

# 雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正（平成28年4月1日施行）

## Point 1

## 雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

### <募集・採用時>

- ◆単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

### <採用後>

- ◆労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること

など

### <禁止される差別に該当しない場合>

- ◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと  
例：障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）
- ◇合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること  
例：障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害者でない労働者を昇進させること
- ◇合理的配慮に応じた措置をとること  
（その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること）  
例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすること  
など

（裏面へ）



事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

### <募集・採用時>

- ◆視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

### <採用後>

- ◆肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ◆知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ◆精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

など

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性が高いものです。

したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、**障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。**

合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との**相互理解**の中で提供されるべきものです。

## 相談体制の整備・苦情処理 紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

自主的解決が図れない場合は、都道府県労働局長が当事者からの求めに応じ、必要な助言、指導または勧告を事業主又は障害者に対して行うとともに、必要と認めるときは第三者による調停を行わせます。

ご不明な点は、お近くの都道府県労働局・ハローワークにお問い合わせください。  
詳細については、厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に関係資料を掲載中です。

URL : [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa\\_h25/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html)

## (参考) 差別に該当すると考えられる例

### 1 賃金

- 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ賞与を支給しないこと。
- 昇給に当たって、障害者に対してのみ試験を課すこと。

### 2 配置

- 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、特定の仕事を割り当てること。  
(合理的配慮として、障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てる場合を除く。)
- 営業職への配置に当たって、障害者に対してのみ資格取得を条件とすること。
- 営業職への配置の基準を満たす労働者が障害者を含めて複数いる場合に、障害者でない者から順番に営業職に配置すること。

### 3 昇進

- 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を昇進の対象としないこと。
- 障害者に対してのみ上司の推薦を昇進の要件とすること。
- 昇進基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者でない者を優先して昇進の対象とすること。

### 4 教育訓練

- 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、障害者でない者は教育訓練の対象としているが、障害者は教育訓練の対象としないこと。
- 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、労働能力等に基づくことなく、障害者については、障害者でない者と比較して長い勤続年数を教育訓練の受講要件とすること。

### 5 福利厚生

- 企業が福利厚生の措置を行っている場合に、単に障害者だからという理由で、当該福利厚生の措置の対象としないこと。
- 私的保険制度の補助、奨学金の支給等の福利厚生の措置を行っている場合に、障害者に対してのみ、特別な条件を付すこと。
- 障害者と障害者でない者が等しく要件を満たしているにも関わらず、障害者でない者を優先して住宅資金の貸付等の福利厚生の措置の対象とすること。

### 6 定年

- 障害者でない者には定年を定めない一方で、障害者のみ定年を60歳と定めること。
- 障害者でない者の定年は65歳とする一方で、障害者の定年は60歳とすること。

(参考) 合理的配慮の具体例 (指針別表の事例)

障害区分	場面	事例
視覚障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>募集内容について、音声等で提供すること。</li> <li>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。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>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。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。</li> <li>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職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>
肢体不自由	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接の際にできるだけ移動が少なく済むようにすること。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>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職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。</li> <li>スロープ、手すり等を設置すること。</li> <li>体温調整しやすい服装の着用を認めること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>
知的障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。</li> <li>図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>
精神障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。</li> <li>本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

## 障害者差別禁止等に関するハローワーク相談窓口

	相談担当窓口	所在地	連絡先
ハローワーク長崎	職業相談第三部門	〒852-8522 長崎市宝栄町4-25	095 (862) 8674
西海出張所	職業相談窓口	〒857-2303 西海市大瀬戸町瀬戸西浜郷412	0959 (22) 0033
ハローワーク佐世保	求人部門 (雇用指導官)	〒857-0851 佐世保市稻荷町2-30	0956 (88) 2008
ハローワーク諫早	事業所サービス コーナー (雇用指導官)	〒854-0022 諫早市幸町4-8	0957 (21) 8629
ハローワーク大村	求人・専門援助 部門	〒856-8609 大村市松並1丁目213-9	0957 (52) 8609
ハローワーク島原	求人・特別援助 部門	〒855-0042 島原市片町633	0957 (63) 8609
ハローワーク江迎	職業相談部門	〒859-6101 佐世保市江迎町長坂免182-4	0956 (66) 3131
ハローワーク五島	職業相談部門	〒853-0007 五島市福江町7-3	0959 (72) 3105
ハローワーク対馬	職業相談部門	〒817-0013 対馬市厳原町中村642-2	0920 (52) 8609
杵岐出張所	職業相談窓口	〒811-5133 杵岐市郷ノ浦町本村触620-4	0920 (47) 0054
長崎労働局	職業対策課	〒850-0033 長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル6階	095 (801) 0042