

パブリックコメントに対する教育委員会の考え方

1. 教育庁等及び県立学校における対応要領に関するもの(1から30)

※表中《 》内は、県立学校の対応要領の中で読み替えるものです。

|   | 該当条文               | ご意見の内容   | ご意見に対する教育委員会の考え方  |
|---|--------------------|--|---|
| 1 | 第1条関係              | 「この要領(以下「対応要領」という。)は、」に続き、「障害者の権利に関する条約に則り、」を挿入してください。   | 対応要領は、障害者権利条約の趣旨を踏まえて制定された障害者差別解消法の規定に基づき、基本方針に即して定めるものであることから、原案どおりとさせていただきます。 |
| 2 | 第2.3条関係<br>《第2条関係》 | 「障害」の定義を、権利条約を締結する各国の基本認識である前文e)項の「障害」の定義によって、及び「障害に基づく差別」の定義を、権利条約第2条の定義の通りに明示して下さい。また、対応要領の全体をこの定義によって見直し、また拡張して下さい。<br>したがって、3条《2条》の規定は、根本的に見直しして下さい。単なる不利益扱いだけでなくとどまらず、社会的障壁除去の環境整備の推進をはじめ、あらゆる「障がいに基づく差別」を解消する立場を明示して下さい。 | 対応要領は、障害者権利条約の趣旨を踏まえて制定された障害者差別解消法の規定に基づき、基本方針に即して定めるものであることから、原案どおりとさせていただきます。 |
| 3 | 第3条関係<br>《第2条関係》   | 「障がい」と「障がい者」を条文の中で注釈的に説明がしてあるが、県警訓令のように一つの条文として定義していただいた方がわかりやすい。  | 原案第3条《第2条》において「障がい」及び「障がい者」を定義すること、別条項を設けて定義することは本質的な相違がないことから、原案どおりとさせていただきます。 |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| 4 | <p>だい じょかんけい<br/>第4条関係<br/>だい じょかんけい<br/>《第3条関係》</p> | <p>ごうりてき はいりよ ていぎ べっし なか ほんそく めいじ くだ ほ<br/>「合理的配慮」の定義を、別紙の中ではなく、本則に明示して下さい。なお、本<br/>んらい けんり じょうやく ていぎ ごうりてき はいりよ きんこう しつ また かど ふたん か<br/>来、権利条約の定義で「合理的配慮」は「均衡を失した又は過度の負担を課さ<br/>ないもの」と担保されています。この定義の本則明示により、対応要領及び別<br/>たんぼ たいおうよりようおよ べっ<br/>紙において繰り返される「その実施に伴う負担が過重でないときは、」というフ<br/>し く かえ じっし ともな ふたん かじゅう<br/>レーズは不要であり、すべて削除して下さい。</p> | <p>だい じょう だい じょう ごうりてき はいりよ ていぎ くだ<br/>第4条《第3条》において「合理的配慮」の定義を定めています。<br/>ていぎ きほん ほうしん きほんてき かんが かつ きてい<br/>この定義は、基本方針にその基本的な考え方として規定されているもの<br/>げんあん<br/>であることから、原案どおりとさせていただきます。</p>            |
| 5 | <p>だい じょかんけい<br/>第4条関係<br/>だい じょかんけい<br/>《第3条関係》</p> | <p>しゃかいてきしょうへきじよきよ ひょうめい しょうがいしゃとう けいさつくれいだい じょう こう ほんにん<br/>社会的障壁除去を表明する障害者等は、警察訓令第5条(2)項のように、本人<br/>かぞく しえんしゃ た かんけいしゃ ほんそく めいき くだ<br/>だけでなく家族、支援者その他関係者であることを本則に明記して下さい。</p>   | <p>べっし だい だい だんらく しょう しゃ いし ひょうめい かん<br/>別紙第4の3の第2段落において、障がい者からの意思の表明に関して<br/>どうよう しゅし きじゅつ げんあん<br/>同様の趣旨の記述をしていますので、原案どおりとさせていただきます。</p>  |
| 6 | <p>だい じょかんけい<br/>第5条関係<br/>だい じょかんけい<br/>《第4条関係》</p> | <p>だい ぶんちゅう しょうがい りゆう さべつ かいしょう もんごん まえ けんり じょうやく のつと<br/>第1文中、「障害を理由とする差別の解消」の文言の前に「権利条約に則り、」<br/>そうにゆう<br/>挿入してください。</p>  | <p>たいおうよりよう しょうがいしゃ けんり じょうやく しゅし ふ せいてい しょうがいしゃ さべつ<br/>対応要領は、障害者権利条約の趣旨を踏まえて制定された障害者差別<br/>かいしょうほう きてい もと きほん ほうしん そく くだ<br/>解消法の規定に基づき、基本方針に即して定めるものであることから、<br/>げんあん<br/>原案どおりとさせていただきます。</p> |

