

令和6年度
障害者差別解消支援地域協議会

佐賀県健康福祉部障害福祉課
令和7年3月10日

障害者差別解消法に求められていること

- (1) 「不当な差別的取扱い」の禁止 (※法第7条及び第8条)
- (2) 「合理的配慮」の提供 (※法第7条及び第8条)
- (3) 行政機関等の職員のための対応要領の策定等 (※法第10条等)
- (4) 差別解消のための支援措置 (相談解決体制の整備や協議会の設置等)
(※法第14条～第17条)

協議会の役割

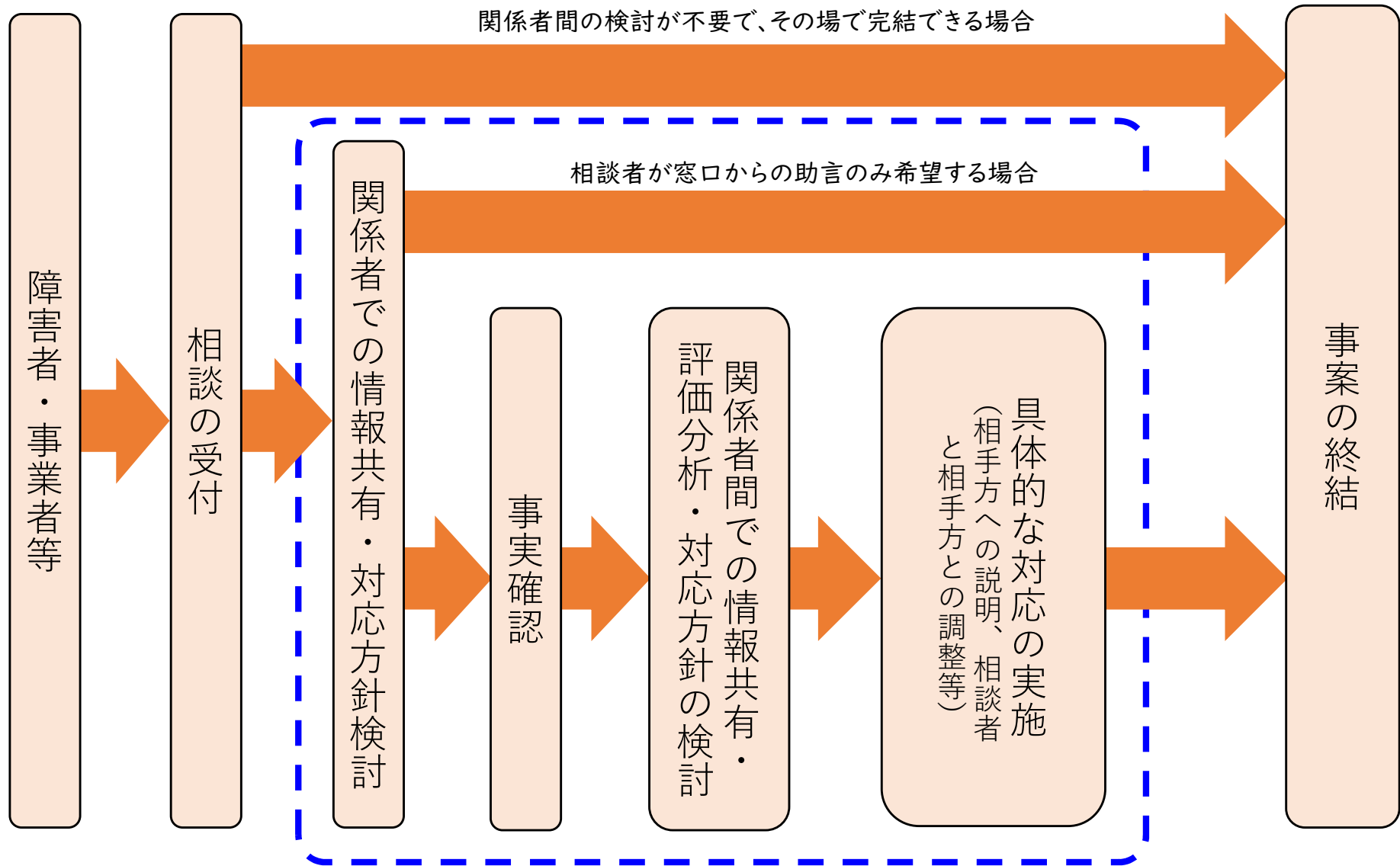
目的: 差別に関する相談事例を踏まえ、差別解消のための取組を行う

所掌事務:

