

第41回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

平成21年11月11日（水） 10:00～12:00

2 場所

厚生労働省 省議室（9階）

3 議題

（1）労働・雇用分野における障害者権利条約への対応に関して検討すべき
具体的論点（「職場における合理的配慮」）について

（2）その他

4 資料

1 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について（「職場における合理的配慮」について中間整理の抜粋）【第40回資料2】

2 「障害者雇用職場改善好事例」（最優秀賞・優秀賞の事例）にみられる
主な取組【第40回資料3】

3-1 海外における合理的配慮の例

3-2 米国における合理的配慮に関する事例

3-3 フランスにおける合理的配慮に関する事例

5 参考資料

障害者雇用職場改善好事例の最優秀賞・優秀賞【第40回参考資料1】

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について (「職場における合理的配慮」について中間整理の抜粋)

第3 職場における合理的配慮

1 合理的配慮の内容

【基本的な考え方】

- 合理的配慮については、条約の規定上はそれを欠くことは障害を理由とする差別に当たることとされている(差別禁止の構成要件としての位置付け)が、これを実際に確保していくためには、関係者がコンセンサスを得ながら障害者の社会参加を促すことができるようにするために必要な配慮(社会参加を促進するための方法・アプローチとしての位置付け)として捉える必要があるとの意見が大勢であった。【再掲】
- 「合理的配慮」は、個別の労働者との関係で問題となるので、個別の労働者がどのような配慮が必要か主体的に要求する必要がある、行政が企業への指導や助成によって障害者の雇用を拡大してきた手法とは大きく異なることになるとの意見があった。
- また、具体的にどのような配慮が必要か、自ら説明・要求できない障害者もいるので、本人の代わりに第3者が説明してくれるような仕組みが必要ではないか、との意見があった。
- 「合理的配慮」は、個別の労働者の障害や職場の状況に応じて、使用者側と障害者側の話し合いにより適切な対応が図られるものである、本来的には、企業の十分な理解の上で自主的に解決されるべきものであるとの意見が大勢であった。
- 障害者を採用する際に企業と本人との間で必要な合理的配慮の内容について一定の合意をするようにしたり、又は、企業内に使用者・労働者・障害者からなる配慮推進会議のようなものを設けて定期的に情報共有・意見交換する場を設けてはどうか、との意見があった。
- 合理的配慮について、労働者本人の要望を受けて、直ちに提供できるようにすべきではないか、との意見があった。

- 何が差別であり、どのような合理的配慮が必要であることを明らかにする必要があるとの意見が大勢であった。また、合理的配慮の内容は、個別の労働者の障害や職場の状況によって多様であり、また、それに要する費用・負担も異なるので、合理的配慮の概念は法律で定め、その具体的内容は指針で定めるのがよいのではないか、との意見が大勢であった。
- このような指針は、個別の企業において障害者が企業に合理的配慮を求めていく際にも有効であるとの意見があった。
- 「合理的配慮」義務を労働基準法等で位置付けるのは、刑罰法規であってその範囲を厳格・明確に定める必要があり、却って範囲が縮減されるのではないかと、また、制裁を背景にして合理的配慮を進めるのが適切かという問題があるのではないかと、との意見があった。

【基本的な内容】

- 合理的配慮の内容としては、障害の種類ごとに重点は異なるが、おおまかに言えば、①通訳や介助者等の人的支援、②定期的通院や休暇、休憩等の医療面での配慮、③施設や設備面での配慮が必要であるとの意見が大勢であった。
- 障害の種類ごとに特に必要な配慮としては、以下のようなものが重要ではないかと、との意見があった。
 - ・ 視覚障害者、聴覚障害者及び盲ろう者 … 点字、拡大文字、補聴システム等の機器や通訳者、援助者等による情報保障・コミュニケーション支援
 - ・ 内部障害者や難病のある人 … 定期的な通院への配慮や休憩・休暇・疾患管理への配慮、フレックスタイム等の柔軟な勤務体制
 - ・ 知的障害者 … 身近に気軽に相談でき、又は苦情を訴えられるような窓口の配置
 - ・ 精神障害者 … 対人関係・コミュニケーションが苦手である、疲れやすい等の特性を踏まえた、グループ就労や短時間労働等による仕事の確保や職場環境の整備、日常的な相談ができるような窓口
 - ・ 発達障害者 … 本人に代わって必要な配慮を代弁できるような、身近な支援者（サポーター）の配置・支援
 - ・ 中途障害者…勤め続けられるための配置（ポスト・職務）の見

直し

- 障害者が合理的配慮の提供を求めたことを理由として、解雇、降格等の不利益取扱いをすることを禁止すべきとの意見があった。

【採用試験】

- 採用試験の際に、コミュニケーション支援が必要との意見があった。

また、採用基準を緩める必要はないが、長時間の試験は避ける、休憩を間に入れる等、能力を正しく判定できるような環境を整えることこそが合理的配慮ではないか、との意見があった。

【通勤時の移動支援、身体介助】

- 通勤時の移動支援や身体介助は、企業の合理的配慮というよりむしろ福祉的サービスとして行うべきではないか、との意見があった。

また、労働災害では通勤も対象となっており、通勤も職務と連動するものであるので、今後は労働政策として企業に義務付けたり、助成措置を設けたりすべきではないか、との意見があった。

【相談窓口】

- 障害者が気軽に相談でき、苦情を訴えられる窓口が必要ではないか、現行の障害者職業生活相談員の機能を見直したり、相談員が選任されない中小企業でも相談・苦情処理の窓口を整備することが必要ではないか、との意見があった。その際、職場内だけでなく生活面での支援も重要であることから、障害者就業・生活支援センター等による支援を充実させ、連携をしていくことが重要ではないか、との意見があった。

また、専門家というよりも、「適切な変更・調整」を行える、身近にいる支援者（いわゆるナチュラルサポーター）を支援していくことが必要ではないか、との意見があった。

2 過度の負担

- 過度の負担の基準としては、企業規模、業種、従業員数、環境の特性、地域の文化・慣習等を参考にして判断すべきではないか、との意見があった。

また、長期療養者に対する解雇に関する裁判例でも、事業規模を考慮しており、過度の負担の判断に当たっても、事業規模はある程

度考慮せざるを得ないのではないか、との意見があった。

さらに、過度の負担の基準として、現行の障害者雇用納付金制度の特別費用の額を参考とする（合理的配慮を行うための費用が特別費用の額と比べてどの程度かを斟酌する）ことも考えられるのではないか、との意見があった。

- どのような場合に「過度の負担」に当たるのか、具体的な指針を定めるべきとの意見があった。

【公的助成との関係】

- 現行の納付金制度に基づく助成金は、合理的配慮として行うこととなるものが対象となっており、適宜この助成措置を見直すことにより、合理的配慮を実効あるものにしていくことができるとの意見があった。

また、フランスのように、納付金制度に基づく助成金を活用して企業による合理的配慮に必要な経費をカバーするには、現行の納付金制度¹や法定雇用率（1.8%）では足りないのではないかとの意見があった。

