

会 議 録 概 要

会議の名称	第2回障害を理由とする差別の解消の推進に関する豊中市職員対応要領検討部会		
開催日時	平成27年(2015年)7月14日(火)14時00分~15時30分		
開催場所	障害福祉センターひまわり2階会議室	公開の可否	<input checked="" type="checkbox"/> 可・不可・一部不可
事務局	健康福祉部障害福祉課	傍聴者数	4人
公開しなかった理由			
出席者	委員	星屋委員(部会長)、古井委員(副部会長)、辻川委員、岡田委員、田中委員、湯川委員、徳山委員 以上、7名	
	事務局	貴志健康福祉部次長、垂水課長、野村主幹、山本主幹、大中主幹、藤本課長補佐、中野係長、吉川主査、室田	
	その他		
議題	(1) 障害を理由とする差別の解消の推進に関する豊中市職員対応要領(案)について		
審議等の概要	別紙のとおり		

議事要旨

○事務局より配布資料の確認、定足数の報告

【案件1】障害を理由とする差別の解消の推進に関する豊中市職員対応要領（案） について

（部会長）

- 国の基本方針で、グループホーム等を含む障害者関連施設の許可に際して、周辺住民の同意を求める必要がないことを十分に周知させ、地方公共団体においては当該民間に対して周辺住民の同意を求める必要がないことを留意しつつ、住民の理解を得るために積極的な啓発活動を行うとある。その内容を職員に知っていただき、住民に説明していただかなければならない。障害者施設等の建設等については周辺住民の理解がなかなか得られない状況がある。啓発活動は、法律ができてからの柱と思う。市職員対応要領の中に啓発について記載することを再度検討してほしい。

（事務局）

- 市職員対応要領の中に啓発について含めるのは趣旨が違っていると認識している。
- 障害者差別解消法において行政としてすべきこととして、市職員対応要領の策定以外に障害者差別解消支援地域協議会による検討や啓発活動等があると認識している。豊中市啓発活動委員会で啓発活動について議論するとともに、市が行っている啓発活動についても新しい方向性を打ち出そうとしている。

（部会長）

- 都道府県や各市町村での障害者差別にかかる条例づくりは任意となっている。豊中市で障害者差別解消法にかかる条例を作らないのであれば、啓発活動をどこにどういう形で記載するのかという問題が生まれてくると思う。
- 国の基本方針で、教育委員会は別に市職員対応要領をつくる場合もあるとでているが、豊中市では教育委員会が別途対応要領を策定する考えはあるのか。

（事務局）

- 内閣府のQ & Aに対応要領を各行政委員会で策定する方法があったため庁内で議論したが、第1版は行政委員会も含めて全職員を対象として策定することとした。実際に運用していく中で、学校現場ではもう少し詳しいものが必要である等となった場合に検討していく。

(部会長)

- 障害児教育基本方針を38年ぶりに改正するため、現在動いていると聞いている。市職員対応要領の中にも基本方針の内容が含まれるのか。
- 国の基本方針では、基本的人権を享有する個人であることを認識し、障害の有無にかかわらずともに助け合い、学びあう精神を涵養するため、障害のない児童・生徒の保護者に対する働きかけも重要である、と書かれている。市職員対応要領の中に入れることができるか。

(事務局)

- 障害児教育基本方針について、教育委員会を中心として議論しているところである。豊中市はいち早くインクルーシブ教育の立場で、障害の有無に関わらず同じ地域でともに学び、ともに育っていく理念のもとやってきた。基本的に取り組みの姿勢は変わっていない。その中で、残念ながら差別的事象が起きている状況があると拝聴したため、これまで豊中が取り組んできたことを振り返り、点検しながらやっていく必要がある。
- 市職員対応要領は、これまで豊中市が率先して取り組んできたことを、法律で市町村の責務として新たに位置づけられた印象である。障害児教育の基本的な考え方について市職員対応要領への記載までは現時点では考えていない。
- 市職員対応要領は策定して終わりではないので、職員が日々の業務でしっかりと取り組めるものになりたい。

(委員)

