

「財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」（案）に対する御意見の概要及び財務省の考え方

No	意見箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
1	第2条	「職員は、・・・に相当な制限を受ける状態にあるもの」の後に「手帳の有無を問わないこと」を追加。 【理由】 権利条約の規定による障害者を社会モデルで捉えるために具体的に記載。	基本方針第2の1（1）において、「法が対象とする障害者は、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない」と明記されていることから、原案のとおりといたします。
2	第2条	「障害者の権利利益を侵害してはならない。」の後に次の文章を追記する。 「女性である障害者は複合的な差別を受けやすいことを考慮する。」を追加。 【理由】 性差別と障害者差別を受ける立場にある女性障害者は、その一方から見るだけでは解決されない問題があるため、複合的な視野でみることが必要であることを明記しないと見過ごされがちである。	御意見を踏まえNo5のとおり修正いたします。
3	第4条 第6条 別紙第4-3 別紙第6	「障害特性に応じた多様なコミュニケーション手段を確保すること。とりわけコミュニケーションを支援する者（手話通訳者・要約筆者等）を配置すること」を追加。 【理由】 障害者のために様々なコミュニケーション手段を用意するとともに聴覚障害者による合理的配慮の表明・相談及び意思疎通の配慮では手話通訳者、要約筆者等の配置が必要。	御意見を踏まえ、第6条第2項を次のとおり修正いたします。 「相談等を受ける場合には、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、電子メールなど、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。」  また、別紙第6（意思疎通の配慮の具体例）を次のとおり修正いたします。 「筆談、要約筆記、読み上げ、手話、点字、拡大文字など障害の特性に応じた多様なコミュニケーション手段を用い」
4	第6条	「相談窓口には障害当事者を含む外部有識者を入れ、更に障害者からの理解が得られない案件に関し、障害当事者団体に意見を求め相談する等、建設的な解決に努める」を追加。 【理由】 障害者と担当者間で解決が難しい案件は、相談窓口を中心に解決に当たれるよう明文化が必要。	職員が相談等に的確に対応できるよう、研修の充実及び相談体制の整備を図り、必要に応じ障害当事者団体と相談する等、相談窓口の充実に努めてまいります。
5	第6条	「相談等を行おうとする者は、手紙、電話、ファックス、メール等任意の方法を用いて・・・」に「直接来省して面談」を追加。 【理由】 手紙、電話、ファックス、メールのいずれも相談方法としてそぐわない障害者もいる。そのため障害者が相談しやすい方法として「直接来省して面談」も加えるべき。	御意見を踏まえ次のとおり修正いたします。 「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。」
6	第6条	「第1項の相談窓口は、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等への的確な対応を推進するため、障害当事者団体等からの委員で構成する第三者委員会の設置及び障害の特性に関する専門知識を有する担当者を配置する等、充実を図るものとする。」に変更。 【理由】 相談窓口に指定されている者に、障害当事者が含まれているように見えません。また、相談窓口の担当	第7条に記載のとおり、職員に対しては的確な対応を行うこととしております。 また、職員が相談等に的確に対応できるよう、研修の充実及び相談体制の整備を図り、必要に応じ障害当事者団体と相談する等、相談窓口の充実に努めてまいります。

