

一九九二年九月三日 第三種郵便物承認 毎月(一・二・三・四・五・六・七・八の日)発行

KSKQ

No.47

障害者事業団だより

一般財団法人箕面市障害者事業団



箕面市総合保健福祉センター（みのおライフプラザ）の1階アトリウムにあるキッズコーナーがリニューアルオープンしています。クッション材の床と仕切りで区切られた空間に大型ブロックや絵本が設置されています。「あかちゃんの駅」が奥に設置されていて、授乳期のあかちゃん連れのお母さんにも安心な場所になっています。キッズコーナーに隣接したテーブルでは、喫茶るうぶのキッズプレートやきつねうどんセット等の軽食や飲み物を注文してもらえるので、お子様連れで、ランチタイムやティータイムを楽しみたい方に、人気のスポットになっています。

障害者事業団をもっと知っていただきたいシリーズ⑭	2P
雇用や実習を通じて培った支援事例～合理的配慮のあり方について考える		
事業団日誌	5P
就労支援課の取り組み	6P
重度障害者市民のViewpoint	8P
連続講座の報告	10P
西へ東へ	11P
編集後記	12P

障害者事業団をもっと知っていただきたいシリーズ ⑭ (最終回)

雇用や実習を通じて培った支援事例

～合理的配慮のあり方について考える

一般財団法人箕面市障害者事業団 常務理事 兼 事務局長 栗原 久

障害者事業団は平成2年度(1990年度)の設立以来、雇用や実習時に様々な支援を行っており、平成3年度(1991年度)事業報告書には次の記述がある。

大半の実習生が、「就労困難」とされているが、様々な物理的工夫と、介護等の人的援助を行うことによって、具体的に仕事を創り出すことが可能である。事業団では、こうした工夫やアイデアを積み重ね、資料化・データ化することによって、遅々として進まぬ障害者雇用の現状に提起を行い、企業や官公庁への啓発としていきたいと考える。

(平成3年度 財団法人箕面市障害者事業団 決算書 P. 5)

この目的を達成するため、平成18年度(2006年度)からは、支援事例をまとめHP (<http://www.minoh-loop.net/12.html>) で公開しているが、事例として出すことへの了解を得ることはもちろん、更に、第三者の目でチェックをしてもらっている。それが事業団の自主事業運営委員会の場であり、箕面市人権啓発推進協議会や市内障害者団体担当者と事前読みあわせを行い、独りよがりな表現がないか等、意見交換をしている。

事例は、平成25年度(2013年度)末で、56挙げられているが、出勤時の支援(3)、仕事中の支援(38)、休憩中の支援(3)、作業環境の工夫(10)、余暇(2)に分けて掲載している(カッコ内は事例の数)。その中で最も多いのが、「仕事中の支援」に含まれる「指示の工夫」であり、その一部を紹介したい(機関誌用に原文を加筆・修正した箇所あり)。

(事例1) 自信と安心感を持って仕事をしてもらうために(喫茶店でのタオル洗濯)

(Aさんは)別の場所にある喫茶店に異動してきて、新しい職場や今までとは違ったスタッフといった環境の変化からくる不安や緊張による戸惑いがありました。・・・自信をもってもらうため、Aさんが役割を感じながら働けることが必要だと考えました。Aさんだけの役割として、フキンやタオルの洗濯の仕事を担ってもらうことにしました。しかし、洗濯機に沢山ついているスイッチのボタンを適切な順番で押すことが難しく、このままでは任せることが出来ませんでした。

そこで、スイッチのボタンに押していく順番通りの番号シールを貼ることで、任せることが出来る様になりました(右の写真)。不要なボタンやランプを隠しています。押すボタンの順番を示すことと、洗濯に必要なないボタンやランプを隠すことで、洗濯機の操作が可能になりました。具体的には、①をまず押し、②をスピーディーのランプが点くまで押します。そして最後に、③のスタートボタンを押すと洗濯が始まります。Aさんは洗濯に対して役割意識を持つことが出来る様になり、それが自信となり、不安や戸惑いがなくなりました。その結果、安心感をもって働くことが出来る様になりました。



