

別紙標準様式（第7条関係）

会 議 録

会 議 の 名 称	平成 30 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	平成 31 年 3 月 22 日（金） 午後 2 時 00 分から 3 時 48 分まで
開 催 場 所	ラポールひらかた 第 1 研修室
出 席 者	伊藤委員、中島委員、長尾委員、金久委員、河野委員、東委員、 安田委員、平田委員、仲島委員、角谷委員、能勢委員、山本委員 (行政) 人権政策室、商工振興課、保健予防課、施設整備室、土木総務課、 市立ひらかた病院総務課、障害福祉室
欠 席 者	松田委員、吉田委員、向井委員 (行政) 教育総務課
案 件 名	1. 枚方市障害者差別解消支援地域協議会の取り組みについて 2. 平成 30 年度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」（A委員より報告） 4. その他
提出された資料等の 名 称	資料 1 枚方市障害者差別解消支援地域協議会の取り組み 資料 2 相談事例概要一覧
決 定 事 項	
会議の公開、非公開の別 及び非公開の理由	公開
会議録の公表、非公表の別 及び非公表の理由	—
傍 聴 者 の 数	4 人
所 管 部 署 (事 務 局)	福祉部 障害福祉室

審 議 内 容

事務局： それでは、ただ今から平成30年度第1回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。本日は御多用中の折、御出席いただきまして誠にありがとうございます。本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条の規定により、本協議会の事務局は福祉部障害福祉室が担当することとしておりますので、よろしくお願ひいたします。また、会議を開催するに当たりまして、手話通訳と要約筆記を行っておりますので、ゆっくり発言していただきますようお願いいたします。それでは、枚方市障害者差別解消支援地域協議会の開催に先立ちまして、福祉部長の阪本より御挨拶申し上げます。

< 部長挨拶 >

事務局： それでは、本日配付しております資料の御確認をお願いいたします。また、資料と一緒に依頼状についても配付しておりますので、あわせて御確認ください。

< 資料確認 >

本協議会の運営につきましては、同要綱第5条第1項の規定により座長を置くこととしており、第3項により代表者会議の座長は、枚方市福祉部障害福祉室長の職にあるものを充てると規定していることから、福祉部次長兼障害福祉室長の末次が座長を務めさせていただきます。

それでは、以後の進行につきましては、座長をお願いいたします。

座 長： 皆様、こんにちは。障害福祉室長の末次でございます。本日は、年度末の御多用にもかかわらず、お集まりをいただきまして、ありがとうございます。それでは、進行させていただきたいと思ひます。まずは事務局から報告をお願いいたします。

事務局： それでは、案件に入ります前に、本協議会の公開・非公開について御確認をお願いいたします。「枚方市審議会等の会議の公開等に関する規定」第4条に基づき、本協議会の公開・非公開の取扱いについてお諮りさせていただきます。

枚方市審議会等の会議の公開等に関する規定第3条第1項では、「審議会の会議は、原則として公開する。」とされています。ただし、第1項第1号、第2号及び第3号に該当する場合は公開しないこととしていますが、本日の審議会の案件は、いずれにも該当しないことから公開とさせていただきます。また、会議録の作成につきましては、同規定第7条第1項により、当該協議会が公開または非公開であるにかかわらず、当該協議会の終了後、速やかにその会議録を作成しなければならないとあり、その内容については、同条3項第1号の規定により、審議の経過がわかるように発言内容を明確にして記録することとあります。このことから、

発言内容は全文に近い要約筆記とし、発言した者の表記については、座長、委員、事務局とします。

委員の表記につきましては、氏名の特定はいたしません。最初に発言された方からA委員、B委員というように委員の前にアルファベット表記をつける形で記載します。例えば、最初に発言されたA委員が3回発言されたとすれば、A委員という表記が会議録に3回出てくる取扱いとしたいと考えております。よろしいでしょうか。

座長： ありがとうございます。では、本協議会につきましては公開、会議録につきましても公開として、発言者はA委員、B委員といった表記で作成をさせていただきたいと思えます。

では、本日、傍聴希望者はいらっしゃいますでしょうか。

事務局： 傍聴希望者は4名いらっしゃいます。

座長： それでは、傍聴を許可します。

(傍聴者入場)

事務局： それでは、各委員の紹介に移ります。まずその前に、松田委員、吉田委員、向井委員、教育総務課より欠席の御報告をいただいております。

次に、本日出席の委員の皆様の紹介をさせていただきます。

<委員紹介>

事務局： 委員数23名の内、出席が19名となっておりますので、今回、規定数に達しておりますので、本協議会は成立することを申し上げます。事務局からの報告は以上です。

