

## 障害者雇用の取組紹介 株式会社アドバンス

奈良県障害のある人もともに暮らしやすい社会づくり条例

特別支援学校 奈良県立高等養護学校

はたらく障害者応援プレミアム商品券

福祉事業所レストラン

「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」について

「障害者はたらく応援団なら」の取組

インタビュー | ハローワーク桜井 なら東和障害者就業・生活支援センター たいよう



## 障害者就労支援機関

## 公共職業安定所

職業紹介等職業に関するあらゆる相談を行います。特に公共職業安定所には専門の職員が配置されていて、きめ細かな相談に応じています。

ハローワーク奈良	〒630-8113 奈良市法蓮町 387(奈良第3地方合同庁舎内)	TEL 0742-36-1601 FAX 0742-36-1608
ハローワーク大和高田	〒635-8585 大和高田市池田 574-6	TEL 0745-52-5801 FAX 0745-53-4181
ハローワーク桜井	〒633-0007 桜井市外山 285-4-5	TEL 0744-45-0112 FAX 0744-45-3990
ハローワーク下市	〒638-0041 吉野郡下市町下市 2772-1	TEL 0747-52-3867 FAX 0747-52-0406
ハローワーク大和郡山	〒639-1161 大和郡山市観音寺町 168-1	TEL 0743-52-4355 FAX 0743-55-0670

## 障害者就業・生活支援センター

職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活、または社会生活上の支援を必要とする障害のある人に対し、雇用、医療・保険、福祉、教育等の関係機関との連携を図りつつ、身近な地域において必要な指導、助言その他の支援を行います。

なら障害者就業・生活支援センター コンパス	〒630-8115 奈良市大宮町 3-5-39 やまと建設第3ビル 302	TEL 0742-32-5512 FAX 0742-93-7712
なら東和障害者就業・生活支援センター たいよう	〒633-0091 桜井市桜井 232 ヤガビル 3 階 302 号室	TEL 0744-43-4404 FAX 0744-43-4404
なら西和障害者就業・生活支援センター ライク	〒639-1134 大和郡山市柳 2-23-2	TEL 0743-85-7702 FAX 0743-85-7703
なら中和障害者就業・生活支援センター ブリッジ	〒634-0812 橿原市今井町 2-9-19 今井長屋 1	TEL 0744-23-7176 FAX 0744-23-7176
なら南和障害者就業・生活支援センター ハロー Job	〒638-0821 吉野郡大淀町下渕 158-9	TEL 0747-54-5511 FAX 0747-54-5501

## 奈良障害者職業センター

障害のある人に対して、ハローワーク（公共職業安定所）と協力して、就職に向けての相談、職業能力の評価、就職前の準備訓練から、就職後の職場適応のための援助まで、個々の障害のある人の状況に応じた継続的なサービスを提供します。

奈良障害者職業センター	〒630-8014 奈良市四条大路 4-2-4	TEL 0742-34-5335 FAX 0742-34-1899
-------------	----------------------------	--------------------------------------

## 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

高年齢者等及び障害者の雇用に関する相談・援助、給付金・助成金の支給申請の受付、障害者雇用給付金制度に基づく申告・申請の受付、啓発等の業務を実施しています。

奈良支部	〒630-8122 奈良市三条本町 9-21 JR 奈良伝宝ビル 6 階	TEL 0742-30-2245 FAX 0742-30-2246
------	-----------------------------------------	--------------------------------------

発行元	奈良県健康福祉部障害福祉課 〒630-8501 奈良市登大路町 30 番地 TEL 0742-27-8514 Fax 0742-22-1814	奈良労働局職業安定部職業対策課 〒630-8570 奈良市法蓮町 387 番地 奈良第3地方合同庁舎 2 階 TEL 0742-32-0209 Fax 0742-32-0225
-----	-------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

作成	社会福祉法人ぷろぼの 〒630-8115 奈良市大宮町 3 丁目 5-39 第3 やまと建設ビル 201 号 TEL/Fax 0742-81-7032
----	-----------------------------------------------------------------------------------

# 株式会社アドバンス

地域貢献と働く楽しさを大切にする理念に連なる障害者雇用



マクドナルド大和新庄店で働く和田祐典さん(中央)、山口光守店長(左)、岡嶋秀樹社長(右)

