

ないかくほうせいきよく 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 へいせい ねん がつ にちないかくほうせいきよくくんれいだい ごう
 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（平成27年11月11日内閣法制局訓令第4号）の

いちぶ かいせい くんれいあん しんきゅうたいしょうひょう
 一部を改正する訓令案の新旧対照表

ぼうせんぶぶん かいせいぶぶん
 (傍線部分は改正部分)

>

| かい せい あん 改 正 案 | げん こう 現 行 |
|---|---|
| <p>もくてき (目的)</p> <p>だい じょう しょうがい りゆう 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（非常勤職員を含む。以下同じ。）が適切に対応するた</p> | <p>もくてき (目的)</p> <p>だい じょう しょうがい りゆう 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基本方針（平成27年2月24日閣議決定）に即して、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。</p> |

ひつよう じこう さだ もくてき
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
第2条 職員は、法第7条第1項の規定に基づき、その事務

また じぎょう おこな あ しょうがい しんたいしょうがい ちてきしょうがい
又は事業を行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、

せいしんしょうがい はったつしょうがいおよ こうじのうきのうしょうがい ふく た
精神障害（発達障害及び高次脳機能障害を含む。）その他

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 ふく
の心身の機能の障害（難病等に起因する障害を含む。）を

い かおな りゆう しょうがいしゃ ほうだい じょうだい ごう
いう。以下同じ。）を理由として、障害者（法第2条第1号

かか しょうがいしゃ い かおな しょうがいしゃ しゃ
に掲げる障害者をいう。以下同じ。）を障害者でない者と

ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ けんりりえき
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

しんがい しんがい しょうくいん かんれん べっし
を侵害してはならない。なお、職員は、これに関連し、別紙

たいおうようりょう かか りゅういじこう だい だい りゅうい
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。

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
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

じぎょう おこな あ しょうがい しんたいしょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい
事業を行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害

はったつしょうがい ふく た しんしん きのう しょうがい い かおな
（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害をいう。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、

しょくいん かんれん べっし たいおうようりょう かか りゅういじこう だい
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。

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

だい じょう ないかくほうせいきよく しょうがいしゃおよ かぞく た
第6条 内閣法制局に、障害者及びその家族その他の

かんけいしゃ そうだんとう てきかく たいおう つぎ かか そうだん
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

まどぐち お
窓口を置く。

いち ちょうかんそうむしつそうむかちょう
一 長官総務室総務課長

に ちょうかんそうむしつそうむかちょう ほさ しょくいん ふくむ たんとう しゃ
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)

また じんじかかりちょう
又は人事係長

2～4 (略)

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい じょう ないかくほうせいきよく しょうがい りゆう さべつ かいしょう
第7条 内閣法制局は、障害を理由とする差別の解消の

すいしん ほか しょくいん たい ほう きほんほうしんとう しゅうち
推進を図るため、職員^に対し、法や基本方針等の周知や、

しょうがいしゃ はなし き きかい もう ひつよう けんしゅうおよ
障害者から話を聞く機会を設けるなど必要な研修及び

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

だい じょう ないかくほうせいきよく しょうがいしゃおよ かぞく た かんけいしゃ
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。

いち ちょうかんそうむしつそうむかちょう
一 長官総務室総務課長

に ちょうかんそうむしつそうむかちょう ほさ また じんじかかりちょう
二 長官総務室総務課課長補佐又は人事係長

2～4 (略)

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい じょう ないかくほうせいきよく しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
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

はか しょくいん たい ひつよう けんしゅうおよ けいはつ おこな
図るため、職員^に対し、必要な研修及び啓発を行うものとする。

けいはつ おこな
啓発を行うものとする。

2・3 (略)

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。

2・3 (略)

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、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。

たいおうようりょう かか りゆういじこう
対応要領に係る留意事項

だい ふとう さべつてきとりあつか きほんてき かんが かつ
第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ほう しょうがいしゃ たい せいとう りゆう しょうがい りゆう
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、

