

基本方針に関する障害者団体からの意見一覧

目次

弱視者問題研究会	1
一般社団法人全国肢体不自由児者父母の会連合会.....	10
NPO 法人全国失語症友の会連合会	16
DPI 女性障害者ネットワーク	24
一般社団法人日本ALS協会.....	36
公益財団法人日本ダウン症協会.....	39
公益社団法人日本てんかん協会（波の会）	44
NPO 法人日本脳外傷友の会	49

基本方針に関するご意見

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。

障害の有無に関わらず全ての国民は平等であるべきです。よって、日本国憲法にある基本的人権が保障されない場合は差別だと思えます。基本的人権が意味するのは様々な自由が保障され、さまざまな権利が行使でき、様々な義務が履行できる環境が整っていることだと思えます。

- 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られるのか。

差別を正当化する理由を考える必要はないと思えます。そもそも何が正当で、何が正当でないかというのも時代や立場によって異なります。例えば、かつて視覚障害者は欠格条項として医師にはなれないとされていましたが、欠格条項が撤廃された今日、現に視覚障害者が医師として働いている事例もあります。また、今は視覚障害者は車の運転は不可能ですが、自動運転が実用化されればそうではなくなることも予想されます。つまり、本人の努力や工夫、今後の技術の進歩、さまざまな支援などによって不可能が可能になることがあり得ますので、差別を正当化する理由の明文化はしない方がよいと思えます。

- 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。

場面としては人の人生のあらゆる段階を想定しておく必要があると思います。出産、育児、就学、教育、学習、受験、就職、労働、通院・入院、余暇、文化活動、旅行、スポーツなどです。それぞれの場面において、障害が理由で目的が達成できないようなことがないよう環境を整えたり、適切な配慮をしたり、必要な支援を講じることが必要だと思います。

- 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。

負担が軽いとか、重いとか、重すぎるという判断は、ややもすると主観的、恣意的になってしまう可能性があります。過重、つまり重過ぎるという意味は、差別解消法の立法精神から考えるとかなり限定的でなくてはならないと思います。判断要素としては、配慮を行うことが物理的に不可能であったり、費用が会社の経営を圧迫するような場合のみに限定し、社会全体が障害者にとっての合理的配慮を推進するような方針を希望します。最終的にはそのような配慮が健常者を含め、会社全体の益になっていくことも理解していただきたいです。

- 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。

視覚障害者の手引きの仕方や声のかけ方、肢体不自由者の解除の方法などどの職場でも必要だと思われる障害者への解除の方法を分かりやすく冊子にし、配布してはいかがでしょうか。

また、共生やノーマライゼーションの理念を分かりやすく解説した内容のポスターを作成し、役所や公民館、学校、図書館などに掲示してもらってはどうか。

紛争処理のあり方については、簡易裁判を活用しやすくするのも一案だとは思いますが、裁判はハードルが高いのも事実です。裁判の前に相談や斡旋、調停が行える機関があるとよいように思います。

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）。

1. 学校教育現場における教科書に関する差別の解消

子どもが教育を受ける上で、教科書は必要不可欠な図書と言えます。視覚障害児の場合、通常の検定教科書ではなく拡大教科書や点字教科書を使用して勉強しているのですが、これらの教科書保障にはいくつか問題があります。義務教育段階については、教科書バリアフリー法のおかげで視覚障害児も無償で適切な拡大教科書や点字教科書で学習できるようになりました。

しかし高校段階となると、インクルーシブ教育の理念に反して差別的な制度が残っています。盲学校などの特別支援学校の高等部には、就学奨励費制度がありますので拡大教科書なども無償で給与されているのですが、通常の高等学校の場合は、一部の自治体を除いて高額な拡大教科書を自己負担しなければならないという状況が続いております。実にその額は、拡大写本ボランティアに作っていただいたとしても製作実費として検定教科書の数倍から数十倍に及び、全教科で数十万円になることもあります。当会では、文部科学省に検定教科書との価格差を公費で保障していただくよう要望しておりますが、未だこの差別的とも言える費用負担は解消されておられません。この問題は国会の委員会でも2006年に3度、2008年に1度、付帯決議ではありますが、全会一致で改善を求める決議がなされております。これは、差別解消というだけでなく、教育の機会均等や法の下での平等という問題とも言えますので、価格差補償のみならず、高校の拡大教科書や点字教科書の給与責任の明確化を含め、基本

方針での具体的な記述をお願い致します。

また、我が国で視覚障害教育を専門とする盲学校の高等部でさえ、弱視生徒が求める18～26ポイントの拡大教科書が十分に提供されていない現状も改善していただきたいと考えております。

そして、いわゆるディスレクシアと呼ばれる読み書きに困難のある学習障害児の一部にも拡大教科書や音声を併用できる電子教科書を求める声があります。しかし、現在の拡大教科書給与は視覚に障害があることが条件となっているため、例えば拡大教科書などが有効であっても無償で給与されないという状態になっています。

2. 試験における国としての合理的配慮の確立

障害者の自立と社会参加のためには、入学試験や就職試験、各種資格試験が、進路や人生を決める上で大きな意味を持つのは言うまでもありません。しかしながら弱視者の場合、例えば大学入試センター試験でさえ通常の試験問題をゴシック体にし、単純に1.4倍に拡大コピーした14ポイント程度の試験問題しか提供されていないため、弱視受験生は問題を読み間違えたり、読み速度が遅くなったりするというハンディを背負わされています。この大学入試センター試験が事実上、ナショナルスタンダードとなっているため、その他の大学入試や高校入試などにおいても適切な特別措置はほとんどなされておられません。

一方、教科書バリアフリー法では、弱視者の様々なニーズに対応するため、教科書出版社に18、22、26ポイントの3種類の拡大教科書を発行するよう求めています。よって、当会では、大学入試センターに対し、弱視という障害を正確に理解し、文部科学省が定めた拡大教科書の標準的な規格に準じた試験問題を作成してもらえよう要望し続けておりますが、一向に実現しません。

試験の時間延長についても各国家試験や入学試験でバラバラな対応になっています。同じ視覚障害者でも同じように時間延長を認めているところもあるのですが、例えば大学入試センターは点字が1.5倍、弱視が1.3倍という状態です。

この試験のバリアフリー化の問題は、弱視者だけでなく、他の障害においてもきっとあると思います。試験問題の媒体や時間延長、解答方法のあり方なども含め、前述の入学試験のみならず国家試験なども含めて障害者が障害をハン

