

平成２７年度
第２回愛知県障害者施策審議会
ワーキンググループ 会議録

平成２７年９月２４日（木）

愛知県障害者施策審議会ワーキンググループ

平成27年度 第2回愛知県障害者施策審議会 ワーキンググループ

会 議 録

1 日時

平成27年9月24日（木） 午後2時から

2 場所

三の丸庁舎8階 大会議室

3 出席者

荒木構成員、宇佐美構成員、河口構成員、川崎構成員、園田構成員、高橋構成員（座長）、
土本構成員、徳田構成員、渡辺構成員

（事務局）

障害福祉課長 ほか

4 開会

定刻になりましたので、ただ今から平成27年度第2回愛知県障害者施策審議会ワーキンググループを開催させていただきます。

開催にあたりまして、浅野障害福祉課長から御挨拶申し上げます。

5 課長挨拶

皆さん、こんにちは。

愛知県の障害福祉課長の浅野でございます。

皆様方には、大変お忙しいところ、急遽開催することになりました本日の第2回ワーキンググループに御出席いただき、誠にありがとうございます。また、日頃から県の障害者施策の推進に御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本日は議題2件について御審議賜りたいと存じます。

まず、9月4日に開催しました第1回ワーキンググループにおきまして、ワーキンググループで御審議いただくことで御了解いただきました「障害者差別解消推進条例要綱（案）について」でございます。

12月定例県議会への条例案の提案に向け、まずは本日のワーキンググループで御質問や御意見をいただきたいと思います。その後、本日御欠席の構成員の方、あるいはワーキンググループ構成員以外の施策審議会委員の皆様にも意見照会を行い、10月16日に予定しております第3回ワーキンググループでは、いただいた御意見への対応案について御審議いただきたいと思いますと考えております。

更に、11月5日に開催予定の第2回障害者施策審議会におきまして最終的な意見を取りまとめて

いただきたいと考えております。

2件目の議題は、「障害者差別解消法に基づく職員対応要領（素案）について」でございます。本日は、知事の事務部局における職員対応要領（素案）についてお示しし、御意見をいただきたいと考えております。

構成員の皆様におかれましては、忌憚のない御意見を賜り、実りある会議となりますようお願い申し上げます。簡単ですが、私の挨拶とさせていただきます。

6 傍聴及びホームページへの掲載についての報告

続きまして、傍聴及びホームページへの掲載による報告をさせていただきます。

この会議は、愛知県障害者施策審議会ワーキンググループ設置要領及び本ワーキンググループの傍聴に関する要領により、公開としております。

9月11日（金）から県のホームページで、ワーキンググループの開催のお知らせをしており、本日の傍聴は5名でございます。

傍聴の方をお願い申し上げます。

お手元の傍聴人心得を守り、静粛に傍聴していただきますよう、お願いいたします。

7 資料確認

次に、事前に皆様にお送りしております、本日の資料の確認をさせていただきます。

まず、A4判で、会議の次第、出席者名簿、配席図、ワーキンググループ設置要領でございます。

続いて、A3判で、資料1が2枚、資料2が12枚、資料3が1枚となっております。

不足等がございましたら、お申し出ください。

なお、本会議の資料につきましては、後日、愛知県障害者施策審議会委員に送付させていただきます。まして御意見をいただきたいと存じます。

また、本会議では、手話通訳の方に御協力を頂きながら進行してまいります。各委員におかれましては、御発言にあたりまして、マイクを御利用いただき、ゆっくりと大きな声で御発言くださいますようお願いいたします。

それでは、この後の会議の進行につきましては、高橋座長にお願いしたいと思います。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

8 座長挨拶

皆様こんにちは。

本日は、お忙しい中、ワーキンググループに御出席いただきまして、ありがとうございます。

本ワーキンググループは、次期愛知県障害者計画及び障害者差別解消法に基づく職員対応要領の策定について検討を行うため、設置された会議であります。

先回のワーキンググループにおいて皆さんに御了解をいただきましたが、障害者差別解消推進条例要綱（案）について、本日の第2回ワーキンググループで御意見を伺うことになりました。

議題は、お手元の次第にありますように、「障害者差別解消推進条例要綱（案）について」、「障害者差別解消法に基づく職員対応要領（素案）について」の2件でございます。

皆様の御協力をいただいて、スムーズに会議を進めていきたいと思っております。

構成員の皆様におかれましては、言葉や内容についてお分かりになりにくいことがあれば、手を挙げるなどしていただき、質問していただきたいと思います。そして、御遠慮なくお考えを言っていただきまして、会議が充実したものとなりますようお願い申し上げます。

9 事務連絡

では、次第に沿って議事を進めてまいります。本日の会議の終了時刻は、会場の都合により午後4時を予定しておりますので、御協力よろしくお願いします。

それでは、まず、議題（１）「障害者差別解消推進条例要綱（案）について」、事務局から説明をお願いします。

10 議題（１） 障害者差別解消推進条例要綱（案）について

障害福祉課 加藤主幹

「障害者差別解消推進条例要綱（案）について」、資料1と資料3を使って説明いたします。

資料1を御覧ください。「愛知県障害者差別解消推進条例要綱（案）」でございます。

まず、第1の制定の概要でございます。

来年4月施行の障害者差別解消法の趣旨を広く県民に周知するため、差別の解消の推進について、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、施策の基本となる事項を定めるものでございます。

次に、第2の制定の理由でございます。

来年4月の法の施行に合わせ、本県として差別の解消を推進する必要があるためでございます。

次に、第3の制定の内容でございます。

法の趣旨を広く県民に周知し、県民各層の差別の解消推進への気運を高めていくため、県民の皆様に、条例を見れば法の全体像を理解していただけるよう、法の内容に沿った条例要綱案となっております。

まず、1の前文でございます。

共生する地域社会の実現に向け、選択の機会をもって自立した生活を営み、等しく社会参加や自己実現を図ることができる環境づくりを進めていくためには、不当な差別的取扱いをなくし、様々な社会的障壁を取り除くよう社会全体で取り組まなければならないこと、私たちはこのような認識を共有し、一体となって差別解消を推進するため、条例を制定するものであることを規定しております。

