



大阪+知的障害+地域+おもろい=創造

知の知の知の知

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所情報誌通算 3839 号 2017.8.16 発行

社説:人の力をいかす日本へ(1) 働き手は工夫でもっと増やせる

日本経済新聞 2017年8月12日

人手不足が成長の壁になりつつある。働き手の確保の難しさを経営課題に挙げる企業も増えた。しかし発想の転換や働き方の工夫で、今は働いていない人を労働市場に迎え入れたり、仕事をしている人々の生産性をもっと上げたりすることは可能ではないか。

労働意欲はあるのに、企業がまだ十分に活用していない人材は多い。代表例が女性と高齢者だ。

物流センターに託児所

最新版の経済財政白書は、かつての経済成長が生産年齢人口の増加に支えられたのに対し、現在の緩やかな景気拡大は高齢者や女性が仕事に参加するようになった効果が大きいと分析している。ただし仕事に割く時間はまだ限られ、成長を制約しているとも記す。

長らく日本の企業は「若くて元気な日本の男性」を基本に人を求めてきた。女性の活用はある程度進んだが、子育てなどでやむなく仕事を断念する人はまだ多い。働き手の確保と企業の成長のため、思い切った取り組みが望まれる。

人手不足に悩むサービス業で、従業員向けの託児所開設が広がりつつある。大和ハウス工業は千葉県に建てる物流センターに 600 人の子供を預かれる託児所を併設する。託児所としては国内最大だという。ここで働く 8000 人のうち 7 割以上を、女性を中心とするパート社員で賄う構想だ。

外食のフジオフードシステムも今年、店舗従業員の復職や採用に生かすため保育所を開設した。保育所不足が社会問題となるなか、課題解決を企業が先取りすることで働ける人を発掘、確保する。

高齢者の「就業寿命」を伸ばす取り組みも本格化してきた。

スーパーのサミットやマルエツは 70 代の人でも働けるよう雇用条件を緩和した。マルエツはすでに全パート従業員の 6% 強を 65 歳以上が占める。約 7 割は継続雇用だが 3 割は新店開業などに備えた新規採用者だ。主婦の労働が難しい夜間などに重宝しているという。

米国では平均年齢が 70 代の医療器具メーカー、ドイツでは中高年だけで動かす自動車の生産ラインなどの例がある。病欠に備えて皆が同僚の担当する仕事の技術を身につけておいたり、体に負担をかけず作業できる椅子を用意したりするなど、工夫を凝らす。

日本では腰を曲げずに済む位置に棚を並べたハウス栽培施設が登場した。高齢者が働きやすい場づくりをめぐり、世界中で競争が始まっている。

子育てや加齢による体力の衰えなど、これまで働くうえでハンディキャップとされてきた点を企業側の工夫や設備で補えば、戦力となる人の幅はぐんと広がる。こうした考え方は、女性や高齢者以外にも応用できる。

例えば病気の社員への対応だ。クレディセゾンは、がんを含め病気の社員の復職支援プログラムを整備。短時間勤務制度などをとり入れ、病気を周囲に言いやすい雰囲気づくりも進めている。

テルモはがん治療のためなら無給だが日数の上限なしで休める独自の制度を今年導入し

た。いずれも貴重な戦力の離職を防げ、「長く働き続けられるかどうか」を重視する最近の若者心理にも沿う。人材獲得にはプラスだ。

シェア経済の活用も

採用方法も工夫の余地がある。デジタル技術を使ったデザインなどを手がけるチームラボ（東京・文京）は、ネットを経由したプログラム技術の提示や作品の提出だけで、書類審査なしに最終面接まで進める採用を実施している。

技術や発想力に優れるが自己PRは下手な人材が世に埋もれるのを防ぐためだという。一般の企業もコミュニケーション能力に偏重した選考基準が自ら門戸を狭め、採用難を招いている可能性はないだろうか。一考に値する。

個人の資産や技能を他人と共有するシェアリングエコノミーの進展にも注目したい。相乗り仲介の米ウーバーテクノロジーズは、日本でマイカーを使った料理の出前サービスを始めた。さまざまなサービス分野で、休日や空き時間を活用して働く人が増えれば、人手不足の緩和につながる。

配送や移動、外国人向けの観光案内、翻訳、学習指導など、シェア経済の分野は広い。政府は各種規制の見直しを通じ、この流れを後押しすべきだ。働き手を増やすためにも、シェア経済を広げていきたい。

