

平成 30 年度鹿児島県障害者差別解消支援協議会 議事概要

1 開催日時

平成 30 年 12 月 26 日（水）午後 2 時～午後 3 時半

2 場所

県庁行政庁舎 18 階 特別会議室

3 出席者

- ・委員 22 名中 19 名
- ・事務局 障害福祉課長，精神保健福祉対策監，障害福祉課長補佐ほか

4 議事録

(1) 開会

十島委員，久保委員，上田橋委員を除く 19 名（2 名代理）が出席し，定数 22 名の半数以上が出席

(2) 説明事項 1

- ① 「障害のある人もない人も共に生きる鹿児島づくり条例」の概要について
- ② 鹿児島県障害者差別解消支援協議会について

【事務局】

（条例及び協議会の概要について説明）

（質疑事項なし）

(3) 説明事項 2

- ③ 障害者差別に関する普及啓発・相談対応について

【事務局】

（条例に基づく相談対応等の実施状況について説明）

【委員】

障害者差別の解消に関する条例を全国で初めて制定した千葉県では，相談がない場合は，各相談員が啓発活動を行っているという。聞いています。

本県においても，なかなか普及・啓発が進まない現状を踏まえ，地道な活動ではあるが，小規模な店舗等にもポスターの掲示を依頼するなどの取組を，来年度以降進めてはどうか。

【事務局】

本県の相談員においても啓発活動を実施しているところであり、例えば、事業所への個別訪問として、相談員が天文館の商店を一軒一軒回りながら、県条例や障害者差別解消法、その他補助犬等についても併せて説明させていただいたところ。今後とも、様々な活動を通じながら障害者差別等に関する啓発活動を進めていきたい。

【委員】

事例9に、障害のある娘さんが観光施設を利用した事例が挙げられているが、当事者団体として県内の観光施設の状況を確認して回ったところ、「障害者用駐車場に屋根がない」、「障害者用トイレだけが施設の外に設置されている」といった状況があった。また、同様の事例として、障害者用駐車場が離れた場所に設置されている観光施設があったため対応を依頼したところ、施設の入口まで車を横付けできるように設備を改修してくれたという事例もあった。障害者にとって利用しやすい施設であることは、高齢の方をはじめ全ての方にとって利用しやすい施設でもあることから、そのような観点から、今後とも声を上げていきたいと考えている。

事業所等への個別訪問については、大隅地域振興局では163件も実施しているということで、今後とも取組を進めていただきたい。

また、難病患者がハローワークを利用した際、一般企業の障害への理解が薄く採用に繋がらないこともあり、A型・B型事業所の紹介が主となっているため、研修会等を開催するにあたっては、障害者団体にも御声かけいただいて、一緒に啓発を進めるような機会をいただければありがたい。

【会長】

研修会等の開催にあたっては、当協議会の委員間でも情報を共有するようにしてはどうか。

【事務局】

今後、当方からも御声かけをさせていただき、連携を取っていきたいと考えているのでよろしくお願いしたい。

【委員】

障害者用駐車場の問題だが、利用の必要のない方が駐車しているため、本当に必要としている人が使えないような状況がある。特に元気な高齢者が利用しているケースも少なくないので、「高齢の方でも、元気な方はちょっと遠慮してください」というような広報も必要ではないか。

【委員】

資料1の9ページに、相談件数の集計結果がまとめられているが、「労働・雇用」に関する相談が18件と比較的多くなっている。8ページの事例13についても同様の事例であるが、障害のある方が働きやすいように、職場での環境整備を進めることが非常に重要だと考えている。

昨今、障害者雇用促進法が改正され、職場での合理的配慮を求めるにあたっては、障害者が職場に配慮して欲しい内容を申し出た上で、職場と合理的配慮についての話し合いを行い、働きやすい職務内容や職場づくりを進めるという流れが原則としてある。本条例においては、職場についての規程が第12条に不利益取扱いの禁止という形で定めてあるが、職場での合理的配慮を求めている場合については、同条第2項に基づき対応するという理解でよろしいか。

