

ジョブ・サポーター研修（オンライン・初級）

厚生労働省埼玉労働局とハローワークの取組

厚生労働省 埼玉労働局
職業安定部 職業対策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 障害者雇用促進法の概要
- 障害者雇用の状況
- ハローワークの取組
- 障害者差別禁止、合理的配慮の提供

- 障害者雇用促進法の概要

障害者雇用促進法の概要(昭和35年法律第123号)

総則

目的(障害者の職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ること)、
基本的理念、事業主の責務、国及び地方公共団体の責務、
厚生労働大臣による障害者雇用対策基本方針・障害者活躍推進計画作成指針、
国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成義務等

職業リハビリテーションの推進

職業紹介等

ハローワークにおける求人の開拓・条件指導、職業指導、就職後の助言・指導、
事業主に対する助言・指導等

障害者職業センター

障害者職業センターにおける障害者に対する職業評価・職業準備訓練、事業主に対する助言、
職場適応援助者の養成・研修、関係機関に対する技術的助言等

障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センター(都道府県知事指定)における障害者に対する指導・助言、
関係機関との連絡調整、地域障害者職業センター等による職業準備訓練のあっせん等

障害者に対する差別の禁止等

事業主における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務等

対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

対象障害者の雇用義務等

国及び地方公共団体における、法定雇用率が未達成の場合の採用計画の作成義務、
民間事業主における、法定雇用率の達成義務等

障害者雇用調整金の支給等及び障害者雇用納付金の徴収

法定雇用率を上回った場合の障害者雇用調整金、
週20時間未満の障害者を雇用した場合の特例給付金、施設・設備等の助成金の支給、
法定雇用率が未達成の場合の障害者雇用納付金の徴収等

対象障害者以外の障害者に関する特例

手帳所持者以外の精神障害者等に関する助成金の支給業務の実施等

障害者の在宅就業に関する特例

在宅就業障害者等に対する業務発注に関する特例調整金の支給等

紛争の解決

事業主による苦情の自主的解決、
都道府県労働局長による紛争の解決の援助(助言・指導・勧告)、紛争調整委員会による調停等

雑則

障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定
障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任、解雇の届出及び書類の保存の義務等

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

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（法第2条第1号）

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの
（法第2条第2号）

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※1）で定めるもの
（法第2条第4号）

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第6号）

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
 - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
 - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

…「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（…精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。…）をいう。（法第37条第2項）

障害者雇用率制度について

事業主に対して、従業員の一定割合（法定雇用率）以上の障害者の雇用を義務付け
民間企業：**2. 5%** 国、地方自治体：**2. 8%** 都道府県等の教育委員会：**2. 7%**

○実雇用率算定上、重度障害者については1人を2人としてカウントする。

○短時間労働者については、1人を0. 5人としてカウントする。

○ただし、精神障害者である短時間労働者については特例として1人を1カウントとする。

○また令和6年度より、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である短時間労働者についても1人を0. 5人とカウントする。

週所定 労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0. 5	—
重度	2	1	0. 5
知的障害者	1	0. 5	—
重度	2	1	0. 5
精神障害者	1	0. 5 (※)	0. 5

赤枠内は
令和6年4月から

※ 精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなす。

- 障害者雇用の状況

障害者雇用の状況(令和5年6月1日現在)

毎年6月1日現在の民間企業からの障害者雇用状況報告による(43.5人以上の規模の企業)

	企業数	前年比 %	労働者数	前年比 %	障害者数	前年比 %	実雇用率	前年比 ポイント
全 国	108,202 (107,691)	0.5	27,523,661.0 (27,281,606.5)	0.9	642,178.0 (613,958.0)	4.6	2.33 (2.25)	0.08
埼 玉	3,767 (3,734)	0.9	717,611.0 (721,148.0)	-0.5	17,357.0 (17,060.5)	1.7	2.42 (2.37)	0.05

	法定雇用率 達成企業数	前年比 %	達成割合	前年比 ポイント
全 国	54,239 (52,007)	4.3	50.1 (48.3)	1.8
埼 玉	1,821 (1,743)	4.5	49.6 (48.8)	0.8

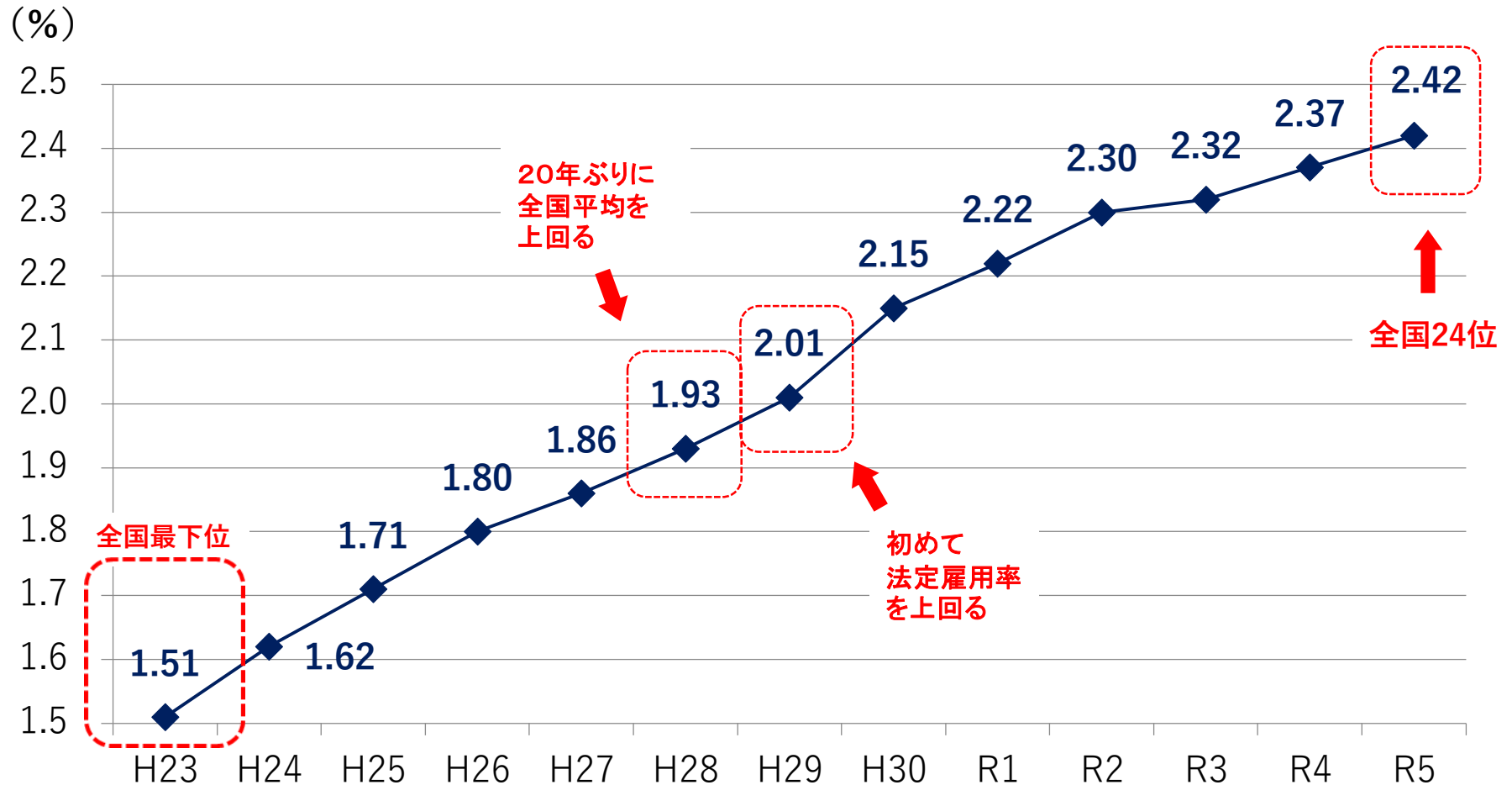
(注)

