

障害者差別解消法等の施行状況について

障害者差別解消法の概要

- ・ 障害者差別解消法の概要については、資料 2 参照。
- ・ 事業者による合理的配慮の提供の義務化等を主な内容とする改正法が令和 3 年 6 月 4 日に交付され、令和 6 年 4 月 1 日から施行。
また、令和 5 年 3 月 1 4 日には、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」の変更が閣議決定され、令和 6 年 4 月 1 日から施行。基本方針の変更内容としては、「不当な差別的取扱い」や「合理的配慮」の事例などや、国及び地方公共団体の相談等体制の整備等について追加されている。
- ・ 改正法の概要、及び基本方針の概要については、資料 3、4 参照。
- ・ 上記のとおり令和 6 年度から事業者による合理的配慮の提供が義務化されたため、管内の事業者へ、県の出前事業の活用も含め、改めて周知いただきたい。

障害者差別解消法における地方公共団体の取組に関する事項（資料 5 参照）

（1）「4 地方公共団体等職員対応要領の作成」について

- ・ 不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供に関し、職員が適切に対応するために必要な要領を定める（努力義務）。
- ・ 県内では4 5 市町村で策定済。
- ・ 事業者の合理的配慮義務化により、行政機関の対応状況も注目されることとなる。市町村における対応力を高めていただきたい。
- ・ そのため、既に作成いただいている市町村におかれても、変更後の基本方針を踏まえた見直しなどにより、より効果的なものとしていただくとともに、対応要領の職員への周知及び対応の徹底についてもお願いしたい。

（2）「5 相談及び紛争の防止等のための体制の整備」について

- ・ 地方公共団体は、障害を理由とする差別に関する相談があった場合、解決に向けて対応しなければならない旨が規定されている。
- ・ このような相談に対応するため、県では広域専門相談員を設置。
市町村だけで対応することが困難な事案等があれば、助言・協力が可能であるため、相談いただきたい。

（3）「7 障害者差別解消支援地域協議会」について

- ・ 障害を理由とする差別に関する相談や差別解消の取組について、地域の主要な関係者で話し合う場。（設置は任意）
- ・ 県内では3 1 市町村で設置。 R8.4.1 時点
- ・ 障害者基本計画(第 5 次)における数値目標で、地域協議会を設置している市町村の割合が令和 9 年度（2 0 2 7 年度）までに 8 0 %以上と設定されている。
- ・ 自立支援協議会等、既存の協議会を活用して設置する方法もあるため、未設置の市町村においては、設置について検討いただきたい。
- ・ (参考) 内閣府作成資料

内閣府のホームページに「障害者差別解消支援地域協議会の設置・運営等に関するガイドライン」も掲載されているため、参照いただきたい。

(URL) <https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>

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。

具体化

I. 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
事業者

法的義務

合理的配慮の提供

国・地方公共団体等

事業者

法的義務

努力義務

具体的な対応

令和6年4月1日
から義務化

(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 ⇒ 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）
事業者 ⇒ 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

II. 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

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律の概要

(令和3年法律第56号)

経緯

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。)附則第7条においては、施行(平成28年4月)後3年を経過した場合に事業者による合理的配慮の在り方その他の施行状況について所要の見直しを行う旨規定されている。このため、障害者政策委員会において議論が行われ、令和2年6月に意見書が取りまとめられている。この意見書等を踏まえ、以下の措置を講ずる。

概要

障害を理由とする差別の解消の一層の推進を図るため、事業者に対し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することを義務付けるとともに、行政機関相互間の連携の強化を図るほか、障害を理由とする差別を解消するための支援措置を強化する措置を講ずる。

1. 国及び地方公共団体の連携協力の責務の追加

国及び地方公共団体は、障害を理由とする差別の解消の推進に関して必要な施策の効率的かつ効果的な実施が促進されるよう、適切な役割分担を行うとともに、相互に連携を図りながら協力しなければならないものとする。

2. 事業者による社会的障壁の除去の実施に係る必要かつ合理的な配慮の提供の義務化

事業者による社会的障壁(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)の除去の実施に係る必要かつ合理的な配慮の提供について、現行の努力義務から義務へと改める。

