■本文　第2条（不当な差別的取扱いの禁止）関係■

番号	意見	考え方
1	内閣府本府における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領（案）第２条で障害者基本法に則った障害の定義が記載されているが,「障害」の定義は漏れのないように広く解釈されるよう示す必要があり，高次脳機能障がい，過去の障がい，将来の障がいや性同一性障がいなどが含まれることを明記すべきである。	「障害」の定義は、法に規定が置かれており、基本方針においてもこれにのっとり記述していることから、対応要領においても同様の記述としています。
2	「差別的取扱い」という用語は、正社員に対してパート社員他差別に関する法令で使用する用語だとは思いますが、一般的には「物」に対する言葉だと思います。心象が非常に悪く、待遇？対応等他の言葉を使った方がいいと思えます。今までの法令も、なぜ「取扱い」なんでしょうか？	「差別的取扱い」は、法に規定が置かれており、基本方針においてもこれにのっとり記述していることから、対応要領においても同様の記述としています。

■本文　第4条（監督者の責務）関係■

番号	意見	考え方
3	４条１項を以下とすること。 …地位にある者は、前２条に掲げる事項に関し、次の各号に掲げる事項を実施しなければならない	御指摘を踏まえ、次の通り修文します。 「第４条　職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「監督者」という。）は、前２条に掲げる事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項を実施しなければならない。」

■本文　第5条（懲戒処分等）関係■

番号	意見	考え方
4	第5条の懲戒処分等について危惧を表する。 障害者が役所窓口に来た際の対応等についてマニュアル作成とその研修がなされていると望ましいとは考えるが（ここには賛意を表す）、しかしながらそれに対し簡単な研修と解説書類以外で特に長い時間を要する様な研修を行う事には反対する。役所以外においても多くの時間労力を費やす事を課す事は望ましくないと考える。 障害者は「福祉」の範疇にあるものである。障害が軽度であり、社会の中で有用な働きを行うものに対してはその不都合を軽減する社会的なメリットが存在するが（企業としてもその様な場合はモチベーションが存在するであろうが）、しかしながら現実ではそこまで出来た障害者の数は実に少ない。 障害者に対して一定度の合理的便宜を図る必要はあるが、しかしそのために社会の活力が削がれるような事があってはならないと考える。よって、この様な法令を過度に持ち上げるわけにはいかない。個人的にはこれは日本に枷をはめようとする他国の陰謀であるとすら疑っている。 これらを踏まえ、配慮は社会的に合理的である事を旨とし、またそれは懲戒処分を伴わない努力義務とするべきであると強く主張する。	合理的配慮は、実施に伴う負担が過重とならない範囲で提供されるものであり、過大なコストを強いるものではなく、御懸念には当たらないと考えます。

■本文　第6条（相談体制の整備）関係■

番号	意見	考え方
5	「相談体制の整備」について「相談窓口の明確化」を求めます。	案文において、相談窓口を明確に定めているところです。 なお、具体的な連絡先等については、内閣府ホームページに分かりやすく掲載することとしています。
6	４条、６条、(別紙) 第４－３、第６に、「障害特性に応じた多様なコミュニケーション手段を確保」及び「コミュニケーションを支援する者（手話通訳者・要約筆記者等）を配置すること」を明記すること。 （理由） 障害者のために様々なコミュニケーション手段を用意するとともに聴覚障害者による合理的配慮の表明・相談及び意思疎通の配慮では手話通訳者、要約筆記者等に配置が必要なため。	頂いた御指摘や他の方からの御指摘も踏まえ、次の通り修文します。 「第６条　２　相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。」
7	６条２項を以下とすること。 ２　相談等を行おうとする者は、手紙、電話、ＦＡＸ、メールなど任意の方法を用いて相談窓口に相談を行うことができることとする。 ３　相談窓口は、必要に応じ、相談体制の充実を図るものとする。 ４　相談窓口に寄せられた相談等は、大臣官房人事課に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用することとする。 ５　相談窓口について障害者及び関係者にわかりやすい形で周知されなければな	頂いた御指摘や他の方からの御指摘も踏まえ、次の通り修文します。 「第６条　２　相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。」 ３及び４については、同じ旨を盛り込んでいます。 ５については、具体的な連絡先について、内閣府ホームページに分かりやすく記載することとしています。

