

特定個人情報保護委員会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）に関する意見募集の結果について

No.	寄せられた御意見等	御意見等に対する考え方
1	<p>p1（不当な差別的取扱いの禁止）第2条（意見）手帳の有無に限定しないこと。および女性である障害者や障害児は複合的な差別を受けやすいことを考慮する。」の一文を追記する。 （理由）社会モデルの観点に立つという事の具体的な記述として、手帳に関する記述が必要。また性差別と障害者差別を受ける立場にある女性障害者は、その一方から見るだけでは解決されない問題がある。また障害児は成人の障害者とは異なった配慮が必要である。複合的な視野でみる必要があることを明記しないと見過ごされがちである。</p>	<p>対応要領は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「法」といいます。）第9条に基づき、障害を理由とする差別の解消に関する基本方針（以下「基本方針」といいます。）に即して定めることとなっています。 基本方針には、第2の1の（1）に「…法が対象とする障害者は、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない。女性である障害者は、障害に加えて女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があること、障害児には、成人の障害者とは異なる支援の必要性があることに留意する。」とありますので、本対応要領は、この記述に沿って運用されることとなります。</p>
2	<p>第3条 「意志の表明があった場合において」 ⇒自分で意思表明がしにくい場合もある 「意志の表明があった場合や状況から明らかに必要と判断される場合において」</p>	<p>第3条では、法第7条第2項の規定に沿って記述していますが、別紙の留意事項の第4の3において、御意見の場合を記述しています。</p>
3	<p>（意見） 第4条第1項を以下の通りとすること。 ・ ・ ・ 合理的な配慮の提供が行われるよう環境の整備を図らなければならない。 （理由） 行政機関等における合理的配慮の提供は義務であることから、監督者の責務としてもそうした書き振りとするのが適当であるから。</p>	<p>御意見を踏まえ、次のとおり修正します。 「…（監督者）は、次に掲げる事項をすること等により、障害を理由とする差別の解消を推進しなければならない。」</p>
4	<p>（意見） 第6条第1項以下を加筆すること。 5 第1項の相談窓口は、必要に応じ、相談体制の充実を図るものとする。 （理由） 相談体制の充実を図る旨明記することが適切であることから。</p>	<p>御意見の内容は、第6条第2項において記述しています。</p>
5	<p>（意見） 第6条第1項以下を加筆すること。 6 第1項の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。 （理由） 相談窓口の一覧が対応要領に記載されただけではどこに相談すればいいのかわかりにくいことから、相談の実効性を高める観点から周知についての規定を加えるべきである。</p>	<p>相談窓口については、委員会のホームページに掲載して周知する予定です。</p>
6	<p>P2（相談体制の整備）第6条 意見：相談窓口指定されている者に、障害当事者が含まれているように見えません。また、相談窓口の担当となる者が障害の特性についての理解や知識があるのでしょうか？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。 第6条の第1項を下記の文章表現に変えてください。 「事務局総務課に、障害者等からの職員による障害を理由とする差別に関する相談等に的確に対応するため、障害の特性に関する専門知識を有する担当者を配置した相談窓口を置く。」 第6条の第2項の三を下記の文章表現に変えて下さい。 「三 障害者である職員等、総務課長が指名する職員」</p>	<p>御意見を踏まえ、第6条第3号を次のとおり修正します。 「三 障害者である職員等、総務課長が指名する職員」</p>
7	<p>P2第6条相談体制の整備 （意見） 下記の文言を追加 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 （理由） 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</p>	<p>相談窓口寄せられた相談等を基に、監督者は、第4条に従って、その監督する職員に対し、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導する等の対応をすることとしており、御意見の内容を記述しています。</p>
8	<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。 該当箇所：第6条—2 理由：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>相談窓口寄せられた相談等を基に、監督者は、第4条に従って、その監督する職員に対し、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導する等の対応をすることとしており、御意見の内容を記述しています。</p>
