

障がいを理由とする差別解消の推進について

令和5年3月14日

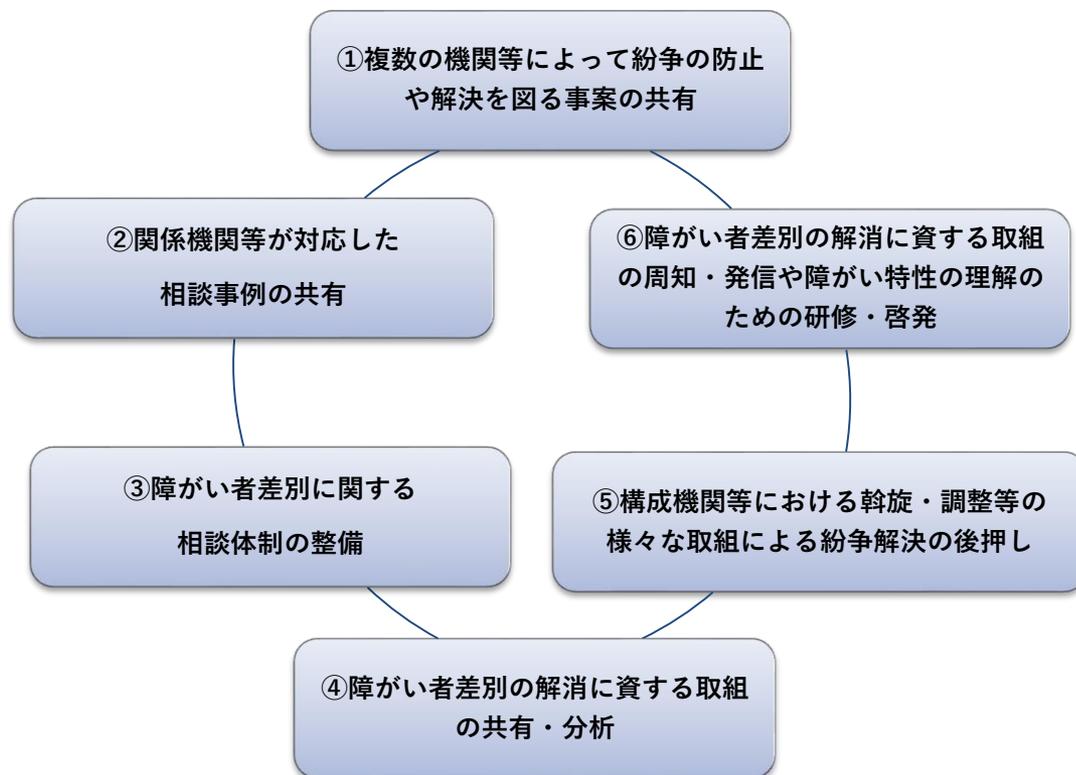
燕市障がい者自立支援協議会

1 燕市障がい者自立支援協議会の役割

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。)第17条において、国と地方公共団体の機関は地域における障がい者差別に関する相談等について情報を共有し、障がい者差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うネットワークとして「障害者差別解消支援地域協議会」を設置することができることとされています。

燕市では、障害者差別解消支援地域協議会の役割を障がい者自立支援協議会が担うことになっています。

《障害者差別解消支援地域協議会の役割》



2-1 令和4年度の取組 ～市職員への研修～

総務部総務課人事係による研修会開催

≪行政実務基礎研修(新採用職員向け)≫

- 実施日:5月16日(月)
- 対象者:燕市職員(R4年4月1日採用)
- 参加数:23人
- 内 容:研修カリキュラムの一つとして、『障害者差別解消法』及び『職員対応要領及び対応マニュアル』について説明。

※研修会の資料は、掲示板にて全職員に周知。



≪職員対応マニュアル≫



2-2 令和4年度の取組 ～ヘルプマーク・ヘルプカードの普及・啓発～

●配布場所

- ①燕市社会福祉協議会(法人本部、燕支所、分水支所)
- ②児童研修館・こどもの森
- ③燕市役所



●配布状況(累計数)

