

(様式第1号)

■ 会議録 □ 会議要旨

| | |
|-------|---|
| 会議の名称 | 令和7年度第1回芦屋市障がい者差別解消支援地域協議会 |
| 日時 | 令和7年10月20日(月) 午後1時30分～午後3時 |
| 場所 | 芦屋市役所南館4階 大会議室 |
| 出席者 | 会長 木下 隆志 副会長 杉島 健文 委員 杉江 東彦 古段 佐規子 藤田 博嗣 西端 充志 富岡 美晴 能瀬 仁美 蓑毛 真知子 嶋田 勝子 山崎 元輝 中内 さやか 谷 仁 大浦 由美 三芳 学 中嶋 順 山田 弥生 欠席委員 前山 陽子 池本 秀康 川崎 俊子 本宮 隆徳 オブザーバー 中野 美智子 事務局 障がい福祉課 下條 純 今西 絵理子 入山 和之 近藤 葉子 木村 円香 堀谷 守平 関係課 地域福祉課 岩本 和加子 こども政策課 三崎 英誉 |
| 事務局 | 障がい福祉課 |
| 会議の公開 | ■ 公開 ----- □ 非公開 □ 一部公開 会議の冒頭に諮り、出席者○人中○人の賛成多数により決定した。 〔芦屋市情報公開条例第19条の規定により非公開・一部公開は出席者の3分の2以上の賛成が必要〕 <非公開・一部公開とした場合の理由> |
| 傍聴者数 | 1人(公開又は一部公開の場合に記入すること。) |

1 会議次第

(1) 開会

開始時点で21人中17人の委員の出席により成立

(2) 委員及び事務局の紹介[資料1]

(3) 議事

ア 芦屋市障がい者差別解消支援地域協議会について[資料2-1～2-2]

イ 芦屋市共に暮らすまち条例関連施策の取組状況及び評価について[資料3-1～3-4]

ウ 市内の障がい者差別解消に関する取組状況の共有等について(意見交換)

(4) その他

(5) 閉会

2 提出資料

(1) 資料1 令和7年度芦屋市障がい者差別解消支援地域協議会委員名簿

(2) 資料2-1 芦屋市障がい者差別解消支援地域協議会について

(3) 資料2-2 芦屋市障がい者差別解消支援地域協議会設置要綱

(4) 資料3-1 芦屋市共に暮らすまち条例関連施策の取組状況及び評価について

(5) 資料3-2 条例関連施策の取組状況・評価(施策区分1～3_所管課評価シート)

(6) 資料3-3 条例関連施策の取組状況・評価(施策区分4_政策形成過程への参画)

(7) 資料3-4 条例関連施策評価シート

3 審議内容

(1) 芦屋市障がい者差別解消支援地域協議会について

(事務局 下條)

新しく委員になられた方もいらっしゃいますので、この協議会の目的や内容について、御説明いたします。

それでは、資料2-1「芦屋市障がい者差別解消支援地域協議会について」を御覧ください。

この協議会は、社会生活を営む上で困難を有する障がいのある人や児童に対する支援が効果的かつ円滑に行われるように、地域における障がいのある人への差別に関する相談等に関する情報を共有することで、関係機関等の役割に応じて、障がい者差別を解消するための取組を行うネットワークを構築するための機関です。女性差別や外国人差別等、世の中には様々な差別がございますが、この協議会では障がいのある人への差別を取り扱っております。

では、具体的にどのようなことをこの協議会でやっていくのか。項番2「主な目的」を御覧ください。

まずは、「障がい者差別に関する相談等に係る情報共有」のうち、「各機関での相談対応の事例に関する意見交換」から御説明します。この協議会では、各委員の所属する機関・団体で、障がいのある人やその関係者等からどのような相談を受けたか、そしてどのような対応をしたかを共有しています。資料に掲載している表は、過去の協議会で実施した意見交換の資料です。このときは事前に、各機関・団体で相談を受けた事例をピックアップして御提出いただき、それを事務局が集約して協議会の当日に共有いたしました。委員同士の情報交換で、このような相談があった、このような対応をしたけれどもっと良い方法があったらどうか、といったことを共有することにより、今後のより良い取組につながればということでも共有の場を設けました。今後も継続していきたいと思っておりますので、事例の御提供などもよろしく御願いいたします。

もう一つは「障がい者差別発生の事案報告」です。これは地域で発生した障がいのある人への差別の事例について、事務局等に相談があったものを協議会で御報告しております。障がいを理由とする差別には、不当な差別的取扱いと合理的配慮を提供しないことの2つがあります。不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障がいのある人と障がいのない人で異なる取扱いをすることです。合理的配慮をしないこととは、障がいのある人の障がいに合わせた必要なやり方をしないことです。事案の内容がそれらに該当する場合、差別発生の事案としてこの協議会で御報告し、情報を共有しております。

