

全知P連だより

No.

14

P2-P7 特集

<会場>
品川シーズンテラス

第21回 全国役員・都道府県代表者連絡協議会 オンライン研修

【全国役員・都道府県代表者連絡協議会】とは当該年度の全国役員と都道府県代表者(知P連会長)を対象に行われる協議会です。

例年、PTA活動を促進するためのタイムリーなテーマを設け研修を行うとともに、情報交換を図っています。

今号では**2021年11月20日開催**の研修内容の一部を抜粋し掲載いたします。

詳しい**講師紹介**(午前の部3名・午後の部4名)はQRコードまたは、ホームページよりご覧ください。

http://www.zenchipren.jp/activty/dayori/Profile_14.pdf



P8 いま伝えたいこと

- ・ 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部改正
- ・ 災害対策基本法の一部改正

午前の部 研修会



東京都立矢口特別支援学校
安田 賢 様

株式会社テイクアンドギヴ・ニーズ
宮崎 家光 様

全知P連
木村 加代子 様

テーマ：社会の中で自分らしく、笑顔で暮らしていくために ～心に寄り添うサポートとは～

障害者雇用を通して、障害のある方たちの心に寄り添い続けてくださっている宮崎様のお話をうかがいながら、子供たちがいきいきと笑顔で暮らすことや自分らしく働くことなど、一人ひとりがつもつ夢をカタチにするためにどのようなサポートが大切か、パネリストの皆さんで話し合いました。

高等部段階の進路選択

安田 高等部卒業後には、福祉的就労と企業就労の選択肢があります。全国で少しずつ企業就労者が増えています。木村さんも、保護者として進路選択についていろいろ悩まれるケースがあったかと思えます。お子様の進路選択についてお聞かせいただけますでしょうか。



2009年より東京都立港特別支援学校で進路指導専任として従事。その後、職能開発科開設に携わる。2021年度より矢口特別支援学校副校長に着任。

木村 息子は小学部から特別支援学校に通い、できることを積み上げてきました。言葉でのコミュニケーションの難しさはありますが手先が

器用なので、中学部のときから福祉的就労であれば息子の強みを生かせることを希望していました。もしチャレンジできれば、企業の実習もトライしたいと思っていました。

高等部になり、企業で5日間実習をしました。先生から実習担当の方に、息子の様子を十分伝えていただいていたのですが、仕事の内容は実習期間の数日ではなかなか難しく、だんだん息子の表情も硬くなっていきました。私自身としては、企業でお仕事をするということの厳しさがよくわかりましたし、一方で、本人が得意なことをもっと生かしてもらえるところがあるといいな、とも思いました。

次に就労継続B型の実習に行きました。息子の強みを生かせる事業所を第一に希望しました。息子の表情はとても生き生きしていて、

卒業後もそこに行きたいという本人の意志もあり、進路先に決めました。息子に合った納得のいく進路決定ができたこと、今でもそう思っています。ただ、あらためて振り返りますと、高2の企業実習のときが、息子にとって一つの分岐点だったように思います。

安田先生、息子のように企業就労と福祉的就労で悩まれている生徒さんや保護者の方がいらっしゃると思うのですが、学校ではどのようにされているのでしょうか。

安田 まずは、本人に関しては、できるだけ体験を通して考えていただくことを大切にしていました。進路選択においては、保護者の代理決定というところもありましたので、その体験を保護者にもみていただき、今後の進路先の材料にさせていただくようにしていました。

安田 実際に一つのケースを紹介させていただきますと、高等部2年生のときに企業就労にチャレンジしたい生徒がいました。まず一人通学の練習から始めて、そこから通勤練習なども行い、宮崎さんのところの企業で充実した実習をさせていただきました。

その生徒は、企業就労へのチャレンジを進めてきましたが、最終的な進路選択は就労移行支援事業所に決定しました。その2年後に、企業就労をしています。

当時のことを考えると、まず宮崎さんのところで実習をさせていただいたことで、本人、保護者への進路選択の幅が広がりました。そして、視野が広がったことが、今の企業就労につながっており、あらためて体験の機会の重要性を感じました。

宮崎さんにお尋ねしますが、御社では、生徒の進路選択に関わる実習や、保護者向けの講演会を相当数受けてくださっています。福祉施設に就労されている方に関して、受け入れてくださっています。この点について、お聞かせいただけますでしょうか。