- ・障害者数は身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計。
- ・重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。
- ・短時間重度身体障害者、短時間重度知的障害者は1人としてカウント。
- ・短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。
(精神障害者については特例あり)

※()内は、前年6月1日現在。

埼玉県内の民間企業における実雇用率

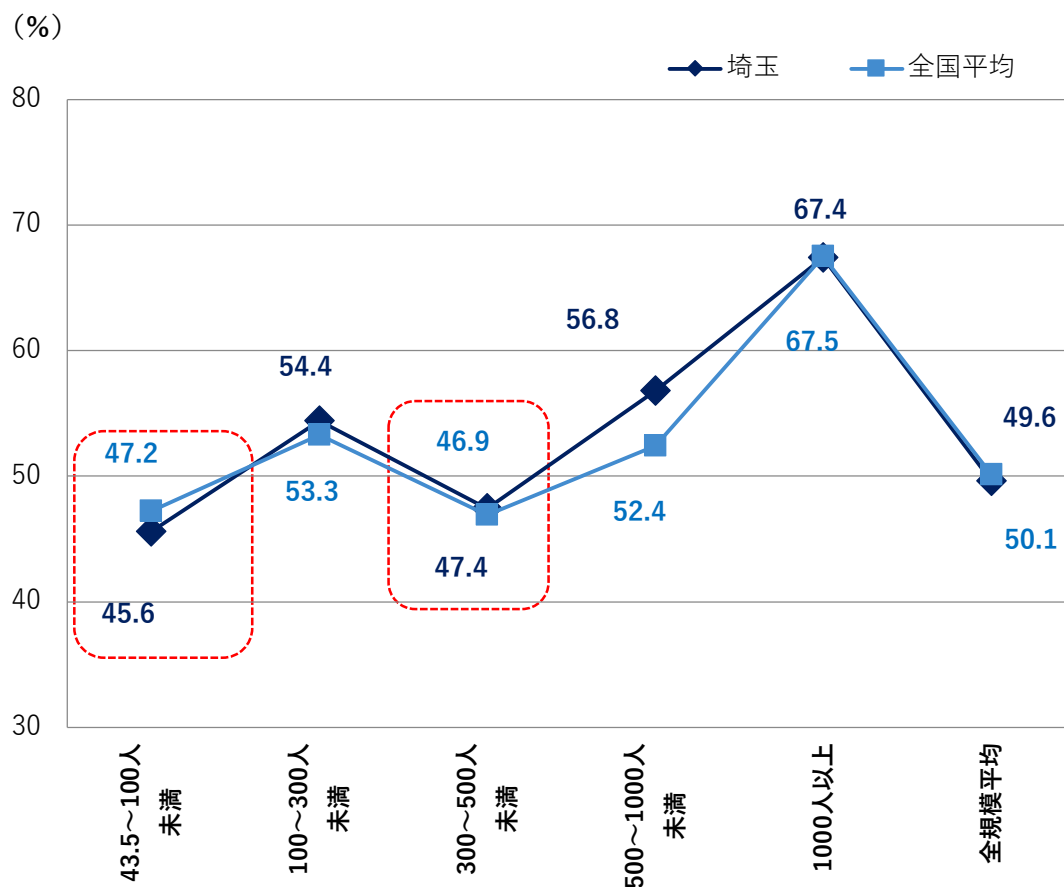
埼玉県内の民間企業における実雇用率は、12年連続で過去最高を更新。



