

ないかくふほんぶ 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
かいていあん かん いけんぼしゅう けつ か
(改定案) に関する意見募集の結果について

れいわ ねん がつ にち
令和5年9月29日
ないかくふだいじんかんぼうじんじか
内閣府大臣官房人事課

ないかくふ ないかくふほんぶ しょうがい りゆう さべつ かいしょう
内閣府においては、「内閣府本府における障害を理由とする差別の解消の
すいしん かん たいおうようりょう かいていあん こうひょう ひろ こくみん みなさま ごいけん ぼしゅう
推進に関する対応要領(改定案)」を公表し、広く国民の皆様から御意見を募集
いたしました。

ていしゅつ ごいけん い か がいよう し
提出された御意見について、以下のとおり概要をまとめましたので、お知らせ
いたします。

ごいけん しゅじまた りゆう ふめい ほんいけんぼしゅう たいしょう じこう
なお、御意見の趣旨又は理由が不明なものや、本意見募集の対象となる事項
いがい ごいけん と あ
以外の御意見などについては、取り上げておりません。

じっしほうほう 1. 実施方法

- ぼしゅうきかん れいわ ねん がつ にち もく れいわ ねん がつ にち きん
(1) 募集期間：令和5年7月6日(木)～令和5年8月4日(金)
いけんでいしゅつほうほう いんたーねっとじょう いけんぼしゅうふ おーむ ゆうそう
(2) 意見提出方法：インターネット上の意見募集フォーム、郵送、FAX
およ でんしめーる
及び電子メール

ごいけんそうすう 2. 御意見総数

ほんかいていあん かいていないよう かか ごいけん けん
本改定案の改定内容に係る御意見は11件ございました。

ごいけん がいようおよ たい かんが かた 3. 御意見の概要及びそれに対する考え方

べっし ほんかいせいあん かいていないよう かか ごいけん
別紙のとおり(本改正案の改定内容に係る御意見についてのみ)

こうふ しこうび 4. 公布・施行日

こうふ び れいわ ねん がつちゅうじゅん よてい
公布日：令和5年10月中旬(予定)

しこうび れいわ ねん がつ にち
施行日：令和6年4月1日

べっし ないかふ、ほんぶ (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(改定案)に関する意見募集の結果について

■本文 第3条(合理的配慮の提供)関係■

ばんごう 番号	ごいけん ごいよう 御意見の概要	ごいけん たい かんが かんた 御意見に対する考え方
1	だい じょうごうりてき はいりょ ていきよう ほんぶんちゅう しやかいてきしようへき じよきょ じっし ひつよう ごうりてき 第3条(合理的配慮の提供) 本文中に「～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。」とあるが、こちらに加えて、 「合理的配慮の不提供及び障害による差別を発見・確認した場合、管理者・監督者に限らずそ の他職員であっても報告の義務を負う」ことを設定することが望ましい。	しょうがい りゆう きべつ かいしよう かん ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い 障害を理由とする差別の解消に関する法律(平成25年法律第65号。以 下「法」という。)では、合理的配慮の不提供や障害者差別事案を発見 した場合に職員の報告義務を課していないことから、本要領で義務化 することは困難であると考えます。
2	だい じょうごうりてき はいりょ ていきよう いか もんごん かひつ 第3条(合理的配慮の提供)に以下の文言を加筆 いかなる相談やいかなる対応の始めに、本人の意思や要望を丁寧に聞き取り、それらを尊重 する方針にする。	べっし りゆういじこう しやかいてきしようへき じよきょ しゅだんおよ ほうほう 別紙留意事項において、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、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するこ と、また、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こととし ています。
3	いか もんごん じょう かひつ (以下の文言を3条に加筆) 障害のある女性については、障害があることのみならず、女性であることを念頭に置き、本人 の意思を尊重した配慮と対応が必要である。	べっし りゆういじこう しやかいてきしようへき じよきょ しゅだんおよ ほうほう 別紙留意事項において、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、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する こと、また、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こととし ています。

