

(別紙) 「内閣府本府所管事業分野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指針(改定案)」に対する意見募集の結果について

| 番号 | 御意見の概要 | 御意見に対する考え方 |
|---|---|--|
| 第1 趣旨 | | |
| 1 | 『法の対象は障害者手帳の所持者に限られない』との記載は助かる。グレーゾーンで困難を抱えている方もおり、今後も『困りごと』を抱えた方が合理的な配慮を受けられるようにしてほしい。様々な当事者の方の意見を取り入れるよう、応援している。 | 賛同の御意見として受け止めます。いただいた御意見は今後の参考にさせていただきます。 |
| 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な考え方 | | |
| 2 | 今回の改正案において、「事業者と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる」、「性別や年齢等にも考慮しつつ」という記載を加えたほか、「障害のある女性」にも言及していることについて評価する。また、「合理的配慮の提供義務違反に該当する例」として、「何かあったら困る」、「特別扱いはできない」という理由で対応を断るのを明記したのは、改正案のなかで最も良い点であり、合理的配慮の法的根拠について確立する一歩となるのでは、と評価している。「合理的配慮の提供拒否」も「不当な差別的取扱い」とするように踏み込んだ記述もしてほしい。 | 不当な差別的取扱い及び合理的配慮については、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(令和5年3月14日閣議決定。以下「基本方針」という。)において基本的な考え方が整理・記述されており、これに即して定めることとされている本対応指針においても同様の記述としております。いただいた御意見は、今後の参考とさせていただきます。 |
| 第3 事業者における相談体制の整備 第4 事業者における研修・啓発、障害を理由とする差別の解消の推進に資する制度等の整備 | | |
| 3 | 相談及び研修・啓発について、次の記述と事例のいずれかを加える。 (記述) ・女性からの相談は女性が受ける窓口態勢をとる。 ・女性の接遇は女性がすることを基本とする。 ・従事者の研修において、障害に加えて女性であることによる経験や課題について当事者から学ぶことを、必修プログラムに組み入れて実施し、業務や啓発に反映する。 (事例) ・月経時のことについて相談窓口で詳しく話さなければならない場面があって、担当者は男性ばかりだったので話しづらかった。 ・女性に対する暴力の相談にたずさわる担当者の研修に、毎回、「障害のある女性と複合差別」を設けて、それぞれ障害の異なる複数の女性を講師として招き、全員で意見交換を行っている。 ・災害の防止や救援にかかわる担当者の必修研修に、災害時の障害のある女性ゆえの経験をテーマに、地元で課題に取り組んでいる障害のある女性を講師に招き、意見交換し、業務に反映させている。 ・ガイドヘルパー予約の際に「買い物のガイドだから男性のガイドヘルパーでもいいですか？」と対応されがち。女性として同性のガイドヘルパーを希望する。“排泄や入浴などの介助ではないから男性でもいいでしょう”という見方から転換して、合理的配慮として認識してほしい。 | 「第3 事業者における相談体制の整備」においては、相談時に性別、年齢、状態等に配慮することが望ましい旨、「第4 事業者における研修・啓発、障害を理由とする差別の解消の推進に資する制度等の整備」においても、性別や年齢等にも配慮しながら適切に対応することが重要である旨を記載しております。いただいた御意見については、今後の参考とさせていただきます。 |
| 4 | 教育・研修・啓発について、次の記述及びいずれかの事例を加える。 (記述) ・包括的性教育の実施に取り組む。 (事例) ・特別支援学校で、他人と距離をとるように指導された。 ・妊娠を望んでいなかったが、交際相手が避妊をせず、性行為をした。そのことに対して「抵抗もせず、何も言わなかった」ため、同意しているとみなされ、妊娠を回避できなかった。 ・妊娠の自覚があったが、医療機関に行って受診することができず、周囲に相談することもできなかった。 | 本対応指針は内閣府の所管事業分野についての対応指針であり、御意見の内容については、本対応指針の対象外の事項であると考えます。 |