次に、2の目的でございます。

差別解消の推進について、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、差別解消推進に関する施策の基本となる事項を定めることなどにより、差別解消を推進し、もって全ての県民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的としております。

次に、3の定義でございます。

定義としては、「障害者」と「社会的障壁」を、障害者差別解消法の内容に沿って規定しております。

す。

なお、差別及び合理的配慮の定義については、全国で統一的な取扱いが必要であり、こうした差別及び合理的配慮の具体例については、今年度上半期中に制定される予定の、国の各省庁の職員対応要領や事業者向けの対応指針で示されることから、条例要綱（案）には盛り込むことは考えておりません。

次に、4の基本理念でございます。

（１）の全ての障害者が社会を構成する一員としてあらゆる分野の活動に参加する機会が確保されることを旨とすることを始め、（４）までの４項目を、障害者基本法の内容に沿って、基本理念として掲げております。

次に、5の県の責務でございます。

（１）では、基本理念にのっとり、必要な施策を策定し実施する責務を有すること、（２）では市町村への協力・支援に努めるものとするを規定しております。

次に、6の県民の責務でございます。

基本理念にのっとり、差別解消推進に寄与するよう努めるとともに、県が実施する施策への協力に努めることを規定しております。

次に、7の事業者の責務でございます。

事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、差別解消に必要な措置を講ずるよう努めるとともに、県が実施する施策への協力に努めることを規定しております。

次のページをお願いします。

8の社会的障壁の除去の実施についての環境の整備でございます。

県及び事業者は、自ら設置する施設の構造の改善、関係職員に対する研修など、必要な環境整備に努めることを規定しております。

次に、9の県における差別の禁止でございます。

（１）では、事務事業を行うに当たり、不当な差別的取扱いにより、権利利益を侵害してはならないこと、（２）では、社会的障壁の除去の意思表示があった場合、負担が過重でないときは、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならないことを規定しております。

なお、差別及び合理的配慮の定義については、全国で統一的な取扱いが必要であります。分野別の差別及び合理的配慮の具体例については、今年度上半期中に制定される予定の、国の各省庁の職員対応要領や事業者向けの対応指針で示されることになっておりますので、条例要綱（案）規定することは考えておりません。

10の事業者における障害を理由とする差別の禁止でございます。

（１）では、事業を行うに当たり、不当な差別的取扱いにより、権利利益を侵害してはならないこと、（２）では、社会的障壁の除去の意思表示があった場合、その負担が過重でないときは、必要かつ合理的な配慮に努めなければならないことを、そして（３）では、差別解消法に規定する対応指針、これは各主務大臣が所管する事業分野別に策定する事業者向けの対応指針のことですが、この対応指針に即して適切な対応に努めなければならないことを、規定しております。

次に、11の相談等のための体制の整備でございます。

県は、差別に関する相談に的確に応ずるとともに、市町村その他関係機関と連携して必要な体制整備を図ることを規定しております。

なお、本県では、今年２月に閣議決定された国の基本方針に基づき、既存の相談窓口のネットワーク化による相談等を予定しておりますので、新たな相談員の設置については規定しておりません。

また、助言、指導、勧告等については、差別解消法では主務大臣の権限とされています。法の規定による主務大臣の権限に委ねることとなりますので、こちらも規定していないものでございます。

次に、12の協議会でございます。

差別解消法で組織することができることとされている「障害者差別解消支援地域協議会」について、組織すると規定してものでございます。本県では、障害者虐待防止連携会議を拡充して対応していくことを考えております。

(1)では、障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事する県の関係機関は、相談及び事例を踏まえた差別解消の取組を効果的かつ円滑に行うため、協議会を組織すること、(2)では、特定非営利活動法人その他の団体や、学識経験者などを協議会の構成員として加えることができることを規定しております。

また、先ほど相談体制のところでも説明しましたが、助言、指導、勧告等については、差別解消法で主務大臣の権限とされており、法の規定に基づき主務大臣の権限に委ねることとなりますので、協議会の規定には、事案解決等調整機能についての規定はありません。

次に、13の差別解消に関する啓発等でございます。

県は、県民の理解と関心を深めるため、啓発及び知識の普及に必要な措置を講ずることを規定しております。

次に、14の職員が適切に対応するための要領、職員対応要領でございます。

差別解消法を参照しつつ、本県独自に規定しております。

地方公共団体における職員対応要領の策定については、法で努力義務とされているところ、(1)では策定を義務付けるとともに、(5)で職員の遵守義務についても規定しております。

なお、地方公営企業（企業庁・病院事業庁）については、法では地方公共団体から除外され事業者扱いとなり、職員対応要領策定の努力義務も課せられませんが、県としては策定を義務付けたところではあります。

(2)では、策定に当たって障害者施策審議会での意見聴取を、(3)では策定時の公表を規定し、(4)では変更時も同様の取扱いとすることを、更に、(6)では、法に規定する職員対応要領であることを規定しております。

このように、法で地方公共団体には、努力義務とされている職員対応要領の策定、及びできる規定とされている差別解消支援地域協議会の設置について、義務付けすることにより、差別解消に取り組んでまいりたいと考えているところであります。

次に、15の財政上の措置でございます。

施策推進に必要な財政上の措置を講ずるよう努めることを、本県の他の条例を参照し規定しております。

次に、第4の施行期日でございますが、現時点では未定ということで、空欄となっております。

なお、条例要綱（案）に規定していないものとして、表彰制度と法施行後３年の見直しがございます。

表彰制度については、既存の表彰制度で対応することが可能であると考えていること、また、施行後３年の見直しについては、３年後にこだわることなく、必要に応じて適宜見直しを行いたいと

