

## 5. 研修を実施するに当たっての障害のある人への配慮の提供について

### 5. 1 総論 -合理的配慮とは-

#### 5. 1. 1 合理的配慮の基本的な考え方

相談支援専門員の担い手には、当然のこととして障害のある人も含まれます。また、障害当事者団体などがピアサポートのひとつの手立てとして相談支援事業を活用してきた歴史や近年のピアサポートの効果や重要性に関する研究を鑑みても、障害のある人が相談支援専門員になることは重要であると考えられます。

その中では、相談支援専門員として事業に配置されるための要件をなす相談支援専門員研修においても、障害当事者が受講する機会や環境等を整えることが必要であると同時に、その責務を負っている部分もあります。

本章では、相談支援従事者養成研修における障害のある人への配慮の提供について解説します。

#### 1) 権利条約及び法における規定

まず、合理的配慮に関しての法における規定を確認しておきましょう。特に留意しておくべきは、障害者権利条約と障害者差別解消法です。

障害者の人権及び基本的自由の享有を確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進するための包括的かつ総合的な国際条約である障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）第2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されています。

また、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第7条第2項は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等及び事業者に対し、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならないと規定しています。

#### 2) 合理的配慮の具体的な考え方

合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものです。しかし、研修の実施にあたって、合理的配慮を行うためのわかりやすい「目安」があることは、よりよい配慮の提供において重要であると考えられます。ここでは、東京大学の示す合理的配慮の具体的な考え方を紹介します。

### 第3 合理的配慮の具体的な考え方

1 配慮が合理的であると判断するに当たっては、次の各号の要件に留意する必要がある。

(1) 特定の場合において必要とされること

特定の障害及び特定の状況（教育・研究その他本学が行う事務又は事業）により、支障が

<p>生じており、特定の配慮によりその支障の改善が想定されること。</p> <p>(2) 適当であること                  配慮に当たって、教育・研究その他本学が行う事務又は事業の本質を変更しないこと。</p> <p>(3) 過度の負担を課さないこと                  配慮に当たって、物理的・技術的負担、人的・体制的負担及び費用負担の程度が、本学の事務又は事業の規模及び財務・財政状況を踏まえて妥当であること。</p> <p>2 前項各号の要件を全て満たしているときに、配慮は合理的と判断される。</p> <p>3 教職員は、配慮が合理的でないとは判断した時は、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。</p> <p>(平成28年3月23日「東京大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領に係る留意事項」抜粋)</p>
--

これをもう少しこの研修に引き寄せて整理すると、次の要件を全て満たしているときに、配慮が合理的と判断されることといえます。

<p>① 障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること。                  → 研修を受ける機会が障害の有無に関わらず等しく提供されること</p> <p>② 事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものであり、配慮に当たって、事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと。                  → 研修の目的や内容等の本質的な変更はされないこと。                  例： 告示に定める内容が変更されないこと。</p> <p>③ 配慮に当たって、事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）、実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）、費用・負担の程度、事務・事業規模及び財政・財務状況を踏まえて、過重な負担でないこと。                  → 事業の運営等に支障を来すほどの過重な負担でないこと。</p> <p>合理的配慮は、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、代替措置の選択も含め、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものです。なお、配慮が合理的でないとは判断した場合は、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましいとされます。</p>
---

何度も繰り返しになりますが、重要なことは、「この障害の人にはこの対応」などというようにマニュアル的に対応するのではなく、個々個別の状況をきちんと判断してゆくことです。

そのため、受講しようとする障害のある本人と対話をしながら、丁寧なプロセスでやりとりをしてゆくことが前提となります。

## 2 企画運営上の配慮（研修企画プロセス毎の実施事項や留意点等）

合理的配慮は個別的に検討されるべきものですが、そうは言っても、手続きをシステム化しておくことやよくある必要な配慮について事前に知っておくことは、よりよい配慮の提供にもつながります。

本節では、相談支援従事者養成研修実施的の事業の企画・運営プロセスに沿って、具体的なポイントを確認してゆきます。

(1) 企画立案時

- ・実施要綱の作成
    - ・実施要綱の中に配慮が必要な人に対し、配慮の希望を申し出ることができるような記載を行う等の情報提供をする。
    - ・配慮の希望を申し出するための仕組み（申出書等）を設ける。
  - ・研修の内容の検討
    - ・教材や受講環境について
- ※想定されることがら（よくある事項）について念頭におきながら検討する。

(2) 申込みから受講決定まで

- ・配慮の希望に関する申し出を受理する。
- ・申し出た受講希望者との配慮の提供についてのやりとりをする。
- ・行う配慮についての決定をする。

(3) 研修開始日まで

- ・関係者への周知
  - ・担当者に障害のある受講者に係る情報を周知
- ・環境整備
  - ・受講環境について事務局で整備、受講者本人との調整
- ・講師との調整
  - ・教材作成時や講義時の配慮の依頼

(4) 研修中

- ・受講者本人との確認、調整
- ・講師との確認、調整

(5) フォローアップ

- ・今回の研修においての配慮がどうであったか、受講者の個別の状況として確認するとともに、研修の運営体制についても振り返り、次年度以降に向けた改善につなげます。

### 3 具体的な配慮の提供例

学習場面における具体的な配慮の提供にあたっては、教育関係の機関を中心に様々な情報が提供されています。ここでは、その情報にアクセスする際のナビゲーションに役立つ公的機関のwebサイトを整理してゆきます。

- ・東京大学「障害のある学生へのバリアフリー支援ガイド」  
<http://ds.adm.u-tokyo.ac.jp/material/pdf/20160421132857.pdf>
- ・筑波大学 ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター  
<https://dac.tsukuba.ac.jp/shien/>

- ・独立行政法人日本学生支援機構 障害学生修学支援情報  
[https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu\\_shien/index.html](https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/index.html)
- ・独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 インクルD B  
<http://inclusive.nise.go.jp/>

Q： 指定事業者で資料の点訳や手話通訳者の派遣を受ける費用を捻出するのが困難です。何かいい方法がありますか？

A： もちろん点字資料を用意したり手話通訳をつけることも手段のひとつですが、パソコン等で読み上げ可能な電子データを提供する、自動音声認識等も活用しながらパソコンで要約筆記をする等の様々な代替手段も提供されています。

<視覚障害>

- ・全国高等学校長協会入試点訳事業部  
<https://www.braille-exam.org/>
- ・サピエ（視覚障害者情報総合ネットワーク）  
<https://www.sapie.or.jp/cgi-bin/CN1WWW>
- ・国立国会図書館 視覚障害者等への図書館サービス  
<https://www.ndl.go.jp/jp/library/supportvisual/supportvisual.html>

<聴覚障害>

- ・日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク  
<http://www.pepnet-j.org/>
- ・特定非営利活動法人日本遠隔コミュニケーション支援協会  
<http://www.nck.or.jp/>
- ・IPtalk（パソコン要約筆記ソフトウェア）  
<http://www.s-kurita.net/>