

合理的配慮指針に係る今後の主な論点

1 指針の構成について

- 指針にはどのような内容・項目を盛り込むべきか。
 - ・ 指針の構成（案）（別紙参照）
 - 第1 趣旨
 - 第2 基本的考え方
 - 第3 合理的配慮の内容
 - 第4 過重な負担
 - 第5 相談体制の整備等

【指針の構成について】

<前回までの意見>

- 合理的配慮を行うまでの手続、プロセスを「相談体制の整備等」又は「基本的な考え方」で記述するだけで十分かは疑問。1つ項目を立てた方が良いのではないか。【武石委員】
- 指針の構成（案）については概ね賛成。【日身連】
- 指針の構成（案）のとおりで指針を作成すべき。【中央会】
- 合理的配慮は個別性が強く千差万別であることから、障害者と事業主の相互理解の中で柔軟な対応が可能となる仕組みにすべき。【経団連】
- 当事者間で決定するための手続的な規制によって、合理的配慮の内容の妥当性を担保する方が有効ではないか。【経団連】
- 合理的配慮の手続を、順番としてどこに入れるつもりなのか。【北野委員】



- 合理的配慮を行うまでの手続の項目を「合理的配慮の手続」として立てることとし、以下のような構成としてはどうか。

指針の構成（案）

- 第1 趣旨
- 第2 基本的考え方
- 第3 合理的配慮の手続
- 第4 合理的配慮の内容
- 第5 過重な負担
- 第6 相談体制の整備等

2 「基本的な考え方」について

- 「対象となる障害者の範囲」、「対象となる事業主の範囲」、「合理的配慮の提供の考え方」の他に記載すべき事項はあるか。

【その他記載すべき事項について】

<前回までの意見>

- 見えない障害については直接、当事者に接することで共感が生まれ、障害理解が進む。このような障害特性について指針に明記すべき。【育成会】
- 合理的配慮は、事業主の提供義務として位置付けられていることを明記すべき。【経団連】
- 障害者による申告がなく、善管注意義務を払っても事業主が障害の有無を知り得なかった場合に合理的配慮を提供していなくても、法違反に問われないことを明記すべき。【経団連】
- 合理的配慮の提供が円滑になされるためには、事業主や職場に働く労働者の障がいに対する理解の促進と情報の共有が重要。【連合】



- 以下の事項を「基本的な考え方」に記載してはどうか。
- ・ 合理的配慮の提供が円滑になされる観点から、障害者も共に働く一人の社員であり、事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。
 - ・ 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。

※ 募集及び採用時の合理的配慮は、障害者の申出により行うこととされている。

【合理的配慮の提供の考え方について】

- 「合理的配慮の提供の考え方」として、同等な効果を持つ合理的配慮が複数あったとき、障害者の意向を十分に尊重したうえで、より事業主が提供しやすい措置をとることでよいか。
- 「合理的配慮の提供の考え方」として、障害者が望む合理的配慮が過重な負担であったとき、何らかの代替措置がある場合（効果が下がる場合を含む。）、事業主は、過重な負担にならない範囲で何らかの措置をとることでよいか。

<前回までの意見>

- （手話通訳者の手配が過重な負担に該当する場合は）必ずしもその手話通訳利用に拘ることではなく、できない場合は文字通訳やホワイトボードに書くなどの方法を検討して欲しい。【ろうあ連盟】
- 過重な負担と判断された場合は、それに代わる代替措置が必要。【日盲連】
- 合理的配慮については、要求内容に対し、仮に 100%の提供でなくても、その時点で対応可能な範囲での提供を行うという仕組みにすべき。代替措置については、同一の効果に限ることなく、話し合いの中で決定すべき。【経団連】
- 複数の選択肢がある場合には、障害者の意向を尊重した上で、より事業主が提供しやすい措置をとることが認められることを明記すべき。【日商】
- 障害者が望む配慮が過重な負担である場合に、事業主が、過重な負担にならない範囲で何らかの代替措置をとることが認められることを明記すべき。【日商】



