

## 令和4年度鹿児島県障害者差別解消支援協議会 議事要旨

### 1 開催日時

令和4年11月7日（月） 午後2時～

### 2 場所

鹿児島県赤十字会館2階 クロススペースかもいけI

### 3 出席者

- ・委員 22名中20名
- ・事務局 障害福祉課長, 障害者支援室長, 精神保健対策監ほか

### 4 議事録

#### (1) 開会

20名の委員が出席し、定数22名の半数以上が出席。

#### (2) 会長の選任, 職務代理者の指名

#### (3) 説明事項

- ① 「障害のある人もない人も共に生きる鹿児島づくり条例」の概要
- ② 鹿児島県障害者差別解消支援協議会について
- ③ 障害者差別解消法改正について
- ④ 障害者差別に関する相談件数

#### 【事務局】

(①～④の内容について説明)

#### 【会長】

合理的配慮について、例えば学校で受験を断られたや、あるいは、通常の小学校において入学を希望しているかというような記載があるが、合理的配慮かどうかというのは、相談員に連絡をするだけでは決まらないということか。

例えば、「サービス内容が、ここがいいですよ。」といったことをあっせんしていくという部分でのこういう形の活動というのは分かりやすいが、それを合理的配慮の問題ではないだろうかと相談が来ていて、それを合理的配慮がなされているか、なされていないかということ判断する、あるいはそれを諮問するということは、他の場で行われるという認識で良いのか。

**【事務局】**

合理的配慮かどうかということについては、この協議会も含め、協議会の場で、こういった形で、もし、配慮が問題にならないかということで申し出があれば、対応はするということにはなるかと思う。

**【会長】**

相談があり、学校との色々なトラブルがあって、それを合理的配慮じゃないだろうかというような相談を受けている時に、相談員はそれが合理的配慮をしているのか、していないのかということに関しては、そういう情報は提供してないというスタンスか。

それが合理的配慮であるかは個々の事例になり、ここではそれが合理的配慮なのかどうなのかを検討しないという見方もあると思うが。

**【事務局】**

合理的配慮については、過重な負担にならないとか、色々それぞれの提供する側の状況によるかと思うので、そこは相談員の方で、配慮がされてないかどうかというのは、なかなか判断は難しいのではないかと考えているところである。

**【会長】**

相談員に相談して、合理的配慮の問題なので、双方で対話をしながらやってくださいというような振り方をしているが、もし、更にそのことについて突き詰めなければ、どういうところで議論をしてもらった方がいいですねというような情報は提供しなくていいのか。

**【事務局】**

合理的配慮については、この場におけるあっせんの対象とはなっていない。  
不利益な取扱いを対象としているので、協議会の対応にはならないと思うが、相談員の方に問い合わせ等があった場合は、課内での対応としてはこれは合理的配慮になるか、ならないか協議をして、もし、なるようであれば、その当事者間で建設的な双方の意見を出し、建設的な意見を出し合った上で、お互い了解を得るような形で対応を取れないかというような話はしているところである。

**【会長】**

合理的配慮は、今回の協議会でも重要なポイントの1つと思っている。  
特に、教育における合理的配慮という話は、今から色々な事例が出てくるのではないかと考えているが、それに対して、どのような対応をしていくのかということ、これでいうと相談事例 No. 6 で「合理的配慮の問題となり、双方で建設的な対話を行いながら検討していくことが重要であることを説明した。」と書い

ている。

このような事例では、そのあとのフォローアップが非常に重要なのではないかと僕は思う。だから、合理的配慮の問題で、もし建設的な対話がなければ、例えばどのようなルートに乗って議論して行けば良いのかというような相談のセクションを示してあげた方が親切な気がする。特にあっせんもなく、宙ぶらりんな形がしている。建設的な議論をした方がいいですよと言われても、相談になるのかという気もする。

「障害者の権利条約」の日本における履行において合理的配慮の話が出てくることは、教育における合理的配慮や、あるいは一般的な教育系サービスを受けるシステムが整っているのかという議論をしたときに、大変重要なことだが、そのときにどう対応をしていくのかをしっかりと示しておかないと、あまり機能していないという話になりかねない。それは、せっかくこのように行われてるので本意ではあると思う。

