

KSKQ

特別号

障害者事業団だより

一般財団法人箕面市障害者事業団

賛助会員・機関誌購読等でご協力頂いている皆さまへ

一般財団法人箕面市障害者事業団に対しまして、日ごろより多大なご支援・ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

当事業団では、職員が日々の業務を通して培った理論等を当事業団ならではの視点でまとめ、「障害者事業団だより」特別号として、発刊致しております。是非ご一読頂き、ご意見等をお寄せ頂きますと、幸甚に存じます。

障害者を取り巻く社会状況としましては、平成25年(2013年)4月から、15年ぶりに企業の障害者の法定雇用率が民間企業はこれまでの1.8%から2.0%へ引き上げになります。国、地方公共団体などは2.1%から2.3%へ、都道府県等の教育委員会は2.0%から2.2%へそれぞれ引き上げになります。

障害のある人が社会で活躍する機会を更に増やしていくチャンスであり、このタイミングを生かした支援ができればと考えています。

皆さま方におかれましては、今後とも当事業団に対する相変わらぬご支援・ご協力を願ひ申し上げ、はなはだ簡単ではございますが、特別号発刊にあたってのご挨拶とさせていただきます。

一般財団法人箕面市障害者事業団 理事長 尾池 良行

目次

一般財団法人箕面市障害者事業団全体研修(2012年11月16日)から 障害者を取りまく歴史の変遷【障害者観の変化】と、虐待防止法について	2
常務理事 兼 事務局長 栗原 久	
トレーニングから就労へ ～雇用支援センターとジョブコーチの連携の実際～	8
就労支援課(箕面市障害者雇用支援センター) 武内 将仁	
職業的重度障害者雇用における高齢化へのサポート ～事業団の雇用現場から発信する 第2弾～	12
事業課 野村 達也	
ライプラまつりにおける「みのおライフプラザ」活性化への取り組み	16
総務課 兼 事業課 濱元 信孝	
編集後記	20

一般財団法人 箕面市障害者事業団全体研修(2012年11月16日)から

障害者を取りまく歴史の変遷【障害者観の変化】 と、虐待防止法について

常務理事 兼 事務局長 くりはら ひさし
栗原 久

平成24年(2012年)10月1日、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(以下「障害者虐待防止法」という。)」が施行された。箕面市では、野澤和弘氏(毎日新聞論説委員)の講演会が、平成24年(2012年)11月2日に開催されたが(団体主催)、当事業団のスタッフみんなが参加できたわけではない。

そこで毎年行っている全体研修の一環として、この虐待防止法をテーマに、私から話をさせてもらった。この原稿は、そのときの内容に沿って、要点を記載(一部加筆)したものである。論文とはいえないスタイルであり、またあえて口語体で記しているが、特別号に掲載し記録としたい。小見出しは、当日のレジュメをそのまま活かしている。

はじめに

今日のテーマについて、まず説明しておきたい。障害者虐待防止法が10月からスタートしたのは知っていると思うが、今日は、法律の内容もさることながら、この法律ができるまでのことを話したい。といっても、短いスパンではない。そもそも我が国において、障害者を取り巻く歴史、特に制度がどのように変遷してきたのか、そしてそのことと密接に係わり合いのある、障害者観はどう変わってきたのかをみていきたい。

また、最後に、考えて欲しいことが2つある。実は、障害者虐待防止法ができるきっかけになった事件が、1990年代に頻発・発覚したのだが、このこと背景を、今日の話聞いた上で、自分なりに考えてみて欲しい。そしてもう一点、私たちが問われていることについても見つけてみたい。次の点について、研修レポートに書いてもらえればと思う。

- (1) 何故、1990年代に、障害者虐待事件が頻発(発覚)したのだろうか?
- (2) 私たち、障害者と共に働いたり、障害者の企業就労支援をしている立場の者は何が問われているのだろうか?

1. 明治・大正時代やそれ以前の障害者の置かれた状況とは

障害者がどんな風に生きてきたか、記録に残っているものは決して多くないが、『孤独』と『放置』の精神史～障害者たちの『近世』・年表編(生瀬克己著、昭和58年(1983年)、千書房)には、次のような記述がある。

「右の史料は明治期のものであるが、未だ、明治も10年代のことであるから、事情は近世におけるものと大同小異であると考えてもよからう。(中略)右の史料がしめす現実を一言でいうと、次のようになる。一家の働き手が障害者になるということは、一家にとっては生活手段の喪失を意味し、それは場合によっては、餓死をまねくことにもなりかねないということである。」

「右の史料」とは、明治7年(1874年)に我が国初の救貧制度である恤救規則(じゅつ

きゅうきそく)に関連したものだが、障害者の置かれた厳しい現実が如実に描かれている。また明治33年(1900年)には、精神病患者監護法という法律ができるが、これは、精神障害者の私宅監置、いわゆる座敷牢を認めた内容だ。このことに関連して、当時東大教授だった呉秀三博士が次のように言った言葉は有名だ。

「我が邦十何万の精神病患者は実にこの病を受けたるの不幸のほか、この邦に生まれたるの不幸を重ねるといふべし」

2. 第二次世界大戦中の障害者と終戦後の混乱期

時代を下って、第二次世界大戦時。戦争中の障害者の実態をよく表すフレーズとして、「号令もサイレンも聞こえなかった ～ろうあ者の戦争体験(昭和63年(1988年)、NHKにて放映)」がある。コミュニケーションが保障されない中で、生命さえも脅かされた体験談が語られている。

一方、戦争が終わって、次々と障害者関係の福祉法制度が誕生した。昭和22年(1947年)に児童福祉法が成立するが、終戦の混乱期における孤児対策を機に、児童福祉全般をカバーするものだった。また大人の身体障害者を対象にした身体障害者福祉法が昭和25年(1950年)にスタートする。GHQによる傷痍軍人への優遇措置打ち切りに伴い、傷痍軍人が路頭に迷うことになったが、そうした背景や、ヘレンケラー氏の来日などで気運が高まった結果だった。しかし、設立当初の身体障害者福祉法は、対象者を「職業能力が損傷されている」視点から規定しており、重度障害者はその範疇に入っていなかった。

また、この時期、昭和21年(1946年)には、滋賀県に近江学園が誕生するが、創設者の糸賀一雄氏が訴えた「この子らを世の光に」は、「この子らに世の光を」ではなく、障害児自身を主体としてみる価値観の転換とも言うべきものだった。

3. 高度経済成長期からオイルショックの頃まで

1960年代に入ると、精神薄弱者福祉法(現・知的障害者福祉法、昭和35年(1960年))、身体障害者雇用促進法(現・障害者雇用促進法、同年)と法制定が相次ぎ、昭和45年(1970年)には、個別障害者法の施策の基本を示す心身障害者対策基本法ができる。よくカタログ法とも言われるように、具体性に乏しい面があったが、この基本法によって、現在の障害者法制度の大枠は出来上がった。

しかし、今日のテーマでもある「障害者観」、つまり障害者を法的にどう規定しているかは、その後、幾度かの変遷を経ることになる。昭和45年(1970年)の心身障害者対策基本法は、「この法律において『心身障害者』とは、肢体不自由、視覚障害、聴覚障害、平衡機能障害、音声機能障害若しくは言語機能障害、心臓機能障害、呼吸器機能障害等の固定的臓器機能障害又は精神薄弱等の精神的欠陥(以下「心身障害」と総称する。)があるため、長期にわたり日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう。」と定義した。条文中に「欠陥」という文言が入っている点、当時の障害者への見方がうかがえる。

その後、平成5年(1993年)に、同法は障害者基本法に改正され、「この法律において、『障害者』とは、身体障害、知的障害又は精神障害があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受けるものをいう。」と定義も変わった。制定時の制限列举的な書きぶり(しかも精神障害は入っていなかった)が、いわゆる三障害に集約されるようになった。そして平成23年(2011年)の改正では、次のように定義が変わった。法律に「社会的障壁」、いわゆるバリアという概念が入り、「社会的障壁」の意味として単に物理的なバリアだけでなく制度や慣行なども挙げている点、障害者観の質的变化があったといえる。

