

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が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 点の考え方をもっ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に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よ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「過重な負担」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とお聞かせください。
- 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。