

第5回 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会（議事次第）

日時：平成25年12月4日（水）

10:00～12:00

場所：共用第8会議室

1. 差別禁止の枠組みと今後の論点
2. 差別禁止指針について
3. その他

【配付資料】

資料1：差別禁止の枠組みと今後の論点

資料2：差別禁止指針について

【参考資料】

参考資料1：ヒアリング団体からの主な意見

差別禁止の枠組みと今後の論点

※波線部分は第1回資料5から追記したもの

1. 差別禁止の枠組み（分科会意見書等で示された内容）

（1）対象となる障害者の範囲

障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者

分科会意見書

差別禁止等の対象とする障害者の範囲については、現行の障害者雇用率制度の対象より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者とするのが適当

改正後の障害者雇用促進法

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

（2）対象となる事業主の範囲

全ての事業主

分科会意見書

差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については、企業規模によって差を設けず、全ての事業主を対象とすることが適当

（3）差別の範囲

① 禁止される差別は、障害を理由とする差別（直接差別）

※ 車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不利益取扱いも含まれる。

分科会意見書

障害を理由とする差別（直接差別）については、禁止すべきである。また、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いについても、障害を理由とする差別（直接差別）に含まれるものとするのが適当（中略）

なお、間接差別については、①どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと、②直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難である。将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要がある。

② 労働能力等に基づく差異等は、禁止すべき差別に該当しない。

分科会意見書

合理的配慮が提供された上で、労働能力等を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、禁止すべき差別に当たらないこととすることが適当

③ 積極的差別是正措置は、禁止すべき差別に該当しない。

分科会意見書

障害者への異なる取扱いのうち、積極的差別是正措置は禁止すべき差別としないこととすることが適当

(4) 私法上の効果

民法第90条、第709条等の規定に則り判断される。

分科会意見書

私法上の効果については、民法第90条、民法第709条等の規定に則り個々の事案に応じて判断される

(5) 差別禁止指針で定める内容

改正後の障害者雇用促進法第36条の規定に基づき、同法第34条及び第35条に定める事項について、事業主が適切に対処するために必要な指針を定める。

改正後の障害者雇用促進法

〈差別禁止指針の関係条文〉

(障害者に対する差別の禁止)

第三十四条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第三十五条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

(障害者に対する差別の禁止に関する指針)

第三十六条 厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「差別の禁止に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 (略)

(参考) 合理的配慮指針の関係条文

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置)

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均

等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針)

第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 (略)

2. 研究会で御議論いただきたい事項

(1) 指針の構成について

- 指針にはどのような内容・項目を盛り込むべきか。
 - ・ 指針の構成（案）（別紙参照）
 - 第1 趣旨
 - 第2 基本的考え方
 - 第3 差別の禁止

(2) 「基本的な考え方」について

- 「対象となる障害者の範囲」（障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者）、
「対象となる事業主の範囲」（全ての事業主）、
「差別の範囲」（禁止される差別は障害を理由とする差別（直接差別））
の他にどのようなものが考えられるか。

(3) 「差別の禁止」について

- 「指針の構成（案）」の第3に掲げる項目例に沿って整理することでよいか。

- 項目ごとにどのような事業主の行為が差別に該当するのか。

(4) その他

差別禁止指針の構成（案）

第1 趣旨

この指針は、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。以下「法」という。）第36条の2第1項の規定に基づき、法第34条及び第35条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

第2 基本的な考え方

「対象となる障害者の範囲」、
「対象となる事業主の範囲」、
「差別の範囲」

第3 差別の禁止

例えば、

- ・ 募集及び採用
 - ・ 賃金
 - ・ 配置
 - ・ 昇進
 - ・ 降格
 - ・ 教育訓練
 - ・ 福利厚生
 - ・ 職種の変更
 - ・ 雇用形態の変更
 - ・ 退職の勧奨
 - ・ 定年
 - ・ 解雇
 - ・ 労働契約の更新
- などの項目に沿って記載。

差別禁止指針について

1 指針の構成について

- 指針にはどのような内容・項目を盛り込むべきか。
 - ・ 指針の構成（案）（別紙参照）
 - 第1 趣旨
 - 第2 基本的考え方
 - 第3 差別の禁止

【指針の構成について】

<第1回から第4回までの意見>

- 差別禁止指針の構成については、概ね賛成。【日身連、全精連】



- 指針の構成については、「指針の構成（案）」のとおりとしてはどうか。

2 「基本的な考え方」について

- 「対象となる障害者の範囲」（障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者）、「対象となる事業主の範囲」（全ての事業主）、「差別の範囲」（禁止される差別は障害を理由とする差別（直接差別））の他にどのようなものが考えられるか。

【その他記載すべき事項について】

<第1回から第4回までの意見>

- 見えない障害については直接、当事者に接することで共感が生まれ、障害理解が進む。このような障害特性について指針に明記すべき。【育成会】
- 策定しようとする指針は、事業主に対するペナルティー的要素が強いため、事業主が、精神障害者に対する正しい知識と理解をより深めることを義務付けていただきたい。【全精連】
- 差別のない職場を作るためには、事業主や職場に働く労働者の障がいに対する正しい理解の促進と情報の共有が重要であり、特に外見だけでは認識できない障がいもあることから、様々な障がいの特性（症状）や職場において配慮すべき点についても記載すべき。【連合】



- 障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、指針の「第2 基本的考え方」に、事業主が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること等を記載してはどうか。

【障害者の範囲について】

<第1回から第4回までの意見>

- 対象となる障害者の範囲に加えて、障害者基本法の障害者の定義を入れ込むこと。【ろうあ連盟】
- 対象となる障害者の範囲は、重度視覚障害者、弱視、色弱、重複障害者の他、継続して就労が困難な人とされたい。【日盲連】



- 差別禁止指針は、障害者雇用促進法に基づくものであることから、対象となる障害者は、同法第2条第1号に規定する障害者であり、すでに、心身の機能の障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者とされている。

- なお、障害者雇用促進法と障害者基本法は、心身の機能の障害がある者であって、継続的に社会生活等において相当な制限を受けるものを対象としており、同じ概念である。

【間接差別について】

<第1回から第4回までの意見>

- 消極的な（間接的な）差別を防止する取組も明記すべき。【ろうあ連盟】
- 間接差別については、障害者雇用分科会意見書のとおり、合理的配慮の提供を行った上で、どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと等から、現段階では禁止規定を設けることは困難。【日商】



- 間接差別については、障害者雇用分科会意見書において「①どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと、②直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難である。将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要がある。」とされており、今後の検討課題。

3 「差別の禁止」について

- 「指針の構成（案）」の第3に掲げる項目例に沿って整理することでよいか。
- 項目ごとにどのような事業主の行為が差別に該当するのか。

【項目について】

<第1回から第4回までの意見>

- 「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（退職）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。）【日身連】
- 「労働時間」、「再雇用」の項目を盛り込むべき。【全脊連】
- 「指針の構成（案）」で示された項目例に沿って、具体的な事例をもって指針を作成すべき。【中央会】
- 「指針の構成（案）」に掲げる項目例に沿って記載することが適当。（男女雇用機会均等法の性差別禁止の内容に沿った項目とすることが、事業主にとって分かり易く、実効性が高まると考えられる。）【日商】



- 「職場復帰」、「労働時間」及び「再雇用」については、一定の職務配置や業務配分に関する「配置」や「募集及び採用」等の既存の項目に含まれることから、「指針の構成（案）」の項目例に沿って記載することとしてはどうか。

※ 合理的配慮がなされることによって職場復帰が可能となることについては、合理的配慮の提供の問題と整理される。

（参考）「指針の構成（案）」の項目例

- ・ 募集及び採用
- ・ 賃金
- ・ 配置
- ・ 昇進
- ・ 降格
- ・ 教育訓練
- ・ 福利厚生
- ・ 職種の変更
- ・ 雇用形態の変更
- ・ 退職の勧奨
- ・ 定年
- ・ 解雇
- ・ 労働契約の更新

【募集及び採用について】

ヒアリングで示された事例については別紙参照



- 「障害者は正社員にせず、契約社員や嘱託社員にしかしないという募集を行うこと」等の事例を踏まえ、例えば、

「募集又は採用に当たって、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」

が差別に該当すると整理できるのではないか。

- また、募集に際して、「簡単な暗算や読み書き」「音声言語によるコミュニケーション」等の一定の能力を有することを条件とすることについては、その条件が業務遂行上不可欠なもの認められる場合もある。したがって、

「その条件が業務遂行上不可欠なもの認められる場合は、障害者であることを理由とする差別に該当しない」

と整理できるのではないか。

- 一方、募集に当たって、業務遂行上不可欠でないにもかかわらず、あえて条件を付している判断されるときは、障害を理由とする差別に当たる。
- 上記のような内容を指針に記載してはどうか。

※ 通勤支援については、合理的配慮の提供の問題として、合理的配慮について議論する際に検討。

【採用後について】

ヒアリングで示された事例については別紙参照



- 「合理的な理由・根拠がない賃金格差」や「障害を理由に職場でのキャリアアッププログラムを提供しないこと」等の事例を踏まえ、例えば、採用後の各項目について、

「障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」

が差別に該当すると整理できるのではないか。

○ 上記のような内容を指針に記載してはどうか。

【差別に当たらない事項について】

<第1回から第4回までの意見等>

- 差別「禁止」事項を取りまとめるのではなく、主な差別についての対処法や事例を具体的に示した方が障害者雇用を推進する良い資料となると考えている。なお、「第4」と項目立てしないまでも、「第3 差別の禁止」の中に、「付記」というような形で、差別防止のための具体的な対応方法を設けてはどうか。【てんかん協会】
- 差別を「禁止」する事項を取りまとめるのではなく、差別にならないようにするための対処法や事例を具体的に示すという考え方を基本とすべきではないか。【経団連】
- 障害の特性を踏まえた典型例について整理するとともに、積極的差別是正措置など合理的な理由がある場合には異なる取扱いをしても法違反とならない事例も例示する必要がある。【経団連】
- 賃金の決定、配置・昇進その他の待遇について、合理的配慮が提供された上で労働能力等を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、差別的取扱いに当たらないことを明示する必要がある。【経団連、日商】
- 障害者求人において障害者がどのような支援、配慮を必要としているのかを把握するため、障害者の採用面接時に障害の状況、能力等を把握するためのヒアリングや試験を行うことは差別として取り扱うべきではない。【経団連、中央会】
- 生活面での支援が求められる障害者に配慮するため、企業が障害者のプライバシーに関することを把握することは差別として取り扱うべきではない。【中央会】
- 障害者枠を設けて募集・採用を行うこと（積極的差別是正措置）、合理的配慮の一環として、人事異動のサイクルや教育訓練の内容・方法について健常者と異なる取扱いをすることは差別に該当しないと考える。【日商】



○ 以下の事項は「障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする」とは該当しないことから、差別に当たらない事項として指針に記載してはどうか。

