

東京都障害者への理解促進及び差別解消の推進に関する  
条例施行後の状況について

1 東京都広域支援相談員について

東京都障害者権利擁護センター内に配置  
対応時間 平日午前9時から午後5時まで

① 相談員の資格

・採用条件に資格要件はないが、福祉関係の資格を持っている方が多い。

② 任命数

4名（相談員ごとの管轄は設けていない。）

③ 権限

相談中、明確な法令違反なら相手へ伝える。合理的配慮は、事業所等がある程度の配慮をしていると思われる場合は、助言にとどまる。  
それ以上の対応を求める場合は、あっせん手続を案内する。

④ 機能

区市町村と連携し、相談者への助言や調査、情報提供及び関係者間の調整

⑤ 事例解決のプロセス

a 広域支援相談員に相談

障害者・事業者間の問題が解決されない場合

↓

b 東京都にあっせんを求める。（調整委員会による解決）

↓

c 問題が解決しない。かつ、特に悪質な事案

↓

d 「勧告」調整委員会が知事に対し勧告を行うよう求める。

↓

e 「公表」事業者が正当な理由なく勧告に従わないとき、東京都はその旨を公表する。

※市区町村で相談対応をしたが解決に至らない場合、都広域支援相談員と情報の共有を行い、あっせんのプロセスへ向かうことになるが、現在事例は発生していない。

【資料第3号】

⑥ 都と区の相談フロー

- ・ 障害者の権利擁護の観点から、重層的に相談を受け付ける体制が望ましい。
- ・ 区市町村窓口でも、東京都の広域支援相談員でも相談者が望む相談先に相談できる。
- ・ 相談フローは別紙参照。

⑦ 都障害者権利擁護センター相談受付件数

- ・ 平成30年4月1日から平成30年11月30日まで 180件  
今年度の相談件数は増加傾向にある。特に条例施行後の増加が顕著。
- ・ 平成29年度 118件

2 民間事業者について

① 対象範囲 都内に事業所のある事業者

差別解消法	都条例
第二条七号 事業者 商業その他の事業を行う者 (国、独立行政法人等、地方公共団体及び 地方独立行政法人を除く。)をいう。	第二条二号 事業者 法第二条第七号に規定する事業者のうち、 <u>都の区域内において商業その他の事業を行う者をいう。</u>

【ハンドブック】

(「東京都障害者差別解消ハンドブック」をいう。以下同じ。)

商業その他の事業を行う企業や団体、店舗のことで、事業の分野や目的の営利・非営利、個人・法人の別を問わず、同種の行為を反復継続する意思をもって行う者、個人事業者や非営利のものも含まれます。(地方公営企業を含む。)

② 「都の区域内において事業を行う」の意味

都内で事業を行っていること。都内で事業を行ってれば、事業者の本社や事務所が都外にあっても都条例の対象となる。

3 合理的配慮について

差別解消法	都条例
<p>第八条の2</p> <p>事業者は、その事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、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ように努めなければならない。</p>	<p>第七条の2</p> <p>都及び事業者は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明（知的障害、発達障害を含む精神障害等により本人による意思の表明が困難な場合には、障害者の家族、介助者等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を含む。）があった場合において、当該障害者と建設的な対話を行い、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢、障害の状態等に応じて、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しなければならない。</p>

- ① 合理的配慮の義務化により事業者に求められることは何か。  
 ～何が変わるのか・枠を設けるのか～
- ・【都条例】では「事業者の合理的配慮の提供」を「義務化」（【法】では「努力義務」）し、法の上乗せをしている。
  - ・「合理的配慮の提供」として求められることは、【法】で求められることと変わらない。（【ハンドブック】 p15 より）
  - ・過重な負担なくできることは何か。  
 →障害者と事業者との建設的対話による相互理解が大切。
  - ・「環境の整備」=バリアフリー化、情報保障のための機器の導入のこと。  
 不特定多数の障害者を主な対象として行われる措置であり、都条例においても努力義務。

【資料第 3 号】

→「合理的配慮の提供」は、環境の整備を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置。したがって、各場面において、合理的配慮の提供の内容は異なる。（【ハンドブック】p41 より）

- ・事業者が抱える不安に、**施設・設備整備への不安があげられるが、これは合理的配慮の範囲外のもの。**
- ・改正障害者の雇用の促進等に関する法律【（障害者雇用促進法）平成 28 年 4 月施行】では、**雇用主という立場では、すでに合理的配慮の提供は法的義務となっている。**

コメントの追加 [有坂1]: (逐条解説 p 15)

コメントの追加 [有坂2]: (逐条解説 p 16)

② 「合理的配慮の提供」に「建設的な対話」という概念が含まれる

差別解消法	都条例
<p>第八条の 2 意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、</p>	<p>第七条の 2 意思の表明（知的障害、発達障害を含む精神障害等により本人による意思の表明が困難な場合には、<u>障害者の家族、介助者等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を含む。</u>）があった場合において、当該障害者と<u>建設的な対話を行い</u>、その実施に伴う負担が過重でないときは、</p>

・「建設的な対話」＝障害者と事業者とが対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で柔軟な対応を取るために行うもの。

・「合理的配慮の提供」＝障害者からの意思の表明があったことについて、事業者が単に対応可能な是非を判断することのみを意味せず、建設的な対話を通じ、目的に応じて代替手段を見つけていくことが非常に重要。

③ その他【都条例】第七条の 2 の変更点について

- a 本人による意思の表明が困難な場合には、障害者の家族、介助者等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

差別解消法	都条例
<p>第八条の 2</p>	<p>第七条の 2</p>

【資料第3号】

<p>意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、</p>	<p>障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明（知的障害、発達障害を含む精神障害等により本人による意思の表明が困難な場合には、<u>障害者の家族、介助者等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を含む。</u>）があった場合において、</p>
--	---

b 性別、年齢及び障害の状態は限定列举ではなく、例示であることを明確化

差別解消法	都条例
<p>第八条の2 当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、</p>	<p>第七条の2 当該障害者の性別、年齢及び障害の状態<u>等</u>に応じて</p>

参考資料

- ・「東京都障害者差別解消法ハンドブック」（平成30年10月発行）
- ・「障害者差別解消法合理的配慮等の好事例集」（平成30年3月発行）

コメントの追加 [有坂3]: 都条例逐条解説（平成30年10月発行）