

## ヒアリング団体から示された事例

(別紙 1)

※ヒアリングを行った団体と略称

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般財団法人全日本ろうあ連盟 → ろうあ連盟</li> <li>・社団法人全国脊髄損傷者連合会 → 全脊連</li> <li>・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会</li> <li>・一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDDネット</li> <li>・一般社団法人日本経済団体連合会 → 経団連</li> <li>・日本労働組合総連合会 → 連合</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉法人全国盲ろう者協会 → 盲ろう者協会</li> <li>・NPO法人日本脳外傷友の会 → 脳外傷友の会</li> <li>・公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと</li> <li>・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA</li> <li>・全国中小企業団体中央会 → 中央会</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連</li> <li>・社会福祉法人日本盲人会 → 日盲連</li> <li>・公益社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会</li> <li>・NPO法人全国精神障害者団体連合会 → 全精連</li> <li>・日本商工会議所 → 日商</li> </ul> |
|--|--|--|

	募集及び採用時	採用後
視 覚 障 害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用試験において、点字や音声、パソコン、拡大文字、照明等の必要な機器等を提供した試験を実施すること。【日盲連、日身連、連合】</li> <li>・募集時に PDF や書面上に記載された情報について、点字あるいは電子データ、録音等でも同じ情報を得られるようにすること。【日盲連、盲ろう者協会、連合】</li> <li>・介助者等の同行を認めること。【日身連、連合】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・点字や拡大文字、音声パソコン等を用意することで業務が遂行できるように配慮すること。【日盲連、日身連、連合】</li> <li>・タクシー利用により通勤可能な方に交通費の支給等通勤支援を行うこと。【日身連、日盲連】</li> <li>・産業医、眼科医を企業に配置すること。【日盲連】</li> <li>・視覚障害者が使用する机を固定すること。【日盲連】</li> <li>・盲導犬の切替に当たってリハビリ訓練休暇の取得に配慮すること。【日盲連】</li> <li>・中途失明により現在の業務遂行が困難になった場合、能力が発揮できる部署に異動できるようにすること。【日盲連】</li> <li>・中途失明により、その本人が就業しにくい環境をつくらないようにすること。【日盲連】</li> <li>・研修において、情報保障や移動保障を実施すること。【ろうあ連盟、日盲連】</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用後、業務内容の説明を十分にすること。【日盲連】</li> <li>・障害特性に配慮し、点字資料、音声資料等の準備を行うこと。【盲ろう者協会、日身連、日盲連、連合】</li> <li>・他の社員に対し、障害特性等の理解のための研修を行うこと。【日身連、連合】</li> <li>・社内での移動や業務に慣れるまでの間、上司・同僚との定期的なミーティングを行うこと。【日身連】</li> <li>・途中で視力が下がった場合に職業リハビリテーションを受講できる体制を作ること。【日盲連】</li> <li>・通勤についての保障を行うこと。【日盲連、連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・上司の異動に際して引き継ぐべき事項を徹底すること。【連合】</li> <li>・出張に際して、障がい者が必要とする配慮を行うこと。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> </ul>
--	--

- ・ 介助者等の同行を認めること。【日身連、連合】
- ・ 採用試験の実施に当たっては、手話通訳・文字通訳等、障害者の必要性に応じた機器等を提供すること。【ろうあ連盟、盲ろう者協会、連合】

- ・ 1対1の場合、本人と相談の上、双方にとって負担の少ない形（PCメールの利用、口話、筆談等）でのコミュニケーション方法を確認すること。【ろうあ連盟、連合】
- ・ 1対複数の場合、社内での情報共有を図るため、手話通訳等だけでなく、IT等の設備を活用し音声情報を見て分かるようにすること。【ろうあ連盟、連合】
- ・ 従業員に聴覚障害者における情報保障の必要性を理解してもらうためにも、聴覚障害の特性に係る研修等を行うこと。【ろうあ連盟、日身連、連合】
- ・ 職場での会議等の際、情報保障・コミュニケーション保障を行うこと。【ろうあ連盟、盲ろう者協会、日身連】
- ・ 社内での移動や業務に慣れるまでの間、上司・同僚との定期的なミーティングを行うこと。【日身連】
- ・ 昇級のため英語力を試す試験について、ヒアリングができない者への配慮を行うこと。【日身連】
- ・ 資料の変更点を文書で伝えること。【日身連】
- ・ 障害特性に配慮し、手話通訳や要約筆記者、介助者等の配置を行うこと。【日身連、日盲連、連合】
- ・ 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こと。【連合】
- ・ 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こと。【連合】

