



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 4576 号 2018.8.28 発行

障害者雇用、役所の水増しと過去最悪の虐待数 職場環境に大きな課題がある



日経ビジネス 2018年8月28日
河合 薫 健康社会学者(Ph.D.)
東京大学大学院医学系研究科博士課程修了(Ph.D)。産業ストレスやポジティブ心理学など、健康生成論の視点から調査研究を進めている。働く人々のインタビューをフィールドワークとし、その数は600人に迫る。障害のある人が働く環境にさま



ざまな課題が生じている (写真: PIXTA)

今回は「不適切な行為」について考えてみようと思う。

中央省庁の「障害者雇用の水増し問題」をきっかけに、地方でも次々と呆れんばかりの実態が明らかになっている。

教育委員会でも水増ししていたり、糖尿病の職員や他の病気で休職中の人を障害者にカウントしていたり、障害者がまったくいないのに「雇用している」と国に報告していたり……。

「確認していなかった」

「10年前に確認しただけだった」

「認識不足だった」

などと、行政のお偉い方たちが頭を下げる映像が続々と報じられている。

コンプライアンスとか、人権とか、弱者にやさしい社会とかの表現を、省庁や地方自治体のホームページやパンフレットなどで見た記憶があるが、あれは幻だったのだろうか。

「バレなきゃ何をやってもいい」って？ 絵に描いた餅。とどのつまり「障害者手帳の数」だけを見て雇用率を引き上げ、ペナルティや助成金政策をとった末の歪み。いい意味でも悪い意味でも「人」を見ていないことが問題なのだ。

職場で虐待を受けた障害者数は過去最悪

奇しくも時を同じくして、雇用されている障害者への虐待数が過去最悪だったと報じられた。

書いているだけで気が滅入ってくるのだが、厚生労働省の発表によると、昨年度に職場で虐待を受けた障害者は1308人。前年度から35%増え、過去最悪を更新した。

具体的には、

- 賃金が最低賃金を下回るなどの「経済的虐待」が84%
- 差別的言動などの「心理的虐待」が8%
- 暴行などの「身体的虐待」が6%

経済的虐待では、製造業の事業所で知的障害者の賃金が最低賃金(時給ベース)を200円下回るケースがあり、労基署が是正勧告をしたそうだ。

先の水増しの影響もあいまってか、「最低賃金を200円下回る」という衝撃的な文言はSNSでも一斉に拡散。そこには障害を持ちながら働く人たちの悲痛な叫びも含まれていた。

障害者の賃金の低さはかねてから問題視されてきた極めてゆゆしき問題で、障害者の“貧困化”は、国際労働機関（ILO）からも改善要求が出されたこともある。民間団体が行なった調査によると、障害者の98%が年収200万円以下で、このうち年収100万円以下を6割が占めた。

また、厚労省によれば、雇用契約を結ばないB型の平均賃金は月額約1万5000円、雇用契約が必要なA型でも約7万1000円。前年度より増えているとはいえ、B型の平均時給は199円しかない。

B型は最低賃金の下限がないので最低賃金を大幅に下回る賃金で働かせることができる。一方、A型には、雇用契約を結んだ利用者1人当たり1日6000～8000円の給付金が国から入る。仮に障害者の労働時間が1日3時間であれば、事業者は3時間分の最低賃金を支払えば済み、給付金からこの分と事業経費を差し引いても採算が取れる計算になる。

もちろん事業所や企業の中には、障害者を積極的に雇用し生産性を上げたり、障害者の年収アップに努めたりしている企業も多い。しかしながら「悪しき行いをする事業」が後をたたないリアルが存在するのだ。

障害者自立支援法の下、障害のある人たちの課題が「働くこと」「職業的自立」へと大きく変わり、障害者が働く機会が増える半面、人間としての価値や豊かさが無視されてしまっているのではないだろうか。障害者総合支援法に名称は変わり、「基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい」という文言が明記されたけど、障害のある人の生活が障害のない人の生活から「隔離」されている。そう思えてならないのである。

耳を疑いたくなるような問題行動の数々

障害者雇用の問題はそれだけではない。

経済的虐待が8割以上を占めるので、「心理的虐待8%、身体的虐待6%」という数字をつい見逃してしまいがちだが、100人のうち6～8人が心理的、身体的虐待を受けている事実は深刻に受け止めなければならない。あくまでも私の憶測だが、表面化していない虐待を入れると1ケタで収まる数字ではない。というか、それ以前に先の経済的虐待もある意味、「心理的虐待」だと個人的には考えている。

