

## ミニ研修会「障がい者を理由とする差別の解消・合理的配慮の提供について考えよう！」

### 【事例 1】コンビニでの出来事

お金の計算が苦手な小林さんは、いつも 1000 円札を出してお釣りをもらうスタイルでお買い物をしています。その日はたまたまいつもとは違う店員さんがレジに立っていました。その店員さんは小林さんのお財布に小銭がたくさんあるのを見て、良かれと思って、「数えてあげるから」と小林さんのお財布に手を伸ばし小銭を使って支払いを済ませました。小林さんは「いつも通り払いたかったな」と思いました。

☆ワーク：この事例は差別にあたるでしょうか？またその様に考えられた理由は何でしょうか？

#### ★出された意見の一例

- ・本人の意思確認がなかったので合理的配慮に欠けている事が差別にあたる。
- ・権利擁護の点から本人が 1,000 円を出す権利がある、人権侵害に値する。
- ・親切と差別の区別が難しい、健常者と障がい者の見極めが難しい。

### 【事例 2】公共バス利用の際の出来事

左足に若干のマヒがある山田さんは杖を使用しています。ある日、友人と路線バスを利用したところ、バスの乗り口のステップが高く、上手く上がれず時間がかかっていました。運転手に「手を貸してほしい」とお願いした山田さんでしたが、運転手はそれに応じず、「自分で上れないならタクシーを使ったら？」「杖は床を傷つける」等、乗車を拒否するような発言がありました。

☆ワーク：皆さんが運転手の立場だったら、どのような対応ができたと思いますか？

#### ★出された意見の一例

- ・バス会社の合理的配慮が足りない→踏み台を出す、手を貸す。
- ・会社のルールで運転席から離れられない正当な理由があったのかもしれないが、優しい言葉使い、待つてあげる等の間接的な支援は出来たのではないかな。
- ・今後同じ事が起こり得る事を考え、会社に報告し改善策を提案していく。
- ・一緒にいる友人に介助をお願いする。

### 【事例 3】施設外就労先での出来事

就労継続支援 B 型事業所『ぱれっと』では、施設外就労場所の 1 つとして、スーパーの清掃業務を請け負っています。最近入ったばかりのパートさん達から、『ぱれっと』の仕事ぶりについて、「障がい者を雇ってるなんて効率が良くない」「ちゃんと掃除してるのか心配」と言った声が聞かれました。その声を受け、『ぱれっと』の職員は、理解を促すためのアクションを起こせないかと、事業所全体で検討を始めました。

☆ワーク：皆さんは『ぱれっと』の職員です。どのようなアクションを起こそうと思いますか？

#### ★出された意見の一例

- ・利用者さんのやる気をなくさない様に声を掛けていく。
- ・B 型事業所、施設外就労等を理解してもらう為の勉強会の開催、社員教育強化のお願いをする。
- ・パートさんと利用者さんがコミュニケーションを取れる場を作ってもらえるように、企業側をお願いしてみる。