

障害者差別解消法について

基本方針・対応要領・対応指針等について

2015年11月9日

内閣府

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 平成25年法律第65号)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

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。

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

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。

第3項

国による啓発・知識の普及を図るための取組

国は、第1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

. 差別を解消するための措置

不当な差別的取扱いの禁止

国・地方公共団体等

法的義務

事業者

合理的配慮の提供

国・地方公共団体等

法的義務

事業者

努力義務

具体的な対応

- (1) 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（閣議決定）
- (2) 国・地方公共団体等事業者 当該機関における取組に関する対応要領を策定 地方の策定は努力義務
主務大臣が事業分野別の対応指針（ガイドライン）を策定

実効性の確保

主務大臣による事業者に対する報告徴収、助言、指導、勧告

. 差別を解消するための支援措置

相談・紛争解決

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

施行日：平成28年4月1日（施行後3年を目途に必要な見直し検討）

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針の概要

第1 差別の解消推進に関する施策の基本的な方向

法制定の背景 / 基本的な考え方 (法の考え方など)

第2 差別の解消措置に関する共通的な事項

1 法の対象範囲

障害者 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

事業者 商業その他の事業を行う者

対象分野 日常生活及び社会生活全般が対象 (雇用分野は障害者雇用促進法の定めるところによる)

2 不当な差別的取扱い

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**

客観的に見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場合

3 合理的配慮

行政機関等や事業者が、**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行われる必要かつ合理的な取組であり、実施に伴う負担が過重でないもの**

(例) 段差に携帯スロープを渡す / 筆談、読み上げ、手話などによる意思疎通 / 休憩時間の調整 など

第3、4 差別の解消措置に関する基本的な事項

1 基本的な考え方

不当な差別的取扱いの禁止
合理的配慮の提供

行政機関等及び事業者において**一律に法的義務**
行政機関等は**法的義務**、事業者は**努力義務**

2 対応要領 / 対応指針

位置付け、作成手続き、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】

対応要領の作成は**努力義務** (国は技術的助言などの支援)

3 主務大臣による行政措置【対応指針のみ】

事業者からの照会・相談への対応
報告徴収、助言、指導、勧告

第5 その他重要事項

1 環境の整備

合理的配慮を的確に行うためのバリアフリー化等の事前的改善措置

2 相談等の体制整備

既存の組織・機関等の活用・充実

3 啓発活動

行政機関等 / 事業者における研修、地域住民等に対する啓発活動

4 地域協議会

差別解消の取組を推進するため、地域の様々な関係機関をネットワーク化

5 施策の推進

国内外の情報の収集・整理、必要に応じて基本方針、対応要領及び対応指針の見直し

障害者差別解消法・基本方針のポイント

1 「障害者」は、いわゆる障害者手帳をもっている人に限られない

法の対象となる障害者は、いわゆる「社会モデル()」の考え方を踏まえた障害者基本法に規定する「障害者」と同じです。つまり、「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」が対象となります。したがって、いわゆる障害者手帳をもっている人に限られません。

※社会モデル

障害者が日常・社会生活で受ける制限は、心身の機能の障害のみならず、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いう考え方

2 すべての分野の事業者が対象

法の対象となる事業者は、分野を問わず、商業その他の事業を行う者です。(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は、事業者となります。)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ます。

なお、障害者雇用における差別解消のための措置については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の定めるところによることとされています。

3 「不当な差別的取扱い」の考え方

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すること、提供に当たって場所や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け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は、不当な差別的取扱いとして禁止されます。

なお、障害者割引の適用や各種手当の給付など、障害者に対する必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いとはなりません。

4 「正当な理由」があると判断した場合

正当な理由となるのは、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す。正当な理由に当た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す。正当な理由があると判断した場合は、障害者にその理由を説明するとともに、理解を得るように心がけてください。

5 「合理的配慮」の考え方

個々の場面において、障害者から社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明⁽¹⁾があった場合に、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、合理的配慮を提供することとされています。行政機関等においては、率先して取り組む主体として法的義務ですが、事業者については、障害者との関係が分野ごとに様々であることから努力義務とされています。

※意思の表明

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、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。）

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・機能に照らして、本来の業務に付随するものであること、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してください。

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得るものです。基本方針では、現時点における具体例として、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）、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）、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）の3類型に整理しています。

6 「過重な負担」に当たると判断した場合

個々の場面において、下記の考慮要素に照らし、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た柔軟な対応をお願いします。総合的・客観的な考慮の結果、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とともに、理解を得るように心がけてください。

（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

◎内閣府では、合理的配慮等の具体例を収集・整理し、ホームページ上に掲載することを予定しています。

➡ 10 頁【「合理的配慮サーチ」（合理的配慮等具体例データ集）参照】

対応要領・対応指針のポイント

1 対応要領とは

行政機関等は、その職員が、「不当な差別的取扱いの禁止」や「合理的配慮の提供」について適切に対応するために、基本方針に即して、具体例を盛り込んだ「対応要領」を作成することとされています。(地方公共団体等は努力義務。)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、作成に当たっては、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ることが求められています。(地方公共団体が作成する際には、これらに準じることが望ましいとされています。)

