

か?、その行動を選んでいったご本人の決定過程はどこを起因としてされたのか?、また、その行動に対して、どういった支援があればご本人のその行動でない別の行動を決定する過程にかかわりご本人にとっての“ベストインタレスト(最善の利益)”を導くことができるのか?といったことを踏まえて支援を考えることが我々には求められるのだらうと思いました。

④障がい者の就業について

障がい者の就業についての多様化などの例を挙げながらお話をしていただきました。“障害者差別解消法”の中での、企業等への合理的配慮義務の話なども交えながら、障がい者の就業についての考え方を講義いただきました。

様々な例の中で感じたことは、今後の障がい者福祉の就業支援については、今までの福祉だけの知識でなく、様々な社会の中の知識を持ちおこなっていく必要があると感じました。また、その知識を我々側だけで得ていく事に躍起になるのではなく、その知識がある方とのネットワークを構築する中で、相互に障がい者のある方の就業に対するサービス向上に努めていくといった事の重要性を感じました。併せて、障害者差別解消法における、合理的配慮の義務(または努力義務)について考えると、我々は今までの障がいの特性にあった就業といった捉えからの思想の脱却はまだまだ発展途上であることを認識し、今後はさらに障がいの特性ではなく、その人自身の特性や技量、好きなことややりたいこと等によって就業がすすみ、企業側等の障がいに対する配慮の浸透により、就業や対価に対する地位の向上がもっと見込まれることも意識していくことが必要になってくるのではないかと感じました。

⑤障害者差別解消法について

障害者差別解消法に盛り込まれた“地域協議会”の設置に対してのお話がありました。

“地域協議会”においては、“障害者差別解消法”の中でも重要な位置を占めることから、実際にそれを先駆的に実践している千葉の例なども出しながら、育成会会員である野澤氏自身のご意見として各地の育成会が中心となって構築して欲しいと話されました。

“地域協議会”については、どこまで実際に育成会が担うことができるかはわかりませんが、野澤氏の著書でも、障がい者差別の原因はいわゆるその人

を知らない事から起こり、決して差別する側とされる側との対立というものでないと言われており、“地域協議会”により、差別に対しての事例を重ねることで、“合理的配慮”がどこになされなければならないかを知るために重要な役割を担うのであろうとは考えられます。そして、特に“合理的配慮”の難しい知的障がいのある方に対しては、知的障がいがある方の権利を守るべき育成会としては役割を果たすといったことも考えなければならないのかもしれないと感じました。

今回の研修の中で野澤氏が「内容がバラバラになって…」と言われていましたが、私の中では、実際はバラバラと言われながらも、結局すべての話は、いわゆるご本人が主体的に決定をするための“合理的配慮”がなされることにあるという事についての話であり、そのことにおいて我々支援者は日々研鑽をしていく必要があるという事が重要なのだというように感じました。



会員向け勉強会に参加して

東淀川区支部 森脇 安佐子

2月の勉強会は「わかりやすい成年後見制度」をテーマに、一般社団法人 ふせ支援ネットワーク ふせまちかど相談所の社会福祉士である前川様にお越し頂きました。

講師の前川様は社会福祉士として、数人の後見人をされています。わかりやすい言葉でお話しをしてくださり、後見制度のことが理解できました。

今回の内容を簡単にまとめてみました。

社会福祉基礎構造改革として、平成12年(2000年)に介護保険制度の導入、平成15年(2003年)に支援費制度の導入がされました。これら措置制度から利用契約制度への転換を機に、高齢者や障がい者の権利擁護を目的として平成12年(2000年)に成年後見制度が始まりました。