

## 障害者雇用における合理的配慮のための 情報提供シート

ことし4月から、法定雇用率の引上げ、特定短時間労働者の実雇用率算定対象化等により、障害者雇用の拡大が見込まれます。そこで今回は、障害者雇用における合理的配慮のための情報提供シートについての留意点を解説します。

弁護士

田村

裕一郎

弁護士

古田

裕子

### 掲載テーマ

- 1月号…病気特別休暇制度に関する規定
- 2月号…建設業の36協定
- 3月号…募集要項
- 4月号…専門業務型裁量労働制の労使協定
- 5月号…障害者雇用における合理的配慮のための情報提供シート
- 6月号…企画業務型裁量労働制の運営規程

### 1 障害者雇用における合理的配慮とは

障害者雇用に関しては、障害者雇用促進法が定められており、厚生労働省より「障害者差別禁止指針」「合理的配慮指針」「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」等が公表されています。

障害者雇用にあたっては、  
① 募集・採用時における合理的配慮  
② 採用後における合理的配慮  
が求められます。

たとえば「合理的配慮指針」では、視覚障害者に対する①募集・

採用時における合理的配慮の事例

として「採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行なうこと」などが、②採用後の合理的配慮の事例として「拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること」などが挙げられています。

個々の障害者の状態や職場の状況に応じた検討が必要となるため、適切に情報を把握・共有したうえで話し合い、認識のすり合わせ等が重要となります。

そのためのツールとして、「情報提供シート」等を活用することが考えられます。

以下の書式例においては、②採

用後における合理的配慮を検討するためのツールとしての「情報提供シート」について解説します。

なお①募集・採用時において、同様のシートを用いることも考えられますが、①募集・採用時の合理的配慮については、障害者からの申し出があった場合に行なうこととされているため、応募者からの申し出の態様に応じて柔軟に対応すべきです。

### 2 合理的配慮のための情報提供シート作成にあたっての留意点

(1) 利用するタイミング

②採用後における合理的配慮を検討するにあたって、⑦当初から

障害者であることを把握している場合、使用者は、雇入時までに、職場で支障となっている事情の有無を確認します。

また、④雇入時には障害者であることを把握できなかった場合や途中から障害者となった場合、障害者であることを使用者が把握したタイミングで、職場で支障となつてい事情の有無を確認することとされています。

さらに、⑤障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、定期的に確認することも求められています。

そのため、②採用後における合理的配慮については、従業員から

■障害者雇用における合理的配慮のための情報提供シートの例

合理的配慮のための情報提供シート			
1 基本情報			
氏名			
部署			
業務内容			
障害の種類	身体障害／知的障害／精神障害／その他		
診断名			
等級			
特性等			
2 合理的配慮に関する検討			
支障となっている事由 (従業員記入)	希望する措置の内容 (従業員記入)	措置の内容／措置を実施できない場合の理由 (使用者記入)	備考
3 情報を共有する範囲			
略			

の申し出がなくとも、使用者から従業員に対し、本書式例を前記①②の適宜のタイミングにおいて提供することが考えられます。

(2) 基本情報

「合理的配慮指針」において、

合理的配慮は個々の障害者である労働者の障害の状態や職場の状況に応じて提供されるものであるため、多様性があり、かつ個性が高いものとされています。

ゆえに、合理的配慮を検討する

にあたっては、障害の種類、程度等、本人の業務内容、特性等の情報が必要となると考えます。

そのため、本書式例の基本情報には業務内容や障害の種類、診断名や等級、特性等を記載する欄を

設けています。

(3) 合理的配慮に関する検討

合理的配慮の内容を話し合うにあたっては、支障となっている事情と希望する措置の内容を確認することが必要です。

そのため、本書式例では、これらの事項を記入する欄を設けています。

なお、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すとされています。

合理的配慮については、過重な負担にならない範囲で措置を講ずることが求められています。

すなわち、使用者としては、従業員の希望をすべて受け入れる必要があるわけではなく、事業活動への影響の程度、実現困難度、費用・負担の程度、企業の規模、企業の財務状況、公的支援の有無等の事情を考慮して、措置を実施するか判断します。

その結果、過重な負担に当たると判断した場合には、その理由を説明することとされています。

そのため、本書式例では、措置の内容または措置を実施できない場合に、その理由を記載する欄を設けています。

たむら ゆういちろう 多湖・岩田・田村法律事務所弁護士。YouTubeにて「弁護士田村裕一郎チャンネル」を運営。  
ふるた ひろこ 多湖・岩田・田村法律事務所弁護士。