

令和5年度企業人権啓発セミナー

企業と人権

－多様性と合理的配慮を切り口に－

松波めぐみ

本日、お話したいこと

- ・基本となる考え方：「障害の社会モデル」
多様な人たちが平等に生きられる社会をつくるために、重要なキーワードが「合理的配慮」。そのベースとなる考え方
- ・企業が関係する2つの法律
障害者雇用促進法、障害者差別解消法
- ・法改正で何がかわるのか？
- ・合理的配慮について、具体的な事例とともに
- ・企業が求められる対応のポイント

1

自己紹介

- ・一般企業で働いていた20代の時、障害のある友人ができる。
- ・1999年 31歳で大学院へ（人権教育専攻）。障害学を知る。
「障害の社会モデル」の考え方に納得。
介助の仕事始める（～現在）
- ・2006年夏、障害者権利条約のアドホック委員会を傍聴
- ・2008年から京都府で、差別禁止の条例をつくる運動に参画。
- ・「障害者権利条約、障害者差別解消法の普及」がライフワークに

2

障害のある人の人権・現代史

- ・1970年代～ 障害のある人たち自身の運動が始まる
- ・1980～90年代 交通アクセスを求める運動
- ・2000年代 公的な介護保障制度が整ってくる
- ・2006年 国連で「障害者権利条約」が採択。（2014年 批准）
- ・2009年末 障害者制度改革がスタート
→2013障害者差別解消法成立
- ・2016年4月 障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法がスタート
- ・2024年4月 改正障害者差別解消法スタート！

3

障害をめぐる価値観の転換（パラダイムシフト）

- 障害のある人は、
「保護の対象」 から 「権利の主体」 へ。
(何かしてあげる客体) ⇒ (自分の人生の主人公)
- 「障害」という問題のとらえ方 も大きく変わった。
生きづらいのはなぜ？
“個人の悲劇” ⇒ “社会のバリア（社会的障壁）”

4

この人はなぜ困っているのか？



(ここは駅。階段をあがらないと電車に乗れない)

5

何が問題なのか？

(古) 「歩けないから」 階段をあがれない、電車に乗れない。
大変だね。



(新) そもそも、どうして駅に階段しかないのか？
車いすユーザー、高齢で足が弱った人、ぜんそくの人、松葉杖の人、ベビーカーを押す人

多様な人がいるのに、排除して駅を造ったことが問題だ！

6

もしも字幕がなかったら？



7

何が問題なのか？

(古) 「耳が聞こえないから、日本映画だと内容がわからない。
気の毒だね」



(新) どうして、外国映画では外国語がわからない人に「配慮」
するのに、日本映画については、聞こえない人への「配慮」
がない？

聞こえない人たちは長い間、「日本語字幕」を求めてきたが、無
視され続けてきた。

= (多数派中心の) 社会の問題

8

本が読めないのは、なぜ？



私は紙の本を憎んでいた。目が見えること、本が持て
ること、ページがめくれること、読書姿勢が保てること、
書店へ自由に買いに行けること、——5つの健全性を満
たすことを要求する読書文化のマチズモを憎んでいた。

市川沙央「ハンチバック」

9

古くからある考え方 「障害の個人モデル・医学モデル」

・見えない、聞こえない、歩けない、知的な遅れ等、
”身体の欠損”が、困難の問題だ。

▽解決の責任は？

- → 障害を克服するのは本人（と家族）の責任。
-
- 訓練、リハビリをがんばれ。
- できるようにならないと（治らないと）
- 社会に出られないぞ。

10

新しい考え方「障害の社会モデル」

- 一部の人を排除してきた「社会のあり方」こそ問題だ。
段差、情報保障がない、慣行、偏見など、**社会のバ
リア（障壁）こそが、障害者の参加や権利を奪ってきた。**
社会環境を変えれば、もっと平等に生きられる。

▽解決の責任は？

→社会のバリアをなくすのは社会全体の責任。
「変わるべきは社会の方」

11

◎障害者権利条約について

- ・ 21世紀になってから議論が始まり、多くの障害当事者が参加。
⇒2006年12月、国連総会で採択される。



- ・ 策定時のスローガン

"Nothing about us, without us!"

