

「来年4月1日からの合理的配慮の提供義務化」に向けた課題

伊藤久雄（NPOまちぼっと理事）

令和3年に障害者差別解消法が改正され、事業者による障害のある人への合理的配慮の提供が義務化され、令和6年4月1日に施行される。法改正から3年間の猶予期間を設けたわけだが、施行まで1年を切った現在においても準備が整ったとは言い難い。

内閣府が、リーフレット「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！」を発行したことを契機に、すべての事業者（NPOも含まれる）が改めて改正障害者差別解消法の理解をすすめる、施行を迎えなければならない。

1. 共生社会の実現に向けて～障害者差別 解消法とは～

（リーフレット「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！」から）

- 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ながら、共に生きる社会（共生社会）を実現することを目指している。
- 「障害者差別解消法」では、行政機関等及び事業者に対し、障害のある人への障害を理由とする「不当な差別的取扱い」を禁止し、障害のある人から申出があった場合に「合理的配慮の提供」を求めることなどを通じて、「共生社会」を実現することを目指す。
- 令和3年には障害者差別解消法が改正され、事業者による障害のある人への合理的配慮の提供が義務化された。
- 改正障害者差別解消法は令和6年4月1日に施行される。
- 障害のある人に対して、正当な理由なく、障害を理由として、サービスの提供を拒否することや、サービスの提供に当たって場所や時間帯を制限すること、障害のない人には付けられない条件を付けることなどは禁止されている。

改正後		
	行政機関等	事業者
不当な差別的取扱い	禁止	禁止
合理的配慮の提供	義務	努力義務 ⇒ 義務

<リーフレットの目次>

- ・ 表紙 1
- ・ 共生社会の実現に向けて 2
- ・ 合理的配慮の提供とは 4
- ・ 「合理的配慮」には対話が重要です！ 6
- ・ 不当な差別的取扱いとは 8
- ・ 障害のある人へ適切に対応するためのチェックリスト 10
- ・ 困ったときは 12

2. 行政機関等が講ずべき差別解消措置に関する基本的な事項と事業者が講ずべき差別解消措置に関する基本的な事項

リーフレットの発行に先立つ令和5年3月14日、政府は「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」を閣議決定している。その構成は以下のとおり。

<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1 差別解消推進に関する施策の基本的な方向

第2 差別解消措置に関する共通的な事項

- 1 法の対象範囲
- 2 不当な差別的取扱い
- 3 合理的配慮

第3 行政機関等が講ずべき差別解消措置に関する基本的な事項

- 1 基本的な考え方
- 2 対応要領

第4 事業者が講ずべき差別解消措置に関する基本的な事項

- 1 基本的な考え方
- 2 対応指針

第5 国及び地方公共団体による支援措置の実施に関する基本的な事項

- 1 相談等の体制整備
- 2 啓発活動
- 3 情報の収集、整理、提供
- 4 地域協議会

第6 その他重要事項

ここでは、第3行政機関等が講ずべき差別解消措置に関する基本的な事項と第4事業者が講ずべき差別解消措置に関する基本的な事項について、その概要をみておきたい。

＜行政機関等が講ずべき差別解消措置に関する基本的な事項＞

1 基本的な考え方

- ・行政機関等の職員による取組を図るため、対応要領を策定
(※地方公共団体等は努力義務)