|   |                        |   |   |
|---|------------------------|---|---|
| 7 | <p>第6条関係<br/>第5条関係</p> | <p>第2項で、「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」としていますが、専門の相談窓口であり、「可能な範囲で」という文言は削除して下さい。また、3項は相談業務に限定せず、日常職務における本対応要領に関わる事例の収集、蓄積を明記し、また、相談業務だけでなく、日常職務の遂行、社会的障壁除去の環境整備推進に生かしていくよう拡張して下さい。</p>   | <p>多様な手段を事前に網羅的に整備することは困難であるため、原案どおりとします。</p> <p>事例の収集・蓄積等に関しては、ご意見を踏まえ、以下のように修正させていただきます。</p> <p>[修正案]</p> <p>第7条《第6条》障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、職員《教職員》に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>第7条《第6条》障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、相談窓口に寄せられた相談事例等の蓄積も踏まえ、職員《教職員》に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。</p> |
| 8 | <p>第7条関係<br/>第6条関係</p> | <p>第1項の文中、「障害を理由とする差別の解消」の文言の前に「権利条約に則り、」を挿入して下さい。第2項で、新たに職員《教職員》となったものに対する研修について、「障害を理由とする差別の解消に関する基本的事項」という文言の前に「権利条約、及び」を挿入して下さい。新たに管理職となった職員《教職員》に対しては、「障害を理由とする差別の解消等」に関して求められる役割」という文言の前に「権利条約に則り、」を挿入して下さい。第3項では、「職員は、」《「教職員は、」》に続き「権利条約の内容、及び」を挿入して下さい。</p> | <p>対応要領は、障害者権利条約の趣旨を踏まえて制定された障害者差別解消法の規定に基づき、基本方針に即して定めるものであることから、原案どおりとさせていただきます。</p>  |

|    |        |  |  |
|----|--------|--|--|
| 9  | 別紙関係   | <p>別紙に前文をつけ、権利条約第5条(平等及び無差別)の諸規定を、大前提として明示して下さい。</p> <p>別紙は、法に基づいた不当な差別的取扱いについてのみの留意事項となっております。これは障害に基づく差別の概念と範疇を著しく狭めるものであって、権利条約に則した対応要領の基本的立場を明示する必要があり、留意事項の不十分さを補うために、上記の措置をとって下さい。</p> | <p>対応要領は、障害者権利条約の趣旨を踏まえて制定された障害者差別解消法の規定に基づき、基本方針に即して定めるものであることから、原案どおりとさせていただきます。</p>                                   |
| 10 | 別紙第1関係 | <p>「財」は財産か。「財」の意味が分かりにくいので平易な言葉に置き換えられないか。</p>   | <p>「財・サービス」に関しては、基本方針において不当な差別的取扱いの基本的な考え方として使用されている表現であることから、案文のとおりとさせていただきます。なお、この場合の「財」の提供とは、「もの」の提供を意味することとなります。</p> |
| 11 | 別紙第1関係 | <p>権利条約第5条に基づいて叙述を改めてください。とくに、第2段落にある「障がい者を障がい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)」という叙述は、にわかには信じがたい叙述です。再考してください。</p>  | <p>「積極的改善措置」に関しては、基本方針において不当な差別的取扱いの基本的な考え方として同様に記載されていることから、原案どおりとさせていただきます。</p>  |

