



令和6年1月1日に石川県能登地方を震源とする M7.6, 最大震度7の地震が発生しました。この地震により尊い命を奪われた方々のご冥福をお祈りし, ご遺族の皆様には謹んでお悔やみを申し上げます。また被災されました各地の皆様にご心よりお見舞い申し上げます。非常な事態が一刻も早く収束し, 平穏な日々に戻られることを心より祈念いたします。

初詣から帰る途中, 地震警報が鳴り何事かとテレビを点けると, 能登半島での地震のニュースが流れていました。程なくして, 津波警報が発令されると, アナウンサーは「今すぐ逃げること! 高いところに逃げること!」と声を張り上げ繰り返しました。被災された人たちの中には, 障害のある人もたくさんいるはずで。無事避難できただろうか, 避難所で過ごしているのだろうか, 毎日ニュースを見ながら思いました。

学校では, 年に何度か避難訓練を行っています。子どもたちは, 地震の時は机の下に隠れることをしっかりと覚えており, もし学校や家で地震にあっても, 身を守ることができることでしょう。しかし, 卒業後の通勤時や職場だったら…。果たしてそれぞれが, とっさに身を守る行動をとることができるでしょうか? 改めて, 何かあった時に, どうやって身を守るのかを伝えておくことも必要だと感じました。

覚えておく便利な「進路指導に関することば」⑤



「就労選択支援制度」

これまでは, 高等部卒業後に就労継続支援 B 型事業所利用を希望している生徒には, 在学中に就労アセスメントを行ってきました(進路ジャーナル11月号参照)。令和4年12月の法律改正により, 障害者の能力や希望に合う仕事探しを支援し, 関係機関との橋渡しを担うサービス「就労選択支援制度」が盛り込まれ, 令和7年10月からスタートします。※1 就労継続支援 A 型希望者は令和9年4月から導入。

就労選択支援制度は, 本人の強みや課題, 就労に必要な配慮について, 障害者本人と支援者が共に整理・評価(アセスメント)することで, 適切な一般就労や就労系障害福祉サービス(就労継続支援 A 型, B 型, 就労移行支援)につなげることが特徴です。

現行の就労アセスメントとの違いは, ①評価を行う際に本人と支援者が協同すること, ②「できる」「できない」は, 個人の特性に因るものではなく, 周囲(環境)による影響もあると捉えること(個人と環境の相互作用), ③本人の強みにも着目すること, の3点です。

就労選択支援は, 高等部を卒業後, 就労継続支援や就労移行支援などの就労系の障害福祉サービスを利用する方全員が対象となります(本校では, 高等部生徒の6~8割が対象者となります)。

就労選択支援におけるアセスメントにかかる時間は, 約3時間程度(本人の負担にならないように, 数日間に分けて実施), 本人が主体的に参加することになります。そのため, 今まで以上に自己理解を深め, 自分の特徴や困り感, 思っていることを整理して相手に伝えることができるよう, 今から準備(練習)しておくことが必要です。

※2 11月号の進路ジャーナルで, 「令和5年3月の法律改正により, 令和6年7月(予定)から就労アセスメントが「選択支援制度」に変更となる予定です。」と紹介しました。正しくは令和4年12月の法律改正により, 令和7年10月からです。



合理的配慮ってなに？



障害があることで働き辛さを感じるということがないよう、全ての人が平等に、社会の一員として共に歩んでいくことが大切です。障害がある人と、障害のない人が全く同じ環境・条件下で働く場合、様々な課題により、業務遂行が困難になることもあります。障害者が働き辛さを感じている場合には、周囲の人が協力してその課題を解決するために取り組むべきことが法律で定められています。今回は、この「合理的配慮」について詳しく説明します。

「合理的配慮」とは、障害の有無は関係なく全ての人が平等であるということを基本とし、人権と基本的な自由を当たり前に行使できるように、環境の変更や調整と言った配慮をすることです。必要な配慮は全ての障害者に一律ではなく、どのような障害があるのかということや、現在置かれている環境などによって異なってきます。それぞれの障害の特性を理解し、個々に合わせた対応をすることが必要です。

