


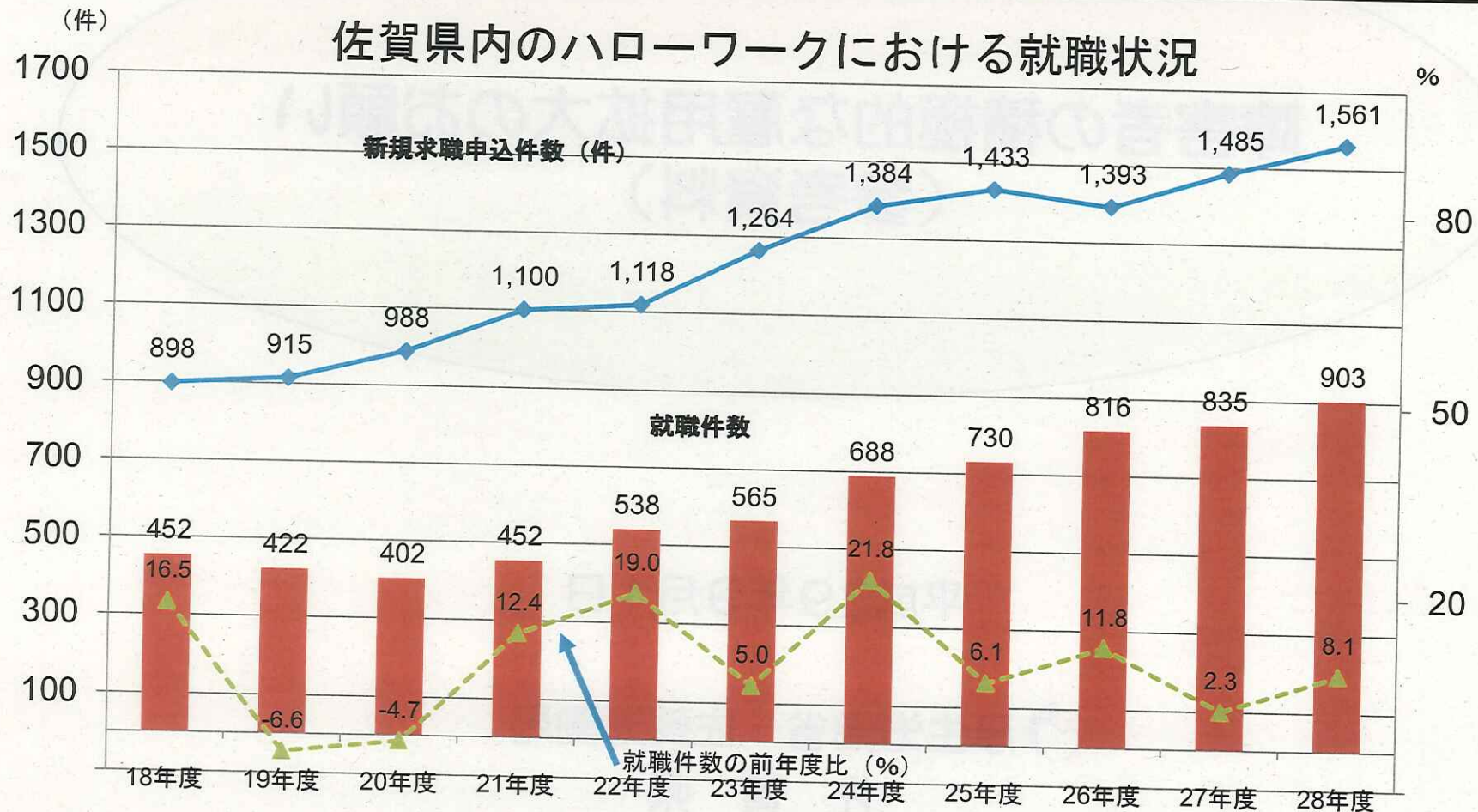
障害者の積極的な雇用拡大のお願い (参考資料)

平成29年9月1日

 厚生労働省 佐賀労働局
佐賀県

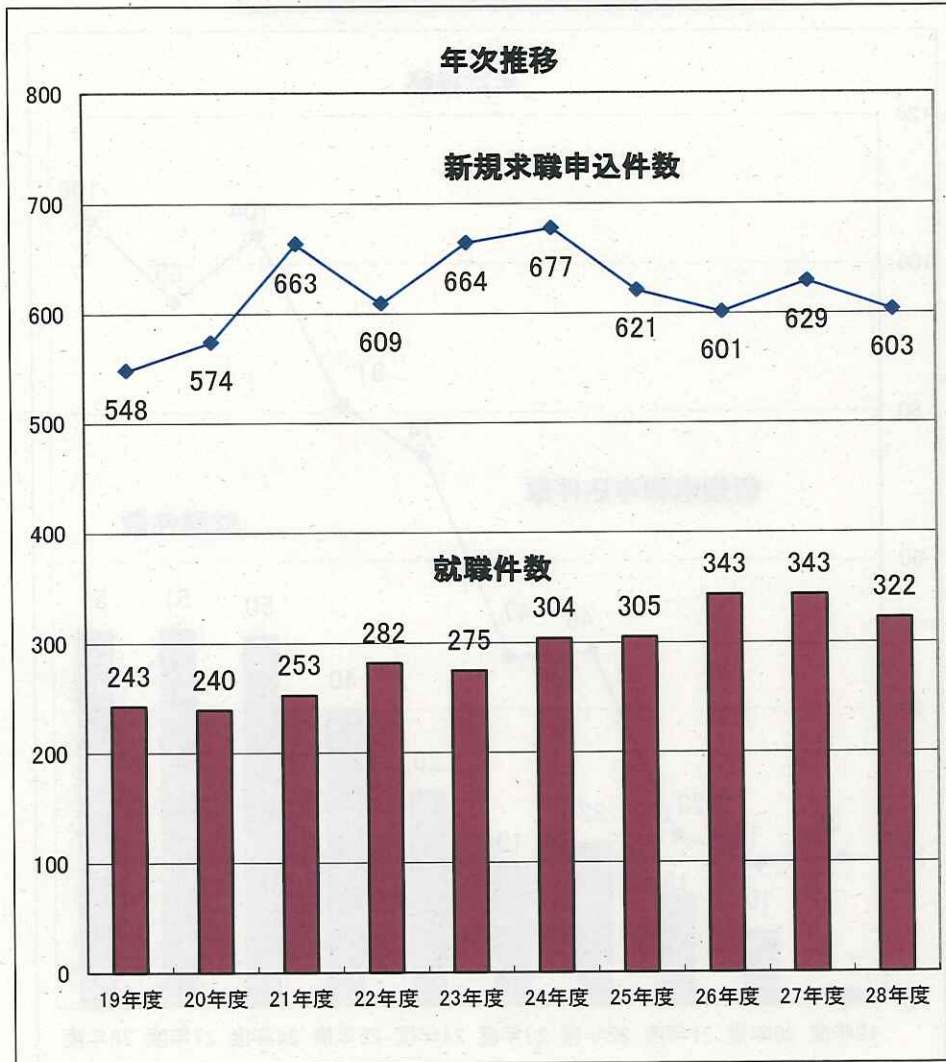
佐賀県内のハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 新規求職申込件数は、**対前年度比、5.1%の増。**
- 平成28年度の就職件数は、**8年連続で増加した。**