考え、規定していないものでございます。

最後に、今後のスケジュールについて説明させていただきます。資料3を御覧ください。

一番上の国のスケジュールでは、各省庁において、職員対応要領等を今年度上半期中に策定する予定となっておりますが、少し遅れております。予定では、10月以降は、地方公共団体の職員対応要領作成の支援や、国民への広報、周知などを行うことになっております。

その下を御覧ください。県のスケジュールでございます。

条例の制定については、12月議会へ提案していくには、11月上旬には最終案を確定する必要があると思いますので、11月5日開催予定の第2回障害者施策審議会において、最終案をとりまとめていきたいと考えております。

また、職員対応要領についても、来年4月の法の施行に向けて、職員への周知期間の確保も必要ですので、年内を目途に策定を考えております。このため、条例案と合わせて、11月5日の第2回施策審議会において最終案として確定してまいりたいと考えております。

また、本日の議題にはありませんが、次期障害者計画の策定につきましては、これまで骨子案について御意見をいただきましたので、今後10月中旬までに計画の素案を作成し、改めて御意見を伺った上で修正・検討を加え、来年1月にはパブリックコメントを実施しまして、3月中に策定していきたいと考えております。

そこで、1番下の障害者施策審議会の開催予定ですが、本日の第2回ワーキンググループでは、条例要綱（案）と、知事事務部局の職員対応要領（素案）について御意見をいただき、10月16日に開催予定の第3回ワーキンググループでは、条例要綱案に対していただいた御意見への対応案と、県で策定を予定している全ての任命権者の職員対応要領案、更には障害者計画（素案）について御意見をいただきたいと思います。

その上で、11月5日予定の今年度第2回施策審議会におきまして、それぞれ最終案をとりまとめでいただくとともに、障害者計画（案）についても御意見をいただきたいと思います。

来年3月開催予定の第3回審議会では、障害者計画の最終案について審議いただき、3月中に計画を策定してまいりたいと考えております。

なお、本日お示しした条例要綱（案）に対する意見につきましては、ワーキンググループ構成員の皆様と、構成員以外の施策審議会委員9名の方々に対しましても、改めて文書で意見照会をさせていただきたいと存じますので、御協力をいただきますようお願い申し上げます。

高橋座長

ただいま説明のありました、「障害者差別解消推進条例要綱（案）について」、御意見や御質問等がある方はいらっしゃいますでしょうか。

渡辺構成員

まず、第1回施策審議会の際に、職場、特に出張先でのガイドヘルパーについて、他県ではどのような状況かという質問をさせていただきましたが、こちらの現在の状況について教えていただきたいです。

次に、視覚障害者は、点字や音声等で情報を得ることが多いのですが、点字の場合、読み書きのスピードが早い人遅い人、また点字を習得していない方もいます。音声で情報を得ようとした場合、

高齢の方で機械の使用方法が分からない方もいます。視覚障害者の間でも、このような個人差があることを分かっていたきたいです。

また、入試や受験の際に、パソコンの持ち込みの許可が増えてきたと聞いていますが、パソコンの音声ソフトはいくつか種類があり、使用方法も異なるため、使い慣れた音声ソフトの使用等、柔軟な対応をお願いしたいです。

さらに、会議等で資料を事前に送付していただく機会が多いのですが、音声データを聞くのには時間がかかるため、資料等は早めにいただけるとありがたいです。

最後に補助犬についてです。最近、喫茶店に行った際、大変不快な思いをし、中部盲導犬協会に相談をしました。その際、私は、盲導犬にマナーコートを着せて来店したにもかかわらず、喫茶店側の主張は、マナーコートを着せていなかったというものでした。このような事態が発生した原因は補助犬に対する理解が足りていないことにあると思いますので、今後、補助犬への理解を求める啓発活動を積極的に行っていただきたいと思います。

高橋座長

今日の一つ目の議題は、障害者差別解消推進条例要綱についてです。最初のガイドヘルパーについての御質問は、次期障害者計画に関するものですから、次回御質問いただければと思います。

残りの御意見等については、次の職員対応要領に関係した内容であるため、その際に事務局から御返事をいただきたいと思います。

園田構成員

質問と意見があります。

1つ目は、条例案に対するヒアリングについてです。9月12日に行われた、ADFフォーラム大会の大村知事の挨拶で、差別解消推進条例を作成する際には、ADFの方と話し合いを行いつつ、作成していくという話がありました。資料3には、ヒアリングの予定が記載されていないため、他の障害者団体からのヒアリングがあるのかをお伺いしたいです。また、ヒアリングの予定がない場合は、ぜひヒアリングを行っていただきたいです。

2つ目は相談体制の整備についてです。聴覚障害の方は、相談に行ってもコミュニケーションができない方が多いです。手話のできる職員の配置は厳しいかと思いますが、気楽に相談に行ける環境作りをお願いしたいです。

また、資料1の10(2)で、「事業者はその事業を行うにあたり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは…」という記載があります。

私たちのような者が機関に行き、手話でのコミュニケーションをお願いした際に、向こうから筆談での対話を求められたとします。しかし、私たちはどうしても手話が必要であると言ったときに、どのように対応されるのかお聞きしたいです。

加えて、チラシ等で、「相談できます」といった内容のものが多く出されていますが、問い合わせ先が電話である場合が多いという現状があります。電話というだけで、聴覚障害の人は、相談の対象者から排除されている気持ちになります。このため、FAXやメールでも問い合わせができるような体制ができているかについてもお伺いしたいです。

3つ目は、条例施行後3年後の見直しについてです。適宜見直しを行うという形は曖昧であるため、3年後の見直し規定の記載をお願いしたいです。また、もし何もなければ、見直しは行われないのででしょうか。

さらに、聴覚障害の方が職員募集に応募した際に、面接の際に手話通訳の依頼をしても断られる、筆談が当たり前だと言われる、電話ができないことを理由に不採用にされるといった話をよく聞きます。聴覚障害の方は、電話ができなくても、FAXやメールでやりとりができます。聞こえない人であっても生きがいの持てる環境作りをお願いしたいです。実際に、愛知県の職員の中に、ろうあ者は何人くらいいるのでしょうか。

