

(別紙) 厚生労働省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の一部を改正する訓令案に関する意見募集の結果について

【本文第6条(相談体制の整備)関係】

番号	ご意見の概要	ご意見に対する考え方
1	第6条第1項の「以下」は、後段のどの記載を指しているのか？	第6条の「以下」は、第6条第6項「相談者」を指しています。

【本文第7条（研修・啓発）関係】

番号	ご意見の概要	ご意見に対する考え方
2	<p>次のような記述を入れる。かつ、具体的に伝えるために下記の事例のいずれかを加える。</p> <p>記述：「医療機関や福祉施設において、障害のある女性をはじめ障害のある人を性のない者のように処遇する傾向があることをふまえて、従事者の認識や態度を改める研修機会を設ける。」</p> <p>（事例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「その足でどうやって産むの？」勇気を出して受診した不妊治療の初回、ひとりでは診察台に上がれない私を見て、女性の医師からそう言われた。 ・ 産婦人科に行くことをためらっていた。やっと医院に行くと段差があり、さらに、障害を理由に受診を拒否された。家族や周囲が、障害者は性的なことなど、とんでもないと見る環境で、誰にも相談できてこなかった。 ・ 知的障害のある女性が受診し、乳房痛など、身体状況を訴えたにもかかわらず、医療機関で妊娠を発見することができていなかった。女性は助けを得られないまま出産に到った。 ・ 福祉施設の利用者が妊娠していたにもかかわらず、施設の従事者がそれにまったく気づかなかった。障害のある女性が育児遺棄の罪に問われる事態となってしまった。 	<p>医療機関や福祉施設の従事者に対する指導・研修については、対応指針に対するものであり、ご指摘の点は本要領の対象ではないと考えます。</p> <p>なお、厚生労働省職員に対する研修内容を検討する際には、頂いたご意見も参考にさせていただきます。</p>

3	<p>次の記述を加える。 「災害派遣福祉チーム」のチーム員に対する研修・訓練の際には障害当事者とくに障害女性および複合差別の視点を持った講師を登用する。</p>	<p>本要領は、障害を理由とする差別の禁止に関し、厚生労働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、ご指摘の点は、本要領の対象ではないと考えます。</p>
---	--	---

【別紙第3(不当な差別的取扱いの例)関係】

番号	ご意見の概要	ご意見に対する考え方
4	<p>(正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例)のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「障害があることを理由」と、「障害を理由」との違いは、何を意味するのか？ ・ 「事務・事業の遂行」と、「業務の遂行」との違いは、何か？ 	<p>1点目について、単に障害があることのみを理由として一律に対応を変えるとといった例については、「障害があることを理由として、一律に」と記載しております。</p> <p>不当な差別的取扱いについては、「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」であり、正当な理由に相当するか否かについては、個別の事案ごとに、障害者、事業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生防止等）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となりますが、こちらの検討を行っていると思われる例については、「障害を理由に」と記載しています。</p> <p>また、2点目については、「事務・事業」とは事業者としての経済活動や仕事等を指しており、「業務」はその事務・事業のうちの一部で日常的に継続して行っている仕事のこととしています。</p>

5	<ul style="list-style-type: none">・ 「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る例」はすべて削除すべきである。・ 「合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例」は拡大解釈のないよう慎重にあげるべきである。	<p>ご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、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、ご意見として承り、今後の参考とさせていただきます。</p>
---	---	---

【別紙 第 4 (合理的配慮の基本的な考え方)関係】

番号	ご意見の概要	ご意見に対する考え方
6	<p>不当な差別的取り扱い、及び合理的配慮に関するところに、次の記述・事例を加える。</p> <p>記述：同じ障害の人も、その人と環境によって合理的配慮の提供の内容が変わることと、事例にあるとおり、何かの補助的手段がありさえすれば解決するわけではないことをふまえる。併せて、障害がある人がその場に行かないことが従来前提になってきた修学や就業の環境や慣習そのものから見直しながら対応する。事例では音声のみの伝達が当然の慣習とされていることがうかがえる。</p> <p>(事例)：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> <p>(他 1 件)</p>	<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、ご意見は本要領の対象ではないと考えます。</p>

