

## ◇障がい者の人権

### 視 点

日本は2013年12月の国会承認を受け、2014年1月「障害者の権利に関する条約」（2008年発効）に批准しました。そのために2011年の障害者基本法改正、2013年の障害者差別解消法制定および障害者雇用促進法改正により国内法制度を整備してきました。企業は、法定雇用率制度に基づく障がい者雇用の促進に加え、障がい者に対する差別を禁止し、障がい者ひとりひとりの状況に応じて社会的障壁を取り除くための合理的な配慮を行うことが求められます。この施策展開の背景には、障がい者はその障がいにより生活に制限を受けるとする「個人（医学）モデル」から、社会的障壁があるから生活に制限を受けるとする「社会モデル」への転換があり、また障がい者は治療や保護の客体ではなく、権利を行使する主体であると改めて確認されたことがあります。以下の項目は、自社グループの特例子会社の実践を含む場合と含まない場合の双方を確認してください。

#### 【チェックポイント】

##### ●KPI

A) 全社的な状況把握として、国内外の子会社の数値を含めた、障がい者雇用率を把握していますか。

##### ●パフォーマンス項目

B-1) 「障がい者法定雇用率」を達成していますか。

B-2) 自社の事業および社員の業務と結び付ける形で、障がい者に対する差別の禁止および合理的配慮について研修をしていますか。

B-3) 障がいをもつ労働者ひとりひとりに対し、その意見を取り入れながら、企業の過重な負担とならない範囲で、施設・設備等の環境整備とともに、人的支援や職場のマネジメントの面で合理的配慮を行っていますか。

B-4) 障がいをもつ労働者からの合理的配慮の相談を含む、職場に関する苦情を解決するために、労働者やその家族等が利用できる相談や救済のための窓口や体制を整えていますか。

#### 【解 説】

B-1) 積極的差別是正措置のひとつである雇用率制度は、障がい者の労働への権利の保障を目指すものです。障がい者の法定雇用率達成が最初の指標となります。

B-2) 障害者権利条約では、障がいを理由とする「あらゆる差別」を禁止しています。国内法上禁止される直接差別に加え、間接差別（一見障がいとは関係のない基準だが運用の結果、障がい者に不利益をもたらす差別）、合理的配慮の欠如について、具体的に研修で取り上げてください。例えば募集及び採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新といった事業・業務の局面が差別禁止の対象となります。

B-3) 障がい者が実際に労働のなかで直面する精神面や身体面での社会的障壁を解消するための対応（例えば、スロープやエレベーターの設置などハード面に加え、障がいのある働者の指導・相談にあたる労働者の配置などソフト面での対応）を、本人と話し合いのもと、その意向を十分に尊重したうえで、取り組んでください。

B-4) 権利を行使する主体として、障がいをもつ労働者が自ら、また家族等からの支援を得て、その相談や苦情を申し出ることができる社内または社外の窓口を設けてください。苦情の受付後は、その分析を行い、職場環境における課題の改善を行うといったマネジメントを確立してください。