

合理的配慮とは？

障害者差別解消法が2016年4月1日に施行されてから、1年が経過します。この法律では、障がい者に対する不当な差別的取扱いを禁止するとともに、障がい者への「合理的配慮」を義務づけています。(国の行政機関・地方公共団体等に対しては法的義務。民間事業者に対しては努力義務)

そこで、どのような配慮が合理的配慮に当たるのか、内閣府が公開している具体的な代表例を紹介します。

〈アプローチその1〉

生活の場面から探す～雇用・就業では～

- ・ 募集内容について、音声等で提供する
- ・ 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う
- ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認める、筆談等により行う、体調に配慮する
- ・ 業務指導や相談に関し、担当者を定める
- ・ 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用する
- ・ 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行うなど作業手順を分かりやすく示す
- ・ 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 など



〈アプローチその2〉

障がいの種別から探す～肢体不自由では～

- ・ 段差がある場合に補助する(キャスター上げ、携帯スロープなど)
- ・ 高いところにある資料を取って渡す、資料を押さえて見やすいように補助する
- ・ 車いすの利用者が利用しやすいようカウンターの高さに配慮する
- ・ 障がい者用の駐車場について、健常者が利用することのないよう注意を促す
- ・ 駐車スペースを施設近くにする(来庁者数に応じて施設に近い一般車両区画も障がい者用とする)
- ・ 車いす等の大きな荷物のトランクへの収納の手助けを行う
- ・ 障がいのある利用者が化粧室に行く際に、移動を手伝う など



「内閣府 合理的配慮サーチ」

ホームページを参考にして、皆さんも自分に

関係のあるところからアプローチしてみてください。