障害者基本法（定義）

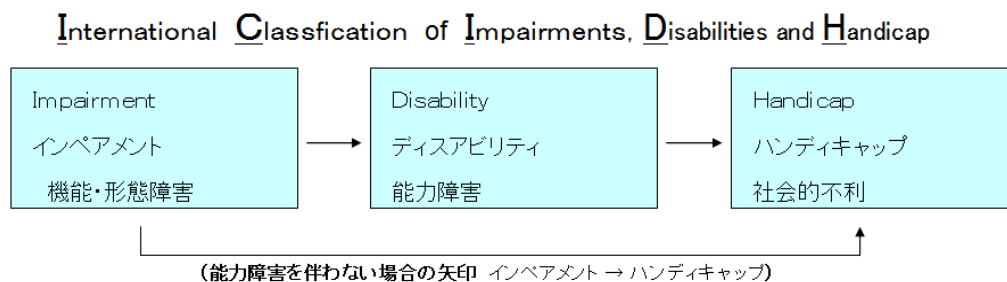
第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 **障害者** 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 二 **社会的障壁** 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

4. 国際障害者年の高まりから制度の充実、高齢社会(14%)から超高齢社会(21%)の幕開け

時代を戻って、昭和 56 年（1981 年）の国際障害者年。前年にWHO（世界保健機構）が提唱した「国際障害分類（ICIDH）」は、後に不十分さが国際的な批判も受け、平成 13 年（2001 年）の「国際生活機能分類（ICF）」に生まれ変わるが、1981 年当時は、斬新な考え方だった。昭和 54 年（1979 年）から自分自身が障害者問題に関わり出したので、「国際障害分類（ICIDH）」の先進性は、リアルな記憶としても残っている。

<WHO(世界保健機関)提唱のICIDH(国際障害分類、1980年)>



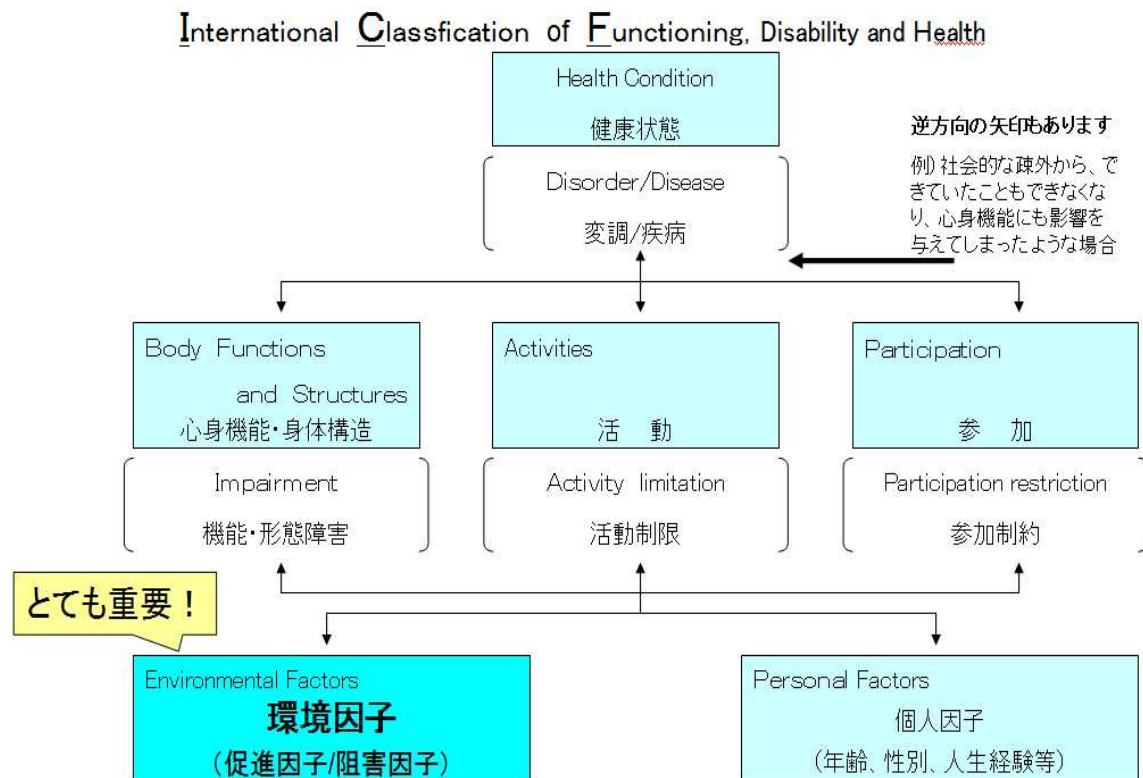
国際障害分類（ICIDH）とは、上図のとおり、障害を、医学レベルでのインペアメント（例：視神経に損傷がある）、能力レベルでのディスアビリティ（例：印刷した文字が読めない、読みにくい）、社会レベルでのハンディキャップ（例：就職できない）に分けて考えようというものだった。しかし、視覚障害があるからと言って、就職できないわけではなく、むしろその障害者を取り巻く環境こそ問われるという考えに、その後、発展していった。そして打ち出されたのが、国際生活機能分類（ICF、次頁の図）だが、その特徴は、次のように整理できる。

- ① 英語圏の表現だが、「障害」について、否定的イメージのある用語（im や dis といった否定の接頭辞がついている）から中立的なものに改めたこと、
- ② 障害者が活動に制限を受けたり、社会参加が制約されるのは、取り巻く環境、環境因子との関係に影響されること、
- ③ 国際障害分類（ICIDH）では、左から右への一方向だった矢印が、すべての要素間において双方向に書かれた、つまり相互に影響しあっていることを示したこと、
- ④ 以上の考え方は、障害者のみならず、社会的に生きにくさを抱える全ての人（例：高齢者、妊産婦など）に共通するものであること。

この国際的な障害者観、障害観の変遷、発展が我が国の法制度に与えた影響は大きいと考える。先の障害者基本法における障害や社会的障壁の定義も、WHOが提唱した国際生

活機能分類（ICF）に通じるものがある。また、虐待問題を考えるとき、ICFのいう「環境因子」には、私たち支援する立場の者の「態度」も含まれている点、その内容如何では、障害者の活動や社会参加が促進されるどころか、逆に阻害されてしまう点にも、思いを馳せておきたい。

<WHO(世界保健機関)提唱のICF(国際生活機能分類、2001年)>



また、国際障害者年（1981年）以降の日本は、世界に類を見ない超高齢社会への道を進む姿とも重なる。高齢化社会（高齢化率7%）＝昭和55年（1970年）、高齢社会（同14%）＝平成7年（1995年）、超高齢社会（同21%）＝平成19年（2007年）という流れだ。こうした流れの中で、「計画に基づく福祉の時代」とも言える1990年代が幕開ける。昭和64年（1989年）のゴールドプランを皮切りに、児童、障害者分野でも、5年、10年単位の計画作りが国・地方を問わず求められるようになってくる。

5. 介護保険法など措置から契約の時代へ、一方で頻発する障害者虐待事件（施設・会社）

高齢社会への突入は、平成6年（1994年）のハートビル法、平成12年（2000年）の交通バリアフリー法の成立が象徴していると思う。車イス利用者とともに、駅で大声を出して乗客の人たちを呼びとめ、一緒に階段を登った1980年代を思い起こすと、やはり隔世の感がある。同時に、人々の心のバリアフリーはどこまで進んだのかが気になるが、これが今日のテーマでもある。

高齢社会は物理的なバリアフリー社会を呼び寄せたが、一方で福祉の対象を一部の人から、すべての人へと拡大することになった。そうすると、それまで行政が「福祉の対象」

として措置してきた仕組みが、時代に合わなくなった。福祉も契約の対象になり、費用を払う時代が来た。もちろん、今でも措置の仕組みは残っているが、基本はサービスを購入する契約の時代に移行した。このこともあって、平成12年(2000年)の介護保険法施行に合わせて、民法が改正され、成年後見制度がスタートする。

