

令和元年 第5回 茨木市障害者差別解消支援協議会

開催日時	令和元年8月29日（木）午後2時00分～午後3時35分
開催場所	茨木市役所南館10階大会議室
議題	<p>開会          会長職務代理者の選任          1 平成30年度 本市の障害者差別解消の取組について（報告事項）              (1) 相談対応について              (2) 研修・啓発の取組について              (3) 合理的配慮の提供等に係る主な取組について          2 その他（報告事項）              (1) あっせんについて【あっせんの流れ、要領・様式、条例                  施行規則】              (2) 前回の議事からの報告              (3) 各機関等から情報提供          3 意見交換（グループワーク）          4 今後の予定、連絡事項など          閉会</p>
資料	<p>会議次第          平成30年度本市の障害者差別解消の取組について          研修・啓発に取組について          合理的配慮の提供等に係る主な取組について          あっせんの流れ          茨木市規則第8号条例施行規則          あっせん等に関する要領 様式          当日資料 配席表                  協議会委員の名簿                  グループワーク資料                  新聞資料</p>

議 事 の 経 過	
発 言 者	発 言 の 要 旨
事務局	<p>1 開会</p> <p>定刻となりましたので、ただいまから、第5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>では、本日の資料の確認をさせていただきます。</p> <p>資料1-1「相談対応について」、資料1-2「研修・啓発の取組について」、資料1-3「合理的配慮の提供等に係る主な取組について」、資料2-1-1「あっせんの流れ」、資料2-1-2、一番上に茨木市規則第8号と書いているもので「条例の施行規則」、資料2-1-3「あっせん等に関する要領」と、その様式です。</p> <p>あと、当日配付をさせていただいたものとしまして、「配席表」、「協議会委員の名簿」、「グループワーク資料」と「新聞記事」を印刷したものがございますでしょうか。</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、議事の進行をお願いいたします。</p>
会長	<p>これから会議を始めたいと思います。</p> <p>最初に事務局から、出席状況等についてご説明をお願いいたします。</p>
事務局	<p>本日は、協議会委員15名中、現在13名の出席をいただいております。</p> <p>半数以上の出席ですので、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、本日、傍聴のかたは2名いらっしゃいます。</p>
会長	<p>それでは議事へ入らせていただきたいと思います。次第の一番上のところですね。会長職務代理者の選任という事項が挙がっています。</p> <p>これまで会長職務代理者をしていただいた委員が、先ほどのご報告のように交代をされたということで、新たに会長職務代理者の選任が必要になります。</p>

委員	<p>この協議会の規則の第4条第3項というところに、本協議会の会長職務代理者は会長が指名をするということになっていますので、私のほうからご指名をさせていただくという形になります。</p> <p>会長の職務代理者として、市の社会福祉協議会でお仕事をしていらっしゃる委員を指名させていただきたいと思います。</p> <p>恐れ入りますが、ちょっとお立ちいただいて、自己紹介をしていただければと思います。</p> <p>挨拶</p>
会長	<p>はい、ありがとうございます。皆さん、拍手でご確認をよろしくお願ひします。（拍手）ではこれからよろしくお願ひします。</p> <p>それでは、それ以下の議題について、事務局から説明をしていただきます。一番目は「平成30年度本市の障害者差別解消の取組について」、これは報告事項ということになるかと思うのですが、これは報告事項というふうになるかと思うのですが、一番目、二番目、三番目というふうにそれぞれご担当のかたから、順次、説明をしていただきます。</p>
事務局	<p>はい、ご説明させていただきます。</p> <p>まず（1）「相談対応について」で、資料1-1を参照してください。まず、相談事案への対応、全件数で9件になっております。9件と申しますのは、相談支援課で受けたものだけでなく、市役所全体で受け付けましたものの合計になっております。</p> <p>そして、相談者の内訳です。こちらは、障害のある人（支援者同行を含む）とさせていただきますが、支援者と一緒に相談に来られたかたも含めて6件になっております。ご家族が1件、相談支援事業所などご本人が利用されている事業所が2件になっております。</p> <p>相談内容の累計です。相談内容として「不当な差別的取り扱い」が3件、「合理的配慮の不提供」が4件、「その他」が2件です。「その他」と申しますのは、この分類に当てはめると、「不快・不満」あるいは「相談・意見・要望」となり、合計が2件になっております。</p> <p>次、対象分野別件数です。「商品・サービス」が2件、「公共交通機関」2件、「教育」1件、「医療」1件、「雇用」2件、「その他」1件になっております。</p>