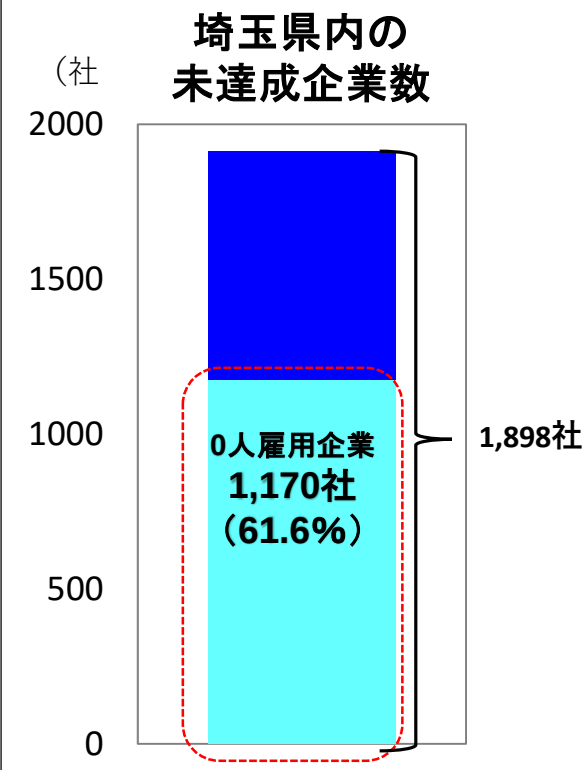
埼玉県内企業の法定雇用率達成企業割合

43.5～100人未満と300～500人未満の達成割合が低い。
未達成企業の61.6%（1,170社）は障害者雇用ゼロ人企業。

企業規模別法定雇用率達成割合の比較

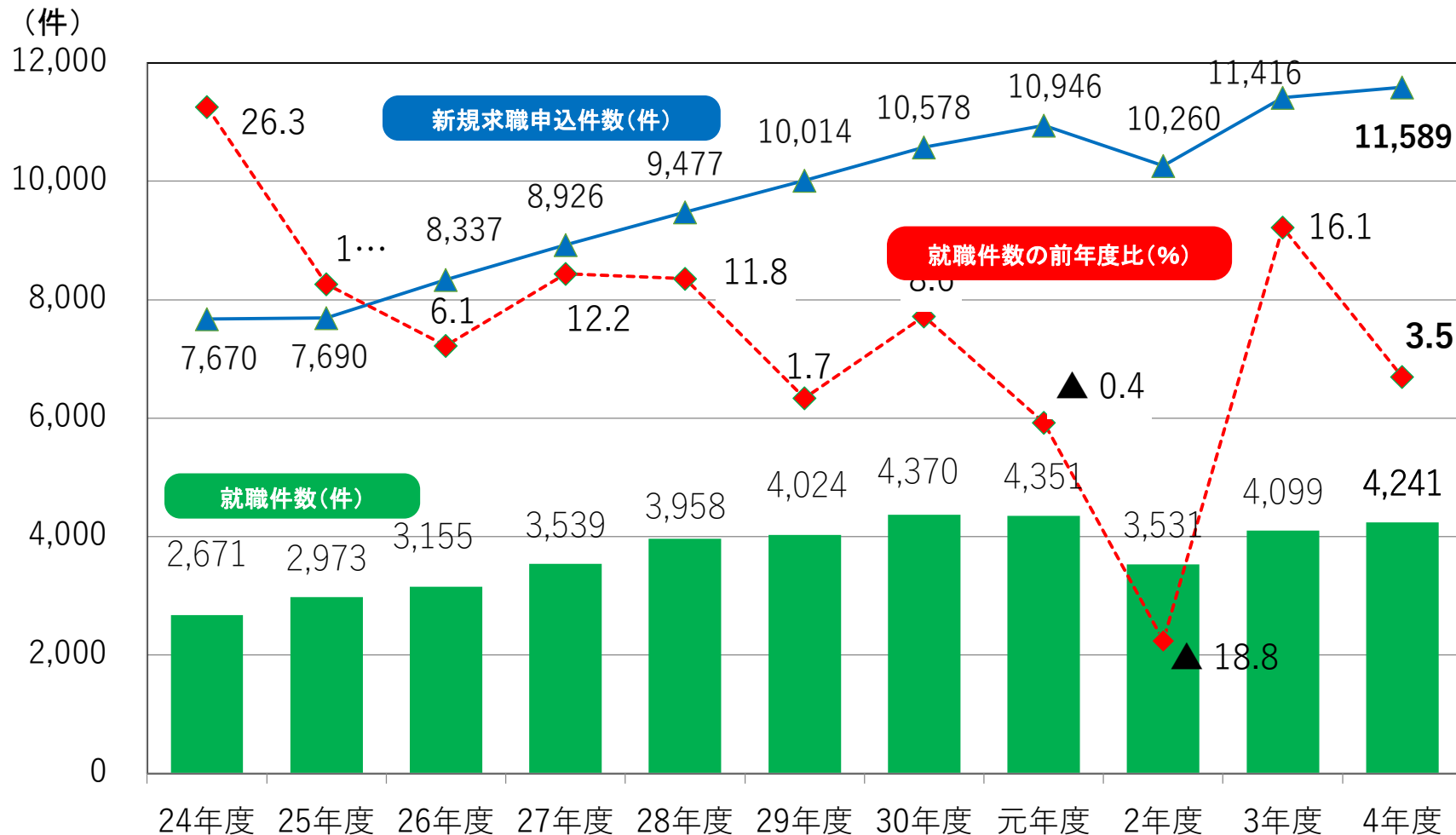


未達成企業1,898社のうち、
0人雇用企業1,170社（61.6%）



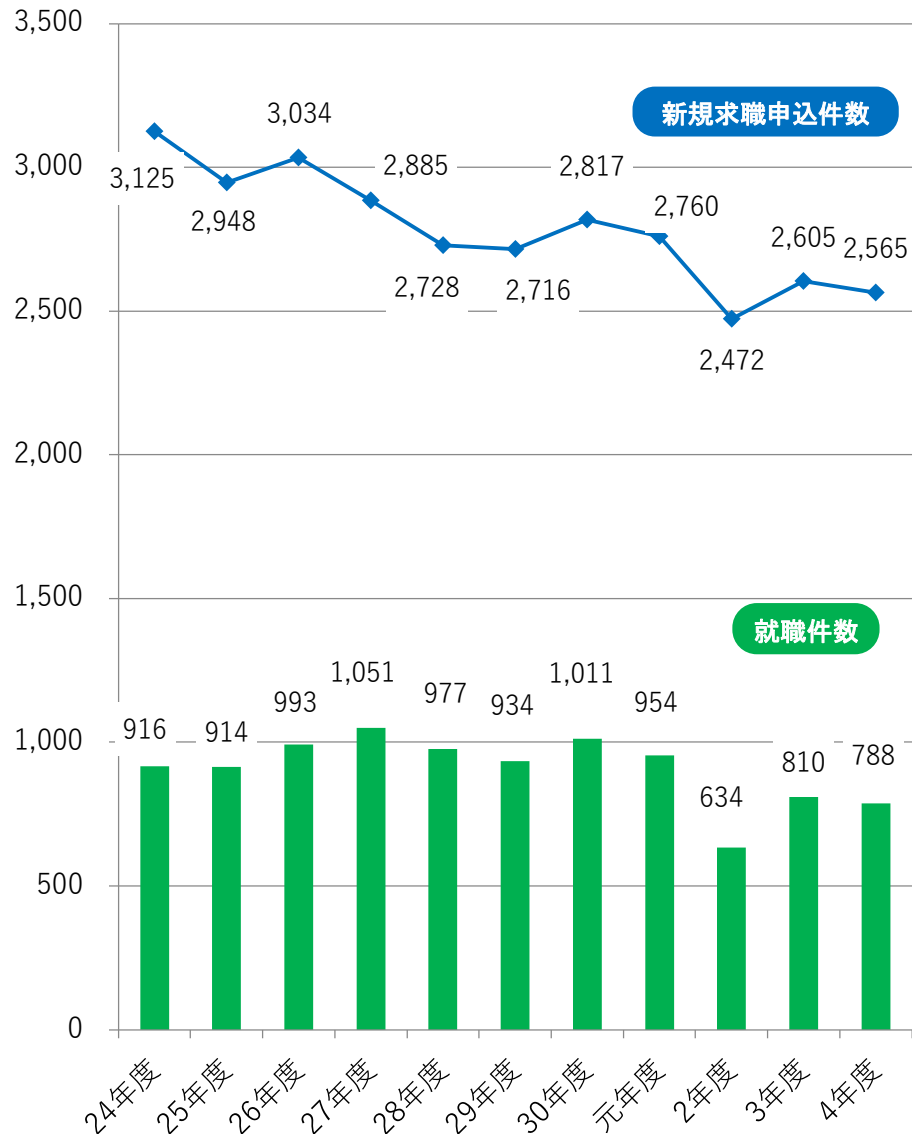
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況【埼玉】

