

国における職員対応要領の概要について

1 位置付け

所属職員に対する命令という位置付けで「訓令」の形で発出

2 基本的考え方

(1) 「目的（第1条）」

(2) 「不当な差別的取扱いの禁止（第2条）」

(3) 「合理的配慮の提供（第3条）」

法からの引用で構成。(2)、(3)については「留意事項」を別途作成。

(4) 「監督者の責務（第4条）」

部下職員に対する指導・啓発の責任について、法の趣旨に鑑みて規定。

(5) 「懲戒処分等（第5条）」

基本方針の「職員が順守すべき服務規律の一環として定められる必要があり」との記載を根拠に規定。

(6) 「相談体制の整備（第6条）」

法からの引用で構成しつつ、各省庁で相談窓口を設定しており、総務（庶務）、人事担当課が窓口となっている例が多い。

(7) 「研修・啓発（第7条）」

基本方針の「各種研修等を実施することにより、職員の障害に関する理解に努めるものとする」との記載を根拠に、新規職員及び新たに監督者となった職員に対する研修の実施を規定。

「留意事項」

・全般的に基本方針からの引用で構成

・「不当な差別的取扱いの具体例」及び「合理的配慮の具体例」については、内閣府障害者政策委員会等を通じて収集した事例を記載している。

【参考】

平成 25 年 6 月 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」制定

27 年 2 月 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」閣議決定

7 月 各省庁における「対応要領」、「基本指針」案作成