- 雇用率制度の対象でない事業主²も含めて全事業主を対象とする場合、合理的配慮に対する財政支援をどのような形で行うかが問題になるとの意見があった。
- 現行の雇用関係の助成金や支援には期限があるが、合理的配慮の前提となる仕組みとして期限のない制度を確立すべきではないか、との意見もあった。

「障害者雇用職場改善好事例」（最優秀賞・優秀賞の事例）に みられる主な取組

（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が平成16～21年度に発表した
「障害者雇用職場改善好事例」（最優秀賞・優秀賞の事例）から集約）

（労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について（中間整理））（抄）

第3 職場における合理的配慮

1 合理的配慮の内容

【基本的な内容】

- 合理的配慮の内容としては、障害の種類ごとに重点は異なるが、大まかに言えば、①通訳や介助者等の人的支援、②定期的通院や休暇休憩等の医療面での配慮、③施設や設備面での配慮が必要であるとの意見が大勢であった。

■ 障害種別に関わらず、多くの事業主に共通して見られた事項

① 通訳や介助者等の人的支援

- ・ 障害者個々人について、配慮をしなくともできる仕事、配慮をすればできる仕事及び配慮をしても困難な仕事を把握
- ・ 業務をできるだけ細分化し、障害者の特性に合わせて割当
- ・ 障害者職業生活相談員、ジョブコーチ等の配置・活用
- ・ 障害者との間で十分な情報交換
- ・ 事業主の幹部、上司等との個人面談
- ・ 職場内（特に管理者間）で配慮を要する情報を共有
- ・ 業務マニュアルの作成
- ・ 障害者本人による振り返り（反省）の支援

③ 施設や設備面での配慮

- ・ バリアフリー化の推進

④ その他

- ・ リーダー制度の導入
- ・ 研修等、職業能力向上のための取組
- ・ レクリエーションの実施

1 視覚障害者（平成 16 年度）

- ① 通訳や介助者等の人的支援
 - ・ 話しかける前に名前を名乗ることを徹底
 - ・ メールを用いたコミュニケーション
 - ・ 緊急連絡時の口頭伝達
 - ・ 職場介助者による記録補助、資料読上げ、外出の付添い等
 - ・ 専門書の点訳

- ③ 施設や設備面での配慮
 - ・ 部屋の入口近くに席を設ける、トイレ、更衣室、手洗い場、エレベータ等の移動が直線的になるようにする等のレイアウト改善
 - ・ 床には滑止め材質、点字ブロック等を使用
 - ・ 自動扉の設置
 - ・ 行動予定表やトイレ、会議室等の要所に点字表示
 - ・ 音声読上げソフト、画像拡大ソフト、高性能ヘッドホン、点字ディスプレイ、点字プリンター等の導入
 - ・ デジタルルーペの活用

- ④ その他
 - ・ 通勤混雑時の特急列車使用に係る通勤手当支給
 - ・ 大雨、積雪時等のタクシー利用可
 - ・ 本人が希望すれば、通勤、買い物等に障害者職業生活相談員が同行

2 肢体不自由者（平成 17 年度）

- ② 定期的通院や休暇休憩等の医療面での配慮
 - ・ 通院時や体調不良時における休暇取得を容易に
 - ・ 在宅雇用において、生活スタイルに合わせた労働時間の設定

- ③ 施設や設備面での配慮
 - ・ 主要通路の幅を 2メートル以上、進路変更箇所の幅を 1.5メートル以上及びその他の通路の幅を 1メートル以上確保
 - ・ 空調機を床下配備
 - ・ ロッカー、機械操作ボタンの配置等については、車いすの方でも使いやすい仕様に
 - ・ 電動ラックの設置
 - ・ 昇降機付き作業機の改修
 - ・ 在宅雇用に係る高速通信回線網、ローカルネットワーク、遠隔通信システム等の導入

④ その他

- ・ 職場の危険な環境を提言する「ヒヤリ・ハット・シート」の導入

3 内部障害者（平成 18 年度）

① 通訳や介助者等の人的支援

- ・ 看護師の常駐
- ・ グループ就労による業務負荷の分散

② 定期的通院や休暇休憩等の医療面での配慮

- ・ 業務に支障のない形でのワークシェアリング
- ・ 短時間勤務、時給契約、時間外業務なし、優先的な休暇等の配慮
- ・ デスクワークへの配置
- ・ 月 1 回の健康診断
- ・ 定期通院の許可
- ・ 健康管理システムの導入
- ・ 社員食堂における減塩メニューの提供
- ・ 上司による健康情報の把握・共有
- ・ 緊急時用引継カードの常備（かかりつけ医、服薬情報等）

③ 施設や設備面での配慮

- ・ ベッドを備えた健康管理ルームの整備（血圧計、心電図、AED の設置）
- ・ 名札、執務室等に「ハート・プラスマーク」を表示

4 知的障害者（平成 19 年度）

① 通訳や介助者等の人的支援

- ・ ジョブコーチの活用
- ・ 作業手順のマニュアル化
- ・ 作業の簡易化（絵や色による記号化、職務の細分化等）
- ・ 流れ作業システム

③ 施設や設備面での配慮

- ・ タッチパネル式コンピュータの導入
- ・ ふりがな

④ その他

- ・ グループホームの世話人、障害者職業カウンセラー等と連携し、ケース会議を実施
- ・ SST（ソーシャル・スキル・トレーニング）の導入
- ・ 身分証（緊急連絡先等記載）の常備

5 聴覚障害者（平成 20 年度）

- ① 通訳や介助者等の人的支援
 - ・ ジョブコーチ、手話通訳士等の配置
 - ・ 手話通訳者同席の下、個人面談を実施
 - ・ 業界用語について、新しい手話を創作
 - ・ メール、FAX等によるコミュニケーション
 - ・ 要約筆記による会議内容の伝達
- ③ 施設や設備面での配慮
 - ・ フラッシュライト、電光文字表示機、パトライト等の整備
 - ・ テレビ、OHC、掲示板等による情報提供
 - ・ 要約筆記ソフトの導入
 - ・ 聴覚障害者のユニフォームをオレンジ色に統一
- ④ その他
 - ・ 手話サークル活動
 - ・ 災害時の行動基準を配布

6 精神障害者（平成 21 年度）

- ① 通訳や介助者等の人的支援
 - ・ 精神保健福祉士、カウンセラー等の配置（医師、家族、支援者との連携強化、メールによる相談等）
 - ・ ジョブコーチの活用
 - ・ メンターの任命
 - ・ グループ就労による業務負荷の分散
- ② 定期的通院や休暇休憩等の医療面での配慮
 - ・ 短時間勤務からの就労
 - ・ フレックスタイム制度の導入（4勤1休等）
 - ・ 休憩の配慮（1時間5～10分等）
 - ・ 通院の優先
 - ・ 定期通院しているかの確認

- ・ 指導医と就労チューターによる体調管理
 - ・ 体調に合わせた柔軟な業務変更
- ③ 施設や設備面での配慮
- ・ 利用しやすい場所に休憩室を設置
- ④ その他
- ・ SST（ソーシャル・スキル・トレーニング）の導入

