

## 障害者差別解消法に基づく県対応要領案に対する意見

	年齢	障害の有無	障害種別	意見の内容	対応要領への反映
1	50歳代	ある	視覚障害	視覚障害者が介助者同行で届出や申請の際、書類の説明を介助者だけに説明し、内容についての質問を本人自身が聞いているのに、介助者の方を向いて答えるのはやめてほしい。やはり障害者自身に向かって説明をしていただきたい。疎外感だけが残ります。	別紙留意事項「第4 障害に応じた留意点」(P15)において、視覚障害のある人に話しかける際に必要な配慮事項を記載。
2	50歳代	ある	視覚障害	視覚障害者に資料を配付する時は、テキスト形式のデータやメールなども活用してほしい。	別紙留意事項「第3 合理的配慮」(P9)において文書作成に関する配慮例として、また「第4 障害に応じた留意点」(P15)において、必要な配慮として記載。
3	50歳代	ある	視覚障害	ホームページのPDFは、なるべくテキスト抽出ができるように作成してほしい。	
4	50歳代	ある	視覚障害	役所での各課の窓口や案内板など、弱視でも分かりやすいようにはっきり大きく表示していただきたい。	別紙留意事項「第3 合理的配慮」(P9)において、資料等の拡大等を必要な配慮として記載。また文字の大きさや字体など「文書作成時の配慮ポイント」を記載。
5	60歳以上	ある	聴覚・言語障害	災害避難時に、避難所における情報伝達については、聴覚障害者への配慮をすみやかに対応していただきたい。文字による情報伝達を遅滞なく行ってもらいたいと思います。	別紙留意事項「第3 合理的配慮」(P11)において、災害発生時に必要な配慮として記載。
6	60歳以上	ある	聴覚・言語障害	私は中途失聴難聴者ですので手話は判らず要約筆記とヒアリンググループが唯一の情報源です。別紙3(5)②に「講演会には手話通訳と要約筆記を配置する。磁気ループを設置する。」と記されていますが、要約筆記は講演会以外に社会参加で幅広く必要です。例えば、役所・病院・学校・同障者の会合等々きりがありません。このような場合、自分の住まいの市町村福祉課へ要約筆記者の派遣依頼申請をすれば、大体和歌山県内は対応していただけますが県外は認めてくれません。しかし、一般社会参加するには県外へ赴きたい場合もありますので、是非県福祉課のご検討をお願いいたします。また、ヒアリンググループ(磁気ループ)は講演会に限らず放送設備を使用する各種催し会場では、その電気回路へ一緒に組み込んで頂きたいです。軽い難聴の人でも補聴器を使用していれば、ほとんどの場合ループの受信が出来るので、設置している会場内や入口等目につき易い位置へマークで表示頂きたいと願います。	別紙留意事項「第3 合理的配慮」(P10)において、講演会や会議を開催する際の配慮例として要約筆記を記載。磁気ループについても併せて記載。

