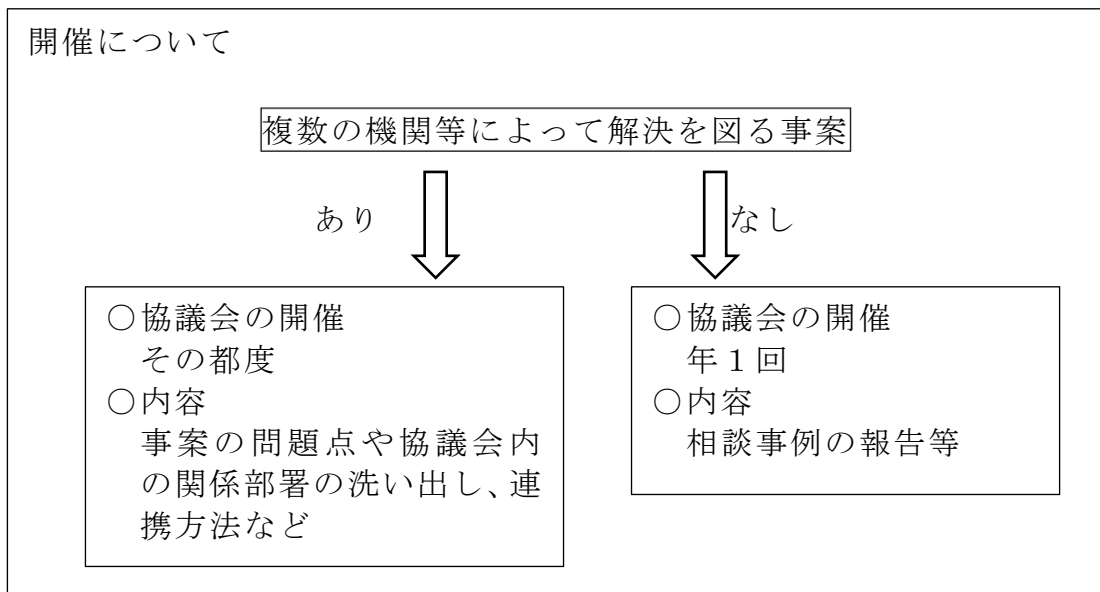


令和6年11月12日(火)
13:30～15:00
市役所3階 大会議室

令和6年度山陽小野田市障がい者差別解消支援地域協議会次第

- 1 山陽小野田市福祉部長あいさつ
- 2 委員・事務局紹介
- 3 会長・副会長の選任
・会長・副会長あいさつ
- 4 議事
 - (1) 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【資料1-1】【資料1-2】
 - (2) 障がい者差別解消支援地域協議会について【資料2-1】【資料2-2】



- (3) 障害者差別解消法改正（令和6年4月1日施行）の概要【資料3】
- (4) 市の相談件数・事例の報告について
- (5) 障がい者差別解消に係る市の主な取組について【資料4】
- (6) 今後の協議の進め方について

障害者差別解消法について

令和6年6月

内閣府 政策統括官（共生・共助担当）付
障害者施策担当

共生社会の実現に向けて

我が国では、障害のある人もない人も、
互いにその人らしさを認め合い、共に生きる社会(共生社会)を
目指しています。

社会モデル

➤ 障害の「社会モデル」: 障害のある人が日常生活等で受ける様々な「制限」は、社会の側に様々な障壁(バリア)があることによって生じるものという考え方

- 階段しかないので、2階には上がれない
⇒「障害」がある



- エレベーターがあれば、2階へ上げれる
⇒「障害」がなくなった



- 車椅子の方は何も変わっていない
 - 変わったのは、あくまでも周囲の環境
- ⇒ 「社会モデル」の考え方に基づけば、「階段」という障壁(バリア)があることで車椅子の方に「障害」が生じていることになる

障害者差別解消法

**不当な差別的
取扱いの禁止**

**合理的配慮
の提供**



障害のある人の活動や社会への参加を制限している様々な障壁(バリア)を取り除くことで、障害のある人もない人も分けへだてなく活動できる
「共生社会」の実現へ！

障害者差別解消法の対象

分野

- 教育、医療、福祉、公共交通等、日常生活及び社会生活に係る分野が広く対象となる
※雇用の分野については、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)の定めるところによる

障害者

- 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害や高次脳機能障害のある人も含む)、その他心身の機能の障害(難病等に起因する障害も含む)がある者であって、障害や社会的障壁によって、継続的に日常生活や社会生活に相当な制限を受けているもの
※障害者手帳を持っている人に限らない

事業者

- 商業その他の事業を行う企業や団体等であり、同種の行為を反復継続する意思をもって行うもの
- 目的の営利・非営利、個人・法人の別を問わない(※個人事業主やボランティア活動をするグループなども含まれる)
- 対面やオンラインなどのサービス等の提供形態の別も問わない



「不当な差別的取扱い」とは

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(①)、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(②)、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 (略)

