

寒川町障がいを理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領 策定に際して寄せられた意見の一覧

(平成28年10月28日(金)開催、第2回地域自立支援協議会での委員意見まとめ)

1. 対応要領の本文に関すること

No.	意見内容
1	第1条(目的)で、「職員(臨時職員を含む。)」となっているが、さらに広げてアルバイト的な職員、例えば駐車場の誘導員等まで含めてもらいたい。他自治体の話であるが、駐車場の身障者用スペースに駐車したところ、子どもの障がいが見た目では分からなかったため、誘導員に駐車したことを咎められ、療育手帳を提示してもなかなか信用してもらえない事例があった。寒川町ではそのようなことがないように広く徹底をお願いしたい。
2	第5条(懲戒処分等)で、他自治体要領では「差別的取扱いや合理的配慮の不提供を繰り返し行った場合」となっているところ、町要領では「繰り返し」の記述がなく前向きに考えていることを評価したい。当事者にとって繰り返されるということは非常に辛いことであり、2回・3回と繰り返されないと問題と捉えない姿勢は良くないと考える。
3	第7条(研修及び啓発)で、他自治体では役職ごとに研修を実施する規定があり、新たに職員になった者と新たに監督者になった職員に対する研修実施が明記されている。例えば、障がい者が仕事をする場合、身近な職員は理解しているが、それ以外の職員が理解していないことや、監督職員は理解しているが、身近な職員が理解していないということがあり、職員間で理解に差があることで非常に働き難い環境になってしまう。このため役職ごとの研修について検討をしてもらいたい。

2. 対応要領の留意事項に関すること

No.	意見内容
1	合理的配慮の問題として、知的障がいや発達障がいは、自分から意思表示やコミュニケーションを取ることが難しいために障壁があると感じている。要領作成に際しては、協議会委員といった関係者を通じて当事者の意見を踏まえ、障がい種別によって具体例をある程度整理した方が分かりやすくなると思う。第4の合理的配慮の基本的考え方の3にあるように、意思表示が困難な場合だけでなく、意思表示がなくても配慮することが重要であり、こういった留意点を明確かつ具体的にすることが大事だと考える。→町としても職員に周知・徹底させる方策をさらに考える必要がある。なお、27年度末には精神障がい及び発達障がいの窓口対応マニュアルを作成し庁内周知を行った。このマニュアルのバージョンアップ等も行い、改めて周知・徹底を行っていききたい。
2	第6の合理的配慮の具体例のうち、P5(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)の(4)で、「絵カードやコミュニケーションボード等を活用して意思を確認する。」とあり、非常に良いことだと思うが、町の自立支援協議会が始まったときにコミュニケーションボードの話合いをしたことがあり、聴覚障がいと発達障がいの方が共に利用できるコミュニケーションボードがあれば意思疎通がし易いとのことであったが、そのときは難しいということであった。今回の要領策定にあわせてコミュニケーションボードを作るのであれば、前向きに捉えてもらい「活用する。」だけでなく「備え付けて活用する。」と具体的にしてもらいたい。また、やはり以前に出た話であるが、役場各課の案内版について、色の濃淡を付けるなど見やすく分かりやすい工夫があればさらに良いと思う。要領にどのように記載したら良いか、持ち帰って皆で検討させていただく。

3. 要領全体に関すること・その他

No.	意見内容
1	要領は職員の規律を正すものであり、個人的には障害者差別解消法で規定されるものについて、行政は努力義務でなく、しなければならぬものであると考える。このため、しっかりした要領を作っていく必要がある。
2	要領は長文であるため、専門家でなくても分かりやすいように簡素化した要領を作成してはどうか。→庁内で同様の意見があることや、要領策定時は公表する必要もあるため、要領確定時には概要版の作成を検討する。
3	選出団体に持ち帰って皆で相談したいと考えているが、本日の会議資料では皆に理解してもらうことは難しいと思う。もし職員に対するマニュアルが出来ているようなら、その資料の方が分かりやすく理解し易いと思う。また、この11月末で団体の任期が満了し、かなりの人数が入れ替わる予定で、新任委員に意見を求めることは難しいと思うので、出来る限り現任の11月中に意見を聞きたいと考えている。→選出団体の改選時期と重なってしまったことは申し訳ない。また、本日の会議資料では理解し難いとの意見を踏まえ、町として特に意見をいただきたい具体例部分をピックアップした資料を作り、委員の皆さまへ改めて郵送させてもらう。
4	障害者権利条約に基づき、虐待防止法や差別解消法が施行されてきたが、職員に対する障がい特性の理解を向上させる取り組みはどうなっているか。知る事が非常に大事であり、会って初めて分かることも多い。そういう機会を作ってもらうことを期待したい。→法施行前の28年1月に当事者3名の外部講師を招き、法内容や障がいの特性理解について全職員対象の研修を開催した。また、本年度から新採用職員研修のなかにも福祉課職員が講師となり差別解消法の研修を入れた。新採用職員に対しては今後も毎年実施していく。さらに、今後も全職員に対する研修の開催や、要領策定にあわせた庁内周知等を通じて徹底を図っていきたいと考えている。
5	精神障がい者は、意思表示もできるし動作的にも支障なくできるのだが、町の手続き等で同行した際に感じることで、説明の言葉ひとつひとつは理解できているのだが、それを整理することができないことがあり、このような曖昧な内容をどのように要領に入れるか難しいと感じる。具体例では、出しやすい障がいと出しにくい障がいがあり、なかには対応しきれない障がいもある。その点をどのように記載したら良いかが課題であり、持ち帰って検討したい。
6	町役場建物のバリアフリー化について、重度の車いす利用者が役場のトイレを利用する場合、ベッドが置いてあって、子どもと一緒に入って着替えもできるようなトイレは庁舎内にあるのか。また、ないようならその代替案はあるか。→東分庁舎に「みんなのトイレ」があり、車いす利用者に対応できるほか、折りたたみ式のベッドも設置されているが、どれ位の重量に耐えられるのかは分からない。（協議会終了後に確認、100kgまで対応可）また、本庁舎2階と別館を結ぶ通路にも車いす対応可のトイレがあるが、ここにはベッドが設置されていない。これらは職員対応要領とは若干異なる話であり、すぐにトイレを車いす対応に改修することは難しいが、いただいた意見は庁舎管理の担当課に対して、要領作成の機会とあわせて伝えさせてもらう。
7	庁舎トイレ等の物理的な問題について、寒川町の良いところはハード面ではなくソフト面でいろいろと考えてもらえるところだと思っている。良い面はさらに取り組みを進めてもらいたいと思うが、当事者からすれば利用できるトイレがないと、行くのをやめようとか、水分を取るのを控えようになってしまうので、当事者が不快感を感じたり、トイレに行くことを控えてしまうような環境は前向きに改善を検討してもらいたい。合理的配慮の合理性の検討は非常に難しいところであるが、持ち帰って皆で検討させていただく。