

■本文 第2条 (不当な差別的取扱いの禁止) 関係■

番号 <small>ばんごう</small>	意見 <small>いけん</small>	考え方 <small>かんがえかた</small>
1	<p>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  <small>ないかくふほんぶ しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりよう</small></p> <p>(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、  <small>あん だいいじょう しょうがいしやきほんほう のつと しょうがい ていぎ きさいい</small></p> <p>「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  <small>しょうがい ていぎ も ひろく かいしゃく しめ ひつよう こうじのう</small></p> <p>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  <small>きのうしょうがい かこしょうがい しょうらいしょうがい せいどういつせいしょうがい など ふうく</small></p> <p>ことを明記すべきである。  <small>めいき</small></p>	<p>「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  <small>しょうがい ていぎ ほう きてい お きほんほうしん</small></p> <p>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。  <small>きじゆつ たいおうようりよう どうよう きじゆつ</small></p>
2	<p>「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  <small>さべつてきとりあつかい ようご せいしゃいん たい しゃいんほかさべつ かん ほうれい</small></p> <p>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えます。  <small>しようする ようご とも おも いてんてき もの たい ことば おも</small></p> <p>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。  <small>しんしょう ひじょう わる たいぐう たいおうなどほか ことば つか ほう おも</small></p> <p>今までの法令も、なぜ「取扱い」なんですか？  <small>いま ほうれい とりあつか</small></p>	<p>「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つと  <small>さべつてきとりあつかい ほう きてい お きほんほうしん</small></p> <p>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。  <small>きじゆつ たいおうようりよう どうよう きじゆつ</small></p>

■本文 第4条 (監督者の責務) 関係■

番号 <small>ばんごう</small>	意見 <small>いけん</small>	考え方 <small>かんがえかた</small>
3	<p>4条1項を以下とすること。  <small>じょう こう い か</small></p> <p>…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<b>実施</b>しな  <small>ちい もの ぜん じょう にかか じこう かん つぎ かくごう にかか じこう じっし</small></p> <p><u>なければならない</u>  <small>なければならない</small></p>	<p>御指摘を踏まえ、次の通り修文します。  <small>ごしてき ふ つぎ とお しゅうぶん</small></p> <p>「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  <small>だいいじょう しょくいん かつちようそうとうしよくいじょう ちい もの い か かんとくしや</small></p> <p>う。)は、<u>前2条に掲げる事項に関し、</u>障害を理由とする差別の解消を推進する  <small>ぜん じょう にかか じこう かん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん</small></p> <p>ため、<u>次の各号に掲げる事項を<b>実施</b>しなければならない。</u>」  <small>つぎ かくごう にかか じこう じっし</small></p>

■本文 第5条 (懲戒処分等) 関係■

ばんごう 番号	いけん 意見	かんが かつ 考え方
4	<p>だい じょう ちょうかいしよぶんなど きぐ ひよう 第5条の懲戒処分等について危惧を表す。</p> <p>しょうがいしゃ やくしよまどぐち き さい たいおうなど さくせい けんしゅう 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</p> <p>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</p> <p>かんたん けんしゅう かいせつしよるいいがい とく なが じかん よう よう けんしゅう おこな こと ほんたい 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</p> <p>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</p> <p>かんが 考える。</p> <p>しょうがいしゃ ふくし はんちゅう しょうがい けいど しゃかい なか 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</p> <p>ゆうよう はたら おこな たい ふつごう けいげん しゃかいてき せんざい 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</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>しょうがいしゃ たい いっぺいど ごうりてきべんぎ ほか ひつよう しゃかい 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</p> <p>かつりよく そ こと かんが 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</p> <p>かど も あ こじんてき にほん かせ 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</p> <p>たこく いんぼう うたが 他国の陰謀であるとすら疑っている。</p> <p>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</p> <p>を伴わない努力義務とするべきであると強く主張する。</p>	<p>ごうりてきはいりよ じつし ともな ふたん かじゅう はんい ていきよう 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、</p> <p>かだい し ごけん あ かんが 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。</p>