宮崎 多くの人と出会ってお互いを知り合い、お互いを思う気持ちが大切だということから、実習の生徒さんや、保護者の皆さんと会うことを

心掛けています。一人ひとりの子供たちの、企業ニーズに応じたサポートと一緒に作ってみたい、そして、将来企業就労されたときに、ひょっとしたら同じチームでサポートするかもしれない。そのようなチャンスがあったらいいなと思い、多くの実習やお話をさせていただく機会をいただいています。

社会に関わること、働く意義、意欲などの基盤になる能力を現場実習で知ってほしいです。実習に来る生徒さんたちは、立派な社会人になるぞ、という言葉が出ています。社会に貢献しようとしているその姿はとても感動的です。もちろん会話が苦手な生徒さんや気持ちを乱してしまう生徒さんもいるのですが、必死で自分の気持ちと向き合って、コントロールしながら実習に取り組んでいるのです。

少しでも障害がある人が活躍できる社会や、障害に対する理解が増えることを切に願っていますし、個性豊かな子供たちとの関わり合いは、私のような企業人にとっては頑張れる原動力なのです。

さまざまな子供たちを受け入れることは、さまざまな障害を知ることであって、それを将来のサポートにつなげていきたいですし、企業実習をたくさん受けることで、私たちも力をつけていくというのが本音です。

安田 安全、安心なサポートや少しずつ経験を積み重ねていくことなど、あらためて寄り添ってもらっているなど感じます。



(株)テイクアンドギヴ・ニーズの人事・内部監査室・オペレーション統括部長、総務部長を担当する。2008年より障害者雇用に携わり、現在に至る。



職場の一つ
青山迎賓館

安心して共に歩める進路先とは

安田 木村さん、保護者の立場として安心して共に歩める進路先とは、どのようなところでしょうか。



2017~2019年度
全知P連会長
2020年度より顧問を務める。
子供は小中高と、
東京都立の特別支援学校に在学。現在は、
就労継続B型の事業所に通所。

木村 まず、本人の強みをしっかり評価していただけたところは、とても安心できます。仕事を任されている、お役に立てているという気持ちは、お仕事をしていく上では誰でも大きな励みになることだと思います。

二つ目に、不得手なことでも「時間をかけて経験値を上げていく」といった段階を大切にさせていただくことです。今、息子は月に何回か事業所内にあるカフェのお仕事にトライしています。その日その日での対応が違うカフェのお仕事には難しさもありますが、少しずつお仕事をいただいています。いつものようにできないこともあるのですが、できなかったから駄目ではなく、どのようなサポートがあればスムーズにできたかを考えていただけるので、安心してトライできます。

三つ目に、カフェのお仕事の選択もそうでしたが、本人の意思を大切にさせていただけることです。これは、学校でも本人の意思決定という機会をいろいろなところで作っていただいていたので、息子にもその経験が生かされていると思います。

最後に、情報の共有についてです。例えば、息子は、不安やストレスがたまってきたときに、それを言葉で伝えることが難しいです。そのような心配事をきちんと進路先に伝えていくことは、保護者として第一に大事なことです。進路先でも気に掛けていただけたら、みていてくださるのだと安心できますし、ローテーションなどで担当が変わっても共有されていると、きちんとつないでくださっていると安心できます。

保護者も進路先の方たちとコミュニケーションを取りながら、一緒に歩みを進めていけたらいいと思います。



全国でウェディングプロデュースを手がける 株式会社テイクアンドギヴ・ニーズ

障害者雇用においては、障害者が十分に力を発揮できる適切な就業機会の拡大と、都立特別支援学校の就労支援(インターンシップ)への貢献が評価され「東京都教育委員会事業貢献企業」等、数々の賞を受賞されています。



そのような障害者雇用の基盤を築いてこられた宮崎様は、東京都の「特別支援学校就労支援アドバイザー」に選出され、現在は多くの学校でご活躍されています。

平成27年度「東京都教育委員会事業貢献企業」受賞
<https://kyodonewsprwire.jp/release/201601257289>

※詳しくは、表紙のQRコードからご覧ください。

安田 企業就労においては、本人、保護者においても、まずは就労できるのか、あるいは長く勤め続けることができるのか、ということが非常に不安だと思いますが、宮崎さんのところでは、この不安をどのように解消して安心につなげていったのか、お聞かせいただけますでしょうか。