座長： それでは、次第に基づいて進めさせていただきます。

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

事務局： 枚方市障害者差別解消支援地域協議会の取り組みについて、資料でご説明いたします。

資料1を御参照ください。枚方市障害者差別解消支援地域協議会では事務局会議を毎月、開催しております。続いて研修・学習会等の実施を、4月6日に市の新入職員に対し、障害福祉室の職員が講師となって職員研修行っております。また、同月12日に新任課長研修においても障害福祉室の職員が研修を行っております。

また、1月6日には、障害者への理解促進イベント「ほっこりひらかた2018 創ろう居場所、育てよういい場所」において、‘わたしの主張&交流会’として、自

分の思いを共に語る内容を、メセナひらかた大会議室で開催いたしました。

来週の3月27日には、障害者差別に関する映画「風よ吹け！未来はここに！！人工呼吸器をつけて地域で生きる～共に生きる力を育もう」を上映し、映画出演者による舞台挨拶も行う予定です。

続いて、相談事例の内訳です。行政機関等における障害を理由とする差別の禁止関係につきましては、障害者に対する「不当な差別的取扱い」に関する相談事例が2件、障害者に対する「合理的配慮の不提供」に関する相談事例は1件。事業者における障害を理由とする差別の禁止関係につきましては、障害者に対する「不当な差別的取扱い」に関する相談事例が2件。個人における障害を理由とする差別の禁止関係につきましては、障害者に対する「不当な差別的取扱い」に関する相談事例は0件。また、その他障害者から「不快・不満」として寄せられた事例につきましては0件。以上となっております。

座長： ありがとうございます。

ただ今、資料1の枚方市障害者差別解消支援地域協議会の取り組みについての報告がありました。ただ今の報告に関しまして、御意見、御質問等がございますでしょうか。

A委員： 個人における障害を理由とする差別の禁止関係というタイトルでの0件となっておりますが、この法律では個人における差別は特段規定をしていませんので、これはあえて意識的に設けてらっしゃるという理解でよろしいでしょうか。

事務局： 内訳の分につきましては、今回、意図的に掲載しております。またこれが今後、記載するのが適当かどうかについては事務局で協議して参りたいと思いますので、よろしく願いいたします。

座長： 他にございますでしょうか。

B委員： 相談事例概要一覧のもう少し具体的な内容について教えていただけますでしょうか。例えば、行政機関とあるのは具体的にどこの課であるとか、あるいは、もう少しどのような相談事例なのか、内容を教えてください。

事務局： この後、相談事例の概要一覧説明ということで、事務局から説明させていただく予定となっておりますので、よろしく願いいたします。

座長： よろしいですか。次の案件で、もう少し具体的なお話があるということです。他にございますでしょうか。

C委員： 相談事例の内訳は5件となっておりますが、これ以外にも相談はあったのでしょうか。それとも1年間で5件だけしかなかったのでしょうか。

事務局： 今年度、市役所に御相談があった件数が5件ということですので、よろしくお願
いいたします。

座 長： よろしいですか。件数的には5件ということですが。

最後にその他として、御質問いただける時間がございますので、次の案件に移ら
せていただきたいと思います。

次第に戻っていただきまして、案件2、平成30年度障害者差別に係る相談件数・
内容について、事務局から報告をお願いいたします。

事務局： 事務局から相談事例概要一覧に基づきまして、概要を説明させていただきます。
なお、詳細等をお伝えしますと、個人が特定されることがありますので、明確な説
明ができない部分もございますが御了承ください。

一点目、相談月は5月です。相談者はその他、障害種別は身体障害、男性、相談
方法は来庁、相談の相手方は行政機関。行政による合理的配慮の不提供に関する事
例となっております。本件は大阪府警が相手方で、相談の内容としましては、不在
交番が非常に多く、用がある場合は設置された電話を使うことになっております
が、聴覚障害等のある方は電話することは難しいので、ファクス等を配置できな
いかという御相談をいただきました。事務局から大阪府警に相談したところ、不在交
番の対応等については、今後検討していくとのことでした。現時点では、メール1
10番、ファクス110番という制度がございますので、その制度を御活用いた
だいて、急用等の際は枚方市駅前や楠葉の交番等、規模の大きな交番、もしくは枚方
警察署等においていただければ、筆談等での対応も可能だということの説明がござ
いました。事務局としては、今後ともファクスの設置についてご検討をお願いする
形で終わりました。

2件目は、6月、相談者、本人。障害種別は知的障害、男性、30代。相談方法は
当初電話でございました。相手方は行政機関。行政における不当な差別的取扱いに
関する事例となっております。本件は市の指定管理施設において利用者同士でのト
ラブルがあり、トラブルについて、職員に相談したところ対応が適切ではなかった
という御相談がございました。その後、相談者本人とお会いすることができました
ので、許可をいただいて指定管理者及び市の担当課に相談者の障害程度や特性等
の状況をお伝えさせていただきました。今後、同様の相談があったときは、配慮等
いただくようお願いしました。この内容につきましては、相談者にもお伝えし、御理
解いただいております。

