

職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針案に対するパブリックコメント

2018年12月13日 人事院事務総局人材局企画課制度班あて提出

- 1 募集及び採用時において、合理的配慮を申し出たことによって、採用時に差別を受けることがないように明記してください。
- 2 「過重な負担」の判断は、誰によって、どのように行われるかを明示するとともに、その判断が適切かどうかを第三者も交えて検証する仕組みを構築してください。
- 3 採用後と同じように、募集時及び採用時においても相談窓口の設置等の相談体制の整備等を行ってください。「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」（平成27年2月24日閣議決定）の第三 1の「相談窓口の明確化」、及び2の「○相談体制の整備」は、募集時及び採用時も該当すると思われまます。
- 4 5（1）において合理的配慮が過重であるか判断する要素が列記されていますが、「府省の予算・定員の状況」については、「予算がないから」という理由では、合理的配慮を拒否する理由にならず、合理的配慮の欠如であり差別につながることを明記すべきです。配慮を求められた場合には、できるだけの対応をしなければならぬことを明確に記載してください。