(事例2) 自分の目で実際に確認してもらおう(リサイクルセンターでのカン・ビン選別)

Bさんは、時々、ビンの取り残しや、違う色のビンを取ってしまったことがあります。・・・取り残しや、違う色を取ってしまったてはいけないことを、口頭で説明しました。しかし、いまひとつ理解していない様子でした。

そこで、選別したビンが最終的に集められるストックヤードと一緒にいき、取り残してしまうところに、こういう風に落ちてしまい、違う色が混じってしまい、リサイクルされるのに不具合が出るということを、本人に実際に目で確認してもらいました。すると、口頭での説明だけでは納得していなかったBさんですが、「こんなビンが混じっていたらいけない」と自ら納得していました。

(事例3) Cさんが行ったピアサポート(緑化事業における花壇への植え付け)

実習生は会話でのコミュニケーションが難しい方でした。よって、作業の方法や指示は、ジェスチャーや手添えで説明をしました。一度の説明では、なかなか理解してもらえず、同じ動作説明を数回繰り返して作業を一緒に行うという具合でした。しかし、一旦止まってしまうと、声をかけながら、手添えを行っても、動き出さない状況もありました。

そんな時、Cさんが実習生の隣りで作業をはじめたのです。Cさんは言語障害があり、言葉を発することが出来ません。だけど、実習生に対して指差しや、手添えをして、横で自分が作業をして見せることで、実習生も同じように手を動かしました。・・・Cさんにも「人に教えている」という仕事への自信を感じることが出来ました。

一言で「指示の工夫」といっても、**事例1**のように、洗濯機の操作番号を明示するオーソドックスなものから、**事例2**のように、作業をめぐる原因と結果を説明して納得してもらおうもの、更には、**事例3**のように、同じ障害のあるスタッフが寄り添って、ピア(仲間)&ナチュラル(自然な)サポートを行うものまで幅広い。

これらの工夫は、今回成立した障害者差別解消法や、改正された障害者雇用促進法に書かれている「合理的配慮」というものに匹敵する。事業団では25年前から取り組んでいるが、平成28年(2016年)4月からは法律で、すべての企業に義務化される。

国のHPには、そのための指針(案)が掲載されていて、「多くの事業主が対応できると考えられる措置の例」が別表に書かれている。障害別に書かれているが、共通するものも多いので、改めてまとめ直してみた。それが、次の表だが、知的障害者の欄の一番下に、「指示の工夫」に関する事が書かれている。

しかし、一言で「指示」に関する合理的配慮といっても、**事例1~3**で見たように、その人その人に合わせたオーダーメイドが基本である。また、国の指針(案)では、「合理的配慮の提供の義務については、『過重な負担』を及ぼすこととなる場合は除くこととする」とあるが、今まで私たちが取り組んだ合理的配慮は、「過重な負担」には程遠い、ささやかなものばかりだ。

しかも、障害があるスタッフ自らが提供する合理的配慮もあり、「障害者こそ障害者問題の『専門家』」を地で行くスタイルだ。「事業団が頑張ってきたことが、世の中のお役に立つ時代が来たな」と実感する。ぜひ、様々な企業での合理的配慮に、事業団の支援事例を参考にさせていただきたいと思う。

*** 本シリーズは今回で終わります。永らく読んで頂き、ありがとうございました。次号は事業団25周年記念誌として、四半世紀を振り返りたいと思います。**

厚生労働省が出した合理的配慮指針(案)掲載の事例を、まとめ直したもの(色塗りは共通の内容)

