

## 令和3年度鹿児島県障害者差別解消支援協議会 議事要旨

### 1 開催日時

令和3年11月25日（木）午後2時30分～午後4時

### 2 場所

鹿児島県赤十字会館2階 クロススペースかもいけⅠ

### 3 出席者

- ・委員 22名中20名
- ・事務局 障害福祉課長，障害支援室長，精神保健対策監ほか

### 4 議事録

#### (1) 開会

20名の委員が出席し，定数22名の半数以上が出席。

#### (2) 説明事項

- 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
- ② 鹿児島県障害者差別解消支援協議会について
- ③ 障害者差別解消法改正について

##### 【事務局】

(①～③の内容について説明)

(質疑なし)

- ④ 障害者差別に関する相談件数

##### 【事務局】

(④について説明)

##### 【委員】

肢体不自由の方からの相談について，どの程度の障害をお持ちの方からの相談が多いのか。

##### 【事務局】

具体的な件数は把握していないが，実際の事例では，脳性麻痺や車椅子の方からの相談が多いところである。

## 【会長】

他に質疑・意見はあるか。

なければ、私から質問である。令和3年5月に障害者差別解消法が改正されたが、弁護士の相談等で障害者差別に関する相談は、どういう状況なのか。

## 【委員】

障害者差別に関する相談は、この障害者差別解消法の改正に伴って急に事業者あるいは障害を持たれる方から多くいただくようになったという状況では必ずしもないと思われる。

ただ、自身の経験上、例えば交通事故や労災事故でけがをされ、後遺障害が残存するという方から相談をいただいて、助言をし、代理をするということは多くある。後遺障害が残ると、後遺障害についての損害賠償請求ができるようになるが、同時に仕事を続けられる方が多いので、その会社で仕事をする際の壁があるかをお聞きし、もしあれば、障害者雇用促進法上の合理的配慮を受けられるようにアドバイスを差し上げたり、サポートを提供したりすることがある。相談いただければ、こちらから助言差し上げるといえることが多いところである。

また、今の質問とも関係するが、障害者差別解消法よりも障害者雇用促進法の合理的配慮のことを助言することが多いと個人的に考えており、特に障害者差別解消法上の身体障害の定義などは、特に障害の程度を問わないと考えている。障害者雇用促進法の身体障害者に該当するための障害の定義を見ると、例えば「両下肢のすべての指を欠くもの。」という定めがあり、かなり重い。私の方で調べたところ、交通事故や労災事故の後遺障害の等級表に当てはめると7級か8級ぐらいの重さである。かなり大きな事故の被害に遭った場合でないと7級か8級の後遺障害が残るといえることはない。相当重い後遺障害が残るといえる方については、障害者雇用促進法上の身体障害者の定義に当てはまり、障害者雇用促進法上の保護を受けることができるが、その程度に至らない身体障害をお持ちの方については、障害者雇用促進法上の保護を受けることはできないという法律になっていると考えている。7級か8級程度ではなく、12級や14級の後遺障害が残るといえる方でも、仕事上壁を感じるという方もおり、その方に対して企業が合理的配慮を提供する取組は、より促進されるべきと思っている。そのためには、法律の改正によって障害者雇用促進法上の身体障害者の定義を広げる、あるいは身体障害の保護の範囲を広げる、または、合理的配慮を提供する事業者には、国や自治体から補助金を提供したりする、法人税の軽減や社会保険料の減免などの合理的配慮を促しやすい環境を提供・整備すれば、より障害者差別を解消する取組は広がるのではないかと考えている。

### 【会長】

他にあるか。なければまた私から質問だが、令和3年3月に障害者雇用の法定雇用率が引き上げられたが、障害者差別に関する相談等はあるか。

### 【委員】

障害者雇用率が引き上げられたことで、法律上雇用率が足りないと焦りがあったのは、地方自治体や公共機関が多い。そこから、雇い入れに関する御質問とかお悩みはいただいている。我々も、雇用率未達成だと最悪処分を行う必要があるため、フォローし、併走して雇用につなげるような案内はしている。

