

## 改正障害者差別解消法に関するアンケート

### 1.目的

平成 28 年度 4 月に施行された「障害者差別解消法」では、行政機関及び事業者に対し、障がいのある人へ障がいを理由とする「不当な差別的な扱い」を禁止し、障がいのある人から申出があった場合に「合理的配慮の提供」を求めることなどを通じて、「共生社会」を実現することを目指しています。

令和 3 年に障害者差別解消法が改正され、事業者による障がいのある人への合理的配慮の提供が義務化されました。改正障害者差別解消法は、令和 6 年 4 月 1 日に施行されました。

そこで寒川町では、障害者差別解消法が改正された現在、「障害者差別解消法」がどのように理解され、また、どの程度の認知がされているのかを速やかに把握し、行政機関だけではなく、民間事業者、町民一人ひとりが差別の解消をするための取組を進めるため、協議会委員の皆様アンケートを実施させて頂くことにしました。

アンケートの集計結果につきましては、寒川町が進める差別解消法の普及啓発や体制整備に向けた取り組みのための基礎資料とさせていただきます。ご協力をお願いいたします。

### 2.アンケート提出期日

令和 6 年 1 0 月 3 1 日（木）

### 3.提出方法

以下の宛先まで、FAX、又は E メールでお送り下さい。

※データをご希望の方は、福祉課までご連絡下さい。

障害者差別解消支援地域協議会

寒川町健康福祉部福祉課（渡辺、藤井、浅香、彦坂）

○FAX 0 4 6 7（7 4）5 6 1 3

○E-mail fukushi@town.samukawa.kanagawa.jp

委員氏名 \_\_\_\_\_

差別解消法について (○をつけて下さい)			
① 「差別解消法」について、内容を知っていますか。	1.知っていた	2.聞いたことはあったが、内容まではわからない	3.知らなかった
② 「差別解消法」が令和3年度に改正され、令和6年度4月より施行されたことを知っていますか。	1.知っていた	2.聞いたことはあったが、内容まではわからない	3.知らなかった
③ 「差別解消法」について、詳しく説明を聞く機会がありましたか。	1.あった (具体的に)	2.なかった	3.その他
④ 「差別解消法」について、勉強会・研修会があったら良いと思いますか。	1.良いと思う	2.特に必要はない	3.どちらでもよい
⑤ 「差別解消法」の普及啓発、取り組みに関するご意見がありましたら、自由にご記入下さい。	(自由記述)		
合理的配慮について (○をつけて下さい)			
① 「合理的配慮」について、内容を知っていますか。	1.知っている	2.聞いたことはあったが、内容まではわからない	3.知らなかった
② 「合理的配慮」について、詳しく説明を聞く機会がありましたか。	1.あった (具体的に)	2.なかった	3.その他
③ 「合理的配慮」について、勉強会・研修会があったら良いと思いますか。	1.良いと思う	2.特に必要はない	3.どちらでもよい
④ 「合理的配慮」の提供の取り組みに関するご意見がありましたら、自由にご記入下さい。	(自由記述)		

## 事例について

主に、法施行後の平成28年度以降に、ご自身で体験したり、見聞きした①障がいのある方への配慮の良い事例、②適切な配慮がなくて、困った事例（差別を受けたと思った事例）についてありましたら、ご記入下さい

