

ユニバーサルな社会をめざして

企業と高齢者・障害者の
人権



はじめに

私たちの社会は、大きく変わりつつあります。

そのひとつが、高齢化です。

2006（平成18）年現在、65歳以上の人口は約20.8%。

2015（平成27）年には26.9%になると予測されています。

一方、今、健常者中心の社会という考え方に、反省をうながす声が高まってきています。

また、ノーマライゼーションという考え方の普及もあって

社会に積極的に関わる障害者の数も増えてきました。

こうした時代の変化、社会の変化に伴って、

企業が高齢者や障害者の人権について考える重要性も高まってきました。

高齢者・障害者の人権に対する企業ならではの取り組みとしては、

加齢や障害に配慮した製品・サービスの提供や社内での

人権啓発活動などいろいろ考えられますが、

最も大きな柱となるのは、雇用・就労面における取り組みです。

働くことは、生活の糧を得る手段であるだけでなく

仕事にやりがいを感じたり、自分の新たな可能性に気づいたり、仲間を得るなど

人生を豊かにする上で重要な意義を持っており、また社会参加の基本でもあります。

高齢者・障害者の雇用などを積極的に進めることは、企業の社会的責任といえるでしょう。

また、従業員が家族の介護やボランティア活動などに参加しやすいように

配慮することも企業に期待されている責務といえます。

本冊子では、高齢者や障害者の人権について、企業の立場から考えていきます。

何より重要なのは「共に生きる」という視点です。

バリアフリーやユニバーサルデザインという考え方にもそうした視点が貫かれています。

年齢や障害の有無に関係なく、誰もが共に働き、共に生きる社会をつくるために

今、できることは何でしょうか？



CONTENTS

パンフレット「企業と高齢者・障害者の人権 ～ユニバーサルな社会をめざして～」

はじめに	1	
基本となる 考え方	企業にとって高齢者・障害者の人権って何だろう？	
	● 高齢者・障害者の社会参加に向けて	3
	● 社会参加うながす高齢者施策	4
	● 「共生社会」めざす障害者施策	5
	共に生き、共に働くための工夫	
	● 企業内のバリアフリー	6
	CASE1 日本アトマイズ加工株式会社	
	CASE2 野村證券株式会社	
	CASE3 株式会社キュービーあい	
	● 身のまわりのユニバーサルデザイン	6
企業と 高齢者	数字で知る高齢者の状況	
	● 高齢化の状況	7
	● 「団塊世代」退職と労働力不足	7
	● いつまでも働きたい	8
	● 高齢者雇用に必要な条件	8
	<コラム>「高齢化社会」「高齢社会」「超高齢社会」	8
	高齢者と共に働く	
	● 年齢に関係なく働ける社会へ	9
	● 改正高年齢者雇用安定法	10
	● 高齢者が働ける社会へ	10
● 高齢者の雇用を進めるためのさまざまなしくみ	11	
高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助		
再就職支援コンサルタントによる相談・援助		
<コラム>何歳から高齢者？	11	
私たちの取り組み		
● ダイキン工業株式会社	12	
● 富士エン지니어リング株式会社	12	
企業と 障害者	数字で知る障害者の状況	
	● 障害者の数	13
	● 障害者の雇用状況	13
	<コラム>障害は特別ではない	13
	● 障害者の求人と就職	14
	● 障害者の就業状況	14
	<コラム>欠格条項の見直しについて	14
	障害者と共に働く	
	● 障害者雇用の促進はノーマライゼーションのかなめ	15
	● 障害者雇用率制度	16
● 社会参加を進めるために	16	
● 障害者の雇用を進めるためのさまざまなしくみ	17	
ジョブコーチによる支援事業		
トライアル雇用制度		
在宅就業障害者支援制度		
特例子会社制度		
<コラム>障害者の技の祭典アビリンピック	17	
私たちの取り組み		
● 株式会社アイワード	18	
● 株式会社ユニクロ	18	
あらためて、 生活の中で	家庭や地域の中の人権問題に目を向ける	
	● 尊厳ある暮らしを守る	19
	<コラム>尊重し、理解することが大切	19
	● 心のバリアをなくすために	20
	● 共生の社会へ	20
<コラム>用語改正～よばれる人の気持ちを考える～	20	
参考資料	● 高齢者と障害者に関連する主な人権関係施策年表	21
おわりに	22	

企業にとって高齢者・障害者の人権って何だろう？

人権とは、誰もが生まれながらにして持っている権利であり、自分らしく幸せに生きるためになくってはならないものです。

「人権の世紀」といわれる21世紀。企業においても、これまで以上に人権に取り組むことが重要になってきました。

高齢者・障害者の社会参加に向けて

問われる企業の人権への取り組み

企業の事業活動には、従業員、取引先、消費者、投資家など、たくさんの方が関わっています。こうした“人と人のつながり”から成り立っている企業にとって、人権への配慮は不可欠なものです。また近年では、企業が社会を構成する一員としてどのような行動をとるべきかを問う「CSR (Corporate Social Responsibility=企業の社会的責任)」という考え方が定着しつつあります。このCSRにおいても人権への取り組みは中心的課題のひとつです。

ノーマライゼーション社会をめざして

21世紀の社会がめざすのは「ノーマライゼーション」という理念を実現する社会。ノーマライゼーションとは、障害の有無や年齢に関係なく、誰もが互いに尊重しあいながら、地域の中で共に生きる社会こそ正常な社会であるという考え方ですが、その実現には、すべての人に平等に社会参加の機会が保障されていることが必要です。働くことは社会参加の基本であり、日本国憲法でも保障されている権利なのです。

ユニバーサルデザインと多様性

高齢者や障害者の人権を考える上で重要なのはそうした人々を排除してしまう社会のあり方について考え直すことです。例えば、企業の製品やサービスの中にも“平均的な人”だけをユーザーとして対象にしているものが少なくありません。複雑な機能を持つ携帯電話や健常者しか利用できない建物や施設などは、高齢者や障害者を排除している顕著な例といえるでしょう。反対に、こうした点に配慮し、誰にでも使えるように配慮したものがユニバーサルデザイン製品です。“すべての人”が使いやすいようにという「ユニバーサルデザイン」の考え方を取り入れた商品やサービスへの関心は高く、こうした製品を提供することは企業の社会に対する責任ともいえます。

雇用の面においても、予断や偏見で高齢者や障害者を排除することなく、各人の適性や能力だけを採否基準とすることで優秀な人材の採用が可能となり、企業内の人材の多様性も広がります。これによりさまざまなスキルや見識が集まり企業の競争力が高まるほか、社会的責任に取り組む企業として消費者や投資家のプラス評価にもつながります。

今、企業は高齢者や障害者の社会参加を支える大きな存在となることが期待されています。高齢者や障害者が安心して生き、働くことができる環境を整備していくことが必要です。

社会参加うながす高齢者施策

国際的な取り組み

高齢化は世界規模で急速に進んでいます。これに対する国際的な取り組みが本格化したのは、1982(昭和57)年、国連が、各国の高齢化対策の指針ともなるべき「高齢化に関する国際行動計画」を採択したことがきっかけです。

これ以降、高齢化の問題は世界に広く認知され、1991(平成3)年の国連総会では「高齢者のための国連原則」を採択。翌1992(平成4)年にはその促進を図るため「高齢化に関する宣言」が採決され、1999(平成11)年を「国際高齢者年」

とする決議も採択されました。

また1982(昭和57)年以来、高齢化が急激に進んだことや、当初先進国中心の問題だった高齢化が、次第に途上国でも顕在化し始めたことなどを受け、高齢化への新戦略と課題を盛り込んだ「高齢化に関するマドリッド国際行動計画2002」が採択されました。この新しい行動計画では、117の具体的な項目を列挙して、すべての高齢者の社会参加や世代間連帯の実現などを各国政府や国際機関にうながしています。

日本での取り組み

日本における高齢社会対策は、国際的な取り組みの趣旨を踏まえながら1995(平成7)年に施行された「高齢社会対策基本法」と、その規定に基づき総合的な指針を定めた「高齢社会対策大綱」(5年ごとに見直し)によって推進されています。

2001(平成13)年12月に閣議決定された「高齢社会対策大綱」では、右に掲げるような社会が構築されることを基本理念としています。

また、この基本理念を実現するため、大綱では旧来の画一的な高齢者像にとらわれることなく施策の展開を図ることなどを政府の基本姿勢と定め、高齢期の自立を支援する施策等について横断的に取り組むとともに、就業・所得、健康・福祉、学習・社会参加、生活環境等の各分野にわたる高齢社会対策を策定しています。

このように国際的にも、国内的にも、高齢者の人権を尊重するための取り組みが進められています。なお、海外においてはアメリカの「雇用における年齢差別禁止法(ADEA)」のように、「年齢差別の禁止」という考え方に基づく施策もあります。

