

Net Work Report FORWARD

ネットワークレポート
フォワード 第41号
for working together

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク
〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14(エルおおさか4F)

TEL:06-6949-0350
FAX:06-6949-1256

http://www.workwith.or.jp/
E-mail:o-isc@onyx.dti.ne.jp

発行人/江口 敬一

今号のごあいさつ

「若者や障がいのある人が自立して働く姿は 日本を明るくします！」

代表理事 江口 敬一

去る9月27日に追手門学院大阪城スクエアで開催された「2011障がい者雇用フォーラムin大阪」は、毎日新聞社 野沢和弘論説委員をゲストにお迎えしお蔭さまで300名を超える多数の参加者があり、盛会裏に終えることができました。ご尽力いただきました関係各位に心よりお礼申し上げます。ありがとうございました。

さて、早いもので今年も後1ヶ月余りとなりました。振り返るには少し早いかもしれませんが3月の東日本大震災、原発事故、8月の台風による大水害と自然災害による猛威が今年ほど甚大な被害を起こした年はありませんでした。人の傲慢に対する自然からの警告が現実となり、安全神話が崩れ、被災時の大都市のもろさや想像を超える事態に対する国民を守るべき行政体制の不備等絶対的に安全、安心でなければならぬものが崩壊し、ギリシャの財政危機はリーマンショック以来の経済的不安を世界中に巻き起こしています。今年は大きな転換期と言わざるを得ないでしょう。これに対応するキーワードは「独立自尊」「自立心」等自分たちのことは自分たちで守り、自らの意思で主体的に生きるという考え方です。いざとなった時、頼りになるのは、家族、隣人、近所、友人とやはり志を共有できる仲間や地域の人たちとの絆であることを改めて実感された方も多いと存じます。僥越ながら今年身辺で遭遇いたしましたちょっといい話を二つご紹介させていただきます。一つ目は、起業した若者たちの報告です。毎年9月にヤマト福祉財団等が後援し福祉と経営の融合を目指す「経営パラリンピック」は10回を迎えました。昨年OB3人の若者が企業経験を経て安全・安心・新鮮を食卓に届ける野菜・果物販売店「八百屋マンマーケッ

ト」を野田阪神の商店街で始め月商1,000万円に達する売上を挙げています。大阪のおばちゃんが応援してくれイケメンとも相まって商店街の活性化にも寄与しているそうです。

現在2店目の出店も計画中で障がいのある人も採用したいとのことでした。二つ目は家族のことで恐縮ですが知的障がいのある次男もお蔭さまで高齢者デイアサービスセンターに勤務して12年目を迎えています。9月6日に29歳となりましたが利用者の方から「いつもお世話になり感謝しております。人様のお世話は大変です。まして私たち老人は……。でもあなたはあなたらしく一生懸命お仕事をされている姿を拝見しいつもうれしく思っております。これからもよろしくお願ひします。」とのお礼状が届きました。

「八百屋マンマーケット」は、安全・安心と地域の活性化という社会の課題を起業して解決していく社会的企業の事例と言えるのかも知れません。利用者から礼状の届く知的障がいのある介護職員は、自分に与えられた役割を職場で彼なりに果たし貢献している事例と言えるでしょう。若者や障がいのある人が自立して生き活きと働く姿は職場や地域社会を明るくします。これからの大阪障害者雇用支援ネットワークの方向性を示してくれているように感じています。もうすぐ12月です。皆様とご一緒にいい年を迎えたいものです。



7月公開講座

「障害のある人の人権と働くこと」 ～障害者虐待防止法の成立を受けて～

講師 辻川 圭乃 氏 (辻川法律事務所 弁護士)

報告者 大阪市職業リハビリテーションセンター 岡本忠雄

1. はじめに

障害のある人が働き、生活していくことを考えたときに、障害者権利条約の批准や障害者差別禁止法の制定を控え、合理的配慮等、障害のある人の人権が侵されないことが基本になるという視点を確認し、権利擁護についての認識をもっておくことが必要になる。今回は、働くことを中心とした障害のある人の人権に関する現状と課題について弁護士の辻川先生にお話をいただいた。

