

ヒアリング項目（差別禁止）

公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会

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。

○基本的な考え方「対象となる障害者の範囲」について

- ・今回精神障害者が法定雇用率に加算されることになり、3障害が法の対象となりました。3障害の共通性をふまえてそれぞれの特性を尊重し、障害種別の格差を生まないう、平等・公正な雇用促進が実施されるべきことを明記してください。
- ・精神障害者が、その障害を理由に、賃金を減額されることの無いようにしてください。

○障害者雇用・就労の拡大

- ・制度の谷間等で公的支援を受けられないために、雇用・就労の可能性があるのに、それが困難となっている人たちの実態を検討するための基礎調査を実施してください。

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・採用における禁止される差別

- ・障害者の採用については、精神障害以外の人材からの採用を優先するようなことが行われていると聞きます。面接はしたけれど、断られたという人が圧倒的に多いようです。
- ・ハローワークで精神障害と言ったとたんに差別的な対応をされたことがあります。担当者によっては精神障害のことを分っていないが故に対応がまちまちです。一度で懲りて、二度と行きたくないと言う人も出て来ています。すべてのハローワークに、精神障害のことをよく分かった理解のある担当者を配置してください。
- ・精神障害の発症は10代後半から20代前半が多く、高校・大学中退者も多いことから、学歴差別等が無いようにしてください。

○採用後における禁止される差別

- ・精神障害の症状は、様々であり、環境条件の変化等で、採用後に時には症状が悪化する場合があります。また、定期的な通院が必要な場合があります。このような精神障害者特有の問題を踏まえて、必要な合理的配慮が受けられるような体制作りが必要です。
 - ・雇用主の労務担当者から、配属された職場の上司・同僚に障害者であるということがきちんと伝わっていない、このために暴言を吐かれたり、のろいとかガンガン言われたり、心理的な圧迫をうけて緊張感で精神的にまいってしまうことがあります。就労が続かないということにも繋がります。
- 企業側（雇用主）には偏見、差別を無くす、精神特性を理解していただく「社員教育」に一番力を入れて欲しいです。

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。

- ・企業は就労環境が悪化すると人員整理が始まり、真っ先に障害者が解雇の対象となるように聞いています。また、遠距離通勤となる職場への配置転換等を命じ退職に追い込むようなこともあるようです。リストラがきっかけで引きこもりになった人も多く出ており、その様なことが起こらないよう、公平な対応をお願いします。
- ・精神障害者に対する事業者の差別・偏見をなくすための各種の啓蒙・啓発活動を広げ、精神障害者も、わが国の重要な社会の活力の一環となれるよう、ともに働き共生しあえる社会作りをしましょう。
- ・障害者の短時間労働は、その福祉的就労から一般就労への移行のために段階的な就労形態として有効であり、障害者雇用を促進する上で必要な就労形態でもあるので、検討課題としてとりあげてください。
- ・我が国の中小企業は、雇用の大きな受け皿であり、障害者雇用を促進する上で重要であるので、中小企業に対して、障害者雇用を促進するために必要な各種の助成を展開してください。
- ・エレベーター等のバリアフリー施策が、結局一部の身体障害者だけでなく、多くの市民にとって、暮らしやすい街づくりに貢献したように、一部の精神障害者に対する合理的配慮や柔軟な雇用・就労環境施策が、多くの多様多彩な労働能力の活用・活性化に展開して行ける可能性を、国・産業界・障害者と労働者の3者で切り開いてゆきたいと思います。

ヒアリング項目案（合理的配慮）

公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会

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。

・「障害者権利条約」「障害者差別解消法」と整合性の取れた、雇用における合理的配慮の一般的な定義が必要ではないでしょうか。

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

・ハローワークから事業主への紹介（推薦状には住所・氏名などの基本的情報のみ）は多くが丸投状態で、本人がどういう障害か、どれくらいできるか、どういう人かは一切ないため、事業主も精神障害者の採用には慎重にならざるを得ないと聞いています。改善策を講じて欲しいです。

○採用後における具体的配慮

- ・精神障害者にとっての合理的配慮は、人的支援です。困った時にすぐに相談できる人が側にいることです。大企業では、2号ジョブコーチを置いて対処することも可能ですが、中小企業においてもそれが可能となればと思います。
- ・採用後の使用者との話し合いにおいて、話し合いをより有効なものとするために、「支援者」制度が望まれます。また労働組合のある場合は、その支援を活用できるようにしてください。
- ・精神障害者は職場定着率が低いのが特徴だと、よく言われます。定着には、精神障害特性に合わせた次の支援が必要と考えます。
- * 新しい仕事に慣れるまでは、常に緊張状態であることが多いために、心身ともに疲れやすい状態です。一定慣れるまでは、休憩の回数を工夫したり、労働時間に配慮を求めます。
- * 精神障害者の障害特性として、症状に波があり、その時々状態に応じた持続的配慮を求めます。主治医への確認だけでなく、会社の事業特性に通じた産業医の関与や職場の仲間全体で対応する体制が望まれます。
- * 症状が悪化した時には、勤務時間の変更や有給休暇等の合理的配慮を求めます。
- * 就職した統合失調症の人が一番つらかったことは、仕事ではなく昼休みの一人ぼっちの休憩時間だったそうです。企業は偏見をなくし、精神障害への理解を深め、孤立させない配慮が必要です。

- * 採用後もその精神障害の特性に合った職場の環境を整え、コミュニケーションや同僚との人間関係の調整、仕事上の相談に応じる「相談員」を置く相談員制度の導入をすべきと考えます。

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。

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。

- * 相談支援体制としては、本人を支援している地域就労支援体制の充実が重要です。企業内部の相談支援と地域就労支援が、困った時に連携して解決してゆく体制作りを早急に進め、充実することを求めます。
- * 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は必要です。

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。

- * 過度な負担を如何に判断するかが問題です。
その判断を当事者に委ねるのではなく、公正を保障するための国のガイドラインの策定が必要と考えます。
- * 中小企業において障害者雇用のノウハウもなく資金力も乏しいところでは障害者を雇用することは大変です。それを推進する方法のひとつに、「事業協同組合等の算定特例」があります。いくつかの中小企業が事業協同組合等を活用して協同事業を行い、実雇用率を通算することができる仕組みです。現在東京都中野区のシティビルメン共同組合が、区の清掃管理業務の一部の委託を受けていますが、今後このような事業協同組合が各地で展開されることを期待します。