3. 障害を理由とする差別を解消するための支援措置の強化

- (1) 基本方針に定める事項として、障害を理由とする差別を解消するための支援措置の実施に関する基本的な事項を追加する。
- (2) 国及び地方公共団体が障害を理由とする差別に関する相談に対応する人材を育成し又はこれを確保する責務を明確化する。
- (3) 地方公共団体は、障害を理由とする差別及びその解消のための取組に関する情報(事例等)の収集、整理及び提供に努めるものとする。

施行期日

公布の日(令和3年6月4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

参考

障害者差別解消法では、行政機関等と事業者は、事務・事業を行うに当たり、障害者から何らかの配慮を求められた場合には、**過重な負担がない範囲**で、社会的障壁を取り除くために**必要かつ合理的な配慮(合理的配慮)**を行うことを求めている。

(障害者差別解消法(改正法施行前)では、行政機関等は義務、事業者は努力義務とされている。)



段差がある場合に、スロープなどで補助する



意思を伝え合うために絵や写真のカードやタブレット端末などを使う

注 「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)に基づき作成

第1 差別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）

資料4

第2 差別解消措置に関する共通的な事項

1 法の対象範囲

- 障害者 心身の機能に障害があり、障害及び社会的障壁により継続的に日常・社会生活に相当な制限を受ける状態にある者
- 事業者 商業その他の事業を行う者全般
- 対象分野 障害者の日常・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

- **社会的障壁を解消するための手段（車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の付添い等）の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当。**
- **不当な差別的取扱いに該当する／しないと考えられる事例**

3 合理的配慮

- 行政機関等や事業者が事務・事業を行うに際し、個々の場面で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時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、手話などの意思疎通／休憩時間の調整などの配慮
- **建設的対話・相互理解の重要性（社会的障壁を除去するための必要かつ実現可能な対応案を障害者と行政機関・事業者等が共に考えていくためには、建設的対話を通じ、お互いの状況の理解に努めることが重要）**
- **合理的配慮の提供義務違反に該当する／しないと考えられる事例**
- **環境の整備（合理的配慮を行うための、主に不特定多数の障害者に向けた事前的改善措置等）**

第3 行政機関等が講ずべき差別解消措置に関する基本的な事項

1 基本的な考え方

- 行政機関等の職員による取組を図るため、対応要領を策定（※地方公共団体等は努力義務）

2 対応要領

（記載事項）不当な差別的取扱い・合理的配慮の基本的考え方、具体例、相談体制、研修・啓発

第4 事業者が講ずべき差別解消措置に関する基本的な事項

1 基本的な考え方

- 主務大臣は**事業者による合理的配慮の義務化を踏まえ**、所掌する分野の特性に応じたきめ細かな対応を行う。

2 対応指針

（記載事項）不当な差別的取扱い・合理的配慮の考え方、具体例、事業者における相談体制・研修・啓発・**制度整備、主務大臣の所管する事業分野ごとの相談窓口**

第5 国及び地方公共団体による支援措置の実施に関する基本的な事項

1 相談等の体制整備

- 市区町村、都道府県、国が役割分担・連携協力し、一体となって対応できるよう取り組む。このため、内閣府において、各省庁に対する事業分野ごとの相談窓口の明確化の働きかけや、法令説明や適切な相談窓口にて「つなぐ役割」を担う国の相談窓口の検討を進める。また、相談対応を行う人材の専門性向上、相談対応業務の質向上を図る。

2 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／障害のある女性、障害のある子ども等への留意。

3 情報の収集、整理、提供 事例（性別・年齢等の情報含む）の収集・データベース化・提供

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、事業者の参画、設置促進に向けた取組等

第6 その他重要事項 必要に応じた基本方針・対応要領・対応指針の見直し等

障害者差別解消法における地方公共団体の取組に関する事項

1 責務（第3条）

- (1) 障害を理由とする差別の解消の推進に関して必要な施策を策定し、実施しなければならない
- (2) 国及び地方公共団体は、施策が効率的かつ効果的に実施されるよう、適切な役割分担を行うとともに、相互に連携を図りながら協力しなければならない

2 環境の整備（第5条）

合理的配慮を的確に行うため、バリアフリー化、コミュニケーション支援のための人的支援、職員への研修など、必要な環境の整備に努めなければならない

3 行政機関等における障害を理由とする差別の禁止（第7条）

- (1) 不当な差別的取扱いの禁止（法的義務）
- (2) 合理的配慮の提供（法的義務）

4 地方公共団体等職員対応要領の作成（第10条）

職員が遵守すべき服務規律の一環として「地方公共団体等職員対応要領」を定めるよう努める

要領を定める際には、障害者その他の関係者の意見を反映させるように努め、定めるときは遅滞なく公表するよう努めなければならない

5 相談及び紛争の防止等のための体制の整備（第14条）

国及び地方公共団体は、障害を理由とする差別の相談、紛争の防止、解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図る