- (1) 障害者の差別解消の事例に関する情報共有及び意見交換
- (2) 障害者の差別解消の推進に関すること
- (3) 障害者の差別解消のため、関係機関の連携強化など体制整備に関すること
- (4) 障害者の差別解消推進のための取組に関する広報及び啓発活動に関すること
- (5) その他、障害者の差別解消に必要と認められる事項に関すること

(※協議会設置要綱より)

(1) 障害者差別に関する相談解決の流れ



事案対応の中で、新たな事実がわかった場合等は、この部分を複数回繰り返す可能性がある

※「障害を理由とする差別の解消の推進 国・地方公共団体における相談窓口担当者向け相談対応マニュアル(p27)」を加工して作成

(2) 相談受付状況

相談件数の推移

	令和5年度	令和6年度 (R7.2月時点)
相談件数	35	37

※令和5年度より相談専用窓口を開設(障害者差別に関する相談専用ダイヤル)

※同一人物からの重複相談案件は1件としてカウント

相談内容の分類

	障害者差別	合理的配慮の提供	傾聴事案等	合計
件数	2 (5)	5 (1)	30 (29)	37 (35)
割合	5%	13%	82%	100%

※「傾聴事案等」には、ご意見や要望、相談者自身の気持ちや考えを聞いてもらいたいというものが含まれる

※()は令和5年度の数値

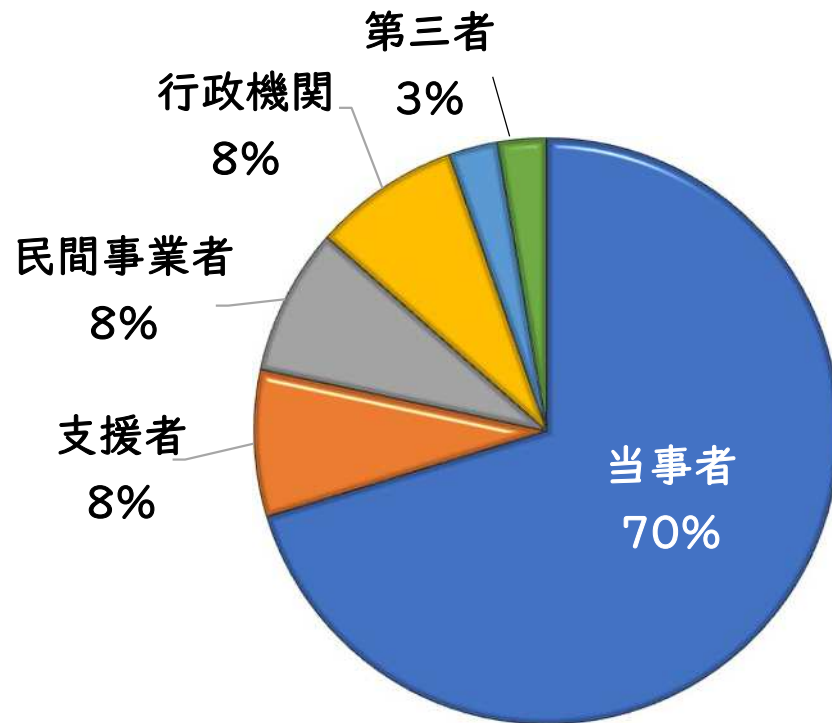
(2) 相談受付状況

相談者の分類

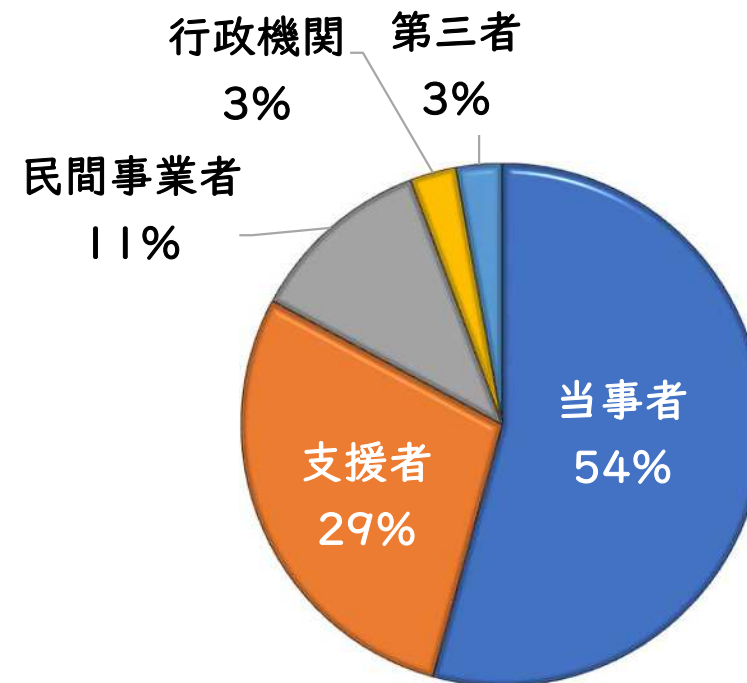
※ () は令和5年度の数值

	当事者	支援者	民間事業者	行政機関	第三者	不明	合計
件数	26 (19)	3 (10)	3 (4)	3 (1)	1 (1)	1 (0)	37 (35)
割合	70%	8%	8%	8%	3%	3%	100%

相談者 (R6)



相談者 (R5)