2. 権利条約と虐待防止法の公布

障害者権利条約は、2006年12月に国連において採択された。人権とは、「人である限り奪われない権利であり、皆等しく持っているもの」である。しかしながら、実態はそうでないということを押さえて出来たものが権利条約である。現在、この条約に批准している国が約100か国ある。日本は、2007年9月に署名したが、いまだ批准していない。批准するためには、この条約に合うように国内法を整備する必要がある。

障害者虐待防止法は、2011年6月に公布され2012年10月1日より施行される。この法律は、職場、施設、家の3つをテリトリーとしており、学校や病院は、範疇（はんちゅう）に入っていない。これらは、検討課題として、3年後の見直しに反映されることになっている。

3. 虐待の実態

アメリカでは、障害を持つ女性は、75%が性的虐待を受けており、発達障害のある人（脳性まひを含む）は、障害のない人に比べて2倍～8倍の被害確率とされている。

日本でも、職場に絡んでの虐待被害が事件としてある。

表向きは、障害のある人を雇用する優良企業とされていたが、実態は、暴力、暴言、性的虐待、劣悪な労働環境、金銭搾取、助成金目当てであった。関与した人達は「目の前にいる障

害のある人を人としての人権があるって、さらさら思っていない。」

4. 虐待防止法がもたらすもの

このような事件の経緯もあり、ようやく虐待防止法ができた。法律ができたことで、変わることに変わらないことがあるが、法律を武器として考えることで、周囲の意識が変わる。すべての人は、虐待を発見した場合、都道府県や市に速やかに通報する義務がある。本人もその旨を届出できる。届けは、労働局、労働基準監督署、職業安定所に渡る。この法律によって通告の道筋が示された。

施設もしくは使用者が虐待を防止しないこともネグレクトにあたる。気づかない、いじめを防止しなかったことは、権限を持っている人だけでなく、平社員にも当てはまる。

また、雇用主は、①研修を実施し、②障害者、家族からの苦情処理の窓口を必要とし、③その他の防止措置を必要とされる。もともと労働者である職員に適正な環境を保障し、合理的な配慮を受けることができる職場でなければならない。すなわち「新たに付与されたのではない」との理解が必要である。

5. 差別禁止法制定に向けて

虐待には、精神的なもの、暴言、差別的な発言も心理的な虐待として含まれる。差別禁止法は、必要な法律である。法律がないから差別して良いというのではなく、法律が出来ることによってアナウンス効果があるということが、差別を防止するうえで効果がある。

直接差別とは、障害を理由とした差別。間接差別とは、表面的には言っていないが、結果として、障害を理由に差別すること。合理的配慮がないこと、不作為であることが相当する。

直接差別のケース事例として、私立高校の数学の教師の解雇及び休職命令事件がある。中途で視覚障害となり、授業で教えられないと学校

側が判断して解雇となった。この教師は、休職中の3か月間、自費で専門の訓練を行い、教えるスキルを身につけた。裁判所の下した判決は、教師としての職務を果たせるとし、休職命令を無効とした。

合理的配慮のないケースとして、A社で勤めていた自閉症男性の件がある。本人は、発達障害であり、会社側は自閉症と告げられていなかった。そのため、仕事を頼んでもうまくいかない、ミスが発生するという悪循環があり、仕事の量や時間が減らされていった。シフト表で自分の時間や単価がどんどん減らされ、「ぼくの働く時間はあるのですか?」と言い残し、自殺。一審で6500万の賠償を求めた訴訟は、高裁で和解が成立。会社側が障害についての知識や配慮事項を周知すること、家族との連絡を取り合うこと等を和解条項に盛り込んだ。

これらは、虐待防止法の21条、研修、家族からの苦情の窓口を設けることにつながる。もし、虐待防止法が早く成立していたら、こういった悲劇は起こらなかったかもしれない。今後も繰り返されないよう、みんなの意識、特に労働の中で、自閉、発達の人に対して、周囲の人の理解がないことが大きいということがある。そういった理解が進むことを期待している。

6. 触法障害者を取り巻く動き

触法障害者については、社会とのかかわりの中で権利的なトラブルがある。

実際、刑務所に入っている人の22~23%は

IQ70未満の知的障害があるといわれる。知的障害のある人は、犯罪傾向が高いわけではなく、むしろ犯罪能力は低い。見つかりやすく、捕まりやすい。被害弁償、反省を言えないことで刑が重くなる。その人たちは必ず、いじめ、金銭搾取などの加害を受けた過去がある。その元を突き止め、排除することが再犯防止につながる。いじめは、直接いじめた人にはいかず、放火、万引き等、問題行動としてでてくる。これらはストレスの原因を除くと解決する。

