

労働環境課

障がい者雇用における合理的配慮 について

**大阪府障がい者雇用促進センター
上席調査役 石田 兼二**

目次

1	“ 企業は、今 なぜ障がい者雇用なのか ”	p3～p7
2	“ はじめての障がい者雇用 ”	P8～ p 16
3	“ 障がい特性とその対応 ”	p17～p28
4	“ 障がい者に対する支援 ”	p29～p35
5	“ 障がい者への合理的配慮 ”	p36～p51
6	“ 障がい者雇用でのメリット ”	p52～p53

①企業は

なぜ・今・ 障がい者雇用 なのか ？ ？ ？

多様性を認める社会

年齢

性別

障がい

ライフ
スタイル

多様性を活かす企業

価値観

文化

人種

国籍

ダイバーシティ
(多様性)

多様性を認める社会

**ダイバーシティ(多様性)を認める社会とは、
年齢・国籍・性別・人種・障がい・文化・価値観・ライフスタイル等に
配慮した社会全体を指す。**

多様性を活かす企業

「ダイバーシティ経営」とは、一般的に「多様な人材を活用し、その能力を最大限発揮できる機会を提供することでイノベーションを生み出し、価値創造につなげる経営」のことを意味する。個々の企業が置かれている市場環境や技術構造の中で、自社の優位性を築くために必要な人材活用戦略と言える。その意味では、自社の競争力強化という目的意識をもって戦略的に進めることが重要といえる。

ユニバーサルデザインとは、

「どんな人で」も使えるようなデザインが最初からされている建物、商品、
デザイン(設計)のこと

7つの原則①公平性・②自由度・③単純性・④明確さ・⑤安全性・⑥持続性・⑦空間性がある。

ダイバーシティ(多様性)を認める社会

年齢・国籍・性別・人種・障がい・文化・価値観・ライフスタイル

障がい者雇用

バリアフリーとは、

バリアフリーは、現在ある道路や建物の中の段差を無くしたり、階段やエスカレーターしかない場所にエレベーターを設置したりといった障壁(4つの障壁)を取り除いた状態をいいます。そして対象は、例えば障がいのある人、お年寄りといった特定の方々です。

合理的配慮とは、

「障がい者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」としています。

多様性を活かす企業

取り組み その① 障害者雇用促進法に基づく

障がい者雇用の推進



法定雇用率の順守

2.5%

(従業員40.0人に1人)

**合理的配慮を提供
しながら、障がい者の
職場定着を推進をする**

②はじめての障がい者雇用について

障がい者を雇用するための5つのステップ

Step1

雇用への理解を深める！

Step2

職務の選定（業務だし）！

Step3

受け入れ態勢を整える！

Step4

募集から採用まで！

Step5

雇用管理と職場への定着！

Step1 雇用への理解を深める！

障がい者について知る

はじめに、障がい者についての理解を深めましょう。ただし、人によって状況は異なるので、個別に理解する姿勢が大切。

社内の理解

- 障がい者を雇用し、職場に定着してもらうためには、**企業のトップの理解**と同時に**職場で働く人々の理解と支援**が不可欠です。
- 特にトップに対しては「企業の社会的責任」を強調するとともに、**助成金**や**支援制度**について伝える。
- **研修会**や**講習会**に参加する。
大阪府障がい者雇用促進センター、労働局等では事業所への出前研修も可能です。

Step2 職務の選定（業務だし）！

「できること」を探す。

- 「できることは何か」という視点で、従来の職務を見直す。
外部へ委託していた業務も含め、会社内の業務を見直し、
配属先の責任者なども交えて職務分担を考えて見ましょう。
適した職務がなければ、新たに作り出す必要があります。
- 障がい者雇用の経験がないなど不安を感じる場合は、まずは
大阪府障がい者雇用促進センター、地域障害者職業センター等
へご相談ください。

Step3 受け入れ態勢を整える！

職場環境の見直し。

- 工夫して障がい者に配慮した設備や施設を改善する。
助成金の活用や就労機器の一時貸し出しも受ける。

社内の意識向上。

- 障がい者雇用に関する社員の意識を高めることが必要。
ジョブコーチによる支援やマニュアル・事例集も活用する。

職務能力に応じた適正な処遇を。

- 賃金は、同一労働同一賃金、本人の職務能力や実績に応じて決める。
労働条件については、必要であれば障がいに応じた配慮が求められる。
障がいによっては、短時間労働や時差出勤などといった特例の検討も必要。

Step4 募集から採用まで！

募集

- 募集は、ハローワーク・無料職業紹介所・有料職業紹介所や合同面接会も利用可能。（障がい者枠での採用が有効）

採用

- 職場見学・実習・面接・採用（トライアル雇用）が一般的
面接では通勤手段等障がいによる配慮が必要か確認する。

Step5 雇用管理と職場への定着！

配慮は必要 特別扱いは不要。

- 特別扱いは不要ですが、障がい者を職場に受け入れるには配慮が必要な場合もある。

働きやすい職場環境を。

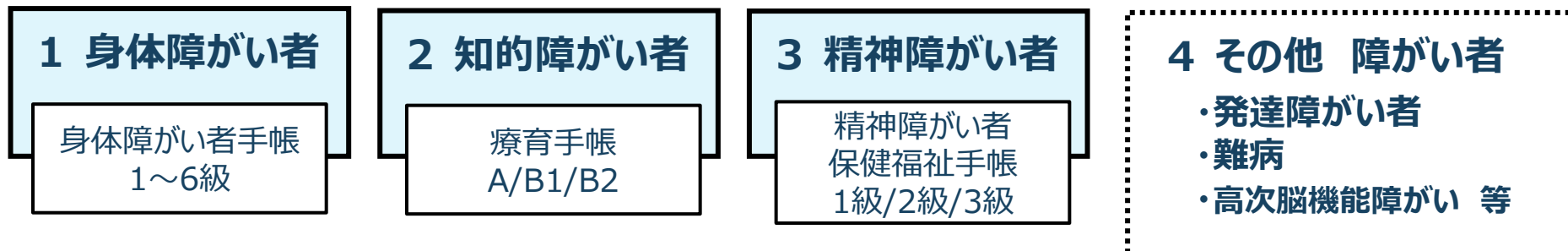
- 補助的な仕事を任せるだけでなく、しっかりと**役割と責任**を持ってもらうことを意識しましょう。そうしたことにより、仕事のモチベーションをあげることが大切です。悩んだ場合は支援機関に相談しながら、能力に応じて、役割や責任のレベルを上げ、働きやすい職場環境を作りましょう。

