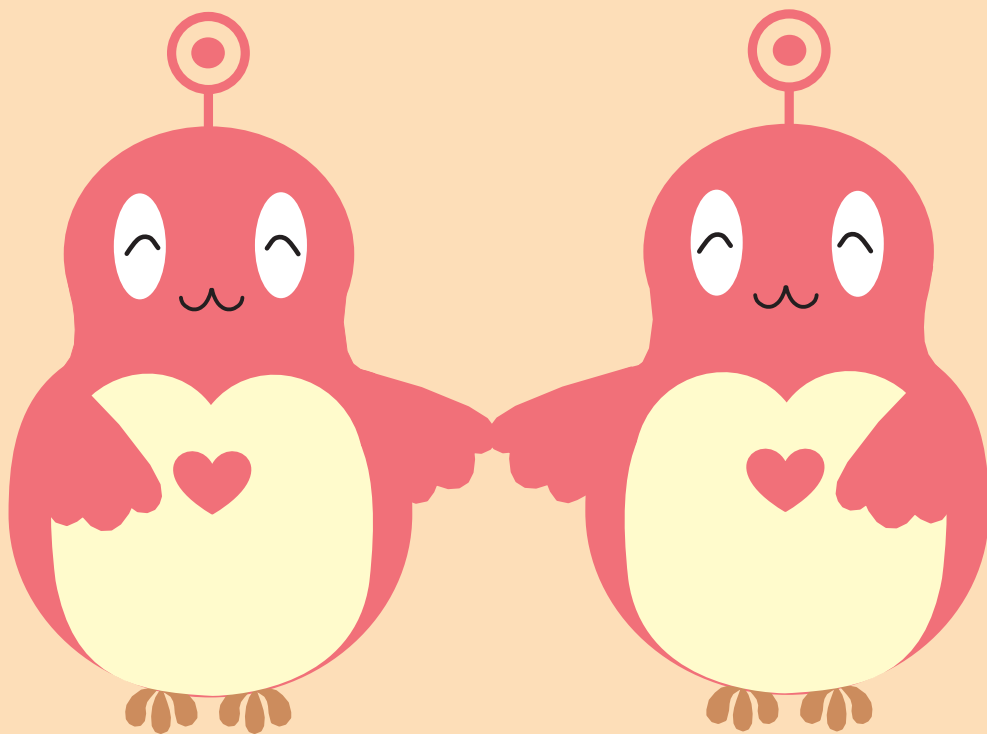
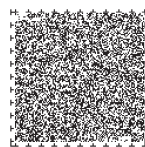


しょうがい ひと ひと
障害のある人もない人も
く せん だい め ざ
暮らしやすい仙台を目指すための
じ れい しゅう
事例集



せん だい し
仙 台 市



はじめに

しょうがい ひと ひと だれ ささ あ
障害のある人もない人も、誰もがともに支え合い、
す な ち いき あんしん く
住み慣れた地域で安心して暮らせるまちづくりのために

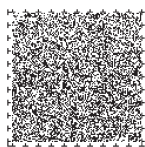
しょうがい ひと しゃかい かつどう さまざま せいかつ
障害のある人が、社会で活動するとき、様々な「生活のしづらさ」を
かん せい せい せい せい せい せい
感じています。これまで、その「生活のしづらさ」は、目が見えない、
ある あり あり あり あり あり あり
歩けないなど、その人個人の身体や精神などの障害（機能障害※1）だけ
げんいん かんが
が原因だと考えられてきました。

しかし、実際には機能障害のことを考えずに作られた社会のしくみ
じぶつ せいど かんこう へんけん しゃかいてきしょうへき せいかつ
（事物、制度、慣行、偏見など）が「社会的障壁※2」となって、「生活の
しづらさ」に拍車をかけています。

さまざまな「社会的障壁」を取り除くことで、多くの人が、その人の持つ
のうりよく い ちから はつき しゃかいせいかつ にちじょうせいかつ おく
能力や生きる力を発揮して社会生活や日常生活を送ることができます。



