

— 第9回 障害者差別をなくすための研究会議事概要 —

【各界との意見交換】

(野沢座長)

若干遅くなったが始めたいと思う。今回は、これまでの研究会とは少し異なり、各界との意見交換の1回目ということで、委員の公募の際に分野の重複等で残念ながらお断りした方、関係団体として千葉県経営者協会、そして庁内関係課として教育庁、雇用労働課、建築指導課に参加していただいている。

では、事務局から資料の確認と出席している関係各課の紹介を。

(事務局:小森)

(資料確認及び出席している関係各課の紹介)

(野沢座長)

多くの方から意見をいただきたいので、意見を発表してくださる方には10分と短い時間で恐縮だがお願いしたい。

それでは、千葉県経営者協会の大田禊之さんからご意見の発表をお願いしたい。それではご意見をどうぞ。

(千葉県経営者協会 大田氏)

ただいまご紹介いただいた大田です。日常、障害者とともに働いている会社だが、小さな座談会という話を聞いていたので、あらかじめ資料も用意していないがお許し願いたい。

昭和40年頃、会社が千葉市へ移転して以来、障害者雇用に取り組んできた。現在も10名の知的障害者が働いている。そのきっかけとなったのは、かつて第一号で雇った子が優秀だったこと。それで、障害のある人と働くことは有意義だということに気がついた。友納知事の時代にも2度県知事表彰をいただき、大臣表彰も賜った。

では、どのような形で障害者の雇用に取り組んでいるか紹介したい。私の会社は株式会社アキテックというが、業務内容としては変圧器、モートルを作っている。

「株式会社という利益を追求する団体で、障害者とともに歩んでいくにはどうしたらよいか」ということをいつも模索している。福祉施設ではないので、利益を上げねばならない。経営者も従業員も家庭も仲間も、皆がよい状態にしないと長続きしない。こうした中で40年間脈々と続けることができたのも、多少私のわがままがあった。どういうことかという、知的障害のある子の中でも、最低でも1から100まで数えられる子が中心となっている。

学校からお呼びをいただいて話す機会があるが、特別支援教育課程の先生方は、小学校から高等部までの教育課程については重点を置いているが、私は、その卒業後から、65歳の定年まで、昇給もして、最低賃金も割らないためにどうしていけばい

いか、ということに常に心を砕いている。優秀な人ならば、退職するまでに4,000万円位は貯金ができている。

学校教育の中で一番大事なことは、かけ算の2の段ができた、3の段ができた、ということではなく、40年、50年と長く働くことができるような本人の素直な資質の養成である。仕事とは、仲間とともにするものであって、自分一人でするものではない。社会性が大事で、そうでないと長続きしない。動作が速い必要は決していない。面接の時に、「袖のボタンを外してまた留めてみてください」と言うことがあるが、その動作が速いからといって採用はしない。その時の対応の仕方、態度が素直な子を採用する。

話は飛ぶが、「障害者差別をなくすための研究会の意見交換会に出席してほしい」と言われるのは、正直に言って非常に抵抗感がある。「障害者に対する差別をなくす」ということを考えねばならない時点ですでに差別しているのではないかと思う。

アメリカでADA法が制定され、ジャスティン会長と会わせていただいたことがあるが、私が「障害者問題の最終的な到達点は何なのか。」と質問したところ、会長は「あなたの目から私の車いすが見えなくなったときですよ。」とおっしゃった。

障害者雇用の歴史は、without themから始まったのであるが、その後for them、というおこがましい形からto themとなり、そして今日はweという形になっている。With themというのはweの前段階であり、「彼らと共に生きる」ということはまだ障害のことを意識していること。そうではなく、weという形で全体が一つになることが障害者問題の到達点であろうかと思う。

時間がないので、日頃考えていることを簡単に述べさせていただいた。この後予定があるので、早めに失礼させていただくがお許し願いたい。ありがとうございました。

(一同拍手)

(野沢座長)

ありがとうございました。委員の方から質問などあれば簡潔にどうぞ。

(堀口委員)

3点ほどお伺いしたい。

まず、雇用をしている方の報酬、賃金は具体的にいくらくらいか、差し支えない範囲でお教え願いたい。

2点目、生活の保障ということで、具体的には社員寮などの生活基盤を会社でどの程度ご用意していただいているのか。

3点目、養護学校の話があったが、養護学校の先生を全国的に調査したところ、卒業後のケアができず、せっかく就労したのにドロップアウトしてしまい続かないことがあるようだ。原因としては、先生方は卒業後のケアはボランティアでせざるを得ないので長くフォローができないという現状が挙げられる。養護学校との連携などはどのように図っていらっしゃるのか。

**(千葉県経営者協会 大田氏)**

まず、給与については、中卒初任給は約13万円から始まる。10名の平均給与は17万円弱程度。例えば、私が親代わりとなって預かっている子も、寮生活の生活費が4万円、小遣いは2万円、残りは本人が働いただけ、残業手当も休日手当も含めてその半分を貯金し、一ヶ月に5万円は貯金している。

宿舎は重度多数雇用事業所協議会(重多)というものがあり、千葉県で我が社が初めて手を挙げたのだが、厚生施設を建てていただいた。独身寮は5畳が7部屋で、2名だけ入居しており、残りは自宅から通勤している。寮費は1ヶ月1,500円で、電気代等は会社が負担している。

先生方とのつながりについては、社会福祉事業団の畑通勤寮の先生方とはたまにお会いするが、養護学校の先生方とは会う機会はほとんどない。卒業するまでは先生がたも一生懸命なのだが、それが若干寂しいところである。