高橋座長

いくつか御意見と御質問がありました。

障害者団体へのヒアリングをどうするのか、手話等のアクセシビリティはどうなっているか、3年後の見直し規定等であったかと思いますが、いかがでしょうか。

障害福祉課 加藤主幹

まず、障害者団体へのヒアリングについてです。現在考えているのは、障害者基本法に基づいて設置された障害者施策審議会での意見聴取です。審議会には20名委員がおり、障害のある方または障害者団体の方に10名参画していただいております。この障害者施策審議会、ワーキンググループにおいて御審議いただくことで、障害者団体の方々からの意見聴取をさせていただきたいと考えており、個別の団体からのヒアリングは、現在想定しておりません。

次に、相談体制についてです。資料2の職員対応要領素案のところでも説明をいたしますが、例えば第6条の2で、「前項の相談窓口は、手紙、電話、FAX、メールなど相談等を行おうとする者の任意の方法で、適切に受け付けるよう配慮しなければならない。」という規定も盛り込んでおります。

また、合理的配慮の具体的な事例等については、今後も事例を掌握し、好事例を盛り込んでいきたいと思います。

3つ目の、3年後の見直しについてです。条例施行後、適宜見直しを行うため、3年後の見直し規定を盛り込んでおりません。必要がなければ見直しをしないのかという御質問でしたが、差別解消法自体、3年後の見直しが行われるため、その状況を見ながら、また県における差別や合理的配慮の具体的な事例を集約していく中で、見直しの必要が出た場合、見直しの検討を考えております。

4つ目に、障害のある方でも仕事のできる環境作りをお願いしたいというものがありました。改正障害者雇用促進法で、採用時の配慮も規定されることとなっているため、徐々に対応が進んでいくと思われます。

最後に、ろうあ者の職員についてです。現在、手元に資料がないため、関係部署に確認して把握できれば、次回報告させていただきたいと思います。

園田構成員

ヒアリングについては、現在考えていらっしゃるというお答えでした。しかし、今のワーキンググループに知的障害の方や車いすの方はいらっしゃいません。最低でも、その方々にヒアリングを行う必要があるのではないのでしょうか。障害者といっても、様々な障害種別があるため、他の

障害者団体にもヒアリングを行っていただきたいです。

次に、3年後の見直しについてです。もし問題がなければ、条例は改正されないままであることも考えられます。もし、こちら側で見直しをしてほしいという意見があった際には、どこへ意見を言えばよいのでしょうか。

障害福祉課 加藤主幹

3年後の見直しについてですが、条例要綱（案）で、職員対応要領を策定する際に、障害者施策審議会の意見を聞くものとする、そしてこれは、職員対応要領の変更についても準用するという規定があります。これが条例の見直しと必ずしも一致するわけではありませんが、条例の改正について意見等がある際は、やはり障害者施策審議会で御意見をいただき、御審議いただくという形を考えております。

園田構成員

ヒアリングについての回答をいただいていないのですが。

障害福祉課 加藤主幹

今、御意見をいただいたばかりであるため、即時に団体の方等からの御意見を伺いますという回答はできかねますが、検討させていただきます。

浅野障害福祉課長

審議会に車いすの方がみえないということでしたが、本日御欠席の加賀構成員は愛身連の会長であります。

また、この場で御意見を全てお聞きするのではなく、時間を取り、構成員以外の方にも御意見をいただきたいと思います。こちらにお越しの方々には、御意見を幅広く集約し、お出しいただければと思っております。

徳田構成員

まず、私の県条例に対する期待を表明したいと思います。

日頃から愛家連の活動を通じて、精神障害の方は、症状の辛さに加え、症状が周囲に理解されない苦しさも持っています。医学の進歩で、薬等専門的な治療が進んでいるものの、やはり障害は残っています。精神障害の方は、こうした見えない障害のために苦しんでいる方が多いです。

条例の大きな目的の一つに、社会的障壁をなくすことがあるかと思います。精神障害の方への不理解・偏見は、精神疾患の回復にも悪影響を与えていると、私は実感しております。条例の制定により、障害や障害者に対する差別・偏見をなくす普及啓発活動や合理的配慮が行われるようになれば、社会生活の改善・疾患の回復にも大変大きな効果をもたらすのではないかと思います。

また、条例を作るだけでなく、条例の普及啓発を大々的に行ってほしいです。これにより、これまで自殺したり孤立していた人々を大きく励ますことになると思います。大変期待しております。

次に、条例の基本理念の4（3）にはとても感動しました。読み上げて、みなさんと共有したいと思います。

「障害を理由とする差別の多くが障害者に対する理解の不足から生じていること及び」、ここでは、「誰もが障害を有することとなる可能性があることを踏まえ」、このことはあまり一般の人には気付かれにくいところであると思います。

高齢になり、急に認知症になるかもしれないなど、障害は誰でも起きうることだということを理念で言われています。この理念の下、障害及び障害者に対する知識及び理解を深めていただき、条例を実効性のあるものにしていただきたいと思います。

次に、質問及び意見です。

これまで精神障害や精神疾患を持たれている方は、社会が合理的配慮をしてくれないために、自分が障害を持っていることを言わない方が多いです。条例に記載されている相談体制は、そのような方々に、相談をしても良いという機会を与え、その相談を受け止めて、解決の糸口となる初期段階になるとと思います。

前回、相談窓口の明確化、そして相談を受ける職員の業務の明確化についての記載がありましたが、県の相談窓口は、

- ・福祉相談センター ・障害者権利擁護センター ・精神保健福祉センター
- ・保健所 ・その他各事業所分野における相談窓口

となっておりました。まず、福祉相談センターとはどこなのかを知りたいです。また、障害者権利擁護センターについて調べたところ、県の障害福祉課の中にあり、電話は相談・支援グループに直通しているということでした。私の想定しているセンターとは異なったものでしたので、どうなのかと思いました。