<p>7</p>	<p>次の記述と、事例のいずれかを加える。 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。」 (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。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。 ・ 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あたって、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。 ・ 車いすユーザーの立場で、子育てについて福祉の窓口にご相談した。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>留意事項 第4 合理的配慮の基本的考え方において、障害者本人の意向を尊重しつつ、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必要があるとしています。</p> <p>また、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとし、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意することとしています。</p>
----------	--	---

<p>8</p>	<p>次の記載を加える。 障害女性の身の回りの介助（着替え・トイレ・入浴）は、同性介助を標準とし、意思に反した介助が行われないよう徹底する。女性一般への対応に含めた上で、障害女性の課題に理解ある支援者が望まれる。</p>	<p>別紙留意事項において、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、当該障害者本人の意向を尊重しつつ、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すること、また、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し、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意することとしています。</p>
<p>9</p>	<p>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。」</p> <p>（事例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 月経時のことについて相談窓口に詳しく話さなければならぬ場面があって、担当者は男性ばかりだったので話しづらかった。 ・ 来院者から、医院の入口と歩道のあいだに段差があって電動車いすではアクセスできなかつたと連絡を受け、自治体の条例があることも聞いて、すぐにスロープを設置した。 	<p>留意事項 第4 合理的配慮の基本的考え方において、障害者本人の意向を尊重しつつ、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必要があるとしています。</p> <p>また、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとし、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意することとしています。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	
10	<p>次の記述を加える。</p> <p>障害女性の課題を理解して相談対応にあたることができる人を育成・配置する。</p>	<p>留意事項 第4 合理的配慮の基本的考え方において、障害者本人の意向を尊重しつつ、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必要があるとしています。</p> <p>また、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとし、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意することとしています。</p>

11	<p>「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し、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。」に「から生じる障害のない人との格差、障害のある男性との格差の是正も」を加え次のようにする。</p> <p>「(略) 障害に加えて女性であることから生じる障害のない人との格差、障害のある男性との格差の是正も踏まえた対応が求められることに留意する。」</p>	<p>留意事項 第4 合理的配慮の基本的考え方において、障害者本人の意向を尊重しつつ、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必要があるとしています。</p> <p>また、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとし、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意することとしています。</p>
----	---	---

【別紙 第 6 (合理的配慮の例)関係】

番号	ご意見の概要	ご意見に対する考え方
12	<p>(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)</p> <ul style="list-style-type: none"> イベント当日に、視覚障害のある者から職員に対し、イベント会場内を付き添ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がいないことから対応を断ること。(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点) <p>を削除し、差別に当たる事例として場所を移動する。または下記のように変更する。</p> <ul style="list-style-type: none"> (略) 対応できる人員がいないことから、混雑時で付き添うことはできないが、目的のブースまでは案内できる旨を説明し、本人の意向を聞きつつ代替案を提供すること。 現在の事例のような断り方は、差別に当たるため、「合理的配慮の提供義務に反しない事例」からは削除し、差別事例として入れるべきと考えます。付き添いできない理由を説明し、代替案を提案する等、基本方針の類似事例の趣旨に沿った変更を求める。 	<p>基本方針において、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者に丁寧にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましく、その際には、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、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討することが求められるとしていますので、以下の通り修正し、(合理的配慮にあたり得る物理的環境への配慮の例)に移動いたします。</p> <ul style="list-style-type: none"> イベント当日に、視覚障害のある者から職員に対し、イベント会場内を付き添ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がいないことから、常に付き添うことはできないが、本人の意向を聞きつつ代替案を提供する。

13	<p>対応要領に、記述「厚生労働省のウェブサイトに PDF 版で提供する文書は、テキストデータ版をはじめ、障害のある人がアクセスしやすい形で提供する」を加える。</p> <p>「合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る例」として、内閣府本府対応指針案に掲載されているものを対応要領にも記載する。</p> <p>(引用) ○ オンラインでの申込手続きが必要な場合に、手続きを行うためのウェブサイトが障害者にとって利用しづらいものとなっていることから、手続きに際しての支援を求める申出があった場合に、求めに応じて電話や電子メールでの対応を行う(合理的配慮の提供)とともに、以後、障害者がオンライン申込みの際に不便を感じることをないように、ウェブサイトの改良を行う(環境の整備)</p>	<p>本要領は、法第7条に規定する事項に関して定められるものであり、ウェブサイトの改良などの環境の整備については、別途、適切に対応してまいります。</p>
----	--	---

