

# 障害者権利条約②

実際の現場から「暮らし」「就労」の権利について考える。  
現場ではどのようなことが起きているのか？

「障害者権利条約の批准」に伴い、どのようなことに取り組んでいるのか、取り組もうとしているのか実際に「暮らしの場」「働く場」の現場から考えていきたいと思います。

2014年1月「障害者の権利に関する条約(以下：権利条約)」に、日本は世界で141番目の批准国(条約に沿って国内の法律を整える)として締結しました。

新たな概念の導入により“権利”に対する主体の捉え方が変わろうとしています。今回の特集では、ぱれっとが支援する知的に障がいのある方の「暮らし」と「就労」について焦点をあて、実際の現場から考えてみたいと思います。

## <暮らしの現場から考える>

### ●暮らしの選択肢を増やす

現在、障がいのある人たちの主な暮らしの場は、「自宅」「(大型)施設」「グループホーム」に大きく分けられます。障がい者を取りまく法律等の制定・改定が繰り返される中、障がいがあっても地域で当たり前の暮らしができるように、と提唱されました。権利条約第19条には、「自立した生活及び地域社会への包容」とあり、「～全ての障害者が他の者と平等の選択の機会をもって地域社会で生活する平等の権利を有することを認めるものとし、障害者が、この権利を完全に享受し、ならびに地域社会に完全に包容され、及び参加することを容易にするための効果的かつ適切な措置をとる」と記されています。障がいのある人が、周りに決められたものの中で暮らすのではなく、どこで誰と暮らすのかを自分で選択できる権利が保障されました。

しかし、実際には選択の対象となる暮らしの場は不足しており、希望やニーズがあってもサービス利用につながらない現状が続いています。また、暮らしの選択肢を広げるところまでには至っていないのが実情です。財政面の問題、地域の理解、本人及び保護者の高齢化、各種サービスとの連携不足、支援者不足、学校や医療機関との連携等、様々な問題が山積しており、「安心して、安全に暮らせる場所」を広げるためには、これまでの考えに捉われることなく、挑戦していくことが求められます。

ぱれっとが2010年に企業との協働で建てた「ぱれっとの家いこっと」は、障がいのある人とない人が自立して地域で共に暮らす家で、新たな暮らしの選択肢の一つとして注目されています。障がいのあるなしに拘わらず、一人の生活者として尊重し合いながら、家ではなく、一人暮らしでもなく、誰かがいることの安心感の中で自分の生活を考え、次へのステップにする暮らしの場であると思います。

また、施設やグループホームを出て、地域で「一人暮らし」をするといった選択肢もあります。えびす・ぱれっとホーム(以下：ホーム)に以前暮らしていた利用者で、ホームを出て一般のアパートで一人暮らしを始めた方がいました。何かあれば、ホーム職員に相談することもでき、時にはヘルパーの助けを借りたり、地域のサークル活動へ参加して人間関係を広げています。

以前アメリカの障がい者支援に取り組

むスタッフから、重度の障がいのある人が様々な支援サービスを利用して一般のパートで一人暮らしをしている事例を伺い、大変な衝撃を受けました。その話の中に出てきた、1990年に制定された「障害をもつアメリカ人法(ADA)」が、今回の障害者権利条約と重なり、期待が高まります。初めから「できない」「難しい」と決めるのではなく、本人の思いを大切に、段階的な計画策定や今あるサービスを進化させ、現状を考えながら、選択肢を増やすことがこれから求められます。

### ●サービスの多様性

障がいのある人たちが地域で暮らすためには、生活環境の整備と、その人がその人らしく暮らすための様々な支援サービスが必要になってきます。これまでは、多くの人々が利用しやすいサービスが主流で、一人ひとりのニーズに即したサービスになっていないことがありました。サービス自体があればいいのではなく、ニーズを細かく分析し、時期や内容、支援者とのマッチングなど、障がいのある本人の思いを受け取りながらその人に合ったサービスにつなげる。周りにいる支援者が大きな鍵を握っているのではないのでしょうか。本人、家族、現場職員の他に、地域の人々・企業・一般の人々を巻き込み、市民同士のつながりから新たなサービスを生み出していくことが、障がいのある人が社会の一員として、ソーシャルインクルージョンを実現する第一歩になるのではないのでしょうか。

### ●最後に・・・

改めて権利条約のことについて調べ、現場において取り組んでいることを考えた時に感じたのは、ぱれっとが30年訴え続けてきた「地域での当たり前暮らし」であり、長年取り組んできたことであるとい

うことでした。地域で暮らすには、まず自分たちから外に出ること、一緒に何かに取り組む、地域住民の一人として繋がっていくことが今問われている気がします。

(えびす・ぱれっとホーム職員 佐々木志保  
菅原 睦子)

