

令和4年度第1回東松山市障害者差別解消支援地域協議会次第

令和5年1月23日（月）午後2時

総合会館303会議室

1 開会

2 あいさつ

3 議事

（1）障害者差別解消法の改正について

（2）令和4年度における周知・啓発等の取組、差別に関する相談状況等

4 その他

障害者差別解消法の改正について

令和4年度第1回東松山市障害者差別解消支援地域協議会

令和5年1月23日

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）の概要

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

【例1】受付の対応を拒否

【例2】介助者なしの入店を拒否



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

【例1】携帯スロープで補助

【例2】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



具体的
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 ⇒ 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

※雇用分野における対応については、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。

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

（※）附則に基づき、施行後3年（平成31年4月）経過時の見直しの検討が求められている。

附則第7条において、政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、事業者による合理的配慮の在り方その他この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとされている。

「不当な差別的取扱い」とは

- **行政機関等と事業者**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
 - ◆ 場所や時間を制限する
 - ◆ 障害のない人にはつけない条件をつける
 などにより、障害者の権利利益を侵害すること（**不当な差別的取扱い**）が禁止されている
- 各事業分野の考え方等については、主務大臣が定める「対応指針(ガイドライン)」に規定

具体例



1 保護者や介助者がいなければ入店を断る

2 障害者向けの物件はないと言って対応しない

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

正当な理由がある場合

- 「**正当な理由**」がある場合、すなわち、その行為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は、「**不当な差別的取扱い**」にはならない
- 「**正当な理由**」に相当す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、損害発生防止等
 - ◆ 行政機関等の事務・事業の目的・内容・機能の維持などの観点から、**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

「合理的配慮の提供」とは

- **行政機関等と事業者**においては、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、**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）**を行うことが求められる（行政機関等は義務、事業者は努力義務）
- 代替措置の選択も含め、双方の話し合い(建設的対話)により対応するもの
- 各事業分野の考え方等については、主務大臣が定める「対応指針(ガイドライン)」に規定

社会的障壁の例

①社会における事物	通行・利用しにくい施設、設備など
②制度	利用しにくい制度など
③慣行	障害のある方の存在を意識していない慣習、文化など
④観念	障害のある方への偏見など

留意事項

- 事務・事業の目的・内容・機能に照らし、
- ① **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
 - ② **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
 - ③ **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

具体例



1 段差がある場合に、スロープなどで補助する

2 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

過重な負担の判断

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

- ① 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)
- ② 実現可能性の程度
(物理的・技術的制約、人的・体制上の制約)
- ③ 費用・負担の程度
- ④ 事務・事業規模
- ⑤ 財政・財務状況

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)

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。）

「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



段差がある場合に、スロープなどで補助する



意思を伝えるために絵や写真のカードやタブレット端末などを使う

令和3年度調査研究 概要 ～障害者差別の解消に向けた相談体制、事例の収集・共有の在り方について（今後の方向性）～

基本的な考え方

- 今般の障害者差別解消法の改正により、事業者の合理的配慮の提供が義務化。
⇒ 障害者に対する支援を行うだけでなく、義務化の対象となった事業者が適切な取組を行えるよう、相談対応や情報提供などの必要な支援を行うことが不可欠。
- 改正法の円滑な施行に向け、国と地方公共団体が連携して相談対応、事例共有等に関する仕組みを整備し、総合的・一体的に取組を推進する必要がある。

