

兵庫県障害福祉審議会第1回「参加」分科会 議事要旨

1 日 時 令和2年1月22日(水) 9:30～11:30

2 場 所 兵庫県民会館7階鶴の間

3 議 題

(1) 事務局説明

①計画の改定と分科会の役割(資料1、2)

(2) 参加分科会

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

④追加・補足

4 内 容(議論項目別に発言を整理)

■事務局[資料1、2により説明]

①計画の改定と分科会の役割(資料1、2)

【意見】

■A会長

- ・今、各種法制度が改正され働きたい障害者がどんどん社会進出しているが、職業準備性の整っていない障害者も出て行っており、企業は面接だけで雇用してしまい、後で困っている。また、精神障害者の就職者数は前年度の報告では4万8千人以上いるが、これは1人1回の就職ではなく、1人が就職と離職を繰り返している実態がある。このようなミスマッチをなくすために、ハローワークや支援機関を含めた送り出す側が、しっかり準備性を確認することと適職をマッチさせるという方策について、意識して取り組んでいかなければならない。(資料2(以下同じ)番号:181)
- ・県の評価では、訓練手当より最低賃金が低いため就労意欲を無くしてしまうとあるが、それ以上に手続きが非常に面倒ということで、ハローワークでも勧めない現実があると思う。県の事業であるからこそ、誰でも使いやすいような手続きにしてもらいたい。また、全国では、ほとんどなくなっている社会適応訓練も兵庫県にはある。あるからには、その良さを前面に出して、精神障害の方がどんどん雇用の場に出ている今だからこそ、その前段階で上手く使ってほしいと思っている。(番号:182)
- ・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、次々と新しい制度が出てくるため、分かりにくいからではないか。啓発活動がまだまだ不足しているのではないかと思う。企業にとっては、行政の敷居が高くあまり関わりたくない

と思っているのではないかと感じている。(番号：183, 184)

- 就労系の障害福祉サービスが急増する中で、県に3校もある訓練校の中には集客力がすごく悪いところがある。NHKのニュースで募集しても集客できない中で、魅力がないから集客できないことを反省して、どのような形にすれば、働きたいと思っている人達が来てくれるのかということ、訓練校の存続も含めて考えるべきではないのか。職業訓練がすぐできるような人でも自己理解できていない、自己管理能力が着いていないから就職できない人がいる、そこに着目しないと、やはり就労定着できないと思うので、そういう支援が必要である。それは訓練校も含め、移行支援事業所や就労系の障害福祉サービスなどの送り出す機関が、質の向上を図っていかなければならない。(番号：187)
- 差別禁止や合理的配慮は絶対必要であり、労働部門では法律で決められた義務である。これを守っていない企業がある一方で、障害者雇用されている側が、差別禁止、合理的配慮だから何でも配慮してもらえると勘違いをしている人もたくさんいると思う。その辺りについて、送り出す機関は正しく理解してもらえるよう支援しなければならない。(番号：199)
- 精神、発達障害の方達の就労はすごく伸びてきている中で、就労支援機関と医療機関の連携は、非常に重要である。医療関係者の多くは、今の病状を悪化させないことを前提としており、働く事によって病状を悪化させるという理解をしている方も多いと思う。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り組みが必要。国機関や厚生労働大臣が認定している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り組みをしてもらいたい。(番号：201)
- 福祉的就労については、国の方針として、多様な働き方の推進や就労継続支援B型事業所の工賃向上という非常に大きな目標がある。利用者の利用の幅は非常に広いが、それだけではなく、施設のカラーも大切に評価できるようなシステムであってほしい。それから、農福連携はとても力を入れているが、実際には浸透していない。農業は雇用という部分では、非常に不安定なので一年間安定的に働こうと思えば無理がある。また、農業と福祉が上手くかみ合わなければならないが、農業が上手くいくには、非常に大きな先行投資をしてこそ、はじめて年間を通じて安定的な収入が得られる。このような制度を福祉施設が取り入れることは困難であるため、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ることによって、多様な働き方ができるのではないかと。(番号：206)

■ B委員

- 私が10数名程の会社を経営するようになってから35年近くになるが、その頃の日本は障害者に対する認識が不足しており、家庭においても手探り状態でやっていたと思う。私がまだ勤めていた頃、カリフォルニアのバークレーで2年間過ごした時にすごくショックを受けた。街中で普通に障害者と健常者が一緒に生活している姿を見て、アメリカ人には、ものすごく障害者が多いと思い大きな誤解をしたが、よく考