## <就労の現場から考える>

### ●障がいのある人の“働く”現状

障がいのある人たちの就労には大きく分けて2つあります。一つは、障害福祉サービス事業所で就労する「福祉的就労」と、もう一つは企業等で働く「一般就労」です。

### 福祉的就労の実状

福祉的就労とは一般的に福祉作業所等(以下:作業所)で働くことを言います。実際に企業等で働ける人はごく一部であり、大半の人にとって作業所は一般の職場に代わる就労の場となっています。

皆さんは作業所から利用者に支払われている一か月の工賃(給料)をご存知ですか?例えば、福祉的就労の中でも雇用を結ばない形態である就労継続支援B型事業所では、平成24年度の厚生労働省調べによると全国平均14,190円です。

権利条約第19条の“自立した生活”という言葉には当然、収入面としての意味合いも含まれていなければなりません。自立した生活をするには難しい現状です。

平成24年度平均工賃(賃金)

施設種別	平均工賃(賃金)		施設数 (箇所)	(参考) 平成23年度 平均工賃(賃金)
	月額	時間額		
就労継続支援B型事業所 (対前年比)	14,190円 (104.4%)	176円	7,938	13,586円
就労継続支援A型事業所 (対前年比)	68,691円 (96.1%)	724円	1,554	71,513円
就労継続支援事業平均	21,175円 (109.6%)	258円	9,492	19,315円

※「時間額」は平成24年度から調査開始

【厚生労働省のホームページ記載】

平成25年の4月に「※1障害者優先調達推進法(以下:優先調達法)」が施行され

ました。これは作業所等で就労する障がいのある人たちの経済面での自立を進める為、国や地方、公共機関が物品やサービスを調達する際、作業所から優先的、積極的に購入することを制定したものです。継続的な仕事の確保は、多くの作業所においても課題の一つです。優先調達法を上手に活用しながら、障がいのある人たちが、安心して生活するだけの収入を得られるよう、作業所のさらなる努力が必要となります。

### 一般就労への期待

近年、特別支援学校においても、学校の特色として一般就労に力を入れる所が増えています。一昔前に比べると、一般就労への窓口はかなり広がってきていますが、さらなる進歩が求められます。

また、障害者雇用を行なう企業の中には、障がいのある人だけで作業をしている様子も見受けられることがあります。障がいの有無ではなく、一従業員として共に働くことができ、様々な人と関わり合える環境こそあたり前の職場ではないでしょうか。

権利条約 27 条にある「仕事と雇用」の権利と平等においては、「合理的配慮」と「差別禁止」が一般社会に浸透しているとは言いがたいのが現状です。多くの方は「差別はいけないことだ」と意識の中にはあると思いますが一方で、“合理的配慮”すなわち「障がいのある人の状況に合わせて、補助や支援を行なう」ことはあまり実践されていないと思います。今までは職場の状況に、障がいのある人たちが合わせられるよう訓練をしたり、作業が困難であればやらなくてもよい(補助や支援をしてまではやらない)という考えの職場が多かったと思います。しかし、合理的配慮が浸透していくことで、障がいのある人たちの労働のあり方も変わっていくと思うのです。それ

は訓練としてだけではなく、どう支援をし、どう工夫をしたらその人の可能性をさらに広げ、働きやすい職場環境を作っていくのかも問われるということです。

一般就労の中には、特に人間関係が問題でやむを得ず仕事を退職したという話をよく耳にします。安心して長期間仕事ができる環境を整える為にも、職場側の“定着支援”は欠かすことができません。それは管理者のみならず職場内での障がい者理解やジョブコーチ等の人的支援、外部の専門機関(就労支援・生活支援センター等)との連携等です。様々な角度からの支援を通し、障がいのある人たちがさらに職場の戦力として仕事を担えるよう、職場側もただ障害者雇用を増やせばいいという「量」ではなく、定着支援のような「質」の向上が重要視されることを期待しています。

### ●最後に・・・

おかし屋ぱれっとは 1985 年の設立当初から、焼き菓子を通して障がいのある人たちが自立した生活が営めるだけの工賃が支払えるよう売上アップに努めてきました。そして、一般就労を希望する者には支援を行ない、実際に企業で活躍している人もいます。さらに、昨年 4 月には、「短い時間なら働ける」「座る作業ならできる」など、その人の状況にあった職場環境を作るべく、工房ぱれっとを設立しました。

まだまだ、障がい者就労においては、「こんな仕事をしたい」と主張できるほど仕事は多様化されていません。今後、障がいのある人たちが自分の権利を主張できる社会になることを願うとともに、彼ら自身もまた権利条約を理解し発信していくことで、誰にとっても働きやすい職場が作られるきっかけになることを信じています。

(おかし屋ぱれっと所長 長澤美佳)