

国税庁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12月18日

国税庁訓令22号

改正令和6年3月8日

国税庁訓令1号

もくてき
(目的)

第1条 国税庁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（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、また、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、国税庁（税務大学校及び国税不服審判所を含む。以下同じ。）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

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)

第2条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務を行うに当たり、

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 はったつしょうがいおよ こうじのうきしょうがい ふく
障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害及び高次脳機能障害を含

む。）その他^たの心身^{しんしん}の機能^{きのう}の障害^{しょうがい}（難病^{なんびょう}等^{とう}に起因^{きいん}する障害^{しょうがい}を含む。）をいう。以下

おな りゆう しょうがいしゃ しょうがいおよ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき にちじょうせいかつ
同じ。）を理由として、障害者（障害及び社会的障壁により継続的に日常生活

また しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい い かおな もの
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。以下同じ。）でない者

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 しんがい
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。これに当たり、職員は、別紙に定める事項に留意するものとする。

べっしちゆう のぞ きさい ないよう じっし ばあい
なお、別紙中、「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合であつ

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（昭和45年法律第84

ごう きほんてき りねんおよ ほう もくてき ふ と く のぞ
号）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

い み じじょう おな
を意味する（次条において同じ。）。

ごうりてきはいりよ ていきょう
（合理的配慮の提供）

だい じょう しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じむ おこな あ
第3条 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、その事務を行うに当たり、

しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう むね い し ひょうめい
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つた

ばあい じっし ともな ふたん かじゅう しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
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、

しゃかいてきしょうへき じょきよ 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
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」

ていきょう あ しょくいん べっし さだ じこう
という。）の提供をしなければならない。これに当たり、職員は、別紙に定める事項

りゆうい
に留意するものとする。

かんとくしゃ せきむ
(監督者の責務)

だい じょう しょくいん かちょうそうとうしょくいじょう ち い もの い か かんとくしゃ
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。)

ぜん じょう かか じこう かん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん
は、前2条に掲げる事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、

つぎ かくごう かか じこう じっし
次の各号に掲げる事項を実施しなければならない。

いち にちじょう しつむ つう しどうとう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
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、そ

かんとく しょくいん ちゅうい かんき しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん にんしき
の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

ふか
を深めさせること。

に しょうがいしゃとう ふとう さべつてきとりあつか また ごうりてきはいりよ ふていきょう たい そうだん
二 障害者等から不当な差別的取扱い又は合理的配慮の不提供に対する相談、

くじょう もうしてどう ばあい じんそく じょうきょう かくにん
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。

さん ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんとく しょくいん たい ごうりてき
三 合理的配慮の必要性が確認された場合、その監督する職員に対して、合理的

はいりよ ていきょう できせつ おこな しどう
配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 かんとくしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい じんそく
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

できせつ たいしょ
適切に対処しなければならない。

ふくむじょう そち
(服務上の措置)

だい じょう しょくいん しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか また かにゅう ふたん
第5条 職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は、過重な負担がな

いにもかかわらずごうりてきはいりよ ふていきょう ばあい たいようおよ けっかなら こいまた
いにもかかわらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様及び結果並びに故意又

かしつ ど あ とう しょくむじょう ぎ む いほん また しょくむ おこた ぼあいとう
は過失の度合い等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等

がいとう ちょうかいしょぶんとう ふ りゅうい
に該当し、懲戒処分等に付されることがあること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 しょうがい りゆう さべつ かん しょうがいしやおよ かぞく た かんけいしや
第6条 障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他関係者からの

