

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（概要）

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 法定の背景

2 基本的な考え方

(1) 法の考え方

(2) 基本方針と対応要領・対応指針との関係

(3) 条例との関係

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

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き

(2) 対応要領/対応指針の記載事項

3 地方公共団体等における対応要領に関する事項【対応要領のみ】

3 主務大臣による行政措置【対応指針のみ】

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

(2) 事業者

(3) 対象分野

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

(2) 正当な理由の判断の視点

3 合理的配慮

(1) 合理的配慮の基本的な考え方

(2) 過重な負担の基本的な考え方

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

2 相談及び紛争の防止等のための体制の整備

3 啓発活動

(1) 行政機関等における職員に対する研修

(2) 事業者における研修

(3) 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

(1) 趣旨 (2) 期待される役割

5 差別の解消に係る施策の推進に関する重要事項

(1) 情報の収集、整理及び提供

(2) 基本方針、対応要領、対応指針の見直し等

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19年に障害者権利条約に署名して以来、国内法の整備等を進め、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では、「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(以下「法」という。)が成立。

2 基本的な考え方

(1) 法の考え方

共生社会の実現には、日常生活や社会生活における障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している社会的障壁を取り除くことが重要。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す。

法に規定された合理的配慮の提供に当たる行為は、既に社会の様々な場面において日常的に実践されているものもある。

こうした取組を広く社会に示すことにより、国民一人ひとりの障害に関する正しい知識の取得や理解が深まり、障害者との建設的対話による相互理解が促進され、取組の裾野が一層広がることを期待。

(2) 基本方針と対応要領・対応指針との関係

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し、行政機関等の職員に徹底し、事業者の取組を促進するとともに、広く国民に周知。

地方公共団体等については、地方分権の観点から、対応要領の作成は努力義務。

(3) 条例との関係

法の施行後も、地域の実情に即した既存の条例(いわゆる上乗せ・横出し条例を含む。)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（その1）

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」（障害者基本法における「障害者」の定義と同じ。）

「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。なお、高次脳機能障害は精神障害に含まれる。

…障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、心身の機能の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（事物、制度、慣行、観念その他一切のもの）と相対することによって生ずるものとする考え方。

特に女性である障害者は、障害に加えて女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があること、障害児には、成人の障害者とは異なる支援の必要性があることに留意。

(2) 事業者

商業その他の事業を行う者。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。（個人事業者や対価を得ない無報酬の事業を行う者も対象となる。）

(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（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、障害者の権利利益の侵害を禁止。

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な措置は、不当な差別的取扱いではない。

〔例〕・ 障害者を優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）

・ 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

・ 合理的配慮の提供等に必要範囲で、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

正当な理由なく、障害者を、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障害者でない者より不利に扱うことである点に留意。

(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。

行政機関等及び事業者は、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）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に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断。

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（その2）

3 合理的配慮

(1) 合理的配慮の基本的な考え方

行政機関等及び事業者が、その事務・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、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。

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・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。

障害の特性や具体的場面・状況に応じて異なり、多様かつ個別性が高く、「(2) 過重な負担の基本的な考え方」に掲げた要素を考慮し、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。さらに、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて内容が変わりうるもの。

(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

・ 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の配慮

・ 障害の特性に応じた休憩時間の調整などのルール・慣行の柔軟な変更

意思の表明に当たっては、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の必要な手段(通訳を介するものを含む。)により伝えられる。(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。)

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。

(2) 過重な負担の基本的な考え方

行政機関等及び事業者は、過重な負担について、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。

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