

# 備北障害者就労支援ネットワーク 会議・研修会報告書

## ＝障害者の働くを考える＝



備北障害者就業・生活支援センター

# 平成 27 年度障害者就労支援ネットワーク会議・研修会

## ～障害者の働くを考える～

と き 平成 27 年 9 月 16 日(水)13 : 00～16 : 00

ところ 三次市福祉保健センター4Fふれあいホール

事務局 備北障害者就業・生活支援センター

### 次 第

- |   |   |         |
|---|---|---------|
| 1 | 開会あいさつ  | 13 : 00 |
|   | 一般社団法人備北地域生活支援協会 理事長 熊原 保   |         |
| 2 | 講 演 《 障害者雇用と人権 》  | 13 : 10 |
|   | 講 師 横藤田 誠 氏 (広島大学大学院社会科学研究科教授)  |         |
|   | 休憩(15分)   |         |
| 3 | 情報提供  | 15 : 00 |
|   | 広島労働局<br>広島県雇用労働政策課<br>広島県障害者支援課<br>広島県障害者職業センター                          |         |
| 4 | 座談会 《障害者雇用に取り組んできて》   | 15 : 20 |
|   | 庄原赤十字病院 総務課長 宮本 泰幸 氏<br>梅木 健壯 氏<br>鮮コーポレーション株式会社 本部部長 小森 智恵子 氏<br>岡部 恵子 氏 |         |
| 5 | 終 了   | 16 : 00 |

**司会** お待たせいたしました。ただいまから平成27



年度備北圏域障害者就労支援ネットワーク会議・研修会を開催いたします。私は本日総合司会を務めます備北障害者就業・生活支援センターの松本です。よろしくお願い致します。(拍手)

来年、2016年は、権利条約の第1回目の政府報告があり、国内的には、総合支援法の3年後の見直しがあります。そして、障害者差別解消法と改正障害者雇用促進法が施行されるという大きな節目の年であり、障害者が他の者との平等を基礎として、あらゆる分野へ社会参加することを目指しています。

雇用においては、全国的に見ましても飛躍的に伸びており、備北エリアにおいてもお陰様でここ5年の間に多くの方が働くことができるようになってきました。

そこでご案内しましたように、こうした動向を踏まえて障害者が働くという時に私たちはどういったことを大切にしなければならないのかを今日は皆さんと一緒に考えてみたいと思います。研修は二部構成にしています。前半は、横藤田先生の講演、後半は実際に雇用されている企業の方と当事者の方との座談会にしています。よろしくお願い致します。

最初に、研修に先立ちまして当一般社団法人理事長熊原よりご挨拶申し上げます。

**熊原理事長**



皆さんこんにちは。開会の挨拶という時には拍手は来ないことなのですが、ちょっと気分を盛り上げるために拍手をお願いします。(拍手)先ほど聞きますと今日は100名もの参加申し込みがあると聞きました。具体的には99名だそうですが、この「9」という数字は私知っているさる国では最高の大変喜ばしい吉数でいい数字です。

さて本日の備北障害者就労支援ネットワーク研修

会には多様な方々が多数お越しただいて感謝申し上げます。

今、世の中は、生きづらさとか働きづらさとかよくテーマになりますが、この生きづらさ、働きづらさですが、ではどのように解決していくのかということこのネットワーク会議研修も行われているわけです。

ではどうすればいいのかということですが、最近地方創生の中で、CCRC(継続介護付きリタイアメント・コミュニティ)ということが言われています。このことばをお聞きになったことがある人はおられますかね?では知らない方は?(挙手)。ありがとうございました。ここで長く話すと叱られますが、アメリカではいくつかのところでよく実施されているようで、継続したケアを提供する退職者のための地域共同体です。

今、日本でも地方創生ということで何か所くらいが手を挙げているのだそうですが、これに相当したものが退職者だけではなくて、多様な方々に対してそれを提供する取り組みがあるのではないかと考えています。それから言うと、今日の会議が皆さんにとって共同体のような形になることを願っているわけです。

ただ、就業・生活支援センターの役割は、一つには一般就労を目指しているのですが、私は働くということは二つの意味があると思います。本来働くは稼ぐということですが、その稼ぐだけに執着しないで「ハタ」を「楽」にするというもう一つの働き、その両方をやっていたらいいのではない。「働く喜びは共に」ということになりますが、稼ぎともう一つ生きがいとか楽しみの場所を創っていくとか、誰かが自分のことを思ってくれているそういう形になればいいのかなと思います。

今日は横藤田先生にメインで人権ということで話していただき、そのあとは、お二人が職場の上司の方と一緒に話をしていただくそうでございます。どうか備北地域周辺が、運命共同体のような形に

なることを祈念してこの会が成功裏に終わることを祈りながら開会の挨拶に代えさせていただきます。

(拍手)

## 前半の部

**司会** それではただいまより前半のプログラム、「障害者雇用と人権」と題して広島大学大学院 社会科学 研究科教授横藤田先生のご講演に入ります。先生の経歴は講演資料の表紙に詳しく載せてあります。生後ポリオにかかれて若草園、養護学校で過ごされ、広島大学に進学。大学院で法律学博士課程単位を取得されています。宇部短期大学、広島国際大学を経て2006年から広島大学大学院の教授をされています。著書は「法廷の中の精神疾患-アメリカの経験」など多数出されていますが、一貫して「不利な立場にある人々の人権」をテーマに幅広くご活躍されています。それでは先生よろしくお願ひします。皆様拍手でお迎えください。

### 横藤田先生

皆さんこんにちは！

お手元の資料の1番下のところに「好きなものは広島カープとたこわさび」と書いたのですが、最近ではちょっと「たこわさび」より「たこチャンジャ」のほうが好きになったので訂正します。



今日は、自分自身が障害者であって、法律を学んできたものとしての体験を踏まえて「障害者雇用と人権」についてお話させていただこうと思っています。

まず最初に、国連が掲げたのですが「国際障害者年行動計画」です。1981年が国連の障害者年で、国際連合ではじめて障害者問題が大きなテーマになったのがその頃です。それを目指して、1979年に障

害者年行動計画というものが出されました。いろいろ掲げられている言葉のごく一部ですけど、いろいろな意味で印象に残ったのでここに示しています。「われわれの社会は、障害のない人、障害のある人をはじめとしてさまざまな特質をもった人々の集まりであり、そのさまざまな場においても障害のある人と障害のない人とがともに存在することがノーマルな状態である。

ある社会からその構成員のいくらかの人々を締め出す場合、それは弱くてもろい社会である。」国際連合「国際障害者年行動計画」（1979年）

このことで僕が印象的だったことがあります。僕が子供のころ町に出ても、大人の障害者は見たことはなかった。子供は僕のように親と一緒に、デパートだったら一番上の階に食堂があったりして、そこで食べたりすることがあったのだけど、大人の障害者を見たことはなかったので、なんとなく障害者は20歳ぐらいで死ぬのかなと思うとった。大人の障害者というモデルがなかったというか、日本の社会は、かつては障害者が町には居なかったということです。

ただ、大人になりいろんなことを知ってくると、障害者が山の中の施設に居たんだということがわかるんですが、そういうある意味で、かつての社会というのは弱くてもろい社会だったと言えます。「居るはずの人が居ない人になっていた」という社会だったということです。でも今は大きく変わってきたというふうに思います。だからこの世の中はいろんな人が居て当たり前なので、そういう前提の社会によろやく今、なりつつあるんだなあと思います。

今日の話の内容はこんな感じなんですけど、最初に、私にとっての人権だとか、権利だとかそういうものを、僕の経験を踏まえてちょっとだけ話をさせていただこうと思っています。

先ほど紹介していただきましたが、僕は生後7ヶ月で、ポリオ・脊髄性小児マヒというのに罹りました。

当時相当流行っていたのです。昭和30年代の前半にピークを迎えたんですが、僕がようやくお爺ちゃんの手を持って立つか立たんか、まあ立たんかったようですが、そろそろ立つかなあとそういう頃にポリオに罹って、両足と右腕がちょっと悪くなった。それで、5歳から当時広島市にあった若草園という施設に入りました。今思えば、生まれは福山なんだけど、どうして100キロも離れたそういう所へ行かにゃいけんかったのかと思います。当時は障害児が施設に入るの当たり前だったので誰も疑わなかった。



親も行政も、周りの人もそういうものだと思われていたと思うんですね。ただ、それは今からすればちょっと違うんじゃないかと思う。僕は福山の生まれたところには両親はいませんが、兄夫婦が暮らしてるんで年に2回ぐらい帰ります。故郷という感じは全くないです。実家に帰って来たという実感はありますが、故郷という感じはないんですね。故郷という感じがないのは、そこには友達がいらないんですね。福山に帰っても知っている人は数えるほどしかいないんです。5歳から地元を離れて施設に入ること、故郷を追われた感はずごくあります。

だからそれは、障害があるからといって、遠くの施設に行くのが当たり前だ、というふうには今からはなあって欲しくないなと思います。その施設に入って、障害を持つ子供だった僕が、嫌だったことをそこに挙げてるんですけど、右の方にわかりにくい古い写真があります。それが当時僕がいた施設です。右上の像は佐藤俊之先生の銅像で、障害児療育界では全国的に有名な先生だったのです。広島駅の(今の)新幹線口の方から車で5分ぐらいのところがありました。そこでは5歳から暮らすわけですが、寂しくないわけではなく、毎日夜は泣いっとっらしいです。それでも僕がなんとなく納得してたことは、親が結構いい加減なことを言うたんです。今思えばね。僕は野球が好きで、野球が

好きだけど野球ができないんですね、足が悪いから。だけど、母親が「マコちゃん若草園へ行って訓練したら野球ができるようになるよ」と言うんですね。大人は平気で子供に嘘をつくんですね、その時感じましたけど「そうか!」と思って真に受けて、野球したいなと思っていましたが、夜になると寂しいから毎日泣いて、そんないい思い出ばかりではないですね。

その中で嫌だったことは、時々施設に婦人会とか老人会とかの人たちが見学に来るんです。朝ご飯の時に、「今日は何々婦人会の人が来るのでみんないい子にしておいて」と先生が言うわけですね。そしたら皆は「ハイ」といった返事をする。友達同士で「また今日は動物園だねえ」と言っていた。「お前キリンね」「お前リスね」と言っていた。こんな感じです。だってじろじろ見られるんですから。珍しいものを見るような目線で見られる。特に僕らが嫌だったのは、女性がある程度の年齢になると、思ったことをすぐ口にする傾向があるらしいようで、もうちょっと考えてくれたらいいのにと思っていた。心の中で思ってることは構わないが口にする。僕らを見て「かわいそうに」とおばちゃん達はすぐ口に出す。あれが一番嫌だった。僕らは「かわいそうじゃないわ」と思っていたし、ものすごく上から目線ですね。自分や自分の家族は「そうでなくてよかった」みたいなそういう考えですね、それがすごく嫌だったという思い出があります。

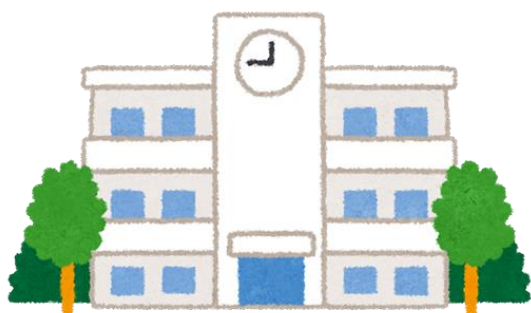
その施設は、僕が小学校3年生の時に西条に移ったんですね。当時は東広島市ではなくて、「こんな所に来たか」と思いました。今でこそ東広島はまあまあそれなりに人口も多いですけど、当時は本当に何もなかった。西条駅の周辺に若干店がある程度だったような町で、施設のすぐ側に山があって、僕らでも松茸が平気で採れていた。そんな感じでした。



だから、それまでは広島市にあったから結構街だったので「こんな所に来さされてしもうた」そういう感がありました。その頃に僕らが住んでる子供の施設の若草園とは別に、もう一つ施設があって、谷の向こう側に大人が入る施設があった。僕ら子供にとってはそこに入るのは恐怖だったのです。そこに入ると「一生ここで、死ぬまでここで」という感があって、「ここだけは行きたくないね」と話していました。でも当時はそんな感じでしたけど、大人になって思うことは、そこに入っている人は障害が重い人なんです。地域に帰れない、家族では引き取れない、ということでそこで暮らしていたんですね。

同じ障害者の中で、障害が比較的軽い僕らは、そういうふうに障害の重い人たちに対して「ああいうふうにはなりたくないね」みたいな差別をしてたんですね。人間、そういうもんだなあということも大人になってすごく感じました。障害者同士でも平気で差別をする。「あの人達と自分は違う」そういうようなことがあったかなあと思います。