障害者差別の解消に向けた相談体制の在り方

(1) 相談の実施体制の構築

■ 障害者差別に関する相談の体制構築の考え方

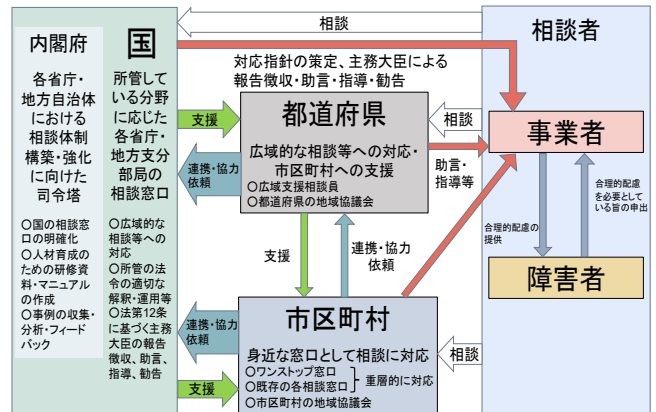
- 障害者や事業者との日常的やり取り等の中から相談担当者が差別相談を拾い上げられるようにするためには、明示的な「障害者差別相談窓口」に加え、地方公共団体において日常的に生活支援に関わる部局や商工関係部局等も相談の一次受付として重要な役割を担う。
- 相談の一次受付から案件終結までに想定される「基本的な対応」としては以下のような事項を想定。基本的な対応で解決が難しい場合は、次のステップとして地方公共団体による行政措置（条例により独自の権限を定めている場合等）や障害者差別解消法第12条に基づく主務大臣による行政措置（報告徴収、助言、指導、勧告）が考えられる。

【基本的な対応】

- ✓ 相談者からの情報収集（事実確認）
- ✓ 関係者での情報共有、対応方針の検討
- ✓ 相手方からの情報収集（事実確認）
- ✓ 関係者での情報共有、事案の評価分析、対応方針の検討
- ✓ 相談者と相手方との調整、話し合いの場の設定

■ 相談の実施体制構築モデル

- 相談の実施体制構築に当たっては、右図のような国・都道府県・市区町村の役割分担を基本としつつ、相談者がどの相談機関に相談しても、つながらべき機関につながり、適切な対応が図られるような環境整備が必要。
- 内閣府においては、各府省庁の相談窓口の明確化や人材育成の支援、事例共有等を通じた障害者・事業者の障害者差別解消に関する理解の向上や行政の対応力の強化等に取り組むことにより、**国・地方公共団体全体としてワンストップ相談窓口の機能を担えるようにすることが求められる。**



障害者差別の解消に向けた相談体制の在り方（続き）

a. 国・地方公共団体全体としての「ワンストップ窓口」機能構築について

- 国及び地方公共団体が全体として「ワンストップ相談窓口」機能を担うことについては、検討会の場において以下のとおり合意がなされた。
 - 障害者差別解消法第12条に基づく主務大臣の権限は、分野ごとに当該事業を所管する各主務大臣（各府省庁）が所管しており、現状でも各府省庁に分野ごとの相談窓口が設置されている。このため、事業ごとに、各相談機関等が適切な省庁の相談窓口へ円滑にアクセスできることが重要。
 - 一方、現状では各府省庁の所掌する分野が複雑に入り組んでおり、相談窓口が必ずしも明確ではない。このため、内閣府において以下の取組を行うことで、どの相談機関でも対応されない事例が発生しないようにすることが重要。
 - ✓ 相談対応を行う人材の育成支援（研修プログラムの作成等）や事例の収集・分析・共有の取組など、他の相談機関のバックアップ
 - ✓ 対応指針の記載の工夫による、所掌分野と対応した相談窓口の明確化や、内閣府のHP等における各府省庁の相談窓口一覧等の作成・掲載
 - ✓ 加えて、各相談機関等における相談対応プロセスの中で国の対応を求める必要がある場合等において、国の窓口一覧を確認したものの、所管が複数の省庁にまたがるなど、どの省庁が担当するか分からないような場合に、内閣府が必要な助言等の対応を行うことが期待される
 - 司令塔としての役割を担う内閣府においては、障害者差別の解消の推進のために、障害者と事業者双方の困りごとを受け止めつつ、相談体制構築・強化に係る国や地方公共団体の取組に対する十分な支援ができるような体制整備を検討することが望まれる。

b. 国民からの一次相談を受け付ける総合窓口としての国の「ワンストップ相談窓口」新設について

- 内閣府における「ワンストップ相談窓口」の新設については本調査研究で以下のとおり様々な意見が出されたことから、本検討会での意見の一致には達しなかった。今後、本調査研究で得られた知見等も踏まえ、相談対応機能の充実のための取組について引き続き検討を進めることが望まれる。

