

第 11 回 障害者政策委員会

基本方針に関する意見記入用紙

団体名（特非）全国要約筆記問題研究会

基本方針に関する以下の点について、ご意見をお聞かせください。

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。

ご意見ここから—

身体、精神等の個人の抱える要因により、ほかの人と異なる状況に置かれ、それ

を解消・軽減する方法があるにもかかわらず放置されているケース

ここまで—

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。

ご意見ここから—

上記のような個人の要因を解消・軽減する方策が現段階では存在しない、または

確立されていないと認められるケース

ここまで—

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。

ご意見ここから—

聴覚障害者に関して；教育、労働、社会生活においてその構成員に対し、本人が

利用可能、かつ本人の希望する情報獲得やコミュニケーション支援の方法が用意さ

れること（設備や機器及び人的支援）

ここまで――

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。

ご意見ここから――

聴覚障害者に関して；一般的には事業者が日常的に通訳料を負担することに

よりその事業所の財政を著しく圧迫する可能性がある場合などが考えられる。しかし、

聴覚障害に関していえば、日常業務は周囲とのコミュニケーションとして筆談（チ

ャット）やメール等の使用や会話程度の手話の取得などの果たす役割もある。会議や

研修等の場面では、福祉サービスによる情報獲得手段の利用やコミュニケーション

支援制度などの併用も考えれば、過重な負担とまでいえるものはないと考える。

なお、「合理的配慮」は当事者からの申し出により行われるとされているが、

中途失聴者や難聴者には、何らかの配慮があれば自らのコミュニケーションがも

っと楽に行われるのにその手段、方法を知らない人も多い。したがって、合理的配慮

を申し出ること結びつかないケースも多いと考えられる。

ここまで――

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。

ご意見ここから――

① 職員の研修はもちろん必要だが、それだけではなくインターンシップのような

かたち がくせい しゃかいじん しょうがいしゃせつ いっていきかんはたら しょうがい ひと いっしょ はたら
 形で学生や社会人が障害者施設で一定期間働く、障害のある人と一緒に働く
 などの体験のできる仕組みを作る（福祉系の学生の単位取得には福祉施設での
 実習があるが、行政機関や企業での新人の研修に組み込むなど。また、受け入
 れ施設に期間中支払われる謝礼に助成制度を設けるなど）。

- ② 公益財団法人大学基準協会の評価基準項目に、障害を持つ学生の受け入れと
 行った支援体制を明確化する調査項目を加えること（入学の確約書等に特別な
 配慮を求めない等の記載があったり、口頭でノートテイクが必要なら自分で連れ
 てくると言わせたりする例もある）。

- ③ 独立行政法人高齢障害求職者支援機構による「手話通訳担当者の委嘱助成金」
 の対象を拡大し、要約筆記の利用も同様の扱いにすること。

- ④ 区市の法律相談等は無料で利用しやすいが、30分程度とされているので、要約
 筆記利用の聴覚障害者には相談時間は不十分。情報獲得がしにくい障害のあ
 る場合（手話通訳や要約筆記者を同行することがわかっているケースなど）は
 時間的余裕を持たせるなどを手引きに入れるなど。

ここまで-

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）。

ご意見ここから-

合理的配慮ごうりてきはいりよをしているようでいて、現実げんじつには十分機能する状態じゅうぶんきのう じょうたいでないこと。

① 大かがりなイベントでは特に、行政ぎょうせいからイベント会社がいしゃに委託いたくをするので開催かいさいの

進行しんこうは一秒いちびょうの狂いもなく進行しんこうする。そのために歩くあるのに支障ししょうのある人ひとが急いそがされ

たり、椅子いすのないところに長時間ちようじかん待たされたり、手話通訳者しゅわつうやくしゃや要約筆記ようやくひっきの設置せつち

個所かしよが舞台ぶたいの隅すみで、利用者りようしゃは舞台ぶたいのそでを見みるしかない状態じょうたいになっているなど。

障害者関係しょうがいしゃかんけいのイベントで首くびをかしげるような「配慮はいりよ」はよく見みかける。予算よさんてき的な

措置そちをすることで配慮はいりよしていると関係者かんけいしゃが思おもってしまう様子ようすが見みられる。

② 行政職員ぎょうせいしよくいんの研修等けんしゅうとうでは要約筆記ようやくひっきの用意よういがされることは増ふえている。しかし、

講師こうしの外部委託がいぶいたくがおおく、その人たちひとへの説明せつめいが不十分ふじゅうぶんだったり、研修けんしゅうの進行しんこうへの

配慮はいりよが見みられないこともおおい。研修企画段階けんしゅうきかくだんかいで障害しょうがいのある人ひとが同じ質おなじしつの研修けんしゅうが

受けうられているかのチェックはされにくい。聴覚障害者ちょうかくしょうがいしゃには通訳つうやくを頼たのめば責任せきにん

は果たはしたかのような状況じょうきようの改善かいぜんが必要ひつよう。

③ 好事例こうじれい；障害福祉課しょうがいふくしかと社会福祉協議会しゃかいふくしきょうぎかいの合同ごうどうで難聴者なんちょうしゃへの窓口対応研修まどぐちたいおうけんしゅうを複

