

別紙標準様式（第7条関係）

会 議 録

会議の名称	令和5年度第1回枚方市障害者差別解消支援地域協議会	
開催日時	令和6年2月20日（火）	午後2時00分から 午後4時00分まで
開催場所	ラポールひらかた 第1研修室	
出席者	有田委員、太田委員、福井委員、中島委員、三上委員、大橋委員、長尾委員、山中委員、河野委員、安田委員、仲島委員、木村委員、上福委員 (行政) 人権政策室、保健医療課、商工振興課、施設計画課、市立ひらかた病院総務課、教育政策課、障害企画課、障害支援課	
欠席者	金森委員、角谷委員 (行政) 土木政策課	
案 件 名	1. 枚方市障害者差別解消支援地域協議会の取組みについて 2. 障害者差別に係る相談件数・内容について 3. 障害者差別解消法の動向について 4. その他	
提出された資料等の名称	資料1 令和5年度 枚方市障害者差別解消支援地域協議会の取組み 資料2 相談事例の概要 資料3-1 啓発リーフレット「令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されます！」 資料3-2 「つなぐ窓口」がスタートします！ 参考資料 枚方市障害者差別解消支援地域協議会委員名簿	
決 定 事 項	—	
会議の公開、非公開の別及び非公開の理由	—	
会議録の公表、非公表の別及び非公表の理由	—	
傍聴者の数	0人	
所管部署 (事務局)	健康福祉部 福祉事務所 障害支援課	

審 議 内 容

○事務局

皆さま、こんにちは。定刻になりましたので、ただいまから令和5年度枚方市障害者差別解消支援地域協議会を開催いたします。

本日は、ご多用のところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。枚方市障害支援課、課長代理の西中と申します。どうぞよろしく願いいたします。

この協議会の事務につきましては、枚方市障害者差別解消支援地域協議会設置要綱第9条の既定により、本協議会の事務局は枚方市健康福祉部福祉事務所障害支援課が担当することとしておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、開催に先立ちまして、枚方市福祉事務所次長の長村よりご挨拶申し上げます。

○福祉事務所次長

次長の長村でございます。

皆さま、こんにちは。福祉事務所 次長の長村でございます。

令和5年度枚方市障害者差別解消支援地域協議会の開催にあたりまして、一言ご挨拶申し上げます。

委員の皆さまにおかれましては、平素から本市行政、とりわけ、障害福祉の分野には、格別のご支援、ご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

また、ご多用にも関わらず、本日の協議会にご出席いただき重ねてお礼申し上げます。

さて、障害者差別の解消に関する今後の動向としまして、このたび、令和3年に改正されました「障害者差別解消法」の施行に伴い、本年4月1日より事業者による合理的配慮の提供が法的に義務化されます。事業者による合理的配慮の提供につきまして、大阪府下では、既に令和3年から府条例で義務化されているところですが、今回の改正法の施行にあわせて、より一層の障害者差別解消の取組が求められることとなります。

こうした障害者に関する社会状況の変化や動向も踏まえながら、「枚方市障害者差別解消支援地域協議会」では、障害を理由とする差別に関する相談や課題解決について、関係機関の皆さまとともに、情報の収集、共有をするネットワーク組織を構築し、障害者にとって身近な地域で主体的な取組を進めてまいりたいと考えております。

今後も本協議会を構成する関係機関の皆さまと連携を図ることで、障害のあるなしに関わらず、基本的人権が尊重され、相互に人格と個性を尊重し、地域の中でともに生きる社会を目指してまいりますので、引き続き皆さまのお力添えを賜りますよう、お願いいたします。

以上、甚だ簡単ではございますが、開会にあたりましてのご挨拶とさせていただきます。

どうぞよろしく願いいたします。

○事務局

恐れ入りますが、次長の長村につきましては、この後、公務の予定がございますので、これにて退席させていただきます。

それでは、本日配布しております資料の確認をいたします。

(以下、資料確認)

資料は以上でございますが、過不足等ございませんでしょうか。

それでは、本協議会の運営につきましては、協議会設置要綱の規定により座長を置くこととしておりますので、枚方市障害支援課長の田中が座長を務めさせていただきます。

それでは、以降の進行につきましては、座長をお願いいたします。

○座長

本日の進行を務めさせていただきます枚方市障害支援課の田中と申します。よろしくお願いたします。恐れ入りますが着座にて進行させていただきます。

それでは案件に先立ちまして、本日のご出席の委員の紹介を事務局よりお願いします。

○事務局

本日、金森委員と角谷委員よりご欠席の連絡をいただいております。出席の委員の皆さまを紹介させていただきます。

(以下、各委員より自己紹介)

○事務局 続きまして、行政機関の委員を紹介させていただきます。

(以下、本市の委員より自己紹介)

○事務局

なお、土木政策課につきましては、公務の都合で本日欠席でございます。

最後に、事務局の職員の紹介をさせていただきます。

(以下、事務局の自己紹介)

事務局からの報告は以上です。どうぞよろしくお願いいたします。

○座長

それでは、案件に移らせていただきます。

案件1、枚方市障害者差別解消支援地域協議会の取組について、事務局より報告をお願いします。

○事務局

資料1をご覧ください。

はじめに、会議の開催ですが、枚方市障害者差別解消支援地域協議会事務局会議を随時開催しております。これは相談事例への対応の中で、協議会委員からの助言や意見を伺いたい場合に開催しており、自立支援協議会幹事会のメンバーで本協議会の委員である方にご出席いただいているものです。全体会としましては、本日この協議会を開催させていた

だいているところです。

次に、研修等の実施ですが、障害者差別解消法についての研修を実施しております。職員向けの研修の実施となりましたが、市役所全体の新入職員と人事異動により障害企画課、障害支援課に配属となった職員を対象に実施しております。具体的な内容としましては、法の趣旨説明をはじめ、本市で作成した「窓口における障害のある市民に対する配慮マニュアル」を中心に、実際に各職場で求められる障害のある市民に対する合理的配慮を想定した研修を実施したものです。

次に、周知・啓発活動ですが、令和6年4月1日からの合理的配慮の提供の義務化につきまして、内閣府作成の啓発パンフレットをもとに、周知啓発を行いました。はじめに、枚方市障害福祉サービス事業者連絡会のご協力のもと、1月11日に開催された連絡会の全体会におきまして、会員事業所の皆様へ啓発リーフレットの配布や情報提供をさせていただきました。1月16日には、北大阪商工会議所のご協力のもと、会員事業者の皆様へSNS、会員用のLINEとお伺いしておりますが、そちらを通じて啓発リーフレットの案内と協力を依頼させていただきました。また、2月2日には、枚方市医師会、枚方市歯科医師会、枚方市薬剤師会のご協力のもと、各会員の医療機関、薬局等の皆様への情報提供と協力を依頼させていただいたところです。

次に、相談体制及び受付件数ですが、主な相談窓口としましては、枚方市役所障害支援課となります。その他の相談窓口として、市内基幹相談支援センター、障害者相談支援センターでも相談を受け付けております。

相談受付件数ですが、令和5年度が昨日の時点で4件となっております。

なお、相談の概要につきましては、後ほど案件2におきまして、資料2をもとにご説明いたしますので、よろしくお願いいたします。

説明は以上です。

○座長

案件1の報告につきまして、ご意見、ご質問等はございますか。

○A委員

報告のあった枚方市障害福祉サービス事業者連絡会全体会でのリーフレット配布の件ですが、その他にも会員の約170事業所宛てにリーフレットのデータファイルを送信し、内容について周知させていただきました。もう1点は、委員名簿の関係行政機関の出席者名が掲載されていないのですが、掲載していただきたいということ、最後に枚方市のホームページにおいて、この協議会に関する掲載内容が平成30年度から更新されていないので、最新の内容に更新をお願いしたいと思います。