	らない。	
8	相談体制においては，差別を受ける痛みを最も理解するのは障がい当事者であることから，可能な限り，障がい当事者が相談にあたるピアカウンセリング的手法を用いるべきことを記載すべきである。また，コミュニケーションに障がいがある人は合理的配慮がなければ相談自体ができないため，相談過程でコミュニケーション支援が受けられるよう体制を整備するとともに，当事者が望む者の同行や付添いが認められるべきことを記載すべきである。	・前段について、案文において、「障害者である職員等大臣官房人事課長が指名する者」も相談窓口とすることとしています。 ・後段について、頂いた御指摘や他の方からの御指摘も踏まえ、次の通り修文します。「第６条　２　相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。」 ・また、「当事者が望む者の同行や付添い」については、場所（スペース）の都合が許す限り、特に制限することはありません。
9	６条２項を以下の通り修正されたい。 ２　相談等を行おうとする者は、手紙、電話、ＦＡＸ、メールなど任意の方法を用いて、前項各号に掲げる相談窓口のうち、いずれの窓口にも相談を行うことができることとする。また対面相談時には、手話、筆談など、障害特性に応じた多様なコミュニケーション手段を、可能な範囲で対応することとする。 （理由） 聴覚障害者の場合、電話会話のような本人同士の対話ができないため、対面による相談が必要になる。この会話方法に手話、筆談が中心であるため、この配慮が必要になる。	頂いた御指摘や他の方からの御指摘も踏まえ、次の通り修文します。 「第６条　２　相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。」

１０	2　相談等を行おうとする者は、手紙、電話、ＦＡＸ，メールなど任意の方法を用いて、とあるが、聴覚障害者の場合、相談時には手話通訳、要約筆記などの通訳を介することが自身の意思の表明のためにも重要である。 このことが明記されていないと、窓口で聴覚障害者から手話通訳、要約筆記といった通訳を介する要求が出されても、窓口の担当者の知識不足から拒否される心配がある。相談時には必要に応じて手話通訳や要約筆記などの通訳を介することも可能であることを明記してほしい。	頂いた御指摘や他の方からの御指摘も踏まえ、次の通り修文します。 「第６条　２　相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。」
１１	「相談窓口には障害当事者を含む外部有識者を入れ、更に障害者からの理解が得られない案件に関し、障害当事者団体に意見を求め相談する等、建設的な解決に努める。」の文言を入れること。 （理由） 障害者と担当者の間で解決が難しい案件は、相談窓口を中心に解決に当たれるよう明文化が必要なため。	案文において、「障害者である職員等大臣官房人事課長が指名する者」を相談窓口とすることとしています。 なお、相談窓口においては、プライバシーや人事に係る情報を扱うことも想定されることから、守秘義務のかかっていない外部の方を参画させることは予定していません。
１２	次のことを追加する。 相談等に対する際には、障害者の性別・年齢・状態等に配慮することが重要である。相談体制には女性の担当者を必ず置く。 理由：性別・年齢・状態に配慮できるような相談体制にしなければならない。パワハラ、セクハラなどは男性から女性に対するものが大部分の現状で、担当者に	頂いた御指摘や他の方からの御指摘も踏まえ、次の通り修文します。 「第６条　２　相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。」

	女性がいない相談窓口であれば、被害を受けた人は相談すること自体が困難となるため。	
１３	下記を追加する。 ・電話番号だけでなくファックス番号やメールアドレスも開示する。連絡やコミュニケーションの方法、誰が通訳するか等、本人の希望を第一にして対応する。 （理由）ファックス番号やメールアドレスを開示しておくことは、本人が迅速に安全に連絡するために不可欠である。 電話のみの相談窓口には聴言障害者はアクセスできないが、暴力にかかわる相談窓口などは殆どが電話のみとなっている。電話番号だけが書かれていて、ファックス番号やメールアドレスを知るためには電話をかけなければならないとなれば、電話かけを頼める人がいなければ通報も相談も不可能。暴力や犯罪の被害通報などは特に本人が誰にも知られずに安全に安心して迅速に連絡できるようでなければならない。本人が信頼をおく通訳者（手話通訳、文字通訳等）やコミュニケーション方法の確保とも併せて切実な問題である。	具体的な連絡先について、内閣府ホームページに分かりやすく掲載することとしています。 また、相談窓口である以上、相談される方の御意向を踏まえて対応することは、当然のことと考えております。
１４	第６条の３「相談窓口に寄せられた相談等は、集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で共有を図り、以後の相談等において活用することとする。」について、次のように言葉を追加する。 「集約し」	相談等の集約・活用の在り方については、今後、検討することとしています。 検討に当たっては、頂いた御意見も参考にさせていただきます。

