

# 人権教育は今

特集

## 共に生きる社会の実現に向けて

～障害に関する理解を深めるために～



⇒ 資料I「障害者差別解消法」



### 提言

障害のある人もない人も  
暮らしやすいまちに

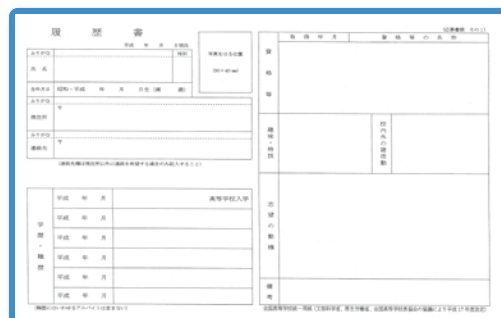


毎日新聞論説委員  
野澤 和弘 さん

### 地域における取組から



「福祉創造塾ふれあいの部屋」



⇒ 資料II  
「公正な採用選考に向けて」

- 提言 ..... P 2
- 地域における取組 ..... P 6
- 資料I「障害者差別解消法」について ..... P 10
- 資料II「公正な採用選考に向けて」 ..... P 14
- 視聴覚ライブラリー ..... P 16

平成28年3月  
福岡県教育委員会

【連絡先】

福岡県教育庁教育振興部人権・同和教育課  
福岡市博多区東公園7-7  
TEL 092-643-3918 FAX 092-643-3919



このマークは本資料のすべての著作物について付けられたものです。  
利用の際は必ず下記サイトを確認ください。  
[www.bunka.go.jp/jiyuriyo](http://www.bunka.go.jp/jiyuriyo)

# 「障害のある人もない人も 暮らしやすいまちに」

毎日新聞論説委員 野澤 和弘



## 1 障害者差別解消法とは

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)ができて、平成28年の4月から施行されます。この法律には合理的配慮義務というものが含まれ、公的な機関はこの合理的配慮義務は法的義務となっており、様々な場で対応が迫られ、特に、雇用の場と教育の場が焦点になってくると言われています。

合理的配慮義務というと「自分が差別するのではないか」とか「批判されるのではないか」という懸念を持つ人もいるかもしれませんが、実は、障害者だけではなく、子どもたちやこの社会を根底から優しい社会に変えていく、そんな原理がこの法には、組み込まれているのではないかと感じています。

今、この法律の施行に向けて、国はガイドラインを作成したり、地方では地域協議会を設置したりするための準備をしている段階です。

戦後、社会福祉というのは生活保護法、児童福祉法、身体障害者福祉法の3つの法律からスタートしています。どれも大切な法律なのですが、現在と当時の課題はかなり違います。児童福祉法というのは、最近では、虐待あるいは発達障害に関する事がクローズアップされていますが、当時は戦災孤児を救うために作られたものです。この頃の子どもや障害者は、国家や行政よりも、むしろ家族の中で支え合って生活するものだというのが、国の考え方でした。児童福祉あるいは障害者福祉を考えると、家族というもので守られているという美化されますが、いったん家族の形が崩れて、守る人がいなくなると、子どもや障害者は、社会的にも苦しい状態におかれてきたと思わざるを得ません。日本のこれまでの障害者政策の根底には、このような問題があったように思います。

戦後になると家族の形は核家族化してきまし

た。独居が増え、家族だけで福祉や生活を支えるとなると無理が出てきます。そのような状況を把握した政府は、2000年になって福祉の形をがらりと変えることになります。これが、今日の障害者虐待防止法や障害者差別解消法の起点となったものです。

## 2 差別と合理的配慮

障害者差別解消法では障害者差別として二通り規定されています。一つが「差別的取扱い」で、もう一つが「合理的配慮の不提供」です。差別的取扱いは、障害を理由に一般の人と区別をして不利な扱いをすることです。合理的配慮義務とは、一般の人と分け隔てしないことだけではなく、障害の特性を理解して合理的な配慮を行い、障害のない人と平等にすることです。

例えば、車いすを利用する人は受験できない等、障害を理由に入学試験を受けさせないことは典型的な「差別的取扱い」で許されることではありません。しかし、合理的配慮を行った上で、入試の点数が取れば入学を認めるが、取れなければ不合格にする。これは平等であり問題はありません。

また、大学入学後、校舎が4階建てで、エレベーターの設置がなく、車いすの学生は、2階以上に行くことが出来ない、あるいは車いす用のトイレがなく、長時間、大学で過ごすことが出来ない。つまり、大学生になったけれども授業を受けられない。このような場合は、車いすで2階以上に行けるような措置を行う、またはトイレの改修を行うなど、大学側の合理的配慮が求められます。

選挙においても、障害を理由に選挙権を剥奪するのは「差別的取扱い」です。障害者にどれだけ平等な選挙方法になっているのでしょうか。今でこそ、政見放送では、手話通訳がついていますが、選挙広報で点字がついているものは見たこ

とがありません。また、後見人がついた知的障害のある人は、選挙権はあるが、候補者の漢字の読み書きができないため、投票が難しい場合があります。例えば、漢字にルビを打つ、ひらがなで記述する、候補者に丸をつける、マークシート形式にするなど、そのような投票方法を工夫すればもっと多くの障害のある人たちが投票できます。これが合理的配慮です。

