

## 平成27年度 第2回 宇部市地域自立支援協議会 会議録

日時:平成27年 11 月 25 日(水) 19:00～21:00

場所:シルバーふれあいセンター 3階 第3講座室

欠席者:山根俊恵委員、森本久美子委員、野村和志委員  
橋本達哉委員、高永甲雅巳委員、高木佳代子委員

出席者:別紙委員名簿から欠席 6 委員を除く13 委員

市 健康福祉部 青木部長、中野次長

障害福祉課 谷課長、藤原課長補佐、清水係長

梶山主査、岡村主査、西條係長

傍聴者:なし

### 1 議事

#### (1) 平成27年度新規事業等の進捗状況

(事務局)別添(資料1)に沿って説明

##### 1 発達障害等相談センター運営事業

・相談内容としては、「発達障害」、「進学・就職」、「勤務先のケースの問題」に関するものが上位である。

・相談対象者の年齢は幅広く分布しており、15 歳以下の方と 16 歳以上の方の割合が約半々で、平均年齢は約 20 歳である。

##### 2 障害者安心緊急支援事業

○緊急ショートについて

(実績 1 件)

・30 代女性。同居している男性から暴力を受け、一緒に居ることができなくなった。一時的に知人宅に身を寄せたが、そこでの長期の滞在は困難であった。单身生活や、1 人でホテル等を利用することは難しい状況であったため、緊急的な居場所として「緊急ショート」の利用を開始した。

その後の話し合いの中で、知人が対象者の面倒をみていいという話になったため、「緊急ショート」の利用は約 1 週間で終了した。

(相談 2 件)

・20 代男性。住んでいるアパートで放火したため、行き場がなくなった。結果的には精神科病院への入院となったため、利用には至らなかった。

・50 代女性。母と 2 人暮らしであったが、母と喧嘩し母が家から出て行ったため、生活が困難になった。結果的に母が帰宅したため、利用には至らなかった。

#### ■質疑応答等

●ワークステーション(以下、「WS」という。)での視覚障害者の受け入れについて、視覚障害者の主な仕事として針・あん摩・マッサージがあるが、それ以外の職種の職域拡大のため、パソコン等を使用した色々な形での就労として、宇部市に 5 年前から事務職採用の要望を出していた。WSにおいても、次へ繋がるひとつの見本のようなWSの活動をお願いしていた。

その結果、本年度から、宇部市役所の一般事務職の採用試験で(音声)パソコンを使つての受

験が可能になった。また、1か月間ではあるが、WSでの視覚障害者の受け入れが実施された。

今回のWSでの受け入れで、通勤のこと、職場内でのこと、導入教育、仕事の内容、そして今後に繋げていくこと等を含めて気付いたことだが、白杖もしくは盲導犬での道路歩行が道路交通法で決まっている。手引き歩行や、誰かが肩や腕を持って歩くとしても、白杖が必須となる。本人のプライドで白杖を持たずに歩行していたという説明があったが、そのあたりの気持ちの切り替えが非常に難しい。見えない現実を自分にどのように納得させるか。気持ちは良く分かるが、何かあれば通勤中の事故になるので、道路交通法で決まっている以上、きちんとすべきである。職場内の歩行にしても、手引き歩行でもルールがあるので、双方がきちんとした方法でやった方がいいと思う。

それから、仕事の内容も色々行っているようだが、本来テープおこしは、足で操作して手は両方パソコンに置く形での作業になる。色々な仕事上のツール(装置)を含め、不足しているものや内容の検証が必要である。

職場の介助者制度というものがあるが、職場の方が職場介助者的なことをやっているような説明もあった。今回はトライアルでの形にはなるが、外部に情報を発信するときは、そのあたりも含めてきちんとまとめて欲しい。

今後の捉え方として、最後に事務局から説明のあった視覚障害の程度が違う点や、もう少し長い期間でどの程度色々な仕事に取り組むことが可能か、また仕事の幅を広げることが可能かどうかという点も含めて、今後の課題としてやって欲しいと思う。

