る</p> <p>市障害者差別解消支援地域協議会等での意見の反映による</p> <p>市障害者差別解消支援地域協議会等からの意見による</p>
--	--	--

<p>得る具体例> 省略</p> <p><情報を「受けること」の合理的配慮となり得る具体例> 省略</p> <p>イ 会議、講演会等のイベントの開催における合理的配慮 省略</p> <p>ウ その他の合理的配慮 横浜市障害者差別解消検討部会の提言にはありませんが、国の基本方針に示された合理的配慮の内容についても、その趣旨を踏まえて取り組むこととします。</p> <p><物理的環境への配慮></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 車いす利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高い所に置かれた物品を取って渡すなど(肢体不自由ほか)。 <p><ルール・慣行の柔軟な変更></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害の特性に応じた休憩時間の調整など <p>エ 指定管理者に関する取扱い <u>公の施設の指定管理者は、法律上は事業者</u>に該当し、合理的配慮の提供は努力義務とされていますが、<u>市と比較して提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生じ、障害のある人が不利益を受け</u></p>	<p>得る具体例> 省略</p> <p><情報を「受けること」の合理的配慮となり得る具体例> 省略</p> <p>イ 会議、講演会等のイベントの開催における合理的配慮 省略</p> <p>ウ その他の合理的配慮 横浜市障害者差別解消検討部会の提言にはありませんが、国の基本方針に示された合理的配慮の内容についても、その趣旨を踏まえて取り組むこととします。<u>また、合理的配慮の提供を図るうえで、予め環境の整備に取り組んでおくことも必要です。</u></p> <p><合理的配慮></p> <ul style="list-style-type: none"> ●物理的環境への配慮 <ul style="list-style-type: none"> ○ 車いす利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高い所に置かれた物品を取って渡すなど(肢体不自由ほか)。 ●ルール・慣行の柔軟な変更 <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害の特性に応じた休憩時間の調整など。 <p><環境の整備></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>障害者がオンライン申込みの際に不便を感じることはないよう、ウェブサイトの改良を行うなど。</u> <p>(削除)</p>	<p>基本方針（内閣府）の変更による</p> <p>改正障害者差別解消法の施行による</p>
--	--	--

ることがないよう、指定管理者の業務の仕様書等に合理的配慮の提供に関する記載を盛り込むよう努めるものとしま
す。

取組③ 職員対応要領の策定及び職員研修

(1) 職員対応要領の策定

障害者差別解消法では、職員対応要領の策定は地方公共団体の努力義務となっておりますが、職員が障害者差別の解消に適切に取り組んでいくため、「取組① 不当な差別的取扱いの禁止」、「取組② 合理的配慮の提供」の内容を反映し、本市の職員対応要領を策定します。

また、職員対応要領の内容は、庁内の取組状況等に応じ、必要が生じた場合は内容を変更するものとします。

(2) 職員研修

省略

取組④ 市民への啓発活動

障害者差別解消法では、国と地方公共団体が、障害を理由とする差別の解消についての国民の関心と理解を深めることなどを目的として、啓発活動に取り組むこととされています。横浜市においても、市民を対象とした啓発活動を継続的に行います。

なお、啓発活動は、障害のある人の協力、参画の下で推進するよう努めることとします。

市民への啓発においては、まずは何よりも現状を知ってもらうことが大切です。

そして、障害のある人も障害のない人も同じ一人の市民として同じ横浜の街で暮

取組③ 職員対応要領の策定及び職員研修

(1) 職員対応要領の策定

障害者差別解消法では、職員対応要領の策定は地方公共団体の努力義務となっておりますが、職員が障害者差別の解消に適切に取り組んでいくため、「取組① 不当な差別的取扱いの禁止」、「取組② 合理的配慮の提供」の内容を反映し、本市の職員対応要領を策定しました。

職員対応要領の内容は、庁内の取組状況等に応じ、必要が生じた場合は内容を変更するものとします。

(2) 職員研修

省略

取組④ 市民への啓発活動

障害者差別解消法では、国と地方公共団体が、障害を理由とする差別の解消についての国民の関心と理解を深めることなどを目的として、啓発活動に取り組むこととされています。横浜市においても、市民を対象とした啓発活動を継続的に行います。

