

**2015年日本政府年次報告**  
**「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約（第159号）」**  
**（2014年6月1日～2015年5月31日）**

**1. 質問Ⅰについて**

前回までの報告に、以下の事項を追記する。

- ・ 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、事業主が適切に対処するための指針（2015年厚生労働省告示第116号）（別添1）
- ・ 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（2015年厚生労働省告示第117号）（別添2）

**2. 質問Ⅱについて**

〔第3条〕

前回報告中、

「加えて、2013年6月に成立した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において、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（2016年4月施行）、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じることとした（2018年4月施行）。」

の下に

「さらに、2015年3月に、同改正障害者雇用促進法に基づき、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、事業主が適切に対処するための指針（障害者差別禁止指針）及び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（合理的配慮指針）を策定した。」

を追記する。

〔第4条〕

前回までの報告中、

「さらに、2013年6月に成立した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において、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）を定めた（2016年4月施行）。」

の下に

「加えて、2015年3月に、同改正障害者雇用促進法に基づき、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、事業主が適切に対処するための指針（障害者差別禁止指針）及び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（合理的配慮指針）を策定した。」

を追記する。

## 【2014年条約勧告適用専門家委員会のオブザベーションについて】

### （1）障害者の雇用促進、労使の代表的組織との協議

#### （a）障害者の雇用機会を高めるために採択された障害者対策についての評価

就労を希望する障害者や通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対し、障害者総合支援法における障害福祉サービスとして、「就労移行支援」や「就労継続支援」を実施している。就労移行支援事業所や就労継続支援A型事業所等から一般就労へ移行した方は、2006年から約4倍となっている。（詳細は（2）（a）のとおり。）

我が国における障害者雇用の状況は、2014年6月現在の民間企業における障害者の雇用者数が431,225.5人（※）と前年比5.4%（22,278人）増加となり、11年連続で過去最高を更新している。また、民間企業における実雇用率は1.82%（前年1.76%）となっているなど、着実に進展している状況である。

※ 重度障害者をダブルカウントし、短時間労働者をハーフカウントした人数。ダブルカウント、ハーフカウントを除いた人数は、2014年6月現在で344,852人であり、前年比6%（21,013人）増加。

一方、法定雇用率2%を達成している企業は2014年6月現在で44.7%であり、政府としても各企業が法定雇用率を達成できるよう取組みを進めていきたいと考えている。

#### （b）政策策定、実施及び評価に関する社会的パートナーとの協議

障害者雇用分野における重要事項の調査審議については、公益、労働者、使用者及び障害者の代表者により構成される労働政策審議会障害者雇用分科会において行っており、上記の障害者雇用の状況についても障害者雇用分科会に対して報告を行っている。

さらに、障害者雇用分科会においては、公共職業安定所における障害者の就職件数など、障害者雇用施策に関する目標を設定し、その運用及び実績の評価を行っているところである。

この他、国の行政機関が政令や省令等を定めようとする際に、行政運営の公正さの確保と透明性の向上を図り、国民の権利利益の保護に役立てることを目的として、事前に、広く一般から意見を募り、その意見を考慮するパブリックコメントを行っているところある。

利害関係者の代表の見解等が障害者雇用に関する施策の策定等に考慮された事例としては、2013年に成立した改正障害者雇用促進法に基づく「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、事業主が適切に対処するための指針（障害者差別禁止指針）」及び「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（合理的配慮指針）」を2015年3月に策定するに当たって、事前に「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」において障害者団体からヒアリングを行ったうえで、労働政策審議会障害者雇用分科会に指針案を示して議論を行い、委員の見解を踏まえて案を修正し、策定したところである。

また、両指針についても、上記のパブリックコメントを行ったところである。

### （c）統計情報

2014年6月現在の民間企業における障害者の雇用者数は431,225.5人であり、そのうち、身体障害者数は313,314.5人、知的障害者数は90,203人、精神障害者数は27,708人となっている。

また、2013年度の公共職業安定所における障害者の就職件数は77,883件と4年連続で過去最高を更新しており、そのうち身体障害者の就職件数は28,307件、知的障害者の就職件数は17,649件、精神障害者の就職件数は29,404件、その他（発達障害、高次脳機能障害など）の障害者の就職件数は2,523件となっている。

## （2）ILO憲章第24条に基づく申し立てのフォローアップについて

### （a）三人委員会報告書の第73パラグラフ関連事項（労働市場へのアクセス等について）

障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として、就労支援は重要であり、一般就労を希望する方には、できる限り一般就労していただけるよう支援していくことが必要である。

