

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」について ～ 「ともに学び、ともに育つ」学校づくりをめざして ～

平成 27 年 10 月発行 令和 7 年 4 月改訂 大阪府教育庁

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(平成 28 年 4 月 1 日施行、令和 6 年 4 月 1 日改正法施行)は、障がいのある人への差別をなくすことで、障がいのある人と障がいのない人がともに生きる社会をつくることをめざしています。

- ・ 障がいを理由とする不当な差別的取扱いが禁止されています。
- ・ 障がい者に対して、合理的配慮を行う義務があります。(※注1)

この研修用資料では、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(以下「障害者差別解消法」といいます)の趣旨を十分理解していただくことを目的に、(1) 障がいを理由とする不当な差別的取扱いとは、(2) 合理的配慮とは、(3) 合理的配慮の検討に当たって留意すること等を記載しています。学校で合理的配慮を検討する際には、この研修用資料を参考に、教職員と障がいのある子ども及びその保護者が、互いに理解し合うことを心がけながら、丁寧に話し合ってください。

大阪府ではこれまでも、共生社会の実現に向けて、障がいのある子ども一人ひとりの教育的ニーズに応じた支援の充実を図り、すべての子どもが互いを尊重し高め合える「ともに学び、ともに育つ」教育(※注2)を進めてきました。「障害者差別解消法」と、大阪府が進めてきた「ともに学び、ともに育つ」教育がめざすものは同じです。これまでの取組みを大切にしながら、各学校で「障害者差別解消法」に則った適切な対応を行い、大阪府がめざしてきた共生社会の実現に向けての取組みを一層進めていきましょう。

※注1：合理的配慮の義務化

令和3年5月の改正により、民間事業者(私立学校を含む)についても合理的配慮の提供が義務化され、本改正法は令和6年4月1日に施行されました。なお、大阪府では、国に先立ち、令和3年4月1日に「大阪府障害を理由とする差別の解消の推進に関する条例」を改正し、民間事業者(私立学校を含む)についても合理的配慮の提供を義務化しています。

※注2：「ともに学び、ともに育つ」教育

「大阪がこれまでに大切に培ってきた『ともに学び、ともに育つ』教育は、障がいのある子どもと周りの子どもたちが、集団の中で一人ひとりを尊重し、ちがいを認め合いながら、自尊感情を高め、互いを大切にする態度を育む取組みであるとともに、地域社会の一員として人や社会とつながり、支え合いながら、生き生きと活躍できる共生社会の実現をめざすものであり、その形成の基礎となるものです。」

『「ともに学び、ともに育つ」支援教育のさらなる充実のために』(平成25年 大阪府教育委員会)より

(1)障がい理由とする不当な差別的取扱いとは

「障害者差別解消法」は、「障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない」と定めています。

障がいがあることで、正当な理由（※注3）なく教育の機会の提供を拒否したり、場所・時間帯などを制限したり、障がいのない子どもに対しては付さない条件を付したりするような行為は、不当な差別的取扱いとして禁止されています。

不当な差別的取扱いとなりうる例

- ・ 障がいがあることを理由として、一律に受験を拒否すること。
- ・ 障がいがあることを理由として、一律に入学を拒否すること。
- ・ 障がいがあることを理由として、一律に授業や部活動への参加を拒否すること。
- ・ 障がいがあることを理由として、一律に校外での教育活動への参加を拒むことや、これらを拒まない代わりとして正当な理由のない条件を付すこと。

上記は、あくまでも例示で、これらに限定されるものではありません。個別の事案ごとに、具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要です。

※注3：正当な理由とは何か

内閣府「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」（令和5年3月改定、令和6年4月1日施行）では、不当な差別的取扱いに該当しない正当な理由について、次のように説明されています。

正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。行政機関等及び事業者においては、正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、事業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生の防止等）及び行政機関等の事務・事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

行政機関等及び事業者は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を丁寧に説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。その際、行政機関等及び事業者と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。

