

## 障害を理由とする差別の解消の推進

### 1. 障害者差別解消法の制定経緯

障害者の人権及び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、障害者の権利の実現のための措置などを規定した「障害者の権利に関する条約」（以下「障害者権利条約」という。）が、2006年12月の第61回国連総会において採択され、2008年5月に発効した。起草会合には障害者の間で使われているスローガン「“Nothing About Us Without Us”（私たちのことを、私たち抜きに決めないで）」に表れているとおり、障害者団体が参画した。

我が国においては、「障害者権利条約」の起草段階から積極的に参加するとともに、2007年9月に署名して以来、締結に向けた国内法の整備及び国会承認を経て、2014年1月に批准書を国連に寄託した。同年2月から「障害者権利条約」が我が国において効力を生じた。

「障害者権利条約」は、障害に基づくあらゆる形態の差別の禁止について適切な措置を求めており、我が国においては、2011年の「障害者基本法」の改正時に、「障害者権利条約」の趣旨を同法の基本原則として取り込む形で、同法第4条に差別の禁止が規定された。

障害者団体等からの意見を踏まえつつ、この規定を具体化したものが「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「障害者差別解消法」という。）である。障害を理由とする差別の解消を推進し、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資することを目的として、2013年6月に成立し、2016年4月から施行された。

### 2. 障害者差別解消法の概要

#### （1）対象となる障害者

「障害者差別解消法」において対象となる障害者は、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がある者であって、障害及び社会的障壁（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。）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、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する、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、対象となる障害者は、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。

#### （2）対象となる事業者及び分野

「障害者差別解消法」では、行政機関等のほか、事業者も障害を理由とする差別を解消するための措置を行うこととされている。対象となる事業者は、商業その他の事業を行う者（地方公共団体が経営する企業及び公営企業型地方独立行政法人を含む。）であり、個人事業者やボランティアなどの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なども、同種の行為を反復継続する意思をもって行っている場合は事業者として扱

われる。

分野としては、教育、医療、福祉、公共交通、雇用など、障害者の自立と社会参加に関わるあらゆるものを対象にしているが、雇用分野についての差別を解消するための具体的な措置（「障害者差別解消法」第7条から第12条までに該当する部分）に関しては、「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とされている。

### （3）不当な差別的取扱いの禁止

「障害者差別解消法」では、障害を理由とする差別について、不当な差別的取扱いの禁止と合理的配慮の提供の二つに分けて整理している。

不当な差別的取扱いとは、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場所・時間帯などを制限すること、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行為である。このような行為は、行政機関等であるか事業者であるかの別を問わず禁止される。

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。正当な理由に相当するか否かについては、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・客観的に判断することが必要である。

### （4）合理的配慮の提供

障害者やその家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者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、その実施に伴う負担が過重でない範囲で、社会的障壁を取り除くために必要かつ合理的な配慮を行うことが求められる。

この典型的な例としては、車椅子を使う障害者が電車やバスなどに乗り降りするときに手助けをすることや、窓口で障害の特性に応じたコミュニケーション手段（筆談や読み上げなど）で対応すること、障害の特性に応じて休憩時間を調整することなどがあげられる。こうした配慮を行わないことによって、障害者の権利利益が侵害される場合には、障害を理由とする差別に当たる。

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、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・財務状況といった要素等を考慮し、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。

なお、「障害者差別解消法」においては、合理的配慮の提供について、行政機関等は義務、事業者は努力義務とされているが、後者の努力義務を義務へと改めること等を内容とする改正法が2021年通常国会において成立した。同改正法は、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとしている。

### （5）環境の整備

「障害者差別解消法」では、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（「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」（平成18年法律第91号）に基づく公共施

第1章  
第2章  
第3章  
第4章  
第5章  
第6章  
第7章  
参考資料

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（これには、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。）。

前述した合理的配慮は、こうした環境の整備を基礎として、個別の場面において、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。

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、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。

### (6) 基本方針並びに対応要領及び対応指針

政府は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、障害者政策委員会（「障害者基本法」第32条に基づき内閣府に置かれている機関。障害者や学識経験者などの委員により構成されている。）における検討やパブリックコメントなどを経て、2015年2月に「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2月24日閣議決定。以下「基本方針」という。）を策定した。