(われわれ抜きで、われわれのことを何も決めるな！)

12

条約が定めている大切なこと①

- ◎理念：インクルージョン（包摂。「排除」の反対）
自己決定、多様性の尊重。手話は言語である。

◎重要な権利

- ・ 「どこで、誰と、どんなふうに暮らすかは自分で決めることができる」

(一人暮らし、恋人と、グループホームで…)

施設や病院での生活を強要されない。

(誰でも、地域での生活を選ぶことができる)

13

条約が定めている大切なこと②

- ・ 地域で質の高い教育を受ける権利（インクルーシブ教育）
- ・ (合理的配慮を受けながら) **働いて生計をたてる権利**
- ・ **情報・コミュニケーション**へのアクセス
- ・ **公共交通機関**へのアクセス
- ・ 「障害のある女性」等への**複合差別**へのとりくみ
- ・ 障害を理由とした差別は禁止。
合理的配慮がなされないことも「差別」である

14

企業が関係する2つの法律（整理のために）

条約を批准するために、「差別禁止」の法律を定める必要があった。

①雇用・労働以外のすべての分野における「差別の禁止、合理的配慮の提供」については、**障害者差別解消法**を新設する。

②雇用・労働については、従来からあった「**障害者雇用促進法**」を一部改正し、障害のある求職者・労働者への「差別の禁止、合理的配慮の提供」についての条文を追加した。

→改正障害者雇用促進法

15

続き

・企業にとっては、顧客に対しては①、従業員に対しては②が適用されることになる。

・①も②も、「障害を理由とした不当な差別の禁止」「合理的配慮（バリアを取り除く調整）の提供」という点で同じ。

・①については、合理的配慮は国と自治体は義務、民間事業者は努力義務という区別があったが（2024.4にこの区別は撤廃）、

②については、もともと合理的配慮は事業主側の「義務」

16

「障害者差別解消法」とは？

・法律の目的：

社会のバリアがあるために、障害者は権利を制限されていたという認識のもと、**社会的障壁（バリア）を除去**することで共生社会をつくること。

・法律の中身：

行政や事業者は、障害のある市民を差別をしてはならないし、「合理的配慮」（バリアを取り除く環境調整）を提供しなければならぬ。

（事業者は「努力義務」だったが、「義務」に変わる）

17

障害者差別解消法の範囲（どこからどこまで？）

障害のある人のがなんらかのサービスを受けるあらゆる場面が、法の対象になる。

（買い物、レジャー施設、学校、病院、金融機関、福祉施設、政治参加、旅行...）

ただし**雇用・労働**については、改正障害者雇用促進法（同じく2006年から）が担当している。

差別禁止と**合理的配慮**の考え方は同じ。

18

差別解消法は、2つの差別を禁止している

① 不当な**差別的**取扱い（ひとことで言うと、「差別」）

* 「知的障害のあるお子さんは、保護者がつきそってくださらないければ参加できません」

（民間の絵画教室）

* 「火事が心配だから部屋を貸せません」（住宅）

正当な理由なしに、別扱いし、不利益を負わせること。「別の条件をつける」というケースも多い。

19

不当な差別的取扱い

【不当な差別的取扱いとは】

誰もが納得できる理由や、やむを得ない理由なく、障害を理由として、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりすることです。

アパートを借りるときに障害があることを伝えると、それを理由に貸してくれなかった。



盲導犬と一緒に飲食店に入ろうとしたら、入店を断られた。



障害のある人は保護者や介助者が一緒にでないと窓口対応しないとされた。



本人を無視して保護者や介助者だけに話しかけた。



20

差別解消法は、2つの差別を禁止している

② 「合理的配慮を提供しないこと」

(ただし、「過度な負担」がある場合を除く)