障害者雇用促進法

障がい者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的としている。

1	職業リハビリテーションの推進	各機関が福祉、教育、医療の関係機関と連携しながら、障がい者各人の障がいの種類・程度、就労などに関する希望、適性、職業経験等をふまえ 職業生活における自立を支援 します。
2	障がい者に対する差別の禁止等	事業主における 障がい者に対する差別の禁止 及び合理的配慮の提供義務等
3	雇用率制度の運営・ 雇用納付金制度の運営等	従業員 40.0人以上 の企業は 障がい者雇用 2.5% を義務化。 従業員 100人超 の企業は 雇用率未達成の場合、 納付金の支払い 。

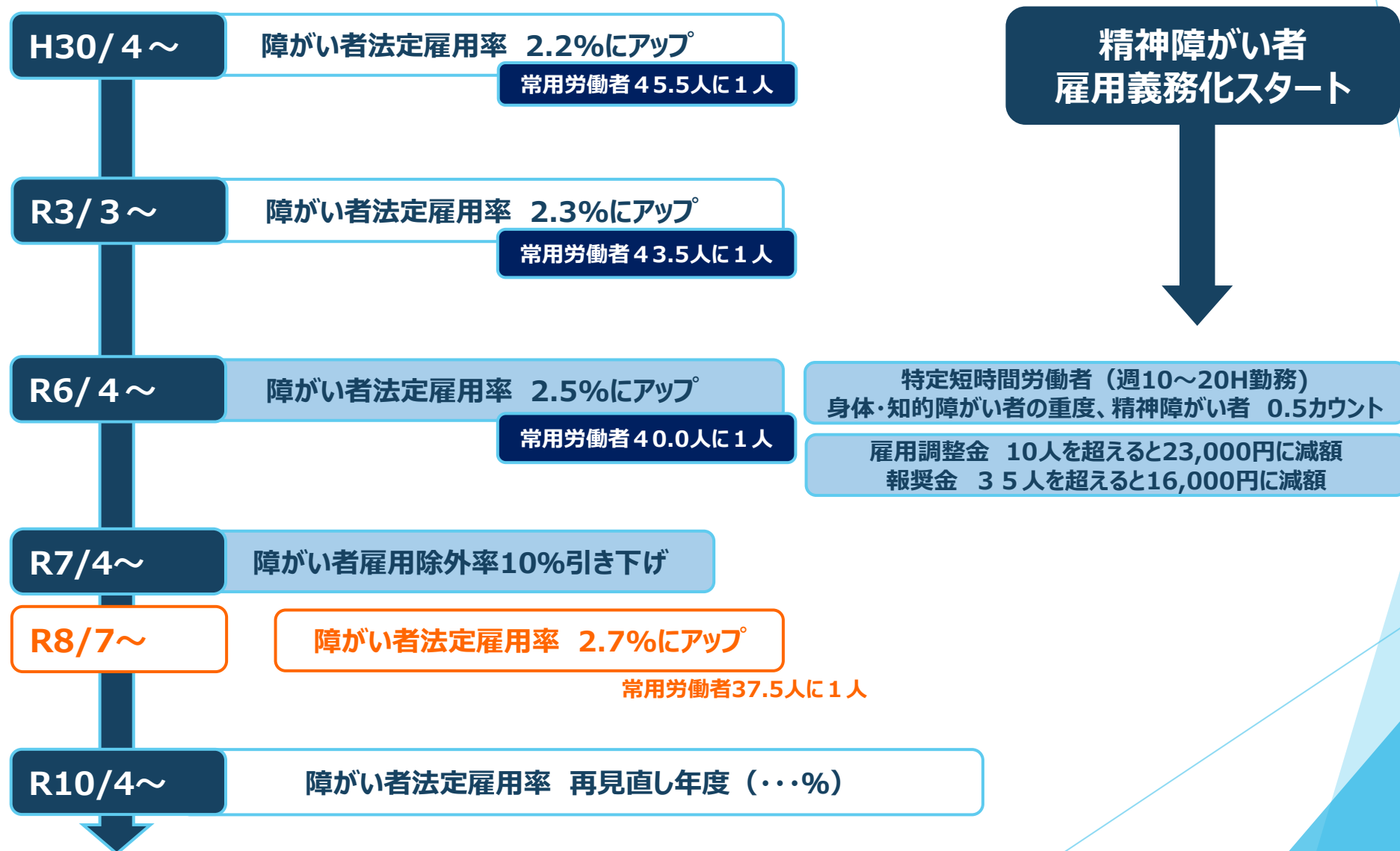
障がい者雇用における『障がい者』とは。



障がい者手帳なし ※診断名のみで障がい者手帳の交付対象とならない

障がいの程度などを総合的に勘案して判定
 例：発達障がい者 ⇒ 療育手帳・精神障がい者保健福祉手帳
 難病 ⇒ 身体障がい者手帳・精神障がい者保健福祉手帳
 高次脳機能障がい ⇒ 身体障がい者手帳・精神障がい者保健福祉手帳

障がい者雇用を取り巻く環境変化



③障がい特性とその対応について

『障がい種別』のみで、その人を判断しない。

障がいはその人を構成する一部であり、全てではありません。
障がいにとらわれず、『その人をどう活かすか』という視点で対応を。



障がい特性と配慮事項について

1. 身体障がい

①視覚障がい ②聴覚障がい ③肢体不自由 ④内部障がい

2. 知的障がい

3. 精神障がい

①統合失調症 ②気分障害 ③てんかん など

4. その他

①発達障がい ②高次脳機能障がい ③難病

- 次から説明する配慮事項については、「合理的配慮指針事例集【第三版】」を基に作成しています。詳細については以下のURLからご確認ください。
(URL) <https://www.mhlw.go.jp/tenji/dl/file13-05.pdf>
- 知的障がい、精神障がい、発達障がいについては、大阪府が作成した「知的障がい者と一緒に働くHAND BOOK」、「精神障がい者・発達障がい者と一緒に働くHAND BOOK」から引用しています。以下のURLからご確認ください。
(URL) <http://www.pref.osaka.lg.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/book.html>

