

いばらきしょうがいふ おーらむ
茨木障害フォーラム (IDF)

せつりつきねんこうえん
設立記念講演

しょうがいしゃさべつかいしょうほう きょうせいしゃかい きべつきんしじょうれいせいいていむ
障害者差別解消法と共生社会～差別禁止条例制定に向けて～

こうし おのうえこうじ にちほんかいぎふくぎちよう ないかくふ せいさくきかくちようきかん
講師：尾上浩二さん DPI日本会議副議長／内閣府・政策企画調査官

ひづけ ねん がつ にち ど
[日付] 2015年11月21日(土)

じかん ごごじ ふん ごごじ ふん
[時間] 午後2時30分～午後4時30分

ばしょ いばらきしりつしょうがいふくしせんたー はーとふる だいかいぎしつ
[場所] 茨木市立障害福祉センター ハートフル 大会議室

しだい いばらきしょうがいふ おーらむ せつりつきねんこうえん
[次第] 茨木障害フォーラム (IDF) 設立記念講演

- かいかい
1. 開会のあいさつ
- らいひん
2. 来賓のあいさつ
- らいひんしょうかい
3. 来賓紹介
- きねんこうえん
4. 記念講演
- へいかい
5. 閉会のことば

障害者への配慮を公い、生きる意味を模索
的機関や民間事業者にしながら。

求める障害者差別解消 早産で、生まれた時
法が6月、成立した。に仮死状態だった尾上
東京・神田錦町にある が脳性まひと診断され
DPI(障害者インタ たのは1歳のころ。親
ーナショナル)日本会 のショックは大きかつ
議オフィスで取材に 応 たみたいで、当時は親
じた事務局長の尾上浩 同士のつながりもない



第1部 出生前診断

歴史編 ⑤

二(53)は、興奮した口し、右も左も分からず
調で語る。「これらも 不安を抱えて過した
のすこく大きなこと。そうです。わらにも
こういう時代が来たん すが、思うに、たの
だと隔世の感がある」 か、柔道場でやってい
1960年に大阪で たマッサージュに連れて
生まれた尾上は、障害 行かれたりした。
があることを否定的に 現在の特別支援学校
捉える社会で育つてき に当たる養護学校に進
た。脳性まひと向き合 んだが、小学5年の時

施設で過ごした子ども時代

無力感と、所在なさ



施設で2年間過ごした子ども
時代の思い出を話す尾上浩二

から2年間、医療法人 アキレスけんなどを切
が運営する施設に入っ ってしまうというもの
た。膝が曲がったまま で、確かに膝は伸びた
で、歩くのに松葉づえ が、今度はうまく曲が
を必要とした尾上は、 らなくなり、日常生活
手術や訓練を受ければ での不便さは増した。
自由に歩けるようにな ると聞かされた。
半年に一度手術 「3カ月おきに一時帰
手術は脳性まひのた と横になるしかなく
め緊張している筋肉や て」

施設には70人ぐらい 状態できらしをぐるぐ
の子がいた。週1回、 ると巻き付けられ固定
手術日があった。医師 された。曲がつている
の回診で、カラカラと 腰を伸ばすとの触れ込
車輪の音を響かせて近 みだつたが、午後6時
づいてくるワゴンが止 半から午前6時まで
まったところが、翌週 時間半、そんな状態
に手術を受ける子と決 ゆっくり寝られるもの
まっていた。ベッドの ではない。小さい子は
上で尾上はいつも「俺 痛さにわんわん泣い
のところ止まるな」 た。
と祈ったが、順番は半 「頑張ったら歩ける」
年に一度、回ってきた。

「手術を受ければ受 けるほど、歩けなくな
「頑張ったら歩ける」 ようになる。そうした
「頑張ったら歩ける」 っていく。麻酔が切れ
た後の痛みもひどい。 からね」。スタッフの
自分の運命を他人に握 言葉に、尾上は当時の
られているという無力 社会の価値観を読み取
感と、所在なさをいつ る。
も感じていた」 「障害があることを
夜にはポシショニン 劣っていると捉え、克
グという訓練があっ 服しなければならな
た。ベッドに長方形の という考えですよね。
板を敷き、うつぶせの 人の手を借りるのは恥

この連載を読んでの感想
や、ご自身の体験を「わが子
よ」取材班までお寄せくだ
さい。ファクスは03(6252)87
61、電子メールはsha.waga
koyo@kyodonews.jp

(敬称略)

養護学校の卒業式で 自宅近くの普通中学校
校長が毎年のように口に通うことになった尾
にした言葉を尾上浩二 上は入學許可に際し、
(53)はよく覚えてい 松葉づえを使ってどれ
る。「差別でつらい思い ぐらいつけるのか確認
をしても、にこにこ され、念書も取られた。
笑ってやり過ごせる 「手すりなどの設備を
『かわいい障害者』にな 学校に求めず、先生の
りなさい」。社会に負担 手も、他の生徒の手も
を掛ける障害者は日陰 借りません」。学校側

わが子よ

第1部 出生前診断

歴史編⑥

で生きていくしかな は何の配慮もしないとい
い、と言わんばかりの いうことだった。
あいさつだ。尾上がこ 音楽室は校舎の4階
の話をすると同世代の にあり、普段使う教室
仲間ほみな苦笑いする。 から離れていた。10分
念書取られ中学へ
「どこでも一緒だっ たんだと思う。僕たち
の共通体験です」
ある日、ラクビー部

人生の支えになった言葉

「もっと開き直れ」



障害者差別解消を訴えるイベントで、旧知の仲間と語り合う尾上浩二(左から2人目)＝8月25日、大阪府阪南市

の同級生が声を掛けて くれた。
「おい、音楽室まで おびつて行ったるわ」
「いや、ええつて」
「何言つてんねん、 水くさいこと言つたな」
その日から、5、6 人が毎回、交代でおぶ ってくるようになった

た。体が大きくなり、 小学生のころより歩け なくなっていた尾上だ が、誘ってくれる友達 がいるからレコードを 買いに街へ出掛けるこ ともできた。
だが高校から大学へ と進むころ、尾上はも んもんと悩むようにな った。そこで言われた。
「おまえは障害者と して開き直りが足ら ン。街を歩けば差別が いると関西弁になって 向こうからやってくる しまつたね」。DPI(障 害者インターナシヨナ ル)日本会議のオフィ スで、事務局長の尾上 が笑つ。取材の最後に、 出生前診断をどう考え るか尋ねてみた。答え はこうだ。
「命は等しく価値が あるのに、無意識に生 まれてくるべきではな い命」という価値付け をさせる罪作りな技 術。選別が進めば多様 性は失われ、スーパ一 マンみたいな人間しか いない、つるんとした 世界になってしまつん じゃないか」。障害が ある当事者の側から、 共生を掲げる社会に向 けて放たれた問い掛け は、ずしりと重かつた。

その日か、5、6 人が毎回、交代でおぶ ってくるようになった。 だが高校から大学へ と進むころ、尾上はも んもんと悩むようにな った。そこで言われた。
「おまえは障害者と して開き直りが足ら ン。街を歩けば差別が いると関西弁になって 向こうからやってくる しまつたね」。DPI(障 害者インターナシヨナ ル)日本会議のオフィ スで、事務局長の尾上 が笑つ。取材の最後に、 出生前診断をどう考え るか尋ねてみた。答え はこうだ。
「命は等しく価値が あるのに、無意識に生

この連載を読んでの感想 や、ご自身の体験を「わが子 よ」取材班までお寄せくださ い。ファクスは03(6252)87 61、電子メールはsha.waga koyo@kyodonews.jp

第1部終わり

障害者への配慮を公的機関や民間事業者に求める障害者差別解消法が6月、成立した。
東京・神田錦町にあるDPI（障害者インターナショナル）日本会議オフィスで取材に
応じた事務局長の尾上浩二（53）は、興奮した口調で語る。「これはものすごく大きなこ
と。こういう時代が来たんだと隔世の感がある」

1960年に大阪で生まれた尾上は、障害があることを否定的に捉える社会で育ってきた。
脳性まひと向き合い、生きる意味を模索しながら。

早産で生まれた時に仮死状態だった尾上が脳性まひと診断されたのは1歳のころ。「親の
ショックは大きかったみたいで、当時は親同士のつながりもないし、右も左も分からず不安
を抱えて過ごしたそうです。」わらにもすがる思いだったのか、柔道場でやっていたマッサ
ージに連れて行かれたりした。