* 車いすユーザーが店の入り口で、スロープ設置を求めたが無視される。

* 聴覚障害の人が、商品の説明を筆談でしてほしいと求めたが、面倒がって何もしてくれない。

* 読み書き障害のある学生が、筆記試験にパソコン(キーボードでの入力)を希望したが、断られる。

21

合理的配慮とは

図1 合理的配慮の例

電車の乗り降りをスロープでお手伝い



耳の不自由な方のために、手話通訳者や前方の席をご用意



目が不自由な方や、全体像を把握するのが困難な障害をお持ちの方に、タブレット端末でご説明



頼まれて代筆



22

合理的配慮とは？①

・障害のある人が、社会のバリアが原因で、困ること(=他の人と同じように参加できないこと)があった時、「こうしてほしい」と意思を表明することをきっかけとして、

お互い対話をしながら、社会環境の側を変更・調整する(必要な手立てをとる)こと。

・あくまでも「平等」のために行うこと。
(現状がマイナス。マイナスをゼロに近づける。
決して「特別扱い」「優遇」ではない)

23

合理的配慮とは？②（差別解消法）

◆事業者の立場からすると、

障害のあるお客さん（外見ではわからないことも）から「こうしてほしい」という申し出があれば、対話し、できる限り、希望に沿えるようにつとめる。

検討しても行うのが難しい場合は、ていねいに説明する。

*直感で「無理」と決めつけるのではなく、どうすればできるかを考える。対話から妥協案がうまれることも。

24

合理的配慮とは？③（雇用促進法）

◆事業者の立場からすると、

・障害のある求職者と事前に十分なコミュニケーションをとり、働き方について必要な調整を行う。

（働き始めてからも、随時、必要に応じて見直す）

・社員等が病気や障害のために以前と同じように働けなくなった場合も、どのような合理的配慮（職場環境の調整）があれば働き続けることができるかを十分に話し合う。

25

合理的配慮とは？④

・障害のある人にとって、合理的配慮が法制化された意味（さらに2024年改正の意味）は？

⇒「バリアをとりのぞいてほしい」と求めやすくなった。あきらめていた場所に行ってみよう、就きたい仕事に挑戦しようと思えるようになった。

=平等な市民として積極的に生きていくことを法律が後押し。「堂々と求めていいのだ」

26

差別解消法・改正のポイント

◎事業者による合理的配慮を、努力義務ではなく「義務」にする。

*「過重な負担」の規定は残る。明らかにクレーマーといえるような案件まで受けないといけないわけではない。「対話」が重要。

◎相談・紛争解決のしくみをきめ細やかにする。

27

法改正がなぜ必要だったか①

・障害のある人が、企業や商店に合理的配慮を求めても、「努力義務だから～」と、**と言い逃れる**場面が少なくなかった。

・**そもそも、「負担が過重で、どうしても難しい」場合は、提供できなくても差別ではない**という規定は残る。

⇒「努力義務ではなく義務」に変えたところで、事業者側が理不尽なことを求められるわけではない。

・あくまでも、普及・啓発に時間がかかるために、暫定的に「努力義務」としてスタートしただけ。

28

法改正がなぜ必要だったか②

・もとより罰則がなく、悪質な差別があって行政の窓口
に相談されても、解決がはかられないことがあった。

・相談しても、「たらいまわし」（問題の先送り）、
というケースが各地で発生していた。

⇒ できるだけワンストップに近い窓口を設置する。
企業や行政の担当者からも相談できるようにする。
各機関どうしの連携を強化する。

29

こんなふうに差別は起こる①

新潟県の聴覚障害のある家族4人で、東京のレゴランドへ。



「災害があったときに放送が聞こえないと危険。安全が確保できないので、**聞こえる人と一緒にないと入場できません**」と拒否される。

→窓口に相談。

→正当な理由のない差別と認められる。安全のためには対話すればよい。

30

こんなふうに差別は起こる②

大型電気店で、言語障害のある車いすユーザーが買い物しようとした。



（おそらく話が通じない人だと誤認したのか）

「ご家族は？ 今度はお母さんと一緒に来てね」と言って、販売を拒否した。

※不利益を与えているし、屈辱でもある

31

こんなふうに差別は起こる③

- 大阪に住む車いすユーザーの方が、バニラエアの奄美空港で搭乗拒否にあう。友人による手伝いも拒否。

(設備がなかった。また、古いマニュアルを杓子定規に解釈し、対話を行わなかった)

→やむなくタラップを這い上がって搭乗、大阪に戻る。

- 本人が大阪府の相談窓口にご相談。
- バニラエアは事実を認めて、謝罪。設備の改善を約束した。



32

こんなふうに差別は起こる④

- 滋賀県のJR駅で、ワンステップバスに、大阪の車いすユーザーが乗ろうとしたところ...

