

ないかくほうせいきょく しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん たいおうようりょう
内閣法制局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

へいせい ねん がつ にち
平成27年11月11日

ないかくほうせいきょくくんれいだい ごう
内閣法制局訓令第4号

かいせい れいわ ねん がつ にち
改正 令和 5年11月24日

ないかくほうせいきょくくんれいだい ごう
内閣法制局訓令第3号

もくてき
(目的)

だい じょう このようりょう い か たいおうようりょう しょうがい りゆう さべつ
第1条 この要領(以下「対応要領」という。)は、障害を理由とする差別の

かいしょう すいしん かん ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か ほう だい
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。)第

じょうだい こう きてい もと しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
9条第1項の規定に基づき、障害を理由とする差別の解消の推進に関する

きほんほうしん れいわ ねん がつ にちかくぎけつてい い か きほんほうしん そく
基本方針(令和5年3月14日閣議決定。以下「基本方針」という。)に即し

ほうだい じょう きてい じこう かん ないかくほうせいきょく しょくいん ひじょうきんしょくいん ふく
て、法第7条に規定する事項に関し、内閣法制局の職員(非常勤職員を含

い かおな てきせつ たいおう ひつよう じこう さだ もくてき
む。以下同じ。)が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とす
る。

ふとう さべつてきとりあつか きんし
(不当な差別的取扱いの禁止)

だい じょう しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい もと じ むまた じぎょう おこな
第2条 職員は、法第7条第1項の規定に基づき、その事務又は事業を行う

あ しょうがい したいしょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい はったつしょうがいおよ こうじのう
に当たり、障害(身体障害、知的障害、精神障害(発達障害及び高次脳

きのうしょうがい ふく た しんしん きのう しょうがい なんびょうとう きいん しょうがい
機能障害を含む。)その他の心身の機能の障害(難病等に起因する障害を

含む。)をいう。以下同じ。)を理由として、障害者(法第2条第1号に掲げる障害者をいう。以下同じ。)を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。なお、職員は、これに関連し、別紙の「対応要領に係る留意事項」第1から第3までに留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第3条 職員は、法第7条第2項の規定に基づき、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁(法第2条第2号に掲げる社会的障壁をいう。以下同じ。)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。)の提供をしなければならない。なお、職員は、これに関連し、別紙の「対応要領に係る留意事項」第4から第6までに留意するものとする。

(監督者の責務)

第4条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者(以下「監督者」という。)は、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項に

留意して、障害者に対する不当な差別的取扱いが行われることのないよう
にするとともに、障害者に対し合理的配慮が提供されるよう環境の整備を
図らなければならない。

一 日常の執務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関
し、監督する職員の注意を喚起し、障害を理由とする差別の解消に関す
る認識を深めさせること。

二 障害者から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談又は
苦情の申出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

三 合理的配慮の提供の必要性が確認された場合には、監督する職員に対し
て、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 監督者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速か
つ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分等)

第5条 職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者に対し、不当な
差別的取扱いをした場合又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮
の提供をしなかった場合には、その態様等によっては、職務上の義務に違反
し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある

ことに留意しなければならない。

(相談体制の整備)

第6条 内閣法制局に、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、次に掲げる相談窓口を置く。

一 長官総務室総務課長

二 長官総務室総務課課長補佐（職員^のサービスを担当する者）又は人事係長

2 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。

3 第1項の相談窓口^に寄せられた相談等は、相談者のプライバシーに配慮し

つつ関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用することとする。

4 第1項の相談窓口については、必要に応じて、充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第7条 内閣法制局は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、

職員に対し、法や基本方針等の周知や、障害者から話を聞く機会を設ける

など必要な研修及び啓発を行うものとする。

- 2 新たに職員となった者に対する前項の研修は障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させること、新たに監督者となった職員に対する同項の研修は障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させることを目的として実施するものとする。