ディとせずに受験できる環境を目指し、国としてのナショナルスタンダードとなるガイドラインを検討していただきたいと思います。それが「試験における合理的配慮」の確立と言えらると思います。

3. 差別を助長しかねない行政用語の撤廃

差別を解消するということは、法制度上の問題と国民の心の中にある差別意識をなくしていくことの両面があると思います。もちろん、人の意識を変えるというのは長い年月を要しますが、本当に差別のない共生社会を作り上げていくことこそが真のインクルーシブ社会だと考えます。しかし、教育行政では現在でも特別支援教育や特別支援学校という文言が使われており、ノーマライゼーションの理念と逆行しているように思います。

障害者への支援は「必要な支援」であって、それを「特別」と定義するのはノーマライゼーションの理念にも反します。現に「あの子は特別支援学校に通っている。」というようなレッテルが障害児を傷つけていることもありますし、幼少期や学齢期の偏見や誤解は一生継続することもあります。ヨーロッパでは学校名に障害名を入れることを禁じている国もあります。少なくとも行政用語の中では差別を助長しかねない文言はやめ、お互いの人格と個性を尊重し合えるような理念を掲げていただきたいと思います。

4. 補装具・日常生活用具支給の合理的な制度設計

平成18年度に補装具や日常生活用具の支給決定権限が地方自治体に委譲されたため、地域間格差が大きくなっております。特に視力を補強する用具（ルーペ、単眼鏡、拡大読書器、遮光レンズ）については、弱視者にとって必要不可欠なものですので、すべての自治体で同一基準で支給されるような制度設計を要望いたします。また音訳図書を再生するためのデイジープレイヤーは多くの視覚障害者に有用にも関わらず、多くの自治体では障害者手帳1・2級の視覚障害者のみにしか支給されておられません。

これら福祉サービスの基礎となる障害者手帳や障害基礎年金の決定基準も我が国は諸外国には見られない「両眼の視力の和」という数値が用いられています。これにより視覚障害者間で不合理な格差が生まれています。WHOが採用している両眼視した視力、または優位眼の視力を基準にし、見えにくさが正

確に福祉サービスに結びつくような合理的な制度に改めていただきたいと考えております。

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）。

1. 就労現場での情報機器のバリアフリーに関する合理的配慮の確立

今や多くの職場でパソコンが使われていますので、障害者がそのような職場で働くためにはパソコンが使える環境が必須となります。視覚障害者もパソコンにスクリーンリーダーや拡大ソフト、などをインストールすれば、様々な業務をこなすことができます。しかし近年、会社などでオフィスコンピュータをネットワーク化するなどの理由により、音声ソフトや拡大ソフトが入れられないということが起きています。これは視覚障害者にとっては、仕事がかなりやりづらくなるとか、続けられなくなるということを意味します。このような事実上の就労をできなくするようなことが起こらないような配慮を合理的な配慮として企業に求めたいです。

2. 公共交通機関や公共施設における合理的配慮

既に交通バリアフリー法はありますが、弱視者が駅などを利用する時に表示が見つけられず右往左往することがあります。複数の鉄道会社が乗り入れている駅や構内に商業施設がある場合などは表示形式もバラバラになっていることもよくあります。

また公共性の高い金融機関や医療機関などでも弱視者や高齢者が見やすい表示は決して多くないように思います。表示はできる限り目の高さに設置し、コントラストのはっきりした認識しやすい文字で示していただけるような合理的配慮を希望しております。

また、障害者は鉄道やバスを利用する時に運賃の割引制度がありますが、この割引の基準が各鉄道事業者ごとに違うため、戸惑うこともよくあります。更に介助者を伴う時には半額切符を買わなければなりませんので、時間と手間のロスが生じます。有人改札で1枚のICカードを提示し、障害者と介助者が二人で通れるようにするなど、鉄道利用の利便性の向上もお願いしたいと考えております。

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。

いつでも電話できるようなフリーダイヤルがあって、弁護士や社労士のような専門家に気軽に相談できるような環境があれば嬉しいです。

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。

法律の条文や基本方針、過去の判決などを熟知し、事業者などに適切にアドバイスしていただけることを期待します。また、障害者団体と連携し、差別解消のための啓蒙イベントなども開催していただければ有り難いです。

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。

1. 読書に関する環境整備

視覚障害者が本を読む環境は、晴眼者と比べるとまだまだ大きな格差があります。全国におよそ3200ある公共図書館で、障害者サービスを実施しているのは、2割程度です。高齢化社会においても、すべての国民に豊かな文化的生活を保障するためには、障害者や高齢者にニーズの高い音訳図書や拡大図書、バリアフリーな電子書籍が身近な図書館で借りられるような読書環境が望まれます。また、インクルーシブ教育とはいえ、地域の小・中・高校の図書室には障害児が読める本はほとんどありません。子ども読書推進法第2条には「すべての子どもがあらゆる機会とあらゆる場所において自主的に読書活動を行うことができるよう、積極的にそのための環境の整備が推進されなければならない。」とあります。図書館法や学校図書館法の改正も視野に入れ、障害者や高齢者が近くの図書館を利用できるような施策を講じていただきたいです。

また、全国の視覚障害者情報提供施設（点字図書館）が運営するサピエ図書館も、補助金が少なく、綱渡りの運営が続いていると聞いております。経営基盤を安定させ、更に多くの点字図書データや録音図書データが安心して継続的に利用できるような環境を整えていただきたいと考えております。

著作権法にも視覚障害者の読書を推進する上での足かせとなる問題が残っています。著作権法第37条第3項で、視覚障害者等のために著作権者の許諾を得なくても音訳図書等を製作できるのが、図書館などの政令で定めるものに限られています。よって、音訳や拡大写本に取り組もうとする地域ボランティアが数多くいるにも関わらず、視覚障害者がそれを十分に享受できないという歯がゆい状態になっています。また、障害当事者や社会福祉協議会、大学の障害学生支援室も同じ立場に置かれていますので、多くの著作権者が執筆する書籍は許諾を得るのが困難なため、事実上、音訳図書などを製作することができません。この状態は、障害者権利条約30条「締約国は、国際法に従い、知的財産権を保護する法律が、障害者が文化的な作品を享受する機会を妨げる不当な又は差別的な障壁とならないことを確保するためのすべての適当な措置をとる。」という条文や視覚障害者やプリントディスアビリティ者の著作物の利用の促進を唄ったマラケシュ条約にも抵触しかねません。文化庁長官が団体を指定する仕組みもあるのですが、実際はいくつかの条件と複雑な手続きがあるため、多くのボランティアグループの申請が却下されています。著作権法を速