「高齢社会対策大綱」の基本理念

- ① 国民が生涯にわたって就業その他の多様な社会的活動に参加する機会が確保される公正で活力ある社会
- ② 国民が生涯にわたって社会を構成する重要な一員として尊重され、地域社会が自立と連帯の精神に立脚して形成される社会
- ③ 国民が生涯にわたって健やかで充実した生活を営むことができる豊かな社会



「共生社会」めざす障害者施策

国際的な取り組み

障害者に関する国際的な取り組みについて1970（昭和45）年代以降の流れを見てみましょう。国連では1971（昭和46）年に「知的障害者の権利宣言」、1975（昭和50）年に「障害者の権利宣言」を採択し、さらに1976（昭和51）年には、1981（昭和56）年を「国際障害者年」とすることが決議されました。障害者の社会への完全参加と平等の実現を世界各国によびかけた「国際障害者年」が大きな反響を集めたことを受け、国連は“完全参加と平等”のさらなる実現をめざして1982（昭和57）年「障害者に関する世界行動計画」を採択。さらに1983（昭和58）年からの10年間で「国連障害者の10年」としました。また、1993（平成5）年からは「アジア太平洋障害者の10年」も実施され、2002（平成14）年、これをさらに10年間延長することが決議されました。

また、国連では障害者への差別をなくし障害者の権利

を保障する国際条約「障害者権利条約」が2006（平成18）年12月に採択されました。この条約では、障害者の権利として、市民的・政治的権利をはじめ、参加と受け入れ、教育、保健、労働、雇用などをめぐる権利などが列挙されています。

差別禁止を義務づけた「障害者権利条約」2006（平成18）年12月採択

1. 「障害に基づく差別」とは

人権や基本的自由を侵害する、障害に基づくあらゆる区別、排除、制限も差別であり、禁止しなければならない。「合理的な配慮をしないこと」も差別。

2. 「合理的な配慮」という新しい概念

実質的平等を確保するための手段などをさす。（例：職場へのスロープの設置、障害にあわせた勤務時間の設定、情報アクセスの保障など）

日本での取り組み

日本でも「国際障害者年」を契機に障害者の社会参加という考え方が急速に普及しました。これを受けて国は1993（平成5）年、1970（昭和45）年施行の「心身障害者対策基本法」の内容を抜本改正し「障害者基本法」を制定しました。その基本的理念は以下のように定められています。

障害者基本法

第3条 すべて障害者は、個人の尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有する。

2 すべて障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられる。

3 何人も、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してはならない。

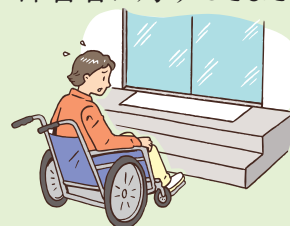
（※第3項は2004（平成16）年の改正により加えられました。）

また、これに基づき2002（平成14）年に策定された「障害者基本計画」では、前計画（障害者対策に関する新長期計画）に続き「リハビリテーション」と「ノーマライゼーション」の理念を継承するとともに、障害の有無に関わらず誰もが互いに尊重し支えあう「共生社会」の実現をめざとしています。なお、ここでいうリハビリテーションとは、機能障害回復のための訓練といった狭い意味だけでなく、障害者の隠れた能力を引き出して育て、伸ばし、その能力を生かして社会に戻り、生きがいのある人生を送れるようにすることをめざす考え方の中で、障害の有無に関わらず、誰もが同等に生活する社会をめざすノーマライゼーションとともに、今日における福祉

政策の基本理念となるものです。しかしながら、未だ日本には障害者に対するさまざまなバリア（障壁）が存在し、社会参加や自立が阻まれている事例も少なくありません。

「ハートビル法」と「交通バリアフリー法」を統合した「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（バリアフリー新法）」が2006（平成18）年12月から施行されるなど社会のバリアフリー化は進んでいますが、障害者への偏見や差別、無関心などをなくす「心のバリアフリー」も推進していかなければなりません。

障害者に対するさまざまなバリア



物理的なバリア
段差など物理的障壁



文化・情報のバリア
見る、聞く、話すなどの情報の障壁



制度的なバリア
きまりやしきたりなどによる障壁



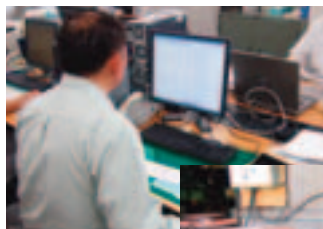
心理的なバリア
偏見や無理解など心の障壁

共に生き、共に働くための工夫

企業内のバリアフリー

CASE1 日本アトマイズ加工株式会社

中高年齢者の能力を十分に生かせるよう職場環境を改善



パソコンのディスプレイは見やすい大型のものを採用。

天びん式だったばかりを見やすいデジタル表示の電子式に変更。



CASE2 野村証券株式会社

店舗における顧客への配慮



車いす対応のトイレ。内部には手すりがついており、洗面台も低めに設置してある(群馬・太田支店)。

店頭カウンターでは足元部分の奥行きを広くして、車いすがぶつからないよう配慮(北九州支店)。



CASE3 株式会社キューピーあい

バリアフリーに配慮したオフィス



車いす用駐車スペース(8台分)はオフィスビル入口に一番近い場所。屋根つきなので雨の日もぬれずに乗り降りできる。

オフィスの電灯や空調等の操作パネルは低い位置に設置(左)。車いす対応のトイレも男女別々に1室ずつあり、使用状況が離れた所からでもわかるよう、使用中はドア上のランプが点灯する工夫がされている(右)。



*キューピーあいは、キューピー株式会社の特例子会社です。特例子会社については17ページを参照ください。

身のまわりのユニバーサルデザイン

シャンプー容器のギザギザ



シャンプーとリンスを識別しやすいよう、シャンプー容器の側面にはギザギザ状の触覚記号がついている。

地下鉄駅のナンバリング



路線名をアルファベット1文字で、駅名を2桁の数字で表示し、日本語がわからない外国人観光客にもわかりやすくなっている。

プリペイドカードの切り欠きの形



カードを差込む方向がわかるよう切り欠きがあり、その形もテレホンカードは半円、乗り物関係は三角形、買い物関係は四角形と種類により異なる。

缶ビールの点字表示



清涼飲料水と間違えないよう、ビールなどの酒類には飲み口に点字が打たれている。

電卓や固定電話の突起



電話や電卓の中心キー「5」や、パソコンのキーボード「F、は」「J、ま」には凸状に盛り上がった部分があり、キータッチの際の目安になる。

*事例はいずれも2006(平成18)年12月現在

数字で知る高齢者の状況

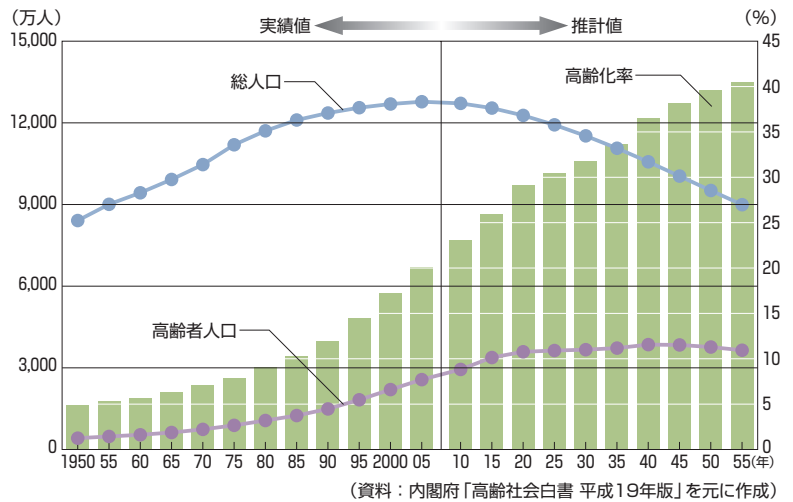
日本は1970(昭和45)年に総人口に占める65歳以上の人の割合(高齢化率)が7%を超え「高齢化社会」となり、1994(平成6)年には14%を超えて「高齢社会」となりました。そして、まもなく超高齢社会の時代を迎えようとしています。ここでは、日本の高齢化の特徴や高齢者の就業意識についてデータを示しながら紹介します。

高齢化の状況

日本の65歳以上の人口は、2006(平成18)年10月1日現在で過去最高の2660万人。総人口(1億2777万人)に占める割合も20.8%と20%を超え、イタリア(19.7%)と並ぶ世界最高水準になりました。今後も国内の高齢化率は上昇を続け、2015(平成27)年には26.9%、2050(平成62)年には39.6%に達すると見込まれています。

国際的に見ても日本の高齢化はスピードが速く、高齢化率7%(高齢化社会)から14%(高齢社会)に至るまでわずか24年しかかかっていません。115年かかったフランス、85年のスウェーデン、40年のドイツなど諸外国と比べ、驚異的なスピードで高齢化が進んできました。