- 3 第1項の研修の内容、回数等の詳細は、長官総務室総務課長が定める。

- 4 第1項の啓発を行うに当たっては、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、性別や年齢等にも配慮しつつ障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等を活用するものとする。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この訓令は、令和6年4月1日から施行する。

別紙

対応要領に係る留意事項

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

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・サービス及び各種機会の提供を拒否すること又はこれらの提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、障害者でない者に対しては付さない条件を付すことなどにより、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付添い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、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。したがって、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障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮の提供等のために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たらない。

不当な差別的取扱いとは、問題となる事務又は事業について本質的に関係す

る諸事情が同じであるにもかかわらず、正当な理由なく、障害者を障害者でない者より不利に扱うことである点に留意する必要がある。

第2 正当な理由の判断の視点

正当な理由に該当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービス及び各種機会の提供を拒否すること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。内閣法制局においては、正当な理由に該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、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び内閣法制局の事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

職員は、正当な理由があると判断した場合には、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。その際、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。

第3 不当な差別的取扱いの例

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

せいでう りゆう があるため、ふとう さべつてきとりあつか がいでう かんが れい、
 以下のおりである。なお、きさい さいてい ないよう はあくまでも れいじ であり、こ
 れらの例だけに限られるものではないこと、せいでう りゆう そうとう いな
 いては、こべつ じあん ごとに、「第2 せいでう りゆう はんだん してん とう ふ はんだん
 することがひつよう であること、せいでう りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいでう
 いばあい であっても、ごうりてきはいりよ ていきよう もと ばあい べつと けんとう ひつよう
 であることにりゆうい 留意する。

(せいでう りゆう がなく、ふとう さべつてきとりあつか がいでう かんが れい)
 (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)

- しょうがい があることをりゆう として、いちりつ まどぐちたいおう きよひ
 障害があることを理由として、一律に窓口対応を拒否する。
- しょうがい があることをりゆう として、いちりつ たいおう じゅんじょ れつご
 障害があることを理由として、一律に対応の順序を劣後させる。
- しょうがい があることをりゆう として、いちりつ しょめん こうふ しりょう そうふ
 障害があることを理由として、一律に書面の交付、資料の送付、パンフレ
 ットのていきようとう こぼ しりょうとう かん ひつよう せつめい はぶ
 ットの提供等を拒んだり、資料等に関する必要な説明を省いたりする。
- しょうがい があることをりゆう として、いちりつ せつめいかいとう しゅっせき こぼ
 障害があることを理由として、一律に説明会等への出席を拒む。
- しょうがい があることをりゆう に、じむ また じぎょう すいこうじょう とく ひつよう
 障害があることを理由に、事務又は事業の遂行上、特に必要ではないに
 もかかわらず、らいちょう さい つ そ しゃ どうこう もと じょうけん つ また
 らいちょう さい つ そ しゃ どうこう とも
 は特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒む。
- しょうがい しゅるい ていど があることをりゆう として、ていきよう ばめん ほんにん だいさんしゃ あんぜんせい
 障害の種類や程度、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の
利用を拒否する。

○ 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。

○ 障害があることを理由として、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。

(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)

○ 実習を伴う研修において、実習に必要な作業を行う上で具体的な危険
の発生が見込まれる障害特性のある障害者に対し、当該実習とは別の
実習を設定する。(障害者本人の安全確保の観点)

○ 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。(行政機関の損害発生の防止の観点)

○ 行政手続を行うため、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の防止の
観点)

第4 合理的配慮の基本的な考え方

1 障害者の権利に関する条約（平成26年条約第1号。以下「権利条約」

という。）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、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されている。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等に対し、その事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者か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、社会的障壁の除去の実施について、合理的配慮を行うことを求めている。合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、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「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものである。

2 合理的配慮は、内閣法制局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、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、事務又は事業の目的・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5 過重な負担の基本的な考え方」に掲げる要素を考慮し、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職員が共に考えていくために、双方が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、当該行政機関として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。さらに、合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものである。合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、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。