宮崎 まずスタートはキャリアマッチングで、仕事においてご本人と会社側との調和が取れているかだと思います。長く働くためにもキャリアマッチングとして、私たちは一人採用するのに半年かけています。

施設や学校を訪問したり、会社に来ていただいて見てもらったりします。次のステージとして研修をもらい、研修も少しやさしいものからだんだん現実的なものに変えていき、関係づくりも含めてやっと働ける環境ができたときに採用できるのが、最も望ましいです。

一番大切な対応は健康管理で、元気でなければ働けません。健康管理ができないと病気等が悪化しますし、離職になる可能性が高まってしまうです。

二番目は日常的な生活の管理です。夜更かしなどで朝起きられないと、せっかくのチャンスを生かせないケースも出てきます。休まずに決まった時間に出勤できることはとても大切なことです。

三番目は対人的なことです。自分の言いたいことをなかなか言葉で伝えられなくても、行動から理解することもできますし、態度で示してもらうという方法もあるのではないかと考えています。

基本的な労働習慣も必要で、「報告・連絡・相談」もそうですが伝えること、社会で働くルールを知ることなど、社会での自分の身の置き方を少しずつ学んでいただければいいですね。

長く働くためにはモチベーションが維持できることもとても大切です。就業や日常生活の両面に関わる一体的な相談やサポートを行って、その都度不安解消などにつなげられるように心掛けています。そのためには、優先順位として相談窓口を、私たち企業はしっかりしていかないとはいけません。やはり日ごろから相談できる体制づくりでしょう。

安田 採用に半年かけているところで、あらためてキャリアマッチングということを大切にしてくださっていると感じます。

実習が終わったときに「成功した」あるいは「失敗した」ではなく、社会においてチャレンジしていいのだというメッセージをいただけるのは、本人や保護者の自信につながっていくのだろーうと思っています。このように、一緒に考えていただける企業が増えていったらうれしいと心から思っています。

最後にメッセージを…

木村 社会に出ると、人間関係も行動範囲も広くなり、関係性もより複雑になります。子供たち自身が、何か困っていること、助けてほしいことを言葉やサインで伝える力は、とても大切なことですね。

また、保護者も頑張り過ぎず、抱えすぎず、頼るべき時には頼って相談できる関係性づくりができるといいと思います。

子供たちや、私たち家族のまわりには、学校の先生、職場や事業所の方たち、ヘルパーさん、といったサポーターの方たちがたくさんいらっしゃいます。これからも、そんなサポーターの方たちに応援してもらいながら、子供たちには笑っていきいきと過ごして行ってほしいと思います。

安田 私自身、進路担当として、多くの保護者の皆さまとお話できたこと、これが本当に「寄り添う」の原点になっていると思っています。また、進路担当として多くの福祉施設や企業にも、足を運ばせてもらいました。

そこで感じたことは、まだまだ知的障害者の理解啓発が必要かつ大切であるということです。これを継続することによって、彼ら、彼女らの生きやすい社会、働きやすい社会になっていくものと思いますし、学校の目標である社会に開かれた教育課程にもつながるものと確信しています。

今後も保護者の皆さま、そして宮崎さんにもご協力をいただいて、またチャレンジをしていきたいと思っています。

宮崎 働くために必要なことは、人とうまくやっていく力や自分の体調や感情をコントロールする力が大事だと言われてますね。働くのに必要な力を得るには、どうしても人と触れ合うことが必要ではないでしょうか。そこで信頼してもらったり、信用してもらったりして、自信をつけてもらいたいと思っています。

子供たちに、できるだけ人と出会うチャンスがある環境を作っていたきたいです。現実的にそうはいつでも難しい子供たちがいることも承知していますが、やはり可能性がある限りは、子供たちにできるだけ多くの人と触れ合ってもらい、本人の存在を知ってもらって、将来子供たちのサポーターになる人が多くいるといいと思いますし、そうなることを信じています。

自分らしさを追求して、できる喜びを享受してほしいと思います。障害を理解してくれるサポーターが増えれば、チームで支えられます。

障害がある人の雇用は、国、自治体、学校、福祉、私たち企業が連携すれば、たくさん生まれるのではないかと私は思っています。ぜひそのような社会が、これから先に訪れることを切に願っています。

