

令和5年度第1回鎌倉市障害者差別解消支援地域協議会 会議結果概要

開催日時	令和5年(2023年)10月31日(火)13時15分から14時45分まで
開催場所	鎌倉市福祉センター 第3会議室
出席者	<p>[委員] 6名出席(欠席者4名)</p> <p>[事務局] 6名出席 以上12名出席</p> <p>「鎌倉市障害者差別解消支援地域協議会 委員名簿」を参照</p> <p>[傍聴者] なし</p>
配布資料	<p>【配付資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・資料1 鎌倉市障害者差別解消支援地域協議会委員名簿</li> <li>・資料2 鎌倉市障害者差別解消支援地域協議会設置要綱</li> <li>・資料3 令和4年度第1回鎌倉市障害者差別解消支援地域協議会会議結果概要</li> <li>・資料4 リーフレット(みんなで知ろう障害者差別解消法)</li> <li>・資料5 福祉に関する実態調査(抜粋)</li> <li>・資料6 事例紹介シート</li> <li>・資料7 第4期鎌倉市障害者基本計画(素案抜粋)</li> <li>・資料8 市の取組について</li> <li>・当日配付資料 盲導犬ユーザー・視覚障害者の対応研修</li> <li>・当日配付資料 令和5年度 鎌倉市職員向け研修「障害者の対応のポイント研修」</li> <li>・当日配付資料 令和5年度 新採職員研修 聴覚障害に対する理解を深めよう</li> </ul>
会議概要	<p>1 開会</p> <p>(1) 委員委嘱</p> <p>(2) 会長及び副会長の選出</p> <p>資料2「鎌倉市障害者差別解消支援地域協議会設置要綱」第4条第2項に基づき、会長及び副会長の選出を行った。要綱上、委員の互選によって定めることと規定しているが、立候補者及び推薦者がいなかったため、事務局から会長に河野委員、副会長に河委員を提案し、委員の了承を得た。</p> <p>2 議題</p> <p>(1) 鎌倉市の取組について(報告)</p> <p>ア 障害者差別解消法に関するリーフレットの改定について</p> <p>事務局から、資料4に基づき、障害者差別解消法の改正により、令和6年4月から事業者の合理的配慮の提供が義務化されるため、来年度はリーフレットの改定を予定していることを説明した。</p>

<p>会議概要 (続き)</p>	<p>イ 第4期鎌倉市障害者基本計画について 事務局から、資料5及び資料7に基づき、令和4年度に実施した福祉に関する実態調査の結果及び現在策定作業を進めている第4期鎌倉市障害者基本計画について、障害者差別に関する内容を抜粋して説明した。</p> <p>ウ 令和5年度に実施した市職員向け研修及び市民向け周知等について 事務局から、資料8及び当日配付資料に基づき、今年度実施した市職員向け研修、市民向け周知、学校教育での取組等について説明した。</p> <p>【委員からの主な意見、質問等】</p> <p>(委員) 鎌倉市内の寺院で、障害者割引をするために、ノートに氏名及び手帳番号を記載させるところがあるが、他の人にも個人情報が見える状態になってしまうことから、もっと合理的配慮をしてほしいという声があった。リーフレットについて、関係機関だけではなく、色々なところに置いて、目にする機会を増やしてほしい。</p> <p>(委員) 福祉に関する実態調査の結果では、発達障害のような見た目では障害があることがわからないような人が、障害により差別や嫌な思いをしたことがあるという回答が多かった。そのため、職員研修で、発達障害に関するテーマに取り組んではどうか。</p> <p>(事務局) 見えない障害に対する理解啓発にどう取り組めばよいのか検討をしているところである。発達障害のほか、精神障害者に対する理解も行き届いていないと感じており、鎌倉市障害者支援協議会の専門部会からは、広報かまくらや衛生時報に精神障害に関する記事を掲載してほしいという声をいただいて、今年度、1回掲載することができた。今後も継続的に掲載したいと考えている。</p> <p>(委員長) 発達障害のような目に見えない障害への理解啓発について、市職員への取組を継続してほしい。以前、市と社会福祉協議会が連携した研修もあったと思う。</p> <p>(委員) ラジオやケーブルテレビなどで、障害者差別に関する周知啓発を行ってもよいのではないか。障害者がどういった扱いを受けたかといった事例を盛り込むことで「これは違うのではないか」という意識付けができると思う。 事業者の合理的配慮の提供が努力義務から法的義務になる。しかし、階段があるお店などに、車椅子の障害者が急に来られても困ると思う。予約するなど、事前に来ることがわかっているならば、事業者側も心づもりができる。事前にどういった障害者が来るのか、情報が得られるような工夫が必要と感じる。 福祉に関する実態調査の結果では、差別を受けたことがある場所について、「学校・仕事場」に次いで、「お店・まちの中」という回答が多かった。そのため、障害者差別解消法に係るリーフレットは、まちの中にある飲食店などに置いたほうがよいのではないか。</p> <p>(委員) 市内のお店で、障害者の人はお断りという案内を見たことがある。しかし、例えば車椅子は4人で持ち上げることができるし、工夫次第であると思う。リーフレットをそういうお店に置いてほしい。</p> <p>(事務局) 行政だけではなく、広く事業者に障害者差別解消法について知ってもらわなくてはならない。商工会議所の会報に掲載していただくなど、他機関に協力を依頼する</p>
----------------------	---

