

「みんなの SDGs」 COVID-19 と SDGs シリーズ
第 4 回オンラインセミナー
SDGs と新型コロナ：“障がい課題”を取り残さないために

報告書

2020 年 12 月 4 日

趣旨：

・新型コロナウイルスの感染拡大により、最も打撃を受けているのは子ども、高齢者、障がい者を有する人（特に女性）、移民、難民などの脆弱な人々であり、SDGs の目標 4, 8, 10 にあたる教育、雇用、不平等において特に影響が出ているといわれています。（SDGs レポート 2020（UNDESA、7 月 7 日））。

・障がいを有する人は取りのこされやすい状況にあり、感染リスクも相対的に高いといわれています。理由は、①衛生管理のための物理的バリア、②ソーシャルディスタンス確保の困難さ、③杖やデバイスなどへ接触する必要性、④情報アクセス、⑤基礎疾患の悪化、⑥医療へのアクセスの困難さ、⑦介護・介助などサービスの継続やアクセスの困難さなどがあげられています（WHO 資料：「新型コロナウイルス COVID19 アウトブレイク中の障がいにおける懸念事項」JANNET 訳）。

・これまで開催した「SDGs と新型コロナ」シリーズでは、在日外国人を取り残さないために、様々な実態や支援のための課題を共有し、いまだからこそ SDGs の視点で議論をかさねてきました。今回は「障がい課題」に焦点をあてて、リアルな課題とその解決に向けたアクションなどについて議論したいとおもいます。

概要：

- ・日時：2020 年 12 月 4 日（金） 18:30-20:30
- ・開催形式：マイクロソフト Teams によるオンラインセミナー
- ・タイトル：「SDGs と新型コロナ：“障がい課題”を取り残さないために」

プログラム：

第一部： 以下 3 名の方に 1 人 20 分ずつ「コロナで影響を受けている“障がい課題”とアクション」についてお話しいただき、各報告の後に質疑応答を行う（75 分）。

1) 障がいを持つ児の教育分野での現状と取り組み：井上一 氏（星槎グループ 本部長）
ADHD、LD、自閉症など発達障害があっても教育の機会を提供し、とりのこさない活動を続ける星槎グループ。コロナの拡大における影響や、児童と家族への取組について教育の視点から報告いただく。

2) 障がいを持つ人の生活と雇用を守る：松井亮輔 氏（法政大学名誉教授/日本障害者リハ協会 副会長）

経済活動の低迷により障がい者の雇用へさらなる影響が出ている。障害者雇用促進にむけた国レベルでの政策提言活動の現状と具体的な取り組みについて報告いただく。

3) 不平等な障がい 権利条約と政策への取り組み：秋山愛子 氏（国連アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP））

権利条約の批准と国内課題での進展にむけてワーキンググループなどで議論をかさねてきた統計に関する検討。障がいを持つ人がとりのこされないために取り組むべきアクションについて。

第二部： パネル形式で、コロナ感染拡大の再来・遷延とその先に備え、“障がい課題”を取り残さないために実践すべきアクション（教育の提供体制や諸制度とその運用の改善、共生社会達成に向けた取り組み、今だからこそ SDGs を使ってできること）について意見交換を行う。参加者からの質問にも一部答える（35 分）。

総合司会：池上 清子（プラン・インターナショナル・ジャパン理事長/法務省難民審査参与員）

モデレーター：伊藤 智典（JANNET 障害分野 NGO 連絡会/日本理学療法士協会）

池上 皆さまこんばんは。総合司会をさせていただきます池上清子と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。私は NGO のプラン・インターナショナル・ジャパン（公益財団法人）で、理事長を務めております。みんなの SDGs のメンバーでもあります。

きょうは、みんなの SDGs 主催のオンラインセミナーにご参加いただきましてありがとうございました。本日は第 4 回ということで、『SDGs と新型コロナ:障がい課題を取り残さないために』というテーマで、いろいろな課題があり取り残されやすいグループということで、障がいについて考えていくということになります。では、最初に主催者あいさつとして、国立国際医療研究センター運営企画部長の明石部長、よろしくお願ひいたします。

明石 池上先生、どうもありがとうございます。私、今、ご紹介にあずかりました国立国際医療研究センターの明石と申します。本日は皆さまにお集まりいただきましてどうもありがとうございます。

ご存じのように新型コロナウイルスの感染拡大が続いておりまして、最も影響を受けているというのが高齢者の方とか、障がいを有する方、特に女性の方とかですね。あるいは難民の方たちなど、脆弱な方たちがいらっしやいまして、そういう中で、SDGs の目標 4、8、10 に当たる教育とか、雇用とか、不平等において特に影響が出ているといわれています。障がいを有する方々は取り残されやすい状況にありまして、感染リスクも相当に高いといわれています。理由はいくつかあって、衛生管理のための物理的なバリアーがあるとか、あるいはソーシャルディスタンスを確保するのが難しい。あるいは、つえとかデバイスへの接触の必要性、あるいは情報アクセス、あるいは基礎疾患の悪化、あるいは医療アクセスへの困難さ、あるいは介護、介助などのサービスの継続とかアクセスの困難さなどが挙げられます。

これまで SDGs と新型コロナシリーズをやってきました、在日外国人を取り残さないためにとかいった形で議論を重ねてまいりました。今回は障がい課題に焦点を当てて、皆さまとリアルな課題、あるいはその解決に向けてアクションをどうするのかといったようなことをお話ししたいと思います。障がい者というだけではなくて、障がい者の方たちを取り巻く環境も含めて、皆さまでご議論していただければと思います。簡単ではございますが開催のあいさつにさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

池上 ありがとうございます。明石部長。それでは早速、セッションのほうに入りたいと思います。きょうは 8 時半までの時間がございまして、そこに第 1 部と第 2 部の 2 つのセッションで進めていこうと思います。第 1 部では 3 人の方からプレゼンテーションをしていただきまして、その後にパネルディスカッションという形で進めていきます。パネルディスカッションのほうは、JANNET の伊藤さんにモデレーターをお願いいたします。

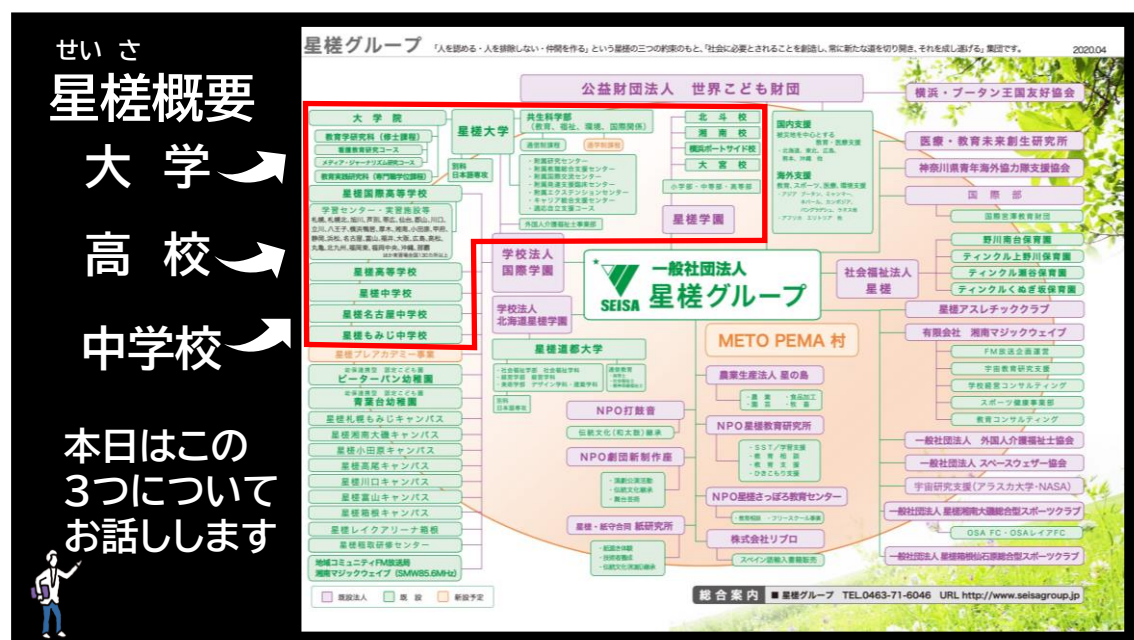
第1部

では早速ですが、最初のスピーカーをご紹介しますと思います。井上さんです。星槎グループの本部長で、お話のタイトルは『障がいを持つ児の教育分野での現状と取り組み』です。ADHDやLDや自閉症など、発達障がいがあっても教育の機会を提供し、取り残されない、取り残さない活動が続ける星槎グループということで、今回、このコロナの拡大における影響や児童と家族への取り組みについて、教育の視点から報告をいただくということにいたしました。では井上さん、よろしくお願いします。

井上

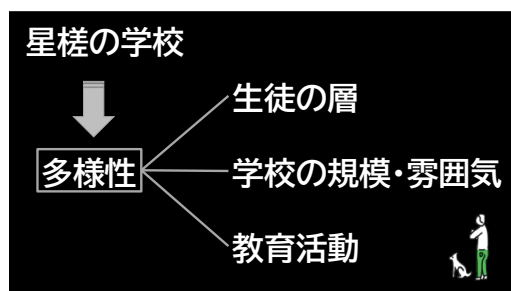


ご紹介ありがとうございます。星槎グループの井上と申します。よろしくお願いします。星槎の取り組みと子どもたちの変化、中学、高校、大学の報告ということでお話をさせていただきます。



星槎グループというのは、そこに書いてあるような図で表されている公益法人を中心としたグループです。自己紹介を兼ねてお話しさせていただきますと、私は井上一と申しまして、星槎グループの創設者である宮澤保夫の教え子です。星槎グループは、1972年に生徒2人の塾からスタートしています。私は9歳のときにその塾に入りまして、今日に至ります。いろんな仕事を経験させていただきました。話すとは止まらなくて、相手構わず話し続けるのですけれども、いろんな人の温かさで何とか今日まで生きています。

星槎グループは、北海道から沖縄まで、ゼロ歳から通う保育園・子ども園から、中学、高校、そして大学、大学院までございます。二十幾つかの法人からなるグループです。本日は星槎の取り組みと子どもたちの変化という点に焦点を当てて、中学、高校、大学の三つに限定してお話をさせていただきます。



まず星槎の学校のキーワードの一つは「多様性」です。星槎の学校は、もともと社会的な必要性から、こんな学校があつたらいいなっていう子どもたちの声に応えたいということで創ってきています。私たちは学校をやろうとは思っていません。子どもたちに必要な環境をつくっていききたいな、それが学校であれば子どもたちを守ることができるということでいろんな学校をつくってきました。子どもたちの声に応えようとしたその結果として「多様性が必要だった」ということです。

まず生徒の層ですね。例えば不登校の子であるとか、学校不適應であるとか、発達障がい、学習障がいのお子さんもうらっしゃいますし、星槎の勉強の仕方が好きだということで星槎に通われている方もいらっしゃいます。通信制の学校がいいということで通われている方もいれば、全日制の学校がいいということで通われている方もいる。また先日は、フィギュアスケートのNHK杯というのがありましたが、男子のシングルで優勝した鍵山優真のような世界で活躍するトップアスリートの選手も、星槎の勉強の仕方が合うということで入学してくるような場合もあります。

また学校の規模とか雰囲気というのも、いわゆる普通の学校と同じような大きさの学校もありますし、子どもたちがアットホームに過ごせるような本当に小さな規模の学校もあります。教育活動も、いわゆる英・数・国・理・社の勉強を中心としたやりかたと、それからさまざまな社会の場面を切り取って、そこから学んでいくやりかたとをあわせ持ちます。その先に英・数・国・理・社を見いだしていくというようなさまざまな教育活動を組み合わせて、子どもたちがその中で選んでいただけるような形にしています。

星槎の3つの約束

人を認める
人を排除しない
仲間を作る

その星槎の柱というのは、星槎の唯一の財産と言ってもいいのですが、私たちの思い、理念と呼んでいるものです。いくつかの形で表現をさせていただいておりますが、その一つがこの「星槎の三つの約束」です。それは、「人を認める。人を排除しない。仲間を作る」というもので、星槎の子どもたちであれば基本的にはみんながこの言葉が言えるものなのですね。簡単な言葉なのですけれども、実践するのはなかなか難しいですね。私もまだ全然できていないです。ただ、難しいからこそ、この言葉を胸に置いていろいろな人との関係であるとか、いろんなアクションを起こしていこうということを、全国の星槎の仲間がやっています。

COVID-19への主な対応(中高)

日付	政府	星槎の現場	星槎の本部
2/ 1	指定感染症	感染症対策→テスト期間	感染防止対策
2/20~	イベント開催への政府指示	ZOOM等による配信準備	感染者が出る前提 ZOOM環境整備等
2/27	臨時休校要請	大規模行事中止(小規模化・配信型) ZOOM等により日常の関係性維持	現場(こども)と本部 (情報)の役割分担
4/ 7	緊急事態宣言	授業の実施(Web/Hybrid/On Demand)	現場へのサポート
5/15		登校再開準備(ハイブリッド型)	再開チェックリスト (cf. CDC)
6/ 1		登校再開(ハイブリッド分散型)	