ただ、障害者雇用率が引き上げられたからといって、障害者の方からの直接的な相談等はない。令和2年度については、感染症への恐れから、障害者の方自身がハローワークにいらっしゃっての新規求職登録は令和元年度に比べると総数的に約10%減っている。障害者雇用率は上がったが、仕事を探す方の出足が悪いというような状況がこの2年近く続いているような状況である。ハローワークにおいては、雇用率が上がる以前から、企業に差別禁止や合理的配慮の提供義務について、まず先に説明するような内容になっている。

それから、トラブルについては、労働相談コーナーというものがあり、労働基準監督署や山下町庁舎の雇用環境・均等室内もあるが、特に障害者の方からの相談に関しては、この職業安定部の障害者対策担当官で受けるようにはしている。昨年度では1件、障害を理由に解雇されたということがあり、労働局長による調停があった。

## ⑤ 障害者差別に関する普及啓発・相談対応

### 【事務局】

(⑤について説明)

### 【会長】

各委員から何か質疑・意見等あるか。

昨年度や去年に比べると様々な理由で減っているとは思いますが、取扱いの問題が改善されてきたのか、あるいは多くの方がなかなか社会に出ることがなかったため、それだけトラブルの回数が少なかったということがあると思うが、いかがか。

私が発達障害に結構関心があるのだが、発達障害のお子さんたちの社会参加に対する配慮について、いかがか。

#### 【委員】

今回、コロナ禍で自閉症協会の会員たちの活動や支援、夏のキャンプなどが全て取りやめになった。毎月の例会や、学生ボランティアの支援もコロナ禍でできなくなり、かなり保護者や子どももストレスがたまっている状態だというような話をしている。ただ、協会としてもどうしようもないところもあり、コロナ禍の中でも利用できる様々な支援サービスを使っていただくような形で説明をしながら過ごしている。

#### 【会長】

全体的な普及啓発が進んでいるということで、件数が少なくなっているということではなく、その背景に様々な状態像が隠れているかもしれないと思いながら聞かせていただいた。

#### 【委員】

様々な相談事例があるなかで、差別的な扱いを受けた障害をお持ちの方からの相談というのは多いと思うが、事業者から何を合理的な配慮とすべきかといった質問は、どの程度あるのか。

#### 【事務局】

障害者からの問い合わせや通報等は非常に多いが、事業者からの問い合わせは、今年度に入ってから1件もなく、昨年度もほとんどなかった状態である。

#### 【委員】

社会進出や様々な形で雇用の割合が増えてくれば当然出るような種類のものであり、相談件数が多いということは、個人的にはいいことではないかと思っている。それだけ接触の機会があって、お互いが悩む状況があることがむしろ普通ではないかと思うが、そう思うと事業者の方が悩んでいる姿が全然出てこないため、そちらの啓発がうまくいってないのではないかと考える。

#### 【委員】

会社側と障害者側という点で、今勤めている職場では、グループラインで業務連絡をすることが多いが、シフト表をただの写真で送られてくることがあり、スマートフォンで音声化することができない。結局誰かに読んでもらう必要が出てくる。私のシフトだけはWordで送ってくるが、もう1人のシフトが分からないため、オーナーに、他の先生のシフトもWordで送ってくれるよう頼んだが、「面倒くさい。」と言われた。結局ここで色々問題が発生し、会社側と障害者側の意見が通らないという相談をハローワークにも相談したことがあるが、取り扱ってくれず、労働基準監督署に相談するように

言われる。ハローワークに紹介してもらった会社でもあるため、どうにかしてくれないかと思っている。

#### 【委員】

ハローワークの求人に応募された場合に、後々まで面倒を見て差し上げたいのは山々だが、雇用の分野での障害者差別や合理的配慮の提供義務についての専門は、労働基準監督署である。だが、このようなケースは紛争に近くなってくるため、労働局の職業安定部の方に御連絡いただくことになると思う。

