

世田谷区特別支援教育推進計画  
(平成28年度～平成29年度)

平成28年4月  
世田谷区教育委員会



## はじめに

現在、障害のある児童・生徒を取り巻く環境は、共生社会の形成に向け、大きな変化の中にあります。

わが国は、平成19年に「障害者の権利に関する条約」に署名し、さまざまな分野における国内法整備を経て、平成26年1月に同条約を批准しました。教育行政分野においては、平成24年7月に、中央教育審議会の特別支援教育の在り方に関する特別委員会が「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」を報告し、障害のある子どもと障害のない子どもが、できるだけ同じ場で共に学ぶことを目指すべきであるなどの方向性が示されています。平成25年9月には学校教育法施行令が改正され、就学先決定に関する所要の改正もされています。

区ではこのような背景のもと、平成26年3月に「第2次世田谷区教育ビジョン」を策定し、「ニーズに応じた特別支援教育の推進」を今後10年間の重点事業に位置づけ、平成27年3月には「世田谷区における特別支援教育の今後の推進のあり方」をとりまとめました。

平成27年度に入ってから、障害施策に関する動きがさらに活発化しています。平成28年度からの障害者差別解消法施行に伴い、区では障害を理由とする差別の解消の推進に当たっての基本方針や世田谷区における障害を理由とする差別の解消に関する職員対応要領を策定しました。発達障害支援法の制定から10年が経過し、世田谷区における発達障害支援基本計画の策定や東京都の「特別支援教室」導入の動きなど、発達障害についてもさまざまな支援の充実が図られようとしています。

教育委員会では、このような国や東京都、世田谷区における動向などを踏まえるとともに、今後10年程度を見ずえた、「世田谷区における特別支援教育の今後の推進のあり方」という基本的な「考え方」や「取り組みの方向」を実現するための具体的な計画づくりが必要であると考え、世田谷区特別支援教育推進計画をとりまとめました。本計画は、「世田谷区における特別支援教育の今後の推進のあり方」で設定したリーディング事業をさらに拡充し、平成28年度から29年度までの2年間にわたる事業活動について、規定しています。

今後、第2次教育ビジョンで定めた3つの基本方針の一つである、「地域とともに子どもを育てる教育の推進」に基づき、世田谷型のインクルーシブ教育システムを支える体制を地域の皆様とともに築いていけるよう、取り組んでまいります。

本計画をもとに障害のある児童・生徒一人ひとりの可能性を最大限に伸ばすことができるよう支援するとともに、共生社会の実現に向け推進してまいりますので、今後も引き続き皆様のご理解と協力を賜りますようお願いいたします。



## 目 次

第1章 計画の位置づけ及び計画期間	
1 計画の位置づけ及び計画期間	1
第2章 世田谷区における「障害者差別解消法」施行に向けた対応	
1 世田谷区における「障害者差別解消法」施行に向けた対応	3
第3章 計画の内容	
1 世田谷型インクルーシブ教育システム	4
2 計画の体系図	5
3 具体的な取り組み内容	6
特別支援教育の推進体制	6
【1】学校における支援体制	6
特別支援教育コーディネーター機能の充実	6
【2】通常の学級における支援	7
学校包括支援員の充実	7
非常勤講師（教科の補充指導）の充実	7
支援要員の充実	8
地域ボランティア制度の検討及び取り組み	8
【3】校外から学校を支援する体制	10
教育支援チームの充実	10
【4】途切れのない支援体制	11
支援情報の引継ぎの充実	11
特別支援学級における指導・支援	12
【5】特別支援学級の整備	12
特別支援学級の整備	12
【6】「特別支援教室」への対応	13
小学校「特別支援教室」の円滑な運営	13
発達障害等の児童・生徒を対象とした固定学級等の 検討及び設置	16
教材・教具の充実	17
【7】教材・教具の充実	17
タブレット型情報端末を活用した指導の充実	17
障害理解の推進	18
【8】交流及び共同学習の推進	18
交流及び共同学習の推進	18

「合理的配慮」への対応	19
【9】医療的ケアに関する研究・検討	19
医療的ケアに関する研究・検討	19

【資料編】

1 世田谷区における特別支援教育の今後の推進のあり方の概要	22
2 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律	24
3 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針	32
4 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律に当たっての 世田谷区の基本方針	43
5 世田谷区における障害を理由とする差別の解消の推進に関する 職員対応要領	47
6 特別支援学級の整備及び児童・生徒数の推移	50

## 第1章 計画の位置づけ及び計画期間

### 1 計画の位置づけ及び計画期間

教育委員会では、「第2次世田谷区教育ビジョン」で「ニーズに応じた特別支援教育の推進」を今後10年間の重点事業に位置づけています。さらには、平成26年の「障害者の権利のための条約」発効や平成28年4月の「障害者差別解消法」施行など、特別支援教育を取り巻く環境の変化に的確に対応していくため、平成27年3月に「世田谷区における特別支援教育の今後の推進のあり方」をとりまとめました。平成27年度においては、学校包括支援員制度の導入や教育支援チームの創設、小学校「特別支援教室」の実施準備など、「世田谷区における特別支援教育の今後の推進のあり方」で設定したリーディング事業を中心に取り組んできました。

また、「世田谷区における特別支援教育の今後の推進のあり方」をとりまとめた際、今後の推進に関する基本的な「考え方」や「取り組みの方向」を実現するための計画づくりに取り組むとしていました。

このことを踏まえ、世田谷区特別支援教育推進計画はリーディング事業をさらに拡充し、平成28年度から29年度までの2年間にわたる事業活動について、規定するものです。

なお、リーディング事業以外の取り組みも含めた特別支援教育全般の推進計画については、第2期計画にて策定します。第2期計画の開始時期は、第2次世田谷区教育ビジョンの第2期行動計画や世田谷区新実施計画の開始時期に合わせ、平成30年度といたします。