それから、当時僕らは障害者でない人を「普通の人」、外の学校のことを「普通の学校」と言っていた。これは誰に教えられたのでもなく、分かるわけです。そこには障害者しかいないので、そういう形で分けられることで、僕自身はすごく劣等感を持ったと思います。高校に入って初めて普通の学校に入ったときに結構な劣等感があって、楽しくない高校時代という、そういう経験はありました。



また、当時は知らなかったけど、大人になって感じたことです。施設で暮らしていると、「若草園の子は、どっちでもええとしか言わんねえ!」とよく先生から怒られていたんですね。「はっきりせい!」、「どちらかを選べ!」と言われていた。僕たちは「すみません」という感じだったけど、よく考えたら当たり前なんですよ。ずっと子供の頃から施設の生活をしていると、何かを自分で決めることというのは無いのです。何時に起きて、何時に顔を洗って、朝飯は何時からねと。学校へ行って帰って、6時から7時は高学年以降は皆勉強、と決まっていた。大人が全部決めるんですね生活を。何を食うかも全部決める。初めは「晩飯にカレー食べたいな」と思っていたかも知れないけど、人間って願っても叶わないことは願わなくなる。自分を守るためにですね。だから何かをしたいというのはほぼ無いですね。何が食べたいというのもないですね。

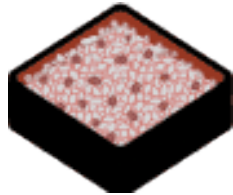
自己決定能力と言うのは、自分で決めて、ちょっと失敗して「今度ほうまくやろう」ということで多分身に付くんだと思うんです。施設で暮らしていると自分で決めることは無いので、自己決定能力が弱いのは当たり前だとも思います。それを「施設の子はどっちでもええとしか言わんねえ」と言うのは、今考えれば酷いことだとも思うのです。そう言う生活をさせておいて、そう言うのはどうかと思いますけど、そんな感じでした。

今の施設は毎週末家庭に帰ったりしてますけど、当時は違って年に3回しか帰れなかった。春休み、夏休みと冬休みで10日間ずつ位だったですね。その時は10日間しかいないから家では「お客さん」ですね。で、久しぶりに帰ったので「マコちゃん何が食べたい?」と親に聞かれるわけです。めったに会わないから、僕はずっと親にも遠慮していましたから、普通の家族関係とは違うんですね。両方が遠慮するんですね。怒られたこともないし、口答えしたこともない。そんな普通の親子ではなかったと思います。

それで「何を食いたい？」と問われても浮かばないのです。いつもそんなこと思わないから浮かばない。でも、聞かれたことには答えなくては行けないと思って、なぜか頭に浮かんだのは、赤飯だったんですね。テレビで見たかどうか「赤飯が食いたい」と言ったんです。

「そうねマコちゃんは赤飯が好きなのかい」と、それから10日間は毎日赤飯だった。好きでもないんですが、好きなことになつとるから、1日や2日ならよかったんだけど、3日目には絶望感でした。「好きだと言うたしなあ・・・」と思って、一生懸命演技しておいしそうに食べました。子供でも演技をしますから、大人に気に入られるように。

「マコちゃんおいしそうに食べるねえ」と言われるとますます演技に身が入る、そんな感じでした。



**当時、知らなかったことでそうだなあと思うのは、施設に入るまでは、自分がこの世の中で一番不幸だと思っていたこと。**

走れんし、友達と遊べないし。でも施設に入ってみると、僕の障害なんて軽いもので、重い障害の友達がいっぱい居て。こんなんでも障害などと言うたらいけんなと思った。

5歳のときに幼稚園に入った同級生が3人いて、そのうちの一人はものすごく重い脳性麻痺の友達でした。その友達とは幼稚園の時から一緒に遊びよって、1年生になって、施設に付属の養護学校みたいなものがついている。そこでクラスに入るときに、なぜか同じ学年なのにクラスが違った。同じ学年で重い障害クラス、軽い障害クラスに分けちゃうんですね。当時、はじめは僕もなんでもかなあとと思ってました。それまで一緒に遊んでいたのだから僕は軽いので普通クラス。でも施設に入った時点で普通ではないのですけど・・・まあその中では普通のクラスに入って。そこにも友達

がいるからなんとなく慣れちゃうんですね。だから違和感をそんなに感じなかった。けど、分けられる重い方のクラスに入れられた友達は大人になってからもよく言ってました。「あの時は悔しかった」、「マコと同じクラスになれないので悔しかった」と。

要するに、障害児と障害者を施設に隔離する。その中でも、重い障害児と軽い障害児を隔離しちゃうんです、大人は。その方が合理的だからです。それがどれほど人を傷つけるか、たぶん当事者でないと分からんなあと思っています。

もう一つは、僕らの障害は良くはならんけど、悪くなる。さっきの野球ができるようになるという親の嘘には、2年生のときにすでに気づいていた。「嘘つきだ、周りを見ても誰一人治ってない」。子供でも分かります、これは治らんということが。お母ちゃんはこの入れるために嘘ついたんだ。その時は相当反抗したらしいです。障害は良くはならんが、ひどくはならんと思っとった。

ところが、障害児の中には、どんどん障害が進行する人もいるのですね。友達で筋ジストロフィーの子が僕の前を走りようっていきなりこけた。それから立ってんようになった友達がいたんです。「障害で重くなる人もいるんだなあ」とその時思った。僕らは「あまり贅沢言うちゃあいけんなあ」と思いました。大人になって筋ジストロフィーの友達も何人かいるんですが、友達だから「あの人のことはなんとなくわかってる」と僕も思ってた。けどわかってなかったなあと思う出来事があって・・・。

そこにPPSと書いています。ポスト・ポリオ・シンドローム（症候群）です。ポリオは幼いころにかかることが多いのですが、それが障害が固定した後の何十年後に、別の所がさらに悪くなる。そういう病気です。それが40代半ばくらいからなってきた。大学で講義する時、こうやって板書しよったけど、ある時からできんようになった。右手を一生懸命挙げて、左手

は挙がるけど、右手はこれ以上挙がらない。昔は挙がってたから書けたんだけど、力が全然なくなって、腕を挙げることもできなくなった。そういう中で、髭剃りが難しくなる、そばを食うのが難しゅうなる。昨日出来ていたことが今日は出来ない。そういうことがどんどんあって、ものすごく不安です。

進行性の障害はこんなにきついのか、僕の場合には命を取られるわけではないけど、でも昨日出来たことが今日出来ないということは、こんなにもきつい、こんなにも不安があるのか、自分がなって初めて分かったのです。だから、筋ジストロフィーのことも、知識として知っているし、友達もいたけど、やっぱり他人事なんですね。だから、その人の立場になってみないと分からないことだらけだと思います。障害者ってすごく多様だから、障害者同士だって障害者のことは分からない。そのときに分かったと思った瞬間に、たぶん間違いが起こるのですね。分からない。分かろうと努力することが重要だけど、人の辛さは分からない。だとしたら本人に聞くしかない。そういうふうな前提に立つことが大事なんかなと僕は感じました。

**10年間のそうした施設暮らしから、高校になって初めて普通の学校に行ったんですね。**

右側に読売新聞と中国新聞の地方版の切り抜きがあります。僕は施設から、養護学校から、普通の学校へ行ったということで、これプラス山陽新聞の3つの新聞に出たんですね。「弾む松葉杖」松葉杖は弾まないんですけど、そういう反応、見出しでした。もっとひどいのは、その右の新聞は、「体が不自由だけど、頭なら負けるもんか」。僕はこの見出しに絶望したんです。高校生がこんなこと思うわけがない。高校生は



もっと大人です。「自分が言わないことでも、新聞は書くんだなあ」と思って、ちょっとショックを受けたことがある。

このときに思ったのが、高校生になったばかりで生意気盛りですから、要するに世間というのは、障害者を平等に思っていない。障害者が普通に高校に入ったらそれがニュースダネになる。それは障害者を決して平等だと思っていないからで、自分たちと同じようにやったら「よ〜くがんばったなあ」そんな感じだなあと思いました。

そういう中で高校に入って、周りは僕以外に障害者がいない。物心ついて以来初めての環境だった。それまで施設で友達をつくるのに努力した記憶は全くない。友達というのは自然にできていた。だけど高校生になって友達ができないんですね。普通にやっていたら僕も話し掛けられないし、回りも恐々だし、そんな中で、友達をつくるのはものすごく難しい。決して楽しくない高校時代でした。

その中で社会科で憲法に出会って、憲法がもっている理想主義や楽観主義みたいな、そういうものが当時の僕にはピンと来て「憲法を勉強しよう、したいなあ」と思うようになったんですね。広島大学の法学部に入って、憲法、人権ということ勉強しました。

そこに二つの条項を挙げているんですが、11条「この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。」、13条は「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、・・・立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。」とあります。

これを見て、当時僕が一番感じたのは、憲法に「幸せ」という言葉が載っているということ、僕にとってすごいインパクトがありました。幸せというのはひとり一人のことなので、国とか社会は関係ないと思っていたからです。ひとり一人の幸せということも、この社会、この国家、国というものにとっては、関係ないことはないんだと、憲法を学んでちょっと世界が少し変わって見えたことがあります。現実結構きついわ



けですけども、そういうものを超える世界との出会い＝人権だとか、正義だとか、福祉だとか、幸福追求だとかですね。自分の身の回りには結構きついことはあるけど、そういうものを乗り越えられるようなものを、この社会は用意してくれているんじゃないかなあと、そのように感じた記憶があります。

これは宮崎駿監督が引退記者会見の時言った言葉ですが、「この世は生きるに値する」と。「子どもたちに『この世は生きるに値するのだ』ということ伝えるのが、自分たちの仕事の根幹になくてはいけないと思ってやってきました。それは今でも変わっていません。」自分は、ジブリの映画は結構好きで、こういう思いが制作者にはあるんだなあと、この感覚が分かるんです。僕も高校の時に、憲法や人権と出会って「この世は生きるに値する、生きていていいんだ」と感じた記憶があります。

ちょっとここで、皆さんは人権が大事だということとはご承知のことで、あえて人権ということを用いる必要はないと思うのですが、もし人権がなかったらということ、簡単にざっとお話しておきたいと思えます。

去年の9月から今年の1月まで、アメリカに出張で行かせてもらったのですが、そこで旧奴隷市場博物館というのが南部にあって、まさに奴隷の取引をした場所なんで建物がまだ残っている。そもそもアメリカの東海岸はほぼ地震がないから、何百年前の建物が普通に残っているのには驚きました。そこに暫く住んでいて、地面が揺れないことに違和感を感じる。日本に居たら軽い地震はしょっちゅうあるから、それが当たり前だと思っていたら、地面が揺れないところもあるんだなあと驚いたのですが、そういう昔の建物が残っているのですよ。

それが博物館になって残っていてその中に “Am I not a man?” (～私は人間ではないの?) これは当

時の、奴隷の心の叫びなんですね。自分はなんでお金で売り買いされるんだろう? 自分は人間ではないのか? そういう強烈な問いかけなんですね。そういう強烈な問いかけから、人権という考え方が世界に広がったのです。



左側は“フリー”というタイトルの、結構有名な絵です。黒人の奴隷が自由、自分が人間であることを求めている。それを象徴している絵です。奴隷制度

というのは、皆さんご存知のように数百年間人間が現実に行っていたことです。実は奴隷制度で犠牲になった人は、300年くらいの中で一億人くらいいた。ここの絵にもありますが、奴隷船の中にぎゅうぎゅう詰めにしたたり、せりで売り買いをしたりとか。左の下の写真は、僕が行ったとき撮った写真なんですが、一番左は、奴隷を動かないようにしていた鎖ですね。1キロあります。その右は、奴隷を所有していた大農場主のお屋敷です。工事中では見れなかったのが残念ですが、立派なお屋敷です。



その右側に、奴隷小屋が点々としている。もと奴隷をたくさん所有していたプランテーションが公開されてるんですね。社会見学に子供さんたちが沢山来ていましたよ。一番右の写真は、奴隷小屋の一つの写真なんです。ここで多分、アメリカ人の子供が見たら「なんと狭い部屋なんだろう」と思ったかもしれませんが、日本人の悲しさで「意外と広いじゃないか」と思ったんですね。それが日本人の家が狭い悲しさで、僕らには悲惨さが通じなかった。こういう奴隷という歴史がありました。

そういう奴隷制度があつて、日本国憲法でも、法の下の平等という言葉がありますように、この平等とい

うことがものすごくリアルに大事だった。アメリカでは、この奴隷制度の廃止のあと、平等が憲法に規定された。そういう背景があるんだということです。

あるいは日本では、部落差別があり、いまだに「完全に克服されている」とはいえない現状があります。普通はですね、差別っていうのは人と違うからするんです。黒人もそうだし、女性差別もそうだし障害者もそうです。しかし部落差別というのは、外見ではわからない、わざわざ出身地を調べて差別する。かなり特異な差別で、これが結構残ってるというのは、「まだまだ解決できていない」ということで恥ずかしい話だと思います。