えてみると、50年位前の日本では、障害者が生まれること自体が恥ずかしいという考えで家の中でひっそりと暮らしていたため、街中で見かけないことに後で気づいた。やっと今、日本の街中で見かけるようになった電動車椅子などは、その当時からアメリカの街中では、普通に見かける姿であった。障害のある人もない人も、ともに暮らすことができる社会を実現したいという20年先の目標が、ひょうご障害者福祉計画に挙げられている。オリンピック、パラリンピックの今年は、そういう意識を持ってもらうには大変良い機会だと思っている。理想を高くやってもらいたいが、現実には駅でも資金面の問題からか、エスカレーターが上下揃っているところは、非常に少なく、エレベーターも隅にしかない。今企業などで、障害者の教育や雇用する側の教育などと言われているが、もっと小さな、保育所、幼稚園、小学校の頃からそういう教育をしていくべきだと思っている。私の近隣に子どもが二人とも重度の障害者の家庭があるが、両親が地域の公立小学校の普通学級に入れ、苦労はされているが、二人の子ども達は、朗らかに普通に地域の子どもと交わり合いながら育っている。やはりそのように、地域を挙げて受け入れていかないといけない。その子ども達が差別を受けることなく、仕事に就いてもらいたい。本分科会のテーマとは違った発言となるが、そういう意識改革をしていただきたい。

- ・雇用について述べる。障害を持つ子どもの両親自体が、子どもに障害があるということ公にする方が、やはりまだ少ない。専門学校からの就職や転職で飛び込んでくる方は、精神障害や発達障害など障害を持っている方がいるが、雇用して仕事をしてもらい、よく見てみないとそれが分からない。また、本人が言わないと全く分からないような方がかなりいる。最初から言ってくれていれば、相応の対応ができるが、本人も親から言われずに育てられ、気付いていない場合も多い。そういう方を雇用した時に障害があることを予定していないと、仕事ができない人とか、少し変な人とかいう烙印を押されて、結局は馴染めなく転職していく場合が非常に多かった。最初から本人も障害を分かっている、説明してくれていれば、その特性を活かした仕事の与え方ができると思っている。(番号：200)
- ・大企業の場合は特例子会社を作り、国が示している障害者雇用率が上がるようにし、特別の指導員を置いているので、上手くいっていると思うが、中小企業では苦労していて、なかなか雇用できないというのが現状である。逆に障害の特性を活かした雇用をしている会社が日本中の色々なところで出てきている。日本理化学工業という元々学校で使うチョークを作っている会社が、水で拭けば取れるクレヨンタイプの商品を作っている。自社工場も監督者以外は、ほとんど全員が障害者で成り立っていて、利益も上げており、障害者を長期に渡って雇用している会社で、実に上手くいっている。そういった会社が日本中いろいろなところに出てきているので、こうすれば、障害者もすごく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と思っている。やはり障害の特性に応じた雇用を実現しない限りは、どうしても、健常者と一緒というのは無理があると思うので、それぞれの特性に応じた雇い方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ではないかと、私は雇用を通じて思っている。それぞれの特性を活かした仕事出来るよ

うにすれば、長期に渡って仕事を続けられるのではないかと考えている。(番号:201)

■C委員

- ・当事者会で、職場の理解がないとか、窓口でひどいことを言われたなどと聞くが、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。例えば、相談機関の相談件数が増えた時に、些細な事でも困りごとは相談してもらい、対処方法の助言など細やかな支援をしているのであれば、件数が増えても良いことだと思っている。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。
- ・トライアル雇用があるが、パッと見て障害が分からないような方は、採用されやすい。雇用前実習というのがあり、雇用の前に1、2週間、実際仕事をしてもらってから、面接に進むというものである。それだけでも、あるのとないのとでは全く違うため、面接だけでの雇用よりも、本当に仕事が出来そうかどうかを職場が確認する期間を作っていただきたい。トライアル雇用になってくると、手続きが大変になってくる。受入側もやりやすい形を考えていただきたい。(番号:183)
- ・企業側としては、雇用率をどうにかすることが課題である。例えば、短時間勤務で0.5人しか換算されない方の雇用が進まないことや、重度の方であれば2人雇用できるため就職しやすいという状況がある。では、就職後にその方が能力を発揮し、戦力になっているのかというと、会社に居てくれるだけでいいからと言われていることもある。雇用率を中心として雇用することにより、本人に不利益になっていることがないだろうかと、考えていただきたい。(番号:193)
- ・今、発達障害や精神障害で雇用された方が、大体、5、6年以上経過している。仕事ができるようになっているにも関わらず、給料がそのままなど待遇が変わらない。精神障害者は、やはり未だ正社員で就職させてもらえない。障害者雇用であれば契約社員でも辞めされることはないと言いたい、5年で辞めさせられている現実があると、やはり不安となり正社員になりたいとなる。精神障害者を正社員で雇用してくれる企業はほとんどなく、当事者が非常に困っている。(番号:194)
- ・人材不足を就労継続支援A型事業所で補おうという動きが見受けられるが、余裕がないところを、障害があり難しい人達で埋めることは、不可能だと思う。そこは、ある程度余裕がある状態で、どのような人でも戦力にしていける会社が上手くいくと思っている。人材不足だから、国のお金で雇用できるA型事業所を作ることがないように、中身をチェックしていただきたい。障害者雇用研究会などに行くが、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。そういうことをもっと周知し、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。(番号:189)
- ・教育分野での合理的配慮の目的は、皆で一緒過ごしたり、勉強したりという部分がゴールだと思うが、雇用分野では、皆一緒ということではなく、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。その辺りがよくわからないまま、教育の感覚で会社に入ってしまう。そもそも合理的配慮が分野や場所により変わることを踏