現在の特別支援学校に当たる養護学校に進んだが、小学5年の時から2年間、医療法人が運営
する施設に入った。膝が曲がったままで、歩くのに松葉づえを必要とした尾上は、手術や
訓練を受ければ自由に歩けるようになると聞かされた。

半年に一度の手術

手術は脳性まひのため緊張している筋肉やアキレスけんなどを切ってしまうというもの
で、確かに膝は伸びたが、今度はうまく曲がらなくなり、日常生活での不便さは増した。

「3ヶ月おきに一時帰宅するんですけど、膝が曲がらないから畳の上で座れない。ごろんと
横になるしかなくて」

施設には70人ぐらゐの子がいた。週1回、手術目があった。医師の回診で、カラカラと車輪
の音を響かせて近づいてくるワゴンが止まったところが、翌週に手術を受ける子と
決まっていた。ベッドの上で尾上はいつも「俺のところで止まるな」と祈ったが、順番は
半年に一度、回ってきた。

「手術を受ければ受けるほど、歩けなくなっていく。麻酔が切れた後の痛みもひどい。自分
の運命を他人に握られているという無力感と、所在なさをいつも感じていた」

夜にはポジショニングという訓練があった。ベッドに長方形の板を敷き、うつぶせの状態
でさらしをぐるぐると巻き付けられ固定された。曲がっている腰を伸ばすのと触れ込みだ
ったが、午後6時半から午前6時まで11時間半、そんな状態でゆっくり寝られるものでは
ない。小さい子は痛さにわんわん泣いた。

「頑張ったら歩ける」

「頑張ったら歩けるようになる。そうしたら、ここから出られるからね。」スタッフの言葉に、
尾上は当時の社会の価値観を読み取る。

「障害があることを劣っていると捉え、克服しなければならないという考えですね。人
の手を借りるのは恥で、身の回りのことを一人でできるようになるのが「自立」だと
言われ続けた」

一晩中、子どもの体を板に固定する施設の人にもや悪意はなかつただろう。「健常者と
同じような体にしてあげたい」と願ってのことに違いない。尾上はそれを、善意に潜む優生
思想と呼ぶ。

養護学校の卒業式で校長が毎年のように口にした言葉を尾上浩二(53)はよく覚えている。

「差別でつらい思いをしても、にこにこ笑ってやり過ごせる「かわいい障害者になりなさい。」社会に負担を掛ける障害者は目陰で生きていくしかない、と言わんばかりのあいさつだ。尾上がこの話しをすると同世代の仲間はみな苦笑いする。

念書取られ中学へ

「どこでも一緒だったんだと思う。僕たちの共通体験です」

自宅近くの普通中学に通うことになった尾上は入学許可に際し、松葉づえを使ってどれぐらい歩けるのか確認され、念書も取られた。「手すりなどの設備を学校に求めず、先生の手も、他の生徒の手も借りません」。学校側は何の配慮もしないということだった。

音楽室は校舎の4階にあり、普段使う教室から離れていた。10分間の休み時間中に移動できず、尾上が着くころにはいつも授業が始まっていた。

ある日、ラグビー部の同級生が声を掛けてくれた。

「おい、音楽室までおぶって行つたわ」「いや、ええって」「何言うてんねん、水くさいこと言うな」

その日から、5,6人が毎回、交代でおぶってくれるようになった。体が大きくなり、小学生のころより歩けなくなっていた尾上だが、誘ってくれる友達がいるからレコードを買いに街へ出かけることもできた。

だが高校から大学へと進むころ、尾上はもんもんと悩むようになる。アルバイトなどを通じて障害者に対する社会の壁を感じる機会が増え、将来に不安を抱いた。足をひきずって歩く自分に負い目もあった。

そんな時、ボランティアによる24時間介護を受けてアパートで生活していた男性と知り合い、自宅に遊びに行った。そこで言われた。「おまえは障害者として開き直りが足らん。街を歩けば差別が向こうからやってくるんや。負けてしまうぞ」

ありのままの自分

1970年代後半。自分と同じ脳性まひの人たちが、健常者中心の社会を変えようと運動を展開していた。

「健常者並み」になろうと障害の克服を目指すのではなく、障害がある自分がありのまま、どう生きるか。そのために社会はどうあるべきか。

肩身の狭い思いをする必要なんかない。「もっと開き直れ」。その言葉は、やがて障害者の自立支援活動に身を投じる尾上の支柱となった。

「昔のことを話していると関西弁になってしまうね」。DPI(障害者インターナショナル)日本会議のオフィスで、事務局長の尾上が笑う。取材の最後に、出生前診断をどう考えるか尋ねてみた。答えはこうだ。

「命は等しく価値があるのに、無意識に『生まれてくるべきではない命』という価値付けをさせる罪作りな技術。選別が進めば多様性は失われ、スーパーマンみたいな人間しかいない、つるんとした世界になってしまいうんじやないか」。障害がある当事者の側から、共生を掲げる社会に向けて放たれた問いかけは、ずしりと重かった。

我が国は「障害者の権利に関する条約」を締結しました！

障害者権利条約とは？

- 「障害者権利条約」は、障害者の人権や基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進するため、障害者の権利を実現するための措置等を規定しています。
- 例えは
 - ◆ 障害に基づくあらゆる差別（合理的配慮の否定*を含む。）を禁止
 - ◆ 障害者が社会に参加し、包容されることを促進
 - ◆ 条約の実施を監視する枠組みを設置、等

*過度の負担ではないにもかかわらず、障害者の権利の確保のために必要・適当な調整等（例：スロープの設置）を行わないことを指します。



条約成立まで一締結に向けて我が国ではどのような取組が行われたの？



- 2006年12月 国連総会で条約が採択されました。
- 2007年 9月 我が国が条約に署名しました。
- 2008年 5月 条約が発効しました。

2014年1月20日現在
140か国・1地域機関(EU)が締結済み
です(我が国を含む)。

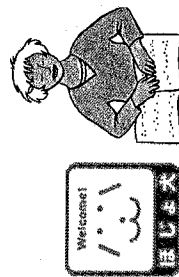
条約締結に先立ち、障害当事者の意見も聴きながら、国内法令の整備を推進してきました。

- 2011年 8月 障害者基本法が改正されました。
- 2012年 6月 障害者総合支援法が成立しました。
- 2013年 6月 障害者差別解消法が成立し、障害者雇用促進法が改正されました。

これらの法整備をうけて、国会において議論され、2013年11月19日の衆議院本会議、12月4日の参議院本会議において全会一致で締結が承認されました。

条約を締結するとどうなるの？

- 我が国において、障害者の権利の実現に向けた取組が一層強化されます。
(障害者の身体的自由や表現の自由等の権利、教育や労働等の権利が促進されます。)
(条約の実施を監視する枠組みや、国連への報告義務などによって、我が国の取組が後押しされます。)
- 人権尊重についての国際協力が一層推進されます。



2014年1月20日に我が国は「障害者権利条約」の締約国になりました。

2014年1月 外務省人権人道課 (お問い合わせは03-5501-8240まで)

「障害者の権利に関する条約」の締結

◆ **障害者が積極的に関わること**
第4条では、障害者に関わることを決めるときなどに、障害者とよく相談することを決めています。

◆ **バリアをなくしていくこと**
(施設やサービスの利用のしやすさ)
第9条では、建物や公共の乗り物、情報や通信などが障害者にとって使いやすいようになるよう決めています。生活するうえで、なるべく妨げ(バリア)になるものを取り除いていくための決まりを、国が作ることを決めています。



◆ **自立した生活と地域と共にくらすこと**
第19条では、国は、全ての障害者が地域社会で生活できるよう決めています。障害者が障害のない人と平等の権利を持ち、地域社会に参加しやすくなるために必要な手続きを国がとることを決めています。

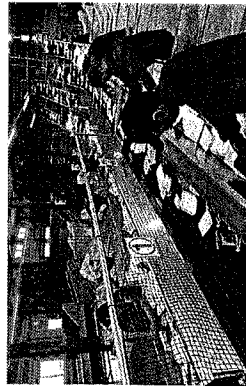
◆ 教育

第24条では、教育についての障害者の権利を決めています。国が、障害者があらゆる段階の教育を受けられるようにすべきことを決めています。また、教育を受けるとき、それぞれの障害者にとって必要な「合理的配慮」がされることを決めています。



◆ 雇用

第27条では、障害者が働く権利を障害のない人と平等に持つことを決めています。どんな形の働き方でも障害に基づくあらゆる差別を禁止するよう決めています。また、障害者が職場で「合理的配慮」を得られるように国が必要な手続きをとるよう決めています。