なお、障害者との関係性が長期にわたる場合には、その都度の合理的配慮の

提供ではなく、4に規定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。

3 障害者からの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。

また、障害者からの意思の表明のみでなく、障害の特性等により本人の

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、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。

4 合理的配慮は、不特定多数の障害者等の利用を想定して事前に行われる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」を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。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こととなる。また、障害の状況等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要である。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や、相談・紛争事案を事前に防止する観点から、合理的配慮の提供に関する相談対応等を契機に、内部規則やマニュアル等の制度改正等の環境の整備を図ることも有効である。

第5 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、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。

職員は、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。その際には「第2 正当な理由の

判断の視点」等で記載したとおり、職員と障害者の双方が、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。

○ 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的・内容・機能を損なう
か否か）

○ 物理的・技術的制約、人的・体制上の制約等を考慮した実現可能性の程度

○ 費用・負担の程度

第6 合理的配慮の例

「第4 合理的配慮の基本的な考え方」で示したとおり、合理的配慮は、

具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであるが、例と

しては、次のようなものがある。なお、記載した例はあくまでも例示であり必

ず実施するものではないこと及び記載されている例以外であっても合理的配慮

に該当するものがあることに留意する必要がある。

（合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の例）

○ 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯ス

ロープを渡す等の対応をする。

- 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。パンフレット等の位置を^{分かりやすく}伝える。
- 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。
- 障害の特性により、頻回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。
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申出がある等の場合には、別室の確保が困難なときには、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設ける等の対応をする。
- 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、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする。
- 災害や事故が発生した際、館内放送で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障害のある者に対し、電光掲示板、手書きのボードを用いるなどして、^{分かりやすく}案内し誘導を図る。
- 情報公開請求等の窓口において同伴している知的障害のある子供が発声やこだわりのある行動をしてしまう場合に、保護者から子供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}様子ときは個室等に誘導する。

- 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、求めに応じてトイレの個室を案内する。その際、同性の職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内する。

(合理的配慮に当たり得る情報の取得、利用及び意思疎通への配慮の例)

- 筆談、読上げ、手話、点字、拡大文字、触覚による意思伝達等のコミュニケーション手段を用いる。
- 会議資料等について、点字、拡大文字等で作成する際に、各々の媒体間でページ番号等が異なることがあることに留意して使用する。
- 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。
- 駐車場などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。
- 書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、分かりやすい記述で伝達したりする。本人の依頼がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う。
- 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説明する。
- 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する。また、なじみのない外来語は避け

る、漢数字は用いない、時刻は24時間表記ではなく午前・午後で表記するなどの配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。

(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

- 順番を待つことが苦手な障害者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続順を入れ替える。
- 立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の者の理解を得た上で、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する。
- 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。
- 障害者が車で来庁する場合には、内閣法制局が入居する中央合同庁舎第4号館（以下「4号館」という。）の出入口に近い場所で乗降できるように施設管理者に申し入れ、その確保に努める。
- 多数の障害者が車で来庁することが見込まれる場合には、4号館の駐車場の敷地内において、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してもらうなどの配慮を施設管理者に申し入れ、その確保に努める。
- 障害者が4号館に入館する際に、ICカードゲートを通過することが

困難な場合には、別ルートからの入館を認めるなどの配慮を施設管理者に申し入れ、その確保に努める。

- 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、発作等がある場合には、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。

また、合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の事案ごとに、「第2 正当な理由の判断の視点」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。

(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)

- 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。
- 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が行え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こととされていることを理由として、メールや

でんわ
電話リレーサービスを介した電話等の代替措置を検討せずに対応を断ること。

- 介助を必要とする障害者から、研修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、当該研修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研修の実施
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。

- 自由席での開催を予定している研修において、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研修の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。

(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

- 事務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)