社長の岡嶋秀樹氏は、1992年に、日本マクドナルド株式会社を退職とともに同社（当時有限会社）を設立、フランチャイズオーナーとして田原本店から営業を開始されました。障害者雇用についても積極的で、2014年に創設された「障害者はたらく応援団なら」の登録企業として、先導的な役割に立つ企業でもあります。今回は、障害者雇用をされている店舗のひとつである大和新庄店を訪ね、岡嶋社長を中心に、店長の山口光守さん、現場で活躍する和田祐典さんに、アドバンス社の障害者雇用の取組や、経営理念についてお話を伺いました。

## 奈良県障害者雇用促進ジャーナル はたらく

No.4 2015年9月発行

障害者雇用の取組紹介 Vol.3 ————— 1

株式会社アドバンス  
地域貢献と働く楽しさを大切にする理念に連なる障害者雇用

奈良県障害のある人もない人も  
ともに暮らしやすい社会づくり条例 ————— 5

特別支援学校 Vol.1 ————— 6  
奈良県立高等養護学校

はたらく障害者応援プレミアム商品券 ————— 8

福祉事業所レストラン Vol.3 ————— 9  
カフェ サンウッド  
喫茶みそら屋

改正障害者雇用促進法に基づく  
「障害者差別禁止指針」と  
「合理的配慮指針」について ————— 10

「障害者はたらく応援団なら」の取組 ————— 12

インタビュー  
Interview 第3回 ————— 13  
ハローワーク桜井  
なら東和障害者就業・生活支援センター たいよう



「奈良県障害者雇用促進ジャーナル」は、県内の企業や経済・労働団体等の皆様に、障害者雇用施策や障害者雇用に関する制度、障害者雇用に関する先進事例などを紹介し、障害者雇用に関する様々な情報を共有していただくことができるよう、奈良県と奈良労働局が共同で発行します。

このジャーナルを通じて、障害のある人が一人でも多く就労し、働き続けるための一助となることを期待しています。

是非ともご一読いただきまして、奈良県における障害者雇用の推進に、より一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

表紙写真の紹介：マクドナルド大和新庄店で働く和田さん

今から5年前の2010年、障害者雇用に関する制度が改正され、それまで対象外であった短時間労働者についても、0.5人と計算するかたちで制度の対象となりました。アドバンス社はもともと障害者雇用率をクリアしていましたが、より積極的に障害者雇用に取り組み始めたのは、この頃でした。

岡嶋社長に当時を振り返っていただきます。

### 気持ちはあつても、どうしたらいいのかわからなかつた

当社は地域密着と地域貢献を指針にかかげていますが、それまではどちらかというと幼稚園やスポーツ団体への協賛など障害のない人向けのものが多くつたのです。しかし、当社で



(株)アドバンス社長 岡嶋さん

わたくしでもフランチャイジーの間では、さまざまな情報交換があるのですが、誰も「どういうことをしたらしいのか」がわかりませんでした。ハローワークの方に相談してみましたが、「そんなに次々と人を紹介できるわけではなく、本人の適性などがありますから、むやみに紹介しても難しいところがあります」とのことでした。

そんなときに、養護学校の先生が「生徒の実習から始めて就職に結びつけるのはどうですか」と、飛び込みでいらっしゃいました。それが「あ、こういうことなのか」というのが分かるきっかけとなりました。「養護学校」というひとつ切り口がわかつてからは、フランチャイズのオーナーさんが養護学校を訪ねコンタクトをとることで、そこから広げられるということを学習しました。高等養護学校では、あらゆる企業で実習をされていますので、その中に当社も入れていただき、実習の結果から興味があれば、「ぜひ」ということになります。

最初の仕事はハンバーグを焼くこと。作業はまず見ながら覚え、資料をもらって復習します。平日は、ベテランの女性スタッフが多く、接し方が難しいと感じることもありますが、土日は学生アルバイトが多くなり、話が合いやすく、楽しいのだと。これから目標についてうかがうと「とりあえず、すべてできるようだけはしたいと思っています」ときっぱり。自己評価としては達成度は5割~7割とのことです。店長によれば「厨房内の作業は全部できます」との墨付きです。

