

【本文 第2条(不当な差別的取扱いの禁止)関係】

番号	意見内容	考え方
1	厚生労働省並びに所管法人での職員研修結果をホームページ等にて随時、公表する旨を追加記載することが必要だと考える。 公表によって、障害者不利益取り扱い解消に対する国民の意識改善が図られることが可能になる。	ご意見として承ります。
2	障害者基本法に則った障害の定義が記載されているが、障害には過去の障がい、将来の障がいや性同一性障がい、容貌や形態の著しい変異や喪失などが含まれる旨明記すべきである。	「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則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	意見内容	考え方
3	監督者の責務に、障害者優先駐車場・多機能トイレ等施設内設備が合理的配慮の観点から適正に使用されているか？を調査・改善することも追加して明記することが必要だと考える。	厚生労働省の庁舎内の設備が合理的配慮の観点を含め、その目的に沿って適正に使用されるよう、職員研修等を通じて、徹底してまいります。

【本文 第6条(相談体制の整備)関係】

番号	意見内容	考え方
4	<p>下記の文言を追加してください。 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すること。とりわけ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。 (他10件)</p> <p>(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、要約筆記者等の配置が必要です。</p>	<p>ご意見を踏まえ、第6条に、次の規定を追記します。 「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>
5	<p>「相談者の性別に配慮した相談体制とするよう、相談体制のなかに女性を必ず配置する」 を追加してください。</p> <p>理由:相談者の性別に配慮した相談のために不可欠なことです。男性のみの相談窓口の場合、女性は相談することさえ困難な場合が多いです。また、別途述べるとおり、相談体制にあたる人をはじめとした研修啓発も重要です。もしも相談窓口が障害のある女性の複合的な困難について正しく理解していなければ、窓口において更にハラスメントや、対応回避、放置を重ねることもありえます。</p>	<p>ご意見を踏まえ、第6条に、次の規定を追記します。 「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>

6	<p>できる限り、障害者の相談員を配置すること。または、障害者団体と連携して相談対応にあたること。</p>	<p>ご意見を踏まえ、今後、相談窓口の充実に努めていく中で検討してまいります。なお、相談窓口においては、プライバシー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。</p>
7	<p>相談窓口を設置する際は、相談の内容の収集・分類に努めること。 (他1件)</p>	<p>ご意見を踏まえ、第6条に、次の規定を追記します。 「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。」</p>
8	<p>所管法人である国立がん研究センター等医療研究機関への相談は、群馬大学病院での医療事故隠し問題救急車の病院たらい回し問題等生命に関わる問題に対する相談も寄せられることも考えられる。 このような相談については、24時間体制を導入してはどうか？と思う。</p>	<p>本対応要領は、障害を理由とする差別の禁止に関し、厚生労働省職員が適切に対応するために必要な事項を定めるものであり、対応要領の対象ではありません。</p>
9	<p>障害者及びその家族等の相談に的確に対応するためには、相談窓口は障害の特性についての理解及び客観性の確保が重要となります。そのあたりが、まったく触れられていません。これでは的確な対応ができないのではないかと、大変、危惧と不安感を感じます。 下記の文章を入れて下さい。 「4 相談窓口は、障害当事者団体等からの委員で構成する第三者委員会の設置及び障害の特性に関する専門知識を有する担当者の配置や職員研修等により、窓口担当者の専門性と客観性を確保するものとする。」 (他2件)</p>	<p>相談窓口においては、プライバシー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。 なお、代表的な障害特性と対応時に配慮すべき事項については、本対応要領別紙において、「障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン～福祉分野における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指針～」第3(3)を留意することとしており、今後、職員研修等を通じて、徹底してまいります。</p>

