

平成 27 年度第 9 回企業向け人権啓発講座

日 時：平成 28 年 1 月 29 日（金）14：00～16：30

場 所：京都市男女共同参画センター ウイングス京都 イベントホール

テーマ：京のまちで“障害のある方への配慮や工夫”を！

～いよいよ障害者差別解消法が施行～

第 1 部 基調講演 加藤 博史（龍谷大学短期大学部教授）

### 【はじめに】

司会からもございましたように、当初、基調講演をされる予定であった谷口明広先生（愛知淑徳大学福祉貢献学部教授）が急逝されました。脳性まひの当事者であり、そして研究者としては、恐らくこの分野では、全国で 5 本の指に入る人です。障害者施策が、これから力強く推進されていかねばならない時期に、頼りにしていた大事な方が亡くなり、本当に残念です。何よりも谷口先生ご本人が一番残念に思っていることと思います。

谷口明広先生は、何よりも「障害のある人は、権利の主体である」ということを強調しておられました。当たり前でなければならぬことですが、障害のある人が、障害者施策の中心になってリードしていくということです。

さて、本日のテーマとなっている「障害者差別解消法」の基盤になっているのは、「障害者権利条約」です。日本は、条約に署名してから批准するのに約 7 年掛かりました。それは、国内で色々と法律を整備していく必要があったからですが、その中で、この差別解消法が出来ました。

まず、最初に申し上げておきたいことは、この法律は、「これをしてはいけない。」「これを言っちゃいけない。」として、差別をした者に懲罰を与えるためにあるのではなくて、逆にこうしたらもっと良くなるのではないかということ、共に学び合って差別のない社会を創っていこうとするためのものだということです。

障害のある人もない人も、みんながなりたいた自分を描き、自分で生き方をデザインし、自分の素敵さを表現することができ、個性を発揮し、そしてヒューマンな社会づくりに参画していけるようにする、それが《エンパワメント》の理念です。ただ、これを進めていくうえで、障害のある人が自分の権利を自ら発信しにくい場合は、その権利を保障していくための制度を整備していく必要があると思います。それが、アドボカシーの理念です。

ただし、私の身近な経験から感じた現実の厳しさに触れておきたいと思います。私の知り合いの教授が、脳出血が原因で、半身まひになりました。車いすをお使いになっておられ、「こんな体になって恥ずかしい」と私におっしゃったことがあります。私は「恥ずかしいと言うことはないでしょう」と思いましたが、障害を恥ずかしいと思わせる空気が社会にあるのではないのでしょうか。私たちの中に、知らず知らずのうちに、障害のある人を、能力の低い人、支援される側の人と捉える考え方が刷り込まれている可能性

もあります。ですから、差別解消というのは、そういった考え方を変えていくという意味も含んでいると思います。

後ほど詳しく話しますが、法では、「不当な差別的取扱い」及び「合理的配慮の不提供」が差別であることをはっきり述べています。

ただ、どこからどこまでが差別的取扱いで、どこからが合理的配慮を欠いていることになるのかというのは、少しグレーな部分があります。特に合理的配慮は、その時代や地域、環境でどんどん進化していくという風に考えます。

私が先年、デンマークに行ったときに、一人暮らしの障害のある車いすの女性のお宅を訪ねました。男性のヘルパーさんが、その女性の生活全般の世話をされていたので、「男性に世話をされて、何か抵抗を感じることはありませんか。」と聞きましたら「平気です。あくまでもこの方には、私のアシストをしてもらっているだけなので。」とサラリと言われました。そういう考えがデンマークでは文化として根付いているのです。また、その女性は、今後は国会議員に立候補されるという話もあり、障害のある人の社会参画のレベルも日本とずいぶん違うと感じました。

#### 【差別の解消に向けて】

レジュメの2（1）「障害は「環境」と「周囲の眼」にある」。これは、権利条約に出てくる言葉です。障害は、その人の中にあるのではなくて、周りの環境や人の態度、まなざしにあり、その環境とまなざしを変えていくと、「その人らしさ、バリエーション」が残るだけということです。そういう社会が、本当に差別のない社会と言えます。