視覚障がい

視力障がい

全盲、弱視等。

視野障がい

視野狭窄、中心暗転など。

色覚障がい

色の判別がしにくい。

光覚障がい

明順応、暗順応がうまくできない。

【配慮内容】

- 通勤
ラッシュを避けた勤務時間、車通勤から 電車通勤へ変更し、職場も異動 など。
- 職場内の移動
危険個所の説明、慣れるまで社員の付添い、通路に荷物を置かない など。
- 職務内容
納期のゆっくりした業務、書類の色分け、職場介助者の配置 など。
- コミュニケーション手段、情報伝達
視野欠損のない方から話しかける、メール・チャットの活用 など。

【就労支援機器】

- 画面拡大ソフト
- 点字関連機器
- 音声機能付きコピー機、FAX など。
- 画面読上ソフト
- ポータブルレコーダー

※「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構」に貸出し制度あり。



聴覚障がい

伝音性難聴

外耳、中耳に問題。

感音性難聴

内耳、聴神経などの問題。

混合性難聴

伝音性難聴と感音性難聴
両方の症状がでる。

【配慮内容】

- 情報保障（特に会議など）手話通訳、要約筆記、PC、スマートフォン、連絡ノート など。
- 緊急時の対応や連絡体制。
- メモや復唱などで確認を行う。
- 情報障がいから疎外感・孤立感を感じやすいことに留意。
- 簡単な手話は覚えましょう。

【就労支援機器】

- 補聴システム
- 音声認識
- 筆談器
- 電話関連機器
- 信号装置 など

※「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構」に貸出し制度あり。



◎ コミュニケーションの方法は、手話、筆談、口話、要約筆記など



肢体不自由

病気やケガなどにより四肢（手や足）、体幹の一部または全部に障がいがあること。

【原因】

① 脳性まひ

- ・胎児期～生後4週間までの間に発生した脳への損傷によって引き起こされる運動機能の障がい。
- ・アテトーゼ型、痙直型など分類され、症状も異なる。

② 脊髄損傷

- ・事故などによる中途障がい。
- ・損傷部位により障がい程度は異なる。
- ・じょぐそう防止、体温管理などの配慮が必要。

③ 脳血管障がい

- ・脳出血、脳梗塞、くも膜下出血 など。
- ・脳の損傷部位により後遺症も異なる。
- 運動麻痺、感覚麻痺、高次脳機能障がいがある場合も。

【配慮事項】

● 通勤

ラッシュを避けた通勤時間、在宅勤務 など。

● 職場内

段差の解消、通路の整理・整頓、体温調整しやすい服装の着用、食事の手伝い など。

● 職務内容

治具、設備の改善、就労支援機器の活用 など。

※「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構」に貸出し制度あり



障がいの部位や程度により、補装具（義肢、杖、車椅子 など）を要するなど、個人差があります。

内部障がい

心臓機能障がい
(ペースメーカー)

腎臓機能障がい
(人工透析)

呼吸器機能障がい
(酸素療法)

膀胱、又は直腸機能
障がい (ストマ)

小腸機能障がい

肝臓機能障がい

ヒト免疫不全ウイルスによる
免疫機能障がい

【配慮事項】

- 体調管理 : ベッド等を用意し、横になって休める場所を確保、身体的負担の少ない職務内容への異動、通院時間の確保 など。
- 勤務時間 : 透析治療で一回4～5時間、週3日病院へ通う方もいる。移動時間も合わせると6時間を超える場合があり、短時間勤務を希望する場合も。
- 職務内容 : 体調に合わせてできるよう納期のゆっくりした業務、複数人で行う業務 など。
- 環境整備 : オストメイト対応トイレの設置 など。

知的障がい

□ どんな障がい？

「知的機能の障がいが発達期に（概ね18歳まで）あらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別な援助を必要とする状態にあるもの」と、厚生労働省は定義しています。

IQは概ね70以下で、理解力・判断力が標準より低く、日常生活能力の領域で支援が必要なことがあります。

□ 原因は？

- －周産期の事故、出産期の低酸素脳症など。
- －ダウン症などの染色体異常や先天性代謝異常など。
- －原因が特定できないことも多い。

※個人差があることに留意。
※子供扱いしない。

【特性】

- 具体的なことに比べ、抽象的なことを理解する力が弱い。
- 読み書きや言葉の理解、計算が苦手。
- 一度に複数の指示を出されると混乱しやすい。
- 段取りや手順を変えたり、自分で考えて工夫することが苦手。
- 同じことを場面を変えて応用することが苦手。
- 危ないことや社会のルールに関心が向きにくい。

【配慮事項】

- 写真やイラストを活用し視覚化する。
- 抽象的な表現は避ける。
「急いで」⇒「30分で終わらせて」など。
- 担当者を決める。
- 一度に複数のことを教えない、任せない。
- 漢字にふりがなをふる。
- 生活面の支援が必要な場合も。

精神障がい（１）

統合失調症

気分障害(うつ病、そううつ病)

不安障害

てんかん

依存症

その他

○統合失調症

■ 陽性症状

幻覚：実在しない人の声が聞こえる「幻聴」が多い。
妄想：被害妄想、関係妄想など。

■ 陰性症状

情動の平板化、感情鈍麻、動作が遅い、意欲、発動性の欠如など。

■ 認知機能障害

記憶力、注意力、判断力の低下、臨機応変が苦手 など。

○気分障害

■ うつ病

気分の落込み、不安感、マイナス思考、不眠、食欲不振、頭痛、疲労感などが2週間以上続く。

■ そううつ病

うつ状態とそう状態を繰り返す。
そう状態では気分が高ぶり、考えが飛躍しがちで誇大的になる。口数も多くなる。

精神障がい（２）

【特性】

- 新しいことに対して不安が強い。
- 複雑なこと、臨機応変に判断することが苦手。
- 疲れやすい、動作がゆっくり。
- 対人関係に影響を受けやすい。
- 自信がなく、自分への評価に過敏。
- 必要以上に無理をしてしまう。



【配慮事項】

- 納期や目標数をできるだけ明確に示す。
- マニュアルを用意する。
- 体調に合わせて業務量を調整。
- 通院、服薬時間の確保。
- 短時間勤務など労働時間の調整。
- 体調不良時の対応方法を決めておく。
- キーパーソンの配置。
- 上司や相談員などによる定期的な相談。

本人・支援者から特性をしっかり聞き取り、
適切な配慮をすることが大切。

発達障がい（１）

自閉スペクトラム症 (ASD)