【事務局】

本条例の第12条には「労働及び雇用に関する不利益取扱いの禁止」を規定しているが、合理的配慮については第8条第2項に規定しているところ。なお、法律上は障害者雇用促進法の対象となるため、まずは同法等に基づき必要な対応が取られるものと考えている。

【委員】

障害者雇用の分野においては、障害者差別の疑いがある場合は、ハローワークにおいて、各企業等を訪問し、指導しているところ。また、ハローワークで求人受理の際においても、募集内容の記載事項等に疑義がある場合は、指導を行っている。雇用の分野における障害者への差別については、国の行政機関である厚生労働省・ハローワークにおいて指導していきたい。

行政機関において、必要な障害者雇用率を満たしていなかった件については、昨日、厚生労働省でも国の行政機関の数字を発表し、鹿児島労働局でも県・市町村の雇用状況について発表したところ。厚生労働省においては達成したとはいえ、障害者雇用を所管する部門として誠に恥ずかしい話だと思っており、今後は国・県とも協議をしながら一歩ずつ進めていきたい。

先ほど委員の方から、難病の方の就職について、A型・B型事業所の紹介ばかりで、なかなか一般企業への就職が進まないというお話もあった。ハローワークにおいても、難病の方や障害のある方はもちろん、全ての方々の雇用が進むように努力していきたい。

また、国の行政機関における障害者を対象とした採用試験の募集は締め切られたが、鹿児島労働局の方でも軽微な作業を行う方1名、一般の作業を行う方2名、障害者を対象とした採用試験を行うところ。国においても、皆さんと一緒に進んで障害者雇用を一層進めていきたい。

【会 長】

学校教育における合理的配慮について、今から啓発等をどのように進めていく予定か、ご教示いただきたい。

【委 員】

県教育委員会では、平成 28 年 2 月に「合理的配慮の提供について」のパンフレットを作成し、全ての学校に配布するなど、理解啓発に努めているところ。併せて、各小中学校の設置者である市町村教育委員会等や学校等を直接訪問し、啓発を進めるとともに、保護者や児童生徒からの相談について、管理職や特別支援教育コーディネーター等において真摯に対応できるよう、指導しているところ。今後とも様々な研修の機会等を通じて、パンフレット等を活用し、理解啓発に努めていきたい。

【会 長】

学校において、障害者差別についての理解が少しずつ広がっていくことで、合理的配慮等の考え方についても社会全体にも広がっていくのではないか。

【委 員】

昔は亡くなっていた難病の子どもが、医学の進歩とともに、「医療的ケア児」として、必要な教育が受けられていないケースが出てきている。

医療的ケアを必要とする子どもが学校に行くとなれば、親がついて行かないといけないというケースが少なくなき、そういう医療的ケア児を持つ親の負担も大きく、支援が必要な状況である。「『あいうえお』はわからなくてもゲームはできる。」という話も聞くが、教育すら受けられないという悲しい現状もあるので、必要な対応を進めていただきたい。

【委 員】

障害の状態にもよるが、例えば通学できない医療的ケア児に対しては、訪問教育という形で教員が派遣され、家庭や病院等で教育を受けるというシステムもある。また、登校したいという児童や保護者の想いに基づき、例えば市町村によっては学校に看護師を配置して支援しているところもある。保護者・本人の状況等を踏まえながら、可能な限りその想いに寄り添った方法を探っていけるよう、今後とも努めてまいりたい。

【会 長】

学校教育においても、いろんな選択肢を探していくことで、教育を受ける権利をしっかりと保障していくことができるのではないか。

(4) 協議事項

障害者差別の解消に向けた取組状況について

【事務局】

(障害当事者・事業者へのアンケートや障害当事者・家族団体との意見交換会の結果及び各関係部局における取組状況等について説明)

【委員】

災害時に、避難所において合理的配慮を受けられなかったという事例がたくさん聞こえてくる。これは災害時という異常時において、マネジメントがうまくできていなかったというのが原因だと思うが、法の理念でもある「過重な負担がない範囲での個々の特性に合わせた適切な配慮」という考え方が広まっていくことで、改善が図られるのではないか。

