

【資料 3】

障害者差別解消法の施行等について

- ①地方公共団体等職員対応要領について
- ②障害者差別解消支援地域協議会について
- ③障害のある人もない人も共に生きる熊本づくり条例の一部改正について

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〈平成25年法律第65号〉）の概要

<p>障害者基本法 第4条</p> <p>基本原則 差別の禁止</p>	<p>第1項：障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止</p> <p>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。</p>	<p>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</p> <p>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。</p>	<p>第3項：国による啓発・知識の普及を図るための取組</p> <p>国は、第一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。</p>
---	---	--	--

具体化

I. 差別を解消するための措置

差別的取扱いの禁止

国・地方公共団体等
民間事業者

法的義務

合理的配慮の不提供の禁止

国・地方公共団体等
民間事業者

法的義務
努力義務

具体的な対応

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）

- 国・地方公共団体等 ⇒ 当該機関における取組に関する要領を策定※
 - 事業者 ⇒ 事業分野別の指針（ガイドライン）を策定
- ※ 地方の策定は努力義務

実効性の確保

- 主務大臣による民間事業者に対する報告徴収、助言・指導、勧告

II. 差別を解消するための支援措置

紛争解決・相談

- 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

① 地方公共団体等職員対応要領について

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針

- 【位置付け】 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、政府において施策の基本的な方向や対応要領・対応指針の基本となる考え方等を示すもの
- 【作成主体】 政府（閣議決定）
- 【作成手続】 案の作成に当たっては、障害者政策委員会の意見を聴くとともに、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必要
- 【内 容】
 - ①障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向
 - ②行政機関等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基本的な事項
 - ③事業者が講ずべき障害を理由とする差別の解消するための措置に関する基本的な事項
 - ④その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項

※平成 27 年 2 月 24 日策定

基本方針に即して作成

国等職員対応要領

国の行政機関の長及び独立行政法人等が作成。障害を理由とする差別の禁止に関して当該機関等の職員が適切に対応することができるよう、当該機関等における不当な差別的取扱いの具体例や合理的配慮の好事例等を示す

地方公共団体等職員対応要領

地方公共団体の機関及び地方独立行政法人が作成。障害を理由とする差別の禁止に関して当該機関等の職員が適切に対応することができるよう、当該機関等における不当な差別的取扱いの具体例や合理的配慮の好事例等を示す

※地方分権の観点から、地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は要領の作成に努めることとされている。また、要領の作成に関する国の協力に関する規定あり。

主務大臣の定める対応指針

主務大臣が作成。障害を理由とする差別の禁止に関して事業者が適切に対応することができるよう、当該事業分野における不当な差別的取扱いの具体例や合理的配慮の好事例等を示す

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必要
(地方公共団体等職員対応要領については、必要な措置を講ずるよう努めることとされている)

〔平成27年 月 日〕
内閣府訓令第 号

（目的）

第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、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「法」という。）第9条第1項の規定に基づき、また、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。）に即して、法第7条に規定する事項に関し、内閣府本府職員（非常勤職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。

（不当な差別的取扱いの禁止）

第2条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、障害（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をいう。以下この対応要領において同じ。）を理由として、障害者（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。以下この対応要領において同じ。）でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

（合理的配慮の提供）

第3条 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、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おいて、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、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、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（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

（監督者の責務）

第4条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「監督者」という。）は、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項に留意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、また、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう環境の整備を図らなければならない。

- 一 日常の執務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関し、その監督する職員の注意を喚起し、障害を理由とする差別の解消に関する認識を深めさせること。
- 二 障害者等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
- 三 合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 監督者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分等)

第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、若しくは、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 内閣府本府に、その職員による障害を理由とする差別に関する障害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の相談窓口を置く。ただし、沖縄総合事務局にあっては、沖縄総合事務局長が別に置く。

- 一 大臣官房参事官（人事課担当）
- 二 大臣官房人事課調査官
- 三 大臣官房人事課課長補佐又は専門官（職員のサービスを担当する者）
- 四 政策統括官（共生社会政策担当）付参事官（障害者施策担当）の職にある者
- 五 障害者である職員等大臣官房人事課長が指名する者

- 2 相談等を行おうとする者は、手紙、電話、FAX、メールなど任意の方法を用いて、前項各号に掲げる相談窓口のうち、いずれの窓口にも相談を行うことができることとする。
- 3 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、大臣官房人事課に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用することとする。
- 4 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第7条 障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

- 2 新たに職員となった者に対しては、障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させるために、また、新たに監督者となった職員に対しては、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を実施する。
- 3 前項の内容、回数等の詳細は、大臣官房人事課長が定める。
- 4 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

