

会 議 録

1 会議名

第2回上越市障害者差別解消支援地域協議会

2 議題（公開・非公開の別）

(1) 平成29年度の取組状況について（報告）（公開）

① 上越市障害者福祉計画の改定について

② 障害者差別解消に向けた取組について

(2) 平成30年度の取組について（公開）

① 障害者差別解消に向けた取組について

(3) 相談事例に関する情報提供・意見交換（公開）

3 開催日時

平成30年3月15日（木） 午前10時から

4 開催場所

上越文化会館 4階 中会議室

5 傍聴人の数

0人

6 非公開の理由

なし

7 出席した者（傍聴人を除く。）氏名（敬称略）

・委員：大島 利津子、河合 康、小出 薫、西山 工三、松原 義一、
丸山 ひろみ、宮越 亮、柳 吉栄、山本 条太郎、吉原 富男、
渡辺 晶恵、横山 新太郎、

・事務局：福祉課 小林副課長、藤井係長、大島主任

8 発言の内容

（小林副課長） ただいまより、上越市障害者差別解消支援地域協議会の第二回会議を開催します。

皆様には、ご多用の中、ご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。私は、この会の進行を務めます、上越市福祉課副課長の小林と申します。よろしくお願いたします。

本日の会議は、概ね1時間半程度を予定しております。なお、会議

終了後に、小出副会長から委員の皆様へ情報提供させていただきたいとお申し出がありましたので、引き続きご参加いただければと存じます。

それでは次に、次第の2 議事に移ります。

まず、本日の会議につきましては、当協議会委員15名のうち、12名にご参加いただいております。協議会設置要綱第5条第2項に規定する会議開催の要件を満たしていることをご報告いたします。

ここからは、上越市障害者差別解消支援地域協議会設置要綱第5条の規定により、会長に議事を進行していただきます。河合会長、よろしくお願いいたします。

(河合会長) それでは、私のほうで議事を進めさせていただきます。まず、「平成29年度の取組状況について(報告) ①上越市障害者福祉計画の改定について」事務局から説明をお願いします。

(藤井係長) 福祉課福祉第一係の藤井と申します。「上越市障害者福祉計画の改定について」は、私からご説明申し上げます。

(別紙1により説明)

(河合会長) ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明について、ご意見、ご質問などがありましたら、挙手のうえ、ご発言をいただきたいと思います。いかがでしょうか。

(柳委員) 資料1の「P5 障害者の概況」について、ハローワークで求職活動をしている半数が精神障害者である中で、「図表2-2」についてですが、労働力人口といわれる18歳～64歳の障害別の障害者手帳所持人数を教えてください。

(藤井係長) 18～64歳の障害別の障害者手帳所持者数ですが、平成29年度の数値であります。身体障害の方は約7,600人のうち約1,600人で20%強、

知的障害の方は約 1,600 人のうち約 1,100 人で約 70%、精神障害の方は約 1,700 人のうち約 1,200 人で 70%強という状況となっております。今程申し上げた中で、他の障害と重複している場合もありますので、若干の数値の誤差はございますがこのような状況となっております。

(河合会長) それでは、障害者福祉計画を踏まえ、差別解消に向けた取組を進められるとのことですので、ご承知おきくださるようお願いいたします。

続いて、「(1)の② 障害者差別解消に向けた取組について」事務局から説明をお願いします。

(小林副課長) ご説明いたします。

(別紙 2、別紙 3 により説明)

(河合会長) ありがとうございます。ただいまの事務局の説明について、ご意見、ご質問などがありましたら、挙手のうえ、ご発言をいただきたいと思えます。いかがでしょうか。

(小出副会長) 差別解消法の研修会を 2つの区で実施されたとのことですが、実施につきまして、きっかけはどのようなところでしょうか。

(小林副課長) 民生委員や市議から障害福祉制度について説明いただきたいとの依頼があったことから、併せて差別解消法の説明をさせていただきました。

(横山委員) 来年度は、依頼があることを待っているだけでなく、市から情報提供等させていただきたいと思っております。

(小出副会長) 民生委員がそれぞれの地域の方と密着していく環境を作る良い機会であると思われましたので質問させていただきました。

(吉原委員) 今後、町内会等への取組は検討していただけるのでしょうか。

(横山委員) 各町内会を回って障害者差別解消法の取組について説明させていただくのは難しいところがあると思っておりますが、今回の障害者福祉計画などの策定に当たっては、13区と合併前上越市の3地区で、当計画などについてご説明させていただいた中で、取組の一つとして障害者差別解消法について説明させていただいております。