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司の異動に際して引き継ぐべき事項を徹底すること。【連合】</li> <li>・出張に際して、障がい者が必要とする配慮を行うこと。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・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、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こと。【連合】</li> </ul>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">肢体不自由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介助者等の同行を認めること。【日身連、連合】</li> <li>・座位に合わせた筆記用机を配備すること。【日身連、連合】</li> <li>・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こと。【日身連、盲ろう者協会、連合】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中途障害による休職から職場復帰する際に、配置場所を配慮すること。【日身連】</li> <li>・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こと。【日身連、連合】</li> <li>・段差の解消や動線の確保、トイレの対応、机の高さを変えること。【日身連、連合】</li> <li>・他の社員に対し、障害特性等の理解のための研修を行うこと。【日身連、連合】</li> <li>・社内での移動や業務に慣れるまでの間、上司・同僚との定期的なミーティングを行うこと。【日身連】</li> <li>・駐車場への入場時にカードの差し込みについて、重度障害者はカード差し込みができなかったことを踏まえリモコンでゲートが開くようにすること。【日身連、連合】</li> <li>・トイレを電動で高さの高低調整可能な便器に変えること。【日身連、連合】</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き戸にかえ、車いす使用者自身が入り出りできるようにすること。 【日身連、連合】</li> <li>・身体障害者の駐車場所を事業所入口近くに設置し屋根をかけること。 【日身連、連合】</li> <li>・高層階にある事務所については、非常用エレベーターなどを障害者が優先的に使えるよう配慮すること。【全脊連】</li> <li>・排泄機能や体温調節機能障害により体調を崩しやすいので定時出勤や定時退勤が困難である、定期的な通院を要するために欠勤が必要になるなどの事情を考慮し、労働時間を弾力化すること。【全脊連】</li> <li>・エレベーター、トイレ等の設備等の受け入れ体制を整えること。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・上司の異動に際して引き継ぐべき事項を徹底すること。【連合】</li> <li>・出張に際して、障がい者が必要とする配慮を行うこと。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> </ul>
--	--	---

<p>内部障害</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の疾患の説明と必要な配慮を聞いた上で公正に採否の判断をすること。【JPA】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他の社員に対し、障害特性等の理解のための研修を行うこと。【日身連、連合】</li> <li>・社内での移動や業務に慣れるまでの間、上司・同僚との定期的なミーティングを行うこと。【日身連】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・上司の異動に際して引き継ぐべき事項を徹底すること。【連合】</li> <li>・出張に際して、障がい者が必要とする配慮を行うこと。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> </ul>
<p>知的障害</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・筆記試験に代わり口頭による試験を行うこと。【日身連】</li> <li>・試験等では本人の力量が分からないことが多いため、採用前の実習を必ず行うこと。【育成会】</li> <li>・本人の不安の軽減やミスマッチを防ぐために、採用面接において介助者等の同行を認めること。【日身連、育成会、連合】</li> <li>・面接、実習、採用の採用プロセスを業務及び障害種別に合わせる。【育成会、連合】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他の社員に対し、障害特性等の理解のための研修を行うこと。【日身連、連合】</li> <li>・交通機関の経路や乗り換え等に慣れるまでの一定期間通勤を支援する等通勤支援を行うこと。【日身連、育成会】</li> <li>・本社と配置現場間にずれがないよう、障害者雇用に当たって、「社内事前研修」や「雇用専門部門整備」等のソフト面での整備も含めた一貫した体制整備を事前に行うこと。【育成会、連合】</li> <li>・事前に就労支援センター等に社内業務の総点検の上、知的障害者ができる仕事の切出しを依頼し、一日の仕事量とタイムスケジュールを作成すること。【育成会】</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労支援機関やジョブコーチ支援等を活用すること。【育成会、日身連、連合】</li> <li>・業務を遂行する上での補助具（治具）、当事者に分かりやすい指示書やマニュアルを整備すること、当事者に分かりやすいコミュニケーションを行うこと。【育成会】</li> <li>・採用後のキャリアアップのための研修を行うこと。【育成会、連合】</li> <li>・社内の人事異動に際して、特に直属の上司が変わる場合は不安定になりやすいので、人事異動の方法や引継方法に配慮すること。【育成会、連合】</li> <li>・本人の不安を軽減するための支援者による職場巡回や会社内での支援を行うこと。【育成会】</li> <li>・採用後すぐに業務ができると考えず、時間・業務量・仕事の組み立て方を徐々に増やしていくこと。【育成会】</li> <li>・仕事の幅を広げることの支援と達成度、習熟度について、障害でない者との比較ではなく、独自の評価基準を設け、昇給・昇進に反映すること。【育成会】</li> <li>・生活面での安定がなければ職場定着が困難となることから、本人の同意のもと、家族、生活を支援するグループホーム等の職員との連絡を密にするために連絡帳を利用すること。【育成会】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・出張に際して、障がい者が必要とする配慮を行うこと。【連合】</li> </ul>
--	--