	視覚障害	聴覚・言語障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病に起因する障害	高次脳機能障害
募集及び採用時		○面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。			○面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。	○面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。	○面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。	○面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。	○面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
				○面接時間について、体調に配慮すること。				○面接時間について、体調に配慮すること。	
	○募集内容について、音声等で提供すること。	○面接を筆談により行うこと。	○面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにすること。				○面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。		
	○採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。								
採用後	○業務指導や相談に関し、担当者を定めること。	○業務指導や相談に関し、担当者を定めること。	○業務指導や相談に関し、担当者を定めること。	○業務指導や相談に関し、担当者を定めること。	○業務指導や相談に関し、担当者を定めること。	○業務指導や相談に関し、担当者を定めること。	○業務指導や相談に関し、担当者を定めること。	○業務指導や相談に関し、担当者を定めること。	○業務指導や相談に関し、担当者を定めること。
	○出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。	○出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。	○出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。	○出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。	○出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。	○出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。	○出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。	○出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。	○出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。
	○本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。	○本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。	○本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。	○本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。	○本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。	○本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。	○本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。	○本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。	○本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
				○本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。				○本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。	○本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。
	○移動の支障となる物を通路に置かない、機の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。		○移動の支障となる物を通路に置かない、機の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。						
	○拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。	○業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。	○机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。		○本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。	○業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。	○業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。		○仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。
	○職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。	○危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。	○スロープ、手すり等を設置すること。		○図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。	○できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。	○感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。		
			○体温調整しやすい服装の着用を認めること。			○本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。			

事業団日誌

前は、瀬川緑化部門についてご紹介しましたが、今回はライフプラザ緑化部門についてご紹介いたします。

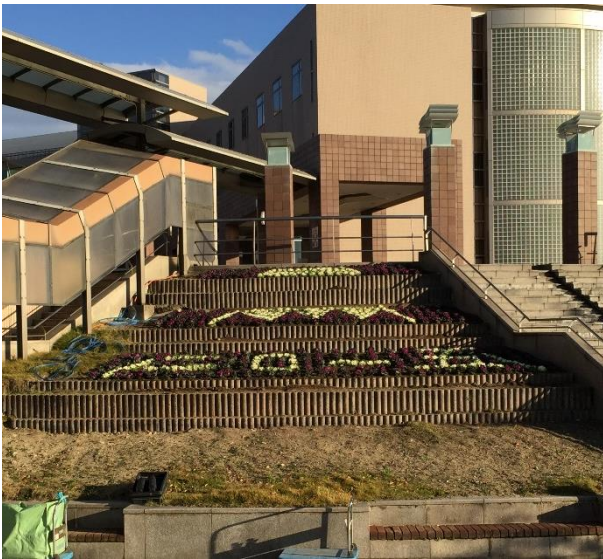
◇ 主な業務

箕面市内の公園花壇や街路樹柵などを回っている瀬川緑化部門とは違い、箕面市総合保健福祉センター（みのおライフプラザ）での、施設屋外の清掃や花壇の植え替え、樹木や芝生など植栽部分の除草、館内へ観葉植物の設置と水やりなどを行っています。3名の障害者職員が働いていますが、得意なことは積極的に任せ、苦手なことをともに働く職員がフォロー、チームプレイでがんばっています。

◇ 季節の業務

ライフプラザを来館される市民や働く職員みなさんに、花壇や観葉植物などを通じて季節を感じていただけるよう、日々心がけています。その中で、特に好評をいただいているのが、12月から1月にかけて花壇に植えている葉牡丹です。

通常、季節ごとに植え替える花は数色をランダムに植えています。一方葉牡丹は、毎年、年号や干支（えと）の漢字、干支をモチーフにした柄などを、紅白2色で表現しています。



右の写真の花壇では、漢数字で年号を、その背景に雪化粧をした富士山を描きました。障害者職員も含め、全職員で意見を出し合い、例年の数字から漢数字に変更しました。

葉牡丹の植え付け作業をしていると、市民や職員さんたちから、多くの声をかけていただきます。「ああ、今年ももうこんな時期だね。」「毎年、どんな絵柄になるのか、楽しみにしている」や、隣接する箕面市立病院に入院されている患者さんからは「病室から見ても、きれいに見える。いつもありがとう。」など、みなさんから本当にありがたい声をいただきます。

◇ おわりに

夏は暑く、冬は寒い、そんな中での日々の作業ですが、見て楽しんでもらっている、また直接声をかけてくださる。それを励みにがんばっているライフプラザ緑化部門です。

就労支援課から

毎年恒例の新年会を実施しました。

～過去最多(!?)の参加者と 賑やかな時間を過ごしました!～

1月31日(土)の午前中、時おり雪が舞うような寒い中、障害者福祉センターささゆり園で、恒例になっている新年会を行いました。

障害者就業・生活支援センターや障害者総合支援法の就労移行支援といった制度が出来る前、「設置型障害者雇用支援センター」とも言われていた頃から継続しており、年に一度だけ、就職している人、就職を目指して取り組んでいる人、そしてかつて就職していた人が職員と共に一同に集まる場を企画しています。



◇過去最多かも…!? 80名を超える参加者で賑わう!!