この「基本方針」に即して、行政機関等は、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供に関し、その職員が適切に対応するために必要な「対応要領」を定めることとされている。地方公共団体については努力義務であるが、全ての都道府県及び指定都市においては既に策定されている。

また、事業者の事業を所管する各主務大臣は、「基本方針」に即して、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供に関し、事業者が適切に対応するために必要な事項（相談体制の整備、研修・啓発等）や、各事業分野における合理的配慮の具体例等を盛り込んだ「対応指針」を定めることとされている。

## 3. 障害者差別解消法に関する取組等

障害を理由とする差別については、国民一人一人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。このため、全ての国民が障害の有無によって分け隔てられることのない共生社会を実現するためには、「障害者差別解消法」で求められる取組やその考え方が、幅広く社会に浸透することが重要である。政府においては、各般の取組により国民各層の関心と理解を深めるとともに、建設的対話による相互理解を通じた合理的配慮の提供等の促進をはじめ、障害を理由とする差別の解消を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うこととしている。

### (1) 合理的配慮の提供等事例集

内閣府では、「障害者差別解消法」に基づく合理的配慮の提供や環境の整備に関する事例を関係省庁、地方公共団体、障害者団体などから収集し、障害種別や生活場面別に整理した上で、「合理的配慮の提供等事例集」として取りまとめている。

この事例集の活用を通じて、合理的配慮の提供を始めとする障害者差別の解消に向けた取組の裾野が更に広がるとともに、「障害者差別解消法」に対する国民の理解が一層深まることが期待

される。

## (2) 障害者差別解消支援地域協議会の設置の促進

「障害者差別解消法」において、国及び地方公共団体の機関は、「障害者差別解消支援地域協議会」（以下「地域協議会」という。）を組織することができることとされている。地域協議会を設置することで、その地域の関係機関による相談事例等に係る情報の共有・協議を通じ、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などを行うネットワークが構築されるとともに、障害者や事業者からの相談等に対し、地域協議会の構成機関が連携して効果的な対応、紛争解決の後押しを行うことが可能となり、差別解消に関する地域の対応力の向上が図られる。

地域協議会は、都道府県及び指定都市においては全て設置されているが、一般市の設置率は約7割、町村の設置率は約5割であり、設置した市町村においても開催実績が乏しいところもある。こうした状況を踏まえ、各都道府県等で地域協議会の設置や活性化に向けた確かな助言等ができる人材育成等を図ることを目的とした「障害者差別解消支援地域協議会体制整備・強化ブロック研修会」を、2019年度に2ブロック（関東信越、近畿）、2020年度に4ブロック（東北、東海・北陸、中国・四国、九州）で開催した。

■ 図表3-2 地方公共団体における障害者差別解消支援地域協議会の設置状況

選択肢	計		都道府県		指定都市		中核市等		一般市		町村	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
設置済み	1,041	58%	47	100%	20	100%	70	80%	479	68%	425	46%
設置予定	98	5%	0	0%	0	0%	5	6%	34	5%	59	6%
設置していない	649	36%	0	0%	0	0%	12	14%	195	28%	442	48%
計	1,788	100%	47	100%	20	100%	87	100%	708	100%	926	100%

資料：内閣府

注1：各数値は、2020年4月1日時点の値を示している。

注2：「中核市等」とは、中核市、特別区及び県庁所在地（指定都市を除く。）を示している。

注3：「一般市」とは、指定都市及び中核市等のいずれにも該当しない市を示している。

注4：割合の値は、小数点以下を四捨五入している。

注5：地域協議会を正式に設置していない場合でも、地域協議会の事務に相当する事務を行う組織、会議体、ネットワーク等の枠組みが別途存在しており、かつ、過去に当該枠組みで地域協議会の事務に相当する事務を行った実績がある場合は、「設置済み」と整理している。

注6：複数の地方公共団体が共同で地域協議会を設置している場合は「設置済み」と整理している。

## (3) 主務大臣等による行政措置

事業者における障害を理由とする差別の解消に向けた取組は、主務大臣の定める対応指針を踏まえ、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ないような場合、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、特に必要があると認められるときは、主務大臣又は地方公共団体の長等は、事業者に対し、行政措置を講ずることができるとされている（2020年度、主務大臣等による助言、指導及び勧告の行政措置の実績はなし）。