海外における合理的配慮の例

1 米国

■ 障害のあるアメリカ人法（ADA: The Americans with Disabilities Act）

- 合理的配慮に含まれるものとして、以下を例示（第 12111 条）
 - ・ 従業員が使用する既存の施設を障害者が容易に利用でき、かつ使用できるようにすること
 - ・ 職務の再編成、パートタイム化または勤務スケジュールの変更、空席の職位への配置転換、機器や装置の入手・変更、試験・訓練素材・方針の適切な調整・変更、資格をもつ朗読者又は通訳の提供及びその他の類似の配慮

（参考）

- 「ADA の平等雇用規定を実施するための施行規則」（29 C.F.R. § 1630.2(o)(1)）において、「合理的配慮」は以下を意味するとされている。
 - ・ 職務への応募プロセスにおける変更・調整
 - ・ 労働環境や仕事のやり方・状況についての変更・調整
 - ・ 障害をもつ従業員が障害をもたない従業員と同等の利益及び特典を享受することを可能とする変更・調整

2 ドイツ

■ 社会法典第 9 編（SGB: Sozialgesetzbuch IX）

- 重度障害者は、障害及び仕事に対する影響を考慮した上で、雇用主に対して、次のことを請求する権利を有する（第 81 条第 4 項）
 - ① 自らの能力と知識を最大限に活用し、一層発達させることのできる仕事
 - ② 職業的進歩を促すための職業教育が企業内措置として実施されるよう特別に配慮する
 - ③ 職業教育の企業外措置に参加できるように妥当な範囲で便宜を図る
 - ④ 企業施設、機械、装置並びに職場、労働環境、労働組織及び労働時間の構成を含む事故の危険に配慮した作業所の設置と整備
 - ⑤ 必要な技術的作業補助を職場に装備

3 フランス

■ 労働法典（Code du travail）

- 雇用主は、障害労働者が資格に応じた雇用を得ること、雇用の維持、職務

の遂行・向上、又は適切な教育訓練を受けられるようにするため、適切な措置をとる。(第 5213-6 条)

- 障害労働者は、雇用へのアクセス、職務の実施、職場定着を容易にするための個別の労働時間調整を要求できる。(第 3122-26 条)

4 英国

■ 障害者差別禁止法 (DDA: Disability Discrimination Act)

- 雇用主による調整の義務 (第 4A 条)
 - (a) 雇用主によって、又は雇用主のために適用される規定、基準若しくは慣行
 - (b) 雇用主が占有する施設の物理的な特徴
が相当の不利益を及ぼす場合に、雇用主はその影響を防ぐための合理的措置を講ずる義務を負う。
- 合理的調整義務の履行のために必要な措置の例 (第 18B(2)条)
 - (a) 施設の調整
 - (b) 障害者の職務の一部を他者に配分すること
 - (c) 空席の職位への配置転換
 - (d) 就業時間・訓練時間の変更
 - (e) 他の職場への配転、訓練の場所への配置
 - (f) 就業・訓練時間中のリハビリテーション、アセスメント又は治療のための休みの付与
 - (g) 訓練・指導の実施又は手配
 - (h) 機器・設備の取得、改変
 - (i) 指示書、マニュアルの修正
 - (j) 試験、評価手続きの修正
 - (k) 朗読者又は通訳者の配置
 - (l) 監督その他の支援の実施

(資料出所)

1～3については、「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」における各国の制度に関するヒアリング資料 (米国；長谷川珠子氏、ドイツ；指田忠司氏、フランス；永野仁美氏各提出資料) に基づき、事務局作成。

4については、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター資料に基づき、事務局作成

米国における合理的配慮に関する事例

米国における合理的配慮に関連する裁判例について、第3回「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」資料2「アメリカにおける「合理的配慮」について」（長谷川珠子氏提出資料）より抜粋

【アクセシビリティへの配慮】

① **Marcano-Rivera v. Pueblo Int'l, Inc., 232 F.3d 245 (1st Cir. 2000)**

使用者は、車椅子の移動が容易となるよう職場の設備を整えなければならないし、また、他の従業員が使用できないものであったとしても、障害者専用の駐車場の利用を原告（障害者）に認めなければならない、そうしないことは合理的配慮の否定に当たり、ADA 違反となる。

② **Vande Zande v. Wisconsin Dep't of Admin., 44 F.3d 538 (7th Cir. 1995)**

車椅子の従業員のためにランチルームのシンクを低くすることは、そのためにかかる高いコストやトイレにある低いシンクがあることを考慮すると、使用者に対して過度の負担を課すことになる（使用者勝訴）。

【職務の再編成】

③ **Alexander v. The Northland Inn, 321 F.3d 723 (8th Cir. 2003)**

職務の再編成が、職務内容の核となる部分を変更したり、他の従業員に大きな負担を負わせることにならないならば、使用者は障害者ができない職務を他の従業員に割り当てなければならない。本件では、職務の本質的機能についてまで、他の従業員に割り当てる義務は使用者にないとして、使用者勝訴の原審を認容。

【労働スケジュールの変更】

④ **Ward v. Massachusetts Health Research Institute, 209 F.3d 29 (1st Cir. 2000)**

障害者の治療や休息の必要に応じて労働スケジュールを柔軟化すること、または、合理的な期間の無給休暇を認めることは、ほとんどの場合過度の負担とはならない。（使用者勝訴の原審を差戻し）

⑤ **Walsh v. United Parcel Service, 201 F.3d 718 (6th Cir. 2000)**

極めて長期（18ヶ月）の休暇を超えてなお休暇を認めることは過度の負担となる（使用者勝訴）。

⑥ **Terrell v. USAir, 132 F.3d 621 (11th Cir. 1998)**

通常パートタイム労働を認めていない場合は、無期限的にパートタイム労働を障害をもつ従業員に認めることは過度の負担となりうる。（使用者勝訴）

⑦ **Vande Zande v. Wisconsin, (7th Cir. 1995)**

ほとんどの職務は監督下においてチームで行われるため、生産性を下げずに自宅で勤務する事は一般的に困難である。指揮命令を受けない在宅勤務を認めることは一般に合理的配慮としては要求されない（否定）。

- ⑧ **Humphrey v. Memorial Hospitals Association, 239 F.3d 1128 (9th Cir. 2001)**
テレワークを障害をもつ従業員に認めることが過度の負担となるかどうかは、従業員の仕事の性質によって決まる（使用者勝訴の原審を破棄・差戻し）。