しょうがいしゃ けんりりえき しんがい きんし
障害者の権利利益を侵害することを禁止している。なお、

くるまいす ほじょけん た しえんききとう りよう かいじょしゃ つきそ とう
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

しゃかいてきしょうへき かいしょう しゅだん りようとう りゆう
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

おこな ふとう さべつてきとりあつか しょうがい りゆう ふとう
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

さべつてきとりあつか がいとう
差別的取扱いに該当する。

しょうがいしゃ じじつじょう びようどう そくしん また たっせい
また、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するため

たいおうようりょう かか りゆういじこう
対応要領に係る留意事項

だい ふとう さべつてきとりあつか きほんてき かんが かつ
第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ほう しょうがいしゃ たい せいとう りゆう しょうがい りゆう
法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、

ざい およ かくしゅきかい ていきょう きよひ また
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

ていきょう あ ぼしょ じかんたい せいげん しょうがいしゃ
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

しゃ たい ふ さべつてきとりあつか しょうがいしゃ けんり
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

りえき しんがい きんし
利益を侵害することを禁止している。

たほう しょうがいしゃ じじつじょう びようどう そくしん また たっせい
他方、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

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

せいとう りゆう がいとう しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう
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、^{ざい}財・サービス及び各種^{およ}機^{かくしゆきかい}会^{ていきよう}の^{きよひ}提供^{きよひ}を拒否することなど
の取^{とりあつか}扱^{きやつかんてき}いが客^み観^{せいとう}的^{もくてき}に見^{もと}て正^{おこな}当^{おこな}な目的の下に行われたもので
あり、その目的^{もくてき}に照^てらしてやむを得^えないと言^いえる場^{ばあい}合^あである。
ないかくほうせいきよく
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、^{ぐたいてき}具体的^{けんとう}な検^{せいとう}討^{りゆう}を^{がいとう}せ^{いな}ず^{いな}に正^{せいとう}当^{りゆう}な理^{かくだい}由^{かい}を^{いしゃく}拡^{かくだい}大^{かい}解^{いしゃく}釈^{いしゃく}するなどして
法^{ほう}の趣^{しゆし}旨^{そこ}を損^{こべつ}なうことなく、個^{じあん}別^{じあん}の事^{しょうがい}案^{しゃ}ごと^{だいさん}に、障^{しょうがい}害^{しゃ}者^{だいさん}、第^{だいさん}三^{しゃ}者^{しゃ}
の権^{けん}利^り利益^{えき}（例^{れい}：安^{あん}全^{ぜん}の確^{かく}保^ほ、財^{ざい}産^{さん}の保^ほ全^{ぜん}、損^{そん}害^{がい}発^{はつ}生^{せい}の防^{ぼう}止^し等^{とう}）
およ ないかくほうせいきよく じむまた じぎょう もくてき ないよう きのう い じとう
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
かんてん かんが ぐたいてきばめん じょうきょう おう そうごうてき きやつかんてき
観^{かん}点^{てん}に鑑^{かん}み、具^ぐ体^{たい}的^{てき}場^ば面^{めん}や状^{じょう}況^{きょう}に
はんだん ひつよう
判^{はん}断^{だん}する^{ひつ}こ^{よう}が必^{ひつ}要^{よう}である。
しよくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがいしゃ
職^{しよく}員^{いん}は、正^{せい}当^{とう}な理^り由^{ゆう}があ^{はん}る^{だん}と判^ば断^{あい}した場^{しょう}合^{がい}には、障^{しょう}害^{がい}者^{しゃ}に
りゆう ていねい せつめい りかい え つと
その理^り由^{ゆう}を^{てい}丁寧^{ねい}に説^{せつ}明^{めい}するものとし、理^り解^{かい}を得^えるよう努^{つと}める。そ

