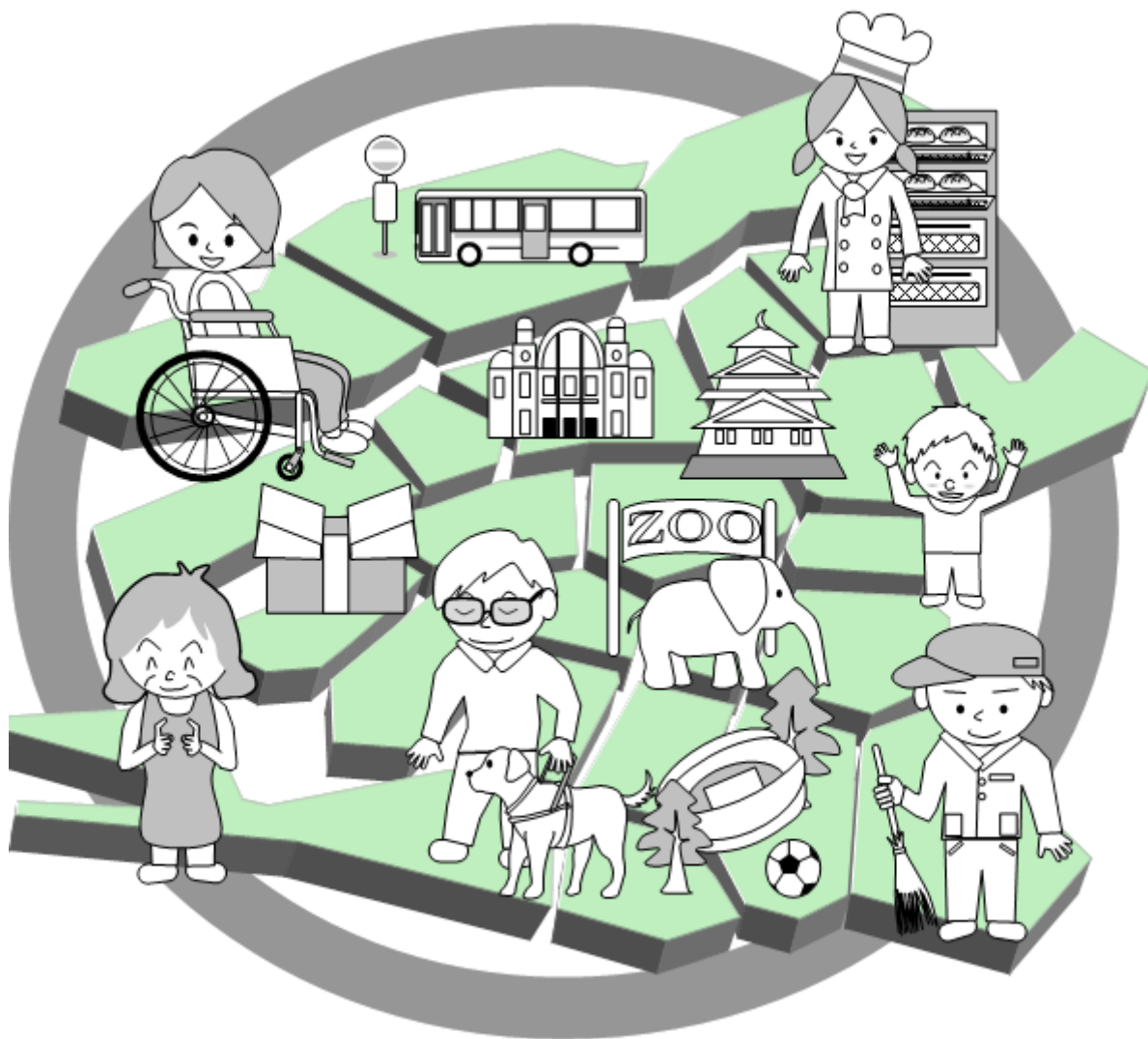


# 障害者差別解消法の施行に伴う

## 本市における対応の手引き

(平成30年4月改訂版)

～ 一人ひとりが障がい者差別の解消に向けた主体として ～



大阪市福祉局

## 目 次

1 本手引きの作成の趣旨

2 「障害者差別解消法」の施行に至るまでの経過

3 障がい特性

4 大阪府障がい者差別解消ガイドライン（第1版）より

（参考）条例による相談、紛争の防止・解決の体制整備のイメージ図（大阪府作成資料）

5 ホームページ等の参照先

6 「障害者差別解消法」の概要（Q&A）

※ 障害の「がい」の字の表記について

本市では原則としてひらがなで表記していますが、法律名称などの固有名詞などについては漢字で表記しています。

## 1 本手引きの作成の趣旨

平成28年4月1日から「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。）が施行されました。

この法律は、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、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ることによって、すべての国民が障がい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つながることを目的としています。

本手引きは、障害者差別解消法に関連する多岐にわたる関係通知や文書等を可能な限り集約して編集し、解釈なども添えることでわかりやすい資料となるよう作成したものです。平成30年4月の改訂にあたっては、相談窓口において事務的に参考とする「障害者差別解消法にかかる相談（事業者による差別等）対応マニュアル」を別途作成しましたので、その部分については削除しました。

一人ひとりが障がい者差別の解消に向けた主体としての意識を持ち、障がい者差別のない社会を目指すために、日々の業務の参考にしていただければと考えています。より良い手引きへと改良するために、お気づきの点があればお知らせいただくと幸いです。

## 2 「障害者差別解消法」の施行に至るまでの経過

近年、障がい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、障がい者の人権及び基本的自由の享有を確保し、並びに障がい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。）が採択されました。我が国は、平成19年に「権利条約」に署名し、以来、国内法の整備をはじめとする取組を進めてきました。

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、障がい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、「障がいがある者にとつ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、障がい者に対して、障がいを理由として、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がい者が現に存し、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っ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」ことが規定されました。

「障害者差別解消法」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、障がい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、障がい者差別の解消を推進することを目的として、平成 25 年6月に制定されました。我が国は、法の制定を含めた一連の障がい者施策にかかる取組の成果を踏まえ、平成 26 年1月に「権利条約」を締結しました。

### 3 障がい特性

障がいのある方と接する際には、それぞれの障がい特性に応じた対応が求められます。

以下、代表的な障がい特性と対応時に配慮すべき事項について簡単にまとめています。

このほか、障がい児については、成人の障がい者とは異なる支援の必要性があります。

子どもは発達段階にあり、個々の子どもの発達の段階に応じて一人ひとりの個性と能力に応じた丁寧な配慮された発達支援が必要です。また、子どもを養育する家族を含めた丁寧かつ早い段階からの家族支援が必要です。特に、保護者が子どもの障がいを知った時の気持ちを出発点とし、障がいを理解する態度を持つようになるまでの過程においては、関係者の十分な配慮が必要です。

※障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン（厚生労働省）を参照しています。

#### 視覚障がい（視力障がい・視野障がい・色覚障がい・光覚障がい）

##### 〔主な特性〕

先天性の場合もあるが、最近は糖尿病性網膜症などで受障される人も多い。

- 視力障がい：視覚的な情報を全く得られない又はほとんど得られない人と、文字の拡大や視覚補助具等を使用し保有する視力を活用できる人に大きく分けられる。（全盲、弱視といわれることもある）
  - \* 視力をほとんど活用できない人の場合、聴覚、触覚、嗅覚など、視覚以外の情報を手がかりに周囲の状況を把握している。
  - \* 文字の読みとりは、点字に加えて最近では画面上の文字情報を読み上げるソフトを用いてパソコンで行うこともある。（点字の読み書きができる人ばかりではない。）
  - \* 視力をある程度活用できる人の場合は、補助具を使用したり文字を拡大したり近づいて見るなどの様々な工夫をして情報を得ている。
- 視野障がい：目を動かさずに見ることのできる範囲が狭くなる。
  - 「求心性視野狭窄」 見える部分が中心だけになって段々と周囲が見えなくなる。遠くは見えるが足元が見えず、つまずきやすくなる。
  - 「中心暗転」 周囲はぼんやり見えるが真ん中が見えない。文字等、見ようとする部分が見えなくなる。
- 色覚障がい：色を感じる眼の機能が障がいによりわかりづらくなる状態（色が全然わからないというよりは、一定の色がわかりづらい人が多い）