そうだんとう てきかく たいおう そうだんまどぐち つぎ かなか
相談等に的確に対応するための相談窓口は、次に掲げるとおりとする。

いち こくぜいちょうほんちょう ぜいむそうだんかん
一 国税庁本庁 税務相談官

に こくぜいきょく おきなわこくぜいじ むしょ ふく のうぜいしやしえんちょうせいかん
二 国税局（沖縄国税事務所を含む。） 納税者支援調整官

さん ぜいむしょ そうむか
三 税務署 総務課

よん こくぜいふふくしんばんしょ かんりしつ しぶ かんりか およ おきなわじ むしょ
四 国税不服審判所 管理室（支部管理課及び沖縄事務所）

ご ぜいむだいがっこう そうむか
五 税務大学校 総務課

2 そうだんとう う ばあい せいべつ ねんれい じょうたいとう はいりよ たいめん
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、

でんわ でんし くわ しょうがいしや たにん はか
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

さい ひつよう たよう しゅだん そうだんしや しょうがいとくせい おう かのう はんい ようい
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

たいおう
対応するものとする。

3 だい こう そうだんまどぐち よ そうだんとう そうだんしや はいりよ
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

かんけいしやかん じょうほうきょうゆう はか い ご そうだんとう かつよう
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 だい こう そうだんまどぐち ひつよう おう じゅうじつ はか つと
第1項の相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい じょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん はか しょくいん たい ほう きほん
第7条 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

ほうしんどう しょうち 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 けいはつ
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・啓発を

おこな
行うものとする。

2 あら しょくいん もの たい しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん
2 新たに職員となった者に対しては、障害を理由とする差別の解消に関する

きほんてき じこう りかい あら かんたくしゃ しょくいん たい
基本的な事項について理解させるために、また、新たに監督者となった職員に対し

ては、しょうがい りゆう さべつ かいしょうどう かん もと やくわり りかい
ては、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

ために、それぞれ、けんしゅう じっし
ために、それぞれ、研修を実施する。

3 しょくいん たい しょうがい とくせい りかい せいべつ ねんれい じょうたいどう はいりよ
3 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、性別、年齢、状態等にも配慮

しまざま しょうがい も しょうがいしゃ てきせつ たいおう ひつよう
しつつ様々な障害を持った障害者に適切に対応するために必要なマニュアルの

かつようどう いしき けいはつ はか
活用等により、意識の啓発を図る。

ふ そく へいせい こくぜいちょうくんれい ごう
附 則 (平成27国税庁訓令22号)

くんれい へいせい ねん がつ にち せこう
この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

ふ そく れいわ こくぜいちょうくんれい ごう
附 則 (令和6国税庁訓令1号)

くんれい れいわ ねん がつ にち せこう
この訓令は、令和6年4月1日から施行する。

こくぜいちょう 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
国 税 庁 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 に

かか りゆういじこう
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 ざい かくしゅ
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

きかい ていきょう きよひ ていきょう あ ぼしょ じかんたい せいげん また しょうがいしゃ
機 会 の 提 供 を 拒 否 す る、 提 供 に 当 た っ て 場 所 ・ 時 間 帯 な ど を 制 限 す る 又 は 障 害 者

もの たい ふ じょうけん ふ しょうがいしゃ けんりえき しんがい
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

きんし
す る こ と を 禁 止 し て い る。

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 どうこうとう しゃかいてきしょうへき
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

かいしょう しゅだん りようとう りゆう おこな ふとう さべつてきとりあつか
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 がいとう
障 害 を 理 由 と する 不 当 な 差 別 的 取 扱 い に 該 当 す る。

しょうがいしゃ じじつじょう びょうどう そくしん また たつせい ひつよう とくべつ そち
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

ふとう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ しょうがいしゃ もの くら
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

ゆうぐう とりあつか せつきょくてきかいぜん そち ほう きてい しょうがいしゃ たい ごうり
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

てきはいりよ ていきょう 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 ていきょうとう
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

ひつよう はんい はいりよ しょうがいしゃ しょうがい じょうきょうとう
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

かくにん 確認することは、ふとう さべつてきとりあつか あ 不当な差別的取扱いには当たらない。

このように、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 もんだい 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

じむ 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 ふり あつか 事務について、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てん りゆうい ひつよう 留意する必要がある。

