

15分で学ぶ！障がい者支援の基礎

～障がいのある人の『働く』を考える～

第一回 「障がい者の働く権利」

講義の流れ

今回の講義は・・・

まず

①

「人にとって職業
とは」について



次に

②

「人生や暮らし
における職業」
について



最後に

③

「就労支援」
について

・・・お話しします。

みなさんは、なぜ働いていますか？

みなさんは、働くことで何を得ていますか？

**障がいのある人たちが「働く」ことは、
私たちと違うのでしょうか？**

「働く」ということ

＜個人的な視点＞

- **経済的理由**・・・生計を立てる = 所得を得るため（衣食住 + α）
・・・暮らしをつくる、暮らしを支える。
- **社会的理由**・・・役割を果たし、能力を発揮し、心理的満足を得る源泉。
「役割」と「居場所」の重要性→あてにされる。役割がある。
- **個人的理由**
人としての成長・・・達成感、責任感、連帯感・・・自己実現、生き甲斐。



**障がいのある人、高齢者、一人親家庭、外国にルーツのある人、
誰にとっても「働く」ことの大切さは一緒**

日本国憲法第27条（勤労の権利・義務等）

すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。



世界人権宣言（1948年）

- 第23条 **すべて人は、**勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する。
2. **すべて人は、**いかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対して、同等の報酬を受ける権利を有する。

I L O 第89回総会（1999年）

労働に関する基本合意

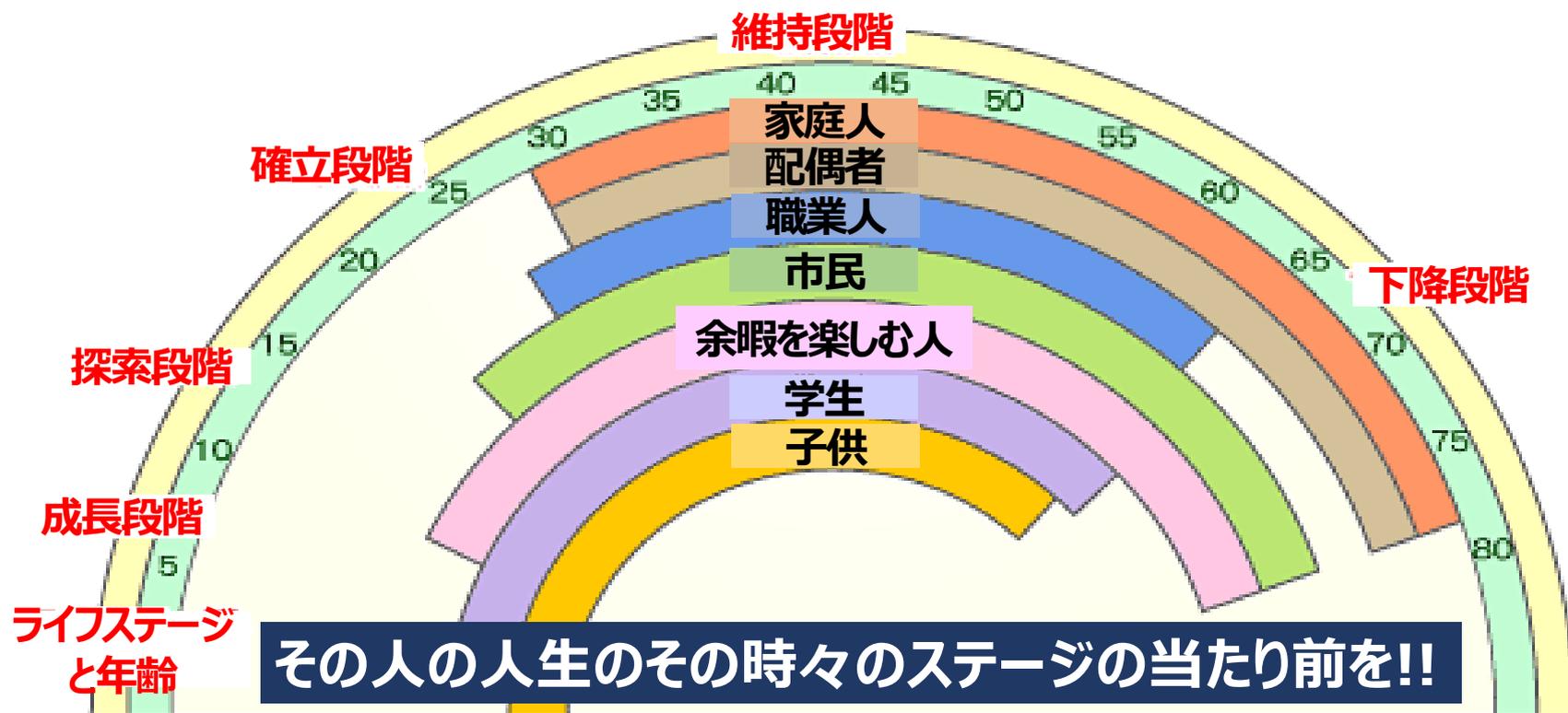
「**誰もが**自由・公正・安全ならびに人間の尊厳という条件の下で、
まともに、**人間らしい生産的な仕事を得る機会**を持てるようにすること」
であり、権利が保障され、十分な収入を得て、適切な社会的保護のある生産的な仕事に就くこと。