各行政機関等に共通して見られる記載事項は、次のとおりです。

第1条 目的

第2条 不当な差別的取扱いの禁止

第3条 合理的配慮の提供

第4条 監督者の責務

第5条 懲戒処分等

第6条 相談体制の整備

第7条 研修・啓発

[別紙]対応要領に係る留意事項

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

第2 正当な理由の判断の視点

第3 不当な差別的取扱いの具体例

第4 合理的配慮の基本的な考え方

第5 過重な負担の基本的な考え方

第6 合理的配慮の具体例

2 対応指針とは

事業を所管する各主務大臣は、「不当な差別的取扱いの禁止」や「合理的な配慮の提供」(事業者は努力義務)について、事業者が適切に対応・判断できるようにするため、基本方針に即して、具体例を盛り込んだ「対応指針」を作成することとされています。作成に当たっては、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ることが求められています。

各主務大臣の対応指針に共通して見られる記載事項は、次のとおりです。

第一 趣旨

1 法の制定の経緯

2 法の基本的な考え方

3 対応指針の位置付け

第二 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〔基本的な考え方、正当な理由の判断の視点 等〕

2 合理的配慮〔基本的な考え方、過重な負担の基本的な考え方 等〕

第三 事業者における相談体制の整備

第四 事業者における研修・啓発

第五 主務大臣の事業分野に係る相談窓口

[別紙]不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例

別紙に記載されている具体例は、あくまでも例示であり、記載されているものだけに限られないことに留意してください。

3 構成・内容に特色のある対応指針

【文部科学省】

- ◆ 別紙に、「学校教育分野」、「スポーツ・文化芸術分野」における留意点を記載

【厚生労働省】

- ◆ 「福祉事業者」、「医療関係事業者」、「衛生事業者」、「社会保険労務士の業務を行う事業者」向けの4つの対応指針を作成
- ◆ 障害種別ごとの主な特性・対応、障害特性に応じた対応の具体例を記載
- ◆ 参考ページに、「身体障害者補助犬法」などの関係法令・施策を紹介

【国土交通省】

- ◆ 不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例について、所管する9つの事業分野（「不動産業」「設計等業」「鉄道事業」「一般乗合旅客自動車運送業」「一般乗用旅客自動車運送業」「対外旅客定期航路事業」「国内旅客船業」「航空運送業」「旅行業」）ごとに作成
- ◆ 合理的配慮の具体例について、過重な負担の程度との関係から、「積極的に提供を行うべき」、「提供することが望ましい」の2つに分類して記載

◎各府省庁の対応要領・対応指針は、こちらの内閣府HPからご覧になれます。

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/taioyoryo.html>

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/taioshishin.html>

4 主務大臣の権限行使

事業者においては、各主務大臣が作成する対応指針を参考にして、それぞれが自主的に障害者差別の解消に向けて取り組むことが期待されています。しかしながら、例えば、ある事業者が法に違反する取扱いを繰り返していることが明白であり、自主的な改善を期待することが困難である場合など、主務大臣が特に必要があると認めるときは、報告徴収、助言、指導、勧告をすることができることとされています。

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、対応指針について十分な情報提供を行い、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こととされています。

不当な差別的取扱い・合理的配慮の具体例

✕ 不当な差別的取扱いの例

○ 合理的配慮の例

行政機関など (各省庁等)

これらの具体例の多くは、各対応指針の具体例にも共通して見られます。

- × 窓口対応を拒否する、順番を遅くする、書面や資料を渡さない
 - × 説明会などへの出席を拒む、必要のない付き添い者の同行など、過剰に条件を求める
- 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）
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
順番を待つことが苦手な障害者に対し、周囲の理解を得た上で手続き順を変更する
会場の座席など、障害者の特性に応じた位置取りにする
疲労や緊張などに配慮し別室や休憩スペースを設ける
筆談、読み上げ、手話などを用いる
案内の際、歩く速度を障害者に合わせる
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
ホームページなど外部情報の発信の際、動画に字幕（文字情報）、テキストデータを付す

学校など (文部科学省ほか)

- × 学校への入学出願の受理、受験、入学、事業等の受講、研究指導、実習等校外教育活動、入寮、式典参加の拒否、正当な理由のない条件を付加する
 - × 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
- 聴覚過敏の児童生徒のために机・いすの脚に緩衝材をつけて教室の雑音を軽減する
視覚情報の処理が苦手な児童生徒のために黒板周りの掲示物の情報量を減らす
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
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

病院・福祉施設など (厚生労働省(医療従事者/福祉事業者)ほか)

- × 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
- × 仮利用期間を設けたり、他の利用者の同意を求めるなど、他の利用者と異なる手順を課す

施設内放送を文字化したり、電光表示板で表示したりする

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

障害者に配慮したナースコールの設置を行う

障害の特性に応じた休憩時間調整など、ルール、慣行を柔軟に変更する

交通(鉄道・バス・タクシー・飛行機など) (国土交通省)