来年度については、地域福祉計画の策定を計画しておりまして、福祉分野の上位計画として、障害福祉、高齢者福祉、健康福祉等の全ての福祉分野についての計画を策定しようということでもあります。それについても、各地域に説明させていただくことになると思いますので、その場面においても、障害者差別解消法の取組について説明させていただき、周知していきたいと考えております。

先ほど小出副会長からお話いただきましたように、地域の活動において、民生委員が重要な役割を果たしていただくこととなりますので、その点について重要な部分であると市も認識しており、また、積極的に関わっていききたいと考えております。

来年度、農業の就労という切口での取組であります。農福連携モデル事業ということで、障害のある方、特に在宅の障害のある方から農業を経験していただくという取組を、地域及び福祉事業所と連携したモデル事業として取り組みたいですと考えております。障害のある方が地域へ出ていただく取組であります。この取組は、地域の方に障害のある方を知っていただくというような意味合いであったり、障害のある方が農業を通して今後の就労に興味を持っていただくきっかけになればというモデル事業でございまして、このようなところから障害サービスの取組の一環として行っていききたいと考えているところであります。

(吉原委員) 全町内会を回って説明するのは難しいと思いますが、周知の方法として、障害者差別解消法が施行されたときに、各世帯や事業所等にパンフレットの配布等をした経緯はありましたか。

(小林副課長) まだ障害のある方を対象にしか取り組んでいないところで、障害福祉ハンドブックで障害者差別解消法について、周知させていただいております。

が、市民の方には公演会を通じてご理解いただこうという動きであります。

(吉原委員) 全町内会で説明するのは難しいと思いますが、現実的に周知できる方法を検討していくことが重要だと思いますが、その辺りはどうでしょうか。

(横山委員) 今回の障害者福祉計画において、障害者差別解消法の市民の方への周知が大きな目標となっております、その手段は吉原委員がおっしゃいました様々な手段があると思いますが、その辺りにつきまして研究していきたいと思います。

(吉原委員) 意見として発言させていただきました。

(河合会長) 先ほどの話に関連して、町内会の回覧板で差別解消法のパンフレットを載せて、市民の方に見ていただくのはいかがでしょうか。

(横山委員) 可能であると思います。町内会の了承を得て回覧となるとは思います、十分可能であると思います。周知の方法については、市の方で議論させていただきたいと思います。

(河合会長) それでは、ご意見を踏まえ、事業を実施してくださるようお願いいたします。次の議題に移ります。

次に、「(2)平成30年度の取組について ①障害者差別解消に向けた取組について」事務局から説明をお願いします。

(藤井係長) ご説明いたします。

(別紙4により説明)

(河合会長) ありがとうございました。

ただいまの事務局の説明について、ご意見・ご質問などがありましたら、挙手のうえ、ご発言をいただきたいと思います。いかがでしょうか。

(丸山委員) イベントの企画について異論はありませんが、障害者差別解消の取組がイベントのみということはないと思いますが、合理的配慮が求められる事業所や教育現場の職員の意識が低いということが挙げられますので、研修会をする等の来年度の具体的な取組についてご提案いただきたいと思います。

(小林副課長) 民生委員の研修について、障害福祉の研修会がありますので、そこで研修を行うことで進めております。学校現場というところでは、教育委員会と協議させていただき、障害者差別解消についてお話しさせていただく機会があればさせていただきたいと思っておりますし、障害者福祉団体については、総会等を利用して障害福祉制度及び障害者差別解消について周知していきたいと考えております。現在はこのような段階であります。

(横山委員) 具体的なことを申し上げることはできませんが、今回の障害者差別解消法については、事業所が大きな役割を担う機関になっておりまして、事業所へどのように周知していくのかというところが今後の大きなテーマとなっております。事業所を回るというような約束はできませんが、ご配慮いただいた事業所もあり、そのようなところをきっかけに毎年何カ所か事業所を回っていくような取組を進めていけたらと考えております。

