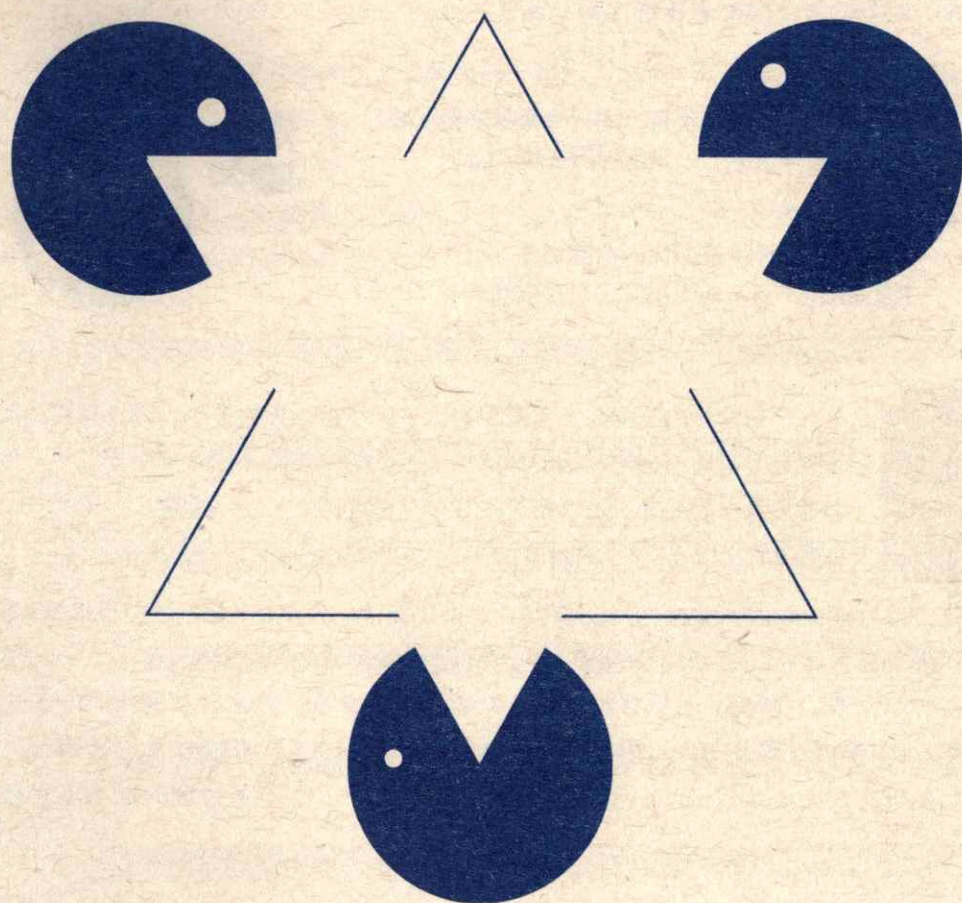


# きらりとてくてく

第25号



特集 『合理的配慮』

合理的配慮  
は権利

きらりとてくてく、今回の特集は「合理的配慮」です。すでに聞き馴染みのある方も、「何それ？」という方もおられるかもしれません。障害者が生きていく上で社会には様々なバリアがありますが、合理的配慮とはこうしたバリアを取り除くために必要な対処を行うことです。

合理的配慮は2013年に制定された「障害者差別解消法」という法律に規定されており、その提供は駅、商業施設、学校、そして職場など様々な場所で義務付けられています。障害を理由にお店に入ることや接客を断る、学校や職場への応募を断る、といったことは合理的配慮が提供されず、不当な差別的扱いとみなされます。

「障害者雇用促進法」という障害者雇用に関する法律でも合理的配慮の提供は義務付けられており、採用時や採用後にも一定の配慮を受けることができます（これまでは国や自治体のみ義務でしたが、民間企業にも義務付けられることになりました）。具体的には、以下のような配慮事例があります。

- 採用面接時
  - ・聴覚障害→手話通訳者の同行や筆談を認める
  - ・視覚障害→点字での筆記試験を認める
- 採用後
  - ・精神障害→通院日の休みを認める
  - ・知的障害→マニュアルにふりがなをつける



