

## 基本方針改定に係る障害者団体からの意見一覧

## 目次

一般社団法人	日本ALS協会	1
一般社団法人	日本筋ジストロフィー協会	3
一般社団法人	ピープルファーストジャパン	7
社会福祉法人	全国盲ろう者協会	9
一般社団法人	全日本難聴者・中途失聴者団体連合会	13
一般財団法人	全日本ろうあ連盟	17
一般社団法人	DPI女性障害者ネットワーク	21
社会福祉法人	日本視覚障害者団体連合	24
一般社団法人	日本障害フォーラム	29
一般社団法人	日本発達障害ネットワーク	32

基本方針に関する御意見等（資料1 ヒアリング項目への回答）

団体名：一般社団法人 日本ALS協会

1.(1) について

（御意見等）

バリアフリー法の「エレベーター」の「かごの奥行」について、「義務基準」「誘導基準」とも135cm以上になっている。

これを「義務基準」160cm以上とする旨、同法改正を勧告してほしい。

（根拠となる事例）

重度のALS患者が、特別特定建築物である市役所の2階にリクライニング車いすで訪問した際、エレベーターかごの奥行が135cmであったため乗り込めず、目的の窓口までたどり着くことができなかった。

1.(2) について

（御意見等）

（根拠となる事例）

1.(2) について

（御意見等）

司法救済の相談と裁判規範性のある規定を入れてください

（根拠となる事例）

以前、東京都台東区の 支店という飲食店で入店拒否されました。そこで、東京都障害者権利擁護センターに再発防止のための差別解消法の説明と「ベビーカー等の入店お断り」という貼り紙があったので表記を変更するように申し立てをしました。

東京都障害者権利擁護センターは、おおすじで申し立ての通り、差別解消法の説明と 支店に貼り紙の表記を変えるように求めました。しかし、1年半経過しても、従業員は差別解消法の存在をしらず、車椅子の入店拒否を繰り返し、貼り紙の表記も

変更していませんでした。

ご存知のとおり、東京都は事業者の合理的配慮が条例で義務付けられているにもかかわらずです。仮に差別解消法が改正されて合理的配慮が義務化されても、このような問題は繰り返されることとなります。悪質な例については、司法救済の選択肢が開かれていなければ、泣き寝入りになってしまいます。

相談体制のところには紛争解決に至らない場合は司法救済につながるような支援を明記するとともに、差別解消法に裁判規範性のある規定を設けることを求めています。

よく、「そんな店に行かなければいい」という話しをする人がいます。しかし、そうは思いません。なぜなら、差別は自分一人の問題ではないからです。見逃せば他にも差別される人が出てしまいます。飲食店が差別した事実は消えませんし、改めてもらうことでしか修復されません。忘れることはなんの解決にもなりません。

そういう問題を、個人の問題だったことにして呑み込むのは、場合によって差別の助長に加担することにもつながると思います。差別解消法に司法救済がないということは、紛争解決できなかつたら差別されてもあきらめるしかないというケースを生み出すことにつながってしまうと思います。

そんなことは認めないという立場をとってほしいです。

2 . について

(御意見等)

2 . について

(御意見等)

3 . について

(御意見等)

(以上)

基本方針に関する御意見等（資料1 ヒアリング項目への回答）

団体名：一般社団法人 日本筋ジストロフィー協会

1.(1)について

（御意見等）

2.(1)イのところプライバシーについての記載があるが、プライバシー保護について、しっかりと謳うべきであると考え。それに関連して、プライバシーに関わる情報が多く含まれる障害者手帳のあり方の抜本的な見直しについて検討項目として基本方針に入れていただきたい。

（根拠となる事例）

プライバシーについては、例えば、鉄道を利用する際のホームでの車いす使用者の乗った車両番号の場内放送については、犯罪の引き金になったということで、昨今問題視されている。また、例えば、鉄道を利用する時に、席の予約や料金の割引を受ける際に障害者手帳を頻繁に提示しなければならないこともプライバシー保護の観点から不適切だと考える。

これらのことは、プライバシーが十分に保護されていないので、不当な差別的取扱いの可能性もあると考える。

障害者手帳の頻繁な提示については、頻度を少なくするだけでなく、記載内容・方式を変えることが望ましいと考える。

まず、頻度については例えば IC カード、電子決済により地域の交通機関については、年1度提示すればよい程度で実現されつつある。

ただ、障害者手帳は複数のサービスで利用されるので、記載内容・方式についてプライバシー保護においては重要である。障がい名や身体の状態についての記載は個人情報保護法の要配慮個人情報の病歴に当たり、特別に配慮すべきものである。また住所も入っているので、昨今のストーカー被害を考えると頻繁に他人に提示するのは不適切であると考え。

よってこれらの情報を電子化し、提示する記載情報は写真と名前、等級がわかるものにするよう障害者手帳の情報の整理をするべきであると考え。

1.(2) について

（御意見等）

3(1)アに述べられている内容であるが、合理的配慮はできるだけ合理的( コストレス、

シームレス)に、また障がい者にとってより負担が少なく平等なもの(ユニバーサルデザイン)にするよう努めなければならないことを基本方針に入れてほしい。特に複数の人々が頻繁に使うものに対して。

(根拠となる事例)

例えば、車いす使用者が鉄道に乗るときに毎回駅員に声をかけて、案内の他の職員を待ち、ホームから車両への渡り板をつけるよりも、割引は電子的に、ホームと車両の高さはほぼ同じにして車いすのまま乗れるようにすれば、長期的コストはかからず合理的であるといえる。また、ただ渡り板が必要というだけで、他の人が電子的に改札しすいすい行くところを、知らない職員に声をかけ、案内の職員が大声で「車いすの人が通ります。道を開けてください」といっている横を移動し、渡り板をしゃがんで敷いてもらい、そしてありがとうと会釈をする。また電車を3本、4本逃さなければならない。この一連のことを鉄道に乗るたびにしなければならないのは大きな負担で、個人的には不当な差別だと感じる。

ちなみに、欧米では頻繁にしゃがんで渡り板を設置することは労働者のほうが腰痛の原因となることと文化的背景のために過重な負担となり、合理的配慮として成立しない。

合理的配慮で最も優れているのは、本人も含めて誰もそのような配慮が行われているか感じない(シームレスな)ものである。例えば高低2カ所のボタン設置をしたエレベーターの設置は、車いす使用者への合理的配慮になるけれども、誰もそのことを意識する必要がない。これがユニバーサルデザイン

また例えば、現在一部の地域の交通機関で行われている、電子決済のプリペイドカードによる障がい者割引制度は、本人も周囲の人も障がいについて意識しないという点で優れている。

