障害者差別解消法　道民フォーラムin稚内

障がいのある人もない人も、ともに北海道で暮らす

上智大学　大塚　晃

障害者差別解消法

とは？

障害者差別解消法

- 障害のある人への差別をなくすことで、障害のある人もない人も共に生きる社会(共生社会)をつくることをめざす法律が「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）です。
- 具体的内容は、

  （１）「不当な差別的取扱い」の禁止

  （２）「合理的配慮」の提供

障害者差別解消法のイメージ

障害を理由とする差別

- 聴覚障害のある人が1人で病院を受診。筆談のための時間がとれないと受診を拒否された
- 盲導犬を連れた人が「動物は店内に入れない」とレストランの入店を拒否された

合理的配慮

- 知的障害のある人に対して、ルビを振った分かりやすい言葉で書いた資料を手渡す
- 車いす利用者のために店の入り口の段差にスロープを設置する

障害を理由とする差別とは？

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ような行為をいいます。

サービスの提供拒否

入店を拒否

合理的配慮

障害のある方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、負担になり過ぎない範囲で、社会的障壁を取り除くために必要で合理的な配慮（以下では「合理的配慮」と呼びます。）を行うことが求められます。

筆談や読み上げなど、ちょっとした配慮で助かる人がいます。

法の背景

私は多数派・少数派？

- これまでの社会は、いわゆる「多数派」の特性やニーズを基に作られてきました。
- それは、平均的な身体サイズ、多数派の認知特性、一般的なライフスタイルを「標準」として捉えがちでした。しかし、これは、多くの「生きづらさ」や排除を生む原因にもなっています。
- 近年では、こうした「多数派のための社会」から、「誰一人取り残さない社会（インクルーシブな社会）」への移行が進んでいます。

障害の概念・定義の変化

医学モデル

○障害とは

・個人の「身体的、知的、精神的」な機能に障害ある状態。

☆診断・・・個人の病名・障害名・障害の原因を探る。とらえ方が狭くて、限定的。

○障害者とは

・身体障害、知的障害又は精神障害があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者

社会モデル

○障害とは

・社会的環境が、個人の疾病、変調、事故、その他に伴う心身の特徴を受け入れないことにより、個人が日常生活又は社会生活が継続的又は断続的に制限を受ける状態を言う。

○障害者とは

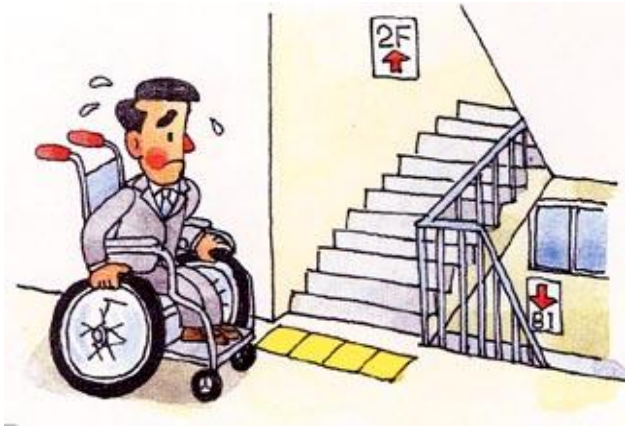
・社会の障害物（障壁）によってその能力を発揮する機会を奪われた人

障害者基本法

（定義）

第二条　一　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。）がある者であつて、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制限を受ける状態にあるものをいう。

二　社会的障壁　障害がある者にとつ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。



機会の均等（平等）ということ

障害者差別解消法を
詳しく説明すると

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）の概要

障害者基本法 第４条 基本原則 差別の禁止	第１項：障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止	第2項：社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止	第3項：国による啓発・知識の普及を図るための取組
	何人も、障害者に対して、障害を理由として、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。	社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなけ	国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

具体化

Ⅰ．差別を解消するための措置

差別的取扱いの禁止

国・地方公共団体等民間事業者 → 法的義務

合理的配慮の不提供の禁止

国・地方公共体等 → 法的義務

民間事業者 → 改正法により義務化

政府全体の方針として、差別の解消の推進に関する【基本方針】を策定（**27年2月に閣議決定済み**）

- 国・地方公共団体等⇒行政機関における取組に関する要領【対応要領】を策定　※ 地方の策定は努力義務
- 事業者　⇒事業分野別の指針（ガイドライン）【対応指針】を策定

実効性の確保
- 主務大臣による民間事業者に対する報告徴収、助言・指導、勧告

Ⅱ．差別を解消するための支援措置

紛争解決・相談	● 相談・紛争解決の体制整備　⇒　既存の相談、紛争解決の制度の活用・充実
地域における連携	● 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携
啓発活動	● 普及・啓発活動の実施
情報収集等	● 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供

