

# 財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

## 第1 趣旨

### 1 障害者差別解消法の制定の背景及び経過

我が国は、平成19年に障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）に署名して以来、障害者基本法（昭和45年法律第84号）の改正を始めとする国内法の整備等を進めてきた。障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）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、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として、平成25年6月に制定された。また、令和3年6月には、事業者による合理的配慮の提供を義務付けるとともに、行政機関相互間の連携の強化を図るほか、相談体制の充実や情報の収集・提供の確保など障害を理由とする差別を解消するための支援措置の強化を内容とする改正法が公布された（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律（令和3年法律第56号。以下「改正法」という。))。

### 2 法の基本的な考え方

- 法の対象となる障害者は、障害者基本法第2条第1号に規定する障害者、すなわち、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁によ

けいぞくてき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい  
り継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」である。

これは、しょうがいしゃ にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ う せいげん しょうがい きいん  
これは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、障害のみに起因す  
るものではなく、しゃかい さまざま しょうへき あいたい しょう  
るものではなく、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の  
いわゆる「しゃかい かんが かた ふ しょう  
いわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえている。したがって、法が対象とする  
しょうがいしゃ がいとせい とうがいしゃ じょうきょうとう おう こべつ ほんだん  
障害者の該当性は、当該者の状況等に応じて個別に判断されることとなり、いわゆ  
るしょうがいしゃてちょう しょじしゃ かぎ しょうがい こうじのうきのうしょうがいおよ なんびょうとう  
る障害者手帳の所持者に限られない。なお、障害には高次脳機能障害及び難病等に  
きいん しょうがい ふく  
起因する障害も含まれる。

- (2) ほう にちじょうせいかつおよ しゃかいせいかつぜんばん かか ぶんや ひろ たいしょう じ  
法は、日常生活及び社会生活全般に係る分野を広く対象としている。ただし、事  
ぎょうしゃ じぎょうぬし たちば ろうどうしゃ たい おこな しょうがい りゆう さべつ かいしょう  
業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消す  
るための措置については、ほうだい じょう しょうがいしゃ こよう そくしんとう かん ほうりつ  
るための措置については、法第13条により、障害者の雇用の促進等に関する法律  
しょうわ ねんほうりつだい ごう さだ  
(昭和35年法律第123号)の定めるところによることとされている。

### 3 たいおうししん いちづ 対応指針の位置付け

ざいむしょうしょかんじぎょうぶんや しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうししん  
財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  
い か たいおうししん ほうだい じょうだい こう きてい もと しょうがい りゆう  
(以下「対応指針」という。)は、法第11条第1項の規定に基づき、また、障害を理由  
とすさべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん れいわ ねん がつ にちかくぎけつてい そく  
とする差別の解消の推進に関する基本方針(令和5年3月14日閣議決定。)に即して、  
ほうだい じょう きてい じこう かん ざいむしょう しょかん ぶんや じぎょうしゃ い か じぎょうしゃ  
法第8条に規定する事項に関し、財務省が所管する分野における事業者(以下「事業者」  
という。)がてきせつ たいおう ひつよう じこう さだ  
適切に対応するために必要な事項を定めたものである。

### 4 りゆういてん 留意点

たいおうししん のぞ きさい たいよう じぎょうしゃ したが ばあい  
対応指針で「望ましい」と記載している内容は、事業者がそれに従わない場合であ

っても、法に反すると判断されることはないが、障害者基本法の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する。

事業者における障害を理由とする差別の解消に向けた取組は、対応指針を参考にして、各事業者により自主的に取組が行われることが期待される。しかしながら、事業者による自主的な取組のみによっては、その適切な履行が確保されず、例えば、事業者が法に反した取扱いを繰り返す、自主的な改善を期待することが困難である場合など、特に必要があると認められるときは、法第12条の規定により、事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができるとされている。

## 第2 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基本的な考え方

### 1 不当な差別的取扱い

#### (1) 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

事業者は、法第8条第1項の規定のとおり、その事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

ア 法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付することなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

なお、車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の同行等の社会的障壁を解消するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも、