（6）に「均衡を失した」、「重荷」、「不当な」という言葉があります。均衡を失するような、あるいは不当な重荷が掛かる場合は、配慮できなかったとしてもやむを得ないということですが、正当な理由のある差別というものはこの世の中にはありません。

（7）の経過にあるように、日本は、2006年12月に採択された権利条約を、7年後の2014年1月に批准したわけです。

しかし、（8）に書いてあるとおり、生活保護を受けている方の3割の人が障害のある人の世帯というのが現実です。

それから、これは大事なことです。障害のある人の割合を日本と外国で比較してみると大きく異なっています。20歳から64歳までの人口の割合ですが、スウェーデンは20.5%。ところが日本は4.4%です。内訳も知的障害が0.3%、身体障害が1.6%、精神障害が2.5%です。学生の割合も、アメリカは10%、日本は0.3%、学生1,000人のうち3人が障害のある人ということです。

近年、障害のある人の認定の数は増加しており、1980年に197万人だったのが、2011年にはその倍になっています。ところが、65歳未満を見ると、逆に減っています。つまり、高齢で障害のある人が増えているということです。

それから、在宅の知的障害のある方の数も1995年に比べて2011年は2倍になっています。こういったことも、念頭に置いていただけたらと思います。

それから、知的障害の方で入所施設に入っている方が、およそ13万3千人ですが、これは国際的に見て非常に高い数値です。日本は、知的障害のある方が入所施設で暮らす割合がとて高い国であるということを御理解ください。私は、施設を一切否定するものではありません。ただ、本人が地域で暮らしたいと望んでいるのに、施設で暮らさざるを得ない人がいるという現実、課題であると思います。

それから、国の経済力に応じてどれくらい障害のある人にお金が使われているかというと、対GDP比で、デンマークが1.58%であるのに、日本は0.25%です。障害のある人に使われている現金と現物給付も、スウェーデンが5.5%に対して、日本は0.7%で、OECDの加盟国中27番目です。国際的に見ても日本では障害者のための施策費用が余り使われていないという風に考えます。

差別の解消に向けては、環境と周りの人の態度・まなざしを変えていくことも必要ですが、障害者施策やサービスにお金を回していく必要もあると考えます。

最初に申し上げましたように、大事なことは、学び合っていくこと、理解し合っていくことです。そのためには、当事者本人から意思を表明してもらいやすい環境を作ること、相互のコミュニケーションを活発にすること、これに尽きると思います。そして、共生社会の文化を作っていくために、まず相手のことを知ろうとすることと、同じ目線で付き合っていくという実践が必要でありますので、これから皆様に力を合わせて進めていけたらと考えています。

### 【親なき後を考える】

レジュメの8ページに「親なき後」と書いています。障害のある子どもがいる親御さんは、このことを心配されています。成人すれば、障害があろうとなかろうと、親の保護から外れ、あくまで親は情緒的な交流を基本とするような社会になっていくべきだと思います。そういう意味では、成年後見制度の普及と充実が差別解消においても重要になってくると考えます。

### 【障害者権利条約をわたしたちが使えるものに】

レジュメの8ページにあります「ともいき大学」は、龍谷大学の生涯学習のセンターが知的障害者の生涯教育のために行っているもので、経済学や法学の教授が学問のエッセンスを分かりやすくお話する大学です。私も1コマ担当していて、一昨年に、権利条約を採り上げました。どんなことが書いてあるか、レジュメの9ページを御覧ください。

前文には「みんな違って、みんないい」、「違いを大切にしましょう」と書いています。前文の13条には、障害者とは、「みんな違って、みんないいという社会づくり」に役立っている人たちです、と書いています。多様性を尊重する社会、優しさが生きる社会をつくっていくことに障害のある人たちが役立っている、ということです。このような認識は、障害のある人の自尊心を高める意味でも大事なことだと思います。

17条に「わたしらしさ」を大切にということが書いてあり、19条に、どこで誰と暮らすかは選べます。地域で交流して暮らすように支えますということが書いてあります。

結婚する権利、子どもを産む権利。これらについて責任をもって決める権利が23条に書いてあります。いわゆる自己決定の権利が保障されています。

そして、4つの大事なことを改めて書いています。レジュメの10の4ページです。

- (1) いろんな人がまざりあってくらせること
- (2) 自分のことを、じぶんできめられること
- (3) 目標や希望があること
- (4) 「ほっ」とできる信頼の人間関係があること

