

# 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の基本方針と動向

平成27年10月16日(金)

内閣府 政策統括官(共生社会政策担当) 障害者施策担当

## 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法〈平成25年法律第65号〉）の概要

<p>障害者基本法 第4条</p> <p>基本原則 差別の禁止</p>	<p>第1項：障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止</p> <p>何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。</p>	<p>第2項：社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止</p> <p>社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。</p>	<p>第3項：国による啓発・知識の普及を図るための取組</p> <p>国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。</p>
---	---	--	--

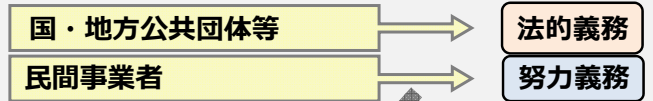
### 具体化

#### I. 差別を解消するための措置

##### 差別的取扱いの禁止



##### 合理的配慮の不提供の禁止



##### 具体的な対応

- (1) 政府全体の方針として、差別の解消の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）
- (2) 国・地方公共団体等 ⇒ 当該機関における取組に関する要領を策定※
- 事業者 ⇒ 事業分野別の指針（ガイドライン）を策定 ※ 地方の策定は努力義務

##### 実効性の確保

● 主務大臣による民間事業者に対する報告徴収、助言・指導、勧告

#### II. 差別を解消するための支援措置

##### 紛争解決・相談

● 相談・紛争解決の体制整備 ⇒ 既存の相談、紛争解決の制度の活用・充実

##### 地域における連携

● 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携

##### 啓発活動

● 普及・啓発活動の実施

##### 情報収集等

● 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供

## 基本方針の位置づけ

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）第6条第1項の規定に基づき定められるものであり、障害を理由とする差別の解消に向けた、政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方を示すもの。

【作成主体】政府（閣議決定）

【作成手続】基本方針の作成に当たっては、障害者政策委員会の意見を聴くとともに、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じることが必要

- 基本方針案の作成に当たり、障害者政策委員会を11回開催（※）、案を取りまとめ（平成26年11月10日）
- ※ 障害者政策委員会において、障害者団体及び事業者団体等からヒアリングを実施（障害者団体：17団体（政策委員会の委員が所属している団体を除く）、事業者団体等：22団体）
- パブリックコメントの実施
- 閣議決定（平成27年2月24日）

3

## 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（概要）

### 第1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向

#### 1 法制定の背景

#### 2 基本的な考え方

- (1) 法の考え方
- (2) 基本方針と対応要領・対応指針との関係
- (3) 条例との関係

### 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項

#### 1 法の対象範囲

- (1) 障害者
- (2) 事業者
- (3) 対象分野

#### 2 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
- (2) 正当な理由の判断の視点

#### 3 合理的配慮

- (1) 合理的配慮の基本的な考え方
- (2) 過重な負担の基本的な考え方

### 第3, 4 行政機関等／事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

#### 1 基本的な考え方

#### 2 対応要領／対応指針

- (1) 対応要領／対応指針の位置付け及び作成手続き
- (2) 対応要領／対応指針の記載事項

#### 3 地方公共団体等における対応要領に関する事項【※対応要領のみ】

#### 3' 主務大臣による行政措置【※対応指針のみ】

### 第5 その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項

#### 1 環境の整備

#### 2 相談及び紛争の防止等のための体制の整備

#### 3 啓発活動

- (1) 行政機関等における職員に対する研修
- (2) 事業者における研修
- (3) 地域住民等に対する啓発活動

#### 4 障害者差別解消支援地域協議会

- (1) 趣旨 (2) 期待される役割

#### 5 差別の解消に係る施策の推進に関する重要事項

- (1) 情報の収集、整理及び提供
- (2) 基本方針、対応要領、対応指針の見直し等

4

# 第1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向(その1)

## 1 法制定の背景

我が国は、障害者の権利擁護に向けた取組の国際的な進展を踏まえ、平成19年に障害者の権利に関する条約に署名、以来、国内法の整備を始めとする障害者施策に係る取組を進めてきた。

この取組の一環である、平成23年の障害者基本法の改正により、基本原則として差別の禁止が規定され、平成25年6月に同規定を具体化するものとして、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律が制定された。