ここ数年では、一度だけ議題に上がったことがありますが、事案報告には個人情報などセンシティブな情報も含まれるため、非公開となっております。

以前、木下会長ともお話したのですが、この事案報告が上がってこないのをどう捉えるかはなかなか難しいところです。障がいのある人への差別だ、と認識できているかということもあるかなと思います。コミュニティや集団の中では当然だと思っても、客観的に見たら差別となっている場合もあります。この協議会で情報共有をすることで、やはりあれは差別だったのではないかと、といった認識をお持ちいただくことにつながればと思います。

続きまして、「地域における障がい者差別の解消を推進するための協議の実施」について御説明します。大きくは「合理的配慮の推進についての取組に関する意見交換」と、「障がい者差別の解消に係る新たな取組の検討」に分かれます。

一つ目の「合理的配慮の推進についての取組に関する意見交換」ですが、過去の協議会では、合理的配慮について各委員の所属する機関や団体で取り組めそうなこと、こんな配慮があっ

たらしいなということ、難しいなと感じることを共有し、情報交換をしたり、アイデアを出し合ったりしております。

令和6年4月には、合理的配慮の提供が、それまでは行政機関だけの義務であったものが民間の事業者にも広がりました。今後さらに障がいのある人への合理的配慮が市内で広がっていく必要があるかと思っておりますので、活発な情報交換となっていけばありがたいです。

その次が、「障がい者差別の解消に係る新たな取組の検討」です。

この数年、協議会に参加いただいている委員の方は御存じかと思いますが、芦屋市ではこの協議会で誕生した取組として、「芦屋市やさしいお店登録事業」を実施しています。障がいのある人の障壁を取り除くような取組として、合理的配慮を提供する市内の店舗に登録していただくことで障がいのある人の社会参加の促進になるのではないかと、という取組です。

次に、目的の三つ目、「障がい者差別に関する問題解決、発生防止等を図るためのネットワークの構築」です。こちらは各委員より、御自身の機関や団体での障がい者差別の解消に関する取組について御報告いただき意見交換を行っていただくものです。

最後になりますが「その他」として、「芦屋市共に暮らすまち条例」に係る年次評価をするというものがあります。これは、本日の議事の二つ目にございますので、後ほど御説明いたします。

以上が、主な目的でございます。この協議会の場で、意見交換や情報共有などを協議いただくことにより、芦屋市内の障がい者差別の解消が進むように願っておりますので、皆様の活発な議論をよろしく願いいたします。

……………質疑応答……………

(木下会長)

この協議会の目的についてお話をいただきました。この観点で何か御質問や御意見等ございますか。

ちなみに、今御説明のありました合理的配慮の提供について、民間事業者にも義務化されましたが、個人的には義務化になったインパクトが弱く、世の中がどのような影響を受けているのかが見えないように思います。

皆様の中で、民間事業者の取組が変わったと感じた方はおられるでしょうか。

(杉島委員)

弁護士としては、民間事業者に義務化されてから、法律相談として合理的配慮に関する相談が寄せられるようになったという印象です。

(木下会長)

話せる範囲で良いのですが、具体的にどのような内容の御相談でしょうか。

(杉島委員)

公開されているものとしては、日弁連が関わったもので、ロースクール生が受験に当たって合理的配慮を受けられなかったということで、人権救済申立があったという事例があります。詳しい内容は、公開されているので、また御覧いただければと思います。

私に相談がきたものは、守秘義務の関係で詳しいことは申し上げられないのですが、色々な業界で多岐にわたる相談がありますので、義務化による影響はそれなりにあるのではないかと、というのが私の印象です。

(木下会長)

当事者からの相談が多いのでしょうか。それとも事業者からの相談が多いのでしょうか。

(杉島委員)

事業者からの相談が半分以上で、当事者からの相談が少しという印象です。

(木下会長)

他に御質問、御意見はないでしょうか。

それでは、今の御説明のとおり協議会を進め、情報共有等により皆様と意識を高めていけるような場にしたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

(2) 芦屋市共に暮らすまち条例関連施策の取組状況及び評価について

(事務局 今西)

議事2、「芦屋市共に暮らすまち条例関連施策の取組状況及び評価について」を御説明いたします。

まず、資料3-1「芦屋市共に暮らすまち条例関連施策の取組状況及び評価について」を御覧ください。障がい理由とする差別的な取扱いの禁止や合理的配慮の提供などについて、芦屋市では、「芦屋市障がい理由とする差別のない誰もが共に暮らせるまち条例」、通称「芦屋市共に暮らすまち条例」を定めており、その第14条では「市は、この条例に基づく施策の実施状況を確認し、及び評価した上で公表し、施策に反映するものとする」と定めております。したがって、この条文に基づき、年度ごとに関連施策の実施状況を確認し、評価を行うことになっております。