10	以下の文言を追加してください。 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。	ご意見を踏まえ、第6条に、次の規定を追記します。 「相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。」
11	以下の文言を追加してください。 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。	相談窓口については、今後、ホームページ等を活用し、わかりやすい形での周知に努めてまいります。
12	相談体制の整備について、①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旨、②相談課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共に、当事者が望む者の同行や付添いが認められるべき旨記載すべきである。	①ご意見を踏まえ、今後、相談窓口の充実に向けて検討してまいります。 ②ご意見を踏まえ、第6条に、次の規定を追記します。 「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。」 なお、「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。
13	第4項中、「相談対象事案があると認めるときは」を削除し、「相談体制を充実する」という文言を追加する。	相談窓口が対応するに当たり、厚生労働省職員が障害者の方に差別を行ったという事実関係(相談対象事案)の有無について確認する必要がありますので、案文のままいたします。 相談体制の充実については、第6条に、次の規定を追記します。 「相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。」

【本文 第7条(研修・啓発)関係】

番号	意見内容	考え方
14	「障害のある女性などの複合的な困難に関して、研修・啓発のプログラムに「いれる」ことを追加してください。 理由:障害のある女性の複合的な困難などの問題を正しく理解し、十分な配慮をもって対応できるようにするためです。	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、頂いたご意見も参考にさせていただきます。
15	職員研修において障がい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こと、研修が定期的・継続的に行われるべきであること、啓発は日常的に行われるべき旨記載すべきである。 (他2件)	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、頂いたご意見も参考にさせていただきます。

【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	意見内容	考え方
16	不当な差別的取扱いを「正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・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」と定義しているが、直接差別だけでなく「関連差別」も不当な差別的取扱いであることを明確にするために、不当な差別的取扱いとは、「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」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則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。

【別紙 第2(正当な理由の判断の視点)関係】

番号	意見内容	考え方
17	<p>貴省の福祉事業者向けガイドライン(案)の「第2 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的考え方」(1)不当な差別的取扱い<2>正当な判断の視点には次の記述がある。</p> <p>＝＝</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>＝＝</p> <p>「正当な判断」が拡大解釈されてしまい、障害者差別解消法の趣旨が損なわれないようにするために、非常に望ましい記述である。民間向けの対応指針のみならず、率先して模範となるべき貴省の職員向け対応要領にも、この記述の趣旨を盛り込むべきである。</p> <p>(他6件)</p>	<p>ご意見を踏まえ、次のとおり修正します。</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>
18	<p>正当な理由の有無を判断する際の考慮要素の具体例として、「安全の確保」等を具体例に挙げるに留まるが、「サービス等を受けられないことによる障害者の不利益」など、障がいのある人の権利・利益の観点からの具体例を追加すべきである。</p>	<p>本要領に記載の例はあくまで例示であり、記載されている例に限られるものではありません。</p> <p>正当な理由の判断に当たっては、障害者の方の権利利益も踏まえつつ、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断してまいります。</p>
19	<p>正当な理由について、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。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。</p>	<p>プライバシー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外部の方を参画させることは予定していません。</p>
20	<p>知的・発達・身体障害者を十分に理解し対応をすることなしに、正当な理由であるとして障害に即した合理的配慮をしないことは、障害者の基本的人権を奪うことになるどころか、不当な差別的取扱いであり、重大な人権侵害であることを追加で記載すべきである。</p>	<p>ご意見として承ります。</p>

【別紙 第3(不当な差別的取扱いの具体例)関係】

番号	意見内容	考え方
21	<p>対応指針の不当な差別的取扱いと考えられる例のなかで、「サービスの利用にあたって、他の者とは異なる取扱いをすること」にて、4つ目の「正当な理由なく、本人又はその家族等の意思(障害のある方の意思を確認することが困難な場合に限る。)に反したサービス(施設への入所など)を行うこと」という文言がある。</p> <p>これは障害者が地域で生活するなかで誰とどこで住むかを決定することを要求してきた経緯があるなかで、非常に評価できる。また、障害者権利条約第19条(a)及び障害者基本法第3条2項と照らすならば、この対応指針の文言は徹底されることが望まれる。</p> <p>この文言は対応指針だけに限らず、<u>対応要領にも明記されることを要望するとともに</u>、厚労省職員だけでなく、各自治体の担当職員に対しても行ってほしいと考える。なぜなら、各自治体の担当者は福祉事業者と連携するなかで、障害福祉サービスについてサービス内容や量に関する決定の裁量を有する機関だからである。</p> <p>事例としては、地域での生活を希望する障害者が居宅介護や重度訪問の申請をする際、日中のサービス利用に関して、生活介護や訓練施設の利用を勧められる。</p> <p>これは、本人はサービスに関して、なんらこうした希望をもっていないなかで、こうした行政の対応は、上記の文言と照らすならば、本人の意思に反するもので、差別的取扱いに相当すると考えられる。</p> <p>以上のことを踏まえて、今回の対応指針の一部を活用して、厚労省職員に対応要領として徹底させると同時に、地方の福祉行政職員に対しても障害サービスを運用する側として、福祉事業所と連携するなかで差別的取扱いの事例を徹底するよう求める。</p>	<p>ご意見を踏まえ、次のとおり追記します。</p> <p>○本人又はその家族等の意思(障害のある方の意思を確認することが困難な場合に限る。)に反したサービス(施設への入所など)を行うこと。</p>