3件目は6月、本人、障害種別は身体障害、男性、40代、来庁となっております。
こちらも行政機関、指定管理施設となります。相談者は当該施設に勤務されている
方で、相談内容は職場仲間とのトラブルについてでした。これにつきましても、指
定管理者とお話をさせていただきまして、シフト等の配慮や御本人との面談等でお
話ししていただきたいと思いますとお伝えし、今現在、シフト等の配慮がなされてい
るそうです。

4件目は7月、本人、障害種別は身体障害、男性、80代。相談方法は当初電話、その後、来庁されました。相手方は事業者。本件は、相談者がお住まいの管理組合でのトラブルでした。相談内容は、今まで管理組合でしていただいていたサービスを担当者の変更後に受けられなくなったという御相談でした。委託事業者を確認すると、当初、相談者は管理組合の契約に基づくサービスだとおっしゃっていましたが、実際はスタッフのボランティア、好意で行っていたようです。その辺の説明が御本人に対して不十分であったようで、事業者から相談者に改めて説明をされ、今まで行ってきたサービスについては、引き続き行うこととお話されました。現在も事業者のボランティアで従前受けていたサービスが提供されているようです。

5件目は12月、本人、障害種別は精神障害、男性、年代は不明です。相談方法は電話。相手方は団体となっております。相談内容は、枚方市内外関係なく団体に活動することができていたものが、ある一定の時期から、枚方市在住のみにするという説明があり、相談者は市外在住で障害があり、十分な説明がないのはおかしいと感じたため、相談にいたしました。本件については、十分な説明がなされないまま相談者に不適切な情報が伝わったようで、団体から相談者に説明をしていただき、活動を継続されているようです。

以上、5件が今年度の概要となっております。

座長： ありがとうございます。ただ今、**資料2**に基づいて案件2の説明がありました。この件につきましては、先ほど、B委員からもご意見もあったように、少し詳しい説明でしたが、この件について何か御意見、御質問ございますでしょうか。

B委員： 御説明いただいた5件の相談事例は、障害者差別なので障害者差別解消法に基づいて解決してくださいという明確な意思で相談された方であったのか、一般的な相談であったのかの違いを教えてください。また、この5件以外に相談があったのでしょうか。

様々な相談の中から差別禁止に該当するのが今回の5件なのかを教えてください。

事務局： この5件につきましては、相談者から差別に関する相談ということで第1報が入り、まずはお話を伺いさせていただきました。もしかすると事務局では把握できていないものが、一般的な相談等の中にあっただけかもしれませんが、御本人から障害者差別ということの意思表示があったのは5件ということで認識しております。

座長： 障害福祉室では日々多くの相談がありますが、事務局の説明では差別というキーワードが入口にあったのが今年度は5件で、それに類似するような相談は他でも受けているかもしれないということです。

他にございますでしょうか。よろしいでしょうか。この案件も最後にその他がございまして、そこで御意見や御質問をいただけたらと思います。

それでは、次第に戻りまして、案件3に移ります。差別解消法施行から3年が経

ち、「障害者差別解消法の動向について」、本日はA委員にパワーポイントを使った資料で御説明をいただけると聞いてございます。お忙しい中、この資料を作成されて、御説明をしていただきまして、本当にありがとうございます。

では早速、A委員にお願いをしたいと思います。どうぞ、よろしくお願いをいたします。

A委員： 皆さんには配付ができていませんが、パワーポイントのスライドを12枚ぐらい作りました。他の自治体から寄せられた事例も含まれていますので配付するのは難しいかと思い、すみませんが、御理解をいただければと思います。

私は、枚方市の障害福祉関係の委員を何年かさせていただいています。弁護士になって11年目ぐらいで、登録当初から障害者差別に関して、ずっと取り組んできた立場で、今日、話をしてほしいというお話をいただきましたので、資料をつくってきました。たくさん事例を紹介したいと思いましたが、事例は後のほうに入れさせていただいています。

障害者差別解消法は施行されて3年がたち、この法律の目的をもう一度皆さんと共有したいと思います。目的は、端的に言いますと他の者との平等です。障害のない人と同じような平等、スタートラインに立つということを求めています。障害のあるなしにかかわらず、共に一緒に暮らす、共生社会の実現にあります。

大阪弁護士会では平成29年度から障害者差別解消法に関するプロジェクトチームを立ち上げまして、年に1回、自治体と懇談会を設けさせていただきました。29年度、30年度に1回ずつ開催して、枚方市の方も毎回参加されています。大阪府下の全ての自治体に参加募集をして、毎回参加されるのは十数カ所の自治体で、その懇談会等で確認がされたもの、並びに、大阪弁護士会のプロジェクトチームでの活動で確認がされたものの事例から幾つかピックアップして本日、御紹介をさせていただきます。

