

# 令和3年度 横浜市障害者差別解消支援地域協議会

日時：令和3年12月2日（木）10：00～12：00

会場：横浜ワールドポーターズ6階 イベントホールA

## 次 第

### 1 開会

健康福祉局障害福祉保健部長あいさつ

### 2 議題

(1) 障害者差別に関する相談対応事例 資料1

(2) 障害者差別に関する相談対応の課題検討会議

（横浜市障害者差別解消支援地域協議会部会）の開催報告 資料2

(3) グループワーク 資料3

### 3 報告

障害者差別解消に関する本市の取組状況 資料4

### 4 その他

#### 【配付資料】

資料1 相談対応事例一覧（令和3年2月～令和3年10月）

資料2 障害者差別に関する相談対応の課題検討会議

（横浜市障害者差別解消支援地域協議会部会）の開催報告

資料3 グループワークに使う資料

資料4 障害者差別解消に関する本市の取組状況

資料5 障害者差別解消の推進に関する取組指針

資料6 横浜市障害者差別解消支援地域協議会運営要綱

資料7 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）

よこはまししょうがいしゃさべつかいしやうしえんちいききやうぎかい いんめいぼ  
 横浜市障害者差別解消支援地域協議会 委員名簿

けいしやうりやく ごじゅうおんじゆんしよぞくくぶんべつ  
 (敬称略・五十音順(所属区分別))

No.	所属区分	所属	氏名	部会委員
1	障害当事者	横浜市視覚障害者福祉協会副会長	池田 信義	○
2		横浜市肢体障害者福祉協会会長	井上 彰	○
3		横浜市聴覚障害者協会理事長	井上 良貞	○
4		横浜市腎友会会長	佐藤 秀樹	○
5		横浜市中途失聴・難聴者協会会長	須山 優江	○
6		横浜市グループホーム連絡会 入居者部会会長	永田 孝	○
7		本人の会 サンフラワー	奈良崎 真弓	○
8		横浜市脳性マヒ者協会事務局長	松島 雅樹	○
9		地域活動支援センターまなび	山下 優子	○
10		自助グループ精神障害者当事者夫婦の会負けてたまるか!	和田 千珠子	○
11	障害当事者の家族	横浜市精神障害者家族連合会副理事長	大羽 更明	○
12		横浜市心身障害児を守る会連盟代表幹事	清水 龍男	○
13	各分野の代表	神奈川新聞社社長室長	渋谷 文彦	
14		横浜銀行協会事務局長	加藤 伸幸	
15		横浜市民生委員児童委員協議会理事	香澤 和子	
16		横浜市医師会常任理事	筑丸 志津子	
17		横浜商工会議所理事	高崎 真二	
18		神奈川県宅地建物取引業協会副会長	岩城 孝子	
19		神奈川経済同友会	湧井 敏雄	
20		横浜社会福祉協議会障害者支援センター事務室長	大貫 義幸	
21		東戸塚地域活動ホームひかり	松木 弘	
22		港北区生活支援センター	大貫 望	
23	学識経験者	東洋英和女学院大学名誉教授	石渡 和美	○
24		和泉短期大学児童福祉学科教授	鈴木 敏彦	
25	弁護士	神奈川県弁護士会(高齢者・障害者の権利に関する委員会)	内嶋 順一	
26		神奈川県弁護士会(高齢者・障害者の権利に関する委員会)	大野 美樹	
27	国の機関	横浜地方法務局人権擁護課長	佐野 哲也	
28	市の機関	横浜市都筑区総務課長(区役所総務課長会議)	中村 隆幸	
29		横浜市教育委員会事務局特別支援教育課長	高木 美岐	
30		横浜市こども青少年局障害児福祉保健課長	及川 修	
31		横浜市立仏向小学校長(横浜市立小学校長会)	冢田 三枝子	
32		横浜市健康福祉局福祉保健課福祉保健センター担当課長	江塚 直也	
33		横浜市交通局総務課長	柳下 豊彦	

相談対応事例一覧(令和3年2月～令和3年10月)

相談者	受付部署	障害種別	事業者種別	相談内容	対応	事業者への対応	当事者への事後対応
1 その他(神奈川県)	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	身体障害	病院等	本市在住の方から県に相談があった。 車いすを利用しているのだが、3か月前から利用している医療機関を受診した際に、クリニックの中が汚れるからもう来ないで欲しいと言われた。そのクリニックはスリッパに履き替えるようになってきた。また、そのクリニックではできない検査が必要になったため、紹介状を書いてもらったが、その検査結果はいつぐらいに持ってきたいかと言われたら、もう来なくてもいいと言われた。差別ではないか。なお、汚れると言うのは、他の患者さんから言われたと言っていたとのこと。 本市所管部署に連絡したところ、障害者差別に該当する案件なので、当課を案内されたとのこと。	本市でご相談をお受けすることを伝えた。	なし	その後の相談はなし。
2 障害当事者	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	精神障害	その他	マンションの騒音にずっと悩まされていて管理会社に対応してもらっている。騒音がやまず困っているのに、管理会社の担当者からは実際に部屋に確認に来ることもなく「一般の生活音だと判断した」と言われた。また、最近は担当者がまともに対応してくれなくなり、言い方もカチンとくるような話し方をする。この間は、騒音がしたら警察に電話すると担当者に伝えたところ、「電話してもよいが色々聞かれることになってよいのか」と言われ、自分が障害者だから差別されているのではないかと感じるようになった。 国土交通省に電話したら、騒音で指導はできないが、管理会社に電話してくれて、今日は休みだったと報告してくれた。 県にも電話をして相談したところ、どのような話をしたのかは教えられないが管理会社に電話することはできるとのことをお願いし、また、県の担当者からは差別には当たらないとも言われ、セカンドオピニオン的に本市の意見も聞きたいと思い電話した。 本市からも管理会社へ電話して注意してもらえないか。	相談者の希望に沿い、担当窓口を確認することとし、その結果を連絡することとした。	事実確認を行った。 そのうえで、障害者差別とは言えない内容であったと判断したが、担当者の対応する際の態度や言葉遣いで嫌な思いをし、障害があるから差をつけられているのではないかと感じてしまったとの話をお伝えし、様々なお客様がいっしょと思うので、接客対応を今一度気を付けてもらえるよう伝えた。	連絡し、事業者に接客について今一度気を付けるよう話したことを伝えた。
3 障害当事者	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	その他の心身の機能の障害	住まい等	分譲賃貸のマンションに住んでいるが、同マンション内の他居住者が使っている合成香料や柔軟剤等の入った洗剤により体調を崩している。窓を閉めても隙間から入ってくるため、室内にいてもどうすることもできない。その他、除菌スプレーや防虫剤等でも同じ状況になる。自分でチラシを作って投函しても信じてもらえないので、管理人を通じて管理会社に貼ってもらうようお願いをしたが、やってもらえない。これは合理的配慮の不提供にあたるのではないかと、調整委員会への申出は可能か。	調整委員会の申出制度について説明した。	なし	なし
4 障害当事者の家族	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	身体障害(肢体不自由)	学校等	私立に入学する子どもが車いすを利用している。通学にあたり、親の付き添いを求められる。バスで通学をするのだが、バス停から学校までを付き添うように言われている。理由としては、徒歩や自転車の他の生徒や、自動車通勤の教員がいて危険だからとのこと。本人は電動車いすを利用しているが、自力通学ができるため、親としては付き添いは必要ないと思っている。学校側が状況がわからないということであれば、始めの1か月程度は付き添うといったが、ずっと付き添ってもらいたいと言われている。医師の診断書にも自力通学は可能との記載されている。 学校側と話し合いをして、差別的な取り扱いだということを伝え、それに対する検討結果を待っているところで、県の所管部署には相談した。	文部科学省の担当部署を案内するとともに、調整委員会についても情報提供を行った。学校の検討結果が出たら改めて連絡いただくこととした。	なし	相談者より、学校から謝罪があった旨の連絡を受けた。
5 障害当事者の支援者	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	身体障害(視覚障害)	店舗等	視覚障害があり、盲導犬を利用している。近所のスーパーを利用しているが、店内の誘導を必要とする。コロナ前まではやってもらっていたが、コロナ禍になってから時間の制限や事前連絡を求められるようになった。店舗からはコロナが収束しても同じように対応すると言われている。本人としてはできれば週に1度は利用したいが、現在は月に2回ヘルパーと一緒に利用している。本社にも連絡をしたが、同じような対応だった。お客様窓口が対応しているが、当初は障害者へのサービスは一切やらないと聞いていて、その後はやれることはやっていると言われている。また経済産業省にも連絡をしていて、今後の参考にするとの話だったとのこと。	国に対しては、監督省庁として調査指導等を求めてはどうかと伝えるとともに、調整委員会についても情報提供を行った。今後本人と共有してどのようにするかを検討することとした。	なし	なし

