



サマリー 第1章「合理的配慮とは」

1 合理的配慮とは

■障害のある子どもが、他の子どもと**平等に「教育を受ける権利」**を享有・行使することを確保するために、学校の設置者及び学校が必要かつ**適当な変更・調整を行うこと**であり、障害のある子どもに対し、その状況に応じて、学校教育を受ける場合に**個別に必要とされるもの**。

■学校の設置者及び学校に対して、**体制面、財政面において、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの**。



文部科学省
ホームページ

2 合理的配慮の提供に係るポイント

■合理的配慮の否定は、障害を理由とする差別に含まれる。

■学校として過度な負担と思われる場合、代替案を提示して話し合うなど、**建設的な対話による合意形成に努めること**。

＊第三者による調整が必要な場合も有る。

■合理的配慮の範囲に係るポイントは次の3つ

- ・学習目標達成に資するものに限られること
- ・同等の機会の提供を受けるためのものであること
- ・目的、内容、機能の本質的な変更には及ばないこと



コラム ①「対話において避けるべき3つの考え方」



前例がないので
対応できない

- ・前例がないことは、提供を断る理由にならない
- ・個別のニーズに応じた柔軟な検討をする必要がある



特別扱いはでき
ない

- ・学業における合理的配慮提供の目的は、障害のない人と同じ「学びのスタートラインに立つこと」



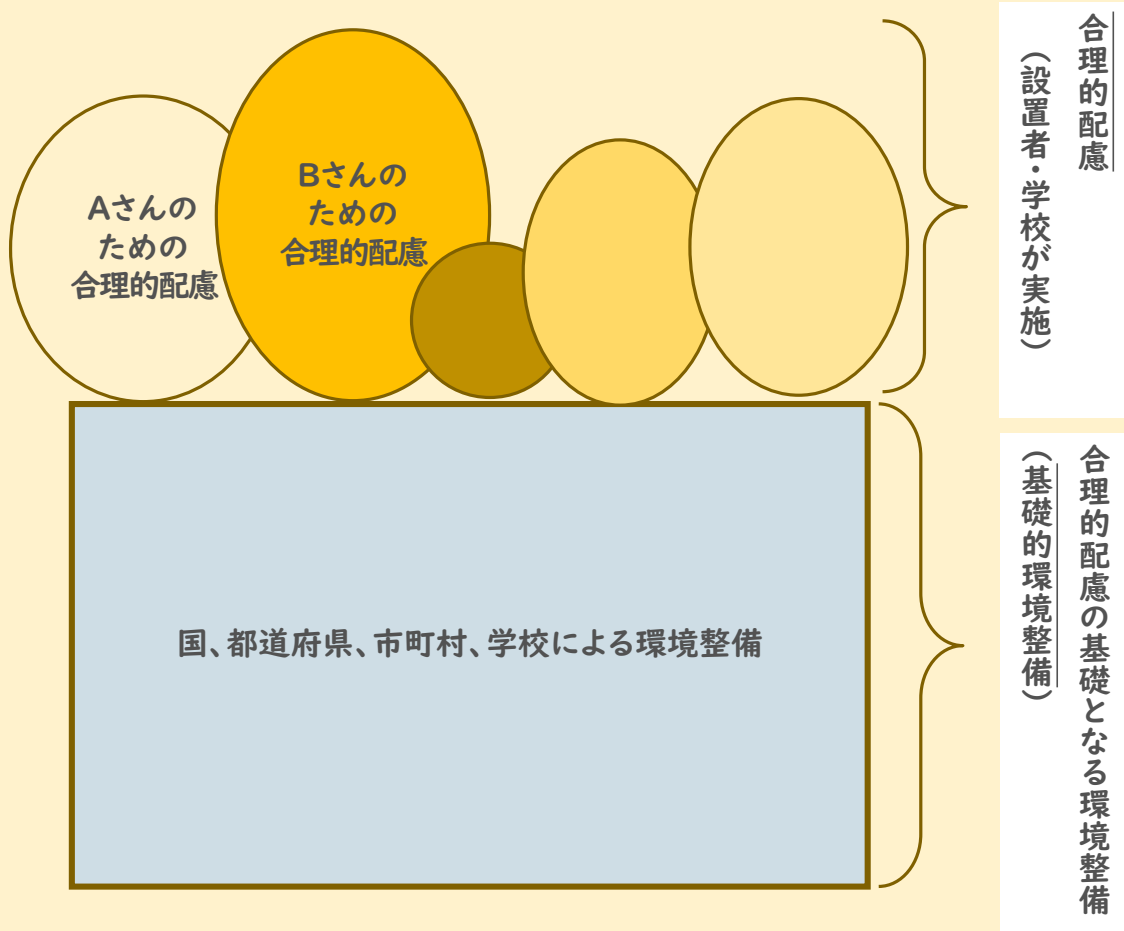
何かあってはいけ
ないのでできない

- ・漠然としたリスクの可能性は、提供を断る理由にならない
- ・リスクの具体やその低減策などを学校組織として検討すること

政府広報オンライン『事業者による障害のある人への「合理的配慮の提供」が義務化』参照



3 「基礎的環境整備」と「合理的配慮」の関係



■まずは、校内の基礎的環境整備の充実に努めることが重要

4 「合理的配慮の提供」に係る主な手続き及び留意点

■「合理的配慮の提供」に係る主な手続き

- ① 個別の教育支援計画等の引継ぎ
 - ② 本人・保護者からの申請(相談)等
 - ③ 校内委員会等の開催