- ・光覚障がい：光を感じその強さを区別する機能が、障がいにより調整できなくなる状態。暗順応（明→暗で目が慣れてくること）や、明順応（暗→明で目が慣れてくること）がうまくできない。

#### 〔主な対応〕

- ・音声や点字表示など、視覚情報を代替する配慮
- ・中途受障の人では白杖を用いた歩行や点字の触読が困難な人も多いため留意が必要
- ・声をかける時には前から近づき「〇〇さん、こんにちは。△△です。」など自ら名乗る。
- ・説明する時には「それ」「あれ」「こっち」「このくらいの」などと指差し表現や指示代名詞で表現せず、「あなたの正面」「〇〇くらいの大きさ」などと具体的に説明
- ・普段から通路（点字ブロックの上等）に通行の妨げになるものを置かない。
- ・日頃視覚障がい者が使用しているものの位置を変えないなど周囲の協力が不可欠

### 聴覚・言語障がい

#### 〔主な特性〕

- ・先天性の聴覚障がいの場合は、手話でコミュニケーションをとる人も多い。
- ・難聴者は補聴器や人工内耳で聴覚を補完する。
- ・人工内耳を装用している場合、スピーカーを通じる等、残響や反響のある音は、聞き取りにあまり効果が得られにくい。
- ・聴覚障がいは外見上わかりにくい障がいであり、その人が抱えている困難も他の人からは気づかれにくい側面がある。
- ・聴覚障がい者のコミュニケーション方法には手話、筆談、口話など様々な方法があるが、どれか1つで十分ということではなく、多くの聴覚障がい者は話す相手や場面によって複数の手段を組み合わせるなど使い分けている。
- ・聴覚の活用による言葉の習得に課題があることにより、聴覚障がい者の国語力は様々であるため、筆談の場合は、相手の状況にあわせる。

#### 〔主な対応〕

- ・手話や文字表示など、聴覚情報を代替する配慮
- ・人工内耳を装用し、残響や反響のある音を聞き取ることが困難な場合には、代替する対応への配慮（磁気誘導ループの利用など）
- ・音声だけで話すことは極力避け、視覚的なより具体的な情報も併用
- ・スマートフォンなどのアプリに音声を文字に変換できるものがあり、これらを使用すると筆談を補うことができる。

### 視覚と聴覚の重複障がい（盲ろう）

#### 〔主な特性〕

- ・視覚と聴覚の重複障がいの人を「盲ろう者」と呼んでいるが、障がいの状態や程度に

よって様々なタイプに分けられる。

<見え方と聞こえ方の組み合わせによるもの>

- ①全く見えず聞こえない状態の「全盲ろう」
- ②見えにくく聞こえない状態の「弱視ろう」
- ③全く見えず聞こえにくい状態の「盲難聴」
- ④見えにくく聞こえにくい状態の「弱視難聴」

<障がいの発症経緯によるもの>

- ①盲（視覚障がい）から聴覚障がいを伴った「盲ベース盲ろう」
  - ②ろう（聴覚障がい）から視覚障がいを伴った「ろうベース盲ろう」
  - ③先天的、あるいは乳幼児期に視覚と聴覚の障がいを発症する「先天性盲ろう」
  - ④学齢期以後に視覚と聴覚の障がいが発症する「後天性盲ろう」
- ・盲ろう者がそれぞれ使用するコミュニケーション手段は、障がいの状態や程度、盲ろうになるまでの経緯、あるいは生育歴、他の障がいとの重複の仕方によって異なり、通訳や介助方法も異なる。
  - ・テレビやラジオを楽しんだり、点字を修得していなければ本や雑誌を読むことなどもできず、家族といってもほとんど会話がないため、孤独な生活を強いられることが多い。

〔主な対応〕

- ・盲ろう者関係機関に相談し、対応に関する助言を受ける。
- ・障がいの状態や程度に応じ視覚障がいや聴覚障がいの人と同じ対応が可能な場合がある。
- ・同様な対応が困難な場合には、手書き文字や触手話、指点字などの代替する対応への配慮
- ・言葉の通訳に加えて、視覚的・聴覚的情報についても意識的に伝える。  
（例）状況説明として、人に関する情報（人数、性別等）や環境に関する情報（部屋の大きさや机の配置、その場の雰囲気等）など

## 肢体不自由（車椅子使用）

〔主な特性〕

- ・脊髄損傷（対麻痺又は四肢麻痺、排泄障がい、知覚障がい、体温調節障がいなど）
- ・脳性麻痺（不随意運動、手足の緊張、知的障がい重複の場合もある）
- ・脳血管障がい（片麻痺、運動失調）
- ・病気等による筋力低下や関節損傷などで歩行が困難な場合もある。
- ・ベッドへの移乗、着替え、洗面、トイレ、入浴など、日常の様々な場面で援助が必要な人の割合が高い。
- ・車椅子利用者にとっては、段差や坂道が移動の大きな妨げになる。
- ・重度であれば電動車椅子を使用する場合もある。

### 〔主な対応〕

- ・段差をなくす、車椅子移動時の幅・走行面の斜度、車椅子用トイレ、施設のドアを引き戸や自動ドアにするなどの配慮
- ・机アプローチ時に車椅子が入れる高さや作業を容易にする手の届く範囲の考慮
- ・ドア、エレベータの中のスイッチなどの機器操作のための配慮
- ・目線をあわせて会話する。
- ・脊髄損傷者は体温調節の障がいがあるため、部屋の温度管理に配慮

### 肢体不自由（車椅子使用以外）

#### 〔主な特性〕

- ・脳血管障がい（歩行可能な片麻痺、運動失調）
- ・麻痺の程度が軽いため、杖や装具歩行が可能な場合や、切断者などで義足を使用して歩行可能な場合は、日常生活動作は自立している人が多い。
- ・失語症や高次脳機能障がいがある場合もある。
- ・長距離の歩行が困難であったり、階段、段差、エスカレーターや人ごみでの移動が困難な場合もあり、配慮が必要

#### 〔主な対応〕

- ・上下階に移動するときのエレベータ設置・手すりの設置
- ・滑りやすい床など転びやすいので、雨天時などの対応
- ・トイレでの杖おきの設置や靴の履き替えが必要な場合に椅子を用意するなどの配慮
- ・上肢の障がいがあれば、片手や筋力低下した状態で作業ができる配慮

### 失語症

#### 〔主な特性〕

- ・聞くことの障がい  
音は聞こえるが「ことば」の理解に障がいがあり「話」の内容がわからない。  
単語や簡単な文ならわかる人でも早口や長い話になるとわからなくなる。
- ・話すことの障がい  
伝えたいことをうまく言葉や文章にできない。  
発話がぎこちない、いいよどみが多くなったり、誤った言葉で話したりする。
- ・読むことの障がい  
文字を読んでも理解が難しい。
- ・書くことの障がい  
書き間違いが多い、また「てにをは」などをうまく使えない。文を書くことが難しい。

#### 〔主な対応〕

- ・表情がわかるよう、顔を見ながら、ゆっくりと短い言葉や文章で、わかりやすく話し

かける。

- 一度でうまく伝わらない時は、繰り返して言ったり、別の言葉に言い換えたり、漢字や絵で書いたり、写真・実物・ジェスチャーで示したりすると理解しやすい。
  - 「はい」「いいえ」で答えられるように問いかけると理解しやすい。
  - 話し言葉以外の手段（カレンダー、地図、時計など身近にあるもの）を用いると、コミュニケーションの助けとなる。
- ※ 「失語症のある人の雇用支援のために」（独立行政法人高齢・障がい者雇用支援機構 障がい者職業総合センター）より一部引用

## 高次脳機能障がい

交通事故や脳血管障がいなどの病気により、脳にダメージを受けることで生じる認知や行動に生じる障がい。身体的には障がいが残らないことも多く、外見ではわかりにくいため「見えない障がい」ともいわれている。