(丸山委員) 平成29年度の取組の中で市の職員への研修会が行われたことや相談事業所に対して説明がなされたことについては、存じているところですが、その辺りについて、相談事業所だけでなく、障害福祉サービス事業所等にも対象を拡大していただきたいと思います。相談を受けるのは相談支援事業所や障害福祉サービス事業所といったところであるので、そういったところにも窓口となることを依頼する等、事業所職員や学校職員等にも障害者差別解消法を学ぶ機会を作っていただきたいと思います。強く思っております。

(河合会長) 別紙2の平成29年度の取組状況から平成30年度の取組について計画性が乏しいのではないかと感じました。

(横山委員) 本来、別紙2のように平成30年の取組みの計画を示すことができれば、最良でありましたが、なかなかそこまでの段階にいけないと申し訳なく思っておりますが、本日、この場でご意見を頂戴しまして、一度整理させていただいてから、皆様に返答させていただければと思っておりますので、引き続きご意見お願いいたします。

(小出副会長) どのような手法で周知していくかというところで、テレビ番組等で番組の最後に告知をするというようなかたちで、わざわざ集まっていたく場を設けるより、すでにある研修会等の1コマをお借りして30分程度説明させていただくようなかたちで行うほうが、聞いていただく側にとっては、受け入れやすいのではないかと思います。

高齢者福祉の分野でも、認知症予防キャラバンや成年後見キャラバンでも地域で行っていただいていることがあると思います。

障害者差別解消の法律の部分について、お話を伺えたらと思っておりますので、そういった場を作っていただけたらと思っております。

続いて、公演会についてですが、企画自体は良いと思いますが、もし可能でしたら、各町内会にご案内を出していただければ、そこからつながりが出て、来ていただける方もいるのではないかと感じましたのと、それから、差別を受けた当事者の方がいらっしゃれば、その方のお話を聞いていただくようなものもあっていいのではないかと感じ、また、イベントとして参加しやすい演出と共に、障害者差別の本質的なところを伝えるようなこともあっていいのではと感じました。

(宮越委員) 差別を受けている当事者にとってみると、差別を受けていること自体が分からなかったりしますので、合理的配慮という言葉について、それがどういった意味であるのかを分かりやすく伝え、本人の意思表示がしやすい環境を作っていく必要があると思っております。障害と言ってもその範囲は広く、2障害ありますので、どこにフォーカスしていくのかということは難しいところですが、法の趣旨等が分かりやすく本人たちに伝わって、権利意識が芽生える取組をしていくこと、それは大変なことだと思います。

ので、地道にそういった取組をする中で、本人たちが「こんな差別、こういう差別を受けていたんだ」と発信できて、それを丁寧に集約していく作業が必要なのではないかと思っております。現在、相談支援センターを設立して、それは良いことだと思いますし、そういった地道な拾い上げの作業を行っていかねばならないと思っております。また、それを協議会の中で紹介していただいたりしてもよいのではないかと思っております。今すぐにというわけではなく、取組の方向性としてそういったところは必要ではないかと思っております。

今回の「鼓童」と「瑞宝太鼓」の公演会について、とても楽しみな気がしていますが、太鼓に関連して、「タケオ」というダウン症の方なのですが、「ニイタケ タケオさん」という凄いパフォーマーです。ドラムやピアノ等の様々な楽器を演奏し、おそらくプロの方であると思いますが、そういった方とジョイントすると、このイベントの趣旨に合ったものになると思います。実現するかどうかというところは別として、YouTubeで見れますので、参考としていただければと思います。

(横山委員) 障害者差別解消の問題は、市民への周知といったところと実際の差別事案に対して、どうしていくのかというところと二つあると思っております。周知については、公演会や先程意見のあった地域への広がりというところも考えていかななくてはならないと思っておりますし、具体的な内容についても、徐々に掘り下げていきたいと思っております。公演会については、昨年に引き続き今年も行いますが、これで終わりではなく、市としては、できれば継続して行っていきたいと思っております。例えば、習字の方や先程紹介いただいた方であったり、障害をお持ちでもこれだけできるというところを皆さんに紹介させていただきながら、障害者差別解消に取り組んでいきたいと思っております。