ばんごう 番号	いけん 意見	かんが かんた 考え方
5	<p>「相談体制の整備」について「相談窓口の明確化」を求めます。</p>	<p>案文において、相談窓口を明確に定めているところです。</p> <p>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。</p>
6	<p>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。</p> <p>(理由)</p> <p>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。</p>	<p>頂いた御指摘や他の方からの御指摘も踏まえ、次の通り修正します。</p> <p><u>「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。」</u></p>
7	<p>6条2項を以下とすること。</p> <p>2 <u>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で相談を行うことができることとする。</u></p> <p>3 相談窓口は、必要に応じ、<u>相談体制の充実を図るものとする。</u></p> <p>4 <u>相談窓口へ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。</u></p> <p>5 <u>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らない</u></p>	<p>頂いた御指摘や他の方からの御指摘も踏まえ、次の通り修正します。</p> <p><u>「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。」</u></p> <p>3及び4については、同じ旨を盛り込んでいます。</p> <p>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。</p>

	<p><u>らない。</u></p>	
<p>8</p>	<p>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。</p>	<p>・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。</p> <p>・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、次の通り修正します。「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。」</p> <p>・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。</p>
<p>9</p>	<p>6条2項を以下の通り修正されたい。</p> <p>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。</p> <p>(理由)</p> <p>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。</p>	<p>頂いた御指摘や他の方からの御指摘も踏まえ、次の通り修正します。</p> <p>「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。」</p>

<p>10</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p><u>「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。」</u></p>
<p>11</p>	<p>「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。</p> <p>(理由)</p> <p>障害者と担当者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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>12</p>	<p>次のことを追加する。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p><u>「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。」</u></p>

	<p>じょせい じょうだんまどぐち 女性がいない相談窓口であれば、ひがいにうけたひと 被害を受けた人は相談すること自体が困難となるため。</p>	
<p>13</p>	<p>かき ついか 下記を追加する。</p> <p>• でんわばんごう 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。れんらく コミュニケーションの方法、だれ つうやく 誰が通訳するか等、ほんにん きぼう 本人の希望を第一にしてたいおう 対応する。</p> <p>(りゆう) 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、ほんにん じんそく 本人が迅速にあんぜん れんらく 安全に連絡するためにふかけつ 不可欠である。</p> <p>でんわ 電話のみの相談窓口には、ちようげんしやうがいしゃ 聴言障害者はアクセスできないが、ぼりりよく 暴力にかかわる</p> <p>じょうだんまどぐち 相談窓口などは、だつどがでんわのみとなっている。でんわばんごう 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、でんわ 電話をかける必要はないとなれば、でんわ 電話かけをたのみに頼める人がいなければ、つうほう 通報も相談もふかのう 不可能。ぼりりよく 暴力やほんざい 犯罪の被害</p> <p>つうほう 通報などは、とくにほんにん だれ し 本人が誰にも知られずにあんぜん 安心して、じんそく れんらく 迅速に連絡できるようでなければならない。ほんにん しんらい 本人が信頼をおく、つうやくしゃ 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、かくほ 確保ともあわ 併せて、せつじつ もんだい 切実な問題である。</p>	<p>ぐたいてき れんらくきき 具体的な連絡先について、ないかくふ 内閣府ホームページにわかりやすく、けいさい 掲載することとしています。</p> <p>また、じょうだんまどぐち 相談窓口である以上、いじよう 相談される方の、かた ぎいこう ふ 御意向を、たいおう 踏まえて対応することは、</p> <p>とうぜん 当然のことと、かんが 考えております。</p>
<p>14</p>	<p>だい じょう 第6条の3「じょうだんまどぐち 相談窓口に、よ 寄せられた、じょうだんなど 相談等、しゅうやく 集約し、じょうだんしゃ 相談者のプライバシーに</p> <p>はいりよ 配慮しつつ、かんけいしゃかん 関係者間で、きょうゆう 共有を図り、いご 以後の、じょうだんなど 相談等において、かつよう 活用することとする。」</p> <p>について、つぎ 次のように、ことば ついか 言葉を追加する。</p> <p>「しゅうやく 集約し」</p>	<p>じょうだんなど 相談等の、しゅうやく 集約・かつよう 活用の、あた 在り方については、こんご 今後、けんとう 検討することとしています。</p> <p>けんとう 検討に、あた 当たっては、いただ 頂いた、ごいけん 御意見も、さんこう 参考にさせていただきます。</p>

<p>→ 「性別・年齢にも着目して集約し」</p> <p>「以後の相談等において活用することとする。」</p> <p>→ 「以後の相談等およびPDCAにおいて活用することとする。」</p> <p>【意見の理由】</p> <p>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。</p>	
--	--

■本文 第7条（研修・啓発）関係■

番号	意見	考え方
15	<p>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。</p>	<p>研修の内容等の詳細は、今後、検討することとしています。</p> <p>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。</p>
16	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>研修の内容等の詳細は、今後、検討することとしています。</p> <p>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。</p>