### 〔主な特性〕

以下の症状が現れる場合がある。

- 記憶障がい：すぐに忘れてしまったり、新しい出来事を覚えることが苦手なため、何度も同じことを繰り返したり質問したりする。
- 注意障がい：集中力が続かなかったり、ぼんやりしてしまい、何かをするとミスが多く見られる。2つのことを同時にしようとすると混乱する。主に左側で、食べ物を残したり、障害物に気が付かないことがある。
- 遂行機能障がい：自分で計画を立てて物事を実行したり、効率よく順序立てられない。
- 社会的行動障がい：ささいなことでイライラしてしまい、興奮しやすい。こだわりが強く表れたり、欲しいものを我慢できない。思いどおりにならないと大声を出したり、時に暴力をふるったりする。
- 病識欠如：上記のような症状があることに気づかず、できるつもりで行動してトラブルになる。
- 失語症（失語症の項を参照）を伴う場合がある。
- 片麻痺や運動失調等の運動障がいや眼や耳の損傷による感覚障がいがある場合がある。

### 〔主な対応〕

当該障がいに詳しいリハビリテーション専門医や専門職、高次脳機能障がい支援普及拠点機関、家族会等に相談する。

#### • 記憶障がい

手がかりがあると思い出せるので、手帳やメモ、アラームを利用したり、ルートマップを持ち歩くなどする。自分でメモを取ってもらい、双方で確認する。

残存する受傷前の知識や経験を活用する。（例えば、過去に記憶している自宅周囲では迷わず行動できるなど）



- 注意障がい

短時間なら集中できる場合もあるので、こまめに休憩を取るなどする。ひとつずつ順番にやる。

左側に危険なものを置かない。

- 遂行機能障がい

手順書を利用する。段取りを決めて目につくところに掲示する。スケジュール表を見ながら行動したり、チェックリストで確認する。

- 社会的行動障がい

感情をコントロールできない状態にあるときは、上手に話題や場所を変えてクールダウンを図る。予め行動のルールを決めておく。

## 内部障がい

### 〔主な特性〕

- 心臓機能、呼吸器機能、腎臓機能、膀胱・直腸機能、小腸機能、肝機能、HIV による免疫機能のいずれかの障がいにより日常生活に支障がある。
- 疲れやすく長時間の立位や作業が困難な場合がある。

### 〔主な対応〕

- 常に医療的対応を必要とすることが多い。
- ペースメーカーは外部からの電気や磁力に影響を受けることがあるので、注意すべき機器や場所などの知識を持つ。
- 排泄に関し、人工肛門の場合、パウチ洗浄等特殊な設備が必要となることへの配慮
- 人工透析が必要な人については、通院の配慮
- 呼吸器機能障がいのある方は、慢性的な呼吸困難、息切れ、咳等の症状があることを理解し、息苦しくならないよう、楽な姿勢でゆっくり話をしてもらうよう配慮
- 常時酸素吸入が必要な方は、携帯用酸素ボンベが必要な場合があることを理解

## 難病

### 〔主な特性〕

- 神経筋疾病、骨関節疾病、感覚器疾病など様々な疾病により多彩な障がいを生じる。
- 常に医療的対応を必要とすることが多い。
- 病態や障がいが増進する場合が多い。

### 〔主な対応〕

- 専門の医師に相談する。
- それぞれの難病の特性が異なり、その特性に合わせた対応が必要
- 進行する場合、病態・障がいの変化に対応が必要
- 排泄の問題、疲れやすさ、状態の変動などに留意が必要

## 知的障がい

### 〔主な特性〕

- 出生時からの、または概ね 18 歳頃までの発達期に生じた脳の障がいが原因
- 「考えたり、理解したり、読んだり、書いたり、計算したり、話したり」する等の脳の知的な機能に発達の遅れが生じる。
- 金銭管理、会話、買い物、家事などの社会生活への適応に困難を抱えるなどの課題がある。
- 主な原因として、ダウン症候群などの染色体異常、または先天性代謝異常によるものや、脳症や外傷性脳損傷などの脳の疾患があるが、原因が特定できない場合もある。
- てんかんを合併する場合もある。

## ダウン症

- 染色体の突然変異によって起こり、通常、21 番目の染色体が 1 本多くなっていることから「21 トリソミー」とも呼ばれる。
- 特性として、筋肉の低緊張、多くの場合、知的な発達の遅れがある。
- 心臓に疾患を伴う場合がある。

### 〔主な対応〕

- 言葉による説明などを理解しにくいいため、ゆっくり、ていねいに、わかりやすく話すことが必要
- 文書は、漢字を少なくしてルビを振るなどの配慮で理解しやすくなる場合があるが、一人ひとりの障がいの特性により異なる。

## 自閉症、アスペルガー症候群を含む広汎性発達障がい（自閉症スペクトラム障がい）

### 〔主な特性〕

- 対人関係の苦手さ（場の雰囲気や相手の気持ちを理解するのが苦手）
- コミュニケーションの苦手さ（一方的に話し続けるなど、コミュニケーションのやり取りが苦手）
- 限定した興味、こだわり、想像力の障がい（こだわりが強い、パターン化傾向、イメージを広げることが苦手）

### 〔主な対応〕

- 肯定的、具体的、視覚的な伝え方の工夫（何かを伝えたり依頼する場合には、必ずその意図や目的を伝えたり、図やイラストなどを使って説明するなど）
- スモールステップによる支援（新しく挑戦する部分は少しずつにする。）
- 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行う。

## 学習障がい（限局性学習障がい）

### 〔主な特性〕

- ・「読む」「書く」「計算する」の能力が、全体的な知的発達に比べて極端に苦手

### 〔主な対応〕

- ・得意な部分を使って情報アクセスし、表現できるようにする。（ICT の活用など）
- ・苦手な部分について、課題の量・質を適切に加減する。柔軟な評価をする。

## 注意欠陥多動性障がい（注意欠如・多動性障がい）

### 〔主な特性〕

- ・注意力を維持することの苦手さ（うっかりして同じ間違いを繰り返す、すぐ飽きる、じっくり腰を落ち着けて取り組む場面を避ける、先延ばしする）
- ・多動性（じっとしてられない、おしゃべりが止まらない）
- ・衝動性（辛抱できない、約束や決まり事を守れない）

### 〔主な対応〕

- ・気の散りにくい座席の位置の工夫、わかりやすいルール提示などの配慮
- ・ストレスケア（傷つき体験への寄り添い、適応行動ができたことへのこまめな評価）

## 精神障がい

### 〔主な特性〕

- ・精神疾患の発病により、長期にわたり、日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態が続く。
- ・精神障がいの原因となる精神疾患は様々であり、原因となる精神疾患によって、その障がい特性や制限の度合いは異なる。
- ・代表的な精神疾患として、統合失調症や躁うつ病（気分障がい）等がある。
- ・障がいの特性も様々であるため、積極的に医療機関と連携を図ったり、専門家の意見を聴くなど関係機関と協力しながら対応する。

## <統合失調症>

### 〔主な特性〕

- ・発症の原因はよくわかっていないが100人に1人弱がかかる極めて一般的な病気
- ・「幻覚」や「妄想」が特徴的な症状だが、その他にも様々な生活のしづらさが障がいとして現れる。
- ・陽性症状  
幻覚：幻聴が主で、人の話し声が聞こえたりする。  
妄想：明らかにあり得ない内容を確認してしまい、周りが訂正しようとしても受け入れられない。

- ・陰性症状  
打ち込んできた趣味、楽しみにしていたことに興味を示さなくなる。  
人づきあいを避けて、引きこもるようになる。  
身なりにまったく構わなくなり、入浴もしなくなる。など
- ・認知や行動の障がい：考えにまとまりがなく、何が言いたいかわからない。相手の話の内容がつかめない。など
- ・感情の障がい：感情の動きが少なくなる。他人の感情や表情についての理解が苦手になる。その場にふさわしい感情表現ができなくなる。など

#### 〔主な対応〕

- ・統合失調症は脳の病気であることを理解し、病気について正しい知識を学ぶ必要がある。
- ・薬物療法が重要であるので、治療を続けることを支援し、治療しながらやれることが多いことを知る必要がある。
- ・社会との接点を保つことも治療となるため、病気と付き合いながら、他者と交流する機会を増やす配慮をする。
- ・いちどきに多くの情報が入ると混乱するので、一度に伝える情報は1つに絞り、ゆっくり具体的に伝えることを心掛ける。