### 【当事者の声】

もう一つの資料を御覧ください。これは、京都市障害者施策推進審議会で、障害のある方や御家族の団体から寄せられた不当な差別的取扱い及び合理的配慮の欠如等の事例を抜粋したものです。障害を理由とする差別の解消に向けて、この当事者の声が重要ですので、よく心に留めておいてください。

#### <不当な差別的取扱いの事例>

「同行者、親、介助者に説明し、本人に説明しないこと」。例えば、重度の知的障害の方にヘルパーさんが付いておられる場合、ついついヘルパーさんにお話ししてしまうことはないでしょうか。実は私も経験があり、反省させられました。頭で分かっているはずなのに。どんなに重度の障害の方でも、ヘルパーさんに補佐もしていただきながら、御本人にしっかり説明することが大事です。

次に、「学童クラブの入会を手が掛かることと人手不足を理由に断わられた。」という経験をされた方もいます。

次に、「このままこの調子で生きていても、君はしんどいだけだろう。」「自閉症やし、しょうがない。」という一言。これは、本人も親御さんも本当に傷付く一言です。また、「そういう子だからこそ、母親が見なきゃいけないんじゃないの。」という言い方も、時々聞くことがあります。私たちも傍観者になるのではなく、差別が行われている場に立ち会ったときは、気が付いたことにしっかりコメントするということも大事です。

それから、親御さんが急逝され、ケースワーカーから「地域生活は難しい。」と言われたが、親族や支援者で支え合って、地域生活を継続している事例もあります。

次、「こだわり等の問題を抱えた人がここを利用したいなら、問題を少なくしてからにしてください。」と言われた。これは間違っています。問題解決に向けて何ができるかを、本人や御家族の意向を聴いたうえで、できる限りの配慮を行うことが法で求められています。

それから、「不快な言動」として「ダウン症だから関節が一つ足りないんだなあ。」と大きな声で言われた。「何もできない子だ。」という言い方をされた。「障害のある子は、こういう耳の形をしている子が多い。」と、たくさんの看護師の前で言われた。これは、人権問題です。

### ＜合理的配慮の事例＞

女性の障害者は、例えば、トイレでは男性に誘導されると頼みづらいことがあります。

次に、点字版か、拡大版か、データ提供か、視覚障害のある本人に確認することが配慮です。そのとおりだと思います。

次に好事例です。「ある小さい病院では、耳マークが設置されていて、自分が難聴であることを伝えたところ、看護師も医師もマスクを外して、声が聞こえているかどうか何度も確かめながら話をしてくれた。」

こういう好事例をみんなで共有し、ここから学び、現状を改善して、こういう好事例の文化を作っていくことが大切です。

それから、「病院で、付き添いや症状の確認等について、家族ではないという理由で拒まれる。もっと柔軟に対応してほしい。」という要望が挙がっています。そのとおりです。

次は好事例です。知的障害のある子に、一人で役所に行かせたときに、対応してくれた職員が「本人にこういう説明をし、こういう手続をしました」ということを書いたメモを本人に持たせて連絡してくれたことがあった。とてもうれしかったという事例です。

このような様々な配慮は、色々な人とのコミュニケーションを通して少しずつ身に着いてくるものです。ときには失敗すること、学習するという点ではとても大事なことです。素直に反省し、同じ失敗を繰り返さない。そういう経験を重ねることも大切です。

### 【おわりに】

最後に、私が、教えられたと思う話をして、終わりたいと思います。

ある女性の方が、阪神淡路大震災で被災され、震災を契機に精神的に追い込まれて、心の病気を発症されました。

自分がこの病気になって、できないことがたくさん出てきた。そういうできない自分が許せなかった。何でこうなってしまったんだろう。心の病気になったこともつらかったけれども、そのできない自分が許せない。そういう日々を過ごしていた中で、障害のある人たちの福祉作業所に通う機会が得られ、一緒に作業をする中で、作業をしている同じ病気を抱えた人たちの、その一生懸命作業する姿に愛しさを感じることができるようになった。