<p>会議概要 (続き)</p>	<p>ことも有効な手段だと思う。また、障害者差別解消法について、事業者に伝わりやすい周知方法があれば、協議していきたい。</p> <p>小さい店舗まで情報を行き渡らせることは難しいので、地道にやっていきたい。昨年、観光課では大船地域の車いすウェルカム店舗のマップを作成した。障害福祉課も連携していきたい。</p> <p>(委員) 教育に関連付けることはとても大切である。例えば、バイクでヘルメットの着用が義務化されるまでに 20 年かかり、車のシートベルトの着用については 30 年かかったと言われている。学校教育の場で小さいころから制度について案内することによって、子どもたちが大人になる頃には、それらが常識になっていくと思う。</p> <p>(委員) 市が作成した現在のリーフレットは、フリガナが振ってあるので、小さな子どもでも読めるようになっている。学校で活用することもできると思う。</p> <p>(委員) 息子が支援学校に通っている。学校で配付しているプリントの中には、障害者関連のチラシもある。息子に障害がなければ、障害者関連の案内を見ることはなかった。教育から障害について触れさせることは大切である。</p> <p>リーフレットの配布について、子どもの力を借りるのはどうか。</p> <p>(委員) 学校でプリントを配付しても、子どもが鞆の中に入れてそのまま忘れてしまうことがよくある。子どもを通してリーフレットを配付しても保護者の手に届かない。そのため、子どもがリーフレットの意味を理解した上で、配付をするべきである。</p> <p>(委員) 障害者差別解消法は、合理的配慮の提供をしなかった場合に、何か罰則はあるのか。また、飲食店や学校では障害者を受け入れるに当たり、設備を整える必要がある。例えば、飲食店ではただ食べて終わりではなく、トイレの整備も必要。こういった整備については、費用がかかり、予算のこともあるので、難しいことだと感じる。</p> <p>(事務局) 罰則規定はないが、事業者が法律に反する行為を繰り返し、自主的な改善を期待することが困難な場合等には、主務大臣が、事業者に対して報告を求め、助言、指導、勧告をすることができるようになっている。そして、事業者がその報告を怠ったり、虚偽の報告をしたりした場合には、20 万円以下の過料が課されることになる。</p> <p>(委員) 鎌倉市が誰もが楽しめる観光地を目指すのであれば、不当な差別的取扱いによって、観光ができないというのは最もよくないことである。観光事業者の方に周知していくために、観光協会も協力していきたい。総会等で、リーフレットを配布するなど、積極的に情報発信することも可能である。委員のネットワークをうまく活用できるとよい。</p> <p>(委員長) 合理的配慮の提供の義務化により、各事業者がお金をかけて整備をしていくのは難しいところである。しかし、先ほど発言があったように、車椅子は4人いれば持ち上げて移動させることも可能である。「できるだけのことをしよう。」という思いやりを広げることが大切である。行政としてもきちんと予算をつけて対応するべきところもあるが、全ての事業者への対応は困難である。今できることを少しずつみんなが手を貸していく必要がある。20 年、30 年かけてでもそういった教育を取り入れた方がよいのではないか。</p> <p>(委員) 12 月の障害者週間に合わせ、鎌倉市ではこういった取組をするのか。</p> <p>(事務局) 毎年、障害者週間に合わせて広報かまくらに特集を組んでいる。今年度について</p>
----------------------	---