○事務局

連絡会会員への周知につきましては、ありがとうございました。

委員名簿ですが、修正の上、あらためて提供させていただきます。また、ホームページの内容ですが、コロナ禍で会議が開催されなかったことで更新されていないところもあったと思いますので、早急に確認の上、対応させていただきます。大変申し訳ございませんで

した。

○座長

他にご質問等はございますか。

それでは、次に案件2、障害者差別に係る相談件数、内容について、事務局より説明をお願いします。

○事務局

それでは、資料2をご覧ください。

事例につきましては、先ほども申しましたが4件ございます。1件ごとに説明と質疑を行いたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

はじめに、事例1です。令和5年8月に視覚障害の50代男性、御本人から相談があったものです。相談の趣旨は公共交通機関、イベント施設や商業施設における障害者への対応となります。

相談内容は3点あります。1点目ですが、8月に新幹線を利用しようとした際に、駅員に案内を依頼したところ断られた。また、介助者が駅構内に入る場合は、介助者も切符を買うように言われた。車椅子のレンタルを希望するも必要とする理由など確認事項が多く、結局その間に切符を買っていた車両が出発してしまっただけで、別の便に乗るには改めて切符を買い直すように言われたというものです。

2点目が、大阪市内のイベントホールにおいて、以前は障害者用の駐車スペースが設けられていたが、最近、それがなくなった。ホール側の説明では、これまで入口にエレベーターがなかったため、障害者用の駐車スペースを確保し、そこから会場内へ通じる別のルートで入場してもらっていた。このたび入口にエレベーターを設置したため、今後はエレベーターを利用して入場するように言われたというものです。

3点目が、枚方市内の商業施設の障害者用駐車スペースがなくなった。店に理由を聞くと、障害者に来られると、他の方の迷惑になるからと言われたとのことでした。

本人の意向ですが、具体的な意向を確認しても明確な返答がなく、市の相談窓口以外にも相談先があれば教えてほしいとのことでした。

対応状況ですが、市域外の事業者に関する相談であったため、大阪府の広域支援担当に連絡したところ、既に同じ相談者から連絡を受けており、現在対応中とのことでした。

新幹線の件については、府より事業者を確認したところ、事案として確認はできなかったとのこと、事業者側としては本件に限らず、普段から対応可能な範囲で合理的配慮を提供しているとの返答であったとのことでした。なお、府が相談者から聞き取った話として、結局のところ、切符の買い直しはしなくても済んだとのことでありました。

イベントホールの件については、所在地の大阪市より事業者に聞き取りを実施したとのこと、府がその結果を聞いたところ、そもそも当該ホールは駐車場を設置しておらず、当然ながら障害者用の駐車スペースも存在しないが、以前は車椅子の方が入場しやすいように、車寄せのスペースを確保し、別のルートから入場できるように配慮していた。その後、車椅子の方がスムーズに入場できるように、入口にエレベーターを設置したことで、そのようなスペースの確保や対応が不要となったとのことでありました。その件について

は、事業者からも相談者へ直接説明しているとのことでした。

枚方市内の商業施設につきましては、当該施設に連絡し、障害者用の駐車スペースについて確認したところ、1台分を確保しているとのことでした。

以上の点を踏まえまして、再度本市から相談者に連絡し、府が窓口になって対応をしていることなど、対応状況について説明しましたが、これまでも相談してきたが、結局たらい回しにされて何も解決せずに終わったといった趣旨を述べられ、以降、本件に関する相談者自身の考えや思いを傾聴していたところ、一定納得されたのか「まあ、そういうことですわ。御苦労さん」と言って終話されました。

事例1の説明は、以上となります。

○座長

事例1につきまして、ご意見、ご質問等がございますか。

○B委員

確認ですが、これは同一人物がこの複数の案件を相談されて、相談経路は枚方市の窓口で相談を受けたということによろしいですか。

○事務局

おっしゃるとおりです。市外の事業者による事例であり、本市から大阪府の広域支援に連絡したところ、大阪府の窓口でも同一人物から同様の相談を受けており、そちらで既に対応していたということです。

○B委員

3点目の枚方市内における相談は別として、新幹線とイベントホールの相談は、枚方市外での事例ということですが、このような場合はいわゆる広域調整として、市外であっても枚方市が直接に相談を聞いて、対応するというものではないのでしょうか。

○事務局

基本的には事業所の所在地が担当することになりますが、枚方市の窓口で相談を受けた場合は、まずはお話を伺い、その意向を聞いた上で、対応を進めていきます。本市から所在地の相談窓口へ連絡し、連携して対応することもありますし、本市が直接対応する場合があります。この事例では、広域支援という点で、本市が助言等を受けるために大阪府へ相談したところ、既に大阪府の窓口で相談を受けて対応を進めていたという経過になります。

○座長

他にご質問等がございますか。

○C委員

事例の中で新幹線を利用とのことですが、これはどこの駅でしょうか。

○事務局

新大阪駅です。

○C委員

わかりました。

○A委員

1点目の事例において、事業者側がそのような事案があったことを確認できなかったということでしたが、これは全く何もない、何もそういう事案がなかったと判断をされたということでしょうか。

○事務局

大阪府の話によると、事業者側でそのような事案があったのか確認したが、現場からはそのような声を聞いていないと府に回答があったとのことでした。

○A委員

相談者にはそのことを伝えられたのでしょうか。それを聞いて何かおっしゃられましたか。

○事務局

事業者はそのような回答であったとお伝えさせていただきました。特にコメントはなかったと思います。

○座長

他にご質問等はございますか。

それでは、次の事例に移らせていただきます。事務局より説明をお願いします。

○事務局

事例2について説明いたします。

令和5年11月に精神障害のある10代の男性のお母さんより相談があったものです。相談の趣旨は学校での教員からの対応となります。

相談内容ですが、自閉症スペクトラムの小学5年生の息子が、学校での先生の不適切な対応によって不登校になった。通級学級での授業中に、問題が解けた児童から給食の準備をすることになったが、最後まで解けなかったため、パニックになって泣いてしまった。その様子を見た先生から「みんなに迷惑をかけている。君は給食当番でもあるのにどうするのか。他の人と交代してもらくなり、自分で考えて対応しなさい」といった趣旨を言われたことに本人はショックを受けた。

また、同じ日にあったテスト直しの際に、間違った箇所を修正して提出したが、先生からの修正確認のチェックがされておらず、疑問に思って先生に聞いたところ、説明もない

ままだ「僕（先生）を否定ばかりしないでほしい」と返された。他にも時間割の連絡や、教材の扱いについて、配慮が足りない対応をされている。本人は障害特性から、他者とのコミュニケーションが苦手であり、言葉の理解にも時間を要する。自分の思いをうまく伝えられないことでストレスを抱えてしまう。これまでも学校生活で同様の出来事があったため、学校や教育委員会に相談し、本人の障害特性を踏まえた対応をお願いしたが、改善されないとのことで、市内の相談支援センターから相談窓口として当課を紹介されたため、相談に至ったものとなります。