本計画は、次の諸計画等との調和や整合性が保たれた計画とします。

#### (1) 世田谷区の計画

第2次世田谷区教育ビジョン・第1期行動計画

世田谷区基本計画及び世田谷区新実施計画

せたがやノーマライゼーションプラン、第4期世田谷区障害福祉計画

世田谷区発達障害支援基本計画

#### (2) 東京都の計画

東京都特別支援教育推進計画第3次実施計画

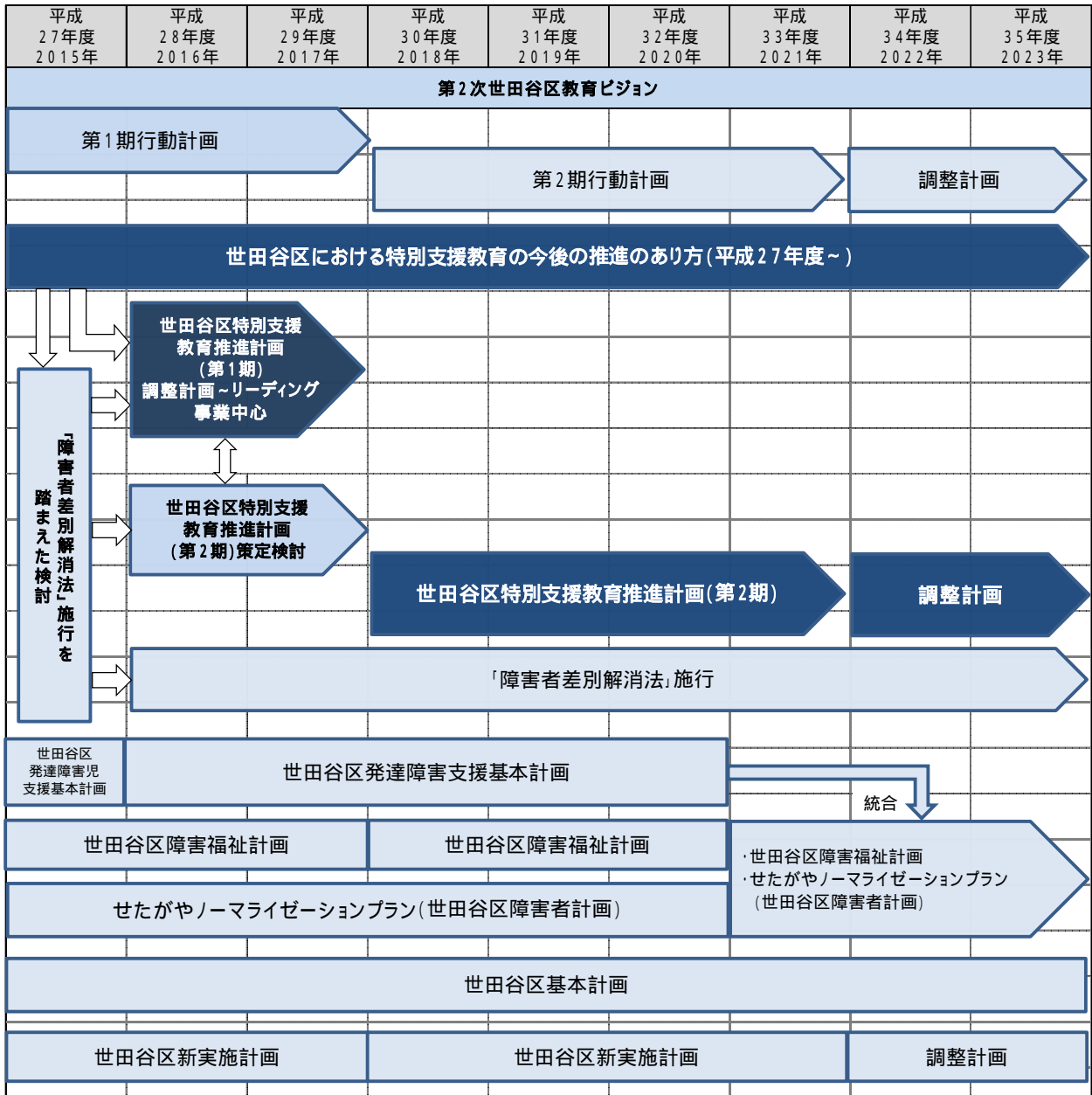
#### (3) その他法令等

障害者基本法

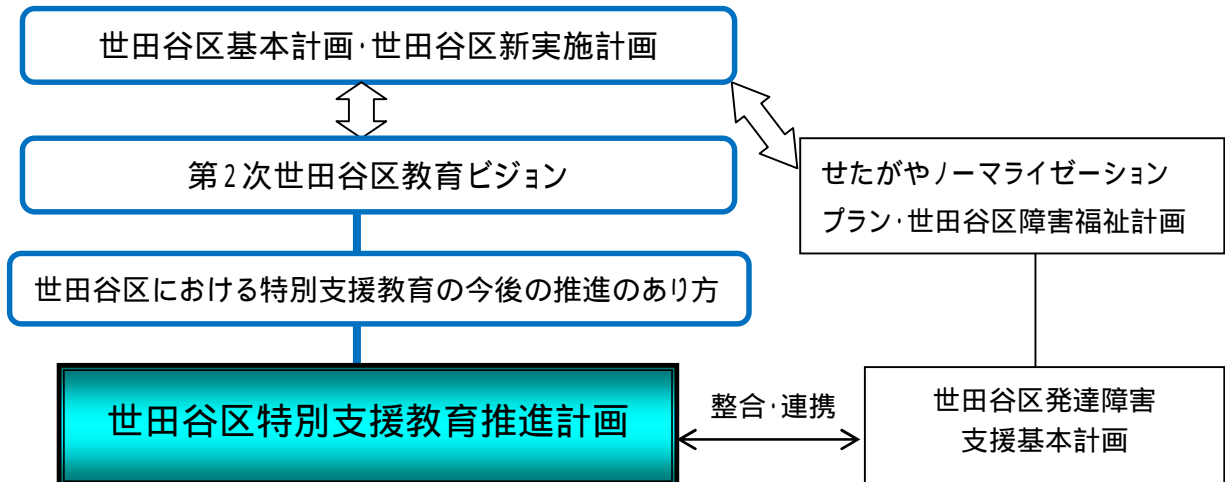
障害者差別解消法

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）〔中央教育審議会 特別支援教育の在り方に関する特別委員会 初等中等教育分科会〕

## 計画期間



## 計画の位置づけ(イメージ)





## 第2章 世田谷区における「障害者差別解消法」施行に向けた対応

### 1 世田谷区における「障害者差別解消法」施行に向けた対応

区では、「障害者差別解消法」の施行に向けた対応として、自治体職員対応要領の策定などが求められていることを踏まえ、区長を委員長とした「世田谷区障害者差別解消推進委員会」を平成27年5月に設置し、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供、自治体職員対応要領の策定に関することなどについて、全庁的な検討を進めてきました。国の動向を注視し、障害者その他の関係者等の意見を反映させるため、当事者・庁内への事例照会やヒアリング、世田谷区障害者施策推進協議会への報告・意見聴取を行うとともに、世田谷区自立支援協議会（本会、虐待防止・権利擁護部会）や世田谷区障害者福祉団体連絡協議会等とも連携しながら、取り組んでまいりました。

平成27年11月には、区の基本的な考え方などを定めた「基本方針」（素案）及び、職員が適切に対応するための「職員対応要領」（素案）を策定し、区のおしらせ「せたがや」やホームページで公表するとともに区民意見募集を行い、基本方針等へ反映できるよう取り組みました。

こうした取り組みを経て、平成28年3月に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の施行に当たっての世田谷区の基本方針」及び「世田谷区における障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領」を策定しました。

「障害者差別解消法」が平成28年4月1日に施行され、自治体においては不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が法的義務となり、区立小・中学校に勤務する教職員についても、区が策定する「基本方針」や「職員対応要領」に基づき、取り組んでまいります。

## 第3章 計画の内容

### 1 世田谷型インクルーシブ教育システム

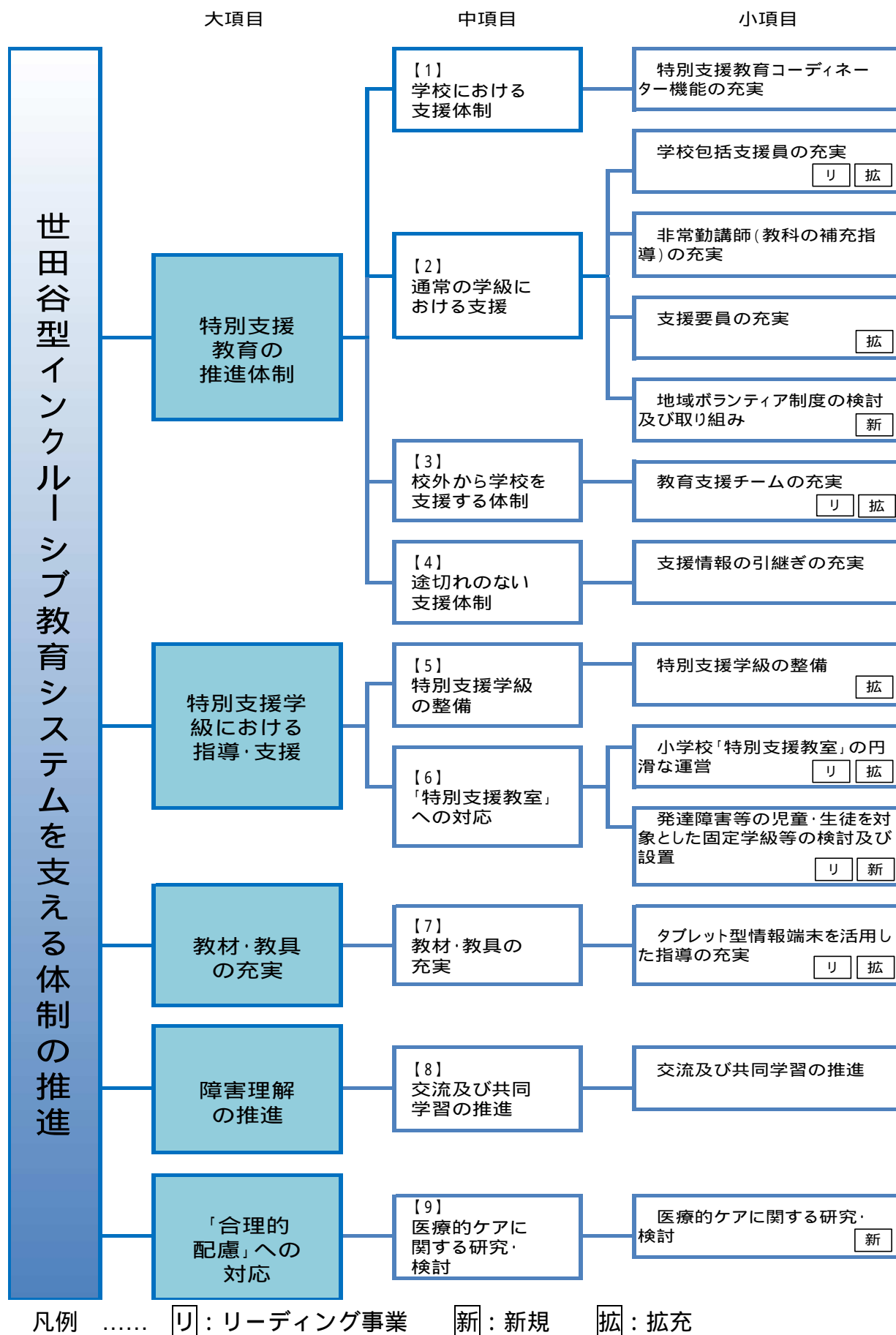
区では、平成27年3月に「せたがやノーマライゼーションプラン」を策定し、「障害の有無に関わらず、誰もが住み慣れた地域で自分らしい生活を安心して継続できる社会の実現」という基本理念に基づき、さまざまな施策を推進しています。このような共生社会の形成に向けては、次世代を担う児童・生徒に対し、障害理解を深められるような取り組みを進めていく必要があります。普段から地域に障害のある人がいるということが認知され、障害のある人と地域の人々や保護者との相互理解も重要です。

平成26年3月に策定した「第2次世田谷区教育ビジョン」では、「地域とともに子どもを育てる教育の推進」、「これからの社会を生き抜く力の育成」、「生涯を通じた学びの充実」という3つの基本方針を定めています。中でも、世田谷型インクルーシブ教育システムを支える体制の推進にあたっては、3つの基本方針の一つである、「地域とともに子どもを育てる教育の推進」に基づき、進めていくことが特に大切であると考えています。

今後、区においては、世田谷型インクルーシブ教育システムの構築に向け、学校・家庭・地域が連携・協働し、特別支援教育推進体制の充実や学校を核とした地域の障害理解促進に取り組んでまいります。併せて、子どもたちの障害理解が深まるよう、思いやりや協力の心をはぐくむ道徳教育や、多様な個性を認め合い、互いを尊重していく人権教育をより一層推進します。

また、障害のある児童・生徒と障害のない児童・生徒の双方にとってよい交流及び共同学習の実施について検討するなど、障害理解教育の充実に向けた取り組みをさらに進めてまいります。

## 2 計画の体系図



### 3 具体的な取り組み内容

#### 特別支援教育の推進体制

##### 【1】学校における支援体制

区では、配慮を要する児童・生徒に適切な教育や支援を行うことを目的に、区立小・中学校に校内委員会を設置するなど、学校内での特別支援教育の推進体制を整備してきました。校内委員会では、児童・生徒の状態の把握や支援の計画づくり、校内研修の実施、外部機関との連携などに取り組んでいます。

校内委員会は、学校長の指導・指示のもと、特別支援教育コーディネーターの教員が調整役となり、副校長、学級担任、教務主任、生活指導主任、進路指導主任、教育相談主任、養護教諭、特別支援学級の担任、スクールカウンセラーなどが各校の状況や児童・生徒の状況に応じて構成員となります。

##### 特別支援教育コーディネーター機能の充実

区ではこれまで、特別支援教育コーディネーターの基本的な役割について、「校内委員会の運営」及び「校外アドバイザー等関係機関との連携」と位置づけてきました。

平成28年度導入の「特別支援教室」や合理的配慮の実施などを踏まえると、校内における特別支援教育推進体制の「要」として、その役割や重要性が高まることが予想されます。

特別支援教育コーディネーターの機能のあり方を考えていくとともに、学校のチーム対応力や関係機関との連携を強化するため、特別支援教育コーディネーターがより充実した活動を行うことができるように、環境の整備について検討し充実を図ります。

##### 年次計画

平成27年度	平成28年度	平成29年度
特別支援教育コーディネーター研修の充実	特別支援教育コーディネーター研修の充実	特別支援教育コーディネーター研修の充実
-	特別支援教育コーディネーターの活動環境に関する検討	特別支援教育コーディネーターの活動環境に関する検討を踏まえた取り組み

## 【2】通常の学級における支援

区では、配慮を要する児童・生徒が在籍する通常の学級への支援として、安全配慮や生活指導上の支援を行う学校包括支援員や大学生ボランティア、個別に学習指導をする非常勤講師を学校に派遣しています。学校包括支援員は学級等集団への支援を行い、非常勤講師は特定の児童・生徒に対し保護者の同意の上で個別の学習指導を行っています。