くに しょうがい お へだ たが そんちょう
国では、障害があってもなくても、分け隔てされず、お互いを尊重し
て暮らしていける社会（共生社会）の実現を目指し、障害
く しゃかい きょうせいしゃかい じつげん めざ しょうがい
者差別解消法を制定して、障害を理由とする差別をなくして
しゃざべつかいしょうほう せいてい しょうがい りゆう さべつ
いく取り組みを進めています。

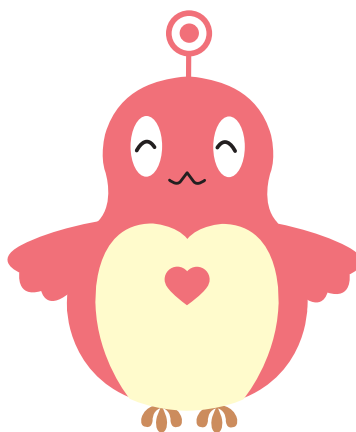


仙台市が平成26年8月におこなった事例募集からは、市内でも、多くの人が社会的障壁による生活のしづらさに直面していることがわかりました。一方で、「配慮があって助かった事例」も寄せられており、これらの事例は、地域で安心して暮らせるまちづくりのヒントになります。

障害の有無にかかわらず、地域で安心して暮らせる「ともに支えあうまち」の実現のためには、仙台市でも障害を理由とする差別をなくしていく取り組みをすすめていくことが大切だと考え、独自の条例づくりに取り組みました。

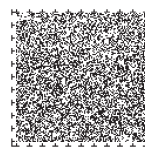
この事例集は、『障害を理由とする差別とはなにか？』について、事例等を通じて、わかりやすく説明すること、また、障害や障害のある人に必要な配慮について紹介し、正しい理解をすすめていくことを目的に作成しています。

市民の皆さんが障害や障害のある人への理解を深めることが、「ともに支えあうまち」づくりをすすめる第一歩になると考えます。



仙台市障害理解促進キャラクター
「ココロン」

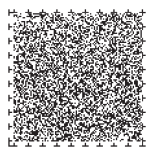
※1、※2の用語の説明……P.31 参照



目次

はじめに

1. 障害者差別解消法について	1
2. 不当な差別的取扱いってなに？	2
商品・サービス提供のとき	2
交通機関の利用のとき	3
教育を受けるとき	3
不動産を借りるとき	4
医療機関を受診するとき	4
福祉サービス等を利用するとき	4
雇用・就労の場で	5
3. 合理的配慮ってなに？	6
4. 障害のある人に必要な配慮などについて	7
視覚障害	8
聴覚障害	11
盲ろう	14
肢体不自由	15
内部障害	17
知的障害	18
発達障害	19
精神障害	22
高次脳機能障害	24
難病	25
その他	26
募集用紙	27
参考	29
(仙台市障害を理由とする差別をなくし 障害のある人もない人も共に暮らしやすいまちをつくる条例)	29
(仙台市ひとにやさしいまちづくり条例)	29
(障害のある人に関するマーク)	30
(用語の説明)	31
障害のある人に関する相談窓口	32



1. 障害者差別解消法について

◎この法律の目指すものは？

この法律は、障害があってもなくても、個人として尊重され、生活していくことができるよう、障害があることで差別を受けることなく、誰もが分け隔てられずに、お互いを尊重しあいながら、共に生きる社会をつくることを目指しています。

◎この法律で決められていることは？

障害のある人が、街に出て買い物をしたり、働いたり、勉強したり、趣味の活動をおこなったりなど、日常生活や社会生活を障害のない人と同じようにおくことができるよう、主に以下について定められています。

- ①国や地方の行政機関や民間事業者等による「障害を理由とする差別」の禁止について
- ②差別の解消をすすめるための基本的な取り組み等について

◎「障害を理由とする差別」ってなに？

この法律で定める「障害を理由とする差別」とは、

- ①不当な差別的取扱い
- ②合理的配慮をしないこと

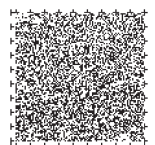
となっています。

※正式には「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」といいます。
(平成25年6月制定、平成28年4月施行)