相談者の意向ですが、学校生活において子供の障害特性を理解した上で、適切な対応をしてほしい。保護者としては学校側の対応が不十分と考えているというものです。

対応状況ですが、教育現場における教員から児童への指導内容に関するものであり、指導内容に納得が得られないようであれば、今後も学校側との話し合いを継続していただくことになるのではないかと助言させていただきました。

その後、相談支援センターを通じて、相談内容に関する詳しい資料提供とともに、協議会の事務局会議での検討について要望がありましたので、12月22日に障害者差別解消支援地域協議会の事務局会議を開催し、意見交換を行いました。相談者から聞き取った内容だけでなく、学校にも事実確認など聞き取りが必要との結論から、2月5日に学校側に聞き取りを実施しました。

聞き取りの結果、給食当番の件については、自分一人で抱え込まず、クラスメイトのサポートを得ることで、学校生活が楽になることを理解してもらうために助言したものであったこと、またテスト直しの件については、テスト直しの用紙を本人が誤って宿題提出用の箱に入れてしまったため、担任の先生がテスト直しとは思わずにそのまま返却したことから、本人が思っていた対応とはならず、行き違いがあったとのことであります。

現在の状況としまして、ご本人は、月水金の午前中は通学できており、火木はルポ（心理的な理由による不登校への適応指導教室）での支援を受けておられます。また、最近では、担任の先生と普通に言葉を交わすことができる状況とのことです。

学校側としては、学校生活において、本人は保護者が思っているよりもできることが多いと認識しており、その点において保護者との認識に差があるように感じているとのことで、本人への配慮として、心理的負担の軽減を図るため、登校時には最初に校長室に来てもらい、しんどくなったらいつでもこの場所に戻ってきて構わないということを伝え、安心して授業を受けることができるように配慮しているとのことです。

また、学業の成績については、登校できなかった時期のことを考慮し、その点に配慮した形で対応することを保護者に説明しており、今回の件のみならず、学校側としては、日頃より指導内容に十分注意し、これまでも保護者との話し合いを重ねながら、必要な配慮に努めているとのことでした。

こちらとしましては、法の趣旨を説明しまして、保護者との話し合いを通じて、引き続き必要な支援に努めていただきますようお願いしたものです。

事例2の説明は以上となります。

○座長

事例2につきまして、ご意見、ご質問等はございますか。

○D委員

確認ですが、先生から息子さんへの話の内容は、この文言のとおりに話されたということでしょうか。このように言われたと、息子さんが保護者に伝えているということなのか、学校への聴取の結果、クラスメイトにも聞いた上でこのような話であったということでしょうか。

○事務局

息子さんからお母さんへ話された内容をもとに、お母さんから相談があったもので、実際にそのようなことがあったのか、担任の先生と校長先生にお伺いしたのですが、内容の食い違いがありました。クラスメイトの証言までは確認していませんが、そのような言い方ではなかったとの話でした。

○D委員

学校側がしっかり対応するようになっていますが、学校側の対応が本当に不適切かどうか、調査しづらいというか、当該児童が先生からこう言われたという部分が切り取られている。先生の発言に前後の文脈があって、先生が語った「周囲を頼ってください」というニュアンスが、最初の相談内容の説明文からは読み取れません。文言として、この表現ではできないことがすごく前面に出ていて、みんなで協力してもらいながらやるのが良いという表現になっていませんが、先生としてはそのような意図を持って表現したのでしょうか。

もう一つは、先生自身のことですが、本当にこのような表現をしたのであれば、社会生活は普通に送れるが、コミュニケーションが不得意という部分があるのかもしれない。本当に難しいのですが、それでは、そのような人は先生をしてはいけないのかという話になってきます。学童の親御さんからすると、障害のある息子さんに適正な教育をしてほしいというのは当然でしょうが、そのような人が教える側となった場合に、障害を持っている子供を教育することに問題がないのかという意見があった場合に、このような協議の場としては、どのような対応が適切かという議論は非常に難しいと思われまます。学校現場では、当然、先生の方が児童に対して優位性が高いところがありますが、先生からこのように言われたという児童の言い分のみをもとにした表現であれば、前後の背景、文脈を考慮しないと、先生や学校側の対応がすごく悪いという話になってしまいます。昨今の教育現場では、教員の過重労働や待遇面が問題となっており、義務教育というだけで、先生、学校の責任を過大とすることに疑問があります。答えが出にくいとは思いますが、その辺りについて、皆さんはどのようにお考えでしょうか。

○事務局

最初はいくまでも保護者を通じた話でしたので、それだけでは判断できないことから、学校側に聞き取りを実施したものです。先ほど委員よりお話があったように、前後の文脈として、このような経緯があって、そもそもそのように言ったわけではないが、そのように受け取られているという話でありましたので、ここに書かれてるような内容を文字どお

り話したということではないというものでした。

○B委員

委員からご指摘があったように、どのような言い方をしたのか、事実確認は重要と思いますが、一字一句を再現することは非常に難しいところがあります。この協議会で一番大事なのは、子供がなぜそのように感じたのか、ということをしっかり捉えていかなければなりません。前後に経過があったとしても、その部分を捉えられなかった、それは障害特性からその部分だけがクローズアップされたのかもしれませんが。双方の言い分をもとに対応することになるとと思いますが、当事者がなぜそのように捉えたのかという点が一番大事であって、そのようなことを言っているわけではないとしたところで、この問題がなくなるわけではありません。このような障害特性のある人に対する合理的配慮はどのようなものか、この協議会は議論する場ではないかと思います。

先ほどのJRの事例でも、JRの回答は、マニュアルどおりに対応しましたということだと思うのですが、そのマニュアルが正しいものかというのも議論されるべきであって、それぞれ見方があるとは思いますが、そのとおりに対応しましたということではなく、問題の本質は何かということ当事者目線からも見るべきだと思います。

○A委員

対応状況だけを見ると、学校側に問題はないようにしか読み取れないのですが、テストが解けた児童から給食の準備をするという事実があったのか、もしあったのであれば、知的障害などで能力的に難しい方は、他の児童より給食を食べるのが遅くなることが考えられますが、それは何か制裁的なものとなります。当該児童の行動によって、周囲に迷惑をかけているといった、また、それに類するような発言があったのか、そのあたりがよく分からない。それから、僕ばかりを否定しないでほしいという、この発言があったのか、聞き取れていないのではないのでしょうか。

○事務局

先生への聞き取りの結果、テストが解けた人から給食の準備という対応はしてないとのことでした。また、僕を否定しないで欲しいという発言は、全くそのような記憶はないとのことでした。

○A委員

この事例ですが、双方の間に入って、仲裁や調停のようなことは難しいのでしょうか。この相談内容が合理的提供の不提供に当たるのか否かという判断が、よく分からないのです。このような訴えがあったが、結果として差別事例ではなかったというようにしか読めないのです。

○事務局

実際にどうなのか、我々も判断できないところがありました。ご本人は少しずつ学校に通えるような状況になっており、学校としても、引き続き保護者の方とも連絡を取りなが

ら対応していくというところをおっしゃられていましたので、それ以上、こちらからこうしてくださいという話をすることは、難しいところがありました。双方で話し合いながら、対応していただくしかないのではないかと思います。

○A委員

難しいことは理解できますが、誰かが仲裁しなければ事実関係の判断が難しいので、ぜひそのような取組をしていただきたいと思います。ご本人が拒否されるのであれば仕方がないのですが、できる限りそのような行動をとっていただきたいと思います。

