

合理的配慮指針(厚生労働省)

— 抜粋 —

改正障害者雇用促進法第36条の2から
第36条の4までの規定に基づき事業主
が講ずべき措置

1 募集及び採用時における 合理的配慮の提供

(1) 障害者からの合理的配慮の申出

募集及び採用時における合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

- (2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い
- (3) 合理的配慮の確定

2 採用後における合理的配慮の提供

(1) 事業主の職場において支障となっている事情の有無等の確認

事業主は、当該障害者に対し、遅滞なく、職場において支障となっている事情の有無を確認する。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が可能である。

(2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い

(3) 合理的配慮の確定

過重な負担

合理的配慮の提供の義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしている。

1 過重な負担の考慮要素

事業主は、合理的配慮に係る措置が過重な負担に当たるか否かについて、次に掲げる要素を総合的に勘案しながら、個別に判断すること。

- (1) 事業活動への影響の程度
- (2) 実現困難度（機器や人材の確保、設備の整備等の困難度）
- (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