

大津家庭裁判所委員会議事概要

1 日時

平成30年1月31日（水）午後2時から午後4時30分まで

2 場所

大津家庭裁判所大会議室（本館1階）

3 出席者

（家庭裁判所委員）五十音順・敬称略

大窪功真，大鷹一郎，川口泰司，西知子，平松紀代子，藤井弘実，米口慎也

（事務担当者）

森洋三，松阪茂，増田幹生，泉谷美津穂，三輪有加，大垣直人，望月玲子，倉崎俊和，黒澤郁夫

4 議事

(1) 委員の紹介

事務担当者から，前回委員会後に任命された大津家庭裁判所委員会委員の紹介があった。

(2) 前回委員会以後の裁判所における取組等

事務担当者から，前回委員会で委員から出された意見を踏まえて，裁判所が行った取組等について説明した（前回のテーマ：成年後見制度について）。

ア 「法の日」週間行事について

（ア）平成29年10月30日に，当庁において，「成年後見制度を知ろう！～後見人って何をするの？～」を開催し，成年後見制度の広報を行ったことを説明

（イ）行事開催について，新聞や市町の広報誌への掲載や，裁判所のホームページへの掲載などの広報を行い，25人の参加があったことを説明

イ 裁判所職員が，滋賀県や大津市主催の会議などにオブザーバー参加し，成年後見制度の実情を紹介したことを説明

(3) 利用者アンケートの報告

事務担当者から，庁舎内に備置きの来庁者へのアンケートについて，平成29年4月から10月分の内容などを報告した。

ア 回答数は11通である。回答者の性別は男性4人，女性5人，未回答2人であり，年齢は30代から70代までである。

イ 回答者の来庁用件は，裁判・調停の申立て，裁判・調停への出席，裁判傍聴などである。

ウ 裁判所施設について，利用しやすいとの回答が6通，利用しにくいとの回答が4通あった。利用しにくい具体的な内容としては，「場所が分かりづらい」，「出入口に喫煙所がある」などである。

エ 裁判所職員の対応については，「丁寧で親切」などの意見がある一方，「冷たかつ

た」との意見もあった。

オ 利用者アンケートの内容は各部課室に周知して改善に活かしており，出入口に設置している喫煙所は廃止する方向で検討している。

(4) 意見交換（テーマ「障害者に対する配慮の取組について」）

事務担当者から，障害者に対する配慮の取組についてパワーポイントを用いて説明し，受付窓口，調停室，調査室及びエントランスホールなどの見学後，意見交換を行った。

発言要旨は，別紙のとおり

(5) 次回委員会の日程，テーマについて

次回の委員会は，平成30年7月5日（木）午後2時から午後4時30分までとする。テーマは「子を巡る紛争の解決に向けた家事調停充実の取組について」とする。

(別紙)

(発言要旨)

(■委員長, ○学識経験者, △検察官委員, ◇裁判官委員, ▲事務担当者)

【障害者に対する配慮の取組について】

- 事務担当者による説明や庁舎内の見学を踏まえて意見交換をお願いしたい。
- パワーポイントによる説明を聞いて、これまでの事例の積重ねを踏まえて、現在の天津家裁の取組姿勢に至っていると感じた。障害者に対する配慮の一つには、スロープや点字ブロックのような設備面のインフラを充実させて、障害者が社会的に活動しやすい状況を作り出すことがあると思う。備品面では、パワーポイントによる説明の中で、障害者と意思疎通を図るツールの整備状況の話があったが、このようなツールは、時代が進むとともにより便利で使いやすい物が開発されている。予算の制約もあると思うが、使い勝手のよいツールを積極的に取り入れることで、障害者との意思疎通をより図ることができるのではないか。

天津家裁における障害者配慮の状況は分かったが、この周囲にある県庁などの他の官公庁における配慮や対応の状況とに差異があるのかどうか気になった。裁判所を訪れた障害者が、その足で他の官公庁を訪れ、職員対応や設備の充実さに違いを感じた場合、公的機関でなぜ配慮の程度が違うのかという疑問が生じるのではないか。そのような疑問を生じさせないためには、公的機関の連携や情報共有が必要だと思う。市役所や県庁といった行政機関と裁判所とでは、その性質や市民の利用頻度なども異なると思うが、同じ県内といった一定の範囲に存在する公的機関においては、統一的な取組や配慮が求められるのではないか。