は鎌倉市障害者福祉計画の策定年度に当たることから、その紹介を行う予定である。また、大船のペDESTリアンデッキ付近で、ふれあいショップの出店を予定している。

## (2) 事例紹介

福祉に関する実態調査の結果で、就労中に差別を感じるという回答が多かったことから、「就労」に関する2事例について、事務局が資料6に基づき説明した。

さらに、今年度障害福祉課に相談があった学校における差別に関する1事例について、事務局から概要を説明した。

### 【委員からの主な意見、質問等】

(委員) 事例について補足する。

ケース1については、前の上司が優しすぎたと書いてあるが、前の上司はかゆいところに手が届くような人だった。今の上司は、前の上司が障害者に配慮しすぎたと言う。そこで働く複数人の従業員から相談員に相談が上がっていたが、相談員もうまく介入できず苦慮している事例である。

ケース2については、トイレに行くことについて以前は欠勤扱いだったが、相談員が指摘したことで、欠勤でも有給消化でもなくなった。しかし、複数人車椅子ユーザーがいる中で、車椅子対応トイレが事業所内に1つしかないところは変わっていない。また、トイレの1回の利用時間が30分であることも変化なし。

(事務局) 例えば、学校での平等性や公平性について、「平等と公平」の絵を提示)平等にするために、踏み台をみんなに同じ個数分けて一部の人だけ見られるようにするのがよいのか、公平のために背の低い子に台を2個積み上げてみんな同じように見えるようにするのがよいのか。それとも「合理的配慮」ということで、壁自体を取っ払うのがよいのか。様々な考え方がある。

テストの際、学習障害のある子どもに対しては10分間時間を延長することや、書字を手伝うことについて、学校や周りの子どもたち、保護者たちが「なぜあの子を手伝っているのか」ということが、この10年間でだいぶ減ってきていると感じる。しかし一方で公平性が立ち行かなくなっていると感じる。

公平公正な試験であったとしても、配慮がなければ他の人と同じように受験の結果を出していくことができないケースもあった。それをある意味認めてもらえる社会にもなりつつあるなという印象はあるが、ケース3のように、合理的配慮を検討することについて、まだまだ大人自身が葛藤していると思ったし、相談がうまくつなげるとよいと感じた。

(委員長) 何が合理的配慮になるのかは、人によって感じ方が違って難しいところである。支援者の方もどうアプローチすればよいか、すごく慎重になる。やり方を間違えると、当事者への対応が余計ひどくなる可能性もあるのではないかと。

(委員) ケース1の会社は障害者を雇用しているため、障害者差別を指摘したことで障害者への風当たりが強くなることはないと思うが、従業員教育、管理職研修が必要であると感じる。

ケース2は障害者雇用事業所として、行政指導が必要ではないかと思う。事業者に合理的配慮の負担が重いと言われるとそこまでだが、ケース2は障害者雇用事業所なので問題があるのではないかと思う。

(委員) ケース2は言語道断である。障害者雇用事業所としてトイレの時間が1回 30分と時間制限が設けられていることや、その時間を欠勤、有給消化扱いとするなど、法的にまずいと感じる。ケース1は、こういう方々にどう接してよいかわからないというのは管理職としてあるかもしれない。途中から精神的に参った方や、最初から障害のある方など、どう接してよいのか、こういった方々へのアプローチが職務上難しいことはわかる部分がある。管理職が接し方がわからない、ここまで言うともまずい、ここまで言うともっと病気がひどくなるかなど、葛藤があったかもしれない。励ますつもりが逆効果だったなど、ケース1は難しいと思う。

ケース3については、合理的配慮が加わった場合、例えば徒競走で100m走について、足が悪い人は60mとなった場合、その人が勝ったらいじめられるなど、逆効果になることもある。競争という観点からはいかがなものか。障害のある人もない人も一緒に暮らしていることを理解することの難しさがある。

(委員) ケース1で、上司も何か接する際に困ることがあれば、相談窓口があればよい。研修も、上からこうしないとだめ、というのではなく、それぞれの立場での理解が重要になると思った。

ケース2は、車椅子の方を受け入れすぎて、どう対応すればよいかわからない、と事業所が困った挙句こういった対応にしたのであれば、事業所の困りごとを聞く窓口があるとよいと思った。双方の困りごとを聞く窓口があるとよい。

ケース3は、学校に入る際に対応してくれるという話だったのに、実際は忙しくてできていないということは、現場と上の方の感覚が違うのではないか。困っている側が意見を言える場が必要である。

(委員長) それぞれの困りごとを受け止められる窓口があるとよい。

### (3) その他

事務局から、次回協議会は3月頃を予定していることを説明した。

以上