

事業主の皆様へ

自主点検資料

～障害者の差別禁止・合理的配慮の提供のために～

- 障害者雇用促進法に基づき、全ての事業主に募集・採用など雇用のあらゆる局面での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づけられています。
- 各企業において障害者差別を行っていないか、必要な配慮がなされているか、自主点検を実施していただきたく、本資料を送付しております。
- 「はい」に該当しない項目がある場合は、厚生労働省ホームページ（下記URL）に掲載しております指針等をご参照の上、措置内容等を改善するようお願いします。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

<障害者差別の禁止>

A 募集・採用時

点検項目	点検結果
<u>1. 障害者であることを理由として、募集又は採用の対象から障害者を排除していない。</u> (例) 障害者からの応募を拒否することや、障害者でない者を優先的に採用することは差別にあたります。	はい <input type="checkbox"/>
<u>2. 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していない。</u> (例) 障害者に対してのみ特定資格を有することを応募要件とすることは差別にあたります。	はい <input type="checkbox"/>

B 採用後

点検項目	点検結果
<u>1. 労働能力を適正に評価することなく、「障害者だから」という理由で、賃金、配置、昇進、教育訓練、契約の更新、雇用形態の変更、定年、福利厚生などの面で差別的な取扱いをしていない。</u> (例) 次に掲げる措置を講ずることは差別にあたります。 <ul style="list-style-type: none">・ 障害者であることを理由として、昇進、教育訓練の受講、労働契約の更新、福利厚生の措置等の対象者としない。・ 一定の職務への配置、雇用契約の変更、解雇の対象者の選定等において、障害者のみに不利な条件を付す。・ 労働能力に基づかず、障害者を優先して降格や退職勧奨の対象とする。	はい <input type="checkbox"/>

<障害者への合理的配慮の提供>

A 募集・採用時

点検項目	点検結果
1. 障害者である応募者から合理的配慮の提供を求められた場合は、過重な負担（注）とならない範囲で、必要な配慮を提供することとしている。 （例）視覚障害がある方に対し、音声などで採用試験を行うことや、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が配慮に当たります。	はい <input type="checkbox"/>

B 採用後

点検項目	点検結果
1. 雇用している障害者に対して、合理的配慮の提供（※）が事業主に義務付けられていることを知っている。 （※） 「合理的配慮」とは、障害者と障害者でない人と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言います。	はい <input type="checkbox"/>
2. 雇用している労働者が障害者であることを把握した場合（注）は、当該労働者に職場で支障となっている事情がないか確認をしている。 （注） 障害者の把握・確認をする場合は、利用目的を明確にし、業務命令として回答を求めるものではないことを伝えた上で、プライバシーに十分に配慮して行う必要があります。	はい <input type="checkbox"/>
3. 障害者から支障となっている事情があると確認された場合は、過重な負担（注）とならない範囲において、合理的配慮を提供している。	はい <input type="checkbox"/>
4. 雇用している障害者からの相談に応じるための相談窓口を設置して、雇用している労働者に周知をしている。	はい <input type="checkbox"/>
5. 雇用している障害者が合理的配慮に関して相談したことを理由に、不利益な取扱いをしていない。	はい <input type="checkbox"/>

（注） 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。なお、過重な負担かどうかは、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、の6つの要素を総合的に勘案し、個別に判断します。

※ 次に掲げる措置等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ません。

- ・ 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がない者と異なる取扱いをすること。
- ・ 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）。
- ・ 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。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク(公共職業安定所)

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」に関係資料を掲載中です。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html