●音声ソフトによって読み上げ方が違うのか。

●メーカーによって少し言い方が変わってくる。

●「緊急ショート」の実績の方は、障害をお持ちか。

(事務局)知的障害と心臓機能障害を持っている。

●これらの事業は、障害者の安心施策として昨年度から意見を出し合って作ったものだと思うが、このまま来年度も同じような形で実施する予定なのか。内容的に、障害者全体を対象として公平に配分することと、緊急時に対応できる事業にして欲しい。居場所づくりと相談、人材育成。福祉に関する理解を深めるところで、大体大きく3つくらいに分かれていたと思うが、発達障害等相談センター「そらいる」や、ひきこもりの相談支援ができて相談体制が整ってきたことはいいことだと思っている。

ただ、これらの事業は福祉に関するものであり、本来教育委員会の仕事をここで施策としてやっていいのか、という話が今まで何度も出たと思うが、職員の人材育成ということに関しては、色々な人が話をした方が良い面もあり、これは共通でも構わないと思う。

一方で、「支援体制に対する評価、助言事業」に関しては、学校や幼稚園や保育園を訪問し、そこで適切に発達支援が行われているかどうかということは、やはり教育委員会自体がやらなくてはいけないと考える。学校や幼稚園や保育園で、どういった教育や保育を受けて子供の発達をどう支えていくのかということに関しては、現場にいる人、所属している人たちがきちんと状況を把握しないといけないと思う。そうでないと、本当の意味での相談対応、子供の発達支援が出来ずに、本来の役目を果たせないのではないかと考える。

例えば、学校の中で定期相談会をして、学内で支援体制ができています。しかし、そこでスクールカウンセラーやソーシャルワーカーが必要となったときに、教育委員会として、指導する側の役目

が必要なのではないかと思う。そういう意味で、どうしてこういう事業になったのか、ここに福祉の予算を使っていいのか。ただ、「研修事業」に関しては、福祉の専門職が入って専門職員を養成する。あるいは、市民の意識を高めていく。これは福祉の事業であり、大切なことだと思っている。

それから、WSの視覚障害者の就労体験に関して、とても大切なことだとは思いますが、ここでは障害者という挙げ方をしているので、視覚障害の方だけではなくて、発達障害や聴覚障害の方がここで就労体験をしても構わないし、今回は視覚障害の方を受け入れたのかもしれないが、次は別の障害の方を受け入れる形で、少しこのタイトルを変更した方がいいのではないかと感じた。(事務局)新規事業のほとんどが、協議会の委員さんにご協議いただいた安心施策の事業である。「そらいろ」は、皆さんにご理解いただいております、利用者も多い。また、ひきこもりの相談支援についても、「そらいろ」としっかり連携することによって、より良い支援ができるのではないかと考えている。

障害者安心緊急支援事業についても、後で説明する地域生活支援拠点等の整備と結び付けて、より良いものになっていくと思う。事業が始まって半年余りではあるが、実績をみながら強化していくところは強化し、見直すべきところは見直して、基本的に来年度も同じような形で事業を実施する予定である。

今後、来年度予算の審査が始まる中で、継続して事業を進めていきたいと思っている。

●(手当の)3,000 万円の予算をみんなが取り合っているみたいで、心身障害者福祉手当を廃止した理念というのは、皆さんにどういう障害があろうと安心して生活ができる、ということだったと思うので、その点を配慮しながら事業の組み立てを行っていただきたい。

緊急ショートについては、とても使いにくい。利用条件が厳しく、保護者の方から使えないという話をよく聞くので、是非見直しを進めていただきたい。一旦事業が始まるとそのままの形で続くことが多いので、分かっているところは早目に修正していただきたいと思う。

