

障害者差別解消法への対応について

1 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概要

平成27年2月、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の規定に基づき、基本方針が閣議決定された。基本方針の概要は次のとおり。

第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

1 法制定の背景

平成26年1月に障害者権利条約を締結、平成23年の障害者基本法改正において、差別の禁止を基本原則として規定し、同原則の具体化のため、平成25年に障害者差別解消法が成立した。

2 基本的な考え方

- ・法は、行政機関等及び事業者に対し、障害者差別解消に向けた具体的取組を求めるとともに、普及啓発活動等を通じて、障害者も含めた国民一人ひとりによる自発的な取組を促している。
- ・この基本方針に即して、行政機関等は、職員の取組に資するための「対応要領」を、主務大臣は、事業者の取組に資するための「対応指針」を、具体例も盛り込みながら作成する。
- ・法の施行後も、既存の条例は引き続き効力を有し、また、新たに制定することも制限されない。

第2 行政機関等及び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共通的な事項

1 法の対象範囲

(1) 障害者

- ・身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他心身の機能の障害がある者であつて、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。
- ・「社会モデル」の考え方を踏まえており、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない。
- ・特に、女性の障害者と障害児への配慮の必要性に留意する。

(2) 事業者

- ・商業その他の事業を行う者であり、目的の営利・非営利、個人・法人の別を問わず、同種の行為を反復継続する意思をもって行う者。

(3) 対象分野

- ・日常生活及び社会生活全般に係る分野が広く対象となる。
(雇用分野における障害者差別解消の措置については、障害者雇用促進法の定めるところによる。)

2 不当な差別的取扱い

(1) 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

- ・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、場所・時間帯などを制限、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る、障害者の権利履歴の侵害を禁止。

(2) 正当な理由の判断の視点

- ・当該取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われ、その目的に照らして、やむを得ないと言える場合は正当な理由に相当。

3 合理的配慮

(1) 合理的配慮の基本的な考え方

- ・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つた場合に、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。
- ・合理的配慮は、多様かつ個別性の高いものであり、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、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。

(2) 過重な負担の基本的な考え方

- ・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、事務・事業への影響の程度、実現可能性の程度、費用・負担の程度、事務・事業規模、財政・財務状況等を考慮し、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、障害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。

第3、4 行政機関等／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

1 基本的な考え方

- ・不当な差別的取扱いの禁止については、行政機関等及び事業者において一律に法的義務
- ・合理的配慮の提供については、行政機関等は、障害者差別の解消に率先して取り組む主体として法的義務だが、事業者は、障害者との関係が分野・業種・場面・状況により様々であり、努力義務とされている。

2 対応要領／対応指針

(1) 対応要領／対応指針の位置付け及び作成手続

- ・行政機関等の長は、職員が遵守すべき服務規律の一環として「対応要領」を、主務大臣は、事業者の適切な対応・判断に資するものとして「対応指針」を作成。
- ・行政機関等の長は、対応要領の作成にあたり、障害者その他の関係者を構成員に含む会議の開催、障害者団体等からのヒアリングなど、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、作成後は、対応要領を公表しなければならない。

(2) 対応要領／対応指針の記載事項

- 趣旨 ○不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方 ○同具体例
- 相談体制の整備 ○職員への研修・啓発

3 地方公共団体等における対応要領に関する事項

- ・地方分権の趣旨に鑑み、法においては努力義務。地方公共団体等において対応要領を作成する場合には、2（1）及び（2）に準じて行われることが望ましい。

4 主務大臣による行政措置（*対応指針のみ）

- ・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。

第5 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

1 環境の整備

- ・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人的支援、情報アクセサビリティの向上、職員に対する研修等

2 相談及び紛争の防止等のための体制の整備

- ・新たな機関は設置せず、既存の機関等の活用・充実を図る。相談窓口の明確化、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図ることにより体制を整備する。

3 啓発活動

- ・行政機関等における職員に対する研修、事業者における研修、地域住民等に対する啓発活動

4 障害者差別解消支援地域協議会

- ・地域における様々な関係機関が、相談事例等に係る情報の共有・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組織することができる。

5 差別の解消に係る施策の推進に関する重要事項

- ・基本方針、対応要領及び対応指針の見直し等

2 今後の本市の取組み

1 差別解消のための対応要領の作成

- ・本市の事務事業における差別解消のため、本市の職員の対応要領を検討する。なお、具体的事例について、障害者団体ヒアリングの実施を検討する。

2 相談窓口の設置の検討

- ・障害者差別に関する相談に対応するため、相談窓口の設置を検討する。

3 障害者差別解消支援地域協議会の設置の検討

- ・障害者差別解消支援地域協議会の設置を検討する。