

事 務 連 絡
令和 7 年 10 月 8 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各 指 定 都 市 総 務 局 長
（人事担当課扱い）

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室長

障害者への合理的配慮好事例集について

今般、厚生労働省において、障害のある従業員・職員と対話を重ねながら、その能力を発揮し、生き生きと働ける職場環境の構築に向け、取組を推進している民間企業及び地方公共団体の事例を掲載した「障害者への合理的配慮好事例集（令和 7 年 9 月）」（別添）が、公表されました。

各地方公共団体におかれましては、かねてより障害者の採用等に積極的に取り組んでいただいているところですが、令和 8 年 7 月 1 日には法定雇用率が 3.0%（教育委員会は 2.9%）に引き上げられることに伴い、今後さらなる障害者の活躍の場が広がることが考えられます。本事例集と併せ、引き続き、令和 6 年 3 月改訂の「公的機関における障害者への合理的配慮事例集【第七版】（地方公共団体等）」、民間企業等の事例を収集した「合理的配慮指針事例集【第五版】」等も参考としていただきながら、障害者が活躍しやすい職場づくりに向けて、各地方公共団体の実情に応じた必要な措置を講じていただくようお願いします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

【連絡先】

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室 寺師、進藤
電話：03－5253－5546（直通）

障害者への合理的配慮好事例集

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課
令和7年9月

はじめに

○ 平成25年の障害者雇用促進法の改正により、平成28年4月1日から事業主に対し、雇用分野における障害者に対する差別の禁止とともに、募集・採用時や採用後における合理的配慮の提供が義務づけられました。

○ 最近においても、令和4年の障害者雇用促進法改正で、事業主の責務として障害者の職業能力の開発及び向上が含まれることが明確化されるなどの改正があり、令和8年7月からは法定雇用率の引き上げが予定されています。こうした中で、障害のある方がそれぞれの働く場において、なくてはならない人材としてその能力を発揮し、活躍し続ける環境づくりを一層進めることが重要となっています。

○ 本事例集は、障害のある従業員・職員と対話を重ねながら、その能力を発揮し、生き生きと働ける職場環境の構築に向け、取組を推進している民間企業及び地方公共団体の好事例を掲載しています。

それぞれの職場における合理的配慮の検討を進めて行く上で、「合理的配慮指針事例集【第五版】」「公的機関における障害者への合理的配慮事例集【第七版（地方公共団体等）】」などとも併せ、参考にさせていただきますと幸いです。

○ 最後に、今般の好事例集の作成に当たり、大変お忙しい中ご協力をいただきました民間企業の皆様及び地方公共団体の皆様に心より感謝申し上げます。

令和7年9月

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

I 民間企業の取組

- (1) ハミューレ株式会社（北海道札幌市）・・・・・・・・・・・・・1
 - ・ 障害者の戦力化のための丁寧な能力評価が本人のスキルアップとともに体調管理にもつながっている事例
- (2) 東急リバブルスタッフ株式会社(特例子会社)（東京都渋谷区）・・・3
 - ・ 移動が困難な重度身体障害者等で在宅勤務のチームを編成して、戦力化を図っている事例
- (3) 株式会社奈良新聞社（奈良県奈良市）・・・・・・・・・・・・・6
 - ・ 初めての障害者雇用で、個々の障害特性に柔軟に対応した合理的配慮の提供により安定就労、戦力化につながっている事例

II 地方公共団体の取組

- (1) 武蔵野市役所（東京都武蔵野市）・・・・・・・・・・・・・8
 - ・ 障害者本人の希望により各課への派遣型就労することが組織全体の障害者の理解促進と合理的配慮の提供につながっている事例
- (2) 奈良市役所（奈良県奈良市）・・・・・・・・・・・・・10
 - ・ 障害特性に合致した職務に従事することにより勤務状況が安定し、症状も落ち着いてきた事例
- (3) 竹原市役所（広島県竹原市）・・・・・・・・・・・・・12
 - ・ 生活習慣面も含めた体調把握と機動的な合理的配慮内容の見直しにより、多様な障害特性のある障害者に的確に対応している事例