【意見の例】

- ✓ いわゆる「たらい回し」状態を解消するため、国においても障害者差別に関する相談をワンストップで受け付ける窓口を設置することが望ましい。また、連絡・調整機関として適切な省庁につなぐことや、省庁の窓口と連携して調整を行う役割を担うことも考えられる。
- ✓ 担当省庁が分からない事例については、内閣府が「総合窓口」として各省に割振りをしていくのが良いのではないかと。
- ✓ 共生社会の実現という点では、地域の相談体制を育てることが重要。市区町村が一次的な事案の対処に当たり、それでもなお対処が困難な事例があれば都道府県や各省庁に上がっていくという重層的な相談体制が重要。内閣府では個別事案対応ではなく、窓口の明確化や人材育成支援等を担うべきではないか。
- ✓ 事業者がまず相談に行くのは地域の実情を知る地域の窓口であり、相談事例への対応も地域と結びつけた対応を行いたい。

（2）地域協議会の充実・活用

■ 役割

- 多様な関係者が集い、事例共有等を通じて認識の共有を図り、地域における差別解消の機運醸成を図る場として地域協議会の重要性は高い。
- 都道府県においては、管内各市区町村における地域協議会の設置状況等の把握や好事例の展開等を通じ、市区町村の積極的な支援が求められる。

■ 地域協議会を活用した関係者の連携強化

- 障害者施策関係部局や障害者団体、福祉関係者等のほか、地域協議会の構成員として今後更なる連携が期待される機関等として以下が考えられる。
 - ✓ 地方公共団体の商工関係部局、教育関係部局等、国の地方出先機関（法務局、運輸支局、地方経済産業局等）、地域の事業者団体等

障害者差別の解消に向けた相談体制の在り方（続き）

（2）地域協議会の充実・活用（続き）

- 地域協議会の設置促進・利活用の工夫としては以下の事項が考えられる。

【設置促進策】

- ✓ 差別相談への対応に主眼を置いて議論を行う観点からは地域協議会の単独設置が本来望ましいが、単独設置が難しい場合は、必要な構成メンバーは確保しつつ、他の協議会等と一体的に運営するなど柔軟に開催形式を検討することが考えられる。小規模な市区町村では地域協議会を複数で共同設置することも差し支えない。

【利活用策】

- ✓ 「普及啓発策や職員研修の企画立案等の施策提案」や「架空事例を活用した相談対応のシミュレーション」等、議題を工夫することにより定期的に協議会を開催し、地域の取組を推進。

（3）相談機関へのアクセス向上策

- 相談機関があることを周知広報するだけでなく、どのようなことが障害者差別に当たるのか気付きを促していくことも相談機関へのアクセス向上策として重要。

■ 継続的な広報周知

- 国及び地方公共団体においては、定期的・継続的に情報発信することが求められる。地方公共団体における情報発信に当たっては、障害者団体や事業者団体等と連携しつつ、多様な媒体を活用することが期待される。また、国においても、ポータルサイトの設置・運用等を通じた情報発信を行うとともに、広報用コンテンツの提供等を通じて各自治体への取組を支援する必要がある。

■ 対象を限定した啓発・意識喚起

- 障害者に対しては、アンケート調査等を通じて確認した困りごと等から差別事案を引き出し、このような場合は積極的に相談することが問題解決につながり得ることを認識してもらうことが差別事案の掘り起こし・相談窓口の活用促進に有効であると考えられる。
- 事業者に対しては、合理的配慮の充実がサービス向上や新たなビジネスの芽につながり得るといった建設的な視点での情報提供に留意しつつ、事案への適切な対応について理解促進を図ることや、既存の業務マニュアル点検など事業者自身が取り組める予防的な対応について積極的に発信することが考えられる。