○B委員

先ほど委員からお話がありましたが、差別かどうかをどこの段階で誰が決めるのかという問題は、非常にデリケートな問題であり、その判断に至った経過などをこの場においても情報提供されるべきだと思います。特に教育の現場での問題はデリケートな問題であり、差別があったか否かだけでなく、双方の意志、意図のようなどころも見なければなりません。場合によっては、それは差別に該当するというを指摘しなければならない可能性もあるので、慎重な議論をどのようなメンバーでやるのかということ、また、障害者虐待の事例にも通じる議論ではありますが、関係機関で情報共有を行い、できるだけ多くの事例を把握していく取組も大事ではないでしょうか。

○座長

ありがとうございます。当事者がどのように感じたか、そこが大事ということですね。

双方から話を聞く中で確認する立場としましては、そのあたりを留意し、なぜこのような話となったのか、誤解かそれとも意図的なのかということもありますが、結果としてこういう形で伝わったというところを踏まえ、なぜそうなったのかという部分も意識しながら、今後の対応に当たらせていただきたいと思います。

それでは、次の事例3に移らせていただきます。事務局から説明をお願いします。

○事務局

事例3について説明いたします。

令和5年12月に精神障害の40代男性、ご本人から相談があったものです。相談内容ですが、大阪国税局に勤務する当事者からの相談で、3年前の令和2年4月に障害者枠で大阪国税局に採用された方です。その当時のことですが、枚方市内にある国税庁の寮に入居し、同じく市内の研修施設で研修を受けることになりました。自分の障害特性から、周囲との関係構築などコミュニケーションを取ることが難しい中で、10代や20代の若い職員と自分のような40歳前後の職員が同じ環境で研修を受けさせられたことが納得できない。

また、寮生活においても10代や20代の若い職員は騒がしく、周囲の声が自身の障害特性から耐えられないものであったとのことで、自分のような障害者は、その障害特性に応じた合理的配慮の提供がなされるべきなのに、そのような配慮がなかったことは問題であるとのことでした。

3年前のことであり、現在は研修期間も終了し、枚方市外に居住しており、寮生活でも

ないが、今後また同じような環境下で一緒に研修を受けさせられる機会があれば、非常にうれしいものがある。どうすればよいのか不安とのご相談でした。

ご本人の意向ですが、現状では困っていないが、今後のことを考え、自分の障害特性を理解した上で、適切な対応をしてほしいとのことで、職場における合理的配慮が不十分と感じておられました。

対応状況ですが、法の趣旨に従いまして、大阪府国税局が雇用者としての自らの責任で対応すべき事案であり、相談者には今後、職場との話し合いをもって解決していただくことになるのではないかというような助言をさせていただきました。

説明は以上となります。

○座長

案件3につきまして、ご意見、ご質問等ございましたら、よろしく願いいたします。

○B委員

この事例で想定される合理的配慮とは、どのようなものでしょうか。

○事務局

研修を受けるにあたっての配慮ですが、場合によっては個別対応を考えなければならないのかもしれませんが、他の方々と一緒に研修受講が難しいのであれば、個別対応を検討することになると思います。

○B委員

個人的にこの事案の内容については、合理的配慮の不提供と断定し、この対象者はもういないので配慮できないと思うが、今後このような方に対する配慮はこうあるべきという指摘を行ってもよいと思います。仮にそのように結論付けるのであれば、国税局に対して回答を求めるべきと思いますし、そうではなくて、単なる苦情というレベルとして捉えているのか、事例の報告のあり方としてどう捉えているのか、そのあたりどうお考えでしょうか。

○事務局

ご本人の将来的な不安というところで、そのようなことがあれば、その時点で職場とご相談をいただき、実際に配慮として必要であるのか、雇用主側として判断いただく話になると思われます。今の時点でこちらから合理的配慮の必要性については、明確に答えることは難しいところがあります。

○B委員

先ほどの学校での事例もこの事例も、非常にデリケートな問題と思うのですが、例えばこのような事案が出てきて、このような人には合理的配慮が必要であると、事例として雇用者側が積み重ねていくことで、配慮の必要性を理解してもらえれば良いのですが、苦情の領域でとどめてしまうと、どうしても「ああ、もうあの人はいないから、もういいか」

となりかねない気がします。事業者側に対して、どのような対応を求めるのか、そのことを積み重ねていくことで、同じような人が同じようなことで、合理的配慮の不提供とならないようにしていくことが大事だと思います。

○D委員

この方は、いわゆるコミュニケーションが非常に難しいというご自身の障害特性について、国税局側に伝えていたということによろしいですか。

○事務局

障害者枠で採用されておられますので、そのとおりです。

○D委員

そうであれば、合理的配慮の提供として、やはり個別に研修を受講してもらうことになると思います。先ほどの学校での事例との違いですが、小学校では義務教育の場であり、基礎学力をつけてもらうことに加え、社会生活をそこで学ばせるということもあって、コミュニケーションを除外するような個別の指導が適正なのかというところがあります。私の子供時代には、養護学級が学校内に存在し、障害のある子供だけを集めて、障害のない子供とは別に授業を行っていました。しかしながら、あの方法が良いのか分からないところがあります。なぜなら、障害のある子供とない子供が、双方一緒に協力することに意義があると思うからです。障害のない人が、ある人に対してどのような対応をするのか、障害のある子供も、障害のない子供とどう接していくのか、それも学校における教育の一つではないかと思います。一方でこの事例では、社会に出て仕事をするという状況で、研修内容も業務について教育するものが中心だと思いますし、集団の中でコミュニケーションを学ばせるような研修は、それほど重要とは考えられないので、障害者枠で採用している時点で、国税局側がしっかり配慮すべきではないでしょうか。学校の事例とは異なり、研修とか教育という名前は近いものの、この事例は仕事の仕方を教えるという視点からの話であり、障害者枠で採用しているのであれば、事前に合理的配慮の必要性は理解しているはずなので、そこはやはり配慮すべきだったと思います。寮生活に関しては、仕事によっては共同生活が必要なケースもあるかもしれませんが、そのあたりは難しいところですが、仕事に関する研修については、個別対応などにより配慮することが当然のことと思います。

○E委員

私は仕事上、このような相談を受けることがあります。労働現場の話として、障害者職業生活相談員制度というものがあります。障害者雇用促進法において、障害者を雇用する事業者は、その規模によって障害者職業生活相談員を設置し、相談員が対応にあたりとされています。要するに、職業生活で支障があった時には、そこが調整を図ると法律で決められているわけですが、このケースでは、大阪国税局という大きな行政機関であり、必ずそれを設置しているはずなので、自分が次にそのような研修を受けるときには、配慮して欲しい、または同じように障害者枠、あるいはそのような障害特性を持っている人から

