

第9回 障害者政策委員会

基本方針に関するご意見記入用紙

委員名 石野富志三郎

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—

障害によって生じる健常者との違いを理由とし、その補完とする手段を講じずに行われた全ての取扱い（区別や排除、制限等）は「差別的取扱い」であると考えます。

なお、この対象は障害者にとどまらず、障害児およびその保護者も対象とすべきだと考えます。

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—

物理的に困難な状況や、目的が正当で、かつそれしか実現のための方法がそれしかない場合においては、正当な理由があるとする可能性があります。本来、「不当な差別的取扱い」に「正当な理由」はあるべきではなく、また基本指針においても容易にそれを認めるべきではないと考えます。

「正当な理由」を認めざるを得ない具体例については、障害種別ごとに整理し、その具体例を審議する場が必要ではないかと考えます。

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—

障害の特性に応じた対応が必要になりますが、聴覚障害者の場合は下記の内容が主にあげられます。

① 情報保障

聴覚障害者の場合、聴覚による情報収集ができないため、周囲との情報量に差が生じます。

障害者がその能力を発揮するためにも、聴覚障害者にとって「情報をいかに本人に合った形で受け取り、その情報を周囲と共有することができるか」が大きなポイントとなります。

また、話し合いの場で、こういった内容の発言が取り交わされているのを知り、その場で自分の意見を発言する機会が保障されることが必要です。

障害の程度や本人の希望するコミュニケーション手段を選択できるように、筆談やFMマイクの活用、手話通訳・要約筆記等の情報保障を検討することが重要です。

② コミュニケーション

1) 対人関係が1対1の場合、口話、筆談（PCメールも含む）等、双方にとって負担の少ない形でのコミュニケーション方法を確認する必要があります。

2) 対人関係が1対複数の場合（職場での朝礼、会議等）は、その場において、同じタイミングでの情報共有を図るために、手話通訳等の人的支援以外にIT等の設備を活用し、音声情報を見て分かるようにする必要があります。

なお、合理的配慮は原則として「障害者からの申し入れ」により行われるものであるが、申し入れがなければ「提供しなくともよい」ものでもないことを、基本的な考えとして認識すべきであると考えます。

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—

手話通訳・要約筆記派遣等の「情報保障」費用や、文字等、視覚によって分かるよ

う配慮された職場環境整備のためのIT機器の導入費用等の負担があげられますが、情報保障の質・量については、提供側・被提供側とも十分協議をし、一律的でなく、状況に合わせた柔軟な対応をお互いに考えていくべきであると考えます。

また、「過重な負担」の判断は、誰によって、どのように行われるかを明示すべきです。コミュニケーションが成立するには受益者が双方にあることを理解しておく必要はあります。

事業者の多くは、財政的な面もあり、合理的配慮が十分に行えない可能性があるため、国からも積極的な支援が必要です。

合理的配慮の実行には財源が必要不可欠であるため、財源の明記が必要ではないかと考えます。

ここまでー

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。

ご意見ここからー

- ① 職員を対象とした研修において、「情報保障」が聴覚障害者にとって、いかに重要であるかを理解してもらうためにも、聴覚障害の特性について、ガイドラインやマニュアル、研修等にて学習する必要があります。
- ② 相談支援体制においては、コミュニケーション不足・情報不足によって、人間関係での問題が発生した場合に備え、あらゆる権限から独立した第三者的な相談支援機関（聴覚障害者情報提供施設等）を設置し、その機関との連携が必要ではないかと考えます。
- ③ 国の責任において、障害者の差別事例の収集と分析が必要です。全日本ろうあ連盟では、手話を巡る差別事例の全国調査を行っており、1,200件余りの事例を把握しています。こういった事例を収集・分析・公開することによって、差別の基準が共有化されていくはずです。

ここまでー

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-

合理的配慮について、行政機関からの支援により実現が可能となる好事例の列記し、支援を促すようにすべきだと考えます。

例1) 障害の特性に対する理解、支援方法などの研修に対する助成

例2) 聴覚障害者に対する合理的配慮を図るための支援機器の購入の助成制度の紹介

例3) 情報保障のための通訳料等の負担を軽減する助成制度の拡充

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-

- ・事業者に対する「合理的配慮の提供状況」の報告の義務化
- ・事業者からの報告を整理し、国による情報の提供及び情報公開

情報を公開することにより、差別的取り扱いの基準の共有化され、また合理的配慮提供の好事例なども社会全体での共有化が可能となり、障害者の社会参加がより一層促進されるものと考えます。

ここまで-

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—

障害者が「差別的取扱い」や「合理的配慮の不提供」に関する、相談・紛争を申し入れることにより、不利益を被ることがないようにすることが必要です。

そのためにも、障害者のみならず、事業者も障害者の問題について、いつでも相談し対応できるための相談機関を、障害種別に強化すべきではないかと考えます。

例：聴覚障害者情報提供施設、行政のろうあ者相談員、職業安定所（ハローワーク）の手話協力員等の活用等。

しかしながら、聴覚障害者を専門に相談できる社会資源は、非常に限られており、その社会資源の少なさをどうカバーしていくかが直近の課題となります。

ここまで—

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—

障害者の居住状況も含め、地域格差が大きいことが実情ですが、地域協議会では障害別の委員選出において、最大限配慮をする必要があります。

また、地域協議会内の、情報保障の徹底化を図ることで、地域における会議運営等のモデルとなるよう、積極的に取り組むべきです。

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—

聴覚障害者の「合理的配慮」の大部分を占めるであろう、「聴覚障害者の就労に関する情報保障」は、企業内秘密のため手話通訳や要約筆記を依頼しない企業の存在が多いこと、要約筆記は雇用助成金の対象となっていないため、雇用助成金制度を活用

して要約筆記の派遣が利用できないこと、中小企業に対する救済措置が不足していることなど、事業者が積極的に合理的配慮に取り組むための環境として十分ではない現状があります。

合理的配慮の提供に際し、事業者の「過重な負担」を頻発させないためにも、国の支援体制をまず明確にするとともに、合理的配慮の提供は、一律ではなく障害者の特性や状態などに合わせて柔軟に支援を受けられるよう、「助成金制度の見直し・改正を促進していくこと」についても項目に加えるべきではないかと考えます。

また、差別解消法の対象は、現在行政府のみとなっていますが、立法、司法も段階的にその対象に取り入れ、将来的には、「三権の分立」と整合のとれた取り組みとなるようにすべきです。

ここまで――

(以上)