

障害のある方が安心して働ける 職場づくりのために…

法律で規定
されています！

これだけはやっておこう！重要ポイント

point 1 社内の対応窓口（担当者・部署）の設定、従業員への周知

障害のある従業員からの相談や苦情に対応する窓口を設け、従業員に周知しましょう。

point 3 合理的配慮が必要な
従業員の把握

入社時に障害があることが分からない場合もあるため、障害のある従業員を把握することが必要です。合理的配慮が必要かどうか確認をする際には、特定の従業員に尋ねるのではなく、例えば全社員向けの一斉メールなどで行うようにするなどの配慮も必要です。

point 2 不利益な取扱いの禁止、
従業員への周知

障害のある従業員が安心して相談できるように、「相談したことを理由に解雇など不利益な取扱いはしてはならない」ことを定め、従業員に周知しましょう。

point 4 配慮内容についての
話し合い、決定

合理的配慮は従業員と事業者の相互理解の中で提供されるべきものです。

お互いに納得できるようにしっかりと話し合いましょう。

こんな取組も効果的です

●対応マニュアルの作成

どのような合理的配慮を提供するのかは、従業員の障害特性や相談内容によって変わります。相談を受けた担当者が適切に対応できるよう、あらかじめマニュアルを作成しましょう。

●外部関係機関などの情報収集

職場環境の整備などに関して、相談できる外部関係機関を把握しておきましょう。

→ P37、38 へ

障害のある方の障害特性や必要な配慮について、事業者や同じ職場で働く者が理解を深めることが大切です。

