

平成30年度 第3回 茨木市障害者差別解消支援協議会

開催日時	平成31年2月20日（水）午後2時00分～午後3時33分
開催場所	茨木市男女共生センターローズWAM5階501・502
議題	<p>開会</p> <p>1 グループワーク（事例検討）</p> <p>2 あっせん要領（案）について（協議事項）</p> <p>3 その他（報告事項）</p> <p style="padding-left: 40px;">（1）関係機関より情報提供</p> <p style="padding-left: 40px;">（2）今後の予定、連絡事項など</p> <p>閉会</p>
資料	<p>会議次第</p> <p>茨木市障害のある人もない人も共に生きるまちづくり条例に規定するあっせん等に関する要領（案）</p> <p>茨木市障害のある人もない人も共に生きるまちづくり条例に規定するあっせん等に関する要領（案）様式</p> <p>当日資料 障害者差別解消相談対応マニュアル（日本弁護士連合会）より抜粋</p> <p style="padding-left: 40px;">事例検討グループワーク</p> <p style="padding-left: 40px;">グループワークの進め方</p> <p style="padding-left: 40px;">グループ分け</p> <p style="padding-left: 40px;">新聞資料</p> <p style="padding-left: 40px;">学習会のご案内</p>

議 事 の 経 過	
発 言 者	発 言 の 要 旨
事務局	<p>1 開会</p> <p>それでは定刻となりましたので、ただいまから、平成30年度第3回茨木市障害者差別解消支援協議会を開催いたします。</p> <p>まず初めに、資料の確認をさせていただきます。あっせん等に関する要領とその様式、当日資料といたしまして日本弁護士連合会のマニュアルの抜粋、事例検討グループワーク、グループワークの進め方とグループ分け、それと新聞記事を印刷したものと「障害者差別解消法関連の各地条例等をもとにした相談から解決への流れと実例」という学習会のご案内、これらが全てありますでしょうか。</p> <p>それでは、本協議会規則第5条第1項の規定に基づきまして、会長、議事の進行をよろしくお願いいたします。</p>
会長	<p>今日はまたお忙しいところありがとうございます。これから第3回の協議会を始めていきたいと思えます。</p> <p>最初にこの会議の出席状況を確認いたします。</p>
事務局	<p>本日は、協議会委員15人中、今のところ13人の出席をいただいております。後ほどお一人が遅れていらっしゃるようになっていて、最終的には14人のご出席になる予定です。欠席委員はお一人です。半数以上の出席でありますので、本協議会規則第5条第3項によりまして会議は成立いたしております。また、傍聴の方が4人いらっしゃいます。</p> <p>以上です。</p>
会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>それではこれから議事に入っていきたいと思えます。議題の1番目はグループワークになっています。その後、あっせん要領（案）についての検討があります。3番目に、今、ご説明があったように連絡事項等があります。</p>

事務局	<p>それでは、1番目のグループワークについて事務局からお願いします。</p> <p>グループワークをこれから進めるに当たりまして進行の説明を簡単にさせていただきます。</p> <p>皆様のお手元には「グループワークの進め方」が1枚と、あと「事例検討グループワーク」を1枚お配りしております。1時間と少し、3時10分ぐらいにはこのグループワークを終わろうと思っています。皆さんにお話しただく時間を少しでも長くとりたいと思います。</p> <p>グループワークでは、実際の事例の概要を、改めて読み上げをさせていただいて、まずはその中でその事例のどこに問題があるのだろうかということをお話して、皆さんで話し合いをしていただきます。その後、その事例についてどのように見ていけばいいのかということについて日本弁護士連合会が作成したマニュアルがございますので、それに沿って弁護士をしておられるA委員から考え方の説明というものをさせていただこうと思います。その後、その説明を受けて、今回の事例、起こらないためにはどういったことができたのか、あるいは起こってしまった後にどのように対応すればいいのかということについて、それぞれのグループで今一度もう少しお話を深めていただいて、最後にそれぞれのグループの中から代表を決めていただき、各グループからご発表いただければと思っています。</p> <p>では、早速、事例の概要を説明させていただきますので、お手元の資料を参照ください。</p> <p>まず事例の概要です。2018年、青少年宿泊施設で聴覚障害者約100人の団体宿泊申し込みに対し、受付担当者が、付き添いの有無等を確認し、聴覚障害者のみであるということがわかると、安全が確保できないとして、他の施設、専用の施設を利用してくださいと利用を断るという事案が発生いたしました。その団体から相談を受けた県が、その施設側にその対応は適切でないとして指導をして、施設側が謝罪をしました。</p> <p>施設側は、「当該施設はバリアフリーになっておらず、職員にも手話ができる人がいない。もし災害があったときにそういった聴覚障害がある人たちに対して十分な避難誘導ができない」、また「施設は築38年と非常に古い施設で、この9月には閉館が決まっており、災害通報設備などの修繕はできない」とのことで、「たくさんの聴覚障害の方を一度に受け入れるのは難しい」と、判断したというのが施設側の主張です。</p>
-----	--

