

第65回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

平成26年11月18日（火）10:00～12:00

2 場所

厚生労働省 専用第12会議室（12階）

3 議題

- (1) 合理的配慮指針について②
 - ・ 別表について（資料1-2）
 - ・ 前回の議論を踏まえて修正した指針案について（資料1-1）
- (2) その他

4 資料

資料1-1：雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（案）

資料1-2：別表

参考資料1：障害者雇用分科会の今後のスケジュール

参考資料2：参照条文

要望書

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（案）

第 1 趣旨

この指針は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）第 36 条の 5 第 1 項の規定に基づき、法第 36 条の 2 から第 36 条の 4 までの規定に基づき事業主が講ずべき措置（以下「合理的配慮」という。）に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

第2 基本的な考え方

すべての事業主は、法第36条の2から法第36条の4までの規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。以下同じ。）と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならず、また、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

合理的配慮に関する基本的な考え方は以下のとおりである。

- 1 合理的配慮は障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること。
- 2 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。
- 3 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。
また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置をとること。
- 4 合理的配慮の提供が円滑になされる観点から、障害者も共に働く一人の労働者であり、事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。

第3 合理的配慮の手続

合理的配慮の手続は以下のとおりである。

1 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

(1) 障害者からの合理的配慮の申出

イ 募集及び採用時における合理的配慮については、合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること。

ロ その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

なお、合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、障害者は面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められること。

(2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話し合い

障害者からの合理的配慮に関する事業主への申出を受けて、募集及び採用に当たって支障となっている事情が確認されれば、事業主と障害者は合理的配慮としてどのような措置を行うかについて話し合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、障害者と話し合いを行うこと。

(3) 合理的配慮の確定

イ 合理的配慮の提供義務を負う事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者との話し合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断検討し、講じることとした措置の内容（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを含む。）を障害者に伝えること。

ロ その検討に際して、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たって支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮に係る措置をとること。

ハロ その講じることとした措置の内容を障害者に伝えた際、障害者からの求めに応じて問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理由（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、その理由を含む。）を説明すること。

~~なお、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。~~

2 職場における合理的配慮の提供について

(1) 事業主からの職場における支障となっている事情の有無の確認

イ 職場における合理的配慮については、労働者が障害者であることを当初から把握している場合には、事業主は雇入れ時まで障害者に対して職場における支障となっている事情の有無を確認すること。

ロ また、

① 雇入れ時まで事業主が障害者であることを把握できなかった場合については、障害者であることを把握した際に、

② 雇入れ時に障害者でなかった場合については、障害者となったことを事業主が把握した際に、

事業主は障害者に対して遅滞なく職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

ハ さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

なお、障害者は、事業主からの確認を待たず、事業主に対して自ら職場において支障となっている事情を申し出ることが可能であること。

ニ 事業主は、障害者が職場において支障となっている事情があれば、その改善のために障害者が希望する措置の内容を確認すること。

その際（障害者が自ら合理的配慮の提供を希望することを申し出た場合を含む）、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

(2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い (1 (2) と同様)

障害者に対する合理的配慮の提供が必要であることを事業主が確認したことを受けて、事業主と障害者は合理的配慮としてどのような措置を行うかについて話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、障害者と話合いを行うこと。

(3) 合理的配慮の確定 (ロ及びハは1 (3) と同様)

イ 合理的配慮の提供義務を負う事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者との話合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断検討し、講じることとした措置の内容（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを含む。）を障害者に伝えること。

なお、当該措置の実施に一定の時間がかかる場合は、その旨を障害者に伝えること。

ロ その検討に際して、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮に係る措置をとること。

ロハ その講じることとした措置の内容を障害者に伝えた際、障害者からの求めに応

じて問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理由（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、その理由を含む。）を説明すること。

~~なお、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。~~

- 3 合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者を補佐することを求めても差し支えないこと。

第4 合理的配慮の内容

合理的配慮の内容は以下のとおりである。

- 1 合理的配慮とは次に掲げる措置であること。
 - (1) 募集及び採用時については、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するための必要な措置。
 - (2) 採用後については、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置。
- 2 なお、採用後に講じる合理的配慮は職務の円滑な遂行に必要な措置であることから、例えば、次に掲げる措置が合理的配慮として事業主に求められるものではないこと。
 - (1) 労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること。
 - (2) 中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の手続の中で判断される場合に、当該職務を継続させること。ただし、当該職務を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討することとなること。
- 3 また、合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置は別表のとおりであること。
- 4 なお、合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであること。したがって、別表に記載された事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではなく、また、別表に記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。