そして、私たちも障害のある人とずっと歩み続けたいと思っています。



午後の部 研修会



独立行政法人
国際協力機構
滝坂 信一 様

神奈川県立
武山養護学校
山崎 永子 様

パーソルサックス
株式会社
岩崎 諭史 様

株式会社
ピーカブー
石井 亮 様

テーマ： 農福連携について考える ～障害のある人たちの社会参加と仕事の場～

2019年6月、省庁横断の農福連携等推進会議で取りまとめられた「農福連携推進ビジョン」。その中のひとつに、取り組む機会の拡大として「特別支援学校における農業実習の充実」とあります。障害のある人が働きやすい環境整備や農業版ジョブコーチ等の導入について、パネリストの皆さんで話し合いました。

滝坂 国が農業と福祉をつなげる取り組みを「農福連携」と呼んで注目し、まもなく10年になります。2年前に「農福連携推進ビジョン」というものを打ち出してからは、更にそれを推進する方向へと動き始めています。

今回は、農家・企業・学校が共に取り組む「農福連携」を取り上げたいと思います。

「農福連携」は、障害のある方々が農業分野で活躍することを通じ、自信や生きがいを創出し、社会参画を実現する取り組みです。

この取り組みは、担い手の不足や高齢化が進む農業分野において働き手の確保につながり、障害のある人々の活躍の場が広がるなど、地域共生社会の実現にもつながるものです。

現在、農業に従事している方々の平均年齢は67.8才です。年々、これは上昇しています。現在、日本の

農業の持続可能性はかなりギリギリの状態にあると思います。

本来、農業という分野は、とても豊かな分野だと思います。そこから多くの人たちがどんどん離れていったのが、特に近代以降の歴史です。

今、そのことを見直し、みんなでどうするか考え取り組む時期にきていると思います。そういったことに、障害があるという人たちも一緒に取り組んでもらうことが「農福連携」には重要なのだと思います。

ではまず、実際に障害のある方々が仕事をしている現場責任者である石井様から、お話を伺いたいと思います。



石井 ピーカブーでは、1年のうちの約8ヶ月間、カブの出荷を行っています。パーソルサックスの障害者の皆さんには、毎日、1万2千個から1万5千個のカブの葉むき作業をしていただいています。年間では約250万個になります。

今年で3シーズン目となり、年々出荷量、売上も伸びており、大変助かっていますが、これには最初から上手くいったわけではなく、試行錯誤がありました。

一緒に働いて気づいたことと戸惑い、という点では、農業自体がかなり環境によって臨機応変が必要となる仕事であり、天候によって仕事の内容が昨日と今日が急に入れ替わったり、予定していたことができなくなって、1週間後にやろうと思っていたことが突然今日になる、ということが毎日のように起きる職種であるということでした。岩崎様とはかなりの時間、お話しさせてい

ただ、障害のある方がどのような仕事が得意で続けられるのか、深いところまで相談させていただいて今日に至っております。単純に作業を得意分野で分けてしまい、岩崎様に仕事の内容を調整していただきながら現在は上手く現場が回っています。

それとは別に、関係者の皆様をお願いしたいことなのですが「挨拶」です。当初、仕事に入る時に挨拶もできずに目の前を素通りしてしまう方々がありました。これは、社会人として非常に残念です。学校や家庭で教えていただきたい。これは彼らがスムーズに仕事に入れる環境を作ることではないかと考えています。



(株)ピーカパー代表。
約6年前からカブの生産を始める。「農福連携」はパーソルサンクスと共に持続化を目指し現在3年目に至る。

滝坂 それでは、学校は「農業」という仕事を進路としてどのようにとらえているのでしょうか。山崎様、お願いします。

山崎 まずは、社会で自分らしく活躍するための進路選択を考えた時に経験や体験を積み重ねる中で自己理解を深めていくという取り組みを行っています。

一人ひとりの良さが生きる進路先の情報提供、特性を理解し、対話を重視した進路相談、支援、学びへのフィードバックを行ってのですが、なかなか自分の得意なこと、苦手なこと、続けられること、力が発揮できることを見つけられずにいる方もいます。