(西山委員) 特に障害の問題については、非常に表に出にくいことであると思っております。福祉課や市の中だけで周知を行っただけでは、その波及効果というのは少ないのではないかと思いますし、そういったところでは、協力者をいかに増やしていくかということが大事なのではないかと思っております。

人権擁護委員でも上越市と妙高市と合わせて40人程の人権擁護委員もおりますし、月に1回の相談会等も行っております。その中で、障害を持っていることについての相談も何件かできてきているように思いますので、窓口を持っている人達に対して適切な資料のようなものをいただくようなこと、パンフレットのような一枚ものではなく、それなりのものを資料として、相談窓口や事業者等に配布することも理解者を増やすことになるのではないかと考えております。

企業の中で障害者の雇用が大きな課題となっていますが、必ずしもそれが進んでいるとは思えません。実際に障害を持っている人たちが、作業所等で一生懸命働いていただいても、賃金的なものでなかなか自立に結びついていかないということがございます。そういった意味で、企業に対するしっかりとした働きかけ、これは障害者雇用というところも含めて進めていくということ。そして、賃金の格差。これはとても大きな問題だと思いますので、そういったところについて、民生委員等に賃金の格差は大きな問題だというようなことを課題として投げ掛けて、民生委員は上越市だけでも相当な数があるので、障害のある方も社会の一員であるというような働きかけを積極的にしていければ良いのではないかと考えています。最近では障害者を雇用する場というのはできてきているのですが、なかなか障害者が思うように自立してくことに結びついていかない面もあるかと思しますので、この問題は非常に難しい問題であると思いますが、地道にできる限り協力者を増やしていくような働きかけを是非考えていただければと考えております。

(横山委員) 今程いただいたご意見について、私共とは違う面での支援組織への周知は非常に大事だと思いますし、周知するだけではなく、お互いに連携していければというところもありますので、その辺りはしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

それから、障害のある方の就労あるいは賃金向上については、私共としても非常に重要なテーマとしておりまして、農福連携モデル事業を来年度に取り組むのですが、これも就労の賃金向上を大きな目標としております。今回の瑞宝太鼓についても、この方たちの障害は知的障害だそうですが、

就労支援事業の一環として瑞宝太鼓に取り組んでおられるということで、賃金は非常に高い賃金を得られているということでございまして、そういった取組が広がっていくことが大事なのではと思っております。

本日、ハローワーク様もお出でですが、来年から精神障害の関係の雇用率が上がりますけども、今度は50人以上の事業所でなく、もう少し低い事業所も対象となってくるのではないかと予想しているのですが、雇用率だけ見ると上越管内は目標を達成しているのでは思っているのですが、もし、何か見解等ありましたら教えていただきたいと思いますと思いますがよろしいでしょうか。

(柳委員) 昨年の6月時点の雇用率が2.3%で、初めて2%を超えたということで、この地域の障害者の雇用が非常に進んでいるというところではありますが、雇用義務のある148社のうち48社が達成できていないという中で、そういったところに理解いただいて、障害者の雇用を進めていただきたいと思いますという状況であります。4月から2.2%ということになると、50人から45.5人以上の企業が雇用義務を負うということになりますので、だいたい今は148社だったのですが、もしかしたら、30社か40社ほど増えるかと思いますが、それまで雇用義務のなかった企業にどう理解していただくかということが、4月からの課題であると認識しているところでもあります。一方で、精神障害者のカウント方法が特例的に変わるということで、通常20～30時間の労働の方を1人雇用しても0.5カウントであるのですが、精神障害者の方で雇い入れしてから3年以内あるいは精神障害者手帳を取得してから3年以内の方は、3年間は1人雇用すれば0.5でなくて1人としてカウントできるようになるというところで、精神障害者の雇用の特例をアピールしながら進めていきたいと考えております。

(河合会長) それでは、ご意見を踏まえ、事業を実施してくださるようお願いいたします。次の議題に移ります。次に、「(3) 相談事例に関する情報提供・意見交換について」事務局から説明をお願いします。

(藤井係長) 説明いたします。「別紙5」をご覧ください。「相談事例に関する情報提供・意見交換」につきましては、事務局から資料のご説明をさせていただいたのち、資料の右端に記載しております「協議の視点」を中心に、委員の皆様からご意見やご感想をいただき、フリーディスカッションのかたちをとらせていただきたいと思います。