令和4年度の埼玉県内ハローワークにおける新規求職申込件数は11,589件、就職件数は4,241件。全国と同様にコロナ禍以前の水準に向けさらに改善した。

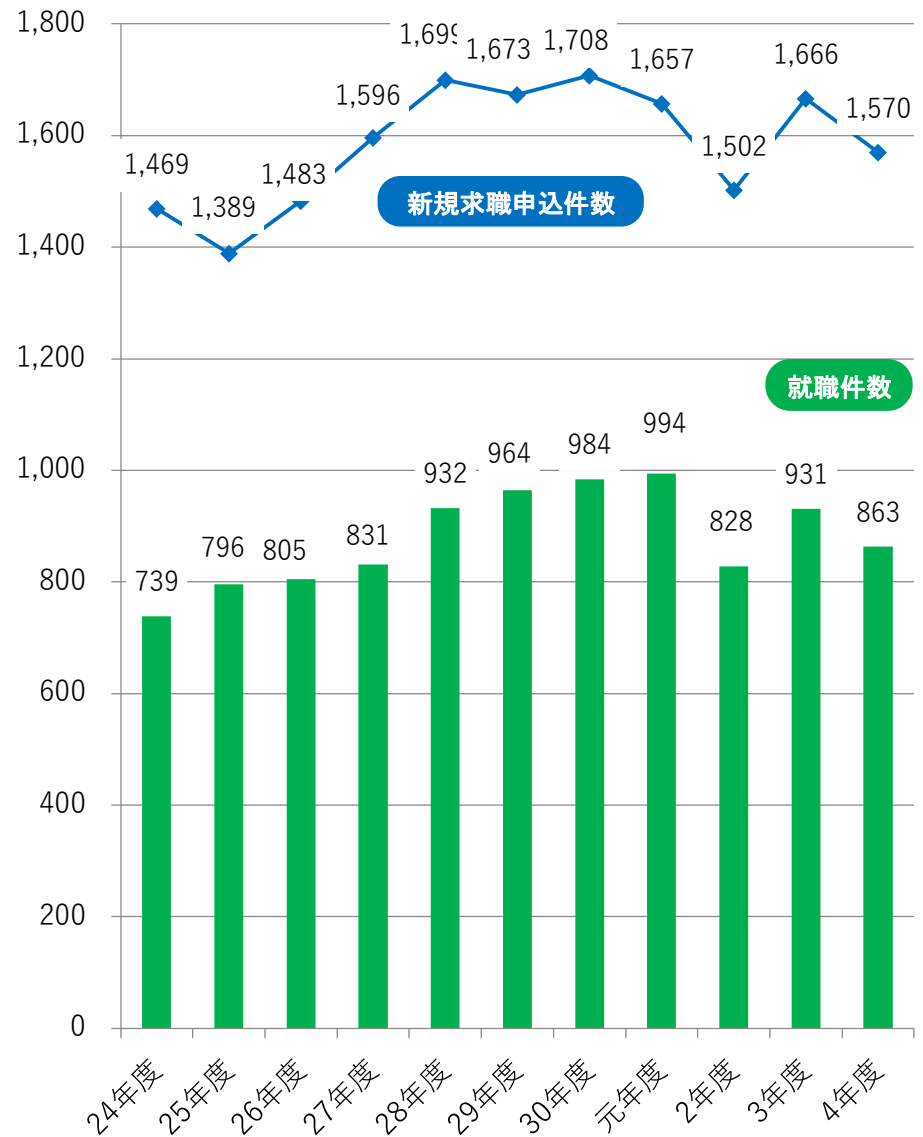


ハローワークにおける障害種職業紹介状況【埼玉】

身体障害者

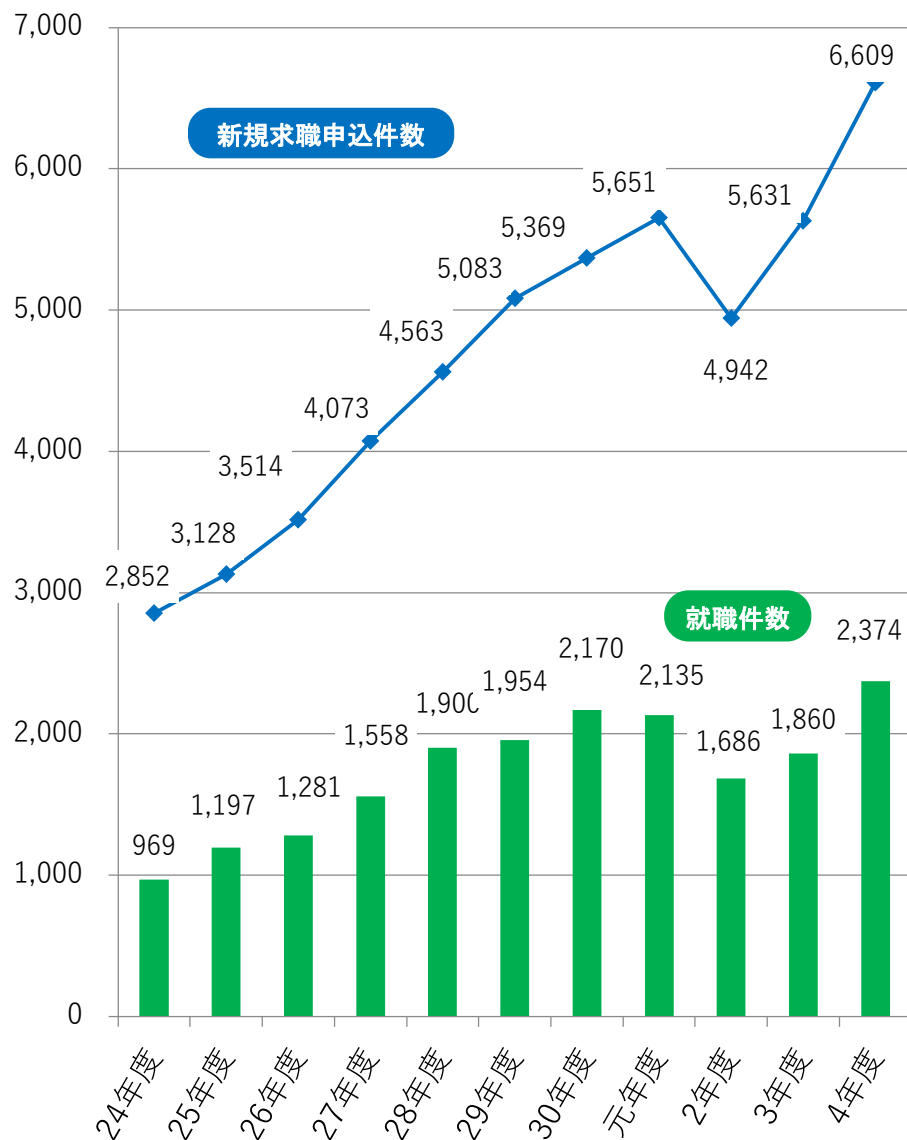