まず1、対象となる施策。これは、条例に記載されております評価の対象になる施策です。その内容をまとめたものが、この下の表でございます。

一つ目が、条例第8条に記載されております「障がいの理解に関する施策」です。こちらには、市民・事業者の理解を深めるために研修や事業の実施を行う等が含まれております。

二つ目が、条例第9条に記載されております「合理的配慮の提供支援に関する施策」です。

三つ目が、条例第10条に記載されております「社会参加の機会の拡大」です。

四つ目が、条例第11条に記載されております「政策形成過程への参画」です。

これら四つの視点を基に具体的に評価していく取組は、障がい福祉課が所管しております、「芦屋市障がい者(児)福祉計画第7次中期計画」においてお示しした取組のうち、この条例に関連する取組としております。

評価する視点は、2番、評価の視点に記載しているとおり、四つの社会的障壁、バリアの解消につながった取組であったかどうかとしております。

一つ目、物理的なバリアは、例えば車椅子の方がお店の入り口や歩道に段差があって通れないなど利用する人が不便と感じるバリアを指します。

二つ目、制度的なバリアは、障がいの有無で仕事や資格などが制限されるなど、社会ルールや制度によって感じるバリアを指します。

三つ目、文化・情報面のバリアは、視覚に障がいがあり新聞を読むことができないなど、情報が得られない、文化活動の機会が得られないなどのバリアを指します。

最後に、四つ目、意識上のバリアは、社会的な障壁に対する認識不足、障がいのある人への無関心、偏見など、いわゆる心のバリアを指します。

続きまして、その下、3、評価方法を御覧ください。

市の各所管課でそれぞれ取組を進めておりますので、まずはそれぞれの所管課で取組に対する評価を行います。そして、②施策レベルでの評価として、各所管課が行った評価について、この協議会で御意見を頂戴します。また、同様に障がい団体の方々にも評価に関する御意見を頂戴しながら、最終的には障がい福祉分野における市として一番大きな会議体である③自立支援協議会本会議において総合評価をするという流れになっております。

それでは、所管課での具体的な評価方法を御説明いたします。

まずは、年度開始時に自身の課の取組に対して、取組を実施したか否かを示す「アウトプッ

ト指標)、効果があったか否かを示す「アウトカム指標」を設定します。

「アウトプット指標」では、取組の具体例を設定します。例えば、「合理的配慮提供支援助成事業を案内するチラシの配布など、申請数の増加に努める」といった具合です。

対して、「アウトカム指標」では、取組の効果について具体的な目標、数的目標などを設定します。例えば、「合理的配慮提供支援助成事業の申請数を前年度比5件増やす」といった具合です。

そして、この評価時にはこの二つの指標に照らして取組の評価を行います。

評価基準は、A、予定どおり遂行し、十分な効果があった。B、ほぼ予定どおり遂行し、効果があった。C、一部しか実施できず、あまり効果がなかった。D、実施できず、効果がなかった。の4段階です。

ただ、所管課の取組には様々な性質のものがございます。その内容によっては何%達成なら何評価という数的指標を用いての評価が適さないものがあると思われれます。そのため、評価指標には数的指標を設定しないこととしております。

具体的な評価方法ですが、先ほどと同様に「合理的配慮提供支援助成事業」を例に申し上げますと、目標設定時に「チラシの配布」というアウトプット指標、「申請を前年度比5件増させること」というアウトカム指標を設定したため、「チラシの配布を行ったか」、「前年度比5件増させることができたか」を確認し、所管課で評価を行います。例えば、「市が主催するイベントでチラシを配布した」場合、取組の具体例を実施したので「予定どおり遂行し十分な効果があった」、また、「申請数が前年度と比べて4件増加した」場合、「5件増」という目標には届かなかったということであれば、前年度と比べて申請数が増加はしたものの5件増という目標には届かなかったということなので、A評価ではなくてB評価、「ほぼ予定どおり遂行し、効果があった」というような形で評価をしていきます。

これからそれぞれの取組について御説明していきますが、本日は時間が限られており、全てを御説明するのが難しいので、幾つかをピックアップして御説明します。またひと通り御説明した後に御意見をいただくこととなりますが、一旦全体像として捉えていただいて、最終的にはこの資料を作り上げていくんだというゴールのようなものを皆様に見ていただきたいと思っております。

資料3-4を御覧ください。まず、左側を御覧ください。「施策体系」に四つの施策、その右の「取組」にその概要を記載しています。さらにその右に「障がい者差別解消支援地域協議会」の欄があり、「意見」と「施策評価」の欄を設けております。これからこの部分を埋めていただく形になります。

ただ、先ほども申し上げましたとおり時間が限られているため、この場で全ての意見を集約して施策評価をするということは難しいと考えております。

したがって、この場では何点か御意見をいただきつつ、会議の中で御発言いただけなかった御意見などがあれば、今月中に事務局までメールにてお知らせいただければと存じます。

最終的に、本協議会としての評価につきましては全ての意見が出揃った上で正副会長に一任いただく形で進めさせていただければと事務局としては考えておりますので、よろしくお願いたします。

