



発行者 特定非営利活動法人 チャレンジド ステーション クジラ
196-0003 東京都昭島市松原町 3-6-7 アートヒルズ 105
法人: TEL/FAX042-542-7288 事業所: TEL/FAX042-569-6433
Email npo-kujira@9jira.com URL <http://www.9jira.com>

NO.35 2016.1

チャレンジ



クジラ

謹んで新年のお慶びを申し上げます
旧年中は一方ならぬお世話になり、厚く御礼申し上げます
新しい年が皆様にとって佳き年でありますようお祈り申し上げます
本年も変わらぬご厚誼のほどお願い申し上げます



平成 28 年 4 月から事業主が雇用する障害者への合理的配慮の提供が義務化されます！

厚生労働省は、改正障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(障害者差別禁止指針)と、「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」(合理的配慮指針)を策定しました。

【障害者差別禁止指針】

- ・すべての事業主が対象
- ・障害者であることを理由とする差別を禁止
- ・事業主や同じ職場で働く人が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要
- ・募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの項目で障害者に対する差別を禁止

【合理的配慮指針】

- ・すべての事業主が対象
- ・合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの
例: 募集・採用時、採用後
 - * 募集内容について、音声などで提供すること。(視覚障害)
 - * 面接を筆談などにより行うこと。(聴覚・言語障害)
 - * 机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
 - * 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。(知的障害)
 - * 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか)

障害者差別解消法は障害者を優遇したり、新しい権利を作ったりする法律ではありません。

障害者差別禁止指針や合理的配慮指針は障害者を特別扱いするのではなく、障害のある人がその持っている能力を最大限に生かし、安心して働き続けられるためにあるのです。

既に合理的配慮を行っている企業もあります。当センターも障害のある方が輝いて働けるように、架け橋となり、障害者と企業へ更なるサービスを提供していきます。
(センター長 東條由美子)

リレーコラム



第 30 回

今回はコニカミノルタウイズユー株式会社
代表取締役 西村俊輔様にご寄稿頂きました

『コニカミノルタウイズユーにおける社会的自立支援について』

当社は2013年10月に創業し、11月に特例子会社の認可を受けました。現在、35名のメンバーがおり、八王子事業所、日野事業所で日々頑張っております。

メンバーが所属する業務は、プリンティング、園芸、喫茶、メンテナンス、環境サービス、社史管理の6グループです。プリンティングはコニカミノルタグループの名刺などの社内印刷物の他、外部の名刺、広報誌、卒業アルバム、パンフレットなど幅広く受注しています。園芸は日野、八王子の敷地内にある花壇の植栽を行っています。喫茶はカフェ業務以外にも研究所内をワゴンで巡回しソフトドリンクや菓子を販売しています。メンテナンスは研究所内の自販機の代金回収や商品補充を、環境サービスは機密書類を回収してシュレッダーすることでグループの情報セキュリティに貢献しています。社史管理は142年にわたる社史のデータやカメラなど記念物の管理と、データ入力、文書の電子化を行っております。

当社の経営理念は「協働共生カンパニー」で、日々当たり前のように研究所などの職場に出入りすることで一般社員を啓蒙するとともに、メンバーにも刺激を与えて成功体験を積み重ねられる職域を選んでいます。また、当社の居室は協働共生としてメンバーと指導員と一緒に、かつどこでも座れるフリーアドレスシステムを取っています。



居室



研修室

当社の特長はメンバーの社会的自立支援を目的として、メンバーの長所を伸ばし課題を克服するために、個別のキャリアアッププランを組んでいることです。そのプランに沿ってできるかぎりいろいろな職種を体験して自信を深めてもらっています。

クジラさんでお世話になっているKさんはメンテナンスGを1年で卒業し、2年目はプリンティングに異動予定です。入社後半年経ったHさんは園芸Gで頑張っています。

社会的自立支援は会社だけではなく、同じベクトルで家庭でも指導いただくことが重要です。そのためにはクジラさんのような就労生活支援センターは重要な役目を負っていただいています。今後も、会社、学校、保護者、就労生活支援センターの四者で本人の育成を図っていきたいと考えております。会社見学は随時お受けいたします。