	→「性別・年齢にも着目して集約し」 「以後の相談等において活用することとする。」 →「以後の相談等およびＰＤＣＡにおいて活用することとする。」 【意見の理由】 　現状は、性別や年齢を省いて障害者一括や障害種別一括で集約されがちであり、複合的に困難な状況にある人の以後の相談およびＰＤＣＡにつながりにくいため。	

■本文　第7条（研修・啓発）関係■

番号	意見	考え方
１５	研修等で実際に音声読み上げのみでパソコン操作を行う実習も取り入れていただきたいです。「NVDA」という無償の音声読み上げソフトがあります。ダウンロードは必要ですが、インストールしなくても使えます。	研修の内容等の詳細は、今後、検討することとしています。 検討に当たっては、頂いた御意見も参考にさせていただきます。
１６	行政機関は，行政サービスの提供において差別がないよう，職員に対する研修を徹底すべきである。また相談窓口の担当職員に対しては，相談が門前払いを受けるようなことがないよう，質の高い研修を行わなければならない。 研修においては，具体的な事例を題材にグループワークやディスカッションをしたり，様々な障がい種別の当事者から直接話を聞く機会を作り，生活実態に即した差別解消策や問題認識を共有することが望ましい。	研修の内容等の詳細は、今後、検討することとしています。 検討に当たっては、頂いた御意見も参考にさせていただきます。

	こうした研修は，障がいや差別に対する理解を十分に深められるような内容のものでなければならず，定期的･継続的に行われる必要があり，啓発はポスターやリーフレット等が常に目につくよう，日常的に行われる必要がある。	
１７	職員の研修については、障害の種類、程度等にかたよることなくさまざまな障害者と家族や障害者団体と協力連携し、直接当事者の声を聞く機会を設ける等も含め当事者家族への差別が真に解消されるような研修になることが望ましいことを加えるべきである。	研修の内容等の詳細は、今後、検討することとしています。 検討に当たっては、頂いた御意見も参考にさせていただきます。
１８	・研修・啓発のプログラムに必ず障害のある女性の困難などの複合差別の課題について入れる。 （理由）障害のある女性の相談に対して、障害福祉分野においては、女性であることに目を向けないか、又は、女性のことだから障害者差別の問題ではないとする対応がしばしばある。かつ、女性の相談窓口等では、障害者のことだから障害者福祉の窓口にと回されることが起きている。障害のある女性の複合的な困難などの複合差別の課題を正しく理解し、充分な配慮をもって対応できるように、プログラムに入れて、研修・啓発をおこなわなければならない。	研修の内容等の詳細は、今後、検討することとしています。 検討に当たっては、頂いた御意見も参考にさせていただきます。

■本文　附則関係■

番号	意見	考え方
１９	視覚障碍者で音声読み上げソフトを利用しています。	御不便をおかけし、申し訳ありません。

	「附　則」は、文字間にスペースがあるため、読み上げソフトでは「ふそく」ではなく「ふ　すなわち」と読み、意味が理解できません。 文字間には不要なスペースは入れないでください。ウェブアクセシビリティへの更なる徹底をお願いします。	条文表記上、この様な表記とせざるを得ないため、御理解ください。

■別紙　第１（不当な差別的取扱いの基本的な考え方）関係■

番号	意見	考え方
２０	（該当部分） 不当な差別的取扱いとは，正当な理由なく，障害者を，問題となる事務又は事業について，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。 （意見） 対応要領案においては，上記記載が障害を理由とする不当な差別的取扱いの定義であることが明らかでないため，定義を明確にすべきである。 不当な差別的取扱いには，直接差別のみならず関連差別が含まれることがわかるよう，これを「障害又は障害に関連する事由を理由とする区別，排除又は制限その他の異なる取扱いであって，正当化されないもの」と定義すべきである。	「不当な差別的取扱い」については、基本方針において基本的な考え方が整理・記述されており、これに基づく対応要領においても同様の記述としています。

■別紙　第２（正当な理由の判断の視点）関係■

番号	意見	考え方

２１	第２の２（２）正当な理由の判断の視点 行政機関等及び事業者が説明する「正当な理由」について合意が得られない場合に、異議申し立てができる機関及び手続の明記を求めます。	内閣府職員による障害を理由とする差別に関する相談等は、第６条に規定する相談窓口において承ることとしています。
２２	第２の３（２）過重な負担の基本的な考え方 行政機関等及び事業者が説明する「過重な負担」について合意が得られない場合に、異議申し立てができる機関及び手続の明記を求めます。	内閣府職員による障害を理由とする差別に関する相談等は、第６条に規定する相談窓口において承ることとしています。
２３	別紙　第２を以下とすること。 …正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益…障害者にその理由を説明するものとし、…	御指摘を踏まえ、以下の通り修文します。 「…正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益…　障害者にその理由を説明するものとし、…」
２４	（該当部分） 内閣府本府においては，正当な理由に相当するか否かについて，個別の事案ごとに，以下に掲げるような障害者，第三者の権利利益（例：安全の確保，財産の保全，損害発生の防止等）及び内閣府本府の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み，具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。職員は，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し，理解を得るよう努めることが望ましい。 （意見）	御指摘を踏まえ、以下の通り修文します。 「…正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益…　障害者にその理由を説明するものとし、…」