22	<p>次の事例を追加する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・障害のある応募者のうち、女性よりは男性のほうを採る。 <p>(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。</p>	<p>ご意見を踏まえ、次のとおり追記します。 ○障害を理由に、診療、入院等を拒否すること。</p>
23	<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。 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。</p>	<p>ご意見を踏まえ、次のとおり修文します。 「○障害を理由に……」</p>

24	<p>次のような具体例を追加する。 ・障害のない者には付さない条件を付すようなガイドライン・通達するため)</p> <p>(理由) 制度の利用条件において、「公序良俗に反する」あるいは「社会通念上適当でない」の解釈が過剰になりすぎること防ぐため、他の者との平等及び社会的障壁の除去に資するという観点から、このような要綱は必要。(特に市町村事業に影響するため)</p>	<p>本要領に記載の例はあくまで例示であり、記載されている例に限られるものではありません。なお、基本方針の第2の2(1)及び対応要領別紙第1の「不当な差別的取扱いの基本的な考え方」において、「・・・障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。」と明記しています。</p>
25	<p>以下の具体例を入れる。 ○感覚過敏の知的障害者が衣服が濡れたことにより衣服を着るのを嫌がった際、裸のまま屋外に行くことを、行政職員が強制すること。 ○障害を理由に、健常者には提供している障害当事者の医療提供を拒否する。</p>	<p>ご意見を踏まえ、次のとおり追記します。 ○障害を理由に、診療、入院等を拒否すること。</p>

【別紙 第4(合理的配慮の基本的な考え方)関係】

番号	意見内容	考え方
26	<p>第1項について、「合理的配慮は、厚生労働省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」とされているが、本来業務の範囲を厳格に解釈して、合理的配慮を提供すべき場면을限定すべきではない。</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>
27	<p>第3項の意思の表明について、「現に社会的障壁の除去を必要としている旨の障害者からの意思の表明は、具体的場面において、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。）」とされているが、(通訳を介するもの)を(言語通訳・手話通訳・要約筆記者・盲ろう通訳等を介するもの)とすべきである。 (他1件)</p>	<p>本項は、障害者の方からの意思の表明にあたってのコミュニケーション手段についての記載であり、案文のままいたします。なお、障害者の方からの意思表明にあたっては、ご指摘の言語通訳・手話通訳・要約筆記者・盲ろう通訳等を介してのものも当然含まれるものと承知しております。</p>