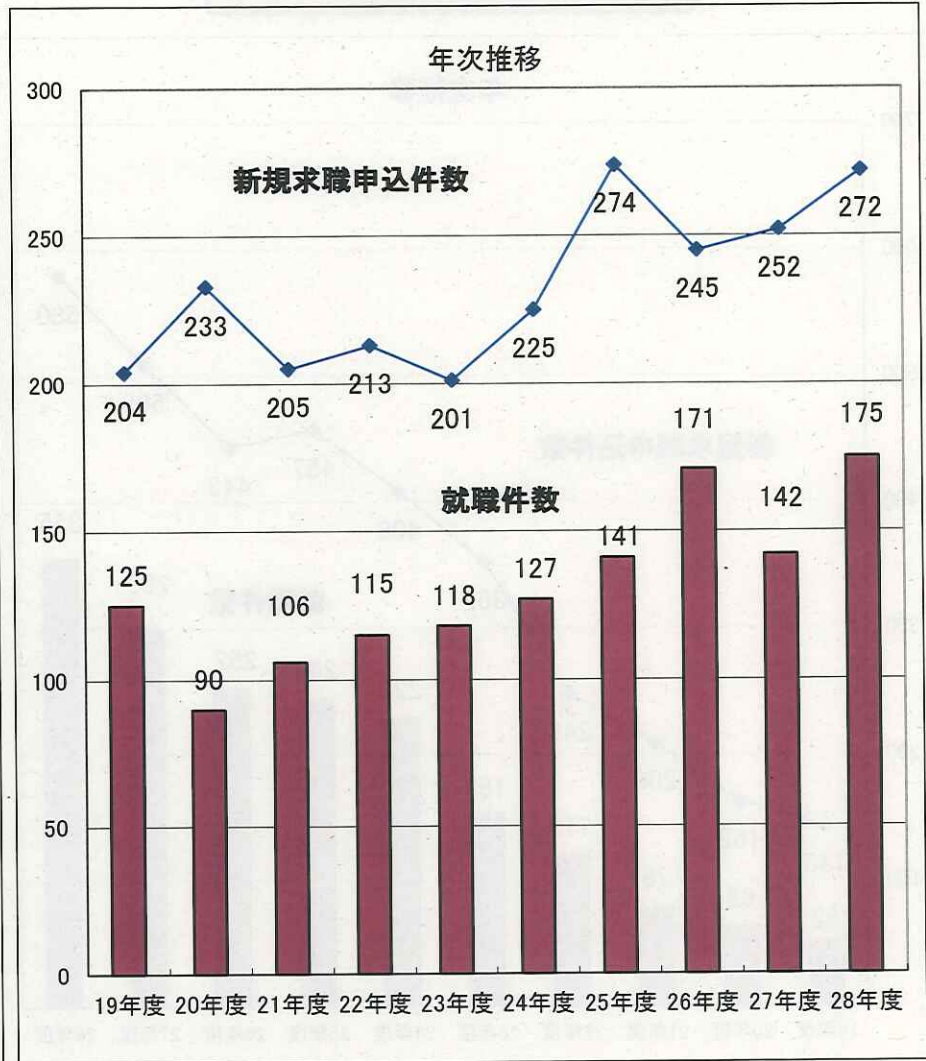


佐賀県内のハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

身体障害者

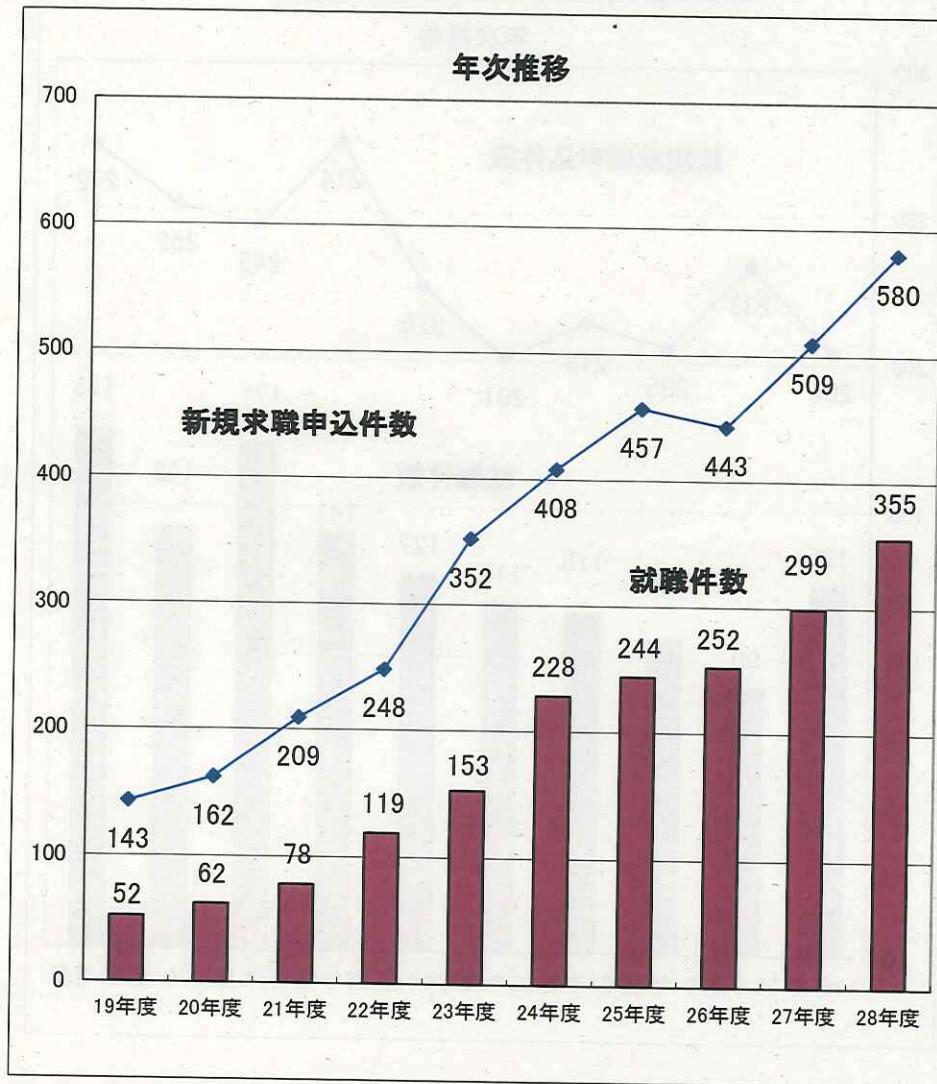


知的障害者

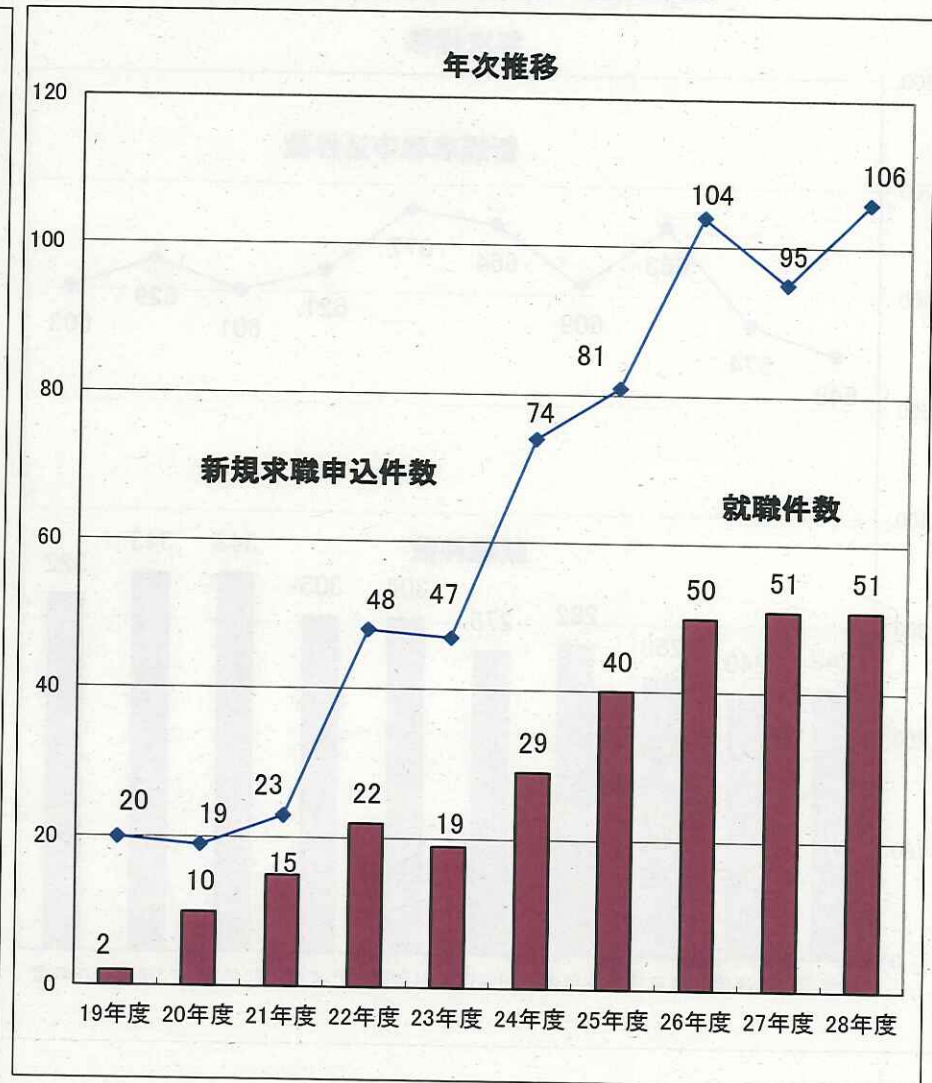


佐賀県内のハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

精神障害者

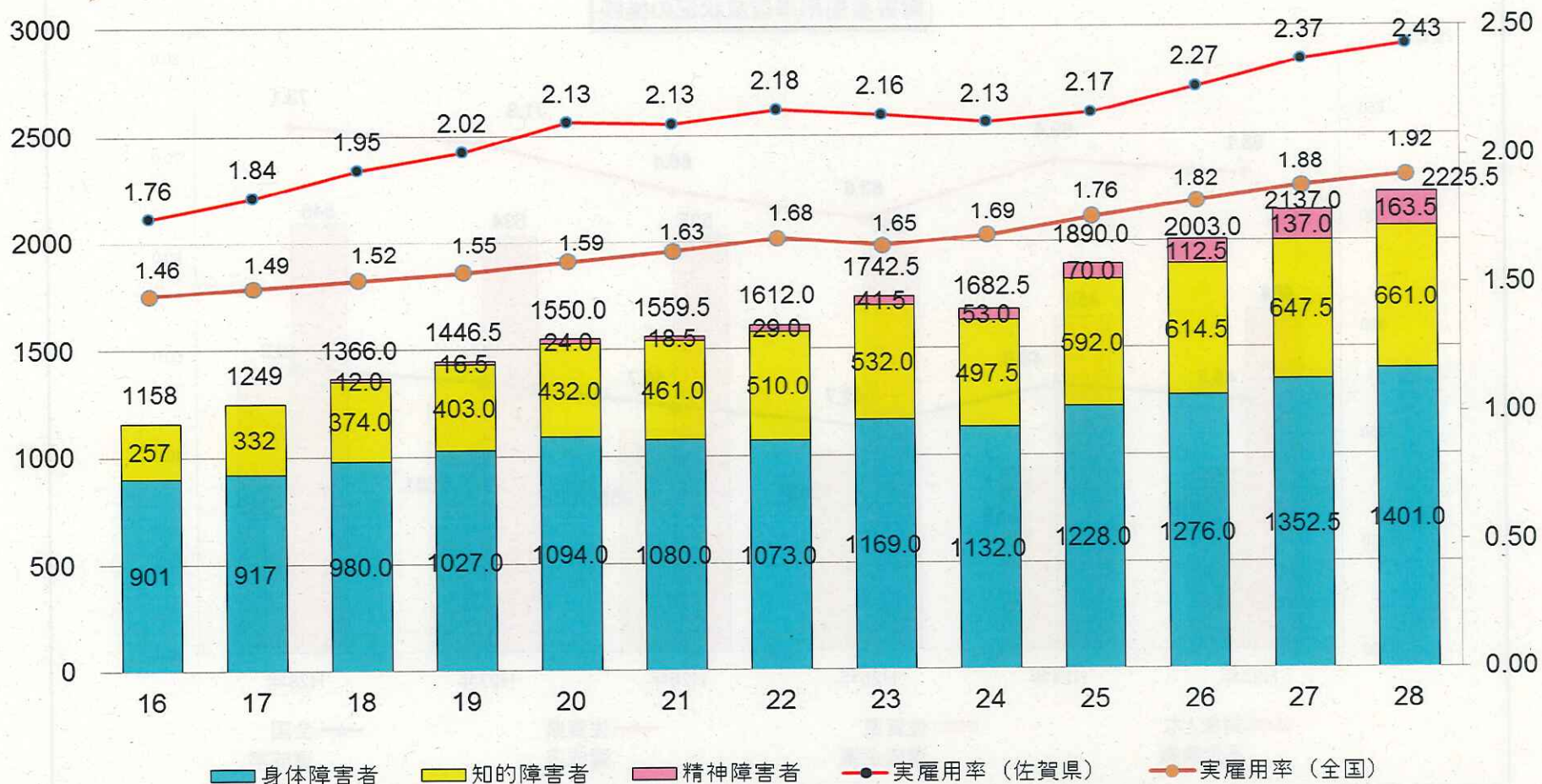