しょうがい りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいどう しょうがいしゃ じじつじょう びやうどう  
障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。また、障害者の事実上の平等  
そくしん また たっせい ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか  
を促進し又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではない。

イ したがって、しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くら ゆうぐう とりあつか  
障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる  
せつきよくてきかいぜん そち ほう きてい しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう  
積極的改善措置）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による  
しょうがいしゃ もの こと とりあつか ごうりてきはいりよ ていきょうどう ひつよう はんい  
障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供等するために必要な範囲  
で、プライバシーに配慮しつつしょうがいしゃ しょうがい じょうきょうとう かくにん ふとう  
障害者に障害の状況等を確認することは、不当な  
さべつてきとりあつか あ ふとう さべつてきとりあつか せいとう りゆう しょうがいしゃ  
差別的取扱いには当たらない。不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者  
を、もんだい じぎょう ほんしつてき かんけい しょじじょう おな しょうがいしゃ もの  
問題となる事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より  
ふり あつか てん りゆうい ひつよう  
不利に扱うことである点に留意する必要がある。

## (2) せいとう りゆう はんだん してん 正当な理由の判断の視点

せいとう りゆう そうどう しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう ざい  
正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービス  
かくしゆきかい ていきょう きよひ とりあつか きやつかんてき み せいとう もくてき もと おこな  
や各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行わ  
れたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。事業者にお  
いては、せいとう りゆう そうどう いな ぐたいてき けんとう せいとう りゆう  
正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由を  
かくだいかいしゃく ほう しゆし そこ こべつ じあん しょうがいしゃ じ  
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、障害者、事  
ぎょうしゃ だいさんしゃ けんりりえき れい あんぜん かくほ ざいさん ほぜん じぎょう もくてき ないよう きのう  
業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の  
い じ そんがいはっせい ぼうしとう かんてん かんが ぐたいてきぼめん じょうきょう おう そうごうてき きやつかんてき  
維持、損害発生防止等）の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的  
はんだん ひつよう じぎょうしゃ せいとう りゆう はんだん ばあい  
に判断することが必要である。事業者は、正当な理由があると判断した場合には、  
しょうがいしゃ りゆう ていねい せつめい りかい え つと のぞ  
障害者にその理由を丁寧に説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。  
さい じぎょうしゃ しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば そんちやう そうごりかい  
その際、事業者と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を

はか もと  
図ることが求められる。

(3) 不当な差別的取扱いの例

せいとう りゆう ふうとう さべつてきとりあつか がいとう かんが れいおよ せいとう  
正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例及び正当な  
りゆう ふうとう さべつてきとりあつか がいとう かんが れい べつし  
理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例は別紙のとおり  
である。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、これらの例だけに限ら  
れるものではないこと、正当な理由に相当するか否かについては、個別の事案ごとに、  
ぜんじゆつ かんてんとう ふ はんだん ひつよう いな こべつ じあん  
前述の観点等を踏まえて判断することが必要であること、正当な理由があり不当な  
さべつてきとりあつか がいとう ばあい ごうりてきはいりよ ていきよう もと ばあい  
差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合に  
べつと けんとう ひつよう りゆうい  
は別途の検討が必要であることに留意する。

2 合理的配慮

(1) 合理的配慮の基本的な考え方

じぎょうしゃ ほうだい じょうだい こう きてい じぎょう おこな あ しょうがいしゃ  
事業者は、法第8条第2項の規定のとおり、その事業を行うに当たり、障害者か  
げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう むね い し ひょうめい ばあい  
ら現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、  
その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとなら  
ないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の  
じっし ひつよう ごうりてき はいりよ い か ごうりてきはいりよ  
実施について必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）をしなければならない。

けんりじょうやくだいい じょう ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ た もの びょうどう きそ  
ア 権利条約第2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎  
すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ  
として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための  
ひつよう てきとう へんこうおよ ちょうせい とくてい ばあい ひつよう  
必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであ

り、かつ、<sup>きんこう</sup> 均衡を失した又は<sup>また</sup> 過度の<sup>か</sup> 負担を課さないもの」と定義されている。

法は、<sup>ほう</sup> 権利条約における<sup>けんりじょうやく</sup> 合理的配慮の<sup>ごうりてきはいりよ</sup> 定義を踏まえ、<sup>ていぎ</sup> 事業者に対し、<sup>じぎょうしゃ</sup> その<sup>たい</sup> 事業を<sup>じぎょう</sup> おこなうに<sup>おこな</sup> 当たり、<sup>あ</sup> 個々の<sup>ここ</sup> 場面において、<sup>ぼめん</sup> 障害者から<sup>しょうがいしゃ</sup> 現に<sup>げん</sup> 社会的障壁の<sup>しゃかいてきしょうへき</sup> 除去を必要と<sup>じょきよ</sup> している旨の<sup>むね</sup> 意思の<sup>い</sup> 表明が<sup>し</sup> あった場合において、<sup>ひょうめい</sup> その<sup>ばあい</sup> 実施に伴う<sup>じっし</sup> 負担が<sup>ともな</sup> 過重で<sup>ふたん</sup> ないときは、<sup>かじゅう</sup> 障害者の<sup>しょうがいしゃ</sup> 権利利益を<sup>けんりりえき</sup> 侵害することとならないよう、<sup>しんがい</sup> 社会的障壁の<sup>しゃかいてきしょうへき</sup> 除去の<sup>じょきよ</sup> 実施について、<sup>じっし</sup> 合理的配慮を<sup>ごうりてきはいりよ</sup> 行うことを<sup>おこな</sup> 求めている。合理的配慮は、<sup>もと</sup> 障害者が<sup>ごうりてきはいりよ</sup> 受ける<sup>しょうがいしゃ</sup> 制限は、<sup>う</sup> 障害のみに<sup>しゃかい</sup> 起因するものではなく、<sup>さまざま</sup> 社会における<sup>しょうへき</sup> 様々な障壁と<sup>あいたい</sup> 相対することによって<sup>せいげん</sup> 生ずるものとの<sup>しょうがい</sup> いわゆる「社会モデル」の<sup>きんが</sup> 考え方を<sup>かた</sup> 踏まえたもの<sup>ふ</sup> であり、<sup>しょうがいしゃ</sup> 障害者の<sup>けんりりえき</sup> 権利利益を<sup>しんがい</sup> 侵害することとならないよう、<sup>しょうがいしゃ</sup> 障害者が<sup>ここ</sup> 個々の<sup>ぼめん</sup> 場面において<sup>ひつよう</sup> 必要としている<sup>しゃかいてきしょうへき</sup> 社会的障壁を<sup>じょきよ</sup> 除去するための<sup>ひつよう</sup> 必要かつ<sup>ごうりてき</sup> 合理的な<sup>とりくみ</sup> 取組であり、<sup>じっし</sup> その<sup>ともな</sup> 実施に伴う<sup>ふたん</sup> 負担が<sup>かじゅう</sup> 過重でないものである。

これまで<sup>じぎょうしゃ</sup> 事業者による<sup>ごうりてきはいりよ</sup> 合理的配慮の<sup>ていきょう</sup> 提供は<sup>どりよくぎむ</sup> 努力義務と<sup>かいせいほう</sup> されていたが、<sup>かいせいほう</sup> 改正法により、<sup>ほうてきぎむ</sup> 法的義務へと<sup>あらた</sup> 改められた。事業者においては、<sup>じぎょうしゃ</sup> 合理的配慮の<sup>ごうりてきはいりよ</sup> 提供の<sup>ていきょう</sup> 義務化<sup>ぎむか</sup> を<sup>けいき</sup> 契機として、<sup>たいおうししん</sup> 対応指針に<sup>もと</sup> 基づき、<sup>ごうりてきはいりよ</sup> 合理的配慮の<sup>ひつようせい</sup> 必要性につき<sup>いっそうにんしき</sup> 一層認識を<sup>ふか</sup> 深めることが<sup>もと</sup> 求められる。