**(森委員)**

今日はお忙しいところありがとうございます。アキテックさん自身は障害者を積極的に雇用している事業所であり、現実にある差別と戦いながら、「障害者差別を考えると自体が差別しているのではないか」という、とても勇気あるお言葉をいただいた。

ところで、経営者協会全体の中では、障害者雇用について話題や議論になることはどの程度あるのか。

**(千葉県経営者協会 大田氏)**

経営者協会の他に、ハンディキャップと高齢者の分野の雇用開発協会というものが県内約1,000社で組織されているが、その協会の会長はずっと経営者協会会長である。今日では6対4あるいは7対3ぐらいの比率で、障害者雇用の3割ぐらいの事業所が重点を置いており、残りは高齢者に重点を置いている。逆に言えば、300社は熱心だが、残り700社は「法定雇用率に届かなければ雇用納付金を納めればよい」という意識が本音の企業が残念ながら多い。

全国でも障害者雇用への取組みは西高東低の傾向があり、大阪、名古屋などの経営者は障害者雇用に非常に熱心。千葉県の場合は寂しい時代がまだまだ続いているので、本来は共に働くことが最終目標である。

**(障害者計画推進作業部会 木村委員)**

精神障害者について、250万～270万人と圧倒的に多く、また、知的障害と異なり、思春期から20代・30代・40代で発症する中途障害者である。それについて、経営者の会合などで具体的対策を取っているか、あるいは、「こんなことで困っている」「こんなことをしてほしい」というようなことがあるだろうか。

**(千葉県経営者協会 大田氏)**

精神障害については不慣れなのが正直なところである。これまでは精神障害者は障害者雇用にカウントされず、範疇に入らなかったが、これからは入ってくる。

経営者側から見ると、パートタイマーは従業員と考えないので、月曜日から金曜日まで、たとえ短時間でも継続して勤務できる方でないと扱づらい。身体障害者、知的障害者と異なり、コンディションの良いときだけ来る方の処遇は難しいので、第三セクターなどの特例子会社で雇用する方向、あるいは雇用の前段階でのジョブコーチなどを活用してゆけばよいかと思う。

**(野沢座長)**

ありがとうございました。では私から、障害者を雇うと、社内で他の社員に良いことが何かあれば教えていただきたい。

**(千葉県経営者協会 大田氏)**

特に感じたことはないが、障害のある子も世のため人のために働くということの中で、健常者もそういう人たちとともに働き生きていけるということが、本当の財産ではないかと思う。特に意識して行うこと自体がおかしいという考えである。

**(野沢座長)**

ありがとうございました。では、次に木津英昭さんからお願いします。

**(木津英昭氏)**

こんばんは。元気村の木津です。こんなに多くの方がいるとわかっていたら気後れしてしまうので来なかったと思うけれども、せっかく参加させていただいたので発言しようと思う。

元気村は精神障害者社会復帰施設なのだが、自分は今まで、精神障害者の方と7年間にわたり医療と福祉の分野で関わってきた。千葉に来たのは半年前で、それまでは沖縄で働いていた。元気村は昨年4月にできたばかりの精神障害者生活訓練施設で、定員は20名の入所施設である。2年間の入所期間に日常生活の技術や生活支援を行い、地域での自立を目指すことが目的。詳しいことは先ほど配布したパンフレットを参照してほしい。

障害者差別をなくすための研究会ということなので、何週間か前から自分なりに差別や偏見についての自分の思いを資料に整理しようとしたが、うまく言葉にまとまらなかった。専門職として、うまく言葉にできないということは理解が浅いということであり、問題に真剣に向き合いきれていない面があるのではないかと反省している。

そう考えて、まず、身近な利用者の方々がこの差別問題について、どのような事例があったか、どのような思いを抱いているか、アンケートをお願いして取りまとめたので、利用者の思い、スタッフとして感じたこと、研究会に望むことを伝えたい。若干事例とずれる部分もあろうかと思うが、利用者の思いをそのまま読み上げたい。

「病院から通勤していた頃、時給が普通の人の3分の1でした。」

「電車に乗るときに、切符を買うのが遅いからと後回しにされたことがある。」

「普段、他人には(障害のことを)言っていないので、差別を受けたことはない。」

「医者から、一生病院にいることになる、と言われたことがある。」

「バスの乗り降り、障害者手帳を出しても、半額になるのにつべこべ言ったり、同伴者のことも証明が必要などと言われ頭にきてしまいます。運転手がたまたま疲れているのかもしれない、と思っていますが……。」

「医師・看護師によって治療方針が違う。」

「手帳が取れず障害者として認定されない。」

「普通に接してくれない大きな線がある。」

「いろいろと書きたいけれども言葉に出ない。」

「女性の場合、何かあったら平等に扱ってほしい。」

「年金が少なすぎるので2倍ほしい。どんどんこの生活も厳しくなっているののでいい加減にしてほしい。」

「(幻聴が)聞こえるというだけで気味悪がられる。」

「結婚前に病気と言われたらどうすればいいのか。」

「病院で大人しく暮らしていても怒られたり差別的な言葉を言われて心が痛む。」

「薬で眠く、昼間起きていられない。」

「告訴しても警察が取り上げてくれない。」

白紙回答が1名、「特にない」と回答した方が7名。

これをどう評価してよいのかわからないが、アンケートへの記入をお願いしたときには「特にない」と回答していた方が、翌朝、僕のところに来て、「差別があると知って腹が立って眠れませんでした。」と言っていらした利用者の方がいた。

おそらく、その方は他の方がいろいろと書いているのを見たり、エピソードを聞いたりして思ったのだろうと思う。その方の背景を言うと、中学生の時に発病したまだ10代の方で、ほとんど病院での生活が主だったので、俗に言う普通の生活、学校生活を体験していない状況。