- **障害を理由として**、財・サービス、各種機会の提供を拒否したり、それらを提供するに当たって場所・時間帯等を制限したりするなど、**正当な理由なく障害のない人と異なる取扱い**をすることにより障害のある人を不利に扱うことを禁止。
- 車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の付添い等の**社会的障壁を解消するための手段の利用等を理由**として行われる不当な差別的取扱いも、**障害を理由とする不当な差別的取扱い**に該当する。



具体例



保護者や介助者が
いなければ入店を断る

1



障害のある人向けの物件はない
と言って対応しない

2



障害を理由として、障害のある人
に対して一律に接遇の質を下げる

3

「正当な理由がある場合」とは

- 障害のある人に対する障害を理由とした異なる取扱いに「**正当な理由**」がある場合、すなわち
 - ① 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、
 - ② その目的に照らしてやむを得ないと言えるものは「**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
 - ・ **障害のある人、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**がある



- 「正当な理由がある」場合の判断は、個別のケースごとに行うことが重要
- 「過去に同じようなことがあったから」「世間一般にはそう思われているから」といった理由で、一律に判断を行うことは、正当な理由がある場合には該当しない
 - ⇒ 障害のある人に対し、個別の事情や、どういう配慮が必要か等の確認を行うことが有効



不当な差別的取扱いに該当する例

- 正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例としては以下のようなものが考えられる。

正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例

- ◆ 障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否すること。
- ◆ 業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障害のない人とは異なる場所での対応を行うこと。
- ◆ 障害があることを理由として、障害のある人に対して、言葉遣いや接客の態度など一律に接遇の質を下げること。
- ◆ 障害があることを理由として、具体的場面や状況に応じた検討を行うことなく、障害のある人に対し一律に保護者や支援者・介助者の同伴をサービスの利用条件とすること（障害のない者には付さない条件を付すこと）。



※ 上記内容はあくまでも例示であり、不当な差別的取扱いに該当するか否かについては、個別の事案ごとに判断することが必要であることに留意

不当な差別的取扱いに該当しない例

- 正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例としては以下のようなものが考えられる。

正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例

- ◆ 実習を伴う講座において、実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害特性のある障害のある人に対し、当該実習とは別の実習を設定すること。(障害のある人本人の安全確保の観点)
- ◆ 飲食店において、車椅子の利用者が畳敷きの個室を希望した際に、敷物を敷く等、畳を保護するための対応を行うこと。(事業者の損害発生防止の観点)
- ◆ 銀行において口座開設等の手続を行うため、預金者となる障害のある人本人に同行した者が代筆をしようとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害のある人本人に対し障害の状況や本人の取引意思等を確認すること。(障害のある人本人の財産の保全の観点)
- ◆ 電動車椅子の利用者に対して、通常よりも搭乗手続や保安検査に時間を要することから、十分な研修を受けたスタッフの配置や関係者間の情報共有により所要時間の短縮を図った上で必要最小限の時間を説明するとともに、搭乗に間に合う時間に空港に来てもらうよう依頼すること。(事業の目的・内容・機能の維持の観点)



※ 上記内容はあくまでも例示であり、不当な差別的取扱いに該当するか否かについては、個別の事案ごとに判断することが必要。

「合理的配慮の提供」とは

第8条（略）

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(①)において、その実施に伴う負担が過重でないとき(②)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、社会的障壁の除去について必要かつ合理的な配慮(③)をしなければならない。

※ 義務化によって変わること・変わらないこと

- 社会的な規範としての確立が図られることで、合理的配慮の必要性が社会全体で強く認識されるようになる。
- 障害のある人からの意思の表明があった場合に、事業者は、過重な負担のない範囲でどのような対応ができるかについて、真摯に検討することが求められることとなる。
- 一方で、合理的配慮の内容自体がこれまでよりも引き上げられるものではない。



「どのようにしたら、障害のある人が、事業者が行う財・サービスや各種機会等の提供を受けるために、障害となっている社会的障壁を除去することができるか」について、個別の事案ごとに必要な対応を検討していくことが求められる。



「合理的配慮の提供」とは

第8条（略）

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(①)において、その実施に伴う負担が過重でないとき(②)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、社会的障壁の除去について必要かつ合理的な配慮(③)をしなければならない。

- 合理的配慮の提供は、障害のある人から、「社会的障壁の除去を必要としています」という意思の表明があった場合に行う。

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



- 意思の表明とは

言語(手話を含む。)、点字、筆談、実物の提示、身振りサイン、触覚による意思伝達等、

障害のある人が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段(通訳を介するものを含む。)により伝えられる。

※障害の特性等により本人の意思表示が困難な場合には、障害のある人の家族、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。

- ✓ 意思の表明が困難な障害のある人が、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、当該障害のある人が社会的障壁の除去を必要としていることが明らかな場合には、法の趣旨に鑑み配慮を提案するために、建設的対話を働きかけるといった自主的な取組に努めることが望ましい。