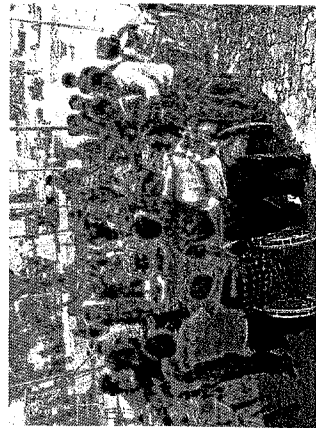
◆ 文化・スポーツなど

第30条では、障害者が生活の中で文化やスポーツを楽しむ権利について決めています。また、国は障害者が文化的な公演などを楽しやすいうようにするよう決めています。国は障害者がレクリエーションやスポーツに参加できるようにすることも決めています。



◆ 国際協力

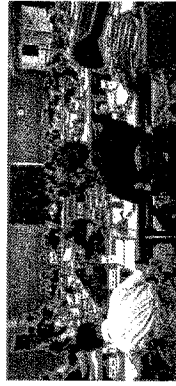
第32条では、世界の障害者の権利を守っていくため、世界の国々と力をあわせていくことが大事であるということを決めています。



わかりやすい版

◆ 国内の実施と監視

第33条では、国の中で条約の内容が守られているかどうかをチェックするしくみを作るよう決めています。日本では、このしくみとして内閣府に「障害者政策委員会」が作られました。「障害者政策委員会」には、障害者や障害者団体の人たちが委員として参加しています。



◆ 国による報告

第34条では、「障害者の権利に関する委員会」について決めています。「障害者の権利に関する委員会」の委員は、条約を締結した国の中から18人が選ばれます。第35条では、条約がどのように実施されているかについて、国が障害者の権利に関する委員会に報告しなければならぬことを決めています。また、「障害者の権利に関する委員会」が国からの報告の内容をくわしく調べることも決めています。



第1章 総則

1. 目的(第1条)

障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害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を実現

2. 定義(第2条)

障害者：

身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他心身の機能の障害(以下、「障害」と総称)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

社会的障壁：

障害がある者にとって日常生活及び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、慣行及び觀念その他一切のもの

3. 基本原則(第3～5条)

- ①地域社会における共生等
- ②差別の禁止
- ③国際的協調

4. 施策の基本方針(第10条)

- 障害者の性別、年齢、障害の状態及び生活の実態に応じて、かつ、有機的連携の下に総合的策定、実施
- 国及び自治体は、施策の実施に当たつて、障害者その他関係者の意見を聴き、尊重するよう努力

5. 障害者基本計画等(第11条)

- 障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進を図る(国、自治体に策定義務)

国及び自治体の責務／国民の理解／国民の責務／障害者週間(12月3日～9日)／法制上の措置等／障害者白書

第2章、第3章 各則

医療、介護等	年金等	教育	療育	職業相談等
雇用の促進等	住宅の確保	バリアフリー(公共的施設、情報の利用)	経済的負担の軽減	
相談等			防災及び防犯	
文化的諸条件の整備等			選挙等における配慮	
消費者としての障害者の保護			国際協力	
司法手続における配慮等			障害の原因となる傷病の予防に関する基本的施策	

第4章 障害者政策委員会等

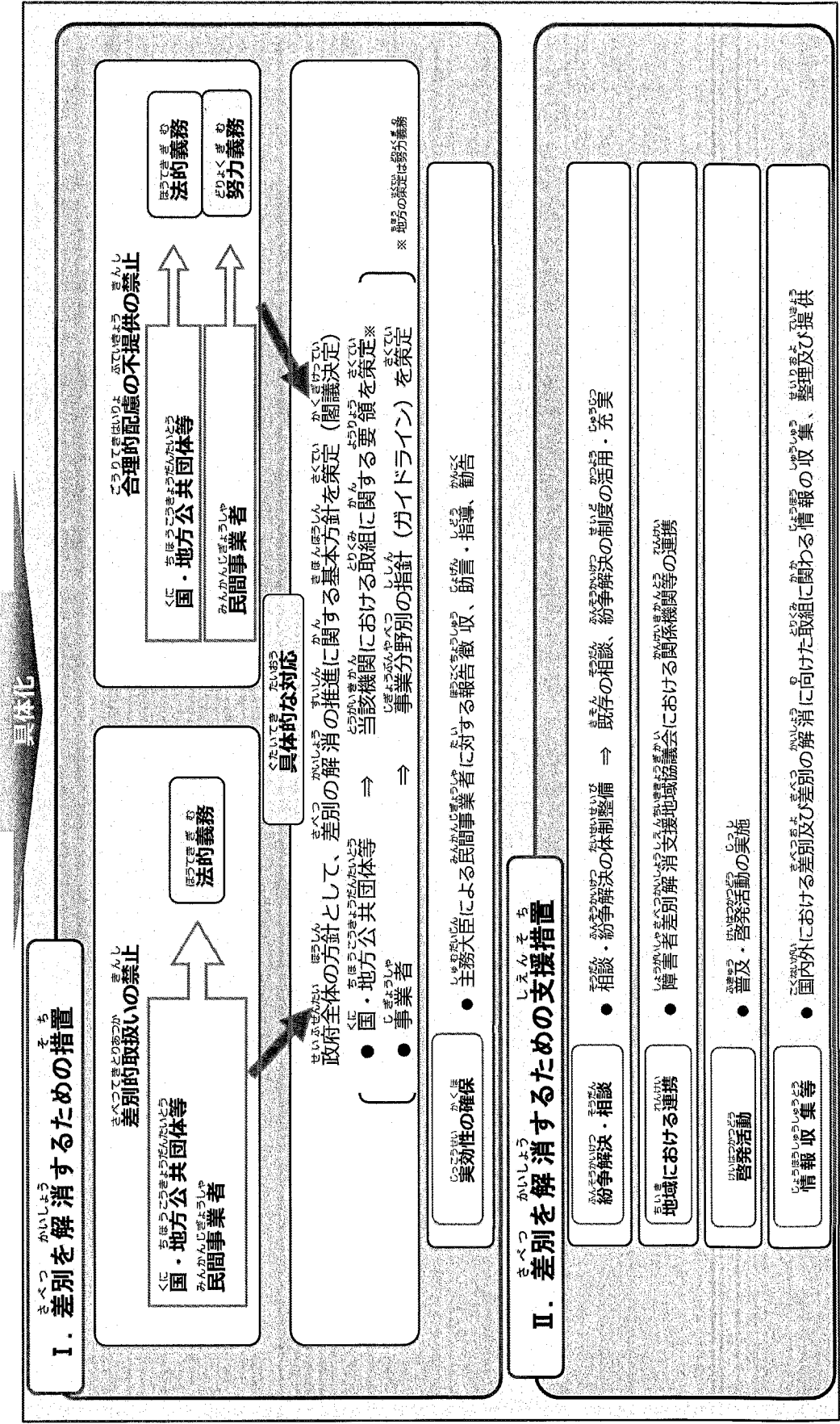
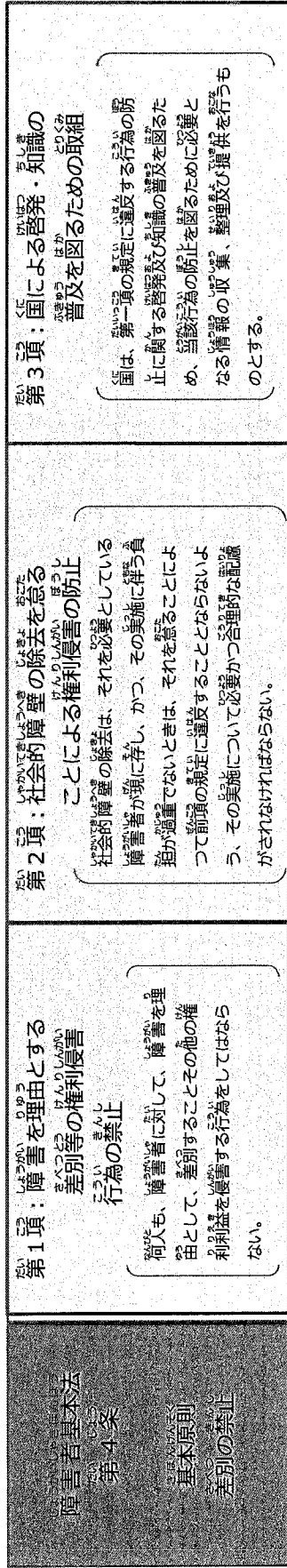
障害者政策委員会