	<p>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。</p>	
17	<p>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。</p>	<p>研修の内容等の詳細は、今後、検討することとしています。</p> <p>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。</p>
18	<p>・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。</p> <p>(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、十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。</p>	<p>研修の内容等の詳細は、今後、検討することとしています。</p> <p>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。</p>

■本文 附則関係■

ばんごう 番号	いけん 意見	かんが かた 考え方
19	<p>視覚障害者で音声読み上げソフトを利用しています。</p>	<p>ご不便をおかけし、申し訳ありません。</p>

<p>「<sup>ふ</sup> <sup>そく</sup> 則」は、<sup>も</sup> <sup>じ</sup> <sup>かん</sup> 文字間にスペースがあるため、<sup>よ</sup> <sup>あ</sup> 読み上げソフトでは「ふそく」ではなく「ふ すなわち」と<sup>よ</sup> <sup>み</sup> <sup>り</sup> <sup>か</sup> <sup>い</sup> 読み、意味が理解できません。</p> <p><sup>も</sup> <sup>じ</sup> <sup>かん</sup> 文字間には<sup>ふ</sup> <sup>よ</sup> 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<sup>さら</sup> <sup>な</sup> 更なる<sup>て</sup> <sup>っ</sup> <sup>て</sup> <sup>い</sup> <sup>ね</sup> <sup>が</sup> 徹底をお願いします。</p>	<p><sup>じ</sup> <sup>ょう</sup> <sup>ぶ</sup> <sup>ん</sup> <sup>ひ</sup> <sup>ょう</sup> <sup>き</sup> <sup>じ</sup> <sup>ょう</sup> 条文表記上、この<sup>よう</sup> <sup>ひ</sup> <sup>ょう</sup> <sup>き</sup> 様な表記とせざるを得ないため、<sup>ご</sup> <sup>り</sup> <sup>か</sup> <sup>い</sup> 御理解ください。</p>
---	--