これまでフィールドインタビューに協力してくださった方の中には、障害者雇用のカウンセラーや、企業で障害者雇用担当の方たちが何人かいて、耳を疑いたくなるような数々の問題行動を教えてくれた。

耳が不自由なのに電話番号をさせられたり、1日中トイレ掃除をやらされたり、「義務だから雇っているだけ」「何もしなくていい」「いいな～。来るだけでおカネもらえるんだからな」「アンタが辞めたら、楽になるなあ～」「雇うのにコストがかかっている」などと暴言を浴びせられたり。

「健常者」たちの心ない卑劣な仕打ちがきっかけで、会社に行けなくなってしまう障害者の方が少なくない。また、心理的虐待は可視化しにくい特性もあるため、虐待が日常化して精神的なダメージを受ける人たちもいる。

逆に、現場に精通するカウンセラーによると「障害者自身が『自分には無理』と障害を言い訳にするケース」もあり、雇用する側とトラブルになることもあるという。

「苦しいのは障害者だけじゃないですよ。一緒に働いてる僕たちの苦しみもわかってほしい」

こう訴えるのは障害者と同じ部署で働いている42歳の男性である。

「実は、一年くらい前に障害者の手を叩いてしまった。何度教えてもファイリングを間違えるので、つい、本当につい、自分が持っていたペンで叩き、その後も肩を大きくゆらしたり、ひどい言葉をあびせてしまったりしたんです。

余裕があるときには許せるのに、余裕がないと許せなくなる。僕だって上司にストレス感じてるのに仕方がないよ、って。自分の行動を正当化していました。

でも、あるときスーパーでおそらく知的障害がある方だと思うんですけど、店長から手をつねられているのを見たんですね。その時に『あ、これ僕だ』ってこわくなった。

そして、やっと自分のおろかさに気づきました。同僚でもある障害者の社員に申し訳ないことをした、と反省しました。

なのに、やっぱり業務が増え自分のことで精一杯になると、ちょっとしたミスが許せなくて怒りがわいてきてしまうんです。精神の障害や知的な障害の場合、本当に難しいんです。何が言いたいのか、理解できないことも多いし、それが原因で小さなトラブルになることもあります。

すると、ストレスがたまるんです。感情のコントロール法も学びましたが、完全に大丈夫とは言い切れない自分がいます。また、やってしまうんじゃないかと、自分でも怖くなることもあるんです」

「虐待に至る背景要因」を統計的に分析

私は彼の話聞き、自分が全く同じ状況に置かれたとき「怒り」を制御できるか？ と問うた。

いかなる状況であれ「手を出す」ことは絶対に許されるものではない。だが「絶対に大丈夫」と言い切る自信がない。ストレスや心理の研究者の端くれなのに、自身の感情コントロールに自信が持てないのである。

障害者への虐待については国内外の研究者たちが、さまざまな角度から実態と発生要因を捉えてきた。そんな中で、「一緒に働いている人の苦しみ」を定量的に捉えた貴重な研究がある。

障害者施設や事業所に勤務する方たちに行なった意識調査を元に、「虐待に至る背景要因」を統計的に分析した論文である（「障害者虐待の発生要因に関する考察～A県内における障害者施設従事者への意識調査を通して～」山口県立大学学術情報 第10号、対象はA県知的障害者福祉協会加入の103施設・事業所で働く2479名）

結果の一部を以下に紹介する（就労系事業所の回答のみ。利用者＝障害者）。

- ・「職員による利用者への不適切な行為を見たことがある」 24.1%
 - ・「先輩や上司から利用者を怒鳴ることも必要だ（躰の一つ）と言われたことがある」 12.9%
 - ・「先輩や上司から利用者に厳しく注意することも必要だ（躰の一つ）と言われたことがある」 34.1%
 - ・「無意識のうちに不適切な行為をしてしまったことがある」 28.9%
 - ・「不適切な行為をしてしまう背景は？」に対し、「確信が持てない（24.4%）」「利用者からの暴力（14%）」「自分のスキル不足（11.6%）」「自分の感情コントロール（10.5%）」など。
- さらに、これらのアンケート結果と職場環境（上司部下関係、チームワーク、情報共有など）を用い、「どのような職場で虐待が起きているのか？」を統計的に分析したところ次のようになった。

