第３部

市民・事業者等

第１章においては、①平成29年８月に全国の日本国籍を有する18歳以上の3,000人を対象に内閣府が実施した「障害者に対する世論調査」、②金沢市ｅモニター制度（「市民」といいます）の登録者を対象とした調査、③金沢市障害者差別解消支援地域協議会を構成する団体・事業者（「事業者等」といいます）を対象とした調査を比較分析しています。この場合、内閣府が実施した「障害者に対する世論調査」を「全国」と略しました。また、「障害者に対する世論調査」との整合を図るため、市民および事業者等は無回答を除いて計算しています。

第２章は、事業者等の差別解消や合理的配慮の取組みについて、回答の集計および記述回答の取りまとめを行ったものです。

## 章　選択肢回答

### 　障害のある人に対する意識

##### 　「共生社会」の周知度

「障害のある・なしにかかわらず、誰もが社会の一員としてお互いを尊重し、支え合って暮らすことを目指す『共生社会』という考え方を知っていますか」という設問に対して、「知っている」と答えているのは、事業者等の68.4％が最も高く、全国と市民はほぼ同率ですが、「知らない」は、全国より市民が7.5ポイント低くなっています。

1. 「共生社会」の周知度

##### 　「共生社会」の考え方

「行政では、『共生社会』の考え方に基づいて、障害のある人もない人も共に生活できるための環境づくりを進めています。この『障害のある人が身近で普通に生活しているのが当たり前だ』という考え方について、どう思いますか」という設問の「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計は、全国88.2％に対して、市民が87.7％、事業者等が92.5％です。

1. 「共生社会」の考え方

##### 　障害者週間の周知度

「国は、障害や障害のある人に関する理解と関心を深め、障害のある人の社会参加への意欲を高めるために、毎年12月３日から12月９日までの１週間を『障害者週間』と定めて、さまざまな取り組みを行っています。あなたは、『障害者週間』を知っていますか」という設問の「月日も含めて知っている」は、全国が3.7％、市民が3.1％、事業者等が6.6％であり、「知らない」は、全国が76.1％、市民が70.3％、事業者等が38.6％です。「障害者週間」は、一般的には周知度が低いという結果になっています。

1. 障害者週間の周知度

### 　障害のある人とのふれあい

##### 　行事や催しへの参加意向

「障害のある人に対する理解を深めるためのさまざまな行事や催しに参加してみたいと思いますか」という設問に対して、「ぜひ参加したい」と「機会があれば参加したい」の合計は、全国が64.4％、市民が61.6％、事業者等が70.2％となっています。

1. 行事や催しへの参加意向

##### 　参加したい行事や催し

「(1)で『ぜひ参加したい』『機会があれば参加したい』と答えた方におたずねします。どのような行事や催しに参加したいと思いますか」という設問に対して、全国・市民・事業者とも「障害のある人が作成した絵画等展示会・作品展」が最も高くなっています。「障害のある人のことをテーマとしたセミナーやシンポジウム」は、全国が20.2％なのに対し、市民が45.0％、事業者等が50.6％となっています。これは、金沢市が20年以上も続けている市民フォーラムの効果と考えられます。

「その他」の行事や催しとして、図表３－６の記述がありました。

1. 参加したい行事や催し（複数回答）
2. 参加したい「その他」の行事や催し

|  |  |
| --- | --- |
| 区　　分 | 内　　　　　　　　　　容 |
| 市民 | ・対障害者ではなく、障害のある人とともに何かすること。・障害のある人とその家族との話の場・直接話をする機会・障害のある方が働くカフェを利用したことあります。 | ・子ども達と障害のある人とふれ合えるワークショップみたいな時間があればいいと思う。・交流・観光ボランティアとして金沢の町、観光スポットを案内できれば。 |
| 事業者等 | ・障害をテーマにあげること自体に疑問がある。かえって差別を助長しかねない。・特別支援学校の学習の様子・宿泊ボランティア | ・車いすの方にも、簡単に着られる、着せられる物を紹介したい。・障害がある人も普通の人と同じであり、ことさら障害のある人とは考えない。 |

##### 　手助けの経験

「障害のある人が困っているときに、手助けをしたことがありますか」については、市民・事業者とも「ある」が全国を上回っています。

1. 手助けの経験

##### 　手助けをした理由

「(3)で『ある』と答えた方におたずねします。それはどのような気持ちからでしょうか」に対しては、「困っているときはお互い様という気持ちから」が最も高く、次いで「障害のある人を手助けするのは当たり前のことだと思うから」となっています。

