

議題（１）

「障害のある人もない人も共に生きる熊本
づくり条例」の見直しについて

① 関係団体、事業者に対する意見聴取の実施について

1 関係団体との意見交換の実施

(1) 熊本障害フォーラム（KDF）※との意見交換

提出された要望書の内容について意見交換を実施。（平成 27 年 6 月 19 日）

※ 熊本障害フォーラム（KDF）

平成 24 年 5 月 19 日設立。前身は「障害者差別禁止条例をつくる会」。

会員は 31 団体。代表は松永朗氏（熊本県ろう者福祉協会常務理事）

(2) 障がい者団体・家族団体との意見交換

31 団体と意見交換を実施。（平成 27 年 7 月 6 日～平成 27 年 7 月 21 日）

【参加団体】

（公社）日本てんかん協会熊本県支部（波の会）、（一社）熊本県精神障害者福祉会連合会、熊本県精神障害者団体連合会、高次脳機能障碍『ぷらむ』熊本、熊本難病・疾病団体協議会、（福）熊本県手をつなぐ育成会、熊本県知的障害者施設家族会連合会（きずなの会）、（財）日本ダウン症協会熊本支部、熊本県自閉症協会、くまもと発達支援親の会「めだか」、NPO 法人さくらの会、NPO 法人ル・シェルくまもと、（福）熊本県視覚障がい者福祉協会、（一財）熊本県ろう者福祉協会、熊本県難聴者中途失聴者協会、熊本県聴覚障害児者親の会、NPO 法人熊本すずらん会、熊本県天声会、人工内耳友の会熊本県支部、（福）熊本県身体障害者福祉団体連合会、公益財団法人熊本県肢体不自由児協会、熊本県肢体不自由児（者）父母の会連合会、日本二分脊椎症協会熊本支部、ヒューマンネットワーク熊本、（社）全国脊髄損傷者連合会熊本支部、公益社団法人日本オストミー協会熊本支部、熊本県障害児・者親の会連合会、熊本県重症心身障害児（者）を守る会、熊本県腎臓病患者連絡協議会、熊本県重度身体障害者福祉促進会、障害者・児の生活を豊かにする会

(3) 意見の概要

① 「障害者」の定義について

- ・「発達障がい」、「難病」も条例の対象と分かるよう明記してもらいたい。
- ・症状が周期的、断続的に表れる場合も含まれることを明確にするため、「継続

的」だけでなく、「断続的」も明記してもらいたい。

②「差別」の括り

- ・障害者差別解消法と同じように「障害を理由とする差別の禁止」という括りにした方がよい。
- ・差別の定義を「不利益取扱い」と「合理的配慮の不提供」として条文に明記してもらいたい。
- ・「不利益取扱いの禁止」を「差別の禁止」としてもらいたい。

③「不利益取扱い」の対象、範囲

- ・「合理的配慮をなされてもなお」を加えてもらいたい。(8条5号、6号)
- ・例外規定に「おそれがあると認められる場合」があるが、安易な理由付けの機会を与えるのではないか。(8条4号、10号)
- ・文章が長すぎる。条例の内容(文言)が理解しにくい。
- ・自閉症の子どもは、自分が不利益取扱いを受けたことを伝えにくい。

④「合理的配慮」の対象、範囲

- ・過重な負担とはどのくらいなのかわからない。
- ・不利益取扱いの禁止規定(8条各号)にそれぞれ追加してもらいたい。
- ・合理的配慮について学校の施設整備が遅れている。

⑤ 地方公共団体等職員対応要領の作成

- ・合理的配慮の好事例を例示として入れてもらいたい。
- ・当事者の話を聞く機会を設けてもらいたい。
- ・現場実習やボランティアへの積極的な参加を盛り込んでもらいたい。