1.(2) について

(御意見等)

(根拠となる事例)

2. について

(御意見等)

「Nothing about us without us」の精神が必要だと考えます。例えば、大規模な事業については立案の段階から建設の許可まで、様々な障害種別の当事者が関われるように。就学相談においては、特別支援教育、普通学校教育のそれぞれを受けた障がい者、またはその家族

の双方から相談を受けられるしくみにする。

## 2. について

(御意見等)

啓発活動のテーマが「こころのバリアフリー」であることに疑問を感じる。合理的配慮については、一般市民が手伝わなくても、事業者が障害者に提供すれば差別がない状況を担保できるというのがこの法律の趣旨である。一般市民に障がい者への声掛けを呼びかける「こころのバリアフリー」は、障がい者を認識し、自分たち健常者の立場とは違い、助けを必要としている可能性が高いことを意識させるもので、それこそが市民の差別の意識を高める可能性があるからである。

なお、介護が必要な障がい者はすでに専門の介護者がそれを担う障害者総合支援法の制度があるので、合理的配慮が事業者によって提供されれば、一般市民が障害者だからという理由で手伝う場面はほぼなくなると考える。

また、マナーや助け合い、多様性の理解、譲り合いは、障がいの有無に関わらずに成熟した社会の市民として行うもので、あえて障害者差別解消の啓発の文脈で使う必要がなく、それにより逆効果になるのではないかと考える。

## 3. について

(御意見等)

合理的配慮について ICT 技術の利用促進を謳うべきだと考える。3 - ( 1 ) - エですでに触れられている情報アクセシビリティ向上の促進だけではなく、積極的に ICT 技術を利用、高度化を促進するべきであることを含めるよう検討してほしい。

デジタル庁創設の動き、マイナンバーカードの普及の動き、感染症対策の非接触技術の広がりという背景を踏まえたいうえである。

例えば、障害者手帳の電子化、複数の割引サービスにおける電子決済については差別解消の趣旨に大きく資すると考える。

また例えば、文字通訳の自動化の技術の促進はそのコストを下げるだけでなく、教室や会場に携帯端末を持ち込めば、シームレスに情報保障を得られる環境ができてくる。

なおこれらは、いわゆるユニバーサルデザインである。

その他会員の意見として、次のようなものがあった。

- ・ 民間の診療所において筋ジストロフィーのほか知的にも障がいがあるお子さんが、マスクの不着用を理由に待合室への入場を断られたため、炎天下で 40 分待つこととなった。なお、マスクの不着用の理由は知的障がいのため必要性を理解できないためである。
- ・ スーパー入口タイル歩行障害者雨滑り解消のためのマット敷設要望を拒否された
- ・ 新幹線車内のトイレ通路に手摺も掴み所もなく、激しく揺れる車内でトイレへの移動が危険であった。

(以上)

基本方針に関する御意見等（資料1 ヒアリング項目への回答）

団体名：ピープルファーストジャパン

1.(1) について

（御意見等）

旧優生保護法による強制不妊手術は人権侵害であり、国は被害者に謝罪することを基本方針に書き込んでほしい。そうでないと「差別解消」が有名無実になる。

（根拠となる事例）

仙台・東京・札幌・大阪など各地の裁判で、旧優生保護法そのものが違憲であることは判決でもすでに認められている。

1.(2) について

（御意見等）

官公庁・民間を問わず、障害者が就労している現場で仕事の進め方が分からず困っているときに、面倒くさがらずに教え、できるまで支えてくれる人がいてほしい。

（根拠となる事例）

・就職先のスーパーの商品陳列の作業でやり方が分からずパートさんに質問したら「2週間も実習来ていたんだから分かるでしょ」と叱られ、翌朝からは「おはようございます」と挨拶しても無視された。ストレスを抱え、結局退職せざるを得なかった。

同様の事例はたくさんある。

・市役所で働いていた職員が成年後見がついたことで解雇された事件でも、別室に隔離状態でろくに仕事を与えなかった。自閉症の特性を知ろうとせず、めんどくさい人、手がかかる人と思われ、みなが関わろうとしなかった。

1.(2) について

（御意見等）

（根拠となる事例）



2 . について

(御意見等)

相談窓口は必要だが、心理的なハードルが高い。困りごとの渦中にある当事者は自分の気持ちをうまく伝えられないし、分かってくれるとは思っていないので自分からは相談に行かず、1人我慢している。せめて障害のある当事者で経験を積んだ人を窓口の相談員として配置してほしい。

2 . について

(御意見等)

3 . について

(御意見等)

入所施設はなくして、誰もが地域で暮らしていけるように支援すべきだ。入所施設に入れられた人は、みな自分の意志を聞かれていない。まわりが勝手に決めている。入所施設が虐待の温床になっていて、千葉県 の 県立施設袖ヶ浦福祉センターは廃止することが決まっている。

やまゆり園事件がなぜ起きたのかは、未だ明らかになっていない。やまゆり園における入所者への虐待や放置の積み重ねが犯行の引き金になっていると判決では指摘されており、再発防止のためにはうやむやで終わらせてはいけない。

2009年の障害者制度改革推進会議では、知的障害のある当事者が委員だったが、その後、外されてしまった。知的障害のある当事者を障害者政策委員会の委員に入れるべきだ。

(以上)

基本方針に関する御意見等（資料1 ヒアリング項目への回答）

団体名：社会福祉法人 全国盲ろう者協会

1.(1)について

（御意見等）

障害者に対して提供されるサービス等が、障害を理由とした不当な差別的行為であるか否かは、提供される各種サービス等が、客観的に見て正当な理由の元で提供されているか否かに関わる。従って、問題解決には、根拠となる客観的かつ正当な理由について利用者である障害者の理解が得られるかどうかであると考え。仮に、利用者である障害者の理解が得られない場合は、障害者と、行政機関等及びサービス提供事業者双方による建設的な話し合いにおいて問題解決が望まれる。

その際、話し合い等の場面において、重度の意思疎通困難者を含め、手話等を言語とする障害者は、関係者による「建設的な話し合い」の場に参加するために、意思疎通支援者等の同席が不可欠である。このような意思疎通支援者の同席を認め、あるいは「環境の調整」等を行うことは、障害者の事実上の平等を促進し、または達成するために必要なゆえに、「基本方針」の2-(1)のアの最後、「なお、」以下において、意思疎通支援にかかわる措置は、特別なものではなく、当たり前前の措置である」趣旨の内容を加えて頂きたい。