<事例紹介>

障害者差別解消法は、国際的な動きの中で日本でも障害者差別解消法ができました。アメリカでは29年前にAmericans with Disabilities act、ADA法という連邦法ができました。アメリカは州によっていろいろと法律が違いますが、このADA法に関しては全国的な法律です。イギリスでは、Disabilityは障害、Discriminationが差別、障害者差別禁止法という意味で、DDA法という法律ができました。お隣の韓国でも日本より随分前に障害者差別禁止法が2007年にできております。皆さん確認されていると思うのですが、世界的には2006年に障害者権利条約ができ、日本もこれに2014年に批准をし、このような歴史的な流れの中でようやく障害者差別解消法ができました。障害当事者やその動きを見守っていた人にとっても、とても大事な法律ですが、先ほど枚方市から御報告では相談件数が年間5件で余り使われていないようで、もう少し活用されて欲しいと思っています。世界標準的な動きですので、当然の流れの中での活用が見出されるべきではないかと考え

ます。

障害を社会モデルで考えましょうという考え方が障害者権利条約でも取られています。障害というバリアがあると生活上の困難に遭いますし、それはなぜかという世の中は大多数の人にとって都合よくできていて、マイノリティにとってはとても不都合であって、それにより結果的に差別が生じている形になります。差別をなくそうと簡単に言ったとしても、社会的な困難はなかなか消えませんが、やはり法律でもって、それをいかに活用していくかということが今求められています。

法律の正式名称は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律という名称で、この法律の目的は、最初にお話ししたように共生社会の実現です。障害者のための法律ではなくて、全ての国民に対しての法律です。この法律によって、障害のある人もない人もみんなが豊かに暮らすことを目指そうということが目的とされています。障害者差別をなくすための方策をこの法律で決めようという形になっています。法律の内容としては、2パターンの差別を否定しており、2パターンに基づいてそれを解消していこうという形になっています。不当な差別的取扱いが1つ目、2つ目が合理的配慮の不提供です。

1つ目の不当な差別的取扱いは、障害を理由にして区別や条件等をつけることをしてはいけない。法的にノーという形になっています。これは、事業者、民間であっても法的義務として、してはいけないという形になります。

2つ目の合理的配慮の不提供に関しては、合理的配慮の具体的中身がかなり問題になってくるわけで、合理的配慮という言葉はあったとしても、具体的中身に関しては、相手方が勝手に一方通行で決めてはいけないものとなっています。

私の感覚的な分け方では、ざっくり言って、悔しいときは不当な差別的取扱いとして分けられるのではないかと思います。当該障害のある当事者の立場に立ったときに、その人が悔しい思いをしているということは、すなわち不当な差別的取扱いであることをまず疑う、もしくはその可能性を考えながら対応をする必要があると思います。障害があるとなぜその機会が得られないのか、スタートラインに立つことができないのか。障害を理由にして、区別されて悔しいのであれば、基本的には不当な差別的取扱いをまずは疑う必要があるかだと思います。できたらいいとか、こうしてくれたらいいのにな、使いやすいのになというときには、合理的配慮として考えていけば、割と区別はしやすいのではないかと思います。

この法律で求めているのは、合理的配慮の中身に関しては、建設的対話で合理的配慮の中身を決めましょうとしていますので、合理的配慮というのは、お互いの言い分やこちらのお願い等を調整した上で最終的に確立させるもので、最初からあるなしというものではありません。

法律施行後、この3月で丸3年となりますが、法律に関して誤解があることを感じています。まず、障害者側、当事者側の誤解。私の考えていることですが、自分の主張が認められるというように誤解されているケースが非常にあると感じています。私は障害があるので特別扱いして欲しい、法律もそう言っているのだからと誤解されているケースがままあります。誤解がある人は、もちろん少ないのですが、

このような誤解によって、相手方が萎縮してしまい、法律がせつかくできたのにもったいないということが起こっています。その結果、相手方は、この法律は障害者に特別な権利が発生するのではないかと誤解されます。障害があるからといって、そんな都合よく特別扱いする必要ない、これは逆差別だ、障害者は偉そうにしている、というような誤解が生じている気がしています。この法律について、相手方からはネガティブな意見がでることが非常にあります。とても残念です。この法律が求めていることは、全ての国民にとって、一緒に共に豊かに暮らしていこうということなので、こういった誤解が非常に残念な結果を生んでいる形になりますので、この法律をうまく使っていくには、何をすればいいのかをもう一度考える必要があると感じています。

また、役所、行政の取り扱いや事業者の取扱いに関して、私が課題として考えているのは、不当な差別的取扱いと合理的配慮の2つのパターンの判断を間違っていて、本来は不当な差別的取扱いなのですが、これは合理的配慮の事例で、過度の負担があるのでできませんと断っているケースが結構見られると感じています。