	対応要領案においては，正当な理由の判断要素として，安全の確保，財産の保全，損害発生の防止，事務又は事業の目的・内容・機能の維持を挙げている。 しかし，公平な利益衡量のため，例示されている相手方の権利利益だけでなく「差別が禁止されることによって確保される障害者の権利や利益」も考慮要素に掲げるべきである。また，差別が正当化されるためには，合理的配慮を尽くすことを前提とした上で，不当な差別的取扱いとすることで相手方又は第三者の権利利益を侵害する結果となることが客観的かつ明白な場合に限ることを明記すべきである。 また，障がい又は障がいに関連する事由を理由とする異なる取扱いは原則として差別であり，行為者の目的ややむを得ない事情は行為者の側しか立証できないことから，正当化事由の立証責任が行為者の側にあることを示すべきである。 さらに経済産業省対応要領案のように，「正当な理由に相当するか否かについて」の後に，「具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈する等して，法の趣旨を損なうことなく」という文言を入れるべきである。	
２５	次の記述を追加する。 　なお、「客観的に判断する」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、その主張が客観的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られるような「客観性」が必要とされるものです。また、「正当な理由」を根拠に、不当な差別的取扱いを禁止する法の趣旨が形骸化されるべきではなく、抽象的に	御指摘を踏まえ、以下の通り修文します。 「…正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益…　障害者にその理由を説明するものとし、…」 また、案文においても、「個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益…及び

	事故の危惧がある、危険が想定されるといった理由によりサービスを提供しないといったことは適切ではありません。 ・意見の理由 現在も障害がある人は「危険」などの漠然としたイメージで除外・拒否されていることが多いため、客観性の強調は極めて重要である。 ＊厚生労働省「障害者差別解消法に基づく福祉事業者向けの対応指針（案）」の10ページに、上述の記述がある。	内閣府本府の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。」と明記しています。

■別紙　第３（不当な差別的取扱いの具体例）関係■

番号	意見	考え方
２６	次の事例を追加する。 ・男性用トイレの中にだけ車イストイレを設置する。 ・障害のある女性本人の意思に反して、男性職員による入浴やトイレの介助を強制する。 ・女だから本人が家事をして当然という見方で、障害のある女性に対してヘルパー派遣を抑制する。 ・障害のある女性の妊娠・出産時などに、障害を理由に診療や入院を断る。 （理由） 障害のある女性の複合的な困難にかかわる具体例がないため、必ず掲載された	内閣府の庁舎においては、男性用トイレの中にだけ車いすトイレを設置しているといったことはございません。 また、その他の事例は、内閣府の事務・事業において想定されないため、案文のままとします。

	い。 これらは公立および民間の病院や施設、ヘルパー派遣事業等における実例として、複数の事例が報告されている。 トイレはオフィスビルや公衆トイレにもこのような実例がある。 病院や施設で、勤務シフトや人手を理由に、男性職員による介助を障害女性に強制していることがある。このようなところでは本人が拒否したり女性の職員を要請すると「わがまま」と非難されたり無視される。 障害を理由とした診療や入院の拒否はしばしば起きているが、そのなかでも妊娠や出産にかかわる受療を断られた女性が多く存在している。	
２７	「障害そのものだけでなく、障害があることによってやむなく起きる事象について上記の対応をする。例えば障害があることによってやむなく起きる不自然な言動や表情を理由にして上記の対応をすることは、不当な差別的取扱いである。」をこの段落の最後に追加していただきたい。 （理由）随伴症状と呼ばれる意図しない頭・手・足の動きや顔の表情の変化が伴うことがありますが、健常者には不自然に感じられたり、不安な感情を呼び起こすかもしれません。そのことにも理解を示していただきたい。 吃音（Stuttering）とは、音の繰り返し、ひき伸ばし、言葉を出せずに間があいてしまうなど、一般に「どもる」と言われる話し方の障害です。例えば「ききききき	御意見を踏まえ、以下のとおり修文します。 「○障害を理由に…」