なので、この相談の内容を見てみると、腑に落ちる説明と宙ぶらりんなまとめ方があるように感じる。特に、教育の合理的配慮に関連しては、そういう説明をしたというような感じで、そのような相談システムだと色々問題があるというように感じる。

それは、この協議会でどう変えるかという話ではあるが、どうしていこうかという議論をしていかないと、その相談セクションに、このような話に持って行ってもあまり解決しないという話になってくる。

では、合理的配慮の議論はどこでしていくのかという話になったときに、条例の関係からすると、ここがやるしかない話のように聞こえる。だから、障害に基づく不利益を被っているのをなんとかしましょうという話の中で、せっかく相談員を設けて解決していこうとしているので、個人的に確認したいと思った。

事例の報告で、説明して問題が解決する場合と、説明してそのあと解決したかどうか分からないようなものがあるように感じる。それを、この協議会や担当部局でどうするかを議論しておくことはとても大切で、合理的配慮の問題は今から山のように出てくるのだろうと思っている。その時に、どのようなシステムの中で対応しているのかということの説明する責任を、行政側や協議会のメンバーである私たちが考えておかなければいけないのかなと思う。

#### 【委員】

相談事例 No. 6 の事例は、要するにこの協議会の制度上、あっせんの対象にはならないということよろしいか。

#### 【事務局】

この事例については、相手方からも特段の対応は求められなかった。

**【会長】**

合理的配慮の問題は、あっせんの対象にならないのではなくて、この事例だと  
ならないのか。

**【委員】**

資料1の2ページの表があって、障害を理由とする不利益取扱いをあっせんの  
対象とするとなっている。

そうすると、相談事例 No.6 はならないが、合理的配慮の問題になった場合に  
は、本協議会のあっせんの対象になるのか。

**【事務局】**

合理的配慮の取扱いについて、協議会で扱うかどうかということについては、  
条例の規定によると、取り扱わないということになっている。

**【委員】**

条例第何条か。

**【事務局】**

条例によると、条例第19条の第2項となる。

「協議会は次に掲げる事務を行う。」とあり、障害を理由とする不利益な取扱  
いに該当する事案について、あっせんを行うこととなっている。この中に合理的  
配慮の提供というのは含まれていないということで、合理的配慮についてはあっ  
せんの対象としていないという形になっている。

**【会長】**

条例の第8条第2項に、「その実施について必要かつ合理的な配慮がなされな  
ければならない。」と書いてあるが、これとは別か。

事務局の今の説明だと、障害を理由とする不利益な取扱いに該当する中に、合  
理的配慮を行わないということは、不利益にはならないと判断していいという理  
解で良いか。

合理的配慮をしないということは、不利益取扱いに該当することではないので、  
合理的配慮をしないということは扱えないということか。

また、扱えないというのはどういう定義、判断か。

**【委員】**

合理的配慮の提供が今度義務化されるが、その後は、条例が変わるというよう  
なことがあるのか。それとも、あっせんに関しては、取扱いがないからというこ  
とでの対応か。

**【会長】**

公的機関では、合理的配慮がなされなければならないと義務化されている。

この相談が私立の専門学校なのかは分からないが、公立学校において合理的配慮を求められているのに対応しないということは、不利益な取扱いに該当する事案ではないというように理解して良いのか。

**【委員】**

この条例を拝見していたが、条例第 19 条第 2 項の対象となるというのは、障害を理由とする不利益な取扱いに該当する事案だというようなことになっている。合理的配慮の提供については、直接的には明記されていないところで、あっせんの対象にはなっていないというように理解をしているところである。

**【会長】**

この文言だと、合理的配慮は、あっせんの対象外であるという法文だということか。

**【委員】**

しかしながら、合理的配慮の提供と不利益な取扱いが一体となって問題になるということもあり得るため、事案において不利益な取扱いに該当する事実があるということであれば、不利益な取扱いについてのアっせんということはあるのではないかとということにも思ったところである。

**【委員】**

私は、自閉症協会の会員ということもあり、相談事例 No. 6 にとても興味を持って聞いていたところである。

対応の欄に合理的配慮の問題と書いてあるが、そもそも合理的配慮の問題なのかということが少し気になっている。最初から断られているわけなので、これは不利益な取扱いそのものではないかと、私は、合理的配慮という対応や言葉が、そもそもこの相談事例 No. 6 には違うのではないかなという気がしている。

