

(外務省) 障害者差別解消法に基づく対応指針案に関する意見募集の結果について

平成28年2月29日
外務省総合外交政策局人権人道課

平成28年1月8日付けで、障害者差別解消法に基づく対応指針に関するご意見の募集を行いましたところ、結果は以下のとおりです。

1 意見募集対象

外務省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案

2 意見募集期間等

(1) 意見募集期間

平成28年1月8日から平成28年2月10日まで

(2) 募集方法

電子政府の総合案内(e-Gov)ホームページへの掲載等により周知を図り、電子メール、郵送、およびFAXによりご意見を募集しました。

3 提出意見数：11件(対応指針案とは関係のない御意見も含む)

4 提出された意見と意見に対する回答

別紙参照。

障害者差別解消法に基づく対応要領及び対応指針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	「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」という記述を加筆。	個々の事業者における研修・啓発の具体的な在り方に係る事項と考えられるため、対応指針に盛り込むことはいたしません。いただいた御意見は、今後の参考とさせていただきます。
2	「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。 障害のある女性にかかわる合理的配慮の例を追加する（災害時の女性用トイレの確保、着替え可能な空間の確保）。	別紙記載の具体例はあくまでも例示であり、記載されている具体例に限られるものではありません。いただいた事例は、今後の参考とさせていただきます。
3	「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」という記述を追加。 「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けることが望ましい。悪質な場合には第三者委員会の設置なども望まれる。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。	5（3）については、次のとおり既に修正しています。『 <u>相談時には、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、また、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ことが望ましい。</u> 』 個々の事業者における相談体制の具体的な在り方に係る事項と考えられるため、対応指針に盛り込むことはいたしません。いただいた御意見は、今後の参考とさせていただきます。
4	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。	当省が所管する独立行政法人については、障害者差別解消法に基づき、それぞれ個別に対応要領を作成しています。
5	ODA 事業の裨益者も適用対象者とされる旨明記すべき。ODA 事業等の「委託先」についても同様の義務が課せられることを明記すべき。	現時点では外務省が所管する具体的な事業分野はありませんが、ODA 事業の「委託先」につきましては、外務省対

		<p>応要領ならびに国際協力機構（JICA）の対応要領の別紙第4を御参照下さい。</p>
6	<p>「障害者」の記載が、不明確であり明確な記載すべき。 精神障害者の扱いをどのようにするかがあいまい。</p>	<p>障害の定義は、法に規定が置かれており、基本方針においても法の定義規定にのっとり記述していることから、対応指針においても同様の記述としています。</p>
7	<p>「総合的」「客観的」な判断について、より具体的な記載がないと、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るリスクがあるので外部機関による助言等を得る仕組みなども検討すべき。</p>	<p>『事業者において、<u>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なく</u>、個別の事案ごとに』と既に修正しております。また、事業者の説明に納得できない場合には、第3「事業者における相談体制の整備」又は基本方針第5の2「相談及び紛争の防止等のための体制の整備」を御参照下さい。</p>
8	<p>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。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って外務省所管事業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>合理的配慮については、基本方針において基本的な考え方が整理・記述されており、これに基づく対応指針においても同様の記述としています。また、別紙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。</p>
9	<p>「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。</p>	<p>「重要」については事案の重要性を明らかにしたものであり「望ましい」と異なり解釈が困難となることはないと考えます。</p>
10	<p>事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う差別の解消について、「障害者の雇用の促進等に関する法律」は従来の法律であり、同法だけではカバーしきれない部分も有るため、差別解消法が新たに設けられた法律であることに鑑み、「定めるところによることとされている」ではなく「定めるところを基本としつつ可能な限りの対応する</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>

	ものとする」と広く構えるべき。	
11	合理的配慮の提供をしないことによる罰則を設けないかぎり、実効性は低いことが懸念される。「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」では設けているので、こちらにも設けるべき。	法は、事業者に対して合理的配慮の提供に努めなければならないことを努力義務として規定しており、対応指針において罰則を設けることは困難です。