

令和4年度第1回三重県障がい者差別解消支援協議会 概要

日時：令和5年2月10日（金）10時00分から11時40分

場所：三重県庁講堂棟3階 131・132会議室

（ 事項 ）

- 1 県市町及び当事者団体の相談件数の状況について
- 2 合理的な配慮等の具体例について（条例第13条）
- 3 相談事案の処理状況の検証について（条例第33条）
- 4 市町の体制整備の状況について
- 5 普及啓発の取組について
- 6 国における障害者差別解消法の一部改正について

- 1 県市町及び当事者団体の相談件数の状況について
- 2 合理的な配慮等の具体例について（条例第13条）
- 3 相談事案の処理状況の検証について（条例第33条）

《 事務局より、資料1～2、資料3に基づき説明 》

《委員からの主な質問・意見》

- ・P19の横断歩道の白線を塗りなおした事例は、障害のない人からの相談ならここには上がらないと考える。

障がいがある方からの相談なので差別解消支援協議会の中に出す事例となること自体が、障がい者差別に当たるという視点は、考えを新たにすることができた。

⇒（事務局）差別ではなく、環境の整備の事例として掲載。

- ・P41の専門学校の事例について。

県外で障がいとして認定されない症状のため、福祉サービスが利用できず困っている事例がある。団体として国に働きかけを行っている。

- ・公的な関係機関から専門学校に周知が徹底されないと、また不利益を被る人が出るかもと心配になった。

⇒（事務局）病気や障がいには該当しない状態（症状）で困っているという相談だった。

（議長）障がいにあたるかどうかより困っているかどうかで判断するのが本来だと思う。

- ・P37の事業者からの相談について。事業者からの相談がすごく嬉しくありがたい。障がい者のことを真剣に考えているということ。
- ・相談員と同じく、事業者からの相談だと当事者からの本音が聞きだしにくいのではと感じた。
- ・障がい者施設からの依頼で、当事者からの相談対応にあたっている。事業者には言いにくい相談を受ける担当がいると、当事者の本音が聞けて早期解決につながるのではと思う。

- ・個人の名札に障がい特性を書くような会社には不信感をいだくが、障がい者を雇用していると掲示していたらいい会社だと感じる。対応の違いで印象が大きく変わる。良い結果だと思う。
- ・障がい者の労働分野の取り組み、県の就労支援制度もある。県の雇用経済部、ハローワーク、県内の障害者就業・生活支援センターなどにも情報提供があればよかったのでは。
- ・自身の障がいを公表したい人ばかりではないことを考えると、対応方法は様々だと思うが、店内に掲示したのはすごくいい方法だと思う。
- ・障がい者雇用の際には、障害者就業・生活支援センターとかかわりを持って、当事者の意向を聞きながら一緒に考えるのが原則。事業者への助言やアドバイスだけでなく当事者の生活支援も考える。配置替えについてご本人がどう思っているのかが気になる。
- ・うちもカフェとガソリンスタンドを併設している。障がい者で、挨拶ができない人もいるが、職員で協議して、店にかわいいポスターを貼り、「ここはダイバーシティプレイスで、いろんな方が来るので、対応でご不満があるかもしれないがご理解お願いします」と書いたら、意外と理解いただけている。

⇒（事務局） 常々、かなりの勇気をもって相談いただいていると感じているので、当事者の本音が聞けるシステムは大切だと思う。良いご意見ありがとうございます。

⇒（議長） 事業者からの提案は非常に嬉しいという意見があった。提案があること自体が、変えていこう、いろんな選択肢を作ろうという雰囲気づくりの基礎になる。

- ・聴覚障がい者支援センターに、公共料金などの郵便物に連絡先として電話番号しか記載されていないものがあると相談があった。昨年5月には、障害者情報アクセシビリティ施策推進法が施行されたが、テレビの手話通訳が増えることもなく、法律だけでは状況は変わらないと感じている。

⇒（議長） 情報保障についても国の法律ができたからと言っても内実が進んでいかないとという課題があると思う。県の具体例の中にもいくつか情報保障の事例もあるので参考に。

- ・障がい者法定雇用率が2024年4月から2.5%、26年には2.7%になる。企業からの相談も増える可能性がある。労働局とともに相談窓口の設置など進めたい。
- ・毎年企業側と、特別支援学校、障がい者施設の方々との意見交換会の場を持っている。そこで出るのが、障がい者雇用の定着支援や主体である障がい者の生きがい、やりがい、働きがいなど。
- ・いろんな場面で人事交流をして今後も数字だけにこだわらず積極的に進めたい。
- ・合理的配慮等について、企業に周知していきたい。