【その他】

番号	ご意見の概要	ご意見に対する考え方
14	<p>厚生労働省さんは、 『障害者割引“一人で利用はダメ”』という現状、障害者割引で、精神障害者の方は 割引の IC カードと、障害者手帳の両方を持ち歩かないと対応がされない(IC カード単体でも、障害者手帳単体でも割引がされない)という現状を知っていますでしょうか。</p> <p>介護者がいた方が『扱いやすい』/ 目に見えない障害は、目に見えるまでは障害として取り扱わない、その現状を変えていくためのガイドラインの修正です。 ガイドラインが改定された際には 障害者の方みんなが、一人で受付に来ても適切なサービスを受けられる 民間にもそれを広められるようにしてほしいです。</p>	<p>ご意見として承ります。</p>
15	<p>中央労働委員会事務局職員が本要領の対象ではない理由を伺いたい。</p>	<p>中央労働委員会においても、「中央労働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」（平成 27 年 12 月 7 日）が定められているためです。</p>

16	<p>私は精神障害、そして発達障害を持つ当事者です。もともとは発達障害のみでした。</p> <p>障害を隠して（クローズ）働いていましたが、度重なるパワーハラスメントなどの結果、二次障害として抑うつを発症し精神障害も認められることになりました。</p> <p>その後の生活において、国や JR、各私鉄の中で精神障害者の単独利用の割引についての検討はされていないことや、障害雇用の賃金がほかの障害者よりも精神・発達障害がとりわけ低い傾向にあたり、また採用自体されづらい現状のため、就職活動をしても採用されることもなく現在収入が障害年金しかなく苦しいです。</p> <p>障害年金もそれ単体で暮らしていける額ではなく、貯金を切り崩している状況ですが、このままでは生活が成り立ちません。</p> <p>家族や親族の支援が得られない立場の精神・発達障害者も多く、今のままでの制度では一人で自立して生きていく方法が現状ないと言っても過言ではありません。</p> <p>私は一人の個人として、自立した生活を営みたいです。</p> <p>そのためにも、精神・発達障害の差別をなくす制度作りを進めていただきたいです。</p>	いただいたご意見につきましては、担当部局へ伝えます。
----	--	----------------------------

17	<p>次の記述を加える。かつ、具体的に伝えるために、下記のいずれかの事例を加える。</p> <p>記述：「包括的性教育の実施に取り組む。」</p> <p>(事例)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 特別支援学校で「虹の輪」という言葉で、他人と距離をとるように指導された。・ 教員に服を脱ぐようにいわれ、教員の言うことなので従うしかなく、性行為の直前で他者に発見された。本人(障害のある女生徒)はおかしい、いやだと思ってはいたが、教員にいわれたことは従うように教えられてきたため、抵抗したり、助けを求める声をあげたりすることはできなかった。・ 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、医療機関に行っても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。	<p>本要領は、障害を理由とする差別の禁止に関し、厚生労働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、ご指摘の点は本要領の対象ではないと考えます。</p>
----	---	--

18	<p>次の記述を加える。かつ、具体的に伝えるために、下記の事例のいずれかを加える。</p> <p>記述 「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> <p>(事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 知的障害のある女性だからと、いつも手仕事を用意された。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、ご意見は本要領の対象ではないと考えます。</p>
----	--	---

19	<p>次のことを加筆する。 「知的障害などがある人が活用できるよう、母子手帳の『わかりやすい版』の作成と配布を進める。現在ある点字版のほかに、拡大文字版やテキストデータ版を提供する。」</p>	<p>母子健康手帳については、こども家庭庁が所管しており、ご意見は本要領の対象ではないと考えます。</p>
20	<p>次の記述と事例を加える。 記述 「地域防災計画の策定・実施のプロセスや、避難所運営委員会メンバーに、障害のある人、特に障害のある女性の参画を確保する。」 (事例) 東日本大震災時、仙台に住んでいた。大震災後バリアフリーと称して造られた仮設住宅やスロープも幅が足りない、車いすで回転することができないなど、障害者にとって不十分で使いにくい。設計段階で障害者の声を聞いていない、当事者の参画がないためだ。(脊髄性筋萎縮症)</p>	<p>本要領は、障害を理由とする差別の禁止に関し、厚生労働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、ご指摘の点は、本要領の対象ではないと考えます。</p>

