資料

事例検討

1. テーマ

   社員の採用試験における合理的配慮の提供

2. 相談者

   障がいのある人を雇用しようとしている一般企業

3. 相談内容

   「障がい者雇用枠を初めて設けたところ、視覚障がいのある人、内部障がいのある人、知的障がいのある人、精神障がいのある人から応募があり、このような対応を求められている」という前提でご議論ください。

   - 事前に障がい特性をどこまで確認しておくべきか。
   - 筆記試験の問題用紙に、すべてルビを打つべきか。
   - 試験時間を延長したほうがよいか。
   - 試験の回答をひらがな・パソコン・音声入力で回答できるよう対応するべきか。
   - 集団面接から個別面接に変更を求められた場合に対応が必要か。
   - 対応できないことが差別的取り扱いとなり、「合理的配慮の不提供」にあたるのか。

4. 視点

   - 一般企業として、合理的配慮を行うべき「障がいのある人」とはどのようなかたなのか。
   - 内部障がい・精神障がい・知的障がいなど、「見た目ではわからない障がい」への理解と対応はどのようにすればいいか。
   - 「過去に対応したことのないような対応を行うかどうか」は、どのように判断すればよいか。（対応が必要と判断する基準はどのように設定すればいいか）
   - 一般企業としての目的（採用試験）と合理的配慮のバランスはどのようにとればよいか。（合理的配慮を提供することで、社員に必要な能力を適切に測れない恐れがある等）
   - 合理的配慮を提供する際の「負担が重すぎない範囲」とはどこまでか。

5. 備考

   - この事例を参考に、一般的に、「障がいのある人から何らかの配慮を求められた場合、『負担が重すぎない範囲』で、『合理的配慮の提供を行う』とはどのようなことか」をご議論いただければと思います。