なお、啓発活動は、障害のある人の協力、参画の下で推進するよう努めることとします。

また、障害のある女性は、障害があることに加えて女性であることにより差別的取扱いを受けやすい場合があるという意見があり、性的マイノリティについても同様の意見があること、障害のあることにもは、成人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こととします。

市民への啓発においては、まずは何よりも現状を知ってもらうことが大切です。

そして、障害のある人も障害のない人も同じ一人の市民として同じ横浜の街で暮

時点修正による

基本方針（内閣府）の変更による

<p>らしていること、暮らしていくことを共に考えていく必要があります。このことを踏まえつつ、<u>平成 27 年 1 月から 2 月まで実施した「障害者差別に関する事例の募集」で寄せられた事例も活用しながら、市民向けのリーフレットの作成・配布等の取組を推進します。</u></p> <p>(省略)</p>	<p>らしていること、暮らしていくことを共に考えていく必要があります。このことを踏まえつつ、<u>障害のある人から寄せられた障害者差別に関する事例も積極的に活用しながら、市民への普及啓発を推進します。</u></p> <p>(省略)</p>	<p>市障害者差別解消支援地域協議会等からの意見による</p>
<p>取組⑤ 障害者差別解消を推進する事業者への支援</p> <p>事業者については、各省庁が事業分野ごとに策定する「対応指針」に沿って対応していくこととなりますが、特に合理的配慮については障害の理解が必要となります。</p> <p>よって、市独自の取組として、障害者差別の解消を推進する事業者（企業等）を支援するため、障害者団体等の協力を得て、研修講師の派遣、研修資料の提供等、従業員向け研修等への支援を行う枠組みを構築します。</p>	<p>取組⑤ 障害者差別解消を推進する事業者への支援</p> <p>事業者については、各省庁が事業分野ごとに策定する「対応指針」に沿って対応していくこととなりますが、特に合理的配慮については障害の理解が必要となります。</p> <p><u>また、個人事業者や対価を得ない無報酬の事業を行うもの、非営利事業を行う社会福祉法人や特定非営利活動法人も対象となり、また対面やオンラインなどのサービス等の提供体系の別も問いません。</u></p> <p>よって、市独自の取組として、障害者差別の解消を推進する事業者（企業等）を支援するため、障害者団体等の協力を得て、研修講師の派遣、研修資料の提供等、従業員向け研修等への支援を行う枠組みを構築します。</p>	<p>基本方針（内閣府）の変更による</p>
<p>取組⑥ 相談及び紛争の防止等のための体制の整備</p> <p>障害のある人やその家族等からの障害者差別に関する相談は、様々な分野のものが想定され、それらの対応も広範囲な分野にわたることが見込まれますが、国は、新たな機関は設置せずに、各分野の既存の機関等（相談窓口等）によって対応していくことを想定しています。</p> <p>横浜市では、これらの考えや障害者差別解消法の趣旨を踏まえ、障害のある人の相談も障害のない人の相談の場合と同様に各分野の既存の相談窓口等で対応し、紛争の防止等に取り組んでいくことを基本と</p>	<p>取組⑥ 相談及び紛争の防止等のための体制の整備</p> <p>障害のある人やその家族等からの障害者差別に関する相談は、様々な分野のものが想定され、それらの対応も広範囲な分野にわたることが見込まれますが、国は、新たな機関は設置せずに、各分野の既存の機関等（相談窓口等）によって対応していくことを想定しています。</p> <p>横浜市では、これらの考えや障害者差別解消法の趣旨を踏まえ、障害のある人の相談も障害のない人の相談の場合と同様に各分野の既存の相談窓口等で対応し、<u>国が示す当該分野のガイドライン等を確認</u></p>	<p>相談対応する際の根拠を明記</p>