■別紙 第1 (不当な差別的取扱いの基本的な考え方) 関係■

<p>ばんごう 番号</p>	<p>いけん 意見</p>	<p>かんが かつ 考え方</p>
<p>20</p>	<p>(<sup>が</sup> <sup>い</sup> <sup>とう</sup> <sup>ぶ</sup> <sup>ぶ</sup> <sup>ん</sup>) (該当部分)</p> <p><sup>ふ</sup> <sup>た</sup> <sup>う</sup> <sup>さ</sup> <sup>べ</sup> <sup>つ</sup> <sup>て</sup> <sup>き</sup> <sup>と</sup> <sup>り</sup> <sup>あ</sup> <sup>つ</sup> <sup>か</sup> 不当な差別的取扱いとは、<sup>せい</sup> <sup>とう</sup> <sup>り</sup> <sup>ゆ</sup> <sup>う</sup> 正当な理由なく、<sup>しょう</sup> <sup>がい</sup> <sup>し</sup> <sup>や</sup> 障害者を、<sup>もん</sup> <sup>だい</sup> 問題となる<sup>じ</sup> <sup>む</sup> <sup>また</sup> <sup>じ</sup> <sup>ぎ</sup> <sup>ょう</sup> 事務又は事業</p> <p>について、<sup>ほん</sup> <sup>し</sup> <sup>つ</sup> <sup>て</sup> <sup>き</sup> <sup>かん</sup> <sup>け</sup> <sup>い</sup> 本質的に<sup>し</sup> <sup>じ</sup> <sup>じ</sup> <sup>ょう</sup> 諸事情が同じ<sup>しょう</sup> <sup>がい</sup> <sup>し</sup> <sup>や</sup> 障害者でない<sup>もの</sup> <sup>ふ</sup> <sup>り</sup> <sup>あ</sup> <sup>つ</sup> <sup>か</sup> 者より不利に<sup>あ</sup> <sup>つ</sup> <sup>か</sup> 扱うことで</p> <p>ある<sup>てん</sup> <sup>り</sup> <sup>ゆ</sup> <sup>う</sup> <sup>い</sup> <sup>ひ</sup> <sup>つ</sup> <sup>よ</sup> <sup>う</sup> 点に留意する必要がある。</p> <p>(<sup>い</sup> <sup>けん</sup>) (意見)</p> <p><sup>たい</sup> <sup>おう</sup> <sup>よう</sup> <sup>り</sup> <sup>ょう</sup> <sup>あん</sup> 対応要領案においては、<sup>じ</sup> <sup>ょう</sup> <sup>き</sup> <sup>き</sup> <sup>さ</sup> <sup>い</sup> 上記記載が<sup>しょう</sup> <sup>がい</sup> <sup>り</sup> <sup>ゆ</sup> <sup>う</sup> 障害を理由とする<sup>ふ</sup> <sup>た</sup> <sup>う</sup> <sup>さ</sup> <sup>べ</sup> <sup>つ</sup> <sup>て</sup> <sup>き</sup> <sup>と</sup> <sup>り</sup> <sup>あ</sup> <sup>つ</sup> <sup>か</sup> 不当な差別的取扱いの</p> <p><sup>てい</sup> <sup>ぎ</sup> 定義であることが明らかでないため、<sup>てい</sup> <sup>ぎ</sup> <sup>めい</sup> <sup>かく</sup> 定義を明確にすべきである。</p> <p><sup>ふ</sup> <sup>た</sup> <sup>う</sup> <sup>さ</sup> <sup>べ</sup> <sup>つ</sup> <sup>て</sup> <sup>き</sup> <sup>と</sup> <sup>り</sup> <sup>あ</sup> <sup>つ</sup> <sup>か</sup> 不当な差別的取扱いには、<sup>ち</sup> <sup>よ</sup> <sup>く</sup> <sup>せ</sup> <sup>つ</sup> <sup>き</sup> <sup>べ</sup> <sup>つ</sup> 直接差別のみならず<sup>かん</sup> <sup>れん</sup> <sup>さ</sup> <sup>べ</sup> <sup>つ</sup> <sup>あ</sup> <sup>く</sup> 関連差別が含まれることがわかる</p> <p>よう、これを「<sup>しょう</sup> <sup>がい</sup> <sup>また</sup> <sup>しょう</sup> <sup>がい</sup> <sup>かん</sup> <sup>れん</sup> 障害又は障害に関連する事由を理由とする<sup>く</sup> <sup>べ</sup> <sup>つ</sup> <sup>はい</sup> <sup>じ</sup> <sup>ょう</sup> <sup>また</sup> <sup>せい</sup> <sup>げん</sup> 区別、排除又は制限そ</p> <p>の<sup>ほ</sup> <sup>か</sup> <sup>こと</sup> <sup>と</sup> <sup>り</sup> <sup>あ</sup> <sup>つ</sup> <sup>か</sup> 他の異なる取扱いであって、<sup>せい</sup> <sup>とう</sup> <sup>さ</sup> <sup>か</sup> 正当化されないもの」と<sup>てい</sup> <sup>ぎ</sup> 定義すべきである。</p>	<p>「<sup>ふ</sup> <sup>た</sup> <sup>う</sup> <sup>さ</sup> <sup>べ</sup> <sup>つ</sup> <sup>て</sup> <sup>き</sup> <sup>と</sup> <sup>り</sup> <sup>あ</sup> <sup>つ</sup> <sup>か</sup> 不当な差別的取扱い」については、<sup>き</sup> <sup>ほん</sup> <sup>ほう</sup> <sup>しん</sup> 基本方針において<sup>き</sup> <sup>ほん</sup> <sup>て</sup> <sup>き</sup> 基本的な<sup>かん</sup> <sup>が</sup> <sup>かつ</sup> 考え方が<sup>せい</sup> <sup>り</sup> <sup>り</sup> 整理・</p> <p><sup>き</sup> <sup>じ</sup> <sup>ゆ</sup> <sup>つ</sup> 記述されており、これに<sup>も</sup> <sup>と</sup> <sup>づ</sup> <sup>く</sup> 基づく<sup>たい</sup> <sup>おう</sup> <sup>よう</sup> <sup>り</sup> <sup>ょう</sup> 対応要領においても<sup>どう</sup> <sup>よう</sup> 同様の<sup>き</sup> <sup>じ</sup> <sup>ゆ</sup> <sup>つ</sup> 記述としています。</p>

■別紙 第2 (正当な理由の判断の視点) 関係■

<p>ばんごう 番号</p>	<p>いけん 意見</p>	<p>かんが かつ 考え方</p>

<p>2 1</p>	<p>第2の2 (2) 正当な理由の判断の視点</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>2 2</p>	<p>第2の3 (2) 過重な負担の基本的な考え方</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>2 3</p>	<p>別紙 第2を以下とすること。</p> <p>…正当な理由に相当するか否かについて、<u>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、…</u></p>	<p>御指摘を踏まえ、以下の通り修正します。</p> <p>「…正当な理由に相当するか否かについて、<u>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、…</u>」</p>
<p>2 4</p>	<p>(該当部分)</p> <p>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。</p> <p>(意見)</p>	<p>御指摘を踏まえ、以下の通り修正します。</p> <p>「…正当な理由に相当するか否かについて、<u>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、…</u>」</p>