■ 相談者の利便性に考慮した相談対応

- 障害者の相談者が利用しやすい窓口として、相談受付時に障害特性に応じた意思疎通支援を柔軟に行うことは重要。

（4）相談対応を担う人材の確保・育成方策

- 相談対応を行う人材には、公正中立な立場から相談対応を行えるよう、障害者差別解消法や解決事例に関する専門的な知識に加え、当事者同士の考え等を聞いて調整する能力が必要であるとともに、事業者の現場での業務実態等に関する知識や、どの機関に相談があるとも適切な対応が図られるよう、事案に応じて、連携・協力依頼を行うべき機関に関する知識・ネットワークを有していること等の様々な能力が重要になる。
- 国においては、国や地方公共団体における研修用コンテンツ（既存の各相談窓口向けの基礎的なものや、障害者差別解消に係るワンストップ相談窓口向けの応用的なもの）を作成して既存の各相談機関に提供するとともに、必要に応じ、当該相談機関の人材育成プログラムで活用してもらえるよう関係機関に働きかけることが効果的である。

障害者差別の解消に向けた事例の収集・共有の在り方

- 障害者差別の解消に向けた事例の収集・共有は、障害者、事業者双方の障害者差別の解消に関する認識を深めるとともに、国及び地方公共団体の相談体制強化の観点からも非常に重要である。
- 今後、内閣府において構築するデータベースに収集事例を蓄積するとともに、地方公共団体や障害者、事業者等に対し、参考となる事例を、事案や解決のポイント等が分かりやすい形で定期的にフィードバックすることや、周知啓発を行うことが重要。
⇒ 特に、内閣府において事例の内容・対応パターン別にどのような機関と連携し、どのような対応を進めることが解決に当たって適当であったのかなど、収集事例のケーススタディを行い、分かりやすく整理した上で各相談機関に共有することが望ましい。

検討会から関係者へのメッセージ

- 障害者差別に関する相談件数が少ない＝差別事案が少ない（ニーズが少ない）と捉え相談体制を整備しないこととするのではなく、相談体制の構築・強化に取り組み、いかに差別事案の掘り起こし・課題解決を図っていくか、地域の行政機関、事業者、障害者など関係者が一体となって検討を進めていくことが差別解消の推進ひいては住みやすい地域づくりに資するものと考え。
- 相談体制の構築・強化を始めとした障害者差別の解消に係る取組を一步ずつ進め、「多様性」を尊重するという価値観を地域の関係者皆で共有することが、ひいては障害者のみならず、社会全体の「多様性」を認め、共に生きる共生社会の実現に向けた原動力となるものと考え。
- 国や地方公共団体を始めとする関係者においても、本報告書に記載の取組事例等も参考に、ぜひ積極的に相談体制構築・強化に取り組んでいただきたい。

（参考）障害者差別の解消に向けた相談体制、事例の収集・共有の在り方等に関する検討会 構成員名簿

岩上 洋一	(一社)全国地域で暮らそうネットワーク代表理事
尾上 浩二	DPI日本会議 副議長
小牟礼 まゆみ	大阪府福祉部障がい福祉室障がい福祉企画課 課長
杉崎 友則	日本商工会議所 産業政策第二部 担当部長
曾根 直樹	日本社会事業大学院福祉マネジメント研究科 准教授
田中 伸明	(福) 日本視覚障害者団体連合 評議員/名古屋市視覚障害者協会 会長
田中 正巳	日本チェーンストア協会 常務理事
◎ 野澤 和弘	植草学園大学副学長/ (一社) スローコミュニケーション代表
穂刈 修利	長野市保健福祉部障害福祉課長
又村 あおい	(一社) 全国手をつなぐ育成会連合会 常務理事兼事務局長