- ・ 障害者を有利に取り扱うこと（積極的差別是正措置）
- ・ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として異なる取扱いを行うこと
- ・ 合理的配慮の提供の結果として障害のない者と異なる取扱いを行うこと

- ・ 障害者求人の採用選考又は採用後において、合理的配慮を提供するため、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

※ 合理的配慮の観点で検討すべきと考えられる事例については、合理的配慮について議論する際に検討。

ヒアリング団体から示された事例

※ヒアリングを行った団体と略称

- | | | |
|------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| ・一般財団法人全日本ろうあ連盟 → ろうあ連盟 | ・社会福祉法人全国盲ろう者協会 → 盲ろう者協会 | ・社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連 |
| ・NPO法人日本脳外傷友の会 → 脳外傷友の会 | ・社会福祉法人日本盲人会 → 日盲連 | ・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会 |
| ・公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと | ・公益社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会 | ・一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDDネット |
| ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA | ・NPO法人全国精神障害者団体連合会 → 全精連 | ・一般社団法人日本経済団体連合会 → 経団連 |
| ・全国中小企業団体中央会 → 中央会 | ・日本商工会議所 → 日商 | ・日本労働組合総連合会 → 連合 |

募集 及 び 採 用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 聴覚障害者について、工場、サービス業等の分野では、音による判断・指示ができないこと等により、作業時に危険があると判断され、採用されにくい。【ろうあ連盟】 ○ 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。【日身連】 ○ 募集条件として、文字が読めること、自力通勤ができること、視力が一定以上であること、コミュニケーションが取れることといった条件を付すこと。【盲ろう者協会、日身連、日盲連、連合】 ○ 障害者は正社員にはせずに、契約社員や嘱託社員にしかしないという募集を行うこと。【日身連、日盲連】 ○ 高次脳機能障害者が、調理師としての採用を求めたところ、「精神障害者に刃物は」などということ断られた。【脳外傷友の会】 ○ 募集の段階で障害の有無を聞くこと。【日盲連】 ○ 障害者枠で採用された労働者は、昇進や昇格をしないというルールをあらかじめ定め募集・採用すること。【日盲連】 ○ 具体的な症状と介助法を確認せず、採用の可否を行うこと。【てんかん協会】 ○ 簡単な暗算や読み書きの困難さを理由に採用しないこと。【JDDネット】
------------------------	---

募集 及 び 採 用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 音声言語コミュニケーションの困難さを理由に採用しないこと。【JDDネット】 ○ 直接の業務に関係の薄い障害特性を理由に採用しないこと。【JDDネット】 ○ 体調の変化が本人も医師も予測できない等の特性が理解されず、面接等で「病気が治ってから」、「病状が落ち着いていれば」等の条件を提示されること。【JPA】
賃 金	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就職して9年経ち重要な立場を担ってはいるが、雇用形態は嘱託のままで、昇給もない。【日身連】 ○ 賃金については、障害者と健常者を別の賃金体系とすること。【日盲連】 ○ 合理的な理由・根拠がない賃金格差。【育成会、JDD ネット、連合】 ○ 精神障害者が、その障害を理由に、賃金が減額されること。【みんなねっと】
配 置	<ul style="list-style-type: none"> ○ 配置・異動において、障害者でない者との間で大きく乖離すること。【ろうあ連盟】 ○ 知的障害のある方について、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。【日身連】 ○ 障害のない者は定期的にいろいろな部門の仕事に関わっているが、障害者は、特定の職種での採用ではないのに、一か所の部署に固定されてそれ以外の仕事をさせないこと。【日盲連、連合】 ○ 障害者であるという理由により採用前に提示された仕事と全く別の仕事に変えられてしまうこと。【全精連】 ○ 障害を理由に職場の復帰を妨げること。【JDDネット】 ○ 仕事を与えない又は過度に単純な作業のみを課すこと。【連合】
昇 進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者枠等で採用された者に対し、キャリアアップや昇任試験の公平な機会を与えないこと。【日盲連】 ○ 障害によって昇進の機会を与えないこと。【日身連】

降格	○ 正当な理由なしに賃金などの処遇に格差を設けること。【連合】
教育訓練	○ 研修の機会を平等に与えないこと。【日盲連】 ○ 業務遂行の向上のための訓練、研修など他の健常者と同様の取り扱いが担保されないこと。【育成会】 ○ 障害を理由に、職場でのキャリアアッププログラムを提供しないこと。【JDDネット、連合】
福利厚生	○ 職場集団のレクリエーションへの参加から排除すること。【JDDネット】
職種の 変更	○ 障害者であるという理由により全く別の仕事に変えられてしまうといったような採用前に提示されていた仕事内容とは違うことがあること。【全精連】 ○ 中途失明により職種の変更がなされること。【日盲連】
雇用形態の 変更	○ 中途失明を理由に正規雇用から嘱託に変更するといったことがないようにすること。【日盲連】 ○ 障害を理由に、同一の業務を行っているのに雇用形態に差をつけること。【JDDネット】

退職勧奨	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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する事。【日身連】 ○ 中途失明等により退職勧奨される事。【日盲連】 ○ 遠距離通勤となる職場への配置転換等を命じ退職に追い込む事。【みんなねっと】 ○ 職場の中の異質人物ということで半強制的に退職を求められる事。【JDDネット】
定年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 正当な理由なしに賃金などの処遇に格差を設ける事。【連合】
解雇	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中途失明等により解雇される事。【日盲連】 ○ 人員整理の際に、真っ先に障害者が解雇の対象となる事。【みんなねっと】
労働契約の更新	<ul style="list-style-type: none"> ○ 正当な理由なしに賃金などの処遇に格差を設ける事。【連合】

差別に当たらないものとして示された事例

- 事業主が採用選考において合理的配慮の提供を行うとともに、障害者が採用後、活躍できる就業環境を提供するため、障害者に限定した求人において、募集・採用の段階で、障害の有無や特性について積極的に情報を得ていくこと。【経団連、中央会】
- 賃金の決定、配置・昇進その他の待遇について、合理的配慮が行われた上で労働能力等を適正に評価した結果の異なる取扱い。【経団連、日商】
- 採用選考の結果、当該障害者を採用しなかったからといって直ちに差別的取扱いをしたことにはならないこと。【経団連】
- 通勤送迎を行うことができない企業において、自力通勤を採用条件とすること。【中央会】
- 加齢、障害の進行等によって職業能力等が低下した場合に、就労現場の状況に応じて退職勧奨を行うこと。【中央会】
- 障害者枠を設けて募集・採用を行うこと。【日商】
- 合理的配慮の一環として、人事異動のサイクルを長くする（仕事内容や職場環境への慣れを考慮する）ことや、障害特性に応じて、健常者とは別の内容・方法で教育訓練などを行うこと。【日商】

※合理的配慮の観点で検討すべきと考えられる事例

○ろうあ連盟

- ・採用面接時に手話通訳・要約筆記等の通訳が配置されていない。
- ・研修に当たって、障害特性による配慮が明確でない。

○盲ろう者協会

- ・障害特性を踏まえた情報・コミュニケーション保障や移動保障が必要であることを明記。

○日身連

- ・昇級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。
- ・資料の変更点を文書で伝えるようお願いしたら、上司に「だから聞こえないのは面倒」と言われた。
- ・中途障害による職場復帰の際、障害者でも対応可能な業務が東京にしかないという理由により東京勤務を命ぜられたが、東京への転勤が不可能なため、退職せざるを得なかった。

○脳外傷友の会

- ・筆記試験を重視すること。

○日盲連

- ・中途失明により現在の業務遂行が困難になった場合、能力が発揮できる部署に異動できるようにすること。
- ・中途失明により、その本人が就業しにくい環境をつくらないようにすること。
- ・採用試験において、点字や音声による受験を実施しないこと。
- ・研修において、情報保障や移動保障がなされないこと。

○育成会

- ・自治体によって、身体障害者限定の別枠採用を行っていること。

○みんなねっと

- ・採用後に症状が悪化する場合や定期的な通院が必要な場合があるなど、精神障害者特有の問題を踏まえた合理的配慮を受けられる体制作りが必要。
- ・職場の上司・同僚に障害者であることがきちんと伝わっていないために心理的圧迫を受けることがある。偏見、差別をなくす、精神障害の特性を理解する「社員教育」に力をいれてほしい。

○てんかん協会

- ・障害に対する啓発活動に取り組みず、職場内での理解が進まないため、クレーム等により働きづらくなること。
- ・症状の悪化により、就労継続が困難になった場合に配置転換を検討せずに退職勧奨を行うこと。

○JDD ネット

- ・障害特性に合わない業務内容を強いること。
- ・障害特性に合わない業務環境を強いること。
- ・障害特性に合った情報提供を行わないこと。
- ・業務に求められるコミュニケーション活動からの排除。
- ・障害特性に応じた休憩の取り方を許容しないこと。
- ・障害特性に合わない指示を出すこと。

○JPA

- ・その疾患による特異体質（低身長など）を知りながら、高い所の物をとらされたり重労働を強要されること。
- ・通院や投薬などの時間が職務上、保障されないこと。
- ・休憩所やトイレまでの移動に時間がかかる職場への配置や職務内容の場合に、疾患の特性を理解せずに、休憩時間にトイレや食事などが十分にとれないこと。

○連合

- ・企業の受け入れ体制（エレベーター、トイレなどの設備）が整っていないことを理由に不採用とすること。
- ・車等の利用による通勤を認めないこと。
- ・体調不良を理由にフルタイム勤務から短時間勤務への勤務変更を認めないこと。

ヒアリング団体からの主な意見

- 第2回から第4回のヒアリング資料と主な発言の要旨をヒアリング項目に沿ってまとめたもの。

※ヒアリングを行った団体と略称

- ・一般財団法人 全日本ろうあ連盟 → ろうあ連盟
- ・社会福祉法人 全国盲ろう者協会 → 盲ろう者協会
- ・社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会 → 日身連
- ・社団法人 全国脊髄損傷者連合会 → 全脊連
- ・NPO法人 日本脳外傷友の会 → 脳外傷友の会
- ・社会福祉法人 日本盲人会 → 日盲連
- ・社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会 → 育成会
- ・公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと
- ・公益社団法人 日本てんかん協会 → てんかん協会
- ・一般社団法人 日本発達障害ネットワーク → JDDネット
- ・一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会 → JPA
- ・NPO法人 全国精神障害者団体連合会 → 全精連
- ・一般社団法人 日本経済団体連合会 → 経団連
- ・全国中小企業団体中央会 → 中央会
- ・日本商工会議所 → 日商
- ・日本労働組合総連合会 → 連合

I 差別禁止について

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。

- 「第二 基本的な考え方」に、対象となる障害者の範囲に加えて障害者基本法の障害者の定義を入れ込むこと、それぞれの障害特性に基づく配慮を行うことを記載すべき。【ろうあ連盟】
- 「第3 差別の禁止」のすべての項目について、障害特性を踏まえた情報コミュニケーション保障や移動保障などが必要であることを明記すべき。【盲ろう者協会】
- 指針の構成については概ね賛成。【日身連】
- 「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）後の職場復帰時に差別的な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。）【日身連】

