第10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　DPI女性障害者ネットワーク

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られることを求める。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、充分な考慮が必要だ。

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るのか。

ご意見ここから--

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。

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--

**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。**

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--

「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。

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--

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。

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--

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。

## **カ）**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そのほか、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、母子が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。

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--

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こと。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ぐ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？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ＤＰＩ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、充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。

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--

## **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。

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--

## **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。

　地域協議会が応対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。

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--

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。

ここまで--

（以上）