根本解決の必要性を弁護士が知らないといけない。福祉の側とつながり、一緒にいろんな繋がりを持つことが大事である。例え触法となった後でも地域に帰って、みんなの連携があれば十分に暮らすことができる。一生刑務所では暮らせない。地域で暮らすためには、何が重要かという観点から環境を創らないといけない。

触法障害者については、弁護士も理解できていない現状があり、研修、配慮等いろんな仕組みを創る必要がある。逮捕された時点では、障害の有無はわからない。拘留の時点で、手帳が見つかり、はじめて障害を持っていることがわかる。そのような場合、弁護士会に申し入れ、障害の特性を理解した専門の弁護士を派遣することを目指している。

7月8日より、知的障害のある被疑者については、取調べの全面可視化を始める。このタイミングで大阪弁護士会では、専門の弁護士の派遣をしようとしている。

「2011障がい者雇用フォーラムin大阪」を開く

広報事業部 永野有紀

NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワークは9月27日、追手門学院大阪城スクエアで、「2011障がい者雇用フォーラムin大阪」を開きました。9月の障がい者雇用支援月間に、障がいのある人の雇用と就労の促進を目的に行っているものです。障がい者雇用を進める企業・就労支援関係者など、318人が集まりました。

開催にあたって、各団体からあいさつがありました。

<主催者あいさつ>

○多賀雅彦 連合大阪 事務局長

障がいを持っている方の就労、雇用の推進は、大きな課題のひとつと認識している。連合は「働くことを軸とする安心社会」を掲げ、年齢や性別、障がいの有無に関わらず、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて、社会に参加できることをめざしている。

毎年、各自治体に障がい者への雇用対策につ

いて要請を行っているし、春季生活闘争時期では職場における障がい者の実雇用率について、労使交渉で、話し合いを進めていくといった取り組みも行っている。

働く仲間組織している団体として、自らの職場に障がいのある人を受け入れ、ともに働くことができる職場作りに向け、更なる運動強化をしていきたい。



▶主催者あいさつする 多賀事務局長

○江口敬一 NPO法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 代表理事

今回、“大阪府ハートフル企業顕彰制度”を受賞される2社の企業は、障がい者の雇用にも非常に熱心で、大阪城が見えるこの場所で表彰することは大変意義のあることと思う。今年公開された映画「プリンセス・トヨトミ」の中で“プリンセスは大事にしないとイケない”とあり、戦国時代からそれを継承しているのと同じ様に、世の中には、継続していかなければいけないことがある。そのひとつが今回のテーマである「障がいを持った人の雇用の問題」と考えている。発達障がいのある人の就労と社会参加について考え“発達障がいの人を雇用してみよう”と思うシンポジウムにしたい。



▼主催者あいさつする江口代表理事

<来賓あいさつ>

○高橋幸雄 大阪府商工労働部 労働政策監 (大阪府知事メッセージ代読)

大阪府は、“障がい者雇用日本一をめざす”ために、昨年4月に「ハートフル条例」を施行した。また、大阪ハートフル基金を設置し、障がい者の働きやすい職場作りをサポートしている。教育面においては、就労支援に重点を置いた高等支援学校の新設や府立支援学校における職業コースの設置、早期からの職場実習の取り組みなど障がいのある生徒の職業教育にも力をつくしている。