	のう・・・」と単語の一部を何度も繰り返したり、「・・・・きのう」と最初の言葉が出なかったり、スムーズな会話が自分の意思と反して出来ない状態の事です。 法的には吃音症は発達障害支援法の枠内にも入っています。いわゆるコミュニケーション上の障害といえます。	
２８	第３　不当な差別的取扱いの具体例 日本で障害を理由とした差別が横行してるとは思えない。 『第３　不当な差別的取扱いの具体例』を見たが障害を理由に、こんなことしている職員はいないと思う。(むしろ思想の違いでならある気もするが地方で少し) 何故、ここまでどの省庁も推し量ったようの推進するのか？ そんなに職員は差別しているのか？優秀な日本の職員に問いたい。そんな事はないだろう。 日本は世界的に見ても（障害者に対しても）差別など無い方と思う寧ろ、昨今の現状では精神障害などを装い難癖をつける連中に注意しその対応をマニュアル化し全省庁に推進していただきたい。 法制化されれば付込む連中は少数だが必ずいる！それが日本の癌！ここまで細かく決めるのは、寧ろ狙っているのでは勘繰るレベル！そのあたりは（罰則付きで）抜かりなくお願いいたします。ゴネ特の温床にならぬ事を切に希望します。	御意見は承りました。

■別紙　第４（合理的配慮の基本的な考え方）関係■

番号	意見	考え方
２９	別紙　第４を以下とすること。 ３の末尾　　　…自主的に取り組むものとする。 ５の末尾　　　…盛り込むものとする。	御指摘を踏まえ、以下の通り盛り込みます。 「なお、別紙中、「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合であっても、法に反すると判断されることはないが、障害者基本法（昭和４５年法律第８４号）の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する。」
３０	（該当部分） 合理的配慮は，内閣府本府の事務又は事業の目的・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，事務又は事業の目的・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。 （意見） 「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」との記述は，不必要な限定を招きかねないため，「業務に必要とされる範囲で，提供されるべきであること」とすべきである。 また，「事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばない」とする記述は，「過重な負担」となるかどうかという例外事由の中で判断すべきことであり，対応要領案別紙第５の考慮要素の一つとして，その箇所に移すべきである。	合理的配慮については、基本方針において基本的な考え方が整理・記述されており、これに基づく対応要領においても同様の記述としています。

３１	（該当部分） 合理的配慮は，障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり，多様かつ個別性の高いものであり，当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ，社会的障壁の除去のための手段及び方法について，「第５　過重な負担の基本的な考え方」に掲げる要素を考慮し，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。 （意見） 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律は合理的配慮概念を定義しておらず，基本方針，対応要領案においても示されていない。 対応要領においては，合理的配慮の定義として，「事業者が行うべき，社会的障壁の除去の実施のための必要かつ合理的な現状の変更及び調整で，過重な負担を伴わないもの」と明記すべきである。	合理的配慮については、基本方針において基本的な考え方が整理・記述されており、これに基づく対応要領においても同様の記述としています。
３２	（該当部分） なお，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。	御意見を踏まえ、次のとおり修正します。 「…その都度の合理的配慮とは別に、…」

	（意見） その都度の合理的配慮はしなくてもよいという誤解を生じうるので，「その都度の合理的配慮に加え」といった表現に変更すべきである。	
３３	（該当部分） 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，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。 （意見） 権利条約では，「障害者の意思の表明」は合理的配慮義務の発生要件とされていない。そこで，差別解消法８条２項に規定する「意思の表明」は，合理的配慮義務の発生要件ではないと解釈されるべきである。差別解消法はかかる規定により，相手方において障がいの有無や一見しただけではどういった配慮が必要かわからないといった事情を考慮し，合理的配慮の実現に向けたプロセス開始の要件を例示したものに過ぎない。 そしてこれは，黙示の意思の表明でもよく，仮に何らの意思の表明がない場合でも相手方において障がいの存在や合理的配慮の必要性を認識し得た場合には，	当該項目のなお書きに、意思の表明がない場合に関して記載しています。