せいとう りゆう がいとう しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう
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、^{ざい}財^{およ}・サ^{かくしゆきかい}ー^{ていきよう}ビ^{きよひ}ス^{きよひ}及^{とりあつか}び各^{きよひ}種^{きよひ}機^{きよひ}会^{きよひ}の^{きよひ}提^{きよひ}供^{きよひ}を拒^{きよひ}否^{きよひ}す^{きよひ}こ^{きよひ}と^{きよひ}な^{きよひ}ど^{きよひ}の^{きよひ}取^{きよひ}扱^{きよひ}
いが客^み観^{せいとう}的^{もくてき}に見^{もと}て正^{おこな}当^{おこな}な目的の下に行われたものであり、その
目的^{もくてき}に照^てらしてやむを得^えないと言^いえる場^{ばあい}合^あである。^{ないかくほうせいきよく}内^{ない}閣^{かく}法^{ほう}制^{せい}局^{きよく}にお
いては、^{せいとう}正^{りゆう}当^{がいとう}な理^{いな}由^{いな}に該^{ぐたいてき}当^{けんとう}す^{けんとう}か否^{けんとう}かについ^{けんとう}て、具^{けんとう}体^{けんとう}的^{けんとう}な検^{けんとう}討^{けんとう}を^{けんとう}せ^{けんとう}ず^{けんとう}に正^{けんとう}当^{けんとう}な理^{けんとう}由^{けんとう}を^{けんとう}拡^{けんとう}大^{けんとう}解^{けんとう}釈^{けんとう}するなどして法^{ほう}の趣^{しゆし}旨^{そこ}を損^{こべつ}なうことな
く、個^{こべつ}別^{じあん}の事^{しょうがい}案^{しゃ}ごと^{だいさん}に、障^{しょうがい}害^{しゃ}者^{だいさん}、第^{だいさん}三^{しゃ}者^{しゃ}の権^{けん}利^り利益^{えき}（例^{れい}：安^{あん}全^{ぜん}の確^{かく}保^ほ、
ざいさん ぼぜん そんがいはつせい ぼうしとう およ ないかくほうせいきよく じむまた じぎょう
財^{ざい}産^{さん}の保^ほ全^{ぜん}、損^{そん}害^{がい}発^{はつ}生^{せい}の防^{ぼう}止^し等^{とう}）及^{およ}び内^{ない}閣^{かく}法^{ほう}制^{せい}局^{きよく}の事^じ務^む又^{また}は事^じ業^{ぎょう}
の目的^{もくてき}・内^{ない}容^{よう}・機^き能^{のう}の維^い持^じ等^{のう}の観^{かん}点^{てん}に鑑^{かん}み、具^ぐ体^{たい}的^{てき}場^ば面^{めん}や状^{じょう}況^{きょう}に
おう そうごうてき きやつかんてき はんだん ひつよう
応^{おう}じて総^{そう}合^{ごう}的^{てき}・客^き観^{かん}的^{てき}に判^{はん}断^{だん}する^{ひつ}こ^{よう}が必^{ひつ}要^{よう}である。
しよくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがいしゃ
職^{しよく}員^{いん}は、正^{せい}当^{とう}な理^り由^{ゆう}があ^{はん}る^{だん}と判^ば断^{あい}した場^{しょう}合^{がい}には、障^{しょう}害^{がい}者^{しゃ}にその
りゆう せつめい りかい え つと
理^り由^{ゆう}を説^{せつ}明^{めい}するものとし、理^り解^{かい}を得^えるよう努^{つと}める。

さい しょくいん しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば そんなちよう
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

そうごりかい はか もと
ながら相互理解を図ることが求められる。

だい ふとう さべつてきとりあつか れい
第3 不当な差別的取扱いの例

せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいとう かんが
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

れいおよ せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつか
られる例及び正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに

がいとう かんが れい い か きさい
該当しないと考えられる例は、以下のとおりである。なお、記載

ないよう れいじ れい かぎ
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

せいとう りゆう そうとう いな
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

こべつ じあん だい せいとう りゆう はんだん してん とう
ては、個別の事案ごとに、「第2 正当な理由の判断の視点」等

ふ はんだん ひつよう せいとう りゆう
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

ふとう 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
不当な差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮

ていきよう もと ばあい べつと けんとう ひつよう
の提供を求められる場合には別途の検討が必要であることに

だい ふとう さべつてきとりあつか ぐたいれい
第3 不当な差別的取扱いの具体例

ふとう さべつてきとりあつか あ う ぐたいれい い か
不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は、以下のとおりであ

