

基本方針に関するご意見

一般社団法人日本ALS協会

1. 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（2・3号関係）

1-1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。

障害を理由として進学、就職、出産、社会参加等あらゆる機会が略奪されること。

1-2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えられるのか。

正当な理由として、行政機関や事業者が不利益を被るとされる場合ともいえるが、そのような場合であっても代替策を講じるべきである。

たとえば、あまりにも不衛生な者の入店や入浴を断る場合などがあるが、これらの機会を講じること。

1-3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

社会参加が困難であるなどの理由で差別を受ける恐れがある場合には

医療や介助や介護等の社会サービスを必要とする人にはこれらのサービスをすみやかに配置すること。

障害をもつ専門職や学校教員を養成し、公教育や公共施設での職員に対する割合を決め、就労を保障する。

国や自治体では一定の割合でさまざまな障害をもつ職員を採用する

- 1-4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

たとえば店舗や学校。大改造をしなければバリアフリーにできないにもかかわらず、即座の対応を求められることは加重の負担となりえる。

- 1-5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組（職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など）はどのようなものがあるか。

当事者および当事者団体による職員研修・相談事業など。

第三者機関による相談・紛争処理。

2. 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（2号関係）

- 2-1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等）。

障害を理由に地域の学校に通わせない、行事に参加させない、隔離する。

入浴や宿泊を断る。

受験・就労の機会を与えない。

障害を理由に出産を控えるように指導する。

24時間介護保障を即座に窓口で断る等を不当な取り扱いとすること。

医療が必要な重度障害者の介護者に対して医療的ケア研修の実施を怠ること。
医師の説明が差別的（重い障害者は家族に迷惑をかけるから死んだほうがましと 生きている価値がないとか）
本人の同意なく、「医療を行う・医療を行わない」場合。
CF, 精神病院への強制入院、
ALS 等の人工呼吸器装着に関し、障害や介護負担を理由に行わない方針で進める等
障害者に対する賃貸契約の拒否

4. 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 (4号関係)
--

4-1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報（具体的な相談事例、国際的動向等）の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。

体制整備として積極的な機関に対しては税制優遇、事業費助成、改修費助成などの措置を講じること。

4-2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

公教育の現場の視察をおこない、インクルージョン教育の在り方について各地で研究を進める。生徒に生徒の「お世話係」を強制的にさせるのではなく、当たり前にならざるに自発的に介助が行える仕組みとする。海外の統合教育の仕組みを取り入れる。

(以上)

基本方針に関するご意見

公益財団法人日本ダウン症協会

1. 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（2・3号関係）

1-1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。

これまで行政機関及び事業者が講ずべき障害に対しては身体障害並びに機能障害を中心に対策を講じられてきましたが、今後は「知的障害」についても対応すべきと考えます。これまでダウン症を初めとする「知的障害」には判断が出来ない、意志がないなどの差別的な考え方に立脚した対応がとられて来たからです。

1-2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えなのか。

ダウン症を初めとする「知的障害」を持つ側が正当な理由を上げる立場にはありません。むしろ障害者の人権を尊重することからスタートすべきだと考えます。

1-3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

ダウン症を初めとする「知的障害」には、かみくだいて説明すれば理解できる、写真や絵などの具体例を用いれば理解できるなどの要素があります。そうしたことを社会的に配慮することが求められていると考えます。

- 1-4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

「過重な負担」については、誰がどのように担うのかという論点に立って国民的な議論が待たれるところです。その結果に基づいて、ダウン症を初めとする「知的障害」の立場も自ずから社会的に理解されるものと考えます。

- 1-5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組（職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など）はどのようなものがあるか。

まずダウン症を初めとする「知的障害」への理解を促進するための研修を求めます。学校教育から一步進めて社会教育が必要であることを法的に位置づけることを求めます。

2. 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（2号関係）

- 2-1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等）。

特に記載しません。

3. 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（3号関係）

3-1 対応指針に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制、主務大臣による助言・指導等に関する事項等）。