- 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないことを指針に記載してはどうか。
- なお、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であった場合についても上記と同様である。

【合理的配慮の手続について】

<前回までの意見>

- 「合理的配慮にかかる措置の内容によっては一定の時間がかかる場合がある」とあるが、採用行為は様々ある中で、具体的なイメージがしにくい。【伊藤委員】
- 合理的配慮の手続において障害者と事業主における協議が整わない場合の記載が必要ではないか。【田中委員、北野委員】
- 合理的配慮の内容について、任意で外部の第三者の知恵を借りることは差し支えないと考えるが、指針への記載は必要ないと思われる。【富永委員】
- 紛争解決については、別途法律の規定があるので、あまりここで書いてしまうのはいかななものか。【武石委員】



- 「合理的配慮の手続」には、合理的配慮の提供の考え方も踏まえ、以下の事項を記載してはどうか。

(1) 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

(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については、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障害者が希望する措置の内容を事業主に対して申し出ること。

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。

なお、合理的配慮にかかる措置の内容によっては一定の時間がかかる場合があることから、障害者は面接日等までの間に十分な時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められること。

(合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い)

- ・ 障害者からの合理的配慮に関する事業主への申出を受けて、募集及び採用に当たって支障となっている事情が確認されれば、事業主と障害者は合理的配慮としてどのような措置を行うかについて話合いを行うこと。

なお、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、事業主は実施可能な措置を示し、障害者と話合いを行うこと。

(合理的配慮の確定)

- ・ 合理的配慮の提供義務を負う事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害

者との話し合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝えること。

その際、障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理由（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、その理由を含む。）を説明すること。

- なお、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たって支障となっている事情を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。

（２）職場における合理的配慮の提供について

（事業主からの職場における支障となっている事情の有無の確認）

- 職場における合理的配慮については、労働者が障害者であることを当初から把握している場合には、事業主は雇入れ時までに障害者に対して職場における支障となっている事情の有無を確認すること。

また、雇入れ時までに事業主が障害者であることを把握できなかった場合については、障害者であることを把握した際に、雇入れ時に障害者でなかった場合については、障害者となったことを事業主が把握した際に、事業主は障害者に対して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こと。

さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

なお、障害者は、事業主からの確認を待たず、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て差し支えないこと。

- 事業主は、障害者が職場において支障となっている事情があれば、その改善のために障害者が希望する措置の内容を確認すること。その際（障害者が自ら合理的配慮の提供を希望することを申し出た際を含む。）、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。

（合理的配慮に係る措置の内容に関する話し合い）

- 障害者に対する合理的配慮の提供が必要であることを事業主が確認したことを受けて、事業主と障害者は合理的配慮としてどのような措置を行うかについて話し合いを行うこと。

なお、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、事業主は実施可能な措置を示し、障害者と話し合いを行うこと。

（合理的配慮の確定）

- 合理的配慮の提供義務を負う事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害

者との話し合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝えること。

その際、障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じたこととした理由（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合にはその理由を含む。）を説明すること。

- なお、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。

○ なお、合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、家族等に障害者を補佐することを求めても差し支えないこと。