やかに改正すると共に読書のバリアフリー化を推進するような法制度を整備した上で、マラケシュ条約に早期に批准することを要望します。

出版社から発売されている電子書籍についても改善を求めたいことがあります。せっかく人の手を介さなくても障害者が自力でアクセスできる可能性のある電子書籍が発売されるようにはなったのですが、実際に読書のバリアフリー化にはあまりつながっていません。米国では、リハビリテーション法や ADA 法で差別を禁じていますので、iPad などの製品でも最初から音声エンジンが搭載されるようになったと聞いています。国内の電子書籍リーダーには音声エンジンや拡大機能を標準搭載し、出版社には画像処理された PDF データではなく、音声読み上げにも対応するデータを発売していただけるような配慮を求めたいです。

2. 歩行による移動に関する環境整備

自動車を運転できない弱視者にとって目的地まで安全に、なおかつ確実に歩いていくことは日常生活の中でとても大切な要素です。しかし、例えば横断歩道を渡る時、道路の反対側にある歩行者用信号が見えないことがあります。この対策として横断歩道の手前で見ることのできる LED 付き補助装置なども開発され、実際に一部の自治体では設置されております。音響信号やエスコートゾーンの整備と共に見やすい信号についての環境整備もお願いしたいと考えております。

また歩道上から放置自転車や看板がなくなること、点字ブロック上に物を置いたり車が駐停車しないようにすることなども視覚障害者にとって重要な歩行環境整備と考えております。

(以上)

基本方針に関するご意見

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。

不当な差別的取扱いとは、部会意見で取りまとめた「障害又は障害に関連する事由を理由として、区別、排除、制限等の異なる取扱いがなされる場合」と考えます。

これは、「直接差別」「間接差別」「関連差別」のあらゆる場面における不均等な取扱い行為であることから明記すべきと考えます。

今後、典型的な間接差別や関連差別の事例について、具体的な相談事例や裁判例の集積等を踏まえ対応するとしていますが、その内容を十分に当該者に公知していくことが重要です。

当該者が、自身の受けている対応が正しいものであるのか否かの判断ができる環境整備が必要であり、環境整備のない状態も差別的取扱いの一つと考えます。

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。

部会意見にあるように、当該取扱いを第三者が客観的に見て、正当な目的の下に行われたものであり、かつ、その目的に照らして当該取扱いがやむを得ないといえる場合においては、正当な理由があるとして差別にならないと考えます。

しかし、差別は基本的人権に関わる問題であるため、著しく当該者並びに第三者の生命または身体の保護（安全）のためやむを得ない場合が基本であり、正当な理由が客観的に立証できる場合は差別とならないが、その立証責任は行為者側が担うべきと考えます。

なお、安全等は個々の状況や考えた方により異なるうえ、過度の負担に対する線引きも難しい問題です。差別意図がなく結果的に差別的取り扱いが生じる場合もあります。

そのため、第三者による客観的判断が迅速にできることが大切であり、指針とともに身近な場所で迅速に紛争を解決できる仕組み（機関）が必要と考えます。

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。

合理的配慮とは、日常生活・社会生活のあらゆる分野において、障害者が障害のない人と平等な機会を確保するための配慮と考えます。それには少数者の視点にたった配慮が必要です。

また、合理的配慮は「個別事案」とされています。

その場で合理的配慮を請求、提示いただける場合は問題ありませんが、例えばユニバーサルトイレには必ず簡易ベッドを設置してほしいなど、配慮を請求する場所が身近にない場合や若しくは複数になる場合も想定できます。迅速に請求が行えるような仕組み（機関）が必要と考えます。

また、個々の合理的配慮では対応が難しい、若しくは環境整備で対応するほうが効率的かつ合理的なものは環境整備で対応していくべきと考えます。

なお、合理的配慮の発動条件の「本人からの申し出」は、障害児や意思表示が難しい重度障害者には厳しい条件です。障害児者と日頃より意思疎通を図っている保護者（家族）や支援者の請求も視野に入れるべきと考えます。

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。

過重な負担は、Q & Aにも示されているように、「事業等の規模やその規模からみた負担の程度、財政状況、業務遂行に及ぼす影響」が考えられますが、請求

された内容、請求対象が個人若しくは公的機関かなどにより負担は大きく異なります。

そのため、過重な負担の判断は第三者機関により客観的かつ迅速にされるべきであり、その基準や可否を判断する仕組み（機関）が必要と考えます。

なお、1-2でも述べたように、合理的配慮を求めた障害者が相手の事業規模や負担の程度といった情報を入手するのは困難であることから、立証責任は相手側が担うべきと考えます。

- 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。

障害を理由とする差別に対する相談機能を強化することが必要と考えます。

国の責任において、障害者、関係団体等の協力の下「障害者に対する差別事例」の収集と分析が重要です。事例に基づいた対応指針やガイドラインを用いた研修が必要と考えますが、現在、福祉事業所などサービス管理、相談支援等研修が多岐に渡っています。まず、利用者主体とした研修を整理、体系化する必要があると考えます。

また、差別解消については、障害及び障害理解に関する研修に、障害当事者、関係団体が関与できるようにすることが重要です。しかし、障害の「専門家」を育てるのではなく、この法律を、お互いの権利の主張争いの基としないためにも、障害者は特別な存在ではなく社会の一員であるという認識を持てるような研修が必要です。

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)。

例示の通り。

しかし、差別事例の収集などを通じて、できるだけ多くの具体例を示すことが重要と考えます。

事例として

障害者手帳に「下肢不自由」の等級のみ記載されているが、現在「上肢不自由」もある方が電動車いすへの変更を求めた時に、手帳主義から即座に却下された。

明らかに上肢不自由が分かる方が目の前にいて困っていても、窓口では判断できずに何ヶ月もかかる手帳申請を再度求められた事案です。

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）。

例示の通り。

しかし、差別事例の収集などを通じて、できるだけ多くの具体例を示すことが重要と考えます。

大手事業所や大都市では合理的配慮の提供は進んでいますが、地方では積極的に整備するにはコストも人員も不足しています。駅などでの業務効率化のための人員の減少に不安の声もあり、転落事故の防止策の徹底とともに、適切な配置をお願いします。