・「上司や先輩から躰けのひとつと言われたことがある職場」では、虐待が発生しやすかった

・「職員のスキル不足」が虐待にもっとも強く関連し、「障害者の特性の理解不足」「職員不足」「職場の雰囲気が悪い」と続いた

・「無意識の不適切行為」は、「所得の満足度」と統計的に有意に関係していた

・しかし、職場環境要因を分析に加えると「チームワークのいい職場」「情報共有ができている職場」が有意となり、「所得の満足度」は有意ではなかった

……これらの結果を踏まえると、障害者虐待の背景には職場環境が強く関係していることがわかる。

そこで働く人のスキル不足や障害者への理解不足、収入への不満、職場の雰囲気などが、独立して存在するのではなく、複雑にからまりあった結果「弱者（＝障害者）」への不適切な行為が発生するのだ。

「僕だって上司にストレスを感じているから仕方がない」と先の男性が言っていたように、仕事の質へのプレッシャーは年々高まり、「ご愛嬌」なんて言葉を使うのは許されず、何かあれば速攻で責任を問われ、「自分の時間」を堪能する余裕もない。

そんなとき、つい感情が理性を凌駕し、境界線を越える。情けないことだし、単なる言い訳かもしれないけど、これが人間。そう。人間なのだ。

感情はあくまでも個人のものだが、その感情を暴発させるリスクな社会環境の中で「雇用率」を重視する障害者雇用が進められているのである。

「平成30年版 障害者白書」には、次のような文言がある。

「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえて策定された働き方改革実行計画では、日本経済再生に向けた最大のチャレンジは働き方改革であるとし、働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行うこととされた。

障害者関連施策については、本実行計画において、「障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進」として位置付けられており、今後の対応の方向性について「障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて最大限活躍できることが普通になる社会を目指す。

虐待をする側にも、される側にもならないために

……「希望や能力、適性を十分に行かす」「最大限活躍できることが普通になる社会」。

適性ってなんなんだ？ 最大限活躍ってなんなんだ？ いったい今の日本のどこに、そんな社会があるのだろうか。

『障害者基本法』の改正（2011年8月）、『障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援する法律』の成立（12年6月）、『障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律』の成立及び『障害者の雇用の促進等に関する法律』の改正（13年6月）、さらには13年12月4日、国連の「障害者権利条約」の承認案を参院本会議で全会一致で可決と、障害者の人権、尊厳、権利などを実現する取り組みが進められてきたはずなのに残念としか言いようがない。

ただ、「障害者雇用」を進めることと、「障害者をつくらない職場環境」づくりを進めることは決して別個ではない。

人は環境で変わる動物である。と同時に人には「環境を変える力」もある。

そもそも「元気でバリバリ働ける強い人」を基準とする職場では、「四肢や精神的に問題があること＝障害者」ではない。

働く環境を変えずに「元気でバリバリ働ける強い人」を求め続ける限り、高齢者、がんなどの病いを患っている人、うつ傾向に陥った人、育児する人など、「障害者」はいたるところで作られる。

今回の問題発覚を「職場でつくられる障害者を生まない社会、人に仕事を合わせられる職場作りをじっくり進めていけよ！」というメッセージと捉える必要があるのではないか。

「私」が虐待をする側にも、される側にもならないためにも……。

国の障害者雇用、法定大きく下回る1・19%

読売新聞 2018年08月28日

中央省庁が障害者の雇用割合を水増しした疑いがある問題で、障害者として不適切に算入されていた対象外の職員は昨年、計約3500人に上り、国の33行政機関全体の実雇用率は、法定雇用率（当時は2・3%）を大きく下回る1・19%となることが、関係者の話でわかった。10以上の機関では実雇用率が1%未満となり、国税庁では不適切な算入が約1000人に上る見通し。

厚生労働省は28日、こうした内容を含め、各省庁の障害者雇用の実態についての調査結果を公表する。

障害者雇用促進法は、国の機関の法定雇用率を今年3月まで2・3%、4月から2・5%と定めている。33行政機関は昨年6月で計約6900人の障害者を雇用し、全体の雇用率は2・49%だったと公表していた。

国の障害者雇用率、半減か 33行政機関の大半が水増し 朝日新聞 2018年8月28日

障害者の雇用数を中央省庁が水増ししていた疑いがある問題で、国の33行政機関のうち20台後半に上る機関で障害者数の不適切な算入が行われていたことが、関係者への取材で分かった。ほとんどで雇用率が水増しされていたことになり、昨年6月1日時点の平均雇用率は1・19%まで半分以上減る見通しだ。多くの省庁などで、当時の法定雇用率を下回りそうだ。