それでは、資料3-2を御覧ください。

御説明を始める前に、資料の見方について側から簡単に御説明いたします。

一番左端が第7次中期計画で取組項目として掲げられている事項です。取り組んでいる課名とその取組内容を記載しています。

続きまして、令和6年度の実施すること、これがアウトプット指標になります。そして、実施することによる効果、これがアウトカム指標です。そして、令和6年度の実施したこと、アウトプット指標。そして実施したことによる効果、アウトカム指標。そして所管での評価。A

からDで評価してもらっています。

それでは、主な取組について上から順に御説明させていただきます。委員の皆様には、まずはこれだけの取組を市が進めているというイメージだけでも知っていただければと思います。施策の視点ごとに御説明させていただきます。

一つ目は、障がいの理解に関する施策です。所管課が取り組んでいる施策のほとんどが、この「障がいの理解に関する施策」に当てはまります。

まず、1 ページ目、番号5、広報誌・ホームページ等による啓発。

実施することとしては、障がい福祉課では夏に保健福祉センターで開催する保健福祉フェアというイベントがございまして、そちらで障がいの理解に関する展示などを実施し、ブースへ50人の方に来場していただくこと。秘書・広報課では、広報あしやに障がいに関する特集記事を掲載し、障がいのない人の障がい理解の促進につなげること。

実施したこととその効果としては、障がい福祉課は、保健福祉フェアでユニバーサルデザインのおもちゃの使用体験会とユニバーサルデザインの瓶やボトルなどパッケージ等の展示を行い、約90人の方にブースにお越しいただきました。ユニバーサルデザインを採用することにより、障がいのある人への配慮の方法やアイデアを知っていただける機会にできたと考えております。秘書・広報課としては、12月の広報あしやに聴覚障がいに注目した記事を掲載しまして、その障がい特性について詳しく紹介することができ、合理的配慮についても情報提供することができたこととなっております。

各課において異なる形で障がい理解を周知し、数的目標も達成できたということで評価Aとしております。

続いて、教育関係から一つだけ御紹介します。番号10、特別活動の推進。これは学校支援課の取組です。

実施することとしては、学級活動等において障がいのある生徒と共に過ごすことを基本とし、日々の生活の中で生徒が障がいの有無にかかわらず学級の仲間として過ごすことができるようにすること。

実施したこととその効果としては、日々の生活の中で生徒が障がいの有無に関わらず学級の仲間として共に過ごすことができたこと。

障がいの有無に関わらず生徒の交流が持てたということで、評価はAとしております。

続いて番号14、障がいの有無に関わらず交流できるイベントの開催です。

実施することとしましては、障がい福祉課では、障がい児者作品展を開催し、市内の障がい福祉サービス事業所利用者等から幅広く作品を募集し、福祉センター・木口記念会館・市役所・市内店舗等で展示することで、ふだん障がいのある人と接点がない人にも障がいのある人の活動について知ってもらうきっかけを提供すること。市民参画・協働推進課では、障がいの有無に関わらず交流できるイベントを開催し、参加者同士の相互理解を深めること。

実施したこととその効果は、障がい福祉課としては、障がい児者作品展に168点、21団体、個人6人から応募をいただけたこと。また、新たな試みとして、とても短い期間ではあったものの、人通りが多い北館1階入口すぐの展示スペースにて初めて展示を行うことで、ふだん障がいのある人と接点がない方にも障がいのある人の活動について知ってもらうきっかけを提供できたこと。市民参画・協働推進課としては、芦屋大学のボランティア部とあしや市民活動センターを中心に、5月に新緑・春のぼかぼか運動会を開催し、主催側も含め167人が参加。サッカーなど5競技を楽しんでいただけたということ。

障がいの有無や年代を超えたイベントを開催できたということで、評価はAとしております。

続きまして、施策区分2、合理的配慮の提供支援に関する事業の実施に関する取組について御説明します。

番号4、意思疎通支援事業の実施について御説明します。

実施することとしては、職員向けの手話教室を実施し、延べ70人の職員に出席してもらうこと。障がい理解研修を実施し、参加者アンケートで「満足」または「ほぼ満足」と90%の参加者より回答をもらうこと。

実施したこととその効果としては、手話教室を11回実施し、延べ116人の職員に出席してもらえたこと。障がい理解研修では視覚障がいを取り上げ、参加者全員にアンケートで「満足」または「ほぼ満足」との回答を得たこと。