アンケートの中でも、「病院」や「医師」といった医療に関するキーワードが多い。精神障害を持つ方にとっては、「地域」よりも「病院」が心に占める割合が大きい。病院も、専門的スタッフに、ある意味で守られた特殊な環境である。地域の風に当たる機会もないため、差別されるという実感もなく、機会すらもこれまで少なかったのではないかと思う。だから、「(差別された経験が)特にない」という回答と、「差別がない」という回答は別のものではないか。

精神障害の事例は少なく、なかなか集まらないということをお聞きしたが、一つは、事実が表に現れにくいことにも原因があるのではないかと思う。

また、二つ目には、身体や知的の障害のある人は「できることとできないこと」の差が大きい、精神障害のある人は、仕事などが「できるときとできないとき」の差が大きいことがあるためではないか。精神と身体・知的のそれぞれの障害を比べると、「疾患と障害」という「改善するものと固定したもの」という認識、比較すると完治の可能性のある病気という認識が強いのもかもしれない。当事者にも障害者という認識がない、あるいはしたくない、どこかで「障害をなくしたい」という思いがある。だから事例が集まらないのではないだろうか。

あくまで個人的な意見・見解であり、誤解を招くかもしれないが、それはご容赦願って、研究会に望むことを簡潔に3点述べさせていただきたい。

1, ある日での施設での出来事だが、利用者同士のトラブルで「これだから統合失調症の人は」というようなことを、統合失調症でない人が言った。僕の心の中では衝撃だった。普段の生活の中での差別などは素直に悲しんだり憤ったりできるのだが、そのときは釈然としない、しかし忘れられない思いだけが残った。

障害を持っている人同士、障害の種別・領域が違う人同士でも差別意識はあるのではないか。これは、差別をなくす取り組みを進める上では忘れてはならないことではないかと思う。

2, 一つの出来事には、差別した側と差別された側、また、それを見ていた人など多くの意見が存在するから、差別された側だけでなく、差別した側など広い立場の意見も、自らを省みるためにも知りたい。

3, 地域に出たことがない人は、差別を実感として捉えることが少ない。「差別も確かにあるが、こんな良いこともある」というようなプラスの視点でのアプローチでも必要だと思う。今日の資料にある「ちょっといい話」という資料の印象がよかったので。

最後に、ごく個人的な考えとして、自分自身は利用者の20名に対しては差別や偏見を持っていないと言えるが、それは、「この人の個性はこうである」というようなことを理解しているからだと思う。でも、障害者全体に対しては、自分の心の中で差別・偏見は完全にはなくならないのではないかという不安が心のどこかにある。その人個人を知っているということが大事なのかなと思う。

やはり、必要なことを知らないことは罪だと思うので、元気村のスタッフとして、利用者の方が地域で差別を受けないで生活してほしいので、差別をなくすために、少しでも多くの人々に知ってもらうために自分ができることをするために来た。タウンミーティングで、少しでも地域の多くの人々が知ってくれることを願っている。

**(野沢座長)**

ありがとうございました。では委員の方から質問などあればどうぞ。

**(森委員)**

木津さんの勤務形態やローテーションなどを差し支えない範囲で教えてほしい。

**(木津英昭氏)**

スタッフは10名。PSW(精神保健福祉士)は4名。社会復帰指導員2名。嘱託医が月1回往診。勤務はオーバーしてしまうことが多いのが正直なところ。

**(森委員)**

大きく分けると3交代制ということですね。

**(野沢座長)**

では木津さんに対する質問はこのくらいでよろしいでしょうか。

次は中途失聴者難聴者協会の外山さんからご意見の発表をどうぞ。

**(外山徳子氏)**

本日はお呼びいただいてありがとうございます。こんな大きな集まりとは思わず恐縮だが、よろしく願い申し上げたい。自分で話している声が聞こえないので、失礼するかもしれないがご容赦を。

中途失聴者難聴者協会は薬の副作用、交通事故、ストレスなどで途中で音を失った人の集まりである。難聴者が増えているのは老人性難聴が主な原因である。聴覚障害者には手話が有効とされるが、難解であり、高齢者や中途失聴者には習得が困難である。

聴覚障害者の差別感を資料にまとめたものがあるが、成人してから、自分の人生設計ができてから失聴した人にとって、障害とどう向き合うか、障害を受容できるかという問題がある。機能障害は代替できるが、心の障害、聞こえないという立場・状態でどう生きていくか、ということが問題である。

聞こえなくても「話す」ということはほぼ変わらずにできるので、周囲からは変わったと思われない。これをどう乗り越えるかというカウンセラーは全くない。だから周囲の理解もない。全く変わらない状態なので、周りの人もいららする。老人性難聴の場合、家族内でも孤立してしまう。自殺する人もいる。そういう人が増えている。

話せるけど聞こえないという状態を、差別以前の問題として、まず理解してほしい。適切なカウンセリングが受けられることで、どういう障害を自分が持っているのか、どう乗り越えられるのか、ということへの手がかりになる。

例えば、長年営業マンをしていた人が、失聴後もそのままできるかどうか。これは否である。会社では本人に配慮して配置転換をするわけだが、これがその人にとってどんなに屈辱か。自分自身がどのように解決の糸口をつかむかが重要になってくる。

中途失聴者難聴者協会は20年目を迎えるが、同じ立場の人とあうことが立ち直ることにつながる。カウンセリングは公助。協会の自助とカウンセリングの公助の組み合わせが必要である。