【配転・再配置】

- ⑨ **Smith v. Midland Brake, Inc., 180 F.3d 1154 (10th Cir. 1999)**
同等の職位に空席があり、かつ他の配慮が不適切な場合、その空席を障害をもつ従業員に競わせるだけでは足りない。先任権が関与しない限り、障害をもつ従業員が空席に再配置されるべきである。
- ⑩ **Burchett v. Target Corp., 340 F.3d 510 (8th Cir. 2003)**
再配置は「最終手段」であって、従業員が働き続けられる場合にのみ講じる必要がある。
- ⑪ **Jay v. Internet Wagner, Inc., 233 F.3d 1014 (7th Cir. 2000)**
合理的配慮として「新しい」職位を設ける必要はない。（使用者勝訴の原審を維持）
- ⑫ **Hansen v. Henderson, 233 F.3d 521 (7th Cir. 2000).**
現職者を他に追いやって職位を空けることまでは合理的配慮義務として要求されない。（使用者勝訴の原審を維持）
- ⑬ **Lucas v. W.W. Grainger, Inc., 257 F.3d 1249 (7th Cir. 2001)**
空席の職位は、障害者が以前就いていた職務と同様・同等のものでなければならない。高い賃金が支払われる職位に就かせる必要や、以前とはまったく異なる内容の職務に就かせる義務はない。（使用者勝訴の原審を維持）
- ⑭ **Williams v. United Ins. Co. of America, 253 F.3d 280 (7th Cir. 2001)**
従前の職務が障害ゆえに遂行できなくなり、他の職位への配置転換を検討するに当たり、より適格性を有する他の従業員を差し置いてまで、障害をもつ従業員をその職位に配置する必要はない。（使用者勝訴の原審を維持）
- ⑮ **EEOC v. Humiston-Keeling, Inc., 227 F.3d 1024 (7th Cir, 2000)**
他の候補者が極めて高度の適格性をもつ場合には、最低限の適格性を有する障害者を再配置することは過度の負担になりうる。
- ⑯ **U.S. Airways, Inc. v. Barnett, 122 S.Ct. 1516(2002)**
先任権に反する場合は、たいていの場合過度の負担となりうる。

フランスにおける合理的配慮に関する事例

フランスの権利救済機関である HALDE（高等差別禁止平等機関）による雇用・労働に関連する勧告例について、第 2 回「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」資料 1「フランスにおける「合理的配慮」について」（永野仁美氏提出資料）より抜粋。

【募集・採用時の適切な措置】

① Délibération n° 2005-34 du 26 septembre 2005

Bernard は、フランス選手権のファイナリストであったほどのスポーツマンである。身体・スポーツ科学の修士号を持ち、救急法の資格も有していた。それ故、彼は、身体・スポーツ教育の教員試験に登録することを希望した。

しかし、Bernard には、中度の聴覚障害があり、そのために潜水ができなかった。職業指導再就職斡旋委員会（COTOREP）（現在の CDAPH）は、彼に、カテゴリー B の障害労働者認定を行った。これにより、彼は、障害者に認められた囑託による採用にもアクセスすることが可能となった。

しかしながら、Bernard は、水難救助に関する法令の適用により、障害を理由として、身体・スポーツ教育の試験を受けるにあたり予め必要な水難救助証明書を獲得することができなかった。これをうけて、担当省は、Bernard に、試験への登録はできないことを通知した。

そこで、Bernard は、障害者に認められた囑託による採用を選択しようとしたが、大学区本部は、再び水難救助に関する法令を適用して、それを認めなかった。Bernard は、再度担当省に訴えたが、その返答は、《行政は、身体・スポーツ教育の教員が、自らの責任の下に置かれた生徒を救助できることを確認しなければならない。この資格は、免除の対象とはなりえない》という明確なものであった。

HALDE は、身体・スポーツ教育の教員は、一般的には水泳を教えないこと、仮に教える場合にも、同僚が代わって教えるか、又は、助手が付けば十分であることを指摘した。そして、その上で重要なのは、2005 年 2 月 11 日の法律の観点から、過度の負担を生じさせない《適切な措置》を講じることにあることを確認した。

Bernard に対する教員試験への登録拒否は、2004 年 6 月 17 日のデクレの規定に基づくものである。同デクレは、身体・スポーツ教育の試験への登録には、水難救助証明書が必要であることを定めている。そこで、HALDE は、国民教育省に対して、2005 年 2 月 11 日の法律と両立しうるよう、当該デクレの修正を行うよう勧告した。

【配置・再配置での配慮】

② Délibération n° 2005-76 du 14 novembre 2005

Jean-Pierre は、指揮・監督者の助手の倉庫係として雇用された。その 2 年後、彼は、労働災害によって足を怪我した。労働医は、Jean-Pierre の労働不適性を宣言することはしなかったが、倉庫係に義務付けられている安全靴の着用は禁じた。

Jean-Pierre は、電気機器メンテナンスに関する長期職業訓練を受け、グループ内異

動を受け入れる用意ができていた。しかし、職業訓練後に彼に提示された唯一のポストは、経験を必要とする情報技術のポストであった。このポストは、Jean-Pierre の持つ資格以上のものであったため、採用担当者は、彼との面接を有益とは考えなかった。彼の適性は、当該ポストにはまったく対応していなかったからである。そうした中で、Jean-Pierre は、解雇のための事前面談に呼ばれた。

渡された文書から、Jean-Pierre の使用者は、再配置の請求を様々なグループ企業に行っただけで、空きポストの正確な確認を要請していなかったことが判明した。

これらの事実から、HALDE は、使用者は労働者の能力に応じた雇用の提案を行っていない、すなわち、当該労働者を再配置することが明らかに不可能であったことを証明できていないと判断した。

そこで、HALDE は、使用者に対し、解雇手続を停止するよう要請した。これを受けて、使用者は、停止を約束した。

③ Délibération n° 2006-101 du 22 mai 2006

Monsieur S.は、2003年2月まで、図書館で働いていた。この日より、彼は、いかなるポストも与えられていない。Monsieur S.は、1990年に生じた労災以降、13%の部分的恒久的労働不能を認定されており、重い物の取扱いや左腕の動きの繰返しを避ける労働ポストの調整を必要としていた。

HALDE は、配属のない職員 (Monsieur S.) に対し、3年にわたってその障害と明らかに両立し得ない2つのポストしか提案しなかった公的セクターの使用者は、公務員の権利と義務に関する法律の次の規定に違反すると判断した。すなわち、使用者に対し、障害労働者がその資格に対応した雇用につき、それを維持できるよう適切な措置を講ずることを課している規定である。使用者のこのような態度は、組合差別を理由とする個別措置の無効申立、及び、申立人の出自に関係するモラル・ハラスメントの告発に続くものであり、報復的措置と考えられうる。そこで、HALDE は、使用者に対し、3か月以内にこの状況を終焉させることを要求した。

④ Délibération n° 2006-214 du 9 octobre 2006

視覚障害を有する申立人は、2005年6月7日、COTOREPにより障害率90%の認定を受けた。

申立人は、1997年10月1日以降、料理人として私立中学校で働いていたが、当該中学校の学食業は、民間企業に譲渡されることとなった。そのため、申立人の労働契約は、2004年1月1日以降、現企業に移転されることとなった。

使用者の変更以降、申立人は1人で働くよう指示を受け、従前の支援を受けることはできなくなった。彼女は、職務の遂行ができない旨を伝えたが、上司は、そのポストに対して調整を行うことは不可能であり、提案できる他のポストもないことを納得させた。

