

第4回さいたま市障害者の権利の擁護に関する委員会及び  
障害者差別解消部会（障害者差別解消支援地域協議会） 会議録

日時：平成29年1月30日（月）14:00～16:10  
場所：ときわ会館 5階 502会議室

**次 第**

1. 開 会
2. 議 題
  - (1) 前回会議録の承認
  - (2) 障害者差別の解消に関する周知啓発について
  - (3) 「障害のある方に対する対応の基本」について
  - (4) 障害者差別の相談状況の報告
3. その他  
委員の改選について
4. 閉 会

**配布資料**

- 1 次第
- 2 座席表及び委員名簿
- 3 第3回さいたま市障害者の権利の擁護に関する委員会会議録（案）
- 4 資料1 平成28年度障害者差別解消に関する周知啓発の状況について
- 5 資料2 障害のある方に対する対応の基本（案）
- 6 資料3 平成28年度障害者差別相談対応事例一覧（平成29年1月1日現在）
- 7 資料4 さいたま市障害者の権利の擁護に関する委員会委員の改選について
- 8 参考資料 障害者差別解消法 医療関係事業者向けガイドライン
- 9 障害者に対する差別虐待 こんなことしてない？

**出席者**

委 員・・・宗澤委員、峯委員、大島委員、中山委員、松岳委員、森委員、  
嶋垣委員、速水委員、大友委員  
臨時委員・・・須藤臨時委員、宮部臨時委員、石井臨時委員、増田臨時委員、  
大塚臨時委員、五島臨時委員、杉山代理（田邊委員）  
オブザーバー・橋山オブザーバー、古屋オブザーバー  
事務局・・・清水福祉部長、高島障害政策課長、鈴木係長、川松主任、  
和久井主事

**1. 開 会**

（事務局）

○それでは定刻となりましたので、始めさせていただきます。私は、障害政策課長の

高島と申します。どうぞよろしく申し上げます。

本日は、皆様大変お忙しい中、ご出席いただき誠にありがとうございます。第4回さいたま市障害者の権利の擁護に関する委員会及び障害者差別解消部会（障害者差別解消支援地域協議会）を開催させていただきます。

早速でございますが、まずお手元の資料の確認をさせていただきます。本日お配りした資料は、①次第、②座席表及び委員名簿、③第3回障害者の権利の擁護に関する委員会会議録（案）、④資料1 平成28年度障害者差別解消に関する周知啓発の状況について、⑤資料2 障害のある方に対する対応の基本（案）、⑥資料3 平成28年度障害者差別相談対応事例一覧（平成29年1月1日現在）、⑦資料4 さいたま市障害者の権利の擁護に関する委員会委員の改選について、⑧参考資料 障害者差別解消法 医療関係事業者向けガイドライン、⑨「こんなことしてない？差別虐待みんなで知ろうノーマライゼーション条例」というオレンジ色の啓発パンフレット、また、資料に加えまして、トートバッグを配布させていただいております。トートバッグにつきましては、ノーマライゼーション条例の啓発品として作成したものですので、ぜひご活用いただければと思います。皆様、不足等はございませんでしょうか。

本日は、オブザーバーとしまして国土交通省 関東運輸局 消費者行政・情報課 課長補佐の橋山様、国土交通省 関東運輸局 埼玉運輸支局 首席運輸企画専門官の古屋様にもご出席いただいております。どうぞ、よろしく申し上げます。

それでは、以後の議事の進行につきましては、宗澤委員長にお願いしたいと思えます。宗澤委員長、よろしく申し上げます。

（宗澤委員長）

○皆さん、こんにちは。それでは、ここからは私の方で議事の進行を務めさせていただきます。

まず、本日の委員の出席状況ですが出席委員15名、欠席委員7名ですので、さいたま市誰もが共に暮らすための障害者の権利の擁護等に関する条例施行規則第19条第2項の規定により、委員の過半数がご出席されておりますので、本日の会議は成立いたします。

続きまして、会議の公開についてですが、さいたま市情報公開条例第23条の規定により原則公開することと規定されております。本日、傍聴を希望する1名の方がこの会場にお越しですので、傍聴を許可したいと存じます。ただし、議題4「障害者差別の相談状況の報告」については、個別具体的な差別事案を取り扱う予定ですので、この議題については非公開とさせていただきます。ご了承ください。傍聴人の方につきましては、議題4に入る前に申し訳ございませんが、ご退席をお願いいたします。

## 2. 議 事

### （1）前回会議録の承認

（宗澤委員長）

○それでは、本日の議題に入らせていただきます。

まず、本日の議題の1ですが、「第3回さいたま市障害者の権利の擁護に関する委員会会議録（案）」につきまして、委員会としての承認を求められております。これにつきましては、事前に事務局よりお送りしておりますので、特に修正等の御意見がなければ、議事録として承認することといたしますが、皆様いかがでしょうか。

～ 異議なし ～

それでは、会議録につきましては、事務局の案のとおり承認といたします。

## (2) 障害者の権利の擁護に関する委員会の概要

(宗澤委員長)

○それでは、次の議題の2番目ですが、「障害者差別の解消に関する周知啓発について」ということで、こちらは事務局から説明いただけますでしょうか。

(事務局)

○皆様こんにちは。障害政策課の鈴木と申します。よろしくお願いたします。申し訳ございませんが、着座にてご説明させていただきます。

それでは、議題2「障害者差別の解消に関する周知啓発について」、ご説明いたします。この議題では、今年度、現在までに実施した周知啓発に関する取組の実績をご報告させていただきます。

