

共に生きる社会を目指して

障害者差別解消法では、行政機関や事業者に対して、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し出があった場合に、「**合理的配慮の提供**」を求めることなどを通して、共に生きる社会（共生社会）の実現を目指しています。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、共に生きる社会の実現に向けた取り組みを紹介します。

そもそも障害って、なに？

障害者、障害があるとは、日常生活や社会生活のなかで、心や体のはたらきに障害のある人が、社会の中にあるバリア（障壁）によって、継続的に相当な制限を受けていることを意味します。そのため、一言で障害といっても、さまざまな障害があります。

障害の種類

「身体障害」

病気やケガなどによって、体の一部または全体に障害が起こる肢体不自由や、視覚障害、聴覚障害、内臓の機能が弱まる内部障害などの障害があります。



「知的障害」

発達期に知的機能の障害があらわれて、日常生活を送るなかでさまざまな不自由が生じる障害です。



「精神障害」

精神機能に障害が生じ、日常生活を送ることや社会参加が難しくなる状態で、脳機能の発達に関係する発達障害や、脳の損傷により、言語や思考、記憶などの認知機能に不自由が生じる高次脳機能障害も含まれます。



「難病」

原因不明の希少な疾病で治療が難しく、長期の療養が必要で、生活に支障をきたすものです。

令和6年4月に、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**されました。

事業者は、会社だけ？

事業者と聞くと、会社やお店のイメージが強いかもしれませんが、しかし、営利・非営利、個人・法人にかかわらず、ボランティア活動のグループなどでも、同じサービスなどを繰り返し行う人たちを障害者差別解消法では、事業者と定義しています。

仕事をしていないから、お店を経営していないから、無関係というわけではありません。趣味の集まりや日ごろのボランティア活動でも、認識を改める必要があります。

	改正後	
	行政機関など	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

不当な差別的取扱い

障害を理由としてサービスや機会の提供を拒否したり、制限したりするなど、障害のない人と異なる取り扱いをすることを障害者差別解消法では、禁止しています。

合理的配慮って？

日常生活・社会生活で提供されるさまざまな設備やサービスなどは、障害のない人には簡単に利用できるものがほとんどでしょう。しかし、障害のある人には、利用が難しく、結果として活動を制限してしまうことがあります。こうしたときに、障害のある人の活動を制限しているバリアを取り除く必要があります。障害者差別解消法では、このバリアを取り除くための合理的配慮の提供を、行政機関などはもとより、事業者に対しても求めています。

合理的配慮の具体例

物理的環境への配慮 (例：肢体不自由)



【障害のある人からの申し出】
飲食店で車いすのまま着席したい。

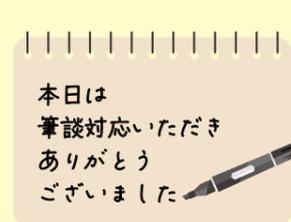


【申し出への対応】
机に備え付けのいすを片付けて、車いすのまま着席できるスペースを確保した。

意思疎通への配慮 (例：弱視難聴)



【障害のある人からの申し出】
難聴のため筆談によるコミュニケーションを希望したが、弱視でもあるため細いペンや小さな文字では読みづらい。



【申し出への対応】
太いペンで大きな文字を書いて筆談をした。

ルール・慣行の柔軟な変更 (例：学習障害)



【障害のある人からの申し出】
文字の読み書きに時間がかかるため、セミナーへ参加中にホワイトボードを最後まで書き写すことができない。



【申し出への対応】
デジタルカメラ、スマートフォンなどで、ホワイトボードを撮影できるようにした。

合理的配慮に向けた対話

合理的配慮の提供をするためには、障害のある人が合理的配慮を求めるだけでなく、事業者とともに対話を重ねて、解決策を考えることが重要です。この双方のやり取りを「建設的対話」と言います。たとえ、障害のある人からの申し出に対応することが難しくとも、互いの持っている情報や意見を伝え合い、対話をする中で、目的に応じた方法を探ることができます。