そこで、相談窓口となる部署と誰が相談窓口となるのかを周知していただきたいです。相談窓口の周知については、既に考えられているかと思いますが、お願いいたします。

そして、実効性のある相談体制を整備していくために、当事者から見れば、引き回し、たらい回しにしない相談体制づくり、行政側からは差別を解決する仕組みを作っていただきたいです。その場合、調査活動や専門家の意見を聞く必要があるかもしれません。調査活動や専門家の意見を聞くための部署を新たに作る必要があるのではないかと思います。独立した活動を保障できる場所を作っていただきたいです。

次に、市町村との連携についてです。市町村との連携について、具体的にイメージできるよう、説明していただきたいです。県の窓口については説明がありましたが、実際に相談に行くのは市町村の窓口であるため、そちらについて教えていただきたいです。市町村の障害者相談センターが窓口となるのか、あるいは国や県と関わりが深い、障害者就業生活支援センターが窓口となり、県の障害福祉課が取りまとめられるのか、説明をお願いします。

付け加えて、園田構成員からも指摘がありましたが、条例を形骸化しないためにも、3年後、県民が条例をどのように活用しているのかを検証するためにも、適宜見直しを行うのではなく、3年ごとにきちんと検証していただけると、障害を持つ県民にとっても安心できるのではないかと思います。

障害福祉課 加藤主幹

まず、相談窓口の周知についてですが、相談窓口の部署を県民の方に分かるよう明確化することは大切であると思っています。ただ、どのように県民の方に示させていただくかは検討中です。

権利擁護センターは、障害者虐待防止法に基づき、平成 24 年 10 月に設置したものです。センター機能を障害福祉課相談・支援グループに設け、市町村からの相談を受けたり、市町村職員への研修、障害者虐待連携防止会議を開催するという役割を果たしています。福祉相談センターは、7 箇所があり、尾張・東三河・西三河の 3 センターでは手帳の交付等が中心となりますが、障害のある方からの相談にも応じていることから、今回、差別解消法に基づく相談にも適切に対応できるよう、準備を進めていきたいと考えております。

続いて、実効性のある相談体制ということで、たらい回しにしない相談体制づくりをお願いしたいということですが、県でも、相談を受けた場所で、ワンストップで対応できるよう、既存の窓口のネットワーク化の対応を進めています。また、説明の中でも申しましたが、調査や調停等の権限については、障害者差別解消法の中では、主務大臣の権限となっておりますので、法のスキームに従い、県の中で機能を持った部署を設置することは考えておりません。

続きまして、市町村との連携についてです。障害のある方からの相談支援についても、障害に関する各種サービスを提供している、市町村が一次的な窓口となり、対応をしています。市町村域を越えた部分については、障害者就業生活支援センターなどで、圏域単位で相談を受けることもありますが、基本的には差別解消法に係る部分についても、一次的には身近な市町村で相談を受けていただくこととなります。解決できない問題については、県の協議会で事例を共有し、差別解消に向けた取組を協議し、差別解消の推進に寄与することで、バックアップ的な機能を担うことを想定しています。

3 年後の見直しについては、必要に応じて適宜見直すことを考えていますが、障害者差別解消法に基づく取組については、県としても状況を把握し、協議会でも事例の集約をし、事例の共有をする中で障害者差別の解消の推進に努めていきたいと考えております。検証の仕方については、協議会で事例を共有する中で、検証をしていくことを想定しています。その後、障害者施策審議会に報告し、皆様から御意見をいただくという形を現在考えております。

高橋座長

施策全般について検証するのがこの審議会であるため、審議会において、しっかりと検証を行わなければならないと思っています。

きちんと PDCA サイクルを行っていかなければならないと考えています。

河口構成員

愛知県条例を制定するというので、現行の法律以上のものを提示する意欲を持っているのだと理解しています。

差別が起きてしまったときの問題解決の仕組みについて、先程徳田構成員も、実効性のある解決の仕組み作りをお願いしたいという話がありました。相談窓口として、障害福祉課が頑張っていたのは良いのですが、もし、そういったところで差別を受けたということになると、持って行き場がなくなります。障害者は、サービスを受けないと生活ができないことから、このようなことが起こった場合、障害者は人質に捕られた形になってしまいます。このため、差別解決のために、独立性や第三者性を確保する仕組みがあると良いと思います。障害者権利条約でも、他の人権諸規約とは違い、条約の実施・促進・保護・監視する機関を、きちんと独立性を持ったものを持ちなさい

と言っています。できれば、独立した相談機関を作っていただくのが一番ですが、それが難しい場合、協議会に、実際の差別・解決のための権限を持っていただくと良いと思います。

先程、障害者差別解消法 12 条で、それは主務大臣の権限であるとおっしゃられていましたが、22 条に「12 条に規定する主務大臣の権限に属する事項は、政令で定めるところにより、地方公共団体の長その他の執行機関が行うこととすることができる。」とあるため、条例でやっていただく分には問題ないと考えています。差別といっても、実際に差別が起きたときに、調査や対応等、相手方に物を申せないと実際には差別がいつまでたっても解消されないと思います。

例えばイギリスでは、全国民の 2 割を差別禁止法の対象であると言っています。これは、狭い意味で障害福祉サービスを使っている障害者ではなく、身体的等様々な問題を抱えていらっしゃる、あらゆる方がこの法律の対象となり、権利が保障されるという考え方に基づいています。実際、このような考え方こそが本来の法律の役割であり、障害者差別解消法も、自分たちを守るための法律でもあると思っていただけるとありがたいです。そのような観点からも、ぜひ首長の権限を条例に盛り込んでいただけるとありがたいと思っています。

障害福祉課 加藤主幹

まず、独立した相談機関についてです。本県では国の基本方針に基づき、既存の相談窓口の活用によるワンストップの相談体制の構築を考えているため、独立した相談機関の設置は考えておりません。協議会に解決のための権限を持たせるというお話もありましたが、河口構成員のおっしゃるとおり、「主務大臣の権限に属する事項は、政令で定めるところにより、地方公共団体の長その他の執行機関が行うこととすることができる。」となっています。この政令は、現在のところまだ発出されておらず、内閣府に確認したところ、来年 3 月の法施行直前に発出される予定と聞いております。

