

検察庁職員

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9条第1項の規定に基づき、検察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を次のように定める。

平成27年12月3日

検事総長 大野 恒太郎  
（公印省略）

検察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

（目的）

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。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、対応要領が適用される検察庁の職員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。

（定義）

第2条 対応要領における用語の定義は、法、基本方針及び検察庁法（昭和22年法律第61号）に定めるところによる。

（適用範囲）

第3条 対応要領は、検察庁の職員（非常勤職員を含む。以下「職員」という。）に適用する。

（不当な差別的取扱いの禁止）

第4条 職員は、その事務を行うに当たり、障害を理由として、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。  
2 職員は、前項の規定を実施するため、別紙に定める事項に留意しなければならない。

（合理的配慮の提供）

第5条 職員は、その事務を行うに当たり、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、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の提供をしなければならない。  
2 職員は、前項の規定を実施するため、別紙に定める事項に留意しなければならない。

ない。

(監督者の責務)

第6条 職員を監督する地位にある者(以下「監督者」という。)は、前2条に規定する事項に関し、その監督する職員が適切に対応するために、次の各号に掲げる事項を実施しなければならない。

- (1) 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。
- (2) 障害者、その家族又はその他の関係者(以下「障害者等」という。)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、苦情の申出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
- (3) 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、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 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、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分等)

第7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を提供しなかった場合、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。

(相談体制の整備)

第8条 職員による障害を理由とする差別に関する障害者等からの相談等に的確に対応するため、各検察庁(区検察庁を除く。)の人事事務を所掌する課等に相談窓口を置く。

2 前項の相談窓口においては、対面、電話、ファクシミリ、電子メールのほか、障害者等がコミュニケーションを図る際に必要となる多様な連絡手段の確保に努めるとともに、障害者の性別、年齢、障害の特性等に配慮して対応するなど、必要に応じ、相談体制の充実を図るものとする。

(研修・啓発)

第9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、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 前項の研修は、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的な事項について理解させること、新たに監督者となった職員に対し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ことを目的として実施するものとする。

3 第1項の啓発は、職員が障害の特性を理解し、障害者に対して適切に対応するために必要なマニュアル等を活用することにより行うものとする。

附 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

## 別紙

### 検察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留意事項

#### 第1 障害者の対象範囲等

「障害」とは、「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」であり、「障害者」とは、「障害がある者であつて、障害及び社会的障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」をいい、対応要領が対象とする障害者は、いわゆる障害者手帳の所持者に限られないことに留意すること。なお、高次脳機能障害は精神障害に含まれる。

また、特に、女性である障害者は、障害に加えて女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があること、障害児には、成人の障害者とは異なる支援の必要性があることに留意すること。

#### 第2 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3 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。検察庁においては、正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに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、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、損害発生の防止等）及び検察庁の事務の目的・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するものとし、理解を得るよう努める。

#### 第4 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3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、それらは飽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。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 障害を理由に対応を拒否する。
- 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，来庁の際に付添い者の同行を求めるなどの条件を付け，又は特に支障がないにもかかわらず，付添い者の同行を拒む。
- 身体障害者補助犬法（平成14年法律第49号）第7条第1項ただし書に定める理由がないのに，検察庁庁舎内への身体障害者補助犬（盲導犬，介助犬及び聴導犬をいう。）の同伴を拒む。

#### 第5 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、検察庁の事務の目的・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6 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（通訳を紹介するものを含む。）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、法の趣旨を踏まえ、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掛けるなど、自主的な取組に努める。

- 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。

## 第6 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、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するものとし、理解を得るよう努める。

- 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）
- 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7 合理的配慮の具体例

第5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6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、これらは飽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。
- 配架棚の高いところに置かれたパンフレット等を手渡す。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、障害者の希望を聞くなどする。
- 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。
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申出があった際、別室の確保が困難であるときに、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、又はバインダー等の固定器具を提供する。
- 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困難な聴覚障害者に対し、手書きのボード等を用いて分かりやすく誘導する。

（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、身振りサイン等による合図などのコミュニケーション手段を用いる。
- 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。

- 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、又は分かりやすい記述で伝達する。
- 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具体的に説明する。
- 障害者から申出があった際に、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、必要に応じて説明内容を記載したメモを適時に渡すこととし、メモを作成するに当たっては、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する。
- 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、丁寧な進行を心掛けるなど、障害の特性に応じた配慮を行う。
- 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。
- ホームページなどでの外部情報の発信の際に、動画に字幕などの文字情報を付す、拡大文字や読み上げソフトの利用に配慮し、テキストデータを付すなどする。