今年の新年会も、80名を超える参加者で会場がいっぱい!豊能北障害者就業・生活支援センターのエリアは箕面市だけでなく池田市、豊能町、能勢町も含まれているため、能勢町からバスと電車を乗り継いで会場まで来た人もいました(会場に来るまでに1時間半もかかったらしいです!!)

◇働いている人の交流の場としての『新年会』

機関誌 No.42でも紹介しておりますが、豊能北障害者就業・生活支援センターでは、『ぷらっとサロン(在職者交流活動)』という、働いている人たちが気軽に集まることができる場づくりにも取り組んでいます。これまでの『ぷらっとサロン』で、既に顔見知りになっている人たちどうしが、あちらこちらで近況を語り合っていました。多くの人たちが集まった新年会を通して、働く人どうしの交流がさらに深まっていけば…いいなあ。

◇就職を目指す人が、就職を身近に感じてもらう場としての『新年会』

また、この日は箕面市障害者雇用支援センターなど就労支援施設に通いながら一般企業への就労

を目指している方も沢山参加されました。働くことを身近に感じ取るとともに、就職に向けた決意を新たにしてもらえるように、就職された方から、それぞれの仕事の様子を発表していただくのも毎年恒例。突然、職員からマイクを向けられた格好となったものの、皆さんしっかりと語ってくださいました。

お菓子とジュースを囲みつつ、豊能北就業・生活支援センターの職員による『ゲラゲラポーのうた』に合わせたダンス、全員で楽しむボディーパーカッション、豪華(?)な商品が当たる大抽選会などの企画で盛り上がり、あっという間にお開きの時間となってしまいました。この日参加されていた人も、参加できなかった人も、よりよい一年になるように、引き続き支援を続けていきたいと思っています。

障害者雇用支援センター(就労移行)、利用者募集中です。

～まずは見学から…。利用に向けたご相談は随時受け付けています～

箕面市障害者雇用支援センターは、一般企業で働くことを希望する人に対して、就職に向けた準備をするためのトレーニングを提供する施設です。障害者総合支援法の就労移行支援事業という制度に基づいて行っています。

障害者雇用に取り組む事業主さんが増えてきたことと、利用されている皆さんの頑張りにより、この間も就職により退所されている方が相次いでいます。

最近では、箕面市障害者雇用支援センターのような就労支援機関を活用して、一人ひとりに合った就職を見つける方が、就職した後の職場定着状況がよいと言われるようになってきました。当センターでも、定員20名での取り組みを始めた平成21年度(2009年度)以降に就職された方が71名おられますが、そのうち92%以上の方が1年以上職場に定着されています。

また、箕面市障害者雇用支援センターでは、様々な年齢の方が利用されています。就労経験がある方も、改めて自分の得意なことや働く力を客観的に見つけるために利用されることもあります。学校卒業時の4月に限らず、就職による退所で利用定員に余裕があれば、随時利用を開始していただける仕組みになっております。

施設の見学、利用を検討されている方からの相談も随時受け付けております。詳細は、お電話でお問い合わせください。

電話 072-723-8801 (箕面市障害者雇用支援センター)

Viewpoint No.32

読者の皆さん、こんにちは。さて、31号と32号のビューポイントでは、医療機関と障害者市民のことについて書いてきましたが、今回も引き続き、女性の障害者市民の方の貴重な医療機関での体験談をご紹介します、そこから見えてきたことを書いてみたいと思います。