「愛しい」という風に、その方は表現されました。「愛しさを感じられたときに、できない自分を許せるようになった。受け入れられるようになった。」とおっしゃったのです。

冒頭に、私の同僚で、「障害になったことを恥ずかしい。」と思っておられる方のお話をしましたが、その逆で、受け入れられるようになったという話です。

このように、障害のある方自身も、苦しみながらも一生懸命に障害を受容されます。我々も、しっかりと障害というものに向き合い、心の通い合うヒューマンな優しい地域、優しい社会を皆で作っていきたいと思います。

御清聴ありがとうございました。

【第1部基調講演終了】

## 第2部 パネルディスカッション

### パネリスト

石井 雄一郎（京都中小企業家同友会ソーシャルインクルージョン委員会委員長）

小田 宏之（人権擁護委員，弁護士法人みやこ法律事務所弁護士）

宮永 まゆみ（（公社）京都府視覚障害者協会理事・市民啓発部長）

徳永 博己（京都市保健福祉局障害保健福祉推進室企画課長）

### コーディネーター

加藤 博史（龍谷大学短期大学部教授）

## ※ 発言内容をパネリストごとにまとめる形で掲載

### ＜パネリスト発言要旨＞

#### ○石井雄一郎（京都中小企業家同友会ソーシャルインクルージョン委員会委員長）

##### 【自己紹介】

##### （京都中小企業家同友会について）

京都市内，京都府下で起業しておられる中小企業の経営者団体です。互いの知識と経験を共有し，相互に高め合い，強じんな経営体質を作っていくことを目指すとともに，中小企業を取り巻く社会的・経済的環境，自分たちがいる地域を良くしていこうという思いを持った中小企業の経営者が集まっています。

##### （ソーシャルインクルージョン委員会について）

以前は「障害者問題委員会」という名前で，障害のある方々の就労に関する諸問題をどのように解決し，社内風土，社内文化を整備していくのかということを専門的に考える委員会でした。障害のある方の雇用を推進していこうとすると，分かりやすく説明すること，そして障害の種別によっては時間的な配慮をしっかりとあげること，これによって会社の中での雇用が促進していく。そのような結論に至りつつあった中で，それは，障害のある方だけではなく，ひとり親家庭の方，高齢の方，一度退職されて再雇用を目指しておられる女性の方，難病をお持ちの方など社会的に就労に対して何らかの障壁がある方々にとっての共通の問題ではないかと考え，包括的に学び，自社に実践できる会にしていこうと「ソーシャルインクルージョン委員会」としました。

##### （私自身の会社と自社における障害者雇用について）

私自身は，有限会社グランブルーという会社と株式会社京のちからという会社を経営しています。グランブルーという会社は，熱帯魚の販売，水槽の設計，施工という仕事をしています。そこで，「精神障害のある方を実習に入れてくれないか」という支援機関からの相談を受けたことが，きっかけです。当時は，正直に言いますと，精神障害のある方に対するイメージは，突然暴れるとか，事件を起こすという新聞で見るイメージがありましたが，支援機関の方の熱意に押されて，一人，実習を受け入れました。

最初は、二、三時間でへとへとになる人も、3箇月実習しているうちに四、五時間働けるようになり、最初は、お客さんが来ると隅に隠れていた人が、接客もできるようになりました。

実習を通じて、こんなに能力のある人たちが、なぜ今まで社会に出られなかったのかというと、そういう人たちが社会に出るきっかけを誰も与えようとしなかったからであることに気がきました。

そういうことであれば、自分の会社で働いてもらうことで、その人に仕事をしてもらうだけではなくて、働く姿を人に見てもらうこともできるのではないかと思います、雇用しました。そして、3年で10人以上が当社で働くようになりました。

ただ、10人以上働くようになったら、大変なこともあります。病気のことをよく分かっておらず、最近調子が良いので薬を飲んでいないという人がいたら、回復したのだと喜ぶべきことと思いかもしれませんが、実際には薬を飲まないで、余計体調が悪くなりますので、しっかり薬を飲むような環境を作ってあげないといけません。これは同友会の中で学びました。

そういう<sup>うよ</sup>紆余曲折があつて、その子たちの将来を守るためには、専門家も必要であるし、一緒に、障害のある方をフォローできる体制も必要であると考え、就労継続支援A型事業所を運営する株式会社京のちからを立ち上げ、現在に至っているわけです。