第5 過重な負担

~~+~~合理的配慮の提供については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除く、とされこととしている。

1 事業主は、過重な負担について、次に掲げる要素を総合的に勘案しながら、個別に判断すること。

(1) 事業活動への影響の程度

当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度が過重な負担の判断要素となること。

(2) 実現困難度

事業所の立地状況や施設の所有形態等により当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度が過重な負担の判断要素となること。

(3) 費用・負担の程度

当該措置を講ずることによる費用・負担の程度が過重な負担の判断要素となること。
ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなること。

(4) 企業の規模

当該企業の規模に応じた負担の程度が過重な負担の判断要素となること。

(5) 企業の財務状況

当該企業の財務状況に応じた負担の程度が過重な負担の判断要素となること。

(6) 公的支援の有無

~~(2) 及び (3) については、~~当該措置に係る公的支援を利用できる場合はその利用を前提とした上での判断となること。

2 なお、事業主は、障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを障害者に伝えたとともに、障害者からの求めに応じて、当該措置が過重な負担に当たると判断した理由を説明すること。また、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置をとること。

第6 相談体制の整備等

事業主は、合理的配慮に関し、その雇用する労働者からの相談に応じ、適切に対応するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

- 1 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - (1) 相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、周知すること。
(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)
 - イ 相談に対応する担当者・部署をあらかじめ定めること。
 - ロ 外部の機関に相談への対応を委託すること。
 - (2) 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるよう必要な措置を講ずること。

- 2 職場における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応
 - (1) 職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること。
 - (2) 職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこと。

- 3 職場における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を当該措置を講じていることについて周知すること。

- 4 障害者が職場における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること。
(不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)
 - (1) 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場における合理的配慮に関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
 - (2) 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場における合理的配慮に関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

別表

- 合理的配慮は個々の労働者の障害（障害が重複している場合を含む。）や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであることを踏まえ、ここに記載された事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではないこと及びここに記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。
- 採用後の事例は中途障害によるものを含むこと。

【視覚障害】

| | |
|---------|---|
| 募集及び採用時 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 募集内容について、音声等で提供すること。 ○ 採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。 |
| 採用後 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 ○ 移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 |

【聴覚・言語障害】

| | |
|---------|--|
| 募集及び採用時 | <ul style="list-style-type: none">○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。○ 面接を筆談等により行うこと。 |
| 採用後 | <ul style="list-style-type: none">○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。○ 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。○ 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 |

【肢体不自由】

| | |
|---------|--|
| 募集及び採用時 | ○ 面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにすること。 |
| 採用後 | ○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 ○ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。 ○ スロープ、手すり等を設置すること。 ○ 体温調整しやすい服装の着用を認めること。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 |

【内部障害】

| | |
|---------|---|
| 募集及び採用時 | ○ 面接時間について、体調に配慮すること。 |
| 採用後 | ○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 |

【知的障害】

| | |
|---------|--|
| 募集及び採用時 | ○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 |
| 採用後 | ○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。 ○ 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調に配慮すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 |

【精神障害】

| | |
|---------|---|
| 募集及び採用時 | ○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 |
| 採用後 | ○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 ○ 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 |

【発達障害】

| | |
|---------|--|
| 募集及び採用時 | <ul style="list-style-type: none">○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。○ 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。 |
| 採用後 | <ul style="list-style-type: none">○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。○ 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調に配慮すること。○ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 |

【難病に起因する障害】

| | |
|---------------------|--|
| 募集及び 採用時 | <ul style="list-style-type: none">○ 面接時間について、体調に配慮すること。○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 |
| 採用後 | <ul style="list-style-type: none">○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 |

【高次脳機能障害】

| | |
|---------|---|
| 募集及び採用時 | ○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 |
| 採用後 | ○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 |