知的障害や発達障害、精神障害のある人にとっても、それぞれの勤務実態や職場環境を障害の特性に合ったものに変更することが必要です。合理的配慮は「物理的形狀の変更」だけでなく「決め方・やり方の変更」や「補助手段の提供」という方法もあります。

例えば、外見では分かりにくい発達障害や精神障害の特性を理解するための職員研修や啓発、障害のある人からの様々な相談に応じるための体制整備、同僚との関係性に配慮した配置転換や勤務形態、ラッシュ時間を避けた勤務時間の設定など、働き方の柔軟な仕組みが必要な場合があります。感覚過敏に配慮した、つい立てやパーテーションの設置、混乱や疲弊した時に精神的に安定できるスペースの確保なども考えられます。

### 3 雇用の場において

はたして社会は、合理的配慮に対してどのような反応を示すのでしょうか。「人間関係のあつれきは一般社員でも起きる、ラッシュ時の出勤は一般社員も疲れる、それを乗り越えて仕事をするのが会社員ではないか、クールダウンできるスペースの確保なんて恵まれすぎている、さぼりを助長するだけだ。」そんな本音が「ここは福祉の場ではない」「給料もらって働いているのに甘えるな」という言葉になって表れるような気がします。

もちろん、国や自治体や民間事業所に対し、あらゆる場面で無制限に合理的配慮が義務付けられているわけではありません。差別的取扱いの禁止については、国や自治体と同様、民間事業者は法的義務としているのに対し、合理的配慮については、国や自治体など公的機関(公立学校などを含む)のみが法的義務とされ、民間事業者については私的自治に配慮し、努力義務と

位置付けられています。啓発や周知を図る取組を進め、法的義務とするかは具体事例の集積を図り検討することが衆議院と参議院の付帯決議に記されました。

一方で障害のある従業員を雇用する事業所においては、改正障害者雇用促進法によって民間企業での合理的配慮が法的義務とされました。また、2012年から法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ、民間企業における精神障害者の雇用も法的義務となっています。実際に都市部のハローワークでは身体障害者の求職者票を見つけることは難しく、企業において知的障害や精神障害のある求職者の雇用は今後さらに進むものと思われまます。

また、都内の大企業が千葉県や埼玉県の特例支援学校を訪れ、高等部在籍の知的障害のある生徒の実習の受入を申し出る状況も見られるようになりました。今後は作業能力の高い障害者を確保するだけでなく、外見では理解が難しい障害特性を学び、職場に合理的配慮を定着させることが求められるでしょう。義務となると負担感が募るかもしれませんが、合理的配慮をすることは、実は、個々の障害者の能力を伸ばし、企業にとっても貴重な力になることに気付くべきなのです。

ただ、どんな企業でも一律に合理的配慮を義務付けられるわけではありません。会社の事業規模、事業規模から見た負担の程度、会社の財政状況、業務遂行に及ぼす影響などを総合的に考慮することや、特に中小零細企業への影響に配慮することが国会の付帯決議で定められました。中小零細企業にまでエレベーターの設置を求めたり、コールセンターなどの業務にまで聴覚障害者の雇用や合理的配慮を求めたりするのは非現実的というものです。

ここ数年は大企業が知的障害や精神障害のようなこれまで企業就労になじみが薄かった人々を積極的に採用するようになりました。

ところが、知的障害のある人や精神障害のある人の雇用に熱心で社会的に評価されている会社でも定着率は意外によくなかったりする場合があります。なぜならば、熱心ではあるが、従業員の障害特性を理解せず厳しい指導を行ったり、



必要な配慮を怠ったりするため、障害者側がストレスをためて精神的に疲弊し、あるいは人間関係に傷ついて、退社を余儀なくされている状況もあるからです。そのような場合、「ここは福祉の場じゃないのだから」「賃金を払っているのだから」という言葉を担当者からよく聞きます。

#### 4 インクルーシブ教育と特別支援教育

さて、学校教育ではどうでしょうか。差別解消法や国連の障害者権利条約の批准を受けて、文部科学省は、それに応じた教育現場にいくために中央教育審議会の「特別支援教育の在り方についての特別委員会」を設置し、2012年に最終報告が出されました。この中でも最も注目されているのが「インクルーシブ教育システム」と「合理的配慮」です。インクルーシブ教育の基本的な方向性としては、「障害のある子どもと障害のない子どもが、できるだけ同じ場で共に学ぶことを目指すべきである。その場合には、それぞれの子子どもが、授業内容が分かり学習活動に参加している実感・達成感を持ちながら、充実した時間を過ごしつつ、生きる力を身に付けていけるかどうか、これが最も本質的な視点であり、そのための環境整備が必要である。」としています。

全身性障害や自閉症の生徒にマンツーマンで介助員を配置し、どんな重度の障害のある生徒も通常学級で授業を受けている学校があります。合唱練習の時など、障害のある子の席が用意してあってそこで休める。段差など、さっと車椅子を移動させるのは素晴らしい。お金もかかっているし設備も素晴らしい。先生達も慣れているし、他の子どもたちも慣れていることが素晴らしい。

ところが、自閉症の子どもたちはどうでしょうか。ある地域の相談支援員からこのような話を聞きました。「最近、自閉症の生徒が通常学級で傷つき不登校になって放課後等デイサービスにどんどん来るようになった」。この子どもたちは、一見、他の生徒と同じように見えます。しかし、分かっているように見えて、分かっていないこともあります。出来ているように見えても頭の中では混乱していたり、人に気持ちを合わせることが出来なかつたりします。本人も、自覚できる時間がずれて表れるので、周りの人からは、何が原因なの

