

障がいのある方々への 合理的配慮について

「障害者差別解消法」と「基本指針」を中心に

福祉は愛❤️

社会福祉士相談所 LOVE

社会福祉士 田村 遊

(2025.2.16)

今回の資料印刷は…

- 『社会福祉法人 洋々会』の、「就労継続支援B型事業所 きらり」様にご協力頂きました。
- 『社会福祉法人 洋々会』
- 高松市庵治町で、高齢者福祉、障がい福祉、子育て支援に取り組んでいる社会福祉法人。
- 具体的には、特別養護老人ホーム、デイサービス、地域生活支援センター、障害者グループホーム、保育所、子育て広場等を開設されている。
- ※法人HP：<https://yoyokai.or.jp/>

当事業所について

- 2024年4月1日開設の個人事業所(スタッフは代表者のみ)
- 代表者(本研修講師)は社会福祉士であり、身体障がい当事者。
- 社会福祉に関する相談に分野を問わず対応する
- 営業日や時間はあえて定めず、当事業所と顧客とで相談の上、互いに納得した上で相談に当たらせて頂く。
- 対象は香川県内在住の方。訪問相談にも対応する。

※当事業所HPアドレス

<https://lovesocialworker.com/>
[社会福祉士相談所 LOVE | 福祉は愛](https://lovesocialworker.com/) 

本日の流れ

時間	内容
14:00~14:40	講師より講義
14:40~15:00	グループでの話し合い
15:00~15:10	グループでの話し合いの全体共有
15:10~15:20	想像力と臨機応変な対応の大切さ
15:20~15:30	質疑応答

「障害者差別解消法」の重要条文 (※部分は「基本方針」より補足)

・第1条(目的)

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。

◎障害者基本法の基本的な理念

一 全て障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること。

二 全て障害者は、可能な限り、どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと。

三 全て障害者は、可能な限り、言語(手話を含む。)その他の意思疎通のための手段についての選択の機会が確保されるとともに、情報の取得又は利用のための手段についての選択の機会の拡大が図られること。

「障害者差別解消法」でいう『障害者』とは (第2条第1項第一号)

- 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ものをいう。
- ※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と相対することによって生ずる。
- ※法が対象とする障害者は、障害者手帳の所持者に限られない。

「障害者差別解消法」でいう『社会的障壁』 とは(第2条第1項第二号)

- 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。

「障害者差別解消法」にいう『事業者』とは (第2条第1項第七号)

- 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。
- ※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、非営利事業を行う社会福祉法人や特定非営利活動法人も対象となる。

「障害者差別解消法」が規定する『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。
- 第一条に規定する社会とは…
- 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、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。

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。
- 例えば、施設に入る前に階段があり車椅子の方が困っている場合
- 複数の職員で本人を支えて階段を手助けするのも方法だけれど、スロープを設置すれば更に効率が良い。
- 例えば、聴覚障害等で言葉を発することができない方に対応する場合
- その都度筆談具を用意するのも方法だけれど、事前に筆談具を設置しておけば更に効率が良い。
- 【参考資料】『チラシ』と『具体例チラシ』

基本方針(第6条)

- 実際は、法律(障害者差別解消法)に則って、国が作成した行政文書なのですが…。
- 実質的に、「障害者差別解消法」の教科書であり、解説書的なものといって良い。

事業者における障害を理由とする不当な差別的取り扱いの禁止（第8条第1項）

- 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。
- 【具体例】
 - ○障がいがあるという理由で、入会や入店を断る。
 - ○障がいがある人との契約締結を拒否する。
 - ◎「不当な差別的取り扱い」とは、障がいのある人に対して、正当な理由なくサービスの提供を拒否・制限すること。

「不当な差別的取り扱い」のいろいろな形①

- 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する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する。
- 【例】
- 障害があるという理由で、スポーツクラブやサークルへの入会、飲食店への入店を断られた。
- 障害があるという理由で、混雑時の来店ではなく、空いた時間帯の来店を求める。

「不当な差別的取り扱い」のいろいろな形②

- 障害者でない者に対しては付さない条件を付ける
- 【例】
- 保護者の付き添いを条件に、障害児の普通学校への通学を認める。
- 障害があるという理由で、スポーツの試合においてスパイクや厚底シューズ等、その競技に適した用具の使用を禁止する。
【「安全面への配慮」という名目の一方的な決め付け】

「不当な差別的取り扱い」ではないもの①

- 障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い
- 【例】
 - 試験時間の延長
 - 空き室等を利用したクールダウンルーム(気持ちを落ち着けたり、休憩したりする部屋)の設置

「不当な差別的取り扱い」ではないもの②

- 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
- 【例】
- 障害により板書を書き写すことが難しい方に対しての、プリント配布。
- 実習を伴う授業のレポート提出による代替評価

