

# 障害者虐待防止の演習 相談者向け

By 野沢和弘

# ある相談から

自閉症のAさんが工場に勤めていた。その母親から自閉症のAさんが工場に勤めていた。その母親から相談の電話がかかってきた。

「息子が社長に叩かれ、それから怖がって会社に出勤できなくなった」

母親はすっかり落ち込んでおり、社長の顔を見るのが私も怖い。穏便に辞められればそれでいいと話した。

# 相談者が配慮すべきことは？

相談してくる相手は不安、混乱している場合が多い。  
悪意のあるウソかもしれない。  
なにか事実誤認しているのかもしれない。

“雑音”の中から本当のSOSを聞き取る

安心、信頼してもらう。落ち着いてもらう。  
傾聴はするが鵜呑みにはしない。  
聞き出すだけでなく、必要な情報を提供する。  
プライバシーに配慮する。

...

# で、どうする？

- ①なんとかしてやりたいが、権限がないので、職業安定所に相談に行くように言う。
- ②じっくり話をきいてやり、慰め、励ます。
- ③母親に代わって退職手続をしてやる。
- ④Aさんの再就職先を探してやる。
- ⑤その他

# 疑問に感じたこと

会社を辞めれば、それで解決したことになるの？

叩かれたAさんや母親は悔しくないのかな？

## やったこと

- ★もう少し家族の生活歴や状況を詳しく聞く。
- ★社長や職安で詳しい事情を調べる。

# わかったこと

Aさんにも落ち度があった

他にも数人の知的障害者が雇用されていた

障害者への配慮もうかがえる

職安は他の従業員や求職者への影響を懸念している

## で、どうする？

- ①調査してわかった事実をAさんや母親に伝え、今後は迷惑をかけないように指導。仕事に戻れるよう社長にも頼む。
- ②ほかの従業員への悪影響を考え、穏便にAさんの退職手続をしてあげる。
- ③Aさんの今後について、社長や職安の担当者も交えて話し合う場を設ける。
- ④その他



## 疑問に思ったこと

「落ち度」があったと言うけど、初めはまじめに働いていたんだよねえ？ どうして、さぼるようになったの？

障害者への「配慮」はされている会社かもしれないけれど、Aさんにとっての「配慮」って何？

## さらにやったこと

★もう一度、Aさんや母親からじっくり事情を聞く。

★自閉症に詳しい専門家や障害者雇用の専門家に意見を求める

# わかったこと！

他の従業員とのコミュニケーション不全で  
Aさんは悩んでいた

自閉症の特性への配慮ではない！

賃金が下げられていた

それでAさんは働く意欲が下がっていた

# さあ、どうする？

- ①会社側に配慮が足りなかった事実を指摘し、Aさんが復職できるよう働きかける
- ②Aさんの退職の意思が固いので、会社側に退職金を出すよう交渉する
- ③会社を相手取って訴訟を起こすことについて、Aさんやお母さんと検討する
- ④職安に判明した事実を報告し、指導するよう頼む
- ⑤その他

# 疑問に感じたこと

給料って会社の意向で勝手に下げることができるの？

最低賃金は法律で決められているのに、なぜ？

## さらにやったこと

- ★障害者雇用をしている会社へのサポートの状況を調べる
- ★労働問題に詳しい弁護士、労働基準監督署から話を聞く

# わかったこと

最低賃金をめぐる制度と慣例

労働基準監督署の問題

障害者雇用をしている会社へのサポート体制の不備

# 成果

Aさんの賃金補償が実現した

「悔しくなってきた」と母。Aさんや母の自尊心の回復。人生の次のステップへの旅立ち

会社が職安へ助言を求めてくるようになる

関わった親の会、福祉職員たちのエンパワメント



# 教訓

- ★言葉の背景、本人も気づかない気持ちに目を向ける
- ★障害者だから仕方がない...と思わない
- ★理不尽に悲しい思いの人の側に徹底して立つ
- ★福祉の中だけで解決しようとするしない
- ★問題解決に地域の当事者や関係者をかかわらせる → あらたな「資源」を育てる
- ★個別事例の背景にある制度の問題を浮かび上がらせる → 制度改革、政策提言への重要なヒント

# 何が“雑音”だったのか？

障害者のSOSをかき消す雑音がたくさんある。

- ★親の言葉・態度
- ★あきらめきった本人の心情
- ★職安の事情・姿勢
- ★専門機関(労基署)の姿勢
- ★会社の障害者への配慮
- ★就職難という社会情勢
  
- ★相談者自身の心・知識