「合理的配慮の提供」とは

第8条（略）

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(①)において、その実施に伴う負担が過重でないとき(②)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、社会的障壁の除去について必要かつ合理的な配慮(③)をしなければならない。

- 合理的配慮は、個々の場面で、障害のある人が、障害のない人と同等に財・サービスや各種機会等の提供を受けることができるよう、問題となっている「社会的障壁」を除去するために行う対応。
- 法律上、事業者求められる「必要かつ合理的配慮」については、事業の目的・内容・機能に照らし、以下の3つを満たすものであることに留意が必要。
 - (a) 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
 - (b) 障害の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
 - (c) 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
- さらに、合理的配慮は、障害特性・具体的場面等に加えて、性別・年齢にも配慮することに留意



個々の事案
ごとに判断

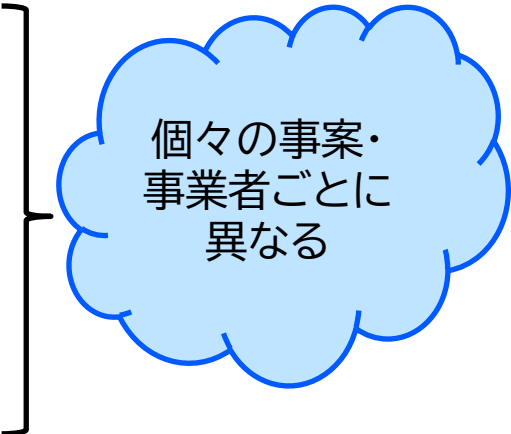
「合理的配慮の提供」とは

第8条（略）

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(①)において、その実施に伴う負担が過重でないとき(②)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、社会的障壁の除去について必要かつ合理的な配慮(③)をしなければならない。

- 「過重な負担」の有無については、**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

- (a) 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）
- (b) 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- (c) 費用・負担の程度
- (d) 事務・事業規模
- (e) 財政・財務状況



個々の事案・事業者ごとに異なる

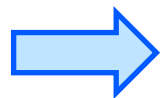


- ・「過重な負担」に該当すると判断した場合には、**丁寧にその理由を説明し、理解を得るよう努める**ことが望ましい。
- ・さらに、その際には、建設的対話を通じて相互理解を図り、**代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討**することが求められる。

「建設的対話」とは

(改定基本方針)

建設的対話に当たっては、**障害者にとっての社会的障壁を除去するための必要かつ実現可能な対応案を障害者と行政機関等・事業者が共に考えていくために、双方が互いの状況の理解に努めることが重要**である。例えば、障害者本人が社会的障壁の除去のために普段講じている対策や、行政機関等や事業者が対応可能な取組等を対話の中で共有する等、**建設的対話を通じて相互理解を深め、様々な対応策を柔軟に検討していくことが円滑な対応に資する**と考えられる。



障害のある人からの申し出への対応が難しい場合でも、建設的対話と相互理解を深めることで、**目的に応じた代替手段**をみつけることが可能となる。

建設的対話の例

事業者
(習い事教室)



うちのこどもは特定の音に対する聴覚過敏があり、飛行機の音が聞こえると興奮して習い事に集中できなくなってしまうので、飛行機の音が聞こえないように、教室の窓を防音窓にしてもらうことはできますか？

防音窓の設置には工事が必要だし、すぐに対応することは難しいな。障害のあるお子さんが習い事に集中できるよう、他に、飛行機の音を聞こえなくするような工夫はあるだろうか？

防音窓をすぐに設置することは難しいので、お子さんが習い事に集中できるよう、一緒に他の方法を考えましょう。お子さんは、普段、飛行機の音が聞こえないように、どのような対応をしているのですか？

家ではイヤーマフを着用することがあるのですが、習い事では音声教材等を利用することもあるので着用させていませんでした。着用の際には声掛けや手伝いが必要なので、習い事でイヤーマフを使うと先生にご迷惑ではないでしょうか。

飛行機が通過する時間帯は大体決まっているので、その際には、先生がイヤーマフの着用の声掛けやお手伝いをします。また、音声教材の使用タイミングについても配慮を行うことができます。

わかりました。こどもにイヤーマフを持っていかせ、先生がお手伝いしてくれるからね、と言っておきます。

障害者の保護者
(発達障害)



「合理的配慮の提供」に関する例

- 合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例としては以下のようなものが考えられる。

合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例

- ◆ 試験を受ける際に、筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、前例がないことを理由に必要な調整をせずに一律に対応を断ること。
- ◆ イベント会場内の移動に際して支援を求める申出があった場合に、「何かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、支援を断ること。
- ◆ 電話利用が困難な障害のある人から電話以外の手段により各種手続が行えるよう対応を求められた場合に、自社マニュアル上、当該手続は利用者本人による電話のみで手続可能とすることとされていることを理由として、メールや電話リレーサービスを介した電話等の代替措置を検討せずに対応を断ること。
- ◆ 自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、弱視の障害のある人からスクリーンや板書等がよく見える席でのセミナー受講を希望する申出があった場合に、事前の座席確保などの対応を検討せずに「特別扱いはできない」という理由で対応を断ること。