注：◎は座長

「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」の施行までの対応事項（想定）

○基本方針の改正

改正法を踏まえ、合理的配慮や相談体制の整備等について障害者政策委員会で議論の上、令和4年度中をめどに基本方針を改正（閣議決定）

○事業者向け対応指針の改正

改正後の基本方針を基に、事業者の事業を所管する各主務大臣において、関係者の意見を聴いた上で、事業者向け対応指針を改正

○地方公共団体等における体制整備

改正後の基本方針を踏まえ、各地方公共団体等において相談体制の整備等

○国民全体への周知啓発

障害者、事業者を含む国民全体への周知啓発

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

周知・啓発等の取組、差別に関する相談状況等

1 東松山市が実施する令和4年度共生社会づくりの取組について

- ① きらめき出前講座「私たちのまちの障害者福祉サービスについて」や「障害への理解～認め合い、支え合い、ともに暮らすまち 東松山の推進～」を実施し、「ともに暮らす」ことの重要性を伝えた
- ② 東松山市商工会商業部に「障害者の差別解消に向けた理解促進ポータルサイト」や「週20時間未満からの障害者雇用のおすすめ」の案内チラシを配付
- ③ 「マスクをつけたくてもつけられない人がいること」等を市HPや障害者福祉課の窓口で周知
- ④ 手話普及リレーキャンペーン in 東松山を市民文化センターにおいて開催
- ⑤ 障害者作品展を市民文化センター及び市役所1階市民ホールにおいて開催
- ⑥ 令和4年度広報ひがしまつやま10月号に障害のある人の就労について考える「ともに働く」ことの特集を4頁掲載
- ⑦ 「こころの病」や「未成年のメンタルヘルス」等のテーマで精神ボランティア養成講座を開催
- ⑧ 「精神障害に関する理解促進・啓発研修会」を開催
- ⑨ 市役所市民ホール、高坂駅東口駅前広場に設置しているデジタルサイネージに「心のバリアフリー」を学ぶアニメーション教材（動画）を掲載

2 東松山市相談状況等まとめ

① 障害を理由とする差別に関する相談状況（令和5年1月11日現在）

	不当な差別 (相談件数/認定件数)	合理的配慮 (相談件数/認定件数)	計 (相談件数/認定件数)
H30	0件/0件	0件/0件	0件/0件
R1	0件/0件	0件/0件	0件/0件
R2	0件/0件	0件/0件	0件/0件
R3	0件/0件	0件/0件	0件/0件
R4	2件/0件	0件/0件	2件/0件

② 意思疎通支援員対応状況（令和4年12月31日現在）

	件数	手続・証明	ゴミ	住居	医療	その他	実人数
H29	301	234	0	36	3	28	43(知的1)
H30	289	265	2	7	1	14	49(知的1)
R1	288	256	2	10	0	20	48(知的1)
R2	270	237	3	7	3	20	56
R3	337	331	0	0	0	6	46
R4	315	281	6	21	0	7	48

③ ヘルプマーク配付状況（令和4年12月31日現在）

年齢層

	10歳未満	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70歳以上	不明等	計
R1	10	12	19	16	25	26	28	42	3	181
R2	3	5	4	11	18	22	13	20	13	109
R3	6	8	17	11	21	22	28	14	3	130
R4	11	7	17	19	17	29	12	30	1	143

障害種類別

	視覚	聴覚	肢体	内部	知的	精神	発達	難病	妊婦	他	不明等	計
R1	2	19	34	44	30	31	2	8	2	7	2	181
R2	4	6	16	22	10	19	0	9	0	6	17	109
R3	5	4	23	20	14	34	2	8	1	9	10	130
R4	5	5	36	19	12	42	4	10	0	12	5	150

※令和4年度障害種類別の合計は、重複障害も含まれているため、配付数と一致していません。

手帳取得状況

	有	無	不明等	計
R1	129	52	0	181
R2	59	36	14	109
R3	68	59	3	130
R4	64	78	1	143

④ ヘルプカード配付状況（令和4年12月31日現在）

年齢層

	10歳未満	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70歳以上	不明等	計
R1	3	1	0	4	3	0	3	3	0	17
R2	0	1	3	1	2	2	2	3	0	14
R3	0	4	7	7	8	11	10	5	2	54
R4	1	2	4	1	2	2	1	2	0	15

障害種類別

	視覚	聴覚	肢体	内部	知的	精神	発達	難病	妊婦	他	不明等	計
R1	0	1	0	2	6	1	3	1	0	2	1	17
R2	0	1	2	3	4	2	0	2	0	0	0	14
R3	2	2	10	10	1	18	0	6	0	3	2	54
R4	1	0	2	3	0	3	0	0	0	4	3	16

