

スタッフ通信

「共に築いていく合理的配慮」	就労支援相談員 N	Vol. 235	7月
<p>就労支援相談員として 9 か月が経ちました。暑さに負けずに様々なことを学び、日頃の支援に活かしていければと思います。</p> <p>5 月末～6 月上旬に動画配信で令和 6 年度第 1 回障がい者雇用セミナーを開催しました。障がい者雇用に係る企業を取り巻く環境は、2024 年 4 月以降法定雇用率の引き上げ及び障害者差別解消法による合理的配慮の提供の義務化など大きく変化しました。雇用セミナーでは、障がい者雇用におけるそれら制度の変更点を解説いただきました。制度面での今回の大きな変更点は、企業の合理的配慮の提供の義務化かと思います。その点について取り上げたいと思います。</p> <p>雇用セミナーでは、平成27年度に厚生労働省が出している合理的配慮指針の基本指針に基づいて、障がい者への合理的配慮の提供について説明いただきました。基本的な考え方は、すべて事業者が合理的な配慮の提供を求める障がい者と相互理解を深めながら提供するものということです。これに伴い、相談体制の整備が推奨されています。また、合理的配慮を提供する場合の留意点は、企業の過重な負担にならない範囲での提供ということです。これは、企業が合理的配慮を提供する際に事業活動への影響、実現困難度、費用・負担の程度、企業の規模等の影響を大きく受けるためです。今回の法律改正では、障がい者雇用の様々な場面において障がい者と雇用主が話し合うことで、社会的な障壁のない誰もが安心して働くことのできる職場へと大きく変化していくことが期待されています。</p> <p>合理的配慮の提供について、企業の皆様はどうしたらよいか悩む場面も多いかと思います。一律にこうしたら良いというものもない中で、企業にとって手探りな状況が続いていくかと思います。合理的配慮の提供をきっかけに、企業と障がい者が相互理解を深め、両者にとってより良い雇用環境を共に築けるように企業支援を行っていきます。</p>			