①「不当な差別的取扱い」の禁止

差別とは何か
（＝不当な差別的取り扱い）

　障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する、場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対して付さない条件を付けることなどによる、障害者の権利利益の侵害を禁止。

（注）正当な理由とは、客観的にみて正当な目的の下に行われ、目的に照らしてやむを得ないといえる状況。

不当な差別的取扱いの例（内閣府）

- 障害を理由に窓口対応を拒否する
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする
- 障害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
- 障害を理由に説明会、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、障害を理由に、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
- 「障害者不可」「障害者お断り」と表示・広告する
- 試験等において合理的配慮を受けたことを理由に、試験結果を評価対象から除外したり評価に差をつける
- 本人を無視して、介助者・支援者や付き添い者のみに話しかける

不当な差別的取扱いの例（厚生労働省）

・サービスの利用を拒否すること

・サービスの利用を制限すること（場所・時間帯などの制限）

・サービスの利用に際し、条件を付すこと（障害のない者には付さない条件付すこと）

・サービスの利用・提供に当たって、他の者とは異なる取り扱いをすること。

②合理的配慮について

合理的配慮とは何か
(法第7条第2項)

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。

合理的配慮ということ

障害者から現に社会的障壁の除去を必要としていう旨の意思の表明があった場合において、・・・合理的配慮を行うことを求めている（対応指針）

意思表明が困難ということ

意思表明が困難な場合には、家族、支援者・介助者、法定代理人等、本人を補佐して行う表明（対応指針）

利益相反は？

合理的配慮について

- 合理的配慮は、障害の特性や求められる場面に応じて異なり、さらに、その内容は技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わりえるもの。
- 現時点における具体的例の３類型

①物理的環境への配慮（例：車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡す）

②意思疎通の配慮（例：筆談、読み上げ、手話などによるコミュニケーション）

③ルール・慣行の柔軟な変更（例：障害の特性に応じた休憩時間の調整）

過重な負担の考慮要素

- 事務・事業への影響の程度（事務・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
- 事務・事業規模
- 財政・財務状況

合理的配慮のポイント1

①個々の障害者
②非過重な負担
③社会的障壁の除去
④意向の尊重
⑤本来業務付随
⑥機会平等
⑦本質変更不可

合理的配慮のポイント2

①個別的性格：合理的配慮は、特定の障害者と特定の相手という個々の当事者間で提供される

②事後的対応：相手方が、合理的配慮の提供に向けて行動（「対話」）を開始しなければならない契機は、ニーズを有する障害者が存在することを認識した後である

③対話的性格：合理的配慮の内容は、両当事者の個別具体的な事情（特定の障害者のニーズと特定の相手方の負担）を考慮に入れて、話し合いの中で形成される（建設的対話）

建設的対話ということ

意思の表明の困難な障害者が、家族などを伴っていない場合など 、意思の表明がない場合でも、・・・障害者に建設的な対話を働きかける（対応指針）

代表的な合理的配慮の例（内閣府）

- 困っていると思われるときは、まずは声をかけ、手伝いの必要性を確かめてから対応する
- 目的の場所までの案内の際に、障害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、障害者の希望を聞いたりする
- 障害の特性により、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
- 筆談、読み上げ、手話など障害の特性に応じたコミュニケーション手段を用いる
- 意思疎通のために絵や写真カード、ICT機器（タブレット端末等）等を活用する
- 入学試験において、別室受験、時間延長、読み上げ機能等の使用を許可する
- 支援員等の教室への入室や授業・試験でのパソコン入力支援等を許可する
- 取引、相談等の手段を、非対面の手段を含めて複数用意する
- 精算時に金額を示す際は、金額が分かるようにレジスター又は電卓の表示板を見やすいように向ける、紙等に書く、絵カードを活用する等して示すようにする
- お金を渡す際に、紙幣と貨幣に分け、種類毎に直接手に渡す
- 重症心身障害や医療的ケアが必要な方は、体温調整ができないことも多いので、急な温度変化を避ける配慮を行う

視覚障害の代表的な合理的配慮の例

- 物の位置を分かりやすく伝える
- 声をかける時には前から近づき「○さん、こんにちは。△です」など自ら名乗る
- 見えにくさに応じた情報の提供（聞くことで内容が理解できる説明・資料や、拡大コピー、拡大文字又は点字を用いた資料、遠くのものや動きの速いものなど触ることができないものを確認できる模型や写真等の提供）
- 点字や拡大文字、音声読み上げ機能を使用して学習する児童生徒等のために、授業で使用する教科書や資料、問題文を点訳又は拡大したものやテキストデータを事前に渡す
- 自筆が困難な障害者からの要望を受けて、本人の意思確認を適切に実施した上で、代筆対応する