	<p>障害種別ごとの件数です。「身体障害」4件、「知的障害」1件、「精神障害」2件、「その他」2件、「その他」と申しますが、障害がなかったり、あるいは事業所の職員からのご相談で、広く事業所を利用されているかた、皆さんについてを対象とするというものが1件、合計2件になっております。</p> <p>次に「職員等の相談対応研修」です。相談対応の研修は1件です。</p> <p>「障害者差別解消に係る相談対応研修」というテーマで、内容が「障害者差別解消に係る相談対応の基礎知識」、「茨木市障害のある人もない人もともに生きるまちづくり条例について」、「茨木市の障害を理由とする差別に関する相談の流れについて」。</p> <p>講師は、大阪府の障がい福祉企画課職員と、広域支援相談員のかた、それから茨木市職員が行いました。</p> <p>平成30年8月29日に実施し、受講者数は、この協議会の委員9人、市の職員75人、事業所職員20人、合計104人でした。</p> <p>次、3番です。事業者による「障害を理由とする差別」の相談に関するチラシの作成ということで、第4回の協議会で報告いたしましたとおり、チラシを作成いたしました。全部で6,000部作成しまして、関係機関に配布いたします。</p> <p>以上です。</p>
会長	<p>それでは、次の事項をお願いします。</p>
事務局	<p>私からは、30年度の研修と啓発の取組について報告いたします。</p> <p>人権・男女共生課では、各課で実施しました人権に関するさまざまな取組について取りまとめを行っています。本日はその中から、障害者の人権問題に関する研修や啓発の取組を報告させていただきます。</p> <p>資料1-2をごらんください。</p> <p>昨年度ですけれども、講演会が1件、研修が4件、啓発が2件、講座が7件ということで、全部で14件の事業を実施しています。</p> <p>今日は、講演会と研修・啓発講座の内容を一つずつ、紹介させていただきます。</p> <p>まず講演会としまして、「人権を考える市民のつどい」を開催しました。こちらは12月4日から10日が毎年、人権週間に設定をされておりました。</p>

	<p>て、それに合わせる形で毎年12月に実施しています。</p> <p>平成30年度は講師として、片足のダンサーの大前光市さんにお越しいただきまして、「誰にでも輝ける場所がある」というテーマで、お話とダンスを披露していただきました。</p> <p>次に研修です。こちらは「障害者差別解消法推進研修」を実施しました。対象は市の職員のうち、平成30年度に新しく課長や係長になった人と、新しく市の職員になった人です。この研修では、障害者差別解消法の内容や合理的配慮の考え方などについて学習をしました。</p> <p>次に啓発です。「障害者の手づくり作品展示会」を開催しました。障害者週間に合わせまして、障害福祉サービス事業所などで作っておられます自主製品の展示と販売を、中央図書館と市役所で行いまして、障害者の様々な姿を伝え、人権問題について理解を図りました。</p> <p>最後に講座ですけれども、「手話奉仕員養成講座」を開催しました。市民を対象にしまして、4月から12月、毎週1回、全部で34回というのを2コース実施しました。こちらは、茨木市聴力障害者協会のかたに講師になっていただきまして、手話の技術などを教えていただきました。</p> <p>「研修・啓発の取組」については以上です。</p>
会長	<p>ありがとうございます。では、最後に合理的配慮の提供にかかわる取組という項目ですね。お願いします。</p>
事務局	<p>資料は1-3です。「合理的配慮の提供等に係る主な取組について」は、大きく3つの項目があります。1つ目はイベント等への手話通訳・要約筆記者の派遣です。聴覚に障害のあるかたに対する情報保障ということで、講演会あるいはイベント、手話通訳と要約筆記を派遣した実績を示しています。手話通訳が平成30年度で157件、そのうち実施主体が市あるいは市の教育委員会が89件と、半数よりやや多くなっています。要約筆記については全体で27件、そのうち実施主体が市あるいは教育委員会であったものが9件になっています。昨年度に条例を施行したこともありまして、障害福祉課を中心に全庁的なイベントの時には、手話通訳や要約筆記を積極的に利用するようにという呼びかけをしたこともあり、増加の傾向にあると思っています。</p> <p>続いて2番についてです。「事業者の合理的配慮の提供に係る助成金」</p>

(事業者対象) ということで、昨年度、条例の施行に合わせまして、新たに作らせていただきました助成制度になります。

市内の事業者、具体的には商店、小規模商店あるいは個人事業主などを対象に、合理的配慮のための物品の購入であったり、工事の施工であったりといったところを助成するものになります。

助成件数は、たとえば事業者で、例えば物を買って工事をしたということになると2件という形でカウントをしています。24事業者で33件という実績です。細かい業種の内訳は資料に書かせていただいています。

実際の助成の内容の内訳は、工事の施工が12件、物品の購入が19件、コミュニケーションツールの作成が2件でした。

この助成の利用の促進に当たりましては、昨年度秋から、市の職員と、障害者団体のかたにもお手伝いをいただいて、市内の商店を1軒1軒回らせていただく取組をしています。

今後、さらに促進するために、従来の個別の商店へのお願いはもちろん、できれば商店会、あるいは商店街ぐるみで、できる配慮を拡大するようなお願いをしていきたいと考えていますので、今日委員としてご参加のお二人も含め、また個別にご相談もさせていただければと思っています。

続いて資料の3番目です。「窓口での配慮等」ということで、この窓口というのは市役所の窓口で、筆談ボード・集音機・老眼鏡、あとはタブレットパソコンなど、障害のあるかたへ情報を伝える助けになるような用具を設置するものです。もちろん、ここに書いてあるような新規購入以外にも、部署によってはバインダーに白い紙を挟んで、筆談できますよということで設置するなど工夫をしている課もございます。このような実績にあらわれないような配慮というものも市役所の中で進んでいるかなというふうには感じています。

あとは、封筒、市が発出する郵便に使う封筒に、どこの課から送っていますということが視覚の障害のあるかたにもわかるように、封筒に点字で課名を印刷するようなことも、一部の部署で、実施をしています。

あと最後に書いている、「朝礼で簡単な手話のレッスン」というのは、障害福祉課での取組になりまして、全庁的にはまだ行っていませんが、昨年度から地震などへの対応で一時期できなかった時期を除きまして、基本的には単語であったりとか指文字であったり、簡単な挨拶であったりということ、毎朝、朝礼で行っているというところの取組になっています。