知る権利を奪われる人をどう救っていくかを考えていただきたい。警報機を目や振動で分かるものにしてほしい。また、要約筆記の特性も知ってほしい。手話はタイムラグがないが、これにはタイムラグがある。情報量も3分の1もあれば上出来なほうである。この実情を知って、要約筆記をしている方のいる場での話し方を知ってほしい。聴覚障害者は病院に行けない。病院も通訳という制度を利用したがない。電光なり文字なりに変換するシステムが必要。集合住宅でも振動や光で知らせる装置が必要。

**(野沢座長)**

ありがとうございました。では委員の方から質問などをどうぞ。

(小林委員)

協会の会員は何人くらいいるのか。

(外山徳子氏)

現在、会員数は約300人となっている。

(近藤委員)

私がいた施設にも中途失聴者がいて、意思疎通の困難さから生じる心の問題があった。心の問題に取組みをすれば引きこもりも防げる。精神障害も中途障害ということでは同じ。そういう問題についてどうされているのか。

(外山徳子氏)

心の問題について周りから手をさしのべるようにしている。しかし引きこもってしまうと、そういう人がいること自体を発見することが困難になり、手のさしのべようがない。コミュニケーション教室を広報してもらっているが、参加者が少ない。

聞こえにくいという状態の人は人口の5%くらいはいる。補聴器を使っても聞こえないが、身体障害者手帳の対象とはならないという人は非常に多い。福祉課が連携できる状態を作っていきたい。

(横山委員)

国連では聴覚障害の程度は40dB(デシベル)からだが、日本では70dB(デシベル)以上。その他の先進国でも基準が緩やか。外山さんとしてはどのくらいの聴力レベルまで対象とすべきと思うか。

(外山徳子氏)

40dB(デシベル)でも家族の団らんの中では不自由であり障害である。障害の中でも一番軽い程度が70dB(デシベル)となっている。音は入るが声として聞こえない。伝音性難聴ならば単純に音を大きくすれば声として認識できるが、感音性難聴などはそれでも声として聞くことは難しい。聴覚障害のdB(デシベル)ダウン運動は大きな目標でもある。

(小林委員)

先ほどは失礼。例えば、外山さんがエレベータに乗ったとき、他の人から「何階をお願いします」と頼まれても、聞こえないのでボタンを押してあげることができない。そうしたら「なんだこいつ」と思われてしまうだろうけれども、その間のコミュニケーションはどうなるのか、その状況の中で何を求められるのかということをお教えいただきたい。

(外山徳子氏)

毎日このような問題に聴覚障害者は直面している。聞こえないので、私自身は何を



言われても気付かないだろうが、そのことで私に対する評価がどうなるか。「私は聞こえません」と自分にレッテルを貼ろうかと本当に考えた。相手が理解しようがしまいが、「聞こえない」という事実は変わらない。

**(小林委員)**

私にも難聴の友人がいて、難聴であることに理解を求めよう社内でお布令を出してもらったという。それもまた差別感を生むおそれがあるので難しいと思うが、それについてどう思うか。

**(外山徳子氏)**

差別というのはみんなが平等に感じるものではない。みんなちがう。その日の聞こえの具合によって、A～Cのバッジを付けている人がいる。電話に出られない日があっても、社内の周りの人は「ああ、今日は聞こえの調子が悪いんだな」と考えてくれる。しかし、これをすべての難聴者ができるわけではない。障害を自分で正しく理解できることが必要。そのためにカウンセリングが必要である。

**(野沢座長)**

では、次の意見発表者の森壮也さんからご意見をお願いいたします。

**(森壮也氏)**

ご紹介いただいた森です。私は生まれつきの聾者です。

これまで多くの話を伺ってきた。ひとつひっかかる点、心配な点は、今でも障害者の方同士のいろいろな違いがあるが、差別禁止条例を作るとなると、それぞれの話をお伺いすると非常に時間がかかる。お互いに「障害とは何か」という理解をしあっていないのではないか。家族の中でさえ障害をきちんとつかむことも難しい。

したがって、短い議論の時間を有効に使うために「障害とは何か」を論議するよりも「条例に必要なものは何か」を論議した方がよい。今日配った資料にまとめたが、障害を持つ人に不利益が起こらないようにするための施策が必要。

条例作りの2つの大きな基盤がある。社会的な施策面と、差別が起こらないための施策作り。これまでの議論では前者の割合が大きく、後者の議論が少ないのが心配。差別が起きたとき、障害者が不利益を被らないような条例。そういう社会の枠組みを作ることが必要。

特に、障害を持っていない人は、何も感じておらず、自分が差別していると言われると逆にショックだと思う人が大半。

また、条例を作るとき大事なことは、合理的配慮、罰則、参加の3つ。今の職場、アジア研究所では、私は発展途上国担当。一方、これまで英米など先進国の法制の研究もしている。千葉県と同じように地方レベルでの法制がある国もある。有名なところでは、インドでは、差別禁止とは言わないが、ハートビル法と同じようなものがある。ユニバーサルデザインと結びつけて改正する取り組みも始まっている。1995年から法はあったが、実際の施行が遅れていたものがようやく始まった。

合理的配慮と罰則と参加。この3つが必要ということ。社会が障害を持たない人中心で、障害者に気づかない暮らしであったから、障害者が暮らしにくい。合理的配慮は特別なことではない。マイクがなければ遠くの人には聞こえない。障害者のためだけではない。マイクを使うのも手話通訳を使うのも同じこと。マイクを使う配慮と手話通訳を使う配慮とが、同じものとしてとらえられるようになる必要がある。

罰則がなければ良い効果が生まれない。「千葉から発信」と言うが、罰則規定がなければ最終的にはだめになるのではないか。繰り返しになるが、障害を持つ人と持たない人が一緒に参加して話を進めていくことが大事。