「不当な差別的取り扱い」ではないもの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。
- 【例】
- 宿泊行事等で入浴や着替え等通常の学校生活では行わないような行為を伴う場合に、本人に自宅等ではどのように行っているのか(手伝いの有無等)を確認すること。
- 課外授業等で現地集合の場合に、本人に自宅等から現地までの移動方法等を確認すること。

「不当な差別的取り扱い」ではないもの④

- 「障害を理由」としないもの
- 「正当な理由」があるもの
- 【例】
- 知的発達面で障害がある方が再々の説明にも関わらず施設の利用ルールを守らなかったために、今後の利用を拒否すること。
 - …守らなかった方が、たまたま障害者であっただけ。
- ☆優しい言葉で繰り返し伝える等の合理的配慮は大切だけれど、「障害があるから利用ルールを守らなくても良い」とはならない。
 - …「合理的配慮」は「特別扱い」ではない

「正当な理由」とは

- 障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合。
- 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。
- 【例】
- テーマパークのアトラクション等における身長制限(安全面)
- アウトドア体験イベントに障害者の参加希望があったが、主催団体の人員・設備等では十分な対応がどうしても難しい場合に参加を断る。

事業者における障害者に対する合理的配慮の提供義務(第8条第2項)

- 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しなければならない。
- ◎以前は努力義務であったが、2024年4月より法律が改正され、義務規定になった。

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。
- 【例】
- 車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高いところに陳列された商品を取って渡す。
- 障害の特性に応じた休憩時間の調整

合理的配慮の留意点①

- 「**意思の表明**」について
- 言葉によるものに限らず、筆談やジェスチャー等も含まれる。
- 家族や介助者が、本人を補佐する形で(代弁含む)行った意思表示も含まれる。
- 意思の表明がない場合であっても、困っている様子等が見受けられる場合には、本人に声を掛ける等の働きかけを行うことが望ましい。
(意思表示が難しい障害者が、家族や介助者を伴わず1人でいる場合等。)

合理的配慮の留意点②

- 「**過重** カジュウ **な負担**」について考慮すべきポイント
- ○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
- ◎**一律の基準を設ける×** **個別の申出に応じて都度検討する○**

こんな断り方は×

- ○前例がありません
- ○(漠然とした意味での)危険ですので
- ○特別扱いは出来ません

- ☆あなたと目の前にいる配慮を必要としている方との対話なので、「前例」なんてなくて当然。
- ☆「(障害もあるし)危険なのでは？」は、過分な思いやり。具体的にどういったリスクがあるかを示してくれれば、本人が判断する。
- ☆合理的配慮を求める意思表示は正当な権利。決して「特別な」ことではない。

建設的対話

- 合理的配慮を考える際に、最も大切なことが『**建設的対話**』。
- 要は、「あなたの求めに100%応じることはできないけれど、こういった対応ならできますが、それでどうでしょうか。」という姿勢。
- 例えば…。
- 飲食店がエレベーターやスロープが付いていない建物の2階にある。「この店で食事をしたい。」と希望を寄せられるも、人的状況等で階段の上り下りを介助することは危険を伴い無理。
- →持ち帰り用のお弁当形式に詰めて提供することならできるかも…。
- 又は、住所を教えて頂け、配達料を頂けるなら、後で配達できるかも…。
- ◎**ポイントは対話。** 一方的に、「～でなければ出来ません。」は通達。

合理的配慮においてはき違えてはいけないこと

- 「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
- 例えば、一般の飲食店の食事を介護施設で提供されるような、トロミを付けたり、ペースト状にしてほしい。」と要望された場合は、
- (もし対応可能なのであればやっても良いが) 断って構わない。なぜなら…。飲食店は介護施設ではないから。「介護施設ではないので、その要望にはお答えできません。」で問題ない。
- ◎「障害者の要求を断ってはいけない」ということでは決してない。
- 相手の話を聴いたうえで、「これはできる」、「それはムリ」と誠実に対応すること。対話すること。結局のところ、「障害者差別解消法」が求めていることはそれだけ。

事業者のための対応指針(第11条)

- 各事業分野毎に作成されている
- 【参照】
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/taio/shishin.html>
- 【具体例】
 - 「福祉分野における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対応指針」
 - 「債権管理回収事業・認証紛争解決事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」 等々

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百二十三号)の定めるところによる。
- 当該法律の「第二章の二 障害者に対する差別の禁止等」において、障害者に対する差別の禁止、障害者に対する差別の禁止に関する指針、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針、助言、指導及び勧告、の各規定が定められている。
- 要は、障害者が顧客である場合と、障害者が従業員である場合とで、根拠となる法律が違うということ。

グループ別話し合いについて

- 時間は20分。その後、10分の全体共有。
- 勝手ながら、進行係と記録係、全体共有時の発表係は、事前に決めさせて頂いております。
- 内容は、これまでの障がいのある方に対する合理的配慮の経験。
 - こういう経験があったが、上手くいった(失敗した)
 - マズイ対応をしてしまった経験がある