■高齢化の推移と将来推計

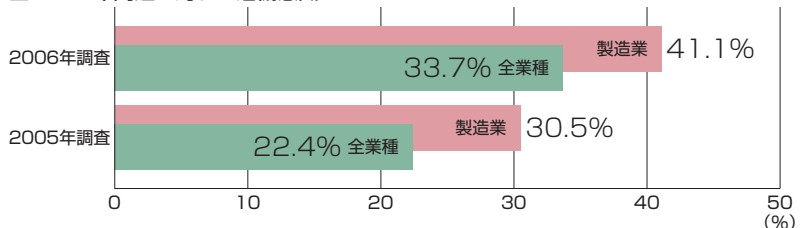


「団塊世代」退職と労働力不足

高齢化は国内の労働力問題にも影響を及ぼします。特に2007(平成19)年以降は、いわゆる「団塊の世代」の人たちが一斉に定年年齢に達することが見込まれ、これまでベテラン労働者が培ってきた技能やノウハウをどのように継承していくかなどの問題が心配されています。経済産業省の調査によると、こうした「2007年問題」について危機感を持つ企業の割合は33.7%。なかでも製造業では41.1%と、ほかの産業に比べ強い危機感を持っていることがわかります。

しかし2007(平成19)年以降、本当に「労働力」は不足するのでしょうか？ 確かに定年制を採る企業で働く人の数は減っていくでしょう。一方、定年後も働く意欲を持つ人は数多く潜在しているという調査結果もでています。

■2007年問題に対する危機意識

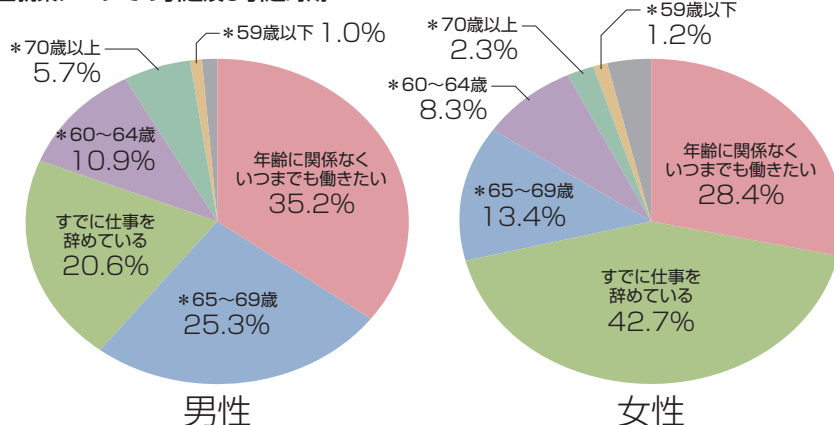


いつまでも働きたい

厚生労働省が、就業に関する引退時期について55～69歳を対象に行った調査では、「年齢に関係なくいつまでも働きたい」と考えている人が男女ともに約3割ありました。

働き続ける理由としては「経済上の理由」がトップですが、年齢層が高くなるほどその割合は減少し、「いきがい、社会参加のため」「健康上の理由(健康によいからなど)」などの割合が高まっています。

■就業についての引退及び引退時期



*働いていたい年齢

(資料：厚生労働省「平成16年高齢者就業実態調査結果」を元に作成)

高齢者雇用に必要な条件

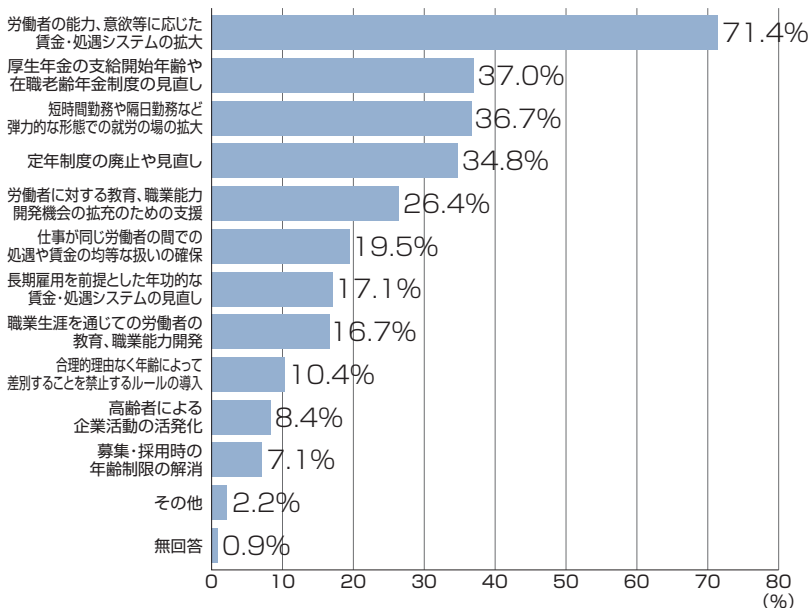
誰もが意欲と能力に応じて、年齢に関係なく働けるシステムを確立していくことは、日本社会の大きな課題のひとつとなっています。

そうしたシステムを構築するために社会全体の取り組みが必要、または適切と考えられる条件について内閣府が行った企業の意識調査では、「労働者の能力、意欲等に応じた賃金・処遇システムの拡大」が71.4%で最も多く、次いで「厚生年金の支給開始年齢や、在職老齢年金制度の見直し」37.0%、「短時間勤務や隔日勤務など、弾力的な形態での就労の場の拡大」36.7%、「定年制度の廃止や見直し」34.8%の順になっています。

この結果から、労働時間や賃金、処遇面などを工夫しながら、多様かつ弾力的な形態にて高齢者を雇用したいと考える企業が多いことがうかがえます。

■年齢に関わりなく働けるシステムの構築条件

*複数回答制



(出典：内閣府「平成16年度 高齢者の社会参加の促進に関するアンケート調査(企業調査)」)

「高齢化社会」「高齢社会」「超高齢社会」

一般に、65歳以上の人口が総人口に占める割合(高齢化率)が7%を超えた社会を「高齢化社会」、14%を超えた社会を「高齢社会」とよんでいます。これらの用語は、国連の報告書などにおいて使用されたことに由来するのではないかとされていますが、必ずしも定かではありません。

また、今後到来が予想される高齢化率の一段と高い社会を「超高齢社会」とよぶことがあります。これについても特

に明確な定義があるわけではありませんが、一般に「高齢化率21%以上」、あるいは「4人に1人が高齢者」の社会といわれています。

日本は1970(昭和45)年に高齢化社会となり、1994(平成6)年に高齢社会となりました。超高齢社会となるのも間近と予測されています。

高齢者と共に働く

日本の高齢者の就業意欲は、国際比較で見ても非常に旺盛で、年齢に関係なくいつまでも働き続けたいと考えている人の割合も少なくありません。一方、今後の少子高齢社会において経済社会の活力を維持・発展させていくためには、高齢者の労働力が貴重な資源であることも忘れてはいけません。

年齢に関係なく働ける社会へ

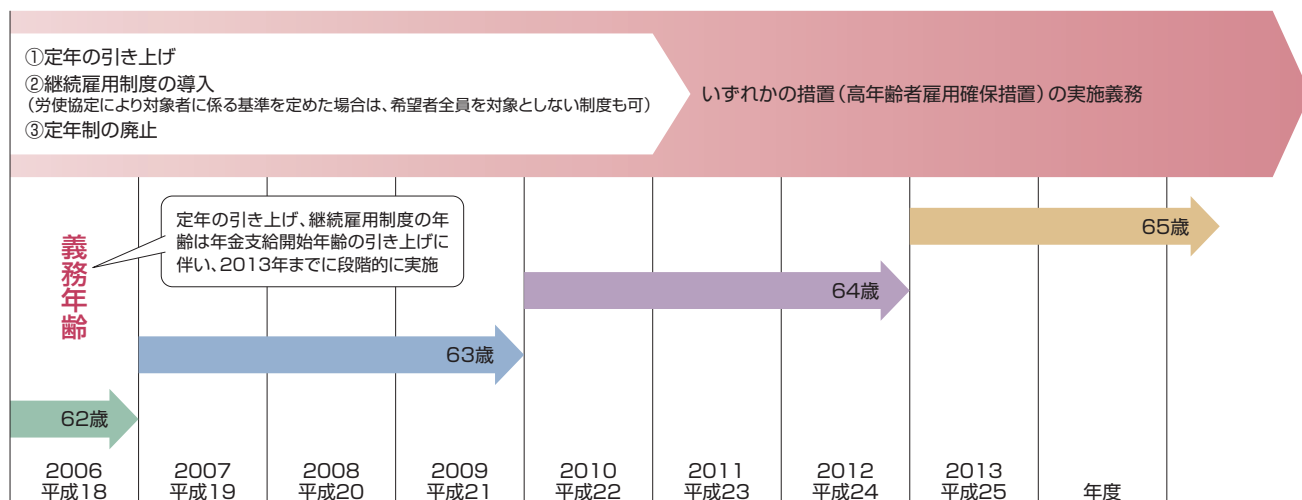
年齢に関係なく働ける社会を実現するためには、どうすればいいのでしょうか？ 2003（平成15）年に厚生労働省が発表した「誰もが年齢にかかわらず能力を発揮して働くことができる社会の実現に向けて」では、今後10年を、誰もが年齢に関係なく働ける社会を構築するための基盤整備期間と位置づけた上で、「（1）職務の明確化と社会的能力評価システムの確立、（2）賃金・人事処遇制度の見直し、（3）能力を活かした多様な働き方を可能とする環境整備、（4）募集・採用時における年齢制限の是正に向けた取組などの条件整備を、政労使が機能分担を図りながら一体となって進めていく必要がある」としています。

