

## 地域で、普通に生きてほしいな—学校を卒業した後の障がい児・者—

2017 年 8 月 5 日 長塚淑江(神奈川)

### 1. はじめに

#### (1) 自己紹介と現在

横須賀市の小学校教員として 37 年間勤務し、そのうち 5 年間は希望して「特殊学級」を担当した。前任校で組合（三浦半島地区教職員組合）の執行委員 2 年の後の転任した勤務校での担任。教員の原点は障がい児教育だという思いをもっていたが、踏ん切りがやっとなつたからだ。

2001 年度、異動した年の担任は 3 人。子どもは 10 人（6 年 1 人・5 年 3 人、4 年 1 人、2 年 5 人）。受け持つ子どもは「担任」として個別指導をしたり、通知表などを書いたりしたが、音楽・体育・せいかつ（自立訓練）などは、全員一緒に行った。内容によっては国語・算数・社会科的なことなどは全員で取り組んだ。通常級への交流に参加する子が少なく、音楽・体育・給食・朝と帰りの会などに限られていた。教室のある場所が学校の二棟ある校舎の日陰に当たる端の方だったので、プレイルームがあっても自由に遊びに来るようなことはほとんどなかった。毎年春には全校放送で紹介等を行っていたので、明らかな差別行動はなかったが、授業交流する子があまりいなかったせいもあり、「仲間」としての認識も他クラスの子も持っていなかったように思えた。5 年間の後、減員にともない私は通常級担任に戻った。

当時は市内全校には「特殊学級」がなかったし、少人数の学級も多かったので、異なる学校の学級同士の交流がよくなされていた。私の勤務校も歩いて 20 分程度のところにある隣の学校のクラスと交流して、一緒に遊んだり、ケーキを作ったり、宿泊学習をしたりしていた。そこの担任の呼び掛けに応じて 2 人で立ち上げたのが、「あそぼう会」だ。月に 1 回土曜日の半日だけだが、保護者の手から子どもを放していこうと始めた。子ども達が小学生のうち、近くの青少年の家ですごしていた。

子ども達が小学校を卒業し、中学校・養護学校の高等部に進み、卒業して作業所に勤め始めている現在も月 1 回の「あそぼう会」は継続している。（今は親子みんなで出掛けることが多い。夏季はプール。）

2015 年 3 月私は定年退職。知的障がい者のグループホームの主に夕食作りをする世話人のパート仕事についた。

#### (2) レポートの動機

私は「特殊学級」で担任をしているとき、保護者の意見も入れて個別指導計画をたてていた。「長期」「短期」と考えていたが、今思うと「長期」はどこまで考えていたのか、あやしいというのが本音だ。子ども達の成長、そして長く続く「大人」としての生活について、その時の自分はほとんど考えてこなかったのだ。あそぼう会のメンバーとも特にそのことを意識せずに付き合っていた。

退職後、知的障がい者のグループホームに勤め始めてから、障がい者と接したり学んだりする機会が増えてきた。また、続けている「あそぼう会」のメンバーもほとんど成人になった。

その中で、『障がい者って？』『地域で生きるって？』『一人一人の人権』『当たり前で生きる』など考えることが多くなった。そこで改めて「障がいのある人たち」について学び、わずかだが情報を得、小中学校の子ども達に日々接している現役の教員の方々に「その後」の情報を伝えたいと思った。

16 年 7 月には神奈川県相模原市での障がい者施設津久井やまゆり園での入所者殺傷事件があり、命や障がい者の生きる権利などについて考えてしまうことが増えたこともある。

## 2. 実態

### (1) グループホームで暮らす人たち

発足後 10 年たつというグループホームで、5 人の仲間たち（女性）はそのときから一緒に生活をしている。居住費は、3人が生活保護費の 6 万円で賄われている。小遣いなどは障害年金から。職員が個別支援計画を本人や保護者と相談しながら毎年作成している。

