

山梨県障害者差別解消支援ネットワーク会議

事務局：山梨県障害福祉課
〒400-8501
山梨県甲府市丸の内1-6-1
Tel 055-223-1362 又は 1460
Fax 055-223-1464
E-mail shogai-fks@pref.yamanashi.lg.jp

【トピック】

- ▶ 平成30年度 第2回ネットワーク会議を開催しました。
ネットワーク会議における報告・事例、各委員の意見を紹介します。

平成30年度第2回山梨県障害者差別解消支援ネットワーク会議開催

平成30年度第2回山梨県障害者差別解消支援ネットワーク会議を県防災会館の会議室を会場に2月1日に開催しました。会議では、株式会社カルクの田崎輝美様、山梨陸運支局の渡邊太郎委員に、合理的配慮の提供事例についての報告、情報提供をしていただきました。

小畑文也会長（山梨大学教授）がインフルエンザのために欠席され、竹内正直副会長（山梨県障害者福祉協会理事長）に会長代理として議長を務めていただきました。



【議長の竹内副会長】

小島部長の挨拶 …ネットワーク会議への期待

県福祉保健部小島徹部長から、「県内の障害者差別の相談状況の報告を通じて今後取り組みの検討ですとか情報共有をいただき、障害者差別の解消に繋げていただきたいと思います」とネットワーク会議の取組に期待する旨の挨拶をいただきました。



【小島部長の挨拶】

「ICTを活用した合理的配慮について …活用事例とその考え方」

株式会社 カルク 田崎 輝美 様

革命的な進歩と生活を激変させたICT

- ・パソコンが通信機能を持ったことで革命的な道具となった。
- ・スマートフォンの普及で一人一台、いつでもどこでも使える。
- ・モバイル端末の世帯における保有率は、94.8%。
- ・誰もが当たり前を使う道具となっている、誰でも使えるアクセシビリティに優れた機能＝障害者用の特別な機器ではない。
- ・1人1人自分のニーズにあわせて、使いたいツールを使う
- ・多様なアプリケーションによって、障害がある人にとっては、今までできなかったことができるようになる道具でもある。

合理的配慮という言葉の誤解が生じているのではないか

- ・「合理的」という言葉に2つ意味。
①効率的にする。効率的にするためには合理的排除が起こる。
②道理や論理に叶っている。
あなたがやりたいことにこの道具を使えば合理的にできる。
②の意味から、障害者への合理的配慮を考えていく、そういった地域づくり、社会づくりが必要。
- ・ICTの活用は、すべての人が生活しやすいそういった地域を作っていくための1つの切り口。

「共生社会」の構築に向けての思い(提言)

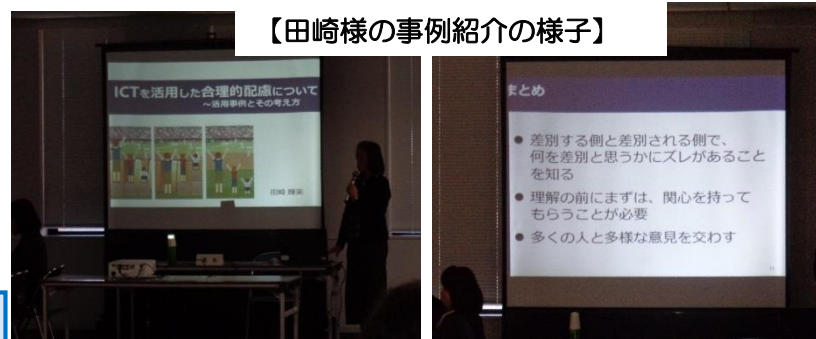
障害や課題を抱える人が何かを実現したいと強く願った時、そこにある障壁が明らかになります。それを感じた人たちが社会に向けて働きかける力を後押しする人間でありたいし、それを実現できる環境を作れる人になりたいと思っています。
障壁に出会った時、絶望ではなく、多様な視点から新しい価値に変えていけるんだということを感じて、障害がある人達が生きていけるように、私ももっとも環境整備、意識変革を働きかけていきたいと思っています。