- 基本的には、障害者政策委員会差別禁止部会意見と障害者差別解消法の附帯決議を踏まえた議論をすべき。【全脊連】
- 第3「差別の禁止」に、「労働時間」と「再雇用」の項目を盛り込むべき。【全脊連】
- 通勤支援、休憩、余暇指導・援助、災害時の緊急・避難などへの支援を指針の構成に追加すべき。【脳外傷友の会】
- 対象となる障害者の範囲は、重度視覚障害者、弱視、色弱、重複障害者の他、継続して就労が困難な人とされたい。【日盲連】
- 対象となる事業主の範囲は、事業規模の大小を問わずすべての企業とすべき。【日盲連】
- 差別の範囲は、障害を理由として受けるものすべてとすべき。【日盲連】
- 募集段階で障害の有無を聞くことや募集に際に障害による困難な点をあえて記載することはやめるべき。特別採用枠等で採用された者がキャリアアップや昇任試験について公平な機会の提供を求める。【日盲連】
- 研修の機会を平等に与えるべき。【日盲連】
- 中途失明により業務遂行に困難が生じた場合、現在の障害の状態であっても能力が発揮できる部署に異動できるようにすべき。【日盲連】
- 中途失明により職種の変更、退職がなされないよう、また就業しにくい環境をつくらないようにすべき。【日盲連】
- いかなる働き方をしている障害者についても、差別は禁止され、合理的な配慮が提供されるように強調すべき。【日盲連】
- どのような条件にある障害者であっても、差別が禁止され、合理的な配慮が受けられることを強調すべき。【日盲連】
- 見えない障害については直接、当事者に接することで共感が生まれ、障害理解が進む。このような障害特性について指針に明記すべき。【育成会】
- 「対象となる障害者の範囲」について、3障害の共通性を踏まえてそれぞれの特性を尊重し、障害種別の格差を生まないように、平等・公正な雇用促進が実施されるべきことを明記すべき。【みんなねっと】
- 精神障害者が、その障害を理由に、賃金が減額されることのないようにすべき。【みんなねっと】
- 制度の谷間等で公的支援を受けられないために、雇用・就労の可能性があるのに困難となっている人たちの実態を検討するための基礎調査を実施すべき。【みんなねっと】
- 差別「禁止」事項を取りまとめるのではなく、どうすれば差別にならないか、主な差別についての具体的な対処法や事例を示した方が障害者雇用を推進する良い資料となると考えている。なお、「第4」と項目立てしないまでも、「第3 差別の禁止」の中に《付記》というような形で、差別防止のための具体的な対応方法を設けてはどうか。【てんかん協会】
- 「第3 差別の禁止」に、業務内容(障害特性に合わない業務内容を強いること)、

業務環境（障害特性に合わない業務環境を強いること）、情報提供（障害特性に合った情報提供を行わないこと）、レクリエーション（職場集団のレクリエーションへの参加からの排除）、コミュニケーション（業務に求められるコミュニケーション活動からの排除）、休憩（障害特性に応じた休憩の取り方を許容しないこと）、職場復帰（障害を理由に職場の復帰を妨げることを明記すべき。【JDDネット】

- 難病は、自覚症状から疾患名の特定までにかかなりの時間を要することが特徴。確定診断によって当面の治療方針が定まれば患者自身も仕事に集中できるが、それまでの間に職場での上司や同僚との関係がこじれたり、職場を辞めざるをえなくなることもある。【JPA】
- 難病は、身体の状態が絶えず変動し、本人にも医師にも予想がつかないことも特徴の一つ。このため、仕事を途中で中断せざるをえなくなることや、無理して仕事を続けるうちに倒れてしまい、長期入院せざるをえなくなることもある。【JPA】
- 「対象となる障害者の範囲」は、障害者基本法第2条における障害の定義に基づき、疾患という状態で働くうえで何らかの支障がある人全てを対象とすべき。【JPA】
- 差別禁止指針の構成については、概ね同意。【全精連】
- 差別とは間違った知識から起こるものであるが、策定しようとする指針は、事業主に対するペナルティ的要素が強いため事業主が精神障害者に対する正しい知識と理解をより深めることを義務付けていただきたい。【全精連】
- 差別を「禁止」する事項を取りまとめるのではなく、差別にならないようにするための対処法や事例を具体的に示すという考え方を基本とすべきではないか。【経団連】
- 障害の特性を踏まえた典型例について整理するとともに、積極的差別是正措置等の合理的な理由がある場合には、異なる取扱いをしても法違反とならない事例についても例示する必要がある。【経団連】
- 「差別禁止指針の構成（案）」の「第3」で示された項目に沿って、具体的な事例をもって指針を作成すべき。【中央会】
- 「対象となる障害者の範囲」は、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者とするのが適当。【日商】
- 「対象となる事業主の範囲」は、全ての事業主を対象とするのが適当。【日商】
- 間接差別については、障害者雇用分科会意見書のとおり、合理的配慮の提供を行った上で、どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと等から、現段階では禁止規定を設けることは困難。【日商】
- 「差別の禁止」については、指針の構成（案）の第3に掲げる項目例に沿って記載することが適当。（男女雇用機会均等法の性差別禁止の内容に沿った項目とすることが、事業主にとって分かり易く、実効性が高まると考えられる。）【日商】
- 企業の積極的な取り組みを促す指針となるよう、改正法のめざすもの（目的、理念、基本的考え方等）を記載すべき。【連合】
- 差別のない職場を作るためには、事業主や職場に働く労働者の障がいに対する正しい理解の促進と情報の共有が重要であり、特に外見だけでは認識できない障がい

もあることから、様々な障がいの特性（症状）や職場において配慮すべき点についても記載すべき。【連合】

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。
- 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。

募集・採用時

- 工場、サービス業等の分野では、音による判断・指示ができないこと等により、作業時に危険があると判断され、採用されにくい。【ろうあ連盟】
- 募集要領に「電話対応」、接客対応」とある場合に、音声による対応が必ず必要なのかどうか、メール・Fax等の代替措置が可能か否かが明記されておらず、応募することができない。【ろうあ連盟】
- 採用面接時に手話通訳・要約筆記等の通訳が配置されないことがある。【ろうあ連盟】
- 面接の際、自分の力を示すために、又は選考で不利になるという心配のために手話通訳等を付けない場合もある。【ろうあ連盟】
- 自力で通勤できることを条件とする求人は差別に当たる。【盲ろう者協会】
- 自治体における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」といった制限を設けている自治体が多く見られる。【日身連】
- 障害を理由に嘱託社員にさせられること。【日身連】
- 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。【日身連】
- 「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。【日身連】
- 基本的には、障害者政策委員会差別禁止部会意見と障害者差別解消法の附帯決議を踏まえた議論をすべき。【全脊連】
- 記憶に障害がある者もいるため、筆記試験中心を改め、面接の結果、従事することが可能な職場への配置等を考えていただきたい。また、補助機器を使うことが可能な試験の手段に変えていただきたい。【脳外傷友の会】
- 「文字の読み書きが可能な人」、「自力通勤ができること」、「視力が一定以上であること」といった条件を付すこと。【日盲連】
- 採用試験において、点字や音声による受験を実施しないこと。【日盲連】
- 障害者枠で採用された労働者は、昇進や昇格をしないというルールをあらかじめ定め募集・採用すること。【日盲連】
- 障害者は正社員にせず、契約社員にしかしない募集を行うこと。【日盲連】
- 自治体によって身体障害者限定の別枠採用を行っているが、障害別差別に該当するのではないか。【育成会】
- 地方公務員法の第16条第1号の欠格条項は、障害者差別に該当するのではないか。【育成会】

- 障害者の採用について、精神障害以外の人材からの採用を優先されるということ
を聞く。【みんなねっと】
- ハローワークにおいて精神障害と言った途端に差別的な対応をされたことがあ
り、担当者によって精神障害を把握していないために対応にばらつきがあるので、
全てのハローワークに精神障害について理解のある担当者を配置すべき。【みんな
ねっと】
- 精神障害の発症による高校・大学中退者も多いため、学歴差別等がないようにす
べき。【みんなねっと】
- てんかんのタイプ、具体的な症状や介助法を確認せず、採用の可否を行うこと。
【てんかん協会】
- 従事する業務や部署に関わらず、全員に免許や資格の有無を問うこと。【てんか
ん協会】
- 簡単な暗算や読み書きの困難さを理由に採用しないこと。【JDDネット】
- 音声言語コミュニケーションの困難さを理由に採用しないこと。【JDDネット】
- 直接の業務に関係の薄い障害特性を理由に採用しないこと。【JDDネット】
- 正当な理由なく、障害者枠の制限をすること。【JDDネット】
- 高額な医療費が継続してかかる患者は、健康保険財政面から事業主負担を圧迫す
るので、面接時に「医療費はどのくらいかかるのか」という質問をされた例がある。
【JPA】
- 体調の変化が本人も医師も予測できない等の特性が理解されず、面接等で「病気
が治ってから」、「病状が落ち着いていれば」等の条件を提示されること。【JPA】
- 低身長等の疾患による特異体質を知りながら、高い所の物をとらされたり重労働
を強要されること。【JPA】
- ハローワークの専門援助窓口においては、身体・知的障害を対象としていること
が多く、面接さえもさせてもらえないケースがあること。【全精連】
- 障害者限定求人における募集・採用の段階で、障害特性等についての情報を求め
ることは、採用選考時における合理的配慮の提供や採用後に適当な就業環境を提供
するために必要不可欠であり、禁止される差別には該当しないと考える。【経団連】
- 採用選考の結果、障害者を採用しなかったからといって直ちに差別的取扱いをし
たことにはならない旨を明記すべき。【経団連】
- 応募、採用等の際、その後の障害者を雇用するうえでの「差別」に該当する禁止
事項について、分かり易く例示すべき。【中央会】
- 応募に当たっては、雇用条件・採用基準に合った全ての人に応募できる環境を提
供すること、採用選考に当たっては、①応募者の基本的人権を尊重すること、②応
募者の適性・能力のみを基準として行うこと、の2点の考え方をもちて公正な採用
選考を行うことが基本。【中央会】
- 障害者雇用に当たって、面接時に障害の状況、能力等を詳細に把握するためのヒ
アリング、試験等を行うことを「差別」として取り扱われないようにすべき。【中
央会】