さて、この時期、つまり1990年代に、障害者虐待事件が頻発・発覚する。既によく知られているものとして、滋賀サングループ事件や水戸アカス事件といった障害者を多数雇用している会社での年金横領や、様々な虐待。また障害者施設でも介護放棄や暴力事件がおき、中には「指導方針」に体罰を堂々と掲げた施設もあった。

他方、この時代の最後、平成11年(1999年)には、障害者観の変遷を象徴する大きな出来事もあった。精神薄弱者福祉法が、知的障害者福祉法に変わったのだ。この背景には知的障害者たち自身が声を上げ、「精神薄弱者」と呼ばれたいと主張したことがある。

6. 21世紀＝人権の時代の始まり、各虐待防止法等の施行や、新たな障害概念の登場など

1990年代に頻発した障害者虐待事件、そして2000年以降、障害者以外の分野において相次いで制定された虐待防止法の動向も受け、障害者虐待防止法が成立した(下表)。

	公布日	施行日	虐待の定義					備考
			身体的暴行	育児放棄・放置(ネグレクト)	心理的虐待	性的虐待	経済的虐待	
児童虐待防止法 *1, 2, 3	2000/5/24	2000/11/20	身体的暴行	育児放棄・放置(ネグレクト)	心理的虐待	性的虐待		家庭施設等
DV防止法 *4	2001/4/13	2001/10/13	身体的暴力		精神的暴力	性的暴力		
高齢者虐待防止法 *5	2005/11/9	2006/4/1	身体的暴行	介護放棄・放置(ネグレクト)	心理的虐待	性的虐待	経済的虐待	家庭施設等
障害者虐待防止法 *6	2011/6/24	2012/10/1	身体的暴行・拘束	介護放棄・放置(ネグレクト)	心理的虐待	性的虐待	経済的虐待	家庭施設事業所等

***1 児童虐待防止法＝児童の虐待の防止等に関する法律**

***2 戦前、昭和8年(1933年)制定の児童虐待防止法は戦後、児童福祉法に統合された。**

***3 児童施設における虐待防止は、平成20年(2008年)の児童福祉法改正でも規定された。**

***4 DV防止法＝配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律**

***5 高齢者虐待防止法＝高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律**

***6 障害者虐待防止法＝障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律**

21世紀に入ってから、もう一つ大きな動きがある。平成20年(2008年)の障害者権利条約発効だ。日本は平成19年(2007年)に署名をしているが、まだ批准はしていない。批准に向け国内法を整備することもめざし、平成22年(2010年)に障がい者制度改革推進会議が作られ、総合福祉部会に倉田哲郎箕面市長が委員として参加した。

また、障害概念の拡大として、平成16年(2004年)の障害者基本法改正では、てんかん・自閉症・難病の方の問題が附帯決議された。平成17年(2005年)には発達障害者支援法が施行され、障害者自立支援法後の障害者総合支援法(平成25年(2013年)4月施行)では、障害福祉サービスの対象に難病の方も含むこととなった。平成18年(2006年)にはハートビル法と交通バリアフリー法が一緒になって、バリアフリー新法が出来たが、

新法では、それまで身体障害者に限定していた対象を障害者全般に広げ、また「心のバリアフリー」についても新たに規定することになった。

おわりに

さて、こうして振り返ってみると、障害者を取り巻く法制度は、『孤独』と『放置』から、第二次大戦以降、大きく前進・充実してきたことは間違いない。しかし、障害を個人の問題としてみるのではなく、環境との関係でとらえる障害観は、ようやくここ1、2年で基本法等に反映されてきたのではないか。確かに、人の意識は、法制度が変わったからといって、いきなり切り替わるものではない。むしろ、社会のあり方、障害のあるなしにかかわらず共生して行く世の中の方向性を指し示すものとして、活用していきたい。

戦後障害者福祉を駆け足で見てきたが、制度の充実は、量的な拡大、施策の裾野を拡げることにもつながる。そのことが何を意味するか。高い志をもって、障害者福祉を創り上げてきた、ごくごく少数の先駆者の時代から、より幅広い人が関わる、また関わらないと制度が維持できない時代が変わってきたと言え、これからますますその傾向は強まる。

1990年代、何故、障害者虐待事件が頻発・発覚したか、私は次のように考える。一つには、今言ったように、裾野が拡がる中で、障害者福祉や雇用に関与する人の層が拡大してきたが、その質はというと、「人権感覚を疑わざるを得ない人たち」の行為への社会的な対応が余りにもなされないままにきたのではないかということ。また二つ目には、これは「発覚」に関わることだが、精神薄弱者福祉法から知的障害者福祉法への改正が物語るように、障害者、特に知的障害者等が自ら声を上げ、それを支援する人たちの輪が広がっていったこと（声に出すこともできず、出しても受けとめられなかった被害者が多数いることも忘れてはならないが）。そして三つ目には、「福祉＝施し」という古い感覚の時代（当時の意識を引きずっているが故に起こった虐待事件もあるだろう）には見過ごされてきた、この種の事象についてマスコミが積極的に取り上げるようになったこと、である。

福祉の裾野の拡大と質の問題、当事者自身や支援者の声、それらを伝える報道等が相まって、1990年代の障害者虐待事件の頻発、正確には発覚が起きたのではないか、そのように考える。そして、こうした歴史から私たちは何を学ぶのかも考えたい。野澤和弘さんがお話された印象的な言葉を紹介する。「連続性の錯覚」という言葉だ。虐待している側は、場合によってははされている側も、日々の連続性の中では、やっていることのひどさに気づかないままにエスカレートしていく危険性を指摘されていた。そうならないためにも、まずは、透明性の高い組織をめざしたい。また、仕事への自負は大切だが、常に自分を見つめ直す謙虚さも持ち、自分たちも、いつ虐待してしまう側に回っているかも知れないという、「危うさ」を持っていることを自覚しておきたい。特に、障害当事者を支援するツールとしての「専門性」が、逆の機能に陥ってしまっていないか、自戒も込めて振り返ってみたい。その際、今日のテーマでもある「障害者観」、つまり障害のある人に対する自分たちの見方・意識が常に問われていることも肝に銘じておきたい。

冒頭の最初の2つの質問について、できるだけ多くの人から意見を聞きたいと思う。事業団のみんなはどんな風に考えるか、教えて欲しい。

*** 文中、「人権感覚を疑わざるを得ない人たち」と書いたが、障害者虐待が決して一部の特別な人だけによって起こされたのではなく、私たち社会全体も直接・間接に関わっていること。また当事者の訴えが当初、関係機関によって全く相手にされなかった事実。この2点については特に意に留めておきたい。障害者虐待防止法第3条（障害者に対する虐待の禁止）、第4条（国及び地方公共団体の責務等）、第5条（国民の責務）、第6条（障害者虐待の早期発見等）他の条文は、事件への痛苦的な反省に基づいているものであると、改めてかみしめた。**

トレーニングから就労へ

～雇用支援センターとジョブコーチの連携の実際～

就労支援課（箕面市障害者雇用支援センター）

たけうち まさひと
武内 将仁

1. はじめに

本文では、箕面市障害者雇用支援センター（以下、雇用支援センター）におけるトレーニングを活かすための、トレーニング担当者とジョブコーチ担当者の連携について、その実際とポイントを、具体的な事例をもとに紹介する。

雇用支援センターは、障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業所である。就労移行支援事業所は、一般就労を希望する障害者が、就労するためのトレーニングを行う施設である。期限は最長2年間と決まっており、その期間内での就労を目指す。訓練内容は、軽作業や清掃などの作業を通して、仕事に必要な体力や集中力を養うことであり、また、挨拶や報告、質問などの職場において必要なマナーや対人スキルを身につけるプログラムも行っている。さらに、より実際の就労に近い環境を体験するために、グループでの企業内作業や、単独での職場実習の機会を提供している。支援者はこれらのプログラムを通して、当該障害者の得意、不得意なことを見極め、職場で力を発揮するために必要な個別の課題への手立てを見出していく。（図1左側）