燕市	令和4年12月末時点
ヘルプマーク (ストラップ)	398 (+51)
ヘルプカード	335 (+42)

県全体 ※燕市含む	令和4年12月末時点
ヘルプマーク (ストラップ)	照会中
ヘルプカード	



燕市の配布数は、県内でも上位です。



2-3 令和4年度の取組 ～こころの健康講座の開催～

自殺対策及び障がいの普及啓発(主に精神疾患)を目的とし、市民向けの講座を燕市保健センターと3回開催。

※H29年からは、燕商工会議所が共催し、主に市内企業への周知に協力いただく。

日時	内容	講師	場所	参加人数
【第1回】 9月4日(日) 午後2時～4時	「こころの病とは？」	大島病院院長 山田 治先生	つばめホール (燕市役所)	25人
【第2回】 10月6日(木) 午後2時～4時	「生きづらさを抱える人への支援」 ～摂食障害から考える～	南浜病院副院長 川嶋 義章先生	燕市民交流センター 3階多目的ホール	23人
【第3回】 11月24日(木) 午後2時～3時30分	「こころの健康を保つコツ」	石橋クリニック院長 石橋 幸滋先生	中央公民館 3階中ホール (オンライン開催)	17名



会場の様子【第2回】

令和4年度市民向け保健福祉講座

こころの健康講座

「ストレス社会」と言われる現代、私たちが抱える様々な健康・社会課題の
変化によって、こころや身体は様々な影響を受けます。
『ストレスとの付き合い方』や『こころの健康を守るために大切なこと』につ
いて考えてみましょう。

思いやりの心
だけじゃ
OKです!!

あなたの健康
をお守りし
ています!!

開催日時	内容	講師	会場
9月4日(日) 午後2時～4時 受付 午後1時30分～	こころの病とは?	大島病院院長 山田 治先生	つばめホール (燕市役所)
10月6日(木) 午後2時～4時 受付 午後1時30分～	「生きづらさを 抱える人への支援」 ～摂食障害から考える～	南浜病院副院長 川嶋 義章先生	燕市民交流センター 3階多目的ホール
11月24日(木) 午後2時～3時30分 受付 午後1時30分～	「こころの健康を保つコツ」 オンライン開催です。 お申し込みの要はありません。	石橋クリニック院長 石橋 幸滋先生	燕市 中央公民館 3階中ホール

★定員：各回50名(定員になり次第締め切ります)。
★申し込み：必要
※事前予約：参加希望者ご希望の方は、申し込み欄にお返しくください。
各開催日の3週間前までに、燕市保健センターへご連絡ください。

※新型コロナウイルス感染症拡大状況により中止する場合がありますので、ご了承ください。
参加できない方は、費用の「参加費」についてのお問い合わせも、お申し込み当日に押さえてください。

申し込みは、チラシ
をご覧ください

〇主催：燕市
〇共催：燕商工会議所

【問い合わせ先】
燕市保健センター
☎0206-93-5461

チラシ

2-4 令和4年度の取組 ～つばめバリアフリーフェス開催①～

毎年12月3日から12月9日までの「障がい者週間」に合わせて、障がいや障がいのある人に対する理解を深めるとともに、障がい者施設間の交流や新たな連携を育み活動の活性化へ繋げるため、「つばめバリアフリーフェス2022(つばめバリアフリーフェス)」を開催。

内容①：障がい者施設の活動紹介・製品販売

1.日時:12月8日(木)～12月10日(土)午前10時～午後3時30分

2.場所:燕市役所 1階つばめホール

3.内容:障がい者施設の活動紹介コーナーと製品販売コーナーを設置

※来場者アンケートにご協力いただいた人にプレゼントあり(各日で100個限定)。

4.参加事業所数:9か所

5.来場者数:623人(前年583人)(内訳) 8日(木)194人、9日(金) 244人、10日(土)185人

チラシ



会場の様子



今年は、きららにじぐみキッズの子どもたちが制作した作品も会場に展示！

2-4 令和4年度の取組 ～つばめバリアフリーフェス開催②～

内容②: こころのバリアフリー講演会

1. 日時: 12月10日(土)午後1時30分～午後3時(受付:午後1時から)
2. 会場: 燕市役所 1階会議室101・102・103(手話通訳・要約筆記あり)
3. 演題: 『全盲の僕が弁護士になった理由』
4. 講師: 大胡田 誠(おおごだ まこと)
5. 人数: 56人
6. 主催: 燕市、燕市社会福祉協議会