相談対応事例一覧(令和3年2月～令和3年10月)

相談者	受付部署	障害種別	事業者種別	相談内容	対応	事業者への対応	当事者への事後対応
6 障害当事者の家族	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	知的障害	病院等	10年前から通っている近所の歯科医師から差別をされた。歯痛があって受診し仮処置受け、次回予約は翌週だったが、痛みが再燃し、歯科に問い合わせたところ、本日11:30に来院指示があったので行った。ところが12時になって名前を呼ばれず、本人がイライラし始めたこともあり、どうなっているのかスタッフに尋ねたところ医師が出てきて、「うちは完全予約制だから予約が先だ。早く診てほしかったら他の暇なところへ行け」と言われた。これは差別ではないか。 結局、他の歯科へ相談して診てもらったが、医師の対応に納得できないため、後日電話をして話し合いをしたいと言ったら謝罪の言葉はあった。相談者としては謝罪の言葉だけでは納得できないので、謝罪文を書いてほしい。	当該事業者を所管する部署を案内した。	なし	なし
7 障害当事者	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	精神障害	公共施設等	本市指定管理施設に子供と一緒にいった。ホームページには、障害者手帳の提示で介助者は無料と記載されていたが、実際には介助者は高校生以上との条件があり、うちの子供は条件外で介助者として認められなかった。介助者の条件のことについては、どこにも記載がなく、料金を支払うのはおかしいと思う。後日、施設に電話したが、回答は同じで、パンフレットには記載があるという。しかし、パンフレットは現地まで行かなければ見られない。現地に行ってから障害者割引が受けられないことが判明するというのはおかしいため、返金してもらいたい。所管課にも相談している。	所管部署にも相談しており、障害者差別とは言えない内容であったため、聞き取りのみで終了した。	なし	なし
8 障害当事者の家族	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	身体障害(内部機能障害)	店舗等	本人の障害特性によりマスクの着用ができず、学校生活では一切マスクを着用していない。今度、学校で社会見学が予定されており、そこを利用するにはマスクの着用が必要と言われた。学校が見学先に相談してくれたが、国の新型コロナウイルス感染拡大予防ガイドラインに従っているとのこと、対応に変わりはない。父からも直接見学先に問い合わせをしたが、同様の回答であった。これは障害者差別ではないのか。	相談者の希望に沿い、事業者に事実確認を行い、その結果を連絡することとした。	事業者として感染拡大防止ガイドラインを守ることは大事だが、一方でマスク着用については、義務ではない。WHOからも、マスクができない事情のある障害者に着用を求めなくてもよいという意見が出されており、厚生労働省も啓発していることを説明。対応方法について再検討をお願いした。	事業者が対応することとなった旨伝えた。
9 その他(知人)	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	身体障害	交通機関等	知人の障害者は車いすを使っているが、単独での利用を断られた人が2人いる。介助者が同乗しないと乗れないのだという。同じ乗り物で、海外でも、国内でも、同乗者不在で断られたことはなく、この対応は障害者差別に当たるのではないかと。事業者は電話をして聞いたところ、「緊急事態に対応するために、中学生以上の介助者が同乗する必要がある」という説明で、介助者がいない場合は、スタッフが一緒に乗るそうだ。しかし、赤の他人と一緒に乗りたくはなく、この扱いはおかしいと思う。	相談者の希望に沿い、事業者に事実確認を行い、その結果を連絡することとした。	非常時には乗車している方自身に避難用具を装着してもらう必要があるため、自分で装着できない方には安全管理上スタッフが同乗させてもらっているとのこと。一律に拒否している訳ではなく正当な理由があったことだが、対応時の丁寧な説明が不足していることは否めず、快適な利用に向けた検討をお願いした。	事業者の回答内容を伝えたと納得し、これ以上の対応を望まなかった。
10 障害当事者	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	身体障害(視覚障害)	行政機関	選挙の投票を郵送で行いたいと考え、在住区の選挙管理委員会に問い合わせをしたが、自分の状態では郵送投票の対象とはならないと言われた。(障害の種類、等級によって郵送投票の条件が決まっている。)	市の選挙管理委員会を案内した。	なし	なし
11 その他(皮膚疾患のある人)	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	なし	公共施設等	県立施設にある個室の更衣室が常時施錠されている。毎回受付で声をかけないと開けてもらえない。個室更衣室には、車いすマークなど貼ってあり、障害者が利用できるものであるのに、声掛けしないと開けてもらえないというのは、障害者差別に当たらないか。	市外かつ県立施設であるため、県の相談窓口を案内した。	なし	なし
12 障害当事者の家族	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	身体障害(内部機能障害)、精神障害	住まい等	家族が化学物質過敏症で、香りの強い柔軟剤や洗剤の匂いでんかん発作が起きたりする。昨日も匂いで倒れた。管理会社に相談しているが、解決に至らない。近隣には柔軟剤等を使用しないようお願いしているが、理解が得られない。消防の設備点検についても、作業員の服の匂いでも具合が悪くなるため、新品の服で来てほしいと頼んだが難しいと言われてしまい、点検も来てもらえない状態。窓も開けられず、外出もできないので使用をやめさせてほしい。警察にも相談している。ただし化学物質過敏症の確定診断を受けているわけではなく、本人の申告である。	確定診断がついていないため、自称の段階では因果関係を証明できず、現状では障害を理由とした差別としては対応できないことを伝えた。	なし	なし