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になることもあります。

車いす利用者とライブハウス事業者の建設的対話

そちらのライブハウスで開催されるコンサートの通常席チケットを1枚お願いします。当日は車いすで参加する予定です。

障害のある人
(車いす利用者)

以前、他の参加者と車いすの方がぶつかってケガをしてしまったことがあったな。

このアーティストのコンサートの通常席は立見席のみで、通常席エリアを自由に動き回ったり、飛んだり跳ねたりされる参加者が大勢いらっしゃいます。このため、バランスを崩した参加者が車いす利用者の方に倒れこんでケガをされるおそれがあります。値段は高くなりますが、特別席なら他の参加者とぶつかる心配もありませんし、通常席にはない特典もありますがいかがでしょうか。

事業者
(ライブハウス)

特別席のチケットは値段が高いので購入が難しいです。車いすでも通常席に参加できるような手段は何かないでしょうか。通常席での参加ができるなら、他の立見席の参加者のように自由に動き回れなくても構いません。

障害のある人
(車いす利用者)

障害者差別解消法に基づけば、過去例だけで一律に判断せず、個別のお客様に応じて対応を検討する必要があるんだっただな。何か工夫できることはあるだろうか。

例えば通常席のエリアを一部区切って車いす用スペースを設け、そのスペースでコンサートを鑑賞していただくというのはいかがでしょうか。この方法ですと、あちこち移動することは難しくなりますが、安全性を確保した上で、通常席に参加してもらえenと思います。

事業者
(ライブハウス)

車いす用スペースでの鑑賞でも大丈夫です。通常席で鑑賞できるように安心しました。

障害のある人
(車いす利用者)

承知いたしました。それではコンサート当日は車いす用スペースを用意しておくようにします。ご来場、お待ちしております。

事業者
(ライブハウス)

ちょっと待った！対話でさけるべき考え方

- × 「前例がないので、対応できません」**
合理的配慮の提供は個別の状況に応じて柔軟に検討する必要があります。前例がないことは断る理由にはなりません
- × 「もし何かあったらいけないので、対応できません」**
漠然としたリスクの可能性だけでは断る理由にはなりません
- × 「障害のある人だけを特別扱いできません」**
合理的配慮は障害のある人もない人も、同じように活動できる状況を整えることが目的です。「特別扱い」ではありません
- × 「〇〇の障害のある人は、対応できません」**
同じ障害でも程度などによって適切な配慮が異なるので、ひとくくりせず、個別に検討する必要があります

障害がある立場から

障害がある人から見た、合理的な配慮やバリアフリー化について、お話を伺いました。

今回インタビューに答えていただいた青木健太さん

バリアフリーだけじゃない

首から下が動かず、人工呼吸器が必要なので、外出するときは、大型車いすで移動します。バリアフリー化が進んで、スロープがあるところは増えてきましたが、廊下が狭くて、曲がり角で曲がれなかったり、エレベーターの奥行きが狭かったり、行きたいと思ったところへ行けないことはよくあります。初めての場所に行く時には、事前に、同行してもらう人や家族に下見をお願いすることも多いです。カラオケに行きたいと思っても店までの道が狭かったり、エレベーターに乗れなかったりして、難しいですね。

バリアフリーといっても、すべての障害に対応できるわけではありません。例えば、古めのビルだとエレベーターにま

ず乗れませんが、すぐにエレベーターを変えることは難しいと思います。大きな車いすで行けるお店を表示したマップを作成し、同じ障害を持つ人に発信することができれば、同じ障害を持つ人の外出の機会を増やすことができるのではないかと考えています。



障害があっても働ける

今の福祉サービスの会社では3年ほど働いています。CSR推進室に所属し、海外の事例などを調査するとともに、自身の障害を含めた経験を研修として共有しています。本社は岡山県ですが、テレワークですと仕事をしています。前の会社でも、5年ほど在宅ワークをしていました。