	<p>逆に、その聴覚障害のある方の団体は、「聴覚障害があるという理由で受け入れられないということを言われて非常に気分が悪くなった、人権の問題である。障害がない人と同じように同等のサービスを受けただけなのに、施設側は自分たちのやっていることの何が差別なのかがわかっていない対応なんじゃないか」と感想を述べています。また、「ただ断るだけじゃなくて、どうやったら安全確保や支援ができるのかについて、施設側がもう少し工夫できる場所はどこなのか、団体側に相談なりをして、一緒に考えていただくということをしてほしかった」というのが団体の意見です。</p> <p>この後、先ほど申し上げたように、この事例、本当に事例の部分だけを簡単に抜き出していますので、この事例のどこに問題があるのかということについて、まずはグループ内でお話をいただこうと思います。また10分ほどしましたら、次のパートへのお声かけをさせていただきますので、よろしくお願いたします。</p> <p style="text-align: center;">(グループ会議開始)</p> <p style="text-align: center;">(グループ会議終了)</p> <p>まだお話の途中も途中だと思えますけれど、およそ10分が経過してしまいましたので、ちょっと非常にせわしない中で次のパートへ行かせていただきたいと思います。また後で、この今のお話も踏まえてお話をさせていただく時間を設けますので、この事例、この事例に限らずなんですけれども、事例についてどこにどういう形で差別があるのかというのを見ていく考え方、順序等について、マニュアルに沿って「障害を理由とする差別の解消に関する法律」についてA委員から説明をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いたします。</p>
事務局	<p>お手元に当日資料としまして、日本弁護士連合会の「障害者差別解消相談対応マニュアル」より抜粋したものをごらんいただきながらお話を聞いていただきたいと思います。</p> <p>まずは不当な差別的取り扱いになるのか、合理的配慮の不提供なのか、というところを見ていきましょう。次に、差別的取り扱い側においては正当な理由があるかどうかを見えます。さらに合理的配慮の不提供の局面とすれば、どのような配慮を提供することが求められていたのか、それから合理的配慮が提供できないというところに該当するとしても、例外的に提供できなかったことが許される「過重な負担」に当たるという場合がありますが、そ</p>
A委員	

の「過重な負担」というのはどういうものをいうのかというような順序で検討しましょうというのが最初にご用意いただいている“事例検討グループワーク”の裏面のところに書いてあった流れになるんですけども、まさにこの判断の手順が「障害を理由とする差別の解消に関する法律」上の問題になる事例の検討手順のそのものになるんじゃないかというふうに思います。