## 障害者施策に係る主な取組

- ・平成18年12月 第61回国連総会において障害者の権利に関する条約を採択
- ・平成19年 9月 我が国による障害者の権利に関する条約の署名
- ・平成23年 6月 障害者虐待防止法成立
- 8月 障害者基本法改正 ※「差別の禁止」を基本原則として規定
- ・平成24年 6月 障害者総合支援法の制定、障害者優先調達推進法成立
- ・平成25年 6月 障害者差別解消法成立  
※改正障害者基本法における「差別の禁止」の基本原則を具体化  
障害者雇用促進法改正（雇用の分野における障害者差別を禁止）、  
公職選挙法改正
- ・平成25年 9月 障害者基本計画（第3次）閣議決定
- ・平成26年 1月 我が国による障害者の権利に関する条約の締結

5

# 第1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向(その2)

## 2 基本的な考え方

### (1) 法の考え方

共生社会を実現するためには、障害者の社会的障壁を取り除くことが重要。

- ・障害者に対する不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供を差別と規定
- ・行政機関等及び事業者において、差別の解消に向けた具体的取組を実施
- ・その他、普及啓発活動等を通じて、自発的な取組を促進

既に社会の様々な場面において日常的に実践されている合理的配慮に係る取組を広く社会に示すことにより、取組の裾野が一層広がることを期待。

### (2) 基本方針と対応要領・対応指針との関係

基本方針に即して、行政機関等においては、その職員の取組に資するための対応要領（※）を、主務大臣においては、事業者の取組に資するための対応指針を作成。

対応要領及び対応指針は、法に規定された不当な差別的取扱い及び合理的配慮について、具体例も盛り込みながら分かりやすく示しつつ、行政機関等の職員に徹底し、事業者の取組を促進するとともに、広く国民に周知する。

※ 地方公共団体及び公営企業型以外の地方独立行政法人については努力義務

### (3) 条例との関係

法の施行後においても、地域の実情に即した既存の条例については引き続き効力を有し、また、新たに制定することも制限されることはない。

6

## 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項(その1)

### 1 法の対象範囲

**障害者**…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（※<sup>1</sup>）によ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をいう。

・本法が適用される障害者は、**手帳所持者に限らない**。

※<sup>1</sup> 「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」で、いわゆる「社会モデル」に基づく障害者の概念を踏まえたもの。

**事業者**…商業その他の事業を行う者（※<sup>2</sup>）

・目的の営利・非営利、個人・法人の別を問わず、同種の行為を反復継続する意思をもって行う者であり、例えば、**個人事業者や対価を得ない無報酬の事業を行う者、非営利事業を行う社会福祉法人や特定非営利活動法人も対象**となる。

※<sup>2</sup> 地方公営企業及び公営企業型地方独立行政法人は事業者として扱われる。

**対象分野**…日常生活及び社会生活全般に係る分野が対象（※<sup>3</sup>）

※<sup>3</sup> 行政機関等及び事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、法第13条により、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の定めるところによる

7

## 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項(その2)

### 2 不当な差別的取扱い(その1)

#### (1) 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

- ① 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けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止。
- ② **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**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**。
- ③ 不当な差別的取扱いとは、**正当な理由なく、障害者を、障害者でない者であって、問題となる事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ者より不利に扱うことに留意する必要がある**。



## 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項(その3)

### 2 不当な差別的取扱い(その2)

#### (2) 正当な理由の判断の視点

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。



正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、事業者、第三者の権利利益(※<sup>1</sup>)及び行政機関等の事務・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。

※<sup>1</sup> 安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生防止等

なお、本法は、個別の場面における特定の障害者に対する取扱いを対象とするものであり、他の法律により定められる立法内容そのものを対象とするものではない。

(※<sup>2</sup>) ※<sup>2</sup> 平成25年6月5日 衆議院内閣委員会

#### § 正当な理由があると判断した場合の留意事項

行政機関等及び事業者は、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。

9

## 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項(その4)

### 3 合理的配慮(その1)

#### (1) 合理的配慮の基本的な考え方

①本法における合理的配慮は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえたものであり、行政機関等及び事業者が、その事務・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、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。

#### 合理的配慮の留意事項

- ① 行政機関等及び事業者の事務・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
- ② 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
- ③ 事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと

10

## 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項(その5)

### 3 合理的配慮(その2)

#### (1) 合理的配慮の基本的な考え方

② 障害者が現に置かれている状況を踏まえ、**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する。

#### 現時点における一例

- ・ 車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高い所に陳列された商品を取って渡すなどの物理的環境への配慮
- ・ 筆談、読み上げ、手話などによるコミュニケーション、分かりやすい表現を使って説明をするなどの意思疎通の配慮
- ・ 障害の特性に応じた休憩時間の調整などのルール・慣行の柔軟な変更 など

※ 内閣府及び関係行政機関は、今後、合理的配慮の具体例を蓄積し、広く国民に提供するものとする。

11

## 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項(その6)

### 3 合理的配慮(その3)

#### (1) 合理的配慮の基本的な考え方

③ 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。

#### 意思の表明に係る留意事項

意思の表明には、障害者本人の意思の表明が困難な場合には、家族、介助者等、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まれる。

④ 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。**

12

## 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項(その7)

### 3 合理的配慮(その4)

#### (2) 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、行政機関等及び事業者において、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。



#### 過重な負担の考慮要素

- 事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）
- 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 費用・負担の程度
- 事務・事業規模
- 財政・財務状況

13

## 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項(その8)

### 3 合理的配慮(その4)

#### § 過重な負担に当たると判断した場合の留意事項

行政機関等及び事業者は、過重な負担に当たると判断した場合には、障害者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。

#### 環境の整備との関係

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。

14

### 第3 行政機関等が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項(その1)

#### 1 基本的な考え方

行政機関等においては、その事務・事業の公共性に鑑み、障害者差別の解消に率先して取り組む主体として、不当な差別的取扱いの禁止及び**合理的配慮の提供が法的義務**とされており、国の行政機関の長及び独立行政法人等は、当該機関の職員による取組を確実なものとするため、対応要領を定めることとされている。なお、地方公共団体の機関については対応要領の作成及び公表は努力義務となる。

行政機関等における差別禁止を確実なものとするためには、差別禁止に係る具体的取組と併せて、相談窓口の明確化、職員の研修・啓発の機会の確保等を徹底することが重要であり、対応要領においてこの旨を明記するものとする。

15

### 第3 行政機関等が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項(その2)

#### 2 対応要領

対応要領は、行政機関等が事務・事業を行うに当たり、職員が遵守すべき服務規律の一環として定められる必要があり、国の行政機関であれば、各機関の長が定める訓令等が、また、独立行政法人等については、内部規則の様式に従って定められることが考えられる。

【作成主体】 ①行政機関等の長及び独立行政法人（訓令等又は内部規則）

②地方公共団体の機関（訓令等）（※）

【作成手続】 対応要領の作成に当たっては、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じることが必要。作成後は公表しなければならない。

※ 地方公共団体の機関の作成は努力義務。なお、国は、地方公共団体等における対応要領の作成に関し、適時に資料・情報の提供、技術的助言など、所要の支援措置を講ずること等により協力しなければならない。



#### 対応要領記載事項

- ① 趣旨
- 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
- ③ 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
- ④ 相談体制の整備
- ⑤ 職員への研修・啓発

16



# 障害者差別解消法の施行に向けたスケジュール

## 対応要領、対応指針

国の行政機関の長・独立行政法人等 → 職員のための「対応要領」を作成  
主務大臣 → 事業者のための「対応指針」を作成

※ 定めようとするときは、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない〔障害者差別解消法第9条〕



### 障害者団体等からヒアリング

【各府省庁(外局及び所管独立行政法人等を含む)が合同で公開実施】

＜内閣府の場合＞

7月13日(月):対応要領案(独立行政法人も含む)



7月31日(金):対応指針案

出席者:障害者政策委員会に委員を出している障害者団体(11団体)等



パブリックコメントの実施【各府省庁において順次】

＜内閣府の場合＞ 8月14日(金)～9月12日(土)の期間で実施

更なる検討・修正等を経て、「対応要領」「対応指針」を決定

17

## 内閣府本府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概要(案) 1

〔平成27年 月 日〕  
内閣府訓令第 号

### 第1条(目的)

法及び基本方針に即し、障害者差別解消及び合理的配慮の不提供の禁止に関し、内閣府本府職員(非常勤職員を含む)が適切に対応するために必要な事項を示したものを。

### 第2条(不当な差別的取扱いの禁止)

職員は、その事務等を行うに当たり、障害を理由として障害者でないもの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。このため、別紙留意事項に留意すること。