この相談は、私も地域で相談を受けたりしているので、やはりこういう相談は結構多いが、そのときに双方で建設的に対話してくださいと言われたら、その瞬間に親としては「見放されたな。相談しても無駄だな。」と思ってしまうだろうなという気がしているところである。

**【委員】**

相談事例 No. 6 については、合理的配慮なのか、なかなか難しい問題かなと思う。

公立の学校であれば、受験をお断りすることはない。

相談事例 No. 7 も進学に関する課題であると文面から読み取れる。

どういふところに就学するかという課題については、義務教育段階の小学生・中学生に関しては、各市町村教育委員会が保護者や担任、また専門家の方々の御意見、学校の状況、地域の状況を総合的に勘案して、どこに就学するのが良いかということ判断する。その後で、本人及び保護者と十分に合意形成を図って就学先を決定しているところである。

既に就学している方の学校内での合理的配慮については、教育委員会としては、平成 28 年から市町村の小学校、中学校、高等学校、また市町村教育委員会を訪問して説明しているところである。

学校内の合理的配慮については、保護者からの申し出があった場合に、過重な負担というところでなかなか難しいものがあるので、そこは十分に話し合っただけで、全てできないというのではなく、こういうことならできると保護者に提案して十分に合意形成を図って合理的配慮を提供してほしいと、学校や市町村の方にも話をしており、県教委としては、指導、助言を行っているところである。

進学に関しては、校内委員会で色々な状況を検討していただいて、それを市町村の教育委員会に挙げていくという流れである。

県教委としては、学校内での合理的配慮については、学校等の理解を深めながら保護者と十分に合意形成を図っていくよう助言・指導を行っているところである。

#### 【会長】

事務局の方から、これから合理的配慮の扱いを今と未来とどうあるべきか、どのような方向で考えるのかということ説明していただきたい。

個人的に合理的配慮の議論がしっかりできなければ、先ほども委員からあったが、合理的配慮をなさないことによって不当な不利益な取扱いっていう事案に発展することはあり得ると思う。

だから、文言で書いてないため法律として成立するとは思いますが、協議会の実質、あるいは鹿児島島の障害者差別をどうやって整理していくかということが協議会や事務局の課題ではないかを感じる。

#### 【委員】

今まで色々な方の御意見をお聞きしていたが、私の頭の中では、なかなか難しい事案だと思っている。合理的配慮というもので、いかに事例をたくさん出していくかということが、やはりこれから重要だと思う。

この相談事例 No. 6 の内容についても、今までさかのぼってそういう事例があれば、こういうことだなとなるだろうし、それがやはり 1 番だと思う。

それと、今色々議論されているが、やはり合理的配慮なのかどうかというのは、それぞれで違うと思う。

この相談事例 No. 6 については、私自身の意見だが、この文章からは、一応、障害特性を話して体験入学をしたが、高校側が障害特性や対応などが分かっていなかったんだろうと考える。そうするとやはり、双方の体験を通して、高校側としては今の状況では難しいということで、こういう対応は行われたと思う。

だからそれが、いきなり合理的配慮がどうのこうのということではなさそうな気がする。

だから、そういったことも含めて、まずできるだけ多くの事例や参考事例をたくさん出していこうということが今後の対応に繋がっていくと考える。

#### 【会長】

相談事例 No. 6 が、本当に合理的配慮の事例なのかという話や、そういう事例を集めた方が良いのではないかという委員の話も踏まえて、整理した方が良いのではないか。

また、この協議会で合理的配慮に関する議題をどのように扱うのかという問題と、それから条例の文言からすると、先ほど委員からお話があったように、これだと扱わなくて良いのではという話で3つほど話題があると思うが。

#### 【事務局】

この「障害のある人もない人も共に生きる鹿児島づくり条例」については、対象とするものが障害を理由とする差別ということになり、その中に障害を理由とする不利益取扱いといわゆる合理的配慮の不提供というものが入っているところである。

ただ、先ほどから話題の対象になっている合理的配慮の不提供については、法律の方でも新たに差別に該当するという形にされたという状況になり、なかなかどういったものが合理的配慮かという具体的な事例も、先ほど委員からも御指摘いただいた状況であるので、当時はそういったことも勘案して、障害を理由とする不利益取扱いというところをあっせんの対象に限定したという事情もあると聞いているところである。