(2) 合理的配慮とは

障がいのある子どもやその保護者から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合には、社会的障壁（※注4）を取り除くために、負担が過重でない範囲で、必要で合理的な配慮（合理的配慮）を行います。

こうした合理的配慮を行わないことで、他の子どもと同じように教育活動に参加できないなど、障がいのある子どもの権利利益が侵害される場合には、差別に当たります。

※注4：社会的障壁とは

障がい者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、障がいのみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものです。障がい者にとって、日常生活や社会生活を送る上で障壁となるようなものを、社会的障壁といいます。

- ①社会における事物（通行、利用しにくい施設、設備など）
 - ②制度（利用しにくい制度など）
 - ③慣行（障害のある方の存在を意識していない慣習、文化など）
 - ④観念（障害のある方への偏見など）
- 内閣府リーフレット「障害者差別解消法が制定されました」より抜粋

合理的配慮の例

◆物理的環境への配慮や人的支援の配慮の具体例

- ・情緒障がいのある子どもや保護者等から申し出があった場合、必要に応じて利用できる、クールダウン等のための場所を確保している。
- ・移動に困難がある子どもに対し、参加する授業で使用する教室をアクセスしやすい場所に変更している。
- ・災害時に警報音が聞こえにくい子どもに対し、教職員が直接災害を知らせ、避難を誘導する防災計画を立てている。

◆意思疎通の配慮の具体例

- ・聴覚障がいのある子どもに対し、授業では板書を行うとともに、教員ができるだけ大きく口を開いてゆっくり話し、その動きで理解の助けとなるよう工夫している。
- ・知的障がいのため漢字の読みに困難がある子どもに対し、プリントの漢字にルビをふって、読みやすくしている。
- ・学習障がい等で文字の読みに困難がある子どもに対し、文字以外を使った伝達の方法や読み上げなどの工夫を行っている。

◆ルール・慣行の柔軟な変更の具体例

- ・聴覚障がいのある子どもに対し、英語のリスニング等のテストでは、筆答代替テストを行っている。
- ・弱視のある子どもに対し、前の席や明るい席等を用意したり、照明器具の整備や拡大鏡への対応を行っている。
- ・肢体不自由のある子どもに対し、運動会などの行事に参加できる工夫を、子どもや保護者と

もに検討し、実践している。

- ・慢性的な病気等のために他の子どもと同じように運動ができない子どもに対し、本人や保護者、主治医等と相談し、運動量を軽減したり代替の運動を用意したりしている。
- ・校内の試験で、本人や保護者の希望や障がいの状況に応じて、拡大文字の問題用紙や解答用紙の用意をしたり、別室での受験や試験時間を延長したりしている。
- ・学習の評価に当たって、障がいの状況に応じた評価方法を検討し、子どもの学習の過程や成果等を適切に評価している。

※合理的配慮についての実践事例

国立特別支援教育総合研究所のホームページに、「インクルーシブ教育システム構築支援データベース」があります。その中の“「合理的配慮実践事例」データベース”で、合理的配慮の取組例が紹介されています。

URL <https://inclusive.nise.go.jp/>

※合理的配慮の観点について

合理的配慮を行うに当たっては、様々な観点から検討されることが望まれます。合理的配慮の観点と、各観点における障がい種別ごとの例が、文部科学省のホームページで紹介されています。

URL https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/046/siryo/attach/1314384.htm

以上は、あくまでも例示で、これらに限定されるものではありません。合理的配慮は、一人ひとりの障がいの状況や社会的障壁の除去が求められる具体的場面等に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものです。子ども・保護者と建設的な対話による相互理解を通じて、柔軟に対応します。

また、実施を求められた側に無制限の負担を求めるものではなく、過重な負担（※注5）が求められる場合には、合理的配慮の不提供に該当しない場合もあります。

※注5：過重な負担の基本的な考え方

合理的配慮の提供に当たっては、学校及び府教育庁が体制面・財政面を勘案し、均衡を失した負担または過重な負担に当たるかを個別に判断します。内閣府「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」（令和5年3月改定、令和6年4月1日施行）では、過重な負担について、次のように説明されています。

