

令和7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7年(2025年)12月22日(月)14時00分から15時10分
開催場所	本庁舎 402会議室
出席者	<p>〔委員〕 ○8名出席(欠席者1名)</p> <p>〔事務局〕 ○5名出席 以上13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"> ・資料1 鎌倉市障害者差別解消支援地域協議会委員名簿 ・資料2 令和6年度第2回鎌倉市障害者差別解消支援地域協議会会議結果概要 ・資料3-1 障害者差別解消法の周知啓発に向けた取組まとめ ・資料3-2 障害者差別解消法の周知啓発に向けた取組に係る資料 ・資料4 障害を理由とした差別の相談事例まとめ
会議概要	<p>1 開会</p> <p>(1) 協議会の趣旨について次のとおり説明。 差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うために、本協議会を開催する。委員には、障害者差別解消のために各所属機関や市においてできることを協議するとともに、各所属機関と本協議会とのつなぎ役として相談事例や周知事項を共有いただきたい。</p> <p>(2) 委員改選に伴い、自己紹介の後、会長及び副会長を選出。</p> <p>(3) 本協議会の会議結果概要については、市HPで公開しており、本会議も同様に公開することを説明。</p> <p>2 議題</p> <p>(1) 鎌倉市の取組について(報告) 資料3-1及び3-2に基づいて次のとおり報告。</p> <p>ア 昨年度、本協議会にて作成した子ども向けの障害者差別解消啓発チラシを、市内公立小中学校に配付。</p> <p>イ 衛生時報12月号に精神障害の理解啓発に資する記事を掲載。</p> <p>ウ 今後、障害者差別解消に資する子ども向けのチラシ及び既存のリーフレット</p>

会議概要 (続き)	<p>の活用拡大を検討及び実施予定。</p> <p>工 次長・課長級職員向けに、障害のある職員とともに働くための障害理解及び職場環境作りを学ぶ研修を実施。</p> <p>才 新採用職員向けに、合理的配慮や視聴覚障害について学ぶ研修を実施。</p> <p>力 令和8年1月に精神保健福祉講演会を、同年2月に障害理解啓発を目的とした市民向け講演会を実施予定。</p> <p>(2) 障害を理由とした差別の相談事例について（報告・協議）</p> <p>資料4に基づいて3事例を報告。</p> <p>ア 1事例目。知的障害者及びその知人からの相談。習い事の運営協会から、当該知人に対して障害者本人の協会への出入り禁止を伝えられ、理由を求めて回答がなかった。ただ、思い当たる理由として、危険を伴う習い事の場において、特定の人物に対して威嚇するようなポーズをとってしまった過去があるというもの。障害者本人の意向により、市から当該運営協会への聞き取りは実施せず、障害者本人は別の運営協会にて習い事を継続することになった。</p> <p>イ 2事例目。知的障害者のヘルパーからの相談。駅改札にて障害特性から男性駅員に対応してもらうため、駅構内を通って現在地の改札口から男性駅員のいる別の改札口まで行くことを希望したが、断られた上、対応した駅員が高笑いしたように見えたというもの。ヘルパーが所属する事業者から当該駅運営会社に対して要望書を提出し、それに対する回答書を事業者が受け取った。</p> <p>ウ 3事例目。難聴者からの相談。店舗窓口において難聴であることを伝え筆談対応を希望したにもかかわらず、筆談は断られ、話す声の大きさ等の配慮がされなかったというもの。市から当該店舗責任者に対して聞き取りを行ったところ、組織としては合理的配慮について承知しているが、本事例の対応者は新人であったため配慮が至らなかったとのことだった。改めて事業者による合理的配慮の提供は義務である旨を説明し、理解を得られた。</p> <p>【委員からの主な意見、質問等】</p> <p>(事務局)</p> <p>3事例をもとに、再発防止のために各所属機関や本協議会、市としてできることやすべきことが何かご協議いただきたい。</p> <p>(委員)</p> <p>相談者はそれぞれ嫌な気持ちになったのだと思う。相手は悪気がなかったのかもしれないが、そこを注意喚起することは必要。それによって、相談者の気持ちが納得に向かうこともあるかもしれない。</p> <p>(委員)</p> <p>「合理的配慮」はどこまで対応すればよいのかわからなかったり、加重な負担であれば断ることもできたりする面で難しい。求められた配慮を提供できない場合に提案する代替案の例示や、合理的配慮の提供の具体的なやり方や内容を市から伝えられたらよいのではないか。</p>
	2

	<p>(委員) 事例の背景を知らず、何がネックで合理的配慮の提供に至らなかつたのかがわからないので、対応策を導き出すのが難しいというのが正直な印象。ただ、1事例目については、本人の不適切な行動が要因だったのだと仮定しても、本人にそこの説明をしていないことが問題。2事例目の事業者と駅運営会社とのやり取りの結果を確認できれば、また報告してもらいたい。市からは単に差別解消等の周知啓発を行うだけでなく、それを職場の中でどうやるかというところを投げかけられたらよいのではないか。</p> <p>(委員) お互いの認識の違いがある。合理的配慮のためには合意形成が必要だと思うが、今回の事例ではそこが上手くいかなかつたものだと思う。障害のない方からすると一般的な対応をしたつもりだったのかもしれない。ただ、このような相談があがつてくることによって皆さんでどう理解を深めていこうか考えられるので、相談があること自体に価値がある。</p> <p>(委員) 書面の提出は企業にとってはハードルが高いもの。今やネット社会で、書面が独り歩きしてしまうこともある。駅の通り抜けについても、不正利用をする人への対策として禁止していたり、そもそも人員が不足していたりして、対応が難しいのだと思う。</p> <p>(委員) 見た目でわかりづらい障害だと、対応する側は心遣いが必要なことがすぐにはわからない。社会福祉協議会で取り組んでいる、大人のための福祉教育のようなものを企業の新人教育で実施してもらえたらしいのではないか。</p> <p>(委員) 1事例目は、障害の有無は関係なく、理由は伝えるべきであり、そこがされていないことが問題。今回は他に行く場所があつたが、ない場合はどうするのかということを考えるのが本協議会の趣旨だと思う。3事例目は新人が対応したことだが、こういう経験によって合理的配慮の理解を積み重ねていくのだろう。</p> <p>(委員) お互いが問題を解決するために思考を巡らせるプロセスが大切。</p> <p>3 その他</p> <p>(1)「障害」の表記について、他自治体や国及び神奈川県の状況を踏まえつつ、当事者団体への聞き取り結果をもとに、市障害福祉課としては当面の間は漢字表記とし、引き続きひらがな表記への変更を検討していく方針を報告。</p> <p>(2)令和8年2月に開催予定のインクルーシブ教育推進シンポジウムについて周知。</p> <p>(3)次回開催は令和8年2月から3月頃を予定している旨を案内。</p> <p>(会長) 令和7年度第1回鎌倉市障害者差別解消支援地域協議会を終了する。</p>
--	---