そういったことや国の動向等も勘案し、今後の検討課題としたいと考えている。

#### 【会長】

今回、合理的配慮という内容について、あっせんの対象とはならないというような法的な解釈と、障害を理由とする差別の中に、合理的配慮をしないと集団に入れられないということは差別になり得るのではないかと思う。

だから、今後の課題として議論していく必要が個人的にあるのではないかと思う。

だからそもそも、特に教育の世界では、合理的配慮をするということが非常に障害者の権利条約の中でも大きな内容になっている。

そういう部分で、この協議会で扱う扱わない、他のところに扱ってもらいたいなことも含めて議論をしていかないと、大変大きな隙間のある協議会みたいな話になってくる。

だから、合理的配慮が障害を理由とする差別にならないのかなるのかという議論の兼ね合いもあるので、慎重に議論してもらいたい。

#### 【委員】

条例の親規定の問題だとは思いますが、要するに不利益取扱いであれば、あっせんの対象になると。それから、合理的配慮の問題であれば、あっせんの対象にならないと。

鹿児島県の場合は、できるだけ広く拾って、この協議会にあっせんしてもらい、その上で、これは合理的配慮の問題だからあっせんには馴染まないということ、この協議会で判断したらどうなのかと考える。

#### 【委員】

今、学校の問題が出ているが、自分自身の合理的配慮のことについてである。会社に勤めていたが、色々なシフト表などを書類で渡されても分からない。

最初、会社のオーナーがよく SNS を利用して写真で送ってきた。文章はスマートフォンで読むが、写真は読まないため、「それだけは辞めてください。」と申し上げたことがある。

実際、印刷した紙を出していただければ、誰かに読んでもらうのは簡単であるが、SNS は不得意な方もいる。そういうところで、合理的な配慮できてないのではないかと思い、「すいませんが、合理的配慮をお願いします。」と申し上げたことはある。

私は全盲なので、視覚障害者の場合だと全盲と弱視で色々異なってくるし、そういうところで、この会社は、合理的配慮というのがもう少し足りないところであったとは思っているところである。

未だに写真で送信してくることもあるので、「それだけは辞めてほしい、私たちは文章で送ってほしい。」と申し上げたが、絵文字を使うなど、そういうことは多々あった。

また、有給休暇の数なども間違ったりしていて、「違います。」と言うのに、「いや、こうだ。」と言われるなど、私たちも勉強しておかないと大変だということが多々感じさせられているところである。

不当な扱いというのと合理的配慮というのは、私もよく分からないが、例えば、この相談事例 No. 6 の問題は、受験ができないということでそこでダメだったのかなと思う。

自分の会社も、もう少し合理的配慮が足りないのではないかと思った。



**【会長】**

合理的配慮がないということは、差別につながるかどうかについては、どのような意見をお持ちか。

**【委員】**

差別だと一時的には思ったが、相談しに行っても結局答えが出ない。

私も何回か労働基準監督署に行ったことはあるが、もう少し会社に言ってほしいと思うところが多々あった。

ハローワークと労働基準監督署が別々の部門になるということを、私もそこで知らされた。もっと障害者が働きやすいようにハローワークや労働基準監督署が会社に働きかけてほしい。相談があったときに、相談の内容によると思うが、会社に注意等をしてほしかったということはある。

**【委員】**

委員から就業先の事業主の対応の話があったが、ハローワークと労働基準監督署は、同じ労働局で連携をしながら事業主への指導や啓発を行っている。

ハローワークは法的な指導の権限がないため、合理的配慮について、お願いベースで、お名前を具体的に出すことに了解いただけるようなケースは早々に入っていく。

しかしながら、なかなかその事業者においても、ハローワークに告げ口をしたや、直接言ってくればよいのにと、そう言われることもたまにある。

後々、働く機会というときに定着できるようなことも考えるため、そこは、今後もハローワークも事例をどんどん収集しながら、アドバイス等も具体的にできるように努力していきたいと思うのでお願いしたい。

