

<p>ばん しん ごう</p>	<p>ご い けん がいよう 御意見の概要</p>	<p>ご い けん たい かんが かつ 御意見に対する考え方</p>
<p>○ 別紙第1 (障害者の対象範囲等) について</p>		
<p>1</p>	<p>その他の心身の機能の障害(難病等)により起因する障害を含む。) 下線部につき、なぜ追記したのか。</p>	<p>本規定は基本方針に則して記載しており、今回の改定案で盛り込まれているため追記したものです。</p>
<p>○ 別紙第3 (正当な理由の判断の視点) について</p>		
<p>2</p>	<p>職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら・・・ 「お互い」は「互い」の方がよい。</p>	<p>本規定は基本方針に則して記載していますので、原案どおりとさせていただきます。</p>
<p>3</p>	<p>「職員と障害者の双方が、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。」の記載は、職員向けの要領における記載内容として適当ではない。</p>	
<p>○ 別紙第4 (不当な差別的取扱いの例) について</p>		
<p>4</p>	<p>「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」については全て削除すべきである。</p>	<p>基本方針に具体例を記載することとされており、「障害特性や年齢、性別、具体的な場面等を考慮したものとなるよう留意する」旨の記載に基づいて各省庁とも具体例を挙げていることから、原案どおりとさせていただきます。</p>
<p>5</p>	<p>意見 次の記述と、事例のいずれか(課題を示す事例及び好事例)を加える。 記述 「あらゆる相談や接遇の最初に、本人の希望を聞き取り、それを尊重するルールをもつ。あらゆる偏見を排して、本人の話を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みを進める。」 事例 (事例) 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ほしいと希望を出しても、対応されなかった。男性の介助を受けることを了承しなければ介助をしないとされた。 (事例) 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分かるはずがない、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。 (事例) 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。 (事例) 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。障害を持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。 (事例) 車いすユーザーの立場で、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子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>	<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、いずれも原案どおりとさせていただきます。 なお、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。 頂いた内容は、御意見として承り、今後の参考とさせていただきます。</p>

ばん ごう	ご い けん がいよう 御意見の概要	ご い けん たい かんが かつ 御意見に対する考え方
○ 別紙第5 (合理的配慮の基本的な考え方の例) について		
6	<p>意見：次の記述と、事例のいずれか(課題を示す事例及び好事例)を加える。</p> <p><b>記述</b> 「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。」</p> <p><b>事例</b> (事例) 女性に対する暴力の相談に携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。 (事例) 災害の防止や救援に関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。 (事例) 相談窓口に月経時のことについて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。 (事例) ガイドヘルパー予約の際に「買い物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。女性として同姓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。</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、いずれも原案どおりとさせていただきます。</p> <p>なお、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>頂いた内容は、御意見として承り、今後の参考とさせていただきます。</p>
7	<p>意見：次の記述を加える。かつ、下記事例のいずれかを加える。</p> <p><b>記述</b> 「障害別及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> <p><b>事例</b> (事例) 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。 (事例) 「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。 (事例) 「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>	
○ 別紙第7 (合理的配慮の例) について		
8	<p>「合理的配慮の提供義務に違反しないと考えられる例」を挙げられる場合は、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、いずれも原案どおりとさせていただきます。</p> <p>なお、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>頂いた内容は、御意見として承り、今後の参考とさせていただきます。</p>
○ その他		
9	<p>○で箇条書きとしているところを(1)や(ア)にしてはどうか。</p>	<p>御指摘の点は理解できるものの、検討した結果原案どおりとさせていただきます。</p>