



雇用上の留意事項

神奈川県障害者雇用促進センター
雇用促進課

「障害者の雇用の促進等に関する法律」における差別の禁止と合理的配慮義務

●雇用の分野での障がい者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる面で、障がい者であることを理由とする差別が禁止されている。

【例】

単に「障がい者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと

●合理的配慮の提供義務

事業主は、障がい特性に配慮した措置を過重な負担にならない範囲で提供する必要がある。

【例】

精神障がいがある方に対し、出退勤時刻・休憩など、通院・体調に配慮すること

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「障害者雇用のご案内～共に働くを当たり前～」を参考に記載

企業で行われている既存配慮と同じです

育児休暇や介護休暇等と、考え方の入り口は同じです。

育児休暇

勤務時間

通常の勤務時間

育児休暇を合理的配慮に置き換えてみましょう。

※障がい者も、同じ社員です。

※合理的配慮の内容は、一人ひとり異なります。

【精神障がい者への配慮事例】（「改正障害者雇用促進法に基づく合理的配慮指針」からの抜粋）

■採用後

- ・業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。
- ・できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。

【発達障がい者への配慮事例】（「改正障害者雇用促進法に基づく合理的配慮指針」からの抜粋）

■採用後

- ・業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。
- ・感覚過敏を緩和するため、人などの動きが視野に入らない席を用意する、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。