社説:人の力をいかす日本へ(2) 技術で仕事の付加価値を高めよう

日本経済新聞 2017年8月13日

生産年齢人口が減るなど逆風が強まるなか、社会の活力を保つためにはIT（情報技術）をはじめとした新技术を積極的に活用するという視点が欠かせない。

あらゆるモノがネットにつながる「IoT」や人工知能（AI）、ロボットなどの普及を好機ととらえ、企業は人材を、より多くの付加価値を生める仕事に振り向けていくべきだ。

AIの普及は不可避

三菱東京UFJ銀行の幹部は、「独自に試算したところ7年後には、銀行の本部業務の4割がAIに置き換えられることがわかった」という。

これまでは経験を積んだ行員が担当していた住宅ローンの申込書類などの確認は、機械が目や脳として働いて代行する。こうした変化の影響は1万人近くの行員に及ぶという。

AIなどの新技术が人の仕事を奪うといわれている。同様の議論はこれまでもあった。産業革命を迎えた英国では19世紀はじめ、自動化で仕事を失った繊維職人が機械を打ち壊した。1980年代に本格化したOA化でも、仕事が失われるとの声があがった。

だがいずれの場合も、技術の進歩は止められなかった。歴史から学ぶべきは変化を避けるのではなく、すすんで受け入れることにより、生産性を高めたり新たな雇用を創出したる方が得策だということだ。

こうした取り組みは積極的なITの活用が前提になる。ただ世界各国がAIに代表される第4次産業革命の勝者をめざし、しのぎを削るなか、日本には不安がある。

2017年版の情報通信白書によると、第4次産業革命に期待する企業の比率は米国や英国、ドイツで60～70%台に達した。だが日本は3割にとどまる。企業の経営者は世界の動きへの感度を高めるべきだ。

必要なのは機械化できる仕事は機械に任せ、人は人が得意とする仕事を受け持つという新たな分業体制を築くことだ。人の力を生かせる分野としては、世の中の常識や本能にもとづく判断、ひらめき、緊密なコミュニケーションなどが挙げられる。

たとえばAIは大量のデータを高速で処理し、一定の範囲の作業を間違えず繰り返すことに力を発揮するが、苦手な分野もある。半導体や通信といった技術は発展途上にあり、人の方が効率的にできる仕事もある。

重要なのは、AIやロボットなどを活用できる領域が業界や職業によって異なることを押さえ、人と機械の役割分担を明確にすることだ。

16年設立のディライテッド（東京・渋谷）は企業の受付業務をタブレットなどで代替するシステムを販売している。受付業務の経験がある橋本真里子最高経営責任者（CEO）は、「自動化で人は訪問者への案内やもてなしに力を入れることができる」と話す。

サービス業は技術を生かす余地が大きい。三重県志摩市の高級旅館、汀渚（ていしょ）ばさら邸はITを使った「宿泊カルテ」を作成し、顧客の食事の好みや足を運んだ観光地といった情報を記録する。データを駆使して再訪客の献立を工夫するなど、満足度を高めている。

人と機械が役割分担

自動車部品メーカーの旭鉄工（愛知県碧南市）は安価なセンサーを使った生産設備の監視システムを開発し、一定時間に作ることができる部品の量を増やした。2年間で社員の総労働時間を4%削減し、それで捻出した社員を活用して、企業向けの業務改善のコンサルティングを始める。

相手企業の現場の観察や担当者との会話を通じて課題を探り、一緒に業務効率を高めるといった重要な仕事を人が担う。旭鉄工の木村哲也社長は「コンサルティングを担当する社員は実際に自社で問題解決にあたった経験があり、その知見が役立つ」という。

人の仕事の付加価値を高めるためには、成長性が高い事業に社員を重点的に配置すると効果的だ。教育訓練に力を入れ、新たに求められるスキル（技能）を身につけさせることも重要になろう。

社内での配置転換が難しい場合、人が企業の垣根を越えて移っていける仕組みも必要になる。柔軟な労働市場の整備を政府は急いでもらいたい。

社説:人の力をいかす日本へ③社会人の技能高める環境整備を

日本経済新聞 2017年8月14日

人がより高いレベルの仕事をこなせるようになり、国全体の生産性が高まっていく。そんな回転に入るための基礎になるのは、働き手自身の能力の向上だ。

1人の生む付加価値を高め、人手不足でも持続的に経済を成長させるために、働く人の能力開発に重点的に取り組むときだ。

「社内失業」400万人

失業率など雇用指標は改善しているが、自らの技能を伸ばす機会に恵まれていない人は多い。技能が高まらなければ賃金の増加も望みにくい。総務省の労働力調査によれば、教育訓練の機会が少ない非正規社員で不本意ながら働いている人は2016年に297万人と非正規全体の16%を占める。