障害のある児童・生徒と障害のない児童・生徒が共に学ぶ仕組みなど、インクルーシブ教育システム構築へ向け、通常の学級に対する人的支援体制を充実していく必要があります。

### 学校包括支援員の充実 リ 拡

区では配慮を要する児童・生徒が在籍する、通常の学級を支援するため、従来の学校支援員制度を見直し、平成27年度から学校包括支援員（非常勤職員）制度を実施しています。学校支援員制度では、教育センターから学校へ派遣していましたが、学校包括支援員制度では中学校に配置し、学び舎内の小・中学校単位で、より効率的・効果的な支援ができるよう取り組んでいます。

今後、特別支援教育を取り巻く変化に対応していくため、学校包括支援員をさらに充実していきます。

#### 年次計画

平成27年度	平成28年度	平成29年度
学校包括支援員の配置 42人	学校包括支援員の配置 92人	学校包括支援員の配置 92人
学校包括支援員研修の 実施	学校包括支援員研修の 充実	学校包括支援員研修の 充実

### 非常勤講師（教科の補充指導）の充実

区では、配慮を要する児童・生徒に対する学習面での指導の充実を図るため、「教科の補充指導のための非常勤講師」を配置しています。個別指導の実施により、配慮を要する児童・生徒一人ひとりの教育的ニーズに対応することができるため、児童・生徒の学習意欲や自己肯定感の向上などにつながっています。

また、児童・生徒の状態に応じて、チーム・ティーチングによる指導も実施しており、教育的な効果も大きいいため、非常勤講師の配置の充実を図っていきます。

#### 年次計画

平成27年度	平成28年度	平成29年度
非常勤講師の配置 全校22,700時間	非常勤講師の配置 全校22,448時間	非常勤講師の配置

### 支援要員の充実 拡

通常の学級に在籍している配慮を要する児童・生徒については、学校包括支援員が支援にあたっていますが、個々の状態によっては支援が不足する場合があるため、支援要員（臨時職員）を学校包括支援員の補完的な位置づけとして配置しています。支援要員は学級担任の指導・指示のもと、児童・生徒の学校生活における日常生活の介助や安全管理等の支援を行っており、合理的配慮等の提供に向け、充実を図ります。

#### 年次計画

平成27年度	平成28年度	平成29年度
支援要員の配置 13,120時間	支援要員の配置 43,624時間	支援要員の配置
人材確保に関する 検討	人材確保に関する 検討及び検討を踏ま えた取り組み	人材確保に関する 検討及び検討を踏ま えた取り組み

### 地域ボランティア制度の検討及び取り組み 新

配慮を要する児童・生徒に対し、より多くの人的支援が求められていることから、特別支援教育に関心と意欲がある地域人材を活用できる仕組みについて検討し、地域ボランティア制度の構築に向け、取り組んでいきます。

聴覚障害等で配慮が必要な児童・生徒に対しては、地域のボランティア団体等の協力を得ながら、要約筆記等の情報保障を行っている状況があります。今後も安定的に支援を継続していけるよう、ボランティア活動の環境を整えていきます。

また、小学校に入学したばかりの新1年生が、集団行動をとることができない、授業中に座ってられない、先生の話听不懂などの状態が継続する「小1ブロblem」への対応も求められています。小学校1年生が新しい環境の変化に戸惑うことなく、安心して学校生活を送れるよう取り組みます。

#### 年次計画

平成27年度	平成28年度	平成29年度
-	地域ボランティア制 度の検討	地域ボランティア制 度モデル事業の実施 及び検証
要約筆記ボランティ アモデル事業の検討	要約筆記ボランティ アモデル事業の実施 及び検証	要約筆記ボランティ ア事業の実施

平成27年度	平成28年度	平成29年度
小1サポーター養成 講座の検討	小1サポーター養成 講座の実施	小1サポーター養成 講座の実施
-	小1サポーターモデ ル事業の検討	小1サポーターモデ ル事業の実施

### 【3】校外から学校を支援する体制

区では、教育相談室の有する専門性を学校支援の仕組みに位置づけています。学校と関係機関との連絡・調整や、学校に直接助言・支援を行うなど、学校が関係機関から専門的な支援を求めるときの窓口となる「校外アドバイザー」の役割を果たしています。

教育相談室の教育相談専門指導員や心理教育相談員、スクールソーシャルワーカーが各学校からの要請に基づき、校内の研修講師を担ったり、校内委員会や支援の要請を受けた児童・生徒や学級の課題に関する個別会議等で助言するなど、学校への支援を進めています。

#### 教育支援チームの充実 リ 拡

区では教育相談室による学校支援を進めるとともに、学校だけでは対応が難しい専門性の高い課題や緊急対応を要する事例などについて、より適切に対応していくため、平成27年度に臨床心理士、スクールソーシャルワーカー、弁護士からなる教育支援チームを導入しました。

教育支援チームは、専門性が必要な課題などについて専門的な立場から助言し、学校が適切に対応し、深刻化の未然防止や早期解決ができるよう、取り組んでいきます。

#### 年次計画

平成27年度	平成28年度	平成29年度
教育支援チームの実施 ・臨床心理士の配置 1人 ・スクールソーシャルワーカーの配置 1人 ・弁護士の活用	教育支援チームの実施 ・臨床心理士の配置 1人 ・スクールソーシャルワーカーの配置 2人 ・弁護士の活用 ・学識経験者の活用	教育支援チームの実施 ・臨床心理士の配置 1人 ・スクールソーシャルワーカーの配置 2人 ・弁護士の活用 ・学識経験者の活用



#### 【4】途切れのない支援体制

支援が必要な児童・生徒にとって、入学当初の支援が重要であるため、幼稚園や保育園などの就学前機関や小学校からの情報を引き継ぎ、途切れることのない支援を提供することが必要です。また、発達障害等の傾向がある生徒も含め、中学校から高等学校等へ進学する際も情報を引き継ぎ、支援を継続していく必要があります。

##### 支援情報の引き継ぎの充実

学校生活を送るうえで配慮が必要な児童について、幼稚園、保育園、認定こども園、総合福祉センター、「げんき」などの就学前機関の様子や支援等を学校に引き継ぐ「就学支援シート」や就学相談の状況を記載した「就学支援ファイル」を活用し、小学校への円滑な引き継ぎを実施していきます。

中学校進学に際しては、小学校から中学校への連続した指導・支援を行うため、「就学支援ファイル」や「個別の教育支援計画」の活用、学び舎での小・中学校の連携を進めます。

また、中学校から高等学校へ進学する際にも、学校と保護者が連携しながら支援情報を引き継ぐことができるよう、取り組んでいきます。

##### 年次計画

平成27年度	平成28年度	平成29年度
「就学支援シート」による引き継ぎの実施	「就学支援シート」による引き継ぎの普及・促進	「就学支援シート」による引き継ぎの普及・促進
「就学支援ファイル」による引き継ぎの実施	「就学支援ファイル」による引き継ぎの実施	「就学支援ファイル」による引き継ぎの実施
「個別の教育支援計画」による引き継ぎの実施	「個別の教育支援計画」による引き継ぎの普及・促進	「個別の教育支援計画」による引き継ぎの普及・促進

特別支援学級における指導・支援

【5】特別支援学級の整備

特別支援学級に入級する児童・生徒の増加等に対応するとともに、障害の種別や学級形態、地域的なバランス、既設の学級規模などに配慮しながら、学校の増改築等にあわせ計画的な学級整備に取り組んでいます。

特別支援学級の整備 **〔 拡 〕**

特別支援学級に入級する児童・生徒の増加等に対応するため、引き続き障害の種別や学級形態、地域的なバランス、既設の学級規模などに配慮しながら、計画的な学級の整備に取り組んでいきます。

また、小学校情緒障害等通級指導学級については、平成28年度から「特別支援教室」に変わるため、巡回指導体制を整備していく必要があります。従来の情緒障害等通級指導学級設置校を「特別支援教室」の拠点校として活用するとともに、3校に1校程度を目途とした巡回指導のための拠点校整備にも取り組んでいきます。

年次計画

平成27年度	平成28年度	平成29年度
小学校情緒障害等通級指導学級の整備・充実 2校（計13校）	小学校「特別支援教室」拠点校の整備・充実 3校（計16校） 小学校情緒障害等通級指導学級13校を「特別支援教室」拠点校へ移行	小学校「特別支援教室」拠点校の整備・充実 2校（計18校）
-	小学校「特別支援教室」初期導入整備（簡易工事の実施及び教材等の購入） 63校（計63校）	-
特別支援学級（上記以外）の整備・充実 1校（計39校）	特別支援学級の整備・充実 0校（計39校）	特別支援学級の整備・充実 1校（計40校）

## 【6】「特別支援教室」への対応

東京都は特別支援教育推進計画第三次実施計画（平成22年11月）において、小・中学校における発達障害の児童・生徒に対する新たな特別支援教育推進体制の改善の方向及び計画を示しました。そこでは、「すべての小・中学校に『特別支援教室』を設置することによって、在籍校における支援体制を整備し、発達障害の児童・生徒に対する指導内容・方法の充実を図る。」「併せて、自閉症・情緒障害学級（固定学級）の計画的な配置を進めることで、通常の学級、特別支援教室、通級指導学級及び固定学級の役割分担を明確にした『重層的な支援体制』を確立し、発達障害の程度等に応じた教育内容・方法の充実と適切な就学のより一層の推進を図る。」ことなどを目標に掲げています。

### 小学校「特別支援教室」の円滑な運営 リ 拡

これまで、小学校の通常の学級に在籍している発達障害等の児童の一部は、在籍学級における授業の一部を抜けて、他校に設置された情緒障害等通級指導学級で特別な指導を受けていました。

平成27年4月、東京都教育委員会から『発達障害の児童は全ての小学校に在籍していると推測されるため、平成28年度以降、在籍校で指導が受けられるように各小学校に「特別支援教室」を設置し、準備が整った区市町村から順次、巡回指導を開始する。』との方針が示されました。

区では、これまでの通級指導学級による指導をすべての小学校で実施することで、より多くの発達障害等の子どもたちが支援を受けられるようになることが見込まれるため、平成28年度から「特別支援教室」を導入することを決定しました。

導入に伴い、指導を受ける児童の大半は在籍校の「特別支援教室」で学ぶこととなります。そのため、すべての教員並びに児童、保護者に対し、発達障害の特性や「特別支援教室」の設置目的等に関する理解啓発を図っていきます。

