

徳島県立人権教育啓発推進センター
(あいぽーと徳島)は、開設10年目を迎えました

■ 障害者雇用促進法

【事業者の責務】

従業員数50名以上の事業者に対し、2.0%の障害者雇用の義務化

【歩み】

昭和35年 (1960年)	身体障害者雇用促進法
昭和51年 (1976年)	身体障害者の雇用が義務化される
昭和62年 (1987年)	知的障害者も雇用対象になる
平成 9年 (1997年)	知的障害者の雇用が義務化される
平成18年 (2006年)	精神障害者も適用対象となる

■ 障害者に対する差別

●ベッカー型差別

「障害者は気に入らない」「怖い」「作業ができない」などの偏見に基づく直接差別

●統計型差別

「障害者は問題行動を起こす」などの誤ったシグナルに基づく直接差別
例) てんかんの人が起こした交通事故について
→「てんかんの人は皆交通事故を起こす」など

●間接差別

「短時間労働しかできないのはちゃんと働いていない」など業務内容とは直接関係ない要件を持ち出すこと

■ 就職支援事例(精神障害・女性の場合)

【プロフィール】

精神障害(躁鬱病)、女性。食べることが好きで、栄養士の資格を持つ。過去にレストランでの仕込み、惣菜の販売、ファーストフードの販売員などの仕事に就くが、どれも人間関係のトラブルで退職。

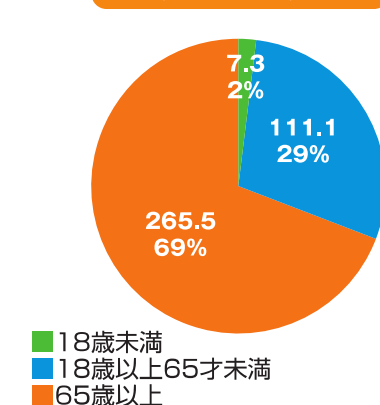
【個別支援内容】

①	準備訓練	ピアジョブサポートWord、Excel、PowerPointなどの講座を受講し、WordとExcelはMicrosoft社のMOS試験に合格する。他には軽作業を通して報告、連絡、相談の練習を重ねて行う。
②	面談	面談を重ねるうちに、食べることは好きだが衛生管理面がとても気になることが判明。食中毒の可能性などが気になってしまうというので、食べ物扱わない「事務職」を目指してみることに。
③	就職活動	三度の合同面接会で面接にトライするも不合格。そんな折、かながわ障害者職場実習マッチング支援サービスにより、自分の希望に沿う会社を紹介してもらって実習に行く。紹介された当初は会社が港湾関係の仕事だったため、怖い男性がたくさんいる会社かもしれないというイメージだった。
④	実習	2週間実習でお世話になったところ、職場の方ともコミュニケーションをとることができ、意外にも「この会社なら長く続けて働けるかもしれない」と感じたのと、先方も快諾していただいたので、就職することに。
⑤	就職	平成28(2016)年1月末で、就職してちょうど1年が経つ。実際の仕事を通じて、他の社員との距離の取り方など、新たな課題も見つかっている。
⑥	定着支援	定期的に面談することで、気持ちの安定を図っている。仕事の内容(負荷のかけ方やタイミング)などについては、就職先の会社と支援員と本人の3者で話し合い、決定している。

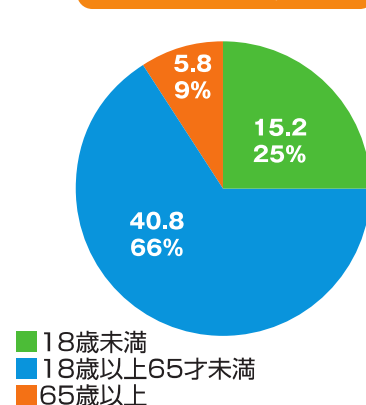
■ 年齢階層別の障害者数(平成23年)