たいおうようりょうあん せいとう りゆう はんだんようそ あんぜん かくほ さいさん  
 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  
 ほぜん ぞんがいはっせい ぼうし じむ また じぎょう もくてき ないよう きのう いじ あ  
 保全、損害発生防止、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、こうへい りえきこうりょう れいじ あいてがた けんりりえき  
 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  
 さべつ きんし かくほ しょうがいしゃ けんり りえき こうりょうそ かが  
 「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  
 げべきである。また、さべつ せいとうか ごうりてきはりよ つ  
 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  
 ぜんてい うえ ふとう さべつてきとりあつか あいてがたまた だいさんしゃ けんりりえき  
 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  
 しんがい けっか きやつかんてき めいはく ばあい かが めいき  
 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、しょう がい また しょう がい かんれん じゆう りゆう こと とりあつか げんそく  
 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  
 てさべつ こういしゃ もくてき え じじょう こういしゃ がわ りっしょう  
 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、せいとうかじゆう りっしょうせきにん こういしゃ がわ しめ  
 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。

さらにけいざいさんぎょうしょうたいおうようりょうあん せいとう りゆう そうどう いな  
 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」のうしろ ぐたいてき けんとう せいとう りゆう かくだいかいしゃく など ほう  
 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  
 とゆし そこ  
 趣旨を損なうことなく」というもんごん い  
 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

つぎ きじゆつ ついか  
 次の記述を追加する。

なお、きやつかんてき はんだん しゆかんてき はんだん ゆだ  
 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  
 しゆちよう きやつかんてき じじつ うらづ だいさんしゃ たちば み なつとく え  
 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 きやつかんせい ひつよう せいとう りゆう こんきよ  
 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、  
 ふとう さべつてきとりあつか きんし ほう しゆし けいがか ちゆうしやうてき  
 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

ごしてき ふ い か とお しゆうぶん  
 御指摘を踏まえ、以下の通り 修正します。

「…せいとう りゆう そうどう いな ぐたいてき けんとう せいとう りゆう かく  
 「…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  
 だいゆかいしゃく ほう しゆし そこ こべつ じあん しょうがいしゃ  
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、  
 だいさんしゃ けんりりえき しょうがいしゃ りゆう せつめい  
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、あんぶん こべつ じあん しょうがいしゃ だいさんしゃ けんりりえき およ  
 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

<p>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</p> <p>いったことは適切ではありません。</p> <p>・意見の理由</p> <p>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</p> <p>ことが多いため、客観性の強調は極めて重要である。</p> <p>*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）」</p> <p>の10ページに、上述の記述がある。</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>います。</p>
---	--

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	<p>次の事例を追加する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性用トイレの中にだけ車イストイレを設置する。</li> <li>・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。</li> <li>・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一派遣を抑制する。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>(理由)</p> <p>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</p>	<p>内閣府の庁舎においては、男性用トイレの中にだけ車イストイレを設置している</p> <p>といったことはございません。</p> <p>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。</p>

	<p>い。</p> <p>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事例として、複数の事例が報告されている。</p> <p>トイレはオフィスビルや公衆トイレにもこのような事例がある。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
27	<p>「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。</p> <p>(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。健全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。</p> <p>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</p>	<p>御意見を踏まえ、以下のとおり修正案を提出いたします。</p> <p>「○障害を理由に…」</p>

	<p>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。</p>	
28	<p>第3 不当な差別的取扱いの具体例</p> <p>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。</p> <p>『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)</p> <p>何故、ここまでどの省庁も推し量ったような推進するのか？</p> <p>そんなに職員は差別しているのか？優秀な日本の職員に聞きたい。そんな事はないだろう。</p> <p>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。</p> <p>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)</p> <p>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。</p>	<p>御意見は承りました。</p>