特性の程度が軽い人まで含めると、
約100人に1人いると言われる。
知的障がいを伴う場合も。

- ・ 人と適切にコミュニケーションをとることが難しい。
 - ・ 自分なりのルール等にこだわってしまう。
 - ・ 暗黙のルールが読めない。
 - ・ 先の見通しを持ちにくい。
-
- ・ 集中力、持続力が高い。
 - ・ ルールを守る。
 - ・ 細かいところに気が付く。
 - ・ 本人に合った作業であれば高いパフォーマンスを発揮する。

注意欠如・多動症 (ADHD)

「不注意」、「多動」、「衝動性」が
主な特性で、服薬で一定の効果
が見られる人も。知的障がいを伴
う場合も。

- ・ 集中力が持続しない。
 - ・ ケアレスミスが多い。
 - ・ スケジュール管理が苦手。
 - ・ そわそわしたり、落ち着きがない。
-
- ・ 行動力がある。
 - ・ アイディアをたくさん思いつく。
 - ・ 創造的、直感的、感覚的な能力が高い。
 - ・ 観察力が高い。

限局性学習症 (LD)

全体的な知的能力に遅れはないが、
読む、書く、計算するなど、特定の
能力が全体的な能力と比べて極端
に苦手。

- ・ 文字や文章を読むことが難しい、時間がかかる。
- ・ 読んでいるものの意味を理解することが難しい。
- ・ 文字を書くことが難しい。
- ・ 簡単な計算ができない。
- ・ 数字、その大小、および関係の理解に乏しい。

発達障がい（２）

【特性と配慮事項】

■ 感覚の特異性

感覚処理が特異的で、例えばほんの小さな音でもうるさく聞こえてしまう人、逆に大きな音でも気にならない人等がいる。

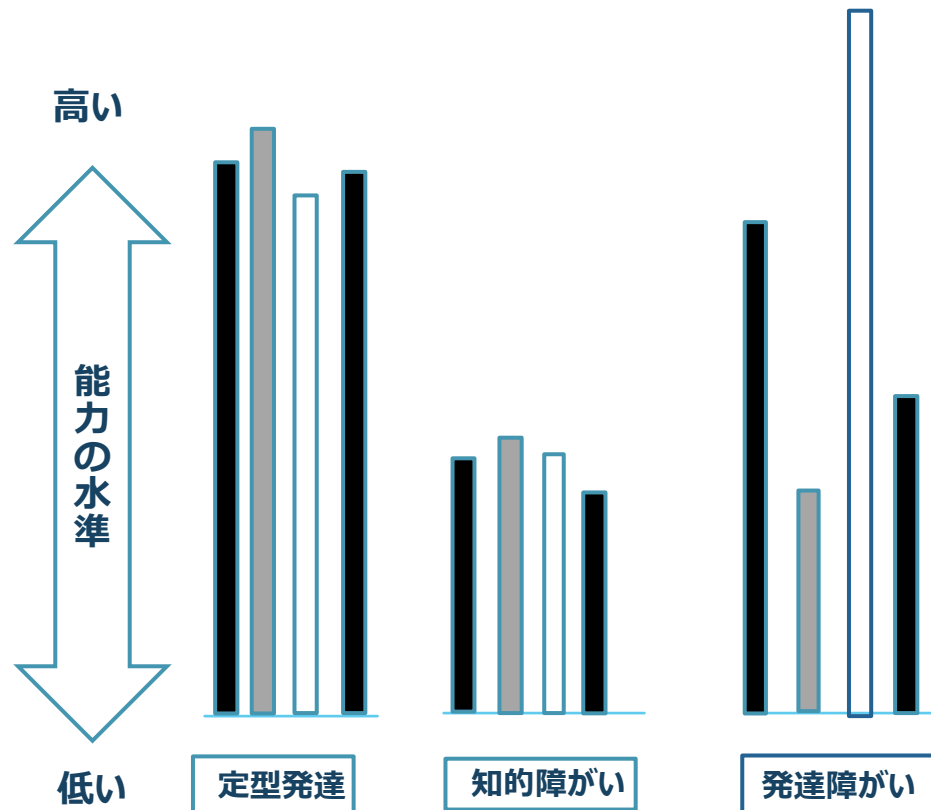
我慢を無理強いするのではなく、苦手な刺激を避けたり、就労支援機器などを使って対応することが大切となる。

■ 配慮事項

- ・ コミュニケーションを円滑にするための工夫。
- ・ キーパーソンの配置。
- ・ 能力が発揮できる仕事への配置。
- ・ 視覚で確認できるマニュアルなどの準備。
- ・ 『暗黙のルール』を見える化する。
- ・ 感覚の特異性への対応。
- ・ 上司や相談員などによる定期的な相談。



