

障害者差別解消法に基づく対応要領案に関する意見募集の結果について

平成28年2月29日
外務省大臣官房人事課

外務省大臣官房人事課では、「外務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」（以下「対応要領案」という。）について、平成28年1月8日～2月10日までの間、再意見募集を行いました。その結果、12件（個人9件、団体3件）のご意見をいただきました。

本件についてご検討いただいた皆様におかれましては、ご協力いただきましてありがとうございます。

お寄せいただいた御意見の概要及び御意見に対する外務省の考え方について、別紙のとおり取りまとめましたので、ご報告いたします。

なお、取りまとめの都合上、いただいた御意見は要約させていただいております。

また、お寄せいただいた御意見の中には、障害者施策全般に関わるもの等、対応要領案の内容に関する御意見以外のものもありましたが、これらについては、今後の参考とさせていただきます。

【お問い合わせ先】

外務省大臣官房人事課

〒100-8919

東京都千代田区霞が関2-2-1

TEL: 03-5501-8000（内線4462）

障害者差別解消法に基づく対応要領及び対応要領に関する意見募集の結果
(意見概要と回答)

項番	意見概要	回答
1	<p>障害者権利条約第二条</p> <p>「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする目的又は効果を有するものをいう。</p> <p>障害に基づく差別には、合理的配慮を行わないことを含むあらゆる形態の差別を含む。</p> <p>上記、障害者権利条約第二条に、“外務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”第5条の”荷重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供・・・”とは矛盾していると思つた。</p> <p>これでは、合理的配慮を行わないことで生まれる間接差別を推進していると、障害当事者並びに諸外国から思われるのではないだろうか？</p> <p>そもそも障害者権利条約を批准し、今回、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」を作成されているのではなかったのではないのでしょうか？</p> <p>そして、障害者権利条約では、障害を理由とした一切の差別行為を禁止しているのではないのでしょうか？</p> <p>荷重な負担がどの程度の負担なのかも定義していない中、荷重な負担という文言で、加害者の差別行為を肯定するように感じられて私はなりません。</p>	<p>頂いた指摘や他の御意見を踏まえ、別紙「外務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に係る留意事項」の第5を以下のとおり修正することで対応しています。</p> <p>「過重な負担については、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことはなく、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的な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。」</p>

<p>2</p>	<p>1 合理的配慮の提供及び過重な負担についての説明等の際、障害者からの理解が得られない場合は、障害当事者団体に意見を求めたり相談する等行なうこと。</p> <p>2 担当部署に障害者による意思の表明を可能にするために、コミュニケーションを支援する者（手話通訳者・要約筆記者等）を設置すること。</p> <p>3 会議の際には、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。</p> <p>4 障害者の権利に関する条約に関する研修を、障害者当事者団体を交えて各省庁間実施すること。</p>	<p>1に関しては、職員が相談等に対応できるよう、研修の充実及び相談体制の整備を図り、必要に応じて障害当事者団体と相談する等、相談窓口の充実に努めて参ります。</p> <p>2に関しては、頂いた指摘や他の御意見を踏まえ、第6条第2項を次のとおり修正しております。</p> <p>「相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。」</p> <p>頂いた指摘や他の御意見を踏まえ別紙「外務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に係る留意事項」第6（意志疎通の配慮の具体例）を次のとおり修正いたします。</p> <p>「筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字等などのコミュニケーション手段を用いる。意志疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用して意志を確認する。」</p> <p>3に関しては、別紙「外務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に係る留意事項」第6の合理的配慮に当たり得る意志疎通の配慮の具体例に、「会議の進行に当たっては、職員等が委員の障害の特性に合ったサポートを行う等、可能な範囲</p>
----------	---	--

		<p>での配慮を行う。」と記載があるため、原案のとおりといたします。頂きました事例は今後の参考とさせていただきます。</p> <p>4に関し、研修内容については、障害者施策を担当する内閣府と連携を取りながら、今後、検討することとしています。検討に当たっては、頂いたご意見も参考にさせていただきます。</p>
3	<p>【研修・啓発】 「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」ことを追加してください。</p>	<p>障害者への理解、及び適切な対応を行うためには、研修内容を充実させる必要があると考えております。具体的な研修内容等については、頂きましたご意見を参考に計画・実施に努めて参ります。</p>
4	<p>障害のある女性の複合的な困難および合理的配慮の提供にかかわる具体例が案には一つも掲載されていない。これでは、読む人に、例えばどのようなことがあるのか、どうすればよいのか、理解に到らず、「複合的な困難に配慮する」という言葉が理念のみにとどまってしまう。従って次のような事例を追加する必要がある。</p> <p>1、「不当な差別的取扱いと考えられる例」に障害のある女性の複合的な困難にかかわる事例を追加する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害のある応募者のうち、女性よりは男性のほうを採る。 ・ 男性用トイレの中にだけ車イストイレを設置する。 ・ 障害のある女性の妊娠・出産時などに、障害を理由に診療や入院を断る。 <p>2、障害のある女性にかかわる合理的配慮の例を追加する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 災害等に関する救援・支援の際、避難所等にお 	<p>別紙「外務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に係る留意事項」にあります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。</p>

