

こんな事例があります！

※以下掲載されている内容はあくまで一例です。合理的配慮の内容は障害のある方の個々の事情や職場の状況などに応じて異なりますので、障害のある方と事業者がしっかりと話し合った上で決定しましょう。

業務指導や相談に関して、担当者を配置

障害のある方が業務をスムーズに行うことができるよう、業務指導や相談に関する担当者を決めることが望めます。担当者のポストは、人事担当者に限らず、上司や同僚などさまざまです。障害のある方が業務上、どのようなことで困っているのか、どのようにそれを解決すべきなのか、障害のある方と担当者がお互いに問題を認識することが、適切な合理的配慮につながります。

出退勤時刻・休憩・休暇について、通院・体調に配慮すること

障害によっては、通常の時間に通勤することが困難であったり、体調が良いとき、悪いときの波があったり、通院・服薬が必要であったりします。

本人のプライバシーに配慮した上で、他の従業員に対し、障害の内容や必要な配慮などを説明すること

障害のある方への配慮を提供するにあたって、その方の特性や、どのようなことで困っているのか、どのようにそれを解決すべきなのかを事業所全体が理解し協力して取り組んでいくことが大切です。



次ページから障害特性に応じた合理的配慮の具体的な事例を紹介します