

事務連絡  
平成27年9月25日

各都道府県人事担当課  
各都道府県市区町村担当課  
各指定都市人事担当課  
各人事委員会事務局

御中

総務省自治行政局公務員部公務員課

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施行に関するリーフレット及びパンフレットの送付について

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務等を規定する「障害者の雇用の促進等に関する法律(平成25年法律第46号。以下「改正法」という。)」については、平成28年4月1日に施行が予定されています。

今般、厚生労働省が作成した改正法に関する周知用リーフレット及びパンフレットについて情報提供がありましたので、参考送付いたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

連絡先

公務員課公務員第四係 安達、西口、西部

電話 03-5253-5544 (直通)

すべての事業主の皆さま

# 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す

「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日から施行

## 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を禁止します。

### <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）



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

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」に係る資料を掲載中です。

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)

# 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す

「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日から施行

## <改正のポイント>

Point 1

### 雇用の分野での障害者差別を禁止

障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取扱いが禁止されます。

Point 2

### 雇用の分野での合理的配慮の提供義務

障害者に対する合理的配慮の提供が義務となります。

Point 3

### 相談体制の整備、苦情処理 紛争解決の援助

障害者からの相談に対応する体制の整備が義務となります。  
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なります。

対象となる障害者は、

- ・ 障害者手帳を持っている方に限定されません。
- ・ 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に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となります。



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に障害者を排除すること
- ・ 障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・ 障害のない人を優先すること

は障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されます。

## <募集・採用時の差別の例>

- ◆ 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

## <採用後の差別の例>

- ◆ 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

## <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の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

**合理的配慮とは、**

- ・ 募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
  - ・ 採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の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の措置
- のことをいいます。

**<募集・採用時の合理的配慮の例>**

- ◆ 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

**<採用後の差別合理的配慮の例>**

- ◆ 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

合理的配慮は、障害者一人ひとり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、多様で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。

**合理的配慮のための具体的な手順****1. 支障となっている事情の申出・確認**

- ・ 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てください。
- ・ 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してください。

**2. 合理的配慮に関する話し合い**

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ってください。

**3. 合理的配慮の確定**

- ・ 合理的配慮に関する措置を確定し、とることとした措置の内容と理由（「過重な負担」にあたる場合は、その旨とその理由）を障害者に説明してください。
- ・ 採用後において、措置をとるまでに一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明してください。

※ 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などに障害者の補助を求めても差し支えありません。

**過重な負担**

合理的配慮は「過重な負担」にならない範囲で事業主に講じていただくものであり、合理的配慮の提供義務については、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ます。

過重な負担は、以下の6つの要素を総合的に勘案し、個別に判断します。

- |              |          |          |
|--------------|----------|----------|
| 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 |

## 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を整備しなければなりません。また、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。

### <相談体制の整備その他の雇用管理上必要な措置>

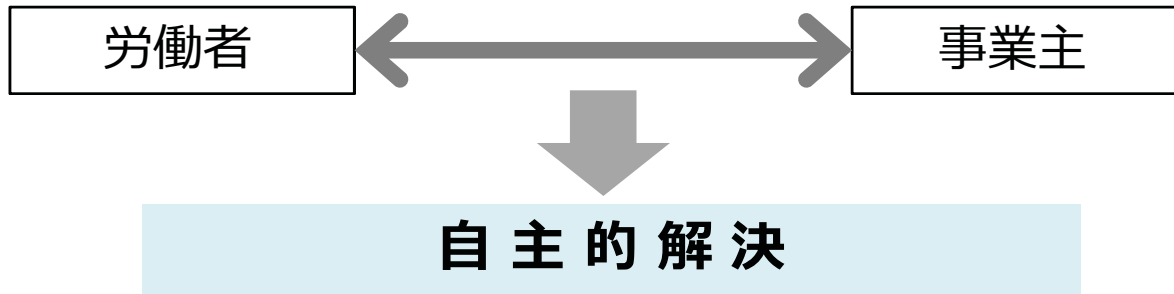
- ◆相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ◆相談者のプライバシーを保護するために必要な措置をとること
- ◆相談したことを理由とする不利益な取扱いを禁止し、労働者にその周知・啓発をすること  
(例：就業規則、社内報、パンフレット、社内HPなどで規定する)