6 啓発活動（第15条）

障害を理由とする差別の解消について関心と理解を深めるため啓発活動を行う

7 情報の収集、整理及び提供（第16条）

障害を理由とする差別を解消するための取組に資するよう、地域における差別とその解消のための取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うよう努める

8 障害者差別解消支援地域協議会（第17条～第20条）

国及び地方公共団体の関係機関は、当該地方公共団体の区域における相談対応や差別解消の取組を効果的かつ円滑に行うため、「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

〔 既存の相談機関の連携等により「相談の谷間」や「たらいまわし」をなくすことが目的 〕

つくってみませんか？ 地域協議会

～ 誰もが暮らしやすいまちづくりのために ～

内閣府 障害者施策担当

1. 地域協議会はなぜ必要なのですか？

どんな地域にも、多くの障害のある方がいます！

- 日本では、人口の約7%が障害者であると推計されています。
- 障害者差別のない地域をつくることで、障害のある方はもちろん、生活する上でさまざまな配慮が必要な方にとっても暮らしやすいまちづくりが実現でき、地域の魅力アップの効果も期待されます。
- しかし、障害者差別の問題は、多くの機関や分野にまたがる場合もあり、一筋縄では解決できないこともあります。

地域協議会があれば、いざというときも安心です！

- 地域協議会を開催することで、障害者差別の解消に携わる地域の主要な関係者が一堂に会する機会をつくることができ、お互いに本音で話し合える関係を築くことができます。
- こうした関係ができれば、障害者差別の事案が発生した場合など、いざというときも円滑に連携・協力ができるようになります。
- このように、地域協議会があれば、紛争の解決そのものに加え、紛争解決に向けた基礎的な対応力の底上げも期待できます。

2. どのようなメンバー構成が考えられますか？

- 比較的小規模な市町村の場合、想定される地域協議会の主なメンバー
(構成機関・構成員) の具体例は、以下のとおりです。

分 野		メンバーの具体例
当事者		障害者団体、家族会 など
行政	地方公共団体	障害者施策主管部局、人権主管部局、 教育委員会 など
関係機関 団体等	教育	校長会 など
	福祉等	社会福祉協議会、民生委員 など
	医療・保健	保健師、看護師 など
	事業者	地域の事業者 など
	法曹等	行政書士、人権擁護委員 など
その他		自治会 など

※これらのほか、市町村の規模によっては、以下のような機関等をメンバーとして加えることも効果的と考えられます。

国の機関	法務局、公共職業安定所（ハローワーク）
自治体	福祉事務所、保健センター、市町村消費生活センター、 学校、警察署、消防本部
教育	P T A 連合会
福祉等	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）、社会福祉施設、児童委員
医療・保健	医師、歯科医師
事業者	商工会議所、公共交通機関
法曹等	弁護士、司法書士
その他	学識経験者

3. 参考となるモデルケースはありますか？

① A市のケース（人口7万人程度の場合）

（1）設置形態

- 既に設置されている「障害者自立支援協議会」の場を活用して、障害者差別解消に関する協議を行うこととした。
(ただし、あらかじめ地域協議会の名称とメンバーを公表する必要があります。)
- 事務局機能は、両協議会に共通する事務（日程の調整等）は、障害者自立支援協議会の事務局が一元的に担当することとし、障害者差別解消の議題に関する事務については、A市の障害福祉課が担当することとした。

（2）メンバー（構成機関・構成員）

- 「障害者自立支援協議会」のメンバー^{*}を基本としつつ、一般住民や障害当事者を追加した。
〔※相談支援事業者、障害福祉サービス事業者、保健所、保健・医療関係者、教育・雇用関係機関、企業、不動産事業者、障害者団体、学識経験者等〕
- 正式なメンバー以外に、案件に応じてオブザーバーとして参加を認めることで、多くの者の参画が可能となった。

（3）目的・所掌事務等

- ① 障害者だけではなく、高齢者など、広く社会的弱者を対象するとともに、差別のみに限らず、社会参加や人権に関する課題について広く吸い上げることとした。
- ② 条例に基づく調整委員会の機能も兼ねることとした。