	<p>1－3の説明については以上です。</p>
<p>会長</p>	<p>ありがとうございました。何かご質問があれば挙手をさせていただいてお願いいたします。</p>
<p>委員</p>	<p>一番初めの資料の分で、相談対応の類型の中に、差別的取り扱いをしたケースがたしか3件あったというふうに書いてありますが、どのような内容で、どのような対処をされたのでしょうか。</p>
<p>会長</p>	<p>市よりの説明は、まとめてお願いしたいと思いますので、他にご質問はありますか。</p>
<p>委員</p>	<p>同じく、その差別的取り扱いの下の合理的配慮の不提供というのがありますので、その辺りを、内容や結局どうなったのかという報告をお願いいたします。</p> <p>それからもう一つ、資料1－2の最後に、講座の手話奉仕員養成講座についての最後のところですが、結局この講座の開催を毎年やっておりますが、何人ぐらいの方が、どのぐらいのレベルまで到達して修了しているのか、そういうのを知りたいのでお願いします。</p> <p>最後に、資料1－3の2番の事業者の合理的配慮の提供に係る助成金の最後のところの、コミュニケーションツールの作成というのは、具体的には何を作成するのか教えてください。</p>
<p>会長</p>	<p>ほかにご質問はないですか。よろしいですか。</p> <p>では、何点かあったように思うのですけれども、まとめて事務局からご説明をしていただけますか。</p>
<p>事務局</p>	<p>相談事案についての対応内容ということですが、それぞれ具体的な内容を申し上げますと、個々の事案の情報となってしまいますので、この場ではなかなかお伝えは難しいのですが、次回11月の協議会の時には、具体的な内容について非公開にさせていただきまして、お伝えをさせていただこうと思っておりますので、またその時によろしくお願いいたします。</p>

会長	<p>これについては、この協議会でも1年に1回ぐらいは、どのような相談があったのかというようなことをご説明をしていただく。しかし個人情報等も関係するので、昨年度分については11月の次回の協議会でご説明をいただくということです。お二方、よろしいでしょうか。</p>
委員	<p>はい。</p>
会長	<p>それから手話通訳の養成講習会の到達点ということですか。研修について、これについてはいかがでしょうか。</p>
事務局	<p>手話奉仕員、この講座の関係でどのぐらいの実施でというようなところですけれども、まずこの実施日で4月から12月ということで、実は午前の部と午後の部の2コースで、それぞれで、週1回、全34回ということで実施をしております。</p> <p>研修のレベルですけれども、こちらは手話奉仕員の養成講座ですが、これから手話を始められるというようなかたが対象という形になっております。実際のところ、その初級講座を受けて、続いてレベルアップをされたいかたについてはステップアップ講座ということで別の講座を設けております。そのステップアップ講座を受けた上で、市の手話通訳者の試験を受けていただくというような形になっています。実際の合格率は高くありません。ですから、この手話奉仕員は、初級レベルから手話を学んでいくかたというような段階だにご理解いただければと思います。</p>
委員	<p>その奉仕員のステップアップ講座というのは、当然通訳者になりたいと思っている人も受けるわけですが、今までに、ステップアップ講座を修了した人はどのぐらいいるのでしょうか。茨木市の中で、こういう人たちがどのぐらい実際に活躍しているのか。その実態をちょっと知りたいのですが。</p>
会長	<p>いかがでしょうか。</p>
事務局	<p>済みません、今、手元に具体的な資料がありませんので、また後ほど回答させていただきたいと思います。</p>



委員	はい、結構です。
会長	これは、市役所の資格ということですから、もう市役所で人数も把握をしていらっしゃる。それをまた後日ご説明をお願いします。 そして、3番目のコミュニケーションツールの中身ですね。
事務局	コミュニケーションツールの作成は、2件となっております。2件とも中身としては同じ物だったのですが、歯科医院で、聴覚障害あるいは知的障害のあるかたに、治療内容を説明するための絵でその中身を説明したカードです。治療に必要な、「口を開けてください」とか、「うがいをしてください」などの内容を絵と簡単な言葉で示したようなボードをセットにして使っていただくというものです。専門の製作者がありまして、そこへの注文費用の助成でした。
会長	よろしいでしょうか。
委員	はい、結構です。
会長	ほかにご質問、あるいは何か感想のようなことでもありましたら。 よろしいですか。ひとこと感想です。 今日、いろいろ教えていただいて、随分いろんな取組をなされているということを改めて感じました。 助成についても去年第1回目の協議会は、なかなか申し込みがないという報告がありましたが、それぞれのお店に1軒ずつ声をかけるなど地道な努力をしていただいて、随分たくさん申請があったようですね。また、先ほどのコミュニケーションツールは、いろんなところに普及できるといいのかな、そんなことを感じました。 それから、合理的配慮の問題にかかわって、行政だけではなく市民のかたからの問題提起もあるのだというようなことも知ることができました。少しずつ、この条例の精神が、茨木市の中で広がっていていると感じました。行政のほうも、ご苦勞がいろいろあったと思いますけれども、引き続きよろしくお願ひしたいと思います。 この件については、これで終わらせていただいてよろしいでしょうか。