企業が新卒採用を絞った「就職氷河期」世代といわれる30代後半から40代半ばの層は、ほかの年齢層と比べて非正規雇用の比率が高い。「消費の中心的な担い手になった氷河期世代の所得が低いままだと経済への影響が大きい」と、日本総合研究所の下田裕介副主任研究員は指摘する。

企業の成熟分野からの撤退が進むなどで「社内失業」状態になり、仕事を通じて自分の力を高める機会が減ってしまう人が増えている問題もある。リクルートワークス研究所の試算では、事業活動に活用されていない社員を指す「雇用保蔵者」は15年に401万人と10年前の約4倍になった。

働き手が技量のレベルを上げたり別の分野の技能を身につけたりすることで、正社員登用、賃金増や待遇の良い企業への転職へとつなげていける環境をつくるのが急務だ。

まず求められるのは、企業が教育訓練に力を入れ直すことだ。厚生労働省の就労条件総合調査によると、1人の従業員に企業がかかる教育訓練費は16年に月平均1008円と、06年の3分の2に減っている。働き手への投資が競争力の底上げにつながることに経営者は改めて目を向けてほしい。

同時に重要なのが、仕事に必要な知識や技能を習得する職業訓練や、大学などでの社会

人教育を充実させることだ。安倍政権が掲げる人材育成政策「人づくり革命」で、ぜひ力を入れてほしい点だ。

日本の人材育成は特定の企業でしか役立たない「企業特長的」な技能の習得に偏ってきた。ほかの企業でも通用する一般的技能にも力点を置かねばならない。

グローバル化や技術革新など環境変化によって、働き手に求められる能力も変わる。社会から求められる知識や技能に、働き手の能力が追いつかないミスマッチをなくしていかなくてはならない。

国や都道府県による公共職業訓練は第1に、失業者向けが中心の教育課程を見直し、在職者が働きながら学びやすいコースをもっと拡充すべきだ。

公共職業訓練は1950年代末に炭鉱の人員整理による失業対策として始まり、現在も失業者向けに、時間帯は午前から夕刻まで、期間は半年から1年といったコースがざらだ。在職者向けに退社後の時間帯の短期講座を広げたり、ネットと情報機器を使って自宅や出先で学べるオンライン講座を設けたりしてはどうか。

在職者訓練を広げよ

第2に、産業構造の変化とともに訓練内容を見直し続ける必要がある。政府は情報セキュリティなどの知識を備えた人材を育てるためIT（情報技術）分野の講座を拡充する方針で、これは妥当だろう。ただ講座の新陳代謝を促すには、そのための工夫が要る。

民間への訓練の委託をさらに広げ、たとえばバウチャー（利用券）方式によって受講者が自由に講座を選べる仕組みにすれば、事業者間の競争が活発になり訓練の質が高まる。介護などサービス分野の訓練も充実させやすくなる。

肝要なのは民間の力を活用して効果をあげる視点である。大学の社会人講座も財務やマーケティングといった科目に加え、企業の商品開発やM&A（合併・買収）などの第一線にいる人を講師に招くことで、実践的な教育ができるだろう。企業に受講者を受け入れてもらうインターンシップ（就業体験）も広げられないか。

社会人が学びの時間を確保するため、働き方改革は欠かせない。企業と社員が協力し、生産性を高めながら残業削減や休暇の取得増に取り組む必要がある。働き方改革と人材養成を両輪で進めたい。

東京五輪にLGBT拠点を 国内初の試み、社会の変化促す



共同通信 2017年8月16日

2015年にトロントの国際スポーツ大会で設置されたLGBTの拠点「プライドハウス」(提供写真)

2020年東京五輪・パラリンピックの期間中に、同性愛や性同一性障害などの性的少数者(LGBT)の交流や情報発信の拠点となる施設を設置する計画を、都内のNPO法人が進めていることが16日、分かった。10年バンクーバー冬季大会以降、国際スポーツ大会では「プライドハウス」と呼ばれるこうした拠点が開催都市に設けられる事例が増えており、国内では初の

試みとなる。

国際オリンピック委員会(IOC)は五輪憲章で性的指向による差別を禁じている。最近企業によるLGBT支援や差別を禁じる法整備を目指す動きも出ており、社会の変化を促す取り組みとして注目される。