- 生活面での支援が求められる障害者に配慮するため、企業が障害者のプライバシーに関することを把握するケースを「差別」として取り扱われないようにすべき。
【中央会】
- トライアル雇用制度の充実・強化を図るべき。【中央会】
- 通勤送迎が可能な企業は限られており、自力通勤を採用条件とすること、障害者への通勤支援ができないことを障害者への「差別」としないようにすべき。【中央会】
- 障害者枠を設けて募集・採用を行うこと（積極的差別是正措置）は差別に該当しない内容として例示すべき。【日商】
- 受験資格を「活字や口頭による試験に対応できる者」、「自力通勤や介助なしの職務遂行が可能な者」に限定するなど、特定の障害者を持つ者を排除すること。【連合】
- 年齢制限を設けること。【連合】
- 「フルタイムで働くことができること」など、労働時間が制約される障害者（人工透析の時間や休息時間が必要な者等）を排除すること。【連合】
- 「顧客とのコミュニケーションが取れること」といった間接差別的な表現を用いること。【連合】
- 企業の受け入れ体制（エレベーター、トイレなどの設備）が整っていないことを理由に不採用とすること。【連合】

採用後

- スキルアップ研修の際、障害特性による配慮が明確でないため、健常者の受講より難しいという状況がある。【ろうあ連盟】
- 配置・異動が健常者のケースと異なる場合が多くあり、その理由として受け入れ先の体制・業種の制限等を挙げられるが、一般配置・異動とあまりに大きく乖離する場合、差別的取扱いとなり得る。【ろうあ連盟】
- 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。【日身連】
- 就職して9年経ち重要な立場を担っているが、雇用形態は嘱託のままで、昇給もない。【日身連】
- 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。【日身連】
- 知的障害のある方について、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。【日身連】
- 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。【日身連】
- 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」と言うと、上司に「だから聞こえないのは面倒」と言われた。【日身連】
- 中途障害による職場復帰の際、障害者でも対応可能な業務が東京にしかないという理由で東京勤務を命ぜられたが、東京への転勤が事実上不可能であるため、職場を辞めざるを得なくなった。【日身連】
- 障害によって人事異動や昇進・昇給の機会がない場合がある。【日身連】
- 基本的には、障害者政策委員会差別禁止部会の意見と障害者差別解消法の附帯決議を踏まえるべき。【全脊連】
- 定期的な査定を通じ特例子会社から親会社に転籍できるチャンスを与えないこと。【全脊連】
- 業務内容の説明を十分に行わないこと。【日盲連】
- 研修において、情報保障や移動保障がされないこと。【日盲連】
- 賃金については、障害者と健常者を別の賃金体系とすること。【日盲連】
- 一箇所の部署に固定されてそれ以外の仕事をさせてもらえない。【日盲連】
- 賃金格差についての合理的な理由・根拠が曖昧であり、勤務評価（人事考課）もないところが多く、賃金向上に結び付く能力開発という視点からも障害の特性や業務遂行の向上のための訓練、研修など他の健常者と同様な取り扱いが担保されなければ差別に該当する。【育成会】
- 最低賃金の減額措置制度において適正な申請内容になっているのか、就労継続A型事業所における減額の特例許可手続きが安易に使われている傾向がないか、適正な評価内容であるかについて、実態を把握することが必要。【育成会】
- 他の社員同様に社員研修の機会が与えられないこと。【育成会】

- 障害者雇用納付金制度に基づく助成金について、支給期間の終了に伴い退社を余儀なくされると聞いているが、実態を把握し事実であれば厳正な対応が必要。【育成会】
- 除外率制度自体が差別的取扱いに該当するのではないか。【育成会】
- 精神障害では環境条件の変化等で症状が悪化すること等もあるので、精神障害者特有の問題を踏まえた合理的配慮が受けられる体制作りが必要。【みんなねっと】
- 職場の上司・同僚に精神障害者であることが伝わっておらず心理的圧迫を受けることがある。偏見や差別をなくす、精神特性の理解する「社員教育」に力を入れて欲しい。【みんなねっと】
- 病気や障害に対する啓発活動に取り組みず、職場内での理解が進まないため、クレーム等により働きづらくなること。【てんかん協会】
- 症状の悪化等により配属された業務・部署での就労継続が困難となった場合、他の業務・部署への配置転換等を検討せずに退職勧奨すること。【てんかん協会】
- 聴覚過敏の場合に騒音環境での業務を強いること。【JDDネット】
- コミュニケーション困難の場合に顧客との直接対応を強いること。【JDDネット】
- 職場集団で休憩の取り方を固定し、それ以外を許容しないこと。【JDDネット】
- 障害を理由に、同一の業務を行っているのに賃金や雇用形態に差をつけること。【JDDネット】
- 障害を理由に、職場でのキャリアアッププログラムを提供しないこと。【JDDネット】
- 障害特性に合わない業務を行わせること。【JDDネット】
- 障害特性に合わない指示を出すこと。【JDDネット】
- 雇用主や管理職のみならず同僚の社員から差別的な対応をされること。【JDDネット】
- 通院や投薬等の時間が職務上、保障されないこと。【JPA】
- 疾患の特性を理解せずに休憩所やトイレまでの移動に時間を要する部署への配属や職務を行わせることで、休憩時間にトイレや食事等が十分にとれないこと。【JPA】
- 障害を理由に採用前に示された内容と全く別の仕事内容に変えられてしまうこと。【全精連】
- 賃金の決定、配置・昇進その他の待遇について、労働能力等を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、差別的取扱いに当たらないと明記すべき。【経団連】
- 採用後の賃金、配置、昇進、昇格等の待遇については、障害者の適性・能力に応じて、事業主が判断するものとする。【中央会】
- 加齢、障害の進行等によって職業能力等が低下した障害者の従業員に対し、企業の就労現場の状況に応じて行う退職勧奨を「差別」として取り扱われないよう配慮すべき。【中央会】

- 合理的配慮が提供された上で、労働能力等を適正に評価した結果として異なる取扱い（賃金、配置、昇進など）を行うこと、合理的配慮の一環として、人事異動のサイクルを長くする（仕事内容や職場環境への慣れを考慮する）ことや、障害特性に応じて、健常者とは別の内容・方法で教育訓練などを行うことなどを差別に該当しない内容として例示すべき。【日商】

- 車等の利用による通勤を認めないこと。【連合】
- 体調不良を理由にフルタイム勤務から短時間勤務への変更を申し入れた際に、当初の契約と異なることを理由に勤務変更を認めないこと。【連合】
- 仕事を与えないこと又は過度に単純な作業のみを課すこと。【連合】
- 特定の職場や業務のみに配属先を限定すること。【連合】
- 他の従業員と同様の研修を受けさせないなど、障害者のキャリア形成を阻むこと。【連合】
- 正当な理由なしに賃金などの処遇に格差を設けること。【連合】

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。

- 国の責務や消極的な（間接的な）差別を防止する取組も明記すべき。【ろうあ連盟】
- 雇用主としての国と地方公共団体の指針も必要。【ろうあ連盟】
- 地方の雇用環境についても十分検討する必要がある。【日身連】
- 入社後一定期間は、定期的に上司同僚と、合理的配慮について話をするということが盛り込めないか。【日身連】
- 障害を知らないことで差別になることが多い。【日身連】
- ハラスメントは、虐待防止法との兼ね合いをどう考えていくかが大事。【日身連】
- 個別に障害の特性を理解し、適材適所で雇用すべき。【脳外傷友の会】
- 記憶を補う機器の使用を認めるべき。【脳外傷友の会】
- 企業が障害者を採用した後の相談体制を充実するとともにその周知徹底を行うべき。【日盲連】
- 障害者個人は特性も能力も多様であり、柔軟に対応すべき。【日盲連】
- 募集に当たり、障害種別で募集を固定することのないようにすべき。【日盲連】
- 障害を持った労働者に対する嫌がらせがあったとき、嫌がらせの中には、主観的な意図が含まれている可能性があるという前提で対応すべき。【日盲連】
- グループホームを開設しようとしても、住民の偏見・差別による反対で断念することが少なくない。企業も地域の一員であり、企業の知的障害者雇用は障害理解を進める上で極めて有効であり、地域住民への啓発にもなる。【育成会】
- 「地域で共に働き地域で共に暮らす」というテーマを指針に明記すべき。【育成会】
- 人員整理のとき真っ先に障害者が解雇の対象となったり、また、遠距離通勤となる職場への配置転換等を命じ退職に追い込むようなこともあるようだが、公平な対応をすべき。【みんなねっと】
- 精神障害者に対する事業者の差別・偏見をなくすための啓蒙・啓発活動を広げ、精神障害者もわが国の重要な社会の活力の一環となれるよう、ともに働き共生しあえる社会作りをしましょう。【みんなねっと】
- 短時間労働は、福祉的就労から一般就労への移行のための段階的な就労形態として有効であり、障害者雇用を促進する上で必要な就労形態でもあるので、検討課題としてとりあげるべき。【みんなねっと】
- 中小企業は、雇用の大きな受け皿であり、障害者雇用を促進する上で重要なので、中小企業に対する必要な各種の助成を展開すべき。【みんなねっと】
- バリアフリー施策が、一部の身体障害者だけでなく、多くの市民にとって暮らしやすい街づくりに貢献したように、一部の精神障害者に対する合理的配慮や柔軟な

雇用・就労環境施策が、多様多彩な労働能力の活用・活性化に展開して行ける可能性を国・産業界・障害者と労働者の3者で切り開いていきたい。【みんなねっと】

- 職業紹介者や労働者に向けた内容も触れられるべき。【てんかん協会】
- 企業は、発達障害の特性を踏まえた相談を受けることができる体制を整えることが重要。また、人事担当等が現場を直接確認することが大事。【JDDネット】
- 難病には多くの種類があり、その領域ごとに特性が異なることから、主な疾患の特性や日常生活、社会生活上における生活の困難さ等を事業主等に理解してもらうためのパンフレット等による普及啓発をすべき。【JPA】
- 企業における障害者雇用についての意見交換や勉強会等の促進の義務化【全精連】
- 企業における相談員及び産業カウンセラーの設置の義務化【全精連】
- ハローワークにおける募集企業の増加促進とその目標値の明確化【全精連】
- 精神障害者の個人個人に適した配置の処遇【全精連】
- 最低賃金の保証厳守【全精連】
- みなし雇用の廃止【全精連】
- 差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供は手帳所持者でない者も対象となることから、ハローワーク等の外部機関の支援を得るなど、事業主の予見可能性を担保するための対応を例示すべき。【経団連】
- 企業における「差別禁止」の理解を深めるため、行政としてより積極的に企業経営者、人事担当者等への周知、啓発を行うべき。【中央会】
- 企業内で紛争が生じたとき、企業が相談できる公的機関、相談窓口等について広く周知すべき。【中央会】
- 障害者雇用に事業主が委縮することのないよう、禁止される差別の内容については、必要最小限に留めることが重要。【日商】
- 資力が乏しい企業において、安全面など必要な職場環境が整備されていないことを理由として障害者の採用を拒否した場合に、一律に差別とすることは困難であることにも留意することが必要。【連合】
- 女性の障がい者特有の状況にも留意した検討が必要。【連合】
- 社会的自立支援としての私生活への関与(教育)が差別とされないような整理(配慮)が必要。【連合】
- 公的機関(公務員職場)における取り扱いなど、本指針が適用される職場や労働者について記載すべき。【連合】
- 公務員は今回の改正法の適用の対象外であるが、非常勤職員の取り扱いなど、本指針の適用範囲について明記すべき。【連合】