⑥ 調整委員会の対象事案の範囲

- ・合理的配慮、虐待も審理対象に加えてもらいたい。

⑦ 地域協議会の設置

- ・地域協議会の設置又はそれを補う調整委員会の機能拡大。
- ・自立支援協議会など既存組織の活用により招集すべき。
- ・推進会議(新たな機関)の設置。

⑧ その他

- ・わかりやすいパンフレットが必要。
- ・条例の周知・啓発をお願いしたい。
- ・教育の場における啓発が重要。
- ・条例名が長い。内容はよい。
- ・研修受講義務等の罰則による理解促進の取組が必要。

2 事業者への意見照会の実施

(1) 条例制定時(H22)に意見照会を行った事業者(計20団体)に対し、文書により意見照会を実施。(平成27年7月9日～平成27年7月31日)

○福祉分野(3団体)

熊本県社会福祉士会、熊本県精神保健福祉士協会、熊本県理学療法士協会

○医療分野(4団体)

熊本県医師会、熊本県歯科医師会、熊本県精神科協会、熊本県看護協会

○商品・販売サービス、雇用(5団体)

熊本県経営者協会、熊本経済同友会、熊本県商工会議所連合会、熊本県商工会連合会、熊本県中小企業団中央会

○教育分野(5団体)

熊本県都市教育委員会教育長協議会、熊本県町村教育長会、熊本県特別支援学校長会、熊本県特別支援学級等設置学校校長会、熊本県私立中学高等学校協会

○建物・公共交通機関分野(2団体)

熊本県建築士会、熊本県バス協会

○不動産分野(1団体)

熊本県宅地建物取引業協会

(2) 意見の概要

- ・精神障がいのある人からの相談に対応するための体制整備が必要
- ・教育現場への専門職の配置が必要。
- ・災害時の対応(関係機関、専門職の連携等)
- ・障がいによっては一般の開業医では対応が難しい場合が多い。

② 論点の整理について

論点1 「障害者」の定義について

現行	<p>(定義)</p> <p>第2条 この条例において「障害者」とは、<u>身体障害、知的障害、精神障害</u>その他の心身の機能の障害(以下「障害」という。)がある者であって、障害及び社会的障壁により<u>継続的に</u>日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。</p>	
意見	障がい者 団体	<ul style="list-style-type: none"> ・「発達障がい」、「難病」も条例の対象と分かるよう明記してもらいたい。 ・症状が周期的、断続的に表れる場合も含まれることを明確にするため、「継続的」だけでなく、「断続的」も明記してもらいたい。
	事業者	意見なし
論点整理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現行規定は、障害者基本法の平成23年改正（「発達障害」を追加）、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（「障害者差別解消法」）制定前の規定。 ・ 障害者基本法及び障害者差別解消法における「障害者」の定義 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>「<u>身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）</u>その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により<u>継続的に</u>日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」</p> </div> ・ 条例は、障害者差別解消法と趣旨、目的を同じくするものである。 ・ 現在、11道府県が障がい者の差別の禁止に関する条例を制定しているが、定義規定で「難病」を明記している条例は3県。 ・ 「難病」は、「その他の心身の機能の障害」に含まれると解されている。 ・ 「継続的」は、断続的なもの、周期的なものも含むと解されている。 ・ 「難病」の語は現行法令上用いられているが、法律の趣旨によりその範囲が異なっている。 	

- ・ 実質的な違いがないのであれば、法体系上、関係法（障害者基本法、障害者差別解消法）の定義と同じ規定にすべきではないか。
- ・ 「難病」については、「その他の心身の機能の障害」に含まれると解されており、また、各法令で範囲が異なることから、かえって誤解が生じるおそれがあるのではないか。
- ・ 制度の理解、周知については、普及・啓発活動で取り組むべきではないか。