「多様な生き方、いいんだよ」聴覚障害の子ども向け…LGBT紹介DVD制作

読売新聞 2017年8月15日

聴覚障害を持つLGBT（性的少数者）の人たちの生き方を、聴覚障害の子どもに伝えるDVD「11歳の君へ～いろんなカタチの好き～」の制作が進んでいる。

企画したのは聴覚障害がある映画監督の今村彩子さん（38）。「世の中には様々な生き方があっていいんだよ、と伝えたい」と話す。

今村さんは聴覚障害者の生き方がテーマの映画をこれまでに26本制作した。今回は、障害者にも多様な性や恋愛の形があることを紹介したいと、思春期の子どもに向けて作った。

インタビューに答える形でDVDに出演するのは、聴覚障害を持ち、生まれつきの性別への違和感から女性から男性になった人や同性愛者ら5組。

登場する一人で、東京都東村山市の手話講師、菊川れんさん（42）は、物心ついた頃から男性という自分の性に違和感があった。24歳の時、聴覚障害者で、男性から女性になったアメリカ人に出会い、自分の気持ちに正直に、女性として生きることを決意した。現在、同じ聴覚障害者の喜久さん（63）と生活している。

れんさんは「必ず目標となる人がいる。自分の思うままの生き方をすればいい」と思いを伝える。

DVD制作費は、インターネット上で資金を募る「クラウドファンディング」を活用。資金が集まれば、発売は11月、価格は1枚3000円（税別）を予定している。問い合わせは、Studio AYA（スタジオ・アヤ）へメール(studio_aya_ai@yahoo.co.jp)で。

【LGBT】 レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と体の性が一致しない人）の英語の頭文字を並べた総称。電通の調査では日本人の約7%が当事者とされる。性別に違和感がある場合、性別適合手術、ホルモン治療などが可能だが、治療を受けずに生活する人も多い。

キッチンカーで就労支援 障害者の収入増を図る

河北新報 2017年8月16日

調理販売車がお披露目された試食販売会



宮城県柴田町の社会福祉法人はらから福祉会が調理販売車（キッチンカー）1台を導入した。運営する障害者就労支援施設の利用者の収入増に向け、新たな仕事をつくるのが狙い。2日に車のお披露目として、町役場で試食販売会を開いた。

販売会では揚げたてのカレーパンや、焼いたばかりの試食用の牛タンの前に町職員らの行列ができた。記念式典もあり、福祉会の太田幸二総務部長が「施設利用者が自立できる工賃を達

成するため活用したい」と抱負を語った。

1. 5トントラックを改装した調理販売車は、コンロやオープン、冷蔵庫、冷凍庫を備え、外観は茶色を基調としている。導入費は約1060万円で、うち850万円を町が補助した。

調理販売車は今後、各地に出向き、福祉会が運営する施設で作る石窯焼きピザや牛タン料理、豆腐、パンなどを提供する。地場産の野菜を売って回ったり、車が運転できない山間部の高齢者らを対象に移動販売をしたりする計画もある。

福祉会はこれまでも町内外のイベントに出店しており、調理販売車の導入でさらに機動力を高める。



患者と家族、医師ら事前確認

透析中の貝谷隆司さん（右）に、事前指示書の内容に変わりはないかを確認する山田洋子さん（左）と主治医の坂洋祐さん＝愛知県春日井市の春日井市民病院で

「気持ちは変わらない?」。7月上旬、春日井市民病院（愛知県春日井市）で人工透析のため入院していた同市の貝谷隆司さん（78）は、看護師の山田洋子さん（54）の問いに、うなずいた。貝谷さんは6月に持病の腎不全が悪化し、人工透析を開始した。

同病院では、特に高齢者が透析を始める際、終末期に望む医療行為を確認する。貝谷さんは、次男裕之さん（46）と相談し、意思を書面にしておく事前指示書に心肺蘇生や胃ろうなどを希望しないと記載。重度の脳障害が起こった時には、透析は続けないとした。

その後も山田さんや主治医は、週3回の透析時に、思いの変化を尋ねた。「死ぬ時の話ばかりでごめんね」と話す山田さんに、貝谷さんは「嫌じゃないよ。それだけ自分のことを思ってくれているってこと」と笑っていた。貝谷さんは症状が落ち着いたため、7月下旬に市外の別の病院に転院。やりとりの記録も転院先に移された。裕之さんは「（春日井市民病院の）主治医の勧めがあったからこそ、話しにくいことを父と確認できた。記録があるので、転院先で万が一、父の意識がなくなっても意思を生かせる」と話す。