イ <sup>ごうりてきはいりよ</sup> 合理的配慮は、<sup>しょうがい</sup> 障害の<sup>とくせい</sup> 特性や<sup>しゃかいてきしょうへき</sup> 社会的障壁の<sup>じょきよ</sup> 除去が<sup>もと</sup> 求められる<sup>ぐたいてきぼめん</sup> 具体的場面や<sup>じょうきょう</sup> 状況に<sup>おう</sup> 応じて<sup>こと</sup> 異なり、<sup>たよう</sup> 多様かつ<sup>こべつせい</sup> 個別性の<sup>たか</sup> 高いものである。したがって、<sup>ないよう</sup> その<sup>ないよう</sup> 内容は、<sup>こうじゆつ</sup> 後述する「<sup>かんきょう</sup> 環境の<sup>せいび</sup> 整備」に係る<sup>かか</sup> 状況や<sup>じょうきょう</sup> 技術の<sup>ぎじゆつ</sup> 進展、<sup>しんでん</sup> 社会情勢の<sup>しゃかいじょうせい</sup> 変化等に<sup>へんかどう</sup> 応じて<sup>おう</sup> 変わり<sup>か</sup> 得るものである。また、<sup>え</sup> 障害の<sup>しょうがい</sup> 状態等が<sup>じょうたいどう</sup> 変化することもあるため、<sup>へんか</sup> 特に、<sup>とく</sup> 障害者との<sup>しょうがいしゃ</sup> 関係性が<sup>かんけいせい</sup> 長期に<sup>ちようき</sup> わたる<sup>ばあいどう</sup> 場合等には、<sup>ていきょう</sup> 提供する<sup>ごうりてきはいりよ</sup> 合理的配慮について、<sup>ていき</sup> 適宜、

見直しを行うことが重要である。加えて、合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢及び状態等に配慮するものとし、特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。

合理的配慮は、事業者の事業の目的・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、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。その提供に当たっては、これらの点に留意した上で、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、当該障害者本人の意向を尊重しつつ、第2の2(2)「過重な負担の基本的な考え方」に掲げた要素も考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされる必要がある。

建設的対話に当たっては、障害者にとっての社会的障壁を除去するための必要かつ実現可能な対応案を障害者と事業者が共に考えていくために、双方が対等な立場に立った上で、障害者の障害の種類及び程度に応じたコミュニケーション手段を選択して十分な意思疎通を行い、お互いの状況の理解に努めることが重要である。例えば、障害者本人が社会的障壁の除去のために普段講じている対策や、事業者が対応可能な取組等を対話の中で共有する等、建設的対話を通じて相互理解を深め、様々な対応策を柔軟に検討していくことが円滑な対応に資すると考えられる。

ウ 意思の表明に当たっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを言語(手話を含む。)のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段(通訳を介するものを含む。)により伝えられるが、その際、障害者による情報の取得の機会が十分に保障される必要があることに留意する必要がある。

また、障害者からの意思の表明のみでなく、障害の特性により本人の意思の表明が困難な場合には、障害者の家族、支援者・介助者、法定代理人等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、支援者・介助者、法定代理人等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望ましい。

## (2) 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、事業者において、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、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。事業者は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者に丁寧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。その際には前述のとおり、事

ぎょうしゃ しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば そんちよう けんせつてきたいわ つう  
業者と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて  
そうごりかい はか だいたい そ ち せんたく ふく たいおう じゅうなん けんとう もと  
相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討することが求められる。

ア じぎょう えいきょう ていど じぎょう もくてき ないよう き の う そ こ い な  
事業への影響の程度（事業の目的・内容・機能を損なうか否か）

イ じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゅつてきせいやく じんてき たいせいじょう せいやく  
実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）

ウ ひよう ふたん ていど  
費用・負担の程度

エ じぎょう き ぼ  
事業規模

オ ざいせい ざいむじょうきょう  
財政・財務状況

なお、かじゅう ふたん しゅかんてき ほんだん ゆだ しゅちよう  
「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

きゃっかんてき じじつ うらづ だいさんしゃ たちば み なつとく え  
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」がひつよう  
必要とされるものである。また、かじゅう ふたん こんきよ ごうりてきはいりよ  
「過重な負担」を根拠に、合理的配慮の