能力（発達）のアンバランス



特性は人それぞれ

ここに記載した特性をすべてを持っているとは限りません。
その方の特性は何かを理解し、対応していくことが求められます。

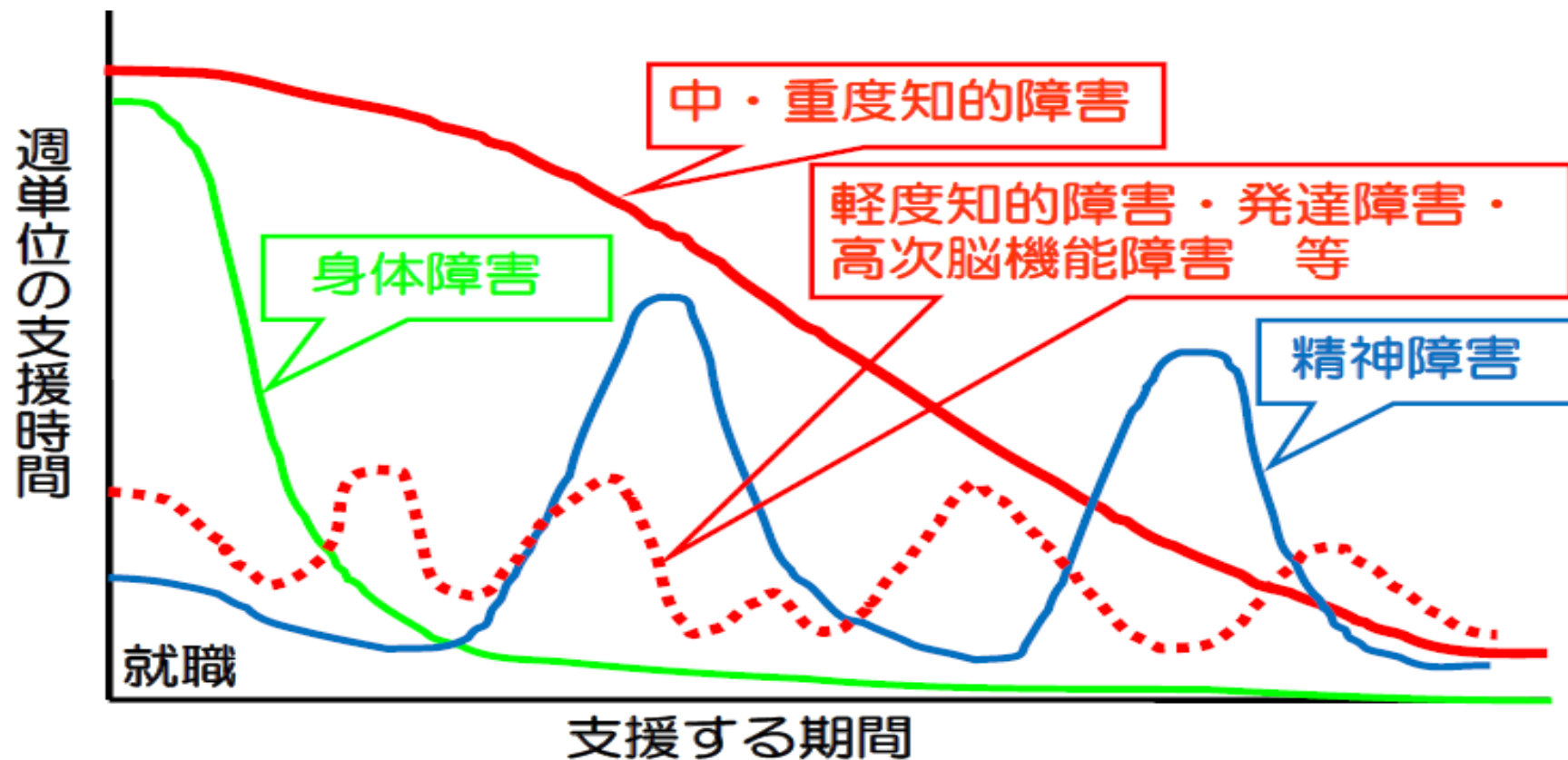
④障がい者に対する支援について

企業における障がい者への支援内容

- **環境整備**
バリアフリー化、休憩場所の確保、パーテーション、就労支援機器 など。
- **業務支援**
言語指示、手本提示、治具の利用、マニュアル作成 など。
- **体調管理支援**
通院、服薬、休憩時間の設定、体調管理シートの活用 など。
- **合理的配慮の提供**
ご本人、支援機関との話し合いが必要です。
- **生活支援**
どこまで対応するかは企業側の判断ですが、必要な場合もあります。