熊本地震では、障害者の家族が車中泊をしているのが報道でたくさんあったが、どうしても一人で家族分の食料を受け取りに行くということがその場では許されないという雰囲気になってしまっている。例えば一人で「実はこういう理由で家族4人分をいただきたい」と言ってきたとき、「はい、わかりました。4人分ですね。どうぞ」と言って渡す方にどれだけわかっていただけるかというのは大きな差である。そういうことを考えたとき、差別解消の取組がいかに大事かということがわかってくると思う。こういう災害時に向けた取組もぜひ行っていただきたい。

【会長】

2月3日に「災害時の障害者の支援について」ということで、熊本地震と阪神淡路大震災時に聴覚障害の方の支援をした方に来てもらってシンポジウムを大学で開催する。私も地震があった2週間後に熊本に入ったが、今のお話のように子どもが並べなくて弁当をもらえなかったとか、もらっていても子どもが選り好みをしてしまって、「わがままだ」という扱いを受けたなど、様々な状況があったと聞いている。そういう状況があることを、皆が知っておくことで、もう少しとげとげしくない生活につながっていくのではないか。

【委員】

障害者雇用促進法については、今年5月に弁護士会で研修があり、会員の弁護士が受講している。先週だが、障害のある方に給付される障害年金について、打ち切りあるいはその権利が保障されていないという問題を抱えている方の手助けになるよう、全国一斉に初めて障害年金電話法律相談会を実施し、弁護士会にも相談が寄せられたところ。そういった生活の保障という形で、差別の解消についてもより実質化していくのが必要ではないか。

【委員】

介護福祉士等については、必要な研修を受ければ、ドクターの指示書により喀痰吸引等が実施できるようになる。少しでも多くの介護福祉士が当該研修を受けることで、必要な支援体制の整備が進むことから、各事業所においてなるべく県で行われている喀痰吸引等研修に参加しているところ。

障害者雇用については体験実習というものがあるが、当該実習を通じて、来年度から知的障害のある方を雇用する方向で話が進んでいるところ。ある方はすごくまじめで、洗濯物をたたむことが好きだということで、こちらの希望する作業内容とちょうど合致したところ。人数の関係もあるかと思うが、これからも本人の適正を理解し、踏まえていくことで、障害者雇用も進めていけるのではないかと感じている。

【委員】

精神障害者について、「精神科病院は病床が過剰であり、入院患者は退院させて地域に返すように」と言われており、目標数値まで決まっている。

病院側としては、退院に向けて取組を進めようと努力しているが、うまくいかない現状がある。例えば、グループホームを近くに造ろうとすると、「そんな施設を造るとはご無礼様だ」と言われて住民の反対運動が起きることになる。近くの不動産屋に行って「ちょっと部屋を汚したりすることがあるかもしれないけど、受け入れてくれるオーナーとかいないですか」という話をすると、「そんなオーナーはほとんどいないと思います」と言われる。つまり、「家に帰せ」と言われても帰るところがないというのが精神障害者の現状である。仕方がないので「私が自分でマンションを造ってそこに精神科の患者を返して地域で生活させてあげよう」ということで市等に相談に行ったが、「それは医療法人がやってはいけないことだ」と言われ、結局八方ふさがりである。「帰せ、帰せ」と言われるが、具体的な解消の手段というのがなかなか見当たらない。

また、身体障害者と精神障害者との間にも「自分にはわからないから怖い」とか、「自分たちとは違う」とか差別意識が実際にあると思う。精神障害者の現状というのはそういうものであるということをお伝えしたい。

精神障害者への理解に向けては、例えば、病院内の会議室を地域の会合等に使ってもらうなど、地域になじもうという努力を常々し、わかり合えたような気持ちにこちらがなっているにもかかわらず、実際に精神障害者が近所に引っ越してくると、なかなか現実的には難しい。

