

平成27年度 第2回 立川市障害のある人もない人も共に暮らしやすい立川をつくる条例（仮称）策定検討委員会概要

会議名称	第2回 立川市障害のある人もない人も共に暮らしやすい立川をつくる条例（仮称）策定検討委員会
開催日時	平成27年11月9日（月） 午前10時～午前12時
開催場所	立川市役所 208・209会議室
次第	[開 会] 1 はじめに 2 報告事項 ・第2回立川市障害のある人もない人も共に暮らしやすい立川をつくる条例（仮称）策定庁内検討会議の開催について ・条例策定のための委員会・庁内検討会議等のスケジュールについて 3 検討事項 ・立川市の現状把握と改善策の検討について 検討分野（医療・雇用） ・「障害」の表記について 4 その他事務連絡 [閉 会]
出席者	[委 員] 吉川かおり、泉口哲男、岩元喜代子、野々久美子、谷川香月、岡田治、奥山葉月、滝富加、曾根博、田中文人、小川亮三、石川誠、岡部直士、山本繁樹、山中誠一（敬称略、順不同） [事務局] 諸井福祉保健部長、高木障害福祉課長、岡部業務係長、城之下障害福祉係長、柳障害福祉課主査、遠藤障害福祉課主査、石川障害福祉課主査、近藤主事、町田主事

[開 会]

1 はじめに

前回欠席の委員の自己紹介（岡部委員、山中委員）

2 報告事項

○今年度3回開催を予定していた検討委員会は6回に増やすこととした。

○策定委員会と庁内策定検討会議を交互に開催する。また来年1月30日にシンポジウムを予定している。

○アンケートだけではなく、ワークショップのような活動を通じて共に条例を作成している意識を市民に持ってもらうことが大切であり、また地域懇談会のような資源を活用もできるのでは

○障害者週間やシンポジウムでアンケートを取ることで、また、広報やホームページを用いて広く市民の意見を取り入れていきたい

○様々な立場の委員がいる本委員会で、委員が市民の意見をこの場で代弁し、まずは骨子を作成することが優先になるのではないかと

○骨子案がある程度見えてきた段階で、支援者側に意識付けを行うアンケート等を行ったらいいかではないかと

○来年1月～2月の委員会の時にどのような対象にどのような呼びかけ（アンケート等）を行うのが有効なのかを検討できればと思う

3 検討事項

【検討分野について】

- 6つの分野に分かれているがこれに「権利擁護」「福祉」を入れるべきではないか
- 6つの分野でどのように骨子案ができるのか不透明である
- 地域で障害者の生活を支える上で不可欠となる医師会の意見をききたい
- 精神科で知的障害の判定ができるのかに疑問を感じている
- 検討内容によっては庁内の様々な部署が担当となるため、まずは庁内検討会議で検討をしたい
- 情報保障については全ての分野に関わることでありそれぞれの分野で検討していくことと、コミュニケーション分野においてさらに詳細に検討する

【医療】

- 知的障害の方は受診をしているがコミュニケーションが難しく受診同行支援をすることが多い
- 往診、訪看を入れることで緊急対応ができています。最近往診は増えてきているが精神領域ではあまりないのが現状である
- 立川では単科で入院できる精神科病院がない
- 病院やクリニックにソーシャルワーカーがいない場合には地域と医療連携は取りにくい
- 保健所が医療機関とのつなぎ役になってくれる
- 立川市では障害福祉課に保健師が、生活福祉課にも専門職がいるのが立川市の特徴である
- 合併症があり地域で生活しているとなかなか医療機関も受け入れてくれず、たらい回しにされるケースも多い
- 支援機関が直接病院に協力を依頼するのではなく、病院と支援機関の間に入る機関が必要であり、その仕組み作りに関しては行政の関与が不可欠である
- 行政と医師会の関係については、看護学校の廃止がネックになっているということはない
- 行政としては潜在看護師の発掘に取り組んでいる
- どれだけの資源があって、どの分野でどれぐらいの支援をしてくれるのかを見える化していくことが必要である
- 在宅で医療的ケアが必要な方への支援を検討していく必要がある
- 望ましい方向性について、地域移行・地域定着については精神障害者に限らず、「全ての人が」という内容にしたらいいと思う（病院にいる知的障害の方も多くいる）
- 身体障害者にとって病院のバリアフリー化が進んでいけばいいと思う
- 紹介された病院での障害者対応が良くないこともあるため、「無い物を作る」ということも大切だが、「作った設備がきちんと機能するようにすること」も大切である

【雇用】

- 立川市は就労支援機関や国機関が多い（婦人保護施設、通勤寮、作業所等）
- 社会全体の状況の中で障害者差別解消法における障害者差別の禁止、また、障害者雇用推進法における合理的配慮義務がある
- 合理的配慮義務はあくまでも障害者を対象としているため、例えばLGBT（性的マイノリティ）の方は対象となっていない。障害者のみではなく、その他の人も全てを含めた条例とすることが必要
- 事業主にも障害者雇用についての理解が進んでいるのかというと、まだまだである
- 障害者の方に不足している部分を補ってあげるのが健常者の役目なのでは
- 企業側が障害者の方に様々な配慮をした上で仕事をしていただいているのも現状
- 知的障害者の方が休み時間に仲間の会話に入れず、自分が仲間外れにされていると勘違いをして離職につながるというケースも聞く

- 企業側に障害者の特性を知ってもらって、得意なところを伸ばして欲しい
- ただ法的雇用率を達成すればいいというわけではなくて、障害者も地域を支えていると感じられるような社会になればいいと思う
- 立川市の商工会などに専門の窓口はないのが現状
- 合理的配慮に関する相談義務を企業に設けなければならないと規定されるため、当然配慮しない場合には、それによって訴訟の対象となることも考えられる
- 合理的配慮義務の中の一番の基本は、障害者と健常者の相互理解である。あくまでも、双方の話し合いの下、一緒に作っていく姿勢必要
- 離職原因は人事異動であることが多い
- 誤解が生じやすい部分を解消できる策を考えることが必要
- 就労支援機関によって、ずっと支援してくれるところとそうでないところがあるため、どんな支援を受けられるのかをきちんと確認する必要がある
- 企業は雇った障害者の個人情報には詳細に把握しておく必要がある
- 立川の豊富な資源がある中で、障害者雇用が進んでいない事業主にも見える化していくことが必要である

【「障害」の表記について】

- 意見があればお寄せいただくこととした

4 その他事務連絡

- 資料番号については枝番を付けるようにする

[閉 会]

以上