

平成 26 年度第 9 回企業向け人権啓発講座

日 時：平成 27 年 1 月 22 日（木）14：00～16：30

場 所：京都市国際交流会館 イベントホール

テーマ：障害（バリア）のない社会への企業の責任

～障害者差別解消法と京都府条例が企業に求めること～

講 師：松波めぐみ（(公財)世界人権問題研究センター 専任研究員）

寸 劇：障害のある方々の劇団サークルの皆さん

○講師 皆様、こんにちは。

今日は、寸劇を交えて、この私たちが住んでいる京都でどのようなことが起こっているのか、障害のある人はどんな経験をしているのかという所を実感していただきながら進めます。

寸劇を演じていただくのは、私が尊敬し、普段からお世話になっている方々です。障害のある人だけでなく、様々な人が使いやすい交通機関を実現するための運動や、障害のある人が地域で暮らせるための介護者派遣など、実際に地域を変える活動をされておられます。

では、早速、劇の方に入りたいと思います。

<寸劇 1 >

「バスに乗りたい」

(拍子木の音)

○ナレーション バスに乗りたい。

○車椅子の青年 今日は気になるあの人と初めての食事だから遅れることはできない。約束の 1 時間前に着けるように早めにバスに乗ろう。それにしてもドキドキしてきたなあ。ノンステップバス、まだかなあ。

あっ、ノンステップバス、来た。

○バス（運転士、ちらっと見て通過。）

○車椅子の青年 えっ。なぜ今、乗せてくれなかったのだろう。目が合ったのに。こんなに目立つ車椅子に乗っているのに。なぜ乗せてくれなかったのだろう。まあ、仕方がない。次のバスでも間に合うから、次のバスで行くか。

あっ、次のバス来た。

○バス運転士 乗るの？

○車椅子の青年 はい、乗りたいです。お願いします。

○バス運転士 一人なの？

○車椅子の青年 そうなんです。だから、ちょっと手伝ってもらいたくて…。

○運転士 わし、腰が痛くて…。ちょっと次のバスにしてくれるか。

(バスが発車して去る。)

○車椅子の青年 えっ、え～。腰が痛いって。そんな理由になるのか。今のバスに乗らないと約束に間に合わない。どうしよう。どうしよう。

とりあえず電話しなくては。

あ、もしもし。あ、ごめん。今、ちょっとうまくバスに乗れなくて、約束より 30 分くらい遅れそうなんだ。でも、急いで行くから、ごめん、待っててね。うん、ありがとう。

ああ、よかった。何とか許してもらえたよ。でも、次のバスに乗らないと駄目だなあ。バスまだかなあ。早く来ないかなあ。

あ、来た、来た。乗ります！乗ります！

○運転士 はい、乗りますか？

車椅子のお客様乗られますので、乗車位置を直します。バックします。

(バスを移動させている。)

じゃあ、スロープ出しますね。

○車椅子の青年 はい。お願いします。

○運転士 これは電動車椅子ですか。

○車椅子の青年 そうです。でも、切替えが付いていますので、今、切り替えますね。

○運転士 はい。お願いします。後ろから押しましょうか。

○車椅子の青年 はい。お願いします。

○運転士 はい。分かりました。じゃあ、行きますね。

○他の客 おい。ちょっと、まだか。なんでこんな時間にバスに乗るんだ。こっちは急いでいるんだ。電車で行けばいいじゃないか。

○車椅子の青年 えっ、この辺はバスしかないから乗るのに、何を言うんだろう。今から楽しい予定があるのに、バスに乗るだけでこんなに大変だったら、出掛けるのが嫌になるよ。

○寸劇スタッフ こんなことになったら、あなたなら、どうしますか。

(拍子木の音)

(寸劇1 終了)

<寸劇2>

「電器店にて」

(拍子木の音)

○ナレーション 電器店にて。脳性まひの障害のため、言葉が少し不自由で、車椅子を利用しているKさんは、随分と前に親元を出て、今は市営住宅で一人暮らしをしています。一人暮らしを始めるときから使い続けた冷蔵庫が壊れかけていたので、ある日曜日の午後、大手電器店へ行き、冷蔵庫売場で使いやすい冷蔵庫を探していました。

○店員A いらっしゃい、いらっしゃい。今日は週末の大特価セールをやっていますよ。今がお買い時ですよ。いらっしゃい、いらっしゃい。

○Kさん 使いやすい冷蔵庫、ないかなあ。

○店員A いらっしゃい。色々あります。ゆっくり見てください。

○Kさん ありがとう。あの～。

○店員A （少し不自由な言葉で話すKさんの話を聞こうとせず、げんそうな顔でその場から立ち去る。）

○Kさん 聞きたいことがあるのに。

○店員B （Kさんの近くに来る。）

○Kさん （店員Bに）あの～。冷蔵庫，買いたいですけど。

○店員B えっ。うん，ごめんね。ちょっと何を言っているのか分からなくて。…冷蔵庫，見に来たの？

○Kさん はい。

○店員B ああ，そうなんだ。でも，冷蔵庫，結構高いよ。親御さんと，一緒やないの。

○Kさん いいえ，一人です。

○店員B そうなの。ちゃんと，家族の人に相談しないと駄目だよ。また家族の人と一緒に来てね。（店員Bが去る。）

○Kさん ちょっと待ってよ。

○ナレーション 私は，車椅子に乗っていて言語障害がある。だから，ちゃんと話も聞いてもらえない。一人暮らしをちゃんと自分でしているのに，家族と一緒に住んでいると思われているのかな。だから，高額な物は買えないと思われているのかな。それとも最初からお客として思われてないのかな。これって差別ですか。

○ナレーション 1箇月前に行ったお店で冷蔵庫が買えなかったKさんは，別のお店に行きました。前回と同じく，冷蔵庫売場で使いやすい冷蔵庫を探していました。

○店員C いらっしやい，いらっしやい。週末の大特価セールやっていますよ。いらっしやい。いらっしやい。

○Kさん このお店は，大丈夫かな。今日は冷蔵庫，買えるかな。

- 店員C お伺いしましょうか。
- Kさん はい。
- 店員C 冷蔵庫をお求めでしょうか。
- Kさん はい。はい。
- 店員C えっと、どのようなタイプの冷蔵庫でしょうか。
- Kさん えっと、冷凍室が大きくて。
- 店員C あの、もう一度お願いできますか。
- Kさん 冷凍室が大きくて。
- 店員C 冷凍室が大きくて。はい。
- Kさん 勝手に氷が落ちてきて。
- 店員C 勝手に氷が落ちてくる。あの、自動のやつですね。自動で製氷できる。
- Kさん はい。それで、幅が60センチメートルくらいで。
- 店員C 幅が60センチメートルくらい。
- Kさん ドアが開けやすい冷蔵庫が欲しい。
- 店員C ドアが開けやすいやつですね。分かりました。  
あと、お値段はどのくらいで考えられていますか。
- Kさん 安い方がいいけど。
- 店員C 安い方がいい。

○Kさん 10万円くらいかな。

○店員C 10万円くらい。分かりました。

でしたら、えっとですね、車椅子のまま御利用になられますよね。

○Kさん はい。

○店員C 背が高くない方がいいですよ。でしたら、こちらのタイプのものはどうでしょうか。最近、取っ手が付いてるタイプはないですが、これは、取っ手付きで開けやすく、冷凍室も結構大きなタイプのものなんです。ちょっと触ってみて、実際試してみてもらえますか。

○Kさん はい。これ、条件にぴったりや。これに決めるわ。

○店員 これでもよろしいですか。ありがとうございます。ちょうど今、人気の商品なので、よく買っていていただいています。ありがとうございます。

○Kさん 支払はカードをお願いします。

○店員 支払はカードですね。では手続したいと思うので、ちょっとそちらのテーブルでお待ちください。

○ナレーション 店員さん、ちゃんと丁寧に対応してくれて、私の言葉もちゃんと聞いてくれてよかった。

車椅子に乗っていて言語障害があっても、ちゃんとお客として見てくれて、丁寧に対応してくれたら、嫌な思いをしなくて暮らせるのになあ。

(拍子木の音)

(寸劇2 終了)

○講師 寸劇スタッフの方々、ありがとう、お疲れ様でした。

皆さんに、二つの事例を見ていただきました。

一つ目はバスですね。バスに乗ろうとして停留所で待っているのに、やって来たバスは、運転手さんが気付いているはずなのに、停車せず通過してしまいました。こんなことは果たしてあるのかって思われるかもしれません。

私自身、障害のある人の地域での生活に介助者としての十数年の経験がありますが、その中で、実際に起こっています。バスや、タクシーが「あっ、車椅子だ。」と見た途端、停車してくれず、走り過ぎてしまう。決して珍しいことではありません。

また、最初のバスのケースでは、「腰が痛い。」という理由で、実際に乗せてもらえなかった。これは実体験ですね。その後に、ようやく乗れると思ったバスも、どうしてもノンステップバスに乗り込むのに時間が少し掛かるため、先に乗っていたお客さんから、「なぜ乗るのか。」みたいなことを言われる。実際そこまで言われるかどうかは別としても、冷ややかな目で見られるということは、本当にたくさん起こっていると思います。

二つ目の事例は、電器屋さんに冷蔵庫を買いに行った。そこで最初に行った所では、まともに話を聞いてくれない。本人はちゃんと目的があって、こういう冷蔵庫を買おうと思って来店しているのに、ちょっと言語障害があるというだけで、もう子ども扱いというか、家電など高い買物をする普通の市民、お客さんと見られているとは思えない対応をされ、「御家族と来てください。」と店員に言われてしまう。これも実体験に基づいた事例です。

ただ、もちろん全部がこういうお店というわけではなくて、後の方で出てきた電器屋さんのように、ちゃんと聴き取れなかったことは聴き返して、ちゃんと会話をしながら買物ができたという、好事例ももちろんあります。