「私のこれから・・・」

峰尾 重夫

私は、株式会社 東京精密八王子工場に勤めて4年になります。会社は JR 八高線「北八王子」から徒歩5分のところにあります。総務課所属で、仕事内容は、郵便物や荷物を各部署に配達する事とゴミの回収です。八王子工場は広く、台車を使ってその中の建物3棟を担当しています。特にゴミ回収は、雨の日はカッパを着る、夏の暑い日は首をタオルで冷やし水分を多めに取る等、天候に左右されるので大変です。暑くて食欲がなくなることもあります、早く寝るようにして体調管理に気をつけています。

今年、入社時から一緒だった上司と事務の方が異動になりました。さすがにその時は、落ち込みましたが今は、大丈夫です。以前、障害手帳を使わない一般で清掃の仕事を15年間やっていました。毎日、違う現場にワゴン車で移動して清掃します。ビルや普通の家もあるため、ポリッシャー等の機械から細かな清掃までいろいろやりました。最後の方は、仕事の時間が午前、午後、夜中とバラバラになり、生活のペースがつかめなくなって退職しました。今の会社は勤務時間も一定しているし、仕事も嫌いではないので、今の会社で良かったと思っています。クジラの市村さんが、職場訪問や相談に乗ってくれるので安心です。



趣味と言えば、小学校の時は野球チームに入っていました。高校の時はフットサルのチームで練習をしていました。20代の頃は、自転車で新宿や多摩センターまで出かけていました。今はサッカーやテニス観戦にして、休日はのんびり体力を温存して仕事に備えています。

“私のこれから”ですが、今の仕事をしっかりやって定年まで働きたいと思っています。そのためには遅刻をしないで毎日仕事に行くことと職場の人と上手く関係をとることを大事にしていきたいと思っています。

クリスマス会 開催！

12月6日 中神町のシダックスさんにて、飲んで食べて歌って踊って、今年も皆さんと楽しい時間を過ごしました。参加できなかった方、また来年お待ちしております。





加納正 障害者雇用見聞録

活躍と格差、配慮と差別って？

安倍政権の「一億総活躍社会」に違和感が……。 「一億総活躍社会」を政策の柱としなければならないほど、この国は疲弊してしまっているのか。非正規労働者の割合が4割、子供の貧困が6人に一人との報道がされるたび、負の連鎖を指摘する人がいます。働く人々、働く現場でも、「ブラックバイト」「ブラック企業」の言葉が頻繁に聞かれ、「派遣法」の改訂や「お金を払えば簡単に解雇できるしくみ」等が議論されています。

平成28年4月から、「障害者雇用促進法」に基づく「障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務」施行にあたり指針が示され、「Q&A」が厚生労働省等のホームページで確認できます。また、いろいろなところでの勉強会も展開されています。

合理的配慮について、障害者を雇用する時、した時に全てに「配慮」を求められるがごとく誤った理解の話が使用者、障害者（支援者ふくめ）からも聞こえてくるが…「合理的」配慮で特別な配慮や過度の負担を求めるものではないのです。

差別は許されるものではないが、差別と区別の別が（シャレではないが）解りづらい。 差別とは、「科学的根拠に基づかない、先入観、偏見に基づき不公平な扱いをすること」等と言われており、「配慮」とは「心配りをする」と言われています。 立場、属性等にかかわらず、相手の基本的人権、人格を尊重した対応と心配りができればと思うが…差別があり、配慮を必要としている人がいる現実がある社会だから施策が必要なのか…

ハルナ(仮名)の春が見えてきた

ハルナは、22歳の素敵な女性です。私がハルナと初めて会ったのは、桜が舞う4月、四ツ谷駅でした。控えめながら、礼儀正しい挨拶に、会ったとたん、私の心を虜にし、年甲斐もなくキメキを覚えてしまったくらいです。彼女は、A学院大学を卒業し、TOEIC700越えの才女でもあります。並んで、桜散るお堀端を歩きながら、将来について語ったのが昨日のようです。

3人が(？ハルナのお母さんも同行、お母さんは私と同じ職場で働いていて、ハルナの将来を相談されていたのです)向かったのは、視覚障害者の能力開発施設です。ハルナは大学卒業間近に目の病気が進行し、就職活動どころではなく、将来的にも、厳しい状況も想定され、目の治療、手術を余儀なくされていたのです。将来、一人でも生きていくために、仕事のスキルと就職への準備性を高める目的で能力開発を勧めました。能力開発施設の見学と面接に出かけたのです。その後、ハルナは能力開発施設に通所し技術を習得していきました。

