

## 令和元年度「参加」分科会 議論の概要

主なテーマ

①差別の解消、権利擁護の推進及び虐待の防止、②雇用・就業、経済的自立の支援、③文化芸術活動・スポーツ等の振興

発言者	発言要旨
A会長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業準備性の整っていない障害者も社会進出している。支援機関を含めた送り出す側が、職業準備性を確認し、適職をマッチさせる取組みが必要</li> <li>・助成金を活用していない企業や障害者雇用ゼロ企業がたくさんあるのは、制度が分かりにくく、啓発活動が不足しているのではないか</li> <li>・障害者雇用されている側には、差別禁止、合理的配慮だから何でも配慮してもらえろという勘違いをしている人もいるので、送り出す機関は正しく理解してもらえよう支援しなければならない</li> <li>・医療関係者と就労関係者が就労までのステップやルートを知り、就労支援という言葉で共通言語化できるような取組みが必要。ジョブコーチ養成研修等に医療関係者も容易に受講できるような取組みをしてもらいたい</li> <li>・農業は雇用という部分では、非常に不安定。安定的な収入を得るには、大きな先行投資が必要だが、福祉施設が取り入れることは困難。一部は労働し、農業をしながら一部は福祉を利用するという両方を上手く兼ねて使えるような制度づくりをすれば、多様な働き方ができるのではないか</li> <li>・障害者の在宅就労の数が、この20年で増えていないのは、障害者の働きをしっかりと見てくれていないため。今後も制度として続けるのであれば、一般の在宅勤務と同等の対価が得られるよう交渉をしていくべき</li> <li>・成年後見制度は、その事態に直面しないと動けない、専門性が必要、申立人が四親等までもしくは市町長申し立てというところに行くまでの中で、相談できる場所が必要ではないか。市町の相談窓口と上手く連携してほしい</li> <li>・明らかに本人が障害を公表しているにもかかわらず、評価されないというのは、差別に繋がるので、しっかりとキャリアアップしていけるような視点を雇う側も送り出す側も勉強していかなければならない</li> <li>・特例子会社であれば、重度障害者を採用してほしいが、そうではない現状に着目してほしい。一方、中小零細企業は雇用ゼロ企業が多く、雇用率達成の割合も特に低い。雇用率、最低賃金、除外率の問題などで廃業を考える会社もあるため、生き残っていくための具体的な支援策が必要</li> <li>・「教育が人を育てる」ということは全ての基になっている。就労でも虐待でもスポーツ、文化、芸術にしても、全てが教育、小さい時からの教育に始まっているというところを視点としては逃さない形で課題の整理を</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(出所者の就労支援) 少し支えがあれば罪を犯さずに済む人、累犯にならなくてもいい人は大勢いるので、「暮らし」と「働く」という場の確保は、一体的であり国も県も真剣に考えて取り組んでもらいたい</li> </ul>
B委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域に暮らす、朗らかに育っている重度の障害のある子ども達が、差別を受けることなく仕事に就けるよう、意識改革が必要</li> <li>・障害の特性を活かした雇用をしている会社が色々出てきており、障害者も活躍できるということをきっちり宣伝していけば、もっと雇用も上手くいく</li> <li>・障害の特性に応じた雇用ができるようにするには、そのトレーニングをする人、或いは監督する人の養成も必要</li> <li>・障害者は、障害の度合にもよるが、高齢化のため色々身体機能が使えなくなることも障害の一つだと思えば、高齢者と一括りに出来るのではないか(実際には財源が違うので、そうはいかない)。地域のリハビリ体操施設などで高齢者も障害者も、(体を動かす機会が少ない)在宅勤務者も、皆一緒に体を動かすことが、一緒に括りで、やはり何か出来ないのかと思っている</li> </ul>
C委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人にとっては、窓口があることは分かるが、どういう時にどの窓口に行ったらよいかということが難しい。困っていることをどこに相談していいかわからないことについて、どのようにすればよいか考えてもらいたい</li> <li>・雇用前実習を経て面接に進む仕組みがあるのとないのとでは違う。面接だけではなく、実際に仕事をしているところを確認できる期間を作してほしい</li> <li>・精神障害者を正社員で雇用する企業はほとんどなく、当事者が困っている</li> <li>・障害者雇用研究会などに行くと、好事例が神戸や尼崎の企業だったりするので、兵庫県にはいい企業があるという印象を持っている。もっと周知し、受け入れのノウハウを企業側にも蓄積していただければ良いと思っている</li> <li>・雇用分野での合理的配慮の目的は、教育分野の皆で一緒ということとは違い、成果を出して会社に貢献していくことであり、大きく目的が違う。それをよく理解せず就業してしまう。合理的配慮が分野や場所により変わることが踏まえ対応しないとトラブルにつながる。その辺りの教育や研修が必要</li> <li>・発達障害の方の場合は、対面でのコミュニケーションは難しいが、文字なら出来る方が多い。人がたくさんいると混乱するが、ネット上で1対1の関わりができる方であれば、ひきこもりや短時間勤務の方でも、仕事出来る機会が増えると思っている。ITを使った新しい動きが出てくるのでは</li> </ul>
D委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自然災害時に対応すべき課題について、兵庫県の施策の中に障害者への対応や配慮を入れることが必要</li> <li>・障害者スポーツの場合、特別支援学校は対象となっているが、特別支援学級には、今もなかなか手が届かない状況にある。学校を卒業すると障害児・者のスポーツ参加環境が途絶えてしまうため、どう仕掛けていくかというこ</li> </ul>