それを大きく変えるきっかけとなったのは、水平社宣言です。これは、奈良県の差別をされてきた青年たち

が、自分で自分たちの人間の尊厳を社会に訴えたその文章です。

後ろのほうに「我々が、エタであることを誇りうる時が来た」。今は「エタ」という言葉は使いませんが、「エタであって何が悪い」ということです。それと同じように「黒人であ

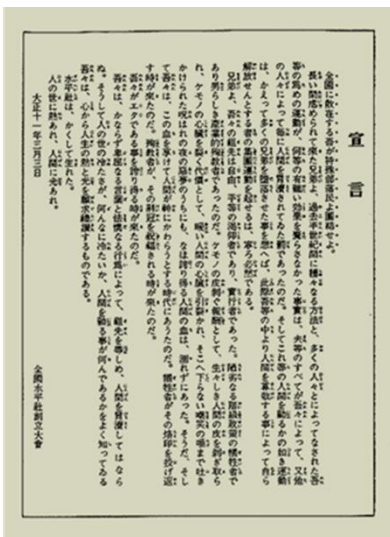
って何が悪い」「障害者であって何が悪い」という形で、人権という考え方が広まっていったんだと思います。

あるいは、戦前「タコ部屋」という言葉が普通にありました。タコが吸盤でくっ付いたら離せられないように、労働者をかき集めて、監禁して抜け出せられないように無理矢理働かせるということがあったんです。そういうことに対して、憲法18条に「何人もいかなる奴隷的拘束をうけない」ということになっているわけです。今、憲法が保障している基本的人権は、

かつてはそれが守られていなかったから保障しているのです。

ですから、憲法で保障しているのは歴史を反映している。平等もそうだし、憲法18条のタコ部屋も、奴隷もそうだし。そういう過去の歴史があって、そういうことではいけないということから、人間がなんとか変えていこうということで、憲法で人権を保障する。そのような形になっていったのです。

最後は極度の貧困、戦前昭和10年ごろの山形県に  
関係ある写真なんです。これを僕が知ったとき、腹が煮えくり返るぐらいの怒りを覚えましたけども、一番左側「娘身売りの場合は相談所へおいでください」村が人身売買の相談所をやっていた。一家が全滅するよりは、ということもあったかもしれませんが、それによって娘さんは身売りされていく。それは昭和10年、今から80年前にあったということですね。



真ん中の写真は、椅子に座っているのは、村の偉い人、売られる方が下に座ってる。こんな感じです。右の写真は身売りされた後、救世軍というところに引き取られた子供達なんですけど、前段の真ん中のところの子は、10歳になっているかならないくらい。こういう子が身売りをされていた。その根幹には貧困があった。今格差が云々されていますが、「格差がどうしていけないのか」という人がいるけど、僕もそれはそうだと思います。金持ちがいて、そうでない人もいるのは当たり前。自由な社会だったら当たり前だと思うんですけども、貧困はだめです。貧困で特に子供が苦しむことは絶対だめです。ところが今の日本は相当な数、子供の6分の1ぐらいが貧困状態になっている。

たいへん危機的状況になっている。そういう中で、憲法の25条は、健康で文化的な最低限度の生活を営むことを、すべての国民が保障されるんだと。こういう形で過去の厳しい歴史があったから、今、憲法で人権が保障されてるということだと思います。

**次からが本論なんですが、障害者にとって働くということを考えてみます。**

両足に障害をもつポリオ罹患患者。これは僕のことで。手が効くし、喋れるし、障害故に差別されたことはなかった。比較的軽い障害の場合は頑張ろうとする。頑張ったら、普通の健常者の社会で何とかなるから頑張る。頑張りすぎると大人になって、先ほどのPPSが何十年後に、二次障害で出てくる。従って、頑張り過ぎなくてもいい社会ならいいけど、やっぱり頑張ってしまう。頑張りすぎないようにすることが大切です。

僕の友達で、言語障害や、手の障害がある脳性まひの彼は、働くことでは本当に苦勞してた。一人の友達は手が使えないのに、授産施設でタイプの仕事をしてた。今は流行りませんがそれをやっていた。そうすると、手が悪いから同じもの作っても単価が低い。そういう中で苦しい思いをした。中学の時の同級生で、理科とか数学がすごくできる友達がいた。しかし、すごい重い言語障害と、手に障害があったから、結局養護学校を卒業した後働くところがなくて、ずっと自宅だったし今でも自宅で暮らしている。そういう友達がいた。あるいは、大人になってからの精神障害をもつ知人は、精神障害が20何歳で発症し、発病後就職先の企業を退職し、しばらくして作業所に居場所を求めた。その頃一生懸命働いても、よくて月1万円余りという給料だったが、調子の良い日は作業所に通って、社会とつながっているという実感を持つとった。ところが、2006年に障害者自立支援法ができて状況が変わった。障害者も原則1割の自己負担が必要になった。それでその知人は「働きに行っているのに給料に

匹敵する利用料を取られるので給料がほぼ手元に残らない」この状態に納得できないと、作業所をやめたということがあります。障害者にとって、働くということは社会とつながるということで、ものすごく大事なんですが、それが障害の部位とか重さによってはものすごく難しいということも現実的にあります。



**障害者の雇用状況、これは先ほども話がありましたが、障害者の雇用状況がかなり良くなってきたということはありません。**

左から右に行くほど上がっていますので、そういう点は嬉しいなあと思います。障害者の雇用者は過去最高を更新して、障害者雇用は着実に進展してるというのはありがたいことです。

これは少し見にくいですけども「内閣府の平成26年度障害者施策に関する基礎データ集」を検索すれば出てきます。そこにこのグラフがあります。またそこで確認しておいてもらえたらありがたいです。重度障害者、重度でない障害者、それぞれ上が身体障害者で下が精神障害なんですけど、どういう仕事に就いているかという実態を調べたものです。

実は、日本は障害者権利条約を昨年1月に批准をしました。このことが大きく世の中を変えてきたということがあると思う。障害者が、そもそも人権を持たないということは誰も言わないのです。子供に人権があるのかという人がいるのですけども、「障害者の人権はない」ということを言う人はいないですが、ただ実際には今までひどい扱いをされて来たと思います。1番ひどいのは、ナチスドイツがガス室で、精神障害者、知的障害者を約25万人を安楽死と称して殺しています。こういう事実が何十年前にありました。日本でも女性の障害者が子宮を摘出されたという例があり、僕

の友達で大人になって誰が決めたのかと責任を追究したということがありました。先ほど言いましたように、障害者は人里離れた施設で一生を終えるというのが多かった。あるいはレストランとか飛行機でも「車いすの人はお断り」と言われた障害者もかつては多くいた。町の銭湯に入るのに断られた精神障害者もいた。嘘みたいな話だけど、かつて条例で、公衆浴場に精神病患者が入ってはいけないという規定があったんです。なんでかよくわからない差別や排除は普通にあった。

「障害者に人権はない」と人は言わないけども、現実には、「そういうふうに充分には保障されてなかった」そう思います。

そうは言っても、障害者権利条約じゃなくても憲法にも平等の規定があるし、いろんな権利が保障されてるし、それでいいんじゃないのということですが、実際にはなかなかそうでもないのですね。

例えば、平等というときに、差別とは何かを考えるときに、差別というのは、同じ状態の人に異なる扱いをしたらいけないというのが平等なんですね。同じ状態の人に異なる扱いをするのが差別。ということは、もともと違って人に違う扱いをするのは合理的だ。障害者はそうでない人と違ってのは確かだから、違う扱いをすることは合理的だから、差別にはならない。これがつい最近までそういうふうに使われていた。

あるいは自由権、例えば職業選択の自由があります。どんな職業に就いてもいいですよと言うけど、現実には採用してくれない。あるいは移動の自由。どこ行ってもいいですよと言うけど、でも車いすだったら段差があったらできない。そういうふうに、自由権とかそういう権利は保障されているけど、でも充分にそれが、実際には自由がなかったのです。僕が経験したことで受益権・参政権があります。かつて山口に住んでいた頃に、ある選挙で投票所に行ったのです。市民センターのようなところで、1階が広々としていて、どこで

投票するのかなと聞いたら2階で投票するという。2階にはエレベーターがないんです。階段はダメだから投票せずに帰ったのです。要するにそれは、僕らみたいな人が投票しに来るとは選挙管理委員会は想定していない。今はそういうことはないが、当時はそういう感じだった。権利をどうぞと言っても投票できない。あるいは裁判所なんかもそうです。裁判所はおそらく、公共の施設の中では最後までバリアーが多かった。それは障害者が裁判を受けに来ることはないだろう、そんな感じなんです。



障害者の人権を保障はしているけれど、現実には保障してこんかった、というのが歴史かなと思う。それが実は、障害者の権利条約はそのあたりの障害者に対する見方を大きく変えたと思います。

障害者は保護されるもの、治療を受けるものだったのが、人権の主体、自らが権利を行使する主体であり、それが「尊厳とか自律とか自立とか平等とか」という言葉で表せる。あるいは障害は治すものだ、悪い所を治すという考え「障害の医療モデル」に対して「障害の社会モデル」です。治すのは障害ではなく社会じゃないの、社会が変わったら障害者はもう少し生きやすくなるのではないか、障害者の人権というものを保障するのが第1ではないか、というそういうふうな見方によって来た。そういうものを受けて、障害者の権利についての新しい考え方が生まれたのです。

例えば「合理的配慮」があります。平等を考える時に、障害者に対してある程度の配慮をしないと差別になりますよ、そういう考え方です。手話も言語です。言語というのは、いわゆる普通の音声言語だけだった、あるいは書いてするというものだったが、実は手話も言語です。今も通訳してもらっていますが、そういう概念です。

障害者が自立するとはどういうことなのか、インクルーシブな教育とは障害者も含めた教育、こういう新たな概念が生まれて、それが障害者の権利条約に大きくきちっと反映されて、保障されているということです。そういう形で、新たな概念で障害者の新たな見方に変わっている。

**ここからは障害者雇用で、特に問題となる人権という話をしようと思います。**

おそらく障害者雇用というのは人権という考え方というよりも、企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility=CSR）という考え方で障害者雇用を進めようという面もあると思います。それは間違っていないのでそういう面がある。要するに企業は利益を追求するだけでなく、企業が社会に対して責任を持つんだという考え方で、その一環として障害者雇用を進めるという考え方が生まれてきたと思います。そういうものを受けて「国連グローバル・コンパクト」というのが1999年、当時の事務総長が提唱して、その中で企業に対しこういう原則を守ってくださいと要請した。

第一に出てきたのが人権という考え方で、企業は人権の擁護を支持し尊重する、そして人権侵害に加担しない。労働の面では、雇用と障害に関する差別をなくするというのを、企業に対しても国連が要請したということです。

こういうものを受けて、日本も日経連が「企業行動憲章」を出しました。そこで企業は、人権を尊重すると明確に書いてあります。また適正な取引とか、個人情報を守るとか、従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに安全で働きやすい環境を確保するとか、様々な企業が果たす社会的役割が謳われたんですね。その中で一番先頭にくるのが人権を尊重するということです。人権を含む各種の国際規範を尊重していくということがあります。さらにISOというのがあります。

ますが、これもよく聞きますが、社会的責任に関する国際規格の中にも企業の社会的役割、組織の行動様式に係る3原則、説明責任、透明性、倫理的な行動があり、ステークホルダーの利害の尊重などもあります。カッコ3のところ、法規範の尊重に関する3原則というのがあり、企業は法の支配を尊重する、同時に人権を尊重する、国際的ルールを守る、こういったことが、企業に求められるようになっていったということです。いずれにしても人権ということで、企業もそれをきちっと踏まえて活動していこうというふうにだんだん増えてきたかなと思います。

雇用の面でまず確認しておいたほうがいいと思うのは、誰かを企業に採用するという事は、結構企業の自由というか、自分たちの仲間をつくるわけだから、企業の自由がないといけないわけです。そういう点で採用の自由というのは企業にあるわけです。ただし、採用の自由はあるけど、応募者の基本的人権を侵してはならない、そういう前提があって基本的人権というのはそこに挙げてある代表的なものが、憲法14条の法の下での平等、憲法22条の職業選択の自由、こういう人権を侵してはならないということです。