ていきょう もと ほう しゅし けいがいか かくだいかいしゃく ぐたいてき けんとう  
提供を求める法の趣旨が形骸化されるべきではなく、拡大解釈や具体的な検討もな

ごうりてきはいりよ ていきょう おこな てきせつ  
合理的配慮の提供を行わないといったことは適切ではない。

### (3) ごうりてきはいりよ れい 合理的配慮の例

ごうりてきはいりよ れいおよ ごうりてきはいりよ ていきょう ぎ む いはん がいとう かんが れいなら  
合理的配慮の例及び合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例並びに

がいとう かんが れい べっし けいさい れい れいじ  
該当しないと考えられる例は別紙のとおりである。なお、掲載した例はあくまで例示

であり、だい 2 の 2 (1) イ で示したとおり、ごうりてきはいりよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう  
第2の2(1)イで示したとおり、合理的配慮は、具体的場面や状況に応じ

こと たよう こべつせい たか こべつ じあん ぜんじゅつ かんてん  
て異なり、多様かつ個別性の高いものであることから、個別の事案ごとに、前述の観点

とう ふ ほんだん ひつよう りゅうい  
等を踏まえて判断することが必要であることに留意する。

### (4) かんきょう せいび かんけい 環境の整備との関係

ほうだい じょう こべつ ばめん こ こ しょうがいしゃ たい おこな  
法第5条においては、個別の場面において、個々の障害者に対して行われる

合理的配慮を的確に行うための不特定多数の障害者を主な対象として行われる

事前的改善措置(施設や設備のバリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援

するためのサービス・介助者等の人的支援、障害者による円滑な情報の取得・利用・

発信のための情報アクセシビリティの向上等)を、環境の整備として事業者の努力

義務としている。環境の整備においては、新しい技術開発が投資負担の軽減をもた

らすこともあることから、技術進歩の動向を踏まえた取組が期待される。また、ハー

ド面のみならず、従業員に対する研修や、規程の整備等の対応も含まれることが

重要である。

障害を理由とする差別の解消のための取組は、法及び高齢者、障害者等の移動等

の円滑化の促進に関する法律(平成18年法律第91号)など不特定多数の障害者を対象

とした事前的な措置を規定する法令に基づくこのような環境の整備に係る施策や

取組を着実に進め、環境の整備と合理的配慮の提供を両輪として進めることが

重要である。

環境の整備は、不特定多数の障害者向けに事前的改善措置を行うものであるが、

合理的配慮は、環境の整備を基礎として、その実施に伴う負担が過重でない場合に、

特定の障害者に対して、個別の状況に応じて講じられる措置である。したがって、

各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なる。合理的配慮

の提供と環境の整備の関係に係る一例は別紙のとおりである。

なお、多数の障害者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点か

ら、他の障害者等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことは有効で

ある。また環境の整備は、障害者との関係が長期にわたる場合においても、その都度の合理的配慮の提供が不要となるという点で、中・長期的なコストの削減・効率化にも資する。

### 第3 事業者における相談体制の整備

事業者においては、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、既存の相談窓口等の活用や新たな相談窓口等の整備、相談対応を行う担当者をあらかじめ定めておくなど、組織的な対応ができるような措置を講ずることが重要である。また、ホームページ等を活用し、相談窓口等に関する情報を周知することや、相談時には、性別、年齢及び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、相談者の障害特性に応じて可能な範囲で用意して対応することが望ましい。さらに、実際の相談事例については、相談者のプライバシーに配慮しつつ順次蓄積し、以後の合理的配慮の提供等に活用することが望ましい。

### 第4 事業者における研修・啓発、障害を理由とする差別の解消の推進に資する内部

#### 規則等の整備

事業者は、障害者に対して性別、年齢及び状態等にも配慮しながら適切に対応し、また、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、研修等を通じて、法の趣旨の普及を図るとともに、障害に関する理解の促進を図ることが重要である。研修等の実施に当たっては、障害者から話を聞く機会等を設けるほか、