精神障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務に必要としない「免許・資格」の申告や届出を強要しないこと。【てんかん協会】</li> <li>・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こと。【連合】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・症状が悪化した場合に勤務時間の変更や有給休暇の取得ができること。【みんなねっと】</li> <li>・職場の上司・同僚に対し、偏見や差別をなくし、精神障害の特性を理解する「社員教育」を行うこと。【日身連、みんなねっと、全精連、てんかん協会、連合】</li> <li>・新しい仕事に慣れるまでの一定期間は、休憩の回数の工夫や労働時間に配慮したり、ミーティングを行うこと。【日身連、みんなねっと】</li> <li>・通勤ラッシュを避けた出社時間（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こと。【日身連、連合】</li> <li>・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整備、相談員制度の導入を行うこと。【みんなねっと】</li> <li>・主治医や家族その他支援者等との定期的な状態の確認を行う機会を設けること。【てんかん協会】</li> <li>・業務限定で採用した場合であって、病気や障害の状況から当該業務での継続が困難となった場合には、他部署への配置転換の検討や、退職勧奨を行う場合でも転職についてハローワーク等と連携して支援を行うこと。【てんかん協会】</li> <li>・体調不良を理由にフルタイム勤務から短時間勤務への勤務変更を認めること。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・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</li> </ul>
------	--	---



		<p>の機会を確保すること。【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司の異動に際して引き継ぐべき事項を徹底すること。【連合】</li> <li>・障がいに応じた必要な休息時間や場所の確保。【連合】</li> <li>・出張に際して、障がい者が必要とする配慮を行うこと。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> </ul>
<p>発達障害</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接をタイピングなど文字のやりとりで行うこと。【JDDネット】</li> <li>・面接をTV電話システムを用いて行うこと。【JDDネット】</li> <li>・就職試験において個別の受験室を準備すること。【JDDネット】</li> <li>・問題の漢字にルビをふって読みやすくすること。【JDDネット】</li> <li>・試験時間を延ばすこと。【JDDネット】</li> <li>・解答用紙の記入欄を大きくしたり問題と回答欄を近づけること。【JDDネット】</li> <li>・試験において電卓やパソコンの使用を認めること。【JDDネット】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他人の視線をさえぎるためのスペースの確保。【日身連】</li> <li>・障害特性に合った情報提供を行うこと。【JDDネット】</li> <li>・業務に求められるコミュニケーションを行うこと。【JDDネット】</li> <li>・障害特性に応じた休憩の取り方を許容すること。【JDDネット】</li> <li>・業務環境の視覚的構造化をすること。【JDDネット】</li> <li>・通路を右側通行に統一する等、同一社内では同じルールにすること。【JDDネット】</li> <li>・音が強い環境でのイヤーマフや耳栓等の使用許可又は提供。【JDDネット】</li> <li>・指示はひとつずつ出すこと。【JDDネット】</li> <li>・業務手順を分解して示すなど、複数同時作業が求められないような業務手順の調整を行うこと。【JDDネット】</li> <li>・拡大文字や図・フローチャート等を使用したマニュアルを用意することや、マニュアル等の漢字にルビをふって読みやすくすること。</li> </ul>