相談対応事例一覧(令和3年2月～令和3年10月)

	相談者	受付部署	障害種別	事業者種別	相談内容	対応	事業者への対応	当事者への事後対応
13	障害当事者の家族	所管部署以外の窓口(障害施策推進課)	知的障害	行政機関	マイナンバーカードの申請の際に、本人の意思確認が必要と言われた。本人の意思はあるが、意思表示ができない場合、申請ができないと言われた。その件で、担当課とやり取りしているが、納得できる回答をもらえない。意思表示困難者に健常者と同じ意思表示を求めることは、一種の「障害者差別」だと思う。	担当部署の人事担当課を案内した。	担当部署に連絡して相談内容を伝え、丁寧な説明を行うよう求めた。	なし

## 障害者差別に関する相談対応の課題検討会議

## (横浜市障害者差別解消支援地域協議会部会) の開催報告

開催日時：令和3年11月16日(火) 午後2時～午後3時30分

会場：横浜市開港記念会館9号室

出席者：石渡委員、池田委員、井上(彰)委員、井上(良)委員、大羽委員、佐藤委員、清水委員、須山委員、奈良崎委員、松島委員、山下委員、和田委員

欠席者：永田委員

## 1 議題

## (1) 相談対応事例について

相談対応事例のうち、下記の事例について意見交換しました。

- ・事例3 (その他の心身の機能の障害の方のご相談)
- ・事例5 (店舗等に関するご相談)
- ・事例8 (施設利用に関するご相談)
- ・事例9 (交通機関利用に関するご相談)
- ・事例12 (その他の心身の機能の障害の方のご相談)

## &lt;各委員の発言要旨&gt;

(井上(良)委員) 事業者に対して神奈川県聴覚障害者も一緒に交渉した。差別ではないのか、と聞いたところ、差別ではないと言っていたが、SNSで広がって、会社が慌てて謝罪するという事態になった。私としては、争うのではなく、改善していくという方向で対話をしてもらいたい。法律の関係で交通機関の種別から、電光掲示板とか、案内を付けなくて良いということになっているらしく、根本的な解決には、法律を改正する必要がある。今後、国に対して法律の改正を求めて行きたい。

(和田委員) 娘が小学生の時の先生が化学物質過敏症であり、柔軟剤や香りの強い洗剤で洗濯したものを着させないでくださいと言われた。私は香りの強い洗剤は嫌だから使用していない。化学物質過敏症はある程度リミッターを超えたら発症すると聞いている。新しい形の障害が増えている以上、認められなければいけない。伝えることは大事。こういう病気があるということを伝えていってもらうことが大事。

(佐藤委員) 今の話は、和田委員の話も含め、内部障害のグループが同じように抱えている問題が出ている。内部障害者の立場から言うと、このようなケースの対応は、ものすごく難しいと感じている。明確な形で配慮を求めするためには、説明しないと行けない。内部障害の内容を説明するのはものすごく難しいし、大抵わかってもらえない。どういう問題が起きるかも具体的にきちんと説明しないと理解してもらえない。この内容は、周りの人からは変な受け止めをされてしまうことが多いと思う。極めて難しい問題なので、きちんとした形で、当事者以外の方々を含めた、理解ができるような何らかの取り組みがなされると良い。こういった問題を取り上げて、広く議論することから取り組んでいただきたい。

(清水委員) 証明が難しい。新築の家のシックハウス症候群は証明ができる。しかし、柔軟剤を証明するこ

とは難しいのでは。啓発も難しいと思う。

(奈良崎委員) 私はどんな匂いも敏感で、今日も新しい建物に行って、匂いが濃く気持ち悪くなった。

匂いが敏感な自閉の仲間が多い。空港の匂いはいろいろな匂いが混ざっていて苦手だが、私は海外が好きなので、空港に行くためには、まずは自分を守るために、匂いを防げるように、すごい格好で飛行機に乗る。匂いの強い人に対しては、嫌ですという態度をとってしまう。相手は傷つくかもしれないが、そうしないと生きづらい社会。私は匂いに敏感だし、匂いが強いとアトピーになってしまう。出かけるときには自分で防げるように工夫している。相手に言うのは結構時間がかかるので、まずは自分が防いでいる。

(山下委員) 化学物質過敏症を知れたことは良かった。佐藤委員のお話で、周りに伝えることが難しいと伺い、想像の範囲でも難しいと感じた。だからこそどんどん発信していく必要がある。知っていただくことから始まる。奈良崎委員からの話があったように、自分でどう回避するかということもある。自分も匂い光と味と触感が敏感。感覚過敏がひどいので、イヤーマフをつけたり、コロナ前からマスクで匂い対策したり、いろんな工夫をしている。環境問題にも近いと感じた。ぜんそくなどは、その場所からひっこして環境の良いところに行くなど、それくらい大きな問題で、和田委員も言っていたが、これからどんどん増えていく。線引きについても難しいと思った。精神の患者さんのことで、原因がわからないということはよくある。今日は私たちもこのことを知れただけでも違うと思う。材料をお持ちの方から発信していただきたい。

(井上(彰)委員) 香りの過敏とは初めて聞いた。私が初めて聞いたということは、発信すればするほど、初めて聞く人が増えてくる。メーカーが、香りを宣伝文句にして、人に好まれるような香りを売りにしている。そういうメーカーの人が、こういうことを御存知かどうかということが問題。そういう障害がある人がいることを、メーカーの人が気づいてくれて、修正しないといけない。メーカーに直接言うことも大切。そうでないと、作る方はどんどん香りを強くしてしまう。みんなで、障害になる人がいるんだから、気を付けてほしいと、メーカーに伝えるしかない。それが一番先なのでは。

