

意見内容等について

	意見の内容	意見に対する考え方
1	・ 障害者が適切に意思の表明ができるようにするため、相談体制の整備等に当たっては、障害の特性に応じた多様なコミュニケーション手段を確保し、相談窓口等にコミュニケーション支援者（手話通訳者・要約筆記者等）を設置することを明記すべき。 ・ 相談窓口において、障害者からの理解が得られない場合は、障害者当事者団体等に意見を求める等、建設的な解決に努めることを明記すべき。 ・ 職員が、正当な理由や過重な負担に係る説明について障害者からの理解が得られない場合は、相談窓口と調整を図ることを明記すべき。 ・ 相談窓口に寄せられた相談等は、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を明記すべき。	本対応要領では、「意思の表明が困難な障害者が、家族、介助者等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、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」との基本的な考え方を示し、合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例として、「筆談、読み上げ、手話などのコミュニケーション手段を用いる」、「意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用して意思を確認する」こと等を明記しております。 また、障害を理由とする差別の解消の推進に関する事務を円滑に進めるため、各機関が相互に協力し、適切に事務を遂行することとしているほか、問題が生じた場合には、職員を監督する地位にある者（監督者）が迅速かつ適切に対処しなければならないものと定めています。 相談体制の整備に当たっては、障害者が適切に意思を表明できるようにするとともに、関係者が円滑に連携・協力し、迅速かつ適切な問題解決を図るという御指摘の趣旨を実現するため、本対応要領に沿って、必要に応じ、相談窓口の充実を図るよう努めていきたいと考えております。
2	・ 災害等の緊急時に備えて、聴覚障害者向けの情報伝達、避難・誘導のための器材を設置することを合理的配慮の具体例に追記すべき。	本対応要領では、「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、（中略）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」との基本的な考え方を示しており、合理的配慮に当たり得る物理的環境の配慮の具体例として、緊急時に限らず、障害者に対する「目的の場所までの案内の際に、（中略）前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。」など、丁寧な案内や移動の際の補助等を明記しております。また、災害時において「自治体等と協力しつつ、障害者の視点に立って、災害派遣を行う。」と記載することとしております。 いずれにしても、防衛省・自衛隊としては、

		国民の生命と財産保護のため、災害等の緊急時に適切に対応する態勢をとっていきたいと考えています。
3	・ 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合理的配慮の具体例として追記すべき。 ・ 未公表又は未公表情報を扱う会議等において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、コミュニケーション支援者（手話通訳者・要約筆記者等）の同席を認めることを合理的配慮の具体例として追記すべき。	本対応要領では、合理的配慮に当たり得るルール・慣行の柔軟な変更の具体例として、「未公表又は未公表情報を扱う会議等において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める」ことを明記しているところです。
4	・ 合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例において、「知的障害者」となっているところを「障害者」に修正すべき。	御指摘のとおり、「ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明」し、「馴染みのない外来語は避ける」等の配慮は、知的障害者に限らず、他の障害者から申し出があることも考えられるため、当該箇所の「知的障害者」としているところは「障害者」に修正させていただきます。
5	・ 障害者の扱いに差異を設ける理由の正当性の判断につき、「正当な理由に相当するか否かについては、…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」との記述の後に「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。」との記述を加えるべき。	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）において基本的な考え方が整理・記述されており、本対応要領においても同様の記述としております。

6	・ 障害者に対する合理的配慮を行わない理由となる「過重な負担」の基本的な考え方を記述した部分に『『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、合理的な配慮を求める法の趣旨が形骸化されるべきではありません。』との記述を加えるべき。	過重な負担については、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）において基本的な考え方が整理・記述されており、本対応要領においても同様の記述としております。
7	・ 訓令案第 4 条は「障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、…合理的配慮…をしなければならない。」と規定しているが、家族等を介して行われる曖昧な当事者の意思の表明が含まれないようにするため、「障害者」を「障害者本人」に改めるか、又は、「障害者」を「障害者本人」に改め、かつ、「意思の表明」の後に「（コミュニケーションを支援する者の補佐を通じて表明されるものを含む。）」と加えるべき。	御意思の表明については、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）において基本的な考え方が整理・記述されており、本対応要領においても同様の記述としております。
8	・ 文部科学省の対応指針に「本指針で『望ましい』と記載している内容は、関係事業者がそれに従わ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。なお、関係事業者における障害者差別解消に向けた取組は、本指針を参考にして、各関係事業者により自主的に取組が行われることが期待されるが、自主的な取組のみによってはその適切な履行が確保されず、関係事業者が法に反した取扱いを繰り返し、自主的な改善を期待することが困難である場合などは、法第 12 条の規定により、文部科学大臣は、特に必要があると認められるときは、関係事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。」との記述があるが、これと同様の記述を加えるべき。	御指摘の記述は、解説的な内容であり、本対応要領に同様の内容を記載することが必要不可欠なものとは考えておりませんが、運用に当たっては、当該記述の趣旨を念頭に置き、適切に対応してまいります。
9	・ 障害者等からの相談等に応じるため置かれる相談窓口について「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」との記述を追加すべき。	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。