※令和4年度障害種類別の合計は、重複障害も含まれているため、配付数と一致していません。

手帳取得状況

	有	無	不明等	計
R1	13	4	0	17
R2	11	3	0	14
R3	26	25	3	54
R4	4	11	0	15

令和4年度障害を理由とする差別に関する相談状況について①

1. 相談者

障害のある子どもをもつ保護者

2. 相談内容

商業施設（以下、「事業者」とする。）を利用するため、事前に相談者から事業者へ「子どもは障害によりマスクをつけることができない」と連絡をした。

事業者は「ほかのお客様が不安になるので、マスクをつけていないお客様は施設を使用することができない」と回答。

3. 担当課の対応

【対応】

○事業者

当課職員が事業者に訪問し、責任者から聞き取りを実施。

以下、聞き取りをした内容。

- ・感染対策のため、施設を利用する際はマスクの着用をお願いしている。
- ・会場の貸切利用や営業時間外での利用等を相談者に提案しようとしたが、機会が与えられないまま電話が切れてしまった。
- ・施設については、提案した内容でご理解いただければ今後利用していただきたい。

当課からは、障害者差別解消法が改正され、今後民間事業者についても、合理的配慮の提供が義務化されることを説明し、事業者内で周知を図っていただきたいことを伝えた。

令和4年度障害を理由とする差別に関する相談状況について②

1. 相談者

医療機関を受診している障害のある方

2. 相談内容

医療機関を受診する際は送迎車に乗り、通院している。また、送迎車に積んである車椅子を使い、リフトで乗車している。

用意された車椅子に座る際、転倒してしまったが、乗務員からは「自分で立て」「びっこ引いているならタクシーに乗れ」と言われ、助けてくれなかった。

また、車椅子も自分が座りやすいように向きを変えてくれなかった。

3. 担当課の対応

【対応】

○送迎車を運営する会社（以下、「事業者」とする。）

当課職員が事業者に電話及び対面にて聞き取りを実施。

以下、聞き取りをした内容。

- ・当日、乗務員から「びっこ引いているならタクシーに乗れ」という発言はしていない。
- ・通常は乗務員がリフトから車椅子を降ろし、利用者を乗せて（身体的な介護は行わない）、送迎車に乗り込む。
- ・当日、乗務員が車椅子の向きを変える前に、相談者が車椅子に乗ろうとしたため、転倒したのではないか。
- ・倒れたところは見していない。

当課からは、事業者に対し、障害者差別解消法の「不当な差別的取扱いの禁止」「合理的配慮の提供」について説明。乗務員は発言はしていないとのことだが、仮に相談者の主訴どおりに「びっこ引いているならタクシーに乗れ」との発言があり、正当な理由なく乗車拒否をしたとしたら、同法で禁止している不当な差別的取扱いに抵触する可能性がある。

また、車椅子に座りやすいように向きを変えてくれなかったことについても、同法の合理的配慮の提供について、行政機関や地方公共団体等は法的義務、民間事業者は努力義務となっていたが、令和3年5月の改正により、今後、民間事業者も法的義務になることを説明し、代替措置の選択も含め、双方の話し合い（建設的対話）により対応することが大切であることを伝えた。

障害者差別解消法の案内チラシを配付し、従業員に周知を図ってもらうよう依頼した。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

(平成二十五年法律第六十五号)

目次

第一章 総則（第一条—第五条）

第二章 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（第六条）

第三章 行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置
（第七条—第十三条）

第四章 障害を理由とする差別を解消するための支援措置（第十四条—第二十条）

第五章 雑則（第二十一条—第二十四条）

第六章 罰則（第二十五条・第二十六条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）の基本的な理念にのっとり、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害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資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 障害者 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。）がある者であつて、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。

二 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をいう。

三 行政機関等 国の行政機関、独立行政法人等、地方公共団体（地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第三章の規定の適用を受ける地方公共団体の経営する企業を除く。第七号、第十条及び附則第四条第一項において同じ。）及び地方独立行政法人をいう。

