

障害を理由とする差別を解消するための 職員対応要領

鶴岡市

平成28年3月

目次

はじめに

第1 趣 旨.....	- 1 -
1 本要領の対象職員.....	- 1 -
2 法が定める障害を理由とする差別の禁止.....	- 1 -
3 法が対象とする障害者.....	- 2 -
第2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方.....	- 3 -
1. 基本的な考え方.....	- 3 -
2. 「正当な理由」の判断の視点.....	- 3 -
3. 不当な差別的取扱いの例.....	- 4 -
4. 不当な差別的取扱いには当たらない例.....	- 4 -
第3 合理的配慮の基本的な考え方.....	- 5 -
1. 合理的配慮の定義.....	- 5 -
2. 合理的配慮の実施.....	- 5 -
3. 障害者の「意思の表明」について.....	- 5 -
4. 「過重な負担」の判断の視点.....	- 6 -
5. 合理的配慮（代替措置を含む）の例.....	- 7 -
① 合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例.....	- 7 -
② 合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例.....	- 7 -
③ ルール・慣行の柔軟な変更の具体例.....	- 8 -
6. 事前の環境整備の例.....	- 8 -
7. 障害特性に応じた留意点について.....	- 8 -
第4 所属長等の責務及び相談等の体制整備.....	- 9 -
1. 相談等の体制整備.....	- 9 -
2. 所属長等の責務.....	- 9 -
第5 理解の促進のための研修.....	- 10 -
参考資料.....	- 11 -

はじめに

法施行の背景

昭和56年に宣言された「国際障害者年」を契機とし、全人間的復権をめざす「リハビリテーション」の理念と障害のある人もない人も共に一緒に暮らし、活動する社会をめざすノーマライゼーションの理念が国際的に主流となった流れの中で、平成18年に国連で障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という。）が採択されました。

日本は翌年の平成19年に署名し、条約批准に向け、障害者の権利の実現に向けた国内法等の整備・取り組みが進められ、平成26年1月に障害者権利条約に批准し締結国となり、共生社会の実現に向けた取り組みが進展を始めたものです。

国では、この条約批准までに国内法の整備が行われ、平成23年の障害者基本法の改正では、第4条において、「差別の禁止」が基本原則として規定されました。

これを具体化するために、平成24年「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」の施行、平成25年6月には、障害者雇用促進法の改定（障害者の雇用率の引き上げ、就労先での差別の禁止、職場環境の改善など）さらに、同年に、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「障害者差別解消法」という。）」が制定され、来年度（平成28年4月）から施行されることとなったものです。

鶴岡市が進めてきた福祉のまちづくり

本市の障害福祉施策では、すでに合併前の旧鶴岡地区において、国際障害者年昭和56年の翌年に「障害者福祉都市宣言」を發表し、「市民ひとりひとりが障害者に対する正しい理解と認識をもち、自らの立場でできることは何かを考え、温かい思いやりのある『福祉の心』を培うとともに、障害者自身も積極的に社会参加し、調和のとれた真の福祉を実現する」と、たいへん分かりやすい表現で「市民ひとりひとり」に優しい呼びかけを行い、その自覚を促したものとなっていたものです。

また、合併前の各旧町村においても障害者計画に基づき、旧町村において社会参加に伴う独自の移動支援事業など、特徴のある様々な取り組み等もなされてきています。

平成17年に行われた市町村合併後の平成21年には、「新鶴岡市障害者保健福祉計画」が策定され、新たな計画のもとに「相談支援体制の充実」、「地域自立生活支援体制の充実」など目まぐるしく変遷する制度改革に対応した取り組みが進められています。

このように、本市は先見的に、障害者も障害のない人も当たり前、さりげなく思いやりを伝え合うことのできるまちづくりを推し進め、地域の風土として『福祉の心』が育まれており、市民の温かい心と、それに根ざした支えあいの活動など命を尊び愛しむ福祉の文化というべきものが古くから私たちの暮らしの中に流れています。

本市のこうした取り組みの中で、「障害を理由とする差別」の解消には、以下の視点を踏まえて取り組んでいくことが必要です。

- ① 障害の有無に関わらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重する。
- ② すべての障害者も社会を構成する一員であり、あらゆる分野の社会活動に参加する機会が確保されるとともに、地域生活を営む権利を有する。
- ③ 障害を理由とする差別の多くが障害に対する無理解や偏見等に起因していることから、障害に対する正しい理解を広げることが必要である。
- ④ 社会の構成員（障害の有無にかかわらず、すべての市民・事業者・行政等）が主体的に、かつ、相互に協力して取り組みを行うことにより「共に生きる」という市民文化を地域風土として創造する。

第1 趣 旨

この要領は、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。）第10条第1項の規定により、鶴岡市の事務又は事業を行うに当たり、障害を理由とする差別の禁止について、職員が適切に対応するための基本的事項を定めるものとする。

職員は、その事務又は事業を行うに当たっては、障害を理由に不当な差別的取扱いによる障害者の権利利益を保護するとともに、社会的障壁の除去について、必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）を適切に行うものとする。