障がいの有無に関わらず、誰もが働くことに生きがいを感じ、くらすことのできる大阪を実現するため、全力をあげて取り組んでいく。



▶メッセージを代読する高橋労働政策監

2011年度

ランプのともしび大賞表彰式について

顕彰事業部 久保克己

企業顕彰事業も今年で9回目を迎えることができました。本事業入札の際は、炭田さん、矢野さん、江口さん、山口さんらと何度も会合を

重ね、それなりのPPを作成することができました。当時は競合3者が順番にプレゼンを行い、当NPOに委託が決定したことを思い出します。

当初3年間は府の委託事業として実施し、専任の職員を配置し、全体の計画と募集活動、実地調査、選考委員会開催、表彰式まで、当NPOが主体となって実施してきました。その後、自己評価得点を満点近く記入する事業所が増えてきたため、評価得点方式から記述形式に変更したり、自薦から他薦方式に変更したり、応募を募っておきながら、数社しか表彰できないという矛盾にも悩んだり、色々と紆余曲折がありました。平成20年度の知事表彰式に初めて橋下知事が出席され、関西テレビのニュースでも放映され、滝沢部長の感動的な受賞場面が知事を動かし、やがて大阪府において障がい者の雇用と就労の促進に関する条例につながったことが大きなゴールであったように思います。

他方、地下鉄美術館を開催した際、ヘレンケラー女史のセピア色の肖像は地下鉄車内のあちこちに掲示され、関係各機関にも配布され、スルットカードにもなりました。我が国における障がい者雇用の促進は、ヘレンケラー女史の来阪とともに始まったことを多くの人達が知るところとなりました。2008年度より顕彰事業は、大阪府だけに留まらないで、全国まで対象を拡げました。そして、これまでのNPO大賞をランプのともしび大賞という名称に変更し、表彰対象を全国各地に拡大し、総合的な評価よりも、独自性のある取り組みにランプの焦点をあてて顕彰していくことを事業目標としました。内閣府、山口県、北海道、長野県、兵庫県の方から、問い合わせが来るようにもなりました。

このような流れの中で、委託が終了した後も、「買い物をとおして障がい者雇用を増やす」という事業理念を尊重し、熱意とやさしさを資源にして、続けてまいりました。しかし、NPOの限られた予算と人員は枯渇してゆき、かろうじて事業を継続しているのが現状となりました。新規事業が増える中で事務局の負担も大きくなり、そのため、今年度より、大阪府知事表彰にかかる事業は大阪府にお返し、選考会議のみに参加することになりました。しかし、ランプのともしびを消してはならないというNPO会員の方々の熱い思いは強く、ランプのともしび顕彰事業はこれからも継続していくことにな

りました。今年度は、そのため、NPO会員の熱い思いを推薦票という形で伝えていただくことにしました。

今年度の府知事ハートフル大賞は株式会社ユー・エス・ジェイ、府知事教育貢献賞は上新電機株式会社に決定しました。ランプのともしび大賞はけーきはうす「天使のたまご」、株式会社コノミヤ、社会福祉法人水平会の3事業所に決定しました。

2011年度〔大阪府ハートフル企業顕彰制度〕表彰事業所の紹介

大阪府知事ハートフル企業大賞表彰事業所(1社)

◆ 株式会社 ユー・エス・ジェイ (大阪市) 〔業務内容〕

「ユニバーサルスタジオジャパン」の企画運営
常用雇用労働者数 2,150人 障がいのある
常用労働者数73人 雇用率3.4%

大阪府知事ハートフル企業教育貢献賞表彰事業所(1社)

◆ 上新電機 株式会社 (大阪市) 〔業務内容〕

家電・情報機器販売等
常用雇用労働者数 4,948人 障がいのある
常用労働者数114人 雇用率2.3%

2011年度 ランプのともしび大賞表彰事業所と表彰文の紹介

◆ けーきはうす「天使のたまご」(吹田市): たまごのちから大賞

けーきはうす「天使のたまご」片岡ご夫妻 様

当NPO設立以来、おこしカフェの企画実施・企業ネット事業・インターンシップ事業への協力など、障がいのある人の働くことへの底辺拡大にご尽力いただきました。「おいしいケーキを食べれば誰でも幸せになる」という経営理念



▶ランプのともしび大賞を受賞する3事業所

は、お菓子作りを志す障がいのある人達に対して大きな励みになっております。

◆ **社会福祉法人 水平会（泉南市）：福祉領域大賞**

社会福祉法人 水平会 様

法人職員として障がいのある人を多数雇用され、当事者の視点から事業目標や事業内容を更新拡大されてきました。そのような取り組みを今後も継続していただき、さらに広げていただくことをお願い致します。