<p>します。その上で、市独自に次のことを実施します。</p> <p>(1) 弁護士等によるサポート体制の整備 省略</p> <p>(2) あっせんの仕組みの構築 各分野の既存の相談窓口等による解決が難しい事案について、市独自にあっせんの仕組みを構築します。弁護士、学識経験者、障害当事者、事業者代表等により構成する「<u>障害者差別の相談に関する調整委員会（仮称）</u>」を設置し、相談者（障害のある人）からの申立てに基づき、あっせん等を行います。</p> <p>(3) その他 省略</p> <p>取組⑦ 障害者差別解消支援地域協議会の組織 相談事例の共有や、障害者差別解消に関する様々な課題を協議するため、障害者差別解消法第 17 条第 1 項の規定に基づき、行政機関、障害当事者及びその家族、事業者の代表、弁護士、学識経験者等により「<u>障害者差別解消支援地域協議会（仮称）</u>」を組織します。</p> <p>取組⑧ 市が設置する施設・設備の改善 自ら設置する施設・設備の改善については、<u>障害者差別解消法</u>では、行政機関及び事業者の一般的な努力義務とされていますが、法律の趣旨に基づき、障害者差別解消の推進に合わせて取り組んでいきます。</p> <p>(1) 非常通報等の設備 省略</p> <p>(2) 設備の稼働状況の確認 省略</p>	<p><u>の上</u>、紛争の防止等に取り組んでいくことを基本とします。その上で、市独自に次のことを実施します。</p> <p>(1) 弁護士等によるサポート体制の整備 省略</p> <p>(2) あっせんの仕組みの構築 各分野の既存の相談窓口等による解決が難しい事案について、市独自にあっせんの仕組みを構築します。弁護士、学識経験者、障害当事者、事業者代表等により構成する「<u>横浜市障害者差別の相談に関する調整委員会</u>」を設置し、相談者（障害のある人）からの申立てに基づき、あっせん等を行います。</p> <p>(3) その他 省略</p> <p>取組⑦ 障害者差別解消支援地域協議会の組織 相談事例の共有や、障害者差別解消に関する様々な課題を協議するため、障害者差別解消法第 17 条第 1 項の規定に基づき、行政機関、障害当事者及びその家族、事業者の代表、弁護士、学識経験者等により「<u>横浜市障害者差別解消支援地域協議会</u>」を組織します。</p> <p>取組⑧ 市が設置する施設・設備の改善 自ら設置する施設・設備の改善については、<u>障害者差別解消法</u>第 5 条において、行政機関及び事業者の一般的な努力義務とされていますが、法律の趣旨に基づき、障害者差別解消の推進に合わせて取り組んでいきます。</p> <p>(1) 非常通報等の設備 省略</p> <p>(2) 設備の稼働状況の確認 省略</p>	<p>会議名称の変更</p> <p>会議名称の変更</p> <p>根拠条項の明記</p>
--	---	--

<p>取組⑨ 所管事業に関する点検 省略</p> <p>6 取組の推進状況の報告 障害者差別の解消に関する取組の推進状況については、「<u>障害者差別解消推進会議（仮称）</u>」のほか、「<u>障害者差別解消支援地域協議会（仮称）</u>」へ報告します。</p> <p>7 取組指針の見直し この取組指針は、障害のある人の意見を踏まえつつ、取組の推進状況等に応じて必要な見直しを行います。見直しについては、「<u>障害者差別解消推進会議（仮称）</u>」において決定します。</p> <p>平成 28 年 2 月 策定</p>	<p>取組⑨ 所管事業に関する点検 省略</p> <p>6 取組の推進状況の報告 障害者差別の解消に関する取組の推進状況については、「<u>横浜市障害者差別解消庁内推進会議</u>」のほか、「<u>横浜市障害者差別解消支援地域協議会</u>」へ報告します。</p> <p>7 取組指針の見直し この取組指針は、障害のある人の意見を踏まえつつ、取組の推進状況等に応じて必要な見直しを行います。見直しについては、「<u>横浜市障害者差別解消庁内推進会議</u>」において決定します。</p> <p>平成 28 年 2 月 策定 <u>令和 6 年 4 月 改定</u></p>	<p>会議名称の変更</p> <p>会議名称の変更</p>
--	--	-------------------------------