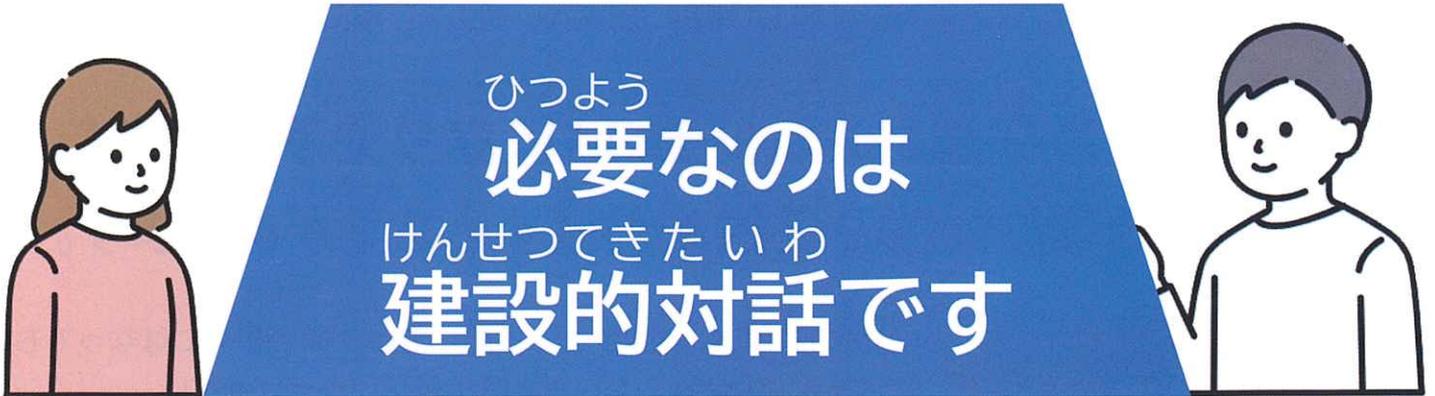
### ① 障がいのある方への配慮の良い事例

- (例)・病院の待合室で、自閉症であることを伝えたら、別室で待たせてくれた。
- ・ホテルに宿泊した際、ホテルの従業員が手話をマスターしていた。

### ② 適切な配慮がなくて、困った事例（差別を受けたと思った事例）

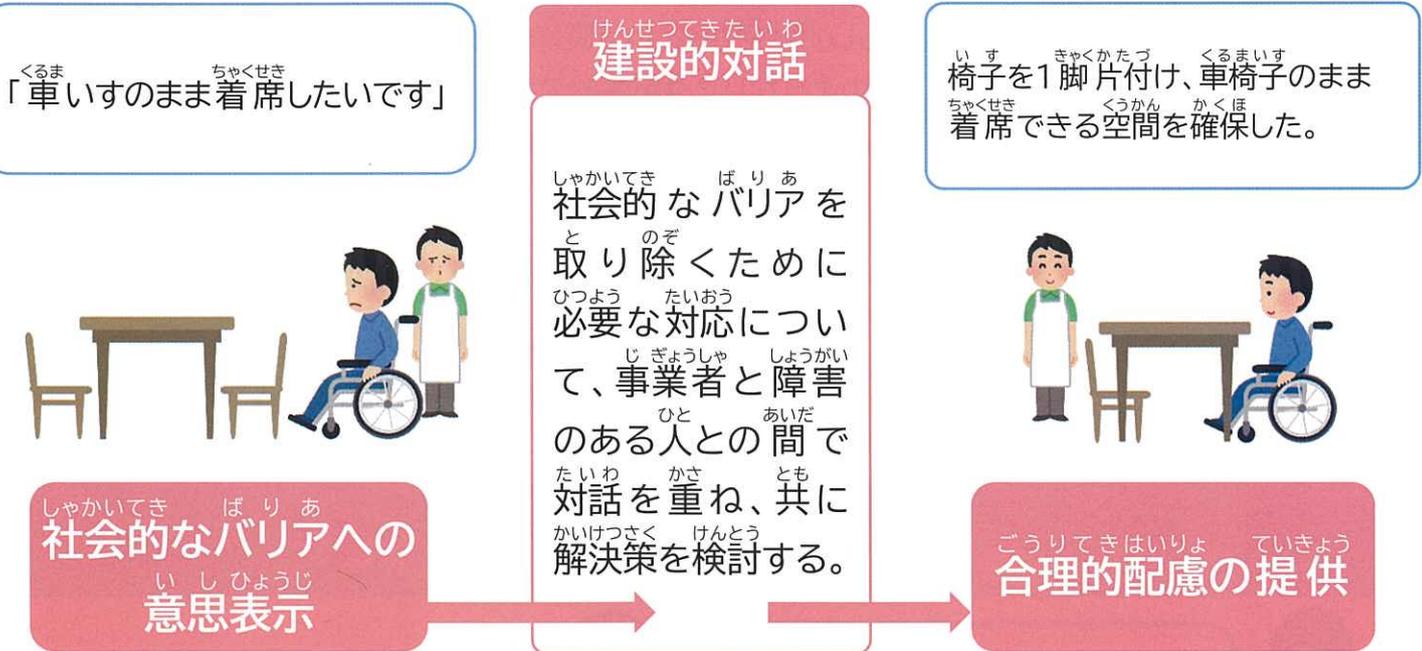
- (例)・障がいがあることを理由に受診を断られた。
- ・「作業が遅い」と職場の上司に毎日怒られた。

