

第4回 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会（議事次第）

日時：平成25年11月7日（木）

13:00～15:00

場所：共用第8会議室

1. 経済団体等からのヒアリング

- ・ 一般社団法人 日本経済団体連合会労働政策本部長 高橋 弘行氏
- ・ 全国中小企業団体中央会労働政策部長 小林 信氏
- ・ 日本商工会議所産業政策第二部副部長 高山 祐志郎氏
- ・ 日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長 伊藤 彰久氏

2. その他

【配付資料】

資料1-1：一般社団法人 日本経済団体連合会 提出資料

資料1-2：全国中小企業団体中央会 提出資料

資料1-3：日本商工会議所 提出資料

資料1-4：日本労働組合総連合会 提出資料

【参考資料】

参考資料1：参集者名簿

ヒアリング項目（差別禁止）

一般社団法人 日本経済団体連合会

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。

- ◇日本てんかん協会が指摘していた「差別を『禁止』する事項を取りまとめるのではなく、どうすることで差別にならないような取り組みが可能になるのか、主な内容・項目についての対処法や事例を具体的に示した方が、事業主にとっても障害者雇用を推進する良い資料となる」という考え方を基本とすべきではないか。
- ◇障害の特性を踏まえた典型例について整理するとともに、積極的差別是正措置など合理的な理由がある場合には、異なる取扱いをしても法違反とならない事例についても例示する必要がある。

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。
○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。

- ◇事業主が採用選考において合理的配慮の提供を行うとともに、障害者が採用後、活躍できる就業環境を提供するためには、障害者に限定した求人に際し、募集・採用の段階で、障害の有無や特性について積極的に情報を得ていくことが労務管理上、必要不可欠であり、禁止される差別に当たらないと考える。
- ◇採用選考の結果、当該障害者を採用しなかったからといって直ちに差別的取扱いをしたことにはならない旨を明示する必要がある。
- ◇賃金の決定、配置・昇進その他の待遇について、労働能力等を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、差別的取扱いに当たらないことを明示する必要がある。

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。

- ◇今般の改正に伴って、差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供については、手帳を保持しない者もその対象になることから、ハローワーク等の外部機関の支援を得るなど、事業主の予見可能性を担保するための対応を例示すべきである。

ヒアリング項目（合理的配慮）

一般社団法人 日本経済団体連合会

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。

○「第2 基本的な考え方」について

- ◇企業の取組みによって障害者雇用は着実に進展している。こうした中、合理的配慮の内容次第で、事業主が大きな負担を負うことになれば、かえって障害者の就業機会が縮小し、また、職場定着が阻害されることを危惧する。
- ◇企業の経営状況や、職場環境、障害特性、従事する職務などによって対応が異なる合理的配慮の内容については、個別性が強く千差万別であることから、一律の基準を設けることは難しく、障害者と事業主の相互理解の中で柔軟な対応が可能となる仕組みが不可欠である。
- ◇合理的配慮は、障害のある労働者の具体的請求権ではなく、事業主の提供義務として位置付けられていることを改めて明示する必要がある。
- ◇合理的配慮の提供に際しては、当該障害者との相談を経た後に行うものであることから、目的の正当性、職務遂行上の必要性、実現可能性（技術的な困難度・対応の容易さ、優先度合い）、社内の秩序・規律への影響度合いなど、合理性の判断がまず求められると考える。その上で、過重な負担となる場合、事業主は提供義務を負わないことを改めて明示する必要がある。
- ◇合理的配慮については、要求内容に対し、仮に100%の提供でなくても、その時点で対応可能な範囲での提供（単年度でなく複数年度で実現を図る場合なども含む）を行えばよいという仕組みを認めるべきである。併せて、代替措置の選択については、同一の効果に限ることなく、話し合いの中で決定すべきである。
- ◇障害者による申告がなく、善管注意義務をはらっても事業主が当該障害の有無を知り得なかった場合には、合理的配慮が提供されなくても、法違反が問われないことを明記すべきである。
- ◇合理的配慮の提供を促すためには、障害者雇用納付金制度など事業主に対する経済的負担の軽減策を充実させる必要がある。