この二つの事例は、どちらも交通機関と買物という非常に日常的な場面でのことでした。このような事例は、障害があつて地域で暮らしている人にとっては珍しくも何ともない話なのです。

たまたまひどい運転手さんがいたとか、たまたまひどい店員さんがいたというわけでは決してないと思います。恐らく、その方々たちも、そんなに悪気はないし、まあ仕方がないだろうとか、別にこのバスに乗らなくていいだろうとか、そのような意識がまだまだ現実として多くの人にあつて、決して極端な話ではありません。しかし、もし、時々でもそのようなことがあると、障害をお持ちの方々にとっては、もう買物に行くのもしんどい、もうバスに乗るのも気が重いという風になって、生活の広がりとか、人生全体がなかなか生きづらく、もう外に出る気力も湧かないという風になっている人もいます。

そういう現実があるという所から、今日のお話を進めていきます。

今日はもう寸劇が主人公と言ってもいいぐらいで、私の話の基本は、レジュメや配布しましたパンフレット、リーフレットに記載してある内容です。ですので、それらのつなぎと違って聞いてもらえればと思います。

最初、レジュメの1番として、どうして障害を持った人が、差別により嫌な思いをすることがあるのかということです。

よく日本では、差別は心の問題とか、個人の心掛けがよくないとかいう風に言われることがあります。もちろんそういう面は多々あるわけですが、実際は、障害のある人とどう接していいのか分からなくて、つい距離を置いてしまうとか、正しく対応したいけれどどうしていいか分からず、つい避けてしまうということがたくさんあるのではないかと思います。

ます。

このような場でお話をお聴きいただく方々や、また、大学で授業を受講する学生さんとかと接していて、本当に多く感じますのは、みんなが障害を持った方々とどう接していいか分からないということです。学校で「親切にしましょう。」とか、「手助けしましょう。」ということは習いますが、でもどうしていいのか分からない、勇気が出ないし、もし下手なことをして迷惑を掛けたいけないからとか、何だかんだ理由を付けて避けてしまう。

でも本当は、そう立派なことが必要なわけではないんですね。もし普通に、身近に、学校の同級生とか、同じバイト先とか、本当に身近な所で障害のある人と接していたら、障害のある人にも色々な人がいるし、いつも困っているわけでもないし、どうして欲しいかは本人に聞くのが一番だ、といったことが分かるはずなのですが、やっぱりそこに距離がある。そういう所から、決して個人個人の心掛けとか、優しい心が足りないからとか、そういうことでは解決できない問題が背景にあるということです。

今日の私の話は、個人個人、Aさん・Bさんの心掛けがどうだとか、Cさんはどんなことで困っているから助けましょうとかの個人の話を超えて、どんな社会に私たちは住んでいるのか。又は、今の社会はどのように出来てきて、どのように変わってきているのかという、大きな社会に目を向け、それが変わってきていることをお伝えできたらいいなと思っています。

この社会の中で、一人一人、自分が感じている社会の範囲があると思いますが、それは長い間、障害のある人とない人が余り出会わない、分け隔てられてお互いに身近に感じない、そんな空間になってきました。住んでいる所も違うし、学校でも出会わないし、職場にもいないし、それが当たり前ということがもうずっとこの何十年、それ以上続いてきた、今も続けていると思います。

レジュメにも書いていますが、障害のある人がいないのが当たり前という空間が広がっていて、そこでは、障害のある人が「いない。」ということすら意識しない。見掛けることもない、身近に知ることもない。そのような社会になっています。でも、それは決して自然にそうなったわけではない。障害がある人は、どこかで分けられているんですね。障害がある、ないで人を分けて別の所にやっってしまったっている。あるいは、障害のある人もこのまちを歩くんだ、この建物を、この交通機関を使うんだという発想がないままに社会を作ってきたということがすごく大きく関わっています。

ちなみに、本日の初めに、主催者の挨拶のお話で、障害のある人が、だいたい16人か17人に1人いるとおっしゃっていました。しかし、これはあくまでも障害者手帳を持っておられる人の数です。実際、手帳制度というのは様々な限界がある制度なので、手帳はないが実際は体の具合が悪くて困っているとか、時々調子が悪い人もいます。そうした人を含めると、もっとたくさんの方々が日常生活に不便を抱えておられることになります。

手帳がある人に限定しても、障害をお持ちの方が日本の人口の中でどれぐらいいると思いますかと、私は時々、大学の講義などで、学生に尋ねてみたりするんです。



「200人に1人」、「100人に1人」、「50人に1人」、「30人に1人」、「15人に1人」とかって、こうやって聞いていくと、一番多い数はどれだと思われますか。

ある大学の400人が受講する授業で、「100人に1人」が一番多かったんです。その次が「50人に1人」、その次が「200人に1人」、その次がようやく30人とか、15人とか、現実に近い数になるんです。つまり、何が言いたいかというと、決して障害者は珍しいわけではない、めったに会えない人ではないはずなのですが、現実にはものすごく少なく感じているのです。これは何を意味するのでしょうか。

もちろん、外見では分からない障害のある人もたくさんいるのですが、それ以上に障害のある人が、やっぱりまだまだこの社会に、外に出て来られていない、まだなかなか外出ができない人がいる。また施設や病院に入ったまま何十年もいて、一般社会とほとんど接点がない、出会う機会がない人もいる。

あるいは、もしかすると、身近に自分が知っている人、友達とか同僚、元同級生に、実は、ある病気や障害を持った人がいるかもしれないけれど、言えない、打ち明けられないということもあるかもしれません。そういうことも含めて、障害のある人の姿が見えない、見えにくい。

逆に言うと、人生のある時点で障害を持ったときに、それを周りに言いにくい、変な目で見られるんじゃないか、恐れてしまう。「こういう障害を持って、こういう所が困るからこうして欲しい。」と言いにくい、そういう空気、雰囲気があると思います。

プリントにも書きました。障害のない人は、障害のある人がどんな暮らしをしていて、どんなことを思っているのか、どんなことを感じているのかというのをなかなか気付かない。その結果、障害のある人は生きづらい。さっき寸劇で見たような、ちょっとまちに出て普通のことをしようとしても、例えば、買物とか、バスに乗るということで、嫌な思いをすることがある。人によっては、外出するのを諦めてしまう。そういう社会になっていると思います。

実は私自身、障害のある人とずっと身近に接してきたわけではありません。今でこそ、今日ここで寸劇やっぺいらっしゃる方と日常的にお付き合いをしていますが、今からちょうど20年前、私は会社員をしていました。その前に学生生活を送っていたときも、障害のある友人が身近に全くいなかったもので、その点は、極々平均的な健常者だったと思います。会社員をしていて、障害のある人とは普段全く接点がない。コンピューター会社に働いていまして、今思うと、一応、社内に障害者雇用の枠で採用された社員の方が1人いたことを覚えているのですが…。

正直に言います。多分、私のいた会社も、そういう障害者雇用をしなくてはいけないからしているという感じで、ちょっと、今でも思い出しますが、会社の社員食堂にお昼に行くと、いつも、恐らく脳性まひの方だったと思いますが、その障害のある方が1人で食事をされていたように記憶します。何となく周りは、その横に座らない、遠巻きに見ているという感じで、すごく当たらず触らず、腫れ物に触るような接し方でした。

そのことを思い出して、つい最近、ある企業関係者の人に話したら、「そんな会社が多いと思うよ、今でも。」と聞いて、ああ、そうかと思いました。

私の場合は、たまたま会社員をしていた時代に、さっき冷蔵庫を買おうとしたKさんと同じように、「障害があって車椅子で、地域で一人暮らしをしている人」と偶然出会うことができました。たまたま気が合って友達になり、その後、そういった人たちの運動に興味を持って介助もやるようになりました。でも、そういう生活がある。重い障害があっても一人暮らしをしている人がいる、人の手を借りながら自分らしい暮らしをしている人がいるなんていうことは、全く会社員時代は想像もしたことがなくて、すごく分け隔てた世界の中にいたと思います。一つ間違えれば、私も「どう接していいかわからない。」という側にいたんだなということをしばしば思い出します。

そうやって障害のある人とない人を分け隔ててきた社会があったわけですが、少しずつ変わってきているのも事実です。今では学校教育でも、よくバリアフリーについて学ぶようになっています。「昔はよくなかったけど、最近エレベーターも増えたし、もうだいぶ障害者の人も暮らしやすくなったんでしょう。」というようなことを学生の方から尋ねてきたりします。

確かに変わってきました。でも、それは決して何となく自然に変わってきたわけではありません。だんだんまちが整備されたり、駅がきれいになっていくのと同じように、自然にバリアフリーになったわけではないのです。分け隔てられた側、まさに「いなくて当然」とされた側の人たちが声を上げて、自分たちもバスに乗りたい、自分たちも施設や病院ではなくて、自分らしい暮らしをしたいという声を上げて、時間を掛けて少しずつ障害のある人が地域で生きるということを実践し、本当に長い時間を掛けて、それを作り上げてきたんだと思います。今日劇をしてくださっている方々もそうです。

そのことは、ただ単に、少しずつバリアフリーな駅が増えたとか、少しずつ社会福祉の制度が整っていったということではなくて、明らかな考え方の変換、発想の転換がそういう運動の中で起こってきたんです。後でお話しする障害者権利条約という、国際的にも大きな障害のある方々の人権に関する新しいルールが出来たということもそれと関係があります。その考え方の転換、捉え方の転換とはどういうことなのかということをお話しするため、次のページに参りたいと思います。

レジュメの2ページの最初に、ちょっと変な絵があります。階段があって、階段の前に車椅子の人がいる絵です。

まず、ただ単に、高さ5メートルの所に駅があって、それは断崖絶壁のようになっているという場所をイメージしてください。そこに上がるための階段もなく、ましてやエレベーターなどなく、単なる断崖絶壁です。