だい しめ ふとう さべつてきとりあつか がいとう
る。なお、第2で示したとおり、不当な差別的取扱いに該当するか

いな こべつ じあん はんだん
否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなる。また、

い か きさい ぐたいれい せいとう りゆう そんなざい
以下に記載されている具体例については、正当な理由が存在しない

ぜんてい れいじ
ことを前提としていること、さらに、これらはあくまでも例示であ

きさい ぐたいれい かぎ りゆうい
り、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意

ひつよう
する必要がある。

りゆうい
留意する。

せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつか がいと う かんが
(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

れい
られる例)

○ しょうがい りゆう 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 りゆう 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 りゆう いちりつ しょめん こうふ しりょう
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、パンフレットの提供等を拒んだり、資料等に関する

ひつよう せつめい はぶ
必要な説明を省いたりする。

○ しょうがい りゆう いちりつ せつめいかいとう しゅつせき
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。

○ (りやく)
(略)

ふとう さべつてきとりあつか あ う ぐたいれい
(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

○ しょうがい りゆう まどぐちたいおう きよひ
障害があることを理由に窓口対応を拒否する。

○ しょうがい りゆう たいおう じゅんじょ れつご
障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。

○ しょうがい りゆう しょめん こうふ しりょう そうふ
障害があることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレッ
トの提供等を拒む。

○ しょうがい りゆう せつめいかいとう しゅつせき こば
障害があることを理由に説明会等への出席を拒む。

○ (りやく)
(略)

○ 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。

しょうがいしゃほんにん あんぜんかくほ かんてん
(障害者本人の安全確保の観点)

○ くるまいす りようしゃ たたみじ こしつ きぼう さい しきもの し
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

はっせい ぼうし かんてん
発生の防止の観点)

○ ぎょうせいてつづき おこな しょうがいしゃほんにん どうこう しゃ だいひつ
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

かくにん しょうがいしゃほんにん そんがいはっせい ぼうし かんてん
を確認すること。(障害者本人の損害発生の防止の観点)

だい ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かつ
第4 合理的配慮の基本的な考え方

1 しょうがいしゃ けんり かん じょうやく へいせい ねんじょうやくだい ごう
障害者の権利に関する条約 (平成26年条約第1号。

い か けんりじょうやく だい じょう ごうりてきはいりよ
以下「権利条約」という。) 第2条において、「合理的配慮」

は、しょうがいしゃ た しゃ びょうどう きそ すべ じんけんおよ
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

だい ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かつ
第4 合理的配慮の基本的な考え方

1 しょうがいしゃ けんり かん じょうやく へいせい ねんじょうやくだい ごう い か
障害者の権利に関する条約 (平成26年条約第1号。以下

けんりじょうやく だい じょう ごうりてきはいりよ
「権利条約」という。) 第2条において、「合理的配慮」は、

しょうがいしゃ た しゃ びょうどう きそ すべ じんけんおよ
「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

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

いわゆる「^{しゃかい}社会モデル」の^{かんが}考^{かた}え^ふ方を踏まえたものであり、

^{しょうがいしゃ}障害者の^{けんりりえき}権利利益を^{しんがい}侵害することとならないよう、^{しょうがいしゃ}障害者

が^{ここ}個々の^{ばめん}場面において^{ひつよう}必要としている^{しゃかいてき}社会的障壁^{じょきよ}を除去す

るための^{ひつよう}必要かつ^{ごうりてき}合理的な^{とりくみ}取組であり、その^{じっし}実施に^{ともな}伴う^{ふたん}負担

が^{かじゅう}過重でないものである。

2 ^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮は、^{ないかくほうせいきよく}内閣法制局の^{じむまた}事務又は^{じぎょう}事業の^{もくてき}目的・^{ないよう}内容・