資料1「平成28年度障害者差別解消に関する周知啓発の状況について」の1ページをご覧ください。

まず、「1 パンフレットの配布」でございますが、お手元に配布しておりますオレンジ色のパンフレットの配布状況をご報告いたします。このパンフレットにつきましては、作成の段階から皆様からご意見を頂戴しているものになりまして、前回の委員会でもご説明しましたとおり、今年度は、これまで6,000部を印刷しており、市内の事業者及び医療機関を中心に配布してまいりました。委員及び臨時委員の皆様におかれましては、パンフレットの作成及び配布に当たり多大なる御協力をいただき、誠にありがとうございました。

それでは、資料1ページ上段にある「パンフレットの配布先及び配布部数」の表をご覧ください。まず、事業者向けに配布した部分としましては、「さいたま商工会議所」1,000部、「市内事業者」2,000部、「ハローワーク」700部、これらの合計3,700部になります。また、医療機関については、浦和、大宮、与野、岩槻の4医師会に御協力いただき、市内医療機関に合計1,500部配布しております。残りの800部については、障害政策課のほか、各区役所支援課や各区障害者生活支援センターにおいて配布しております。なお、現在、3,000部を追加で増刷してございまして、増刷分については、随時機会を捉えて配布していきたいと考えております。

次に「2 研修実施状況」になります。本年度実施しました障害者差別解消に関する研修についてご報告いたします。

まず「(1) さいたま市職員に対する研修」でございます。こちらは、さいたま市職員を対象にした市内部の研修になりまして、地方自治体として障害者差別解消法の法的義務の履行を担保することを目的として、昨年度に引き続き今回で2回目の開催となります。今年度は、1月20日金曜日に午前、午後の二部制で、さいたま市職員研修センター講堂にて開催し、庁内の全部局から午前午後で合計約400名が受講しております。内容としましては、障害当事者からの講義として本委員会委員の嶋垣委員から30分間お話しいただき、また平野委員から障害者差別解消法を中心とした講義を90分間いただくものでございました。

地方自治体が率先して障害者差別を解消してくためにも、こうした研修を通じて、市職員各自の意識を高めることが重要だと考えておりますので、今後も継続して研修を実施していきたいと考えております。

次に「(2) さいたま市内企業等人権問題研修会」になります。こちらは、さいたま市役所の人権政策を所管している人権政策推進課が主催している研修でございます。今年度は、7月21日木曜日に大宮ソニックシティ小ホールを会場に、市内事業者の方など約350名が受講しております。この研修の中では、障害者差別解消法が施行されたことを踏まえまして、人権問題として障害者差別をテーマに障害政策課職員が講師となりまして講義をいたしました。

障害者差別の問題については、福祉分野だけではなく、あらゆる分野にまたがる問題であることから、今後も、こうした福祉分野以外の部署や機関と連携した啓発を進めていきたいと考えております。

以上が、今年度の周知啓発に関する状況の報告となります。

続きまして、資料を1枚めくっていただき3ページをご覧ください。

前回委員会において、委員長から様々な機関が発行しているパンフレットを集め、本市のパンフレットの改善の参考にしてはどうかという趣旨の御提案をいただいたところです。現在、事務局において、他自治体のパンフレットを集める作業を随時行っておりますので、その中から特徴的なものをいくつかご紹介させていただきます。本日、ご紹介させていただきますのは、札幌市、相模原市、千葉県、横浜市の4自治体で作成している啓発資料になります。

まず、札幌市のパンフレットになりまして、3ページから10ページになります。内容としては、法律の概要説明に加え、障害種別ごとにその特徴を簡単に解説したのものになっております。次に、資料の11ページからになります。こちらは相模原市が発行しているパンフレットになります。内容としましては、前段に法律の概要説明があり、その後、13ページからなりますが、不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供の具体例をいくつか紹介し、次の14ページでは、最後にQ&Aの形式で法の解説を加えています。

障害者差別解消法の啓発パンフレットについては、多くの自治体が発行しておりますが、事務局で探した限りでは、多くの自治体が札幌市もしくは相模原市のパンフレットと似たような構成のものになっております。

次に15ページをご覧ください。こちらは千葉県のホームページに掲載されているものになります。漫画を使って障害者差別解消法を解説したり、場面ごとに差別の具体例を紹介しております。他の自治体にはない特徴的なものになっております。もう一つ特徴的なものとしましては、25ページをご覧ください。横浜市が作成して

いるもので、「障害のある人もない人もみんながいっしょに暮らす横浜すごろく」と題して、すごろくで遊びながら、どのようなことが良いことなのか、悪いことなのか、考えてもらう内容になっております。こちらは、主に知的障害のある方への啓発資料として作成されたようです。

今回ご紹介した4自治体のほかにも、多くの啓発資料が存在しておりますので、今後こうした事例を集め、本市の啓発資料を作成する際の参考にしていきたいと考えております。

説明は以上でございます。よろしくお願ひいたします。

(宗澤委員長)

○ありがとうございます。ただいまの説明に関しまして、ご意見、御質問等はございますでしょうか。ご自由に、活発にご発言ください。

(嶋垣委員)