先ほど申し上げたように当事者、当該本人の立場に立って、悔しい思いをしている、その可能性が高いのであれば、まずは判断として、不当な差別的取扱いの可能性を疑いながら対応する必要があるかと感じています。

この障害者差別解消法は、他の者との平等の観点でスタートラインに立つための調整ツールで、法の目的や罰等を与えることや、相手に科すという意味ではないのですが、その辺りの誤解が生じているケースがたまにあります。

<事例紹介>

それから、これは希望という意見ですが、市が運営する建物を建てる際には、障害者団体や、当事者の意見をまずは聞いていただければと思います。例えば、バリアフリー法もありますので車椅子席を設置していても、障害のある人にとって都合がいいかどうかというのは、意見を聞いてみないとわからないことがあると思います。本当に使い勝手がいいかどうかというのは、人によってももちろん違うかもしれませんが、そういう意味では、団体の方の意見などを参考にしながら、まずはスタートラインのところで、一緒に考えていくのがよいかと思います。以上になります。ありがとうございました。

座長： 本当にありがとうございました。お時間のない中、たくさん資料をつくっていただきまして、また、自治体から寄せられている事例なども紹介をいただきまして、こういった事例が出ているということは、我々も把握ができて大変よかったと思います。せつかくの機会ですので、もし今の御説明の中で皆さんで聞いてみたいことがありましたら。

D委員： さきほどの事例というか、障害者のことがいろいろと書いていましたが、望んで障害を持ったわけではなく、私達が生まれる前から障害者権利の条約、そのような

法律もあったと思いますが、障害者だから特別扱いしてくれとか、そういうことではないと思いますので、これだけは言っておきたいことです。

座長：ありがとうございます。先ほど、委員のほうからもこの障害者差別解消法の国際的な動きから今のこの活用について、いろいろと御提言もいただいている中での補足の異議でもあるのかなということで、お聞かせをいただきました。ありがとうございます。

他に何かございますでしょうか。

E委員：私は基幹型相談支援センターとして、事務局で会議をしてきましたが、1年間に5件は少ないと思いました。初年度が確か13件ぐらいで、多い少ないということは、どの見方をするか難しい点が非常にあるかと思います。曲がった見方ではありませんが、1つは相談を上げにくい環境にあるのかと感じます。もう1つは、そういった差別を受けるといふ、私どもに起こるような同じよう生活を送れているのか、いわゆるインクルーシブ社会ができてくるかどうかということで、そこにすら達していない人が多いのではないかという気が自分の中でしています。

実はつい最近、施設相談室の土曜センター相談会で、オープンギリギリに入ったら、どうも聞いていると本人が店内を荒らしていたらしく、それを再三注意されていたのか、いきなりかはわかりませんが、その店長が警察を呼んで、親御さん方が誤りに行ったりするわけです。いきさつをちゃんと聞かないとわからないところもあります。そうしたら、どうしたらそこに来れるのかという議論になったのかとか、例えば、先ほどの先生の話だと、悔しい思いを多分したんじゃないかなと思うんですけど、そういったことって、これが差別だなんていう相談に上がってくるのかとか。だから、そういうことを警察を呼んだ障害者と受けた人だけの関係の中で終わってしまって、店長さんが知的障害の人はどういうふうに接すればよかったのかっていうことに話が至らない。ごめんなさい、もう今後行きません、誰かつけます、で済んでしまうことってというのが、本当にインクルーシブ化されるのかどうか。こういった検証がされないということが、地域でたくさんあると思います。例えば、受けている行為そのものを見て差別だということに考えが至らなくて相談に上がらないケース、そう思うといろんな人がこの法律ではなく、障害者に対して、こういうことはおかしいのではないかということがきちんと理解されるような社会になっているかどうかということがこの法律の一番基本になるという気がします。これが一点、自分が感じることです。

もう一点は、差別の訴えがあったから変えていくという、受け身感覚でいいのかということがあります。こういう差別の問題は幾つかあると思うのですが、例えば、1つは人的なバリアの問題です。教育で言うと学校にエレベーターがないことをどう見るか。先日相談がありました。支援学校に進学すると、車椅子でバスに乗れないので、そのためにヘルパーさんにきてほしいという相談でした。ヘルパーをつけることはできるのですが、その方はずっと地元の中学校に電動車椅子で通学していたのにそれができなくなるということはどういうことなのか。多分、本人は自分

で行きたいと思っているのですが。それって先ほど先生から、いわゆる大きな差別取り扱いになるのか、合理的配慮の欠如になるのか、これは微妙な問題ですので聞かないですけど。そういったことで、代替処理がどこかにあるのですが、本人が思ってることをそれはおかしいんじゃないかっていうことが上げれるような地域になっているかどうか、非常に大きな問題だと思います。そういう点では、そういったことを意識づけないとだめだということが一点。