政府は28日に関係閣僚会議を開き、厚生労働省による昨年6月1日時点の雇用実態の再調査結果を公表する。今後、弁護士らでつくる第三者委員会を設け、いつからどのような理由で水増しが起こったのかを検証するとともに、再発防止策の検討を始める。国の機関だけでなく、自治体でも同様の水増しが明らかになっているため、全国調査の実施も指示する見通しだ。

厚労省によると、従来の調査では33行政機関で計約6900人の障害者を雇用していた。個人情報保護委員会を除く32機関で当時の法定雇用率2・3%を達成し、平均雇用率は2・49%としていた。

厚労省のガイドラインでは、雇用率に算入できるのは原則、身体障害者手帳や知的障害者の療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人などとしている。

関係者によると、再調査の結果、大半の機関でこうした証明書類の有無を確認しないまま、障害者数に不適切に算入している例があった。水増しされていた機関は20台後半に達し、不適切に算入されていた障害者数は合計3千人台に上る。

滋賀県でも24人不適切算定 障害者雇用水増し、36年前から



京都新聞 2018年8月27日
会見で頭を下げる滋賀県の中村人事課長（手前）と教育委員会の岸田教職員課長＝27日午後4時半、大津市・滋賀県庁 撮影・山本陽平

障害者雇用率の水増し問題で、滋賀県と県教育委員会は27日、障害者手帳を持たない職員計24人を不適切に算定していたと発表した。厚生労働省がガイドラインで定めた身体障害者手帳の確認を怠り、自己申告を根拠にして最も古いケースで36年前から続いていた。京都、滋賀で同様の問題が発覚するのは初めて。

三日月大造知事は21日の会見で「現時点で不適切なことはない」と述べていたが、22～24日に調査を行うと、一転して不備が判明した。県は「正確な状況が把握できていると認識していた」と謝罪した。

県は6月時点で国に障害のある職員と報告していた66人のうち5人が手帳を所持せず、うち1人は返却済みだった。県教委は157人中、小中高の教諭ら19人が手帳を所持せず、返却は3人だった。大半は採用後に障害を職場に申告した職員。ガイドラインが手帳の確認を求めていることは把握していたが「申告で事足りると考えていた。認識不足だった」という。故意の水増しは否定した。

県の4人分は、障害種別や等級を記載しない20年以上前の申告を基に障害者とみなしていた。最も古いものは1982年で、一度認定した後は「正しいものと考えて再確認はしなかった」という。今後は手帳の確認を徹底する。

手帳を持たない職員らを除くと、障害者雇用率は県で2・6%から2・52%（法定雇用率2・5%）に、県教委（同2・4%）は2・32%から2・06%に下がる。

三重県警も不適切算入 障害者雇用

共同通信 2018年8月28日

障害者雇用に水増しの疑いがある問題で、三重県警は27日、障害者手帳を持たない6人

を、県の指定医や産業医の診断書も確認せずに、2017年度の障害者雇用率に算入していたと発表した。少なくとも15年度以降は同じ運用をしていたという。

障害者雇用率を7年間誤計算 南あわじ市、法定数下回る 神戸新聞 2018年8月28日

兵庫県南あわじ市が2011～18年度の障害者雇用率について、保育士など一部の職員数を母数に含めず算出し、兵庫労働局に実際よりも高く報告していたことが27日、分かった。中央省庁などでの雇用率水増し問題を受けてチェックし発覚。同市は計算し直した雇用率を改めて報告した。同市は「故意ではなく、計算方法を誤った」としている。

同市によると、18年度は市長部局と教育委員会を合わせ計9人の障害者を雇用。うち重度身体障害者などの5人は2人分とカウントされるため、障害者雇用数は計14人となり、職員数で割って雇用率を算出する。ところが、同市は職員数に本来入れるべき保育士や看護師などの数を除外していた。その結果、障害者雇用率は本来1・65%だったにもかかわらず、2・60%と算出され、労働局に届けていた。中央省庁の障害者雇用率水増し問題が報じられ、担当者が確認し直して算出方法の誤りが発覚。11年度から誤った算出方法を行っていたことも分かった。12～18年度はいずれも法定雇用率を上回った数字を報告していたが、実際には下回っていた。18年度について法定雇用率を満たすためには、障害者雇用数をさらに7人分増やす必要がある。同市は今後、労働局と協議しながら改善計画を作るという。また、19年度採用の障害者枠の職員について申し込みの受付期間を9月7日まで延長している。(高田康夫)