また、同法律は改正され、事業者による合理的配慮の提供が義務化されました。(令和3年5月改正、令和6年4月施行)

<内閣府ホームページ>

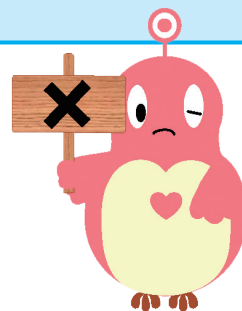
<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai.html>



2. 不当な差別的取扱いってなに？

障害があるというだけで、正当な理由もなく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、事情が同じ障害のない人には付けられない条件を付け、不利に扱うような行為。

◎行政と事業者には、
「不当な差別的取扱い」にあたる
行為は禁止されます！たとえば・・・



商品・サービス提供のとき

◆車イスの人が、構造上の問題がないのに、「車イスの人は入店できない」と、事情の説明もなく食堂への入店を断られた。

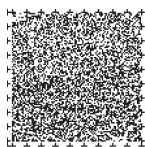
→車イスだからという理由だけで入店拒否することは不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。障害のある人の障害の状況や求められる配慮等を十分聞き、理由がある場合には、きちんと説明する必要があります。



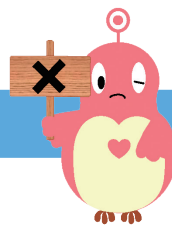
◆プールを一人で利用することに問題がなく、同じような状態の高齢の方も利用しているのに付添いなしでは、利用できないと言われた。

→事情の同じ障害のない人には付けられない条件をつけることは、不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。

※正当な理由がある場合には、きちんと理由を説明して、理解してもらえるように努めることが求められます。



交通機関の利用のとき



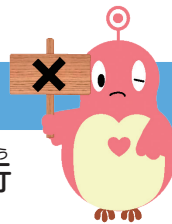
◆ 盲導犬を連れて、タクシーに乗ろうと呼び止めたが、「犬はお断り」と乗車拒否された。

➔ 障害のある方をサポートする「身体障害者補助犬（盲導犬・介助犬・聴導犬）」等は、「身体障害者補助犬法」で、人が入ることのできる様々な場所等へ同伴することができ、交通機関や店舗等では受け入れ義務があります。

補助犬ステッカー



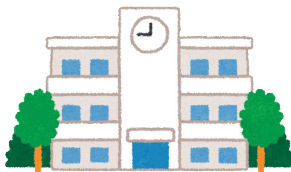
教育を受けるとき



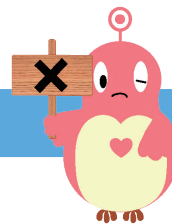
◆ 障害があるということだけを理由に、校外学習・地域行事などへ参加を一律に認められなかった。

➔ 障害があるということだけを理由として、行事への参加を一律に認めないことは、不当な差別的取り扱いとなるおそれがあります。

障害の状況や必要な配慮などについて十分に聞き、相談することが必要です。



不動産を借りるとき



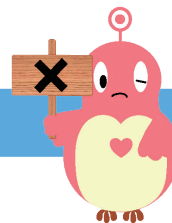
◆一人暮らしをするためにアパートを借りようと不動産屋にいったが、精神障害の人には貸せないと断られた。

→障害があることだけを理由に、障害のある人が入居すると他の入居者が退去してしまうと決めつけたり、話も聞かずに断ることなどは不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。

障害のある人の障害の状況や求められる配慮等を十分聞き、相談することが必要です。



医療機関を受診するとき



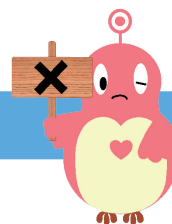
◆近くの歯医者に連れていったら、自閉症の人は診察しないとわれ、診療を断られた。

→障害があることだけを理由に診療を断ることは、不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。障害のある人の障害の状況や、求められる配慮等を聞くことが必要です。

※ただし、歯の治療の際に、障害のある人がパニックを起こしてしまったなど、治療を継続すると口腔内を傷つけるおそれがあり、診療を中断せざるを得ないといった場合は、障害のある人の身体や生命の保護のためにやむを得ないと判断されます。