#### 【新たに法が施行されて、企業に求められていること】

本日のテーマとなっている障害者差別解消法が4月から施行されますが、恐らくほとんどの企業は、実際に何が変わるのかを御存知にないと思います。また、障害のある方々がどういったことに悩み、企業として何を配慮したら彼らがもっと来やすくなるのか、分からずに日々、経営しているのが実情です。

ですが、法が施行されてから企業には、二つの側面で配慮しなければならないことが出てくると思います。

一つは、障害のある方が、お客様として自社のサービスを利用していただくときの配慮です。障害の有無にかかわらずサービスを利用しやすい環境を従業員と共にどのように築いていくか。従業員への教育・研修も必要ですし、何かあったときの相談窓口を設けること等が求められています。

もう一つは、雇用です。今回、障害者雇用促進法も改正され、雇用の分野での障害者差別を禁止するということが高らかにうたわれています。

募集の段階から、障害のある方を従業員としてしっかりと受け入れられる体制づくりや雇用後もきちんと個人の能力を評価できる人事体制の整備を早急に進めていく必要があります。

30年ぐらい前、雇用分野における性別による差別を解消すること等を規定した男女雇用機会均等法が施行されました。当時は、男性職場、女性職場と言われるように性別ではっきり分けられた職場があつて当たり前とされていた社会を、どのように変えてい

くのか疑問に思っていましたが、現在、様々な職場において男女関係なく働いています。

つまり、新しく法律が施行されますが、5年後、10年後、30年後の社会がどう変わっていくか、自分の会社がそういう環境になっているのかは、今からのアクション次第だと思います。

雇用に関しては、50人以上の企業は、既に障害者の法定雇用率が定められており、それをクリアするために色々と進められていますが、やはり、法に関係なく、小規模の企業でも、障害のある方が働いておられるのがあるべき姿だと思います。

### 【企業としてやるべきこと】

まずは、障害について、「知ること、知ってもらうこと、理解し合うこと」です。そのために、まずは、実習を受け入れることが一番良い方法だと思います。実習を通じて、障害のある方の特性、必要な配慮とそれがあればできる仕事など、色々と分かってきます。できる仕事は切り出せば、幾らでもあります。それを、まずは企業も知らなければならぬし、障害のある方からも教えてもらわなければならないと思っています。

また、「地域の中でしっかりとつながっていくこと」も大事です。つまり、企業は地域社会の一員として、それぞれに地域の子どもの未来を考えて、どうやったら地域の中で地域の雇用を守れるか。地域の中で孤立する子どもたちを作らない環境を作れるかといったことも考えていかなければならないと考えています。そして、これは企業だけが考えるのではなく、課題解決に向けてネットワークが大事だと思います。

ソーシャルインクルージョン委員会は、そういったネットワーク作りにも動き出しており、京都市内において、実際に障害当事者と企業と行政と支援機関等を結び付け、ネットワークを立ち上げた地域があります。こういった障害のある方に関わる機関等がつながり、力を合わせて課題解決に向けて取り組んでいくことが大事です。

これからも、色々な地域で、課題に応じた色々なネットワークを立ち上げる足掛かりを作っていきたいと思っています。その中に皆様も、是非御参加いただいて、自社の足元、自社の地域をよくするために、一緒に考えていければと思います。

## ○小田宏之（人権擁護委員、弁護士法人みやこ法律事務所弁護士）

### 【自己紹介】

人権擁護委員は、全国で1万4千人ぐらいいて、法務大臣から委嘱を受け、次の三つの活動をしています。

一つ目は、人権相談です。自分の人権が侵害されたと感じられた場合の相談に応じています。

二つ目は、人権侵害が疑われるような事案を人権侵犯事犯といい、被害者からの申出に応じて、調査し、必要な救済措置を法務局とも連携して行います。

本日のテーマでもあります障害のある方に対する人権侵犯事犯は、全国規模の統計を、ここ5年で見てみると、年に200件から260件ぐらい起きています。

三つ目は、人権に関して皆様に関心を持っていただけるように、啓発活動を行っています。

#### 【実際に人権擁護委員に相談があり、対応した事例】

三つの事例を紹介します。

一つ目は、身体障害を理由とする不当解雇の事案です。概要は、被害者の有する障害が、業務に具体的な支障を何も生じさせないものであったのに、採用面接の際に障害があるということを告げていなかったことを理由に解雇されたというものでした。