# TOPICS

## 障害者差別解消に関する取組事例

### 山形県における心のバリアフリー推進員の養成及び活動支援

山形県では、2016年に「山形県障がいのある人もない人も共に生きる社会づくり条例」を制定した。施策の一つとして、職場や地域などで、障害を理由とする差別の解消の中心として活動する「心のバリアフリー推進員」（以下「推進員」という。）を養成し、その活動を支援している。

#### 1 目的

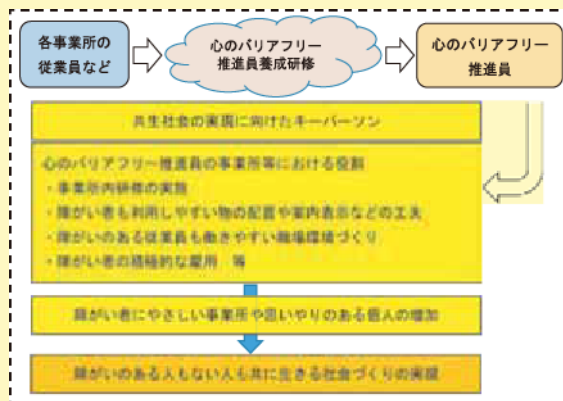
推進員は、民間事業所などにおける障害者に対する取組の中心的な役割を担い、障害を理由とする差別の解消、合理的配慮の提供及び障害者雇用の促進等に資することを目的とする。その養成と取組の支援を通じ、障害に対する正しい理解を深め、障害者が働きやすい職場や暮らしやすい地域づくりなど、障害のある人もない人も共に活躍できる共生社会を実現する。

#### 2 「心のバリアフリー推進員」の役割

推進員は、事業所の従業員などが「心のバリアフリー推進員養成研修」を受けることにより、事業所において障害に配慮したサービスの提供や障害者が働きやすい職場づくり、地域における障害に関する正しい知識の普及に率先して取り組むことが期待されている。

##### ○心のバリアフリー推進員養成数（2021年2月時点）

年度	2016	2017	2018	2019	2020	計
養成人数 (実績：人)	282	516	681	448	207	2,134



#### 《「心のバリアフリー推進員」の事業所・地域における取組例》

- ・ 職場で定期的に研修を実施し好事例の共有により利用しやすい環境の共通理解を図った。
- ・ 障害の種別で必要なサポートが異なるため、「何かお手伝いすることはありますか」と言葉をかけ、関わりのきっかけにしている。
- ・ 障害のある職員の業務について、苦手な業務内容を練習できる環境を作った。
- ・ 日常生活で周囲の人に障害者差別解消について伝え、障害のある方の見守りに努める。

#### 3 「心のバリアフリー推進員養成研修会」の開催

県内の事業所や地域の住民を対象に、障害について理解を深める内容の研修会を開催し、受講修了者に「心のバリアフリー推進員」認定証とステッカーを交付する。

研修会は事業所や団体等の申込みを受けて行う「出前講座」と、県内4ブロックで行う個人向け研修を開催している。出前講座は年10回程度、ブロック研修は年4回実施しており、2016年から2020年までに計57回実施し、2,134人が受講した。

2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、研修の一部はオンラインにより実施した。



△研修会の修了者に交付する心のバリアフリー推進員認定証

## 4 研修内容の例（2020年度）

### ① 障害者差別解消について～共生社会の実現のために～

身体に障害があり、障害者施設で相談支援業務に従事した経験がある方を講師に迎え、各種障害の特性や障害者の日常生活におけるバリアとそれをなくすための取組の紹介、障害者に話しかけるタイミングなどのコミュニケーションの方法、障害者に対する合理的配慮の事例紹介などについて講義した。