アメリカの障害者差別禁止法、イギリス、オーストラリアのDDAなど似たような法律が多くできているが、国連では障害者権利条約を検討中である。190か国くらいの合意はほぼ確定しているとのことである。

罰則について、参考までに、アメリカのリハビリテーション法では504条、508条で規定されている。文章は、504条「アメリカ合衆国の資格ある障害者は、連邦政府から財政的援助を受けているか、援助を受けているいかなる計画や事業においても、障害を理由に参加を排除されたり、利益を受けることを拒否されてはならない」。508条「全ての連邦政府機関の情報技術を障害を持つ職員や市民によってアクセス可能にすることを義務付ける」。差別が起こった場合、契約を解除したり、補助金をカットすることができる規定になっている。

アメリカでの大学院で2年学んだが、そのとき、聞こえないと授業が分からないので、そのために手話通訳がついた。504条のおかげで、アメリカの大学院でも通訳がつく。508条についてはコンピュータについて、視覚障害者も情報をインターネットであっても音声で読んで情報を得ることができるようになっていく。

地方自治体の条例もコピーの紙やトイレットペーパーに再生紙を優先して使うというグリーン条例まである。そのおかげで社会にも浸透したのだから、同じように障害者に対しても環境をきちんと整えて、障害者も利益を享受できるようにする。できなければ補助金をカットするという罰則を設ける。地方レベルであってもそうした積極的な取り組みができるよい前例もあるということだと思う。

もう少し話したいが、時間がないので以上で。

(拍手)

(野沢座長)

ありがとうございました。委員の方からは意見などは。

(森委員)

研究会でも先ごろ話になったが、「条例と法律の違い」について学んだところです。森さんもアメリカの法律を例示してくださったが、千葉県の作ろうとしている条例について、私たちは条例と法律の区別を、従来区別出来ずに考えていたものを、社会的には仕組みが異なるということを共通認識として学ぶことができました。そのことについて森さんなりにイメージや意見などがあれば教えてください。

**(森壮也氏)**

資料の最後に書いたとおり。

環境を保全する条例のように、法律の枠の中で判断し盛り込むことはできると思う。できるところを見つけて、そして、アメリカのリハビリテーション法504条、508条のように、契約面などで千葉県の中でできることがあるかと思う。

**(野沢座長)**

どうもありがとうございました。

(拍手)

**(野沢座長)**

では、次に県庁内各課からのご意見を伺いたい。教育庁教育振興部特別支援教育課からどうぞ。

**(特別支援教育課 千葉氏)**

この研究会は、1回目は議会準備の関係で出席できなかったが、2回目以降はずっと出席させていただいている。何回目かの研究会で、関係課にも感想などを話してほしいという意見が委員からあったが、行政担当職員という立場で話して良いものかと考えてしまい話す機会がなかった。

特別支援教育課ということで、3年前に課として新たに誕生した。意見というよりも議論に関わりが深いことについて現状説明等をしたい。

事務局で整理した論点が挙がっているが、特別支援教育というのは、実は法制度上明確になった行政用語ではない。これからの教育のあり方として提案されているもので、法律にはまだ反映していない段階だが、特に関わりが深い論点について説明したい。

論点3、差別の定義。また、差別の類型に関わること。論点4、どうして差別は生まれたかについて。各分野別論点で、教育に関すること、解消方策、合理的配慮の内容について話したい。

先ほどの法律制度の問題でもあったが、事例と研究会の議論を読むと、教育に大きく関わるのは日本の就学と教育制度の問題。そこに対してどうするかということを検討する必要があると考えている。

いま、中央教育審議会では法制度についての議論が行われている。学校の制度に関わる大きな問題について、ここ1～2年で方向付けがされる見通し。

千葉県でも、「ノーマライゼーションの進展に対応した障害児教育の検討会議」を立ち上げ、今年が3年計画の最終年度。年度内に、千葉県における今後の特別支援教育のあり方について提言をまとめていただく予定。

そういった段階での現状説明だということをご理解いただきたい。まず、何を差別と考えるのかということに関連して申し上げたい。寄せられた事例の中で、「通常の学校に通わせたい保護者の希望があるにもかかわらず、教育委員会などから特殊学校を勧められた」ということについて、現在の教育委員会の立場からは、それがそのまま差別と捉えられていいのか、という大きな疑問を持っている。

なぜかというと、委員の方々もご存じのとおり、学校制度は、下は幼稚園から、小学校、中学校、高等学校、各種学校、大学となっている。学校教育法の第1条では、「学校とは、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、大学、高等専門学校、盲学校、聾学校、養護学校及び幼稚園とする」とされている。時々、県民の方から、「盲・聾・養護学校は学校ではない」と思われているような問い合わせなどがあり愕然とすることがあるが、盲・聾・養護学校はれっきとした学校である。そして、その盲・聾・養護学校に就学すべき生徒の障害の状態が政令で定められている。そして、その規定に基づいて就学先を決めるのは市町村の教育委員会の自治事務であり、その子の障害程度を見た上で就学先を決めることになっている。

したがって、法律の枠内できちっと行われていることが、それが即、差別になるかは極めて微妙な問題である。個別の事例の細かいところまでは分からないが、その子の障害の状態を見て考えていることなので、(盲・聾・養護学校などを)勧めたこと自体が差別となって良いのだろうか、担当者としては、正直申し上げて悩んで受け止めている。法律上どうなるのかという観点を含めて具体的に検討していく必要があると思う。