慣れないインタビューの場で、照れながら答えていただき、ありがとうございました。

マクドナルド大和新庄店での実習は、昨年6月に始まり、障害者職業センターから2ヶ月間のジョブコートによる支援期間を経て就職となりました。

最初の仕事はハンバーグを焼くこと。作業はまず見ながら覚え、資料をもらって復習します。平日は、ベテランの女性スタッフが多く、接し方が難しいと感じることもありますが、土日は学生アルバイトが多くなり、話が合いやすく、楽しいのだと。これから目標についてうかがうと「とりあえず、すべてできるようだけはしたいと思っています」ときっぱり。自己評価としては達成度は5割~7割とのことです。店長によれば「厨房内の作業は全部できます」との墨付きです。

和田さんは、普通高校を卒業後に就職をしましたが、うまくいかず退職し、相談機関の支援を受けながら実習体験を重ねていました。



はたらく紹介

和田祐典さん

和田さんは、普通高校を卒業後に就職をしましたが、うまくいかず退職し、相談機関の支援を受けながら実習体験を重ねていました。

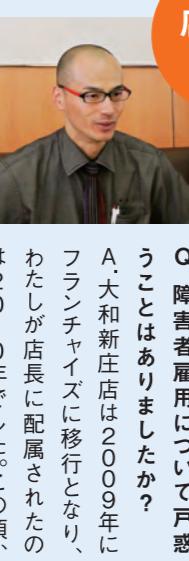
### 関係支援機関の点から面への交流

養護学校の他にも、ハローワークとのおつきあいをしています。当社の取組が理解されるにつれ、「では、次に難病の方はどうですか」というふうに、障害者雇用を勧めていた大切なごとの広がりがでてくるようになりました。県内各地に店舗がありますから、障害者就業・生活支援センターとも幅広く関わらせていただいています。そして少しずつ、受入体制ができてきました。最初のころはやみくもでしたね。

そもそも、養護学校、ハローワーク、就業・

生活支援センターと、いろいろな支援機関がある場合でも、奈良県の場合は「障害者はたらく応援団なら」という一つのまとまった窓口がありますので、そこを通して随分わかりやすくなっています。「障害者はたらく応援団なら」がでて2年程ですが、それまでは点の交流だったのが面の交流へと変化してきたと感じています。

### 店長にくわんにきく 山口光守さん



山口光守さん

Q. 障害者雇用について戸惑うことはありましたか？

A. 大和新庄店は2009年にフランチャイズに移行となり、わたしは店長に配属されたのは2010年でした。この頃、すでに10年以上勤続している障害者スタッフがおられましたので、社長から、もう一人受け入れができるのかという相談が来たときは、障害のある人とともに働くにあたって特に構えることはありませんでした。

マクドナルドでは、最初から全体的に取り組むのではなく、例えばハンバーグを焼くという仕事を繰り返します。一つの仕事をそれほど難しくないため、どなたでも経験さえ積めばできると思います。最初からうまくできないのは、障害のない人も同じですから。

Q. 和田さんの仕事ぶりはいかがですか？

A. 最初から、はきはきとされ、不安や疑問も、ちゃんと

### 会社とは何か、働くとは何か、すべてはそこに帰結する

当社の強みというのは、社員もアルバイトも含め『人』なんです。障害者雇用もその一環にあります。

会社とは何のためにあるのだろうか、と考えたとき、それは働く人のものであると思いません。では、働くとは何かと考えると、それは

生きがいや楽しさ、やりがいに結びつくものではないかと思うのです。そうでなければ、単純にお金だけを目的にした場合、お金を求める転職することになりがちです。もちろん、それはいいことですが、果たして本当のキャリアアップになるのでしょうか。

働くとは何か、という考え方の延長線上で、社員旅行やバーベーキュー、社員たちのスポーツ大会、女子会などのつながりを作り、

人と訴えてられます。うまく伝えられないこともあります。しかし、言いたいことがあるという素振りを見せてくれていたので、こちらも対応できました。

今は厨房内のどのパートも任せられます。これからは、ドリンクを作るなどサービスエリアでの業務もできるよう、練習しているところです。仕事が一通りできても、その完成度にこだわった新しく挑戦した業務について自ら資料を求めて定着のための努力をされています。今やっていることに加えて自分から新しいことにチャレンジしたいという姿勢を感じます。