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。

相談及び紛争の防止に関しては、初期の段階での解決が望ましく、相談体制の仕組み（機関）構築が重要です。その組織は既存の機関を活用するとなっており、気軽に立ち寄れる身近な場所でいつでも相談できる支援体制が必要です。

また、障害者のみならず、事業者等も障害者の問題について、いつでも相談できるための機関構築が必要と考えます。

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。

障害者差別解消支援地域協議会は、先進的な事例紹介、設置状況の把握となっていますが、将来的には、障害者とその家族のおかれている状況を把握し、差別の解消に取り組むことが望まれることから、構成員に障害当事者とその家族、関係団体、弁護士等を含むことを希望します。

そのために、協議会は、都道府県、政令指定都市のみならず、できる限り多くの自治体に設置すべきとも考えます。

ただし、障害者が地域生活をする上で必要な医療、保健、福祉に関する相談を担っている障害者地域自立支援協議会とは別組織となるため、その他の関係団体も含めた連携の在り方などを精査する必要があると考えます。

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。

新法が絵に描いた餅にならないためにも、障害者やその家族、関係者だけでなく、広く国民への法に対する理解、浸透が重要です。

一般社団法人全国肢体不自由児者父母の会連合会

障害者のための法律ではなく、すべての人々に平等な社会生活を保障するという視点にたち、分かりやすく、実現可能できる具体案を提示するものになることを望みます。

基本方針に関するご意見

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。

「失語症」は、「聴いた言葉や書かれた文章を理解すること、思ったことを話すこと、書くことなどが困難で援助を要する」という障害特性があるので、行政機関等での手続き、相談、申請、などを行いたい時にも行なえない。同様に、金融機関、教育機関、の利用も困難。刑事事件、民事事件、裁判などでも言語障害で自ら訴えることが出来ないので不利な状況になる。これらは市民としての権利が奪われている「差別的扱い」に該当すると考える。少なくとも全ての公的機関の職員が失語症とその対応について研修を受けて技能を取得し、失語症者の公的機関利用を積極的に支援しなければ、差別的状況が改善されたとはいえない。

就労支援について、職業復帰支援施設やハローワーク等では、窓口担当者が失語症を知らないため、適切な仕事の紹介が出来ないと言われ、また復職率が他の障害と比べて著しく低い。障害を持っても健常者や他の障害者と同様に各人の能力に応じて、望む職業に就き、経済的基盤が維持されることは人として最低限の保証であると考えます。

また、生活上の困難が大きく、復職・就労が著しく制限されているにも関わらず、身体障害者手帳の等級が非常に低く設定されていて、必要な援助が受けられていないことは、他の障害と比べて「差別的状況」にあると考える。また、失語症が重度であっても、経済的な事由で、希望するリハビリテーションと医療を受ける機会が妨げられないよう、医療費控除は行われなければ不公平ではないかと考える。

失語症者は電話を使用することが困難で、これが日常生活でも仕事でも大きなネックとなっており、情報弱者として取り残されている。失語症者でも使え

る意思伝達機器、通信装置（タブレット PC ソフト等）の開発・支給を行い不自由なく生活できるための情報保証が行われるべきと考える。

- 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。

失語症等の障害特性を知らず、援助技術を持たない公務員等職員・教員・警官・医療従事者等が、言語障害のある利用者に適切な援助やサービスを提供できないことは「差別」には当たらないと考えるが、障害者が利用する可能性のある、公に開かれた施設・機関の管理者は、障害者差別解消に向けてこれら障害に関する啓発教育を行ない、職員が障害についての正しい知識と対応技術を修得しているかどうか確認する義務があると考えられるので、今後は、「障害を知らない」ことは正当な理由とはならないと考える。

- 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。

失語症においては、コミュニケーションを図るために特別な合理的配慮が必要とされる。公共交通機関・駅・空港・行政機関・医療機関施設などには、どこで何をすれば良いかが一目で分かるように、ユニバーサルデザインのマーク、絵文字、などを用いて明確に表示する配慮が求められる。また、意思疎通障害者を援助する役割を担う介助員が入り口近くに配置され、要援助者を積極的に発見する配慮があることが望ましい。意思疎通援助者は、全てのコミュニケーション障害の特性を学んで修得している者である必要がある。また、公に開かれた会・会議等では失語症者に対する情報保証の配慮は全くないので、参加しても失語症者には理解が困難。失語症者でも理解できるように工夫された資料等が配布されることが必要であると同時に、分からなかった時に尋ねられるような配慮が必要。これらについては、失語症者向けの要約筆記者の必置と、意思疎通支援者の要請・派遣が必要。

障害者の家族などに本人の意思疎通援助を全て行なうことを求めるのは、家族自身の生活を破綻させるので、「家族を帯同するか個人的に調達した援助者を用意すること」を強要するのは著しく配慮に欠ける行ない方と考える。

- 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。

講演会等、多くの参加者が集うことが予想される場所に多数の意思疎通困難者が参加する場合、全ての困難者に個別の援助者を提供することは主催者側にとって「過重な負担」であると考えられるので、要約筆記や手話等で集団的対応を行なうこともやむを得ないと考える。また、学校教育・就労等の援助を全ての時間、個別の援助者を配置して行なうことは学校・会社等にとって過重な負担であり、障害のある者自身にとってもプライバシーを損なうものであるため、障害のある者自身が必要と考える場面への合理的配慮がどのようなものか、予め話し合っ、適切に提供されることが必要と考える。

- 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。

最も優先される取り組みは、全ての職員・従業員が、効果的かつ簡便にあらゆる障害についての正しい理解と適切な援助のあり方を修得するための方略を、行政機関及び事業所を管理するものが考え、実行することと考える。このためには、障害者差別解消研修担当者を置き、当該施設における障害者の相談窓口となり、かつ情報収集と問題解決のための対応提起、施設全体への情報の提供を行なうことが必要と考える。また、適切で、統一的な取り組みのために各行政機関及び事業所への、国からの情報提供等が必須と考える。

