

障がい者差別解消支援専門部会の取組状況

吹田市障がい者差別解消支援専門部会について

根拠法

障害者差別解消法第17条

国と地方公共団体の機関は、地域における障害者差別に関する相談等について情報を共有し、障がい者差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うネットワークとして、「障がい者差別解消支援地域協議会」を組織できることとしている。

取扱事項

次の各号に掲げる事項について、関係機関等との情報共有を図り、意見交換及び連絡調整等を行う場とする。

- (1) 複数の関係機関等によって防止又は解決を図るべき紛争事例
- (2) 関係機関等が対応した相談事例
- (3) 障がい者差別に関する相談体制
- (4) 障がい者差別の解消に資する取組
- (5) 障がい特性の理解に資する研修及び啓発

前項各号に掲げるもののほか、専門部会の目的を達成するために必要な事項

- グループワーク・意見交換 （委員からの提供事例から 2 事例）

- 講義「合理的配慮」を理解する

大阪公立大学 アクセシビリティセンター特任准教授 松波 めぐみ 先生

ケース 1 飲食店での事例

- 身体障がい。車いす利用者。
- ラーメン屋か向かいのカレー屋か両店舗とも少し混雑していたため、店舗付近で考えていると、ラーメン屋の店員が店内からでてきて「こんな状態やから」「店内も狭い」からと言われ、入店意思を確かめることなく、入店を一方的に断られた。

ケース 1 飲食店での事例

委員意見【要約】

- 車いすユーザーが来店時、指差し確認で安全確保を行うといった取組をしている企業もある。企業側に研修の場を求める等、店側の環境整備に行政が手助けできれば良いと感じた。

アドバイザー意見【要約】

- 店の構造がどうなっているか等の情報を踏まえて来店する店を選ぶのは、当事者である。店側は面倒なことが起きそうだからと、あらかじめ諦めさせるような態度は、直接的に来店することを断っていない場合でも差別的である。
- 来店意思を確認せず当事者の来店を拒否している点に問題があると考え。差別解消法の合理的配慮に関する規定では「障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、」との文言がある。このことから、合理的配慮の場面としても、当事者からの「意思の表明」がきっかけと捉えられるが、今回の事例では、当事者からの意思の表明どころか、店側が来店意思すら確認することなく、ただ一方的に理由をつけて来店を拒否している。店側の対応は、より問題があるのではないかと考える。

ケース 2 視覚障がい者の社会福祉士資格取得にかかる事例

- 視覚障がい
- A氏は社会福祉士資格取得を志し、専門学校Xに相談した。
- 資格取得に際しては、実習先2か所を選定する必要があったが「受け入れてくれる事業所がなかった」との連絡が入ったため、A氏は自ら、Q事業所（視覚障がいに特化した通所事業所）へ依頼。正式にXから実習受け入れの依頼をしてもらい、実習先1か所が確定した。しかし、結局は入学時までに残り一か所の実習受け入れ先がみつからなかった。
- A氏は、他の専門学校Zに問い合わせたが「実習の受け入れ先はない」とのことだった。Zは当初から「自校教材もテキストデータ化は出来ない」と対応した。
- 結果、A氏は資格取得を見合わせる判断をした。

ケース 2 視覚障がい者の社会福祉士資格取得にかかる事例

委員意見【要約】

- 社会福祉士を養成する学校でさえ、配慮に欠ける状況であることから、障害者差別解消法の周知や対応が難しいと感じられる。
- 行政機関や事業者だけの認識の必要性に留まらず、当事者もこのような現状があり、難しい課題であることを認識していく必要がある。

アドバイザー意見【要約】

- 結果的に当事者は資格が取得できず、社会福祉士として働くという職業を選択するという憲法上の権利が制限されている状況であり、学ぶ権利、資格を取得しようとしているのに社会的障壁があるために断念させられることは本来あってはならないこと。
- 事業者は自分たちだけでなんとかしようとせず、行政や情報を持っている機関と協力しながら実習受け入れ先を探すべきである。視覚障がいであるために「何もできない」と偏見を持っている方もいると思う。実際に視覚障がいがあっても医師として働いている人、弁護士として働いている人等、様々な専門職がいるという実例を出して理解を促しながら実習先を調整する必要があると考える。
- 資格取得の制度として実習が必要なのであれば、どこの団体がどのように実習先を確保していくのか、という大きな観点から考え、受講できる環境を整えていく必要がある。

合理的配慮とは？

- ・障がいのある人が、社会のバリアが原因で、困ること（＝他の人と同じように参加できないこと）があった時、
「**こうしてほしい**」と**意思を表明**することをきっかけとして、
お互い対話をしながら、**社会環境の側を変更・調整する**（必要な手立てをとる）こと。
- ・あくまでも「**平等**」のために行うこと。
「特別扱い」ではない。何もしなければ不平等のまま。

「合理的配慮」よくある誤解

- ・「どこまでやったらいいんですか？」
- ・「障がいのある人に言われたことは、全部やらないといけないんですか？」
- ・配慮＝思いやり？！（権利の視点が欠如）

※reasonable **accommodation**の元の意味は「正当な理由のある**調整**」

合理的配慮とは？

- ・一方的に「思いやってあげる」のではなく、また、「障がいのある人が求めたことを、全部しなければならない」わけでもない。

対話しながら、妥協点をさぐる。

- ・「過度な負担」はどこから？

⇒少なくとも、複数の方面から検討せずに「無理」と決めつけてはならない。どうしても難しいとわかれば、説明すればよい。

障がいをどの視点でとらえるか

医学モデル



障がいや不利益・困難の原因は目が見えない、足が動かせないなどの
個人の心身機能が原因
であるという考え方。

社会モデル



障がいや不利益・困難の原因は障がいのない人を前提に作られた
社会の作りや仕組みに原因
があるという考え方。

心づかい・思いやり → 社会を変える視点（社会モデルの考え方）



“心づかい・思いやりを越えて、社会モデルを実践する”地域づくり

吹田市障がい者差別解消支援専門部会の課題と検討事項

現状の課題

- 障がいの理解促進に係る情報発信の手法が集約できていない
- 本市における不当な差別的取扱い、合理的配慮、環境調整の状況把握が十分できていない
- 事業者の参画はこれから
- 行政主導の会議運営のため、委員による自由な情報発信や主体的な参加を見込みにくい



今後の検討事項

- 障がい理解の普及啓発に向けた取組や合理的配慮等に関連した各種会議や取組内容を共有できるしくみづくり（例：メール配信等）
- 差別相談事例の検討・共有を継続し、情報を蓄積する
- 多様な分野の事業者参画が見込めるよう、会議出席が過度な負担にならないようなしくみづくり（例：継続参加が難しい場合はオブザーバーとしての参加を要請する等）
- 会議運営に際して委員から意見聴取しやすい体制づくり