さらに、2-(2) 正当な理由の判断の視点においても以下のように修正して頂きたい。

（修正前）

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、理解を得るよう努めることが望ましい。

（修正後）

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、理解を得るよう努めなければならない。特に意思疎通困難のある障害者には意思疎通支援者によるサポートを受けられるように配慮することは特別な措置ではなく、当然とられるべき措置であることに留意する必要がある。

【修正理由】

行政機関や事業者等は「正当な理由」を障害者に丁寧に説明し、理解を得る責任があることから、意思疎通困難者に対する配慮は特別なものではなく、当たり前前の措置としてとられなければならないからである。

（根拠となる事例）

ある資格検定試験を受験したいので、事務局に問い合わせをしたところ、「点字試験の前例

がない。点字受験者が1000人以上いることが確認できれば、受験していただく準備をしたい。受験の環境が整ったら、ホームページでアナウンスをするので、確認して頂きたい。」との回答があった。

事務局側の説明には納得がいかないが、このままでは、話し合いも平行線のままである。この問題について、「点字受験」に詳しい専門家に相談し、関係者で話し合いの場を設けてもらえないか、考えている。なお、受験を希望している障害者は、視覚と聴覚に障害があり、話し合いには、当然、意思疎通の支援者である通訳・介助者の同席が必要である。

1.(2) について

(御意見等)

基本方針第2の3-(2)ーウの意思の表明に関連する事として、「・・・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により伝えられる。」に続いて、次のような趣旨の一文を付記して頂きたい。

(追記文案)

なお、障害の多様性や、障害に起因するコミュニケーションの困難さに十分に配慮し、障害者の理解しやすさに合わせて、「わかりやすさ」と「ゆっくりしたペース」でコミュニケーションが進行するよう配慮することである。

【追記理由】

特に、視覚と聴覚の二重障害者(盲ろう者)はその障害ゆえにコミュニケーションの方法が触覚によるものに限定されるか、目や耳を使う場合でもかなりの困難が伴う。コミュニケーションは、特にその受信においては、労苦が伴うものであることから、その場に盲ろう者がいる場合は、盲ろう者の受信の速度に合わせ、「わかりやすさ」に十分な配慮をして頂きたい。よって、「基本方針」においても、このことが明記されることを望む。

(根拠となる事例)

障害者政策委員会に盲ろうの委員が、指点字やパソコン通訳を受けながら、出席している。会議では、発言者は委員長の指名を受けてから発言することをルールとしているが、一人一人の委員の発言のペースが早いため、指点字やパソコン通訳での受信が追い付かない。このような場合は、発言者は指点字やパソコン通訳の受信速度に合わせて、「ゆっくり」発言するよう、心がけて頂きたい。

1.(2) について

(御意見等)

合理的配慮の提供に当たっては、合理的配慮の好事例が、障害者と事業者または行政機関等との双方の建設的対話を円滑に行う上での潤滑剤のような役割を果たすことがある。従って、合理的配慮の好事例を収集し、蓄積し、利用者、サービス提供者が、それら事例について知っておくことは重要であると考えます。

不当な差別的取扱(と思われる)事案の、合理的配慮の具体的な事例を、多くの障害者や障害のない者が知る機会を作るために、国や行政機関等や民間の事業者は、啓発活動にも力を入れ、広く一般市民に啓発していくことも一つの手法であると考えます。

(根拠となる事例)

好事例として、視聴覚二重障害者(盲ろう者)がスポーツジムを利用したいということで、当該スポーツジムに相談を持ち掛けた。当初は、安全面の問題や支援できるスタッフが足りないという理由で、利用を断られていたが、利用者(盲ろう者)が、同じ系列の他の支店では視覚障害者を受け入れていること、盲導犬の受け入れも認められているという事例を紹介した。視覚障害者に対する配慮が可能であるということは、利用を希望している者が盲ろう者であっても合理的配慮の提供は可能ではないかと考えた。利用者、スポーツジム側双方による話し合いの結果、利用が認められた。

利用を認めただけでなく、このスポーツジムでは、利用者に盲ろう者がいることを、ポスターやホームページで啓発も行った。

## 2. について

(御意見等)

現行の「基本方針」においては、「障害者の差別解消を効果的に推進するには・・・(中略)・・・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・・・(以下、略)」とある。障害者の属性に、「主要なコミュニケーションの方法」を追加し、「視覚と聴覚の障害者に関するデータ」の収集につなげて頂きたい。視覚と聴覚の二重障害者(盲ろう者)に関わる合理的配慮や紛争解決事例が乏しい。これらの事例を収集することで、今後盲ろう者から相談があった時の差別事案解決の参考になると考える。

また、現行の「基本方針」においては、「法は、新たな機関は設置せず・・・」とあるが、現状では、どこへ相談を持ち掛けるべきか分からない。相談窓口がいくつもあると、どこへ相談に行くべきか、迷ってしまう。その結果、相談のたらいまわしにされてしまいかねない。

さらに、電子メールやFAX等で相談を受けるだけでなく、相談窓口においても、相談者のコミュニケーションのニーズを満たす方法で相談が受けられることが望ましい。そのため

には、障害者に関する広い見識のある相談員、または、ピアカウンセラー的な立場の専門家が、障害者からの相談にこたえられるような体制を望みたい。

## 2. について

(御意見等)

まず第一に、全国のすべての地域において、「差別解消支援地域協議会」(以下、協議会)が設置されることが求められる。そして、協議会の構成員には、その地域における「主要な障害者団体(当事者、家族、専門家による)」が構成員としてかかわることが望ましい。その場合、協議会に関わる構成員の性別、状態、障害種別等の公平性に配慮して頂きたい。つまり、特定の障害種別に関わる関係者にかたよることなく、すべての障害種別から公平に構成員を選ぶことである。そうすることにより、様々な障害当事者、関係者や関係機関が、相談事例等にかかる情報の共有・協議を通じて、各自の役割に応じた差別事案の解決に取り組むことができると考える。

## 3. について

(御意見等)

「基本方針」に、合理的配慮の事例を具体的かつ分かりやすく例示して頂きたい。

現行では、「3- 合理的配慮の基本的な考え方」の「イ(P4)」に、三つの事例が紹介されている。しかしながら、この事例の2番目と3番目は、抽象的な内容となっている。「コミュニケーション」に関連する事例を、丁寧かつ具体的に紹介することで、「対応要領」や「対応指針」の「障害を理由とする不当な差別的取り扱い及び合理的配慮の具体例」が示しやすくなる。また、「視覚と聴覚の二重障害者(盲ろう者)」に関わる合理的配慮の具体事例が少ない現状がある。したがって、合理的配慮や環境整備についてのわかりやすい解説をまとめた啓発パンフレットを作成していただいたり、盲ろう者への聞き取り調査に必要な経費(通訳・介助員への旅費・謝金等)の保障をして頂きたい。