- ・障がい者施設を運営し、障がい者も多く働いているが、障害者の法定雇用率については、精神障がいや脳梗塞で復帰した方など、雇用保険に加入できるほども働けなくても、雇用率に算定されることが周知されれば勇気を出して働けるのではと思う。
- ・施設利用者で独居しており、通所の方の例。
帰宅後の様子は把握していなかったが、迷惑行為をしたと警察に通報された。話し合いの結果、施設が送迎をすることで近隣の方々にも納得いただいたが、ご本人や家族の希望、地域の方々の思いなどを考えると解決策が見えないケースもある。
- ・三重県では 14,000 人くらい難病で医療費助成を受けているが、そのうち身体障害者手帳所持者は約 25%。障害者基本法や差別解消法では障がいと同様になっており、毎日薬を飲んで、働いているにもかかわらず、障がい者雇用率にはカウントされない。

4 市町の体制整備の状況について

《 事務局より、資料 4、資料 5-1、5-2 に基づき説明 》

5 普及啓発の取り組みについて

《 事務局より、資料 6 に基づき説明 》

- ・三重県の観光政策課からの委託で、観光庁が行う心のバリアフリー認定を受ける施設を増やすための研修会を 1 年間で 3 回ほど開催した。
三重県は全国に比べて少ない。観光庁のホームページで、心のバリアフリー認定制度について見てほしい。
- ・7 月に初級障がい者スポーツ指導員の養成講習会が行われる。障がい者スポーツと連携しながら、職場でも生き活きと障がい者が活躍できる幅が広がればと思う。
- ・視覚障がい者でもマラソンなど様々なスポーツができる機会を増やし、企業と連携して障がい者雇用、スポーツができる方の雇用の事例等、誰もが働き、暮らし、輝ける社会に、県として進めてほしい。

⇒（議長）大事なところだと思う。

- ・三重では、障がい者法定雇用率が 2.5%、やがて 2.7%となる。
官公庁だけでなく、民間の方にも知ってほしい。
視覚障がい者の採用が全国的に少ない。三重県も同様。
視覚障がい者が受験するも、採用には至らない。
- ・自身も県にいたが、目が見えなくなると働けるところがないと言われる。好きで視覚障がいになるわけではない。
- ・民間ではジョブコーチの制度があるが、視覚障がいのジョブコーチは東京以外では少ない。

- ・官公庁では、スキルを身につけた職員が公務でジョブコーチを担うと国から示されたが、三重県ではどうか。
- ・民間でも視覚障がい者の雇用に門戸が開かれるような制度があればと思う。
- ・視覚障がいは中途障がいの方が増えていて、先天性や、幼少期からの視覚障がい者は、現在盲学校の小学部から高等部で22名しかいない。
- ・三重県で視覚障がいの障害者手帳の発行数は、1級から6級まで50名。(昨年4月1日現在の県のデータ)つまり28名は地域の学校に通っている。視覚障がい児が地域の小学校に通う場合、拡大読書器などのサポートが必要になる。
- ・国では障がい児を分離しないインクルーシブ教育を検討しており、ゆくゆくは特別支援学校を廃止すると勧告しているが、疑問を感じる。
- ・視覚障がいでも働けるのは弱視の方。見え方は十人十色。
- ・視覚障がいの見え方やその程度にあった制度なども知って欲しい。
- ・企業でも点字受験や音声受験が多く採用されつつあるが、官公庁は少ない。
- ・自身が経験やスキルなど身につけたあと視力を失っても、雇用が継続できる場を作ることも差別解消の1つだと思う。
- ・ぜひ視覚障がい者の雇用にも門戸を開いてほしい。皆さんで情報共有して欲しい。
- ・視覚障がいがあっても障がい者手帳を申請しない人は手帳所持者の3倍はいるだろうと言われている。見えにくくても言い出せない人がいることを知ってほしい。

⇒ (議長) インクルーシブ教育については様々な意見がある。

- ・ハローワークの手話協力員は、月7時間しかいない。聴覚障がい者が仕事を探すにも、協力員がいる時間に合わせて行くとモチベーションを保てない。少しでも配置時間を増やせるようお願いしたい。
- ・手話協力員の配置時間については予算に限りがあるが、今後予算要求の際にいただいた意見を上に上げたい。

6 障害者差別解消法の一部改正について

◀ 事務局より、資料7に基づき説明 ▶

⇒ (議長) 障害者差別解消法の一部改正について、今後の動向も含めて説明いただいた。これをもって令和4年度、三重県障害者差別解消支援協議会を終了する。長時間にわたりありがとうございました。