A さんはダウン症 40 代半ば。以前より自分でできることが減り、理解力が落ち、一つ一つの決まりごとをこなすのにかかる時間が長く必要になってきて職員の支援が必要になっている。身の回りのことをしっかり身につけさせてくれたご両親は高齢。給料は 7 000 円程。

40 代半ばの B さんは、思春期からあちこちの入所施設や病院、作業所を経験している。電話の応対や初対面の人には、丁寧で優しい話し方をすることができる。しかし、自分が注意されたことは全否定されたととらえるため、攻撃的になる。規則正しい服薬と職員との対話等の積み重ねで当初の過激さはほとんどなくなったが、一つ屋根の下で暮らす仲間たちとは一線を画している。給料管理は自分で行っているが、最近覚えた年下のグループと遊ぶのが楽しく、お金もすぐ使ってしまう。

C さんは、70 代前半。作業所では働き手として頼られている。普段は韓流ドラマにはまっており、テレビや DVD を見ている時は至福の時のようだ。土曜日にはデイサービスに行っている。ホームが 2 階にあるため、杖をついているし、時々ころびようなので皆が心配している。個別支援計画に基づいて、着々と「願い」を叶えるべく職員も動いている。（例：ウェディングドレスを着る、広島に旅行する、など）

優しい D さんは、今年還暦を迎えた。小物が好きで部屋中に小さなマスコット人形などがある。小遣いは毎日 5 00 円受け取っているが、使わない日のお金やおつりは職員が貯金箱に入れ貯めている。本人も貯まっているのを実感している。

E さんは念願かなって退職した母親と暮らすために 3 月末で退所し、実家に戻った。

60 代後半の F さんは、E さんが退所して空き部屋になっていたところに「2 週間のお試し」を経て居住することになった—今までのように気ままな一人暮らしを続けていたいという気持ちもあったようだが。

### (2) 家族と暮らす人たち

あそぼう会のメンバーは全員家族と暮らしており、精神面・日常生活面では安定している。保護者が口も手も出すことが多分にあり、食事作りや買い物、自分の考えを表すこと、「決める」ことなど、なかなか本人が自信を持ってないように思える。「親なき後」を考え始めている保護者もいる。

### (3) 作業所など障害福祉サービス事業所での仕事

仲間たちは、それぞれの場所で、陶芸の線がき、地域の情報誌やチラシの折りやポスティング、割り箸とお手拭きなどのセット作り、クッキー作り、そうじや草取り、白菜漬物・ラッキョウ・梅干作り、自分たちの食事作り、缶や段ボール回収、封筒枚数数え・機関紙のセット・封筒入れ、シール貼り、新聞巻紙作り、ししゅう、弁当販売、などを行っている。パン作り、洗濯、弁当作り・配達、トイレ掃除などを行っているところもある。また、各事業所ごとに、誕生会・クリスマス会・新年会・お花見会・ボーリング大会・カラオケ・旅行、体操、食事作り、クラブ活動（例：華道・茶道・美術・スポーツ）などを行っている。

給料（工賃）は、数百円～2 万数千円ほど。

厚労省「平成 27 年度工賃（賃金）の実績について」によると、次のようだ。

調査対象は就労継続支援 A 型および B 型事業所の 13065 事業所。工賃の範囲は、工賃・賃金・給与・手当・賞与その他名称を問わず、事業者を支払うすべてのもの。

平均工賃 2006年 12222円 ⇒ 2015年 15033円 (122.9%)

神奈川県は、2014年全国で37位の13709円、2015年も37位の13704円とダウン。その1年でダウンしたのは北海道・神奈川県・愛知県・鳥取県・熊本県。

#### (4) 会社

娘が某トレー会社に勤務している。その会社の障がい者雇用は1986年に始まり、現在グループ全体では374人の障がい者が働いている。障がい者雇用率は13.95%。障害の種別としては、知的障害90%、身体障害9.6%、精神障害0.3%。障害の程度は、重度73%、重度以外27%となっている。(2017年3月末)

