

① 知的障害者福祉総論

課題

日本国憲法、障害者基本法、障害者差別解消法にある各々の差別に関わる内容について比較した上で、あなたの考えを述べなさい。

障害者支援に携わる私たち支援員は、無意識のうちに、利用者に対して差別的な行動をしていないか、常に意識をしながら、日々業務を行っている。また、外出支援や病院受診等、利用者と施設外へ出掛けた際、周囲から冷やかな視線を受け、ひどい時には直に批判的な声が耳に入ってくる事も少なくない。日本には、人権の尊重や差別についての法律も存在している。日本国憲法、障害者基本法、障害者差別解消法の3つの法律の差別についての内容と違いについて述べる。

日本国憲法第14条1項「法の下での平等」「すべての国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分または門地により政治的・経済的または社会的関係において差別されない」と記されている。宗教や思想の違い、家柄、性別、そして、人が社会において占める継続的な地位であるという意味を持つ社会的地位については、平等であり、差別をされてはいけないとある。しかし、「障害者」という文字が見当たらない。日本国憲法は、障害者の差別について触れていないと考える。

障害者基本法は、全ての国民が、障害の有無に関係なく、等しく基本的人権を尊重し合いながら、共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための法律で、平成23年に改正されている。障害者基本法では、

第1章第4条に「差別の禁止」がある。「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」とある。「障害者に対して、障害を理由に」としっかりと書かれてはいるものの、どのような事が差別なのか、侵害する行為とは何なのかという部分が明記されていない為、障害者にとって、まだまだ十分な法律ではないように思う。また、2項では、「社会的障壁の除去をおこたる事によって、権利侵害行為をする事がないように合理的配慮の提供を義務づけること」3項には、「国は啓発と知識普及を図ること」と法律の中に基本的な理念に障害を理由とした差別の禁止を取り入れているが、どのように知ってもらうのかという事は、とても大きな課題だと考える。なぜならば、「差別をしない・してはいけない」という言葉を発する事はとても簡単な事である。実際に毎日障害者と接している職員ですら、差別はしていないと思っているが、利用者から見れば、差別と感じている事もあるだろう。障害者と関わりが無い人にとっては、差別は自分に関係のない問題と思っている人も多い。しかし、障害者が生活環境や周囲の対応によって、嫌な思いや不便を強いられている。その理由は、障害について知らないからではないだろうか。その為には、普及活動を行ったり、障害者施設と地域との交流を行う等、障害について知ってもらう事だと思う。

日本国憲法や障害者基本法だけでは、障害者に対する差別を解消する事が出来なかった為、平成25年6月19日に「障害者差別解消法」が成立、平成28年4月施行される。この法律は、障害の有無に関係なく、お互いを尊重して働く事や生活を送る事が出来るように差別を解消し、誰もが安心して暮らせる共生社会の実現を目的としている為、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)」と名付けられ、障害のある人すべての人が対象であり、障害者手帳を持っていなくても対象となる。障害者差別解消法は、障害を理由に差別的な扱いや権利侵害をしてはいけない。社会的障壁を取り除く為に合理的配慮をすること。国は差別や権利侵害を防止する為の啓発や知識を広める為の取り組みを行わなければならない。と定めており、障害者基本法の第四条を具体化する為の法律であり、障害者権利条約の批准に向けた国内法整備の一環として位置づけられている。障害者差別解消法が成立した事は、障害を持っている人や家族、関係者にとってはとても良い事だと思う。しかし、その裏を返せば、障害

者への偏見や差別が日本ではまだまだ多いとも言えると思う。又、この法律が禁止している差別は、見えない、聞こえない、歩けないといった機能障害を理由にし、区別や排除、制限すること。車椅子や補装具、盲導犬や介助者など、障害に関連することを理由にして、区別や排除、制限をすることの2種類である。

