

令和元年度第1回高知県障害者差別解消支援地域協議会の概要

1 日 時 令和元年11月18日（月）14時から15時10分

2 場 所 高知会館3階 飛鳥

3 出席者

【委員・アドバイザー】

岡村委員、片岡委員、久保委員、鈴木委員、竹島（春）委員、津野委員、
中澤（清）委員、中澤（宏）委員、西村委員、平野委員、福島委員、松浦委員、
松本委員、眞鍋委員、南委員、宮崎（俊）委員、高野アドバイザー
（21名中17名出席）

【事務局】

井上地域福祉部副部長、西野障害福祉課長、山崎障害保健支援課長 他

4 議事内容

（1）障害者差別に関する相談事例について

事務局から平成30年度障害者差別相談事例および県内市町村の地域協議会の設置状況、職員対応要領の策定状況等について説明後、アドバイザーから意見をいただき、質疑応答。

（2）障害のある人もない人も安心して暮らせる高知県づくり条例（仮称）について

事務局から障害者差別解消法に係る条例制定に向けた動きについて説明した後、質疑応答。

【質疑応答等 要旨】

(1) 障害者差別に関する相談事例について

(アドバイザー)

- ・ 相談件数は、平成28年度から3か年を見て全体的に少ない印象。これは相談が実際にないということなのか、相談窓口側が障害者差別の事案としてキャッチできていないのか、考える必要がある。
- ・ 障害のある方が、窓口に来た時に「私は障害者差別を受けています」と申し出ることにはまずない。なぜ困っているのか、あるいは困っているかどうかすら分からないという状態がほとんどであるので、窓口が相談として受け取れるかどうかは今後重要になってくる。行政側の力を付けていくことが1つ目の課題である。
- ・ 前回までの事案整理では「不当な差別的取扱い」の事案であるのに、「合理的配慮の提供」として混同が見られたが、今回はその整理がきれいにされている。
- ・ 1件目の事案は、きれいに整理されているが「正当な理由」というのはかなり限定的で例外であると考えられるので、正当な理由にあたるのかは慎重な判断が必要であり、丁寧な説明が必要。行政機関の職員が障害者差別解消法を理解し、説明できることが望ましいが、そこまでの道のりは少し遠い。
- ・ 2件目の事例は、相談窓口の問題がよく表れている。相談者が比較的是っきりと障害者差別の問題を訴えているが、行政機関側が事業者との関係悪化を懸念し事実確認を控えている。行政機関の役割とは、事実確認をしっかりと行った上で調整を図ること。その役割の理解不足や力量が足りなかった事案である。事務局側も行政機関の窓口としての力量が足りないことを課題と捉えているとのことなので、次年度、相談対応を行う職員を対象に研修を行うというのは方向として良いと思う。
- ・ 検討を進めている障害者差別解消法に係る条例も、紛争解決の体制を検討しているので、現場でこういった課題があることを理解した上で、紛争解決システムをどう作っていくか検討する必要がある。
- ・ 行政機関の窓口が傾聴で終わってしまう、丸く収めようとする、足して二で割って解決するということは全国的によくある。しっかり事実確認を行い調整を図ることはかなりの力量を問われるため、その力量をどうつけていくかが、課題である。
- ・ 「合理的配慮の提供」についての事案は、1と2、3と4、5の3つに分類できる。
- ・ 3と4は、障害のある方からの申し出があり、対話をしたうえで調整を行い合理的配慮を行うという典型的な流れでうまくいった事例。
- ・ 1と2は、合理的配慮の提供について、障害のある方から申し出はないが、行政機関が配慮が必要であるだろうと考え、本人との間で調整を行い、合理的配慮の提供を行ったという事例。障害のある人からあらかじめの申し出がない場合でも、この事例のような調整を行うことは望ましい。
- ・ 5のような事案が「合理的配慮の提供」として報告されることは注意が必要。精神障害のある方との円滑な意思疎通のために、職員の間で研修をすることや分かりやすい言葉で対応することは意識が高く、良いことであるが、ここに当事者が見えない。合理的配慮の提供とは、あくまで「本人が求める配慮」であり、対話のなかで調整を行うものであり、一方的な押し付けであってはならない。
- ・ 分かりやすい言葉で説明することや、本人が理解しているか確認することは必要なことで、こういった知識を環境の整備として研修することは是非やるべきこと。しかし、この環境の整備を行ったから合理的配慮を行ったとはならない。
- ・ 対応要領を定め、それをベースに個別の合理的配慮の提供につなげていくのが良い。
- ・ 委員からの情報提供による事案は、整理が少し難しい。1件目の事案では、「他の教員であれば、異動希望を出していても溶接作業の研修を受けることができたのか」を確認したうえで、障害を理由とした差別的な、異なる取り扱いであるかどうかを

検討したら良いのではないか。異動希望を出していた他の教員が同じように受講できなかった場合、はじめて合理的配慮の提供の問題に入る流れ。その後の整理（分析等）については良い。

- ・ ただし、合理的配慮の提供にあたって「過重な負担かどうか」の調整は非常に難しい。行政機関には、過重な負担が求められるので、その調整は必要になる。
- ・ 2件目の「内部情報が漏れることを懸念して手話通訳を付けない」というのはあまり聞いたことがない。手話通訳の配置には当然守秘義務は課せられ、それを前提に配置されている。身体障害者の介助者も同様。
- ・ 具体的にどのように情報保障を行うかは、本人との対話のなかで、過重な負担の調整も行いながら整理する必要がある。こういった事案は今後増えると予想されるが、1件1件丁寧に、過重な負担について客観的な裏付けを行う必要がある。
- ・ いずれの事案も、今後条例を作っていくにあたり非常に参考になる事例である。条例に求められるものがよく表れている。紛争解決の仕組み、合理的配慮の位置付け、啓発活動、このあたりが課題になるということが浮き彫りになる事案である。