2点目、どのようにしてその法律を受けて、それを改善する仕組みをどうつくるかという提案ができていくかどうか。物理的、意識的にもそうですし、例えば、雇用に関しては、この法律の対象にはなっていませんが、去年の省庁の水増し問題を含めて、いまだに自力通勤や介護なしでの業務遂行可という項目が残っているわけですから、それを求められると障害者は難しいなと思うんですけど。今回そういった事例を受けて、枚方市行政の中でもこういった声を改めて加えましたとか、通勤に対してこういう配慮をしましたとか、職場の介助をこう提供しましたっていうことが、もう少し先行的にあってもいいと思います。

ですから、苦情を受けたから改善するのではなく、もともとなかったものをどう考えるかっていうのは、こういう法律をきっかけにつくるって大事なことで、そういう点では、いろんな意見を聞く場の中で、取り組んでいくということ。それも求められることじゃないかなと思います。以上です。

座長： ありがとうございます。E委員は数々の御相談も受けている中で、行政に対しても、我々もどうしていきけるのか。本日、行政からも出席していただいておりますが、**資料1**でもあったように、まず新入職員に対しての研修や、課長を対象にした研修をしていますが、委員がおっしゃるようにきちんと行き届いているのかどうか、法律があるからやるのではなく、どういったことが行政として合理的な配慮を含めて考えていきけるのかというところは、我々もしっかりやっていかないといけないのかと思っております。

E委員： そういう仕組みの中で意識づけが、当然、先ほど座長も言ってくださってように、啓発が大事だと思います。この法律ができたときに民生委員さんを対象に回らせてもらったりとか、必要があれば、研修はどこでも行ってやろうとか、自分でする講習は必ずこの話はするとか、心がけてはいるんですけど、何となく福祉サービスの分野だけの感じもしています。

例えば、先ほどのコンビニ店長の話ですが、例えば、障害者がわーってなっているときに出くわしたら、よくかかわっている人なら、まあまあ落ち着いてこうしようということが、ぱっと言えると思うんですね。そう言えないから啓発が必要なんです。なぜ啓発が必要なのかと言えば、もともとかかわっていない人が多いという社会だからです。例えば、教育の場や働いている場、地域にそういう人が住んでいるか、そういったことを見据えないと業務の中だけ、サービスの中だけでこのことが解決するのではなく、もともとの潜在的な課題をどう考えるかっていうことにも言及されないと、恐らく、対応だけで処理するだけであって、根本的な他の者との平

等は何かということ議論されないと思いうんですね。

もともと私は同級生に知的障害者がいましたので、この仕事を選んだ経過を踏んでいくのですが、みんなそんなことなくていいですが、やっぱり一緒にいるっていうことの中で、そういうことが点検されないと対処する空間の中だけでものを考えるというのは、どうしてもぎくしゃくするんじゃないかなという気がします。

座長：ありがとうございます。もう我々も少し掘り下げて、もっと議論していけないかと思いました。もともとこの法律は、共生社会の実現というところですので、今のE委員のお話も、行政だけではだめなところなのかと。今日はいろんな機関の方もお集まりをいただいておりますので、その方たちの御意見も聞きながら、こういった形でこの法律がちゃんと活用できるのか。そして、共生社会が実現できるのかというところを改めて考えていきたいなと思います。

A委員、本当にありがとうございました。

D委員：ちょっと待ってください。言いたい事があります。昨年11月の広島県で障害者2,000人の解雇がありました。そのときにお金がないからといって、ずっと払わずに解雇した人がいます。多分A型の事業所だと思いますが、なぜ、2,000人もの人が解雇されたのかを聞きたいのですがいいですか。

座長：就労継続支援のA型事業所ですね。A型事業所に関しては社会問題にもなっているようで、法的なところが追いついていない部分が多少はあるのかとは思いますが。委員がおっしゃることはありましたが、枚方市として今ここで何ができるのか、その話はこの場では難しいのかと思います。そういった実態があるという認識は、行政としても持っていますので、今後どのような形で規制ができるのかを考えていく必要があると思います。

A委員：A型の事業所は確かにかなり問題で、補助金目当ての怪しい事業所がかなりあって、都合のいいようにクビにしたり、事業所を閉じたりして、障害のある人が一番踊らされたような形で雇われて、仕事もないまま結局事業所閉じて、本当に虐待のような状態になっていると思います。A型の事業所登録のときに、きちんと審査すべきだというのが私の個人的な考えですが、どのように評価するかの指標・要件を、人がよさそうなどでは認めてはいけませんし、客観的な条件をどのように設けるかが、なかなか難しいようで、私の意見を申し上げましたが、その意見は採用してもらえませんでした。