(松島委員) これを聞いて思ったこと。そういう人がいるということを認識するしかない。それでしか対話ができないと思う。同時にまだまだ新しい困りごとが出てくる気がする。今の子どもは大事にされすぎていてテレビで言っていたことがあって、なるほどと思った。

(池田委員) 視覚障害の大きな喪失として、環境との現実的な接触能力の喪失というのがある。ここにポンと置かれてもどういう部屋かわからない。旅館でも、泊まるときにはお風呂の行き方とかあちこち探して、使い方を確かめたりする。そういう状態。スーパーなどはいろんなものが黙っておいである。盲導犬は誘導するが、ユーザーの指示によって動いているだけなので、スーパーなどに行ったらどうしても人の目が必要。コロナによって、非対面とか非接触などの言葉が出てきて、声掛けが少なくなってきた。ソーシャルディスタンスとか言われるが、視覚障害者にとっては買いたいものを買うために情報提供してもらおうなどの支援が絶対に必要。コロナ前にはお店で受けられていた支援が受けられなくなったということは問題。もっと支援者が必要。見えない立場は見えない立場で言わないといけないと思って発言した。

(2) 2/24に開催した全体会の振り返り

(3) できます宣言から今日までの、自分自身の行動を振り返る

→ (2)及び(3)は、時間の都合で話し合いをしませんでした。

2 その他

→ なし。

# グループワーク

## (1) 2/24に開催した全体会の振り返り

- ・グループワーク1:自分の心に聞いてみましょう

「私は今までに障害に対して偏見をもったことがある」

YES?→ どういう場面で?

NO?→ 他の人の話を聞いてどう思った?

- ・グループワーク2:ふせんに書きだしてみましよう。

◆ どうしたら偏見や差別をなくせるとおもいますか?

◆ 偏見や差別をしないようにするには何が必要?

**◆ 私には〇〇ができます!**

- ・ご自分が何と宣言したか思い出してみましよう。

- ・ご欠席や初参加の委員は、今の時間を使って可能な範囲で考えてみてください。

《グループ内でひとりずつ発表して、共有します》

## (2) できます宣言から今日までの、自分自身の行動を振り返る

### ① 行動できたこと、意識できたこと

→ できたことを継続するには? さらにできることは?

### ② できなかったこと

→ どうしたらできる?

《グループ内で意見交換します》



## グループワークのルール

1. 自由に発想し、他人の意見を否定しない。
2. お互いの自主性を尊重する。
3. 考えが変わった場合、意見を変えてもよい。
4. 全員で協力して進める。
5. 発言しない人にはその機会を与える。

## 令和3年度 障害者差別の解消に関する市の取組状況

### 1 障害者差別の相談に関する調整委員会の開催

この調整委員会は、事業者への相談や事業の担当部署等への相談によっても解決が図られない事案（事業者による差別事案）を対象に、本人等からの申出に基づき、小委員会を編成してあつせんを行うことを役割としています。

あつせんの申出件数：12件（令和3年10月末現在）

【内訳】あつせん1件、終了6件、取下2件、継続中3件

### 2 市から発出する通知の点字化対応

視覚障害のある方の「情報の保障」に関する取組として、点字による情報提供を希望する方に対して、本市から発出する通知の「通知名」、「発送元」及び「問合せ先」について、点字で情報提供する取組を平成29年11月より実施しています。

【対象となる通知の例】

障害福祉：障害福祉サービス受給者証

介護保険：介護サービス利用状況のお知らせ

税金：市県民税税額決定・納税通知書

市営住宅：収入認定通知書

健康医療：新型コロナウイルス感染症関連のお知らせ

登録人数 121人（令和3年10月末現在）

### 3 区役所窓口等における手話通訳対応等の実施

(1) 手話通訳者の配置のモデル実施（中区・戸塚区で半日・週2回）

54件（令和3年4月～令和3年10月末現在）

(2) タブレット端末を活用した手話通訳対応の実施（18区・市役所）

179件（令和3年4月～令和3年10月末現在）

(3) タブレット端末を活用した音声認識対応の実施（18区・市役所）

106件（令和3年4月～令和3年10月末現在）

**4 知的障害のある人にもわかりやすい資料の作成**

各課が作成しているチラシやパンフレット等について、知的障害のある人にもわかりやすい版の版下作成を令和元年10月より実施しています。

令和元年度作成件数：5件、令和2年度作成件数：7件

**5 職員研修の実施**

新採用職員研修や職場内研修での講義、全職員を対象としたEラーニング等を実施しました。

**6 当事者サポート事業の実施**

障害者差別を受けた人に対して、当事者の立場での寄り添いや、事案の解決方法の助言（対応窓口の紹介等）等を行うとともに、イベント等の場を活用した事業者・行政機関を対象とした障害者差別に関する啓発活動を通して、障害者差別解消法への理解を深めるとともに、すべての事業者・行政機関が差別を受けた障害のある人に適切な相談対応を行うことができるよう支援を行う事業を平成30年5月より実施しています。

昨年度は「共に生きる社会をめざして～障害者差別解消法事例集～」及び啓発動画を制作しました。

【委託先】横浜市社会参加推進センター（運営者：横浜市身体障害者団体連合会）

## 障害者差別解消の推進に関する取組指針

### 1 目的

この取組指針は、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「障害者差別解消法」という。）の施行に伴い、障害者差別の解消を全庁的に推進していくことを目的として、横浜市障害者差別解消検討部会の提言（平成27年11月）及び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。）等を踏まえ、障害者差別解消に関する本市の取組の基本的な考え方及び取組の内容を定めます。

### 2 障害者差別に関する現状と課題（障害者差別に関する事例の募集の結果から）

横浜市では、平成27年1月から2月まで、障害者差別に関する具体的な事例を通して、市民の皆さんに障害のある人やその家族等の声をお伝えし、障害者差別について考えていただくことなどを目的として、「障害者差別に関する事例の募集」を実施しました。

その結果、勤務先、学校、交通機関、店舗、医療機関、役所等、様々な場面における事例が多数寄せられ、それらの事例の中には、明らかに差別であると思われるものや、無意識のうちに差別につながってしまっているようなものが数多く含まれていました。