障害者雇用分科会の今後のスケジュール

第 63 回（平成 26 年 9 月 11 日）

- 差別禁止指針について①

第 64 回（平成 26 年 10 月 23 日）

- 差別禁止指針について②
- 合理的配慮指針について①

第 65 回（平成 26 年 11 月 18 日）

- 合理的配慮指針について②

第 66 回（平成 26 年 12 月 15 日）

- 合理的配慮指針について③
- 両指針のまとめ①

第 67 回（平成 27 年 2 月頃）

- 両指針のまとめ②（諮問答申）

参照条文

○改正後の障害者雇用促進法

第 2 章の 2 障害者に対する差別の禁止等

(障害者に対する差別の禁止)

第 34 条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第 35 条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

(障害者に対する差別の禁止に関する指針)

第 36 条 厚生労働大臣は、前 2 条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「差別の禁止に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 第 7 条第 3 項及び第 4 項の規定は、差別の禁止に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第 3 項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置)

第 36 条の 2 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第 36 条の 3 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第 36 条の 4 事業主は、前 2 条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針）

第 36 条の 5 厚生労働大臣は、前 3 条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 第 7 条第 3 項及び第 4 項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第 3 項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（助言、指導及び勧告）

第 36 条の 6 厚生労働大臣は、第 34 条、第 35 条及び第 36 条の 2 から第 36 条の 4 までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

要 望 書

- 一般財団法人全日本ろうあ連盟 P 3
- 一般社団法人全日本難聴者・中途失聴者団体連合会 P 5
- 社会福祉法人全国盲ろう者協会 P 7
- 社会福祉法人日本盲人会連合 P 8
- 弱視者問題研究会 P11

平成 26 年 10 月 14 日

要 望 書

厚生労働大臣
塩崎 恭久 殿

一般財団法人全日本ろうあ連盟
理事長 石野富志三郎

一般社団法人全日本難聴者・
中途失聴者団体連合会
理事長 新谷友良

社会福祉法人全国盲ろう者協会
理事長 阪田雅裕

社会福祉法人日本盲人会連合
会長 竹下義樹

以上 4 団体代表
竹下義樹



国は、障害者の職場における差別の禁止と合理的配慮の提供を義務付けるため、平成 25 年 6 月に障害者の雇用の促進等に関する法律を改正した。そして、本年 1 月には障害者の権利に関する条約の批准手続を行い、2 月 19 日をもってわが国も世界で 141 カ国目の締約国となった。

厚生労働省は、平成 26 年 6 月 6 日に、「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」の報告書を取りまとめ、公表した。この研究会では、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」に基づき、「差別の禁止に関する指針」と「均等な機会の確保等に関する指針（以下「合理的配慮の提供に関する指針」）」に盛り込

むことが必要な事項に関して、平成25年9月から議論を重ねてきた。しかし、報告書には、感覚に機能障害を有する障害者に対する十分な理解がされていないきらいがあり、さらにはこれまでに実現ないし確立されつつある支援策、とりわけ人的支援に関する事項が盛り込まれていない。

私たち4団体は、これまで感覚機能障害という共通する障害を克服するためのコミュニケーション支援のあり方に関する検討を重ねてきた。今般、貴省が改正障害者雇用促進法に基づく差別の禁止と合理的配慮に関する指針を策定するにあたり、私たち4団体として、ぜひとも指針に盛り込んでいただきたい内容を要望する次第である。

「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」報告書に対する問題点・意見について
(要 望)

一般財団法人 全日本ろうあ連盟
理事長 石野 富志三郎

- ① 「合理的配慮の提供が円滑になされる観点から、障害者も共に働く一人の労働者であり、事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。」について

13 ページ 別表「聴覚・言語障害」について、企業側の理解をより促進するために、聴覚障害の特性を明確にするため、下記の記述を加えてください。

| 原文 | 修正文 |
|--|---|
| 【募集及び採用時】 ○面接時に、 <u>就労支援機関の職員等</u> の同席を認めること。 | 「面接時に、就労支援機関の職員等、及び 意思疎通支援者（手話通訳者、要約筆記者） 等の同席を認めること」（追記） |
| 【採用後】 ○面接を 筆談等 により行うこと。 | 「面接を 手話、要約筆記等 により行うこと」 |
| ○業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 | 「また、人事、採用担当や研修担当者の研修を設けること。」（追記） |
| ○業務指示・連絡に際して、 <u>筆談やメール等</u> を利用すること。 | 「業務指示・連絡に際して、 <u>手話や筆談やメール等</u> を利用すること。」 |
| ○出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 | 「聴覚障害者の中には、突発性難聴やメニエル病など、身体的、精神的に不調が出ることがある。」（追記） |