9	<p>p2（相談体制の整備）第6条 （意見）相談窓口について「相談員は複合的な困難について理解している女性の相談員を必ず置くこと」の一文を追記すること。 （理由）女性であり、障害者である女性障害者の複合差別は、容易に理解されにくくp2～3、相談窓口で更に差別を受けることがある。また女性特有の相談もあるため、男性には話しにくいこともある。そのため知識を持った相談員が対応できることが必要である。</p>	<p>御意見を踏まえ、相談窓口となる職員には女性職員を含むように努めます。</p>
10	<p>第6条の相談窓口の設置は重要で、手紙、電話、FAX、メールと、方法が多様であることを評価します。しかしメールは、特定個人情報保護委員会のホームページの御意見提出フォームを使用するとなっています。障害の特性によっては、意見提出フォームの利用が困難な場合があります。ホームページを経由せず、専用のメールアドレスを開設し公開して下さい。 この相談窓口の周知を徹底して下さい。障害をもつ当事者団体と連携し、窓口があることを広く知らせて下さい。5として、「相談窓口の利用について、障害当事者団体と連携して周知する。」と加筆して下さい。</p>	<p>障害者等からの相談を装ったサイバー攻撃のメールを防ぐ観点から、メールアドレスを公開しませんが、第6条第1項では、「…その他任意の方法を用いて相談することができる」と定め、個別具体的な事案に応じ、メールでの対応を検討します。また、相談窓口については、委員会のホームページに掲載して周知する予定です。</p>
11	<p>p2（相談体制の整備）第6条 四 メールによる方法 （意見）メールアドレスも明記し、直接メールを送れるようにする。 （理由）意見提出フォームだけでは視覚障害者は画像認証ができないため利用できない。</p>	<p>障害者等からの相談を装ったサイバー攻撃のメールを防ぐ観点から、メールアドレスを公開しませんが、第6条第1項では、「…その他任意の方法を用いて相談することができる」と定め、個別具体的な事案に応じ、メールでの対応を検討します。</p>

No.	寄せられた御意見等	御意見等に対する考え方
12	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	御意見を踏まえ、職員が、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供について理解を深め、実践していくことにつながる研修となるよう、その内容を検討してまいります。
13	第7条「総務課長は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。」に、「研修・啓発は、障害当事者団体と連携して行う。とくに、女性障害者に対する性差別への理解を深める。」と加筆して下さい。職員が障害の特性を理解するためには、障害の当事者や当事者の身近な人からの研修が欠かせません。当事者あるいは身近な人からの研修の機会を得るため、研修・啓発にあたって障害をもつ当事者団体との連携が必要です。さらに、女性であって障害をもつ人理解するには、性別によって異なる扱いをする性差別に対する理解も必要です。障害者差別解消法の第7条 2項には「行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。」とあります。女性であることによる性差別をも受けている女性障害者が、男性よりも不利な立場に置かれることがないように配慮しなければならないと、言っているのです。研修・啓発では女性である障害当事者またはその状況に詳しい女性を講師として下さい。	御意見を踏まえ、職員が、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供について理解を深め、実践していくことにつながる研修となるよう、講師の選定を含めその内容を検討してまいります。
14	p3（研修・啓発）第7条 「職員への研修・啓発において、障害者団体とも連携して行う。その際、男性障害者の意見のみでなく、女性障害者からの意見も聞き取る。研修講師として当事者を招く場合はジェンダーバランスに考慮し、複合差別の知識を持った女性当事者を必ず入れる」という一文を追記する。 (理由) 権利条約の基本的な理念である「私たち抜きに私たちのことを決めないで」を実践するため、当事者の声を聴くことが必要。ただ障害者団体などは男性が長であることが多いので、その団体の代表者をだすとすると男性に偏りがちとなる。積極的改善をするために女性当事者をいれることを明文化すべきである。	御意見を踏まえ、職員が、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供について理解を深め、実践していくことにつながる研修となるよう、講師の選定を含めその内容を検討してまいります。
15	(意見) 別紙 第2 5行目以降を以下とすること ・ ・ 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、 (理由) 正当な理由が拡大解釈されることで結果として障害を理由とする差別が解消されない事態が考えられることから。また、正当な理由があると判断した場合の障害者への説明は義務化するべきであることから。	御意見を踏まえ、次のとおり修正します。 「職員は、…必要である。」の一文の次に、「職員は、具体的な検討をせずに正当な理由に該当すると判断するといった、法の趣旨を損なうことをしてはならない。」を追加します。 「また、職員は、…障害者にその理由を『説明するものとし、障害者の』理解を得よう…」とします。
