

しゅうしょく かつ どう
就職活動

ごう り てき はい りよ
合理的配慮

もくてき
【目的】

- 合理的配慮とは何かを知る
- 合理的配慮の検討方法を知る
- 事例から、具体的にどんな合理的配慮があるのかを知る

おも しゅるい
主なワークの種類



グループワーク

じゅこうび
受講日：

し めい
氏名：



み 見てみよう

Ｃさんの事例から、Ｃさんの困りごとに合わせて検討した
合理的配慮の内容を見てみましょう。

Ｃさんのケース

就職が決まったＣさんでしたが、働くことに空白があったため

「しっかりと安定して働けるだろうか」と

一人で悩みを抱えてしまい、不安が強くなっていました。

また、新しい環境に慣れるまでは不安と緊張から

体調を崩してしまうことや、業務量が多すぎても

少なすぎても心配になる可能性も予測していました。



※「職場での合理的配慮ガイドブック」から事例を抜粋

Ｃさんに対する合理的配慮の内容

Ｃさん・支援者・企業の人事担当者で合理的配慮の話し合いを行い、

主に次の３つを合理的配慮として実施することにしました。

- 最初から無理をして体調を崩してしまわないよう、時短勤務からスタートし、徐々にフルタイム勤務を目指していくことになった
- 人混みが心労に繋がるため、通勤ラッシュを避けた 10 時を出勤時間とした
- 業務量の調整のため、上司と一緒に業務の一覧化を行った

時短スタート



通勤ラッシュ
避ける

結果

Ｃさんが入社して数ヶ月後には、時短勤務で安定して働ける状態だったことから

Ｃさん・支援者・企業の人事担当者の面談を経て、

フルタイム勤務に変更になりました。

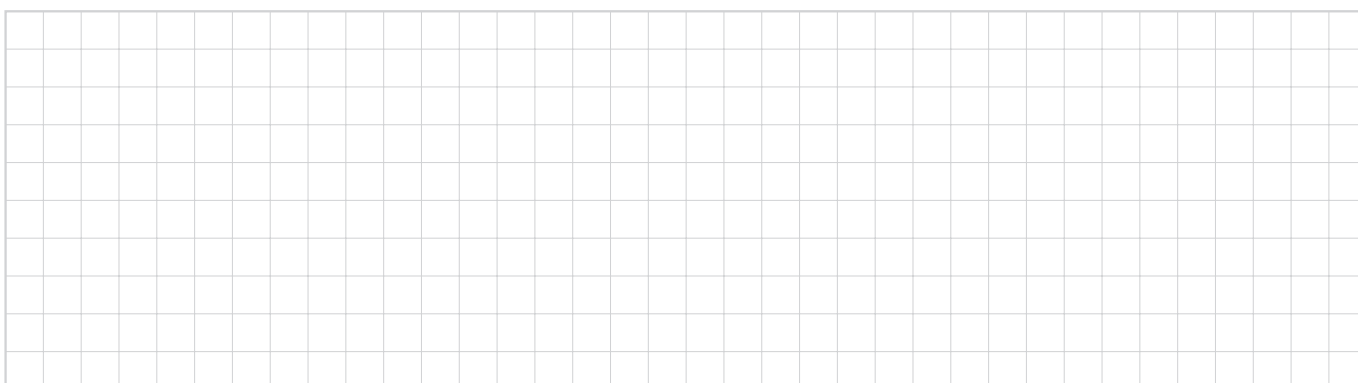
3

合理的配慮の検討方法

必要な配慮事項は本人や家族・支援者・企業側にて検討します。

合理的配慮の検討の進め方を下のフローで確認していきましょう。

合理的配慮の進め方	
<p>① 相談・確認</p>	<p>入社前、本人・支援者・企業間にて、</p> <p>まずは、働く上でどんな困りごとがあるのかを整理します。※ 家族が参加する場合があります</p>
<p>② 話し合い</p>	<p>働く上での困りごとに対して、</p> <p>どんなアプローチができるか本人側と企業側で話し合い、配慮事項を決定します。</p> <p>※ 本人側に支援者や家族が入る場合があります</p>
<p>③ 配慮の実施</p>	<p>本人側と企業側で合意した配慮を実施します。</p>
<p>④ 配慮について見直し・改善</p>	<p>実施した配慮が解決に有効だったか、他に調整が必要なことがないかなど、働きながら本人側も企業側も定期的に見直します。</p>