- ② 「合理的配慮の内容」における、「中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の手続の中で判断される場合に、当該職務を継続させることなどが合理的配慮として事業主に求められるものではない」について

合理的配慮の提供は、事業主の義務となっておりますが、中途障害に対する合理的配慮の提供について、その配慮の内容が適切かどうか、職務遂行に支障を来すかどうか、この判断を誰が行うのかが明確になっていません。また、障害当事者がその判断に納得できるのかどうか、障害当事者の納得を踏まえての判断なのか、もし、障害当事者が納得できない場合の相談や問題を解決するための独立した第三者機関についても明確な規定がありません。

障害者、中途障害者に関わらず、障害により支障をきたす事項について合理的配慮の提供を受けることは障害者の権利であり、また事業主の義務となっております。その権利行使について、いつ障害を負ったかによって労働者に不利益が生じないよう、**合理的配慮の提供内容及び不提供の際の相談窓口について、企業や行政から独立した第三者機関の設置を早急に行ってください。**

また、この記述では、仮に事業主が、「中途障害により当該職務を継続させられない」と判断した

場合、解雇されることになっても、やむを得ないという解釈にも受け取られかねません。

労働者が途中で障害を負ったとしても、仕事を続けられる別の業務に配置転換を行う等、合理的配慮が必要です。

「中途障害者は、障害を理由に解雇されてもやむを得ない」と取られかねない文章を報告書に記載すべきではないと考えます。この部分の修正を行ってください。

- ③ 「我が国において、障害者の差別の禁止、合理的配慮の提供等が円滑になされていくためには、事業主に対する指針の策定に加え、行政による様々な取り組みが重要となる。」について

聴覚障害者に対する国の制度は少ないので、法律の施行と並行し現行制度の一層の拡充を行ってください。

1) 「手話協力員制度」

手話協力員は、職安窓口での職業紹介の通訳と職場適応指導の同行通訳を行っていますが、稼働時間が非常に少なく、聴覚障害者の就労支援として不十分な面があります。手話協力員の稼働時間を拡大し、面接場面での通訳など行えるようにしてください。

2) 「手話通訳担当者の委嘱助成金」

手話通訳に限らず要約筆記も助成金の対象としてください。

また、時間の長い会議や研修への情報保障を考える場合、事業所が負担する通訳料が事業所にとって「過度の負担」とならないよう、合理的配慮の提供が損なわれないよう、助成金の拡充を検討してください。

- ④ 聴覚障害者の職場定着や労働能力の向上のために

聴覚障害者の職場定着や労働力の向上のためには、自由にコミュニケーションでき、自由に情報にアクセスできることが必要不可欠な条件となります。

聴覚障害者の聞こえの程度が千差万別であるように、情報保障・意思疎通支援についても1対1の場面と、1対複数の場面（会議、研修等）でのあり方は異なります。

情報保障・意思疎通支援は、合理的配慮の提供に加え、福祉サービス事業の利用等、現在、下記のような選択肢がありますが、どの方法であったとしても、聴覚障害者にとって必要な支援が得られるように、的確な意思疎通支援者の配置について報告書に記載してください。

【手話通訳者の派遣（設置）形態】

1) 事業所による、手話通訳者の雇用

2) 事業所による、手話通訳者の派遣

(事業所が費用を負担して手話通訳者の派遣を、手話通訳者派遣事業所に依頼する)

3) 高齢・障害者支援機構の障害者介助等助成金制度における手話通訳担当の委嘱制度を活用した、事業所による手話通訳者の派遣 (事業所から手話通訳派遣の依頼をする)

4) 障害者総合支援法の意思疎通支援事業を利用した手話通訳者等の派遣

(労働者から行政等へ手話通訳派遣の依頼する)

(事業所から行政等へ手話通訳派遣の依頼をする)

厚生労働省の「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」報告書に対する要望

一般社団法人全日本難聴者・中途失聴者団体連合会
理事長 新谷 知良

1. 合理的配慮の例示について

厚生労働省は、6月6日、「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」の報告書を公表しました。

いろいろな問題点がありますが合理的配慮の例に、全難聴がヒアリングで示した手話通訳、要約筆記者の配置、補聴援助システム、電話リレーサービスなどが例示されなかったことは大きな問題です。