数的目標を達成しているため、評価はAとしています。

最後に、施策区分3、社会参加の機会を拡大する事業等の実施について御説明します。

番号19、障がいのある人の採用です。

こちらは人事課の取組でございまして、実施することとしては、障がいのある人を会計年度任用職員として、令和6年度の法定雇用率2.8%を充足するように採用すること。

実施したこととその効果としては、身体障がいのある人が4名、精神障がいのある人12名、知的障がいのある人4名を採用し、法定雇用率が2.84%となったこと。

目標である法定雇用率を充足したということで、評価はAとなっております。

資料3-2の御説明は以上です。

続きまして、資料3-3を御覧ください。

施策区分4、政策策形成過程への参画です。様々な会議体で、このように障がいのある人が委員として携わってくださっております。

御説明は以上です。

……………質疑応答……………

(木下会長)

評価シートを見ていただきますと、例えば先ほど2ページの10、学校支援課の「特別活動の推進」について御説明がありました。また先ほどは御説明がありませんでしたが、3ページには総合的な学習の時間の活用ということで、No. 11が学校教育課とあります。他にも6ページ目、番号は振ってありませんが、教職員を対象とした研修というところで記載があります。どこの観点でも結構なのですが、もし何か御意見があればと思います。

(藤田委員)

御覧いただいておりますように、教育委員会は色々な課にまたがって多くの事業をやっております。大事なことは、やはり「インクルーシブ」という芦屋市の教育のかなり基幹になる考え方であり、全てのこどもがまずは地域の学校に通えるということを就学前の相談では大切にしているところです。

また、合理的配慮の面で言いますと、最近ICT環境が急速に進んでおりますので、例えばICT機器を活用した翻訳アプリ、あと音声を直接補聴器に届けるような専用のマイクなど、そういったハード面の整備もしっかりと整えていくことを心がけています。

また、学校におきましては車椅子体験であったり点字打ち体験であったりと、体験活動をしております。

ただ、そういう体験も非常に大切なんですけど、やはり障がいのある子も、障がいのない子も、日常生活の中で一緒にいるということが何よりの学びであろうと考えております。

既に報道されておりますが、どうしても今、県においては特別支援学校の増設であったり、国連から指摘を受けるような動きもありますが、芦屋市においては、やはり子どもたちがみんな同じ環境で学べるということを第一に考えていかなければならないと。そういったことを掲げて各学校長には協力を依頼し、多大な御協力をいただいております。

(西端委員)

最後の項目なのですが、本校でも夏休みに教員を対象とした研修会を今年度も実施いたしました。また、先日「Ashiya Education Day」を催しましたが、その中でも、大学の先生など色々な方たちから、中学校の先生や小学校の先生は非常に勉強されているんですというようなお話をいただきました。さらに今年度、本校では県の教育研修所より講師を招いて研修をさせていただいております。

そのように、やはり教員が学ぶ姿勢でやっていかないといけないなと思っております。毎年研修を受けますけれども毎回毎回新しい学びがあるなと思っております。今後も続けていきたいと思っております。

(中野オブザーバー)

やはり芦屋市のインクルーシブ教育は本当にすばらしくて、私は本当に芦屋で誇れるものだなと思っています。また、教育だけではなく、市の広報誌で障がいのある子とその親が一面を飾るといった、そういう一連の芦屋市の仕掛けとか取組について素晴らしいなと思っています。

ただ、この評価シートの取組内容の中に、行政や支援者側が留意したいことは満載にあるのですが、その実態はどうなのでしょうか。当事者本人が本当に差別を受けたことがないのかという、語る場所がありません。

事務局の皆様にはすごく手間暇かかってしまうのですが、そういう実態を調査するような項目をこの評価シート中に入れていただければ、とは思いました。

(木下会長)

ありがとうございます。非常に大切なことだと思っています。

実は、3つ目の議題である「市内の障がい者差別解消に関する取組状況の共有」というところで、時間があれば皆様から御意見をいただきたいなと思っています。中野オブザーバーがおっしゃったように、あからさまに差別をやっていると自分から手を挙げる人は、ほとんどいはいはずなんですね。ですが、習慣化されているものって結構あるのだらうと思います。例えば異性介護は、社会的には容認されていますが、本来であればよろしくないことだと思うんですね。そういった、習慣化されていて社会的認知もありながらも、本来であれば解消しなければならないことというのは結構あるんじゃないかと思います。もし後半で時間があれば、中野オブザーバーがおっしゃったことも参考に、皆様で意見交換できればと思っておりますのでよろしくお願いします。

では、時間が許す限り関連するところでご意見をいただければと思っております。就労に関することも幾つかあったかと思えます。資料3-2の19番で、障がいのある人の採用について話がありました。改正された法定雇用率も達成しているということでA評価になっておりますが、これに関して中内委員から何かありますか。

(中内委員)

皆様も御存じかと思うのですが、毎年6月1日の時点で障がいのある人をどれぐらい採用しているかということ、事業者や、自治体、我々国の機関も報告することになっておりまして、3年かけて徐々に法定雇用率が上がってきております。かつ事業所の種類によって、病院や危険な作業をする事業所は何%従業員の数を除外してもいいという「除外率」というものがあるのですが、そこに関してもどんどん減ってきています。