また、自分のやりたいことと、保護者のやらせたいこと、ここに非常にギャップが生じる場面があります。

丁寧な面談等を積み重ねていきながら、最終的な進路決定に向けて指導しています。

進路先として農業を選択するために子供たちに身に付けてほしい力と、興味関心を引き出すための環境整備に努めていこうと学校では話しています。

例えば、その1つに地域農家へのグループ実習を、現場実習に結びつけられないかとも考えています。



武山養護学校
支援グループ総括
教諭。
神奈川県立の特別
支援学校で30年
間、小学部から高
等部まで主に知的
障害教育部門にて
教育実践を積む。

滝坂 では、岩崎様、お願いします。

岩崎 総合人材サービス パーソルグループの特例子会社であるパーソルサンクス。グループビジョンは「はたらく、笑おう」です。

横須賀市(自治体)と特例子会社(当社)による、全国初「農福連携」の包括連携を結ばせていただいています。

基本的には、障害のある社員が当社へ出勤し、契約農家へ指導スタッフ1名、障害のある社員3名が1チームとなり、車で農家へお伺いしています。

パーソルサンクスでは「農福連携」を推進していくためには、3つのポイントがあると考えています。

- ① 障害特性と農作業とのマッチング
- ② 農家と障害のある方をつなぐコーディネーターの人材
- ③ 目的や目標をもって「農福連携」に取り組んでいく

特に二つ目の農家との関係を構築し、障害特性を把握して、指導できる人材の確保と育成を行うということについては、推進のカギだと考えています。



2018年4月
総合人材サービス
パーソルグループの
特例子会社
パーソルサンクス(株)
に入社。
よこすか・みうら岬工房
の開設に携わる。
マネジャー。

滝坂 ここからは、皆さんにいくつか質問させていただきながら進めたいと思います。

石井様から、「挨拶ができない人がいて、それはすごくもったいない」との話がありました。山崎様の学校での取り組みにソーシャルスキルトレーニングとありましたが、それはあまり役に立っていないのでしょうか。

山崎 ベテランの先生方から言われたことがあるのですが、「子供が育っているか育っていないかは、外に出して外の評価を受けて、初めてわかることです。」と。

挨拶については、やはり日常生活の指導の部分ですので、どのような場面でも、まずは私たちから、「おはよう」「失礼します」と声をかけるなど、ソーシャルスキルの部分は大事にしていきたいと思います。私たちの行動を子供たちが見て学ぶので、まずは私たちが、いち社会人として、きちんとした身だしなみやマナー、挨拶をして、そこを子供たちに見てもらおうことで、育ってほしいと思います。



独立行政法人
国際協力機構
横浜センター 技術
顧問。
長年、インクルーシブ
教育について研究し、
取り組む。
JICA技術顧問として
もご活躍中。

滝坂 ありがとうございます。

そのような意味では、家庭に問題はないかと僕は思います。これは誤解を恐れずに言うと、障害が重いような場合、社会一般に流通している人間関係を円滑にするための挨拶などが、もしかして省かれてはいないかと。

やはり家庭でしかできないことがあるし、学校でしかできないことがあり、その辺をもう一度振り返ってみることが必要なのではないかと気が、僭越ですが、僕はします。

次に、岩崎様に伺いたいのですが、パーソルサンクスよこすか・みうら岬工房が工夫していること、配慮していることを教えてください。

岩崎 社内では障害のある社員を「メンバー」と呼んでいます。そのメンバーに日頃から話していることがあります。

「君たちみんながパーソルサンクスの顔です。だから、みんなの仕事ぶりや挨拶が、パーソルサンクスや、ひいてはパーソルグループの評価につながってくるから。」ということ、入社当時から話しています。

岩崎 誰かのせいにしてたり、うそをついて「できませんでした。」と、言うこともあるのですが、やはりそこは誠実に仕事をしていかないと、お客さまの信頼を得られません。

昨日までパーソルサックスへ期待していただいていたものが、挨拶をしないことによって、仕事を依頼してもらえなくなる可能性があるということも伝えてちゃんと伝えています。

お客さまと対峙するお仕事なので、期待されていることで成長して欲しいと思っています。

「マネジャーという私がいって、石井様がいて、メンバーはそれを見ていればいいというような会社は嫌です。みんなが生き生きと働いて、パーソルサックスの看板をしょって働いていて、そこで「良かった」「ありがとう」と言われるほうが格好いいと思います。そのような会社を私は目指していきたい。」と伝えています。



滝坂 石井様は、不要なカブの葉を折り取る、洗浄をする作業を見て、いや、ここはこうしてほしい、ここはこうしてほしいと、具体的な要望があると思うのですが、それはどのように伝えるのですか。