◆ **株式会社コノミヤ（大阪市）：実習協力大賞**

株式会社コノミヤ 様

当NPOのインターシップ協力事業所として、多くの障がいのある人を実習生として受入れて

いただき、実習生の働きぶりを現場で直接評価していただき、雇用にまで導いていただきました。実習経験をとおしているいろいろなことを学び、その後の就職活動にうまくつながった人が多数おられます。実習体験事業への協力度を高く評価します。

ランプのともしび企業顕彰事業について

我が国における障がい者雇用は、ヘレンケラー女史の熱い思いが大阪府内の多くの実業家の心に強く伝わったことから大きく前進しました。

ランプのともしびという言葉には、火の温かさ、明るさ、道案内機能、世の中の良いことを照らし出していく機能、世の中のバリアを顕在化させていく機能を含めた意味があります。ランプを照らしていく中に多くの課題が見つかり、次の目標が生まれていきます。ランプを照らしていく場所は多ければ良く、広ければなお良しです。次の課題を探っていくことが多ければ多いほど、次を目指している人たちの雇用も増え、充実していくものと考えます。ランプのともしび企業顕彰事業にはそのような意図・目標があります。

2011障害者雇用フォーラム in 大阪

**「発達障がいのある人の就労と
社会参加を考える～雇用の現場から」**

報告者：大阪市職業リハビリテーションセンター
堤 世津子

企業顕彰制度表彰式に続く公開シンポジウムでは、毎日新聞社論説委員の野沢和弘氏を特別ゲストに迎え、雇用企業から東京海上ビジネスサポート(株)大阪支社長の内藤哲氏、支援側からサテライト・オフィス平野所長の酒井京子氏が

シンポジストとして登壇し、当ネットワーク代表理事の江口敬一氏の進行で、近年就労ニーズが高く、社会的課題となりつつある発達障がいのある人の就労と社会参加をテーマにシンポジウムが展開されました。

毎日新聞社 論説委員 野沢和弘氏より

日本では高齢化が進んでいます。しかし、高齢化してくる人達へのサービスを作ることや財源の確保、福祉を支える人達の獲得が追いつかない、産業構造を変えなければいけないが追いつかない。根底にある我々の価値観をもっと新しい時代の価値観に変えなくてはならないのに、それが一番遅れているのが大きな問題と考えます。

私は子どもに障がいがあるので、障がい者の人権や虐待の問題を取り組んできましたが、これらの問題はただ単に障がい者を良くするというだけではなく、障がい者の人権問題、地域生活、就労ということを考えていくと、日本全体の価値観の転換を図って行く大きなヒントが見えてくると思います。

一昨年、東証一部上場企業500社に、知的障がい者を雇う気があるかアンケートをとったところ、3割が「積極的に雇いたい」、3割が「積極的ではないが雇いたい」、残りが「とても無理」。熱心に雇いたがる企業は1回でも雇った経験があり、良さをわかっています。重い障がい者を雇っている会社ほど業績が伸びているというデータもあります。障がい者を熱心に雇いたがる会社は潜在的な消費者のニーズをつかむのが上手だったり、社員教育が行き届いていたり社員がいきいき仕事をしています。

障がい者雇用をしている会社の話を聞くと、生産性が高い・低いより、雇った人が伸びていく角度が問題と言います。生産性の低い人を雇ってもすぐ伸びていくと、周りも凄く良くなっていく。障がい者を雇ってすばらしいのはここだと思います。働く喜びを全身で表す彼らと働くことで、周りが刺激を受け、自分たちがそぎ落としてきた大事なものを感じます。

障がい者が社会や会社、地域に出ていくことで、同じ様に社会や会社、地域が良くなっていきます。

日本だけでなく、ヨーロッパや韓国、中国も高齢化が進んでいき、人口構造が変わってきます。いろいろな国が日本を注目している。世界の先端を走っている高齢化の日本が、成功事例を示せるのか、失敗事例となるのか。我々は意

地でも成熟した社会のモデルを作らないといけない。その起点になるのが障がい者雇用ではないかと思います。



▶障がいのある人の就労について発表する3人のシンポジスト

東京海上ビジネスサポート(株) 大阪支社長 内藤哲氏より

私どもの会社は、東京海上グループ、損害保険会社を母体とした初めての特例子会社です。昨年1月に設立、昨年3月に特例子会社として認定を受けました。今年6月1日の雇用率が2.05%です。