富山) 障害者団体が雇用率巡り県に実態把握を要請 朝日新聞 2018年8月28日

障害者雇用促進法で義務づけられている障害者の法定雇用率をめぐり、県教委や県警などでも国のガイドラインに反して、障害者手帳での確認を行わずに雇用者として数えていた問題で、県障害者(児)団体連絡協議会(県障連)などは27日、市町村をはじめ県内の実態把握などを県に申し入れた。

県障連の担当者らは、滝陽介・県経営管理部長に、「強い憤りを感じている。実態を把握し、原因を明確にして再発防止に取り組んでもらいたい」などと求めた。滝部長は「県教委、県警で起きたことは大変遺憾。市町村については、それぞれの中で対応策を考えていくことになるが、場合によっては色々な形で助言していきたい」と応じた。

一方、滝部長は県教委や県警以外の県の知事部局では採用時に、ガイドラインに基づき障害者手帳の有無を確認していたと説明。ただ、新たに手帳を返納したり交付を受けたりした職員がいる可能性を考え、全職員を対象に再調査を行っていると言った。(竹田和博)

愛知の障害者団体、雇用水増し巡り県に要望 日本経済新聞 2018年8月28日

中央省庁や地方自治体の障害者雇用に水増しの疑いがある問題で、障害者団体「愛知障害フォーラム」は27日、県庁で大村秀章知事あての要望書を提出した。障害者雇用の実態調査と結果の公表、障害者の労働条件の改善などを求めた。対応した県障害福祉課の担当者は「関係部署に伝える」と答えたという。

愛知県は知事部局には水増しがなかったことを確認している。一方、県教育委員会は国のガイドラインの周知が不十分だったとして、市町村立学校を含めた再調査を決めている。大村知事は27日の定例記者会見で、「念には念を入れて調査・把握し、障害者雇用の推進に取り組んでいきたい」と述べた。

CBC 視覚障害者を端の席に 不適切対応を謝罪 毎日新聞 2018年8月28日

CBCテレビ（名古屋市中区）と市が共催したコンサートで、同市南区の視覚障害者の女性（77）が購入していた席とは別の席に座らされ、歩行できるのに車いすで移動させられていたことが27日、関係者への取材で分かった。CBCは「不適切な対応だった」とホームページで謝罪した。

CBC事業部や市障害企画課、この女性によると、7月5日に日本特殊陶業市民会館（名古屋市中区）であった「プラハ放送交響楽団」のコンサートで、女性は4階の中央席を購入していたが、対応した会場スタッフが女性を車いすに座らせたうえ、同じ階の端の席に誘導した。女性は開演前に本来の席への移動を申し出たが、スタッフは「5000円を追加で支払えば車いす用の席がある」と返答。結局、女性は4階の端の席でコンサートを聴いたという。

CBCは「当日は雨が降っており足元が悪いため、けがをされないよう車いすを勧めた。（端の席に誘導したのは）中央席に行くには段差があったため」と説明。これに対し、女性は「自分が歩けることや、中央の席で聴きたいことを何度も伝えた。音楽を聴くことは生きがいで、こんなことになり悔しい」と話した。CBCは「配慮が足りなかった」、市は「女性との意思疎通に問題があった。今後、同じことがないようにしたい」としている。【高井瞳】

障害者の就労、定着支援好評 登別の医療法人 北海道新聞 2018年8月28日



支援員の戸田さん（左）と面談する女性

【登別】特定医療法人「千寿会」が運営する就労センター「ピアチェレ」（中登別町）が4月から始めた障害者向けの「就労定着支援」が好評だ。就労した障害者が長く働けるように、指導や助言を行うサービスで、障害者と事業所の橋渡し役になっている。胆振・日高管内では、同センターのみの取り組みという。

就労定着支援は、改正障害者総合支援法に基づくサービスで、就職して6カ月以上、3年6カ月未満の障害者が対象。面談を通じ職場や生活での課題を把握し、指導や助言を行う。事業所を訪問し、課題解決に向けた調整も行う。

社説：自転車事故有罪／ながらスマホなくさねば 神戸新聞 2018年8月28日

街中で見かける「ながらスマホ」運転に対する警鐘と、受け止めねばならない。

電動アシスト自転車に乗り、歩行者にぶつかって死亡させたとして重過失致死罪で在宅起訴された元女子大学生の被告が、横浜地裁支部で禁錮2年、執行猶予4年の有罪判決を受けた。