(以上)

基本方針に関する意見等（資料1 ヒアリング項目への回答）

団体名：一般社団法人 全日本難聴者・中途失聴者団体連合会

1.(1)について
1.(2) について
1.(2) について

（意見等）

不当な差別的取扱いについて

障害者差別解消法（以下、法）は「行政機関等及び事業者が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。」（第7、8条）とするが、基本方針は、「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」と説明している。「本質的に関係する諸事情」に該当するかどうかの判断は、その事案に係る当事者によって異なり、「本質的に関係しない諸事情により障害者を不利に取り扱うこと」を容認することにつながる。法が「不当な差別的取り扱い」という価値判断を必要とする規定を置いていることに加えて、基本方針においてさらに新たな価値判断を必要とする説明を加えるべきではない。

合理的配慮の提供について

基本方針は、「合理的配慮の提供が必要となる範囲」について、「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。」としている。「本来の業務に付随するものに限られる」や「事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばない」の内容は曖昧であり、合理的配慮の提供範囲を限定するものとする。

（ 、 に共通する事項の根拠となる事例）

会社勤務時間終了後、会社外の施設で職場の懇親会が立食形式開かれた。上司に要約筆記者の準備を依頼したら、「懇親会は会社の業務ではないから、要約筆記者の準備はできない。必要な場合は、周りの人に書いてもらって！」といわれた。施設は騒がしく、周りの言っていることが分からないので、隣の人に「この紙に書いて」と頼んだが、相手の人から「食べながら書くことはできない」と断られた。

（注）

1. 「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」という規定が、職場懇親会での情報保障を「本質的に関係する諸事情」ではないという理解を招いており、「必要な場合は、周りの人に書いてもらって!」という障害者理解の不足、差別意識の欠如した発言につながっている。

2. 務時間終了後の職場懇親会を「本来の業務に付随するもの」ではないと判断し、合理的配慮の提供範囲を狭めている。

### 情報保障と環境整備について

中途失聴・難聴者は共通のコミュニケーション手段を持たない。1対1のコミュニケーションの場では、読話・筆談等の活用が可能であるが、複数人の集まり・会議では参加者のだれもが理解できる共通のコミュニケーション手段が求められる。そのため、各人の発言を要約してスクリーン等に投影して、集まり・会議を進行させる「要約筆記」が広く普及してきた。1対1のコミュニケーションにおいては、「要約筆記」は、中途失聴・難聴者が合理的配慮として求めるものであるが、複数人の集まり・会議では、その場の参加者全員に対する情報保障としての「要約筆記」が求められる。まさに「環境整備」としての情報保障、「要約筆記」の利用である。基本方針3.イが「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。」の文章に、「要約筆記の準備」を環境の整備として例示頂きたい。

## 2. について

(意見等)

### 障害を理由とする差別に関する相談体制について

障害者差別解消支援地域協議会は、「意思決定過程における障害者の参画を推進する観点から、障害当事者や障害者団体等をメンバーに加えることが重要」と内閣府の「障害者差別解消支援地域協議会の設置・運営等に関するガイドライン」は明記している。この点、例えば「東京都障害者差別解消支援地域協議会設置要綱」は「委員は、障害当事者・家族等関係団体、事業者等関係団体、有識者等により構成する」と規定するのみで、その選考過程は不明である。全難聴加盟の東京都組織は、平成28年の協議会発足以来委員参加の要望を繰り返しているが、障害種別の団体は1団体のみとして、中途失聴・難聴者団体の委員参加を認めていない。合理的な理由がなく、独自の障害特性を持つ中途失聴・難聴者団体の支援協議会参加(意思決定過程における障害者の参画)を拒み続けることは、中途失聴・難聴者に対する理由のない差別であると考えられる。基本方針において、障害当事者団体からの委員選出を

平等・公平なものとすることを明記するとともに、選考理由・選考過程の透明性を確保すべきと考える。

## 2. について

(意見等)

## 3. について

(意見等)

差別について、障害者権利条約と同様の定義規定を解釈の指針として基本方針に記述すべきである。

障害者権利条約は、差別の定義を「障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限」とし、「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。」としている。これに対して、障害者基本法(障害者差別解消法も同様)は「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。」と規定しており、差別の内容を直接的に規定する条文を持っていない。

今回の障害者差別解消法の改正議論においては、「差別の類型にどのような事例が該当するのか現段階では明確でなく、法律に規定することの困難さや現場に混乱が生じないよう慎重な検討が必要」として法改正が見送られたが、法に差別の定義規定がないことは、差別をする側・差別を受ける側、双方に差別についての考え方のズレを生み、無用な混乱を招いているとも考えられる。差別についての最大公約数的な定義として「障害に基づく差別とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であり、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。」という障害者権利条約の文言を基本方針における「差別の解釈の指針」として採用すべきと考える。

### 相談体制

相談体制については、第14条を改正し「人材の育成及び確保のための措置」が明記されたが、障害者が相談を考える時点で様々な不利益が生じていることに留意いただきたい。それら不利益を解消するために、意思疎通も含め個々の障害特性にきめ細かく応じられる人材の育成をお願いしたい。また、相談担当者に必要なスキルについて、当事者の意見聴取を行った上で人材育成等の仕組みを検討してほしい。また、窓口を明確にし、ワンストップ体制を実現していただきたい。



障害者差別の啓発

今回、事業者も合理的配慮が義務化された。障害者差別について、まだまだ一般の関心は低い。今回の改正により日常生活の隅々が明確に法の対象となった。地域において差別解消を進めるには、今まで以上に地域への啓発に取り組んでいただきたい。障害者団体、福祉関係者にとどまらず、教育分野におけるイベントなども含めて広く一般社会に対する啓発の展開をお願いしたい。合理的配慮に市民が対応するためには、好事例の積み上げも重要である。データベース化されたとしても見に行かなければ目に触れない。そうした好事例を積極的に啓発に利用するなどをお願いしたい。

(以上)

基本方針に関する御意見等（資料1 ヒアリング項目への回答）

団体名：一般財団法人 全日本ろうあ連盟

1.(1) について

（御意見等）

（2）正当な理由の判断の視点、

「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、その障害者にその理由を説明するもの～」とあるが、提供者側の言い分に基づく判断は、あくまでも提供者側が真摯に対応してくれるということを前提とした性善説で修正が必要ではないか。