別紙

内閣府本府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

法は、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又は提供に当たって場所・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り、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

ただし、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。したがって、障害者を障害者で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）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者で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害者に障害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。

このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務又は事業について、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する必要がある。

第2 正当な理由の判断の視点

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。内閣府本府においては、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、障害者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び内閣府本府の事務又は事業の目的・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。

職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。

第3 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりである。なお、第2で示したとおり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなる。また、以下に記載されている具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらに、それらはあくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要がある。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。
- 障害があることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- 障害があることを理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由に、来庁の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりする。

第4 合理的配慮の基本的な考え方

- 1 障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）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。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等に対し、その事務又は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おいて、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、合理的配慮を行うことを求めている。合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害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のいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害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、内閣府本府の事務又は事業の目的・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、事務又は事業の目的・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、障害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、当該障害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、「第5 過重な負担の基本的な考え方」に掲げる要素を考慮し、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である。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。合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。

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、後述する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。

- 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、障害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。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、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。

なお、意思の表明が困難な障害者が、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、当該障害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、当該障害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、障害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。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である。
- 5 内閣府本府がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に委託等する場合は、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害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。

第5 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、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。

職員は、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し、理解を得るよう努めることが望ましい。

- 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、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

第6 合理的配慮の具体例

第4で示したとおり、合理的配慮は、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るが、具体例としては、次のようなものがある。

なお、記載した具体例については、第5で示した過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、これらはいくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要がある。

（合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例）

- 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯スロープを渡すなどする。
- 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡す。パンフレット等の位置を分かりやすく伝える。
- 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。
- 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近にする。
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申し出があった際、別室の確保が困難であったことから、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設ける。
- 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障害者に対し、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字などのコミュニケーション手段を用いる。
- 会議資料等について、点字、拡大文字等で作成する際に、各々の媒体間でページ番号等が異なりうることに留意して使用する。
- 視覚障害のある委員に会議資料等を事前送付する際、読み上げソフトに対応できるように電子データ（テキスト形式）で提供する。
- 意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用して意思を確認する。
- 駐車場などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。
- 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。本人の依頼がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う。
- 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明する。
- 知的障害者から申し出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら対応する。また、なじみのない外来語は避ける、漢数字は用いない、時刻は24時間表記ではなく午前・午後で表記するなどの配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。

(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

- 順番を待つことが苦手な障害者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替える。
- 立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の者の理解を得た上で、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。
- スクリーンや板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保する。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 内閣府本府の敷地内の駐車場等において、障害者の来庁が多数見込まれる場合、通常、障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更する。
- 入館時にICカードゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備する。
- 非公表又は未公表情報を扱う会議等において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。

② 障害者差別解消支援地域協議会について

障害者差別解消支援地域協議会

- (趣 旨) 障がいのある人にとって身近な地域において、障害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
- (業 務) ・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
・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
- (組 織) ・国、地方公共団体の障害者差別の解消に関わる機関により組織する。(地方公共団体が主導する。)
・必要があると認める者を構成員として加えることができる。
- (運 営) 協議会の庶務は、協議会を構成する地方公共団体において処理する

障害者差別解消支援地域協議会在り方検討会

地方公共団体の区域における障害者差別解消支援地域協議会の迅速な設置及び円滑な運営に資するため、有識者、経済団体、地方公共団体等と意見交換を行う「障害者差別解消支援地域協議会の在り方検討会」を設置

(平成 26 年 1 月 9 日内閣府政策統括官(共生社会政策担当)決定)

※ 地域協議会の迅速な設置・円滑な運営に資するよう、地域協議会の設置に関するマニュアル等を作成する

- ・第1回 平成26年1月22日(水) 障害者差別解消支援地域協議会の論点について
- ・第2回 平成26年2月27日(木) 体制整備事業実施方法の説明・意見聴取
- ・第3回 平成26年3月19日(水) 体制整備事業を実施するための設置・運営暫定指針の取りまとめ
- ・第4回 平成27年3月13日(金) 体制整備事業の状況の報告等

【体制整備事業】

地方公共団体が地域協議会を組織するにあたり参考となる事例を提示するため、条例を制定又は制定の取組を進めている地方公共団体と協力し、新たに国の機関等と連携する取組を体制整備推進事業として実施し、その効果や影響を検証し内閣府に報告する。平成26年度から実施。(岩手県、千葉県、さいたま市、浦安市)