○「第3 合理的配慮の内容」について

- ◇提供する合理的配慮の内容は、当該障害者と事業主との相談の上で個々に決定されるべきものであるが、指針の中で合理的配慮の具体的な事例を数多く並べることになれば、企業側はそれらを必ず実現すべき義務内容であると誤って理解する恐れがあり、企業現場に大きな混乱が生じることを危惧する。むしろ、当事者間で決定するための手続的な規制によって、合理的配慮の内容の妥当性を担保するほうが有効ではないかと考える（例えば、障害者からの配慮事項の申入れ⇒障害者と事業主間の相談・協議⇒事業主による対応方針の策定及び実行など）。
- ◇仮に、合理的配慮の具体的な事例を明記するとしても、表彰事業で紹介されているようなベストプラクティスではなく、中小事業主を含めて、現在、障害者雇用に当たって数多く取り組まれている施策内容自体が合理的配慮であることを周知する必要がある。

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。

- ◇労働法上、通勤は労働時間外であり、通勤時の移動支援について合理的配慮に含めることは適当でない。
- ◇就業時間中の通院に係る時間については、「No work, No pay」の原則の下、障害者でない者と同様に無給の扱いをしたとしても合理的配慮の不提供とはならないと考える。
- ◇障害者であることを理由に、追加の特別休暇を付与したり、私傷病休職期間を延長したりしなくても合理的配慮の不提供とはならないと考える。

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。

- ◇例示として、①企業規模、②企業の財政状況、③業種、④事業所や施設等の地域性・立地状況、⑤障害者の雇用実績、⑥合理的配慮の取組み状況（事業所ごとの対応状況を含む）、⑦合理的配慮に対する経済的な公的支援の有無や内容、⑧健康配慮義務を含む労務管理上の必要性、⑨職務遂行への影響、⑩企業の経営方針などを総合的に勘案しながら、事業主が個別に判断すべきであると考えます。
- ◇加えて、過重な負担を判断する場合、合理的配慮の提供のために要する事業主の負担と、合理的配慮に伴って期待される成果とを比較衡量して判断することも必要である。
- ◇過重な負担の判断に際し、障害が進行性の場合など採用後の状況変化についても勘案する必要がある。

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。

- ◇記載することでよいと考える。その際、禁止される不利益取扱いの具体的な内容については、とりわけ明確化が求められる。
- ◇相談体制の整備に当たっては、事業主からの求めに応じ、ハローワークなどの公的支援機関からの適切なアドバイスが得られるような環境づくりが必要である。また、相談時の同席者については、企業の実情に照らした対応が求められる。

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。

- ◇特例子会社の場合、特定の障害者に特化したものから、多様な障害者を受け入れているものまでさまざまであることから、一括りすることなく整理する必要がある。
- ◇個別の障害者ということではなく、今後の対応を踏まえて行う事前的改善措置についても、合理的配慮との関係を整理する必要がある。

ヒアリング項目（差別禁止）

団体名 全国中小企業団体中央会

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1回研究会「資料5」（別紙）で示された「差別禁止指針の構成（案）」の「第3」で示された項目に沿って、具体的な事例をもって指針を作成されることをお願いいたします。

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。
- 指針作成に当たっては、応募、採用等の際、その後の障害者を雇用するうえでの「差別」に該当する禁止事項について、できるだけ分かり易く例示されることをお願いいたします。