仕事内容は、「食品トレー容器の生産(成形や組み立て加工、検品、包装)」と「リサイクル事業(使用済みトレーの選別業務)」。働く場所としては、全国に散らばり、特例子会社6カ所、就労支援継続A型12カ所。その他に、事業提携先3カ所、業務請負先2カ所となっている。

参考1【法定雇用率】厚労省が引き上げ方針。2018年4月から適用。…(17.5.30『東京新聞』報道)

\*従業員50人以上の民間企業 2%→2.2%(4月)→企業の状況を見て2.3%へ(2021年3月末まで)、

\*国・地方公共団体・独立行政法人 2.3%→2.5%、

\*都道府県等の教育委員会 2.2%→2.4% (2018年から精神障害者の法定雇用義務化)

\*2015年6月厚労省「障害者雇用対策」より～民間企業の雇用状況は実雇用率1.88%で、法定雇用率達成企業割合は47.2%で、12年連続雇用者数は過去最高とのこと。(障害者数45万3千人)

参考2【特例子会社】391社(2014年)うち神奈川県48社

参考3【障害者の労働実態】…厚労省全国障害者雇用実態調査…

2016年6月現在 障害者数は 47万4374人/全国

13年度の知的障害者の正社員の割合19%(08年度より18ポイント悪化)、身体障害者は56%、精神障害者41%。16年度の労働者全体では62%だから、障害者雇用は大きく下回る。

#### (5) 大学の場合

##### <横浜市立大学>

①校舎内のエレベーターやスロープは完備しているので車いす対応はできるが、現在使用者はいない。視覚障害者もいない。受験者はセンター試験を受けてくるので、その際は点字での受験もあるようだが、横市大ではそのシステムはないので受験できない。聴覚障害者については、受験科目に英語があり、ヒヤリングがあるので難しい。(聞き取りにくい程度ならば、別室でとか近くでというような対応ができるが)。(※教務で)

②「バリアフリー支援室」が2016年度より開設した。障害者差別解消法の施行により、公立大学では義務化されたため。(私立大学ではまだ義務化はされていない。)

専任のコーディネーターがいて、学生の相談に応じている。パンフレットあり。(※保健管理センターで)

##### <関東学院大学>

①設備面での配慮…校舎・体育館・図書館・行動・学生会館・食堂などのスロープ、エレベーター、手すり、車いす用のトイレ、点字ブロックなど。

授業での配慮…障害学生が履修していることを担当教員に伝える、座席位置の配慮、体育実技や欠席日数の考慮、定期試験での配慮などがある。(ネット「全国障害学生センター：大学調査データより」)

② 入学手続きのときに、手帳を持っているか、医師による診断がついているかを申請してもらう。それが根拠

となって、苦手なことをカバーしたり、配慮したりする。例) 授業スピードについていけない人にはテーブルコーダー持ち込みを公認したり、時間が必要なひとにはテストではなくレポートを許可したり、精神障害の場合、一人で別室でテストを受けることができるようにしたりする。

大学全体では発達障害や精神障害の学生は数十人ぐらいだろう。入学時点では申請されないが途中で発症したり休学したりする学生もいる。電車に乗れなくなった学生などは医療と連携して対応する難しいケースだ。2016年の障害者差別解消法により、私学は公立校と違い「努力義務」ではあるが、それが転機になって①より更に充実したと言える。

静かな環境をとということで設けられた相談室は高い建物の地下1階にある。ソファと低テーブルのある部屋が2室、休憩室は椅子が壁に向かって置いてある。更にその奥には椅子が2脚窓に向かって置いてあり、そのスペースはパーテーションで遮断できるようになっている。学生の利用は毎日あるとのこと、昼休みに利用する学生が一番多いそうだが、授業が辛くなった学生が来て休んだり、一人で昼食をとり(一人ご飯)、さらにそれを見られたくないという女子学生がここで昼食をとるということもあるそうだ。中にはトイレで昼食をとる学生も全国的に見られるそうだ。