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）。

差別的取り扱いとなる行為の具体例：

- ① 失語症がある者が交通事故の被害者となった。
加害者は立ち去ってしまい、被害者が家族同伴で警察に行き、被害を訴えようとしたが、被害者自身が言語障害で正しく被害状況を話せないで、訴えを受理できないと言われた。
- ② 失語症がある者が交通事故の被害者となったが、言語障害のために事実を説明することが出来ず、加害者が不当に軽い罰則となり、被害も補償されなかった。
- ③ 健常者が過労で脳卒中を発症し、失語症や麻痺などの後遺症が残ったため解雇されたが、労災認定の裁判で、言語障害のため証言が出来ないだろうと裁判官や弁護士に言われ、敗訴した。
- ④ 失語症者が役所に障害に関する相談に行ったが、言語障害のため、状況を正確に話すことが出来ずにいたら、「話せないなら書いてくれ」と職員に言われた。失語症は文章を書く事も困難な障害なので書けず、相談が受け付けられなかった。
- ⑤ 脳卒中発症後復職しようとしたが、復職支援の施設でも、ジョブコーチに「失語症者への復職支援はどのように行えば良いか分からないので受け付けられない」と断られた。
- ⑥ 失語症者が会議を開催した際に、開催地の市に要約筆記者派遣を依頼したら、手書きで発言を全て書く筆記者が派遣されてしまったので、参加した失語症者は会の内容が分からなかった（失語症者は話のポイントを要約し、漢字単語で見やすく表記した要約筆記でないと理解が困難。聴覚障害と失語症は障害特性が異なることが意思疎通自演事業を実施している自治体担当者に

- も理解されていない。)
- ⑦ 失語症になって何年も経って同じ失語症の方の家族から失語症で身体障害者手帳が取れると聞いて初めてそのことを知った。病院でも通所施設でも誰も教えてくれなかった。
 - ⑧ 失語症になったので身体障害者手帳を取得しようと医療機関に行ったが、北海道には失語症の身障手帳が書ける医師はいないと言われて書いてもらえなかった。
 - ⑨ 失語症になったら、言葉が通じないことで不審に思われたのか、近所の人や道で会っても話しかけてくれなくなった。(一般市民は「失語症」について全く啓発されておらず、知らないので、誤解を受けやすい)
 - ⑩ 東日本大震災の時、(関東で)失語症者が一人で外出していたが、帰宅難民になり、電話で話せないで家族にも連絡できず、何が起きて自分がどうすれば良いのか誰も分かるように説明してくれず、駅にも電車が止まっているという分かりやすい表示が無く、ただ人の波に連れられて一晩中歩いて自宅に辿り着いた。家族も本人を心配したが探せなかった。今後震災の時どうしたら良いのか不安
 - ⑪ 失語症者が心臓発作で救急搬送されたとき、救急隊員が失語症を知らなかったので適切な処置が行われなかった
 - ⑫ 病気で受診したとき、医者が失語症者への対応を知らず、問診が出来なかった。
 - ⑬ 障害者就労の説明会で、ハローワークの方は一部の障害者への対応しか話してくれなかった。失語症の方が来ても対応できないと言われた。また、別の会場では、エレベーターの無い2階で障害者就労の説明会が行われた。ハローワークの方の障害者に対する認識の無さは改善されるべき。
 - ⑭ 駅のホームが線路側に傾斜していることを駅員に言われて知った。ホームには小さく表示がしてあるが、誰にでも分かる表示にしないと危険が大きい。
 - ⑮ エレベーターの位置が駅によってみな違うので、エレベーターを使うには駅の中を端からは端まで車椅子で移動することになる。点字ブロックは視覚障害者には大事だが、車椅子で移動をする者には、時には障害物にもなる。
 - ⑯ 避難指示や、避難勧告が出ても、失語者には内容が理解できず、適切な行動が取れない。避難所でも食料の配布や様々な決まりごとの連絡が理解で

きず、受けられる援助が受けられなかったり、失語症に理解のない周囲の避難者とトラブルになったりする。

合理的配慮の好事例：

- ① 失語症の障害特性が独自で、特別な援助者養成が必要と認めてくれて、失語症援助者養成事業を始めてくれた。

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）。

差別的取扱いとなる行為の具体例：

- ① 片麻痺、失語症がありデイサービスを利用しているが、施設に言語聴覚士がおらず、職員は失語症を知らないので、他の利用者には話しかけているのに失語症の有る本人には全く話しかけず、一人で放っておかれている
- ② 病院を受診するとき、医師の診察でも、薬剤師・栄養士などの指導でも言葉で早口に説明されるだけなので、失語症者が一人で受診しても何を話されたのか分からない。
- ③ 電車やバスなどの交通機関の中で事故が起きた時や運行が遅れた時、乗り継ぎに変更が起きた時などに流れているアナウンスが失語症者には分からず、適切に状況判断が出来ない。
- ③ 失語症になって以後、金融機関を利用する時、手続き書を読んで理解し、氏名、住所など自書で書かないと受理されないのでは誰かに代筆や援助を求めたいが、認めてもらえないので財産が動かさず困っている。（成年後見人制度は利用したくない）

合理的配慮の好事例：

- ① 最近、空港にトイレや ATM がどこにあるかなどの表示が分りやすいところに絵記号で表示されているので判りやすく、安心して利用できる。
- ② 某銀行の ATM コーナーには昼間だけだが、係員がいつも立っていて、操作に困った時、いつも素早く援助に来てくれる。ゆっくり話を聞いて教えてくれるので助かる。

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。

失語症など意思疎通に問題がある障害者の相談を受けてくれる機関が無く、家族が自力で探すしかない。病院の医療相談、介護保険のケアマネージャー、行政機関の障害担当窓口、など障害者が直接関係する部署の職員はコミュニケーション障害のそれぞれの特性と適切な対応法を必須の知識・技能として身に付けて欲しい。

海外には、地区ごとにそれぞれの障害の相談センターが設けられており、定期的に啓発イベントなどを行なっているので、障害者への偏見が少ない。

また、失語症者に対して、意思疎通支援を行う技能者がいないことは、日常生活の様々な場面で、失語症者に不利益をもたらす。そのような技術者の育成、資格認定に関する、国としての統一的なカリキュラムの作成、実施が急務と考える。

脳卒中は日本の中で発生率も高く、後遺症を持って地域で暮らす人は多くいるのだから、失語症など、その後遺症について広く国民に啓発を行い、誤解やいわれの無い差別を受けないように国として取り組んで欲しい。