| 番号 | 御意見の概要 | 御意見に対する考え方 |
|---------------------------------|--|--|
| 5 | <p>次の記述及び事例のいずれかを加える。</p> <p>(記述)</p> <ul style="list-style-type: none"> あらゆる相談や接遇の最初に、本人の希望を聞きとり、それを尊重するルールをもつ。あらゆる偏見を廃して、本人の話をよく聞くことから始める。 障害福祉サービスの提供に当たっては、利用者の意向を踏まえ、本人の意思に反した異性介助が行われることがないよう取組を進める。 <p>(事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> 入院先で日常的に異性介助が行われている。女性の入浴や排泄や夜勤時の介助は女性の従事者にして欲しいと希望を出しても、対応されなかった。 被害について、警察に話したが、目が見えないのに加害者についてわかるはずがない、知的障害があるから確かな話ではない、などの見方をされ、自分の話を信じてもらえなかったことがある。 障害があるので妊娠や出産や子育ては大変だと、繰り返し言われてきたので、無理なのかなと思ってきた。 障害がなかったころは積極的に産むように言われていた。障害をもつようになってから妊娠したときには、中絶を勧められた。 グループホームにて利用者がカップルで暮らすに当たって、妊娠の可能性があるとの理由から、施設側が不妊処置を勧め、結果として、利用者が不妊処置を選択した。 車椅子ユーザーの立場で、子育てについて福祉の窓口で相談した。障害のない保護者と同様にこどもと一緒に公園等に行きたいという願いが理解されず、外出時の育児支援はいまだに得られていない。 | <p>「第2 2(1)合理的配慮の基本的な考え方」において、障害者本人の意思を尊重しつつ、建設的対話を通じて相互理解を深め、様々な対応策を柔軟に検討していくことについて示されています。</p> <p>いただいた御意見については、今後の参考とさせていただきます。</p> |
| (別紙) 障害を理由とする不当な差別的取扱い、合理的配慮等の例 | | |
| 6 | <p>公共の機関（交通機関等）等で障害によって著しく日常生活が制限されることのないよう、また事業者側の主観によって、障害のある方々の日常生活が健常者と比べ不当に制限されることのないよう、対応指針に明確に盛り込んで改善してほしい。</p> | <p>本対応指針は内閣府の所管事業分野についての対応指針であり、御意見の内容については、本対応指針の対象外の事項であると考えます。</p> |
| 7 | <p>全国のテーマパークのアトラクション利用において、「サービス提供の拒否」及び「障害者でない者に対しては付き添い条件」をテーマパークの社内規定として規制している。このような差別が起こらないように、具体的な差別例として、列挙すべき。</p> <p>多くの具体例を列挙するなど、誰もが分かりやすい内容にしていきたい。</p> <p>また、法に違反して差別が生じた場合の対応について明記すべき。</p> | <p>本対応指針は内閣府の所管事業分野についての対応指針であり、テーマパークについては、その事業分野を所管する主務大臣が作成する対応指針において対応等が示されることとなります。</p> <p>なお、本指針では、「第14 留意点」において「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、特に必要があると認めるときは、法第12条の規定により、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」と記載しております。</p> |
| 8 | <p>次の記述及びいずれかの事例を加える。</p> <p>(記述)</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害別および性別によって特定の職業や職種に結びつける対応や進路を狭める対応をしない。本人の希望と適性を職業選択に活かせるように対応する。 <p>(事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> 知的障害のある女性だからと、いつも手仕事が用意された。どんな仕事をしたいか、希望を聞かれたことがない。 「聴覚障害があるから、人と会話することがない、手を動かす仕事を」と、小学校低学年から推奨された。女性には縫製や理髪の職業コースがあった。本人の希望や適性とはかけはなれているために離職した人も多い。 「修士課程の次には博士課程に進み、大学で研究者として頑張りたい」と教員に伝えたところ、「あなたはろう者で女性だから大学への就職はできない。研究所にしか就職先はない」と言われた。 | <p>雇用分野における障害者差別を解消するための措置については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の定めるところによることとされており、本対応指針の対象外の事項であると考えます。</p> <p>また、その他の御意見についても、本対応指針は内閣府の所管事業分野についての対応指針であり、御意見の内容については、本対応指針の対象外の事項であると考えます。</p> |
| 9 | <p>次の記載及び例を加える。</p> <p>(記載)</p> <ul style="list-style-type: none"> 修学や就業の環境や慣習から見直し、補助的手段だけでは解決しないことを踏まえ、個々人に合う合理的配慮を提供する。 <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> 聴覚障害があり、医療現場で働いている。常々、「補聴器をつけていても聞き取れないことがあるので、文字や文章で伝えてほしい」と依頼しているが、対応されていない。 上司や看護師から「それ、前、言ったでしょ!」「一回で覚えられないのはやる気がないからだ」などの暴言が日常的になされ、うつ病を発症して入院休職した。 | <p>雇用分野における障害者差別を解消するための措置については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の定めるところによることとされており、本対応指針の対象外の事項であると考えます。</p> |
| 10 | <p>新設されている「正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例」は一律に正当化事由にあたるもの誤解や拡大解釈を招く恐れがあるため、全て削除すべきである。</p> <p>また、「合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例」を挙げる場合は、拡大解釈されないよう十分注意した上で慎重に行うべきである。</p> | <p>御指摘の例示は基本方針に基づき記載したものであるため、いずれも原案のとおりとさせていただきます。</p> <p>なお、本対応指針に掲載されている例はあくまでも例示であり、個別の事案ごとに判断することが必要である旨記載しています。</p> <p>いただいた御意見は今後の参考とさせていただきます。</p> |