|    |        |   |  |
|----|--------|---|--|
| 12 | 別紙第2関係 | <p>最終段落に、①その場で直ちには困難であっても、一定の環境整備を行えば可能な場合の説明、②正当な判断であったかどうかの集団的検討、③該当事例の蓄積と検討を行い今後に生かすこと、など加えてください。</p>  | <p>ご意見を踏まえ、以下のように修正させていただきます。</p> <p>[修正案]</p> <p>第7条《第6条》障がい理由とする差別の解消の推進を図るため、職員《教職員》に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>第7条《第6条》障がい理由とする差別の解消の推進を図るため、相談窓口に寄せられた相談事例等の蓄積も踏まえ、職員《教職員》に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。</p> |
| 13 | 別紙第4関係 | <p>第4では、繰り返される「その実施に伴う負担が過重でないときは、」というフレーズはすべて削除してください。また、「合理的配慮」の定義や、意思表明者規定などを本則に織り込んだ場合、それを踏まえて整理してください。</p>   | <p>「過重な負担」に関しては、基本方針において合理的配慮の基本的な考え方として同様に記述されていることから、原案どおりとさせていただきます。</p>  |
| 14 | 別紙第4関係 | <p>第4の1の第2段落第2文中の「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」といわれる「社会モデル」の考え方という叙述を、(例)「社会における様々な障壁によって生じ、社会的な障壁の除去・改変によって障がいの解消を目指すことが可能である、障壁の解消に向けての取組の責任は障がいのある人個人にではなく社会の側にあるとするいわゆる「社会モデル」の考え方」などのように、社会モデルの考え方を正しく叙述するようにして下さい。</p> | <p>「社会モデル」に関しては、基本方針において同様に記述されていることから、原案どおりとさせていただきます。</p>  |
| 15 | 別紙第4関係 | <p>第4の2の第1段落の第2文、「さらに、合理的配慮の内容は、」に続き、「社会的障壁を除去する取り組みの進展、」を挿入して下さい。</p>  | <p>合理的配慮とは、社会的障壁の除去の実施のために行われるものであることから、原案どおりとさせていただきます。</p>   |

|    |        |  |  |
|----|--------|--|--|
| 16 | 別紙第4関係 | <p>第4の2の最終段落は、第4の4で叙述する社会的障壁の除去、ユニバーサルデザインの進展を念頭に置いた叙述ですが、これは本来の課題です。それを「中・長期的なコスト削減・効率化につながる点は重要」という観点で示すというのは、いかがなものでしょうか。ご再考下さい。</p>                      | <p>ご意見を踏まえ、以下のように修正させていただきます。<br/> 【修正案】<br/> その都度の合理的配慮とは別に、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。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>その都度の合理的配慮とは別に、後述する環境の整備を行うことにより、中長期的なコストの削減・効率化につながる点があることも考慮しておく必要がある。</p> |
| 17 | 別紙第4関係 | <p>第4の4の第1文「合理的配慮は、障がい者等の利用を想定して事前に行われる」云々とあります。これに続く「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」は権利条約が義務とし課題とする社会的障壁の除去、障がいに基づく差別をなくしていく、本来課題です。ご再考下さい。</p> | <p>建築物のバリアフリー化等の「事前の改善措置」については、基本方針において、合理的配慮の基本的な考え方として同様に記述されていることから、原案どおりとさせていただきます。</p>  |
| 18 | 別紙第4関係 | <p>本則に、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行っていくため、県の設置する施設の構造改善、設備の改善と整備、職員研修など社会的障壁の除去に必要な環境整備を進める旨の条項を設けて下さい。</p>   | <p>別紙第4の4において建築物の環境整備に配慮する旨を定めています。また、第7条《第6条》において職員研修・啓発の実施を定めています。このことから原案どおりとさせていただきます。</p>   |