併せて、臨床発達心理士等の助言を踏まえた指導やタブレット型情報端末を活用した授業のモデル実施などに取り組み、指導の充実を図っていきます。特別支援教室専門員（非常勤）を各校に配置し、巡回指導教員や特別支援教育コーディネーター、在籍学級担任等との連絡調整を密にしていくなど、「特別支援教室」と在籍学級の連携強化に取り組みます。

また、「特別支援教室」を利用する児童の増加に対応していくため、発達検査等を実施する臨床心理士の増員や非常勤講師の配置にも取り組んでいきます。

なお、中学校における「特別支援教室」導入の動向等を注視していきます。

年次計画

平成 2 7 年度	平成 2 8 年度	平成 2 9 年度
<p>小学校「特別支援教室」導入に向けた取り組み</p> <p>小学校情緒障害等通級指導学級の整備・充実 2校(計13校) 【再掲】</p> <p>-</p> <p>発達障害に関する理解啓発の実施</p> <p>タブレット型情報端末を活用した指導のモデル実施《特別支援教室》 1グループ・12台 (計12台)</p> <p>対象児童の増加に対応するための心理教育相談員増員 1人</p>	<p>小学校「特別支援教室」の導入</p> <p>小学校「特別支援教室」拠点校の整備・充実 3校(計16校) 【再掲】 小学校情緒障害等通級指導学級13校を「特別支援教室」拠点校へ移行</p> <p>小学校「特別支援教室」初期導入整備(簡易工事の実施及び教材等の購入) 63校(計63校) 【再掲】</p> <p>発達障害に関する理解啓発の実施</p> <p>タブレット型情報端末を活用した指導のモデル実施《特別支援教室》 (計12台)</p> <p>対象児童の増加に対応するための心理教育相談員増員 3人</p>	<p>小学校「特別支援教室」の充実</p> <p>小学校「特別支援教室」拠点校の整備・充実 2校(計18校) 【再掲】</p> <p>-</p> <p>発達障害に関する理解啓発の実施</p> <p>タブレット型情報端末を活用した指導のモデル実施及び導入に向けた検討《特別支援教室》 (計12台)</p> <p>-</p>

平成 2 7 年度	平成 2 8 年度	平成 2 9 年度
-	対象児童の増加に対応するための非常勤講師配置 16校 11,200時間	対象児童の増加に対応するための非常勤講師配置
保護者向けリーフレットの印刷	保護者向けリーフレットの印刷	保護者向けリーフレットの印刷
-	臨床発達心理士等の巡回支援(東京都)	臨床発達心理士等の巡回支援(東京都)
-	特別支援教室専門員(非常勤)の配置(東京都)63人	特別支援教室専門員(非常勤)の配置(東京都)

発達障害等の児童・生徒を対象とした固定学級等の検討及び設置 リ 新

「特別支援教室」や情緒障害等通級指導学級における指導だけでは、指導や支援が十分ではないと考えられる児童・生徒も一定程度見込まれます。このことを踏まえ、発達障害等の児童・生徒に対する指導・支援を充実するため、固定学級等の開設に向け、教育課程の編成や評価のあり方などについて、検討してまいります。

年次計画

平成27年度	平成28年度	平成29年度
固定学級開設に向けた検討	固定学級開設に向けた検討及び準備	固定学級開設に向けた検討及び準備
-	教育課程の検討	教育課程の検討
-	入退級システムの検討	入退級システムの検討

教材・教具の充実

【7】教材・教具の充実

区立小・中学校においては、児童・生徒の障害の状態や特性を踏まえた教材の活用を進めています。また、平成20年3月策定の教育の情報化推進計画により、特別支援学級の全学級へのパソコン及び周辺機器、大型提示装置の整備に取り組んでいます。

タブレット型情報端末を活用した指導の充実 リ 拡

タブレット型情報端末は、特別支援学級に在籍している児童・生徒も興味や関心を抱いており、子どもたちの学習意欲や学力向上などの効果が期待されています。

区では、特別支援学級におけるタブレット型情報端末を活用した授業を推進するため、モデル事業を実施します。教員が適切な指導を行うための知識や技能の習得に努め、すべての特別支援学級等へ順次導入できるよう、取り組んでいきます。

年次計画

平成27年度	平成28年度	平成29年度
タブレット型情報端末を活用した指導のモデル実施 4校・6学級・ 51台（計51台）	タブレット型情報端末を活用した指導のモデル実施 51台（計51台）	タブレット型情報端末を活用した指導のモデル実施及び導入に向けた検討 51台（計51台）
タブレット型情報端末を活用した指導のモデル実施《特別支援教室》 1グループ・12台 （計12台） 【再掲】	タブレット型情報端末を活用した指導のモデル実施《特別支援教室》 （計12台） 【再掲】	タブレット型情報端末を活用した指導のモデル実施及び導入に向けた検討《特別支援教室》 （計12台） 【再掲】

## 障害理解の推進

### 【 8 】 交流及び共同学習の推進

誰もが互いに人格と個性を尊重し、支えあい、人々の多様なあり方を相互に認め合える共生社会の実現をめざすには、子どものころから多様な人と触れ合う経験を積み重ねることが大切です。区では、区立小・中学校の特別支援学級と通常の学級、また都立の特別支援学校と区立の小・中学校との間で授業参加や給食、スポーツや体験活動など、交流及び共同学習に取り組んでいます。

#### 交流及び共同学習の推進

交流及び共同学習の実施にあたっては、通常の学級と特別支援学級それぞれにおける教育課程上の位置づけの違いや、異なる教科書を用いている場合の取り扱いなど、さまざまな課題があります。

今後、これらの課題を整理するとともに、地域人材等の活用を含め、障害のある児童・生徒と障害のない児童・生徒の双方にとってよい交流及び共同学習の実施について検討し、充実を図っていきます。

併せて、副籍制度を活用した交流については、児童・生徒の状態や保護者の希望などを踏まえ、円滑な運営を図ります。

#### 年次計画

平成 2 7 年度	平成 2 8 年度	平成 2 9 年度
交流及び共同学習の 充実に向けた検討	交流及び共同学習の 充実に向けた検討	交流及び共同学習の 検討を踏まえた取り 組み
-	-	交流及び共同学習支 援員モデル事業の実 施及び検討
副籍制度の運営	副籍制度の運営	副籍制度の運営



「合理的配慮」への対応

【9】医療的ケアに関する研究・検討

痰の吸引や経管栄養など、医療的ケアを必要とする児童・生徒の支援について、文部科学省は特別支援学校で医療的ケアを行う場合に、児童・生徒の状態に応じて、看護師及び准看護師の適切な配置を行うなど、医療の安全を確保するための措置を十分に講じることとしています。

医療的ケアに関する研究・検討 新

医療的ケアを必要とする児童・生徒の区立学校の就学にあたっては、学校での支援体制整備や医療機関のバックアップ体制、教員・保護者の理解の必要性など、さまざまな課題があります。

今後、国や東京都などの動向を注視するとともに、医療的ケアが必要な児童・生徒が安心して学校生活を送るために、どのような支援体制が必要なのか、研究・検討を進めていきます。

年次計画

平成27年度	平成28年度	平成29年度
医療的ケアが必要な児童・生徒の実態把握	医療的ケアに関する総合的な研究	医療的ケアに関する体制の検討



# 資 料 編

# 1 世田谷区における特別支援教育の今後の推進のあり方の概要

## 第1章 特別支援教育施策をめぐる国、東京都、世田谷区の動向

### 1 国の動向

- 平成23年 障害者基本法改正
- 平成24年 中教審特別委員会報告
- 平成25年 障害者差別解消法制定(28年施行)
- 平成26年 障害者権利条約批准

ポイント

- ・障害の有無に関わらず共に学ぶことの追求
- ・障害のある児童・生徒への合理的配慮

### 2 東京都の動向

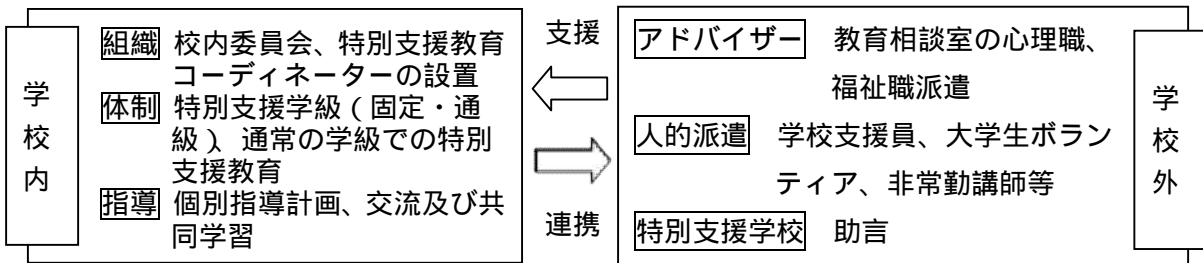
- 平成24年 小学校「特別支援教室」(情緒障害等の巡回指導)モデル事業開始

### 3 世田谷区の動向

- 平成19年 全区立小・中学校で特別支援教育開始

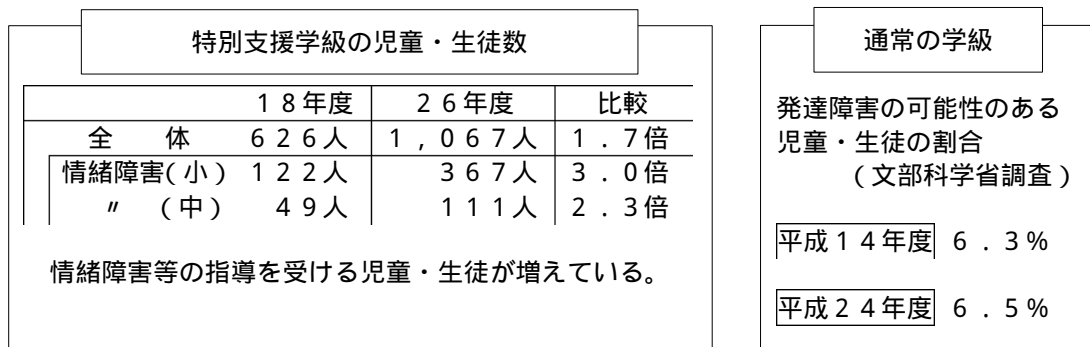
## 第2章 世田谷区におけるこれまでの取り組みの現状及び課題

### 1 取り組みの現状

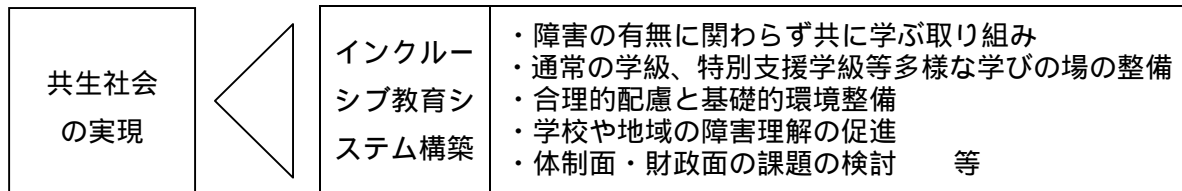


### 2 現状における課題

#### (1) 支援対象児童・生徒の増加への対応



#### (2) 共生社会の形成に向けた対応



## 第3章 第2次世田谷区教育ビジョンと本検討委員会の位置づけ

### 1 第2次世田谷区教育ビジョン(平成26年~35年度)の考え方

### 2 検討委員会の位置づけ

教育ビジョンを踏まえ、学識経験者の助言もいただきながら実務レベルでの検討。

## 第4章 今後の特別支援教育の推進のあり方

㊦：リーディング事業

### 考え方 と 取り組みの方向

#### 1 推進の基本的な考え方

- (1) 共生社会の形成に向けた教育環境づくり
- (2) インクルーシブ教育システム構築に向けた特別支援教育の推進
- (3) 「合理的配慮」と「基礎的環境整備」の充実
- (4) 障害理解の推進
- (5) 関係機関（げんき、特別支援学校等）地域と連携した継続的な支援の充実