3 「合理的配慮の内容」について

- 必要とされる合理的配慮とはどのようなものか。

<前回までの意見>

【合理的配慮の内容】

- 合理的配慮については、事例を基に企業でもできるのではないかと考えていただくために、事例をしっかりと挙げていくことが大切。【日身連】
- 多くの具体的な事例を集めて、職場への障害の理解を促すべき。【脳外傷友の会】
- 指針に合理的配慮の具体的な事例を数多く並べることになれば、企業はそれを必ず実現すべき義務内容と誤解する恐れがある。合理的配慮の具体的な事例を明記するとしても、中小事業主を含め、障害者雇用に当たって数多く取り組まれている施策内容が合理的配慮であることを周知することが必要。【経団連】
- 合理的配慮により事業主が大きな負担を負うことになれば、かえって障害者の雇用が進まなくなることが懸念される。【経団連、日商】
- 障害の特性によって合理的配慮に対する要求も多種多様であることが想定され、個別具体的な事例の列挙により、個々の企業（特に中小企業）の負担となることも予想されるため、指針の作成に当たってはこれらの点に配慮すべき。【中央会】
- 中小企業を含む全ての企業に対し、特例子会社で実施しているような先進的なモデル性のある配慮を求められると、企業によっては対応できないところもあるため、ハードルが高い具体例を列挙すべきでない。【中央会】
- 指針では、現行、多くの障害者雇用の現場で定着しているもの、必要最小限の内容を示すことが肝要。【日商】
- 様々な障がいの特性（症状）や職場において配慮すべき点についても記載すべき。【連合】
- 別紙3について、「本人のプライバシーに配慮した上で、他の社員に対し、障害の内容等を説明すること」とあるが、必要な配慮の説明も行うという記載にしていきたい。【田中委員】
- 別紙3について、勤務時間を短くすることなど中途障害への対応を記載していきたい。【田中委員、北野委員】
- 別紙3に「出退勤時間を柔軟に設定する」とあるが、ライン業務に従事する場合や顧客対応が必要な場合などがあり、多くの事業主が対応できる典型例としては相応しくないのではないか。【塩野委員】
- 別紙3の「出退勤時間を柔軟に設定する」ことについては、現に就いている仕事の状況等に応じてどのような配慮が可能かを本人の意向を踏まえて検討することが必要

であり、記載を残すべきではないか。【伊藤委員】

- 別紙3について、採用後については各障害に共通する配慮事項があると見受けられるが、共通事項として記載してはどうか。【北野委員、伊藤委員】
- 共通事項として記載することについては、指針として分かりにくくなってしまうという問題もある。【富永委員】
- 別紙3について、募集及び採用時と採用後を時系列順に並べる方法もあるのではないかと。その上で、中途障害の場合には採用後のところを参照すれば良いというような見せ方もあるのではないかと。【阿部（正）委員】
- 別紙3の視覚障害について、募集及び採用時の配慮で「採用試験を点字や音声等により実施」とあるが、その際に試験時間が足りなくなるので、試験時間の延長についての例示も検討いただきたい。【田中委員、森代理】
- 別紙3の面接時の配慮事例として「家族等の同席を認めること」とあるが、まずは就労支援機関の職員を例として記載すべきではないか。【田中委員、森代理、市川委員、北野委員】
- 合理的配慮の位置付けについては、障害者雇用促進法の表現を引用すべきではないか。【北野委員】
- 「あらゆる企業が必ず実施すべきものではない」との表現は、「あらゆる企業が必ずしも実施するものではない」というような表現にしてはどうか。【北野委員】
- 多くの事業主が対応できると考えられる措置を示すという観点からは、ある程度の例示は必要。別紙3は、若干の文言修正は必要と思われるが、例示の量としてはこれくらいがちょうど良いのではないかと。指針とは別に、厚生労働省や高齢・障害・求職者雇用支援機構などで集めた事例をご紹介いただくとありがたい。【小林代理】
- 障害は非常に個別性がある中で、簡潔に配慮事項をまとめてあるのは非常にありがたい。多少表現は見直すにしても、指針に載せる事例としては概ねこの程度が適切。【塩野委員】
- 別紙3の事例については、事業主の方にやっていただく一つの雛形になると考えれば、中小企業でも対応できるようなレベル感ということで、このレベルでの事例の提示になっていくのではないかと。【武石委員】
- 指針には多くの事業主が対応できる事例を記載していただきたい。【本郷委員】
- 別紙3について、「障害の内容に応じて」とあるが、全てに共通することなので、削って良いのではないかと。【武石委員】