家族会で緊急ショートの話をしたときに、プラダー・ウィリー症候群の子どもの母親から、施設にショートステイで預けたいが、食事の管理がきちんとできているのか心配されていた。緊急ショートでそういった食事の面まで配慮していただけるのか、という質問があった。食事のカロリー制限をしないといけない障害だと理解しているが、事業を実施するからには、かなり細かい点まで配慮が必要だと思う。

(事務局)見直すべきところ、分かっている課題もあるので、見直すべきところはしっかりと見直し、いい事業にして来年も事業を組み立てていきたいと思う。

●WSの件で職種の話が出たかと思うが、WSは精神障害と知的障害の方が採用枠になっている。視覚障害者の立場として、一般就労が難しいところがあり、針・あん摩・マッサージ以外の色々な仕事の幅を広げていって、今後調整ができる職場環境というか、若い人たちに夢を持って欲しい気持ちがある。WSの採用枠に視覚障害を加えていただいて、こういうことは難しい、こんなことやこんな仕事もできる、と何らかの形で色々なデータを取って、どのような職種の中でもそのデータを活用する。

中途障害であれば、職業訓練のようなものがあれば一番やりやすいが、小さいときから盲学校、高校に行って、次の進路を検討する中で、視覚障害があっても、就労や次のステップとして大学に進学する等、色々な進路があることも含めて、中途障害であっても、宇部市であれば一般事務職として、こういう形で仕事もできるし採用もできるということを是非進めて欲しいということと

要望してきた。

今回、視覚障害の人たちが取り上げられたが、全部の職種でそうなるように採用枠を広げていただいて、その中で採用試験が不合格であれば仕方がないという環境を作るために、少なくとも身体障害者枠というか障害者全体を対象とするべきではないか、ということは今まで要望してきた。

●WSは、知的障害・精神障害・発達障害の方の採用枠でスタートとした事業であったが、視覚障害の方の採用枠が必要ではないかという話の中で、今年度から一般職として視覚障害の方の採用枠がスタートしたが、それだけでは対応できないところがある点と、視覚障害の方にどのような仕事ができるのか。先ほどの報告の中にもあったが、視覚障害の方の採用予定、また今後採用される意向を持っている市としても、「視覚障害の方」がどういった方なのかを具体的に知りたい。また、実際に一緒に働いてみたいという話が出て、今回の視覚障害の方は、実は就労継続支援B型の利用者である。この方は就職に移行する気持ちが薄い状態であるのと、自分自身の障害の受容認識についてまだまだの部分があると思うが、WSの職員が、視覚障害の方がどういった方なのかを実際に知っていただくために、今回実習を行った。そういった積み上げが、今後、視覚障害の方の採用ということも含め、また今回は視覚障害という形に限定していたが、今後についてはまだまだ障害種別を広げていく必要があるので、職員のスキルアップのための実施事業として、また多くの障害のある方を受け入れるための前提の実習であったとご理解いただきたいと思う。

●事業の継続と検証が必要な中で、事例検討というか意見交換会みたいなものが開催できればいいと思う。

## （２）障害者差別解消法の施行に向けた取り組みについて（資料２）

（事務局）別添（資料２）に沿って説明

●情報バリアフリー化の手引き（以下、「手引き」という。）の12ページであるが、3障害の内、身体障害はかなり進歩があったと思うが、知的障害と精神障害についてはどうなのかというのが本音である。こういった障害者の会議を行ったときに、精神障害は何をサポートしていいか議題にならないという話をしたことがある。

●精神障害の方を中心にかかわることが多いが、市民の方に普及啓発ということを考えたときに、「地域で生活している精神障害の方ってどんな方？」、「精神障害の方たちが抱えている生活のしづらさってどんなもの？」と不意に聞かれると、説明に困ることがある。こういった場に集まる関係者の方は大分ご理解いただいていると思うが、地域住民の方に関しては、精神科病院から退院されて或いは地域で生活している方のところに足を運ぶにしても、その方の理解がなければ、地域住民の方にまでオープンにする機会というのはなかなか難しい。