一方、ジョブコーチは、障害者が就労した後に、就労する障害者と職場の間に立ち、障害者が安定して働けるように、職場内外での支援を行う。具体的には、職場内での職務の設計の助言から始まり、実際の職務の指導、企業の担当者への助言や援助の依頼など、さまざまな支援を行う。ジョブコーチという言葉は、職場適応援助者と呼ばれる国の制度に基づく支援者を指す場合と、一般就労した障害者の支援を行う支援者全般を指す場合がある。今回は、後者を指す言葉として、ジョブコーチという言葉を用いる（図1右側）。ジョブコーチ支援は、雇用支援センターのスタッフが行うこともあるが、連携している支援機関のスタッフが行うこともある。

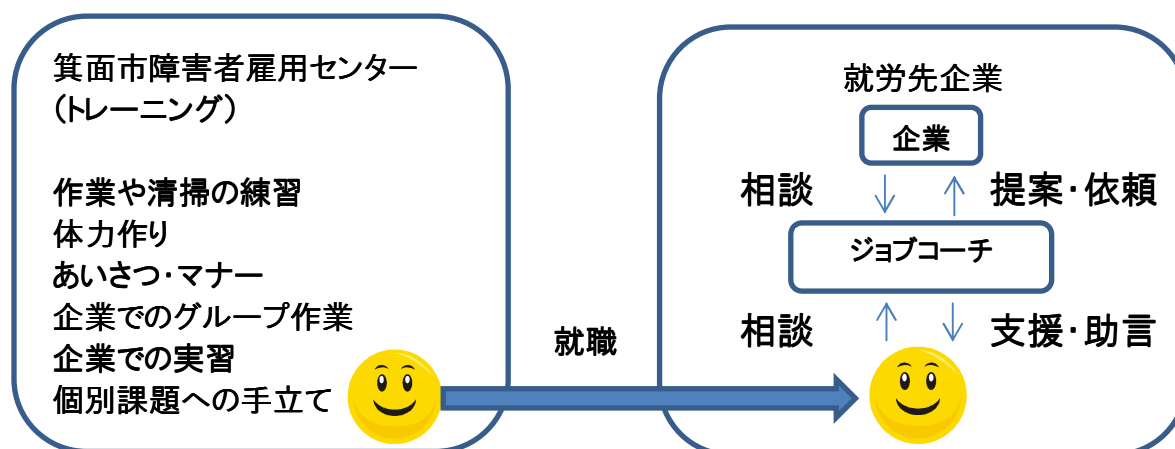


図1 雇用支援センターとジョブコーチの役割

トレーニングの担当者と、ジョブコーチ支援担当者は、同じ支援者が担当することが望ましいのだが、現実的には別々の支援者が担当することがほとんどである。以下では、雇用支援センターでのトレーニングから、就職後のジョブコーチによる支援までの過程を、Aさんの事例を通して紹介する。なお、Aさんの事例については、実際に雇用支援センターを利用して就労された方の事例を基に、一部を改変したものとなっている。

2. Aさんの事例

◆雇用支援センターに通所するまで

(1) Aさんについて

Aさんは、知的障害のある30代の男性である。

高等学校卒業後、ボランティアや短時間のバイトを経て、福祉施設の清掃業務でフルタイムの就職を果たした。最初の数年は順調に働くことができたが、職場を担当する同僚が変わってから、「仕事がおそい」「真面目にやってない」などの指摘を繰り返すようになり、仕事への意欲を失っていった。ある日、いつものように「仕事が遅い」と言われたAさんは、「もうやってられんわ」と大声を出して掃除道具を投げ出し、帰ってしまった。その当時のAさんの支援者が調整しようとしたが、結局そのまま離職することとなった。

その後、再度の就労を目指して、当センターの利用を開始した。体を動かすことが得意で、荷物運びや、清掃業務での就職を希望された。

◆雇用支援センターにおけるトレーニング

(1) 雇用支援センターでのトレーニング時の様子

Aさんは、毎日休まずトレーニングに参加した。どの作業でも選り好みすることなく、プログラムに取り組むことができていた。

その一方で、軽作業や清掃作業中に、動きが遅くなる、もしくはほぼ止まってしまうなど、作業が一向にすすまないことがあった。当初は、「体調の不良の日もあるだろう」と支援者は考えたが、次第にこのような状態がみられることが多くなった。支援者が声をかけると反応はあるのだが、手が止まっていることを指摘しても、「ずっと作業をしていた」とAさんには作業が止まっている自覚がないようであった。

(2) 時間の自己管理プログラム

そこで、Aさん自身に自分の作業状況を知ってもらうために、時間の自己管理プログラムを導入した。

方法は、Aさんの希望している清掃業務を想定し、トイレ清掃、廊下清掃、手摺清掃の各作業時間を自分で計り、「業務日報」(次ページ 図2)に記入していくというものであった。当初は、Aさんの腕時計で時間を計ってもらった。しかし、時間を読むことはできても、どのくらい時間が経過したかの計算が難しいことがわかった。そこで、時間の計測方法をストップウォッチに変更し、時間をそのまま記入する方法に変更した。この方法に取り組んでいる最中に、前職でも似たような日報をつけていたが、作業の開始時間と終了時間のみを書いていたため、作業の速度がわからない状態であったことがわかった。そのため、同僚や上司から「遅い」と言われても納得できず、腹がたつたとのことであった。

この方法を繰り返していくうちに、作業時間は次第に短縮し、作業が止まる場面はほとんど見られなくなった。支援者は、「遅い」「早い」という指摘はせずに、「今日は昨日と

比べてどうだった？」など、A さん自身による評価を促した。

慣れてきた段階で、記録用紙にその日のイレギュラーな出来事（午前中洗剤が足りなかった、トイレの利用があり清掃を中断した、など）を記入する欄を設け、自分で作業の遅い、または早い原因の分析を行う練習を取り入れた。最終的には、職員に対して「〇〇の理由で今日は少し遅かったです」などの報告ができるようになり、「これ（記録用紙）があるほうがいい」と感想を述べるようになった。

業務日報			
・各作業が終わるごとに、時間を記録しましょう。			
・全ての作業が終わったら、担当者サインをし、スタッフに報告してサインをもらいましょう。			
名前 _____			
日付	作業	かかった時間	
月	ほうき	時 分 ~ 時 分(分)	担当者 サイン
	モップ	時 分 ~ 時 分(分)	
日	手すり	時 分 ~ 時 分(分)	スタッフ サイン
	トイレ	時 分 ~ 時 分(分)	

図 2 業務日報の書式

◆就職とジョブコーチ支援

(1) 清掃求人での就職

A さんは、家の近くの B 社オフィスビルの清掃業務での就職がきまり、A さん、会社双方の希望により、ジョブコーチによる支援が行われることになった。

ジョブコーチ支援に当たっては、A さんと担当のジョブコーチ、雇用支援センターの支援者で、A さんの得意なこと、不得意なこと、時間管理のプログラムを行っていることなどを確認した。また、B 社にも、A さんの得意なこと、苦手なこと、配慮をいただきたいことについて説明を行った。

清掃に用いる道具が雇用支援センターと異なっており、最初は戸惑っていた A さんであったが、ジョブコーチの計画的な指導により、仕事を覚えることができた。

(2) 再び時間の自己管理を導入

順調に仕事を覚え、会社の人とも雑談を楽しむなど、順調に見えた A さんであったが、作業時間に大きなばらつきが出てきた。A さんに確認しても、理由はわからないようであった。

そこで、ジョブコーチが、雇用支援センターの支援者と相談し、再び時間の自己管理のための日報を導入した。方法は、雇用支援センターで行っていた方法を参考に、B 社の業務に合わせて記録用紙を作成し、時間の計測にはストップウォッチを利用した。業務日報を導入する前には、ジョブコーチから B 社の担当者に、業務日報の必要性と雇用支援センターでの経緯を説明し、協力を依頼した。その結果、タイマーや記録用紙を置く場所の提供、記録用紙が足りなくなった場合には印刷するなどの協力を得られることになった。