16	正当な理由の判断の視点 意見：厚労省福祉事業者向けガイドライン、経産省の対応指針案に下記の文章が書かれています。これは非常に大事な視点なので、貴省にも書き加えてください。 『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、抽象的に事故の危険がある、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。』	御意見を踏まえ、次のとおり修正します。15と同じ修正です。 「職員は、…必要である。」の一文の次に、「職員は、具体的な検討をせずに正当な理由に該当すると判断するといった、法の趣旨を損なうことをしてはならない。」を追加。 「また、職員は、…障害者にその理由を『説明するものとし、障害者の』理解を得よう…」に修正。
17	P4（別紙）第2正当な理由の判断の視点/P7第5過重な負担の基本的な考え方 (意見) 下記の文言を追加 理解を得られない場合は、相談窓口と調整を図ること (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が必要	相談窓口寄せられた相談等を基に、監督者は、第4条に従って、その監督する職員に対し、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導する等の対応をすることとしており、御意見の内容を記述しています。
18	第2 正当な理由の判断の視点 11行目（文言の変更） 「理解を得よう努めることが望ましい」→「理解を得よう努めなければならない」 理由) 障害のない者と同等の取り扱いを受けられない場合は、その理由を十分に説明されることが必要であるため、「望ましい」という文言は不適切であると考え。	御意見を踏まえ、留意事項の第1に次の一文を追加します。 「なお、この留意事項において「望ましい」と記述している事項については、これに従わなかったことをもって直ちに法違反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趣旨を踏まえ、可能な限り取り組むことが望まれることを意味する。」
19	別紙第3 具体例 ○障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。 ⇒状況によっては後の場合が望ましいケースも考えられるので 「理由なく障害があること～」と書き加える ○比喩表現等が苦手な障害者 ⇒わかりにくい。 「文章に対する理解度に難がある障害者」	留意事項の第3に掲げる具体例は、正当な理由が存在しないことを前提とし、かつ、あくまで例示であって例示したものに限る趣旨ではありません。 いずれにしても、御意見は、執務の参考とさせていただきます。
20	第3 不当な差別的取り扱いの具体例（追加） ○手話（手話通訳者の同席を含む。）や筆談による対応、またはFAXや電子メールによる通信を求める聴覚言語障害者に対し、それを拒否すること。 ○説明会やシンポジウム等で、手話通訳・要約筆記などの情報保障をしないこと。	留意事項の第3に掲げる具体例は、あくまで例示であって、例示したものに限る趣旨ではありません。いずれにしても、御意見は、執務の参考とさせていただきます。
21	合理的配慮に関して 「個人としての尊重を持って接すること」を最優先で強調して欲しいとおもいます。 典型的な例を示すのが悪いわけではないですが、「○○障害だからこのとおりにやれば大丈夫」などと安易に型にはめられるものだと考えられては逆に困ることも出てくるでしょう。	御意見は、執務の参考とさせていただきます。

No.	寄せられた御意見等	御意見等に対する考え方
22	「合理的配慮は、特定個人情報保護委員会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、本来的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面を限定すべきではない。	御意見は、執務の参考とさせていただきます。
23	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。	障害者の方が他者とコミュニケーションを図る際に必要な手段は多様であり、これら多様な手段のそれぞれに対応して「通訳を介するもの」と記述することで、御意見の言語通訳、手話通訳等の全てが網羅的に含まれることになります。
24	(意見) 別紙 第4の3及び5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。 (理由) 法の趣旨を広く社会に定着させるために、率先垂範の観点から。	御意見を踏まえ、留意事項の第1に次の一文を追加します。18と同じ修正です。 「なお、この留意事項において「望ましい」と記述している事項については、これに従わなかったことをもって直ちに法違反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趣旨を踏まえ、可能な限り取り組むことが望まれることを意味する。」
25	(意見) 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、・・・ (理由) 過重な負担に当たると判断した場合には、判断した側はその理由等について障害者に説明することを義務化することが適切であることから。	御意見を踏まえ、次のとおり修正します。「また、職員は、…障害者にその理由を『説明するものとし、障害者の』理解を得よう…」