聴覚障害の代表的な合理的配慮の例

- ホワイトボードを活用するなど、コミュニケーションにおいて工夫する
- 手話や文字表示など、目で見てわかる情報を提示する
- 「筆談対応いたします」などのプレートや、主な手続きを絵文字等で示したコミュニケーション・ボードを用意する
- 駐車場などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。
- 施設内放送を電光掲示板、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る
- スマートフォンなどのアプリに音声を文字に変換できるものがあり、これらを使用すると筆談を補うことができる

盲ろうの代表的な合理的配慮の例

- 見えにくさと聞こえにくさの両方がある場合に応じた情報の提供（手のひらに文字を書いて伝える等）
- 自筆が困難な障害者からの要望を受けて、本人の意思確認を適切に実施した上で、代筆対応する

肢体不自由の代表的な合理的配慮の例

- 段差がある場合に補助する（キャスター上げ、携帯スロープなど）
- 高いところにある資料を取って渡す、資料を押さえて見やすいように補助する
- 車椅子の利用者が利用しやすいようカウンターの高さに配慮する
- 障害者用の駐車場について、健常者が利用することのないよう注意を促す
- 駐車スペースを施設近くにする（来庁者数に応じて施設に近い一般車両区画も障害者用とする）
- 車いす等の大きな荷物のトランクへの収納の手助けを行う
- 障害のある利用者が化粧室に行く際に、移動を手伝う
- 商品宅配時において具体的要望があった際に、品物を家の中の指定されたところまで運ぶ
- エレベータがない施設の上下階に移動する際、マンパワーで移動をサポートする
- 自筆が困難な障害者からの要望を受けて、本人の意思確認を適切に実施した上で、代筆対応する

知的障害の代表的な合理的配慮の例

- ゆっくりと短いことばや文章で、わかりやすく話しかける
- 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
- 漢字を少なくしてルビを振るなどの配慮で理解しやすくなる場合がある
- 学習内容の習得が困難な児童生徒等に対し、理解の程度に応じて、視覚的に分かりやすい教材を用意する
- 券売機の利用が難しい場合、操作を手伝ったり、窓口で対応したりする
- ATM操作が困難な顧客に声かけし、適切な対応をとる
- メニューを分かりやすく説明したり、写真を活用したりする

精神障害の代表的な合理的配慮の例

- 疲労や緊張などに配慮し別室や休憩スペースを設ける
- 一度に多くの情報が入ると混乱するので、伝える情報は紙に書くなどして整理してゆっくり具体的に伝えることを心掛ける
- 薬物療法が主な治療となるため、内服を続けるために配慮する

発達障害の代表的な合理的配慮の例

- 物や絵、文字など見せながら、短いことばや文章で話す。
- 疲労や緊張などに配慮し別室や休憩スペースを設ける
- 吃音など話し言葉に苦手さがある場合は、急がさずに丁寧に話しを聞く
- 感覚過敏がある場合は、たとえば机・いすの脚に緩衝材をつけて教室の雑音を軽減するなど、音や肌触り、室温など感覚面の調整を行う

難病の代表的な合理的配慮の例

- 疲労や緊張などに配慮し別室や休憩スペースを設ける
- 慢性的な病気等のために他の児童生徒等と同じように運動ができない児童生徒等に対し、病気等の特性を理解し、過度に予防又は排除をすることなく、参加するための工夫をすること

合理的配慮等環境整備ワーキンググループにおける検討（文部科学省）

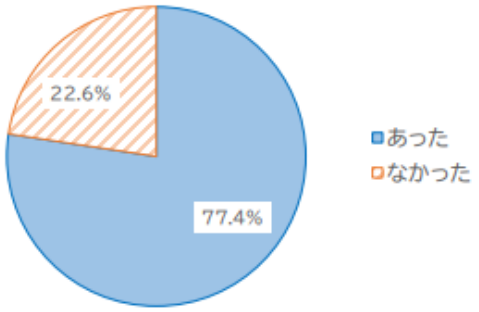
- 「合理的配慮」と「基礎的環境整備」
- 「合理的配慮」は、一人一人の障害の状態や教育的ニーズ等に応じて決定されるものであり、その検討の前提として、設置者及び学校は、興味・関心、学習上又は生活上の困難、健康状態等の当該幼児児童生徒の状態把握を行う必要がある。これを踏まえて、設置者及び学校と本人及び保護者により、個別の教育支援計画を作成する中で、発達の段階を考慮しつつ、「合理的配慮」の観点を踏まえ、「合理的配慮」について可能な限り合意形成を図った上で決定し、提供されることが望ましく、その内容を個別の教育支援計画に明記することが望ましい。個別の指導計画にも活用されることが望ましい。なお、設置者及び学校と本人及び保護者の意見が一致しない場合には、第三者機関により、その解決を図ることが望ましい。