○任務

- ・基本計画に関し、調査審議し、必要に応じて総理又は関係各大臣に意見具申
- ・基本計画の策定に際し、総理に意見具申
- ・計画の実施状況を監視し、必要に応じて総理又は総理を通じて関係各大臣に勧告
- 構成(30名以内)
障害者、障害者の自立及び社会参加を支援する事業者並びに学識経験者

都道府県にも審議会その他合議制の機関を設置(市町村にも設置可能)

障害を理由とする差別的解消の推進に関する法律案（障害者差別解消法〈平成25年法律第65号〉）の概要



障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（概要）

第1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向

- 1 法制定の背景
- 2 基本的な考え方
 - (1) 法の考え方
 - (2) 基本方針と対応要領・対応指針との関係
 - (3) 条例との関係

第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的事項

- 1 法の対象範囲
 - (1) 障害者
 - (2) 事業者
 - (3) 対象分野
- 2 不当な差別的取扱い
 - (1) 不当な差別的取扱いの基本的な考え方
 - (2) 正当な理由の判断の視点
- 3 合理的配慮
 - (1) 合理的配慮の基本的な考え方
 - (2) 過重な負担の基本的な考え方

第3, 4 行政機関等／事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

- 1 基本的な考え方
- 2 対応要領／対応指針
 - (1) 対応要領／対応指針の位置付け及び作成手続き
 - (2) 対応要領／対応指針の記載事項
- 3 地方公共団体等における対応要領に関する事項【※対応要領のみ】
- 3' 主務大臣による行政措置【※対応指針のみ】

第5 その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項

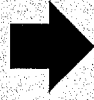
- 1 環境の整備
- 2 相談及び紛争の防止等のための体制の整備
- 3 啓発活動
 - (1) 行政機関等における職員に対する研修
 - (2) 事業者における研修
 - (3) 地域住民等に対する啓発活動
- 4 障害者差別解消支援地域協議会
 - (1) 趣旨
 - (2) 期待される役割
- 5 差別の解消に係る施策の推進に関する重要事項
 - (1) 情報の収集、整理及び提供
 - (2) 基本方針、対応要領、対応指針の見直し等

障害者差別解消法の施行に向けたスケジュール

対応要領、対応指針

国の行政機関の長・独立行政法人等 → 職員のための「対応要領」を作成
主務大臣 → 事業者のための「対応指針」を作成

※ 定めようとするときは、あらかじめ、障害者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じなければならない〔障害者差別解消法第9条〕



障害者団体等からヒアリング

【各府省庁（外局及び所管独立行政法人等を含む）が合同で公開実施】

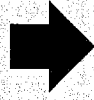
<内閣府の場合>

7月13日（月）：対応要領案（独立行政法人も含む）



7月31日（金）：対応指針案

出席者：障害者政策委員会に委員を出している障害者団体（11団体）等



パブリックコメントの実施【各府省庁において順次】

<内閣府の場合> 8月14日（金）～9月12日（土）の期間で実施

更なる検討・修正等を経て、「対応要領」「対応指針」を決定

【2014年3月】

障害者差別に関する条例の制定状況等

制定済み

制定済み(未施行)

検討中

体制整備事業実施予定

北海道 (H21.3制定, H22.4施行)
北海道障がい者及び障がい児の権利擁護並びに障がい者及び障がい児が暮らしやすい地域づくりの推進に関する条例

新潟市 (検討中)

京都府 (H26.3制定, H27.4施行)
京都府障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例

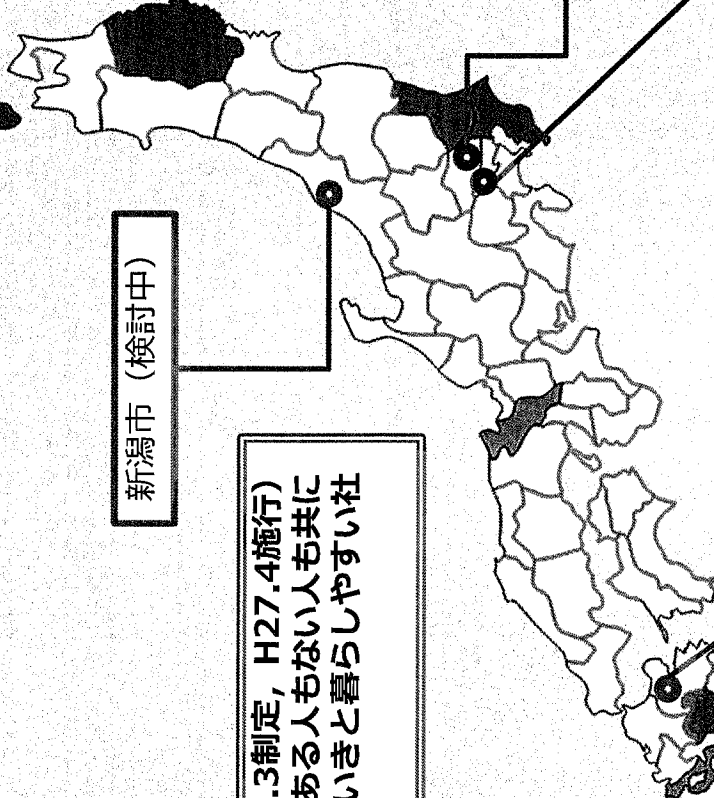
長崎県 (H25.5制定, H26.4施行)
障害のある人もない人も共に生きる平和な長崎県づくり条例

熊本県 (H23.7制定, H24.4施行)
障害のある人もない人も共に生きる熊本づくり条例

沖縄県 (H25.10制定, H26.4施行)
沖縄県障害のある人もない人も共に暮らしやすい社会づくり条例

別府市 (H25.9制定, H26.4施行)
別府市障害のある人もない人も安心して安全に暮らせる条例

鹿児島県 (検討中)



岩手県 (H22.12制定, H23.7施行)
障がいのある人もない人も共に学び共生きる岩手県づくり条例

茨城県 (検討中)

千葉県 (H18.10制定, H19.7施行)
障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例 ※浦安市にも打診中

さいたま市 (H23.3制定, H23.4施行)
さいたま市誰もが共に暮らすための障害者の権利の擁護等に関する条例

八王子市 (H23.12制定, H24.4施行)
障害のある人もない人も共に安心して暮らせる八王子づくり条例

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針

政府は、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6条第1項の規定に基づき、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を策定する。基本方針は、障害を理由とする差別（以下「障害者差別」という。）の解消に向けた、政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方を示すものである。

第1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向

1 法制定の背景

近年、障害者の権利擁護に向けた取組が国際的に進展し、平成18年に国連において、障害者の人権及び基本的自由の享有を確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進するための包括的かつ総合的な国際条約である障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）が採択された。我が国は、平成19年に権利条約に署名し、以来、国内法の整備を始めとする取組を進めてきた。

権利条約は第2条において、「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。」と定義し、その禁止について、締約国に全ての適当な措置を求めている。我が国においては、平成16年の障害者基本法（昭和45年法律第84号）の改正において、障害者に対する差別の禁止が基本的理念として明示され、さらに、平成23年の同法改正の際には、権利条約の趣旨を踏まえ、同法第2条第2号において、社会的障壁について、「障害がある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。」と定義されるとともに、基本原則として、同法第4条第1項に、「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」こと、また、同条第2項に、「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ればならない」ことが規定された。

法は、障害者基本法の差別の禁止の基本原則を具体化するものであり、全ての国民が、障害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、障害者差別の解消を推進することを目的として、平成25年6月に制定された。我が国は、本法の制定を含めた一連の障害者施策に係る取組の成果を踏まえ、平成26年1月に権利条約を締結した。

2 基本的な考え方

(1) 法の考え方

全ての国民が、障害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を実現するためには、日常生活や社会生活における障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している社会的障壁を取り除くことが重要である。このため、法は、後述する、障害者に対する不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供を差別と規定し、行政機関等及び事業者に対し、差別の解消に向けた具体的取組を求めるとともに、普及啓発活動等を通じて、障害者も含めた国民一人ひとりが、それぞれの立場において自発的に取り組むことを促している。

特に、法に規定された合理的配慮の提供に当たる行為は、既に社会の様々な場面において日常的に実践されているものもあり、こうした取組を広く社会に示すことにより、国民一人ひとりの、障害に関する正しい知識の取得や理解が深まり、障害者との建設的対話による相互理解が促進され、取組の裾野が一層広がることを期待するものである。