まえた上で、対応していかないとトラブルが起こるのではないかと考えている。その辺りの教育や研修がもっと必要である。

■D委員

- ・障害者に配慮したまちづくりに関して述べる。阪神大震災の時、スポーツ仲間が被災し、避難した場所が非常に悪い状況だった。また、東日本大震災の時も、障害者の仲間達が色々な形で物的にも心理的にも支援してくれた中で、自然災害時の対応や配慮について私の関心は増していった。自然災害時に対応すべき課題について、県施策の中に障害者への対応や配慮が必要だと思っている。(番号：16)
- ・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。教育現場においては、障害者スポーツは福祉ではなく、教育の領域である。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状況にあるので、この辺りをどう仕掛けていくかということが、継続したスポーツ支援ではないかと考える。(番号：238)
- ・高齢障害者が増え、その中でも重度の方が目立ちはじ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になるかもしれない。また、郡部などで、スポーツに関わることが出来ない高齢障害者には、体力増強ではなく健康という視点での介護予防的な形の関わりが必要である。(番号：244)
- ・IT産業が、障害者の健康やスポーツがビジネスにならないか、まさに今パラリンピックから2021年世界パラ陸上の中で市場がないかを考えている。障害者スポーツが発展していくにはマーケットの有無が大きく左右してくる。一般のスポーツはビジネス化できるが、障害者スポーツの場合は、絶対数が少ない。多様化の中で今、兵庫県の障害者スポーツは、身体障害者の参加は減少傾向にあり、知的障害者やまだ微妙だが、精神疾患を持つ方の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。フットサルクラブの立ち上げから関わっているが、精神の方の大会の場合は、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、現実的には参加を推進しにくい現状があるのではないか。(番号：246)
- ・スポーツ施設のガイドラインは具体的になく、バリアフリー法など言葉では出てくるが、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はどのようなものかというガイドラインが示されていない。例えば、特別支援学校の新設した体育館も、少し動線を改良すれば、知的障害だけではなく肢体不自由の子ども達や地域に開放されることになった時に、使いやすい施設にすることができる。特段お金をかけなくても、少しの整備、改築で可ということを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ることにより、社会環境が大きく変わっていくのではないか。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って、ハード整備は、より発展するのではないかと思う。(番号：245)
- ・まだまだ民間団体が行うスポーツには届かないが、一部、サッカーやバスケットボール、テニスなどいくつかの民間または公的団体が、障害者スポーツを支援するよう動いているが、やはりスポーツの中では、当然、障害者が登録費などを払うため、障害

者の中にスポーツが展開していきにくい現状があると思う。

- ・私は障害者スポーツに4、50年前から関わっており、昔はスポーツ一辺倒であったが、やはり最近は、文化・スポーツというようなことが、当然謳われるようになり、私も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というのを開催しているが、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ってもらいたい。
- ・障害者スポーツの実施率など、数字を出しにくいところがある。全国的にどのような統計手法を採るのか、どこに客観性を持たせた形で統計を採っていくのか。障害がある方達の生きがいというのは、スポーツだけではなく、有意義な過ごし方が色々と変わってきているので、数値として拾い出しにくいのが、スポーツだけではない隠れたものを関係化していくことは大事なことだと思っている。
- ・オリンピック、パラリンピックのこのタイミングで、タイムカプセル的なことをすれば、10年、20年後にそれをオープンにすることで変化を見ていくことができる。そのような少し具体的な夢を追いながらスポーツ推進に関わっていきたい。(番号:248)