【委員】

例えば不動産のオーナーが「ここはペット禁止です」というのは認められる。

一方で「盲導犬は禁止です」というのは言うてはいけない。あるいは「精神障害をお持ちの方の入居は禁止です」というのは認められないかもしれないが、「精神障害をお持ちの方は部屋を汚すから禁止です」というのはどうなのかといったように、この「障害を理由とした差別」であるかどうかの線引きはどこにあるのか。

【委員】

精神障害を理由に部屋を貸すことを拒否するのは、障害を理由とする差別的取扱いになる。その様な状況があった場合には、県の相談員に相談して、その大家なり、オーナーなりと話をしていくという解決方法が定められていることが、この条例の最もよいところだと思っている。国の差別解消法では問題解決の方法が定められておらず、来年の3年後の見直しでそれができるといいと思っているが、県の条例はその解決方法がしっかりとできていて、もし差別的な取扱いをされたら知事から勧告という手段まで用意されている。また、住民の反対等については、明らかに普及啓発が必要な事案であり、まさにこの条例の出番ではないかと思う。身体障害者でも不動産屋から断られることも多々あり、そういうときは時間も迫っているので受け入れてくれるところを探してしまうということになるが、一つ一つの事案を時間をかけて取り組むことで偏見を減らしていくことはできるし、やっていかないといけないことだと思う。

【委員】

精神障害者は長く偏見と差別を受けてきた時代があり、10年程前に福祉という分野に入ることができたが、まだまだというのが現状である。

行政の協力もあって、最近、県内でもいくつかの交通機関において、他の障害者と同じように障害者割引が適用されるようになってはきたが、まだ全ての交通機関までには至っていない。やはり家族会としても活動を続けていかないと理解が得られないということで、行政の力も借りながら取組を続けたいと思っている。このように一つ一つ取組を進めないと、精神障害者のことは何も解決されない。鹿児島県でこういうすばらしい条例ができたことで、我々は声を出すことがやっとできるようになった。精神障害はだれでもなり得る普通の病気だということを皆さんに認識してほしいと思う。これからまだまだ取組を進めていくことが必要だと思っている。

【委員】

「障害者」については、社会的・全体的には非常に理解・関心が高まってきつつある。また、障害者差別の解消に向けた取組ということで、それぞれの団体がいい方向で取組を進めていただいているということで期待もしている。

一方で、相模原の問題について、皆さんも衝撃の強い問題でそれぞれ考えもあるかと思うが、19人の犠牲者が名前は呼ばれなくて、「あなた」と呼ばれたというような状況がまだある。またその中で、ごく一部だとは思いますが、独善的に主張する被告に対して同調する声もあった。障害者差別の解消に向けては、何かまだすっきりしないものがあるのも事実である。

今後まだまだ課題もあるし、皆が協力して障害に対する知識及び理解を深めるという方法で、時間をかけて進めていかなければならないという、なかなか大変な問題であろうかと思う。それでも、素晴らしい豊かな世界に向けて取組を進めていくというのが我々の夢なので、皆さんの御協力を是非お願いしたい。

【委員】

先ほど話があった不動産のことだが、盲導犬を持つ方も家を借りる時に「盲導犬だから」と言っても、なかなか借りられず苦労しているようである。また、鹿児島は非常に飲食店での入店拒否やタクシーの乗車拒否が多い。先日も、駅から降りたときに補助犬を連れていない方はタクシーに乗れたが、私だけ乗車を拒否され、別会社のタクシーに乗車することとなった。2020年には鹿児島国体・全国障害者スポーツ大会があり、他県からも補助犬を連れて来られる方もいるので、今後我々も啓発活動をしていきたいと思うが、県からも周知をしていただきたい。