(2) 基本方針と対応要領・対応指針との関係

基本方針に即して、国の行政機関の長及び独立行政法人等においては、当該機関の職員の取組に資するための対応要領を、主務大臣においては、事業者における取組に資するための対応指針を作成することとされている。地方公共団体及び公営企業型以外の地方独立行政法人（以下「地方公共団体等」という。）については、地方分権の観点から、対応要領の作成は努力義務とされているが、積極的に取り組むことが望まれる。

対応要領及び対応指針は、法に規定された不当な差別的取扱い及び合理的配慮について、具体例も盛り込みながら分かりやすく示しつつ、行政機関等の職員に徹底し、事業者の取組を促進するとともに、広く国民に周知するものとする。

(3) 条例との関係

地方公共団体においては、近年、法の制定に先駆けて、障害者差別の解消に向けた条例の制定が進められるなど、各地で障害者差別の解消に係る気運の高まりが見られるところである。法の施行後においても、地域の実情に即した既存の条例（いわゆる上乗せ・横出し条例を含む。）については引き続き効力を有し、また、新たに制定することも制限されることはなく、障害者にとって身近な地域において、条例の制定も含めた障害者差別を解消する取組の推進が望まれる。

第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通の事項

1 法の対象範囲

(1) 障害者

対象となる障害者は、障害者基本法第2条第1号に規定する障害者、即ち、「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。)があるものであつて、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」である。これは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、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(難病に起因する障害を含む。)のみに起因するものではなく、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とのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえている。したがって、法が対象とする障害者は、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない。なお、高次脳機能障害は精神障害に含まれる。

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。

(2) 事業者

対象となる事業者は、商業その他の事業を行う者(地方公共団体の経営する企業及び公営企業型地方独立行政法人を含み、国、独立行政法人等、地方公共団体及び公営企業型以外の地方独立行政法人を除く。)であり、目的の営利・非営利、個人・法人の別を問わず、同種の行為を反復継続する意思をもって行う者である。したがって、例えば、個人事業者や対価を得ない無報酬の事業を行う者、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る。

(3) 対象分野

法は、日常生活及び社会生活全般に係る分野が広く対象となる。ただし、行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、法第13条により、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)の定めるところによることとされている。

2 不当な差別的取扱い

(1) 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ア 法は、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又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害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、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

なお、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、不当な差別的取扱いではない。

イ したがって、障害者を障害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)、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害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当たらない。不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業

について本質的に関係する諸事情が同じ障害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。

(2) 正当な理由の判断の視点

正当な理由に相当するのは、障害者に対して、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など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ある。行政機関等及び事業者においては、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・客観的に判断することが必要である。行政機関等及び事業者は、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するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

3 合理的配慮

(1) 合理的配慮の基本的な考え方

ア 権利条約第2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されている。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等及び事業者に対し、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、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、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（以下「合理的配慮」という。）を行うことを求めている。合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、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とのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、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、行政機関等及び事業者の事務・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、障害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・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。

イ 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、「(2) 過重な負担の基本的な考え方」に掲げた要素を考慮し、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。

現時点における一例としては、
・車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高い所に陳列された商品を取って渡すなどの物理的環境への配慮
・筆談、読み上げ、手話などによるコミュニケーション、分かりやすい表現を使って説明をするなどの意思疎通の配慮
・障害の特性に応じた休憩時間の調整などのルール・慣行の柔軟な変更
などが挙げられる。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する。内閣府及び関係行政機関は、今後、合理的配慮の具体例を蓄積し、広く国民に提供するものとする。

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ではなく、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。

ウ 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(手話を含む。)のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段(通訳を介するものを含む。)により伝えられる。

また、障害者からの意思表明のみでなく、知的障害や精神障害(発達障害を含む。)等により本人の意思表明が困難な場合には、障害者の家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、介助者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、当該障害者が社会的障壁の除去を必要とすることが明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害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。

エ 合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、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整備(「第5」において後述)を基礎として、個々の障害者に対して、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、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害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。

(2) 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、行政機関等及び事業者において、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。行政機関等及び事業者は、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。

- 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

第3 行政機関等が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する

基本的な事項

1 基本的な考え方

行政機関等においては、その事務・事業の公共性に鑑み、障害者差別の解消に率先して取り組む主体として、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が法的義務とされており、国の行政機関の長及び独立行政法人等は、当該機関の職員による取組を確実なものとするため、対応要領を定めることとされている。行政機関等における差別禁止を確実なものとするためには、差別禁止に係る具体的取組と併せて、相談窓口の明確化、職員の研修・啓発の機会の確保等を徹底することが重要であり、対応要領においてこの旨を明記するものとする。

2 対応要領

(1) 対応要領の位置付け及び作成手続

対応要領は、行政機関等が事務・事業を行うに当たり、職員が遵守すべき服務規律の一環として定められる必要があり、国の行政機関であれば、各機関の長が定める訓令等が、また、独立行政法人等については、内部規則の様式に従って定められることが考えられる。

国の行政機関の長及び独立行政法人等は、対応要領の作成に当たり、障害者その他の関係者を構成員に含む会議の開催、障害者団体等からのヒアリングなど、障害者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とともに、作成後は、対応要領を公表しなければならない。

(2) 対応要領の記載事項

対応要領の記載事項としては、以下のものが考えられる。

- 趣旨
- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方

- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例
- 相談体制の整備
- 職員への研修・啓発

3 地方公共団体等における対応要領に関する事項

地方公共団体等における対応要領の作成については、地方分権の趣旨に鑑み、法においては努力義務とされている。地方公共団体等において対応要領を作成する場合には、2（1）及び（2）に準じて行われることが望ましい。国は、地方公共団体等における対応要領の作成に関し、適時に資料・情報の提供、技術的助言など、所要の支援措置を講ずること等により協力しなければならない。

第4 事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

1 基本的な考え方

事業者については、不当な差別的取扱いの禁止が法的義務とされる一方で、事業における障害者との関係が分野・業種・場面・状況によって様々であり、求められる配慮の内容・程度も多種多様であることから、合理的配慮の提供については、努力義務とされている。このため、各主務大臣は、所掌する分野における対応指針を作成し、事業者は、対応指針を参考として、取組を主体的に進めることが期待される。主務大臣においては、所掌する分野の特性を踏まえたきめ細かな対応を行うものとする。各事業者における取組については、障害者差別の禁止に係る具体的取組はもとより、相談窓口の整備、事業者の研修・啓発の機会確保等も重要であり、対応指針の作成に当たっては、この旨を明記するものとする。

同種の事業が行政機関等と事業者の双方で行われる場合は、事業の類似性を踏まえつつ、事業主体の違いも考慮した上での対応に努めることが望ましい。また、公設民営の施設など、行政機関等がその事務・事業の一環として設置・実施し、事業者に運営を委託等している場合は、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。

2 対応指針

(1) 対応指針の位置付け及び作成手続

主務大臣は、個別の場面における事業者の適切な対応・判断に資するための対応指針を作成するものとされている。作成に当たっては、障害者や事業者等を構成員に含む会議の開催、障害者団体や事業者団体等からのヒアリングなど、障害者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とともに、作成後は、対応指針を公表しなければならない。

なお、対応指針は、事業者の適切な判断に資するために作成されるものであり、盛り

こ 込まれる 合理的配慮の具体例は、事業者に強制する性格のものではなく、また、それだ
けに限られるものではない。事業者においては、対応指針を踏まえ、具体的場面や状
況
に応じて柔軟に対応することが期待される。

(2) 対応指針の記載事項

対応指針の記載事項としては、以下のものが考えられる。

- 趣旨
- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方
- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例
- 事業者における相談体制の整備
- 事業者における研修・啓発
- 国の行政機関（主務大臣）における相談窓口

3 主務大臣による行政措置

事業者における障害者差別解消に向けた取組は、主務大臣の定める対応指針を参考にして、各事業者により自主的に取組が行われることが期待される。しかしながら、事業者による自主的な取組のみによっては、その適切な履行が確保されず、例えば、事業者が法に反した取扱いを繰り返し、自主的な改善を期待することが困難である場合など、主務大臣は、特に必要があると認められるときは、事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとされている。

こうした行政措置に至る事案を未然に防止するため、主務大臣は、事業者に対して、対応指針に係る十分な情報提供を行うとともに、事業者からの照会・相談に丁寧に対応するなどの取組を積極的に行うものとする。また、主務大臣による行政措置に当たっては、事業者における自主的な取組を尊重する法の趣旨に沿って、まず、報告徴収、助言、指導により改善を促すことを基本とする必要がある。主務大臣が事業者に対して行った助言、指導及び勧告については、取りまとめて、毎年国会に報告するものとする。