高さ5メートルの崖の上に駅がありながら、エレベーターも階段も何もない。5メートル上に行かないと電車に乗れない。もし何かの間違いでそんな駅が出来てしまったとします。その駅の下に、例えば、私が行っても乗れないわけです。ロッククライミングをして

5メートル登ることも普通できないですから、その駅は実際使えない。

あり得ないことですが、もしそんな断崖絶壁の駅が出来てしまったら、私とその駅を使えないのは誰のせいでしょうか。どこに責任があるのでしょうか。当然、駅を作った側に責任があるし、もし何かの間違いでそんなことが起こったら、当然、駅を作った側が非難を受けるわけです。「あんたはロッククライミングができないから、空を飛べないから駄目なんだ。」と言われることはありません。

ところが、この同じように高さ5メートルで、階段だけある駅というのは、今もたくさんあります。階段だけある駅のその階段の下に車椅子の方が来て、困っている。そういう場面を想像してみてください。もしそういう絵のようなシチュエーションがあったときに、なぜこの人は、この車椅子の人は、この高さ5メートルの駅のホームに行けないのか、電車に乗れないのでしょうか。そうすると、普通、これは「この人が車椅子だからだ。」とみんな思うわけですね。車椅子だから階段は上がれない。

そこで、これについて、ワークショップなどで意見を出してもらおうと、「何とか松葉づえを突いたりとか、手すりにつかまったりしてぎりぎり歩ける人もいるよね。」「この車椅子の人はそれができないのか。」ということを言われたり、又は、「車椅子で、1人で来るのは非常識だ。介護者とか、家族とかと一緒に来るべきだ。」という意見が出たり、あるいは「その御家族が車で送ってあげたらいい。そんな無理に車椅子で、1人で駅に来るなんて無謀だ。誰かが、介護タクシーとか、自家用車で送ってあげたらいい。」こういう風に、個人で何とかすることを求めるような意見が出てくるのです。

「頑張ってリハビリして、歩けるようになって、上がれるようになりなさい。」という人は、さすがに余りいないとしても、何とかこの人が階段を登れないのか、あるいは家族が何とかしてあげたらという風になって、階段だけの駅を作った側に対しては、ほとんど何も問われないわけです。

「自分が上に上がれない駅」ということでは、健常者にとっての断崖絶壁の駅と同じはずなのに、障害者の場合は、それが、その人個人の責任、個人で何とかすべきというようにされてしまう。

これは、何の話なのかと思われるかもしれませんが、これは、障害についての新しい考え方を説明するとき、実はイギリスなどでよく使われている事例なのです。

障害の捉え方が変わった、転換したということの説明になります。それをレジュメの2ページに書いています。古くからあり、今でも常識的というか、常識の中に入り込んでい「障害」についての考え方というのが、上の方に書いてある「医学モデル」です。「障害のある人がなぜ大変な思いをするのか。それはその人の体に障害があるからだ。歩けない、立てない。目が見えない、耳が聞こえない、ちょっと言語障害がある。そういう自身の理由でその人が困っている。気の毒だ。まあ頑張ってリハビリしてください。」とおよそこのようなものです。

その人の体に障害があるから困ることになるというのが、昔からある、古くからの障害

観です。これは今では「障害の医学モデル」と、批判的なニュアンスで言われています。つまり、医学的に目が見えないとか、脳性まひとか、そういうのがあるから苦勞する。それでは、その人が困っているということについて、それを解決する責任はどこにあるのかというと、やっぱり本人になるわけですね。本人が頑張ってリハビリして、家族がサポートする。それらが、どうしても無理だったら、施策や施設などの社会福祉のお世話になるという考え方になります。

長い間、この医学モデルの考え方が定着してきました。こんなあからさまには言わないとしても、もう体に障害があるから仕方がないとか、障害をちょっとでも軽くすることが一番大事だ。だから障害のある者はひたすらリハビリをしたり、治療に励むのが一番大事だという風にされてきたことはたくさんありましたし、それこそ、障害のある人と健常な人とを分け隔てる理由にされてきました。

体が不自由で、できないことがある。それが問題であるということになれば、ちょっとでも治す方がいいという発想になり、だから「体が治らなければ社会参加できなくても仕方がない。」という発想になるのです。

障害のある人は、残念だけど訓練しても色々できないことがあるから、社会福祉のサービスを受けることができますよ、年金もちょっとは出しましょうという、あくまでも「福祉の対象」とされてきました。何かをしてあげる、施す対象であって、「権利の主体」として捉えられていなかったと言えます。このような障害観の下、分け隔てるような政策とか、そういう社会の仕組みが出来ていました。

でもそれに対して、先ほども言ったとおり、そんな状態は嫌だと声を上げて、自分たちも人間らしく生きたいんだ、自分たちもバスに乗りたいたんだ。地域で暮らしたいんだということを社会に訴えてきた人たちがいます。その中で少しずつ、人権という考え方を、より障害のある人も含めて考えようとする人たちが少しずつ増えてきました。障害のある人がつらい思いをするのは、どう考えても本人の問題ではない、本人だけに責任を押し付けられるのはおかしい、社会の方が変わるべきじゃないか、という発想が生まれてきたのです。

そもそも、この社会にはいろんな体の状態の人がいます。赤ちゃんから高齢者まで、一時的にけがや病気をしている人も含め、本当に多様な人が暮らしています。それなのに、健康な人、目が見えて、聞こえて、歩いて、難しいことも分かって、あたかもそういう人しかいないかのような社会を作ってきてしまった。それこそが問題ではないか。

階段のような物理的バリアにしても、個々の人の偏見や思い込みにしても、そういうバリアだらけの社会が障害のある人の参加を阻んで、それで苦しめてきた。そのように考えるようになってきたのです。しかし、その社会は、決して変わらないものではなく、具体的に変えていくことができます。

現に、例えば、京都の地下鉄。今は全駅にエレベーターがあります。この会場の最寄りの蹴上駅は地下鉄東西線で、開通当時からホームドアがありますが、地下鉄烏丸線は、建

設が古く、それがなく、ホームは危険だということで、ここにいらっしゃる方やその仲間の人も含めて、障害のある人や認知症の方、お子さんなど含めて、駅のホームは危険だから柵かドアを付けて欲しいという運動を長年してきました。それで最近やっと烏丸御池駅に設置されました。今後増やして欲しいということに引き続き働き掛けています。

そうやって社会は具体的に変えていくことができる。むしろ、いろんな人がいるということ想定しないで社会を作ってしまったこと自体に問題の原因があるのだから、「社会には、このような所がバリアになっているよ、だからこう変えましょう。」ということを実体的に取り組んでいくことによって、生きづらさ、生活のしづらさを減らしていく。そのような考え方がようやくこの20年ぐらいの間に、障害のある方々の運動から始まりました。そして、確かにそれはそうだね、社会が変わった方がいいねと理解する人が増えてきているという段階にあります。

だから、この「障害の社会モデル」という言葉は法律に入っているわけではありませんが、とても大事です。障害者権利条約や、日本でも一昨年に成立した障害者差別解消法のことを理解するためにも、障害のある人の生きづらさ、社会にあるバリアというのは、決して当事者の体が原因ではなく、社会の側にあるという発想に立つ必要があります。当たり前だと思われるかもしれませんが、決してそうではない現実がまだまだあります。

だから、この障害の社会モデルという考え方、この発想を基に、この社会を作り直そう。全ての人が対等に参加できるように、そうならない現状があるからこそ、そのバリアを見つけてなくしていこう、そういう考え方が障害の社会モデルです。

先ほどの医学モデルと社会モデルで何が違うかと言うと、こういう問題があることに對して、どこに責任があるか、誰が変えていく責任を持っているかということが一番違います。先ほどの医学モデルだったら、やっぱり体に障害があるから、ちょっと買物をするのも、バスに乗るのも制限があっても仕方がないねという発想になってしまう。

そうではなくて、社会モデルだったら、言語障害がある人や聞こえない人、いろんなコミュニケーションの手段の人、いろんな歩き方、移動の仕方の人がいるということを前提に、もっとお店とか、駅とか、バスとか、電車とかが設計されていけば、そんな生きづらさを感じないで済むことになるのだけど、現実にはその人たちのことを無視して設計されたためにバリアがある。だから、社会のバリアを取り除いていくのは、私たちみんなの責任だという考え方になります。

「みんな」というと、やっぱりちょっと抽象的になりますが。「私には関係ない。」と言う人は一人もいないということです。特に、やっぱり公的機関、国・行政、それから事業所ですね。今日は企業の責任というのがタイトルに入っていますが、やっぱり事業者の方ができること、具体的に変えていけることはたくさんあると思います。

また、障害がある人は、「ここがこんな風にバリアになっていますよ。」ということ伝える、「こうしてくれたら使える。」と提言することができる。そういう形で、社会モデルの発想に立てば、障害のある人もすごく役割を果たせる、責任を果たせる、そういう面も

あります。

この障害の社会モデルという考え方は、決して突飛なものではなくて、今、実はもう日本の法律の中に入っています。それが「社会的障壁」という言葉で、実はもう今から4年前に改正された障害者基本法にも入っていますし、これから施行されていく障害者差別解消法というのにも入っています。

この社会のバリア、社会的障壁というのは、何かと言うと、もうこれは法律の中の言葉ですが、結構広いんです。バリアという言葉は、一番単純には階段をイメージするわけですが、それは物理的なものだけではありません。障害のある人にとって障壁となるような事物・制度・慣行・観念、その他一切のものを含みます。つまり、そういう階段があつて、車椅子で行けませんということだけではなくて、障害のある人のことを想定せずに作られた制度とか、また、この慣行とか観念というともっと広いんですね。

