



厚生労働省

島根労働局

Press Release

島根労働局発表
平成27年10月1日

【担当】

島根労働局職業安定部
職業対策課長 松本 聡史
障害者雇用担当官 山本 幹彦
電話 : 0852-20-7022

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」に関する説明会を開催します

平成28年4月1日から、改正された「障害者の雇用の促進に関する法律」（平成25年法律第46号）並びに、「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）」（平成27年厚生労働省告示第116号）及び「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も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（合理的配慮指針）」（平成27年厚生労働省告示第117号）が、それぞれ施行されることから、島根労働局（局長 古田宏昌（ふるた こうしょう））においては、県内事業主等に対する説明会を下記のとおり開催します。（別紙参照）

○説明会概要

【浜田会場】 平成27年10月19日（月） 13:30～15:30

いわみーる 401 研修室 浜田市野原町1826番地1

【松江会場】 平成27年10月20日（火） 13:30～15:30

くにびきメッセ 501 大会議室 松江市学園南1丁目2番1号

【出雲会場】 平成27年10月23日（金） 13:30～15:30

朱鷺会館 大ホール 出雲市西新町2丁目2456番地4

内容：「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」について説明します。

当日は「女性活躍推進法」についても併せて説明します。

対象：事業所、地方自治体、障害者団体等

定員：各施設100人～140人

申込：事前に申込みが必要となります。（定員になり次第、締切ります。）

申込先：島根労働局職業安定部職業対策課

松江市向島町134-10（松江地方合同庁舎）

TEL (0852) 20-7022、FAX (0852) 20-7025

(参考)

平成 25 年 6 月 「障害者の雇用の促進に関する法律」改正

- ・ 障害者の差別禁止（法第 34・35 条関係）
 - ・ 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の確保等を図るための措置（法第 36 条の 2・第 36 条の 3 関係）
 - ・ 苦情の自主的解決（法第 74 条の 4）
紛争の解決（法第 74 条の 5・法第 74 条の 6・法第 74 条の 7・法第 74 条の 8）
- 等の規定が新設（平成 28 年 4 月 1 日施行）された。

平成 28 年 4 月 1 月

- ・ 「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」（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号）
 - ・ 「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も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」（平成 27 年厚生労働省告示第 117 号）
- が施行される。

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）



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」に関係資料を掲載中です。

URL:http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

「障害者差別禁止指針」並びに「合理的配慮指針」に関する説明会を開催します。

平成28年4月1日から、すべての事業主を対象に、募集や採用に関して障害者であることを理由とする差別を禁止することが定められた「障害者差別禁止指針」と、募集や採用時には障害者が応募しやすいような配慮を、採用後は仕事をしやすいような配慮をすることなどが定められた「合理的配慮指針」が施行されます。

島根労働局では、この内容について下記の日程で開催することとしましたので、参加を希望されます企業の方は、参加申込書にご記入のうえ、FAXにてお申込みいただきますようお願いいたします。

【浜田会場】 平成27年10月19日(月) 13:30 ~ 15:30

いわみーる 401研修室 : 浜田市野原町1826番地1

【松江会場】 平成27年10月20日(火) 13:30 ~ 15:30

くにびきメッセ 501大会議室 : 松江市学園南1丁目2番1号

【出雲会場】 平成27年10月23日(金) 13:30 ~ 15:30

朱鷺会館 大ホール : 出雲市西新町2丁目2456番地4

内容: 「障害者差別禁止指針」、「合理的配慮指針」及び、女性活躍推進法についての説明(平成28年4月1日施行)

主催: 島根労働局

定員: 各施設により、100人 ~ 140人 (定員になり次第締切ます。)

<お問い合わせ先>

島根労働局職業安定部職業対策課(担当: 山本幹彦、古山滋樹 TEL(0852)20-7022

説明会参加申込書

島根労働局職業安定部職業対策課あて(FAX 0852-20-7025)お間違えないよう願います。

希望会場	浜田会場 ・ 松江会場 ・ 出雲会場		
企業又は団体名		参加人数	人
担当者氏名		連絡先 電話番号	

※参加希望の会場に○印をご記入いただき、この用紙をそのままFAX送付書としてご使用ください。また、当日はこの用紙が受付票となりますので、忘れずにご持参いただきますようお願いいたします。

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

(障害者に対する差別の禁止)

第三十四条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第三十五条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

(障害者に対する差別の禁止に関する指針)

第三十六条 厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「差別の禁止に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 略

(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の確保等を図るための措置)

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつていゝ事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならぬ。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な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ゝ事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たつては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（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の確保等に関する指針）

第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 略

（助言、指導及び勧告）

第三十六条の六 厚生労働大臣は、第三十四条、第三十五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

（苦情の自主的解決）

第七十四条の四 事業主は、第三十五条及び第三十六条の三に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第七十四条の五 第三十四条、第三十五条、第三十六条の二及び第三十六条の三に定める事項についての障害者である労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第七十四条の八までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第七十四条の六 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、障害者である労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（調停の委任）

第七十四条の七 都道府県労働局長は、第七十四条の五に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、障害者である労働者が前項の申請をした場合について準用する。