第6回条例検討会(商品販売・サービス提供/労働分野検討グループ)議事録【確定】

日 時: 平成 25 年 11 月 21 日(木) 19:00~21:00

場 所:新潟市役所本館対策室

出席者: 竹田グループ長、片桐委員、佐藤委員、松永委員

欠席者:小泉委員

関係課:堀内産業政策課長補佐、山田障がい福祉課長補佐

商品販売・サービス提供分野

2. 合理的配慮の不提供

○ 差別事例をなくす対応策(事務局案)

≪未然防止策≫

- ① 条例に「合理的配慮の不提供」を禁止する規定を設け、市民への周知を図る
- ② 市民・事業者等に対して、障がいや障がい者への理解を深める周知啓発を行う
- ③ 商品販売・サービス提供職員に対して、障がいや障がい者への理解を深める研修の実施
- ④ 商品販売・サービス提供職員が、各障がい者の障がい特性に応じた配慮を行う。

≪事後対応策≫

⑤ 相談・紛争解決機関を設置し、相談・助言・あっせん・勧告・公表等を行う

〇 委員意見など

≪未然防止策≫

- ・"本人の直筆でなければ認められない"や"物の場所を教えてと頼んだら文句を言われた"などは明らかな差別であるので、差別事例の代表例として条例の中で具体的に示す必要がある。
- ・代筆については、同じ銀行であってもその会社ごとに対応が違う。ほとんどのところでは複数人立ち会いのもとで代筆が認められているが、中には代筆をまったく認めないところもあり、これは明らかに会社や担当者の理解不足である。
- ・旅行に関するものについては、要望的な事例であるため、ガイダンスや相談機能 で救うのがよいのではないか。

≪事後対応策≫

- ・もしかすると、どうしても直筆でないとダメというものもあるかもしれないが、 それについてはきちんと本人が納得できる説明が必要。
- ・写真の枚数間違えなどは、障がいのあるなしにかかわらず起こりえること。消費 生活センターなどへの申入れも考えられる。
- ・"知り合いであったのに"写真の枚数を間違えられたというところがひっかかった のだと思う。仲裁する機能も必要。

労働分野

- 1. 障がいを理由とした差別的取扱い
- 〇 差別事例をなくす対応策(事務局案)

≪未然防止策≫

- ① 条例に「差別的取扱い」を禁止する規定を設け、市民への周知を図る
- ② 市民・事業者等に対して、障がいや障がい者への理解を深める周知啓発を行う
- ③ 市・事業所の人事担当者・職員に対して、障がいや障がい者への理解を深める 研修を実施する。

≪事後対応策≫

- ⑤ 相談・紛争解決機関を設置し、相談・助言・あっせん・勧告・公表等を行う
- (1) 障がいを理由として募集・採用を行わず、若しくは制限し、またはこれらに条件 をつけること
- 〇 委員意見など

≪未然防止策≫

- ・応募の場合は"機会均等"であることを強調して条例に盛り込む必要がある。
- ・事業者が使える制度もいくつかあるためそれをうまく活用してほしい。その周知 も必要。
- ・規模が小さい企業ではハード面での投資が難しいこともあるかもしれない。ソフト面では障がいがあるからという理由でミスが発生するのでは?という気持ちになってしまう企業が多いだろう。その、"理解が足りない"ということを解決する必要がある。

- ・労働問題に関しては、トラブルが起こることを前提にしておく必要があり、何か問題が起きた時のケースを事業所側も想定しておく必要がある。
- ・ハローワークや合同面接会を利用するとマッチングもしやすく、そこで紹介されている企業も理解があるところが多いが、当事者はその情報も不足しているかもしれない。積極的な情報提供・発信が必要である。
- ・事業所も"ハローワークを通じて"というガイダンスをしてはどうか。

【市に関連する事例】

- 【資料 1】に基づき説明。
- (2) 障がいを理由として賃金、労働時間その他の労働条件、配置、昇進、降格、教育 訓練又は福利厚生について不利益な取り扱いをすること・(3) 障がいを理由とし て解雇すること
- 〇 委員意見など

≪事後対応策≫

- ・障がいのあるなしに関わらず、貢献具合により賃金が変わるのは普通のことであるが、ここに挙げられている事例については説明不足で事業者の対応がよくない と思われる。
- 労働については斡旋機関が複数あるため、それらについての情報提供も必要。
- ・斡旋機関等に1人で行くことが困難であれば、支援者同席も必要。
- ・合理的とはどこまでかわからないが、それはひとつひとつのケースの事後対応に おいて個別具体的な線引きをし、積み上げて、ある程度の基準ができるとよい。
- 2. 合理的配慮の不提供
- 差別事例をなくす対応策(事務局案)

≪未然防止策≫

- ① 条例に「合理的配慮の不提供」を禁止する規定を設け、市民への周知を図る
- ② 市民・事業者等に対して、障がいや障がい者への理解を深める周知啓発を行う
- ③ 市・事業所の人事担当者・職員に対して、障がいや障がい者への理解を深める 研修を実施する

④ 市・事業所の人事担当者・職員が、各障がい者の障がい特性に応じた配慮を行う

≪事後対応策≫

⑤ 相談・紛争解決機関を設置し、相談・助言・あっせん・勧告・公表等を行う

〇 委員意見など

≪事後対応策≫

- ・労働については斡旋機関が複数あるため、それらについての情報提供も必要。
- ・斡旋機関等に1人で行くことが困難であれば、支援者同席も必要。
- ・合理的とはどこまでかわからないが、それはひとつひとつのケースの事後対応に おいて個別具体的な線引きをし、積み上げて、ある程度の基準ができるとよい。