<応募・採用>

- 応募に当たっては、雇用条件・採用基準に合った全ての人に応募できる環境を提供すること、採用選考に当たっては、①応募者の基本的人権を尊重すること、②応募者の適性・能力のみを基準として行うこと、の2点の考え方をもちて公正な採用選考を行うことが基本です。
- 障害者雇用に当たっては、障害者からの障害の特性の開示のもと、どのような支援、配慮を必要としているのかといった率直な意思疎通が図られないと雇用に結びつきません。そのため、面接時に応募者に対して障害の状況、能力等を詳細に把握するためのヒアリング、試験等を行うことを「差別」として取り扱われないよう配慮をお願いいたします。
- 必要によっては、企業等が障害の特性により生活面での支援が求められる障害者もいます。これら障害者のプライバシーに関することを把握するケースも「差別」として取り扱われては、企業としては対応できないことにも十分な配慮をお願いいたします。
- 障害者雇用に当たっては、障害者を雇用する企業から面接・試験だけでは適性・能力が判断できないケースも多く、トライアル雇用制度を活用することが有効に機能しているとの声を多く聞きます。トライアル雇用制度の充実・強化をお願いいたします。
- 障害者団体・障害者支援団体からは、採用条件として自力通勤が可能なことを条件としないようとの声を多く聞きます。しかし、通勤送迎を行うことができる企業は限られており、自力通勤を採用条件とすること、障害者への通勤支援ができないことを障害者への「差別」としないよう配慮をお願いいたします。

<採用後>

- 採用後の賃金、配置、昇進、昇格等の待遇については、障害者の適性・能力に応じて、事業主が判断するものと考えます。
- 加齢、障害の進行等によって職業能力等が低下した障害者の従業員への対応については、企業の就労現場の状況に応じて行う退職勧奨を「差別」として取り扱われないう配慮をお願いいたします。

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。

- 障害者雇用を促進する見地から、企業における「差別禁止」の理解を深めるため、行政としてより積極的に企業経営者、人事担当者等への周知、啓発をお願いいたします。
- 企業内で紛争が生じたとき、企業が相談できる公的機関、相談窓口等について広く周知をお願いいたします。

ヒアリング項目（合理的配慮）

団体名 全国中小企業団体中央会

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1回研究会「資料6」（別紙）で示された「合理的配慮指針の構成（案）」のとおりで指針を作成されることお願いいたします。

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。
- 「合理的配慮」については、障害者の障害の特性によって、その配慮に対する要求も多種多様であることが想定されます。そのため、個別具体的な事例を例示することがかえって、個々の企業（特に中小企業）にとっては負担となることも予想されます。指針の作成に当たっては、これらの点にも十分な配慮をお願いいたします。
 - 中小企業における障害者雇用の「合理的配慮」の具体例については、高齢・障害・求職者雇用支援機構が障害特性に応じた障害者雇用事例集等を作成し公表しているところであり、今後これら資料を参考にご検討をお願いいたします。

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。
- 企業規模、財政状況、職場環境、業種特性などによって「過重な負担」の捉え方が異なることが想定されます。
- 企業の事務所、工場等が自己所有か賃貸かによって、施設等の改善、修理等が可能、不可能といったケースも考えられます。
- 事務所、工場等の施設が狭隘のため、施設等の改善、修理等が不可能といったケースも考えられます。
- 障害者従業員の障害の種類等によっては、サポートするため人員を確保することが必要となる場合なども、企業にとっては「過重の負担」となる場合が考えられます。

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。
- 障害者雇用を行う中小企業では、経営者若しくは総務・人事担当者が相談担当者となって、障害者従業員からの相談に対応しているところがみられます。重度障害者を雇用する企業においては、生活支援面の担当者を設置しているところもあります。
- 「合理的配慮」が義務化されることにともない、企業においても相談担当責任者の設置などの相談体制を整備することが必要と考えます。
- 個々の企業の実情に合わせた相談体制の整備を可能とすることが必要と考えます。
- プライバシーの保護、不利益取扱いの禁止については、十分に配慮するよう周知することが必要と考えます。

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。
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害者への就労支援機器の貸し出しサービスを実施していますが、これらサービスの充実・強化をお願いいたします。