(2) 相談受付状況

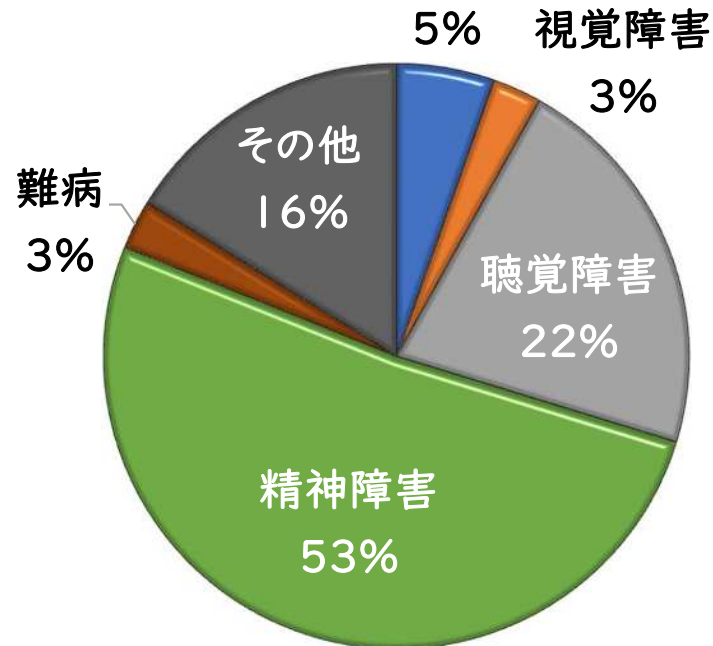
当事者の障害の種別

※ () は令和5年度の数値

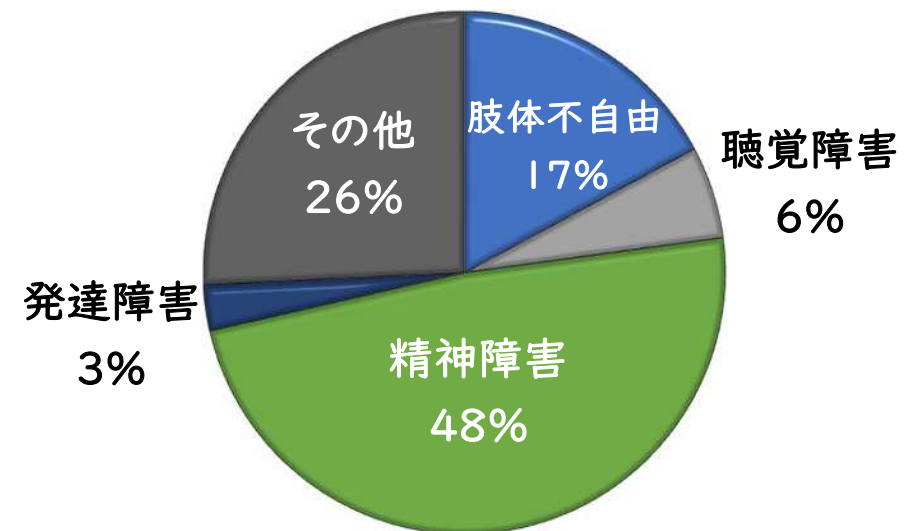
	身体障害				知的障害	精神障害	発達障害	難病	その他	合計
	肢体	視覚	聴覚	内部						
件数	2 (6)	1 (0)	8 (2)	0 (0)	0 (0)	19 (17)	0 (1)	1 (0)	6 (9)	37 (35)
割合	5%	3%	22%	0%	0%	53%	0%	3%	16%	100%

障害種別 (R6)

肢体不自由



障害種別 (R5)