### <躁うつ病（気分障がい）>

#### 〔主な特性〕

- ・気持ちが落ち込んだり（うつ状態）、活発（躁状態）になったりを繰り返す。
- ・やる気が出ない、疲れやすい、死にたくなるなどの症状がでる。（うつ状態）
- ・ほとんど寝ずに働き続けたり、しゃべり続けたりする。（躁状態）

#### 〔主な対応〕

- ・家族を含む周囲の人が病気について理解する。
- ・専門家に相談したり、専門機関で治療を受けるように勧める。

### <依存症（アルコール）>

#### 〔主な特性〕

- ・飲酒のコントロールができない。
- ・自己中心的になったり、嘘をついたり、否定的になったりする。
- ・暴言や暴力、徘徊、妄想をとまなう場合もある。

#### 〔主な対応〕

- ・家族を含む周囲の人が病気について理解する。
- ・専門家に相談したり、専門機関で治療を受けるように勧める。

## <てんかん>

### 〔主な特性〕

- ・突然意識を失って反応がなくなるなどの発作がおきる。
- ・発作の間は意識がなくなり、周囲の状況がわからない状態になる。

### 〔主な対応〕

- ・誰もがかかる可能性があるありふれた病気であることを理解する。
- ・発作が起っていないほとんどの時間は普通の生活が可能なので、発作がコントロールされている場合は、過剰に活動を制限しない。

## <認知症>

### 〔主な特性〕

- ・認知症は、単一の病名ではなく、種々の原因となる疾患により認知機能が低下し、生活に支障が出ている状態
- ・原因となる主な疾患として、アルツハイマー型認知症、血管性認知症、レビー小体型認知症、前頭側頭型認知症（ピック病など）がある。
- ・認知機能の障がいの他に行動・心理症状（BPSD）と呼ばれる症状（不穏、興奮、幻覚、妄想など）がある。

### 〔主な対応〕

- ・誰もが認知症とともに生きることになる可能性があり、また、誰もが介護者等として認知症に関わる可能性があるなど、認知症は皆にとって身近な病気であることを理解する。
- ・各々の価値観や個性、想い、人生の歴史等を持つ主体として尊重し、できないことではなくできることに目を向けて、本人が有する力を最大限に活かしながら、地域社会の中で本人のなじみの暮らし方やなじみの関係が継続できるよう支援していく。
- ・BPSD（認知症の行動・心理状態：Behavioral and Psychological Symptoms of Dementia）：BPSDには、何らかの意味があり、その人からのメッセージとして聴くことが重要である。BPSDの要因として、様々な身体症状、孤立・不安、不適切な環境・ケア、睡眠や生活リズムの乱れなどに目をむける。

#### 4 大阪府障がい者差別解消ガイドライン（第1版）より

我が国は、平成26年1月に障害者権利条約の締結国となりましたが、依然として障がいや障がい者に対する理解不足等により、障がい者が生活のなかで嫌な思いをしているほか、差別を受けたと感じている現状があります。

一方で、障害者差別解消法では、障がいを理由とする差別の禁止が規定されたものの、何が差別に当たるのか、合理的配慮としてどのような措置が望ましいのかといった具体的な内容は明らかにされていません。障がいを理由とする差別をなくし、共生社会を実現していくためには、これらの具体的な内容をわかりやすく示していく必要があります。

大阪府障がい者差別解消ガイドラインは、障害者差別解消法に基づいて、何が差別に当たるのか、合理的配慮としてどのような措置が望ましいのかなどについて、基本的な考え方や具体的な事例等をわかりやすく記載することで、障がいを理由とする差別について関心と理解を深めるために作成しています。ただし、ガイドラインに記載されている事例はあくまでも例示であり、記載された事例がすべてではありません。不当な差別的取扱いとなりうる事例に記載されていないものは差別ではないということではありません。また、記載されている事例であっても、差別に当たるかどうかは、個別の事案ごとに判断する必要があります。

合理的配慮は障がいの特性や配慮が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様で個別性の高いものですので、ガイドラインでは望ましい合理的配慮の事例を記載していますが、一律に必ず実施することを求めるものではありません。また、望ましい合理的配慮として記載されている事例以外にも合理的配慮に該当するものがあります。

#### 障がいを理由とする差別とは？

障がいを理由とする差別には、「不当な差別的取扱い」と「合理的配慮の不提供」があります。

##### (1) 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、障がい者の権利利益を侵害すること

##### (2) 合理的配慮の不提供

障がい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、負担になりすぎない範囲で、社会的障壁を取り除くために必要で合理的な配慮（合理的配慮）を行わないことで、障がい者の権利利益を侵害すること

### (3) 行政機関と事業者において守らなければならないこと

不当な差別的取扱いは、都道府県・市町村等の行政機関も事業者も禁止されており、してはいけません。一方、合理的配慮は、行政機関は法的義務ですが、事業者における合理的配慮の提供は努力義務です。

	行政機関	事業者
不当な差別的取扱い	禁止 (してはいけません)	禁止 (してはいけません)
合理的配慮の提供	法的義務 (しなければなりません)	努力義務(行うよう努めなければなりません)

※ 行政機関には、都道府県や市町村だけでなく、独立行政法人や公立学校も含まれます。

#### 正当な理由と過重な負担

##### (1) 不当な差別的取扱いと正当な理由

正当な理由が存在する場合、つまりサービスの提供の拒否等が客観的に見て、正当な目的の下に行われたものであり、かつ、その目的に照らして当該取扱いがやむを得ないといえる場合は、不当な差別的取扱いに該当しません。

##### (2) 合理的配慮の不提供と過重な負担

合理的配慮の提供を求められた側に、「過重な負担」が生じる場合は、「合理的配慮の不提供」には当たりません。

#### 一般私人の行為等

障害者差別解消法が定める差別の禁止を含む差別の解消のための措置は、行政機関や事業者を対象としており、事業者でない一般私人の行為や個人の思想や言論は、法による規制にはなじまないと考えられることから、対象とはされていません。

しかしながら、障害者差別解消法第4条「国民の責務」にあるように、同法はすべての人に障がいを理由とする差別をなくしていくことを求めており、個人の差別的行為は、法の趣旨にも反しているといえます。

何よりも、一人ひとりの障がいや障がいのある人に対する理解を深めていくことが、障がいを理由とする差別をなくすことにつながります。障がいのある人が、差別なく、サービスを利用するためには、他の利用者の理解や協力が求められます。また、事業者もつきつめれば個人から構成され、個人の考えが事業に反映されるといえます。