筆談は話す人と相手が直接やり取りする方法であり、人の話を聴覚障害の持つ人に伝える方法ではありません。話す人が複数いる会議の場では適当な方法でもありません。聴覚障害者が筆談できるとは限りません。

手話通訳、要約筆記者は障害者総合支援法で、全国の市町村が派遣を義務つけられ、都道府県は所定のカリキュラムで養成することが義務付けられている意思疎通支援従事者です。社会的資源として存在する手話通訳者、要約筆記者が現に企業等に多数派遣されている実態があります。手話通訳者、要約筆記者が派遣されないということになれば、障害者基本法第3条の意思疎通の手段の選択の機会が与えられていないことになります。

【要望事項】

1. 聴覚障害者の合理的配慮は、障害特性に合わせ、手話通訳、要約筆記、補聴援助システム、電話リレーサービスの利用等多様な手段、方法を提示するとともに、当事者の意見を最大限尊重して下さい。
2. 聴覚・言語障害者への合理的配慮として、【募集及び採用時】の面接時の筆談等、【採用後】の業務指示・連絡に筆談あるいはメール等が例示されていますが、面接時には、適切な就労支援者と要約筆記者と手話通訳者を配置するとともに、採用後にも必要に応じて配置すべきです。
3. 高齢・障害・求職者雇用支援機構の助成制度に、要約筆記者の派遣を取り入れること。聴覚障害者当事者の求めに応じて、制度の利用ができるようにすること。
4. 聴覚障害者自身が就労支援機関と相談、支援を受ける保障をとること。

2. 中途失聴者への合理的配慮義務

「合理的配慮の内容」における、「中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来

すことが合理的配慮の手続の中で判断される場合に、当該職務を継続させることなどが合理的配慮として事業主に求められるものではない」について

事業主が、「重要な職務遂行に支障を来す」ことで「中途障害により当該職務を継続させられない」と判断した場合、解雇はやむを得ないという解釈にも受け取られかねません。

「重要な職務」を遂行する労働者が途中で障害を負ったとしても、新たな意思疎通、情報収集、コミュニケーション方法、技術、知識の習得など最大限合理的配慮を提供する義務が事業主にあります。最悪、仕事を続けられる別の業務に配置転換を行う等、合理的配慮が必要です。障害の有無により労働権を奪うことは出来ません。

中途失聴者、難聴者の障害の態様は一樣ではなく、障害の受容に時間的経過も必要です。中途失聴者、難聴者の専門的支援が受けられる機関との相談を義務付けて下さい。

【要望事項】

1. 「中途障害者は、障害を理由に解雇されてもやむを得ない」と取られかねない文章を削除して下さい。
2. 企業、行政と別の第三者機関を中途失聴、難聴者の相談窓口として下さい。

「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報告書」についての意見

社会福祉法人全国盲ろう者協会
理事長 阪田雅裕

- 全般的な事項として、「障害特性を踏まえた情報・コミュニケーション保障や移動保障などが必要である」ことについて、何らかの形で、指針に記載されることを要望する。
- 禁止される差別の具体例として、「自力(単独)での通勤が可能であること」を募集・採用の条件とすることは差別にあたることを挙げるよう要望する。また、これに関連して、通勤時の移動支援提供の必要性について、指針に記載されることを要望する。
- 合理的配慮の具体例について、障害種別ごとに記載する場合には、「視覚障害」や「聴覚障害」とは別に、「盲ろう」についても独自の障害種別として明示されることを要望する。
- 合理的配慮の具体例として、ホームページ上に募集案内を掲載する際に、PDFファイルだけでなく、テキストデータをつけることや、職場での会議の際に、情報・コミュニケーション保障をきちんと行うことなどについて記載されることを要望する。
- 合理的配慮の中で、盲ろう者に対する相談体制の整備にあたっては、盲ろう者向け通訳・介助員の配置など、個々の障害特性を踏まえた対応とすることについて記載されることを要望する。