※ 上記内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の事案ごとに判断することが必要

「合理的配慮の提供」に関する例

- 合理的配慮の提供義務違反に該当しないと考えられる例としては以下のようなものが考えられる。

合理的配慮の提供義務違反に該当しないと考えられる例

- ◆ 飲食店において、食事介助等を求められた場合に、当該飲食店が当該業務を事業の一環として行っていないことから、その提供を断ること。(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の観点)
- ◆ 抽選販売を行っている限定商品について、抽選申込みの手続を行うことが困難であることを理由に、当該商品をあらかじめ別途確保しておくよう求められた場合に、当該対応を断ること。(障害の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の観点)
- ◆ オンライン講座の配信のみを行っている事業者が、オンラインでの集団受講では内容の理解が難しいことを理由に対面での個別指導を求められた場合に、当該対応はその事業の目的・内容とは異なるものであり、対面での個別指導を可能とする人的体制・設備も有していないため、当該対応を断ること。(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の観点)
- ◆ 小売店において、混雑時に視覚障害のある人から店員に対し、店内を付き添って買物の補助を求められた場合に、混雑時のため付添いはできないが、店員が買物リストを書き留めて商品を準備することができる旨を提案すること。(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)



※ 上記内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の事案ごとに判断することが必要

「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。**

「環境の整備」の例

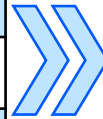
(不特定多数の障害者が主な対象)

携帯スロープを購入する

施設をバリアフリー化する

社員対応マニュアル整備・研修を実施する

アクセシビリティを担保したウェブサイト等を作成する



「合理的配慮」の例

(個々の場面における個々の障害のある人が対象)

段差があった場合、携帯スロープを架ける

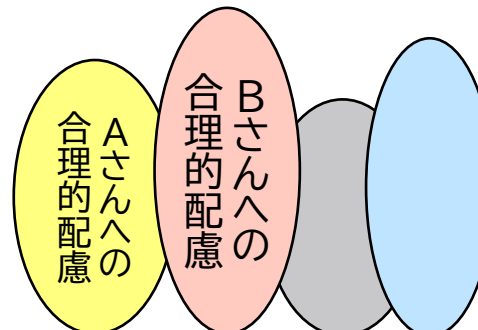
(個々の配慮をせずとも、障害のある人が利用可能)

マニュアル等に基づき、的確に合理的配慮を行う

(個々の配慮をせずとも、障害のある人が利用可能)

留意事項

- 他の障害のある人等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことや、相談・紛争事案を事前に防止する観点から、合理的配慮の提供に関する相談対応等を契機に、内部規則やマニュアル等の改正等の環境の整備を図ることは有効
- 「環境の整備」には、職員に対する研修等のソフト面の対応も含まれる



環境の整備

行政機関等、事業者による事前的改善措置

個々の場面での合理的配慮
過重な負担のない範囲で必要かつ合理的な配慮

合理的配慮を的確に行うための環境の整備

研修・啓発

- 共生社会を実現するためには障害を理由とする差別は解消されなければならないこと、障害を理由とする差別が、**本人のみならず、その家族等にも深い影響を及ぼす**こと、障害を理由とする差別の解消のための取組は、**障害のある人のみならず、全ての国民にとっての共生社会の実現に資するものであること**についての理解を深めていただくことが重要
 - 事業者においては、障害のある人に対して適切に対応し、また、障害のある人等からの相談に的確に対応するために、法令や障害に関する理解を促進することが重要
- ➡ 研修等を通じて**法、基本方針、対応指針、障害特性に関する理解を促進**

☆内閣府では、事業者の方等に参照していただくことを目的としたウェブサイトや各種資料等を作成しています。

研修等の実施に当たってはぜひ御活用ください！



研修・啓発



 厚生労働省

障害者差別解消法が変わります！

令和6年4月1日から 合理的配慮の 提供が義務化 されます！

令和2年に障害者差別解消法が改正され、障害者による障害のある人への差別・差別的な扱いが取り除かれ、合理的配慮の提供が義務化されました。

障害のある人もない人も、差別にさらされることなく平等に社会生活を送ることができるようになることを目指しています。このリーフレットを通じて知っていきましょう！

改正後

障害者差別解消法 第15条第1項第1号	改正前	改正後
不当な差別的取り扱い	禁止	禁止
合理的配慮の提供	努力	努力義務 → 義務

対象

- 1 国・地方公共団体
- 2 大学・高等学校・専門学校
- 3 医療機関等（診療所）
- 4 労働関係機関（労働組合）等
- 5 労働関係機関（労働組合）等
- 6 労働関係機関（労働組合）等
- 7 労働関係機関（労働組合）等
- 8 労働関係機関（労働組合）等
- 9 テレワークシステム
- 10 テレワークシステム
- 11 労働関係機関（労働組合）等
- 12 労働関係機関（労働組合）等