の配慮して欲しいという申し出に対しどのように対応するのか、その仕組みを作っておいて欲しいということを国税局に伝えておくべき事案ではないかと思いました。

また、枚方市の相談体制でも、今のような情報提供ができるようにしておいたほうが良いと思いました。

○座長

ありがとうございます。他にご意見等はございますか。

○D委員

肢体不自由の方は、体に障害があることが外見から分かりやすいことが多く、視覚障害や聴覚障害の方も、関わりの中で比較的早くその人に障害があることが分かりやすいと思います。一方で、先ほどの事例2とこちらの事例3は、精神障害のある方の事例ですが、障害者枠での採用と言っても、おそらく事業者側としては、精神障害をどう評価し、どう対応するか、そこが非常に難しいことから、このような事例が起こると思われまます。企業に提出する精神障害に関する診断書を病院で発行した場合、療養期間などに関する問い合わせは結構多いのですが、特に鬱、抑鬱症状である場合には、就労できるか否かとなったときに、肉体的には全く問題なく就労できるのですが、実際に仕事をしようと思っても、体が動かないという状況を思うように理解してもらえないところがあります。このような相談に対応するために、事業者側に専門職の方を配置するなどアドバイスすることが大事ではないでしょうか。車椅子利用者がおられたら、エレベーターを使用してくださいとなりますが、コミュニケーションが苦手となったときにどう対応すべきか、皆さんすぐには思い浮かばないと思います。コミュニケーション障害も人によって様々で、同時に複数の人から話しかけられることが苦手な人もいれば、長時間話すことが難しい、人と目を合わせられない、しかし、電話やテキストベースであれば情報交換は普通にできるという人もおられるわけです。いわゆるノマドワーカーのように、今であればIT化が進んでいて、ノートパソコン一つあれば、普通の人と変わらずに文字を通してやり取りできる人もおられます。今回の国税局の事例においても、事業所における障害者枠というのは、おそらく建てつけが身体障害を中心に捉えており、精神障害に対する理解の少ない枠組みになっていると思われまますので、法律で規定がないのであれば、この協議会として専門職の人を配置するようなアドバイスをすることが適正ではないかと考えまます。

○座長

ありがとうございます。他にご意見などございますか。

○C委員

私も精神障害があるのですが、この相談内容のケースでは、寮生活において10代、20代の若い職員が騒がしく、周囲の音が自身の障害特性から耐えられないものがあつたと言うことで、私はそのようなことはないのですが、精神の病気を持ってる人の場合、周囲との関係性でトラブルになったりすることがあるかもしれません。障害のある人がおられることを前提に、周囲の若い職員に対し、お互いを知ってもらうような努力があつても良

かったのではないかと思います、そのあたりはどのようにお考えでしょうか。

○事務局

障害のある方への理解促進ですが、枚方市だけの問題ではないと思いますので、全国的に取り組んでいく必要があると思います。民間事業者につきましても、先ほどの話にありましたが、障害者雇用促進法などに基づいて、労働分野でも積極的に関わっていかねばならない部分がありますので、我々の立場としましては、障害のある方に対する理解という部分で、就労に限らず、障害のある方への理解を深めるために、皆さんに考えていただくような啓発の機会を提供していくことが、我々の立場としてできることの一つではないかと思います。

○A委員

先ほどのC委員のお話は、10代や20代の研修の受講者に対し、配慮が必要な人がおられることを先に伝えるべきではなかったのかというご意見だと思います。合理的配慮というのであれば、障害の特性を理解し、個別に研修するなど、具体的な提案をすべきだったのではないのでしょうか。この対応状況における問題点の主体とは誰なのか、市が判断する問題点ということでしょうか。

○事務局

ご本人にとって合理的配慮の提供がされていないと感じている部分、対応に納得されておられないというところです。

○A委員

本人からの訴えや意向が示されて、職場と話し合いをしてくださいと対応したとのことですが、そもそも国税庁側に説明を求めて、その結果を踏まえてどのような対応方法を示したのか、その説明がないと不十分ではないのでしょうか。

○事務局

現時点では、具体的にお困りの状況があるわけではない話になりますので、我々としても、どのように対応するか、非常に難しいところがあります。今後そのようなことが実際にあるようであれば、直接職場と話し合いをしていただくことになると思いますし、そのやり取りの中で、納得がいかないところがあれば、再度ご相談いただきましたら、ダイレクトに私どもからも大阪国税局に連絡を入れさせていただくことになると思います。現在は困っておられない中で、不安に思っておられる方がおられますということ、具体的な話として、大阪国税局に話をしていくのが難しいところもあります。

○B委員

ここでの趣旨として、そもそも今、困っている、差別を受けている、合理的配慮の提供を受けてないということに対する解決は、当然図らなければならないと思いますが、もう一つの趣旨としては、このような事例を掘り下げ、課題があれば、A委員からのご意見の

ように、この事例に対する結論は、相談者がどう捉えているのか、国税局に意見表明をするということと、あるべき仕組みをしっかりと提案する、相談する場所を設けてください、相談員を置いてくださいということも当然その一つでしょうし、もう少し踏み込んだ見解、もしくは踏み込んだ提案、建設的対話ということで、あるべき形をつくりだすように促していくことが必要だと思いますので、相談者の意見やこちらの見解、提案などを国税局に示すとともに、報告内容にも記載することが望ましいのではないのでしょうか。

○F委員

差別解消法というこの法律自体が差別という言葉を使ってしまっているのですが、基本的には、先ほどの話にもありましたとおり、体が不自由な方への配慮は、見た目でも分かりやすく、対応方法も考えやすいところがあります。一方で、精神障害の方の場合は、見た目では分からないですし、個々の障害特性によって、どのようなことが要因で生活することが困難なのか、人によって全く異なります。その人にとっては、そこで働き続けることが、やはり非常にしんどいという状況が多くあるのではないかと思います。心の問題、見えない問題に関しては、対応が非常に難しいと思うのです。ですから、まずは、そのような人が自分のしんどさを話せるような関係がその職場にあるのだろうか、それに何とか対応していくという姿勢が職場環境にあるのだろうか、同じ働く仲間として、障害のある人を包み込んでいくというベースが必要になると思います。日本の社会では、多様な生活のしづらさを抱えた方がどんどん増えていくのに、対応が追いついていないという現状があります。そのあたりどうしていけばよいのか、考えていかなければなりませんし、様々な企業の中で、身体障害を持っておられる方に対する対応がマニュアル化されている一方、心の問題自体も多様で掴みようがないぐらいに増えており、個々の障害特性も異なる中で、そのような人にも対応していくという姿勢が必要で、行政の基本的な施策展開においてもベースになってくると思います。それを押さえた上で、どうしていくのかということをお我々は考えていかなければならないと思います。

○D委員

相談事例を踏まえ、事業者に対して、この協議会としての見解のようなものを伝えることは可能でしょうか。

○事務局

強制力があるわけではないですが、一定このような見解であったとお伝えし、理解を求めていくことは可能と思います。

○D委員

A委員のおっしゃったことは大變的を射ているというか、この対応は典型的な役所の返事と思えるのです。法律上こうなっていますので、この返事と対応状況というのは、何も間違っていないけど、A委員や私も言いましたが、もう少し踏み込んでアドバイスを入れることをしてもよいのではないかと思います。市としても、例えば、精神保健福祉士を雇用しているのであれば、一時的に事案に派遣するとか、相談者へ返答するにしても、専門

的な職員の意見を聞いてから対応を考えて、より適切な返答をするのがよいのではないのでしょうか。

騒がしい若い職員の話が相談事例として入っているのは、私として違和感があるのですが、私自身は 50 代ですが、10 代、20 代の人と一緒に研修を受けて騒がれたら、正直、私も辟易します。それは精神障害、精神的特性とは、また別の話になってきますので、コミュニケーションを取るのが難しい、集団でいることに対して非常に苦痛があるということに対する対応等を企業側にアドバイスしなければ、先ほど B 委員が言われたように、喉元過ぎれば企業側はもう当事者がいないということで対応が終わってしまいますし、行政としても通り一遍倒の対応になれば、相談があっても同じことを毎回繰り返すだけなので、そうならないようにするのが、この協議会としての意義があるのではないかと思います。