『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報告書』に対する意見

社会福祉法人日本盲人会連合
会長 竹下義樹

厚生労働省は、平成26年6月6日に、「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」の報告書を取りまとめ、公表した。この研究会では、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」に基づき、「差別の禁止に関する指針」と「均等な機会の確保等に関する指針（以下「合理的配慮の提供に関する指針」）」に盛り込むことが必要な事項に関して、平成25年9月から議論を重ねてきた。本連合は「報告書」に沿って、改めて意見を述べるものである。

厚生労働省では、今後、労働政策審議会 障害者雇用分科会で、この報告書を基に、指針策定に向けた議論を行う予定であり、そうした場において本連合の意見を反映されるよう、委員各位のご理解とご支援を期待するものである。

1. 『報告書』2の(3)について(3ページ)

指針には、「『募集に際して、一定の能力を有することを条件とすることについては、その条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合は、障害者であることを理由とする差別に該当しない』と記載することが適当である。」とあるが、当該「条件」が、「業務遂行上必要」か否かの判断を誰が行うのかが不明確であり、第三者による判定機関の設置を検討すべきである。

2. 『報告書』3の(3)について(5、6ページ)

(1)「募集及び採用時における合理的配慮」について、それを必要な障害者は、事業主に「支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること」と記載されているが、新卒障害者にとっては経験が不足しているため、自らが必要とする配慮事項を申し出ることは困難であり、負担としても大きすぎるので、障害特性を理解した第三者（ハローワーク職員・ジョブコーチ、特別支援学校教員など）を交えて協議する場を設定するよう明記すべきである。

(2)「合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い」については、

前記 1 と同様に、就労支援機関の職員など、第三者を交えた協議の場が準備されるべきである。

- (3) 勤務中に障害者となった者に対して、「事業主は障害者に対して遅滞なく職場において支障となっている事情の有無を確認すること」とあるが、中途障害者は、障害を補償する福祉制度や情報処理機器などの知識が乏しいため、退職に追い込まれることが多い。したがって、中途障害者に対しては、必要な配慮事項を確認する場合は障害特性を理解したハローワーク職員・ジョブコーチなど、就労支援機関の助言を求めることを規定すべきである。

3. 『報告書』 3 の (4) について (7 ページ)

募集及び採用時に「均等な機会の確保」と記載されているが、企業の入社試験において高頻度で利用される SPI 総合検査は、絵や図形などを用いて性格も含めた人物の把握に用いられているが、視覚障害者にとっては対応不可能な形式であり、代替試験の実施を明記すべきである。

4. 『報告書』 4 について (12 ページ)

「移動支援の在り方」については、今後取り組むべき課題とされている。この点は、民間事業主に対しても合理的配慮の提供の内容として検討されるべきであるが、地方公務員試験の募集要項の中に、「自力通勤可能な者」との記載がある点との関係でも問題となる。

今回の改正法の合理的配慮に関する規定は、地方公務員にも適用されるため、「自力通勤」が差別となるかの議論のほかに、中途視覚障害者の職場復帰及び入社直後の視覚障害者に対し、短期間に限定した同行援護を認めるよう、制度の見直しを示唆すべきである。

5. 別表【視覚障害】(12 ページ) の項に以下の内容を追加してください。

- (1) 「採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと」とあるが、視覚障害者のうち弱視者の閉める割合が多い現状から、「拡大文字」による実施を加える必要がある。

(2) 採用後について

○事業所内のランシステムなどを音声化対応にすること。

- 職場での会議の資料などについて、極力視覚障害当事者が読めるような媒体（テキストデータ・拡大文字）を準備すること。
 - 個々の弱視者に対応した照明器具の設置などに配慮すること。
 - 健康診断や避難訓練など、通常業務以外の社内行事の実施に当たっては、障害当事者と話し合ったうえで、複数の担当者を定めておくこと。
- (3)「別表」の項目に、人的サポート（パーソナルアシスタント）に関する記載がなされていないことから、現在、制度化されている職場介助者（ヒューマンアシスタント）制度の活用が規定されていない。職場介助者制度の利用を促すような記述が必要である。

以上

2014年9月30日

厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会座長殿

要望書

弱視者問題研究会

代表 並木 正

下記事項につきまして貴委員会にてご覧いただき、基本方針作成に当たり、特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