 - ④ 本人・保護者との提供内容に係る合意形成等
 - ⑤ 合理的配慮の提供
- *提供後は随時、評価及び見直し

■留意点

本人の意思の表明の有無や当該事項を合理的配慮と呼ぶか呼ばないかではなく、その障害のある子どもが十分な教育を受けられるかどうかの視点から判断していくことが重要



サマリー 第2章「合理的配慮の提供の実際」

I 合理的配慮内容例



1 読み書きに困難さがある生徒への配慮

- ・スライドや配付プリントの漢字にふりがなをふる。
- ・授業内容の要点をまとめて示す。
- ・情報端末機器等による板書撮影やノートテイクを許可する。



2 感覚過敏や環境への適応が難しい生徒への配慮

- ・ノイズキャンセリング機能のあるイヤホン等の使用を許可する。
- ・事前に変更になることが分かっている場合には、変更内容を伝えたり、視覚的に確認できるようにしたりする。
- ・混乱したときに落ち着くための空間を用意する。
- ・避難解除まで落ち着いて過ごすことのできる場所を確保する。



3 課題量への対応や進め方に困難さがある生徒への配慮

- ・一度に提示する課題量を調整する。
- ・必要に応じて全体指示の後、個別に指示を行う。



4 コミュニケーションが苦手な生徒への配慮

- ・情報端末機器等による発表や質問を許可する。
- ・「いつ」「だれが」「どこで」など、5W1Hを手がかりに発表等ができるようにする。
- ・気持ちを表現しやすいツールを用意し、他者と確認、共有しやすくする。



5 状況等の理解が苦手な生徒への配慮

- ・授業のルールや学校生活に係る暗黙のルールを視覚的に示す。
- ・写真や図面などを活用し、校内の動線を理解しやすくする。
- ・提出物を出す場所や、入れるボックスを決めておく。



6 クラスメイト等の協力を得るための配慮

- ・進んでサポートをしてくれる生徒を隣の席に配置する。
- ・障害による困難さについてクラスメイトに説明する。＊要本人、保護者の同意



7 校内支援・教職員の理解を深めるための取組

- ・通級による指導を受けられる校内体制を整備する。
- ・発達障害の障害特性に応じた指導・支援のための校内研修会を開催する。
- ・特別支援学校のセンター的機能を積極的に活用する。