恐らく、障害者雇用に力を入れる過渡期と申しますか、流れの中であって、もう少し時間をかけて失敗を繰り返している時期かもしれませんが、今、障害者が一番、嫌な思いさせられているわけで、仮に解雇された場合はその後のフォローをきちんとすべきだというのが私の考えです。

先ほど、ご指摘くださった特別扱いして欲しいという件ですが、例外的にそういう方がいて、誤解が生じて何か複雑なことになっている事例の紹介がまれにありま

す。当然そのような人ばかりではないのは私もわかるのですが、すいません。少し説明の仕方が悪かったです。

座長： ありがとうございます。

それでは、次第に戻りまして、案件の最後、その他ということで、今日それぞれ案件1、2、3とございました。どの部分でも結構でございます、御意見・御質問がございましたらお聞きをさせていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

F委員： 会社で聾啞者と聞こえる人たちとで、何かトラブルが起こるといことがたくさんあります。聞こえる人は日本語で話しておられますので、それが当然だと思うのですが、聾啞者は日本語なかなかわかりませんので、意味も齟齬がありまして、トラブルが発生することがあります。私は小さいときからずっと手話で育っておりますし、聞こえる人たちは、日本語でずっと育っていますよね。そういう違いがあります。聞こえる人は、聾啞者がちゃんとできると思込まれています、本来は違います。読めない言葉がたくさんありますし、ほとんど読めないです。理解できません。丁寧な言葉で書かれていても、本当にわからないですね。遠回しで書かれた文章もあつたりして、聾啞者がきちんと理解ができるわかりやすい文章で書いてほしいと思います。

例えば、福祉のてびきがありますよね。てびきを見ても全然、わかりません。意味がつかめません。聾啞者がわかりやすい文章、例えば、絵を載せたり、イラストをつけるなどしてほしいです。それからタブレット端末を使って手話でお話もできますが、他のいろんなところにもタブレットを置いてほしいと思います。以上です。

座長： ありがとうございます。

B委員： 2つありまして、1つ目が質問と意見です。この会議の冒頭で議事録の公開のお話がありましたが、今日ホームページで確認したところ、平成28年度の第1回協議会の議事録以降、公開されていませんでした。これは、必ず公開されるものでぜひ公開してください。平成28年度の第1回でも意見として出しましたが、事例の共有化をしていかないと、なかなか差別事例に関する相談の共有ができないかと思つますので、ホームページでの公開をしていただきたいというのが一点目。

2点目は、先ほどのE委員のお話にも関係することで、私自身の課題でもあるのですが、差別解消法が施行され、相談事例がそれほど多くない状況で、意識的に何が差別なのか、どうすればいいのか、問題にしていく方がいないとなかなか当事者家族から相談することが難しいと思つます。今日は弁護士のA委員から様々な事例報告をお聞きし、関係機関の方も来られていて、当然、障害者を雇用されて、色々な障害のある方が働かれていますので、そこで様々な問題が本来は見えてくるはずですが、ですから、相談などをして、それを報告していくような協議会に、平成31年度はしていけたらいいなと思つます。これは皆さんへのお願いでもありますが、意識的に差別とは何かという相談、実践をしていくということをお願いでき

たらと思います。

事務局： 一つ目のご質問について、本当に申しわけございません。確認いたしました、29年度、今年度の分はホームページに掲載するようにいたします。

座長： ホームページに公開をしていくということと、2つめの御質問でそれぞれ機関の方にお集まりをいただいて、この場でそれぞれ事例報告的なものができればということでございますので、今年度は事前にそういう御質問を各委員さんにお伝えしてないものですから、来年度31年度以降については、そういった事例この場で共有する協議会になるような形で進めていけたらと思っておりますので、ぜひ来年度以降、事務局も資料の作り方等々含めまして、検討いただきたいと思います。

他に何か御質問、御意見とかをされてない方で、よろしいでしょうか。

C委員： 障害者差別解消法が周知されていないのは、まだまだこれからだと思いますが、当事者でさえ全く知らない人もいます。ですから、これからは各障害者支援センターで全当事者向けに勉強会を開いていくべきだと思っています。それから小中高の学校でも授業の一環として、差別解消法や合理的配慮についての授業を取り入れていくことは可能なのかをお聞きしたいです。

座長： 今の御質問で、2つ目のところでは、例えば、校長会では何かそのような話や御意見などがございますでしょうか。

G委員： 私は小学校の校長ですが、小学生に法律を教えるということではないのですが、枚方の小、中学校では以前から障害がある子供も一緒に地域でということを取り組んで参りましたし、教室内で一緒に過ごすことによって、どうすればみんな一緒に参加できるか、どうして助け合っていたらいいかを生活の中で体験するような毎日を過ごしています。

