

電子自治体と ユニバーサルデザイン

多様な障害、国籍、ニーズに対応できる 内なるユニバーサルデザインを目指して



総務省から公開された「みんなの公共サイト運用モデル」の中には、多様なユーザーによるWebアクセシビリティの評価が有効とされている。しかし、評価をしてくれるハイパーな障害者や高齢者はいったいどこにいるのだろうか。また、どうすれば自治体内部でWebアクセシビリティを理解した職員を育成できるのだろうか。

関根千佳 = 文

ユーディット 代表取締役
情報のユニバーサルデザイン研究所

周辺自治体も含めるかたちで 適切な評価者を探し協力を求める

Webアクセシビリティにおけるユーザー評価で最も大変なことは、リクルーティング、すなわち適切な評価者を探すことであろう。筆者の会社でも、ユーザー評価の依頼があった際、評価者の選定に最も長い時間を費やしており、適切な評価者を探し出すことができなかった場合には、依頼された評価作業をお断わりすることさえある。全国規模で活動している我々でさえ、この状態であるのだから、小規模の自治体が適切な評価者を探し出すのは至難の業かもしれない。しかしながら、周辺自治体にまで範囲を広げることで、必ず適切な評価者となる人材は存在しているはずである。

評価者を探す手始めとして、神経難病に対応している病院があるかを調べてみるのもよいだろう。その病院に、筋ジストロフィーやALS（筋萎縮性側索硬化症）などで長期入院している患者さんの中に、Webサイトを作れる人々がいるかもしれない。例えば、島根県の松江病院や徳島県の徳島病院に入院されている神経難病の患者さんたちは、なかなか立派なWebサイトを作っている。そうした病院の

リハビリテーションセンターなどでは、事故などで障害を持った人が社会復帰して、Webサイトを制作する会社を立ち上げた例もある。香川県のNPO障害者在宅就労サポートZe.Roでは、脊髄損傷の川田英司氏らを中心に、着実にITスキルやWebサイトの構築に力をつけてきている。

在宅の障害者メンバーが連携するという点では、北海道のNPO札幌チャレンジや岐阜県の福祉メディアステーションなどのように、自立を目指す障害者のパソコン技術習得や社会参加を支援する団体の存在があれば心強い。後者の団体は平成8年、梶原 拓前岐阜県知事が頸髄損傷の上村数洋氏の要望にこたえるかたちで、岐阜県大垣市にある情報産業集積地、ソフトピアジャパンに設立した障害者のITによる自立、社会参加支援のための機構だが、優秀な当事者らが集結している。同県の高山市には、福祉メディアステーション 飛騨ランチもあり、筆者の著書「スローなユビキタスライフ」で登場する高山市で行われた実験や取材では大変お世話になった。そのほか、千葉では視覚障害のグループが県庁と連絡を取り合っている。

このような動きは、ニーズや解決策の違いから、障害別で活動されていることが多く、それがユニバーサル・デザイン評価の場合において弱点になることもある。

職員の多様性を高める努力とともに グローバルな視点で住民ニーズに対応

今後、自治体は、さまざまな種類の障害を包含したかたちでの当事者NPO育成に力を注いでほしい。従来、障害ごとにバラバラだった活動が互いにつながりを持てれば、NPO側も多くのノウハウが集積できるし、仕事の幅も広がるだろう。浜松市のアクション・シニア・タンクは、女性、シニア、外国人、障害者などの多様なNPOをつなぐNPOであり、こうした組織では多様なユーザーによるWebアクセシビリティの評価が期待できる。Webアクセシビリティだけでなく、地域のさまざまな課題をユニバーサルデザインの観点から評価してもらえらるだろう。

このような当事者NPOの育成とともに、自治体には積極的に進めてほしいことがある。「まず隗より始めよ」のことわざどおり、公務員そのものの多様性を高める努力である。女性、男性を問わず、育児休暇や介護休暇の取得を奨励し、職員が多様な人生経験を積めるようにしてほしい。そのほか、多様な外国籍の職員がいるということが当然の環境になってほしいものである。民間企業が必死でグローバルな視点を研修しているのに対し、公務員の採用における国籍条項はもはや時代遅れと言える。警察など、公権力行使に関しては一定の制限はあってしかるべきだが、高齢過疎地域において消防団員などの国籍条項は見直してもよい時期ではないだろうか。外部委託というかたちでもかまわないので、窓口に海外からの留学生などを配するなど、多様な国籍の住民ニーズにもこたえるべきである。

障害者の職員採用を積極的に図り 内なるユニバーサルデザインを進める

同様に、自治体は障害者雇用を積極的に進めてほしい。

民間企業では現在、障害者の雇用率を公表するようになったが、中央省庁を始め自治体の庁舎内で障害を持つ職員を見かけることはまだ少ない。Webアクセシビリティを推進するために、視覚障害の職員が在籍してよいはずではあるが、そのような例は公的機関ではまずないのだ。これでIT先進国と胸を張って言えるだろうか。

障害者雇用促進法では、常用労働者に応じた法定雇用率が未達成の企業は、納付金を払うことになっており、企業名の公表も進んでいる。公的機関も公表が進み、金融庁や教育委員会などの未達成が徐々に発表されるようになった。だが不思議なことに、公的機関では納付金を納める義務はない。納付金には税金を投入できないからという説もあるそうだが、納得できない。もちろん、納付金を納めれば義務を免れるわけではないが、企業を指導する側は、範を示す必要があるのではないだろうか。

少子高齢化の時代となり、女性やシニアの活性化、移民の可能性などが取り上げられるようになった。しかし、障害者の活用という話題が生まれないのはなぜであろう。筆者は1990年のADA法（Americans with Disabilities Act of 1990）制定のシーンを思い出す。「ITを使えば障害者は働ける、障害者をメインストリームにすることで我々は多くの労働力を得ることができるのだ」と当時の大統領は高らかに宣言した。実際、ワシントンにある政府機関でも自治体でも、障害を持つ公務員を数多く見かける。車椅子や介助犬は当たり前であるし、手話で会話できる職員は聴覚障害があるかどうかにかかわらず多い。

今後、中央省庁や自治体において、女性管理職や障害を持つ優秀な職員が増え、外国籍やシニア団体への外部委託が増えることで、内なるユニバーサルデザインが進むとき、初めてその施策や情報発信は多様性の本質を理解した職員によって実効性を持つのである。息の長い取り組みを期待してやまない。

e-Gov