

## 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いただきたい。

・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かお聞かせください。

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。