ヒアリング項目（差別禁止）

日本商工会議所

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。

- ・「対象となる障害者の範囲」は、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者とするのが適当。
- ・「対象となる事業主の範囲」は、全ての事業主を対象とするのが適当。
- ・間接差別については、分科会意見書のとおり、合理的配慮の提供を行った上で、どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと等から、現段階では禁止規定を設けることは困難。
- ・「差別の禁止」については、指針の構成（案）の第3に掲げる項目例に沿って記載するのが適当。（男女雇用機会均等法の性差別禁止の内容に沿った項目とすることが、事業主にとって分かり易く、実効性が高まると考えられる。）

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。
○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。

- ・禁止される差別の具体例だけでなく、「禁止される差別に該当しない内容」についても、指針に例示することが必要。
例えば、
 - ①障害者枠を設けて募集・採用を行うこと（積極的差別是正措置）
 - ②合理的配慮が提供された上で、労働能力等を適正に評価した結果として異なる取扱い（賃金、配置、昇進など）を行うこと
 - ③合理的配慮の一環として、人事異動のサイクルを長くする（仕事内容や職場環境への慣れを考慮する）ことや、障害特性に応じて、健常者とは別の内容・方法で教育訓練などを行うことなどが禁止される差別に該当しないものとして考えられる。

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。

- ・障害者の雇用に事業主が委縮することのないよう、禁止される差別の内容については、必要最小限に留めることが重要。

ヒアリング項目（合理的配慮）

日本商工会議所

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。

- ・「対象となる障害者の範囲」は、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者とするのが適当。
- ・「対象となる事業主の範囲」は、全ての事業主を対象とするのが適当。
- ・「合理的配慮の提供の考え方」として、複数の選択肢がある場合には、障害者の意向を踏まえた上で、より事業主が提供しやすい措置をとることが認められることを明記する必要がある。
- ・障害者が望む配慮が過重な負担である場合に、事業主が、過重な負担にならない範囲で何らかの代替措置をとることが認められる必要がある。

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。

- ・合理的配慮は、個別性や多様性が強く、事業主と障害者（家族や支援機関を含む）との話し合いによって可能な限り提供されるべきものであり、最初から細部まで固定した内容のものとするのは、実効性の観点からも適切ではない。
- ・まずは、すでに多くの障害者雇用の現場で定着している合理的配慮の具体的な内容を指針に盛り込み、施行後の状況を見ながら、必要に応じて見直すことでよいと考える。

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。

- ・経済的負担や人的負担、時間的負担などについて、企業規模や業種、企業の置かれている財政状況、経営環境、合理的配慮に対する経済的な支援等を踏まえて、総合的に判断するのが適当。

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。

- ・相談体制の整備に当たっては、社内で相談を受ける担当者を選任し、障害者やその家族に周知することが必要。
- ・また、必要に応じて担当者が外部の支援機関や医療機関、福祉機関等と連携を取れる仕組みの構築も重要。
- ・不利益取扱いの禁止の周知を記載することについては、社内における意識づけが重要であることから、異論はない。
- ・ただし、不利益取扱いが、プライバシーの保護や合理的配慮について相談したことと起因するものではない場合において、係争になることのないように留意する必要がある。

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。

- ・事業主に対し高いレベルの配慮の提供を求め過ぎると、かえって障害者の雇用が進まなくなることが懸念されるため、指針では、まずは事業主が着実に対応できると考えられるもの、必要最小限の内容を示すことが肝要。
- ・また、考えられる内容すべてを指針に盛り込むのではなく、好事例集やハンドブックなどを活用して、事業主の主体的な取り組みを促すことも重要。

ヒアリング項目（差別禁止）

日本労働組合総連合会

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。

- ・改正法の趣旨に沿い、障がい者が職場でいきいきと働くことのできる環境を整備するため、企業の積極的な取り組みを促す指針となるよう、改正法のめざすもの（目的、理念、基本的考え方等）を記載すべき
- ・差別のない職場を作るためには、事業主や職場に働く労働者の障がいに対する正しい理解の促進と情報の共有が重要である。特に、外見だけでは認識できない障がいもあることから、様々な障がいの特性（症状）や職場において配慮すべき点についても記載すべき