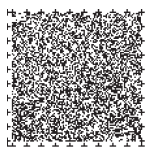


福祉サービス等を利用するとき

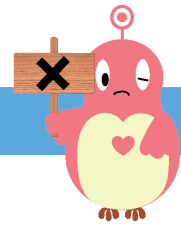


◆施設を利用しようとしたが、人的な体制や設備は整っているのに、車イスを使用しているという理由だけで、利用を断られた。

→車イスの使用だけを理由に一律に利用を断ることは、不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。障害のある人の障害の状況や、求められる配慮等を聞き、合理的配慮をおこなうことができるか相談する必要があります。



雇用・就労の場で



◆採用の面接等で、障害があることを告知したら、
障害者は採用しないと断られた。

→障害があることだけを理由に、採用を一律に拒否することは不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。

障害のある人の状態や求められる配慮等を聞き、どのような合理的配慮をおこなうことができるか話し合いを行う必要があります。



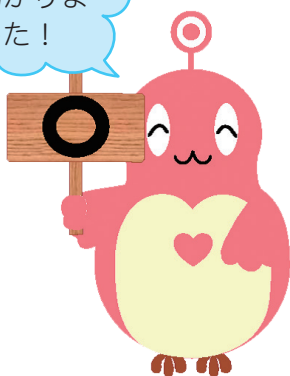
◆在職中に病気になり、障害者手帳を取得した。
退院後、疲れやすいため、勤務時間の短縮について、会社と相談しようとしたが、退職させられた。

→障害を理由に一方向的に退職を勧奨することは不当な差別的取扱いとなるおそれがあります。

配置転換や勤務時間の調整等の検討や職務遂行の可能性等について、話し合いをすることが必要です。



たす
助かりま
した！



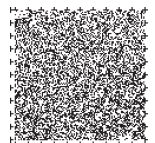
寄せられた好事例

◆技術職として働いていたが、在職中に病気
になり、障害者手帳を取得した。

これまでの仕事に従事することができなくなったが、会社と話し合っ、事務関係の部署に異動して、会社に復帰することができた。復職後も、通院等に関して配慮をもらっている。

※雇用分野では、平成28年4月に施行した「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」により、別途、障害による差別の禁止と合理的配慮の提供義務等が講じられます。

※障害のある方の雇用に関する相談について……P.34 参照



3. 合理的配慮ってなに？

障害のある人が、役所や事業者の利用などにあって、困っていることを伝えて配慮を求めた時に、役所や事業者の負担になりすぎない範囲で、その人の障害にあった必要な工夫ややり方などの配慮を行うこと。

◎ 「合理的配慮」をしないことも差別にあたります！

その人の障害にあった必要な工夫ややり方などの配慮をしないために不利益を与えることも差別にあたり、禁止されます。

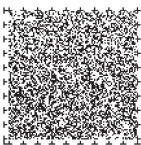
	不当な差別的取扱い	合理的配慮の提供
国の行政機関・ 地方公共団体等	禁止	義務
事業者 (事業者には個人事業者 やNPO等の非営利事 業者も含まれます。)	禁止	義務

仙台市では、障害者差別解消法の改正に伴い、令和5年10月に改正障害者差別解消条例を施行し、事業者による合理的配慮の提供を義務化しました。

※合理的配慮をするために、負担が大きい場合は、十分に理由を説明することや、お互いに話し合いをすることが必要です。

※合理的配慮は、障害のない人と同等の機会の提供を受けるために行われるもので、事業者の本来の事業内容等について変更を求めるものではありません。

※障害者差別解消条例について……………P.29 参照



4. 障害のある人に必要な配慮などについて

◆必要な時に

障害がある人から配慮を求められた時は、必要な配慮の内容を確認して対応しましょう。また、困っている様子に気づいた時には、「お手伝いしましょうか」とひと声かけてください。