**「働くことが難しい人」とはどのような人でしょうか？
「働かなくていい人」とはどのような人でしょうか？**

**その人の持つニーズや力、取り巻く環境は様々です。
その人らしく働くことができる場も様々です。
だからこそ、支援者の見立てや手立て、ネットワークが
重要になってくるのです。それが就労支援です。**

**支援者の力量が、利用者の可能性や夢・希望を拡げ
膨らませることになるのです。その反対もあり得ます。**

ライフキャリアレインボーの視点から



ライフキャリアレインボーの視点から

社会の中で、また日常生活のなかで、人と人の関係を保ちながら、自己の立場に応じた役割を果たす。その役割を果たす方法や中身、重要度を自分の意志によって選択することが、自分らしい生き方。

By ドナルド・E・スーパー

**「働く」ことは人生の大切な一部。そこに関わる重みを感じているか。
就職や転職は大きな人生の節目。人生の大きな節目に関わる重み。**

働くことの意義

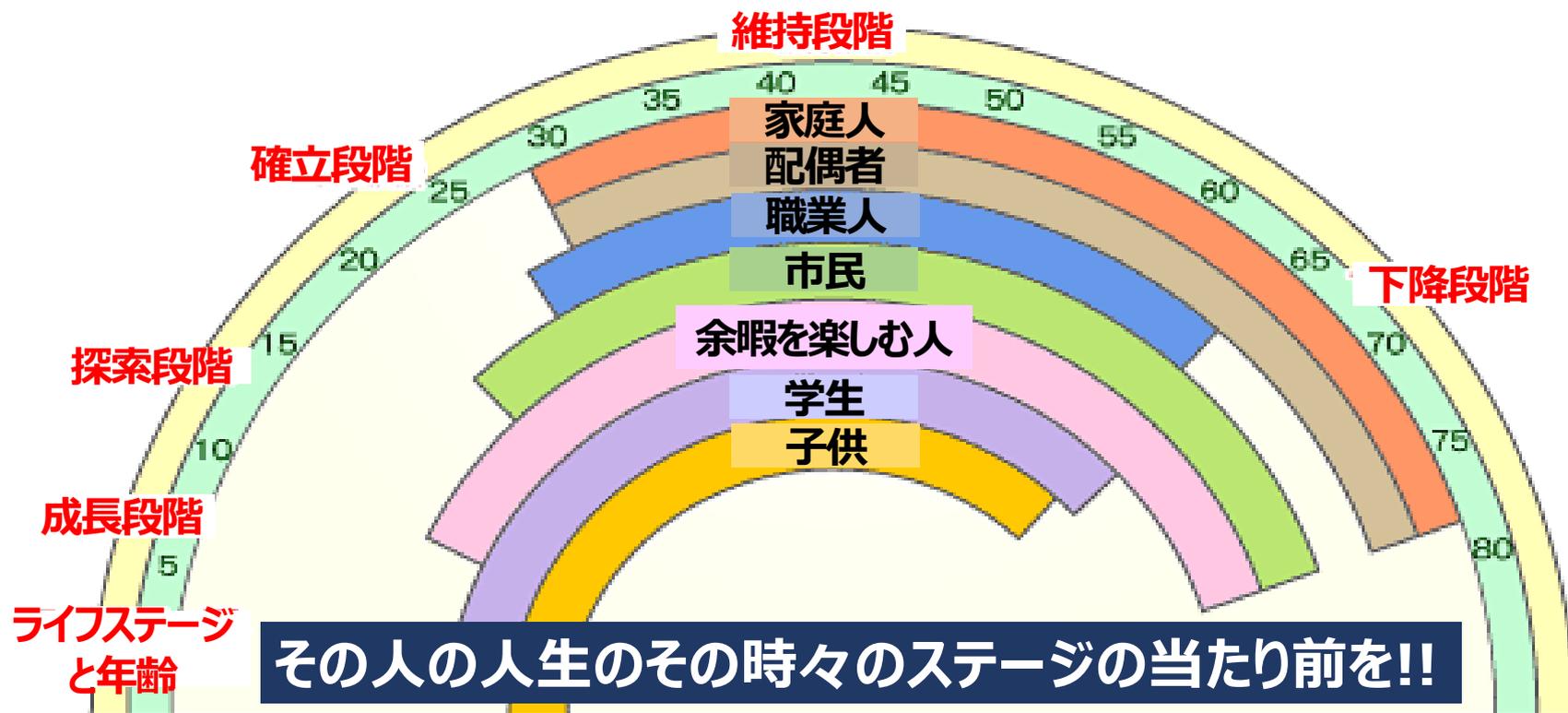
～職業とは「個人」と「社会」を結びつける絆～

社会学者 尾高 邦男 氏

(東京大学文学部 名誉教授)