#### 2 特別支援教育の推進体制

- (1) 学校における支援体制  
「校内委員会」の活性化と「特別支援教育コーディネーター」機能の充実  
通常の学級における支援
  - ・学校包括支援員派遣の拡充 ㊦
  - ・非常勤講師の派遣
  - ・「特別支援教室」における支援の充実
- (2) 校外から学校を支援する体制
  - ・（仮称）教育支援チーム（臨床心理士、スクールソーシャルワーカー、弁護士等の専門家）の創設 ㊦
  - ・外部機関活用のための情報提供

#### 3 早期からの教育相談、就学相談

- ・教職員、心理教育相談員、スクールソーシャルワーカー等の専門性の活用
- ・保護者の意向の十分な把握と保護者への丁寧な説明・情報提供
- ・就学前機関と小学校とをつなぐ「就学支援シート」の活用

#### 4 特別支援学級における指導・支援

- (1) 特別支援学級（固定学級）における指導・支援
  - ・特別支援学級支援員の拡充
  - ・医療、心理、福祉、教育等の学識経験者の派遣
- (2) 特別支援学級（通級指導学級）における指導・支援
  - ・通級指導学級の指導を在籍校で活用する取り組み
- (3) 特別支援学級の整備
  - ・地域バランスの確保や学級規模の適正化に向けた整備
- (4) 東京都の「特別支援教室」構想への対応
  - ・小学校「特別支援教室」の実施準備 ㊦
  - ・情緒障害等の指導・支援のあり方の検討（固定学級設置等）㊦

#### 5 特別支援教育を充実させるための教員の専門性向上と教材・教具の充実

- ・教員研修、教員への助言等の充実
- ・タブレット型情報端末を活用した授業のモデル実施 ㊦

#### 6 障害理解の推進と交流及び共同学習の推進

- ・交流及び共同学習の事例の情報提供
- ・副籍制度を早期から活用した交流

#### 7 「合理的配慮」と「基礎的環境整備」への対応

- ・「合理的配慮」への取り組みと理解・認識の共有化
- ・段階的な「基礎的環境整備」の充実

## 第5章 検討の継続

障害者差別解消法に基づく国の方針など、特別支援教育や障害福祉についての国や東京都の動向を今後も注視しながら、検討を継続していく。

## 2 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

平成二十五年六月二十六日号外法律第六十五号

### 目次

第一章	総則（第一条 第五条）
第二章	障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（第六条）
第三章	行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置（第七条 第十三条）
第四章	障害を理由とする差別を解消するための支援措置（第十四条 第二十条）
第五章	雑則（第二十一条 第二十四条）
第六章	罰則（第二十五条・第二十六条）
	附則

### 第一章 総則

#### （目的）

第一条 この法律は、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）の基本的な理念にのっとり、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的とする。

#### （定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 二 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。
- 三 行政機関等 国の行政機関、独立行政法人等、地方公共団体（地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第三章の規定の適用を受ける地方公共団体の経営する企業を除く。第七号、第十条及び附則第四条第一項において同じ。）及び地方独立行政法人をいう。
- 四 国の行政機関 次に掲げる機関をいう。
  - イ 法律の規定に基づき内閣に置かれる機関（内閣府を除く。）及び内閣の所轄の下に置かれる機関

- ロ 内閣府、宮内庁並びに内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項及び第二項に規定する機関（これらの機関のうちこの政令で定める機関が置かれる機関にあっては、当該政令で定める機関を除く。）
- 八 国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第三条第二項に規定する機関（この政令で定める機関が置かれる機関にあっては、当該政令で定める機関を除く。）
- 二 内閣府設置法第三十九条及び第五十五条並びに宮内庁法（昭和二十二年法律第七十号）第十六条第二項の機関並びに内閣府設置法第四十条及び第五十六条（宮内庁法第十八条第一項において準用する場合を含む。）の特別の機関で、政令で定めるもの
- ホ 国家行政組織法第八条の二の施設等機関及び同法第八条の三の特別の機関で、政令で定めるもの
- ヘ 会計検査院
- 五 独立行政法人等 次に掲げる法人をいう。
  - イ 独立行政法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第一項に規定する独立行政法人をいう。ロにおいて同じ。）
  - ロ 法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人（独立行政法人を除く。）又は特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政庁の認可を要する法人のうち、政令で定めるもの
- 六 地方独立行政法人 地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第一項に規定する地方独立行政法人（同法第二十一条第三号に掲げる業務を行うものを除く。）をいう。
- 七 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。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、この法律の趣旨にのっとり、障害を理由とする差別の解消の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（国民の責務）

第四条 国民は、第一条に規定する社会を実現する上で障害を理由とする差別の解消が重要であることに鑑み、障害を理由とする差別の解消の推進に寄与するよう努めなければならない。

（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。

## 第二章 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針

第六条 政府は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

- 2 基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。
  - 一 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向
  - 二 行政機関等が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項
  - 三 事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項
  - 四 その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない
- 4 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、障害者政策委員会の意見を聴かななければならない。
- 5 内閣総理大臣は、第三項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 6 前三項の規定は、基本方針の変更について準用する。

## 第三章 行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置

(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しなければならない。

(事業者における障害を理由とする差別の禁止)

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。

(国等職員対応要領)

第九条 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、基本方針に即して、第七条に規定する事項に関し、当該国の行政機関及び独立行政法人等の職員が適切に対応するために必要な要領(以下この条及び附則第三条において「国等職員対応要領」という。)を定めるものとする。

- 2 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、国等職員対応要領を定めようとするときは、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない。
- 3 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、国等職員対応要領を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 4 前二項の規定は、国等職員対応要領の変更について準用する。

(地方公共団体等職員対応要領)

第十条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、基本方針に即して、第七条に規定する事項に関し、当該地方公共団体の機関及び地方独立行政法人の職員が適切に対応するために必要な要領(以下この条及び附則第四条において「地方公共団体等職員対応要領」という。)を定めるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、地方公共団体等職員対応要領を定めようとするときは、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 3 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、地方公共団体等職員対応要領を定めたときは、遅滞なく、これを公表するよう努めなければならない。
- 4 国は、地方公共団体の機関及び地方独立行政法人による地方公共団体等職員対応要領の作成に協力しなければならない。
- 5 前三項の規定は、地方公共団体等職員対応要領の変更について準用する。

(事業者のための対応指針)

第十一条 主務大臣は、基本方針に即して、第八条に規定する事項に関し、事業者が適切に対応するために必要な指針(以下「対応指針」という。)を定めるものとする。

- 2 第九条第二項から第四項までの規定は、対応指針について準用する。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第十二条 主務大臣は、第八条の規定の施行に関し、特に必要があると認めるときは、対応指針に定める事項について、当該事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

( 事業主による措置に関する特例 )

第十三条 行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害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(昭和三十五年法律第二百二十三号)の定めるところによる。

#### 第四章 障害を理由とする差別を解消するための支援措置

( 相談及び紛争の防止等のための体制の整備 )

第十四条 国及び地方公共団体は、障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応ずるとともに、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図るものとする。

( 啓発活動 )

第十五条 国及び地方公共団体は、障害を理由とする差別の解消について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、障害を理由とする差別の解消を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

( 情報の収集、整理及び提供 )

第十六条 国は、障害を理由とする差別を解消するための取組に資するよう、国内外における障害を理由とする差別及びその解消のための取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

( 障害者差別解消支援地域協議会 )

第十七条 国及び地方公共団体の機関であって、医療、介護、教育その他の障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事するもの(以下この項及び次条第二項において「関係機関」という。)は、当該地方公共団体の区域において関係機関が行う障害を理由とする差別に関する相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うため、関係機関により構成される障害者差別解消支援地域協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 前項の規定により協議会を組織する国及び地方公共団体の機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 特定非営利活動促進法(平成十年法律第七号)第二条第二項に規定する特定非営利活動法人その他の団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該国及び地方公共団体の機関が必要と認める者

(協議会の事務等)

第十八条 協議会は、前条第一項の目的を達するため、必要な情報を交換するとともに、障害者からの相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組に関する協議を行うものとする。

2 関係機関及び前条第二項の構成員(次項において「構成機関等」という。)は、前項の協議の結果に基づき、当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組を行うものとする。

3 協議会は、第一項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるとき、又は構成機関等が行う相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組に関し他の構成機関等から要請があった場合において必要があると認めるときは、構成機関等に対し、相談を行った障害者及び差別に係る事案に関する情報の提供、意見の表明その他の必要な協力を求めることができる。

4 協議会の庶務は、協議会を構成する地方公共団体において処理する。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第十九条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十条 前三条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第五章 雑則

(主務大臣)

第二十一条 この法律における主務大臣は、対応指針の対象となる事業者の事業を所管する大臣又は国家公安委員会とする。

(地方公共団体が処理する事務)

第二十二条 第十二条に規定する主務大臣の権限に属する事務は、政令で定めるところにより、地方公共団体の長その他の執行機関が行うこととすることができる。

(権限の委任)

第二十三条 この法律の規定により主務大臣の権限に属する事項は、政令で定めるところにより、その所属の職員に委任することができる。

(政令への委任)

