平成26年6月21日

NPO法人タートル記念講演

**改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針に在り方に関する研究会について**

**厚生労働省 障害者雇用対策課**

**松　永　　久**

**１　障害者雇用の状況**

**①　平成25年6.1報告の状況**

＜民間企業＞（法定雇用率2.0％）

　○雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。数、率の伸び幅も過去最高。

・雇用障害者数は 40 万8,947.5 人、対 前年7.0％増加

・実雇用率1.76％、対前年比0.07ポイント上昇

○法定雇用率達成企業の割合は 42.7％（前年比4.1ポイント低下）

＜公的機関＞（同2.3％、都道府県などの教育委員会は2.2％）

○雇用障害者数及び実雇用率のいずれも対前年で上回る。

・国　　　　：雇用障害者数 7,371.0人、実雇用率 2.44％

・都道府県　：雇用障害者数 8,136.0人、実雇用率 2.52％

・市町村　　：雇用障害者数 2万4,792.0人、実雇用率 2.34％

・教育委員会：雇用障害者数 1万3,581.0人、実雇用率 2.01％

**②　平成25年度のハローワークの職業紹介状況**

　ア　全体像

　　・ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成24 年度の68,321 件から大きく伸び、77,883件（対前年度比14.0％増）と４年連続で過去最高を更新。

・就職率も45.9％（同3.7 ポイント上昇）と４年連続で上昇。

・精神障害者の就職件数が大幅に増加し、初めて身体障害者の就職件数を上回る。

　　・就職件数を産業別でみると、「医療・福祉」(24,393件)、「卸売業・小売業」（10,888 件）、「製造業」（10,624 件）で多くなっている。

・解雇者数は1,248 人。（平成24年度は1,539 人）

【障害類型別の職業紹介状況】

　　新規求職申込件数　身体障害者　　　66,684 件（前年比 3.1％減)

　　　　　　　　　　　知的障害者　　　30,998 件（前年比 2.6％増)

　　　　　　　　　　　精神障害者　　　64,934 件（前年比13.2％増)

　　　　　　　　　　　その他の障害者　 6,906 件（前年比24.1％増)

　　　　　　　　　　　合計 　　　　　169,522 件（前年比 4.7％増)

就職件数　　　　　身体障害者　　　28,307 件（前年比 6.5％増)

知的障害者　　　17,649 件（前年比10.1％増)

精神障害者　　　29,404 件（前年比23.2％増)

その他の障害者 2,523 件（前年比35.9％増)

合計　　　　　　77,883 件（前年比14.0％増)

　イ　視覚障害者の職業紹介状況

　　・新規求職申込件数　　5,302件（前年比2.1％減）

　　・就職件数　　　　　　2,364件（前年比4.8％増）

　　・就職率　　　　　　　44.6％（前年差3ポイント増）

**２　障害者権利条約**

**①　障害者権利条約の概要**

○　障害者権利条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、平成18年12月に採択され、我が国は平成26年１月20日に批准。平成26年3月現在で、世界143の国及び地域が批准。前文と本文50条から構成。

○　一般的義務として、障害を理由とするいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権と基本的自由を完全に実現することを確保・促進すべきと定めるとともに、施設及びサービス、司法、教育、労働・雇用、文化・スポーツなどにおいて、締約国が取るべき措置を規定。

**②　労働・雇用分野に関する規定**

○　労働・雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、

　　ア　あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別の禁止

　　イ　公正･良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護

　　ウ　職場において合理的配慮が提供されることの確保

　　等のための適当な措置をとることにより、労働についての障害者の権利の実現を保障・促進。

※　「合理的配慮」とは、「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」とされている。

**３　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の概要**

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

**①　障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応**

**（１）障害者に対する差別の禁止**

　　　雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

**（２）合理的配慮の提供義務**

　　　事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

　（想定される例）

　　・車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること

　　・知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→（１）（２）については、公益、労働者、使用者、障害者の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

**（３）苦情処理・紛争解決援助**

　　ア　事業主に対して、（１）（２）に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。

　　イ　（１）（２）に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備。

**②　法定雇用率の算定基礎の見直し**

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行（Ｈ30）後５年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

**③　施行期日**

平成28年4月1日（ただし法定雇用率の算定基礎の見直しは平成30年4月1日）

**４　改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会**

**①趣旨**

○　第183 回国会において可決・成立した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（平成25年法律第46 号）により、障害者に対する差別の禁止等に関する規定が新設（平成28 年４月１日施行予定）。

○　障害者に対する差別の禁止等については、厚生労働大臣が差別の禁止に関する指針及び均等な機会の確保等に関する指針（合理的配慮の提供の指針）を定めることとされており、両指針に盛り込むことが必要な事項に関し検討を行うため、「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」を開催。