◆必要な配慮は、一人ひとり違います

困っていることや必要な配慮は、一人ひとり違います。

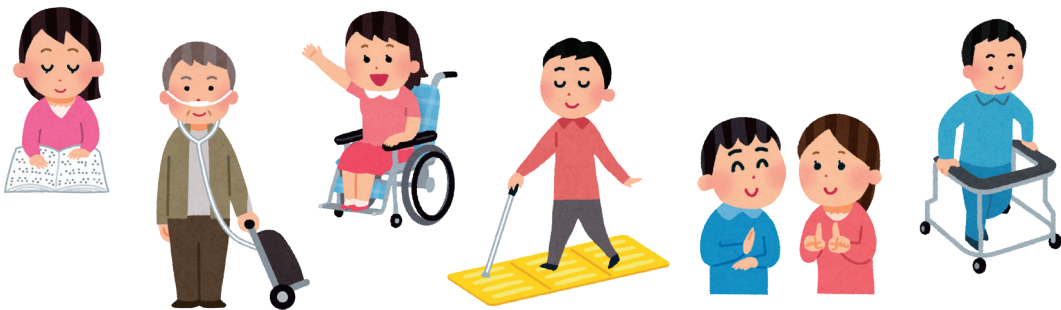
そのため、本人に配慮の必要性や具体的な方法などを確認する必要があります。

また、障害のある人が、必要としている配慮などについて、周りの方にわかりやすく伝えていくことも大切です。

障害のある人が、遠慮している場合もあるので、「どうかしましたか」と声をかけるなど、伝えやすい雰囲気を作りましょう。

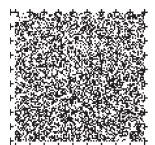
◆特別な人ではありません

機能障害は、その人の一部です。特別な扱いや言葉遣いは不要です。あくまでも対等な立場で、そして、同じ目線で接するようにしましょう。また、障害は誰にでも起こりうるものです。



障害の状況にあった、必要な工夫ややり方などの配慮は、その障害のある人の障害種別や障害の状況によって異なります。

次ページからは、大きく障害種別ごとに、障害特性や考えられる配慮について、ご紹介します。



視覚障害

視覚障害の人には、「視力が低い」「視野（見える範囲）が狭い」「色の判別がつかない」などの障害があり、文字の読み書きや移動・歩行等に不自由があります。

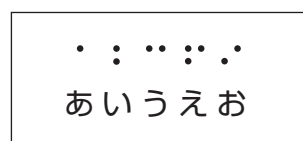
見え方も「まったく見えない（全盲）」「見えにくい（弱視）」などいろいろで、見えにくくなった時期などによっても、生活上の不自由さには差があります。弱視の人は、白杖を持っていない場合も多く、一見してわかりません。

※視覚障害に関する相談

障害者総合支援センター（ウェルポート）など………P.32～参照

必要な配慮等

- 目で見て得る情報を受け取ることが難しいため、点字や拡大文字、声で読み上げるなど、情報の発信の仕方を工夫する。弱視の方には、高い場所にある案内や看板は見えにくく、また、見えづらい配色があることに配慮する。



- ◆ 点字は6つの点を組み合わせて表します

◆ 拡大文字の大きさ(目安)

拡大 18ポイント
 拡大 22ポイント
 拡大 26ポイント

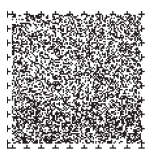
◆ 見えやすい配色の例

	背景	文字
仙台	黒色	黄色
仙台	黄色	青色
仙台	黒色	白色
仙台	みどりいろ	のうたん
	緑色の濃淡	

- 言葉で説明する際は、「あちら」「むこう」などの指示語でなく、「右側（左側）」「時計の9時の位置」など具体的に説明する。



- (職場などで) 物の配置は、いつも同じにする。歩行するルート上に物を置かない。



事例など

◆ 飲食店で、メニューが見えないので、店員に読み上げを頼んだが、「そのようなサービスは提供していません」と読んでくれなかった。

必要な配慮

メニューが見えないので、声で読み上げたり、「今日のおすすめは〇〇です」などとお伝えするといった配慮が必要です。

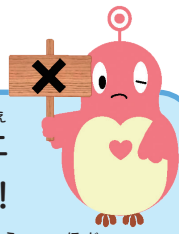
◆ 震災の避難所で、連絡事項が貼り出されるだけで、声でのアナウンスがなかったので気付かなかった。