企業が高齢者雇用をためらう理由としてあげる「賃金の問題」「意欲や体力の個人差が大きい」といった問題についても、この報告書では、年齢よりも能力や成果などの要素を重視した賃金・人事処遇システム等への移行と、高齢者が働きやすいよう職場環境を整備したり、短時間労働や隔日勤務、フレックスタイム制などを活用した勤務体制により対応できるとしています。

高齢者の経験や能力を生かすことで業績を伸ばした事例は数多くあります。また、高齢者が培ってきた技術、ノウハウを若年層に継承する機会をつくることで、次世代を担う従業員の育成・確保ができ、将来性のある企業経営も可能になります。さらに、高齢者と共に働くことで、従業員の各人が加齢について理解を深めることもでき、人材の多様性を認めあう共生・共働の社会づくりの推進にもつながります。このように高齢者を雇用するメリットは決して少なくありません。



改正高年齢者雇用安定法



2004(平成16)年12月に施行された「改正高年齢者雇用安定法」では、働く意欲のある人が少なくとも年金支給開始年齢である65歳までは働き続けられる環境を確保するため、65歳未満の定年制を導入している企業に対し、以下の3点のいずれかの高年齢者雇用確保措置を講じることを義務づけています。

「改正高年齢者雇用安定法」における高年齢者雇用確保措置

- ① 65歳までの定年の引き上げ
- ② 継続雇用制度の導入
- ③ 定年制の廃止

「①65歳までの定年の引き上げ」「③定年制の廃止」は、就業規則などにある定年の規程を、文字通り65歳まで引

き上げるか、そのものを削除することをいいます。

「②継続雇用制度の導入」については原則、希望者全員を対象としますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応がとれるよう、労使の合意等を条件に、対象者を限定することを認めています。

「改正高年齢者雇用安定法」は、3つのうちのいずれかの措置を、制度として導入することを義務づけるものです。そのため、当分の間60歳以上の退職者が出ない場合であっても、2006(平成18)年4月1日以後には、いずれかの措置を講じなければいけません。ただし、その際一気に65歳まで定年を延長したり、継続雇用制度を導入する必要はなく、上の図のように、2013(平成25)年までに段階的に引き上げていけばよいことになっています。

高齢者が働ける社会へ

法律は上記のように改正されました。しかし、そうした社会にするためには諸条件の整備が必要であり、企業にも行うべきことがあります。

例えば、募集・採用時の年齢制限について、それが真に必要な否かを検討してみてください。多くの場合、その制限には根拠がなく、単に従来からそうしているからなどといった理由が大半を占めているでしょう。

なお、検討の結果やむを得ず上限年齢を設定する場合には、求職者に対してその理由を明示する責任があります。

また、職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職域の拡大、勤務時間の弾力化等の対策を講じて、高齢者が知識、経験等を活用できるような配置、処遇を行うことも求められています。

さらに、労働者が早い段階から自身の職業生活の設計を行い、高齢期において自らの希望と能力に応じた働き方を選択・実現できるようになるために、職業生活の設計に必要な情報等を提供したり、キャリア形成のために支援することなども、企業の社会的責任といえます。

高齢者の雇用を進めるためのさまざまなしくみ

高齢者の雇用を促進するため、企業は以下のような公的支援策も活用できます。

高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助

企業が定年延長、再雇用、勤務延長などにより高齢者の継続雇用に取り組むにあたり、課題となる事柄について、高齢者雇用アドバイザーに具体的かつ実際的な相談、助言等を受けることができます。

(利用申込先：最寄りの都道府県高齢者雇用開発協会)

相談・助言

高齢者雇用アドバイザーが企業を訪問し、個々の企業の実態に応じた相談・助言を行い、その条件整備に関する企業の主体的な取り組みを支援します。(無料)

企画・立案サービス

高齢者雇用アドバイザーによる相談・助言によって明らかになった条件整備のために必要な課題について、具体的な改善策を企業からの要請に基づき、高齢者雇用アドバイザーが作成・提案します。(有料)

再就職支援コンサルタントによる相談・援助

定年や解雇などにより離職する高齢者が再就職を希望する場合、企業には「求職活動支援書」の作成・交付が義務づけられているほか、再就職の援助に努めなければいけません。その際の手続き作成や再就職援助措置に関し

て、再就職支援コンサルタントに、無料で相談・援助を受けることができます。

(利用申込先：最寄りの都道府県高齢者雇用開発協会)

※参考：財団法人高齢者雇用開発協会
<http://www.assoc-elder.or.jp/>

何歳から高齢者？



高齢者とは、一般的に65歳以上の人のことをいいます。しかし、65歳以上でも元気に活動している人が非常に多く、これまでの画一的な高齢者像とは大きくかけ離れていると感じることが少なくありません。

50年前の1955(昭和30)年当時は、平均寿命が男性63.60歳、女性67.75歳で、概ね平均寿命を超えた人が高齢者とよばれていました。しかし、現在の平均寿命は65歳を大きく上回っています。また、内閣府が60歳以上を対象に行った調査でも、高齢者のとらえ方について「70歳以上」と答えた人が46.7%と半数近くを占め、「75歳以上」と答えた人も約2割ありました。20歳以上の成人を対象にした調査でも同様の傾向が見られ、高齢者の定義は一定でないことが見えてきます。

私たちの取り組み

ダイキン工業株式会社



空調総合メーカーのダイキン工業では、「人を基軸においた経営」という理念に基づき、「熟・壮・青のいろいろな世代の人が、それぞれ主役となって活躍できる職場」という目標に早くから取り組んできました。

1991(平成3)年に「希望者全員を63歳まで」の継続雇用制度を導入。その後、2001(平成13)年からは「希望者全員を65歳まで」に雇用期間を延長し、さらに2004(平成16)年には、65歳を超えても営業や生産の面で、豊富な知識・経験を持ち、多面的な助言・ノウハウを提供できる人材を「シニアスキル契約社員(現在は名称をシニアスキルスペシャリストに変更)」として、1年契約で最長70歳まで雇用する制度を設けています。

また、再雇用者が経験、能力を十分に生かすことができるよう、製造現場の設備を改善するなど職場の環境づくりを積極的に推進。勤務形態についても、フル勤務、短時間勤務(6.5時間/日)、隔日勤務、必要の都度勤務する登録型の4タイプを用意して、それぞれのライフスタイルにあわせて働き方を選べる配慮がなされています。

こうした積み重ねにより、同社の直近5年間の再雇用率は80%を超えており、定年退職者のほとんどが働き続けることを選択する結果となっています。シニアスキルスペシャリストとして活躍する人も23名いるほか、金型製作や板金加工、アーク溶接など機械部門における60歳以上の卓越技能認定者「シルバーマイスター」も1名おり、その優れた技能を伝承し、技能者・指導者の育成にあたっています。

また、2006(平成18)年4月からは国内グループ会社でも65歳までの再雇用制度を導入しています。

ダイキン工業株式会社

- 本社 : 〒530-8323
大阪府大阪市北区中崎西2-4-12
- URL : <http://www.daikin.co.jp/>

富士エンジニアリング株式会社



富士エンジニアリングは、自動車産業をはじめ、さまざまな業界の生産設備について、コンサルティング、設計開発、製作、メンテナンスなどを行う企業です。

同社は総従業員80名の半数を20歳代が占める若い会社ですが、60歳の定年以降も、希望者全員を65歳まで継続雇用し、さらに、それ以降についても本人の希望により継続勤務を可能にしています。現在も78歳の最年長者を筆頭に、5名の高齢者が精力的に働いています。

「技術に裏打ちされた人材こそ企業の生命線」を創業時からの社是として掲げてきた同社では、「教育委員会」を設けて階層別・職能別の教育訓練を実施したり、「失敗予算」を用意することで失敗を恐れないチャレンジ精神をうながすなど、従業員に能力開発の機会を与えるとともに、高齢者を時間と資金を投下して育成した貴重な人材ととらえ、その熟練技能を次世代へ継承する循環をつくりだしています。

なかでも特徴的なのが、プロジェクトチームによる生産方式の導入です。1チーム6名程度で構成されるプロジェクトチームには、それぞれに高齢者と若年者が組みあわせて配置されるため、例えば若年従業員ができない技術があった際、高齢従業員が目の前でやって見せるなど、製造現場がそのまま高い専門技術力の継承を図る場として機能します。こうした取り組みは、厚生労働省が主催する「平成16年度高齢者雇用開発コンテスト」においても高く評価され、厚生労働大臣賞最優秀賞を受賞しています。