1 地域協議会を組織する趣旨

・地域協議会の事務

障害者差別に関する相談等に係る協議や地域における障害者差別を解消するための取組に関する提案に係る協議を行うものとする。

※個別事案ごとに差別か否かの判断を行うことまでは想定されないことに留意

・対象となる障害者差別に係る事案

一般私人による事案は地域協議会における情報共有の対象としないこととするが、環境の整備に関する相談、制度等の運用に関する相談については情報共有の対象とすることとする。

2 地域協議会の基本的な仕組み

・地域協議会の組織 ※条例を根拠とする必要はないことに留意

地域協議会を組織するに当たっては、都道府県、市町村、特別区など地方公共団体が主導して組織すること

・運営方法

代表者会議、実務者会議を設けるなどが考えられること

想定される地域協議会の構成機関等 ※当事者の参加について特に留意すること

	都道府県	市町村
行政	国の機関 法務局、労働局 等 地方公共団体 障害者施策主管部局、都道府県福祉事務所、保健所、精神保健福祉センター、都道府県消費生活センター、教育委員会、都道府県警 等	法務支局、公共職業安定所 等 障害者施策主管部局、福祉事務所、保健センター、市町村消費生活センター、教育委員会 等
当事者	障害者団体、家族会 等	障害者団体、家族会 等
教育	校長会、PTA連合会 等	PTA会長 等
福祉等	都道府県社会福祉協議会、民生・児童委員協議会、福祉専門職等団体、社会福祉施設等団体、障害者就業・生活支援センター 等	市町村社会福祉協議会、相談支援事業者(基幹相談支援センター、市町村障害者相談支援事業者)、民生・児童委員 等
医療・保健	医師会(医師)、歯科医師会(歯科医師)、看護協会(保健師・看護師)、医療機関 等	医師、歯科医師、保健師、看護師 等
事業者	商工会議所、経営者協会、公共交通機関、特例子会社 等	商工会議所、公共交通機関、特例子会社 等
法曹等	弁護士会、司法書士会 等	弁護士、人権擁護委員 等
その他	学識経験者、新聞社、放送局 等	学識経験者 等

3 都道府県単位で組織する地域協議会と市町村単位で組織する地域協議会について ※指定都市は都道府県に準ずるものとする

・都道府県の地域協議会に期待される役割

- ①事案の情報共有及び構成機関等への提言
- ②地域における障害者差別解消の推進のための取組に関する協議・提案
- ③市町村の地域協議会から情報提供又は協力を求められた事案の対応に係る協議

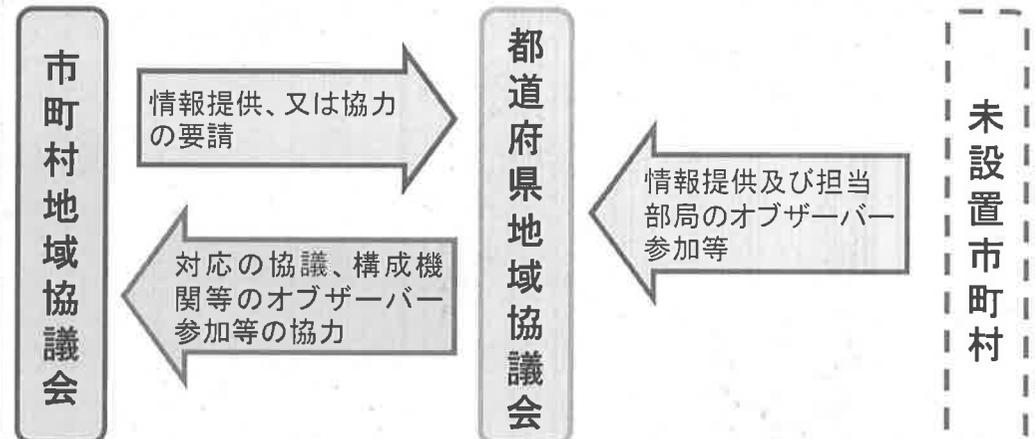
・市町村の地域協議会に期待される役割

- ①事案の情報共有及び構成機関等への提言
- ②事案の解決を後押しするための協議
- ③事案について、都道府県の地域協議会への情報提供又は協力を求めること

・都道府県の地域協議会と市町村の地域協議会の関係

- ①地域協議会を組織している市町村と都道府県との関係
 広域にわたる課題や市町村の地域協議会に参加する構成機関等の権限に属さない事項については都道府県の地域協議会に情報提供又は協力を求めること
- ②地域協議会を組織していない市町村と都道府県との関係
 未設置市町村で生じる問題への対応は都道府県の地域協議会が扱うこと

