

2020 年 1 月 27 日

経団連 SDGs 本部長 長谷川知子

障害者差別解消法の目的は、国連の持続可能な開発目標（SDGs）が目指す「誰ひとり取り残さない」誰もが尊重される包摂的な社会づくりの実現とも軌を一にするものであり、障害をお持ちの方々に関する適切な理解・知識の共有と、その認識・受容に向けた取り組みの推進が重要である。経団連としても、引き続き、あらゆる人の人権が尊重される経営を推進していく。

(1) 差別の定義・概念について

① 障害を理由とする差別は、個々の事案において個別具体的に判断されるものであることから、その定義・概念については、法律でなく、柔軟に見直すことができる基本方針や対応指針等における記載を充実するという見直しの方向性に賛成する。

(2) 事業者による合理的配慮について

- ① 経団連のアンケート結果では、「合理的配慮の提供」の具体的内容について十分に理解しているとは言えないために判断を保留した企業の担当者が多いと推測される。そうした現状を踏まえ、内閣府や自治体は、企業に対して合理的配慮の提供に関する普及・啓発活動をこれまで以上に活発に行い、周知の徹底を図ることが重要である。
- ② 義務化する場合には、中小企業、地方も含む事業者や業界団体など、より幅広いステークホルダーの意見を聞いて、慎重にその妥当性を検討すべきである。
- ③ 上述の観点から、建設的対話の促進や事例の共有、相談体制の充実を図りつつ、幅広い意見や社会的な素地を踏まえて義務化を検討するという見直しの方向性に賛成する。

(3) 相談・紛争解決の体制整備について

① 合理的配慮の提供をめぐる障害者と企業との間で紛争が生じた場合に相談できる窓口を明確にし、障害者および事業者双方の立場を理解した上で建設的対話を促すための相談対応を促進すべきである。そのためにも、相談対応を行う人材の専門性を高めることが必要である。

(4) 障害者差別解消支援地域協議会について

① 地域協議会において、障害者と企業の間で生じた紛争の解決事例を積み重ね、ベストプラクティスや陥りやすい問題への対応事例を広く共有できるように進めていくことが必要である。

以 上