Ⅱ 合理的配慮について

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。

- 「第二 基本的な考え方」に、対象となる障害者の範囲に加え、障害者基本法の障害者の定義、それぞれの障害特性に基づく配慮を行うことを記載すべき。【ろうあ連盟】
- 盲ろうという障害を独自の障害として捉え、障害種別の一つとして位置付けるべき。【盲ろう者協会】
- 基本的には、募集から退職に至る雇用のあらゆる側面において、通勤を含む移動の保障と情報・コミュニケーションの保障が合理的配慮として提供されるべき。【盲ろう者協会】
- 指針の構成（案）については概ね賛成。【日身連】
- 障害者政策委員会差別禁止部会意見と障害者差別解消法の附帯決議を踏まえて議論すべき。【全脊連】
- 高次脳機能障害を精神障害とは別枠に記載すべき。【脳外傷友の会】
- 派遣元と派遣先の双方に合理的配慮を義務とすべき。【日盲連】
- 通勤に係る必要な支援を雇用における合理的配慮とすべき。【日盲連】
- 産業医、眼科医を企業に配置すべき。【日盲連】
- 職場において複数の机を複数の人がシェアする場合であっても、視覚障害者の机は固定すべき。【日盲連】
- 盲導犬の切替に当たり、リハビリ訓練休暇の取得に配慮すべき。【日盲連】
- ハローワークが情報提供する際、どのような仕事を募集しているか、募集段階で点字受験の配慮があるかどうかを記載し、音声対応PCの提供（アップデートへの対応含む）をすべき。【日盲連】
- 見えない障害については直接、当事者に接することで共感が生まれ、障害理解が進むことから、そのような障害特性について指針に明記すべき。【育成会】
- 交通機関を利用する場合、慣れるまで家族や就労支援施設職員等が同行し、経路や乗り換え等の支援をすることが多いため、単独通勤が可能になるまでの一定期間支援することも合理的配慮ではないか。【育成会】
- 知的障害の場合、てんかんなどの疾病がある場合も多く、定期的な通院が必要であるため、障害に伴う検査、通院等の際に休暇を付与することは合理的配慮に含まれる。【育成会】
- 地域の就労支援センター等では、会社帰りに立ち寄れる「たまり場」を設けており、職員に職場の愚痴を聞いてもらうこと等によりストレス解消となっていることから、労働と福祉が連携し、こうした事業の拡大支援をすべき。【育成会】

- 「障害者権利条約」「障害者差別解消法」と整合性の取れた、雇用における合理的配慮の一般的な定義が必要ではないか。【みんなねっと】
- てんかんのように病気を基本とする障害のある人に対しては、主治医や家族その他支援者等との定期的な状態の確認を行う機会を設けられることが望ましい。相談体制と関連ネットワークの構築は、労働者側と使用者側の双方の安心・安全につながる重要なポイントである。【てんかん協会】
- 「対象とする障害の範囲」について、障害者基本法の規定、国の医療費助成を受けている難病患者を始め、研究対象となっている 500 余の疾患やがん患者も含め、疾患を持ちながら働いている全ての人達を対象とすべき。【JPA】
- 難病については事業主や職場の仲間に医学的側面と社会的側面の両方からの特性を疾患別に理解してもらう必要があり、特別の支援策を行うことが必要。【JPA】
- 職業能力開発校の増設【全精連】
- みなし雇用の廃止【全精連】
- ハローワークへの募集企業の増加促進の目標値を明確化【全精連】
- 最低賃金の厳守【全精連】
- 「第2 基本的な考え方」について
 - ・ 合理的配慮の内容次第で事業主が大きな負担を負うことになれば、かえって障害者の就業機会が縮小し、また、職場定着が阻害されることを危惧する。
 - ・ 合理的配慮の内容は個別性が強く千差万別であることから、障害者と事業主の相互理解の中で柔軟な対応が可能となる仕組みとすべき。
 - ・ 障害のある労働者の具体的請求権ではなく、事業主の提供義務として位置付けられていることを明記すべき。
 - ・ 合理的配慮の提供は障害者との相談後に行うものであることから、目的の正当性、職務遂行上の必要性、実現可能性（技術的な困難度・対応の容易さ、優先度合い）、社内の秩序・規律への影響度合いなど、合理性の判断が求められ、その上で、過重な負担となる場合、事業主は提供義務を負わないことを明記すべき。
 - ・ 合理的配慮については、要求内容に対し、その時点で対応可能な範囲で提供すればよいという仕組みを認めるべき。また、代替措置の選択については、同一の効果に限ることなく、話し合いの中で決定すべき。
 - ・ 障害者による申告がなく、善管注意義務をはらっても事業主が当該障害の有無を知り得なかった場合には、合理的配慮が提供されなくても、法違反が問われないことを明記すべき。
 - ・ 合理的配慮の提供を促すため、障害者雇用納付金制度など事業主に対する経済的負担の軽減策を充実させることが必要。【経団連】
- 「第3 合理的配慮の内容」について
 - ・ 指針の中で合理的配慮の具体的な事例を数多く並べた場合、それらを必ず実現すべき義務内容であると誤解する恐れがあり、企業現場に大きな混乱が生じることを危惧する。当事者間で決定するための手続的な規制によって、合理的配慮の

内容の妥当性を担保するほうが有効ではないか。

- ・ 合理的配慮の具体的な事例を明記するとしても、中小事業主を含め、障害者雇用に当たって数多く取り組まれている施策内容自体が合理的配慮であることを周知することが必要。【経団連】
- 合理的配慮指針の構成（案）のとおりで指針を作成すべき。【中央会】
- 「対象となる障害者の範囲」は、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者とするのが適当。【日商】
- 「対象となる事業主の範囲」は、全ての事業主を対象とするのが適当。【日商】
- 「合理的配慮の提供の考え方」として、複数の選択肢がある場合には、障害者の意向を尊重した上で、より事業主が提供しやすい措置をとることが認められることを明記すべき。【日商】
- 障害者が望む配慮が過重な負担である場合に、事業主が、過重な負担にならない範囲で何らかの代替措置をとることが認められることを明記すべき。【日商】
- 企業の積極的な取り組みを促す指針となるよう、改正法のめざすもの（目的、理念、基本的考え方等）を記載すべき。【連合】
- 様々な障がいの特性（症状）や職場において配慮すべき点についても記載すべき。【連合】

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。

○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。

※ 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。

募集・採用時

- HP 上に募集要項を掲載する際、テキストデータをつけること。【盲ろう者協会】
- 募集・採用時において、合理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募集・採用時に周知すべき。【日身連】
- 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。【日身連】
- 車いす使用者等が試験室・面接室まで移動できる配慮や利用可能なトイレのある所で試験を行うこと。【日身連】
- 筆記試験時等においてパソコンの使用などを認めること。【日身連】
- 基本的には障害者政策委員会差別禁止部会意見と障害者差別解消法の附帯決議を踏まえて議論すべき。【全脊連】
- 記憶を補う機器の使用を認めることや、筆記試験重視ではなく面接を重視すること。【脳外傷友の会】
- 募集時に文字の読み書きができる人を限定せずに点字や拡大文字、音声パソコン等を用意することで業務が遂行できるように配慮すること。【日盲連】
- 募集時に単独で通勤可能な人に限定せずタクシー利用により通勤可能な方は交通費の支給の配慮をすること。【日盲連】
- 受験者からの申出により点字や音声による受験を実施すること。【日盲連】
- 募集時に PDF や書面上に記載された情報について、点字あるいは電子データ、録音等でも同じ情報を得られるようにすること。【日盲連】
- 本社と配置現場間にずれがないよう、障害者雇用に当たって、「社内事前研修」や「雇用専門部門整備」等のソフト面での整備も含めた一貫した体制整備を事前に行うこと。【育成会】
- 知的障害者の場合は、コミュニケーション能力と職業能力が乖離している場合が多いため、面接結果のみで、障害者がもつ職業能力を判断しないこと。【育成会】
- 事前に就労支援センター等に社内業務の総点検の上、知的障害者ができる仕事の切出しを依頼し、一日の仕事量とタイムスケジュールを作成すること。【育成会】
- 試験等では本人の力量が分からないことが多いため、採用前の実習を必ず行うこと。トライアル雇用制度については、全企業が活用できるようにするといった柔軟な運用が財源問題で難しければ、合理的配慮という形で一定の実習期間を設けること。また、実習については、実習内容及び期間に考慮し、それぞれの職業能力に見合った内容とすること。【育成会】
- 知的障害者雇用を検討する場合、事前に人事担当者が特別支援学校、就労支援施

設等に出向き教育、訓練内容、障害理解について事前研修を行っておくこと。【育成会】

- 本人に自分の障害の説明を求めたり、面接担当者の知識不足から福祉サービスや手帳等級の質問をしたりする場合があるため、面接での質問内容に配慮すること。【育成会】
- 本人の不安の軽減やミスマッチを防ぐために、採用面接において支援者の同行、同席を認めること。【育成会】
- 特例子会社に見られるような、障害種別に配慮した業務の切り出し・再構築と業務に見合う人材の募集、面接、実習、採用の採用プロセスを業務及び障害種別に合わせる。【育成会】
- 中小企業等においては、基幹業務を担うのではなく、清掃や事務補助等の周辺業務を担うことで知的・精神障害者の就労が可能となるが、特定の指導者を配置することは困難と思われるため、就労支援機関やジョブコーチ支援を活用すること。【育成会】
- 特別支援学校高等部からの新規学卒の採用後の合理的配慮には、業務を遂行する上での補助具（治具）、当事者に分かりやすい指示書やマニュアル、当事者に分かりやすいコミュニケーションの方法などがあげられる。【育成会】
- 採用後のキャリアアップのための研修。【育成会】
- ハローワークから事業主への紹介の際、本人がどういう障害か、どの程度能力があるか、どういう人なのかの情報が一切ないため、事業主も精神障害者の採用に慎重にならざるを得ないと聞いているため、改善策を講じるべき。【みんなねっと】
- 業務に必要としない「免許・資格」の申告や届出を強要しないこと。【てんかん協会】
- 募集の際、具体的な業務内容を明確にすること。【JDDネット】
- 面接をタイピングなど文字のやりとりで行うこと。【JDDネット】
- 面接をTV電話システムを用いて行うこと。【JDDネット】
- 就職試験において個別の受験室を準備すること。【JDDネット】
- 問題の漢字にルビをふって読みやすくすること。【JDDネット】
- 試験時間を延ばすこと。【JDDネット】
- 解答用紙の記入欄を大きくしたり問題と回答欄を近づけること。【JDDネット】
- 試験において電卓やパソコンの使用を認めること。【JDDネット】
- 労働者の疾患の説明と必要な配慮を聞いた上で公正に採否の判断をすべき。【JPA】
- 障害の特性によって合理的配慮に対する要求も多種多様であることが想定され、個別具体的な事例の列挙により、個々の企業（特に中小企業）の負担となることも予想されるため、指針の作成に当たってはこれらの点に配慮すべき。【中央会】
- 中小企業における合理的配慮については、高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成した障害者雇用事例集等を参考に検討すべき。【中央会】