	<p>【JDDネット】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・機器の操作ボタンに操作順番を示す番号を表示すること。【JDDネット】</li> <li>・音声認識が難しい人には文字で、文字認識が難しい人には音声で指示を行うこと。【JDDネット】</li> <li>・手書きでなく、パソコンで記入させること。【JDDネット】</li> <li>・手帳等にメモが取りにくい場合、ボイスレコーダーや携帯電話等の音声メモ機能の使用を許可すること。【JDDネット】</li> <li>・計算に電卓やパソコンを使用させること。【JDDネット】</li> <li>・単位の換算等、決まった計算の場合に換算表を用意すること。【JDDネット】</li> <li>・引継の書類などをチェックシート式にすること。【JDDネット】</li> <li>・業務報告等をデジカメによる映像と最小限の文字情報でできるようにすること。【JDDネット】</li> <li>・議事録等を他の人に代わってもらうことを認めること。【JDDネット】</li> <li>・電話に出ないことを認めること。【JDDネット】</li> <li>・客への対応をしないことを認めること。【JDDネット】</li> <li>・物の置き場所・置き方を実寸の図で示すこと。【JDDネット】</li> <li>・定期的に相談の時間を設ける等、社内での相談担当者を決めること。【日身連、JDDネット】</li> <li>・通勤ラッシュ回避のための出勤時間、勤務時間を可能とすること。</li> </ul>
--	---

		<p>【日身連、JDDネット、連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般の休憩環境以外に保健室等の比較的静かな休憩スペースを設けること。【JDDネット、連合】</li> <li>・ジョブコーチを積極的に受け入れること。【日身連、JDDネット、連合】</li> <li>・障害理解につながる社員研修を実施すること。【日身連、JDDネット、連合】</li> <li>・避難訓練の定期実施や災害発生時の避難の際に支援を行うこと。【JDDネット】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・上司の異動に際して引き継ぐべき事項を徹底すること。【連合】</li> <li>・出張に際して、障がい者が必要とする配慮を行うこと。【連合】</li> </ul>
<p>難病に起因する障害</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の疾患の説明と必要な配慮を聞いた上で公正に採否の判断をすること。【JPA】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内での移動や業務になれるまでの間、上司・同僚との定期的なミーティングを行うこと。【日身連】</li> <li>・事業主や職場の仲間が疾患の特性を理解すること。【JPA、連合】</li> <li>・その疾患による特異体質（低身長など）に応じた業務内容とすること。【JPA】</li> <li>・通院や投薬などの時間に配慮すること。【JPA】</li> <li>・疾患の特性に応じて、休憩時間にトイレや食事などが十分にとれる</li> </ul>

		<p>職場への配置や職務内容とすること。【JPA、連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日頃から体調管理できるように話し合える環境作りを行うこと。【JPA】</li> <li>・職場復帰へのフォローアップのため、一定期間ジョブコーチによる指導を受けることや職種によってはフレックス制度の導入や休養時間を多くとる等の配慮を行うこと。【日身連、JPA、連合】</li> <li>・疾患の特徴として仕事を覚えるのが遅くても、根気強く教えること。【JPA】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・上司の異動に際して引き継ぐべき事項を徹底すること。【連合】</li> <li>・出張に際して、障がい者が必要とする配慮を行うこと。【連合】</li> </ul>
高次脳機能障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・記憶を補う機器の使用を認めることや、筆記試験重視ではなく面接を重視すること。【脳外傷友の会】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他の社員に対し、障害特性等の理解のための研修を行うこと。【日身連、連合】</li> <li>・社内での移動や業務になれるまでの間、上司・同僚との定期的なミーティングを行うこと。【日身連】</li> <li>・記憶を補う機器の使用を認めること。【脳外傷友の会】</li> <li>・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こと。【連合】</li> <li>・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</li> </ul>

		<p>の機会を確保すること。【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司の異動に際して引き継ぐべき事項を徹底すること。【連合】</li> <li>・ 出張に際して、障がい者が必要とする配慮を行うこと。【連合】</li> <li>・ 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こと。【連合】</li> </ul>
合理的配慮には含まれないとされた例		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。【経団連】</li> <li>・ 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にすることは合理的配慮の不提供とはならない。【経団連】</li> <li>・ 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。【経団連】</li> </ul>