

## 名古屋家庭裁判所委員会（第35回）議事概要

### 1 日時

令和4年2月15日（火）午後1時30分から午後3時30分まで

### 2 場所

名古屋家庭裁判所大会議室（一部の委員につき、ウェブ会議システムを利用した方法による。）

### 3 出席者

（委員）

猪飼委員、奥村委員、檜尾委員、金山委員、佐藤委員、新村委員、田邊委員、中野委員、永野委員、長谷川委員、坂野委員、山田委員、脇委員（委員長）

（事務担当者）

永井次席家庭裁判所調査官、村田家事次席書記官、後藤少年次席書記官、和田事務局長、永井事務局次長、鈴木総務課長、田中会計課長、樫山総務課課長補佐

### 4 議事

#### (1) 開会

#### (2) 委員長選出

#### (3) 前回（第34回）提出された意見についての報告

#### (4) 「裁判所における要配慮者対応について」の概要説明

#### (5) 意見交換

テーマ「裁判所における要配慮者対応について」（別紙のとおり）

#### (6) 次回開催日及び意見交換テーマ

ア 次回開催日 令和4年7月27日（水）午後1時30分

イ 意見交換テーマ 「これからの家事調停制度について」

#### (7) 閉会

(別紙)

協議テーマに関する意見交換

(◆：委員　○：委員長　△：事務担当者)

1 要配慮者対応のための取組・工夫例等について

- 裁判業務を行うための合理的配慮の在り方についての御意見のほか、皆様の職場において実践されている要配慮者対応の取組・工夫例等を御紹介いただきたい。
- ◆ 障害のある方に対して裁判所で合理的な配慮を超えるものとして対応が取れないような場合には、障害者福祉制度での支援を受けられることもあるので、そういった他機関等と役割分担することも重要なのではないか。
- ◆ 高齢者の方と接していると、最近では、コロナ禍でマスクをしている関係で、とにかく声が聞き取りにくいという声を多く聞く。障害ではないが、例えば、加齢による耳の衰えのような、一見して分かりにくい事情に対しても、もう少し配慮ができるとよい。裁判傍聴に出かけていた方も、年を取るにつれて、法廷でも裁判官が何を言っているのかが分からなくなったからやめたという話を聞いたことがある。家庭裁判所でも、そういった配慮があるとよい。
- ◆ 裁判所での合理的配慮の範疇を超えることもあると思うが、他の法律に基づくサービスというものもあるということを理解し、要配慮者の方に対してそのサービスの利用について声かけをするのも、合理的配慮の一つになる。
- ◆ 我々の職場では、精神障害のあるお客様が多くお越しになる。かなり大声で話される方もいらっしゃるので、他のお客様への配慮というものも気をつけている。ところで、裁判所のお客様への対応というものは、窓口対応が基本となるものなのか。
- △ 利用窓口については、来庁いただくことが原則となっているが、裁判手続や家庭裁判所の調停手続では、ウェブでできるように制度設計が進められている。実際に名古屋家庭裁判所でも、昨年12月から、ウェブ会議調停を試行して

おり、来庁いただかなくてもウェブで調停ができる運用が始まっている。

- ◆ 私の職場も、対応要領や留意事項のいずれもほぼ裁判所と同じようなものがある。同じ時期に政府の方針が示され、それを受けて、似通ったものが整備されている。私のところでは、来庁者が非常に限定されており、要配慮者の問題は、さほど深刻なことになっていないのが実情である。
- ◆ 私の職場も裁判所と同様の対応要領や留意事項がある。さらに、対応要領だけでは使いにくいので、職員向けのQ&Aを作っている。障害ごとに配慮事項がまとめられており、字が並んでいるだけの対応要領よりはずっと見やすく分かりやすいものとなっている。また、手で触ってフロアの配置が分かるような立体コピーの図面をフロアごとに設置しており、図面を触れば、どこに何があるかということが分かるようになっている。そのほか、コミュニケーションを取るための絵を描いた絵カードがある。
- ◆ 私の職場では、手話言語条例というものを作り、職員は責務として、合理的配慮を取らなければならないものとしている。また、合理的配慮に当たってのコミュニケーションの促進のための研修を行わなければならないとしている。
- ◆ 私の職場は外国人の方が多く利用されるが、日本語を話せない方もたくさんいるので、そういった方が相談できるように、タブレットを介して通訳者が通訳をしたり、ポケットクを使って外国人の方とコミュニケーションを取ったりしている。最近では、新型コロナウイルス関係の相談が非常に増えてきたので、保健所と外国人の相談者と私たち職員の三者で、トリオフォンという電話を用意して、直接、保健所の専門家を交えながら相談をするような工夫をしている。
- ◆ 新型コロナウイルス感染症の話があったが、感染している方が待合室に入ると、別の方に感染する可能性があるので、別の待合室を設けて、感染しないように配慮をしている。裁判所でも感染症の人が当事者として呼ばれることがある場合には、他者に感染させないということが大事である。そのほか、精神障害のある方への対応は、裁判所でも非常に難しいと思う。

- ◆ 裁判所と同様、法律に従って取扱要領を定めている。

なお、障害のある学生への対応は法律により合理的配慮が求められる前から行っていた。ただし、四肢に麻痺があってノートがとれない学生に授業の録音を認めるなど、身体障害の学生への対応はニーズが明確で対応がしやすいが、精神障害のある学生のニーズへの対応は、判断が難しいという問題を感じている。