条例による相談、紛争の防止・解決の体制整備のイメージ図

「啓発活動」と「条例による相談、紛争の防止・解決体制」を車の両輪として、差別解消を推進

実効性の確保のための措置

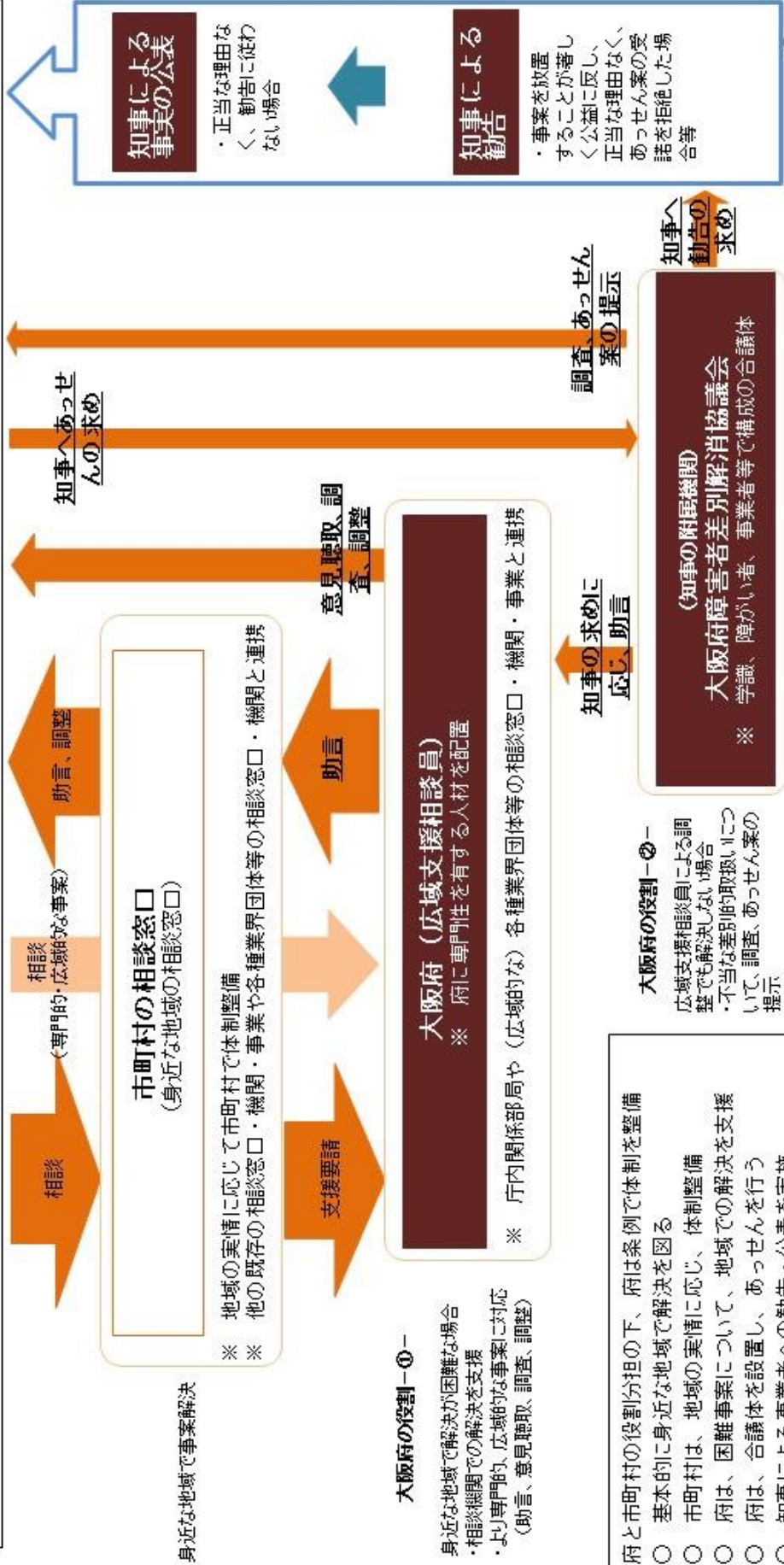
相談(話し合い・建設的対話)による解決

相談者(事案の当事者)

障がい者等(障がい者、家族、支援者)

事業者

※ 事業者からの相談にも対応。但し、あっせんの申し立ては障がい者等からのみで、不当な差別的取扱いに係る事案に限る。



大阪府の役割①-1

身近な地域で解決が困難な場合・相談機関での解決を支援・より専門的・広域的な事案に対応(助言、意見聴取、調査、調整)

- 府と市町村の役割分担の下、府は条例で体制を整備
- 基本的に身近な地域で解決を図る
- 市町村は、地域の実情に応じ、体制整備
- 府は、困難事案について、地域での解決を支援
- 府は、合議体を設置し、あっせんを行う
- 知事による事業者への勧告・公表を実施

大阪府の役割①-2  
広域支援相談員による調整でも解決しない場合・不当な差別的取扱いについて、調査、あっせん案の提示

知事の求めに応じ、助言  
大阪府(知事の附属機関)  
大阪府障害者差別解消協議会  
※ 学識、障がい者、事業者等で構成の合議体



- 関係府省庁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  
<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/taioyoryo.html>
- 関係府省庁所管事業分野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指針  
<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/taioshishin.html>
- 障害者差別解消法リーフレット  
[http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai\\_leaflet.html](http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_leaflet.html)
- 障害者差別解消法リーフレット（わかりやすい版）  
[http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai\\_wakariyasui.html](http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_wakariyasui.html)
- 合理的配慮等具体例データ集（合理的配慮サーチ）  
<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/index.html>
- 内閣府「合理的配慮の提供等事例集」  
<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/example.html>
- 障害者差別解消法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（平成 27 年 11 月厚生労働大臣）  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaishahukushi/sabetsu\\_kaisho/dl/fukushi\\_guideline.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/sabetsu_kaisho/dl/fukushi_guideline.pdf)
- 医療関係事業者向けガイドライン  
医療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（平成 28 年 1 月厚生労働大臣）  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaishahukushi/sabetsu\\_kaisho/dl/iryuu\\_guideline.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/sabetsu_kaisho/dl/iryuu_guideline.pdf)
- 衛生事業者向けガイドライン  
衛生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（平成 27 年 11 月厚生労働大臣）  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaishahukushi/sabetsu\\_kaisho/dl/eisei\\_guideline.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/sabetsu_kaisho/dl/eisei_guideline.pdf)
- 公共サービス窓口における配慮マニュアル  
<http://www8.cao.go.jp/shougai/manual.html>
- 平成 28 年 4 月（一部公布日又は平成 30 年 4 月）より、改正障害者雇用促進法が施行されました。（厚生労働省）  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha\\_h25/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html)
- 「障害者差別禁止指針」障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業者が適切に対処するための指針（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号）

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082149.pdf>

- 「合理的配慮指針」雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 27 年厚生労働省告示第 117 号）

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082153.pdf>

- 大阪府「障がいを理由とする差別の解消に向けて」（「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」をはじめ、大阪府の取組内容が掲載されています。）

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

- 日本弁護士連合会「自治体担当者向け障害者差別解消相談対応マニュアル」

[https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/activity/data/handicapped\\_person\\_manual.pdf](https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/activity/data/handicapped_person_manual.pdf)

- 大阪ふれあいキャンペーン（障がい者団体、地域福祉団体、府・市町村等が一体となり、協賛企業・団体等の協力も得ながら、障がい者理解のための啓発事業を展開しています）

<http://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syougai-info/fureai.html>

- やさしい日本語（弘前大学人文学部社会言語学研究室）

<http://human.cc.hirosaki-u.ac.jp/kokugo/EJ3mokuji.htm>

## 6 「障害者差別解消法」の概要（Q&A）

### ◆法の目的（第1条関係）

Q 本法の制定の経緯は？

A 障がい者施策に関しては、平成18年に国連において障害者の権利に関する条約が採択されるなど、近年、障がい者の権利保護に向けた取組が国際的に進展してきたところ。

本法は、差別の禁止に関するより具体的な規定を示し、それが遵守されるための具体的な措置等を定めることにより、この基本原則を具体化する法律として位置付けられるものであり、全ての国民が、障がい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、障がいを理由とする差別の解消を推進することを目的とするものである。

Q 本法の名称について、「差別の禁止」ではなく「差別の解消」としている理由は？

A 本法においては、行政機関や事業者等における障害を理由とする差別を禁止するとともに、それを社会において実効的に推進するための基本方針や指針の策定等の措置や、相談・紛争解決の体制整備等の国や地方公共団体における支援措置についても定めており、これらを通じて差別のない社会を目指すものとして、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」としている。

Q 本法は、事業者でない一般私人の行為や個人の思想や言論も対象としているのか？

A 本法においては、事業者でない一般私人の行為や個人の思想、言論（障がい者への誹謗中傷等、ネット上での書き込みも含む）について、法による規制にはなじまないことから対象としていない。一般私人については、法律第15条に規定する国や地方公共団体による啓発活動を通じ、本法の趣旨の周知を図っていくこととされている。

### ◆用語の定義（第2条関係）

Q 本法で定義されている「障害者」の範囲は？

A 対象となる障がい者については、障害者基本法第2条第1号に規定する「障害者」であり、「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（以下「障害」と総称する。）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」である。

これは、障がい者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、障がい（難病に起因する障がいを含む。）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、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、本法が対象とする障がい者は、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない。

Q 第2条第7号「事業者 商業その他の事業を行う者」とは、どういった事業者が該当するのか？

A 事業が個人か団体か、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持って行う者であって、国、第2条第4号に規定する独立行政法人等、地方公共団体及び第2条第5号に規定する地方独立行政法人等を除いたものを指す。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。