手助けをした「その他」の理由として、図表３－９の記述がありました。

1. 手助けをした理由（複数回答）
2. 手助けをした「その他」の理由

|  |  |
| --- | --- |
| 区　　分 | 内　　　　　　　　　　容 |
| 市民 | ・自分よりひどそうだったから･･･。・自分が身体障害者だから、その大変さを知っているから。・障害の有無に関わらず、困っていたから。 | ・困っている人に障害者も健常者もないと思うので、「困っている人だったので助けた」という思い。・頼まれたので。 |
| 事業者等 | ・困っているときに助け合うことは当たり前。・一緒に働いていたから。・サークルに所属していた。 | ・障害のあるなしに関わらず、困っている人を手助けするものだと思うから。・障害者スポーツ指導者の立場として。 |

##### 　手助けをしたことがない理由

「(3)で『ない』と答えた方におたずねします。手助けをしたことがなかったのはどうしてでしょうか」という設問では、「困っている障害のある人を見かける機会がなかったから」が最も高くなっています。市民・事業者等は、「どのように接したらよいかわからなかったから」「自分が何をすればよいかわからなかったから」が、全国の２倍以上の率になっています。

1. 手助けをしたことがない理由（複数回答）

##### 　ボランティア活動への興味

「障害のある人にかかわるボランティア活動（外出時の付き添い、話し相手、レクリエーションの手伝い等）に興味がありますか」という設問では、市民・事業者等とも「興味があり、機会があればしてみたい」が最も高く、次いで「興味がない」となっています。

1. ボランティア活動への興味

##### 　差別や偏見の有無

「世の中には障害のある人に対して、障害を理由とする差別や偏見があると思いますか」については、「あると思う」が最も高く、次いで「ある程度はあると思う」となっています。「あまりないと思う」と「ないと思う」の合計は、全国が14.1％、市民が7.8％、事業者等が5.2％です。

1. 差別や偏見の有無

##### 　差別や偏見の改善状況

「(7)で『あると思う』『ある程度はあると思う』と答えた方におたずねします。５年前と比べて障害のある人に対する差別や偏見は改善されたと思いますか」については、「ある程度改善されている」が最も高くなっています。「かなり改善されている」と「ある程度改善されている」の合計は、全国が50.6％、市民が41.9％、事業者等が70.2％となっており、事業者等が最も差別や偏見が改善されていると思っているようです。

1. 差別や偏見の改善状況

### 　障害者関連施策について

##### 　障害者権利条約の周知度

「障害者権利条約」について、「条約の内容も含めて知っている」と「内容は知らないが、条約ができたことは聞いたことがある」と答えた合計は、全国が21.3％、市民が27.9％、事業者等が53.3％です。

1. 障害者権利条約の周知度

##### 　障害者差別解消法の周知度

「障害者差別解消法」について、「法律の内容も含めて知っている」と「内容は知らないが、法律ができたことは知っている」と答えた合計は、全国が21.9％、市民が26.7％、事業者等が61.0％となっています。

1. 障害者差別解消法の周知度

##### 　障害のある人への配慮や工夫（※）と差別について

|  |
| --- |
| （※）障害のある人への配慮や工夫障害のある人とない人が同じように生活するためには、例えば、受付窓口で耳の不自由な方に筆談で対応したり、商店で高い棚にある商品を店員が代わりに取ってあげたりするなど、さまざまな配慮や工夫が必要になることがあります。 |

「もし、こうした配慮や工夫が行われなかったとしたら、それが『障害を理由とする差別』にあたる場合があると思いますか」という設問に対して、「差別に当たる場合があると思う」「どちらかといえば差別に当たる場合があると思う」と答えているのは、全国が53.5％、市民が53.3％、事業者等が62.3％です。一方、「どちらかといえば差別に当たる場合があるとは思わない」「差別に当たる場合があるとは思わない」と答えているのは、全国が34.4％、市民が18.7％、事業者等が10.1％です。市民・事業者等は、全国より「一概にいえない」が高くなっています。

