

「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（案）」及び「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若しくは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っている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（案）」に対して寄せられた御意見について

（平成 26 年 12 月 26 日から平成 27 年 1 月 24 日まで実施）

○応募者数 49 者

○意見数 108 件

「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（案）」について

○意見数 29 件

（基本的な考え方関係）

- ・ 対象となる障害者について、障害者基本法の障害の定義を基本とすべき。また、過去に障害を負っていた者も対象とすべき。
- ・ 合理的配慮の不提供が差別に当たることを明確に記述すべき。
- ・ 間接差別も対象とすべき。

（差別の禁止関係）

- ・ 国家・地方公務員の障害者職員採用選考資格要件から自力通勤可能な者、自力職務遂行可能な者といった項目を撤廃すべき。
- ・ 募集に際して業務遂行上特に必要なものとして一定の能力条件を付与することについて、「社会モデル」の視点を踏まえた判断と専門的な助言・調整機関が必要である。
- ・ 合理的配慮に費用が必要なことを理由として、賃金等の待遇において障害者に不利益な取り扱いを行うことは許されないと解し、その旨を明記すべき。
- ・ 職場での 3K の仕事は、障害者も障害の無い人も平等に配置すべき。
- ・ 教育訓練において、手話通訳等の情報保障がない場合差別に当たるか否かを明記すべき。
- ・ 障害者を嘱託や非正規で雇用することや健常者と比べて優先的に解雇することは差別に当たると明記すべき。
- ・ 差別行為の有無の判断に際して、障害特性を理解した就労支援機関等の第三者を関与させ、判断の適正を担保する枠組を整備すべき。
- ・ 直接差別は不利益取扱いの理由が障害にあるかどうかには焦点があるので、「のみ」という文言は削除すべき。
- ・ 積極的差別是正措置は健常者に対する差別になるため、法違反にならない場合として認めるべきではない。
- ・ 「法違反とならない場合」の「労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること」について、その評価方法は客観的なものであることが必要である

旨を明記すべき。

**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若しくは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っている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（案）」について**

○意見数 75 件

（基本的な考え方関係）

- ・ 対象となる障害者について、障害者基本法又は障害者差別解消法の障害の定義を基本とすべき。手帳の交付を受けていない精神障害者も合理的配慮の対象者であるか否かを明確化すべき。
- ・ 罰則までいかずとも、合理的配慮を提供しない事業主に対するペナルティを規定すべき。
- ・ 業務内容の調整を合理的配慮の内容として明記すべき。
- ・ 公務員に対する合理的配慮の提供等、国や自治体自身が果たすべき役割等について検討し明確にすべき。
- ・ 合理的配慮の提供において、民間の事業者を支援するための国や自治体などの公的機関の果たすべき役割等について検討し、明確にすべき。
- ・ 事業主が障害者でない者に対して障害等に関する理解を促進するよう、その意識を啓発することについても明記すべき。
- ・ 合理的配慮の事項は障害を持った人々の立場から策定されるべき。
- ・ 民間事業者による合理的配慮の提供について、障害者雇用促進法においては義務とされ障害者差別解消法では努力義務とされている点の整合性や、合理的配慮の提供を義務とした理由について明記すべき。

（合理的配慮の手続関係）

- ・ 障害者が措置の内容を申し出る際に、医療従事者、就労支援機関の職員等の支援者に同席や助言を求めることができるものとし、事業主は、支援者の介入を拒否できないこととすべき。また、事業主が、合理的配慮について、上記支援者に助言を求めることができることとすべき。
- ・ 提供する合理的配慮の内容について、話合いの結果、合意を得て実施すべきことを明記すべき。
- ・ 募集及び採用時の合理的配慮に係る障害者の申出について、事業主はこのために十分な募集期間を設定すべきであること及び本人が出来ない場合は信頼する第三者による申出も有効であることを明記すべき。