過重な負担については、行政機関等及び事業者において、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。行政機関等及び事業者は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者に丁寧にその理由を説明するものとし、理解を得よう努めることが望ましい。その際には前述のとおり、行政機関等及び事業者と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討することが求められる。

- 事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）
- 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 費用・負担の程度
- 事務・事業規模
- 財政・財務状況

合理的配慮と基礎的環境整備

合理的配慮の基礎となる環境の整備を「基礎的環境整備」といいます。「障害者差別解消法」第5条は、「行政機関等及び事業者は、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。」と定めています。

これらの環境の整備を基に、設置者及び学校が、各学校において、障がいのある子どもに対し、その状況に応じて、合理的配慮を行います。したがって、それぞれの学校における「基礎的環境整備」の状況により、個々の障がいのある子どもに対して行う合理的配慮の内容は異なることとなります。

「基礎的環境整備」を進めるに当たっては、ユニバーサルデザインの考え方も考慮しつつ進めることが重要です。例えば、指導法や教室環境の工夫をすることにより、すべての子どもにとって学びやすい授業づくりを進めます。

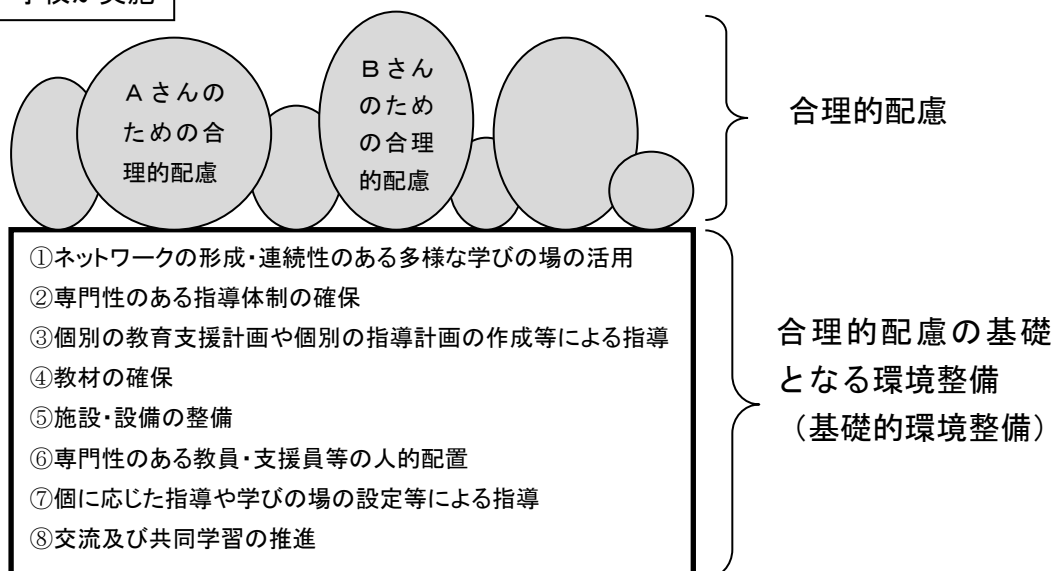
◆授業におけるユニバーサルデザインの例

- ・ 黒板の周りから不必要な掲示物を取り除き、黒板に注目しやすいようにする。
- ・ マークや色チョークなどを効果的に使用し、文字の大きさ、行間に配慮する。
- ・ 1時間の授業の流れを予告し、見通しがもちやすい導入を行う。
- ・ 指示は、抽象語を少なくし、具体的に分かりやすく伝える。

大阪府教育センター「大阪の授業 STANDARD」(平成24年)より抜粋

参考1：合理的配慮と基礎的環境整備の関係

設置者・学校が実施



国、都道府県、市町村、学校等による環境整備

文部科学省「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進（報告）参考資料」（平成24年）を参考に作成

