

主な御意見の概要	人事院の考え方
<p>対応要領案の第5条について、監督者の責務を明確にする観点から、「監督者は、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するものとする」と修正すべきである。</p>	<p>対応要領案の第5条において、監督者は、本条各号に掲げる事項に留意して障害者に対する差別的な取扱いが行われぬよう注意し、障害者に対して合理的配慮が提供されるよう環境の整備を図らなければならないことを定めているところですが、より明確にするよう、いただいた御意見を参考に必要な修正をいたします。</p>
<p>対応要領案の第7条について、相談窓口での相談等には「対面による相談」を加え、手話通訳の通訳者等を配置するなど「意思疎通支援に配慮するものとする」旨を加えるべきである。</p>	<p>対応要領案の第7条第2項において「任意の方法を用いて、相談を行うことができる」旨を定めているところですが、より適切な表現とするよう、いただいた御意見を参考に必要な修正をいたします。</p>
<p>対応要領案の第7条について、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が図られるよう「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。」の文言を追記すべきである。</p>	<p>対応要領案の第7条第4項において「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」と定めておりますので、今後の取組の中で充実を図れるよう、いただいた御意見を参考とさせていただきます。</p>
<p>対応要領案の第7条について、相談体制は障害の特性についての理解及び客観性の確保、障害者当事者を入れた第三者委員会の設置等の整備がなされなければ、的確な対応ができないおそれがあるため、「窓口担当者の専門性と客観性を確保するため、障害の特性に関する専門知識を有する担当者を配置するとともに、障害当事者団体等からの委員で構成する第三者委員会を設置する。」の文言を追記すべきである。</p>	

主な御意見の概要	人事院の考え方
<p>対応要領案の第8条について、「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」旨を加えるべきである。</p>	<p>対応要領案の第8条において「職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする」と定めておりますので、今後の取組の中で充実を図れるよう、いただいた御意見を参考とさせていただきます。</p>
<p>対応要領案の別紙の第2について、不当な差別的取扱い禁止の形骸化を招きかねないため、正当な理由の判断の視点は全文削除すべきである。</p>	<p>対応要領案の別紙の第2「正当な理由の判断の視点」については、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定）に即して規定しているところですが、法の趣旨を損なうことがないように、いただいた御意見を参考に必要な修正をいたします。</p>
<p>対応要領案の別紙の第2について、正当な理由の判断の視点に拡大解釈の余地が生じないように、正当な理由の判断が限定的になされるよう修正すべきである。</p>	
<p>対応要領案の別紙の第4の第1項について、本来的業務の範囲を厳格に解釈し、合理的配慮を提供すべき場面を限定するような規定とすべきではない。</p>	<p>対応要領案の別紙の第4「合理的配慮の基本的な考え方」については、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定）に即して規定しているところですが、対応要領の運用に当たっては、いただいた御意見を参考にさせていただきます。</p>
<p>対応要領案の別紙の第4の第3項について、「必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。」は、「言語、手話、要約筆記、触手話、指点字等による通訳により伝えられる。」とすべきである。</p>	
<p>対応要領案の別紙の第5について、過重な負担は、慎重に判断すべきものである。過重な負担の解釈が限定的なものとなるように定義を修正すべきである。</p>	<p>対応要領案の別紙の第5「過重な負担の基本的な考え方」については、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定）に即して規定しているところですが、法の趣旨を損なうことがないように、いただいた御意見を参考に必要な修正をいたします。</p>
<p>対応要領案の別紙の第5について、公的機関が不当な差別的取扱いを行わないよう、「事務又は事業への影響の程度」は削除すべきである。</p>	

主な御意見の概要	人事院の考え方
<p>対応要領案の別紙の第6について、聴覚又は視覚障害者に対応した具体例を追加すべきである。</p>	<p>対応要領案の別紙の第6「合理的配慮の具体例」については、「あくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではない」と明記しているところですが、いただいた御意見を参考に必要な修正をいたします。</p>
<p>対応要領案の別紙の第6について、会議の進行の際の障害の特性に合った配慮について明記すべきである。</p>	
<p>対応要領案の別紙の第6について、合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例にある「知的障害者」を「障害者」に修正すべきである。</p>	<p>御意見をいただいた具体例については、他の障害者からの申出も考えられるため、御意見のとおり修正をいたします。</p>