

ぶん かちょう 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
文化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

へいせい ねん がつ にち
平成27年12月25日
ぶん かちょうく んれい だい ごう
文化庁訓令第3号

もくてき
(目的)

だい じょう くんれい しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ へいせい
第1条 この訓令は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成
ねんほうりつだい ごう い か ほう だい じょうだい こう きてい もと しょう
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
がい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん へいせい ねん がつ にちかくぎ
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
けつてい そく ぶん かちょうしょくいん ひじょうきんしょくいん ふく い か しょくいん てき
決定）に即して、文化庁職員（非常勤職員を含む。以下「職員」という。）が適
せつ たいおう ひつよう じこう さだ もくてき
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 じ むまた じぎょう おこな あ
第2条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当
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 はつたつしょうがい ふく た しん
たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心
しん き のう しょうがい い かおな 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
身の機能の障害をいう。以下同じ。）を理由として、障害者（障害及び社会的障
へき けいぞくてき にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい
壁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。
い かおな もの 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
以下同じ。）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
しんがい あ しょくいん べつし さだ りゅうい じこう りゅうい
侵害してはならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意する
ものとする。

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 むまた じぎょう おこな あ
第3条 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当
しょうがいしゃ げん しゃかいてきしょうへき じよきよ ひつよう むね い し ひょうめい
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
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
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
しんがい とうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれいおよ しょうがい じょうたい おう
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
しゃかいてきしょうへき じよきよ 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
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」
ていきょう あ しょくいん べつし さだ りゅうい
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、別紙に定める留意
じこう りゅうい
事項に留意するものとする。

かんたくしゃ せきむ
(監督者の責務)

だい じょう しょくいん ちちょうそうとうしょくいん じょう ちい もの ぜん じょう いか じこう
第4条 職員のうち、課長相当職以上の地位にある者は、前2条に掲げる事項に

かん しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん つぎ かくごう かか じごう じっし
関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項を実施
しなければならない。

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、そ
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
を深めさせること。

二 障害者等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、苦
情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

三 合理的配慮の必要性が確認された場合、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 課長相当職以上の地位にある者は、障害者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。

ちょうかいしょぶんとう
(懲戒処分等)

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
いにもかかわらず合理的配慮の不提供をした場合、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。

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

第6条 職員による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の
関係者からの相談等に的確に対応するため、長官官房政策課に相談窓口を置く。

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
に必要な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ものとする。

4 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)

第7条 長官官房政策課長は、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、必要な研修・啓発を行うものとする。

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基本

てき じこう りかい
的な事項について理解させるために、また、あら ちちょうそうとうしよくいじょう ちい つ
新たに課長相当職以上の地位に就い
た職員に対してはしょうがい りゆう さべつ かいしょうとう かん もと やくわり
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
りかい けんしゅう じっし
て理解させるために、それぞれ、研修を実施するものとする。

3 ぜんこう けんしゅう ないよう かいすうとう しょうさい ちょうかんかんぼうせいさく ちちょう さだ
前項の研修の内容、回数等の詳細は、長官官房政策課長が定める。

4 ちょうかんかんぼうせいさく ちちょう しょうがい とくせい りかい しょうがい
長官官房政策課長は、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害
しゃ てきせつ たいおう ひつよう かつようとう いしき けいはつ はか
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、意識の啓発を図るも
のとする。

ふ そく 附 則

くんれい へいせい ねん がつ にち じっし
この訓令は、平成28年4月1日から実施する。

べっし 別紙

ぶんかちょう 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 かか
文化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係る
りゆうい じこう
留意事項

だい 1 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
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
しゅきかい ていきょう きよひ また ていきょう あ ぼしょ じかんたい せいげん
種機会の提供を拒否すること又は提供に当たって場所・時間帯などを制限するこ
と、しょうがいしゃ もの たい ふ じょうけん ふ しょうがいしゃ けん
と、障害者でない者に対しては付さない条件を付することなどにより、障害者の権
り えき しんが い きんし
利利益を侵害することを禁止している。

た だ し、しょうがいしゃ じじつじょう びょうどう そくしん また たっせい ひつよう とくべつ そ
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
ち 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
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
ゆうぐう とりあつか せつきよくてきかいぜん そ ち ほう きてい しょうがいしゃ たい
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
ていきょうとう ひつよう はんい はいりょ しょうがいしゃ しょうがい じょう
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
きょうとう かくにん ふとう さべつてきとりあつか あ
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、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
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
じむまた じぎょう 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
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
あつか てん りゆうい ひつよう
に扱うことである点に留意する必要がある。