改正法が施行されて

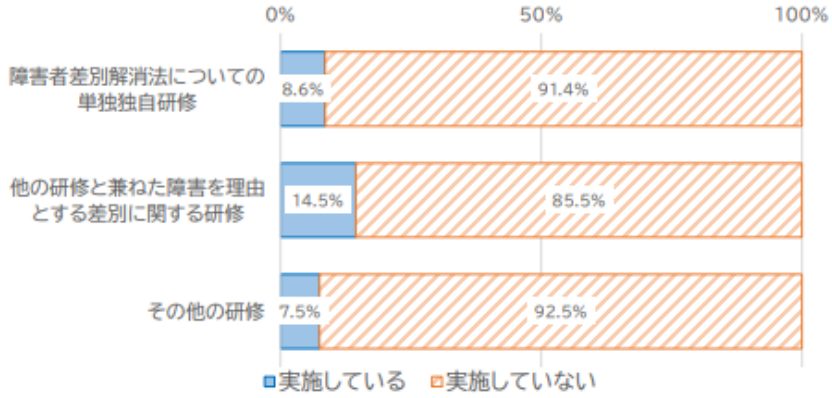
業界団体における取組調査

○障害者差別解消法や対応指針について、所管省庁から団体に対する周知が「なかった」とする団体と、団体から所属企業等に対する周知を「行っていない」とする団体はともに2割程度。
○団体から所属企業等に対する周知方法は、「省庁から送付された文書を共有」が97団体と最も多く、次いで「メール等で障害者差別解消法等の趣旨について周知」が87団体。
○障害を理由とする差別の解消に関する研修について、障害者差別解消法について単独で実施している場合と他の研修と兼ねて実施している場合、それぞれ1割程度。