マニュアル一番最後のページ（32ページ）に、フローチャートがあります。差別を受けましたという相談が来たら、まず差別的取り扱いか否かと正当な理由について検討することがポイントになる。というふうに書いてあります。その中で障害を理由とする拒否、区別、排除、制限などの取り扱いに当たるかどうか、差別的取り扱いに相当するかどうかという点の判断の指標になるのですけれども、この障害のない場合と、異なる取り扱いに当たる場合に不当な差別的取り扱い類型として、不当な差別的取り扱い類型の判断というのを進めていくような流れになっています。この不当な差別的取り扱い類型がどうかということに関して、詳しく書いたものが、資料一番はじめの“不当な差別的取り扱いとは”というところで説明がされているところになります。ここがポイントなのですが、障害のある人に対して、「正当な理由なく障害を理由として財やサービス、各種機会の提供を拒否する」、または「提供に当たっての場所、時間帯などの制限、障害のないものに対しては付さない条件をつける」、こういうことによって障害のある人の権利利益を侵害すること、それはすなわち障害を理由とする拒否、区別、排除、制限などの異なる取り扱いということになります。このことを書いてあるのが32ページのフローチャートの一番上の四角の中なのですが、このような異なる扱いは差別に相当し、許されないということです。まず差別的取り扱いに当たるかどうかということが論点になるのですけれども、例外的にそういう取り扱いをしたとしても差別に当たらないとされる事柄は、正当な理由のある極めて限定的な場合に限られるという理解をしていくという点が重要です。そして正当な理由があることの立証責任は、そのような異なる取り扱いをしたものの側にあるということです。今日の事例では施設側。ほかの事例でも事業者側などにその正当な理由があるんだということを立証していかないといけないということです。

では正当な理由がある場合というのはどういうことを言うのかという点に関しては、11ページの（2）のところから説明がされています。大まかに説明しますと、先ほどの拒否、区別、排除、制限といった取り扱いをする

ことについて、客観的に正当な目的があるか、その目的に照らしてやむを得ないといえるか、というところを基準にして、その正当な理由に当たるかどうかということを見ていくということです。障害のある人、事業者、第三者、それらの権利・利益と、それから行政機関なら行政機関等の事務や事業の事務、事業の目的内容、機能の維持などというところから具体的場面や状況に応じて考えていく必要があります。つまり、その目的に照らして客観的にやむを得ないかというところを見ていこうということになります。

その不当な差別類型についての箇所、この不当な差別的取り扱い類型に当たらないという場合は、次に合理的配慮の提供をすることによって、実質的な平等、実質的に平等な取り扱いになるかどうかということを見ていくという流れになっていきます。そういう取り扱いになるよと、実質的な平等の取り扱いができるじゃないかという場合は、合理的配慮の提供類型というふうに見ましようということで、その合理的配慮とはどういうことかということが、13ページから書かれている内容になります。そこでは合理的配慮というのが障害のある方とほかの方との平等を基礎として、「全ての人権及び基本的自由を享有する、または行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ均衡を失したまたは過度の負担を課さないもの」ここでその過度な負担を課さないという考え方が出てくるのですが、この中ではその過重な負担にならない限り配慮をしなければならないということになってきます。ここで過重な負担というものが、事業所側が過重な負担になるからということも合理的配慮を拒むということを安易に認めるわけにはいきませんので、やはり過重な負担に当たるよということは限定的に捉えなければならないという基本的なスタンスになると思います。その流れもフローチャートの中に書かれておまして、合理的配慮の不提供類型かどうかというところを検討した上で、過重な負担になるかどうかというところを検討するというような流れになっているということです。

過重な負担かどうかというところは、もちろんその事務や事業への影響の程度とか、実際にそういうことが実現可能かどうかとかいう点もそうなんですけれども、その配慮をするに当たって、どれだけの費用がかかるか、という点に関しては、それが一つの理由になるところもありますので、そのあたりも含めて判断していただきたいということです。