□ 前回の振り返り

3名の障害者市民の方の、医療機関で体験した貴重なエピソードをお伺いしたところ、皆さん口を揃えたように「個人病院とか、大きな医療機関に関わらず、障害者市民への対応の仕方に不満がある。」と話しておられています。しかしその中でも、お一人の方が出会った医師のように、医療技術も高いものを持ちながら、どの患者さんにも真摯な態度で接して下さる医師もおられます。時間をかけて粘り強く探していけば、そのような医師の方にめぐり合えることがよくわかりました。

□ ある女性の障害者市民の方の体験談

さて医療機関での障害者の方への対応についてお話をお伺いしてきたのですが、私自身が重度の脳性麻痺の障害当事者なので、どうしても同じ障害をお持ちの当事者の方のお話を伺うことが多かったのです。しかし、私とは違う身体障害をお持ちの当事者の方に、お話しをお伺いしたいとの思いもありました。

そこで今回は、途中で身体障害当事者になった女性のAさんの体験談をご紹介します。Aさんが快く、ビューポイントの掲載に承諾していただいたので、今回と次回の2回に分けてご紹介をさせていただきます。

□ Aさんの紹介

Aさんは、箕面市内にある障害者市民の団体の代表をされています。そして、私とAさんは、障害者市民のヘルパー派遣事業などを行っている箕面市内の団体の理事をしています。そのことがきっかけでお友達になりました。

□ Aさんの体験談

私には幻肢痛というものがあり、一日中、365日激痛が、無いはずの足を襲います。痛みは足だけですが、その痛みを全身で耐えます。この10年近くは、その痛みが何時間も続き、そこに身体に異変がある時などは数日間歯をくいしばり、耐えなければならない時があります。その身体の異変を取り除けない限り痛みは続くので、とにかくそのような状態になったら、病院に駆け込みます。

私には言語障害はありませんが、歯をくいしばって痛みを我慢している時に、唯一発することができる短い単語での説明では、力が入りすぎて、言葉がきつくなり相手の方は怪訝な顔をされます。医師でも認識が薄い幻肢痛を理解して、原因に向き合って対処して下さる医師は稀有です。患者が症状を理解して欲しいと思う気持ちと、患者を治したいという医師の気持ちとは、時間が経つごとに反比例していくと感じた経験を嫌というほどしました。

□ 幻肢痛*との戦い。

幻肢痛に絞って説明します。17歳の時に交通事故で切断してから、私の右足には常に痛みがあり、痛みと激痛が一日中ランダムにやってきます。切断以降も痛みを悩まされ続けました。当時から整形外科に、痛み止めをもらい服用していました。しかしどの薬も効かず、先が見えない状況の中、何とか自分で調整しながら、仕事や生活を続けました。そして27歳の時に、別の理由である病院に入院することになり、その時の手術担当麻酔科部長が、「ペインを受うけてみないか。」と声をかけて下さったのです。そこで初めてペイン(痛み)の専門の科があることを知りました。是非受診して、ペインの専門医に託そうと思いました。その医師が幻肢痛に効くと言えば、不整脈の薬を試し、また、背中の中数カ所に神経ブロックという注射を毎週打ち込み、いろいろ調べた結果、モルヒネが効果があると言われ服用し始めました。

しかし私の痛みは、モルヒネでも楽にはならず、どんどんモルヒネの量が増えていきました。服用し始めて1年くらい経った頃、担当医師が別の病院に異動になりました。しかし、服用しているモルヒネの量が多めに多いゆえ、後を引き継いでくれる医師がどこの病院にもありませんでした。

そんな中唯一、半分押し付けの様な形でも、引き受けてくれたペインクリニックがありました。しかし、そこでもモルヒネの量を増やすことでしか対処してもらえませんでした。痛みは無くならず、何も変わらない状況でした。言われるままにモルヒネを服用しましたが、気休めにもならず、この痛みに自分の我慢の限界を超えてしまうと危機を感じたのです。

