

障害者権利条約と多様性

NPO法人あゆみ 職員研修

2024年10月21日（月）

研修の目的

障害者施設の職務にあたるにあたり、基礎となる重要な要素の一つとして『障害者権利条約（障害者の権利に関する条約）』があります。

今回の研修では、障害者権利条約を改めて理解していただくとともに、昨今言われる多様性について、施設としてどのように取り組んでいくかを考えていただきます。

障害者権利条約について

障害者権利条約（CRPD）は、国際連合によって採択された条約で、障害を持つ人々の権利と尊厳を保障することを目的としている。

2006年に採択、2008年に発効。

この条約は、障害者が他の人々と同等の権利を享受できるようにするための、具体的に以下の原則が定められている。

平等と非差別：障害を理由に差別されないこと。

社会参加：障害者が社会の一員として参加できること。

アクセシビリティ：物理的、情動的な環境が障害者にとって利用可能であること。

権利の保護：障害者の権利を守るための法律や制度を整えること。

この条約は、各国に対して障害者の権利を促進し、実施する責任を求めている。

我が国の障害者に関する法律

- **障害者基本法**（1970年制定）

障害者の権利を保障し、社会参加を促進するための基本的な枠組みを定めている。

- **障害者総合支援法**（2005年制定、2012年改正）

障害者が自立して生活できるよう支援するための制度を規定。具体的な支援内容やサービスが定められている。

- **障害者雇用促進法**（1960年制定、改正あり）

障害者の雇用を促進するための法律。雇用主に一定の雇用率を求めている。

- **特別支援教育に関する法律**（2007年制定）

障害のある子どもに対する教育の提供と支援体制を整備することを目的としている。

- **精神保健及び精神障害者福祉に関する法律**（1995年制定）

精神障害者の権利を守り、福祉サービスを提供するための法律。

- **障害者差別解消法**（2016年制定）

障害者に対する差別を禁止し、合理的配慮の提供を求める法律。

- **発達障害者支援法**（2016年制定）

発達障害の早期発見早期支援を行えるよう必要な措置を行う法律。

など、障害に関する法律は多く定められている。

日本と各国の障害者権利に関する取り組み

日本では様々な法律を制定し、障害者の権利を守る取り組みがある。

しかし他国では障害者権利について日本より先進的な法律等が定められている国もある。

例えば

【アメリカ】障害者法（ADA）：日本の障害者差別解消法よりもより先に、合理的配慮等の規定がされ、障害を持つ方への求職に関する配慮等を民間企業も含め強く課せられている。更には各州法がこの法律よりも強い規定を設けることを認めており、障害者が住みよい国（州）にする取り組みが法律で広く定められている。

【ドイツ】障害者基本法：障害者が自立して地域生活を送ることができるようなサービスや支援体制について規定されている。

【ノルウェー】包括的福祉制度：教育・雇用・住居等、障害者の生活にかかわるものすべてについて包括的な支援を行えるよう制度化されている

日本における障害者権利

- 日本では障害者権利条約が批准されたのが2014年、**世界でも140番目とかなり遅い批准**となっている。
- 学術的考えとして、条約は法律より優位なものとされており、日本における障害者権利等に係る法律はこの批准時期を見ても、障害者権利についての取り組みは他国から遅れていると考えざるを得ない。
- 実際、2022年ジュネーブにて行われた国連会議では日本の障害者教育（特別支援学級制度等に関して）における障害を理由とした区別は差別であり、障害者の排除・制限にあたるとしている。障害者権利条約では、「教育制度は個人のニーズに合わせるべきであり、個人を教育制度に合わせることはない」としており、日本はこの立ち位置に行けるほどの制度も国（国民）の下地もないのが現状である。

多様性について

国籍・宗教・LGBTQなど、現在、数多くの「多様性」が言われている。

では多様性とは何か

- 異なる背景や特性を持つ人々やものが共存する状態。
- 文化、性別、年齢、能力、価値観など、さまざまな違いがあり。この違いを多様性として尊重することで、より豊かな社会や組織が生まれるとされている。
- 多様性に関して「マイノリティを優先する」と勘違いしている風潮がSNS等で散見されるが、多様性とはマイノリティを優先するのではなく、互いに違いを認め合う互いの価値を高めることである。

自分はマイノリティ？ マジORITY？

人間は場所によってすぐにマイノリティ（少数派）になる。

- ・男性が男性アイドルのライブに行ったら？
- ・女性が女性アイドルのライブに行ったら？
- ・女性がボディビルを目指す人が多いスポーツジムに行ったら？
- ・猫カフェに犬派が行ったら？
- ・日本人がアメリカに行ったら？
- ・アメリカ人が日本に来たら？

場所や場面によっては自分がマジORITYだと思っていたことがひっくり返ることも多々ある。

ニューロダイバーシティについて

脳の働きや神経の構造が異なることを自然な多様性の一部として捉える考え方。

この概念は、ASDの方が1990年代にすでに言葉としてあった。ASD当事者が提唱した言葉で、発達障害（自閉スペクトラム症（ASD）、ADHD（注意欠陥多動性障害）、ディスレクシア（読字障害）など）の神経発達の違いを持つ人々に関するものとして、世の中には神経（ニューロ）により様々な集まり（ダイバーシティ）があり形成されていると考えた。

【主なポイント】

多様性の尊重: ニューロダイバーシティは、これらの違いを病気や障害として捉えるのではなく、人間の多様性の一環として尊重することを目的としている。

社会的理解の促進: 異なる神経的特性を持つ人々が、社会でどのように貢献できるかを考え、理解を深めることが重視されている。

包摂的環境の重要性: 職場や教育現場で、ニューロダイバーシティを尊重する環境を整えることで、さまざまな視点やアイデアを引き出すことができるとしている。

支援と適応: 異なるニーズに応じた支援や配慮を行うことが、ニューロダイバーシティの考え方の核心であり、このように、ニューロダイバーシティは、神経的な違いを理解し、受け入れることで、より包摂的な社会を目指す重要な概念。

施設として、多様性をとらえていくか

障害者支援を行う上で障害者権利を考えているか？

障害者施設としての本来のあり方は？

障害者権利条約を踏まえた施設運営とは？

職員も障害者も本来、同じ立ち位置なのではないか？

多様な職員が働きやすい環境づくりの重要性

などなど

様々な角度から自分たちの施設を考えていく必要があるのではないか？