Q. 障害者雇用の促進について、アドバイスはありますか？

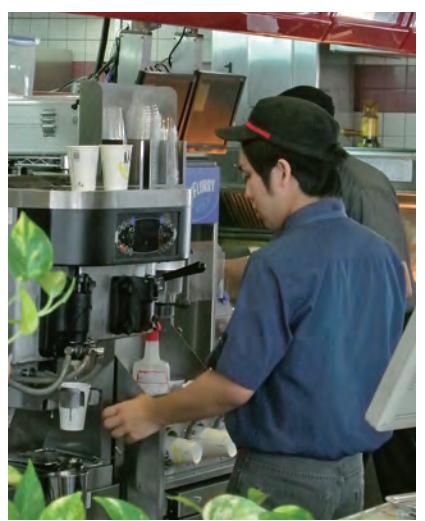
A. いろんな方がおられますので、概には言えませんが、和田さんが入ってこられたのも性格や得意なことがマッチしたからだと思います。また、先輩の障害者スタッフの存在により、受入側もこのラインまでは大丈夫という理解がありました。そういう意味で、すでに雇用されている方の話を聞いたり目で見たりすることで現実的に考えられるのではない

人間関係の豊かさを育てています。そして店舗単位では、奈良県内を4つのブロックに分け、アルバイトのスキルを競う競技戦を行っています。昨年は障害のある方が店舗の代表として出られたんですよ。各ブロックの優勝者が集う決勝戦は、ホテルを借りて行います。表彰の際にはみんなが受賞者を祝福し、涙がこぼれ、私どもそれを見て「働くってそういうことなんだな」と勉強させていただいているんです。この先には全国大会がありますが、当社の決勝戦が全国大会に匹敵するものなのです。

全国大会でここまで勝つかよりも、いかに楽しく働けるかに重きを置いています。

フランチャイジーである日本マクドナルドは外資系ということもあり、評価がスキルアップや成果に集中しがちです。しかし当社では、働くということがもしかしたら一生のおつきあいになることを中心に据えて考え、スキルアップや成果だけではなく、働く目的にフォーカスしたいのです。

ですから、和田さんにも「楽しいですか？」と聞きたいであります。単なるアルバイトとして1時間いくら、というだけでないものを得て欲しいという思いがあります。



ドリンクを作る和田さん

## すべての店舗で 一人以上の障害者雇用を

受入態勢について手探りをする中で発案したこととは、会社内にスペシャリストをつくるうと、桜井店に障害者担当の専任の店長を配置しました。彼に、講習会への出席などを積極的に行つてもらい、障害者雇用についてどんどん覚えてもらうようにしたのです。社内会議の場で、彼を講師として勉強会を開き、まだ受け入れていない店も事前に知識を蓄えています。また、すでに受け入れている店にとっては、彼が貴重な相談相手となっているようです。

加えて、ジョブコーチの存在は非常にあります。また、すでに受け入れている店にとっては、彼が貴重な相談相手となっているようです。

加えて、ジョブコーチの存在は非常にあります。また、すでに受け入れている店にとっては、彼が貴重な相談相手となっているようです。

どうなんですか」と聞ける人がいるのといないうのとでは全然違います。「我々の心のやすらぎはジョブコーチ」と言っています。

近年、精神障害の方が増えつつあることは、店長会議の議題にも出てきます。知的障害の方と精神障害の方の大きな違い、気をつけるポイント、事例紹介等の教育をしていますから、当社では精神障害の方の受入が進んでいくとの声もいたでています。障害の種類も広がってきて、今回初めて聴覚障害の方を受け入れました。それがまた、当社の受入態勢のレベルアップになっています。専任の店長を配置した頃から「1店舗1名は障害のある人を雇用したい」と考えていました。今は半数くらいですので、23店舗全店での雇用を目指したいと思います。



# 平成28年4月1日から施行されます 奈良県障害のある人もともに暮らしやすい社会づくり条例

## 障害を理由とする差別が禁止されます

### 障害を理由とする差別とは？

- |                     |                                                                                                                 |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1 不利益な取扱い</b>    | 障害を理由として、合理的な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりするような行為をいいます。                                                      |
| <b>2 合理的な配慮の不提供</b> | 障害のある人から、障害のある人にとって障壁となっているものの除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないのに、障壁を取り除くことについて必要かつ合理的な配慮をしない行為をいいます。 |