次に出てくるのは、平等と合理的配慮です。これはまさに障害者雇用に関係する考え方なんです。実は従来、憲法14条が法の下での平等を保障して、差別はダメですよというふうに言ってきたわけです。でもこれだけでは充分に障害者の平等が保障されてなかったわけですね。なぜかと言えば、憲法が言ってる平等というのは、障害者を合理的な根拠なく差別することを禁止することです。最も典型的な例は、この人は採用試験でなかなかいい成績だけでも、障害者だからダメということ。これはダメですね。これは昔でもさすがにダメですね。でもそういうものすごくわかり易い差別は世の中にそんなにはない。わかり易くない差別をずーっとしてきた。



障害者基本法でも、障害を理由として差別することはいけないというのがあって、それは皆知っている。この人は障害者だからといって露骨に排除することはあまりしない。でもそれだけでは十分に守られないのです。もうちょっと詳しく言いますと、憲法が言う差別というのは、合理的根拠なく差別することはダメということですね。これは相対的で、相対的平等と絶対的平等というのがあって、人と人とを区別した扱いをすることが全部ダメじゃなくて、それに合理的な根拠が無かったらダメですよと言うわけですね。

例えば先ほど言いましたように、障害者が採用試験の結果が良くても採用されない、これは差別です。それはダメですね。あるいは今から15年くらい前まであったんですけど、聴覚障害者は医者とか薬剤師にはなれなかった。それはどんなに優秀な人であってもですね。当時聴覚障害者は医師の国家試験を受けられなかったのですけども、薬剤師の国家試験は受けることができました。だから国家試験を受けて、あるすごく優秀な女性で薬学を勉強した人はおられます。すごい成績が良かったそうです。だけど、法律で聴覚障害者は薬剤師の免許を与えないという法律だった。それはおかしいのではないかとということですね。それはみんながおかしいと思って、それがきっかけで法律が変わったのです。だから今、何々の障害だから何々の仕事はダメですよ、というのはほとんどなくなりました。それはこういう明確な差別はダメだということです。



ただし次のはどうでしょうか？例えば、車いすを利用している人がその仕事の能力がある、たとえばパ

ソコンとかすごく使える。だけど会社に段差が多いという理由で採用を拒否された。僕はこの話をいくらでも知っているんですよ。

車いすを使ってる障害者はパソコンを勉強してもすごく使える。でもダメだったという。「なんでダメなん」と聞くと、会社の人も「あんたがよくパソコンできるのはわかる。でも見たらわかるように、うちはこんな段差だらけなのでごめんね」と言われた。これを憲法に違反する差別だと言えるかどうかですね。ちょっと微妙なんですね。というのは段差が多いというのはスロープを付ければ何とかなるんですけども、じゃあ企業に対して「こういう人に対してはスロープを付けないといけない」ということまで言えるかどうかですね。法の下の平等の考え方ですね。



だから異なるものに対する異なる扱いというのは、合理的な根拠があるとされる。されてきたのです。あるいは、視覚障害者が就職試験で点字での受験は認められなかった。これは数年前、大阪のある役所でありました。今時あるのかと思って正直びっくりしたんですが、これも視覚障害の人が受けに行ったら、点字では受けられなかった。これもおかしいとは思いますが、ただ、当時の考え方で違法とまでは言えない。憲法に反する差別とまで言えるかという微妙ですね。

あるいはこれもよくあるのですけども、採用の条件に自力通勤というのがあります。これは初めから障害者はダメだとは言っていないけども、自力通勤できない障害者は採用しないということで、障害者はダメと言っていないけども間接的に言っていることになります。これも明確に違法であるとは言い難いところがあります。

だから新たな概念が必要で、それが合理的配慮で一定の配慮をしなければいけないんですよ、という

考え方が必要なのではないか。それは従来の平等とか差別の概念では難しかったわけです。そういうことがあった。

ここで出てきたのがアメリカ障害者法。1990年にできたADA、英語の略称を取ってADAと言いますが、この「障害を持つアメリカ人に関する法律」が新たな差別の概念を世界で初めて法律で規定したんです。不合理な障害者の雇用差別の禁止と書いてあって、ここでは、障害というのはどういう意味か、どういう人たちを障害者と言うのかとか、有資格障害者、ある程度配慮されたら仕事の出来る障害者に対して、障害を理由に差別してはならないということが書いてあります。結構ある意味障害が軽い人を想定しているんですけども、そういう人たちに対して、こういう差別をしてはいけませんよ、これは障害を理由として違った取り扱いをするのはダメですよ、と。これはさっきの採用試験の結果が良かっても、障害だからダメというのはこれはダメですね。

次に問題は、応募者・被用者である有資格障害者の既知の身体的・精神的制限に対する合理的な配慮を行わないことは差別だということです。障害者に対して、一定の配慮をしたらちゃんと働けるのに、その配慮をしないのが差別だとしているのです。ただし、事業の運営に不当な負担をもたらすようなら、そこまでなくていいですよ。だからものすごいお金がかかることであれば無理ですが、ある程度の配慮はしなくてはいけないということです。合理的配慮をしなくてはならないからと言って障害者を雇わない、というのもダメですよということです。

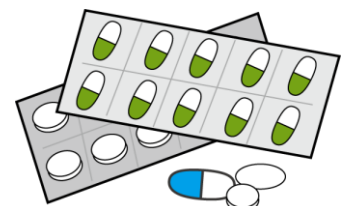
こういう新たな差別の概念を、1990年のADAが打ち出したんですね。もっと詳しく言うと、雇われた人が使うその施設を、障害を持つ人が容易に利用できるようにする、といういわゆるバリアフリーですね。ちょっとスロープをつけるとか、あるいは机を車いす用にちょっと低めするとか、そういったようなことで

すね。Bの方はソフトなんです、仕事の割合を変えるとか、あるいはパートタイム、または勤務スケジュールの調整をするとか、あるいは機器もしくは装置を変える、通訳者を提供するというソフトの面です。不当な負担というのは、会社がつぶれるような、無茶苦茶お金がかかることはしなくていいですよという。こういうルールなんですね。

アメリカでADAが障害者の雇用を増加させたかというとは実はそうでもなかった。障害者雇用は、障害者差別を禁止することで直ちに増えるか、というひとつの現れでもありますけども、経済全般の調子を見たら調子が良くないからそれは反映しています。

1番上の線が障害のない人で、1番下の青いのは障害者なんですね。障害のない人は、上がったたり下がったりしながらも雇用率はまあまあなんですけども、障害者の雇用率はむしろ下がっているというのが、長期的に見たら残念ながらあります。アメリカは日本のように、障害者雇用促進法による法定雇用率のようなものがないからですね。そういったことが大きな原因だと思いますね。また障害者の中にも、軽度、中度の障害者と、重度の障害者の格差がむしろ拡大しているということもあり、いい話ばかりではない。簡単にうまくいくと思えなくて、実はこういった現実があるんですね。

ではなぜADAは、障害者の雇用を増やさなかったかということ、これはアメリカの法律の問題なんですけども、障害について狭く解釈されすぎている。本当は仕事には困っているんだけど障害と見なされなくて、平等にされなかった。たとえば下の方ですけども、うつ病患者が、薬を飲んで症状が安定していたら障害と見なされないんですね。おかしい話なんだけども。



こういうこともあって、障害の範囲が狭すぎるんで法律を改正して拡大したということですね。あるいは

確かにこの法律は職場環境を変えるテコにはなった。だけど、障害者が働き続けるのは企業だけの努力ではなくて、たとえばその近くに家があって、そこでちゃんと暮らせるとか、通勤ができるとか、医療保障があるとか、そういう総合的な環境づくりが必要で、それを個々の企業に求めることはできない。個々の企業だけが努力して何とかなるものではない。それは国とか地方自治体とか地域とか、そういうものがちゃんとしていかないとダメだということだと思う。

これは僕は大事だと思いますが、3番目の差別禁止アプローチ、これは先ほどのADA、日本の改正障害者雇用促進法なんかもそうですが、差別禁止のアプローチも大事なんだけど、それだけじゃなくて、日本に從來からある法定雇用率、そういうあえて障害者を積極的に採用する、雇用する、そういう措置というのも両方必要なのではないかと思います。こういうADAの考え方を受けて、障害者権利条約の差別の概念が決められています。障害に基づくあらゆる差別は禁止。障害に基づく差別は三つあるんですね。

一つが障害者だから採用しません、これは障害による直接差別です。これはダメで昔からそうです。二番目がちょっと微妙なんですけど、障害者だからダメとは言っていないけど事実上障害者が対象に多い。例えば、採用試験の条件に「自力通勤できること」があります。障害者でない人は多分自力通勤できるから、障害者はダメとは書いていないんですけど、障害者を排除している可能性が強いです。そういうのも差別ですよというようにこれは間接差別です。

さらに合理的配慮を行わないのは差別です。これは「会社に段差が多いので済みません」などでこれは理由になりません。あるいは「口頭の面接しか認められません」「採用試験は2階でしかやっていません、行けない人は済



みません」これはダメです。こういうふうに一定の配慮をしないとだめです。

これは採用時の募集の時もだし、採用された後の従業員としてもそうです。こういうふう障害者権利条約は、新たな差別の考え方というのを、憲法が求めている法の下での平等を広げた、より実質的に保障したということです。

合理的配慮は条約の上では、「障害のある人に対して他の者との平等を基礎として、すべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ、適切な変更及び調整であって、不釣り合いな、又は過重な負担を課さないもの」。先ほどのアメリカのADAと同じように、過重な負担を課さないものであるということです。もう一つ権利条約は、障害のある人の平等を促進して、達成するために必要な特定の措置は、差別ではありませんよと。これは日本という、法定雇用率制度のようなものを想定している。障害者だけに、特別にこういう積極的な差別を是正する措置を設けることは、明らかに障害者とそれ以外の人を違う扱いをしているのですが、これは差別とはみなされないのです。だから法定雇用率制度は、権利条約を批准した後もそのまま続いている。日本は、その両面のアメリカのような差別禁止法と、法定雇用率のような差別是正措置、ヨーロッパは盛んなんですが、両面をやってあげればいいのかと思います。

**障害者の権利条約ができて、これを受けて差別禁止法という、具体的な法律を作る必要性から検討され、日本政府の会議がいろいろ検討したんです。**

考えなければいけないことは直接差別で、精神障害者は飛行機に乗ったらいけない等はダメです。そして間接差別。マイカー通勤禁止という規則があったとしますと僕でも困ります。車で行ったらいけないとなると、通勤できない。こういったことも間接差別です。

3番目に関連差別があります。たとえば車いすを使



っているからうちのお店の利用は困ると言っているだけで、あなたに障害者だから言ってるんじゃないんです。障害による直接差別というよりも、障害に関連する理由で差別することは結構あるんで、おそらくこの3つを本当はカバーしなければいけないということですね。

例えば、盲導犬を同伴して店に入ることを拒否するという例がかつてはありました。今はちょっと減って



いますが、これは間接差別であり関連差別です。なかなか区別が困難な場合もありますが、こういう差別をしてはいけないということです。

4番目が合理的配慮を提供しないことも差別ですよということです。例えば、階段しかないお店の2階での買い物を希望する障害者に対してどうするか？階段に替わる配慮、例えば、それが容易であれば人力で2階に上げるとか、それが難しい場合には、2階の商品を1階に持ってきて見てもらうなど、こういうことは合理的配慮の例としてあるかと思われま

す。この件で、かつて学生時代によく使っていたファミレスがあるのですが、そのころはまだ1階だった。ところがしばらくして前を通ったら2階なんです。懐かしいから行こうかなあとと思ったら、2階になってエレベーターがないんです。僕は安いものしか食べていないがかなり貢献したと思っていたけど、1階から2階にしたことで、障害者のことは想定していなかったんだなあちょっと悲しく思った。

だから障害者権利条約、障害者差別解消法が通った暁には、あのファミレスを訴えてやろうかとちょっと思ったりしました。後で話しますが現実には訴えられません。いずれにしてもこういう合理的配慮をしなければいけないということです。

その合理的配慮の内容を考察する視点としては、

こういったことが言えると思います。

まずその基準・手順を変えることですが、これはお金がかかりません。例えば、パニック障害がある労働者の場合、満員電車など人がいっぱいいて怖いですね。だったらラッシュ時に満員電車を利用して通勤するのを避けるために、勤務時間を若干変更する。こういう形で対応するのはタダでできるわけです。こういったことも合理的配慮の一つの考え方です。

2つ目は物理的形状の変更です。これはバリアフリーです。建物の入口の段差を解消するために、スロープを設置する、職場において車いすの人が使用する机の高さを変更する。そのようなこともそんなにお金を使わずにできます。ただし、今ある建物にエレベーターをつけると結構お金がかかりますので、そこまで要求されないと思うけど、そういう物理的形状です。

3つ目は補助器具・サービスの提供です。視覚障害がある労働者が、職務遂行上使用するパソコンに音声読み上げソフトを導入する。これは今すごくいいのができている。僕は全盲の人とメールでやり取りしていて、ほぼ相手が目が見えないと意識しないです。漢字の変換ミスもほぼなくびっくりしますが、年賀状を普通に出してしまっ