*学校/地域ごとに対応は異なる

それでは、きょうの本題のいわゆる新型コロナウイルス感染症に関してどのようなことが起こったのかということ、簡単に見ていきます。中学・高校、そして大学の、大きく二つに分けてお話しします。こちらの中学・高校の部分と、政府の感染症指定とかその辺の流れを一覧にしたものなのですが、まず2月1日に指定感染症ということになりまして、ちょうど星槎はテスト期間に当たっていました。ですので、対策をしながらテスト期間に入っていくと。その時点では星槎グループの本部、星槎グループには大体2万人ぐらいの学んでいる方がいらっしゃいますので本部からいろんな情報や指示を出すわけですが、感染防止対策という指針でやっておりました。

ところが2月20日ぐらいになると、イベント開催に対して段階的に政府から指示がออกมาして、いわば、締めていったわけですね。それに対して、星槎グループとしては「感染防止」対策ではなくて、「感染者が出る」という前提でのいろんな対策を組んでいこうということ

で、この時点から zoom 等を使った、zoom あるいはこの Teams とか、あるいは Google Meet とかそういったようなものを使って全ての授業をやるという方針を決め、準備を始めました。職員の研修とか環境整備に入って、段階的にそれを導入していきました。2 月 27 日に政府から臨時休校の要請が入りまして、それと合わせて休校に対してシフトしていくわけですが、この時期というのはいわゆる卒業式に向かっていく段階、あるいはいろんなイベントが組まれていくのですね。その大規模な行事に関しては全て中止といたしました。ただ単にやめるのではなくて小規模にして配信をしていくとかいうような形で、それぞれ、全国に高校だけでも 40 ぐらいの教場が全国にありますので、それを分散して、それぞれの地域性に合わせて対応していった次第です。

本部の対応としては、子どもの対応を現場に任せて、本部は現場に対してのサービス業に徹すると。国内外のさまざまな情報、WHO、アメリカの CDC 等の情報を常に把握しながら、現場に対してそれを加工し提供していくというような形で現場をサポートするスタイルにシフトしました。子どもたちに対しては、先ほどもお話ししましたが、例えば場面緘黙であるとか発達系のいろんな課題を持っている方もいらっしゃいますので、日常の関係性というものを維持するというのが非常に大事なですね。星槎は関わり合いというものをキーワードにして教育活動を行っていきますので、例えば zoom 等によるホームルームをまずやってみようとか、zoom を使って「休み時間」をやってみようとか、いわゆるサロンみたいな形で、子どもたちが自由にやりとりをするような場面だけをまずつくってみようというような形で、いろんなやり方をこの辺で試行錯誤していています。ウェブの配信のみ、あるいは地域によってはハイブリッド形態で学校に来る子もいれば、自宅から参加する方もいると。あるいはオンデマンドの教材を作成していくとかですね。後ほど紹介しますけども、そのような形で緊急事態宣言へと向かってまいりました。

そして、5 月 15 日頃から、6 月からの登校再開に向けて再開準備に入っていく。この辺は段階的に登校の準備をしていくわけですが、ハイブリッド型、そして分散型でやっていきました。そのときに現場で子どもたちを受け入れる上で、感染者が出るという前提での対策はアメリカの CDC が一番進んでいると判断し、CDC のチェックリスト等を参考にしながら星槎のチェックリストを作成して、対応していきました。ただ、当然あくまでも学校とか地域ごとに、例えば東京、神奈川と、北陸を一緒にやることはできなかったのも、その対応はそれぞれに変えて進めていきました。

中学校・高校のケース① こども編 アンケート(820名)より

よかった点

朝苦手→ゆっくり寝れる
 感染怖い→安心
 集団苦手→徐々に慣れた
 聴覚過敏→集中できた
 録画・スクショ→拡大や見直し可
 パワポ・映像→わかりやすい
 チャット→質問しやすい
 新しいクラス→顔と名前一致
 忘れ物→心配なくていい
 ともだちや先生と会える！



困った点

スマホ→充電すぐなくなる
 音声や画像が切れる時ある/画質
 自分の画像(顔)が出るのが嫌
 質問するタイミングがわからない
 実際に会えない
 ゼミの時、放置されることあり
 目と耳が疲れる、長時間は無理
 授業が簡単すぎる
 板書が見にくい/プリント紛失
 眠くなる/チャットで遊ぶ人がある

そして、具体的に現場の声がどうだったのかということとを並べてみました。中学校、高校のケース1。子どもと保護者のアンケートを、後日ある程度、落ち着いてから採ったわけですが、これは10月ぐらいでしたかね。その時のアンケートです。手元にあるのは820名のアンケートで、分析をかけていったものを一部、紹介させていただきます。このコロナ禍で起こった変化に対して、子どもが「何がよかったか」そして「何が困ったか」との質問に回答してくれたものから、代表的なものをちょっと並べてみました。

よかった点というのは、朝、苦手だったからゆっくり寝られていいとか、感染が怖いけどこれなら安心だ、とか、集団が苦手なのだけど徐々に慣れてきた、とか。例えば聴覚過敏なのだけど、逆に家からインターネットで参加したので集中してできた、とかですね。黒板に書かれて消されるまでどうしようと思って急いで板書を写していたのだけど、インターネットで参加すると録画をしたり、スクショって言うのですね。スクリーンショット。録画をしたりスクショができるので、拡大したり後で見直したりというのが楽で、実ははかどった、とかですね。先生たちの板書とかプリントでやるよりも、パワポとか映像を駆使してくれたので逆に分かりやすかったとか。教員はかなり苦労していましたが、そういうのがありましたね。あと、チャットは質問しやすい。新しいクラスだったのだけど、要は、新入生は入学段階からウェブだったのですよね。なので、新しいクラスに入るの、ドキドキするわけです。だけど、実はインターネットでやると、それぞれの顔と名前が画面上に出てくるということで、新しいクラスの友達のことを、特に顔と名前が一致してよく分かったとかですね。あと、忘れ物を心配なくていい。一方、困った点はそこに書いてあるようなことで、機器とか、技術とか、ICT環境に起因するものと。それから、本人の特性とか困難さから生まれてくるものと。それから、こちら側の対応が至らず起こったものとありました。

中学校・高校のケース② 保護者編 アンケート(820名)より

よかった点

長く教室入れず→入学後、はじめの
一歩がオンラインで意外にもよかった
自宅で机に座って学ぶ姿を久しぶりに
見ることができた
昼夜逆転が自主的に治った
授業を参観でき、先生の努力に感謝
先生と生徒、生徒同士のやりとりが
できているのは素晴らしい
チャット効果で積極性が増した
自分で音量調節→音楽授業が好きに



困った点

不登校のぶり返し/登校開始時不安
家にこもる生活/体力低下
こどものサインに気付いてもらえ
ないときあり
休み時間の無駄話がないストレス
ゲームしながら授業を受けていた
親もテレワーク→機器が不足
PC＝居間→家事ができなかった
カメラとマイク→住環境が丸裸
PCの知識なくあたふたした

こちらのほうは保護者の声ですね。このインターネットを使ってウェブで授業を受けていったことに関して、よかったことは何か。自分の子どもは、長く教室には入れなかったのだと。だけど逆に、最初がオンラインでよかったのかもしれないって声がありました。あるいは自宅で毎日授業がインターネットでありますから、当然、机に向かって勉強するのですよね。久しぶりに机に座って学んでいる姿を見たという声がありましたね。あとは昼夜逆転が、逆に自主的に治ったという声もありました。親からすると授業を参観できて、先生たち、結構、頑張っているのだなっていうことに感謝をしているのですね。あるいは先生と生徒、生徒同士のやりとりがインターネットを通じてできているというのは本当に素晴らしいという声がありました。チャットを上手に使うことで、教室だと発言ができないのだけれども、チャットだったら発言ができるという子も多くいましたね。で、積極性が増してきたというようなこともありました。これもちょうど過敏系だと思いますけれども、自分で例えば音量を調節できる、パソコンだと。なので、授業が好きになっていったとかですね。時間がもうありませんので、ちょっと飛ばしますけれども。

保護者の部分に関しては、困った点については不登校がぶり返してしまうとか、良い方向への変化が止まってしまうのではないかっていうようなところの危機感を持っていらっしゃる方もいらっしゃいました。コロナ関連に起因する困難と、それから、家から授業を受ける困難っていうのを保護者は感じていらっしゃいましたね。PC が居間にあるので家事ができないとか、そういったこともあったり。あと、カメラとマイクで住環境が丸裸になるというようなこともありました。これが主に中、高のケースです。

星槎大学(通信教育課程)のケース

大学危機管理委員会

【参考】危機管理レベル考え方推移			
危機管理レベル	当初設定	5/18見直し	6/7接見 ステージ
3	都市封鎖的事態	—	IV: 爆発的な感染拡大
2	感染拡大警戒地域	特定(警戒)感染政府	III: 感染者の急増
1	感染確認地域	感染拡大注意都道府県	II: 感染者の漸増
0	感染未確認地域	感染観察都道府県	I: 感染者の散発的発生

判断と公表(HP)等

2020/12/4現在は

危機管理レベル2での具体的な運営
 ・「3つの部」を運営するための組織(行動変容)を、より強く推進する必要がある。
 ・星槎大学の校舎(横浜事務局、横浜キャンパス、箱根キャンパス)は、「一部の緊急の業務を減らし、基本的に業務停止」
 ・教職員は、基本的にテレワークだが、一部の緊急の業務に対して、制限をかけた形で出勤業務。
 ・オンライン会議のみ。
 ・スクリーニングは教員、職員、学生、大学院生は自宅受講のみ (ZOOM対応) (強制)
 ・更新講習も原則は自宅受講または在宅通達教育で実施。どうしても難しい場合は個別対応
 ・例外措置もあり

附属総合キャリア支援センター

学びの継続支援(2020/4より)

<経済的支援>
 学費減免(本学独自)
 学生支援緊急給付金(国)

<ICT環境支援>
 PCやWifiの貸出

経済的な困窮に併せ、**発達課題の特性や障害、持病を持っている方**の苦境は並大抵ではなく行政のサポートがなければカバーしきれない。

障害等に伴う困窮感に合わせ、僻地等物理的に隔絶されている方などに対する通信教育の価値の再発見 → 制度的な整備が必要

大学に関してですけれども、学内に設置した危機管理委員会が全体のコーディネートを、状況に応じて危機レベルをゼロから3に段階的に判断し、全学の対応を指示することになっています。今は危機レベル2ということでやっています。併せて、附属総合キャリア支援センターが学びの継続支援ということで、まずは学費を減免しました。それから、国の支援給付金を受けて、それを学生たちに回していくと。双方合わせて大体2000万ぐらいでしたか。ICT環境がない学生に関してはPCの貸し出し、Wi-Fiの貸し出しをして対応をしています。特に各種の発達課題の特性や障がい、持病を持っている方に関しては、なかなか本学だけではサポートし切れません。なので、制度的な整備が必要だなというふうに思っています。

星槎グループのケース①

全力!星槎まなびチャンネル

<https://www.youtube.com/channel/UCgkwV-0KnMw1ZmnqLWf9>

部活動 宇宙 大学教員による
 授業 バンド シームレス講座
 受験対策 演劇発表
 世界を学ぶ SDGsについて
 自宅でスポーツ 親の会プロジェクト
 進路指導 アートワークショップ
 教員紹介 感染症/公衆衛生

星槎グループ全体としては、ここに紹介する「全力!星槎まなびチャンネル」のようなオンデマンドの教材を何百と作成し、展開して、やったりしています。このあたりの全スタッフ

の力は素晴らしいと思います。

星槎グループのケース②

星槎アフリカアジアブリッジ

<https://seisasaab.com>

~~例年は8000人、各国大使等40か国の方が集まるイベント~~

コロナ

メイン横浜と全国の星槎と海外で分散開催

+

6チャンネルのオンライン化

こどもたち→変化

- ・何をどのように工夫すべきか
- ・得意不得意でどのように補うか

	1ch	2ch	3ch	4ch	5ch	6ch
	メイン会場	JICA横浜 第二会場	知覚 プロジェクト	LINK	全国 星槎ch	sTED
	チャンネルを 見る 	チャンネルを 見る 	チャンネルを 見る 	チャンネルを 見る 	チャンネルを 見る 	チャンネルを 見る 
	LIVE配信				録画配信	
10:00	10:00～ オープニングセレモニー ・特別対談「UNDP(国連開発計画)×JICA×SEISA」(NYC・YOK LIVE中継) ・記念宣言「SAAB future宣言」 ・来賓挨拶(大使館、外務省、神奈川県、横浜市長、他)					
11:00	消毒・換気タイム	消毒・換気タイム	消毒・換気タイム	11:00～ オンライン シクター 演説(LINK) LIVE中継	11:00～ SDGsを 学ぶ映像 コンテスト にSAAB SDGs 「地球の 未来を 誰そが 守ろう」 丸橋・広島 朗読・加藤 悠	11:00～ SDGs プレゼン テーション コンテスト にTED 「Open to the future」 丸橋・加藤 悠
11:30	11:20～ SDGsプレゼンテーション 全国大会決勝ラウンド 「sTED-Final」	11:10～ JICA presents 特別講演 「ブータン盛衰の今」	11:10～ ボクシングライブ 「アフロフット」 木下 竜太郎(ボクサー)			
12:00		消毒・換気タイム	接続確認・ 消毒タイム	消毒・換気タイム		
12:30	消毒・換気タイム	消毒・換気タイム	12:30～ JICA presents 特別講演 「日本社会で どんなところ？」 佐藤 隆 朗読・加藤 悠	12:30～ オンライン シクター 演説(LINK) LIVE中継		12:30～ SDGsを 学ぶ映像 コンテスト にSAAB SDGs 「地球の 未来を 誰そが 守ろう」 丸橋・広島 朗読・加藤 悠
13:00	12:40～ 演説宣言 presents Road to TOKYO2020 「ユラユラ笑顔」東トウタ カタルシス(歌手) 野村芳樹	12:50～ JICA presents 特別講演 「日本社会で どんなところ？」 佐藤 隆 朗読・加藤 悠	12:50～ 特別講演 「パンデミック シナリオ」 佐藤 隆 朗読・加藤 悠	12:50～ オンライン シクター 演説(LINK) LIVE中継		12:50～ SDGsを 学ぶ映像 コンテスト にSAAB SDGs 「地球の 未来を 誰そが 守ろう」 丸橋・広島 朗読・加藤 悠
13:30	13:20～「sTED-Final」-星島恭子	消毒・換気タイム	接続確認・SDGs 「LIVE中継」			13:20～ SDGsを 学ぶ映像 コンテスト にSAAB SDGs 「地球の 未来を 誰そが 守ろう」 丸橋・広島 朗読・加藤 悠
14:00	消毒・換気タイム					
14:30	14:20～ 特別講演「アフリカの 未来」	14:30～	14:30～ 特別講演「アフリカの 未来」	14:30～ 特別講演「アフリカの 未来」	14:30～ 特別講演「アフリカの 未来」	14:30～ 特別講演「アフリカの 未来」