精神科医が月1回来学。大学として父母懇談会が年1回ある。(結構集まるそうだ) また、全国を回っての保護者会(懇談会)もあるそうだ。主に就職のことなどが話題にのりらしい。

パンフレットあり。(＊カウンセリングセンターで。6/6)

### (6) 願い～あそぼう会のメンバー&GHのメンバー&「当事者」&家族

♡引き続き〇〇〇〇園で働きたいです。

♡おんせんしせつで働いてみたいです。グループホームに入りたい。一人でどうでをしてみたい。

♡ふくめんユーチューバーになることです。

♡いろんな所に旅行したい。

♡もうちょっとやせたい。

♡教会で結婚をします。

♡東田直樹：支援者も自然体でいてくれて、一緒に過ごす時間を楽しんでもらえると僕なら嬉しいです。(『あるがま  
まに自閉症です』)「僕は、自閉症であることを誇りに思えるような人生を歩みたい。」(『続自閉症の僕が跳びはねる理由』)

\* 親が先に亡くなっても、自分を幸せだと思って生きて行ってほしい。

\* 健康で暮らしてほしい。

\* 障害があっても、親や家族がかかわらなくても、「ゆたかな暮らし」ができる地域の実現。(『TOMO』No.447)

\* くよくよしていても、笑顔でいても同じ時間なら福祉資源をうまく取り入れながら、しっかりと前を見て家族の中心に娘を置き、明るく生きていきたい。(『TOMO』No.446)

\* どんなに障害が重くても、場所と支援の手があれば、親から離れた生活はできます。(『TOMO』No.436)

## 3. 考えなければならないこと

### (1) 「地域で暮らす」ということ

- 障がい者の学習会や冊子などを見ると必ずと言ってよいほど「地域で生きる」と言うことが出てくる。障がいのある人が「地域で生きる」「当たり前で生きる」ことが難しいのが現実だ。(でも、自分はどうだろうか?)  
～津久井やまゆり園建て替えの問題も。
- 模索しているグループホームや作業所…地域とつながると安心して自立して暮らしていけるために、挨拶をしたり、オープンな付き合いをするなど知ってもらおう取り組みをしている所もある。
- 「安永健太さん死亡事件」の持つ問題—2007年、警察官が関与—知的障害や言語障害についての知識がない

ために、警察官は「抵抗」と見て「保護」した。警察官の不当性は裁かれず。

- いわゆる健常者と「世話する・世話される」ではない関係づくりはどうしたらよいのだろうか、といつも考える。相手と頻繁に接すると、障害も個性として見るができるようになり、一緒に笑い、共感し合い、愚痴を言い、注意もできる。やはり「知る」ことが第一歩だ。(でも、相手にそれを求めるのは難しい。) 同じ「知る」でも、障がい者同士がお互いを知り合うことに関しては、難しい課題だと思う。

#### (2) 高齢化問題—介護保険や生活保護

年齢を重ねていくということは、その保護者の年齢は更にその上であるため、「親無き後」が視野に入ってくる。現にグループホームでも「エンディングプラン」や「成年後見人」が話題(課題)に上っている方もいる。

#### (3) 支援者のこと…低い賃金、人手不足、一人職場や労働条件の問題などがある。

きょうされんの調査(16.12~17.4 全国の事業所3637名からの回答あり)から分かることは、「働きがい」があると感じている人は95%いるが、収入の保障(給与体制)は課題。また、職員が話し合う時間的気持的ゆとりが不足。支援する側の人間を大事にしなければ、いい支援はできない。

支援者がもっと働きがいのある職場にするためには、①給与水準の改善 ②達成感のある利用者支援 が求められると6割の人が回答している。(『TOMO』(No.446))

#### (4) 研修より

##### 「ともに生きる社会への一步を踏みだそう~障害児・者とその家族が望む支援とは~」

(横浜市社会福祉協議会障害者支援センター&横浜市あんしんマネージャー瀧澤久美子氏)