No	意見箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		となる者が障害の特性についての理解や知識があるのでしょうか。これでは、的確な対応ができないのではないかと、大変、危惧と不安感を感じる。	
7	第6条	「必要に応じ、 <u>相談体制の充実を図るものとする</u> 」に変更。 【理由】 相談体制の充実を図る旨明記することが適切。	御意見につきましては、同じ趣旨を盛り込んでおりますので、原案のとおりといたします。
8	第6条	「必要に応じ、 <u>積極的に充実を図るものとする。</u> 」に変更。 【理由】 行政機関は障害者に不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供は差別であり、禁止されている。また、行政機関は民間企業に先駆けて障害者差別を解消していく立場である。	
9	第6条	「相談窓口は、障害者及び関係者にわかりやすい形で周知されるものとする。」を追加。 【理由】 相談の実効性を高める観点から周知についての規定を加えるべき。	案文において、相談窓口を明確に定めているところです。 なお、具体的な連絡先等については、わかりやすい形で周知して参ります。
10	第6条	「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。 【理由】 相談者の性別に配慮した相談のために不可欠なこと。 男性のみの相談窓口の場合、女性は相談することさえ困難な場合が多い。 また、相談体制にあたる人をはじめとした研修啓発も重要。もしも相談窓口が障害のある女性の複合的な困難について正しく理解していなければ、窓口において更にハラスメントや、対応回避、放置を重ねることもありえる。	御意見を踏まえNo5のとおり修正いたします。 また、女性職員を担当者に指名するなど相談者の性別に配慮した相談体制となるよう、努めてまいります。
11	第6条	相談窓口について「相談員は複合的な困難について理解している女性の相談員を必ず置くこと」を追加。 【理由】 女性であり、障害者である女性障害者の複合差別は、容易に理解されにくく、相談窓口で更に差別を受けることがある。また女性特有の相談もあるため、男性には話しにくいこともある。そのため知識を持った相談員が対応できることが必要。	御意見を踏まえNo5のとおり修正いたします。 また、女性職員を担当者に指名するなど相談者の性別に配慮した相談体制となるよう、努めてまいります。
12	第7条	「職員への研修・啓発において、障害者団体とも連携して行う。その際、男性障害者の意見のみでなく、女性障害者からの意見も聞き取る。研修講師として当事者を招く場合はジェンダーバランスに考慮し、複合差別の知識を持った女性当事者を必ず入れる」を追加。 【理由】 権利条約の基本的な理念である「私たち抜きに私たちのことを決めないで」を実践するため、当事者の声を聴くことが必要。ただ障害者団体などは男性が長であることが多いので、その団体の代表者をだすとなると男性に偏りがちとなる。積極的改善をするために女性当事者をいれることを明文化すべき。	障害者に対して適切に対応するためには、職員に対する研修や啓発が重要だと考えております。 具体的な研修内容等については、いただきました御意見を参考に計画・実施に努めてまいります。
13	第7条	「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いれる」を追加。 【理由】	障害者に対して適切に対応するためには、職員に対する研修や啓発が重要だと考えております。

No	意見箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		障害のある女性の複合的な困難などの問題を正しく理解し、十分な配慮をもって対応できるようにするため。また、障害者関係団体と連携して実施することも効果的。	具体的な研修内容等については、いただきました御意見を参考に計画・実施に努めてまいります。
14	第7条	<p>「研修を行う際に、障害者当事者とその家族、介助者、支援者、障害者に理解のある社会福祉士、弁護士などの専門職と協力連携を十分にはかり、研修に役立てる」を追加。</p> <p>【理由】</p> <p>障害は多種多様であり種類も特性も程度もひとりひとり全く違う。また、いくつかの障害が重複する障害者もいる。別紙第6の合理的配慮の具体例の例示があまりにも少なすぎて、それぞれの障害者に当てはめることが全く不可能である。意思の表明は障害者当事者とその家族介助者も含まれることから、障害者当事者とその家族、障害者団体等と十分に連携協力し、当事者家族の同意を得たうえで、必要に応じ情報共有し、具体例を順次更新していきそれに基づいて研修・啓発を行うべきである。職員の研修・啓発に取り入れ、障害を知らないこと（障害があることにより、意思の表明等が健常者とまったく異なる障害者もいる）による重大な差別的取扱い・人権侵害を起こさないようにすべきである。また、障害者権利条約第4条第3項に「法令及び政策の作成及び実施において～障害者を代表する団体を通じ、障害者と緊密に協議し、および障害者を積極的に関与させる。」と記載されていることから協力、連携は必須事項。</p>	<p>障害者に対して適切に対応するためには、職員に対する研修や啓発が重要だと考えております。</p> <p>具体的な研修内容等については、いただきました御意見を参考に計画・実施に努めてまいります。</p>
15	別紙第2	<p>「相当するか否かについて、<u>具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、・・・その理由を説明するものとし、</u>」に変更。</p> <p>【理由】</p> <p>正当な理由が拡大解釈されることで障害を理由とする差別が解消されない事態が考えられる。また、正当な理由があると判断した場合の障害者への理由は義務化するべき。</p>	<p>御意見を踏まえ次のとおり修正いたします。</p> <p>「相当するか否かについて、<u>具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに・・・その理由を説明するものとし、</u>」</p>
16	別紙第2	<p>「なお、「客観的に判断する」とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、その主張が客観的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られるような「客観性」が必要とされるものです。また、「正当な理由」を根拠に、不当な差別的取扱いを禁止する法の趣旨が形骸化されるべきではなく、抽象的に自己の危惧がある、危険が想定されるといった理由によりサービスを提供しないとすることは適切ではありません。」を追加。</p> <p>【理由】</p> <p>障害者差別解消法は差別を解消する目的で制定された。よって正当な理由を拡大解釈して法律の趣旨を過小評価するものではない。</p> <p>厚労省福祉事業者向けガイドライン、経産省の対応指針案に記載されている。これは非常に大事な視点なので、書き加えを希望。</p>	御意見を踏まえ No15 のとおり加筆いたします。
17	別紙第2	「第2 正当な理由の判断の視点」及び「第5 過重な負担の基本的な考え方」に「理解を得られない場合は、相談窓口と調整を図ること。」を追加。	第6条第1項で、「障害者及びその他関係者からの相談等に的確に対応するための相談窓口を別表のとおり指定する」と記述しており、