星槎グループでは、星槎・アフリカ・アジア・ブリッジというイベントを行って、毎年 8000 人で 40 カ国ぐらいの大使をはじめとした各国の方達が集まるイベントがあるのですが、これもできなかった。今回はハイブリッドとして、オンサイトとオンライン、YouTube で、6 チャンネルで展開しまして、横浜と全国の星槎と海外を結び分散開催をいたしました。冒頭はニューヨークの UNDP と結び、UNDP・JICA・星槎でセッションを行なったり、ミャンマーの大学とも繋いだら、実際にはミャンマーの方が web で 3 万人参加したりとか、結果としてもすごい数の方が参加されて、子どもたちがそこでいろんな学びを行うことになりました。アフリカ、アジアを知ってつながるということと、知ると学びを共同で役割分担しながら展開するということをみんな上手にやっていらっしゃいました。この多くは不登校とか発達障がいとか何某かの生きづらさを持っていらっしゃる方たちです。

(さいごに)

人に会いたい

分けているもの

宗教 違い 障がい 国境

違いは強さ

違うから補い合える

共感的つながり

価値の再認識とアクション(心→行動→SDGs)

最後にですけれども、基本的に私たちがこの状況下で感じたのは、「人に会いたい」ということ、その価値を改めて大切なものと確認したなというふうに思っています。星槎グループの課題意識というのは、「分けている」ものに対して、「つながろうよ」ということです。

このメッセージを世界中に発信をしていきたい。例えば宗教であるとか、違いであるとか、国境であるとか、障がいというものが、人の違いというもので「分けている」わけですね。でも、実際にはその違いというのは強さであって、違うから補い合うことが必要。それを一人一人の思いからつながっていきこうということで展開をしています。

誤解を恐れずに言えば、私たち星槎グループはさまざまな活動をしていますけれどもSDGs をやろうということは思っていないだろうと。まずは子どもたちから始まる、つまり彼ら彼女らの心がどう動くのか。そして、それが「本当はこうならいいのになあ」ということから、一人一人のアクションに移っていくことが必要だろうと思っています。枠からスタートするんじゃなくて、心からスタートするというか。例えば目の前で困っている人がいたら、それに対して私たちが行動を移すというような、自分の思いからつながる行動を起こしてみる。そして、それをSDGsの観点から眺めるということが必要だろうというふうに思っているのです。それを子どもたちがそれぞれの学びの中から展開していくということ、さまざまな形で行っていくと。それが一人一人のSDGsにつながっていくのだろうということでやっております。そういう形でとにかく「SDGsを特別なものにしない。私たちの日常の中に浸透しているものにしていきたい」ということでやっています。



以上です。ありがとうございました。

池上 ありがとうございました。井上さん、お疲れさまです。本当に、なかなか学校という場面で、そして、障がいを持つ子どもたちがどんなふうに日常の中で気付きがあって、それを行動に結び付けていけているのかという話も含めて伺うことができました。本当にありがとうございました。

では、次にお話をいただきますが、途中から入ってこられた方もいらっしゃるので、今は本日のオンラインセミナーの、コロナで影響を受けている障がいの課題とアクションについてという、第1部の発表を行っております。第1部の2人目のスピーカーですが、『障がいのある人の雇用・就労をめぐる』ということで、日本障害者リハビリテーション協会副会長の松井さんからお話を伺いたいと思います。コロナのことで経済活動が非常に低迷している—そういうことによって障がい者の雇用にさらに悪い影響が出てくるということが予測され、かつ、現実におきています。松井さんからは、障がい者雇用の促進に向けた国レ

ベルでの政策、またその政策に対する政策提言活動がどんなふうに行われているかについてお話いただきます。

松井

障害のある人の雇用・就労をめぐって

日本障害者リハビリテーション協会
副会長 松井亮輔

ありがとうございます。リハビリテーション協会の松井でございます。

はじめに

障害のある人は、定義によってその人数などには大きな違いがある。日本も含め、いまだ多くの国では、医学モデルに基づく定義が用いられているが、障害者権利条約などでは、社会モデルあるいは人権モデルに基づく定義が推奨されている。しかし、障害者白書などで公表されているのは、医学モデルに基づく障害者手帳所持者などの統計データなので、以下では、そうしたデータから明らかになった障害のある人びとの雇用・就労をめぐる問題を中心に触れることにする。

私は、コロナのことはもちろん触れるのですが、コロナの前に、障がいがある人たちの雇用、就労は、障がいのない人に比べて極めて格差があるということを、まずは最初に話をさせていただきたい。それから、難しい問題かも知れませんが、一体、障がいとは何ぞやということについて共通理解をする必要がありますが、日本の場合、データとして公表されているのは、あくまでいわゆる医学モデルというか、機能障がいに焦点を当てた人たちについてのデータしかない。ですから、それ以外の人たちのことは障がいがあっても分からないという前提で話をさせていただきたいと思います。

1. 障害のある人の数

	総数	うち労働年齢者数 (18歳～64歳)	うち高齢者数 (65歳以上)
身体	436.0万人	101.3万人(23.2%)	311.2万人(71.4%)
知的	109.4万人	58.0万人(53.0)	14.9万人(13.6)
精神	419.3万人	217.1万人(51.8)	144.7万人(34.5)
計	964.7万人	376.4万人	470.8万人

	障害者手帳所持者(全体に占める割合)
身体	428.7万人(98.3%)
知的	96.3万人(80.0)
精神	84.1万人(20.1)
計	609.1万人(63.1)

先ほど言った、政府のほう把握している障がい者総数は約1000万弱(対人口比約7.6%)です。そのうち労働年齢、つまり18歳から64歳の人400万弱。65歳以上の高齢者の人たちが約470万。ですから、高齢者の割合は48パーセントぐらいになるわけで、これは一般人口の倍ぐらい高齢化しているということがいえると思います。それから、サービスを受けるためには手帳を持っている必要があるわけですが、この所持者で見ていただければ分かりますように、精神障がいのある方々の場合、手帳を持っている人たちの割合は2割しかない。なぜ手帳を取らないかという問題があるわけですが、いずれにしろこういう実態があるということを理解していただきたいと思います。

2. 労働年齢の障害のある人376.4万人の就業状況

- ・一般雇用(民間・公的機関) 約85.8万人(59.8%)
 - ・自営・家族従業員 約16万人(11.1%)
 - ・福祉的就労 約41.6万人(29.0%)
 - 計 約143.4万人(就業率約38.0%)
- ただし、福祉的就労者を除くと、就業率は27.0%となる。一般の就業率78.9%(2018年総務省労働力調査)の約3分の1。
- なお、労働年齢で就業していない障害のある人約223万人のうち、就業を希望する人の人数は不明(推計では、約115万人)。

労働年齢の人たちは400万弱ですが、そのうち一般雇用、つまり民間企業とか公的機関で雇用されている人たちが85万で、働いている障がい者全体の約6割。自営とか家族従業員の方が16万で1割強。それから、いわゆる福祉的就労、つまり労働市場の外で働く人たちが41万6000人で、全体の約3割。合わせて143万人ぐらいの方々が働いているわけですが、就業率から言うと38パーセントになります。そのうち福祉的就労といわれる人たちの除くと、就業率は27パーセントということになります。そういう意味では障がいのない人たちの就業率78.9パーセントに比べて約3分の1ということですね。現在、労働年齢で働いていない人たちが220万ぐらいいますが、実態はよく分かりません。

が、そのうち働きたいという希望を持っている人たちが約 110 万人といわれています。

3. 障害のある人の雇用状況

(1) 雇用者数(実人数)(2018年)

	民間事業所	民間企業	公的機関
身体障害者	40.6万人(50.1%)	256,153人(58.5%)	39,203人(87.6%)
知的障害者	18.9万人(23.3)	110,104人(25.2)	2,603人(5.6)
精神障害者	21.6万人(26.6)	84,080人(16.3)	5,600人(11.8)
計	81.1万人	437,532人	47,466人

(注) 民間事業所は、常用労働者数5人以上のところ。民間企業は、雇用率制度の対象となる常用労働者数45.5人以上のところ。前者で働く者から後者で働くものを差し引くと、約37.4万人。民間企業・事業所で働く障害のある人の約46%が、常用労働者数45.5人未満の小規模事業所で雇用されていることになる。

雇用されている人たちの状況を見ますと、民間事業所、これは5人以上の民間事業所で約81万人。それから、雇用率の対象となる45.5人以上の民間企業で雇用されている人たちが約44万人。政府機関であるとか地方自治体で雇用されている人たちが約5万人ということです。この民間事業所で働く障がい者数には、雇用率制度の対象となる常用労働者数45.5人以上の民間企業で雇用されている障がい者が含まれます。したがって、雇用率の対象とならない45.5人未満の小規模の事業所で働いている人たちは37万4000人。つまり、全体の半数近くの障がい者がそういう所で働いているということになります。

3. 障害のある人の雇用状況

(2) 雇用形態別状況(%)

	正社員	非正社員	不明
身体障害者	52.5	47	0.5
知的障害者	10.8	80.0	9.2
精神障害者	25.5	74.4	2.1

雇用されている人たちの雇用形態を見ると、身体障がい者の場合は正社員が多いのですが、知的障がい、精神障がいの方々についてはいわゆる非正社員という人たちの割合が圧倒的に多い。今、一般の労働市場で非正社員といわれる方々は約4割というふうにいわれていますので、障がいのある人たち、特に知的、精神の障がいのある方々の非正社員率は非常に高いということがいえます。

3. 障害のある人の雇用状況

(3) 週労働時間別状況(%)

	30時間以上	20時間-30時間未満	20時間未満	不明
身体	79.8%	16.4%	3.4%	0.4%
知的	65.5	31.4	3.0	0.1
精神	47.2	39.7	13.0	0.1

週の労働時間別の状況を見ますと、30 時間以上というのが大体フルタイムと同様ということがいえるのですけれども、これを見ると、特に精神障がいのある方々はフルタイムで働いている人たちが半分以下ということで、かなり低いということがいえます。

3. 障害のある人の雇用状況

(4) 週労働時間別平均賃金(月額)

	全体	30時間以上	20時間～30時間未満	20時間未満
身体	21.5万円	24.8万円	8.6万円	6.7万円
知的	11.7万円	13.7万円	8.2万円	5.1万円
精神	12.5万円	18.9万円	7.4万円	5.1万円

○平均賃金(月額)が低い理由

- ・最低賃金減額特例許可制度
- ・事業主による経済的虐待

・何らかの事情でフルタイムで働けない人が多いこと。

週労働時間が20時間以上30時間未満の人 約21.2万人

週労働時間が20時間未満のひと 約4.8万人

その数は、民間事業所で働く人(81.1万人)の約3分の1を占める。

それらの人もうち、フルタイムで働くことを希望しながらそれができない人たちについて、どのような条件整備があれば、それが可能か検討する必要がある。

週当たりの平均賃金を見ると、全体では身体障がいの方が21万円強。知的障がいの方が12万円弱。精神障がいの方が12万5000円ということですが、この額は週の労働時間によってかなり違ってきます。精神障がいの方の場合は、先ほど言いましたように短時間の人が多いですけれども、20～30時間、あるいは20時間未満ということを見ると、週当たり、月当たりの収入が精神の方の場合は、短時間労働のためかなり低いということがいえると思います。なぜフルタイムで働いていないのかということですが、もちろん健康上の問題があるとは言いながら、本人の健康状態や意思で働いていないのか、あるいは事業所側の都合でそういうことになっているのか、その辺ははっきりしない。ですから、フルタイムで働きたい人たちが、フルタイムで働けるような条件整備をしていくことが求められるということがいえます。

4. 障害のある人の福祉的就労状況

障害者総合支援法に基づく福祉的就労事業には、就労移行支援事業、就労継続支援A型およびB型事業などがある。

	事業所数	利用者数	平均工賃 (月額)
移行支援	3,315	33,313人	
A型	3,839	85,428	76,887円
B型	11,385	297,759	16,118
計	18,539	約41.6万人	