事務局	<p>以上です。</p> <p>ありがとうございます。考え方の順序ということに関しては、まずは差別的取り扱いかどうかを確認して、その後に合理的配慮の提供がされているかどうかという確認をしていくという順序であるという説明だったと思います。今、皆さんが聞いていただいた説明を踏まえて、改めてこの事例について、そもそもどういう対応がとれていたらよかったのかなという点と、さらに今後8月以降、あっせんの受付が始まった後に、あっせんという場合、例えば、その事業者と障害のある人との間に意見の違いがあるわけで、そういったところに第三者的立場からどういう形で助言、アドバイスができるかということの後半のグループワークで考えていただきたいということになります。</p> <p>今がちょうど2時半ぐらいですので、大体2時55分ぐらいからは発表をスタートしたいなと思っていますので、それぞれの班でのお考えのまとめと、発表していただく内容、及び発表していただく方までその時間の中で決めていただくということで、引き続きよろしく願いいたします。</p> <p>(グループ会議開始)</p> <p>(グループ会議終了)</p>
事務局	<p>皆さん、そろそろお時間となりましたので、この後発表に移りたいと思います。A、B、C、3グループございますので、それぞれのグループから簡単にグループ内でお話しいただいた内容であったり、こういう形にしたらどうかという結論のようなものがあれば、そういったものもご発言いただければと思いますので、よろしく願いいたします。Aグループの代表の方よろしく願いいたします。</p>
B委員	<p>Aグループです。よろしく願いいたします。</p> <p>まずは最初にこの事例について第一印象、順番に述べていただきました。もうすでに不当な差別的取扱いという結論は出ている内容なので、さらにその上で何をどう議論していったらいいのかというようなところはありました。そして、今回の事例について率直に感想などを述べている中で、聞こえない方が100人ここに宿泊されるという経験がこの宿泊施設は初めてのことで、まずはもう単純に驚いて、どうしたらいいんだろうということ、びっくりされたんだろうなということ、そのため最初に電話で予約を受けた方</p>

	<p>の対応にかなりやっぱり最初から拒否反応が出てしまっている。そうした対応の仕方に問題があったんじゃないのかなというところが出てきました。やはり当事者の思いをまず聞いて、この施設がサービス業であるということに立ち戻って、お客様目線でしっかり対応するということが大事だったんじゃないかというところですよ。38年もやってこられた中でいろいろなケースもあったと思われま。その辺のところは積み重なっていない、例えば受け付け時や災害、事故時などのマニュアルが合理的配慮という点でどうなっていたのかなという点も出ました。例えば障害のある方が配慮を求める表明がしやすいようなマニュアルづくりもすべきだったんじゃないのかなという話をしておりました。</p> <p>この宿泊施設の職員に対しても適切な指導なり、研修なりということも行う必要がありますし、「どのような配慮をさせてもらったらいいのでしょうか」というような、歩み寄るという視点が必要だったんじゃないのかなというところをお話しておりました。</p> <p>以上です。</p>
事務局	<p>ありがとうございます。</p> <p>そしたら続いて、Bグループからの発表をよろしく願いいたします。</p>
C委員	<p>Bグループでは、まずこれが不当な差別的扱いなのか、合理的配慮の不提供なのかという話なんですけど、これはもう既に最初から宿泊を断ってしまっているという時点で、障害のある方に相談するという姿勢自体がないということで、これは合理的配慮云々という以前の問題であるということで、不当な差別的扱いに当たるのではないかという意見でした。</p> <p>その結論に至るまでに出された意見としては、障害にも差がある、聴覚障害といってもいろんなレベルがあるという話であるとか、それからそういう聴覚障害というだけで偏見がある、不十分な理解が一番の問題なのではないか、あるいは少なくとも営業している以上は消防法とかにのっとってやっているはずなので、そういった最低限の設備は整っているはずなので、それにもかかわらず、ならばその施設の設備を理由にして断るというのは、合理性がない。そういうような意見があります。</p> <p>それから、受け入れ側内部の相談もできていない可能性、先ほどAグループでもちょっと出たんですけど、やはり急に電話がかかってきてしまって、</p>