大阪支社での主な業務は、一般事務と軽作業です。お客様が事故通知をした後、お客様に“事故報告を受けました”というご案内をすることや、DMの発送、データ入力・加工等、損害保険会社にちなんだ仕事をしています。

社員242名のうち、知的障がい者・精神障がい者が67名です。

労務管理としては、ホワイトボードを活用したり（視覚的な情報提供）、業務日誌を書いたりもらったり、毎月の目標・振り返りを指導員と行います。毎日、「相談したい」と言われると相談時間を設定しています。指導員は4～5名に1名の割合で配置しています。

発達障がい者とはどんな人なのか、はじめは企業にはよくわかりません。発達障がい者は一人ひとり状態が異なります。発達障がい者は毎日まじめに出勤するので頼りになり、当てにできます。

保護者・支援機関にお願いしたいのは、働きたいという意欲を作ること、毎日通勤できる体力を培うこと、規則正しい生活リズムを形造ること、学ぶ所と働く所の違いを理解すること、PC基礎力、できれば応用力を身に付けること



▶障がい者雇用について話を聞く参加者たち

です。

企業として必要な支援は、業務時間外のサポートをしてほしい。トラブルが発生した場合、飛んできていただければ助かります。サテライト・オフィス平野では実習・トライアル雇用で継続雇用につながる人の再教育をしているのが素晴らしいと思います。辞めた方も少しいますが、仕事ではなく生活面でのトラブルが原因で辞めており、その辺は企業は介入できないので、生活面での支援を支援機関にお願いしたいです。

最後に私が声を大にして言いたいのは、「発達障がいのある人は働ける」。事務作業では我々よりも集中して力を発揮します。ただしサポートが必要です。業務スキルをわかった指導員、ITスキルにたけた指導員が彼らを指導していくことが必要です。企業の管理者にお願いしたいのは、彼らは働けますよということをわかってもらいたいです。

サテライト・オフィス平野 所長 酒井京子氏より

サテライト・オフィス平野は大阪市職業リハビリテーションセンターを母体にして誕生した就労移行支援事業所です。一昨年の10月に誕生、2年で46名利用し、うち23名就職しています。毎月就職して退所される方がいるので流れがあります。基本的に利用者は発達障がいの診断を受けています。当施設では事務職を希望されている方に事務系での就職を支援しています。

利用者の年齢は比較的若く手帳は精神の手帳を持っている方が圧倒的に多いです。学歴は大学・大学院を出られている方、学校を中退して

いる方が多いです。今まで学校や職場で適応できなかったことで自分を肯定的に捉えられなくなり、うつ等の二次障害を持つ人が大半です。

訓練は普通の事務所に近い雰囲気で行っています。職員室もなく、支援者は仕事を指示する上司の役割をしています。

環境を整えることが大事ですので、姿勢保持のクッションやダンボール製のパーテーション、作業台や耳栓を用意しており、これらは働く場にも持って行けるようにしています。耳からの情報だけでは意味が理解できないので、絵に描くなどして視覚的な情報を提供して説明しています。仕事をする上で質問は大事ですが、人との関係を作るのが難しく質問できない人が多いので、質問カードに書いて伝える方法もとっています。

自分がどんな役割を果たしていくか確認できるように、役割分担表を朝礼で確認しています。ストレスがたまる人は、個別の面談時間をとっています。

基礎訓練期には一般的なビジネススキルを確認しますが、それよりも社会とつながるためには安定した心の状態にすることが大事なので、自己理解することや感情のコントロールのグループワークを時間をかけてやっています。

おわりに

今回のシンポジウムでは、ジャーナリスト、雇用企業、支援機関、“お父ちゃん”…と、いろいろな立場からのお話を聴きましたが、皆さんから共通して「発達障がいのある人は支援があれば働ける」という力強いメッセージが発信されました。発達障がい者の就労をもっともっと進めるためには、発達障がいの特性を理解した支援機関がもっと必要であるし、就職・雇用継続への支援をし続けるという支援機関の姿勢・覚悟も必要であります。最後に野沢氏がおっしゃった「彼らの能力の特性をうまく調整してあげることによって、会社も、彼らも、社会も良くなる、私はそう信じている」との言葉に、明るい未来が見えた気がしました。