一般の労働市場の外、いわゆる福祉的就労の状況ですけれども、今、日本の場合は就労移行支援事業、A型事業所、B型事業所から構成されます。A型事業所というのは雇用関係がある事業所ですね。B型は雇用関係がない。これを見ていただければ分かりますように、利用者数は全体で42万弱ですけれども、圧倒的部分がB型、つまり雇用関係がない所で働いている。平均賃金を見てもA型が約7万7000円に対して、B型の場合1万6000円程度。極めて低い。ですから、この収入ではとても生活はできないということがいえます。

5. コロナ禍の影響

(1) ハローワークにおける職業紹介状況

(労働政策審議会障害者雇用分科会資料
2020/7/31)

障害者の解雇者数、求人数、新規求職数、就職者数及び就職率は、いずれも前年同期に比べ悪化しているが、一般労働者に比べると就職件数・就職率の悪化の度合いが小さい。

	解雇者数	新規求人数	新規求職数	就職件数	就職率
障害者	+16.0	△36.1	△21.6	△31.1	△6.7 p
一般	-	△32.1	△14.5	△40.7	△10.0 p

コロナの影響ですけれども、全体的な状況は実はよく分かりませんが、厚労省が捉えたいいわゆるハローワークでの状況ですけれども、一般と比べた場合に、解雇者の数が、障がいを持った人たちがかなり増えている。それから、新規求人の場合、障がいがある方は4割ぐらい低くなっているということ。それから、新規求職者数も2割ぐらい減っている。それに対して就職件数は、障がいを持った人たちよりもむしろ一般のほうが件数は減っているというか、就職率も一般のほうが低くなっています。しかし、コロナ禍で障がい労働者全体の状況がどうなっているかは、2023年（前回の調査は、2018年）に実施される厚労省による障がい者実態調査結果がでないと分かりません。

5. コロナ禍の影響

(2) 就労継続支援事業所の状況

(社会保障審議会障害者部会資料(2020/8/28))

- 新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労継続支援A型・B型事業所における生産活動の状況は、
- ① 生産活動収入は、A型・B型ともに5月が最も落ち込んでおり、直近7月においても約6割が減収。
 - ② 賃金・工賃は、前年同月と比較し、A型では5月を除き前年以上、B型では9割以上の水準の支払いで推移。
 - ③ 今後の見通しとしては、A型では約5割、B型では約6割の事業所が「全く見通しが立たないまま」と回答。

いわゆる福祉的就労の事業所でどういう状況になっているかということですが、生産収入については、A型、B型とも5月が最も落ち込んでいる。直近7月においても約7割が減収になっている。2番目に、賃金、工賃は前年同月と比較してA型では5月を除き前年以上、B型では9割以上の水準の支払いで推移。これはそんなに落ちていないという数字になっています。3番目に、今後の見通しについてはA型では約5割、B型では約6割の事業所が、全く見通しが立たないという回答になっています。

5. コロナ禍の影響

(3) きょうされん「新型コロナウイルスの影響に関する生産活動・利用者工賃実態調査最終報告」(2020/9/1)① (回答数 348事業所)

5. 作業収入がいつ回復するか・・・「見通しがもてない」

○「前年あるいはここ数年レベルの収入に戻るまでにどれくらいかかるか」

「現段階ではまったく見通しがもてない」 31.3%

「わからない」 31.7%

一方、きょうされんが調査したデータが9月に発表されていますけれども、これを見ると前年あるいはここ数年レベルの収入に戻るのにどれくらいかかるかということに対して、現段階では全く見通しが持てないという所が約3割、分からないという所が約3割ということになっています。

5. コロナ禍の影響

(3)きょうされん・最終報告②

7. 8割の事業所が今後も含めた工賃への影響を懸念

「大きく影響する」 41.9%

「影響する」 42.1%

「あまり影響しない」 10.5%

「全く影響しない」 1.6%

「その他」 4.0%

全体の約 8 割の事業所は、今後も含めた工賃への影響を懸念している。大きく影響するという所が約 4 割強。影響するという所が 4 割強というようなことで、あまり影響しないという所は 1 割にすぎないということになっています。

5. コロナ禍の影響

(3)きょうされん・最終報告③

8. 賃金・工賃の変動に対しての各事業所の対応(複数回答)

「賃金・工賃を減額する」 149か所

「工賃変動積立金を取り崩す」 126か所

「自立支援給付金を充てる」 121か所

「借入れする」 11か所

「検討しているが未定」 163か所

賃金とか工賃の変動に対しての各事業所の対応ということで聞いたのに対して、賃金、工賃を減額するという所が 149 か所。工賃変動積立金を、過去において積み立てたものを取り崩すという所が 126 か所。国からの給付金を充てるという所、つまり施設に運営補助費として出ている給付金を一部充てて支払うという所が 121 か所。借り入れる所が 11 ということで、いずれにしろこういう対応では、経営の持続が難しいということになります。

それから、事業所現場からは、例えば店舗での不特定多数との接触を行うことで、自分たちもいつコロナにかかるかと不安を覚えているという人たちとか、ものづくりの販路が見いだせず、資源回収やメンテナンスなどの外作業が収入確保の主軸となっているというようなこと。それから、国等からの給付金が足りず、職員のボーナスも出ず、利用者の工賃減額に、ボーナスもなし、が目の前に広がっているというふうな声が出ております。

おわりに

以上触れてきたことから明らかなように、日本における障害のある人びとの雇用・就労の現状は、障害者権利条約がめざす「他の者との平等」、SDGsがめざす「誰も取り残されない」という目標の達成からは、程遠い状況にあるといえる。誰もが人としての尊厳にふさわしい労働条件や労働環境のもとで安心して働け、かつ、人たるに値する生活ができるようにすることが、コロナ禍のいま、一層切実に求められる。

そうした取り組みをすすめるには、市民社会や行政にくわえ、立法府の積極的な参画・支援も不可欠である。

2018年2月超党派の「障害者の安定雇用・安心就労の促進をめざす議員連盟（インクルーシブ雇用議連）」が設立され、17の障害当事者団体・市民団体と連携して、障害統計のあり方の検討や障害者雇用や福祉的就労を取り巻く様々な課題について議論を行っている。それが、今秋の厚労省による「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の立ち上げにも繋がっている。

障害者権利条約やSDGsの要請に応えるための具体的な政策の立案と遂行に向けての議連の役割にも期待したい。

最後ですけれども、日本における障がいのある人たちの雇用・就労の現状というのは、障害者権利条約が目指す、他の者との平等、あるいはSDGsが目指す、誰も取り残されないという目標の達成からは程遠いという状況にあるということがいえます。誰もが人としての尊厳にふさわしい労働条件や労働環境の下で安心して働け、かつ人たるに値する生活ができるようにすることがコロナ禍の今、一層、切実に求められるというふうにいえます。そうした取り組みをするためには市民社会や行政に加え、立法府の積極的な参画、支援も不可欠であるというふうに思います。

2018年2月に超党派の議連、名称は、障害者の安定雇用・安心就労の促進を目指す議員連盟、略称インクルーシブ雇用議連が設立され、17の全国的な障がい当事者団体、市民団体と連携して、障がい統計の在り方の検討や、障がい者雇用や福祉的就労を取り巻くさまざまな課題について議論をしています。実は、今のところ日本には、障がいのある人となない人の比較をする、そういうデータが取れる統計がないのです。この議連の提案を受けて、来年は総務省が社会生活基本調査。これは基幹調査の一つですけれども、社会生活基本調査で障がいがある人となない人との比較可能な項目を入れて調査をする。厚労省も国民生活基礎調査、その実施時期は、2022年6月ないし7月ということですが、やっとな国としてこれまでそういうデータが取れていなかった、統計調査に障がいがある人となない人との違いが分かる項目を入れることによって、そういう調査ができるようになった。

この調査の結果が明らかになることによって、障がいがある人となない人に、例えば就業率にどの程度の差があるのか、あるいは生活水準にどの程度の差があるのかということが明らかになるわけで、そういうデータを踏まえて障がいがある人となない人との格差を縮めていくための対策を具体的に進めることができる。そういうデータが取れることによって、そ

という対策が有効に機能しているかどうかということが分かるわけで、そういう意味でやっと日本も、障害者権利条約やSDGsで求められるデータにのっとった施策を進めるということが今後、できるようになるだろうということを期待しております。

また、2019年6月に障害者雇用促進法が改正されたときに、議連などからの提案で付帯決議をしているのですね。いろいろ具体的な提案がされていますけども、その中で、これまで日本の場合は先ほど言いましたように、一般雇用と福祉的就労という二本立てになって障がい者雇用・就労施策が進められているわけですが、両者の連携というか一体的な展開が進められていない。そういう意味で、この議連などが提案した付帯決議の中に、福祉施策と労働施策が一体的に展開できるような仕組みについて検討すべしという項目が入っています。それを受けて、今秋、厚労省が障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会というのを立ち上げ、来年の6月に一応、結論を得るという形で検討が進められているわけです。しかし、今のところ検討会では抜本的な制度改革をめざすというか、そこまでの取り組みにはなっていないのですね。この検討会では、新型コロナウイルスの障がい者就労への影響についてであるとか、あるいは今後の障がい者就労支援策について議論がされますので、これまでの問題となってきたことがそこでかなりの程度整理されるだろうというふうに思います。

実際にそれが、本当に実行につながっていくのかどうかということは行政任せでなくて、私たち市民社会の関係者がちゃんとフォロー、あるいはモニターをしてアクションをしていく必要がある。つまり、多くの国民の方がそういう課題を理解し、それについて何とかしなきゃいけないという認識をしていただくためにも、より多くの方々にこの実態、状況を知っていただくことが必要だと思いますので、私たちはこの機会にぜひ多くの方に対してそういう働き掛け、あるいは声掛けをし、理解、あるいは力添えしていただきたいということをお願いして、私の講演を終わらせていただきます。どうもご清聴ありがとうございました。

池上 松井さん、ありがとうございました。現状の話ですとか、どのくらい減収、つまり、コロナ禍により収入が減っているのか、それから超党派の議連による障がいに関する統計がまず整っていない状況下で新しい項目が入って、現状をより明らかに、さらに正しく把握できるようになっていくという、一つのステップが前に進んできているとお話がありまして、よかったなと思いつつ聞いていたのですが、同時にまだまだというところもありますね。最後におっしゃられた市民社会がしっかりモニターしていかなければならないというご指摘は、私たちがやらなければならないことが、まだ、たくさん残っているなということを感じた次第です。

さて、それでは3人目のスピーカーをご紹介します。秋山さんです。きょうはバンコクからご参加いただくということです。お話しいただく内容は、障害者権利条約と政策への取り組みです。その権利条約の批准と国内課題の進展に向けてワーキンググループなど、様々な議論が重ねられてきている統計に関して検討された点を含めて現状を教えて

いただくこと、障がいを持つ人が取り残されないために何のテーマや課題にどのように取り組めばいいのか、どういうアクションが必要なのかなどにも触れていただきます。秋山さんは、国連アジア太平洋経済社会委員会、ESCAP でお仕事をされています。よろしくお願いいたします。

秋山



よろしくお願いいたします。ご紹介ありがとうございます。秋山愛子と申します。バンコクから参加しております。2時間、日本より時間が遅れているので、まだこんにちはという時間ですが、そちらはこんばんはかな、と思います。

今日の話

- 自己紹介
- アジア太平洋の障害者権利条約批准状況
- ここは進んだ ここはまだまだ
- コロナ禍の障害者の課題
- 様々な角度からの障害者権利実現
 - 国連内
 - ませこぜ社会を広める
 - D&I

きょうはアジア太平洋という視点から、そして今、ご紹介にありましたように障害者権利条約という視点から、取り残されがちな障がい者の権利を実現していくにはどうしたらいいのか。何が課題で、何が前進してきたのか。このニューノーマルの時代にこのアジア太平

洋では何が課題になっているのか。そして、私たち ESCAP としてはどういふことをやろうとしているのか。いろいろな角度から関わっていくのがいいのではないかなという観察を提供させていただきます。

自己紹介 1

- ・ 成城大学中退
- ・ カリフォルニア大学バークレー校文化人類学学位
- ・ リーズ大学障害者学 修士
- ・ 日本太平洋資料ネットワーク (NPO)
- ・ 衆議院議員政策秘書
- ・ 国連アジア太平洋経済社会委員会



まず、簡単な自己紹介です。私自身は、今、バンコクにいます。以前はカリフォルニアのバークレーという所におりまして、文化人類学を勉強して、障がい者の自立生活運動に出会いました。その後、日本に戻って衆議院の議員の政策秘書などを務めました。その後、こちらに来ましたが、この間、アメリカの障がい者の差別禁止法の政策過程を描いた『哀れみはいらぬ』という本を翻訳したり、そもそも知的障がい者っていう、みんな頭が悪い人のように思っているけど、社会がつくっている要素が大きいのではないのという視点で書いた本を共著したりという活動もしました。