業務日報の導入により、A さんの作業時間は安定した。A さんも「やっぱりこれがない」と時間の自己管理の必要を感じているようである。現在はより会社をきれいにすることをめざして、業務に取り組んでいる。

3. 就労に活かすためのトレーニング、トレーニングを活かすための連携

(1) 就労を見越したトレーニング中の支援

本文の最初にもふれたが、雇用支援センターは一般就労を目指す障害者がトレーニングする施設である。そのため、通所中から、就労先で必要とされる力が付くことを目指して支援していく。トレーニング中に、練習のみでは改善しない課題がでてきた場合には、何

らかの手立てを行う。その際は、就労先でも活用できるものとなるよう、実際の職場をイメージしながら支援を組みたてていく。

事例のケースでは、作業中手が止まる、そして、その自覚がないAさんに対して、作業時間を計って記録するという手立てを使用した。この際、人の力がたくさん必要な手立て、たとえば「10分ごとに声をかける」という手立てを採用していれば、雇用支援センター内では解決したとしても、この方法を活かせる職場は限られていたと思われる。

(2) トレーニング中の情報を活かしたジョブコーチ支援

ジョブコーチは、障害者が就職したあとの支援を行う。支援開始前に職場環境と、障害者双方の情報を得ておき、計画的に支援を行っていく。事前の情報が不足していると、そもそも本人にとって困難な職務の指導を続けることや、就職後のトラブルが起きた時や環境の変化があった場合に不適切な対応をする危険につながる。

事例のケースでは、作業は覚えたが次第に作業時間が不安定になってきた状況に対して、ジョブコーチは、事前に把握していた情報に基づき支援をおこなった。そのため、スムーズに対応することができ、Aさん、B社ともに無理することなく解決することができた。事前に情報を得ていなければ、手探りの状態からの支援となっただけでなく、効果的な支援を行えない支援者に対してB社は不信感を持ったかもしれない。

(3) まとめ

事例のように、トレーニングで見つかった、有効な手立てを就労後も活かすためには、①トレーニング場面から就労を見越した支援、手立てを行うこと、②本人の許可を得た上で、得られた情報を本人、ジョブコーチ、会社と共有すること、③ジョブコーチがその情報を最大限に活かしつつ、職場の環境に合わせて支援していくこと、が重要である。下の図3のように、トレーニングと就労は別々の支援ではなく、連続した支援なのである。

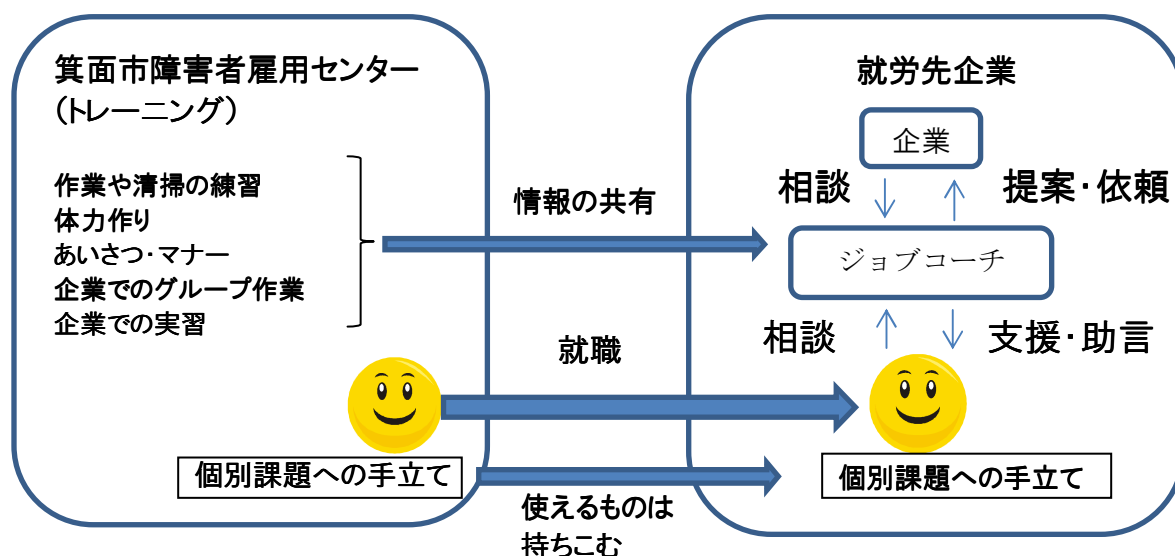


図3 トレーニングとジョブコーチの連携を含んだ役割

職業的重度障害者雇用における高齢化へのサポート ～事業団の雇用現場から発信する 第2弾～

事業課 のむら たつや
野村 達也

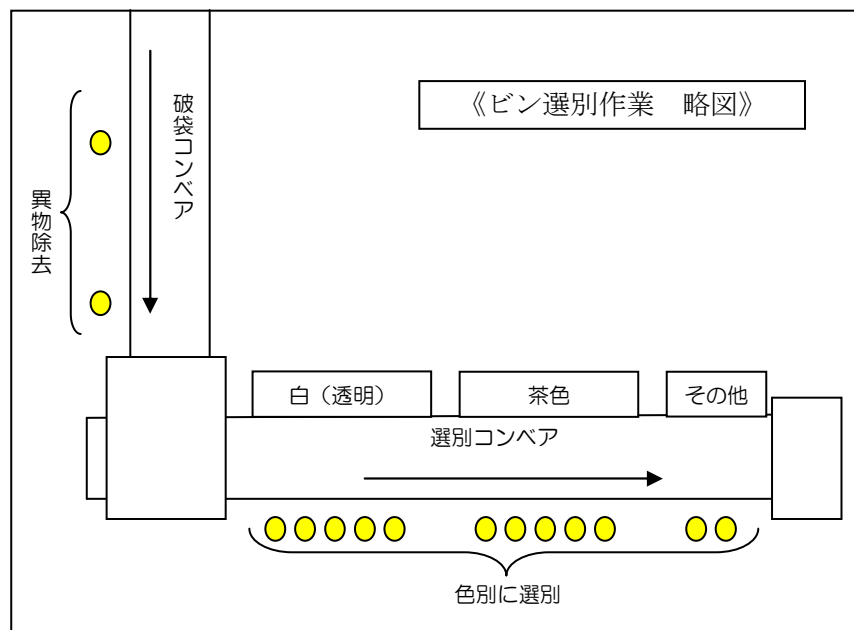
1. はじめに

平成21年(2009年)2月28日発行の障害者事業団だより 特別号で、「職業的重度障害者雇用の課題と展望 ～事業団の雇用現場から発信する～」と題して、箕面市立リサイクルセンターでのカン・ビン選別現場での日々の取り組みについて、てんかん性発作を伴う知的障害のある職員(A職員、37歳:当時)を主に取り上げ、勤務開始当時20歳だったA職員が、加齢とともに視力の低下やそれに伴う動体視力の低下など、選別作業を行う上での課題に対してのサポートの事例を紹介した。

今回は、そのほかの職員についても紹介したいと思う。

2. リサイクルセンターでの選別作業

箕面市が資源ごみとして収集、また市民から持ち込まれたカン・ビンを再利用できる状態にするため、ベルトコンベアに流し選別する作業である。具体的には、カンのカセットボンベや刃物などの危険物や、カン以外の不純物(タバコの吸殻など)を取り除きアルミ缶とスチール缶に分ける。ビンはまず不純物(プラスチック製キャップやラベル、栄養ドリンクのビンなど)についてたままになっている再利用できるアルミキャップなどを取り除き、その後白(透明)、茶色、その他の色と3色に分ける。その作業に7名の障害者職員(知的障害者7名、平均年齢約41歳)が従事し、健常者の職員と助け合いながら日々活躍している。