その他 (発達障害、難病障害など)



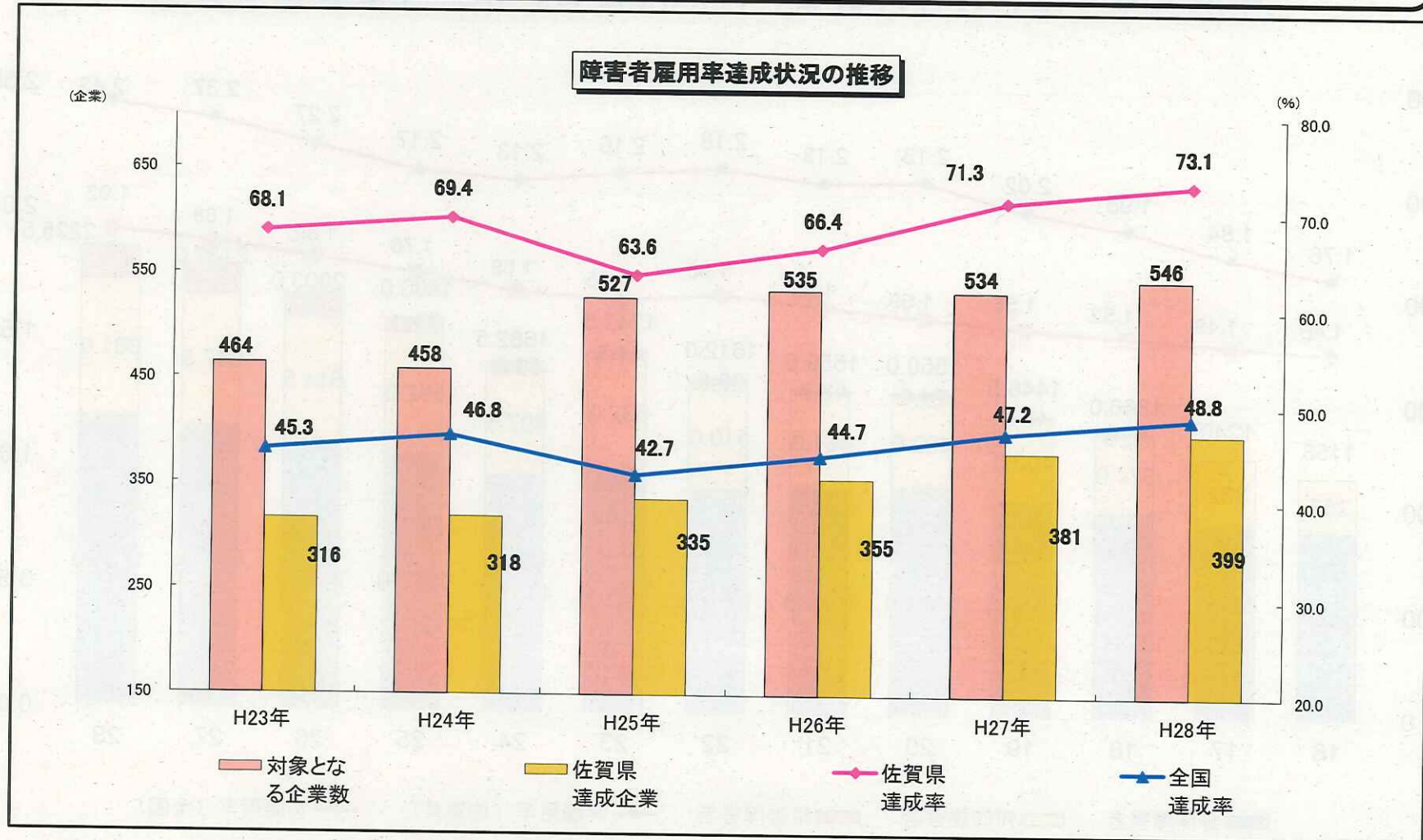
佐賀県内の民間企業における障害者雇用の状況①

実雇用率は法定雇用率2.0%を上回り、**過去最高の数値**
 平成28年は、身体障害者、知的障害者、精神障害者とも増加



佐賀県内の民間企業における障害者雇用の状況②

○ 平成28年6月1日現在における障害者法定雇用率達成企業の割合は、**73.1%**で**6年連続して全国トップ**。



佐賀県内の民間企業における障害者雇用の状況 ③

(障害者不足数階級別の法定雇用率未達成企業数)