第二十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

## 第六章 罰則

第二十五条 第十九条の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第二十六条 第十二条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

## 附則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十八年四月一日から施行する。ただし、次条から附則第六条までの規定は、公布の日から施行する。

(基本方針に関する経過措置)

第二条 政府は、この法律の施行前においても、第六条の規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、内閣総理大臣は、この法律の施行前においても、同条の規定の例により、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた基本方針は、この法律の施行の日において第六条の規定により定められたものとみなす。

(国等職員対応要領に関する経過措置)

第三条 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、この法律の施行前においても、第九条の規定の例により、国等職員対応要領を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた国等職員対応要領は、この法律の施行の日において第九条の規定により定められたものとみなす。

(地方公共団体等職員対応要領に関する経過措置)

第四条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、この法律の施行前においても、第十条の規定の例により、地方公共団体等職員対応要領を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた地方公共団体等職員対応要領は、この法律の施行の日において第十条の規定により定められたものとみなす。

( 対応指針に関する経過措置 )

第五条 主務大臣は、この法律の施行前においても、第十一条の規定の例により、対応指針を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた対応指針は、この法律の施行の日において第十一条の規定により定められたものとみなす。

( 政令への委任 )

第六条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

( 検討 )

第七条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、第八条第二項に規定する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の在り方その他この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

( 障害者基本法の一部改正 )

第八条 障害者基本法の一部を次のように改正する。

第三十二条第二項に次の一号を加える。

四 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成二十五年法律第六十五号）の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

( 内閣府設置法の一部改正 )

第九条 内閣府設置法の一部を次のように改正する。

第四条第三項第四十四号の次に次の一号を加える。

四十四の二 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成二十五年法律第六十五号）第六条第一項に規定するものをいう。）の作成及び推進に関すること。

### 3 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針

政府は、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 年法律第 65 号。以下「法」という。）第 6 条第 1 項の規定に基づき、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を策定する。基本方針は、障害を理由とする差別（以下「障害者差別」という。）の解消に向けた、政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方を示すものである。

## 第 1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向

### 1 法制定の背景

近年、障害者の権利擁護に向けた取組が国際的に進展し、平成 18 年に国連において、障害者の人権及び基本的自由の享有を確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進するための包括的かつ総合的な国際条約である障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）が採択された。我が国は、平成 19 年に権利条約に署名し、以来、国内法の整備を始めとする取組を進めてきた。

権利条約は第 2 条において、「「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。」と定義し、その禁止について、締約国に全ての適当な措置を求めている。我が国においては、平成 16 年の障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）の改正において、障害者に対する差別の禁止が基本的理念として明示され、さらに、平成 23 年の同法改正の際には、権利条約の趣旨を踏まえ、同法第 2 条第 2 号において、社会的障壁について、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。」と定義されるとともに、基本原則として、同法第 4 条第 1 項に、「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」こと、また、同条第 2 項に、「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」ことが規定された。

法は、障害者基本法の差別の禁止の基本原則を具体化するものであり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害者差別の解消を推進することを目的として、平成 25 年 6 月に制定された。我が国は、本法の制定を含めた一連の障害者施策に係る取組の成果を踏まえ、平成 26 年 1 月に権利条約を締結した。

## 2 基本的な考え方

### (1) 法の考え方

全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するためには、日常生活や社会生活における障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している社会的障壁を取り除くことが重要である。このため、法は、後述する、障害者に対する不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供を差別と規定し、行政機関等及び事業者に対し、差別の解消に向けた具体的取組を求めるとともに、普及啓発活動等を通じて、障害者も含めた国民一人ひとりが、それぞれの立場において自発的に取り組むことを促している。

特に、法に規定された合理的配慮の提供に当たる行為は、既に社会の様々な場面において日常的に実践されているものもあり、こうした取組を広く社会に示すことにより、国民一人ひとりの、障害に関する正しい知識の取得や理解が深まり、障害者との建設的対話による相互理解が促進され、取組の裾野が一層広がることを期待するものである。

### (2) 基本方針と対応要領・対応指針との関係

基本方針に即して、国の行政機関の長及び独立行政法人等においては、当該機関の職員の取組に資するための対応要領を、主務大臣においては、事業者における取組に資するための対応指針を作成することとされている。地方公共団体及び公営企業型以外の地方独立行政法人（以下「地方公共団体等」という。）については、地方分権の観点から、対応要領の作成は努力義務とされているが、積極的に取り組むことが望まれる。

対応要領及び対応指針は、法に規定された不当な差別的取扱い及び合理的配慮について、具体例も盛り込みながら分かりやすく示しつつ、行政機関等の職員に徹底し、事業者の取組を促進するとともに、広く国民に周知するものとする。

### (3) 条例との関係

地方公共団体においては、近年、法の制定に先駆けて、障害者差別の解消に向けた条例の制定が進められるなど、各地で障害者差別の解消に係る気運の高まりが見られるところである。法の施行後においても、地域の実情に即した既存の条例(いわゆる上乘せ・横出し条例を含む。)については引き続き効力を有し、また、新たに制定することも制限されることはなく、障害者にとって身近な地域において、条例の制定も含めた障害者差別を解消する取組の推進が望まれる。

## 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項

### 1 法の対象範囲

#### (1) 障害者

対象となる障害者は、障害者基本法第2条第1号に規定する障害者、即ち、「身

体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」である。これは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病に起因する障害を含む。）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對することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえている。したがって、法が対象とする障害者は、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない。なお、高次脳機能障害は精神障害に含まれる。

また、特に女性である障害者は、障害に加えて女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があること、障害児には、成人の障害者とは異なる支援の必要性があることに留意する。

## （２）事業者

対象となる事業者は、商業その他の事業を行う者（地方公共団体の経営する企業及び公営企業型地方独立行政法人を含み、国、独立行政法人等、地方公共団体及び公営企業型以外の地方独立行政法人を除く。）であり、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である。したがって、例えば、個人事業者や対価を得ない無報酬の事業を行う者、非営利事業を行う社会福祉法人や特定非営利活動法人も対象となる。

## （３）対象分野

法は、日常生活及び社会生活全般に係る分野が広く対象となる。ただし、行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、法第 13 条により、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）の定めるところによることとされている。

## 2 不当な差別的取扱い

### （１）不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ア 法は、障害者に対して、正当な理由なく、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又は提供にあたって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

なお、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、不当な差別的取扱いではない。

イ したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たらない。不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者で



ない者より不利に扱うことである点に留意する必要がある。

## (2) 正当な理由の判断の視点

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説明するものとし、理解を得よう努めることが望ましい。

## 3 合理的配慮

### (1) 合理的配慮の基本的な考え方

ア 権利条約第2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されている。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等及び事業者に対し、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、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、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（以下「合理的配慮」という。）を行うことを求めている。合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害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とのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものである。

合理的配慮は、行政機関等及び事業者の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。

イ 合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、「(2) 過重な負担の基本的な考え方」に掲げた要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双

方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものである。さらに、合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものである。

現時点における一例としては、

- ・車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高い所に陳列された商品を取って渡すなどの物理的環境への配慮
- ・筆談、読み上げ、手話などによるコミュニケーション、分かりやすい表現を使って説明をするなどの意思疎通の配慮
- ・障害の特性に応じた休憩時間の調整などのルール・慣行の柔軟な変更

などが挙げられる。合理的配慮の提供にあたっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。内閣府及び関係行政機関は、今後、合理的配慮の具体例を蓄積し、広く国民に提供するものとする。

なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮の提供ではなく、後述する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要である。

ウ 意思の表明にあたっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを言語（手話を含む。）のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、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も含む。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、介助者等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望ましい。

エ 合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備（「第5」において後述）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である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要である。

## （2）過重な負担の基本的な考え方

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、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

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

### 第3 行政機関等が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

#### 1 基本的な考え方

行政機関等においては、その事務・事業の公共性に鑑み、障害者差別の解消に率先して取り組む主体として、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が法的義務とされており、国の行政機関の長及び独立行政法人等は、当該機関の職員による取組を確実なものとするため、対応要領を定めることとされている。行政機関等における差別禁止を確実なものとするためには、差別禁止に係る具体的取組と併せて、相談窓口の明確化、職員の研修・啓発の機会の確保等を徹底することが重要であり、対応要領においてこの旨を明記するものとする。

#### 2 対応要領

##### (1) 対応要領の位置付け及び作成手続

対応要領は、行政機関等が事務・事業を行うに当たり、職員が遵守すべき服務規律の一環として定められる必要があり、国の行政機関であれば、各機関の長が定める訓令等が、また、独立行政法人等については、内部規則の様式に従って定められることが考えられる。

国の行政機関の長及び独立行政法人等は、対応要領の作成に当たり、障害者その他の関係者を構成員に含む会議の開催、障害者団体等からのヒアリングなど、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、作成後は、対応要領を公表しなければならない。

##### (2) 対応要領の記載事項

対応要領の記載事項としては、以下のものが考えられる。

趣旨

障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方

障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例

相談体制の整備

職員への研修・啓発

#### 3 地方公共団体等における対応要領に関する事項

地方公共団体等における対応要領の作成については、地方分権の趣旨に鑑み、法においては努力義務とされている。地方公共団体等において対応要領を作成する場

合には、2(1)及び(2)に準じて行われることが望ましい。国は、地方公共団体等における対応要領の作成に関し、適時に資料・情報の提供、技術的助言など、所要の支援措置を講ずること等により協力しなければならない。

#### 第4 事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

##### 1 基本的な考え方

事業者については、不当な差別的取扱いの禁止が法的義務とされる一方で、事業における障害者との関係が分野・業種・場面・状況によって様々であり、求められる配慮の内容・程度も多種多様であることから、合理的配慮の提供については、努力義務とされている。このため、各主務大臣は、所掌する分野における対応指針を作成し、事業者は、対応指針を参考として、取組を主体的に進めることが期待される。主務大臣においては、所掌する分野の特性を踏まえたきめ細かな対応を行うものとする。各事業者における取組については、障害者差別の禁止に係る具体的取組はもとより、相談窓口の整備、事業者の研修・啓発の機会の確保等も重要であり、対応指針の作成にあたっては、この旨を明記するものとする。

同種の事業が行政機関等と事業者の双方で行われる場合は、事業の類似性を踏まえつつ、事業主体の違いも考慮した上での対応に努めることが望ましい。また、公設民営の施設など、行政機関等がその事務・事業の一環として設置・実施し、事業者に運営を委託等している場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることが望ましい。