10	・ 障害者等からの相談等に応じるため置かれる相談窓口について「相談者の性別に配慮した相談体制とするよう、相談体制の中に女性を必ず配置する」との記述を追加すべき。	相談体制は防衛省の各機関等の状況に応じて異なるため、御指摘のような内容を一律で記載することは困難ですが、別紙の第4の2において、「合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。」としており、相談者の性別に配慮した相談体制となるように努めてまいります。
11	・ 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として電光ボードや電光掲示板等を活用した掲示を加えるべき。 ・ 合理的配慮に当たり得るルール・慣行の柔軟な変更の具体例に、視覚障害者・聴覚障害者双方への配慮として問い合わせ用の電話・FAX 番号やメールアドレスの明記やインターネット画面への入力等を加え、聴覚障害者への配慮として「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」という記述を「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」という記述に変更すべき。	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。頂いた御意見は、今後の参考とさせていただきます。
12	・ 合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例として「意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用して意思を確認する。」との記述があるが、その後に「できれば絵カード等を意思疎通の選択肢の1つとしてあらかじめ提示する方が望ましい。」と加えるべき。	当該記述は御指摘のような対応を意図して規定しております。
13	・ 合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例が列挙されているが、「意思疎通が不得意な障害者に対し、『速く喋る』等の相手を急かすような事はやめ、相手が話終えるまで極力『待つ』ようにする。」を加えるべき。	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。頂いた事例は、今後の参考とさせていただきます。
14	・ 「合理的配慮は、防衛省本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。	合理的配慮を提供すべき場면을いたずらに限定することのないよう適切に対応してまいります。
15	・ 「意思の表明に当たっては、…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」との記述があるが、「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。	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。頂いた御意見は、今後の参考とさせていただきます。

	・合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例が列挙されているが、「要約筆記」を明記すべき。 ・合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例が列挙されているが、「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。	
16	・合理的配慮に当たり得るルール・慣行の柔軟な変更の具体例として「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。」との記述があるが、順番を待つことが苦手なのは、発達障害の特性と言うよりは未学習の結果であることから、いきすぎた配慮の要求等の懸念があり、この部分は削除するか、又は発達障害者の除外を明記すべき。	御指摘の別紙記載の具体例は、特に発達障害を持つ方を想定して記述しているわけではありません。頂いた御意見は、今後の参考とさせていただきます。
17	・障害者に対する合理的配慮の提供に当たって障害者の性別、年齢、状態等に配慮するとした規定に「障害のある女性など複合的な困難にある人に特に留意する」との記述を追加し、その具体的内容として「災害に関する救援・支援の際、避難所等において、女性用トイレ及び車イストイレの数量の確保、そして、安心して着替えなどが可能な広さのある空間を確保する」との記述を追加すべき。	本対応要領では、「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、(中略)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」との基本的な考え方を示しており、障害者が置かれている困難が複合的なのか否かという観点のみならず、障害者が置かれている困難の程度を始め、様々な要素を総合的に勘案した上で合理的配慮を提供することになります。 いずれにしても、防衛省・自衛隊としては、国民の生命と財産保護のため、災害等の緊急時に適切に対応する態勢をとっていきたいと考えています。
18	・障害者差別解消促進のため、職員に対して行う研修・啓発について、「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入れる」との記述を追加すべき。	第10条の「必要な研修・啓発」は、御指摘のような内容を含み得るものとして規定しております。頂いた御意見は、今後研修の内容等を検討する際の参考とさせていただきます。
19	・自衛隊基地における重度障害者の活用等について、行政側は積極的に対応すべき。	・本対応要領は、障害を理由とする差別の禁止に関して防衛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、御指摘の点是对応要領の対象ではありません。

20	合理的配慮に当たり得るルール・慣行の柔軟な変更の具体例が列挙されているが、「除外職員制度はあるものの障害者雇用に関しても、自主的に省内で調整し積極的に障害者雇用するように努める。」を加えるべき。	本対応要領は、障害を理由とする差別の禁止に関して防衛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、御指摘の点は対応要領の対象ではありません。
21	防衛省・自衛隊は障害者を採用すべきでない。	本対応要領は、障害を理由とする差別の禁止に関して防衛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、御指摘の点は対応要領の対象ではありません。 また、障害を理由として一律に採用しないとすることは、本訓令の根拠である障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成 25 年法律第 65 号）の趣旨と合致しないものであると考えております。

【問合わせ先】

○防衛省大臣官房文書課

〒162-8801 東京都新宿区市谷本村町5-1

TEL：03-3268-3111（内線20335）