だい せいとう りゆう ほんだん してん 第2 正当な理由の判断の視点

しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう ざい かくしゆきかい ていきょう きよひ 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とりあつか せいとう りゆう ばあい そうとう とうがいとりあつか きやつかん 取扱いにおいて、正当な理由がある場合に相当するのは、当該取扱いが客観的にてき み せいとう もくてき もと おこな もくてき て え 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いえる場合である。ばあい こくぜいちょう せいとう りゆう そうとう いな ぐたい 国税庁においては、正当な理由に相当するか否かについて、具体的なてき けんとう せいとう りゆう かくだいかいしゃく ほう しゆし そこ 的な検討をせず、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、こべつ じあん しょうがいしゃなら 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 個別の事案ごとに、障害者並びに第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、そんがいはっせい ぼうしとう およ こくぜいちょう じむ もくてき ないよう きのう い じとう かんてん かんが 損害発生防止等）及び国税庁の事務の目的・内容・機能の維持等の観点到に鑑み、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 ほんだん ひつよう 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。

しょくいん とうがいとりあつか せいとう りゆう ほんだん ばあい しょうがいしゃ 職員は、当該取扱いに正当な理由があると判断した場合には、障害者にそのりゆう ていねい せつめい りかい え つと のぞ さい しょくいん 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。その際、職員としょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば そんちょう そうごりかい はか もと 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は以下のとおりである。

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、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は別途の検討が必要であることに留意する。

(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)

障害があることを理由として、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 事務の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、来庁の際に支援者・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。

(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、対応可能な取組について、障害者との対話の中で共有するなどした上で、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(行政機関の損害発生の防止の観点)。

ウ 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

てつづき いしとう 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
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）。

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 い か けんりじょうやく だい じょう
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、

ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ ほか もの びょうどう き そ すべ じんけんおよ きほん
「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

てきじゆう きょうゆう また こうし かくほ ひつよう てきとう へんこうおよ
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

ちようせい とくてい ばあい ひつよう きんこう しつ
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

また かど ふたん か ていぎ
又は過度の負担を課さないもの」と定義されている。

ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりよ ていぎ ふ ぎょうせいきかんとく たい
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

じむ おこな あ ここ ばめん しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じょきよ
事務を行うに当たり、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁の除去

ひつよう むね いし ひょうめい ばあい じっし ともな ふたん
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

かじゆう しょうがいしゃ けんりりえき しんがい しゃかいてき
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

しょうへき じょきよ じっし ごうりてきはいりよ おこな もと ごうりてきはいりよ
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、

しょうがいしゃ う せいげん しょうがい きいん しゃかい さまざま
障害者の受ける制限が、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な

しょうへき あいたい しょう しゃかい かんが かつ
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

ふ しょうがいしゃ けんりりえき しんがい しょうがいしゃ
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

ここ ばめん ひつよう しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう ごうり
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

てき とりくみ じっし ともな ふたん かじゆう
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 ごうりてきはいりよ こくぜいちょう じむ もくてき ないよう きのう て ひつよう はんい
合理的配慮は、国税庁の事務の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で

ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ しょうがいしゃ もの ひかく
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

どうとう きかい ていきょう う およ じむ もくてき ないよう きのう
同等の機会の提供を受けるためのものであること及び事務の目的・内容・機能の

ほんしつてき へんこう およ りゅうい ひつよう ていきょう あ
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、

てん りゅうい うえ とうがいしょうがいしゃ げん お じょうきょう ふ
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、

しゃかいてきしょうへき じょきょ しゅだんおよ ほうほう とうがいしょうがいしゃほんにん いこう
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

そんちょう だい かじゅう 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
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

そち せんたく 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 ごうりてき
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

はんい じゅうなん たいおう ひつよう
範囲で、柔軟に対応がなされる必要がある。

けんせつてきたいわ あ しょうがいしゃ しゃかいてきしょうへき じょきょ
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

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 かんが そうほう
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