**【会長】**

では、今後の課題として議論していただくというようなことでよろしいか。

僕はぜひ、合理的配慮のことについて扱うセクションがないということは、システム上、ちょっと目が粗いなという気がする。

その他意見等はないか。

**【委員】**

令和4年度の相談事例 No. 1 の相談について、障害のある女性の方から「勤務していた就労継続支援事業所が閉鎖され、様々な相談機関へ相談に行ったが取り合ってもらえなかった。」という相談であるが、これは支援員という形で勤務していたということか。

**【事務局】**

これは、利用者の方が勤務していたということである。

**【委員】**

利用者として、そこに通所して就労のサービスを受けていたというような内容か。

就労継続支援事業所で、A型の場合だと雇用契約を結ぶと思うが、B型の事業所であれば、雇用契約は結ばないと思う。

どちらも、障害のサービス計画を立てて利用していくというような形になってくると思うので、例えば事業所を使う場合には、相談支援事業所の計画を立てる専門員がいたり、そういったところもあるのではと思った。対応では、雇用に関する相談で労働局に繋いだような助言だったが、福祉サービスの方であれば、もう少し違う提案や助言ができるかと思ったため確認させていただいた。

**【会長】**

適切なところに移管されているかみたいところで相談業務では大切であるので、それもまた確認していただきながら、相談の充実を図られればいいと思う。

**【委員】**

当社のグループ会社で、就労継続A型、B型を行っているため、今の質問に続けて12ページの相談事例No.1についてだが、A型入所の方ということで相談は雇用のことだけだったのか。

**【事務局】**

これについては、事業所が突然閉所されることになったことについての相談である。

**【委員】**

本人だけではなく、相談員も一緒になって相談に行けたら良かったと思うし、雇用される側面と利用者の側面、労働者と利用者の側面があるため、そちら側と連携して動くのが一番望ましいと思う。

話を聞いてみるだけではなくて、その方が十分に説明しづらいこともあると思うので、そういったところも想定した上で、配慮していただけたら良いかなと思う。

また、相談を受け付けるときに、本人だけではなくて、その方の関係者も含めて話を聞くと、また色々とできたのではないかと推測する。

**【委員】**

8 ページの合理的配慮の相談事例 No. 5 の事例についてだが、身体が自由がきかず、車であれば移動できるが、長時間運転することは厳しいということについては、県の教育委員会の方も当然配慮してるはずなので、そのあたりの確認はできているのか。

同じ県の委員会なので、当然こういうことについては配慮してると思うが、そのあたりの事情はどうなのか。

行政に直接、まずは教育委員会に相談して欲しいという相談員の対応自体は間違っていないと思うが。

**【委員】**

こちらは、多分教職員課が所管していると思うが、教育委員会は、色々と事情等も考慮しながら配置を行うということと、再任用教諭なので、はっきりこの方の事情はよく分からないが、例えば中学校とか高校であると、教科の特性上少ないところに行っていたかということがあったのかもしれない。

こちらも把握していないところではあるが、教育委員会に御相談いただければと思う。

**【会長】**

この事例は、細かいところが分からないが、自分で相談しづらいからしてくれないかというような相談である。もしかすると、この後しっかりとつながっていくかもしれない。そういう面でフォローアップがあると良いと思う。

(4) 協議事項

障害者差別の解消に向けた取組状況

**【事務局】**

事務局説明

**【委員】**

私どもは、肢体不自由とか色々な方々の障害が、やはり交通機関の利用というところで色々影響が出てくる。

実は、今年度においても、今年度7月29日に、JR九州と鉄道の関連のところ、私どもの団体からJRと共有したいということがあり、その機会を設けさせていただいた。

### 【委員】

この2年くらいは、コロナ禍の中で障害者の方が多いということもあり、対面活動は控えている。

協議については、交通バリアフリーについてということで、去年は2年に1度、鹿児島運輸支局と交通事業者を交えての交通バリアフリー懇談会というのを開催させていただいた。昨年度は zoom で開催し、差別解消に向けて取り組んだところである。

課題は色々あるが、この例を見ていただくとおり、解決に向けていっているところもある。

それから、選挙の投票について、2020年には選挙管理委員会の方を招いて学習会をした。障害のある人も期日前投票や郵便投票が段々広まっており、これは随分前からやってあるということで勉強不足な部分もあったと思うが、投票率を上げるためにも頑張りたい。