また、それぞれの事例は、障害のある人が感じていることや困っていることだけでなく、日常生活における様々な行為や言動において、相手（障害のある人）の立場になって立ち止まって考えることの大切さを教えてくれるものでありました。

こうした事例を広く周知するとともに、障害者差別の解消について、市民、事業者、行政機関のそれぞれが自ら考え、行動することにつなげていく必要があります。

### 3 本市の取組の基本的な考え方

障害者差別解消法は、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を目指しており、そのために、行政機関や事業者が取り組むべき措置として、障害を理由とする不当な差別的取扱いを禁止するとともに、障害のある人が日常生活や社会生活を送る上での障壁を取り除く合理的配慮の提供について定めています。

また、国の基本方針では、この合理的配慮は「社会モデル」の考えを踏まえたものであるとしています。障害のある人が困難に直面するのは「その人に障害があるから」であり、克服するのはその人（と家族）の責任とする「個人モデル」の考え方に対し、「社会モデル」の考えは、社会こそが「障害（障壁）」をつくっており、それを取り除くのは社会の責務であるとするものです。

横浜市においても、これらのことを理解し、その上で、障害者差別の解消を障害の

ある人の権利擁護、人権に関わるテーマであることを認識し、障害のある人も障害のない人も暮らしやすい横浜の実現を目標とします。そのために、行政機関として合理的配慮の提供に重点的に取り組むとともに、障害のある人への配慮を市民や事業者の間にも広げていくための啓発活動に特に重点を置いて取り組んでいきます。

なお、障害のある人への配慮については、既に多くの職場がそれぞれの業務の中で実践していると考えられますが、障害者差別解消法の施行を機会として取組の裾野を更に広げ、障害の基本的な理解を深め、障害のある人との建設的な対話による相互理解を大切にしながら、取組を推進していくこととします。

#### **4 庁内推進体制**

障害者差別の解消を全庁的に推進するため、副市長をトップに全区局長により構成する「障害者差別解消推進会議（仮称）」を組織し、取組の推進状況の確認及び推進状況に応じた取組の見直しについて協議します。

#### **5 本市の取組**

横浜市は、障害者差別の解消について、次の9つの取組を行います。

##### **取組① 不当な差別的取扱いの禁止**

障害者差別解消法は、障害を理由として、正当な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりするなどの不当な差別的取扱いを禁止しており、窓口対応や電話対応をはじめとして、行政サービス全般においてそのような行為を禁止します。

<不当な差別的取扱いになり得る具体例>

- 障害を理由として、窓口対応や電話対応を拒否する。
- 障害を理由として、会議、講演会、イベント等への参加を断る。
- 特に必要がないにも関わらず、言葉が聞き取りにくいなど、障害を理由として、区役所・市役所等に付添いの人が同行しなければならないと条件を付ける。

##### **取組② 合理的配慮の提供**

障害者差別解消法は、障害のある人から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合には、過重な負担を要する場合を除き、障害のある人にとって日常生活や社会生活を送る上での障壁を取り除くための配慮を行うこと（合理的配慮の提供）を定めており、行政機関にとっては、不当な差別的取扱いの禁止と同様に法的義務となっています。

横浜市においても、窓口対応やイベントの開催等、様々な場面で合理的配慮の提供に取り組んでいきます。

なお、「過重な負担」に当たるかどうかについては、個別の事案ごとに、事務・

事業への影響、実現可能性、費用・負担の程度等を考慮し、総合的・客観的に判断することとします。

合理的配慮の提供については、マニュアル等による対応も部分的には考えられますが、障害の状況等は一人ひとり異なるため、その人の意向を確認し、具体例を参考にしながら場面に応じて考え、対応していくことを基本とします。例えば、視覚障害のある人への対応は、点字版の資料を作成すればよいというものではなく、その人の意向や伝える内容等に応じて、読み上げて丁寧に説明することや、音声版の資料を作成したり、拡大文字版の資料を作成することなども考えられます。具体例や障害についての理解を深めることで、臨機応変な対応をすることが目指すべき方向です。市が一方的に対応の範囲を一律に定め、それのみを行えばよいというものでないことに留意するものとします。

なお、求めのあった配慮を行うことができない場合は、その理由を説明し、理解を得るよう努めるとともに、可能な代替措置について話し合うことで解決を図ることとします。

合理的配慮を提供しないことは、不当な差別的取扱いとは異なり、無意識や無関心のうちにそうしていることがほとんどであると考えられるため、そのことを意識する（感度を上げる）必要があります。また、合理的配慮の提供は、「周りの人（応対する人）が少し気を遣うことで、障害のある人の生きにくさを改善していきましょう」というものであるとも言えます。特別なことでなく、誰もが普通のこととして行うようになることが目指すべき方向です。

#### (1) 合理的配慮の要否の確認

障害のある人からの何らかの配慮を求める意思の表明については、本人に代わって家族や支援者等が代弁することがあることを理解します。また、職員の側からも合理的配慮の要否を本人に確認するよう努めることとします。

#### (2) 理解しておくべき事項

合理的配慮の提供に当たって、まず、次の2つのことを理解します。

##### ア 障害の特性を理解する。

合理的配慮に取り組もうとする姿勢ももちろん大切ですが、障害種別ごとの特性を理解することが適切な配慮につながります。知らないこと、無関心であることや思い込みが、誤った配慮の実践となることもあります。良かれと思って行ったことの中にも誤った配慮があるかもしれません。全ての職員が障害の特性の理解を深めていくよう取り組んでいきます。

<誤った配慮の例>

- 補聴器の近くで大声で話す（聴覚障害）。
- 白杖をつかんで誘導する（視覚障害）。

## イ 一人の市民として対応する。

障害のある人も障害のない人も同じ一人の市民です。障害のある人を自分よりも下に見て「やってあげる」の意識でなく、お互いを尊重する関係の中で、その人の意向をきちんと把握し、対応します。また、その人が大人である場合は、当然のことながら子供扱いすることなく、一人の大人として普通の対応をします。

<不適切な対応の例>

- 障害のある人が大人の場合に、幼児語を用いる。子供に言い聞かせるような過度に丁寧な説明をする。
- 本人が意思表示できるにも関わらず、本人のことについて家族や介助者とのみ話をする。

### (3) 合理的配慮の提供

#### ア コミュニケーション（情報の保障）に関する合理的配慮

障害の有無に関わらず、行政機関の窓口等における対応は、用件を確認する、手続等の説明をするなど、その人とコミュニケーションを図ることから始まります。コミュニケーションに配慮の必要な人の対応に当たっては、配慮についての本人の意向を確認し、障害に応じた配慮を適切に行いながら、情報を「伝えること」、「受けること」（情報の保障）に取り組みます。