例：あるクラスで、読み書きに障害のある子が授業中にタブレットを使っています。これは「特別扱い」「ズルイこと」なのでしょうか？

発達障害(神経発達症)
／ニューロダイバーシティの
子どもたちの障壁を視覚化

壁の向こうの
野球の試合を
見たい



周りの人が
どれくらい
理解してくれて
いるかで

お子さんの
学びが大きく
変わるよ



配慮が
何もない状態…



平等 だけど…
左の子は
見えない…



公正 全員が試合を見る
ことができる！



環境 が変われば
ハンディキャップは
生じないね！



引用元:株式会社Kaizen/ティーンズ <http://www.teensmoon.com/>

背の低い子が試合を見るために木箱を2つ使うことを「ズルイ」「木箱を使えば身長が伸びなくなる(成長しない)」という人はいないでしょう。

合理的配慮とは、同じ目的が達せられるために必要なサポートや環境作りです。その内容は、障害の特性やそれぞれの状況・場面に応じて異なります。

「合理的配慮」という言葉が広く知られるようになったきっかけは、2006年(平成18年)の国連総会での「障害者権利条約」の採択が挙げられます。この条約では、合理的配慮を否定し受け入れないこと自体が障害を理由とした差別行為にあたりと示しています。

条約策定にあたっては、障害のある当事者たちが“**Nothing about us, without us!**(私たち抜きに私たちのことを決めないで!)”という言葉掲げ、障害者とその支援団体が主体となりました。障害者は、周囲から保護され守られる受け身の存在ではなく、自分たちの意思で生きる道の選択ができる存在であると訴え続けました。障害者が自分の意思を主張し、障害のない人と平等の待遇を手に入れるために声を上げたのは、とても意味のあることでした。日本は、2014年(平成26年)にこの条約に批准し、その前年には、障害者差別解消法を制定しました。

障害者差別解消法は、全ての国民が、障害の有無に関わらず、お互いに人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現のため、障害を理由とした差別の解消を推進することを目的としており、“不当な差別的取扱いの禁止”と“合理的配慮の提供”の2つが明示されています。また、2021年の改正で、それまで努力義務であった「事業者が提供しているサービスの利用者に対する合理的配慮の提供」が義務化されました(2024年4月1日施行)。ただし、これは過重な負担にならない範囲で行うものとされています。

合理的配慮実施のステップ

ステップ1. 障害のある当事者からの申し出

障害者本人にとってどのようなことが課題で働き辛さを感じているのかは、はたから見ても判断できないこともあります。まずは本人から、現在仕事をする上で具体的にどのような課題があるのかを申し出てもらうことから始めます。



ステップ2. 配慮内容について対話・合意形成

配慮内容について当事者と事業者間で納得するまで話し合いをすることが、適切な配慮をするための近道になります。



ステップ3. 合理的配慮の確定・実施

しっかりと話し合いをし、配慮を決定します。この決定にあたっては、できるだけ障害者の意見を優先することが重要です。求められた配慮が実施できない場合、その理由を丁寧に伝え、事業者ができる代替案を提案してもらいます。



ステップ4. 合理的配慮の経過モニタリングと評価

決定した配慮を行ってもスムーズに課題が解決するとは限りません。定期的に経過をモニタリングと評価をし、行なっている配慮の効果が発揮されているか確認し、効果がない場合は原因を検証します。その上で、配慮内容の変更が必要です。

合理的かどうかの判断について

障害のある方が社会のバリアを取り除くために周囲の方に求める配慮を合理的配慮と呼びますが、その配慮が「合理的」かどうかはどのように判断すれば良いのでしょうか？

まずは、配慮とは、バリアを取り除くことにあります。必要以上のサポートや過剰な配慮は合理的であるとは判断できません。また、求められる合理的配慮が事業者にとって過重な負担であると判断されたものについては、その配慮の提供義務はありません。つまり、障害者本人が自立して活動するために必要な範囲の過剰でない配慮であり、かつ周囲や事業者の負担が大きすぎないものが、合理的配慮として義務化されるということです。障害のある方から要求のあった配慮を合理的配慮として実施することが難しい場合、要求をした方と事業者は、実現可能な範囲でバリアを取り除く努力に向けて、建設的に話し合うこととなります。

職場に於ける合理的配慮の例

◎採用時の合理的配慮の例

- ・面接当日に、障害者本人の特性を理解している支援機関の職員と家族が同席し、障害者本人の特性を説明してもらったり、面接の受け答えの補足をするといった役割を担ってもらう。
- ・試験時間を通常よりも延長する。



◎採用後の合理的配慮の例

- ・業務を指示する担当者と相談を受け付ける担当者を別にし、相談しやすい環境にする。
- ・障害の特性や本人の得意、不得意を把握し、適した業務がある場所へ配属する。
- ・定期面談をして体調の管理をする。



目の悪い人がメガネをかけるのと同じように、困りごと、苦手なことに対するサポートは、一人一人にとって必要なことです。配慮を受けることによってはじめてみんなと同じように学び、働くためのスタート地点に立てるのです。自分はどんなことに困っているか、苦手としているかをしっかりと理解し、そのためにどんな配慮やサポートをしてほしいか、伝えることが必要です。