III 参考情報・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14

(注) この事例集では、障害の表記を法令などで使われている「障害」に統一しました。

I 民間企業における取組

事例Ⅰ ハミューレ株式会社

【企業プロフィール】

- ・ 所在地：北海道札幌市
- ・ 会社概要：作業服・仕事用品専門店のチェーン展開、インターネット販売、卸売、商品の企画開発
- ・ 従業員数：566人
- ・ 雇用障害者数：16人
(身体障害者、知的障害者、精神障害者)
- ・ 実雇用率：3.24%(令和7年6月1日現在)

※ 従業員数と雇用障害者数は令和7年8月現在の人数

障害者の戦力化のための丁寧な能力評価が本人のスキルアップとともに体調管理にもつながっている事例

対象となる障害者の方：精神障害、高次脳機能障害

健常者用に活用していたステップアップシートによる目標設定とその評価のためのフィードバック面談を障害者にも適用した理由

最近の人手不足状況が継続している中で、障害者も企業の重要な戦力として位置付ける必要がありました。

また、実際に障害者に適用したところ、その有効性が確認できたことから全面的に障害者の方々に適用することとなりましたが、その理由としては

- ・ ステップアップシート^{注1}の各レベルの内容が具体的であり、かつ次のレベルまでスモールステップで階層化されているため障害者も理解がしやすく、かつモチベーションを得やすいものとなっていること
- ・ ステップアップシートに基づく目標設定に対する達成状況を把握するためのフィードバック面談は週に一回実施されていますが、この面談の実施により個々の障害者の体調の変化も把握することができるため体調悪化を未然に防止できていることが考えられます。

注1 ステップアップシート

業務項目として、「レジ操作業務」、「店内業務」、「技能」、「基本姿勢」、「チームワーク」等の各業務について、達成水準により8段階のレベルを設定し、レベルごとに必要な業務内容を具体的に記載したシートです。

また、各業務のレベルですべてが80%の水準達成で次のレベルへのステップアップとなります。

障害者本人の希望とやる気を重視した職務配置

例えば、今回のヒアリング対象となった高次脳機能障害、精神障害の方について、主治医からは困難ではないかと疑義が呈されていましたが、ご本人の希望で接客、PC対応、電話対応、商品の取寄せ、レジ対応の業務に就き、問題なく対応できています。

会社としての障害者雇用への取組姿勢として、障害者の方々を単に安定的に雇用することのみを目的とはせず、この会社で活躍して社会人として自立していくことを目的としています。そのためには障害者本人の障害特性に配慮しつつも本人の希望に応じた積極的な就業機会の提供が必要です。

また、その挑戦がうまくいかなかった場合のフォローや本人の希望に応じての別のキャリアの提示等も行っています。

この場合、障害特性に配慮しつつ、本人の自主性を尊重した就業機会提供からその事後対応も含めてこの会社での合理的配慮の提供という形になります。

このように、合理的配慮の具体的な内容は障害者ご本人の障害特性や希望に応じて決定されるのは当然のことですが、一方の当事者である企業の障害者雇用に取り組む姿勢によってもケースバイケースで決定されることを示している事例だと思います。

この職場で働くことについて(障害者の方のご発言)

ステップアップシートによる目標設定と毎週実施されるフィードバック面談は自分の目標が明確化できるので有効と感じています。

自分ではスキルアップしている実感をあまり持てていませんが、周りの同僚や上司の方々からできることが増えてきたと評価していただけているのでスキルアップできていると感じます。

今後、この会社で頑張って、仕事と自立生活(一人暮らし)を両立していきたいと思っています。

今回の事例の特徴

中長期的に人材不足の状況が継続していくことが確実な中で、障害者を戦力として活用しようとする姿勢は他の多くの企業でも持っていると思います。

この会社ではステップアップシートを細分化して、その評価や目標の再設定を行うフィードバック面談を毎週実施するという運用が、障害者のモラルの維持のみならず、障害者の体調変化を迅速に把握することにつながっています。

事例2 東急リバブルスタッフ株式会社(特例子会社)