**②主な検討事項**

（１）差別禁止に関する指針の在り方について

（２）合理的配慮の提供の指針の在り方について

**③参集者**

阿部　一彦　日本身体障害者団体連合会副会長

　阿部　正浩　中央大学経済学部教授

　　市川　宏伸　一般社団法人日本発達障害ネットワーク理事長

　　伊藤　彰久　日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長

　北野　誠一　NPO法人おおさか地域生活支援ネットワーク理事長

　　栗原　敏郎　株式会社大協製作所代表取締役社長

　　小出　隆司　社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会副理事長

　　塩野　典子　富士通株式会社ダイバーシティ推進室長

　　　　　　　　　兼　総務人事本部人事労政部シニアディレクター

　武石恵美子　法政大学キャリアデザイン学部教授

　田中　伸明　社会福祉法人日本盲人会連合

　富永　晃一　上智大学法学部准教授

　本郷　滋　　株式会社アイネット代表取締役

山川　隆一　東京大学大学院法学政治学研究科教授【座長】

**５　改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会報告書の概要**

本報告書は、改正障害者雇用促進法に基づく差別の禁止に関する指針・合理的配慮の提供に関する指針に盛り込むことが必要な事項について取りまとめたものである。両指針については、本報告書を踏まえ、今後労働政策審議会で議論の上、策定される。

**共通事項**

①　対象となる障害者の範囲は、障害者雇用促進法第２条第１号に規定する障害者⇒***障害者手帳所持者に限定されない。***

　　※障害者：身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

②　対象となる事業主の範囲は、すべての事業主

③　障害者も共に働く一人の労働者であり、事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要

**差別の禁止に関する指針**

**差別の範囲**

○　直接差別を禁止（車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）

**差別の禁止**

①　男女雇用機会均等法の指針を参考に、以下の項目例に沿って禁止される差別を整理

　（項目例）募集及び採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新

②　上記の項目例に「職場復帰」、「労働時間」及び「再雇用」といった項目を追加すべきとの意見。これらは上記の項目例に含まれるが、指針の具体的な記載を検討する際に必要に応じてこれらの内容を含め明確化

**（１）募集及び採用**

①　「募集又は採用に当たって、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすること」が差別に該当

（例）一般求人において、障害者は正社員にせずに、契約社員や嘱託社員にしかしないという募集を行うこと

②　募集に際して、一定の能力を有することを条件とすることは、その条件が業務遂行上特に必要なものと認められる場合、差別に該当しない

③　一方、募集に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付していると判断されるときは、差別に該当

④　障害者から求人内容について問合せ等があった場合は、事業主がその内容について説明。また、募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮の提供を前提に行われるものであり、障害者が合理的配慮の提供があれば当該条件を満たす旨を事業主に説明

**（２）採用後**

○　採用後の各項目について、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることが差別に該当

（例）合理的な理由がない賃金格差や障害を理由に職場でのキャリアアッププログラムを提供しないこと

**（３）差別に当たらない事項**

○　以下の事項は差別に該当しない

　・障害者を有利に取り扱うこと（積極的差別是正措置）

　・合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として異なる取扱いを行うこと

　・合理的配慮を提供することにより障害のない者と異なる取扱いを行うこと

（例）知的障害者の理解度に合わせて、研修期間を通常より長くすること

・障害者専用求人の採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性を判断するためや合理的配慮を提供するためなど雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること

**合理的配慮の提供に関する指針**

**基本的な考え方**

①　合理的配慮は障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されるべき性質のもの

②　採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には合理的配慮の提供義務違反を問われない

※募集・採用時の合理的配慮は、障害者からの申出が必要

③　過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えない

④　障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置をとる

**合理的配慮の手続**

○　合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであることから、「合理的配慮の手続」を定めるもの

**（１）募集及び採用時における合理的配慮の提供**

**①　障害者からの合理的配慮の申出**

：障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りる

：合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、障害者は面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められる

**②　合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い**

：障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合、事業主は実施可能な措置を示す

**③　合理的配慮の確定**

：事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者との話合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝える

：障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理由（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、その理由を含む。）を説明する

：過重な負担にならない範囲で、合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えない

**（２）職場における合理的配慮の提供**

**①　事業主からの職場における支障となっている事情の有無の確認**

：以下のタイミングでそれぞれ確認

ア　労働者が障害者であることを当初から把握している場合

⇒雇入れ時までに確認

イ　雇入れ時までに事業主が障害者であることを把握できなかった場合

⇒障害者であることを把握した際に遅滞なく確認

ウ　雇入れ時に障害者でなかった場合

⇒障害者となったことを事業主が把握した際に遅滞なく確認

：さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認

：障害者は、事業主からの確認を待たず、自ら職場において支障となっている事情を申し出ることが可能

：障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りる

**②　合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い【募集・採用時と同様】**

**③　合理的配慮の確定【募集・採用時と同様】**

※　合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者を補佐することを求めても差し支えない

**合理的配慮の内容**

①　合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとすることは適当ではない

②　合理的配慮とは、

・　募集及び採用時については、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っている事情を改善するための必要な措置