実際、不動産業者や大家さんに、精神障害の方に物件を貸して欲しいと障害をオープンで言った場合、「何かあったときに責任取れない人」、「犯罪発生率高い人」という目で見られると、かかわっている立場としてはつらいと感じるときもある。

●医者が、統合失調症だから内科的なものを診ないということがないか。外科の手術等大きな病気をしたときに、医療機関そのものに対する受診のしづらさとか、そういったものはないか。今の不動産の話はその通りだと思う。

●総合病院や手術を行うような病院は、必要があれば病院の関係者を集めたり相談支援事業所に相談をするといった配慮があるが、精神障害の方が普通に風邪薬を出してくださいとか、近くの個人病院に内科などで受診に行くと、「ちょっと普通と違いますね」と言われ、薬手帳の所持を理由等にされて、薬を処方してくれない、診察をしてくれない、ということはよく聞く。

●私が勤務している事業所では、精神障害と知的障害の利用者が多いが、市の文書の内容が難しいという意見をよく聞く。特に、障害福祉サービス受給者証の申請書類は、精神障害の方でも内容が難しく、結局何が必要なのかわからずに私のところに相談に来る。知的障害の方だと、家族と一緒に生活している方が多いので家族が対応することがあるが、精神障害の方で単身者だと、市から書類が届いただけで不安になり、すぐに事業所に持って来る方もいる。内容によってはルビがふられていたりそうでないものもあるので、こちらでも対応しているが、やはり内容が難しいものが多いという話を聞く。

事業所の作業の一環としてレストランを経営している。開かれた環境で働いている姿を見ていただくことで、障害に関する普及啓発にも努めていると感じているが、今後、レストラン等でも同じように障害を持っていても、配慮が得られるかどうかと同じ飲食業として気になるところではある。

●障害者自立支援法が施行されるずっと前にパン工房やレストランを始めても、気持が悪くて買い手がつかない、お客さんが入らないという長い時代があった。そういった雰囲気を感じたことはないか。

●ない。今月、色々なパン屋が集う市のイベントに出店したが、すぐに売り切れた。逆に、当日来た方が、売り切れていたので別の日に買いに来たという方や、お弁当を頼みたいという方もいた。そういったことを感じたことはない。

●昔は、気持が悪い、買ってくれない、慈善事業で買っただけ買ってゴミ箱に捨てるとか、そういうのを今まで見てきたので、地域の方が買いに来るといのはすごくうれしい。

●平日は仕事で忙しくても、土曜日に家族連れの方が近くに来たので寄ってみた、ということもあるので、その時はすごくうれしい。

●皆さんが、分からないことはきちんと分からないと言ってくる。そこで、ここが分かりにくいと一緒に考えたり、逆に説明するときも、こちらの説明の仕方に少し工夫が必要と思うこともあるが、自分で発信するので、こちらに来たり電話で対応したり、先ほどの市からの封書という話ではないが、こういったものが届いたからこれを見てくださいという電話もあるので、分からないものは分からないままというわけではなく、これをどうしたらいいだろう、ということきちんと発信しているので、そういった意味では、曖昧になっていないところがすごくいいと感じている。だから、どちらかという、それぞれの人に対してどのように説明していくかが自分たちの工夫だと思っている。

あとは、お子さんをお持ちの親御さんの相談もかなりあるが、親御さんも一緒に、初めての文書を見て内容が分からないということがあるので、どんなふうに伝えたら伝わりやすいか、自分たちで考えながら伝えていく配慮が大切だと日々思っている。

●「発達障害児等支援者サポート充実事業」については、本来教育委員会の事業ではないか、という話があった。総合支援学校では、コーディネーターの立場として、幼稚園・保育園の相談がかなりある。総合支援学校のコーディネーターは、小・中学校、高等学校、保育園、幼稚園と相談に行っているの、そういう意味では県の施策になるが、宇部の幼稚園の担当者が多忙で、ほとんど学校にいない状態が続いているので、ニーズはすごくあると感じている。幼児だと色々な障害の