視覚障害者の能力開発の施設は民間委託で全国2ヶ所しかありません。(障害者の能力開発施設は公立で全国20ヶ所弱、民間委託20ヶ所弱 → これって、「教育、訓練の実施」で、国が合理的配慮を怠っていませんか？ また、民間の能力開発施設への助成金が昨年から納付金財源から雇用保険財源へ移行したことで、能力開発施設は、助成金を支給されても経営が厳しくなったとの声もあります)

その後、彼女の、将来と進路を考え公務員への道を勧め、東京都の障害者特別枠の試験を受験し、一次試験、二次試験とも合格し、春の入庁(都庁への就職)を待つばかりとなりました。

特別枠試験は、必要と思いますが、合理的配慮なのか…障害種別、程度によっても制度や能力の「差」が生じてしまう。以前、障害者を特別支援学校でなく、一般校へとの主張があった。特例子会社は現在全国400、東京で130社と言われている。特例子会社は障害者を囲い込むことで差別と主張した人もいた。しかし、「同一労働」ながら、障害者は「嘱託」採用され、賃金テーブルが低く抑えられていた、1970年代の障害者雇用から転換を図ったのも、特例子会社の一面ではないか。「特別」「特例」が配慮なのか、差別なのか、時代や環境によって人々の考え評価が変化することも…。



障害種別による「差」と必要な配慮も

昨秋、映画「エール」を観ました。耳の聴こえない家族の中、唯一聞こえるポーラがバリの音楽学校へ、そして歌手への夢を果たそうと、家族への想いと葛藤をとおり家族愛、友情、自立を描いている作品で感動しました。ポーラの父親が村長選挙に出馬する



場面では、情報共有のギャップがあったり、聴覚障害者を見下す場面だったりユーモラスの中にも考えさせられる事も多く、聴覚障害者の方に観ていただきたいが、セリフは字幕で表現されているものの、背景として、フランスの牧歌的田舎の雰囲気、小鳥のさえずりや牛の鳴き声が入っていない…もう少し(牛だけに)の配慮があれば、一番観てほしい聴覚障害の人も楽しめたのに…。

「ろう者夫婦」の実話に基づく日本映画「名もなく貧しく美しく」が評判となった時代がありました。東京障害者職業センターがハローワーク上野の建物内、初めて設置された時代で、上野駅のガード下で靴みがきをやっていた聴覚障害者夫婦の転職を支援した話を西村元スーパーバイザー(故人)から伺ったこともありました。

金属プレスの経験のある聴覚障害の男性 Y さんと奥さんの職業相談をする時は、娘さん(小学校2~3年生くらい)がいつも一緒に、娘さんが通訳として同行し来る(手話は表現することは、比較的簡単でも、聴覚障害の方の手話は早く、読み取りが大変)。金属プレスの求人に希望するので、会社に「聴覚障害の方で金属プレスの経験あり応募したいのですが」と問い合わせると「うちは重たいものを持つので、障害者はダメ」との回答(これって完全に差別だよ)。結局別の金属プレス会社に就職が決まって働いていたが、しばらくして退職したとのことで、面談したら、手指を何本かプレスで切断していた。こちらは配慮が足らなかったと真っ青だが、本人は意外とニコニコと平気な顔で、短くなった手指を使って、手話で話しかけてくれたが…。職場の配慮って、安心、安全で働けることかな…。

30数年前の話で恐縮ですが、同じ職場に聴覚障害の女性K子が新規採用で配置された。彼女は補聴器と口話でコミュニケーションをとっており、特別枠のない時代であり一般試験で採用され、最初は統計関係の事務処理であり、周りとのコミュニケーションを必要としない仕事の担当でしたが、その仕事は少なくなっていく中で、他の部署への移動。補聴器と口話のコミュニケーションでは、ストレスも蓄積する中でコミュニケーションツールを増やすため、K子に手話を教えました。当時は口話法がろう学校の教育現場では中心で、手話は教えられていなかったのです。(近頃、秋篠宮家の紀子様、佳子様が聴覚障害者関係等のイベントで雅な手話でご活躍されておりますが、ちょうどこの当時、学習院大学の手話サークルからの依頼で講演をした時、秋篠宮様と婚約をされた紀子様いらして、講演後記念写真を撮った記憶が…。いろいろな人の努力で手話が市民権を得てきたのでは…)