^{きのう}機能に^て照らし、^{ひつよう}必要とされる^{はんい}範囲で^{ほんらい}本来の^{ぎょうむ}業務に^{ふずい}付随するも

の^{かぎ}に限られること、^{しょうがいしゃ}障害者でない^{しゃ}者との^{ひかく}比較において^{どうとう}同等の

^{きかい}機会の^{ていきょう}提供を受けるためのものであること、^{じむまた}事務又は^{じぎょう}事業の

^{もくてき}目的・^{ないよう}内容・^{きのう}機能の本質的な^{ほんしつてき}変更には^{へんこう}及ばないことに^{およ}留意す

る必要がある。その^{ひつよう}提供に^{ていきょう}当たってはこれらの^あ点に^{てん}留意した

上で、^{うえ}当該^{とうがいしょうがいしゃ}障害者が^{げん}現に^お置かれている^{じょうきょう}状況を^ふ踏まえ、

^{しゃかいてき}社会的障壁の^{じょきよ}除去のための^{しゅだんおよ}手段及び^{ほうほう}方法について、^{とうがい}当該

を^ふ踏まえたものであり、^{しょうがいしゃ}障害者の^{けんりりえき}権利利益を^{しんがい}侵害することとなら

ないよう、^{しょうがいしゃ}障害者が^{ここ}個々の^{ばめん}場面において^{ひつよう}必要としている^{しゃかいてき}社会的

^{しょうへき}障壁を除去するための^{ひつよう}必要かつ^{ごうりてき}合理的な^{とりくみ}取組であり、その^{じっし}実施に

^{ともな}伴う^{ふたん}負担が^{かじゅう}過重でないものである。

^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮は、^{ないかくほうせいきよく}内閣法制局の^{じむまた}事務又は^{じぎょう}事業の^{もくてき}目的・^{ないよう}内容・^{きのう}機能

に^て照らし、^{ひつよう}必要とされる^{はんい}範囲で^{ほんらい}本来の^{ぎょうむ}業務に^{ふずい}付随するものに^{かぎ}限ら

れること、^{しょうがいしゃ}障害者でない^{しゃ}者との^{ひかく}比較において^{どうとう}同等の^{きかい}機会の^{ていきょう}提供

を受けるためのものであること、^{じむまた}事務又は^{じぎょう}事業の^{もくてき}目的・^{ないよう}内容・^{きのう}機能

の本質的な^{ほんしつてき}変更には^{へんこう}及ばないことに^{およ}留意する必要がある。

2 ^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮は、^{しょうがい}障害の^{とくせい}特性や^{しゃかいてき}社会的障壁の^{じょきよ}除去が^{もとめ}求められる

^{ぐたいてき}具体的な^{ばめん}場面や^{じょうきょう}状況に^お応じて^{こと}異なり、^{たよう}多様かつ^{こべつせい}個別性の^{たか}高いもの

であり、^{とうがい}当該^{しょうがいしゃ}障害者が^{げん}現に^お置かれている^{じょうきょう}状況を^ふ踏まえ、^{しゃかいてき}社会的

しょうがいしゃほんにん いこう そんなちよう だい かじゅう ふたん
障害者本人の意向を尊重しつつ「第5 過重な負担の

きほんてき かんが かつ かか ようそ こうりよ だいたいそ ち せんたく
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

ふく そうほう けんせつてきたいわ そうごりかい つう ひつよう
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

ごうりてき はんい じゅうなん たいおう ひつよう けんせつてき
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

たいわ あ しょうがいしゃ しゃかいてきしょうへき じよきよ
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

ひつよう じつげんかのう たいおうあん しょうがいしゃ しょくいん とも
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

かんが そうほう たが じよきよう りかい つと
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

じゅうよう たと しょうがいしゃほんにん しゃかいてきしょうへき じよきよ
とが重要である。例えば、障害者本人が社会的障壁の除去

ふだんこう たいさく とうがいぎょうせいきかん たいおう
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

かのう とりくみとう たいわ なか きょうゆう とう けんせつてきたいわ つう
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

そうごりかい ふか きまざま たいおうさく じゅうなん けんとう
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

