

雇用の分野における 「合理的配慮」とは

本章では、法改正で示された合理的配慮の指針と事例を、障害の種類別に紹介します。

基本的な考え方

合理的配慮とは

募集及び採用時における障害のある方とない方の均等な機会を確保することや、採用後に障害のある方とない方が均等に取り扱われるように配慮すること、また障害のある方が能力を有効に発揮するにあたって支障となっている事情を改善するための措置を提供することなどを合理的配慮といいます。合理的配慮は、事業者にとって**過重な負担とならない範囲**で提供されるべきものです。

過重な負担とは

- 事業活動への影響の程度
 - 実現困難度
 - 費用負担の程度
 - 企業の規模
 - 企業の財務状況
 - 公的支援の有無
- の6つの要素を総合的に勘案し、個別に判断します。

合理的配慮の具体的手順

手順① 募集・採用時：**障害のある方から**事業者に対し、支障となっている事情などを申し出ます。

採用後：**事業者から**障害のある方に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認します。

手順② 障害のある方と事業者で合理的配慮に関する話し合いを行います。

手順③ 合理的配慮に関する措置を確定し、その内容と理由（「**過重な負担**」にあたる場合はその旨と理由）を障害のある方に説明します。

障害のある方と事業者の相互理解が最も重要です。