スムーズに仕事ができるように、昇降機能のある机と大きなパソコンディスプレイを導入しています。テレワークなので、オンライン会議などで、進捗をこまめに共有するなど、いわゆる報・連・相(報告・連絡・相談)を大事にしています。



在宅ワーク中の青木さん



ポツチャの試合



障害者雇用にも合理的配慮を

共生社会の実現のためには、障害のあるなしにかかわらず、誰もがその能力と適性を生かしていきいきと働くことができる環境が重要です。合理的配慮を提供することは、障害のある人が、職場でその能力を発揮しやすくなるとともに、事業者の雇用の機会が広がり、生産性・創造性の拡大・向上につながります。

配慮例
業務に集中するための
パーティションの
設置



障害者雇用の法的義務

障害者の雇用の促進等に関する法律で、従業員の一割割合（＝法定雇用率）以上の障害者を雇用することが事業者の義務づけられています。

令和6年4月1日から、民間事業主の法定雇用率が引き上げられ2.5%となり、令和8年7月には2.7%への引き上げが予定されています。

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象となる事業所の従業員数	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

民間企業の障害者雇用数と実雇用率（ハローワーク四日市管内）



出典：三重労働局 各年版「三重県内の障害者雇用状況」・ハローワーク四日市管内：四日市市、菟野町、川越町・各年の数字は6月1日時点の数字・四日市管内雇用人数は、小数点以下を四捨五入しています

いきいきと働ける社会に

さまざまな違いを持つ個人を多様な人材として受け入れて、企業の競争力に生かそうという考え方が広まりつつあります。本市では、企業の障害者雇用を支援しています。

各種助成金の充実

「知っていますか？四日市市には独自の障害者雇用の助成制度があるんです！」

障害のある人を新たに雇用する企業や、福祉事業所などによる施設外就労を受け入れる企業などを、市独自の制度で支援しています。



障害者雇用サポートフェア

障害者の雇用を検討している企業などを対象に、障害者雇用に積極的に取り組んでいる職場を見学したり、セミナーを開催したりしています。

参加企業の声

働いている人の声が聞けて、支援内容が実感できました



ちょっとした工夫や配慮をすることで障害があっても活躍できる職場になることがわかります。

雇用を支援する機関のアドバイスを受けたり、雇用前に実習を受け入れたりすることで、職場全体の理解が深まります。

企業と雇用を支援する機関とのつながりを作ることで、障害者雇用をスムーズに進めることができます。

令和6年度障害者雇用サポートフェアでは、平成30年度四日市市雇用優良事業所の(株)グリーンズを見学し、障害者が活躍している職場の人に、実際にお話を伺いました。

コミュニケーションを重ねて、自らの強みを

働き始めて2年半ほどになります。それまでに、就労移行支援のサービスを利用するとともに、直前まで今の職場で委託訓練を受けていました。現在は、社員情報のデータ入力作業をしています。年度替わりなど入力業務が多い時期や、毎月の月締めを無事乗り越えることができると、達成感があります。

一方で、いろんな問い合わせがある電話対応は担当していません。

昨年末から新たな業務を担当するようになり、少しずつ教えてもらいながら取り組んでいます。分からないことは他のメンバーに確認を取りながら、業務を進めています。



(株)グリーンズ
人事管理部 森本さん

関係機関と協力しながら、頼もしい戦力として

10年ほど前から障がい者雇用に力を入れるようになりました。担当になり、労働局や県、市が開催する研修などへ参加し、情報収集に努めました。

多様性の確保・地域貢献を踏まえて、弊社ではまず職場見学・職場実習を実施しました。

その後は働きやすいように短時間勤務での雇用から始めています。

障がいの特性に応じた配慮は必要ですが、入社前から連携してきた関係機関とも協力して、本人の力を存分に発揮できる環境づくりを心掛けています。今では各職場で欠かせない戦力です。



(株)グリーンズ
人事管理部専任課長 加藤さん

●この特集についてのお問い合わせ・ご意見は 障害福祉課 ☎354-8171 FAX354-3016
商業労政課 ☎354-8417 FAX354-8307