

第2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10月11日（金）

14:00～16:00

場所：経済産業省別館312 各省庁共用会議室（3階）

1. 関係者からのヒアリング

- ・一般財団法人 全日本ろうあ連盟理事 松本 正志 氏
- ・社会福祉法人 全国盲ろう者協会事務局 庵 悟 氏
- ・社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会副会長 阿部 一彦 氏
- ・社団法人 全国脊髄損傷者連合会副理事長 大濱 眞 氏
- ・NPO法人 日本脳外傷友の会理事長 東川 悦子氏
- ・社会福祉法人 日本盲人会連合会長 竹下 義樹 氏

2. その他

【配付資料】

- 資料1－1：一般財団法人 全日本ろうあ連盟 提出資料
- 資料1－2：社会福祉法人 全国盲ろう者協会 提出資料
- 資料1－3：社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会 提出資料
- 資料1－4：社団法人 全国脊髄損傷者連合会 提出資料
- 資料1－5：NPO法人 日本脳外傷友の会 提出資料
- 資料1－6：社会福祉法人 日本盲人会連合 提出資料

ヒアリング項目（差別禁止）

一般社団法人 全日本ろうあ連盟

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2 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、その基本的な内容を記載すべきです。

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・採用時の差別の具体例

1. 聴覚障害への理解不足による採用拒否

工場、サービス業等の分野で、音による判断や音声による指示ができない（指示が受け取れない）、また聞こえないことにより作業の際、危険があると判断され、採用そのものがなかなかされない状況があります。

2. 募集要項の業務内容に「電話対応、接客対応」と掲載されている場合、その業務が勤務上、音声での対応が必須なのか、メール・FAX等の代替え措置の対応が可能なのかを明記されておらず、応募することができない場合があります。

3. 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ります。

●採用後における差別の具体事例

1. スキルアップ（教育訓練）のための研修に際し、障害特性による配慮（聴覚障害者で言えば手話通訳・要約筆記等の情報保障）が明確ではないため、社内で行われる資格取得、教育訓練などの研修受講が、健常者の受講より難しいという状況があります。

2. 配置・異動では、健常者のケースと異なる場合があります。それらの理由として受け入れ先の体制や業種の制限等を挙げていますが、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えると考えます。

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。

・国の責務を明確に示すこと

・直接的な差別だけでなく、消極的な（間接的な）差別をなくすための差別防止の取り組みについても明記が必要である。

・「対象となる事業主」の範囲に、国家公務員及び地方公務員の雇用主である国と地方公共団体は入らないが、国と地方公共団体についての指針も必要である。

ヒアリング項目（合理的配慮）

一般社団法人 全日本ろうあ連盟

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2 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、その基本的な内容を記載すべきです。

また、合理的配慮は「障害者からの申し入れ」により行われるものであるが、申し入れがなければ「提供しなくともよい」ものでもないことを、明記すべきであると考えます。

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。

1. 採用後における合理的配慮の具体的例について

① 情報保障の導入

聴覚障害者の場合、聴覚による情報収集ができないため、周囲との情報量に差が生じます。また、仕事上のやり取りはメール・FAX等で補完ができたとしても、周囲との日常的なコミュニケーションがない場合、些細なことでの行き違い等により、職場定着が困難になる場合もあります。

障害者がその能力を発揮するためにも、聴覚障害者採用の際は「情報をいかに本人に合った形で共有することができるか」に取り組む必要があります。

●コミュニケーションについて

1) 1対1の場合、社内で手話学習者の協力を得る、仕事の流れを可能な限り見て分かるようにする。(PCメール等の利用)、口話、筆談等、本人と相談の上、双方にとって負担の少ない形でのコミュニケーション方法を確認する必要があります。

2) 1対複数の場合（朝礼、会議等）は、会社内での情報共有化を図るために、手話通訳等の情報保障だけでなく、IT等の設備を活用し、音声情報を見て分かるようにする必要があります。

また一般の社員に、情報保障が聴覚障害者にとって、いかに重要であるかを理解してもらうためにも、聴覚障害の特性について、ガイドラインやマニュアル、研修等にて学習する必要性があります。