論点2 「差別」の括りについて

現 行	<p>【条文の構成】</p> <p>第2章 障害者の権利擁護</p> <p>第1節 不利益取扱いの禁止等</p> <p>(不利益取扱いの禁止)</p> <p>第8条 (略)</p> <p>(社会的障壁の除去のための合理的な配慮)</p> <p>第9条 (略)</p>	
	<p>※「差別」を定義することは困難であることから、「差別」という語を用いず、「不利益取扱い」と「合理的配慮」について定めている。</p>	
意 見	障がい者 団体	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者差別解消法と同じように「障害を理由とする差別の禁止」という括りにした方がよい。 ・ 差別の定義を「不利益取扱い」と「合理的配慮の不提供」として条文に明記してもらいたい。 ・ 「不利益取扱いの禁止」を「差別の禁止」としてもらいたい。
	事業者	意見なし
論 点 整 理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者差別解消法においても「差別」の定義はない。 ・ 障害者差別解消法は、「不当な差別的取扱い」と「合理的配慮の不提供」とを併せて、「障害を理由とする差別の禁止」という見出しで括っている。(第7条、第8条) ・ 障害者差別解消法における「不当な差別的取扱い」と「合理的配慮の不提供」は、条例における「不利益取扱い」と「合理的配慮の不提供」と同義である。 	



障害者差別解消法と同様に、差別の定義は行わないが、「不利益取扱い」と「合理的配慮の不提供」とを併せて、「障害を理由とする差別の禁止」と整理すべきではないか。

論点3 「不利益取扱い」の対象と範囲について

現 行	(不利益取扱いの禁止)	
	<p>第8条 何人も、次に掲げる行為(以下「不利益取扱い」という。)をしてはならない。</p> <p>(4) 障害者に商品を販売し、又はサービスを提供する場合において、障害者に対して、<u>その障害の特性により他の者に対し提供するサービスの質が著しく損なわれるおそれがあると認められる場合その他の合理的な理由がある場合を除き</u>、障害を理由として、商品の販売若しくはサービスの提供を拒み、若しくは制限し、又はこれらに条件を付し、その他不利益な取扱いをすること。</p> <p>(5) 労働者の募集又は採用を行う場合において、障害者に対して、<u>従事させようとする業務を障害者が適切に遂行することができないと認められる場合その他の合理的な理由がある場合を除き</u>、障害を理由として、募集若しくは採用を行わず、若しくは制限し、又はこれらに条件を付し、その他不利益な取扱いをすること。</p> <p>(6) 障害者を雇用する場合において、障害者に対して、<u>業務を適切に遂行することができないと認められる場合その他の合理的な理由がある場合を除き</u>、障害を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件、配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格、教育訓練若しくは福利厚生について不利益な取扱いをし、又は解雇すること。</p> <p>(10) 障害者から情報の提供を求められた場合において、障害者に対して、<u>当該情報を提供することにより他の者の権利利益を侵害するおそれがあると認められる場合その他の合理的な理由がある場合を除き</u>、障害を理由として、情報の提供を拒み、若しくは制限し、又はこれに条件を付し、その他不利益な取扱いをすること。</p>	
意 見	障がい者 団体	<ul style="list-style-type: none"> ・「合理的配慮をなされてもなお」を加えてもらいたい。(8条5号、6号) ・例外規定に「おそれがあると認められる場合」があるが、安易な理由付けの機会を与えるのではないか。(8条4号、10号) ・文章が長すぎる。条例の内容(文言)が理解しにくい。 ・自閉症の子どもは、自分が不利益取扱いを受けたことを伝えにくい。
	事業者	意見なし
論 点 整 理	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者差別解消法よりも具体的に定めている。(上乘せ) ・雇用分野については障害者雇用促進法が適用され、同法で、事業主は障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることが義務付けられている。 	

- ・ 4号の「おそれ」は広範に解される可能性があり、見直しが必要ではないか。
- ・ 10号の規定は情報取扱いに関する法令に準拠したものであり、見直しは不要ではないか。
- ・ 5号、6号について障害者雇用促進法の趣旨を踏まえた見直しが必要ではないか。

