$\bigcirc$ 

社

会

保

険

労

務

士

法

昭

和

匹

十三

年

法

律

第

八

十

九

号)

附

則

第

六 条

関

係)

36

1

# 【資料9】

障 .害者 の 雇 用 の 促 進等に 関す る法 律  $\mathcal{O}$ 部を改正 する法律新 旧 対 照条文

目

次

 $\bigcirc$ 障 :害者の 雇 用 0 促 進等 に 関 はする法 律 昭 和三十五年法律第百二十三号) 本 則 関 係

等 に のに附よ 則る 第障 七害 条者 関就 係労 施 設 等 か 5 第 五 37 十

0

号国

 $\mathcal{O}$ 物 品 等 0) 調 達 0 推 進 等 に 関 す る 法 律 平 成 + 四 年 法 律

0 国 土 交通 省 設 置 法 平 成 十 年 法 律 第 百 号) **(**附 則 第 八 条 関 係 38

○障害

	障害者の雇用の促進等に関する法律
	(昭和三十五年法律第百二十三号)
	一十三号)
	(本則関係)
(旁泉の部分は牧王部)	

一年	改正案
日次   日次   日次   日次   日次   日次   日次   日次	現行

附第 則五 章 罰 則 第 八 五. 条  $\mathcal{O}$ 兀 第 九十

第 章 総 則

第 と等 の安定というである。 促条目 

第二条用 語  $\mathcal{O}$ 者略意

又め機害 は、能を職長の含 能 七は 障 害 業期障む 略生に害 生活を営むこれでおり、職業の以下「障害」 体 障 らむことが共り、職業生活のにおいて! 害 知 的 と同総じ、 が著しく困難な生活に相当の!! 障 害 精 のる。 その 神 舞な者をいう。の制限を受け、る。) があるたての他の心身の 障 害 発達 障

宇書者 雇 用 対 策 基 本 方 針

2 第 (略)

略

七人年 略

附第

則五

章

罰

則

+

五条の一

第九十

第 章 総

目 者の職業の安定を図ることを目的ととを促進するための措置を総合的に就くこと等を通じてその職業生活にョンの措置その他障害者がその能力ョと雇用の促進等のための措置、職法律は、身体障害者又は知的障害者 則

第

第二条 語  $\mathcal{O}$ 者略意

むことが著しくR 職業生活に相以 「障害」と総称は 困当な制のおり、 難な者をいう。 の制限を受け、又は噤る。) があるため、E 職長神 業期障生に害 活を営り

5 略

七条障 条 (略) 対 策 基本

方

2 第

略

者 適 正 で  $\pm$ な実施・ ある労働 条  $\mathcal{O}$ 事 を 業 図 者 主 るた  $\mathcal{O}$ が 障 行 害の 8 う 12 き 必 種 要な指 類 雇 安な指針となる 用 管 理 となるべ 15 関 応じ L 7 き 事

もつて障害者の職業する職業に就くことする職業に就くことを促進がすることを促進しまする。これでは、

とする。

にに力職者

三 5 の及 時じようとす? るの施促 策進

3 (

章 職 ij ビリ テ シ 彐  $\mathcal{O}$ 推 進

節 職 業紹 介等

第 + 十(条求 人の 条件

7 合公指身を公 未件その他の求: があるときは、 5 にその能 水人の条件に対している。 に対す

2|のす場 当に共導体紹共 力ら害 に求者 関めに すがつ 9る資料を提供 かあるときは、 ついて職業紹介 介 す そ る の 行

 $\mathcal{O}$ 障 害 者 に 対 す る差 別  $\mathcal{O}$ 禁止

四害者 対 する 差 別 労働者)

え け 害 者 れ ば な 対 事 らない 業主 て、 は、 害 者で  $\mathcal{O}$ 募 者と均 集 及 び 等 採 な機 角に 会を V

福 利 厚  $\pm$ 生 条 施 設 事 の利 業 主 用 は その 賃 他 金  $\mathcal{O}$  $\mathcal{O}$ 待遇 決 定 に 教 0 11 育 て 訓 練 労働者  $\mathcal{O}$ 実 施 が

