

ヒアリング項目（差別禁止）

NPO法人 全国精神障害者団体連合会

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。

別添資料差別禁止指針の構成については、概ね同意である。

しかしながら本来、差別とは間違った知識から起こるものであり、間違った知識が社会に影響を与えることが問題だと考えている。

上記指針に於いては、事業主に対するペナルティー的要素が強くなっており、精神疾患に対する正しい知識を普及する考えとは、必ずしも同義ではない。

事業主が、精神障害者に対する正しい知識と理解をより深めることを義務付けていただきたい。

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。

募集要項について

ハローワークにて精神障害者が障害者雇用枠で探している場合、障害者窓口では身体・知的障害を対象としていることが多く、雇用はおろか面接すらさせてもらえないケースが多い。

具体的に、どの障害を募集という明記もなければ、そもそも三障害で統一されているはずにもかかわらず、障害者窓口もしくは雇用主側で障害の区別をされ、ハローワー

クの就労相談の段階で断れているという事例が発生している。これは障害の中の差別であり、また、就労先を探す精神障害者にとって多大な不利益となっていると考えられる。

採用後、採用前に提示されていた仕事内容とは違う事が多々ある。

例えば金銭の管理（会計、経理関係）の場合、本来は出納帳の作成等を行うために雇用されたはずが、障害者だという理由で、まったく別の仕事に変えられてしまうケースがある。

本来の募集要項の仕事内容を、障害により変えてしまい差別してしまうケースが見受けられるのが問題であると考えられる。

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。

各企業における障害者雇用についての意見交換や勉強会等の促進の義務化。

企業における相談員、及び産業カウンセラーの設置の義務化。

ハローワークにおける募集企業の増加促進と、その目標値の明確化。

精神障害者の個人個人に適した配置の処遇。

最低賃金の保証厳守。

みなし雇用の廃止。

ヒアリング項目（合理的配慮）

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。

指針の構成について

職業能力開発校の増設

みなし雇用の廃止

ハローワークへの募集企業の増加促進の目標値を明確化

最低賃金の厳守

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。

ただ単に法定雇用率という、数字の上だけの障害者の雇用を義務づけるのではなく、管理職もしくは同僚の立場から精神障害者への理解、対処を促すための教育等が、職場内のどこに於いても必要となる。

適切な情報と接し方を以って、上司や同僚が接していれば理解がある職場になっていくのではないかと考えられる。

採用後について、精神障害者を雇用した後、企業全体としての理解はあったとしても、社内の一般雇用で働いている同僚、上司等が精神障害者について理解できていないケースがある。それにより、無自覚な差別や障害に適さない質量の仕事を与えてしまうケースがある。

以上の理由から、これを解消するために、行政主導の下において、管理職レベルの会社員の障害者雇用に関する勉強会の促進、職場内において、専門職相談員や産業カウンセラーの設置義務化が必須であり、また実際に現状で精神障害者を雇用している雇用主との意見交換会などを、各企業に薦めていただきたい。

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。

就労時間、残業時間 休日出勤 休憩時間等

主治医の提示した意見書もしくは診断書、または本人の希望時間を大幅に超えての就労時間の設定や残業。

体調管理は社会人の基本ではあるが、どんなに体調を整えても急激に悪くなっていくのが精神障害の特徴で、それを避けるために、過度な疲れを自分に与えないように主治医や当事者自身で気をつけているため、企業判断で過度な労働を強いることは、障害そのものに対して過重な負担をかけているに他ならない。

また勤務時間内での休憩時間が全くない場合も上記と同様になる。

精神障害の症状は休む、きちんと薬を飲む、寝る等、基本的にくつろいで精神をリフレッシュすることが重要なため、上記のような配慮が重要と考えられる。

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。

ジョブコーチの育成と増加、精神障害者に適した職種の開発研究を個人個人の適正にあった配置の研究、ピアサポートの事業の充実と地方自治体における配置の義務化。障害者をサポート出来る人材を育成しなければ根本的な問題は解決しない。そのために、ピアサポーター、ジョブコーチ、専門職等の障害当事者に適した支援を考え、適正に配置する事が重要になると考えられる。それに伴い、企業の所在地である地方自治体の協力も必要不可欠である。企業内で上記の設置を出来るように政策等を整備していただきたい。

また、当事者のプライバシーの保護は最優先されるべきものである。相談体制については、当事者が中心となり、主治医又は産業医、カウンセラー、雇用主等のサポートの元で行い、守秘義務を原則とすることが望ましい。

ただし、当事者にとって不利益となる場合を除いて、あるいは周知した方が当事者にとって働きやすい環境となる場合、周知を記載することもあって良いと考えている。この場合、当事者の主体的な意思の元での開示でなくてはならないと考えている。

上記の理由から、各企業等における社内の啓蒙啓発の一環として、不利益取扱いの禁止という制度について周知したほうが良いと考える。

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。

現在、厚生労働省で働いている、精神障害者の方々からも意見を聞いていただきたい。
ヒアリング以前の制度研究会の段階から、当事者会を参画させていただきたい。