た。さすがに葉書はダメよね。後でメールで出しましたが、でも普通のコミュニケーションで全く意識しないから出してしまったんですね。今はいい補助器具がありますから、こういったことを提供する



ことで、普通に仕事ができるような合理的配慮はかなり可能になるんじゃないかと思

一方で過度の負担に当たるかどうか、一つにはお金です。無茶苦茶お金がかかるかどうかということです。もう一つは業務遂行に及ぼす影響があります。合理的配慮の提供により業務遂行に著しい支障が生じるのか、提供される機会やサービス等の本質が損なわ

れるかどうかということです。

これは適当な例かどうかとは思いますが、アメリカでこんな裁判があったのです。雇用の例ではないのですが、足の悪いプロゴルファーがいて、その人が移動用のカートに自分だけ乗せてくれと言った。それはまさに合理的配慮ではないかとツアーの主催者に訴えてアメリカの最高裁でそれを認めました。ちょっと驚きです。足に障害のあるゴルファーだけはカート利用が可となった。これも合理的配慮です。ただこれは、ゴルフという競技の本質は歩くということがあるなど、いろんな議論があると思いますが、業務遂行に及ぼす影響があるかどうかで、過度の負担であるかどうかを考えるということです。いずれにしてもこういう形で、合理的配慮提供のことを考えていくことになるのです。具体的には、来年の4月に改正障害者雇用促進法が施行され、障害者差別解消法が施行されますし、そうすると今言ったような、合理的配慮を提供することが重要な問題になります。こういうのを受けて2011年に、障害者基本法が改正され、障害を理由として差別してはならない、必要かつ合理的な配慮がされなければならない、ということが規定されています。

さらに、障害者雇用促進法が、2013年に改正されて、来年4月から施行されるんですが、そこに書いてありますように、障害を理由とする差別的取り扱いは禁止です。合理的配慮を提供する義務があります。これは行政だけでなく、民間企業の事業主もそうです。事業主は、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するため、措置を講ずることを義務付けられます。しかし、過重な負担の場合は除くということです。想定される例としてそこに挙げられているのは、車いす利用者に対して机や作業台の高さを調整する、知的障害のある人に対して、口頭だけでなくわかりやすい文章とか、絵図を用いて説明することなどです。これが合理的配慮で、来年4月から義務化されるということです。

さらに、法定雇用率の算定基礎に、従来は身体障害者と知的障害者だけだったのに精神障害者を加えます。ただしこれは、2018年からです。まだ大分先で、しかも2018年の施行から5年間は、精神障害者を含めた率そのものにはしないことになっています。精神障害者は数がすごく多いので、精神障害者を加えると法定雇用率が相当高くなる。だからすぐには加えないけど、いずれは精神障害者を含むことになるということです。



**さてこの改正障害者雇用法の条文を見てみます。**

まず募集及び採用の段階です。障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。「私は障害者なのですが受けに行ってもいいですか」に対して「ダメです」は勿論ダメで違法です。さらに次のところで募集・採用に際して、障害者からの申出により、当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、過重な負担を及ぼすことになる時はこの限りではない、とあります。例えば従来は、2階で採用試験をやっていたらエレベーターがないので、2階に来れない人は受けられなかった。これはもうダメです。会社は申出があれば、受けさせないといけないので、その人だけ1階で受けるか、全体を1階にするかという配慮はいろいろあると思いますが、そういうことをしなければいけない。雇用を求めてくる人に対しても、合理的配慮が来年4月から必要になります。

次は採用された障害者です。従業員である障害者については、賃金や教育訓練、福利厚生などについて障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。障害者だから福利厚生をしない、賃金に差をつける、そういうのはいけない。あるいは合理的配慮のことについては、障害者である労働者の障害の特性に配慮した必要な施設の整備、援助を行う者の配置、その他の必要な措置を講じなければならないものとする。これは先ほどの募集、採用の時とは違って「申出による」はないのです。採用された後は、その人に障害があることを雇用主は知っているんで、配慮するのは当たり前だという捉え方です。



以上が障害者雇用促進法なんですけど、今日はほぼこういう話でいいのですが、プラス来年の4月には障害者差別解消法が施行されます。

先ほど言いましたように、障害を持つ労働者については、雇用促進法が中心になると思いますが、例えばこれは、障害者がお客さんとしてきた場合、行政機関など利用するために来た場合などです。例えば僕だったら、学生が障害者である場合に学生を差別してはいけない、そういう法律ができて、来年の4月に施行されるわけです。障害を理由とする差別の定義というのは、この法律ではそんなに細かく「これが障害者差別ですよ」とは書いてないのです。なかなか法律にしにくいのは合理的配慮ですね。そこに書いてありますが、国などが出している対応要領や、対応指針というのがあります。今後、県庁などもそういうのを策定することになると思いますが、そういうガイドライン的なものが出てきて、参考にして対応することになります。

次は実際に差別禁止の規定です。まず行政機関等におけるとありますように、行政機関とは、国とか、広

島県とか、三次市とか、地方自治体ですが、ここに「等」があります。これは独立行政法人で、例えば僕が勤めている広島大学など、国公立大学は行政機関等になります。

①の「行政機関等は、障害を理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない」直接差別がダメなことは当たり前であって、②の行政機関等は、障害者からバリアーを取り除いてくれと意思の表明があった場合、負担が過重でないときは、必要かつ合理的な配慮をしなければならない。つまり行政機関等は合理的配慮を提供しないことは違法であり、きちんとしてないと訴えられる、というように厳格な義務があります。

それに対して事業者の場合、民間の会社など事業者は、一番上は同じで不当な差別的取扱いをしてはならない。ただ合理的配慮については、「合理的配慮をすよう努めなければならない」と書いてあります。つまり法的義務ではなく、努力義務ということです。先ほど言いましたファミレスは、民間の事業者なので法的義務まではないので訴えられないのです。「努力はしてほしいが、それをもって違法とまでは言えない」というのが民間です。ただ雇用促進法は別ですね。自分のところの従業員である障害者に、合理的配慮を提供するのは義務ですが、お客さんとか私立大学の学生に対しては、合理的配慮は努力義務なんで、直ちに違法になるわけではない。でも対応指針というものができますから、そのガイドラインに則って進むのではないかとすごく期待しています。

さて直接差別、合理的配慮をしないのはダメですと言いましたが、ここでは「間接差別と関連差別は、現時点で一律に判断することが難しい」としか書いてない、明確には法律に書いてない判断が難しいわけで、これは微妙です。今から裁判など起きてみて、いろいろ考えられていくということです。ですからこれは、もめるもとにならないか心配しています。

行政機関等は法的義務だけど、民間の事業者は努力義務というのは、いきなり事業者全部に法的義務を課すのは難しいとの判断だと思えます。しかし、だんだんマニュアルやガイドラインを用いて、進めてほしいという期待はあります。しかし、雇用については民間の事業者も法的義務があり、ここは重要なところだと思えます。

### 長くなったので、ここでちょっと寄り道をします。

最初にも言いましたが、僕は昨年9月から今年1月まで、アメリカに出張で行かせてもらっていて、そ



こでの写真を何枚か出しています。最初に広島空港です。ちょうど去年の昨日なんです。広島空港から成田を経由して

シカゴに行くんですね。その成田に行くまではちっちゃい飛行機だったので、普通のゲートではなく、タラップで上がるんですね。タラップは階段なので空港の人に「車いすなんです」と言うと、「ああいいですよ」と広島空港では人力で、男性二人で上げてくれたんです。このくらいの段なら歩いても良かったかなと思って少し申し訳ないと思いましたが。しかし、さすが成田空港です。

右の写真ですが、車のようなものが着いて、それに乗ってそのまま下に降りる。さすが成田にはこういうのがあ



(ボーディングリフト)って、広島には残念ながらない。広島はほとんどタラップで乗り降りすることがないからだと思う。

それから、アメリカではホームレスの調査もしましたが、一番びっくりしたのが、フィラデルフィアで車いすのホームレスを初めて見たんですよ。アメリカは日本に比べてホームレスがすごく多いのですが、さすがに車いすの人は、この人しか見たことがないです。日本でも車いすのホームレスはさすがにいないんで

すが、この人はすごく堂々としていました。

その右側は、サンフランシスコ空港での写真です。日本国内で飛行機に乗る時は、セキュリティーチェックをちゃんとされたことはないんで、「どぞ、どぞ」の感じですが、アメリカは障害者の方が厳しいんですよ。普通の人には靴を脱いで通ったらそれでOKです。しかし僕らは松葉杖をいちいち調べるし、空港内では車いすを借りていたので、車いすもいちいち調べるんです。多分、かつて車いすに乗ったテロリストがおったんじゃないですかね。それで用心してるのかなあと思った。

これは空港のトイレなんですが、右側の広いスペースは車いす用の個室なんです。左側は杖を使っている人用で、手すりについては狭い。僕は、日本で洋式でないだめなんです、普通の洋式でも狭すぎたら厳しいので、車いす用の個室を使うことがあるんですが、僕はそこまでスペースはいらない。だけど車いす用というのは結構一つしかない。僕が使っていて、今車いすの人が来たら使えないよねと逆に気を遣うことがあります。だから左側の杖用のは、なかなか



いなあと思う。日本にはないと思います。右下は日本のトイレですが、アメリカでは手すりがL字型ではないですね。アメリカは何でもアバウトです。普通の簡単な手すりです。何よりもアメリカのはウォシュレットがない、アメリカ生活で一番「ええっ?!」と思ったのは、ウォシュレットがないのに慣れることでした。日本では当たり前にあるから、日本に帰ってきて一番ありがたかったのはウォシュレットでした。

日本と違ったのは車いす用の駐車場。左のは車いすマークの駐車場に大体どこにも掲げてあるけど、下の

方に罰金250\$、今のレートで3万弱。これは車いすマークの駐車スペースに、そうでない人が停まっていたら罰金3万円ということです。これはすごいなあと思った。だから停めている人は本当にいない。さすがに罰金3万円は怖いからちゃんと守るんですね。



ところが日本ではスーパーとか、ショッピングセンターなどで、車いすマークの所に停めていますよね。この町にこんなに障害者がいるか、というくらい停めている。あれは空いていることに意味があるのに、空いているともったいないと思っている。しかし、車いすの人はそこでないと降りれない、日本でも罰金を取るようにするといひ。僕は罰金まではどうかと思っていたが、アメリカに行ってみてあまりにもちゃんとしてるから、日本でも罰則を導入したらたらどうか思ったりするんです。

その右側のはどこにでもあるんですが、ドアの内と外に、車いす用で車いすの人が、自分でそのマークを押したらドアが開く。自動ドアだったら踏んだら開くけどそうじゃない所もある。車いすの人が内でも外でもできる。これって僕は思ったのだけど、車いすの人が一人で来るという前提で作られている。誰か付き添いと一緒というのではなく、一人で来るからドアを開けるのは結構大変なことがあるんですね。それもあらゆる公共の建物にほぼこれがついているんです。ここが配慮があるかなあと思いますね。

ただ一番びっくりしたのが国立憲法センター(フィラデルフィア)でした。センターに行って入場券売り場でいくらかなあと見たら大人は、14\$か、1700円くらい。バーツと見ていったら高齢者割引、学生割引、子ども割引はあっても、障害者割引がないんです。びっくりしましたね。障害者であってよかった

ことはあまりないんですけど、唯一割引がある。映画館とか、美術館はタダになることがある。僕はよく美術館に行くのはタダだからというのもあるんです。あついでに言ったら高速が半額です。

しかし、これはよく考えたら、割引して半人前扱いするんじゃないくて、どんどん来てくださいよ、その代わり車いすとか用意しています、ということかなと思ひましたけど。ただこのセンターに2日間行つたので。また今日も1700円払うんかと思つて試しに

「僕は昨日も来たんだけど」と言うのと「ああ覚えてるよ」と、それでダメ元で「今日もやっぱり払わんとダメよね」と言つたら「いいよいいよ」の返事。国立の施設で、窓口の人がそんなことを決めてええんかいなとびっくりした。そこはアメリカのいい加減さが現れていると思ひますが、すごく嬉しかった。まあそういうことがありました。こういうふうに国が違えばいろいろ違うということ、いろいろ経験させてもらひました。

**最後のところなんですけど「人権は『儲かる』かも!？」と書いています。**

これは要するに雇用の面で、雇用の面だけじゃなく、企業が人権に取り組むということは、さっきのCSRとか法令順守、コンプライアンスということだけではなくて、「実は企業にとってもプラス面があるのではないか」ということが強調されていて、これはある人が書いています。