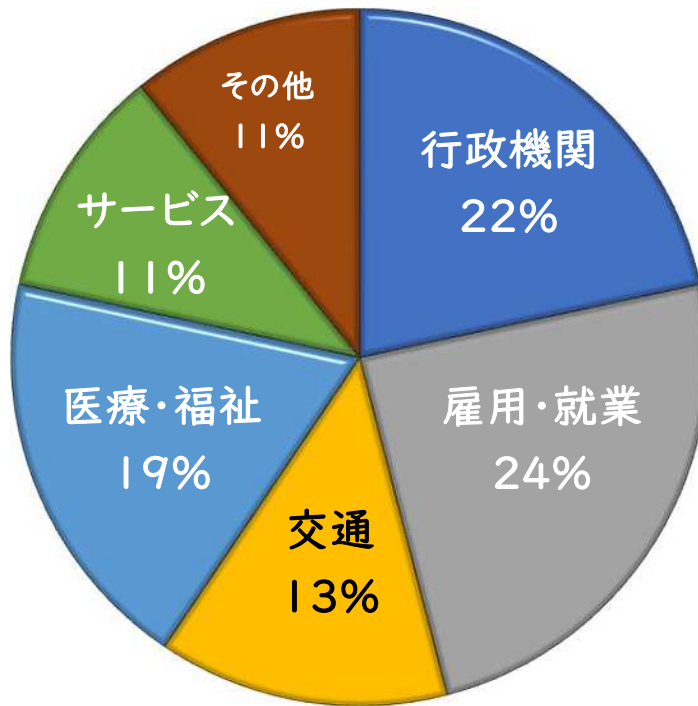
(2) 相談受付状況

相談分野

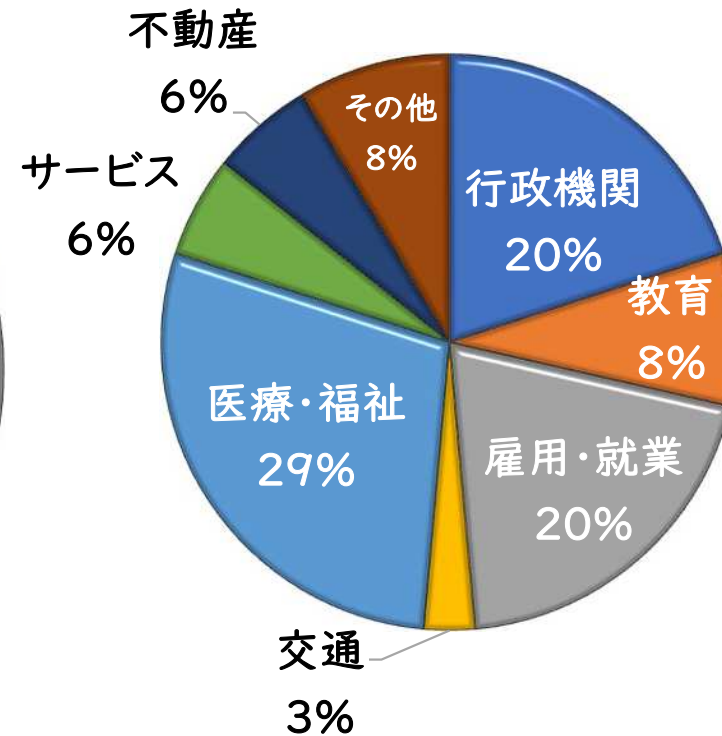
※ () は令和5年度の数値

	行政機関	教育	雇用・就業	交通	医療・福祉	サービス	不動産	その他	合計
件数	8 (7)	0 (3)	9 (7)	5 (1)	7 (10)	4 (2)	0 (2)	4 (3)	37 (35)
割合	22%	0%	24%	13%	19%	11%	0%	11%	100%

相談分野 (R6)



相談分野 (R5)



(2) 相談受付状況

(参考) 相談内容ごとの相談分野

	行政機関	教育	雇用・就業	交通	医療・福祉	サービス	不動産	その他	計
障害者差別	0	0	1	1	0	0	0	0	2
合理的配慮の提供	1	0	0	0	0	3	0	1	5
傾聴事案	7	0	8	4	7	1	0	3	30
計	8	0	9	5	7	4	0	4	37

(2) 相談受付状況

(参考) 当事者の障害種別ごとの相談分野

	行政機関	教育	雇用・就業	交通	医療・福祉	サービス	不動産	その他	計
肢体不自由	0	0	1	1	0	0	0	0	2
視覚障害	0	0	0	0	0	1	0	0	1
聴覚障害	0	0	2	2	0	2	0	1	8
内部障害	0	0	0	0	0	0	0	0	0
知的障害	0	0	0	0	0	0	0	0	0
精神障害	7	0	4	2	4	1	0	0	19
発達障害	0	0	0	0	0	0	0	0	0