▲周知用リーフレット

[illegible]

▲周知用チラシ
(事業者向け)



令和5年10月16日(月)から 障害者差別に関する相談窓口の執行事業

「つなぐ窓口」がスタート！

本事業の相談窓口は、障害者差別解消法に関するこの相談を 適切な相談機関と調整し、取り次ぎします

相談者

自治体
市役所
区役所
町役所
村役所

① 自治体・各府県等の相談窓口

お住まいの地域、事業を営んでいる地域の自治体や各府県等が相談窓口を設置しています。

自治体・各府県等の相談窓口は、障害を理由とする差別に関する相談や、事業計画にわたった関係機関との調整を行います。

→

② 「つなぐ窓口」(本事業)

障害者差別解消法に関する質問に回答すること及び障害を理由とする差別に関する相談を適切な自治体・各府県等の相談窓口へ円滑につなぐための調整・取次を行うことを目的に、令和5年10月から令和7年3月まで、試行的に設置します。

調整・取次

New!

関係機関

■ こんな方におススメ！ ■

- このご相談窓口に相談すればよいからなない。
- 自治体・各府県と十分に相談・調整を行う機会を確保されたいと考えられている方、結局相談できなかった方。
- 自治体・各府県に事業でうまく相談できなかった方。
- 障害がある中で、おに配慮をお願いしたいことがある方、どうすればよいかわからない方。
- 障害をお持ちの方への合理的配慮の提供について、何をすればよいかわからない方。等

●事業に関するお問い合わせ

**内閣府政策統括官
(政策調整担当)担当
障害者施策担当**

住所：〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1
中央庁舎8号8階
ファックス：03-3581-2111
ファックス：03-3581-5902
ホームページ：
<https://www.cao.go.jp/shougai/index.html>

●障害を理由とする差別に関する執行相談窓口

●受付時間：令和5年10月16日～令和7年3月下旬
●相談先
東京都：0120-262-701
札幌市：011-200-7870（夜間・年末年始等）
●メール相談
info@mail.sabekai-tsunagu.go.jp
その他のご連絡：
sabekai-tsunagu@hthdata-strategy.com
●障害者事業者等：株式会社NTTデータ研究所
●メール相談：障害者事業者、株式会社 A/S 代表者
●QRコード

お気軽にご相談ください！

[illegible]

▲障害者差別に関する相談窓口
「つなぐ窓口」
(令和5年10月16日から試行事業開始)

どの資料も内閣府ホームページからダウンロード可能

事業者における相談体制の整備

- 障害のある人等から相談を受けたときに対応する相談窓口を事前に決めておき、組織的な対応ができるよう備えておくことが重要
- 相談窓口の整備に当たっては、窓口の開設に加え、既存の顧客相談窓口の活用や、相談対応を行う担当者をあらかじめ定めておくといった対応が考えられる
- 相談窓口の周知を図るとともに、相談受付時には、対面のほか、電話、FAX、電子メールなどによる相談も行ったり、相談者の障害特性に応じて可能な範囲で多様なコミュニケーション手段を用意して対応することが望ましい
- 実際の相談事例については、相談者のプライバシーに配慮しつつ蓄積し、以後の合理的配慮の提供等に活用したり、マニュアル等の見直しに活用することも考えられる



参考:障害を理由とする差別の解消の推進 相談対応ケーススタディ集

- 内閣府では令和4年度調査研究事業において、有識者等による検討会での議論の下、国や地方公共団体の相談窓口等担当者が相談対応業務を行うに当たり、障害者差別解消法や基本方針に沿った事案の分析・対応の検討を行う際の参考資料として、令和4年度に「相談対応ケーススタディ集」を作成。
- 本ケーススタディ集では、「不当な差別的取扱い」及び「合理的配慮の提供」の法定判断の検討プロセスをフロー形式で示しつつ、法の考え方等を解説。あわせて、具体的なケースを10件(いずれも架空の場面設定)用意し、各ケースをフローに沿って検討・解説を行っている。
- 相談窓口等担当者だけでなく、障害のある人や事業者が法の考え方の理解を深めるための参考資料としても活用可能。