21	<p>次の記述と事例を加える。</p> <p>記述：「自宅でも避難物資が受け取れる、被災後も以前と同様の介助サービスが得られるようにするなど、在宅避難に対する継続的な支援をおこなう。」</p> <p>(事例)</p> <ul style="list-style-type: none">・ ベッドがなければ介助そのものが非常に困難になる。床に寝なければならない避難所で過ごすことは難しい。(脳性麻痺)・ 災害でヘルパーが来られないこともあり、避難所も必要。(脊髄損傷)・ 人工呼吸器使用者にとって非常時の電源確保は命に関わる重要なこと。(脊髄性筋萎縮症)	<p>本要領は、障害を理由とする差別の禁止に関し、厚生労働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、ご指摘の点は、本要領の対象ではないと考えます。</p>
----	---	---

22	<p>まず障害者が資格取得の際に差別を受けることなく資格取得ができることは社会にとっても重要なことであろうと思います。</p> <p>それと同時に実施機関に委託している場合の正しい情報把握と、適切な監視、及び指導をすることは一番必要なことであり、やらなければならないことであると感じています。</p> <p>また資格取得後、その意志と能力がある障害者を直接的、間接的に欠格条項等で登録等を阻む、もしくはその不安を与えることはあってはならないと思いますしそこまできちんと監視していく責任があると私は思います。</p> <p>そこまで実施できたとき、はじめてこの法令が意味のあるものになると感じます。</p>	<p>本要領は、障害を理由とする差別の禁止に関し、厚生労働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、ご指摘の点は、本要領の対象ではないと考えます。</p>
----	--	---

次の記述と事例を加える。

記述

「福祉サービスの利用制限や一時停止が起こらないよう、事業所への指導を徹底し、人員確保のための措置を講じる。」

「感染防止のために民間事業所や家族の支援が得られない人を対象に、ショートステイできる環境や介助者派遣を、公的制度に位置づける。」

「入院中の障害者への介助者の付き添いを拒否しないよう、医療機関への指導を徹底する。」

(事例)

- ・ 知人の介助者が濃厚接触者となり、知人もその濃厚接触者として対応され、極力接触を防ぐため必要な支援も減らされたが、自分だったらと思うと本当に恐ろしい。(肢体不自由)
- ・ 感染リスクを口実に、2週間にわたってケア提供を止められた。居住地の自治体はそのようなことは認めていない。(肢体不自由)
- ・ 女性ヘルパーは家族ケアを担わなければならない状況におかれていることが多く、学校休校時に子どもの世話のためキャンセルが増え、女性ヘルパーの派遣を得られないことが続いた。(肢体不自由)
- ・ 重度の障害女性が新型コロナウイルスとは別の疾患で入院し介助者の付き添いが認められぬまま亡くなった。最低限の介助しか受けられなかったのでは？言語障害があり、コミュニケーションが取れない孤独の中、生きる意欲もなくなったのではないだろうか。(ヘルパー事業所職員)

本要領は、障害を理由とする差別の禁止に関し、厚生労働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、ご指摘の点是对応要領の対象ではないと考えます。

ご意見を踏まえて修正したものの他、別紙第6（障害特性に応じた留意点について）を以下のとおり修正しています。

（修正前）

「障害特性に応じた対応の具体例に関しては、「障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン～福祉分野における事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する指針～」第3（3）に代表的な障害特性と対応時に配慮すべき事項について示されているので、別添に留意されたい。」

（修正後）

「障害特性に応じた対応の具体例に関しては、「障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン～福祉分野における事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する指針～」第3（6）に代表的な障害特性と対応時に配慮すべき事項について示されているので、留意されたい。」

（修正理由）

当該ガイドラインは、別途公表される資料であるため、記載は省略いたしました。