事務局	<p>では次へ移らせていただきます。</p> <p>次第で申しますと「その他」ということで、中身がこれだけではわかりにくいわけですが、こちらのほうも3点ほどあろうかと思えます。1番目、2番目については、まとめて事務局からご説明をお願いします。</p> <p>資料2-1-1「あっせんの流れ」をご確認ください。</p> <p>皆様からの今までのご意見を踏まえまして、文章を整えたり、様式の流れを具体的にしたほか、内容的な変更点について、1点お伝えをいたします。</p> <p>「助言」のところです。点字資料は2ページの6行目になります。</p> <p>「市長は、あっせんの適否を決めるために、協議会に助言を求めることができる」、これは以前と変わりませんが、あっせんを行うかどうかについて、裁判中や裁判で判決が出ていたり、内容が損害賠償を求めている場合には、あっせんを行わないとなっておりますが、これについては、そもそも市長があっせんを求める段階であらかじめ判断できることですので、ここからは省きました。</p> <p>あとに続く資料2-1-2の「条例施行規則」、資料2-1-3の「あっせん等に関する要領」につきましては、今の「あっせんの流れ」の内容と重なるものですので、説明は省略いたします。これらにつきましては、あっせんの開始日が8月1日ですので、8月1日付で既に施行しております。</p> <p>あと「あっせん等の要領」の様式第4号、点字資料では様式の5ページの下から3行目からになりますが、その「あっせん開始通知書」の「4 留意事項」についてです。</p> <p>前回の第4回協議会で委員から、「あっせんの手続に参加する意思がない場合には、いついつまでにお知らせください」という部分について、なるべくあっせんのテーブルについていただきたいことから、削除したほうがいいのかというご意見をいただいて、検討事項となっております。これにつきまして再度市役所内部の協議や会長との調整を行いました結果、事案に応じまして、相手方の理解や認識も異なってきますことから、その都度、必要事項を留意事項として記入するということにいたしました。検討の経過をご報告をさせていただきます。</p> <p>また、この様式とは直接関係はありませんが、相手方があっせんの手続に参加されないとしても、それまでの事務局の確認内容等をもとに、あっせん案の作成自体は、手続が進められないような意見の隔たりがあると認</p>
-----	--

<p>会長</p>	<p>めない限りはあっせんをすることが想定されますので、改めて申し添えます。</p> <p>説明は以上です。</p> <p>これにつきましては、何度もいろいろ協議をしてきているところですが、特に前回、委員からご指摘があった点について、事務局で協議していただいて、先程のような取り扱い方に変更されました。これについては委員、よろしいでしょうか。</p>
<p>委員</p>	<p>はい。留意事項については、その事案ごとに内容を検討して書くとか書かないのかも含めて協議されるということだと理解できました。一応8月から施行されているので、今から何をどう言っても仕方がないことなのかなという気はしております。ただ、何かちょっと玉虫色というか、何かよくわからない解決だなという感想も持ちます。省くのか省かないのかわからない、何というか、上手な解決の仕方をされたなど。その都度その都度その時に応じてと言われると、私たちは、その事案によって、どういう留意事項が出されているのかわからないというのがちょっと気になるところです。</p>
<p>会長</p>	<p>この件につきまして、この規則等、一度決めてしまえば、もう変わらないというようなことではないわけですね。事務局いかがでしょうか。</p>
<p>事務局</p>	<p>規則につきましては、改正の必要が生じた場合など、引き続き、軽微な変更事項も併せて行っていくこととなります。</p> <p>また、このあっせん要領の様式につきましては、参考様式という性格です。必ずしもこれでなければいけないというものでもありませんので、必要な項目が載っていれば、特にこだわるものではないという意味合いでご了承いただければと思います。</p>
<p>会長</p>	<p>多分、委員のご意見の趣旨というのは、可能な限り、このあっせんの場所で、前向きに問題が解決できるように取り扱ってほしいと、そういうことですよね。</p>
<p>委員</p>	<p>はい。</p>

会長	<p>はい、そういうご意見を重ねて伺った上で、その趣旨をふまえ、当面この形で運用していただき、また、不具合があればご報告もいただいて検討していくと、そういう形でよろしいでしょうか。</p>
委員	<p>はい。</p>
会長	<p>ではこの件については終わらせていただきたいと思いますが、ほかにご質問等ございませんでしょうか。</p> <p>一番目（１）のところについては、とりあえず一くくりですみませんが、終わらせていただきます。</p> <p>委員の方々よろしいですか。</p> <p style="text-align: center;">（はい。）</p> <p>では、（２）の「前回の議事からの報告」という部分について、事務局からお願いします。</p>
事務局	<p>前回の議事からの報告ということで、中身といたしましては、前回の会議の中で、茨木市の職員の職員対応要領に基づく相談等がどれぐらいあったのかというお尋ねがございまして、それについて前回の会議の際には数字を持ち合わせておりませんでしたので、この場でご報告をさせていただきたいと思います。</p> <p>「茨木市における障害を理由とする差別を解消するための職員対応要領」に基づく相談実績になります。</p> <p>この要領を作成いたしましたのが、差別解消法と同じ平成２８年度ですが、平成２８年度は件数が２件、続きまして平成２９年度が４件、昨年度平成３０年度につきましては１件ということになっています。</p> <p>過去３年間の合計では７件ということになります。これはあくまで、個々の職員の対応に対しまして、差別的であるとか、あるいは合理的な配慮を欠いているというようなご指摘やご相談をいただいたケースということになります。ですから、市の制度、あるいは施設そのものが、障害のある人にとって配慮が行き届いていないというようなご指摘であったりご意見・ご苦情について、そういうものももちろんいただくことはあると思うのですが、その場合は、この職員対応要領に基づく相談件数では集計されていないということになります。</p>