7	30歳代	ある		合理的配慮の具体例として聴覚障害や視覚障害、知的障害を例として挙げていますが、これらのことはその障害だけに限った例ではないので、視覚障害、聴覚障害、知的障害とせず、単に障害と書くべきだと思います。例えば、発達障害の方でも話すのが苦手で筆談を希望される方はいるかもしれませんし、喉の障害等で話せない方もいらっしゃるかもしれません。また、学習障害などの方でふりがなをつけてほしい人もいます。文字の拡大等も知的障害に限ったことではありません。いくつか例をあげましたが、これらなどのことから、やはり単に障害と記載すべきではないかと思っています。	一部それぞれの障害に限定した配慮例はあるが、一つの障害に限らない配慮例については表現を変更。
8	40歳代	ある	聴覚・言語障害	筆談で十分対応出来る事柄であっても、手話が分かるとなるとすぐ手話通訳者を呼び頼もうとする。筆談対応は面倒と感じているのか、通訳に頼れば楽になるからなのか、筆談の経験を積まなければ、負担や面倒と思う意識は変わっていない。手話が分かるなら、手話通訳者が来る日に直出してくるように要求された。情報が多く伝えられるからと言われたが、筆談を面倒がっているのと同じである。そこへは行く気が失せた。これらの経験を反映させて欲しい。	
9	60歳以上	ある	聴覚・言語障害	私達中途失聴・難聴者は、一人一人聞こえの程度がちがいます。声を大きくするという対応は聞き違いもあるし、何よりも対応の途中で、いつもの声に戻ってしまうことが多い。筆談による対応は面倒かもしれないが、理解しやすさでは一番である。手話、読話を知らなくても相互理解できるので、すべての場面において面倒がることなく、筆談対応してくれればありがたいです。	別紙留意事項「第3 合理的配慮」(P8)において窓口対応時の配慮例として記載。また「第4 障害に応じた留意点」(P19)において、必要な配慮として筆談を記載するとともに、あわせて、筆談のポイント(P20)を記載。
10	60歳以上	ある	聴覚・言語障害	中途失聴・難聴者は見た目も障害者と分からず理解されにくい。「書いてください」と言っても、大方の人は何を書けば？と戸惑う。要約筆記者をもっと育ててほしい。そのため、県内市町で講座を開き広めてほしい。わざわざ和歌山市までなくても地元で。他の障害者に比べて聞こえないことで軽視されていると感じることがある。	
11	60歳以上	ある	聴覚・言語障害	聴覚障害者の立場からの意見。P6(4)過重な負担の判断視点、P4(3)不当な差別取扱いに当たる具体例に記載されている文面を見て、手話通訳士配置と同様に要約筆記者の常駐を考慮されたい。平常は一般事務に従事し、要請のあった場合、すぐに対応出来る態勢をとっておく(どの部署へも出向出来るように)と具体例として列挙されていることは解消されると思う。いずれにしても、県職員の要約に対する認識、難聴者への対応を意識できるよう啓蒙して欲しい。要約筆記者養成講座を開催して養成に力をつくしてほしい。	
12	50歳代	ない		合理的配慮具体例の「講演会に手話通訳と要約筆記を配置する。磁気ループを設置する」について、講演会への出席者が特定される場合は、必要な配置だけでいいと思いますが、特定されていない講演会ですべてを設置することは現状では難しく、講演会の開催案内において、障害のある方に申し出いただくような(失礼のない)案内方法を示しておいてもいいのではと思います。	別紙留意事項「第3 合理的配慮」(P10)において、講演会の開催に関する配慮例を事前申込みの有無に分類して記載。