難病	0	0	0	0	1	0	0	0	1
その他	1	0	2	0	1	0	0	1	6
計	8	0	9	5	7	4	0	4	37

(2) 主な相談事例

事例Ⅰ 不当な差別的取扱いに係る相談事例 (R6年度)



相談概要	<p>当事者(身体障害)→県</p> <ul style="list-style-type: none">○車いす利用者のAさんは、UDタクシーを利用した際、降車時に介助料を徴収された○乗車時の事前説明や、車内には介助料についての掲示等がなかった○当該事案が一般的なことであれば、車いす利用者等の当事者には負担が大きい <p>主訴→料金についての事前説明、車内掲示、ホームページ等での公開が全くなされていないが、当該請求は適当なものであるか</p>
対応概要	<ul style="list-style-type: none">○当該タクシー事業者へのヒアリングの結果、当該車両の乗務員が介助料について十分に理解しておらず、本来徴収すべきでない介助料を徴収していた○再発防止のため、当該事業者での定期研修を増やし、不安を抱える乗務員には、個別に研修を実施するよう社内ルールを変更○再発防止のため、県から関係団体を通して全タクシー事業者へ当該事例の共有○当該事案が不当な差別的取扱いであったことや事後の対応から納得され対応は終了
ポイント	<ul style="list-style-type: none">○再発防止策のため県内全域への事例共有や事業者によるルール作成等が迅速に行われた

(2) 主な相談事例

事例2 不当な差別的取扱いに係る相談事例 (R6年度)