またその他に、日々の生活の中で、障害のある人を下に見て、上から目線で言われることがまだあるという意見が出た。これは、一般の人達とも交流を図りながら、語るなかで理解を深めていけたらと思っているところである。

### 【委員】

県育成会では、9月には知的障害者福祉月間ということで、県内各地での障害理解を深めていただくようチラシやリーフレットを配布したり、作品展示即売会等のイベントを行ったりした。

また、随時、県民や会員、御家族、その他向けに研修会、相談会等を開催しているところである。

また、ここには書いていないが、障害者施設の虐待防止委員会、また、身体拘束委員会等の設置義務化に伴い、それがただ委員会を設置したというようにならないように、育成会として当事者団体として勉強会等も実施している。

### 【委員】

令和元年度までは友愛フェスティバルを鹿児島市民文化ホールで行っていたが、コロナ禍の中で、今年度は初めてハートピアで開催することができた。

当事者の方が、ぜひ舞台発表や体験発表等をしたいたか、施設等の商品も販売して喜んでくださり、本当にこういう場所があることは良いことだと思う。

そして、鹿児島県ソフトバレーボール大会を、明日、鹿児島県立体育館で開催する。

それから JR について、県には今後とも引き続き、ぜひ精神の方もサービスを受けられるようお願いしたい。

### 【委員】

かごしま難病支援ネットワークは、現在、22団体の加盟で活動をしているが、この3～4年、コロナ禍の中で、個別の患者会はそれぞれの状況の中活動しているが、ネットワーク全体としては、対面の自粛をしている。

オンライン化ということで進めているが、やっと事務局でオンラインの環境整備ができた。

また、全体的なオンラインの活動はできていないが、個別の患者会の方には、サービスを提供して活動をしている。一日も早くこの現状に即したオンライン化の活動を開始できればと思っている。

そういう中で、鹿児島中央駅前で患者会のリーフレットを入れたエコバッグを配布し、啓発活動を行った。

3月には、奄美大島のバリアフリーチェックを行っている。

また、なかなか今相談員の確保が難しい状況だが、定期的にピア相談等の電話相談を行っているところである。

この難病のネットワークとして、やはりこのコロナ禍の難しい状況で色々考えてはいるが、なかなか上手くいっていない状況であるため、御支援をお願いしたい。

### 【委員】

福祉協会においては、新任職員研修会、中堅職員研修会、人権擁護研修会等を開催し、障害理解や差別解消に向けて取り組んでいる。

また、人権侵害防止の手引書として、「人権擁護ハンドブック」を発行しており、それも活用しながら、各法人内や施設内で定期的に研修を行い、職員の資質向上に努めているところである。

また、コロナ禍で縮小をしているが、教育実習生の受入れを行う中で、障害理解や差別解消に向けた教育を行っているところである。

それから、地域貢献活動を行う中で、地域の方に施設への理解、障害理解、差別解消に向けた普及啓発等の取組を行っている。

また、このコロナ禍で、なかなか外泊とか面会が少し困難になってきているということと、障害の特性からマスクの着用が難しい方が多く、以前のような利用ができなくなった。

しかしながら、少人数でのドライブや面会等についても、医療用テントという側面が透明になっているテントがあり、それを活用しての面会やオンライン面会をしていただくというようなことで、各事業所も利用者が楽しんでいただけるような活動を様々な工夫をして行っているところである。

### 【委員】

県教委では、こちらに書いてあるように、障害者差別解消法の周知に係る学校訪問で、法の周知や取組状況等の情報収集に努めている。今年度は、16校を訪問する予定である。

ここには書いていないが、差別解消法における合理的配慮や基礎的環境整備については、管理職研修会、教諭等の研修会、特別支援学校の特別支援教育コーディネーターの研修会、それから県下の市町村教育委員会の指導主事の会等においても、周知等に努めているところである。

### 【委員】

県弁護士会の取組として、司法修習生及び会員弁護士、障害者支援施設理事長による障害者支援の講義、講演を弁護士会において実施した。

それから、司法修習生向けの研修として、会員弁護士による「民事信託の実務」についての研修会を県弁護士会において実施した。これは、会員弁護士の私が研修会の講師を務めさせていただいた。