まず人権を大事にするということは、従業員を個として尊重するということ、だからそこから自尊感情が生まれる、職場を誇りに思える、あるいは働きやすい職場作りへの契機になる。2つ目は、違いとか、多様性を認め合う視点が特に欠かせない。グローバルな企業は特にそうですが、世の中にはいろんな人がいるんだということですね。日本は割り合い多様性がないが、これまで何とかやってきた。よく日本の会社が外国に

行って苦勞するのはそこなんですね。例えば、ある日本の自動車会社がアメリカで、セクハラですごい罰金があって、いつかは潰れるかということがあったんです。あれは多様性に対する配慮が足りなかった。だから今、グローバルという視点で見たら人は違うのが当たり前だ、いろんな人種、性別、あるいは障害があるなしで、多様性を認め合うという点が、人権を大切にするといいところから生まれる。

結果として消費者、社会から評価される。一般的にそうかは分らんけど、消費者は商品に大きな差がなければ、人権に取り組む企業の商品を購入する。みんながそうしているとは限らないけど、少なくとも僕はそうしている。僕はこの商品でないと困るという場合はともかく、そうでなかったら、この会社の方が障害者雇用をしてるなあとか、情報を持っているからそっちを買っている、そういうようにする場合もあります。消費者の目はそっちへ向くんです。

あるいは学生は、人権に取り組む企業に就職したいと思うかどうかは知りませんがね。まあ給料が多い方がいいかも。そういう面もあってプラス面もあるのではないかということです。

また別の本の中に「障害者雇用で得られることも結構あるのではないか」ということを言っています。一つは、これは確かにそうだと思うんですが、人材育成のノウハウができる。人を育てるといふ姿勢とか、きめの細かい育成ノウハウとか、そういうのをきちんとやっていくことで、障害のない社員の小さな変化に気づくようになる。人はいろいろ違うということを前提にしていけば、「うちの会社の社風に合わせる奴だけ

来い」というのは今からはうまくいかない。人材育成をしていく場合に障害者雇用をすることで、個別性と



か多様性を意識していく中で、「きめの細かい育成のノウハウができる」ということは重要なことだと思います。

二番目が社内での業務の流れが改善される。例えば、安全性を高める機器を導入したり、あるいはミスとか事故が減少することも結果的には起こっているみたいです。あと、職場環境が改善される、リスクマネジメントにつながる。精神障害のある実習生を受け入れると、健常者の安全意識が高まる。健常者だけだったら、なんとなく自分で安全を守るような話になるけど、そうじゃなくて、こういう場合リスクがあるんだなあ意識されて、安全意識が高まるという面がある。

あと職場の雰囲気改善される。思いやりだとか人間関係の改善につながる。これは単に精神論ではなくて、この 影山さんという人がいろんな企業の細かなアンケートを取って、ちゃんと整理した研究の結果なんです。そういう点で障害者雇用で得られる利点も多いんじゃないかと思います。

四番目。健常者の社員が前向きに取り組むようになる、働くことの喜びをより感ずるようになる、というふうに言っています。あるいは適材適所のノウハウが形成される。障害者というのは、初めの方で言いましたが多様性がある。高齢者というのはわりあい同じようなところがあるんですけど、障害者はすごく多様性がある。その多様性のある障害者を適材適所で働いてもらうという、そういう試みをすることで、障害者の生産性を上げるだけでなく、健常者の社員が他の業務に集中できたり、仕事の質と生産性を上げるという、そういう結果にもつながっているそうです。

あと戦略的観点が身につく。作業や製品の見方・解釈を変えるということなんです。例えば情報セキュリティの仕事は、割合何と言いますかすごく大事なのに、同じことをずーっとしなくてははいけない。それって結構そこで気が抜けたりすることが多いんですが、だけど知的障害を持った人がそういう仕事を、本当に真

剣に集中してやるそうです。

そうするとむしろこれは、健常者よりも知的障害のある人の方が、情報セキュリティーの仕事には適任だという場合もあるということです。あるいは作業や製品の質を改善する。障害者を雇用することで、製品の質が改善されたらこれはすごくいいことですね。

要するにこれは、障害者雇用は「社会貢献」ではなくて、儲かるためにもすごく役立つのではないかとということが、今すごく言われている。こういうことだと思えます。

それで障害者を雇用してどうなったか。実はこれは備北障害者就業・生活支援センターのセンター便りを送っていたら、この中に非常に印象的なのがあったのでそこに載せています。そのほかの本からも引いているのですが、障害者を雇用してどうだったか？



「社会貢献や法律の規制もありますが、今では障害者を雇用することによるメリットが見えてきています。たとえば障害のある人への改善で、全体の効率が上がったり、リスクを考えるうえでより安全を追求し、会社全体で有効なものとなっています。障害者の一生懸命取り組んでいる姿勢を見て、他の従業員も前向きに取り組むようになっていく」などです。

また別の障害者雇用をしている会社では、「ベネッセグループの業務を請け負うことは、コンプライアンスやCSRとしてだけでなく、業務ノウハウの蓄積やセキュリティーの面からもメリットがありますし、企業風土を明るく元気にするという部分でも、貢献できるかもしれません。「障害者は戦力になるし、会社の経営にメリットがある。」と障害者雇用をした会社の人が言っているのです。

また「特別などという配慮をしていますか？」という問いに対して「特別なことはないのですが」という

ことを皆さん口をそろえて言われるのですが、それは、「まあ一部階段をスロープにしたりトイレを洋式に替えたりしています。」別のところでは、「特別な配慮はありませんが、コミュニケーションを図り、本人の能力に応じた仕事の振り分けをするよう心がけています。このことは、他の従業員にも言えることです。」さらに別の会社は、「安全作業の徹底と、作業指示は解りやすく伝えることです。これは一般の人と同じことで、特別に大きく変わった配慮は意識していません。」これは、実はアメリカでも一緒なんです。アメリカもADAが25年経っていろいろな検証がされているんですけど、障害者を採用している企業に聞くと「それほどお金はかかっていないんです」逆に言えばお金をかけずにできることが相当あるということで、何とかなっているということが、アメリカの経験だと思います。まあ、ある程度はお金がかかっているようですが、それを上回るメリットがある。ということなんじゃないかなあと思えます。

働くということの意味は、僕が言うまでもなく皆さんそれぞれお考えなんだと思いますが、「働くこと」は、人が生きることに本質に関わるものではないかなあと思えます。生活の糧を得ることは重要な目的だが、それだけの問題ではない。そうはいっても、あまりにも対価が低いと、働く価値が軽視されたようにも感じる。だからさっき言ったように作業所の問題とかは、なかなか難しい点もあるし、もちろん一般雇用してもらえれば非常にありがたい。けど「労働の成果（生産性）に応じた報酬」はある意味当然なんですけど、「労働という価値に応じた報酬」というのは無理なんですかね？

これは昔マルクスが言った言葉ですが、実はこれは、僕の前勤めていた大学の卒業生が、精神障害者の小規模作業所の所長になって「精神障害を持った人が働くのを見て自分はいつも感心している。だけど支払う報酬がすごい低い。これは何とかならないですかね。こ

んな社会はおかしいとは思いませんか」と言うのです。

働くということは確かに生産性というのはすごく大事だけど、人間が働くということはそれだけの問題ではないんだから、何とか労働という価値に応じた報酬というものはないんですかね、ということを教え子に言われてね。本当はそうだなあと思うところはあるんですが、なかなか理想通りにはいかないんですが、いずれにしても働くということが人間にとって、どれだけ重要なんだなあということを感じます。作業している時はすごく真剣だし、給料を受け取る時の満面の笑顔です。

僕は常勤の職に就いたのは34歳の時が初めてだったのですよ。それまでも講師などしてましたけど、初めて常勤で山口県の短期大学に雇ってもらった時に初めての給料を貰って、それまでもバイトしてもらってはいたけど、こういうのを毎月毎年もらえるのだとありがたさを感じたし、何よりも社会とつながったという実感がありました。その時自分が思ったのは、ひょっとしたら採用した側は、僕じゃなくて元気な人間を採用したかったじゃないか。だから逆に後悔させないように、僕はこの場でこの人を採用してよかったと思うようにしたい、というのはすごくあった。だからそれなりの努力をしたし、他の人以上にしたと思う。そういう意味でそれぞれの立場で「働くことの価値」というのをすごく感じています。

働いている人は障害者に限らずそうだと思いますが、特に障害者で働くことに困難があって、職に就いたという人は、こういう働くことの価値を、そうでない人に比べてもっと感じているんです。だからこそ、そういう笑顔をもっともっと増やせてもらえるような社会であつたら嬉しいなあと思います。

最近よく言われているのがディセントワーク、働きがいのある人間らしい仕事、ブラックではだめですよということです。世界的にも大きな問題だからILO（国際労働機関）で活動の主目標と位置づけ、この十

何年言い続けられている。

それは権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事を意味する。言い換えれば、「働きがいのある人間らしい仕事」というのは、権利、社会保障、社会対話が確保されていて、働く人々の生活が安定する、すなわち、「人間としての尊厳を保てる生産的な仕事が、すべての人の自由と平等が保障される」というのが世界的な大きな目標です。それは障害を持っている人でも同じだということです。

戦略目標ですが、仕事をつくる、環境を整備する、社会的保護を拡張する、社会保障を充実する、政府と労働者と使う側が話し合いをする、仕事における権利を保障することが目標として挙げられています。

**最後になりますが、これは僕が気になっている言葉を上げているだけなんですけど「人間を信じる」。**

これは大橋製作所事件とって、知的障害のある人が社長などから虐待を受けたものです。本当にひどい事件で、知的障害者を食い物にしたひどい会社だった。それに対して訴えたんですね。でもなかなか裁判の結果は、訴えた側の必ずしも思うようにはならなかった。でもその裁判が終わった後の集会で、訴えた側のその知的障害を持った労働者がこう言っているのです。

「これからは、助ける側になりたい」、「困っている人を応援したい」、「裁判をしてお金は返ってこんのは分かっつた。でも裁判やってよかった。みんなに、応援してくれてありがとうと思う。応援してもらおうたんやから、恥ずかしいけど困っている人がいたら助けてあげる。がんばらな。」



僕この気持ちすごくわかるんですね。僕も仕事を始めて学生に例えばありがとう、と言われる時の喜びというのは忘れられない。そういうふうに、働いて自分も誰かに役に立っていると思うことが、人間にとって



どんなに嬉しいか、そのためだったらいくらでも努力する。そういう人間性が信じられる社会であってほしいなと思います。

いろんな問題を抱えた人に暖かい関心をもっともっと持ってほしい。「愛の対極にあるのは憎しみではなくて無関心である」。障害者の人に関心を持ってほしいなあとそう思います。人を救うことは自分を救うこと。人の役に立っているということは、実は自分を救ってるんじゃないか。「世の中はお互いさまじゃないですか」とそういう言葉だと思います。

### 最後に。

これは僕の好きな言葉なんですけど、さっき「障害者になってよかったことはほとんどない」と言いましたが、まあ障害者割引位かなあと感じなんですけど、一方で負け惜しみかもしれんけどこういうことを感じるのです。

「寒さにふるえた者ほど太陽の暖かさを感じる。」

「人生の悩みをくぐった者ほど生命の尊さを知る。涙とともにパンを食べたものでなければ、人生の味はわからない。」

そういう思いをそれぞれの障害者が持っているのではないかな。だからこそ普通の人にとって当たり前の働く、就職するということが実った時、どれだけ嬉しいか、どれだけこの社会に認められたと思うのか、その喜びとかすごく大きなものがあって、それをもっともっと多くの人に支えてもらえれば大変ありがたいと思います。長い時間話をしましたが、熱心に聞いてくださりまして大変ありがとうございました。以上で終わります。（大きな拍手）



**司会** 横藤田先生ありがとうございました。ここで皆さんからご質問などありましたら、お伺いします。

**フロアー発言** 今私は杞憂しているというか気になっていることがあります。障害者雇用で賃金の補助とかがありますが、合理的配慮という中で位置づけられているのか、あるいはほかの合理的配慮でするので、ああいうのはやめちゃおうというのか、ちゃんと合理的配慮ができていればいいのだけれどなかなか難しいような気がして、これは私の杞憂でおわるのかどうか教えてください。

**横藤田先生** 実は途中でも話しましたが、日本はいろんな面で欧米に比べたら近代化も遅れたし、そういう中である意味いい位置にあるんです。いろんな先進例を参考にできる。従来日本が参考にしたのはどちらかというところヨーロッパなんです。

ヨーロッパの障害者対策で、そこで障害者の保護雇用というか福祉的就労が、労働生産性ということではなくて、障害者が働くということを福祉的に支援してきた。もう一つは法定雇用率ということで、一定以上の会社は何パーセントの障害者を雇用しなければならない、という形で積極的に差別を是正していくという措置を取って来た。