2 対応要領

(記載事項) 不当な差別的取扱い・合理的配慮の基本的考え方、具体例、相談体制、研修・啓発

＜事業者が講ずべき差別解消措置に関する基本的な事項＞

1 本的な考え方

- ・主務大臣は事業者による合理的配慮の義務化を踏まえ、所掌する分野の特性に応じたきめ細かな対応を行う。

2 対応指針

(記載事項) 不当な差別的取扱い・合理的配慮の考え方、具体例、事業者における相談体制・研修・啓発・制度整備、主務大臣の所管する事業分野ごとの相談窓口

3. 合理的配慮の提供と相談体制

私が考える課題は、合理的配慮の提供と相談体制である。合理的配慮の提供は特に事業者について、相談体制は特に自治体の相談体制である。

＜合理的配慮の提供＞

リーフレットには「合理的配慮の提供とは」として以下のように解説されている。

- 日常生活・社会生活において提供されている設備やサービス等については、障害のない人は簡単に利用できても、障害のある人にとっては利用が難しく、結果として障害のある人の活動などが制限されてしまう場合がある。
- このような場合には、障害のある人の活動などを制限しているバリアを取り除く必要がある。このため、障害者差別解消法では、行政機関等や事業者に対して、障害のある人に対する「合理的配慮」の提供を求めている。
- 具体的には、
 - ① 行政機関等と事業者が、
 - ② その事務・事業を行うに当たり、
 - ③ 個々の場面で、障害者から「社会的なバリアを取り除いてほしい」旨の意思の表明があった場合に
 - ④ その実施に伴う負担が過重でないときに
 - ⑤ 社会的なバリアを取り除くために必要かつ合理的な配慮を講ずることとされている。

● 合理的配慮の提供に当たっては、障害のある人と事業者等との間の「建設的対話」を通じて相互理解を深め、共に対処案を検討していくことが重要（建設的対話を一方的に拒むことは合理的配慮の提供義務違反となる可能性もあるため注意が必要）。

※「意思の表明」には、障害特性等により本人の意思表示が困難な場合に、障害者の家族や介助者など、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まれる。

※「合理的配慮の提供」に当たっては、障害のある人の性別、年齢、状態等に配慮するものとし、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた配慮が求められることに留意する必要がある。

リーフレットにはまた、以下の説明もある。

- 「合理的配慮」の留意事項
- 配慮の具体例
- 過重な負担の判断
- 合理的配慮の提供における留意点（対話の際に避けるべき考え方）
- 建設的対話の具体例

事業者にとっては、個々の事例ごとに自治体などに相談することが重要であり、またリーフレットや「合理的配慮等具体例データ集」（内閣府、参考資料参照）も参考になると思われる。

<自治体の相談体制>

自治体の相談等の体制整備については、5国及び地方公共団体による支援措置の実施に関する基本的な事項に記述されている。

●市区町村、都道府県、国が役割分担・連携協力し、一体となって対応できるよう取り組む。このため、内閣府において、各省庁に対する事業分野ごとの相談窓口の明確化の働きかけや、法令説明や適切な相談窓口「つなぐ役割」を担う国の相談窓口の検討を進める。また、相談対応を行う人材の専門性向上、相談対応業務の質向上を図る。

しかし、現在の自治体（市区町村）の相談体制はきわめて脆弱である。相談窓口で対応にあたる職員は、基本的には非常勤職員（会計年度任用職員）であるからである。雇用の不安定さ、低賃金などに苦しめられている。

今必要なことは、全体の抜本的な処遇改善である。参考に、公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと、公務非正規労働に従事する女性たち／働き手が、連帯していくためにつくった団体）による「はむねっとアンケート 2023～会計年度任用職員制度 3年目に何が起きたのか！調査報告」（参考資料）をぜひ読んで頂きたい。

市民や事業者からの相談を非常勤職員（会計年度任用職員）や委託事業者に丸投げしているようでは、いずれ近いうちの自治体そのものが崩壊する。この機会に、自治体業のあり方を抜本的に見直すことが求められている。

<参考資料>

■内閣府HP

https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_leaflet-r05.html

■リーフレット「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！」

https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/gouriteki_hairyo2/print.pdf

■障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定）
（令和6年4月1日より施行）

概要：るびなし

<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/kihonhoushin/r05/pdf/gaiyo.pdf>

本文：るびなし

<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/kihonhoushin/r05/pdf/honbun.pdf>

■合理的配慮等具体例データ集

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

■はむねっと 2023 年アンケート調査結果報告

（2023 年 7 月 公務非正規女性全国ネットワーク）

[c90936cafcaabcce45e4e6303b25e9a1.pdf](https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/c90936cafcaabcce45e4e6303b25e9a1.pdf)