

ヒアリング項目（差別禁止）

社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会

第1 指針の構成について

○別添の指針の構成（案）について意見、他に盛り込むべき内容・項目があればお聞かせください。

- ・指針の構成（案）については概ね賛成。
- ・他に盛り込む項目として、第3 差別の禁止に「職場復帰」を加えることを提案したい。
- * 中途障害受障後や障害の重度化に伴う長期療養（休職）後の職場復帰時には差別的取り扱いがあると指摘されることが多いが、障害者と事業主の十分な話し合いと相互理解をもとに合理的配慮がなされることによって、職場復帰が可能になると考えられる。

第2 禁止される差別の具体例について

○募集・採用における禁止される差別の具体例をお聞かせください。

- ・ある自治体で、身体障害者枠の非常勤職員募集の際、「点字、手話通訳及び筆談による対応は行わない。」「自力での通勤かつ介助なしに職務の遂行ができる人」を募集要件とした。
- * 「自力通勤・自力勤務・口頭のみ面接（手話や点字での試験の未実施）といった制限を設けている自治体が多く見受けられる。
- ・障害を理由に嘱託社員にさせられるといったこと。
- ・聴覚障害で聞こえない＝コミュニケーションがとれないことと、ろうあ者利用が少ないことを理由に、ヘルパー2級の資格を取得しても登録させてくれない。
- ・「身体・知的の人なら受け入れOK だけど、精神は遠慮したい」と言われた。

○採用後における禁止される差別の具体例をお聞かせください。

- ・障害のない職員は定期的にいろいろな部門の仕事に関わっているが、特定の職種での採用ではないのに20年間人事異動もなく全く同じ仕事に携わっている。
- ・就職して9年経ち、職場環境にも恵まれ重要な立場を担ってはいるが、雇用形態は嘱託のまま、昇給もない。
- ・教育能力自体に問題はないのに、目が見えないことを理由に教師を辞めさせようとした
- ・知的障害の女性で本業ではなく職場のお手洗い掃除、草取りや自宅の掃除までさせていた。
- ・昇給のため英語力を試す試験があったが、聴覚障害でヒアリングができないため試験が受けられない。
- ・聴覚障害者。会社の業務で、資料の変更点を口頭でしか伝えられないため「文書で回してほしい」と言ったら、上司に「だから聞こえないのは面倒。」と言われた。
- ※上記事例は、自治体で収集した事例からの抜粋
- ・中途障害による長期療養後の職場復帰に際して、地方には障害があってもできる総

務系の仕事がないという理由で東京勤務を命ぜられたが、東京に転勤することは事実上不可能なので職場を辞めざるを得なくなった。

第3 その他

○その他指針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

- ・当事者団体・企業ヒアリングをもとに、研究会で検討を進めることはとても大切なことである。加えて、東京や大阪などの大都市だけではなく、地方の雇用環境についても十分に検討する必要がある。

ヒアリング項目（合理的配慮）

社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会

第1 指針の構成について

○別添の指針の構成（案）について意見、他に盛り込むべき内容・項目があればお聞かせください。

- ・指針の構成（案）については概ね賛成。
- ・分科会意見書に示してあるように、合理的配慮の枠組みについては、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みを示して考えるように整理することができれば、考えやすくなると思う。

第2 合理的配慮の具体例について

○募集・採用における合理的配慮の具体例をお聞かせください。

※ 中小企業においても対応できると考えられる措置の具体例、事業主が取り組むことが望ましいと考える措置の具体例を御回答願います。

- ・筆記試験に代わる口頭あるいは点字等による試験や、座位に合わせた筆記用機の配備や介助者の同行。
- ・募集・採用時について、個別的配慮が必要な場合には事前に申し出ることが可能であることを周知する。ただし、できるだけ配慮を行うが、応えられないことがあることも伝える。
- ・車いす使用者等が試験室、面接室まで移動できる配慮（エレベータ、スロープ、ドアの開閉）及び利用できるトイレのある所で試験を行う。
- ・筆記試験時等においてパソコン使用などを認める。

○採用後における合理的配慮の具体例をお聞かせください。

- ・職場環境（段差の解消や動線の確保、車いすやオストメイトの方対応のトイレ、机の高さを変える、読み上げソフトのパソコンの配備、発達障害者のための他人の視線をさえぎるためのスペース、満員電車を避けるための出勤・勤務時間の変更や通勤のための支援）、社内連絡や会議における情報・コミュニケーション保障（文書回覧に加え口頭での連絡、手話通訳での対応）、ジョブコーチ制度や社員への障害理解のための研修。
- ・合理的配慮の提供と並行して、職場内における救済のための相談機関体制を整えることも、企業の取り組むべき措置の一つとして必要ではないか。
- ・他の社員に対して障害並びに障害者理解を促進する取り組みを行う。
- ・入社直後からとくに社内での移動や業務に慣れるまでの間、上司・同僚との定期的なミーティングを行う。（個別的な事情を話しやすい環境を作る。）
- ・駐車場への入場時にカードを差し込む必要があったが、重度障害のためにカード差し込みができなかった方のために、リモコンでゲートが開くようにした。
- ・車いす使用者がトイレで移乗する際に困難があったため、電動で高さの高低調整可能な便器に変えた。
- ・車いす使用者がドアの開閉に困難を感じていたため、当初は他の社員が開閉時に手助けをしたが、引き戸にかえ、車いす使用者自身が入り出ることができるようにした。

- ・身体障害者の駐車場所を事業所入り口近くに設置し、屋根をかけて、雨に濡れないで事業所に入れるようにした。
- ・研修時等、必要な資料作成においては障害の特性を配慮して、視覚障害者のためには点字資料、音声資料等を準備したり、聴覚障害者のためには手話通訳や要約筆記を配置する。

第3 過重な負担の判断要素について

○過重な負担の判断要素はどのようなものが考えられるかお聞かせください。

- ・過度な負担として、差別部会意見で示されたように、例えば、合理的配慮に係る経済負担の助成を受けてもなお過度の負担であることを主張できるかどうかの検討が必要であることを確認した上で、①業務の内容や公共性、企業の規模とその規模からみた負担の割合等の財政的なコスト面からの判断、②合理的配慮の提供により業務遂行に著しい支障が生じるのか、提供される機会やサービス等の本質が損なわれるかどうかについて等を判断要素と考えることが妥当。
- ・但し、その基準に照らし合わせて企業が単独で決定することに不備がないか検討することも必要。

第4 相談体制の整備等について

○相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載することでよいかお聞かせください。

- ・紛争調整解決の手続きに紛争調整委員会を活用する場合、障害関係者・団体や障害者雇用専門職等が関与できる仕組みの構築。
- ・相談者のプライバシーの確保を前提とした上で、相談事例（解決・未解決ともに）の公開の必要性の有無。
- ・入社直後からとくに社内での移動や業務に慣れるまでの間、上司・同僚との定期的なミーティングを行い、個別的な事情を申し出やすい環境をつくる。
- ・必要があれば、気軽に相談しやすい体制を整備する。

第5 その他

○その他指針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

- ・ハラスメントについて。
- ・障害当事者団体等の実施する合理的配慮や障害の理解促進にむけた社内研修に対する助成措置について。