ばんごう 番号	いけん 意見	かんが かつ 考え方
29	<p>べっし だい 4 い か 別紙 第4を以下とすること。</p> <p>3のまつび …じしゆてき と く …自主的に<u>取り組むものとする。</u></p> <p>5のまつび …も こ …<u>盛り込むものとする。</u></p>	<p>ごしてき ふ まえ い か と お も こ 御指摘を踏まえ、以下の通り盛り込みます。</p> <p>「なお、べっしちゆう のぞ き さい 「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つても、ほう はん はん だん でも、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<u>取り組むことが望まれることを意味する。</u>」</p>
30	<p>がいてうぶぶん (該当部分)</p> <p>ごうりてきはいいりよ ないかくふほんぶ じ む また じぎょう もくてき ないよう き の う て ひつよう 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。</p> <p>いけん (意見)</p> <p>「ひつよう はんい ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ きじゆつ 「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、ふひつよう げんてい まね ぎょうむ ひつよう はんい ていきよう 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。</p> <p>また、「じ む また じぎょう もくてき ないよう き の う ほんしつてき へんこう およ 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」とするきじゆつ かじゆう ふたん 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、たいおうようりようあんべっしだい こうりようそ ひと 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。</p>	<p>ごうりてきはいいりよ きほんほうしん きほんてき かんが かつ せいり きじゆつ 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。</p>

<p>3 1</p>	<p>(該当部分)</p> <p>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。</p> <p>(意見)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>3 2</p>	<p>(該当部分)</p> <p>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。</p>	<p>御意見を踏まえ、次のとおり修正します。</p> <p>「…その都度の合理的配慮とは別に、…」</p>

	<p>いけん (意見)</p> <p>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。</p>	
33	<p>がいとうぶぶん (該当部分)</p> <p>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。</p> <p>いけん (意見)</p> <p>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。</p> <p>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、</p>	<p>とうがいこうもく 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。</p>

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示のみでなく、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示が困難な場合には、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った場面がままある。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。

<p> <small>じょうきよう</small> 状 況<small>か</small> によって変わるものであるから、その実現<small>じつげん</small> に向けたプロセスについても、  <small>たいおうようりよう</small> 対応要領において詳しく示<small>しめ</small> されるべきである。  <small>ていきよう</small> 提供されるべき合理的配慮<small>ごうりてきはいりよ</small> の内容は、障がい<small>しょうがい</small> のある人<small>ひと</small> と相手方<small>あいてがた</small> の間で協議<small>ぎょうぎ</small> し、  障がい<small>しょうがい</small> のある人<small>ひと</small> の意向<small>いこう</small> を可能な限り<small>かのう</small> 尊重<small>そんちょう</small> した上で<small>うえ</small> 確定<small>かくてい</small> されることが望<small>のぞ</small> ましい。  明示<small>めいじ</small> 又は黙示<small>もくじ</small> の「意思の表明<small>いしひょうめい</small>」は、合理的配慮<small>ごうりてきはいりよ</small> に向けた実現<small>じつげん</small> プロセスの内容<small>ないよう</small> の一つ  である。  合理的配慮<small>ごうりてきはいりよ</small> として行<small>おこな</small> うものが複数<small>ふくすう</small> 存在<small>そんざい</small> する場合は、原則<small>げんそく</small> として、障がい<small>しょうがい</small> のあ  る人<small>ひと</small> の希望<small>きぼう</small> に沿<small>そ</small> ったものとする<small>ひつよう</small> ことが必要<small>あいてがた</small> だが、相手方<small>あいてがた</small> が負<small>お</small> う負担<small>ふたん</small> との関係<small>かんけい</small> で、  双方<small>そうほう</small> の利益<small>りえき</small> と負担<small>ふたん</small> を考慮<small>こうりよ</small> して決定<small>けつてい</small> されていくこととなる。こうした話し合<small>はな</small> いに、障  がい<small>しょうがい</small> のある人<small>ひと</small> が支援者<small>しえんしや</small> を同席<small>どうせき</small> させて補佐<small>ほさ</small> を受<small>う</small> けたい場合<small>ばあい</small> は、これが認め<small>みと</small> られる必要<small>ひつよう</small>  がある。相手方<small>あいてがた</small> が過重<small>かじゆう</small> な負担<small>ふたん</small> を主<small>しゅ</small> 張<small>ちやう</small> する場合は、過重<small>かじゆう</small> な負担<small>ふたん</small> の内容<small>ないよう</small> や根拠<small>こんきよ</small> につい  て、資料<small>しりよう</small> を示<small>しめ</small> して、障がい<small>しょうがい</small> のある人<small>ひと</small> に十分<small>じゆうぶん</small> に説明<small>せつめい</small> する必要がある<small>ひつよう</small> がある。 </p>	
<p> 35  <small>ほんあん</small> 本案では、法<small>ほう</small> および基本方針<small>きほんほうしん</small> にも掲<small>かか</small> げられている「環境の整備<small>かんきやうせいび</small>」に関する記述<small>かん きじゆつ</small> が  不十分<small>ふじゆうぶん</small> と考<small>かんが</small> える。基本方針<small>きほんほうしん</small> の「第5 其他重要事項<small>ほかにじゆうようじこう</small>」にも記述<small>きじゆつ</small> されている以下<small>い か</small>  の文言<small>もんごん</small> を、対象箇所<small>たいしやうかしよ</small> の後<small>うしろ</small> に追記<small>ついき</small> することを求<small>もと</small> める。  「障害者差別の解消<small>しょうがいしやきべつ</small> のための取組<small>かいしやう</small> は、環境の整備<small>かんきやうせいび</small> を行<small>おこな</small> うための施策<small>せさく</small> と連携<small>れんけい</small> しな  がら進<small>すす</small> められることが重要<small>じゆうよう</small> であり、建築物<small>けんちくぶつ</small> のバリアフリー化<small>か</small>、介助者<small>かいじよしや</small> 等<small>な</small> の人的<small>じんてき</small>  支援<small>しえん</small>、情報アクセシビリティ<small>じゆうほう</small> の向<small>こう</small> 上等<small>じゆうなど</small>、環境の整備<small>かんきやうせいび</small> の施策<small>せさく</small> を着実<small>ちやくじつ</small> に進<small>すす</small> めること </p>	<p> この対応要領<small>たいおうようりよう</small> は、法第7条<small>ほうだいじちう</small> に規定する事項<small>きていじちう</small> に関して定められるものであり、  建築物<small>けんちくぶつ</small> のバリアフリー化<small>か</small> や情報アクセシビリティ<small>じゆうほう</small> 等<small>な</small> については、別途<small>べつと</small>、適切<small>てきせつ</small> に  対応<small>たいおう</small> してまいります。 </p>