ACPは、終末期に受ける医療や介護をあらかじめ計画しておくという意味で、欧米で始まった考え方。国内では国立長寿医療研究センター（愛知県大府市）を中心に、各地の病院が導入しつつある。

春日井市民病院では、がん相談支援センター部長の会津恵司医師（45）らが「患者の死が近いと分かっているけど、“元気になろう”と励まし続けるしかない今の医療に疑問を感じた」ため、2015年度に厚生労働省のモデル事業に応募し、病院全体の取り組みとしてACPを導入した。

主治医が必要と判断した場合などに、研修を受けた医師や看護師らが、本人や家族に、病状や余命についてどれだけ理解しているかを確認するほか、これまでの人生や死への考え方などを聞く。約30分の話し合いを3回ほど経て方針が決まる。方針はいつでも変更可能だ。

ACPによって、患者と家族の気持ちのずれが埋まる場合もある。

胃がんで入院を繰り返す70代の男性患者は無理な治療はせず、自宅で過ごすことを望んでいたが、妻が反対していた。相談を受けた看護師の森本優子さん（53）は「奥さんは家でつらい状態の夫を見ながら、自分だけが普通の暮らしをすることに罪悪感があったようです」と話す。

本人と家族、主治医を交えた話し合いの場で、痛みを抑えながら自宅で生活し、状態が悪くなったら最期は病院で迎えると決めた。男性は眠るように逝った母を見て安心した経験から「自分の時にも家族にそう思ってもらいたい」と無理な延命はしない最小限の医療を望んでいた。森本さんは「ACPで男性や妻の本当の気持ちが理解できた」と実感する。

13年の厚労省の意識調査によると、自分の死が近い場合に受けた、もしくは受けたくない医療について、家族間で全く話したことがない人の割合は55%に上る。会津さんは「家族からは切り出しにくいからこそ、医療職からの働き掛けが重要。始めてみると、患者もそういう話をしたかったのだと思った」と話す。

ただ、診療報酬に反映されるわけではなく、日常の業務をこなしながら相談体制を整えることは簡単ではない。同病院では、医療職の1割程度に当たる58人が相談員として活

動しているが、一部の患者にしか実施できていない。会津さんは「国の制度としてまだ十分に整備されていないが、やらざるを得ない。患者と一緒に考えることでいい最期にしたいとの思いにつながり、医療職の意識も変わる」と話す。

終末期を迎えた患者が望む医療を受けられるよう、意思決定ができなくなる前に医療者と話し合う「アドバンス・ケア・プランニング（ACP）」が、各地の医療機関で広がっている。人生の最終段階で本人の意思が分からないと、延命治療をすべきかどうか家族や医療者が悩むことが多いためだ。患者との対話を重視し、本人が納得する最期を迎えられるように支援する。（出口有紀）

中学プール飛び込みで重い障害、自治体と元生徒が和解 朝日新聞 2017年8月16日

大阪府八尾市立中学の水泳部で飛び込み練習中、首などを強打し重い障害が残ったとして、当時3年だった男性（17）が八尾市に1億5569万円の損害賠償を求めた訴訟が、大阪地裁で和解した。市側が8500万円を支払う。9日付。

訴訟記録によると、男性は2014年8月、部活動中に校内のプールでビート板10枚を重ねた上から飛び込み、プールの底に後頭部や首を強打した。大会を控え、会場のプールに近い状況で練習しようとしたという。胸から下が動かせなくなり、搬送先の病院で頸椎（けいつい）骨折などと診断され、身体障害者手帳1級の認定を受けた。

当時、顧問教諭はプールにいたが、飛び込みの瞬間は見えていなかったといい、男性側は、顧問が安全に配慮する義務を怠ったと主張していた。

八尾市は取材に対し「事故後、再発防止に努めてきた。今後も安全確保を徹底していきたい」としている。

ホーム転落死から1年、妻が明かす「あの日」 JNN ニュース 2017年8月15日

1年前の8月15日、盲導犬を連れた視覚障害の男性が地下鉄のホームから転落して亡くなりました。痛ましい事故を二度と繰り返さないために何が必要なのか。男性の妻が取材に答えてくれました。

それは去年の8月15日のことでした。品田直人さん（当時55）は、盲導犬と共に、職場から帰る途中、東京メトロ銀座線「青山一丁目」の駅のホームに転落しました。妻・直美さんは、それを会社からの連絡で知りました。その日は直人さん55歳の誕生日でした。

