

「働く広場」5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5月号

このたび、当機構より障害者雇用の啓発誌「働く広場」5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。本記事では、採用選考を経て、職場に迎え入れる段階において、労使間の「建設的対話」をどのように具体的な職場環境へと繋げていくか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。

配慮事項の確認（入社面談はスタートライン）

- 1 面談では、働く環境や仕事のやり方の中にある“つまづきの原因”（社会的障壁）を見つける
- 2 病名ではなく、どの業務・どの場面で困難が生じるか（生じそうか）を具体的に確認
- 3 合理的配慮は入社時に完結せず、働き始めてからも更新していくプロセス（対話の継続）

医療・健康情報の取得（法務・産業保健との協働）

- 1 医療・健康情報は要配慮個人情報であり、取得は必要最小限かつ本人同意が原則
- 2 産業医が主治医からの医療情報を、就業上の配慮事項へ翻訳（具体的にどのような配慮が必要？）
- 3 安全に働けない業務は制限しつつ、働ける方法や環境を整えるという両面から判断

配慮事項の周知（障害の開示は何のためか）

- 1 障害情報の開示は本人の同意が前提、目的を丁寧に説明するプロセスが重要
- 2 同僚の単純な肩代わりは疲弊や不公平感を招く（「できる業務」で確実に貢献してもらう、負担増へのケア）
- 3 個別配慮を通じて職場内の仕組みを見直し、すべての従業員にとって働きやすい職場環境へ改善