寸劇のとき、電器屋さんで、言語障害のある人が買物しようとしているのに、店員さんが、どうせこの人は難しいことは分からないだろうとか、そんな6万、7万もするような冷蔵庫を買うわけがないと思込んでいた。そういう非常にありがちな思い込みは、その店員さんがそれまで生きてきた社会、生きてきた世の中で割と浸透している慣行とか観念とも言えます。

ちょっと違う話で言うと、車椅子の人が、例えば、居酒屋に行って新年会をするとします。健全な人には普通のことなのに、そういう居酒屋の場で、「ねえ、車椅子の人がこんなお酒飲んで。」とか、「税金で食わしてやっているのに、酒を飲んで…」みたいなことを言われて嫌な気持ちになったことがある人も結構いるのです。

だから、そういう、「障害のある人はこうだ。」という思い込みを当たり前を持っている人がまだまだたくさんおられる。そういうことも含めて、やっぱり社会的障壁、バリアになっているということになります。

だから、そういう社会のバリアにいかにか気付いてなくしていくかというのがすごく大事になってきます。そこの所を理解しないで、ただ障害があるから困っている、じゃあちょっと配慮してあげましょうということではないのです。健全な人にとっては当たり前でできていることが、障害のある人は当たり前でできない。それはやっぱり社会のどこかに原因があるということなのです。

例えば、私がバスを待っていて、「バスが止まってくれないかもしれない。」とは思いません。紅葉のシーズンで、バスが満員で、積み残されたということはありませんが、通常、バスも電車もが来たら乗れるし、買物も、自分がちゃんとお金を持っていたら買える。そこを疑わないで私は生きてこられました。そこにも実はバリアがあつたのです。たまたま私は、今のところ障害がなくて気付かなかつた、出会わなかつただけなのです。

今の世の中、障害のある人に親切な人もそこそこ多いし、もう大丈夫じゃないかと、うっかり思いそうになるけど、そうではないということ、先ほどの寸劇で見たような現実を思い出させてくれます。

レジュメの3ページに行きます。

まず、障害者権利条約について。今から9年前、2006年に国連で障害のある人の人権についての包括的な条約が出来ました。

でも皆さん、これまでも世界人権宣言とか、女性差別撤廃条約とか、子ども権利条約とか、学ばれた経験があるかと思います。障害者の条約、出来るのが遅いと思いませんか。障害がある人はずっと、いつの世の中、どこの社会にもいたのに、21世紀になるまで障害のある人の人権についての国際的な共通ルールがほぼなかったのです。

なぜ障害者の人権の国際的スタンダードが非常に遅れてしまったのかというと、色々な原因があります。今日は詳しくはお話しできませんが、先ほど言ったような医学モデルの考え方が根強くて、障害のある人は医療とか福祉が必要であり、まずこれが大事であり、それには予算が掛かるから、発展途上国とか大変な国もあるから、国際的な共通ルールは難しいとか、いろんなことが言われてきました。

でも、それが変わったのは、やはり、先ほどお話しした社会モデルの発想のおかげです。社会の方に、健常者の気が付かないバリアがあって、障害者は様々な人権が守られないで来た。そのバリアをなくしていくことで、一人一人の人権が守られるようになっていく。それをルールにするためには、当然、人権ということが不可欠だろうということで、社会モデルの考え方がようやく説得力を持って、各国の政策にも影響を与えるようになり、他の人権の条約よりもずっと遅れて、障害者の条約作りが始まったと言えます。

2001年の終わりから始まって、2006年まで掛けて障害者の権利条約が策定されていったのですが、そこでの一番のスローガンがここにも書いてある、この言葉なんです。

「我々抜きで、我々のことを何も決めないで！」

「Nothing about us, without us!」。

これはどういうことかということ、もちろん20世紀の間もずっと障害のある方々への政策とか、法律はありました。でも、そこには障害のある人自身の声とか意見というのは入っていなかった。あくまでも健常者の方から見て、障害を持っているとはこういう人たちだから、歩けないのを何とかするのが大事だとか、冷蔵庫は買わないだろうみたいな、あくまでも健常者である専門家の価値観でもって法律や施策も作られていました。

そうではなくて、障害の社会モデルの価値観で条約作りを進めるためには、障害のある人自身の声が不可欠であるし、それもいろんな障害の人が参加しなければ意味がない。精神障害や知的障害も含めて、障害のある人自身の声をちゃんと反映させて条約を作ろうと、かなり一生懸命に障害当事者の声を反映させるための作業が始まりました。

私は1回だけですが、国連の会議で条約を作っている様子を見に行ったことがあります。オブザーバー参加ですね。そのときのニューヨークの国連の会議室には、びっくりするぐらい障害のある人たちがたくさんいました。最初は、私、「あ、これだけの人が傍聴に来ていたんだな。」と思いました。私も傍聴者として、日本の障害者団体の人と一緒に行ったのですが、よく見ると、決して傍聴だけではありませんでした。各国の政府代表、190何箇国

の政府代表の中に、たくさん障害のある方が入っていたのです。それはそういう風にしてくれと訴えて、聞き入れられた結果です。

日本でも東俊裕さんというポリオの、小児まひの車椅子使用の方が政府代表に入っていましたし、実際に障害があつて、かつ、その権利擁護に取り組んできた人がどんどん政府代表に入っていたので、各国の政府代表のうち、手を挙げて発言する人が全盲の視覚障害の人だったり、手話通訳と一緒にブースに入っていたり、そういう光景が見られました。

本当に障害のある人の声を抜きにしない、ちゃんと誰かを無視することなく話を進めていくということをしごく一生懸命やって、条約を作っていることを実感しました。

例えば、議長の方は、ドン・マッケイさんというニュージーランドの人だったのですが、話合いのときの文書をこういう印刷された紙だけだったら視覚障害の人が見えないから、ちゃんとインターネット上に上げなさいと繰り返し言っていました。見えない人の場合、ネット上にデータがあれば耳で聴くことができる、そういう音声ソフトが今はあるので。だから、ちゃんと情報も共有して、平等に話合いをしようということにしごく頑張って呼び掛けておられるのです。そういうやり方を見て、本気で誰も抜きにしないということを実践されていると思ったことを印象深く覚えています。

では、そうやってたくさん障害のある人の声を受け止めて作られた条約の中身はどうなっているのか。3ページの下半分の所に書いていますので、進みます。

これは障害者権利条約の特徴ですが、基本的な考え方は差別解消法も同じです。あるいは、後でお話する、この京都府で出来た条約でも基本的な考え方は通底していると言えます。

大切な原則として、インクルージョンがあります。

「インクルージョン」というカタカナ横文字の言葉はよく分からないとよく言われます。ノーマライゼーションとどう違うのとか言われることもあります。「インクルージョン」とは、包み込むとか包摂という意味ですが、やはり分かりにくいです。でも、その反対は何かと言うと、少し分かりやすくなります。「インクルージョン」の反対は、「排除」とか「隔離」ということなのです。障害のある人を分けて、隔てて、隔離してきた、排除してきた。このことの反省に立って、いかに排除しないで、誰でも参加できる、誰がいても当然な、どんな場所にどのような障害のある人がいても当然で、平等に参加できるような社会に作り直すにはどうしたらいいか。そういう発想になってくるわけです。「インクルージョン」には、いろんな人が社会の中で同じように平等に参加できるようにするということであり、決して、障害のある人や特定の人にだけ、特別なものを与えるというものでないとの意味合いを含みます。

また大事なこととして一つ、誰とどこで生活するかを決める権利ということがあります。当たり前の話なのですが、障害のある人はしばしば自分がどこで生活するか、一人暮らしをするか、家族と住むか、友達や恋人と住むか、他人の手を借りて住むかということを決めることができませんでした。でも、障害のある人でも、どこでどんな生活をする



かを決めることは権利だという考え方が広がってきました。地域で暮らすというときの「地域」というのは施設とか指定された場所でないという意味ですが、そういうことも、自分で決める、また、たとえ重度の障害を持っていても、地域で生活することは権利であり、決してわがままではないということも条約に書かれています。

それから、このインクルージョンの社会を作っていくために欠かせないのが教育です。インクルーシブ教育という言葉があります。

これはできるだけ地域の学校で、障害のある子どもも障害のない子どもも、同年代の子どもと一緒に学んで、遊んで、普段から対等に付き合っていく。もちろん障害の種類によっていろんなサポートが必要であったり、環境を整える必要があったり、その人にとって分かりやすい授業、過ごしやすい学校生活というのももちろん大事なのですが、必要な支援は受けながら、できるだけ同じ場所で共に育っていくということが、障害のある子にとってはもちろん、障害のない子にとっても大事だという発想です。

もし、もっと障害のない人もインクルーシブな教育を受けられていたら、障害のある同級生と当たり前につき合う経験をしてきていたら、最初に出てきた電器屋さんの店員みたいに、この人はもう冷蔵庫なんて買えるわけがないと決め付けることもなかったし、バスに乗っていて車椅子の人が乗ってきたときに、わあ迷惑という風に見たりすることはなかったのではないかな。やっぱり、障害者を対等な人として見られないという背景には、分けられてきたということが非常に大きいと思います。

そうじゃない、当たり前に対等な存在として見えていたら、また、友達で車椅子の子もいたなと思えば、もし自分がバスに乗っていて、急いでいるときに車椅子の人が乗ってきたとしても、違ってくるはずなんです。一瞬、「あ、時間が掛かる。」と思ってしまうことまでは仕方がないけど、次の瞬間、でも当然、彼らにも当たり前に乗る権利があるし、そもそも渋滞とか、いろんな原因でバスが遅れることがあるわけですから。少なくとも、車椅子の人に「何で乗るんだ。」なんて思わないはずなんです。やっぱり教育というのは本当に基本です。だから、インクルーシブな教育を進めるというのも障害者権利条約の大事な原則です。