論点4 「合理的配慮」の対象と範囲について

現行	<p>(社会的障壁の除去のための合理的な配慮)</p> <p>第9条 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって障害者の権利利益を侵害することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮(第11条第1項において「合理的配慮」という。)がされなければならない。</p>	
	障がい者団体	<ul style="list-style-type: none"> ・ 過重な負担とはどのくらいなのか分からない。 ・ 不利益取扱いの禁止規定(8条各号)にそれぞれ追加してもらいたい。 ・ 合理的配慮について学校の施設整備が遅れている。
意見	事業者	特になし
論点整理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 条例の規定は、障害者基本法の規定と同様である。(理念型) ・ 合理的配慮は、どのような場面でどのようなものが求められるかは個別の事案ごとに様々であり、不利益取扱いのように定めることは難しい。 ・ 国においても何が合理的配慮の不提供に当たるかは明確にされておらず、今後の事例を積み上げていくと説明されている。 ・ これまでの相談事例においても、8分野に該当しない事例もあり、現行のとおり幅広い規定の方が適当ではないか。 ・ 合理的配慮の内容が個別の事案ごとに様々であること、事業者の規模等も様々であることから、過重な負担について一律に定めることはできない。 	

見直しの必要性はないのではないか。

論点5 対応要領の作成について

現行	<p>【障害者差別解消法】 (地方公共団体等職員対応要領)</p> <p>第十条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、基本方針に即して、第七条に規定する事項に関し、当該地方公共団体の機関及び地方独立行政法人の職員が適切に対応するために必要な要領（以下この条及び附則第四条において「地方公共団体等職員対応要領」という。）を定めるよう努めるものとする。</p>				
	意見	<table border="1"> <tr> <td>障がい者 団体</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・ 合理的配慮の好事例を例示として入れてもらいたい。 ・ 当事者の話を聞く機会を設けてもらいたい。 ・ 現場実習やボランティアへの積極的な参加を盛り込んでもらいたい。 </td> </tr> <tr> <td>事業者</td> <td>—</td> </tr> </table>	障がい者 団体	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合理的配慮の好事例を例示として入れてもらいたい。 ・ 当事者の話を聞く機会を設けてもらいたい。 ・ 現場実習やボランティアへの積極的な参加を盛り込んでもらいたい。 	事業者
障がい者 団体	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合理的配慮の好事例を例示として入れてもらいたい。 ・ 当事者の話を聞く機会を設けてもらいたい。 ・ 現場実習やボランティアへの積極的な参加を盛り込んでもらいたい。 				
事業者	—				
論点整理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作成の根拠は障害者差別解消法であり、条例の見直しには影響しない。 ・ 根拠規定は法律であるが、条例により「不利益取扱い」を定めていることから、「不利益取扱い」と「合理的配慮」について定める。 ・ 作成に当たっては、国等職員対応要領（9条）、国の協力（10条4項）を踏まえて行う。 				



障害者差別解消法の施行に合わせて、熊本県職員対応要領を作成する。
 (条例見直しに直接影響はない)

論点6 調整委員会の対象事案の範囲について

現 行	<p>(助言又はあっせんの求め)</p> <p>第16条 不利益取扱いを受けたと認める障害者は、知事に対し、当該不利益取扱いに該当する事案(以下この条及び次条において「対象事案」という。)の解決のための助言又はあっせんを行うよう求めることができる。</p> <p>※ 調整委員会の審理対象は、不利益取扱いに関する事案のみ。</p>				
	意 見	<table border="1"> <tr> <td>障がい者 団体</td> <td>合理的配慮、虐待の事案も審理対象に加えてもらいたい。</td> </tr> <tr> <td>事業者</td> <td>合理的配慮における「過重な負担」は事業者によって状況が違うため、合理的配慮を調整委員会の審理対象とすべきではない。</td> </tr> </table>	障がい者 団体	合理的配慮、虐待の事案も審理対象に加えてもらいたい。	事業者
障がい者 団体	合理的配慮、虐待の事案も審理対象に加えてもらいたい。				
事業者	合理的配慮における「過重な負担」は事業者によって状況が違うため、合理的配慮を調整委員会の審理対象とすべきではない。				
論 点 整 理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者差別解消法は、地方公共団体等に相談と紛争の防止等のための体制の整備を図るよう求めている(第14条)。 <p><合理的配慮について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 求められる合理的配慮の内容は、障がいの特性や具体的な場面・状況によって様々であり、一義的に定まっていない。 ・ 合理的配慮における「過重な負担」は、事業への影響の程度、実現可能性、費用負担、財政状況などの要素を考慮し、個別の事案ごとに総合的に判断するものであり、一律の具体的基準は設けられていない。 ・ 条例が調整委員会の審理対象を不利益取扱いに限定したのは、合理的配慮の内容が明確でないことから、勧告・公表という規制的な制度を設けている調整委員会の審理には馴染まないと判断したためである。(条例の勧告・公表という制度は、県独自のものである。) <p><虐待について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 虐待は、第三者機関が「助言・あっせん」により解決する性質のものではない 				