◆国及び地方公共団体の責務、国民の責務（第3、4条関係）

◆社会的障壁の除去の実施及び環境の整備（第5条関係）

Q 規定の趣旨は？

A 本法では、教育、公共交通、医療、雇用、役務の提供、刑事手続等の行政機関による活動など、障害者基本法において「障害者の自立及び社会参加の支援等のための基本的施策」として規定されている分野も含めた広範な分野を対象としている。

なお、雇用分野については、本法の対象分野には含まれるものの、「障害者の雇用の促進に関する法律」の改正法において、差別の禁止等の具体的な措置が定められたことから、本法第3章に規定する差別の解消のための具体的な措置については、「障害者雇用促進法」の定めるところによることとされている。

Q 「社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮」とは？

A 「社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮」とは、障害者基本法第4条第2項を具体化するものとして本法に規定しているものであり、障がい者が日常生活や社会生活において受ける様々な制限をもたらす原因となる社会的な障壁を取り除くため、その実施に伴う負担が過重でない場合に、特定の障がい者に対して個別の状況に応じて講じられるべき措置である。

事例としては、たとえば、車いすを使用している障がいのある方が乗り物へ乗車

する際の職員等による対応や、筆談、読み上げ等の障がいの特性に応じたコミュニケーション手段による対応、段差の解消のための渡し板の提供等が考えられる。詳しくは、各分野において各省庁等が策定している対応要領や対応指針を参照。

Q 第5条に違反した場合の法的効力はあるのか。また、第12条に規定する行政措置の対象となるのか？

A 第5条は事業者等への一般的な責務として「環境の整備」に努めなければならない旨を規定したものであり、第12条の行政措置の対象となるものではない。

Q 第5条における環境の整備（事前的改善措置）については、主務大臣による報告の徴収並びに助言、指導及び監督の規定（第12条）は適用されないが、環境の整備が不十分である場合に、主務大臣は、必要な措置を講ずるよう指導等ができないのか？

A 第5条は、このような環境の整備が行われることが社会において差別の解消を推進していくに当たり重要であることから、本法において合理的配慮の提供が求められている行政機関等及び事業者に対する責務規定として環境の整備に努めるよう求めるものである。

本法においては、当該規定にかかる主務大臣による指導等は規定していないが、例えば、バリアフリー法に基づく公共的施設や交通機関のハード面のバリアフリー化等、既存の法令に基づく取組については、当該法令に基づき所管大臣による指導等が行われることは考えられます。

Q いわゆるバリアフリー法や、放送法第4条第2項など、これまでも不特定多数の障がい者を対象とした事前的な措置を規定する法令の規定は存在しているが、これらと第5条との関係は？

A 既存の法令に基づく不特定多数の障がい者に対する「事前的改善措置」については、それぞれの法令の趣旨に照らし義務付け等の対象となっていることに加え、差別の解消の推進の観点から、本法第5条に規定する「社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備」としても位置付けられるものであり、本法及びそれぞれの法令に基づき積極的に推進されることが望ましいと考えられています。

Q 合理的配慮の基本的な考え方は？

A

(1) 障害者権利条約第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。

本法では、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、障がい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、障がい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。合理的配慮は、障がい者が受ける制限は障がい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、いわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものである。また、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、障がい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、障がい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。

(2) 合理的配慮は、障がい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、当該障がい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、過重な負担となる要素を考慮し、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とされている。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。

[合理的配慮の一例]

- ・ 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
- ・ 必要に応じて、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への配慮
- ・ 障がいの特性に応じて休憩時間の調整やルール・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、障がい者の性別、年齢、状態等に配慮するもの

としている。

なお、合理的配慮を必要とする障がい者が多数見込まれる場合、障がい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と考える。

(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、障がい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。)により伝えられるものとしている。

また、障がい者からの意思表示のみでなく、知的障がいや精神障がい(発達障がいを含む。)等により本人の意思表示が困難な場合には、障がい者の家族、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がい者が、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、当該障がい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、当該障がい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、障がい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、個々の障がい者に対して、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ってくる。また、障がいの状態等が変化することもあるため、特に、障がい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となる。

Q 過重な負担の基本的な考え方は？

A 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、障がい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

Q 環境の整備とは？

A 本法は、不特定多数の障がい者を主な対象として行われる環境の整備（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、障がい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、個々の障がい者に対して行われる合理的配慮を求めなくてもよいような状態にする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かか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。

障がい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る。

◆行政機関等における差別の禁止（第7条関係）

Q 「不当な差別的取扱い」の基本的な考え方は？

(1) 本法は、障がい者に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、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、障がい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、障がい者の権利利益を侵害することを禁止している。

なお、障がい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。

(2) したがって、障がい者を障がいの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）、法に規定された障がい者に対する合理的配慮の提供による障がいの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がい者に障がい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ものとしている。不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障がい者を、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である障がいの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。



Q 正当な理由の判断の視点は？

A 正当な理由に相当するのは、障がいのある人に対して、障がいを理由として、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いえる場合である。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、障がい者、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、障がい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。

Q 「不当な差別的取扱い」の「不当な」とはどのような意味か？

A 「不当な差別的取扱い」という用語は、例えば、職業安定法等、幅広い分野にわたる多くの法律で用いられている。

「不当な」とは、当該取扱いに正当な理由がある場合には、本法により禁止される不当な差別的取扱いには該当しないという趣旨である。

Q 「現に社会的障壁の除去の実施を必要としている旨の意思の表明」の具体的な意味は？

A 個別具体的な場面において、社会的障壁の除去の実施に関する配慮を必要としている状況にあることを、言語（手話も含む。）その他の意思疎通のための手段により伝えることを指す。

「その他の意思疎通のための手段」とは、障がい者が他人とコミュニケーションを図るに当たって必要な手段をいい、具体的には、筆談、実物や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達等をいう。

Q 障がい者からの「意思の表明」があった場合に限定している理由は？ 意思の表明がない場合には、「必要かつ合理的な配慮」を行う必要はないのか？

A 「意思の表明があった場合において」としているのは、「合理的配慮」とは、社会的障壁の除去を必要としている障がい者が現に存在する場合における個別の対応と

して求められるものであり、配慮を求められる相手方から見て、当該者が障がい者なのか、配慮を必要としているか否かがわからない場合についてまで、具体的に配慮を義務付けることが困難なためである。

合理的配慮については、障害者権利条約において「特定の場合において必要とされるもの」と定義され、個別具体的な場面で必要とされるものとの趣旨が表されており、これを踏まえた障害者基本法第4条第2項においても「それ（社会的障壁の除去）を必要としている障害者が現に存し」と規定されている。

なお、障がい者からの意思の表明がない場合にも、法的な義務は発生しないものの、行政機関等や事業者が自主的に適切な配慮を行うことは、本法の趣旨に照らし望ましいことと考えている。

Q 「その実施に伴う負担が過重でないとき」かどうかを判断するに当たっては、どのようなことが考慮されるのか？

A 「その実施に伴う負担が過重でないとき」の判断に当たっての考慮要素としては、例えば、事業等の規模やその規模からみた負担の程度、財政状況、業務遂行に及ぼす影響といったものが考えられる。

本法第6条に規定する基本方針において典型的な考慮要素を例示するとともに、対応要領や対応指針において具体的な内容を明らかにしており、その検討過程においては、障がい者や事業者等の関係者の意見を反映させるための措置が講じられた。

Q 中小零細企業などから合理的配慮による負担を懸念する声もあるが、「その実施に伴う負担が過重でないとき」の判断では、事業規模も考慮されるのか？

A 障害者権利条約においては、合理的配慮について、「均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」とされており、本法では、この趣旨を踏まえて「実施に伴う負担が過重でないとき」と規定している。

事業者の場合には、事業等の規模やその規模から見た負担の程度といった要素も考慮されるべきであり、こうした考慮を通じ、中小零細企業についても配慮していく必要がある。基本的な考え方については、本法第6条に規定する基本方針や対応要領、対応指針に示されている。