たいどう たちば た うえ しょうがいしゃ しょうがい しゅるいおよ ていど おう
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

しゅだん せんたく じゅうぶん いしそつう おこな たが じょうきょう りかい つと
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

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 じょきょ ふだんこう
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

たいさく とうがいぎょうせいきかん たいおうかのう とりくみとう たいわ なか きょうゆう とう
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、

けんせつてきたいわ つう そうごりかい ふか さまざま たいおうさく じゅうなん けんとう
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

えんかつ たいおう し かんが ごうりてきはいりよ ないよう ぎじゅつ しんてん
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、

しゃかいじょうせい へんかとう おう か う ごうりてきはいりよ ていきょう あ
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

提供とは別に、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、

とうがいしょうがいしゃ たい てきせつ おも はいりよ ていあん けんせつてきたいわ はたら
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、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。

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は
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

ほう しゅし そこ こべつ じあん い か ようそとう こうりょ ぐたいてきばめん
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

じょうきょう おう そうごうてき きやつかんてき はんだん ひつよう
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。

しょくいん かじゅう ふたん あ はんだん ばあい しょうがいしゃ ていねい りゆう せつめい
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ことが望ましい。その際には前述のとおり、

しょくいん しょうがいしゃ そうほう たが あいて たちば そんちょう けんせつてきたいわ つう
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

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
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。

ア じむ えいきょう ていど じむ もくてき ないよう きのう そこ いな
事務への影響の程度（事務の目的・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

なお、かじゅう ふたん しゅかんてき はんだん ゆだ しゅちよう きやつかん
「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

てき じじつ うらづ だいさんしゃ たちば み なつとく え きやつかん
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

せい ひつよう かじゅう ふたん こんきよ ごうりてきはいりよ ていきょう
性」が必要とされるものである。また、「過重な負担」を根拠に、合理的配慮の提供

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
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く

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。

だい ごうりてきはいりよ れい 第6 合理的配慮の例

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 こと たよう
第4で示したとおり、合理的配慮は、具体的場面や状況に応じて異なり、多様か

こべつせい たか れい つぎ
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例示であり、個別の事案ごとに、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に留意する。

(合理的配慮に該当すると考えられる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伝えること。

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前後・左右・

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、落ち着かない様子の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、職員

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。

(合理的配慮に該当すると考えられる情報の取得、利用及び意思疎通への配慮の

れい
例)

ア 筆談、読み上げ、要約筆記、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

よういとう み き きこえにくさの両方がある場合に^{りょうほう} 応じた^{ばあい} 情報^{おう} の提供^{じょうほう} (手^て

のひらに^{もじ} 文字^か を書いて^{つた} 伝える^{とう} 等)、知的^{ちてきしょうがい} 障害^{はいりよ} に配慮^{じょうほう} した^{ていきょう} 情報^{つた} の提供^{ないよう} (伝える内容

の^{ようてん} 要点^{ひつき} を筆記^{かんじ} する、漢字^ふ にルビ^{がいらいご} を振る、なじみのない^さ 外来語^{とう} は避ける^{おこな} 等) を行^う うこと。

ウ ^{いしそつう} 意思疎通^{ふとくい} が不得意^{しょうがいしゃ} な^{たい} 障害^え 者^{とう} に対し、絵カード^{かつよう} 等^{いし} を活用^{かくにん} して意思^を 確認^を すること。

エ ^ひ 比喩^{ひゅうげんとう} 表現^{にがて} 等^{しょうがいしゃ} が苦手^{たい} な^ひ 障害^{ひゅう} 者^{あんゆ} に対し、比喩^{にじゅうひていひゅうげん} や暗喩^{もち} 、二重否定^を 表現^を などを用いず、

^{ぐたいてき} 具体的に^{せつめい} 説明^を すること。

オ ^{しょうがいしゃ} 障害^{もうしで} 者^{さい} から申出^{ていねい} があつた^く 際に、ゆっくり^{かえ} 、丁寧^{せつめい} に繰り返^{ないよう} し説明^{りかい} し、内容^を が理解^を