そういうやり方にプラスして、合理的配慮をはじめとする雇用における差別禁止という形で、これはどちらかというところ先ほどのADA、アメリカを参考にしている生まれきた考えがある。この車の両輪のようにそれがなくて、今ご質問にありましたように合理的配慮つきの差別禁止の法律ができたから、じゃあ法定雇用率とか保護雇用のような、福祉的就労のような特別措置はいらないのか、というようになってくるのは本末転倒だと思います。日本は両方やっていくというのがものすごく大事な点で、今のところ特別措置を止めるというようにはなっていないと思うのです。

ただ財政難とかいろいろな問題で、そういうものを

おさえようというのは心配です。両者を併用していく、差別禁止できちんとやっていく。ただしこれは、アメリカの例で言いましたように軽度の障害者向けなんです。合理的配慮をすれば普通の仕事がまあまあできるというので、重度障害者は、アメリカではなかなか雇用は増えていない。

それを考えると、重度障害者向けの特別な福祉的就労を、きちっと充実していくことはこれからの大きな課題で、日本の場合はヨーロッパ型、アメリカ型の両方を踏まえた第3の道というか、そういう形でどんどん進んでいけばいいと思いますし、そういう動きでない場合は、きちんと検証をして声を上げていく必要があるかなあとと思います。差別を禁止すればすべての障害者が雇用されるとは思いません。アメリカの例を見ているとそうはいかないと思いますので、そうでない福祉としての雇用保障という面も、充実していく必要があるように思います。その両面が大事だと思います。

**司会** 以上で前半の部を終わりたいと思います。横藤田先生ありがとうございました（拍手）

### <休憩>



## 後半の部

### 情報提供

以下の4機関より直近の貴重な情報提供がありました。ありがとうございました。ここで情報提供していただいた詳しい内容は、厚生労働省をはじめ広島労働局、広島県のホームページ等に掲載されていますのでご覧ください。



広島労働局職業安定部

吉川様

広島県商工労働局雇用労働政策課

出口様

広島県健康福祉局障害者支援課

平本様

広島障害者職業センター

蛭原様



## 座談会～障害者雇用に取り組んできて

埜 皆様初めまして、私は、この座談会の進行役を



務めます備北障害者就業・生活支援センターの埜です。不慣れなものですので皆さんのご協力を得て何とか進めてい

きたいと思いますので、どうかよろしくお願ひします。

さて、今回のネットワーク会議をどのような形にしたらいいのかいろいろ考えてきたのですが、職場での差別禁止、合理的配慮というのは、いろいろな人がいろいろな職場で働いておられるので、一様にこういうことが合理的配慮だとは言えませんが、働きやすい職場環境があつて誰もが生き生きと働きたいわけです。

そこで実際にこれまで雇用されて来た企業の方にどういったことに気を付けてこられたのか、当事者の方はこれまで働いてこられて心配なこと、困ったこと、よかったことなど実際どう思われているのかを語っていただくことが一番確かなのでは、ということでこのような企画になりました。

それではご紹介します。一組目は、私の左手から庄原日赤病院総務課長の宮本泰幸さん、お隣が、看護部で事務職をされている梅木健壮さんです。（拍手）

二組目は、鮮コーポレーション株式会社本部部長小森智恵子さん、お隣が、すし辰三次店の清掃や洗い場で働いておられる岡部恵子さんです。（拍手）

それでは最初に障害者雇用されて来た経過を伺います。庄原日赤さんは、以前から多くの方を雇用されていますが、そこらあたりの経緯をお話してくださいませんか。

**宮本さん** 庄原赤十字病院については皆さんよくご存じだと思いますが、簡単に施設の説明をさせていただきますと、庄原市唯一の総合病院でございます。病

院の規模というのはベッド数と言いますか、入院患者さんが何人入れるかということで示しまして、303



床で303人が入院できます。三次で一番大きい病院は三次中央病院の350床くらいですが、それより若干小さい病院で、診療科は18ありまして、ほとんど全ての診療科があります。唯一ないのは産婦人科で市民の皆さんには大変ご不便をおかけしています。

私どもの病院は名前に「赤十字」がついていますから赤十字の施設の一つです。広島県内に赤十字の名前がついている病院は3病院、全国では92病院ございますが、そのうちの一つです。

赤十字では、従来から障害者雇用につきましては全社的な課題として取り組んでいまして、我々のところでも正職員も何人か雇用しております。しかしながら、H22年から法定雇用率を計算する上での除外率が引き下げられまして、またその後法定雇用率もH25年から2.0%に引き上げられたということで、我々の方でも雇用について苦勞しています。

そのような中で就業生活支援センターの方からご紹介があり、今回梅木さんに来ていただいております。が、ご存知のように病院は専門職の方が多くなかなかご希望の職種はありません。そんな中でセンターから詳しくご紹介がありまして、実習を通してやっていただいたところ、何とか大丈夫だろうということで採用させていただいたところ。彼を含め昨年一年間で3名、つい最近ですが、9月1日から1名採用させていただくことになりました。



**埜** ありがとうございます。鮮コーポレーションの小森さんのところは今回が初めてとお聞きしていますが、いかがでしょうか？

**小森さん** まず最初に会社の説明をということでしたのでお話しします。鮮コーポレーションという名前

はあまりおなじみがないかもしれませんが、県北では、「すし辰」三次店を経営しています。ご来店いただいているお客様も沢山いらっしゃるのではないかと思います。いつもありがとうございます。



弊社は回転寿司の「すし鮮」や「すし辰」、焼き肉店2軒、和食店、庄原の西田鮮魚店など12店舗を展開している状況です。

雇用させていただいた経緯といたしましては、毎年ハローワークさんへ提出する障害者雇用状況報告書によって、弊社の障害者法定雇用人数が2名であることは従来から知っていました。ただ正直申し上げて飲食店ではなかなか難しいという思いしかなかったのです。が、今年4月からの改正障害者雇用納付金のスタートから未達の場合、納付金が必要になることがありましたので、このことがきっかけとなって対策が必要であると考えました。

接客を必要とする飲食店にあつて、従来は無理としか考えていませんでしたが、あるホームページで同業者の回転寿司店で障害者雇用に取り組んでおられることを拝見いたしまして、他社さんにできて当社にできないことはないとの思いからハローワークさんにご相談させていただいて、備北障害者就業・生活支援センター様をご紹介いただきました。

すし辰三次店での業務内容を具体的に説明させていただいた後、岡部さんに1週間実習という形で入っていただいて、双方で「どうですか」というように状況を確認していきながら実習期間を経て、今年の4月1日から洗い場とかお掃除を中心に勤務して頂いております。



**埜** ありがとうございます。岡部さんは、以前にも働いておられましたが、手帳はもってなくいろいろしんどい思いをされたと思います。センターに登録されてから手帳もとって働くようになられました。ふり

かえてみて今と違うところがあれば話してもらえますか。

**岡部さん** 前の職場では清掃の仕事をしていましたが、仕事の途中で汚れているからこっちの掃除をしろと言われていたもので、どちらからすればよいか分からず、困ることが多くありました。分からなくても聞くことができず、しんどい思いをしたこともあります。すし辰では、開店前は掃除やテーブルのセッティング、開店後は洗い物をしていますが、皆さんがとても優しいので楽しく仕事をしています。

**埜** 仕事の途中で急に「これをしてください」と言われると自分で判断してしなくてはいけないので迷いますよね。決まった時間に決まった仕事をしているので、安心して仕事ができますね。勤務時間や勤務日数、センター登録のきっかけを教えてください。

**岡部さん** 朝の9時から夕方の4時で週5日働いています。備北のセンターには、おばあちゃんの主治医だった岡崎先生とゆうしゃいん三次の田中さんから紹介されました。

**埜** 岡部さんは、以前の仕事がしんどいこととおばあさまの介護で悩んでおられました。そして、おばあさまの縁でセンターに登録されています。梅木さんは広島市内で働いておられましたが、体調を崩されて退職、それから手帳をとられて療養されていました。その後何社か応募を考えられていたとお聞きしましたが、今回庄原日赤さんに就職されましたが、その経緯や仕事への思いなどお聞かせくださいませか？

**梅木さん** 今年の4月から庄原日赤病院で働かせて



もらっている梅木と申します。以前の仕事というのは、自分の好きな分野で働かせていただいたのですが、残業や自分の体調管理が難しく入院を繰り返すなどでドクターストップなどあって辞めることになったのです。

今回庄原日赤さんで面接をさせてもらって、その仕

事というのは今まで未経験の分野だったのですが、得意なパソコンを使っての仕事なのでやってみようと思いました。

前は残業等多かったのですが、今は体調に合わせた勤務時間で働けて、体調に優しい職場です。駐車場も近くに用意してもらって、職場の人もいい意味で障害者扱いしなく一つの戦力として見てもらっています。それを含めて優しい職場だなあと思っています。

**埜** 体調に優しい職場ですか……。大切なポイントになりますね。安心して働けますからね。勤務時間や勤務日数、センター登録のきっかけを教えてください。

**梅木さん** パソコンでの仕事ですが、病院なのでいろんなデータが上がってくるんですけど、それを集計してエクセル等に取りまとめるといった内容です。

**埜** 勤務日数とか時間帯はどうなっていますか？

**梅木さん** 勤務日数は週3日、火木金と仕事をさせてもらっています。勤務時間は、9時から3時までで、その中に1時間の休憩がありまして5時間です。この勤務時間は主治医の方から僕の体調ではこれが限界だということで、日赤さんの方にもそれで了承を得て働かせてもらっています。

**埜** センター登録のきっかけはどうだったか教えてください。

**梅木さん** センターはハローワークから紹介されました。登録をする前は、ハローワークで就職活動をしてましたが、ハローワークでしたらなかなか僕の体調に合う仕事が見つからなかったのと、障害者求人が県北ではなかなか数が少ないなと思っていました。

そうする中に当時のハローワークの担当者の方が障害者就業・生活支援センターがあると教えていただいたので、新しい職場との出会いがあるのではないかと考えて登録させていただきました。

**埜** ありがとうございます。岡部さんと梅木さんから今の仕事内容を話してもらいましたが、雇用するに

当たってはいろいろと考えられたことと思いますが、どのようなことに気を遣われましたか？宮本さん、日赤病院ではいかがですか？

**宮本さん** 今、梅木さんからもありましたように、体調の問題でフルタイムでの勤務は難しいということで、週15時間勤務にさせていただいております。今のところ時間が短く障害者雇用に算定できないというところですが、本人も努力されていますので、今後体調管理をしながら少しでも長く働いていただきたいと思っています。

先ほどの先生の講演の中に適材適所でノウハウを形成していけば、周りの者が質と生産性を上げることになるという説明があったかと思うのですが、まさしくその通りですね。彼は違った分野のことをやっていますけれどパソコンの操作はとても優れていまして、今まで他の職員がやっていた仕事を彼に任せると、圧倒的に仕事が進んでいたりするんですね。梅木さんがその仕事をすることによって他の職員が別の業務に当たれるので、障害者雇用云々というより会社全体として安心だということが言えます。

**埜** 障害者雇用の算定にはなりませんけれど、梅木さんの仕事によって他の方の業務が進むということは梅木さんにとっても励みになると思います。ところで、庄原日赤さんには産業医がおられます。リワーク支援をされているとお聞きしていますが。

**宮本さん** まず産業医ですが、関係規則によって一定規模以上の事業所には任命しなければいけないという規則があります。私たちは病院ですので常時産業医がいて、産業医の下でいわゆる健康診断後の結果についての面談とか、皆さんの事業所でもあると思いますが、衛生部会とかを中心に活動してもらって職員の健康管理をしていただくのが産業医の役割です。

今回のように障害者を雇用する場合にも産業医と面談をしてご本人の



体調に合わせて勤務し時間を組んだり、途中で不安なことがあれば面談をしていただくというシステムを取っています。

それからリワーク支援ですが、我々の方では復帰支援プログラムと呼んでいます。特にメンタルヘルスについてはどの事業所でも大きな課題になっていると思いますが、産業医、保健師、人事労務担当者などで構成する「復帰支援委員会」で、戻れそうな場合は復帰プログラムを作成して、大体3～4週間くらい少しずつ勤務時間を長くしたり様子を見て判断するというようなプログラムをつくっています。

**埜** ありがとうございます。精神障害者の方が増えておられるのでリワークについてはますます重要になってくると思います。

先ほど情報提供された広島障害者職業センターさんもリワーク支援をされていると思いますので、そういうことがありましたらご相談ください。鮮コーポレーションでは初めてのことでしたがどうでしょう？

**小森さん** 最初は、障害の特性が分からない部分が多くて、なにせ初めてのことでしたので正直不安いっぱいだったと思います。他のスタッフには、オールセクションをこなせるよう指導していて、飲食店では忙しい時とそうでないときの差が激しいので、手が空いたらさっさと自分の判断で仕事をするようにと指導していますので、仕事の切り出しについては店長とも話しながら工夫しました。