裁判所の説明の中で裁判所の中立・公平を損なわない程度で対応するという話があったが、私たちも過度な配慮をすることで他の学生との公平を失ってはいけないという要請がある。公平性の問題については、特に精神障害のある方の場合には、判断が難しくなってくると感じている。

- ◆ 仕事柄、障害のある方もたくさん来られるが、一番大変なのはソフトの部分だと考えている。私たちとしてはできるだけ相談に来られた方に対してその人の気持ちをくみ取り、その人の立場に立った対応ができるように研修等も行っている。
- ◆ ソフトの部分というのは、どこの職場でも変わらないと思う。結局は、合理的配慮というものは、いかに相手の立場に立って物事を考え、ルールの中で許されることをどこまでやれるかということである。これは別に誰にでもできることであって、誰でもできることではあるけれども、なかなかそれが実現できないということで色々な問題が出てきている。

## 2 職員の意識啓発等の方法について

- 職員への意識啓発や関係者間の共有、連携の方法について委員の各職場において行われている取組・工夫例等のうち、裁判所にも役立つものがあれば、御紹介いただきたい。
- ◆ 以前の勤務先での経験を伝えると、障害のある方に2週間ほど様々な職場に入ってもらったことがある。障害のある方への対応については、実際接してみないと分からないことがたくさんあるため、認識を改めるための方法として実

施していた。実施したことにより障害のある方に対する認識が変わったという感想が多かったので、1つの試みとしてはいいのかなと思う。

- ◆ 毎年、各部署の差別的取扱いの禁止とか合理的配慮に関する取組状況を集めて紹介することで職員の意識付けを行っている。そのほか、筆談対応や手話対応について記載した内容をラミネートした三角柱のようなものを作った。絵も書いてあることから、指で示せば、希望する配慮の内容が分かるようなものとなっている。これを各課の窓口に置いてもらっている。ツールとして使えるのと同時に意図的に置かせることによって職員の意識付けをしている。
- ◆ これはどこの現場でもあることだと思うが、現場と事務方とは、やはり温度差がある。メモだけの情報共有やミーティングだけではなく、現場と事務方とが、専門家の話を聴く勉強会などをやってみるとよい。
- ◆ 裁判所の説明の中で、職員に対する研修を全員が受講できないため、受講者が職場でのミーティングで共有するという話があったが、研修が間接的になってしまっている点が気になる。裁判所の職員の数は非常に多いことから、全員が一堂に会するというのは難しいと思うが、IT化も進んでいるので、例えば、動画のオンデマンド受講等により、直接講師の話を聞ける工夫ができるとよい。私の職場では、近年、発達障害の問題であるとか、コロナ禍でメンタルに問題を抱える学生が増えているので、そういう学生への対応の研修などをこの2年ほど行っている。
- 確かにIT化も進んでおり、また、録画というものもできるので、対応を考えたい。
- ◆ 私の職場でも、職員の意識を高めるには研修が重要と考えており、毎年必ずやることを目標にしているが、全員を集めて行うことは難しいため、3回に分けて、1回目の研修をビデオに撮り、それを2回目、3回目に別の職員を対象に行うことで全員にきちんと研修を受けさせるという運用を行っている。
- ◆ 日常的な業務の中で要配慮者とあまり接しない部署の職員に対する意識啓発

の方法として、例えば、視覚障害というような形で当事者の御意見を聞くような機会を作ることができれば、職員の参考になるのではないかと思う。

- 相手の立場に立って考えるということで、その立場の人から聞くということは、啓発になるので、参考にしたい。
- ◆ 要配慮者の置かれている状況が違くと視点が違うところがあると思う。法的な部分であれば弁護士に検証してもらうことも必要である。身体・精神のそれぞれに障害を抱えている団体の当事者とまではいかななくても、障害のある方に接している団体の方から話を聞くなど、様々な視点から話を聞くことが必要だと考える。また、講義等で話を聞いたことがあっても、実際の場面は、戸惑うこともあると思うので、研修を行う場合には、ロールプレイ形式を取り入れてみるのもよい。
- ◆ 内閣府等が作成した研修教材を職員が共有する形での研修を行っている。また、私の職場では、特に精神障害、発達障害に関する知識が不可欠であるため、専門医等を招へいし、勉強会などを開催しているが、このような機会も、理解を進める助けとなっている。また、職員の中で障害者の雇用が徐々に進んでいるので、身近にそういった配慮が必要な方がいることによって、自ずと職員の意識が高まっている。
- ◆ 4月に人事異動があるため、全職員を対象にして、毎年4月に、外国人の来庁者に対する心構えに関する研修を行っている。また、外国人のサポートをするボランティアを養成するための講座を開催しているところ、その講座に職員も参加し、外国人に対する心構えを学ぶという取組も行っている。そもそも職場に外国人の職員がたくさんいるので、外国人の方から相談があったときなどに外国人の職員に意見を聴きながら対応を検討することも行っている。
- 多くの貴重な御意見をいただき、大変参考になった。各委員から伺った御意見を今後の裁判所運営に生かしていきたい。