

はたら しょうがい かた
【働く障害のある方へ】

ぞん
ご存じですか？

こようぶん や しょうがいしゃ たい さべつ
雇用分野における障害者に対する差別は、
きんし
禁止されています。



しょうがいしゃ こよう そくしんとく かん ほうりつ はたら ば こようぶん や
「障害者の雇用の促進等に関する法律」によって、働く場（雇用分野）
しょうがいしゃ りゆう さべつ きんし
での障害者であることを理由とした差別が禁止されています。

こようぶん や しょうがいしゃ たい さべつ
「雇用分野における障害者に対する差別」とは

した かこ なか か しょうがいしゃ りゆう さべつ
下の囲みの中に書かれていることは、障害者であることを理由とした差別に
あ ほうりつ きんし
当てはまるため、法律で禁止されています。

きんし
禁止
されている
こと

- ろうどうしゃ ぼしゅう さいよう ちんぎん はいち しょうしん きょういくくんれん
労働者の募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練など
こよう かん きよくめん
雇用に関するあらゆる局面で、
- しょうがいしゃ りゆう しょうがいしゃ はいじよ
・ 障害者であることを理由に障害者を排除すること
 - しょうがいしゃ たい ふり じょうけん もろ
・ 障害者に対してのみ不利な条件を設けること
 - しょうがい ひと ゆうせん
・ 障害のない人を優先すること

つぎ ぐたいてき れい さんしょう
→ 次のページに具体的な例をあげていますので、参照してください。

しょうがいしゃ さ べつ れい 障害者差別の例

つぎ ばあい しょうがいしゃ たい さべつ かんが
次のような場合が、障害者に対する差別であると考えられます。

- たん しょうがいしゃ りゆう きゅうじん おうぼ ことわ
単に障害者だからという理由で、求人への応募を断られた。
- のうりよく かんけい しょうがいしゃ りゆう とくてい しごと わ あ
能力などに関係なく、障害者だからという理由で、特定の仕事を割り当てられた。
(ただし、しょうがいしゃ はいりよ しょうがい とくせい ふ とくてい しごと わ あ
障害者への配慮のために、障害の特性を踏まえて特定の仕事を割り当
てる場合は除きます。)
- のうりよく かんけい しょうがいしゃ りゆう ほか ろうどうしゃ おな しごと
能力などに関係なく、障害者だからという理由で、他の労働者と同じ仕事をして
いるにも関わらず、賃金を低くされた。
- しょうがいしゃ りゆう しょうしん
障害者だからという理由で、昇進させてもらえない。 など

しょうば しょうがいしゃ さ べつ こま ばあい そう だん 職場での障害者差別でお困りの場合は、ご相談ください！

- しょうがい はな かいしゃ や い しょうがいしゃ
○ 「障害があることを話したら、会社を辞めるよう言われた」など、障害者
であることを理由とした差別が禁止されています。
- しょうば しょうがいしゃ さべつてき とりあつかい こま かた ちか
○ 職場での障害者への差別的な取扱いでお困りの方は、お近くのハローワー
クにご相談ください。

こよう ぶん や ごう り てき はいりよ 雇用分野における合理的配慮

しょうがい ひと しょうば ししやう かいぜん じぎょうぬし しょうがい
障害のある人が職場で支障となっていることを改善するために、事業主は障害の
とくせい おう はいりよ ごう り てき はいりよ ていきやう ぎ む
特性に応じた配慮（合理的配慮）を提供することが義務となっています。
ただし、事業主の負担が大きくなりすぎる場合（過重な負担）は除きます。

ごう り てき はいりよ れい (合理的配慮の例)

- ほんにん しゅうじゆくど おう ぎやうむ りやう じよじよ ふ
本人の習熟度に応じて業務の量を徐々に増やしていくこと
- ず つか ぎやうむ さくせい ぎやうむ しじ ないやう めいかく
図などを使った業務マニュアルを作成する、業務の指示は内容を明確にし、
ひとつずつ行うなど、作業手順を分かりやすく示すこと
- ぎやうむ し どう そうだん かん たんとくしゃ き
業務指導や相談に関して、担当者を決めること など