- 障害を理由とする不当な差別的取扱いの具体例が記載されているが、具体例を入れることによって、こういう場合だったらいいのかと思われる可能性が非常に高いので、入れないほうがよいと思う。
- 「車いすの使用者が、施設の構造上問題がないにもかかわらず、何の理由の説明もなく、入館を断られる」という具体例の記載がある。施設の構造上問題がないにもかかわらず、かつ何の理由の説明もなく、という2点の内容が含まれている。例えば、段差がありスロープも渡せない場合を想定されていると思う。しかし、市の給付サービスを受けるために車椅子ごと建物に入らないといけないわけではない。そこに行って手続をすることが目的なので、そこを配慮していただきたい。そのため、この事例を不当な差別的取扱いとして挙げるのが適当なのかが疑問である。構造上入れない人が手続できないこと自体が許されないことなので、正当な理由とは言えない。

- 「身体障害者補助犬法で定めがあるにもかかわらず」との記載があるが、市施設で身体障害者補助犬を同伴することを拒否されると書くだけで十分だと思う。注釈に身体障害者補助犬法の内容があれば十分だと思う。
- 「聴覚障害者への対応は手話通訳者がいる時間帯以外は断る」という具体例について、下に注意書きで対応の方法として筆談等があると書いてあるが、聴覚障害者の場合は筆談ができない人もいる。そういう人が来られた場合は、時間帯、手話通訳者がいる時間帯以外は断っているのか、となる。コミュニケーション手段が手話しかない人の場合はどのように対応するのかという問題もあるため、事例としてこのような書き方をするのはどうかと思う。
- 意思疎通への配慮の例について、意思疎通の配慮として挙げるのにふさわしい具体例か疑問がある。聴覚障害者と会話をするときに、本人の希望を確認し、口の動きがはっきりわかるように配慮したり等、口話ができる人が最初に出てくるのでわかりにくい。聴覚障害者についてあまり理解していない人は、様々なタイプの人がいることをわかる必要があるため、このような表現でよいのかどうか。
- 「わかったふりをせず、一語一語確認するようにする」という記述はあまりにレベルが低い。
- 市民向けに配布する文書等については、合理的配慮ではなく環境の整備である。
(事務局)
- 意思疎通への配慮では、聴覚障害者と会話する場合、様々なタイプの人がいるため記載の方法が難しかった。巻末に記載している障害種別ごとの特性の後に配慮例を書いたほうがよいか迷った。
- 車椅子使用者が入館を断られるという記述は、窓口対応する建物に入ることを断られるというイメージよりも、例えば文化ホールや体育館等、建物自体を使うときをイメージして書いた。窓口職場しかないところでは、違う意味にとってしまう可能性があるというご指摘をいただいたので再検討する。
- 「聴覚障害者への対応は、手話通訳者がいる時間帯以外は断る」という具体例については再度検討する。
- 不当な差別的取扱いの具体例について、当たり前なのが当たり前でできないのではないかという不安もあり、他の資料を参考に掲載した。

(部会長)

- 相談体制の整備の記載について、各事業所の相談窓口が対応する場合と、相談窓口が差別の内容についての相談を受けて対応する場合についての記載も必要でないか。

(事務局)

- 相談体制の整備は、市として相談を受けたときに相談がたらい回しにならないよう、庁内で合意をとるために書いている。
- 市役所だけでなく、相談支援事業者、日中活動事業者や民生委員等、様々な場所に相談が入る可能性があると考えている。

(部会長)

- 別の相談体制の中で仕組みを作らなければならないということか。

(事務局)

- 障害者差別解消支援地域協議会のあり方は、障害者自立支援協議会で検討していく。

(委員)

- 相談体制の整備について、難病患者の生活相談の対応についてはどうか。

(事務局)

- 市に相談が入れば、市に集約されていくが、民間に入った相談については、障害者差別解消支援地域協議会の中で集約をしていくことになると思う。障害者差別解消支援地域協議会のあり方については8月末の障害者自立支援協議会で行政として案を出したい。

(委員)