第5 その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項

1 環境の整備

法は、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）については、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環境の整備として実施に努めることとしている。新しい技術開発が環境の整備に係る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る。また、環境の整備には、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ることが重要である。

障害者差別の解消のための取組は、このような環境の整備を行うための施策と連携しながら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、環境の整備の施策を着実に進めることが必要である。

2 相談及び紛争の防止等のための体制の整備

障害者差別の解消を効果的に推進するには、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に応じることが必要であり、相談等に対応する際には、障害者の性別、年齢、状態等に配慮することが重要である。法は、新たな機関は設置せず、既存の機関等の活用・充実を図ることとしており、国及び地方公共団体においては、相談窓口を明確にするとともに、相談や紛争解決などに対応する職員の業務の明確化・専門性の向上などを図ることにより、障害者差別の解消の推進に資する体制を整備するものとする。内閣府においては、相談及び紛争の防止等に関する機関の情報について収集・整理し、ホームページへの掲載等により情報提供を行うものとする。

3 啓発活動

障害者差別については、国民一人ひとりの障害に関する知識・理解の不足、意識の偏りに起因する面が大きいと考えられることから、内閣府を中心に、関係行政機関と連携して、各種啓発活動に積極的に取り組み、国民各層の障害に関する理解を促進するものとする。

(1) 行政機関等における職員に対する研修

行政機関等においては、所属する職員一人ひとりが障害者に対して適切に対応し、また、障害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、法の趣旨の周知徹底、障害者から話を聞く機会を設けるなどの各種研修等を実施することにより、職員の障害に関する理解の促進を図るものとする。

(2) 事業者における研修

事業者においては、障害者に対して適切に対応し、また、障害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、研修等を通じて、法の趣旨の普及を図るとともに、障害に関する理解の促進に努めるものとする。

(3) 地域住民等に対する啓発活動

ア 障害者差別が、本人のみならず、その家族等にも深い影響を及ぼすことを、国民一人ひとりが認識するとともに、法の趣旨について理解を深めることが不可欠であり、また、障害者からの働きかけによる建設的対話を通じた相互理解が促進されるよう、障害者も含め、広く周知・啓発を行うことが重要である。
内閣府を中心に、関係省庁、地方公共団体、事業者、障害者団体、マスメディア等

たよう しゆたい れんけい かつよう じょうほうていきょう けいじ
の多様な主体との連携により、インターネットを活用した情報提供、ポスターの掲示、
パンフレットの作成・配布、法の説明会やシンポジウム等の開催など、多様な媒体を用
いた周知・啓発活動に積極的に取り組む。

イ 障害のある児童生徒が、その年齢及び能力に応じ、可能な限り障害のない児童生徒
と共に、その特性を踏まえた十分な教育を受けることのできるインクルーシブ教育
システムを推進しつつ、家庭や学校を始めとする社会のあらゆる機会を活用し、子供の
頃から年齢を問わず障害に関する知識・理解を深め、全ての障害者が、障害者でな
い者と等しく、基本的人権を享有する個人であることを認識し、障害の有無にかかわ
らず共に助け合い・学び合う精神を涵養する。障害のない児童生徒の保護者に対する
働きかけも重要である。

ウ 国は、グループホーム等を含む、障害者関連施設の認可等に際して、周辺住民の
同意を求める必要がないことを十分に周知するとともに、地方公共団体においては、
当該認可等に際して、周辺住民の同意を求める必要がないことに留意しつつ、住民
の理解を得るために積極的な啓発活動を行うことが望ましい。

4 障害者差別解消支援地域協議会

(1) 趣旨

障害者差別の解消を効果的に推進するには、障害者にとって身近な地域において、
主体的な取組がなされることが重要である。地域において日常生活、社会生活を営む
障害者の活動は広範多岐にわたり、相談等を行うに当たっては、どの機関がどのような
権限を有しているかは必ずしも明らかではない場合があり、また、相談等を受ける機関
においても、相談内容によっては当該機関だけでは対応できない場合がある。このため、
地域における様々な関係機関が、相談事例等に係る情報の共有・協議を通じて、各自
の役割に応じた事案解決のための取組や類似事案の発生防止の取組など、地域の実情に
応じた差別の解消のための取組を主体的に行うネットワークとして、障害者差別
解消支援地域協議会（以下「協議会」という。）を組織することができることとされてい
る。協議会については、障害者及びその家族の参画について配慮するとともに、性別・
年齢、障害種別を考慮して組織することが望ましい。内閣府においては、法施行後にお
ける協議会の設置状況等について公表するものとする。

(2) 期待される役割

協議会に期待される役割としては、関係機関から提供された相談事例等について、
適切な相談窓口を有する機関の紹介、具体的事案の対応例の共有・協議、協議会の構成
機関等における調停、斡旋等の様々な取組による紛争解決、複数の機関で紛争解決等に
対応することへの後押し等が考えられる。

なお、都道府県において組織される協議会においては、紛争解決等に向けた取組につ
いて、市町村において組織される協議会を補完・支援する役割が期待される。また、関係
機関において紛争解決に至った事例、合理的配慮の具体例、相談事案から合理的配慮

に係る環境の整備を行うに至った事例などの共有・分析を通じて、構成機関等における業務改善、事案の発生防止のための取組、周知・啓発活動に係る協議等を行うことが期待される。

5 差別の解消に係る施策の推進に関する重要事項

(1) 情報の収集、整理及び提供

本法を効果的に運用していくため、内閣府においては、行政機関等による協力や協議会との連携などにより、個人情報等の保護等に配慮しつつ、国内における具体例や裁判例等を収集・整理するものとする。あわせて、海外の法制度や差別解消のための取組に係る調査研究等を通じ、権利条約に基づき設置された、障害者の権利に関する委員会を始めとする国際的な動向や情報の集積を図るものとする。これらの成果については、障害者白書や内閣府ホームページ等を通じて、広く国民に提供するものとする。

(2) 基本方針、対応要領、対応指針の見直し等

技術の進展、社会情勢の変化等は、特に、合理的配慮について、その内容、程度等に大きな進展をもたらし、また、実施に伴う負担を軽減し得るものであり、法の施行後においては、こうした動向や、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例の集積等を踏まえるとともに、国際的な動向も勘案しつつ、必要に応じて、基本方針、対応要領及び対応指針を見直し、適時、充実を図るものとする。

法の施行後3年を経過した時点における法の施行状況に係る検討の際には、障害者政策委員会における障害者差別の解消も含めた障害者基本計画の実施状況に係る監視の結果も踏まえて、基本方針についても併せて所要の検討を行うものとする。基本方針の見直しに当たっては、あらかじめ、障害者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とともに、障害者政策委員会の意見を聴かなければならない。対応要領、対応指針の見直しに当たっても、障害者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じなければならない。

なお、各種の国家資格の取得等において障害者に不利が生じないよう、いわゆる欠格条項について、各制度の趣旨や、技術の進展、社会情勢の変化等を踏まえ、適宜、必要な見直しを検討するものとする。

ないかくふほんぶ しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう
内閣府本府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

へいせい ねん がつ にち
平成27年11月2日

ないかくふくくれいだい ごう
内閣府訓令第39号

もくてき
(目的)

だい じょう
第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、しょうがい りゆう さべつ かいしょう
障害を理由とする差別の解消の
すいしん かん ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か ほう だい じょうだい こう きてい
推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第9条第1項の規定
もと しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん へいせい ねん
に基づき、また、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
がつ にちかくぎけつてい そく ほうだい じょう きてい じこう かん ないかくふほんぶしょくいん ひ
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、内閣府本府職員（非
じょうきんしょくいん ふく い か しょくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ
常勤職員を含む。以下「職員」という。）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。

ふとう さべつてきとりあつか きんし
(不当な差別的取扱いの禁止)

だい じょう しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じむまた じぎょう おこな あ
第2条 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、
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 ほとつしょうがい ふく た しんしん きのう
障害（身体障害、知的障害、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
しょうがい い か おな りゆう しょうがいしや しょうがいおよ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき
障害をいう。以下同じ。）を理由として、障害者（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。以下同じ。）でない者
ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしや けんりりえき しんがい
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。
これに当たり、職員は、べつし さだ りゆういじこう りゆうい
これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

べつしちゅう のぞ きさい ないよう じつし ばあい
なお、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、

ほう ほん はんたん しょうがいしやきほんほう しょうわ ねんほうりつだい ごう
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3条 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、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（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

（監督者の責務）

第4条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「監督者」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しなければならない。