事業者等の調査の欄外に、「差別というより不親切。配慮があって当たり前」という添え書きがありました。

1. 障害のある人への配慮や工夫

##### 　企業などの負担と配慮

「障害のある人が、障害のない人と同じように生活していくためには、さまざまな配慮や工夫が必要になります。一方、こうした配慮や工夫を行うには、経済的な負担を伴う場合もあります。あなたは、企業などがこうした配慮や工夫をどの程度行うべきと考えますか」については、「可能な範囲の負担であれば、配慮や工夫をするよう義務付けるべきと思う」「可能な範囲の負担であれば、配慮や工夫を行うよう努力すべきと思う」の２項目が高くなっています。「負担の程度にかかわらず、配慮や工夫をするよう義務付けるべきと思う」は事業者等が低くなっており、当事者意識が表れているように思われます。

1. 企業などの負担と配慮

##### 　障害者支援マーク等の周知度

障害者支援マーク等については、「障害者のための国際シンボルマーク（車いすマーク）」「身体障害者標識（身体障害者マーク）」「盲人のための国際シンボルマーク」などの周知度が高くなっています。「ほじょ犬マーク」「ヘルプマーク」は、全国より市民・事業者等がかなり高くなっていますが、全般的に全国より市民のほうが低くなっています。

1. 障害者支援マーク等の周知度（複数回答）

##### 　企業や民間団体への要望

「障害のある人のために企業や民間団体が行う活動について、どのようなことを希望しますか」という設問では、「障害のある人の雇用の促進」「障害者になっても継続して働くことができる体制の整備」「障害のある人に配慮した事業所等の改善・整備」などが高い率を示しています。

企業や民間団体への「その他」の要望として、図表３－20の記述がありました。

1. 企業や民間団体への要望（複数回答）
2. 企業や民間団体への「その他」の要望

|  |  |
| --- | --- |
| 区　　分 | 内　　　　　　　　　　容 |
| 市民 | ・職場交流(友人作り) | ・障害者への金銭補助 |
| 事業者等 | ・障害があるなしに限らず、様々な人がいるのだから、ルールで縛るのではなく、臨機応変に柔軟に活動したら良い。 | ・障害のある人が仕事をするなかで、健常者が支援する体制 |

##### 　障害者施策は進んだか

「５年前と比べて(6)の選択肢のような障害者施策が進んだと思いますか」という設問では、「かなり進んだと思う」と「ある程度進んだと思う」の合計の「進んだと思う」が、全国54.4％、市民39.3％、事業者等63.5％であり、「あまり進んでいないと思う」と「ほとんど進んでいないと思う」の合計の「進んでいないと思う」が、全国33.3％、市民42.3％、事業者等27.1％となっています。

1. 障害者施策は進んだか

##### 　行政への要望

「障害のある人に関する行政の施策のうち、もっと力を入れる必要があると思うものをあげてください」という設問では、「障害のある人に配慮した住宅や建物、交通機関の整備」「障害に応じた職業訓練の充実や雇用の確保」「障害のある子どもの相談・支援体制や教育と、障害のある人への生涯学習の充実」など、多くの選択肢が高くなっています。

行政への要望の「その他」として、図表３－23の記述がありました。

1. 行政への要望（複数回答）
2. 行政への「その他」の要望

|  |  |
| --- | --- |
| 区　　分 | 内　　　　　　　　　　容 |
| 市民 | ・障害がある人の家族が普通に社会に溶け込ませることができるようにするサポート・官庁自体の障碍者雇用基準の履行・職場交流 | ・障害者自身が自ら受けることができる支援を知ることができる啓発・広報活動・差別がなく誰でも隔たりのないユニーバーサルな世界・障害者への金銭補助・負担軽減 |
| 事業者等 | ・企業が障害者を雇用するにあたって、行政からの支援（物的、人的） |

### 　障害のある人の芸術文化・スポーツ

##### 　東京パラリンピックの周知度

東京パラリンピックについて、「実施されることを知らない」と答えているのは、市民の1.7％（４人）だけです。ほとんどの人が東京パラリンピックを知っているということになりますが、「パラリンピックの競技種目や内容を知っている」のは、市民が17.5％、事業者等が27.4％です。

1. 東京パラリンピックの周知度

##### 　障害者による文化芸術活動の推進に関する法律の周知度

「平成30年6月に『障害者による文化芸術活動の推進に関する法律』が施行されたことにより、障害のある人の文化芸術の裾野拡大と振興を目指した事業が全国的に展開されています。この法律を知っていますか」という設問では、「法律名も内容も知っている」がともに2.2％、「知らない」は市民83.8％、事業者等80.0％となっています。