	合理的配慮に向けた手続に入ることになることを明記すべきである。	
３４	（該当部分） また，障害者からの意思表明のみでなく，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明が困難な場合には，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。 （意見） 「意思の表明」は，本人からの意思の表明だけでなく，家族や支援者等が本人を補佐して意思の表明をする場合にも認められることは対応要領案で示されたとおりである。しかし，本人に意思を確認すべきところ，本人を見ずにそばにいる家族や付添者に意向を尋ねるという場面がままある。このような対応の仕方は，障がいのある人を，一人の人格を持った独立の主体として扱わない劣等処遇であるといえ，慎まれなければならない。そして，家族や付添者の代弁が本人の真意に沿っているかどうかについても，十分に注意する必要がある。 このように「意思の表明」は合理的配慮の実現プロセスの要件であるとともに，その解釈はできるだけ柔軟に行われるべきだが，他方で障がいのある人本人の真意から離れたところで意思解釈がなされることがないように注意しなければならないものといえる。 また，障がいのある人が求める合理的配慮の内容は，障がいの種別・態様や	コミュニケーションを支援する者は多様であることから、他の御意見も踏まえ、例示的に「法定代理人」を加えることとしました。なお、頂いた御意見は、今後の参考とさせていただきます。

	状況によって変わるものであるから，その実現に向けたプロセスについても，対応要領において詳しく示されるべきである。 提供されるべき合理的配慮の内容は，障がいのある人と相手方の間で協議し，障がいのある人の意向を可能な限り尊重した上で確定されることが望ましい。 明示又は黙示の「意思の表明」は，合理的配慮に向けた実現プロセスの内容の一つである。 合理的配慮として行いうるものが複数存在する場合は，原則として，障がいのある人の希望に沿ったものとすることが必要だが，相手方が負う負担との関係で，双方の利益と負担を考慮して決定されていくこととなる。こうした話し合いに，障がいのある人が支援者を同席させて補佐を受けたい場合は，これが認められる必要がある。相手方が過重な負担を主張する場合は，過重な負担の内容や根拠について，資料を示して，障がいのある人に十分に説明する必要がある。	
３５	本案では、法および基本方針にも掲げられている「環境の整備」に関する記述が不十分と考える。基本方針の「第５　その他重要事項」にも記述されている以下の文言を、対象箇所の後に追記することを求める。 「障害者差別の解消のための取組は、環境の整備を行うための施策と連携しながら進められることが重要であり、建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等、環境の整備の施策を着実に進めること	この対応要領は、法第７条に規定する事項に関して定められるものであり、建築物のバリアフリー化や情報アクセシビリティ等については、別途、適切に対応してまいります。

	が必要である。」 理由 1.東京オリンピック・パラリンピックに向けた建築物のバリアフリー化、マイナンバー制度の導入により一層重要となる情報アクセシビリティの向上等、個々の障害者から合理的配慮の意思表明を待つまでもなく、環境の整備は進められるべき重要施策である。 2.対象箇所に「後述する環境の整備」という記述があるが、これに対応して「環境の整備」を説明する記述がない。同項の４に「環境の整備」という文言は出てくるが、こちらは合理的配慮に関する記述である。基本方針にも対象箇所と同一の記述があるが、この「後述」は上記意見にも示した「第５　その他重要事項」を指している。	
３６	次のことを追加する。 ・合理的配慮の実施例は記録・集積し利活用を図る。 （理由） あらゆる分野で、先例が、参考にできる具体例が必要とされているため。個人情報等を省いたデータベースの構築と提供が望まれている。実施状況と課題を把握することにもなる。	案文第６条において、情報共有を図り、以後の相談等において活用することとしています。

■別紙　第５（過重な負担の基本的な考え方）関係■

番号	意見	考え方
３７	別紙　第５の３行目を以下とすること。 …その理由を説明するものとし、…	御指摘を踏まえ、以下の通り修文します。 「…その理由を説明するものとし、…」
３８	（該当部分） 過重な負担については，個別の事案ごとに，以下の要素等を考慮し，具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。 職員は，過重な負担に当たると判断した場合は，障害者にその理由を説明し，理解を得るよう努めることが望ましい。 ○　事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的・内容・機能を損なうか否か） ○　実現可能性の程度（物理的・技術的制約，人的・体制上の制約） ○　費用・負担の程度 （意見） 「過重な負担」の判断要素としての経済的財政的コストの面では，相手方の属性（個人か，団体か，公的機関か），業務の内容，業務の公共性，不特定性，事業規模，その規模から見た負担の割合，技術的困難の度合い等が，判断の要素として考慮されるべきである。 また，業務遂行に及ぼす影響の面では，合理的配慮の提供により，業務遂行に	御指摘を踏まえ、以下の通り修文します。 「過重な負担については、**具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、**個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。」