知的障害者



ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況【埼玉】

精神障害者



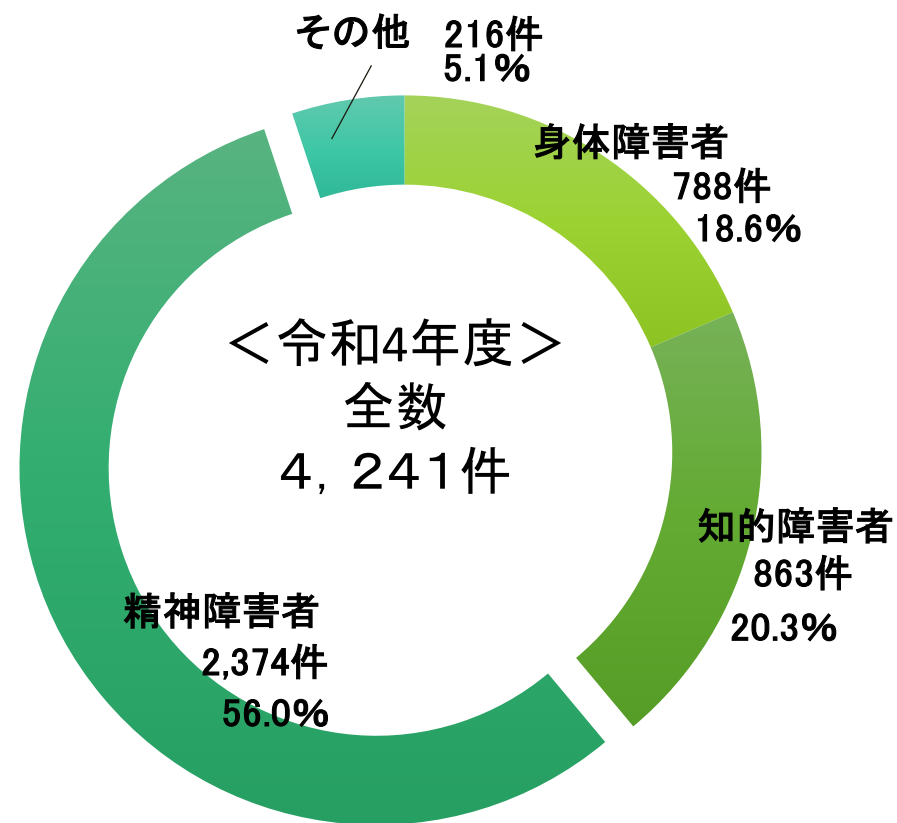
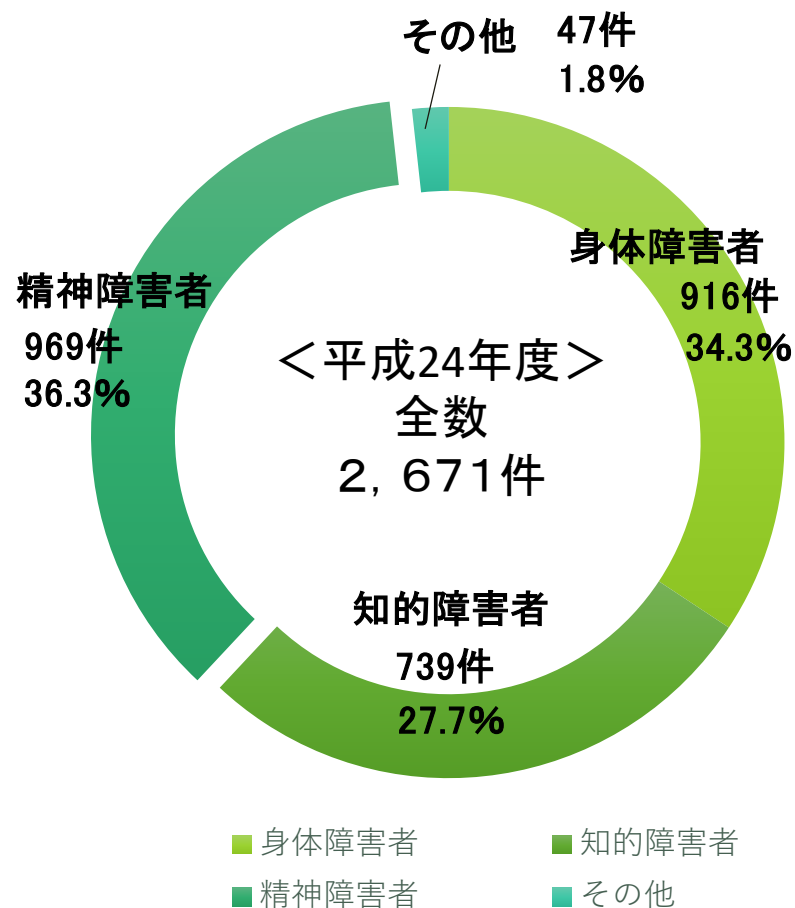
その他

(発達障害、高次脳機能障害など)



ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)【埼玉】

就職件数は4,241件と、平成24年度の2,671件と比較して大幅に増加しているが、精神障害者の就職件数の増加が要因となっている。



- ハローワークの取組

「障害者向けチーム支援」の実施

福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（主査）と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施（平成18年度から実施）

**就職を希望している
福祉施設利用者等**

障害者就労支援チーム

主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター（※1）
- 就労移行支援事業所
- 職業能力開発校
- 特別支援学校等

その他の就労支援者

- ジョブコーチ
- 相談支援事業所
- 福祉事務所
- 発達障害者支援センター
- 難病相談・支援センター
- 医療機関（※2）等

企業
就職

就職に向けた
取り組み

就労支援・生活支援

就職後の職場定着
職業生活の安定

職場定着支援・就業生活支援

就職準備段階

- ・就労支援計画の作成
- ・地域障害者職業センターによる職業評価の実施
- ・職場実習、職業訓練の実施等

職業紹介

- ・個々の障害特性に応じた職業紹介
- ・個別求人開拓の実施

就職後

- ・職場訪問による職場定着支援
- ・ジョブコーチ支援の実施等
- ・障害者就業・生活支援センターと連携した就業生活支援

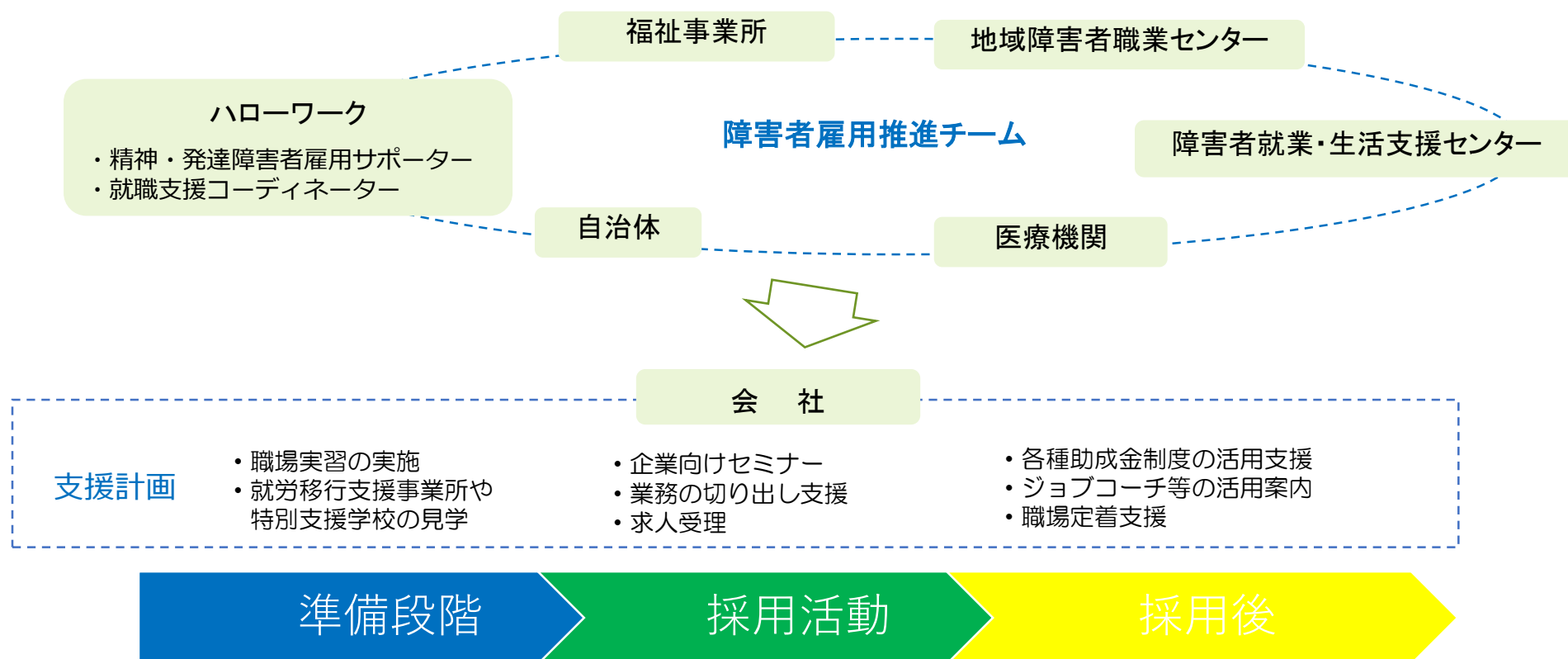
（※1）可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。

（※2）支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

障害者雇用ゼロ企業に対する提案型雇用支援「企業向けチーム支援」の実施

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、企業ごとのニーズに合わせて、計画的に準備段階から採用後の定着支援まで一貫して企業の障害者雇用を支援する。

- 労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター」や「精神・発達障害者雇用サポーター」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援計画を作成。
- ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携して「障害者雇用推進チーム」を結成。
地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。



精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

「職場において同僚や上司がその人の 障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」が、精神障害、発達障害のある方々が安定して働き続けるためのポイントの一つ。

ハローワークでは、職場の同僚等を対象に、精神・発達障害に関する正しい理解を促し、職場での応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座を開催。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

内 容 「精神疾患(発達障害を含む)の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント(コミュニケーション方法)」等について