数回実施すうかいじっしし、悉皆しっかい研修けんしゅうとして行おこなった。

ここまで-

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）。

ご意見ここから-

① 就職説明会や面談で要約筆記者が配置され、一見配慮されている。しかし、人事

担当者は、入社後は職場では特別な扱いはできないが大丈夫かと聞く。就職し

たい学生は大丈夫だと答えざるを得ない。質問者が差別と気づきにくい質問事項

を例示することが必要。

② 好事例；聴覚障害学生を受け入れるにあたり学生課の職員が難聴者理解と

窓口対応の研修を行った。

ここまでー

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。

ご意見ここからー

差別や合理的配慮の不提供の実例を蓄積し、改善状況や取り組みの報告を義務付ける。

大きく問題のある事業所などは公表する。

ここまでー

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。

ご意見ここからー

障害当事者、支援者の声は当然必要であるが、一見すると障害者に無理解な問いかけをするような地域住民が加わることが重要。運動関係者や仲間内での集まりに

しないよう、また、そこで鍛え上げた議論から共通認識が得られるような構成員や

進行役の人選が求められる。

ここまで

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。

ご意見ここから

- ① 聴覚障害者の自立した社会生活を保障するための情報入手手段として、字幕付放送の完全実施が必要である。
- ② 要約筆記に関して福祉サービスと合理的配慮、環境整備を整理した。関連のイメージ図も作成したが、図に説明文をつける時間がなく、口頭での説明としたい。十分に整理しきれていないし、境界を引きにくい部分もあるが次の3部門となる。
- 1つめが、日常生活への責務として福祉サービス。2つめが、構成メンバーへの責務として合理的配慮。3つめが催事等の開催に対する責務として環境整備である。
- 1つめの日常生活への責務は日常生活で必要とされるサポートで、国や自治体の責務として総合支援法でカバーする。手書きのノートテイクが多い。単に聞かされたことを文字にするだけでなく、利用者や場の状況を把握しコミュニケーションの成立を図る。これは国や自治体の責務である。
- 2つめは、構成メンバーへの責務。行政や企業、教育機関などが合理的配慮として通訳を用意するもの。ノートテイクが多いが全体投影も場によって有効であ

る。

3つめは、^{しょうがいしゃけんりじょうやく}障害者権利条約に*いわれる*ような^{しゃかいかんきょうせいび}社会環境整備である。^{もう}申し出の

^{うむ}有無に*関わらず* ^{かさい}開催に対する^{たいするせきむ}責務として^{ようい}用意されるもの。^{もじじょうほう}文字情報に関して

は^{じまく}字幕や^たその他、^{はばひろ}幅広い^{しえん}支援が^{かんが}考えられる。

③ ^{しょうがいとうじしゃ}障害当事者の^{しゅたいせい}主体性を^{そんちよう}尊重し、^{いけん}その意見を^{じゅうぶん}十分に^{はんえい}反映された^{しさく}施策が^{じっし}実施され

ることを^{きたい}期待したい。だが、^{どうじ}同時に^{おお}多くの^{けいぞく}支援者が^{あんていてき}継続して^{しつ}安定的に^{たか}質の高い^し支

^{えん}援を^{ていきよう}提供できるような^{ほうさく}方策が^{のぞ}望まれる。

^{げんじよう}現状では、^{せんもんせい}専門性を^{かくほ}確保できるような^{けんしゅうたいせい}研修体制、^{しよくむ}職務の^{じゅうようせい}重要性に^{みあ}見合った

^{ほうしゅう}報酬・^{みぶんほしょう}身分保障などがあるとい^{がた}い難い。^{ふくしじゅうじしゃ}福祉従事者は^{あんか}安価な^{ほうしゅう}報酬や^{かこく}過酷な

^{かんきよう}環境であっても、それを^{じぶん}自分の^{しごと}仕事の^{かち}価値として^もやりがいを持って^と取り組む^くこ

とが多い^{おお}ため、^{くち}口に出すのが^だはば^{ふんいき}かられる^{ちしき}雰囲気もある。また、かつては、^{ちしき}知識

や^{ぎじゆつ}技術の^{ふそく}不足と^{ほうしゅう}報酬や^{みぶんほしょう}身分保障が^{うらおもて}裏表の^{かんけい}関係にあった。こうしたことが

^{しょうがいしゃ}障害者への^{もんだいこうどう}問題行動になったり、^{けっかてき}結果的に^{じゅうぶん}十分な^{たいおう}対応が^と取れないことにもつ

ながる。^{しえんしゃ}支援者への^{たいぐう}待遇は^{しょうがいしゃ}障害者に^は跳ね返るので、^{かえ}適切な^{てきせつ}待遇改善が^{たいぐうかいぜん}必要であ

る。

ここまで—

(以上)