併せて、説明の相手として、その障害者と「障害当事者団体」も加えていただきたい。

（根拠となる事例）

「判断」の客観性を担保するためにも、第三者的かつ各種の差別的取り扱いとその判断事例を集めた一元的な相談・仲裁機関の介在と救済措置が必要。

盲ろう者が一人で外出した際に、警察官から職務質問を受けたが反応しなかったため、留置所に入れられた。盲ろう者の家族からは「きこえない、みえないので、一人で外出しているのを見かけたら家まで誘導してほしい」と事前をお願いしていたが、留置所に入れられてしまった事例がある。反応がないから留置所へというのは、障害の無知・無理解に起因する差別的な取り扱いだと思われる。

同じ障害をもつ障害当事者団体に、このような事例を共有してもらうことで、障害者団体にとっては、障害特性を周知する必要性の再認識ができ、周知の足りない対象に機会を捉え啓発できるようになる。このことで、相互の理解も促進ができ、このような事例の再発防止につながるのではないか。

1.(2) について

（御意見等）

「合理的な配慮」、「過重な負担」、「環境の整備」については一定の基準を設けてはどうか、特に過度な負担の具体例を挙げるべきではないか。

行政機関等や事業者との建設的対話に対して第三者評価が必要ではないか。

（根拠となる事例）

コロナに関する自治体長の記者会見だが、要望しなくても手話通訳がつく自治体もあれば市に設置する手話通訳もあり、市民からの要望があっても字幕のみの対応の自治体もあるため。

難聴者が、ある市の（時間外の当番医）病院で呼吸系の病気で受診した。発熱していないのに、コロナの疑いがあるとして、隔離室に説明もなく連れて行かれた。医師はマスクを着用し音声で説明、筆談の対応も渋り、難聴者は仕方なく自身の音声認識ソフトを使用したがるが、うまく音声の認識がされず説明がわからないまま帰宅。隔離室に行かされたことや医師がわかるように説明してくれなかったことを不満に思い難聴者が、差別解消の受付窓口（県障害福祉課）にこの問題を申し入れた。

コロナ禍での対応だったということや医師の言い分もあり、話し合いは平行線で終了、難聴者が納得のいかない結果となった。

## 1.(2) について

（御意見等）

・建設的な対話を行うためには、障害者特性を把握し、かつ問題になっている事柄の知識を有する者が仲裁者として介在することが必要だと思われる。

（根拠となる事例）

・家を購入する際の団体信用生命保険に、きこえない者は三大疾病の特約は付加できないという問題があった。きこえない者と生命保険会社の間、保険商品の知識があり、ろう者の特性を把握した者が仲介し金融庁からの差別事例等の情報も取り寄せ、対話がうまくいった。

## 2. について

（御意見等）

・相談体制として、自治体の福祉課が担当している対応しているところがあるが、本来業務があり、丁寧な相互への対応ができず、納得のいく建設的な対話が構築できないことがある。またこのような対応をされることで、差別を受けても相談をしなくなってしまう。

・相談を受け付ける側として、その障害の特性や背景など熟知し、対応できるようにすることが望ましい。そのために研修を徹底的に行うべき。

## 2. について

(御意見等)

・一般市民への啓発活動は十分ではなく、合理的な配慮を求めると「わがまま」と受け止められてしまう例がある。障害者側にもどこまでが「合理的配慮」なのか線引きをわかりやすく周知する必要がある。

・地域住民等に対する啓発活動に関して、特に民生委員は、地域に住む障害者等に対し多様なサポートを行っていると思う。音声による意思疎通が図れる障害者に対しては、行き届いたサポートができていると思うが、意思疎通ができないきこえない・きこえにくい者に対しては、コミュニケーションがとれないので放置されるケースが見受けられる。このようなことを踏まえて、SDGs の理念である誰一人も取り残さない体制を整えることが必須と考える。

・各都道府県や市町村に障害者差別解消支援地域協議会があるが、きこえない・きこえにくい当事者が委員として参画するところが少ない。ほとんど身体の障害者を一括りとして、その障害者団体長が参画することがあるので、それぞれ(視覚・聴覚・肢体不自由)の障害当事者が委員として参画すべき。

## 3. について

(御意見等)

第2、1、(1)上から5行目『「社会モデル」の考え方を踏まえ～』とあるが、国連の障害者権利条約にあわせ「人権モデル」での方針の策定が必要ではないか。

合理的配慮を提供する民間企業やイベント主催者等へ直接、補助ができる制度を構築すべきではないか。(例、明石市)

(根拠となる事例)

国連障害者権利委員会からの事前質問事項でも「人権モデル」での施策を問われているため。

手話通訳の派遣は、現在、福祉サービスである地域生活支援事業(意思疎通支援事業)で対応しているが、普通自動車免許やホームヘルパー等の資格取得を目的に、継続的(長期的)に学習する場では、派遣の対象外となっている。

今後、民間企業やイベントの主催者等へ情報保障の合理的配慮を求めることになるが、

合理的配慮の提供義務という意識が国民に十分に広がっていないので、段階的にでも補助ができる仕組み（例、助成や免税等）を構築し、合理的配慮を提供しやすい環境の構築を進めるべきである。

（以上）

基本方針に関する御意見等（資料1 ヒアリング項目への回答）

団体名：D P I 女性障害者ネットワーク

1.(1)について

（意見等）

「特に障害のある女性や障害のある子どもに対しては、障害に加えて、性別や年齢による社会的障壁が複合した、不当な差別的取扱いが存在することに留意する必要がある。」  
という一文を加える。

（根拠となる事例）

事例1.

障害者が電車に乗降する時、駅員等がマイクで「お客様ご案内中です。乗車完了」というようなアナウンスをすることがある。「号車ご乗車。降車駅」と言う事業者もある。このアナウンスによって障害者が乗車していることが他の乗客に伝わり、障害のある女性が痴漢やストーカー被害にあっていることが明らかになっている。「降車駅で待ち伏せされて家までつけられた」「下着の色を聞かれたり、卑猥なことを繰り返された」「違う場所に連れて行かれた」等の被害の実態が明らかにされた。(DPI 日本会議集約)

事例2.

産婦人科に受診しようとして事前に車椅子ユーザーである旨も含めて予約を入れた際に、「出入口に段差があるが、スタッフは手伝うことはできない。」「診察台に移るに際して、たとえ介助者がいたとしても、自力で乗り移れる人しか受け入れることはできない。」と門前払いをされた。(DPI 日本会議集約\*)

事例3.