そのため、障害者総合支援法における障害福祉サービスとして、一般就労を希望する障害者については、「就労移行支援」により、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動、職場開拓及び職場定着といった支援を行っているところである。

また、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者について、「就労継続支援」により、就労機会の提供を行うとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行っているところであり、必要に応じて求職活動や職場定着といった支援を行っているところである。

2013年度において、就労継続支援B型事業所から一般就労へ移行した方は2,647人、就労継続支援A型事業所へ移行した方は1,206人である。

なお、就労移行支援事業所や就労継続支援A型事業所から一般就労へ移行した方も含めると、一般就労へ移行した方の数は、2013年度においては10,001人となっており、障害者総合支援法（旧障害者自立支援法）が施行された2006年度（2,460人）の約4倍となっている。

また、公共職業安定所によって実施される対策が開かれた雇用への障害者の移行に及ぼす影響についての最新情報として、公共職業安定所が中心となり、福祉・教育等の関係機関と連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の推進により、2013年度に就職した障害者の数は12,673人である。また、障害者就業・生活支援センターは、2015年4月現在で325ヶ所設置されている。

(b) 三人委員会報告書の第75パラグラフ関連事項（B型事業所における機会と待遇の平等原則について）

就労継続支援B型事業は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である方に対して、就労機会の提供を行うとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行うものである。

国においては、工賃向上計画支援事業により、就労継続支援B型事業所を利用する障害者に支払われる工賃の向上に向けた支援を行っているところである。

なお、就労継続支援B型事業においても、必要に応じて求職活動や職場定着といった支援を行っているところであり、2013年度において就労継続支援B型事業所から一般就労へ移行した方は2,647人であったところである。

(c) 三人委員会報告書の第76パラグラフ関連事項（就労継続支援B型における障害者の活動に対する低賃金について）

障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として、就労支援は重要であり、一般就労を希望する方には、できる限り一般就労していただけるよう支援し、一般就労が困難である方には、就労継続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するよう支援していくことが必要である。

このため、2007年度から「工賃倍増5か年計画」として、各地方自治体や産業界等の協力を得ながら官民一体となり取り組み、2012年度からは、全ての都道府県及び事業所において「工賃向上計画」を策定することにより、工賃向上に資する取組を計画的に進めている。

この結果、2013年度の一般の事業所における労働者の現金給与総額が2006年度から6.1%減少している中で、就労継続支援B型事業所の2013年度の工賃は、2006年度から18.1%増加している。

また、2012年6月24日に「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」（障害者優先調達推進法）が成立し、2013年4月1日から施行された。この法律の施行により、国、独立行政法人及び地方公共団体等は、障害者就労施設等から物品やサービスを優先的に調達する努力義務が課されており、2013年度の調達実績は、約123億円であったところである。

(d) 三人委員会報告書第77及び第79パラグラフ関連事項（就労継続支援B型利用料の支払いについて）

障害者の就労継続支援B型を含む障害福祉サービスの利用に関しては、2010年4月から、低所得（市町村民税非課税）の障害者の利用者負担を無料とし、実質的に応能負担とした。

さらに、障害者総合支援法（旧障害者自立支援法）の一部を改正し、2012年4月からは、当該障害福祉サービスの利用者負担に関しては、利用者の家計の

負担能力その他の事情を斟酌すると規定することで、応能負担であることを法律上明確にしたところである。

その結果、2014年12月現在で就労継続支援B型を含む障害福祉サービス利用者の93.3パーセントが無料でサービスを利用している。

### (3) 障害者と労働者一般の間の機会の平等

#### (a) 障害者雇用率制度について

最近の障害者雇用の状況は、年々障害者の雇用者数が増加し、2014年6月現在、11年連続で過去最高を更新する（民間企業における雇用者数は431,225.5人）等、着実に進展している。また、民間企業の実雇用率は1.82%と過去最高となっている。

また、重度障害者である雇用者数は2012年6月時点では104,970人であったが2014年6月時点で115,680人と増加し続けていることから、重度障害者のダブルカウントは、重度障害者の雇用機会の確保及び拡大のため、今後とも必要かつ有効であると考えられる。