今、委員は、事業者とのコミュニケーションを比較的取れていらっしゃっている。しかし、「面倒くさい。」という一言で片付けられたので、我々としてももう1つ踏み込んで、どのようなことを不合理に感じているのかということ、事業者との間に入り調整を行っていくのだが、「直接言ってくれば良かったのに」というものや事業者につき指導をしないといけない事例もたくさんある。ハローワークの窓口で相談をしたら、もしかしたら事業者とよくコミュニケーションを取り、よく話し合いをするような当たり障りもない話をされてしまうかもしれない。障害者差別や合理的配慮の面から、我々は話をしていく体制をとっているため、今後またこのようなことがあった場合は、労働局の職業安定部の方に御連絡いただきたい。

#### 【委員】

今、コロナの関係で活動が自粛され、なかなか我々も情報交換ができてないが、難病患者は障害の症状に波があり、ある障害者手帳をお持ちの難病患者の方は、それが職場でなかなか理解されずに怠け者にしか見られないという悩みがあるということを知った。また、ある難病患者は、障害者手帳を持っていないが、手帳を持っている方よりも障害の症状がひどいという。その方は、ドクターに診察してもらうとき、体調を整えていく必要があり、そうするとドクターの目には普通の程度にしか見られない。障害がひどく出ている状態を見もらうためには、動画を自分で取って示すなどの様々な工夫を行う必要があるという話を聞いている。そういったことを踏まえて、職場環境の改善や指導をお願いしたい。

#### 【会長】

職場での労働環境の工夫や合理的配慮ということでよろしいか。

#### 【委員】

障害者に特化した協議会ももちろんあるが、難病も協議会が別にある。切り離すのではなく、障害者の枠の中に難病も組み入れてもらえないか。色々とお話できれば、また違う方向性が出てくるのではないかと考える。

**【会長】**

今の話は、障害者の集まりの中に難病も入れてほしいという話でよろしいか。

**【事務局】**

難病患者の方々も含め、今、障害者総合支援法の中で支援すべき障害者と定義されているため、県障害福祉課としては、こちらで支援すべき患者の1つであると考えている。また、難病を専門的に県で所管している健康増進課とも話をしながら連携して参りたい。

(3) 協議事項

障害者差別の解消に向けた取組状況

**【事務局】**

(県の取組状況等について説明)

**【委員】**

当協会は、鹿児島県の施設で、伊敷にあるハートピアを指定管理として使用している。また、県から様々な障害者施策に対する業務の委託を受託しており、それらの内容に基づいて事業の展開をしている。県からの委託事業の中で、「鹿児島県障害者社会参加推進協議会」を設置している。構成メンバーについては、16の団体で構成しているが、身体障害者部会が11団体、知的障害者部会が2団体、精神障害部会が2団体、そこに県も一緒に入っていて、この協議会を開催しており、障害者の社会参加に関する意見や情報交換等を行っているところである。毎年度1回開催しているところであり、令和3年度の会議内容については、ストラップ型ヘルプマークの導入、鹿児島県民手話言語条例の概要、障害者が安心して暮らせる鹿児島づくり推進事業の説明をいただきながら、それぞれ各団体の社会参加推進等に関する取組についての意見交換等を行っている。今年度は、JR九州との意見交換会を行うと報告しているが、同協議会終了後に、JRとの意見交換会ということで、利用にあたっての様々な事例を事前に紹介し、改善の要望や検討について意見交換等を行った。その後、JRから、障害者の団体の方々との意見を交換しながら直接話を聞くという機会をぜひ社員の研修としても活用し、社員教育に努めていきたいという話があり、下打ち合わせをしているところである。これも1つの成果であると思っている。