- 中小企業を含む全ての企業に対し、特例子会社で実施しているような先進的なモデル性のある配慮を求められると企業によっては、対応できないところもあるため、ハードルが高い具体例を列挙すべきでない。【中央会】
- 合理的配慮は、個別性や多様性が強く、事業主と障害者（家族や支援者を含む）との話し合いによって可能な限り提供されるべきものであり、最初から詳細まで固定した内容のものとするのは、実効性の観点からも適切ではない。【日商】
- 現行、多くの障害者雇用の現場で定着している合理的配慮の具体的な内容を指針に記載し、施行後の状況を見ながら、必要に応じて見直すべき。【日商】
- 募集案内に障害者が受験可能であることを記載するとともに、テキスト形式で掲載するなど募集情報に障がい者がアクセスできるようにすること。【連合】
- 採用試験に際して、事業主が提供する配慮事項をあらかじめ明示するとともに、受験者が求める配慮を伝えられるようにしておくこと。【連合】
- 採用試験の実施に当たっては、点字・音声パソコン・拡大文字・照明・手話通訳・文字通訳等、障害者の必要性に応じた機器等を提供すること。【連合】
- 知的障害者の採用に当たって、個人の適性や求める職務内容に応じた試験を実施すること。【連合】
- 精神障害者の採用に当たって、心理的負担を考慮した面接会場の選定や休息場所の確保を行うこと。【連合】
- 試験会場については、車いす使用者等が容易に利用できるバリアフリーな環境を整備するとともに、必要に応じて駐車場を確保すること。【連合】
- 人事担当者・採用担当者向けにシミュレーション研修を実施すること。【連合】
- 採用面接に支援者の同席を認めること。【連合】

採用後

- 1対1の場合、本人と相談の上、双方にとって負担の少ない形(PCメールの利用、口話、筆談等)でのコミュニケーション方法を確認すること。【ろうあ連盟】
- 1対複数の場合、社内での情報共有を図るため、手話通訳等だけでなく、IT等の設備を活用し音声情報を見て分かるようにすること。【ろうあ連盟】
- 話し合いの場でどのような情報がやり取りされているのかを知り、その場で自分の意見を発言する機会を保障することが重要であり、障害の程度や本人の希望するコミュニケーション手段を選択できるよう筆談等の情報保障の検討が重要。【ろうあ連盟】
- 従業員に聴覚障害者における情報保障の必要性を理解してもらうためにも、聴覚障害の特性に係る研修等を行うこと。【ろうあ連盟】
- コミュニケーション不足・情報不足により、人間関係での問題が発生した場合に備え、第三者的な相談支援機関(又は社内設置)との連携等が必要。【ろうあ連盟】
- 中小企業は、財政面から合理的配慮が困難なこともあるため、国からも積極的な支援が必要。労働局の主催による障害の特性を知る研修、支援機器の購入の助成制度、通訳料の負担軽減を導入すべき。【ろうあ連盟】
- 職場での会議等の際、情報保障・コミュニケーション保障を行うこと。【盲ろう者協会】
- 職場環境(段差の解消や動線の確保、トイレの対応、机の高さを変える、読み上げソフトの配備、他人の視線をさえぎるためのスペース、出勤・勤務時間の変更や通勤支援)、社内連絡や会議における情報・コミュニケーション保障、ジョブコーチ制度や社員への障害理解のための研修。【日身連】
- 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。【日身連】
- 他の社員に対し、障害特性等の理解のための研修を行うこと。【日身連】
- 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こと。【日身連】
- 駐車場への入場時にカードの差し込みについて、重度障害者はカード差し込みができなかったことを踏まえリモコンでゲートが開くようにしたこと。【日身連】
- トイレを電動で高さの高低調整可能な便器に変えること。【日身連】
- 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こと。【日身連】
- 身体障害者の駐車場所を事業所入口近くに設置し屋根をかけること。【日身連】
- 障害特性に配慮し、点字資料、音声資料等の準備、手話通訳や要約筆記の配置。【日身連】
- 点字資料、音声資料その他の資料を作成してもらうことが研修時など大切であるが、地域生活支援事業で点訳、手話において音声朗読の仕組みがあるので、職業の方にも活かせるようにすれば、企業の負担も少なくなるのではないか。【日身連】
- 基本的には障害者政策委員会差別禁止部会意見と障害者差別解消法の附帯決議を踏まえて議論すべき。【全脊連】

- 高層階にある事務所については、非常用エレベーターなどを障害者が優先的に使えるよう配慮すべき。【全脊連】
- 排泄機能や体温調節機能障害により体調を崩しやすいので定時出勤や定時退勤が困難である、定期的な通院を要するために欠勤が必要になる、などの事情を考慮した労働時間の弾力化。【全脊連】
- 障害者権利条約第27条第1項（h）の趣旨を踏まえ、障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金のさらなる拡充を図るべき。【全脊連】
- 記憶を補う機器の使用を認めること。【脳外傷友の会】
- 採用後、業務内容の説明を十分にすること。【日盲連】
- 研修において、情報保障と移動保障を実施すること。【日盲連】
- 視覚障害があってもパソコンの音声読み上げソフト、スキャナー、点字プリンターといった機器の利用によって作業が可能となるため、こういった機器の整備。【日盲連】
- 会社のネットワークシステムを使って業務を行う場合、音声読み上げで操作可能な対応が求められる。ヒューマンアシスタントを必ずどの障害者も使えるようにすること。【日盲連】
- 研修等について、視覚障害者が研修を受けられるよう資料の点字や電子データの提供や途中で視力が下がった場合に、職業リハビリテーションを受講できる体制が求められる。【日盲連】
- 企業の側で通勤についての保障を障害者に対して行うべき。【日盲連】
- 本人が視覚的に業務内容・遂行手順を理解できるよう、マニュアル整備・治工具開発を行うこと。【育成会】
- 日課表、週間表など業務の予定表（タイムスケジュール）を作成すること。【育成会】
- 知的障害者の場合は、職場に馴染めるかが定着のポイントとなる。一緒に働く人たちの障害理解が肝要であり、ジョブコーチ等が一定期間支援し周囲との人間関係の構築が必要。【育成会】
- 社内の人事異動に際して、特に直属の上司が変わる場合は不安定になりやすいので、人事異動の方法や引継方法に配慮すること。【育成会】
- 本人の不安を軽減するための支援者による職場巡回や会社内での支援【育成会】
- 採用後すぐに業務ができると考えず、時間・業務量・仕事の組み立て方を徐々に増やしていくようにすること。【育成会】
- 知的障害の場合は、リハビリテーションではなく、ハビリテーション（潜在能力の開発、引き出す）と言われることから、この考え方を上司、同僚が十分理解すること。【育成会】
- 仕事の幅を広げることの支援と達成度、習熟度について、障害でない者との比較ではなく、独自の評価基準を設け、昇給・昇進に反映すべき。【育成会】
- 業務能力と職業人意識の向上のための社内、社外での研修の実施。【育成会】
- 知的障害の場合は、就労支援と同時に生活面での支援が重要であり、生活面での

安定がなければ職場定着が困難となる。本人の同意のもと、家族、生活を支援するグループホーム等の職員との連絡を密にするために連絡帳の利用も有効。【育成会】

- 障害者虐待防止法、障害者差別解消法について全社員を対象とした社内研修の一環として実施すること。【育成会】
- 精神障害者にとっての合理的配慮は、人的支援であり、困った時にすぐに相談できる人が側にいることが重要。大企業では2号ジョブコーチを置いて対処することも可能であるが、中小企業においても可能となればと考えている。【みんなねっと】
- 使用者との話し合いにおいて、話し合いをより有効なものとするための「支援者」制度が望まれる。労働組合がある場合、その支援を活用できるようにすべき。【みんなねっと】
- 新しい仕事に慣れるまでの一定期間は、休憩の回数の工夫や労働時間に配慮すること。【みんなねっと】
- 精神障害者の障害特性としては症状に波があり、その時々状態に応じた持続的配慮。主治医への確認だけでなく、会社の事業特性に通じた産業医の関与や職場の仲間全体で対応する体制が望まれる。【みんなねっと】
- 症状が悪化した場合の勤務時間の変更や有給休暇等【みんなねっと】
- 精神障害に対する偏見をなくすことや精神障害への理解を深めるといった精神障害者を孤立させない配慮。【みんなねっと】
- 精神障害の特性に合った職場の環境を整え、コミュニケーションや同僚との人間関係の調整、仕事上の相談に応じる「相談員」を置く相談員制度の導入。【みんなねっと】
- 職場内で病気の基礎知識や介助、観察等についての従業員に対する適切な啓発活動。【てんかん協会】
- 業務限定で採用した場合であって、病気や障害の状況から当該業務での継続が困難となった場合には、他部署への配置転換の検討や、退職勧奨を行う場合でも転職についてハローワーク等と連携して支援を行うこと。【てんかん協会】
- 業務環境の視覚的構造化をすること。【JDDネット】
- 通路を右側通行に統一する等、同一社内では同じルールにすること。【JDDネット】
- 音が強い環境でのイヤーマフや耳栓等の使用許可又は提供。【JDDネット】
- 指示はひとつずつ出すこと。【JDDネット】
- 業務手順を分解して示すなど、複数同時作業が求められないような業務手順の調整を行うこと。【JDDネット】
- マニュアル等の漢字にルビをふって読みやすくすること。【JDDネット】
- 拡大文字によるマニュアルを用意すること。【JDDネット】
- 図やフローチャート等を使用した分かりやすいマニュアルを用意すること。【JDDネット】
- 機器の操作ボタンに操作順番を示す番号を表示すること。【JDDネット】

