

- A 日本の人口のうち、障害者の割合がどのくらいか知っている人。何人に1人?
- B 障害者雇用について、国や地方公共団体の法定雇用率を知っている人。何%?
- C 障害者の介助やサポートをしたことがある人。どんなことをした?
- D 悩みごとで一晩中眠れなかった経験のある人。これまでの人生で何回くらい?
- E 障害者や高齢者が交通機関を使いやすくするための工夫・設備を言える人。何?
- F 「障害者権利条約」がいつ国連で採択されたか知っている人。何年?
- G 障害の有無にかかわらず、子どもたちがともに学ぶ教育を何というか知っている人。何という?
- H 「障害者手帳」の種類は全部で3つ。そのうちの1つでも言える人。何?
- I 「弱さを絆に」「安心してサボれる職場づくり」「昇る人生から降りる人生へ」などの理念をもつ、北海道にある、精神障害等の当事者の地域活動拠点の名前を知っている人。「○○○の家」?
- J 授産施設や作業所でつくられたものを購入したことのある人。何を買った?
- K 手話であいさつか、自己紹介ができる人。いつ覚えた?
- L 日本の人口全体で、犯罪を犯す人は0.25%。では精神障害者の場合は何%か知っている人?何%?
- M 障害者の生活をささえる補助犬の具体的な種類をいえる人。○○犬?
- N バリアフリーをさらにすすめた誰にでも使いやすい製品や街づくりを何というか知っている人。何?
- O 2006年に制定された「障害のある人もない人もともに暮らしやすい○○○づくり条例」。○○○に入る県名を知っている人。何県?
- P 骨折したことがある人。そのとき、いちばん困ったことは?

<p>A 18人にひとり 身体障害者351.6万人、知的障害者54.7万人、精神障害者302.8万人。※注</p>	<p>B 2.1% 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に規定。一般の民間企業(56人以上の規模)の場合は、1.8%。</p>	<p>C 車椅子を押す、視覚障害の人に道案内する、聴覚障害の人に音声情報をメモで伝える、など、できることはいろいろ。</p>	<p>D 不眠などの心身の不調は精神的な疾患のサインの場合も。早めに休んだり、相談したりしましょう。</p>
<p>E 駅のエレベーター、展示ブロック、バスのリフトなどこうした設備を整えることを交通アクセス権の保障といえます。</p>	<p>F 2006年 障害を理由とした不利益な取り扱いや、環境整備などの合理的な配慮をしないことは、差別にあたると定義。</p>	<p>G インクルージョン教育 それぞれの子どものもつ多様性を尊重し、ニーズに応じた教育をめざすあり方です。</p>	<p>H 身体障害者手帳、療育手帳(知的障害)、精神障害者保健福祉手帳 福祉サービスを受ける際に提示します。</p>
<p>I べてるの家 統合失調症などの回復者の活動から始まり、先進的かつユニークな取り組みで注目されています。</p>	<p>J パンやクッキーなど食品の製造や、印刷物の作成、手工芸品の製造販売など、いろんな活動があります。</p>	<p>K 英語であいさつや自己紹介ができるなら、手話でもできるようにしたいものです。</p>	<p>L 0.1% (2001年) 高い割合をイメージしている人が多いかもしれませんが、実際は再犯率も一般犯罪者の4分の1程度にとどまり、精神障害者が犯罪を犯しやすいという合理的な根拠はありません。</p>
<p>M 盲導犬、介助犬、聴導犬の3種類。公共機関や交通機関、スーパーや飲食店などでの同伴拒否は禁じられています。</p>	<p>N ユニバーサルデザイン 能力や障害の有無にかかわらず、すべての人に利用しやすい環境設計や製品デザインのこと。</p>	<p>O 千葉県 何が差別であるかを明記し、第三者を交えた話し合いによる解決を基本とした仕組みを定めた国内初の条例です。</p>	<p>P 怪我などの経験で、障害者の日常が「分かる」とはいえなくても、少し想像してみることもできるかも。</p>

※注 それぞれ2000(平成12)年、2001(平成13)年、2004(平成16)年、2005(平成17)年度の調査に基づく数字

障害者雇用促進法に定められた、一般の民間企業の法定雇用率は1.8%です。2006年(平成18年)6月1日現在、5,000人以上の規模の企業における平均雇用率は1.79%で、雇用率の上位5企業は次のとおりです。

- 1位 株式会社ユニクロ(7.42%)
- 2位 日本マクドナルド株式会社(2.94%)
- 3位 株式会社しまむら(2.83%)
- 4位 株式会社すかいらーく(2.82%)
- 5位 パナソニックエレクトロニックデバイス株式会社(2.79%)

(資料:厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部
平成19年4月26日 雇用・生活調査会提出資料)

一般的に「障害者を雇用すると生産性が下がる」、「コストが増大する」と考えられがちですが、2位以下を圧倒的に引き離して雇用率1位となったユニクロの考え方は違います。柳井正社長は「ウチもきれいごとを言う気はない。障害者を雇うのはその方が顧客サービスが向上するからだ」と語っています。

ユニクロといえば、徹底したコストの切り下げや能力主義の活用で成長している企業として知られていますが、障害を持つスタッフのいる店舗でサービスの質の向上が見られ集客力が高まったことから、1店舗1名以上の障害者の採用を目標に取り組みが始まり、現在では8割の店舗で1人以上の障害者が働いているそうです。

「障害を持つスタッフがいることのプラス面は、弱点を補い得意な点を伸ばそうとすることによりチームワークが向上し、店舗全体の雰囲気も良くなり、結果的に顧客サービスの質が向上していくことです。」と採用担当者の言葉にあるとおり、店舗サイドと障害を持つスタッフの双方にアンケートをした結果でも、それぞれ7割以上の割合で肯定的な回答があったということです。障害者雇用を「やらせられている」と感じている店舗はほとんどなく、障害のあるスタッフも働く意欲と社会参加を実感しているケースが多いようです。

日ごろ意識していなかったことに気づいて自然と相手の立場に立とうとすることから、他者に配慮する気持ちが育ちます。他者への配慮というのは「相手に障害があろうとなかろうと必要なことで、配慮のポイントが異なるだけのことではないでしょうか。」とも述べられています。

この教材のテーマは、対立を平和的に解決する方法を学んでいくことです。まさにこの事例は、障害者とともに働くことと企業としての収益を「対立」ととらえずに、視点を変えることで解決した方法と言えます。