	<p>市の行う施策等につきましては、条例だけでなく、差別解消法によっても合理的配慮をしないということも含めて、差別というものが広く禁じられています。もちろん市としてもこれに沿った行政執行を行っているところですが、万が一、差別に当たるような事象あるいは必要な配慮がされていないというような事象がある場合には、現行では行政不服審査といったような申し立ての手続によっても解決が図られるということになっております。</p> <p>平成28年の障害者差別解消法ができる前後から、この茨木市におきましても、この職員対応要領というものを作るということも含めて、障害理解と障害者差別解消に向けた啓発を市内で行ってきておりまして、もちろん、なかなか完璧とはいかないまでも、少なくとも何らかの配慮をしよう、という意識は各職員にも徹底されつつあるというふうに感じています。</p> <p>個々の職員の対応という点につきましては、差別的というご指摘をいただく機会はさほど多くないというふうに考えています。</p> <p>今後、この結果を受けて、今後どうするのかという課題があると思います。そこにつきまして、職員の対応、配慮のレベルそのものをさらに向上させていただくということはもちろんですが、この対応要領に基づいて、いただいた相談記録を集約、共有をいたしまして、さらにそれをもとに、職員のさらなるレベルアップへ向けた研修体制に生かしていく、というようなこの要領の中で定めたこの仕組みを、さらに強化して実態的なものにしていくということが必要であるというふうに思っています。その相談の中身について、個々の職員に対してのことなのか、制度の内容や行政全体について言われているのかということが判別が難しいようなケースもありまして、受けた相談をどのように分析していくのかといったところについて、検討の余地があるというふうに感じています。</p> <p>前回の質問についてのご報告は以上になります。</p>
会長	<p>ありがとうございました。今のご説明について、さらに何かご質問あるでしょうか。</p>
委員	<p>はい。</p>
会長	<p>どうぞ。</p>

委員	<p>もともと行政の職員が、そういう差別的取扱いな対応をしてはいけないというのが前提でできている対応要領だとは思いますが、実際やはり少ないとはいえ、ないわけではないということがわかったので、例えば事業者も含めた市民に対しては、この協議会がありますし、あっせんの手続等のいろんな流れがあります。最終的には勧告とか公表まで、この条例に記載をされているんですけども、職員に対してはそういうものはないわけですね。訴えるほうも何かの手続をするには訴訟を起こさないといけないとか、そういうことがない限りは明るみに出ないということですね。もともとそういう事象があってはならないという前提ではあるものの、やはり職員だって人間です。だから研修をするということなんですけれども、でもその研修をするのはもちろん必要なことなんですけれども、どういう問題があって、どのように解決するかとか、そういうものがやはり同じように必要なのではないかなと思います。</p> <p>例えば医療機関なんかでは、医療事故が絶対あってはならないけれども、あるわけですね。あってはならないけどあるから、いろんな仕組みをつくっていますよね。一人で関わらないとか、二重三重のチェックをするであるとか、何かあったらヒヤリハット報告書みたいなものを出すとか、それを何件あったらどのような解決をするとか、そういう流れというのがあるというふうに聞いたりするんですけども、そのような、第三者的な機関も含めて、必要なのかなという気がするんですけど、そのあたりはいかがでしょうか。</p>
会長	<p>何か事務局のほうから、今ご説明いただけることありますか。ちょっと中身が大きいような気がしますので、今のようなご意見はご理解いただいていると思うのですが、具体的に何か。よろしいですか。</p> <p>今のようなご意見の趣旨を、引き続き事務局のほうで引き取っていただいて、もし具体的な方策があるようでしたら、次回にでもご報告をいただくというふうなことでよろしいでしょうか。</p> <p>多分、今ここで第三者委員会をつくりますとか、つくりませんとかっていうような、ちょっと今の時点ではお返事いただけないように思いますので、委員、よろしいですか。</p>
委員	<p>はい。一応私はここにいらっしゃる協議会の委員の皆様にもこういうことがあるんじゃないかということの認識もしていただければということも含</p>

	<p>めて、あえて意見を言わせていただきました。これは、法律に載っているからとか載っていないからとか、そういう問題ではないと正直思っています。法律ではそこまで必要ないということであっても、じゃあそういうルールを作ってはいけないということにはならないっていうふうに思うわけです。ですから、なるべくそういう事案があってはならないんだけど、もしあったときにどうするのだろうかということをやっぱり考えておかないといけないんじゃないかというふうに思っておりますので、そのあたり、前向きに行政のほうで検討していただければと思っております。以上です。</p>
会長	<p>ありがとうございます。では、次にうつります。三番目です。「各機関等からの情報提供」というところに移らせてもらってよろしいでしょうか。</p>
事務局	<p>今回、新聞記事のご提供をいただいておりますので、委員からご紹介いただけますでしょうか。</p>
委員	<p>日本聴力障害新聞に3件の差別の事例が出ていまして、そのうち1件が役所が関わっていて、あとの2件はその関係団体の対応によって、一応解決しているというものです。</p> <p>天橋立の問題は、聴力障害者の聾の人がリフトに乗ろうとしたところ、断られたと。理由は耳が聞こえないから。乗車拒否です。そんなことがあるのですね。それでこの聴力障害者新聞の編集部が、そちらのケーブルカー・リフト営業所に問い合わせしたところ、「そういう時の対応する方法を用意していなかったから、こんなことになってしまって済みません。」というようなことになった。今後配慮しますということだそうです。</p> <p>それから大阪市では、レンタカーの会社が、やはり聞こえないということを理由に、レンタカーの利用拒否をしました。その大きな理由が、常に電話に出られる状態ではないから、緊急連絡ができない。だから拒否したという。これもやはり、この新聞の編集部が対応してますけれども、会社のほうは「配慮不足で反省しています。」ということでした。</p> <p>それから3つ目が回転ずし店で、番号札を取って順番を待つのですけれども、耳が聞こえないから順番が来たら声で呼ぶのではなくて、知らせに来てほしいと身ぶりで伝えたのですが、幾ら待ってもこなかったと。店員には、「まだですか」など筆談などでは対応してもらえず、結局食わずに帰ったと。</p>