か、なかなか理解できません。子どもたちは先生の前や学校の皆の前では何とか頑張るのです。家に帰ると家族の前で安心して崩れてしまう。そうすると先生たちは、「学校ではちゃんとしているのに、親が甘やかすからそんなことになる」と原因を親に求めがちです。先生も一生懸命、親も一生懸命、本人も頑張っているのですが。

一見、分かりにくく、デリケートで傷つきやすい彼らの特性について、きめ細かな配慮が届けなければこのようなミスマッチが起きやすいのではないかと懸念しています。

インクルーシブ教育の理念は大賛成です。目指すべきものは、全くそのとおりだと思います。ただ、デリケートで傷つきやすい子どもたちに対し、細やかな配慮を組み込み、絶えずその配慮が出来ているのかチェックしていく必要もあります。なぜならば、気が付いた時に、子どもたちにしわ寄せが行ってしまう心配があるからです。

合理的配慮は、公立学校は幼稚園から大学まですべて法的義務なので、これからいろいろな事を配慮し、進める必要があります。校内設備のバリアフリー化や教職員が障害を理解するための研修は結構行われています。周りの児童生徒や保護者が理解していなければ取組の妨げになるため、周囲の理解や啓発も同時に考えていく必要があります。それぞれの子子どもが求めるものに応じ、学校側の過度な負担にならないよう少しずつ折り合いをつけながらインクルーシブ教育を実践することによって、より多くの子どもたちが充実した学校生活を送ることが出来るのではないのでしょうか。

#### 5 合理的配慮をどう考えるか

この法律がうまく浸透していくのかについては、この合理的配慮を社会がどうやって理解していくのかが大きな分かれ道となります。

そのためには、一つはユニバーサルな効果を考えることです。障害のある人への配慮は、障害がないけれど困っている人達へも広がっていく可能性があります。例えば、シルバーシートのように、以前は、お年寄りの優先席でしたが、必要とする人は、怪我をした人、障害がある人、妊娠した人など対象が広がってきました。車いす用トイレ

レが進化して多目的トイレになるのも同様です。

では、誰かの負担が重くなる場合はどうでしょうか。技術革新や社会のルール変更で便利になる人がいますが、それによって社会からはじき出される人がいるということに気が付いていただきたいのです。

千葉県で2006年に差別をなくす条例を作った時のことです。

その研究会には、いろいろな障害のある人がいます。その中の聴覚障害のある人が「なぜ私だけが手話通訳を連れて来なければいけないのか。この通訳は皆さんのためのものでもあるのではないか。誰かが連れてきてもいいのではないか。」と言われました。私は、心の中で、「あなたが必要なだから、しょうがないではないか。」と思っていました。

ところが、後日、次のようなことがありました。聴覚障害者の団体が行うこの条例についてのシンポジウムに参加した時のことです。会場は、私以外みんな聴覚障害の人でした。昼休み手話で会話をしていますが何を話しているか全くわかりません。心細くなり、手話通訳がいらないか探しました。本番は、さすがに手話通訳がいましたが、手話ではなく、マイクを持って話しているのです。当たり前です。開場の皆さんは、手話で話すのだから、この通訳は、私のためのものだったのです。その日の勉強会は、もともと手話の通訳は必要ではなく、手話だけで完結するものです。私が通訳を連れて行かなければならなかったのでしょうか、主催者が、配慮してつけてくれました。しかし、正確に言えば、私のためだけではありません。実際に私が話し始めると、手話通訳は、マイクを置き、私の声を聞いて手話を始めるのです。誰が発表するかによって、通訳の役割が変わります。どちらが発表する時間が多いかで、通訳の比重が変わるだけなのです。多数派は、少数派の気持ちが分からなくなってきました。多数派に合わせた、コミュニケーションの方法、街づくり、ルール、慣習になっています。このことで、少数の人たちが閉め出され、不便になっていることに気が付いて、私たちが負担することもやっつけようとするのが、合理的配慮であり、社会を根底から優しく変えていくことができるのです。

## 6 差別解消のための支援措置

さて、障害者差別解消法を実効あるものにするためには、障害者差別解消支援地域協議会を設置することです。

都道府県では、教育委員会や国の機関、校長会、医療や福祉関係機関、弁護士会などいろいろな機関で構成されます。市町村では、もっと身近な所で構成されます。

例えば、施設やグループホームを建てようとして住民から反対された場合、行政だけをお願いしてもなかなか解決できません。個別の機関に相談しても、たらい回しになってしまうことがあります。地域協議会では、法務局や弁護士、民生委員、人権擁護委員など、いろいろな権限や地域住民に影響力を持っている人たちがいます。地域協議会に持ち込んで、どこの機関とどういう権限を使うと解決できるのか話し合い、アドバイスを受けてチームワークで解決していくのです。

千葉県のように、差別をなくす条例をつくり、障害者の差別を解消するためだけの広域専門指導員を16名配置して、当事者と差別をしているといわれる人の間に入って解決している自治体もあります。また、差別の解消に向けて、身近な合理的配慮の好事例を広めていくことも効果的です。