|    |        |  |  |
|----|--------|--|--|
| 19 | 別紙第4関係 | <p>第4の5、事業者への業務委託について、合理的配慮の提供を義務とするよう改めて下さい。「努めることが望ましい」とされる理由はありません。</p>   | <p>事業者への業務委託に関しては、基本方針において、同様の記述とされていることから、原案どおりとさせていただきます。</p> <p>なお、障害者差別解消法においては、事業者の合理的配慮の提供は努力義務とされています。</p>  |
| 20 | 別紙第5関係 | <p>①その場で直ちには困難であっても、一定の環境整備を行えば可能な場合の説明、②正当な判断であったかどうかの集団的検討、③該当事例の蓄積と検討を行い今後に生かすこと、などを加えてください。</p>                                | <p>ご意見を踏まえ、以下のように修正させていただきます。</p> <p>[修正案]</p> <p>第7条《第6条》障がい理由とする差別の解消の推進を図るため、職員《教職員》に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>第7条《第6条》障がい理由とする差別の解消の推進を図るため、相談窓口へ寄せられた相談事例等の蓄積も踏まえ、職員《教職員》に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。</p> |
| 21 | 別紙第6関係 | <p>冒頭に、「物理的・技術的制約、人的・体制上の制約などを順次克服していく社会的障壁の除去に全力を傾注すること、その取組とも相まって、当面の、狭い業務上の対応において、(以下、略)」というように、列挙事例の狭さが自覚できる叙述を置くようにして下さい。</p> | <p>第6の冒頭において、同様の趣旨の記述をしていますので、原案どおりとさせていただきます。</p>   |

|    |        |  |   |
|----|--------|--|---|
| 22 | 別紙第6関係 | <p>合理的配慮の具体例の中に、ホームページへのアクセスについて、ウェブアクセシビリティの日本工業規格「JISX8341-3:2010」に基づいた形で情報提供することを明記して下さい。</p>   | <p>日本工業規格は将来的に変更されることもありますので、具体例を記述することは見送らせていただきます。</p> <p>なお、現在、県公式ホームページはご指摘の規格に一部準拠しており、今後もウェブアクセシビリティに配慮した情報提供を目指します。</p>  |
| 23 | 別紙参考関係 | <p>① 聴覚障がいについて「ろうあ」と「難聴」と限定的に記すのは適切でないと思います。</p> <p>一般的には、聴覚障がい者は「ろう者」「難聴者」「中途失聴者」に分けられますが、「ろう」なのか「難聴」なのかは、本人のアイデンティティーによるといわれています。また全く聞こえない人も、近年は、発声のトレーニング等により、「ろう」であっても「ろうあ」ではない人が多いと学びました。聴覚障がい者が「ろうあ」と「難聴」だけのよう書き方は違和感があります。</p> <p>② 特性のところに、「言語障がい」についても書くべきではありませんか。</p> | <p>ご意見を踏まえ、以下のように修正させていただきます。</p> <p>[修正案]</p> <p>別紙障がいごとの特性と必要な配慮【聴覚・言語障がい】</p> <p>聴覚障がいには、全く聞こえない「ろうあ」と聞こえにくい「難聴」とがあります。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>聴覚障がいには、音などが全く聞こえない場合や聞こえにくい場合があります。また先天性のものや事故や病気で途中から聞こえなくなる中途失聴があります。</p> <p>言語障がいには、言葉の理解や適切な表現が困難な場合(失語症、言語発達障がいなど)と、言葉の理解には支障がなく発声だけが困難な場合(吃音症、構音障がい、言語発声機能喪失など)があります。</p> |

|    |     |   |   |
|----|-----|---|---|
| 24 | その他 | <p>たいおうようりょう しょうがいしゃ けんり じょうやく せいしん のつと さいしょ めいき<br/>対応要領には障害者権利条約の精神に則ることを最初に明記ください。また、<br/>ふりえき てき と あつか しゃかいてきしょうへき じょきよ すいしん めいき<br/>不利益的な取り扱いをするだけでなく、社会的障壁の除去の推進も明記してく<br/>ださい。</p> | <p>たいおうようりょう しょうがいしゃ けんり じょうやく しゆし ふ せいてい しょうがいしゃ さべつ<br/>対応要領は、障害者権利条約の趣旨を踏まえて制定された障害者差別<br/>かいしょうほう きてい もと きほん ほうしん そく さだ<br/>解消法の規定に基づき、基本方針に即して定めるものであることから、<br/>げんあん<br/>原案どおりとさせていただきます。<br/>しゃかいてきしょうへき じょきよ すいしん だい じょう だい じょう しゃかいてき<br/>また、社会的障壁の除去の推進については、第4条《第3条》に「社会的<br/>しょうへき じょきよ じつし ひつよう ごうりてき はいりよ ていきよう<br/>障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮の提供をしなければ<br/>ならない」ことを記載しています。</p> |
|----|-----|---|---|