##### <<成人期>>

- 学校卒業後、社会人として ①学校は義務教育で口頭学区が義務教育ではないが、守られていた場所。 ②学校から社会へのルールの変化—社会のルールに入っていくということ。 ③様々なかたちの通所先。④就労を考えている家族は、福祉の仕組みや制度を知らない方が多い。子どもの障害特性の理解がうすい。⑤放課後等のデイサービスで、ドアツードアで週に何日も利用していると、作業所が16:00までの場合など、そのギャップに対応できなくなることもある。⑥学校を卒業してから成長する。【参考『障がい者が学び続けるということ—生涯学習を権利として』(2016、田中良三・藤井克徳・藤本文朗著、新日本出版社)】
- 暮らしのこと—一人暮らしか、グループホームか、家族と暮らすか、(施設か、入院か)
- 20歳までの育ちと、20歳以上の暮らしの違い
  - ①20歳までは、親と子の関係、親が支えている部分大きい。
  - ②20歳からは、その人の暮らしをどうつくっていくかは、職員さんが日中の生活だけではなく、本人の生活全体の見直しをしっかりと考えることが必要。
  - ③特別扶養手当は育てている親に出る。障害基礎年金は本人に出る。親はこの違いをしっかりと理解すること。20歳からの生活の組み立て方について、本人中心のお金の使い方をする必要がある。
- 成人期の暮らしの特徴
  - ①家族の暮らしの変化が大きく、その影響から本人の状態がくずれることがある。
  - ②本人の身体変化—健康面での身体づくり…運動量が学校時代と比較して減っていくので早いうちに体力が落ちることがある。精神的な問題、生活リズムをきちんとする、食事は大切、コミュニケーション力を高めるなど。
  - ③余暇の場の不足…よい支援者が必要。

- ④自己の健康管理～具合の悪さを訴えることがうまくできないから発見が遅くなる。
- ⑤金銭の管理～お金の貸し借り、小銭を使えない、人との付き合いにモノを買ったりおごったりがよい関係だと思ってしまう方がいる。お金の使いすぎ。
- ⑥社会的スキルを学ぶ機会がないまま大人になってしまう。
- ⑦20歳後半から30歳代は、親から独立しグループホーム等の暮らしの場を考える時期。
- ⑧家での本人の居場所
- ⑨通勤途上のトラブル、緊急時の対応など
- ⑩近所やと会社の中でのトラブル

## <<壮年期・高齢期>>

- 両親の高齢化に伴う生活の変化
- 本人の高齢化による変化—今まで通りの仕事が難しくなる。  
介護など、グループホームがどこまで対応できるか。家族からの仕送りが難しくなり、生活受給に替わる。
- 40代くらいになると、少しずつ体力が落ち、成人病や慢性疾患などが出てくる。

## 5. 終わりに

法律や制度が以前より大分整備されてきたようだが、順調に障がい者が生きやすくなっているとは思えない。保護者が使えるサービスは増えているが、それですべてがバラ色になったわけでもなさそうだし、支援する側(運営する法人などの組織)も人やお金で常に工夫をすることが求められているようだ。ちなみに、私の勤務する法人では、資源回収、地域への広報紙の配布、物販、賛助会員制度、などを行っている。

### (1) 障害者差別解消法

国連の「障害者の権利に関する条約」(2014年批准)の締結に向けた国内法制度の整備の一環として、全ての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重しあいながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として、2013年6月、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)」が制定され、2016年から施行された。そこでは、障がいを理由に差別の禁止、障がいのある方から社会の中にあるバリアを取り除くために、その人の障がいに合わせて配慮をしなくてはならない「合理的配慮」の提供がうたわれている。

法律ができただけでなく、社会の中のバリアだけでなく、我々の(人々の)心のバリアも取り除くことも大事。

【参考『「合理的配慮」を知っていますか?』(内閣府)】

### (2) 教員に…

学校における指導・支援のほかに、保護者と共にその子の将来像を持つことも大事だと思う。子ども時代は短く、卒業後の生活は長い。しかし、身の回りの整理・清潔、食事、習慣、人との接し方、遊び方・余暇の過ごし方など、そのもとはやはり「学校」が担う部分は大きい。もちろん家庭・保護者との連携なしにはあり得ないが。