ダブルカウント方式について、労働者の代表者、事業主の代表者、障害者の代表者及び学識経験者により構成される労働政策審議会障害者雇用分科会が2013年3月にとりまとめた意見書は、「ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要である。」としている。なお、障害者政策委員会における議論を経て2013年9月に策定された障害者基本計画においても「いわゆるダブルカウント制度等により、引き続き、重度障害者の雇用の拡大を図る。」とされている。

#### (b) 合理的配慮の提供

2013年6月に成立した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において、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）を規定し（2016年4月施行）、2015年3月に、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、事業主が適切に対処するための指針（障害者差別禁止指針）及び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（合理的配慮指針）を策定した。

## 【2014年8月の全国福祉保育労働組合の意見について】

### (1) 障害者権利条約の批准に関する評価

2013年6月に成立した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において、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）を規定し（2016年4月施行）、2015年3月に、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、事業主が適切に対処するための指針（障害者差別禁止指針）及び雇

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（合理的配慮指針）を策定した。

## （２）障害者雇用における差別禁止及び合理的配慮

合理的配慮は、過重な負担にならない範囲で事業主が行うべきものであることから、事業主負担において実施すべきものであるところ、必要な要件を満たした事業主に対しては各種助成金の支給や税制上の優遇措置を実施している。また、過重な負担については、

- ・ 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旨を合理的配慮指針に明記していること
- ・ 障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の規定の施行に関し、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、事業主に対して助言、指導、勧告をすることができるが改正障害者雇用促進法に規定されていること
- ・ 改正障害者雇用促進法において、紛争解決のしくみとして、事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努めるものと規定されており、当該紛争について、都道府県労働局長は、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合は、必要な助言、指導、勧告をすることができるものとするとともに、当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせることが規定されていること

から、過重な負担の濫用が防止・是正される仕組みとなっている。

## （３）障害者就労の現場について

就労継続支援B型事業は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である方に対して、就労機会の提供を行うとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行うものであり、就労移行支援事業は、一般就労を希望する障害者に対して、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動、職場開拓及び職場定着といった支援を行うものである。

また、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（２００６年厚生労働省令第１７１号）においては、指定就労継続支援B型の事業を行う者は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を利用者に、工賃として支払わなければならない。」こととされており、法令等に沿った運営が行われているかどうかについては、事業所の指定権限を有している都道府県・指定都市・中核市において指導監査が行われている。

同令において、就労継続支援A型事業者は、利用者の障害特性に応じた適切な配慮をしつつ、運営規程の概要等を説明し同意を得ることとされており、法令等に沿った運営が行われているかどうかについては、事業所の指定権限を有している都道府県・指定都市・中核市において指導監査が行われている。

障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の規定の施行に関し、厚生労働大臣は、必

要があると認めるときは、事業主に対して助言、指導、勧告をすることができることが改正障害者雇用促進法に規定されている。

なお、障害者である労働者が継続して勤務できることが重要であることを踏まえれば、事業主に罰金等を課すよりも、助言、指導、勧告と言った行政指導により、継続的に雇用管理の改善を促すことが有効と考えられることから、罰則規定は設けていない。

また、改正障害者雇用促進法において、紛争解決の仕組みとして、事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努めるものと規定されており、当該紛争について、都道府県労働局長は、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合は、必要な助言、指導、勧告をすることができるものとするとともに、当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせることが規定されている。

#### (4) 社会保障・労働政策の新自由主義的な変更

2013年6月に成立した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において、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）を規定し（2016年4月施行）、2015年3月に、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、事業主が適切に対処するための指針（障害者差別禁止指針）及び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（合理的配慮指針）を策定した。

これらの法改正等は、障害者である労働者の保護に資するものであると考えている。

#### 3. 質問Ⅲについて

前回の報告に変更又は追加すべき事項はない。

#### 4. 質問Ⅳについて

前回の報告に変更又は追加すべき事項はない。

#### 5. 質問Ⅴについて

前回の報告に変更又は追加すべき事項はない。

#### 6. 質問Ⅵについて

本報告の写を送付した代表的労使団体は、以下のとおりである。

(使用者団体) 一般社団法人 日本経済団体連合会

(労働者団体) 日本労働者組合総連合会



## 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、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号）

### 第1 趣旨

この指針は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第36条第1項の規定に基づき、法第34条及び第35条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

### 第2 基本的な考え方

全ての事業主は、法第34条及び第35条の規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）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をいう。以下同じ。）に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）である。

また、障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の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である。