判決によると、被告は昨年12月、右手に飲み物、左手にスマートフォンを持ちながら川崎市内の市道を運転していた。左耳にイヤホンをしており、操作していたスマホをポケットにしまった直後、前方不注意で歩行中だった77歳の女性と衝突した。

裁判長は「歩行者を死傷させ得るとの自覚を欠いた運転は自己本位で過失は重大」と厳しく指摘した。

道路交通法で自転車は車両の一種と定められている。自動車と同様に死亡事故を起こす可能性がある乗り物として、事故防止のための禁止ルールがある。

スマホを操作しながらの片手運転は酒気帯びなどと同様に禁止の対象だ。しかし、「ながらスマホ」が原因の事故は後を絶たず、危険だという認識が社会で十分に共有されていない。

今年6月にも、茨城県で男子大学生が運転する自転車に歩行中の62歳男性がはねられ死亡した。重過失致死の疑いで書類送検された大学生は、スマホを見ながら両耳にイヤホン

ンをして無灯火で運転していたという。

ながらスマホ運転は視野が狭くなる。イヤホンをしていれば周囲への注意力はさらに落ちる。事故に巻き込まれる可能性も高まる。他人も自分も危険にさらしていると自覚すべきだ。

自転車による事故の裁判で1億円近い賠償命令が出る例もあったことなどから、自転車保険に加入する動きが広がっている。その前に加害者にならないよう運転ルールを守る意識を高めることが重要ではないか。

ながらスマホの問題は、自動車やバイクでも深刻化している。交通事故件数が2011年から16年に28%減少する中で、ながらスマホなどが原因となる事故は60%も増加した。

「ほんの一瞬だから」「自分は大丈夫」という気持ちが重大事故を招く。代償の大きさを運転者が知るための対策を練り、周知する必要がある。

社説：パラリンピック バリアフリーを心にも

中日新聞 2018年8月28日

二〇二〇年東京パラリンピックの開幕まであと二年を切った。世界中から大勢の障害者が集う祭典は、誰もが暮らしやすい「共生社会」を目指してバリアフリーを一層加速する機会でもある。

今月行われた車いすラグビーの世界選手権で、日本代表が初優勝した。快挙の背景に、関心の高まりがある。国内大会「ジャパンパラ競技大会」を例にとると、車いすラグビーの観客は二〇一四年度はわずか五百人。それが一七年度は約三千八百人、一八年度は約八千五百人と急増した。二年後へ向けた弾みだ。

そもそもパラリンピックは、英国での第二次世界大戦の負傷者のリハビリが源流である。日本では一九六四年東京大会を機に、施設などで一生を過ごすことの多かった重度障害者の生活が変化した。欧米選手のように職に就き、家庭を持ち、旅行を楽しむ。それを社会で後押ししようと、さまざまな法律が整備されてきた。

しかし、半世紀以上たっても環境が整ったとは言いがたい。昨年度の国の調査では、週一日以上スポーツをした人の割合は健常者約50%、障害者約20%。内容も散歩や軽い体操にとどまる人が多い。スポーツ施設の受け入れはもちろん、交通機関や立ち寄り飲食店、トイレなど、バリアフリーを点から線、面へと日ごろから広げておく必要がある。

何より不可欠なのは、支える人の存在だ。電動車いすで多くの国を訪ねた東京家政大学非常勤講師の小島直子さん(49)によると、日本の大都市のバリアフリーは欧米に比べても進んでいる。が、「恥ずかしいところもある」という。

駅のホームのエレベーターに「車いすやベビーカーの方優先」の表示がある。それでも、先に乗り込む乗客が多い。海外で経験するような、人々のさりげない手助けや温かさを感じることが少ないようだ。

雇用を巡る省庁のデータ水増しなど障害者軽視・差別のニュースが絶えないが、その芽は私たち一人一人の心に潜んでいるのかもしれない。「でも変わるはず。パラリンピックがきっかけになれば」と小島さんは願う。

第一歩は目を向けることではないか。競技観戦もその一つだが、電車の中で白杖(はくじょう)を持った視覚障害者、足腰の弱いお年寄りが立っているのを見かけることがある。もし私たちが座っていたら…。スマホから目を離し、イヤホンを外して、できることがあるはずだ。