女性の障害者(肢体不自由)がバスの降車時において、乗務員の固定ベルトの外し方が乱雑であることを指摘したところ、「そんなこと言うから嫌われるねん!」と一喝された。降車後、「安全のために伝えているんです。」と伝えると「もっと大人しく可愛らしくしといたらみんな気良くやってくれんねん!」と怒鳴られた。後日、市の障害者差別解消窓口の相談員を交えた謝罪の場において乗務員は「自分の娘に言うつもりでいったんや」と弁明した。(DPI 日本会議集約\*)

事例4.

最初にかかった精神科で主治医に、「女性で良かったね。障害者になっても家族や配偶者に養ってもらえる」と言われた。女は働かない、家族が面倒を見るという考えは許せない。(20歳代 精神障害、複合差別実態調査\*\*)

\*引用元「提案書 障害者権利条約を踏まえた障害者差別解消法改正を!」DPI 日本会議

\*\*「障害のある女性の生活の困難 複合差別実態調査報告書」DPI 女性障害者ネットワークによる調査、報告書発行 2012 年

1.(2) について

(意見等)

「女性である障害者は、特に、プライバシーが確保されにくく、意思の表明も難しいことにも留意する」

という一文を、合理的配慮の基本的な考え方のウ「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。」に続けて追加する。相談窓口担当者に守秘義務があるとわかっているにもかかわらず、障害のある女性は特定されやすいこともあるため声に出しにくい状況がある。

(根拠となる事例)

事例 5.

東京都内の若い障害女性が産婦人科クリニックに行ったところ、段差があったため、東京都条例には合理的配慮義務があることを伝えた。クリニック側が都に相談して、改善がなされた。(DPI 女性障害者ネットワーク集約)

事例 6.

駅員にトイレへの誘導を頼んだところ、女性職員を呼んできてくれた。(50 歳代、視覚障害、DPI 女性障害者ネットワーク集約)

(事例の解説)

事業者側が、性別や年齢による配慮の必要性について、本人への確認が必要なことと併せて、上記のような事例をふまえて認識できるように、事例や手引きを示すことが重要である。特に若い女性にとっては、産婦人科に行くこと自体に高いハードルがあり、公衆トイレへの誘導も、障害のある女性にとって、年齢にかかわらず切実な問題である。

医療機関の建物の物理的障壁のほかにも、内診台や検査機器が障害のある女性には使いにくい構造のままとなっていることが、受診することから遠ざけている。合理的配慮の提供と同時に、法制度による対応が求められている課題である。

1.(2) について

(意見等)

上述のとおり、障害のある女性には、事物、制度、慣行、観念（女性は弱く無力なもの、ましてや障害女性は、といった偏見）などの社会的障壁があること、また性的加害の対象とされやすいことから、こうした障害女性をとりまく社会的障壁をよく認識した相談窓口にす

ることが必要不可欠である。そのため、職員研修等においても障害女性の複合差別について必修科目とすることや、建設的対話における関係者の性別を考慮するなど、障害のある女性との間で建設的対話が成立するような環境を作ることが必要である。

### 2. について

(意見等)

虐待、性的被害、DV、ハラスメントなどの相談をはじめとして、視覚、聴覚や言語、知的などの障害がある本人が相談窓口迅速にアクセスできるような連絡手段の整備案内を含む広報、本人が希望する通訳者や援助者及びコミュニケーション方法を合理的配慮として提供することにむけた調整、相談に対応する職員の性別等の考慮が必要である。こうしたことに取り組める、障害女性の複合差別について認識した相談体制の構築が求められる。それと同時に、複合差別に関しては、複数の法律や制度が関係していることから、相談や訴えを受けてワンストップで対応できる国の相談窓口の設置が強く求められている。

### 2. について

(意見等)

障害者差別解消支援地域協議会の構成員における障害当事者参画が求められるが、その当事者の性別割合を均等にしていくための計画及び目標の数値を具体的に示し、障害のある構成員の性別割合も毎年報告する対応が必要である。

国、地方自治体の相談事例集計の際には、性別、年齢と他の要素を掛け合わせたクロス集計を行い、障害のある女性の差別事例を可視化することが、まず取り組むべき課題である。

### 3. について

(意見等)

上に示したような、障害女性が被っている差別の事例、性別や年齢に配慮する事例について、基本方針の改定と併せて、対応要領や対応指針等に加筆することが必要である。

現行の対応要領や対応指針に、そうした具体事例の記述がないことが、具体的にどのような問題があり何を考慮すべきかについて、浸透しないことにつながっている。

(以上)



基本方針に関する御意見等（資料1 ヒアリング項目への回答）

団体名：社会福祉法人 日本視覚障害者団体連合

1.(1)について

（御意見等）

障害者差別解消法及び基本方針には「不当な差別的取扱い」の具体的な内容が明記されておらず、何が差別なのか分かりにくい。例えば、基本方針では「障害を直接の理由とした差別の禁止」は記載されているが、いわゆる「間接差別」「関連差別」「ハラスメント」までは記載されていない。差別の内容を分かりやすくするため、このような詳細な差別の内容も記載すべきではないか。

（根拠となる事例）

A 間接差別

- ・自治体の公務員採用試験の採用条件に「活字が書けること」と示されていて、視覚障害者が応募できなかった。

B 関連差別

- ・盲導犬を利用する視覚障害者が飲食店を訪れたら、店員から入店を断られた。飲食店側のルールに「盲導犬は入店してはいけない」と示されているとの理由だった。

C ハラスメント

- ・業務上の出張が発生した視覚障害者が、上司に出張することを報告すると「1人で行かないでくれ」との指示があり、同行者と一緒でなければ出張できない扱いにされた。また、会社の忘年会では「奥さんと一緒に来たら参加できる」と言われてショックを受けた。

（御意見等）

障害者から行政機関等及び事業者 서비스에サービスやシステムの改善をお願いすると、「安全性の面から問題がある」等の「正当な理由」があることを根拠として改善を拒まれることがある。現行の基本方針では、事業者が「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こととされているが、その説明が単なる「安全性」という抽象的な説明に止まり、障害者の立場からは納得しがたい場面がある。また、事業者から障害者に対して「安全性」を示す具体的根拠の提示を求められる事例等、「正当な理由」がないことを示す具体的根拠を障害者側の負担で示すよう求められることがある。

そのため、現行の基本方針の「正当な理由の判断の視点」に関する部分では、「正当な理

由」の存否の判断を「行政機関等及び事業者」が行うことに加えて、判断するための資料の収集を「行政機関等及び事業者」の負担で行うべきこと、障害者に対する「正当な理由」の説明に際してはできるだけ具体的な根拠を示して行うことを明確にする必要があるのではないか。

(根拠となる事例)