##### 2 対応指針

###### (1) 対応指針の位置付け及び作成手続

主務大臣は、個別の場面における事業者の適切な対応・判断に資するための対応指針を作成するものとされている。作成にあたっては、障害者や事業者等を構成員に含む会議の開催、障害者団体や事業者団体等からのヒアリングなど、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、作成後は、対応指針を公表しなければならない。

なお、対応指針は、事業者の適切な判断に資するために作成されるものであり、盛り込まれる合理的配慮の具体例は、事業者に強制する性格のものではなく、また、それだけに限られるものではない。事業者においては、対応指針を踏まえ、具体的場面や状況に応じて柔軟に対応することが期待される。

###### (2) 対応指針の記載事項

対応指針の記載事項としては、以下のものが考えられる。

###### 趣旨

障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方

障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例

事業者における相談体制の整備  
事業者における研修・啓発  
国の行政機関（主務大臣）における相談窓口

### 3 主務大臣による行政措置

事業者における障害者差別解消に向けた取組は、主務大臣の定める対応指針を参考にして、各事業者により自主的に取組が行われることが期待される。しかしながら、事業者による自主的な取組のみによっては、その適切な履行が確保されず、例えば、事業者が法に反した取扱いを繰り返し、自主的な改善を期待することが困難である場合など、主務大臣は、特に必要があると認められるときは、事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとされている。

こうした行政措置に至る事案を未然に防止するため、主務大臣は、事業者に対して、対応指針に係る十分な情報提供を行うとともに、事業者からの照会・相談に丁寧に対応するなどの取組を積極的に行うものとする。また、主務大臣による行政措置にあたっては、事業者における自主的な取組を尊重する法の趣旨に沿って、まず、報告徴収、助言、指導により改善を促すことを基本とする必要がある。主務大臣が事業者に対して行った助言、指導及び勧告については、取りまとめて、毎年国会に報告するものとする。

## 第5 その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項

### 1 環境の整備

法は、不特定多数の障害者を主な対象として行われる事前的改善措置（いわゆるバリアフリー法に基づく公共施設や交通機関におけるバリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援するためのサービス・介助者等の人的支援、障害者による円滑な情報の取得・利用・発信のための情報アクセシビリティの向上等）については、個別の場面において、個々の障害者に対して行われる合理的配慮を的確に行うための環境の整備として実施に努めることとしている。新しい技術開発が環境の整備に係る投資負担の軽減をもたらすこともあることから、技術進歩の動向を踏まえた取組が期待される。また、環境の整備には、ハード面のみならず、職員に対する研修等のソフト面の対応も含まれることが重要である。

障害者差別の解消のための取組は、このような環境の整備を行うための施策と連携しながら進められることが重要であり、ハード面でのバリアフリー化施策、情報の取得・利用・発信におけるアクセシビリティ向上のための施策、職員に対する研修等、環境の整備の施策を着実に進めることが必要である。

### 2 相談及び紛争の防止等のための体制の整備

障害者差別の解消を効果的に推進するには、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に応じることが必要であり、相談等に対応する際には、障害者の性別、年齢、状態等に配慮することが重要である。法は、新たな機関は設置せず、

既存の機関等の活用・充実を図ることとしており、国及び地方公共団体においては、相談窓口を明確にするとともに、相談や紛争解決などに対応する職員の業務の明確化・専門性の向上などを行うことにより、障害者差別の解消の推進に資する体制を整備するものとする。内閣府においては、相談及び紛争の防止等に関する機関の情報について収集・整理し、ホームページへの掲載等により情報提供を行うものとする。

### 3 啓発活動

障害者差別については、国民一人ひとりの障害に関する知識・理解の不足、意識の偏りに起因する面が大きいと考えられることから、内閣府を中心に、関係行政機関と連携して、各種啓発活動に積極的に取り組み、国民各層の障害に関する理解を促進するものとする。

#### (1) 行政機関等における職員に対する研修

行政機関等においては、所属する職員一人ひとりが障害者に対して適切に対応し、また、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、法の趣旨の周知徹底、障害者から話を聞く機会を設けるなどの各種研修等を実施することにより、職員の障害に関する理解の促進を図るものとする。

#### (2) 事業者における研修

事業者においては、障害者に対して適切に対応し、また、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、研修等を通じて、法の趣旨の普及を図るとともに、障害に関する理解の促進に努めるものとする。

#### (3) 地域住民等に対する啓発活動

ア 障害者差別が、本人のみならず、その家族等にも深い影響を及ぼすことを、国民一人ひとりが認識するとともに、法の趣旨について理解を深めることが不可欠であり、また、障害者からの働きかけによる建設的対話を通じた相互理解が促進されるよう、障害者も含め、広く周知・啓発を行うことが重要である。

内閣府を中心に、関係省庁、地方公共団体、事業者、障害者団体、マスメディア等の多様な主体との連携により、インターネットを活用した情報提供、ポスターの掲示、パンフレットの作成・配布、法の説明会やシンポジウム等の開催など、多様な媒体を用いた周知・啓発活動に積極的に取り組む。

イ 障害のある児童生徒が、その年齢及び能力に応じ、可能な限り障害のない児童生徒と共に、その特性を踏まえた十分な教育を受けることのできるインクルーシブ教育システムを推進しつつ、家庭や学校を始めとする社会のあらゆる機会を活用し、子供の頃から年齢を問わず障害に関する知識・理解を深め、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人であることを認識し、障害の有無にかかわらず共に助け合い・学び合う精神を涵養する。障害のない児童生徒の保護者に対する働きかけも重要である。

ウ 国は、グループホーム等を含む、障害者関連施設の認可等に際して、周辺住民の同意を求める必要がないことを十分に周知するとともに、地方公共団体に

おいては、当該認可等に際して、周辺住民の同意を求める必要がないことに留意しつつ、住民の理解を得るために積極的な啓発活動を行うことが望ましい。

#### 4 障害者差別解消支援地域協議会

##### (1) 趣旨

障害者差別の解消を効果的に推進するには、障害者にとって身近な地域において、主体的な取組がなされることが重要である。地域において日常生活、社会生活を営む障害者の活動は広範多岐にわたり、相談等を行うにあたっては、どの機関がどのような権限を有しているかは必ずしも明らかではない場合があり、また、相談等を受ける機関においても、相談内容によっては当該機関だけでは対応できない場合がある。このため、地域における様々な関係機関が、相談事例等に係る情報の共有・協議を通じて、各自の役割に応じた事案解決のための取組や類似事案の発生防止の取組など、地域の実情に応じた差別の解消のための取組を主体的に行うネットワークとして、障害者差別解消支援地域協議会（以下「協議会」という。）を組織することができることとされている。協議会については、障害者及びその家族の参画について配慮するとともに、性別・年齢、障害種別を考慮して組織することが望ましい。内閣府においては、法施行後における協議会の設置状況等について公表するものとする。

##### (2) 期待される役割

協議会に期待される役割としては、関係機関から提供された相談事例等について、適切な相談窓口を有する機関の紹介、具体的事案の対応例の共有・協議、協議会の構成機関等における調停、斡旋等の様々な取組による紛争解決、複数の機関で紛争解決等に対応することへの後押し等が考えられる。

なお、都道府県において組織される協議会においては、紛争解決等に向けた取組について、市町村において組織される協議会を補完・支援する役割が期待される。また、関係機関において紛争解決に至った事例、合理的配慮の具体例、相談事案から合理的配慮に係る環境の整備を行うに至った事例などの共有・分析を通じて、構成機関等における業務改善、事案の発生防止のための取組、周知・啓発活動に係る協議等を行うことが期待される。

#### 5 差別の解消に係る施策の推進に関する重要事項

##### (1) 情報の収集、整理及び提供

本法を効果的に運用していくため、内閣府においては、行政機関等による協力や協議会との連携などにより、個人情報保護等に配慮しつつ、国内における具体例や裁判例等を収集・整理するものとする。あわせて、海外の法制度や差別解消のための取組に係る調査研究等を通じ、権利条約に基づき設置された、障害者の権利に関する委員会を始めとする国際的な動向や情報の集積を図るものとする。これらの成果については、障害者白書や内閣府ホームページ等を通じて、広く国民に提供するものとする。

## (2) 基本方針、対応要領、対応指針の見直し等

技術の進展、社会情勢の変化等は、特に、合理的配慮について、その内容、程度等に大きな進展をもたらし、また、実施に伴う負担を軽減し得るものであり、法の施行後においては、こうした動向や、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例の集積等を踏まえるとともに、国際的な動向も勘案しつつ、必要に応じて、基本方針、対応要領及び対応指針を見直し、適時、充実を図るものとする。

法の施行後3年を経過した時点における法の施行状況に係る検討の際には、障害者政策委員会における障害者差別の解消も含めた障害者基本計画の実施状況に係る監視の結果も踏まえて、基本方針についても併せて所要の検討を行うものとする。基本方針の見直しにあたっては、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、障害者政策委員会の意見を聴かなければならない。対応要領、対応指針の見直しにあたっては、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない。

なお、各種の国家資格の取得等において障害者に不利が生じないよう、いわゆる欠格条項について、各制度の趣旨や、技術の進展、社会情勢の変化等を踏まえ、適宜、必要な見直しを検討するものとする。



#### 4 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の施行に当たっての世田谷区の基本方針

##### 第1 趣旨

区は、「世田谷区基本構想」(平成25年9月区議会議決)に基づき、個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、多様性を認めあい、自分らしく暮らせる地域社会を築くべく取り組んできたところである。

このたび、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年法律第65号。以下「法」という。)の制定を受け、区における障害を理由とする差別の解消の推進をさらに図っていくため、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の施行に当たっての世田谷区の基本方針」を策定する。

##### 第2 基本的な考え方

区は、「世田谷区基本計画」(平成26年3月策定)に基づき、区民、事業者等との協働による地域づくりに取り組んできた。また、障害の有無に関わらず、誰もが住み慣れた地域で自分らしい生活を安心して継続できる社会の実現に向けて、障害を理由とする差別が生じることなく権利が守られるよう、障害理解の促進や啓発に努めるとともに、一人ひとりの障害の状況に応じて、適切な支援を途切れなく継続的に受けられる体制の整備を進めてきた。

このたびの法の制定を受け、こうした区の実践の経過を踏まえ、今後も、区民、事業者等とともに障害を理由とする差別のない社会の実現に向けた取り組みをさらに進めていくものである。

##### 第3 障害を理由とする差別の解消の推進に関して必要な施策の策定と実施(1)

区は、「せたがやノーマライゼーションプラン」(平成7年6月)、「世田谷区障害福祉計画」(平成19年3月)などを策定し、障害を理由とする差別の解消を進めてきたところであり、引き続き、同プランや同計画を必要に応じ改定し、さらに区の責務を果たしていく。