2 「合理的配慮の提供」に係る3つのパターン

原則

切れ目なく入学後すぐに提供するパターン

合理的配慮の内容を調整して提供するパターン

合理的配慮の提供を提案するパターン

コラム ②「その他の合理的配慮内容例」

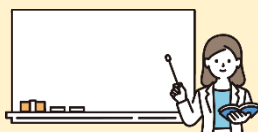
教育内容・方法

例) 読み書きに関する補助手段の提供



支援体制

例) 学校内の資源活用
(通級指導教室設置などの設置と活用)



施設・設備

例) 校内バリアフリー化



教育内容・方法

例) クラスの受容的な人間関係づくり



支援体制

例) 医療的ケア提供に係る体制整備



施設・設備

例) カームダウンエリアの確保



「合理的配慮の提供内容例」に係る参考ホームページ



大学入試センター
「令和7年度受験上の配慮案内」



文部科学省
「高等学校入学者選抜における受検上の配慮に関する参考資料」



独立行政法人
国立特別支援教育
総合研究所
インクルーシブ教育
システム構築支援
データベース





サマリー 第3章「教育成果につながる要件」

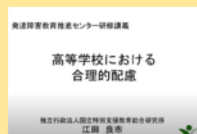
I 合理的配慮の提供が教育成果につながる要件

01 保護者との連携

- ・合理的配慮の目的や効果を保護者が理解することができるよう、適切な説明や情報提供を行っている。
- ・定期的な面談や連絡を通じて、学校における対応と家庭における支援の一貫性を保つことができるようにしている。

02 教職員間の共通理解及び連携

- ・校内研修や情報共有などを通じて、対象生徒に係る実態及び教育的ニーズの共通理解を図っている。
- ・各教科担当が、対象生徒の教育的ニーズに基づき、それぞれの授業内容に応じた配慮を提供することができるよう、具体的な方法等について検討・共有している。
- ・関係教職員は、当該生徒に成長してほしいと願っており、定期的に協議等をし、配慮に係る状況や効果を振り返っている。



国立特別支援教育総合研究所
【研修動画】(約15分)
「高等学校における合理的配慮」



03 クラスメイト等の理解促進

- ・クラスメイト等に対して、合理的配慮が特別な待遇ではなく、学びの公平性を確保するための手段であることを説明している。＊要本人・保護者の同意
- ・他者との違いや多様な学び方などを尊重し、互いに支え合うことの重要性について指導・支援している。

04 本人の意欲及び自尊心の向上

- ・学校が設定した「3年間を通じて育てたい生徒像」を踏まえて、なりたい姿を具体的に描くことができるように支援している。
- ・対象生徒が、自分の成長を実感できるよう、合理的配慮を含む支援を提供するとともに、ポジティブなフィードバックを提供することができている。
- ・対象生徒が、他の生徒と比べるのではなく、自分自身の成長に意識を向けられるように働きかけ、自己尊重の意識を高めることができるようにできている。

05 本人参画による検討及び評価

- ・配慮内容の検討や決定に際し、対象生徒自身の意見や希望等を積極的に取り入れている。
- ・合理的配慮の効果を定期的に本人と一緒に評価し、必要に応じて改善点を話し合っている。
- ・対象生徒自身が、自分の学びのプロセスに主体的に関与し、自己効力感等を高めることができている。



サマリー 第4章「進学先への引継ぎ」

1 進学先へ合理的配慮の内容を引き継ぐ場合の留意点等

- 共通テスト等で特別な配慮を申請する際、高等学校等でどのような合理的配慮が提供されていたかを確認される場合がある
- その確認のため、書面による実施状況の報告や、個別の教育支援計画の写しの提出を求められることがある
- 作成、記録された個別の教育支援計画を高等学校から進学先へ引き継ぐときには、注意が必要
- 本人の意向を確認しないまま、個別の教育支援計画を引き継いでしまうと、人権侵害になる恐れがある
- 高等学校在学中から、自分の権利を守ることにについて、丁寧に指導・支援していくことが大切
- できるだけ早くから、志望校のオープンキャンパスに参加し、学生支援窓口のような部署の話を聞くこと
- 大学等になると、自分から求めていると、合理的配慮の提供を受けることができない