もう一つ言いたいことは、「合理的配慮の欠如」や「不利益取扱い」の概念と学校制度の間の関係を具体的に整理する必要があるということ。

小・中学校や盲・聾・養護学校で、それぞれの学校が用意すべき教育課程を編成する場合、これは政令により学習指導要領(幼稚園は教育要領)に基づくこととされている。

例えば、小学校の教育課程は小学校の学習指導要領によることと規定されている。特殊学級は盲・聾・養護学校の学習指導要領を参考にしてよいという規定があるが、普通学級ではそれがないため、通常の学級に障害のある子がいた場合、配慮の必要なことが欠けてしまうおそれがある。そういった点の解釈をどう考えるか、ということ制度と絡めて議論してほしい。

時間を過ぎてしまい申し訳ないが、以上で。

**(野沢座長)**

ありがとうございました。委員の方々から質問等。

**(森委員)**

非常に法的に縛られている教育の現状は分かるが、私たちが気になるのは、そのような「待ち」の姿勢ではなく、どんな問題が起きているのか、という問題を積極的に把握してほしい。

学校教育法の規制が存在することはわかる。しかし、当事者・子どもの置かれている現状と法律の整合性が取れていないということに対して、もっと役所が主体的に改善する姿勢を見せるべきではないか。

**(特別支援教育課 千葉氏)**

そのことについては、お叱りをいただく部分もあろうかと思うが、最近学校からの様々な相談や直接学校に行き話をしてみると、多様なニーズがあることが分かる。そういう意味では、特別支援教育という概念は、その枠組みを変えていこうという大きな試みである。現状に安住しているのではなく、これから変えていこうということ。しかし、現段階では、いま申し上げたような現状にあるということ。もう少し時間が経てば、今後の枠組みについてお話できるかと思う。

**(山田委員)**

制度上の問題はよく分かっているつもりである。しかし、当事者の希望と教育委員会の判断が食い違ったときにどういうことが起こるか。そこで生きていく望みを絶たれたり、付き添いの強制により家庭が崩壊することを解決・救済していただきたい。当事者が地域生活を望んだときにできるように一刻も早くしてほしい。

**(高村委員)**

教育では事例がたくさん出ていて、本当につらい思いをしている人がいる。山田さんの意見にもある付き添いの強要だが、そういうことをどうしたらなくせるのか、ということ。普通学級に通う障害児も含めた特別支援教育ならば、そういう声をどうしたらなくしていけるのかということを考えてほしい。

**(特別支援教育課 千葉氏)**

はっきり申し上げられる段階ではないが、特別支援教育という概念は、いろいろなシステムを作り替えていくということ。この場ですぐに回答できる性質の問題ではないが、それはこれから取り組んでいく課題。

**(野沢座長)**

ありがとうございます。

**(清水委員)**

元教員をやっていて、ずっと議論を聞かせていただいたが、一言話したい。これまで長く教育現場で特殊教育の時代から特別支援教育まで関わっている者として発言したい。

特別支援教育での軽度発達障害のある児童の問題で、全児童のうち、約6.3%存在するという。そして、それを含めて従来の特殊教育・特殊学級の子どもも含めて、さらに普通学級にいる障害児も含めて、ということになる。

中教審の答申でもあるように、今まで対象となっていた数の数倍の障害のある子を

普通学校で見ていかなければならないが、是非お願いしたいのは、この財政難の折、その財政的・行政的裏付けをどうするのか。行政と当事者の板挟みになって、しわ寄せを受けて苦悩しているのは学校現場である。

当事者のお話として、統合教育に切実な希望があることは理解できるが、付き添いがないければ担任が授業を放棄して子どもの相手をしなければならない現状がある。そのときに、行政的裏付けは今あるのか、といえば、無い。しわ寄せを先生がすべて負担している状況を悪化させてはならない。

認定就学者の問題についても、同様である。このような状況から、認定就学者制度ができたにもかかわらず、積極的運用は全国でも少ないのが実情である。財政的・行政的な裏付けがなく、理念だけで動くと、しわ寄せは現場に行くことを当事者も行政も考えてほしい。

#### (野沢座長)

もっとこの問題を話したいが、そろそろ定刻の8時を過ぎてしまうので、商工労働部雇用労働課へお願いしたい。

#### (雇用労働課 元吉氏)

雇用労働課の感想、意見、障害者に対する就労支援の取組みなどをお話したい。寄せられた事例には労働に関するものがあるが、委員の方からの意見にもあるように意識や仕組みを変えていく必要性がある。

課でも昨年からは知的障害者を嘱託として雇用している。一緒に仕事をして感じたことは、初めは障害のことを知らない、また、接し方が分からない。認識不足・知識不足が差別を生んでいるのではないかと。採用にあたり、障害者と接した職員がほとんどいない状況で、イメージしか持っていない。どんな障害なのか、問題が起きたらどう対処して良いのか、叱っていいのかなどの不安があった。

しかし、実際に働いているうちに、最近、「こんな仕事ができるのでは」等職場の一人として考えられるようになってきた。仕事以外でも、昼食やカラオケに行ったりと、職員の意識が変わってきたことは確か。これまで、残念ながら障害者が一般社会から施設や病院などへ追いやられて来た歴史があった。労働の場に限らず身近なところに障害者がいる社会にすることが差別をなくす第一歩。

次に、課の取組みとしては、就業の場を提供し、さまざまな障害者がさまざまな職場で働き、職場で意識改革できるように、相談とケースワーク窓口として障害者就業支援キャリアセンター事業でジョブコーチで就業支援を推進している。障害者や家族からの相談を受けるとともに、企業の雇用開拓や企業のトップセミナーなども行う。採用後の差別も多いということについても、ジョブコーチが定期的に訪問したり、よりよい職場環境の整備を勧めている。こうしたジョブコーチの支援が、雇用継続につながっていくものと思う。NPO法人とも協力し、支援のネットワークなどサポート体制を構築したい。