今後も、指定管理を受けながら県の委託事業をきちんと展開していきたいと思っている。

**【委員】**

今、盲導犬の委託給付事業で、盲導犬の啓発活動を一生懸命させていただいている。

新型コロナウイルス感染症の関係で、去年は補助犬の給付がなかったが、今年は1人給付があった。鹿児島では、なかなか盲導犬の普及が進んでおらず、給付された人も使いこなせていない状況である。飲食店、病院、バスなどでトラブルの発生等があり、盲導犬に対する理解が難しいが、少しずつ受け入れが広がってきているのではないかと思う。また、私が通院している病院に関しては、診察室まで案内をしていただいている状況である。

視覚障害者の啓発としては、音声信号の点検等、交通関係等の取組も行っている。盲導犬のことや交通関係の問題等を踏まえて、またこれからも啓発活動に努めて参りたい。

#### 【委員】

昨年3月に手話言語条例が制定され、今年は4月から新しい事業がたくさん入ってきた。パンフレットやリーフレットを作成し、12月に配布する予定である。

また、今まで知事会見等に何もついていなかったが、手話通訳がつくようになり、私達にも情報が入るようになった。また、鹿児島県内各地で手話の講座の講師が足りないため手話通訳者を育てる手話通訳者指導者養成講座も始まっている。また、離島でも講座が始まっている。

これから、手話が普及していくことを期待している。

#### 【委員】

知的障害の方は、御本人も家族もなかなか差別を自分が受けているということにも気づきにくいという状況があり、差別解消の「差別」という言葉が難しいのではないかと考える。差別解消という言葉は大事であるが、例えば、多動の子供を育てているときに温かく見守ってくださる方もいらっしゃれば、「お母さんの育て方が悪い」とか「しつけがなっていない子だね。」と思われることもまだまだある。そういったことは、差別とまでは言えないが、理解は深まっていないと思う。また、そういう意味で親自身も障害受容が非常に難しく、インクルーシブ教育を受けたり、早期療育を受けたりするときにも、そこにまだ壁がある。まず、親自身が子供の育つスピードが個々によって違う、あるいは発達の偏りがあっても子供が育っていくことを喜びとして育てられるインクルーシブ社会ができればと思うが、インクルーシブ教育といったときに、自立を目指さないといけない方向を強く感じる。

また、経済的自立というものも親子共にのしかかっている、真の自立とは何かということ、会の中でも若い親御さんなどにもお伝えし、子育ての仕方、あるいは自立の中で頑張っているということを県民の皆さんに理解していただけるよう取り組んでいる。

## 【委員】

発達障害は、2005年に成立・施行された発達障害者支援法により定義が確立し、法制度にも発達障害の位置付けが定着してきた。発達障害のくくりとして、主に3つのカテゴリで理解していただくが、障害の特徴が重複している部分も多く見られる。カテゴリ毎の支援団体がいくつかあるが、自閉症協会の歴史が1番古く、50年以上前から発達障害全般にわたって支援してきた団体である。

活動としては、自閉症啓発デーや発達障害啓発週間に、もう5、6年にわたり、県の障害福祉課やこども総合療育センター、県の発達障害支援センターの職員と一緒に活動させていただいたり、県立図書館や図書館などに発達障害に関する書籍のコーナーを設けさせていただいたりしている。今年の4月に、県庁にも啓発ブースを設けさせていただいた。そういった形で、まずは知っていただくための啓発活動を主に取り組んでいる。

会員との連絡は、LINE等を使って、保護者の方とやりとりを行っている。

また、ここでお配りした2004年9月の日本自閉症協会広報誌「いとご」に掲載された記事を書いた記者の子供も重度の自閉症であり、自閉症協会の会員でもある。この方に、子育てに悩み、障害受容がうまくできずに心中してしまったという事件のルポを特集していただき、それが協会の広報誌に掲載された。また、自閉症も非常に幅広く、俳優のトム・クルーズも学習障害であり、彼は読んで台詞を覚えるのが苦手なため、録音機でセリフを聞いて覚えている。そういった発達障害を持つ方も、俳優として活躍されているということを伝えていきたい。また、差別解消の合理的配慮という面で、御本人自ら自分に合ったツールを使ったり、環境を整備したりすることは非常に有効だと思うので、委員の皆様にも協力をお願いしたい。また、障害児の親の心構えというものがあるが、これを、障害児を持ったお母さん方の心構えとして持っていただけならば、心中事件も起こらず、我が子を手にかけるということも少なくなると思う。この広報誌の記事を皆様方に御紹介できたことは非常にありがたいと思う。また今後とも、これを機会に御協力と御支援をお願いしたい。