富士エンジニアリング株式会社

- 本社 : 〒379-2303
群馬県太田市寄合町19-143
- URL : <http://www.fuji-eg.co.jp/>

*事例はいずれも2006(平成18)年12月現在

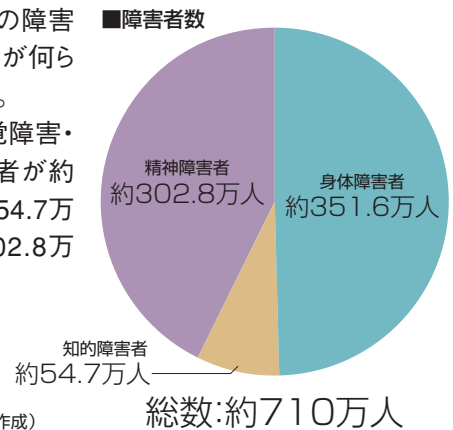
数字で知る障害者の状況

日本には約710万人の障害者がおり、ライフスタイルはさまざまです。ここでは、日本の障害者の現状と就業状況についてデータを示しながら紹介します。

障害者の数

現在、日本には約710万人の障害者がいます。人口20人に1人が何らかの障害があることになります。

その内訳は、視覚障害・聴覚障害・肢体不自由などの身体障害者が約351.6万人、知的障害者が約54.7万人、そして精神障害者が約302.8万人となっています。



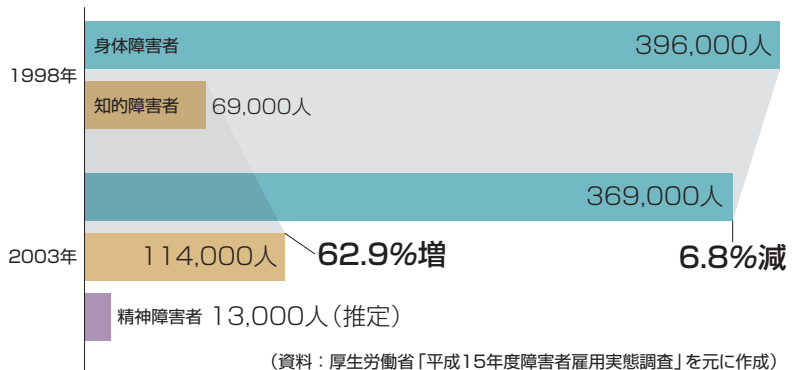
(資料：「障害者白書 平成19年版」を元に作成)

障害者の雇用状況

厚生労働省が実施した1998(平成10)年と2003(平成15)年の雇用実態調査で、障害者の雇用状況を見てみましょう。

従業員規模5人以上の民間事業所で雇用されていた障害者の数は、5年間で、知的障害者については62.9%増となった一方、障害者の中で最も大きな比重を占める身体障害者に関しては、逆に6.8%減となっています。

■障害者の雇用状況



(資料：厚生労働省「平成15年度障害者雇用実態調査」を元に作成)

障害は特別ではない

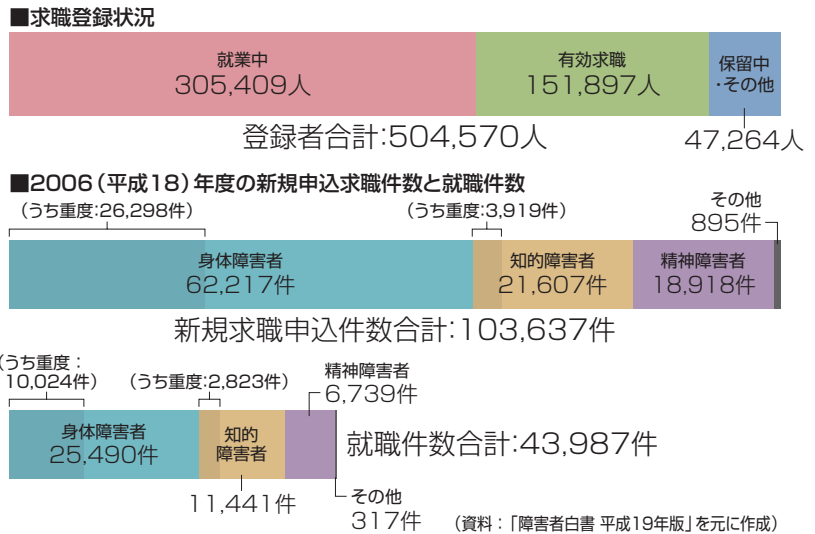
私たちは障害のある人を、何か特別な存在と考えてしまいがちですが、そうではありません。誰でも疾病や事故、加齢などにより障害者になる可能性があります。例えば、18歳以上の身体障害者を例にとると、障害の原因は「事故」と「疾病」で全体の43.2%を占めており、障害は必ずしも先天的でないことがわかります。

また、障害の原因となる疾病についても決して特別な病気ではなく、例えば中途視覚障害の原因の上位は、生活習慣病のひとつである糖尿病(糖尿病網膜症)や、中高年の代表的な目の病気である緑内障、白内障が占めています。

障害者の求人と就職

現在、障害者への職業紹介は、公共職業安定所（ハローワーク）が中心になって行われています。この公共職業安定所に登録されている障害者の数は、2007（平成19）年3月末現在で50万4570人。このうち、就業中の人は30万5409人で、仕事を探している人は15万1897人となっています。

また、2006（平成18）年度中に初めて求職の申し込みをした人は10万3637人で、就職した人はそれらの人を含め、全部で4万3987人となっています。



障害者の就業状況

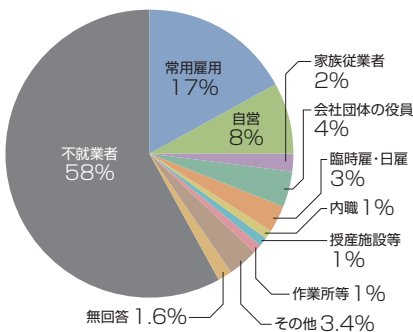
「身体及び知的障害者就業実態調査」を見ると、15～64歳の身体障害者は全国に約125万人と推計され、そのうち就業者は約52万人（40.4%）、不就業者が約71万人（58%）。就業者の中で常用雇用されている人は約21万人（17%）となっています。

一方、15～64歳の知的障害者は約26万人と推計され、そのうち就業者は不就業者とほぼ同数で、常用雇用されて

いる人は約3万人（12%）。

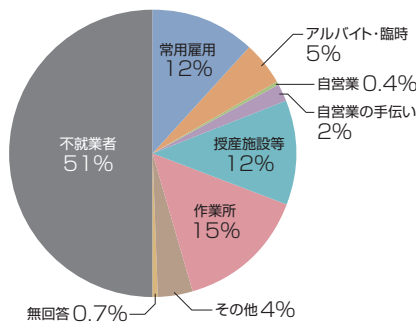
また、精神障害者の就業状況について「精神障害者社会復帰サービスニーズ等調査」で見ると、全国に20～64歳の精神障害者は約149万人と推計され、就業者は約61万人（40.2%）、不就業者が約88万人（59%）。常用雇用されている人は約15万人（10%）となっています。

■身体障害者（15～64歳）の就業形態

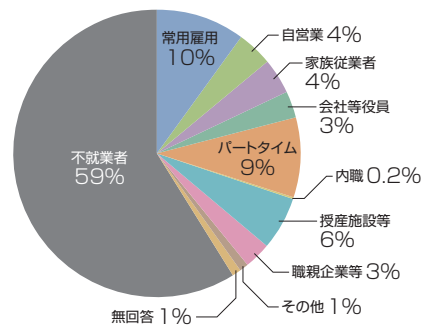


(資料:厚生労働省「身体及び知的障害者就業実態調査(平成13年)」を元に作成)

■知的障害者（15～64歳）の就業形態



■精神障害者（20～64歳）の就業形態



(資料:厚生労働省「精神障害者社会復帰サービスニーズ等調査(平成15年)」を元に作成)

欠格条項の見直しについて

障害や病気を理由に免許を交付しなかったり、取り消したりすることを法律や条例の中で定めているのが「障害者欠格条項」です。2002（平成14）年7月に今までの欠格条項を見直す法律が施行

され、受験において障害者欠格条項の削除、障害名・病名をあげて「免許を与えない」とする条文が削除されることになりました。また、63の法律について見直しも行われました。

障害者と共に働く

ノーマライゼーション社会をつくるためには、保健、医療、福祉、教育、就労などさまざまな面からの取り組みが必要です。
なかでも社会参加の手段のひとつとなる障害者への雇用・就労支援は重要な柱であり、早急な対応が求められています。