No	意見箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
	第5	【理由】 障害者と担当者間で解決が難しい案件は、相談窓口を中心に解決に当たれるよう明文化が必要。	また、第4項で相談体制については必要に応じて充実を図ることとしておりますので原案のとおりといたします。
18	別紙 第3	「障害そのものだけでなく、障害があることによってやむなく起きる事象について上記の対応をする。」を追加。 【理由】 吃音（Stuttering）の場合、随伴症状と呼ばれる意図しない頭・手・足の動きや顔の表情の変化が伴うことがあります。健常者には不自然に感じられたり、不安な感情を呼び起こすかもしれません。	御意見を踏まえ、次のとおり修正いたします。 「障害を理由として、以下の取扱いを行うこと。」
19	別紙 第4-1	「合理的配慮は、財務省の事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること」について本来の業務の範囲を厳格に解釈して、合理的配慮を提供すべき場面を限定すべきではない。	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、これに基づく対応要領においても同様の記述としておりますので原案のとおりといたしますが、合理的配慮は個別の事案ごとに、具体的な場面や状況に応じて柔軟かつ確に提供されるよう努めるべきであり、研修を通じ徹底してまいります。
20	別紙 第4-3	「自主的に取り組むものとする。」に変更。 【理由】 法の趣旨を広く社会に定着させるため率先垂範の観点から。	本対応要領で「望ましい」と記載している内容につきましては、第2条に留意点を記載しております。
21	別紙 第4-5	「盛り込むものとする。」に変更。 【理由】 法の趣旨を広く社会に定着させるため率先垂範の観点から。	
22	別紙 第5	「その理由を説明するものとし、」に変更。 【理由】 過重な負担に当たると判断した者による障害者への理由の説明は義務とすべき。	御意見を踏まえ次のとおり修正いたします。 「その理由を説明するものとし、」
23	別紙 第5	『過重な負担』とは、主観的な判断に委ねられるのではなく、その主張が客観的な事実によって裏付けられ、第三者の立場から見ても納得を得られるような『客観性』が必要とされるものです。また、『過重な負担』を根拠に、合理的配慮の提供をもとめる法の趣旨が形骸化されるべきではありません。」を追加。 【理由】 障害に理解のある職員とそうでない職員によっては、対応に差異が生じる。過重な負担の範囲が極めてあいまいである。障害者権利条約全文に記載された基本的人権基本的自由の完全かつ平等な享有を確保するために過重な負担および正当な理由については、障害当事者が権利利益を侵害されることのないように慎重にすべき。	御意見を踏まえ次のとおり修正いたします。 「過重な負担については、 <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、個別の事案ごとに</u> 」
24	別紙 第6	合理的配慮の具体例については、障害当事者とその家族・介助者・支援者・障害者団体・障害者に理解のある社会福祉士や弁護士等と協力連携し、蓄積し追加挿入し随時更新していくべき。 【理由】	具体例や事例は常に変化するため追加・更新しやすくするため別紙としております。 事例の即時掲載や障害当事者等から例示を収集する仕組みの導入に