この法律が実効あるものになるかどうかは、障害のある人の周りにいる私たちがどれだけ本気で取り組んでいくのかということではないかと思えます。

### 執筆者紹介

**野澤 和弘** (のざわ かずひろ)

1983年毎日新聞社に入社、科学環境部副部長、社会部副部長、夕刊編集部長等を経て2009年から論説委員を務める。

また、千葉県障害者差別をなくす研究会座長、内閣府障害者制度改革推進会議差別禁止部会委員、障害者政策委員会委員、障害者差別解消支援地域協議会の在り方検討会会長等、障害者の人権を守る活動等を行っている。主な著書は「あの夜、君が泣いたわけ」(中央法規)、「条例のある街」(ぶどう社)等。

## みんながずっと生きていける持続可能な社会へ

～ 障害者を支援する団体、学校、地域の連携した取組から ～

障害者を支援する団体(社会福祉法人柚の木福祉会)と学校(志免町立志免南小学校)や地域(志免町)が連携して、障害がある人をはじめ、すべての人が安心して生き続けることができる持続可能な社会にするための取組を紹介します。

### 1 「知る」ことから

社会福祉法人柚の木福祉会(以下「柚の木」)は、昭和56年に社会福祉法人として認可され、今年で35年目を迎えます。こども、障害者、高齢者それぞれのライフステージに応じた専門の16事業所があります。

「柚の木」は、すべての人が地域の中で生きていくための一つとして“知る”ことを大切にしています。知ることで、障害のある人が何もできないのではなく、何ができて何ができないのかを理解し始めます。また、何かをするために必要な時間に差があることが分かってきます。ただ、それだけだということ。

そこで、地域に向けて様々な“知る”を提供し続けています。そのひとつが柚の木発ハートTOハート(「柚の木」主催の地域祭り)です。第1回は5人だった来場者が、第23回の現在は町長はじめ多くの住民の方など、3500人(ボランティア230名、ステージ参加者140名を含む。)の参加となっています。



当初は、家族はもちろん職員でさえ外出を拒んだそうです。町主催の文化祭のバザー参加でさえそうでした。会場での視線や投げられる言葉も冷たく感じられました。

「外に出てはいけないのか」と悩んだ末、「自分や家族と障害を重ねて考えてみた時、障害を理由に、地域で生きていく自由を奪われるのは居たたまれない。やはり社会へ出ていこう」と決意を固めます。

こうした行動を続けたことが現在の姿につながっています。

### ボランティアとの交流

ボランティアとの会話を通して、事業所利用者は、コミュニケーション力が高まっていきます。この利用者の変容がボランティアの意識を変えていきます。

さらに、ボランティアは新たなボランティアを呼び込み、何度も訪問するようになります。ボランティアとの交流を楽しげに話す我が子を見て、家族は「まだまだ成長するのだ」と感銘を受けることもあります。家族はだんだんと心が軽くなり、楽しくなり、周囲に伝えます。周囲は家族の変化がうれしく、そしてその明るい表情を見ることによって地域でともに生きることの意義を考えます。それらが徐々にではありますが、地域へ広がり、浸透し、風土となって受け継がれています。



## 2 学校との連携

### 「福祉創造塾 ふれあいの部屋」の誕生

平成11年4月1日志免町立志免南小学校(以下「志免南小」)の教室に日本で初めて障害者の作業所「福祉創造塾 ふれあいの部屋」が開所しました。

当時、養護学校高等部(現特別支援学校)卒業後の進路が決まらない生徒が、たくさん通所希望を出していましたが、しかし、施設には余裕がなく、苦慮していました。

その時、児童数の減少で学級が少なくなるということを知り、志免町に教室借用の依頼を行いました。地域や保護者の一部には不安の声もありました。

話し合いを重ね、志免町、志免町教育委員会、志免南小学校が、志免南小を活用する作業所の設置に賛同し、「福祉創造塾 ふれあいの部屋」が誕生しました。

### 作業所開設が実現できた背景

志免南小の児童が、柚の木学園に出向いて勉強する移動教室や、施設利用者の作業を体験する学習など、ずっと以前から連絡を取り合い、交流していた経緯がありました。そうした長年の積み重ねにより築き上げられた信頼関係がこのような結果に結びついたと考えられます。

「障害のある方々との日常的なふれあいが、いずれ、子どもたち自身の幸せにつながると確信しています。」  
～設立当時の志免南小学校校長の話～

### 「ふれあいの部屋」って？

全国で初めて学校の教室を使った障害者の生活介護事業所です。

牛乳パックをリサイクルした、環境にやさしいはがきやメッセージカードを作る作業を行っています。

仕切りのない廊下でつながった、1年生の隣の教室をそのまま使用し、休み時間には児童が自由に遊びに来ます。



これまで、障害を知らないために生じる差別や、障害は自分には関係ないという考え、あるいは「かわいそう」「助けてあげる」感覚によって、障害のある人は生きることの辛さを感じることもありました。

施設等においても、障害のある人が受け身になってしまう指導や訓練が一般的で、施設自体も社会へ出ていくことが、あまりありませんでした。

ふれあいの部屋は、このような概念を打破したいという思いが込められています。

## 福祉創造塾 ふれあいの部屋の活動

### 日常的な交流



学年、世代を越えた交流が生まれます。  
初めて出会う子どもたちは、最初の頃は、きつい言葉を浴びせることもあります。

しかし、日常的なふれあいを通して、「障害を知る」ことになり、人権感覚、優しい心を育てていきます。

### 作業で交流



子どもたちは、紙すきの仕方を教えていただいたことに「ありがとう」と感謝します。

ふれあいの部屋の利用者は、子どもたちへ教えることを経験し、自信を深め、能動的な活動へと変革していきます。

### 授業で交流



1年生で「出会い」、自由に交流した児童たちが、3年生の総合的な学習の時間で「目的を持って、再会」します。全校児童、保護者、地域の人が集うフェスティバルにおいて、授業で見て、聞いて、体験し、感じ取ったことを発信しています。