26	過重な負担についての基本的な考え方について 意見：障害のない人が普通に行使できる権利を制限する「過重な負担」という抗弁（差別行為の正当化）はあくまでも例外的なものであり、国や独立行政法人などの省庁機関は民間の手本となるよう、それらについてはできるだけ慎重に判断すべきである。そのため、下記の文章を書き加えてください。 『「過重な負担」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、「過重な負担」を根拠に、合理的配慮の提供をもとめる法の趣旨が形骸化されるべきではありません。』	御意見を踏まえ、次のとおり修正いたします。 「職員は、…必要である。」の一文の次に、「職員は、具体的な検討をせず過重な負担に当たると判断するといった、法の趣旨を損なうことをしてはならない。」を追加。
27	別紙「第5 過重な負担の基本的な考え方」 (前略)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、理解を得よう努めることが望ましい。 上記の文言を以下の通り変更して下さい。 (前略)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、理解を得よう努めること、また理解を得られない場合は、相談窓口等と調整を図ることが望ましい。 理由：障害者から理解を得られない場合に、相談窓口が職員と障害者の間に入ることで、調整・歩み寄りを図る必要がある。	相談窓口に寄せられた相談等を基に、監督者は、第4条に従って、その監督する職員に対し、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導する等の対応をすることとしており、御意見の内容を記述しています。
28	第5 過重な負担の基本的な考え方 4行目（文言の変更） 「理解を得よう努めることが望ましい」→「理解を得よう努めなければならない」 理由）合理的配慮の提供が過重な負担となる場合は、その理由を十分に説明されることが必要であるため、「望ましい」という文言は不適切であると考えます。	御意見を踏まえ、留意事項の第1に次の一文を追加します。18と同じ修正です。 「なお、この留意事項において「望ましい」と記述している事項については、これに従わなかったことをもって直ちに法違反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趣旨を踏まえ、可能な限り取り組むことが望まれることを意味する。」
29	意見：（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、聴覚障害者への具体例が見られません。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。」	留意事項の第6に掲げる具体例は、あくまで例示であって、例示したものに限る趣旨ではありません。また、特定個人情報保護委員会は民間ビルに入居しており、また、事務又は事業の性質上、来庁者が職員を伴わず単独で執務室内を行動することを想定していません。御意見のような例のときは、職員による筆談などの合理的配慮を提供することが想定されますが、いずれにしても、御意見は、執務の参考とさせていただきます。
30	物理的環境への配慮として、「電光表示板、磁気誘導ループなどの補聴装置の設置、音声ガイドの設置」を加えるべきである。	留意事項の第6に掲げる具体例は、あくまで例示であって、例示したものに限る趣旨ではありません。いずれにしても、御意見は、執務の参考とさせていただきます。
31	別紙「第6 合理的配慮の具体例（合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例）」 「館内放送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こと。」を追記して下さい。 理由：聴覚障害者は放送を聞くことができず状況が分からないため、誰もが分かる方法で対応すべき。	留意事項の第6に掲げる具体例は、あくまで例示であって、例示したものに限る趣旨ではありません。また、特定個人情報保護委員会は民間ビルに入居しており、また、事務又は事業の性質上、来庁者が職員を伴わず単独で執務室内を行動することを想定していません。御意見のような例のときは、職員による筆談などの合理的配慮を提供することが想定されますが、いずれにしても、御意見は、執務の参考とさせていただきます。
32	意思疎通の配慮の具体例に「要約筆記」を明記すべきである。	留意事項の第6に掲げる具体例は、あくまで例示であって、例示したものに限る趣旨ではありません。いずれにしても、御意見は、執務の参考とさせていただきます。
33	意見：（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。」	留意事項の第6に掲げる具体例は、あくまで例示であって、例示したものに限る趣旨ではありません。いずれにしても、御意見は、執務の参考とさせていただきます。
34	別紙 特定個人情報保護委員会における差別の解消の推進に関する対応要領に係る留意事項 第6 合理的配慮の具体例（合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例）○8つ目 「知的障害者」の「知的」を削除して下さい。 理由）日本語の習得が十分でない聴覚障害者や、精神障害者に対しても同様の配慮が必要であるため	御意見を踏まえ、次のとおり修正いたします。 「○ 障害者から申出があった際に、」

No.	寄せられた御意見等	御意見等に対する考え方