特に記載しません。

4. 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
(4号関係)

4-1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報（具体的な相談事例、国際的動向等）の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。

全省庁をあげた取り組みを期待するものです。そのためには「障がい者制度対策推進本部」のような体制が必要であると考えます。

4-2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

障害当事者の意見をよく徴して社会全体で差別解消する取り組みこそが求められています。啓発事業は特に必要だと考えます。

5. 上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

今回、初めて公益財団法人日本ダウン症協会にお声をかけて頂きありがとうございました。

(以上)

【参考資料】

財団法人 日本ダウン症協会

〒162-0051 東京都新宿区西早稲田 2-2-8

社会福祉法人 全国心身障害児福祉財団内

TEL : 03-5287-6418 FAX : 03-5287-4735

URL <http://www.jdss.or.jp>

E-mail info@jdss.or.jp

財団法人 日本ダウン症協会

理事長 玉井 邦夫

『母体血を用いた新しい出生前遺伝学的検査に関する指針』の発表を受けて

3月9日、日本産科婦人科学会により「母体血を用いた新しい出生前遺伝学的検査に関する指針」が公表され、日本医師会、日本医学会、日本産科婦人科学会、日本産婦人科医会、日本人類遺伝学会などにより共同声明が発表されました。

共同声明によれば、新しい出生前検査は、一定の要件を満たす認定・登録された施設で臨床研究として慎重に開始するとされています。

しかし、この検査が、実際にどれだけの施設で、どのような妊婦を対象に行われるのか、検査において具体的にどのような遺伝カウンセリングが行われるのかは医療機関をはじめとする関係者に委ねられています。

JDSは、これまでも、この指針が3つのトリソミーを名指しする形で新しい出生前検査を導入するために作られることに異議を唱えてきました。このJDSの主張が容れられなか

ったことは大変遺憾です。

また、JDSは、このように異議を唱えていくことに対し、さまざまな批判を受けました。しかし、出生前検査・診断の技術の更なる進展が予想される中で、出生前検査・診断はダウン症のみの問題でなくなることは確実だと思われます。そもそも、生命を選択することを是とするのか、そして、どのような生命を選択することを是とするのか、すべての人々の価値観が問われる重大な問題であることを改めて指摘し、国民すべてに開かれた議論がなされることを望みます。

JDSは一人一人の価値観に対して是非を断定することはしていませんし、これからもいたしません。ただ、その価値観が、ダウン症のある人の普通の生活の姿を知らずに、ダウン症であることが「不幸」であるという誤った認識にたって形成されることのないように、そのような認識を正すよう努力してきましたし、これからも努力を続けていきます。

JDSは、この検査が現に生きているダウン症のある人の差別につながることを強く危惧しています。JDSとしては、そのようなことが決しておこらないように、また、遺伝カウンセリング等においてダウン症について適切な情報が提供されるように、今後も出生前検査・診断の動きを注視し、必要と考える意見表明を続けていきます。同時に、ダウン症であることが「不幸」ではないことをあらゆるチャンネルを通じて伝えていきたいと思います。

注・この文書は2013年3月に公表されたものです。日本ダウン症協会は現在、公益財団法人日本ダウン症協会となり、東京都豊島区に事務所を移転しています。

基本方針に関するご意見

公益社団法人日本てんかん協会（波の会）

1. 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（2・3号関係）

- 1-1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。

てんかんのタイプや発作型（具体的な症状と介助法）を確認せず、「てんかん」と一括りに取り扱い社会参加の可否を行うこと。また、従事する役割や環境に関わらず、全員に免許や資格の有無を問うこと。

働く場を例にすると、病気や障害に対する正しい啓発活動に取り組まず、症状の悪化などにより、当初配属された業務・部署での就労継続が困難となった場合に、他の業務・部署への配置転換等を検討せずに、退職を勧奨すること。