6年生は、「柚の木」のポスターを作成し、PRするなど、「地域へ発信」していきます。ふれあいの部屋の利用者がゲストティーチャーとして授業を行うこともあります。

### 学校行事で交流

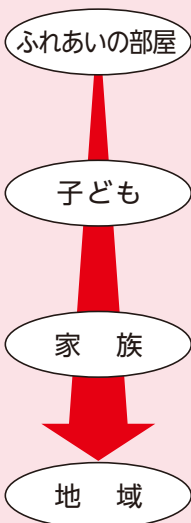


一年を通して、学校行事等に参加しています。

始業式 歓迎遠足 鍛錬遠足 日曜参観 運動会  
仲よし集会 心の教育の集い 招待給食  
南小フェスティバル 卒業記念モニュメント作り  
卒業式 など



## ふれあいの部屋から発信！ 家族そして、地域へ



- ふれあいの部屋ができた。しかし、彼はなかなか人前に出ることができなかった。しかし、毎日小学校で子どもたちと接することで、だんだんと人前に出られるようになった。彼はできる。
- 子どもたちはふれあいの部屋に遊びに来ます。入学当初は、言ってはならない言葉を容赦なく浴びせることもあります。そう、知らないからです。でも、夏休み前には知ってしまうのです。「やさしい心」を。
- 家族にも知るまでの時間が必要です。こんな会話がありました。  
「ふれあいで遊んだよ。」「そう、楽しかったの。良かったね。」  
「明日も行く?」「うん。」 想いを家族が受け取ります。
- そして家族は地域の人へ。イベントに、たくさんの方が来てくださいました。地域の方、子ども、障害のある人、そしてPTA。
- 総合学習のゲストティーチャーになったり、作業を教えるお兄さん、お姉さん役になったり、学校行事と一緒に参加する地域住民にもなったりもします。



(第3回福岡県人権教育研修会B分散会報告から)

## ふれあいの部屋がGOOD DESIGNに

志免南小ではふれあいの部屋を中心に障害のある人自身が福祉を発信しています。その仕組みが評価され、2015年、グッドデザイン特別賞に輝くこととなります。なお、無形の福祉事業での特別賞獲得は初の快挙です。学校の子どもたち、先生方、志免町の方などみんなで喜び合いました。

【グッドデザイン賞】 (主催 公益財団法人日本デザイン振興会)

1957年に旧通商産業省によって設立された「グッドデザイン商品選定制度」を継承する、日本で唯一の総合的なデザイン評価・推奨の運動です。単にものの美しさを競うのではなく、産業の発展とくらしの質を高めるデザインを、身の回りのさまざまな分野から見だし、広く伝えることを目的としています。

障害者を社会の隅っこに置いて手厚く支援するのではなく、日頃から当たり前のように生活空間を共にし、互いに違いを尊重し、尊敬しあえる環境作り(中略)垣根の無い「心」を持った子どもたちが成長して社会に巣立っていく、その全てのプロセスが優れたソーシャル・デザインになっている。 【グッドデザイン賞審査員の評価から】

受賞当日、教頭先生から次のような放送がありました。「みんなで、ふれあいの部屋の皆さんに、聞こえるように『おめでとうございます』を言いましょ。」「おめでとうございます!」と大きな声が響きます。利用者も教室に向かって手を振り、言葉を返しました。

ここがダイバーシティの場であり続けるように、児童、先生、PTA、地域、行政等とつながるネットワークが形成されています。障害のある人は「自分と家族だけの世界」から「子どもたちとの世界」へ。さらに、「子どもたちに教えるという能動的な世界」へと導かれます。学校は「受動的福祉教育」から、「自主的体験型福祉教育」へと変わりました。子どもから大人へ、そして地域全体へ、「多様性の結びつき」という新しい価値観が確実に広がっています。



## 「障害者差別解消法」について

国連の「障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）」の締結に向けた国内法制度の整備の一環として、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向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として、平成25年6月、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下、「障害者差別解消法」）（平成25年法律第65号）が制定され、平成28年4月1日より施行されます。

障害のある人への差別をなくすことで、  
障害のある人もない人も共に生きる  
社会をつくることを目指した法律です。

平成28年  
4月完全施行

### 概要

障害者差別解消法では、主に次のことを定めています。

- 国の行政機関や地方公共団体等及び民間事業者による「**障害を理由とする差別**」を禁止すること。
- 差別を解消するための取組について政府全体の方針を示す「**基本方針**」を作成すること。
- 行政機関等ごと、分野ごとに障害を理由とする差別の解消に関する職員等の適切な対応を示す「**対応要領**」・「**対応指針**」を作成すること。

上記の他、相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動等の障害を理由とする差別を解消するための支援措置について定めています。

### 《対象となる「障害のある人」とは?》

障害者基本法（第2条 定義）より「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」と定義しています。「社会モデル」(\*)の考え方を踏まえており、いわゆる障害者手帳を持っていない人も含まれます。