そこで、大きなリスクを覚悟しての手術を決断しました。そして3年前にある大学医学部付属病院の脳神経外科で大手術を受け、その後は大きな痛みは取れました。

傷と痛みが落ち着いてきたので、退院しましたが、ただ、モルヒネは麻薬の分類になるので、モルヒネの服用を減らす場合は、麻薬を扱える医師のもとで指導を受けながら減らしていかなければなりません。そして、数ヶ月かけて体の中から完全に、モルヒネを抜いていかないと、副作用で精神的なバランスを崩すこともあるのです。そこで、以前モルヒネを投与してもらっていたペインクリニックに、退院後のケアをお願いする電話をしたのです。

その時のやり取りは、今でもハッキリ覚えています。手術をした大学病院からの治療の引き継ぎをお願いしたい旨を伝えると、「とにかく一度診察をうけに来い」といわれたのです。しかし、背中を大きく開け、脊髄の中の神経を焼き切った体が動けるはずもなく、「とにかく直に薬が無くなり、危険になるので薬だけでも出して欲しい、手術の傷が落ち着いたら診察にいきますが、今は行けない状態なので、先に薬だけでも…」と懇願しました。そこで返ってきた言葉は、「患者はあなただけじゃあないの。他の病院を探して。」との捨て台詞で電話を切られてしまいました。

手術前のここでの治療は、モルヒネの量を限界を超えて投与しても、私自身の痛みに対して何の効果も上げられませんでした。そんな私は、関わりたくない患者であろうということが、以前からヒシヒシと感じていました。しかし、ここまでバツサリ切られるとは思わなかっただけに、くやしさが込み上げて、大泣きしてしまいました。ただ、これはほんの一例です。幻肢痛のことだけでなく、左肘や股関節の痛みなどを診てもらった時は、初対面の医師に「治療効果の出ない自分は、関わりたくない患者と思われるのではないか」、と思わずにはいられません。もちろん、医師の中にも症状や病気に向き合って下さる方もいます。しかし多くの場合は、このような感情を持ってしまうのです。もしかすると、医師自身も治したいけれど、結果が出せないことに地団駄を踏んでいらっしゃる方もあるのかも知れないなとも思っています。

今回、Aさんの体験談をお伺いしましたところ、「病院は誰のためのもの？」との疑問が湧いてきました。Aさんは私のように、重度の言語障害が全く感じられないので、何の問題も無く診察を受けられていると思っていました。でも実際にはそうではなく、かなりビックリしました。このことから、障害当事者の権利がいろいろと認められるようになった現在でも、治療効果があまり認められない障害当事者の患者に対して、医師や病院側の接し方などに改善して欲しいところが、まだあったのか？と思いました。

このことをクリアするには、医師になる前に、いろいろな人（障害当事者など）とふれあいがあれば、患者の気持ちに寄り添えられる医師になってもらえるのではないかと考えています。そして、各大学の医学部も障害者に関するカリキュラム等を、各障害者団体と協力して作っていけば、そのカリキュラムを通じて、障害当事者の理解が深められるのではないかと考えています。

さて今回の記事は、いかがでしたか？それでは、次回もお楽しみに。

担当 高田浩志

※幻肢痛：怪我や病気によって四肢を切断した患者の多くが体験する痛み。あるはずもない手や足が痛む難治性の症状。電流を流した万力で潰されるような痛みがあるという。痛みを感じているはずの部位は実際には失われている為、痛み止めの薬や麻酔などは当然のごとく効果がないといわれている。

平成26年度(2014年度)障害者問題連続講座の報告

～就労支援制度の見直し、現場からの発信～

第1回「日本の障害者雇用・就労政策の現状と課題～自治体の制度、欧米の動きを参照しつつ」

講師 松井 亮輔氏 法政大学名誉教授/公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会副会長

平成26年(2014年)12月19日に開催した第1回目の講座には、63名の方々にご参加いただいた。

■日本の障害者雇用・就労施策の現状と課題

2006年の調査で、労働年齢の障害者手帳所持者の就業率は40.3%。全体の就業率70.7%と比べてかなり低い。また、2008年の民間事業所で働く障害者の平均賃金は、全体の平均賃金27万円(月額)に比べて、知的障害者、精神障害者とも半分以下の状況。2012年度から2013年度の福祉的就労利用者の平均工賃と平均時給は、就労継続A型が6万9000円で724円、就労継続B型が1万4000円で176円。就労継続A型で平均時給が最低賃金よりかなり低いのは最賃減額特例措置対象者やそもそも雇用契約が無い者が相当数含まれるため。