【企業プロフィール】

- ・ 所在地: 東京都渋谷区
- ・ 会社概要: 職業紹介・労働者派遣業
- ・ 従業員数: 411人
- ・ 雇用障害者数: 112人
(身体障害者、知的障害者、精神障害者)
- ・ 実雇用率: 41.25%(令和7年6月1日現在)

※ 従業員数と雇用障害者数は令和7年8月現在の人数

移動が困難な重度身体障害者等で在宅勤務のチームを編成して、戦力化を図っている事例

対象となる障害者の方: 身体障害(下肢障害)

障害者の在宅雇用を開始した経緯

そもそも移動困難な身体障害の方を在宅で雇用すること自体が合理的配慮の提供となりますが、当初は法定雇用率の達成指導を受け、2006年6月より重度身体障害者の雇用が始まりました。

現在(2024年)13名の方がサテライトスタッフと呼ばれる在宅勤務で就労しており、事務所等への出勤は半年に一回程度となっています。

このサテライトスタッフの方々の業務はこの会社の親会社である不動産取引業の関連業務としてイラストレーターを使用しての地図や間取り図の作成を行っています。

在宅勤務における質の高い業務水準の維持

業務内容は、地図やマンション等の間取り図の作成ですが、受注のあった作図(地図や間取り図)を仕様書に基づいて作成を行い、一度完成したものを検品したうえで修正して完成させています。

作図には多くの種類があり、難易度も異なります。またそれぞれの仕様書も改定されることもあるため、常に課題が用意されており、これら課題は共有ドライブにあるためいつでも自分のタイミングで取り組める形となっています。

また、一度作成された課題は予め決められたチェック担当のサテライトスタッフが確認しますが、その都度修正が必要な箇所とその理由を説明するため、作成したスタッフにとって修正すべき理由が理解しやすい形となっています。なお、それぞれの課題は管理表にて管理されており、課題ごとの全体の進捗状況が一覧できるようになっています。

さらに、今よりも難易度の高い作図に挑戦するためのスキルアップ課題や新しい作図の分野に挑戦するためのチャレンジ課題が設定されています。

在宅勤務におけるコミュニケーションの確保

基本的に2週間に一度オンライン・ミーティングを実施し、共有事項や事務連絡について伝達しています。また、毎日30分のチャットによる情報交換が行われており、サテライトスタッフ間の業務に係る情報共有が図られるだけでなく、雑談等も行われ、各スタッフもスタッフ間のコミュニケーションの確保のため、この時間の有効性を評価しています。

チーム内での新人育成と指導

新人のための研修は指導員が2人体制で、リアルタイムでやりとりができるようチャットやmeetを活用して行われます。

また、指導員は2人体制で、課題を選定の上課題を始める前の解説を行い、課題を進めていきます。なお、作図の過程で質問、疑問等には適宜対応して、課題を完成させます。

この完成した課題の確認は2人の指導員が交互に確認し、修正を指示します。この修正指示に基づき修正した課題を再度ダブルチェックした上で完成を目指します。

そして、このような研修を繰り返していき、業務を受注できるまでスキルアップしたら研修は終了となりますが、研修終了後も業務拡大のための指導を継続していくこととなっています。

サテライトスタッフの人事評価(業績評価)

サテライトスタッフの業績評価は業績評価基準により客観的に行われていますが、この基準自体はサテライトスタッフたちが自ら検討の上作成されたものです。

したがって、当然、この評価基準に対する信頼性も高いものとなっています。

この業績評価は一年間を上期と下期に分けて、作図数や作図の難易度等を定量化したポイント数と企画・計画、責任感、折衝・コミュニケーション、チャレンジ、規律といった定性評価を合わせて客観的な評価が行える形となっています。

また、この評価結果に基づきキャリアアップが可能なしくみとなっています。

サテライトスタッフの方々の声

今回はサテライトスタッフ3名の方々からお話を聞かせていただいたところ、2名の方は、日常でも外出機会が少ないこともあり、通勤可能な環境が整えば通勤を希望されていました。一方、そのうち1名の方は週に3回の自宅での入浴介助のサービスを受けており、そのサービスが提供される時間帯以外の時間で就労時間が設定されていました。