2004年1月26日から5月28日の疾病休暇及び夏休み(7・8月)を経て、申立人は、2004年10月4日、労働医を受診し、復職の再検討をしてもらうこととなった。しかし、申立人は復職することはできなかった。

使用者は、HALDEによる予審を経て、再配置と労働ポストの適応の観点から、あらゆる必要な行動をとり、労働者の期待を考慮することを約束した。そこで、HALDEは、当該使用者の取組みを確認するようHALDE所長に依頼すると同時に、使用者に対し、

労働法典 L.323-9-1 条【現 L.5213-6 条】が定めているような適切な措置の実施について再検討するよう要請した。

⑤ **Délibération n° 2006-226 du 23 octobre 2006**

Monsieur D.は、1991年から1994年にかけて疾病休暇をとった後、1995年以降も、使用者による労働契約の停止が継続していることに関して HALDE に申立を行った。この状態は、11年に及んでいる。Monsieur D.は、1994年及び1995年に、復職を要請する封書を送ったが、使用者は、その受取りの事実を否定している。2005年、使用者は、障害係争裁判所 (TCI) 所長により、申立人の再度争う意思について通知を受けた。所長は、使用者に対し、パートタイム労働での就労再開を検討するよう提案し、さらに、労働医への受診についても提案した（契約停止の終了のためには、労働医の診断を受けなければならない）が、使用者は、率先した行動は何もとらなかった。

2005年2月11日の法律により創設された労働法典 L.323-9-1 条【現 L.5213-6 条】は、使用者は、障害者とその雇用を維持できるよう適切な措置をとらなければならないことを定めている。適切な措置の拒否は、同条2項の適用により差別となる。使用者は、TCI 所長の提案にも関わらず、労働医への受診の要請をしないことで、2005年2月11日の法律の施行以降使用者に課せられている適切な措置を講じる義務を疎かにしたと言える。こうした使用者の不作为は、障害を理由とする差別を構成する。

そこで、HALDE は、使用者に対して、Monsieur D.に労働医への受診を要請し、彼が復職できるよう適切な措置を講じるよう勧告を行った。また、本決議の通知から3か月以内に、Monsieur D.が、企業内のすべてのポストに対し不適性である場合を除いて、その資格に応じた雇用を維持できるよう適切な手段を講じることも勧告した。

⑥ **délibération n° 2006-229 du 06 novembre 2006**

申立人は、2001年9月に障害労働者認定を受けた後、使用者 (P 市) により、強制的に休職処分とされた。これに関して、医療委員会は、現行法の定めにも関わらず、提訴を受けなかった。

申立人は、いかなる再配置 (reclassement) の対象にもされなかったことについて、出自を理由とする差別を受けたと主張した。予審では、こうした差別の存在は、証明できなかった。しかし、市長は、申立人のポストを調整すること (aménager) も、適応したポストに再配置することもしなかった。これらは、2000年11月27日の EU 指令 (2000/78/CE) や 1983年7月13日の法律 (no83-634) 6条の6の定める義務である。こうした調整や再配置の不在は、障害を理由とする差別となる。

そこで、HALDE は、市長に対し、検討したポストへの申立人の現実の再配置が不可能なのであれば、申立人が、その能力と資格に応じた雇用を与えられるよう適切な措置を実施し、6か月以内に、その報告を行うよう要請した。

【賃金に係る規定】

⑦ **délibération n° 2005-87 du 19 décembre 2005**

HALDE は、12か月間で20日間の疾病休暇をとった労働者、又は、6回以上疾病休暇をとった労働者を個別の賃上げから排除するルールを定めている就業規則について申立を受けた。

HALDE は、この規定は、健康状態を理由とする差別を禁止する労働法典 L.122-45

条【現 L. 1132-1 条】に違反すると判断し、使用者に対し、この措置を終了させるよう要請した。

進行性の疾病は、時に、重大で休まざるを得ない治療を必要とし、疾病も、それに伴う治療も、休暇や通常より軽い勤務の原因となる。そのため、進行性の疾病を持つ者は、多くの場合、COTOREP（現 CDAPH）によって障害労働者認定を与えられている。

使用者の中には、疾病を持つ者について、その疲れの増大を緩和するために、通常のコースから外すことや、降格・降級、責任の免除などを実践するものもいる。しかし、中には、ハラスメントに該当する場合もある。健康状態を考慮したポストの要請は、主観的に評価され、解雇の基礎にもなりうるものである。

使用者は、労働者に不利益な決定を行う際に、その疾病に関する知識を考慮に入れていることがある。それは、多くの場合、将来起こりうる疾病の進行から想定されるリスクに応じたものである。しかしながら、HALDE は、実際の健康状態に基づいて、各個人の状況を注意深く検討することを要請する。進行のリスクを無視できないならば、進行は必ずしも起こるとは限らないという事実、将来治療法の改善が起こりうるかもしれないという事実も無視できない。いずれにせよ、使用者は、障害の場合と同様、労働者の雇用を維持できるよう、又は、必要ならば適切な職業訓練の後に他の雇用へと再配置できるよう、解決策を探求しなければならない。雇用手続において、実質的合理的配慮が必要であることは、拒否を正当化しない。

【その他の配慮】

⑧ *délibération n° 2006-287 du 11 décembre 2006*

身体障害を有する Emmanuel M. は、労務管理者試験に不合格であったのは、障害を持たない受験者よりも休憩時間が短かったせいであると考え、HALDE に提訴した。試験時間が 30 分追加された結果として、彼の休憩時間は、他の受験者よりも 30 分短くなってしまった。2005 年法により修正された 1984 年 1 月 11 日の法律 27 条は、障害を持つ受験者のために、《身体的状況と両立しうる条件で答案を作成できるよう、連続する試験の間に十分な休憩時間》を与えるよう定めている。HALDE は、Emmanuel M. が享受した休憩時間は、他の受験者の 2 時間に対し 1 時間 30 分で、十分なものであったと考えた。

その結果として、HALDE は、健康な受験者に認められた休憩時間とまったく同じ休憩時間を障害を持つ受験者に保障しなかった事実は、2000 年 11 月 27 日の EU 指令及び 1984 年 1 月 11 日の法律 27 条の意味における差別には必ずしも該当しないと結論付けた。ただし、この休憩時間は、当局により、事例ごとに具体的に適応・評価されなければならないものである。

⑨ *délibération n° 2006-301 du 11/12/2006*

HALDE は、車椅子にのった障害を持つ弁護士の申立を受けた。その内容は、裁判所のアクセシビリティの未整備を理由として、その職業の遂行上被っている困難に関するものであった。

2000 年 11 月 27 日の EU 指令 3 条は、同 EU 指令は、非被用者の就業活動にも適用されることを定めている。

国は申立人の直接の使用者ではない。しかし、申立人が司法に携わっていることが

ら、結果として、申立人の職業活動の遂行は、車椅子の者の裁判所へのアクセシビリティと関わりがあることになる。それゆえ、HALDE は、司法省は、仮のものでも合理的な改修（aménagement）を行うか、あるいは、申立人の職業の場へのアクセスを可能にする適切な措置をとることを行わなければならないと考えた。