○E 委員

私は聴覚障害者の裁判を担当していますが、聴覚障害の障害特性も人それぞれで、配慮するにしても、その内容は人によって微妙に違うことがよく分かってきました。結局はオーダーメイドで、この人にとって、どのような配慮が必要かというのは、対話で聞いていくしかないと思います。先ほど F 委員がおっしゃったみたいに、まずは話し合いができる場があって、聞いてくれるから話せる、そしてこれほどしてもらっているし、これ以上言うことはぜいたくとか、わがままと言われると萎縮するのではなく、可能な限り対応できるような関係性を職場で構築することが必要と思っています。

枚方市として相談に対して、どこまで入るのかという話ですが、やはり寄り添った対応が必要だと思います。市役所の各部署では様々な知識があるので、そのあたりも活用し、提案を行い、その後の経過はどうなのか、解決までの伴走支援ができたらと思います。

○座長

ありがとうございます。他に何かご意見等はございますか。

各委員からもお話がありましたが、対応の中で事前にこちらの方から国税局に対してこのような相談があり、こういうときにはどのように対応しているのか、そのあたりを確認するなど、相談を聞くだけで終わるのではなく、もう少し踏み込んだ対応をすること、また、今日いただいた意見をもとに、今後、対応や考え方として蓄積できるようにしていきたいと思います。

事例 3 につきましては、以上でよろしいでしょうか。

それでは続きまして、事例 4 の説明について、事務局からお願いします。

○事務局

事例 4 につきまして、ご説明いたします。

令和 5 年 12 月に聴覚言語障害の 40 代女性のご本人から相談があったもので、相談の趣旨として、被疑者との面会時における合理的配慮についてとなります。

相談内容ですが、相談者の息子が交野警察で勾留中となり、面会に行きましたが、その際に手話で息子と会話しようとしたところ、会話の内容が把握できないとの理由から、手

話の使用が認められず、代わりに筆談での会話を指示されたものです。相談者にとって、面会の限られた時間の中で、スムーズに会話をするためには手話が必要であり、筆談では正しいニュアンスが伝わりにくいとのことで、警察としてそのような理由で手話の使用を制限するのであれば、警察側が手話通訳者を配置して対応することで、会話の内容は把握できるはずである。これは合理的配慮の不提供であり、障害者差別ではないかとのことで、近日中にも面会に行く予定であるが、それまでに警察に対応してほしいとのことでした。

本人のご意向ですが、面会時において警察側が手話通訳者を配置し、手話で息子とスムーズな会話や意思疎通が図れるように対応してほしい。市からも合理的配慮の提供について交野警察へ働きかけてほしいとのことでした。

合理的配慮の提供を検討すべき事案と考えられる一方で、警察業務に影響を及ぼす側面もあるため、その点の考慮も必要と考えられたものです。

対応状況ですが、面会時のルールなど警察側の事情もあり、即日対応は難しいかもしれないが、相談者の意向を受け、市として次回の面会日の午前中に交野警察への事実確認とともに、法の趣旨に基づき合理的配慮の提供について確認することを伝えました。

面会日の午前 10 時頃、本市から交野警察に連絡し、担当の留置総務係に事実確認を行うとともに、法の趣旨を説明しました。警察としては相談者からの申し出のとおり、手話ではなく筆談での対応としたとのことでしたが、面会時のルールなど警察として業務を遂行する上で制約があることは理解しているが、そのような中でも合理的配慮の提供について手話が認められない場合は、その理由を丁寧に説明するとともに、相談者に寄り添った対応で解決を図るよう依頼しました。

なお、当事者への取り調べなどの場合には、大阪府警で手話通訳者を確保し、対応しているとのことでした。

同日、午前 10 時 30 分頃、相談者より交野警察への連絡状況について市へ問い合わせがあり、市として交野警察に相談者の意向を伝えるとともに、合理的配慮の提供について依頼したことを説明しました。面会では弁護士も同席するとのことであったため、弁護士にも相談してアドバイスを受けることを助言しました。

その後、所在地が交野市の行政機関であるため、府下の事案として大阪府障がい福祉企画課に情報提供したところ、大阪府警では合理的配慮に関する対応マニュアルを策定し、警察職員に周知しているとのことであり、警察官などの対応に対する相談窓口として、大阪府警警察相談室を設置しているので、大阪府に同様の相談があった場合も府としては、相談窓口として伝えているとのことでした。今後の状況から、大阪府警本部との話し合いが必要となった場合は、大阪府障がい企画課が同席することも可能とのことでありました。

事例 4 の説明につきましては、以上となります。

○座長

事例 4 につきまして、ご質問等はございますか。

○B 委員

結局はどのような対応になったのでしょうか。

○事務局

最終的な対応結果については把握していません。

○D委員

マニュアルでは手話の使用は認めないということでしょうか。

○B委員

取り調べの際はどうか。

○事務局

取り調べの場合は、手話通訳を警察が配置して対応するとのこと。

○D委員

面会の場合は認めないということですね。それは警察官がマニュアルに沿った対応しなかったのか、それともマニュアルにそのようなルールが示されていないのか。

○事務局

マニュアルではどう示されているか、確認はできておりません。

○B委員

面会時の会話内容は、警察が把握できないといけないのでしょうか。

○事務局

そのように説明を受けたことを確認しました。

○B委員

しかしそれは聴取できないとする警察側の問題であって、聴覚障害のある人の側の問題ではないですね。

○E委員

被疑者を勾留する目的というのは、証拠隠滅のおそれがあるからです。話の中で暗号を用いて会話することで、あの証拠を潰してほしいという指示が可能となりますから、会話の内容を警察が把握できる状態でなければならないというのは、もっともな理由だと思います。

○B委員

録画対応するとか、いろいろ手段はありますよね。

○D委員

録画では後で見ることになり、遅いということもあるかもしれません。

○E委員

そうですね、その時点ですからね。既に持ち帰って証拠を消すという話になります。

○D委員

結局のところマニュアルでは、面会時の手話は禁止されているのでしょうか。

○事務局

その点は把握しておりません。

○D委員

大阪府警はマニュアルを作成して周知と言っていますが、周知できているのか、それともマニュアル自体がおかしいのか、確認すべきではないでしょうか。

前回の協議会では、病院の診察室で病状説明するときに、手話通訳者を入れさせてくれなかったという話があったと思いますが、それとは全然を違って、大阪府警が大阪府下の警察にマニュアルで周知していると言っているのです。そのマニュアルの内容を見なければ、交野警察か大阪府警のどちらの対応に問題があったのか、どちらに話をすべきか、それでは分からないのではないのでしょうか。

○B委員

警察としてのマニュアルもあると思いますが、この法律に基づいて、そのマニュアル自体がどうなのか、議論の対象になると思います。公開されているかわかりませんが、警察のマニュアルも確認してみたいです。