そのため、県としては、政令の内容を見極め、内容がはっきりした時点で改めて検討をしていく予定です。現在は、まだ政令の内容がはっきりしておらず、主務大臣の権限となっているため、条例要綱案に盛り込むことはできないと認識しています。

高橋座長

私からも質問と意見を述べさせていただきたいと思います。

まず、障害者の定義として、手帳の有無の問題が書かれていないため、手帳の有無に関わらず障害者の対象になることを、ここに書くかどうかは別として、どこかにきちんと書いておいた方が良いでしょうと思います。

次に、職員対応要領の問題も絡みますが、議会はどうなるのかなと思いました。議会も要綱を作る必要があるのではないかと思います。白杖問題もありました。議会も要綱を作って対応をしていただきたいと思います。

それから、11 条の市町村とその他の関係について、内容と仕組みが難しいところがあると思いますが、どのような役割分担をするかを今後明確化していただけたらと思いました。

12 条では、議事録の公開等の公開制の問題について検討いただければと思います。

さらに、意見も上がっていましたが、協議会はとても大きな仕事となると思われますので、実務者会議を設定していただけたらというのが私の意見です。その中で、よく内容を検討していただき、持ち上げていただくという組織にいただけると、実効性のある会議になると思います。そ

のためにも、これに専念できる県の事務局体制を人員的にも強化していただけると障害者の方に安心していただけたと思いますので、この辺りについては上に挙げていただければと思います。

障害福祉課 加藤主幹

手帳の有無に関係なくという点は、当然のことです。現在、法に則して条例要綱案を整理しているため、こちらに盛り込むかどうかは別として、職員対応要領等のところで、分かるように規定することも考えております。

合わせて、議会も要綱を作る必要があるということでした。本県で考えている条例要綱案では、職員対応要領を任命権者ごとに作成することになっています。この職員対応要領の策定については、議会でも現在検討をいただいております。

それから、相談体制の整備における、市町村との役割分担について、分かりにくいということでした。このことについては、県民の方々に、相談窓口やどこへ相談に行ったら良いかを分かりやすくお示しすることが大切であると考えておりますので、今後検討してまいります。

協議会の議事録の公開制についても、個々の事案で公開になじまないものもありますが、国などに確認をさせていただき、検討していきたいと思います。

また、協議会における実務者会議の設置については、予算を伴うものですので、今後の検討材料にさせていただきたいと思います。

高橋座長

続きまして、議題（２）「障害者差別解消法に基づく職員対応要領（素案）について」、事務局から説明をお願いします。

11 議題（２）障害者差別解消法に基づく職員対応要領（素案）について

障害福祉課 伊藤主査

議題（２）障害者差別解消法に基づく職員対応要領（素案）について、資料２を使って説明させていただきます。

職員対応要領については、前回のワーキンググループにおいて、国の各省庁が作成した案のいくつかをお示しし、これらに沿って県の職員対応要領を作成していく方針をご説明し、了承をいただいたところでございます。

今回は、総務部や健康福祉部などの知事の事務部局の職員対応要領の素案をお示しし、ご意見を賜ることとしております。

県の機関としては、総務部や健康福祉部などの知事の事務部局のほか公営企業（企業庁、病院事業庁）、議会事務局、教育委員会、各種行政委員会、警察本部などがございますが、これらの機関については、別に要領を定めることとしておりまして、これらの機関の要領につきましては、次回 10 月 16 日に予定しております第 3 回ワーキンググループで御審議いただく予定です。

国の対応要領や対応指針については、基本的に内閣府の対応要領をベースに各省庁横並びで作成されておりますが、中には独自の項目を入れたものもあり、今回お示しました（素案）は、それぞれのいいところを最大限盛り込んだものとしております。

内容について全体を大きく分けると

- ・ 本文
- ・ 別紙：留意事項
- ・ 別表 1：不当な差別的取扱いに当たり得る具体例
- ・ 別表 2：合理的配慮に当たり得る配慮の具体例
- ・ 別表 3：障害特性に応じた対応について

の 5 点で構成されております。

順にポイントを説明いたします。

本文では、第 1 条で「目的」、第 2 条で「不当な差別的取扱いの禁止」、第 3 条で「合理的配慮の提供」、第 4 条で「監督者の責務」、第 5 条で「懲戒処分等」、第 6 条で「相談体制の整備」、第 7 条で「研修・啓発」について規定しております。これらは国の各省庁の要領に沿った内容となっております。

1 ページ右側の中ほどをご覧ください。第 6 条の相談体制の整備でございます。「職員による障害を理由とする差別に関する障害者やその家族等からの相談窓口」に関しましては、国の要領を参考に県独自に規定しております。

まず、知事の事務部局全体の職員の人事・サービスを所管する総務部人事局人事課及び各部局の職員の人事・サービスを所管する主管課（いわゆる部局の総務課）を窓口としております。

また、障害者施策を所管する障害福祉課も窓口といたします。

さらに、一般の差別の相談に対しては、広く既存の窓口で対応していくことを予定していることから、各地方機関及び主管課長が定める課室にも窓口を置くことができることとしております。

各相談窓口においては、手紙・メール・FAX 等、任意の方法で相談を受けなければならないことも定めています。

寄せられた相談等は障害福祉課へ集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ、関係各課で情報共有を図り、以後の対応の参考に活用していくこととしております。

なお、この規定につきましては、現在関係する機関と調整中ございまして、次回までに変更する可能性もありますので、御了承ください。

次に、2 ページと 3 ページの別紙留意事項でございます。

こちらは、この要領に関するそれぞれの規定についての考え方や判断基準等を示しております。基本的には、法律や昨年 2 月に閣議決定された法に基づく基本方針に沿った内容となっており、国の各省庁もほぼ同様の内容で規定しております。