～「無職」であるということ、重み・スティグマ～

ライフキャリアレインボーの視点から



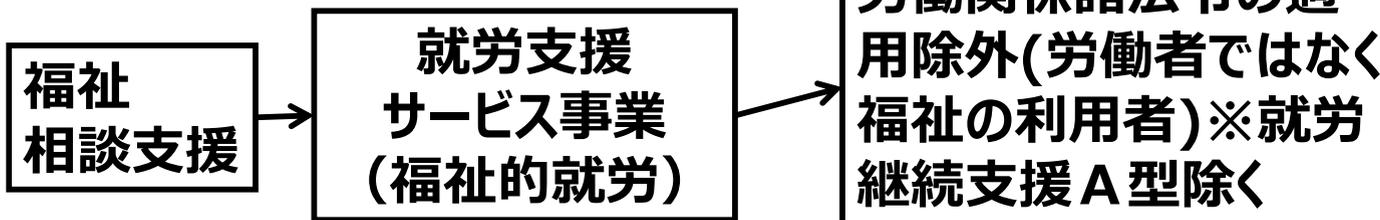
障がい者の「働く場」の違い～働くことの二重構造～

意志
求職登録
能力



職業安定法（求職者の能力に適合する職業の紹介等）

第五条の七 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求職者に対しては、**その能力に適合する職業を紹介し**、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めなければならない。



私がよく考えたこと、考えること

自分がもし作業所を利用することになったら、通いたいと思うだろうか・・・。

- ・いつまで「訓練」を受け続けるのだろうか・・・
- ・何年も、何十年も作業所にいるのだろうか・・・
- ・「訓練」の先にあるものはなんなんだろう・・・
いつまで訓練受けるのか、見通しのない訓練は厳しい。
- ・「ここは安心して**働ける場所**ですよ」
→ あなたは月給20,000円で働きますか？
- ・「あなたが作業所にいてくれ、この仕事してくれるから工賃が高くなり、本当に助かるよ」
→ 作業所を助けるために作業所にいるのではない・・・

ディーセント・ワーク

ディーセント・ワーク - Decent Work - とは、「**働きがいのある人間らしい仕事**」のことです。ILOは「**全ての人にディーセント・ワークを - Decent Work for All-**」の実現を目指して活動を展開しています。ディーセント・ワークという言葉は、1999年の第87回ILO総会に提出されたファン・ソマビア事務局長の報告において初めて用いられたもので、ディーセント・ワークはILOの活動の主目標と位置づけられました。では、ディーセント・ワークとはどのような概念なのでしょうか。上記の事務局長報告では、次のように記述されています。「ディーセント・ワークとは、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します。それはまた、全ての人々が収入を得るのに十分な仕事があることです。」**言い換えれば、「働きがいのある人間らしい仕事」とは、まず仕事があることが基本ですが、その仕事は、権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、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のことです。**

I L O（国際労働機関） 駐日事務所 ホームページより

労働年齢にある障がい者の数は、世界中でおよそ4億7,000万人にのぼる。その就業形態に関する情報は不完全で、国際比較も難しいが、**ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）**の欠如が、障がいをもつ人々に特別に厳しい打撃を与えることは明白である。障がいのある男女の多くが、訓練を修了しても働きがいのある人間らしい職を見つけることができず、不満とやる気の低下が生じる。差別的な障壁や働く能力に関する誤った思い込みによって気持ちを砕かれ、多くの人々が積極的に仕事を探すことをやめ、障がい者給付があればそれに頼り、あるいは家族やコミュニティに支えられながら、インフォーマル経済の付加価値の低い仕事で何とか生計を立てている。

アーサー・オレイリー著
「ディーセント・ワークへの障害者の権利」国際労働事務局

あえて誤解を恐れずに言えば、障がい者の就労の場が、法律社会福祉の整備のなかで、授産施設に封鎖されてしまい、また個々の授産施設によっては、サービス提供にあたって、就労支援の保障の視点を忘却していることである。

～中略～

我が国のこうした停滞はむしろ国の温情主義（パターナリズム）的な施策整備のなかで、授産施設が活動の芽を包摂してしまったことに原因があるようにも見て取れる。

蟻塚 昌克 著「授産施設の源流と展開」埼玉県立大学 紀要4, 189-197, 2002

昨今の労働環境はチャンス

**人口減少、少子高齢化が進む日本。
労働力人口も減少し、人手不足が深刻な状況です。**

**労働力人口が減る状況は、
障がいのある人が働き・暮らせる仕組みをつくるチャンスです。**

**また、障がいのある人だけではなく、
女性、シニア、外国にルーツのある方、難病の方、
引きこもりの方、ガンを患っている方、若年性認知症の方も。**

ま と め

- 人の暮らしと職業
- 人生における役割
- 人間らしい仕事
- 障がいのある人の「働く力」が求められてる時代