法律で雇用率というものを定めることによって、我々自治体も積極的に障がいのある人を採用していくことが求められております。その点につきましては、芦屋市も法定雇用率としてはクリアされたということなので、良いことかなとは思いますが、会計任用職員ということで、今は1年ごとの方になるのかなと思いますので、その辺りはまた常勤や、色々な職域、部署で採用していただくなど、そのような取組は今後も前へ進めていただきたいなと思っ

ております。

あと、最初にあった合理的配慮の話で、職場における合理的配慮に関する相談というのは、我々ハローワークにも当事者の方からポツポツとあります。御本人の申立てを受け、ハローワークからも事業所の調査に入らせていただいて、一方の言い分だけではなく、御本人と事業所の状況の両方から話をお聞きします。今のところは助言というレベルですが、やはり合理的配慮の提供義務が法定化されたということで、少し障がいのある人も声を上げやすくなったのではないかと考えております。

(木下会長)

阪神南障害者就業・生活支援センターからも何か情報提供がありましたらお願いします。

(大浦委員)

阪神南障害者就業・生活支援センターに登録いただいている方で、芦屋市の会計年度任用職員に雇用されてる方の御対応をしております。採用後に働き続けることが大事というところでサポートさせていただいているんですけども、合理的配慮という点では、働く上で色々病院に行かれるといったところで、市役所の皆様には職域も含めて配慮のある採用をさせていただいてるんじゃないかなと思っています。

これまでに採用いただいた中では、事務職や、幼稚園・保育所のサポート役といった職務の方がいらっしゃったので、職域拡大というところも含め、これから期待が持てるんじゃないかなと思っています。

本当に喜んで雇用を継続される方も多く、この流れは雇用率が上がることにもつながりますので、サポートさせていただいてる私たちも一緒に応援できたらと思っています。

(木下会長)

中嶋委員は実際に障がいのある人を雇用されていると思いますが、何か御意見ありますか。

(中嶋委員)

法定雇用率は行政だけでなく民間にもあります。行政よりは若干低いのですが、この法定雇用率が今どんどん引き上げられて、来年もまた引き上げがあるという中で、先ほど大浦委員がおっしゃったように、定着が非常に重要ななと思っています。

我々も採用活動をやっているのですが、市役所は受ける側からするとすごく人気があつて。うちみたいな特例子会社で勤めていても、親御さんや御本人は「市役所で働きたいです」という方も多くてすごく人気の職場なので、そこでしっかり活躍されるような形で進んでいくのが望ましいのかなと思います。割合で見ると精神障がいのある人が12名と多いのですが、一人一人、各人各様で、定着に向けての合理的配慮や、本人のパフォーマンスを上げていくための対応というのも色々なので、各所属で御尽力されるのは相当大変だろうなと思っています。

行政だけでなく民間も含めて、皆で障がいのある人が活躍できる場をもっともっと広げていくことがすごく大切かなと思います。

(木下会長)

後は、ここでは直接出てきていないのですが、医療保健分野で障がいのある人と接する時に何か配慮があればということで、古段委員から御意見等がありますか。

例えば私は、別の市ですが、障がいのある人が病気になった時、クリニックで「他へ行ってください」と断られることがあるということを知ったことがあります。突然お聞きして申し訳ないのですが、このような時に障がいのある人がスムーズに医療機関につながれるようにするための何かいいアイデアはあるでしょうか。

(古段委員)

仲介はできないのですが、稀に医療機関への苦情のような相談があります。そういう時は、こういうことがあった、こういうふうにしてほしかったという希望・要望を直接お聞きして、市民の方からこういう御意見がありましたと医療機関に伝えるような場合があります。

(木下会長)

ありがとうございます。何故あえて教育・就労・医療分野でお聞きしたかと言いますと、ライフイベント的に、障がいのある人と接点がおありかなと思ったんです。

今までの話をお聞きになった上で、当事者団体の皆様はいかがでしょうか。何か感じる事などがあれば結構です。

例えば、先ほど就労のことで中嶋委員から、精神障がいのある人が多いというような話がありました。私も精神障がいのある人から、就労先を探しているんだという御相談を、この半年で2件ほど受けたことがあります。それ以外にも、学校教育のことなど、色々なことで感じられることもあるのかなとか思うのですが、いかがでしょうか。

(蓑毛委員)

精神の病気の症状は、やはり個人によって様々なので、なかなか難しい面があります。うちの息子もAshiya Cafeでお世話になっているのですが、なかなか安定して働けず、色々配慮していただきながら、なんとか辞めずに頑張ってるような状態です。個人ごとの配慮が必要になり、ケース・バイ・ケースで難しい面もありますが、よろしくお願ひしたいと思ひます。

(能瀬委員)

一番初めにあった「合理的配慮」というフレーズは、皆さんの中でも認識がまだ統一されていない気がしています。「何か配慮しないといけない」という思ひはすごく感じるのですが。