卒業後、自分の困り感や、苦手なことを、的確に伝えることができるよう、今から「自分のことを理解する」「自分の思いや考えを、相手に伝えること」の力を育てていきましょう。

合理的配慮について、より詳しく知りたい方は、内閣府のホームページをご覧ください。

内閣府ホームページ(リーフレット)「令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されます!」

https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_leaflet-r05.html





事業所紹介③



今月は、2023年8月にオープンした「あーど製麺」について紹介します。

こちらは、社会福祉法人あーどが行っている就労継続支援B型「はたらびーた」と併設されているラーメン屋さんです。



隣の建物があーど製麺です

「はたらびーた」は2022年11月に以前の場所から移転しました。「あーど製麺」で提供するラーメンの出汁に使う煮干しの下処理や麺の仕込みを主な作業としています。（「あーど製麺」の前身は金木にあった「Musubuカフェえいぷりる」です。）

ラーメン屋とその下処理を行う事業所が併設していることで、事業所で働く人にとっては、

- ① 自分が作業していることは何のために行っているか、実際に調理されお客さんが食べてくれる所まで見ることができると、分かりやすく励みになる。
- ② 店舗の様子をすぐ近くで見られるため、一般の仕事をイメージしやすい。
- ③ 単純作業だけではなく接客やお皿洗いなどの仕事もできる。

などのメリットがあるようです。

就労継続支援B型「はたらびーた」の作業風景



麺の計量, 仕分け



煮干しの下処理





「あーど製麺」

住 所 : 五所川原市漆川鍋懸150-3 TEL:0173-26-7345

営業時間: 月~金 11:00~14:00 (祝日もやっています。土日は休みです)

カウンター席 17席

メニュー : 煮干しラーメン 800円 チャーシュー麺 1,050円

※なんと大盛りも同じ値段です!これはお得ですね!

ライス 130円 (券売機にコーヒーもありましたが、現在は準備期間だそうです)



入り口入ってすぐ
券売機あり



とても綺麗な店内



水はセルフサービス。子ども
の取り分け食器あり。



煮干しラーメン

～食レポ①～

丁寧に下処理をした煮干し出汁のスープは、すっきりとしていながらしっかりとした煮干しの風味があり、自家製麺はやや太めでほぼストレート麺(少し縮れあり)、あっという間に完食。チャーシューもホロリと崩れる美味しさ。テーブルの上には濃い味好みの方用にラーメンのタレ有り。入り口にスロープ、多目的トイレあり。駐車場は広く停めやすい。11時開店後、続々とお客さんが来ていました。皆様是非行ってみてください!



チャーシュー麺

～食レポ②～

券売機で食券を購入し、待つこと数分で熱々のラーメンが運ばれてきました。スープは酸味のある煮干し出汁、津軽人には人気の味です。麺はもちりツルツルした中太麺で、具はシンプルにネギとメンマとチャーシューでした。チャーシューの味付けは薄めですが、柔らかくて、麺やスープとの相性はバッチリで、スルスルっと完食してしまいました!



実は、社会福祉法人あーるとでは、2023年に五所川原市で2つ目となる、就労移行支援事業所を開設しました。今回は、「就労移行支援 あーると就労サポートセンター」についても、ご紹介します。

就労サポートセンター自体の場所はなく、「はたらびーた」内での作業を実習することで、就労継続支援B型などを利用したい方の就労アセスメントを行っています。

具体的には、就労継続支援 B 型事業所である「はたらびーた」で5日間ほど実習し、指示理解や作業理解、やり直しを素直に受け入れているかなどのチェック項目から、就職に向けて今後どういったことを頑張ればいいのかなどの職業適性を見てもらいます。

さらに、B型を利用している方がA型や一般就労を目指す場合、2年の期間内で適性にあった職場探し、訓練等を行い、就職に向けての支援を行います。

これまで五所川原市内の就労移行支援事業所は1カ所のみだったため、卒業を前に「就労アセスメント(12月号をご覧ください)」ができる所がなく、アセスメント待ちとなってしまうことが度々ありました。

取材に伺った12月下旬には、本校の生徒が、就労アセスメントのための実習を行っていました。

就労移行支援 あーると就労サポートセンター

利用時間 9:00~15:00

見学や相談をしたい場合は、お子さんが利用している相談支援事業所に連絡するか、あーると相談センター(0173-26-1021)に連絡するといいそうですよ。

一日の流れ(※はたらびーたと同じ)

| 時 間 | 内 容 |
|---------------------|---------------|
| 9:00~ | 来所 |
| 9:30 ~ 12:00 | 仕事 途中15分休憩 |
| 12:00 ~ 13:00 | 昼食・休憩 |
| 13:00 ~ 15:00 | 仕事 途中15分休憩 |
| 15:00~ | 帰宅 |