事務局	<p>慌ててしまった、ああどうしようと、責任はこっちにあるのではないかと いうことで慌てて断ってしまったということが実際なのではないかなという ような話が出ていました。</p> <p>ありがとうございます。</p> <p>では最後、Cグループのほうから発表をよろしくお願いします。</p>
D委員	<p>Cグループのディスカッション内容をご報告します。</p> <p>まず不当な差別的取り扱いかということ、理由も聞かずに断った、ディスカ ッションなしに断った瞬間に差別であるという結論が一つ出ました。</p> <p>施設が断ったそれが正当な理由なのかどうかということは、正当かどうか は別にして一般論として幾つか理解できるような理由はあるなという意見 が出まして、一つはとても古くて閉鎖も決まっている、恐らく新しい設備拡 充の費用はないだろうということと、スタッフも多分減っているんでしょ うねと、おそらく施設としても消極的だったのではないかと、そういうこと が一つ出ました。</p> <p>ではどうすればよかったかなんですけれども、施設に手話ができる人がいな いというのは、これは一つの大きな理由の一つであろうかとは思っています。 私、今回初めて知ったんですけれども、聴覚障害者の方が皆さん手話ができる わけじゃないということもあるわけですね。だからそれは客観的には正当な 理由にはならないなと思いました。一方、例えば手話ができる人を一時的に も雇ってスタッフでちょっと入ってもらおうと、この時期だけ来てくれという 案も出たんですけれども、これは1人でいいのか、10人ならいいのか、何人 なら完璧なのかと、これは結論の出ない話で、これはちょっとやや過重な負 担に当たってしまうのではないかという意見もありました。あるいは手話 ができる人がもしいたら、100人来られたときに、最初に避難訓練でもして みて、練習してみてもよかったんではなかったんではないかという提案もあ りました。</p> <p>そして施設側との対応の溝というのは、グループワークの資料にあります ように聴覚障害者団体の言い分が全く正論でして、安全確保や支援について 工夫できるところはないのか、一緒に考える姿勢が施設側に欲しかったと、 これも納得のできる場所なので、断るにしても最初にこういうお話をし て、ここまでは提案できますよということをして、そして申込者が、ああで</p>

事務局	<p>もそれだったらもう無理なのでうちはやめておきますと、申込者が判断できるのが一番よかったのではないかと、それがあれば差別的取り扱いにはならなかったのかなというところでした。</p> <p>以上です。</p> <p>ありがとうございます。</p> <p>3グループからの発表が終わりましたので、グループワークとしてはこれで最後なんですけども、皆さんからご意見が出て、また今後、具体的に実際にこの茨木の中で起こる事例、起こった事例についてこういった形で委員の皆様でいろいろ検討をしていただくような機会も出てくる可能性があるのかなと思っています。またそういったときの参考にしていただければと思っています。今日の3グループの発表を踏まえて、会長のほうから少しまとめをいただきまして、このグループワークの締めにしたいと思います。</p>
会長	<p>それぞれのグループの中での報告でもう尽くされているのではないかと いうふうに思います。特にこれからのあっせんということとの関係で、少し 大事に思われることを幾つか申し上げたいと思います。</p> <p>一つは、この事例がそうなのでしょうけれども、不当な差別的取り扱いを した時点で、合理的配慮が提供される方向が断たれてしまった。その中で大 事と思われることについては、合理的配慮が合理的配慮として成立するため には、当事者の方の意思をちゃんと確認するといえますか、意思を表明でき る場をつくるということが大事なんだなと思います。この事例の中では、意 思も何も、いきなり断ってしまっているわけですから、そういう意思表示を 行う権利が奪われてしまっている状態、そういうことで非常に問題が拡大し ていくというようなことになったのかなと思います。</p> <p>それぞれのグループから、もう少し施設側が当事者の方に情報提供なり、 あるいは率直に相談を持ちかけるということが必要であったのではないかと いうのはそういうことだろうと思います。そういう意味では、形式的には 意思表示があったかどうかということが非常に焦点化されることがあるの だろうと思います。ですから、あっせんのプロセスでは、恐らく意思表示を ちゃんとできるような条件を整えたかどうかも含めて確認する必要がある んだなと、一つはそんなことを思いました。</p> <p>それからもう一つは、この不当な差別的取り扱いについて、正当な理由が</p>