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

- ・受験資格を「活字や口頭による試験に対応できる者」、「自力通勤や介助なしの職務遂行が可能な者」に限定するなど、特定の障がいを持つ者を排除すること
- ・年齢制限を設けること
- ・「フルタイムで働くことができること」など、労働時間が制約される障がい者（人工透析の時間や休息時間が必要な者等）を排除すること
- ・「顧客とのコミュニケーションが取れること」といった間接差別的な表現を用いること
- ・企業の受け入れ体制（エレベーター、トイレなどの設備）が整っていないことを理由に不採用とすること

○採用後

- ・車等の利用による通勤を認めないこと
- ・体調不良を理由にフルタイム勤務から短時間勤務への変更を申し入れた際に、当初の契約と異なることを理由に勤務変更を認めないこと
- ・仕事を与えない、あるいは過度に単純な作業のみを課すこと
- ・特定の職場や業務のみに配属先を限定すること
- ・他の従業員と同様の研修を受けさせないなど、障がい者のキャリア形成を阻むこと
- ・正当な理由なしに賃金などの処遇に格差を設けること

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。

- ・特に中小企業など資力が乏しい企業において、安全面など必要な職場環境が整っていないことを理由に障がい者の採用を拒むことに対して、一律に差別とみなすことは難しい面があることにも留意する必要がある
- ・女性の障がい者特有の状況にも留意した検討が必要
- ・社会的自立支援としての私生活への関与（教育）が差別とされないような整理（配慮）が必要
- ・公的機関（公務員職場）における取り扱いなど、本指針が適用される職場や労働者について記載すべき。（公務員は今回の改正法の適用の対象外であるが、非常勤職員の実態など、本指針の適用範囲について明確にする必要がある）

ヒアリング項目（合理的配慮）

日本労働組合総連合会

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。

- ・改正法の趣旨に沿い、障がい者が職場でいきいきと働くことのできる環境を整備するため、企業の積極的な取り組みを促す指針となるよう、改正法のめざすもの（目的、理念、基本的考え方等）を記載すべき
- ・職場における合理的配慮の提供が円滑になされるためには、事業主や職場に働く労働者の障がいに対する正しい理解の促進と情報の共有が重要である。特に、外見だけでは認識できない障がいもあることから、様々な障がいの特性（症状）や職場において配慮すべき点についても記載すべき

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

- ・募集案内に障がい者が受験可能であることを記載するとともに、募集情報に障がい者がアクセスできるようにする（ホームページにテキスト形式で掲載するなど）
- ・採用試験に際して、事業主が提供する配慮事項をあらかじめ明示するとともに、受験者が求める配慮を伝えられるようにしておく
- ・採用試験の実施にあたっては、点字・音声パソコン・拡大文字・照明・手話通訳・文字通訳等、障がい者の必要性に応じた機器等を提供する
- ・知的障がい者の採用にあたって、個人の適性や求める職務内容に応じた試験を実施する
- ・精神障がい者の採用にあたって、心理的負担を考慮した面接会場の選定や休息場所の確保を行う。
- ・試験会場については、車いす使用者等が容易に利用できるバリアフリーな環境を整備するとともに、必要に応じて駐車場を確保する
- ・人事担当者・採用担当者向けにシミュレーション研修を実施する
- ・採用面接に支援者の同席を認める

○採用後

- ・職場の改築や改装、新たなシステムの導入など、職場・労働環境を変更する際には事前に障がい者に説明し、必要な措置等の意見を求める
- ・通勤に一般公共交通機関を利用できない場合は、自家用車・福祉移送サービス等の

