

◎ 合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供され、多様かつ個別性の高いものであるが、企業の過度の負担にならない範囲で、以下のものなどが、具体的な配慮の内容として考えられる。

枠組み	障害者が配慮や工夫をして欲しいと望んでいる(*)
①施設・設備の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 車いす用トイレ、オストメイト用トイレ、広い出入口、手すりを設置すること、段差を解消すること ○ 車いすでも動きやすい机、音声パソコン、拡大読書器・電光掲示・音声ガイドなどを設置すること ○ 休憩できる部屋を設けること ○ 介助のための機器を設置すること など
②人的支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、手話のできる職員を確保すること ○ 職場における相談できる場所を設けること・カウンセラー・ジョブコーチを置くこと ○ 雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 盲ろうのための介助者など、障害を応じた介助者を置くこと ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 時間をかけて説明・指導すること・ゆっくりとわかりやすい説明をすること ○ 職員研修などで手話通訳・要約筆記など情報保障を行うこと など
③職場のマネジメントや医療に関する配慮	<ul style="list-style-type: none"> ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること ○ 症状が悪化したときは有給休暇として認めること ○ 職員に対し障害・障害者への理解を促進すること ○ 職員に対し手話、介助方法の研修を行うこと・障害当事者による講話を行うこと など
④その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること ○ 面接や試験の際に手話通訳や要約筆記を用意すること ○ 職員旅行、忘年会、送別会のときに声かけをすること など