

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かお聞かせください。

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。