行政機関等が作成し提供する周知・啓発資料等を活用することも考えられる。

また、事業者の内部規則やマニュアル等について、障害者へのサービス提供等を制限するような内容が含まれていないかについて点検することや、個別の相談事案等への対応を契機として、必要な改正等を検討するなど、障害を理由とする差別の解消の推進に資するよう、内部規則等を整備することが重要である。

第5 財務省所管事業分野に係る相談窓口

事業者からの本対応指針等に関する照会・相談については、次のとおりとする。

(所管事業分野に係るもの)

財務省関税局業務課通関業係	通関業に関すること
財務省理財局総務課たばこ塩事業室	たばこ卸売業・小売業に関すること
財務省理財局総務課たばこ塩事業室	製塩業に関すること
国税庁酒税課	酒類製造業・卸売業・小売業に関する こと
国税庁長官官房総務課税理士監理室	税理士業に関すること

(対応指針全般に係るもの)

財務省大臣官房総合政策課政策推進室

ふそく  
附則

この対応指針は、令和6年4月1日から適用する。

障害を理由とする不当な差別的取扱い、合理的配慮等の例

1 正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例

障害を理由として、以下の取扱いを行うこと。

ア 一律に窓口対応を拒否すること、又は一律に対応の順序を後回しにすること。

イ 一律に資料等の送交付、パンフレットの提供、説明会やシンポジウム等への出席等を拒んだり、必要な説明を省略したりすること。

ウ 事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、来訪の際に支援者・介助者の同行を求めるなどの条件を付したり、特に支障がないにもかかわらず、支援者・介助者の同行を拒んだりすること。

エ 障害の種類及び程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否すること。

オ 業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障害者でない者とは異なる場所での対応を行うこと。

カ 障害者に対して、言葉遣いや接客の態度など一律に接遇の質を下げること。

キ 具体的場面や状況に応じた検討を行うことなく、障害者に対し一律に保護者や支援者・介助者の同行をサービスの利用条件とすること。

2 正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例

ア 実習を伴う講座において、実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が

見込まれる障害特性のある障害者に対し、障害者本人との建設的対話の上で、当該実習とは別の実習を設定すること。(障害者本人の安全確保の観点)

イ 車椅子の利用者が畳敷きの個室を希望した際に、敷物を敷く等、畳を保護するための対応を行うこと。(事業者の損害発生防止の観点)

ウ 手続を行うなどの目的で障害者本人に同行した者が代筆しようとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者本人に対し障害の状況や本人の手続の意思等を確認すること。(障害者本人の損害発生防止の観点)

### 3 合理的配慮に該当すると考えられる配慮の例

#### (1) 物理的環境への配慮の例

ア 施設・敷地内において、車椅子・歩行器利用者のためにキャスター上げ等の補助をし、又は段差に携帯スロープを渡すこと。

イ 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡すことやパンフレット等の位置を分かりやすく教えること。

ウ 目的の場所までの案内の際に、エレベーターを利用したコース設定や左右・前後・距離の位置取りなどについて障害者の希望を聞いたり、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたりすること。

エ 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近にすること。

オ 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障害者に対し、書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりすること。

カ 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。

キ イベント会場において知的障害のあるこどもが発声やこだわりのある行動をしてしまう場合に、保護者からこどもの特性やコミュニケーションの方法等について聞き取った上で、落ち着かない様子のおときは希望に応じて個室等に案内すること。

ク 視覚障害のある者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、従業員が障害者本人の希望に応じて個室トイレまで付き添うなどして案内すること。

ケ 頻繁にトイレを利用するとの申出があった際には、いつでも申し出て構わない旨を伝えるとともに、休憩の回数を増やすこと。

## (2) 情報の取得、利用及び意思疎通への配慮の例

ア 筆談、要約筆記、読み上げ、手話、点字、コミュニケーションボードの活用、触覚による意思伝達などによる多様なコミュニケーション、振り仮名や写真、イラストなど分かりやすい表現を使って説明するなどの意思疎通の配慮を行うこと。