など

また、当事者の話し合いによる自主的な解決が難しい場合の紛争解決を援助する仕組みとして、

- ①都道府県労働局長による助言、指導または勧告
  - ②第三者による調停制度
- を整備しています。

### <企業>



### 解決しない場合

### <都道府県労働局>

### 都道府県労働局に相談

紛争解決の援助の求め

調停の申請

① 都道府県労働局長  
による助言、指導または勧告

② 第三者による調停  
調停委員による調停・  
調停案の作成・受諾勧告

詳しくは、お近くの都道府県労働局にご相談ください。

## よくあるご質問

Q1 特例子会社を設置している場合に、障害者については、親会社への応募は受け付けず、特例子会社への応募のみ受け付けることは可能ですか？

**A. 親会社への応募も受け付けていただく必要があります。**

障害者について、親会社への応募を受け付けないことは、単に障害者だからという理由で障害者の応募を拒否することに他ならず、障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されます。

Q2 事業主が、ある労働者について、入社前は障害者であることを知らず、入社後に障害者であることを知った場合にも、合理的配慮を提供する必要があるのですか？

**A. 合理的配慮を提供していただく必要があります。**

労働者が障害者であることを雇入れ時までには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時点で、事業主はその方に対し、職場において支障となっている事情の有無をご確認いただき、話し合いをした上で合理的配慮を提供していただきます。

ご不明な点があれば、お近くの都道府県労働局・ハローワークにお問い合わせ下さい。  
また、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」に關係資料（障害者差別禁止指針、合理的配慮指針、解釈通知、Q & A、合理的配慮指針事例集など）を掲載しています。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha\\_h25/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html)



# 全国の都道府県労働局一覧 (2015年8月現在)

都道府県 労働局	所在地	電話番号	都道府県 労働局	所在地	電話番号
北海道	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎3階	011-709-2311	滋賀県	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル3階	077-526-8686
青森県	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎7階	017-721-2003	京都府	京都市中京区 両替町通御池上ル金吹町451	075-275-5424
岩手県	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3005	大阪府	大阪市中央区常盤町1丁目3番8号 中央大通F Nビル21階	06-4790-6311
宮城県	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8062	兵庫県	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー14階	078-367-0810
秋田県	秋田市山王3丁目1番7号 東カンビル5階	018-883-0010	奈良県	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0209
山形県	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-626-6101	和歌山県	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎5階	073-488-1161
福島県	福島市霞町1-46 福島合同庁舎4階	024-529-5463	鳥取県	鳥取市富安2丁目89-9	0857-29-1708
茨城県	水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎7階	029-224-6219	島根県	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎5階	0852-20-7020
栃木県	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎2階	028-610-3557	岡山県	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-801-5107
群馬県	前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル8階 ※平成27年11月24日から9階に移転	027-210-5008	広島県	広島市中区八丁堀5番7号 広島KSビル4階	082-502-7832
埼玉県	さいたま市中央区新都心11番地2 明治安田生命さいたま新都心ビル14・15階	048-600-6209	山口県	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	083-995-0383
千葉県	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-4392	徳島県	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-611-5387
東京都	千代田区九段南1丁目2番1号 九段第3合同庁舎12階	03-3512-1664	香川県	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階	087-811-8923
神奈川県	横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル3階	045-650-2801	愛媛県	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎5階	089-941-2940
新潟県	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館	025-288-3508	高知県	高知市南金田1番39号	088-885-6052
富山県	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎6階	076-432-2793	福岡県	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館6階	090-434-9807
石川県	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎5・6階	076-265-4428	佐賀県	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎6階	0952-32-7217
福井県	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎9階	0776-26-8613	長崎県	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル6階	095-801-0042
山梨県	甲府市丸の内1-1-11	055-225-2858	熊本県	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟3階	096-211-1704
長野県	長野市中御所1丁目22-1	026-226-0866	大分県	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-535-2090
岐阜県	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階	058-245-1314	宮崎県	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎5階	0985-38-8824
静岡県	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階	054-271-9970	鹿児島県	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル1-3階	099-219-8712
愛知県	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング15階	052-219-5507	沖縄県	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階	098-868-3701
三重県	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎3階	059-226-2306			