28	<p>軽度難聴者です。対応要領の合理的配慮について、自身の経験から以下のことを要望します。厚労省で開催される「障害年金認定基準専門家会合」を時々傍聴しています。しかし、委員の方、職員の方の発言が小声で殆ど聞き取れません。健聴者の方でも聞き取りが困難な時があります。何度か、事務局の方に事前のマイク音量の確認、委員の方への指導(マイクを近づけて話すなど)をお願いしましたが、改善されません。内閣府の障害者政策委員会も随時傍聴していますが、マイクの音は明瞭でしっかり聞き取れます。要約筆記、手話も準備されています。事務局の方に確認したところ、このような環境を整えるためには十分な予算が必要だということです。専門家会合は障害者の問題を扱う場です。政策委員会までとはいませんが、せめてマイクの音量は明瞭にしたい。また、難聴者は大音量であれば聞き取れるわけではありません。障害者の問題を取り扱う会議です。ぜひ、合理的配慮を「継続的に」して頂けるよう望みます。</p>	<p>いただいたご意見につきましては、担当部局へ伝えます。</p>
29	<p>第5項末尾について、「盛り込むものとする。」とする。</p>	<p>ご意見を踏まえ、対応要領第2条に、次のとおり追記します。 「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。」</p>
30	<p>第1項について、合理的配慮は「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」とするが、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」とすべきである。</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>
31	<p>第1項について、「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」との記述は、「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であり、「過重な負担」の考慮要素の一つとして、その箇所(別紙第5)に移すべきである。</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>
32	<p>第2項について、一定の場合には「その都度の合理的配慮の提供ではなく」とされているが、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」等の表現にすべきである。</p>	<p>ご意見を踏まえ、次のとおり修文します。 「…その都度の合理的配慮とは別に、…」</p>

33	本人の意思表示が困難な場合には、支援者が本人を補佐して行う意思の表明も含む、との記載があるが、支援者が補佐する意思の表明が本人の真意に沿うかどうかに対する配慮が必要であること、また本人に意向を確認すべき場合にまで付添者に意向確認をすることのないようにすべき旨記載すべきである。	ご意見に留意しつつ、障害者からの合理的配慮に係る意思の表明への対応に当たっては、適切に対応してまいります。
34	第3項について、意思の表明が無い場合として、「意思の表明が困難な場合」のみ例示されているが、周囲との人間関係に軋轢が生じたり、偏見を気にして自ら意思を表明できない場合等も例示すべきである。	本人の意思表示が困難な場合の要因として、「知的障害や精神障害(発達障害を含む。)等により」と記載しています。ご意見に留意しつつ、障害者からの合理的配慮に係る意思の表明への対応に当たっては、適切に対応してまいります。
35	第3項について、「配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望ましい」とされているが、障害者権利条約が意思の表明を合理的配慮義務の要件とはしていないことに鑑み、更に踏み込んで「配慮を提案すべきである」などとすべきである。 (他3件)	ご意見を踏まえ、第2条に、次のとおり追記します。 「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(次条において同じ。)」
36	第3項中「なお、意思の表明が困難な障害者が、…当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望ましい。」について、障害者がコミュニケーション等が難しいために「建設的対話」が難しい場合も想定され、自主的な取組が求められると考えられるため、「建設的対話を働きかけるなど」という文言を削除していただきたい。	ご意見として承ります。

【別紙 第5(過重な負担の基本的な考え方)関係】

番号	意見内容	考え方
37	厚生労働省及び所管法人にとっての過重な負担となっている項目事例集とその理由の追加記載を希望する。 追加記載することによって、過重負担問題を厚生労働省だけでなく各省庁政府・障害者福祉関係団体・経済界等が共有化することによって解決に向けて努力することが可能になると思う。	ご意見として承ります。

38	<p>下記の文言を追加してください。 理解を得られない場合は、相談窓口と調整を図ること。 (他2件)</p> <p>(理由) 職員が障害者に説明しても解決が困難な場合の手立てに関する文言が必要です。</p>	<p>厚生労働省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>
39	<p>「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」を「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するものとし」とする。</p>	<p>ご意見のとおり修正します。</p>
40	<p>過重な負担の基本的な考え方を限定的にすべきである。過重な負担と判断するのは行政側であり、合理的配慮をしなくても行政側が過重な負担と言いさえすれば合理的配慮をしなくてもいいことになるためである。 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おそれがあるため、「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)」は全文削除すべきである。 (他3件)</p>	<p>ご意見を踏まえ、次のとおり修正します。 「<u>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・・・</u>」</p>

