

しみん ほうこく 市民タウンミーティングについての報告

1 らいじょうしゃすう 来場者数

めい うおずみ めい おおくぼちく めい
80名（魚住25名、大久保地区55名）

2 かいさいがいよう 開催概要

(1) うおずみちく にちめ 魚住地区（1日目）

へいせい ねん がつ にち すい ごごじ ぶん ごごじ せいぶしみんかいかん
平成27年7月22日（水）午後6時30分～午後8時 西部市民会館

さんかしゃ じょうれいけんとうかいこうせいいん さかたけんじろうし
参加者 条例検討会構成員：阪田憲二郎氏（コメンテーター）、

とりいけんいちし はつだいしゃ なんぶかずゆきし はつだいしゃ
鳥居健一氏（発題者）、南部和幸氏（発題者）

あかしし ただ きむ あおき たき
明石市：多田、金、青木、瀧

はつだい とりいし 発題1 鳥居氏

① せいしんしょうがいしゃ いっぱんきぎょうしゅうろう せいこうれい 精神障害者の一般企業就労の成功例

② じゅうたく か とき ていきょうきよひじれい 住宅を借りる時のサービス提供拒否事例

はつだい たい おも いけん
（発題に対する主な意見）

ふどうさんぎょうしゃ かぎ
・不動産業者に限らず、どういう風に理解をしてもらうかがポイント。

じぎょうしゃ ぐたいてき ひつよう はいりよ ばあい たんとうしゃ しょうがいりかい ひと
・事業者が具体的に必要な配慮をするという場合、担当者が障害理解のある人

でなければ、実際に配慮していくことができないことから考えると、事業者の

なか たいおう ひと お
中にきちんと対応できる人を置くべき。

あくしつ じれい ばあい ばっそく しめいこうひょう ひつよう
・悪質な事例の場合は、罰則や氏名公表なども必要ではないか。

はつだい なんぶし
発題2 南部氏

- ① 精神障害者の就労の話。職場で「仕事が遅い」などの叱責を受ける。
- ② 雇用率の関係から雇ったはいいものの、どう取り扱ったらいかわからない。

しょうがいとくせい りかい こようぬし おお
障害特性を理解していない雇用主が多い。

- ③ ジョブコーチや説明員派遣などのフォローできる体制があればいいと思う。

はつだい たい おも いけん
(発題に対する主な意見)

- ・ 職場内の研修制度で教え込まないといけないのではないかな。
- ・ 啓発や教育に加え、ピアサポーター等の養成が必要ではないかな。
- ・ どういう配慮が必要なのか、ということをお会社に伝えることが大切。支援コーディネーターなど、会社と本人の間に立って支援するポジションを作つてどのような配慮が必要かを雇用主にいうための支援が必要になってくる。

た じゆういけん
(その他の自由意見)

- ・ ある女性が買い物に行った。金銭管理はできるが、少し行動が遅い。レジの担当者が、心無い言葉を投げかけた。日々の生活の中で、「待たせてはいけない」という規範が非常に強いように思う。「時間を分け合う」というのも合理的配慮ではないかと思う。(知的障害者の支援者)
- ・ お互いにことを理解し合う上で、「一歩下がってみる」ということがとても大切だと感じる。障害者は、権利を主張する方が多いと思うが、権利を主張するばかりではコミュニケーションが取れないような気がする。私は相談員をしているが、

「わからないことはわからない」と言うようにしている。私の仕事は、障害福祉課
や施設などに「つなげること」だと思っている。市にも考えてもらうことが必要だ
と思っているし、市につなげることで、何か解決につながれば良いと思っている。
(当事者・障害者相談員)

(2) 大久保地区 (2日目)

平成27年7月23日 (木) 午後6時30分～午後8時 明石市立産業交流センター

参加者 条例検討会構成員：松本幸雄氏 (発題者)、金尾良信氏 (発題者)

明石市：多田、金、青木、瀧

発題1 松本氏

① ペースメーカーの人の公共交通機関利用時の問題

② 目に見えない障害による差別 (障害者雇用における肢体不自由者と内部)

障害者の扱いの違いの事例)

(発題に対する主な意見)

- ・ 障害が見えた時には、行動を起こしてくれる。見えないときはなにも起こしてくれない。
- ・ 見てすぐにそれと分かるような身体障害者のマークがほしい。
- ・ 障害理解の啓発という面で、子供の時から教育面での働きかけが重要。
- ・ 障害者側からの意見だけで、一概に差別というのはどうなのか。障害を持つた方の特権にならないか。行き過ぎると、雇っている事業者も、次は雇わない

