

「働く広場」7月号より注目
記事をご紹介します

「合理的配慮」という希望



「働く広場」2026年7月号

このたび、当機構より障害者雇用の啓発誌「働く広場」7月号を発行しました。
今号の、「クローズアップ」(10～11ページ)では、『合理的配慮』という希望～人事と法務の交差点～をテーマに特集しています。
平成28年の法改正により、障害のある従業員に対する合理的配慮の提供は企業の義務となりました。本掲載の最終回では、人事の重要な場面～配置転換、評価・昇進、休職・退職・復職～における合理的配慮のポイントについて解説しています。**人事・労務担当の方々に向けて、大変参考になる内容**となっておりますので、ぜひ、ご一読ください。
また、障害者雇用に関してお困りのことがございましたら、当センターまでお気軽にお問合せください。

■配置転換

◆事業主が意識したいポイント◆

- ・本人の不安や負担を確認する。
- ・異動先で予想される困難や障壁を整理する。
- ・必要な支援・配慮を一緒に考える。
- ・本人の強みや将来のキャリアを踏まえて検討する。

💡 「異動できるか」ではなく、「どうすれば活躍できるか」を話し合しましょう。

■評価・昇進

◆事業主が意識したいポイント◆

- ・配慮したうえで公正に評価する。

不適切な例

- ・適切な指示をせず「理解力が低い」と評価する。
- ・環境調整をせず「協調性がない」と判断する。

適切な対応

- ・評価基準を明確にする。
- ・必要な配慮を実施する。
- ・配慮後の成果や能力を公平に評価する。

評価基準の例

- ・報告の正確性 ・納期遵守 ・業務品質
- ・チームとの連携

💡 「配慮+公正な評価」が必要です。

■休職・退職・復職

- ・なぜ不調になったのか確認する
- ・不調の原因を整理することが重要

考えられる要因

- ・業務内容とのミスマッチ
- ・業務量や負荷
- ・人間関係
- ・職場環境

復職支援のポイント

- ・適材適所
- ・適応支援
- ・段階的な業務復帰、負荷調整

退職に至る場合でも

- ・理由を丁寧に説明
- ・利用できる支援制度を案内

活用できる社会資源

- ・障害年金
- ・就労移行支援事業
- ・障害者就業・生活支援センター