区分	①法定雇用率未達成企業数	② 不足数								③障害者の数が0人の企業数
		0.5人又は1人	1.5人又は2人	2.5人又は3人	3.5人又は4人	4.5人以上 9人以下	9.5人以上20人 以下	20.5人以上50人 以下	50.5人以上	
規模計	147 (100.0%)	111 (75.5%)	27 (18.4%)	4 (2.7%)	2 (1.4%)	3 (2.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	76 (51.7%)
50～100人未満	64 (100.0%)	64 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	64 (100.0%)
100～300人未満	62 (100.0%)	38 (61.3%)	22 (35.5%)	2 (3.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	12 (19.4%)
300～500人未満	12 (100.0%)	4 (33.3%)	4 (33.3%)	1 (8.3%)	2 (16.7%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
500～1,000人未満	5 (100.0%)	4 (80.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
1,000人以上	4 (100.0%)	1 (25.0%)	1 (25.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

(注) 1.上段は企業集、下段は当該企業規模階級内における構成比。

2.②欄の「不足数」とは、法定雇用率を達成するために、6月1日現在の雇用障害者数に加えて雇用しなければならない障害者の数である。

法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- 従前は、身体障害者・知的障害者を算定基礎として法定雇用率を計算していた。
- 今般、法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加【施行期日 平成30年4月1日】。
⇒身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として法定雇用率を計算
- なお、施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は経過措置として、労働者(失業者を含む)の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者(失業者含む。)の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して法定雇用率を定めることとされている。