障害を理由とする差別の
解消の推進相談対応
ケーススタディ集

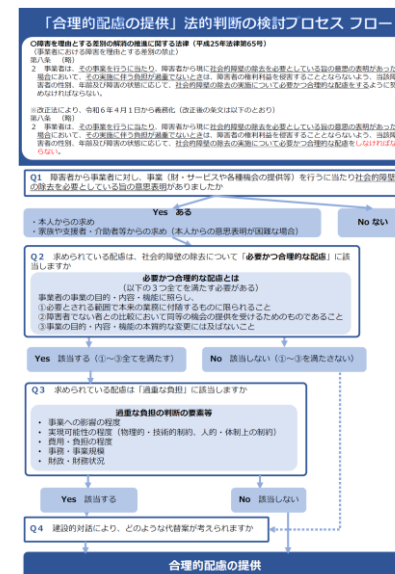
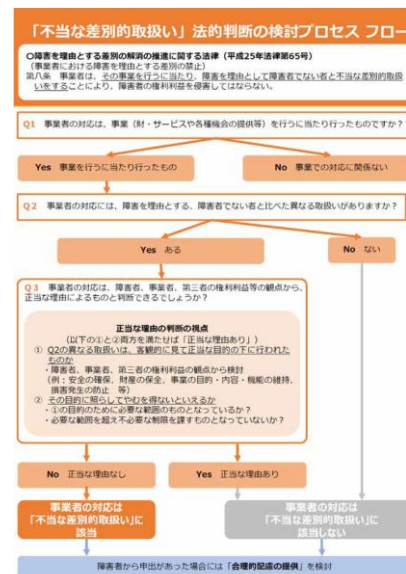
内閣府

令和5年(2023年)3月

【ケーススタディ集】<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/case-study.html>

ケーススタディ集の構成

- はじめに
- 本ケーススタディ集の構成・活用方法
- 障害者差別解消法について
 - ・ 法制定の背景・経過及び概要
 - ・ 「不当な差別的取扱い」「合理的配慮の提供」の法的判断の検討プロセス
- ケーススタディ
 - ・ 「不当な差別的取扱い」ケース
 - ・ 「合理的配慮の提供」ケース
 - ・ 「不当な差別的取扱い」「合理的配慮の提供」複合ケース
- 相談対応事例インタビュー
- 参考資料



▲「不当な差別的取扱い」「合理的配慮の提供」法的判断の検討プロセスフロー

参考:障害を理由とする差別の解消の推進に関するその他の参考資料

● 障害者の差別解消に向けた理解促進ポータルサイト

<https://shougaisha-sabetukaishou.go.jp/>

● 障害者差別解消に関する事例データベース

<https://jireidb.shougaisha-sabetukaishou.go.jp>

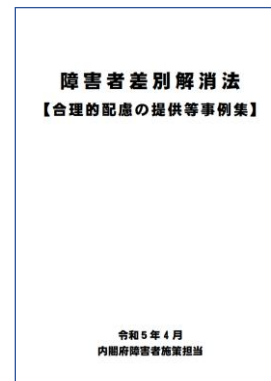


- 行政機関等や事業者が障害のある人に対して行うこととされる「合理的配慮の提供」や「不当な差別的取扱いの禁止」など、障害者差別解消法に定められている事項について解説したポータルサイトを令和4年3月に公開。令和5年5月には同サイト上で参考事例を障害種別等で検索できる「障害者差別解消に関する事例データベース」も公開。

● 合理的配慮の提供等事例集

<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/example.html>

- 関係省庁や地方公共団体等から収集した事例等を基に障害種別や場面ごとに整理した事例集を、令和5年4月に改訂。



● 事業分野相談窓口(対応指針関係)

https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/pdf/soudan/taiou_shishin.pdf

- 各主務大臣が所掌する分野及び当該分野に対応する相談窓口を整理した相談窓口一覧表を令和5年5月に公開。

事業分野相談窓口（対応指針関係）				
事業分野	相談窓口	対応指針	備考	関係機関
障害者	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）
	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）
	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）
	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）
障害者	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）
	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）
	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）
	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）
障害者	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）
	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）
	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）
	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）	障害者差別解消法（障害者差別解消法）

○障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

(平成二十五年六月二十六日)

(法律第六十五号)

第百八十三回通常国会

第二次安倍内閣

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律をここに公布する。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

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二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

へ 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。

2 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。

（令三法五六・一部改正）

（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 国及び地方公共団体による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

五 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。

（令三法五六・一部改正）

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つた場合において、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つた場合において、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。

（令三法五六・一部改正）

（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人材の育成及び確保のための措置その他の必要な体制の整備を図るものとする。

（令三法五六・一部改正）

（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。

2 地方公共団体は、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、地域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よう努めるものとする。

（令三法五六・一部改正）

（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)

第二十二條 第十二條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)

第二十三條 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)

第二十四條 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

第二十五條 第十九條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。

第二十六條 第十二條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 抄

(施行期日)

第一條 この法律は、平成二十八年四月一日から施行する。ただし、次条から附則第六條までの規定は、公布の日から施行する。

(基本方針に関する経過措置)

第二條 政府は、この法律の施行前においても、第六條の規定の例により、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、同條の規定の例により、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條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)

第三條 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。

附 則 （令和三年六月四日法律第五六号）

この法律は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（令和五年政令第六〇号で令和六年四月一日から施行）

○刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する

法律（令和四法律六八）抄

（経過措置の政令への委任）

第五百九条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄

（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（施行日＝令和七年六月一日）

一 第五百九条の規定 公布の日

—————

山陽小野田市障がい者差別解消支援地域協議会設置要綱

平成28年4月1日制定

平成30年4月1日改正

平成31年4月1日改正

令和2年4月1日改正

令和5年4月1日改正

令和6年4月1日改正

(設置)

第1条 障がい者差別解消のための取組を主体的に行うネットワークとして、障がい者差別に関する相談等について情報を共有し、差別の解消に向けて取り組むとともに、誰もが障がいに対する理解を深め、配慮を実践することで、障がいのある人もない人も共に暮らしやすい社会の実現を図ることを目的として、山陽小野田市障がい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2条 協議会は、別表に掲げる団体（以下「構成団体」という。）をもって組織する。

(協議事項)

第3条 協議会は、第1条に規定する目的を果たすため、次に掲げる事項を協議する。

- (1) 協議会の基本的な運営方針並びに政策提言及び研修啓発に関する企画の決定に関すること。
- (2) 相談体制の構築及び個別の相談事案の進行管理に関すること。
- (3) 地域における障がい者差別の実態把握及び差別の解消に資する取組に関する情報の収集に関すること。
- (4) 相談窓口による紛争の防止、解決に向けた協議及び構成団体相互の活動状況の情報交換に関すること。
- (5) 障がい者差別の解消に資する取組の共有及び分析並びに周知及び発信又は障がい特性の理解のための研修、啓発及び発信に関すること。

(6) 前各号に掲げるもののほか、協議会の目的を達成するために必要な事項に関すること。

(委員)

第4条 協議会の委員は、構成団体から選出された者をもって充てる。ただし、山陽小野田市協創部市民活動推進課、山陽小野田市市民部生活安全課、山陽小野田市経済部商工労働課及び山陽小野田市教育委員会事務局学校教育課にあつては、課長をもって充てる。

2 委員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。

3 委員に欠員を生じた場合はこれを補充し、補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 協議会に会長及び副会長を各1人置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 協議会の会議（以下「会議」という。）は、会長が招集する。ただし、会長を決定するための会議は、市長が招集する。

2 会議の議長は、会長をもって充てる。

3 委員は、会議に出席できないときは、代理の者を出席させることができる。

(意見の聴取等)

第7条 会長は、会議の運営上必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、その説明若しくは意見を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(秘密の保持)

第8条 委員は、会議及びこの活動を通じて知り得た秘密について、他に漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(庶務)

第9条 協議会の庶務は、福祉部障害福祉課において処理する。

(雑則)

第10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は、会長が協議会に諮って別に定める。

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、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成31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。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

別表（第2条関係）

国の機関	山口地方法務局宇部支局（人権擁護委員）
	宇部公共職業安定所
障がい当事者	山陽小野田市障害者協議会
家族会	山陽小野田精神保健家族会
事業者	小野田商工会議所
	山陽商工会議所
医療	山陽小野田医師会
福祉	山陽小野田市民生児童委員協議会
	山陽小野田市社会福祉協議会
	相談支援専門員
自治体機関	山陽小野田警察署
	山陽小野田市協創部市民活動推進課
	山陽小野田市市民部生活安全課
	山陽小野田市経済部商工労働課
	山陽小野田市教育委員会事務局学校教育課
法曹関係者	弁護士
学識経験者	