当会議としての統一見解や、結論を得ることにこだわるのではなく、委員の皆様それぞれのお立場からご意見をいただき、議論を深め、今後の相談事例の対応等にかかしてまいりたいと考えております。それでは、資料についてご説明します。

(別紙5により説明)

(河合会長) ありがとうございます。

今ほど、3件の相談事例についてご説明いただきましたが、フリーディスカッションのかたちということですので、1件ずつ、自由にご意見を伺いたいと思います。まず1件目「パソコン講座の受講者募集」に関する案件について、資料にあるとおり、「主催者の対応」と「事務局の対応」について、ご意見をいただきたいと思います。挙手のうえ、ご発言をいただきたいと思います。いかがでしょうか。

(小出副会長) もう少し詳しく教えていただきたいと思います。講座の対象となっていた障害のある方というのは、どのような方であったのかということと、対象として受講を希望されている方に補助手段を提供されていたのかというのはどのような状況であったのでしょうか。

(藤井係長) 対象とされていたのは身体と精神の方でありました。補助手段については、おそらく無かったのではないかと思います。把握できてなく申し訳ございません。

(小出副会長) パソコンの講座はどちらの機関が開催したのでしょうか。

(横山委員) 行政機関です。

(吉原委員) 結果的には手話通訳が付いたということですか。付けられるということですか。

(横山委員) これについては、手話通訳が講座の期間中付いていなければならないので、場合によっては1人では難しいだろうということで、対応ができるほど上越市に手話通訳者がいないので難しいということと、行政機関においてもその予算を確保できていないので、直ちにその対応は難しいというのが現状です。平成30年度において、市内の手話通訳者の確保という点で、様々な予算面でも行っているのですが、まず、手話通訳者を増やさないことには、このご要望に応えることは難しいだろうと思っております。あとは、実施機関での予算面ということになってくるのですが、その二つをなんとかクリアして、今後、進めていく必要があるというお話しを相談者の方にはさせていただいたのですが、現状としてはなかなか対応が難しいところではあります。

(松原委員) 主催者の対応についてということですが、それ以前に考えなければならぬと思うことが、差別のほかに区別というものがあると私は思うのですが、例えば、(講座の対象者に)身体、精神があって知的がないというのは、差別ではなく、やはり区別だと思います。ここにあるように、パソコンの講座の実施の目的というのは、求職者訓練という中で、なるべく講座を受けたらすぐに就職に結び付けたいと趣旨があると思いますし、そうなった場合に、知的である方とか、ろうである方とかといった人たちは、差別ではないですが、講座の趣旨から、時間的なことや場所的な配慮からすると区別せざるをえない、そういった環境が必要なのではないかと思えます。例えば、知的が対象にないからすぐに差別であるとかではなく、やはり我々当事者自身もその辺りを考えなくてはならないと思えますし、例えば、ここに手話通訳者をつけて講座を行ったとした場合に、おそらく講座の時間は倍以上かかると思います。例えば、10時~12時の予定であるものが、少なくとも10時~16時や17時になると思いますが、では、そのほかの参加した人たち50名のうち49名の人たちは、その時間が延びることについての合理的配慮というのは、それは我慢しろということな

のかというように、その辺りについても考えていかないと全てが合理的配慮を感情的に捉えて、話をして、それをすべて解決していかねばならないとなると、今回この書き換えた例ですが、当初配られたものと違うものになったのは、対象者が身体、精神というのがあるが故に削除され、当日配られたと思うのですが、私からすると、最初の趣旨が、今日配られたことによって差別的取扱いがなされる可能性があるという認識をしてしまう、事実と異なる部分が出てくると思います。先程からの事業所等への働きかけもあると思いますが、内部の者も、何が差別で何が区別でどういった取扱いがいけないのかというところを、当事者として知っていないと、第三者的な立場の人は言いにくいというのがあって、我々だから言えるのかもしれないのですが、やはりそういった部分を考えていかないと変な方向での差別の理解となってくるのではないかと、私は非常に懸念しているところで、私はこれが差別的取扱いのある案件ではなく、合理的なことであって、逆に対応が違うのではないかと思いますし、相談いただいた方に理解を求めることがあってもいいのではないかと感じました。