1. 障害者による文化芸術活動の推進に関する法律の周知度

##### 　アウトサイダー・アート作品展に行ったことがあるか

「金沢市では、優れた芸術的才能をもつ知的障害のある人等の創作活動に対し、創作環境や発表の場などのサポートを行う等のアートによる就労活動支援事業を実施しています。その一環として、毎年、金沢21世紀美術館等でアウトサイダー・アート作品展を開催しています。アウトサイダー・アート作品展に行ったことがありますか」という設問に、「アウトサイダー・アート作品展に行ったことがある」は市民5.2％、事業者等3.5％、「アウトサイダー・アートという言葉自体を知らない」が市民75.5％、事業者等68.6％となっています。

1. アウトサイダー・アート作品展に行ったことがあるか

##### 　金沢アウトサイダー美術館ｉｎふらっとバスに乗ったことがあるか

「昨年度よりアウトサイダー・アート作品をふらっとバス車内に展示した『金沢アウトサイダー美術館ｉｎふらっとバス』を運行しており、今年度は全車両に拡大する予定です。『金沢アウトサイダー美術館ｉｎふらっとバス』に乗ったことがありますか」という設問に、「乗ったことがある」は市民1.7％、事業者等0.4％、「知らない・気づかなかった」が市民90.4％、事業者等86.7％となっています。

1. 金沢アウトサイダー美術館ｉｎふらっとバスに乗ったことがあるか

### 　障害のある人とのコミュニケーション

##### 　コミュニケーション支援

「障害のある人の中には、目が見えない、耳が聞こえない、多くのことをすぐに理解することが難しいなどのために、文字や音声、早口の会話などでは必要とする情報が得られなかったり、理解が難しいなど、コミュニケーションに配慮が必要な人もいます。こうした障害のある人が社会でいきいきと生活できるよう、障害のある人とのコミュニケーションにおいて支援したいと思うことを教えてください」の設問では、「できる範囲で対応したい（ゆっくり・わかりやすく話したり、筆談を行うなど）」が市民73.4％、事業者等84.1％と高く、「音声を文字に変換したり、文章を読み上げるなどのアプリケーションを使いたい（今後使ってみたい人も含む）」も市民26.2％、事業者等27.4％となっています。

「その他」として、図表３－29の記述がありました。

1. コミュニケーション支援（複数回答）
2. 「その他」のコミュニケーション支援

|  |  |
| --- | --- |
| 区　　分 | 内　　　　　　　　　　容 |
| 市民 | ・手が不自由なので手話ができにくく、手話通訳ができない | ・パソコン要約筆記をしている。 |
| 事業者等 | ・話を聞く機会を増やすなど、時間を確保する。 |

##### 　手話言語条例の周知度

「金沢市では手話への理解の促進及び手話の普及を図り、ろう者とろう者以外の者が相互に人格及び個性を尊重し合いながら共生する地域社会を実現するため、手話への理解の促進及び手話の普及についての基本理念、市、市民及び事業者の役割、基本的な施策等必要な事項を定める『手話言語条例』を、平成29年に施行しました。手話言語条例について知っていますか」については、「条例の内容も含めて知っている」が市民・事業者等とも3.1％、「知らない」が市民84.3％、事業者等81.6％となっています。

1. 手話言語条例の周知度

##### 　市民フォーラムへの参加

市民フォーラムに「参加したことがある」と答えているのは、市民1.7％、事業者等1.8％であり、「知らない」が市民78.2％、事業者等64.5％です。

1. 市民フォーラムへの参加

## 章　事業者等の取組み等

##### 　対応に困ったり、問題が発生した事例はあるか

あなたの団体等の職場等で、実際に障害や障害のある人に関して、対応に困ったり、問題が発生した事例はありましたか。

1. 対応に困ったり、問題が発生した事例

対応に困ったり、問題が発生した具体的事例

○視覚障害のあるお客様が鉄道のプラットホームから線路に転倒される。（２件）

○会館でイベントを開くにあたり、エレベーターにストレッチャーが載せられず、２階に上がれない人がいることが判明した。

○エレベーターがないため、肢体不自由者への対応で困っている。

○エレベーターがなく、足の不自由な方やお年寄り等の２階、３階への移動が困難

○工場見学の際に、階段を上らねばならなかった。工場内の騒音に過剰に反応をする方がおられ、パニックになった。

○下肢障害があり、杖を使用して歩行されている方が事業所内で転倒してしまうことがある。

○特別支援学級（情緒）１クラスに５人の生徒中、１人は身体的な障害をもっており、男子１人、女子１人は、情緒的に不安定な面があり、教室に入れなかったり、クラス内の友だちのトラブルが多くなる。５人中３人に手がかかる状況で、支援員１人では対応しきれない状況がずっと続いている。市教委にもう１人支援員の追加をお願いしているが、なかなか認められない。