また、残り1名の方は通勤時の疲労度合が大きいので通勤をしたくないというお話でした。

サテライトスタッフの管理者の方からは、サテライトスタッフの中にはスタッフ間のコミュニケーションをさらに深めたいと思っている方も多く、実際のオフィスへの通勤頻度を増やしてほしいという要望も多いようですが、通勤途中での感染症のり患や事故のリスクを考慮すると半年の一回の通勤頻度を見直すことは困難だということでした。

今回の事例の特徴

今回の事例では通勤等の移動困難な障害者の方々に対して合理的配慮の提供として在宅勤務での就労を行っているものですが、大きな特徴としては、客観的な業績評価のしくみを導入することにより、個々のスタッフのスキルアップのみならず成果物の品質を維持、向上させている点にあります。

そして、結果的に親会社の作図のニーズに品質面も含めて十分に対応できているだけでなく、他社からの外注への対応も検討可能な状況となっていることから、サテライトスタッフだけで十分な戦力となっていると言えます。

事例3 株式会社奈良新聞社

【企業プロフィール】

- ・ 所在地：奈良県奈良市
- ・ 会社概要：新聞社
- ・ 従業員数：96人
- ・ 雇用障害者数：4人
(精神障害者)
- ・ 実雇用率：4.62%(令和7年6月1日現在)

※ 従業員数と雇用障害者数は令和7年6月現在の人数

初めての障害者雇用で、個々の障害特性に柔軟に対応した合理的配慮の提供により安定就労、戦力化につながっている事例

対象となる障害者の方：精神障害(発達障害)

求人内容が障害特性に配慮したものとなっていたこと

新聞社の特徴として、紙面の編集関係の業務が昼から夜の勤務(13:30～21:30)となります。したがって、仮にハローワーク等に求人を提出しても求職者からの応募が期待しにくい状況でした。一方、今回の障害者の方は朝が苦手であること、勤務継続による疲労の状況から3日勤務の後1日休暇の方が勤務しやすいこと、また、業務内容自体も個人で集中して作業するものであり、発達障害の特性に比較的親和性が高いものでもありました。

なお、ご本人は学生時代に放送部で活動しており、そもそもメディアに対する関心が高かったことなどの要因により、本人との相性のいい職種(業務)であったといえました。

スキルアップ過程における合理的配慮

月一回の面談において、本人の努力した点と不安なことを確認して、新しい業務内容と対応方法について一緒に考えて決定していきます。その際には業務の段階を細かく分けたうえで習得していけるよう、また、勤務時間も徐々に延ばしていくように配慮しました。

このような取組の結果、現在では一人で紙面の一面の編集作業ができるレベルまで到達しており、会社にとって必要不可欠な戦力となっています。

日常場面での体調把握

ご本人は就労移行支援事業所からの就職であったため、この事業所から体調悪化の兆候やタイミングについて教示を受けていました。また、自分から体調悪化を伝えることが苦手な部分もあるため、定期面談時等では体調悪化の二歩手前(体調悪化直前だと対応困難となる場合が多い)で話をするように念押しをしています。

ご本人の現状に対する認識

今回対象となった方を含め同じ職種で働いている3名の障害者の方にお話をお伺いしましたが、先に正規職員となった方が後に入った方の先輩として指導役をするなど良好なコミュニケーションの下充実している様子でした。

また、今回の3名の方々は会社にとって必要不可欠な戦力となっており、安定した収入が確保できる立場となっています。そのため、一部の方は通勤用自家用車を購入して、通勤が便利になるだけでなく、生活レベルの向上を実感できているようでした。

今回の事例の特徴

今回の事例は障害者雇用を本格的に始めるにあたって、当然合理的配慮の必要性は十分理解していましたが、あまり身構えずに個々の障害者の個性、特性を見て判断する方向で対応してきました。

また、必要な合理的配慮は提供するが、特別扱いはしないという方針で対応しています。

結果的に、今回対象となった方ともう一名の方(発達障害)は既に正規職員として勤務しており、令和6年6月、7月にも2名の方(精神障害)をトライアル雇用で採用しましたが、この方々も安定した状態で就労継続しています。