<ul style="list-style-type: none"> ・ 合理的配慮は、個別の事案ごとに求められる内容が様々であり、過重な負担も一律の具体的な基準がないことから、「勧告」「公表」といった間接的強制力を伴う調整委員会の審理対象に加えることは適当ではないのではないか。 ・ 虐待は、「助言・あっせん」には馴染まないのではないか。
--

論点7 地域協議会の設置について

現行	<p>【障害者差別解消法】 (障害者差別解消支援地域協議会)</p> <p>第十七条 国及び地方公共団体の機関であつて、医療、介護、教育その他の障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事するもの（以下この項及び次条第二項において「関係機関」という。）は、当該地方公共団体の区域において関係機関が行う障害を理由とする差別に関する相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うため、関係機関により構成される障害者差別解消支援地域協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。</p>	
	障がい者 団体	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域協議会の設置又はそれを補う調整委員会の機能拡大。 ・ 自立支援協議会など既存組織の活用により招集すべき。 ・ 推進会議（新たな機関）の設置。
	事業者	—
論 点 整 理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者差別に関する相談や紛争の防止・解決を推進するためのネットワークを構築しようとするもの（個別事案の判断を行う組織ではない） ・ 新たに組織するか、既存の機関に機能を付加するかは地域の実情により判断 ・ 平成27年9月頃、国の検討会から指針が示される見通し ・ 障がい者団体から意見のあった推進会議は、現行の調整委員会で対応が可能 	



調整委員会ではなく、法律の趣旨を踏まえ、他の既存機関を活用することにより対応すべきではないか。



（以下、本文参照）

③ 見直し案について

「障害のある人もない人も共に生きる熊本づくり条例」の一部改正

1 改正の理由

条例施行から3年が経過したことから、条例の運用状況や関係法令の制定等（障害者基本法の一部改正、障害者虐待防止法の制定、障害者差別解消法の制定等）を踏まえ、必要な規定の見直しを行うもの。

2 改正の内容

(1) 「障害者」の定義の見直し

論点1 関係

「発達障害」が精神障害に含まれることを明記する。（第2条関係）

(2) 節の名称の見直し

論点2 関係

不利益取扱いの禁止（第8条）と合理的配慮（第9条）の節の名称を「障害を理由とする差別の禁止」に改める。（第2章第1節関係）

(3) 虐待に関する規定の見直し

法律の制定に伴う見直し

身体的虐待に関する規定に「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」を加える。（第10条関係）

(4) その他（不利益取扱いとはならない「合理的な理由がある場合」の例示部分の見直し）

論点3 関係

① 「その障害の特性により他の者に対し提供するサービスの質が著しく損なわれるおそれがあると認められる場合」から「おそれがある」を削る。

（第8条第4号関係）

② 「業務を適切に遂行することができないと認められる場合」の前に「その障害の特性に配慮した必要な措置を講じてもなお」を加える。

（第8条第5号・第6号関係）

3 改正条例の施行日

平成28年4月1日

うたにこ家し童貞 ②

五郎郎一の「雨あけ」で本筋を告せに共々人々の心入るあの音調

曲のなかの

音調(「うた」の音と調子の対比)の妙、それとこま「童貞」がささる音調の
 ぶらぶら(「うた」の七拍子の音と調子、五拍子の七拍子の音と調子、五拍子の七拍子の音と調子、五拍子の七拍子の音と調子)
 のよさで「童貞」の音調は優る