法務局としては、企業の行為は、合理的な理由のない解雇であり、人権上問題のある行為であるとして、再発防止に努めよと勧告しました。

二つ目に、車いすを利用されている方が美容室で施術をしてもらおうとしたところ、拒否されたという事案です。美容室側は、施術中にけがをする危険性があったのでお断りしたと説明されましたが、来店時間を調整して、複数の従業員で対応するなど工夫すれば、危険性は回避できるのではないかと、美容室側に提案させてもらいました。その後、当事者と美容室側で再度話し合い、美容室での施術をしていただくという結果に至りました。

三つ目は、あるスポーツクラブにおいて、精神障害がある方は、受入態勢が整っていないという理由で、一律に入会を拒否しているという事案です。一律の入会拒否というのは、人権上問題がありますし、障害者差別解消法が規定する不当な差別的取扱いに該当すると思います。このケースでも、専門医の意見も提示しながら、当事者とスポーツクラブが話し合い、入会に至りました。

#### 【法が施行されて期待すること】

事例にもあるとおり、企業が、障害に対する固定的なイメージや誤解、偏見等から、サービスの提供を拒否するとか、制限するといった対応をするのは、人権上問題があります。今までは、法律違反ではないとして、見過ごされてきた行為もあるかもしれませんが、障害者差別解消法の施行に伴い、そうではなくなります。また、企業のコンプライアンスという概念が浸透してきていますが、遵守すべき法令の一つとして、この法律もエントリーされるということになりますし、これを遵守することが企業価値を高めるということにもつながるという視点で、取り組んでいただければと思います。

まずは、法が目指す「障害のある人もない人も分け隔てなく共に暮らせる社会」に向けて、法の趣旨及び内容を企業の経営者だけが知っているのではなく、日々お客様に接する従業員一人一人に周知徹底する必要があります。

また、法に規定されている「合理的配慮」も、難しく考えすぎず、例えば視覚障害のある方と接するときは、声を掛けることを意識する。離席するときは「少し席を外します。」戻ってきたら「戻ってきました。」と声を掛ける。そういったことに気付けるか、そういう気持ちを持って、接することができるかということが大事だと思います。

そして、当事者の方の声を聴き、それを企業全体で共有していくような努力をしてい

ただければと思います。

## ○宮永 まゆみ（（公社）京都府視覚障害者協会理事・市民啓発部長）

### 【自己紹介】

私は、50歳まで全く見える世界におりました。50歳を過ぎた辺りから目が白んできて、当時学校に勤めていましたが、大切な子どもたちの学力保障に対して責任が十分持てないぐらいの視力の状態になり、退職しました。その後、全盲となって、今日は皆様のお姿が見えないことがとても残念なのですが、全く景色、色はございません。

私が所属している公益社団法人京都府視覚障害者協会は、1948年に出来ました。現在1,200人余りの協会員数と40ほどの賛助団体で成り立っております。そして、私たちが一番大切にしているのは、「独りぼっちの視覚障害者を作らない」ことです。この一言に尽きます。障害を負ったうえに不当な差別を受けることで社会参加が十分にできなくて孤立してしまう人を作らないために、行政等への要望や啓発活動をしています。

例えば、安全に外出できるように点字ブロックの設置の要望、資料等の点字版や音声版のものを作成していただけるサポートボランティアの養成研修等を行っており、また、生活の質の向上を図るため、映画鑑賞や音楽会等の文化活動やスポーツ活動も行っています。

一番力を入れて取り組みたいことは、視覚障害のある若者の就労支援です。目が見えないということで、仕事に就くことが大変困難であるのが現状ですが、やはり労働によって社会参加し、自立して生活できるという風に思っていますので、目が悪くなってからの私の第二の人生の課題と考えています。