今後も、勤務時間が不規則であるため慢性的な人手不足であるため、障害者についても積極的に採用していくとのことでした。

Ⅱ 地方公共団体における取組

事例Ⅰ 武蔵野市役所

【自治体プロフィール】

- ・ 所在地：東京都武蔵野市
- ・ 職員数：1,441人
- ・ 雇用障害者数：34人
(身体障害者、知的障害者、精神障害者)
- ・ 実雇用率：2.88%(令和7年6月1日現在)

※ 令和7年6月1日現在障害者任免状況通報書による

障害者本人の希望により各課への派遣型就労することが組織全体の障害者の理解促進と合理的配慮の提供につながっている事例

対象となる障害者の方：精神障害

採用時における合理的配慮内容の把握

年に2回障害者の就労経験の機会付与を主な目的として職場実習を実施していますが、就職を希望する障害者については、この実習を経た後に実際に市役所に会計年度任用職員として就職しているケースもあります。

また、この職場実習自体は障害者に対する就労経験の付与を目的として実施されていますが、結果的に市役所全体の組織としての障害者理解を促進するとともに、実際の合理的配慮の提供方法についても経験を積むことができます。

加えて、障害者にとっても、市役所での様々な業務を経験できることにより、自分の関心のある仕事や得意な業務内容を再認識する機会ともなっています。

なお、令和5年度、6年度には、会計年度任用職員の障害者採用のうち半数程度の方が職場実習経験者となっています。

派遣型就労による働き方

派遣型の就労とは、当初、派遣型の就労形態は各課における業務の切出しが障害者1人の就労に必要な業務量を満たしていなかったために導入されていました。

そのため、各課で切出された業務量に対応する形で一定期間その課で就労することを繰り返し、結果的に複数の課で就労することになったものです。

現時点においては、各課における障害者用の業務は常時配置に必要なだけの業務量は確保できていますが、現在でも本人の希望により3名が派遣型の就労を継続しています。

特にこのうちの1名の方は全市役所の半数程度の部署で、各月ごと午前、午後に区分して多様な種類の事務補助(書類チェック、伝票取りまとめ等)を行っています。この方に対しては各課からの業務依頼のリクエストも非常に多く、各課の強い信頼感を得ています。(他の2名の方は2～3課での業務)

派遣型就労が合理的配慮の提供につながっている理由(障害者の方からのご発言)

配置型での就労であると事務補助であっても、一定の責任感が生じてしまい、それでストレスとなってしまう。一方、毎日、午前午後単位の仕事であれば完結性がありストレスを感じることなく職務を遂行することができます。

派遣型就労実施のための準備

全部署を対象に、毎年業務の切出し調査を実施の上業務拡大を推進しています。

また、年に1度派遣受入れ課の担当者会議を開催し、各課に依頼している業務、ノウハウ、障害者である職員と働く際の留意点、職員としての気付きの点等の情報共有を行って定着支援に努めています。

今回の事例の特徴

令和元年6月1日時点の実雇用率1.66が令和6年6月1日には3.01と障害者雇用が促進されています。

その大きな要因としては、職場実習による障害者の受入れが障害者の就労経験の付与という目的だけでなく、実習を受け入れる職場での障害理解の促進や具体的な合理的配慮の提供にかかるノウハウを習得する機会でもあったことが大きな要因であると感じました。

また、障害者の就労形態が配置型と派遣型両方があることにより、障害者の方々がご本人の特性に合致した働き方を選択できるだけでなく、派遣型での就労の受入れにより障害者の方が配置されていない課であっても、障害者への理解や具体的な合理的配慮の提供について学習する機会が得られていることも大きな効果であると感じました。

事例2 奈良市役所

【自治体プロフィール】

- ・ 所在地：奈良県奈良市
- ・ 職員数：2,568人
- ・ 雇用障害者数：52人
(身体障害者、知的障害者、精神障害者)
- ・ 実雇用率：2.79%(令和7年6月1日現在)