また、現在、視覚障害者の職域が狭くなってきている。全盲とか、補助犬を連れているというだけで断られたりすることもある。その要因の一つとして、ハローワークの窓口の職員が補助犬のことをよく知らないからではないかと最近よく感じる。例えば、面接を希望する会社等に電話をしてくださる際に、「実は、盲導犬がおりますが」とか、「全盲ですが」ということを会社側に伝える時、「盲導犬はいますが人に迷惑はかけません」、「全盲ですが周りのことはできます」と一押しできる職員がいなくて非常に残念に感じている。ハローワークの職員も異動等があるのは分かるが、補助犬のことをもう少し勉強をしていただけるとありがたい。

【委員】

ハローワークにおいて、対応にいろいろ行き届かない点があったとのこと、反省している。厚生労働省の職員が基本的には県内のハローワークを回っているが、障害者部門だけではなく、雇用案件の部門、一般の職業紹介、庶務関係とか様々な部門を回っており、ある程度専門性を持たしている部分はあるが、今のお話を聞くとまだまだ理解が不足していると感じたところ。鹿児島労働局は、ハローワークや労働基準監督署の上部機関になるので、もう一度各機

関に文書で通達して指示を行うとともに、会合等を通じて、各所長をはじめ各責任者にも十分指導していきたい。

【委員】

障害者差別の問題については、民間企業という立場でいうと雇用に関する問題がいちばん身近なところ。弊社は障害者雇用率は8%という状況であり、実は私自身も入社後驚いたのが、障害のある方もない方も共に働く会社であったところで、私自身も少しずつ理解ができるようになってきた。今現在、障害者雇用は弊社で行いながらも、8年程前から就労継続支援の取組も始め、別会社を設けて就労移行支援と就労継続支援A型・B型も行っている。また、弊社では知的と身体の方が主体となっていたが、新たに精神障害の方を含めた取組を始めたところ。この5年ほどで、別会社を経由して、弊社の方でも3名ほど、また他の会社へ30名ほどが一般就労することができた。

私自身の経験では、障害者差別におけるキーワードは配慮だと思っている。その配慮を私も全てできているわけではないが、配慮ができるかどうかは、理解しようとするかどうかという点に違いがあると感じている。また、企業側の障害者雇用が進まない理由には、障害者への「配慮」ではなく「遠慮」があるようにも感じている。そのため弊社では、学校側等からの見学依頼があった場合には、弊社あるいは別会社で何ができるかということに関して、生徒だけではなく、保護者にも見ていただくようにしている。実際に、障害のある方もない方も一緒に働いているということを知っていただくというところからがスタートではないか。取り組む中ではいろいろ壁があるが、次の一つの壁は、いかに定着を図るかという問題。厚生労働省としても「就労定着支援」として今年から取り組み始めているという状況である。弊社でも全てができているわけではないが、できることがあるということをもこの10年間で知ることができた。

弊社として今後取り組めることとして、私自身、機会あるごとに経験を伝えていきたいと思っており、そこから始めていくことによってまた別の広がりというか、理解が広まって、それが「配慮」という行動に繋がっていくのではないかと考えている。そのため、弊社の場合には障害のない方を採用するときにも、「弊社は障害のある方もない方も一緒に働いている会社です」と伝え、「何をやっている会社ですか」と言われたら「クリーニングをしている会社です」という言い方をするが、それに加えて「障害のある方もない方も一緒に働ける会社です」と説明をするようにしている。やはり理解していただかなければ、障害者差別の解消は進まないと思っているので、弊社としてはそういう取組をこれからも継続していくことで、何らかの形で皆さんとも連携しながら、貢献ができればと思っている。

【委員】

私どもは、県から委託を受けて障害者虐待防止・権利擁護研修を実施している。今年度は1月に予定をしており、鹿児島市内と奄美の方でも実施するが、奄美では昨年度から実施している。また、会員が県内各地にいるので、会員向けの研修会の開催や、関係機関からの要請で講師を派遣して研修等を実施し、現場職員の資質向上等に努めている。

(5) 報告事項

「障害者差別解消推進功労者」表彰について

【事務局】

(表彰制度について説明)

(質疑事項なし)

【会長】

それでは、協議を終了する。

【事務局】

以上をもって、平成30年度鹿児島県障害者差別解消支援協議会を閉会する。