■本文 第7条(研修・啓発)関係■

ばんごう 番号	ごいけん ごいよう 御意見の概要	ごいけん たい かんが かんた 御意見に対する考え方
4	だいじょう けんしゅうけいはつ だいこう しょういん たい しょうがい とくせい りかい せいべつ 第7条(研修・啓発) 第4項において、「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に適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意 識の啓発を図る。」について、 ⇒「性別や年齢等にも配慮しつつ」の客体は誰か？職員なのか、障害者なのか、紛らわしい。 順番を入れ替えて、「障害者の性別や年齢、状況等にも配慮し適切に対応するために必要な マニュアルの活用等により、意識の啓発を図る。」と修正して欲しい。	ほんようりよう きほんほうしん そく ほうだい じょう きてい じこう かん ないかふ、 本要領は、基本方針に即して法第7条に規定する事項に関し、内閣府 本府職員が適切に対応するために必要な事項を定めたものです。

■別紙 第2(正当な理由の判断の視点)関係■

ばんごう 番号	ごいけん ごいよう 御意見の概要	ごいけん たい かんが かんた 御意見に対する考え方
5	りゆういじこう だい せいとう りゆう はんだん してん しょういん せいとう りゆう はんだん ばあい 留意事項 第2 正当な理由の判断の視点において、「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ことが望ましい。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。」について、 ⇒「理解を得るよう努める」とことは当然のことであり、「望ましい」は余分である。よって、「理解を 得るよう努めるものとする。」あるいは、「理解を得るよう努めなくてはならない。」と修正して欲し い。	ほんきてい きほん ほうしん そく きさい 本規定は基本方針に即して記載しています。 なお、本要領には、別紙中「望まれる」と記載している内容は、それを 実施し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、でき るだけ取り組むことが望まれることを意味する旨、明記しています。

	御意見の概要	御意見に対する考え方
6	留意事項第3 不当な差別的取扱いの例(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)のうち、「○行政 手続を行うため、～障害の状況や本人の手続の意思等を確認すること」は「確認する。」のほうがよい。	ごしてき ふ つぎ しゅうぶん 御指摘を踏まえ、次のとおり修正します。 ぎょうせいてつづきおこな しようがいしほんにん どうこう もの 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 さい ひつよう はんに ふらいばしー はいりよ しようがいしほんにん たい 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 しょうがいじょうきょう ほんにん てつづき いし とう かくにん しょうがいの状況や本人の手続の意思等を確認する。
7	また、「業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障害者でない者と異なる場所での対応を行う。」とあるが、求められるべきは、「意に反して」ということであり、次のように修正して欲しい。 「業務の遂行に支障がないにもかかわらず、 <u>障害者などの意に反し</u> 、障害者でない者とは異なる場所での対応を行う。」	ごしてき もんごん きほんほうしん そく きさ 御指摘の文言は、基本方針に即して記載しています。 りゅうじこ だい ふとう さべつてきとりあつかい きほんてき かんが かつ また、留意事項 第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方において、 しょうがいしや たい ごうりてき はいりよ ていきょう しようがいしや もの こ て、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 どなりあつか ふとう さべつてきとりあつか あ むねきさい る取扱いは、不当な差別的取扱いには当たらない旨 記載しています。
8	留意事項第3 不当な差別的取扱いの例(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)のうち、「○車椅子の利用者が量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。」の応用編として内部障害でおむつ使用の際に多目的トイレの大きなゴミ箱設置や経費のゴミ袋の購入などを実施しない場合は不当な差別取り扱いとなるか？ または体調不良で数日休んだ場合で診断書が取れなかった場合に暴言や左遷などは不当な差別取りあつかいとなるのか？	りゅうじこ だい ふとう さべつてきとりあつかい れい きさい ないよう 留意事項 第3 不当な差別的取扱いの例に記載されている内容はあく 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 とう たたみ ほご た まで例示であり、正当な理由に該当するか否かは、個別の事案ごとに れいじ せいとう りゆう がいと う いな こべつ じあん はんたん ひつよう せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつか が 判断する必要があること、正当な理由があり不当な差別的取扱いに該 はいい ふたう さべつ と あつか たいちよう べつ 当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求める場合には別 いとう けんとう ひつよう りゅうい 途の検討が必要であることに留意することとしています。
9	本改定案に新設されている「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えられる例」は全て削除すべきである。	ごしてき れいじ きほんほうしん もと きさい 御指摘の例示は基本方針に基づき記載したものであるため、いずれも げんあん 原案のとおりとさせていただきます。 けいさい れいじ こべつ じあん は なお、掲載されている例はあくまでも例示であり、個別の事案ごとに判 んたん ひつよう むねきさい 断することが必要である旨記載しています。 いただ ないよう ごいけん うけたまわ こんご さんこう 頂いた内容は、御意見として承り、今後の参考とさせていただきます。