- 公的機関同士の連携、情報共有の必要性について指摘していただいたが、非常に有益な御意見だと感じた。この点に関連して、当庁に隣接している天津びわ湖合同庁舎で勤務している検察官委員から、合同庁舎の現状などを紹介していただきたい。
- △ 検察庁に来庁する一般市民は多くはなく、主に来庁するのは事件の被害者や参考人といった立場の人である。もちろん、そのような立場の人が障害を有している場合もあり得るので、一定の配慮を行っているところであり、例えば、視力が弱い方のために老眼鏡を備え置くなどしている。また、合同庁舎は比較的新しい建物であり、各室に赴くための点字ブロックを完備するなど設備面は充実しているが、職員による配慮といったソフト面には十分ではない部分もあると思うので、本日の意見交換の内容を、検察庁における今後の配慮の参考にもしたいと考えている。

なお、先ほどの庁舎見学では、裁判所に視覚障害者が来庁した場合、3階の受付窓口までどのようにして行くことになるのかが気になった。さらに、障害者配慮の観点とは異なるかもしれないが、調停室に整備している観葉植物と絵画の説明を受けた際に、これらを暖色系のものに替えると、より当事者が落ち着けるのではないかと感じた。

- 当庁に視覚障害者が来庁した場合の対応について、事務担当者から説明されたい。
- ▲ 庁舎入口に常駐している職員から、用向き先の部署に対して、視覚障害者が来庁しているとの連絡が入った場合、当該部署の職員が庁舎入口に出向いて、その人に必要な対応を行うことになる。具体的には、用向き先の部署まで同行するほか、受付窓口を設置している番号発券機を代わりに操作して、発券された番号を伝え、その番号が呼ばれるまでお待ちいただくことを説明する。
- 先ほどの庁舎見学で説明したように、庁舎入口の案内カウンターに常駐している職員が来庁者の様子を見ており、来庁者に困っている様子などが見受けられれば積極的に声掛けを行い、そのニーズを聞き取って用向き部署に引き継いでいる。また、手続の申立て後は、申立書などに記載された配慮を求める事項や、受付窓口での様子などを踏まえて、必要な配慮を行うことを意識しながら、手続を進めている。
- 数は多くないが、大学にも障害のある学生が入学してくるため、国からの予算措置をうけて、視覚障害者用の資料を拡大するための機材を整備するなどしている。このような「物」は整備できても、「人」の手配には苦慮することがある。現在は、視覚障害の学生に寄り添ってくれるサポーターを安定的に手配できているが、その学生が入学してきた当初は、そのようなサポーターを見つけるのに苦労した。先ほどのパワーポイントの中で、手話通訳者を視覚障害者が出席する裁判手続に同席させることができるという説明があったが、当事者の予定で定まる調停期日に、常に手話通訳者を手配できるほどの十分な供給先があるのか。

また、障害者によっては、過剰な配慮を好ましく思わない人もいると思う。もちろん、その人にとって必要な配慮は十分に行うべきであるが、一方で、本人の自主性を尊重する必要もあり、そのバランスが重要だと思う。障害の名称で一括りにしてしまい、「このような配慮が必要なはずだ。」と決めつけてしまうのではなく、一人一人のニーズに応じてカスタマイズした配慮を行うべきである。裁判所の職員がそのような配慮を行えるようになるために取り組んでいることがあれば教えてもらいたい。
- 1点目の手話通訳者の手配について、事務担当者から説明されたい。
- ▲ 聴覚障害者から手話通訳者が必要である旨の申出があった場合、職員が行政機関に問い合わせるなどして、聴覚障害者に対する支援サービスの有無や支援を受ける方法を調べた上で、得られた情報を伝えることとしている。

なお、これまでに、聴覚障害者自身が同行した手話通訳者を調停室に入室させた例はあるが、聴覚障害者からの申出を受けて、職員が行政機関などに問合せをした例はない。
- 2点目の障害者が望んでいない過剰な配慮を避けるための取組や考え方などについて、意見交換をしたい。
- いかにしてその人にマッチした適切な配慮を行うのかは難しい問題だと思う。

