

合理的配慮&ニューロダイバーシティセミナー

基調講演
「合理的配慮に関する基調講演」

桜美林大学 健康福祉学群
准教授 谷内孝行

自己紹介

- ・先天性の視覚障害者（弱視：全色盲）で小学校時代より盲学校で教育を受ける
- ・大学院生時代に東京都北区で市民活動をはじめ「NPO法人ピアネット北」を設立（重度身体障害者グループホーム、療育相談事業、絵画教室等を運営）
現在に至るまで事務局長
- ・調布市障害者差別解消地域協議会会長、町田市障がい者差別解消条例検討部会委員、町田市障害者就労・生活支援部会会長など
- ・障害当事者講師の養成に携わる（横浜市社会福祉協議会、調布市社会福祉協議会）、NPO法人障害平等研修フォーラム理事
- ・社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師、消費者生活相談員（国家資格）

(連絡先：taniuchi@obirin.ac.jp)

「障害とは？」

「あなたが考える『障害』を
下記に記入してください

(制限時間：1分) (注) 正解はありません！

障害とは

① 障害の「個人モデル」

障害者が日常生活や社会生活で困難に直面するのはその人に障害があるから。克服するため（治すため）に本人や家族が努力をしなくてはならない。（障害は個性である）

※治るのが病気、治らないのが障害

例)

- ・ 足が動かないから、階段を使って二階に上がれない
- ・ 耳が聞こえないから、講演会に参加できない
- ・ 大声を出すから、映画館に行けない

② 障害の「社会モデル」

障害者が日常生活や社会生活で困難に直面するのは社会の環境が「障害」を作っており、それを取り除くのは社会の責任である。

例)

- ・ EVが設置されていないから、二階に上がれない
- ・ 手話通訳がないため、講演会に参加できない
- ・ 映画館に（一般料金で利用可能）防音の個室が設置されていないため、映画館に行けない

そもそも「モデル」とは何か？

社会や問題を洞察（物事を観察して本質を見抜くこと）
する際に用いる「見る視点」を意味する。

【個人モデルのメガネで見ると】



【社会モデルのメガネで見ると】



この中に「障害」はありますか？



差別とは何か？

差別とは？

①直接差別：障害を理由とする区別や排除

②間接差別：外見的に中立的基準だが、障害者に適用されること不利益が生じる

例：マイカー通勤を禁止する就業規則

③関連差別：障害に関連する事由を理由とし、行われる区別や排除

例) 盲導犬と一緒にであることを理由に入店拒否

④合理的配慮の不提供

私が経験した差別

国家試験を受ける際、試験実施機関に下記を申し出る

①拡大文字（A4→A3）

②試験時間1.3倍

・・・・・・・・・・・・・・・・

実施機関からの主な回答（一部抜粋）→対応できない

- ・試験問題の作成管理工程が約2倍になるに等しく、非常に大きな負担を伴う。
- ・これまでと異なる対応をとることは、これまでの受検者と公平性を欠くことになることを懸念する。

自らへの差別を通し、学んだこと

- ①差別は人々の「無知」と「歴史」により生まれ、「無関心」により放置され、さらに増殖する

例：精神に障害のある人の犯罪率は、ない人よりも高い？低い？

※検挙された一般刑法犯に占める比率は0.9%

- ②差別する側が、差別する理由を相手に押し付け、自らが行う差別の正当化を図る

（わがままな、あなたが悪いのですよ！）

障害者差別解消法の理解

障害者制度改革（2010年1月～）

2007年 障害者権利条約に署名

2011年 障害者基本法 改正

※第4条に「差別の禁止」を基本原則として規定

2011年 障害者虐待防止法 成立

2012年 障害者総合支援法 成立

2013年 障害者差別解消法 成立

※2021年 障害者差別解消法 改正

2013年 障害者雇用促進法 改正

2014年 障害者権利条約に批准

障害者権利条約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities）の成立、批准へ

- ・ 2006年12月、第61回国連総会本会議において、4年間に渡る議論の末、2008年5月に発効
- ・ 日本は、2007年9月、署名
2014年1月、批准（139番目）

※批准：法律が条約の内容と矛盾していないか等を確認、「国会の承認」を得て条約に同意すること

※現在、締約国191カ国
(2024年4月1日現在)