○資料にありましたが、啓発パンフレットをいろいろなところに配布したようで、追加で3,000部作るようですが、最初に配布した機関から何か反応、問い合わせ等がもしありましたら例をあげていただけますでしょうか。

(事務局)

○配布をお願いした機関から直接、市の方に問い合わせはないのですが、事業者の方からパンフレットをもう少しだけないかといった問い合わせは2件ほどございました。ただ、そのときは、在庫に限りがありまして十分に提供できませんでしたので、今回、3,000部増刷し、そういった場合にも配布していきたいと考えております。

(松岳委員)

○私は、人権擁護委員をしています。今度、人権擁護委員会の方では高齢者、障害者の部門に深くかかわることになりまして、その委員会の中で障害者に関する研修などもされるとは思います。私たちは人権教室とあって、小学校にお邪魔して人権について授業をしているわけですがけれども、もし障害者について授業したいというときには、このパンフレットを何部かいただけるのかお聞きしたいと思います。

(事務局)

○パンフレットは今、増刷しておりますので、障害政策課までご連絡いただければ提供させていただきますので、よろしくお願ひいたします。

(宗澤委員長)

○私の方から、今の質問にかかわって一点お聞きしたいのですが、パンフレットの配布先の中に公民館だとか学校はいっさいありませんよね。これは何か理由はあるのでしょうか。

(事務局)

○今回のパンフレットの配布につきましては、前回の委員会でもご説明させていただきましたが、差別が地域の中で多く発生していると思われる部分をメインターゲットにしようということと、部数にも限りがあるということで、主に市内の医療機関と事業者に絞らせていただきました。今後につきましては、配布部数を十分に確保しまして、可能な限り広く配布していきたいと考えております。

(宗澤委員長)

○予算の問題もあるでしょうが、できれば、少なくとも小学校5、6年生以上については、全ての児童生徒に配られるくらいの手立てを講じていただきたいと思います。これは要望です。それともう一つ、資料にある札幌市等のパンフレットを見ると、コードから音声情報にたどり着けるようになっていきます。現在のパンフレットには、こうしたコードはついていないのですが、こういったものに関する工夫を来年度以降、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

(中山委員)

○弁護士の中山です。弁護士会でも高齢者、障害者の問題に関して、もし問題が起きた場合に受け入れる窓口、受け皿を用意しています。それから社会福祉士会と共同で障害者虐待、高齢者虐待、差別専門職チームということで、各市町村と契約を結んだうえで、高齢者虐待、障害者虐待、あるいは差別問題について、やはり受け皿を用意しております。聞くところによると司法書士会でも同様の受け皿、窓口を用意していると聞きますし、関係の民間団体や機関で、積極的にそうした問題に取り組んでいるところが一定数あります。差別解消には関係機関の連携が重要だと言われていいますので、そのためには、こういったものを作成したというご案内を関係機関にさせていただくと、それをまた活用できますので、ぜひ弁護士会等にお配りいただければと思ひます。

(宗澤委員長)

○このことについては、事務局、よろしいですね。  
そのほか、いかがでしょうか。

(宮部委員)

○育成会の宮部と申します。先ほどの委員長のお話と重複してしまうのですが、パンフレットの配布先のところで3,000部増刷ということですが、事務局の説明だと機会を捉えて配布先を考えるとのことでしたが、先生と同じように学校の方にもぜひ配布をしていただきたいなということと、ノーマライゼーション条例を検討した時に集めた差別事例では、公共交通機関での差別が結構たくさんあるとの声があったので、そちらの方にも配布をしていただきたいなと思ひております。

(宗澤委員長)

○ほかにはいかがでしょうか。

(須藤委員)

○このパンフレットは中身が厚くて作る方も予算がかなりかかるのではないかと思います。これをリーフレットのように簡単な形で、両面一枚ものくらいのものをつくる予定はないのでしょうか。

(事務局)

○今のところ予定としてはございませんが、ご意見をいただきましたので、今後検討していきたいと思います。

(宗澤委員長)

○それと、これはホームページからダウンロードできる形になっていますよね。ダウンロードして利用することについての周知を、やっていただきたいと思います。ようするに、刷り上がった物だけではない形での手立てを活かしていただきたいと思います。

(峯委員)

○私もまったく同じ意見を言おうと思いました。

(宗澤委員長)

○ほかにいかがでしょうか。  
それでは、次の議題に移りたいと思います。

### (3) 障害のある方に対する対応の基本について

(宗澤委員長)

○議題の3番目「障害のある方に対する対応の基本」についてになりますが、まず、事務局から説明をお願いします。

(事務局)

○それでは、議題3「障害のある方に対する対応の基本について」、ご説明いたします。「資料2 障害のある方に対する対応の基本(案)」をご覧ください。  
本市においては、障害者差別解消法の施行に伴いまして、さいたま市職員による法的義務の履行を担保するため、「さいたま市職員における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」、いわゆる職員対応要領を服務規律の一環として定め、今年度4月1日より施行しております。  
本日お配りした「資料2 障害のある方に対する対応の基本(案)」は、さいたま市職員が職員対応要領に基づき業務を行うに当たり、その前提として、知っておきたい障害特性や障害のある方に対応する際の心構えなどを理解するためのマニュアルとして、作成を進めているものでございます。前回会議においても、案をご覧くださいいただいたところでございますが、前回会議でのご意見を踏まえて修正いたしましたので、修正箇所を中心にご説明させていただきます。  
まず、資料を1枚めくっていただき、1ページの「1 対応の基本」をご覧ください