項

四 5 の及 基び前 一本となる る業掲べのげ き事項を 図の るため、 講障 じ害 こようとする施笠音者の雇用の促発

策 進

3 5 略

第二 章 職 IJ ノヽ ビリ テ ] シ 日

0

推

進

飾 職 業紹

できる。 ことを な 条件 ŧ か とか

水人の条件におりに適合する に対す つしる いて職

のす場 てとる合公指 9る資料を提供さかあるときは、そいて職業紹介を する そ そ 行 も有う

第三十 厄 条から第三十 条 ま 削 除

当な差別的取扱い障害者であること ることを をし 理 由 てはならな とし 7 V 障 害 者 で な V 者と不

障 害 者 対 する差 別  $\mathcal{O}$ 止 関する 指 針

を定めるものとする。 次項において「差別の - 六条 関 L 事 厚生労働 業主が適切 大臣 は禁 禁止に関する指針」という。 に対処するために必要な指針は、前二条の規定に定める事

2 のとする。 する指針 おい 七条 て、 0) 第三 . る \_ 策定及び変更に 同 条第三項中 項及び第四 とあるの は 項の規定 聴くほか 0 V . て準 聴く」 は、 甪 する。 と読み替えるも 都道 差別 府県知事の (T) この 禁 企に 場

等 雇 機会の分 分野に 確 保等を図るため お け る 障 害者 の措置) で な V 者との 均

(新設

集及び すこととなるときは、 ならない 支障となっ 六条 障害の特性に 採用に 障 害  $\mathcal{O}$ 1者と障 ただし 当たり障害者からの申出 ている事情を改善するため 事 、事業主に対して過重な負担を及配慮した必要な措置を講じなけれ 業 害者でない者との 主 こ の は 限りでない 労働者の 均 募 にめ、労働者の寛容等な機会の確保 に 集 ょ 及 り当 び 採 該障 用 害 募保 ぼば

新設

- 六条

の三

事

,業

主

は、

障

害者

であ

る労

働

者

はつ 障い

障害者で

ない労働者

との均

等な待

遇の確保又は

である労働者の

有する能力の有効な発揮の支障と

いる事

情を改善するため、

その

雇用する障害者

に対して過ぎれて必要な措置な

置を講じなけ

重な負担を及ぼすこととなるときは

ればならない。

ただ

Ļ

事業

主

行に必要な施設の整備である労働者の障害の

、援助、

配慮

を行う者

う者の配置した職務の

置そ円

直その他の 円滑な遂

促進等第三章 対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の	対して、助言、指導又は勧告をすることができる。定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規第三十六条の六。厚生労働大臣は、第三十四条、第三十(助言、指導及び勧告)	を	のとする。	措 る 障 事 置 た 者 主 が ず に て は	ればならない。               ずるに当たつては、障害者の意向を十分に尊重しなけ第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講	限りでない。
に基づく雇用の促進等 第三章 身体障害者又は知的障害者の雇用義務等	(新設)		(新設)		(新設)	

### 別表

- 合理的配慮は個々の労働者の障害(障害が重複している場合を含む。)や職場の状況に 応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであることを踏まえ、ここに 記載された事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものでは ないこと及びここに記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあ ること。
- 採用後の事例は中途障害によるものを含むこと。

### 【視覚障害】

募集及び 採用時	<ul><li>○ 募集内容について、音声等で提供すること。</li><li>○ 採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。</li></ul>
採用後	<ul><li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li><li>○ 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるように</li></ul>
	すること。  ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。
	<ul><li>○ 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。</li><li>○ 移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li></ul>
	<ul><li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li></ul>

### 【聴覚・言語障害】

募集及び 採用時	<ul><li>○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li><li>○ 面接を筆談等により行うこと。</li></ul>
採用後	<ul> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

# 【肢体不自由】

募集及び 採用時	○ 面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにすること。
	○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。
	○ 移動の支障となるものを通路に置かない、机の配置や打合せ場 所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。
	<ul><li>○ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。</li></ul>
採用後	○ スロープ、手すり等を設置すること。
	○ 体温調整しやすい服装の着用を認めること。
	○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。
	○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害 の内容や必要な配慮等を説明すること。

# 【内部障害】

募集及び 採用時	○ 面接時間について、体調に配慮すること。
採用後	<ul> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

# 【知的障害】

募集及び 採用時	○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
採用後	<ul> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調に配慮すること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

# 【精神障害】

募集及び 採用時	○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	<ul><li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li><li>○ 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。</li></ul>
採用後	<ul> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。</li> <li>○ 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

### 【発達障害】

# 募集及び 採用時 ○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ○ 重接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。 ○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ○ 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。 ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調に配慮すること。 ○ 感覚過敏を緩和するため、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。 ○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

### 【難病に起因する障害】

募集及び 採用時	<ul><li>○ 面接時間について、体調に配慮すること。</li><li>○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li></ul>
採用後	<ul> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>

### 【高次脳機能障害】

募集及び 採用時	○ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
採用後	<ul> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>○ 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>○ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>