	いて、女性用トイレおよび車イストイレの数量の確保、そして、安全に着替えなどが可能な広さのある空間を確保する。	
5	<p>【相談体制の整備】</p> <p>「相談者の性別に配慮した相談体制とするよう、相談体制のなかに女性を必ず配置する」を追加してください。</p>	<p>頂いた指摘や他の御意見を踏まえ、第6条第2項は次のとおり修正いたします。</p> <p>「2 相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。</p> <p>3 第1項の相談窓口に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。</p>
6	<p>合理的配慮の例中「携帯スロープを渡すなどする。」は、手渡してお終い、と頭の固い官僚は捉える可能性がある。</p> <p>「設置」もしくは「置く」などとの用語を使う方がよい。</p>	<p>職員への研修の際に、職員に対して、障害者の方の立場にたって対応するよう指導させていただきます。</p>
7	<p>(全体)</p> <p>(1) 本対応要領について、国内のみならず、海外の在外公館等での実施も明記すべき。</p> <p>(2) 所管法人に本対応指針を実施させる外務省の責務範囲についても明記すべき。</p> <p>(3) 「障害者」の記載が、「当該障害者」なのか「一般名詞としての障害者」なのかがほとんどの場合において不明確。明確となるように書き分けるべき。</p> <p>(4) 「総合的」「客観的」な判断について、より具体的な記載（誰による判断か、どのような仕組みか、など）がないと、恣意的な判断がなされてしまい、合理的配慮がなされないことが横行す</p>	<p>(1) については、基本方針にも記載のあるように職員の服務規律の一環として対応要領が定められますので、明記されずとも、在外公館の職員についても遵守すべき含む規律の一環となります。</p> <p>(2) 本対応要領は外務省の職員を対象としたものであり、法律上、必ずしも所管法人の実施体制等に対して責任を負うものではないが、御意見は承ります。</p> <p>(3) 基本方針にもあるとおり、対応要領にて対象となる障害者は、障害者</p>

<p>るリスクがある。しかるべき外部機関（内閣府や厚生労働省等）による助言等を得る仕組みなども検討すべき。</p> <p>(5) その場面にいる障害者に対する対応がほとんどであり、それ以前の時点での合理的配慮の不提供についてはほとんど記載されていない</p> <p>（例：コミュニケーションツールの提供、交通手段の提供、情報の伝達、等）。インクルーシブなアプローチとはなっていないため、そもそもの外務省事業からの排除が懸念される。障害があることにより外務省業務からの排除がなされないように可能な限り務めること、を明記すべき。</p> <p>(6) 精神障害者の扱いをどのようにするかがあいまい。内閣府の統計では疾病なども含まれる。可能な限り広くとらえることが望ましい。</p> <p>(7) 「望ましい」については記載されているが、「重要」の取り扱いについても同様に明記すべきである（「可能な限り実施する」等）。</p> <p>（各論）</p> <p>(8) 「監督者」を設けることは良いが、十分な知識と意識がない限り、実効性は低いことが懸念される。後述の「研修・啓発」での十分な研修・啓発が望まれる。</p> <p>(9) 「懲戒処分等」が設定されている点は評価する。一方で、その過程等にかんしての仕組みづくり等の明記がないため、お手盛りとなる可能性など、実効性に懸念がある。そのため、悪質な場合には第三者委員会の設置なども望まれる。「監督者」と同様に、相談窓口関係者の「研修・啓発」での十分な研修・啓発が望まれる。このような相談内容については、プライバシーに配慮しつつ、公開することで同様の事案を防止することが可能となるため、公開を望む。</p> <p>(10) 「相談体制の整備」については、隠蔽を未然に防止するためにも、外部窓口も併設して設</p>	<p>基本法第2条第1号に規程する障害者です。</p> <p>(4) 頂いた指摘や他の御意見を踏まえ、別紙「外務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に係る留意事項」の第5を以下のとおり修正しております。</p> <p>「過重な負担については、具体的な検討をせず過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことはなく、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。」</p> <p>(5) 対応要領の対象となる障害者については、その場にいる障害者に限定されているわけではありません。</p> <p>(6) 基本方針にもあるとおり、対応要領にて対象となる障害者は、障害者基本法第2条第1号に規程する障害者です。</p> <p>(7) 重要性を明記しているだけであり、「望ましい」と異なり解釈に混乱が生じることはないと思料いたしております。</p> <p>(8) 障害者への理解、及び適切な対応を行うためには、研修内容を充実させる必要があると考えております。具体的な研修内容等については、頂ましてご意見を参考に計画・実施に努めて参ります。</p> <p>(9)(10) 研修の内容詳細は、今後検討することとしています。検討にあたっては、頂いた御意見も参考にさせていただきます。また、相談体制については、同様の事案の発生を防止する</p>
--	--

	<p>けることが望ましい。加えて、悪質な場合には第三者委員会の設置なども望まれる。「監督者」と同様に、相談窓口関係者の「研修・啓発」での十分な研修・啓発が望まれる。このような相談内容については、プライバシーに配慮しつつ、公開することで同様の事案を防止することが可能となるため、公開を望む。</p> <p>(以上)</p>	<p>観点から、対応要領第6条において、「3 第1項の相談窓口に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。」と明文化しております。また、プライバシーや人事に係る情報を扱うことも想定されることから、相談内容を公開することは現時点では予定はしていません。</p>
8	<p>対応要領案のうち、下記の部分ではどのようにして過重な負担の拡大解釈を防げるのか、それを担保する条件が十分に定義されていないように読めます。説明の仕方においてはそれを過重な負担の拡大解釈の理由づけとして合理的配慮を回避する場面が多く現れることが危惧されます。</p> <p>この項をさらに規範性の強いものに改めていただきたく願います。</p> <p>第5 過重な負担の基本的な考え方</p> <p>過重な負担については、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことはなく、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。</p> <p>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するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<p>頂いた指摘や他の御意見を踏まえ、別紙「外務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に係る留意事項」の第5を以下のとおり修正いたしております。</p> <p>「過重な負担については、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことはなく、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。」</p>