

ヒアリング項目（差別禁止）

一般社団法人 全日本難聴者・中途失聴者団体連合会

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。

- ・対象となる聴覚障害者の範囲は、身体障害者福祉法第4条別表や障害者雇用促進法第2条別表の規定に限定することなく、障害者基本法第2条の規定に従うべきである。
- ・差別禁止が求められる事業主の範囲に、限定を設けるべきではない。また、従業員の他の従業員の対する差別も、職務関連性が認められる限り本法での差別と考えるべきである。
- ・対象とされる差別は、直接差別・間接差別・関連差別などの不均等待遇と合理的配慮の不提供を含めるべきである。
- ・提示された以外に項目に、障害の有無、障害の程度で雇用の身分が固定されることの禁止、
在職中の中途失聴者、難聴者の重度化の場合の受診、治療の早退、遅刻、休業による差別、職場復帰の差別の禁止の項目も含めるべきである。

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。

○募集・採用時の差別の具体例

- ・募集条件にその職務との関連性を明確にすることなく、「電話が出来ること」、「接客が出来ること」等の条件を付けること
- ・採用面接時に、「情報保障・コミュニケーション支援」など応募者が求める必要な配慮を用意しないこと。
- ・採用試験に、音声による試験の代替方法による試験を用意しないこと。
- ・身体障害者の対象とならない聴覚障害のため、障害者求人枠に応募出来ないこと。

○採用後における差別の具体例

- ・一般採用者と障害者雇用枠採用者の就労後の処遇に職務評価に係らない差異を付けること。例えば障害者雇用枠採用者を特定子会社に出向させ、本人の職務評価に係らず、本社への異動・職場異動などをさせないなど。
- ・「会議、ミーティング、打ち合わせ」、「研修」に、磁気テープや要約筆記その他の情報保障、コミュニケーション支援を行わないこと。
- ・資格のある通訳を手配せず、上司、同僚による情報保障の押しつけること。
- ・同僚等の冠婚葬祭、消息等インフォーマルな情報の授受を意識的に出さない
- ・社内行事、社員旅行、懇親会に呼ばない、通訳を付けないこと。

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。

- ・就労後障害を持つ中途障害者の問題に留意すべきである。中途障害の場合、一定程度のキャリアを経て障害を持つため、障害の結果深刻な職種変更、退職に行きつくことが多い。（相談体制のところに詳細を記入）
- ・一般社団法人全難聴を障害者雇用労働問題の検討委員とすること。
- ・当会を含めて、障害者当事者、関係者から幅広く「差別」の事例を収集すること。
- ・障害を理由とした「医療サービス」、「リハビリテーション」を受ける保障等の検討も必要。

ヒアリング項目（合理的配慮）

一般社団法人 全日本難聴者・中途失聴者団体連合会

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。

- ・「対象となる障害者の範囲」第2条第1号の「著しく困難な」ものが拡大解釈され、一部の障害者しか適用されないことのないように。
- ・「合理的配慮の提供」は、障害及び障害受容の状況、程度により、事業主、支援者、相談支援事業者等により、本人に提示される必要がある。
- ・合理的配慮のための費用は原則として事業主の負担となるが、費用に関する国の助成制度についての考え方を指針に明記すること。事業主による合理的配慮の費用負担が困難な場合の障害者総合支援法による福祉サービス利用との関係についても明記すること。

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・採用に置ける合理的配慮の例・面接、試験時間中のみならず、会社説明会などにも必要な情報保障を準備すること。

- ・試験に関する様々な情報を電話連絡のみならずメールで応募者に連絡すること。

○採用後における合理的配慮の例

- ・会議等の通訳は、難聴者・中途失聴者自身が必要性を判断し、依頼出来るようにすること。
- ・筆談、要約筆記の手話通訳など多様な場面に合わせた方法を取ることを。
- ・中途失聴者や難聴者の重度化したものの診察、治療、手話の習得等のリハビリテーションの時間を保障すること。
- ・補聴援助システムや拡声機能付き電話、電話リレーサービスの利用を整備すること。
- ・会社の合理的配慮に関する取組み、現在提供可能な配慮の内容を障害を持った従業員に対して説明する場を設けること。また、障害者に対する相談体制の説明も含めること。
- ・職場の朝礼・会議などでは、極力事前資料を配布すること。
- ・会社内の一斉放送（平時・緊急時）の内容は事前資料配布が可能なものは配布し、緊急放送はメールなどを使用し同報すること。

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。

- ・ 事業者の事業内容・事業規模
- ・ 合理的配慮を求める従業員の職種、担当職務
- ・ 従業員の求める合理的配慮の職務との関連性
- ・ 求める合理的配慮に係る国などの助成制度の内容
- ・ 金額の負担は、収益の金額によらず、営業経費の〇%とかすること。

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。

- ・ 相談体制を単なる「相談」にとどめず、事業主と障害者当事者の問題解決のコーディネーター、スーパーバイザーの役割を与えること。
- ・ 難聴者、中途失聴者の相談体制を、地域社会の社会資源、学校、指導教官、医療関係者等のチーム対応で構成すること。
- ・ 階層別・職種別の社内研修で「障害に基づく差別、合理的配慮」について研修を行わない、事業体内での相談の仕組みを周知すること。
- ・ 職制を超えた相談体制を準備し、障害当事者が相談することによって不利益を被らないようにすること。