を、「こういうところが^{こま}困るのだ」ということを自分の口でしっかりと^い言えることが大切^{たいせつ}なんだろうと思う。私は^{おも}手帳^{わたし てちょう}を取得^{しゅとく}しているが、持っていない方も^も体調^{かた たいちょう}が悪^{わる}いなどで困^{こま}っている人はいると思う。障害者^{ひと}「差別^{おも}」ということばだけが^{しょうがいしゃ さべつ}独り歩^{ひと ある}きするのではなく、^{しょうがいしゃ けんり}障害者の権利^{しゅちよう}だけを主張^{じぶん}するのではなく、^{じぶん}自分のことは自分^{じぶん}で表現^{ひょうげん}してウィンウィンの^{かんけい}関係^{おも}になればいいと思う。(当事者^{とうじしゃ}・NPO法人^{ほうじんきんむ}勤務)

3 意見^{いけん}を受けて～^う条例^{じょうれい}検討^{けんとう}の中で^{なか}参考^{さんこう}にするべきポイント

① 障害^{しょうがい}理解^{りかい}の促進^{そくしん}

手話^{しゅわげんご}言語^{しょうがいしゃ}・障害者^{しょうがい}コミュニケーション^{しょうがい}条例^{けんとう}の検討^{けんとう}段階^{だんかいはい}でも課題^{かだい}としてあがったが、^こ子ども^{ころ}の頃^{きょういく}からの教育^{ふく}を含^{しょうがいりかい}めた障害理解^{そくしん}の促進^{たが}が、^{りかい}お互い^{たが}を理解^{りかい}していくためには^{じゅうよう}重要^しである。ただ、^{しみん}市民^{しょうがい}に障害^{まな}について学^{いっぼうてき}ぶことを^{ぎむづ}一方的^{いっぼうてき}に義務^{ぎむづ}付けるのではなく、^し市^{まな}が学^{まな}ぶ機会^{きかい}を提^{ていきよう}供^{まな}したり、学^{まな}ぶための取^{とりくみ}組^{しえん}を支援^{しえん}していくことが^{ひつよう}必要^{ひつよう}ではないか。

また、^め目^みに見^{しょうがい}えない障害^{しょうがい}や障害者^{しょうがい}手帳^{しょうがい}を交^{こうふ}付^{なんびよう}され^{せいしんしょうがい}ない難^{はったつ}病^{はったつ}、精神^{せいしん}障害^{せいしん}や発^{はったつ}達^{はったつ}障害^{しょうがい}などについては、^{とく}特^{りかい}に理解^{すす}がまだ^{すす}進^{すす}んでいないところがあるため、それら^{しょうがい}を包^{ほうかつ}括^{はばひろ}した幅^{しょうがいりかい}広^{そくしん}い障害理解^{ひつよう}を促進^{ひつよう}することが必要^{ひつよう}。

② 民間^{みんかん}事業者^{じぎょうしゃ}の合理的^{ごうりてきはいりよ}配慮^{ていきよう}の提^{しえん}供^{しえん}につなげる支援^{しえん}

市民^{しみん}のみならず、民間^{みんかん}事業者^{じぎょうしゃ}が障害^{しょうがい}に対する理解^{たい}を深^{りかい}めることは、合理的^{ふか}配慮^{ごうりてきはいりよ}を提^{ていきよう}供^{かんきよう}しやすい環^{とどの}境^{とどの}を整^{じぎょうしゃ}えていくことにもなる。さらに、事業者^{なか}の中に^{しょうがい}障害^{しょうがい}に対する一定^{たい}の知識^{いってい}を有^{ちしき}するなど、^{ゆう}きちん^{たいおう}と対^{じんざい}応^{はいち}できる人材^{じんざい}を配^{はいち}置^{はいち}することは、
障害者^{しょうがい}にとっては^{あんしん}安心^{あんしん}してやりとりができるポイントになる。いずれにしても、

民間事業者側の負担だけでそういった環境を整えるのではなく、市側が支援や助成をきちんと行っていくことが必要だと思われる。

③ 当事者への支援（コミュニケーション支援のさらなる充実）

合理的配慮は本人の申し出がスタートになることから、障害によって自分でそれを伝えられない人への支援が必要になってくる。雇用の場面では、ジョブコーチや支援コーディネーターなどが、本人の意思を伝えるコミュニケーション面においても役割を果たせるような支援体制が望まれている。それらの支援が、雇用においても事業者側が合理的配慮を提供しやすい環境を作っていくことにもなる。

差別が生じないために、「支援者が間に立って障害者のことを理解してもらう」という仕組み作りが必要になってくる。