## 【委員】

このコロナの中で活動がなかなかできてない状態だが、まずはヘルプマーク、ヘルプカードを配布いただき、厚くお礼申し上げます。

難病支援ネットワークとしても、県と同じチラシに当団体の名を入れて、難病センターから当事者中心に先立って配布していただいた。

私は、人工肛門という内部障害と潰瘍性大腸炎で難病ということとなっている。人工肛門になって17年だが、周囲からも障害を持つ人とはなかなか見られない。今回、ヘルプマーク・ヘルプカードが配布されたが、それらの活用と周知活動が必要だと思っている。今はできない状態ではあるが、色々工夫しながら周知や広報の活動をしていきたい

いと思っているところである。

また、ケア相談は、相談員の確保がなかなか難しい。皆さん難病を抱えている方なので、なかなか外出もままならず、厳しい状況ではあるが何とか頑張っている

バリアフリーチェックの実施では、コロナの拡大で活動がなかなかできないが、年度内に離島を始めとしてチェックを実施する計画をしている。

#### 【委員】

コロナ禍において、施設も面会や外出等が自粛となったが、ガラス越しの面会やオンライン等で面会や少人数でのドライブも実施している。面会については、千葉県のある特別養護老人ホームの事例を参考に、医療用テントを購入し、11月から保護者との面会を実施している。保護者の方からは非常に喜ばれており、こういった取組を今後も続けていきたい。

また、介護実習生の受け入れについては、コロナ禍で悩んだが、次世代の福祉人材を育てる必要があるため、直接利用者さんとは触れ合わずに法務局の人権に関するDVDを用いて実習を行い、障害理解を深めているところである。実際の利用者支援ができないところでは、利用者の生活風景や食事支援の様子をビデオで録画し、活用している。車椅子とか、歩行器の体験活動では、実習生がこれまで車椅子や歩行器を使ったことがなく、実際の体験が役に立ったという意見が出ている。

政府では、ワクチンと検査パッケージを11月頃から用いるということを想定しており、県でも様々な対応を考えているということであった。施設においても、利用者や職員がワクチン未接種であった場合に、差別につながらないように、手探りで取組を行っていききたいと思っている。

知的障害者福祉協会も様々な研修を実施しており、大きな研修として人権擁護研修があるが、今年度はコロナに対する対応策を講じながら対面研修をしていくところである。

今後も、コロナを持ち込まないようにしながら、差別解消や利用者の安心した生活のために支援していききたいと考えている。

#### 【委員】

取組として、1つ目は、「鹿児島県弁護士会における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」と「鹿児島県弁護士会弁護士等の職務における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」を作成し、平成29年から施行をしている。前者の対応要領は、鹿児島県弁護士会の事務職員の関与の中における障害を理由とする差別の解消の推進を定めている。また、後者の対応指針は、弁護士が職務を自身の法律事務所やそれ以外の場所で行うときに、障害を理由とする差別の解消をしていくためのものとなっている。

2つ目は、会員向けに、障害者差別解消法について平成30年3月に「罪に問われた障害者の刑事弁護」をテーマに研修を実施した。例えば、知的障害者が犯罪に巻き込まれた場合や刑事弁護が必要となったときに、誤った自白によるやえん罪を防ぎ、的確に事実関係を聞き取って、弁護ができるように研修を行った。