※こころのバリアフリーとは？

障がいのある人などが安心して日常生活や社会生活が出来るようにするため、施設整備(ハード面)だけでなく、障がいのある人の困難を自らの問題として認識し、こころのバリアを取り除き、その社会参加に積極的に協力すること。

チラシ

会場の様子



つばめバリアフリーフェス 2022

こころのバリアフリー講演会
「全盲の僕が弁護士になった理由」
講師 弁護士 大胡田 誠 氏

■講師プロフィール
1977年神奈川生まれ
12歳で視力を失うも弁護士を志し、8年の苦学を経て司法試験に合格、司法(司法修習)として、様々な困難を抱える当事者を支えている。2012年に出版された著書『全盲の僕が弁護士になった理由』(日経BP社)がメディアに取り上げられ、2014年ドラマ化。2019年おおごだ法律事務所を開設。2014年ドラマ化。2019年プラットフォームでは2児の父。

■全盲の僕が弁護士になった理由-あきらめない心の働き方- (日経BP社) ※2014年、松家英夫主演でドラマ化『命からでざる障害者雇用』(BSフジ)
『決断。全盲のふたりが、家族をつくる時』(中央公論新社) その他、雑誌や新聞での記事掲載・寄稿多数

日時 令和4年12月10日(土) 13:30～15:00 (受付開始 13:00)

会場 燕市役所 1階会議室 (101、102、103)
※会場内では、マスク着用をお願いします。
※検温、手指消毒にご協力ください。

参加費 無料

定員 50名(事前申込制)
※感染状況により中止する場合があります

申込・問合せ 燕市障がい者地域生活支援センター「はばたき」
電話: 0256-66-5668 (平日: 8:30～17:15)
FAX: 0256-66-5660
メール: sc.habataki@tbn-swc.jp

主催: 燕市、燕市社会福祉協議会

☆同時開催☆
市内の障がい者施設の活動紹介・商品販売等も行います。
日時: 12月8日(木)～10日(土) 10:00～15:30
会場: 燕市役所 1階つばめホール

「障がいを乗り越えて努力し続けるためには、自分のためではなく、家族や大切な人のために生きることが大切なこと」、「進むべき道に迷ったときは心が温くなる方向に進めばいい」とのお話がありました。

2-5 令和4年度の取組 ～障がい者差別解消に係る相談対応状況～

【新潟県・内閣府が実施する相談状況調査】より

県警や県教育委員会、各市町村の窓口等に寄せられた相談の合計です。

年度	分類	燕市			県全体 ※燕市含む
		件数	相談種別	障がい種別	
R3年度	行政機関等	0件	—	—	13件 (差別6件) (合理的配慮の不提供7件)
	事業者	1件	①差別	—	16件 (差別6件) (合理的配慮の不提供10件)
R4年度 ※ただし、12月 末時点	行政機関等	0件	—	—	5件 (差別0件) (合理的配慮の不提供5件)
	事業者	0件	—	—	16件 (差別12件) (合理的配慮の不提供4件)



障がい者差別にかかる普及啓発や相談窓口のPR強化や質の向上などに引き続き取り組む必要がある。

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)

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。)