●会議、朝礼等の「情報保障」について

レジュメや議事録の配布は「記録の補完」であって、会議や朝礼の場所で、何

が行われているかをリアルタイムに知ることはできません。
話し合いの場で、こういった情報が取り交わされているのかを知り、またその場で自分の意見を発言する機会が保障されることが必要です。
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、筆談やFMマイクの活用、手話通訳・要約筆記派遣等の情報保障を検討することが重要です。

② 被雇用者の相談支援体制

コミュニケーション不足・情報不足によって、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（聴覚障害者情報提供施設等）との連携（または社内設置）が必要になります。

③ 中企業における合理的配慮の措置などについて

中小企業の多くは、財政的な面もあり、聴覚障害者採用後の合理的配慮が十分に行えない可能性があるため、国からも積極的な支援が必要になります。

- ・ 全国の労働局主催で、障害の特性に対する理解、支援方法などの研修を行うこと
- ・ 聴覚障害者に対する合理的配慮を図るための支援機器の購入の助成制度を導入すること
- ・ 情報保障のための通訳料の負担を軽減する措置を図ること

等が挙げられます。

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、文字等、視覚によって分かるよう配慮された職場環境整備のためのIT機器の導入費用等の負担があげられます。

しかし、情報保障の質・量については、企業・被雇用者とも十分協議をし、一律的でなく、状況に合わせた柔軟な対応をお互いに考えていくべきであると考えます。

<事例>

- ・ 定例会議や面談、研修 →①手話通訳・要約筆記派遣、②社内に手話通訳者・要約筆記者を設置（職員採用あるいは社内研修で養成）
- ・ 朝礼や緊急会議 →IT等の設備がなくとも、ホワイトボードの活用や、隣にいる社員がメモをとって見てもらう等の協力体制を敷く（音声情報の可視化）。

また、「過重な負担」の判断は、誰によって、どのように行われるかを明示すべきです。

以上の費用負担軽減のため、国では「重度障害者介助等助成金制度」において「手話通訳者担当者の委嘱」という項目で費用助成を行っています。

しかしながら、この助成金には申請は3級以上の聴覚障害者という制限や年間利用の限度額（28万8千円）や、助成期間（10年）という制約が設けられています。

障害者雇用の助成は、あくまで採用初期にかかる経費補助という位置づけであり、助成期間後は各企業にて、障害者雇用にかかる費用を予算化すべしとの見解であると理解していますが、ハード面での整備とは異なり、情報の保障は聴覚障害の社員の入社から退職までの期間において、質・両を変化させながらも継続的に必要な配慮になります。

企業において、採用後 10 年とは、社員が独り立ちをし、まさにこれからという時期であり、情報保障がますます必要となる時期に差し掛かります。

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ります。会社への貢献の度合を考慮した場合、情報保障の取組みが過重な負担となるような判断は避けるべきです。

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とお聞かせください。

現時点においても、勤務先に合理的配慮を申し入れることにより、その障害者が不利益を被る例が後を絶ちません。

被雇用者のみならず、雇用者が障害者の採用にあたって、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、記載に含めるべきだと考えます。

例：聴覚障害者情報提供施設、行政のろうあ者相談員、職業安定所（ハローワーク）の手話協力員等の活用等。

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。

・企業の「過重な負担」を頻発させないためにも、国の支援体制を明確にするとともに、障害者雇用支援について、一律ではなく、雇用されている障害者の特性や状態など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についても、項目に加えるべきではないかと考えます。

・「対象となる事業主」の範囲に、国家公務員及び地方公務員の雇用主である国と地方公共団体は入らないが、国と地方公共団体についての指針も必要である。

【手話通訳担当者委嘱助成金利用による 事業所負担（大阪の例）】

- 半日の会議、数日間必要な研修、資格取得のための研修等…事業所の費用負担が多くなる
- 仕事の能力があっても、情報保障が得られないため、本人の情報量・スキルを伸ばすことができない
- 現在の助成金では、年間手話通訳者は2時間の情報保障で48人しか利用が出来ず、本人の情報取得に限界。

年度途中で、会社負担が実費となるため手話通訳を付けることを諦める会社もある。

例) 毎週1回打ち合わせ（1時間） 3ヶ月1回の会議（3時間）の依頼があった例では、年度途中で手話通訳が付かなくなった。

5

通訳時間	手話通訳 者数	通訳料／人	通訳費用	助成金	実質会社 負担額
30分まで	1人	8,000円	8,000円	6,000円	2,000円
2時間まで	2人	8,000円	16,000円	12,000円	4,000円
3時間まで	3人	12,000円	36,000円	18,000円	18,000円
4時間まで	3人	16,000円	48,000円	18,000円	30,000円

