

ヒアリング項目（差別禁止）

社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会

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。

・ 障害理解の促進。

知的、発達、精神障害など目に見えない障害について、直接接する機会がないことで、否定的なイメージでしか障害認識ができていない。知らないことによって差別が生まれるといえる。

身体障害についての不自由さについての理解は、身体障害の場合は車いす、視覚障害の場合はアイマスクなど疑似体験が可能であるが、見えない障害については直接、当事者に接することなしには理解ができない。接することで共感が生まれ、障害理解が進む。そのような障害特性について指針に盛り込む必要があり、差別解消につながる。

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。

・ 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。障害別差別ではないか。

・ 地方公務員法の第 16 条 1 の欠格条項は障害者差別にあたるのではないか。

第十六条 次の各号の一に該当する者は、条例で定める場合を除くほか、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

一 成年被後見人又は被保佐人

○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。

・ 賃金格差

賃金調査では般常用労働者 26.4 万円、身体障害者 25.4 万円、知的障害者 11.8 万円となっている（平成 24 年度版障害者白書）。賃金格差についての合理的な理由・根拠があいまいであり、勤務評価（人事考課）もないところが多く、また、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あたる。

・ 最低賃金の減額措置制度。

最低賃金の適用除外制度が、最低賃金法改正（施行日 平成 20 年 7 月 1 日）により廃止し、新たに「減額措置制度」が新設されたが、対象労働者の類型として、「精神又は身体の障害より著しく労働能力の低い者」が挙げられている。適正な申請内容になっているのか、また、障害者自立支援法の施行により就労継続 A 型事業所での減額の特例許可手続きについて別途厚労省より各都道府県主管あてに通知がだされているが、安易に使われている傾向がない

のか、適正な評価内容であるか、障害を理由とした差別的取扱い禁止の観点から、実態を把握する必要がある。

- ・研修等の保障。

他の社員同様に社員研修の機会が与えられなければ差別的取扱いにあたる。

丸の内界隈の大手企業に、特に事務系職種で就職している知的障害、発達障害のある社員に対して就労支援センター主催で職務研修を試行的に実施し好評を得ている例もある。

- ・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の声がある。実態を把握し、事実としてあれば厳正な対応が必要であり、差別的な取扱いにあたる。
- ・法定雇用率の除外率制度について、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止され、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小するとされているが、制度自体が差別的取扱いにあたるのではないか。
- ・最低賃金の適応除外について、安易に使われている傾向がないか実態把握が必要である。

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。

- ・地域でのグループホームの開設の際、現在も知的障害者に対する「知らない」ことによる偏見・差別によって周辺住民の反対により開設を断念するケースが少なくない。

企業も地域を構成する一員であり、企業での知的障害者雇用は障害理解を進めるために極めて有効であり、また地域住民への啓発にもつながる。都市部においては、知的障害者の場合、就労先の職種は事務、小売り・サービス・流通、清掃がそれぞれ3割となっているが、特にユニクロ、スターバックスなど知的障害者雇用において積極的に取り組んでいる店舗などは地域住民との接点生まれ、障害理解＝共感が生まれている。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盛り込むべきである。障害者総合支援法の「共生社会の実現」の理念にも沿うものである。

ヒアリング項目（合理的配慮）

社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会

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。

・ 障害理解の促進。

知的、発達、精神障害など目に見えない障害について、直接接する機会がないことで、否定的なイメージでしか障害認識ができていない。

身体障害についての不自由さについての理解は、身体障害の場合は車いす、視覚障害の場合はアイマスクなど疑似体験が可能であるが、見えない障害については直接、当事者に接することなしには理解ができない。接することで共感が生まれ、障害理解が進む。そのような障害特性について指針に盛り込む必要がある。

・ 通勤支援

交通機関を利用する場合、慣れるまで家族、就労支援施設職員などが同行し、経路、乗り換えなど支援することが多い。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。

・ 通院休暇

知的障害の場合、てんかんなどの疾病がある場合も多く、定期通院が必要である。障害に伴う検査、通院などに休暇を与えることが合理的配慮に含まれる。

・ 余暇支援

福利厚生の中に含まれるが、働く上での心身の健康を保つ上でリフレッシュが必要であり、地域の就労支援センターなどでは、会社帰りに立ち寄れる「たまり場」を設けていることが多い。仲間とお茶をしながらおしゃべりの時間を持ったり、職員に職場の愚痴を聞いてもらうことなどでストレス解消となっている。また、レクリエーション、旅行など企画し余暇支援を行っている。労働、福祉が連携し、それらの事業を拡大し支援策（助成金など）をつくるべきである。