それから手話ですね。聞こえない人にとって大切な言語であり、コミュニケーションの基本である手話が、まだまだ地位が低いです。地位が低いというか、認められていない国がたくさんある。日本もまだまだです。手話で教育を受ける環境も整っていませんし、そもそも手話を身に着ける機会が持てないんですね。手話という、聞こえない人にとって最適なコミュニケーション手段に出会う、それを覚える、そういう機会を持てずに育って、疎外感を深めてしまう人もいます。社会全体に、手話が使える人が少ない。手話通訳も少ない中で、いろんな不便とか、我慢を強いられている現状がある。だから、手話は大事な言語だということも権利条約に入りました。

あと、これは京都府で条例作りをするときにすごく大事にしたことですが、女性で障害を持っている人に関する特別の条項が障害者権利条約にはあります。女性障害者の人権と

というのは、とても侵害されやすい。複合的に困難を抱えている。そのことをしっかり認めて、各国は対策をちゃんと打たなきゃいけないということが、権利条約第6条に入っています。障害のない女性にとっても非常に深刻な性的被害、女性暴力、セクハラ、DV、そういうことがあります。障害のある女性にとっては、障害に付け込まれてしまって、一層被害を受けやすいのです。視覚障害や、また、知的障害の女性ですね。被害を受けて訴えたい、相談したいと思っても、そういう場所がない。あるいは障害者に対応していない場合がほとんどなのです。女性のための相談の窓口があっても、障害のあることによって、そこにアクセスできないとか、いろんなことがあります。また、今日は企業の方も多いということで申しますと、障害のある女性が働きたいと思っても、「まあ、もう女性だから無理に働かなくてもいいんじゃないか。」とか、そんなことを言われてしまいやすい。女性は高等教育も職業訓練も、男性より受ける機会が少ないのです。

そういう社会の中の女性差別と障害者差別が合わさって、女性障害者はとても困難な状況に置かれています。家族から自立したくても難しい、とても従属的な生活を強いられてしまいやすいという状況になっています。

それから、やはり一番、障害者権利条約でも肝になる、日本の法律にも今なろうとしているのが「差別」に関する規定です。障害を理由とした差別を禁止する。その中でも「合理的配慮」という言葉が入りました。「合理的配慮をしないことも差別になり得る」ということが入ったのですが、これは、ちょっとまた別に説明いたします。

お配りしている資料の中で、「障害者差別解消法とは」という2枚ものの、白黒で2枚をホッチキスで止めた資料があります、ちょっとそれを見ていただけますか。

この障害者差別解消法というのは、障害者権利条約で書かれている差別の考え方に沿って、日本でこの条約を批准するために作られました。2013年に出来た法律ですが、そこで説明がされています。

ちょっとこのイラストが分かりやすいと思うので見ていただくと、障害を理由とする差別とは…。ページの丁度真ん中辺りです。障害を理由として、正当な理由なくサービスの提供を阻止したり、制限したり、条件を付けたりするような行為を言います。現実に冷蔵庫を買おうと思ったのに購入できなかった、バスに乗れなかったということがああるわけですね。

その次ですが、「障害のある方から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合には、負担になり過ぎない範囲で社会的障壁を取り除くために必要な合理的な配慮を行う」ことが求められるということが書かれています。

合理的配慮とは、具体的にはやり方を変える、バリアを取り除く、何らかのコミュニケーション上の配慮を行う、ルールを変えるといったことなんです。そうした配慮を行わないことで、障害のある方の権利・利益が侵害される場合も「差別」に当たるといことなんです。

これはどういうことか。そうですね。さっきバスの場面で、3番目に乗ったバスでは運

転手さんは普通に、「ああ、車椅子の方ですね。」と、スロープを出して対応していた。こうやって障害のある人が、ほかの人と同じように「バスに乗る」ということができるために必要なことをする、こういうことが合理的配慮になります。こういうことを必要としている、それをしなければバスに乗れない、それをしなければ、現に障害のない人が当たり前前にやっていることができないという権利侵害が起こってしまう。なのに、それをしないとなると、それは差別になります。お金の話を含めて、どうしても無理な場合というのはもちろんあるわけですが、そうじゃないのに面倒くさいとか、障害者が来ると思っていなかったからとか、そんな正当と認められない理由で何もしないことは、それは差別になります。

もしこの決まりがなかったら、せつかく条約が出来ても、法律が出来ても、なかなかバリアがなくなっていくことは難しいと思います。そういう意味で、この合理的配慮という言葉は、また「それをしないことも差別」というのはとても大事な考え方になります。ただ分かりにくいので、まだまだ誤解や戸惑いが多いですね。

この差別解消法のリーフレットで説明しているのは、合理的配慮の具体例ですね。左側が障害を理由とした不当な差別的取扱い。受付で「あなた障害者、じゃあちょっと。」と言って受付を断っているマンガが描かれています。そういう例はさすがに少ないかもしれませんが。右側のマンガは、合理的配慮の例です。聞こえない人が「書いて欲しい。」という意思表示をしたとき、役所などの受付で対応しているところが描かれています。また、レストランでは、店員さんが、目の見えない人に、メニューの内容を読み上げています。料理を注文したいからメニューを読み上げて欲しいと求めたら、それに対応する。それが合理的配慮です。それを断る、拒否するということはいけませんよということを表しています。

ちょっとここで注意していただきたいのは、申出がなければ何もしなくていいのかというと、ちょっとそれも違います。「申出によって」というような規定があるのは、障害者の頭越しに、本人が望んでいないのに勝手にやるということだと、よくないからです。ですが、障害のある人が自分では言いにくい場合とかありますよね。コミュニケーションが難しく、「こうして欲しい。」と言えないとか、そういう場合であっても、明らかに周りから見て、「これはちょっと配慮が必要」となったら、進んでそのバリアを取り除くことをすべきなのです。そういう風に発想をちょっと変える。何か困っている人がいて、その原因がこのバリアだということに気付いたら、直接的な申出がなくても積極的にバリアを取り除いていこうとするという態度も大事になってきます。

ここまで障害者権利条約と、そこに書かれてあって日本の法律にもなった「差別」の考え方、合理的配慮ということをお話してきました。このことを頭の隅に置いていただいたところで、一旦休憩に入ろうと思います。

(休憩中)

<寸劇3>

「ここにいたい」

(拍子木の音)

○ナレーション 「ここにいたい」。

僕は40才。お母さんと二人で頑張ってきた。

僕、文字で表現すること大好き。

僕、大切なものいっぱいある。

僕、お話大好き。

計算が苦手。

要らないものを捨てるのが苦手。

一度始めたこと、途中でやめるのが苦手。

お母さん倒れた。悲しい。救急車で病院に行ってしまった。

僕、明日から一人、このおうちに一人。

料理だって、洗濯だって、僕、自分でできるよ。

少し苦手なことあるけど、ちょっと助けてくれたら自分でできるよ。

僕、この家でお母さんの帰りを待ちたい。

今日、おじさんと役所の人がある。

○おじさん ピンポーン。おおい、ミチオ、来たよ。

○ケースワーカー こんにちは。お邪魔します。

○おじさん 今日はなあ、役所のケースワーカーさんも来てもらったよ。

○ケースワーカー ケースワーカーのワタナベって言います。よろしくお願いします。

○おじさん それでな、お母さん入院してな、やっぱりなあ、ミチオが心配だよ、おじさんなあ。で、ちょっと今日来てみたけど、ごみいっぱいだし、ろくなもの食べていないようだなあ。