○A委員

E委員よりご説明のあった証拠隠滅のおそれがあるということですが、これは親が聴覚障害者ということですよ。息子さんはどうなのでしょう。

○事務局

確認したところ、息子さんも聴覚障害がある方の方でした。

○A委員

警察が準備した手話通訳者が通訳をする場合でも、証拠隠滅につながるというのは、どういことでしょうか。

○E委員

先ほど説明したのは、話の内容を把握できないと困るということで、警察サイドで手話通訳者を配置すること自体は問題ないわけです。

○A委員

取り調べのときは配置することが決まっているが、面会的时候はどうか。

○B委員

前提として様々な要因がありますが、まずは手話でのコミュニケーションを拒否されたことが、この法律上どうかという議論はされるべきという気がします。

○D委員

少し議論からずれるかもしれませんが、例えば外国の方が犯罪者だった場合の通訳は、どちらが用意するのでしょうか。

○E委員

私の知る限りでは、取り調べは当然警察が用意しています。弁護士との面会時には、弁護士会が用意しています。

○D委員

手話は言語ですよ。

○E委員

そうです。

○D委員

それなのに使ってはいけないと言われたということですよ。

○E委員

外国の方も同じで、面会時に警察が通訳を用意することはありません。

○D委員

通訳を用意いただけないということですが、その場合はどうしているのでしょうか。

○E委員

面会者が用意して連れていきます。

○D委員

自分が連れてくるのは認められるのでしょうか。

○E委員

そこは認めていると思います。

○D委員

ここで議論するのは少し変ですが、手話を言語として認めているのにも関わらず、外国語の通訳は認められて、なぜ手話通訳は認められないのか、すごく気になりましたので、あえて質問させていただきました。

○B委員

通訳の必要なのは誰なのか、この場合、当事者ではないわけですよね。手話で会話することは認められない、なぜなら手話では会話の内容が分からないからということですよね。相談者はコミュニケーションを拒否されたことが差別ではないかと言っているのであって、マニュアルがどうなっているのかわかりませんが、この法律上の解釈として見解は示すべきと思います。

○E委員

この事例は弁護士会で追及すべきテーマではないかと思いました。手話にせよ、外国語にせよ、この話を持ち帰りたいと思います。

○B委員

この事例で言えば、通訳者を聞こえる側が欲しいと言っているだけで、相談者は必要としていないわけです。そうであれば必要とする側が用意すべきであって、用意できないのにも関わらず、手話を使うなというのは、論理的に差別ではないかという気はします。

○D委員

方言も同じではないかと思います。その地方の方言によっては、我々には全く分からないところがあります。

○B委員

標準語で話せと言われたら、それはどうなのか。

○D委員

現実的な話として、方言ではなく、標準語で会話をするように言われることがありえるわけです。

○B委員

マニュアルが正しいかどうかという議論がされなければならないと思います。

○D委員

私もそう思います。

○B委員

この事例の経過を見ていて、法律の解釈上どうなのかということだけでも示すべきと思

います。

○E委員

この事例では、警察側が手話通訳者を用意するべきですね。

○事務局

我々としても、相談者の訴えはもったもな話と考えましたので、警察にどのような制約があるのか分からないところもありますが、合理的な配慮という部分で、何とか対応できることについて協力をお願いしたものです。警察業務として、一定のルールの中で対応しておられる場合は、それ以上、我々が踏み込んで対応することは難しいです。

○B委員

見解としては示すべきであって、なぜ相談窓口があるのかと言えば、見解を述べるべき立場にあるからで、その上でできるか、できないかの判断は次に出てくるかも知れませんし、さらに言えば、手話通訳をメインとするろう者は、文章の読み書きが苦手な方も多いので、おそらく文章でのやり取りを嫌がる人が多いと思われる。

○事務局

我々としても、警察に対し、なんとか柔軟に考えていただけるように話をさせていただいたものです。

○B委員

当然、柔軟な対処を求めるべきですが、マニュアルの検証といったことは、チェックされるべきと思います。

○座長

警察のマニュアルの内容が確認できるのか、大阪府に問い合わせたいと思います。また、どこかのタイミングで皆さまにご報告したいと思います。

事例については、以上で全てとなります。時間の都合もございいますので、次の案件に移らせていただきます。

それでは案件3、障害者差別解消法の動向について、事務局から説明をお願いします。

○事務局

資料3-1「啓発リーフレット令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されます」をご覧ください。

今後の障害者差別解消法の動向としまして、リーフレットの2ページから3ページにありますとおり、このたび、改正障害者差別解消法の施行に伴い、令和6年4月1日から事業者による障害のある人への合理的配慮の提供が、法的に義務化されることになりました。事業者による合理的配慮の提供につきましては、大阪府下では、大阪府障害者差別解消条例の施行により、令和3年4月から既に義務化されていますが、今回の改正法施行に

に伴い、法律上においても義務化されるため、改めてその内容を説明させていただきます。

合理的配慮の提供ですが、リーフレットの4ページをご覧ください。

日常生活、社会生活などに提供されている設備やサービス等については、障害のない人は簡単に利用できても、障害のある人にとっては利用が難しいなど、結果として日々の活動が制限されてしまう場合があります、このような場合には活動を制限するバリアを取り除く必要があります。

具体的には、行政機関等と事業者が、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面で障害者から社会的なバリアを取り除いてほしい旨の意志表示があった場合に、その実施に伴う負担が過重でないとき、社会的なバリアを取り除くために必要かつ合理的な配慮を講ずることとされています。

合理的配慮の提供に当たっては、障害のある人と事業者との間の建設的な対話を通じて、相互理解を深め、ともに対応案を検討していくことが重要となります。参考として下の囲みに合理的配慮の具体例が示されていますが、その方の障害特性と場面に応じた配慮が求められることとなります。

次に5ページをご覧ください。

合理的配慮の留意事項ですが、合理的配慮は、事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲内で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において、同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更に及ばないことの3点を満たすものであることに留意する必要があります。

次に過重な負担の判断ですが、個別の事案ごとに事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）、実現可能性の程度（物理的・技術的制約・人的・体制上の制約）、費用負担の程度、事務・事業規模、財政・財務状況などの要素を考慮し、具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要となります。ここで示されている各事例につきましては、あくまでも考え方の一例であり、実際には個別に判断することが必要となりますので、留意していただけたらと思います。

なお、合理的配慮の提供に当たりましては、障害のある人と事業者等が建設的な対話により、共に解決策を検討することが重要となりますが、次の6ページ、7ページでは、建設的対話の具体例が記載されております。

本日は時間の都合もございまして、詳細につきましては、それぞれご確認いただきたいと思いますが、各ページの下段の囲みにある建設的対話のポイントのとおり、合理的配慮は、障害のある人にとっての社会的なバリアを除去することが目的ですので、実現可能な対応案を障害のある人と事業者が一緒になって考えていくことが重要であり、まずは障害のある人との対話を始めることが重要となります。

8ページ、9ページには、不当な差別的取り扱いについて記載しております。障害当事者の方からこのようなお話があった場合には、こちらの内容ごとに助言や情報提供を行っていただければと思いますので、それぞれの立場からご協力いただきますよう、よろしくお願いたします。

続きまして資料3-2「つなぐ窓口がスタートします」をご覧ください。

昨年10月から障害者差別に関する相談窓口の施行事業としまして、「つなぐ窓口」がス

タートしております。この窓口は、障害者差別解消法に関するご相談を適切な相談機関と調整し、取り次ぎを行うものです。障害を理由とする差別に関する相談窓口は、現在、自治体、各府省庁等の相談窓口が設置されており、お住まいの地域や事業を営む地域の自治体等の窓口にて、直接、質問・相談が可能となっておりますが、併せてこのたびの「つなぐ窓口」の設置により、どこに相談すればよいのか迷っている方や、平日の相談が難しいという方など、まずは話を聞いてみたいという方々の相談窓口としてご利用いただけることとなります。