○ 法定雇用率の算定式

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

追加 ←

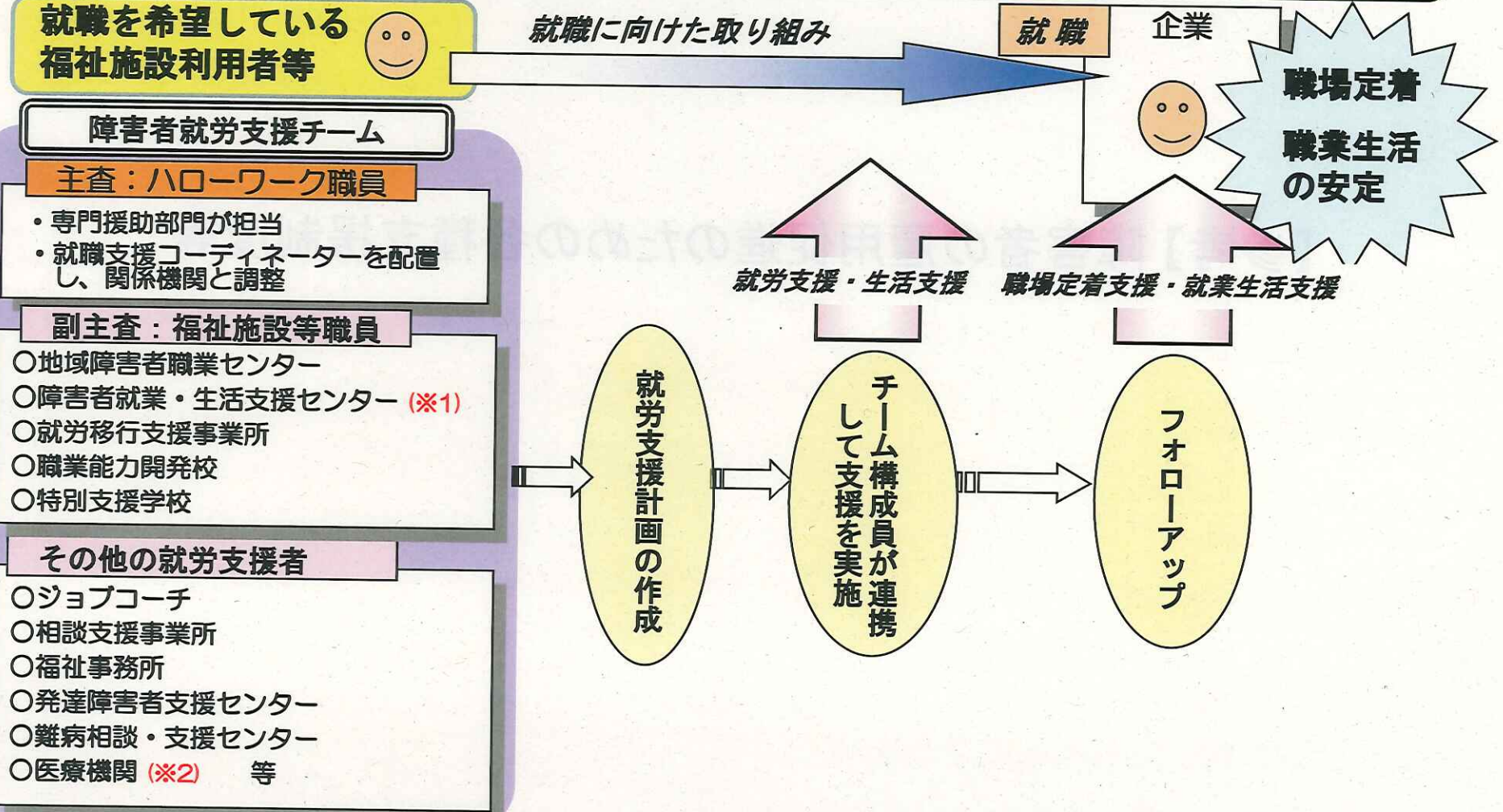
(参考) 障害者雇用率制度における対象障害者の変遷

年 \ 障害	S51年	S63年	H10年	H18年	H30年
身体障害者	◎	◎	◎	◎	◎
知的障害者		○	◎	◎	◎
精神障害者				○	◎

【参考】障害者の雇用促進のための各種支援制度等

障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

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）**

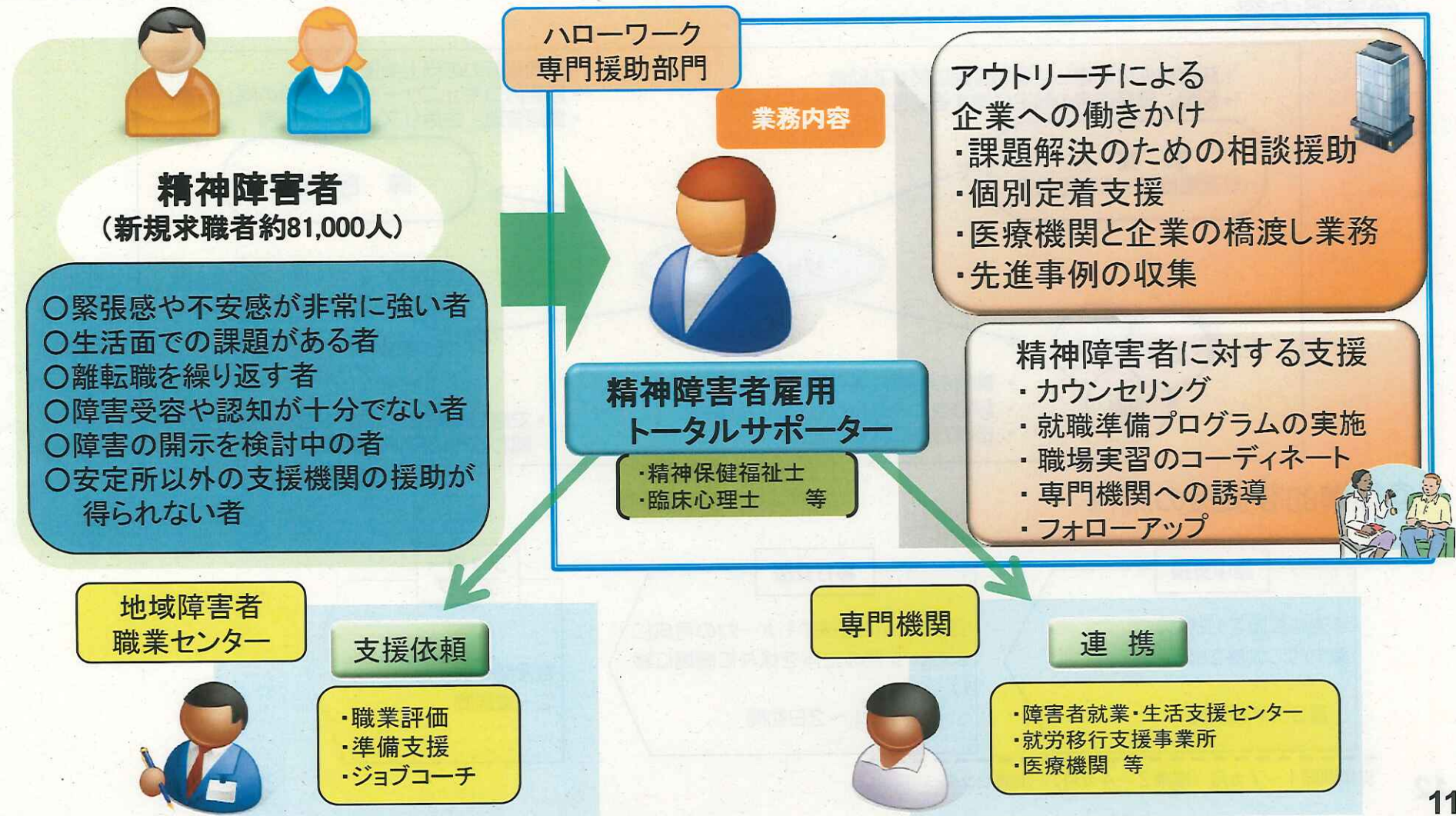


(※1) 可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。
 10(※2) 支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

精神障害者雇用トータルサポーターについて

概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施

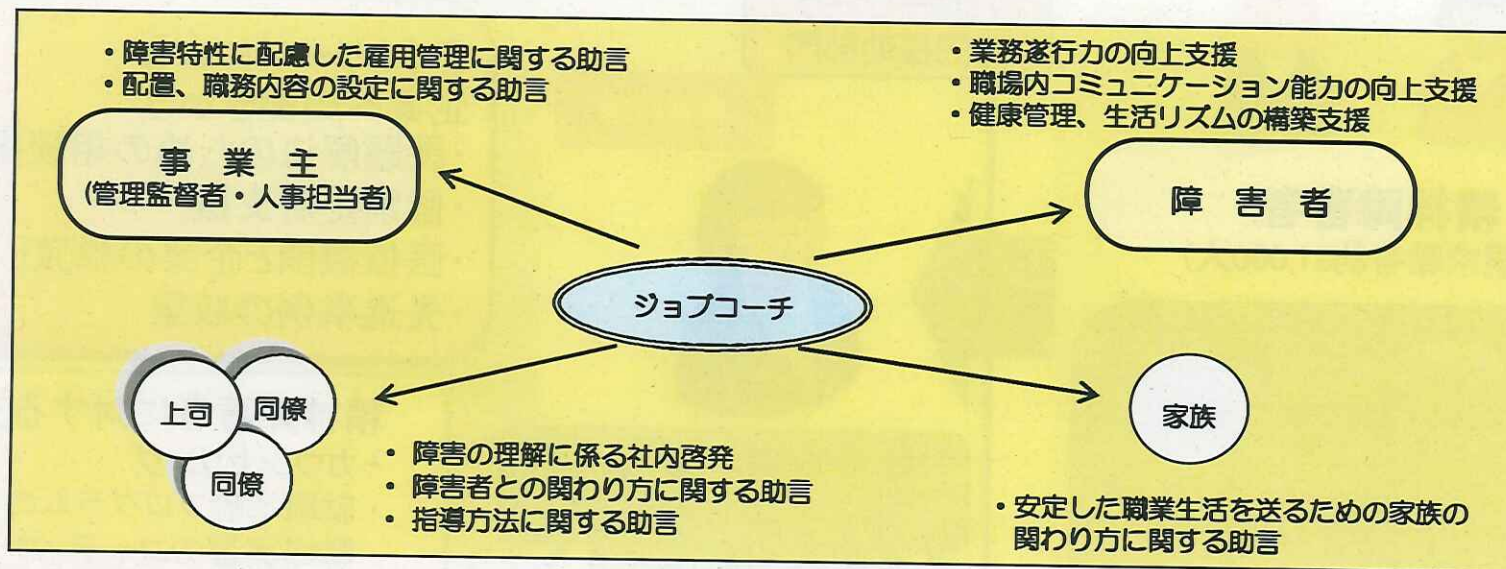


職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

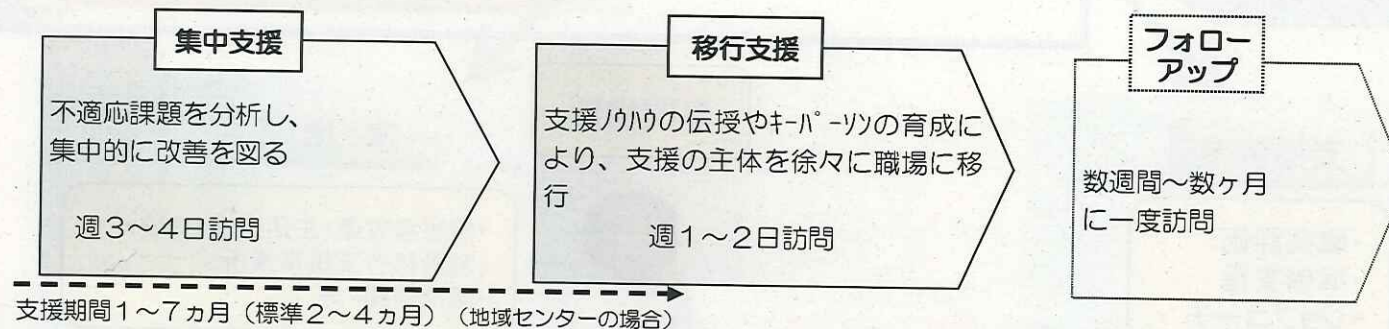
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



ハローワークにおける障害者の雇用促進のための取組

1 雇用率達成指導の実施

- 障害者の雇用状況の把握(障害者雇用状況報告書)
- 雇入れ計画に基づく指導の実施
 - 雇入れ計画作成命令(雇入れ計画期間 2年)
 - 適正実施勧告
 - 企業名の公表

2 障害者に対する職業紹介等の実施

- 相談・支援体制の整備(「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」の配置等)
- 各種の雇用支援策の活用(トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- 関係機関との連携の確保(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- 定着指導 等

3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組の実施

- 雇用率達成指導と結びついた職業紹介の実施
- 障害者向けの求人開拓の実施(一般求人から障害者求人への転換を含む。)
- 各種助成金制度の活用
- 定着指導 等