(3) 合理的配慮の検討に当たって留意すること

ポイント 本人・保護者と学校の双方が、お互いの状況の理解に努めながら丁寧に話し合うことが大切です。
学校として、組織的な相談体制を整備しましょう。

◆参加する機会が保障されているか確認する

障がいのある子どもが、学校のあらゆる活動に参加する機会を保障します。障がい者手帳の有無にかかわらず、障がいのあるすべての子どもが対象となります。また、意思の表明がない場合でも、子どもが社会的障壁の除去を必要としていることが明らかな場合には、本人や保護者に対し、適切な配慮を提案するために丁寧な対話を働きかけます。

入学時には本人や保護者の了解を得たうえで、校種間での情報の引継ぎを行い、また、医療機関・療育機関、福祉機関とも連携し、途切れることのない支援に努めます。

◆子どもや保護者の願いを聞き、配慮について共通理解を図る

子どもが学校の活動に参加するための合理的な配慮は、それぞれの子どもの状態や学校の状況によって異なります。障がいのある子どもやその保護者の願いを聞き、どのような配慮が必要なのか、何を優先して提供する必要があるかなどを話し合います。

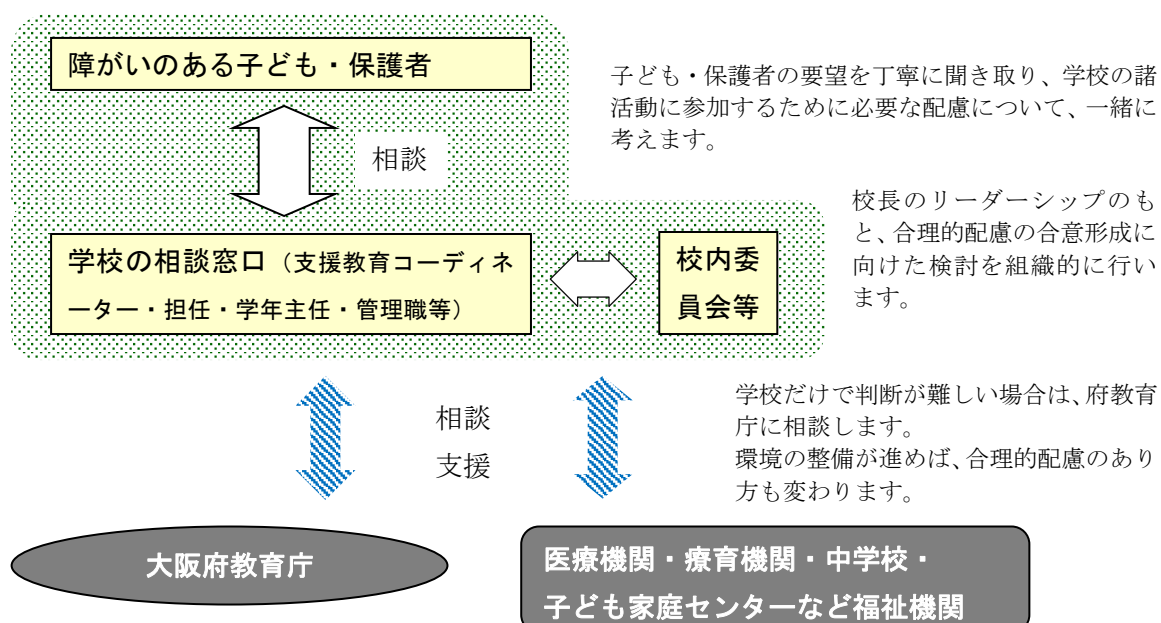
相談を受ける際や合理的配慮を検討する際には、子どもの「最善の利益」を考えながら建設的対話を重ねていきます。

求められている対応ができない場合でも、代替手段がないか、今できることは何かなどを組織的に検討し、本人や保護者に伝え、共通理解を図ります。

◆定期的に配慮の内容を確認し、柔軟に対応する

話し合って決定した合理的配慮の内容については個別の教育支援計画や「高校生活支援カード」等に記載して引き継いでいきます。また、子どもの発達や周囲の環境の整備・変化等により、必要とされる合理的配慮は変わるので、定期的に見直すとともに、柔軟に対応していくことが求められます。