ばんごう
番号

ごいけん
御意見の

—3—

12	つぎ きじゆつ じれい くわ 次の記述および事例を加える。 きじゆつ 記述: しゅうがく しゅうぎょう かんきょう かんしゅう みなお ほじよてきしゆだん かいいけつ ここじん 修学や就業の環境や慣習から見直し、補助的手段だけでは解決しないことをふまえ、個々人 に合う合理的配慮を提供する。 じれい 事例: ちようかくしやうがい いりようげんば はたら つねづね ほちようき き と 聴覚障害があり、医療現場で働いている。常々、「補聴器をつけていても聞き取れないことがあ るので、文字や文章で伝えてほしい」と依頼しているが、対応されていない。上司や看護師から 「それ、前、言ったでしょ!」「一回で覚えられないのはやる気がないからだ」などの暴言が日常 的になされ、うつ病を発症して入院休職した。	こよう ぶんや しょうがいしやべつ かいいしやう そち 雇用分野における障害者 差別を解消するための措置については、「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 るところによることとされており、御意見は本要領の対象ではないと考 えます。
べっし だい かじゆう ふたん きほんてき かんが かた かんけい ■別紙 第5(過重な負担の基本的な考え方)関係■		
	ばんごう 審判 ごいけん がいよう 御意見の概要	ごいけん たい かんが かた 御意見に対する考え方
13	りゅうじこ だい かじゆう ふたん きほんてき かんが かた 留意事項 第5 過重な負担の基本的な考え方において、 「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。」と記載されているが、第2と同様に「理解を得るよう 努める」ことは当然のことであり、「望ましい」は余分である。 よって、「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ものとする。」あるいは、「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なくては ならない。」と修正してください。	ほんきてい きほんほうしん そく きさい 本規定は基本方針に即して記載しています。 なお、本要領には、別紙中「望まれる」と記載している内容は、それを 実施し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、でき るだけ取り組むことが望まれることを意味する旨、明記しています。
べっし だい ごうりてきはいりよ れい かんけい ■別紙 第6(合理的配慮の例)関係■		
	ばんごう 審判 ごいけん がいよう 御意見の概要	ごいけん たい かんが かた 御意見に対する考え方
14	りゅうじこ だい ごうりてき はいりよ れい ごうりてき はいりよ ていきようぎむ はん かんが れい 留意事項 第6 合理的配慮の例(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)のうち、 「○抽選 申込みとなっている講座への参加について、～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)」は「断ること。」の ほうがよい。	ごしてき ふ つぎ しゅうぶん 御指摘を踏まえ、次のとおり修文します。 ちゆうせんもうしこ ごうざ さんか ことわ しょうがいしや ○抽選申込みとなっている講座への参加について、～講座への参加を じぜん かくほ もと ばあい とうがいたいおう こと 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。
15	りゅうじこ だい ごうりてきはいりよ れい ごうりてきはいりよ ていきようぎむ はん かんが れい 留意事項 第6 合理的配慮の例(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)のうち、 ○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ら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) ⇒ 論点が違うのではない。混雑時に視覚障害者のみでブースを回らせる方がよほど危険で あり、参加を認めるのであればなんらかの対応が求められる事例だと思う。不適切な事例であ り、削除すべきである。	りゅうじこ だい ごうりてき はいりよ れい きさい ないよう れいじ 留意事項 第6 合理的配慮の例に記載されている内容はあくまで例示 であり、職員が過重な負担に当たると判断した場合は、障害者に丁寧に 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く、その際に は、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 んせつてきたいわ つう そうご りかい はか だいたいち せんたく ふく たいおう 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 じゅうなん けんよう もと 柔軟に検討することが求められるとしています。
16	ごうりてきはいりよ ていきようぎむ はん かんが れい あ ばあい かくだいはいしやく 「合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例」を挙げる場合は、拡大解釈されないよう 十分注意した上で慎重に行うべきである。	ごしてき れいじ きほんほうしん もと きさい 御指摘の例示は基本方針に基づき記載したものであるため、いずれも 原案のとおりとさせていただきます。 けいさい れいは れいじ こべつ じあん は なお、掲載されている例はあくまでも例示であり、個別の事案ごとに判 断することが必要である旨記載しています。 いただ ないよう ごいけん うけたまわ こんご さんこう 頂いた内容は、御意見として承り、今後の参考とさせていただきます。