○ 障害者雇用職場改善好事例の最優秀賞・優秀賞

参考資料

年度	障害種別	賞	都道府県	事業主種別	事業主名	事業内容	実際に障害者が行っている業務	従業員数	障害者数	応募事例の概要
平成16年度	視覚障害者	最優秀賞	福岡	特例	有限会社化成フロンティアサービス	OAセンター、メール・写真センター、パーソナルサービスセンター、アグリカルチャープロジェクト等	テープライター、インターネットホームページの作成、各種点字資料の作成、インターネットを検索しての各種情報収集業務等	109名	64名 ・視覚障害者3名 ・聴覚障害者9名 ・肢体不自由者39名 ・内部障害者8名 ・知的障害者4名 ・精神障害者1名	すべての従業員が働きやすい職場作りをテーマに、施設・設備面、通勤面、社内のサポート体制等、ハード、ソフト両面にわたる改善を行い、OA事務の職種で就労する視覚障害者のスキルアップと職場定着を図っている。
					株式会社シー・エス・イー	各種コンサルティングサービス、システムインテグレーションソリューション、システム運用サービス、セキュリティ&パッケージソリューション等	コンピュータのシステム開発・プログラミング	910名	9名 ・視覚障害者2名 ・肢体不自由者2名 ・内部障害者5名	就労支援機器の活用、専任の介助者の配置等により、重度視覚障害者をシステム・エンジニアとして育成し、継続雇用している。
		優秀賞	東京	一般	株式会社テプロシステムズ	システムインテグレーションサービス、アウトソーシングサービス、ソフトウェア開発、ソフトウェアプロダクト開発・販売、ネットワークサービス、情報処理、ハードウェア関連等	ヘルスキーパー等	2,030名	18名 ・視覚障害者3名 ・聴覚障害者2名 ・肢体不自由者8名 ・内部障害者5名	ヘルスキーパー受入れのための自社ノウハウを他社へ積極的に提供し、ヘルスキーパーの雇用啓発に取り組んでいる。
					株式会社アンウィーブ	在宅就労システムアンウィーブシステムを中心としたIT化事業	在宅雇用(視覚障害者のための検索エンジンの開発・管理)	2名	1名 ・視覚障害者1名	自社開発した「在宅就労システム」を活用し、重度視覚障害者の在宅雇用を実現させると共に、同システムの普及を通じて、在宅就労支援に取り組んでいる。
					社会福祉法人瑠璃光会	居宅・通所介護及び生きがい活動支援通所事業、通所介護のデイサービスセンターの運営、居宅介護支援事業の運営	ケアマネージャー(要介護認定申請手続、ケアプランの策定等)	16名	1名 ・視覚障害者1名	重度視覚障害者の新たな職域となる、介護支援専門員(ケアマネージャー)を雇用している。
					熊本県商工会連合会	小規模事業者を支援するための経営相談・指導等	商工会事務	35名	1名 ・視覚障害者1名	就労支援機器の導入、コミュニケーション面の配慮、職務創出に向けた努力等により、中途視覚障害者の職場復帰を成功させている。

平成17年度	肢体不自由者	最優秀賞	東京	特例	株式会社沖ワークウエル	ホームページ制作、プログラム制作、ポスター制作、名刺制作等	在宅雇用	36名	29名 ・ 視覚障害者1名 ・ 肢体不自由者23名 ・ 内部障害者2名 ・ 知的障害者3名	重度肢体不自由者の在宅雇用の推進をテーマに、在宅雇用の組織的な推進、最新のIT技術の導入、従業員の福利厚生面の充実、在宅雇用の支援体制の構築等、新たな視点から重度肢体不自由者のためのバリアフリーとスキルアップに取り組んでいる。
		優秀賞	滋賀	一般	情報共同作業所アイ・コラボレーション	福祉・地域情報の収集、インターネット・出版物・DVD等による発信、ホームページの作成、パソコン教室、インターネットカフェ運営等のIT関連業務	在宅雇用	76名	58名 ・ 肢体不自由者55名 ・ 精神障害者3名	「事業所型共同作業所」(滋賀県)として、雇用・福祉の連携モデルとなっており、ITによるバリアフリー化、IT技術の研修、支援者の配置等を通じて、重度肢体不自由者による情報サービスを多角的に実践している。
			大阪	特例	株式会社かんでんエルハート	デザイン印刷・製本、電話受付サービス、データ入力・編集加工などの処理、園芸、ノベルティ商品などの商事、社内文書の発・受信サービス、メールサービス、産業マッサージ・セルフケア講習会等	同左	136名	94名 ・ 視覚障害者9名 ・ 聴覚障害者8名 ・ 肢体不自由者22名 ・ 内部障害者4名 ・ 知的障害者49名 ・ 精神障害者2名	生活の質の向上をテーマにしたスポーツやレクリエーションの導入等の組織的な取組が、従業員の体力や意欲の向上等、職業生活の質の向上につながっている。
					YKK六甲株式会社	社内報、広報誌、取扱説明書、商品カタログなどの印刷(製版・印刷・製本加工)等	在宅雇用(製作・デザイン・編集等)	16名	14名 ・ 聴覚障害者7名 ・ 肢体不自由者5名 ・ 知的障害者2名	障害のある社員が主役という経営方針の下、ITを使った業務の効率化、職務遂行能力の向上及び在宅勤務に向けた取組により、重度肢体不自由者の雇用とその定着を実現させている。
			大分	オムロン太陽株式会社	電気機械器具(リレーソケット・スイッチ等)の製造	同左	49名	26名 ・ 肢体不自由者26名	安全で快適な職場作りをテーマに、世界レベルの品質の維持、職場環境作り及び労働安全衛生管理の実施を通じて、肢体不自由者の職場改善に取り組んでいる。	
			大分	ソニー・太陽株式会社	マイクロホン、ヘッドホン、メモリースティック、ビデオカメラ・デジタルカメラ周辺機器の製造等	同左	172名	107名 ・ 聴覚障害者27名 ・ 肢体不自由者73名 ・ 内部障害者7名 ・ その他の障害者1名	障害者の自律を目標に、ハード面及びソフト面における包括的かつ多面的なバリアフリー化を行った上で、肢体不自由者の希望に応じたキャリアアップの機会を提供している。	