1 本要領の対象職員

本市に勤務するすべての職員とする。

2 法が定める障害を理由とする差別の禁止

（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 行政機関等（国の行政機関や地方公共団体等）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（※注1）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。

（地方公共団体等職員対応要領）

第10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7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（中略）を定めるよう努めるものとする。（以下略）

《留意事項》

障害を理由とする差別には、

第7条 第1項「不当な差別的取扱い」（作為によるもの）

第2項「合理的配慮の不提供」（不作為によるもの）の2種類がある。

3 法が対象とする障害者

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」という。）のある人であって、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人。

《留意事項》

1. 対象となる障害者は、障害者手帳の所持者に限られない。
2. 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に留意する。
3. 障害児には、成人である障害者とは異なる支援の必要性があることに留意する。

※ 注1 「社会的障壁」とは、

障害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。

- ◆ 事物（通行や利用しにくい施設・設備や音声案内・点字・手話通訳の欠如など）
- ◆ 制度（利用しにくい制度など）
- ◆ 慣行（障害者の存在を考慮しない習慣や文化など）
- ◆ 観念（障害者に対する偏見、誤解、差別的な意識など）

第2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

1. 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（注2）、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、障害のない人に対しては付さない条件を付けることなどによる、障害者の権利利益を侵害することを禁止するものである。

※ 注2「障害を理由として」とは、障害を直接の理由とする場合と、障害そのものではないが、車いす等の福祉用具の利用や盲導犬・介助犬・聴導犬の同行等のような障害に関連する事由を理由とする場合も含まれる。

《留意事項》

1. 不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、事務・事業について諸事情が同じ障害のない人と比較して、障害者を不利に扱うこと。
2. 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の措置は、不当な差別的取扱いではない。
したがって、以下の取扱いは不当な差別的取扱いには当たらない。
 - ① 障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（積極的改善措置）
 - ② 障害者に対する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
 - ③ 合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、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等

2. 「正当な理由」の判断の視点

- ① 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判断できる場合は正当な理由に相当する。
- ② 正当な理由があると判断した場合には、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。
- ③ 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、損害発生の防止等）等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

3. 不当な差別的取扱いの例

- 例1) 視覚障害者が施設を利用する時に、盲導犬の同伴を断る。
- 例2) イベント会場で、電動車いすを使用していることを理由に入場を拒否する。
- 例3) 障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- 例4) 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。
- 例5) 障害があることを理由に行事、説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 例6) 障害があることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- 例7) 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由に、来庁の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付ける。

4. 不当な差別的取扱いには当たらない例

- 例1) 障害者を優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）
- 例2) 合理的配慮の提供による障害のない人との異なる取扱い
- 例3) 合理的配慮の提供等に必要な範囲で、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。

社会モデルについて

社会モデルとは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける生活のしづらさは、機能障害や疾患などのことを考慮しないで作られた社会の仕組みや社会的障壁に原因があるとする考え方です。

従来は、障害者が日常生活又は社会生活において受ける生活のしづらさは、その人個人の病気や外傷等（機能障害）に原因がある（医学モデル）と考えられていました。

このため、障害者への対応は、この生活のしづらさの原因となる機能障害を治療やリハビリ等によって軽減させることが必要であるとし、専門の福祉施設などに保護して必要な治療やリハビリ等を受けさせることに重点が置かれてきました。

しかし、こうした施策は、障害者を地域社会から排除する社会環境を作ることへつながり、その結果、様々な社会の仕組みが障害者の存在を考慮しないで作られてきています。

今日では、リハビリテーションやノーマライゼーションの理念をさらに発展させ、**障害者を地域社会から排除せず、共生する社会（「ソーシャル・インクルージョン」（誰をも排除しない社会））**を目指すことが社会福祉の基本理念になっており、国連総会における「障害者権利条約」の採択によって社会モデルの考え方が国際ルールとなり、障害者基本法にもこの考え方が取り入れられています。

差別の禁止やそれに伴う合理的配慮は、この「社会モデル」の考え方を踏まえたものです。

第3 合理的配慮の基本的な考え方

1. 合理的配慮の定義

障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）第2条において、合理的配慮は以下のとおり定義されている。

合理的配慮とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

2. 合理的配慮の実施

合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物や構造物等のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報や交通等のアクセシビリティの向上等、環境の整備を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、
行政機関等が事務又は事業を行う場合

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（3参照）または、その実施に伴う負担が過重でない場合は、障害者の権利侵害に配慮して、社会的障壁の除去の実施について、合理的な配慮に取り組むことを求めている。

3. 障害者の「意思の表明」について

- ① 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。）により伝えられるもの。
- ② 障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族や介助者等の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。
- ③ 意思の表明が困難な障害者が、障害者の家族や介助者等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取り組みに努めることが望ましい。

4. 「過重な負担」の判断の視点

過重な負担については、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である。

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。

- ① 事務・事業への影響程度（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 費用や負担の程度
- ④ 事務や事業規模
- ⑤ 財政や財務状況