# しょうがいしゃさべつかいしょうほう 障害者差別解消法



しょうがいしゃさべつかいしょうほう ふとう さべつてきと あつか きんし  
障害者差別解消法では、不当な差別的取り扱いを禁止し、  
ごうりてきはいりよ ていきょう ぎむ さだ  
合理的配慮の提供を義務と定めています。

※令和6年4月1日より民間事業者でも合理的配慮の提供が義務化になりました。



※社会的なバリア(障壁)とは  
障害者自身の障害ではなく、障害者の活動や社会への参加を制限している社会的な環境や障壁のこと

☆ 障害者差別解消法の概要や障害特性ごとの「合理的配慮の提供」に関する

事例等を知りたい方はこちら

(内閣府) 障害者の差別解消に向けた理解促進ポータルサイト

ホームページ <https://shougai-sha-sabetukaishou.go.jp/>



※平成28年(2016年)障害者差別解消法施行 令和3年(2021年)障害者差別解消法改正

ふとう さべつてきとりあつか  
不当な差別的取扱いとは

しょうがい りゆう さーびす ていきよう きよひ じょうけん  
障害を理由にサービスの提供を拒否したり、条件をつけることです。

ごうりてきはいいりよ ていきよう  
合理的配慮の提供とは

しょうがい ひと はいりよ もと いし つた とき できり  
障害のある人から、配慮を求める意思を伝えられた時に、できる限りの範囲で対応することです。

たいおう むずか とき でき りゆう ていねい せつめい  
※対応が難しい時は、出来ない理由を丁寧に説明してください。



ふとう さべつてき と あつか  
不当な差別的取り扱 いになりやすい、または  
ごうりてきはいいりよ ていきよう じゃま ことば  
合理的配慮の提供を邪魔する言葉があります。

ぜんれい  
前例がない

ぜんれい うむ たいわ すず さい さんこう  
前例の有無は、対話を進める際のきっかけや参考にはなっても、「だから、できない」という判断の根拠にはなりません。

とくべつあつか  
特別扱 いは  
できない

しゃかいてきしょうへき じよきよ しょうがいしゃ せいかつ うえ せいげん  
社会的障壁を除去することで、障害者が生活する上での制限を無くすことが目的であり、障害者を特別扱 いするものではありません。

なに  
何かあったら  
あぶ こま  
危ない、困る

「もし」や「何か」という曖昧な想定は判断の根拠になりません。どのようなリスクがあるのかを考え、そのリスクを低減するためにどのような対応ができるのか、具体的に検討する必要があります。

きそん る ー る  
既存のルール  
きそく  
(規則)では

ふる る ー る ふとう さべつてきとりあつか げんいん しゃかいてき  
古いルールが不当な差別的取扱いの原因になっていたり、社会的障壁になっている場合があります。既存のルールが正しいという考えではなく、不適切なルールかもしれないという姿勢を持ちましょう。