3. 状況

先にも述べたとおり、知的障害のある7名の障害者職員の平均年齢は約41歳で、平均勤続年数は約17年である。障害ゆえの課題は採用時よりあったが、丁寧にアセスメントを行ない、障害特性にあった作業方法や配置(担当する色とその順番)などを工夫し、ひとりひとりの職員が作業能力を十分に発揮できるようにした上で、それぞれが苦手を補い

合い、現場全体としてバランスよく作業を行ってきた。しかし継続していく中で、A 職員同様、加齢にともなう体力的・身体的な変化や、障害特性によるこだわりの変化（強くなる、こだわり自体がより深まっていく）などにより、徐々に個別の課題が増え、これに職場全体として取り組むこととなった。

平成5年（1993年）の事業開始当時のアセスメントにより、ある程度固定してきた作業配置を、それぞれの職員の現状を把握しなおし、またあらたな可能性を探るため、平成19年（2007年）ごろから平成22年（2010年）にかけて（全体を一気にではなく、ひとりひとりの職員について順番に）、それぞれの作業方法や配置などを変更しながら、あらためてアセスメントを行った。



◆ピン選別作業の様子（後ろから）
横や後ろに置いている備品の位置や種類は、個々が作業しやすいように工夫している。



◆ピン選別作業の様子

写真下から上に向かってベルトコンベア上をピンが流れており、職員が横一列に並び、担当する色のピンを前（写真左）の投入口に投げ入れる。

4. 事例

(1) こだわりへの対応

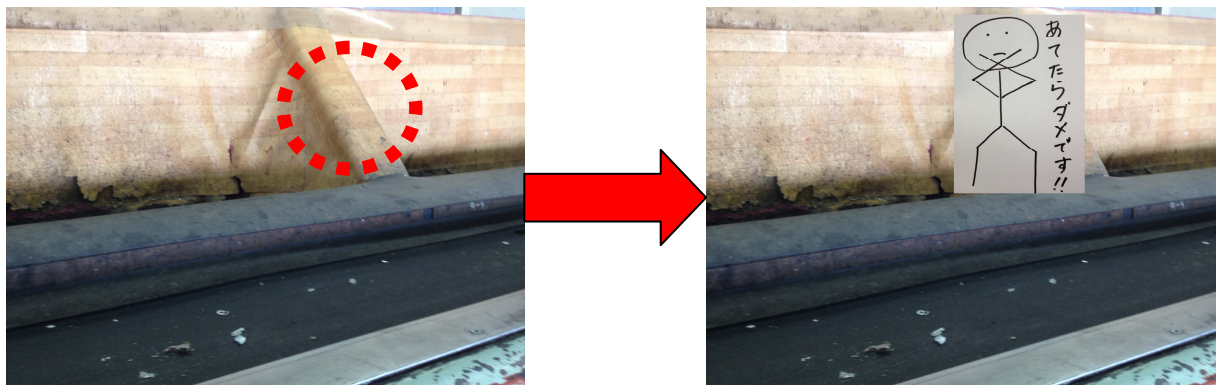
① 課題

自閉症ゆえの特性から、例えば歩く道順などにこだわり、時には納得いくまで同じところを何度も往復（半日繰り返したこともある）するなど、何に対しても本当にこだわりの強いB職員（41歳：取り組み開始時38歳）。ピン選別作業では白（透明）の流れの先頭で、主に原型を留めたピン（仕組み上、ベルトコンベアの下流に行くほど、割れて細かくなったかけら状になる）を選別していた。色の判別やピンを掴み投げることなど、基本動作には課題は少なく、体力もあるためもくもくと作業ができていた。

しかし、同じ位置で長年続けてきたため、原型のピンを掴んだ際に投入口の角へ向かって投げ、ピンが割れるのを見ることに対して非常に強くこだわようになっていった。そして、その割れたかけらが周りに飛び散るため、B職員はもちろん、周りで作業する職員にとっても危険であり、改善に向けて取り組みをはじめた。

② 工夫その1

左下写真の○印の部分に当て、割れたかけらが広範囲に飛び散るため、右下写真（イメージ）のように張り紙をして様子を見た。しかし、今度はその張り紙にピンを当てて剥がすことにこだわることになり、うまくいかなかった。



③ 工夫その2

次に、原型を留めたピンを投げ当てることのないよう、配置を白（透明）の先頭から、投入口の角から離れた2番手、3番手と徐々に流れの下流へ移動したが、たまに流れてくる原型ピンを離れた位置からでも投げ当てること続いたため、一番遠い白（透明）の最後尾で作業をしてもらった。最後尾では原型ピンは流れることはなく、細かいかけら状のピンの選別で難易度は上がるが、作業の基本的なスキルは高く、細かいかけら状のピンも問題なく選別でき、当初はその位置での作業に問題はなかった。

しかし、まだ原型ピンへのこだわりが強く、次第に担当ではない茶色やその他色の原型ピン（白（透明）⇒茶色⇒その他の順で選別していくため、最後尾でも茶色、その他の原型ピンは流れてくる）全てに触れ、その後白（透明）のかけらを選別するようになり、担当するピンがしっかりと取れなくなっていった。

④ 工夫その3

今度は、固定してきた担当する色にとらわれず、より下流の茶色先頭⇒2番手・・・と徐々に移動し、その他先頭までの色々な位置で、課題となる行動が少なく、こだわりと作業のバランスが取れる位置を探してみた。しかし、長年選別してきた色が変わることは、まったく別の作業に変わるようなもので、とても影響が大きく、変更自体に対応できないことも考えられた。そのため、この取り組みにおいては横で作業する職員を固定（通常サポートする職員は、ローテーションで色々な位置を担当している）し、複数が関わることによる指示の差など、作業以外のストレスがなるべく少なくなるよう工夫した。

⑤ 結果

色や作業位置の変化には、時間をかけてしっかりと取り組むことで、問題なく選別を行うことができた。このことから、これまではこだわりが強い＝変化に弱いと、共に働く職員は考えていたのだが、見通しをしっかりと立てて行うことで、対応ができることがわかった。さらに、作業位置を固定すると、その位置その位置でのこだわりを持つようになるため、B職員の場合は作業位置を固定せずローテーションすることでこだわりをコントロールできる（作業の課題となる行動が出にくい）こともわかった。そして現在は、その日そ

の日で、場合によっては時間ごとに作業位置をローテーションすることで、気持ちが切り替わり、集中して作業を行いやすくなっている。

今後の課題としては、働き続けるための体力と健康の維持、また、不安なことがあった際に気持ちをコントロールする方法を身につけていくことがあげられる。

(2) 現在取り組み中の課題について

① 集中力の継続

作業スキルに課題は少ないが、集中力に課題があるC職員(42歳:取り組み開始時40歳)。色々な配置での作業にもすぐ対応し、茶色担当後半で主に健常者の職員が行ってきた2種取り(茶色を選別しながら、白(透明)の担当で選別しきれなかったものも合わせて行う)が可能となった。さらに、その他色の選別も行う3種取りなど、かなり複雑な作業も行ってもらうことで、集中力を保てる環境作りもおこなっている。

② モチベーションの維持

採用時から茶色の中盤3番手を担当してきたが、徐々に細かいかけら状のビンが選別しにくくなってきていたD職員(42歳:取り組み開始時39歳)。担当している作業は熟練していたものの、勤続年数を重ねる中で、仕事へのモチベーションを保つことが課題となった。

モチベーションを保つために、新たな作業にも挑戦してもらおうと茶色の上流に移動して作業したところ、選別するビンがより大きくなるので、しっかりと作業を行えた。また異物除去の担当をしてもらったところ、ビンの色別の選別とは異なるため、とても意欲的に取り組むことができた。しかし、選別する色の変更を試みた際は、「わかりにくい」や「難しい」とのことで、違う色のビンの選別作業への変更には対応できなかった。

③ 作業速度

茶色担当の1番手や2番手で、主に原型ビンを選別していたE職員(41歳:取り組み開始時37歳)であるが、作業スピードに課題があった。

白(透明)の担当のみ色の判別ができず対応できなかったが、茶色の上流から中盤にかけてやその他色では、色を間違えることなく正確に選別できた。また、異物除去の担当でも、正確に異物のみを選別できていた。しかし、どの位置での作業に変わっても作業スピードについては変化がなかった。