○ケースワーカー ううん、確かに。

○おじさん カップラーメンとか。これじゃあねえ、ちょっとねえ、安心できないわ。

○ケースワーカー そうですね。

○おじさん ちょっと一人暮らしは無理なんじゃないかなあ。

○僕 ここにいたい。いやだ。

○おじさん え、何。「ここにいたい」。それは、ちょっと無理だと思うよ。ううん。で、ちょっとね。

○ケースワーカー そうですね。

○おじさん やっぱりですね、この子一人で、頑張っているとは思いますが。

○ケースワーカー ちょっと大変な様子ですね。

○おじさん 施設とかですね、お願いできないでしょうか。

○ケースワーカー 施設ですか。最近では、そんなすぐには施設を紹介するっていう形は余り取らないのですが…。

まあ、まずは、おじさんの方でちょっと対応していただくとか。まあ、ヘルパーはちょっとは入ることはできると思うんですけど。

○おじさん いや、それはちょっともう。私もね、仕事がありますから。

また、この子のお母さんの入院のね、お見舞いも行かないといけないから。

○ケースワーカー うんうん、そうですね。

○おじさん ちょっと無理っぽいですよね。

○僕 僕、無視。おじさん、ひどい、嫌だ。

○ケースワーカー ちょっと大丈夫ですか。

○おじさん あ、大丈夫です。なので、やっぱりね、24時間見てもらう、そういう施設でね、ちょっとお願いできたらいいと思うんですよ。

○ケースワーカー そうですね。ちょっとこのままだと、たばこのこととかもありますしね、火事の心配とかもありますよね。

○おじさん そうなんですよ。

○ケースワーカー 確かに。民生委員の方からもちょっとうちの事務所に電話が掛かってきたりもしてまして、どうしたものかなあと思っていたところです。

○おじさん はい。そうなんです。やっぱりですね、一度見に行ってくださいね、体験っていうことでお願いできますか。

○ケースワーカー そうですね。体験をまずちょっとしてもらって。

たぶん、これぐらいだと、施設入所の手続的には進められるような状況かなあと思います。

○僕 無理，無理，嫌だ。

○おじさん 本当ですか。じゃあお願いします。

ねえ、やっぱりね、おじさん、ちょっと無理だからね、やっぱりね。

○ケースワーカー ああ、ううん、そうですね。

○おじさん 施設ということでお願いしたいです。

○ケースワーカー そうですね。御本人さん、ちょっと、ううん、まあ大丈夫だと思いますので。

○おじさん あ、本当ですか。

○僕 嫌だ。

○ケースワーカー ちょっとパニックも起こされやすいですか。

○おじさん ちょっとそうなんです。怖いんですけどもね。

○ケースワーカー ああそうなんです。こういう場合もやっぱり 24 時間の安心できる施

設とかの方がいいですよ。

○おじさん そうですね。

だからね、やっぱりね、1回行ってみよう。

○僕 嫌だ。家にいる。嫌。

○おじさん 今度の日曜日に行ってみて、泊まってみて、で、御飯も食べてみて、で、職員さん優しいかどうか見てみて。

○ケースワーカー そうですね。まず短期間。

○おじさん ちょっとだけ泊まって、で、また帰ってきて。

○ケースワーカー まあ様子を見て、まず、ちょっとだけ見学という形で行って見たらどうでしょうか。

○おじさん そうしよう。今度一緒に行くから。様子も見に行くからな。うん。じゃあ今度の日曜日、行こうな。

○僕 嫌。

○おじさん じゃあ、おじさん、ちょっとこれから用事があるから、1回帰るけどね。じゃあな。今度の日曜日、行こう。じゃあな。

○ケースワーカー では、はい、失礼します。じゃあ、役所の方で手続を進めていきましょうか。

○僕 はい、お願いします。

○ナレーション 僕はショートステイに行くつもりだった。しばらくの間だけ施設に行くんだと思っていた。

2週間たったら迎えに来てくれると思っていたのに。

もう帰れるおうちはない。お母さんと暮らしていたあのおうちはもうない。

諦めるしかない。

本当は、ヘルパーさん、支援してくれる人、しっかり考えてくれたら、僕はあのおうち

で暮らせたはずだ。僕は、あのおうちで暮らしたかった。

(拍子木の音)

(寸劇3 終了)

○講師 今見ていただいて、もう本当に「嫌だ嫌だ。」ってすごく熱演されていて心が痛んだのですが。先ほど見ていただいたのも、実際に京都で、ほんの数年前にあった出来事なんです。

さっき見ていただいた寸劇では、おじさんとケースワーカーさんが2人で顔を見合わせてしゃべっていて、ほとんど障害を持っている本人の方を見ていない。本人の方を見るのは「もうお前、こうだろ。」っていう風に説得に掛かるときだけで、本人が何を望んでいるか、どうしたらそれが実現できるかという話にはなっていない。現実には、本当にこういうことはたくさんあるのです。

先ほど、「我々抜きで、我々のことは何も決めないで！」っていう、そういう障害者権利条約を作るときの原則、スローガンの話をしましたけど、そんな風に障害のある人の声を聞かないことがよくあるのです。もうなんかうるさいし、何か言っているという程度で、本人抜きの周囲の意向で、本人の生活が丸ごと変えられてしまうことが、本当に今も行われています。

実際にその事例で施設に入った方は、ここで劇をすることもできないのですが、でも施設生活を経験した方で、何とか地域で生活を始められた人もたくさんいらっしゃいます。しかし、まだまだ本人の希望に対して理解がなされない。特にコミュニケーションが難しいと見られたり、どうせ分からないだろうみたいな風に周りから思われて、勝手に決められる。そういう人権侵害が幾つも起こっています。

そうやって、地域で当たり前で暮らすということが、なお難しい人たちが今現在も大勢いて、一緒に社会を作っていきたいのに、それがかなわない人たちもいるということをここでちょっと改めて考えていただきたいと思います。

そういう入所施設だけではなくて、精神科の病院のことを御存じの方もいらっしゃるかと思います。心の具合が悪くなって精神疾患を患う人は非常にたくさんいて、全く身近な病気なのですが、日本の場合、一旦入院したら長期になって、退院するのがすごく難しいような現実があります。

ほかの諸外国に比べて、非常に長い間入院したまま、病気はもう良くなっていて、十分に自宅療養なり、薬をのみながら働いたり地域で生活したりできるはずなのに、病院に入ったままの人もいます。そういったことも、障害者権利条約からすると明らかに人権の侵害であって、それを何とか、どうしたら変えていけるのかというのを考えることもすごく大切なことです。



障害のある人が自分の意思を尊重されないで、施設や病院に入ったままだということ、それがなぜそうなっているかというのは、やはり、ただ単にその寸劇に出てきたおじさんが悪いとか、そういうことではありません。障害のある人が地域で暮らして当たり前、そのための資源を整えようという認識がまだまだないどころか、危険だとか、何か、何をするか分からないという偏見によって、地域で暮らしたくても部屋を借りられないということが起こる。また、もうどうせ1人で何もできないからと言われて、というよりも本人の自由を奪ってもいいんだという風な観念や慣行があることによって、それまで何十年と暮らしてきた生活をまるまる奪われる、施設に入所させられるということが現実にあるわけです。

どうしたらこういうことをなくしていけるか。またどうしたら、どんな障害があっても地域で暮らしていけるようにできるか。そう考えると、障害者権利条約が、何か雲の上の存在で、どっか国連で決まったらしいというのではなくて、本当に障害者権利条約の中身を地域で実現していくための具体策が必要だと感じます。国内の法律もそうですが、地方のレベルでも、どんな京都にしていきたいのかということを考えて、ルールを作っていくということはすごく意味があります。

そういうことで、レジユメの4ページ目に行きます。

先ほどは障害者権利条約の中身の話をざっとしたわけですが、この権利条約の内容は、たくさんの障害のある人の参加によって、また、世界中の各国政府が合意したものです。現状はまだまだこの内容からほど遠いですが、これは大切な人権のルールとしていきましょうと合意されたものなのです。日本政府も当然、それを守りますということを宣言しようとしたわけですが、単に「守ります、守るつもりです。」というだけでは全く絵に描いた餅です。これまで日本の法律には、障害者への差別について解決するような法律も条文も全くありませんでした。

国連で会議が続けられてきたときに、日本政府の代表団に入った東さんという車椅子の弁護士の方は、熊本県で弁護士業をやっていて、実際、東さんも障害があるから、いろんな障害の人から相談を受けておられます。いやあ、それはひどい、何とかしなきゃと動いたのですが、結局裁判では負けてしまう。何も自分たちを守ってくれる法律はないと実感したと聞いたことがあります。

そういう現状ですから、ただ「批准します、守ります。」と言っても、それでは意味がありません。しっかり差別に取り組めるような法律を作ろうということで、この数年間、2009年頃から、また「我々抜きで、我々のことを決めるな。」という、実際に障害を持つ当事者が参加する形で法律作りがなされてきました。

その結果、一昨年、2013年に障害者差別解消法が成立しました。ただ、まだ準備に時間が掛かるということで、来年2016年の4月からの施行となっています。それは、この国全体の法律なのですが、実際にそれを守っていく、その差別をなくしていくには、各地域の取組が大切になってくるわけです。

各地域で、「これは差別じゃないか。」ということがあったときに、相談できる場所が必要だし、問題を解決していく仕組みもいるということで、この差別解消法が出来る前から、各地で条例作りの動きや運動がありました。

先駆的には千葉県で、2006年に障害者差別に関する条例が出来ました。その後、北海道・熊本・沖縄・長崎などでも出来て、京都府でも、今日ここで寸劇をしている人たちも含めて、私もちょっと入らせてもらって、いろんな障害のある人と一緒に話をしながら条例作りに取り組んできました。いろんな私たちの声を反映させるために、「我々抜きで決めないで。」ということで参加しながら、意見を出し合いながら、京都府の条例が出来てきたという経緯があります。

正直、障害者差別解消法はなかなかぴんとこないと思います。差別解消法の条文はインターネット上ですぐ読めますが、文言だけ読んでもなかなか分かりにくい。でも、基本的な考え方は、やっぱり社会モデルの考え方に沿って、障害を理由とした差別はなくしていく、合理的配慮がもっと当たり前になれるようにしていくということです。京都府の条例も基本は同じです。

合理的配慮を断るというのは良くない。もう「障害者だから駄目。」という直接的な差別と同じように、やってはいけないのだという考え方を広めていくことが大切です。差別解消法の考え方を、各地で効果的に実現させていくためのものが自治体の条例と考えてもらったらいいと思います。

差別解消法も条例も、こういうのが出来たから、じゃあ差別がなくなるなんていうことはもちろん誰も思っていません。実際に障害のある人だったら、なおさら「そんなものが出来てどうするの。」って思う人もやっぱりおられることでしょう。けれどもこの法律や条例が出来てよかったこととして、やっぱり今までだったら諦めるしかない、訴えても仕方がなかったことを相談できる場所が出来るということだと思います。「あなたはこういう障害があるから仕方がない。」等と、うやむやにされてしまったことを、障害者権利条約にも表記されているような原則で、そんな差別はいけないんだ、社会的な障壁は取り除く必要があるんだということに沿って、問題解決をしていく仕組みが出来たということは、やはりとても大事なわけです。

細かいことはパンフレット等を読んでもらったらと思うのですが、せっかくなので京都府の条例の特徴を一つ紹介します。

それは、先ほども言いましたが、「障害のある女性」ということにちゃんと触れたことであり、そんな条文は全国初です。順番で言うと、京都府の条例は全国で9番目に出来た都道府県条例なのですが、まだ京都だけの特徴です。このカラーのパンフレットを少し開けていただけたら、丁度真ん中の6ページという所に、この条例の基本的な考え方が書いてあります。4番目に「障害のある女性などが性別や年齢など、障害との複合的な要因で特に困難な状況に置かれた場合、状況に応じた適切な配慮がなされること」と、ちゃんと京都府の条例に入っています。