えんかつ たいおう し かんが ごうりてきはいりよ
円滑な対応に資すると考えられる。さらに、合理的配慮の

ないよう ぎじゅつ しんてん しゃかいじようせい へんかとう おう か う
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

しょうへき じよきよ しゅだんおよ ほうほう だい かじゅう な
障壁の除去のための手段及び方法について、「第5 過重な

ふたん きほんてき かんが かつ かか ようそ こうりよ だいたいそ ち せんたく
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

ふく そうほう けんせつてきたいわ そうごりかい つう ひつよう
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

ごうりてき はんい じゅうなん たいおう
合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものである。さらに、

ごうりてきはいりよ ないよう ぎじゅつ しんてん しゃかいじようせい へんかとう おう か
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

う 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

せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりよ
の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。

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

なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、

障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的

配慮の提供ではなく、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。

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、

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

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、知的障害や精神

障害（発達障害を含む。）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

けんせつてきたいわ はたら じしゅてき とりくみ つと
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 ごうりてきはいりよ ふとくていたすう しょうがいしゃとう りよう そうてい
合理的配慮は、不特定多数の障害者等の利用を想定して

じぜん おこな けんちくぶつ か かいじょしゃとう じんてき
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

しえん じょうほう こうじょうとう かんきょう せいび
支援、情報アクセシビリティの向上等の「環境の整備」を

きそ ここ しょうがいしゃ たい じょうきょう おう
基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて

こべつ じっし そち かくぼめん
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

かんきょう せいび じょうきょう ごうりてきはいりよ ないよう こと
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、しょうがい じょうたいとう へんか とく
障害の状態等が変化することもあるため、特

に、しょうがいしゃ かんけいせい ちょうき ばあいとう ていきょう
障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供す

ごうりてきはいりよ てきぎ みなお おこな じゅうよう
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、たすう しょうがいしゃ ちよくめん う しゃかいてきしょうへき
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、た しょうがいしゃとう はきゅうこうか
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

こうりよ かんきょう せいび おこな そうだん ふんそうじあん
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

けるなど、じしゅてき とりくみ つと
けるなど、自主的な取組に努める。

4 ごうりてきはいりよ しょうがいしゃとう りよう そうてい じぜん おこな
合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる

けんちくぶつ かいじょしゃとう じんてきしえん じょうほう
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、このしょうがいしゃ
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

たい じょうきょう おう こべつ じっし そち
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、かくぼめん かんきょう せいび じょうきょう ごうりてきはいりよ
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

ないよう こと しょうがい じょうたいとう へんか
の内容は異なることとなる。また、障害の状態等が変化すること

ともあるため、とく しょうがいしゃ かんけいせい ちょうき ばあいとう
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、ていきょう ごうりてきはいりよ てきぎ みなお おこな
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

じゅうよう
重要である。

じぜん ぼうし かんてん ごうりてきはりよ ていきょう かん そうだん
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

たいおうとう けいき ないぶきそく とう せいどかいせいとう
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

かんきょう せいび ほか ゆうこう
環境の整備を図ることも有効である。

だい かじゅう ふたん きほんてき かんが かつ
第5 過重な負担の基本的な考え方

かじゅう ふたん ぐたいてき けんとう かじゅう ふたん
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

かくだいかいしゃく ほう しゅし そこ こべつ じあん
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

い か ようそとう こうりよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう
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

そうごうてき きやくかんてき ほんだん ひつよう
総合的・客観的に判断することが必要である。

しよくいん かじゅう ふたん あ ほんだん ばあい しょうがいしゃ
職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者に

ていねい りゆう せつめい りかい え つと
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

さい だい せいとう りゆう ほんだん してん とう きさい
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

しよくいん しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば さんちょう
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

だい かじゅう ふたん きほんてき かんが かつ
第5 過重な負担の基本的な考え方

かじゅう ふたん ぐたいてき けんとう かじゅう ふたん かくだい
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

かいしゃく ほう しゅし そこ こべつ じあん
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、

い か ようそとう こうりよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう そうごうてき
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・