(宮越委員) 松原さんのお話しもごもっともなところでわからないところではないですが、これはまた小出先生にもお聞きしたいところなのですが、障害者の権利条約では、障害に基づく差別というところで定義をしていて、障害を理由とするというような言い方ではないですが、障害に基づくあらゆる区別、排除または制限、これは障害に基づく差別というようにしていついで、先程おっしゃった区別の意味合いが権利条約の中でどのように理解したらいいのか私は分からないのですが、区別をも差別だと権利条約は言っているのですが、それは非常に難しいところだと思います。手話通訳者は付きませんというのは権利条約の趣旨からするとこれは差別だろうと思います。権利条約は参加を妨げる目的や効果を有するものも差別であると言っていると私は思っているのですが、やはりこれはだめだろうと私は思います。それから、過重な負担といいますか、予算的なところや人員的なところの過重な負担というところにあたって、合理的配慮の不提供にはならないと思ったりもするのですが、ただ申込者において手話通訳者を確保することが必要であるということの説明するということですが、これ

も逆の立場からすると、陪審員の野沢さんがおっしゃっていたことで、罪人が聴覚障害者のところへ出向いて行ったときに、「自分が手話通訳者を連れていくのですか。」と、自分にとって手話通訳者がいないと会場にすることができないですから、これは主催者側が用意するのが配慮ではないでしょうかというところのお話しであったと記憶しているのですが、つまりこの主催者は申込者において手話通訳者を確保する必要があることで、その裏には、今の段階だと過重な負担に当たるからそういった言い方であったのだらうと思いますが、考え方の問題からすると配慮が必要なのではないかと私は思いました。

(松原委員) では、目の見えない方が来た時にはどうするのかとか、身体であれば、両手が使えない方でも口で打っている方もおられるのですが、そういう訓練を私はしたいと来られた時に今後すべてに対応していくのかというところで、様々なケースが出てくると思うのですが、今回、主催した側はそこまで考えていなかったと思うのですが、ただそこまでを考えていけない状態ということになると、これは公的機関だから無理してでもやると思いますが、これが民間企業に近づいてくるとそういった機関がやるということになると最終的にどうなるかというところ「こんな面倒なこと障害者相手にやるのやめよう」と。そうすると先程言ったことにおける共生社会ということにも、共生社会は心のバリアフリーというのですが、大きなところで心のバリアフリーに問題が出てくる。やはりその辺りを考えていかないと、私が心配しているのは、面倒な障害者と関わるのはやめようという意識を私としては無くしていきたいという気持ちがあります。それから我々自身も先程の除雪のロータリーでも、当事者が除雪していて、そういう実績があつてお願いするということであれば、周りも理解すると思うのですが、例えば、その路線を利用しない人が、そういった指摘をしたとする場合に、どうなのかというところもあると思います。参加したいという意思表示があれば、ろうの方も人数になるのであれば、こういった研修会もやればよいと思いますし、また、特殊な配慮があるのであれば、その人たちの募集希望があるのであればやれると思うので、やはり全員の中で自分1人を50人のうち49人はどうなのかと我慢がいいのかということ

も、やはり我々サイドが考えていかなといけないのではという気持ちではあります。

(宮越委員) 合理的配慮というのは、あくまでも個別の用語で、社会的な障壁が自分にとって困るから、これを何とかして欲しいという非常に個別的な要望にどう応えるかという仕組みになっているのですが、そこは過重な負担であったり、周りに対する影響とか、その辺りを勘案して合理形成されていくプロセスが私は大事だと思っています。しかし、発出する仕方が個別的、特定のであるというところの理解は同じだと思っています。事例として、視覚障害者が膨大な資料を読んでもくださいということで、これは過重な負担であるということで差別には当たらず、合理的配慮の不提供にはならないという事例を見たのですが、そういうこともありますし、「特別扱いはできません。」あるいは「前例がありません。」という言い方というのと「だめです。」というのが厚労省の事例の冊子の中の最後に書いてあったのですが、どう構えていくのか、どう見ていくのかというところの見方の問題もすごく大事なのではないかと思います。