うちの子は車椅子を使っているので「ドアを開けましょうか」といった手助けをしていただひています。他にもお店などで「手すりが必要ですよ。手すりをつけました」と言われることがあるのですが、見ると片方だけしか手すりが無いことがあるんです。うちの子は、体の左側の麻痺なので、右手は動くんですが、左手が動かないんですね。そうしたら、階段の右側にしか手すりがないと、上ることはできても、降りるときは結局手すりがなくて降りられず、座ってお尻で降りてくることになります。それが分かると、じゃあもう上らない、となってしまひます。

色々配慮していただひてるなと思ひることが増えましたが、どこまですればいいのかというのは本当に個々に違うので、ユニバーサルデザインで、最初から完璧に出来上がっているとすごくいいなと思ひます。中途半端になるともったいないなと感じることがあつて。車椅子だとちょっとした段差でも駄目なのですが、これぐらいいけるかなと思われたり。点字ブロックも、ある程度凹凸が低くても視覚障がいのある人はちゃんと感じとれるのに、凹凸が高く作られていて、逆に車椅子の人が通るのが大変だったり。なので、もう少しユニバーサルデザインの認識が広がればいいな、と思ひることが増えたかもしれせん。

(木下会長)

ありがとうございます。障がいのある人の求める配慮と、提供する側の配慮がもっとちゃんとマッチすれば、ということですね。

(富岡委員)

就労に関してなのですが、視覚に障がいのある人は、按摩やマッサージ師になる人がほとんどで、それ以外の職種があまりいません。色々な仕事に就ける人がもっと増えたらいいなとは個人的には思ひています。

(木下会長)

頑張りをそのまま評価できる場所もあれば、当事者の御意見などをお聞きすると、もう一歩踏み込んでやらないといけないのかなというところもあり、その他の御意見も色々あつたかと思ひます。事務局でまとめていただひければと思ひます。

最後に何か御意見のある方はおられますか。

(富岡委員)

資料3-2、24番の建物とは、どこのことですか。

(事務局 下條)

これは美術博物館が改修工事をしたときに、バリアフリーになったことかと思います。

(3) 市内の障がい者差別解消に関する取組状況の共有等について（意見交換）

(木下会長)

ここからは特に資料等は無いのですが「市内の障がい者差別解消に関する取組状況の共有等について」ということで、意見交換をさせていただきます。

最初に事務局からも説明がありましたが、芦屋市内でどのような差別があるのか、差別解消に関する議題がどのくらいあるのかと言ったときに、通報や相談はほぼない状況です。ただ、それが良いことなのかというと、恐らく皆さんも感じ取っているように、そうじゃないのではと思うんですね。

今後、年2回しかないこの協議会を有機的に運営していくために、「こういうところは改善していったほうがいいのでは」といったことや、より良い情報共有の在り方など、御意見をいただければありがたいなと思っています。いかがでしょうか。

(谷委員)

そうですね。例えば、権利擁護支援センターでは、毎年権利擁護に関することをテーマにしてフォーラムを実施しています。今年の3月のフォーラムは、発達障がいのある人が自分らしく地域で暮らしていくことをテーマに実施しました。その時に、障がい福祉課の『お互いを支えあい思いやるまちあしや』という冊子などを資料として配布しました。『お互いを支えあい思いやるまちあしや』は、よくできていると思います。新しい委員もおられるので、今日の会でもお渡しいただけると良かったかなと思います。

地道ではありますが、今後も研修など色々な場で、どんどんこういう資料を配って行って、少しでも目にとまるような形で進めていくのがいいかなと思いました。

(三芳委員)

谷委員が言われたことは、もうそのとおりかと思います。

それ以外で、先ほど会長が言われた「差別が習慣化している」という部分で、それを言われて我々もはっとするような部分があるなと思いました。そういった差別解消の視点を教えていただけるような機会があればありがたいです。新たに企画なさらなくても、このような研修がありますよという情報提供をいただけましたら、参加して、気づきのポイントを習得できるのかなと思いました。

(嶋田委員)

先日「電話リレーサービスというサービスを使って、民生委員の方とぜひつながりたいという聴覚に障がいのある人がおられるので、電話をしてみてくださいませるか」と地域福祉課から御連絡いただきました。それで早速お電話して、初めて電話リレーサービスというものを使わせていただきました。聴覚に障がいのある人と直接お話しはできないのですが、通訳の方が間に立って、24時間ちゃんとつないでくださるといところです。それを通じて、聴覚に障がいのある人とお知り合いになることができました。

それからは直接メールでその方とつながりました。町内で停電があるとか、そういう聴覚障がいのある人がなかなか耳にできないことがあればメールでお知らせできたらいいなと思っていました。

その後、民生委員の定例会で、初めて聴覚障がいのある人のお話を聞くということになって、つながった方が来てくださったんです。初めてお顔を見られたと思って、すごく喜んで「メールしたのは私なんですよ」と申し上げたんですが、きょとんとされていて。私は定例会