※ 令和7年6月1日現在障害者任免状況通報書による

障害特性に合致した職務に従事することにより勤務状況が安定し、 症状も落ち着いてきた事例

対象となる障害者の方： 発達障害

安定した就労継続となる前にあった二つの課題(問題行動への対処と適職の選定)

採用選考時点や採用後の新規採用職員研修においても特に問題はなく、また、研修期間中の面談でも本人からも合理的配慮を希望する申出がなかったため、事前に把握している特性以外は就労上の問題点はないものとして本人が希望していた福祉関連部署へ配属されました。しかしながら、実際に就労を開始すると就労中の居眠り(後に服用していた薬の副作用と判明)や長時間の離席、業務の優先順位を守らないなど、服務に関して問題と思われる行動が頻繁に見受けられたことから、周囲の職員からも戸惑いの声が上がりました。

この問題に対して職場の上司から人事課へ相談があったため、人事課で本人との面談を行い問題と思われる行動を一つひとつ確認していくと、業務指示の内容をよく理解していなかったことや、また、服務に違反している行動との認識がなかったことなどわかったため、勤務の様子など職場からの聞き取りや本人との面接を重ねながら、改善が見られない行動については繰り返し指導しました。

同時に職場の職員と人事課の保健師を交えて、本人の障害特性を理解するための話し合いを持ちながら、障害の特徴や対応のポイントについての知識を深め、業務上の指示や手順を見直し、業務の進捗確認など常にコミュニケーションをとりながら、根気強く指導を続けることで問題行動は解消していきました。

また、業務のマッチングについても、本人が読書好きで文章を読み込むことに興味があったことから、資料を読み込み関連基準と突合せを行い、間違いや疑問点を確認しながら整合性をチェックし、資料を作成する業務に積極的に取り組むようになりました。職場で様々な業務に取り組む中で、本人の希望と特性に適合した職務の一つとなりました。

本人の現状

本人の努力と、上司や職場での障害に対する理解を深め、適切な指導や助言、見守り等を実施することで相互に信頼関係を築き、現在は安定して業務に取り組んでいます。

また、苦手な業務も周囲からのサポートを受けながら取り組み、与えられた仕事に加えて、RPAを利用した業務改善や事業者との契約業務に取り組むなど担当業務の幅を広げています。

今回の対応で留意していた点

本人の特性から、指導は本人の自信やモチベーションを喪失させることなく、本人の自己評価と外部からの評価のギャップをなくしていくように配慮されました。

また、根気よく本人の障害特性や興味に合致する業務を試行した結果、一定の水準での業務遂行が可能となりました。結果的に本人の体調面も含めた安定就労が可能となった事例と言えます。

なお、奈良市役所では従来より障害者に市役所の業務を体験してもらう障害者庁内職場体験実習受入事業を実施しており、障害者の就労意識の醸成と意欲の向上を図るとともに、障害者の自立や社会参加を促進し、さらに公務における職域開発及び市職員の障害者に対する理解の深化も図っています。障害を持つ職員もその周囲の職員も、生き生きと業務に取り組める職場環境の整備をめざしています。

事例3 竹原市役所

【自治体プロフィール】

- ・ 所在地:広島県竹原市
- ・ 職員数:337人
- ・ 雇用障害者数:9人
(身体障害者、精神障害者)
- ・ 実雇用率:3.12%(令和7年6月1日現在)

※ 令和7年6月1日現在障害者任免状況通報書による

生活習慣面も含めた体調把握と機動的な合理的配慮内容の見直しにより、多様な障害特性のある障害者に的確に対応している事例

対象となる障害者の方: ADHDを中心に双極性障害、アスペルガー症候群

採用時における合理的配慮内容の把握

竹原市役所では採用時に2回面談を実施しています。

1回目の面談は、面接者とのコミュニケーションや緊張を緩和させることを目的に、申込の受付と内容の確認など簡単なやりとりとしています。

2回目の面談は、1回目の面談の結果、任用の方向となった場合に実施しています。

その際、採用後の合理的配慮が必要な障害特性の内容や自己理解の程度、障害福祉サービスの活用状況や服薬の有無など、生活面も含めた障害者の状況を可能な範囲で把握するとともに、通勤方法や具体的な勤務内容についても相談しています。