先ほどの説明や庁舎見学では、裁判所においてはきめ細やかな配慮がなされていると感じた。お寺はこれと逆で、坂道や階段が多く、障害者や高齢者にとって非常に厳しい

環境の中をお参りしてもらっていると感じた。身体面や思考面が衰えた高齢者と障害者には、必要な対応に共通部分も多いと思う。今後、高齢者がますます増加していく社会になるが、裁判所が考える高齢者対応について聞いてみたい。

また、日本は申請社会であり、自ら書面を作成して意思表示をしないと物事が始まらないことが多いと思う。裁判所に限らず、公的機関の書面には内容が細かいものが多く、内容を十分に理解して正しく記載するのは難しいと思う。現在用意されている申請書について、高齢者や障害者が作成する場面を想定して内容を見直す必要があるのではないか。

さらに、裁判所は非常にオープンな機関だと感じた。利便性は高いと思うが、裁判所を訪れる人の中には、裁判所を利用するような事情を抱えていることを隠したい人や、他の来庁者に顔を見られたくない人もいるのではないか。随時訪れる来庁時には対応できないとしても、退庁時にはプライバシーが守られる出口を用意してあげることも配慮の一つではないか。

■ 裁判所利用者のプライバシー保護は重要なことである一方、裁判所が特殊な機関で近寄りやすいというイメージを払拭して、利用しやすく親しみやすい裁判所を目指しているところである。ただし、プライバシー保護に欠けていては利用しにくい裁判所になってしまうので、障害者に対する配慮と同様に、利用者のプライバシーにも十分な配慮が必要であると考えている。

◇ これまでいくつかの職員研修を受ける中で感じたのは、障害者の話に真剣に耳を傾けて、その人が有している障害や欲している対応などの情報を集めることの重要さである。そして、その情報に基づいて、「こうします。」と決めつけるのではなく、求められた対応をできる限り叶えたり、「これができます。」などと提案することが大切だと感じた。そして、積み重ねた対応事例を、将来のより適切な配慮に活かしていくことが重要である。

家庭裁判所の手続を利用する人はさまざまであるが、遺産分割の調停などでは、当事者のほとんどが高齢者であることも珍しくない。耳が遠い人や、調停の日時を忘れてしまう人などいるが、その人が高齢者か障害者かという観点で対応を切り分けることなく、面前の人がどのようなハンデを抱えていて、どのような配慮が必要なのかという観点から考えるようにしている。例えば、手続を開始するためには申立書を提出する必要があるが、家庭裁判所の事件では申立人が弁護士を選任しないことも多いため、受付窓口で職員が申立人に付き添って、一つ一つの記載事項を説明しながら申立書を作成してもらっている場面をしばしば見かける。また、当事者のプライバシー保護については、正面入口以外から退庁したいとの申出があった場合は、裏門などを案内しているほか、必要な場合には門まで同行することもあり、職員全員で個別の申出に応じた配慮を行っているところである。

○ 県においても、裁判所の対応要領に似たような対応マニュアルを作成しているが、マ

ニュアルに沿った対応をどこまで行っているかは、それぞれの現場によって異なっていると思う。私の職場でも、県を通じて聴覚障害者に手話通訳者を手配したことがあるほか、他の職場では、日本語が理解できない外国人に対して、翻訳文書を作成したり、通訳人を手配したこともあると聞いている。

他の委員が、裁判所の書類は難しいという意見を述べられたが、私も同感である。貧困や精神障害などを理由に十分な教育を受けられていない人が、市役所で申請書一つ書くのにも苦勞する場面に立ち会ったことがあるが、書類を作成する意味さえ理解できていないこともある。そのような人には福祉の支援員が付きっきりでサポートすることになるように、福祉の分野では、本人の意思表示がなくても支援の手を差し伸べる場面がある。このような経験から、本人の思いと支援者の思いとのバランスをとるのは難しいと感じている。