- ・ 民間企業で働く視覚障害者が、仕事で使用するパソコンに画面読み上げソフトのインストールを会社に相談したところ、会社から「社内のパソコン環境の安全性が維持できない恐れがあるため、そのソフトはインストールできない」との説明があり、断られてしまった。そのため、会社側に「本当に安全性が維持できないか確認してほしい」とお願いしたが、会社側からは明確な答えがなく、自分で調べることになった。慣れないことだったので、負担だった。
- ・ 視覚障害者1人で飛行機を利用しようとしたら、搭乗口で飛行機への搭乗を断られた。理由を聞くと「安全上の理由で、視覚障害者は介助者がいないと搭乗できない決まりになっている」としか言わなかった。その後、色々と交渉をしたが、目的の飛行機には乗れなかった。「安全上の理由」という説明は、ある意味で障害者差別の逃げ道になっているように聞こえた。
- ・ 家を建てようと思った視覚障害者が、住宅ローンの融資を受けようと思い近くの銀行に相談したら、申し込みを断られた。担当者の説明を聞いていると、どうやら一般的な審査をする以前に、「申込者が視覚障害者」という理由だけで断っているようだ。そこで、もっと詳しい理由を聞くと「審査の結果」としか言わないので、この銀行に相談することは諦めた。

## 1.(2) について

(御意見等)

事業者に対し、合理的配慮の提供が義務化されたことを強く認識させるために、適切な合理的配慮の提供を行わない一定の事業者に対しては、例えば、主務官庁の指導権限(障害者差別解消法12条)の一環として、補助金の減額等、制度上の何らかの措置が加えられる可能性を持たせてもよいのではないか。

他方、事業者の合理的配慮の義務化に伴い、その提供を促進するために、一定の財政援助を行う制度の検討も期待される。これは、普及・啓発にも資すると考えられる。

(根拠となる事例)

- ・ 視覚障害の大学教授が、大学側から視覚障害を理由としたハラスメントにより別の職務

を与えられ、教壇に立つことができなくなった。その大学教授は移動の支援等があれば教壇に立ち、講義を行うことは十分にできるが、大学側は何も対応しない。また、このことを取り締まる法律等も存在しない。このようなことを起こさないためにも、合理的配慮を行わない大学に対して補助金等の減額のようなペナルティーが行えれば、合理的配慮の不提供を抑止することができるのではないか。

(御意見等)

行政機関等及び事業者が提供するサービス等を障害者が使えずに困っている場合、行政機関等及び事業者側からは、「障害者側でできることは頑張ってもらい、どうしても無理なことがあれば、こちらで支援します」といった説明を行うことがある。一方で、障害者側はこういったことに知識や経験がないため、このような理由を提示されると、心の中で「どこまで努力すればよいのだろうか」と思いながら、できることは自分の力で行おうとすることがある。

このような事態を是正するためにも、合理的配慮の提供義務は、当該障害者が可能な努力を尽くした後に生じるという誤解を与えないよう、現行の基本方針に明確に記載する必要があるのではないか。

(根拠となる事例)

- ・ 民間企業で働く視覚障害者が、社内のメール等で送信される書類が読みづらくなったことから、画面読み上げソフトを導入することになった。ただ、このソフトは操作方法を覚える必要があり、外部のパソコン教室に通うことになったが、そのパソコン教室に通う費用が自分の負担なのか、会社の負担なのか分からず、結局自分で支払ってしまった。

(御意見等)

現在の基本方針に示されている「過重な負担」の判断に関する考慮要素は、行政機関等及び事業者の事情しか記載されていない。しかし、具体的事情によっては、合理的配慮の不提供が 障害者の重大な権利利益を侵害する場合や、 不当な差別的取扱いと評価される場合も考えられる。

確かに、現在の障害者差別解消法上では、「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、合理的配慮が提供されなければならないと定められており、「過重な負担」の判断が、「障害者の権利利益を侵害すること」から切り離されて行われるようにも読めてしまう。しかし、侵害される障害者の権利利益の性質によっては、求められる「負担」の水準が上がることも十分考えられる。

そこで、「過重な負担」の考慮要素として、障害者の権利利益の性質も含めることが検討されるべきではないか。

なお、「過重な負担」の考慮要素に障害者の権利利益に関する要素が含まれていないことから、事業者が建設的対話を行わないのではないかと推測される事例も報告されている。

(根拠となる事例)

- ・ 視覚障害者が鉄道駅のホームから転落し、死亡事故が発生した。地元の視覚障害者団体が該当の駅に対して安全対策の申し入れを行ったが、建設的な対話を拒否し、鉄道会社は何も対応してくれなかった。どうやら、こちらからの申し入れの内容が、鉄道会社としては過重な負担と考えたようだ。鉄道会社に無理なお願いをするつもりはないのに、このまま建設的な対話ができず、この駅を利用する視覚障害者の安全が確保できないことは残念だ。

## 1.(2) について

(御意見等)

全国の相談体制を見ると、障害者が相談したら的確にアドバイスや調整を行い、次に繋げることができる人材が少ないと言わざるを得ない。特に視覚障害者については、自ら課題を整理し提案することが難しいことが多いため、視覚障害者のことを理解し、視覚障害者と相談体制側の間に立つ人材を用意することが必要である。そのため、「建設的対話を成り立たせるための支援」として、相談員等の人材育成に力を入れるべきではないか。

(根拠となる事例)

- ・ 大学に進学した視覚障害者が勉強をする上で困ったことがあった。友人の別の障害者に相談したら、障害学生支援室が助けてくれると教えてくれた。ただ、その相談室に相談したら、明確な回答が得られなかった。どうやら、担当者が視覚障害者の特性を理解しておらず、視覚障害者に対してどのような配慮をすべきか理解していないようだ。こちらから、困っていることは伝えられたが、どのように支援してほしいかまでは言えず、相談してもあまり解決しなかった。

## 2. について

(御意見等)

現在の相談窓口は、障害者にとって相談先の入り口が分かりにくい。また、相談内容が別の機関に跨る内容だと、別の機関を紹介する等、1回の相談で完結することが少ない。そのため、障害者が確実に相談できる「ワンストップ窓口」が設けられるべきではないか。

参考(根拠となる事例)

- ・ 地元の駅のバリアフリー整備のことで困ったことがあり、自治体の相談窓口相談しようと思い、その相談窓口を調べようとしたが、ホームページにしか掲載されておらず、かつ、視覚障害者にとって分かりにくい場所に掲載されていた。自分では調べることができなかったので、視覚障害の当事者団体に相談し、連絡先を調べてもらい、電話番号を教えてもらった。ただ、電話をしたら管轄の違い等で何度も別部署を紹介され、明確な相談先までたどり着くまで時間がかかった。