雇用関係助成金（障害者関係）

※労働局又はハローワークにおいて支給

● 特定求職者雇用開発助成金	
特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円(中小企業の場合は120万円)等を支給。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円(中小企業の場合は120万円)を支給。
障害者初回雇用コース	障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、120万円を支給。
● トライアル雇用助成金	
障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円の助成金を支給。(精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額最大8万円)。
障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月2万円の助成金を支給。
● 障害者雇用安定助成金	
障害者職場定着支援コース	職場定着支援計画を作成し、「柔軟な時間管理・休暇付与」「短時間労働者の勤務時間延長」「正規・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「社内理解の促進」のいずれかの措置を講じた事業主に助成。 ※助成額は措置ごとに異なる。
障害者職場適応援助コース	職場適応援助者(ジョブコーチ)による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成。訪問型職場適応援助者による支援を実施する場合は支援実施1日当たり16,000円(4時間未満の日8,000円)、企業在籍型職場適応援助者による支援を実施する場合は月額6万円(中小企業の場合は8万円)を支給。そのほか、職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。
● 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を5名以上雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対し助成。雇入れ者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて支給額を決定(要した費用の下限額1,500万円)。

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)

1 概要

高齢者や障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

2 助成期間と助成額

	助成額		助成期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
○ 身体・知的障害者 ※短時間労働者を除く	50万円	120万円	1年	2年
○ 重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者) ※短時間労働者を除く	100万円	240万円	1年6ヶ月	3年
○ 障害者 (短時間労働者)	30万円	80万円	1年	2年

特定求職者雇用開発助成金 (発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

1 趣旨

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。

また、いわゆる難病のある人は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。

このため、発達障害者及び難病のある人の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用し、雇用管理等について配慮を行う事業主に対する助成を行う。



2 内容

(1) 対象事業主

発達障害者又は難病のある人※1を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年(中小企業2年)

(3) 支給金額

50万円(中小企業の場合 120万円)※2

※1 治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者(障害者総合支援法の対象疾病を基に設定(平成27年7月～))

※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は4回)に分けて支給する。

特定求職者雇用開発助成金 (障害者初回雇用コース)

1 趣旨

中小企業においては、比較的障害者雇用への取組が遅れている傾向にあり、中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が約4分の3を占めていることから、障害者雇用の経験のない中小企業において、ハローワークや一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により初めて身体・知的・精神障害者を雇用し、法定雇用率を達成した場合に、奨励金を支給することにより、中小企業における障害者雇用の促進を図る。



2 内容

(1) 対象事業主

障害者雇用の経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象となる**50人~300人規模**の中小企業)の事業主

(2) 支給金額

初めて障害者を雇用した日から3か月の間に法定雇用障害者数以上の障害者を一般被保険者として雇い入れた場合 **120万円**支給

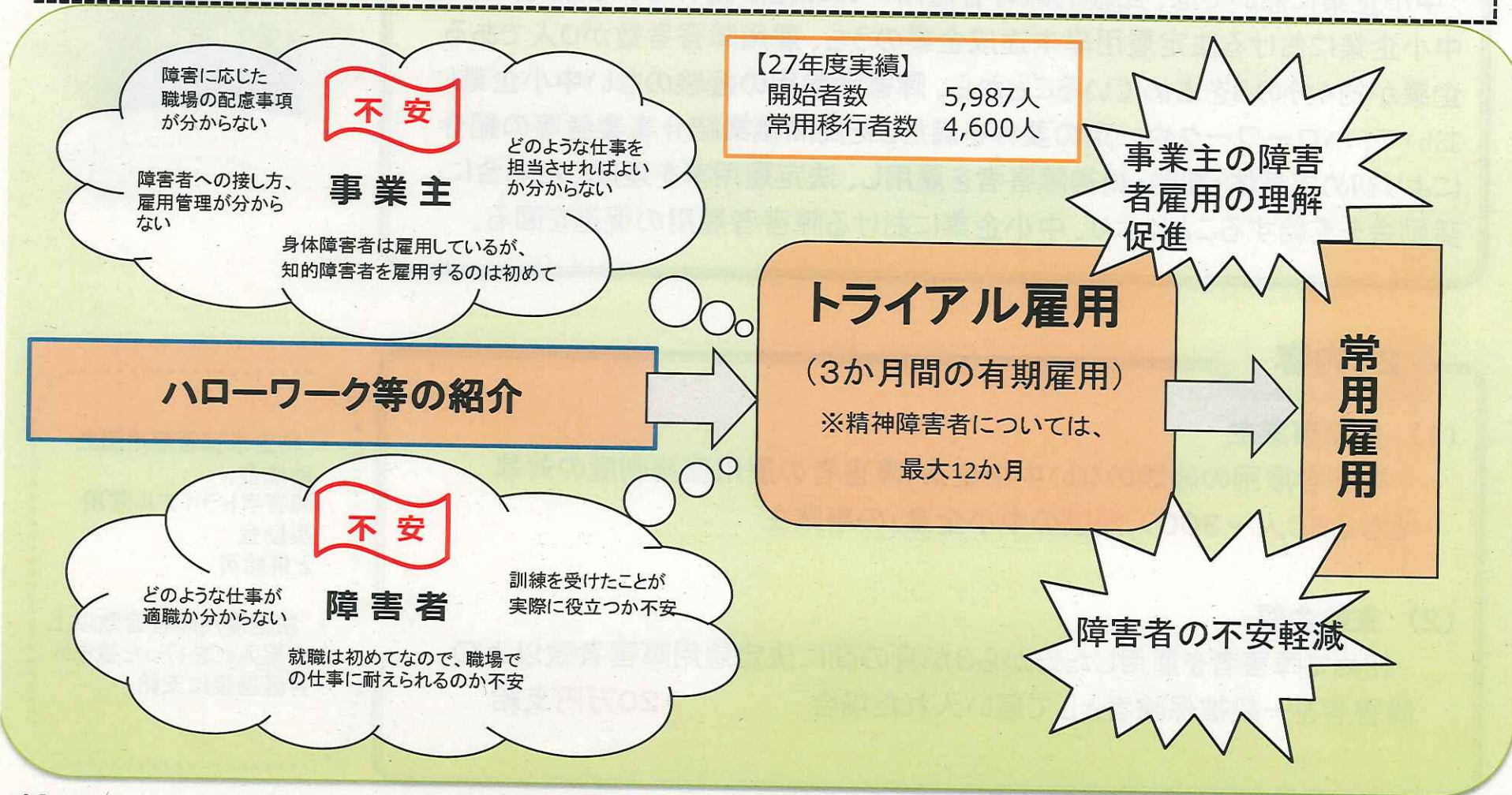
- ・ 特定求職者雇用開発助成金、障害者トライアル雇用奨励金と併給可

- ・ 法定雇用障害者数以上の雇入れを行った後6か月経過後に支給

トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)