これまで障害のある女性が、女性ならではの困難、被害に遭って相談したいと思っても、障害者の窓口では十分に性的な被害ということに配慮した対応をしてもらえない。じゃあと思って、男女共同参画センターのどこかに行ったけれども、例えば、言語障害のある人の声をちゃんと聞いてもらえないとか、聴覚障害の人に手話や筆談で対応してくれないというようなことが、現実到现在まであったのです。そうじゃなくて、複合的な要因で一層困難を抱えた人にも、ちゃんと対応できるようにしていきますよということが、条例に盛り込まれたわけです。

法律も条例もただ出来ただけでは、まだまだ何も変わっていないのに等しいので、それが守られるように、どう具体的にしていくか。それはまず、この法律や条例のことを障害のある人にもそうでない人にも知らせて、障害のある人には、「もうそんな我慢しないでいい、諦めなくていい、ちゃんと相談できる場所が出来たんですよ。」と伝えていくことがまず大事ですね。また、事業者の方とか、行政の方とか、今まで漠然と障害者の差別はいけないというのは分かっていたけれども、具体的に何をどうしたらいいのか分からない、個別の場面での合理的配慮はよく分からない、そのようないろんな戸惑いや、よく分からないからもう関わるのを避けるということがあった方々の側にとっては、より明確に、何がどういう場面で駄目なのかということが分かるようになる。「ものさし」にすることができるとというのが、法律や条例の大きなメリットだと思います。

実際に、特に企業の方がどういう場面、どういうことが合理的配慮なのかというのはやっぱり分かりづらい面があると思います。

今日の寸劇の最初の方では、主に「お客さん」、「利用者」として障害のある人が企業に関わる場合を演じてもらいました。また、つい先ほどの寸劇は、その地域からも追い出されてしまう人がいるという内容を演じてもらいました。これからの最後の2つの寸劇は、実例に基づいて、「働く」とか職場ということに関わる寸劇を行っていただきます。

では、よろしくをお願いします。

#### <寸劇4>

##### 「職場にて」

(拍子木の音)

○ナレーション 私、Aは、先月から居宅介護の事業所の事務職員として働き始めました。

介助予定の入力、介護給付費の請求事務、介助者の給与事務などたくさんの仕事があり、多くの利用者と介助者の名前を覚えるだけでも大変です。

今は仕事を先輩に教えてもらいながらやっています。

○B Aさん、今日は請求のための書類を作成してください。やり方は先月教えましたよ

ね。

あと、さっきCさんから予定の変更の連絡が来たので、介助者とコーディネーターに連絡して、その後で予定表に変更を反映させておいてください。

携帯にメールが来ていたから確認してね。で、予定表はパソコンと紙と両方お願いします。

○A はい、分かりました。

○ナレーション (Aさんの心の声) どれからやればいいのか。書類の作成って、やり方全部一緒だっけ。連絡ってメールでいいのか。電話かな。難しい。どうしよう。

○B あれ、Cさんの変更が予定表に反映されてない。Aさんにお問い合わせしたよね。

○A えっ、すみません。メールでは連絡したのですが、先に書類作成をされていて。

○ナレーション ああ、しまった。順番間違えてしまった。

○B 予定表はみんなが見るものだから、次から先にやってくださいね。今日はもう私がやっておきますけど。

○A すみませんでした。

(しばらくして)

○A 書類作成できました。

○B ありがとうございます。

あ、ここ日付が間違っていますね。あと、先月も言ったんですけど、Dさんのは、ちょっとここが例外で、この部分に気を付けて欲しいんですよ。

○A すみません。ああ、どうしよう。

○ナレーション ああ、失敗した。またできなかった。仕事できないと思われた。でも、前に言ったって、いつのこと。

(場面が変わる)

○ナレーション 仕事がなかなか覚えられないし、失敗が続きます。

○E Aさん、今度のイベントのチラシを10枚ぐらい持ってきて。

○A 了解しました。

○ナレーション 10枚くらい。10枚でいいんだよね。

○A チラシ、持ってきました。

○E はい。それ、みんなに配っておいて。

○A はい。

○ナレーション あれ、足りない。

○E あ、2枚足りなかったね。

○A すみません。

(だあっと走ってチラシを取りに行き、Bがいるのにも構わずチラシを取って走って戻って来る。)

○B わあっ、びっくりした。何。

○E ちょっと慌てすぎ。危ないよ。

○A はい。ごめんなさい。すみません。

○ナレーション うわあ、また怒られた。気が回らないと思われたかもしれない。どうしよう。何でこんなに失敗が多いのかな。怒られてばかり。

(場面が変わる)

○B Aさんがなかなか仕事を覚えられないし、教えても間違えたり、全然任せられない。

○E そうだね。融通も利かないし、臨機応変に対応もできないし、ちょっと何か言うと、すぐ突っ走っていくからね。あれじゃあちょっとね、困るね。

○B このままだったら、こっちの仕事ばかり増えて困るわ。

○E どうしたらいいかなあ。

(少し離れた場所で)

○A どうしよう。実は2年前に病院で発達障害かもしれないと言われたことを伝えた方がいいのかな。でも手帳がないし、前の職場はそれで失業したし。そもそも信じてもらえるのかな。けど、このままだとここも続けられないし、どっちにしろ、駄目になるかもしれないなら言ってしまおう。

(2人に歩み寄って)

○A 実は私、発達障害なんです。

○B ああ、やっぱり。何かそうなんじゃないかなって思っていました。

○E 発達障害って何、それ。

○B Aさんのカミングアウトを聞いた私たちは、上司に相談して職場でAさんを囲んでサポートチームを作ることにしました。

まず2週間に一度集まって、Aさんがどんな人なのかを研究し、失敗や考え方のパターンを分析しました。

例えば、聴力はとてもいいが、全ての音を拾ってしまうこと。そのために耳から情報を取り入れることが苦手だということ。

また、「ちょっと」とか「だいたい」などの曖昧な言葉が分からないなど。

研究するまではAさん自身、何が人と違っていて、どうしてこんなに失敗が多いのかを分かっていたし、失敗にパターンがあることにも気付いていませんでした。

このような研究をした後、Aさんに任せる仕事を考え直しました。

例えば、電話対応はしないけれど、きっちりと物の管理ができるので消耗品の管理を任せました。おかげで備品を切らすことがなくなりました。

また、Aさんがどんな人なのかを研究したことで、周りの人に何が苦手かを伝えやすくなりました。そうすると、周りの人も気を付けることができるようになりました。

○E 先輩だから頑張らなくてサポートしないといけない、育てていかないといけないというのではなくて、きちんとサポートチームが出来たこと、みんなもチームになったことが一番助かりました。現場の数人にしわ寄せが行ってしまうと、一緒に働くことが難しくなってしまう。お互いに消耗していきます。長く働き続けることができなくなります。チームになったことで、冷静にAさんがどんな人なのかを知ろうとすることができました。それがよかったと思います。

○A この事務所に来て5年半がたちました。これまでも色々な所で働きましたが、これだけ長く勤められたのは初めてのことです。

この職場では、サポートチームを作ってもらい、私自身の研究をできたので、発達障害のある自分のことを客観的に理解することができるようになりました。何ができて、何が苦手なのか、他の人とどこが違うのかを言葉にできるようになりました。

仕事に関しては、今でも困ること、どうしたらいいかわからないときもあります。以前は、困ったときも誰にどのように尋ねたらいいかわからなくて途方に暮れていました。ですが、今は、とにかく「わからないときはBさんに聞く。BさんがいないときはEさんに聞く。」というルールがあるおかげで、一人で困り果てることがなくなりました。

事業所に入ったばかりの頃は、社会の流れに溶け込めない自分がすごく嫌で、失敗を繰り返していたときは劣等感にさいなまれて、どうすれば「普通」になれるのか、そればかり考えていました。

周りの協力を得て、少しずつ失敗が減って、それと同時に、口癖の「普通になりたい。」を言わなくなりました。普通とは何か。色々考えて答えがないことに気が付いたからです。

仕事を通して様々な人に出会って、生きづらさを知ることで、私自身の視野が展開できたことも大きいと思います。

これからもいろんな方と出会い、障害と一緒に生きて行くため学んでいきたいです。

ですが、もう少し早く発達障害の特性を理解し、協力してくれる人がいたらと後悔が何度も襲ってきました。自分の特性を理解せず失ったものが大きいからです。

学歴、人間関係、信用。

今は自分自身をよく知り、特性をどうカバーするのか、どういかにするのか、一緒に考えてくれるメンター（職員育成指導者）や友人とつながれたことで、仕事を続けていくことができます。

昔は仕事についても、いつ解雇されるか、居場所を失うことに脅えて過ごしていました。

今も手探りの状態ですが、サポートしてくださる限り、居場所のあることに感謝して仕事を続けたいです。

（拍子木の音）

(寸劇4 終了)

<寸劇5>

「聴こえないということ」

(拍子木の音)

○ナレーション 「聴こえないということ」。

○A (ナレーション) 私はこの仕事を始めて12年になる。今ではそれなりに責任ある仕事をさせてもらっている。

チームワークが大切な仕事、話し合いも多い。ミーティングではそれぞれ意見が飛び交う。意見が違えば、それぞれ納得が行くまで話し合いを続ける。

だけど、私は最近。耳の聞こえが悪くなっている。一つの言葉が聞こえないと、全体の話が分からない。

病院へ行ってみた。原因が分からず、何軒かの病院を周った。ようやく「聴神経腫瘍<sup>しゅよう</sup>」と判明した。

(拍子木の音、場面が変わった合図)

(「ミーティングの様子」の表示)

○B おはようございます。今月の事務ミーティングを始めます。

今日の議題ですが、1月に入り、風邪やインフルエンザがはやっているため休む方が出ています。

その際の対策について話し合いたいと思います。

○C そうですね。最近、お休みする人、本当に多いです。先週も僕のチームの方では2人の方が同時に休まれて、本当に大変でした。

○D 体調が良くないときに休むことは仕方がないので、インフルエンザや風邪の予防対策から始めたらどうでしょうか。

○C Aさんのチームでは、皆さんどうでしょうか。

○A えっ。



(「聞こえない」の表示)