障がいの違いと就労継続の支援（配慮） の必要度（例）



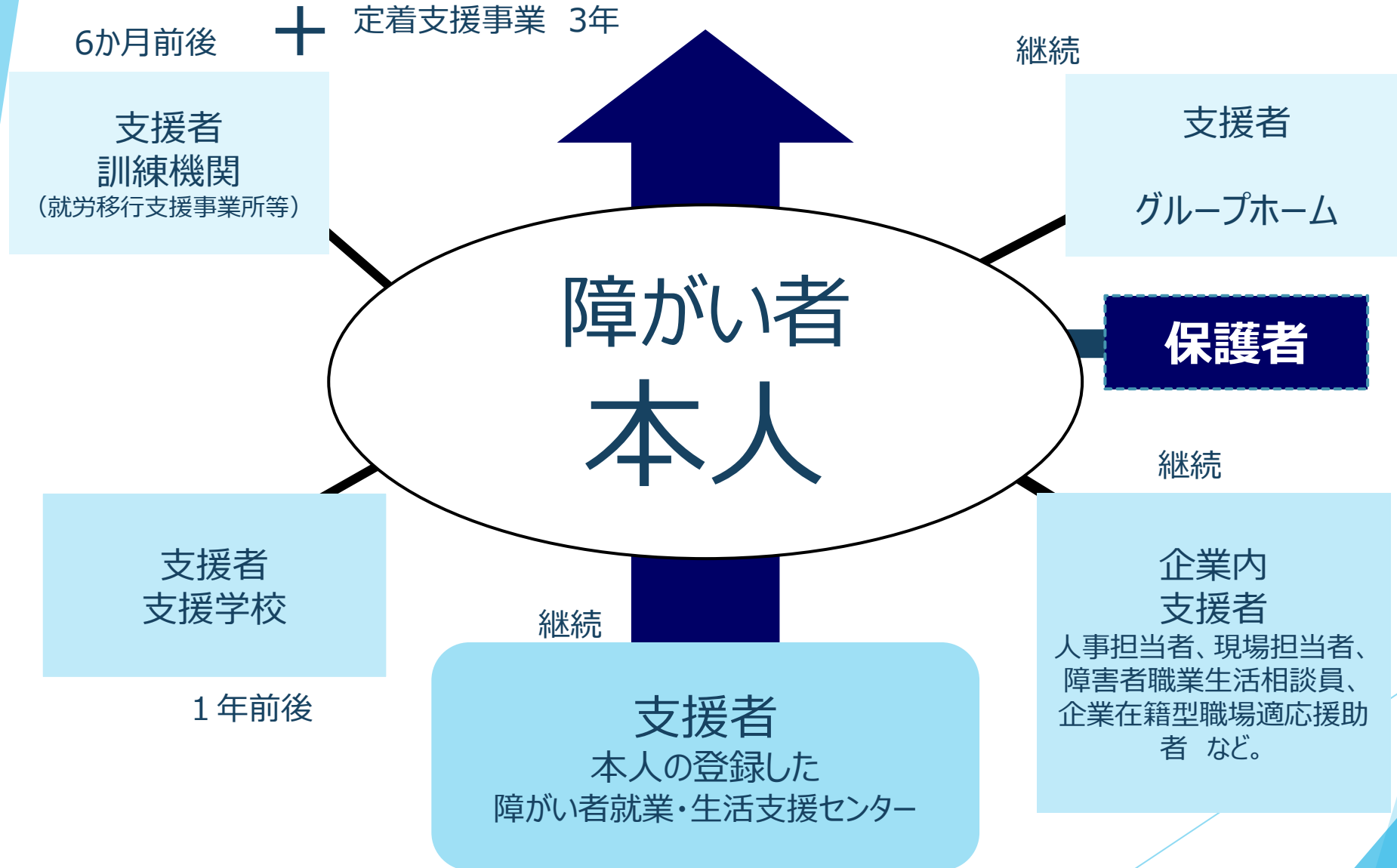
障害者への就労相談 & 支援機関

機関名

相談内容

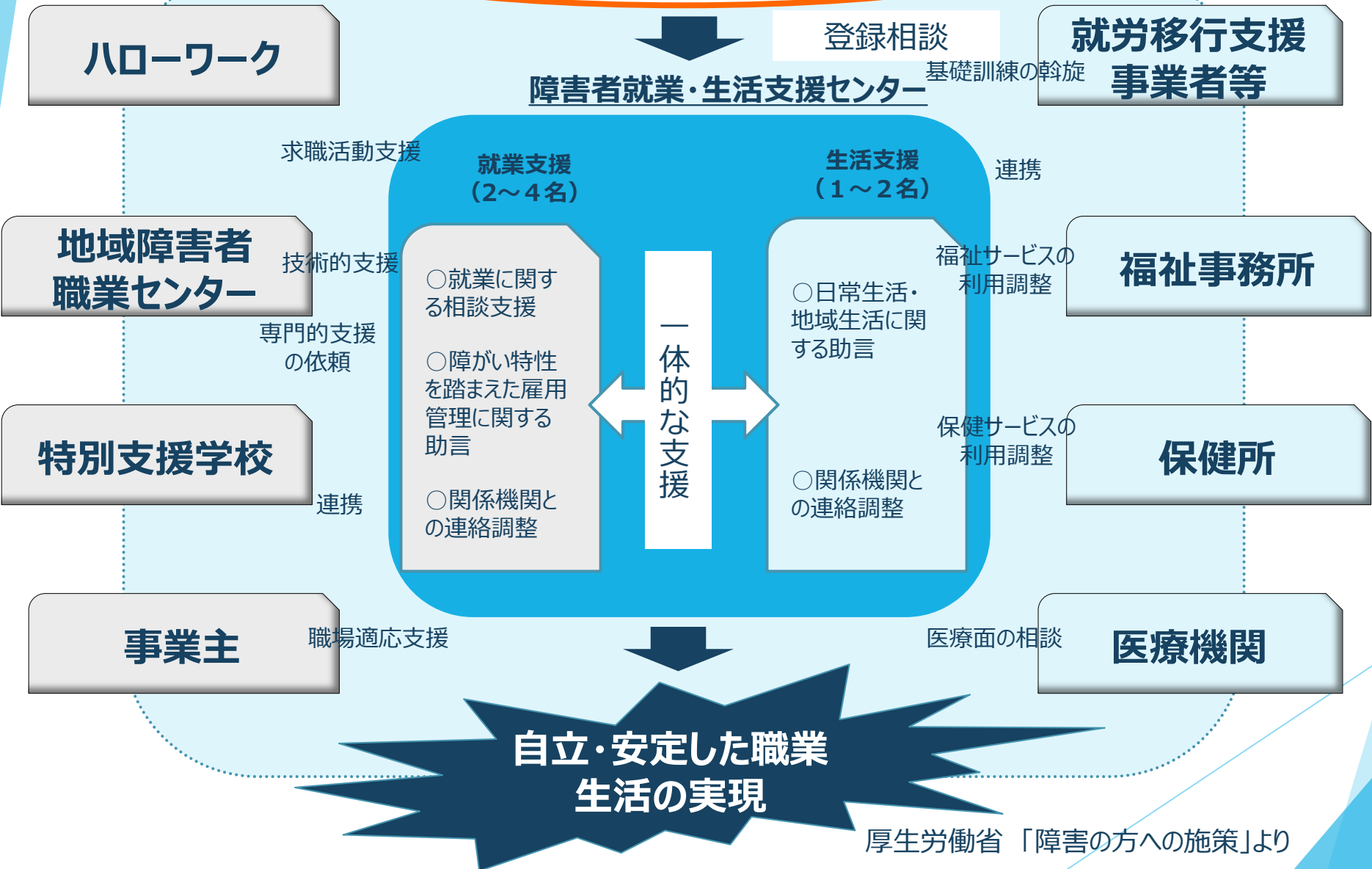
1	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部	アビリンピック等のイベント・啓発活動等	府内1ヶ所
2	ハローワーク	求職相談、チーム支援等	府内16ヶ所
3	特別支援学校・高等支援学校	知識、技能の習得等	府内46ヶ所
4	障害者就業・生活支援センター	仕事と生活の相談等	府内18ヶ所
5	就労移行支援事業者	就職に向けた訓練等	府内全域
6	大阪障害者職業センター	職業準備支援、職業評価等	府内2ヶ所
7	各市区町村の保健福祉課	福祉サービス、障がい者手帳の申請等	各市町村
8	医療機関	薬物療法、体調管理等	府内全域
9	障がい者訓練校	専門技能の習得等	府内5ヶ所

就労だけでなく生活も支援する機関等



障害者就業・生活支援センターの役割と 各機関との関連図

障がいのある方



⑤障がい者への合理的配慮について

2006/12

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013/6

2014/1

2015

2016/4

2018/4

2021/5

2024/4

2026

障害者権利条約の批准について

「障害者権利条約」が国連で採択される

日本が障害者権利条約に署名

- ◇ 労働・雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、
- ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項に関する**差別の禁止**。
 - ② **苦情に対する救済についての権利保護**。
 - ③ 職場において**合理的配慮が提供されること**の確保。
等のための適切な措置をすることにより、
労働についての障害者の権利の実現を保障・促進。

「障害者差別解消法」が成立

「障害者雇用促進法」を改正

「障害者権利条約」が批准される

「障害者差別解消法」を施行

改正「障害者雇用促進法」を施行

精神障がい者雇用義務化（法定雇用率2.3%にアップ？）

「障害者差別解消法」を改正 民間事業者にも合理的配慮の義務化

民間事業者にも合理的配慮の義務化を施行

現在

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

2007年に署名した「障害者権利条約」の批准に向けた法整備

内閣府

◇ 2013年6月に、「障害者差別解消法」を制定

雇用分野以外の全般について

- ◆ 差別的取り扱いの禁止 法的義務
- ◆ 合理的配慮の不提供の禁止 法的義務 (2021/5改正 3年以内施行)