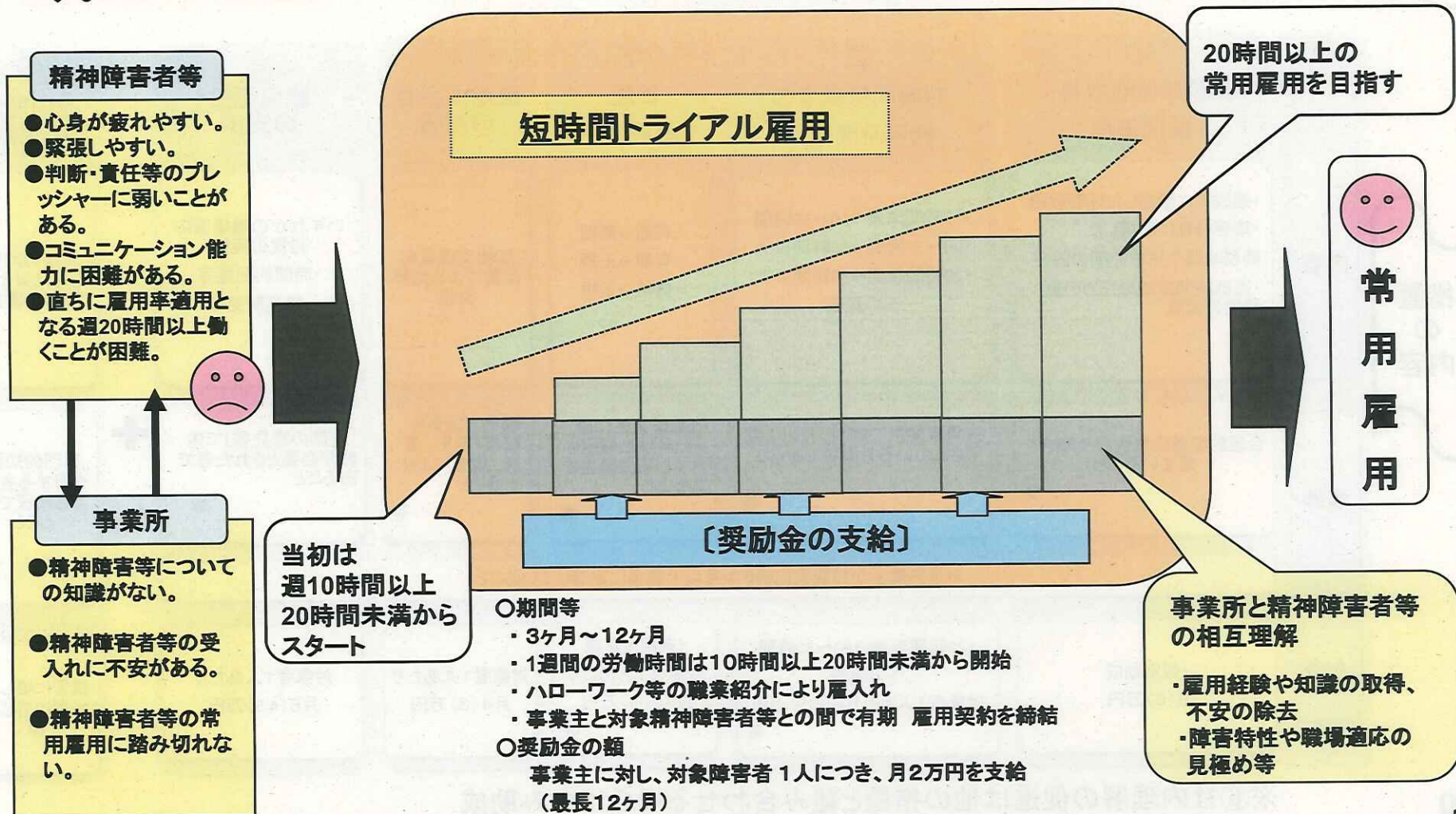
ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試行雇用(トライアル雇用=原則3か月)の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試行雇用終了後の常用雇用への移行を進めることを目的としています。

また、事業主に対しては、障害者トライアル雇用奨励金(月額4万円(精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額8万円)、最大3ヶ月)を支給し、その取組を促進しています。



トライアル雇用助成金(障害者短時間トライアルコース)

- 精神障害者または発達障害者について、雇入れ時の週の所定労働時間を20時間未満から開始するトライアル雇用
- 一定期間(3~12か月)をかけて週20時間以上の労働時間の常用雇用への移行を目指す。



障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)

概要

事業所が、雇用する障害者の職場定着に資する、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置について計画を作成し、計画に基づいて1つ以上の措置を講じた場合に助成金を支給。

流れ

計画作成

計画確認

措置の実施

助成金支給

措置の内容

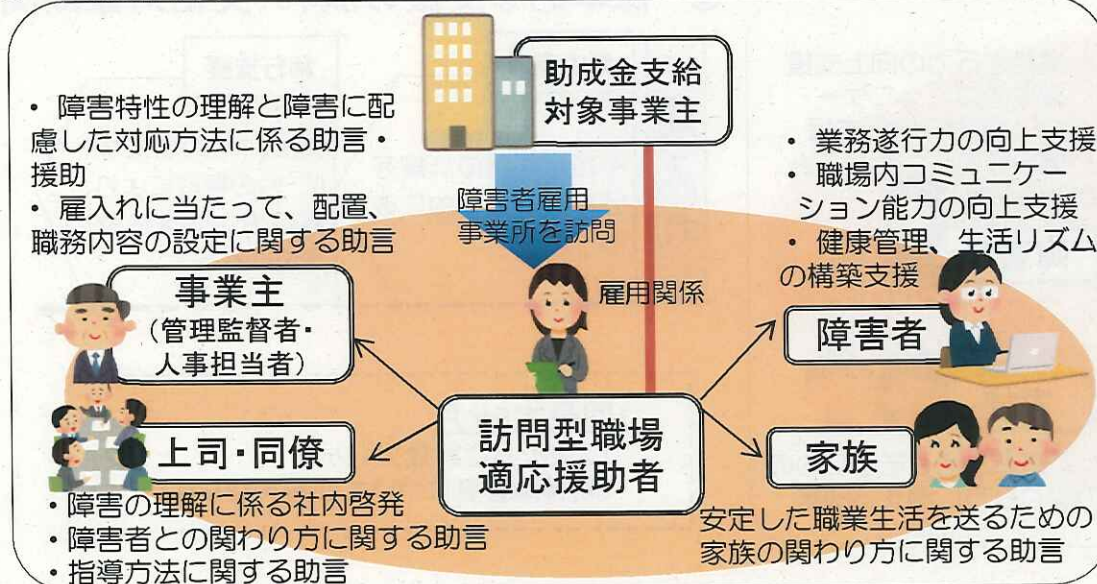
項目	① 柔軟な休暇取得・ 時間管理	② 短時間労働者の 勤務時間延長	③ 正規・ 無期転換	④ 職場支援員 の配置	⑤ 職場復帰 の支援	⑥ 社内理解 の促進
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・通院等に配慮した休暇取得 ・障害特性に配慮した勤務時間や休憩時間の設定 ・通勤時間短縮のための勤務地の変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・20時間未満→20～30時間 ・20～30時間→30時間以上 ・20時間未満→30時間以上への延長 	<ul style="list-style-type: none"> ・有期→無期 ・有期→正規 ・無期→正規 	<p>職場支援員の配置による定着支援</p>	<p>いずれかの職場適応措置の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間的配慮等 ・職務開発等 	<p>職場の同僚などに対する講習の実施</p>
要件	合理的配慮の提供の手続きを 経ていること 等	対象事業主に原則6月以上雇用 されている労働者であること 等	対象事業主に原則6月以上雇用さ れている労働者であること 等	職場支援員を 配置(雇用、委託、委嘱により) すること 等	「医師の意見書」で休 職が必要とされた者で あること 等	<p>+</p> <p>専門的知識 を有する者による講習である こと 等</p>
対象労働者が措置実施後6か月以上職場に定着していること						
金額	<ul style="list-style-type: none"> ・個別助成 8(6)万円 	<ul style="list-style-type: none"> ・20時間未満→20～30時間 への延長 対象者1人あたり20(15)万円 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・有期→正規 対象者1人あたり 90(67.5)万円 等 	<p>対象者1人あたり 月4(3)万円</p>	<p>対象者1人あたり 月6(4.5)万円</p>	<p>講習に要した 経費に応じた 額</p>

障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース（訪問型））

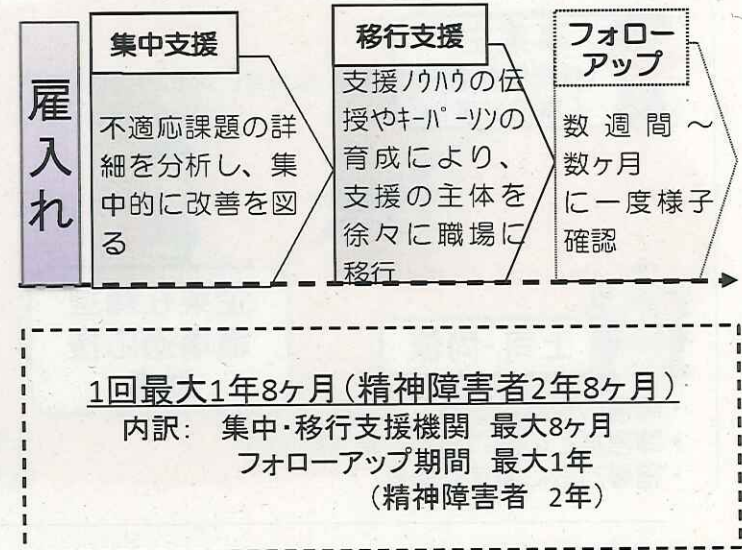
1 趣旨

企業において雇用され、職場適応・定着に特に課題を抱える障害者に対して、雇入れ後の職場適応・定着を図るために、訪問型職場適応援助者による直接的・専門的な支援を提供する事業主に対して助成金を支給。