	著しい支障が生じるのか，提供される機会やサービス等の本質が損なわれるかどうかが判断されなければならない。 対応要領においては，これらの要素につき障がいのある人の側から資料を収集して立証するのは困難であり，相手方の側に証拠資料が集中していると思われることから，「過重な負担」についての立証責任は相手方にあることを示すべきである。 さらに，「過重な負担」の抗弁が，拡大解釈されることは絶対にあってはならない。「過重な負担」の抗弁が認められるには，単に抽象的に「困難である」「負担が大きい」といった主張では足りず，技術やコスト等に関する具体的な根拠資料を示して，負担が実際に「過重」といえることを示さなければならないことを明確にすべきである。 経済産業省対応要領案のように，1行目「過重な負担については」の後に，「具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈する等して，法の趣旨を損なうことなく」という文言を入れるべきである。	
３９	過重な負担について総合的・客観的に判断するのはあくまで行政職員であり、裁量がすべて行政職員に委ねられている。現状において障害者に対して理解のある職員と障害者に全く理解のない職員では、総合的・客観的な判断基準が著しく異なる。全く理解のない職員が対応した場合、不当な差別的取扱いと合理的不提供が行われても、職員が理由を説明し理解を得るように努めること	・御意見の前段については、案文において、「障害者である職員等大臣官房人事課長が指名する者」を相談窓口とすることとしています。なお、相談窓口においては、プライバシーや人事に係る情報を扱うことも想定されることから、守秘義務のかかっていない者を参画させることは予定していません。 ・御意見の後段については、基本方針において基本的な考え方が整理・記述されて

	のみで終わってしまい、障害者差別はそのまま正当化されてしまう。したがって、客観的に判断する立場が行政側の人間のみではなく、障害当事者と家族、障害者団体も含めるべきである。また、費用以外のソフト面での合理的配慮の不提供や差別的取り扱いについての障壁の除去は当事者家族の意向を最優先すべきである。また、どこまでも拡大解釈される恐れがあるため事務又は事業への影響の程度（事務または事業の目的、内容、機能を損なうか否か）は全文削除すべきである。	おり、これに基づく対応要領においても同様の記述としています。

■別紙　第６（合理的配慮の具体例）関係■

番号	意見	考え方
４０	合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例に、聴覚障害者への配慮が見られません。下記を具体例に加えて下さい。 「具体例：館内放送や天災や事故などの緊急情報を聞くことが難しい障害者に対し、電光ボードや電光掲示板などを活用し、館内の目につきやすい場所に分かりやすい表現で掲示する。」 合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例に、下記を加えて下さい。 「具体例：会議の進行にあたり、資料を見ながら説明を聞くことが困難な視覚または聴覚に障害のある委員や知的障害を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなど配慮を行う。」	御指摘を踏まえ、以下の通り盛り込み・修文します。 「〇災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障害者に対し、電光掲示板、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。」 「〇会議の進行に当たり、資料を見ながら説明を聞くことが困難な視覚又は聴覚に障害のある委員や知的障害を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなどの配慮を行う。」 「〇スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保する。」

	ルール・慣行の柔軟な変更の具体例）における“〇　スクリーンや板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保する。”の箇所について、下記の表現に変えて下さい。　「〇　スクリーンや板書、手話通訳者等がよく見えるように、スクリーンや手話通訳者等に近い席を確保する。」	
４１	「比喩表現等が苦手な～説明する」という例について 【意見】「説明する」の前に「具体的に」という文言を入れるべき。また、その後に、「例えば発達障害者に対し、『このサンプルと同じように書いてください』と伝えるのではなく、記入欄を指し示して『ここにあなたのお名前、ここにあなたのお誕生日、ここにあなたのご住所を書いてください』というような伝え方をする。」というような、どんな比喩表現を使うと混乱を生じるのかが一般人にもわかるようにすべき。 【理由】この例は、初め、なんの障害のことを言っていて、どのような場面に対する配慮なのか、全く想像がつかなかったため。発達障害も社会に理解されにくい障害の一つであり、非障害者にも想像がつくように記載した方がよいと思ったから。	御指摘を踏まえ、以下の通り修文します。 〇比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに具体的に説明する。
４２	第６　合理的配慮の具体例（合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例）に以下の通り追加されたい。 〇災害時の避難、誘導について、音声の他に聴覚障害者等向けに情報伝達、避難・誘導のための設備（・文字表示機器・フラッシュなどの機器）を配置する。	御指摘を踏まえ、以下の通り盛り込みます。 「〇災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障害者に対し、電光掲示板、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。」