【試算の例 事業所負担は】

■ 1回 6,000 円 上限をなくす

3 / 4 助成の限度額を 1 回 3 / 4

【助成額 1 回の手話通訳料の 3 / 4 の場合】

通訳時間	手話通訳 者数	通訳料／人	通訳費用	助成金	実質会社 負担額
30分まで	1人	8,000円	8,000円	6,000円	2,000円
2時間まで	2人	8,000円	16,000円	12,000円	4,000円
3時間まで	3人	12,000円	36,000円	27,000円	9,000円
4時間まで	3人	16,000円	48,000円	36,000円	12,000円

ヒアリング項目（差別禁止）

社会福祉法人 全国盲ろう者協会

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。

「第 3 差別の禁止」において、募集及び採用、賃金等の項目に沿って記載しているが、全ての項目について、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していただきたい。

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。

「自力(単独)での通勤が可能であること等」を募集・採用の条件とすることは、「自力(単独)での通勤」の能力が「職務遂行上の本質的な能力」とは言えないため、こうした条件付けは差別にあたる。

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。

ヒアリング項目（合理的配慮）

社会福祉法人 全国盲ろう者協会

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。

「第3 合理的配慮の内容」として、障害種別ごとに具体的な事例を記載するとしているが、盲ろうについては、例えば「障害者権利条約」第24条において「盲ろう」(deafblind)が独自の障害として記述されているほか、権利条約策定にも参画したIDA（国際障害連盟）の発足当時の構成団体に「世界盲ろう者連盟」が含まれているなど、「盲ろう」は国際的にも独自の障害として認知されているという認識を踏まえつつ、記載方法に十分留意していただきたい。

また、盲ろう者の雇用に関しては、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必要がある。

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・採用においては、例えば、ホームページ上に募集案内を掲載する際に、PDFファイルだけではなく、テキストデータをつける等の合理的配慮が必要

○採用後においては、例えば、職場での会議等の際に、情報・コミュニケーション保障をきちんと行う等の合理的配慮が必要

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。

盲ろう者の雇用に関し、例えば、通勤は、職務の本質的な要素ではないことから、盲ろうという障害があるために通勤する上での困難を生じている場合に、通勤時の移動支援という形で、この困難をサポートすることは、基本的に、合理的配慮の提供と考えられる。

しかしながら、このための費用を全て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、他施策による支援を行うことも、今後の検討課題と考えられる。

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とお聞かせください。

盲ろう者に対する相談体制の整備にあたっては、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である。

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。

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で、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出入り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とお聞かせください。

- ・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。

差別禁止指針および合理的配慮指針に関する意見

社団法人 全国脊髄損傷者連合会

【1】差別禁止指針について

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。

■基本的には、障害者政策委員会差別禁止部会の「『障害を理由とする差別の禁止に関する法制』についての差別禁止部会の意見」（以下、「部会意見」）や、障害者差別解消法に対する衆議院内閣委員会および参議院内閣委員会の附帯決議などを踏まえてご議論いただきたい。

■部会意見に対して、差別禁止指針の構成（案）の第3「差別の禁止」では、

▼労働時間

▼再雇用

の項目が脱落しているので、盛り込んでいただきたい。

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。

■基本的には部会意見と附帯決議を踏まえてご議論いただきたい。

■特に特例子会社は、障害者雇用率に対して寄与している点で評価されるべきである。しかし、一方で、有能な人材が見出されて特例子会社から親会社に配置転換されることは稀である。入口としての特例子会社制度は必要であるとしても、定期的な査定を通じて親会社に転籍できるチャンスを与えないことは、差別的取扱いに該当すると考える。