##### 第4 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(2)

区は、「世田谷区ユニバーサルデザイン推進条例」(平成19年3月世田谷区条例第27号)を制定し、性別、年齢、国籍、能力等にかかわらず、どこでも、だれでも、自由に、使いやすく、できるだけ多くの人々が利用しやすいようにする「ユニバーサルデザイン」の考え方にに基づき、生活環境の整備に取り組み、社会的障壁の除去や職員研修を進めてきたところであり、「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」については、引き続き、取り組んでいく。

## 第5 障害を理由とする差別の禁止と合理的配慮の提供（ 3 ）

区は、これまでも、事務事業を実施するに当たり、障害者の権利利益を尊重してきたところであり、引き続き、障害を理由として不当な差別的取扱いを行わず、また、社会的障壁の除去について必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）を提供していく。

不当な差別的取扱い及び合理的配慮については、「世田谷区における障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領」（以下「職員対応要領」という。）で定める。

また、職員対応要領の制定にあたっては、障害者その他の関係者の意見を反映させるため、その意見を聞くとともに、策定後、これをすみやかに公表する。

## 第6 相談及び紛争の防止等のための体制の整備（ 4 ）

区は、障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談のための窓口を開設するとともに、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図るため、既存の相談窓口の充実をはじめ、新たな相談体制の整備を行う。

## 第7 啓発活動（ 5、 7 ）

区は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員及び障害者施設事業者に対し、必要な研修・啓発を定期的に行うとともに、区民・事業者等に向けた啓発活動を行う。あわせて、障害者施設の整備等に際して、住民の理解を得るために積極的な啓発活動を行う。

## 第8 障害者差別解消支援地域協議会（ 6 ）

区は、区内における障害を理由とする差別を解消するための取組みを効果的かつ円滑に行うため、障害者差別解消支援地域協議会（以下「協議会」という。）を設置していく。

### [参考]

#### 1 障害者差別解消法第3条

国及び地方公共団体は、この法律の趣旨にのっとり、障害を理由とする差別の解消の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

#### 2 障害者差別解消法第5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。

#### 3 障害者差別解消法第7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り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しなければならない。

#### 4 障害者差別解消法第 14 条

国及び地方公共団体は、障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応ずるとともに、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図るものとする。

#### 5 障害者差別解消法第 15 条

国及び地方公共団体は、障害を理由とする差別の解消について国民の関心と理解を深めるとともに、特に障害を理由とする差別の解消を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

#### 6 障害者差別解消法第 17 条

国及び地方公共団体の機関であって、医療、介護、教育その他の障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事するもの（以下この項及び次条第二項において「関係機関」という。）は、当該地方公共団体の区域において関係機関が行う障害を理由とする差別に関する相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うため、関係機関により構成される障害者差別解消支援地域協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 前項の規定により協議会を組織する国及び地方公共団体の機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 特定非営利活動促進法（平成十年法律第七号）第二条第二項に規定する特定非営利活動法人その他の団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該国及び地方公共団体の機関が必要と認めるもの

7 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案に対する附帯決議（平成 25 年 5 月 29 日衆議院内閣委員会 第五、及び平成 25 年 6 月 18 日参議院内閣委員会 第六）

国及び地方公共団体において、グループホームやケアホーム等を含む、障害者関

連施設の認可等に際して周辺住民の同意を求めないことを徹底するとともに、住民の理解を得るために積極的な啓発活動を行うこと。

## 5 世田谷区における障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

### 第1 目的

この要領（以下「職員対応要領」という。）は、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年法律第65号。以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、区が事務又は事業を実施するに当たり、世田谷区職員（非常勤職員、臨時職員を含む。以下「職員」という。）が障害者に適切に対応するために必要な事項を定めるものです。

### 第2 基本的な考え方

区は、これまで、事務又は事業を実施するに当たり、障害者の尊厳を尊重してきたところであり、法制定を契機として、あらためて、障害を理由として不当な差別的取扱いを行わないこと、社会的障壁の除去について必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）を提供していくことについて職員対応要領として、明らかにするものです。

### 第3 定義

障害とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害をいいます。高次脳機能障害や難病によるものを含みます。

社会的障壁とは、障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいいます。

障害者とは、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいいます。

不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務又は事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことです。

### 第4 不当な差別的取扱いの禁止

区は、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りません。

### 第5 不当な差別的取扱いの具体例

区が事務事業を実施するに当たり、職員が次のような取扱いをすることは「不当な差別的取扱い」となるおそれがあります。

ここに記載する事例は、一般的な例として示されているものであり、それ以外にも不当な差別的取扱いとして挙げられるものがあることに留意する必要があります。

また、客観的にみて正当な理由が存在する場合は、不当な差別的取扱いに該当しません。

- ・身体障害者補助犬の同伴を拒否すること

- ・ 正当な理由なく、障害があることを理由に窓口対応を拒否すること
- ・ 正当な理由なく、障害があることを理由に説明会、シンポジウム等の出席を拒むこと
- ・ 正当な理由なく、障害があることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒むこと
- ・ 正当な理由なく、障害があることを理由に対応の順番を後回しにすること
- ・ 正当な理由なく、障害があることを理由にサービス提供時間を制限すること
- ・ 本人を無視して、介助者や付き添い者のみに話しかけること
- ・ 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにも関わらず、障害があることを理由に、来庁の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりすること

## 第6 合理的な配慮の提供

区が、事務事業を実施するに当たり、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（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければなりません。

## 第7 合理的配慮の具体例

個々の場面において、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は、職員は次のような合理的配慮を提供することが求められます。

合理的配慮を提供する際には、障害者の性別、年齢、状態等に十分に配慮することが必要です。

ここに記載する事例は、過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、あくまで一般的な例示であり、これに限られるものではないことに留意する必要があります。

### 物理的環境への配慮

- ・ 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をしたり、スロープを一時的に配置すること
- ・ 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡したり、パンフレット等の位置を分かりやすく伝えること
- ・ 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりすること
- ・ 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近にすること
- ・ 書類等を押さえることが難しい障害者に対し、職員が書類を押さえたり、バイン

ダー等の固定器具を提供したりすること

#### 意思疎通の配慮

- ・筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字などのコミュニケーション手段を用いること
- ・視覚障害のある会議参加者に会議資料等を事前送付する際、読み上げソフトに対応できるよう電子データ（テキスト形式）で提供すること
- ・意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用して意思を確認すること
- ・書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、わかりやすい記述で伝達したりすること
- ・申し出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら対応すること
- ・説明文書の点字版、拡大文字版、テキストデータ、音声データ（コード化したものを含む）を提供すること
- ・送付物の封筒に点字シールや音声コードを貼付すること
- ・要約筆記、図解、ふりがな付文書を使用するなど、わかりやすい説明を行うこと
- ・本人の依頼がある場合には、代読や代筆を行うこと
- ・申込方法等を指定している場合も、申し出があった場合はファックス、電話など多様な媒体で情報提供、利用受付を行うこと

#### ルール・慣行の柔軟な変更

- ・障害の特性に応じて、休憩時間の調整などのルール、慣行を柔軟に変更すること
- ・施設利用において、移動に困難のある障害者を早めに入場させ席に誘導すること
- ・立って順番を待つことが困難な障害者や、待つことが苦手な障害者に対し、椅子や別室を用意したり、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替えること
- ・他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声などがある場合、本人の希望を確認し、施設の状況に応じて別室を準備すること
- ・スクリーンや板書、手話通訳等が良く見えるように、スクリーン等に近い席を確保すること
- ・非公表または未公表情報を扱う会議等において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認めること

#### 第8 障害を理由とする差別を解消するためのガイドブックについて

区は、職員が障害特性に応じた対応や配慮すべき事項を理解し、具体的な対応に活用できるよう、この職員対応要領の策定にあわせ、ガイドブックを作成します。

6 特別支援学級の整備及び児童・生徒数の推移

各年度の5月1日現在

区 分			平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度		
小学校	固定	知的障害 学級	学校数	14	14	14	14	14	15	15	15	15	
			児童数	188	207	208	203	206	209	233	225	228	
		肢体不自 由学級	学校数	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
			児童数	8	10	13	17	17	18	17	14	14	
		計	学校数	15	15	16	16	16	17	17	17	17	17
			児童数	196	217	221	220	223	227	250	239	242	
	通級	弱視学級	学校数	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			児童数	11	12	12	12	11	13	12	13	14	
		難聴学級	学校数	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
			児童数	22	22	28	22	21	18	18	16	20	
		言語障害 学級	学校数	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
			児童数	146	134	135	153	146	133	143	162	164	
		情緒障害 学級	学校数	5	7	7	8	9	10	11	11	13	
			児童数	150	186	217	242	268	289	318	367	401	
		計	学校数	12	14	14	15	16	17	18	18	20	
			児童数	329	354	392	429	446	453	491	558	599	
		小学校計	学校数	27	29	30	31	32	34	35	35	37	
			児童数	525	571	613	649	669	680	741	797	841	
中学校	固定	知的障害 学級	学校数	6	6	6	7	7	7	7	7	7	
			生徒数	101	118	124	123	123	115	137	140	143	
		肢体不自 由学級	学校数					1	1	1	1	1	
			生徒数					3	6	10	12	9	
		計	学校数	6	6	6	7	8	8	8	8	8	
			生徒数	101	118	124	123	126	121	147	152	152	
	通級	難聴学級	学校数	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
			生徒数	5	3	2	1	2	4	5	7	6	
		情緒障害 学級	学校数	2	2	3	3	4	4	4	5	6	
			生徒数	57	65	71	80	94	108	105	111	125	
		計	学校数	3	3	4	4	5	5	5	6	7	
			生徒数	62	68	73	81	96	112	110	118	131	
中学校計	学校数	9	9	10	11	13	13	13	14	15			
	生徒数	163	186	197	204	222	233	257	270	283			
小・中学校合計	学校数	36	38	40	42	45	47	48	49	52			
	児童生徒数	688	757	810	853	891	913	998	1,067	1,124			



---

世田谷区特別支援教育推進計画（平成28年度～平成29年度）

発行 世田谷区教育委員会  
編集 世田谷区教育委員会事務局教育相談・特別支援教育課  
〒154-8504 世田谷区世田谷4-21-27  
電話 03-5432-2690  
FAX 03-5432-3041  
URL <http://www.city.setagaya.lg.jp/>  
発行年月 平成28年4月  
印刷物登録番号 1383

---