【参考】<きょうされん—障害のある人の地域生活実態調査より—A2015年・B2016年>

- |  |                        |
|--|------------------------|
| A 生活保護を除く障害者年金や給与、工賃収入などの全収入が100万円以下の人 | 61.1%                  |
| ワーキングプアといわれる年収200万円以下                  | 98.1%                  |
| B 年齢別親と同居、配偶者なしの割合 (国民一般：総務省2010年)     |                        |
| 40代前半まで……親と同居 50%以上(約15%)              | 50代前半……親と同居 3人に1人(約5%) |

<参考>私の勤務する法人下の作業所に通う人たちは、自宅で家族と同居66%、グループホーム32%。

年齢層では、40才代が61%をしめる。

- C 現在、障害者総合支援法に基づくサービスを利用している人の9割は利用者負担がゼロ。15年夏の厚労省による調査では、介護保険利用に移った人の1カ月の平均負担額がそれ以前と比べて9倍(7183円)に増えている。(65歳問題)

## 6. 参考

### A 支援サービス

障害福祉サービス事業⇒障害者総合支援法に基づくサービス(障がいのある人それぞれの障がいの程度や社会活動の様子、居住などの状況を踏まえて個別に支給決定が行われる支援サービス)

A 訪問系サービス(主に自宅で提供される)…居宅介護(ホームヘルプ)・重度訪問介護、行動援護など

B 日中活動系サービス(施設を利用して主に昼間提供される)  
…生活介護・自立訓練・就労移行支援・就労継続支援(A型・B型)・療養介護・短期入所

C 居住系サービス(主に夜間や休日に提供される)…施設入所支援・共同生活援助(グループホーム)

<障害福祉サービス事業所> (2016年 定員:人)

①横須賀市内の状況(人口 約40万人)

C 知的障害者支援施設…4か所(入所234人、生活介護275人、自立訓練6人)

療養介護…1か所(通所40人)

知的障害者グループホーム…39か所(入所180人)

精神障害者グループホーム…10か所(入所61人)

身体障害者グループホーム…1か所(入所4人)

B 生活介護…28か所(通所548人)

自立訓練(機能訓練)…1か所(通所8人)、自立訓練(生活訓練)…3か所(通所18人)

就労移行支援…5か所(通所64人)

就労継続支援A型…1か所(通所10人)、就労継続支援B型…18か所(通所367人)

② 横浜市内の状況 (18区、人口約373万人)

障害者グループホームB型(法人運営型:身障・知的・精神)…649か所(3616人)

障害者グループホームA型(運営委員会型)…9か所(42人)

入所施設…23か所(6625人)

障害福祉サービス事業所…生活介護、就労継続英・B型、就労移行支援、短期入所、生活訓練)…267  
カ所

障害福祉サービス事業所(療養介護)…4か所

知的障害者福祉ホーム…1か所(10人)

### B 特例子会社

民間企業や地方自治体が障害者の雇用を目的に設立する子会社。特例子会社制度は1976年(昭和51)に労働

省（現、厚生労働省）の局長通達により導入され、障害者雇用促進法（1960年）の改正（1987）により法制化された。

特例子会社で働いている障害者は親会社で雇用されているとみなし、親会社の障害者雇用率（法定雇用率）に算入できるため、親会社の障害者雇用率を引き上げる目的で設立されるケースが多い。別会社であるため、親会社とは異なる賃金体系を設定できる。厚生労働大臣が認定しており、2012年（平成24）5月末時点で全国に349社ある。

特例子会社の認定を受けるには(1)障害をもつ従業員が5人以上おり、全従業員に占める比率が20%以上であること、(2)障害のある従業員に占める重度身体障害者、知的障害者、精神障害者の比率が30%以上であること、(3)親会社との人的関係が緊密であること（親会社からの役員派遣など）、(4)親会社が特例子会社の議決権の過半数をもつなど、意思決定機関を支配していること、(5)専任指導者を配置するなど障害のある従業員を適正に雇用管理できる、などの条件を満たす必要がある。