障害者権利条約への署名（平成19年9月20日）

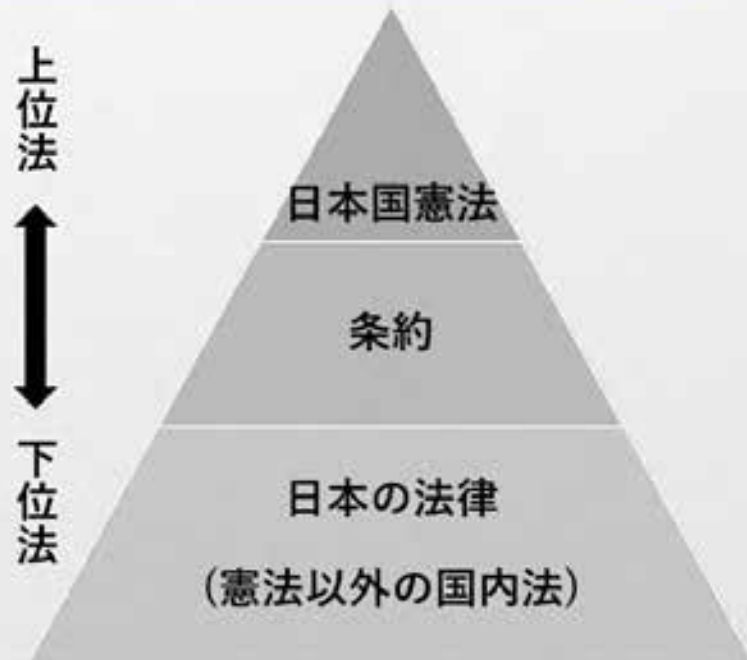


吉川国連代表部大使から
ヴィラルバント国連条約課長へ手交

引用：内閣府HP

条約と国内法との関係

条約は憲法と法律の間に位置づくため、条約を批准することにより国内の関連法の整備が必要となる。



障害者権利条約による合理的配慮①

※条約では「合理的配慮の提供」の確保が明記

「平等を促進し、及び差別を撤廃することを目的として、合理的配慮が提供されることを確保するためのすべての適切な措置をとる」

(第5条第3項)

障害者権利条約による合理的配慮②

「合理的配慮」 (reasonable accommodation)

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。

(第2条)

障害者差別解消法成立（2013年）

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」

第1章 総則（1条～5条）

第2章 基本方針（6条）

第3章 差別解消措置（7条～13条）

第4章 差別解消支援措置（14条～20条）

第5章 雑則（21条～24条）

第6章 罰則（25条、26条）

差別解消措置（7条～13条）

【行政機関等】

- ・ 不当な差別的取扱いをしてはならない
- ・ 「合理的配慮」をしなければならない

【事業者】

- ・ 不当な差別的取扱いをしてはならない
- ・ 「合理的配慮」に努めなければならない

⇒2024年4月1日から法改正により「義務化」



合理的配慮とは？

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を行うことを求めている。

①障害がある人からの「意志表明」



②個々の場面で必要とされる範囲で発動



③負担が過重でない場合に実施



「合理的配慮」 (reasonable accommodation)

- ・「合理的」 (reasonable)
道理や理屈にかなっているさま
- ・「配慮」 (accommodation)
心をくばること。心づかい。

『広辞苑第六版』より引用

※合理的配慮 = 理にかなった環境調整

企業におけるもう一つの「合理的配慮」

2013年 障害者雇用促進法改正

- ・ 職場の物理的バリアの解消
- ・ コミュニケーション手段の確保
- ・ 勤務時間、勤務内容の調整

過重な負担とは？

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

- 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



合理的配慮における大切なポイント①

- ・合理的配慮で具体的に何をすれば良いのかは、個々の場面やその状況により大きく「異なる」、初めから100点満点を目指さず、まずは60点レベルを目指す
- ・合理的配慮では、障害者との「対話」を通じ、それぞれが持つ情報や意見を交わし、「出来ること/出来ないこと」に関する共有化が重要

合理的配慮における大切なポイント②

- ・ 合理的配慮を求める意思表示がなかった場合、法律上の「合理的配慮の不提供」には該当しない。
- ・ しかし、配慮を必要としていることが明らかな場合、障害者と話し合い、適切な配慮を提案するなど、自主的な配慮に努めることが望ましい。
- ・ また、意思表示はしたものの、具体的にどのような合理的配慮を要望するのかは、意外と大変。なぜならば、合理的配慮が行われないと「困る」状況が具体的に想定されなければならない。

障害者差別解消に関する条例

【制定状況】

- ・ 内閣府「障害者差別の解消に関する地方公共団体への調査結果
(令和6年3月内閣府障害者施策担当)」

都道府県：39団体

指定都市：8団体

中核市等：15団体

一般市：72団体

町村：50団体

合計：184団体 (令和5年4月1日現在)

※ 一般財団法人 地方自治研究機構HPより

まとめ

企業が合理的配慮に取り組む意義

- ・ 企業活動の中で、持続的な取り組みとすることにより、競争力を向上させる。
- ・ 多様な顧客への対応は、「企業の社会的責任」(Corporate Social Responsibility) から、「企業の社会的価値」(Corporate Social Value) へと新たな企業価値の創造へと繋がる。
- ・ 多様なニーズへの対応、多様な人材の受け入れは、企業のイノベーションを生み出し、それを促進する。