

# 在宅就労支援プログラム 就労準備 ④

2020/04/24(金) a.m.

一般社団法人リエンゲージメント



本日のテーマ

# 「合理的配慮」



# 合理的配慮とは

- 障害者権利条約 第二条

合理的配慮とは、障害のある人が、他の人と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。



# 合理的配慮とは？

- 辞書を引くと

## 合理的配慮

合理的： 論理にかなっている、目的に会って無駄がない  
配慮： 心をくばること、他人のために気をつかうこと

## Reasonable Accommodation

Reasonable: 理にかなっている、正当な、適当な  
Accommodation: 適応、調整、和解、調停



# 合理的配慮とは？

- 内閣府資料より

合理的配慮は、障害のある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で対応することが求められるものです。重すぎる負担があるときでも、障害のある人に、なぜ負担が重すぎるのか理由を説明し、別のやり方を提案することも含め、話し合い、理解を得るよう努めることが大切です。

たとえば、従業員が少ないお店で混雑しているときに、「車いすを押して店内を案内してほしい」と伝えられた場合に、話し合ったうえで、負担が重すぎない範囲で、別の方法をさがすなどが考えられます。その内容は、障害特性やそれぞれの場面・状況に応じて異なります。



ごう り てき はい りよ      く たい れい  
〈合理的配慮の具体例〉



しょうがい      ひと  
障害のある人の  
しょうがいとくせい      おう  
障害特性に応じて、  
ざ      せき      き  
座席を決める。



いし つた あ え  
意思を伝え合うために絵や  
しゃしん  
写真のカードやタブレット  
たんまつ つか  
端末などを使う。



だん さ ばあい  
段差がある場合に、スロープ  
つか ほじょ  
などを使って補助する。



## 雇用の分野における合理的配慮指針（厚生労働省）

1. 合理的配慮の提供には、**障害者と事業主との相互理解が不可欠。**
2. 合理的配慮の提供は、事業主の義務。ただし、**事業主が障害を知らない客観的事実があれば義務違反にならない。**
3. 合理的配慮の提供は、**事業主の過重な負担にならない程度**にすることが可能。
4. 円滑な合理的配慮の提供には、**障害の特性に関する正しい知識と理解を深めることが重要。**





# 「募集及び採用時における合理的配慮の提供」 ～合理的配慮指針より

障害者からの合理的配慮の申出

合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い

合理的配慮の確定



## 合理的配慮のために雇用される側が必要なこと

- ① 自身の**障害の特性**について**理解**する
- ② どんな**配慮事項**を申し出るかを**考える**
- ③ 事業主と**話し合う** ← **円滑なコミュニケーション**が必要



## 合理的配慮 具体例

主治医が決まっており、外来の診察日が指定されているが、勤務のシフトとなかなか合わず、予定の日に受診できないこともある。

⇒通院・受診の妨げにならない勤務体制を組むようにし、やむを得ない場合は、通院・受診のために休めるようにした。

1時間以上連続して業務を行うと強いストレスを感じ、業務効率も落ちてしまう。

⇒休憩時間の配分を調整し、1時間おきに休憩できるようにした。

周囲の同僚が、障害のある人とどのように接すればよいのか分からず、お互い話しかけづらい職場の雰囲気になってしまった。

⇒本人の希望を踏まえて、障害の内容や必要な配慮などについて職場で説明を行った。



## 具体例

- 聴覚過敏のため人の話し声が気になってしまい、仕事が手につかないことがある。  
⇒人の行き来が少ない部屋で勤務できるようにするとともに、勤務中に耳栓やイヤーマフの使用を認めることとした。
  
- 一度に多くのことを理解して行動するのが苦手である。  
⇒「仕事の内容を一つずつ簡潔に指示する」「複雑な指示内容はメモなどで示す」など、仕事を行うときの配慮について部署内で個別性に合わせた業務指示を行うこととした。



## [ワーク]

- ① 合理的配慮の具体例を5つ考えてください。それぞれについて、その合理的配慮を求める理由についても考えてみてください。
- ② あなたが就労先に求める配慮を考えられるだけ書いてください。それぞれについて、その配慮を求める理由と、配慮が得られなかったら起きる状況を考えてみてください。

上記課題の実施結果についてメールで報告してください。報告の形式は、メールに直接打ち込んでも構いませんし、Word等を添付でも結構です。

プログラムはここで終了です。お疲れ様でした。

