

「合理的配慮提供」セルフチェックシート(回答・解説)

この回答・解説については、合理的配慮指針に基づき、踏まえておきたいポイントを整理して作成しています。

解説欄にある[法 番号][指針 番号][Q-番号]は、それぞれ「障害者の雇用の促進等に関する法律」「合理的配慮指針」「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A【第二版】」に記載されている箇所を示しています。必要に応じて参照してください。

No.	回答	解 説
1	×	合理的配慮指針の中で、合理的配慮については、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきであること等の基本的考え方があり、合理的配慮に係る措置の実施に当たって事業主が障害者と話し合うこと等の必要な手続きのもと、多くの事業主が対応できると考えられる合理的配慮に係る措置の例や過重な負担の判断要素、障害者からの相談に適切に対応するために必要な相談体制について定められています。 [指針第2]
2	○	ケース1の場合は、障害のある方からの申出については、過重な負担である場合には、その障害者との話し合いの下に、意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮を行うことが指針に示されています。 [指針第2][Q4-1-4] ケース2の場合は、合理的配慮については話し合いにより相互理解の下に進める必要があり、過重な負担については実施できないことを十分に説明の上で実施することが指針に示されています。 [指針第2-1][指針第3_1-(2)] [指針第3_1-(3)][指針第5] [Q4-1-4] [Q4-4-1]
3	×	「障害者の雇用の促進等に関する法律」の中で、合理的配慮を提供する対象障害者は、「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とされています。例えば、難病に起因する障害を有する方や、高次脳機能障害のある方なども、その障害が長期化し、かつ、職業生活に制限を来し又は職業生活を営むことが著しく困難な場合は対象となります。 [法第2条][Q1-3-1]
4	○	ケース3の場合は、「障害者雇用率にカウントされる障害者手帳を持っている者」と限定していますが、障害者手帳を所持していない方々も合理的配慮の対象となる場合があることについて踏まえておく必要があります。 [Q1-3-2][Q1-4-1][Q1-4-2] ケース4の場合は、「高次脳機能障害」を有する方で、その障害が長期化し、かつ、職業生活に制限を来し又は職業生活を営むことが著しく困難な場合は対象となります。 [Q1-4-1][Q1-4-2]
5	×	募集及び採用時における合理的配慮は、「障害者と障害者でない者との均等な機会の確保」の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たっては、障害者からの申出により、その障害者の障害特性に配慮した必要な措置をとることが法的義務となっています。応募する障害者から申出があった場合は、対応すべき配慮の内容について検討を行い、過重な負担にならない範囲で対処することが必要になります。 [指針第2-1][指針第3_1-(2)] [指針第3_1-(3)][指針第5][Q4-1-4] [Q4-4-1] ケース5の場合は、募集・採用時には障害者からの申出が前提となっています。考え方としては、募集・採用時にはどのような障害特性を有する方から応募があるか分からないことや事業主がどのような合理的配慮の提供を行えばよいか不明確な状況にあることが挙げられます。 [指針第2-1][指針第3_1-(1)] [Q4-2-2]
6	×	採用後における合理的配慮は、「障害者である労働者と障害者でない労働者との均等な待遇の確保」と「障害者である労働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、その雇用する障害者である労働者の障害特性に配慮した「職務の円滑な遂行に必要な施設の整備」、「援助を行う者の配置」その他の必要な措置を講じることが法的義務となっています。 [法第36条の3][指針第4_1-(2)] ケース6の場合は、他の社員と同じ環境であるという価値観で判断され、障害特性に対する配慮に欠けた対応がなされている事例です。発達障害者の中には、音や光、嗅覚など感覚過敏の方がいることがわかっています。このケースの場合は、耳栓やヘッドフォンなどの使用に配慮することも可能という判断もできますので、話し合いにより合意形成を図ることが大切です。 [指針第2][指針第4_1-(2)]
7	○	採用後における合理的配慮の提供に関し、事業主は、労働者が障害者であることを雇入れ時までに把握している場合には、雇入れ時までに、その障害者に対して職場において支障となっている事情の有無を確認することになっています。 [指針第3_2-(1)] ケース7の場合は、面接の段階では応募者本人から申し出はなかったものの、採用通知の段階で障害のあることが把握できたことから、あらためて、職場において支障となる事情を聴くための機会を設定したという事例です。早めに対応している点もポイントになります。 [Q4-2-6]