相談概要	<p>当事者(聴覚障害) → 県</p> <ul style="list-style-type: none">○ 実習期間を経て試用期間となった企業から採用を見送る旨の連絡があった○ 言われたことはきちんと行い、他職員との調和を持つようしていた <p>主訴 → 今後の就労のために不採用となった理由を知りたい</p>
対応概要	<ul style="list-style-type: none">○ 家族やハローワーク等を通じて企業へ連絡するよう助言○ 企業側は不採用の理由を本人に伝えていたのか(伝わっていたか)○ 企業への確認の結果、うまくコミュニケーションが取れないという理由から採用を見送ったことが判明○ その後企業側も採用の方向で動きを見せていたが、当事者は他企業に就職を希望したため、この事例は対応終了となった
ポイント	<ul style="list-style-type: none">○ 企業側に不採用の判断に客観的かつ正当な理由があったかの説明を求め、相談解決を図った



(2) 主な相談事例

事例3 不当な差別的取扱いに係る相談事例 (R5年度)

相談概要	<p>当事者(知的障害)→家族→県</p> <ul style="list-style-type: none">○修学旅行にて学校職員から親の同行を求められた○経済的に自費で付き添うことはできない旨を伝えると児童の修学旅行への参加を控えるよう(参加しないよう)言われた <p>主訴→障害がある児童のみ参加するための「条件」を課すことは差別ではないか</p>
対応概要	<ul style="list-style-type: none">○学校側の理由は「職員の人員が足りず安全確保が困難」のためであった○この他にも職員から不当な差別的取扱いを受けた事例があり、事実関係を確認し対応することとなった※支障がなく介助者の同行を拒むものも不当な差別的取扱いにあたる○学校、教育委員会が介入し、この事例は対応終了となった
ポイント	<ul style="list-style-type: none">○障害を理由として「条件」を課すことは「不当な差別的取扱い」に該当することを伝えた※医療的ケア児の場合は同行が必須



(2) 主な相談事例

事例4 合理的配慮の提供に係る相談事例 (R6年度)

相談概要	<p>当事者(聴覚障害)→団体→県</p> <ul style="list-style-type: none">○事業者への合理的配慮の提供が義務となる前に、Aさんは検定試験会場にて情報保障(手話通訳者の配置)を求めたが手配不可だったため、自己負担にて手話通訳を依頼○Aさんは法改正後、改めて検定試験の主催者へ情報保障を求めたが、FAXにて配置不可と回答された <p style="text-align: center; color: red;">主訴→合理的配慮が義務化されたため、手話通訳者を配置してほしい 配置できない正当な理由があれば知りたい</p>
対応概要	<ul style="list-style-type: none">○主催者への事実確認を行ったところ、費用が高額であったため配置不可と判断した ※市町の派遣事業についても、検定試験の受験は対象外であった○過重な負担と判断できるため、合理的配慮の提供義務違反とはならないこと及び手話通訳配置不可の理由を回答し、相談者が納得されたため対応が終了した
ポイント	<ul style="list-style-type: none">○合理的配慮を提供する側、提供を希望する側のそれぞれのニーズを尊重し話し合うこと(建設的な協議)



(2) 主な相談事例

事例5 合理的配慮の提供に係る相談事例 (R6年度)



相談概要	<p>当事者(強度行動障害)→家族→県</p> <ul style="list-style-type: none">○アパートに住むAさん(1階)とBさん(2階)の間で騒音トラブルが発生(※Bさんの子供(知的障害)が床や壁を強く叩くなどの行動をしていた)○AさんからBさんに対し、騒音に関する苦情を言われた <p>主訴→合理的配慮が義務化されたため、障害者に配慮するよう県から説明してほしい</p>
対応概要	<ul style="list-style-type: none">○合理的配慮の提供は、個人に対し努力義務とされている○Bさんは騒音に対して対策(床や壁に緩衝材を設置するなど)していたか○協議を重ね、Aさんは障害に対する理解が深まり、また、Bさんは日にちを要したが床や壁に緩衝材を設置し騒音防止に努めたことで、この事例は対応終了となった
対応のポイント	<ul style="list-style-type: none">○第3者(自治会)が介入することで協議がしやすくなった○お互いの立場に立った建設的な対話 →配慮の希望が出されたとき、提供可否に関わらず対話を持つことが好ましい

