



あなたのそばに人権相談員がいます!!

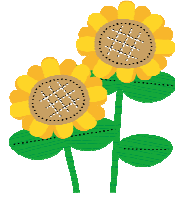
発行人 牧坂秀敏・小宮 豊

人権プラザ便り [結い]

(公財)東京都人権啓発センター 〒111-0023 台東区橋場1-1-6 TEL.03-5808-9682 (直通)

**当事者を中心に、共同作業で新たな状況をつくりだす。
地域でだれもが安心して暮らせるように……**

足元のひきこもり 対策が急務



現在、都営住宅の入居継承資格は「原則として名義人の配偶者のみ」とし、例外で許可する範囲は「高齢者、障害者、病弱者の方については、とくに居住の安定に配慮するため、名義人の三親等親族まで」となりました。このように、親子間で入居の継承が認められなくなって、いままで表面化しなかった問題がクローズアップしてきました。

同居する子どもがひきこもりの場合、名義人である高齢の親が亡くなったときどうなるのでしょうか。上記に示した「特例の範囲」に入らないと判断されると、6カ月以内に都営住宅を出ていかななくてはなりません。ひきこもりの子どもがいる世帯の親から、「私が死んだら、この子はどうなるの?」と不安の声が上がっています。そういう世帯が決して少なくなることがわかってきました。

都営住宅の入居者世帯数は 24.5 万世帯、世帯主(名義人)が 65 歳以上の割合は 57%です(2008 年度末現在、東京都都市整備局資料より)。いまや、都営住宅は大都市における超高齢化社会(東京都の高齢化率は 20.4%—2010 年)の先取りで、孤立死や孤独死が後を絶たず、高齢者対策は待ったなしです。あわせて、名義人の高齢化により、都営住宅におけるひきこもり対策も待ったなしだといって

過言ではありません。

というのは、たとえ「特例の範囲」と認められたとしても、雨露をしのげる住居が確保されただけで、問題の解決にはまったくなりません。なぜなら、ひきこもりの状態は変わらないわけですから、むしろ、家族がいなくなることで、社会と交わる接点が失われてしまい、解決の糸口さえつかめない深刻な事態をもたらします。

ひきこもり 70 万人(あくまでも 40 歳未満!)といわれるなかで、国を挙げてひきこもり対策に乗り出していますが、東京都でも、「ひきこもり等の状態にある若年者と家族への支援」などの対策を打ち出し、バックアップしています。

ひきこもりの状態を脱して、彼・彼女らが社会的に自立していくためには、当事者および家族と向き合いながら、身近な人たちとともに支援機関などが連携した手立てを作り出していかないとなかなか事態を改善することができません。それでも遅々として状況が変わらない場合もあります。

都営住宅という足元のひきこもり対策は、その実態の把握からはじめるしかありませんが、同時に現在判明しているひきこもりの当事者と家族への具体的な支援が求められます。

まずなによりも、当事者との接点をいかに作り出していくのか、支援機関と協力しながら、その人に応じたサポート体制、居場所づくりも必要となってきます。「隗(かい)より始めよ!」です。

都営住宅の使用承継制度とは…

名義人(入居者)の死亡や転出などがある場合、同居者に名義を変更して、引き続き都営住宅の使用を認める制度です。東京都は、「入居は公募が原則であり、入居を希望している都民が多数ある中で、公募の例外である使用承継によって長年にわたり同一親族が居住し続けることとなり、入居者・非入居者間の公平性が著しく損なわれている」として、この制度の見直しを行い、2007年8月25日から上記の内容となりました。これは、国土交通省が、05年、公営住宅の入居継承資格を「原則、配偶者のみ」と通知したのを受けて、見直されてきたものです。

高齢聴覚障がい者の アンケート調査始まる!



一人の介護福祉士からの相談をきっかけにはじまった「高齢の聴覚障がい者が、介護が必要になっても安心して地域で暮らせるために、どんなことが求められているのか」、その課題を探るためのアンケート調査がいよいよ動き出しました。

聴覚障がい者の当事者団体や手話通訳者の皆さん、高齢の聴覚障がい者、聴覚障がい者のホームヘルパーさん、長年言語聴覚士として活躍された方など参加者も広がり、熱心な議論を積み重ねてきました。たとえば、アンケート項目に書かれている言葉の意味を正しく当事者に理解してもらうためにどんな工夫をしたらいいか。アンケートを見て「質問の意味がわからない」といった、当事者の感想などを聞きながら、聴覚障がい者がその障がいゆえにコミュニケーション一つとっても、どんなに困難な状況に置かれているのかを思い知らされました。「質問の意味がわからない」という人には、手話でわかる

ようにていねいに説明するなどの方法を取ります。

高齢の聴覚障がい者の置かれた現状が浮き彫りになり、介護が必要になったときに、困らないようにしていくために何からはじめたらいいのか、そのアプローチが見えてくる調査にしたいということで、「介護保険利用のための調査」としました。

調査項目は全部で12です。「①介護保険のしくみを知っていますか」からはじまり、「⑥歩行できなくなった時、または買い物や調理、掃除が出来なくなった時、誰に相談しますか」では、回答欄の選択肢は「こども、兄弟姉妹、親、友人、知人、福祉事務所(区役所)、その他()、相談できる人がいない」とこまかく聞いています。ほかには、「⑧困った時、相談できる人が身近にいますか」、「⑩介護予防のために月に1~2回位集まって、みんなでおしゃべりしたり、体操したり、手作り品を作ったり、脳トレーニングする場所が出来たら、参加しますか」、「⑫自分の終末期・最期のことを大体決めていますか(家などの不動産、財産、金銭、葬式、遺言等)」などがあります。アンケートの集計結果が待ち遠しいです。

「パワーハラ」って何? 職場のパワーハラスメントを許さない!

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的問題として顕在化しています。都道府県労働局等への相談件数をみても、2003年に約14万件だったのが、2010年には約24万6千件までに急増するほどです。なかには、うつ病などの精神疾患を発症したり、自殺にまで追い込まれたりする事例も起きています。

今年1月、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」はその報告書で、「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(※)を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる」と定義しました。また、パワーハラスメントの典型例として、①暴行・傷害(身体的な攻撃)、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)、③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)、④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)、⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)、⑥私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)、を挙げています。

厚生労働省は、企業や労働組合に予防と解決に向けた取り組みを働きかけていますが、職場で被害を受けた人は自分を守ることを優先して対応してください。対処法としては、まず言動をメモなど(感情をこめない事実だけのメモ)に取っておきます。日ごろから職場のなかで、よき理解者をつくっておくことも大切です。信頼できる同僚や先輩また上司に相談して、職場内で解決する方策を考えてみましょう。職場内で協力者が得られない、また孤立してしまっている場合は、職場外で中立的に相談できる人(機関)を探しましょう。たとえば、東京都労働相談情報センターがあります。

お知らせ: 東京都労働相談情報センターが仕事の悩み特別相談(電話相談)を実施します

- 相談日/9月5日(水)・6日(木) ●相談時間/9時30分~17時 ●電話番号 0570-00-6110(相談無料・秘密厳守)
- 相談内容/解雇・退職、賃金不払、過重・長時間労働、職場のいじめ、セクハラ等職場のトラブルの相談全般に応じます。
- 相談員/東京都労働相談情報センター職員、弁護士・臨床心理士(両者は13時~17時)