知的障害のある子の親なきあとの支援を目的とする民事信託等を事例として紹介したもので、一昨年くらいに事例として、この協議会においても紹介したと思うが、そういった枠組みを民事信託の実務として説明、研修会を実施した。

それから、全国一斉障害年金法律相談会（第4回）を実施し、会員弁護士が相談員を務めた。

そして、奄美地区の障害者解消支援地域協議会がありまして、これに会員弁護士が出席をしている。

### 【委員】

県障害福祉課の委託を受けて、障害者虐待防止・権利擁護研修というのを実施している。今年度については協議中で、毎年800名から900名の受講生がいる。コロナ禍になってからは、オンデマンド開催という形で開催を行っている。

続いて、権利擁護等をテーマとする各種研修等へ講師派遣というものを行っている。こちらは、各種団体や事業所からの依頼で、会員を講師派遣しているというものである。

経験や意思決定支援に繋がるような内容で研修をさせていただいている。

成年後見制度への取組というところでは、後見人は被後見人の生活支援での代弁者となり、社会参加しやすいような支援を行っている。現在、社会福祉士会での登録が115名となっている。

会員が各職場や地域などで、障害理解や差別解消に向けた取組というのをやっている。

この他に、権利擁護委員会というものがあり、高齢者、障害者、虐待対応専門職チームというのを運営している。こちらは、弁護士会と一緒にやっているが、複数

の市町村と契約し、相談を受けているような状況である。

**【委員】**

労働局、ハローワークにおいては、日頃、事業主と接触して求人を受理する際や、また、あらゆる会議、セミナー等の機会を利用し、特に雇用対応の面での障害についての理解や障害者差別禁止、合理的配慮の提供義務について説明し、理解を求めている。

また、労働局では、令和元年度から正職員としての障害者雇用にも取り組んでいるため、障害者とともに働く同僚として、また、上司としての合理的配慮についても職員向けの研修を行っている。

**【会長】**

私事ではあるが、今週末、生涯学習県民大学講座で発達障害のことで話をさせていただく。

なかなか発達障害の方は、ぱっと見て分からない障害と言われており、そういうことを御理解いただければと思う。

(5) 報告事項

- ① ヘルプマーク、ヘルプカードの配布状況について
- ② 障害者芸術文化活動支援センター

**【事務局】**

事務局説明

**【委員】**

ヘルプマークについてだが、先日、テレビでこのヘルプマークのストラップ等がインターネットの中で販売されていて、誰でも買うことができるようになっていると問題になっていた。健常者の方が鞆にたくさんつけて、若い女性に声をかけてたという事例があるようなので、このヘルプマークを配布するときに十分注意していただければということをお願いする。

やはり内部疾患の方は、なかなか外見上は分からないこともあるため、私たちも手助けをしたくてもどうすればいいか分からないというときもある。そこはしっかりしていただきたい。

**【事務局】**

貴重な御意見をいただき、感謝する。

ヘルプマーク、カードの配布に際しては、身体、知的、難病、精神、そういった障害や疾患の有無を確認させていただいて配布している。その際、適切な利用についてもお願いをしているところ。今、インターネットで販売しているとの御意見があったが、市町村、関係団体と連携を図りながら、そういった事例もあるということを含めて、適切な利用に努めて参りたいと思っている。

#### 【委員】

私は今、かごしま難病支援ネットワークで担当をしているが、所属は、内部障害の人工肛門の患者会である。癌と潰瘍性大腸炎で人工肛門になっている。

いつもバッグにはヘルプカード、ヘルプマークをつけて、皆さんに知っていたかどうかということで、個人的にも動いている。おかげさまで、今日も来る途中で、歩いていたら後ろで「あれがヘルプマークだ。」と話題になっていて、嬉しいと感じた。

しかし一方では、よくバスを利用するが、ヘルプマークをきちんと付けてあるバスや、ないバスもある。

先ほど話したように、以前と比べてかなり認知度は高くはなっているが、まだまだ当事者であっても知らないという方も結構おり、ましてや一般の方は、まだまだ認知度が低いと思う。

さらなる広報活動をお願いしたい。

#### 【会長】

それでは、協議を終了する。

#### 【事務局】

以上をもって、令和4年度鹿児島県障害者差別解消支援協議会を閉会する。