きやくかんてき ほんだん ひつよう
客観的に判断することが必要である。

しよくいん かじゅう ふたん あ ほんだん ばあい しょうがいしゃ
職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者にその

りゆう せつめい りかい え つと
理由を説明するものとし、理解を得るよう努める。

けんせつてきたいわ つう そうごりかい はか だいたいそち せんたく ふく
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

たいおう じゅうなん けんとう もと
めた対応を柔軟に検討することが求められる。

りやく
〔略〕

だい ごうりてきはいりよ れい
第6 合理的配慮の例

だい ごうりてきはいりよ きほんてきかんが かた しめ ごうりてき
「第4 合理的配慮の基本的考え方」で示したとおり、合理的

はいりよ ぐたいてきばめん じょうきょう おう こと たよう こべつせい
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

たか
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、

きさい れい れいじ かなら じっし
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

およ きさい れいいがい ごうりてきはいりよ がいとう
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

りゅうい ひつよう
るものがあることに留意する必要がある。

ごうりてきはいりよ あ う ぶつりてきかんきょう はいりよ れい
(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の例)

りやく
〔略〕

りやく
〔略〕

だい ごうりてきはいりよ ぐたいてい
第6 合理的配慮の具体例

だい しめ 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4で示したとおり、合理的配慮は、具体的場面や状況に

こと たよう こべつせい たか ぐたいてい つぎ
て異なり、多様かつ個別性の高いものであるが、具体例としては、次
のようなものがある。

きさい ぐたいてい だい しめ かじゅう ふたん そんざい
なお、記載した具体例については、第5で示した過重な負担が存在

ぜんでい れいじ
しないことを前提としていること、また、それらあくまでも例示

きさい ぐたいてい かぎ
であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに

りゅうい ひつよう
留意する必要がある。

ごうりてきはいりよ あ う ぶつりてきかんきょう はいりよ ぐたいてい
(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例)

りやく
〔略〕

○ 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。

○ 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。

ごうりてきはいりよ あ う じょうほう しゅとく りようおよ い しそつう
(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

はいりよ れい
配慮の例)

○ ひつだん よみあ しゅわ てんじ かくだいも じ しよつかく い しでんたつ
筆談、読上げ、手話、点字、拡大文字、触覚による意思伝達

とう しゅだん もち
等のコミュニケーション手段を用いる。

りやく
[略]

(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

りやく
[略]

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

れいおよ がいとう かんが れい つぎ
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

はいりよ ていきょうぎ むいはん がいとう いな こべつ じあん
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

ごうりてきはいりよ あ う い しそつう はいりよ ぐたいれい
(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

○ ひつだん よみあ しゅわ てんじ かくだいも じとう
筆談、読上げ、手話、点字、拡大文字等のコミュニケーション

しゅだん もち
手段を用いる。

りやく
[略]

(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

りやく
[略]

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

かいじょしゃ どうせき もと もうしで ばあい どうがいけんしゅう
介助者の同席を求める申出があった場合に、当該研修が

じゅこうしゃほんにん さんか りゆう
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

じゅこうしゃ しょうがいしゃほんにん こべつじじょう けんしゅう じっし
て、受講者である障害者本人の個別事情や研修の実施

じょうきょうとう かくにん いちりつ かいじょしゃ どうせき ことわ
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。

○ じゅうせき かいさい よてい けんしゅう じゃくし
自由席での開催を予定している研修において、弱視の

しょうがいしゃ ばんしょとう み せき けんしゅう
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

じゅこう きぼう もうしで ばあい じぜん ざせきかくほ
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

たいおう けんとう とくべつあつか りゆう たいおう
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

ことわ
を断ること。

ごうりてきはいりよ ていきょうぎ む はん かんが れい
(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

○ じ む いっかん おこな ぎょうむ ていきょう もと
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

ばあい ていきょう ことわ ひつよう はんい ほんらい
場合に、その提供を断ること。(必要とされる範囲で本来の

| | |
|--|--|
| <p>ぎょうむ ふずい かぎ かんてん 業務に付随するものに限られることの観点)</p> | |
|--|--|