福祉的就労施策の課題は次のとおり。B型利用者の一般就労への移行率の低さと自活には程遠い低賃金。A型とB型利用者の判別の基準が明らかではないこと。ILOの国際基準と異なり利用料が徴収されるが、雇用促進法に基づく適応訓練では雇用対策法の規定により逆に手当を支給することができる。

最賃減額特例措置は、労働基準法の「労働条件の原則」に反するもので、最低賃金に満たない部分を何らかの形で補う措置が講じられない限りは、その対象となる障害者は、生活を維持することが困難になりかねない。箕面市の障害者事業所へ雇用する障害者の最低賃金保障をするための定率助成は、最賃減額特例措置の課題解決への自治体による先駆的な取り組みとして高く評価できるが、財源確保において、国がこうした取り組みを受けて制度化するべきところがそうっていないことが、大きな課題である。

障害者の一般雇用、中間就労、福祉的就労あるいはいずれでもないかを、労働能力をベースに総合的に判断する窓口は今のところ存在しない。また、障害年金は稼働収入とはリンクされていない。

各国には障害者の雇用・就労施策と福祉施策を一体的に展開するワンストップステーション窓口があり、日本のハローワークと市町村などの機能を総合的に担っている。また、フランスでは6%の法定雇用率があるが、ダブルカウントや除外率制度は廃止され、法定雇用率の半分までは、福祉事業所への仕事の発注や製品・サービスの購入等による間接雇用が認められている。また、納付金が障害者の移行支援にも使え、雇用率制度と納付金制度が、福祉的就労と一般雇用をリンクするツールになっている。

■欧州(デンマーク、スウェーデンおよびフランス)の取り組みから参照にすべきこと

スウェーデンの「サムハル」は重度障害者の雇用確保が目的の株式会社であり、政府からの助成金額の総額は1981年設立当初に比べて大幅に減らしてきており、国民からのコンセンサスを得られている。デンマークの「フレックスジョブ」では職リハによる訓練を受けてもなお通常の就労条件では職を得られない障害者に、柔軟な就労条件により民間企業等で仕事を提供する制度で、雇用主からの給与を補う補助が、自治体から本人に支給される。フランスでは日本のB型に類似した「ESAT」で就労する障害者には、労働法は適用されないが、そこでの報酬に合わせて、国からの助成金や手当を支給することで、最低賃金相当の所得保障をし、地域での自活を可能としている。

■おわりに

日本の障害者雇用数は順調に増加しているが、欧州では総合的な取り組みを国内的コンセンサスを得て財源措置を講じ、計画的にすすめており、これらの国の取り組みから学ぶべきことは少なくない。障害の有無にかかわらず、働くことを希望し、合理的配慮等によりそれが可能な全ての人々に、「ディーセントワーク」の確保を実現することに向けて、各国協同で取り組むことが求められる。

(文責:箕面市障害者事業団)

西へ東へ

～てんかん基礎講座に参加して～

昨年7月に行われた日本てんかん協会が主催する「てんかん基礎講座」に参加した。そこで私が学んだことをお伝えしたいと思う。

講座は、例年大阪と東京の2会場で開催され、てんかんのある方や家族、支援者、市民等だれでも受講できる。私が参加した大阪会場は、450名の参加があった。日程は2日間で、計7人の講師からてんかんに関する基本知識からその周辺領域まで講演があり、その後に質疑応答が行われた。また、本人や家族からの訴えを聞けるプログラムもあり、内容は充実したものになっている。

最初に「てんかんは何か」ということだが、繰り返しおきる脳の異常活動（てんかん発作）と発作以外の持続症状や悩みとされる。全国に約100万人の患者さんがおり、出生時の傷や交通事故など原因は様々だが、多くの場合はよくわかっていない。早期診断や早期治療によって7割以上の方が、発作のない生活を送ることができる。また、てんかん発作は、個人差が大きく、不安やうつ、行動障害などが合併するもの、医療や生活の問題、学校や仕事の問題など、さまざまな悩みを抱えることがあるとのことだった。