○特別支援学級と通常学級の生徒との人間関係づくりの難しさ。

○小学校では、通常級にも支援を要するお子さんが在籍しています。学習妨害をしたり、学級から出て行ったりする子への対応は、常時行われています。

○身体障害者１級１人、統合失調症２級１人を採用しているが、身体障害者は体調が優れず、欠勤が多くて困っている。

○障害のある人の宿泊施設の問い合わせで、どの程度のバリアフリーもしくはハンディキャップルームが必要であるのか、電話では対応できないケースが多い。

○トイレの補助手すりの形状や右・左側の設置位置等、障害のある方の障害の度合い等により、対応が異なる。トイレ以外でも、障害の度合いがパッと見て分からないため（また、どのような障害を持っているのかが、分からないため）、対応が困難。弊社だけでなく、バリアフリー化の設備は年々向上しているものの、既存の設備を新たにバリアフリー化するためには費用が高く、実現が難しい場合が多いのではないかと思う。

○盲導犬について、犬の嫌いな人との共存。盲導犬は商業施設への入店も許可されているが、お客様の中にはどうしても犬の嫌いな方もみえ、クレームとなっている。

○車道から歩道への乗り込み（車いすの方）で、縁石をえぐってはあるが、わずか１㎝でもなかなか乗り上げが困難な場合が多い。もっとスムーズなバリアフリーに！

○車いすでの来社について情報の共有が不十分で、警備員の対応が十分でなく、お客様から苦情を頂いた。

○介助者が車いすを押しているとき、少し混み合っていると、「あんたら、どいて！」と強い語調で、まるで特権みたいに言うのは、自己権利主張のＴ.Ｐ.Ｏの間違い。

○全盲でない目の不自由な方への接客態度がなっていないとお叱りを受けた。お客様が望むサポートに対して、こちらの手の貸し具合が不充分だったことが理由

○電車出張直前に鉄道利用者がお越しになられて、介助者の手配がつかず、時間を要したことがある。

○車いすの方のバスへの乗降

○車いすを使用した障害者の方ですが、一人での来店をほぼ毎日続けられており、お手洗いの利用を男性社員２～３人で対応しています。介護者の方と同伴でのご来店をお薦めするのですが、聞き入れてもらえません。また、会話内容がかなり横暴なときもあり、対応に困りました（数年前）。

○医療的ケア児の七五三

○盲、聾の方の接客

○コミュニケーションが上手く取れない。

○大きな声で注意した時に「こわい」と言われた。

○努力しているが、支援が十分できないため、障害者が孤立したり、敷地外に出てしまい、かなり離れた所で見つけた。途中で事故や事件に巻き込まれなく良かったが……。

○対応が難しい事例において、十分な人手が足りず、職員が疲弊してしまった。

○精神障害の方が急に声を出したり動いたりする時、周りの社員がおびえる。

○精神的に起伏のある社員の対応に困ったことがある。

○パニックを起こし、精神的に不安定になることがある。

○車いすがすべて貸し出し中となり、希望者に対応ができなかった。

○本人からの訴えと事実に相違がある。

○こちら側の考えを理解してもらえない。

○周囲を気にすることなく、大声をあげる。

○取り組んでいることへの理解や、出来事に対する客観的な理解が進まず、対応に悩むことがあった。

○障害がある児童への対応

○障害がある人への対応

○当職場には、障害オープン、非オープンの方を問わず在籍している。ほとんどの方は、何の問題もなく、コミュニケーションも十分に取りながら配慮できているが、障害の自覚がない方が一人いる（発達障害で人に対して攻撃的）。相手に意見を求めながら、一言でも発すると、被せて反論してくる。その後も、一方的に仕事の邪魔をしながら、何の脈絡もない話をしてくる。一方的に話して気が済んだら終わるが、ひどいときは30分以上話している。これが、１日５回もある。