- 「わし、スロープの出し方、知らんねん」と言われ、乗車を拒否される。

⇒40分後のバスに乗らざるをえなくなった。

(その後、バス会社は非を認め謝罪。国土交通省近畿運輸局から行政処分を受ける)



33

なぜ差別が起こるのか

- 個人の問題ではなく、障害のある人が身近にいなかった・知る機会が少なかったことによる**構造的な問題**といえる。

「どう接したらいいのかわからない」

「疑問点を聞いていいのかも、わからない」

「何かあったらどうしよう」(知らないことによる不安)

- 対話を避けてしまうことが、多くの差別をうんできた。

最初からスムーズにいかなくても当たり前。

ごちなくともいいから、障害のある本人と対話していくことが大切

34

さまざまな「合理的配慮の欠如」①

- 脳性まひの人：病院の検査で「動くな」と怒鳴られる。委縮してますます身体が動いてしまうことが理解されない。

→ こうした経験から、病院に行くこと自体を避けてしまう人もいます。

35

さまざまな「合理的配慮の欠如」②

・オストメイト使用者： 行政機関、議会、裁判所、投票所などに、オストメイト対応のトイレを設置してほしいと求めているが、なかなか進まない。

⇒ 「トイレがない」街がもしあったら、あなたは安心して出かけられますか？

36

さまざまな「合理的配慮の欠如」③

・視覚障害のある人： 飲食店で、点字や拡大文字のメニューを用意してほしい。
あるいは店員による「メニューの読み上げ」をしてほしい。

⇒ 断られることを想定して、メニューから「選ぶ」ことをあきらめている人もいる。

37

法定雇用率の引き上げについて

●今後の予定 法定雇用率の見直し

2023年（令和5年）

法定雇用率**2.3%** → **2.7%** が決定
(43.5人に1人)

ただし、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、
2023年度においては2.3%に据え置き

2024年4月（令和6年） → **2.5%**
(40人に1人)

2026年7月（令和8年） → **2.7%**
(37人に1人)
段階的な引き上げが発表されています

Copyright © 2023 F&L, Inc. All Rights Reserved.

※上記雇用率は全て民間企業対象

38

障害者雇用を進める／定着率を上げるために

・障害のある人は、「特別な配慮のもとでしか働けない人」ではなく、「平等なスタートラインに立てば、力を発揮できる人」。

・障害のある人の視点や経験を知ることは、企業にとっても有益であると考えてほしい。

・「今日は体調がよくない」「通院（服薬）している」
と言いやすい職場の雰囲気を。 ⇒ すべての人が働きやすい職場へ

・障害者雇用にかかわる専門機関の知恵を借りることも、時には大切

39

法改正を直前にして...

これまでの6年半に差別解消が進みにくかった分野、相談体制の脆弱さを踏まえて、

⇒事業者にとっても、国や自治体と連携しやすくなり、効果的に相談できる場所が増え、

合理的配慮が行いやすくなる（公正なサービスの提供がしやすくなる）と考え、積極的に取り組んでいただきたい。

40

法改正を生かすために

・障害のある人と関わりが少なく、**不熱心な事業者への啓発**の強化を。

（無用な不安に駆られている人に、「そうじゃない」と伝えることも大事）

・これまでに蓄積された「**合理的配慮の事例**」集の活用を。（でも対話が大切なことは変わらない）

41

最後に：多様性と合理的配慮

◎多様性は隠されてきた

障害のある人の多様な身体、多様な特性、多様な「方法」（移動の仕方、本の読み方、食べ方...）は、バリアがあるために見えなくさせられてきた。

◎合理的配慮は、すべての人のため

多様な人たちがその人らしく働き、消費者としても企業活動に参加できるのが、豊かな社会。

合理的配慮を当たり前に行うことにより、誰もが安心して暮らせる社会に近づくことができる。

42