- × 身体障害者補助犬の帯同を理由に乗車を拒否する
- × 障害があることのみをもって、乗車を拒否する

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(鉄道)

停留所名表示器などの設置のほか、肉声による音声案内をこまめに行う(バス)

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(タクシー)

障害のある利用者が化粧室に行く際に、移動を手伝う(飛行機)

障害の特性を理解した上で、適切な接遇・介助を行えるよう教育・研修を行う

住まい (国土交通省(宅地建物取引業者))

- × 「障害者不可」「障害者お断り」と表示・広告する
- × 障害者向け物件は扱っていないと門前払いする
- × 障害者の希望に対し、必要な調整を行うことなく仲介を断る
- × 障害を理由とした誓約書の提出を求める

最寄駅から一緒に歩いて確認したり、中の様子を手を添えて案内する

障害者の求めに応じてバリアフリー物件等があるかを確認する

物件案内時に携帯スロープを用意したり、車いすを押して案内する

銀行など（金融庁ほか）

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

「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

ATM操作が困難な顧客に声かけし、適切な対応をとる

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

小売店など（経済産業省ほか）

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
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

注文や問合せ等に際し、インターネット画面への入力によるものだけでなく電話等でも対応できるようにする

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、紙等を書く、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

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

飲食店など（厚生労働省（衛生事業者）ほか）

- × 身体障害者補助犬の同伴を拒否する
- × 保護者、介助者の同伴を条件とする

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
ホワイトボードを活用する、盲ろう者の手のひらに書く（手書き文字）など、コミュニケーションにおいて工夫する

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

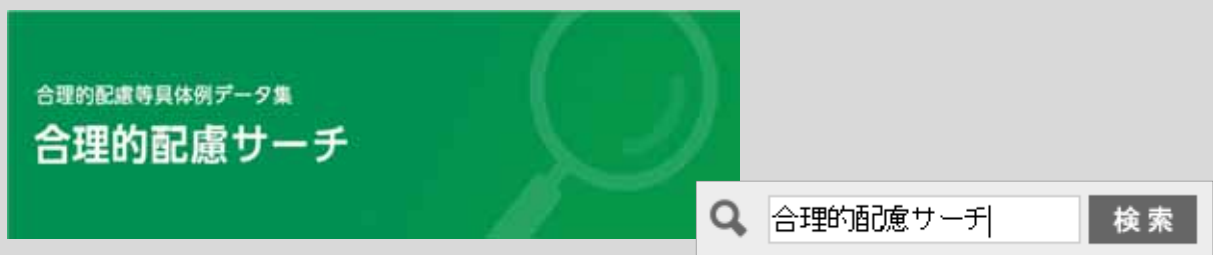
「合理的配慮サーチ」 (合理的配慮等具体例データ集) について

障害者差別解消法は、「不当な差別的取扱い」を禁止し、「合理的配慮の提供」を義務付けています。(事業者は努力義務。)

具体的に、どのような場合が「不当な差別的取扱い」に当たるのかは、具体的場面・状況に応じて異なります。また、「合理的配慮」として何をすればよいのかは、障害の特性や具体的場面・状況に応じて、多様かつ個別性の高いものです。

このため、内閣府では、具体例を収集・整理し、国民の皆様にご活用いただくための「合理的配慮等具体例データ集『合理的配慮サーチ』」を立ち上げることにしています。利用者のニーズに応じた情報提供ができるよう、検索機能のほか、障害種別ごと、生活の場面ごとに具体例を一覧できる仕組みを構築する予定です。

合理的配慮の概念は、未だ社会に定着しているとは言えず、現時点で掲載できる具体例は少数にとどまります。「建設的対話」を通じた「合理的配慮」の取組を、広く社会で共有し、浸透させることが重要です。今後、法の施行とも相まって、さらに具体例を収集・蓄積し、内容を充実させていく予定です。



障害者差別解消支援地域協議会

1 障害者差別解消支援地域協議会の意義

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す。

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ますが、障害者差別に関する相談等を行う際、最初から権限のある機関を適切に選んで相談することは容易ではありません。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ります。

このため、地域の様々な関係機関が、お互いに「顔の見える」関係を築き、それぞれの機能や取組を知り、地域における相談事例を共有することなどを通じて、障害者差別を解消する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」を組織することができることとされています。

2 設置の手引きを活用し、各地で地域協議会を

現在、内閣府では「モデル事業」を実施し、複数の地方公共団体において地域協議会の立上げに先行的に取り組んでいただいているほか、地域協議会に期待される役割などについて有識者に御意見をいただくための「在り方検討会」を開催しています。

今般、これまでの議論等を踏まえ、地方公共団体の担当者の方々に実際に地域協議会を設置していただくための参考資料として、「地域協議会設置の手引き」を作成しました。添付資料として、モデル的に先行して取り組む地方公共団体の事例集も掲載していますので、こちらをご参照ください。

この手引きを活用して、より多くの地方公共団体において地域協議会が組織されることを期待しています。

〔地域協議会設置の手引き〕

http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/kyogikai_manual.pdf

〔地域協議会の在り方検討会について〕

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>