自己紹介 2： スナックあいこ

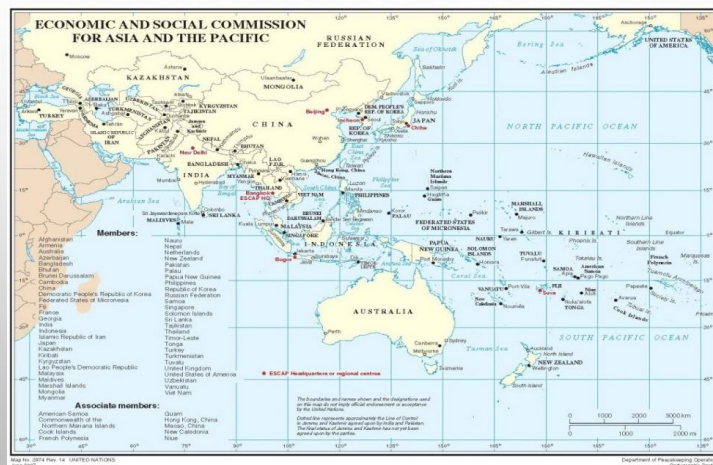


今、現在、ニューノーマルの時代、私も日本やいろんな所に全く行けない状況です。なので、毎週水曜日に、個人的にスナックあいこというのをやらせていただいて、お酒を出しているわけではありませんが、日本語で、国内外で活躍されている人と障がいの分野だけではなく、まさにインクルーシブな社会とか、取り残されないというような視点でいろんな人の話を聞くという企画もやっています。ぜひ皆さん、この『いいじゃん』という Facebook を見ていただけるとありがたいです。

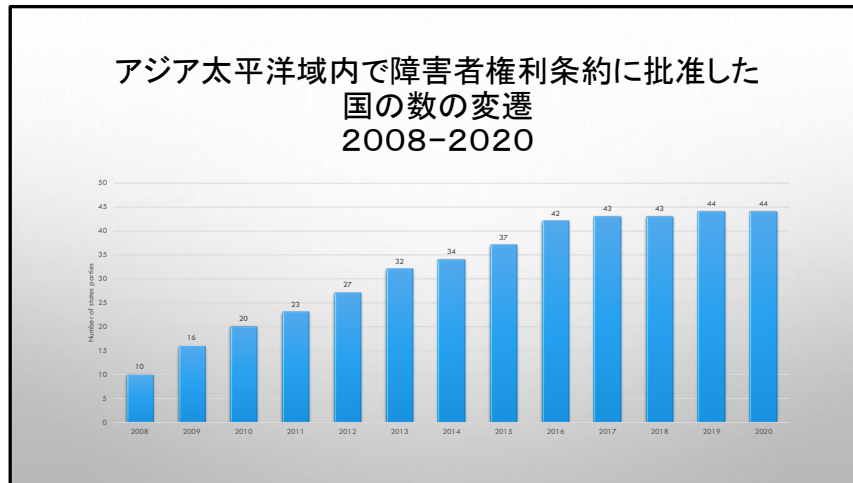


私の所属している ESCAP (エスカップ) はどんな機関でしょう？国連全体は、ものすごい機関がこの図にあるようにあるのですが、その中で事務局と言われているのが中にも機関が 30~40 ぐらいあり、職員は 3 万 8000 人ぐらいいます。その中で、ESCAP は、アジア太平洋をカバーする所で働いています。

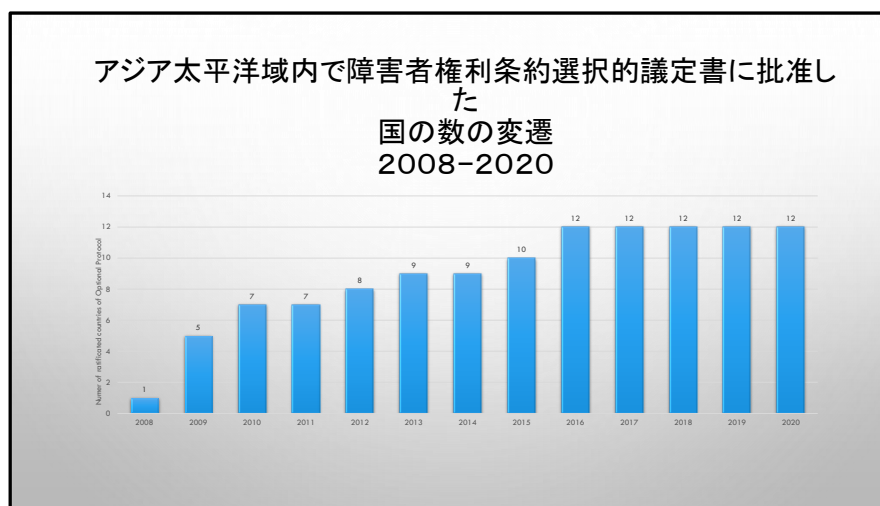
エスカップ： 62 の加盟国アジア太平洋の 経済社会問題支援討議機関



アジア太平洋とは一体、どこなのか。西はイランとか、トルコとか、南のほうは日本で言うオセアニア、ニュージーランドとか、北のほうで言うとロシアとかモンゴル、そして東はアメリカも加盟国になっています。それらの国、62 の国の経済社会問題を討議し支援するというのが私たちの機関ですが、障がい者のことを 1993 年の昔からずっとやらせていただいています。



障がい者の権利条約は、2008 年に発効、日本もちろんその締約国になっています。この権利条約は、世界の障がい者にとっては、歴史的快挙でした。2008 年発効以来、現在までに、今言った 62 の加盟国のなかで、アジア太平洋に実際に存在し、条約を批准する権利がある国の 50 のうち、44 の国が批准しています。



そして、選択議定書という、これは何か権利侵害があったときに国内のシステムを全部使い切った後に、実際に国連の機関に訴えることができるというシステムですが。それに批准しているのが 12 あります。権利条約の本体とは格段の差です。今後、全部の国が批准し得るように、私たちも活動を進めたいというふうに思っています。

障害インクルージョンの進展（国際）



ESCAP が管轄するアジア太平洋では、障害者権利条約ができる 10 年以上前、1993 年の昔からアジア太平洋障害者の 10 年というしくみを成立させ、障がい者権利の実現をずっと訴えてきました。そこで、障がい者の権利実現のあるべき論を、国連も長年語ってきたのですが、同時に、障がい者の生活や関連の法整備の実態が、なかなかデータとしてあがってこないという課題に直面してきました。そこで、2013、SDGs 成立前に、第三次アジア太平洋障害者 10 年の公式文書として、インチョン（注：韓国の仁川で採択された）戦略を成立させました。戦略は 62 の指標を掲げ、障がい者の雇用率、貧困率、国会議員の率などを各国に出すよう努力義務化しています。その後、2015 年、ご存じのように SDGs、防災の世界では仙台防災枠組み条約が成立。この二つとも、MDGs や兵庫行動枠組みとは違い、障がいの視点を多く取り入れました。

2016 年には、先ほどの地図にあったオセアニア地域、太平洋諸島といわれている国の地域の、障がい者の権利を保障しようという政府間の合意文書が成立。2018 年には、アセアン（ASEAN）が、社会開発限定でなく、経済、環境、全ての領域において障がいをメインストリームしていこうという文書も採択しました。

国レベルのグッド・プラクティス

インド

障害者権利法(2016)

差別禁止法

公益法が障害者の訴訟をサポート

アクセサビリティ(建物、学校、情報、交通機関 など) ICT基準不履行は罰金

障害者に対する侮辱行為 刑罰最大禁固5年

施行規則

各州に障害コミッショナー設置、民事裁判所と同じ権能

行政、民間を対象インド

タイ

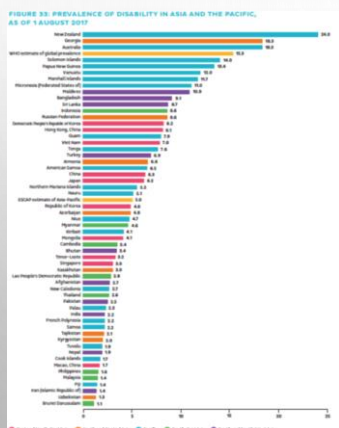
5年ごとに障害に特化したサーベイワシントングループの質問を入れる

バリアフリー推進賞(毎年・企業や団体対象)

50以上の各方面の法律の整合化測られる

このような状況で、権利条約の実践はどうなっているでしょう？例えば、インドで、2016年には、障害者権利法が成立。実効性のある差別禁止法の要素も含んでいます。障がい者自身が権利侵害を訴えたいという場合には、公益法に基づいて訴訟の費用負担のサポートもできる。学校とかいろんな所も含めたアクセサビリティの基準も国際基準に基づいてできていて、守らないと罰金が科されるとか、あるいは障がい者に対する侮辱行為は刑事の領域で捕らえられて刑罰で最大禁錮5年ということにもなっています。また、各州に障がい委員がいて、民事裁判所と同じ権能も持っています。私が今、住んでいるタイでは、インドよりは少し差別禁止的な要素は弱いかもしれないですけども、障害者権利法があり、各方面50以上との法律の整合化が図られています。また、毎年、バリアフリー推進賞を企業やNPOに授与し、バリアフリーがタイ中に広がるように奨励しています。

まだまだ エスキャップ2017年統計より



雇用率: 2-6倍 一般の雇用率より低い
貧困: 最大で 20.6パーセントの差
障害統計のばらつき

精神障害者の認知の欠如(例: バヌアツ)

働く障害者のセーフティネットの欠如、

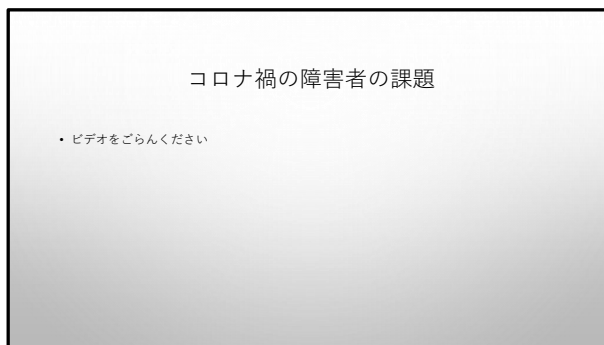
例: マレーシア仕事に就く動機付けという名のもとに給付されている現金があまりにも少ない。まるで罰せられているようだ。(国連貧困と人権特別報告官の2020年報告書)

さきほどのデータに関して。障がいを医学的に見るだけじゃなくて、もっと包括的に見よ

うという視点で捉えたワシントングループの質問を、障がい者の人口を図るときに入れようという技術支援プロジェクトもやっています。

インチョン戦略の要請にこたえて政府が提出してきた 2017 年の統計ですけども、まず一つ、松井先生の話じゃないですけど雇用率ということを考えると、どうしても障がい者の雇用率は 2 倍から 6 倍、雇用されていない人が多い。貧困も最大で、データがある所からもらったものでは、20.6 パーセントの差があって、障がい者はより貧困である。国連の貧困と人権特別報告官が、マレーシアに今年（注：2020 年）訪れましたけれども、障がい者に対する現金給付があまりにも少な過ぎる。まるで何か罰則を受けているかぐらいに少な過ぎると文書に残しています。

アジア太平洋障がい者域内の各国の障がい者の人口に対する比率をみてみましょう。日本では障がい者手帳を持っている人の割合なので、今だと 7.4 パーセントだと思います。でもニュージーランドとかオーストラリアでは、もうちょっと広い視点で捉えているので割合が 20 パーセント前後もあります。逆に、ラオスとかブルネイ王国とかは、1 パーセント。ごく重度の人しか捉えてない。同じアジア太平洋といってもかなりのばらつきがあります。国連ではどの国でも人口の 15 パーセントは障がい者だといっていますが、現実、アジア太平洋の国の大多数はそれよりは全然少なく障がい者の数をとらえています。域内で考え方が違うという意味では、バヌアツとかでは精神障がい者をそもそもあんまりちゃんとよく分けられていません。町でうろうろしていると警察が捕まえてしまうそうです。



さて、コロナの課題を皆さんに目で見て分かるように各国の状況をお知らせしたいので、ビデオを見ていただきたいと思います。これは英語でできているのを私が同時通訳的に意訳しながらやります。よろしくお願いします。基本的には、最初の部分を先に言ってしまいますと、もともと、そもそもコロナ以前から障がい者はいろいろな意味で排除され、格差があるところにいたけれども、それが障がいがあることによってますます深まっているということですね。アジア太平洋では、6 億 9000 万人の障がい者が、先ほどの 15 パーセントに達しないという国連の主張に基づいて計算されているわけですが。

（ビデオ上映）

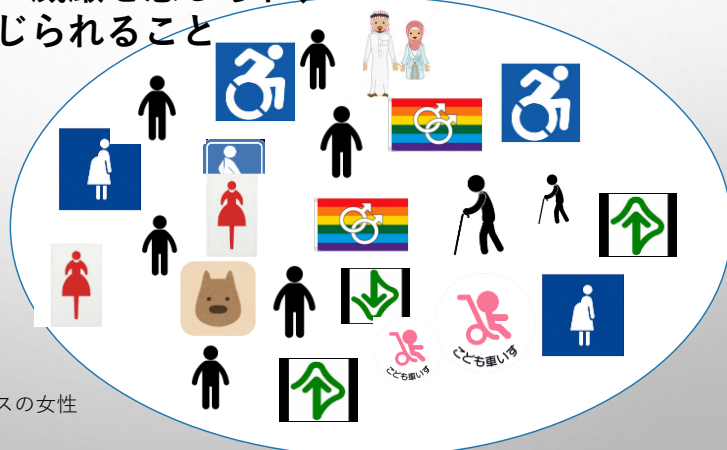
というわけで、このコロナの状況でますます今まであった格差が拡大し、いろいろな障がいの人たちが困っているという状況、これは 5 月後半に撮られたビデオですけども、今でもそれが続いているというのがあると思います。そのためにどういうことをやるかという