|    |            |  |  |
|----|------------|--|--|
| 25 | <p>その他</p> | <p>「権利条約に則る」ことを明記し、対応要領の内容を権利条約に即して見直し、<br/>     充実して下さい。<br/>     権利条約は、障がい、心身に機能障害がある個人のリハビリテーションや治療等々の問題としてのみではなく、その外部に存在する種々の社会的障壁によってもたらされるものとして捉え、社会的な障壁の除去・改変によって障がいの解消を目指すことが可能であって、障壁の解消に向けての取組の責任は障がいのある人個人にはなく社会の側にあるとする「社会モデル」の考え方にたっています。残念ながら、障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律(以下「法」と表記。)は、第2条(定義)の一、障害者の定義(これは対応要領第3条に無批判に引用、規定されています)に見られるように、権利条約における「disability 障害」概念をあいまいにし、障害及び障害者を心身の機能に障害があるもの(権利条約におけるpersons with impairments)という概念に逆行させる内容となっています。また、「障害を理由とする差別」の定義規定を欠き、不当な差別的取扱いや合理的配慮を提供しないことを差別と位置付けているにすぎないことも重大な欠陥です。権利条約第4条(一般的義務)1項(d)「この条約と両立しないいかなる行為又は慣行も差し控えること。また、公の当局及び機関がこの条約に従って行動することを確保すること。」の規定に則り、島根県対応要領においては、この重大な欠陥を最大限、補う必要があります。このため、権利条約に則ることの明記は不可欠です。</p> | <p>対応要領は、障害者権利条約の趣旨を踏まえて制定された障害者差別解消法の規定に基づき、基本方針に即して定めるものであることから、原案どおりとさせていただきます。</p> |
|----|------------|--|--|

|    |     |   |   |
|----|-----|---|---|
| 26 | その他 | <p>この対応要領は、職員向けに作成されたものと考えます。従って、ルビ付きの要領は漢字が判読困難な職員が対象とされていると思います。非常により配慮ではあると思いますが、差別解消法の施行によって雇用機会が広がる知的障がい者、発達障がい者においては、より平易な文章、日常的に使用している言葉による解説、イラスト等を使用することで、より分かりやすい対応要領になると考えます。法の主旨を活かすためにも、この策定作業に併せて是非とも取り組んでいただきますようお願いいたします。</p> | <p>職員《教職員》に対しては、相談窓口に寄せられた相談等の蓄積内容も踏まえ、研修等を通じて周知啓発を図っていきます。</p> <p>対応要領は原案どおりとさせていただきますが、対応要領の主旨や概要等を周知・広報するにあたっては、できるだけ分かりやすくなるよう手法を検討していきます。</p>        |
| 27 | その他 | <p>文章表現に行政独特の言い回しが多く使用されていることは、対応要領が職員を対象にしているため、致し方のないところではあります。しかし、施行、実施にあたっては、一般の方の理解が必要であることを考える時、より平易な文章で表現していただくことで、県、教育庁、学校、警察等の取り組みへの理解が一層深まるものと考えます。</p>   | <p>一般の方に対しては、あいサポート運動の取組を充実させていくこと等により、差別解消に向けた取組に関する普及啓発を進めていきます。</p> <p>対応要領は原案どおりとさせていただきますが、対応要領の主旨や概要等を周知・広報するにあたっては、できるだけ分かりやすくなるよう手法を検討していきます。</p> |
| 28 | その他 | <p>法の施行にあつては、関係機関だけで達成できるものではないと考えます。対応要領の中には、「周囲の者の理解を得た上で・・・。」という表現もされているように地域社会への啓発も求められていると考えます。是非とも、その取り組みに対応要領に加筆していただきたいと考えます。</p>   | <p>対応要領は原案どおりとさせていただきますが、地域社会へは、あいサポート運動の取組を充実させていくこと等により、差別解消に向けた取組に関する普及啓発を進めていきます。</p>   |