合理的配慮の検討の例（A 高等学校の場合）



※参考資料

「障がいのある子どものより良い就学に向けてー市町村教育委員会のための就学相談・支援ハンドブックー」（平成 26 年 大阪府教育委員会）

就学相談に関わる対応や体験入学を行う際に、参考にしてください。

（４）その他

相談の窓口について

学校からは、管理職を通じて府教育庁に相談してください。高等学校の場合は高等学校課、支援学校の場合は支援教育課が窓口になります。

「障害者差別解消法」では、障がいのある子ども・保護者からの相談に応じ、紛争の防止や解決を図るための体制について、既存の相談・紛争解決の制度の活用・充実を図ることとしています。

対応要領について

「障害者差別解消法」第 10 条の規定に基づき、障がいを理由とする差別の解消の推進に関する事項について、職員が適切に対応するための要領として「大阪府教育委員会障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応規程」及び「同要綱」を策定しました。必ずご一読ください。

URL https://www.pref.osaka.lg.jp/o180010/kyoikusomu/taiouyouryou_kyoui/index.html

障がいのある教職員への対応

障がいのある教職員に対して行う障がいを理由とする差別を解消するための措置については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和 35 年法律第 123 号 平成 25 年 6 月改正）の定めるところによります。雇用の分野においても障がい者に対する差別が禁止され、合理的配慮を行うことが義務となります。また、教育庁内に、障がいのある職員や、その職員が勤務する職場の管理者が相談できる窓口を設置しています。相談窓口には「障害者雇用促進法」第 79 条第 1 項に規定する「障害者職業生活相談員」を配置しています。相談の窓口は教職員人事課です。

コラム 大阪府障がい者差別解消ガイドラインにおける「3つめの類型」

大阪府では、障害者差別解消法における「不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供」の 2 つの類型に加え、3 つめの類型として、法上の差別の類型には該当しないが、障がいのある人に対する不適切な発言や態度のあった事例について、「不適切な行為」として整理しています。

また、差別があったということについて確認や判断ができないけれども、障がいのある人が差別だと感じるような事例について「不快・不満」として整理しています。

【参考】大阪府障がい者差別解消ガイドライン

https://www.pref.osaka.lg.jp/o090050/keikakusuishin/syougai-plan/sabekai_guideline.html

(5)関係法令

平成 18 年、国連で、障がい者の人権及び基本的自由の享有を確保し、障がい者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的として、「障害者の権利に関する条約」が採択されました。日本でも、条約の趣旨を踏まえ、平成 23 年に「障害者基本法」の改正が行われ、平成 25 年に、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が制定されました。このような国内法の整備を経て、平成 26 年 1 月、日本は「障害者の権利に関する条約」の批准書を国連に寄託しました。

参考 2：「障害者の権利に関する条約」（平成 18 年採択、日本は平成 26 年批准）

第五条 平等及び無差別

- 1 締約国は、全ての者が、法律の前に又は法律に基づいて平等であり、並びにいかなる差別もなしに法律による平等の保護及び利益を受ける権利を有することを認める。
- 2 締約国は、障害に基づくあらゆる差別を禁止するものとし、いかなる理由による差別に対しても平等かつ効果的な法的保護を障害者に保障する。
- 3 締約国は、平等を促進し、及び差別を撤廃することを目的として、合理的配慮が提供されることを確保するための全ての適当な措置をとる。
- 4 障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、この条約に規定する差別と解してはならない。

参考 3：「障害者基本法」（昭和 45 年制定、平成 23 年改正）

（差別の禁止）

- 第四条 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。
- 2 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。

参考 4：「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」

（平成25年6月制定、平成28年4月施行、令和3年5月改正、令和6年4月1日施行）

（社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備）

第五条 行政機関等及び事業者は、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。

（行政機関等における障害を理由とする差別の禁止）

第七条 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

- 2 行政機関等は、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があつた場合において、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しなければならない。

第八条 事業者は、その事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

- 2 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つた場合において、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しなければならない。