- 音声認識が難しい人には文字で、文字認識が難しい人には音声で指示を行うこと。【JDDネット】
- 手書きでなく、パソコンで記入させること。【JDDネット】
- 手帳等にメモが取りにくい場合、ボイスレコーダーや携帯電話等の音声メモ機能の使用を許可すること。【JDDネット】
- 計算に電卓やパソコンを使用させること。【JDDネット】
- 単位の換算等、決まった計算の場合に換算表を用意すること。【JDDネット】
- 引継の書類などをチェックシート式にすること。【JDDネット】
- 業務報告等をデジカメによる映像と最小限の文字情報でできるようにすること。【JDDネット】
- 議事録等を他の人に代わってもらうことを認めること。【JDDネット】
- 電話に出ないことを認めること。【JDDネット】
- 客への対応をしないことを認めること。【JDDネット】
- 物の置き場所・置き方を実寸の図で示すこと。【JDDネット】
- 定期的に相談の時間を設ける等、社内での相談担当者を決めること。【JDDネット】
- 通勤ラッシュ回避のための出勤時間、勤務時間を可能とすること。【JDDネット】
- 一般の休憩環境以外に保健室等の比較的静かな休憩スペースを設けること。【JDDネット】
- ジョブコーチの積極的な受け入れ。【JDDネット】
- 障害理解につながる社員研修の実施。【JDDネット】
- 避難訓練の定期実施や災害発生時の避難支援。【JDDネット】
- 難病は、一般的に体調が変動することが特徴であり、その変化は本人でも予測することが困難な場合が多いため、こうした特性をあらかじめ知っておいてもらうことが継続して働くうえで重要であり、日頃から体調管理できるように話し合える環境作りが重要。【JPA】
- 職場復帰へのフォローアップのため、一定期間ジョブコーチによる指導を受けることや職種によってはフレックス制度の導入や休養時間を多くとる等の配慮【JPA】
- 疾患の特徴として、仕事を覚えるのが遅くても根気強く教われれば理解できる場合がある。【JPA】
- 就労の場や福祉の窓口で疾患や薬についての正しい知識を広めていくこと。【JPA】
- 管理職又は同僚に精神障害者への理解・対処を促すための教育等【全精連】
- 行政主導において、管理職レベルの会社員の障害者雇用に関する勉強会の促進、職場内における専門職相談員や産業カウンセラーの設置義務化が必須。【全精連】

- 精神障害者を雇用している雇用主との意見交換会等を各企業に薦めるべき。【全精連】
- 労働法上、通勤は労働時間外であり、通勤時の移動支援について合理的配慮に含めることは適当でない。【経団連】
- 就業時間中の通院に係る時間については、「No work, No pay」の原則の下、障害者でない者と同様に無給の扱いにすることは合理的配慮の不提供とはならない。【経団連】
- 障害者であることを理由に、追加の特別休暇の付与や私傷病休職期間の延長を行わなくても合理的配慮の不提供とはならないと考える。【経団連】
- 合理的配慮の提供は、個別性・多様性が高い概念であり、例えば、一律にオフピーク通勤が合理的配慮の提供に該当するといった類型化も難しいと考えているので、これについて配慮すべき。【経団連】
- 中小企業を含む全ての企業に対し、特例子会社で実施しているような先進的なモデル性のある配慮を求められると企業によっては、対応できないところもあるため、ハードルが高い具体例を列挙すべきでない。【中央会】
- 合理的配慮は、個別性や多様性が強く、事業主と障害者（家族や支援者を含む）との話し合いによって可能な限り提供されるべきものであり、最初から詳細まで固定した内容のものとするのは、実効性の観点からも適切ではない。【日商】
- 現行、多くの障害者雇用の現場で定着している合理的配慮の具体的な内容を指針に記載し、施行後の状況を見ながら、必要に応じて見直すべき。【日商】
- 職場の改築や改装、新たなシステムの導入など、職場・労働環境を変更する際には事前に障害者に説明し、必要な措置等の意見を求めること。【連合】
- 自家用車・福祉移送サービス等の利用などの移動支。【連合】
- 通勤ラッシュを避けた出社時間（時差出勤・フレックス勤務）など、柔軟な勤務時間を設定すること。【連合】
- 障がい者本人の納得の下、障がいのない労働者と同等の異動機会を保障するとともに、異動に際しては、障がい者に事前に異動先の職場の状況等に関する情報を提供すること。【連合】
- 職域拡大に向けた研修機会の提供、資格取得の促進等キャリア開発の機会の確保。【連合】
- 上司の異動に際して引き継ぐべき事項を徹底すること。【連合】
- 障がいの重度化や進行を防ぐための対応。【連合】
- 障がいに応じた必要な休息時間や場所の確保。【連合】
- 出張に際して、障がい者が必要とする配慮を行うこと。【連合】
- 障がい者となった労働者の職場復帰に向けた措置を講じること。【連合】
- 必要に応じてガイドヘルパー、代読者、代筆者、手話・文字通訳者、介助者、ジョブコーチ等を確保すること。【連合】
- 職場内を移動するために必要なスペース・経路の確保。【連合】

- 障がいに対応した設備（バリアフリー、点字ブロック、エレベーター内の点字表示、電光掲示板）、IT環境（インターネット、メール、電子決裁等）、事務機器（コピー機、電話、書棚等）の整備。【連合】
- 体温調整機能に障がいがある場合は、室温や湿度への配慮を行うこと。【連合】
- 障がいに応じて、点字・文字データ、手話・文字通訳・車いすトイレ等を確保すること。【連合】
- 障がい者を含む災害時の対応等に関するマニュアルを作成し、音声や視覚による災害状況や避難等に関する情報提供体制を整備するとともに訓練を実施すること。【連合】
- 全ての管理職・労働者に対し障がいや合理的配慮に関する研修を実施すること。【連合】

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。

- 手話通訳・要約筆記派遣等の「情報保障」費用や職場環境整備のためのIT機器の導入費用等の負担が考えられるが、情報保障の質・量については、企業・障害者間で協議を行い、状況に応じた対応を考えていくべき。【ろうあ連盟】
- 「過重な負担」の判断は、誰がどのように行うかを明記すべき。【ろうあ連盟】
- 中堅社員の能力が最大限発揮でき、会社活動に大きく貢献できる環境整備が必要となるが、会社への貢献度合を考慮し、情報保障の取組みが過重な負担となるような考えは避けるべき。【ろうあ連盟】
- 通勤は職務の本質的な要件ではないため、通勤の移動支援は基本的に合理的配慮の提供と考えているが、費用全てを事業主の負担とするか否かは、別の政策的判断の問題であり、事業主の過重な負担とならないよう支援を行うことも今後の検討課題と考えられる。【盲ろう者協会】
- 合理的配慮に係る経済的支援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、①業務の内容や公共性、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。ただし、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。【日身連】
- 基本的には障害者政策委員会差別禁止部会意見と障害者差別解消法の附帯決議を踏まえて議論すべき。【全脊連】
- 小規模企業の障害者雇用の継続には、助成金の活用に加え、行政からの助言・指導が不可欠。【全脊連】
- 脳外傷は非常に疲れ易い障害特性があるので、短時間就労やグループ就労を取り入れるべき。【脳外傷友の会】
- 記憶障害の強い障害者に記憶が必要な仕事を割り当てること等。【脳外傷友の会】
- 決算状況等を考慮すること。【日盲連】
- 企業が恣意的に決めることを排除するための審査機関等の設置が望ましい。【日盲連】
- 過重な負担の判断は、企業の事業規模や収益において異なる。【日盲連】
- 過重な負担と判断された場合、それに代わる代替措置が必要。【日盲連】
- 企業の規模、業績、企業側の事情に加え、その当該配慮がどのくらい不可欠なのかという、不可欠性も加味して判断すべき。【日盲連】
- 企業規模（売り上げや資本金など）。【育成会】
- 36協定と同様に、従業員代表との協議で確認する。【育成会】
- 働く本人の満足度（調査）。【育成会】
- てんかんの人で、一日のうちに意識を失うことや倒れるタイプの発作が頻発する

等の状況の人は、就業以前に病気の安定を図ることが優先されるため、適切な医療機関受診を勧め、雇用（継続）対象者として捉えなくても良いと判断する。この場合であっても、専門性のある関連ネットワーク等を活用し、判断の確認をしておくことが必要。【てんかん協会】

- 健常者と同じ仕事量やそれ以上を課せられること。【JPA】
- 疾患への理解が足りないため、度々休んだりしている場合等であっても、怠けているように見られてしまうこと。【JPA】
- 主治医の提示した意見書もしくは診断書、または本人の希望時間を大幅に超えての就労時間の設定や残業をさせること。【全精連】
- 企業判断で過度な労働を強いること。【全精連】
- 勤務時間内での休憩時間が全くないこと。【全精連】
- 例示として、①企業規模、②企業の財政状況、③業種、④事業所や施設等の地域性・立地状況、⑤障害者の雇用実績、⑥合理的配慮の取組み状況（事業所ごとの対応状況を含む）、⑦合理的配慮に対する経済的な公的支援の有無や内容、⑧健康配慮義務を含む労務管理上の必要性、⑨職務遂行への影響、⑩企業の経営方針などを総合的に勘案しながら、事業主が個別に判断すべき。【経団連】
- 合理的配慮の提供に要する事業主の負担と、合理的配慮に伴って期待される成果とを比較衡量して判断することも必要。【経団連】
- 過重な負担の判断に際し、障害が進行性の場合など採用後の状況変化についても勘案することが必要。【経団連】
- 企業規模、財政状況、職場環境、業種特性などによって「過重な負担」の捉え方が異なることが想定される。【中央会】
- 企業の事務所、工場等が自己所有か賃貸かによって、施設等の改善、修理等が可能、不可能といったケースも考えられる。【中央会】
- 事務所、工場等の施設が狭隘のため、施設等の改善、修理等が不可能といったケースも考えられる。【中央会】
- 従業員の障害の種類等によっては、サポートするため人員を確保することが必要となる場合なども「過重の負担」となる場合が考えられる。【中央会】
- 経済的負担や人的負担、時間的負担などについて、企業規模や業種、企業の置かれている財政状況、経営環境、合理的配慮に対する経済的な支援等を踏まえて、総合的に判断することが適当。【日商】
- 企業規模や企業施設の所有形態（賃貸）等、企業経営に与える影響を踏まえて個別に判断されるものであるが、説明責任は事業主が負うべき。【連合】

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。

- 勤務先に合理的配慮を申し入れることにより、不利益を被る例が後を絶たない。
【ろうあ連盟】
- 雇用者がいつでも相談し、対応できるための相談機関の強化についても記載すべき。
【ろうあ連盟】
- 障害者の採用に当たり、障害者・事業主双方が相談可能な相談機関の強化（聴覚障害者情報提供施設、行政のろうあ者相談員、ハローワーク等の手話協力員等の活用等）についても記載すべき。
【ろうあ連盟】
- 盲ろう者向け通訳・介助員の配置など、個々の障害特性を踏まえた対応が不可欠。
【盲ろう者協会】
- 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。
【日身連】
- 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。
【日身連】
- 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。
【日身連】
- 必要があれば、気軽に相談しやすい体制を整備する。
【日身連】
- 相談体制整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関する相談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良い。
【脳外傷友の会】
- 直属の上司や人事等で一定の権限を持った上席の者が相談を受ける体制が望まれる。
【日盲連】
- 社会福祉法の苦情処理のシステムを参考にすべき。また、障害者が雇用された場合に、その職場において、ジョブコーチを含めたチームを作り、その方の職場における問題点を共有化していくという北欧の事例を参考にできないか。
【日盲連】
- 社内での小まめな面接を実施し、障害がある社員の話聞き取れる体制を整備すること。
【育成会】
- 職場内で紛争を自主的に解決できるような仕組み（男女機会均等法で定められている委員会に準じるもの）を設置すること。
【育成会】
- 職場内で紛争が解決されない場合に、調停を行う第三者機関を活用すること。その際、知的障害者支援に関わる就労支援センター等の専門従事者を入れること。
【育成会】
- 本人を支援する地域就労支援体制の充実が重要。企業内部の相談支援や地域就労支援が困った時に連携し解決する体制作りを早急に進め、充実することが必要。
【みんなねっと】
- 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