《留意事項》

1. 各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なる、また、障害の特性や具体的場面・状況に応じて異なるものであり、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものである。
2. 合理的配慮は、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、本質的な変更には及ばない。
3. 提供する合理的配慮の内容については、相手方と代替措置も含め十分なコミュニケーションを図り、合理的配慮の提供義務を果たせるようにすることが必要である。

5. 合理的配慮（代替措置を含む）の例

① 合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例

- 例1) 建物に入るに当たり車いすを使用する人から配慮を求められた場合、スロープの設置場所まで案内する。又は建物入口の段差を解消する携帯スロープを設置する。代替措置の例：携帯スロープを用意できない場合、人力で持ち上げる。
- 例2) 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。
- 例3) 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近にする。
- 例4) 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申し出があった際、別室の確保が困難であったことから、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設ける。
- 例5) 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障害者に対し、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする。

② 合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例

- 例1) 障害者から配慮を求められた場合、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等の意思疎通に配慮する。代替措置の例：手話通訳が実施できない場合に、筆談や身振りでの応対、図や表示物を使用しての説明が可能か検討する。
- 例2) 駐車場などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。
- 例3) 書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、わかりやすい記述で伝達したりする。
- 例4) 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明する。
- 例5) 知的障害者から申し出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら応対する。また、なじみのない外来語は避ける、漢数字は用いない、時刻は24時間表記ではなく午前・午後で表記するなどの配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。
- 例6) 市民を対象とする市主催行事に、手話通訳者及び要約筆記者の配置を求められた場合、可能な限り速やかに配置する。

③ ルール・慣行の柔軟な変更の具体例

- 例1) 順番を待つことが苦手な障害者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替える。
- 例2) 立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の者の理解を得た上で、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。
- 例3) スクリーンや板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保する。
- 例4) 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 例5) 庁舎の敷地内の駐車場等において、障害者の来庁が多数見込まれる場合、通常、障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更する。
- 例6) 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備する。
- 例7) 非公表又は未公表情報を扱う会議等において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。

6. 事前の環境整備の例

- 例1) 建物出入口へのスロープの設置工事
- 例2) 一定規模以上の市主催行事における手話通訳者及び要約筆記者の配置
- 例3) 車いすを使用する人の窓口手続等のため、書類を書きやすい高さのテーブル等を用意する。(望ましい高さは70～75センチメートル)
- 例4) 窓口で筆談ができるように、メモやホワイトボードを備えておく。

7. 障害特性に応じた留意点について

障害特性に応じた対応の具体例に関しては、下記のマニュアルやガイドラインに代表的な障害特性と対応時に配慮すべき事項について示されているので、参照の上留意されたい。

- 「公共サービス窓口における配慮マニュアル～障害のある方に対する心の身だしなみ」(障害者施策推進本部 発行 事務局 内閣府障害施策担当)
 - <http://www8.cao.go.jp/shougai/manual.html>

第4 所属長等の責務及び相談等の体制整備

1. 相談等の体制整備

障害を理由とする差別に関する相談等に対し適切に対応するため、次のとおり体制を整備する。

- ① 所属ごとに差別解消推進員を1名以上配置し、所属あるいは所属間で差別解消に関する情報を共有し、取り組みを推進すること。
- ② 職員は、障害者の性別、年齢、状態等に配慮して丁寧に相談に応じること。
- ③ 職員は、障害者等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
- ④ 職員は相談内容を所属長に報告するとともに、所属で情報を共有し組織で対応すること。
- ⑤ 差別解消推進員は、所属ごとに受けた相談やその対応、合理的配慮の実施状況等を記録し、福祉課に報告すること。(様式等は県の様式等を参考とする。)

2. 所属長等の責務

職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「所属長等」という。）は、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項に留意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、また、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう環境の整備を図らなければならない。

- ① 所属長等は、日常の執務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関し、所属職員に対し、注意喚起をするとともに、差別の解消に関する認識を深めさせること。
- ② 所属長等は、合理的配慮の必要性が確認された場合、職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。
- ③ 所属長等は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処すること。

第5 理解の促進のための研修

職員一人ひとりが障害者に対して適切に対応し、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するためには、法の趣旨、社会的障壁の除去の必要性、障害やその状態に応じた配慮等に関する理解を深めることが必要である。

- ① 職員に対し、接遇研修などの機会を捉えて障害等の理解促進のための研修を実施する。また、所属長等に対しては、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解を深めるための研修を実施する。
- ② 職員は、様々な機会を捉えて、障害の理解に資する講演会、研修会、障害者と接することができるイベント等に積極的に参加するよう努める。

附則

- 1 この要領は、平成28年 4月 1日から施行する。

参考資料

○障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）（抜粋）

（定義）

第 2 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。

（差別の禁止）

第 4 条 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。

- 2 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っ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。
- 3 略

○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）

第一章 総 則

（目的）

第 1 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 2 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こ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二百十号）第三条第二項に規定する機関（こ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3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4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5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6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7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8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9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10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 11 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 12 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 13 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二百二十三号）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 14 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 15 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 16 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 17 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 18 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 19 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 20 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 21 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 22 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 23 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 24 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 25 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 26 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 1 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 2 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 3 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 4 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5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6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7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8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9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。