5. まとめ

箕面市立リサイクルセンターでのカン・ビン選別の事業開始から、平成25年1月で丸20年をむかえた。当初から働いている職員が多く、様々な課題はありながらも、日々色々な工夫をしながら業務を行っている。しかし、徐々に加齢等に伴う課題が増えてきているのが現状である。

今回ご紹介した取り組みは、個々の課題や適性を把握しなおすことで、課題の解決に向けた取り組みも行いながら、それぞれのよりよい配置の組み合わせを探ったり、職場全体のレベルアップに繋がりたいと始めた。現在は取り組みをもとに、その日の体調やモチベーションを見ながら、ローテーションで色々な配置で作業する職員、ひとつの配置で継続して作業する職員と、それぞれにあった作業を組み合わせで行っている。

現時点では途中経過のような形になってしまうが、今後も継続して取り組んでいく中で、これからもその内容を発信していきたいと思う。

ライブラまつりにおける「みのおライブプラザ」活性化への取り組み

総務課 兼 事業課 はまもと のぶたか
濱元 信孝

1. はじめに～ライブラまつりとは～

御存知の方も多いと思いますが、箕面市には、総合保健福祉センター・みのおライブプラザ（通称・ライブラ）という施設があります。この施設は、「地域住民をはじめ、市民に気軽に立ち寄ってもらえる開かれた場所」、「箕面市をはじめ、複数の組織（団体）が共同して参画、運営する、様々な世代・立場の住民の交流の場」をコンセプトに、平成8年7月に開設されました。箕面市民の健康診断や乳幼児健診等が行われており、特に1階のアトリウムは「ライブラひろば」と称され、世代を越え、赤ちゃんからお年寄りまでの方々にゆっくりと寛いでもらえる場所となっています。

このライブラを活性化させる目的で、毎年夏と冬に、実行委員会形式で開催しているのが、『ライブラまつり』です。

2. 平成23年度（2011年度）のライブラまつり

私がライブラまつりに関わり始めたのは、平成23年（2011年）度でした。この年、私は事業団に就職したばかりで、まだ右も左も分からない状況でしたが、ライブラまつり実行委員に任命され、実行委員会に出席することとなりました。

これまで、イベントの企画、運営は経験がありましたが、新しい場所、しかもまだ就職したての、何も分からない状況でのイベント企画、運営ということで、わずかばかりの不安を抱えつつ、昨年度まで実行委員をしていたT職員と一緒に、実行委員会に出席しました。

平成23年（2011年）度のライブラまつり実行委員会は、ライブラ内に事務所、若しくは店舗を構えている4団体、箕面市（健康福祉政策課）、社会福祉法人あかつき福祉会、豊能障害者労働センター（福祉ショップゆっくり）、事業団（喫茶るうぷと、アートショップグリーンるうぷ）で形成されており、この実行委員会でライブラまつりを運営していくこととなりました。

① ライブラ夏まつり2011～半数が初心者の実行委員会？～

いざ、実行委員会が始まると、大変なことが発覚しました。私はもちろん、健康福祉政策課からの実行委員も初めての方だったのです。理由は簡単、前年度までの担当者が人事異動したためでした。しかし、迷っていても仕方がないので、昨年度も実行委員だった福祉ショップゆっくりのNさんとIさん、あかつき福祉会のSさん、そして、同行してもらったT職員から前回の様子を聞きながら、委員会を進めることにしました。しかしながら、経験のない物事というのはなかなかイメージしづらいものです。少し戸惑いながら話を聞いていると、あれよあれよという間に、いつの間にか実行委員長になっていました（通例として、事業団からの実行委員が委員長になるそうです…。）こうなれば、もうやるしかありません。これまでの経験をフルに活用し、「これまで以上のライブラまつりを！」と心に決め、実践していくことにしました。

そこで、取組んだのは、昨年度の夏まつりの課題として挙げられていた、夏まつり当日の設営、保安、撤収に係る人手不足の解消です。実行委員や、ライブラで働く箕面市職員のお手伝いだけでは設営、撤収に時間がかかり過ぎてしまいますし、会場の保安、特に駐輪場の警備にかかる人手が足りません。そのため、例年、箕面市内外の障害者団体がメインである各出店団体から1名ほど人員をお借りするのですが、毎年なかなか集まらないとのこと。そこで、拡大実行委員会を行うことにしました。

これは、今まで出店団体の決定後、FAXや電話のみで出店方法などの説明を行っていたのを、各出店団体の責任者に集まってもらって、拡大版の実行委員会として開催するというものです。こうすることによって、実行委員、出店団体お互いの「顔」を知ることができるとともに、こちら側が伝えたい部分を書面上に強調できるという利点があります。また逆に、出店団体がどんなことを実行委員会に求めているのかも知ることができます。

実際に拡大実行委員会を開催すると、お忙しい中、ほとんどの出店団体責任者の方が集まってくださり、貴重なご意見を伺うことができましたし、箕面にはどのような障害者関係施設があって、どのように連携しているのかということも知ることができたので、実行委員長としても、また、事業団職員としても知識を深めることができました。

これだけではなく、例年通り、出演団体への依頼、箕面市民向けのPR、会場の保安関係の調整、などなど、通常のイベントに係る事柄も実行委員会の回を重ねるごとに議論し、実行委員が一丸となってライブラ夏まつりの成功に向けての準備が着々と進んでいきました。また、嬉しいことに、ライブラ夏まつりの前日に箕面市のコミュニティーラジオ局、みのおエフエムの朝の生放送番組にも出演させていただき、PRさせていただくことができました。

そして、いざライブラ夏まつり本番。心配していた梅雨も明け、昼頃にパラッと雨は降ったものの、すぐに晴れて天候も問題なし。不安ながらもできることは全てやりつくしたという思いで開会。すると、あっという間にたくさんのお客様で会場が埋め尽くされました。そして、心配していた設営、保安、撤収に係る人手も、拡大実行委員会を行ったためか、余るくらいの方が来てくださり、スムーズな運営を行うことができました。ひとえに、皆様への感謝の念を思いつつ、半分初心者の実行委員で初めて手がけたライブラ夏まつりは、盛況のうちに幕を閉じました。

② ライブラ冬まつり 2011～夏まつりの教訓を活かして～

ライブラ夏まつりが終わると、すぐにライブラ冬まつりの準備に入ります。冬まつりは引き続き、同じ顔ぶれの実行委員で運営を行うのですが、昨年度の委員から、冬まつりは夏まつりとは違い、来客数が大変少ないために、出店を希望する団体も少なく、例年ライブラ内で店舗を運営している所で模擬店を出店していること、また、ライブラアトリウム内のみで行うので、規模は小さくなることなどを聞かされました。しかし、夏まつりの光景で味を占めてしまった私は、夏まつりまでとはいかないものの、何とかたくさんのお客様にきていただくことはできないものかと考えました。

そのためには、まず安全の確保が最優先と考えました。実は、これまでのライブラまつりは小規模なものであったためにイベント保険をかけていませんでした。もちろん、ライブラ夏まつり 2011 に関しても同様です。そこで、箕面市社会福祉協議会で取り扱っているイベント保険に加入することにしました。また、今回のみならず、今後はまつりの度に保険に加入することを実行委員会で確認しました。

次に考えたのは、ステージイベントです。ライブラ夏まつり 2011 では、出演団体 5 団体のうち、1 団体のみが障害者団体でした。箕面市内には、この 1 団体のほかに、ステージイベントができる団体があることや、実行委員からも、障害を持っている方々に少しでも多くの発表の場を提供しようという意見が出されたことなどを考え、出演団体の半分

ほどを障害者団体にすることとなりました。また、障害を持つ方々がステージに立つ様子を市民の方々に見ていただくことで、少しでも障がいの理解に繋げることができないかという思いもありました。そこで、実行委員の福祉ショップゆっくりに依頼して、ステージ発表のできる（若しくはステージ発表をしたい）障害者団体をピックアップしてもらい、オファーをすることにしました。すると、3団体が快諾してくださいました。最終的に出演団体は4団体となったため、なんと半数以上が障害者団体になり、実行委員会が予想した以上の成果となりました。