いの禁止に係る周知を記載することが必要。【みんなねっと】

- 相談体制の具体的整備方法、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周知を記載することで基本的には良い。ただし、使用者側をサポートすることも意識した関連ネットワークの構築といった観点も含めることが望ましい。【てんかん協会】
- 雇用した企業側は、発達障害の特性を踏まえた上で相談を受けることができる体制を整えることが重要。また、人事担当等が折を見て現場を直接視察等で確認することが大事。【JDDネット】
- 紛争が起こった場合、紛争調整委員会に発達障害関係団体や発達障害専門家等が関与できるシステムの構築が必要。【JDDネット】
- 相談したことにより不利益を被るのでないかという心配があるため、職場で何かあっても遠慮せずに相談できることが必要。【JPA】
- 障害者が相談に行くだけでなく、援助者が定期的に職場に赴き、一定期間、相談できる体制が必要。【JPA】
- ジョブコーチの育成と増加、精神障害者に適した職種の開発研究を個々人の適正にあった配置の研究、ピアサポートの事業の充実と地方自治体における配置の義務化。【全精連】
- 企業内でピアサポーター、ジョブコーチ、専門職等を配置出来るように政策等の整備をすべき。【全精連】
- 相談を行った障害者のプライバシーの保護は最優先されるべき。ただし、周知した方が当事者にとって働きやすい環境となる場合等は周知を記載してもよいと考えるが、開示については主体的な意思の下でなければならない。【全精連】
- 社内の啓蒙啓発の一環として不利益取扱いの禁止について周知すべき。【全精連】
- 相談体制整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関した相談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。その際、禁止される不利益取扱いの具体的な内容について、明確化すべき。【経団連】
- 事業主からの求めに応じ、ハローワーク等の公的支援機関からの適切な助言が得られるような環境作りが必要。【経団連】
- 相談時の同席者については、企業の実情に照らした対応が必要。【経団連】
- 障害者雇用を行う中小企業では、経営者又は総務・人事担当者が相談担当者となり、障害者従業員からの相談に対応しているところがみられる。重度障害者を雇用する企業においては、生活支援面の担当者を設置しているところもある。【中央会】
- 「合理的配慮」が義務化されることに伴い、企業においても相談担当責任者の設置などの相談体制を整備することが必要。【中央会】
- 個々の企業の実情に合わせた相談体制の整備を可能とすることが必要。【中央会】
- プライバシーの保護、不利益取扱いの禁止については、配慮するよう周知することが必要。【中央会】
- 相談体制の整備に当たっては、社内で相談を受ける担当者を選任し、障害者やその家族に周知することが必要。【日商】

- 担当者が外部支援機関、医療機関、福祉機関等と連携を取れる仕組みの構築も重要。【日商】
- 不利益取扱い禁止の周知を記載することに異論はないが、不利益取扱いが、プライバシーの保護や合理的配慮について相談したことに起因するものではない場合に係争になることのないように留意することが必要。【日商】
- ①合理的配慮の申し入れ方法（募集・採用時および採用後）、②職場で合理的配慮がなされない等の場合の相談方法、③社内の苦情処理機関（改正法に基づき事業主代表と労働者代表で構成）への申立方法、④公的機関（紛争調整委員会）への申立方法など、相談に係る流れについて分かりやすく記載すべき。【連合】
- 事業主の窓口や協議の方法（期間）、支援者・支援機関の同席、労働者及び事業主の説明責任のあり方等についても記載すべき。【連合】
- 苦情等の自主的解決を図るためには、社内における苦情処理機関の設置を促進すべきであることや、労働組合のある企業では労働組合と会社との労使協議により解決を図るなどの例示を記載すべき。【連合】
- 相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止については具体的な禁止事例を記載すべき。【連合】
- 企業内で解決されない場合の紛争調整委員会への申し出等、公的機関の活用方法やジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターの活用等、外部機関との連携方法についても記載すべき。【連合】

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。

- 過重な負担を頻発させないため、国の支援体制の明確化や障害者の特性・状態等に合わせて柔軟に支援を受けられるよう助成金制度の見直しも項目に加えるべき。

【ろうあ連盟】

- 「対象となる事業主」に雇用主である国と地方公共団体は入らないが、それぞれについての指針も必要。【ろうあ連盟】

- 何よりも大事なものは、合理的配慮については、事例を基に企業でもできるのではないかと考えていただくために、事例をしっかりと挙げていくことが大切。【日身連】

- 様々な団体が合理的配慮や障害の理解・促進に向けて、それぞれの持っている特性を元に、社内研修等を行っていくことも考えられるので、助成の仕組みが大事。

【日身連】

- 高齢・障害・求職者雇用支援機構の好事例リファレンスサービスには、合理的配慮の事例がたくさんあるので、それを整理することも重要。【日身連】

- 障害者の社会参加を実質的に保障するためには、差別禁止アプローチと福祉施策アプローチのセットで考えることが必要。【全脊連】

- 重度障害者に対する通勤支援や職場介護を事業主の合理的配慮で対応することは非現実的。障害者総合支援法に基づく重度訪問介護の内容を見直し、重度障害者が居宅内や私用の外出だけでなく通勤支援や職場介護も含めてシームレスに利用できるようにすることで、福祉施策のアプローチによる支援を確立することが不可欠。【全脊連】

- 多くの具体的な事例を集めて、職場への障害の理解を促すべき。実際、高次脳機能障害者が調理師としての採用を求めたところ、「精神障害者に刃物は」などということで断られた。【脳外傷友の会】

- 公務員にもヒューマンアシスタント制度を取り入れるべき。【日盲連】

- 事業所全体の効率化が崩れることがない場合において、業務の見直しを行い、一人の障害者がこなせる業務内容に組み立てること、それも一つの合理的配慮として検討の土俵に乗せるべき。【日盲連】

- 差別禁止・合理的配慮については、社内全体が障害者雇用に対して理解を深める必要があるため、必ず全社員を対象とした障害者雇用に対する研修等が行われるべき。【日盲連】

- 実現可能な補助が過度として直ちに実現できなかったとしても、就労可能にする代替措置が講じられない限りは、設備が実現できないことを持って解雇又は就労拒否にならないようにすべき。【日盲連】

- 視覚障害という特性がどういう形で克服可能であるかについての理解をしないままでの判断は、絶対しないという大原則をお願いしたい。【日盲連】

- 現実にその就労を可能にすることに向けての指針である以上、類型上で差別禁止

又は合理的配慮の提供のどちらに分類されるというのがポイントではなく、障害特性に応じた支援や配慮が、障害者の就労を可能にするということに尽きるという点で整理すべき。【日盲連】

- 知的障害者の雇用に当たって、雇用主が不安となるのは主に「教育、訓練をどうすればよいのか」「作業の効率、意欲、作業態度はどうか」であるが、雇用後の調査では約8割の雇用主が「戦力となっている」と回答している。その背景には、雇用前、雇用後の一貫した就労移行支援事業所等の就労支援施設による雇用支援（面接・実習支援、職場定着支援等）が機能していることがある。【育成会】
- 知的障害者雇用は全て企業サイドの責任とすることは困難であり、関係支援機関とのネットワークをいかに構築するかが成功の鍵。合理的配慮を課す場合には、労働、福祉、教育、市町村等地域の支援機関とのネットワークや企業間で障害従事者の研修、余暇支援等を共同で取り組むネットワークの構築等を指針に明記すべき。また、行政はこの点に着目した助成制度等の支援体制を構築すべき。【育成会】
- 過度な負担の判断を当事者に委ねるのではなく、公正を保障するための国のガイドラインの策定が必要。【みんなねっと】
- 中小企業において障害者雇用を推進する方法の一つとして「事業協同組合等の算定特例」があるので、今後このような事業協同組合が各地で展開されることが期待される。【みんなねっと】
- 運転免許証を安易に身分証明書として採用しない配慮、募集・従業職種に限定した必須免許・資格のみを記入する履歴書の導入、病気や障害を名称だけで取り扱わず、個々人の状態により就労の可否を判断する等といった募集・採用に関する環境整備（基本的事項）を明示することが重要。【てんかん協会】
- 難病は種類も多くその特性も様々で共通点も多いが、疾患ごとの特異的な特徴もあるので、疾患の理解と合理的配慮の具体的な指針も必要。【JPA】
- 長期間職場から離れた場合、働き続けることへの自信につなげることは厳しいハードルになることから、社会復帰へのリハビリから、将来的に安定した仕事に就くためのトライアル雇用に繋げるための支援を行うべき。【JPA】
- 厚生労働省で働いている精神障害者からも意見も聞くべき。【全精連】
- ヒアリング以前の制度研究会の段階から当事者会を参画させるべき。【全精連】
- 特例子会社は、特定の障害者に特化したものから多様な障害者を受け入れているものまで様々であるため、一括りにすることなく整理することが必要。【経団連】
- 今後の対応を踏まえて行う事前的改善措置についても、合理的配慮との関係を整理することが必要。【経団連】
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構における障害者への就労支援機器の貸出サービスの充実・強化を行うべき。【中央会】
- 事業主に対し高いレベルの配慮の提供を求め過ぎると、かえって障害者の雇用が進まなくなることが懸念されるため、指針では、まずは事業主が着実に対応できると考えられるもの、必要最小限の内容を示すことが肝要。【日商】
- 考えられる内容すべてを指針に盛り込むのではなく、好事例集やハンドブックなどを活用して、事業主の主体的な取り組みを促すことも重要。【日商】

- 障害者雇用促進法と障害者差別解消法の違い（法的位置づけ等）を分かりやすく明示すべき。【連合】
- ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センター等の企業への支援体制の充実・強化をはかるべき。【連合】
- 障害者と企業のマッチング機能（ハローワーク等）を強化すべき。【連合】

Ⅲ その他

- 最終的には、現実の業務を可能にするという視点からの指針作りが必要ではないか。【日盲連】
- 難病を抱えても、自信を持って生きていく、社会に貢献できる自分でいたい、趣味や強みを活かしてよりよく生きたいと望んでおり、そのためには、適切な仕事とのマッチング、職場の理解や配慮が必要。【JPA】
- 初めて障害者を受け入れる時のみではなく、2人目以降障害者を受け入れる場合であっても、トライアル雇用助成金が使えればありがたい。また、障害特性によっては、現状のトライアル雇用の期間では短いと考えられるため、トライアル雇用の期間を延ばしてほしい。【中央会】