<p>会長</p>	<p>それで役所に行って相談しましたという話です。役所は合理的配慮のガイドブックをその回転すし店に送ったと。で、おわびの回答が返ってきたと。以後、電光掲示板などを設置していくということ、また筆談での対応を心がけるというようなことが回答として返ってきたという話です。</p> <p>こういうことが、まだ日常で起こってるんですね。驚きです。以上です。</p> <p>ありがとうございます。</p> <p>次は「意見交換（グループワーク）」です。これは事務局のほうで、準備していただいていますので、ご説明をお願いします。</p>
<p>事務局</p>	<p>これからグループワークを行います。その前に、事務局の職員も各グループに分かれて、そこで皆さんと意見交換をしたいと思っています。</p> <p>今回は、この8月からあっせんの申し出を受けることができ、今のところ、その申し出はありませんが、申し出があった時に、作業にスムーズに取りかかれるように、作業の流れの理解や共有を目的に、今回模擬体験として行っていただこうと思っています。</p> <p>今回の事案ですが、当日配布の資料をご覧ください。点字資料では1ページになります。今回の事案は横浜市ホームページに掲載されていたものです。</p> <p>障害者差別の相談に関する調査委員会が横浜市にあり、そこにあっせんの申し出があった事案になります。</p> <p>申し出者は聴覚障害のある人の家族です。</p> <p>申し立てられた事業者は、教育サービスを提供する事業。詳しくは書いていないので、今回は仮に塾であるとして、意見交換をしていただきたいと思います。</p> <p>内容としましては、聴覚障害の人が、補聴器を使用しているのですが、聞こえの低下などによって、先生の話の聞き取りが難しくなっています。そこで、講師のかたに、補聴器専用のマイクを使ってほしいということで使用を求めたものです。この補聴器の使用状況が問題の一つになります。その状況を言葉だけでお伝えするのは難しかったので、イラストを各テーブルにお配りさせていただきました。</p> <p>補聴器専用マイクは、ポケベルのような形のものからコードが伸びていまして、先がピンマイクになっています。それが送信マイクと言われるもので、</p>



そこでピンマイクに向かって話すと、補聴器をつけているかたに声が届いて、より聞き取りやすくなるというものです。

そのマイクの使用について、より聞き取りやすくするためには、ピンマイクを、話している人の口元から15センチくらい離れたところに付けます。そのイラストでいうと、襟元のところ、第1ボタンのところにピンマイクを付けていただくと、よりその先生の声が聞き取りやすいというものです。

申し出をした聴覚障害の人は、そういうふうにマイクを使ってほしいと言っているのですが、講師が、それを使用してくれないため、あっせんを申し出たという内容です。

申し出者の言い分としましては、その事業者からは配慮してもらっているのですが、その配慮が十分ではないというものです。その理由として4つ挙げています。1つが、そのマイクの適正な使用をしてもらわないと、聞き取りづらいということ。2つ目として、適正な使用によるマイクの使い方でない場合、会話の内容は聞こえていても、その発音をはっきりと聞き取ることが難しく、特に初めて聞くような言葉は理解が難しい。3つ目として、講師が本人に向かって話をする時間というのは限られているので、講師が、例えば黒板に向いて話をしていたり、本人から離れた場所で話をしているのを聞き取るというのはなかなか難しい。4つ目として、授業以外で個別対応をしてもらっているけれども、それだけでは講義の内容への理解を補うことは十分ではない、というのが申し出者の言い分です。

反対に事業者の言い分ですが、こちらは十分配慮をしているため、それ以上の対応をすることは難しいと言っています。実際、マイクを適正な方法で使用してくれていないという、その方法が、もう1枚のイラストのように、机の上にそのマイクを置いて使用しています。事業者は、本人を教室の最前列の席に座ってもらっていて、その机の上にマイクを置いているので、それで聞き取ることができるように対応していると言っています。講義の際にも、本人に向かって話をしていますが、聞こえづらいことによって、講義の内容を理解することが難しい場合には個別にも対応しています、と言っています。

指示通りの方法でマイクを使った場合、常に講師の襟元のところにマイクをつけることになり、その場合、他の生徒に向けて話した内容も、本人に聞こえてしまうこととなります。そのたびに本人に伝わらないようにマイクのスイッチを入れたり消したりしなくてはならず、そのことが講師にとって