障害者雇用の促進はノーマライゼーションのかなめ

障害の有無などに関わらず、誰もが互いに尊重しあいながら地域の中で共に生きる社会をめざす考え方をノーマライゼーションといいます。これは日本の障害者施策の基本理念でもあります。そして、こうした社会を実現するために不可欠なのが、職業を通じた障害者の社会参加の促進です。働いて収入を得る、自分の能力や適性を発揮して自己実現を図る、社会を構成する一員として義務を担うといったことを、障害者にも“あたり前”のことにしなければいけません。

国際的な障害者に関する認識の高まりの中、日本は1993（平成5）年には「障害者基本法」を施行し、障害者の雇用促進のための施策を講ずることを国や地方公共団体に義務づけました。以後現在に至るまで、立法や制度の創設を通じ、ノーマライゼーションの実現をめざした取り組みを推進しています。

改正障害者基本法 公布2004（平成16）年6月4日

1993（平成5）年の改正で、基本理念にノーマライゼーションの考え方を導入。2004（平成16）年の改正では、基本理念に、障害者に対して差別することや権利利益を侵害してはならない旨が明記された。

障害者基本計画 計画期間2003（平成15）年4月1日より10年間

雇用・就業分野の基本方針を「雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱であり、障害者が能力を最大限発揮し、働くことによって社会に貢献できるよう、その特性を踏まえた条件の整備を図る」とし、その基本的方向として「障害者の雇用の場拡大」と「総合的な支援施策の推進」を掲げている。

障害者雇用対策基本方針 運営期間2003（平成15）年4月1日より5年間

障害の重度化、障害者の高齢化、障害の多様化などに対応するため、次の6点を重点に施策展開を図る。

- ①障害の種類及び程度に応じたきめ細かな措置の開発、推進、②一般就労に、特に支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの推進、③職業能力開発の推進、④実施体制の整備、⑤専門的知識を有する人材の育成等、⑥進展するITの積極的活用。<注>

障害者自立支援法 公布2005（平成17）年11月7日

すべての障害者が必要なサービスを安定的な制度のもとで利用できるよう、障害者保健福祉施策の抜本的な改革を行う。障害者の就労に関するポイントは次の2点。

- ①一般企業等への就職を希望する障害者に、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う「就労移行支援事業」を創設
- ②福祉と雇用の関係機関が地域でのネットワークを強化し、障害者の適性にあった就職の斡旋などサポートシステムを拡充

改正障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法） 公布2005（平成17）年7月6日

障害者の就業機会の拡大をめざし改正。主なポイントは次の3点。

- ①これまで法定雇用率（詳しくは次ページ参照）の対象外だった精神障害者についても、身体・知的障害者と同様に算定対象とする
- ②自宅等で就業する障害者に仕事を発注する企業に対し、障害者雇用納付金制度における特例調整金・特例報奨金を支給する
- ③障害者雇用促進施策と障害者福祉施策との有機的な連携を図りつつ、福祉的就労から一般就労へ促進を図る

障害者雇用率制度

「障害者雇用促進法」では、すべての事業主は自ら進んで障害者の雇用に努めなければならないとした上で、民間企業、国、地方公共団体に対し、一定の割合（障害者雇用率）以上の障害者の雇用義務を課しています。

一般の民間企業における障害者の法定雇用率は1.8%ですが、実際の雇用率は2006（平成18）年6月現在で1.52%。法定雇用率達成企業の割合は43.4%で、前年に比べ若干改善されているものの、障害者を取り巻く雇用環境は依然として厳しい状況です。

障害者法定雇用率が未達成の企業に対しては、不足数1人につき月額5万円の「障害者雇用納付金」を納める義務が課されています（300人以下の企業については徴収を免除）。この納付金は、雇用率を超えて障害者を雇用している企業に支払われる報奨金や調整金、障害者雇用促進のための各種助成金の費用等に使われるなど、障害者雇用に伴う経済的負担を企業間で調整する性格を持ったもので、罰金ではありません。いうまでもなく、納付金を支払ったからといって雇用義務がなくなるわけではありません。

障害者雇用率（区分）		法定雇用率
民間企業	一般の民間企業（常用労働者数56人以上）	1.8%
	特殊法人・独立行政法人（常用労働者数48人以上）	2.1%
国、地方公共団体等	（職員数48人以上）	2.1%
	都道府県等の教育委員会（職員数50人以上）	2.0%

*身体障害者及び知的障害者のうち重度障害者については1人を2人として計算します。また、重度障害者の短時間労働者については1人、精神障害者の短時間労働者については0.5人としてカウントします。

また、障害者の雇用に消極的な企業に関しては「障害者の雇入れに関する計画」の作成が命じられ、その計画が適正に実施されない場合は特別指導が行われます。さらにそれでも改善が見られない時には企業名の公表措置がとられることもあります。

なお、障害者が就業することが困難とされる業種については、特別に定められた割合（除外率）により雇用義務が軽減されますが、こうした「除外率制度」は2006（平成18）年以降段階的に縮小していくことが決定されています。

社会参加を進めるために

障害のある人もない人も、共に働き、共に生きる社会をつくるためには、まず私たち一人ひとりが障害者や障害について正しく理解し、誤った認識や偏見を解消することが大切です。そのために、障害者と実際に接することには大きな意義があります。

2007（平成19）年に政府が行った調査を見ると、「身近に障害のある人がいたことがあるか」という問いに対し、69.4%の人が家族や身近な親族、隣近所、職場、学校などで身近な存在として障害者がいたと答えています。こうした人は、障害者の相談相手となったり手助けをしたりする傾向が強いことから、自然な形の交流の中で障害への理解が深められ、これが具体的な行動につながっていることがうかがえます。

職場においても、一緒に働く障害者の仲間が困っていることはないか、また、現在職場に障害者がいないのなら、障害者が就労するためにはどんなことが必要になるかを考えてみましょう。障害者の立場に立って考えてみることで意識も変わってくるはずです。

また、障害者雇用率制度の適用にあたっては、障害者である労働者の人数、障害種別、障害程度を把握・確認

する必要がありますが、その際、プライバシーに十分配慮しなくてはなりません。厚生労働省の「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に基づき、障害者本人の意に反した制度の適用が行われないよう注意してください。

把握・確認にあたり絶対に行ってはいけない行為

- 利用目的の達成に必要なない情報の取得
- 労働者本人の意思に反しての、障害者である旨の申告又は手帳の取得の強要
- 障害者である旨の申告又は手帳の取得を拒んだことによる、解雇その他の不利益な取り扱い
- 正当な理由なしに、特定の個人を名指して情報収集の対象とする
- 産業医等医療関係者や企業において健康情報を取り扱う者が、労働者の障害に関する問い合わせを受けた際、本人の同意を得ずに情報の提供を行うこと

※詳しくは「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/>)を参照。

<注>また、障害者の雇用の促進及びその安定を図ることを目的に、事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき基本的な留意事項として、①障害者個人の能力が十分発揮できるような採用及び配置、②教育訓練の実施、③個々人の能力にあわせた処遇、④安全・健康の確保、⑤職場定着の推進、⑥障害及び障害者についての理解の促進、⑦障害者の人権の擁護がもたれている。

障害者の雇用を進めるためのさまざまなしくみ

障害者の雇用を促進するため、企業は以下のような公的支援策も活用できます。

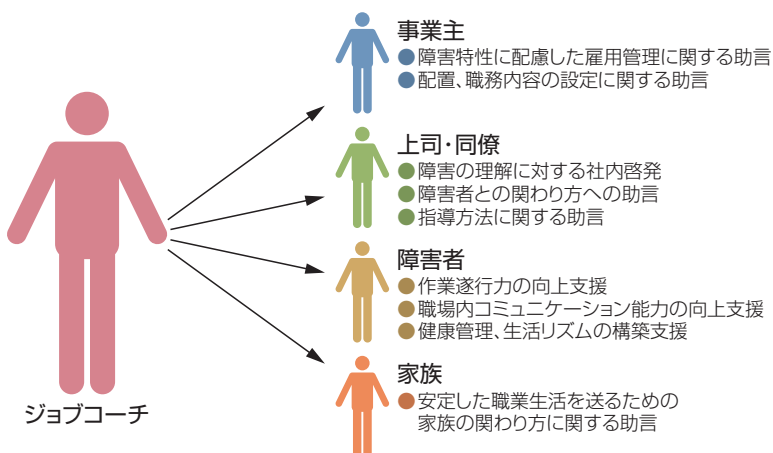
ジョブコーチによる支援事業

知的障害者や精神障害者等の職場適応が円滑に進むよう、就職時や職場適応上の問題が生じた際には、職場にジョブコーチ（職場適応援助者）の支援を受けることができます。

ジョブコーチは、障害者を支援するだけでなく、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適応のために必要な助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善も提案します。