私が学生だった頃に比べると、障害者でも健常者と同じように働いていたり、大学で学んだり、社会参加が増えて来ている一方、何が差別になるのか、何が合理的配慮なのかを法律ですっきり定めなければ、差別の判断が難しく、差別から守る事ができず、学ぶ事や働くチャンスが奪われてきた事を考えると、私たちが持っている障害の知識を伝え、私たちと何の変わりもない一人の人間であり、平等の権利を持っている事をもっと声に出さなければいけない。それが、障害者支援を行っている者の責務だと考える。

講評：

日本国憲法、障害者基本法で差別を禁じているにもかかわらず、各国が最低限度の事を確認し合う障害者権利条約の批准にすら足らずで、障害者差別解消法を3年後に施行することで批准するといった対応がなされる、そのような状況にあります。差別の存在は、日本では古事記にある蛭子伝説にまで遡ることができますが、差別をなくす方法としては、従前からまた現在も期待されてきたのが福祉教育ぐらいでした。このような状況下で法の理解に止まらず、福祉の専門職としてどのような具体的な動きをするかが問われているところです。他に障害者雇用促進法にも差別禁止に関わる動きがありますので、参考として添付しておきます。こうした広がりを期待したいとことです。

「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」の報告書を取りまとめました

厚生労働省は、このたび、「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮※の提供の指針の在り方に関する研究会」（座長 山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授）の報告書を取りまとめましたので、公表します。

この研究会では、第 183 回国会において成立した「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」に基づき、厚生労働大臣が定めることとされている、「差別の禁止に関する指針」と「均等な機会の確保等に関する指針（以下「合理的配慮の提供に関する指針」）」に盛り込むことが必要な事項に関して、平成 25 年 9 月から議論を重ねてきました。

厚生労働省では、今後、労働政策審議会 障害者雇用分科会で、この報告書を基に、指針策定に向けた議論を行います。

※「合理的配慮」とは、募集・採用時における、障害者と障害者でない人との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するための措置や、採用後における、均等な待遇の確保や障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置のこと。

【報告書のポイント】

1. 差別の禁止に関する指針

(1) 基本的な考え方

○対象となる障害者の範囲は、障害者雇用促進法に規定する障害者

○対象となる事業主の範囲は、すべての事業主

○直接差別を禁止（車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの社会的不利を補う手段の利用などを理由とする不当な不利益取扱いを含む）

○事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要

(2) 差別の禁止

○募集・採用、賃金、配置、昇進などの各項目に沿って禁止される差別を整理する

○各項目について、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのが差別に該当する

○障害者を有利に取り扱うこと（積極的差別是正措置）や、合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として異なる取扱いを行うことなどは、差別に当たらない

2. 合理的配慮の提供に関する指針

(1) 基本的な考え方

○障害者、事業主の範囲は「差別の禁止に関する指針」と同じ

○合理的配慮は障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されるべき性質のもの

(2) 合理的配慮の手続

1. 募集・採用時：障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る

採用後：事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する

2. 合理的配慮に関する措置について事業主と障害者で話合う

3. 合理的配慮に関する措置を確定し、内容・理由を障害者に説明する

(3) 合理的配慮の内容

○合理的配慮の内容に関する理解を促進する観点から、多くの事業主が対応できると考えられる措置を事例として「別表」の内容を指針に記載する

なお、「別表」はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではない。また、記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがある

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(4) 過重な負担

○改正法では、合理的配慮の提供について、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除くとされている。過重な負担については、事業活動への影響の程度、実現困難度、費用・負担の程度、企業の規模、企業の財務状況、公的支援の有無を総合的に勘案しながら、事業主が当該措置の提供について個別に判断する

(5) 相談体制の整備など

○障害者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を周知する など

3. その他

○指針の策定に加え、行政によるさまざまな取組が重要

・事業主や労働者に対する障害の特性などに関するパンフレットの配布やセミナーの実施などの啓発活動

・合理的配慮が適切に提供されるよう、具体的な事例の収集・情報提供やジョブコーチ（障害者が職場に適応するための援助者）の質的な充実 など

（資料）

■「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会報告書」

厚生労働省ホームページより転載

ホーム > 報道・広報 > 報道発表資料 > 2014年6月 > 「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」の報告書を取りまとめました

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000047446.html>