(丸山委員) 松原さんの意見も宮越さんの意見もそれぞれもっともだと思えますし、難しいと思いますが、その一つの講座ですべての人の満足にいくようなものをするというのは行政がやろうと民間がやろうと無理だと思います。問題は個別の事案に沿ってというところだと思うので、今回のこの事案で、ろうあの方が申込んで受けられなかったのかどうかというところだと思いますが、お聞きしたところでは、ろうあの方が申込みをされたわけではないというところで、「手話通訳者は付きません」と書いてしまったところは良くなかったと思いますが、ろうあの方が申込まれたときに、今回の講座ではこのような配慮しかなかなかできないけれども講座を受けたいという希望があれば、例えば、別立てでやりますとかそういった相談がなされれば、別に差別とは思わないので、やはり全体で話していると話が薄まってしまうので、個別性であると思えますし、「手話通訳者は付きません」と書かれてしまったことは、アウトだなと思うので、それは差別的にとられてしまうと思うので、そうではなく、講座の趣旨が書かれていて、その能

力、例えば、就職を目的としたパソコン講座なのか、初級のパソコン講座なのか、色々あると思いますが、その趣旨が書かれていて、それに対して受けたと思ったときに、受けれるかどうかという議論をしなければならないと思いますので、ろうあの方であろうと目の見えない方であろうと色々な障害をお持ちの方がその講座を受けようと来られたときに、どれだけ配慮してあげられるのか。この方の場合だと手話通訳者を付けることができればそれでいいですし、上越市は手話通訳者が少ないので、その人だけに何日も無理ですということであれば、別のかたちで、そういう人を何人か集めて別の機会を作ろうとかこういうことができるといいのではないかと思いますので、この事案だけで一概に良いとか悪いとか言えないと思いました。

(河合会長) いろいろと難しい問題で、ここで適切だとか判断を下すというようなことではなく、理論と視点ということであったと思いますし、他の事案と共通するような視点もあるかと思いますので、次の事案に移らせていただきます。

(河合会長) それでは、次の案件に進みます。

(小出副会長) バス会社の方でもととのバス停の位置を選んでいった理由はどうか。改札口に近いかででしょうか。

(藤井係長) 直接お聞きした訳ではありませんが、私は以前路線バスの業務に携わったことがあります。おそらくですが、バスは大きいので止めるに邪魔にならないとか、安全であるとか、そういったところの視点で停留所を置かれているものと思います。ただそのところが雪が溜まってしまう場所であるかと思われます。

(小出副会長) バス停の位置を所定の期間に移動させたことで、バスを止めるのに不都合があったとか、他の車が通るのに支障が出たとか、そういったことはあったのでしょうか。

(藤井係長) 私は情景を想像できますので、推測でしかないのですが、交通の支障になるようなことはないと思いますが、高田駅のロータリーをイメージしていただくと、駅の方に向かって入っていくと時計回りに回っていくと思いますが、ちょうど10時、11時のあたりの位置にバス停がございます。それを、7時、8時あたりの位置で止まると、ちょうどラーメン屋さんのあたりで止まるというかたちですので、車が通れないということはないのですが、元の位置よりは邪魔に感じられるのかなと思います。

(西山委員) この場合には、雪の状況等もありますので、一概にこれが良い、これが悪い、ということではなくて、障害を持っている方も利用しますから、その辺りの配慮を日常的にバス会社をお願いするというようなかたちで、雪の降り方によっては、どこに止めても厳しい状況になることは考えられるので、その辺はやはりバス会社のそういう意味の意識を高めていただくような協力の仕方をお願いするというようなことが良いのではないかと思います。

具体的な場所とかではなくて、障害者の方も利用したりするので、その辺の配慮を是非考えていくようにしてもらいたいというようなことぐらいしかないので、あまり具体的なことでどうのこうの言うとなんか難しくなってしまうし、当然に臨機応変ということもあると思います。

(宮越委員) これは好事例でバス会社がよく対応してくれたなと思っているのですが、おっしゃるように、毎日通所していて気象も毎日違うわけですから、機械的に毎回ここですと降ろされても困りますから、そこはまた話し合いで、大雪になった場合とかは臨機応変に場所を変えていただくとか、この方が路線バスを利用する時間がおそらく決まっているので、運転手さんに降車場についてはできるだけ安全なところに止めてくださいとか、どこにどういう合理形成が必要かは分かりませんが、駅の人との話し合いとかも必要なのかもしれませんが、そのようなことができれば良いかなと思いました。