	<p>とが、継続したスポーツ支援ではないかと考える</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢障害者が増え、重度の方が目立ち始めると体力増強というより健康維持という視点、スポーツより医療福祉という違った視点が必要かもしれない</li> <li>・精神疾患を持つ方のスポーツ参加は少し増えつつある。ところが、まだ偏見があるためにスポーツへの参加を隠している。精神の方の大会の場合、メディアを入れないでもらいたいという当事者の声があるような中では、現実的にはスポーツへの参加を推進しにくい現状があるのではないか</li> <li>・実際に障害者が使いやすいユニバーサルなスポーツ施設のガイドラインは示されていない。少しの整備、改築で可ということガイドラインに明記した形で、公共または民間のスポーツ施設が作られれば、社会環境が大きく変わっていくのではないかと。大きな予算ではなく、ちょっとした知的財産を投入することにより、ハード整備は、より発展するのではないかと思う</li> <li>・スポーツの中にどうやって、芸術文化をコラボさせるかを考えている。10年前から障害者スポーツ絵画展を開催しており、今年は150点以上の応募があった。兵庫県にはこれを一つのレガシーとして残していつてもらいたい</li> <li>・視覚障害者の方々は、中途失明の方が非常に増えている。眼からの情報がなくなり、今までの仕事が出来なくなった中で、鬱状態になっていることが社会的な問題になっている。如何に就労や地域に繋げるかということが課題</li> </ul>
E委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害のある方のアート活動に関して、兵庫県はかなり先進県と言われていたが、25年経った今、圧倒的な後進県になっている。まず、兵庫県は割とできているという認識を改めるべきで、そこから出発しなければならない</li> <li>・(行政内評価として)発表の場の確保やバリアフリー化、機会の提供等については概ね出来ているとあるが、決して十分にできていると私は認識していない。もう少し課題をしっかりと見極めていく必要があると思っている</li> <li>・「障害者による文化芸術活動の推進に関する法律」では、障害のある方は、技術教育を受けてないからこそ評価されているとあり、それは教育の放棄、障害のある方が学びたいという気持ちに対して非常にマイナス。もう少し、頂点を目指す形ではなくて、障害のある方が取り組みたい、学びたいということを実現できていくような芸術活動のデザインも必要ではないか</li> <li>・参加という視点からすると、文化もスポーツも雇用も一体として考えて欲しい。障害のある方で特別支援学校を卒業した後は、なかなかそういう場がなく、気軽に行けるジムもなければ、気軽にアート活動が出来るアトリエもない。そのような社会参加について、働くことや文化に関わること、スポーツをすることなど、私達に出来ることが、障害のある方も同じように出来る仕組みづくりを是非考えてもらいたい</li> </ul>