### 条例の施行に向けた県の取組

県では、条例で禁止する「不利益な取扱い」の具体的な内容や「合理的な配慮」の好事例等をわかりやすく整理した「ガイドライン」を作成する予定です。

県では、条例の施行を通じて、障害のある人もともに安心して幸せに暮らすことのできる奈良県づくりを目指します。

条例に関するお問い合わせ先
奈良県障害福祉課自立支援係
住所 奈良市登大路町30番地
電話 0742-27-8513 FAX 0742-22-1814
E-mail syogai@office.pref.nara.lg.jp

### 【会社概要】

<b>商号</b>	株式会社アドバンス
<b>本社</b>	〒630-8503 奈良県磯城郡田原本町阪手 626-1
<b>設立</b>	1992年11月10日
<b>資本金</b>	1100万円
<b>従業員数</b>	42名(パートタイマー850名)



# はたらく障害者応援

## プレミアム商品券

PREMIUM

250円で  
500円分の  
商品券



奈良県では、障害のある人の工賃向上に資するため、県内の障害者就労施設で、障害のある人が作った商品の購入に使用できるプレミアム商品券を今年5月に発行しました。

発売以来、大変ご好評をいただき、当初、施設で販売していた商品券は完売となっており、今後は「はたらく障害者応援フェア」でご購入いただけます。

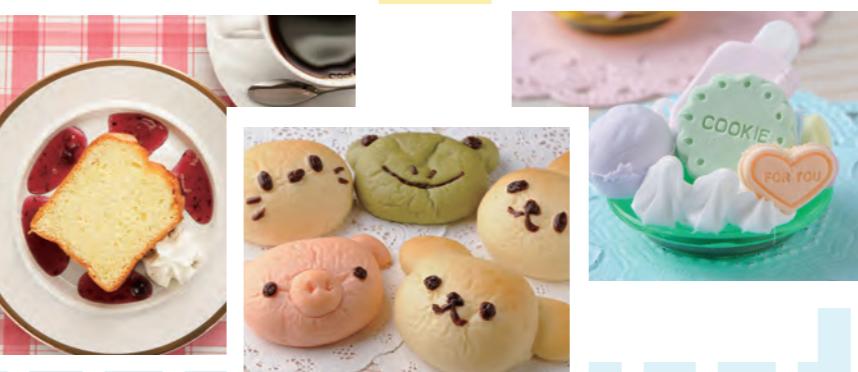
### プレミアム商品券の概要

- 250円で500円分の商品が購入できる商品券です。(500円の商品券を250円で販売)
- 県内の障害者就労施設で、障害のある人が作ったお菓子やパン、野菜、雑貨などの購入に使用できます。施設が運営するレストランでも使用できます。
- 利用箇所
  - ・県内87箇所の参加登録施設・店舗
  - ・はたらく障害者応援フェア会場
- 販売箇所
  - ・県内87箇所の参加登録施設・店舗(完売)
  - ・はたらく障害者応援フェア会場
- 発行枚数 6万枚
- 有効期間 平成27年5月23日～平成28年2月7日
- 詳しくは下記ホームページをご覧ください。  
HP : [www.pref.nara.jp/39322.htm](http://www.pref.nara.jp/39322.htm)

### はたらく障害者応援フェア

障害のある人が心を込めて手づくりした商品の販売会です。おいしいもの、かわいいもののがいっぱい!ぜひ、お越しください!!

- |  |                                         |
|--|-----------------------------------------|
|  | 9月12日(土)・13日(日)<br>イオンモール大和郡山1F 北小路コート  |
|  | 10月31日(土)・11月1日(日)<br>ならファミリー1F らくだ広場   |
|  | 1月16日(土)・17日(日)<br>エコール・マミ北館1F セントラルコート |



#### お問合せ先

はたらく障害者応援プレミアム商品券事務局  
(特定非営利活動法人 奈良県社会就労事業振興センター)  
TEL:0742-93-3244 平日9:00～18:00