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。

■改正障害者雇用促進法における差別禁止指針および合理的配慮指針は、障害者差別解消法における対応指針と似た位置づけとなっている。

■このため、差別禁止指針と合理的配慮指針が、障害者差別解消法に基づいて事業分野ごとに主務大臣が策定する対応指針にとっての試金石となると考える。

■このような重要な役割を、現時点で我が国において最も議論が先行している雇用分野が担うことは、障害者団体にとっては非常に歓迎すべきことだと考える。

■したがって、十分な議論を経て、現場できちんと実効性を発揮できる指針を策定していただきたい。

【2】合理的配慮指針について

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。

■基本的には部会意見と附帯決議を踏まえてご議論いただきたい。

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。

■基本的には部会意見と附帯決議を踏まえてご議論いただきたい。

■現に非常用エレベーターを設置している高層ビルに事業場を置く事業主は、高層建物火災の避難時に歩行困難な障害者が「避難誘導用エレベーター」を優先利用できるように、事業場内での座席の位置などに配慮する必要がある。

■特に労働時間の弾力化については、精神障害者に限らず、たとえば脊髄損傷者でも合理的配慮を必要とする。具体的には、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、などの事情を考慮する必要がある。

■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っていただきたい。

障害者の権利に関する条約（公定訳文案）

第二十七条 労働及び雇用

1 …締約国は、特に次のことのための適当な措置…をとることにより、労働についての障害者…の権利が実現されることを保障し、及び促進する。

（h）適当な政策及び措置（積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。）を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること。

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。

■基本的には部会意見と附帯決議を踏まえてご議論いただきたい。

■特に小規模企業に障害者雇用を継続してもらいうえでは、助成金の活用に加えて、行政からの助言や指導も不可欠である。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案に対する附帯決議（参議院内閣委員会）

四 合理的配慮に関する過重な負担の判断においては、その水準が本法の趣旨を不当にゆがめることのない合理的な範囲で設定されるべきであることを念頭に、事

業者の事業規模、事業規模から見た負担の程度、事業者の財政状況、業務遂行に及ぼす影響等を総合的に考慮することとし、中小零細企業への影響に配慮すること。…

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とお聞かせください。

■基本的には部会意見と附帯決議を踏まえてご議論いただきたい。

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。

■障害者の社会参加を実質的に保障するためには、差別禁止のアプローチと福祉施策のアプローチをセットで考えていく必要がある。

■たとえば、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賄うことは非現実的である。このため、差別禁止のアプローチだけでは、重度障害者の就労の機会を実質的に保障されない。

■したがって、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、重度障害者については、居宅内や私用の外出だけではなくて、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させることが不可欠である。

「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」についての差別禁止部会の意見

○通勤支援等

通勤時の移動支援や職場内での身体介助が事業主のなすべき合理的配慮であるのか、行政による福祉サービスであるのかについては、障害のある労働者にとっては、働く上で不可欠な支援であることから、政府において引き続き検討することが求められる。

障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言

○重度訪問介護の発展的継承によるパーソナルアシスタンス制度の創設

決定された支給量の範囲内であれば、通勤、通学、入院、1日の範囲を越える外出、運転介助にも利用できるようにする。

地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律

附則第3条 政府は、…この法律の施行後三年を目途として、…常時介護を要する障害者等に対する支援、障害者等の移動の支援、障害者の就労の支援その他の障害福祉サービスの在り方…について検討を加え、その結果に基づいて、所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、前項の規定により検討を加えようとするときは、障害者等及びその家族その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

ヒアリング項目（差別禁止）

NPO法人 日本脳外傷友の会

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。

通勤支援

休憩

余暇指導・援助 災害時等の緊急・避難などへの支援

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。

筆記試験

手に麻痺があったり、失書、失読等の障害で、文字を書くことができません。
だからと言ってなんのしごともしないわけではありません

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。

個別に障害の特性を理解して、適材適所で活用して雇用していただきたい。

記憶をおぎなう機器の使用をみとめてもらいたい。

ヒアリング項目（合理的配慮）

NPO法人 日本脳外傷友の会

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。

障害特性の理解 高次脳機能障害について
精神障害とは別枠で記載がほしい。

すべてはこれに尽きる・

マニュアル化した就労支援に当てはまらない障害の特性を理解した、仕事への援助、職場の環境整備、等が必要である。

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。

記憶をおぎなう機器の使用を認めてほしいこと。

筆記試験重視ではなく、面接を重視してほしいこと

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。

長時間労働を強いられること

疲労性の高い高次脳機能障害者にはつらい

記憶障害の強い障害者に記憶が必要な仕事を割り当てられること等

短時間就労グループ就労等の形態を試行してほしい。

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とお聞かせください。

良いと思う。

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。

雇用者側の不作為で行う行為も障害者サイドではしばしば差別や拒否などに受け取られてしまうことも多いと思う。
多くの具体的事例を書いて置くことが必要。

ヒアリング項目（差別禁止）

社会福祉法人 日本盲人会連合

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 2 基本的な考え方において

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。

対象となる事業主の範囲は、視覚障害者はその障害の特性から鍼灸マッサージ師が多く、小規模の個人病院で就労している人が多いことから事業規模の大小を問わず、全ての企業を対象としていただきたい。