また、裁判手続における配慮に関する説明を聞いた際に、当事者が行っている手続について、「現在この段階にあって、今後はこのように進んでいく」といった、手続全体のフローチャートのようなものがあると、利用者も安心して裁判手続に臨めるのではないかと感じた。

- 裁判所が作成するリーフレットには、記載内容が細かい、小さい字で振り仮名もないといったものが多く、これまでの委員会においても同趣旨の御意見をいただいているところである。裁判所としては、正確に伝えることや、誤解を生じさせないことを意識しており、どうしても詳細な仕上がりになってしまう傾向があるが、このような内容では利用者の理解が得られないことにもなってしまう面もあることは認識している。
- ◇ 家庭裁判所の手続は、一般の人には分かりにくい面があると思う。調停手続を例にすると、手続の行く末が当事者の話し合いの内容に左右されることが多く、合意に至った場合と合意に至らなかった場合に、それぞれ手続がどのように進んでいくのかについてどのように説明するのか、どの段階で説明するのかは容易ではない。しかし、当事者に手続の流れを理解してもらうことは重要であり、手続の初めの段階や途中の段階などに分けてしっかりと説明をするべきだと考えている。現在は、個別事案ごとに進行状況を踏まえて説明を行っているところであるが、今後は汎用的なフローチャートの作成も視野に入れていきたい。その際には、内容の分かりやすさと正確性とのバランスを保てるように工夫したいと考えている。
- 来庁した障害者に対する配慮は、1回だけの配慮であったり、比較的短い期間の配慮になるが、障害者を雇用した場合は、数十年という期間でその人に対する配慮を考える必要があり、短期的な配慮とは切り分けて考える必要があると思う。本委員会に出席するにあたって、当社の各事業所に、障害を有する従業員の関係で苦慮していることを聴取したところ、当該社員が「自分はこの仕事はできる。」と考えているレベルと、周囲の社員が「この人にこの仕事はできない。」と考えているレベルの違いに戸惑っている部署が多かった。このようなレベルの違いから、障害を有する社員が、「十分な仕事を与えて

もらえない。」、「不必要な配慮や気遣いをされている。」といった不満を持ってしまうこともある。

この点については、本人と周囲の社員や会社がコミュニケーションを深めて相互に理解し合い、その社員を貴重な人材として尊重することが求められると考えている。裁判所はどの程度の人数の障害者を採用しているのか分からないが、大津家裁では、障害を有する職員にどのような対応を行うことを意識しているのか。

- 障害を有する職員に関して紹介できることがあれば、事務担当者から説明されたい。
- ▲ 本人のやる気を損なうことなく公務にあたってもらいたいとの思いはもちろんあるが、障害を有する職員にどのような事務を担当してもらうのか、特に、本人と組織側との間に意識の差がある場合には、本人にどのように説明するのか、周囲がどのようにサポートすべきかなど難しい問題はあると思う。
- 障害者自身が望まない過剰な配慮を行ってしまい、その行為が逆に差別につながるようなことがあってはいけないと思うが、障害者が望んだ際に提供できる方法や選択肢は充実している必要があると思う。先ほど、聴覚障害者が申出を行った場合に、裁判所職員において手話通訳者を手配する方法を調べるとの説明があったが、人によっては、まさか裁判所がそのような対応をしてくれると思っておらず、最初から諦めてしまっ申出を行わないこともあるのではないか。

また、視覚障害者が申立てを行う場合には、作成が必要な書面の内容を職員がゆっくりと読み上げるという説明もあったが、これ自体はとてもよい配慮だと思った。しかし、一度の読み上げだけでは十分に内容を理解できない人もいると思われる。そのような人が、もう一度読み上げてもらうことを遠慮してしまわないように、内容を理解するまで何度でも読み上げますということを積極的に伝えていくべきだと思う。さらに、職員に付き添ってもらって読み上げてもらうこと自体を申し訳ないと思う人もいるかもしれないので、点字文書を落ち着いて読めるスペースを用意した上で、職員による読み上げ以外の選択肢もありますといった紹介ができるとよりよいのではないか。

- 提供可能な選択肢を充実させるほか、障害者がどのような対応が選べるのかを一覧的に分かるように示していくことはとても重要だと思う。今後の取組の中で検討したい。

以上