	<p>あるのかどうかというようなことが大事なポイントになってこようと思います。これはグループ討議の最後のときにAグループの中でもご指摘があったわけですが、例えば宿泊施設は旅館業法という法律が適用されていて、その旅館業法の中では宿泊を断れる理由は、やはり限定的で、もちろん障害を理由とすることもできません。そういう意味でも不当な差別的な取り扱いであった、正当な理由はなかったと、こういうふうになるんだろうと思います。</p> <p>ですから、委員からご説明いただいた、正当な理由というようなことを考える上で、それぞれの事業所、事業者が事業を進めるに当たって依拠している法律についてもさらに理解をしておかないといけないと感じました。</p> <p>最後に感想です。今日の日本の中でいろいろな障害のある方への差別的な事象というのは、残念ながらまだまだたくさんあります。それを解決していく非常に重要な担い手として、当事者の方からの訴えがあります。その訴えによってあっせんが成立するわけですから、そういう意味では、障害のある方に社会を良くしていくためのお仕事をお願いしている、そういう場所がこのあっせんの場なのかなというふうに思いました。そういう方向で、気持ちを新たにさせていただきました。</p> <p>以上です。</p>
事務局	<p>でしたらこれでグループワークのパートについては終わりますので、次の議事に進んでいただければと思います。ありがとうございました。</p>
会長	<p>それでは2番目の議事を、事務局から説明していただけるのでしょうか。</p>
事務局	<p>前もって送付をしております、「あっせん等に関する要領（案）」と、それに続いて「様式」についてです。</p> <p>「あっせん等に関する要領（案）」は、市の文書と、要約をあわせて載せたものです。そしてその後に付いている「様式」は要領に係る書類です。ざっと内容に触れますと、あっせんの申し立て、あっせんの開始、あっせんを行わない場合の理由、あっせん案、合意内容、あっせんの終了、あっせんの申し立ての取り下げのほか、その後の流れとして勧告や公表に関する書類です。これは「要領」と同じように、大阪府の様式を参考につくっております。</p>

	<p>なお、これらにつきまして、今回の会議では事前にご意見、ご提案をいただく紙を入れていたんですが、事前のご意見やご提案は特にございませんでした。</p> <p>「要領（案）」につきましては、前回もご説明させていただきましたので、詳しくは省かせていただきますが、特に前の会議で、障害のある人それぞれに応じた申し立ての方法というところでご意見をいただいていたかと思えます。その際にも説明させていただいたのですが、こういう書類への記入が難しい場合、職員が聞き取って書面にして内容の確認を行うという方法があります。加えて、「茨木市障害のある人もない人も共に生きるまちづくり条例」の中には、情報の取得、情報を取り入れたり、または利用の手段について選択の機会の拡大でありますとか、多様な意思疎通手段の確保がうたわれており、それに準じて適用いたします。障害の特性に応じて、さまざまな方法で情報を取り入れて、活用していけるようにしていくということが条例にうたわれていますので、あっせんについての相談の対応におきましても、あっせんの申し立ての事務の手續におきましても、これに沿って行っていくことになることを特に確認させていただきたいと思えます。</p>
会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>では、今ご説明があった要領、それから様式について、先ほどグループワークの中でももう少し具体的な事柄と引き寄せてあっせんというふうなことを皆さんお考えいただいているかと思えますので、関連して何か新たにご質問、あるいは不明な点がおありでしたら今出していただければと思います。</p>
E委員	<p>この申し立ての様式なんですけども、もうちょっとやさしくはできないでしょうか。</p> <p>それからあと文書の文言なんですけども、例えば、様式第2号の通知書の3行目、「開始することとしたので」、「開始することとしたので」ってことがものすごく引っかかりまして、様式の第4号も「開始することとしたので」、ところが様式の第7号、通知書のところですが3行目に、今度は「終了することとしました」と、この「ます」が入ってくるんですね。まず問題は2つあって、「することとしたので」というのは、することと決定したということですか、これは。決定したということなんですか。</p>