■ E 委員

- ・芸術というのは余暇の部分と思われがちだが、決してそのようなことはなく、経営者がアートの発想を取り入れたり、サイエンスとテクノロジーとアートの三つが組み合わせあった考えや、理系の研究者がイノベティブな研究をしようと思うとアートの発想を入れなければいけないということが言われていたりという方向に社会は進んでいる。それは、縮小社会において効率や発展だけを考えてきたことの限界が露呈していく中で、アートの発想を取り入れていかなければということになってきたと思っている。
- ・例えば、アーティストが障害のある方と対等に接し、一緒に活動することで障害のある方の作り方に学ぶということがよくあり、そういう関係性の作り方というのは、社会参加であり、これから重要で考えていかなければいけないと思っている。また、例えば、障害のある方が企業で働いているとして、企業の人達が、彼らの働き方に学びたいということまで社会が進んでいく、それが本当の働き方改革であり、1日8時間働かなくても、5時間働いて2時間寝てもいい。そういう発想を、社会が持っていけるような方向に繋がっていくようなことが、大きな意味で参加だと思っている。
- ・障害のある方のアート活動が、日本で取り上げられるようになったのは90年代半ばからで、その頃兵庫県はかなり先進県と言われており、様々な県が兵庫県の施設に見学や研修に来るなどしていたが、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あり、そこから出発しなければならないと思っている。例えば、障害のある方の公募展を始めたのは、兵庫県はかなり早く、先に始めたことの限界かもしれないが、変わらないまま続き、後から始めたところに追い抜かれて行ったという現状ではないかと思っている。
- ・2018年に「障害者による文化芸術活動の推進に関する法律」が出来て、多くの助成金が入り、様々な取り組みが進んでいるが、その前提となった拠点形成モデル事業につ

いて、色々な県の事業が採択されていった中で、兵庫県は結局最後まで採れなかった。資料2の行政内評価として、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。(番号：240)

- ・(資料2に課題として記載されている)ピラミッド型の支援という意味がはっきり分からなかった。確かに障害のある方の一部には、作品が1点につき200万円で売れるようなアーティストの方もおられる。しかし、それをピラミッドの頂点と考えるのは、非常に危険なことである。その頂点を目指していくような社会参加を考えるべきではない。先ほどD委員が述べられた障害者スポーツには、パラリンピックのアスリートもいる一方でスポーツを健康維持増進のために行っている多くの方がおられて、200万円で作品が売れることを目標にしなくてもできることはたくさんある。「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されており、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でもある。もう少し、その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と思っている。(番号：240, 259)

■ A 会長

- ・兵庫県教育委員会は危機的現状である、昨年の県教育委員会の障害者雇用状況は240.5人不足という結果が出ており、全国ワースト2位である。これは大変ということで取り組みを始めているが、短期的な大量雇用というのは、職業準備性の整っていない人の数合わせの雇用となり非常に危険だと思っている。行政は簡単に清掃業務などに雇用すると言うが、教育現場は教員が忙しすぎて疲弊しているので、教員が障害のある人達が来てくれて本当に助かったと思える雇用でなければ、この大きな数字を解決することはできない。先ほどの発言にあった、彼らの働きを通して、教員が変わっていくということは、教員は自分が教えた障害のある教え子を本当に同僚と思えるかということも含めて、大事なことだと思っている。
- ・この危機的な状況をそのまま終わらせては駄目だと思っている。危機的な状況をプラスにするために、東京都や神奈川県では、障害のある人達が出来る仕事を徹底的に切り出し、たくさん雇用し働き続けられるという非常に良い取り組みをしている。少し時間が掛かっても良いからこのような取り組みをしてもらいたい。公的機関で働く非常勤職員は、1年契約とか最長5年契約までといった不安定な働き方はしたくないし、送り出す側もできない。公的機関が用意する仕事の量は、頑張って働いていけるだけの量を用意してくれない。仕事の洗い出しをしっかりと、雇用してもらいたい。例えば、東京都だと5,60人が働いており、教育庁からの仕事がどんどん入ってきて回らない。このような好事例があるので、兵庫県も負の遺産にするのではなくて、プラスにする契機としてもらいたい。(番号195)

