【問】の解答と解説

【問１】第１章第１節
（解答）○
（解説）合理的配慮指針では、障害者に対する合理的配慮に関し、事業主が講ずべき措置として、適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めています。

【問２】第１章第３節
（解答）×
（解説）人権デューデリジェンス（Due Diligence）とは、企業活動における人権侵害に関わるリスク把握と発生の予防や軽減を図る取組みです。

【問３】第２章第１節
（解答）×
（解説）コミュニケーションや人間関係での配慮、賃金や労働時間など労働条件の柔軟化といったソフト面での対応も多数あり、ハード・ソフトの両面から考えることができます。

【問４】第２章第３節
（解答）×
（解説）賃金の支払いは、直接本人に支払わなくてはならず、本人以外への賃金支払いを禁止しています。（労働基準法第２４条）

【問５】第２章第３節
（解答）○
（解説）事業場が、個人情報保護法に則って責任を持って厳重に管理しなくてはなりません。

【問６】第２章第４節
（解答）○
（解説）弱視の人には拡大読書器やルーペ等の器具の使用を認める配慮、全盲の人には点字を活用した採用試験の実施の配慮が提供されている事例があります。

【問７】第２章第４節
（解答）×
（解説）指導者は話の合間に障害者本人の反応を確認しながら話を続けましょう。障害者が話に合わせてうなずいているかどうか確認したり、障害者本人に理解したか、時々質問したりするとよいでしょう。

【問８】第２章第５節
（解答）×
（解説）障害のある社員の職場定着には早めの対応が重要であるため、課題に応じて職業生活、日常生活、医療的ケアを行う外部の支援機関や障害別の専門機関を活用します。

【問９】第２章第５節
（解答）×
（解説）コミュニケーションでは、言語的コミュニケーションに加えて、非言語的コミュニケーションの影響が大きいです（メラビアンの法則)。

【問 10】第２章第５節
（解答）○
（解説）障害者職業生活相談員は障害についての理解促進、啓発の中心としての活躍が期待されます。

【問 11】第３章第１節
（解答）×
（解説）車いす使用者の開閉動作を考慮すると、引き戸（スライド式）の方が開き戸（通常のドア）より使いやすいです。

【問 12】第３章第３節
（解答）○
（解説）コミュニケーションにはさまざまな方法があります。聴覚障害者だからこの方法でと固定的に考えるのではなく、ある方法でうまくいかなければ別の方法で、あるいはほかの方法を組み合わせて、と工夫してコミュニケーションの輪を広げることが大切です。

【問 13】第３章第４節
（解答）×
（解説）７つの障害（心臓機能障害、腎臓機能障害、呼吸器機能障害、ぼうこう又は直腸機能障害、小腸機能障害、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害、肝臓機能障害）です。

【問 14】第３章第４節
（解答）×
（解説）全身的な体力の低下を伴っていることが多く肉体的重労働には適していません。ただし、近年は不動による健康リスクの方が重要視されてきており、レクリエーションレベルで本人の体力に合った運動は積極的に勧められるようになってきており、無理のない活動であれば参加は可能です。

【問 15】第３章第４節
（解答）○
（解説）プライバシーや人権を最大限尊重します。本人の意思を確認し、むやみに拡大しないように関係者の守秘義務を徹底し、健康管理に関する情報は、産業医等必要最小限の担当者にとどめ、関係者の守秘義務を徹底します。

【問 16】第３章第６節
（解答）○
（解説）精神障害者の共通した障害とは、認知機能の障害と自信と自尊感情の低下があげられます。この２点の内容の理解と、配慮事項の理解が重要なポイントです。

【問 17】第３章第７節

（解答）○

（解説）発達障害者支援法第２条第１項で、「『発達障害』とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう」と定義が示されています。発達障害者支援法の対象は、これまでの施策の対象に該当しないとされた障害を中心として定められた経緯があります。

【問 18】第３章第８節

（解答）×

（解説）障害者手帳のない場合でも、難病のある人は、障害者の雇用の促進等に関する法律第２条における「障害者」にあたり、すべての事業主の障害者差別禁止と合理的配慮提供義務の対象です。