### 【日常生活で困っていること、配慮の例】

私は、見えないという条件がありますので、音によって、声掛けによって周りの状況等を知らせていただく。これに尽きると思います。例えば、バスを待っていたときに「どこ行くの」、「何番に乗るの」、「何番が来ますよ。」と教えていただく。迷っているとしぐさで周りにはいる人は分かるようなので、「何かサポートしましょうか」、「迷ってらっしゃいますか。」とお声掛けをいただく。バスに乗ったときには、「右側にイスが空いています。」と運転手さんが教えてくださることもありますし、「どこで降りられますか。」と先に聴いてくださることもあります。

また、銀行に行きましても、接客時に「ちょっと席を外します。」、「戻りました。」というように状況を教えてくださいまし、お茶を出していただいたときには、「右手奥にお茶を置いています。」とか、「(時計の)2時の位置にお茶を置きました。」、「6時の位置にボールペンがあります。」、「9時の位置に、持って帰っていただく書類があります。」という風に物の場所を教えていただくと助かります。

それから、会議に出るときに点字の資料を用意していただく。あるいはテキストスタイルのデータをパソコンで送っていただけると、音声で読み上げられますので、内容を

把握することができます。

今申し上げたことで十分というわけではありませんが、色々な場面で配慮は進んでいると感じています。

### 【法が施行されて、企業に、また社会に期待すること】

一つ目は就労についてです。若者たちの話を聞いていると「面接すらもしていただけません。」という答えがよく返ってきて、その度に本当に胸が締め付けられるような思いと、何とも返答のしようのない悔しさが込み上げてきます。

今は、音声パソコンの機能が発達していますので、パソコンを駆使して色々な仕事ができます。「視覚障害のある方の職業＝あんま、はり、マッサージ」ではありません。職域も広がっています。

ですから、視覚に障害のある若者たちがパソコンを駆使してどういったことができるか、どういった能力を持っているかを見てほしい。単に目が見えないからという理由で面接までも行かないということのないように、お願いしたいです。

一方で、点字は私たちにとってなくてはならないものです。私は50歳を過ぎて点字を学びましたので、非常に大変でしたが、私は点字を学ばなければ自分の読みたい本も読めませんし、送られてきた文書を自分で読みたいと思い、頑張りました。

もう一つは、企業や学校で、障害について研修会を行うときは、是非とも当事者から話を聴く機会を設けてほしいと思います。学校で、障害のない担任の先生が、視覚に障害のある方について、障害の特性、困っていることや配慮の例を伝えて、どれだけの子どもたちの心の中に染み込んでいくかという疑問です。やはり当事者に来てもらって、障害があることで受ける苦しさや、大変なこと、障害があっても笑って暮らせること等、当事者からしか得られないものを子どもたちに感じてもらう。あるいは、企業で働く方々に理解していただく。そういった教育が、ものすごく大事だと思います。すぐに結果が出るものではありませんが、今やれば数十年後、京都は変わっていると思います。ですから、子どもたちへの学校教育と大人の方への社会教育の両方に、私たちも力を注ぎますし、皆様も力を注いでほしいと思います。

### ○徳永博己（京都市保健福祉局障害保健福祉推進室企画課長）

#### 【法施行に向けた京都市の取組】

障害者差別解消法では、地方公共団体の職員が、法に規定する不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮等について適切に対応することができるように、指針となる「職員対応要領」の策定に努めなさいとしています。策定するかしないかは、各自治体の判断に任されていますが、京都市では、職員の意識を高めて、積極的に合理的配慮等を提供していくためには、対応や取組のテキストになる対応要領が必要と判断し、策定することにいたしました。

対応要領を作るに当たっては、京都市障害者施策推進審議会に諮問をし、内容について

て御議論をいただき、答申を頂きました。また、その過程で障害のある方の意見をできるだけ反映するように、障害当事者団体や関係団体など、44団体にヒアリングや文書照会をするなどし、300を超える意見をお聴かせいただきました。そして平成28年1月28日に京都市対応要領を策定し、公表しました。

この「京都市対応要領」の主な特徴を紹介します。

一つ目は、この対応要領を適用する対象の範囲。これを市長が所管するいわゆる市長部局だけではなくて、教育委員会などの行政委員会、公営企業である交通局と上下水道局も対象としました。さらに、本市が設立した独立行政法人である京都市立病院機構、京都市立芸術大学等も含めたオール京都市を対象としました。