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。

○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。

- ・ 本社と配置現場間にずれがないよう、障害者雇用に対する一貫した体制整備を事前に行うこと（全障害共通）。
- ・ 上記、体制整備については、障害者雇用にあたり「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指す。

- ・ 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かい離している場合が多い。よって、面接結果のみで、障害者がもつ職業能力を判断することはしないこと。
- ・ 事前に業務を見直し、知的障害者ができる仕事を創出して置く。
前もって、就労支援センター、就労支援施設等に依頼し、社内業務の総点検し、そこから知的障害者ができる仕事を切り出し、一日の仕事量とタイムスケジュールを作成しておく。そのような準備によって、求人・求職のミスマッチを防ぐことにつながる。
- ・ 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の柔軟な運用（全企業が活用できるようにする）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。
- ・ 上記、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。
- 特に知的障害者の場合、本人がもつ職業能力の発揮に要する時間には個人差がある。必要とされる職業能力の発揮に、短時間で辿る場合もあれば、数か月かかる場合もある。
- ・ 新卒、就労支援施設等からの求職者も多いが、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が望ましい。
- ・ 面接での質問内容を配慮すること。
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。（知的障害者本人にどこが悪いのかなど、本人のプライドを傷つけることを平気で言う面接者がおり、面接後、本人から苦情があった。）
- ・ 本人の不安を軽減するために、採用面接において支援者の同行、同席を認めること。また、本人の職業能力等を把握している支援者の同席はミスマッチを防ぐために有効である。
- ・ 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。（特に知的障害者、精神障害者の採用の際に有効）
- ・ 中小企業等において、上記の内容に配慮した障害者の業務構築を行う。当該事業所の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。事業所規模から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適用することは合理的配慮の一つと言える。
- ・ 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、就業体験の学習を通して伝えられた個別の配慮が相当すると考えられる。具体的には、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。また、採用後のキャリアアップのための研修も合理的配慮として必要な内容である。

○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。

- ・ 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・治具開発を行うこと。
- ・ 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。特に、

自閉的な傾向の人は必須である。

- ・ 知的障害者の場合、適「工程」ではなく適「職場」、と言われる。仕事ができるか以前に職場になじめるかが、定着のポイントになる。一緒に働く人たちの本人についての障害理解が肝要であり、ジョブコーチなどが一定期間入り、周りとの人間関係の構築が必要。
- ・ 社内の人事異動に際して、特に直属の上司がかわる場合、不安定になりやすいので、人事異動の方法や引き継ぎ方法に配慮すること。
- ・ 本人の不安を軽減するために、支援者による職場巡回や会社内での支援を合理的配慮に位置付けること。
- ・ 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。
- ・ 知的障害の場合、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。そのような考え方を上司、同僚が共通理解することも合理的配慮と言える。
- ・ 適正な業務評価（人事考課）による昇給・昇進の実施。
何年経っても同じ仕事をさせられるとの本人からの苦情が多い。企業側も障害者雇用しているという実績だけに甘んじていることが少なくない。仕事の幅を広げることの支援と達成度、習熟度による健常者との比較ではなく、独自の評価基準を設け、昇給・昇進に反映すべきである。
- ・ 業務能力の向上及び職業人としての意識向上のための社内、社外での研修の実施。
- ・ 家族やグループホーム職員等との連携
知的障害の場合、就労支援と同時に生活面での支援が重要である。生活面での安定がなければ、職場定着が難しい。本人の同意のもとに家族、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である。
- ・ 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。

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。

- ・ 企業規模（売り上げや資本金など）
- ・ 36協定と同様に、従業員代表との協議で確認する
- ・ 働く本人の満足度（調査）

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。

- ・ 社内での小まめな面接を実施し、障害がある社員の話を聞き取れる体制を整備すること。
- ・ 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。
- ・ 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。

その場合においても知的障害者支援にかかわる就労支援センターや相談支援センター等の専門従事者をいれること。

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。

- ・知的障害者雇用を考えたときに、雇用主が不安に思うのは「教育、訓練をどうすればよいのか」「作業の効率、意欲、作業態度はどうなのか」という内容が多いが、雇用後の調査ではその約8割の雇用主が「戦力となっている」と答えている（「世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ／平成19年度雇用調査」）。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など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。知的障害者雇用はすべて企業サイドの責任でと言うにはもとより困難があり、知的障害者の就労支援については関係支援機関とのよいネットワークをいかに構築するかが成功の鍵と言える。事業主に合理的配慮を課する場合は、労働、福祉、教育、市町村など地域の支援機関とのネットワーク、また、企業間で障害従事者の研修、余暇支援など共同で取り組むネットワークの構築など指針に盛り込むべきである。また、行政はその点に着目した助成制度など支援体制を構築するべきである。