イ 情報保障の観点から、見えにくさに応じた情報の提供（聞くことで内容が理解できる説明・資料や、拡大コピー、拡大文字又は点字を用いた資料、遠くのものや動きの速いものなど触れることができないものを確認できる模型や写真等の提供等）、聞こえにくさに応じた視覚的な情報の提供（筆談による面談、読み上げ原稿や図などを活用した見やすい資料の提供、要約筆記者や手話通訳者の用意等）、見えにくさと聞こえにくさの両方がある場合に応じた情報の提供（手のひらに文字を書き添えて伝える等）、知的障害に配慮した情報の提供（伝える内容の要点を筆記す

る、漢字にルビを振る、なじみのない外来語は避ける等) を行うこと。

ウ 意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用して意思を確認すること。

エ 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに具体的に説明すること。

オ 障害者から申出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら対応し、必要に応じてメモを渡すなどすること。

### (3) ルール・慣行の柔軟な変更の例

ア 障害者が立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の理解を得た上で、当該障害者の順番が来るまで椅子などを用意すること。

イ スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保すること。

ウ 聴覚障害のある者から聞こえにくいとの申出があった際に、障害者に聞こえやすいボリュームや方向を確認した上で、席の配置などを変更すること。

エ 他人との接触、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、緊張等を緩和するため、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こと。

オ 手続などの際に、障害者から申出があった際には、従業員が必要書類の代筆を行うこと。

カ 障害の特性に応じて休憩時間を設けたり、必要なデジタル機器の使用の許可などを行ったりすること。

キ 敷地内の駐車場等において、障害者の来訪が多数見込まれる場合、通常、障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更すること。

#### 4 合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例

ア 試験を受ける際に筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること。

イ イベント会場内の移動に際して支援を求める申出があった場合に、「何かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、支援を断ること。

ウ 電話利用が困難な障害者から電話以外の手段により各種手続を行うことができるよう対応を求められた場合に、マニュアル上、当該手続は利用者本人による電話のみで手続可能とするとされていることを理由として、メール・電話リレーサービスを紹介した電話などの代替措置を検討せずに対応を断ること。

エ 介助を必要とする障害者から、講座の受講に当たり介助者の同席を求める申出があった場合に、当該講座が受講者本人のみの参加をルールとしていることを理由として、受講者である障害者本人の個別事情や講座の実施状況等を確認することなく、一律に介助者の同席を断ること。

オ 自由席での開催を予定しているセミナーにおいて、弱視の障害者からスクリーンや板書等がよく見える席でのセミナー受講を希望する申出があった場合に、事前の座席確保などの対応を検討せずに「特別扱いはできない」という理由で対応を断る

こと。

5 合理的配慮の提供義務違反に該当しないと考えられる例

ア 事業の一環として行っていない業務の提供を求められた場合に、その提供を断ること。(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の観点)

イ 抽選販売を行っている限定商品について、抽選申込みの手続を行うことが困難であることを理由に、当該商品をあらかじめ別途確保しておくよう求められた場合に、当該対応を断ること。(障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであることの観点)

ウ オンライン講座の配信のみを行っている事業者が、オンラインでの集団受講では内容の理解が難しいことを理由に対面での個別指導を求められた場合に、当該対応はその事業の目的・内容とは異なるものであり、対面での個別指導を可能とする人的体制・設備も有していないため、当該対応を断ること。(事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点)

エ 店舗等において、混雑時に視覚障害のある者から店員に対し、店内を付き添って買物の補助を求める配慮の申出があった場合に、混雑時のため同行はできないが、店員が買物リストを書き留めて商品を準備することができる旨を提案すること。(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)

6 合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る例

ア 障害者から申込書類への代筆を求められた場合に円滑に対応できるよう、あらかじめ申込手続における適切な代筆の仕方について従業員研修を行う(環境

の整備)とともに、障害者から代筆を求められた場合には、研修内容を踏まえ、本人の意向を確認しながら従業員が代筆する(合理的配慮の提供)。

イ オンラインでの申込手続が必要な場合に、手続を行うためのウェブサイトが障害者にとって利用しづらいものとなっていることから、手続に際しての支援を求める申出があった場合に、求めに応じて電話や電子メールでの対応を行う(合理的配慮の提供)とともに、以後、障害者がオンライン申込みの際に不便を感じることはないよう、ウェブサイトの改良を行う(環境の整備)。