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。

- ・ 事業者の差別解消。合理的配慮の提供状況を評価する仕組みを作り、事業者の取り組みに対する社会評価を広めることにより、事業者の改善取り組みへの動機付けを行うこと。
- ・ 海外の難聴者、中途失聴者への雇用、就労支援の実態調査を行うこと。
- ・ 電話リレーサービスの提供、携帯端末の貸与等、ITC技術の利用を促進すること。

中途失聴者、難聴者の受ける差別事例（ほぼそのまま掲載）

- ・身体障害者手帳の対象でないことで、障害者求人枠の対象にならないこと。
- ・資格のある通訳を手配せず、上司、同僚による情報保障を押しつけること。
- ・募集時の問い合わせで、ハナから拒絶すること。

職歴で長続きしない理由に先入観を持って聞こうとすること（マイナスイメージのやりとりになりがち）。

・人事評価で、「同僚・上司・部下とコミュニケーションがとれていない」と評価すること。難聴ゆえにコミュニケーションがとりにくいのが当然だが、それを敢えて無視し、従業員に一般的に要求される「コミュニケーションの円滑」を難聴者に強い、出来ないのは当難聴者にコミュニケーション能力がないと評価する。

倫理的にも問題だが、人事評価は昇格・昇給に直結し、実害も大きい。

- ・「契約社員」とか雇用形態を制限すること。
- ・コミュニケーションの違い（情報保障の必要なこと）を理由に会議等と呼ばないこと。
- ・避難訓練などで放送された内容を伝達しないこと。
- ・周囲の同僚同士の仕事外の会話に入れないことは心のバリアですが、意識的に口元を隠したり、背を向けて話すなどは差別を感じる。
- ・指示の簡単な業務(コピーなど)しか与えないこと
- ・手話、筆談などのコミュニケーションを認めず、口話など本人のコミュニケーション手段と異なるものを強要すること。
- ・希望した職場に配属されず、人事部など限定した職場に自動的に配属される。
- ・飲み会などに出ても、結局はコミュニケーションに理解がなく、その場に居づらくなる。
- ・採用条件に情報保障者をつけることを条件にしていないからと、就労後の情報保障を拒否すること。言い換えると、情報保障者（介護者）がつかなくても仕事ができるという条件で採用したという理由で情報保障を付けないこと（特に公務員にこのケースが多いと聞いています）。情報保障者は介護ではありません。双方のコミュニケーションのために必要なものです。
- ・危険や災害の発生を知らせるランプが手洗いや倉庫など1人になる場所についてないこと。建物の段差解消と違って、情報保障は毎度必要で、雇用側の負担は重くなります。これが結局は採用率や業務の幅を狭めないように対策を講じて欲しい。
- ・業務上参加すべき社外の研修や講演に、情報保障が付ける必要があるので行かされないこと
- ・障害者雇用の仕事内容を一般事務としながら電話が取れないことで、仕事が雑用ばかりなこと。
- ・会社の会議に要約筆記を依頼してもらえず、結局、会議には参加できないこと。
- ・正社員になれず嘱託社員のままで終わってしまう。正社員になれば、今度は昇格への道を閉ざさないこと。また、それらの説明を面接、入社時にきちんと説明し、約束をしていただけること。

・採用する時「出来るだけ働きやすく出来るよう考えますが、他の社員のこともありますので、特別扱いまたはひいきすることは出来ませんのでご了承ください」と良くいわれる。当然の合理的配慮を否定する差別である認識を持つべき。

・雇用者側は障害者を雇う場合、軽度障害者から雇用するが重度は後回しにする。たとえば、聴覚障害者で6級電話出来る人が2級電話できない人より優先される。また、肢体不自由と聴覚障害者では肢体不自由が優先される。

軽度と重度の問題を制度としてもう少し改善して欲しい。軽度に比べてポイントも2倍になるが雇用者はポイント2倍より多く雇用したほうがよいという企業が多い。

また、法定雇用率に達しない場合、反則金支払わねばならないが、障害者一人雇用したために周りの社員に負担を与えるので反則金を払ったほうが良いという企業も多い。

・雇用者側の人事関係者たちは障害者雇用に対して無知が多い。最低の障害者における制度の講習会の受講を義務付けて欲しい。

・電話ができないことを前提に雇用されても実際は電話対応を求められる。都度説明はしますが、めんどくさそうな顔をされます。上司が変わるたびに自分の障害について話さないといけません。なぜ引継ぎができないのか不思議です。

昇給の面談の際に「電話ができないから、これ以上評価できない」とはっきり言われました。以後昇給なしです。

会議では情報保障はありません。開始5分前に出なくていいと言われたり、そうかと思えば資料を出せと言われたり、その度に振り回されています。

・差別エピソード。前の会社で入社間もないころ、人事担当の方から他の同僚の前で「なぜこの方を採用したか」というと障害者雇用率が定められているからです」とはっきり言われたこと。侮辱的な発言なのにその人事担当者は当たり前のことを言ったようにしか思っていない様子でした。