4 合理的配慮の注意点

合理的配慮は、本人が求める配慮がすべて実施されるということではなく、
 本人と企業が本当にその配慮が実現可能であるかを考えた上で決定します。

例えば、スロープ設置などの設備的な配慮が必要な場合でも、
 工事費用が高額であれば、設備工事以外の配慮が検討されることもあります。

合理的配慮に関する相互検討資料

配慮事項の検討には「合理的配慮に関する相互検討資料」を使用することができます。

合理的配慮に関する相互検討資料

氏名: _____

部署種別: 身体 知的 精神 発達 難病 その他()

診断名: _____

障害種別: 診断名に問わず、下記チェックシートをもとに配慮事項の整理を行います

当てはまる方に☑してください ①: 貴社が自己対応できること ②: 障害特性上、配慮を得たいこと

① 必須

② 希望

③ 必須

④ 希望

⑤ 必須

⑥ 希望

⑦ 必須

⑧ 希望

⑨ 必須

⑩ 希望

⑪ 必須

⑫ 希望

⑬ 必須

⑭ 希望

⑮ 必須

⑯ 希望

⑰ 必須

⑱ 希望

⑲ 必須

⑳ 希望

㉑ 必須

㉒ 希望

㉓ 必須

㉔ 希望

㉕ 必須

㉖ 希望

㉗ 必須

㉘ 希望

㉙ 必須

㉚ 希望

㉛ 必須

㉜ 希望

㉝ 必須

㉞ 希望

㉟ 必須

㊱ 希望

㊲ 必須

㊳ 希望

㊴ 必須

㊵ 希望

㊶ 必須

㊷ 希望

㊸ 必須

㊹ 希望

㊺ 必須

㊻ 希望

㊼ 必須

㊽ 希望

㊾ 必須

㊿ 希望

貴社が自己対応できること

障害により配慮をお願いしたいこと(必要に応じて、業務内容の再編成を希望)

障害表示の範囲に関する希望

企業内なら表示可 同社部署ならば表示可 人事と上長の承認 特に希望なし

その他()

【資料①】
 本人が配慮を受けたいことを
 チェック・記載し、
 企業とともに配慮事項を検討する。

合理的配慮に関する相互検討資料

合理的配慮として実施できること 貴社で求められず合理的配慮を実施せず(下記記入なし)

実施できない配慮とその理由

	検討結果	
	希望する配慮	自己対応すること
1		
2		
3		
4		
5		

上記内容について詳細し、申しました

本人

氏名: _____

部署名: _____

事業主

氏名: _____

部署名: _____

【資料②】
 企業側が記入し、
 本人の希望する配慮と、
 合意した配慮を書き留めておく。



グループワーク

した
下の E さんのケースを読み、企業側ができる配慮と自分でできる対処に
それぞれどんなことがあるか、グループで検討しましょう。

E さんのケース

E さんは、人に頼むことが苦手であるため、どんなに仕事量が多けても
自分一人で業務を片付けようとしてしまいます。

入社当初は、E さんの人に頼ることが苦手な面を理解し、

上司から声かけをするなどして気づいてくれましたが、

最近職場になじみ、業務も慣れたからか、

配慮がなくなっていました。



- ① 自分でできる対処（E さんは、自分が働きやすくなるためには何ができるだろうか）

- ② 企業側ができる配慮（企業側は、E さんが働きやすくなるためには何ができるだろうか）

おわりに

にゅうしゃ き ごうり てきはいりよ かんが
入社が決まってから合理的配慮について考えるのではなく、

くんれん いま こま
訓練している今から「どんな困りごとがあるか」、

はいりよ あんしん
「どんな配慮があると安心できるか」ということを

し えんしゃ いっしょ けんどう
支援者と一緒に検討していきましょう。

たいけんじっしゅう おこな じっさい はたら けいけん
また、体験実習を行い、実際に働いた経験から

じ ぶん こま かんが よ
自分の困りごとについて考えていくのも良いでしょう。

ほんじつ まな き あす じっせん
本日の学び・気づき・明日から実践できそうなこと