石井 まずド素人の私が障害者の皆さんの直接指示に当たりません。どのような表現をしていいか、どのようなことを言ったらいいか、どのような表現だと理解しやすいのか、障害の特性に関しては完全に僕はド素人なので、それはパーソルサックスの指導スタッフにお任せします。指導スタッフにお伝えをして、それを障害者の方たちにうまく伝えていただきます。

多少の失敗などは毎日のように起きるのですが、それは障害のあるなしに関係ありませんし、そこが問題なのではなく、それをいかに減らすかが大事だと思います。

滝坂 スタッフが行っているアセスメント、それによって行われるマッチングは、確実な作業、達成感の得られる作業をするためにはとても大きいのですね。

最後に「農福連携」と言われていることについて、これから先、取り組まれる方々もいらっしやると思いますし、取り組んでなかなか難しいと思っていらっしやる方もいると思います。お子さんの進路先の1つとして、選ぶかどうか迷っていらっしやる方もいると思います。

それぞれの方からメッセージをお願いします。

山崎 地域との連携で農家の方との関わりを増やし、学校の中で進路をまとめずに、地域にどんどん出て行き、地域を見出していくところを進路決定につなげていけるような取り組みができていけばいいのかなと思います。

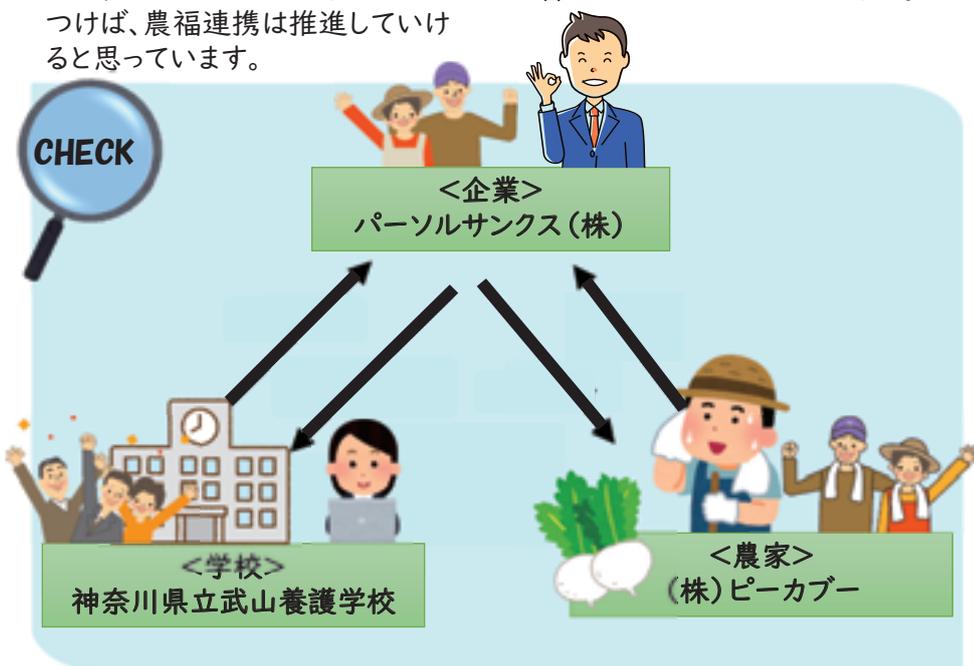
さまざまな職業体験をする中で、「僕は農業が良かったです。」「僕は農業がやりたいです。」という子供たちが増えていけるような取り組みを進めていきたいと思っています。

岩崎 ご本人もそうですし、ご家族も、まずはお試し体験でもいいので農家や農業の実習に行ってみてください。全国でいろいろな取り組みをしているので、そこを肌で感じてもらって自分なりにここで働くイメージや、やってみたいというイメージがつけば、農福連携は推進していけると思っています。



石井 まずは、農業に携わっている方には、ビジネスとボランティアをしっかりと分けて考えていただきたいと思っています。ボランティアでは持って3年、それ以上は絶対に継続できません。ビジネスとして成り立つ方法を考え出さないと、対価としてお支払いを続けることは厳しいのです。それは農家側の責任でもあります。それから、障害があるからこれはいけない、あれはできないという話になってきてしまうと、どなたを雇いますかとなったら、ビジネスとしてはパートさんを選ぶことになってしまいます。ちょっと厳しい言い方もできませんが、そこはご理解をいただきたいです。