	<p>ひつよう が必要である。」</p> <p>りゆう 理由</p> <p>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、マイナビ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示を待つまでもなく、環境の整備は進められるべき重要施策である。</p> <p>2. 対象箇所「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。</p>	
36	<p>つぎ 次のことを追加する。</p> <p>・ 合理的配慮の実施例は記録・集積し利活用を図る。</p> <p>(理由)</p> <p>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。個人情報など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。</p>	<p>あんぶんだい じょう 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。</p>

ばんごう 番号	いけん 意見	かんが かつ 考え方
37	<p>べっし だい ぎようめい い か 別紙 第5の3行目を以下とすること。</p> <p>…その理由を説明するものとし、…</p>	<p>ごしてき ふ まえ い か とお しゅうぶん 御指摘を踏まえ、以下の通り 修文します。</p> <p>「…その理由を説明するものとし、…」</p>
38	<p>(がいとうぶぶん 該当部分)</p> <p>かじゅう ふたん こべつ じあん い か ようそなど こうりよ ぐたいてきばめん 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</p> <p>じょうきよう おう そうごうてき きやつかんてき ほんだん ひつよう 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。</p> <p>しよくいん かじゅう ふたん あ ほんだん ばあい しやうがいしか りゆう せつめい 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、</p> <p>りかい え つと のぞ 理解を得るよう努めることが望ましい。</p> <p>○ じ むまた じぎよう えいきよう ていど じ むまた じぎよう もくてき ないよう きのう そこ 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 いな 否か）</p> <p>○ じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゆつてきせいやく じんてき たいせいじよう せいやく 実現可能性の程度（物理的・技術的制約，人的・体制上の制約）</p> <p>○ ひよう ふたん ていど 費用・負担の程度</p> <p>(いけん 意見)</p> <p>かじゅう ふたん ほんだんようそ けいざいてきざいせいてき めん あいてがた ぞくせい 「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</p> <p>(こひと だんたい こうてききかん ぎようむ ないよう ぎようむ こうきようせい ひとくていせい じぎよう 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</p> <p>きぼ 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</p> <p>こうりよ 考慮されるべきである。</p> <p>また、ぎようむすいこう およ えいきよう めん こうりてきはいりよ ていきよう ぎようむすいこう 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</p>	<p>ごしてき ふ まえ い か とお しゅうぶん 御指摘を踏まえ、以下の通り 修文します。</p> <p>かじゅう ふたん ぐたいてき けんとう かじゅう ふたん かくだいかいしやく 「過重な負担については、<u>具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなど</u></p> <p><u>して法の趣旨を損なうことなく</u>、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、</p> <p>ぐたいてきばめん じょうきよう おう そうごうてき きやつかんてき ほんだん ひつよう 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。」</p>