## 2. について

(御意見等)

障害者差別解消相談センター等は全国的に見ると地域間格差があり、経験や対応力に違いがある。このような地域間格差を是正するため、対応事例等の共有を強めるべきではないか。

## 3. について

(御意見等)

昨今のデジタル化や働き方改革により、品物の注文や行政機関等への申請等はオンラインの利用が進み、駅やコンビニ等では無人化が進んでいる。しかし、この社会の変化は視覚障害者にとっては「困った時に相談できる人がいない」ことを意味している。社会の変化によって障害者の困り事を解消するための手段がなくならないよう、視覚障害者が必ず相談できるチャンネルが用意されることが必要ではないか。

(御意見等)

視覚障害者にとっての環境整備は未整備な部分が多い。例えば、各自治体で作る障害者の基本計画を見ると、視覚障害者への意思疎通支援の充実が盛り込まれておらず、支援や配慮がないことで差別を生む温床になっている。そのため、このような各地域での環境整備に繋がることも意識した基本方針の改正が必要ではないか。

(以上)

基本方針に関する御意見等（資料1 ヒアリング項目への回答）

団体名：日本障害フォーラム

1.(1) について

・基本方針には、直接差別、間接（関連）差別といった差別の類型を示し、この法律でいう差別には何が含まれ、どのような行為が不当な差別的取扱いに当たるのか、より明確にすべきである。

・併せて、「嫌がらせ（ハラスメント）」、「複合的／交差的な差別」についても解消すべきことを述べるべきである。

事例等：

これらは、障害者権利条約一般的意見第6号において差別の形態として挙げられている。

また嫌がらせ（ハラスメント）については、地方自治体の相談事例に一定程度挙げられている。（例：療育手帳の判定の際、既に18歳にもかかわらず医師から乳幼児に接するかのような言葉で話しかけられた。）

厚生労働省の「医療関係事業者向けガイドライン」でも、「わずらわしそうな態度や、患者を傷つけるような言葉をかけること」「大人の患者に対して、幼児の言葉で接すること」などの「他の者とは異なる取扱い」は差別に当たる恐れがあると明記している。

・「行政機関等及び事業者」が、「正当な理由があると判断した場合」は、行政機関等及び事業者の側が、客観的な事実や資料を示してそのことを立証すべきことを述べるべきである。現実的に障害者が「事務・事業の目的・内容・機能の維持等」についての情報を得ることが難しいため、障害者自ら立証することが困難である。

1.(2) について

・「行政機関等及び事業者」が、「過重な負担に当たると判断した場合」は、行政機関等及び事業者の側が、客観的な事実や資料を示してそのことを立証すべきことを述べるべきである。障害者が「事務・事業への影響の程度、実現可能性の程度」等の情報を得ることは困難であるためである。

・正当な理由や過重な負担を判断する根拠として、自治体の条例・規定、事業者の定款・規則に抵触することが挙げられる場合がある。単に規定や規則に抵触するというだけでなく、

事業の目的・内容等への影響、費用・負担の程度等を踏まえた総合的・客観的判断が求められることなど、これらの規定・規則等と、本法に基づく判断との関わりについて考え方を述べるべきではないか。

事例：措置入院で不在中の公共料金の滞納を、通常の料金滞納と同じ扱いをされるという相談を、精神障害のある人の家族が地方公共団体に行ったところ、支払先の会社は約款に沿った処理をしており、また条例に規定する特定相談に該当しないと考えられるため、対応は困難であるとされた。

#### 1.(2) について

・これまでの事例収集等を踏まえ、各分野における合理的配慮の内容や負担の判断に関するガイドラインや具体例を示し、建設的対話の際の活用を促してはどうか。

#### 2. について

・差別的取り扱いを受けた障害のある人が速やかに相談できるワンストップの相談窓口を設置し、国の地方公共団体の連携、担当部局間の連携を強化することを述べるべきである。

・地方公共団体における障害者差別解消相談センター等の取組に言及し、このような取組を促すべきである。

事例：警察から差別的と思われる発言を受け、市町村の障害者福祉部署に相談したら、警察の事案は対応しがたいと言われ、県の窓口を探したが分からず、障害者団体に問い合わせた。

#### 2. について

・行政機関等（地方公共団体を含む）における職員への研修、事業者における研修については、その企画、実施に障害者とその団体が参加し、または連携すべきことを述べるべきである。特に研修が行われる現場に講師などとして障害者自身が参加することの効果は大きい。

・「障害者も含め、広く周知・啓発を行うこと」に関しては、例えば合理的配慮を求める意思の表明や建設的対話などについて、ピアサポート等を通じた障害者のエンパワメントが必要であることも述べるべきである。

3. について

・法の対象範囲については、「障害者手帳の所持者に限られない」との表現は適切であるが、より明確になるよう、少なくとも次のような例示を加えてはどうか。例：慢性疾患のある人、介護保険の要支援・要介護の認定を受けている人。

・事業者の範囲については、現在の説明のほかに、より市民に分かりやすく例示を加えてはどうか。例：自治会、マンション管理組合、同窓会、サークル・クラブ、老人クラブ、障害者団体など。

(以上)



基本方針に関する御意見等（資料1 ヒアリング項目への回答）

団体名：一般社団法人 日本発達障害ネットワーク

1.(1) について

（御意見等）

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が、障害者が他の障害者と同じように取り扱われないことにも言及する必要がある。

（根拠となる事例）

教育、福祉、労働などさまざまな場面において、障害者が他の障害者と同じように取り扱われない事例が存在する。

1.(2) について

（御意見等）

「障害者等( 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) の等を挿入。

（根拠となる事例）

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とされている。

1.(2) について

（御意見等）

合理的配慮は、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とされているが、建設的対話の困難な場合の対応についても具体的に示す必要がある。

（根拠となる事例）

知的障害者や精神障害者（発達障害者を含む）などの建設的な対話が困難な場合の事例がある。

2. について

（御意見等）

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ための相談窓口が明確になっていない場合が多く、障害者や家族がストレス無く相談できる仕組みになっていない場合が多い。広域専門相談員の相談支援のスキルの向上も課題である。

## 2. について

(御意見等)

地方自治体の協議会には、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・啓発活動等が期待されている。一方、国の法律や制度、あるいは制度との関係において、障害者への不当な差別的取扱いや合理的配慮の不提供の課題が出される場合があり、国の各機関においても協議会のような組織を立ち上げる必要がある。

## 3. について

(御意見等)

次の箇所の修正をお願いします。

ウ 意思の表明に当たっては、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、絵カードや写真、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（支援者）、法定代理人等、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。

(以上)