もうひとつ、障害者を雇用している企業内にもジョブコーチを養成していく取り組みも

行っている。また、国の機関である労働局、ハローワークとも協力している。例えば、障害者雇用率未達成企業に指導を行っているが、この一環として、障害者雇用を促進するため、共催で障害者就職促進面接会を毎年県内4カ所で行っているほか、委員の方からも意見があった、雇用者側の意識改革セミナーを国と共催で行っている。また、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が、企業側にも雇用しやすいよう就業環境整備支援を行っている。

このように、国でも県でも様々な取り組みを行っているが、障害者が働きやすい環境を整えていく。障害者にも企業にも言えることだが、様々な制度があるのに、それが知られていない、知らないことが不当な扱いのきっかけになっているのではないか。

研究会でも、先ほど大田さんから意見があったように、企業は利益を追求するのが大前提だが、だからといって不当な扱いをして良いわけではない。県では労働相談センターを設置し相談に応じているが、不当な取扱いに対しては、障害のあるなしに関わりなく、労働基準監督署に取り次ぎ、指導などを行っている。

法律上違法なものもあるが、現行法で対応不能なものもある。精神障害者の見なし雇用など「障害者の雇用促進に関する法律」の改正案が、衆議院を経て、現在、参議院で審議されている。また、21年度までに精神障害者を雇用義務の対象に含めるよう、衆議院で付帯決議の採択がなされている。

未整備の法律も少しずつ変わっている。労働分野に特化したものではなく、すべての分野での法的対応については、国で一本化した対応が必要なのではないか。

700件の事例の中では、制度が知られていれば、このような事例は起きなかったのではないかというようなものもある。様々な情報を広く発信する必要がある。また、委員のご意見にもあったが、差別と知らずに対応している例もあるので、当事者が声を上げていく必要がある。当事者と事業主が話していく必要がある。

まとまらない意見だが、以上で。

(拍手)

(野沢座長)

ありがとうございました。では委員の方から何か意見等を。

(高梨副座長)

感じたこととお願いを言わせていただきたい。

一つは、知的障害者を雇用して一緒にいる職員の意識が変わったという話だが、生まれたときから一緒に環境にあれば、いまさら変わる必要のないこと。「成人になって知った、変わった」というのは、あまりに情けない話だと思う。

また、お願いがあるが、雇用機会の均等化に関しては、視覚障害者の就労支援について。従来、日本では盲学校を中心に、マッサージ等の職業訓練の評価は国際的に高かったが、近年、逆に、このためにマッサージ等以外の職業への道が閉ざされてしまっている。特に、公共職業訓練の場では視覚障害者がほとんど対象になっていない。現在、視覚障害者は中途障害者が約98%。自殺を考える方も断トツに多い。光

を失うことへの不安とともに、将来への見通しがないことが大きな要因。

最後に、就労支援・訓練となると、「非障害者が障害者を」という形になりがち。例えばジョブコーチにしても、障害者同士で研鑽を積むということが今後の方向ではないか。アメリカではキャリアコネクトといって、先に就労している障害者と、これから就労する障害者をメーリングリストで結んで、非公式な支援を様々な展開するという方法も採られている。ぜひ、障害者のもつノウハウを有効に活用されて、互いに支援しあえる方法を探っていけばより広がるのではないか。

**(内山委員)**

勉強不足だが、最初、大田さんの話にもあったように、月曜日から金曜日まで毎日働ける知的障害者などは継続的に雇用しやすいが、毎日働くのが難しい障害者は雇うのが難しいという話があった。

私が就労支援をしていて、社長などの認識として雇用に対して知的障害者モデルで考えていると強く感じる。精神障害者の毎日働けない特性や雇用形態への配慮などは研修としてどの程度盛り込まれているのか。

**(雇用労働課 元吉氏)**

ジョブコーチは委託しており、結果報告を受けている。具体的な内容については後日になるが、キャリアセンターを経て就職した精神障害者の方は4名いる。就労形態への配慮が必要だが、ジョブコーチの中で障害の特性を企業に説明し、両者納得して雇用し働いていると思う。

**(内山委員)**

それらは雇用につながった方がうまくいった事例だと思うが、一般の経営者への就労支援をしていると、知的障害者モデルでの就労を考えている経営者が多い。その点についてはどうか。

**(雇用労働課 元吉氏)**

確かに、キャリアセンターへの相談で特に多いのは知的障害者についてであり、それが優先課題になるのは致し方ないが、先ほど申し上げたように、精神障害者への取り組みも行っている。また、身体障害者の方への取り組みも同様に行っている。

**(近藤委員)**

リワーク事業の成功率、会社に戻っている人はどれくらいか。

**(雇用労働課 元吉氏)**

国の独立行政法人の高齢・障害者雇用支援機構がしている事業であり詳しくはわからない。モデル的に全国47カ所でやっているそうだが千葉ではやっていないようである。情報が入ればお知らせしたい。



**(近藤委員)**

精神障害者の方はリワークできず中途退職してしまう方が非常に多い。リワークができればトラウマも癒えるのではないかと思う。

**(野沢座長)**

では、元吉さんありがとうございました。最後に、県土整備部建築指導課からお願いします。

**(建築指導課 並木氏)**

課の業務を簡単に紹介する。業務の対象は主に民間建築物。所管する法令は、建築基準法を中心に、ハートビル法、耐震改修促進法、省エネ法などである。また、福祉のまちづくり条例については施設整備部分を担っている。