○特に精神障害の方について、同じように対応しているつもりですが、「会社の対応が、親切すぎて、迷惑をかけている気がする」「会社の対応が雑。ハラスメントだ」等、極端な受け取り方をして、１週間も経たず退職する方が多いです。人事担当としては、一生懸命指導している職場の皆さんに申し訳ない気持ちです。精神障害の方の皆さんが、そんな方だと決めつけてはいけないとは思うのですが……。

○一緒に仕事をしている人が変わると精神的に不安定になることが多く、人の配置には気をつけていた。

○精神障害者…会社に出勤できなくなる（突発性難聴の発症…工場音、道具の音等によるストレス）。

○自閉症（アスペルガー）…作業中に、自分を殴ったり、頬を叩く等の自傷行為

○人間関係で周囲の理解を得られず、円滑なコミュニケーションを図ることが難しいと感じる場面がある。

○仕事に集中できない人について、働き方や人との関係性について問題になった。

○仕事に対する不満を長々と話すことが度々あり、聞く人が仕事にならない。

○障害者雇用の採用面接の際、職種は可能な限り門戸を開いて求人をした結果、最低限のレベルに達しない障害者からの応募があり、ハード・ソフトを含めて可能性を探ったが、結果的には不採用としたこと（特に応募者からの苦情はなかったが、採用担当者として判断に迷った）。

##### 　差別解消や理解向上を図った事例はあるか

あなたの団体等の職場等で障害や障害のある人に対する差別解消や理解向上を図った具体的な事例はありますか。

1. 差別解消や理解向上を図った事例

差別解消や理解向上を図った具体的事例

○職場で研修会を行っている。（６件）

○差別解消や理解向上に向けた研修を実施した。（２件）

○石川県内の地方自治体職員と障害者差別解消をテーマとしたグルーブディスカッションを実施した。

○人権教育の校内研修会で障害者差別についてもふれている。

○人権週間に合わせて社内で講演会など、啓発活動を実施している。

○障害について理解を深める協議の時間を設定する。

○道徳や学活での指導

○人権教育の一つとして学習会

○職場内人権教育での差別解消に向けた教育

○障害を持っている人に対応する必然性のある職場であるため、理解向上や差別解消に対しては、自分ごととして日々研修であり、情報交換や共通理解実践は当たり前である。

○障害のある人の行動を体感する教育等の実施

○雇入れ前に関連セクションにセミナーを行い、対応に留意できる体制をとった。

○難聴の生徒のために、机・椅子にテニスボールを付けた。ボールの確保が大変だった。

○宿泊施設の紹介で、新規に開業したホテルのハンディキャップルームがほぼ完全な体制に整ったところを紹介してもらい、予約対応ができたことがある。

○車いすのお客様への接客向上のため、車いすの方の介助の仕方等の社内講習の実施

○車いすを使用されているお客様のご案内方法に関する社員教育

○駅等で困っていらっしゃるお客様に対する声かけ等（共助の取組）

○手話の講習を受ける社員への研修補助（講習代の補助等）

○ＵＤ（ユニーバーサルデザイン）の着物を工夫して開発しました。これは本人（車いすの方）や家族もさることながら、健常者の方に“障害者でも、着物は着たいのだ”ということを知ってもらいたいからです。商売抜きに（全然儲からない）、啓蒙活動として取り組んでいます。駅前の福祉用具情報プラザさんに、見本等を置かせてもらっています。ご支援ください。呉服屋さんも車いすの方をお客様と思っていません。振り袖リストからも外しています。

○ヘルプマークの周知への協力

○点字によるご案内文を貼る。

○白杖を使用されているお客様への積極的な声かけ

○勉強会を開いて、目が不自由な方への介助の仕方を周知徹底するよう努力した。

○障害がある人への理解を深めるための研修

○障害がある人の特性や対応、必要な配慮などについての研修を行った。

○雇用促進にあたって、理解を深めるための研修

○研修をして理解向上を図っている。

○年間の教育として実施している。

○具体的な事例をもとに、適切な対応について協議する場を設けた。

○職員に対して、考え方や具体的関わり方等を研修したり、話題に取り上げ、啓発している。

○職業柄、常に研修、事例による学び合いを行っています（小学校）。

○職員・非常勤職員向けに、発達障害にかかる理解向上を目的とした研修を実施

○児童に対する指導で障害者に対する理解向上を図る内容を取り扱った。

○支援を要する子どもの理解のための会を定期的に行っている。

○授業中、大声を出す、暴れる等があり、対応に困ることがある（小学校）。

○週に１回プチ児童理解の会、月に１回児童理解の会を開き、職員で理解向上を図っている。また、講師を招いて理解向上を図っている。

○個別の障害のことや対応の仕方などについて研修を行い、共通理解をした。

○６年生は、認知症サポーター講座を毎年受講している。

○毎朝、体調確認のため、声かけを行う。

○長時間の作業は集中力がなくなるため、休憩時間を挟む、また、声かけを行う。

○月１回、定期的にミーティングを行い、本人の状態確認や生活面での確認を行う。

○特別支援学級生徒と通常学級生徒の相互交流を実施（行事の参観。パラリンピック種目を共に行う等）。

○障害者スポーツ選手の話を聞く機会

○障害者体験の実施

○障害がある子たちの困り感を理解するため「児童理解の会」を定期的に行っている。

○障害がある児童への支援

○補聴器を使用している方について、①声や音がどのように聞こえているのか、②どのようなことに気を付けてあげればいいのか、２点について、講師を招き、講話していただいた。

○どうすれば気持ちよく使えるのか工夫

○厚生労働省作成の障害のある職員にたいする支援マニュアルを全職員に配布。特に、障害のある職員の在籍する部署は、全職員に一読（全500ページ近く）することを義務付けた。

○自身では配慮したつもりのこと（担当業務の制限等）でも、求人を差別することにつながることもあることをもう一度部署で共有し、検討し元に戻した（仕事をする上での、フォローの強化をした）。

○乗馬セラピー（キワニスクラブにて）キワニスドール作製

○健常者と同じように働けるよう、メンターを付けて指導している（雑用係として採用していない。誇りを持って働いてもらいたい）。

○障害者に関わるスタッフの生活相談員資格の取得

○特性に合わせた作業指示や指示書の作成

○可視化、簡略化した手順書の作成

○特性（数の読めない子）に合わせた治具の作成

○点字ブロックへの誘導

○二人三脚にて目的地まで進む。

○ビデオの視聴

○基本的には普通の社員と同等の扱いをしています。ただし、指示する人は固定しています。

○組織中で差別的偏見のないことを同意している。

○会社で障害者向けの業務見直しを行った。

○障害者への合理的配慮に係る相談について就業規則に明記

○サービス介護士資格取得の推進

○総合学習の中で、障害について扱った。体験や講習など、いろいろな教育活動を行っている。

##### 　合理的な配慮を行った事例はあるか

あなたの団体等の職場等で障害のある人に対して、合理的な配慮を行った具体的な事例はありますか。

1. 合理的な配慮を行った事例

合理的な配慮を行った具体的な事例

○聴覚障害者の方に対し、手話通訳を手配した。（10件）

○多目的トイレの設置（２件）

○障害者雇用（２件）

○階段の手すり設置

○段差の解消

○バリアフリー整備（建屋、車両）

○店舗のお手洗いをバリアフリーに改修した。

○事業所の廊下やトイレの手摺りを改修した。

○施設の改善

○駐車場からオフィス内の段差解消

○駐車場を近くに設ける。

○２階は不都合なので１階に変更

○テストのルビふり

○文字を大きくしたり、ふりがなをうつなど行った。

○パニックになったらクーリング室に行く。そのための部屋を設置した。

○見通しを示す。

○その子に適した分量・内容の宿題となるよう配慮している。

○字の書けない児童に、担任が黄色の色鉛筆で薄く書いてなぞらせる練習など、授業で配慮している。

○難聴の子がいるクラスでは、いすの脚にテニスボールを付けて余計な音を少なくしたり、担任がマイクを付けて授業をしたりしている。

○車いすの子が字を書きやすいような形の机を使用している。

○車いすの方に対して、車いす専用のデスクを購入した。

○車いすの方への対応

○車いすスロープなどのバリアフリー設備の導入

○車いすの方のバス乗降に伴う補助や車両手配等

○テストの際の配慮

○定期試験で、文字を読むのが遅い生徒に対して、担当教員が読み上げて試験を実施した。

○テスト受験

○ろう者に対する手話及び映像による対応

○耳が聞こえづらい方に光で合図する。

○通訳の依頼

○「福祉介護、健康フェア」、新潟市と新潟日報社共催（朱鷲メッセホール）で、車いすの方と健常者の方との共演で幸せ着物ショーを開催します。ＵＤ（ユニーバーサルデザイン）の着物の試着会も無料でします。