<情報を「伝えること」の合理的配慮となり得る具体例>

##### ●窓口対応・電話対応において

- 本人の希望を確認し、筆談や手話（手話通訳の配置）等で対応する（聴覚障害）。
- 早口でなく、ゆっくりと話す（聴覚障害）。
- 電話でなく、ファックスや電子メールでの連絡を基本とする（聴覚障害）。
- 文章が苦手な人に対して、説明内容の理解の確認を行う（聴覚障害）。
- ホームページや資料をご覧くださいではなく、読み上げて説明する（視覚障害）。
- あちら、こちらなどの指差しの言葉ではなく、具体的にあなたの右、後ろというように伝える（視覚障害）。
- どこに人がいるのか、その人が職員であるのかが分からないことが多いため、職員から声をかける（視覚障害）。
- 説明を分かりやすい言葉・表現で行う（知的障害）。
- 説明書類等にルビをふる（知的障害ほか）。
- 不安になることがあること、話したいことがまとまらないことなどがあることを理解して対応する。勝手に話が終わったことにしない（精神障害）。

- 文字だけでは理解が難しい人に対して、図や絵を書いて説明する（発達障害）。
- 話を聞くことが苦手であったり、分からないことを伝えられない人がいることを理解し、説明内容を理解していることの確認を行いながら説明する（発達障害）。

●通知、説明書類等について

- 問合せ先にファックス番号、電子メールアドレスを記載する（聴覚障害）。
- ハガキや説明書類等にルビをふる（知的障害ほか）。
- 自ら署名することが困難な場合に、本人の了解を得て代筆をする（視覚障害、肢体不自由）。
- 本人が持参した市から郵送された書類について、本人の申し出に基づき、プライバシーにも配慮しながら読み上げて伝える（視覚障害）。
- ホームページにPDFデータのみでなく、音声に変換できるよう、テキストデータ等も併せて掲載する（視覚障害）。

<情報を「受けること」の合理的配慮となり得る具体例>

●窓口対応・電話対応において

- 本人の希望を確認し、筆談や手話（手話通訳の配置）等に対応する（聴覚障害）。
- ファックスや電子メールでの連絡を基本とする（聴覚障害）。
- 用件、話を丁寧に聞く（肢体不自由（言語障害））。

**イ 会議、講演会等のイベントの開催における合理的配慮**

市が主催する会議、講演会等のイベントの開催については、アの「コミュニケーション（情報の保障）に関する合理的配慮」を踏まえ、障害のある人の参加を前提として準備を進める、又は参加申込等の際に必要な配慮事項の申し出を受けるなどの対応を行います。

また、会場の決定に際しては、交通アクセスなどのほか、例えば、車いすの人が参加することを考え、会場のレイアウトや駐車場、エレベーター、トイレなどの状況を確認します。

<会議等の開催に当たっての合理的配慮となり得る具体例>

- 安心して会議等に参加できるよう、会場の分かりやすい地図を事前に送ったり、当日に案内の人を配置する（精神障害ほか）。
- 審議会等の開催日を決めるに当たり、委員の透析の日程に配慮して決定する（内部障害）。
- 審議会等の委員である人が会議に出席する際に付添い者の同席を認める。また、付添い者の交通費は会議の主催者の負担とする（知的障害ほか）。



- 会議の進行に当たり、発言者はまず名乗ることをルールとする（視覚障害）。
- 手話通訳だけでなく、要約筆記による通訳を行う（聴覚障害）。
- 要約筆記は他の人の発言の全てをモニターに再現するものではないため、会議の進行状況を指差して伝えるなどの個別の配慮を併せて行う（聴覚障害）。
- 要約筆記を行っている場合、会議が長時間にわたるときは途中で休憩を入れる（聴覚障害）。
- 審議会等の委員である人が会議を欠席した場合には、別に説明する機会を設けるなどにより丁寧なフォローを行う（精神障害ほか）。

#### ウ その他の合理的配慮

横浜市障害者差別解消検討部会の提言にはありませんが、国の基本方針に示された合理的配慮の内容についても、その趣旨を踏まえて取り組むこととします。

<物理的環境への配慮>

- 車いす利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高い所に置かれた物品を取って渡すなど（肢体不自由ほか）。

<ルール・慣行の柔軟な変更>

- 障害の特性に応じた休憩時間の調整など

#### エ 指定管理者に関する取扱い

公の施設の指定管理者は、法律上は事業者該当し、合理的配慮の提供は努力義務とされていますが、市と比較して提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生じ、障害のある人が不利益を受けることがないように、指定管理者の業務の仕様書等に合理的配慮の提供に関する記載を盛り込むよう努めるものとします。

### **取組③ 職員対応要領の策定及び職員研修**

#### (1) 職員対応要領の策定

障害者差別解消法では、職員対応要領の策定は地方公共団体の努力義務となっていますが、職員が障害者差別の解消に適切に取り組んでいくため、「取組① 不当な差別的取扱いの禁止」、「取組② 合理的配慮の提供」の内容を反映し、本市の職員対応要領を策定します。

また、職員対応要領の内容は、庁内の取組状況等に応じ、必要が生じた場合は内容を変更するものとします。

#### (2) 職員研修

合理的配慮の提供等の取組は、全ての職員が実践していく必要があるため、

法律の趣旨や職員対応要領の内容、障害の基本的な理解が職員に十分浸透するよう、継続的かつ計画的に職員研修を実施します。

また、職員研修については、横浜市が実施した「障害者差別に関する事例の募集」で寄せられた事例等も活用しつつ、障害種別ごとに求められる配慮の例を具体的に示すなど、実際の対応に活かすことができる内容とします。

#### **取組④ 市民への啓発活動**

障害者差別解消法では、国と地方公共団体が、障害を理由とする差別の解消についての国民の関心と理解を深めることなどを目的として、啓発活動に取り組むこととされています。横浜市においても、市民を対象とした啓発活動を継続的にを行います。

なお、啓発活動は、障害のある人の協力、参画の下で推進するよう努めることとします。

市民への啓発においては、まずは何よりも現状を知ってもらうことが大切です。そして、障害のある人も障害のない人も同じ一人の市民として同じ横浜の街で暮らしていること、暮らしていくことを共に考えていく必要があります。このことを踏まえつつ、平成27年1月から2月まで実施した「障害者差別に関する事例の募集」で寄せられた事例も活用しながら、市民向けのリーフレットの作成・配布等の取組を推進します。