制度面で、多くの人を使いやすい施設がどのように作られているかをお手元の資料をもとに紹介させてもらう。

少子高齢化社会では、誰もが使いやすい、社会参加できる施設を作る必要がある。バリアを取り除くことからさらに広げて、ユニバーサルデザインの整備を進めていく。

国の取り組みでは法制度の面で、平成6年にハートビル法が制定・施行された。平成12年に交通バリアフリー法ができた。平成16年に内閣府でバリアフリー化推進要綱ができ、国土交通省でもユニバーサルデザインの考え方に基づくバリアフリーのあり方を考える懇談会を設けた。

千葉県では平成8年に福祉の街づくり条例ができ、さらに、平成17年3月に、千葉県建築ユニバーサルデザイン整備指針というガイドラインができた。6月にマスコミにも発表したのも、今後も広く広報したい。資料のパンフレットや整備指針はホームページからもダウンロードできる。福祉のまちづくり条例では具体的・客観的基準があるが、ユニバーサルデザインでは、どういう考えでどういうところの設計を気を付ければいいのかというポイントをまとめた。試行錯誤を次の建築物の設計にフィードバックして活かすことが大事である。

時間の関係もあるのでごく簡単にまとめさせていただいた。

**(野沢座長)**

ありがとうございました。では委員の方々から何か。

**(森委員)**

2点ほど質問。千葉県福祉のまちづくり条例が平成8年にでき、この9年間に条例に対する県民や現場からの意見に対して、県土整備部の立場から条例そのものの見直しをする必要があると考えるか。

また、市町村の管理物について、市町村への県からのユニバーサルデザイン広報啓発はどのようにされているか。

**(建築指導課 並木氏)**

条例は福祉部局との共管なので、県土整備部単独で見直しをするわけではないが、福祉のまちづくり条例の守備範囲は建物とその周囲。ハートビル法は基本的に建物だけなので、条例は法制度より広くカバーしている。技術基準としては、課で見直すことの議論はあるが決定はしていない。具体的に条例をどうするかは検討中。

市町村への広報啓発については、まず整備主体としては、役所の建物を自分たちで率先垂範してできることを先にやる。ユニバーサルデザインについては、まず概念を知っていただくことが先決。これから、出先機関の単位ごとに説明会などを開催していく予定である。

**(高梨副座長)**

ご意見を伺いたいが、先入観かと思うが、どうもユニバーサルデザインといいつつも我が国では「障害者と一般の人たち」という構図がまだあるのではないか。「障害者・高齢者のためだから一般人は我慢しろ」ということが感じられる。

例えば、福祉の街づくり条例の中で、「地域住民の合意形成を得て」という表現があったかと思うが、音響式信号機を設置しようとする、うるさいという理由でなかなか住民の合意が得られないのが現状。

確かに、夜間に信号機が鳴ったらうるさいので、夜7時頃には止まってしまう。昨年スウェーデンに行ったが、当地では音響信号機が100%設置で、低い位置にあって住民の苦情も少ない。また、普段は音が小さいが、交通量の激しいところでは、音声センサーで騒音の大きいときだけ音量を上げたりできる。障害者のためだから住民は我慢せよ、というのではなく、全ての人にとって自然に受け止められるように改善している。

また、障害者同士の問題もあるように思われる。ある障害種別に配慮すると、他の障害種別に逆に不便になってしまうこともある。まさに、この障害者差別をなくすための研究会というのは、障害のあるなしにかかわらず、どんな人にも暮らしやすくということなのだが、この観点からはいかがか。

**(建築指導課 並木氏)**

いま例に挙げた音響式信号機に関しては、建物ではないので直接関わってはいないのだが、福祉のまちづくり条例については、ご指摘どおり、「障害者・高齢者のため」という意識が、こちらにも一般の方にもあったのが正直なところだと思う。

ユニバーサルデザインの今後の進め方についても、バリアを除けばいいんだということではなく、健常者が我慢すればいいということでもなく、多くの人を使いやすい施設をつくるという方向で、なかなか難しいと思うが指針を活用して概念の普及に取り組んでいきたい。

**(堀口委員)**

高梨さんのお話に関連して。私は知的障害や発達障害に関わる研究をしている。知的障害者の交通バリアフリーの全国調査で、一体どういうことで困っているかについ

て、パンフレットの4ページにあるソフト面、人によるサービスの問題がある。箱の整備と共にソフトの整備も必要。管轄が違うということもあるだろうが、ソフトの充実にご協力願いたい。特にバス会社だと経営難から職員の研修もままならないので、人によるサービスの研修に充実を。

**(野沢座長)**

名残惜しいが時間も30分以上過ぎているので、このあたりで。ヒアリングにご協力いただいた皆さんありがとうございました。

(拍手)

**(成瀬委員)**

最後に一言だけ。外山さんに発言したい。外山さんに報告を聞いて、私と同じく中途障害者の持っている弱点や落とし穴の問題を非常に強く感じた。いろいろあるが、一つだけ伝えたかったことがある。おっしゃったとおりカウンセリングが必要だし、警報機が音中心であるからそれは聴覚障害者に対する差別ということもある。選択肢の一つとして、身体障害者補助犬の中に聴導犬がある。音がしたときに知らせてくれるので、そういう選択肢もある。

**(野沢座長)**

では本日はこれにて。事務局から何か連絡事項は。

**(事務局:小森)**

次回の意見交換者について、植草さんと7関係団体からご参加いただく。

現在決まっているミニタウンミーティングについては、資料の5カ所の他、電話で2団体あったので7カ所。取組みを盛り上げていくために県内各地でやっていきたいので、委員の皆様にもご協力願いたい。また、7月29日に行われる聴覚障害者ミニタウンミーティングのチラシを配布させていただいた。ミニタウンミーティングの開き方の参考をまとめたので、配布させていただいた。

**(野沢座長)**

次回は7月11日月曜日、午後6時から予定している。時間を超過して申し訳ない。本当にお疲れさまでした。