必要な配慮

目で見て得る情報だけでなく、アナウンスするなどの音声による情報提供等の配慮が必要です。



点字ブロック※の上
に物を置かないで！

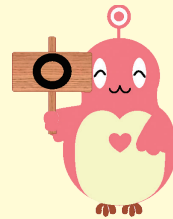


点字ブロックは歩行を補助する設備です。

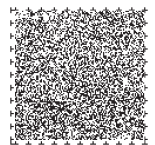
その上に自転車や看板が置かれていたり、点字ブロックの上で立ち話をしていると困ります。

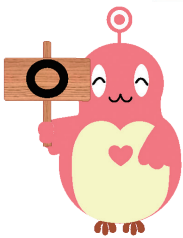
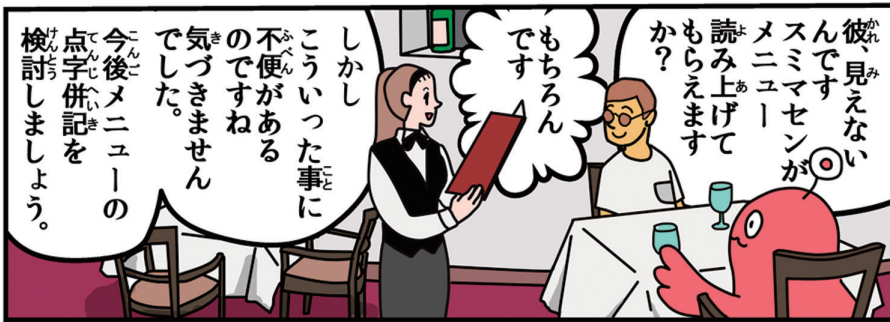
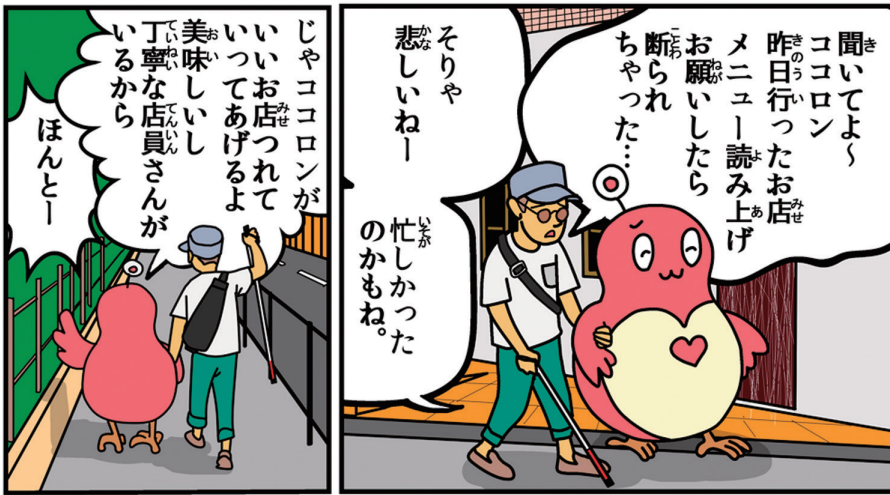
寄せられた好事例

◆ 点字ブロックの上に物が置いてあり、困っていたら、子ども達が進んで、どけてくれたので、大変助かった。



※点字ブロックは正式名称を「視覚障害者誘導用ブロック」といいます。



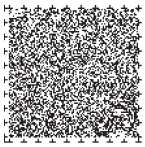


メニューは大きめで読みやすい文字を使用し、写真を入れるなど、ユニバーサルデザイン※3にすると弱視の方にも分かりやすいです。

メニューを読み上げる時は、まずどのように説明して欲しいか本人の希望を聞いて説明をしましょう。例えば…

- おすすめメニューを教えてください。
- 魚料理が食べたい。ひと通り説明してほしい、など

点字や拡大文字のメニューを用意されていると、点字の読める方や弱視の方は助かります。



※3の用語の説明……P.31 参照