

資料 2

第5回条例について話し合う100人委員会 議事録・要約版(案)

日時：平成22年6月12日(土)14:00~17:00

場所：プラザイースト

1. 開会 司会挨拶・本日のテーマの説明(宗澤委員長)

2. 議題 グループ討議・全体発表 各グループで話し合った内容について発表

就労について

一般企業への就労について

障害のある人の個に応じた支援が必要。障害があっても働ける人は非常に多い。「これができないから雇わない。」ではなく、「こういったことができるから雇う。」という視点の変換が必要。

雇用の機会を増やし、就労継続の努力を企業にしてほしい。企業の一員として考え、雇用助成金が入る3年間で環境を整備し、4年目移行も雇用を継続する方向で考えてほしい。

ハローワークも仕事の開拓や障害がある方の職業選択の幅を広げることを考えてほしい。

障害があるから仕事につけないという欠格条項の見直しを。

「障害のある人が働くこと」に関する情報を企業に提供し、理解を促進するためのシステムづくりをすべき。

障害種別による差別を与えてはいけない。障害者雇用率を達成していても、社会全体において、ある障害種別の人は働けるけれど、特定の障害種別は危険だから働けないというような風潮を生んではいけない。

手帳を取得できない障害者もいる。そういった場合の障害者雇用促進を抜本的に見直すべき。

障害への偏見や差別を生む職場が多い。職場の理解を図るための資源を市が提供すべき。

就労を継続していくための支援の充実

中途障害で配置転換もままならないまま、やむなく退職をした事例がある。働き続けるための支援も必要。

面接でのサポート、労働時間などの労働条件の緩和、就職後に相談できる仕組みが必要。

通勤に移動支援やガイドヘルパーを使えるようにしてほしい。

企業就労や、働くための資格を取得する際の情報保障として、手話通訳や要約筆記を派遣してほしい。

設備投資や用具などのハード面と、ジョブコーチや手話通訳などの人的支援、ソフト面の両面が必要。

福祉的就労について

福祉的就労を行っている作業所は理解があり、居心地がいいが、賃金や労災、年金などの保障がない。

障害のある人の様々なニーズに応じていくことと、工賃を上げることのジレンマの中に施設はある。

就労を通して、地域とのかかわりができやりのがある。利用者の新しい顔が見られる。

施設の中での就労の場づくりをする際、新しいものを受け入れない文化や予算の問題がある。

工賃3千円、5千円などという水準で働くことにふさわしい対価が出されていない。

就労移行の事業も始まっているが、保護者はなかなか企業就労に気持ちが向かない。「なんちゃって就労移行」という現実がある。事業者の問題でもあるが、自立支援法そのものの課題である。

所得保障について

障害者であっても最低賃金は守られるべき。福祉的就労であっても生活保障をしてもらいたい。賃金プラス年金で暮らしていけるように。一般就労であっても、福祉的就労であっても、絶対に生活保障ができるように条例文言に入れてもらいたい。強制力がある程度あっても良いのではないか。

障害者の生活水準の確立。障害者の所得保障が必要。働く時間として、どうしても長時間働けない障害当事者もいる。働く時間の流動的な運用、最低賃金の見直し、障害者自立支援法の利益の応益負担の見直しを。

教育・社会準備訓練について

社会に出て行くための社会準備訓練、職業準備訓練が不足している。教育からの就業移行計画の充足を。職業教育を特別支援学校などでも充足すべき。就労を目指した指導が充分ではない。一般の人は大学進学する方も多い。18歳で特別支援学校卒業後も専攻科や訓練する機関が必要なのではないか。発達障害に関する福祉教育が必要。子供の頃からの教育と併せて、一般企業に勤務している方への教育も必要。発達障害の方は大学卒業後に就職に躓いたり、二次障害として統合失調症を起こしてしまうことも多い。そういったこともふまえて支援をしてもらいたい。

さいたま市への要望

療育 学校 就職という全てのライフステージにおいて、トータルに途切れずに障害のある人が孤立しないようなシステムが必要。障害のある人から SOS を出せない人もいる。就職先に定期的、継続的に訪問するなど繋がりを途切れさせない仕組みが必要。就労支援センターや障害者支援センターをどのように充実させるか。企業の障害者雇用への意欲が湧くような取り組みをしてほしい。基盤を整えてほしい。さいたま市で省庁横断的に障害者雇用を促進すべき。例えば重度の身体障害者の雇用率がどのくらいあるのかなど障害種別毎に細かく公表し、率先して障害者雇用をすることで、市全体に広く啓蒙してほしい。県では障害者雇用率を達成していることを入札要件にしているが、市でもそういったことをしてほしい。

条例への要望

条例の中に「就労に際して、障害者を差別してはならない。」という文言を盛りこんでほしい。障害者の就労の目的は生きがいを感じたり、障害者の経済的な自立を可能な限り果たすことや、納税できる障害者を増やす視点が大切。障害者の働く場の確立。障害者が生き生きと生活していける、生き生きと働く場を得られることが市民の責務、市の責務ということを経文に明記してもらいたい。「働くこと」については、企業、企業で働く人、障害のある人の相互理解が不可欠。条例づくりをきっかけに、さいたま市でも教育、小さい頃からお互いを知る機会、相互理解といったものをきちんと条例の中に盛りこむ。障害者雇用率を達成している企業を表彰し、税制面を優遇するなどのサポートをし、雇用率が守られていないところをペナルティとして、公表するなどがあっても良いのではないか。財政が厳しくても、障害者の基本的な人権を守るために就労はなくてはならない。条例への期待は大きい。実効性を持つためには、一般の方への浸透が必要。商工会議所などへの説明やヒアリング、市内の小中学校の授業で条例について取り上げるなどもしてほしい。

100人委員会の議論・運営

差別事例をどのように扱い、どのように解決していくのか。10回話し合いで拙速に作る心が心配。全体の議事録だけでなく、各班でどんな声が挙がったのかが知りたい。

3. 閉会 司会まとめ (宗澤委員長)

障害のある方がこの地域で共に暮らしていくことを保障する人権主体であることは条例の核心部分。この人権の中に「働くこと」の権利は当然含まれている。実質的に保障していくための具体的な手立ては、差別事例や100人委員会における皆様のご提案をできる限り汲み取りながら、条例の具体案とさいたま市の具体的施策を作っていく。次回・・・6月29日(火)18~21時 浦和コミュニティセンター テーマ・・・福祉サービスについて