二つ目は、「合理的配慮」だけではなく、「環境の整備」を独立の項目として対応要領の中に盛り込みました。合理的配慮は、障害のある方から申出があった場合に、その場面で、実施に伴う負担が過重でない限り行うことになっています。例えば、車いすの方が、市役所や市の施設に来られたときに、段差があって対応を求められた場合に、簡易スロープを設置する、あるいは人力で移動を補助するというのが合理的配慮です。

一方、「環境の整備」は、不特定多数の障害のある方を主な対象として行う事前的改善措置です。つまり、合理的配慮を行える、あるいは行いやすい環境を整えておくことです。そもそも障害のある方にバリアとなっているものを、あらかじめ取り除いておくことが環境の整備であり、先ほどの例で言いますと、建物に段差がある場合、固定的なスロープを整備する等です。また、職員に対応方法の研修を事前に行っておくことも環境の整備です。つまり、環境の整備はハード面だけではなくて、職員研修などのソフト面も含まれるということです。

障害を理由とする差別の解消の取組を進めるに当たっては、この「環境の整備」にもしっかり取り組むことがとても重要ですので、対応要領の項目の一つとしました。

三つ目は、障害のある人やその御家族などの意見を対応要領に多く反映をさせたということです。例えば、障害のある方の社会生活が制限されるのは、本人の心身上の障害のみが原因ではなくて、社会の観念や制度それから慣行など、社会の側に原因があるとする社会モデルの考え方を記載すべきであるという御意見、女性である障害者は、障害に加えて女性であるということによって、さらに複合的に困難な状況におかれている場合があるということ、相談に応じる段階でも配慮が必要であるといった御意見を頂きまして、それらの御意見を対応要領に盛り込みました。

また、職員研修におきましても、障害のある方やその御家族などの当事者の話を聴く手法の研修が効果的であることも記載しました。

ほかにも特徴はございます。京都市のホームページに掲載しておりますので、是非とも一度御覧いただきたいと思います。

それともう一つの取組は、啓発です。市民や事業者の皆様に、まずは、法が施行されること、法の趣旨及び内容を知っていただくことが重要です。これを周知していくためのツールとしまして、京都市ではリーフレットを作成しています。法のキーワードとな

る用語の解説、障害種別ごとの配慮の例、相談窓口などを紹介するような内容でまとめています。広く市民の皆様に配布するとともに、ホームページにも掲載しますので、御覧いただきたいと思います。

また企業や団体から、法に関する研修の講師依頼などがあつた場合には、我々職員が講師としてお話に行きます。また、当事者のお立場からの話が聴きたいというようなご要望がありましたら、障害者団体を御紹介する等ができないか、検討しているところです。

#### 【法施行後の取組について、考えること】

京都市も対応要領を策定して、スタートラインに立ったという状況です。これから、市職員向けの研修、環境の整備、そして合理的配慮にしっかりと取り組んでいきたいと思っています。

ただ、京都市の中でも法についてよく理解していない職員がほとんどではないかと思っていますので、リーフレットなどを活用して、法のことを知ってもらう所からスタートし、その次に意識を持って行動するということに進んでいくことが大事であると思っています。

これまで、障害のある方との関わりがなく、遠い存在であつて、障害のことを意識せずに生活してきたという方が多いかもしれません。そのため、障害のない人を標準として作られている制度とかサービスなどが当然のように染み付いてしまっている面もあると思います。悪意を持っているわけではないけれど、気付かないうちに障害のある方に不利な取扱いを行っていたりとか、障害のある方に対して必要な配慮がされてなくても違和感を感じない、という面もあると思います。

今回、法律が出来て、社会のルールとして障害のある方への配慮をしなければならないとなっても、すぐに自然とできるものではないと思います。当たり前と思われている社会のルールを、障害のある方にとってはどうなのかという視点で、意識をして物事を見るということから始める必要があると思います。意識を持って物事を見ていけば、環境の整備にもつながっていきますし、合理的配慮の申出を受けたときにもスムーズに対応できるのではないかと思います。

ですから、皆様も今日から、常に意識をして物事を見るということを身近な所から実践をしていただきたいと思います。

以上

(終了)