で聴覚障がいのお話を聞けてとても感動したので、「今日の定例会での講演会はすばらしかったです」とメールをしたら、実は定例会に来てくださったのは奥様で、私はずっと御主人とお話ししていたんだと初めて気がつきました。

メールだけだとやっぱり分からないことも多いと思いつつ、メールでも直接つながることができたのは本当に良かったなと思います。

あと、私が少し感じたのは、聴覚障がいのある人は、例えば電車に乗っているとき、事故がありました、何分遅れますといったことがすぐには分からないと思うんですね。でも聴覚に障がいのある人はぱっと見ても本当に分からないので、そばにいる人も「放送を聞いているだろう」と思ってしまうと思います。

ヘルプマークをつけていらっしゃる方がおられたら電車で席を譲るといったことができると思います。何か耳のマークの看板みたいなものがあつたと思うのですが、それがかばんについていれば周りの方も分かるんじゃないかと思いました。

(富岡委員)

「目が不自由です」といったバッヂはそれぞれで作っているものがありますよね。共通なのは、ヘルプマークだと思います。

(杉江委員)

私は人権擁護という観点からこの会に参加させていただいています。

先ほどの評価基準や合理的な配慮というのは、実は、全て人権のホームページに詳しい説明が出ています。もちろん障がいのある人に対する差別というのは人権侵害ですので、我々も日頃から相談を受けたりするんですけども、やはり相談を受けた内容に関しては守秘義務があるので、先ほど杉島副会長がおっしゃったように、私たちにも全然教えてもらえないんですよ。相談内容を直接聞いたら報告書は書けますが、その後は西宮の法務局から中央に上がって、審判案件とするかを判断するのですが、その結果も全然教えてもらえない。

だから、取組状況の共有というのは、芦屋市内の事業者さんや団体さんの中ではできるかもしれませんが、私自身もすごくモヤモヤするところです。

先ほども申し上げたように「障がいのある人と人権」ということで、ホームページにパンフレットも載っていて、YouTubeの動画も出ています。その中で、先ほどの評価基準にあった「4つのバリア」のことも詳しく説明されています。やはり一番難しいのがこの4番目、要するに心のバリアフリーなんですよ。

人権啓発として啓発活動強調事項は18項目ありますが、簡単に言ったら、子どもの人権を守ろうとか女性の準備を守ろうという。その4番目が「障害を理由とする偏見や差別をなくそう」なんですよ。その偏見や差別をなくそうということが、18項目あるうち9つの項目で挙げられてるんです。

偏見というのはどちらかと言うと、自分の中にあるものじゃないですか。この間、ある企業の人権研修に行った時も、偏見をいかになくすかというのは、もう自分自身の中でなくすしかないですよという話になって。

「4つのバリア」の4番目、心のバリアフリーというのが、一番普及啓発が難しく、評価もまた難しいと受け取りました。地道にやっていくしかないのかなと思います。それをいかに皆さんに、同じ視点で考えられるようにやっていけるか。情報共有や意見交換ができる会に、このことを持っていただければと希望します。

(山崎委員)

事務局から、差別発生事案報告が挙がってきてないことをどう捉えるかという話があつたと思うのですが、差別とは言わないものの、障がいのある人にとって不便に感じておられることはきっとあるはずですよ。そういう声を拾い上げて、この会で意見交換などをして、少しでも生活がしやすいようになればいいんじゃないかなとは思っています。

社会福祉協議会としても、市から色々な障がい施策の事業を受託していて、直接障がいのある人と接する中で、そういう声を拾い上げることが大事なかなと思いました。

(山田委員)

表立って差別というのはなくても、隠れたところの差別、偏見から生まれる差別といったものは、私たちが知らない中で色々あるのだろうなと思います。

だからこそ啓発や、研修を通じた学習を続けていくことが本当に重要だと思っており、行政としても努力してまいりたいと思います。

(木下会長)

では、この議題は以上で終了とさせていただきます。

藤田委員が、芦屋市の教育は「インクルーシブ」であることで、生活の中で障がいのある人との接点ができ、それが基幹になると言われていたことは、自分自身の中でも大切にしていきたいと思います。

また皆さんの御意見を参考に、次回へつなげていきたいと思います。

(4) その他

(事務局 今西)

次回は1月下旬の開催を予定しております。また改めて御連絡いたします。

(5) 閉会

(木下会長)

では、最後に閉会の挨拶を、杉島副会長からよろしくお願いします。

(杉島副会長)

冒頭の合理的配慮について相談を受けた話ですが、やはり相談するには勇気が必要で、どうしても追い詰められて相談するということが多いので、当事者が「こうしたい」という希望を言いやすい空気を作ることが大事なのかなと思いました。

(木下会長)

ありがとうございます。

以上で、第1回芦屋市障がい者差別解消支援地域協議会を終了します。

以 上