

平成28年4月1日から

障害者差別解消法

が施行されました！

この法律は、障害のある人もない人も、互いにその人らしさを認め合いながら、共に生きる社会をつくることを目指し、「不当な差別的取扱い」を禁止し、「合理的配慮の提供」を求めています。本リーフレットをご一読いただき、ご理解とご協力のほどよろしくお願いいたします。

「不当な差別的取扱いの禁止」とは？

行政機関や民間事業者が、障害のある人に対して、正当な理由なく、障害を理由として差別することを禁止することを指します。



「すけだちくん」

「合理的配慮の提供」とは？

行政機関や民間事業者に対して、障害のある人から何らかの配慮（社会的障壁の除去）を求める意思表示があった場合（※）、負担が重すぎない範囲で、合理的配慮を行うこと（民間事業者は対応に努めること）を指します。

※ 言語（手話含む）、点字、拡大文字、筆談、身振りなどの合図、触覚など様々な手段により意志が伝えられることを言います。通訳や障害のある人の家族、支援者、介助者、法定代理人など、障害のある人のコミュニケーションを支援する人のサポートにより本人の意思が伝えられることを含みます。

Q1.
対象となる
障害者は？

A1. 身体障害のある人、知的障害のある人、精神障害のある人（発達障害のある人を含む）、難病等その他の要因により心や体のはたらきに障害がある人で、障害者手帳を持っている人だけでなく、障害や社会の中にあるバリアによって、日常生活や社会生活に制限を受ける人すべてが対象です。

Q2.
対象となる
事業者は？

A2. 会社やお店など、同じサービスを繰り返し継続する意思を持って行う人たちです。ボランティア活動をするグループなども「事業者」に入ります。

Q3.
「対応要領」
とは？

A3 国・都道府県・区市町村などは、それぞれの役所で働く人が適切に対応するために、不当な差別的取扱いや合理的配慮の具体例を盛り込んだ「対応要領」を、障害のある人などから意見を聴きながら作ることとされています。役所で働く人は、この対応要領を守って仕事をします。

※ 都道府県や区市町村などは、「対応要領」を作ることに努めることとされており、東京都はこの対応要領を策定しています。

Q4.
「対応指針」
とは？

A4 事業を所管する国の役所は、会社やお店などの事業者が適切に対応できるようにするため、不当な差別的取扱いや合理的配慮の具体例を盛り込んだ「対応指針」を、障害のある人の意見を聴きながら作ることとされています。事業者は「対応指針」を参考にして、障害者差別の解消に向けて自主的に取り組むことが期待されています。

※ 事業者が法律に反する行為を繰り返し、自主的な改善を期待することが困難な場合などには、国・都道府県・区市町村に報告を求められたり、注意などを受けることがあります。

<まとめ>

	不当な差別的取扱いの禁止	合理的配慮の提供	適切に対応するための要領・指針
行政機関	法的義務	法的義務	対応要領
民間事業者	法的義務	努力義務	対応指針

※衛生事業者向けの対応指針(ガイドライン)は、厚生労働省のホームページに掲載されています

HP

東京都HP「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)」

http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shougai/shougai_shisaku/sabekai.html

連絡先

●都や区市町村の職員や事業において不当な差別的取扱いを受けたなど、困ったことがあれば、上記の東京都HPに掲載されている各相談窓口までご相談ください。

●法についてのお問い合わせは、東京都 障害者施策推進部 計画課 権利擁護担当までご相談ください。 【TEL】03-5320-4559 【FAX】03-5388-1413

基本的考え方と具体例

① 不当な差別的取扱い

基本的考え方

正当な理由なく、障害を理由として、サービスの提供を拒否することや、サービスの提供にあたって場所や時間帯などを制限すること、障害のない人にはつけない条件を付けることなどが禁止されます。正当な理由があると判断した場合は、障害のある人にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが大切です。

※「正当な理由」について

正当な理由に相当するかは、事案ごとに、障害者、民間事業者、第三者の権利利益の保護(例:安全の確保、財産の保全、事務又は事業の目的・内容・機能の維持、損害発生防止など)の観点から、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する必要があります。



具体例

正当な理由なく次のような取扱いをすると、「不当な差別的取扱い」に該当するおそれがあります。

(1) サービスの利用を拒否すること

- (例)・人的体制、設備が整っており、対応が可能にも関わらず、重度の障害者等の利用を拒否すること
- ・身体障害者補助犬の同伴を拒否すること

(2) サービスの利用を制限すること(場所・時間帯などの制限)

- (例)・対応を後回しにすること、サービス提供時間を変更または限定すること
- ・他の者とは別室での対応を行うなど、サービス提供場所を限定すること
- ・サービスの利用に必要な情報提供を行わないこと

(3) サービスの利用に条件を付すこと

(障害のない者には付さない条件を付すこと)

- (例)・保護者や支援者、介助者の同伴をサービス利用の条件とすること
- ・サービスの利用にあたって、他の利用者と異なる手順を課すこと
(他の利用者の同意を求めるなど)

(4) サービス利用・提供にあたって、他の人とは異なる扱いをすること

- (例)・行事、娯楽等への参加を制限すること
- ・本人を無視して、支援者・介助者や付添者のみに話しかけること

② 合理的配慮の提供

基本的考え方

障害のある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で対応すること(事業者に対しては、対応に努めること)が求められるもの。重すぎる負担があり対応できない場合、障害のある人になぜ対応できないのか理由を説明し、別の対応方法を提案するなど、話し合い、理解を得るよう努めることが大切です。

※「社会の中にあるバリア」について

障害のある者にとって、障壁となるような事物、制度、慣行、観念その他一切のもの。

(例)入口の幅が狭い施設、障害があると加入できない会員規約、講演会の申込み先が電話番号のみ

※「負担が重すぎない範囲」について

負担が過重かは、以下のような視点を踏まえ、個別の事案ごとに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。

- ①事務・事業への影響の程度、②実現可能性の程度(物理的・技術的制約、人的制約等)、
- ③費用の程度、④事務・事業規模(事業所の規模に応じた負担の程度)、⑤財政・財務状況



「すけだちくん」

具体例

望ましい「合理的配慮」と考えられる例としては、以下のようなものがあります。

(1) 基準・手順の柔軟な変更

(例)・本人の体調に配慮し、本人の申請に応じて適時休憩時間を長くしたり、回数を増やすなど、ルール、慣行を柔軟に変更すること。

(2) 物理的環境への配慮

(例)・施設内の段差にスロープを渡すこと

- ・エレベーター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こと
- ・席を1階に移す、トイレに近い席を用意する等の配慮をすること

(3) 補助器具・サービスの提供

(例)・メニューを口頭で説明したり、筆談で注文を聞くこと

- ・口話を読めるようマスクを外して話をする
- ・説明文書の点字版、拡大文字版、テキストデータ、音声データを提供すること
- ・手話、要約筆記、筆談、図解、ふりがな付文書を使用するなど、本人が希望する方法でわかりやすい説明を行うこと
- ・電光表示板、磁気誘導ループなどの補聴装置の設置、点字サイン付き手すりの設置、音声ガイドの設置を行うこと
- ・配色による見にくさを解消するため、標示物や案内図等の配色を工夫すること
- ・館内放送を文字化したり、電光表示板で表示したりすること

※「バリアフリー」等に関する整備について

不特定多数の障害者を対象とする事前的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整備として、実施に努めることとされています。

参考

合理的配慮の事例は、内閣府のホームページ「合理的配慮サーチ」にあります。

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