次に治療については、てんかんは薬による治療が主流で他に外科治療、食事による治療などの説明があった。慢性疾患で長い治療期間を要する病気は、患者や家族と医師との信頼関係、そして、病気を受け入れる（病気とうまくつきあっていく）、治療しようという意味が必要と強調されていた。

川崎医院院長の川崎氏からは、主治医がてんかん発作を直接観察する機会は少ないために、多くの情報は目撃者から得られる。目撃者は多くの場合に家族や学校・職場の職員ということになるだろう。そのためてんかん発作があった場合に介助と観察を行い、主治医に伝えることは、適切な治療を受けるために重要になってくるとの話があり、観察するポイントを自らロールプレイを用い説明された。一部を紹介すると、意識の有無、意識の戻り方、けいれんの様子、転倒したか、発作前後の状況などを観察した方がよいとのことだった。発作の介助は、一般的な状況では、救命講習の内容と通じる部分があるように思えた。けいれん時は、まず、横にして周囲の危険物を除き、打撲を防ぐために頭の下に柔らかいものを敷き、終了するのを待つ。1分程でけいれんは終了し、呼吸も戻る。全身のけいれんが10分以上続いた時や、全身のけいれんが止まった後、意識回復なく3回以上けいれんが続く場合はすぐに救急車を呼ぶ必要があるなど具体的な内容だった。

最後に、てんかんについて知ることや、支援を受ける人にてんかんがあった場合、個人差が大きいため、発作の種類や頻度、薬や通院状況を確認し、仕事をする上で必要な配慮は何か職場で確認しておくことが重要だと気づいた。また、発作が起こったときにどうするのか予め準備、練習しておくことも有効ではないだろうか。今回てんかん患者さんの持つ問題を考えることができ、てんかんのある人が、もっと暮らしやすい社会を作ることが必要だと改めて感じた研修だった。

【賛助会員の募集】

■事業団の応援団というべき、賛助会員(個人・団体)になってくださる方を募集しています。皆さまのお力をお借りして障害者市民がもっといきいきと働ける社会をつくっていききたいと思っています。たくさんの方々のご協力をお願いいたします。

■賛助会員の方には当事業団の機関誌等を送付いたします。

■会員になっていただくには、申込書に記入して、年会費を納入してください。申込書はホームページからダウンロードすることができます。

賛助会員 (個人) = 1口 500円/年 (団体) = 1口 3,000円/年

【編集後記】

障害者事業団では、障害のある人が製作したアート作品を委託販売する「アートショップ グリーンるうぷ」を運営しています。

ここには、絵画や陶器、さをり織りの布でできた小物など、ひとつひとつが手作りの一点ものの作品が並んでいます。陶器は食卓で活躍する食器から、心なごむ置き物など、個性あふれる作品ばかりです。さをり織りは、布を織るところから根気のいる手作業でつくられていて、糸の質感や布目の模様の違う一点ものの織物が出来上がります。この織物だけでも特色がありますが、この織物を使って、コースターから爬虫類形マグネット、動物や昆虫型ストラップなど、多様な小物が作られていて、思わず手に取りたくなる作品に仕上がっているのです。

ここで販売することを励みにしていただいて作品の製作にあたっておられる方もおられ、障害のある人の創作活動と収入とを繋げる取り組みとさせていただきます。

この「アートショップ グリーンるうぷ」では、この機関誌の記事のひとつである「重度障害者市民のViewpoint」を執筆している、高田職員が店長として活躍しています。自由に動かせる右手だけを使ってビッグスイッチを押すことでパソコンを操り、ショップに置いてもらう魅力的な作品をひとつでも増やそうと、日々、作品探しや委託の依頼をおこなっています。

「アートショップ グリーンるうぷ」で作品を販売してみたいという方は、どうぞ当事業団までお問合せください。

(秦)

KSKQ

障害者事業団だより No. 47
発行日 / 2015年3月27日

編集人 / 一般財団法人箕面市障害者事業団 (理事長 岡 猛博)

〒 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