それから、こういった法律もいろいろ変わる中、学習指導要領も変わってきておりまして、合理的配慮というものを学校の中に取り入れていくという趣旨が盛り込まれています。そういった意味では、職員も研修を受けるなどして対応しているところではあります。

座長： ありがとうございます。学校でも日々取り組んでいただいているというところで、御理解をいただけたらと思います。他によろしいでしょうか。

施設整備室： さきほどF委員の質問2点、聴覚障害のある方のわかりやすい文章とタブレットがあればということのお答えがなかったように思いますが。

座長： タブレットについては、事務局から説明ができますか。

事務局：平成31年3月13日からタブレット通訳サービスということで、テレビ電話による手話通訳、多言語翻訳アプリ、筆談アプリの活用として、庁内の障害福祉室、国民健康保険室、市民室の3課だけにタブレットが配置されております。病院や支所等の出先には、まだ配置がありません。これにつきましては、タブレットの活用、利用状況等の検証も兼ねて、まずは、小さな範囲で始めていくということとしています。

F委員：皆さんにわかってもらうためにも啓発が必要です。聞こえる皆さんもそういうことにちゃんと気づいてほしいし、そういうのがあるということを知ってほしいと思っています。

座長：F委員、お答えが前後してすいませんでした。先ほど具体的にお話のあった福祉のてびきについて、毎年少しずつ更新をしておりますので、その中で今日いただいた御意見を踏まえて、事務局で何ができるか考えていただくようにしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

D委員：配付資料の委員名簿ですが、‘当事者’だけではわからない時もあるので、障害種別等を記載して、配慮してもらいたいと思います。

座長：皆さんがよろしければ、来年度以降、‘当事者’の欄に障害種別を入れた名簿を作成しますが、よろしゅうございますか。

D委員：はい。そのほうがいいと思います。はっきり書いてもらったほうがいいと思います。

座長：貴重な意見ありがとうございます。来年度から障害の種別を入れた名簿をつくらせていきたいと思っておりますので、事務局でお願いいたします。他に何かございますか。

B委員：障害種別について、私は構いませんが、もしホームページ等に公開されるのであれば、他の委員の方は大丈夫でしょうか。広報で掲載されたときにそういった配慮の話がありましたので。

座長：どういたしましょう。会議では記載して、公開する部分に関しては当事者というような取り扱いにいたしましょうか。もしくは、例えば会議の場で紹介するときに事務局から補足で障害種別を説明することでもかまいませんが、どういたしましょうか。

D委員：そうしたほうがいいと思います。

座長：わかりました。次回の会議から委員の御紹介をするときに当事者の障害種別を事

務局からの紹介に入れる取り扱いとさせていただこうかと思ひます。よろしいでしょうか。

D委員： はい。

座長： ありがとうございます。他にございますでしょうか。

A委員： 質問ではありませんが、私は当事者の声が一番大事だと思ひていまして、今日も様々な人からのお話がありましたので、とてもよかったです。もしよろしければH委員も一言いただけたらなと思ひます。

H委員： 私は視覚障害者で、電車をよく利用していますので、先ほどの事例報告にあつた、わざわざ‘視覚障害をお持ちの方は、お困りのことがございましたら近くの駅員にお声かけください’というアナウンスにはすごく違和感があつたので、それは共感できる部分だと思ひながら聞いていました。それから、どちらかというとも私も苦手なほうですが、たばこの煙のにおいが苦手だという相談も結構たくさんあるということは、すごく、そういうことで実際に困つて、あんまりこういうことでも割と相談に上がつたりするんだな。こういうことは相談しにくいことですので、まだまだ知らないところで困つてらっしゃる方っているいろんな場面にいらっしゃるのかなと思ひました。例えば、発達障害のひとつだとテレビで聞きましたが、色々な音がまじるとしんどくなつたり、太陽の光に当たりすぎると過敏に反応してしまつて疲れてしまう等、そういう場面を現に見たこともあつて、ふだん接する機会がなく、具体的にお話を聞くことがない事例に対しても、もっと勉強していきたいなと個人的に感じています。

座長： ありがとうございます。確かに、たばこの煙の相談についてもどのように介入したらいいのか気にはなりますし、A委員から紹介されたような事例等をもっと研究していくというのは大事かと思ひますから、どういった事例があるのかが、かなり重要であると私も感じております。

今後そういう情報も出し合いながらこの法律の趣旨に添つた解決策等を議論できればすごくいい協議会になっていくかと思ひます。

他に何かございますでしょうか。

なければ、これを持ちまして第1回の枚方市障害者差別解消支援地域協議会を終了いたします。長時間ありがとうございました。

A委員、本当にありがとうございました。皆さん、最後に拍手で終わりたいと思ひます。

本当にありがとうございました。

これを持ちまして、閉会といたします。