い。ここでは、障害のある方と接する際の6つの基本的な事項を紹介しております。ここでの修正箇所は、1ページの一番上の文章になりまして、基本的な事項を確認する前に、「障害のある方への対応は、「障害者だから」と特別扱いをするのではなく、接遇の基本に立ち返り、丁寧な対応を心がけることが大切で」、ひとりの個人として対応すること、という大前提を追加で記載しました。

次に2ページになりますが、ここでは、「どう対応したらよいかわからない場合や、あらかじめ障害のある方の利用が見込まれる場合等は、障害のある本人の意見や希望を確認することが大切です」ということと、障害に関するマークについても追記いたしました。

次に3ページになります。上から2段落目の文章を追記しておりまして、「以下に記載している事項はあくまでも代表例であり、すべての方に当てはまるものではない」ということと、障害のある方とコミュニケーションを図りながら柔軟に対応することが大切であることを新たに示すこととしました。

次に4ページになります。ページ中段の「知っておきたい」という部分になりますが、視覚障害のある方への情報提供に当たっての電子媒体の活用についてなどを追加で記載しております。

次に5ページをお開きください。「(2) 聴覚・言語障害のある方」の部分になりますが、「主な特性」の最後の黒丸の「補聴器をつけていても会話が通じるとは限らない」の2行目に、「大きな音の有無しかわからない場合もある」ということを追加しております。また、5ページ下段から6ページにかけて、コミュニケーション方法の例を表に整理し、項目の記載も修正を加えております。さらに、6ページ下段には、「知っておきたい」という項目を追加し、手話通訳者・要約筆記者の派遣の制度があること、チラシなどには、ファクス番号や電子メールを記載すること、難しい日本語は使用せずわかりやすい言葉で伝えるよう注意することを記載しました。

次に7ページの「(3) 盲ろうの方」では、7ページから8ページにかけての「コミュニケーション方法の例」を表に整理しております。

次に9ページの「(4) 肢体不自由のある方」では、上から二つ目の段落に、「自分で移動できる方には、過度な干渉は不要なこともあるので、「お手伝いすることはありますか？」などと話しかけ、本人の意向を確認することも大切です。」と追記しました。

次に10ページの「(5) 内部障害のある方」では、ここでは、「内部障害の種類」を表に整理し、次の11ページでは、一番上の段落において、「内部障害のある方の中には、常に医療的対応が必要な方が多くいる」ということ、通院に配慮する必要があることなどを追加しました。また、その下の「コミュニケーション関連」においても、呼吸器機能障害がある方には、楽な姿勢でゆっくり話ができるよう配慮することを追記しております。

次に13ページをお開きください。こちらは、「(7) 精神障害のある方」になります。ここでは、一番上の段落の後半に、「精神障害の原因となる精神疾患は様々であり、原因となる精神疾患によって、障害特性や社会的な制限の度合いは異なる」ということを追記しております。

次に14ページになりまして、「(8) 発達障害のある方」では、上から二つ目の段落に、「発達障害は、外見からはわかりにくいことや周囲の理解不足などから、自



信喪失や不信感、うつなどの二次的な症状が引き起こされている場合もあ」ることを追記しました。

次に16ページをお開きください。「(10) 難病のある方」では、「主な特性」の、上から二つ目の黒丸と四つ目の黒丸の部分において、「病気の種類や症状、程度も様々で、重篤で全面介助の生活を送っている人もいれば、ほとんど問題なく日常生活を送っている人もい」ることを、また、「「障害」が固定せず、病態や障害が進行する場合も多く、体調や服薬の状況によって変動することもあることを記載しました。

次に17ページの「3 対応の方法」になります。ここでは、冒頭の導入部分を追加しており、「場面ごとに、代表的な対応の方法や注意すべき事項を例示」するものの、「障害のある方に対する対応は、それぞれの部署において、それぞれの業務内容等に応じて、様々な工夫をしていく必要があ」ることを記載しております。

次にページが少し飛びまして、21ページをご覧ください。「4 さいたま市の状況」になりまして、こちらは、補足情報として追加した項目になり、「(1) さいたま市の障害者手帳所持者数」、「(2) ノーマライゼーション条例」、「(3) 障害の「害」の字」について追加いたしました。最後に、23ページになりますが、参考資料として、障害者に関するマークの代表的なものを記載し、参照できるようにしております。

主な修正箇所の説明は以上となります。皆様からご意見を頂戴できればと考えております。

今後のスケジュールとしましては、本日いただいたご意見等をもとに最終的な修正を加えた後、3月を目途に確定させ、確定次第、市役所全庁に周知し、運用を開始したいと考えております。

対応の基本(案)の説明は以上でございます。

続きまして、前回委員会においてご指摘のありました、「市立病院における対応要領に代わるもの」及び「教職員に対する対応要領」について、ここでご報告させていただきます。

まず、「市立病院における対応要領に代わるもの」でございますが、ご承知のとおり、市立病院は障害者差別解消法においては事業者扱いとなりまして、個別に対応要領を定めるのではなく、主務大臣の定める対応指針に基づき取組を進めることとなります。このことから、本市の市立病院におきましても別個に対応要領は定めてはならず、障害者差別解消法に基づく対応につきましては、参考資料としてお配りしております、厚生労働省の定めた医療関係事業者向けの対応指針、こちらに従い取り組むこととしております。