相談もあるし、私は主に高校を担当しているが、高校では発達障害の相談がかなり多い。保護者からの相談や、保護者が直接学校に来る場合もあるし、あるいは先生方が色々勉強しても不安でどうしたらいいかという相談がある。私も保育園に行って、様子をみてアドバイスをしている。

発達支援の立場で言えば、元々宇部総合支援学校は知的障害の学校で、知的障害の生徒数も多い。本人たちも元気に屈託なく通学しているが、今までつらいことはなかったかと尋ねると、ほとんどの生徒は、いじめやつらい体験があると答える。本当にいじめかどうかは分からないが、少なくとも本人たちはそう思っている。小さい頃からつらい体験をしていることを見逃してはいけないということと、やはり本人たちの自信のなさのようなものを支えて、総合支援学校に来たら自信を取り戻して、もう一度世の中に出してあげないといけないと感じている。

もうひとつは、高校生の発達障害の関係だが、軽度というか知的に障害のない方はほとんど普通の高校に進学するが、高校で必要な支援を受けなくて、今後の課題というか、社会に出たときに色々な不安を感じる方がたくさんいて、そういった方が障害の手帳等を持っていない場合や、本人がずっと普通に育ってきて自分の障害のことが認められない場合、支援のしようがない。明らかに本人に課題はあるが、そのときには色々な相談センターに相談に行くくらいしかない。障害の手帳等があるか本人が認めていればいくらでも支援はできるが、それがないと相談くらいしかない。私たちも色々な支援をしているが、自立に向けて掘り起こしをしないといけないということを感じている。

●手引きの 12・13 ページに「4 知的障害」、「6 発達障害」とあるが、こういった簡単なものではないと思う。現場には、重い障害の方や重度行動障害の方が多くいる。この手引きの中に、自分の意見や意思が言えないような方に対して、支援者がしっかり見守って気持を察し意思を読み取ってあげるような記述があればいいと思っている。そういった方の行き場がない。重い障害の児童は、なかなか大人の施設への移行が困難で、非常に対応に苦慮している状況である。重い障害の方や強度行動障害の方がいることを決して忘れてはならないし、そういった方に対しても安心した制度、安心した生活を送ることができるように支援をしてあげたいと思う。

●知的・精神・発達障害は、文書にできる問題ではない。例えば、手引きの中に「・難しい漢字にはルビをつける。」とあるが、そうではなくハートの問題だと思う。だから、このあたりに少し違和感を感じている。

●先ほどいじめの話があったが、通常がいじめ問題とは違い、障害があるからいじめられる、という解釈でいいのか。

●自分で自分の意思が言える子どもたちに聞いてみて、実際には判断が難しいが、少なくとも本人たちはそう感じている。自分たちの自信のなさというか、相手側はそういったことをするつもりではなくても、配慮のないところがあったり、中には実際に自分が臭いとか汚いとか言われたことがあると言った子どももいたが、難しいところである。

障害のある子どもたちは、傷つきやすいし劣等感があるので、何気ない一言がいじめと感じることがある。今の定義では、本人たちがいじめと思ったら、やはりそれを排除しなければいけないので、広い意味では、敏感に感じ取ることも求められている。故意にいじめているのではなく、不用意な発言があるのではないかと思う。最近はかなり障害に関する理解が進んだので、昔のように障害があるからからかう、いじめるという露骨なものは少なくなっていると思うが、全くないとはいえないと感じている。

●知的障害の入所者が高齢になったときに、白内障で片目ずつ手術を行うことになり、1回目は施設の支援もあってなんとかできた。2回目は、先生自身が説明等色々なことが難しい、理解が難しい、片目が見えているから日常生活に支障がないということになり、結局手術を断念せざるを得なかった、という話を聞いたことがある。そのあたりが先ほどの話のように、統合失調症だから医者がきちんと診てくれない、そういうことがまだまだ現実的に起こっている。喫緊のことなので、そういったことを本当に訴えたい。分かっていたらいい。皆さんが丁寧に説明すれば、1回目にはできたことができないわけがない。でも、日常生活に支障がないとなると、例えば他の病院に行くとか、本人によく説明をしてもう一度チャレンジするとか、施設側もそういうことが何故できないのか話を聞いて心を痛めたが、根本的にそういった事例がたくさんあるのではないか、というのが実感である。皆さんで考えていかないといけないと思っている。