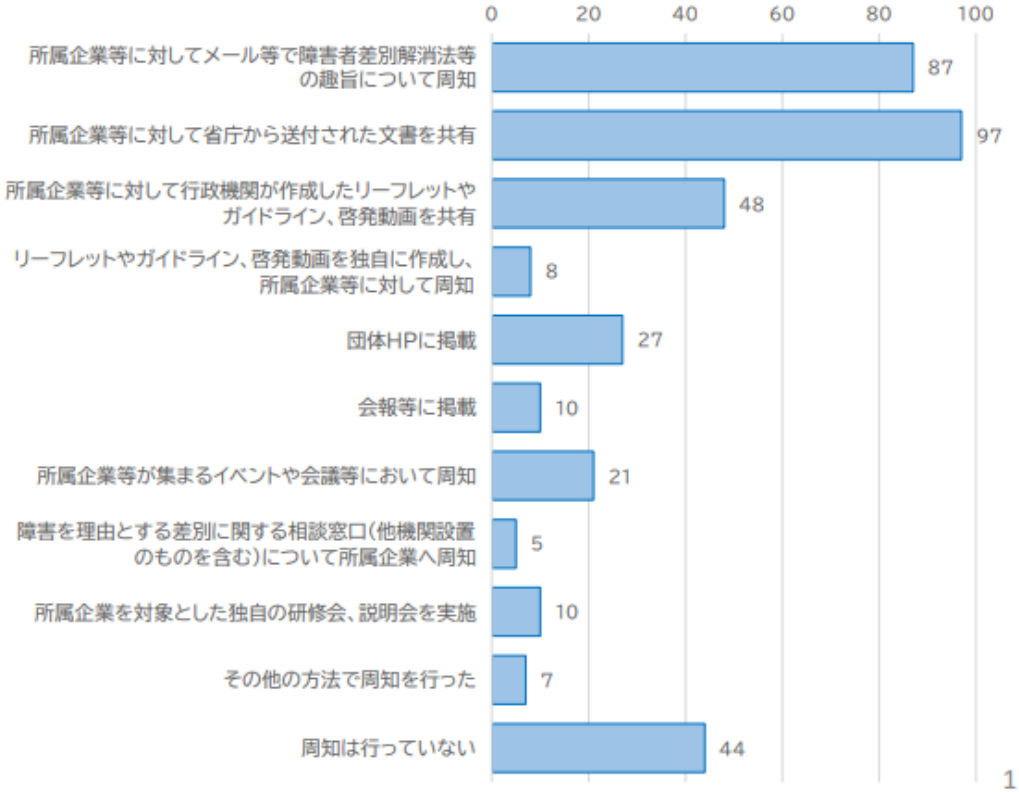
所管省庁等から業界団体への周知状況
（n=186）



障害を理由とする差別に関する研修等の実施状況
（n=186）



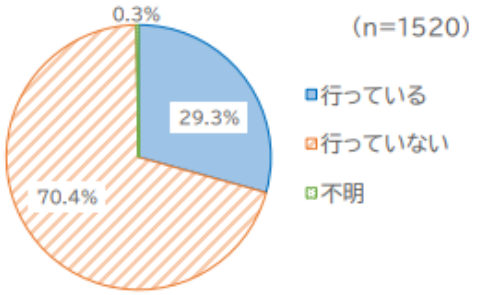
団体から所属企業に対する周知状況
（n=186）※複数回答



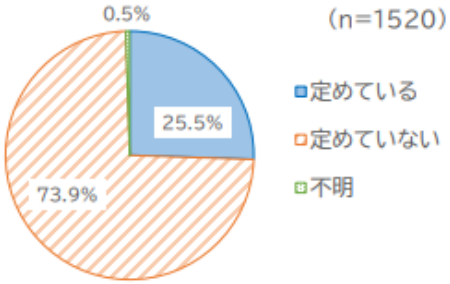
民間企業における取組調査①

○調査対象期間内に従業員に対して障害者差別解消法等の周知を行っていた企業は3割程度。
○障害を理由とする差別に関する社内マニュアルや社内規則の策定状況については、「定めている」旨の回答をした事業者は3割程度。「定めている」旨の回答をした事業者の中では、「業界団体等が作成したガイドラインを準用している」と回答した事業所の割合が高い。
○社内マニュアルや社内規則の策定状況を業種別にみると、「金融業、保険業」「医療、福祉」「運輸業、郵便業」が高い割合。従業員規模別にみると、従業員数が多い企業ほど「定めている」と回答した事業者の割合が高い。