② B市のケース（人口10万人程度の場合）

（1）設置形態

- 隣接するC市（人口約25万人）・D町（人口約3万人）で地域協議会の設置に向けた動きがあったことから、C市及びD町と調整し、B市・C市・D町を対象とする地域協議会として設置（圏域設置）することとした。
- 事務局機能は、B市・C市・D町をカバーする基幹相談支援センターが担うこととした。
- 地域協議会の会長が設置・運営に関する指針を決定した。

（2）メンバー（構成機関・構成員）

- 行政**：障害福祉課、人権啓発課、教育委員会、福祉事務所、警察署
- 当事者**：障害者団体、家族会
- 教育**：養護学校校長
- 福祉等**：社会福祉協議会、社会福祉施設、民生委員
- 医療保健**：医師、保健師、看護師
- 事業者**：商工会、公共交通機関（バス・タクシー事業者等）
- 法曹等**：司法書士、人権擁護委員
- その他**：自治会

（3）目的・所掌事務等

- ①それぞれの市・町が単独では解決困難な課題について、地域協議会に持ち込むこととした。
- ②共通の様式や相談業務のフローチャートを作成することで、それぞれの市・町における取組に格差が生じないようにし、支援業務のスキルアップを図ることとした。

※これらは実際の事例を基に、内閣府でモデルケースとして整理したものです。
詳細については、地域協議会設置運営ガイドラインもご参照ください。

障害のある人もない人も共に生きる熊本づくり条例とは

熊本県では、障がいのある人に対する理解を深め、差別を禁止するなどにより、障がいの有無にかかわらず、安心して暮らすことができる共生社会の実現を目指しています。(平成24年(2012年)4月1日施行、平成28年4月1日改正)

障害のある人もない人も共に生きる熊本づくり条例 平成24年4月1日施行

	何人も
不利益取扱い	禁止
合理的配慮	義務



障害者差別解消法 (平成28年4月1日施行)

	行政機関等(国・県・市町村等)	事業者
不当な差別的取扱い	禁止	禁止
合理的配慮	義務	努力義務 義務

令和3年5月改正 令和6年4月施行

障害のある人もない人も共に生きる熊本づくり条例

(平成24年4月1日施行 平成28年4月1日改正)

障害者差別解消法

(平成28年4月1日施行 令和3年5月改正)

求められていること

合理的配慮の提供

不当な差別的取扱いの禁止
(不利益取扱いの禁止)

条例上の表現

令和7年(2025年)7月18日付で庁内各課宛てに呼びかけ

障がい第750号

令和7年(2025年)7月18日

知事部局各課長
企業局総務経営課長
病院局総務経営課長
議事事務局総務課長
教育庁各課長
各種委員会等事務局各課長
各地域振興局総務(振興)課長
警察本部総務課長

様

障がい者支援課長

審議会等委員への障がいのある方の積極的登用等の推進について(依頼)

本県では、「第6期熊本県障がい者計画」(令和3年3月策定/令和6年3月中間見直し)に基づき、障がいのある人、一人一人が主体的に、自らの選択により意思決定ができ、社会参画が促進されるよう施策の充実を図ることにより、「共生社会の実現」を目指しています。

また、障害者権利条約には、「私たちのことを私たち抜きで決めないで」(Nothing about us without us)というメッセージがあり、かつ、同条約前文には、「障害者が、政策及び計画に係る意思決定過程に積極関与する機会を有すべき」と定められています。

さらに、令和6年12月に国が策定した「障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画」には「障害のある人を自らの決定に基づき社会に参加する主体として捉え、政策決定過程への参画を促進する」と記載されています。

本県では、これまで障害者雇用促進法に基づく障がい者雇用や障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設からの優先調達等に取り組んできましたが、更なる共生社会の実現に向け、各所属所管の審議会等(注1)において、障がいのある方(注2)の登用を推進し、県政への意見反映の場の拡大及び社会参画・活躍の場の拡大を図ります。