\*「社会モデル」・・・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、社会におけるさまざまな障壁（事物、制度、慣行、観念その他一切のもの）と相対することによって生ずるものとする考え方。

## 「障害を理由とする差別」とは

この法律では、「不当な差別的取扱い」と「合理的配慮の不提供」の2つの差別を禁止しています。

### 「不当な差別的取扱い」

障害を理由として、正当な理由なく、サービス等の提供を拒否・制限したり、障害のない人にはない条件をつけたりすること。

行政機関等 → **禁止**  
民間事業者 → **禁止**

#### 「不当な差別的取扱い」の例

- ・障害を理由に書面の交付、資料送付、パンフレットの提供等を拒んだ。
- ・障害を理由に説明会等の出席を拒んだ。
- ・本人を無視して、介助者・支援者や付き添い者のみに話しかけた。
- ・障害を理由に窓口の対応を拒否した。



### 「合理的配慮の提供」

障害のある人から何らかの配慮を求め、意思の表明があった場合、負担になりすぎない範囲で、社会的障壁を取り除くために必要な合理的配慮を行うこと。

行政機関等 → **法的義務**  
民間事業者 → **努力義務**

#### 「合理的配慮」の例

- ・困っていると思われるときは、まず声をかけ、手伝いの必要性を確かめてから対応した。
- ・取引、相談等の手段を、非対面の手段を含め複数用意した。
- ・障害のある人の障害特性に応じて、座席を決めた。



～イラスト:障害者差別解消法リーフレット(内閣府)から～

**社会的障壁**とは ⇒ 障害のある人にとって、日常生活や社会生活を送る上で障壁となるようなものを指します。

- 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** (障害のある人の存在を意識していない慣習、文化など)
- ④ **観念** (障害のある人への偏見など) があげられます。

**具体例** ・街中の道路の段差 ・難しい漢字ばかりの書類  
・代替テキストのない画像だけのホームページ など

～障害者差別解消法リーフレット(内閣府)から～



## 合理的配慮の具体例

福岡県「障害を理由とする差別の解消の推進に関する教育委員会職員対応要領」から

### I すべての障害に共通した対応の基本

- ① 障害の種類や程度は**個人差があり様々**です。また、障害の種類や程度が同じでも、障害の現れ方は一律ではなく、複数の障害を併せ持つ場合もあります。**個人の障害の状態に応じた対応**をそれぞれ検討しましょう。
- ② 同じ障害種別でも**感じ方はそれぞれ**であり、マニュアル的な対応にならないよう**コミュニケーションの取り方に配慮**しましょう。
- ③ **外見からは障害が分からない**場合があります。体のきつさや障害者の直面する社会的障壁に周りの人が気付いていないことがあることを理解しましょう。
- ④ 障害者本人(又は保護者)が自らの(又は子どもの)障害に対して、どのような認識を持っているのかを**丁寧に聞き取り**、配慮してほしいこと・しなくていいこと等、**当事者の意に沿って**対応するように配慮しましょう。

### 事例

#### **案内するとき**

目的の場所まで案内するときは、相手の歩行速度に合わせた速度で歩き、前後・左右・距離の位置取りについて、相手の希望を聞きます。

#### **座席を決めるとき**

その人の障害の状態から、頻繁に席を離れる必要があるときは、会場の座席位置を扉付近にします。また、スクリーンが見えづらいときは、スクリーンがよく見えるよう、スクリーンに近い席を確保します。

#### **意思の確認**のとき

同伴者がいても本人の意思はできるだけ本人に確認することが大切です。時間がかかっても本人から話を聞きましょう。また、状況に応じ、絵カードや文字カードなどの選択肢を活用して意思を確認します。

#### **説明するとき**

相手に分かりやすい説明を心がけ、状況に応じて、比喩、暗喩、二重否定表現を用いないようにします。

### II 障害種別ごとの対応例

※本対応要領では、13の障害種について、合理的配慮のポイント・事例等を例示しています。(以下、一部引用)

#### **視覚障害のある人への対応例**

- 声をかけられても、誰からの声かけか分からないと、返事に困ってしまいます。  
⇒話しかけるときは、正面から。まずは名乗りましょう。
- 「これ」や「あれ」という表現では正確な情報が伝わらないことがあります。  
⇒指示語は使わず、説明は具体的にしましょう。

### 聴覚障害のある人への対応例

- 聞こえ方が個人によって異なり、コミュニケーションの方法も一つではありません。  
⇒まず、どのような方法(音声・手話・筆談)でコミュニケーションをとればよいか、確認してください。その場において、あなたとコミュニケーションをとるための最適な手段を一緒に考えてくれるはずです。

### 知的障害のある人への対応例

- どうしてよいか分からず、何となくその場で動けないでいることがあります。  
⇒穏やかな口調で話しかけてください。気軽に会話ができるよう、優しく信頼している態度での声掛けが必要です。
- 内容を理解しないまま、何となく返事をしてしまうこともあります。  
⇒ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明しましょう。本人が理解しているかどうかを確認しながら話を進めることが大切です。

#### ポイント

合理的配慮は事例のみに限られるものではなく、状況によっては異なった対応を求められる場合もあります。各事例を踏まえ、障害者の性別、年齢、障害の状態などに応じて、柔軟に対応する必要があります。