最初は、清掃と洗い場くらいの仕事と考えていましたが、今は、オープン前にテーブルセットと言いまし、お醤油とかガリ（生姜）とかの補充であるとか、椅子を全部拭いて回ったり、そういう作業もしていただいて、そのあとは仕込みやえびの殻むきなどもしてもらっています。

スピードもかなり上がってきて、この間一緒に「エビの殻むき」の仕事をしましたが、片手に5つのエビを持ってパッパパッパこなすなど私にはとても追い

つかない感じでした。ものすごく技術も習得されています。ご本人もとても明るい性格で飲食店には不可欠な明るくて大きな声をお持ちなので、返事もすごく気持ちいいし、皿洗いなんかもスタッフが「お願いします！」と言ってくるんですけど、その時でも「はい！」とすごい気持ちの言い返事ができています。

顔見知りのスタッフが一人いらっしやっただので岡部さん自身も初日から安心してお仕事をしてくださっていたということもあります。また三次店のスタッフは社歴が長くとても暖かい人が多いですけど、仕事に関してはとても厳しく、岡部さんに対しても特別扱いせずきちんといけないことはいけないという風に言ってくれていますし、岡部さん自身もわからないことをそのままにしないで、すぐ聞くというコミュニケーションがととてもとれていると思います。それで本人さんも初日から安心してされていたように思います。

**埜** 今エビの殻むきがとても上手だと話されたのですが、すし辰で実習されていたころ伺ったのですが、「いやいやこれはどうなるかいな?!」という状況でした、テーブルの醤油差しに1,8リットルか2リットル位のペットボトルから継いでいくんですけど、多すぎてこぼれたり、気をつけすぎると少なすぎだったりしていましたが何か工夫されたのですか？

**岡部さん** 今は「じょうご」に代わっているのが簡単になりました。

**埜** 醤油をテーブルの醤油差しに継ぐとき漏斗を使うようスタッフの方が用意されたり、いろいろ工夫されたということで褒めてもらえるように仕事ができるようになっていきます。



鮮コーポレーションでは初めての雇用で、職場の中では誰もがオールセクションをと言われましたが、いろんな仕事を臨機応変にしなければならないということの中での採用でした。また庄原日赤さんでは障害者雇用にならないけど優し

い環境に配慮しながら梅木さんの役割を拡げていく姿勢が伺えます。ここまでお話を伺って横藤田先生からコメントを頂けますか？

**横藤田先生** 4人の方と今日初めてお会いしたのですが、昼ご飯を一緒に食べていて岡部さんと小森さんは姉妹のようで漫才のように話が出てきて、宮本さんと梅木さんは、宮本さんがこうぼけて梅木さんが突っ込むというか外すというかなんともいい感じでした。今社会とか職場でこういう関係性はあることはあるのですが、でもそれができるようになったのは一つには雇用率制度というのがあって、うちの会社は少ないから、あるいは納付金を払わんといけん、そういうことで意識するというのは本当はいいことだと思うんですよ。初めから理想を掲げてやるなんてことはあり得ない、この世の中はね。障害者雇用を社会のみんなが思っているのならそうですが、そんなことはあり得ない。それを社会として障害者雇用促進法、できてからも随分と長いんですけど、それで障害者雇用をするんだとしてきたけれど法定雇用率をだんだん割ってきたりして納付金制度ができました。

そういう様々な制度があってそれがひとつのきっかけとなって、ウチは少し難しいかなあと思っていたけどまあやってみよう。その難しいと言うんは病院の場合は専門職が多い仕事であり、鮮さんの場合には接客業であってオールセクションが求められる。

そういう状況の中で、もしきっかけが無かったら敢えて同じ障害者の働く仲間をつくらうと思うようにはならなかったと思うのですね。

そういう点は社会がそういう風にしていって日赤さんや鮮さんが真面目にそれを受け止めて、どうにかできることをやっという取り組みで、いろんな配



慮をさせていただいたと思うのですが、本人たちの努力もあったと思うのです。そういう中でこういう結果が出たことを僕は非常にうれしいと思います。

実は今日先ほど話の中で障害者雇用にはこんないい所があると言いました。勿論、僕は信じているんですけど、ただ今日の二つの会社の中で本当にそのことが確認できてすごく嬉しいです。戦力として、梅木さんが戦力として認められているんな形で優しい職場だと思います。岡部さんの方も今は安心して働けるし楽しい、それを受け止められる職場の人も会社として助かっているとか明るい性格で会社の雰囲気良くなっているとか、お互いがウィンウィンの形になっているということは、今後の障害者雇用にとって努力は必要だと思うが、そういう風にきちっと前向きに誠意を持って取り組めていけばこういう風になるのかなあと嬉しかった。

障害者雇用は多分素人の僕が考えても仕事の種類が難しいのはこういう職場かなあと思うのです。それでも誠意をもってされ、あるいは職場の適材適所で効率がむしろ上がったということ、初めは外からやらなければいけないからやるというのがあるとしても、それをしょうがないというのではなく、せっかく受け入れるんなら皆が楽しくお互い会社にとってもいいようにしていく努力をしていけばこういう結果につながるのかな。何よりも働いている本人さんたちの努力や適応力が第一ですがこれらが相まっていい結果になっています。

この座談会が、自分が話したことは嘘じゃなかったと確認できる場になってとても嬉しいです。



**埜** ありがとうございます。県北では交通の便がだんだん悪くなって運転免許がないと大変ですが二人はどうやって通勤されていますか？休日は何をしていますか？

**梅木さん** 車で通勤しています。庄原日赤まで約20分です。

**岡部さん** 自転車で通勤しています。雨の日はバスや父親の車で走っています。自転車で約20分です。休みの日は障害者支援センターのソーシャル活動に参加したり、ゆうしゃいん三次に行ったり、家でゆっくりしています。

**埜** ソーシャル活動というのは三次市の障害者支援センターが行っている活動で、料理をしたり映画を見たりいろんな活動され岡部さんはとても楽しみにされています。ゆうしゃいん三次は週1回相談に通っておられる就労移行支援という障害サービスです。梅木さんはいかがですか？

**梅木さん** 休日ですが、先ほど車の運転ができると言いましたが再々外出しています。もしくは体に負担をかけないように家でゆっくり過ごしています。それをバランスよくはなかなか難しいのですがやっています。最終的には自分にストレスをかけないように休日は心掛けて過ごしているつもりです。

スポーツ観戦が好きなので今もマツダスタジアムで試合がありますが、元気で観戦できるようにやっています。今カープが勝っていてくれるのでそれがありがたい。

**埜** 休日もちょうとオーバーワークしがちな時は職場で上司からゆっくりしたほうがいいよとか言われますか？心配事や困りごとはどうされていますか？

**梅木さん** 体調のことは主治医に相談させてもらってしています。職場のことは宮本課長さんだったり、職場の隣におられる上司



の方に相談しています。プライベートなことだったりはいいい意味で障害者として扱ったりしてくれないので、話もできて今のところ良い状態で過ごせています。

**埜** 岡部さんはいかがですか？

**岡部さん** 仕事の困りごとは店長や職場の人に相談したり、ソーシャルクラブのみんなや、ゆうしゃいんやセンターの人に話を聞いてもらっています。

**埜** 困りごとやプライベートとか職場での悩み事を相談できる場所があるということは生きていく上でも働く上でも大事なことだと思います。

では企業として障害者雇用をされてどうだったのかお話していただけますか。

**宮本さん** 障害者雇用に限らず職員全体の採用について関わっておりますが、人を採用するということは、その方の能力を見つけてそれを生かしていくよう考えてやっています。梅木さんの場合は、先ほど言いましたようにパソコンが上手なので、今すでに部署では業務を進めていくためにはなくてはならないような存在になっています。今後彼の能力をどういうふうにかかすのか、またどういうふうにかチャレンジしていかけるのか等を見つねながら今考えています。

ただ彼の前の職場でもそうだったのですが、思い込んだら一生懸命やってしまう気質みたいなので、その辺は体調と相談しながらやっていきたいと思っておりますが、カープが勝ち続けてくれたらストレスがなくなるのでそれは別の次元で期待しています。

**埜** 小森さんはいかがですか？

**小森さん** 現在、廿日市の「すし辰廿日市店」に身体障害者の方が1名働いてくださっております。それで一応先ほどの法定雇用人数としてはクリアしているので正直申し上げて少しほっとしている状況であって今から積極的に障害者雇用を推進しているとはいえませんが、この場に出させてさしてもちょっと恥ずかしい気持ちです。

ただ障害者雇用云々ではなくて、受け入れる側の



職場環境であるとか、人間関係であるとか、そういう受け入れ先の組織づくりがまずもって必要ではないかと考え、三次店がそういう風なベースがあったのであまり心配することなく一步踏み出せたというところがあります。けれど全社的に人に関心を持つとか認めるとか、当たり前のことを認めるとかそういう管理職研修というのを毎月全社的に進めているところです。就労人口も減っていて、特に飲食業界は人手不足に悩んでいるという実情もあります。そういう面で障害者雇用というわけではないのですが、働いてくださるスタッフの一員としてこれから考えていけるというようにも思います。

当初のようにまったく無理だと思っていた時より一步、一步だけ前に進めたという状況なので今後ともハローワークさんや、備北障害者就業・生活支援センターのアドバイスやご紹介を受けながら進めていきたいと考えています。

**埜** ありがとうございます。最後にお二人に就職してよかったこととこれからの抱負を教えてください。

**岡部さん** 就職して、楽しく仕事ができているのでよかった。仕事が遅いので早くできるようにやっていきたいと思っています。

**梅木さん** 他の障害者の人もそうかもしれませんが家から出られなかったりして自分ではできないという方もおられると思うのですが、今こうやって働かせてもらって社会の一員としてあまり戦力にないのですが、こうやって働けることがうれしい。

この後の目標としては社会保険が週30時間なんですけどそれができるように頑張ろうとフルタイムを目指してやっていきたいと思っています。宮本課長から頑張りすぎると言われたのですが、横藤田先生も言われたように二次障害が影響しないよう「ゆっくり頑張っていきたい」と思います。

**埜** ありがとうございます。皆さんいかがだったでしょうか？お二人とも最初は就職に不安があって

体力的な面とか人間関係とか、仕事内容とか心配なことがあったのですが、職場の方が本人の障害に合った働き方を考えて下さったことで自信をもって仕事を早くできるようになりたいとか、オーバーワークにならないようになりたいとか本人たちも頑張っておられます。私たちも社会に貢献したいかと思う気持ちは一緒だと思うんですね。環境が整うとそのように進んでいけるんだなあと期待しています。

先ほど宮本さんと小森さんからこれからの課題について言われたのですが、お二人とも4月から仕事をされてまだ半年になっていない状態です。これから長く働いていくとなると職場の人事異動や体調面や人間関係が変わったり、スキルアップにも変化があったり、家族の方にもすぐサポートされているのですが、そういう状況も変わったりすると思うのです。これから引き続いて職場も私どもセンターも支援していくのですが、地域で今日ご参加された皆さんも働くうえでのサポートやバックアップをしていただくことができたらいいなあと思います。

時間も押してしまったのですがここで参加された皆さんから質問などあればお一人だけお願いします。

(質問がありませんでしたので横藤田先生から一言)

**横藤田先生** もう時間ないので……。やはりカーブの調子がすべてを解決するかと。

努力で解決することを感じた座

談会でした。(大拍手)

**埜** 横藤田先生、宮本さん、梅木さん、小森さん、岡部さんありがとうございました。

(拍手)

<座談会終了>

**司会** 皆様本日は本当にありがとうございました。最後にセンター長の谷口より閉会の挨拶を行います。



谷口 ありがとうございます。今日は100名もの方がおいで下さり、企業の方も10社ほど来ていただきました。横藤田先生のお話をお聞きして、鮮コーポレーションさんと日赤さんのお話を聞きながらお呼びしてよかったなあと本当につくづく思っています。前段の講演と座談会がうまいこと繋がったと思います。最後のまとめとはいえませんが一言申し上げますと、お話の中で出てきたように、何らかの理由で働きづらさを抱えている人々が、働きやすいような地域関係なり、職場関係なり、家族関係なりを、行政を含めたマクロレベルでも、そうした環境条件をいかに整えていくかが我々のネットワークの力かなあと、そういうふうに思っています。本日は貴重な時間を共有していただきありがとうございました。



司会 以上を持ちましてすべてのプログラムを終了いたします。皆様ありがとうございました。



三次市十日市東3-14-1  
三次市福祉保健センター1F  
備北障害者就業・生活支援センター  
Tel 0824-63-1896  
Eメール info@bihokucenter.com