メリット 講師が紹介する様々な事例を通じて、精神・発達障害についての知識 や一緒に働くために必要な配慮などの理解を深めることができます。

講座時間 90～120分程度(講義75分、質疑応答15～45分程度)を予定

受講対象 企業に雇用されている者を中心に、どなたでも受講可能

※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問わない。

※ 受講者には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈(数に限りあり)。

実 績 令和4年度 実施回数:55回、養成者数:788人

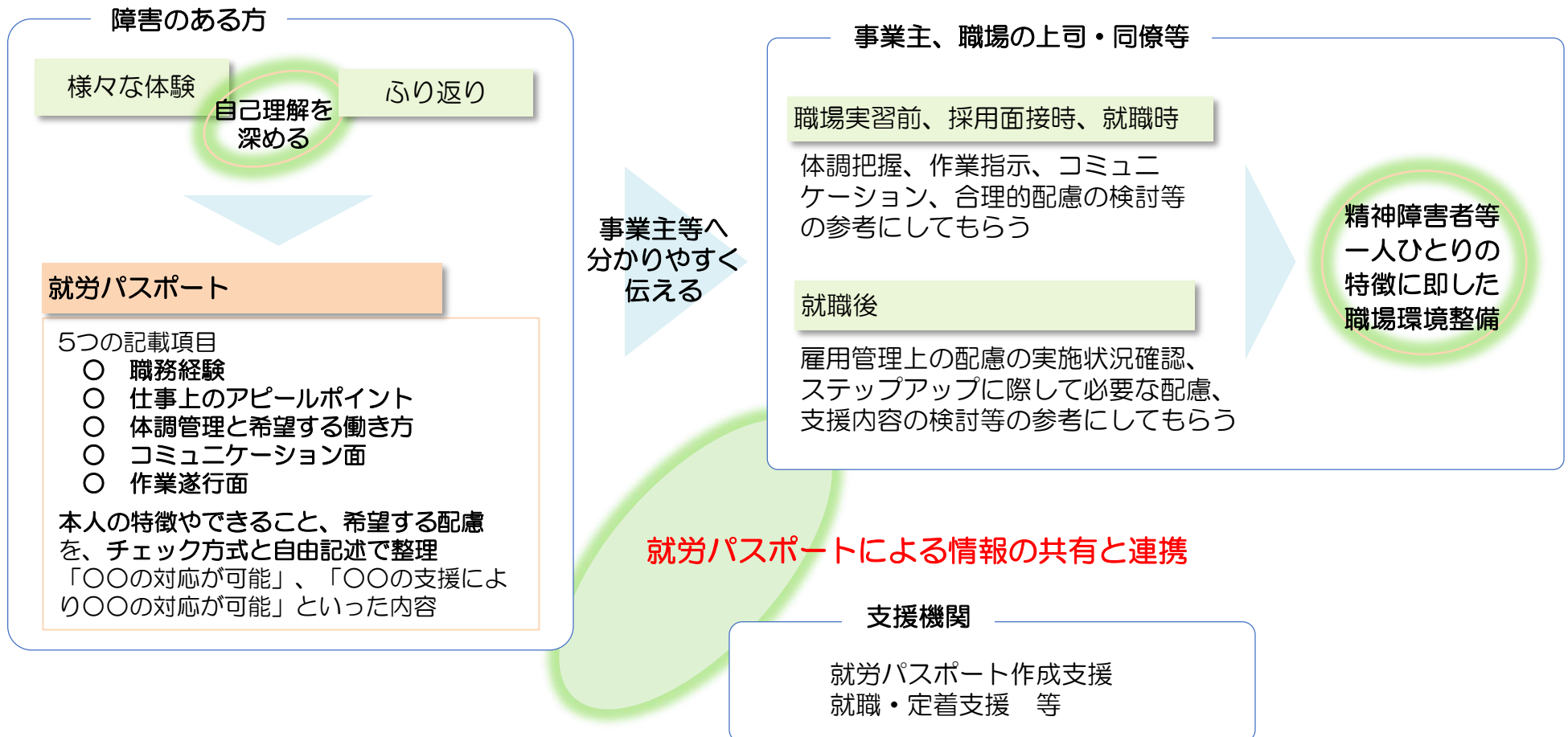
ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座も実施。また、eラーニング版も公開中。



精神障害者等の就労パスポート

- 精神障害者等が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール。
- 精神障害者等の障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促進。

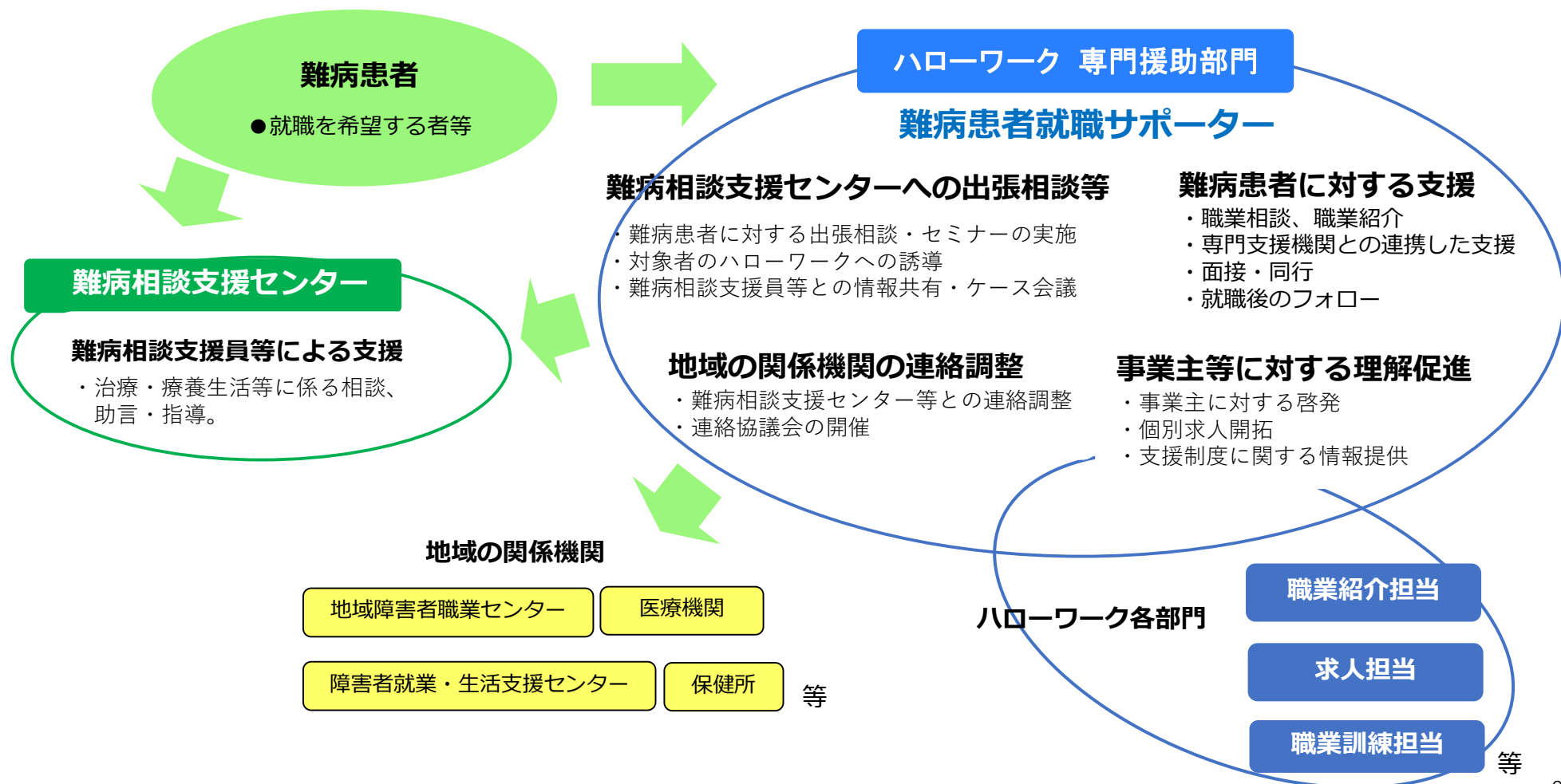
※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲等は、精神障害者等本人の意向による。