3つ目は、「自治体担当者向け障害者差別解消相談対応マニュアル」の基本的解説を行う鹿児島県弁護士会会員向けの研修会や、「自治体担当者と弁護士を交えた事例検討会」、「事業者、弁護士、自治体等のシンポジウム」を行うことを今後希望している。東京の日本弁護士連合会から講師をお呼びして、研修会を開催できればと考えている。

#### 【委員】

障害者虐待防止・権利擁護研修を県障害福祉課の委託を受けて実施し、虐待への対応を通して、障害の特性や対応を理解してもらえるように取り組んでいる。今年度に関しては、1月以降にオンデマンド配信で開催予定であり、数百名程度受講していたくような取組になっている。

次に、個々の後継人が成年後見制度への取組を通じて、関係者に対して、後見等の必要な障害者の日常生活上の支援の必要性等についての理解を深められるように取り組んでいる。

また、会員が社会福祉士として、各職場や地域などで障害理解や差別解消に向けた取組を行っている。その他、権利擁護や後見活動についての研修の講師の派遣などを行っている。

#### 【委員】

昨年 の 当 会 議 に お いて、ハローワーク鹿児島に手話通訳2名常駐させて欲しいという御意見をいただき、予算要求等を行ったところだが、今のところ常駐者はおらず、嘱託の相談員が配置されている状況である。これについては、引き続き要求等を経て参りたい。

また、今年 の 4 月 より専用タブレットを使い、オンラインテレビ会議方式で手話通訳のサービスを始めている。こちら も御利用いただきながら、また手話通訳の配置も要求して参りたい。

#### 【委員】

知的障害者や自閉症の方々には、視覚的優位という特徴がある。そこで、「コミュニケーションシート」を紹介したい。これは、「障害者差別解消法図解」という本に掲載されているが、非常に分かりやすく、例えばJR版、コンビニ版などがある。この本に掲載される前から、「コミュニケーション支援ボード」という形でホームページ

にも掲載されている。この「コミュニケーション支援ボード」は、「明治安田こころの健康財団」と「全国特別支援学校知的障害教育校長会」の主催で、言葉によるコミュニケーションが困難な方へのバリアフリー啓発活動として作成されたものである。これらは「公益財団法人明治安田こころの健康財団」のホームページからダウンロードできるので、ぜひ活用していただきたい。

**【委員】**

同じくJRの懇談会や医療費のことについても一緒に活動を進めてきた。

また、研修の会での障害者施策の説明や社会参加に関する情報の交換にも参加をしている。

**【委員】**

毎年12月に障害者等に関するセミナーを行っている。今回、法改正が行われたため、障害者差別解消の周知することができるかと思う。

また、企業側の雇用に関して、ここ近年雇用率だけでなく、定着に関しても企業側も意識を持つようになってきた。退職や離職をする一因は、人間関係やコミュニケーション不足であると挙げられているところがある。個人的な意見ではあるが、それらは、社内外の不利益な点や合理的配慮が見えなくしていると感じることもある。他県の話も聞いた上で、事業主も自分たちだけではなく、鹿児島県の障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、様々な学校の教員を含めて、協力して会社の取組ができればと思っている。

(4) 報告事項

- ① 手話の普及等に関する施策の年次報告書について
- ② ストラップ型ヘルプマークの導入について

**【事務局】**

(①及び②について説明)

**【委員】**

ヘルプカードが導入されて以来、皆に知っていただく手段の一つとして、交通、公共交通機関において、ヘルプカード・ヘルプマークのポスター掲示やアナウンスなどをしていただきたいとお願いをしてきた。私自身もバスを利用しているが、車内のポスター掲示がないこともあり、車内アナウンスは一度も聞いたことがなかった。しかし、あるとき、バスでアナウンスされていたということを知った。本当に嬉しく思う。これから少しずつでも、他の車両で車内アナウンスがお願いできればありがたいと思っている。

**【会長】**

それでは協議を終了する。

**【事務局】**

以上をもって、令和3年度鹿児島県障害者差別解消支援協議会を閉会する。