田崎様の紹介

- ・ICT 情報教育・運用支援・ICT活用支援などを担当。
- ・H12～山梨県内における障害者対象のパソコン教室を担当。
- ・H14～山梨県障害者パソコンボランティア養成・派遣事業。
- ・H15～山梨県委託事業「障害者職業訓練」を受託責任者。
- ・H17～重度障害者在宅就業促進事業に携わり、法人設立。
厚労大臣認可在宅就業支援団体「NPO法人バーチャル工房やまなし」副理事長
- ・山梨県及び甲府市教育委員会の教員向けICT活用研修の講師。
- ・タブレットの活用やプログラミング教育に取り組み、本年度は入院児童へのICT活用などに係わる。
- ・次男は筋ジストロフィー（高等学校在学）

事例から考える

- ・ICTの整備は環境整備なのではないかというふうに思う。
- ・鉛筆の代わりにタブレット、ノートの代わりにタブレットというのが、基盤整備ではなく合理的配慮となっている段階にあるところが、進まないでいるところと思う。
- ・本当の合理的配慮は、「誰かに何かをして同じにできるようになった」ではなく、「すべての人がウェルカムという環境を作る」こと。
- ・交通バリアフリーもICTも手段とかツール。誰が何を使っても最終的にやりたいものと考えて、それが、皆同じにできるのであれば、手段とかツールは1人1人違っていい。柔軟に考えるというのが合理的配慮。



【田崎様の事例紹介の様子】

まとめ

- ・差別する側と差別される側で、「何を差別と思うか」にズレがある。
- ・理解の前に、まずは関心を持ってもらうことが必要。
- ・多くの人と多様な意見を交わすことが、ブレイクスルーを生み出す。

山梨運輸支局からの情報提供

山梨運輸支局の渡邊太郎委員から、新バリアフリー法の一部改正について説明・情報提供がありました。

- ・H30年11月～①理念規定に「共生社会の実現」、「社会的障壁の除去」を明確化②「心のバリアフリー」として、高齢者、障害者等に対する支援(鉄道利用者による声かけ等)を明記③市町村がバリアフリー方針を定めるマスタープラン制度を創設。
- ・H31年4月～①公共交通事業者等によるハード・ソフト一体的な取組の推進②貸切バス・遊覧船等の導入時ににおけるバリアフリー基準適合義務化、など。

各委員からの発言

山梨県視覚障がい者福祉協会 堀口委員

今鉄道利用で1番困っていることは、中央線の普通列車がボタンを押さないとドアが開かないということです。山梨県の駅は無人駅もたくさんある。ただ電車を待っていただけではドアを開かないで行ってしまう。視覚障害が鉄道を利用する上では最低限電車に乗れるかどうかというバリアが現に存在しているということなのです。状況をご理解いただきたいと思います。

また、私がいつも困っている音響式信号機なんですけどこれも住民の方がうるさいと言って切ってしまう。非常に我々としては困る状況なんです。

心のバリアフリーという言葉も出ていますからそういうことを少しずつ皆さんにわかっていただきたい。

山梨県身体障害者連合福祉会 馬場委員

渡邊委員が話された、リフトバスの車両数が218台あるっていうのは、関東運輸局内というと関東と山梨市とぐらいの中で218台って事ですか。

障害者の会で旅行をするのにユニバーサル的なバスが山梨県内にはとても少ない、ほんとに早い段階で計画をして予約しないと取れないんです。その辺のご配慮をよろしく願います。

→渡邊委員

関東運輸局は一都七県を管轄しています。

東京、茨城県、栃木県、群馬県、千葉県、埼玉県、神奈川県、そして山梨県の一都七県で218台保有しています。

今年の4月に省令改正がございますので、それを受けてご対応させていただきます。

山梨県聴覚障害者協会 小椋委員代理 仁科様

バリアフリーマスタープランは市町村のどの部署が作成しているのかを教えてください。

→渡邊委員

基本構想の策定している部署は、市町村によって若干違うんだと思うんです。県内においては4市策定しているところでありまして。甲府市、笛吹市、上野原市、山梨市の4市。

田崎さんの講演とてもよくわかりましたほんとに共感です。ですが少し心配なのが、ICTが進む中で聴覚障害者の場合はスマートフォンで話せば文字が出るという機能がある。通訳者がいらないうという話がありましたが、文字は出るけれども手話で通訳してそれを同時に進めていただければという気持ちももっていただければいいなと強く思いました。

→田崎様

手話に代わるものという意味で話したわけではなく、1つの選択肢が増えるというふうに考えていただきたいと思います。サービスが使えないので諦めるというのではなく、そのツールがあれば可能性が広がるかもしれないと考え、1つのツールを持っていただくといいかなと思います。

編集後記:

障害当事者の意思決定を尊重して支援に当たることの大切さが求められています。「障害者の権利条約」が誕生した際の当事者の思い、「Nothing About Us Without Us」(私たちのことを 私たち抜きに 決めないで)を再認識して、障害者差別解消、共生社会の実現に向けた取組を着実に進めていきたいと思います。(障害者差別解消推進員 久保)

平成30年度の障害者差別解消の取組状況

事務局から、平成30年度の取組の概要、相談状況・事例の概要について報告しました。

相談体制の整備・研修会実施等の取組は計画通り実施しました。

相談件数は、現在集計中ですが、相談件数は増加傾向にあります。

相談事例は、①不動産関係で障害者手帳所有者に対して契約拒否、②発達障害児の特性理解が不十分で合理的配慮が不提供、③障害者手帳を使用する際の割引に対するタクシー運転手の言動などについて紹介しました。



【運輸支局の事例】
(研修の様子
介助の疑似体験)



【ネットワーク会議】

山梨県社会福祉法人経営者協議会 青木委員

官公庁、各自治体で失敗をしてしまった障害者の雇用率の問題。ここには、すごく大きな差別の問題があるんじゃないかなというふうに思います。

山梨県手をつなぐ育成会 越水委員

障害者雇用の改善面とそれに対する県の進捗状況を教えていただきたい。

→県教育委員会総務課 古屋委員

障害者雇用につきまして皆様にご迷惑ご心配をおかけしました。また、扱いが適切ではなかったということで、改めましてここでお詫び申し上げます。

知事部局と教育委員会で法定雇用率を達成していなかったということでしたので、今後、障害のある方々が働きやすい職場環境を整備していくことと併せて研修会を開き、意識啓発について確認をさせていただいております。

障害のある方の雇用につきましては総務部、教育委員会共に、昨年12月から各職場の方で募集をしており、既に障害福祉課などいくつかの職場においては、実際に雇用をさせていただいているという状況になっております。引き続き障害者団体、皆様のご協力の中で着実に取り組みを進めていきたいというふうに考えておりますのでよろしく願います。

越水委員からの寄稿 … 障害者雇用の問題に触れて

まず先に触れたいのが明らかな障害者への差別である障害者雇用における不適切な算定の問題です。

山梨県手をつなぐ育成会は、平成30年9月14日に、当時の後藤県知事あてに山梨県障害者福祉協会として他団体とともに改善要望をしたところです。

現在では下火とはなりましたが、メディアで連日のごとく報道されておりました。他の委員の方々からも、この前代未聞の差別について多くのご意見がネットワーク会議にも寄せられたと思います。

知的障害児者団体としては、未だ市町村レベルでの雇用状況が分かかってきておりませんが、中央省庁はもとより、山梨県でも不適切な算定がなされていたことは驚愕に値するものでした。しかも山梨県での知的障害者の雇用はゼロと聞いて、なんのための障害者雇用だったのか？ 障害者幸住条例の理念が生かされていない結果に唖然とするばかりです。いみじくも障害者を取り巻く問題点が市民だけでなく、国全体であぶりだされたといつていいでしょう。

先の後藤知事への要望に対しては「平成31年度にきちっとした法定雇用率が達成できるように精査、整理する」との回答を知事よりいただきました。是非とも、まずは県レベルでの雇用率が達成できることをころから願っております。

ただしこれは法定雇用率の達成だけが問題ではありません。官公庁では、民間企業と違い障害者を雇える仕組みになっていない。柔軟で人それぞれに合った支援体制がない。障害者を継続雇用するための予算確保がない。障害者の雇用枠がない等。このような現状をしっかりと改善していかなければ法の精神は生かされない。障害者雇用の継続雇用は成り立っていないのではないのでしょうか？

平成30年10月3日の山日新聞には障害者雇用の問題で県と教育委が陳謝したとの記事が見られますが「意図的な算入はない」は苦しい言い訳としか聞こえません。また、県は「自宅など職場以外で働くテレワークの導入を検討」としています。ぜひ進めていただきたいところですが、知的障害児者への視点がないのが気になります。

今後、合理的配慮として障害者雇用の改善をしてゆく必要があります。それは①国、公的機関への雇用納付金制度の適用をする。②国、公的機関で障害者の「採用枠」「予算の確保」をする。③法定雇用率の見直し等が考えられます。

働くことは障害者であっても当然の権利です。この問題について発覚したその時だけでなく、継続して話し合いを各機関としていくことが望まれます。

山梨県手をつなぐ育成会副会長 越水 眞澄