「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



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

5

「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 施行までの対応事項（想定）

○基本方針の改正

改正法を踏まえ、合理的配慮や相談体制の整備等について障害者政策委員会で議論の上、令和4年度中をめどに基本方針を改正（閣議決定）

○事業者向け対応指針の改正

改正後の基本方針を基に、事業者の事業を所管する各主務大臣において、関係者の意見を聴いた上で、事業者向け対応指針を改正

○地方公共団体等における体制整備

改正後の基本方針を踏まえ、各地方公共団体等において相談体制の整備等

○国民全体への周知啓発

障害者、事業者を含む国民全体への周知啓発

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

4 今後の取組

市民・企業等への普及啓発

- こころのバリアフリーに向け、関係機関と連携して普及啓発に努めていきます。
- 障がい特性の理解を目的とした市民向けの講座を開催します。
- 国の動向を注視しながらも、企業等への普及啓発・理解促進に取り組めます。

相談者に寄り添った相談対応

- 関係部署と連携し、相談者に寄り添った対応を心がけていきます。
- 新潟県の事例集などを参考にし、対応能力の向上に努めます。

協議の場の活性化

- 自立支援協議会(全体会)で協議することとしていますが、今後の国の基本指針等を踏まえ、協議の場の活性化に向けた取組の検討も併せて行ってまいります。

参考資料(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

I. 差別を解消するための措置

不当な差別的取扱いの禁止

国・地方公共団体等
事業者

法的義務

【例1】受付の対応を拒否 【例2】介助者なしの入店を拒否



合理的配慮の提供

国・地方公共団体等

法的義務

事業者

努力義務

【例1】携帯スロープで補助 【例2】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



具体的
対応

- (1) 政府全体の方針として、差別の解消の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）
- (2) { 国・地方公共団体等 ⇒ 当該機関における取組に関する対応要領を策定（※地方の策定は努力義務）
事業者 ⇒ 主務大臣が事業分野別の対応指針（ガイドライン）を策定

※雇用分野における対応については、障害者雇用促進法の定めるところによることとされている。

II. 差別を解消するための支援措置

相談・紛争解決

- 相談・紛争解決の体制整備 ⇒ 既存の相談・紛争解決の制度の活用、充実

地域における連携

- 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携

啓発活動

- 普及・啓発活動の実施

情報収集等

- 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供

(※) 附則に基づき、施行後3年(平成31年4月)経過時の見直しの検討が求められている。

附則第7条において、政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、事業者による合理的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されている。

「不当な差別的取扱い」とは

- **行政機関等と事業者**は、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
 - ◆ 拒否する
 - ◆ 場所や時間を制限する
 - ◆ 障害のない人にはつけない条件をつけるなどにより、障害者の権利利益を侵害すること（**不当な差別的取扱い**）が禁止されている
- 各事業分野の考え方等については、主務大臣が定める「対応指針(ガイドライン)」に規定

具体例



1
保護者や介助者が
いなければ入店を断る



2
障害者向けの物件はない
と言って対応しない

正当な理由がある場合

- 「**正当な理由**」がある場合、すなわち、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、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合は、「**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
 - ◆ 行政機関等の事務・事業の目的・内容・機能の維持などの観点から、**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**

「合理的配慮の提供」とは

- 行政機関等と事業者においては、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、**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）**を行うことが求められる（行政機関等は義務、事業者は努力義務）
- 代替措置の選択も含め、双方の話し合い(建設的対話)により対応するもの
- 各事業分野の考え方等については、主務大臣が定める「対応指針(ガイドライン)」に規定

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

留意事項

- 事務・事業の目的・内容・機能に照らし、
- ①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
 - ②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
 - ③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

具体例



1
段差がある場合に、スロープなどで補助する



2
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

過重な負担の判断

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

- ① 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)
- 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・負担の程度
- ④ 事務・事業規模
- ⑤ 財政・財務状況

参考資料(4)

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日(平成25年6月19日))

令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

- 障害者雇用促進法に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する必要がある。

1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率は、2.7%とする。
ただし、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げることとする。
- 国及び地方公共団体等については、3.0%（教育委員会は2.9%）とする。段階的な引上げに係る対応は民間事業者と同様とする。

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期については、昨年6月にとりまとめられた障害者雇用分科会の意見書も踏まえ、雇用率の引上げの施行と重ならないよう、令和7年4月とする。

