

# 基本理念部会

## 【 障がいと人間尊重 】

私たちは、いつ、どこで、どのような状況のもとに生まれるかなど、生まれてきた時からすでに与えられたいくつかの条件とともに歩み始めます。その条件はその後の人生の中で変わっていくものもあれば変わらないものもあるでしょう。

しかし、どのような生まれ方をしてきたにせよ、人として生まれてきた限り、人としては平等であり、対等であり、お互いにそうした気持ちを尊重して生きていくことが求められます。「人としての平等」「人間の尊重」あるいは「人権尊重」と呼ばれるものです。この考え方をだれも否定することはできません。人間社会の最も基本的な考え方といえましょう。

こうした「人間尊重」の考え方を大前提に置き、障がい者の問題を考えるとき、障がいがあることが原因・理由となって出てくるさまざまな不利益あるいは不都合を、本人あるいは家族の責任だとして社会的になんの手も差し伸べないことは、「人間尊重」の観点からみるとあってはならないことといえます。

障がいのあることを自ら望んだ人はいないと考えられます。とりわけ生まれつきの障がいには一定の率で発生するとされるものもあり、誰かがその障がいを受け取ったために誰かが受け取らないで済んだ、と考えることも理論的には可能です。そうした場合、障がいの責任を当事者だけに負わせることはいかにも不合理であり、障がいを持たないで生活している人はもちろん社会全体で、障がいからくる不利益や不都合を補っていくことは当然でしょう。

しかし同時に、障がい者本人あるいは家族等も、一人の人間として、自分でできるだけのことをするのも当然のことであり、他者からの支援を受ける側にとどまらず、少しでも自立へ近づき、できれば与える、貢献する側へ移行していくことが求められます。このことは、障がい者本人が自分らしく生きるという意味からも、結果として社会的負担が少しでも軽くなるという意味からも重要なことといえるでしょう。こうした視点から障がい者の就労・雇用を考えていくことが求められます。

## 【 働くことの意味 】

就労（就業，労働，勤労，仕事，雇用などさまざまな言い方があります）は，国民の持つ「権利」であり「義務」です。（憲法第 27 条）

「働くこと」にはさまざまな意味があります。生活費を稼ぐ，社会や人とながる，社会に貢献する，自分が成長する，などいくつかの意味があり，現実には義務として行う労働と権利として行う労働，あるいは喜びを感じる仕事とそうでない仕事などが入り混じり合っており，また，それらの感じ方と受け止め方は人と場面によってさまざまでしょう。

人の一生を考えると，就学を終え社会に出て自分の能力に応じた仕事をするということは，だれにとっても極めて重要なことであり，人生の大きな一部であり，人生そのものといっても過言ではありません。障がいのある人にとっても全く同様のことがいえます。障がい者が福祉施策の枠内で生きるのではなく，障がいのない人と同じように自分らしい生活をし，仕事をし，社会の一員であるという自覚と自信を持ってなければ，本人にとっては満足できる人生とはいえないでしょう。また，社会にとっては，冒頭で述べた「人間尊重」の理念を追求する社会であるとはいえないでしょう。

## 【 これまでの雇用情勢と取組 】

### （近年の雇用情勢）

わが国において，平成の時代になってすぐバブル経済がはじけ，多くの人々がリストラというそれまでわが国の勤労者が味わったことのない厳しい試練に見舞われました。生産コストを引き下げのためにいかに人件費を抑制するか，という考えのもとに企業は徹底した雇用調整を行ったのです。経済のグローバル化の中で，企業にとっても生き残るための必死の闘いでした。

こうした状況において，社会的に弱い立場にある人々はより一層大きな影響を受けることになりました。市場競争・効率主義の世界では弱い者から排除されがちです。その後，少し景気が持ち直したかに見えたころ，今度は東日本大震災という未曾有の災難に遭遇し，またもや雇用情勢は厳しいものになってきました。雇用は雇用としてあるのではなく，経済活動からくる就労機会の増減に大きく左右されるという現実を見せつけられたのです。

### （これまでの取組）

これまで、障がい者のための施策は年齢の低い障がい児を対象とした福祉施策にウエイトが置かれてきました。また最近では、特別支援学校など就学の場面における障がい児の支援にも力が入られるようになってきました。しかし、それらに比べ一旦就学を終えた後には、就労支援などの対応が十分なされてきたかどうか、あるいはそれらが十分機能してきたかどうかには疑問があります。最近では、障がい者就労支援関係の施策や制度が法的にも整備されてきましたが、そうした情報の周知徹底、制度の使いやすさ、分かりやすさ、そして有効性など今後の課題はなお多くあるといえます。

## 【 これからの取組の基本的考え方 】

### （支援のあり方）

障がいのあるなしによる就労上のさまざまな格差（就職の難易、賃金、勤務条件など）については、社会全体で受け止め、適正に補っていく（補填）べきものです。しかし、こうした補填のためのさまざまな取組は、障がい者だからといって無制限に行うのではなく「足りない分を必要かつ適切に行う」というものでなくてはなりません。いいかえれば、納税者である多くの市民から反発を受けるような過度の特別扱いは避けなければなりません。市民の理解と協力があって初めて障がい者への継続的な支援が可能となり、障がい者の自分らしい生き方が受け入れられ、共感を得るものとなっていくのではないのでしょうか。