※ヒアリングで示された具体例については別紙1参照



○ 合理的配慮とは、

① 募集及び採用時については、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するための必要な措置

② 採用後については、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置

である。

○ その上で、合理的配慮の内容に関する理解を促進する観点から、障害者雇用に取り組んでいる事業主が行っている配慮事例（別紙2）を参考に、多くの事業主が対応できると考えられる措置を事例として指針に記載することとしてはどうか。

○ 具体的には、別紙3の内容を指針に記載してはどうか。

○ なお、合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであることを踏まえ、指針に記載された事例はあくまでも例示であり、あらゆる企業が必ずしも実施するべきものではないこと及び指針に記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあることを指針に記載してはどうか。

4 「過重な負担」について

- 過重な負担の判断要素は何か。

<前回までの意見>

- 「過重な負担」の判断は、誰がどのように行うかを明記すべき。【ろうあ連盟】
- 合理的配慮に係る経済的支援を受けてもなお過度の負担であることを主張できるかどうかの検討が必要であることを確認した上、①業務の内容や公共性、財政的なコスト面からの判断、②合理的配慮の提供により業務遂行に著しい支障が生じるのか、提供される機会やサービス等の本質が損なわれるかどうかについて等を判断要素と考えることが妥当。【日身連】
- 企業の規模、業績、企業側の事情に加え、その当該配慮がどのくらい不可欠なのかという、不可欠性も加味して判断すべき。【日盲連】
- 企業規模（売り上げや資本金など）。【育成会】
- 例示として、①企業規模、②企業の財政状況、③業種、④事業所や施設等の地域性・立地状況、⑤障害者の雇用実績、⑥合理的配慮の取組み状況（事業所ごとの対応状況を含む）、⑦合理的配慮に対する経済的な公的支援の有無や内容、⑧健康配慮義務を含む労務管理上の必要性、⑨職務遂行への影響、⑩企業の経営方針などを総合的に勘案しながら、事業主が個別に判断すべき。【経団連、日商】
- 合理的配慮の提供に要する事業主の負担と、合理的配慮に伴って期待される成果とを比較衡量して判断することも必要。【経団連】
- 合理的配慮の提供は障害者との相談後に行うものであることから、目的の正当性、職務遂行上の必要性、実現可能性（技術的な困難度・対応の容易さ、優先度合い）、社内の秩序・規律への影響度合いなど、合理性の判断が求められ、その上で、過重な負担となる場合、事業主は提供義務を負わないことを明記すべき。【経団連】
- 企業規模、財政状況、職場環境、業種特性、事務所や工場等の構造やそれらが自己所有か賃貸か。【中央会】
- 企業規模や企業施設の所有形態（賃貸）等、企業経営に与える影響を踏まえて個別に判断されるものであるが、説明責任は事業主が負うべき。【連合】
- 「事業運営への支障」という表現を改めるべきではないか。【田中委員、伊藤委員】
- 健康配慮義務を含む労務管理上の必要性、職務遂行への影響、企業の経営方針は「事業運営への支障の程度」に含まれるという考えだと思うが、それぞれの趣旨が曖昧になってしまうのではないか。【塩野委員】
- 事業所の構造上の問題などによって、手すりやスロープ、大きな機器などの設置が困難であるといったケースも「実現可能性」の観点から過重な負担か否かが判断され

ることを明確にすべき。【本郷委員】

- 「企業の経営状況」とすると、企業規模や費用負担の程度を含め広い意味があるように思われるため、「企業の財政状況」としてはどうか。【阿部（正）委員】
- 過重な負担の判断要素について、もう少し重複のないような形で、あるいは重複がないと明確に分かるような形で整理できないか。【伊藤委員】
- 過重な負担の判断要素として、互いに重複する部分や相互に影響があるものもあるが、視点多くてそれほど困るものではなく、むしろ視点が欠けてしまう方が問題があり、今の整理で良いのではないか。【富永委員】
- 「実現可能性」については、対応の時間軸という観点からも検討が必要であり、これぐらい待てば対応できるというような説明を事業主が行う必要がある。【伊藤委員】
- 過重な負担の判断要素としては、企業規模、企業の財政状況、企業設備の所有形態、公的支援の有無を基本に考えるべきではないか。【北野委員】
- 「総合的に勘案しながら、事業主が個別に判断する」と記載しているが、個々の判断要素を事業主が考慮したり考慮しなかったりと自由に決めて良いと理解されては困るので、これらの判断要素を踏まえる旨を明確にすべき。【北野委員】
- 職務等の働く場合の難しさに着目した要素、過去の雇用実績や合理的配慮の取組状況などの要素が重要ではないか。また、経営環境の変化といった採用後の状況の変化についても判断すべき要素ではないか。【塩野委員】
- 過重な負担の判断要素としては、明確に合理的な根拠があるもの以外は盛り込むべきではない。【北野委員】