「ちょうど私は娘たちと一緒に、主人の誕生会、誕生を祝うために買い物をしてた。その日に限って不思議と会社出る前に電話が入った本人から。これから帰るよーっていう電話が入って、私はびっくりした。それが最後の会話でした」（直人さんの妻 品田直美さん）

直人さんは、入ってきた電車でひかれ亡くなりました。

「最初の頃は夢の中を歩いているような感じ。突然いなくなったということのを頭では感じていても、どうしても心で受け止めきれない部分があったり」（直人さんの妻 品田直美さん）

妻の直美さんと子ども4人の6人家族。40歳の頃、視野が狭くなる難病にかかり、ほとんど見えなくなりました。

「中途失明なので、私には想像しきれないほどの葛藤があったと思う。どうしても家にいることが増えていたが、盲導犬が与えられたことで外に出やすくなりました」（直人さんの妻 品田直美さん）

なぜ、直人さんは転落したのか。数か月後、直美さんは、東京メトロから事故の説明を受け、当時の映像を見せてもらいました。直人さんは、ホームの端、白線の外側を歩いていました。そこで駅員が「白線の内側に下がってください」とアナウンス。直人さんは左手で何かを触ろうとしますが、そこには何もなくて転落してしまっただけです。

「(普段は) 必ず乗るときに左手をあげてドアを確認しながら乗っていた。事故当日も同じ形でした。改札を通るときに反対側の電車入ってきた音が、自分の乗る電車が入ってきたと間違っ て聞き取ってしまったのではないかと」(直人さんの妻 品田直美さん)

反対側のホームに入ってきた電車の音を聞いて、自分がいるホームに電車が来たと勘違いしたのではないかと直美さんは言います。ホームドアはありませんでした。

全日本視覚障害者協議会の理事長をつとめる田中章治さん。品田さんの事故を受け、青山一丁目駅に調査に行きました。ホームドアが無いこと以外にも、2つの大きな問題点があると言います。

「点字ブロックを地下鉄の柱がふさいでいて、それが8本くらいあった」(全日本視覚障害者協議会 田中章治理事長)

日本で最初につくられた銀座線は設計が古く、ホームの幅も3メートルほどしかありません。このため、柱が後からつけられた点字ブロックを一部で遮っているのです。

「盲導犬は50センチぐらいのところまでずっと線路に近づいてまわりこんだということがあって、かなり我々にとっては危ないなと」(全日本視覚障害者協議会 田中章治理事長)

そして、もう1つ感じたのが「反響音」の大きさです。天井が低い上に狭いためか、他の路線よりかなり大きな音がしたと言います。

「あれだけひどい反響音はないですね。駅のアナウンスがありますが、電車が入ってきた瞬間にかき消されて、何を言っていたか分からないようなことが起こりうる」(全日本視覚障害者協議会 田中章治理事長)

メトロでは7月末時点で、ホームドアが設置済みなのは179駅中88駅とおよそ5割。事故を受け、計画を一部で前倒しし2025年度までに全駅での設置を目指しています。

「ホームドアが急速に増えているのを見たし、声掛けをしていきたいと思いますというポスターが貼られたり、主人が天国でそれを見て喜んでるんじゃないかなと感じています」(直人さんの妻 品田直美さん)

一方、全国の鉄道会社に目を向けると、設置の目安となる利用者数1日10万人以上の駅での設置率は3割強にとどまるなど対策が急務です。

視覚障害者の田中さんは、ホームドア設置とあわせて、ソフト面での対策の充実を求めています。

「(駅員は)『その盲導犬の方止まってください』と、危険が迫っている場合は的確な指摘をしていただきたい」(全日本視覚障害者協議会 田中章治理事長)

水銀規制の水俣条約、発効 体温計や電池、製造禁止へ 共同通信 2017年8月16日

水銀による環境汚染や健康被害の防止を目指す「水銀に関する水俣条約」が16日、発効した。鉱山での水銀産出から輸出入を経て使用、廃棄まで、すべての過程を国際的に規制する取り組みが始まる。

条約は前文で、水俣病の教訓と、同様の被害を将来発生させないことに言及している。水銀を含む体温計や電池などの製造、輸出入を2020年までに原則禁止し、水銀の大気や水、土壌への排出削減や適切な保管と廃棄を定めている。

9月下旬には、スイス・ジュネーブで第1回締約国会議を開催。確実な実施に向け、締約国の水銀にまつわる各種データの報告方法などについて議論する。