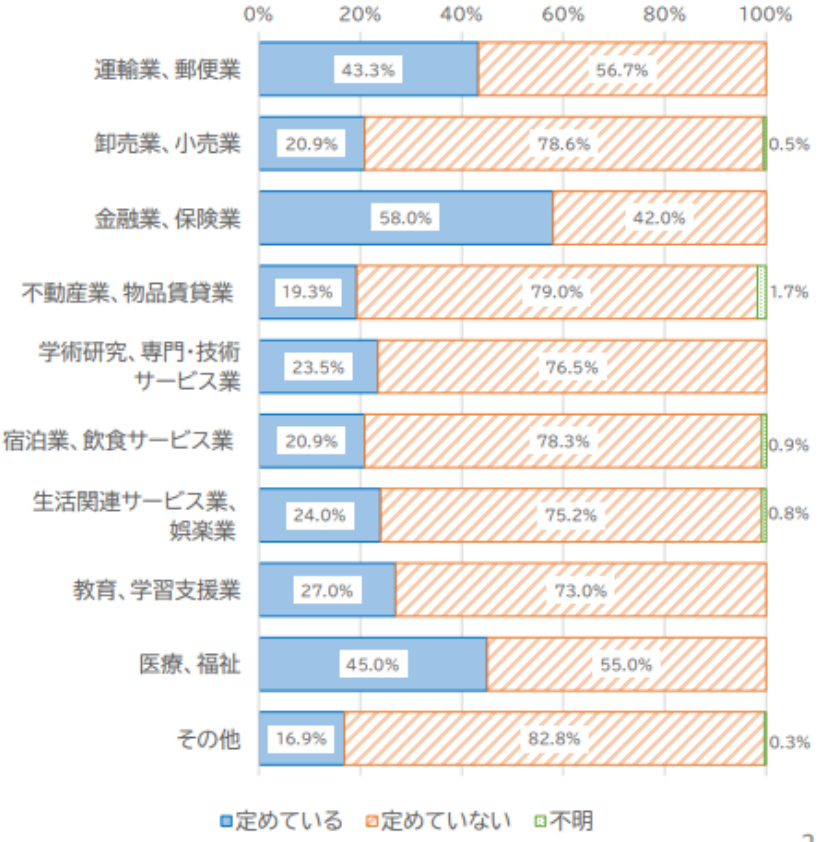
従業員に対する周知実施の有無



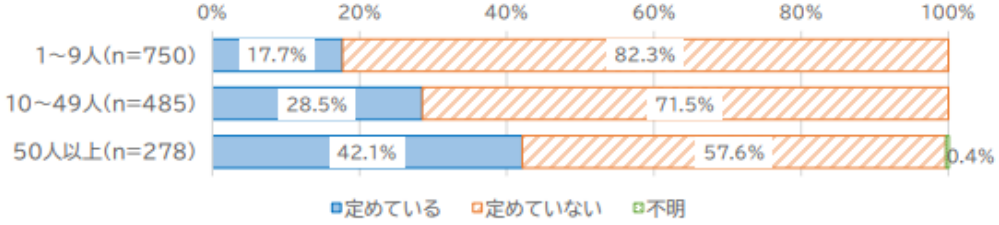
社内マニュアルや社内規則の策定状況



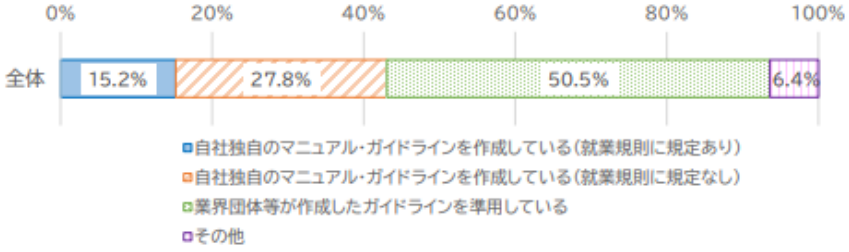
社内マニュアルや社内規則の策定状況(業種別)



社内マニュアルや社内規則の策定状況(従業員数別)