都道府県地域協議会と市町村地域協議会等の関係イメージ



4 地域協議会の事務局

・役割

地域協議会の事務局は、運営の中核として地域における障害者差別の事案を取り巻く状況を的確に把握し、必要に応じて他の関係機関等との連絡調整を行うこと

- ①協議会に関する事務の総括
- ②取組の実施状況の進行管理
- ③取組の実施に係る関係機関等との連絡調整

・想定される部署

各地方公共団体の障害者施策主管部局が一般的に想定されるが、具体的にどの部局を事務局とするかは各地方公共団体の判断によること

・その他の機能

権限を有する他の機関につなぐといったコーディネート機能も併せて持つこと

※事案に対応する相談員を別途配置するかについては各地方公共団体の判断による

5 相談及び紛争の防止等のための体制

・役割

- ①障害者差別に関する相談窓口の明確化
- ②紛争を防止又は解決する機能の充実・強化

・地域協議会への情報提供

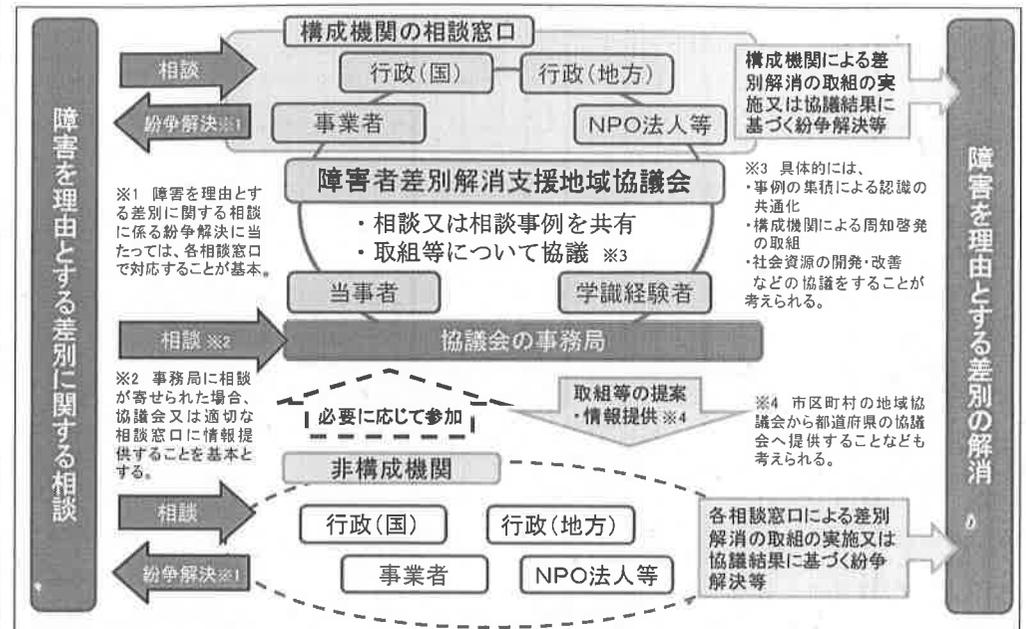
- ①地域内に他の適切な機関がない事案
- ②複数の機関による連携が必要と思われる事案
- ③紛争の解決に至った事案
- ④本人は障害者差別と認識していないが困難を抱えているような事案

※情報提供に当たっては、本人の同意を得る又は個人情報や秘密に係る情報を特定しない範囲で情報提供することに留意

7 秘密保持義務

・本体制整備事業は、法施行前に行われるものであることから、地方公務員法や刑法等による秘密保持義務があるものを除き、法律上の秘密保持義務は生じないことに留意 ※体制整備事業においては、構成員に対し誓約書の提出を求めることなどにより、秘密保持義務を担保すること

障害者差別に関する相談の流れイメージ



6 既存の協議会等との関係

・法律又は条例に基づく協議会

新たに組織するか、又は既存の附属機関又は要綱設置による協議体に地域協議会の機能を付加するかについては、地域の実情に即して地域協議会を組織する国の機関及び庶務を行う地方公共団体の判断に委ねられること

※地域協議会の機能を付加した地方公共団体の既存の附属機関に、国の機関の職員が任命等されることは排除されないことに留意

・法律に基づかないネットワーク

様々なネットワークに対し、周知・啓発の働きかけを行ととも、ヒアリング等により、事例の集積や共通の認識の形成に資する取組を進めること

③障害のある人もない人も共に生きる熊本づくり条例の一部改正について

1 改正の理由

※1 ※2
条例制定後の関係法令の整備や、条例の施行状況等を踏まえて、関係規定の見直しを行う必要があります。

※1 関係法令の整備

- 障害者基本法の一部改正
- 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の制定
- 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律の制定 など