差別の範囲は、障害を理由として受けるものすべてを差別とされたい。

第 3 差別の禁止

募集及び採用

- ・募集段階で障害の有無を聞くことはやめていただきたい。
- ・募集の際は、「文字の読み書きが可能な人」という障害による困難な点をあえて記載することはやめていただきたい。
- ・特別採用枠等により採用された者において、キャリアアップや昇任試験に差別が起こらないように公平な機会の提供することを求める。

教育訓練

- ・研修の機会を平等に与えていただきたい。

職種の変更

- ・中途失明により現在の業務の遂行に困難が生じるような場合は、現在の障害の状態であってもその能力が発揮できる部署に異動できるようにしていただきたい。

雇用形態の変更

- ・中途失明により正規雇用から嘱託に変更、あるいは退職させられることがないようにしていただきたい。
- ・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していただきたい。

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。

- ・ 募集時に文字の読み書きができる人を限定すること
- ・ 募集時に単独で通勤が可能な人を限定すること
- ・ 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
- ・ 採用後、業務内容の説明を充分に行わないこと。
- ・ 採用時及び採用後に実施する研修において、情報保障（点字や音声による情報提供）及び移動保障（移動する際の手引きなどの配慮）がされないこと。

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。

- ・ 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企業にその周知徹底をしていただきたい。
- ・ 障害者個人はその特性も能力も多様であることから、一人一人に柔軟に対応していただきたい。
- ・ 募集の際に障害別で募集を固定することのないようにしていただきたい。

ヒアリング項目（合理的配慮）

社会福祉法人 日本盲人会連合

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。

派遣会社においては、派遣元と派遣先の双方に合理的配慮を義務づけていただきたい。

通勤における必要な支援を雇用における合理的配慮として考えていただきたい。

産業医の配置、眼科医を配置していただきたい。

昨今企業では省スペース、効率化のため、自分の机を持たずに複数の机を複数の人がシェアをする方式（フリーアドレス方式）を採用することがある。表面的には障害個別の情報保障対応ができていてもフリーアドレスそのものへのアクセスが困難となり不利益を被る。その場合は、視覚障害の方の机は決めるよう配慮していただきたい。

盲導犬を切り替える場合は、概ね2週間の訓練が必要になることから、リハビリ訓練休暇を配慮していただきたい。

ハローワークが情報提供する際は、まずどのような仕事を募集しているか、次に募集段階で点字受験の配慮があるかどうかを記載し、さらに音声対応のPCを提供していただき、アップデートへの配慮もしていただきたい。

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配慮する。

・募集時に単独で通勤が可能な人を限定せずに、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等していただきたい。

・採用試験において、受験者からの申し出により点字や音声による受験を実施していただきたい。

・採用後、業務内容の説明を充分にしていきたい。

・採用時及び採用後に実施する研修において、情報保障（点字や音声による情報提供）及び移動保障（移動する際の手引きなどの配慮）を実施していただきたい。

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。

本人が事業主にその障害を伝え、事業主がどのような配慮が必要か判断する。その事業主が判断する際に荷重負担とならないよう、決算状況等を考慮することと、また企業が恣意的に決めることを排除するための審査機関（第三者機関）等の設置が望ましい。過重な負担の判断は、その企業の事業規模や収益において異なる。

過重な負担と判断された場合は、それに変わる代替措置が必要と考える。例えばエレベーターを音声対応にするために過重な負担があると判断した場合、それに変わる代替措置として、点字表示や点字ブロックなどを敷設して対応する等。

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とお聞かせください。

不利益取り扱いの禁止の周知を記載することで良いと考える。

相談体制の整備は、都心部ではハローワーク、市区町村の相談支援センター、歩行訓練士や雇用支援機構など整備されているが、地方では整備されていないので体制整備が必要である。

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。

国と地方公共団体の公務員にもヒューマンアシスタント制度を取り入れてほしい。