とき まどぐち そうだん  
こんな時は窓口にご相談ください。



なっとく  
納得のいかない 扱 いを受けた  
どこかに相談したい

しょうがいとうじしゃ かた  
障害当事者の方



きゃくさま たいおう  
お客様への対応は  
どうするのが正しいのかな

みせ かいしゃ かた  
お店や会社の方



といあわ さき かながわけんしょう しゃさべつそうだんまどぐち いたくさき こうえきしゃだんほうじん ふくし さーび すんこうかい  
問合せ先:神奈川県 障がい者差別相談窓口(委託先:公益社団法人かながわ福祉サービス振興会)

TEL:045-514-4772(土日祝を除く 9:30~12:00/13:00~16:00) FAX:045-663-5080  
メール:s-soudan@kanafuku.jp

※ どうまどぐち しどうとう けんげん  
当窓口には指導等の権限はございません。ご承知おきください。



しょうがいしゃぎゃくたい ぐたいれい  
**障害者虐待の具体例**

しんたいてき  
**身体的虐待**

しょうがいしゃ しんたい がいしょう しょう  
 障害者の身体に外傷が生じたり、  
 しょう おそ ほうこう  
 生じる恐れのある暴行を  
 くわ せいとう りゆう  
 加えること、または正当な理由な  
 しょうがいしゃ しんたい こうそく  
 く障害者の身体を拘束すること。

- たたく、つねる、蹴る
- 物を投げつける
- 適切な装備や休憩を与えず、  
危険・有害な場所で  
作業させる

せいてき  
**性的虐待**

しょうがいしゃ たい  
 障害者に対してわいせつな  
 こうい  
 行為をすること、または  
 しょうがいしゃ こうい  
 障害者にわいせつな行為を  
 させること。

- 裸の映像等を撮る
- わいせつな映像等を見せる
- 不必要に体に触る
- 個人の性に関する情報を流す

しんりてき  
**心理的虐待**

しょうがいしゃ たい いちじる ほうげん  
 障害者に対する著しい暴言、  
 いちじる きよぜつてき たいおう  
 著しく拒絶的な対応、  
 ふとう さべつてきけんどう ほか  
 不当な差別的言動、その他  
 しょうがいしゃ いちじる しんりてきがいしょう  
 障害者に著しい心理的外傷を  
 あた げんどう おこな  
 与える言動を行うこと。

- 怒鳴る、悪口を言う
- 拒絶的な対応をする
- 意図的に恥をかかせる
- 他の労働者と異なる扱いをする

ほうち  
**放置や放棄**

しょうがいしゃ すいじゃく いちじる  
 障害者を衰弱させるような著し  
 げんじやく ちょうじかん ほうち  
 い減食または長時間の放置のほ  
 ほか ろうどうしゃ ぎゃくたいこうい  
 か、他の労働者による虐待行為  
 ほうち じゆん こうい  
 の放置など、これに準じる行為  
 おこな  
 を行うこと。

- 無視する
- 健康や安全への配慮を怠る
- 仕事を与えず放置する
- 他の労働者の問題行動を  
見て見ぬふりをする

けいざいてき  
**経済的虐待**

しょうがいしゃ ざいざん ふとう しょぶん  
 障害者の財産を不当に処分  
 ほか しょうがいしゃ  
 することその他、障害者から  
 ふとう ざいざんじょう りえき え  
 不当に財産上の利益を得ること。

- 最低賃金以下の賃金で  
働かせる（※）
- 強制的に通帳を管理する
- 不当に財産上の利益を得る  
(高額な商品売りつける等)