次に、教職員に対する対応要領につきましては、事務局において教育委員会に確認したところ、現時点においては、作成には至っていないとのことでございます。

報告は以上でございます。

よろしく願いいたします。

(宗澤委員長)

○ただいまの説明に関して、何かご質問ご意見はございますか。

(石井臨時委員)

- 資料2の13ページ、「(7) 精神障害のある方」の部分になりますが、精神障害が脳の疾患であるということに全く触れていません。私も含めて精神疾患者というのは、たいていはここにも「社会の無理解」と書いてありますが、何が無理解かというと、皆さん脳の病気であるという認識が薄いことです。心の病とか精神病という言葉から心の問題だろうと捉えてしまう方が多いので、ぜひ、精神疾患というのは脳の疾患であるということを強く訴えるような文言に書き替えていただきたいと思えます。以上です。

(宗澤委員長)

- ご本人、当事者の心のありようによって、もっと努力できるだろうという無理解を、歴史的に重ねてきたという経緯があると思えます。そのことについての石井委員からの御指摘だと思います。したがって表現については、事務局の方でよく考えていただきたいのですが、単純に、俗にいう心の病というか、心の問題に還元できない疾患である障害であるということが理解できるようなフレーズを少し、明確に入れていただきたいという意見でよろしいですね。

(石井臨時委員)

- その通りです。

(大島委員)

- 精神科医の大島と申します。今の石井さんのご意見で、脳の病気ということですがけれども、脳の病気というふうに100%いろんな意味で解明されているわけではなくて、実際には多因子的なものであるとされています。脳の問題であったり、バイオロジカルな問題であったり、当然ストレスだったり、環境だったり、職場、学校というような様々な環境要因だったり、複合的な病態ですので、一元的に脳の病気であるというふうに明記することは、今の学問の内容からしてもずれてきてしまいますので、一元的な書き方はよろしくないと考えます。やはり、多因子的な心理社会的、わかりやすい言葉ですと生物学的心理社会的な問題であると考えておりますので、全部含めるのがよろしいかと思えます。

(宗澤委員長)

- 一つの要因に還元することはできないという疾患としての特徴があるというご指摘だと思います。そのことを踏まえつつ、しかし心の問題に還元しないというようなそういうご指摘がありましたので、工夫をお願いしたいと思います。私の方からですが、学校の教職員については、職員対応要領については任意なのですか。

(事務局)

- 任意でございます。

(宗澤委員長)

○任意にしても、さいたま市は条例をつくっていますよね。それから、さいたま市の一般行政職員についても任意ですよ、法令上。条例を定めている自治体の職員として対応要領を定めているのに、どうして教育委員会はつくらないのでしょうか。教育委員会の方、おいでになっていると思いますので、ご回答をお願いします。

(杉山委員代理)

○指導2課の田邊課長の代理の杉山と申します。教育委員会の方では、管理職、それから各学校の特別支援コーディネーター等の研修を通じて、周知する、それから学校の各校内研修等で、この法令等について、周知するということまでが今のところでございます。作成についてはですね、持ち帰らせていただきまして、委員会の方で、この内容について協議させていただければと思います。

(宗澤委員長)

○本市は条例を制定しているわけですから、職員対応要領を医療、教育を含めて定めてほしいという意見は、かねてよりお伝え申し上げます。これは、差別解消にかかわるこの委員会の総意です。これはぜひともお持ち帰りいただいて、実現する方向でご検討ください。次回の委員会で、それがどのように検討されて、どのようになったのかということをご報告いただきたいと思います。よろしく申し上げます。

(大島委員)

○教育委員会が意思決定の主体というレベルと、法的な条例上の問題とが錯綜した問題で、いろいろなプロセスが必要だと思います。差別に関して学校の現場で、例えば小学校ですと特別支援学級と特別支援学校と両方あって、よく聞く話ですと、親御さんが特別支援学校を希望しなくて学級を希望して、逆に学級を希望しなくて、そこでハンディキャップを抱えたまま大変ながらもやっている。そういった中で、学校の構造としては、先生といった上部構造と生徒の下部構造とあるわけですが、そこで障害が原因でいじめという問題が起こっている場合が多くあって、いじめは集団病理現象で、ある側面ではなかなか捉えられないことがあります。学校の下部構造であるお子さんたちに話を聞くと、なかなか先生は分からないと言います。そういったギャップを埋めるという意味でも、当然、教育委員会の決定、ご意見いろいろあるかとは思いますが、こういう機会に乗じて、いろいろなプロセスが進むような試みをしていただきたいと思います。

(宗澤委員長)

○そのほかいかがでしょうか。

(嶋垣委員)

○医療関係の件で、厚労省の指針を遵守するというお話があって、それはそれで非常にありがたいことですが、いろんな場面があるわけで、特に医療現場では、例えば私は視覚障害があって、ほかにも聴覚障害の方だとか、コミュニケーションを取るうえで、ハンディキャップがある障害の場合は、例えばドクターがこういう状態ですよということを的確に患者である当事者に伝えることについては、通常の場面以