(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

- 障害者への対応を優先すべき事情があるときは、周囲の者の理解を得た上で、手続順を入れ替える。
- 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、板書、手話通訳者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。
- 検察庁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。
- 障害者本人から申出がある場合又は他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、発作等がある場合には、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。
- 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。

原簿保存期間 10年  
(平成38年3月31日まで)

最高検企第370号  
平成27年12月3日

検 事 長 殿  
検 事 正 殿

次長検事 伊 丹 俊 彦  
( 公 印 省 略 )

検察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の運用  
について (依命通達)

平成25年6月26日、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。 ) が公布され、平成28年4月1日から施行されるとともに、法第9条第1項の規定に基づき、本日付け最高検企訓第2号検事総長訓令をもって検察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。 ) が発せられましたが、法及び対応要領の趣旨、対応要領に係る運用上の留意点等は下記のとおりですので、その適正な運用に遺漏のないように願います。

## 記

### 第1 法及び対応要領の趣旨について

法は、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする「障害者基本法 (昭和45年法律第84号)」の基本的な理念にのっとり、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的として制定されたものである。

法は、こうした制定目的を踏まえ、行政機関における障害を理由とする差別



を解消するための措置として、行政機関が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こと（法第7条第1項。以下「不当な差別的取扱いの禁止」という。）、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、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、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をしなければならないこと（同条第2項。以下「合理的配慮の提供」という。）を規定している。

また、法は、政府に対して、障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、基本方針の策定を義務付けており（法第6条第1項）、これを受けて、政府は、平成27年2月24日、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）を閣議決定した。

対応要領は、法第9条第1項に基づき、基本方針に即して、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供に関し、行政機関である検察庁の職員が適切に対応するために必要な要領を定めたものであるため、職員は、庁務運営・業務遂行等のあらゆる場面において、法、基本方針及び対応要領の趣旨を踏まえ、適切に対応されたい。

## 第2 対応要領に係る運用上の留意点について

### 1 法及び対応要領の適用について（対応要領第1条ないし第3条）

(1) 「障害」及び「障害者」の対象範囲等は、法第2条第1号、基本方針第2、1(1)及び対応要領別紙第1記載のとおりであり、対象とする障害者はいわゆる障害者手帳の所持者に限られないこととされている点に留意されたい。これは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、身体障害、知的障害等の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であるという考え方によるものである。

(2) 対応要領は、常勤・非常勤の別を問わず、検察庁の職員全てに適用される。なお、警備員や清掃員等の業務委託等に基づく従業員には対応要領は適用されないが、障害者に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（基本方針第4、1）。

### 2 不当な差別的取扱いの禁止について（対応要領第4条）

不当な差別的取扱いの基本的な考え方は、基本方針第2、2及び対応要領別紙第2ないし第4記載のとおりであるが、特に、不当な差別的取扱いに当

たるかどうか判断する基準となる正当な理由の有無について、職員は、具体的な検討をせずに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、法、基本方針及び対応要領の趣旨を踏まえ、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益及び検察庁の事務の目的・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・客観的に判断する必要があることに留意する必要がある。

また、職員は、正当な理由があると判断したときは、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とされている（対応要領別紙第3）。事案によっては、その立場や見解の相違等により当該障害者の理解を容易に得られない場合も生じ得るところ、そのような場合であっても、職員は、障害者への対応に当たり、誠実かつ真摯な対応を心掛けるとともに、可能な限りその理解が得られるよう配慮されたい。

### 3 合理的配慮の提供について（対応要領第5条）

合理的配慮の提供の基本的な考え方は、基本方針第2、3及び対応要領別紙第5ないし第7記載のとおりであり、合理的配慮は、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とされている。この点、合理的配慮の内容については、検察庁における事務の目的・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、事務の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと（基本方針第2、3(1)ア、対応要領別紙第5、1）とされている。

また、「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、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り、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者に理由を説明するものとし、理解を得るよう努める必要がある（基本方針第2、3(2)、対応要領別紙第6）。

さらに、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、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掛けるなど、自主的な取組に努めることとされている（基本方針第2、3(1)ウ、対応要領別紙第5、3）。職員は、上記のような事例に接した場合には、障害者からの申出を待つまでもなく、進んで障害者に声掛けを行うなどしてその意を酌みながら対応を執られるよう留意されたい。

