

第6回地域づくり協議会

場所 明石市民会館 第1・第2会議室

日時 平成29年8月24日

司会進行：会長（以下敬称略）

室長／1 開会挨拶

課長／2 資料説明

司会進行

会長／今日はガイドラインの討議と合理的配慮の説明とグループ討議を行う。

課長／3 ガイドラインの整備にむけて【資料1】 説明

会長／当事者と事業者の両方の立場に立って考えるというのは、実際には難しいこと。例えばバスだと、車イスが2台乗ると狭くなるし、ロックするので時間がかかる。慣れていない市民だとなぜ待つのかなど不満が出ると思う。安全でスムーズに運動するために、どのような仕組みを作っていけばいいか。住民の立場、バスの運営会社の立場、車イスの立場を考えて望ましい合理的配慮について考えていきたい。

課長／4 合理的配慮について【パワポ資料】 説明

会長／不当な差別の事例のエステの話。薬によっては本当に危ない場合は、不当な差別ではない。ちょっと対応が難しそうというだけで拒否されれば、不当な差別になる。わざとでなくても差別。何も起こっていないのに一般的な想定だけで判断をするのは、不当な差別にあたる。川島先生の論理は普遍化されているかどうかはわからない。非過重負担で、できないものはできないとあるが、それだけで終わらない。できるだけできるように話し合いながら検討しながら進めていくのが明石の考え方。本来業務付随。わかりにくいのは、JRから阪急に乗り換える車いすの方の場合、JRは送っていく担当者もいるが、他の私鉄には負担が大きくてできないということがある。他の乗り場まで送っていくことが本来業務かどうかという微妙なところがある。明石の場合は、建設的な対話をしていく。見える化をし、話し合って確定をして、具体的な方法を提案して、負担のかからない配慮を考える。

本質変更の不可。例えば知的障害者がコンサートに行くと興奮をして大きな声を出してしまうことが、我々にとって大きな問題。クラシックの場合は？ヘビメタの場合だったら？それぞれの様態で周りの人がどこまでだったら受け入れられるのかということがある。

共生福祉担当課長／合理的配慮の7つの要素があるが、すべてをクリアしないと合理的配慮をしたと言えないのかと言うわけではなく、両者の話し合いの中で了解ができるかどうかの方が大切で柔軟な対応が必要。配慮が必要な人に合わせて行くことが大切。知的

障害者の音楽会の話。事前に主催者側と話しあいをするのが、合理的配慮のためには大切である。合理的配慮を求める側も、その場でと言うのは難しいことを理解したうえで、お互い折り合いのつくところで配慮をしていくことが大切。

課長／5グループ討議の進め方【資料2】の説明

グループ討議（板書）

【A、C班】（障害のある人）

- ・骨折し、松葉づえで飛行機利用した人あり。特殊車両（荷物を載せる車両）に乗り、他の人と時間を分けて乗った。
- ・行きはOKで帰りはダメ。JRは申し送りをして対応している。伝達がきちんとできていれば対応できていたのでは？
- ・事前に申告すれば配慮があるのが一般的だがLCCは？
- ・移動の権利は当然。会社から事前に配慮内容を示してほしい。
- ・マニュアルをきちんと示してほしい。
- ・直前に言われたら困る。あきらめるかも。他の会社につないで目的地に行けるようにしてほしい。
- ・行きたいという気持ちを尊重してほしい。

【B、D班】（事業者、障害のない人）

- ・従業員の立場で基準の説明をした。これは業務として行うこと。他の対応で考えられることは、会社から提示がないと個人では決められない。
- ・緊急時について「人として考える」だけでは難しい。マニュアル等が必要。
- ・実際には、本人がタラップを昇る時に手伝った職員がいたが、報道されたのは少し。
- ・乗る時にきちんと説明すべきだったのではないか。
- ・現場でどうすればよいのか、会社として考えてほしい。
- ・人によって対応が変わることは良くない。統一した対応と検討すべき。
- ・事前に十分な情報発信が乗客にできていなかった。
- ・HPには事前に予約センターに車椅子であることを連絡してほしいと書いている。
- ・事前の予約だけで全てが対応できるわけではない。実際に色々な客がいることを想定しておくべき。格安を強調しており、サービスが十分でないのでは？社員教育も問題。

課長／補足、事前予約の制度はあったが、この人はしなかった。なぜかというとな断られるからとのことだった。

会長／ある意味確信犯的といえるかも？大事なことは、両方の当事者がいて、車椅子の方は、他の市民と同様に移動を享受する権利がある。航空会社は、安全に乗客を運ぶことが義務としてあるということ。

事前に連絡を求める理由が、一定の安全性を保つため、合理的配慮を提供するためであればわかる。断る理由で聞くのは、差別になる。

企業側の問題は、現場の従業員レベルの問題と、企業全体の問題がある。企業全体と言うのは、奄美空港運営会社がどこまで関係しているのか。バニラエアがどこまで？昇降機を準備するのはどちらが？ということもある。従業員がそれぞれの現場でそれぞれは頑張っていたかもしれないが、それぞれ違った対応をしてしまっていた。一般

的な配慮義務と、緊急の場合の対応を考えてあればよかったのかもしれない。お金がかかる方法以外に、代替方法はなかったのかと思う。もっと話し合える仕組みがほしい。

課長／記事や報道だけで見られなかったことも垣間見れた。今後、時間を取ってよりスムーズに討議をしていきたい。年次報告と会議資料を市のHPにあげた。

副会長／企業に一般就労している障害者の話。健康診断に集団で行ったが、検尿ができなかった。翌日は一人で行かなくては行けなかったが、どうしていいかわからず、家族がタクシーで連れて行った。企業としてはどこまで支援が要るのか。知的障害の場合は、会社の中では仕事はできているので他のこともできると思われるが、実際はできないことがある。合理的配慮がどういうものなのか。目を光らせて監視するのではなく、みんなで考えていくことが大切だと思う。

グループワークでは、最初は腹が立つなあと思っていたが、今日はみんなの意見をきいて、そうやなあという気もしてきた。障害に関して黙って乗ると言うのもどうかなあと思うし、言ったら断られるので、難しい。パラドックスみたいで解決は難しいけれど、僕たちが糸をほぐして、少しでも理解者を増やし障害者が住みやすい社会を作っていきたいので、協力よろしくお願ひしたい。

以上