### 第3条(合理的配慮の提供)

職員は、その事務等を行うに当たり、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、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、障害の状態等に応じて、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮の提供をしなければならない。このため、別紙留意事項に留意すること。

### 第4条(監督者の責務)

1 課長相当職以上の者(監督者)は、障害者差別解消を推進するため、次の各号に留意して障害者に不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、障害者に対し合理的配慮の提供がなされるよう環境の整備を図らなければならない。

- 一 日常から障害者差別解消に関する認識を深める指導を行うこと。
  - 二 障害者等から、差別的取扱い、合理的配慮の不提供について相談等があった場合は、速やかに状況を確認すること。
  - 三 合理的配慮の必要性が確認された場合は、職員に対し提供を行うよう指導すること。
- 2 監督者は、障害者差別に関し問題が生じた場合は、迅速かつ適切に対処しなければならない。

### 第5条(懲戒処分等)

職員が障害者に対し不当な差別的取扱いや、過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の不提供を行った場合、その態様により職務義務違反または職務怠業等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

### 第6条(相談体制の整備)

- 1 本府に、職員による障害者差別に関し障害者及び家族等から相談に対応するため窓口を置く。
  - 一 大臣官房参事官(人事課担当)、二 大臣官房人事課調査官、三大臣官房人事課課長補佐又は専門官(職員のサービスを担当する者)、四 障害者施策担当参事官、五 障害者である職員等人事課長が指名する者
- 2 相談を行うとする者は、手紙、電話、FAX、メールなどの方法を用い前項の窓口で相談を行うことができる。
- 3 相談窓口へ寄せられた相談等は、人事課長に集約し、プライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、活用を図る。

18

## 内閣府本府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概要（案） 2

### 第7条（研修・啓発）

- 1 障害者差別解消を推進するため、職員を対象に必要な研修・啓発を行う。
- 2 新たに職員となった者に、障害者差別解消の基本的な事項を理解させるため、また、新たに監督者となった者に障害者差別解消等に関し求められる役割について理解させるため、それぞれ研修を実施する。
- 3 研修の内容等詳細は人事課長が定める。
- 4 職員に、障害の特性を理解させ、障害者へ適切に対応するため、マニュアル等により意識の啓発を図る。

### 附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

### 別紙

内閣府本府における障害を理由とする差別の解消に関する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けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

ただし、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。

このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、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。内閣府本府においては、正当な理由に相当するか否かについて、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）及び内閣府本府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説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。

### 第3 不当な差別的取扱いの具体例

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る。なお、第2で示したとおり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなる。また、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ことを前提としていること、さらに、それらはあくまでも例示であり、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留意する必要がある。

19

## 内閣府本府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概要（案） 3

### （不当な差別的取扱いに当たり得る具体例）

- 障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。
- 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。
- 障害があることを理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由に、来庁の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりする。

### 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（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。

合理的配慮は、内閣府本府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。

2 合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる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り、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、「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ものである。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する。

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 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

20



## 内閣府本府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概要（案） 4

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、障害者からの意思表示のみでなく、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表示が困難な場合には、障害者の家族、介助者等、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、介助者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。

4 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、障害の状態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。

5 内閣府本府がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者等に委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることが望ましい。

### 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、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、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。

- 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）
- 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 費用・負担の程度

### 第6 合理的配慮の具体例

第4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、具体例としては、次のようなものがある。

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しないことを前提としていること、また、これらはいくまでも例示であり、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具体例）

- 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などする。
- 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。

21

## 内閣府本府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概要（案） 5

- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申し出があった際、別室の確保が困難であったことから、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。
- 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。

#### （合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例）

- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字など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りうることに留意して使用する。
- 視覚障害のある委員に会議資料等を事前送付する際、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、わ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。

- 知的障害者から申し出があった際に、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具体例）

- 順番を待つことが苦手の障害者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替える。
- 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。
- スクリーンや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。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 内閣府本府の敷地内の駐車場等において、障害者の来庁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。
- 入館時にICカードゲートを通過することが困難な場合、別ルートからの入館を認める。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備する。
- 非公表又は未公表情報を扱う会議等において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認める。