上にシビアにやらなければならない部分であると思います。そういう面においては、もちろんこういった指針とかパンフレットとかで周知啓発していくことは大事だと思うのですが、もう少し、特に医療現場については、踏み込んだ形でやっていただけないかなというのがあります。市立病院に関して言えば、例えば各障害の特性に対して、どういうことをサポートすればコミュニケーションがとれるのかということ学ぶ場を作っていないと、個々のドクターとか医療関係の人達に、こうだよって言ってもなかなか難しいところもあると思いますので、ぜひ市の職員の方たちの研修もありがたいのですが、医療機関のように、人の生死にかかわる場合があるような所については、もう少し実学的な取組もぜひお願いしたいと思います。例えば聴覚障害の方がコミュニケーションとる場合に、私の職場では、例えばコミュニケーションボードの様なものを準備して、やりとりをするように去年やってきています。私の知る範囲では、病院の診察室で、コミュニケーションボードをちゃんと準備してやっているところがあるのかはわからないのですが、少なくとも市立病院の診察室に関しては、そういうことをやってほしいので、ぜひお願いしたいと思います。

(峯委員)

- 峯小児科医院長の峯と申します。今のご意見は、とってもごもつともだと思います。医療関係者は、必ずしもコミュニケーションのとり方が上手かということ、必ずしもそうではありませんし、まして障害をお持ちの方や、私の場合は小児科ですから、子どもたちにはさらにわかりやすい言葉を使っていかないと理解できません。その場その場の、例えば病院であったり、その科であったりで、様々な工夫が必要です。そのような中で、今の様なご意見は非常に重要ですので、私は医師会の代表として来ているわけではありませんが、ぜひ今のご意見は医師会に持って帰りまして、皆さんで工夫できる機会を、そして学べる機会をつくるように提案していきたいと思っています。貴重なご意見ありがとうございました。

(速水委員)

- 速水と申します。医療機関向けのガイドラインには、いろいろな障害種別に応じてどのような配慮がいいのかということが載っていません。聴覚障害に対する内容でも、あいまいな部分があると思います。埼玉県聴覚障害者協会の方では、医療機関向けに、ろう者に対応するためのわかりやすいパンフレットを作りました。それを県の医事課の方を通して、保健所や医師会の方に普及してもらうようお願いしております。医師会や保健所など、医療機関の方に、どういうふうに普及されるのかわかりませんが、今の意見を参考にさせていただけたらありがたいと思います。

(宗澤委員長)

- 嶋垣さんの御指摘にあったように、患者さんとお医者さんとのやり取りの中でうまく意思が伝わらないとか、そういう問題を中心に、非常に実務的な問題解決の手立ての必要性というのがあると思います。これは、聴覚障害、知的障害、精神障害、発達障害を含めてですね、意思疎通とインフォームドコンセントがあって、それに対して命にかかわるときに患者は同意するわけですから、意思決定支援にかかわる

ような、医療現場ならではの実務指針の様なものをどこかで作成して、市民病院を含めて、市内医療機関に配布するような取組をどこかでできないのかなという気がします。つまり、市役所の職員のように、対応の基本のように一般的に気をつけることと、市役所の職員の日常業務の中で最低限こういうことは知っておいてねということを知っていれば対応できるというところと、医療機関の中で求められている実務ではちょっと違うのかなと。その点で言うと、この医療関係従事者向けガイドラインというのは、おそらく当事者からすると、あまりにも通り一辺倒だと受け止められるのもやむを得ないのかなという気はします。ここから何か実務が出てくるといのはちょっと思えません。診療科目によっては、乳幼児が中耳炎になって、若いお母さんが0歳児、1歳児くらいの子供を耳鼻科に連れて行ったら、「保育所に子供を預けたからこういうことになるんだ」と言われたという話を、私は何回も聞いたことがあります。ましてや、障害のある人に対するというときに、実務的な指針を通じて理解を深めていってもらおうということは、理念とか考え方とか、障害のある方に対する対応の基本はこうですよといった言い方では、なかなか障害のある方のニーズには応えられないのではないかなと思うので、医療機関向けの実務指針の様なものをどこかでワーキンググループを作って、ちゃんと作るということをして来年度したらどうかという要望というか、意見を持つのですが。皆さんいかがでしょうか。

(宮部臨時委員)

- 育成会の宮部です。私どもは特に知的障害なので、言葉がない人たちにとっては、意思を伝えるということとはとても大事なことで、育成会の中でも、コミュニケーションボードというのでしょうか、おなかが痛いとか、どれくらい痛いかというのを、顔文字で表している表があります。それを大いに活用するというのも手だと思いますし、それを広めていくっていうのも大事な役目があるのかというふうに思います。育成会の中で、いろいろな配布をしていく中でも、それがなかなか広まっていけないんですよ。もし、このところで、ワーキンググループでさいたま市として作っていこうというのであれば、それをさいたま市に伝える、広められるいい機会なのかなと思います。それは知的障害に限らず、コミュニケーションが苦手な発達障害とか高次脳機能障害の方とかにとっても、意思を伝えられる重要なツールになるんじゃないかなと思います。

(宗澤委員長)

- 確か、東京の医療機関だったとは思いますが、2、3年前に、症状を患者さんが表現するときに、首都圏というのは全国から患者さんが来ますから方言を使うので、症状の方言集を作ったとかという話を聞いたことがあります。実は僕は、生まれも育ちも大阪なので、川越の診察室で大阪弁を使ったときに、「えっ」て言われたことがあるんです。どう表現したらいいかわからないとか、眼医者に行って、「ものもらい」ってありますよね、あれは大阪市内では「めばちこ」っていうんです。「めばちこ」みたいなんですよって言ったら、なんのことやらさっぱりわからないという顔をされたことがありました。医療の現場で求められているコミュニケーションというのは、そういう症状を訴えるときの表現の難しさとか、特に知的障害のあ