|    |     |  |  |
|----|-----|--|--|
| 29 | その他 | <p>ほんたいおうよりよう ちょうかいしょぶん きてい めいき ほうりつ さべつ きんし ごりて<br/>         本対応要領に懲戒 処分規定を明記すべきである。法律により差別禁止と合理的<br/>         き はいりよ ふていきよう きんし ふう さべつ く かえ かじゆう ふ<br/>         配慮の不提供が禁止されているので、不当な差別を繰り返したり、過重な負<br/>         たん ぐりてき はいりよ ふていきよう く かえ ばあい ちょうかいしょぶん<br/>         担がないにもかかわらず合理的配慮の不提供を繰り返す場合は、懲戒 処分や<br/>         そのた そち じんけん ようご すいしん たちば ぎょうせひよくいん たいおうよう<br/>         その他の措置をすべきである。人権擁護を推進する立場の行政職員の対応要<br/>         りよう せいさい きてい まちが<br/>         領に制裁規定がないのは間違っている。</p> | <p>ほうれい いはん ばあい しょくむじょう ぎむ いはん また しょくむ おこた ばあい<br/>         法令に違反した場合や職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合<br/>         など ちょうかいしょぶん たいしよう ちほう こうむいんほう さだ<br/>         等は、懲戒処分の対象となることが地方公務員法により定められており、<br/>         ほんたいおうよりよう きてい ちょうかいしょぶん<br/>         本対応要領に規定がないことをもって、懲戒処分をしないものではないこ<br/>         とから、原案どおりとさせていただきます。</p> |
| 30 | その他 | <p>じれい つ かさ けんとう しゃかいてきしやうへきじよきよ しんてん しこう こ ねん<br/>         事例の積み重ねと検討、社会的障壁除去の進展などをもって、施行後3年ご<br/>         の見直しをする規定をおいてください。</p>   | <p>ほう せこう こ ねんけいか じ くに けんとうおよ ひつよう みなお おこな<br/>         法施行後3年経過時に国は検討及び必要な見直しを行うこととなってお<br/>         り、対応要領の見直しに関しては、これらの動向を踏まえて、必要に応じ<br/>         てを検討していきます。</p>   |

## 2. 教育庁等における対応要領に関するもの

|    |                       |   |   |
|----|-----------------------|---|---|
| 31 | べつし だい かんけい<br>別紙第6関係 | <p>ごりてき はいりよ ぐたい れい なか しかく しりょう いいん かいぎ しりょう とう じぜん そう<br/>         合理的配慮の具体例の中に「視覚障がいのある委員に会議資料等を事前送<br/>         ふ さい よ あ たいおう でんし けいしき ていきよう<br/>         付する際、読み上げソフトに対応できるよう電子データ(テキスト形式)で提供す<br/>         る。」とありますが、音声読み上げでは正しく情報が伝わらないところがあるの<br/>         で、やはり点字にして情報提供してほしいと思います。</p> | <p>ごりてき はいりよ あ え いし そつう はいりよ ぐたい れい どうよう しゆ<br/>         合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例において、同様の趣<br/>         旨の記述をしていますので、原案どおりとさせていただきます。</p> |
|----|-----------------------|---|---|

## 3. 県立学校における対応要領に関するもの

|    |                    |  |  |
|----|--------------------|--|--|
| 32 | だい じよかんけい<br>第6条関係 | <p>きょうしよくいん たい けんしゅうかいし じき めいじ<br/>         教職員に対する研修開始時期を明示できないか。</p> | <p>たいおうよりよう せいいてい さきだ しょうがいしゃさべつ かいしりょうほう しゆし ふ けんしゅう<br/>         対応要領の制定に先立ち、障害者差別解消法の趣旨を踏まえた研修<br/>         を、校長、教頭、事務長等を対象として既に実施していることから、原案<br/>         どおりとさせていただきます。今後も様々な機会をとらえて、適切に教職<br/>         員に対して研修を実施していきます。</p> |
|----|--------------------|--|--|

|    |               |   |   |
|----|---------------|---|---|
| 33 | <p>別紙第6関係</p> | <p>合理的配慮の具体例の中に、視覚の状態が急変する場合を想定し、試験等の際に補助支援員を置くことを付加してください。</p> | <p>別紙第6の人的支援の配慮の具体例の2項目に支援員等について記載しており、原案どおりとさせていただきます。</p> |
|----|---------------|---|---|

※上記のほか、障がい福祉施策や学校教育全般に関するご意見等を多数いただきました。これらの意見については、今後の取組の参考とさせていただきます。