曲のなかの

「雨あけ」

「童貞」の音調(「雨あけ」)

(雨あけの音) 、「うた」の音と調子の対比(「童貞」)

「雨あけ」

「童貞」の音調(「雨あけ」)

音調(「うた」の音と調子の対比)の妙、それとこま「童貞」がささる音調の
 (雨あけの音) 、「うた」の音と調子の対比(「童貞」)

「雨あけ」

「童貞」の音調(「雨あけ」)

音調(「うた」の音と調子の対比)の妙、それとこま「童貞」がささる音調の
 (雨あけの音)

「童貞」の音調(「雨あけ」)

「雨あけ」

音調(「うた」の音と調子の対比)の妙、それとこま「童貞」がささる音調の
 (雨あけの音) 、「うた」の音と調子の対比(「童貞」)

音調(「うた」の音と調子の対比)の妙、それとこま「童貞」がささる音調の
 (雨あけの音) 、「うた」の音と調子の対比(「童貞」)

曲のなかの

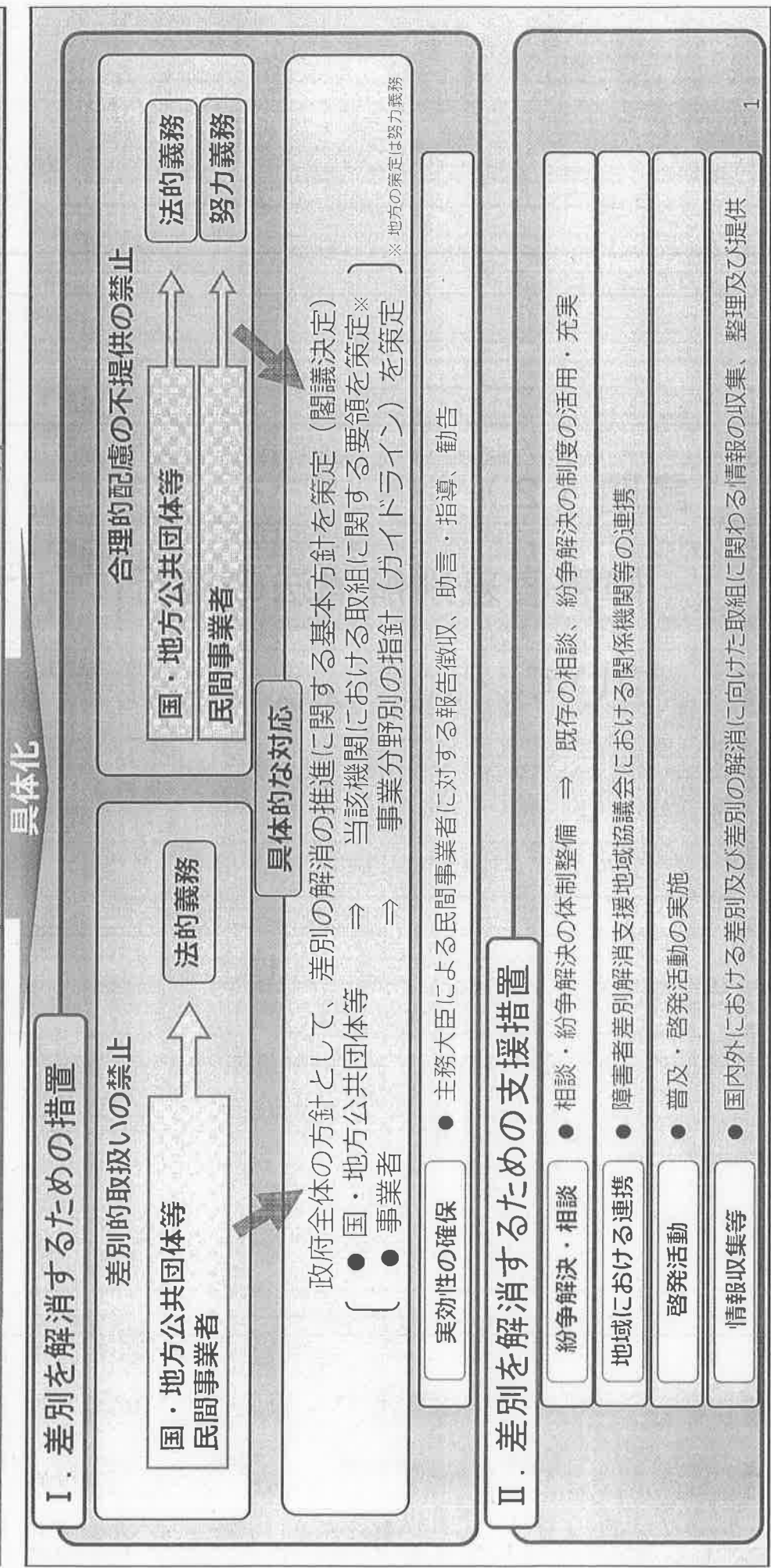
「雨あけ」

議題（2）

障害者差別解消法の施行に向けた準備について

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法〈平成25年法律第65号〉）の概要

<p>障害者基本法 第4条 基本原則 差別の禁止</p>	<p>第1項：障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止</p> <p>何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。</p>	<p>第2項：社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止</p> <p>社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。</p>	<p>第3項：国による啓発・知識の普及を図るための取組</p> <p>国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。</p>
--	---	--	--



施行日：平成28年4月1日（施行後3年を目途に必要な見直し検討）

内閣府本府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）

〔平成27年 月 日〕
内閣府訓令第 号

（目的）

第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、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。以下「法」という。）第9条第1項の規定に基づき、また、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。以下「基本方針」という。）に即して、法第7条に規定する事項に関し、内閣府本府職員（非常勤職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。

（不当な差別的取扱いの禁止）

第2条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害をいう。以下この対応要領において同じ。）を理由として、障害者（障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。以下この対応要領において同じ。）でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

（合理的配慮の提供）

第3条 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、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（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

（監督者の責務）

第4条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者（以下「監督者」という。）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に留意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われぬよう注意し、また、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう環境の整備を図らなければならない。