だい 2 せいとう りゆう はんだん してん 第2 正当な理由の判断の視点

せいとう りゆう そうとう しょうがいしゃ たい しょうがい りゆう ざい
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
かくしゅきかい ていきょう きよひ とりあつか きやつかんてき み せいとう もくてき もと
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
おこな もくてき て え い ばあい しょくいん
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。職員は、
せいとう りゆう そうとう いな ぐたいてき けんとう せいとう りゆう かくだいかい
正当な理由に相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
しゃく ほう しゅし そこ こべつ じあん しょうがいしゃ だい
釈するなどして法の趣旨を損なうことのないよう、個別の事案ごとに、障害者、第
さんしゃ けんりえき あんぜん かくほ ざいさん ほぜん そんがいはっせい ぼうしとう およ ぶんかちょう じむ
三者の権利利益（安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び文化庁の事務
また じぎょう もくてき ないよう きのう い じとう かんてん かんが ぐたいてき ばめん じょうきょう おう
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
そうごうてき きやつかんてき はんだん ひつよう
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 せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう せつめい
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するも
り かい え つと のぞ
のとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

だい 3 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

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は次に掲げるとおりである。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、これらの具体例については、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、これらはあくまでも例示であり、不当な差別
的取扱いがこれらの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。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 障害を理由に窓口対応を拒否する。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 障害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

一 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、文化庁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。

二 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、状態等には合理的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とは別に、第四号に示す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。

三 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、法定代理人等と併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。

四 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。

五 文化庁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、この訓令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、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、次に掲げる要素等を考慮し、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するものとし、理解を得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、多様な個別性の高いものであるが、具体例は次に掲げるとおりである。

なお、これらの具体例については、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、合理的配慮がこれらの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）

- 段差がある場合には、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などする。

- 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は、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し出があった際、別室の確保が困難であることから、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。
- 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、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導を図る。

(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、拡大文字等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得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、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、二重否定表現などを用いずに具体的に説明する。
- 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応対する。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。
- 会議の進行に当たり、資料を見ながら説明を聞くことが困難な視覚又は聴覚に

しょうがい いいん ちてきしょうがい も いいん たい ていねい しんこう こころ
障 害のある委員や知的障 害を持つ委員に対し、ゆっくり、丁寧な進行を心 がけ
るなどの配慮を 行 う。

- かいぎ しんこう あ しょくいんとう いいん しょうがい とくせい あ おこな
会議の進行に当たっては、職 員等が委員の障 害の特性に合ったサポートを 行
う等、可能な範囲での配慮を 行 う。

かんこう じゅうなん へんこう ぐたいれい (ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

- じゅんばん ま にがて しょうがいしゃ たい しゅうい もの りかい え うえ てつづ
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、手続き
じゅん い か
順 を入れ替える。
- た れつ なら じゅんばん ま ばあい しゅうい もの りかい え うえ とう
立って列に並んで順 番を待っている場合には、周 囲の者の理解を得た上で、当
がいしょうがいしゃ じゅんばん く べっしつ せき ようい
該障 害者の順 番が来るまで別室や席を用意する。
- しゅわつやくしゃ ばんしょう みる
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
ほ
保する。
- しやりょうじょうこう ぼしょ しせつでいりぐち ちか ぼしょ へんこう
車 両 乗 降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 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 しょうがいしゃ
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
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
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。
- にゅうかんじ つうか こんなん ばあい べつ にゅうかん
入 館時にICカードゲートを通 過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。
- たにん せつしよく たにんずう なか きんちょうとう ほっさとう ばあい
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、
とうがいしょうがいしゃ せつめい うえ しょうがい とくせい しせつ じょうきょう おう べっしつ じゅんぴ
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。
- 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
ぜんでい しょうがい いいん りかい えんじよ もの どうせき みと
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。

だい 第7 留 意 点

べっしちゅう のぞ きさい ないよう じっし ばあい ほう
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っても、法
はん はんだん しょうがいしゃきほんほう しょうわ ねんほうりつだいい ぎょう
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号）
きほんてき りねんおよ ほう もくてき ふ と く のぞ
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を意
み
味する。