◎ 支援内容



◎ 標準的な支援の流れ(支給対象期間)



2 内容

1 対象事業主

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センターが、障害者の職場適応の観点から課題を解決するために必要とする支援内容や程度を勘案して作成又は承認した職場適応援助計画があり、これに基づき訪問型職場適応援助者による支援を提供する事業主

2 支給額

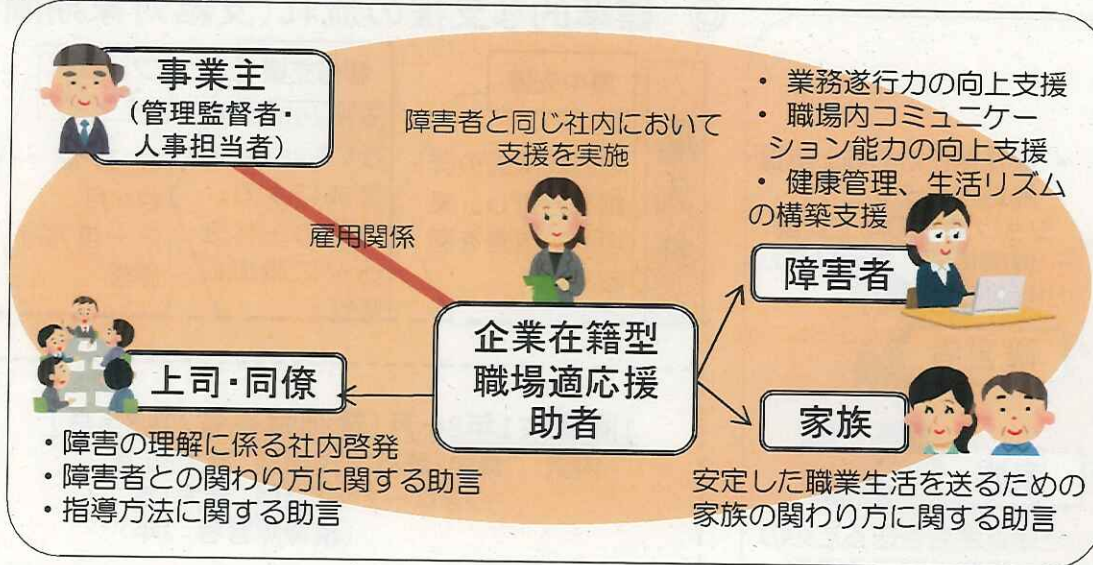
- 支援計画に基づいて支援を行った日数に、以下の日額単価を掛けて算出された額
 - ・ 1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間以上の日 16,000円
 - ・ 1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間未満の日 8,000円
- 支援の実施のために新たに職場適応援助者を養成した場合、養成研修受講経費の1/2

障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース（企業在籍型））

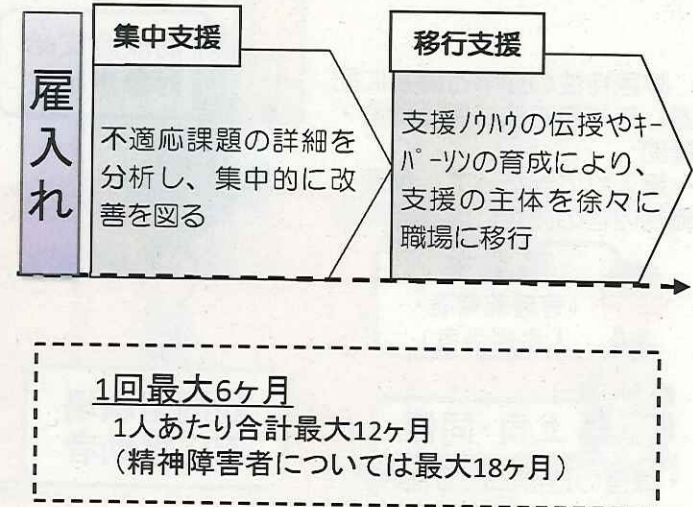
1 趣旨

自社において雇用され、職場適応・定着に特に課題を抱える障害者に対して、雇入れ後の職場適応・定着を図るために、企業在籍型職場適応援助者を配置して、直接的・専門的な支援を行う事業主に対して助成金を支給。

◎ 支援内容



◎ 標準的な支援の流れ(支給対象期間)



2 内容

1 対象事業主

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センターが、障害者の職場適応の観点から課題を解決するために必要とする支援内容や程度を勘案して作成又は承認した職場適応援助計画があり、これに基づき企業在籍型職場適応援助者による支援を提供する事業主

2 支給額

- 支援計画に基づいて支援を行った月数に、以下の月額単価を掛けて算出された額
 - ・大企業 6万円 (対象労働者が短時間労働者の場合 3万円)
 - ・中小企業 8万円 (対象労働者が短時間労働者の場合 4万円)
- 支援の実施のために新たに職場適応援助者を養成した場合、養成研修受講経費の1/2

中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

1. 趣旨

障害者を多数雇い入れる中小企業の事業所の施設整備を支援することにより、中小企業における障害者の一層の雇入れ促進を図る。

2. 内容

重度身体障害者、知的障害者(重度でない知的障害者である短時間労働者を除く。)、

精神障害者(以下「対象障害者」)を、

① **常用労働者として、新規に5人以上雇用**

(※当該雇入れ後に雇用している対象労働者が10人以上であること)

② 対象障害者の全常用労働者に占める割合が**2/10以上**

であり、地域の障害者雇用の促進に資する取組等に関する計画を提出した

中小企業(300人以下)に対して、雇入れ数及び対象障害者のための事業施設等に要した費用に応じて、当該費用の一部を助成。

【支給区分】

対象労働者数	初年度	2, 3年目	支給総額	対象費用下限額
5人以上新規雇用 かつ 10人以上継続雇用	500万円 (720万円)	250万 (90万円)	1,000万円 (900万円)	1,500万円
10人以上 新規雇用	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)	3,000万円
15人以上 新規雇用	1,500万円 (2,160万円)	750万円 (270万円)	3,000万円 (2,700万円)	4,500万円

※ 申請事業主は、下段()内の支給額を選択することも可能とする。

支給までの流れ

受給資格認定申請書提出
→労働局にて認定

**支給対象障害者の雇入れ、
事業施設の設置等を完了**

受給資格認定日の翌日から
起算して**1年以内**

支給申請

各支給対象期間経過後、
2ヶ月以内に支給申請

【支給対象期間】

- ・初年度: 雇入れ等完了日後6ヶ月
- ・2, 3年目: 以後1年ごと

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

※独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構において支給

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に支給(障害者1人につき上限450万円(作業施設の設置)等)

○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業主に支給(障害者1人につき上限225万円)

障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

○ 障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(職場介助者の配置1人につき月上限15万円等)

通勤の配慮を行った場合の助成措置

○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給(駐車場の賃借 1人につき月上限5万円等)

**障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務について
(平成28年4月1日 施行)**

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

平成19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

- 平成25年6月に、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」を制定

雇用分野以外の全般について

- 差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の不提供の禁止

法的義務

国・地方公共団体等は法的義務
民間事業主は努力義務

平成28年4月施行

- 差別解消のための「基本方針」を策定（昨年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本年夏目処で、
 - ・ 国・地方公共団体等の取組に関する要領
 - ・ 事業分野別の指針を作成予定。

厚生労働省

- 平成25年6月に、「**障害者の雇用の促進等に関する法律**」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扱いの禁止
- 合理的配慮の提供義務

法的義務

法的義務

平成28年4月施行

- 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（昨年3月25日に策定）。**

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

- ① 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- ② 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。
- ③ 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)
- ④ 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

- ① 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。

- ② 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。

(参考) 差別に該当すると考えられる例

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変更に当たって、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。

(参考) 差別に該当すると考えられる例

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。

3 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

- ① 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- ② 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。
- ③ 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

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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

- ① 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。
ア 事業活動への影響の程度、 イ 実現困難度、 ウ 費用・負担の程度、
エ 企業の規模、 オ 企業の財務状況、 カ 公的支援の有無
- ② 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

- ① 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。
- ② 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