また、気軽な雰囲気の中で、障害種別ごとに、障害の特性や適切な配慮等を学ぶ講習会を設定し、障害を理解し、障害のある人に適切な配慮ができる人の輪を市民の間に広げていく取組を推進します。

なお、障害のある人への啓発については、それぞれの障害に応じた啓発資料や手段を用意し、事例を交えながら法律の趣旨等を紹介し、丁寧に説明していくことを基本とします。

更に、市民全体を対象としたもののほかに、教育の場において児童生徒を対象に、障害のある人との交流を含め、障害者差別の解消や障害の理解を深めるための啓発や、地域において、障害のある人など支援を必要とする住民と関係機関とをつなぐパイプ役としての役割を担っている民生委員や町内会の役員等を対象とした啓発に取り組めます。

#### **取組⑤ 障害者差別解消を推進する事業者への支援**

事業者については、各省庁が事業分野ごとに策定する「対応指針」に沿って対応していくこととなりますが、特に合理的配慮については障害の理解が必要となります。

よって、市独自の取組として、障害者差別の解消を推進する事業者（企業等）を支援するため、障害者団体等の協力を得て、研修講師の派遣、研修資料の提供

等、従業員向け研修等への支援を行う枠組みを構築します。

## **取組⑥ 相談及び紛争の防止等のための体制の整備**

障害のある人やその家族等からの障害者差別に関する相談は、様々な分野のものが想定され、それらの対応も広範囲な分野にわたることが見込まれますが、国は、新たな機関は設置せずに、各分野の既存の機関等（相談窓口等）によって対応していくことを想定しています。

横浜市では、これらの考えや障害者差別解消法の趣旨を踏まえ、障害のある人の相談も障害のない人の相談の場合と同様に各分野の既存の相談窓口等で対応し、紛争の防止等に取り組んでいくことを基本とします。その上で、市独自に次のことを実施します。

### **(1) 弁護士等によるサポート体制の整備**

相談窓口等の職員が、受け付けた相談内容の整理や対応について、弁護士等による助言を受けることができるよう、当面の間、サポート体制を整備します。

### **(2) あっせんの仕組みの構築**

各分野の既存の相談窓口等による解決が難しい事案について、市独自にあっせんの仕組みを構築します。弁護士、学識経験者、障害当事者、事業者代表等により構成する「障害者差別の相談に関する調整委員会（仮称）」を設置し、相談者（障害のある人）からの申立てに基づき、あっせん等を行います。

### **(3) その他**

相談窓口等の担当する職員を対象に、相談に適切に対応していくための説明等を行います。また、電話のみでなく、電子メールやファックス等による相談ができるよう、相談手段の確保に努めます。

## **取組⑦ 障害者差別解消支援地域協議会の組織**

相談事例の共有や、障害者差別解消に関する様々な課題を協議するため、障害者差別解消法第17条第1項の規定に基づき、行政機関、障害当事者及びその家族、事業者の代表、弁護士、学識経験者等により「障害者差別解消支援地域協議会（仮称）」を組織します。

## **取組⑧ 市が設置する施設・設備の改善**

自ら設置する施設・設備の改善については、障害者差別解消法では、行政機関及び事業者の一般的な努力義務とされていますが、法律の趣旨に基づき、障害者差別解消の推進に合わせて取り組んでいきます。

### **(1) 非常通報等の設備**

非常時の通報設備等、生命に関わるものについて、障害のある人への配慮（聴

覚障害者への視覚情報による伝達等) が行き届いたものであるか確認し、必要な設備の改善又はそれに代わる措置(職員による対応等) が講じられていることの確認を行います。

## (2) 設備の稼働状況の確認

設備については、設置をしたらそれで終了ということではなく、稼働後の管理を大切にします。例えば、庁舎内エレベーターの音声案内の音量は適切であるか、多目的トイレの使用状況に問題はないかなど、障害のある人の立場に立って定期的に確認や検証を行います。

<確認や検証の対象として考えられるものの例>

- 庁舎内、敷地内の点字ブロック
- エレベーター(音声案内の音量等)
- 多目的トイレ(ベッドの使用状況、扉の開閉ボタンの設置場所等)
- 掲示板(掲示物)(車いすを使用している人への配慮)
- 庁内の案内表示(視覚障害、色弱のある人への配慮)
- 庁舎内の光量(明るさ)の確保(視覚障害のある人への配慮)

## **取組⑨ 所管事業に関する点検**

障害者差別解消法は、基本的には、個別の場面における特定の障害者に対する取扱いを対象としており、様々な分野の既存の制度の見直しを一律に求めるものではありませんが、障害者権利条約や障害者基本法の趣旨を踏まえ、それぞれの職場において所管事業に関する点検を行い、課題が確認された場合にはその解決に努めるものとします。

## **6 取組の推進状況の報告**

障害者差別の解消に関する取組の推進状況については、「障害者差別解消推進会議(仮称)」のほか、「障害者差別解消支援地域協議会(仮称)」へ報告します。

## **7 取組指針の見直し**

この取組指針は、障害のある人の意見を踏まえつつ、取組の推進状況等に応じて必要な見直しを行います。見直しについては、「障害者差別解消推進会議(仮称)」において決定します。

平成 28 年 2 月 策定

## 横浜市障害者差別解消支援地域協議会運営要綱

制 定 平成28年3月22日健障企第2834号（局長決裁）  
最近改正 令和2年4月1日健障企第4094号（局長決裁）

### （趣旨）

第1条 この要綱は、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。）に規定する障害者差別解消支援地域協議会の運営について必要な事項を定める。

### （設置）

第2条 地域における関係機関等のネットワークを構築し、障害を理由とする差別に関する相談事例の共有や情報交換を行うとともに、障害を理由とする差別の解消に関する様々な課題を協議するため、法第17条第1項に規定する障害者差別解消支援地域協議会として、横浜市障害者差別解消支援地域協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

### （組織）

第3条 協議会は、委員35人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が就任を依頼する。

- (1) 障害当事者及びその家族
- (2) 学識経験のある者
- (3) 弁護士
- (4) 事業者の代表者
- (5) 関係行政機関の職員
- (6) 本市職員
- (7) その他市長が必要と認める者

### （委員の任期）

第4条 委員の任期は、3年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

### （会長）

第5条 協議会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会議の進行を行う。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長の指名する委員が、その職務を代理する。

### （会議）

第6条 協議会の会議は、会長が招集する。ただし、会長が選出されていないときは、市長

が行う。

(意見等の聴取)

第7条 会長は、特に必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、会議において意見等を聴くことができる。

(庶務)