<p>いちじる 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判断されなければならない。</p> <p>たいおうようりょう 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。</p> <p>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。</p> <p>けいざいさんぎょうしやうたいおうようりょうあん 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。</p>	
<p>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</p>	<p>ごいけん ぜんだん 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る者を参画させることは予定していません。</p> <p>ごいけん こうだん 基本方針において基本的な考え方が整理・記述されて</p>

<p>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。</p>	<p>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。</p>
---	---------------------------------------

別紙 第6（合理的配慮の具体例）関係

番号	意見	考え方
40	<p>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。</p> <p>「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。」</p> <p>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。</p> <p>「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。」</p>	<p>御指摘を踏まえ、以下の通り盛り込み・修文します。</p> <p><u>「○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。」</u></p> <p><u>「○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。」</u></p> <p>「○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。」</p>

	<p>ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)における“○ 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。「○ 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。」</p>	
<p>4 1</p>	<p>「<u>比喩表現</u>等が苦手な～説明する」という例について</p> <p>【<u>意見</u>】「説明する」の前に「<u>具体的に</u>」という文言を入れるべき。また、その後、「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。」</p> <p>というような、どんな比喩表現を使うと混乱を生じることが一般人にもわかるようにすべき。</p> <p>【<u>理由</u>】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。</p>	<p>御指摘を踏まえ、以下の通り修正します。</p> <p>○比喩表現等が苦手な障害者に対し、<u>比喩や暗喩、二重否定表現</u>などを用いずに<u>具体的に</u>説明する。</p>
<p>4 2</p>	<p>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。</p> <p>○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。</p>	<p>御指摘を踏まえ、以下の通り盛り込みます。</p> <p><u>「○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。」</u></p>

	<p>(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。</p>	
43	<p>「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。</p> <p>(理由)</p> <p>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。</p>	<p>御指摘を踏まえ、以下の通り盛り込みます。</p> <p>「○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。」</p>
44	<p>・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。</p> <p>(理由)</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
45	<p>「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。</p>	<p>御指摘を踏まえ、以下の通り修文します。</p> <p>「○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、<u>障害の特性</u>や施設の状況に応じて別室を準備</p>

	<p> <small>りゆう きつおん ひと おおぜい ひと なか はな おお</small>  <small>う</small>  (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 </p> <p> <small>す。</small> </p> <p> <small>ことば</small>  言葉がさらに出にくくなることがあります。比較的小静かな環境で説明ができるよう </p> <p> <small>に</small>  にしたいと思えます。 </p> <p> <small>きつおん</small>  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 </p> <p> <small>しまう</small>  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 </p> <p> <small>のう</small>  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 </p> <p> <small>が出</small>  が出なかつたり、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 </p> <p> <small>の際</small>  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 </p> <p> <small>う</small>  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。 </p> <p> <small>い</small>  いわゆるコミュニケーション上の障害といえます。 </p>	<p> <small>する。</small> </p>
<p>46</p>	<p> <small>きつおん しつごしょう い しそつう ふとく い もの たい じかんせいげん もう</small>  「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 </p> <p> <small>て</small>  ていただきたい。 </p> <p> <small>りゆう きつおん ひと じかんせいげん など せつてい</small>  (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 </p> <p> <small>る</small>  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。 </p> <p> <small>きつおん</small>  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 </p> <p> <small>しまう</small>  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 </p> <p> <small>のう</small>  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 </p> <p> <small>が出</small>  が出なかつたり、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 </p>	<p> <small>きつおんしょう しつごしょう かたがた かぎ</small>  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 </p> <p> <small>の</small>  のことと考えております。 </p>

	<p>さい ずいはんうんどう よ ばれる い と とう て あし うご かお ひょうじょう へんか ともな  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。</p>	
47	<p>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えます。  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ズに行く  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</p>	<p>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。</p>

	していただきたくご検討 <small>けんとう</small> お願い <small>ねが</small> 申し上げます <small>もう あ</small> 。	
--	--	--

※上記じょうきのほか、対応指針案たいおうししんあん、他省庁ほかしょうちょうの対応要領案たいおうようりょうあん、障害者施策全般しょうがいしゃせきぜんぱんに関わる御意見等ごいけんなどを多数たすういただきました。