22

# 内閣府本府所管事業分野における対応指針（案）

## 第一 趣旨

### 1 障害者差別解消法の制定の経緯

### 2 法の基本的な考え方

- (1) 障害者の範囲
- (2) 対象分野

### 3 対応指針の位置付け

## 第二 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
- (2) 正当な理由の判断の視点
- (3) 不当な差別的取扱いの具体例

### 2 合理的配慮

- (1) 合理的配慮の基本的な考え方
- (2) 過重な負担の基本的な考え方
- (3) 合理的配慮の具体例

## 第三 事業者における相談体制の整備

事業者においては、既存の相談窓口等の活用や窓口の開設により相談窓口を整備す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
- ・ 相談時の配慮として、対面、電話、ファックス、電子メールなどの多様な手段を用意
- ・ 実際の相談事例を蓄積し、以後の合理的配慮の提供等に活用することが望ましい。

## 第四 事業者における研修・啓発

事業者は、障害者に対して適切に対応し、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・障害に関する理解の促進を図ることが重要である。

## 第五 その他

認定こども園を運営する事業者については、文部科学省が作成する対応指針及び厚生労働省が作成する対応指針（福祉事業者向け）にも留意する。

## 第六 内閣府本府所管事業分野に係る相談窓口

政策統括官（共生社会政策担当）付参事官（障害者施策担当）付 子ども・子育て本部参事官（認定こども園担当）付 【認定こども園に係ること】

23

## 1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例（※正当な理由が存在しないことを前提とする。記載の具体例だけに限られない）

障害者であることのみを理由として、以下の取扱いを行うこと。

- 窓口対応を拒否、又は対応の順序を劣後させること。
- 資料の送付、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むこと。
- 人的体制、設備体制が整っており、対応可能であるにも関わらず、教育及び保育の提供を拒否することや、提供に当たって正当な理由のない条件を付すこと。
- 教育及び保育の提供に当たって、仮利用期間を設ける、他の利用者の同意を求めるなど、他の利用者と異なる手順を課すこと。

## 2 不当な差別的取扱いに当たらない具体例

- 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、障害者に障害の状況等を確認すること。
- 障害のある子供に対する教育及び保育の提供に当たり、個別の教育課程や個別の保育計画を編成すること。
- 認定こども園の利用の申込みに当たり、自ら適切な教育及び保育を提供することが困難である場合に、特別支援学校の幼稚部等の対応可能な園の紹介等を行うこと。

24



### 3 合理的配慮に当たり得る配慮の具体例（※過重な負担が存在しないことを前提とする。記載の具体例だけに限られない）

#### (1) 物理的環境への配慮の具体例

- 事業者が管理する施設・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。
- 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。パンフレット等の位置を分かりやすく伝えること。
- 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、左右・前後・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりすること。
- 聴覚過敏の子供等のために保育室の机・椅子の脚に緩衝材を付けて雑音を軽減する、視覚情報の処理が苦手な子供等のために掲示物等の情報量を減らすなど、個別の事案ごとに特性に応じて対応すること。
- 移動に困難のある子供等のために、通園のための駐車場を確保したり、保育室をアクセスしやすい場所に変更したりすること。

#### (2) 意思疎通の配慮の具体例

- 筆談、要約筆記、読み上げ、手話、点字など多様なコミュニケーション、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。
- 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、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いて伝える等）、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。その際、各媒体間でページ番号等が異なり得ることに留意して使用すること。
- 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。
- 比喩表現等の理解が困難な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明すること。
- 障害のある認定こども園の利用者等に対し、生活上必要な言葉等の意味を確実に理解できるようにすること。

#### (3) ルール・慣行の柔軟な変更の具体例

- 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。
- スクリーン、板書、教材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。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合、緊張を緩和するため、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備すること。
- 事務手続の際に、職員等が必要書類の代読・代筆を行うこと。
- 障害の特性に応じた教育・保育時間の調整などのルール、慣行を柔軟に変更すること。
- 点字や拡大文字、音声読み上げ機能を使用して学習する子供等のために、教育・保育活動で使用する教材等を点訳又は拡大したものや、テキストデータを事前に渡す等すること。
- 入園のための選考において、本人・保護者の希望、障害の状況等を踏まえ、別室における対応を行うこと。