2　合理的配慮の事例

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の例は別表のとおりである。なお、合理的配慮は個々の障害者である船員の障害の状態や職場の状況に応じて提供されるものであるため、多様性があり、かつ、個別性が高いものであることから、別表に記載されている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に留意すること。

第５　過重な負担

合理的配慮の提供の義務については、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こととしている。

1　過重な負担の考慮要素

事業主は、合理的配慮に係る措置が過重な負担に当たるか否かについて、次に掲げる要素を総合的に勘案しながら、個別に判断するものとする。

⑴　事業活動への影響の程度

当該措置を講ずることによる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をいう。

⑵　実現困難度

船舶の運航形態や所有形態等による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をいう。

⑶　費用・負担の程度

当該措置を講ずることによる費用・負担の程度をいう。

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、それらの複数の障害者に係る措置に要する費用・負担も勘案して判断するものとする。

⑷　企業の規模

当該企業の規模に応じた負担の程度をいう。

⑸　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をいう。

⑹　公的支援の有無

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判断するものとする。

2　過重な負担に当たると判断した場合

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当該障害者に伝えるとともに、当該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ものとする。また、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講ずるものとする。

第６　相談体制の整備等

事業主は、法第36条の３に規定する措置に関し、その雇用する障害者である船員からの相談に応じ、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

⑴　相談への対応のための窓口（以下この１において「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、船員に周知するものとする。

（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。

⑵　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ものとする。

2　採用後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

⑴　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ものとする。

⑵　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ものとする。

3　相談者のプライバシーを保護するために必要な措置

採用後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、当該措置を講じていることについて、船員に周知するものとする。

4　相談をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

障害者である船員が採用後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、船員にその周知・啓発をするものとする。

（不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、船員にその周知・啓発をすることについて措置を講じていると認められる例）

⑴　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、障害者である船員が採用後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、当該障害者である船員が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、船員に周知・啓発をすること。

⑵　社内報、パンフレット、社内ホームページ等の広報又は啓発のための資料等に、障害者である船員が採用後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、当該障害者である船員が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、船員に配布等すること。

5　その他

これらの相談体制の整備等に当たっては、障害者である船員の疑義の解消や苦情の自主的な解決に資するものであることに留意すること。

別表

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の例は、この表の第一欄に掲げる障害区分に応じ、それぞれこの表の第二欄に掲げる場面ごとに講ずるこの表の第三欄に掲げる事例である。

なお、船員法（昭和22年法律第100号）第83条第１項において、船舶所有者は健康証明書を持たない者を船舶に乗り組ませてはならないこととしており、船員は、船員法施行規則（昭和22年運輸省令第23号）第２号表による標準に合格する必要がある。当該標準については、船員として一定の海上経歴及び職務遂行能力を有する者であれば、障害者であっても合格する場合があることとなっており、第三欄に掲げる事例は、こうした点も考慮して示したものである。

障害区分	場　面	事　　例
視覚障害	募集及び採用時	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	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・乗下船期間・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 船内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により船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、他の船員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。