Q 第5条（社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備）の趣旨は？ 第5条に規定する「環境の整備」と第7条及び第8条に規定する「社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮」とはどのような関係にあるのか？

A 第5条は、バリアフリー法に基づく公共交通施設や建築物等のハード面のバリアフリー化等、不特定の障がい者を対象に行われる「事前的改善措置」について規定したものである。こうした措置は、第7条及び第8条に規定する「社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮」の実施に向けた環境の整備として位置付けられるものであり、差別の解消に向けた取組として計画的に推進されることが望ましいことから、国の行政機関や民間事業者等において、その実施に努めることとしている。

◆事業者における差別の禁止（第8条関係）

Q 合理的配慮の提供について、行政機関等のみが義務で民間事業者は努力義務としている理由は？

A 障がい者と相手方の関係は様々であり、求められる配慮も多種多様であることから、本法においては、合理的配慮について、一律に法的義務とするのではなく、国の行政機関や地方公共団体、独立行政法人等の政府の一部を構成するとみられる法人などの公的主体については法的義務を課し、民間事業者については、努力義務を課したうえで対応指針により自発的な取組を促すこととしている。

Q 民間事業者の合理的配慮について、努力義務にとどめているが、どのようにして実効性を確保するのか？

A 障がい者と相手方の関係は様々であり、求められる配慮も多種多様であることから、本法においては、合理的配慮について、一律に法的義務とするのではなく、国の行政機関や地方公共団体、独立行政法人等の政府の一部を構成するとみられる法人などの公的主体については法的義務を課し、民間事業者については、努力義務を課したうえで対応指針により自発的な取組を促すこととしている。

そのうえで、主務大臣が特に必要があると認めるときは、報告の徴収、助言、指導、勧告といった措置を講ずることができることとしており、これらの権限が適切に行使されることにより、実効性が確保されるものとする。

Q 「意思の表明」については、障がい者本人からの意思の表明に限られるのか。「意思の表明」ができない障がい者については、「必要かつ合理的な配慮」はできないことになるのか？

A 知的障がい等により本人が自ら意思を表明することが困難な場合には、その家族等（障がい者本人の家族、支援者等、コミュニケーションを補佐できる者）が本人

を補佐して意思の表明をする場合も、解釈上含み得るものと考えている。

◆国等職員及び地方公共団体等職員対応要領（第9条、第10条関係）

Q 対応要領、対応指針を定める趣旨は？

A 本法においては、国の行政機関、地方公共団体、民間事業者等に対し、障がいを理由とする差別に当たる行為を禁止しているが、「障がいを理由とする差別」についてあらかじめ一律に定めることはしていない。

個別の事案において特定の行為が差別に該当するか否かは、それぞれの事案に応じて個別具体的に判断されるものであり、その具体的な内容については、法律であらかじめ一律に定めるという形ではなく、分野等の特性に応じてきめ細かく具体的事例等を示すとともに、今後、社会の情勢の変化や国民の障害者に対する理解の深まりなどに伴って、柔軟に見直し、内容を充実させていくべきものと考えている。

このため、本法では、行政機関毎、分野毎の差別の具体的な内容を示すものとして、対応要領や対応指針を定めることとしている。

Q 基本的な考え方は？

A 行政機関等においては、その事務・事業の公共性に鑑み、障がい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、差別禁止にかか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。

Q 対応要領の位置付け及び作成手続は？

A 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、障がい者その他の関係者を構成員に含む会議の開催、障がい者団体等からのヒアリングなど、障がい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。

Q 対応要領の記載事項は？

A 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

Q 地方公共団体等における対応要領に関する事項は？

A 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、国の基本方針「第3 2 対応要領 (1) 対応要領の位置付け及び作成手順」及び「(2) 対応要領の記載事項」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。

#### ◆事業者のための対応指針（第11条関係）

Q 基本的な考え方は？

A 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、事業における障がい者との関係が分野・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、障がい者差別の禁止にかかる具体的取組はもとより、相談窓口の整備、事業者の研修・啓発の機会の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がい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。

Q 対応指針の位置付け及び作成手続は？

A 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、障がい者や事業者等を構成員に含む会議の開催、障がい者団体や事業者団体等からのヒアリングなど、障がい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。

Q 対応指針の記載事項は？

A 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（国基本方針）

Q 対応指針は、事業者との関係で法的拘束力を有するのか？

A 対応指針は、行政機関等の職員や民間事業者の適切な判断に資するよう、「不当な差別的取扱い」の想定例や「社会的障壁の除去の実施に関する必要かつ合理的な配慮」の好事例等を示すものであり、盛り込まれた取組や事例を事業者に強制するという意味で事業者に対する法的な拘束力を持つものではない。

ただし、第12条に定める主務大臣による報告の徴収、助言、指導、勧告を行うに当たっては、対応指針に定められた事項が主務大臣の判断の基準となる。

◆報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第12条関係）

Q 主務大臣による行政措置は？

A 事業者における障がい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、対応指針にかか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。

Q 本法には私法上の効果が規定されていないが、本法の私法上の効力は？ また、どのようにして本法の実効性を確保するのか？

A 本法においては、損害賠償請求権、契約の無効等の私法上の効果については規定しておらず、本法の私法上の効力については、民法等の一般規定に従い個々の事案に応じて判断されることになる。

一方、本法においては、主務大臣が特に必要があると認めるときは、報告の徴収、助言、指導、勧告といった措置を講ずることができることとしており、これらの権限が適切に行使されることにより、実効性が確保されるものとする。

Q 民間事業者については報告の徴収等が規定されているが、行政機関等については、特に実効性担保の措置が定められていない。例えば、行政機関等による処分等が問題となる場合や、行政機関等の職員が本法に違反する行為をした場合には、どのようにして是正が図られるのか？

A 行政機関等の処分等が問題となるような場合には、例えば、行政不服審査法に基づく不服申立てを行うことが考えられる。また、仮に行政機関等の職員において本法に違反する行為があった場合には、例えば行政機関等の内部における服務規律確保のための仕組みや行政相談等の仕組みにより、是正が図られることになる。

Q 第12条にいう「特に必要があると認めるとき」とは、具体的にどのような場合を想定しているのか？

A 具体的な場合として主として想定しているのは、例えば、事業者が障がい者に対し障がいを理由として障がいのない者と不当な差別的取扱いを行い、その結果障がい者の権利利益が侵害される懸念がある場合であって、同一の事業者によるものと考えられる事案が頻発しているなど、事業者による自主的な改善を期待することが困難である場合などである。

Q 第8条第2項は事業者に対して努力義務を課すものであるが、いかなる考え方により努力義務に対して助言、指導、勧告を行うことができるのか？

A 本法は事業分野を特定せず、包括的に事業者に対して障がい者に対する合理的配慮を求めるものであるが、障がい者と事業者との関係は事業分野ごとに様々であり、求められる配慮も多種多様であることから、与党WT及び自公民の3党における議論を踏まえ、本法においては、事業者の合理的配慮については努力義務としたうえで、例えば、事業者による自主的な改善を期待することが困難である場合などには、実効性の確保の観点から、事案に応じて、事業者の行為の是正を促すことができることとしている。

Q 主務大臣を対応指針の対象となる事業者の事業を所管する大臣とする理由は？

A 本法に定める差別の禁止等の規定の実効性を確保する観点からは、各事業者の行う事業を所管する大臣又は国家公安委員会が、当該事業の適正な運営を確保する一環として、その事業を行うに当たっての障がいを理由とする差別の解消についても責任を有するとすることが、適切である。

このため、本法においては、事業者の事業を所管する大臣を主務大臣とし、各主務大臣が、所管する事業者が適切に対処するための指針を作成するとともに、特に必要があると認める場合には、指針に定める事項について報告の徴収等を行うことができることとしている。

なお、各主務大臣が所管する事業については、各府省の設置法の所掌事務に照らして判断されることになる。

#### ◆事業主による措置に関する特例（第13条関係）

Q 規定の趣旨は？



A 雇用分野については、労使の紛争解決の蓄積がある都道府県労働局等を活用した紛争解決制度を構築すること等、雇用分野特有の内容を定める必要があることから、平成 25 年の国会で成立した障害者の雇用の促進等に関する法律の改正法により具体的な措置を規定している。