一 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、その監督する職員の注意を喚起し、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 障害者等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

三 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

てきせつ おこな しどう
を適切に行うよう指導すること。

- 2 かんどくしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい じんそく てきせつ
監督者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に
たいしよ
対処しなければならない。

ちようかいしよぶんなど
(懲戒処分等)

- だい じよう しょくいん しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつかい また かじゆう ふたん
第5条 職員が、障害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
かか ごうりてきはりよ ふていきよう ばあい たいようなど しょくむじよう ぎ む い
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
はん また しょくむ おこた ばあいなど がいとう ちようかいしよぶんなど ふ
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。

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

- だい じよう ないかくふほんぶ しょくいん しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしゃおよ
第6条 内閣府本府に、その職員による障害を理由とする差別に関する障害者及びそ
かぞく ほか かんけいしゃ そうだんなど てきかく たいおう つぎ かか そうだんまどぐち お
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、次に掲げる相談窓口を置く。
ただし、おきなわそうごうじむきよく おきなわそうごうじむきよくちよう べつ お
ただし、沖縄総合事務局にあっては、沖縄総合事務局長が別に置く。

いち だいじんかんぼうさんじかん じんじかたんとく
一 大臣官房参事官（人事課担当）

に だいじんかんぼうじんじかちようさかん
二 大臣官房人事課調査官

さん だいじんかんぼうじんじかちようほさ せんもんかん しょくいん ふくむ たんとく もの
三 大臣官房人事課課長補佐又は専門官（職員のサービスを担当する者）

よん せいさくとうかつかん きようせいしゃかいせいさくたんとく つきさんじかん しょうがいしゃせいさくたんとく しょく もの
四 政策統括官（共生社会政策担当）付参事官（障害者施策担当）の職にある者

ご しょうがいしゃ しょくいんなどだいじんかんぼうじんじかちよう しめい もの
五 障害者である職員等大臣官房人事課長が指名する者

- 2 そうだんなど う ばあい せいべつ ねんれい じようたいなど はいりよ たいめん でんわ
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、
でんし くわ しょうがいしゃ たにん ほか さい ひつよう
ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要と
たよう しゅだん かのう はんい ようい たいおう
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、大臣官房人事課に集約し、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。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

第7条 内閣府本府において、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・啓発を行うものとする。

- 2 新たに職員となった者に対しては、障害を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、新たに監督者となった職員に対しては、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を実施する。

3 前項の内容、回数等の詳細は、大臣官房人事課長が定める。

- 4 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者に適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図る。

ふ そく
附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

べっし 別紙

ないかくふほんぶ しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう かか りゆうい
内閣府本府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に係る留意

じこう 事項

だい 1 ふとう さべつてきとりあつか きほんてき かんが かつ 第1 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 しょうがい りゆう ざい かくしゅきかい
法は、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
の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に
たい たい ふう じょうけん つ しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを
きんし
禁止している。

ただし、しょうがいしゃ じじじょう びやうどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ そち
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 しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くら ゆうぐう
不当な差別的取扱いではない。したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する
とりあつか せっきよくてきかいぜん そち ほう きてい しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきよう
取扱い（いわゆる積極的改善措置）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供
によるしょうがいしゃ もの こと とりあつか ごうりてきはいりよ ていきようなど ひつよう はんい
による障害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しょうがいしゃ しょうがい じょうきょうなど かくにん ふとう さべつてき
障害者に障害の状況等を確認することは、不当な差別的
とりあつか あ
取扱いには当たらない。

このように、ふとう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょうがいしゃ もんだい じ じ
不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務
また じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう おな しょうがいしゃ もの ふり あつか
又は事業について、本質的に関係する諸事情が同じ障害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。

だい 2 せいとう りゆう はんたん してん 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、障害者に対して、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など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ある。内閣府本府においては、正当

な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由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、障害者、第三者の権利利益（例：安全

の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び内閣府本府の事務又は事業の目的・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・客観的に判断するこ

とが必要である。

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するものと

し、理解を得るよう努めることが望ましい。

第3 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりである。なお、第2で示したと

おり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されるこ

ととなる。また、以下に記載されている具体例については、正当な理由が存在しないこと

を前提としていること、さらに、それらはあくまでも例示であり、記載されている具体例

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。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

○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、来庁の際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。

第4 合理的配慮の基本的な考え方

1 障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）第2条において、「合理的

配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有

し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の

場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さない

もの」と定義されている。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、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、社会的障壁の除去の

実施について、合理的配慮を行うことを求めている。合理的配慮は、障害者が受ける

制限は、障害のみに起因するものではなく、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とのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、

障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要

としての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、内閣府本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、障害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、「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、障害者の性別、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、拡大文字、筆談、

実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障害者が他人と

コミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）

等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、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て行う意思の表明も含む。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等を伴っ

ていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の

除去を必要としていることが明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害者

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 合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、

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整備を基礎として、

個々の障害者に対して、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、

各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。ま

た、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害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 内閣府本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。

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。

- 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）
- 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

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、次のようなものがある。

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前提としていること、また、これらはいくまでも例示であり、記載されている具体例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。

（合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例）

- 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。
- 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。

○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。

○疲労を感じやすい障害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、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設ける。

○不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障害者に対し、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする。

○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難しい聴覚障害者に対し、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。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

○筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字等のコミュニケーション手段を用いる。

○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番号等が異なり得ることに留意して使用する。

○視覚障害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できるよう電子データ(テキスト形式)で提供する。

○意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用して意思を確認する。

○^{ちゆうしやじよう}駐^{つうじよう}車^{こうとう}場^{おこな}などで^{あんない}通^{かみ}常^{わた}、口^{わた}頭^{わた}で^{わた}行^{わた}う^{わた}案^{わた}内^{わた}を、紙^{わた}に^{わた}メ^{わた}モ^{わた}を^{わた}し^{わた}て^{わた}渡^{わた}す。

○^{しよるいきにゆう}書^{いらいじ}類^{きにゆうほうほうなど}記^{ほんにん}入^めの^{まえ}依^{しめ}頼^わ時^{きじゆつ}に、記^{でんたつ}入^{でんたつ}方^{でんたつ}法^{でんたつ}等^{でんたつ}を^{でんたつ}本^{でんたつ}人^{でんたつ}の^{でんたつ}目^{でんたつ}の^{でんたつ}前^{でんたつ}で^{でんたつ}示^{でんたつ}し^{でんたつ}た^{でんたつ}り、分^{でんたつ}か^{でんたつ}り^{でんたつ}や^{でんたつ}す^{でんたつ}い^{でんたつ}記^{でんたつ}述^{でんたつ}で^{でんたつ}伝^{でんたつ}達^{でんたつ}
し^{でんたつ}た^{でんたつ}り^{でんたつ}す^{でんたつ}。本^{でんたつ}人^{でんたつ}の^{でんたつ}依^{でんたつ}頼^{でんたつ}が^{でんたつ}あ^{でんたつ}る^{でんたつ}場^{でんたつ}合^{でんたつ}に^{でんたつ}は、代^{でんたつ}読^{でんたつ}や^{でんたつ}代^{でんたつ}筆^{でんたつ}と^{でんたつ}い^{でんたつ}つ^{でんたつ}た^{でんたつ}配^{でんたつ}慮^{でんたつ}を^{でんたつ}行^{でんたつ}う。

○^ひ比^ひ喩^ひ表^ひ現^ひ等^ひが^ひ苦^ひ手^ひな^ひ障^ひ害^ひ者^ひに^ひ対^ひし、比^ひ喩^ひや^ひ暗^ひ喩^ひ、二^ひ重^ひ否^ひ定^ひ表^ひ現^ひ等^ひを^ひ用^ひい^ひず^ひに^ひ
具^ひ体^ひ的^ひに^ひ説^ひ明^ひす^ひる。