【別紙 第6(合理的配慮の具体例)関係】

番号	意見内容	考え方
41	<p>(意思疎通の配慮の具体例)の中の「<u>比喩表現等</u>が苦手な障害者に対し、…<u>具体的に説明する</u>」について、「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、「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してどうか。</p> <p>(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です。</p>	<p>ご意見を踏まえ、次のとおり修文します。 「<u>比喩表現等</u>が苦手な障害者に対し、<u>比喩</u>や<u>暗喩</u>、<u>二重否定表現</u>などを用いずに<u>具体的に説明する</u>。」</p>
42	<p>意思疎通の配慮の具体例に「<u>要約筆記</u>」を明記すべきである。</p>	<p>ご意見を踏まえ、次のとおり追記します。 「○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。」</p>
43	<p>(意思疎通の配慮の具体例)に、下記を加えて下さい。 「<u>具体例</u>: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障害者、聴覚障害者等、障害者に対し、その特性に応じ、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなど配慮を行う。」</p>	<p>ご意見を踏まえ、次のとおり修文します。 「○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。」</p>
44	<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>ご意見を踏まえ、次のとおり修文します。 「○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>

45	<p>(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)中の ○ 順番を待つことが苦手な障害者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替える。についてですが、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あたりまでには学習できるものです)。 「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、いきすぎた配慮の要求や、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していただきたい。</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、ご本人や周囲の方に状況を伺いながら、適切な形で対応させていただきます。</p>
46	<p>(物理的環境への配慮の具体例)について、下記の文言を追加してください。 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館内の目につきやすい場所に設置する。 (他4件) (理由) 聴覚障害者は、館内放送や緊急放送を聞くことができず状況が分からない為、聞こえる人も聞こえない人も、誰もが分かる方法で、対応するべきです。</p>	<p>ご意見を踏まえ、次のとおり追記します。 「○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。」</p>

47	<p>(意思疎通の配慮の具体例)に下記の文言を追加してください。 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。</p> <p>(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」の記述が必要です。聴覚障害者の場合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ないためです。</p>	<p>ご意見を踏まえ、次のとおり追記します。 「○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。」</p>
48	<p>(意思疎通の配慮の具体例)「の知的障害者から申し出があった際に、…」を「障害者から申し出があった際に…」に修正してください。 (他1件)</p> <p>(理由) ゆっくり、丁寧な説明、なじみのない外来語はさける、といった配慮は知的障害者だけでなく、他の障害者等からも申し出があることが考えられるためです。</p>	<p>ご意見のとおり修文します。</p>
49	<p>(意思疎通の配慮の具体例)中の「<u>比喩表現等が苦手な障害者</u>」について、分かりにくいので「<u>文章に対する理解度に難がある障害者</u>」としていただきたい。</p>	<p>ご意見として承ります。</p>
50	<p>(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)に「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>(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。</p>	<p>ご意見を踏まえ、以下のとおり修文します。 「○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、<u>障害の特性や施設の状況</u>に応じて別室を準備する。」</p>
51	<p>「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。 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。</p> <p>(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。</p>	<p>別紙記載の具体例はあくまで例示であり、記載されている具体例に限られるものではありません。いただいた事例は、今後の参考とさせていただきます。</p>

52	(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)中「非公表又は未公表情報を扱う会議等において、…障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。」に「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)を追記していただきたい。	ご指摘の「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)」については、案文の「障害のある委員の理解を援助する者」に含まれます。
53	具体例の例示が少ない。事例については固定化せず、随時挿入追加し蓄積し周知を図るようにしていただきたい。	基本方針に基づき、必要に応じて、具体例を含めた対応要領を見直し、適時、充実を図ってまいります
54	具体例として、以下のものを追記いただきたい。 ○疲れやすい痙性のある脳性まひなどの身体障害者に対して、ソファ、ベッド、長いすなどを用意し、そこに職員が移動し、対応をする。 ○逮捕・取り調べ・拘留等において知的・発達・身体障害者など、コミュニケーション支援が必要な障害者に対して、意思疎通を支援する、かつ、当事者が意思表示をしている内容を正確に伝えられる、支援者などの人的な支援を必ず行うこと。相談の窓口においてもコミュニケーション支援が必要な障害者に対して、同様の意思疎通を支援する家族、支援者などの人的な支援を必ず行うこと。	別紙記載の具体例はあくまでも例示であり、記載されている具体例に限られるものではありません。合理的配慮の提供に当たっては、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。