ことで、私たち ESCAP としては、今精査をしているところですが、実際の障がい者の当事者の団体にお金を幾らか渡して、実際の活動に役立つようにするつもりです。

そもそもなぜこぜ社会とは？ 国連の考え方：誰も取り残されていない 一人一人が人間としての威厳を感じられ、 社会の一員であると感じられること

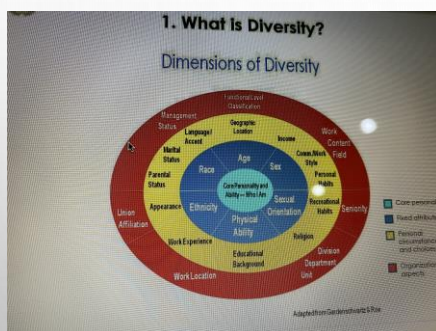
誰も？って誰？

高齢者
障害者
難民
人道支援の必要な
性的マイノリティ
女性
民族の違い
国の違い
出自の違い
宗教の違い
経済的な地位など
8円しか持っていないホームレスの女性



障がいのある人たちは、最も取り残されがちな人たちだということは、松井先生のプレゼンテーションでも、この人たちのいろいろ個人的な、あるいは団体としての証言からご理解いただけるのかなと思います。

インクルージョン・ダイバーシティ・共生社会



- ・インクルージョン＝なぜこぜ社会を作るための仕掛けや努力
- ・その結果としてインクルーシブな社会がある
- ・ダイバーシティ：人はそれぞれ違い、多様であること。
- ・インクルージョンの結果としてダイバーシティを尊重する社会がある
- ・共生社会：これまで必ずしも十分に社会参加できるような環境になかった障害者等が、積極的に参加・貢献していくことができる社会である。それは、誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合い、人々の多様な在り方を相互に認め合える全員参加型の社会である。

そのために、それを超克していくためにどうしたらいいかということに関して言うと、インクルージョンという考え方に従って、まず、考え方を変える必要があります。社会的弱者の障がい者だからどうにかしなきゃいけない、ときめてかかるのではなくて、いろんな人がいていいという、社会のありかたを認めていくのが大切です。どうしても、私とあなたは違うという視点に立ちがちですけど、最初の星槎グループの方がおっしゃったように、みんな

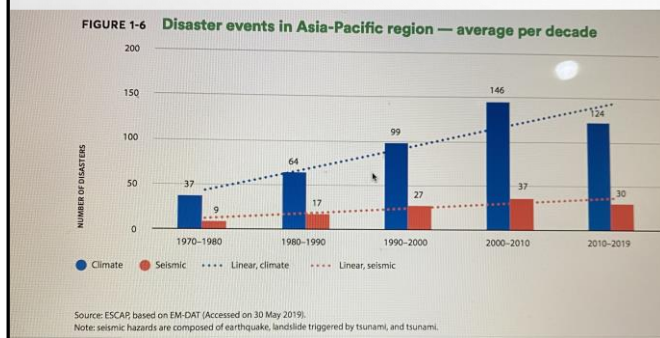
いろいろ、いろんな違いがあるということの中で社会が成り立っていることを理解していく。

まぜこぜ社会づくりは これからの成長の鍵： 社会の構成員の中で 多様な機能・背景の人が増えてくる

- 人口成長率の減少： 2.09 (1970)、1.075 (2019)
- 東アジアの人口減少、アフリカの人口増加
- 未曾有の高齢化：9% (2019, 世界平均, アジア太平洋平均)、16% (2050, 世界平均 18.4% (2050, アジア太平洋))
- 増える都市と小さくなる都市；アジア太平洋では、人口の50%、23億人が都市に住んでいる (2019)、30年後 (2050) 年には35億人。日本では高齢化が進んだ小さくなっていく都市の増加。
- 高齢者の46パーセント (世界平均) が何らかの障害を持っている：日本の高齢者人口3461万人
- 認知症：65歳以上の7人に一人 (日本)

そもそも、これからの日本社会は、超高齢化です。すでに、高齢者の率が今は50パーセントを超えている地方自治体も多いということもありますし、ということは機能に何らかの不具合を抱えた方たちがどんどん増えていくのです。日本は、そのトップランナーです。

まぜこぜ社会づくりは これからの成長の鍵： 社会の構成員の中で 多様な機能・背景の人が増えてくる



- 気候変動による自然災害の増加
- 災害は死者、負傷者、障害者を作る
- 災害は所得格差を悪化させる
- 交通事故は年間2000万人から5000万人の負傷者を作る～～>障害者
- 国際結婚年間2万件前後
- 在留外国人:200万人

それから気候変動による自然災害が増えていて、その中で障がいを持つ人もどうしても出てくるわけですね。障害手帳もっている、もっていないかわりなく。そしてアジア全体、太平洋全体では交通事故の人たちというのも、なかなか結構、年間2000万人から5000万人の負傷者が出てきているので、その中に障がい者もいます。あとは社会が多様化しているということで在留の外国人、今、200万人ですけれども、国際結婚されている方が2万件

ぐらいあって、いろんな人たちが増えている。日本語だけでなくいろんな国の言葉の情報が
必要な日本になってきていると思います。

企業が(に) 期待するインクルージョン D\$I



Mr. Vint Cerf (ヴァン サーフさん)
➢ インターネットの父の一人
➢ 難聴者

- ・ 生産性・収益の向上
 - ・ 年間127億オーストラリアドルという試算
- ・ 巨匠が社会に隠れている(イノベーションの向上)
- ・ 多様化するマーケットに対応
- ・ 社会福祉コストの削減: 障害者のリアルな仕事支援に1ポンド使うと5.87ポンド節約できる

最近のトレンドとして、特にいろんな多国籍企業を見ると、とにかく D&I というのが当たり前化しているというのがあります。ダイバーシティ・アンド・インクルージョンです。例えば、いろいろなバックグラウンドをもった人が企業で働いた方が、企業全体の収益が上がるよというデータがオーストラリアとかいろんなところから出ています。

この写真に出ている人は、インターネットの父の一人といわれているヴァン・サーフさんという人なのですが、実は難聴者です。いろんな障がいのある人がイノベーションの旗手であるとはまだまだ知られていません。もしかしたら、実は今、皆さんが関わられている障がい者の中にも未来の巨匠、イノベーションをつくり出していく人がいるかもしれない。

これは、障がい者を応援したいので言っているのではなく、人口動態が変わっていくに従ってマーケットも多様化し、消費者の中にいろいろな機能が不十分な人が増えてくるということです。ですから、企業的に見ると、ますますこのインクルージョン、多様性が必要になってくるので、取り残されがちな障がい者にある実際の課題が、福祉の課題だけでなく、企業の課題になってきます。

エスキャップでの活動 タイのE accessible tuk tuk

- 組織内障害インクルージョンの進行
- SDGS障害インクルージョン
- 障害インクルーシブ公共調達
- 障害者権利条約の各国実践調査
- 障害インクルーシブ防災教材開発
- 障害者への優先契約 法整備の調査
- 障害インクルーシブビジネス、スマートシティ
- その他アドボカシーのお手伝い



ESCAP としては何をやっていくかということですが、各加盟国が SDGs のレポートを出す際、障がいのあることを入れましょうねということを引き続き言っていくようにしています。また、今言った障がいインクルーシブビジネスとか D&I の考え方を言うということもありますし。今後は、スマートシティ関連のとりくみに障がいとかインクルージョンの視点が入ってないので、それを入れていくしくみづくりをしていきたいです。また、各国では、公共調達に結構 GDP の大きなパーセンテージを使っている中、国が買っている商品が果たしてアクセシブルになっているのかという質問が成り立ちます。もし、国が企業に、国のアクセス基準にあった商品にしないと入札に参画させないという条件をつけたら、市場全体にもっとアクセシブルな商品やサービスが出回るようになるのではという考えがなりたちます。実際、ヨーロッパとかアメリカではそういう法律がきちんとあります。ですからわたしたち ESCAP では、この方式を日本、あるいはアジア太平洋の国に広めたいので、調査・研究をまずしています。

最初に言っていた障害者権利条約、実際どれぐらい各国がやっているのかということでは、インドと、中国と、タイと、オーストラリアについての調査を始めました。これが来年の半ばぐらいには完成する予定です。障がいインクルーシブ防災をすすめるオンライン教材を数か国の実態にあわせ、それぞれの母国語でつくります。

写真にあるのは、タイにいらしたことがある方は分かると思うのですが、トクトックという乗り物です。ディーゼルエンジンで環境にはとっても悪そうなのですが、それを EV にして、なおかつ車いすの人も利用できるようなというビジネスも出てきたりしているので、そういうことが発展するように認められるようなお手伝いなどもしております。

ということで、駆け足の総花的なプレゼンテーションになってしまいましたが、ポイントとしてはいろんな、もちろん本道の権利の実現とか、差別禁止をどんどんやっていかなきゃいけないことはあるけれども、企業やいろいろな分野の方たちと協力しながら、ダイバーシティー・アンド・インクルージョンという視点で進めていくことも権利の実現につながる可

能性がどんどん出てきた。したたかに、緩やかにやっていくことが必要かというふうに思われます。

ありがとうございました！



最後のスライドは、いろんな国の手話。韓国手話と日本手話、真ん中はオーストラリアで、ありがとう、と言っています。ご清聴ありがとうございました。

池上 ありがとうございました。皆さん、ビデオはちゃんと見られましたかしらね。英語で説明がありまして、途中日本語で説明してくださいましたが、日本語が入ると、残念ながらオリジナルの英語がよく聞こえないという感じでした。ただ、今のお話、全体的にアジア地域の国連のデータの収集ですとか雇用率、貧困。そこに、先ほども松井さんから障がい統計にばらつきがあるという話がありました。できればこういった点をわかりやすくインフォグラフィックを使うような形で各国のデータが一見して分かるような、そういう統一したデータがあるといいなと思います。最後のD&Iは、素晴らしい視点を含み、今後はそれを中心にみんなが動いていけるコンセプトだと思います。3人のスピーカーの方々、ありがとうございました。

第2部

第2部に移りたいと思います。ここでは、今、お話をいただきました3人のパネリストの方に、障がいという課題に向き合いながら、インクルーシブな状況を創るために、どういうアクションを実践すべきなのかをお話いただきます。例えば、具体的には教育の現場でどうなのか、運用後はどうなのか、制度はどうか、共生社会を達成するための取り組みとしては現状分析としてはどうなっているのか、SDGsを使ってできることは何があるのだろうかなどについて意見交換をしていければと思っています。

ここからは、モデレーターを JANNET（障害分野 NGO 連絡会）の伊藤さんをお願いをいた

します。では伊藤さんと3人のパネリストによる第2部、よろしくお願いいたします。

伊藤 お世話になります。先日は皆さま、さまざまな視点からのご報告をいただきまして本当にありがとうございます。

先生がたからいただいた特徴をいくつか挙げさせていただき、最終的にSDGsでつなげ、取り残さない社会をつくっていきけるのかなということを考えていきたいと思います。私、極力ゆっくり、はっきり話すようにしたいとは思いますが、聴衆の皆さままでご質問ございましたら、ご質問をチャットでお送りいただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

まず初めに井上先生のところでは、コロナの影響を受け、デジタルを用いて逆に児童の教育を受けられやすい多様性が広がったというふうな側面もあったという気もしています。一方で難しい部分、ご家族の技術的な問題などもあったと思います。それを変えてきた仕組みや取り組み、それぞれの地域で違うかもしれませんが、もう少し掘り下げてお話しいただくことは可能でしょうか。

井上 伊藤さん、ありがとうございます。僕らは現場なので、現場で子どもたちの困惑具合であるとか、あるいは変化というものを見てきたのですよね。例えばこの間まで小学生だった子が中学校に、うちに入学してきて、いきなりコロナで。その子たちの多くは不登校だったり、発達上の課題を持っていたりする子たちもいるわけですが、最初にインターネットでつながり始める段階では、隣にお父さん、お母さんがいらっしゃるのですよね。一生懸命、お父さん、お母さんも苦労しながら子どもたちのためにつないでいく。子どもたちもおどおどしながら、そこに参加していくわけですね。ボタンを間違えたり、発言しちゃいけないところでマイクをオンにして発言しちゃって、みんなに目立っちゃったりとかいうような、ドキドキをしながら。

でも、子どもたちがすごいなと思うのは、それに対して徐々に慣れていくのですよね。お互いに、例えば休み時間つなぎっぱなしにしておいて、「休み時間は自由に話していいよ」と言うと、互いにみんなで発言してしまうと聞こえないですから、それに対して譲り合いをしながら。今は、自分はちょっと抑えておこうと。今はこの人に回そうとか、そういう気を使いながらやっていくというのは、いわゆる何ていうのだろうか、ものすごい学びになるのだろうかというふうに思います。

私たちが常に課題意識として持っているのは、彼らがこれからさまざまな学びを経て大人になっていって出ていく社会というのは、例えば手帳を持つような障がいを持っている方、手帳を持っている方もいらっしゃいますし、手帳を持たないけれどもいわゆる生きづらさを持つ、ADHDとか、LDとか、見えない障がいやグレーゾーンとして社会参加していきにくい。でも、いずれにしても多分、このインターネットを介した会議であるとか、インターネットを介してプレゼンするとか、リテラシーが必要になる社会だと思うのです。