（利用申込先：最寄りの都道府県障害者職業センター）

※参考：高齢・障害者雇用支援機構 <http://www.jeed.or.jp/>



トライアル雇用制度

障害者の雇用経験が少ない事業所では、障害者にあった職域開発や雇用管理などのノウハウがなく、それゆえ障害者雇用をためらう面があります。また障害者の側でも、これまで就労経験が少ないために仕事に対する不安を抱いていることが少なくありません。

3ヵ月間の試行雇用（トライアル雇用）を行うことができる本制度では、期間中に対象労働者の適性や能力などを見極め、お互いに理解を深めた上で常時雇用へつなげることができます。

（利用申込先：ハローワーク）

※参考：ハローワークインターネットサービス
<http://www.hellowork.go.jp/>

特例子会社制度

障害者雇用の義務は個々の事業主ごとに課せられるのが原則ですが、事業主が障害者の雇用に特別な配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たしていると認定された場合は、その子会社で雇用した労働者を親会社に雇用されているものとみなし実雇用率を計算できます。

これにより企業は障害者雇用率の達成・向上ができ、また障害者にとっても、より障害への配慮がされた職場で自らの能力を発揮しやすくなります。

（問合わせ先：ハローワーク）

在宅就業障害者支援制度

自宅や福祉施設などで仕事をしている障害者に、仕事を発注した企業に対して特例調整金や特例報奨金が支給されます。

これにより通勤が困難な人でも、自宅や施設で介護を受けながら働くチャンスが増えます。

（問合わせ先：ハローワーク）

障害者の技の祭典アビリンピック

アビリンピックは、障害者が日頃培った職業技能を競いあう技能競技大会です。第1回アビリンピックは1972（昭和47）年に開催され、それ以降、概ね4年に1度の間隔で開かれています。国際アビリンピックの開催年を除いて毎年開催されています。

洋裁や機械組み立てといった職種ごとに競技が行われます。競技課題は決まった材料で指定の洋服を作ったり、指定の図形を描画するためのコンピュータプログラムの作成など、実践的なものばかりです。毎年仕事を持つ多くの障害者が参加しています。

私たちの取り組み

株式会社アイワード



北海道札幌市にある印刷会社・アイワードでは、現在、聴力障害者を中心に、肢体不自由者など27名の障害者が働いています。これは全従業員の約10%にあたり、その待遇・昇格も健常者とまったく変わりません。

こうした取り組みの背景には、性別・障害による差別の撤廃を掲げる同社の経営指針があります。1974(昭和49)年にこの指針を策定して以来、同社では、誰もが対等に働き、正当な評価を得ることができる、社内の「ノーマライゼーション」実現に向けて取り組んできました。

職場も、ゆるやかな段差の階段、切れ目のない階段手すり、車いすトイレなど肢体不自由者に配慮した設計がなされ、聴覚障害者が多く働く石狩工場の機械には、3色の点滅で機械トラブルを目で確認できる警報ランプの設置など、障害者と健常者が変わりなく働くための工夫がなされています。

また、本社・石狩工場それぞれに市の登録手話通訳者が雇用されており、朝礼・研修会・職場会議などさまざまな場面で活躍しているほか、口話・手話・筆記・身振り手振りなどあらゆる手段で聴覚障害者との円滑なコミュニケーションを図る従業員の姿を全社的に見ることができます。

また、2000(平成12)年8月にはチェコで開催された「第5回国際アビリンピック」で、同社の聴覚障害のある女性社員が英文DTP部門で銀メダルを獲得。1991(平成3)年の「労働大臣賞」、2005(平成17)年「北海道男女平等参画チャレンジ賞」、2006(平成18)年「北海道エクセレントカンパニー優秀賞」でも同社の取り組みが評価されました。

株式会社アイワード

- 本社 : 〒060-0033
北海道札幌市中央区北3条東5-5-91
- URL : <http://www.iword.co.jp/>

株式会社ユニクロ



「1店舗1人以上」を掲げて障害者雇用に積極的に取り組んでいるのは全国チェーンの衣料品店ユニクロ。現在、国内全735店のうち約8割の店舗において、さまざまな障害のある人が働いています。障害者雇用率も7.33%(2006年3月末)と、法定雇用率1.8%を達成できていない企業も多い中、最高水準を維持しています。

しかし、同社の障害者雇用率も、2001(平成13)年春まではそれほど高い数値ではありませんでした。変化をもたらしたのは、「障害者が働く店舗ではスタッフ間のチームワーク意識が高まり、顧客へのサービスの質も向上している」という社内報告と、これを受けて経営トップが打ち出した「1店舗に最低でも1人、障害のあるスタッフを採用する」との会社方針です。スタッフの採用権限を持つ各店舗の店長も、この課題に真正面から取り組み、ジョブコーチやトライアル雇用など行政の就業支援制度も活用しながら、障害者の採用、育成を推進。結果、雇用率を急速に上昇することができたのです。また、本部においても、障害者職業センターと連携をとり、障害者雇用の成功事例・失敗事例を社内報等で紹介するなどの活動を展開して、社内の意識啓発をバックアップしています。

これまで障害者雇用を行ってきた店舗では、スタッフの障害者への理解が深まり、それが一人ひとりの人間的成長やチームワークの向上につながり、顧客へのきめ細かいサービスにも結びついていると、確かな手ごたえを感じているということです。障害のある仲間がいる職場で育った若手社員が店長になる頃には、自発的な障害者雇用の推進が期待できることもあり、同社の掲げる目標が国内全店で実現される日も近いかもしれません。

株式会社ユニクロ

- 本社 : 〒754-0894
山口県山口市佐山717-1
- URL : <http://www.uniqlo.com/jp/>

*事例はいずれも2006(平成18)年12月現在

家庭や地域の中の 人権問題に目を向ける

本冊子では、高齢者と障害者の人権問題について、サービス・商品や雇用など企業活動との関連から説明してきました。しかし、高齢者・障害者の人権問題は、それに尽きるものではありません。企業で働く人も、家庭や地域社会での生活時間を持っています。そして、その中で起こる人権問題に対しても、決して無関心ではいられないはずです。

尊厳ある暮らしを守る

今、社会的に立場が弱い人への虐待が大きな問題になっています。認知症や重度の介護を必要とする高齢者への虐待が増えていますが、家族や施設職員など本人と関係の深い人が虐待を行うケースが多く、被害も表面化しにくい状態は深刻です。

また、障害者への虐待についても、家庭や施設など密室で行われることが多いため、早期に発見・介入することが難しいという問題があります。

虐待には、殴る、蹴るなどの暴力的なものだけに限らず、言葉の暴力や無視、財産を勝手に処分するなど、さまざまのものが含まれます。こうした虐待を防ぐためには、これらの虐待が特別な環境下でのみ起こるものではなく、身近な問題であることを意識し、その内容や防止方策などについて理解を深めていくことが大切です。

さらに、ここ数年では、高齢者を狙った住宅リフォーム詐欺等の悪質商法や、振り込め詐欺も急増してきました。国民生活センターによれば、全国の消費生活センターに寄せられた相談のうち、高齢者（契約当事者が70歳以上）をターゲットとした被害や苦情は年々増加し、2006（平成18）年度は約13万件となり、相談総件数の12%を占めるまでになっています。虐待や悪質犯罪から尊厳のある暮らしを守るということは、高齢者や障害者の人権擁護の基本といえます。

尊重し、理解することが大切

2004（平成16）年、内閣府が障害者やその家族に対し、「障害について知っておきたいこと・知ってほしいこと」について広く意見を募集しました。

「思い込みによる配慮ではなく、まずは意見を聴いて対応してほしい」などの要望があるように、共に働き生活する際に大切なことは、相手を尊重し、理解することです。

「障害について知ってほしいこと」の主な内容—募集結果より一部抜粋

- ① 障害は誰にも生じ得る身近なもの
 - 障害は本人や家族の責任で生じるものではない。
- ② 障害は多種多様で同じ障害でも一律ではない
 - 中途の聴覚障害や視覚障害では手話や点字ができない者も多い。
- ③ 外見では分からない障害もある
 - 聴覚障害、内部障害、精神障害、発達障害では、外見上障害があることが分からないため、誤解されやすい。
- ④ 不自由はあるが周囲の理解や配慮があればできることが多い
 - 障害のあることは「不自由」だが「不幸」ではない。
- ⑤ 特別視せずに普通に接してほしい
 - 「障害があるのに頑張っている」と変に美化しないで。
 - 介助者や通訳がいても本人に話しかけて。
- ⑥ 社会生活をする上で様々なバリアがある
 - 障害に配慮された施設や設備の利用がマナーの悪さで阻まれる。（点字ブロック上の駐輪、障害者用駐車場への駐車、電車内での電話機使用、エレベータへの割り込み等）
 - 周囲の人の心ない言葉に傷ついたり、差別や偏見が不安で障害について話せない。
- ⑦ 日常生活や事業活動の中でちょっとした配慮や工夫を
 - 働くための支援や働く場が欲しい。
 - 思い込みの配慮ではなく、障害のある者の意見を聴いて対応して。
- ⑧ その他
 - 教育や医療等の専門家は、障害について必要な知識を身につけて。

