

[報告事例]

所属する自警団において、会計に関わることは無理だと伝えているにもかかわらず、取り合ってもらえない。

[当事者]

知的障がいのある A さん

[報告内容]

知的障がいのある A さんは、町内会の自警団に入会しているが、自身の障がいの特性上、計算が苦手なため、お金の計算が伴うようなことは避けたいとお願いしていたにもかかわらず、会計に絡むようなことをさせられてきた。

自警団の代表に、「会計に関わるようなことは無理だと言ったはず。会計に関わるような部分については役を降ろしてほしい」と何度か意向を伝えたが、自警団代表が取り合ってくれない。

どのように対応すべきか、人権相談員に相談があった。

[対応結果]

相談者の意向を確認し、自警団の代表と二人きりで話をすることは避けて、なるべく団員の集まる中で話をするようアドバイスを行った。

また、場合によっては、障がい者への配慮義務について指摘をされるべきとも助言した。

その後、自警団の集まりの場で改めて相談者が話を切り出したところ、会計事務等は他の団員に代わってもらえることになり、解決に至った。

[報告事例から考えてみましょう]

障害者差別解消法では、障がい者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、必要かつ合理的な配慮を行うことを求めています。

合理的配慮の提供に当たっては、社会的障壁を取り除くために必要な対応について、障がいのある方と事業者・団体側が対話を重ね、共に解決策を検討していくことが重要です。

[報告事例]

診察室への通訳・介助員の同行を拒否された。

[当事者]

盲ろう者である B さん

[報告内容]

盲ろう者である B さんは、長年クリニック C を利用していた。

これまで、診察の際は通訳・介助員は同行せず、一人で受診をしていたが、担当医の音が聞き取りづらく感じたことから、ある時初めて通訳・介助員が同行して診察室に入ろうとしたところ、担当医から通訳・介助員の入室を拒否された。

また、その後再度同じクリニックを利用した際、担当医より、「耳の遠い人は認知症になるから自分は大きい声を出しているのだ」という内容の不適切な発言があった。

[対応結果]

当事者が希望し、医院を変えた。

新しい医院では、医師・スタッフに会話のサポートが入ることに理解をいただき、スムーズに診察ができています。

[報告事例から考えてみましょう]

障害者差別解消法では、障がい者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、必要かつ合理的な配慮を行うことを求めています。

障がいのある方が自立した日常生活・社会生活を営む上で、情報の十分な取得利用や円滑な意思疎通は極めて重要なことであり、盲ろう者にとって通訳・介助員はそれらを保障する役割を担っています。また、通訳・介助員には守秘義務があり、障がいのある方本人の同意に基づき派遣されているものですので、障がいのある方から通訳・介助員の同行を希望する申し出があった場合には、申し出を拒むことが無いよう、適切な対応をお願いします。

[報告事例]

病院において、適切な情報保障がなされなかった。

[当事者]

盲ろう者である D さん

[報告内容]

以前から定期的に受診しているクリニックにおいて、担当医の声が小さく、聞き取りづらいため、通訳・介助員が同行して診察室に入り、音声で同時通訳をしようとしたところ、これまではできていたにも関わらず、「あとで説明（通訳）してください」と言われ、その時の情報保障ができなかった。

[対応結果]

仕方なく、診察が終わって診察室を出た後に、通訳・介助員がまとめて D さんに内容を伝えた。

次回受診時には、同時通訳への配慮についてお願いする予定としている。

[報告事例から考えてみましょう]

障害者差別解消法では、障がい者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、必要かつ合理的な配慮を行うことを求めています。

障がい者がその必要とする情報を十分に取得できるよう、通訳・介助員が後からまとめて伝えるのではなく、障がいのある方がその場で直接情報を得られるようにすることが重要です。

[報告事例]

病院において、適切な合理的配慮がなされなかった。

[当事者]

視覚障がいのある E さん

[報告内容]

病院において、入口の自動ドアが壊れていたため、いつもの動線では入れなかった。これに対して警備員が「あっちです。」と言ったため、視覚障がいのある E さんは、「視覚に障がいがあるのであっちと言われても分かりません。」と伝えたところ、警備員は再び「こっちです。」と伝えてきた。

また、その後内科で体温を測った際、担当した医療助手に「何度ですか？」と聞かれたため、E さんが「視覚に障がいがあるので見えません。」と伝えたところ、医療助手は「私が見ます。」と言って問診票に書き込みながら、再び「これを書いてください。」と言ってその問診票を渡そうとしてきた。

[対応結果]

警備員とのやり取りの後は、記憶を頼りに自力で方向を探り、移動した。

医療助手とのやり取りについては、問診票を渡そうとしてきた際に、もう一度、「十分に見えないので自分では書けない。」と答えたところ、その医療助手が口頭で質問した上で代筆対応してもらったこととなった。

[報告事例から考えてみましょう]

障害者差別解消法では、障がい者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、必要かつ合理的な配慮を行うことを求めています。

日常生活・社会生活において提供されている設備やサービス等については、障がいの無い人には簡単に利用できても、障がいのある人にとっては利用が難しいこともあります。そのため、障がいの特性や困りごと、どのような配慮が必要なのかをまず知ることが大切です。鳥取県では、障がいについて知り、障がいのある方に対しての配慮を実践することで、障がいのある方も暮らしやすい地域社会（共生社会）を目指すあいサポート運動を推進しており、より多くの方々に運動に参加していただくことを目指しています。

[報告事例]

職場での合理的配慮について対応してもらえなかった。

[当事者]

発達障がいがある F さん

[報告内容]

F さんは対人、音に過敏な発達障がいがあるため、職場でのパーテーションの設置や別室での作業、又は耳栓の使用について、障がい者の活躍推進等を管轄している部署へ相談していたが、そのまま放置されており、1カ月経っても何も状況が改善されなかった。

なお、本来は上記部署ではなく、職場内の直接の上司に相談することだと認識していたものの、上司に対して元々苦手意識があり、萎縮してしまうため、直接相談はできていない状況だった。

[対応結果]

障がい福祉課から F さんが元々相談していた担当部署へ確認したところ、F さんの職場に解決を委ねているとのことであった。

そのため、障がい福祉課から直接 F さんの上司とやり取りをしたところ、F さん自身から直接相談がない限り動きづらいとのことだったため、F さんに対し、メールを使って上司へ相談してみてはどうかとの助言を行った。

その後、F さんより、メールがきっかけで上司と話し合うことができ、パーテーションの設置と耳栓の使用について了承してもらったとの報告があった。

[報告事例から考えてみましょう]

障害者差別解消法は、日常生活及び社会生活全般に係る分野を広く対象としていますが、本事例のような雇用分野については、障害者雇用促進法の対象となります。同法においては、障がい者に対する雇用分野での合理的配慮の提供が事業主に義務付けられています。

職場での合理的配慮の提供に当たっては、同じ障がいであっても、障がいの状態や職場環境などによって求められる配慮が異なり、多様で個別性が高いものである点に注意した上で、具体的にどのような措置をとるのか、障がい者と事業主とでよく話し合い、建設的な対話で決めていただくことが必要です。

また、事業主は、労働者本人からの申し出の有無に関わらず、障がい者に対して、職場で支障となっている事情の有無を確認し、合理的配慮の提供の申し出を呼びかけることが基本となります。