【その他】

番号	意見内容	考え方
55	各省庁において実施された今回の障害当事者団体からのヒアリングは、回数・時間・内容のいずれにおいて極めて不十分で当事者の声を確認出来たとは到底考えられず当初の目的を達していない。施行に向けた各省庁の取組においては、障害者団体の声を十分に反映できる体制・方法に改善されることを強く要望する。	ご意見として承ります。
56	対応要領・対応指針等はじめとして今後提供されるすべての情報について視覚障害者のための情報補償に配慮し、点字(墨字ページ参照付)、音声、拡大文字、電子データ(テキスト、WEB)を必ず提供すべきである。WEBサイトによる情報提供はウェブアクセシビリティに関する日本工業規格「JIS X 8341-3:2010」に準拠することを要望する。	ご意見として承ります。

57	<p>施行後も継続的に様々な事例を蓄積し施行3年後には必ず障害当事者を交えた議論を行い問題点の改善をすべきである。</p>	<p>ご意見として承ります。</p>
58	<p>職員等関係者に対する障害特性理解のための障害別の研修会等を必ず実施することを要望する。研修会開催計画については内容や回数を明文化することに加えて実施の際は障害当事者を交えた研修会として開催する必要がある。また使用するマニュアルは障害者団体や当事者の監修のもと当事者が納得できるものにするを望む。例えば、視覚障害者については移動支援を必ず盛り込むなど当事者の必然性が反映されたものであることが必須である。</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。検討に当たっては、頂いたご意見も参考にさせていただきます。</p>
59	<p>障害者の特性理解を強化促進するため具体例や事例集はより一層内容を充実する必要がある。具体例や事例は常に変化するため追加・更新しやすくするため「別紙」とすべきである。その他、障害当事者間の情報共有のためWEBサイトの有効活用を促進し事例の即時掲載や障害当事者等から例示を収集する仕組みを設けることなどを要望する。</p>	<p>基本方針に基づき、必要に応じて、具体例を含めた対応要領を見直し、適時、充実を図ってまいります。</p>
60	<p>障害のある職員という項目を追加して下記の記述を入れる。または、全体にかかわる部分に、下記の記述を追加する。 ・職員採用試験において、障害のある人の受験を阻むような受験資格を設けないようにする。かつ、職員採用試験・選考・就業について、毎年的人数やその内訳、提供した合理的配慮を記録し、活用できるデータとして集積する。</p>	<p>本対応要領は、障害を理由とする差別の禁止に関し、厚生労働省職員が適切に対応するために必要な事項を定めるものであり、ご指摘の点は、対応要領の対象ではありません。</p>
61	<p>(各種の国家資格の取得等)という項目と記述を追加する。 (各種の国家資格の取得等) ・国家試験において、障害のある人の受験を阻むような受験資格を設けないようにする。かつ、試験において合理的配慮を提供する。 毎年受験人数と免許交付人数の障害別等の内訳、提供した合理的配慮について集約して、年次報告とする。</p>	<p>本対応要領は、障害を理由とする差別の禁止に関し、厚生労働省職員が適切に対応するために必要な事項を定めるものであり、ご指摘の点は、対応要領の対象ではありません。</p>

62	対応要領の内容が全体的に不足しているように感じる。他の対応要領を参考にしてほしい。修正加筆をしてほしい。	ご意見を踏まえ、修正加筆いたしました。
63	厚生労働省関係の対応指針案にある「障害特性に応じた具体的対応例」を参照することが指摘されていて分かり易いですが、そこに発話の障害である吃音(きつおん・どもり)をもっと詳細に記述してほしい。対応要領を修正加筆したうえでさらに吃音のことも具体的に記述してほしい。	ご意見として承ります。
64	関連ホームページという一覧を対応要領案に追加してほしい。 読み手がわかりやすいように、参考文献や情報が記述してあるホームページURLリンク集を対応要領にも盛り込んでほしい。	ご意見として承ります。
65	合理的配慮の実現に向けたプロセスについて記載がないが、以下の記載を加えるべきである。 「提供されるべき合理的配慮の内容は、障がい当事者と相手方の中で協議し、当事者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、原則、当事者の希望に沿ったものとする必要があるが、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、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。」	ご意見として承ります。