心のバリアをなくすために

1994(平成6)年の「ハートビル法」及び2000(平成12)年の「交通バリアフリー法」の施行に伴い、建築物や各種交通機関を中心に、街のバリアフリー化が広がってきました。2006(平成18)年には「ハートビル法」と「バリアフリー法」を統合した「高齢者、障害者等の公共交通機関を利用した移動の円滑化の促進に関する法律(バリアフリー新法)」も施行され、歩道に敷設されている点字ブロックやノンステップバス、駅のエレベーターやエスカレーターなど、少し見渡すだけで私たちの身のまわりにいろいろな整備が図られているのがわかります。

しかし、せっかく設備があっても、その機能が生かされないことがあります。例えば、点字ブロックの上に自転車が止めてあるのを見たことはありませんか？ 点字ブロックは視覚障害者が歩く時の大切な案内役。その上を自転車でふさいでしまったら、歩行の妨げになるだけでなく、つまずいて転倒したり、場合によっては大きな事故の原因になることもあり大変危険です。

また、2002(平成14)年に施行された「身体障害者補助犬法」では、公共交通機関や飲食店、宿泊施設などで補助犬(盲導犬、聴導犬、介助犬)の同伴を拒否してはならないことが規定されましたが、現実には、今も入店拒否が

たびたび起きています。

このように、本当のバリアフリーは、建物や制度のバリアをなくすだけでは実現しません。私たち一人ひとりの心の中にあるバリアを取り除くことが欠かせないのです。心のバリアは、高齢者や障害者への無関心や偏見、差別から生まれます。高齢者や障害者の立場に立って考えてみる、それが心のバリアフリーの第一歩です。



点字ブロックには2種類あり、線状ブロックは「進む方向」を表しています。点状ブロックは「注意」を表し、交差点やホームの端、障害物の手前などに設置されています。



補助犬同伴者が安心して施設を利用できるよう、また一般の人に補助犬への理解を深めてもらうため「補助犬同伴可」などのステッカーを掲示する施設も増えています。

共生の社会へ

家庭や地域の中で起こる、高齢者や障害者へのさまざまな人権侵害。こうした問題をなくすためには、私たち一人ひとりが高齢者や障害者について正しく理解し、相手の気持ちを思いやり、偏見・差別、人権侵害が許されない行為であることを強く認識することが大切です。

虐待の問題についても、高齢者や障害者の家族、施設職員だけの問題と考えず、地域社会全体で取り組むことが必要ではないでしょうか。みんなで虐待を防ごうという意識

を持ち、高齢者や障害者、あるいはその介護者へ積極的に声をかけをしたり、見守りを行うことで、虐待の早期発見や予防につなげることもできます。

企業で働く人も、帰宅すれば家庭や地域社会があり、家庭や地域の高齢者、障害者とも直接接点を持って生活しています。高齢者や障害者の人権の問題を私たち一人ひとりが自分自身の問題としてとらえることが大切なのです。

用語改正 ～よばれる人の気持ちを考える～

2004(平成16)年12月、「痴呆^{ちほう}」という用語が「認知症^{にんちしやう}」に変更されました。背景には、痴呆という言葉が「蔑視的表現で、実態を正確に表しておらず、早期発見・早期診断を妨げる要因になっている」という、厚生労働省の「『痴呆』に替わる用語に関する検討会」の見解がありました。

こうした用語の改正例はそれ以前にもあり、1999(平成11)年「精神薄弱の用語の整理のための関係法律の一部を改正する法律」により「精神薄弱」が「知的障害」に、

2002(平成14)年の日本精神神経学会の決議により「精神分裂病」が「統合失調症」に変更されています。

言葉は時代や人々の意識によって変遷するものであり、今使われている言葉の中にも、今後変更されるものが出てくるかもしれません。しかし、大切なのは、その言葉を使った時に相手がどう思うか、その言葉は相手の尊厳を傷つけないかを考えること、高齢者や障害者をはじめとする、他者への理解なのです。

高齢者と障害者に関連する主な人権関係施策年表

●国内 ●国連関係

	<高齢者>	<障害者>
1970年代		1971年 ●「知的障害者の権利宣言」を採択 1975年 ●「障害者の権利宣言」を採択 1976年 ●1981年を「国際障害者年」とする決議を採択
1980年代	1982年 ●「第1回高齢者問題世界会議」(ウィーン)にて「高齢化に関する国際行動計画」を採択	1981年 ●「国際障害者年」 *「完全参加と平等」のテーマのもと、世界各国で行事を展開 1982年 ●「障害者に関する世界行動計画」を採択 1983年 ●「国連障害者の10年」(~1992年)
1990年代	1991年 ●「高齢者のための国連原則」を採択 *高齢者の自立、参加、ケア、自己実現、尊厳の5原則を、各国の高齢社会対策に組み入れることを要請 1992年 ●「高齢化に関する宣言」を採択 ●1999年を「国際高齢者年」とする決議を採択 1994年 ●「ハートビル法」(高齢者、身体障害者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律)施行 1995年 ●「高齢社会対策基本法」施行 1996年 ●「高齢社会対策大綱」策定 1998年 ●「改正高年齢者雇用安定法」(高齢者等の雇用の安定等に関する法律)施行 *60歳以上の定年制が義務化される 1999年 ●「国際高齢者年」 *「すべての世代のための社会をめざして」のテーマのもと、世界各国で行事を展開	1992年 ●国連アジア太平洋社会経済委員会で1993年からの10年を「アジア太平洋障害者の10年」とする決議が採択 1993年 ●「障害者対策に関する新長期計画」策定 ●「アジア太平洋障害者の10年」(~2002年) ●「障害者基本法」施行 1994年 ●「ハートビル法」(高齢者、身体障害者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進に関する法律)施行 1998年 ●「改正障害者雇用促進法」(障害者の雇用の促進に関する法律)施行 *障害者雇用率の改訂 *知的障害者に対して雇用率制度が適用
2000年代	2000年 ●「交通バリアフリー法」(高齢者、身体障害者等の公共交通機関を利用した移動の円滑化の促進に関する法律)施行 2001年 ●「高齢者の居住の安定確保に関する法律」施行 ●新しい「高齢社会対策大綱」策定 (これを受け1996年の大綱は廃止) 2002年 ●「第2回高齢者問題世界会議」(マドリッド)にて「高齢化に関するマドリッド国際行動計画2002」を採択 2004年 ●「改正高年齢者雇用安定法」(高齢者等の雇用の安定等に関する法律)施行 *段階的に65歳までの定年引上げなどの措置を事業主に義務づける 2006年 ●「高齢者虐待防止法」(高齢者への虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律)施行 ●「バリアフリー新法」(高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律)施行	2000年 ●「交通バリアフリー法」(高齢者、身体障害者等の公共交通機関を利用した移動の円滑化の促進に関する法律)施行 2002年 ●「アジア太平洋障害者の10年」をさらに10年延長(~2012年) ●「障害者基本計画」策定 ●「身体障害者補助犬法」施行 ●「障害者に係る欠格事由の適正化等を図るための関係法律の整備に関する法律」施行 2004年 ●「改正障害者基本法」一部施行 *差別禁止理念明文化 2005年 ●「発達障害者支援法」施行 2006年 ●「障害者自立支援法」施行 ●「改正障害者雇用促進法」一部施行 *在宅就業障害者への支援 *精神障害者に対して雇用率制度が適用 ●「障害者権利条約」を採択 ●「バリアフリー新法」(高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律)施行

おわりに

高齢者や障害者と共に働いて、わかることがあります。

それは接し方。

変に遠慮したり、身構えたりする必要はありませんでした。

それは支え方。

どんな時、どのようにサポートしたらいいのか、

一緒に仕事をするうちに察することができるようになりました。

そして、仕事に対する真摯な姿勢や優れた能力。

今では職場に欠かせない大切な一員として、日々活躍しています。

人はもともと、一人ひとり違いを持った存在です。

その違いを認めあえれば、互いの人権を尊重しあうことも難しくありません。

そして、その意識を家庭に、地域に広げていけば

きっと、今よりたくさんの笑顔に出会える町に、社会になるのではないのでしょうか。

たくさんの方が関わっている企業が

高齢者や障害者の人権に取り組むことは、企業力をアップすることにつながるとともに
従業員の人権意識の啓発という点でも大きな意味を持っています。

一人の従業員から、その家族へ、地域へ……、意識は少しずつ広がります。

人権啓発の役割を担う重要なステージのひとつとして注目を集めている企業。

自らの影響力の大きさを認識し、

今後も積極的な取り組みを展開していくことが期待されます。

経済産業省中小企業庁委託事業

発行 財団法人 人権教育啓発推進センター

<http://www.jinken.or.jp>

〒105-0012 東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4F
TEL 03-5777-1802 FAX 03-5777-1803

※経済産業省中小企業庁では、関連する資料をホームページで公開しています。
http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/jinken_pamf/index.htm