採用後の合理的配慮の内容の機動的な見直し

採用後は、定期的(1か月に1回)に、人事担当課の職員である障害者職業生活相談員による面談を実施しており、その他、障害者本人や障害者の配属部署からの相談には、適宜対応しています。

現在、次のような合理的配慮の内容の見直し等を行い、ADHD、アスペルガー症候群、双極性障害といった多様な障害特性には、個別かつ的確に対応しています。

- ・ 工事の騒音や室温の暑さに過敏となった時期において、別室で執務する。
- ・ 季節の変化や外気温などの環境変化による体調不良とその回復の困難さがあったため、体調回復のために週半ばを休息日とするなど、勤務時間を調整する。
- ・ 聴覚過敏への対応のため、イヤホン着用する。
- ・ 対人場面での緊張感への対応のため、パーテーションを設置する。
- ・ 短期記憶に困難が認められる場合、システム入力を依頼する際には画面コピー等に操作方法を記載した資料を作成し、説明する。
- ・ 抽象的な指示への理解に困難がみられる場合、指示の明文化やマルチタスクを避けるなどの配慮をする。

また、生活習慣の乱れが体調不良につながる危険性が高いことから、服薬状況や生活リズムについても適宜確認しており、必要な場合は主治医の意見書を求める場合もあります。

合理的配慮の提供で重視している点

人事担当課の職員で、障害者職業生活相談員の I さん

「合理的配慮の内容の判断の際には、合理的配慮の提供がなければ業務遂行に支障が生じるのか否か、また、今後の職務を継続していくうえで必要な措置かどうかについて着目している。」とのご発言がありました。

合理的配慮を受けて働く障害者の方(ADHD)から

「体調変化などにより疲れやすい傾向があるため、週半ばに休日を設定してもらって問題なく勤務できている。仕事は事務補助であるが、入力作業が好きで得意なので、今後も入力作業を頑張っていきたい。」とのご発言がありました。

今回の事例の特徴

精神障害者、発達障害者の方々は体調が変化しやすい傾向にありますが、その契機は気温や季節の変化、職場内の環境、人間関係だけではなく、家庭内の状況も含めた生活環境など、様々な要因により体調悪化につながっていく危険性があります。

今回の事例では、本人の同意のもと、個々の障害者の生活環境面についても状況を把握して、障害者の方々の体調悪化のサインを迅速に把握できるような体制での面談等が実施されていました。

Ⅲ 参考情報

○ 障害者差別禁止指針・合理的配慮指針等の情報

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主の障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務が規定されています。その具体的な内容は、「障害者差別禁止指針」および「合理的配慮指針」に記載されています。詳しい内容やQ&A、事例集なども、厚生労働省ホームページに掲載されています。

【指針】・【Q&A】

- ・「障害者差別禁止指針」、「合理的配慮指針」
- ・障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A

【事例集】

- ・合理的配慮指針事例集【第五版】
- ・公的機関における障害者への合理的配慮事例集【第七版】（地方公共団体等）
- ・障害者への合理的配慮好事例集



○ 障害者雇用事例リファレンスサービス

障害者雇用に先駆的に取り組んでいる事業所の好事例を、ホームページで紹介しています。合理的配慮事例も検索できます。

業種や障害種別、従業員規模などを細かく指定して検索することができます。

障害者 リファレンス 検索

URL: <https://www.ref.jeed.go.jp/>



○ 障害者雇用ハンドブック・マニュアル

障害者雇用に関する問題点の解消のためのノウハウや具体的な雇用事例を、業種別・障害別にまとめたマニュアルを配信しています。

障害者 マニュアル 検索

URL: <https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/index.html>



○ 合理的配慮について動画で学ぶ

合理的配慮の提供について基本的なポイントをまとめた動画を掲載しています。

障害種別ごとの合理的配慮の取組事例も紹介されています。

URL: <https://www.jeed.go.jp/disability/employer/index.html>