	<p>過重な負担になるというものです。また、スイッチを入れたり切ったりすることをうっかり忘れてしまった場合、他の生徒の個人情報を本人に伝えてしまう恐れがあることから、講師がマイクを装着して使用することはできないとっているわけです。</p> <p>それでは、グループワークに入ります。まずA・B・Cの3つのグループに分かれていますので、各グループで、あっせん案の作成と、なぜそのようなあっせん案に至ったかという内容で話し合ってもらいます。</p> <p>委員の皆さんには、申し出者の言い分、そして事業者の言い分をもとに、いろいろな視点からご意見を出していただきたいと思っています。</p> <p>始める前に、まずはグループの中で簡単に自己紹介していただいて、その後、進行役の人を1人、発表される人を1人決めてください。その後、話し合っていただきたいと思います。</p> <p>発表については、例えば、あっせん案を適正にマイクを使用したほうが良いとした場合、なぜその案に至ったのかという理由も含めて発表をお願いします。</p> <p>皆さんの発表後に、会長から総括をいただきたいと思います。</p> <p>説明は以上です。それでは始めてください。</p> <p style="text-align: center;">(グループ討議開始)</p> <p style="text-align: center;">(グループ討議終了)</p> <p>それでは時間になりました。今回は、模擬ということですので、あっせん案としてまとまっていなくても、こういう意見が出ましたということで、お答えいただけたらと思います。</p> <p>それではAグループから発表をお願いします。</p>
委員	<p>Aグループです。座ってやらせていただきます。済みません。</p> <p>まず、少し短い時間で、まとめるのがなかなか難しかったですけれども、最初に情報がちょっとわからない点がありまして、送信マイクを適正使用したらちゃんと聞こえるのか、どうなのか。</p> <p>不適正使用なのか、かなり具合が悪いのか、加減がわからないのでちょっと判断に困ったのですが、収集できた内容からいうと、なんせ送信マイクを適正使用していたら、その周囲の30センチぐらいの声を拾って、そこから送信されて補聴器本体に入ると。ただ机に置くだけの不適正使用であれば、その机の上の集音マイクの周囲の音しか入らない。つまり雑音しか入ら</p>

	<p>ないという点が一つと、あと講師が黒板に向かって何か書いていたりすると、その時の声は拾えない。講師が歩いてしまうと、マイクから離れるので、この聴覚障害者のかたには何の役にも立たないというようなことがわかりまして、そこで、これはあっせんすべき例と考えました。</p> <p>しかもこれは、単発の講演会ではなく、どうも塾とかそんなシチュエーションだったらしくて、この人は毎回不当な扱いを受けているのではないかということでした。</p> <p>いろんな意見はたくさん出たのですけれども、その不適正使用なのであれば、例えば、事業者の言い分の1と2をやったところで、何ら解決してないということですね。それから事業者の言い分で、私たちがちょっと情状酌量できる点はないかという観点からも相談したのですけれども、多分適正使用を何度かされていて、それで問題点が出てきたのでしょうかということになりました。</p> <p>それと、事業者は個別対応も恐らくやっていて、それなりの努力はしているのだろうなということは推測したのですが、それをおいても絶対許せない点は、事業者の言い分の4番で、本人に伝えることではない時にマイクをオンオフするというのは、それは大変な作業だと思うのですけれども、その授業において、授業の場でそういうことをなぜ行うのかという、これが差別の根源ではないですかというようなことで、講師ご本人に指導すべきだと、私たちはそのようにあっせんをしていきたいと考えました。以上です。</p>
事務局	<p>それでは続きましてBグループの発表、お願いします。</p>
委員	<p>座って失礼いたします。Bグループも、たくさんいろいろな意見が出たのですけれども、少しまとまりのない発表になるかもしれません。</p> <p>まず申し出者の言い分なのですが、恐らく塾とかというシチュエーションだということ考えているのですけれども、マイクの適正な使用方法をしてほしいというのは当然のことであろうと。ただ、聴覚の部分については個人的な違いもあるので、その理由ですよね、機械の具合だとか、ご本人の状況だとか、そういうふうな部分をまず事前にしっかり把握しておくべきじゃないかというところです。</p> <p>あっせんということに関しましては、当事者同士、ご本人とご家族も含めてだと思っておりますけれども、事業者とでしっかり事実確認の場を設けてほし</p>

	<p>いと。それぞれの思いだとかを丁寧に伝え合う時間をとって、具体的に歩み寄っていく妥協点というのを見つけていくということが必要なんじゃないか。まずその歩み寄りの場面をつくるということであっせんをしていくのではないかというところでは。</p> <p>双方話し合っ、先ほどAグループからも出た、マイクのスイッチのところなんです、これ、例えばサービスとしてお金を支払ってもらってのサービスの提供ということに関したら当然のことですし、それが負担だなどというのは、少し違うのではないかという意見も出ました。</p> <p>少なくとも書面だけではなくて、当事者同士、お互いのことを理解する場の設定というところに持っていく必要があるという意見になりました。</p>
事務局	<p>ありがとうございます。それではCグループ、お願いします。</p>
委員	<p>Cグループです。一番最初にやはり引っかかったのが、事業者が言っている、マイクのスイッチを入れたり切ったりしないといけないという行為が過重な負担になるというところでは。</p> <p>そもそも本人が受ける授業で、スイッチを切っていると本人には聞こえないけども、講師が話している内容は周りの人には聞こえてるわけで、そういう状況で他の人の個人情報飛び交うというのはどんな授業なのかという点、そして個別対応をしているとおっしゃっているんですけども、授業の流れの中で理解していくということがすごく大事であったりするので、後で個別に時間を取っても、そもそも聞こえていないので、疑問点を聞き直すということもできないような授業というのはどうなのかというところ、大きく2つ引っかかりました。そういう意味で、事業者が言っている、「過重な負担」というのは、根拠にはあたらないだろうという結論から、このイラストのように、ご本人さんにとって聞こえるという状況を作ってあげるといのが一番いいのではないかとということで、あっせんとしては、やはりここの申し出のとおり、送信マイクを講師のかたが装着して話すという状況を勧めたいという方向でまとまっています。以上です。</p>
事務局	<p>ありがとうございます。</p> <p>それでは会長から総括をよろしくお願いします。</p>