■ D 委員

就労について尋ねる。例えば、印刷やホームページの管理など、特に身体障害者の方に多い在宅就労は、コストなどを考えると民間には太刀打ち出来ないと思うが、一つの経済の仕組みの中で、障害のある方達は就労分野で生き残ることが出来るのか。

■ A 会長

在宅就労制度というのは、今から 20 年位前に出来た。兵庫県も団体を作り、そこを通じて障害のある人達に仕事を提供しているが、量的にも質的にも少なく伸びていない。しかし一方では、企業が行っている健常者の在宅勤務は少しずつだが、中身が充実してきている。在宅でテレビ会議やミーティングへの参加など出来るような働き方が、広がってきている。障害者の在宅就労の数は、この 20 年で増えていない。これは、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ていくのであれば、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である。

■ C 委員

東京の方では、テレワークがかなり進んでおり、就労移行で推進しようとしているところがある。精神の方にいきなり任せると自分での管理が難しいため、一度事業所において自分で管理して仕事出来るようになってから、各自の家で仕事を請けるという形でのテレワークを障害者枠で取り組もうとしている会社がある。関西にも広げる準備があると聞いており、兵庫県でもしてもらいたいと声かけをしていきたい。例えば、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。今までと違う新しい IT を使った動きが出てくるのではないかと思っている。

■ A 会長

企業就職で通勤や体調管理が困難なため在宅勤務の方は増加している。在宅勤務の、彼らが一番困っているのが、体を動かす場所がないことで、どうすればよいか聞かれることがある。頭に浮かぶのは、県の総合リハのスポーツセンターだが、二分脊椎が重い方で車が運転できない。健康維持管理のための体力づくりの場に自分で行ける人はよいが、行けない人達はどうしたらよいか。それを情報として発信できる何かがあればよいし、ここを見たら地域のそういう場所が分かるというものがあればよいと、今の IT の話を聞いて思ったところである。

■ D 委員

- ・昭和 50 年、体力を作ることが雇用に繋がるということで、総合リハに勤労身体障害者体育館という名前の体育館があった。その頃、体力を作りたいが、体育館に来られない、健康でないとスポーツができない、就労に繋がらない、仕事をしないのは健康でないから、というアンケートがあったと思う。その中で情報をどう伝えていくのか。

高齢者はインターネットなどで調べることができないので、何か紙でくれないかということになり、数十年前に情報誌を作成した。1970年代当時、日本で初めて兵庫県が障害者トリム運動を2年間行った。これは家で体を動かしてポイントを申請すると、シールを送るという仕組みであった。20年後に大阪市が行ったが、やはり参加率が低く止めてしまった。在宅の健康維持をどうしていくのかということに繋がっていく。

- ・視覚障害者の方々と接点があるが、糖尿病などによる中途失明の方が非常に増えている。眼科医によると、ほとんどの方が自殺方法を考えたことがあるということであった。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という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大きな課題だと考える。

■ B委員

介護に関して述べる。私の高齢の叔母は、近所のデイケア施設に週2回運動に通っており、その費用は介護保険から出ている。障害者は、障害の度合にもよるが、高齢化のため色々と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と思う。しかし実際には財源が違うので、障害者はそのようなところに通うわけにはいかない。元気な高齢者であれば、バス送迎がある地域にたくさん出来ているリハビリ体操を行う施設などに通うことが出来る。そこへ高齢者も障害者も、(体を動かす機会が少ない)在宅勤務者も週に2回位通うことが出来、皆一緒に体を動かすということを一緒の括りで出来ないのかと思っている。

■ A会長

障害福祉は65歳という壁があり、障害者も65歳になると介護保険に同じようなサービスがあれば、それを使うという仕組みになっている。ただ、難病の方や特別な障害のある方については、もっと若い時から介護保険サービスを使うということは可能。元々、介護保険制度が出来てその後障害者自立支援法ができたわけだが、当初、国は一緒の制度にしたかった。しかし当事者や家族の反対が多く、個別の制度となった。税金と保険と自己負担という費用面の問題が大きく、障害のある側が介護の制度には乗りたくないという流れがあったが、最近また少し近寄ってきているように感じる。

■ B委員

今の話はチケット制か何かで後で振り分ければ、結果的には同じことになる。ただ年齢差があるのかもしれない。兵庫県は兵庫方式を作ることが結構好きなので、そういうことも視野に入れてローカルルールを作ってもらいと助かる人もいるかもしれない。