第8条 協議会の庶務は、健康福祉局障害施策推進課において処理する。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項については、会長が協議会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

# 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

## 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案に対する附帯決議（衆議院）

政府は、本法の施行に当たっては、次の諸点について適切な措置を講ずべきである。

- 一 本法が、これまで我が国が取り組んできた国連障害者権利条約の締結に向けた国内法整備の一環として制定されることを踏まえ、同条約の早期締結に向け、早急に必要な手続を進めること。
- 二 基本方針、対応要領及び対応指針は障害者基本法に定められた分野別の障害者施策の基本的事項を踏まえて作成すること。また、対応要領や対応指針が基本方針に即して作成されることに鑑み、基本方針をできる限り早期に作成するよう努めること。
- 三 対応要領や対応指針においては、不当な差別的取扱いの具体的事例、合理的配慮の好事例や合理的配慮を行う上での視点等を示すこととし、基本方針においてこれらの基となる基本的な考え方等を示すこと。また、法施行後の障害者差別に関する具体的な相談事例や裁判例の集積等を踏まえ、不当な差別的取扱いや合理的配慮に関する対応要領や対応指針の内容の充実を図ること。
- 四 合理的配慮に関する過重な負担の判断においては、事業者の事業規模、事業規模から見た負担の程度、事業者の財政状況、業務遂行に及ぼす影響等を総合的に考慮することとし、中小零細企業への影響に配慮すること。また、意思の表明について、障害者本人が自ら意思を表明することが困難な場合にはその家族等が本人を補佐して行うことも可能であることを周知すること。
- 五 国及び地方公共団体において、グループホームやケアホーム等を含む、障害者関連施設の認可等に際して周辺住民の同意を求めないことを徹底するとともに、住民の理解を得るために積極的な啓発活動を行うこと。
- 六 障害を理由とする差別に関する相談について「制度の谷間」や「たらい回し」が生じない体制を構築するため、障害者差別解消支援地域協議会の設置状況等を公表するなど、その設置を促進するための方策を講じるとともに、相談・紛争解決制度の活用・充実及び本法に規定される報告徴収等の権限の活用等を図ることにより、実効性の確保に努めること。
- 七 附則第七条に規定する検討に資するため、障害を理由とする差別に関する具体的な相談事例や裁判例の集積等を図ること。また、同条の検討に際しては、民間事業者における合理的配慮の義務付けの在り方、実効性の確保の仕組み、救済の仕組み等について留意すること。本法の施行後、特に必要性が生じた場合には、施行後三年を待つことなく、本法の施行状況について検討を行い、できるだけ早期に見直しを検討すること。
- 八 本法が、地方公共団体による、いわゆる上乘せ・横出し条例を含む障害を理由とする差別に関する条例の制定等を妨げ又は拘束するものではないことを周知すること。



## 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案に対する附帯決議（参議院）

政府は、本法の施行に当たっては、次の諸点について適切な措置を講ずべきである。

- 一 本法が、これまで我が国が取り組んできた国連障害者権利条約の締結に向けた国内法整備の一環として制定されることを踏まえ、同条約の早期締結に向け、早急に必要な手続を進めること。また、同条約の趣旨に沿うよう、障害女性や障害児に対する複合的な差別の現状を認識し、障害女性や障害児の人権の擁護を図ること。
- 二 基本方針、対応要領及び対応指針は、国連障害者権利条約で定めた差別の定義等に基づくとともに、障害者基本法に定められた分野別の障害者施策の基本的事項を踏まえて作成すること。また、対応要領や対応指針が基本方針に即して作成されることに鑑み基本方針をできる限り早期に作成するよう努めること。
- 三 対応要領や対応指針においては、不当な差別的取扱いの具体的事例、合理的配慮の好事例や合理的配慮を行う上での視点等を示すこととし、基本方針においてこれらの基となる基本的な考え方等を示すこと。また、法施行後の障害者差別に関する具体的な相談事例や裁判例の集積等を踏まえ、不当な差別的取扱いや合理的配慮に関する対応要領や対応指針の内容の充実を図ること。
- 四 合理的配慮に関する過重な負担の判断においては、その水準が本法の趣旨を不当にゆがめることのない合理的な範囲で設定されるべきであることを念頭に、事業者の事業規模、事業規模から見た負担の程度、事業者の財政状況、業務遂行に及ぼす影響等を総合的に考慮することとし、中小零細企業への影響に配慮すること。また、意思の表明について、障害者本人が自ら意思を表明することが困難な場合にはその家族等が本人を補佐して行うことも可能であることを周知すること。
- 五 本法の規定に基づき、主務大臣が事業者に対して行った助言、指導及び勧告については、取りまとめて毎年国会に報告すること。
- 六 国及び地方公共団体において、グループホームやケアホーム等を含む、障害者関連施設の認可等に際して周辺住民の同意を求めないことを徹底するとともに、住民の理解を得るために積極的な啓発活動を行うこと。
- 七 本法の規定に基づいて行う啓発活動については、障害者への支援を行っている団体等とも連携を図り、効果的に行うこと。
- 八 障害を理由とする差別に関する相談について「制度の谷間」や「たらい回し」が生じない体制を構築するため、障害者差別解消支援地域協議会の設置状況等を公表するなど、財政措置も含め、その設置を促進するための方策を講じるとともに、相談・紛争解決制度の活用・充実を図ること。また、国の出先機関等が地域協議会に積極的に参加するとともに、本法に規定される報告徴収等の権限の活用等を行うことにより、実効性の確保に努めること。
- 九 附則第七条に規定する検討に資するため、障害を理由とする差別に関する具体的な相談事例や裁判例の集積等を行うこと。また、同条の検討に際しては、民間事業者にお

ける合理的配慮の義務付けの在り方、実効性の確保の仕組み、救済の仕組み等について留意すること。本法の施行後、特に必要性が生じた場合には、施行後三年を待つことなく、本法の施行状況について検討を行い、できるだけ早期に見直しを検討すること。

十 本法が、地方公共団体による、いわゆる上乗せ・横出し条例を含む障害を理由とする差別に関する条例の制定等を妨げ又は拘束するものではないことを周知すること。

十一 本法施行後、障害を理由とする差別に関する具体的な相談事例や裁判例の集積等を踏まえ「不当な、差別的取扱い」や「合理的配慮の不提供」の定義を検討すること。

十二 本法第十六条に基づく国の「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」に関する措置のうち、特に内閣府においては、障害者差別解消支援地域協議会と連携するなどして、差別に関する個別事案を収集し、国民に公開し、有効に活用すること。

右決議する。