	(理由) 火事などの非常事態の時、音声による緊急放送などが発されるが、聴覚障害者の職員はする状況がつかめない。	
４３	「会議の進行の際には、委員の障害の特性に合った介助員を付ける等配慮すること。」を明記すること。 (理由) 改正障害者基本法３３条２にあるように、「会議における合理的配慮事例」の記述が必要。例えば、聴覚障害者は音声情報が入らないため、資料と手話もしくは文字通訳を同時に見ることができず、そのための介助員が必要。	御指摘を踏まえ、以下の通り盛り込みます。 「○会議の進行に当たっては、職員等が委員の障害の特性に合ったサポートを行う等、可能な範囲での配慮を行う。」
４４	・視覚障害のある女性の分娩入院にあたり、不安や不便について本人に聞き、トイレに一番近い部屋にして、廊下にものを置かないようにした。院内設備や什器にシールを貼ってわかりやすくし、食事の際には看護師が食器の位置や料理内容を説明した。 (理由) 障害のある人のニーズへの基本的な知識と提供する姿勢があれば、どこでも応用できる、合理的配慮のモデルにあたる事例のため。	御指摘の「分娩入院」を実施していない内閣府の事務・事業において想定されない事例であるため、案文のままとします。
４５	「コミュニケーションに障害がある人が、窓口で込み入った話をすることが必要になった時、大勢の人の視線に触れないよう、別室で対応する」を追加していただきたい。	御指摘を踏まえ、以下の通り修文します。 「○他人との接触、多人数の中にいることによる緊張等により、発作等がある場合、当該障害者に説明の上、障害の特性や施設の状況に応じて別室を準備

	（理由）吃音のある人にとって大勢の人の中で話すことに大きなストレスを受けます。 言葉がさらに出にくくなることがあります。比較的静かな環境で説明ができるようにしていただきたいと思います。 吃音（Stuttering）とは、音の繰り返し、ひき伸ばし、言葉を出せずに間があいてしまうなど、一般に「どもる」と言われる話し方の障害です。例えば「きききききのう・・・」と単語の一部を何度も繰り返したり、「・・・・きのう」と最初の言葉が出なかったり、スムーズな会話が自分の意思と反して出来ない状態の事です。その際、随伴運動と呼ばれる意図しない頭・手・足の動きや顔の表情の変化が伴うことがあります。法的には吃音症は発達障害支援法の枠内にも入っています。いわゆるコミュニケーション上の障害といえます。	する。」
４６	「吃音や失語症など意思疎通が不得意な者に対し、時間制限を設けない。」を追加していただきたい。 （理由）吃音のある人は、時間制限などを設定されるとそれを意識しさらに悪化することがあります。そのことにも理解を示していただきたい。 吃音（Stuttering）とは、音の繰り返し、ひき伸ばし、言葉を出せずに間があいてしまうなど、一般に「どもる」と言われる話し方の障害です。例えば「きききききのう・・・」と単語の一部を何度も繰り返したり、「・・・・きのう」と最初の言葉が出なかったり、スムーズな会話が自分の意思と反して出来ない状態の事です。そ	吃音症や失語症の方々に限らず、障害の特性に応じた対応を行うことは、当然のことと考えております。

	の際、随伴運動と呼ばれる意図しない頭・手・足の動きや顔の表情の変化が伴うことがあります。法的には吃音症は発達障害支援法の枠内にも入っています。いわゆるコミュニケーション上の障害といえます。	
４７	この「待つことが苦手な障害者への配慮」がもし発達障害者を想定したものであるならば、多少ご検討いただく余地があるかと思います。 確かに発達障害者の中には順番をまつことに非常にイライラしたりする方もいます。 ですが、それは障害特性というよりは、「順番を守る」ことを学習しそこねた結果（未学習の結果）というべきものです（発達障害児者でも多くは学童期までには学習できるものです）。 ですので順番を教えていただくのは良いのですが、「順番の入れ替え」については、これを国レベルで推奨すべき合理的配慮としてしまうことにより、未学習のある当事者において「自分は発達障害だから優先されるべき」といった誤学習にもつながりかねず、無理な配慮の要求や、自治体窓口や民間でのトラブルへの波及、ひいては訴訟等の増加等なども懸念されます。 窓口対応などにおいては手続き順などを入れ替えてしまったほうがスムースに行くといった面はあるかとは思いますが、社会と当事者の先々のためにも、この項目における「順番の入れ替え」部分については削除あるいは発達障害者の除外を明記	この記載は、必ずしも特定の障害を念頭に置いたものではありません。 障害には様々な種類があり、またその状況も人によって大きく異なることから、実際の運用に当たっては、御本人や周囲の方に状況をお伺いしながら、適切な形で対応させていただきます。

	していただきたくご検討お願い申し上げます。	

※上記のほか、対応指針案、他省庁の対応要領案、障害者施策全般に関わる御意見等を多数いただきました。