利用などの移動支援を行う

- ・通勤ラッシュを避けた出勤時間（時差出勤・フレックス勤務）など、柔軟な勤務時間を設定する
- ・障がい者本人の納得のもとで、障がいのない労働者と同等の異動機会を保障するとともに、異動に際しては、障がい者に事前に異動先の職場の状況等に関する情報を提供する
- ・障がい者の職域拡大に向けた研修機会の提供、資格取得の促進等、キャリア開発の機会を確保する
- ・職場の上長の異動に際して引き継ぎ事項を徹底する
- ・障がいの重度化や進行を防ぐための対応を行う（職務内容・労働時間・職場環境等の検証と休息・通院時間の確保等）
- ・障がいに応じて必要な休息時間と場所を確保する
- ・出張に際して、障がい者が必要とする配慮を行う（宿舎、移動手段等）
- ・障がい者となった労働者の職場復帰に向けた措置を講じる（治療・リハビリ期間の確保、職場環境の改善等）
- ・必要に応じてガイドヘルパー、代読者、代筆者、手話・文字通訳者、介助者、ジョブコーチ等を確保する
- ・職場内を移動するために必要なスペース・経路を確保する
- ・障がいに対応した設備（バリアフリー、点字ブロック、エレベーター内の点字表示、電光掲示板）、IT環境（インターネット、メール、電子決裁等）、事務機器（コピー機、電話、書棚等）を整備する
- ・体温調整機能に障がいがある場合は、室温や湿度への配慮を行う
- ・会議や研修に際し、障がいに応じて、点字・文字データ、手話・文字通訳・車いすトイレ等を確保する
- ・障がい者を含む災害時の対応等に関するマニュアルを作成し、音声や視覚による災害状況や避難等に関する情報提供体制を整備するとともに訓練を実施する
- ・すべての管理職・労働者に対して、障がいや合理的配慮に関する研修を実施する

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。

- ・企業規模や企業施設の所有形態（賃貸）等、企業経営に与える影響を踏まえて個別に判断されるものであるが、説明責任は事業主が負うべき

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。

- ・①合理的配慮の申し入れ方法（募集・採用時および採用後）、②職場で合理的配慮がなされない等の場合の相談方法、③社内の苦情処理機関（改正法に基づき事業主代表と労働者代表で構成）への申立方法、④公的機関（紛争調整委員会）への申立方法など、相談に係る流れについて分かりやすく記載すべき

- ・事業主の窓口や協議の方法（期間）、支援者・支援機関の同席、労働者および事業主の説明責任のあり方等についても記載すべき
- ・企業における苦情等の自主的解決をはかるためには、男女雇用機会均等法における紛争解決方法も参考にしつつ、社内における苦情処理機関の設置を促進すべきであることや、労働組合のある企業では労働組合と会社との労使協議により解決をはかるなどの例示を記載すべき
- ・相談したことを理由とする不利益取り扱いの禁止については具体的な禁止事例を記載すべき
- ・企業内で解決されない場合の紛争調整委員会への申し出等、公的機関の活用方法や、ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターの活用等、外部機関との連携方法についても記載すべき

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。

- ・障害者雇用促進法と障害者差別解消法の違い（法的位置づけ等）を分かりやすく明示すべき
- ・ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センター等の企業への支援体制の充実・強化をはかるべき
- ・障がい者と企業のマッチング機能（ハローワーク等）を強化すべき

以上

改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に
関する研究会参集者

- 阿部 一彦 日本身体障害者団体連合会副会長
- 阿部 正浩 中央大学経済学部教授
- 市川 宏伸 一般社団法人日本発達障害ネットワーク理事長
- 伊藤 彰久 日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
- 北野 誠一 NPO 法人おおさか地域生活支援ネットワーク理事長
- 栗原 敏郎 株式会社大協製作所代表取締役社長
- 小出 隆司 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会副理事長
- 塩野 典子 富士通株式会社ダイバーシティ推進室長
兼 総務人事本部人事労政部シニアディレクター
- 武石恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
- 田中 伸明 社会福祉法人日本盲人会連合
- 富永 晃一 上智大学法学部准教授
- 本郷 滋 株式会社アイネット代表取締役
- 山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

(五十音順、敬称略)