平成18年度	内部障害者	最優秀賞	神奈川県	特例	株式会社スタッフサービス・ビジネスサポート	主に親会社及びグループ各社のデータ入力、給与計算、システム構築、テレフォンサービスなど事務処理代行サービス、これらに付帯する発送、物流、印刷、製本、資料保管など支援事業の受託業務等	同左	394名	296名 ・ 視覚障害者3名 ・ 聴覚障害者18名 ・ 肢体不自由者62名 ・ 内部障害者193名 ・ 知的障害者19名 ・ 精神障害者1名	内部障害者に対するハード面及びソフト面からの支援体制が充実しており、医療従事者による専門的な健康管理の徹底をはじめ、地方勤務者に対する健康相談の実施や患者団体との緊密な連携体制など、多面的かつ先進的な雇用管理に取り組んでいる。
			東京		株式会社リクルートプラス	社内印刷物の印刷・製本・コピー、名刺作成、データ入力・加工、経理事務代行、総務事務代行、鍼・灸・マッサージサービス等	同左	145名	113名 ・ 視覚障害者4名 ・ 聴覚障害者11名 ・ 肢体不自由者72名 ・ 内部障害者20名 ・ 知的障害者5名 ・ その他の障害者1名	内部障害者に対するフレックスタイムの導入やメンタルヘルスクエア等の健康管理面の支援を積極的に進めており、生産体制に配慮したワークシェアリング等の多面的な雇用管理を実践している。
		優秀賞	大阪	株式会社かんでんエルハート	園芸、貸農園事業、印刷、商事、社内文書の発・受信サービス、産業マッサージ等	同左	140名	97名 ・ 視覚障害者11名 ・ 聴覚障害者8名 ・ 肢体不自由者22名 ・ 内部障害者4名 ・ 知的障害者48名 ・ 精神障害者4名	内部障害者に対して、産業医による健康相談や救急時の対応に関する体制整備を行っているほか、社内で当該障害者に対する理解推進に努めるなど、業務を円滑に進めるための取組を実践している。	
			大分	松本技術コンサルタント株式会社	建設分野の総合コンサルタント業務、バルーンを使った航空写真撮影の調査業務、公共事業に伴う補償業務等	測量業務関連事務（営業見積積算、品質マネジメントシステム事務等）	37名	1名 ・ 内部障害者1名	内部障害者となった社員の雇用を継続するために、配置転換、研修体制、労働条件、メンタルヘルス対策等を整備するとともに、社内での内部障害者の理解促進等に積極的に取り組んでいる。	
			鹿児島	医療法人青仁会	健診、外来・入院・在宅診療、外来透析センター、総合リハビリテーション、介護・療養病棟、介護用施設・居宅サービス、介護支援センター等	外来透析センター勤務等	508名	8名 ・ 視覚障害者3名（うち1名は腎臓機能障害と重複） ・ 内部障害者4名 ・ 肢体不自由者2名	人工透析センターを併設する病院において、同センターを利用した内部障害者を職員として採用し、病院としての特性を活かしながらかみ細かい支援を通じて新たな雇用を創出している。	

平成19年度	知的障害者	最優秀賞	東京	特例	大東コーポレートサービス株式会社	事務作業等の受託業務、機密文書の処理(粉碎処理)、社内メール・郵便・宅配小荷物等の受渡し、名刺作成、各種事務作業等	同左	36名	26名 ・ 視覚障害者1名 ・ 聴覚障害者3名 ・ 肢体不自由者6名 ・ 知的障害者13名 ・ 精神障害者3名	各業務における問題点を的確に把握した上で、正確な作業を行うための手順やチェック体制を見直し、一人ひとりの主体性や個性に応じた目標設定等のきめ細かい支援を通じて、より質の高い業務遂行が可能となり、受託拡大へとつながっている。また、それと並行して、本社及び関係子会社からの受託業務の見直しを複数回実施し、新たな職域の拡大を図っている。さらには、知的障害者の採用の拡大に伴い相談員を増員し、安定した職場定着を実現している。
			大阪	一般	株式会社美交工業	総合ビルメンテナンス業(施設管理・清掃・除草・各種広告の取替等)、知的障害者及びホームレスの雇用促進への取組等	清掃作業、園芸福祉活動等	70名	19名 ・ 聴覚障害者1名 ・ 肢体不自由者3名 ・ 内部障害者1名 ・ 知的障害者14名	知的障害者の清掃業務における継続雇用のために、職場適応援助者(ジョブコーチ)の活用等支援機関との連携や、キャリアアップへの取組を行うとともに、公園等での園芸福祉活動まで職域を拡大する等の取組を行っている。
		大分	有限会社九州ヘラルド		絨毯・イス・ブラインド等のクリーニング業務、業務用絨毯の出張クリーニング業務	伝票、作業日報の管理	9名	7名 ・ 知的障害者7名	クリーニング業務における預かり品の事前チェックを、知的障害者が正確かつ迅速に行うことができるよう、従来の手書きによる伝票処理ではなく、分かりやすい絵文字を使ったタッチパネルによる伝票処理(パソコン)にすることで、検査・管理業務を容易にしている。	
		優秀賞	神奈川	特例	株式会社富士電機フロンティア	サービス業(製本・印刷、ダイレクトメール封書詰め、現地事務所用備品・装器具類配送、メール集配、清掃、タービンプレード研磨、工具センター、資料・カタログ管理、パソコン入力、リサイクルセンター、複写資料集配、自動販売機用部品組立等)	同左	61名	46名 ・ 聴覚障害者1名 ・ 肢体不自由者1名 ・ 内部障害者1名 ・ 知的障害者43名	10年以上勤続している知的障害者が半数を占める中で、彼らが持つ技能の伝承、業務への意欲の維持等を考慮したキャリアアップのために、業務目標制度の導入、新規業務への配置、リーダー制の採用等に取り組み、意欲の向上等結びつけている。
			埼玉		株式会社マルイキットセンター	用度品のピックアップ業務、商品の検品業務、印刷サービス業務等	同左	44名	30名 ・ 聴覚障害者8名 ・ 肢体不自由者3名 ・ 知的障害者19名	知的障害者の加齢に対応した新たな職域拡大を図るため、親会社等の業務の中から印刷・検品・出荷等の印刷サービス業務を受託し、一人ひとりの能力や適性に応じた配置や業務指導、評価を行うための体制作りを意識的に取り組んでいる。