・　採用後については、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っている事情を改善するための必要な措置

③　なお、例えば、

　・　労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること

　・　中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の手続の中で判断される場合に、当該職務を継続させること（※）

などが合理的配慮として求められるものではない

※　当該職務を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討

④　合理的配慮の内容に関する理解を促進する観点から多くの事業主が対応できると考えられる措置を事例として「別表」の内容を指針に記載

⑤　「別表」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。また、別表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

**過重な負担**

○　過重な負担を判断する要素は以下のもの

**①　事業活動への影響の程度**

当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度が過重な負担の判断要素となる

**②　実現困難度**

事業所の立地状況や施設の所有形態等により当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度が過重な負担の判断要素となる

**③　費用・負担の程度**

当該措置を講ずることによる費用・負担の程度が過重な負担の判断要素となる。ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなる

**④　企業の規模**

当該企業の規模が過重な負担の判断要素となる

**⑤　企業の財務状況**

当該企業の財務状況が過重な負担の判断要素となる

**⑥　公的支援の有無**

②、③については、当該措置に係る公的支援を利用できる場合はその利用を前提とした上での判断となる

○　過重な負担については、以上の判断要素を総合的に勘案しながら、事業主が当該措置の提供について個別に判断

**相談体制の整備等**

①　相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

・相談への対応のための窓口（※）をあらかじめ定め、周知すること

※特定の担当者・部署や外部機関への委託など

・相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるよう必要な措置を講ずること

②　職場における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応

・職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること

・職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこと

③　職場における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を周知する

④　障害者が職場における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する（※）

※例えば、就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書に規定し、労働者に周知・啓発をすることや、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に記載し、労働者に配布等すること

**おわりに**

①　障害者の差別の禁止、合理的配慮の提供等が円滑になされていくためには、指針に加え、以下のような行政の取組が重要

・障害者に対する差別をなくしていくため、事業主や労働者に対する障害の特性等に関するパンフレットの配布やセミナーの実施等の啓発活動

・合理的配慮が個々の労働者の障害や職場の状況に応じて適切に提供されるよう、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のリファレンスサービスの充実など具体的な事例の収集・情報提供やジョブコーチの質的な充実等

・ハローワークにおける、職員の障害の特性等に関する適切な理解の促進、企業等からの障害者の範囲や合理的配慮の内容等に関する相談への適切な対応

・事業主と障害者との間で合理的配慮の提供等に関し紛争が生じた際の円滑な解決に資するよう、紛争解決に当たっての手順を整理したフローチャートの作成及び事業主等への周知等

・障害者の職場定着を図るため、助成金制度の手続の簡略化や内容の充実、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の就労支援機器貸出しサービスの拡充、企業がジョブコーチを活用しやすい体制の整備など企業支援の充実

・上記の支援策が適切に活用されるよう、支援策の周知

②　この他にも、障害者の就労の促進に当たっては、障害者と企業のマッチング機能強化、職場における障害者の把握、移動支援の在り方等、様々な課題があることから、行政において真摯に対応していくことが必要

**別表**

①　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。

②　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

○　募集内容について、音声等で提供すること。

○　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。

採用後

○　業務指導や相談に関し、担当者を定めること。

○　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。

○　職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。

○　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。

○　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。

**【聴覚・言語障害】**

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。

○　面接を筆談等により行うこと。

採用後

○　業務指導や相談に関し、担当者を定めること。

○　業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。

○　出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。

○　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。

○　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。

**【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。

採用後

○　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。

○　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。

○　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

○　業務指導や相談に関し、担当者を定めること。

○　出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。

○　本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。

○　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。

**【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

○　業務指導や相談に関し、担当者を定めること。

○　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。

○　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。

○　出退勤時刻・休暇・休憩に関し、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。

**【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。

採用後

○　業務指導や相談に関し、担当者を定めること。

○　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。

○　出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。

○　できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。

○　本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。

○　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。

**【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。

○　面接・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。

採用後

○　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

○　面接時間について、体調に配慮すること。

○　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

○　業務指導や相談に関し、担当者を定めること。

○　出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。

○　本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。

○　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。

**【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

○　業務指導や相談に関し、担当者を定めること。

○　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。

○　出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。

○　本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。

○　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。