### 参考資料(ウェブサイト等)

#### ○内閣府(障害を理由とする差別の解消の推進に関する情報ページ)

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>

- ・「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)
- ・関連資料

障害者差別解消法リーフレット(右① ↗)

障害者差別解消法リーフレットわかりやすい版(右②→)

合理的配慮等具体例データ集「合理的配慮サーチ」(\*)

\*合理的配慮等の具体的事例を紹介。キーワード、及び「障害の種別」又は「生活の場面別」からも検索が可能。

①



②



#### ○福岡県(職員対応要領の策定に関する情報ページ)

<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/taiouyouryouseitei.html>

- ・障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領(平成28年1月29日福岡県訓令第1号)
- ・障害種別ごとの合理的配慮の考え方並びにポイント及び事例

#### ○福岡県教育委員会 ※下記については、後日、福岡県教育委員会ホームページ内に掲載予定。

<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/soshiki/2100000.html>

- ・障害を理由とする差別の解消の推進に関する教育委員会職員対応要領
- ・学校教育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ガイドライン(仮称)

## 公正な採用選考に向けて

職業は、生活を安定させ、幸福を得るための重要な要素です。憲法が、職業選択の自由を基本的人権の一つとして、すべての国民に保障しているのもこのような理念に基づくものです。本県では、応募者の適性と能力に基づく差別のない採用選考が図られるよう、啓発活動を展開しています。しかしながら、未だ、採用選考時に就職差別につながるおそれのある質問や書類の提出を求めるなど、不適正な事象が後を絶たない状況です。

そこで、今回は公正な採用選考に関する現在の取組等についてご紹介します。

### 国の取組

#### ○企業に対する啓発

厚生労働省では、企業の採用選考に当たって、人権に配慮し、応募者の適性・能力のみによって採否を決める公正な採用選考システムの確立が図られるよう、主要経済・業種別448団体に対し、文書により、公正な採用選考の確保について傘下企業への指導を要請したり、公正な採用選考についてのガイドブック等、各種啓発資料を作成し、事業所への配布等を行っています。



【公正な採用選考をめざして】  
(厚生労働省)

#### ○主要経済団体に対する依頼

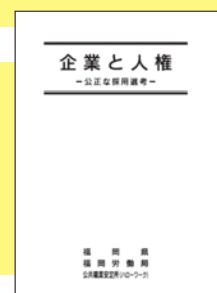
新規学校卒業者(新規中学校・高等学校及び大学・短期大学・高等専門学校並びに専修学校・公共職業能力開発施設等の長期間訓練課程の卒業予定者・修了予定者)の募集・採用については、それぞれの卒業者について一定の手続方法や採用選考に関するルールが定められており、文部科学省・厚生労働省から、中学校・高等学校の生徒の採用選考に携わる関係機関あてに新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る採用選考について、適切な取扱いを依頼しています。

「・・・新規学校卒業者の採用に当たっては、本人の適性、能力のみを中心としてこれを行い、定時制課程及び通信制課程の卒業者と全日制課程の卒業者との間の差別的な取扱いや同和問題に係る差別的取扱いが行われないよう、また、男女雇用機会均等法の趣旨に沿った採用活動を行うとともに、障害者に対しては格別の考慮がなされるよう御配慮願います。・・・」(「平成28年3月新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等について(通知)」から)

### 県における取組

#### ○「企業と人権 ー公正な採用選考ー」(福岡県、福岡労働局、公共職業安定所)

事業主が同和問題をはじめとする人権問題について正しい理解と認識を持ち、応募者の立場に立った公正な採用選考を実現するため、企業に対する研修資料として作成されたものです。



### 行政機関・関係機関の取組

#### ○「新規高等学校卒業者の就職問題に関する申合せ」(福岡県高等学校卒業者就職問題連絡協議会)

職業安定機関、教育関係機関、事業主団体等の16団体による福岡県高等学校卒業者就職問題連絡協議会において、「応募・推薦のあり方」等について毎年申合せを行い、通達しています。

##### 【申合せ13項目】

- |                        |                               |                       |
|------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| 1. 応募書類について            | 2. 採用選考について                   | 3. 推薦・選考開始時期について      |
| 4. 求人申込みの手續き等について      | 5. 求人者の学校訪問について               | 6. 家庭訪問及び身元調査について     |
| 7. 利益供与について            | 8. 文書募集等について                  | 9. 応募前職場見学等について       |
| 10. 応募・推薦のあり方について      |                               | 11. 採用試験及び採用結果の通知について |
| 12. 採用内定後の提出書類及び連絡について | 13. 採用(内定)生徒の就業開始の時期及び研修等について |                       |

詳細は次のページ



## 「平成28年3月高等学校卒業者の就職問題に関する申合せ」

＜趣旨＞ 採用選考に際して同和問題の正しい理解と認識のもとに就職差別を排除し、就職の機会均等を保障するとともに学校教育の充実と就職希望者の適切な職業選択を確保し、あわせて求人秩序の確立、適正な職業紹介の円滑な推進を図るため、文部科学省、厚生労働両省の通達の趣旨にそって、13の項目を厳守するよう関係者に周知徹底を図ることを申し合わせる。

### Q1 応募書類とはどのようなものですか？

学校が提出する、労働省（現「厚生労働省」）・文部省（現「文部科学省」）及び全国高等学校長協会の協議のもとに定められた様式（全国高等学校統一用紙《平成17年度改定》その1・その2）及び紹介書のこと。