### 第3 差別の禁止

#### 1 募集及び採用

(1) 「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含む。

(2) 募集又は採用に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

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こと。

ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。

(3) (2)に関し、募集に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、障害者であることを理由とする差別に該当しない。一方、募集に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、障害者であることを理由とする差別に該当する。

(4) なお、事業主と障害者の相互理解の観点から、事業主は、応募しようとする障害者から求人内容について問合せ等があった場合には、当該求人内容について説明することが重要である。また、募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮（法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置をいう。以下同じ。）の提供を前提に行われるものであり、障害者が合理的配慮の提供があれば当該条件を満たすと考える場合、その旨を事業主に説明することも重要である。

## 2 賃金

- (1) 「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。
- (2) 賃金の支払に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者に対して一定の手当等の賃金の支払をしないこと。
  - ロ 一定の手当等の賃金の支払に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

## 3 配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）

- (1) 「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務における業務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものである。

なお、配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる。

「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれない。

また、「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいう。
- (2) 配置に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 一定の職務への配置に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
  - ロ 一定の職務への配置に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ハ 一定の職務への配置の条件を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して配置すること。

#### 4 昇進

(1) 「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けについて下位の職階から上位の職階への移動を行うことをいう。昇進には、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれる。

(2) 昇進に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者を一定の役職への昇進の対象から排除すること。

ロ 一定の役職への昇進に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、障害者でない者を優先して昇進させること。

#### 5 降格

(1) 「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる。

(2) 降格に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者としてすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者を降格の対象とすること。

ロ 降格に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 降格の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者を優先して対象とすること。

#### 6 教育訓練

(1) 「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外（いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」）において又は当該業務の遂行の過程内（いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」）において、現在及び将来の業務の遂行に必要な

能力を付与するために行うものをいう。

(2) 教育訓練に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者に教育訓練を受けさせないこと。

ロ 教育訓練の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 教育訓練の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者でない者を優先して対象とすること。

## 7 福利厚生

(1) 「福利厚生の措置」とは、労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付、住宅の貸与その他の労働者の福利厚生を目的とした措置をいう。

(2) 福利厚生の措置に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者に対して福利厚生の措置を講じないこと。

ロ 福利厚生の措置の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 障害者でない者を優先して福利厚生の措置の対象とすること。

## 8 職種の変更

(1) 「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある。

(2) 職種の変更に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当

しない。

イ 職種の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。

ロ 職種の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 職種の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。

## 9 雇用形態の変更

(1) 「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長短等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがある。

(2) 雇用形態の変更に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 雇用形態の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。

ロ 雇用形態の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 雇用形態の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。

## 10 退職の勧奨

(1) 「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいう。

(2) 退職の勧奨に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者とするか、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者を退職の勧奨の対象とすること。

ロ 退職の勧奨に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

## 11 定年

- (1) 「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいう。
- (2) 定年に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者に対してのみ定年の定めを設けること。
  - ロ 障害者の定年について、障害者でない者の定年より低い年齢とすること。

## 12 解雇

- (1) 「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まない。
- (2) 解雇に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者とすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者を解雇の対象とすること。
  - ロ 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ハ 解雇の基準を満たす労働者の中で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

## 13 労働契約の更新

- (1) 「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいう。
- (2) 労働契約の更新に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - イ 障害者であることを理由として、障害者について労働契約の更新を

しないこと。

□ 労働契約の更新に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先して労働契約の更新の対象とすること。

#### 14 法違反とならない場合

1 から13までに関し、次に掲げる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。

イ 積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。

□ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること。

ハ 合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること）。

二 障害者専用の求人の採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

## 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（平成27年厚生労働省告示第117号）

### 第1 趣旨

この指針は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第36条の5第1項の規定に基づき、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置（以下「合理的配慮」という。）に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

### 第2 基本的な考え方

全ての事業主は、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）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をいう。以下同じ。）と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならず、また、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な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、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

合理的配慮に関する基本的な考え方は、以下のとおりである。

- 1 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であること。
- 2 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には、合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。
- 3 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。  
また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、事業主は、当該障害者との話し合いの下、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こと。
- 4 合理的配慮の提供が円滑になされるようにするという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の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であること。

### 第3 合理的配慮の手続

#### 1 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

##### (1) 障害者からの合理的配慮の申出

募集及び採用時における合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

なお、合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、障害者には、面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められること。

##### (2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い

事業主は、障害者からの合理的配慮に関する事業主への申出を受けた場合であって、募集及び採用に当たって支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、当該障害者と話合いを行うこと。