○^{しよがいしや}障^{もう}害^で者^{さい}か^{さい}ら^{さい}申^{さい}し^{さい}出^{さい}が^{さい}あ^{さい}つ^{さい}た^{さい}際^{さい}に、ゆ^{さい}っ^{さい}く^{さい}り、丁^{さい}寧^{さい}に、繰^{さい}り^{さい}返^{さい}し^{さい}説^{さい}明^{さい}し、内^{さい}容^{さい}が^{さい}理^{さい}解^{さい}さ^{さい}
れ^{さい}た^{さい}こ^{さい}と^{さい}を^{さい}確^{さい}認^{さい}し^{さい}な^{さい}が^{さい}ら^{さい}応^{さい}対^{さい}す^{さい}る。ま^{さい}た、な^{さい}じ^{さい}み^{さい}の^{さい}な^{さい}い^{さい}外^{さい}来^{さい}語^{さい}は^{さい}避^{さい}け^{さい}る、漢^{さい}数^{さい}字^{さい}は^{さい}用^{さい}い^{さい}
な^{さい}い、時^{さい}刻^{さい}は^{さい}2^{さい}4^{さい}時^{さい}間^{さい}表^{さい}記^{さい}で^{さい}は^{さい}な^{さい}く^{さい}午^{さい}前^{さい}・午^{さい}後^{さい}で^{さい}表^{さい}記^{さい}す^{さい}る^{さい}な^{さい}ど^{さい}の^{さい}配^{さい}慮^{さい}を^{さい}念^{さい}頭^{さい}に^{さい}置^{さい}い^{さい}た^{さい}
メ^{さい}モ^{さい}を、必^{さい}要^{さい}に^{さい}応^{さい}じ^{さい}て^{さい}適^{さい}時^{さい}に^{さい}渡^{さい}す。

○^{かいぎ}会^{しんこう}議^あの^あ進^{しりよう}行^みに^み当^{せつめい}た^きり、資^き料^きを^き見^きな^きが^きら^き説^き明^きを^き聞^きく^きこ^きと^きが^き困^き難^きな^き視^き覚^き又^きは^き聴^き覚^きに^き障^き害^き
の^きあ^きる^き委^き員^きや^き知^き的^き障^き害^きを^き持^きつ^き委^き員^きに^き対^きし、ゆ^きっ^きく^きり、丁^き寧^きな^き進^き行^きを^き心^きが^きけ^きる^きな^きど^きの^き
配^き慮^きを^き行^きう。

○^{かいぎ}会^{しんこう}議^あの^あ進^{しりよう}行^みに^み当^{せつめい}た^きつ^きて^きは、職^き員^き等^きが^き委^き員^きの^き障^き害^きの^き特^き性^きに^き合^きつ^きた^きサ^きポ^きー^きト^きを^き行^きう^き等^き、
可^き能^きな^き範^き圍^きで^きの^き配^き慮^きを^き行^きう。

(ル^きール^き・慣^き行^きの^き柔^き軟^きな^き変^き更^きの^き具^き体^き例^き)

○^{じゆんばん}順^ま番^{にがて}を^{しよがいしや}待^{たい}つ^{しゆうい}こ^{もの}と^{りかい}が^え苦^{うえ}手^{てつづ}な^{じゆん}障^い害^い者^いに^い対^いし、周^い圍^いの^い者^いの^い理^い解^いを^い得^いた^い上^いで、手^い続^いき^い順^いを^い入^い
れ^い替^いえ^いる。

○^た立^{れつ}て^{なら}列^{じゆんばん}に^ま並^まんで^{ばあい}順^{しゆうい}番^{もの}を^{りかい}待^えつ^{うえ}て^{とうがいしよがいしや}い^{しや}る^{しや}場^{しや}合^{しや}に、周^{しや}圍^{しや}の^{しや}者^{しや}の^{しや}理^{しや}解^{しや}を^{しや}得^{しや}た^{しや}上^{しや}で、当^{しや}該^{しや}障^{しや}害^{しや}者^{しや}
の^{しや}順^{しや}番^{しや}が^{しや}来^{しや}る^{しや}ま^{しや}で^{しや}別^{しや}室^{しや}や^{しや}席^{しや}を^{しや}用^{しや}意^{しや}す^{しや}る。

○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。

○車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。

○内閣府本府の敷地内の駐車場等において、障害者の来庁が多数見込まれる場合、通常、障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更する。

○入館時にICカードゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。

○他人との接触、多人数の中にいることによる緊張等により、発作等がある場合、当該障害者に説明の上、障害の特性や施設の状況に応じて別室を準備する。

○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、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。

いやなことや困ったことが 起こった時には？

質問と 答え

質問 1 障害のことで差別されたら、
まずどうしたらいいのですか？

答え 役所に相談を受け付けてくれる
窓口があるので、その窓口で相談してください。
そこで解決できない場合は、
他の相談窓口を教えてください。

質問 2 差別した会社・お店などは、
どうなるのですか？

答え 会社・お店などの場合は、
障害のある人にどんな対応をしたか
役所に報告するように求められたり、
差別をしないように注意をされることがあります。

相談窓口

質問 3 近所の人から差別的なことを
言われました。その人は
罰を覚めないのでしょうか。

答え 障害者差別解消法が禁止しているのは、
役所や会社・お店などによる差別です。
この法律が、一人ひとりのすることや
考えを罰することはありません。
障害のある人への差別がなくなるよう、
国や都道府県または市町村は、障害や障害の
ある人について、国民が理解を深められるような
取組をしなければなりません。

質問 4 この法律はいつから
スタートするのですか？

答え | 平成28(2016)年4月から始まります。



わかりやすい
版

障害者差別 解消法が できました

この法律は、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を
つくることを目指しています。

このリーフレットは、誰にでも
わかりやすくなるよう、
知的障害のある方などと共に
話し合いながら作られたものです。

こんなことで困っていませんか？

障害があることで障害のない人たちはは
違う扱いを受けて困った、
自分の障害に合った必要な工夫や
やり方をしてもらえなかったことはありませんか？

お店に入ろうとしたら
車いすを利用している
ことが理由で断られた。

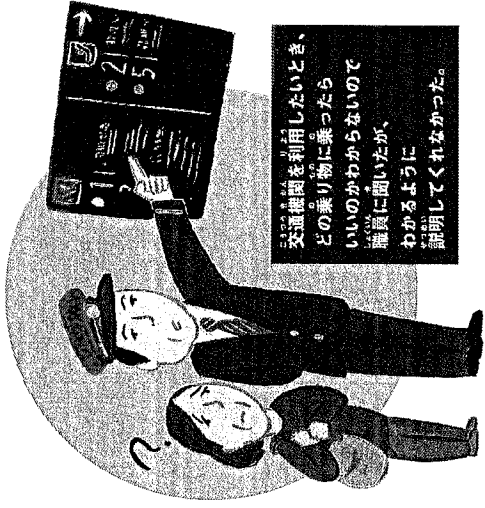


アパートの契約をするとき、
「私には障害があります」と伝えると、
障害があることを理由に
アパートを貸してくれなかった。

災害時の避難所では、
聴覚障害のある人がいると
管理者に伝えただけで、
必要な情報が音声でしか
伝えられなかった。



スポーツクラブや
習い事の教室などで
障害があることを理由に、
入会を断られた。



交通機関を利用したいとき、
どの乗り物に乗ったら
いいのかわからないので
職員に聞いたが、
わかるように
説明してくれなかった。



役所の会議に呼ばれたので、
わかりやすく
説明してくれる人が
必要だと伝えていたが、
用意してもらえなかった。

障害者差別解消法では、 「不当な差別的取扱い」と 「合理的配慮をしないこと」 が、差別になります。

「不当な差別的取扱い」

例えば、「障害がある」という理由だけで
スポーツクラブに入れないこと、
アパートを貸してもらえないこと、
単いすだからといってお店に入れないことなどは、
障害のない人と違う扱いを受けているので、
「不当な差別的取扱い」であると考えられます。
ただし、他に方法がない場合などは、
「不当な差別的取扱い」になりません。

「合理的配慮をしないこと」

聴覚障害のある人に声だけで話す、
視覚障害のある人に書類を渡すだけで読みあげない、
知的障害のある人にわかりやすく説明しないことは、
障害のない人にはきちんと情報を伝えているのに、
障害のある人には情報を伝えないことになります。
障害のある人が困っている時にその人の障害に合った
必要な工夫ややり方を相手に伝えて、
それを相手にしてもらうことを「合理的配慮」といいます。
障害者差別解消法では、役所や会社・お店などが、
障害のある人に「合理的配慮をしないこと」も
差別となります。

役所と会社・お店などではちよつと違う

不当な差別的取扱いをすることは、
役所も会社・お店なども禁止されます。
役所は、必ず合理的配慮をしなければなりません。
しかし、会社・お店などは、障害のある人が困らない
ようにできるだけの努力をすることになっています。

	役所	会社・お店など
不当な差別的取扱い	しては いけない	しては いけない
合理的配慮	しなければならない	するよう に努力

ただし、合理的配慮のために、例えば、
お盆がかりすぎたりすることもあります。
その場合、他の工夫ややり方を考えることになります。

みんなの声を受けて、
障害者差別解消法ができました。