



働く上での合理的配慮

例えば、^{しかくしょうがい}視覚障害のある人がパソコンを使用する際、^{かくだいきょう}拡大鏡や音声読み上げソフトを使用する場合があります。

発達障害や知的障害のある人の中には、言葉だけでは指示されたことの理解が困難でも、写真や絵、文字などを用いることで、理解しやすくなる場合があります。

通常、仕事に必要なパソコンや筆記用具などは会社が用意しますが、^{びひん}用意された備品だけでは、仕事ができない場合もあります。

障害のある人が仕事を進める上で必要な^{はいりょ}配慮、^{かんきょうせいび}環境整備について、会社は^{かいぜん}支障を改善するための^{そち}措置（合理的配慮）を取るように、法律で定められています。

●厚生労働省ホームページ
障害者雇用促進法の概要



雇用分野における障害のある人への差別禁止と合理的配慮の提供義務

「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」により、募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる場面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

また、事業主は過度な負担にならない範囲で合理的配慮の提供義務があります。なお、合理的配慮は、障害のある人と会社の話し合いの上、相互理解によって行われるものです。

※出典「障害者差別禁止指針」厚生労働省より