- ◆ 差別解消のための「基本方針」を策定 (2015年2月24日に閣議決定)
- ◆ 「基本方針」に即して、各府省庁等において 2015年夏目処で、
 - ・国・地方公共団体等の取り組みに関する要領
 - ・事業分野別の指針
 を作成予定。

2016年4月施行

厚生労働省

◇ 2013年6月に、「障害者雇用促進法」を一部改正し、以下の規定を新設

雇用分野（事業主）

- ◆ 障害を理由とする差別的取り扱いの禁止 法的義務
- ◆ 合理的配慮の提供義務 法的義務

- ◆ 必要があると認めるときは、事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。
- ◆ 労働政策審議会 障害者雇用分科会の意見を聴いて、「指針」を策定 (2015年2月25日に策定)

2016年4月施行

改正 障害者雇用促進法について

1、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1、障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

- (1) 障害者に対する差別の禁止
- (2) 合理的配慮の提供義務
- (3) 苦情処理・紛争解決援助

2、法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(2018年) 後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引き上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3、その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日：2016年4月1日（ただし、2は2018年4月1日、3（障害者の範囲の明確化に限る。）は公布日（2013年6月19日）

1 (1) 障害者差別禁止指針

1 (1) 障害者差別禁止指針

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、
事業主が講ずべき措置に関する指針（概要）

(1) 基本的な考え方

- ◇ 対象となる事業主の範囲は、全ての事業主
- ◇ 対象となる障害者の範囲：身体障害者、知的障害者、精神障害者（発達障害者を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
障害者手帳所持者に限定されない。
- ◇ 障害者であることを理由とする差別（直接差別）を禁止
（車椅子、補助犬その他の支援器具などの利用、介助犬の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益扱いを含む。）
- ◇ 事業主や同じ職場で働くものが、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要

(2) 差別の禁止

- ◇ 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。**（例）募集・採用**
 - イ、障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
 - ロ、募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すること。
 - ハ、採用の基準を満たすものの中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ◇ ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - ・積極的差別是正措置として、障害者を有利に扱うこと。
 - ・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、異なる取り扱いを行うこと。
 - ・合理的配慮の措置を講ずること。など

(参考) 差別に該当すると考えられる例 (1)

1. 募集及び採用

- ・単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと。
- ・単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること。
- ・採用基準を満たすものが複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく、障害者でない者から順番に採用すること。

2. 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。

3. 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、適正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。

4. 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、障害者の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。

5. 降格

- ・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降格の対象とすること。
- ・障害者でない者については成績が最低の者のみを降格の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を降格の対象とすること。
- ・降格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、障害者を優先して降格の対象とすること。

1 (2) 合理的配慮指針

1 (2) 合理的配慮指針

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会、若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（概要）

(1) 基本的な考え方

- ◇ 対象となる事業主の範囲は、全ての事業主
- ◇ 対象となる障害者の範囲：身体障害者、知的障害者、精神障害者（発達障害者を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
障害者手帳所持者に限定されない。
- ◇ 合理的配慮は、個々の事情を有する**障害者と事業主との相互理解**の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- ◇ 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を「別表」として記載。
(別表の記載例)
 - <募集及び採用時>
 - イ、募集内容について、音声等で提供すること。（視覚障害）
 - ロ、面接を筆談等により行うこと。（聴覚・言語障害）
 - <採用後>
 - イ、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。（肢体不自由）
 - ロ、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。（知的障害ほか）
 - ハ、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。（精神障害ほか） など

◇募集・採用時：障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。

採用後：事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。

◇合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由（「過重な負担」に当たる場合は、その旨及びその理由）を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

（４）過重な負担

◇合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。

事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。

- ①事業活動への影響の程度 ②実現困難度 ③費用・負担の程度
- ④企業の規模 ⑤企業の財務状況 ⑥公的支援の有無

◇事業主は、過重な負担に当たるとした場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者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、合理的配慮の措置を講ずる。

（５）相談体制の整備

◇事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、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じ、その旨を労働者に周知する。