つきましては、貴所属所管の審議会等委員の改選等にあたって、障がいのある方の積極的登用等について、下記に御留意のうえ、御検討いただきますようお願いいたします。

記

1 登用等における留意事項

障がいのある方の審議会等委員への積極的な登用をお願いしたい。

審議会等委員という形が直ちに難しい場合であっても、オブザーバーとしての参加や意見照会先への障がいのある方の追加を御検討いただきたい。

併せて各所属所管の要項、要領等に基づき設置する審議会等以外の会議体のメンバーとしての登用等についても御検討いただきたい。

調査・審議等事項が障がい分野と密接に関わると各所属が判断された場合は、特に積極的な登用等をお願いしたい。

2 今後の協議について

令和7年5月12日付け事務連絡照会で、「障がいに関係する団体からの推薦者を委員として登用している」と回答された審議会等所管課及び令和7年5月30日付け事務連絡照会で、障がいのある方等の参画が審議会等の運営上有益となる可能性があるとは回答された審議会等所管課を中心に、障がい者支援課から、個別に今後の登用見込やその時期等について、協議させていただく。

3 合理的配慮について

障害者差別解消法で、行政機関には障がいのある方への合理的配慮の提供が義務化されている。障がいのある方を委員登用等された場合、障がい特性に応じて、合理的配慮が必要な場合がある点に留意されたい。

(例) バリアフリー会議室の選定、オンラインでの会議参加、会議資料の事前の説明等
※ 介助者の同行等に係る必要な費用については、今年度は、必要に応じ、健康福祉部政策調整費を令達する。

4 人選等について

適当な人材が見つからない場合や合理的配慮の提供について不明の場合は、個別に障がい者支援課に相談をお願いしたい。当課から関係団体への打診や助言等を行う。

5 登用状況のとりまとめ・公表について

審議会等への障がいのある方の登用状況等を追って調査する予定。調査方法の詳細等については、別途、連絡する。なお、今年度は、障害者週間(12/3~12/9)に合わせて、障がい者登用の個々の事例を公表する予定。当該公表にあたっては、事前に所管課と協議させていただく。

(注1)「審議会等」とは、男女参画・協働推進課が所管する「審議会等委員への女性の登用推進に関する要項」第2第1項で定める審議会等から、同第2項(1)~(4)で掲げるものを除外したものをいう。

(注2)「障がいのある方」とは、身体障がい、知的障がい、精神障がい(発達障がいを含む。)、難病による障がいその他の心身の機能の障がいがある方であって、障害者手帳の所持者に限らない。なお、プライバシー保護の観点から、対外的に障がいがあることを表明されていない方に対しての、障がいの有無の確認は必要ない。

R7.11月県議会答弁（知事）

障がいのある方の社会参画や活躍の場を広げること、様々な視点から県政運営を行うことという2つの観点から、障がいのある方がより一層県政に参画いただく機会を増やしていくことは、大変意義があるものと考えています。

そのため、県では、今年度から、審議会等の委員やオブザーバーとして、障がいのある方の積極的な登用を全庁的に推進しています。

これにより、障がいのある方の意見が、より県政運営に反映されることや、幅広い視点が加わることで議論の質が高まることを期待しています。

令和7年11月19日の定例記者会見にて積極的登用の推進を説明



- 多様な意見を聞くことは、障がい分野だけに限ったことではない。「なぜ障がい者だけなのか」という気持ちもある。目標数値等を設けずやっていきたい。
- 各部局、特に障がいのある方からの意見を聞くことを考えたこともなかった部局にも“気づき”を見つけて欲しい。

審議会等の委員として、障がいのある方の積極的な登用やオブザーバー参加などを推進

審議会において、**幅広い視点に基づいた議論の質の向上**を期待

障がいのある方の意見が県政へ反映されるとともに、

障がいのある方の社会参画や活躍の場の拡大を期待

令和7年度からの新たな審議会等への登用事例

熊本県防災会議	(危機管理防災課)	熊本県障害者施策推進審議会	(障がい者支援課)
熊本県立図書館協議会	(県立図書館)	くまもと21ヘルスプラン推進委員会	(健康づくり推進課)
熊本県虐待対応ケース会議	(障がい者支援課)	熊本県文化振興審議会	(観光文化政策課)
ギャンブル等依存症対策専門部会	(障がい者支援課)	熊本県福祉サービス第三者評価推進委員会	(社会福祉課)
		熊本県明るい選挙推進協議会(R8.4~)	(市町村課)

その他、団体参画や意見聴取の事例

- ▶ くまもと新時代共創会議(企画課) 熊本県障がい者相談支援事業連絡協議会が参画
- ▶ インクルーシブ教育に係る検討委員会(特別支援教育課) 障がいのある方から意見聴取

● **17の会議体に延べ24名が登用(令和8年3月末時点)**