- 一 日常の執務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関し、その監督する職員の注意を喚起し、障害を理由とする差別の解消に関する認識を深めさせること。

二 障害者等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

三 合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 監督者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分等)

第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、若しくは、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 内閣府本府に、その職員による障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するための相談窓口を置く。ただし、沖縄総合事務局にあっては、沖縄総合事務局長が別に置く。

一 大臣官房参事官（人事課担当）

二 大臣官房人事課調査官

三 大臣官房人事課課長補佐又は専門官（職員の服務を担当する者）

四 政策統括官（共生社会政策担当）付参事官（障害者施策担当）の職にある者

五 障害者である職員等大臣官房人事課長が指名する者

2 相談等を行おうとする者は、手紙、電話、FAX、メールなど任意の方法を用いて、前項各号に掲げる相談窓口のうち、いずれの窓口にも相談を行うことができることとする。

3 第1項の相談窓口寄せられた相談等は、大臣官房人事課に集約し、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とする。

4 第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第7条 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。

2 新たに職員となった者に対しては、障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させるために、また、新たに監督者となった職員に対しては、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を実施する。

3 前項の内容、回数等の詳細は、大臣官房人事課長が定める。

4 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る。

附 則

第 四 号

この訓令は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

（この訓令の施行期日）この訓令の施行期日は、平成 28 年 4 月 1 日とする。

（この訓令の施行期日）この訓令の施行期日は、平成 28 年 4 月 1 日とする。

（この訓令の施行期日）この訓令の施行期日は、平成 28 年 4 月 1 日とする。

（この訓令の施行期日）この訓令の施行期日は、平成 28 年 4 月 1 日とする。

（この訓令の施行期日）この訓令の施行期日は、平成 28 年 4 月 1 日とする。

（この訓令の施行期日）この訓令の施行期日は、平成 28 年 4 月 1 日とする。

（この訓令の施行期日）この訓令の施行期日は、平成 28 年 4 月 1 日とする。

内閣府本府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に係る留意事項

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

ただし、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではない。したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たらない。

このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務又は事業について、本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことである点に留意する必要がある。

第2 正当な理由の判断の視点

正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。内閣府本府においては、正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び内閣府本府の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、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である。

職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。

第3 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりである。なお、第2で示したとおり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなる。また、以下に記載されている具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらに、それらはい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ことに留意する必要がある。

（不当な差別的取扱いに当たり得る具体例）

- 障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。

- 障害があることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む。
- 障害があることを理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由に、来庁の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりする。

第4 合理的配慮の基本的な考え方

- 1 障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）第2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されている。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等に対し、その事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、合理的配慮を行うことを求めている。合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものである。

合理的配慮は、内閣府本府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、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。

- 2 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、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、「第5 過重な負担の基本的な考え方」に掲げる要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、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。さらに、合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものである。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。

なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮の提供ではなく、後述する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要である。

- 3 意思の表明に当たっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを言語（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。）により伝えられる。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む。

なお、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。

4 合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要である。

5 内閣府本府がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者等に委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることが望ましい。

第5 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、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である。

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、理解を得るよう努めることが望ましい。

- 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容、機能を損なうか否か）
- 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 費用・負担の程度

第6 合理的配慮の具体例

第4で示したとおり、合理的配慮は、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るが、具体例としては、次のようなものがある。

なお、記載した具体例については、第5で示した過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、これらはい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ことに留意する必要がある。

（合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例）

- 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯スロープを

渡すなどする。

- 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡す。パンフレット等の位置を分かりやすく伝える。
- 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、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。
- 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近にする。
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申し出があった際、別室の確保が困難であったことから、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設ける。
- 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障害者に対し、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字などのコミュニケーション手段を用いる。
- 会議資料等について、点字、拡大文字等で作成する際に、各々の媒体間でページ番号等が異なりうることに留意して使用する。
- 視覚障害のある委員に会議資料等を事前送付する際、読み上げソフトに対応できるように電子データ（テキスト形式）で提供する。
- 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。
- 駐車場などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。
- 書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、わかりやすい記述で伝達したりする。本人の依頼がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う。
- 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明する。
- 知的障害者から申し出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら対応する。また、なじみのない外来語は避ける、漢数字は用いない、時刻は24時間表記ではなく午前・午後で表記するなどの配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。

(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

- 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。
- 立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の者の理解を得た上で、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。
- 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。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 内閣府本府の敷地内の駐車場等において、障害者の来庁が多数見込まれる場合、通常、障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更する。
- 入館時に IC カードゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。

○他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備する。

○非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。

(四)委員の意思の表明等を妨げる行為の防止等

○議事録の作成に当たっては、委員の発言の正確な記録を確保し、発言の趣意を正確に伝えることとする。

○委員の発言が不明瞭な場合、委員の発言内容を正確に理解し、必要に応じて委員の発言内容を整理し、委員の発言内容を正確に伝えることとする。

○委員の発言が重複する場合、委員の発言内容を整理し、委員の発言内容を正確に伝えることとする。

○委員の発言が重複する場合、委員の発言内容を整理し、委員の発言内容を正確に伝えることとする。

○委員の発言が重複する場合、委員の発言内容を整理し、委員の発言内容を正確に伝えることとする。

(四)委員の発言の確保等の取組

○委員の発言が不明瞭な場合、委員の発言内容を整理し、委員の発言内容を正確に伝えることとする。

○委員の発言が不明瞭な場合、委員の発言内容を整理し、委員の発言内容を正確に伝えることとする。

○委員の発言が不明瞭な場合、委員の発言内容を整理し、委員の発言内容を正確に伝えることとする。