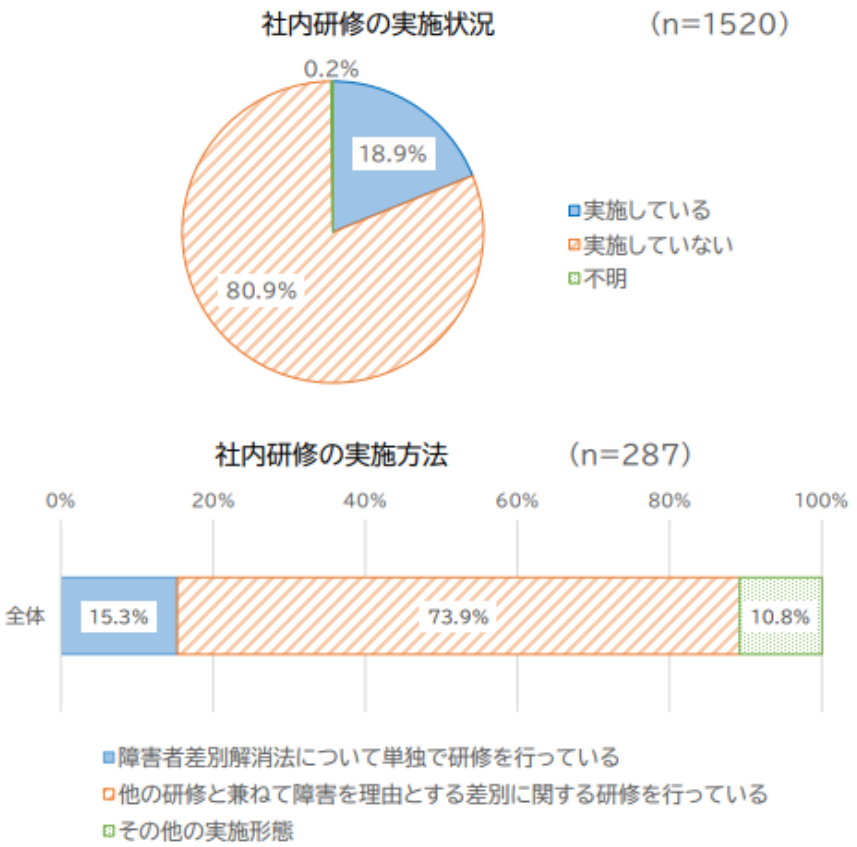


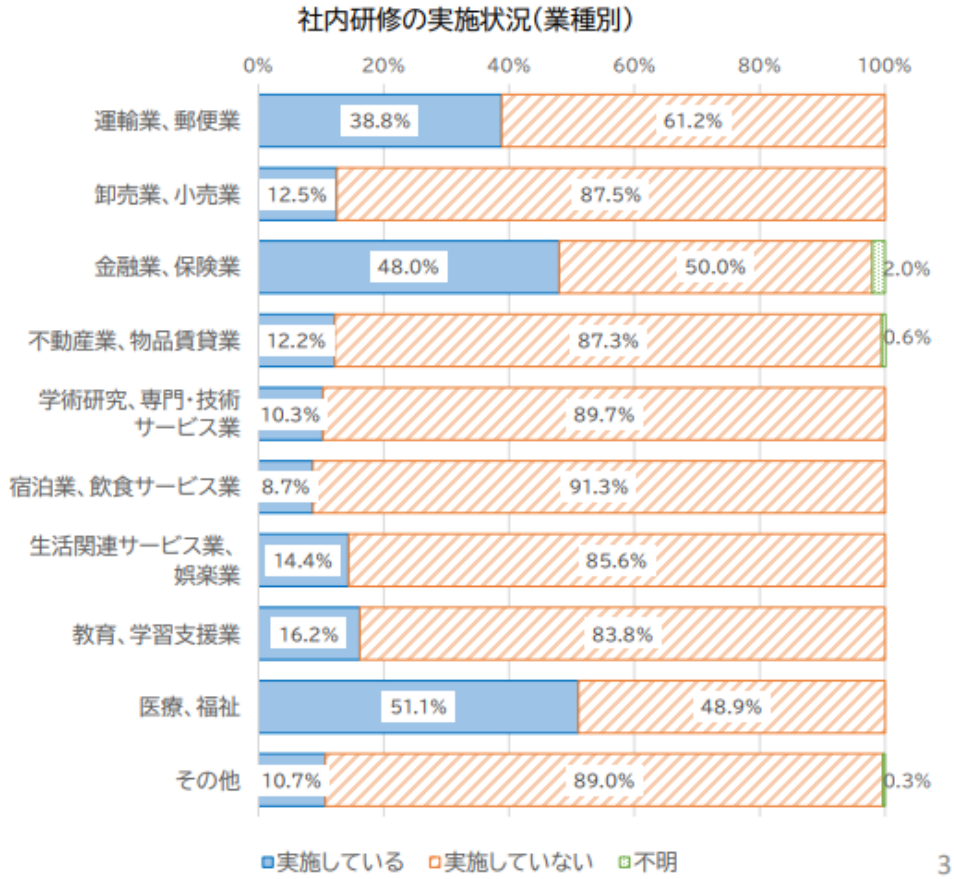
社内マニュアルや社内規則の策定方法　(n=388)



民間企業における取組調査②

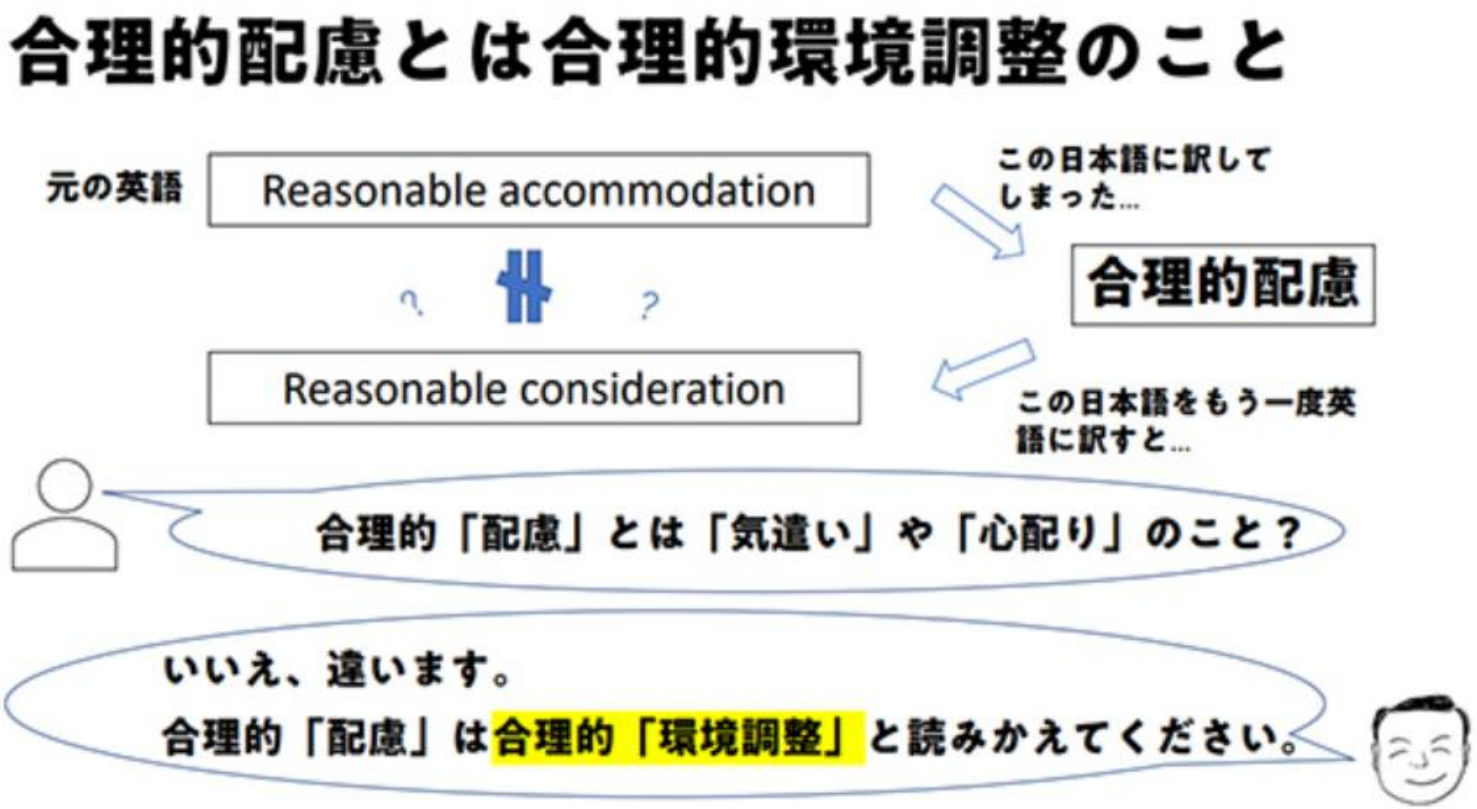
〇社内研修について、「実施していない」と回答した企業は全体の8割程度となった。
〇「実施している」と回答した企業の割合が高かった業種は、「医療、福祉」(51.1%)、「金融業、保険業」(48.0%)であった。
〇研修を「実施している」企業においては、「他の研修と兼ねて障害を理由とする差別に関する研修を行っている」と回答した割合が最も高く、7割を占めた。
〇社内研修を実施していない理由としては、小規模で研修体制が整備されていないこと、研修時間を確保することが困難であること、手本となるような教材等がないこと等が挙げられていた。