県といたしましても、国の各省庁に沿った形で規定しております。

いくつかポイントを絞って御説明いたします。

まず、不当な差別的な取扱いの基本的な考え方ですが、「正当な理由なく、障害者を、問題となる事務又は事業について、本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うこと」であります。

ここでいう正当な理由ですが、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが、客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむをえないと言える場合があります。

次に合理的配慮の基本的な考え方ですが、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨

の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮を行うことが求められます。

ここでいう過重な負担については、個別の事案ごとに事務又は事業への影響の程度、実現可能性の程度、費用・負担の程度の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要とされます。

4 ページをご覧ください。

ここから7ページまでが、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の提供に係る具体例でございます。

まず全体の考え方ですが、「どのような行為が差別や合理的配慮に当たり得るか」については、全国統一的な考え方に基づくべきであり、こちらについても国の例を参考としております。

ただし、県に勤務する職員には、国の各省庁の事業者向け対応指針の対象となる業務に従事する地方機関の職員もおります。

たとえば心身障害者コロニーのような福祉関係施設や医療機関、産業労働部の高等技術専門校のような学校教育機関、芸術文化センターのような文化芸術施設などがございます。

これらの職員向けに対応する省庁の事業者向け対応指針の具体例からも記載しております。

全所属の共通として規定している具体例については、各省庁の職員対応要領を参考に記載しております。福祉関係施設、医療機関の具体例については、厚生労働省が事業者向けに作成した対応指針から、学校教育機関、文化芸術施設の具体例については、文部科学省の対応指針を参考として記載しております。

別表1の不当な差別的取扱いとしては、例えば

○障害があることを理由に窓口対応を拒否する。

○福祉関係施設において、サービス提供時間や提供場所を限定する
などがあります。

また、別表2の合理的配慮に当たり得る配慮の具体例については、物理的環境への配慮・意思疎通の配慮・ルール・慣行の柔軟な変更の3つの類型に分けて規定しており、物理的環境への配慮では、段差がある場合に、車いす利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯スロープを渡すなどする、意思疎通の配慮では、筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字などのコミュニケーション手段を用いる、ルール・慣行の柔軟な変更では、順番を待つことが苦手な障害者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替えるなどがあります。

2 ページにお戻りください。不当な差別的取扱いの具体例については、留意事項第3にありますとおり、不当な差別的取扱いに当たるかどうかは個別の事案ごとに判断されること、また具体例については、すべて正当な理由が存在しないことを前提としていることに留意する必要があります。

同様に3ページの第6にありますとおり、合理的配慮においては、過重な負担が存在しないことを前提としていることに留意する必要があります。

また、当然のことですが、これらの事例についてはあくまでも例示でございますので、記載されている具体例に限られるものではありません。

8 ページをご覧ください。

実際に、職員が障害のある方と接する場合は、それぞれの障害特性に応じた対応が求められますが、厚生労働省が作成した事業者向けの対応指針においては、障害種別ごとの代表的な障害特性と対応時に配慮すべき事項についてまとめており、関係者から高く評価されておりますことから、県

の職員が実際に対応する場合の参考となるよう、県の知事部局の職員対応要領案にも別表 3 に記載いたしました。例えば視覚障害者の方への音声や点字表示等、視覚情報を代替する配慮などであります。

以上素案のポイントについて説明いたしましたが、今回の素案につきましては、本審議会による審議と並行して県の法規担当課等との協議を実施してまいります。

また、先ほど申し上げました相談体制など、関係部局と調整中の項目もございますので、次回までに内容に変更がある場合があります。ご了承ください。

最後に今後の予定について、資料 3 をご覧ください。

本日は知事部局の素案を御審議いただき、次回のワーキンググループ（10/16 予定）において県のすべての機関の案の審議を行います。

そして、11 月 5 日に予定しております、第 2 回の障害者施策審議会において最終案をお示しし確定していきたいと考えております。

説明は以上でございます。御審議のほどよろしく申し上げます。

高橋座長

まずは、先程渡辺委員からいただいた御意見・御質問のお答えからお願いします。

点字、音声ガイドにおける個人差が大きいので、個別化が必要ではないかという点、受験の際に、使い慣れたパソコンの使用という合理的配慮の視点がより細かく必要ではないか、配付資料のデータについて、それから補助犬についての合理的配慮についてでしたが、いかがでしょうか。

障害福祉課 伊藤主査

具体例について、職員対応要領では包括的な表記をしていることから、実際には、個別具体的場面に応じて、臨機応変な対応をしていく必要があります。職員対応要領の周知とともに、実際に障害当事者と接する各部局職員にも、周知徹底していきたいと考えています。

また、「障害特性に応じた対応について」の中にも、主な対応として、合理的配慮が規定してあります。こちらについても、周知徹底を図り、対応してまいります。

次に、パソコンを持ち込んだ受験についてです。学校教育機関における合理的配慮の中に、試験についても記載しています。パソコンの持込についてまでは記載しておりませんが、こちらの記載の仕方等に御意見がありましたら、お伺いしていきたいと思います。

浅野障害福祉課長

渡辺構成員は、世間の全ての事業者に向けて、行っていただきたい合理的配慮について言われているのだと思います。すべての事業者に、主務大臣が作成する対応指針の周知を図っていきたいと考えています。

園田構成員

芸術文化センターについての話がありましたが、職員対応要領の対象は誰になるのでしょうか。

対応要領に第三セクターや指定管理者も含まれるのでしょうか。

また、物理的環境の配慮の中の学校教育機関について質問があります。災害時に、警報等が聞こ

えにくい障害者に対して、職員が情報を直接知らせたり、視覚的に情報を受容できるような施設整備をお願いしたいです。

全ての機関に施設を設備することは困難であると思いますが、災害時に、職員が誘導して避難する場合、途中で職員が一人で逃げてしまう可能性も考えられます。トイレ等では、緊急時に警報を鳴らしますが、聴覚障害の人が、目で見て危険が分かる装置も付けていただきたいと思います。