というような経験の共有であれば嬉しいが、もしなければ前半の講義の感想でも、不満、疑問点でも何でも良いです。

大切なことは、内容の善し悪しではなく、(積極的に)発言すること。

ルール①: 進行、記録係も含めて全員が発言すること(一時的な記録交代や進行係への発言の促し等の『配慮』を大切に)
(どうしても発言が苦手・過度な負担に感じる場合は、聞き役でも良い。)

※この研修は『合理的配慮』の研修…状況により、「例外」(この方に対しては…)があることは、普通のこと。

ルール②: 意見を求められた場合に、「こうすれば良かったのではないか。」というアドバイスは良いが、「そんな方法ではダメ!」「あなたのやり方はマズイ。」等、発言者を非難・批判することは厳禁! 基本は、自分が発言する時は、自信を持って話し、他者が発言している時は、しっかりと聴く。静かに誠実に『聴く』ことが、発言者を応援することになる。

ルール③: **記録用紙に個人(発言者)名は書かないこと!** 当事業所のSNSに本事業の記録として、記録用紙を掲載しようと考えているため。また、本研修会終了後、本研修資料を当事業所HPに掲載する予定であり、次ページ以降の記録紙ページは、記録用紙に書かれた内容を入力した上で、掲載しようとしている。

グループ毎の話し合いの記録 (グループ1)

- (受講者の体験談や意見等)

- 当事者は声をあげられない →前例がない(浮かばない)

言わないと分ってもらえない

- 様々な悩みあり。例 ゴミ出し。

- どこに行けば少しはすくい取ってもらえるか

障福課

身障協 相談員

- 合理的って何？

配慮とか思いやり

- ひなん所→当事者を置き去り

- 不自由を抱えている人は多い。

- 手をさしのべる側も勇気がいる

グループ毎の話し合いの記録 (グループ2)

- (受講者の体験談や意見等)

- 低身長で生まれたが、普通学級・学校に進学し、専門学校で資格を取った。障がいを持ってはいるが、大きな差別を受けたことはない。いじめもなかったことはないが、だいたい、周囲の誰かが助けてくれた。

- こちら(障がいがある側)も、声を出して、手助けを求めることが大事だと思っている。

- 障がいを持つ子の親の、育てる姿勢も大事。隠さずに、前向きにすることが大事。

- 結婚を反対された。

- すべての人が理解できるわけではないのが難しい。世の中には優しくない人もいっぱいいる…。

見える障害と見えない障害

- 例えば、歩行が不自由、杖や車いすを使っている、というような方はひと目で「障害がある」と解る。
- 逆に、知的な面や発達系の障害がある方、耳が不自由な方、人口肛門を装着している方等は、外見からは解らない。
- もし、やり取りをされていて、「あれ？」と思うようなことがあった時、「失礼な(変な)人！」と考える前に、「もしかして…」と想像して頂けると嬉しい。
- 【例】話しかけても反応がない。
- →もしも、聞こえていないなら肩を優しく叩けば気付いてもらえるかも！

見える症状と見えない症状

～怠けてもふざけてもいけない理解されにくい現実～

- 《一例として》 例えば講師の場合、足が不自由で歩行が不安定。手(指)先も少し不自由なので、紙を2枚一緒に取ってしまったり物をつかみ損ねてしまうことがある。【解ってもらえる症状。障害名は脳性麻痺。】
- それに加えて、実は聴力がかなり弱い。【脳性麻痺の合併症で聴力の弱さが見られる場合がある】なので、いちばん後ろの席に座ったら、前で話している人の話はほぼ解らない。話している「音」は聞こえるけれど、内容は聞き取れない。(「見えない」だけに説明しにくいわ～。)
- →聞き間違いや聞き返すことが多くなる。「聴覚障害者」ではないので、「やる気がないのか？」と思われてしまうことがある。
- じゃあ、極力メールで連絡するね。何度も聞き返していたら、書いて伝えるね。なんて配慮があったら、とっても嬉しい。

調子の「波」

- 障害がある方は、障害のない方と比べて、調子の波が大きい場合が多い。
- 例えば…。身体障害の方は、身体の動かしづらさ、痛み等はその日その時で違う。緊張しているために動作が悪くなることもある。
- 例えば、いつも自力で車いすを操作している方から、「(今日は調子が悪いので)押してほしいです。」と依頼されたら、その時の状況が過重な負担でなければ、押してあげてほしい。
- また、知的障害や発達障害、精神障害の方の場合には、些細な刺激で気分の浮き沈みを引き起こし、理解力に影響することもある。
- 「今日はいつもより理解が悪い。話を聞けていないみたい…。」→「そういう日もあるよね！いつもより時間を掛けて伝えてみよう。」という気持ちの大切さ(有難さ)。