

第2回（仮称）明石市障害者差別解消条例検討会

日時：平成27年8月18日（火） 午後2時～

場所：兵庫県水産会館 第5会議室

（議事概要）

（事務局より）

市民タウンミーティング及び事業者書面ヒアリングの実施報告（資料1、資料2）

（市民タウンミーティング発題者より）

- ・発題に対して、参加者からは予測していなかった反応があり、積極的な意見を聴けた。

発題は、他人に迷惑をかけていない知的障害の方の行動が、周辺住民に不安をもたらすので説明してほしいとの要望があり説明会を開いたというものだが、外見的判断によりそこまで個人情報を出して話す必要があるのか疑問だった。しかし、住民から説明会の要望が出ること自体が大切ではないか、住民が理解したいという積極的な気持ちの表れではという意見に、新たな気づきがあった。待つだけではなく積極的にこちらからかわりを持つ重要性を感じた。

- ・見た目でわからない障害ということで、内部障害について話した。それに対し、合理的配慮が逆差別という意見が出た。小さい頃から障害理解の機会があればいいのかなと思った。

昔は避けるという付き合い方だったが、今後は接し方を含めて、啓発、交流事業を考えていくといい条例ができるのではないかと思う。

- ・何が差別に当たるのかということが明確になっていない故に問題が起こる。一般的な障害者差別解消の啓発と、個別のケースの具体的な差別の解消の同時進行の取り組みが必要。それを普遍化するような仕組み作りにもっていく。

（構成員からの意見）

- ・知的障害は、内にこもる。また外見的に誤解される。権利ばかり主張するのではなく、自分の事を自分で表現してという意見があったが、知的障害者はそれがうまくできない。行動が意味不明だったり、攻撃的だったり、また自傷してしまったりとその表現方法は色々。周囲にそういったことを理解してもらい、対応してもらえるようになるような優しい条例を望みたい。

- ・差別の解消だけではなく、民間事業者への理解の促進など、差別を生まないための仕組み作りを進めていくことが必要。障害者と接したことがない人に理解せよというのは無理。

(事務局より)

(仮称) 明石市障害者差別解消条例の方向性について説明 (資料3)

(構成員からの意見)

- ・条例に期待する事は心の問題ではない。差別、偏見の心はなくなる。不当な取り扱いに対する物理的な禁止、抑制、規制をはっきりうたってほしい。心によって行動するというが、行動によって心のありようが変わると思う。普通の人はずっと不当な取り扱いはしない。条例には、不当な事業者の公開、一定のペナルティー、また障害者への経済的な支援、相談窓口の設置をはっきり盛り込んでほしい。
- ・障害のあるお客さんへの接し方などは、知識が足りなくてわからない。条例ができた後、どう対応していくか。事業者、一般の方、障害理解をどう広めていくかが課題。
- ・この検討会自体、この課題に興味のある方や、関係者しか参加しない。差別解消条例ができて、市民一人一人に知ってもらうにはどうすべきか見えてこない。当事者以外の人たちをどのようにまきこんでいくのかを考えていく必要がある。
- ・就労支援の経験から、雇う前の体験実習を希望する。個々の障害に対する配慮の見極めを行える。時間の配慮、休憩時の個室確保等。雇用につながらなくても雇用体験の提供に協力した企業に配慮を。年金しかもらっていない人の雇用体験に、経済的配慮をお願いしたい。
- ・合理的配慮ができる企業とできない企業があるのではないかと。特例子会社は親会社の理解があるからできることがあるが、中小企業では体力的な問題がある。具体的な対策がないと解決しない。きれいごとの条例ではなく、体力のない企業に対する具体的施策を考えた方がよい。
- ・バスのバリアフリー化は進んでいるが、個々の運転士の問題がある。当社の運転士が車椅子の方に失礼な対応をするという事案があり、トラブルの

解決に、先に市に間に入ってもらって、それから相互理解を深めた。

今後、運転士の教育を市と相談しながら進めていこうとしている。

私の考えは、健常者も障害者も分け隔てなく差別なく公共交通を利用して頂く。障害を持っているからと言って特別扱いしない。バスが満員だから、健常者を降ろしてまで障害者を乗せるということはない。そういう事も含めて従業員に教育していくことが大切。

- ・地域の役員をしているが、地域にどれくらいの障害の方がいるかわからない。知ろうと思うと個人情報保護の問題にぶつかり、その結果配慮がしにくい。まずとりかかりが難しい。障害理解のための障害者の福祉大会をしても、来てほしい人には来てもらえないと思う。雇用に関しても、自己申告できない方もいる。そういう方たちをどうするかということも考えていかないといけない。
- ・以前の障害者週間のように、市で障害理解促進の行事をもっと進めてほしい。
- ・市民ができる事、事業者ができる事を分ける。市民にわかりやすく合理的配慮を伝えるための活動を神戸でしており、企業やチームにも協力してもらい、啓発の機運を高めている。サポーター育成の仕組み作り、ハートフルフェスタ(障害者の芸術活動のイベント)の開催、どういう支援が必要かというものを冊子にして市民へ配布、障害者自身がアドバイザーとして企業で話をする等。(障害種別により配慮は異なるため)相談窓口にいけばアドバイザー(登録制)がおり、必要な情報を提供するという仕組みが整うことによって、市民、事業者も合理的配慮の理解が深まる。それを広報活動、啓発活動を通じて、明石らしく進めればよいのではないか。社会福祉士、アドバイザー、市民との事業という点では明石市と協力していけるところもあると思う。
- ・法律の弱点は、事案解決の具体的解決が明記されていないところ。条例では、地域の実情に合わせて補えれば。決して対立構造ではなく、一緒に解決していけるという方向性で、条例を作っていければいいと思う。
- ・市民のコミュニケーションの悪さを感じる。日本人は忙しくなく、障害者、高齢者にとっては暮らしにくい。2050年近くになると、高齢者及び障害者が5割になるので、共生していくには、今の文化をどのように変えていくか。

障害者の特権では？という意見や、事業者も行き過ぎると雇わないのではという意見も、国の合理的配慮に関する検討でも議論になり、中小企業に過剰な負担を課すと足踏みしてしまうのでやめてほしいとなっている。

どの国でも、合理的配慮に関して、経営を圧迫するようなことをしてはいけない、過剰な負担を課さないとしている。ボランティアではない。過剰な負担でない場合は、特に大企業はきちんとやって頂くという文化である。

障害のある方にも誤解がある。合理的配慮があれば、その仕事が機能的に果たせる、こなせるという前提がある。できない人を雇うとなれば話は成立しない。今回の合理的配慮の仕組みとしては、支援があれば仕事ができるという前提で議論をしたい。なので、障害者の特権とはならないことにご理解を。

トラブルが起こる前と起きた後にどうするか。

起きた後は、双方感情的にもつれるだけ。間にたつ第三者を作る仕組みが必要。県が条例に向けた研究会で、紛争解決のための差別解消相談員制度をおくという予算制度を考えている。県と市とどうリンクさせるか

合理的配慮の具体策に関して、一市町村でどれぐらい予算がとれるのか？という問題がある。基本、市がやるべきことは技術的ノウハウの提供。雇用助成金を合理的配慮でどのぐらい使える仕組みになるのかという議論も踏まえ、市町村はどのように対応していくのか。

雇用促進法の改正の中で合理的配慮が義務化されている。(採用時に本人と支援者の参加、業務指導の担当者を置く等) その上で、条例でどう横出し、上乘せさせるか。