

「働く広場」4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4月号

このたび、当機構より障害者雇用の啓発誌「働く広場」4月号を発行しました。
今号では、「クローズアップ」(10～11ページ)において、『合理的配慮』という希望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。一方で「募集・採用の場面では、具体的にどのような配慮が求められるのか」「どこまで対応すればよいのか」と、戸惑いを感じておられる人事・採用担当者の方も多いのではないのでしょうか？本特集では、「募集・採用」における合理的配慮について、**弁護士の立場から分かりやすく解説**しています。
実務に即した内容となっており、**今後の社内検討や制度整備のヒント**としてご活用いただけます。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。

募集段階



・業務内容を具体的に示す

例)電話対応がある場合、「1日平均〇件程度。特定の顧客からの注文受付がメイン」、あるいは「社内取次のみ」と具体化する。

面接段階



・「業務を行う上での困りごとや必要な配慮」といった仕事目線で確認する

例)「この業務を行う上で、どのような困りごとが想定されますか？」「以前の職場で助かった配慮はありますか？」等、仕事をすることを起点とした具体的な問い掛けを行う。

入社前段階

・職場見学等の機会を設ける

例)実際の執務スペースの広さ、照明の明るさ、周囲の話し声や電話の音等を本人に確認してもらう。



・受入部署への働きかけを行う

例)「指示は一つずつメールで行うほうがミスがなくなり、チーム全体の効率が上がる」等、**合理的配慮が組織の生産性を高めるための業務改善である**ことを説明する。