(委員)

- ・ 1件目の事案で、以前は職員のなかに手話通訳者並みの対応ができる方がいたため、問題が起らなかった。その方がいなくなり、今回の事案のようなトラブルが起きているようだ。
- ・ 手話ができなくても、聞こえない人に丁寧に説明をすれば問題ないが、手話通訳者並みの技量を持っている職員がいるかないかでは違う。ろう者に対しての対応が分かっている人がいなければ、将来的にも同じトラブルが起こってくるのではないか。
- ・ 最後の聴覚障害のある教員の事案について、最初は受講を認めていたが、手話通訳が必要と申し出た途端、対応が変わることは、様々な職場である。介護ヘルパーの講習で、聞こえない人は受講できないとは書いていなかったが、聞こえない人が申し込み、手話通訳が必要のために受講できるかどうかの問題になったことがあった。聞こえない人に対し筆談や手話通訳など、当然のように必要な対応できる社会になってほしいが、手話通訳が必要となった場合に揉めるケースがよくある。

(事務局)

- ・ この事案で、職員に手話通訳ができる方など、聴覚障害のある方への理解がある方がいなくては困るというのは、どこの窓口でも同じであると思うが、この行政機関のように直接障害のある方に対応する場面では、より必要であるので、配置体制や対応策について事務局からも相談したい。
- ・ 過去に比べると、手話通訳を配置するための予算を用意しているので、その予算の使われ方や対応の仕方についても改めて確認したい。
- ・ 資格受講の研修に申し込み、手話通訳の必要を申し出たら揉めるという事案は、相談事例としてはあまり出てこないが、多い事例であろうと感じている。研修機関は多種多様であるが、少なくとも福祉や介護に関するものは、事務局でも一定把握できているので、実態を関係課にも確認したい。できるだけ対応できるような体制を検討したい。

(委員)

- ・ 不当な差別的取り扱いの2つ目の事案で、HPで公表されているパンフレットで周知啓発して終わっているが、啓発だけで終わってはいけない。以前、警察に知的障害の特性などについての研修を複数回行った事例があったが、そのように事業者側に直接、継続的な働きかけを行い、従業員に徹底することが必要。
- ・ 合理的配慮の提供の5つ目の事例で、アドバイザーからの意見にあったように当事者本人が中心であるべき点は重要であり、障害者差別解消法の内容として改めて認識すべき。

(事務局)

- ・ 以前取り組んでいただいた警察との研修を継続してもらうことや、知的障害の特性や地域の実状がわかっている事業所との連携について、各地域ごとに課題はあると思うが、県内全体的にどのようにできるのかは、警察や市町村に対して改めて事務局から提案したい。
- ・ 当事者本人が中心であるべきという点については、市町村職員の研修等により、相談対応をしっかりと資質向上させたい。

(委員)

- ・ 最近ニュースで見た内容で、県外で車椅子利用者に対してバスの乗車拒否があったように記憶している。このバス会社が大丈夫か確認してほしい。

(事務局)

- ・ 最近、バスの乗車拒否やUDタクシー（福祉タクシー）でも乗車拒否があったというニュースを見聞きすることがある。県内で同様の事例があるかはわからないが、全国的にそういった話があることを踏まえ、事業者を確認していく。

(委員)

- ・ 相談対応にはかなりの力量が必要という意見があったが、相談窓口となる行政機関の職員に対する研修は定期的に行われているのか。

(事務局)

- ・ 障害者差別解消法の施行に向け、各市町村のどこが窓口を担い、どのような対応をするのか確認をしたり、法の趣旨については市町村担当者会などで説明してきたが、実際の窓口対応等、技術的な面は研修できていない。法が施行され3年が経過し、相談対応が重要であると実感しているので、来年度、具体的な事例を踏まえての実践的な研修を、高野アドバイザーの協力を得ながら実施したい。

(委員)

- ・ 当事者からの申し出により対応するのが合理的配慮の提供の流れであるということだが、市役所の障害者の採用試験で点字による受験ができないということがあった。申し出をし、対応することに現在なっているようだが、行政機関の試験の場合も、申し出があることが原則なのか。デフォルトの状態では点字が用意されているべきではないか。

(事務局)

- ・ 法的な考え方はアドバイザーに助言いただきたい。広く受験者を対象とするのであれば、点字で受験できる体制を考えることが望ましいだろう。県の行政職の障害者採用試験では点字試験も実施している。

(アドバイザー)

- ・ 原則という言い方は少し違うと思うが、法律の流れはまず、意思の表明があり、対話による調整となっている。個別の事案が想定されているのが合理的配慮であり、同時に環境の整備があり、法律で環境の整備は努力義務の規定になっている。個別の合理的配慮の提供の実績のうえ、社会が成熟していき、申し出がなくともスタンダードな形で配慮ができる状態になることを法は目指しているが、障害者差別解消法で求められる内容は、あくまでその人に必要な個別具体的な配慮である。

(2) 障害のある人もない人も安心して暮らせる高知県づくり条例（仮称）について

(委員)

- ・ 中四国身体障害者連合会で、中国地方についてはまだ整備に時間がかかると聞いた。四国4県では、高知県のみがまだ条例制定が出来ていない状況。多岐にわたる検討をされていると説明を受けたが、できるだけ早い制定を目指してほしい。

(会長)

- ・ 検討委員会のほうで、今いただいたご意見も踏まえて議論のスピードアップもしていきたい。