- 1-2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えられるのか。

基本は、障害や病気のある人とどれくらいコミュニケーションが取れているか、ということです。個別事例については、当事者の理解が基本です。また、一般的な事案では、現状では対処が難しいことでも、期間を定めて○年後には対処可能とする等の具体的な計画を提示することも、前向きな理解対象と判断できます。

- 1-3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

社会参加に直接必要としない「免許・資格」の申告や届出を強要しない。

てんかんについて告知をして参加をした場合には、活動範囲内で病気の基礎知識や介助と観察などについて、活動者に対して適切な啓発活動を行う。

また職場では、業務限定で採用した場合で、病気や障害の状況からその業務での継続が困難となった場合、他の業務への転換の検討とともに、退職を勧める場合でも転職探しについてハローワーク等と連携をして、支援を行う。

- 1-4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

てんかんのある人の場合であれば、一日のうちに意識を失ったり倒れるタイプの発作が頻発したり、発作前後に長時間のもうろう状態や睡眠を伴うような状況の人は、就業以前に病気の安定を図ることが優先されます。こういった状態にある従業員（求職者）に対しては、適切な医療機関受診を勧めることで、雇用（継続）対象者として、捉えなくても良いと判断します。ただし、この場合でも、専門性のある関連ネットワーク等を活用し、判断の確認をしておく必要はあります。

- 1-5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組（職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など）はどのようなものがあるか。

相談体制の整備等がとても重要になると思います。てんかんのように病気を基本とする障害のある人については、主治医や家族、その他支援者等との定期的な状態の確認を行う機会を設けられることが、望ましいと思います。

こういった配慮を行うことで、雇用の継続や事故の防止につながることもなります。相談体制と関連ネットワークの構築は、支援者側と当事者側の双方の安心・安全につながる重要なポイントと考えます。

2. 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（2号関係）

- 2-1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等）。

差別を「禁止」する事項を取りまとめるのではなく、どうすることで差別にならないような取り組みが可能になるのか、主な内容・項目についての対処法や事例を具体的に示した方が、一般市民にとっても障害者を受け入れる良い資料となるように思います。別立てにしないまでも、「差別の禁止」の中に、《付記》というような形で、差別防止のための具体的な対応方法、を設けるだけでも良いと思います。

3. 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（3号関係）

- 3-1 対応指針に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制、主務大臣による助言・指導等に関する事項等）。

相談体制の整備等がとても重要になると思います。てんかんのようになんか病気を基本とする障害のある人については、主治医や家族、その他支援者等との定期的な状態の確認を行う機会を設けられることが、望ましいと思います。

こういった配慮を行うことで、雇用の継続や事故の防止につながることもなります。相談体制と関連ネットワークの構築は、支援者側と当事者側の双方の安心・安全につながる重要なポイントと考えます。

4. 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

（4号関係）

- 4-1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報（具体的な相談事例、国際的動向等）の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。

障害者雇用促進法の差別禁止指針は、主に事業者側に対する制限がまとめられます。

これに加えて、職業紹介者（例／ハローワークの職員、など）や労働者（例／同じ職場で働く管理的立場ではない職員、など）に向けた内容も、触れられる必要を感じます。当協会で行っている電話相談に寄せられる事例では、事業主ばかりではなく、ハローワーク職員の対応や職場内での非常勤労働者等によるいじめなども、決して少なくありません。

- 4-2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載すること。

ただし、前述のとおり、支援者側をサポートすることも意識した、関連ネットワークの構築といった観点も、含めておくことが望ましいと考えます。

5. 上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

募集・採用に際する環境整備（基本事項）を明示することが重要と考えます。

《具体的な例示》

- ・ 運転免許証を安易に身分証明書として採用しない配慮。
- ・ 募集・従業職種に限定した必須免許・資格のみを記入する履歴書の導入。
- ・ 病気や障害を名称だけで取り扱わず、個々人の状態により就労の可否を判断する。

etc.