- 過重な負担を判断する要素としては以下のものがあるのではないか。
 - ① 事業運営への影響支障の程度
→ 当該措置を講ずることによる職務遂行への影響その他のその企業の事業運営への影響支障の程度が過重な負担の判断要素となる。
 - ② 実現可能性
→ 事業所の立地状況や施設の所有形態等により当該措置を提供するための機器や人材の確保、設備の整備等することが可能かどうか過重な負担の判断要素となる。
 - ③ 企業規模
→ 当該企業の企業規模が過重な負担の判断要素となる。
 - ④ 企業の財務経営状況
→ 当該企業の財務経営状況が過重な負担の判断要素となる。

⑤ 費用・負担の程度

→ 費用・負担の程度が過重な負担の判断要素となる。

⑥ 公的支援の有無

→ ②⑤については、公的支援を利用できる場合はその利用を前提とした上での判断となる。

○ 以上を踏まえ、過重な負担については、

事業運営への影響支障の程度

実現可能性

企業規模

企業の財務経営状況

費用・負担の程度

公的支援の有無

といった判断要素を踏まえ、総合的に勘案しながら、事業主が個別に判断することを指針に記載してはどうか。

5 「相談体制の整備等」について

- 相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載することによいか。

<前回までの意見>

- 必要があれば、職場に遠慮せずに気軽に相談しやすい体制を整備する。【日身連、JPA】
- 相談体制の整備について、プライバシーの保護、合理的配慮に関する相談等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載すべき。【脳外傷友の会、てんかん協会、みんなねっと、経団連、中央会】
- 直属の上司や人事等で一定の権限を持った上席の者が相談を受ける体制が望まれる。【日盲連】
- 合理的配慮について、定期的に障害がある社員の話を取り聞ける体制を整備すること。【日身連、育成会】
- 障害の特性を踏まえた上で相談を受けることができる体制を整えることが重要である【盲ろう者、JDDネット】
- 禁止される不利益取扱いの具体的な内容について明確化すべき。【経団連、連合】
- 合理的配慮が義務化されることに伴い、企業においても相談担当責任者の配置などの相談体制を整備することが必要。【中央会】
- 個々の企業の実情に合わせた相談体制の整備を可能とすることが必要。【中央会】
- 相談体制の整備に当たっては、社内で相談を受ける担当者を選任し、障害者やその家族に周知することが必要。【日商】
- 事業主の窓口や協議の方法（期間）、支援者・支援機関の同席、労働者及び事業主の説明責任のあり方等についても記載すべき。【連合】
- 相談窓口の担当者が適切に対応できるようにすることの例示として、研修の実施等を記載してはどうか。【北野委員】
- 企業に体力の違いがあるので、あまり細部に立ち入られると企業としては困る。【栗原委員】



○ 「相談体制の整備等」に以下の事項を記載してはどうか。

① 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・ 相談への対応のための窓口（※）をあらかじめ定め、周知すること。

※ 相談に対応する相談者や対応するための制度、外部機関への委託など

- ・ 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるようマニュアルの作成その他の必要な措置を講ずるにすること。

② 職場における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応

- ・ 職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること。
- ・ 職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこと。

③ 職場における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を周知すること。

④ 障害者が職場における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること。