

ZENCOLO

ゼンコロ

2016.2 No.159



- 羅針盤
- 権利条約の三つのすばらしさ
- 北から南から
- 利用者の声
- ワーカビリティアジア・パタヤ総会 報告
- 第1回ゼンコロスキルアップ研修会 報告
- 印刷事業振興のための現地交流型研修会 in 青森 報告
- 第1回ゼンコロ交流型技能競技会 報告
- 障害者施設が今、社会から求められていること
- 障害者の就労支援について考えるフォーラムⅤ、開かれる
- 私の旅行記
- お薦めの本
- 自慢の写真

一般社団法人 ゼンコロ
〒165-0023 東京都
中野区江原町 2-6-7
電話 03-3952-6166
発行 中村敏彦



羅針盤

障害者権利条約 政府報告（案）

障害者の労働・雇用問題を どうとらえるか

会長 中村 敏彦

わが国も批准した国連障害者権利条約は、批准してから間もなく2年が経過しようとしています。

昨年9月24日に開催された内閣府障害者政策委員会に、今年の2月、国連権利委員会に提出される予定である第1回政府報告（案）が示されました。

その政府報告において、わが国の障害のある人たちの「労働・雇用」の考え、また、障害者総合支援法におけ

る「働くこと」の位置付けが明らかになりました。

この問題は、就労支援事業で働く障害者ならびに運営している事業者、そしてゼンコロにとっても大変重要であり、設立以来、障害のある人たちの労働問題に取り組み、働くことの意義性を問題提起してきた運動の歴史に対して、大きな遺憾を残す報告になっています。

障害者権利条約における労働・雇用という国際的なものを当ててみたとしても、現実問題として、障害を理由に一般の労働市場で働くことが困難な職業的重度障害者が存在することを、私たちは改めて認識し、改善していかねばなりません。

政府レポートとは別に、当事者や関係団体等によるパラレルレポートにもゼンコロとして意見表明したいと思いますが、そのまま紹介されるわけではありませんので、予め、部分的に重複することをご了承願ひ、あえて掲載することにしました。

1. 基本的な課題

障害者総合支援法は、障害者基本法ならびに障害者基本計画の基本理念に則り、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」であ

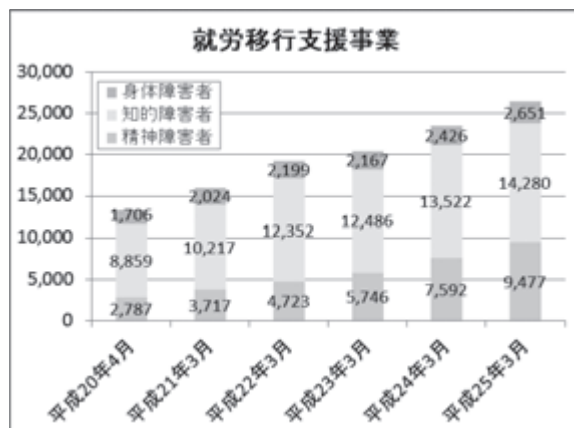
ります。そして、その名の通り、総合的に支援する法律でなければなりません。

わが国の労働施策は、原則として一般の労働市場に開放されているかのように見えます。ように見えると書いたのは、障害のある人の場合、その実態は労働時間の制限や賃金の減額特例、社会保険の対象外など、障害を理由とした明らかな差別が存在しているからであります。

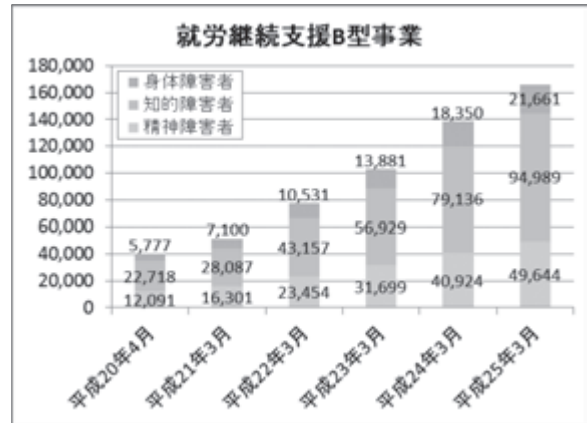
労働施策においては、障害者もまた他のものとの平等を基礎として、基本的には一般労働市場に開放されなければなりません。

しかし、現状の民間企業における障害のある労働者の実態は、法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者数23,650、463人（平成26年6月1日現在 11月26日厚生労働省発表）に対して、就労可能年齢（18歳以上65歳未満）で比較的軽度の障害者431、225人（実数としては344、852人）（平成26年度障害者白書：障害者雇用の現状より）しか実現していません。

また、障害者雇用率は、わずか1・82%（法定雇用率は2・0%）に留まっております。さらに、障害者総合支援法による障害福祉サービスの就労移行支援、就労継続支援で働いている障害者の数は231、070人（平成25年6月国保



（グラフは平成25年3月国保連データ）



連データより)にのぼり、就労移行・継続支援事業のいずれの利用者数も年々、増加傾向にあります。

2. 障害者権利条約における労働及び雇用

障害者権利条約第27条「労働及び雇用」では、「他の者との平等を基礎とした労働についての権利を有すること」を認め、「あらゆる形態の雇用に係るすべての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む)に関し、障害を理由とする差別を禁止すること」とし

ており、障害者の労働の権利を認め、あらゆる形態の雇用に係るすべての事項で障害を理由とした差別を禁止しています。

3. 障害者総合支援法における労働及び雇用

一方、障害者総合支援法では目的、基本理念、定義のいずれの条文にも「雇用及び労働」の規定がなく、第5条1項で「障害福祉サービス」による「就労継続支援」として位置付けられています。また、第5条14項では、「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう、としています。しかし、その「就労継続支援」の中には、「A型事業」という雇用を前提とした事業が制度化されており、雇用契約と利用契約を二重で締結するという矛盾を生んでいます。加えて、「B型事業」においては、実態は明らかに労働にもかかわらず、訓練というサービスのもとに雇用を前提としていません。さらには、いずれも原則1割の利用料自己負担が残存しています。

4. 政府報告(案)について

政府報告の「第27条 労働及び雇用」では、障害者基本法における労働行政による施策、あるいは障害者雇用促進法における法定雇用率、雇用者数の進展などに終始しています。具体的には、(障害者基本法第4条第1項) 障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為を禁止していること、また、(同法第18条第1項) 国及び地方公共団体に対して、職業相談、指導、訓練及び紹介の実施その他の必要な施策を講じることが義務付けられている、と報告しています。しかし、実際には、ハローワークなどの職業紹介の先には、「障害福祉サービス」の就労継続支援A型事業も対象であり、現実的には雇用の対象としていません。さらに、障害者総合支援法では、就労支援事業には訓練等を提供すると定めているにも拘らず、権利条約第26条「ハビリテーション(適応のための技術の習得)及びリハビリテーション」の政府報告に「障害福祉サービス」の記述はありません。

就労支援事業の労働については、第28条「相当な生活水準及び社会的な保障」の中で、「障害者総合支援法」に基づく「障害福祉サービス」で記述し、一般企業等への就労を希望する障害者

に対する知識及び能力の向上のために必要な訓練等を提供する「就労移行支援」、一般企業等での就労が困難な障害者に就労する機会を提供するとともに、知識及び能力の向上のために必要な訓練等を提供する「就労継続支援」を実施しているとして、あくまでも「福祉サービス」の記述に留まっており、いわゆる労働施策と完全に切り離した報告になっています。

5. 具体的な課題と提言

就労継続支援A型事業もまた、障害者権利条約にある「あらゆる形態の雇用」に該当するものと思われます。加えて、就労継続支援B型事業においても労働実態を明らかにした上で、障害を理由とした相当の労働成果が得られないのであれば、新たな所得保障の仕組みが必要と考えます。障害者権利条約による「他の者との平等を基礎として」を前提に、少なくとも、障害を理由とした合理的配慮は、あらゆる環境と手段により提供されることが重要です。加えて、福祉・労働施策のいずれの労働環境においても、必要な福祉サービスを受けながら労働できる新たな施策の創出と環境整備を実現することが、必要だと思われてなりません。

権利条約の三つのすばらしさ

NPO法人日本障害者協議会代表 藤井 克徳



障害者の権利に関する条約 (障害者権利条約)

Convention on the Rights of Persons with Disabilities

「この時期の障害のある人をめぐる最も大事な動きは何ですか」と問われたら、すかさずこう答えるだろう。「批准した障害者権利条約です」と。過去をふり返り、近未来を見渡してみても、批准した権利条約ほど鮮烈で手ごたえのあるものはないように思う。内容をじっくりと深め、存分に活かし、徹底して社会(地域)に浸透させてほしい。そうすれば変わるに違いない。人の心が、社会の礎が、何よりも障害のある人の暮らしづくりが。

25項目の前文と50箇条の本則のいずれをとってみてもキラキラと輝いている。大きくとらえて、すばらしさを三点で表してみたい。一点目は、障害分野についての「世界ルール」の確立である。「障害

や「差別」などの考え方が明確に示された。国際的な比較や交流がしやすくなる。二点目は、「北極星」を得たことである。一つひとつの条項が、そのまま誰もが納得のいく目標(北極星)となる。三点目は、条約全体が、社会への「イエローカード」の意味を放っていることである。効率や生産性一辺倒に傾斜している現代社会にあって、これらへの警鐘である。国際障害者年に伴った決議文にあった「一部の構成員(障害者)をしめ出す社会は弱くもろい」の投影とも言えよう。

ただし、こうしたすばらしさも偶然ではなかった。制定過程の一貫した障害当事者の実質的な参加が大きかった。このことを象徴するフレーズが、国連議場で当事者からくり返されたあの「私たち抜きに私たちのことを決めないで」である。各国の政府代表による激しくも思惑がらみの議論を縫うようにして、国境を越えた障害当事者グループが調整役として、

積極的な考え方の証言者としてかけがえのない役割を演じた。政府代表者や専門家のみの論議だったとしたら、おそらくあのすばらしさは醸成されなかったように思う。

批准までは比較的順調であった権利条約であるが、この先は楽観できない。というのも、日本政府の人権条約に対する一般的な向き合い方は何とも冷たい。建前としてはかなりの法的権能を有する条約であるが、現実には甘くない。権利条約の精神と勢いを保つためには、とにかく目いっぱい活用することである。まずは現場のさまざまな実践の場面で、そして何より運動展開にあたっての根拠とすべきである。

もし、ゼンコロ草創期の闘志たちが権利条約に遭遇していたらどうだろう。開口一番、「わが意を得たり」と口をそろえ、同時に「本物になるかどうかは運動次第」の一言を忘れまい。



声をあげながら写真を撮り、操縦席をじっくりと観察し、開放的な空間に展示物がたくさん並んだ航空ゾーンを満喫している様子で

三沢航空科学館には、航空と科学に関する様々な展示物や体験コーナーがあります。航空機に詳しい方は、入場してすぐ展示されている実物を見つけ「うわぁーライトフライヤー号だ!」「おお! YS11!」と歓

声をあげながら写真を撮り、操縦席をじっくりと観察し、開放的な空間に展示物がたくさん並んだ航空ゾーンを満喫している様子です。朝9時、大型バスを含め全部で車両5台、総員93名で三沢へと出発しました。

森 日帰り

レクリエーション

青森県立総合文化センター・ソレイユ
生活支援員 中嶋友香

した。科学ゾーンでは、翼の働きを感じるために風速20メートル以上の風が吹く部屋に入ったり、時速何kmで走れるかを測る装置で



(納得いかなかったのか?) 何度でも全力疾走して息を切らしてしまったり、航空機のシミュレーターでパイロット気分を味わったりと、皆さん風や光、熱や重力を体感して楽しむ事が出来ました。

その後、イオンモール下田へ向かいました。まずは昼食です。たくさんのお店のショーケースを眺めながら何を食おうか迷い、相談しながらレストラン街やフードコートは何往復もする方も多数。普段は作業場で訓練を共にしている仲間と、外で好きなお店に入り食事をするのは楽しく、新鮮だったのではないのでしょうか。食後は、皆さん各々イオンモール内を歩いて回り、家族へのお土産を買ったり、洋服や雑貨

を買ったりして自由時間を過ごしました。帰り際には「まだ見たい!」「また来たいなあ」等の声もあり、タイトなスケジュールではありませんでしたが、充実したレクリエーションとなりました。

普段とは違う世界に触れ、刺激を受け楽しい時間を過ごす事で、皆さんも身体もリフレッシュする事が出来たのではないのでしょうか。これを原動力として、今後も能力向上・機能向上を目指して日常の作業・訓練に力を入れていく事が出来ればと思います。

山形

共に学ぶ研修会に

事務局次長 渡辺博樹

山形県では今年度から改めて、グループホーム世話人や福祉ホーム管理人も含めた職員全体研修の強化を図っています。

平成27年4月以降、5回開催しました。今年度の研修は、これまで実施してきた内部研修との違いが幾つかあります。まず、職員が、各種外部研修会や講習会で学んできた内容の伝達研修も含んでいること。そう



近年の事業の多角化により、利用者はもちろん職員数や職種も増えました。併せて、福祉ニーズも多様化・複雑化しています。これまでは、全職員が一同に会する機会

した研修会に参加した職員はもとより、法人内実施各事業のサービス管理責任者や施設管理者が交代で講師を務めていること。内容も単なる講義形式だけではなく、グループごとに検討しその内容を発表するものや、講義も寸劇を交えてと趣向に富んでいます。

研修の具体的な内容としては、第一回「福祉サービスの基本理念と倫理」から始まり、「虐待防止・権利擁護研修」などを経て、次回は「障害者差別解消法について」を予定しています。また、マイナンバー制度の説明や自動体外除細動器(AED)操作方法なども研修に盛り込んでいます。

もなく、共に話合うといった機会もありませんでした。参加した職員からは、「よくわかったものの、難しかった。」といった感想も寄せられています。



想も寄せられています。今後もゼンコロと連携を深めながら、より良い福祉サービスが提供できるよう「人材育成」を進めていきたいと思っています。

ながの

第6回「コロニーまつり」

長野福祉工場 徳永 博幸

昨年10月24日に、「笑顔でつながよう まごころの輪」というテーマのもと、若槻施設において第6回コロニーまつりが開催されました。ステージのオープニングにはコンクールで賞を獲得したところのある近

隣の朝陽小学校の合唱部による合唱からスタート。保護者の方を含め、聞いている方の心に響く本当に素晴らしい歌声でした。

そして、午前中のメインとして、地域イベントなどで活躍している「軽業ばふおーまー健山」さんによるパフォーマンス。発表の終わった小学生が残ってくれていたこともありましたが、客席もたいへんな賑わいになっていました。お客さんも巻き込みながら進んでいくハラハラドキドキのバランス芸など、短い時間でしたが、過去にも無かったようなステージの盛り上がりを感じました。

近隣の市立長野高校の合唱、毎年お願いしている獅子舞や太鼓、子供たちの元気なダンスと続きエンディングは若槻施設の利用者さんを中心にした「パートナーズ」の歌で締めくくり最後まで皆様に楽しんでいただきました。

模擬店では、近隣施設の方にも出店の協力をいただき、自主生産品の販売をしてもらい、コロニーまつりの盛り上げに協力してもらいました。その他、恒例になっている営業課中心の焼きそば、制作係・製造係・縫製課・はあてい若槻からもそれぞれが出店し、飲食物や縫製品の販売、

射的ゲームなどを行い、自分たちも楽しみ、

そしてステージや模擬店を楽しみにしていた来場したお客様との会話や施設間の交流も



ができた良い機会になったと思います。地域交流や地域の皆様に福祉施設を理解していただく機会がなかなか作れない現状のなか、年1回ではありますが「コロニーまつり」を続けていくことで、少しでも地域の皆様との交流が進み地域の一員になれるのではないかと思います。事前の出演者探しや準備、当日進行や車誘導など大変なこともありますが、関係者の方々のご協力もあり、成功に終わったことに感謝しております。

東京

トーコロあおば就労サポート
センター(愛称:アリーバ)
スタートしました!

児童発達支援管理責任者
澤地 かおる

東京コロニー初の児童福祉法に基づく、放課後等デイサービス事業所「トーコロあおば就労サポートセンター(愛称:アリーバ)」が11月9日開所しました。場所はトーコロ青葉ワークセンター(就労移行支援・就労継続支援B型)の1階です。

アリーバの主な活動内容は、就学时より始める、働くことを目指した早期職業準備トレーニングです。具体的には、挨拶や身だしなみ、手洗い等を習慣づけ、就労に必要となる公共交通機関の利用体験や通勤(通学)練習を行い、交通規則を学びます。今は送迎を利用している方も経験を積み、自信をつけ、一人で交通機関



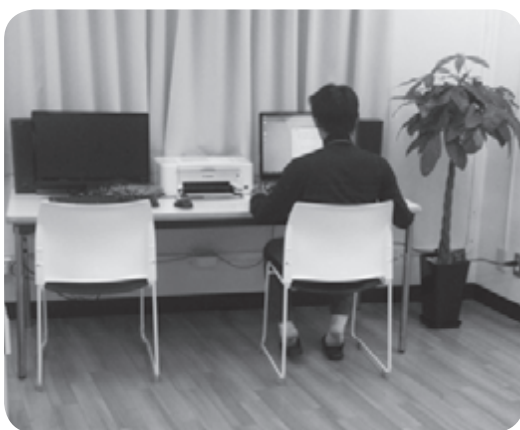
を利用できるよう支援していきます。そして、自分でできることを増やし、生活面の自立度向



上を目指していきます。おやつ後のテーブル拭きや掃除も一緒にを行います。一番メインに考えているプログラムは、実際の現場での作業活動の参加です。折りや丁合い、封入や封緘等の一連の作業を体験していただきます。まずは、アリーバで折り等の一連の作業の練習を重ねてもらいます。その中でも、作業手順を守る、

正確な作業、確認や報告等作業を通して身につくよう支援していきます。パソコンも2台設置しました。文字入力練習やアンケート入力ソフトも用意しましたので興味のある方にはパソコンのスキルも身につけていただきたいと思います。

他にも就職した先輩の職場訪問や職業体験、会社等の訪問も考えています。そして就労の場と合わせて必要となってくることは生活の場です。将来の生活のことはまだなかなかイメージしにくいと思いますが、もうすでに考えているご家族もいらっしやいますので、実際にグループホームを見学し、イメージができるよう



と一緒に考えていきたいと思っています。

もちろん、お楽しみもあります。日常的なところでは、おやつや買い物等、長期休みには図書館やスポーツセンターに出かけることも考えています。季節のイベントも皆で企画し行いたいと思っています。

障害児の支援は未経験のスタッフばかりですが、一人ひとりの個性や発達状況をしっかりと把握し、関係機関と連携をとりながら一丸となり支援していききたいと思います。

*「アリーバ」とはスペイン語の副詞で「上へ」という意味です。頑張る人を応援する気持ちを表しています。

あかつき

「施設外就労」
始めました

セルプあかつき
熊谷 昌博

「セルプあかつき」は、定員20名の就労移行支援事業所です。現在、13名の方が利用され、日々、就労に向けて訓練を行っています。

10月より、「株式会社いなげやウィング」(お隣の瑞穂町)で施設外就労を始めました。株式会社いなげやウィ



ングは大手スーパーチェーン「いなげや」の特例子会社で、しいたけの栽培を行っています。そこで働くスタッフは主に精神障害の方で、しいたけの収穫が仕事の中心となっています。もちろん、「いなげや」に出荷するわけですが、出荷するにはパック詰めが必要であり、今までは専門業者に外注に出していたそうです。そこで、「セルプあかつき」と当法人の就労継続支援B型「スペース・まどか」に白羽の矢が立ちました。

経緯は、「いなげやウイング」がバック詰めに関して障害者の施設に発注したいと考えていたところ、当法人が瑞穂町より受託している障害者就労支援センターの登録者が「いなげやウイング」に就職されており、運よくご相談を頂いたのがきっかけとなりました。

パック詰めは2種類あり、ひとつは発泡トレイに決められたグラム数(5グラムの幅がある)のし

いたけを並べ、ラップ機でラップし、商品帯を巻きます。もうひとつは袋に決められたグラム数(トレイと同じ)のしいたけを入れ、商品帯を巻くというものです。

9月より実習を行い、10月20日より本番の施設外就労が始まっています。「セルプあかつき」では知的障害の方を中心に参加していますが、グラム数の計量に苦戦しています。袋詰めの商品については、しいたけの大ききのばらつきを問われないのですが、トレイの商品については、できるだけ同じくらいの大ききで揃えるというルールがあり、苦戦の原因になっています。半日単位でパック数の出来高目標がありますが、もう一歩及ばない日が続いています。もちろん、回を重ねるごとにそれぞれの利用者に進歩がみられ、目標をクリアする日も近いと信じています。

「施設内の作業」から「施設外の仕事」を経験してみる。言い換えれば「慣れた環境」から「緊張感を伴った環境」への変化を経験することです。その経験が本人の自信となり、今後の一般就労へのさらなる意欲につながっていくよう「施設外就労」に取り組んでまいります。

福岡 在職者交流会を 実施しています

障害者就業・生活支援センターちどり
生活支援センターちどり
浅井 慶太

障害者就業・生活支援センターちどりを、わが福岡コロニーが受託して6年が過ぎようとしています。

この間ちどりを利用し、晴れて就職となった方は約170名になり、その方々を対象とした交流会を開所当時から実施しています。

年々、参加者や要望が増え、数年前からは年4回開催するようになりました。

皆さんの要望を聞きながら、半分は学習、半分は楽しみをと企画を練るのに頭を3回転半ひねりしています。

昨年度は、携帯電話の使い方とボーリング大会。食のバランスと食べ放題。防災体験と茶話会。ちどり職員による消費者金融の恐ろしさの劇と、4回実施。

今年度はこれまでに、給料の上手な配分とボーリング大会。健康づくりの講演と実演。食中毒対策と調理実習を実施しています。

やはり「ボーリングをしたい」と

の声は多く、毎年の恒例となっておりま



今年度実施の中で印象的だったのは、給料の上手な配分についての学習。「15万円の給金をもらい、どのように配分したら生活が送れるのか」をグループ学習し発表してもらうものでした。当然、事前講義でヒントを伝え臨みました。職員間では「意見交換や発表などは少々難しいかも・・・その時はフォローを・・・。」と構えていましたが、みなさんさすが社会人。日々の就労で身に着けた「報連相」(報告・連絡・相談)をいかなく発揮。積極的に通信費・家賃・煙草代など金額を記入した付箋を分類別に分けて集計していきました。結果、各班もおよそ15万円でひと月おくれるような計画ができ、それぞれの違った内容の発表を楽しみ、学習することができたようです。頭を使った後はボーリングでリフレッシュしました。

こうして集まり近況がうかがえ、皆さんにとってはリフレッシュや交流、また悩みを打ち明けたりと双方にとって有意義な時間になっていると確信しています。

すでに「来年はクッキー作りたい」「楽器演奏したい」「世界遺産について学びたい」などなど要望が出ています。来年の計画で頭を4回転ひねっているところです。

佐賀 焼肉会

障害者支援施設佐賀春光園
生活支援員 川原 利夫

春光園では、毎年11月に恒例の行事として焼肉会を行なっています。当日は、天気予報によると降水確率が60%だったので、前日担当者と利用者でイスやテーブル・バーベキューセットを「雨が降りませんように！」と祈りながら準備しました。ところが当日の朝、雨の音が目が覚め、20年ぶりの雨天決行となり、「どうしようか」と思いながら職場に出動しました。一応雨が降った時の対応としては寮の食堂横の広場に雨除けのテントを張って、そこで焼き、利用



者の方に食堂で焼肉を食べていただくことに決まっていました。しかし、食堂は通所の方も一緒に入って全員で食事をとっていただくには狭いので、「もっと効率がいい方法がないだろうか。」と担当者と考えて思い付いたのが、広い軽作業場を利用することでした。材料や道具を除き、テーブルだけにすると全員が座れたのです。そして、軽作業場の入口の軒下

にバーベキューコンロを4台置き、職員が肉や野菜・お好み焼きなどの食材をまとめて焼き、焼き上がった物から順々に室内に運び、利用者の方に食べていただくことにしました。利用者の方の中には「やっぱり美味しい物は外で食べても中で食べてもおいしい。」と言われる方もおられて好評でした。それに私が一番嬉しかったことは、私が担当したお好み焼きと焼きそばが、「今年もお好み焼きと焼きそばがおいしい。」と言って何杯もお代わりを下さったことです。

こうして職員も利用者みなで一緒に「焼肉会」を楽しむことができました。後片付けも担当職員や皆さんのご協力です。スムーズに終わりました。今年はいよいよ雨で室内の焼肉会となりましたが、好評のうちに終えることができました。これも利用者の方、担当職員、そして皆さんのおかげです。ありがとうございます!! でも、やっぱり来年は天気になりますように!!

熊本

20時間に及ぶ監督職等 研修の実施を終えて

総務部長・福島正剛

監督職等がリーダーシップを発揮

しながら業務を推進することが当協会を活性化し、大きな成果を産むとの考えのもとに、係長、係長代理、主任18人を対象にして、昨年の7月10日から10月15日まで13回、20時間のロングラン研修を実施しました。カリキュラムと研修講師、研修内容は次頁のとおりです。

研修内容が監督職等のニーズにマッチしているのか、研修講師の選択は適切だったのかなど不安でしたが、研修終了後に出されたアンケートによれば、概ね好評であり、胸をなでおろした次第です。

特に、ながのコロニーの田山工場長、山形県コロニー協会の鈴木部長の講義には反響が大きく、他のコロニーの状況を知ることができ、当コロニー協会の客観的な位置づけが可能となった等の感想や障害者権利条約を踏まえた障害者福祉へ取り組み熱意が伝わり刺激になった、次年度も呼んで欲しい等の意見が次々に寄せられました。紙面を借りて、田山講師、鈴木講師には御礼を申し上げます。

勝部教授の研修の中で、ドラッカーの見解を引用し、19世紀は身分と財産の時代、20世紀は組織の時代(ど

開催日	時間	講師	研修内容
7月10日	11:00～11:30 14:00～15:30	理事長：西山 敬直 法人本部長：茂 隆治	理事長講話 係長、主任に求められる経営管理
7月21日	14:30～16:00	熊本学園大学社会福祉学部教授 下地 明友	精神疾患の基礎と精神障害者への対応
7月24日	14:00～15:30	調べ工房 田添 圭一郎	マーケティングと商品開発の技法
8月7日	14:00～17:00	ながのコロニー 田山 弘之 山形県コロニー協会 鈴木 宏	リレー講義 ○福祉工場の課題と対応策 ○新たな福祉ニーズとその対応策
8月11日	14:00～16:30	総務部長（社会福祉学博士・熊本学園大学非常勤講師） 福島 正剛	目標管理の技法と演習
8月21日	10:00～11:30 14:30～16:00	九州看護福祉大学講師 橋本 真奈美 熊本学園大学商学部教授 勝部 伸夫	○ソーシャルワークの技法 ○ドラッカーの視点からのリーダーシップ
9月17日	9:30～11:30	くまもと障がい者ワーク・ライフサポート縁 原田 文子	就労継続支援のスキルと障害特性に応じた支援のあり方
9月29日	9:30～11:30	熊本市発達障がい者支援センターみなわ所長 幅 孝行	発達障害者の理解と支援
10月6日	14:30～16:30	社会福祉法人まんさく園施設長 永野 圭佑	まんさく園における地域福祉の取り組み
10月15日	14:00～16:30	総務部長（社会福祉学博士・熊本学園大学非常勤講師） 福島 正剛	障害者総合支援法の構造と戦後の福祉施策

んな組織に属しているかがステイタスを形成するということ（意味）、そして21世紀は知識の時代であり、知識はすぐに陳腐化するので常に磨いていかなくてはならないとの話がありました。

人は財（たから）であり、成果を大きく伸ばすのもそうでないのも人次第といえると思います。次年度も、許される限り、このようなロングラン研修を企画するともに、多くの研修に、多くの人が参加し、活力のある、いきいきとした熊本県コロニー協会でありたいと思っています。



もなく過ごしやすい中で開催しました。ビーチで海を見ながら食べるお肉・焼きそば・おにぎりは最高にいいですね。児童も

沖 縄

ビーチパーティー・
親子バーベキュー

コロニー児童デイサービスから

屋良朝広

沖縄コロニー児童デイサービスでは、毎年各事業所ごとに親子バーベキューを開催しています。沖縄ならではのビーチに家族をご招待して職員との交流や家族同士の交流を目的とした、とても楽しいビーチパーティーです。

今回は児童デイサービスからの親子バーベキューについて紹介したいと思います。

11月14日の土曜日に、児童、父兄、職員、ボランティアを含め総勢50名の人数で行いました。天気はあいにくの曇り空時折小雨でしたが、暑さ寒さ

家族も大満足でした。家族と職員の交流では日頃の子供たちの得意の様子を伝えたり、家庭での様子を聞いた



りしながら今後の支援に役立つ情報を共有し、親御さん同士の交流では似たような境遇の先輩父母が今後の進路や学校現場での情報をお話してくれました。

食事のあとは児童・父母とのレク大会。小麦粉あめ玉探しでは顔を真っ白にしてあめ玉を探し、パン食い競争では口でなかなか取れないので、手で取ったり、○×ゲームでは身内ネタ：等で大いに笑いました。一番の盛り上がりは「児童デイサービスなは」との綱引き対決です。去年は負けていたので児童はもちろん職員、父兄とも気合いを入れて望み、今年はリベンジできました。みんなで一致団結して勝った喜びはきつと忘れな

い素敵な思い出になったと思います。

今から来年のバーベキューが楽しみです。

利用者の声

車椅子バスケットボール 講演会を実施して



ながのコロニー

長崎 和志

昨年十一月十九日(木)新潟県妙高村立妙高中学校にて車椅子バスケットボールの講演会の依頼があり、講師として講演してきました。

十年前に長野市を中心に活動するK9(ケーナイン)長野車椅子バスケットボールクラブに所属し平日二回の練習、月一回の練習試合、年に三〜四回の大会があり、仕事と両立しながら活動しています。その関係で年に一回のペースで小学校や中学校で講演会を実施しています。

今回は中学生、近くの小学校六年生、先生方の約二百人がフレンドリースクール集会という集会の一環として「障害を乗り越えてく前向きな人生の歩み方」というテーマでチームメイト三人にも協力してもらって講演会と車椅子バスケットの体験会をしました。

始めは、なぜ車椅子生活になってしまったのか、その苦難をどう乗り越えてこの先どのように人生を歩んでいくかなどを一人ずつ話しました。

ある人は仕事中に工事車両に足を挟まれ片足を失ったり、交通事故にあったり、スノー

ボードで転倒し、下半身の機能が麻痺したり、みんな様々な理由で障害を負いました。失った物はいくつもありませんが、その分家族や仲間の大切さを改めて感じたり、たくさんの人達に支えられて今の人生を歩んでいける事などを伝えました。

その後、プロジェクターを使い他の障害者スポーツの紹介や車椅子バスケットのルールの説明などをし、選手同士で二対二の試合を行い、車椅子バスケットのスピード感や激しいぶつかり合いや転倒する場面をデモンストラレーションしました。実際生徒達に競技用の車椅子に乗ってもらい、車椅子の操作を教えるから鬼ごっこをしたり、選手もいれて五対五の試合を行いました。始めは悪戦苦闘しながら車椅子をこいでいましたが段々と慣れてきて生徒達がゴールした時は歓声が上がりました。体験ができました。

最後はみんなで記念撮影をし、花束を頂きあつという間に時間が過ぎていきました。



これも車椅子バスケットの魅力や障害があっても前向きに人生を歩んでいける事を一人でも多くの人に伝えたいと思います。

利用者の声

仕事ができる喜び



佐賀春光園

陣内 敦子

県内の養護学校(現在の特別支援学校)を卒業後、佐賀春光園を利用しています。

私は障害が重度の為、一般への就職は困難で卒業後はどうしようかと考えていた頃、進路指導の先生から「佐賀春光園」という施設の話を知りました。自宅からは片道20km程の距離があり、朝夕の送迎を母に頼まなければいけなかったのが負担もありましたが、春光園を利用することに決めました。

この頃、私はまだワープロしか持っていないませんでした。春光園での作業内容は、印刷・組版が中心だと聞きましたので、それからは少しでも早く文字打ちや表作成ができるようにと、養護学校時代は放課後も残り練習をしていました。

しかし、当時春光園では、組版の仕事で使用していたのは「電算写植機」というワープロとは見た目も操作方法も全く異なる機械でした。文字を入力するのもキーボードでのローマ字入力ではなく、ひらがな、カタカナ、漢字、英数字、記号類などすべての文字が盤面に表示され

ており、一文字一文字探しながら入力する方法でした。

印刷のことも分らないし、機械の操作も分らなくて毎日戸惑っていました。そんな私に組版担当の職員の方や、先輩方が分かり易く教えてくださり、封筒や伝票類を作成できるようになりました。

そして初めて自分で働いて、工賃を頂いた時の嬉しかった気持ちを今でも覚えています。

時代とともに組版のソフトも変わっていき、現在はパソコンの中に「インデザイン」というソフトを入れて作業をしています。ソフトが変わるたびに新しい機能を覚えなくてはなりません。組版担当の方たちと試行錯誤しながら最良の方法を考え、少しでも早く確実に版を完成させるようにと頑張っています。

私は、カラーを使ったデザイン性のあるレイアウト(チラシや新聞など)がまだまだ苦手、いいアイデアが浮かばないので時間もかかってしまいます。もっと勉強していかなくてはいいかなと思っています。

最近自宅にパソコンや性能のいいプリンターがあり手軽に印刷ができるため、印刷を注文される方が減ってきています。印刷の仕事をする私たちもスキルアップして、「早く・ミスなく・正確に」納品できるようにしていかなくてはなりません。

自宅から通所できる間は、春光園で頑張りたいと思っていますので、これからもよろしく願います。

ワーカビリティ・アジア会議 タイに参加しての感想



あかつきコロニー 押川 遊

ワーカビリティ・アジア会議タイに参加し、まず福祉の知識に於

いても語学力に於いても自分の力不足を痛感しました。会議初日は各国の取り組みや体験談の発表でしたが、細かな内容に関しての理解や把握は出来ませんでした。各国共通して、政府への期待は薄く、民間企業の支援や働きかけが大きいという事はわかりました。タイの一般企業の考え方として、必要としている能力を有しているのであれば十分というものの様で、タイ・パタヤの町を歩くとメインストリートやショッピングモールで多くの障害者が働いており、また周囲の反応からそれが日常の光景である事が伺えました。

会議の一環で見学をした施設では、敷地の中には学校に行けなかった障害者のために学業を教えている教室があり、10名の方が利用していました。そこで、将来の夢は?という質問があり、教師や技術者、弁護士という答えの中、

3名の女性が「オペレーターになりたい」と返答。なぜ、オペレーターなのか?という疑問が浮かびましたが、見学を進めるうちに施設の敷地内にある別の建物ではインターネット通信会社・携帯電話会社のカスタマーセンターが入っている事がわかり、日常的に目にする事が出来る就職口なので目標としやすいのではないかと感じました。テレビ修理作業の見学では両腕欠損の方が両足で半田ごてを器用に使い作業



会議の様子



半田ごてを使ってる作業

を行っているのを見て、障害の特性から「この作業は無理」「危ないからやらせない方がよい」という決め付けは支援として手抜きである事に気付かされ、また利用者の職域や可能性を狭める支援を行っていた事を反省しました。

会議の参加者の中にラオスで障害者の就労支援を行っている方が居り、話を伺う機会がありました。

支援を行っている方は身体障害の方、中でも車椅子を利用している方が多く作業指導を受けているとの事でした。ラオスでの就労支援は主にマッシュルーム栽培と鯉の養殖を中心にして作業の指導を行っているとの事、鯉はラオスの主な食材で3〜5匹1セットで販売、日本に換算すると200円程度で売っているとの事でした。鯉の養殖の仕方は、コンクリートで水槽を作りその中で養殖を行っており、内容を聞いてみると魚を網ですくう等、能力的に難しそうな工程もあるがそういう箇所については近隣の方が手を貸してくれ

ているし、それが当然の社会であるとの事。福祉分野は日本と比べ10年以上遅れていると聞いていましたが、地域福祉に於いては特別なことをせずとも当然の様に出来ている環境は羨ましく思えました。

タイや周辺国の話を聞き、国全体として身体障害への理解は十分にあるが、知的障害・精神障害については理解が浅く、障害として認知されていない方も多くいるのではないかとといった印象を受けました。各々の国が置かれている状況や風習を考慮し、画一的ではない、その国にあった障害者福祉のあり方を考えてく必要性を感じました。



人気の仕事はカスタマーセンターのオペレータ

ワーカビリティ・アジア会議に参加して

佐賀春光園 コロニーみやき 生活支援員 武下徳光



ワーカビリティ・アジア会議2015に参加して、初めての海外研修、緊張しながらタイに行きました。現地に着くと日本と違い、少し動くだけでも汗をかくてしまう感じでした。

研修3日目に、スタディ・ツアー、レデンプトリスト障害者財団の施設見学を行った。設立以前、障害者が教育を受けられる機関は無く職に就く機会も得られなかった為、ホームレスになるしかなかった。米国からタイに派遣されたレイモンド・ブレナン神父がこの障害者の貧困問題解決に向けて政府に働きかけ、視覚障害者の為の9年制の学校を設立。その後、1984年にレデンプトリスト障害者財団は障害者の為の職業訓練校を開設した。

レデンプトリスト障害者財団は、ブレナン神父の「教育の機会さえ与えれば何ら変わらない能力を発揮できる」という理念を受け継ぎ、障害のある人が仕事を得られるよう、訓練は「二



英語の授業を見学

ズによって柔軟に対応しなければならぬ」という考えの下に行っており、設立当初は4人しかいなかったコンピュータ教室の訓練生はコンピュータ産業の大きな発展もあり15年で訓練生は大幅に増加した。また、英語能力は重視され、会話等が出来れば大学で学位をとった人と同等の収入を得られる為、職業訓練の一環で英語教育も行っている。多くの企業から、レデンプトリスト障害者財団とその学生の能力が高い事は認知されており、彼らは良い給料(およそ150000バーツ/月)で家族を支えることもできている。

職業訓練校では、あるひとつの取り組みで、幼稚園から9年間、140人が寮生活しながら、仕事ができるようになるまで学校に通っている。盲目、自閉症、脳性まひの子供もいる。

英語の授業
見学では10名の身体障害者が授業を受けていた。授業は週6日8時間、1年間2学期制で修了まで2年間。教師は外国からのボランティア



コールセンターで働く人たち

アが行っており、この時はアメリカとフランスからのボランティアが授業を行っていた。任期は一学期分6ヶ月で1学期間・同教科は同じボランティアが教えている。教科書はその時々生徒が興味を持っているもの・学びたい物によってテキストを選ぶとの事。この時はオックスフォード大学のテキストトを使用して授業を行っていた。能力に応じたクラス分けも行っており、入学時のテストで5段階のクラスに分けられる。また、学期毎に定期試験・修了試験も行われているとのこと。

コンピュータプログラミングの授業
見学では就職率は100%との事。どうやったら100%の就職率を実現できるかの質問には「そんな事は考えたことがない。普通は職業訓練校を卒業したら就職する。」といったニュアンスの回答であった。

マタイエレクトロニクスセンター



日本からの参加者

では機械の修理を行っており、テレビの修理がメインの様子で、印象的だったのは両上肢欠損の方が多くの外国人に作業を見られ恥ずかしそうに両足でハンダごてを器用に扱っている姿が印象的だった。以前の自分では、やってみるという発想が出てこなかったのでは?と思う。

コールセンターでは車椅子利用の女性が働いていた。部屋は3部屋あり、それぞれ別の一般企業が入っており、マニュアルによる対応もしくは担当に電話を繋ぐといった内容の仕事で、どのような内容の問い合わせがあったかをホワイトボードに記載してあった。

社会的スキルを教えている教室では、自閉症、知的障害、脳性まひの3歳から13歳までの子供たちに、音楽セラピー・アートセラピー・基本的な教育をしながら、態度、習慣のトレーニングの提供などしていた。

最後に、あかつきコロニーの押川遊さんには、研修期間中、たいへんお世話になりました。一緒にゾウに乗れたことは一生忘れられないでしょう。

第1回ゼンコロスキルアップ研修会に参加して

あかつきコロニー スペース・まどか 藤澤真司



9月9日
～11日にか
けて第一回
ゼンコロス
キルアップ

研修会に参加しました。

9日には、中村会長からの障害福祉サービス現状の課題、総合支援法の3年後の見直しの講演があり、現在の障害者の支援など対しての課題などを整理してお話がありました。障害者等の移動支援・就労支援などの現在の福祉施策の中でのあり方について要点を絞ってお話いただきました。

10日の午前には、利用者支援の取り組みについて、事例発表を通して、意見交換を行ないました。午後には、井上事務局長から「報酬単価及び社会福祉法人新会計基準の概要」を講演していただきました。私自身、新会計に移行することとは理解していましたが、その内容に関しては、ほとんど把握しておらず、資料をもとに説明していただきました。また、実際の収支計算書をもとに説明があり、理解しやす

い内容となっていました。作業の現場での経験しかなく、報酬単価などに関して無知であったこともあり、十分に理解するまでには至らなかったものの重要性に関しては把握することができました。

山形県コロニー協会の就労支援事業で行われているミーティングでの利用状況の確認に関して、それらを日々行なうことで、報酬単価情報が共有化され、各職員が報酬単価を意識して取り組めることにつながると感じました。また、職員間での利用者のおかれてい



「在宅利用が可能となった就労移行支援事業を中心に」の様子

る状況の共有が図れるということ、情報の共有化の重要性を改めて感じました。

最終日には、東京コロニーの堀込氏より在宅での就労移行事業についての講演がありました。通所方法や様々な困難を抱えながら就労を目指す障害者にとって、在宅での福祉的就労は新しい可能性を広げることにつながるが、現行制度下での課題（公費ヘルパー利用が同時にできない）があり、それらの解消がこれからの在宅就労を広めていく鍵になると感じました。

事前アンケートを基に各施設から課題が挙げられていましたが、どの施設においても利用者をどう支援していけ

ばいいかということを一に考えていると感じました。利用者がいかに充実した生活を送ることができるといいうことを支援者の立場から考え、利用者がどうなってもらいたいという目標を持って支援を行っていると感じました。

様々な施設の方たちと話をし、利用者支援の方法や悩みを共有し、考えることができました。現在の制度の抱える問題や困難事例に対する対応など幅広く学ぶことができました。今後、この三日間で学んだことを利用者支援に活かしていけるよう努力していきたいと思います。

印刷事業振興のための現地交流型研修会 in 青森に参加して

山形県コロニー協会 山形福祉工場 生産課 加藤一平



平成27年
10月7日か
ら9日の3
日間、青森

県コロニー協会にて「印刷事業振興のための現地交流型研修会in青森」が開

催され、山形コロニーからは5名が参加いたしました。

私自身、過去2回中野サンプラザにて開催された印刷事業製造担当者研修会に参加させて頂いておりましたが、他法人を訪問するのは初めてで、特に

今回は大規模な印刷事業展開をしている青森コロニー印刷さんを訪問できるとあり、わくわくしながら参加させて頂きました。

この度の研修の目的は、ゼンコロ会員法人の印刷事業に対する具体的かつ個々の課題に伝えられるよう、先進事例等のある会員法人に従業員を派遣し、その実際に触れ、技術や知見の習得を図り、人材育成や事業復興につなげて印刷事業の底上げを図ることです。

研修会は、初日青森コロニー協会さんの印刷事業以外の施設見学、併せて、カレンダー丁合製本機やDM圧着機など印刷機材展などで見えたことのない設備を実際に動かしてもらいながら、メーカーサイドではなくオペレーター目線での話を伺いました。

2日目は、営業・製造担当それぞれに分かれ印刷現場の見学を行いながら、その場で質疑応答をしていく形式でした。私は製造担当研修に参加し、座学・実地見学を通し設備の規模の大きさとオペレーターの技術の高さに圧倒されました。また、今回参加した工程管理が私1人だったということもあり、ご厚意で、予定にはなかった工程管理の現場の見学もさせて頂きました。工務と営業の入稿方法は、山形で課題となっているオペレーターの作業時間の確保に繋がるヒントを頂く事が出来

ました。

3日目は生産管理ソフトプリントサピエンスの運用方法について説明していただきました。現在山形では一部分のみシステム化されており、今後より良いシステムを構築する際に、一元管理のメリット・デメリットを伺えたことは大変参考になりました。

3日間を通し機械設備は勿論ですが、従業員一人ひとりのモチベーションの高さに一番驚かされました。低迷する印刷業界の中でも常に新しいことにチャレンジし、顧客ニーズに対応する姿に感動いたしました。具体的な課題解決のアドバイスや技術指導など丁寧の一つ一つして頂いたことは勿論参考になりましたが、印刷事業はまだまだやれることが沢山あるという熱い気持ちにさせてもらえたことが今回の一番の収穫だったと思います。この気持ちそのまま山形に持ち帰り、印刷に携わる全員が目標に向かいチャレンジできるような環境作りに貢献していきたいと思っています。

今回お忙しい中、時間を割いてくださいました青森コロニー協会の皆様ありがとうございました。



青森県コロニー協会 営業 室原 祥二

10月7日
～9日の3
日間、ゼン

コロ、山形、

ながの、東京、福岡、熊本より20名が参加し青森県コロニー協会で行われた印刷事業振興のための現地交流研修会に参加しました。

1日目の全体研修では、施設等を見学し、2日目は営業担当研修がありました。前日に営業同行を希望していた

ので、朝から青森県コロニー協会の井上営業課長に同行させて頂き、青森市内の顧客を数件回りました。移動中にはお互いの現状等をお話しし、競争の厳しさや営業をしていく上での問題点など、熊本と変わらない点も多くありました。

その後、協会に戻り、頂いた見積り原稿を、業務管理ソフトのプリントサピエンスを使い見積りや伝票起票をする作業を見せていただきました。

午後は、座学及び質疑応答。まず青森県コロニー協会の印刷事業の現状をお聞きし、その後、優先調達推進法の状況を青森、山形、ながの、東京、熊本、各営業より説明し意見を交換。以前競争で取ったものが優先になるなど、

厳しい状況は他の県も変わらないと感じました。

また、その他の営業活動等として青森県コロニー協会のフリーペーパーの状況とリニューアルに向けた企画、提案事例をお聞きした後、稼働中のB3オフィンの見学をしました。

今回初めてゼンコロの研修に参加し、青森県コロニー協会の施設見学や他のコロニーの方のお話を聞く事が出来ました。

青森県コロニー協会の設備は最新の物も多く充実していて想像以上のものでしたが、全ての部署において、作業の効率化を考え、短納期に対応しコストを削減するために設備を入れてありました。

また、研修によって、営業、製造両方の立場での共通の問題点や効率化のための方法等を知る事も出来大変勉強になりました。

少しずつでも改善し効率が良くなればと思っています。

そして、お忙しい中、3日間も研修していただいた青森県コロニー協会の皆様、大変お世話になりました。ありがとうございました。

第1回ゼンコロ交流型技能競技会参加報告

山形県コロニー協会 山形福祉工場 生産管理課プリプレス 海藤航貴



平成27年11月6日～7日の2日間、長野県ながのコロニーにて第1回ゼンコロ

交流型技能競技会が行われました。6法人から11名の競技者が参加され、私もDTP種目で山形コロニーを代表し今回競技へと参加させて頂きました。

法人内での技能競技会という試みは今回が初であり、競技開催にあたり各法人の皆様にはこのような場を設けて頂いた事に感謝を申し上げます。

2時間15分という時間の中で一枚のチラシを作成するDTP競技は実際の業務を想定し、デザイン性や正確性、クライアントの意向をどれだけ汲み取れるかなど、多くの事が求められます。今回「コロニアート展」と題された架空の作品展を想定した課題が出題され、各々が工夫を凝らしたチラシを作り上げました。

今回、アビリンピック競技会とは異



なり、それぞれが作成したチラシをプレゼンテーションする時間が設けられ、作業側の意図を相

手に伝えることが出来るという形が取られました。それは作業者の意向をクライアントへ伝えるという意味でとても重要な事であり、日々の業務に通じる事であると感じました。

そして競技者はそれぞれに違った障がいを持っています。それをどのように評価するのか。作業スピードも一人一人が違う中、「出来上がったものだけを評価して良いのだろうか」そのような声が聞かれました。私自身その言葉が強く印象に残ったとともに考えさせられる競技となりました。





しかし、競技を通して高い向上心を持ち「良いものをつくりたい」と思う事こそが自分の更なる技術向上につながるのではないでしょうか。印刷業が衰退している中で、デザインや高いクオリティ実現の重要性はとても大きなものだとは感じております。

今回最優秀賞という賞を頂く事が出来ましたが、自分の未熟な側面を見直す良い機会にもなりました。日々のご指導に感謝し、一層業務に励みたいと思っております。

また、同じゼンコロ加盟法人で印刷という業務を行うものの、他県の法人の方々と交流する機



会が少ない中でこうして技術交換、情報共有をする事が出来た事は私自身多くの刺激を受け、大変貴重な経験でありました。このような競技大会を通して法人間の交流を増やし、技術交換の場を設けていって欲しいと思っております。

平成28年度は全国アビリンピック大会が山形県で開催されます。地元開催とあり、山形コロニーでも一層技術向上に励み、身障者雇用を促進する良い機会と考え、多くの方に高い向上心を持って参加して頂きたいと思っております。

*事務局注記 アビリンピックではDTP部門の競技のほかに、主に知的障害者を対象とした競技種目として封入、封かんやラベル貼りなどの事務処理を競う「オフィスアシスタント競技」も実施されることから、今回の交流型技能競技会ではそのデモンストレーションも平行して行なわれました



障害者施設が今、 社会から求められていること

理事 島田 政行



「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別をすることその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。」、「社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって不当な差別的取扱いの規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。」これは、障害者基本法に規定された「差別の禁止」条項です。

この基本原則を具体化するために、平成二十六年六月に制定された「障害者差別解消法」は平成二十八年四月一日から施行されますが、この度、厚生労働省から、「障害者差別解消法福祉事業者向けガイドライン」福祉分野における事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する対応指針」が示されました。

指針において「不当な差別的取扱い」については、障害者に対して正当な理由なく、障害を理由としてサービス等の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者

でない者に対しては付けない条件を付けるなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止しています。「合理的配慮」については、事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、必要かつ合理的な配慮を行うことが求められています。また、指針ではこれら不当な差別的取扱い及び合理的配慮について具体的に例示がされ、それぞれの障害特性と対応時に配慮すべき事項が示されています。

この度の福祉分野に対する指針は、福祉の専門知識及び技術を持って福祉サービスを提供する事業者は、日頃から直接障害のある方に係り、障害に関する理解や障害のある方の人権・権利擁護に関する認識を深めるとともに、より高い意識と行動規範を持つて、障害を理由とする差別を解消するため率先した取り組みが期待されているもの

と受け止めています。

私も各法人においても利用者の皆様の支援等に当たっては、指針の内容を十分理解し適切な支援に努めるとともに、障害を理由とする差別解消のため積極的に取り組んでまいります。

障害者の就労支援について考える フォーラムV、開かれる

ゼンコロ事務局…渡辺忠幸

はじめに

2015年11月19日に参議院議員会館で、全国福祉保育労働組合（以下、福祉保育労）とNPO法人日本障害者協議会（以下、JD）の主催によるフォーラムが開催されました。副題は、「ILOなどの国際潮流と日本に問われているもの」です。

このフォーラムは2009年から5回重ねてきています。2007年8月15日に福祉保育労が国際労働機構（以下、ILO）に提訴の申し入れを行い、同年11月26日に正式に受理されて以降、その後の経過報告を兼ね、課題提起を粘り強く続けてきているものです。提訴の内容はフォーラムで福祉保育労の清水俊朗さんからの報告で触れています

ので省きますが、JD代表の藤井克徳さんのあいさつでは、我が国も障害者権利条約を2014年1月に批准したことを受けて、日本の障害者も新しいステージに入ろうとしているにもかかわらず、障害者の就労問題は政策的になかなか進まない状況にあること、そこにサブテーマにある「日本に問われているもの」が依然としてあることが強調されていました。ゼンコロも改めて障害者の就労問題に思いをはせ、考える機会となることを願い、福祉保育労の報告を中心に5回目のフォーラムを紹介させていただくことにしました。

フォーラムの冒頭で紹介された、ILO理事の桜田高明さんからのメッセージでは、ILOが加盟国に求めたものは「機会の均等、待遇の均等、そして当事者参画を確保する」ことにあったこと、世界の急激なグローバル化による発展の一方で、貧困や格差の拡大、国際的な労働問題や労使対立が激しさを増してきている。その中であって、あらゆるステージで、差別なく様々な人が合意形成のプロセスに参画し、連帯し、ともに歩みを進めることが働く立場の人々にとって大切にすべきことだと訴えていました。

福祉保育労の清水俊朗さんからの報告は次のとおりです。

ILO提訴の意義と経過と内容

経過については、このフォーラムに続けて参加されている方はまだ頭の中にあるのではないかと思います。「ILOへの提訴」とは何なのか、も含めて、最初にさかのぼって説明します。

そもそもなぜ提訴をしたかというところ、2007年に私たち労働組合がILOに対して申し立てを行ないましたが、これはJDからの要請を受けて私たちが申し立てることになりました。ILOに提訴するのは普通の障害者団体ではダメで、労働組合の資格がないとできないという事情があります。それで協力したというのが最初の経過です。

何に対する申し立てなのかというと、ILO159号条約、99号勧告、168号勧告の3つが障害者の労働に関することを定めている条約及び勧告になっているのですが、この3つに対して、日本の国内の障害者雇用政策が違反していることを申し立てました。最初の提訴文は、亡くなられた丸山一郎さんが書かれています。

最初の提訴文の中に、私たちが求めたものを書いてあります。具体的に次の4つの点で条約に違反しているという指摘です。

- ① 障害者の定義が労働能力に応じていない

② 全ての障害者に平等な待遇が与えられていない



清水俊明さん

- ③ 保護雇用と生産作業施設の未整備

- ④ 障害者と非障害者の機会が均等でない

日本政府への勧告

日本政府に対して求めた勧告の内容は、障害者自立支援法の破棄を筆頭に上げて費用負担の問題、ダブルカウンツの問題、労働能力の評価の問題等々、8点にわたって日本政府への勧告を求めています。

- ① 障害者自立支援法の破棄
- ② 障害のある人への費用負担の撤廃
- ③ 生産性の低い人を含む全ての障害者に、現在の社会福祉法による処遇をやめて労働法と労働政策による法的保護と支援を与えること
- ④ 重度障害者のダブルカウントによる計算方法を完全確実に廃止すること
- ⑤ 1996年行政監察局の履行(障害者雇用促進法上の労働能力の認定)
- ⑥ 多くの法律間で異なる障害者分類の整合性をとり、障害者の職業的能力に基づいた分類基準で法改正すること

- ⑦ 重度障害者に職業リハビリテーションセンターの利用を開放すること

- ⑧ ILO条約・勧告で述べられている「適切な配慮」を、国連の障害者権利条約でも規定されている労働法と労働政策に組み込むこと

ILOの見解と評価

最初に申し立てを行なった2年後の2009年に、ILOから最初の報告書が届きました。ILOの見解は次の5点です。

- ① 「条約に違反している」という表現は直接には書かれていなかったが、いくつかの重要な事項に関わっては、条約・勧告の精神と内容にそぐわない旨の見解が示されている。つまり重要な論点については実質的に違反状態であることを示した。

- ② 全ての事項について結論が出ているわけではなく、政府に対して次回(2010年)の年次報告での報告を要請し、より詳細な情報提供を求め、「条約・勧告適用専門化委員会」に今後の調査のフォローアップをゆだねている部分がある。

ある。

- ③ 理事会は「この報告書によって提訴に対して審議は終了」としているが、実際には「中間的な報告」と理解することができるとしている。

- ④ 日本の実態については、ILOとして認識が誤っている部分もある。

- ⑤ ディーセント・ワークの観点から希薄、障害者権利条約の水準との乖離もある。

最初のILO報告の中で、私たちが評価している点を簡単に書いてあります。

- ① 授産施設(就労継続支援B型事業)の利用者への労働法適用を示唆している。
- ② 働く場での利用料徴収(応益負担)に「懸念を表明」している。
- ③ 雇用における「合理的配慮」を実質化していくことを雇用主への義務化として明示。
- ④ マイナス評価だが、否定若しくは議論を先送りされている点もいくつかあった。引き続き審議を求めていく必要がある。

2007年からの歩み

2007年8月15日に提訴を始めてから、2015年までの9年間の歩みは次のとおりです。

一連の情報も同様に公開されていない」という点。その上で、8月20日付で専門家委員会へ意見書を提出しました。

現在、ILOでは総会が開かれている時期で、これから審議がされていくと思っています。今回の意見書は全体として一般就労の問題、A型、B型、就労移行の実際の問題を中心にまとめた形になっています。というのは、権利条約が批准されて今、国内の障害者施策が一つの見直しの時期だということだと思っているからです。そういう意味では、実態を伝えることで政府が議論している方向性であるとか、政府の見直しは実際にはこれだけ乖離していることを示したかったわけです。

私たちは申し立てをしているので、全体としてはどうしても厳しめの意見となります。例えば、雇用率は確かにあがってきているが、雇用率だけでは見えない問題も浮かび上がってきています。賃金の問題、正規・非正規雇用の問題は雇用率だけでは明らかにありません。政府の雇用実態調査の数字を見るだけでも明らかだが、そういう問題を指摘しています。例えば、知的障害者の一般雇用での平均賃金は10万8千円。日本全体の一般労働者の平均賃金は月29万円。だいぶ差があります。こういうことを取り上げています。

障害者の労働実態

また、私たちの労働組合は一般市場で働いている障害者から「労働相談」を受けていますが、その実態の例を記載しています。

＊勤務先の介助者が歩行介助方法を理解しておらず、つまずいたりすることがあるため、介助方法について希望を言うことになった。

＊最低賃金減額特例措置の対象者に、年次有給休暇はないと、うその情報を伝えていた。

＊就業規則が提示されず、年次有給休暇が付与されることも教えられなかった。

＊障害に応じた作業用機器や設備(視覚障害者用のパソコン、車いす用の机など)など、働きやすい環境が整備されていないにもかかわらず、仕事が遅いとか雑な仕上がりと批判される。

＊外部の人の出入りのあるフロアで、(障害者が人目に触れないように)トイレやエレベータ、社員食堂や売店の使用禁止命令がある。

一般市場で働いている障害者の厳しい実態がここにも現れています。労働法規や合理的配慮義務の徹底が足りていないとみています。A型の問題は、最低賃金減額特例措置が必要以上に利用されています。そのことが障害者の

低賃金を固定化している問題もあるのではないかと。一方で良心的な事業所では財政上の困難さから必要なスタッフ

が確保できていない問題もあるのではないかと。B型の問題では、「工賃倍増5

年計画」とか「工賃向上3カ年計画」と工賃を上げる計画を立てているが、実効性が低いところから疑問視しています。政府は「労働法の適用を妨げない」という言い方をしているが、実際には労働者保護のための法律がほとんど適用されていません。B型で働く障害者を労働者だとしても、それを守る保障が日本の場合何もされていないということが言えると思います。

2015年8月20日付 ILOへの福祉保育労働者の意見書

問題の解決にむけては、第1に一般就労における障害者の労働条件・環境の整備を進めること。そのためには労働法規や合理的配慮の厳格な実施が必要。2番目として、障害者の深刻な経済生活を改善すべきだと。きょうさんが2013年に行なった調査では、働いている障害者の56%が障害基礎年金を含めて年収100万円以下という、びつくりするような数字が出ています。まさに貧困の中にある障害者の生活実態、これをどう改善していくのかは障害者の雇用問題を考える大事な視点の

一つだと思います。

3点目に、障害者総合支援法の3年目の見直しが進められています。この問題に関しても、本場に当事者参加の上に議論されているのか。「骨格提言」が作られたが、その内容はほとんど触れられずに進められているのではないかと。

最後に、角度は変わりますが、ILOの条約そのものの見直し、159号条約168号及び99号勧告があるが、一番古いのは50年以上前に書かれています。障害者権利条約ができて、ILOもそれに沿う形で見直しをすべきではないかと。障害者の労働や雇用の実態の国際的なデータ収集も、ILOが積極的にやってももらえれば国際基準のあり方がより明確になり、日本だけでなく、障害者の就労問題の解決にむけて進むのではないのでしょうか。全体としてそのような内容で今年8月20日付意見書をILOへ出しました。年が明けて2月、3月ぐらいにILOからの報告が出るのではないかと

思っています。

＊故丸山一郎さんが最初に提訴文を書き上げたことが文中で触れていますが、丸山さんが提訴にいたる経過は『常に先駆け走り抜く―障害のある人と共に生きた丸山一郎―著者：渡辺忠幸 発行日：2014年11月8日 出版：一般社団法人ゼンコロ』に詳しく掲載されています。参考にしていただければ幸いです。

＊故丸山一郎さんが最初に提訴文を書き上げたことが文中で触れていますが、丸山さんが提訴にいたる経過は『常に先駆け走り抜く―障害のある人と共に生きた丸山一郎―著者：渡辺忠幸 発行日：2014年11月8日 出版：一般社団法人ゼンコロ』に詳しく掲載されています。参考にしていただければ幸いです。

私の旅行記

海の向こうに刺激を求めて

東京コロニー デジタルメディアセンター 田村 徹也

この1年、1月と10月と一人旅で台湾へ2度行って参りました。昨今LCCの台頭で旅行費用も安く上がるということで日本から近いこともあり、気軽に行けるようになったと思います。

海外の空気や雰囲気を感じ身をもって感じることで、刺激されるものがたくさんありました。

台北市内や観光名所の九份、ランタン祭りで有名な十分老街などの他、普段ツアーではなかなか行かないような高雄まで足を伸ばしたりもしました。

台北市内にはとても良い温泉が出るところがあり、温泉地には日本でも有名な加賀屋が宿を構えているくらいで、泉質はとても希少で秋田県の玉川温泉に近いそうです。

高雄は本当に暖かく1月に行った際には、薄手のシャツ1枚羽織っていればという程で、南国の空気が気持ちよかったです。海産物がとてもおいしく、台北市内に比べると日本語がなかなか通じづらいのですが、悪戦苦闘しながら頼んだものはとても満足できる料理でした。

こういった刺激を感じるとまた何度も行ってみたい、今度は違うところにも行ってみたいという楽しみが生まれてきますし、逆に国内でもまだまだ未踏の地はたくさんあるので、そういうところに目を向けるのもいいのかと思いました。



毎週楽しみしめている週末の新聞の書評を読んで、その本を手にとりました。

誕生日を祝ってもらうこともなく、暴力から身を守るために気配を消して壁になっていった女の子、歪んだ愛情にがんじがらめになってしまった子、そんな被虐待児たちのその後の物語です。

虐待をうけた子供たちは脳に器質的なダメージをうけ、重い後遺症に苦しみます。常に暴力から身を守るため、その子たちには瞬間瞬間しかないのです。そうして、心に蓋をして外界から切り離して生き抜きます。運よく、保護さ

お薦めの本

誕生日を知らない女の子

著者 黒川祥子

集英社

あかつきコロニー
障害者就労支援センターとらい
富田 眞貴子



れ愛される環境になっても、成長を止めた脳は警報を鳴らし続けます。そのため安全な環境だからこそ、突然蓋がはずれ、怒りが噴出するのです。その暴力性は忍耐と愛情を吸い取ります。

虐待は保護されて終わりではないのです。

その後の生き直し、愛し直しが難しいのです。愛情は何度でも試され、傷ついた心が、もう大丈夫と認識するまで続きます。

ぜひ、この本を通して、虐待のもたらす大きな傷跡について考えてみてください。そして、傷は癒えること信じて寄り添っている人たちのことをもっと知ってほしいと思います。

綱 領

現代社会には、様々な障害のある私たちの仲間が生活している。

私たちは戦後の混乱のなかから、自らが生き、働く場をつくる事業と運動を共同してすすめてきたが、障害を理由に生きる諸権利が制限され、その状況は今日もなお続いている。

私たちが願う進歩した社会とは、すべての人々の自由と尊厳が守られ、平和で人間らしい生活を送ることができる社会であり、このことは人類共通の願いである。

私たちはそうした人間尊重の理念にたち、完全参加と平等と障害者の働く権利の具体的な保障をめざし、わが国の関係制度や社会・経済・文化的諸条件の改善を図り、すべての人々が幸せに生きることができる社会の実現に向けて連帯し、積極的に行動する。

私たちの誓い

開拓者の心 私たちは、試されたことのない道を自分たちの手できりひらく開拓者のところをもち続けます。

働く喜び 私たちは、さまざまな困難を乗り越え、働く場やそれを支える暮らす場を創設し、働くことをつうじて積極的に社会に参加できることをめざします。

可能性の追求 私たちは、ひとりひとりの多様な可能性を信じて、新しい能力を発揮する努力を続けます。

連帯と協力 私たちは、お互いに協力し、励まし合い、かわることのない連帯で幸せを築くことに努めます。

豊かな社会 私たちは、心を合わせて、すべての人が障害の有無に関わらず、人としての幸せを感じられる、平和で豊かな社会の実現をめざします。

2013 (平成 25) 年 11 月 8 日
社団法人ゼンコロ 第 64 回総会 改訂承認

・青森県コロニー協会 青森市017(728)5621・山形県コロニー協会 山形市023(641)7335・ながのコロニー 長野市026(293)8766・東京コロニー 中野区03(3952)6166・あかつきコロニー 武蔵村山市042(560)7840・山口県コロニー協会 防府市0835(32)0069・福岡コロニー 新宮町092(963)2781・佐賀春光園 みやき町0942(94)2144・熊本県コロニー協会 熊本市096(353)1291・沖縄コロニー 浦添市098(877)3344 ゼンコロホームページ <http://www.zencolo.or.jp/>

自慢の写真 シリーズ

佐賀平野

佐賀春光園

職業指導員 坂井幸二

27年11月30日、神埼郡吉野ヶ里町(東脊振村制百周年記念塔)から撮った写真です。

1月発行予定というところで、田舎の風景・佐賀らしい風景を載せたいと思います「佐賀平野(さがへいや)」にしました。30年ぐらいい前は空気が澄んでいて有明海や長崎の山もよく見えていました。佐賀でも雨が降った翌日に見る程度になりました。



佐賀県で一番高い建物は、11階建ての県庁舎で約59m、マンションでは15階建て50mが最高

間部へ登るととても眺めがよく平野全体を見ることが出来ます。圃場整備、道路拡張、宅地化など年々見る風景が変化しておりますが、緑の多いふささとしてほしいと年を重ねることに思っています。

平野面積は約700平方kmで、平野全体に網目のような水路(クリーク)があるのが特徴です。九州でも有数の穀倉地帯で米作麦作の二毛作が行われており、米作は全

平成28年経済センサス - 活動調査を実施します。



- 経済センサス - 活動調査は、すべての事業所・企業を対象に、平成28年6月に実施します。
- 経済センサス - 活動調査は、我が国における産業構造を包括的に明らかにすることを目的とする政府の重要な調査で、「統計法」という法律に基づいた報告義務のある基幹統計調査です。
- 調査を正確かつ円滑に実施するため、平成27年9月中旬から「企業構造の事前確認票」を郵送します。印字されている内容をご確認の上、ご回答よろしくお願いいたします。

総務省・経済産業省

ビジネスを強力にバックアップする △サシ のソリューション

■ 名刺カードプリントシステム

MP-300 Duo



■ 表面光沢加工機

DC-1



■ 印刷業総合業務管理システム

M BOOSTER

Web ブラウザを介した簡便性で
マネージメントを強固に支援する業務管理システム

■ web受発注システム

Print Order

「SUPER DIGITORIAL」との連携で組版機能強化
柔軟で強力な Web to Print を実現した B to B システム



〒104-0061 東京都中央区銀座8-20-36 第二営業本部 <http://www.musashinet.co.jp/>

東京第二支店 03-3546-7733
神 戸 支 店 045-461-3400

札 幌 支 店 011-708-3541
名古屋支店 052-581-7307

仙 台 支 店 022-227-9185
大 阪 支 店 06-6745-1634

北関東支店 048-640-5795
中四国支店 082-232-9261

東関東支店 043-305-4901
福 岡 支 店 092-282-6301

FUJIFILM
Value from Innovation

成長は、「省資源」から。

もっと強く、もっと付加価値の高い印刷ビジネスを実現するために
富士フイルムは提案します——成長は、「省資源」から。

材料・工数・水・エネルギー・排出、これまでの「コスト」を減らし利益に還元。
製版・印刷工程を軸にした、独自のソリューション「FUJIFILM SUPERIA」が
あなたの会社をどこよりも強いものに変わっていきます。

**FFGSは、戦略的『省資源』で、
トータルコストダウンを支援いたします。**

「減らす」がつくる、クオリティ **FUJIFILM SUPERIA**

富士フイルム グローバル グラフィックシステムズ株式会社 [ホームページ](http://ffgs.fujifilm.co.jp) <http://ffgs.fujifilm.co.jp>
本社 〒106-0031 東京都港区西麻布二丁目26番地30号 富士フイルム西麻布ビル 03(6419)0300

福祉施設の企画・総合計画・改造計画・設計監理



— 確かな経験と豊富な実績 —

昭和44年の創業以来、北海道から沖縄まで全国各地に600件の公立・民間
の福祉・医療施設建設を手がけた、数多くの経験と実績があります。施設の移
転計画、増改築計画等、どんなことでもお気軽にご相談ください。計画・申請
から設計／監理にいたるまで一貫したお手伝いをさせていただきます。

株式会社 新環境設計
代表取締役 荻原正之

〒113-0033 東京都文京区本郷4-9-15 ADMAXビル
TEL. 03-5800-0321 FAX. 03-5800-0505
<http://www.shinkankyo.co.jp>

DO Making Safety Sysem for environment
循環型社会・福祉社会への貢献



Recycle material market business
Total waste management planning

(株)ドムス環境総研 代表取締役 星川寛行
〒168-0074 東京都杉並区上高井戸 1-6-8