

団体からの意見の概要について

《三重県障害者団体連合会》

- ・ 障がいのある職員に関わり、何かあった時に対応する職員を固定化することが重要である。迷わずに相談でき、悩みを抱えて孤立することを防ぐことが職場定着には不可欠で、対応する職員の意識やスキルを向上させる研修も必要である。
- ・ 知的、精神障がいの方の中には、複数の仕事を一度に指示しても伝わらない方がいる。そうした方には、1つの仕事と、それができたら報告するよう指示をする。そうすると集中力が続き、仕事ができたといい達成感が生まれる。そのためには、同時に複数の仕事が依頼されないよう、その職員の仕事を他の職員がコントロールする必要がある。
- ・ 精神障がいと定期的に服薬が必要な方の中には、薬を飲む時間を忘れる又は守れない人がおり、重度化して働き続けられなくなることがある。服薬の時間を把握し、それを指示することも受入側の役割の一つと捉えてほしい。
- ・ 非常勤職員の12月採用は、やはり数合わせのように捉えてしまうが、十分にサポート体制を整えて、職場定着を図ってほしい。また、非常勤職員から正規雇用へとつなげることも意識して取り組んでほしい。
- ・ 障がいのある職員の状況把握の結果について、所属の取組と職員本人の意見が相反しているところがある。本人の意見に注目して、今後の県の取組を進めて行ってほしい。
- ・ ユニバーサル（共生社会）教育を、小学校から積極的に実施してほしい。

《三重県に障害者差別解消条例をつくる会》

- ・ 障がい者雇用率に誤りがあったことは、単に数字を誤っていたというだけでなく、障がい者の雇用が失われ、働く権利が大きく損なわれたという認識をもってほしい。
- ・ 障がい者雇用推進チームの委員には当事者がいない。その都度チーム会議の資料等を共有するということだが、今後のことについて当事者抜きで決めないでほしい。
- ・ 「障がいの有無にかかわらず誰もが共に暮らしやすい三重県づくり条例」の基本理念第3条3項には、「県は、共生社会の実現に向けた施策を講ずるに当たっては、障がい者その他の関係者の意見を聴き、その意見を尊重するよう努めなければならない」としている。今回の意見交換もその一環と考えるが、意見を聞くだけでなく、検討の場に障がい当事者が参画する状況を作してほしい。
- ・ 障がい者採用の応募条件から「介助者なし」の文言を削除するだけでは意味がなく、介助者が必要な場合にどのような具体的措置をとるかその仕組みを考えることが必要。また、県教育委員会だけで制度化することはできないため、文科省など国へ要望をあげていただく必要がある。

- ・ 「介助者なしで」という文言以外の応募資格として、例えば、「活字印刷文による出題に対応できる人」などの文言も差別にあたる。そうした応募条件の再点検を部局を越えて行い、それがたとえ、県教育委員会の採用試験でなかったとしても、受験資格の見直しを県教育委員会から働きかけるとともに、受験資格そのものが、地方公務員法などの法改正を必要とするものであれば、法改正に向けて働きかけを行ってほしい。
- ・ 法定雇用率達成も大切だと思うが、本当に大切なのは働く職場の環境づくりである。施設・設備面の配慮、管理職と建設的な対話ができる環境づくり、管理職の障がいに関する理解促進を進めてほしい。
- ・ 採用を進めている業務補助職員の雇用条件は、日給 8,030 円で賞与なしという不安定なものである。県教育委員会がこのような雇用を行うことにより、民間企業もこの程度でいいのかという認識をもつことにつながる。民間企業の模範になるような雇用を希望する。
- ・ 貧困に苦しむ人の中には障がいのある人が少なくない。安定した雇用が得られないこと、障がいについてのマイナスの自己認識をもたされることによる意欲の喪失、障がい者であることを自認できないことによる制度利用のためらいなどのためである。そのような意識を持たずにすむよう、様々な障がいを有する方を受け入れる社会づくりを進めることが必要で、学校教育の果たす役割は大きい。そのためには、学校に多様性が求められ、様々な教師がいることが必要である。
- ・ 障がいのある先生が働く姿を見せることで児童・生徒も学ぶことがある。生活の中で人権感覚が養える。