35	意見：（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。」	留意事項の第6に掲げる具体例は、あくまで例示であって、例示したものに限る趣旨ではありません。いずれにしても、御意見は、執務の参考とさせていただきます。
36	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。	特定個人情報保護委員会では、具体例を含めた形で、この対応要領を訓令として定める予定ですが、訓令として定める場合、別紙にすることで追加・更新しやすくなるわけではありません。いずれにしても、御意見は、執務の参考とさせていただきます。
37	「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。 該当箇所：（別紙）第6 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	留意事項の第6に掲げる具体例は、あくまで例示であって、例示したものに限る趣旨ではありません。いずれにしても、御意見は、執務の参考とさせていただきます。
38	P1第4条監督員の責務 P2第6条相談体制の整備 P6（別紙）第4-3意思の表明に～ P8（別紙）第6合理的配慮の具体例（意思疎通） （意見） 下記の文言を追加 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・要約筆者等）を配置すること （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、要約筆者等の配置が必要	御意見を踏まえ、相談窓口では多様なコミュニケーション手段を確保できるように努めます。
39	「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」および「コミュニケーションを支援する者（手話通訳者・要約筆者等）を設置すること」を明記すること。 該当箇所：第4条、第6条、（別紙）第4-3、第6 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、要約筆者等の支援が必要なため。	御意見を踏まえ、相談窓口では多様なコミュニケーション手段を確保できるように努めます。
40	表記上「…が望ましい」のような曖昧な表現ではなく、事業者には努力義務があることの意識を強くするために「が必要」という表現にすべきである	この対応要領案は、法第9条に基づき定める、特定個人情報保護委員会の職員についてのものですが、御意見は、法第11条に基づき定める対応指針についてのものであり、本件意見募集の対象外であると考えます。
41	障害者差別に関して まず身体障害以外の障害がどんなものかわからない人が多すぎます。知らないでは適切な対応をできないのも無理は無いでしょう。言い方悪いかもしれませんが、「目に見えるわかりやすい障害者」ばかりでなく、差別されやすい種類の障害もあると知る機会が小学校の頃からあるべき。	この対応要領案は、法第9条に基づき定める、特定個人情報保護委員会の職員についてのものですが、御意見を踏まえ、職員が、障害の種類などについて理解を深めることにつながる研修となるよう、第7条の研修の内容を検討してまいります。
42	手動車椅子に乗っている身体障害者です。子供の頃、親とスーパーマーケットに行った時に障害児という理由で入店を拒否されました。もうそんな経験はしたくありません。	御意見は、執務の参考とさせていただきます。
43	対応要領・対応指針等は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	御意見は、執務の参考とさせていただきます。
44	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	御意見は、執務の参考とさせていただきます。
45	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	この対応要領は、職員による不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供に関して、職員がより適切に対応することができるよう、必要に応じて随時見直ししていく予定です。対応要領を変更するときは、法第9条第4項において、あらかじめ、障害者等の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならないものとされています。
46	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	御意見は、執務の参考とさせていただきます。
47	この意見項目からの質問で正しくないと思われますが、マイナンバーに関し意見があります。H27.10.2付で本人へ交付する源泉徴収票等に個人番号の記載は不要になりました。従業員のマイナンバーを取扱う企業としても、情報の漏えい又は滅失等のリスクを考慮したとしても重要な改正だと思います。そこまでリスクを削減されるなら、扶養控除申告書、保険料申告書等についてもマイナンバーの記載を不要と出来ないでしょうか？この申告書は会社外に提出することはありませんが、少し大きな企業になると社員が1か所に在籍していないため、郵送等で回収する必要があります。また事業所も多数となるとそれぞれの建物で回収、本社へ送付などマイナンバーが行き交う場面が多々あります。従業員からは、一度回収すれば良く、毎年回収する事は不要かと思えます。毎年回収するより、仮に番号が変更となった場合、また扶養家族が増えた場合の対応を考えた方が賢明ではないでしょうか？	御意見は、本件意見募集の対象外です。