○B Aさん、特にないですよね。私もDさんの意見に賛成です。

(「心の声」の表示)

○A (ナレーション) 今日は何の話合いをしているのだろう。

「風邪」「休み」は聞こえたが、ううん、後の言葉が聞こえない。「お正月は、風が強かったです。」と言ったのだろうか。

私、聞こえないのです。

うん。いや、音は聞こえる。だから、「聞こえていない。」なのか。それとも集中力が続かなくて聞こえないのか。怠けているのだろうか。

しっかり、集中して聴かないと、と思っている。

だけど、やっぱり聞こえない。

一つ聞こえないと、どんどん分からなくなる。困った。

(拍子木の音)

(「職場での同僚の会話」の表示とナレーション)

○B 最近、Aさん、ぼうっとしてるよね。

きっと、もう無理なんじゃないかな。今までだってかなり頑張っていたし。言葉も余り話せないのに、意見言おうと頑張っていたんだわ。かわいそう。

○C そうだろうね。何か余り話を振らないようにしてあげた方がいいね。そんなに無理して頑張らんでもええもんなあ、もう。

(「心の声」の表示)

○A (ナレーション) 私、最近、職場で孤立してきたように感じる。ミーティングだけと違う、普段の会話にも入れなくなった。話し掛けられなくなってきている。寂しい。だけど、仕方がないのかなあ。

(拍子木の音)

(「友人のEさんに相談」の表示とナレーション)

※友人のEさん：脳性まひ・車椅子使用・言語障害なし・仕事内容は事務。

○E 久しぶり。

○A うん。

(「聞こえない」の表示)

○E どうしたの。元気ないなあ。

○A 最近、耳の聞こえが悪くてね。何かねえ。

○E そうなんか。それはつらいなあ。聞こえないのか。そうなの。

障害があると、色々あるよね。

私の職場でね、こんなことがあったの。

(職場の画像のスクリーン投影)

○E 私の職場、車椅子の私にとってはとても狭くて動きづらかった。

私が動けば、みんなの邪魔になっているっていう感じがした。

私が動けば、隣の人に当たったり、机の上の物が落ちたり、私が動く度、隣の同僚、仕事中断して席を立たないといけなかった。

「あっ、ごめんごめん。」って、いつもそう思っていた。

だから、動かないでおこうって。だから、トイレも我慢していた。

でもね、そのうち隣の同僚が、「ここ、狭いのよねえ。」って言ってきて、「ここに物置かないようにするわ。」って。「席も代わったらどうかしら。」とか、色々相談して、今は使いやすいようになったの。

(職場の画像のスクリーン投影)

あるとき、お客さんが、「この事務所、最近いい感じだねえ。何か広々して、ゆったりして、いい感じだね。」って。そしたら隣の同僚がね、「Eさんのおかげ。」って。うれしかった。

私、障害があるから、私が我慢しないと駄目、私が頑張らないと駄目と、そう思っていたけど、最近少し変わってきたよ。みんなで工夫したらいいんだ、みんなで工夫したらいいんだ、そう思えるようになった。

(拍子木の音)

(「友人のEさんに会った帰り道」の表示とナレーション)

(「心の声」の表示)

○A (ナレーション)

そうなんだ。みんなで何か考えてもらえばいいのかもしれないなあ。ひょっとしたら、私が聞こえないことも余り知られていないかもしれない。

私が孤立した感じに思っていることも分からないのかもしれない。

そうや、ちょっとCさんに相談してみようかなあ。

(拍子木の音)

(「同僚のCさんに相談」の表示とナレーション)

○C 何か話があるって言っていたけど、どうしたの。

何か最近、元気ないね。疲れているんじゃないかなあ。何か、Aさん、ずっと頑張ってきたし、ちょっとゆっくりしたらいいんじゃない。

○A Cくん、もうちょっとゆっくり、大きい声でしゃべってくれない？

○C うん、なぜ。

(ゆっくり、大きな声で)

Aさん、あのね、最近疲れているよ、元気ないなあって、みんなで言ってるんだよ。

(「心の声」の表示)

○A (ナレーション) ああ、そうなんだ。みんなは気を遣ってくれていたのか。

私、疲れているわけじゃないのよ。もっともっと、みんなと仕事したいのよ。頑張りたいのよ。

○A Cくん、あのね、私、最近聞こえないことが多くて、悩んでいたの。

○C あ、そうなんだ。ごめん、全然気が付かなかった。ごめん。

○A えっ。

○C (ゆっくり大きな声で) あっ、ごめん、ごめん。全然、気が付かなかった。そうか、でも言ってくれたらよかったのになあ。

○A うーん、言いたかったんだけど、聞こえないのは、自分が怠けていると思っていたの。ちゃんと集中して聴いたら、聞こえるはずだってずっと思っていたの、だから言えな

かったの。

○C そうか、ごめん。そうだったんだ、ごめんね、気付かなかった。本当にごめんね。

○A うん。

(拍子木の音)

○ナレーション この後、CくんはAさんと相談しながら、職場改善のために色々動きました。

- 1 まずは、職場のみんなに、Aさん自身から今の障害の説明をしてもらいました。
- 2 Aさんの状況に対して、どのような配慮が必要であるのか、話し合いをしました。
- 3 出された案に対して、経費について上司に相談しました。

(I Pトーク (要約筆記) を使っている職場の画像のスクリーン投影)

何度かの話合いの後、話し合いの場にはパソコンを使った要約筆記を採り入れるようになりました。

それによって、Aさんも以前のように、ミーティングでしっかり意見が言えるようになりました。

○A 障害を持ちながら働くことは、色々不安や大変なことがあります。

でも、その大変さは、「みんなに迷惑を掛けてしまう。」、「みんなに面倒がられてしまうんじゃないか。」、「言葉にしてもいいのだろうか。」などと思ってしまい、なかなか周りの人には分かってもらえないことが多いです。

その「大変さ」を見逃したり、放置したりすれば、その問題は大きくなっていきます。

だけど、誰のせいでもないのです。みんな無意識なのです。

ただ、気付かないだけ。ただ、言えないだけ。ただ、勘違いしていただけなのです。

でも、ちょっと声を掛け合うことで、気付くことがあります、見えてくることがあります。障害を持つ者が働きやすい環境は、きっと誰にとっても働きやすい場所、生きやすい環境になると思います。

(拍子木の音)

(寸劇5 終了)

○講師 改めて、今日劇を熱演してくださった皆様、ありがとうございました。

最後の二つ、とても職場で起こりやすいことだなんていうのを、私自身いろんな仕事をしてきたことを振り返りながら思っていました。

今見ていただいた二つでとても大事だったのは、まず障害のある当事者の方と言っても、最初の方は、発達障害が大人になってから分かった例です。そういう方が結構たくさんいらっしゃるのですが、一見分からない。「普通」に見える。でも本人は自分の努力ではどうにもならないことでしんどい思いをし、ミスが多いとか、何度言っても分からないっていう風に思われてしまう。そういう自分の苦手なことは、実はその原因に障害があると分かったとしても、なかなか言いづらいというのが、現実にある多くの職場だと思うんです。

でも、そこで思い切って打ち明けたことで、それを単にAさんと一緒に仕事をしている人が理解したとか、助けたということではなくて、サポートチームを作って、全体に共有することができた。ゆっくり、その人の何が苦手か、どういうことは得意か、どういうことをすればちゃんと働けるかっていうことをみんなで探っていき、また、継続してサポートチームというのがあることによって、また困ったことがあったら、その場その場で解決していける仕組みが出来たということがすごく大きかったわけですね。

これも実際の例ですが。そうやって個人の努力、その本人と周りの誰かの努力だけに任せてしまうとやっぱりひずみが出るし、なかなか理解も深まらない。そうじゃなくて、やっぱり全体化するということで、実は、そのAさんが働きやすくなった、失敗しなくなったという以上のメリットがあったんじゃないかと思います。

二つ目の『聞こえない』の例は、だんだん健康状態が変わっていった例ですが、こういうことは当然私たち、働いている人なら誰でもあり得ることですね。ですが、それを言い出しにくい。それで、何か孤立している気がする、でもどうしたらいいか分からない。こういうことも、本当に職場で普遍的に起こっていることだと思うんですね。

先ほど、Eさんの例では、実際にちょっと働きにくさを我慢していたけれども、それを工夫で働きやすい環境に変えたことによって、みんなにメリットがありました。そして、その話を聞いたAさんが、思い切って相談した。結果として、聞こえにくくなって会話に入れなかった、実際に会議でも困っていたAさんが、職場でパソコンで筆記をしてもらうようになった。新しいコミュニケーション手段を導入するということによって、それを横に人が助けるっていう個人と個人ではなく、職場で共有して、新しいルールを作るという形でしたことが、すごく良かったと思いますし、正にそういうことが合理的配慮ということだと思います。

そういうことで、今日聴いてくださった方もそれぞれの職場・現場、また、普段の生活で、ちょっと何かバリアになっているんじゃないか。何かバリアになって、それで生きづらくなっている人がいるんじゃないかっていうことを、様々に考えていただけたら幸いです。

また、条例が出来たということもまだまだ知られていない、知らない方が圧倒的に多いと思いますので、もし誰かが「困っているよ。」という話を聞いたら、最近、京都で条例が

出来たということをお伝えいただきたい。伝え、伝わり、より多くの人に条例が知られていき、困っておられた方々が相談に行けるようになり、問題解決の仕組みが動き出し、いろんな場所で起こっている同じようなこと困りごとが解決に向かっていく、そして、再発予防、再発防止ってということにもつながっていくと思います。

以上で、私のお話を終えさせていただきます。

本日は、長時間御清聴ありがとうございました。