また、就労およびその継続のための施策とその実施は、障がい特性と障がい者の個別性に対応したものでなければなりません。また、一度就職すればそれでよしとするのではなく、就労を継続させていくサポートこそが重要であり、このことは、障がい者にとっても雇用側にとっても大変な困難と忍耐を要することなのです。とりわけ精神障がい者の持つ精神的不安定さなど障がい者の持つ現実的問題を、雇用側も含め関係者においてどこまで理解し受け入れられるかが、障がい者の就労継続にとって極めて重要なこととなります。

しかし、どのような施策であれ、取組であれ、障がい者本人が単なる受身的な気持ちや姿勢でなく、働くことに対し意欲を示し、積極的姿勢を持つ努力をすることなしには成果は得られません。このことはすべての施策の大前提であ

るといえるでしょう。

#### **(障がい者雇用の積極的評価)**

これまで、障がい者を一方的に社会的弱者と位置付け、その視点から一方的に支援するという福祉的色合いの強かった障がい者就労・雇用施策について、障がい者が働くことを障がい者個人および社会（国、政府、市民全体）の両サイドから、そして権利と義務の両面から積極的にとらえ、その雇用が全体としてどのような社会的・経済的メリットを持つのかを考える、という発想の転換を図り、その新しい発想に沿って施策を企画し、展開・実施していくことが、今求められているのです。

#### **(関係者の連携と市民の理解・協力)**

障がい者就労は、仕事を提供する側（企業など）、仕事を受け取る側（障がい者）、その支援と調整をする側（行政、施設、事業者その他の関係機関）の3者が同じ土俵で、同じ価値観と理念そして基本方向を持つことが重要です。また、それぞれが自分の役割とその限度を認識しながら相互に信頼し、連携・協力することも大切です。

一方、市民としても、「行政からの指示だからする」というのでなく「自ら積極的に関わっていこう」という意識を持ち、また、そうした風土が育つためには、市民が幼少の頃から教育の場において障がい者への理解を深め、障がいのある人たちが働く姿を日常的に身近に目にすることが長期的には有効であると考えられます。

3者が連携・協力すれば物事がうまく運び、その様子を見て市民も関心を持ち、自分も関わろうという気持ちになる、といった好ましい循環が生まれ、市民参加が促進されるのです。

#### **(特性を生かした取組)**

障がい者就労の推進に当たって、総社市は国のさまざまな制度を最大限導入し活用することはもちろんですが、その導入・実施に当たっては、総社市の地理的、歴史的、市民的特性を十分に踏まえたものでなくてはなりません。また、市独自の施策を企画立案する場合も同様で、市の人口規模、日常生活圏の実情、市の沿革、歴史、地形、文化、さまざまな観光資源、経済・産業特性などを総合的に勘案して行われなければなりません。

また、障がい者就労は、製造業だけでなく、野菜作り、果樹作りといった農業、地産地消促進のための農産品の販売、地元観光振興関連事業など総社市の現状と特徴を生かした幅広い分野を就労の対象として考えていくことが欠かせません。

## 【 障がい者就労・雇用の目指すもの 】

### (今考えること)

これまでの長い経緯の中で障がい者施策は、さまざまに考えられ、改正され、実施されてきました。人口減少時代に突入し、経済成長も期待できない今、また、東日本大震災の前に人間の無力あるいは限界（あるいは一方で力と可能性）を目の当たりにした今、改めて、私たちは、「人が生きる意味」、「人間尊重の大切さ」、「真の豊かさ、心の豊かさ」について考え、そうした中で、障がい者が求めるものあるいは障がい者に求めるものをもう一度一緒に考え、そこにおける「働くことの意味」を市民全体で考え直してみる必要があります。

### (最終目標のひとつ)

障がい者就労促進の最終目標の一つは、障がい者本人が社会の一員であるという自覚のもとに、「働くこと」を権利と義務の両面からとらえ、自分の持っている能力を最大限発揮し、自分らしく生きていく中で、できるだけ支援を受ける側から与える、貢献する側に、つまり平たく言えば税金を使う側から税金を納める側に近づき、移行していくことにあると考えられます。

### (行政改革と市民参加)

一方、障がい者雇用に関する取組を効果的・効率的に行うためには、行政の対応を従来の縦割りから横断的なものに変更していくことが求められます。そのためには現在の行政組織のあり方も考え直して行く必要があります。障がい者雇用行政における新しい取組がさらに障がい者関係分野以外にも広がることで、とかくいわれる縦割りの弊害を行政全体で無くしていくきっかけとなる可能性も生まれてきます。

さらに障がい者雇用への対応が、参加型社会、市民参加といった市民、企業、行政の意識改革と行動改革につながり、障がい者就労問題にとどまらず、外国人も含むさまざまな市民が、不利益や不都合を受けることなく、健康で安心で

きる生活を享受できるまち，総社市が実現することにもつながるのです。

すなわち，「総社市障がい者千人雇用」への取組は，それ自体が目的・目標というだけでなく，総社市が全国に発信する新しい都市行政のあり方，市民のあり方，市民と行政のかかわり方示す出発点としての意味も持ちうるのです。