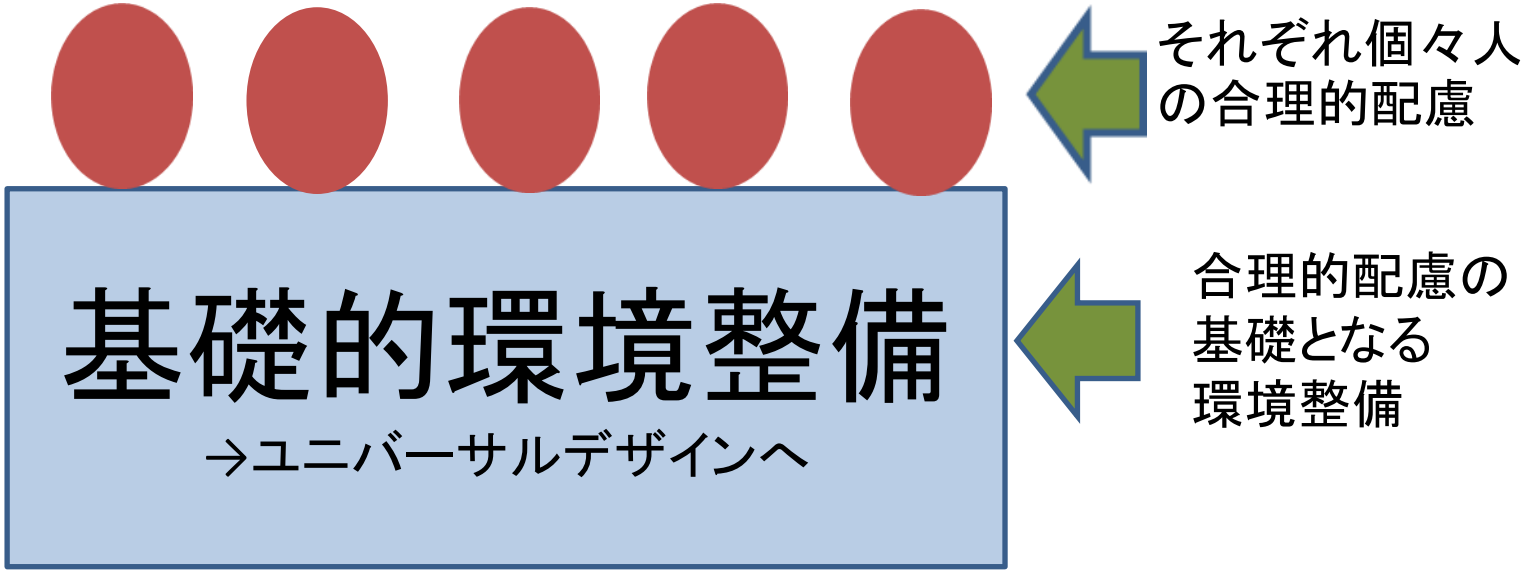




今後を考える

合理的配慮への誤解を解こう



石川氏の講演資料より

合意的配慮と基礎的環境整備の関係に注目