親会社の完全子会社がほとんどだが、地方自治体が出資した第三セクター形態の特例子会社もある。2002年10月からは単一の親会社だけでなく、特例子会社を含むグループ会社全体で、合算して障害者雇用率を算定できるようになった。

特例子会社には、雇用障害者数が法定雇用率に満たない事業主から徴収される納付金を原資として、障害者雇用調整金や各種の助成金が支給され、障害者が働きやすいように、車椅子(いす)用トイレや介助施設などの整備、就労指導員の配置などにあてられている。特例子会社の従業員は健康者に比べて労働時間が短くなりがちで、毎月の給与は10万円前後のケースが多い。ただし、福祉作業所や授産施設の月収は2~3万円にとどまることが多く、特例子会社の増加は障害者の経済的自立に役だっている。一方で、知的障害者や精神障害者の定着率は低く、自治体の障害者就労支援センターや特別支援学校、福祉施設との連携強化が課題とされている。

## C 障害者基本法 …1970（昭和45）年。2011年（平成23年）8月5日一部を改正する法律が公布・施行

**【目的】 第1条** この法律は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

## D 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）…2016年4月施行

**【目的】 第1条** この法律は、障害者基本法（昭和45年）の基本的な理念にのっとり、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的とする。

## E 障害者権利条約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities）…2014年批准



あらゆる障害者（身体障害、知的障害および精神障害等）の、尊厳と権利を保障するための条約。日本では「障害者  
の権利に関する条約」と、日本国政府によって訳されている。要約⇒障害が無い市民との平等の実現、差別・偏見  
をなくす、機能面の障害や取り巻く環境との関係で障害は重くも軽くもなる。

この条約は、21世紀では初の国際人権法に基づく人権条約であり、2006年12月13日に第61回国連総会において採択された。日本国政府の署名は、2007年9月28日であった。2008年4月3日までに中華人民共和国、サウジアラビアも含む20カ国が批准し、2008年5月3日に発効した。2017年4月現在の批准国は173カ国である。なお欧州連合は2010年12月23日に組織として集団的に批准した。2013年12月4日、日本の参議院本会議は、障害者基本法や障害者差別解消法の成立に伴い、国内の法律が条約の求める水準に達したとして、条約の批准を承認した。日本国の批准は2014年1月20日付けで国際連合事務局に承認されている。

## F 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要 …2016年施行

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に係る状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

### 1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

- (1) 障害者に対する差別の禁止…雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。
- (2) 合理的配慮の提供義務…事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

### 2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行（H30）後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

### 3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。施行期日：平成28年4月1日（ただし、2は平成30年4月1日、3（障害者の範囲の明確化に限る。）は公布日（平成25年6月19日））

A 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止 合理的配慮の提供義務

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

今後、労働政策審議会障害者雇用分科会の意見を聴いて、具体的な内容は指針を策定。なお、禁止される差別や合理的配慮の内容として、以下のものなどが想定される。

#### 【差別の主な具体例】

募集・採用の機会…身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否する

ことなど

賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など、障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと…○賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○研修、現場実習

を受けさせ

ないこと ○食堂や休憩室の利用を認めない など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の機会	○問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること。 ○文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

**G 障害者総合支援法**・・・障害者自立支援法改め。2013年4月施行。

**H 投書**・・・・・・・・『東京新聞』 2016年9月26日（津久井山ゆり園の事件の2か月後の日）より

**I 平和の俳句—記者の一句**・・・・・・・・『東京新聞』 2017年2月23日より

歴史教育者協議会 2017 年度全国大会 神奈川/関東大会

2 1 障がい児教育分科会

# 地域で、普通に生きてほしいな —学校を卒業した後の障がい児・者—

神奈川県 長塚淑江

【日本国憲法】第 13 条 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、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第 25 条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。  
② 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