13	50歳代	ない		コミュニケーションボードについては、知らない人が多いから事前にもっと普及が必要。	別紙留意事項「第4 障害に応じた留意点」(P41)において、コミュニケーションボードについて解説。
14	40歳代	ある	精神障害	具体例を見れば、あまり精神障害に関する記述が少ない。	精神障害と明記していないが、意思疎通が苦手な人等は精神障害がある人がいることも想定し、配慮例を記載。
15	記載なし	記載なし	記載なし	具体例のところに精神障害の方の想定が含んでない。	
16	40歳代	ない		発達障害をはじめ様々な障害について、県職員はその特性を理解し県民の模範となることが望まれます。このため、第7条第1項については、もっと積極的に記載してほしい。「必要な研修・啓発を行うものとする」→「さまざまな障害を理解するための体系的な研修を実施するものとする」	別紙留意事項「第4 障害に応じた留意点」として、様々な障害の特性や必要な配慮を記載。
17	40歳代	ない		第6条の相談体制については、一次窓口としては障害福祉課及び振興局でもよいが、合理的配慮の判断等については第三者も含めた相談体制を確立し、その旨を記載すべきと考えます。現行のままであると合理的配慮等の判断が各振興局等でバラバラになることが懸念される。また、相談を受けた後の必要な措置についての予算化も困難となると考えます。	県の事務及び事業に関する一義的な相談対応は各所属が対応し、障害福祉課が必要に応じて関係機関と連携しながらフォローする体制に整理。
18	40歳代	ある	精神障害	抽象的表現が多く、当事者には少し分かりにくい。	可能な限り具体的な表現に変更。なお、本要領は県職員を対象として策定。
19	60歳以上	ある	聴覚・言語障害	中途失聴・難聴者は話すことができるので、難聴者だとは理解してくれない。私たちは手話は出来ない。県市などで話せるのになぜと問われることがある。私たちの状態状況についての認識を啓発し、対応の仕方に配慮してほしい。	別紙留意事項「第4 障害に応じた留意点」(P18、P19)において、聴覚障害のある人の聞こえの状況は様々であること、状態に応じた対応が必要であることを記載。
20	記載なし	記載なし	記載なし	4月1日よりの施行であるならば、現在の全職員に早急に研修をおこなう必要がある。それぞれの障害に対する「合理的配慮」とは・・・をあらゆる場面を想定する等、具体的に示し進める(要領に含めなくてもいいが)。	別紙留意事項「第3 合理的配慮」を具体的な場面に分類して記載。また、「第4 障害に応じた留意点」において、それぞれの障害に応じて必要な配慮を記載。
21	記載なし	記載なし	記載なし	対応要領(案)第5条の合理的配慮の提供に係る合理的配慮の具体例についてですが、それぞれの場面や状況によって異なり、多様性や個別性があり多種多様な事例が出てくると思われます。各自治体ではそんなこともやっているのかとか、こうすればいいのかというような工夫などの気づきや事例があると思われます。今後、そうした事例を集めて具体的な合理的配慮のあり方を考えるための情報提供を職員や関係機関に示してください。	県の事務及び事業に関する相談事例を障害福祉課で集約し、相談者のプライバシーに配慮しながら情報共有、以後の相談に活用する体制を整理。なお、内閣府が合理的配慮事例をホームページで公開(「合理的配慮等具体例データ集 合理的配慮サーチ」)しており、対応要領において紹介(P11)。

22	記載なし	記載なし	記載なし	<p>第3条に、LGBTを明記しないのか。Tはとくに医療行為等で自認する性別に変更することも可能であることをふまえ、検討いただきたい。（「別紙」も同様）。書式の性別のところ、「男性・女性」では、LGBTの存在を認めていないととれますので、「男性・女性・どちらの性別もえらべない」などの工夫を。</p>	<p>「LGB」は性的指向のため、本対応要領の対象としていないが、「T」については、別紙留意事項「第4 障害に応じた留意点」(P12)において、性同一性障害の方の性自認に対する配慮の必要性を記載。</p>
23	記載なし	記載なし	記載なし	<p>「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」にもとづく対応要領(案)ということだが、この法は「障害者基本法」の差別の禁止の基本原則を具体化するものであり、障害者を差別してはならないということが第一義的にある。「合理的配慮」とは何かに引きずられて、このもつとも大事な精神が疎かにされることのないよう、研修等では必ずおさえておいていただきたい。また、知事部局・労働委員会事務局以外の部局での対応要領についても、任せきりにせず進捗状況に注視し、早期策定を促していただきたい。さらに、国は内閣府が取りまとめていることから、県においてもそれに準じる部局での対応をすべき。</p>	<p>対応要領第6条に基づく研修において、重要なポイントとして「障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止」について周知を行っている。なお、教育委員会及び県警本部についてもそれぞれ職員対応要領を策定している。</p>
24	記載なし	記載なし	記載なし	<p>第3合理的配慮の(1)基本的な考え方のなかで、配慮を必要としている旨の意思の表明があった場合にとあるが、そもそも被差別の現実にさらされている障害者は様々な場面で意思表示することを断念することが多々あるなかで、行政職員として「意思の表明待ち」の姿勢ではなく、積極的に柔軟に対応するよう周知してほしい。これは、障害者のみに限らず高齢者や妊産婦等にも言えることで、つまりこの対応要領の研修を通じて、行政サービスの向上と人権意識の高揚に繋げていってほしい。</p>	<p>別紙留意事項「第3 合理的配慮」(P6)において、意思の確認が難しい場合の積極的な取組を記載。</p>