会長	<p>3つのグループで出していただいたことで印象的でしたのは、1つはあっせんを出すべきかどうかを一度問いを立てて答えを出すというようなことです。もちろん、申し立てがあるわけですから、当然あっせんをするということなのですが、あえてもう一回、あっせんを私たちはやるべきかどうか、その上で当然やるべきであるという結論を出した上で、その議論を進めていただくということは、とても大事なことなのかなというふうに思いました。</p> <p>それから同じように、当事者のかたから申し立てられた事業者のかたに、いろんな思いがぶつけられるわけですがけれども、申立て内容の精査、これは非常に意地が悪いといえば意地が悪いわけですがけれども、それをきちっと押さえた上で、問題点を掴んでいくという作業が、大事だと思います。あっせんは、感情のぶつかり合いの場所ではありませんので、申し立てられかたに、この協議会の中では結論はもう出てるんだろう…ととられると、ちょっと具合が悪いわけです。そういう意味では非常に手間暇がかかるわけですがけれども、一つずつ理屈を積み上げていくという作業が必要なのかなということを感じました。</p> <p>それから、あっせんをし、そして勧告も、場合によったら公表もというふうなことになるわけですがけれども、この協議会のあっせんというのは、ただ単に円満に話が終わるということだけではなくて、障害のあるかたの置かれている状況についての学びをしていただくということが、非常に大事なのかなというふうに、そういう意味では、あっせんはわかりあうことを促すという教育的な配慮も大切にしたいと思います。話題になっていましたマイクの話なんですけれども、マイクは音を大きくするわけですが、単純に聞きたい音が大きくなるわけじゃない。雑音も含めて大きくなるというのは、周囲がよく誤解をしてしまうことなのでしょうけれども、聴覚障害のあるかたにとって、非常に不快である場合がある。それを最大限避けるというふうなことは、やはり必要ですね。だから口元から離れたところにマイクを置いているから聞こえるでしょうというふうなことをもって“配慮してます”というふうに思ってしまうようなことについて、正しく学びの場所を保障する必要があるということを感じました。</p> <p>前の時にもグループワークをしましたけれども、前の時には法律なども、横に置いてという感じでしたが、今日はそういう学びをさせていただいたかなと思います。どうもありがとうございました。</p>
----	---

事務局	<p>ありがとうございます。参考までに、横浜市の障害者差別の調査委員会が作成しました「あっせんの対応、調査委員会の考え方、結果について」の内容が記載されているものをお配りさせていただきます。</p> <p>あっせんの内容につきましては、補聴器専用マイクの使用を希望する難聴者が授業を受講する場合には、各講義内容を正確に聞き取ることにより、他の受講者と同レベルまで理解できるよう、講師の先生方には取扱い説明書などで示されている適正な使用方法により、マイクを使用することを求めるというのが、あっせん案として提出されたものです。結果としましては、他の受講者の了解を得た上で、事業者側がマイクを使用することになりましたというものでした。以上で、グループワークを終わらせていただきます。</p>
会長	<p>では次第で言いますと、最後の「連絡事項」でしょうか。お願いします。</p>
事務局	<p>追加です。先ほどいただいていた質問につきまして手話奉仕員の関係で、実際、手話通訳者になったかたがどれくらいいらっしゃるのかという問い合わせいただいた分についての回答になります。</p> <p>まず、手話奉仕員養成講座は59名受講されまして、その次の段階でステップアップ講座があるということで申し上げました。ステップアップ講座というものが、基礎講座、その中に基礎、入門、トレーニング部門ということで、三部門ございまして、実際平成30年度に受講されたかたの人数で言いますと、基礎講座27、入門28、トレーニングが19という数になっております。実際このステップアップ講座を終えまして、さらに次の段階の大阪府の研修を受けられるというようなスケジュールになっていまして、それを受けた後に、手話奉仕員、市の手話通訳者になる試験を受けられるという流れです。実際、この手話通訳者のほうですけれども、過去5年の実績では、平成26年度が2人、平成27年度2人、平成28年度2人、平成29年度3人、平成30年度は1人のかたが新たに市の手話通訳者ということで登録をいただいているという現状になります。以上です。</p>
会長	<p>ありがとうございます。迅速な対応ありがとうございました。</p> <p>では次に移らせていただいてよろしいでしょうか。</p> <p>「連絡事項」、お願いします。</p>

事務局	<p>では次回の会議のお知らせをさせていただきます。</p> <p>次回の会議は、11月18日、月曜日の午後2時から、市役所南館8階の中会議室で開催したいと考えております。</p> <p>なお、先ほど話にも出ていましたが、今回は本市の個別事例を取り扱います関係で、会議は非公開とさせていただく予定にしておりますので、よろしくお願いいたします。</p> <p>また会議の詳細が決まりましたら案内を申し上げます。よろしくお願いいたします。以上です。</p>
会長	<p>今回は非公開にさせていただきますので、よろしくお願いいたします。これで議事を終わらせていただきたいと思います。</p>