

障害者が障害のない人と ともに働くために必要なこと

～改正障害者雇用促進法の施行を受けて～

NPO法人日本アビリティーズ協会 理事

アビリティーズ・ケアネット株式会社

執行役員第一総合事業部長

松尾 敬徳

改正障害者雇用促進法改正ポイント

1. 障害者の範囲の明確化
2. 障害者に対する差別禁止と合理的配慮の提供義務の導入
3. 精神障害者の雇用義務化(法定雇用率の算定基礎の見直し)
4. 苦情処理、紛争解決援助の整備

差別禁止と合理的配慮

- 雇用促進法の中に差別禁止と合理的配慮を明文規定化
→ 裁判規範性
- 募集、採用、賃金等の差別の禁止
- 募集・採用場面、採用後の場面における合理的配慮の提供

➡ 「量」から「質」へ

改正障害者雇用促進法(障害者雇用)の課題

1. 障害者手帳の有無により、法の適応対象の有無判断がなされる。
2. 障害者手帳を有していない軽度障害者等の適応判断の基準がない。
3. 軽度障害者が法による保護を受けられないケースが発生。
4. 身体障害者福祉法における障害者の範囲と促進法における範囲が同じ。
➡目的が異なることから雇用促進法独自の障害者の範囲規定が必要。
5. 「不当な」差別的取り扱い 解釈が不明確 何をもって不当な差別的
取り扱いとするのか。

改正障害者雇用促進法(障害者雇用)の課題

6. 合理的配慮 「過重な負担」の判断基準をより明確化すべき。

7. 事業主負担に関する納付金制度の見直し。

8. 特例子会社の在り方

労働条件：親会社とは異なるケースが多い。特例子会社から親会社への移行は原則なし。 ※インクルージョンの視点より大きな課題。

9. 障害者採用における「障害者枠」⇒合理的配慮？差別？

10. 福祉的就労 処遇の改善と一般雇用への移行問題。



「保障よりも働くチャンスを」アビリティーズ運動は1966(昭和41)年、心身に障害ある人たちの自立と就労、社会参加を実現することを目的に、障害当事者として、現在の特定非営利活動法人日本アビリティーズ協会を設立しました。

アビリティーズの理念

—アビリティーズの綱領—

わたしは平凡な人間でありたくない。非凡な人間として「保障」よりも「チャンス」を選ぶこと……これこそわたしの願いである。わたしは、国家に養われ、卑屈で、怠惰な人生を送ることに満足できない。わたしは、夢をえがき、計算された冒険の道を求め、建設しつづける。—たとえそれが成功しようとも、失敗しようとも。

わたしは、すばらしい人生の刺激を、いくばくかの施し物のために放棄することなどしない。わたしは保障された生き方よりも、つねに挑戦する人生を選ぶ。それはユートピアのような日々ではなく、スリルに満ちた世界である。

わたしは、決して、恩恵のために自由を、慈善のために尊厳を捨てることはしない。いかなる権力者の前でも畏怖しないし、また、いかなる恐怖に対しても恐れることはない。姿勢を正し、誇らかに、なにことも恐れず、自らの意思で決断し、行動する。自分で創造していくことを大切に考え、世間に向かってこう宣言したい。

—これがわたしの成し遂げたことだ—と。
すべての障害者のために、あなたとわたしのために、この綱領は名誉ある日本人としての道を示すものである。

アビリティーズ活動の概略 SINCE 1966

1966年

保障より働くチャンスを

24歳の身体障害のある学生が起業を計画。しかも障害者中心に6名で。
これがアビリティーズ運動の始まりであった。
逆境を乗り越え、会社は成長していった。

1971年

労働大臣との劇的な出会い

労働大臣に手紙を書き、お目にかかれた。
そこで障害者の雇用対策のお願いと提案をする。
4年後の1975年の10月、障害者雇用促進法が国会で成立した。

アビリティーズ活動の概略 SINCE 1966

1972年

福祉用具ビジネスは
どうやって始まったか



アメリカの障害者雇用の実情の視察を行い、福祉用具の効果と重要性を知り、海外のトップメーカーにコンタクトを取り訪問。日本最初のリハビリ機器展示会を開催し、事業を開始する。



アビリティーズ活動の概略 SINCE 1966

「保障よりもチャンス」

障害をお持ちの方、ご高齢者の方の社会参加、職場復帰などを支援するさまざまな活動を行っています。



福祉・医療相談室



リハビリツアー



研修・セミナー



障害児向け三輪車・無償貸出し



出版活動

障害者雇用は「障害者を戦力化すること」がゴール

就職する障害者側の課題

- ①自分の障害・状況は理解してくれるはずという思い込み
- ②会社・職場に積極的に溶け込もうとしない姿勢（甘え）

受け入れる企業側の課題

- ①受け入れ後は、現場の社員に任せっきり
- ②現場社員の経験則からくる指導力の偏り
- ③適材適所の探求不足

➡障害者雇用の実質的課題

※教育と研修 障害理解と能力発揮のための環境整備、就労後の
継続的指導と教育。人事担当の役割、責任。➡ 「信念と覚悟」

※現場社員の理解と協力 ➡ 職場リーダー教育

自ら(我が社)を考えてみる①

- 当社は創業当初社員のほとんどが重度障害者で構成されていた。
- 障害者だけが集まって仕事をしていくことに不自然さを感じ、途中で政策転換を図る。(“健常者”雇用)
- 1980年にはジャスコ(現イオン)と共同出資し、アビリティーズジャスコを設立。(のちにイオンの特定子会社となる)
- これをきっかけに、障害者も普通に働ける、普通の会社へ転換。
- 他社では採用されにくい重度障害者も採用。

自ら(我が社)を考えてみる②

- ・社長をはじめ社員(“健常者”)が障害者に対する理解と協力がある。
- ・組織全体が自然体としてインクルーシブ組織となっている。

障害がある人もない人も普通に、そして当たり前に関に働き、共に学び、共に成長できる環境となっている。(39名の障害者のうち役員・管理職は6名 法定雇用率7%)

- ・障害者採用はすべて一般就労。
- ・合理的配慮の充実(バリアフリー環境、障害者トイレ、駐車場・車両の提供)
- ・入社後福祉機器の仕入業務、のちに営業職に転換。(初めてついた上司は車いす利用者)
 - ➡業務遂行上、脊椎損傷者としての経験が生かされた。
 - ➡アセスメントと福祉用具、住環境の提案。
 - ➡生活動作の不自由さ、心理面を含めた社員教育・指導。

自ら(我が社)を考えてみる③

※障害者雇用後配置の適材適所→真の戦力化

社員A(脊椎損傷) 車いす・褥瘡予防用具の販売推進の中軸。

社員B(発達障害) デイサービススタッフ。高齢者の人気者。

社員C(知的障害) 福祉用具レンタルの清拭業務。

社員D(脳性まひ) 営業事務(CPU作業・介護保険請求事務)

社員E(頸椎損傷) CADによる機械設置製図作業

→障害の有無に関係なく能力を最大限に発揮できる環境。

→障害理解、パーソナリティの尊重、相互理解。

→社員(同僚)の理解、心の障壁をなくすことが何より重要。

まとめ

障害がある人もない人も普通に、
そして当たり前前に共に働き、
共に学び、共に成長できる
環境作りが重要！