

じれい
事例
7

こうしゅう よくじょう たいおう
公衆浴場での対応



じんこうこうもん じんこうぼうこう ひと
オストメイト(人工肛門・人工膀胱のある人)のGさんは、ホテルの
だいいくじょう にゆうよく ほか きやくさま き
大浴場に入浴しようとしたところ、「他のお客様が気にされます
にゆうよく へや よくしつ ねが い
ので、入浴はお部屋の浴室でお願いします」と言われました。

きも
Gさんの気持ち



ふくろ そうちやく はいせつぶつ も
きちんとストーマ袋を装着すれば、においや排泄物が漏れる
ことにはないということを知ってほしい。ホテルは、他のお客にも
し ほか きやく
オストメイトの入浴について、理解を求めてほしい。

ここが
ポイント!



こま い
スタッフから「困ります」と言われたことはあり
ません。でも、本当に困っている人は障害の
ほんとう こま ひと しょうがい
ある人なのです。

こま わたし
「困っているのは、私です。」

し せつ ほか きやく めい わく
「施設や他のお客に、迷惑がかかることは
ありません」

しょうがい ひと おも つた れい
※障害のある人の思いを伝えるコミュニケーションの例です。

あなたなら「自分の言葉」でどのように伝えますか。





こんなときのヒント

■ 厚生労働省の指針では「オストメイト及び入浴着を着用した乳がん患者等についても、衛生上問題ない形で入浴サービスを楽しんでいただくことは可能であり、その点を正しく認識し、適切に対処することが必要である」としています。こうした指針を踏まえると、誤った理解に基づいたホテル側の対応は、不当な差別的取扱いの可能性があると考えられます。

■ オストメイトは、ストーマを自己管理していますので、周囲の人からのお手伝いは必要ありませんが、公衆浴場や温泉等で、ストーマ装具をつけているオストメイトを見かけた際には、障害を理解して見守ってください。



じれい
事例
8

もうしこ
スポーツクラブの申込み

ちょうかくしょうがい
聴覚障害のあるHさんは、スポーツクラブの
にゆうかい もうしこ い き ひと
入会の申込みに行きましたが、聞こえる人と
いっしょ き にゆうかい
一緒に来てくれるなら入会できますといわれ、
てつづ
手続きができませんでした。



き も
Hさんの気持ち



ちょうかく しょうがい にゆうかい てつづ
聴覚に障害があったとしても、入会の手続きはできる
おも しゅわ
と思う。手話ができなくても、コミュニケーションの
ほうほう
方法はあるのに。

ここが
ポイント!



しょうがいしゃ ひとり
「障害者」というレッテルをはって、一人ひとりの
ちが みす
違いが見過ごされてしまうことがあります。
つた
あなたにできること、伝えてみませんか。

ひつ だん
「筆談ができます」



しょうがい ひと おも つた れい
※障害のある人の思いを伝えるコミュニケーションの例です。
あなたなら「自分の言葉」でどのように伝ええますか。





こんなときのヒント

■ 体^{からだ}を動か^{うご}すことが好き、コーラスに入^{はい}ってみんなと歌^{うた}いたい。
 障害^{しょうがい}のあるなしにかかわらず、スポーツや文化芸術活動^{ぶんか げいじゆつかつどう}を
 楽し^{たの}みたいと思^{おも}う誰^{だれ}もが、活動^{かつどう}に参加^{さんか}できるよ環境^{かんきやう}を整^{ととの}
 えていくことが重要^{じゆうやう}です。

《スポーツ・文化活動や余暇活動に関する不当な差別的取 扱^{あつか}いの例^{れい}》

- ◎ 車椅子使用^{くるまいす}者が、施設上^{しやうじや}の問題^{しせつじやう}がないのに入場^{もんだい}を断^{にゆうじやう}ら
 れること。
- ◎ 聴覚障害^{ちやうかくしょうがいしや}者に聞^きこえる人^{ひと}の同伴^{どうはん}を求^{もと}めること。
- ◎ 遊園地^{ゆうえんち}などで、聞^きこえないことを理由^{りゆう}にアトラクション等^{など}
 への乗車^{じやうしや}を断^{ことわ}ること。
- ◎ 視覚障害^{しかくしょうがいしや}者^{たい}に対して、危険性^{きけんせい}があることを理由^{りゆう}に観光船^{かんこうせん}
 の乗船^{じやうせん}を断^{ことわ}ること。 など

■ 耳^{みみ}の聞^きこえない人^{ひと}とのコミュニケーションは、手話^{しゆわ}以外^{いがい}にも
 筆談^{ひつだん}や身振り^{みぶ}など様々^{さまざま}な方法^{ほうほう}があります。自分^{じぶん}にできることを
 相手^{あいて}に伝^{つた}えることで、合理的^{ごうりてき}配慮^{はいりよ}の幅^{はば}も広^{ひろ}がります。事例^{じれい}
 では、事業者^{じぎやうしや}が、筆談^{ひつだん}の用具^{ようぐ}や必要^{ひつやう}な要件^{ようけん}をイラストで示^{しめ}
 したコミュニケーションボード^{ようい}を用意^{ようい}することなどにより、Hさんと
 のコミュニケーション^{かくほ}を確保^{かんが}できると考え^{かんが}られます。

じれい
事例
9

じんこう とうせきしゃ しゅうろう
人工透析者の就労



みんかんきぎょう つと じんぞう きのう ていか はんとし
民間企業に勤めているIさんは、腎臓機能が低下したため、半年
まえ じんこうとうせき かいし しごと かんが やかん
前から人工透析を開始しました。Iさんは、仕事のことも考えて夜間
とうせき う たんとう ぶしょ ねんどまつ たぼう じき
透析を受けていましたが、担当の部署が年度末の多忙な時期を
むかえると、透析のためにひとり16時に退社することがつらい状況
となりまして。

きも
Iさんの気持ち



いま じょうきょう しょくば なかま ふたん
今の状況では職場の仲間たちに負担をかけてしまう。
とうせき つづ かいしゃ や
透析を続けるためには、会社を辞めなくては
ならないのか…。

ここが
ポイント!



じぎょうしゃ しょうがい ひと はたら つづ
事業者は、障害のある人が働き続けられるよう
はいりよ たいちょうかんりめん し
配慮をしなければなりません。体調管理面や仕
ごとじょう こんなん はや じょうきょう つた
事上の困難があるときには、早めに状況を伝え
ましょう。

あした そう だん じ かん
「明日、相談の時間がとれますか？」

しょうがい ひと おも つた れい
※障害のある人の思いを伝えるコミュニケーションの例です。
あなたなら「自分の言葉」でどのように伝えますか。





こんなときのヒント

■ 障害者の雇用にあたっては、障害者であることを理由に、
 募集・採用、賃金、配置等での差別を禁止するとともに、事業
 主は、過重な負担にならない範囲で、障害者が働くうえでの
 支障を改善するための措置(合理的配慮)を行うことが義務
 づけられています。

《雇用の分野における内部障害者への合理的配慮の事例》

- ◎ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。
- ◎ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。
- ◎ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。
- ◎ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、
 障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 など

■ 合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況に応
 じて、多様であり個別性が高いものです。事業主は、話し合
 の場を設け、Iさんの障害特性や希望を踏まえて、適切な配慮
 を行うことが求められます。また、本人のプライバシーに配慮
 したうえで、同僚職員に説明をするなど、
 周囲の環境づくりも必要となります。