された^{かくにん} ことを確認^{おうたい} しながら^{ひつよう} 対応^{おう} し、必要^{わた} に応じて^を メモ^を を渡^す すなど^を すること。

(^{かんこう} ルール・^{じゅうなん} 慣行^{へんこう} の^{れい} 柔軟^を な変更^を の例)

ア ^{しょうがいしゃ} 障害^た 者^{れつ} が立^{なら} って^{じゅんばん} 列^ま に並^{ばあい} んで^{しゅうい} 順^{もの} 番^{りかい} を待^え っている^{うえ} 場合に、周囲^を の者^を の理解^を を得^た た上

で、^{とうがいしょうがいしゃ} 当該^{じゅんばん} 障害^く 者^い の順^す 番^{ようい} が来^る るまで^を 椅子^を など^を を用意^を すること。

イ ^{しゅわつうやくしゃ} スクリーン^{ばんしょうとう} 、手話通訳^み 者^を 、板書^{とう} 等^{ちか} がよく見^{せき} えるように、スクリーン^を 等^を に近い^を 席^を

^{かくほ} 確保^を すること。

ウ ^{ちょうかくしょうがい} 聴覚^{もの} 障害^き のある^き 者^を から聞^き こえにく^き いとの^き 申出^き があつた^を 際に、障害^を 者に^を 聞^き こえ

やすい^{ほうこう} ボリューム^{かくにん} や方向^{うえ} を確認^{せき} した^{はいち} 上で、席^{へんこう} の配置^を など^を を変更^を すること。

エ ^{たにん} 他人^{せつしょく} との接^{たにんずう} 触^{なか} 、多^{きんちょうとう} 人数^を の中^{ほつさとう} にいる^を ことによる^{ばあい} 緊張^を 等^を により、発作^を 等^を がある^を 場合^を 、

^{きんちょうとう} 緊張^{かんわ} 等^を を緩和^を するため、当該^{とうがいしょうがいしゃ} 障害^{せつめい} 者^{うえ} に説明^{しょうがい} の上^{とくせい} 、障害^{しせつ} の特性^を や施設^{じょうきよう} の状^を 況^を に

おう べっしつ じゅんび
応じて別室を準備すること。

オ じ むてつづき さい しょうがいしゃ もうしで さい しょくいんとう ひつようしょるい だいひつ
事務手続の際に、障害者から申出があった際には、職員等が必要書類の代筆
おこな
を行うこと。

カ しょうがい とくせい おう きゅうけいじかん もう ひつよう きき しょう きよか
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
おこな
どを行ったりすること。

キ しきちない ちゅうしゃじょうとう しょうがいしゃ らいちょう たすう み こ ばあい つうじょう
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、

しょうがいしゃせんよう くかく しょうがいしゃせんよう くかく へんこう
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。

ク にゅうかん じ とう つうか こんなん ばあい べつ にゅうかん
入館時にICカードゲート等を通することが困難な場合、別ルートからの入館
みと
を認めること。

ケ ひこうひょうまた みこうひょうじょうほう あつか かいぎとう じょうほうかんり かか たんぼ え
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
ぜんてい しょうがい いいん りかい えんじょ もの どうせき みと
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こと。

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 れいおよ がいとう
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

かんが れい つぎ
考えられる例としては、次のようなものがある。

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
(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 しけん う さい ひつき こんなん きき しょう もと もうしで
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
ばあい きき もちこ みと ぜんれい りゆう ひつよう ちょうせい おこな
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
いちりつ たいおう ことわ
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。

(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)。

イ 抽選申込みとなっている講座への参加について、抽選申込みの手続きを行うこ

とが困難であることを理由に、講座への参加を事前に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

提供を受けるためのものであることの観点)。

ウ イベント当日に、視覚障害のある者から職員に対し、イベント会場内を付き

添ってブースを回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がいな

いことから対応を断ること(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)。