平成19年度	知的障害者	優秀賞	大阪	特例	株式会社かんでんエルハート	園芸、貸農園事業、印刷、商事、社内文書の発・受信サービス、産業マッサージ等	同左	143名	100名 ・視覚障害者11名 ・聴覚障害者8名 ・肢体不自由者23名 ・内部障害者5名 ・知的障害者48名 ・精神障害者5名	知的障害者が抱える課題に対する有効な支援を実施するため、役職者を第2号職場適応援助者(ジョブコーチ)として配置し、支援機関等と連携を図っており、知的障害者への的確な理解に基づく職場全体の支援力が育っている。
平成20年度	聴覚障害者	最優秀賞	埼玉	特例	株式会社マルイキットセンター	用度品のピックアップ業務、商品の検品業務、印刷サービス業務等	同左	49名	33名 ・聴覚障害者10名 ・肢体不自由者3名 ・知的障害者20名	全員参加型の作業マニュアルを作成し、業務の検証と改善が図られている。手話用語辞典の作成や能力開発シートの作成等事業所の工夫も随所に見られる。本格的に聴覚障害者を採用し始めたのは数年前であるが、短期間で作業環境の整備や、聴覚障害者の適性を活かした職務の拡大が図られている。
		優秀賞	福井	一般	社会福祉法人光道園	障害者・高齢者の介護や支援、福祉事業等	介護補助業務	279名	6名 ・聴覚障害者3名 ・肢体不自由者1名 ・内部障害者1名 ・その他の障害者1名	従業員が内部研修で簡易な手話を覚え、休憩時間中にスタッフ同士の交流が促進されたことにより情報量不足がカバーされている。資格取得のための研修受講の際には、勤務日や出勤時間に配慮する等スキルアップを目指しやすい環境を作り出している。
			鳥取		有限会社西山家具	CADを駆使したデザイン開発並びに真空プレス・CNCマシンによる立体加工技術を用いた木製家具の製造、及び販売	木工研磨及び木工塗装	40名	3名 ・聴覚障害者2名 ・内部障害者1名	技能検定試験の受験を促すことでスキルアップを図り、高い加工技術が要求される婚礼家具の製造においても、30年以上の継続雇用を実現している。指導者が手話講習、要約筆記、障害者職業生活相談員の講習を受講するといったサポート体制を構築している。
			東京	特例	株式会社リクルートオフィスサポート	リクルート及びリクルートグループに対する事務作業代行業務、スタッフ代行業務等各種サービスの提供	印刷・コピー業務、情報管理業務、スタッフ代行業務等	235名	147名 ・視覚障害者8名 ・聴覚障害者12名 ・肢体不自由者87名 ・内部障害者25名 ・知的障害者11名 ・精神障害者3名 ・その他の障害者1名	業務量の変化に伴う聴覚障害者の配置転換に当たり、従来、電話対応が必要であった事務サービス部門において、電話による対応を必要としない職務を切り出し、当該事業所において職域を広げている。上位職級への登用を意図した人事制度の改訂によりキャリアアップが期待できる。
			大阪		株式会社エルアイ武田	印刷業務、清掃業務、包材補助業務、洗濯業務、細断業務等	清掃業務、印刷・組販業務	55名	43名 ・聴覚障害者19名 ・肢体不自由者5名(うち重度4名) ・内部障害者1名 ・知的障害者18名	外部業者に委託していたビル清掃について、薬剤の知識、清掃専用機器の操作等体系的に研修を行うことで、外部業者と同等の清掃ができるようになった。専門的な清掃技術を習得することで、これまで行っていた日常的な清掃の精度とスピードも向上し、スタッフ全体のスキルアップが図られた。

平成20年度	聴覚障害者	優秀賞	鳥取	特例	千代三洋工業株式会社	LED(発光ダイオード)応用商品の組立・製造	精密機械、製品及び検査マシンのオペレータ、顕微鏡検査、製品データ入力等	104名	27名 ・聴覚障害者12名 ・肢体不自由者10名 ・内部障害者2名 ・知的障害者1名 ・精神障害者2名	親会社への派遣、機器メーカーの研修、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターの研修受講等を通じて、少量多品種の製造工程においても、様々な工程を担当できるようスキルアップが図られている。手話通訳が可能な従業員の複数配置、第2号職場適応援助者の配置等職場定着に向けた取組を行っている。
			大分		ソニー・太陽株式会社	マイクロホン、ヘッドホン、メモリースティック、ビデオカメラ・デジタルカメラ周辺機器の製造等	デジタル周辺機器のち治具設計、購買業務、経理・システム等	182名	122名 ・視覚障害者1名 ・聴覚障害者26名 ・肢体不自由者83名 ・内部障害者9名 ・精神障害者2名 ・その他の障害者1名	採用時の研修を、障害の有無に関係なく合同で実施しており、また聴覚障害者を受け入れる部署においては、「聴覚障がい者受入マニュアル」を配布し、聴覚障害者に対する理解を深めている。この「聴覚障がい者受入マニュアル」の作成により、部署ごとの対応に差が無くなった。
平成21年度	精神障害者	最優秀賞	神奈川	特例	富士ソフト企画株式会社	名刺作成、データ入力、ホームページ作成、サーバー管理、印刷物全般の製作、ダイレクトメール発送、生命保険・損害保険代理店業務、障害者委託訓練業務等	同左	170名	139名 ・視覚障害者2名 ・聴覚障害者12名 ・肢体不自由者28名 ・内部障害者5名 ・知的障害者22名 ・精神障害者70名	精神障害者の職業上の特性を踏まえ、カウンセリング室へのカウンセラー3名の配置、役職者に対するメンタルヘルス研修、フレックスタイム制の導入等幅広くきめ細やかな対応が図られており、就労支援システムの構築及び多数の精神障害者雇用を実現している。企業内で障害者の委託訓練を実施しており、精神障害者社員が講師となって訓練生を指導し、当事者同士の能力向上の機会を設定している。
			宮城	一般	有限会社井上技建	一般建設業、飲食業及び介護保険事業(訪問・通所・居宅介護支援・福祉用具・小規模多機能型居宅)	通所介護事業所の介護補助業務	57名	7名 ・視覚障害者1名 ・内部障害者1名 ・知的障害者1名 ・精神障害者2名 ・その他の障害者2名	業務マニュアルの作成、疲労度を見極めた上での随時休憩、本人とのコミュニケーションを進めるための日々の振り返り等、障害特性に応じたきめ細やかな配慮がなされている。これらの取組を通じて体調の自己管理が適切になされ、継続雇用につながっている。
		神奈川	一般	綾瀬市リサイクル協同組合	行政委託事業(リサイクル業)	紙類の選別、小型家電の解体及び選別ラインでの作業	11名	10名 ・知的障害者4名 ・精神障害者6名	事業所全体の作業を見直し、障害者の職域拡大に取り組んでいる。マニュアルを整備して作業を効率化しているほか、精神障害者の従業員が体調を崩した際にも対応できるよう、一人ひとりの対処法を整理している。	
		兵庫		日本イーライリー株式会社	医療用医薬品製造輸入販売	施設管理部門における備品・設備の維持・管理と効率的運用及び洗浄水の品質検査	1,874名	21名 ・聴覚障害者4名 ・肢体不自由者8名 ・内部障害者3名 ・精神障害者6名	精神障害者雇用を推進していくために、社長自らの訓話、社内報による周知等、全社的な取組がなされている。また受入れ部署において、ハローワーク職員、関係機関の精神科医等を招き、統合失調症に関する勉強会を開催していることは、障害理解を進める上で効果的な取組である。	

平成21年度	精神障害者	優秀賞	東京	特例	大東コーポレートサービス株式会社	事務作業等の受託業務、機密文書の処理(粉碎処理)、社内メール・郵便・宅配小荷物等の受渡し、名刺作成、各種事務作業等	同左	56名	39名 ・視覚障害者1名 ・聴覚障害者1名 ・肢体不自由者5名 ・内部障害者2名 ・知的障害者22名 ・精神障害者8名	精神保健福祉士を採用し、精神障害者にきめ細やかな対応をしている。また、精神障害者雇用を進めるために、新たな課の立上げ、短時間勤務からの就労、SST(ソーシャルスキルトレーニング)による自己管理技術の向上等の取組が行われている。
--------	-------	-----	----	----	------------------	---	----	-----	---	---