17	ごうりてきははいりよ ていきよう ぎょうせいしゆさい きようさいこうえん こうえん いべんととう しゅわつうやく ようやくひつき 合理的配慮の提供で、行政主催、共催、後援の講演、イベント等ですら手話通訳や要約筆記 が必須ではない。いつ行っても配慮されていることは行政なら絶対で、しっかりと予算も取って おくべき。行政ができていないものを民間にやれというならきちんと手本を示す必要があると思 います。そしてこの意見募集について内閣府から発信するものなのに性別が男女しかないの はまずいのではないですか？ この意見募集をとるためにフォームを作成して決裁を何度 か得ているはずなのに誰も気づかないのでしょうか？ 国、都道府県、市区町村ができないも のを民間に義務付ける。結局はどちらも責任逃れし、当事者が被害を被ることになります。合 理的配慮といって、コミュニケーションボードや音声認識などをいくら設置したところで人の意識 が変わらないとそれは配慮してるという形だけのものであり、本当の配慮にはなりません。意識 を変えることから始めないと意味がないのです。	ごいけん たまわ こんご さんこう 御意見として賜り、今後の参考とさせていただきます。
18	ごうりてきははいりよ ていきよう かんきよう せいび かんけい かか れい かき いんよう れい ないかくふほんぶ たいお 「合理的配慮の提供と環境の整備の關係に係る例」として下記に引用の例が内閣府本府対応 指針案に掲載されている。この例を、対応要領にも記載する。かつ、対応要領に、記述「府省庁 のウェブサイトやPDF版で提供する文書は、テキストデータ版をはじめ、障害のある人がアクセ スしやすい形で提供する」を加える。	ほんよりよう ほづだい じょう きてい じこう かん さだ 本要領は、法第7条に規定する事項に関して定められるものであり、 ウェブサイトの改良などの環境の整備については、別途、適切に対応 してまいります。

■全体■			
ばんごう 番号	ごいけん がいよう 御意見の概要	ごいけん たい かんが かつ 御意見に対する考え 方	
19	ぜんたいてき きゅうはん かいぜん 全体的に旧版より改善がなされていると思います。障害者差別の解消に向けて、今後も継続的 に一層の対策が具体的になされることを期待します。	ごさんどう ごいけん う と ごいけん こんご さんこう 御賛同の御意見と受け止めます。御意見は今後の参考とさせていただきます。	
20	きゅうはん かいぜん かん きゅうはん ふとうめい かしょ しょうさい じれい も 旧版より、よりよく改善されていると感じました。旧版では不透明だった箇所に詳細な事例を盛 り込んだり、個別事例としてインターセクショナルな視点が入っていたりと、対応表のうえでも合 理的配慮に対する前進的な姿勢が見られて良いです。実際に対応に当たる職員たちによくよく 指導し、浸透させることを目指してもらいたいと思います。	ごさんどう ごいけん う と ごいけん こんご さんこう 御賛同の御意見と受け止めます。御意見は今後の参考とさせていただきます。	

※上記のほか、障害者 施策全般に関わる御意見等を多数いただきました。