難病患者就職サポーターによる専門的支援の実施

ハローワークに「難病患者就職サポーター」（※）を配置し、難病相談支援センターをはじめとした地域の関係機関と連携しながら、個々の難病患者の希望や特性、配慮事項等を踏まえたきめ細かな職業相談・職業紹介及び定着支援等総合的な支援を実施。

- 配置場所 : ハローワークの専門援助窓口
採用要件 : 医療・社会福祉等の資格保有者又は実務経験者、キャリアコンサルタント・産業カウンセラー資格保有者等、難病患者の相談に関する業務経験1年以上 等



障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について



- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用して（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、積極的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設した。

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目> 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクロー ジャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑰の評価項目のうちの2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨

(①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点)) を定性的又は定量的に証することを可能とする。

- 障害者差別禁止、合理的配慮の提供

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

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害（車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む）、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

障害者差別禁止指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

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(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：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。
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、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。
- 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、障害者を有利に取り扱うこと。
 - ・ 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 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。
- ・ 採用基準を満たす者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。

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。

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。

6 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。

7 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。

8 職種の変更

- ・ 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、障害者だけを総合職から一般職に変更させること。
- ・ 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、障害者だけを、一般職から総合職への変更の対象から排除すること。
- ・ 一般職から総合職への職種の變更に当たって、障害者に対してのみ長期の勤続年数の要件を付すこと。

9 雇用形態の変更

- ・ 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、障害者だけを、フルタイムからパートタイムに変更させること。
- ・ 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、障害者だけを、パートタイムからフルタイムへの変更の対象から排除すること。
- ・ パートタイムからフルタイムへの変更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その対象とすること。

10 退職の勧奨

- ・ 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、障害者のみを退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを退職の勧奨の対象とするが、障害者については平均以下の者を退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 退職の勧奨の対象となる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、障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

11 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。

12 解雇

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

13 労働契約の更新

- ・ 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、労働契約を更新しないこと。
- ・ 労働契約の更新の際、障害者に対してのみ、一定以上の成績を上げていることを条件とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、障害者でない者を優先して労働契約更新の対象とすること。

合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

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、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲 : 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】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 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)
- ・ 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)
- ・ 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

(3) 合理的配慮の手続

- 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について、事業主と障害者で話し合う。
- 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」にあたる場合は、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判断した場合は、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

(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	事例集 ページ
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。	5
	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・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 - 職場内の机等の配置、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職場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
聴覚・言語 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。 - 面接を筆談等により行うこと。	1 5
	採用後	- 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 - 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 - 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 - 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。 - 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。	1 7

障害区分	場面	事 例	事例集 ページ
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済むようにすること。	2 5
	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。 - 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。 - 体温調整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。	2 6
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。	3 6
	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。	3 7

障害区分	場面	事 例	事例集 ページ
発達障害	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。 ・ 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。	6 3
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 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。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 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。 ・ 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 5
難病に起因する障害	募集及び採用時	・ 面接時間について、体調に配慮すること。 ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。	7 4
	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。	7 5

障害者虐待防止

使用者による障害者虐待をなくそう

すべての人が安心して働き続けられる職場にするために



● 障害者虐待防止法が施行されました

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下「障害者虐待防止法」）が平成24年10月1日に施行されました。この法律は、障害者の尊厳を守り、自立や社会参加の妨げとならないよう、虐待を禁止するとともに、その予防と早期発見のための取り組みや、障害者を現に養護する人（養護者）に対して支援措置を講じることなどを定めたものです。

● 「使用者による障害者虐待」とは

法律では、「養護者による障害者虐待」「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」「使用者による障害者虐待」の3つについて、それぞれの防止等を規定していますが、このリーフレットでは、「使用者による障害者虐待」を解説します。

「使用者」とは、障害者を雇用する事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者（工場長、労務管理者、人事担当者など）をいいます。使用者が事業所で雇用する障害者について行う、次のページのような行為を「使用者による障害者虐待」と定義しています。

障害者虐待の具体例

虐待行為	例
1 身体的虐待 障害者の身体に外傷が生じたり、生じる恐れのある暴行を加えること、または正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。	たたく、つねる、なぐる、熱湯を飲ませる、異物を食べさせる、監禁する、危険・有害な場所での作業を強いるなど。
2 性的虐待 障害者に対してわいせつな行為をすること、または障害者にわいせつな行為をさせること。	裸の写真やビデオを撮る、理由もなく不必要に身体に触る、わいせつな図画を配布する、性的暴力をふるう、性的行為を強要するなど。
3 心理的虐待 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別的言動その他、障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。	脅迫する、怒鳴る、悪口を言う、拒絶的な反応を示す、他の障害者と差別的な扱いをする、意図的に恥をかかせるなど。
4 放棄・放任による虐待 障害者を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置のほか、他の労働者による1～3の虐待行為の放置など、これに準じる行為を行うこと。	住み込みで食事を提供することになっているにもかかわらず食事を与えない、仕事を与えない、意図的に無視する、放置することで健康・安全への配慮を怠るなど。
5 経済的虐待 障害者の財産を不当に処分することその他、障害者から不当に財産上の利益を得ること。	障害者であることを理由に賃金等を支払わない、賃金額が最低賃金に満たない（※）、強制的に通帳を管理する、本人の了解を得ずに現金を引き出すなど。 （※）都道府県労働局長から最低賃金の減額特別許可を受けている場合については、減額後の最低賃金に満たないとき。

虐待者、被虐待者本人の「自覚」は問いません

虐待が発生している場合、虐待をしている人（虐待者）、虐待を受けている人（被虐待者）に自覚があるとは限りません。虐待者が、「指導・しつけ・教育」の名の下に不適切な行為を続けていることや、被虐待者が、自身の障害の特性から自分のされていることが虐待だと認識していないこともあります。

また、長期間にわたって虐待を受けた場合などでは、被虐待者が無力感から諦めてしまっていることもあります。