- 身体障害者は高齢化が進んでいる。
- 知的障害者は以前に比べて認知度が高くなったため上昇傾向にある。
- 精神障害者も高齢者の割合が増加傾向にある。

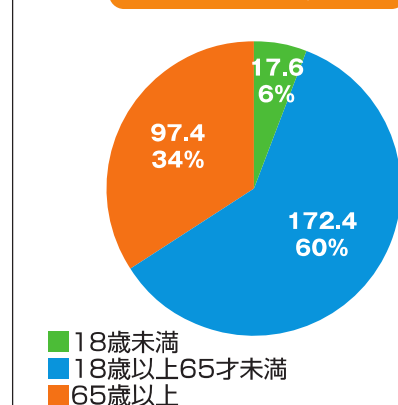
身体障害者年齢別



知的障害者年齢別



精神障害者年齢別



資料:身体・知的は厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成23年) 精神は外来者数:厚生労働省「患者調査」(平成23年)より厚生労働省・援護局障害保険福祉部で作成

特集



障がい者の人権

～障がい者の「はたらく。」をサポート～

第8回人権教育啓発リーダー養成講座 ●平成28(2016)年2月18日実施

講師

太田祐子さん

ピアサポート株式会社職員

講演内容

■妹が気付かせてくれた理解への道

私は横浜市にある就労移行支援事業所『ピアサポート』で、障がいのある方の就職を支援する仕事をさせていただいています。この仕事に就く前には服飾関係の販売員をしていましたが、その時に私の妹がパニック障がいを発症したことをきっかけに、精神障がいなどについて理解を深めていきたいと思い勉強して就労移行支援事業へと転職しました。

■就労移行支援事業所の活動とは

私たちピアサポートは株式会社でありながら、横浜市の特別支援学校や教育機関、発達障がい者支援センター、医療機関の先生やケアスワーカーとも連携しています。就労移行支援事業所とは、65歳未満の障がいのある方が、一般企業や特例子会社等に就職するための、スキル習得や就労支援を行う福祉サービス事業所です。障害者総合支援法の中で位置づけられた通所サービスで、利用期間は最大2年間と定められています。就職という形で社会参加できるように支援しています。就職活動に関する支援、職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な相談なども行っています。

の方、特に家族のサポートは欠かせませんから、障がい者本人だけでなくご家族ともできるだけ多くの関わりを持つように心がけているのも特徴的です。ご家族が障がいについて悩んだ時、どういった場所に相談すればいいのかアドバイスができるのも強みかと思っています。

もうひとつピアサポートの活動で特徴的なのは、就職のためのトレーニングだけでなく就職後にもその仕事を継続していくためのサポートをしている点にあります。パソコン操作など仕事に就くためのスキル習得はそれほど難しくありませんが、障がい者の皆さんが本当に困っているのは仕事が続かない、会社での人間関係がうまくいかないという部分なんです。対人関係に不安を感じている人が多いので、特に報告連絡・相談のトレーニングに重点を置いています。特に発達障がいの方は、私たちが暗黙のルールとして理解している「現場の空気を読む」ことに苦手意識を感じている人も多いのです。

仕事に就くまではそれほど大変でないことが多いのですが、仕事を続けていく所で仕事に就いた後でも相談できる先としても、私たちがするような事業が必要とされているのかなと感じます。

■幸せとは何か、から考える

障がい者の仕事について考える時、「人の幸せとは何か」について考

えてみることも大切です。幸せの価値観は皆さんそれぞれですが、共通して言えるのは「人や社会と繋がって、自分が必要とされていること」ではないかと私は思っています。仕事だけに限らず学校や習い事、買い物に出るだけでも社会と繋がりを持つていくことになります。

障がい者の皆さんが幸せになるためには、会社や地域住民からのどんなサポートが必要かを考えることが、その人の人権を考える上でも必要ではないでしょうか。そこでは障がい者が持つている個別の価値観や考え方に合わせて周りが無理をするのではなく、周りも一緒に価値観を受け入れあうということも大事だと思います。