滝坂 国が推進している「農福連携」といわれる分野、今、この機会をどのようにして活かすかについて、具体的なアイデアが浮かんだり、実際に一歩踏み出すためのヒントが得られる機会になればいいなと願ったこのパネルディスカッション、皆さんいかがだったでしょうか。



いま伝えたいこと

会員の皆様は、さまざまな機会を通してご周知のことと思いますが、令和3年5月に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」と「災害対策基本法」の一部が改正されました。学校やPTA等で情報交換をする機会がありましたら、このページも活用していただき、改正内容が子供たちにどのように関係し、行政が推進する施策はどうなっているのか等、皆様で話題にしていただければと思います。そして、子供たちの代弁者として、建設的な意見を関係行政機関に伝えていかれますことを全知P連は心から応援しています。

◆障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部改正（2021年5月）〔内閣府〕

内容	民間事業者（※1）は、障害者から意思の表明があった場合に、過重の負担にならない範囲で、障害者の性別・年齢、障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的配慮を提供しなければならないことになりました。 （※1）民間事業者とは：企業、店舗、ボランティア活動などを行う非営利団体や非法人も含まれます。
ポイント	<ul style="list-style-type: none"> これまで民間事業者の「努力義務」とされていた合理的配慮の提供が、国や地方公共団体等と同様に「義務」（法的義務）となりました。（この改正法は、公布日である2021年6月4日から起算して3年以内に施行されます） 民間事業者の雇用分野での合理的配慮は、「障害者雇用促進法」により以前から法的義務とされていました。今回の法改正を受け、合理的配慮の提供範囲が対社員はもちろんのこと、対お客様にまで広げて義務化されたこととなります。
注目点	<ul style="list-style-type: none"> 「合理的配慮」を知るための情報発信や好事例等の紹介（行政のポータルサイト等）により、社会全体で理解を深めていくことが大切になります。 事業者は、どのような配慮が必要でどのように取り入れれば過度な負担がなく実現可能であるかを障害者と建設的対話（※2）を図っていく必要があります。 （※2）建設的対話：例えば、障害者からの申出のあった方法では対応が難しい場合でも、双方の情報や意見を伝え合い、代替となる手段を見つけていく話し合いの仕方。

◆災害対策基本法の一部改正（2021年5月20日）〔内閣府〕

内容	万一の災害に直面した際に、密接にかかわってくる避難に関する条項をはじめとする重要な改正がありました。
ポイント	<ul style="list-style-type: none"> 市町村が発令する避難情報が変更されました。 <ol style="list-style-type: none"> 警戒レベル4にあたる「避難勧告」と「避難指示」が一本化され、「避難指示」に変更。 警戒レベル3にあたる「避難準備・高齢者等避難開始」が「高齢者等避難」に変更。 個別避難計画（※3）の作成は、市町村の努力義務化となりました。 （※3）個別避難計画：避難行動要支援者（高齢者、障害者等）ごとに、避難支援を行う者や避難先等の情報を記載した計画。
注目点	<p>〈改正災害対策基本法が公布されたことをうけ、防災に関する法律や各種ガイドラインも改定されました。下記は、その一部です。〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 福祉避難所の確保・運営ガイドライン（指定福祉避難所の受入対象者等の公示制度に係る「災害対策基本法施行規則」の改正（福祉避難所の受け入れ対象者をあらかじめ特定し、指定の際に公示できること）などが反映されています。 避難行動要支援者の避難行動支援に関する取組指針（市町村が事務を行う際の参考となる内容） 南海トラフ地震防災対策推進基本計画他 流域治水関連法（浸水被害の危険がある地区の開発規制等）

< 編集後記 >

最近、皆さんは素敵な出会いがありましたか。コロナ禍で外出はままならない日々が続いていますが、出会いは対面だけに生まれるものではなく、本や雑誌のコメントから心を感じたことが出会うきっかけになることもたくさんあると思います。今回の誌面が皆さんの次の出会いに繋がりますように…

【編集・発行】 全国特別支援学校知的障害教育校PTA連合会事務局
〒105-0012 東京都港区芝大門1-5-3 ヤマシタ芝大門ビル5階
TEL 03-3433-7651 FAX 03-3433-7652

【印刷】 株式会社 エムシーアシスト

E-mail : info@zenchipren.jp
http://www.zenchipren.jp/