●障害者差別解消法の施行に向けた大学生に対する教育について、若い世代にどのように発信していくのか。

●障害そのものよりも、周りの環境が整備されることによって、それが障害と言えなくなることもたくさんある。そこは、お互いが支え合うということだと思うが、色々な意味での環境整備の中で生活のしづらさが解消できるとしたら、それはもう障害と言えないのかもしれない。正にそれをノーマライゼーションと言うのかもしれないが、基本的にそういった感覚を持っている。

教育にも色々あるが、看護としてそういうことも話すし、自己決定をどう支えるのか、その人がどのように生きたいか、ということを中心にその他の整理をしていくことを一番に伝えている。看護というのは、自立、要するに自己決定を支援していくことだということを生懸命伝えている。それは共通項ではないかと思っている。

●今まで、障害者団体や障害者相談員等に行われたアンケートが、基本的には事務作業における合理的配慮という形、窓口等も含めて事務文書でなっていたと思う。実は、情報バリアフリーはほとんど合理的配慮と関わりがある。その中で、手引きが正規の対応要領に関して副読本のような形で使われるのではないかと思う。

一方で、アンケートの中には、障害者差別解消法の差別の中には、不当な差別的な取り扱いと合理的配慮の2つが明記してある。今までの話の中でも、不当な差別的な取り扱いに該当するような内容があった。だから、そういうことも含めて、障害者団体に色々意見を聞くべきではないかと思う。もしくは、アンケートを再度実施する、作成した内容について再度意見を求める等、何らかの形で実施すべきではないのか。

窓口においても、例えば、知的障害の方がひとりで窓口に行った場合に、「あなたの言うことはよく分かりません。家族か誰か連れてきてください。」という対応をしたら排除になる。差別的取り扱いになる。ある金融機関で、窓口で全盲の方と介助の方2人が行って、視覚障害の方に内緒で、見える人と紙でのやりとりを行っていたという話があった。

色々な形で差別的な取り扱いというのは出てくると思う。対応要領の別紙の中で、差別的な取扱いは多分留意事項に記載されると思うが、障害者団体とのヒアリングやアンケートもない。関係者の方から取りまとめたのだろうが、そういうことも踏まえて、差別的取り扱いに関しても何らかの意思表示をした中でまとめて欲しい。

●宇部市職員の対応要領を作成して、これを読んですぐ解決できる問題ではないと思うが、障害をお持ちの方と触れ合ったことのない新人職員に対して、読み物だけで伝わるものなのか。経験

と実際の触れ合いだと思いがいかか。

●対応要領や留意事項、また手引きについてもよくできていると思う。ただ、障害をお持ちの方と接する場合において、相手の気持ちや意思をいかに汲み取るか。そのためには、実際に障害をお持ちの方との交流、接する場がないとかなり難しいと思う。相手の状況というか、理解し尊重し合う気持ちをいかに持つかが一番大事ではないかと思う。それがなければ、接することもかなり難しいだろうし、表面上だけの付き合いになるから、新人職員であれば、まずそういった場を体験してもらおう。福祉学習や教育として、市内の高校生や総合支援学校高等部の生徒と一緒に交流してゲームをしたり、総合支援学校での学習を通して、一緒に体験し理解を深める。そのことによって、高校生の生徒も違う場面で何らかの障害をお持ちの方に会ったときに、理解と尊重し合う気持ちを持って接することができるのではないかと思う。だから、バリアフリーというのは、基本的に福祉教育や学習がないとなかなかできないのではないかと思う。