##### (3) 合理的配慮の確定

合理的配慮の提供義務を負う事業主は、障害者との話合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該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こと。

その検討及び実施に際して、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たって支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、当該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こと。

講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること。

## 2 採用後における合理的配慮の提供について

### (1) 事業主の職場において支障となっている事情の有無等の確認

労働者が障害者であることを雇入れ時までに把握している場合には、事業主は、雇入れ時までに当該障害者に対して職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

また、

イ 労働者が障害者であることを雇入れ時までに把握できなかった場合については、障害者であることを把握した際に、

ロ 労働者が雇入れ時に障害者でなかった場合については、障害者となったことを把握した際に、

事業主は、当該障害者に対し、遅滞なく、職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は、必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

なお、障害者は、事業主からの確認を待たず、当該事業主に対して自ら職場において支障となっている事情を申し出ることが可能であること。

事業主は、職場において支障となっている事情があれば、その改善のために障害者が希望する措置の内容を確認すること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。障害者が自ら合理的配慮の提供を希望することを申し出た場合も同様とする。

### (2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い（1(2)と同様）

事業主は、障害者に対する合理的配慮の提供が必要であることを確認した場合には、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、当該障害者と話合いを行うこと。

### (3) 合理的配慮の確定（1(3)と同様）

合理的配慮の提供義務を負う事業主は、障害者との話合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該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こと。なお、当該措置の実施に一定の時間がかかる場合は、その旨を当該障害者に伝えること。

その検討及び実施に際して、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、当該障害者との話し合いの下、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こと。

講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること。

### 3 その他

合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に当該障害者を補佐することを求めても差し支えないこと。

## 第4 合理的配慮の内容

### 1 合理的配慮の内容

合理的配慮とは、次に掲げる措置（第5の過重な負担に当たる措置を除く。）であること。

#### (1) 募集及び採用時における合理的配慮

障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するために講ずる障害者の障害の特性に配慮した必要な措置

#### (2) 採用後における合理的配慮

障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な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講ずるその障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置

なお、採用後に講ずる合理的配慮は職務の円滑な遂行に必要な措置であることから、例えば、次に掲げる措置が合理的配慮として事業主に求められるものではないこと。

イ 障害者である労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること。

ロ 中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の検討の過程において判断される場合に、当該職務の遂行を継続させること。ただし、当該職務の遂行を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討することが必要であること。

### 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こと。なお、合理的配慮は個々の障害者である労働者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。したがって、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。

## 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、個別に判断すること。

#### (1) 事業活動への影響の程度

当該措置を講ずることによる事業所における生産活動や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。

#### (2) 実現困難度

事業所の立地状況や施設の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。

#### (3) 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こととなること。

#### (4) 企業の規模

当該企業の規模に応じた負担の程度をいう。

#### (5) 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。

#### (6) 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こととなること。

### 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こと。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こと。

## 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労働者からの相談に応じ、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
  - (1) 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、労働者に周知すること。  
（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。
  - (2) 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こと。
  
- 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
  - (1) 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こと。
  - (2) 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こと。
  
- 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、労働者に周知すること。
  
- 4 相談をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止  
障害者である労働者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、労働者にその周知・啓発をすること。  
（不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・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）
  - (1) 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、障害者である労働者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、当該障害者である労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
  - (2) 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、障害者である労働者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、当該障害者である労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

## 5 その他

これらの相談体制の整備等に当たっては、障害者である労働者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

- 1 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こと。
- 2 合理的配慮は、個々の障害者である労働者の障害（障害が重複している場合を含む。）の状態や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様性があり、かつ、個別性が高いものであること。したがって、ここ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、ここ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。
- 3 採用後の事例における障害については、中途障害によるものを含むこと。

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>
聴覚・言語障害	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> <li>・ 面接を筆談等により行うこと。</li> </ul>

聴覚・言語障害	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>・ 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。</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>・ 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。</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>
内部障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時間について、体調に配慮すること。</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>・ 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>・ 本人の負担の程度に応じ、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>

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>
発達障害	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> <li>面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。</li> </ul>

発達障害	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>・ 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用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>・ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。</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>
難病に起因する障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時間について、体調に配慮すること。</li> <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>・ 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>・ 本人の負担の程度に応じ、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>
高次脳機能障害	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>・ 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す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>・ 本人の負担の程度に応じ、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>