（以上）

基本方針に関するご意見

NPO 法人日本脳外傷友の会

1. 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（2・3号関係）

1-1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、どのような場合を差別的取扱いと考えるのか。

- ① 障害名により、年金の額、支援サービスが異なっていること。
- ② 障害者のニーズに応じた支援サービスを受けられないこと。
- ③ 事故の賠償金の支払い等に際しての、逸失利益の査定に、学歴の差、性別の差が明らかに有ること。
- ④ 雇用の場において、障害者の賃金が不当に低いこと
- ⑤ 研修等の期間が与えられずキャリアアップの機会がないこと。
- ⑥ 建物の構造上から無理という理由で、入場を拒否されたり、移動の自由が奪われること。
- ⑦ 住民の反対等で、グループホーム等の建設が否定される等。

1-2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方として、正当な理由がある場合は、差別とはならないとされているが、どのような場合に正当な理由があると考えられるのか。

障害当事者の要求が、障害のために明らかに不可であると思われる仕事や過度の危険を伴う仕事等を要求する等。

1-3 合理的配慮の基本的な考え方として、どのような場合に、どのような配慮が求められると考えられるか。

- ① 高次脳機能障害障害への理解
- ② 就学、復学の場合等、特に学校現場での理解が大切・週に子どもたちへの啓発が必要。
- ③ 成人の職場復帰、新規就労についても、同様。出来る仕事とできなくなった仕事の見極めなど、配慮してほしい。

1-4 合理的配慮については、その実施につき「過重な負担」が生じる場合には、合理的配慮をしなくても良いということになるが、どのような場合に「過重な負担」と考えるのか。その判断要素をどう考えるか。

障害のために明らかにできないと思われる仕事を要求される場わい。

過度の残業。危険な仕事。

同時に2つ以上の仕事をこなす等。

1-5 各行政機関等及び事業者において、障害を理由とする差別を解消するための取組として望まれる取組（職員・従業員の研修、相談・紛争処理体制の在り方など）はどのようなものがあるか。

障害の特性に対する理解、啓発の徹底

2. 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（2号関係）

2-1 対応要領に記載すべき事項として、どのようなものがあるか（例えば、不当な差別的取扱いとなる行為の具体例・合理的配慮の好事例等、相談・紛争解決体制等）。

- ① 雇用の場で、障害者を雇う気はないと言われた。

- ② 公務員試験を受験したくても、出来ない現実。
- ③ 調理師学校や理容学校を卒業しても、障害者手帳が精神障害のため、採用を拒否された。
「間違いに刃物」等と言われて採用されなかった例がある。
また採用されても、猛烈ないじめに会っ手、退職を余儀なくされた。

4. 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 (4号関係)
--

- 4-1 相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動、情報（具体的な相談事例、国際的動向等）の収集・整理及び提供について、どのようなことを期待するか。

リハビリテーションの充実

リハビリテーション180日制限の撤廃

臨床心理士の国家資格付与と診療報酬への加算を早期に実現するべき。

地域格差の解消

どこに住んでも、ひとしく十分な医療がまず受けられること、

そのうえで、地域に戻った場合に福祉サービスの利用が地域格差なく受けられる事。社会参加、社会復帰への支援が受けられること。

ナショナルミニマムとしての国の基本的支援が大切。そのうえで地方の競い合いを充実させる。

- 4-2 障害者差別解消支援地域協議会について、どのような機能や取組を期待するか。

徹底した啓発と支援。

民政委員制度や児童委員を名誉職にせず、地域での活動を活発化させる財政的支援が大切。

5. 上記以外の事項

上記質問のほか、基本方針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

内閣府の障害者週間の行事等のあり方を見直すべき。

政策会議の動向もマスコミに開示して国民に理解と協力を求める機会を多くするべき。

(以上)