- 合理的配慮の提供の定め方について、過重な負担にならない限り等の条件が大きな課題となる。この判断について、市職員対応要領では各職場でそれぞれする、となっているが職場で判断できるのか。客観的に、あるいは合理的な形でもって判断しなければならない。各職場において、事案を所管する長が判断すべきであると考えている。

(事務局)

- 各職場において、通常の業務のやり方を変えるときは職場の長の判断を仰いでいる。個々の職員がすぐに判断して対応できるものもあるが、疑義が生じるような場合には長に相談をして判断するものである。

(副部会長)

- 対応要領の対象範囲の職員について、教育委員会や学校教員も市職員の中に含むのかについては明確にする必要があると思う。

- 対応要領では望ましい合理的配慮の事例を記載しているが、一律に必ず実施することを求めるものではありません、と記述するより、個別の事例に応じて対応することが求められます、といった積極的な文言に変えたほうがよいのではないか。
- 対応要領の目的、法制定の背景と考え方について、不当な差別的取扱や合理的配慮の不提供が差別に当たるということを記述しておき、それを解消していくという方針を持っているということについて、もう少し強く目的や考え方に含める必要があると考える。
- 差別があった際の対応についての記載がこの市職員対応要領の中に含まれていない。例えば、各職場において対応するが、相談報告書をもとに再度検討する、といった文言等があれば差別があった際の対応についての方針が示せるのではないか。

(事務局)

- 職員の定義の書き方について人事課と詰めたが、再度確認して書き込むようにしていきたい。
- 市対応要領に記載されている事例の取扱で、配慮の仕方が同じ聴覚障害のある人に対しても場面によっては変わることがあるので、一律の対応をしてくださいというわけではない、という意味合いで記述した。別にやらなくてもよい、と捉えられるかもしれないという指摘を受けたので、表現は工夫したい。
- 各職場での判断について、障害のある人が納得できない場合の対応について、再度検討する。

(委員)

- 報告様式は、初めに相談を受けたところが書くのか、それとも最終的に対応したところが報告するのか。

(事務局)

- 最終的に対応した課が報告することを想定している。相談について適切な対応ができる部署で対応するため、そこが報告するイメージ。

(委員)

- 精神障害のある人では、不安や緊張が強い人が多く、自分がどのように対応されるかについて敏感な人が多い。精神面に対する配慮のあり方がもう少し具体的にあるとよい。

(事務局)

- 資料では、国の配慮マニュアルに記載されている「周囲の言動を被害的に受けとめ、恐怖感を持ってしまう方もいる」を抜粋して載せているが、穏やかな対応に心がける等、

文言を追加できるか検討していきたい。

(委員)

- 障害種別の特性について、国の『公共サービス窓口における配慮マニュアル』からの抜粋となっているが、もう少し新しいものを参考したほうがよい。
- 知的障害の主な特徴で「ひとつの行動に執着したり、同じ質問を繰り返す方もいる」が挙げられているが、これは知的障害の特徴ではなく自閉症や発達障害の人の特徴である。
- 発達障害のある人の記載部分について、LDやADHD等の特徴を分けて記載したほうがよい。精神障害のある人の記載では統合失調症、鬱病、てんかんに分かれているのでそのようにするとよいのではないか。

(事務局)

- 国のマニュアルが古いので、官公庁が出している新しいものを探してみた。再度、大阪府で出されているふれあいキャンペーンのパンフレット等を参考に、障害特性の書き方について検討する。

(副部長)

- 相談報告書の障害種類に発達障害も入れておいたほうがよい。

(事務局)

- 追記する。

(委員)

- 第2章の障害を理由とする不当な差別的取扱の禁止について、原則と書かれているが必要なのか。

(事務局)

- 表記の仕方だけの問題である。検討する。

(部長)

- 本日の意見について、また事務局で検討されるということだが、部会としては対応要領(案)を了解するというだけでよい。また、今日いただいた意見について、市と最終調整するが私に一任してもらおうということでもよい。

(事務局)

- いただいたご意見を内部で検討、最終調整する。部会長と最終調整した結果については、後日委員のみなさまに報告する。

(以上)