【まとめ】

- ①差別の解消、権利擁護の推進及び虐待の防止

■ A会長

委員からは、相談する場所が分かりにくいという意見が出ていた。それから、やはり

成年後見制度は進めていく必要があるが、その事態に直面しないと動いていけないという状況、専門性が必要ということ、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、相談できるようなところが必要なのではないか。成年後見制度にしても、市町それぞれが成年後見支援センターなどの相談窓口を持っているところが多いと思うので、上手く連携できるような形で進めてもらいたい。

②雇用・就業、経済的自立の支援

■ A 会長

- ・多くの人が雇用の場に進出しており、一方、法改正によって就労のハードルが低くなり、雇用する側は雇用率をお金で買うというような状況になっている。また、送り出す側は、支援者自身がしっかり送り出す力を付けることができる研修の場を持ってもらいたい。雇用する側については、面接だけでは分かりにくいので、しっかりと実習も含めて雇用していくことが必要。しかし、見方によっては、実習というのは「ただ働き」という人もいる。これは、合理的配慮を行うため「困りどころを知って配慮するための実習」ということも伝えた上で実施し、上手く適職マッチングできる取り組みを送り出し側と受け手側が意識していかなければならない。キャリアアップというところでは、今、同一労働・同一賃金ということがよく言われるが、障害のある人が、働き始めて、何年も経ち、上手く働き続けてられていても知的障害の人は最低賃金を追いかける程度。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。
- ・今、法律では5年の雇い止めは駄目だということになっており、送り出す側がそういう知識をしっかりと持ち対峙できるようにならなければいけない。大企業と中小零細企業の関係であるが、大企業は確かに特例子会社を作り、障害者をまとめて雇っている。特例子会社であるからこそ、重度障害者を採用してほしいにもかかわらず、そういう現状ではないところに着目してもらいたい。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。危機的な雇用事情の中、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ということ踏まえ、中小零細企業が生き残っていくための具体的な支援策を挙げてもらうことが必要だと考える。雇用率は、現在、民間2.2、国2.5、教育委員会2.4%である。民間は雇用率未達成であれば、1人1か月5万円、1年に60万円を納付している。しかし、公的機関は雇用義務があるためそういう制度はない。障害のある人達が輝こうと思ったら、仕事がなければ輝かない。仕事がない中で雇うことだけは止めて欲しい。モチベーションの維持は職場で役に立っていることが分かってこそ、働く幸せが実現できるということ、汲み入れてもらいたい。

③文化芸術活動・スポーツ等の振興

■ A 会長

兵庫県は全国に先立ち色々なことをしているが、まだ昔のままであり、時代は変わっ

てきているので、それにマッチした参加の形ということが、非常に大切という意見をいただいた。スポーツ文化芸術では、スポーツだけに焦点を当てる、芸術だけに焦点を当てるというのではなく、スポーツ、文化、芸術の中でコラボする活動や文化を通して、それを支える障害のある人もいるということを知る形にしていくことが重要である。このようなことを計画の中にしっかり落とし込んでもらいたい。例えば、アール・ブリュットなど世界のことや日本のボーダレス化などは、良いように聞こえるが、それだけではなくもっと広く一般の人達の文化芸術を広めていく活動が必要だと思っている。また、健康という部分に焦点を当て、誰でもどこでも在宅でベッドに寝ていても、運動することを意識できる取り組みが必要だと感じている。

■ E 委員

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。私達であれば、仕事後に体を動かしたいと思えばジムに行ったり、芸術的な活動や文化的な活動をしたと思えば、カルチャーセンターに行ったり、クラブ活動などがある。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。

④ 追加・補足

■ A 会長

- ・ D 委員が述べられた、まちづくりというところでは、絶対に「自然災害」への対応を入れてもらいたい。B 委員が述べられた「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ような形で課題を整理してもらいたい。
- ・ 兵庫県には刑務所が多くあり、加古川にも4箇所ある。兵庫県がどうだという話ではないが、収監中の社会復帰促進プログラムを充実していかなければいけないし、評価方法もあまり持っていないので、しっかりやって欲しい。刑務所の特徴として、加古川刑務所に入ったから兵庫県の人ということではなく、北海道から沖縄までの人が収監されている。例えば就労支援にしても、身元引受人が少ない状況の中で働くことを支えようと思えば、生活の場をしっかり確保することが重要である。極悪非道な人ばかりではなく、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もらいたい。これは、虐待の問題も同じで、虐待を通報しても一時預かりという辺りが、非常に困難な状況になっており、暮らす場、居場所として一時的に居ることが出来る場所が不十分という状況も、課題としては、大きい問題ではないかと思っている。(番号：169, 179)