※2 条例の施行状況等

条例の運用状況については、毎年、年報（「障害のある人もない人も共に生きる熊本づくり条例」による相談活動の実施状況等について）として取りまとめています。

また、今回の見直しに当たっては、障がい関係団体や事業者との意見交換を行い、条例見直しに関する御意見をいただいています。

2 改正の概要

(1) 「障害者」の定義の見直し

「障害者基本法」及び「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」と同様に、「障害者」の定義規定に「発達障害」を明記します。

(第2条第1項関係)

【改正の趣旨】

関係法令との整合性を図るもので、条例の対象となる「障害者」に「発達障害」のある人も含まれることをわかりやすく示すものです。

(参考)

○障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律における「障害者」の定義

「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をいう。」

(2) 節の名称の見直し

第8条（不利益取扱いの禁止）と第9条（社会的障壁の除去のための合理的な配慮）の節の名称を、「障害を理由とする差別の禁止」に改めます。

(第2章第1節関係)

【改正の趣旨】

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律が、「不当な差別的取扱い」と「合理的配慮の不提供」とを併せて、条の見出しで「障害を理由とする差別の禁止」と規定していることに合わせるものです。

(3) 身体的虐待に関する規定の見直し

身体的虐待に「身体拘束」が含まれることを明記します。(第10条関係)

【改正の趣旨】

障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律において、虐待の類型に「身体拘束」が明記されていることに合わせるものです。

(4) 不利益取扱いとならない「合理的な理由がある場合」の例示部分の見直し

ア 商品販売・サービス提供分野について (第8条第4号関係)

不利益取扱いとならない「合理的な理由がある場合」が広範に解釈されないように例示部分を見直します。

現行規定

「障害者に商品を販売し、又はサービスを提供する場合において、障害者に対して、その障害の特性により他の者に対し提供するサービスの質が著しく損なわれるおそれがあると認められる場合その他の合理的な理由がある場合を除き、障害を理由として、商品の販売若しくはサービスの提供を拒み、若しくは制限し、又はこれらに条件を付し、その他不利益な取扱いをすること。」[※]

(※解説)

「その障害の特性により他の者に対し提供するサービスの質が著しく損なわれる」とは、例えば、映画館、劇場、コンサートホールなどでは、障がいのある人が障がいの特性により大声を上げてしまうと、サービスの提供に不可欠な静寂さが壊れてしまい、本来あるべきサービスの提供が困難になることを言います。

【改正の趣旨】

不利益取扱いとならない「合理的な理由がある場合」が過度に広範に解釈されないようにするためです。

イ 募集・採用又は雇用分野について（第8条第5号、第8条第6号）

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正により、募集・採用又は雇用における事業主の合理的配慮が法的義務になることから、雇用分野における不利益取扱いの規定について、障害者が業務を適切に遂行することができないという判断をする際に、合理的配慮の提供を行ったうえで判断すべきことを明記します。（募集・採用：第8条第5号、雇用：第8条第6号）

現行規定

○募集・採用（第8条第5号）

「労働者の募集又は採用を行う場合において、障害者に対して、従事させようとする業務を障害者が適切に遂行することができないと認められる場合その他の合理的な理由がある場合を除き、障害を理由として、募集若しくは採用を行わず、若しくは制限し、又はこれらに条件を付し、その他不利益な取扱いをすること。」

○雇用（第8条第6号）

「障害者を雇用する場合において、障害者に対して、業務を適切に遂行することができないと認められる場合その他の合理的な理由がある場合を除き、障害を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件、配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格、教育訓練若しくは福利厚生について不利益な取扱いをし、又は解雇すること。」

（参照）

○改正障害者の雇用の促進等に関する法律第三十六条の二

「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。」

【改正の趣旨】

障がい者が業務を適切に遂行することができないという判断をする際には、単に障がいのない人と比較するのではなく、その障がい者の障がいの特性に配慮した必要な措置（例えば、視覚障がいのある人に対して点字や拡大文字の会議資料を用意する、知的障がいのある人に対して図や分かりやすい言葉でマニュアルを作成するなど）を行った上で判断する必要があることを明示するものです。

（5）その他

改正条例の施行後3年を目途に、見直しを検討する旨の規定を設けます。

（附則）

【趣旨】

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律に3年経過後の見直し規定があることから、この法律の見直し時期に合わせて、条例についても見直しを検討するよう定めるものです。