●職場に若い職員が入って来て、その者は特別養護老人ホームで何か月か勤めた経験があり、人に対する想いはきちんとしたものを持っているが、経験というか場数というか、高齢者でもそうだが、同じ病気を持っていても感じ方や考え方が違うから、この人がこうだったからこの人もこうだという考え方は違う、という話をときどきする。そういう意味でも、マニュアルを全部覚えても、その人が求めていることに対してきちんと対応できるかどうかはすごく難しいと思う。

●留意事項の中に、「合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性が高い」とあるが、そのとおりでと思う。同じ障害名でも個別性があり、新規の利用者との出会いは毎回緊張するし、前回これでうまくいったから今回もこれでうまくいく、とは決して思わない。福祉の現場だけでなく、他の現場でも同様だと思う。

市役所のような公共性の高いところで、誰にでも対応できる窓口を求めるのはかなりきついと思う。ただ、障害者の権利条約や時代の流れの中で、それに組みまざるを得ない場面になっている。これから10年後や20年後に、法律に基づいてその地域がどうなっていくのか現場の一職員として見届けていきたいと思う。

●これまでの色々な議論の中で、子どもたちに対する障害の理解、これは大事なことだと思うし進めるべきであるが、いつも気になるのが、一般の学校と総合支援学校のPTA活動が統一化されていない。小・中学校、高校のPTA活動と総合支援学校のPTA活動が別組織で動いて活動している。子どもたちが交流をしていて、親の段階で交流がないということは、障害に対する正しい理解について、すごく大きな問題を抱えていないか。ここでどうこういう話ではないが、今後の大きなテーマではないかと思う。

### **(3) 障がい等地域支援ブロック会議の報告（資料3）**

(事務局)別添(資料3)に沿って説明

※地域課題については、協議会で意見等がなかったため、事務局で対応を協議し次回の協議会で報告

### **(4) 地域生活支援拠点等整備促進モデル事業の実施について（資料4）**

(事務局)別添(資料4)に沿って説明

●この事業では、障害をお持ちの方の高齢化や重度化に基づいた親亡き後の支援、それから緊



急時の対応という部分をどのように捉えて支えていくのか、というのが大きなテーマだと思う。

第1回準備委員会では、様々な立場から多岐にわたるご意見をいただいたので、それをどうまとめいくかが大きなテーマではないかと思うが、キーワードとしては、「緊急」の考え方。何ををもって緊急とするのか整理が必要ではないか。障害をお持ちの方の状況によっては、体調を崩したから連絡をすればいいのか、連絡をしていいのか悪いのか。それぞれの立場で緊急が違うので、緊急とは何かを考えていかないといけないと思う。また、実際に当事者や家族の皆さんが、具体的な緊急や何を求めているのか、どういったニーズがあるのかをアンケートを通じて調査する必要があると思う。これを宇部市独自の形にするためには、宇部市が地域でこの問題をどうやって支えていくのか、仕組み作りをしていくのか、というのが大きなテーマだと思う。

今回、拠点づくりの仕組みを作るのがモデル事業なので、提案ができて、それを基に事業展開をしていくのであれば、参考となる報告書を作りたいと考えている。限られた時間の中での事業実施であり、十分とはいかないかもしれないが、できるだけ納得できるものを作りたいと思っている。

## 2 その他

●本年度から、宇部市役所において視覚障害者の採用試験、パソコン等を用いた採用試験が始まった。現在、中途視覚障害者の方が非常に増えている。昔のように、生まれながらの方というよりも、中途障害で視力を失われる方が多い。

もし、宇部市役所の職員の方が視力を失われた場合、そこで解雇ということはないと思うが、リハビリを受けて、再び自分の経験等を生かして音声のパソコンを使ったりしながら、就労継続ということにして欲しい。

国家公務員は、リハビリ期間を設けて訓練をして、再度職場に復帰できるシステムが出来ている。地方公務員にその様なシステムはないと思うが、今後、宇部市の職員で目が不自由になったときには、是非そのような仕組みを作って実施していただきたい。