本法は、障がい者の自立と社会参加に関わる広範な分野を対象とするものであり、本法と障害者雇用促進法とで重複が生じることを避ける必要があるため、雇用分野における具体的な措置については障害者雇用促進法に委ねる旨の規定を置くこととしたものである。

Q 合理的配慮に関して、民間事業者は努力義務となっているが、雇用分野については、民間事業者も含めて義務となっていることとの関係は？

A 本法は事業分野を特定せず、包括的に事業者に対して障がい者に対する合理的配慮を求めるものであるが、障がい者と事業者との関係は事業分野ごとに様々であり、求められる配慮も多種多様であることから、自公民の3党における議論において、本法においては、事業者については努力義務としている。

雇用分野については、障がい者の自立や社会参加にとって極めて重要な分野であり、労働者と事業主とは雇用契約における継続的な関係にあることなどを踏まえて、事業主等の合理的配慮の提供を義務としたところである。

#### ◆相談及び紛争の防止等のための体制の整備（第14条関係）

Q 相談及び紛争の防止等のための体制の整備とは？

A 障がい者差別の解消を効果的に推進するには、障がい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、障がい者の性別、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行うことにより、障がい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している。

Q 行政機関自らによる「不当な差別的取扱い」または「必要かつ合理的配慮の不提供」があった際には、どこに相談すればよいのか？

A 行政機関において、その職員の対応に問題がある場合などは、まずは、当該行政機関内の窓口に申し出ることが考えられる。そのほか、例えば、総務省の行政相談や、人権に関わる相談であれば法務局や地方法務局などによる対応も考えられる。

◆啓発活動（第15条関係）

Q 啓発活動の概要は？

A 障がい者差別については、国民一人ひとりの障がいに関する知識・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、国民各層の障がい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がい者に対して適切に対応し、また、障がい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、障がい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、職員の障がい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、障がい者に対して適切に対応し、また、障がい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、障がい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 障がい者差別が、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、障がい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、障がい者も含め、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、障がい者団体、マスメディア等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 障がいのある児童生徒が、その年齢及び能力に応じ、可能な限り障がい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、子どもの頃から年齢を問わず障がいに関する知識・理解を深め、全ての障がい者が、障がいのない者と等しく、基本的人権を享有する個人であること

を認識し、障がい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。  
障がい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、障がい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。

Q 啓発活動の趣旨は？

A 障がいを理由とする差別の解消を効果的に推進していくためには、国民各層の関心を高め、その理解、協力の下に推進することが重要であることから、国及び地方公共団体において、必要な啓発活動を行うこととしている。

#### ◆情報の収集、整理及び提供（第16条関係）

Q 情報の収集、整理及び提供とは？

A 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かかる調査研究等を通じ、権利条約に基づき設置された障がい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、障がい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。

◆障害者差別解消支援地域協議会（第17条関係）

Q 障害者差別解消支援地域協議会の趣旨等は？

A

(1) 趣旨

障がい者差別の解消を効果的に推進するには、障がい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、社会生活を営む障がい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、相談事例等にかかる情報の共有・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、障がい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、障がい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、障がい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かか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・啓発活動にかかる協議等を行うことが期待される。

Q 「障害者差別解消支援地域協議会」を組織できることとする趣旨は？

A 障がいを理由とする差別の解消を効果的に推進するためには、国レベルでの施策に加え、障がい者にとって身近な地域において、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組が推進されることが必要である。

そこで、本法においては、地域において障がい者差別に関する相談や紛争の防止・解決を推進するためのネットワークを構築する観点から、国や地方公共団体の機関が地域協議会を組織することができることとしている。

このような協議会が組織されることにより、いわゆる「制度の谷間」や「たらいまわし」が生じることなく、地域全体として障がいを理由とする差別の解消に向けた取組が行われることになることを期待している。

Q 地域協議会の具体的な役割として、具体的に、どのような場合にどのような情報交換や取組を行うことを想定しているか？

A 地域協議会の事務としては、障がい者からある構成機関等に障がいを理由とする差別についての相談があり、かつ、当該構成機関等のみでは対応しきれないような場合に、協議会の構成機関等の中でこのような事案の情報を共有するとともに、それぞれの機関等における経験や専門知識を持ち寄り、障がい者からの相談への対応や、当該事案を踏まえた具体的な差別の解消策等について協議することを想定している。

更に、このような協議の結果に基づき、各構成機関等がそれぞれ自らの役割に応じ、差別の解消に向けた取組を実施することを想定している。

#### ◆協議会の事務等（第18条関係）

Q 地域協議会が調停等の紛争解決を行うことは可能か？ 地域協議会は、地域における問題解決にどのように寄与するのか？

A 地域協議会においては、地域において障がい者差別に関する相談や紛争の防止・解決を推進するためのネットワークを構築し、協議会の構成機関等の中で障がいを理由とする差別に関する事案の情報を共有するとともに、それぞれの機関等における経験や専門知識を持ち寄り、障がい者からの相談への対応等について協議することを想定している。

協議会が自ら調停を行うことは想定していないが、行政措置の権限を有する行政機関等に橋渡しをしたり、調停や斡旋等の機能を有する既存の紛争解決機関へ結びつけていくという形で問題の解決を後押ししていくことが、重要であると考えている。

このように、協議会が適切な機関へ事案をつなぐ役割を担うことや、情報やノウハウの共有を通じた既存の相談・紛争解決機関の機能の向上により、地域全体として障がいを理由とする差別に関する相談・紛争解決機能の向上が図られることが期待される。

Q 障害者雇用促進法の定めるところによるとされている雇用分野についても、地域協議会が扱う分野に含まれるのか？

A 本法においては、雇用分野については、本法の対象分野には含まれるものの、障害者の雇用の促進に関する法律の改正法において、差別の禁止等の具体的な措置が定められたことから、本法第3章に規定する差別の解消のための具体的な措置については、障害者雇用促進法の定めるところによることとしている。

一方、第4章に規定している地域協議会については、これらの具体的な措置を社会全体として推進するための国や地方公共団体による「支援措置」の一つとして位置付けられるものであり、対象分野には、雇用分野も含まれる。

Q 「当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組」とは具体的に、誰がどのように取組を行うことを想定しているのか？

A 地域協議会において、障がい者等からの相談事案について情報共有が行われた際に、当該事例を踏まえた協議の結果に基づき、各構成機関等が、それぞれ自らの役割に応じて、当該事案の解決のための取組や類似事案の発生の防止のための取組等を行うことを想定している。

#### ◆秘密保持義務（第19条関係）

Q 地域協議会で取り上げられた相談事例を基にして主務大臣が第12条の権限を使用する場合、第19条の秘密保持義務との関係はどうなるのか？

A 地域協議会が、地域協議会で取り上げられた相談事例について主務大臣に対し情報提供を行う場合、

(1) 主務大臣は、法律に基づき、事業者に対して報告の徴収、助言、指導、勧告を行う権限を有しており、かかる権限を持つ者に対して地域協議会がその権限の発動を求めて事案の情報提供を行うことは正当な行為であると考えられること。

(2) 主務大臣には国家公務員法上の秘密保持義務が課せられていることから、このような情報提供は差別解消法第19条にいう「秘密を漏らす」行為には当たらないものと考えられる。

◆雑則

Q 企業などがこの法律に違反した場合、罰則が課せられるのか？

A この法律では、民間事業者などによる違反があった場合に、直ちに罰則を課すこととはしていない。

ただし、同一の民間事業者によって繰り返し障がいのある方の権利利益の侵害に当たるような差別が行われ、自主的な改善が期待できない場合などには、その民間事業者が行う事業を担当している大臣が、民間事業者に対して報告を求めることができることにしており、この求めに対して、虚偽の報告をしたり、報告を怠ったりしたような場合には、罰則（20万円以下の過料）の対象になる。

◆附則

Q 基本方針、対応要領、対応指針の見直し等は？

A 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かかる検討の際には、障害者政策委員会における障がい者差別の解消も含めた障害者基本計画の実施状況にかか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、障がい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、障がい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がい者に不利が生じないように、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。

※このQ&Aは、国の「基本方針」、内閣府ホームページQ&Aなどから引用し作成している。