

本テキスト中に、○×で答えられる問題を 18 問設けています。各節の内容の理解度を確認するために活用ください。

【問 1】第 1 章第 1 節

合理的配慮指針では、すべての事業主を対象に、募集・採用時や採用後において、過度な負担にならない範囲で合理的配慮を提供しなければならないことなどを定めている。

【問 2】第 1 章第 3 節

人権デューデリジェンス (Due Diligence) は、企業活動における人権侵害のことである。

【問 3】第 2 章第 1 節

障害のある社員の職場環境・条件の整備は、例えばスロープや手すりの設置等ハード面の対応が主である。

【問 4】第 2 章第 3 節

出勤しなくなった障害のある社員の知人から賃金の代理受領の申出があったので、応じるつもりである。

【問 5】第 2 章第 3 節

病歴や障害に関する情報は、要配慮個人情報に該当する。

【問 6】第 2 章第 4 節

視覚障害者の採用試験では、試験用紙の拡大コピー、拡大読書器の利用、点訳などそれぞれの障害に即した配慮が必要である。

【問 7】第 2 章第 4 節

障害者が理解しやすい説明にするために、指導者はあえて一方的に話し続けたほうがよい。

【問 8】第 2 章第 5 節

障害のある社員の問題は全て自社内で解決すべきである。

【問 9】第 2 章第 5 節

相談中は話の内容に注意すべきであり、クライアントの身振り手振りなどの動作を把握することは重要ではない。

【問 10】第 2 章第 5 節

在職中に事故や疾病で障害をもつことになった従業員の職場復帰にあたり、日常生活における家族支援、バリアフリー等の環境整備だけでなく、職場における障害への理解等、障害者を支援する人的体制が整っているかどうか、本人の新たな生活への再出発時の意欲を大きく左右する。

【問 11】第 3 章第 1 節

車いす使用の社員がいる場合、事務室のドアは引き戸より開き戸の方がよい。

【問 12】 第 3 章第 3 節

聴覚障害者とのコミュニケーションにあたっては、特定の方法のみにこだわることなく、多様な方法を検討することも重要である。

【問 13】 第 3 章第 4 節

身体障害者福祉法において内部障害として規程されているのは、5つの障害である。

【問 14】 第 3 章第 4 節

腎臓機能障害者の健康維持にとって安静が重要であるので、休憩時間もベッド等で横になって過ごせる環境整備が必須である。

【問 15】 第 3 章第 4 節

免疫機能障害者の受け入れにあたり、本人の意思を確認した上で、上司等へは内部障害があることや必要な配慮を説明したが、具体的な病名は説明しなかった。

【問 16】 第 3 章第 6 節

精神障害者に共通した障害の一つに認知機能の障害がある。

【問 17】 第 3 章第 7 節

発達障害者支援法において、発達障害者の定義が示されている。

【問 18】 第 3 章第 8 節

難病等による障害のうち、事業主の障害者差別禁止と合理的配慮提供義務の対象となるのは、障害者手帳のある人のみである。