

# 障害者差別解消法 及び 大阪府障がい者差別解消条例について

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）」が、平成28年4月1日に施行されました。

大阪府では障害者差別解消法の施行と同時に「大阪府障害を理由とする差別の解消の推進に関する条例(大阪府障がい者差別解消条例)」を施行し、障がい者差別の解消に向けた取組みを進めてきましたが、さらなる共生社会の実現のために、令和3年4月1日に条例を改正しました。

## <条例の主な改正内容>

- ・ **事業者による合理的配慮の提供の義務化**
- ・ あっせんの対象に事業者による合理的配慮の提供に関する事案を追加

# 障害者差別解消法・大阪府障がい者差別解消条例のポイント

## 障がいを理由とする差別とは？

### 不当な差別的取扱い

障がいを理由として、正当な理由なく、商品やサービス等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で、権利利益を侵害すること

### 合理的配慮の不提供

障がい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、社会的障壁を取り除くために必要で合理的な配慮を提供しないことで、権利利益を侵害すること

### その他、不適切な行為等

法上の差別の類型には該当しないが、障がいのある人に対する不適切な発言や態度

## 行政機関等と事業者求められる対応

	障害者差別解消法		府条例
	行政機関等	事業者	行政機関等・事業者
不当な差別的取扱い	してはいけません	してはいけません	してはいけません
合理的配慮の提供	しなければなりません	行うよう努めなければなりません	しなければなりません

国の基本方針に即して

当該機関における取組みについて「対応要領」を作成

事業分野別に主務大臣が「対応指針」を作成

### 環境の整備

不特定多数の障がいのある人を主な対象として行われる事前的改善措置（バリアフリー化や人的支援、情報アクセシビリティの向上等）を「環境の整備」として、行政機関等や事業者に対する一般的責務に位置づけ

## 障がい者、事業者、府民とは？

### 障がい者

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のある人で、障がいや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

### 事業者

商業その他の事業を行う者で、個人か法人・団体が、営利目的か非営利目的かを問わず、同種の行為を反復継続する意思をもって行う者

### 府民

府内に住み、働き、学ぶすべての人、府内に事務所や事業所がある法人や団体

## 障がいを理由とする差別に関する相談と解決の仕組みとは？

### 市町村

#### 相談窓口

大阪府内の市町村すべてに、身近な窓口として障がいを理由とする差別に関する相談窓口を設置

### 府

#### 広域支援相談員

市町村の相談機関における相談事案の解決を支援。障がいのある人等や事業者からの直接相談にも対応

### 府

#### 大阪府障がい者差別解消協議会（解消協）

- ・解消協の下に合議体を組織。合議体は広域支援相談員への助言や、解決困難な紛争事案のあっせんを行う
- ・事業者があっせんに従わない場合、知事は勧告や公表ができる

# 福祉事業者に求められること ①

○ 障害者差別解消法では、障がいを理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項や国の行政機関、地方公共団体等及び民間事業者における障がいを理由とする差別を解消するための措置などについて定められており、民間事業者に関しては、事業を所管する各主務大臣が、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しています。

福祉事業者を対象として、「福祉事業者向けガイドライン«福祉分野における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対応指針»」が厚生労働省により定められていますので、ご確認の上、主体的な取り組みをお願いします。

(障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン (概要) 次頁～参照)

ホームページ

厚生労働省 障害者差別解消法

検索

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougai Shahukushi/sabetsu\\_kaisho/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai Shahukushi/sabetsu_kaisho/)

## 福祉事業者に求められること ②

○ 大阪府では、障がい者差別について府民の関心と理解を深めるために、「大阪府障がい者差別解消ガイドライン」を作成しています。何が差別にあたるのか、合理的配慮としてどのような対応が望ましいのかなどについて、考え方を示すとともに、具体的な事例なども取りまとめています。

各事業者での取組みにあたっては、大阪府障がい者差別解消ガイドラインも参考にしてください。

<福祉サービス分野での事例> ～大阪府障がい者差別解消ガイドライン(第3版)より抜粋～

\*不当な差別的取扱いになりうる具体的な事例

- ・ サービス事業者が、多動を伴う障がいのある人に対して、一律に福祉サービスの提供を拒否する。
- ・ 正当な理由なく、対応の後回しや、サービス提供時間を変更または限定する。

\*望ましい合理的配慮の具体的な事例

- ・ 契約書、しおり等書類や掲示物にルビ打ちや分かち書きをする。
- ・ 感覚過敏がある場合は、音や肌触り、室温など感覚面の調整をする。

ホームページ

障がいを理由とする差別の解消に向けて

検索

<https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syougai-plan/sabekai-kaisai.html>

# 障害者差別解消法 福祉事業者向けガイドライン（概要）

平成27年11月 厚生労働大臣決定

## 第1 趣旨

- (1) 障害者差別解消法制定の経緯
- (2) 対象となる障害者
- (3) 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針
- (4) 福祉分野における対応指針