ね。そういう意味ではすごく子どもたちの可能性を感じました。

最初は、頭のこの辺しか映ってないのですね。こんな感じで、いっちゃっているんですけど、だんだんこうやって参加してきて顔が見えてくる。お互いに、さっきボディーランゲージの話がビデオの中でありましたけれども、すごくいいことを言った子がいたら、こういうふうにみんなで合図しようよとか、自分たちならではのサインランゲージみたいなものをつくり出すようなところもあったりとか、それぞれが本当に工夫をしながらお互いを補い合うような場面があったと思います。

星槎というのは本当に、先ほどもインクルーシブな環境というのが大事だとありましたが、多様な子どもたちというのを分けないのですね。障がいがある子だけとか、不登校の子だけとかと分けないで、ごそっとやります。こっちで金メダル取っている子と、不登校だった子と、発達障がいの子と一緒に学ぶのです。そういう意味でもお互いの特性を理解しながら補い合うというメリットを、インターネットを使いながら学んでいくっていうたくましさというのは本当に感じました。

伊藤 ありがとうございます。テクノロジーを活用し新しい時代にどう取り残されないようにしていくかという点は、アフターコロナ、ウィズコロナ、またはビルディング・バック・ベターなのか、何かそういったものにつながるものなのかと思いました。

松井先生、恐れ入ります。最近の遠隔地就労、例えばロボットや、オンラインを用いた雇用も一部はあるかとお聞きしております。その辺り、もし最近の状況をご存じでしたら教えていただけませんか。

松井 伊藤さんがおっしゃったように、ごく一部で先端的な取り組みをしているところがあるとは思いますが。しかし、障がいを持った人たちが集中的に雇用されているところでは、リモートワークができない人たちが圧倒的に多い。ですから、通ってこなくても在宅での仕事ができるっていう可能性がある人については、先端的な取組みを積極的にすすめてもいいと思いますけれども、しかしマジョリティーはそういうことができなくて、さっきもちょっと紹介したように、事業所で仕事が十分確保できないために外に出て販売したりせざるを得ないという状況になっている。したがって、比較的単純な仕事を中心となっている事業所の現状をどう転換できるかということです。そういう意味ではテクノロジーを活用したリモートワークを増やす必要はあるのだけれども、そのことによってこれまでできていた仕事ができなくなる人たちも含めて、どのようにして適切な仕事を確保していくのかということが大きな課題ではあるというふうに思います。

それから、井上先生の所はインクルーシブな教育になっていると思いますけれども、特別支援学校、あるいは特別支援学級といったインクルーシブな教育でない所で教育を受けている人たちが、むしろ最近は大きく増えている。障がいがある方の場合、働くことにおいても、障がい者は、特別の職場、つまり、障がい者のためにつくった場所で働いているという

人たちが圧倒的に多いというふうに思うのですね。しかし、一般労働市場がインクルーシブになっているのかというと、必ずしもそうっていない。さっきちょっと言いましたように、非正規雇用がどんどん増えて、インクルーシブと言いながら特別な待遇になっちゃっているとか、そこをどう変えていくのかということが問われてくる。

また、企業は、障がい者の雇用率が評価されるわけですがけれども、最近、自分の所では雇用できない企業が、障がい者雇用用に作られた有料の貸農園を利用して、その農園で集中的に雇用するという形態が急速に広まっています。形の上では雇用なのだけど、その農園を利用して企業は、雇用責任をそこに丸投げするかたちになっている。こうした雇用形態を正常化していくことが求められます。そのためには、同じ企業でありながらそういう特別な場で働いている障がい従業員の実態をその企業本体の他の従業員に知っていただいて、自分と同じ会社の社員として企業本体に受け入れていく、いわゆるインクルーシブな職場に転換していくが必要だと思います。随分、長くなり、失礼しました。

伊藤 松井先生、ありがとうございます。デジタルやテクノロジーが進んだとしても、そこから取り残されてしまうような人たち、もしくは潜在的に取り残されやすい人たち、そういった状況や課題が社会で検討すべきことが多くあると理解しました。あと、先ほどのお話はソーシャルファームの話でしょうか、海外とかでも障がいを持った人たちが働きやすい、そこに経済的な付加価値も付くというふうな考え方の一つでしょうか。

松井 ソーシャルファームは開かれた職場だというふうに思います。障がい者だけでなくさまざまな課題を抱えている人たちが、障がいのない、そういう課題を持たない人たちと一緒に働くというか、そういう意味では、それは積極的な評価がされると思います。先ほどの話はそうじゃなくて、わざわざ特別な職場をつくって、しかもそこでの生産性はあまり問わない。だから、言うならば雇用義務があるからそういう場を特別につくって、そこで責任を果たそうしている。そういうことは、本来から言えば非常におかしい。だから、そういうものがまかり通っているような社会でない社会にしていくことが、私たちにも問われているのだなというふうに思います。

伊藤 ありがとうございます。よく理解できました。それでは秋山先生、一つお教えていただきたい点があります。

ダイバーシティ・アンド・インクルージョンの中で、そこにビジネスとしての価値だったり経済発展等もあるのではないかというお話の中で、スマートシティ、スーパーシティだとか、そういった文脈での障がいを持った人たちも参画しやすくなる可能性も、私はお話の中では感じることができました。そこで発生するもの、例えばデジタルが発展することで、本日のお話の中で一貫して出てきた、データ不足の解消の一つとして、生活、就労、収入の状況や健康など、これらの情報も取り残されない社会的な蓄積ができることで、人々や

障がい課題が取り残されないことにつながる気がします。これらの可能性について、アジアでの動きというものは何かご存じであれば教えていただけませんか？

秋山 スマートシティーとかスーパーシティー、おっしゃるように、これはテクノロジーによって、人、交通機関の流通とか、物の流通とか、効率を良くするという動きが主流です。その中で障がいのことをやろうというのは、アジア太平洋ということだけに限定すると、まだまだです。世界的には、インクルーシブ・スマートシティーというネットワークにいろんな障がいの当事者の人が関わっています。それから、ワールド・エコノミック・フォーラムが関わっているスマートシティーの中に、それをインクルーシブにしていくガイドライン的なものを、ICT とアクセシビリティをやっている団体の人が関わっているとかいうような動きも出ています。

ニューヨークでは、ニューヨーク市民全員が使えるアプリっていうのがあって、それが必ずいろんな国の言葉が入っている。プラス、アメリカ手話の人も必ずいて、ニューヨークシティーの中で、今ここに行く交通事故とか災害が発生しているから行かないほうがいいよみたいな、そういう情報も含めて障がいのある人に分かりやすくなっているという取り組みがあったりとかいうことはします。

また、これは別に障がい者だけということじゃないですけど、例えば香港とかでは高齢者の人が、自分たちが高齢者とかいうと、どうもテクノロジーはね、みたいなのが一般的なイメージとしてあるし、現実にもちょっと、iPhone まだまだ、みたいな人が多いかもしれないですけど、そういう人たちにそういうデジタルなものをいかに使うかというトレーニングを提供して、その人たちが他の高齢者たちとつながって一緒にいる場をつくるとか、社会に高齢者が社会に貢献していくボランティア活動をそこでオーガナイズするみたいなのもやっているとか、そういう動きが出てきたりというのはありますね。

いずれにしてもテクノロジーというのは、本当にもろ刃の剣で、一つはそのテクノロジーそのものがアクセサブルなものであればいろいろなタイプの障がい者、あるいは家にいて外に出られないみたいな障がい者が参画できるというものも、ものすごく可能性を秘めている。そして、そこからイノベーションが生まれるけど、もう一つはそれがアクセサブルじゃないとますますその人たちが取り残されちゃうというのがあるから、どうしても当事者とか、当事者的目を持った人たちがそこに最初から参画していないと、割とまだまだそのシティーとかをやっている人たちの世界に入ると、障がいインクルージョンの視点というのが案外、見過ごされているという現実があります。ASEAN にも ASEAN スマートシティ・ネットワークというのがあって、まさに来週、その人たちに、私たち ESCAP はプレゼンテーションしますけども、そこで言ったり、障がいの視点を入れていく。でも、障がいの視点を入れていく、すなわち高齢者でもあるし、子どもを抱えた人たちのことでもあるから、みんなにとっていいのだよっていう視点でいつも見るようにはしています。答えになりましたか。

伊藤 ありがとうございます。大変、参考になりました。コロナの影響を受けて、デジタルだとかテクノロジーだとかの視点が出たかと思いながらお聞きしました。しかし、その根幹には、例えば星槎グループさんならば人を認め、排除しないで、仲間をつくっていくことなどの理念や考え方であり、松井氏のプレゼンテーションからは、どうやって現状の不平等な雇用状況を守り、貧困を防ぐのかという考え方になると思います。もしくはいろんな地域で障がいを持って生まれてくる人、もしくは途中で負傷などして障がいを持つ人たちもいる。この現状において、不平等に対する人権の視点もある、テクノロジーがあるとはいえ、根幹的に重要なことは、人が多様な人とどうやって一緒に生きていこうかという時に、気持ちや愛情に関する部分なのかなと感じました。

ここからもう一つ、少し日本の政策の根幹的なところも少しご意見いただきたいと思います。ご意向をお聞かせください。例えば今、日本は一億総活躍社会を目指そうかという動きもあります。その中では障がいを持つ人も、持たない人も、ご高齢や年齢が高くなっても社会や経済的活動に貢献し、社会も助けていこうという流れもあります。

これらはもしかすると誰一人取り残さない社会に近づく、もしくは関係する部分と感じています。例えば井上先生からご紹介いただいた教育の視点から言うと、卒業後にどう働くか、収益を得るのかというふうな考えや、松井先生の雇用はもちろんそのど真ん中という気もします。秋山先生からは、障がい者の権利条約を批准した日本という国の動きとしてどのように見るのかという視点もあるかと考えます。そういった部分について、まず井上先生のほうからアイデアといいますか、お考えをお聞かせいただくことは可能でしょうか。

井上 どういうふうに答えたらいいのか。まず日本の社会の中で、一億総活躍できるようになっていう前提として、いろんな角度から取り組んでいかなきゃいけないのはあると思うのですね。例えば学校という場所は、義務教育段階で言うと小学校、中学校というものがあります。高校も半分義務教育みたいなものですが、学習指導要領という法規があるので、学習指導要領というのは国によって定められていて、何歳のときに何を何時間かけて学びなさいということが決まっているわけです。それに合わない、それはあなたが悪いのですよというふうに言われてしまうのですね。でも、子ども一人一人の学びのスピード感、あるいは学びの興味の方向性というのは違う。それに合わせられるようなスタイルがあってもいいんじゃないかというような、そのアローワンスというか余裕のところ、なかなかこの国はないですね。

星槎が義務教育段階の学校設置に突っ込んでいくときにどうしたかという、特区を使いました。特区を使って、そういったことを子ども一人一人に合わせて適応できるような形で義務教育段階の学校をつくったわけですね。それが突破口になって、その後、法令が変わりまして、今は不登校の特例認定という、特例校というのができまして、子どもの状況に合わせて義務教育段階でも自由にやっていいですよ。学校に半分来られる子、それでもいいですよというようなものが制度化されていったのですね。小さな突っ込み方でも、ゆくゆく

はいろんな形で法律を変えていくことはできるなというところが、私たちが、一つは感じ取ったところです。

それからもう一つは、先ほどから出ておりますけれども D&I という、ダイバーシティー・アンド・インクルージョンというところですが、多様性とインクルージョンのところが実はものすごい強みなのだとすることを、私たちの社会は納得していないと思います。それは、企業を始めとして納得していないですね。例えば多様な障がいを持っている方、あるいは外国籍の方、あるいは年齢の異なる方がディスカッションするとそこにはぶつかりがありますから、物事がなかなか前に進みません。でも、そこにぶつかりがあるからこそ、当たり前の前提に対する疑問が投げ掛けられ、慎重に議論が深まっていき、成果物として仕上がってくるものは非常にいいものが生まれてくるのだというのは、いろんな論文で発表されています。いろんな書籍、例えば『ハーバード・ビジネス・レビュー』とか、そういうところでも展開されております。

それに対しての興味、関心は非常に薄いですね。それは成長、発展というものに対しての単一的な思考が原因になっているような気がします。例えば企業で言うと、ESG という視点が必要であると。Environment と Social、Governance という、企業がどれぐらい社会にとって公共的な器として機能しているかというところをしっかりと見て、投資家がお金を回しなさいというところが強まっていますけれども、あそこに当然のごとく D&I が入ってしかるべきですね。それに対してしっかり対応している企業に対して、私たちは応援しましょうと。お金をそこに対して向けましょう、物を買うのであればそういう企業から買いましょうという。

じゃあ、例えばそういったことはどのように多くの国民に展開できるかといえば教育だと思います。いろいろ伝えていく中で、きょうコンビニでおやつ買うのだったらパッケージの裏を見てみよう。そこに何が書いてあるか。それが自分たちの生活にどう影響しているのかということまで、例えば伝えることができる。それを世界中の学校が大事なものとして展開していけば、企業は転換せざるを得なくなる。例えばそんなことも可能かなと思います。ちょっと長くなりました。以上です。

伊藤 ありがとうございます。障がい課題を解決していくために、ビジネスや社会経済活動、投資も国際的に変わってきていることをここ数年、体感しているところです。松井先生、雇用の部分でのインクルーシブ議連の動き、一億総活躍に向けた関わり方など、お考えがあればお教えてください。

松井 日本の場合、先ほども紹介させていただきましたけれども、雇用率制度というのを中心に障がい者雇用を進めているという実態があるわけですね。それはあくまで量としての雇用であって、質を問われているわけではない。だから、例えば精神障がいがある方々の場合、非正規雇用が圧倒的に多い。それから、公的機関での雇用率水増し問題が一昨年大きな

問題になり、その雇用率は急速に達成されましたけれども、多くの場合は非正規雇用なのですね。だから、量としての雇用。いわゆる一億総活躍という場合に量だけじゃなくて、量はもちろん必要だけれども、そこの雇用が人たるに値する仕事、あるいは生きがいを感じて働ける状況なのかというか、そういうことをきちんとやっていかないと、量だけでは駄目だと思います。

障がい者の雇用状況を数字で見ると、雇用率制度で雇用された人たちは、経済状況にかかわらず、毎年増えている。欧米諸国は障がい者雇用はあまり伸びてないので、そういう意味では日本は非常によくやっている、むしろ欧米諸国は日本の取り組みから学ぶべきだという政府関係者までいます。さっき言いましたように量は確かに増えているけれども、それだけじゃなくて一人一人が、生きがいや働きがいを感じて働けるようなそういう職場づくりができていくのかということを問わなきゃいけない。それは、労使、使用者だけじゃなくて労働組合の方々も、同じ仲間として、働く障がいを持った人たちをきちんと処遇できるような、そういう関心を持って一緒に取り組むということが必要だというふうに思います。

伊藤 大変ありがとうございます。まさに SDGs の目標 8、働きがいも、経済成長もにあたる部分と思いました。働きがいという質のところに強くメンションされた気がします。それでは秋山先生、日本の一つの施策ですけれども、どのような形で見ておられるのか、もしくはどのように感じられるか、教えていただいてもよろしいでしょうか。

秋山 きょうの話の流れとか、今聞いた話で、ちょっと半分直感的ですけど、いくつかのポイントがあります。まず一つは、これまでの日本社会の文化の在り方とか精神構造として、みんなが我慢するとか、何か文句言ったらクレーマーと言われちゃうとか、そういうのがありましたよね。ありましたよねというか、今でもある。でも、このコロナが来たことによってコロナで人を差別しちゃいけないとか、ある意味でピンチがチャンスという考え方をすれば、本当に一人一人の命が大切で、みんなそれぞれが天才性を持っているということをもっと想起していく必要があるのかな、なんて思うのですけど。

いろんな国では、障がいのある人が自分の権利が侵害されたなと思ったら、それを訴えていくっていう仕組みが地域にあったり、あるいは電話、フリーダイヤルっていうので電話するみたいなシステムがいろんな国にあったりするけれども、そういうのがもっと活用できたらいいなと。でもそれが、あの人クレーマーなのよねって言われないようにするような文化の醸成と言うとなんか強制的な言い方ですけど、そういうことっていうのが。今だからこそ、みんな自助じゃないのだよ、共助なのだよっていうところでもっと言うていく必要があるし、逆にそれを捉えたほうがいいのかと思うのと。

次に、積極的にその格差、あるいは差別解消政策として、例えば明石市とかは、市の中にあるレストランの人が、車いすの人がレストランの中に入れるようなスロープを付けるためのお金を多少補助するとか、そういうことをやったりしているわけですね。そういうこ

ってというのは細かい、そんなに大きなお金がかからなくても各地方自治体でできることなのかなっていう気はしますよね。

それから、もう一つ。テクノロジー、テレワーク、リモート系なのですが、ワークっていうそのものよりも、本当にいろんな国の、ベトナムの方とかいろんな国の方たちが今は日本にいて、どうしても生活の現場、医療も含めて、言葉が通じないという人が出てきて、特にお医者さんの所へ行って細かいことを伝えるときに、テレを利用しての通訳とかがもっと現実的な解決策として出てくるのではないかなと思うから、そこに例えばろうあ者の手話通訳の遠隔手話通訳とかもその一つのメニューとして入れていくってということとか。引きこもりの人は、引きこもりながら社長をやっているみたいなのもどこかで聞いたことがありますけど、そういうテレというリモートの可能性を、別に障がいだけじゃなくてインクルージョンの中の一個として捉えていくってというのは。でも、これも省庁横断的がいいですね。ビヨンド縦割りみたいな、縦割りフリーみたいなところが、難しいとは思いますが、とっても重要じゃないかなと思います。

井上さんがおっしゃったみたいに、学校自身のダイバーシティー化っていうのですかね。私の運営するスナック愛子にいらした方が前おっしゃっていたのは、今日本の学校だと、なんかこの子うるさいとか、しゃべり過ぎだとか、質問し過ぎだというと、なんかこの人おかしいんじゃないの？ 発達障がいとかじゃないの？って、逆に先生がレッテル化をしてはじき出してしまうっていうことを聞いたこともあるのですよ。だから、先生のマインド自体からダイバーシティー・アンド・インクルージョンを受け入れるようにしなきゃいけないと思うし。あるいはオルタナティブなスクールがもっと個人の天才性を、それが障がいあるなしにかかわらず育てるような、オルタナティブと法律的には捉えざるを得ない学校が、もっと認められるようなことが必要なかなと思うし。

日本でも、バカロレア制度を輸入して国際的に活躍する人材を育てましようと言っている所も結構出てきていますけど、公立で。そういう所は本当に、単に英語をべらべらしゃべってというか、ヒントを、いってしまえば英語をしゃべれるエリートをもっと輩出しようというのに対して、真の意味でのダイバーシティーとインクルージョンをやっていく。人を育てていくために、そういうところの教育にもきちんとこの D&I を入れていくってというのは必要だし、そのためにはいろんな当事者と触れ合ったり、そういう人がそういう所に行って話すっていうことがとっても必要だと、私は思います。

伊藤 秋山先生、ありがとうございます。大変、参考になりました。さまざまなものが横断的にリンクし絡み合っているんで、だからこそ多様なステークホルダーといいますか、関係する人々がおり、その人たちと、どのような課題と一緒に、生きていきやすい社会をつくっていくのか。それが、最終的にみんなが質の高い教育を受けることができ、働きがいのある、皆が総活躍できる社会につながっていくのではないかと理解しました。そのためには例えばパートナーシップといいますか、みんなでつながっていこうという、ごちゃ混ぜの社会

としてのメリットなのだろうという形かもしれないと思いました。

秋山　そうです。だから、本当に私も井上先生の言っていることに共感しますが、結局、いわゆる社会的弱者っていう人だけのためにインクルージョンはあるのではなくて、この中で今、この40人なり何十人の中に、左利きの人いますかって聞いたらいらっしゃると思うし、私の中にも女性っていういわゆる分かりやすい属性はあるけど、その他に、何だか生きづらいと思っていることがあるかもしれないので、実はみんながもっとインクルージョンされることで生産性とかイノベーションが上がるっていうことをやっていくことが。実は、もう日本は特に人口減少していく社会なので、それを真剣に考えなきゃいけないのだと思うのです。本当に教育に中長期的に投資をしていくことが根本的に求められています。

伊藤　秋山先生、ありがとうございました。それでは、残り10分となりましたのでいったんここまでといたしまして、池上先生のほうに最後、お戻ししたいなと思います。急にお声掛けをさせていただいて申し訳ございませんが、よろしいでしょうか。

池上　はい。ありがとうございました、伊藤さん。もう少し伊藤さんがお話になるかなと思いつながりながら聞いていたのですけれど。ありがとうございます。

きょうは、3人のスピーカーの方と、それから伊藤さんという素晴らしいモデレーターがいらして、4人のトークというか、質問とトークみたいな感じでしたね。

今までのお話を伺っていて、共通して出てきていることがいくつかあったかなと思います。これからの社会をどう変えていくかという点、つまり、私たちのマインドをどうやって変えていくかというところが、多分、中心課題なのかなと思いつながりながらお話を聞かせていただきました。一つは、皆さんがおっしゃられたようにデータの不足。現状をどういうふうに把握していくのか。現状をきちんと捉えた上で政策の提言というところに行くと思うのですけれども、その辺がまだ、これからやるべきところのようです。先ほどもちょっと申し上げましたが、インフォグラフィックみたいな形で、見た目ですぐ分かるようなデータがあると、皆さん、理解しやすいのかなっていう気がしました。

二つ目の点が、SDGs絡みで言うとESG投資ということをおっしゃっていただいていたが、ダイバーシティー（多様性）とインクルージョン（皆を巻き込むこと）という視点からESG、それぞれの企業を評価していくっていうのは非常に重要な視点ですし、そこを除いてESG投資は本来はあり得ないということなのだと考えます。これをどんなふうにもうESG投資の中に入れていけるのかっていう戦略を考える段階なのかなと思って伺っていました。

三つ目の点なのですけれども、障がい者用のために、または障がい者だけのために働く場所をつくる、つまり特別待遇をするということをやめていくべきではないかというご指摘があったと思います。ですので、インクルージョンということと直に関わってくると思いま

すけれど、ここでは、雇用の形態を変えていくことを考えていかなければいけない。つまり一緒に働く、一緒に生きていくという、本当に当たり前のことがまだできていない。特別なグループにまとめたほうが進め方が楽な場合もあるかもしれないのですが、つまり、今はこの段階なのですね。しかし、そうではなくて、様々な人たちを、ミックスしたり、ミックスしなかったりしていく。学校というのは、もしかするとその意味で親の反対を押し切った形でやってみればできるのかもしれないし、障がい者だけでなく、いろんな人と一緒に働いてということからは、いろんな人がいろんな場面で助け合うような形も生まれる可能性があるのではないかなと思いました。

最後の最後ですけど、せっかくなので、将来的な視点としては、テクノロジーをどうやって使うかという話を考えていったほうがいいですね。アドボカシー（政策提言）にしても、こんなふうにバンコクから参加されている方もいらっしゃるし、いろんな方が参加してくださっているこういうオンラインでの情報交換も、もっとできると思っています。ですので、国会議員もこういうオンラインに招待するような形で彼らの意見も聞いてみるというのもいいかもしれません。松井先生、政策提言をするご苦労というのは、いかがでしょうか？私も少し経験があるのでなかなか大変だなという気がいたします。先生、最後に一言、政策提言に向けてこれから私たちが障がい者と一緒に生きていく社会を構築するという視点から、何を今、やったらいいのでしょうか。何をすべきでしょうか。それを一言、教えていただけると大変助かります。

松井 そうですね。さっきまとめておっしゃった中に入っていると思うのですが、基本的には意識啓発というか、一般の人たちがインクルージョンであるとかダイバーシティーが当たり前と考えるようになるような教育、啓発活動をもっと積極的に進める必要があるというふうに思います。そのためには、体験し、実感として分かるようなふれあいができる場面設定も必要かもしれません。単に観念だけじゃなくてね。そういう意味で、より多くの人たちが当たり前に生きられるような社会づくりに向けての啓発活動にもっと力を入れてほしいと思います。

池上 ありがとうございます。そういう意味で学校教育って重要ですね。

松井 そうですね。

池上 はい。きょうは、そういう意味で学校の現場の取り組みというのでも聞けましたし、本当に素晴らしいなと思います。ESCAP はこれから旗振りをお願いします。もっと大きく旗を振ってください。他の国が何かをやっていてこういう効果があったとかは、つまり、比較されることは、日本を始め、どの国のお役人もどの国の議員にも、とても効果的に効いてくるのではないのでしょうか。そういうストラテジー、あると思います。

秋山 それは本当に、私も前、国会議員の秘書をやっていたのでその必要性は感じます。皆さんと一緒に、またいろいろな情報があれば、私も必要な情報を提供させていただきたいと思います。でも、国会の中は国会の論理があってですね、一つの法案をものすごい異常に短い時間でさっさと通してしまうとかいろんなことがあって、正論が全然通らないから。本当に私が今、ちょっとお話を聞いていて、障がいのある子どもさんがいるとか、家族がいる国会議員の人が結構いらっしゃるので、そういう人たちの心をつかんでいくっていうのが必要かなというのを、ちょっと私は感じました。具体的なテクニックとして。

池上 ありがとうございます。伊藤さん、ありがとうございました。皆さま、3人のスピーカーの方、ありがとうございました。ご参加いただきました皆さま、聞いていただいている皆さま、ありがとうございました。ご質問がある場合に、オンラインセミナー中に書き込んでくださった方々には伊藤さんがいただいた質問を見てお答えいたします。また、質問については、今後、ホームページでも、フィードバックができるような形を取りたいと思っています。参加者の皆様から直接質問をいただくことが、時間の制約からできませんでした。申し訳ありませんでした。

きょうは第4回目、SDGsのセミナーを開催させていただきました。誰一人取り残さない、そういう社会をつくっていかうということで、SDGsについて議論をしてきましたが、今回は障がいをめぐる社会状況ですとか、いろいろ場面で何が必要かということを考えられた、とてもよいセッションだったと思います。皆さま、ご参加いただきまして、本当にありがとうございました。

松井 どうもありがとうございました。

池上 きょうはこれで終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

一同 ありがとうございます。

(了)