もちろん、その他の点も抜かりなく、ライブラ夏まつりの教訓も生かしながら、実行委員会を重ね、冬まつりとしてはこれまでにないほど盛況ぶりで、平成23年度のライブラまつりを締めくくることができました。

3. 平成24年度（2012年度）のライブラまつり

年度が明けて、平成24年度。引き続き、私はライブラまつり実行委員となりました。他の実行委員の顔ぶれはといいますと、社会福祉法人あかつき福祉会のライブラ事務所が、あかつき本部に移転になったことにより、あかつきからの実行委員がいなくなりました。しかしながら、引き続き、箕面市、豊能障害者労働センター、事業団、さらに、これまでライブラまつりで音響関係を担当してくださっているあひるの会のYさんをアドバイザーとして迎えました。このYさん、箕面市の都市計画審議会委員や社会教育委員会議委員をされており、数多くのイベントへの参画実績があるため、外部識者としての観点から意見をいただくという体制が整いました。

① ライブラ夏まつり 2012～お金の要らないイベント運営はない～

ライブラ夏まつり2012の目標は、運営資金をいかに捻出するかということでした。今回に限らず、ライブラまつりは大変少額の資金で運営をおこなってきました。しかし、今後のことを考えると、苦しくなってくるのは目に見えています。これまで出演団体にはお茶やクッキーなどの薄謝で出演をお願いしていたのですが、出演団体の出演意欲や、ステージ内容の質を上げ、多くの集客を得るためには、謝金をお支払いすることが必要になります。また、イベント保険も加入することになりましたし、今はまだ使えているライブラの備品も、もし壊れてしまったら…。箕面市からは、備品の買い替えも含め、資金提供はありません。逆に収入は、各出店団体からの出店料と、特定の団体からのカンパのみです。収支は毎年ギリギリの状態でした。

そこで、出店料を値上げすることにしました。これまでは、各店舗で同額の出店料をいただいていたのですが、まず、基本料金を定めて、それに追加して貸し出す机1本当たりのスペースにつき所定の料金をいただくこととしました。そうすることによって、昨年の約1.5倍の収入が入り、出演団体への謝金や、イベント保険料もカバーすることができるようになりました。

夏まつり当日は生憎の雨で、野外イベントや模擬店を屋内にシフトして行う、通称「雨天バージョン」での開催となりましたが、それにも関わらず、多くのお客様に来ていただくことができました。

② ライブラ冬まつり 2012～地域との繋がりを大切に～

そして、直近で行われた、ライブラ冬まつり2012。ライブラ夏まつり2012で収入を増やすことができたものの、十分な繰越額はできないまま、冬まつり準備シーズンを迎えました。

先述のとおり、冬まつりは対外的な出店団体募集は行わないことになっていましたが、昨年度の冬まつりの集客数、そして、雨天バージョンで行った夏まつりのイメージもあり、

現在の冬まつりの出店団体にあと 5 団体程度追加してもアトリウムのキャパシティに収まるような様子でしたので、先着順での募集を行うことにしました。また、これまで冬まつりでは出店料をいただいていたのですが、出店団体も増えるので、前回の夏まつりと同等の出店料をいただくことにしました。

さらに、以前から議題には上っていたものの、なかなか実現できなかった、地域の事業所への協賛依頼を行うことにしました。地域の事業所に協賛をしてもらうことで、実行委員会としては運営資金を得ることができますし、地域との繋がりを強くすることで宣伝効果も併せて期待することができます。また、地域の事業所にとっては、ライプラ周辺地域からのイベント参加者に向けて効果的な宣伝ができるという、お互い Win-Win の関係を作ることができます。これを目的にして、実行委員でライプラ周辺の事業所を回り、5 事業所の協賛を得ることができました。

様々な人たちに支えられ、そして、ライプラまつりが徐々に進歩していていることを実感することができたライプラ冬まつり 2012 でした。

○ライプラ冬まつり 2012 の様子



※会場の雰囲気



※ステージイベント



※模擬店の様子

4. おわりに

2 年間を通して運営してきたライプラまつりですが、徐々に様々な事柄が一連の流れとなって固まってきたような雰囲気があります。また、集客についても年々伸びてきており、年を重ねるごとに、徐々に地域に根付いてきたのかなという思いもあります。

障害のある人とない人が一緒になって販売する模擬店には、地域の子どもの長い列ができる。また、ステージでは、自分たちの思いや技術を発表する場として、障害のある方々が歌ったり、ダンスをしたりする。さらに、準備段階では、ライプラ周辺の住宅地に出向き、チラシのポスティングをしてくれている障害者の方々がいる。まさに、ライプラのコンセプトである「様々な世代・立場の住民の交流の場」が具現化されたようなイベント、それがライプラまつりではないかと思えます。

まだまだ課題はあるのですが、今後のライプラまつりを運営していく中で少しずつ減らし、いかにしてライプラまつりの質を向上させ、ライプラ活性化に少しでも繋がるように実行委員一同、努力していきたいと思っています。

この事業団だよりをお読みくださっている皆様も、ぜひ来年度のライプラ夏まつり・冬まつりにお越しになってみませんか？きっと満足していただけるような企画を携えて、皆様のご来場をお待ちしております！

あ、もちろん、ライプラまつりだけではなく、普段のライプラにたくさんの人が集まってもらい、交流していただくことがより一層のライプラ活性化に繋がりますので、ぜひとも、みのおライフプラザへお越しくださいませ！！

編集後記

平成18年(2006年)12月に国連で採択された「国連障害者の権利条約」は、障害のある人の基本的人権を促進・保護すること、固有の尊厳の尊重を促進することを目的とした国際的原則です。日本は平成19年(2007年)9月に国連において署名をしましたが、批准については現在まだおこなっていません。これは、日本としては、条約の内容には同意したが、国会承認等がまだで、条約は発動されていないということです。この批准に向けて、現在、日本国の障害者に関する関係法律の整備が順次進められているようです。

まず、障害者基本法の一部を改正する法律が平成23年(2011年)8月に施行されました。これは、障害のある人に関係する一番大切な法律で、障害のある人の法律や制度について基本的な考え方を示しています。今回の改正で大きく変わった点は、全ての人が人権を持っているという考え方に基づいて、障害があってもなくても分けられず、一人ひとりを大切に作る社会(共生社会)をつくることをめざすようになったことです。

そして、平成24年(2012年)6月には障害者総合支援法が公布されました。これは、障害者自立支援法にかわって障害者福祉のしくみを新しくするための法律です。ここには、障害者施策推進会議総合福祉部会が骨格提言をした内容に関わる事項について、3年後を目途に検討する規定が盛り込まれています。

また、障害者虐待防止法については、平成23年(2011年)6月に公布されており、その内容は障害者への虐待の禁止等により虐待を防止し、また障害者の養護者に対する支援策を促進するものとしています。具体的には、養護者・福祉施設従事者等・使用者によるものとし、内容を、身体的・ネグレクト・心理的・性的・経済的と定義しています。この障害者虐待対応の窓口等としては、「市町村障害者虐待防止センター」・「都道府県障害者権利擁護センター」が設置されています。

残る障害者差別禁止法については、日本では法制化がまだされておらず、現在、障害者政策委員会の差別禁止部会が平成25年(2013年)法制化に向けて意見を出している段階です。今後の権利条約の批准に向けた流れに注目していきたいと思います。

(は)

KSKQ

障害者事業団だより 特別号

発行日/2013年2月27日

編集人/一般財団法人箕面市障害者事業団(理事長 尾池 良行)

〒562-0015 大阪府箕面市稲1-11-2 ふれあい就労支援センター4階

TEL 072-723-1210 / FAX 072-724-3383

ホームページ <http://www.minoh-loop.net>

Eメール info@minoh-loop.net