### 4 監督者の責務及び懲戒処分等について（対応要領第6条及び第7条）

#### (1) 監督者の責務について

対応要領第6条第1項に規定する監督者は、実際に職員を監督する地位にある者が該当する。これは、職員が、障害者と接する機会や場面は、業務上限定されないことに加えて、その態様や規模等に応じて、各庁の長が監督者に該当する場合もあれば、一次的な監督を行う者が監督者とみなされる場合も考えられるからである。

そのため、監督者に該当し得る立場にある職員は、日頃から、障害を理由とする差別の解消に関する認識を深めるとともに、職員への指導等を通じて、未然に問題の発生を防止できるよう配慮されたい。

(2) 懲戒処分等について

前記第1のとおり、法第7条において、障害者に対する不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が職務上の義務とされたことに伴い、その態様等によっては、懲戒処分又は監督上の措置に付されることがある。

5 相談体制の整備について（対応要領第8条）

(1) 相談窓口は、当庁、高等検察庁及び地方検察庁の人事事務を所掌する課等に置くこととしているが、これは、基本方針第5、2に記載されているように、法は、新たな機関は設置せず、既存の機関等の活用・充実に努めることとしているところ、検察庁には既設の相談窓口としていわゆる公益通報に係る通報・相談窓口（検察庁公益通報（内部通報）事務処理要領（平成26年10月10日付け最高検総第264号次長検事依命通達）参照）が置かれており、また、相談窓口を集約することは、相談等しようとする障害者を含む国民の目線から見て、便宜を提供することにもつながるため、公益通報に係る通報・相談窓口に、本件の相談窓口の役割を兼ねることとしたものである。

(2) 相談窓口の対応に当たる職員は、相談等に係る事案の内容が、障害者に対する不当な差別的取扱い、あるいは、合理的配慮の不提供に該当する可能性があるときは、当該事案を担当する部署の監督者において適切な対応が執られるよう、情報提供を行われたい。

また、対応要領第8条第2項において、必要に応じて、相談体制の充実に努めるとされている点につき、障害者等からの相談等に適切に対応するにはその障害の特性等を踏まえた上で対応する必要があるところ、場合によっては、障害に起因する理由により十分な意思疎通が図れない、あるいは、その対応に専門的知見が必要なケース等が生じ得る可能性があるため、各庁におかれては、そのような事例の発生に備えて、あらかじめ関係行政機関等と協力・支援関係を構築することも検討されたい。

6 研修・啓発について（対応要領第9条）

(1) 職員に対する研修・啓発を行うに当たり、平素から、障害者の権利利益を尊重した適切な対応が執られることが望ましいことから、特に、不当な差別的取扱いにおける正当な理由の判断の視点及び合理的配慮の提供にお

ける過重な負担の基本的な考え方を中心に、その理解が増進されるよう配意されたい。

また、障害の特性や障害者の立場・視点等についての理解が増進することは、検察庁の事務を遂行する上で、様々な場面で有用と考えられることから、必要に応じて、関係行政機関等と協力、連携して研修・啓発を実施することも検討されたい。

- (2) 不当な差別的取扱い又は合理的配慮に係る事例については、対応要領別紙第4及び第7に記載する具体例のほか、日常業務等における障害者等からの申告等や、対応要領第8条に定める相談窓口に寄せられる相談等を通じて、今後、様々な事例に接することが考えられるところ、これらの事例については、一過性の事案として対応することなく、再発防止、事務改善等の観点から、関係者の秘密、信用、名誉及びプライバシーの保持に留意しながら必要に応じて情報を集約し、職員への指導、研修等の場で共有、活用を図られたい。

### 第3 法施行に伴う事務手続等の取扱いの見直しについて

法施行に伴い、検察庁における全ての事務手続等において、障害者に対する不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が義務付けられるため、これまで職員に対して発出された事務手続の取扱いに関する訓令・通達等についても、既存の内容では法の趣旨に十分応ずることができない等の事情により、その見直しが必要な場合には、法施行日（平成28年4月1日）までに、職員への周知期間等を考慮の上、所要の作業を終えられるよう配意されたい。

また、今後、新たに、事務手続等の取扱いに関する訓令・通達等を発出する場合にも、法の趣旨を踏まえた内容とされるよう留意されたい。