	<p>それから「したので」というのと「しましたので」は「ます」があるかないかの違いなんですよ。統一しなきゃいけないわけ、様式だから。</p>
会長	<p>その他、おありでしょうか。もうよろしいですか、ご指摘は。</p>
E委員	<p>はい、結構です。</p>
会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>ちょっと合わせて関連するような、あるいはそれ以外の点でもご意見、ご質問を出していただければと思います。</p> <p>確かに前回にもちょっとわかりにくい、あるいは障害のある方にとってずっと入ってくるものなのだろうかというような、ご意見もずっと続いて出されている部分だと思うんですけども、それ以外のことでも結構ですから、いかがでしょうか。</p> <p>はい、どうぞ。</p>
F委員	<p>前も少しお聞きしたことがあるんですが、行政に対して申し立てをする場合もこの様式でいくのでしょうか。</p>
会長	<p>具体的にはどういうことでしょうか。</p>
F委員	<p>行政サービスに対して、障害のある方が行政サービスに対して、合理的配慮に欠けているのではないかと思った場合に、こういった様式でそれを申し立てしていいものなのかどうかということです。</p>
会長	<p>わかりました。</p> <p>ほかはよろしいでしょうか。</p> <p>ちょっとその文書の表現について、事務局に確認ですが、この様式というのはここで決定をすとかという類のものではなくて、市役所のほうでご用意をされているということですかね。</p>
事務局	<p>そうですね、この場では内容について見ていただきまして、最終的には市の文書として法務の関係課とも相談をしながら、文章的には整えていきたい</p>

	<p>と考えています。ただできるだけやさしくできないかというところについては、やはりご指摘のようにできるだけわかりやすい文章にしていきたいと思うことと、ここでは要約という形であらわしていますが、障害がある人の中で、こういう要約を見るほうがわかりやすいという場合もあろうかと思えますので、内容が確定しましたら、その要約の部分について別にご相談させていただくということもあってもいいのかなと思っています。</p>
<p>会長</p>	<p>では、ご指摘があったこの申立書等の表現については、ここでのご指摘も踏まえて、事務局のほうで一旦預かっていただいて、もう一回ここでのご意見も踏まえて市役所内で調整をしていただくということでよろしいでしょうか。ちょっと個々にどうするかというのは文章の表現上のことですから、恐らく時間もかかると思いますので、そのような取り扱いでよろしいでしょうか。</p>
<p>E委員</p>	<p>はい。</p>
<p>会長</p>	<p>それから、2つ目の、この申立書、この協議会に上がってくるあっせんについて、市役所は申し立てられる側として想定されているのかどうか、この点はいかがでしょうか。</p>
<p>事務局</p>	<p>この協議会で扱うあっせんですけれども、結論から言うと事業者の方に限定されています。行政に対しての申立てというものは条例の中ではございません。行政に対しては、職員対応要領という差別解消法で規定されているものに沿いまして、相談を受け付けていくという流れになっています。</p>
<p>会長</p>	<p>これは条例上そのように定めがあるというふうに理解してよろしいんですか。</p>
<p>事務局</p>	<p>はい。</p>
<p>会長</p>	<p>それについて、さらにご質問とかはよろしいですか。</p>
<p>F委員</p>	<p>条例上は行政に対しては申立てができないということに、法的になってい</p>

	<p>るという理解でよろしいのでしょうか。</p>
会長	<p>この協議会で取り扱う事柄としては、事業所と障害のある方の関係についてであるのか、というご質問ですね。</p>
F委員	<p>協議会ではということですか。条例としてはどうなんでしょうか。</p>
事務局	<p>今、お手元に条例がないと思うんですけども、条例で言いますと、第10条のあっせんの申し立てというところがあります。ちょっと込み入る文章にはなってしまうんですが読みますと、相談を行った障害のある人並びにその家族及び後見人は事業者が第7条の、第7条というのは差別の禁止ですね、差別の禁止の規定に反すると思われる場合であって、助言などの調整をしてもなおその解決が見込めないときは、当該事業者を相手方として、市長に対し当該事案の解決のためのあっせんの申し立てをすることができるという表現になっています。</p>
会長	<p>よろしいでしょうか。</p>
F委員	<p>前提としては、行政サービスはそういう不当な差別、ないしは合理的配慮に欠けたことはしないという前提でこの条例はできているという理解でよろしいでしょうか。</p>
会長	<p>少し補足をします。これは私が説明をするべきかどうかよくわからないんですけども、市役所としては当然差別解消法の遵守を前提にして行政を行うわけなので、あっせん以前の事柄としては無条件に許されないという区別が、その他の事業者との間にあるんだろうと思います。同時にあっせん自体を市長が行いますので、その当事者が当事者になることはできないというようなこともあって、別枠の対応ということになっているということです。何の問題もないという事実をここで表明しているわけではないわけです。ということよろしいでしょうか。</p>
F委員	<p>わかりました。</p>

