

障害者雇用促進法



雇用の分野では、障害者雇用促進法により、障がい者に対する差別は禁止されており、合理的配慮の提供義務があります。

注意! 雇用の分野以外においては、障害者差別解消法(P42～P43)が適用になります。

Point 1 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局面で、障がい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
- 業務遂行上必要でない条件を付けて、障がい者を排除すること

【採用後】

労働能力などを適正に評価することなく、単に「障がい者だから」という理由で、異なる取扱いをすることなど

Point 2 合理的配慮の提供義務

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】

- 視覚障がいがある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- 聴覚・言語障がいがある方に対し、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
- 知的障がいがある方に対し、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一つずつ行ったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- 精神障がい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。

合理的配慮は障がい者一人ひとり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、障がい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がい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。

Point 3 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、障がい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、障がい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、指導又は勧告を事業主又は障がい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。

誰もが働きやすい職場づくり

障がいのある方の職場適応と継続雇用に向けて、事業所が利用できる支援策があることをご存じですか？

●職場適応援助者(ジョブコーチ)

障がいのある方が、できるだけ早く職場に適応し、安心して能力を発揮できるように、職場を訪問し、障がい者と事業主の双方に対して、仕事の進め方、仕事の教え方、職場でのコミュニケーションなどに関するアドバイスを行うなどの支援を行います。

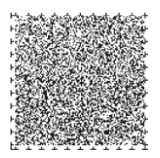
●とっとり障がい者仕事サポーター(精神・発達障害者しごとサポーター)

障がいのある方が安定して働き続けるためには、職場の同僚や上司がその人の障がい特性について理解し、共に働く上での配慮を行うことがとても重要です。鳥取県、鳥取労働局、鳥取障害者職業センターでは、障がいについて正しく理解し、働く障がいのある方の身近な支援者「とっとり障がい者仕事サポーター」となっていただくための講座を毎年開催しています。

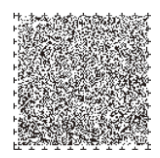
この他、障がい者雇用に関するさまざまな施策を国、県などが協力して実施しています。障がいのある方の特性を理解するとともに、能力を発揮し、活躍できる職場環境をつくることや能力開発などを図ることで、企業全体の生産性や活力向上につながっていきますので、まずは、お気軽にご相談ください。

【ご相談＆お問い合わせ先】

とっとりろうどうきょくしよくぎやうあんていぶしよくぎやうたいさくか
鳥取労働局職業安定部職業対策課
 電話:0857(29)1708
 FAX:0857(22)7717



▲目の不自由な方のための音声コード



▲目の不自由な方のための音声コード