K子は、仕事も手話も覚え、職場では評価されるようになりますが、職場の女子会やイベントに参加しなくなりました。「聴覚障害問題研究会」といった私的な勉強会に彼女もつれていき、その後飲み会に行きますが、居酒屋さん等でガヤガヤしていると補聴器ではコミュニケーションが困難になります。

私が一緒にいる時は手話通訳していますが、そのうち、こちらも酔っぱらうと手指を動かすより、箸とグラスを動かす方が忙しく、通訳が疎かになります。みんなが笑っていても、何を笑っているのか、彼女には伝わらず、疎外感を感じてしまうことになります。その後彼女は職場を退職しましたが、結婚して幸せな生活を送ってます。

多くの企業で聴覚障害者を雇用し、コミュニケーションツールとして、板書や筆談で仕事上の指示については、スムーズに確実にになっており、場合によっては、聴覚障害者を講師として手話の勉強会等を実施しています。これらは合理的配慮になります。職場ではスムーズに仕事を進めるためには、人間関係が大切となりますが、人間関係を構築する上で、いろいろな場面でのコミュニケーションが必要となってきます、より多く情報保障することが求められますが、すべての情報保障することは困難な場合もあります。秋に観た映画の中「サヨナラの代わりに」も素晴らしい作品でした。難病ALSと診断されケイトは、介助者として、素人の大学生のバックを雇います。バックの言動は雑で、病人や障害者への「配慮」ありません。ケイトがバックを介助者として雇ったのは、患者として、車いすの障害者として自分に接するのではなく、人間としての自分の存在を認めてくれる介助者を求めたのです。テクニカ

ルの介助でなく、関わっている患者も障害者も介助者も関係なく、お互いの存在を認め、尊重し、本音で接することで人間同士として支え合うことができれば、合理的配慮を求めることもなく、差別だと指摘する必要もなくなるのではないかと。

職場では、意外とコミュニケーションが欠落し、「あいつはダメ」とか「そろそろ潮時」とか心無いうわさ等で、自らの存在を否定された雰囲気になり疎外感で退職するケースがあります。存在を否定されるダメージは大きいでしょう。

「自由こそ治療だ」を合言葉に展開されたイタリアの精神保健改革の取り組みを描いた「むかしMattoの町があった」も素晴らしい映画でした。印象的だったのは、白衣は患者の立場からすると抑圧される象徴でスタッフは白衣の着衣を止めることを決めたり、患者と一緒に精神病院の塀を撤去したり、積極的に帰宅を促し、社会へ帰る支援を進めることでした。

今後、「合理的配慮」と「差別」禁止は障害者雇用を進める企業サイドだけに求めるものでなく、「結果にコミット」するために障害者サイド、支援者サイドも努力することが必要です。さらに、行政や自治体が自らモデルを示すとともに、「合理的配慮」「差別」禁止を制度設計や施策の展開で実践することが肝要です。

(文責 加納)



ナイトサポートとホリデーサポートのお知らせ

就労をしている皆さまが会社の帰りや休日に気軽に相談できるように「ナイトサポートとホリデーサポート」を行っております。予約制ですので必ず電話で予約をしてからご来所下さい。

(Tel 042-569-6433 まで)



ナイトサポート (17:15 ～ 21:00)	ホリデーサポート (10:00 ～ 16:00)
1月8日 金曜日	1月17日 日曜日
2月5日 金曜日	2月21日 日曜日
3月4日 金曜日	3月20日 日曜日
お花見を予定しています	
5月6日 金曜日	5月15日 日曜日
6月3日 金曜日	6月19日 日曜日

NPO 法人 チャレンジドステーションクジラ賛助会について

NPO 法人 チャレンジドステーションクジラ賛助会へ多数のご協力をいただきましてありがとうございます。今後も一層の努力をして参りますので宜しくお願いいたします。
賛助会は随時受け付けております。

年会費 1口 2,000円
連絡先 042(542)7288
振込先 青梅信用金庫昭島支店
普通口座 店番 015 口座番号 0711599
特定非営利活動法人チャレンジドステーションクジラ 理事東條芳男