No	意見箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		合理的配慮の具体例が少ない。また、具体例は固定化すべきではない。	つきましては、貴重な御意見として承り、今後の参考とさせていただきます。
25	別紙第6	物理的環境への配慮の具体例 「館内放送や天災や事故などの緊急情報を聞くことが難しい障害者に対し、電光ボードや電光掲示板などを活用し、館内の目につきやすい場所に分かりやすい表現で掲示する」を追加。 【理由】 聴覚障害者への具体例が見られない。	災害や事故が発生した際の具体例として、次のとおり加筆いたします。 「災害や事故が発生した際に、障害者本人に対し直接、知らせたり誘導をしたりすること。」
26	別紙第6	物理的環境への配慮の具体例 「電光表示板、磁気誘導ループなどの補聴装置の設置、音声ガイドの設置」を追加。 【理由】 聴覚障害者への具体例が見られない。	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。いただきました事例は今後の参考とさせていただきます。
27	別紙第6	意思疎通の配慮の具体例 「会議の進行にあたり、資料を見ながら説明を聞くことが困難な視覚障害者、聴覚障害者等、障害者に対し、その特性に応じ、ゆっくり、丁寧な進行を心がけるなど配慮を行う」を追加。 【理由】 聴覚障害者への具体例が見られない。	
28	別紙第6	意思疎通の配慮の具体例 「吃音や失語症など意思疎通が不得意な者に対し、時間制限を設けない」を追加。 【理由】 吃音のある人は、時間制限などを設定されるとそれを意識しさらに悪化することがある。	
29	別紙第6	ルール・慣行の柔軟な変更の具体例 「会議の進行の際には、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」を追加。 【理由】 改正障害者基本法33条2項にあるように「会議における合理的配慮事例」の記述が必要。 例えば、聴覚障害者は音声情報が入らないため、資料と手話若しくは文字通訳を同時に見ることができず、そのため介助員が必要。	具体例に「障害の特性に応じた多様なコミュニケーション手段を用い分かりやすい表現を使って説明すること」と記載があるため原案のとおりといたします。いただきました事例は今後の参考とさせていただきます。
30	別紙第6	ルール・慣行の柔軟な変更の具体例 「スクリーンや板書、手話通訳者等がよく見えるように、スクリーンや手話通訳者等に近い席を確保する。」に変更。 【理由】 聴覚障害者への具体例が見られません。	御意見を踏まえ次のとおり修正いたします。 「スクリーン、手話通訳者、板書等・・・」
31	別紙第6	ルール・慣行の柔軟な変更の具体例 「コミュニケーションに障害がある人が、窓口で込み入った話をすることが必要になった時、大勢の人	御意見を踏まえ次のとおり修正いたします。 「多人数の中にいることによる緊張等により、発作等がある場合、

No	意見箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方
		<p>の視線に触れないよう、別室で対応する」を追加。</p> <p>【理由】 吃音のある人にとって大勢の人の中で話すことに大きなストレスを受け、言葉がさらに出にくくなることがある。</p>	緊張を緩和するため、当該障害者に説明の上、障害の特性や施設の状況に応じて別室を準備する。」
32	その他	WEB サイトによる情報提供はウェブアクセシビリティに関する日本工業規格「JIS X 8341-3:2010」に準拠することを要望する。	貴重な御意見として、今後の参考とさせていただきます。
33	その他	各省庁において実施された今回の障害当事者団体からのヒアリングは回数・時間・内容のいずれにおいて極めて不十分で当事者の声を確認出来たとはい底考えられず当初の目的を達していない。施行に向けた各省庁の取組においては障害者団体の声を十分に反映できる体制・方法に改善されることを強く要望する。	
34	その他	対応要領・対応指針等をはじめとして今後提供されるすべての情報について視覚障害者のための情報補償に配慮し点字（墨字ページ参照付）、音声、拡大文字、電子データ（テキスト、WEB）を必ず提供すべきである。	
35	その他	障害者の特性理解を強化促進するため具体例や事例集はより一層内容を充実する必要がある。具体例や事例は常に変化するため追加・更新しやすくするため「別紙」とすべきである。その他、障害当事者間の情報共有のため WEB サイトの有効活用を促進し事例の即時掲載や障害当事者等から例示を収集する仕組みを設けることなどを要望する。	<p>本対応要領において、障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例については別紙としております。</p> <p>事例の即時掲載や障害当事者等から例示を収集する仕組みの導入につきましては、貴重な御意見として承り、今後の参考とさせていただきます。</p>
36	その他	施行後も継続的に様々な事例を蓄積し施行3年後には必ず障害当事者を交えた議論を行い問題点の改善をすべきである。	差別解消法附則第7条、基本方針第5の5に見直しの規定がございますが、いただきました御意見は今後の参考にさせていただきます。
37	その他	職員等関係者に対する障害特性理解のための障害別の研修会等を必ず実施することを要望する。研修会開催計画については内容や回数を明文化することに加えて実施の際は障害当事者を交えた研修会として開催する必要がある。また使用するマニュアルは障害者団体や当事者の監修のもと当事者が納得できるものにするのを望む。例えば、視覚障害者については移動支援を必ず盛り込むなど当事者の必然性が反映されたものであることが必須である。	障害者に対して適切に対応するためには研修や啓発が重要と考えております。具体的にどのような頻度・内容で研修を実施するかについては、いただきました御意見も参考に、検討いたします。なお、本対応要領第7条において、職員に対し必要な研修の実施を行うことを明記しています。
38	その他	対応要領の内容が全体的に不足しているように感じる。他の対応要領を参考にしてほしい。 財務省を利用する人々の中には社会的障壁を持った人がいます。もう少し詳しくわかりやすい対応要領案にしてほしい。	<p>貴重な御意見有り難うございます。</p> <p>本対応要領は、パブリックコメント及び他府省庁の対応要領を参考に策定させていただきました。</p>