る方の場合、うまく伝えられない、だから伝わらない、自分も何されるかわからないという相互作用に陥ってしまう。それから二つ目に、医療機関ならではの実務指針という趣旨の一つは、命にかかわるような高度医療関係になってくると、普通の人間では説明されたってわからないですよ。これはインフォームドコンセントと自己決定の医療の問題として指摘されていますけれども、内容は分からないけれども、説明してくれるドクターが親切そうな人だったら、「この人だったら間違いないだろう」と思って同意しているみたいな実態があるわけですよ。現実には、できる限り本人が理解して納得できるような、本来の治療の進め方っていうのを障害のある人にも、障害のあるなしにかかわらず進めていくような実務が、今問われていると私は思っています。それで、本当に勝手なことを言いますが、それぞれお忙しいところだとは思いますが、この委員会にはお医者さんの方もおられますし、医療相談室の方もおられますので、そこに実務を担っていただくというのではなくて、お知恵を拝借しながらそういうものを作っていくというのは、無理なことではないのではないかなと。一度、事務局とご相談しながら、その可能性について検討したいと思うのですが、事務局いかがでしょうか。

(事務局)

- 今の皆様のお話を整理しますと、厚労省のガイドラインはあくまでもベースになるものであって、嶋垣委員から実学的なというお話があったように、医療機関で利用できる対応の基本のようなマニュアルを作ったらどうかということだと理解します。確かにおっしゃられているように、そういったものが必要になっていると思っておりますが、領域としては、かなり高度な専門領域ですので、人選も含めて、どう作るのかであったり、作った後の周知であったり、利用方法であったりですか、課題は多いと思っておりますので、委員長とご相談させていただきながら、作る方法を模索していければと思います。

(嶋垣委員)

- 確かに専門的な領域のところは難しいとは思いますが、介助とかの感覚でいくと、一つ例になるのは、2020年のオリンピック・パラリンピックの関連もあって、例えば例を挙げると、航空会社なんかは、障害のある人に対しての介助だとかサービス提供について、一つの規格なんかも作られていて、必死にANAさんだとかJALさんだとかが相当やっています。もちろん、ホテルだとかの宿泊関係もそうです。専門的な部分は大変だとは思いますが、障害のある方の障害特性に対しての、対応方法だとか、そういうものについては、サービスとはひとくくりにはできないかもしれませんが、航空会社の取組だとかホテル業界の取組だとかは、参考になる部分があるとは思っていますので、ぜひ参考にさせていただきたいと思っております。実際に、民間でサービス介助士なんていう講習をやっているところなどは、オリ・パラに向けて相当頑張っているようですので、参考にさせていただきたいと思っております。

(峯委員)

- 小児科医の峯です。もう少しで席を外さなければならなくて申し訳ないのですが、今のご意見ごもっともです。今、医療界ではインフォームドコンセント、ICとよく

言いますが、医師が説明するだけではなくて、理解していただかないといけませんので、説明と理解を我々は考えております。理解していただけていなければ、同意書にハンコを押していただいても、医療としては十分な役割を果たしていないだろうというふうになっています。ですから、医療側のリスクマネジメントとしても、きちんと納得していただいた上で、治療をする、検査をする、場合によっては治療をしないという選択肢も含めて、いろいろなものを考えていく上では、大原則です。今の話で言えば、原則的なもの、細かい部分、絶対に外してはいけない部分を組み合わせられたものができれば、少しは皆様方のご期待に沿えるような医療現場に変わっていくのではないかと思います。私も努力をして、持ち帰ってみんなで話ができるようにしたいと思います。

(大塚臨時委員)

- 私も医療現場の相談室で働いていて思うのですが、障害のある方がサービスを利用する際に必ずドクターの意見とか書類等が必要で、なかなか一般の方も頼みづらいつつとかいろいろあるようなんですね。診察の中で、やはり障害のある人だとコミュニケーションがとりづらくて、サービスを利用するためにどうしても医療機関の意見が必須であるときに、そういった事に対しても繊細な配慮をすべきというような、何か風土みたいなのができるのと、非常に助かる方も多いのかなと思います。本当に頼みづらいという話をよく聞きますので。

(宗澤委員長)

- 今日、ご報告いただいた一般行政職員向けの対応の基本もそうですが、これで一先ずのところのまとまりはちゃんとできているんだけど、完成しきっているものではないということは、前回の委員会でも確認してきたところです。つまり、常に良くしていく。おそらく、これから一般行政職員と障害のある市民との関係の中で、いろんな経験が蓄積されていくでしょうから、それに応じて修正を積み重ねていく、そういう宿命を負っている性格のものだと思います。そういう歩みを領域を超えて始めるということが、とても大事だと思います。一挙にすべてのご要望に応え得るものが完成するかどうかはわからないけれども、今できる範囲のところでは医療関係者向けの実務マニュアルを作っていく。それから学校教職員の対応についても、市民と児童生徒と学校の教職員がこういうふうな形で進めていくんだよということ共有できる形で取組を始める。この取組を始めるというスタートを切っておかないと、本市で条例を定めている実質的な意味が、空洞化していくことになると思います。そういう意味で、ぜひとも市立病院等については、法律上、主務大臣のガイドラインに入っているのですが、そういう取組を始めていきたいということ、この委員会の総意として確認したいと思います。