2 「個別の教育支援計画」とは

- 「個別の教育支援計画」は、障害のある児童生徒の一人一人のニーズを正確に把握し、教育の視点から適切に対応していくという考えの下、長期的な視点（約3年を目安）で乳幼児期から学校卒業後までを通じて一貫して的確な教育的支援を行うことを目的とした書類
- 家庭を含めた関係機関と情報を共有するツールであり、作成に当たっては、保護者の同意が必要
- 作成のポイントは次の3つです。
 - ・いつまでに作成するかを決めておくこと
 - ・分担して作成すること
 - ・それぞれの学校が定めた「3年間を通じて育てたい生徒像」を踏まえて、なりたい姿を考えること



特別支援教育課HP
「個別の教育支援
計画」参考様式



サマリー 第5章「就職先への引継ぎ」

I 2種類の求人と、それぞれの主なメリット・デメリットとは

■ 求人には、**一般求人と障害者専用求人**があり、一般求人へ応募する際、**本人が職場へ障害を開示して働く（オープン就労）か、開示せずに働く（クローズ就労）かは、本人が（適宜、保護者等と相談をして）決める必要がある**
＊障害者専用求人は、原則障害者手帳が必要であり、職場への開示が前提となる

■ それぞれの主なメリット・デメリットは次のとおり

	メリット	デメリット
一般求人 （障害非開示）	■ 業種や職種などの選択肢が多い ■ 給与水準が高い傾向 ＊障害者専用求人との比較	■ 勤務形態や業務内容などに係る配慮を受けることが困難
一般求人 （障害開示）	■ 給与水準が高い傾向 ＊障害者専用求人との比較 ■ 必要に応じて、企業と支援機関が連携したサポートが受けられる	■ 障害特性に応じた職場環境の整備が不十分である （例）対人コミュニケーションや業務効率を一般のレベルで求められる ■ 非開示に比べると、選択肢が少ない

	メリット	デメリット
障害者専用求人	■ 勤務形態や業務内容が、一般求人のそれらと比べ、すでに調整されていることが多い ■ 勤務形態や業務内容などに係る配慮を受けられる ■ 必要に応じて、企業と支援機関が連携したサポートが受けられる	■ キャリアアップが困難で、給与水準が低い傾向 ＊一般求人との比較

2 「障害者手帳」の種類とは

- 療育手帳
- 身体障害者手帳
- 精神障害者保健福祉手帳

3 「就職先への引継ぎ」に係る留意点

- 職場で開示することを前提としたインターンシップを行うときは、**あらかじめ本人が働く上で、どのような合理的配慮が必要か、本人と一緒に整理しておき、就職先が決まった際に引継ぎができるようにしておくこと**
- 高等学校に在籍する特別な支援を必要とする生徒の就労においては、**まず、一般求人掲載企業へ応募する際、自身の障害を開示するか、しないかを整理することから始めることが一般的**
 ＊ **本人へ告知済みであることや、本人がある程度自身の障害を受容していることが前提**
- 一般求人と比べて給与水準が低い傾向などのデメリットはあるが、特別な支援を必要とする生徒にとって**障害者専用求人による就労のメリットは、職場定着の上では大きい**
- ある研究結果では、職場定着率の違いが次のように示されている

【12か月後の職場定着率】

●一般求人	(障害非開示)	約30%
●一般求人	(障害開示)	約50%
●障害者専用求人	(障害開示)	約70%

障害者職業総合センター
 「調査研究報告書No.137障害者の就業状況等に関する調査研究(2017年4月)」を基に特別支援教育課が作成

4 「高等学校就労支援マニュアル」

- さらに詳しく知りたい場合、県教育庁特別支援教育課が作成している「高等学校就労支援マニュアル」を参照すること