会長	<p>ちよつとこのあたり非常に込み入ったややこしい事柄ですので、これからも少し、お互いにこのような枠組みについての理解もしながら、きょうの話も深めていきたいなと思います。</p> <p>2番目の議題についてご質問がこれ以上なければ終わりとさせていただきますので、よろしいでしょうか。よろしいですか。</p> <p>では3番目の報告事項ですね。</p>
事務局	<p>では、今回は新聞記事のご提供と学習会のご案内をいただいております。それぞれの委員からお願いします。</p>
会長	<p>よろしくお願いします。</p>
E委員	<p>3件、新聞に載っております、一つは日本聴力障害新聞で今年が一番最初に出たやつですが、国家公務員障害者選考試験での話なんですが、試験官は発言を全部書面で伝達するという事になっている。それでは合理的配慮が不十分だという訴えがあって、手話をつけるか要約筆記をつけるか、とにかく聴覚障害者本人の望む手段を支援してほしいという意見なんですね。そういうことがありました。</p> <p>それから2件目が、これは朝日新聞の1月19日の大阪版なんですが、これは裁判所の問題です。私も初めて知ったんですが、車椅子を使う人に対してすごく配慮が欠けているという話です。一段目のところにあるんですが、車椅子に乗っている人は修理に必要な備え付け工具というのがあると、それを武器に使うこともあり得るので入るときに取り上げたということです。そして元の位置に戻してくれなかったという話や、あと補聴器を使っている聴覚障害者がいて、マイクとハウリングを起こすので補聴器の電源を切れと裁判官に命じられたと、そういう話ですが、裁判所からは明確な回答はなかったという事例です。</p> <p>3件目は、つい最近ですが2月4日、これも朝日新聞です。聴覚障害者が精神科に入れられていたと、その理由というのがどうも発語ができないというようなところだったようです。精神科で結局コミュニケーションがとれなくて、意思の疎通ができないということでそういう誤った判断がされて入れられていたという、やっぱり無理解というか、知識のないところからの差別的な事例だと思います。</p>

	<p>以上です。</p>
<p>会長</p>	<p>ありがとうございました。 では、G委員、よろしくお願いします。</p>
<p>G委員</p>	<p>今度の土曜日なんですけども、障害福祉センターハートフルのほうで、障害フォーラム主催で学習会を開催します。この差別解消条例に関する全国の状況とか、それからどんな相談があったであるとか、そういう具体事例も交えて研修会、学習会を開催しますので、お時間のある方はぜひご参加いただければいいかなと思いますので、どうぞ皆さんよろしくお願いします。</p>
<p>会長</p>	<p>ありがとうございます。 それでは、最後に次回について、提案してください。</p>
<p>事務局</p>	<p>次回のこの会議なんですけど、6月に開催したいと考えております。また詳細につきましては決まり次第ご連絡をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。</p>
<p>会長</p>	<p>ありがとうございました。 前回と今日の2回のグループワークという形で学習をしました。それを踏まえて、ことしの夏から具体的なあっせんには入れるような準備が少し進んだのではないかと思います。 今日お配りいただいた資料もいずれも非常に大事な、あるいは大切な学習会のご案内ですので、可能であれば目を通していただき、かつご参加いただくというふうなことで対応していただければというふうに思います。 ちょっと時間が延びましたけども、以上をもちまして第3回の協議会を終わらせていただきたいと思います。 ご苦労さまでした。</p>