## 福祉事業所 レストラン



### Cafe SUN WOOD (社会福祉法人大和会)

住所: 山辺郡山添村三ヶ谷1812-1

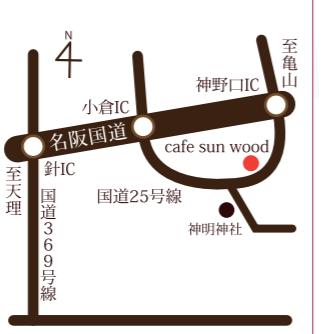
営業日: 火～日(休日: 月)

営業時間: 8:00～17:00 (ラストオーダー16:30)  
※都合により9:00～16:00の日有り

電話: 0743-87-2012

アクセス:

名阪国道神野口ICより車で西南へ約2分 針ICより車で東南へ約10分  
天理駅より奈良交通バス乗車、国道神野口バス停下車徒歩約10分  
または、国道切幡バス停下車徒歩10分



Vol.3

障害のある人たちが働いている  
福祉事業所が運営しているレストランを紹介します

## Cafe SUN WOOD

(カフェ サンウッド)

名阪国道神野口ICから車で2分のところにあり、内装やテー  
ブルに吉野杉をふんだんに使った  
カフェ。障害福祉サービス事業所  
「セルフたいよう」で製造された、  
卵と乳製品を使わない自慢の食パ  
ンで作ったサンドイッチや、注文  
のたびに豆を挽き、ハンドドリッ  
プで入れたコーヒーなどが楽しめ  
ます。今年4月のオープンながら  
すでに地元の人たちにも愛さ  
れ、コミュニティーカフェの一面もで  
きました。大きな窓から見える  
景色も美しく、時間を忘れてゆつ  
くりしてほしいとの店の気持ちが  
伝わる、心安まるスポットです。

モーニングセット	500円～
コーヒー	350円
手作りケーキ	120円～
ソフトドリンク	300円～
サンドwich	520円～
パスタ	700円
カレー	650円



## 喫茶みそら屋

(きっさ みそらや)

お店の最新情報はスタッフ手描きのイラストが入った「みそらやだより」(店頭や町役場にて無料配布)をチェックしてください。

苑」にある喫茶みそら屋は「障害を持つ人たちが力を合わせて働く場」として、社会福祉法人ひまわりが運営しています。

喫茶メニューだけでなく、同法人で作られている手作りハムやソーセージ、さおり織りの商品も常設で販売しています。

季節により開催されるイベントも魅力的。



コーヒー 250円～

チャイ 300円

ぶあんのベーコンフォカッチャ 240円～

日替わりランチ 500円

季節の手作りケーキ 300円～

季節の手作りプリン 200円～

※日替わりランチは数に限りがございます。  
事前のご予約をおすすめしております。

### 喫茶みそら屋 (社会福祉法人ひまわり)

住所: 磯城郡三宅町伴堂848-1

(三宅町保健福祉施設「あざさ苑」内)

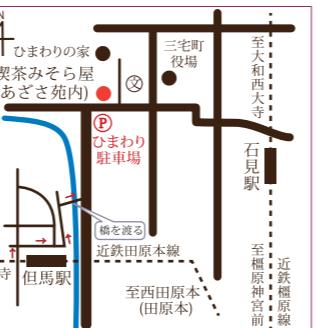
営業日: 月～金(休日: 土・日・祝)

営業時間: 10:00～17:00 (ラストオーダー16:30)

電話: 0745-42-2919 (ひまわりの家)

アクセス:

近鉄石見駅より徒歩約15分 無料駐車場5台有



# 「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」について

厚生労働省は、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）と

「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つていて、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、平成27年3月25日に告示しました。

すべての事業主を対象に、①募集や採用に関して、障害者であることなどを理由とする差別を禁止することなど

○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。

- 対象となる事業主の範囲：すべての事業主。
- 障害者であることなどを理由とする差別（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。

## 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。

○ 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。 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。
○ 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。

## 合理的配慮指針（概要）

### 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲：すべての事業主。
- 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。

### 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。
- 募集内容について、音声などで提供すること。（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
- 机の高さを調整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

### 合理的配慮の手続き

- | 採用後                                | 募集及び採用時                     |
|------------------------------------|-----------------------------|
| 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。 | 障害者から事業主に対し、支障となる事情などを申し出る。 |



### 過重な負担

- 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。

- |              |          |
|--------------|----------|
| 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。

### 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、相談したことの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いことについて、労働者に周知する。など