四 国の行政機関 次に掲げる機関をいう。

イ 法律の規定に基づき内閣に置かれる機関（内閣府を除く。）及び内閣の所轄の下に置かれる機関

ロ 内閣府、宮内庁並びに内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項及び第二項に規定する機関（これらの機関のうちニの政令で定める機関が置かれる機関にあつては、当該政令で定める機関を除く。）

ハ 国家行政組織法（昭和二十三年法律第百二十号）第三条第二項に規定する機関（ホの政令で定める機関が置かれる機関にあつては、当該政令で定める機関を除く。）

ニ 内閣府設置法第三十九条及び第五十五条並びに宮内庁法（昭和二十二年法律第七十号）第十六条第二項の機関並びに内閣府設置法第四十条及び第五十六条（宮内庁法第十八条第一項において準用する場合を含む。）の特別の機関で、政令で定めるもの

ホ 国家行政組織法第八条の二の施設等機関及び同法第八条の三の特別の機関で、政令で定めるもの

ヘ 会計検査院

五 独立行政法人等 次に掲げる法人をいう。

イ 独立行政法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第一項に規定する独立行政法人をいう。ロにおいて同じ。）

ロ 法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人（独立行政法人を除く。）又は特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政庁の認可を要する法人のうち、政令で定めるもの

六 地方独立行政法人 地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第一項に規定する地方独立行政法人（同法第二十一条第三号に掲げる業務を行うものを除く。）をいう。

七 事業者 商業その他の事業を行う者（国、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人を除く。）をいう。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、この法律の趣旨にのっとり、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、及びこれを実施しなければならない。

（国民の責務）

第四条 国民は、第一条に規定する社会を実現する上で障害を理由とする差別の解消が重要であることに鑑み、障害を理由とする差別の解消の推進に寄与するよう努めなければならない。

（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）

第五条 行政機関等及び事業者は、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を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。

第二章 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針

第六条 政府は、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、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 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

二 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

三 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基本的な事項

四 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

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、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ずるとともに、障害者政策委員会の意見を聴かななければならない。

5 内閣総理大臣は、第三項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

6 前三項の規定は、基本方針の変更について準用する。

第三章 行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置

(行政機関等における障害を理由とする差別の禁止)

第七条 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者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。

2 行政機関等は、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をしなければならない。

(事業者における障害を理由とする差別の禁止)

第八条 事業者は、その事業を行うに当たり、障害を理由として障害者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。

2 事業者は、その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をするように努めなければならない。

(国等職員対応要領)

第九条 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、基本方針に即して、第七条に規定する事項に関し、当該国の行政機関及び独立行政法人等の職員が適切に対応するために必要な要領（以下この条及び附則第三条において「国等職員対応要領」という。）を定めるものとする。

2 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、国等職員対応要領を定めようとするときは、あらかじめ、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なければならない。

3 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、国等職員対応要領を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 前二項の規定は、国等職員対応要領の変更について準用する。

(地方公共団体等職員対応要領)

第十条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、基本方針に即して、第七条に規定する事項に関し、当該地方公共団体の機関及び地方独立行政法人の職員が適切に対応するために必要な要領（以下この条及び附則第四条において「地方公共団体等職員対応要領」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、地方公共団体等職員対応要領を定めようとするときは、あらかじめ、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ずるよう努めなければならない。

3 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、地方公共団体等職員対応要領を定めたときは、遅滞なく、これを公表するよう努めなければならない。

4 国は、地方公共団体の機関及び地方独立行政法人による地方公共団体等職員対応要領の作成に協力しなければならない。

5 前三項の規定は、地方公共団体等職員対応要領の変更について準用する。

(事業者のための対応指針)

第十一条 主務大臣は、基本方針に即して、第八条に規定する事項に関し、事業者が適切に対応するために必要な指針（以下「対応指針」という。）を定めるものとする。

2 第九条第二項から第四項までの規定は、対応指針について準用する。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第十二条 主務大臣は、第八条の規定の施行に関し、特に必要があると認めるときは、対応指針に定める事項について、当該事業者に対し、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。