(河合会長) このような良い事例を合理的配慮としてこのような事例がありますとい

うことで、良い事例を蓄積していきながら啓発していけるといいのではないかと思います。

(横山委員) この事例はバス会社の了解を得てなのですが、こんな配慮をしていただきましたということで市民の方に紹介させていただければ、バス会社のPRにもなったりもするので、こういった企業が増えてくるきっかけにもなると思いますので、そういった視点で良い事例を掘り下げていきたいとも考えております。

(河合会長) それでは、最後の案件に進みます。

(小出副会長) 学校側の対応としては、職員玄関を開放して対応していただきたいと思っています。気になったのは、この生徒が生徒玄関を使えないことは考えていないといえますか、本人の捉え方から少しどうかなと気にかかったところではありました。それから個別の配慮ではなくて、根本の問題なのですが、障害者用駐車スペースが玄関から遠いというのがそもそも配慮に欠けていると思いました。

(藤井係長) 本人の意思までは確認できておりませんが親御さんの了解を得ているということですので、より安全なところを選ばれてよかったのかなと思います。障害者用の駐車場が生徒玄関から遠いというところなのですが、生徒さんではなく、大人の方や地区の方は職員玄関から入るのかなと思っておりまして、そちら向きに置いたのかなと思いますし、障害のあるお子さんへの対応がよりそのようになると良いと思います。

(小出副会長) 職員玄関に近いところに一画、生徒玄関に近いところに一画作っていただくとか、工夫できるところかなと思いました。

(横山委員) 最近は当たり前になっているかもしれませんが、私たちが中学生の頃は親から子供が乗せていってもらうなんてことは有り得ないことで、生徒玄関に駐車場は必要なかったもので、最近、そういうことが多いので、先生も

そこへは止めないでくださいと言わざるをえないし、そういったこともあって、事情が昔とは違っているところもあるのかなと感じました。

(松原委員) 事務局とは市のことだと思いますが、市に行く前に当事者が学校との話の中で生徒玄関の配慮ができるコミュニケーション体制がないのかなというのを感じました。なかなかお願いしにくいという学校側のこともわかりますし、ただ言われないと分からないというところもあると思うので、対立する間柄ではなく、意見を言い合える学校との関係性も欠けているのかなと感じました。

(河合会長) 最終的には当事者の意向を汲んで対応していただいたということで、今は身体的状況から、職員玄関を使用するというので、自分1人だけ違うところから入ることについて生徒さんはどう思っているかは分かりませんが、合理形成がなされているかと思えますし、双方に不適切な対応はなく、変更すべき点もないと思いました。

(河合会長) それぞれのお立場から貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。事務局では、皆さまのご意見を踏まえ、今後の相談事例等に対応していくとのことですので、よろしくをお願いします。

それでは、本日予定されている議事が終了しましたので、進行を事務局にお返しします。

(藤井係長) 長時間にわたり、たいへん貴重なご発言を多数いただき、ありがとうございました。ご意見を参考とさせていただき、今後の取組を進めてまいります。

それでは、次第の3 その他でございます。会議に関しまして、あるいは、その他の点につきまして、ご意見、ご質問等はございませんでしょうか。

無ければ、事務局から、今後の会議開催等についてご連絡いたします。

まず、当協議会の委員の皆様の任期についてですが、要綱の規定により2年とさせていただいております。ご転勤などにより会議出席が難しく

なった場合や、お勤め先の事情などを除き、引き続き委員としてお力添え
いただきたいと考えておりますので、なにとぞよろしく願いいたします。

来年度の会議開催についてでございますが、6月頃及び12月頃の2回
の開催としたいと考えております。改めてご案内を差し上げますので、ご
承知おきくださるようお願いいたします。

本日の会議はこれにて閉会といたします。ありがとうございました。

9 問合せ先

健康福祉部福祉課福祉係 TEL : 025-526-5111 (内線 1150)

E-mail : fukusi@city.joetsu.lg.jp

10 その他

別添の会議資料も併せてご覧ください。