### ② 手話を覚えてみよう

聴覚障害について理解を深めるため、当事者であるろう者が講師となり、生活上の困難事例や配慮を望むことなどを説明し、挨拶などの簡単な手話を学習した。

### 《県内の事業所における「心のバリアフリー推進員養成研修」を通じた取組例》

- ・社内研修に「心のバリアフリー推進員養成研修」を取り入れ、障害を理由とする差別の解消及び合理的配慮の提供に関する理解を深め、障害のある方への配慮を心がけている。
- ・事業所で独自に業務の内容を踏まえた「こころのバリアフリーハンドブック」を作成し、全従業員に配布、読み合わせをして障害と障害のある方への理解に努めている。
- ・職員が障害者スポーツのイベントにボランティアとして参加することを推奨している。

## 5 活動支援

山形県では、職場や地域などで障害や障害のある方に関する正しい知識の普及を目的として、合理的配慮の事例などを冊子にまとめた「心のバリアフリー推進員活動の手引き」を作成して推進員に配布し、活動をバックアップしている。出前講座の開催に際しては、民間の事業所を訪問し、様々な業種への参加を呼びかけている。

今後は推進員同士の情報交換や事例共有を促進していくため、県内4ブロックで推進員や関係者を対象としたミーティングやワークショップを開催し、推進員による活動のネットワーク化を進め、活動の活性化を図ることとしている。

### ▽心のバリアフリー推進員活動の手引き（抜粋）（2020年3月作成）

**2 心のバリアフリーの基本マナー**

①「お手伝いしましょうか？」

↓

「お願いします」

↓

「何をしたらいいですか？」

↓

「どのようにすればいいですか？」

②「お手伝いしましょうか？」


↓

「いえ、大丈夫です」


↓

「それでは、気をつけて」

**① の場合**（障がいのある人が、配慮を必要とする）  
 やってほしいことは一人一人違いますので、先走って介助しないようにしましょう。  
 「何をしたらいいか」「どうしたらいいか」聞いてください。  
 勝手に判断して「こうした方がいいんじゃないの」と押し付けないようにしましょう。  
**一人ひとり、困りごとは違います。一人ひとり、不便さも違います。**  
 どうしてほしいのかを、まずはよく聞きましょう。



**② の場合**（障がいのある人が、配慮を必要としない）  
**障がいがあるからといって、必ず手助けが必要な人とは限りません。周りの人がたいへんそうだと思っても、たいへんでないこともあります。**  
 困っているように見えても、時間をかければできることがたくさんあります。自分で行えることは断ることもあります。  
 あたたく「見守る」「待つ」「本人にまかせる」という姿勢も大切です。  
**でも、次に出会った人が、配慮を必要としないとは限りません。**  
**困っている人を見かけたら、声をかけてください。**



言語障がいのある人などは、言葉がなかなか聞き取りにくいことがあります。  
 筆談やコミュニケーションボードなどを使い、どういった配慮が必要かを理解しましょう。

**対応できないことは一人が無理をせず、周囲に協力を求めましょう**

対応できないことは、「私は対応できませんので、他の人を呼んで大丈夫ですか？」のように、一人では無理をしないで、周囲の人に協力を求めましょう。  
 その人が必要としていることについて、周りの人に理解してもらうことも必要です。（バスなどの乗り物に乗るときに時間がかかったり、レジでの支払に時間がかかることがあります。）


**同じ目線で、相手を尊重して話をしましょう**

「〇〇してあげる」というのではなく、「一緒に〇〇しよう」という姿勢や、同じ目線で話すことが大切です。  
 障がいがあると子どもっぽく見えることがありますが、子どもではありません。子ども扱いをせず、尊重してはなしましょう。

**POINT...**

**例えば車椅子を介助するとき心がけること**

- ・声をかけてください
- 「押します」「動きます」「ちょっと止まります」「段差があります」「車椅子をあげます」「右にまがります」など
- ・止まるときはブレーキをしっかりとってください



**POINT...**

**一人ひとりがマナーをまもり、思いやりのある街に**

- ・あっても使えないスロープや点字ブロック（自転車置き場） 荷物を置かない習慣
- ・あっても使えない駐車場（障がいのある人のために空けておく心がけ）
- ・あっても使えない多目的トイレやエレベーター（障がいのある人を優先する配慮）

身近なことに関心をもつことが心のバリアフリーの第一歩です。  
**「ハードはハードでカバーする」**