【全国高等学校統一用紙 その1】

＜ポイント＞ 採用選考は、応募者本人の有する適性・能力を引き出し、これを有効に発揮させるという観点に立って行われることから、応募書類以外について学校は「提出しない」、求人は「提出を求めない」ことを遵守すること。

### Q2 採用選考についての留意点は？

特に次の3点を遵守する必要があります。

- ① 出身地・家族の職業・家庭環境・家庭の経済的状況等の就職差別につながるおそれのある質問（社用紙\*の提出を含む）や作文並びに調査等は行わないこと。
  - ② 縁故者の優先採用を排するとともに障害者、欠親者、定時制・通信制在学者、外国籍者等についても公正な選考を行うこと。
  - ③ 採用選考時にいわゆる「血液検査」等の健康診断を実施する場合には、健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で、職務遂行上必要かどうか医師（産業医等）と慎重に検討すること。
- \*社用紙…会社独自で作成した応募書類のこと

＜ポイント＞ 採用選考にあたっては、応募者本人の適性・能力に直接関係のない事項を採否決定の判断の資料とせず、本人の基本的な人権を尊重した合理的な選考を実施すること。

## 公正な採用選考に関連した参考資料（ウェブサイト等）

### ■ 厚生労働省 福岡労働局

- ・「公正な採用選考をめざして」（公正採用選考関係に関する情報ページから）

[http://fukuoka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei\\_toukei/pamphlet\\_leaflet/kousei.html](http://fukuoka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei_toukei/pamphlet_leaflet/kousei.html)

- ・「文部科学省・厚生労働省から主要経済団体に対する依頼文書」及び「平成27年度版新規高等学校卒業者の就職問題に関する申合せについて」（新規学校卒業者の募集・採用に関するページから）


[http://fukuoka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/shokugyou\\_shoukai/hourei\\_seido/antei03.html](http://fukuoka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shoukai/hourei_seido/antei03.html)

### ■ 福祉労働部 労働局労働政策課（行政資料に関する情報ページから）

- ・「企業と人権 一公正な採用選考一」（平成27年度版）

<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/gyosei-shiryō/kigyoutojinken.html>

## 人権教育DVD(ビデオ)の貸出を行っています

配置年度 配置場所	題名 ( )内は視聴時間	パンフレット	内 容
H26 ○ ◎	D2649 あなたに伝えたいこと  <36分>		<p>テーマは「インターネット時代における同和問題」。主人公の結婚話を中心に身近な人々との関わりを通して、ネット上の情報だけではなく、実際に人とふれあう中でお互いを正しく知ることが、すべての差別をなくするために重要なことであることを、明るい希望とともに伝える作品。(字幕・副音声付)</p> <p>対象: 中・高・教職員・一般 企画: 兵庫県(公財)、兵庫県人権啓発協会 企画協力: 兵庫県教育委員会 制作: 東映株式会社教育映像部</p>

DVD 配置場所	<p>○: 福岡県教育庁教育振興部人権・同和教育課 (TEL)092-643-3918 (FAX)092-643-3919 <a href="http://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/bideo-syoukai.html">http://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/bideo-syoukai.html</a></p> <p>◎: 福岡県視聴覚ライブラリー(社会教育総合センター内) (TEL)092-947-3514</p>
-------------	---

### DVD教材「わかったア 2」

児童生徒支援配置特別支援学校長等連絡会議(平成28年2月)

この教材集に出会うことで、様々な「驚き」や「気付き」を通して「わかったア」という思いになること、さらに特別支援学校や地域校に在籍するすべての子どもたちの「文化」や「豊かさ」の高まりとなることを願ってやみません。～「教材集作成に当たって」から抜粋～

児童生徒の実態や学習場面の状況に応じ、指導者の活用の工夫が可能です。



配布先: 県立学校、市町村教育委員会及び教育事務所 等  
「ぼくのつぶやき」他、全15教材掲載

#### 編集後記

「わかりやすい印刷物のつくり方」のパンフレットを傍らに、第27号の編集を開始した頃がすでに懐かしい。昨年末、今号の特集に合わせ、文字の大きさ、配色、掲載内容などについて編集メンバーで確認した。

「この用語に注釈がほしい」「箇条書きにしては」等、自分ではなかなか気付かないアドバイスを多くもらった。編集作業の後半は文量の調整が難航した。「伝えたいこと」、文言が、何か違う…。文字の入力と削除を何度も繰り返しながら、言葉の持つ意味の重さを痛感した。

何とか作業を終えた日、改めて原稿を読み返すと、不思議だ。行間に推敲を重ねたときの字句が浮かんでくる。それだけではない。執筆を依頼した方、人権課題当事者の方々、取組を進めている地域や学校の関係者の方々など、全ての人の思いや願いがページを飛び出し溢れ出す。それが「チーム27号」として、「共に生きる社会をつくる」という一つの目標でつながったように思えた。皆さんの元気と笑顔を思い返し、心から嬉しくなる。と同時に、私のすべきことに気がつき、また現実に戻る。

すでに年度末。今年度、編集担当になったおかげで、これまで当たり前だった景色がそうではないことに気付いた。「もっと伝えたい」。そんな気持ちが、今、膨らんでいる。

「人権教育は今」はホームページにも掲載しています。

人権教育は今

検索