(事業主による措置に関する特例)

第十三条 行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消する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（昭和三十五年法律第百二十三号）の定めるところによる。

第四章 障害を理由とする差別を解消するための支援措置

(相談及び紛争の防止等のための体制の整備)

第十四条 国及び地方公共団体は、障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応ずるとともに、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図るものとする。

(啓発活動)

第十五条 国及び地方公共団体は、障害を理由とする差別の解消について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、障害を理由とする差別の解消を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第十六条 国は、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、国内外における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の収集、整理及び提供を行うものとする。

(障害者差別解消支援地域協議会)

第十七条 国及び地方公共団体の機関であって、医療、介護、教育その他の障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事するもの（以下この項及び次条第二項において「関係機関」という。）は、当該地方公共団体の区域において関係機関が行う障害を理由とする差別に関する相談及び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を効果的かつ円滑に行うため、関係機関により構成される障害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。

2 前項の規定により協議会を組織する国及び地方公共団体の機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 特定非営利活動促進法（平成十年法律第七号）第二条第二項に規定する特定非営利活動法人その他の団体

二 学識経験者

三 その他当該国及び地方公共団体の機関が必要と認める者

(協議会の事務等)

第十八条 協議会は、前条第一項の目的を達するため、必要な情報を交換するとともに、障害者からの相談及び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に関する協議を行うものとする。

2 関係機関及び前条第二項の構成員（次項において「構成機関等」という。）は、前項の協議の結果に基づき、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を行うものとする。

3 協議会は、第一項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるとき、又は構成機関等が行う相談及び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に関し他の構成機関等から要請があった場合において必要があると認めるときは、構成機関等に対し、相談を行った障害者及び差別に係る事案に関する情報の提供、意見の表明その他の必要な協力を求めることができる。

4 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。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第十九条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十条 前三条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(主務大臣)

第二十一条 この法律における主務大臣は、対応指針の対象となる事業者の事業を所管する大臣又は国家公安委員会とする。

(地方公共団体が処理する事務)

第二十二条 第十二条に規定する主務大臣の権限に属する事務は、政令で定めるところにより、地方公共団体の長その他の執行機関が行うこととすることができる。

(権限の委任)

第二十三条 この法律の規定により主務大臣の権限に属する事項は、政令で定めるところにより、その所属の職員に委任することができる。

(政令への委任)

第二十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十五条 第十九条の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第二十六条 第十二条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十八年四月一日から施行する。ただし、次条から附則第六条までの規定は、公布の日から施行する。

(基本方針に関する経過措置)

第二条 政府は、この法律の施行前においても、第六条の規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、内閣総理大臣は、この法律の施行前においても、同条の規定の例により、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた基本方針は、この法律の施行の日において第六条の規定により定められたものとみなす。

(国等職員対応要領に関する経過措置)

第三条 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、この法律の施行前においても、第九条の規定の例により、国等職員対応要領を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた国等職員対応要領は、この法律の施行の日において第九条の規定により定められたものとみなす。

(地方公共団体等職員対応要領に関する経過措置)

第四条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、この法律の施行前においても、第十条の規定の例により、地方公共団体等職員対応要領を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた地方公共団体等職員対応要領は、この法律の施行の日

において第十条の規定により定められたものとみなす。

(対応指針に関する経過措置)

第五条 主務大臣は、この法律の施行前においても、第十一条の規定の例により、対応指針を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた対応指針は、この法律の施行の日において第十一条の規定により定められたものとみなす。

(政令への委任)

第六条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、第八条第二項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在り方その他この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

(障害者基本法の一部改正)

第八条 障害者基本法の一部を次のように改正する。

第三十二条第二項に次の一号を加える。

四 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成二十五年法律第六十五号)の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

(内閣府設置法の一部改正)

第九条 内閣府設置法の一部を次のように改正する。

第四条第三項第四十四号の次に次の一号を加える。

四十四の二 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成二十五年法律第六十五号)第六条第一項に規定するものをいう。)の作成及び推進に関すること。