裏面をご覧ください。

「つなぐ窓口」による相談対応の基本的な流れですが、相談を受け付けた後「つなぐ窓口」で適切な自治体、各府省庁等の相談窓口と調整を行い、事案の取り次ぎを行います。取り次ぎが済み次第、相談者へ取り次ぎ先の相談窓口の情報を連絡します。相談者が取り次ぎを受けた自治体、各府省庁等の相談窓口にて連絡を行うと、その後は自治体、各府省庁等の相談窓口が取り次がれた相談内容を踏まえて、事実確認や事案解決に向けた調整を行います。本事業の「つなぐ窓口」と自治体、各府省庁等の相談窓口が連携して、障害者に対する差別の解消に向け、公正中立な立場で、障害者・事業者双方の間に立ち、両者の相互理解や建設的対話を促しながら、事案の解決に努め、共生社会の実現を目指します。

資料の説明は以上となりますが、皆様におかれましては、引き続きそれぞれの立場で障害のある人への差別を解消する取組や周知啓発へのご協力をどうぞよろしくお願いいたします。説明は以上です。

○座長

案件3につきまして、ご意見、ご質問等はございますか。

○E委員

資料3-1のパンフレットの右下に、半円の穴が二つ開いているのはなぜでしょうか。

○B委員

S Pコードのことですね。

○事務局

おっしゃるとおり、S Pコードです。

○B委員

特定の機械を当てると、音声で読み上げることができます。

○E委員

特定の機械を使用しないといけないのですね。

○G委員

そのとおりです。しかしながら、その機械を持っている視覚障害者は、はっきり言って

少ないです。私たち視覚障害者の団体からも周知しているのですが、国や大阪府、各自治体などからも周知されており、SPコードがあれば内容を読み上げてくれるので、文字が認識できない視覚障害者も理解できるというものです。

○B委員

QRコードのように、スマホで読み込んでも反応しないので、特定の機械が必要となります。

○D委員

その機械の価格はどのぐらいするのですか。

○B委員

けっこう高額だったと思います。購入助成もあったぐらいですから、あまり普及していないのです。むしろ今は、QRコードを使用して音声で読み上げた方がかなりスムーズです。

○G委員

スマートフォンなどにOCRソフトを入れて、スマートフォンをプリントにかざすと、そのまま読んでくれる機能があります。

○座長

ありがとうございます。他に何かございますか。

○B委員

合理的配慮提供の義務化についてもっとも重要なのは、皆が知っているということであり、民間企業、行政機関、また当事者も含めて法の趣旨を理解し、各機関で協力して差別を無くしていくことが大事だと思います。私は福祉サービス従事者に対する研修をやっているのですが、この法律を知っていますかと研修で言ったら、大半の方が手を上げないので、そういう点では、福祉業界でも周知が進んでいないところもあるので、様々な機会を捉えて周知・啓発に取り組んでいただければと思います。

○座長

ありがとうございます。他によろしいでしょうか。

○H委員

案件2の各事例への対応について、いただいた意見や対応への考え方など、様々な事例を通じて積み上げていくことで、今後の事例対応への参考となるのではないかと思います。委員の皆様だけではなく、協議会に参加している課にも、どのように対応されたのか、確認した情報なども含めて教えていただけるとありがたいです。

○座長

ありがとうございます。他によろしいでしょうか。

それでは、案件4、その他ですが、本日の案件に関するご意見や、関係機関等で取り組んでおられる内容等がございましたら、ご紹介いただきたいと思います。また、当事者委員としてご出席をいただいております委員の皆様から、何かご意見等はございますでしょうか。

○A委員

私から3点あります。一つ目は、先ほどの意見でもありましたが、私も事例に関しては、個人情報特定できないような形で公表していただきたいと思います。また、事例対応の蓄積も必要だと思いますので、ぜひお願いしたいということ、2点目は、この協議会に関する国のマニュアルにもあったと思いますが、差別に関するアンケートの情報共有も今後、お願いしたいと思います。つい最近、障害福祉計画及び障害者計画の策定に関してアンケートを市が実施しましたが、障害者差別に関するアンケート項目もありましたので、そのような情報をここにおられる委員の方も含めて、次年度以降に情報提供をお願いしたいということ、3点目に関しては、事例に関する資料ですが、例えば相談要旨、相談内容があつて、解決に係る本人の意向とまとめていますが、その次に入れていただきたい項目が、配慮を希望した側の主張と、それを受けた側がどのように対応したのかということ、あと問題点について、その主体がよく分からない書きぶりになっていますので、例えば、市の見解という形で、市としてどのような見解なのか、強制力がなくても市としてこのように考えるということに記載していただくように、資料のまとめ方について改善をお願いします。

○事務局

所定の相談受付票があり、その記載項目をそのまま引用しているところがありましたので、ご意見を踏まえ、今後の資料作成に反映させていただきたいと思います。

○I委員

一通り目を通しての感想ですが、事例1に関しては、先日、私たちのイベントがあつたのですが、そこで京阪バスや京阪電車を利用した際に、何か差別的な事例があつたと聞いています。事例2に関しては、授業中に問題が解けた人からの給食の準備ということで、問題が解けずに迷惑かけている君はどうするのかということですが、障害当事者として、こっちはこっちのペースでやっているから、それはほっとおいてもらいたいと思います。事例3については、障害特性、周囲との関係構築などコミュニケーションが難しい中で、他の人と同じ環境で研修を受けさせられたことに納得できないとのことでしたが、この場合は、個別に研修を実施するなど、何か配慮すべきではないか思います。

事例4では、手話の使用が認められなかったということですが、警察側が手話通訳者を配置して対応すれば、内容を把握できるのではないかという相談者の訴えは、当然のことだと思います。

○座長

ありがとうございます。最後の部分については、警察側が手話通訳者を配置して対応すべきというご意見と思います。

○J委員

先ほどのI委員の話を補足させていただきます。事例1の話ですが、2月18日に「一緒に語ろう、一緒に学ぼう」というイベントが開催され、障害のある方々が集まって、自分たちが普段困っていること、それこそ差別を受けているようなことに対し、みんなで語り、学ぼうという会がありました。その場での話として、京阪バスに乗ったときに、差別的な対応をされてすごく悲しかったということが、複数の方から聞かれましたので、そのことをこの場で伝えておきたいということです。

○座長

どうもありがとうございます。案件ではJRでしたが、京阪のケースでも同様に当事者がどう感じるか、そこが大事と思いますので、そのような嫌な思いをしていることをお伝えいただいたと思います。

○J委員

枚方市社会福祉協議会の取組をご紹介させていただきたいと思います。歳末たすけあい募金を活用した障害者差別解消助成という事業を実施しており、一か所あたり最大10万円を上限に費用助成しております。例えば、神社にお参りに行きたいが、砂利道では車椅子の方は通れないので、スロープを設置する工事の費用助成を行うことや、行きたい美容室があるが、店舗の入口が開き扉なので、車椅子で入ることができるように引き戸にする工事への費用助成、また、トイレを和式から洋式に変えて、手すりを設置するなど、体の不自由な方でも使用できるようにする工事に係る助成金の取組を行っています。

障害者差別解消法が施行された平成28年から実施しておりまして、現在のところ、実績は6件と少ない数ではありますが、ご報告させていただきます。

○座長

ありがとうございます。

本日は、皆さまから貴重なご意見をいただき、事務局としましても、今後の対応にあたって考えさせられる部分も多々ございました。その点を踏まえて、引き続き対応にあたってまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは時間となりましたので、以上をもちまして本日の協議会を終了いたします。ありがとうございました。