## 第2 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

- (1) 不当な差別的取扱い
- (2) 合理的配慮

## 第3 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例

- (1) 不当な差別的取扱いと考えられる例
- (2) 合理的配慮と考えられる例
- (3) 障害特性に応じた対応について

## 第4 事業者における相談体制の整備

## 第5 事業者における研修・啓発

## 第6 国の行政機関における相談窓口

## 第7 主務大臣による行政措置

おわりに

# 福祉事業者向けガイドライン（抜粋・一部要約）

## 第1 趣旨

(1)～(3) 略

(4) 福祉分野における対応指針

- 事業者は、障害を理由とする差別を解消するための取組を行うに当たり、法、基本方針及び本指針に示す項目のほか、各事業に関連する法令等の規定を順守しなければならない。
- また、福祉の専門知識及び技術をもって福祉サービスを提供する事業者は、日頃から、障害に関する理解や障害者の人権・権利擁護に関する認識を深めるとともに、より高い意識と行動規範をもって障害を理由とする差別を解消するための取組を進めていくことが期待される。

## 第2 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

(1) 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

- 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、場所・時間帯などを制限、障害者でない者には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。
- 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。
- 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。

### ② 正当な理由の判断の視点

- 当該取扱いが、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は正当な理由に相当。
- 事業者は、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）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。

- ・「客観的に判断する」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、客観的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られるような「客観性」が必要。
- ・「正当な理由」を根拠に、不当な差別的取扱いを禁止する法の趣旨が形骸化されるべきではなく、抽象的に事故の危惧がある、危険が想定されるといった理由によりサービスを提供しないといったことは適切でない。

## (2) 合理的配慮

### ① 合理的配慮の基本的な考え方

<合理的配慮とは>

- 事業者に対し、その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、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を行うことを求めている。
- 事業者の事業の目的・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、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。
- 障害の特性や具体的場面・状況に応じて異なり、多様かつ個別性が高く、「(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、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるもの。さらに、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて内容が変わりうる。
- 意思の表明に当たっては、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の必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。（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。）
- 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。

### ② 過重な負担の基本的な考え方

- 事業者において、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。  
\* 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 \* 財務状況
- 過重な負担に当たると判断した場合、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れる。

## 第3 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例

### (1) 不当な差別的取扱いと考えられる例

- 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を付すこと）
- サービスの利用・提供に当たって、他の者とは異なる取扱いをすること

### (2) 合理的配慮と考えられる例

- ・ 合理的配慮を提供する際には、障害者の性別、年齢、状態等に十分に配慮することが必要。
- ・ 合理的配慮の提供に当たっては、個別の支援計画（サービス等利用計画、ケアプラン等）に位置付けるなどの取組も望まれる。
- 基準・手順の柔軟な変更

- 物理的環境への配慮
- 補助器具・サービスの提供
  - < 情報提供・利用手続きについての配慮や工夫 >
  - < 建物や設備についての配慮や工夫 >
  - < 職員などとのコミュニケーションや情報のやりとり、サービス提供についての配慮や工夫 >

※ 不特定多数の障害者を主な対象として行われる事前の改善措置については、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されている。

#### **第4 事業者における相談体制の整備**

- ・ 法で定められた国や地方公共団体における相談及び紛争の防止等のための体制整備のみならず、障害者にサービス提供を行う事業者において、直接、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に応じるための体制の整備や職員の研修・啓発を行うことが重要。
- ・ 中でも、福祉の専門知識及び技術をもって福祉サービスを提供する事業者については、特に、その基本的専門性に鑑み、より充実した相談体制の整備をはじめ、日頃から、障害に関する理解や人権意識の向上・障害者の権利擁護に向けた職員の研修に積極的に取り組むことが重要。
- ・ 事業所において相談窓口等を設置（事業所における既存の苦情解決体制や相談窓口を活用することも考えられる）する際には、ホームページ等を活用し、相談窓口等に関する情報の周知を図り、利用しやすいものとするよう努めるとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールなどの多様な手段を用意することが重要。
- ・ 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。実際の相談事例については、相談者のプライバシーに配慮しつつ順次蓄積し、以後の合理的配慮の提供等に活用することが望まれる。
- ・ 地方自治体の相談窓口等、障害当事者団体、医療、教育、労働関係機関などとも連携して、差別解消に向けた取組を着実に進めていくことが望まれる。

#### **第5 事業者における研修・啓発**

- ・ 障害者差別は、障害に関する知識・理解の不足、意識の偏りなどにより引き起こされることが大きいと考えられることから、障害の有無にかかわらず、相互に人格と個性を尊重する共生社会を目指すことの意義を職員が理解することが重要。
- ・ こうした理念が真に理解されることが、障害者差別や、障害者が時に感じる大人の障害者に対する子ども扱い、障害者に対する命令的、威圧的、強制的な発言などの解消にもつながるものと考えられる。
- ・ このため、事業者においては、研修等を通じて、法の趣旨の普及を図るとともに、事業所の地域の取組のなかで近隣住民への理解を促していくことが重要。

#### **おわりに**

- ・ 障害者差別解消法の理念を実現していくには、国民一人ひとりの障害に対する理解と適切な配慮が不可欠であり、差別と解される事例についても、お互いの意思疎通不足や理解の不足が起因していると思われる。
- ・ 法に定められたから義務としてやるという姿勢ではなく、事業者や障害者が歩み寄り理解を深めていくことが、差別解消の第一歩につながると考えられる。
- ・ 事業者のみならず、本法に関するより深い理解と、障害者差別解消に向けた取組を積極的に進めて頂きたい。