◇事業主は、相談したことを理由とする不利益取り扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。など

(まとめ) 合理的配慮とは？？

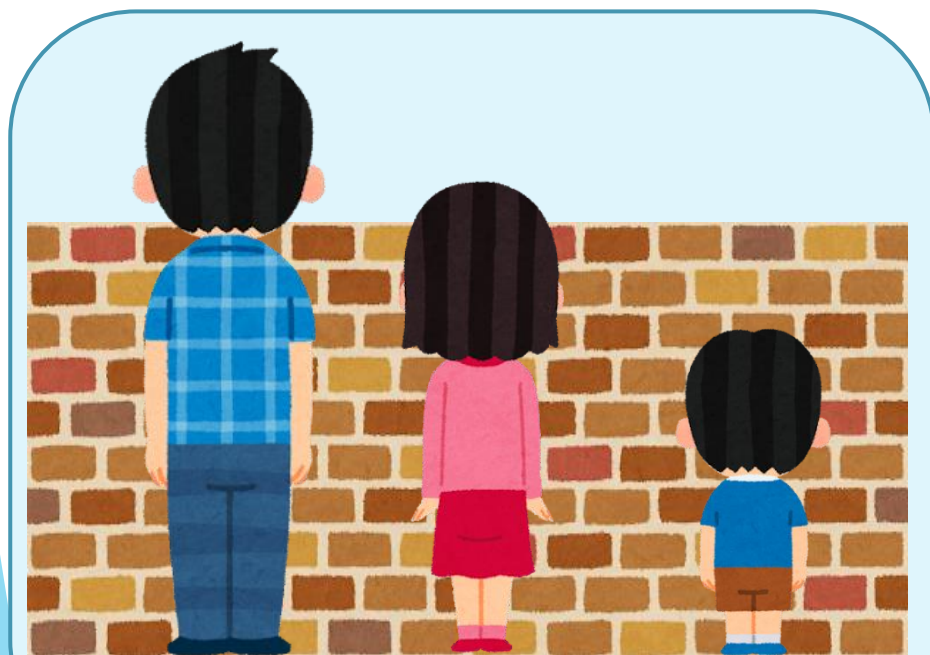


具体的内容

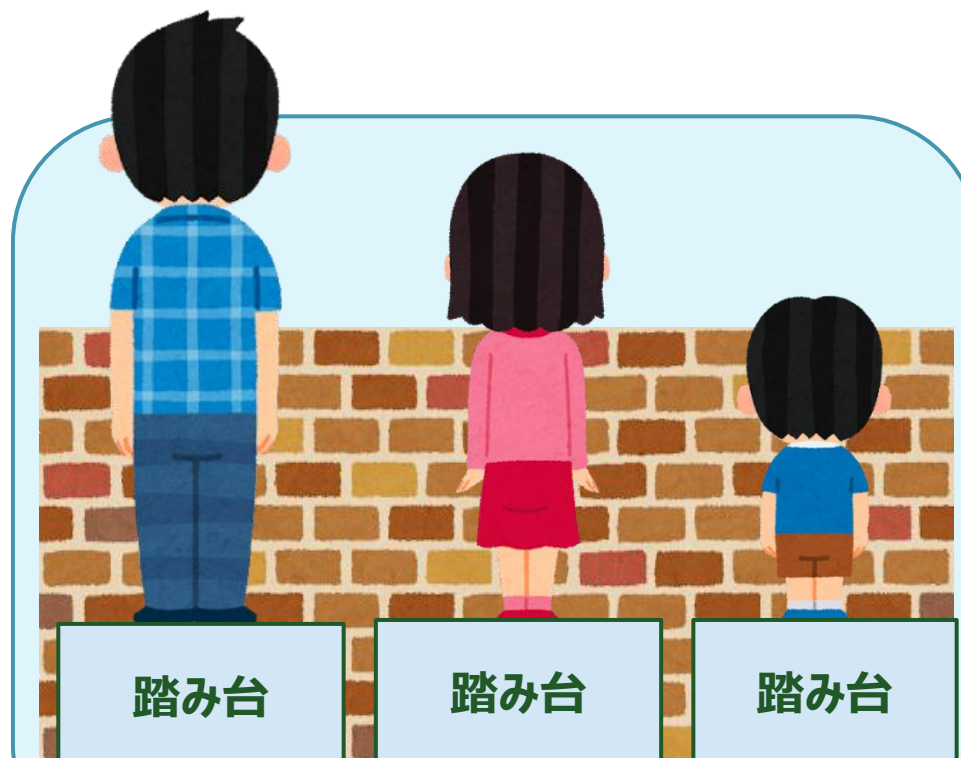


合理的配慮の提供義務

- 合理的配慮は障がいがあることを理由に、特別扱いするものではありません。



見える人・見えない人がいる

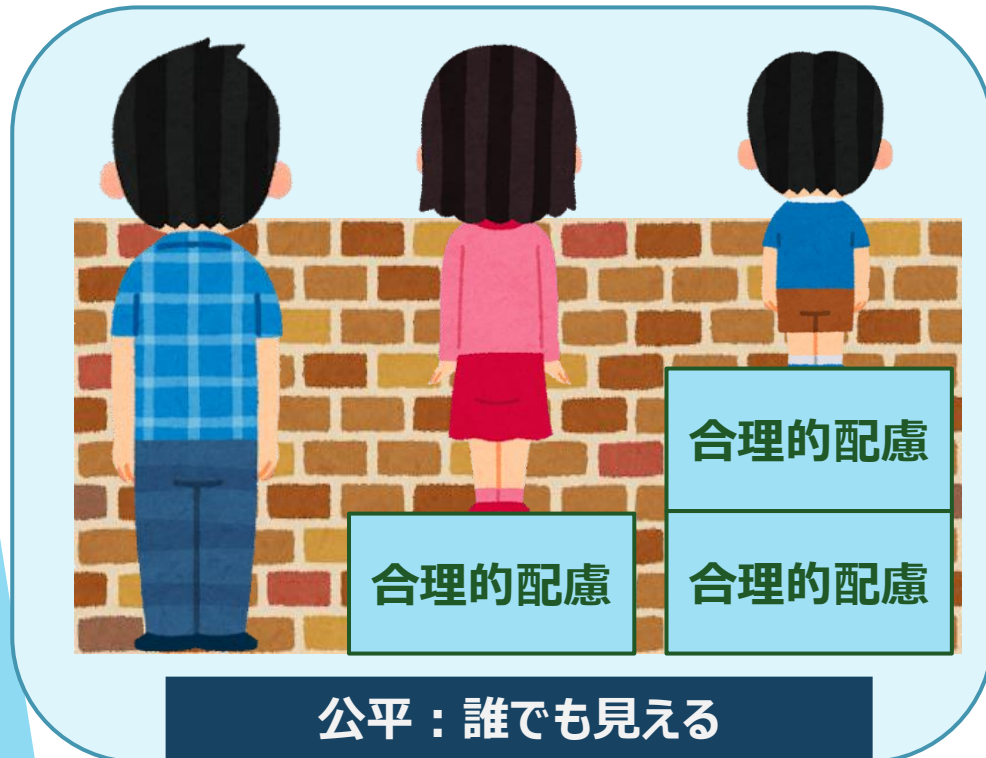


平等：見えない人がひとりいる

合理的配慮の提供義務

■ 合理的配慮は話し合いが必要です。

どうしたら働きやすくなるか、一緒に話し合い、調整してください。





(参考) 合理的配慮の具体例 (指針別表の事例 1)

障害区分	場面	事例
肢体不自由	募集及び採用時	・面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにすること。
	採用後	・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打ち合わ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。 ・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。 ・スロープ、手すり等を設置すること。 ・体温調節しやすい服装の着用を認めること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・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。
内部障害	募集及び採用時	・面接時間について、体調に配慮すること。
	採用後	・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ・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。



(参考) 合理的配慮の具体例 (指針別表の事例2)

障害区分	場面	事例
知的障害	募集及び採用時	・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・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。 ・図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務支持は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・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。
精神障害	募集及び採用時	・面接時に、就業支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・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。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 ・本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 ・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。

⑥障がい者雇用でのメリット

障がい者雇用でのメリット

「障がい者の法定雇用義務を守るため、
補助的業務を中心に雇用するだけでなく、
担当業務を十分検討し、
障がい者を**戦力化**することが大切である。」

- ①業務の整理ができ、全体の業務効率が上がる。（各自業務のたな卸し）
- ②業務の改善が進み、業務効率が上がる。（業務指示を図式化する）
- ③職場全体で障がい者雇用を支援することで、多様性を受け入れる職場風土が醸成できる。
- ④メンタルヘルス不調の理解が進み、従業員が働きやすくなる。
- ⑤法定雇用率を守り、企業の社会的責任を果たすことができる。
- ⑥納付金を納めるのではなく、調整金・助成金を活用し、経費の負担を削減できる。



働くすべての人に優しい会社

ご清聴ありがとうございました。