記

1 募集及び採用時

- ・募集内容や求人条件は、弱視者が情報入手しやすい媒体（点字、音声、拡大文字、データ等）で提供すること。
- ・職務上必要な要件として、「活字印刷文に対応できる」や「自力での通勤が可能である」、「介助なしで職務が遂行できる」など、一部の障害者を排除するような要件を設定しないこと。
- ・採用試験は弱視者が対応しやすい媒体（点字、音声、拡大文字、データ等）で行い、時間延長や、補助機器の使用、採光の状況など、本人の力が発揮できることを考慮して実施すること。また拡大文字については一人ひとりのニーズを考慮すること。
- ・採用時に資格取得を条件にしたり、推奨したりする場合、障害特性に配慮すること。実質的に障害を理由に取得できない資格については、取得可能な資格に代替できるようにすること。

2 採用後

① 研修

- ・各種の研修には他の社員と同じように参加できるよう配慮すること。
- ・各種の研修は、本人が受けやすい形で実施すること。特に資料は対応しやすい媒体（点字、音声、拡大文字、データ等）で可能な限り事前に提供すること。
- ・各種研修の効果を高めるために、障害特性に応じた研修ができる機関、講師等を適切に選んで行うこと。

② 業務内容

- ・業務内容を決定する際には、本人と十分に話し合いをし、決定していくこと。
- ・本人ができる仕事を把握し、無理のない業務量を考慮すること、また単にこなせる分量などの効率面だけでなく、やりがいや、スキルアップなどを含め多面的に検討すること。
- ・支援機器や支援ソフトを十分に活用し、周囲の人的な支援を含め、能力が最大限発揮できるような環境整備に努めること。

③ 支援機器、支援ソフトについて

- ・必要な支援機器の導入について本人と検討し、認めていくこと。
- ・社内のシステムなどを含めて、画面拡大や配色変更、画面の読み上げといったアクセシビリティ技術に対応できる環境を作ること
- ・IT機器や支援ソフトの導入に当たっては、会社全体のシステム管理の枠組みに組み込むこと。そのうえで、支援機器や支援ソフトに社内システムや業務上利用するシステムが対応するように、最大限配慮をすること。
- ・IT機器や支援ソフトの導入に当たっては、雇用主、システム担当者、本人、ジョブコーチなどの専門家でチームをつくり、最大限社内システムに対応させること。
- ・ジョブコーチなどの第三者的専門家の意見を取り入れずに、安易にセキュリティ上の理由で支援機器や支援ソフトの導入を拒まないこと。
- ・社内の大規模なシステム変更に際しては、支援機器や支援ソフトに対応するように、会社全体のシステム管理に組み込むこと。

④ 異動、転勤、昇進

- ・異動や転勤は本人と十分な協議を行うこと。転勤しても、同じ配慮が受けられるよう配慮すること。

- ・昇進試験は、対応できる媒体（点字、音声、拡大文字、データ等）で行うとともに、時間延長や、採光の考慮を行うこと。また、昇進条件を対応不可能なものに設定しないこと。
- ・昇進や評価の対象から、障害を理由に除外しないこと。
- ・人事評価において、障害が実質的に不利にならないようにし、障害特性に配慮すること。

⑤ 健康管理や視力の変化、中途の視覚障害者について

- ・病院の都合で規定の就業時間内に通院しなければならない場合、その事情に鑑み適切に対応すること。
- ・眼の疲れなどについて、本人と十分に話し合い、理解していくこと。
- ・産業医には各種障害について学習することを義務付けること。
- ・そのうえで、産業医、医療機関、視覚障害の専門機関との連携で、適切に健康管理を行うこと。
- ・視力や視野の低下など障害の状況が変化した場合に、それに応じた支援機器や支援ソフトの導入を行うこと。その際には、雇用主、システム担当者、本人、専門家でチームをつくり、十分に検討し適切に行うこと。
- ・視力などの変化や業務変更などにより、新たに支援機器や支援ソフトの研修が必要な場合には、それらを受講できるよう支援すること。
- ・障害の程度が変化したことを理由に解雇したり、解雇を迫るようなことをしたりしないこと。

⑥ 職場環境など

- ・社内での移動等について本人と十分に話し合い、安全で、安心して働ける環境を作っていくこと。
- ・座席の位置は、採光を考え本人と検討すること。
- ・室内の表示等についてはわかりやすい物にすること。
- ・業務以外でも社内の必要な情報は、対応しやすい媒体（点字、音声、拡大文字、データ等）で提供すること。