しょうがいしゃ かぎ  
 どれも障害者に限らず、  
 だれ たい  
 誰に対してもやっては  
 いけないことですね。



(※) 都道府県労働局長から最低賃金の減額特例許可を受けている場合は、許可後の賃金額。

# 職場で障害者虐待を起こさせないために

## コミュニケーションの取りやすい職場、安心して話せる環境を築く

「話しづらい」関係では相談できません。

安心して話せる職場であれば、問題になる前に相談しやすくなります。

- 事業主や上司が日ごろから職員に声をかけ、話しやすい雰囲気を作る。
- 相手が理解できるよう丁寧な説明を心掛ける。

## 障害者への理解を深める

障害者に限りませんが、人にはそれぞれ特性や個性があり、それに対する理解を深めることが大切です。

- 障害の特性（得意なこと・不得意なこと等）と一緒に働く仲間全体で理解する。
- 働く障害者を支援する機関（障害者就業・生活センター等）と連携する。

## 職場全体で虐待防止の意識を持つよう取り組む

障害者虐待について、職場全体で意識が高まるような工夫をするのが大切です。

- 職場アンケートや面談を実施するなどして、トラブルや虐待が発生していないか（発生する危険がないか）、の把握に努める。
- 法人内の相談窓口や相談体制を従業員に周知する。

## 使用者による障害者虐待防止の取り組みは、事業主の責務です

※障害者虐待防止法では、事業主の責務として以下の2つのことが定められています。

### ① 職場における研修の実施

- 労務や人事の担当だけでなく、職員全員が対象
- 内部での研修実施や、外部の研修に参加する
- 研修での学びを共有する、率直な意見交換など

### ② 障害者や家族からの苦情処理体制の整備

- 本人や関係者からの苦情相談の窓口を設置する
- 設置された窓口や担当者を職員に周知する

Q

障害者虐待防止の研修とは、どのような内容にすればいいのでしょうか？

A

特性の理解や接し方、障害者虐待を事業所で発見した場合の対応などを学ぶ内容が考えられます。詳しい情報は厚労省のパンフレット「障害者雇用のご案内」もご参照ください。

障害者雇用のご案内



## 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が通報や届出をしたことを理由に、その労働者に対して、解雇やその他不利益な取り扱いをしてはいけません。

# 使用者による障害者虐待を受けたら届出を、発見したら通報を！

障害者虐待防止法では、虐待を受けた障害者は届出をすることができます。

また、虐待の発見者は市町村又は神奈川県に通報する義務があります。

職場で障害者虐待を「受けた」または「見た」時は、市町村の虐待通報窓口か神奈川県の通報窓口（権利擁護センター）にご連絡ください。

以下の流れで、都道府県労働局へ報告されます。通報などの秘密は守られます。



報告を受けた都道府県労働局（労働基準監督署、ハローワークを含む）では、都道府県の担当者と連携をとりつつ、所管する法律の規定による権限を適切に行使します。

**Q** 職場で虐待が発生した場合、労働局はどのような権限を行使するのですか？

**A** 労働基準法、障害者雇用促進法、男女雇用機会均等法など、所管する法令に違反する障害者虐待が行われている恐れがある場合には、事業所を所管する都道府県の労働局、労働基準監督署、ハローワークから職員が事業所を訪問するなどして調査・指導を行います。

## 虐待をしている人、虐待を受けている人の自覚は問いません

虐待をしている人は「指導や教育の一環」と思っていたり、虐待を受けている障害者は障害の特性から「自分は虐待をされている」と認識していないこともあります。

また、虐待行為が長期間にわたっている場合などは、虐待を受けている人が「言っても無駄だ」とあきらめてしまっていることもあります。

## 使用者による障害者虐待の通報・相談先

神奈川県障害者権利擁護センター（委託先：公益社団法人かながわ福祉サービス振興会）

電話：045-662-9534（年末年始を除く、平日 9時～17時）

FAX：045-663-5080 相談フォームやメールでのご相談も受け付けます。

かなふく 権利擁護センター

<https://www.kanafuku.jp/services/syogaifukushi/kenriyogo.html>

上記のサイトに各市町村の通報・相談先の一覧もあります。

※通報者の秘密は守られます。通報したことで不利益を被ることはありません。