#### (4) 障害者差別の相談状況の報告

【非公開】

### 3. その他

(宗澤委員長)

- 以上を持ちまして、決められた議題の議論はおしまいにさせていただきたいと思えます。事務局の方から何かございますでしょうか。

#### 委員の改選について

(事務局)

- それでは、その他「委員の改選について」、ご説明させていただきます。資料4「さいたま市障害者の権利の擁護に関する委員会委員の改選について」をご覧ください。障害者の権利の擁護に関する委員会の委員の皆様は、市の条例の規定に基づき、2年間とされており、10名の現委員の皆様は、平成27年4月1日から平成29年の3月31日までとなっております。

委員の皆様におかれましては、本日が定例の委員会としては任期中最後の委員会となります。お忙しい中、2年間にわたりご審議をいただきまして誠にありがとうございました。

今後、平成29年4月以降の新委員の選任を市として検討していく予定でございますが、この場をお借りして、選任基準等についてご説明させていただきます。

まず、「2 委員会の設置等」をご覧ください。当委員会の設置については、さいたま市誰もが共に暮らすための障害者の権利の擁護等に関する条例第15条に定められておりまして、委員は10人以内とし、学識経験を有する者、障害者、事業者の代表者、障害者に関係する団体の代表者、市民、関係行政機関の職員、市職員の中から、委嘱または任命することとされており、任期は2年となっております。再任は妨げておりません。

次に、「3 次期委員の任期」でございますが、平成29年4月1日から平成31年3月31日までの2年間となります。

次に「4 次期委員の選任基準」でございますが、当委員会は市の附属機関でございます。さいたま市の附属機関全体に共通するルールとしまして、「さいたま市附属機関等に関する要綱第4条」に定める選任基準が適用されます。従いまして、当委員会の委員も、この第4条の基準に基づき選任をいたします。

特に、(4)の女性委員の積極的な登用に努めること、(5)の委員の通算在任期間は6年以内とすること、(6)の同一人を3を超える附属機関等の委員に重複して選任しないこと、以上の3点については、注意の必要な基準となっております。今後、これらの基準に基づきまして、次期委員の選任を検討してまいります。人選等については、各委員の皆様個別にご相談させていただくこともあろうかと存じますので、その際はどうぞよろしくお願ひいたします。

本日は、委員改選の時期であることと、現時点の市の規定について、ご説明させていただきました。

なお、今回改選となりますのは、本委員の10名の皆様になりまして、臨時委員の皆様につきましては、任期が来年度の平成30年3月31日までとなりますので、引



き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。  
説明は以上でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(大島委員)

- 一つ質問なのですが、先ほど宗澤委員長の方から病院での実務指針を作るにあたって、ワーキンググループで検討するといったお話がありましたが、ワーキンググループはこの委員会の委員で作るのか、それとも委員以外でも可能なのか教えていただけますでしょうか。

(事務局)

- 実際にこの委員会でワーキンググループを組織するとすれば、委員の皆さんに加えて、専門的な事項を審議する場合に臨時委員を置くことができる規定がございますので、こうした規定を活用しながら構成していくのかなとは考えております。ただ、実際にどういった形になるのかは、今後、検討させていただきたいと思ひます。

#### 4. 閉 会

(事務局)

- 障害政策課長の高島です。皆様、長時間にわたり貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。最後に、福祉部長の清水より挨拶をさせていただきます。

(清水部長)

- 福祉部長の清水でございます。  
公務が重なってしまい、途中からの出席になってしまったことをお詫び申し上げます。  
本日は、公私共にお忙しい中、今年度最後の委員会に御出席いただくとともに、一年間、委員会の開催及び会議の運営に御協力いただき誠にありがとうございました。また、委員の皆様におかれましては、昨年4月の障害者差別解消法の施行をまたぐ重要な2年間にわたり、障害者の権利擁護の推進に御尽力いただき、重ねて御礼申し上げます。  
今年度一年間を振り返りますと、皆様のお力添えにより、障害者差別に関する市民への周知啓発をはじめ、さいたま市職員対応要領の施行や研修など、障害者差別解消法を踏まえた取組を着実に進めることができたと考えております。本日の議題でもございましたが、さいたま市職員のマニュアルとなる「対応の基本」についても、いただいたご意見を基に作成いたしまして、これからの取組強化の足掛かりとしてまいります。  
こうした取組の一方で、障害者差別解消に関しましては、「まだまだ市民の障害に対する理解が不足している」、あるいは「障害者からの相談が関係機関に届きにくい」といった、様々な課題が残されております。また、議題4でもありましたように、差別事例の相談がまだまだ少ないといったこともあります。  
今後は、今まで以上に障害者の権利擁護の推進が求められるものと認識しておりお

ますので、本市といたしましても、残された課題の解決のため、障害者差別解消に関する施策の更なる充実に取り組んでまいります。委員及び臨時委員の皆様におかれましては、引き続きご指導ご協力を賜りますようお願い申し上げます、簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。

また、先ほど委員改選の話がありましたが、委員の皆様におかれましては、長きにわたりご審議ありがとうございました。

(宗澤委員長)

○委員の皆様には、会の進行にご協力いただき、深く感謝申し上げます。それでは、以上をもちまして、本日の会議を閉会とさせていただきます。皆さん、本当にご苦勞様でした。

以上