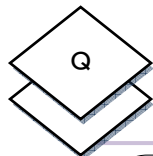




労働相談Q & Aで解決！

障害者雇用①



障害者に対する合理的配慮の提供義務とはどのようなものですか。

A 雇用・就業の分野における合理的配慮とは、障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、障害者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置をいい、事業者には過重な負担にならない範囲で提供することが義務づけられています。

解説はこちら

- 合理的配慮とは、障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、障害者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置です。どのような措置を講ずるかは、個々の障害者である労働者の障害の状態や職場の状況に応じて異なりますが、例えば、肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと、知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行ったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと、精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること等が考えられます。事業主はこのような措置を、過重な負担にならない範囲で提供する義務があります（障害者雇用促進法第36条の3）。
- 具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決める必要があります。
- 障害者である労働者に対する合理的配慮だけでなく、令和6年4月1日から、事業者がその事業を行うにあたり、個々の場面で障害者から「社会的なバリアを取り除いてほしい」旨の意思の表明があった場合に、その実施に伴う負担が過重でないときは、社会的なバリアを取り除くために必要かつ合理的な配慮をしなければならないことになりました（障害者差別解消法第7条第2項）。合理的配慮の提供に当たっては、障害のある人と事業者との間の建設的対話を通じて相互理解を深め、共に対応案を検討していくことが重要とされています。

どうすれば？

- 合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものとされています。どのような措置を講ずるか等について、しっかりと話し合いましょう。

- 厚生労働省が作成した事業主パンフレット『[障害者雇用のご案内～共に働くを当たり前に～](#)』や事例集（[雇用分野における障害者への差別禁止・合理的配慮 | 厚生労働省ページ内](#)）を参考に検討する方法も考えられます。

お問い合わせ

- 山梨県労働委員会事務局
〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 山梨県庁北別館3階
電 話 055 (223) 1827
相談時間 8:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）
URL <https://www.yamanashi.lg.jp/roudou-iin/>

障害者雇用促進法に関するご相談

- ◎ 山梨労働局職業安定部職業対策課
電 話 055 (225) 2858

障害者差別解消法に関するご相談

- 「つなぐ窓口」（内閣府）
電話相談 0120 (262) 701
相談時間 10:00～17:00（祝日・年末年始を除く）
メール相談可