

平成30年度 都道府県労働局職業安定部・公共職業安定所での法施行状況  
 ～雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務  
 に係る相談等実績～

1 公共職業安定所で取り扱った相談、助言・指導及び勧告の状況

(1) 公共職業安定所への相談

◆ 平成30年度に公共職業安定所に寄せられた障害者差別及び合理的配慮の提供に関する相談は、248件（表1）。

- 平成30年度（令和元年7月現在）に、障害者、障害のある労働者や事業主等から公共職業安定所に寄せられた相談のうち、障害者差別に関する相談は62件、合理的配慮の提供に関する相談は186件であった（表1）。
- 相談者の内訳は、障害者からの相談が226件、事業主からの相談が15件、その他（家族等）が7件であった（表2）。

表1 内容別相談件数の推移

	平成28年度 <sup>※1、</sup> ※2	平成29年度 <sup>※3</sup>	平成30年度
障害者差別禁止	80	64	62
合理的配慮	96	117	186
合計	176	181	248

※1：障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る規定は、平成28年4月から施行。

※2：平成29年4月現在。以下同じ。

※3：平成30年4月現在。以下同じ。

表2 相談者別相談件数の推移

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
障害者	157	163	226
事業主	10	7	15
その他（家族等）	9	11	7
合計	176	181	248

(2) 公共職業安定所等が行った助言・指導・勧告（障害者雇用促進法第36条の6）

◆ 公共職業安定所が行った助言件数は65件（表3）、指導件数は2件（表4）。都道府県労働局職業安定部が行った勧告件数は0件<sup>※4</sup>。

※4：平成28年度及び29年度の勧告件数は0件。

- 公共職業安定所が行った助言件数の内訳は、障害者差別に関する助言が15件、合理的配慮の提供に関する助言が50件であった（表3）。また、指導件数2件全てが合理的配慮の提供に関するものであった（表4）。

表3 内容別助言件数の推移

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
障害者差別禁止	6	6	15
合理的配慮	5	18	50
合計	11	24	65

表4 内容別指導件数の推移

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
障害者差別禁止	0	0	0
合理的配慮	0	0	2
合計	0	0	2

## 2 都道府県労働局職業安定部で取り扱った紛争解決の援助

### (1) 労働局長による紛争解決の援助（障害者雇用促進法第74条の6）

◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は3件（表5）。

- 障害者差別に関する援助申立受理件数が0件、合理的配慮の提供に関する援助申立受理件数が3件となっている（表5）。
- 平成30年度中に援助の申立てがあり、援助が終了した2件については、いずれも解決に至らなかった。

表5 内容別紛争解決援助申立受理件数の推移

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
障害者差別禁止	3	2	0
合理的配慮	1	1	3
合計	4	3	3

### (2) 障害者雇用調停会議による調停（障害者雇用促進法第74条の7）

◆ 障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は5件。（表6）

- 申請件数 5 件全てが合理的配慮の提供に関するものであった(表 6)。
- 調停の実施結果を見ると、平成 30 年度中に申請を受理し、調停を開始した 2 件のうち 1 件については、関係当事者双方が調停案を受諾した。

表 6 調停申請受理件数の推移

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
障害者差別禁止	2	1	0
合理的配慮	0	2	5
合計	2	3	5

# 障害者差別禁止・合理的配慮に係る相談に対する対応事例①

## ■ハローワークの助言等により対応が図られた事例

### 【差別に関する助言事例】（知的障害・発達障害／製品組立工）

- 同僚等との円滑なコミュニケーションがとれず、職場で孤立してしまったことが辛くなり、抑鬱状態になった。
- ☞ ハローワークによる事業所への聴取の結果、法違反は確認されなかったものの、職場内での障害特性の理解や合理的配慮を促進する必要があるため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の実施とジョブコーチ支援を勧め、事業所においてこれらの支援が実施されることとなった。

### 【合理的配慮に関する助言事例】（身体障害／事務職）

- 大型キーボードなどの業務に必要な補助機器の使用を要望しているのに、与えられなかった。
- ☞ ハローワークによる事業所への聴取の結果、法違反は確認されなかったものの、本人の求める合理的配慮の内容等について事業所に説明。事業所では補助機器の配備を行うこととなった。

### 【合理的配慮に関する助言事例】（身体障害／調理補助）

- 障害特性により頻繁にトイレに行くなどの行動が、職場の同僚に理解されていなかった。そのため、職場の同僚の理解が得られるように、上司に職場の同僚への障害特性等に係る説明を要望したが、対応がなされなかった。
- ☞ ハローワークによる事業所への聴取の結果、法違反は確認されなかったものの、本人の求める合理的配慮の内容等について事業所に説明を行うとともに、本人との話し合いを行うよう助言。事業所では本人との話し合いを行い、本人が同意する範囲での障害特性と配慮の必要性について職場に説明することとなった。

## 障害者差別禁止・合理的配慮に係る相談に対する対応事例②

### 【差別・合理的配慮に関する指導事例】（知的障害／食品加工職）

- 障害特性に配慮した業務指導等が行われず、言い方もきつい。与える仕事が少なくなったとして、勤務時間や勤務日数が減らされ、退職せざるを得なくなった。事業所への指導を希望。
- ☞ ハローワークによる事業所への聴取の結果、法違反を確認し、是正指導を実施。事業所では「障害者差別・合理的配慮規定」を作成するとともに、定期的な個人面談等を実施するなどの再発防止策を講じることとなった。

### 【差別に関する助言事例】（身体障害／施設管理職）

- 採用面接時に運転免許を取得できない旨を明らかにしているにも関わらず、採用後、運転ができないことや日報の記載ができないことを理由に、事業所から勤務日数を減らすよう求められた。
- ☞ ハローワークによる事業所への聴取の結果、法違反は確認されなかったが、労使間の話し合いの不足が把握された。このため、ハローワークより事業所へ障害者差別禁止や合理的配慮の内容について説明を行うとともに、労使間の話し合いを行うよう助言。事業所において、本人の理解が得られるよう、話し合いが行われることとなった。

## ■ 労働局の紛争解決の援助事例

### 【合理的配慮に関する紛争解決の援助事例】（発達障害／事務職）

- 障害特性に応じた業務の指示が行われず、仕事量も多いなど、合理的配慮が得られず、ストレスのため休職することとなった。
- ☞ 本人からの申し立てに基づき、労働局による事業所及び本人への聴取を実施。労働局は双方の意見を踏まえ、事業所に対して、職場復帰後の仕事内容等について本人とよく話し合い、障害特性に応じた合理的配慮を講じるよう助言。