地域ごとに障害者を支える制度に差があるので、各地域でどのような問題があるかを障害のある者同士が集まって報告しあい、情報を共有し、対応策を講じることが出来るようなシステムを構築することが重要かつ効果的であると考え

る。障害者自身が自助団体を障害者のみで運営するのは、障害特性から考えても、また、経済的にも人的にも困難なので、行政やボランティアの支援が必要と考える。

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。

最も重要なのは、「障害の有る者・家族からの直接の相談を受ける機能」を持つことと考える。ただ相談を聴くだけでなく、相談内容の解決に向けた実行力も持った組織でないと意味が無いので、行政や事業所に対してある程度の権利が行使できるようになっていなければならない。構成員には必ず当該地域の障害者団体のメンバーを加えなければならないことも規定すべきである。活動が停滞しないように、市報・区報・行政機関のインターネット HP に一定期間の活動報告を常に更新することを規定しておくことも重要。障害のある方がアクセスしやすい情報提供のあり方について最大限に注意を払っていただきたい。

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。

失語症などの言語障害は、自分に関する情報を得ること、自分の意思を伝えることが困難であることが生活するうえで一番困ることであり、現在、社会で配慮されていない障害の側面です。

現状では、病院での失語症についての説明、介護・福祉・保健などの方野からの情報提供も非常に少なく、失語症の本人も家族も非常に困っています。障害の特性にあった形で、十分に情報提供がされる形になるよう、「意思疎通支援」にご配慮をお願いいたします。法律に関する用語も、文章も、出来るだけ簡易で、わかり易い表記で書かれる事を強く望んでいます。

(以上)

基本方針に関するご意見

DPI 女性障害者ネットワーク

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。

障害者権利条約は、障害に基づく差別について「障害を理由とするあらゆる区別、排除又は制限であって、（中略）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」と定義している。権利条約に則って障害者差別解消法は差別的取扱いと合理的配慮の不提供を禁止する内容で制定された。そして障害者差別解消法第7条・第8条で「・・・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」としていることについては、障害女性等に関する国会審議を受けて、「（障害者権利）条約の趣旨に沿うよう、障害女性や障害児に対する複合的な差別の現状を認識し、障害女性や障害児の人権の擁護を図ること」という附帯決議が採択された。このことをよくふまえる必要がある。

障害女性の立場から、次のどの場合も不当な差別的取扱いと考え、差別の解消を求める。

- (1) 障害男性が享受できていることを、障害女性が区別、排除、制限されて享受できない場合
- (2) 非障害女性が享受できていることを、障害女性が区別、排除、制限されて享受できない場合【事例3】
- (3) (1)と(2)が重なって起きている場合【事例2】

本法の第7条と第8条に入った「性別」の意味について、一言つけ加える。日本では、性差別が未だに解消されず、性別役割分業が固定化しているため、

男性は外で働いて家族を養い、女性は家事育児をするという考え方に偏りやすい。そのため、「性別に応じて、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」が、性別役割分業をもとに解釈されるおそれがある。実際に、いくつかの地方公共団体の「盲婦人家庭生活訓練事業」は、視覚障害の女性のみを対象に、調理、裁縫、洗濯、掃除等の日常生活訓練を行うものである。こうした事業がまったく不必要であるとはいえないが、女性に特化されている点が、性別役割分業が固定されている現れであり、助長につながる。また、障害女性が就業において区別、排除、制限を受けても、女性であるからと問題が軽視されるおそれがある。そして、障害女性が女性であるために、障害男性よりも受けやすい差別は確かにある。それが差別として認識され、積極的に解消がはかれることを求める。就業、性的被害への対処、異性による身体介助、性と生殖の健康・権利の擁護といった分野において、とくに必要である。

以上のことは、**1-3 合理的配慮の基本的な考え方**においても、十分な考慮が必要だ。

- 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。

積極的差別是正措置は正当な理由があり、差別とはならない。

たとえば、委員会や審議会、各種機関で、障害当事者が一定の割合を占めるようにすることは、差別ではない。さらに現在は性差別によって女性の社会参画が困難であり、これは障害女性に複合差別となっている。二重に参画が困難である障害女性については、参画の目標を設定して積極的に推進することは、正当な理由があり差別にはあたらない。

- 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。

1-1で、障害女性にとっての不当な差別的取扱いを記した。これに即して合理的配慮を考えれば、次のようになる。

- (1) 障害男性が享受できていることが障害女性に対しては区別、排除、制限がなされている場合に、区別、排除、制限を解消すること
- (2) 非障害女性が享受できていることが障害女性に対しては区別、排除、制限がなされている場合に、区別、排除、制限を解消すること
- (3) (1)と(2)が重なってなされている場合に、区別、排除、制限を解消すること

解消が行われない場合は、本法が差別であるとする「合理的配慮の不提供」にあたる。

必要な配慮は状況によって異なるので、まずは配慮を必要としている障害者と直接話し合うことが重要である。多くの場合に、双方にとって合理的な方法を見つけることが可能である。その好事例は、3-1【事例3】で示す。

- 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。

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律Q&A集」は、問15-6の(答)で、「障害を理由とする差別については、国民一人一人の障害に対する知識の不足、障害者に対する意識の偏りに起因する面も大きい」として啓発活動の重要性を記した。この点は、私たちの考えも同様で、啓発活動の早急な実施を求める。このように、障害についての知識が不足している現在、行政機関においても事業者においても、障害者に対する配慮についての理解も未だに低い。そのため、配慮を画一的にとらえて安易に「過重な負担」と考えがちであることに留意し、意識の底上げを図るべきである。

- 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。

次のような取組が望まれる。行政機関等及び事業者が問題に対処するうえで、また行政機関が政策を立てるうえで、差別の実態と、その解消についての情報収集と公開、共有は、最も基本であり必要なことである。事例の公開で個人を特定できない形にする必要があることは、言うまでもない。

ア) 職員・従業員が、障害と障害者に関する知識を得るための研修をおこなうこと。

障害に関する知識を得て、障害者に対する意識の偏りをなくすことは、差別解消に取組む基本である。研修の講師には、女性を必ず含む障害当事者等が加わるようにすること。また、障害女性の複合差別については、障害者差別、性差別それぞれに詳しい講師が必要。