障がい者差別に関する相談窓口一覧

どのような相談のときに (相談内容別)	どこに相談したらよいか (相談機関)	連絡先 (電話番号・FAX番号・メールなど)	担当者
人権に関する相談	・人権擁護委員 ・人権相談ホットライン	山口地方法務局宇部支局 TEL：0836-21-7211 みんなの人権ホットライン TEL：0570-003-110	人権擁護委員 法務局職員
配偶者等暴力、性暴力、 セクシュアル・ハラスメント、 ストーカー等に関する相談	①内閣府男女共同参画室 ・DV相談ナビ	TEL：0570-055-210	③へ自動転送
	②山口地方法務局 ・女性の人権ホットライン	TEL：0570-070-810	人権擁護委員 法務局職員
	③山口県 男女共同参画相談センター	配偶者暴力相談支援センター TEL：083-901-1122 DVホットライン（緊急用） TEL：0120-238122	山口県男女共同参画 相談センター相談員
	④山陽小野田市 市民活動推進課 人権・男女共同参画室	TEL：0836-82-1137	市民活動推進課 職員
	⑤山口県警察本部 ・レディースサポート110	女性犯罪被害相談電話 TEL：0120-378-387、083-932-7830	県警
障がい者差別に関する相談	山陽小野田市 障がい者差別解消相談窓口	TEL：0836-82-1170 fax：0836-83-0854	障害福祉課職員
時間外労働、賃金不払いや 不当解雇などの労働条件、 労働環境について法律の専 門家の立場からアドバイス	小野田商工会議所 無料法律相談会 ※原則として 毎月第3木曜日 14時～17時	TEL：0836-84-4111 Fax：0836-84-4180	
差別により精神的苦痛を受 けた場合 (傷害罪になる場合や状況によっ ては名誉毀損に該当する場合が ある)	山陽小野田警察署警務課	TEL：代表 0836-84-0110（内線211） fax：0836-84-2978 E-mail： sanyouonodasho@police.pref.yamaguchi.lg.jp	
生活全般の困りごと	山陽小野田市社会福祉協議会 地域生活支援センター	TEL：0836-38-8348、0836-83-2344	
法的な見解を必要とする 差別に関する相談 (相続、離婚、犯罪被害者、労働、 いじめ問題等)	弁護士による出張相談 9時～17時 山口県弁護士会宇部地区会 山口県弁護士会	山口県弁護士会宇部地区会 TEL：0836-21-7818 山口県弁護士会 TEL：083-922-0087	弁護士 ※社会福祉士の 同伴も可
	山陽小野田市 弁護士法律相談 ※原則として 毎月第2木曜日 13時～16時30分	生活安全課 TEL：0836-82-1133	弁護士
	山陽小野田市 司法書士法律相談 ※原則として 毎月第4木曜日 9時～11時	※事前申込みが必要 受付開始は相談日の7日前の午前8時30分～	司法書士
国の行政機関等の業務に関 する相談 (人種、薬害、雇用問題等)	行政相談 定期的に相談所開設 山陽小野田市役所 毎月第3水曜 10時～12時 山陽総合福祉センター 毎月第2水曜 10時～12時	山口行政監視行政相談センター TEL：0570-090-110、083-932-1100	行政相談委員

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

障がい者差別解消に係る市の主な取組について

① 市主催の講演会等における合理的配慮として意思疎通支援者（手話通訳者等）を設置

令和5年度実績

- ・こころのサポーター養成講座（健康増進課）
- ・健康で長生きのまちづくりフォーラム（健康増進課）
- ・食育講演会（健康増進課）
- ・SOS健康フェスタ（健康増進課）
- ・ヒューマンフェスタさんようおのだ（市民活動推進課）
- ・在宅医療・介護普及啓発事業（高齢福祉課）
- ・二十歳のつどい（社会教育課）
- ・精神保健福祉講座（障害福祉課）
- ・共生のまちづくり講演会（中央図書館）

※イベント広報等に、意思疎通支援者の設置があることを記載。

② 窓口等に次のものを設置

- ・筆談ボードや電子メモパッド（総合案内、市民課、高齢福祉課、障害福祉課、公園通出張所、山陽総合事務所）
- ・杖置き（障害福祉課）
- ・卓上型対話支援システム「comuoon」（障害福祉課）
- ・遠隔手話通訳サービス（山陽小野田市役所本庁、山陽総合事務所）
- ・携帯型磁気ループシステム（講演、会議）

【使用時のイメージ図】

○遠隔手話サービス



○携帯型磁気ループシステム



次頁に続く

- ③ 市広報の情報提供における合理的配慮として点訳・音訳事業
点字や音声（CD）による「市広報」作成

- ④ 障がいを理解し、ちょっとした手助けや配慮ができる市民が増えることにより、障がいのある方も暮らしやすい社会を実現するため、山口県が行っているあいサポート運動の推進

令和5年度実績

- ・あいサポート研修の職員派遣（1件）

実施日 令和6年2月8日（木）9：30～10：15

対象 山陽小野田市山陽地区民生児童委員（62人）

※山陽小野田市山陽地区民生児童委員2月定例会

- ⑤ 周囲に支援を求めるためのコミュニケーションツールとして、ヘルプカードの配布

【記入例】

あなたの支援が必要です。 ヘルプカード  Sanyonoda 山陽小野田市	住所：山陽小野田市 日の出の丁目の森の森 氏名： 山陽 太郎 血液型 A 型 生年月日： 540 年 4 月 1 日 連絡先① 000 - 0000 - 0000 氏名 山陽 一郎 (続柄 父) 連絡先② 0000 - 00 - 0000 氏名 山陽 花子 (続柄 母)
🔴 苦手なこと・できないこと 品が不自由です..... 大きな声や早口が苦手です..... 🔴 手伝って欲しいこと 手すりがないトイレでは介助が必要です..... ゆっくりと話をしてください.....	障がい名・病名など 腎臓病（人工透析中です）..... かかりつけ医療機関： 〇〇病院 主治医： 〇〇〇〇 氏 〇〇-〇〇〇〇 薬： 〇〇を服用中です。 アレルギー： 無・☒ (〇〇アレルギー) てんかん： ☒ 有

- ⑥ 窓口での合理的配慮について庁内通知（令和6年度）

- ・遠隔手話サービスの利用や、市からの通知の際、連絡先が電話番号のみではなく、ファックス番号を加えること。