

令和5年度 京都府障害のある人もない人も共に安心して いきいきと暮らしやすい社会づくり推進協議会 開催概要

- 1 開催日時 令和6年3月21日(木) 13:15～14:45
- 2 場 所 京都府公館 第5会議室
- 3 出席者 別添のとおり
- 4 内 容

■議題(1) 令和4年度の取組状況について

府障害者支援課から説明(資料1～2)

<資料1: 本協議会の概要>

<資料2: 令和4年度の取組状況について>

- ・令和4年度は137件の相談があり、年度中の終結も137件。例年の傾向ではあるが、福祉分野、増加傾向にある労働・雇用分野の相談が多かった。
- ・137件のうち特定相談に該当する相談として最も多かったものは、合理的配慮の提供に関するもの。特定相談に該当しないものとしては、他の機関(国、市町村、労働局等)を紹介し、連携を取って解決を図った相談、環境整備に関する相談ほか、制度に関する意見、要望、問合せなどがあった。
- ・発達障害と難病が増加傾向にある、精神障害が3割を占め最も多く、次いで肢体不自由の相談者が多くなっている。

主な質疑・意見交換等

○資料1について、広域専門相談員の対応は、今後事業者による合理的配慮の提供の義務化により、変化する可能性があるため、障害のある当事者と事業者の双方の立場の人が参考にできるよう、特に好事例について、周知する必要がある。また、合理的配慮については、障害のある当事者から「求めたいけど、求めているのかな。」という相談事例があったが、当事者にとって参考になるもの。精神障害の相談員について、第3号の相談員がまだ手薄なので強化が求められる。

→令和5年度精神障害の相談員は増やしたところだが、まだ少ないので市町村とも連携して取り組んでまいりたい。

○資料3について、合理的配慮説明会の説明会ではどのような具体例があったか。特性の理解が難しいので更なる周知をお願いしたい。

→障害のある当事者を講師に迎えて説明があった具体例として、知的障害のある人がスーパーマーケットで働く際の配慮事項や、精神障害のある人が職場で受けていた配慮事項について説明をした。アンケート結果では、当事者を講師と迎えたことで今まで考えられていなかったが、特性の理解ができたという声もあった。

○相談員研修について、京都市とその他で別の研修会が開催されているが、どちらも受けられるようにしてほしい。

→今後検討する。

○相談員研修について、京都市とその他で別の研修会が開催されているが、どちらも受けられるよう

にしてほしい。また、第3号の精神障害の相談員の増員について。

→今後検討する。増員する方向でまた相談させていただきたい。

■議題（2）令和5年度の主な取組状況（概要）について

府障害者支援課から説明（資料3、参考資料）

<資料3：令和5年度の主な取組状況（概要）>

- ・令和5年度の主な取組について報告した。事業者による合理的配慮の提供に係る説明会等について。また、令和5年度前期の相談事例から具体例を4事例紹介。

主な質疑・意見交換等

○資料3について、事業者による合理的配慮の提供に係る説明会において、障害のある当事者を講師として、対話を促していく具体的内容を説明してもらったことはとても良かったと思う。

○資料3について、合理的配慮説明会の説明会ではどのような具体例があったか。特性の理解が難しいので更なる周知をお願いしたい。

→障害のある当事者を講師に迎えて説明があった具体例として、知的障害のある人がスーパーマーケットで働く際の配慮事項や、精神障害のある人が職場で受けていた配慮事項について説明をした。アンケート結果では、当事者を講師と迎えたことで今まで考えられていなかったが、特性の理解ができたという声もあった。

■議題（3）その他

- ・相談対応、その他情報共有や意見交換をお願いしたい。

主な質疑・意見交換等

○障害者雇用について、就職希望される相談者は精神障害のある人が全体の半分で、就職する人も同様に精神障害のある人が全体の半分。人事部、総務部の理解は得られてきているが、実際の職場での障害特性への理解がもっと必要である。また出前講座なども行っている。

○国土交通省分野における対応指針の改正を行ったところで、改めて周知を図っている。

○4月から新たに相談員を設置し、障害のある当事者からの相談を受け付ける予定。合理的配慮についての説明会も行った。

○障害者雇用率の改定の関係で合理的配慮の提供の義務化についても周知している。事業所に対する補助金や広報ツールがあれば情報の共有をお願いしたい。

○中小企業にとって、合理的配慮の具体的判断がまだまだ難しい。

○当事者の気づきが制度や環境の改善には何よりも大切である。

○当事者団体として思うところは、気づきが大切で何らかの配慮を求める時に意思表示することが大切なのもっともだが、合理的配慮の提供が義務化されたからと言ってどのような要望も叶うと理

解している当事者が多いのも事実なので、対応できない場合にはその旨も伝えることが重要である。

○精神障害のある当事者は長年偏見や差別にあってきたことから、家族も当事者本人も声を上げるとか人前に出ることが難しいのも事実で、合理的配慮の提供の義務化については、経緯を見守っている当事者が多いかと思う。精神疾患のある人の雇用率が上がってきているが、継続こそが重要である。また、相談窓口の更なる周知をお願いしたい。

○資料1の事例5で知的障害のある人の入院時の個室対応についての事例があったが、障害のある人は緊急搬送されても、手術が受けられないケースも多い。術後管理ができないことを理由に手術自体を断られることもある。この時代になっても安心して医療措置が受けられないのは極めて不当なことである。また障害者雇用率について、代行ビジネスが横行していると聞く。福祉就労でない一般就労は大事だが、慎重に検討いただきたい。

○京都府と京都市で作成した事例集を用いた研修をした。今後も研修を行ってまいる。

○今年度は相談実績が多くなりそうとのことで、障害のある当事者が声をあげられる環境になってきたということはとても良いことである。

○合理的配慮について、合理的配慮をすることができる理由、できない理由を問われていると考えるが、やらない・できない基準を示すのではなく、これ以上はやっていこうというポジティブな基準を示すべきである。当事者と事業者が対決することは望まれておらず、共同して進めていくという姿勢が大事である。

○当事者団体から何でも対応するのではなく、時には対応できないと明確に示すことも必要との意見があったが、対立するのではなく、丁寧な議論を深めることこそが重要である。長年スポイルされてきて自己的人権を主張することに慣れていないとの話もあったが、様々な葛藤をいかに上手く活かしていくかが重要である。精神障害のある当事者の具体的配慮の事例もあったが、こういう風に工夫しているという好事例を共有したい。合理的配慮についてはこれからがスタートなので、障害福祉の推進に向けて情報を共有していきたい。