8	×	<p>採用後の合理的配慮の提供に関して、事業主は、労働者が障害者であることを雇入れ時までに把握できなかった場合については、障害者であることを把握した際に、その障害者に対して職場において支障となっている事情の有無を確認することになっています。なお、障害者は、事業主からの確認を待たず、当該事業主に対して自ら職場において支障となっている事情を申し出ることも可能となっています。[指針第3.2-(1)]</p> <p>ケース8の場合は、面接当時に障害者であることの申告がなく、勤務初日に障害があること、電話対応に支障があることなどの申出があつたにもかかわらず、検討することなく一方的に対応できないことを伝えたという事例です。この場合、上記のとおり、障害者から申出があつた時点で把握したことになりますので、対応について検討し話し合いの下、その障害者の意向を十分に尊重した上で過重な負担とならない範囲で合理的配慮の対応が必要になります。[指針第3.2-(1)]</p>
9	○	<p>採用後においては、労働者からの申出の有無に関わらず、事業主が労働者の障害の有無を確認・把握することになっています。[指針第3.2-(1)]</p> <p>ケース9の場合は、毎年ハローワークに報告する障害者雇用状況のために実施している障害者であることの確認時に合わせて合理的配慮に関する情報も提供した上で把握することとし、全ての労働者に周知・確認する対応により注意を払って把握しているものと捉えられます。[指針第2.4][Q1-5-1]</p>
10	○	<p>採用後の合理的配慮の提供に関して、事業主は、労働者が雇入れ時に障害者でなかった場合については、障害者となったことを把握した際に、当該障害者に対して職場において支障となっている事情の有無を確認することになっています。[指針第3.2-(1)]</p> <p>ケース10の場合は、採用後に障害者となった事例です。健康であった社員が不慮の事故等により障害者となる場合もありますので、申出があつた場合には速やかに対応することが肝要となります。[Q1-3-2]</p>
11	×	<p>採用後における合理的配慮の提供に関し、事業主は、職場において支障となっている事情の有無を確認した後においても、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、必要に応じて定期的に、当該障害者に対して職場において支障となっている事情の有無を確認することになっています。[指針第3.2-(1)]</p> <p>ケース11の場合は、募集・採用時点で合理的配慮に関する職場における支障の有無を確認しているため、その後は不要であると考えている事例です。障害の状況によっては、その程度が変化し、別の配慮が必要となる場合も考えられますので、上記にあるように必要に応じて定期的に確認することが必要になります。[指針第3.2-(1)][Q1-5-1]</p>
12	○	<p>ケース12の場合は、毎年1回実施している個別面談の機会に合理的配慮に関する職場における支障の有無を確認しているという事例であり、指針で示されている対応を行っている一つの例として挙げられます。[Q4-2-8]</p>
13	×	<p>個々の事情を有する障害者と事業主は、合理的配慮の提供に関し、どのような措置を講ずるかについて話し合いを行い、事業主は、障害者との話し合いを踏まえてその意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、措置の内容等を伝えることになっています。[指針第3.2-(2)・(3)]</p> <p>なお、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、事業主は、当該障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずることになっています。「過重な負担」に当たるか否かについては、①事業活動への影響の程度 ②実現困難度 ③費用・負担の程度 ④企業の規模 ⑤企業の財務状況 ⑥公的支援の有無を総合的に勘案し、個別に決めていくこととされています。[指針第3.2-(3)][指針第5]</p>
14	○	<p>ケース13の場合は、雇用後の障害者からの合理的配慮の申出に対して、「過重な負担」という文言を安易に用いた事例と言えます。根拠が不十分な場合には、労働者からの申立てにより行政機関から指導や勧告を受けることにもなりかねません。[法第36条の6][指針第5]</p> <p>ケース14の場合は、採用後に脳梗塞により半身まひとなった社員と合理的配慮に関する面談の機会を設定し、話し合いの結果、対象障害者との合意形成を図った上で過重な負担にならない範囲での措置として階段昇降機を設置した事例となります。[指針第5][Q4-4-1]</p>

15	×	採用後の合理的配慮に関し、相談体制の整備等として、障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するための相談窓口を定めて、労働者に周知することが求められています。相談窓口としては、①相談に対応する担当者・部署をあらかじめ定めること、②外部の機関に相談への対応を委託することなどが例示されています。 [指針第6]
16	○	ケース15 の場合は、管理職のみに限定した周知となっており、全ての労働者に周知されるようにする必要があります。 [指針第6][Q4-5-1] ケース16 の場合は、上記①の「相談に対応する担当者・部署をあらかじめ定めていること」に該当し、障害者の支援ノウハウを有するジョブコーチを配置することも一方策として挙げられます。 [指針第6][Q4-5-1][Q4-5-2]
17	×	障害者である労働者が採用後の合理的配慮に関する相談をしたことを理由に、解雇その他の不利益な取扱いを禁止することを定めて、就業規則、社内報、パンフレット、社内ホームページなどを通して労働者にその周知・啓発をすることが求められています。 [指針第6_4] ケース17 の場合は、合理的配慮指針に示されている「障害者である労働者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該障害者である労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること」の措置を講じておらず、合理的配慮を実施する環境の整備を怠っている事例になります。 [指針第6_4]
18	○	ケース18 の場合は、職場での支障の申出を行った障害者に対して不利益な取扱いをしないことを社内規程に明文化し、その上で、全ての労働者に周知を行っていますので指針第6の4に合致し、「○」と判断されます。 [指針第6_4]
19	○	合理的配慮に当たっては、合理的配慮の提供が円滑になされるようにするという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く社員が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要との考え方が基本となっています。 [指針第2_4] ケース19 の場合は、社員に対する障害者への適切な対応等に関する知識付与の観点から研修を実施している事例になります。外部の障害者就労支援機関など活用した研修も一つの実施方法として挙げられます。 [指針第2_4]
20	×	労働安全衛生法に基づく健康診断又は面接指導において、労働者が障害を持っていることを把握する場合がありますが、この情報は労働者の健康確保を目的として把握するもので、合理的配慮を目的とするものではないので、注意が必要です。このことは、「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A」に示されています。 [Q1-5-1] ケース20 の場合は、社員の健康・労務管理等を行っている立場から、健康診断で知り得た情報を活用し、勝手に合理的配慮が必要な対象者として認識し対応しようとしている事例になりますが、上記のQ&Aを踏まえた対応が必要です。 [Q1-5-1]