合理的配慮  
とは？

そもそも合理的配慮という考え方はアメリカから始まり、障害者権利条約という国連の定める条約でも使われるようになったので日本だけでなく、世界共通の考え方なのです。ところで、この「合理的」とか「配慮」ってどういう意味なのでしょう？

元々の英語では“reasonable accommodation”といいます。reasonable というのは「筋の通った」とか「道理に合った」とかいう意味です。accommodation は「便宜」とか「用立て」という意味になります。「配慮」と訳されているため「思いやり」のように思われるかもしれませんが、しかし、本来は「周りの人に思いやってもらう」ということではなく、「仕事がしづらく、きちんとした理由があることについては対応してもらう」というのが合理的配慮の意味合いになります。



私の  
合理的配慮  
って？

ではみなさんが働く上で不安なこと、配慮があった方がいいこと、はどんなことでしょうか？いきなりどんな配慮が必要か、と聞かれても思いつかないこともあると思いますので、次のような手順で考えてみるのもよいでしょう。

- 1 自分が働く中で難しい、と感じることや不安に思うこと、しんどくなるパターンなどを整理しておく。
- 2 その対処法としての配慮を考える。一緒に考えてくれる人がいれば相談する。
- 3 実際に職場や訓練の場でその配慮を試してみる。
- 4 配慮を受けてみた効果について振り返る。うまくいっていれば続ける。そうでなければ見直す。

就職前であれば、就労移行支援事業など訓練の場で試してみる、就職後であれば会社の方とよく相談の上、配慮をお願いしてみましょう。いずれにしてもやってみた結果を会社の方や支援者と振り返る機会があるとよいでしょう。

また、以下のように働く上での条件を整理して考えておくのも配慮を考える上で有効です。埋められるところだけでも埋めてみてください。

労働時間	例) 1日5時間の週5日か始め 慣れてきたら8時間まで延長
仕事内容	例) 同じことの繰り返しよりも何パターンかある方が集中できる
職場の場所	例) 電車は苦手なので自転車や30分以内で行ける範囲がいい
職場環境	例) 暑さに弱いので屋内がいい
人間関係	例) 相談できる人を決めて欲しい。月に1回は面談希望
その他	例) 飲み会はNG

いかがでしたか？埋めにくいところもあったかもしれませんが。何が自分にとっての働きやすさにつながるのか、ということの答えは簡単なことではないのです。働く前に整理しておき、応募の際に伝えられると理想的ですが、実際には働く中で見つかることもあるでしょうし、職場が変わればまた違ってくることもあるでしょう。

今回は働く上での合理的配慮についてみてきました。合理的配慮は法律に定められた権利なので、障害者が社会で働く上での武器になります。ただし、できることには限りがあるので、会社とよく相談し、お互いに納得の上で提供されることが大切です。「どんな配慮がベストか」を見つけることも大事ですが、「どんな配慮がいいだろう」ということを**会社と一緒に考える**、ということも安心して働く上では大事なことになります。合理的配慮は現在は障害者に限定された権利です。しかし働く上では多かれ少なかれひとりひとりに必要な配慮がある、というのが職場の実際です。誰もが働く仲間として**互いに配慮しながら働くことができれば安心な職場になる**ことでしよう。



#### コラム

#### 合理的配慮ってどこまでお願いできる？

合理的配慮は働きやすくなるための権利ですが、何でもお願いできるのか、といえばそうではなく、限界はあります。たとえば他の人には必要ないけれども、ある機材を導入したら仕事がしやすくなるとします。導入する価値はあったとしても、それが1台何百万円もするとなると話は変わってきます。他にも1日の勤務のうち半分は他の社員がつきっきりでないといけない、ということも会社の側の負担が大きくなります。このようにお金や人や時間をかけ過ぎない範囲内で配慮することを「非加重負担の原則」といいます。限界があるということの問題もありますが、会社に強い負担をかけ続けながら働くのも大変なことです。お互いに納得のいく形で配慮を考えていくことが大切になります。

#### おしごと相談 コモドチャット



アンダンテ就労ステーションでは、LINEでの相談を行っています。病気や障害をお持ちの方や自宅からなかなか出づらいう方などを対象に、働くことについての相談を無料で行ってあります。興味のある方はLINEより「友だち追加」をお願いします。



#### バックナンバーはこちらから



きらりとてくてく 🔍 検索

#### 次号予告

次号は「就労継続支援 A 型事業所」をテーマにする予定です。