イ) 相談・紛争処理は、その専門性をもつ人が上記の研修をへた上であたること。

障害者サイドに立てる人が、相談・紛争処理にあたる必要がある。障害女性の相談、問題解決への取り組みには、女性が主になってあたるのが適切である。できれば障害女性当事者が望ましい。とくにDV、性的被害等の相談、問題解決においては、被害当事者を護る支援の方法に精通する講師が、研修にあたることが極めて重要である。

ウ) 障害にかかわる調査統計は民間を含めて性別、年齢等によるクロス集計を行い公開すること。

エ) 各行政機関及び事業者による相談支援のあり方、対処の実績などを収集し公開すること。

オ) 差別事例と、その解消の好事例を収集し公開すること。

<p>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）</p>
--

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）。

対応要領に次の事項が必要である。行政機関のみならず民間事業者においても重要なことである。

力) 本人が障害女性である、子どもが障害児であるといった理由で、緊急避難を妨げられることがないようにすること。【事例1】

キ) ニーズに応じた情報提供・コミュニケーションのあり方を提供すること（好事例あり）。通訳者、援助者などは、相談内容に応じて本人が希望する人があたるようにすること。

現状はこのようにはなっていないことが多いため、特に提案したいことである。情報を受け取る側が使える方法を選ぶべきである。例えば、聴覚言語障害者への情報提供はメールやFAXのほか、本人が求める方法で行う。省庁や相談機関の提供する相談機会、相談窓口は、電話が圧倒的に多く、聴覚言語障害者は利用できない状況なので、メールやFAXで連絡をとりあえるようにする必要がある。視覚障害者への文書による情報提供は、点字・大活字・テキストデータ、音声など、本人が読むことのできる媒体で提供することが必要である。

障害女性が妊娠出産に関する相談で女性の通訳者を希望する、信頼して個人の秘密を話せる人を求めるなどの場合があるため、通訳者や援助者は非常に重要である。

下記に、不当な差別的取扱いとなる事例を示し、好事例も記載する。

【事例1】DVシェルターに避難できなかった例

夫から暴力を受けていた女性が、子どもと一緒に緊急一時保護を受けようと、行政のケースワーカーや障害者センターに問い合わせをした。しかし子どもが身体と知的障害をもっていることから、母子と一緒にすぐに入れる施設が見つからなかった。別々の施設に行くことを勧められ、女性は避難を断念した。

女性は障害者ではないが、子どもの障害が理由で、母子ともDVシェルターに避難ができなかったことは、障害を理由とする差別にあたる。DVで被害者は命をおとす場合もあり、緊急対応が求められる。行政機関等が講ずべき差別解消措置のひとつとして、明記が必要だ。

【情報提供、相談窓口について好事例】

ある県の行政機関は、メールでDV相談ができるようにしている。また、ほかの県や市で、公式ウェブサイトに掲載する行政文書をテキストデータでも提供するようにしているところもある。

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）。

対応指針に次の内容が必要である。

ク) 事業者において、障害女性の就業困難の解消、性的被害の防止・救済に格別の対処をすること。【事例2】

ケ) 医療機関において、非障害女性が受けることのできる医療を、障害女性が受けられないことがないようにすること。【事例3】

コ) 障害について知識と経験があれば、多くの医療機関で実行が可能な配慮を、共有し広めること。(好事例あり【事例3】)

サ) 事業者が研修・相談・紛争解決にあたる体制を設けること。そこにおいて差別解消法とその遂行について研修を受けた人を主な担当者とする。その体制には、既設の社内相談室なども含めて、事業者内部だけではなく、権利擁護に取り組んできた障害当事者団体および権利擁護に識見をもつ弁護士や学識経験者などの第三者の関与を確保すること。

事業者内部だけでは不公正に傾くことを避けられない。【事例2】のように悪質で深刻な場合に、早い段階で主務大臣が助言・指導するためには、官庁が苦情を受けて公正迅速な審査を行えるようにするなど、主管官庁としてもさまざまな事例を想定した体制をもつ必要がある。指導・助言を受けても事業者が姿勢を改めないときには裁判に問うことになる。

シ) 事業者が研修・相談・紛争解決にあたる体制について、障害女性の立場で権利擁護に取り組んできた人の参画を重点的に進めること。

どのような場合も、そこに当事者が参画していなければ、課題としての認識は持たれたとしても具体的な取組としては非常に進みにくい。とりわけ、障害女性は複合的な差別のもとで、課題認識も取組も遅れてきただけに、重点に据える必要がある。このことは、事業者だけではなく国・地方公共団体など全てについて言えることである。

ス) 研修、経験の共有が必要であり、研修等は障害当事者をまじえて日常の課題として行う必要がある。

事業者が障害者に対して差別・区別・排除をしないという姿勢をもつことがまず求められるが、さらに障害について知識と経験をもつことで、受け入れ可能になる場合が多いと考えられる。【事例3】では、転院先の病院が患者の不便や希望を聞き取ったことからよい配慮が行われた。こうした対応の仕方も、相談・紛争解決体制の一案である。助言・指導等に反映することが求められる。

セ) 主務大臣は、障害女性に非障害女性と同じ水準の性と生殖の健康・権利が保障されるべき事を、日頃から事業者や社会に啓発し、医療者に対する研修に取り入れるべきである。

下記に、不当な差別的取扱いとなる事例を3つ示し、関連して、好事例も記述する。

【事例2】就業、性的被害

会社の上司が部下である障害女性（肢体不自由）に、性的暴行、監視とつきまといを続けた。女性は会社の相談室に相談に行ったが、本人が言うような事実はなかったと隠蔽され、社内で仕事を与えないなどいじめが始まった。女性は2008年に上司と会社を提訴、大阪高裁は訴えを認めて暴行の損害賠償を命じた。

女性が就業していた職場は入社時から、男性社員が女性から見える位置で着替えをするなど、職場環境において女性に対する配慮がなかった。さらに性的被害について相談して以降は、いじめが続いて退職に追い込まれたことから、女性は解雇撤回を求めて2012年に大阪地裁に提訴している。

この事例では、障害者の就業の困難と、女性の就業の困難が複合している。また、女性全体にとって深刻な性的被害が、障害をもつ女性にとってはより深刻であることがわかる。上司は、この女性が障害のために逃げられず抵抗できないこと、また社会的な立場の弱さから、女性が被害を届け出にくいことにつけ込んで、性的暴行におよんだと考えられる。隠蔽をはかり退職に追い込んだ会社も、同様であろう。こうした状況をふまえて、障害女性の就業困難の解消、性的被害の防止・救済に格別の対処をすることが、「性別に応じて、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」といえる。

【事例3】障害女性の出産

視覚障害をもつ女性が、妊娠して産婦人科の個人病院に通院していた。何度目かの通院時に医師から、「うちでは視覚障害のある人は診ることができないので、他の病院に行ってほしい。うちで産みたいなら眼科で診察してもら

い、日常生活を一人でどれくらいできるかを診断書に書いてもらってほしい」と言われた。女性は受診の継続を希望して院長や看護師長と話し合いをしたが平行線のため、妊娠後期に入ってから、病院が紹介する他の病院に転院した。

障害女性が出産するにあたり、障害を理由として医療機関から診療を断られる例はとても多い。非障害女性が受けることのできる医療を、障害女性が受けられないのは、医療機関としては悪意がなくても、結果として不当な差別的取扱いとなる。この事例も、障害を理由とする区別、排除、制限にあたる。

【障害女性の出産について、合理的配慮の好事例】

女性が転院した民間総合病院では、受け入れにあたり障害についてとくに言われることはなく、病院側は彼女がどんなことに不安を感じているか、入院した際に何を不便に感じるかを尋ね、配慮がなされた。具体的には、次のようなことだ。

- ・ 病室は、トイレに一番近い部屋だった。
- ・ 給湯機の「お湯」「お茶」の押しボタンに、触って区別できるようにシールが貼られた。
- ・ 食事のとき、看護師が食器の位置と料理を説明した。
- ・ 陣痛が始まった時と出産後の移動の際に、看護師が手引きをした。
- ・ 女性が一人でも安全に歩行できるよう、廊下に物を置かないようにした。

これらは、医療機関が全ての患者に行う範囲内の、過重ではなく、かつ行き届いた配慮といえる。また、障害について知識と経験があれば、多くの医療機関で実行が可能な配慮である。

【事例4】性と生殖

難病から視覚障害をもった女性が妊娠した時、障害児を産むのではないかと子供を育てられるのか？といった理由で、医師と母親から堕胎を勧められた。女性は同意せず出産したが、つわりで苦しい時期をいっそう不安な状態で過ごすことになった。

これはD P I 女性障害者ネットワークが2011年に行った「複合差別実

態調査」に寄せられた体験だ。医師の発言は、不当な差別的取扱いといえる。「優生保護法」が障害者の性と生殖を奪った歴史があり、同法の改正後も、障害者が子どもをもつことに否定的な見方が払拭されていないことが、背景と考えられる。

非障害女性にとっても、性と生殖の健康・権利は、十分に保障されているとはいえないが、少なくとも非障害女性と同じ水準が障害女性に対して保障されるべきだ。

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。

ソ) 相談及び紛争解決のための体制において、構成員の過半数は障害当事者とすべきであり、かつ、障害のある女性の立場で取り組む人の参画を積極的に進めること。

障害女性は複合的な差別を受けており課題としての認識も取組も遅れてきた。そこから進展させるためには上記のように重点に据える必要がある。

タ) 障害女性の複合差別の解消にむけた、国内外の先進的な政府および民間の取り組み事例を収集し、公開すること。先進事例として活用できる。

チ) 障害者に関連する政府統計をはじめとする基礎データ、統計を収集すること。同時に調査および統計や報告それ自体の不備から是正していくこと。具体的には、PDCA（障害者施策の適切な企画，実施，評価及び見直し）の観点から、性別、年齢等を含む調査設計および性別クロス集計と課題分析をおこない、政策の基礎資料とすること。

実態を把握できる調査統計は政策の基礎中の基礎だが、現状としては障

害者に関連する調査統計報告は概要版にとどまっているものが多く、そのため性別クロス集計もない。例えば、「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査」は、本来ならば、概要版作成後に調査報告書を作成し、クロス表などを巻末に収録して政府統計の総合窓口（e-Stat）に掲載すべき「一般統計」である。現状は概要のみが厚生労働省サイト上に掲載されている。

調査票に「性別」の項目がないものさえある。例えば、「障害者雇用状況の集計結果」は調査票に性別年齢等の項目がない。障害者雇用の主な指標である年次報告による集計であり、障害の区分や程度だけでなく性別年齢等も項目に追加すべきである。

障害女性に関する統計の不備は国連女子差別撤廃委員会からも指摘されてきたことで、権利条約批准にむけた審議でも、男女別統計の整備など実態把握が課題であることが政府答弁に共通して述べられた。第3次障害者基本計画からは「・・障害者の性別，年齢，障害種別等の観点に留意し，情報・データの充実を図るとともに，適切な情報・データの収集・評価の在り方等を検討する」と性別等についても記述されるようになったが、差別解消法の基本方針にも明記して、さらに取組が進むようにすべきである。

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。

ツ) 地域協議会は、地域で権利擁護活動を行っている障害当事者や当事者団体、法律の専門家が構成員に入り、情報の共有化をはかる。必ず、障害がある女性の立場で活動してきている当事者を構成員に入れること。

障害女性がこうむっている複合的差別を課題に据えて取り組んでいくうえで不可欠である。地域から個人から声をあげていきやすい環境づくりの一環としても重要である。

テ) 地域協議会で把握した相談や事例について、個人の特定につながらない範囲内で、全国共通の書式で整理して集約し公表する。

他のところでも参考にすることができる。解消にむけた取組をそれぞれの

ところでも全体としても積み上げていくことができる。

ト) 地域協議会、主務大臣および地方公共団体、事業者が連携をもち、それぞれの責務に従って取り組むとともに、立場をこえて解決のために話し合い智恵を集めることができる体制をつくる。

地域協議会が対応することで紛争の初期の段階で解決できる事例は、早期に解決する仕組みを期待する。そのためには地域協議会が適切な人員と相応の予算を確保することが必要である。

地域協議会の関与、主務大臣の助言指導、それでも解決しないときは裁判という流れで、解決していけるようになることが望ましい。

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。

三権分立ということから司法と立法は差別解消法の一般規定をふまえてそれぞれ必要な措置をとると説明されているが(地方公共団体むけQ & Aに記述がある)、裁判所等や国会および関係機関は、当然、紛争解決、権利救済と緊密に関わる立場である。従って、関係機関に、法曹関係者、議員、職員など関わる人々の研修から積極的に進めて障害当事者を研修の講師にするように要請されたい。

(以上)