さらに、「障害特性に応じた対応について」の部分に、盲聾についての記載はありますが、聾重複の方もいますし、知的障害についての記載はありますが、聾と知的の重複障害についての記載はありません。これらについての記載もお願いしたいと思います。

障害福祉課 伊藤主査

芸術文化センターは、直営の部分と指定管理制度の部分で混在した施設であると認識しています。職員対応要領は、基本的に県の職員が守るべき要領ですが、県が事務事業を委託する場合には、合理的配慮に大きな差異が出ないよう、委託契約の内容に、合理的配慮の内容について盛り込むのが望ましいとされています。どのような契約内容となっていくかについては、今後会計部局と相談していきたいと考えています。

次に、聴覚障害のある方のための災害時の設備についてです。必要なものがすべての施設に整っていることが理想ですが、ただちに全てを整備することは困難です。職員ができる限りカバーすることが当面できる合理的配慮であると考えています。

障害福祉課 加藤主幹

「障害特性に応じた対応について」は、厚生労働省の事業者向け対応指針を参考に、障害種別ごとにまとめたものとなっています。

重複障害については、今後御意見をいただきながら、調整させていただきたいと考えています。

河川構成員

教員採用試験や県職員採用試験の際に、どのような合理的配慮が認められるのでしょうか。

アメリカだと、アファーマティブ・アクションとして、州の職員に障害者の方が多く採用されたことで、社会が変わっていったという経緯があります。愛知県でも、このような取組をしていただけると良いと思います。

障害福祉課 加藤主幹

教員や職員の採用試験については、来年4月に施行される改正障害者雇用促進法に基づき、事業主に対しても、合理的配慮の要領に見合った規定を策定することが義務付けられています。

県としても、職員採用を担当している総務部人事課、教員採用を担当している教育委員会で、採用試験時や雇用した後の配慮について、要綱・要領の規定を検討しています。

この要綱・要領については策定状況を確認し、次回あるいは次々回報告させていただきたいと考えております。

荒木構成員

「障害特性に応じた対応について」の、知的障害の部分について、不明瞭なことばがあるため教えていただきたいです。

また、今回提示していただいた職員対応要領案は、国のものを写して作成されたかと思います。知的障害は、主な特性として、知的障害になった原因が挙げられる傾向があるのですが、これはどうしてなのか、疑問に思います。

知的障害も、他の障害と同様、重度の方から軽度の方までおり、性格もさまざまです。主な対応としての付き添いも、対象者や必要性が異なることを御理解いただきたいです。

高橋座長

荒木構成員に指摘いただいたところの他にも、見ていただくと、多くの誤りや不適切な表現が見受けられます。誤りにお気づきになられたら、事務局にお伝えいただければと思います。

例えば、中心暗点の「てん」の字は、転ではなく点です。

また、荒木委員が疑問に思われた部分は「せいかじ」と読み、生まれたときからという意味になります。

障害福祉課 伊藤主査

「障害特性に応じた対応について」は、厚生労働省の事業者向け対応指針に記載されているものを引用しておりますが、各専門の立場から、御意見をいただけたらと思います。

土本構成員

「障害特性に応じた対応について」の、主な特性の表記が大雑把であると感じます。主な特性を整理することで、主な対応案が出てくるのではないかと思います。

例えば、車いす使用についても、一人で車いす移動ができる方もいれば、一人では全くできない方もいます。主な特性を、どこまで整理するかも大切であると思います。

障害福祉課 伊藤主査

こちらについては、厚生労働省の事業者向け対応指針から引用しておりますが、不備等ございましたら、随時御意見をいただけたらと思います。

障害福祉課 加藤主幹

担当も申し上げましたが、「障害特性に応じた対応について」は、厚生労働省の事業者向け対応指針のパブリック・コメント案を参照し、整理したものです。今後、パブリック・コメントで出された意見等も踏まえて、変更を加えることもあります。

また、皆様からいただいた御意見も踏まえて、不適切な内容を訂正し、主な特性についても整理していきたいと考えています。

高橋座長

「障害特性に応じた対応について」ですが、生物学的・文化的属性の観点が必要であると思いま

す。障害のある女性、障害のある外国人についての記載を入れると、より包括的になると思います。

障害福祉課 伊藤主査

御意見を踏まえまして、今後検討をしていきたいと考えています。

園田構成員

県が事務事業を委託する際に、職員対応要領に記載されている合理的配慮と同等の内容を、契約に盛り込むことが望ましいという話があったが、あいち聴覚障害者センターも委託の対象となるのでしょうか。

障害福祉課 加藤主幹

あいち聴覚障害者センターは、愛聴協に設置・運営していただいているところに、県が助成しているため、職員対応要領の対象になりません。ただ、障害者差別解消法に基づく合理的配慮の提供、福祉の機関については、厚生労働省の事業者向けの対応指針の順守の努力義務は生じます。

事業者におかれましても、県の職員対応要領を参考にいただき、共に差別解消に取り組んでいきたいと考えております。

高橋座長

お時間も迫ってまいりましたので、本日の会議はこれもちまして終了させていただきたいと思っております。

今回の第3回ワーキンググループでは、全ての任命権者の職員対応要領案の検討をしていただくことになっております。事務局におかれましては、本日出ました御意見や御質問を元に、よりよい職員対応要領案の作成に取り組んでいただきたいと思います。

では、事務局にお返しします。

12 閉会

事務局

本日はお忙しい中、長時間にわたり御審議いただき、ありがとうございました。

ここで、今後のスケジュールについて説明させていただきます。(資料3)

なお、本年度第3回目のワーキンググループを、10月16日(金)に開催する予定としております。追って開催通知を送付いたしますので、よろしくお願いいたします。

構成員の皆様方におかれましては、本県の障害者支援施策の推進につきまして、引き続き御支援・御協力をいただきますようお願い申し上げます。

本日は、ありがとうございました。

以上で、平成27年度第2回愛知県障害者施策審議会ワーキンググループを終了した。