○２階建ての社屋ですが、エレベーターを設置したり、トイレを改良した。

○採用選考時の試験会場（設備・環境）

○配置部署

○聴覚や視覚の弱い人の座席を配慮している。

○シフトなどの配慮

○障害特性に合わせ、随時、職場環境等を含めて、合理的な配慮を実施している。

○障害を生じた社員に対し、より働きやすい無理のない部署に配置転換して職場でのサポート体制を実践した。

○周囲との関係がうまくいっていなかった場合もあり、部署替えを行った。

○活動などに見通しが立つよう、活動の流れや内容について視覚的に分かるようにしている。

○メモをとる時間をとって、理解する内容について、じっくり待った。

○施設環境を整え、余計な刺激を抑えるようにしている。

○個人タクシーで、毎日、利用していただいている若い女性の方ですが、自分から「手帳あります」と言いにくいのか、言わないので、無線配車のとき、オペレーターから「手帳対応（１割引き）をお願いします」と、伝えるようにしています。

○子どもに対して、個に応じて。

○個別に必要なものを準備する。説明する時、文字だけでなく絵、写真も用いる。

○個の状況に合わせた弾力的な運用

○様々な活動時における補聴器の着脱やロジャーマイク使用などの配慮

○フラットな場所での対応。通常は３階だが１階で

○自身では配慮したつもりのこと（担当業務の制限等）でも、求人を差別することにつながることもあることをもう一度部署で共有し、検討し元に戻した（仕事をする上でのフォローの強化をした）。

○管理職が積極的にコミュニケーションをとる。

○できるだけ「見える化」して、内容を分かりやすく伝える。

○乗馬によるこころと身体のセラピーを行っている。

○統合失調症（２級）者に嘱託社員をメンターとしてつけ、教育指導しているので、一定レベルの仕事をしてもらっている。

○集団が苦手な方について、昼休憩の時間をずらして取得してもらう。

○車いすの社員雇用に向けて、上下調整可能のデスクの準備。棚の整備

○業務の時間や休日の調整を図った。

○就業時間を個別に設定。業務時間に通院を認める。

○業務内容を変更

○仕事内容への配慮

○駐車場、トイレを広くし、利用しやすいような設計に配慮した。

○所属部署以外での業務を指示

○精神障害を持った社員に対する適時適切な業務指示

○無理をさせないよう配慮を行っている。

○みどりの窓口に「筆談の方、お申し出ください」といった掲示を行い対応している。

○採用予定者の障害程度を細かく聴取し、配置所属との打合せを十分に行った上で採用を決めた。

○学校なので障害に応じた個別の支援を行っています。

○回答は差し控えたい。

##### 　理解促進や合理的配慮などのための行政からの支援

あなたの団体等において、障害や障害のある人への理解促進や合理的配慮などを進めるうえで、行政からどのような支援や施策があればよいか教えてください。

1. 理解促進や合理的配慮などのための行政からの支援（複数回答）

「その他」に記述されていたに具体的な支援

○車いすユーザーがいる集会、シンポジウムで使えるリーズナブルな公共施設、ホールが限られています。文化ホールは駐車場がなく、周辺の歩道も状況が悪いです。歌劇座の２階の大集会室も２区画借りないとアクセスできないのです。公共ホールのバリアフリーを徹底してほしいです。駐車場の自動発券機も手が届かず、人が待機していないと使えないです。シンポジウムでの手話通訳の経費負担は主催者にかかってくるので、情報保障しようと思うとハードルが高いのが現状です。

○個人タクシーですが、車いすのまま乗車できるジャパンタクシーの補助金をもらう手続きが難しく、ジャパンタクシーを購入する事業者がいない状況です。

○必要な人的配置。人員増をお願いしたい。

○どの企業も慣れないことで不安があると思います。行政のスタッフがサポートしてもらえる体制をとってもらえれば、少し安心して、もっと障害者雇用をチャレンジできます。

○支援員の方に入っていただいた場合は職場定着しやすいので、障害者の支援団体利用をもっと進めていただきたいです。

○各々の会社の実情を調査し、その会社に見合った障害者を紹介して頂きたい。

○身体障害ではなく、精神障害の理解関係機関との真の連携方策

○合理的配慮には人間補償が必要。きめ細かく支援するためにスタッフの数がいる。