（合理的配慮の内容関係）

- ・ 合理的配慮の具体的な内容についてガイドライン等で例示すべき。
- ・ 「業務内容の調整」を合理的配慮の内容として明記すべき。

#### (過重な負担関係)

- ・ 合理的配慮のために必要な費用は、障害者ではなく事業主が負担しなければならないと解釈し、その旨を明記すべき。
- ・ 過重な負担の説明責任は事業主に課すべき。また、過重な負担は事業主の判断だけに任せるのではなく、障害者からの不服申し立てや有識者による第三者機関による審査を行う等、過重な負担の濫用を防止し、誰が見ても実現困難な場合に限定するためのしくみが必要。
- ・ 過重な負担の具体的な事例をガイドラインで示すべき。

#### (相談体制の整備等関係)

- ・ 合理的配慮の提供内容及び不提供の際の相談窓口について、企業や行政から独立した第三者機関を設置すべき。
- ・ 相談窓口の担当者には障害問題に造詣の深い者が当たり、各障害の特性に応じたコミュニケーション手段で相談に対応することを明記すべき。
- ・ 障害者である労働者と事業主による自主的な解決ができない問題が発生した場合のために、障害者問題に精通し、支援できる救済機関を設けるべき。
- ・ 障害のある女性労働者が相談しやすい環境の整備について明記すべき。

#### (別表関係)

- ・ 事例を追加すべき。

※追加すべきとされた事例

##### ○視覚障害

- ・ 募集内容について点字や拡大文字で提供すること
- ・ 問い合わせに対する電話での説明
- ・ 対面による読み上げや視覚障害者が指定した者による代読
- ・ 採用試験における拡大文字の使用及びその場合に試験時間を延長しないことは差別に当たること
- ・ 採用試験において拡大読書器又はスクリーンリーダーを用いたパソコンその他必要な視覚障害者用機器の持参と利用を認めること
- ・ 別室受験
- ・ 採用後における職場介助者等を配置すること
- ・ 業務・研修で使用する各種資料や ICT システム等を拡大文字、音声ソフト等により内容把握・使用できるようなものにすること
- ・ 移動の安全、通勤時の明るさ及び交通機関の混雑等への配慮
- ・ 通院（リハビリテーションも含む。）とすること。
- ・ 通勤に慣れるまでのジョブコーチの活用や社員による見守り、送迎
- ・ 出張等、事業所外での勤務の際の複数人での移動
- ・ 盲導犬同伴について配慮すること
- ・ あはき就業者・有資格者が多いことについて配慮すること
- ・ 中途障害者について、十分な訓練を受けさせた上で配置転換や職務の再編成を検討すること
- ・ 中途障害者のリハビリ訓練のための休暇の付与
- ・ 入室時のロック解除をタッチパネル入力ではなく ID カードで行うこと

##### ○聴覚・言語障害

- ・ 面接時に意思疎通支援者（手話通訳者、要約筆記者）の同席を認めること
  - ・ 面接を手話又は要約筆記等により行うこと
  - ・ 人事担当者の研修を設けること
  - ・ 業務指示・連絡に際して手話・要約筆記を利用すること
  - ・ 他の職員との情報格差が生じないための対策を図り、担当者同士、又は上司との良好なコミュニケーションを図るための環境整備を行うこと
  - ・ 相談機関の利用
  - 身体障害
    - ・ トイレや印刷機等の配置や使い勝手に配慮すること
    - ・ 段差の解消
    - ・ 洋式トイレやエレベーターの利用制限を最小限にすること及び故障時の対応
  - 知的障害
    - ・ 分かりやすい指示や使いやすい器具を用意し、本人の特性にあった配置すること
    - ・ 重度知的障害者に社会のルール、公衆マナー等を指導すること
  - 発達障害
    - ・ 吃音者の面接においては、話し方よりも話の内容を重視すること
    - ・ 安全・衛生等について障害特性に応じて配慮すること
  - 高次脳機能障害
    - ・ 職場介助者を配置すること
  - 全体
    - ・ 障害に応じた通勤方法（自家用車、福祉移送サービス、介護タクシー、移動支援等）を保障すること
- 
- ・ 別表に「中途障害」の項目を追加すべき。
  - ・ 「合理的配慮にならない事例」についても例示すべき。

両指針全体に関するもの
-------------

○意見数 4件

- ・ 形式的な指針にならないよう、普及・啓発活動をしっかり実施してほしい。
- ・ 合理的配慮の事項は障害を持った人々の立場から策定されるべき。
- ・ 紛争解決制度についても記載すべき。

以上