

令和7年度 滋賀県障害者差別のない共生社会づくり委員会
第2回条例見直し検討部会 議事概要

- 1 開催日時 令和7年(2025年)10月31日(金曜日)
午後3時00分から午後5時00分まで
- 2 開催場所 滋賀県庁北新館5-C会議室
- 3 出席委員
尾上委員、川本委員、北野委員、崎山委員、竹下委員、
福山委員、美濃部委員、宮川委員(五十音順)
欠席委員
桐高委員
- 4 内容
 - (1) 開会
 - (2) 報告
第1回条例見直し検討部会の要点等
 - (3) 議題
議題1 定義の精緻化について
① 障害者 ② 障害を理由とする差別 ③ 合理的配慮
議題2 事前的改善措置について
議題3 有識者からの助言について
議題4 あっせんの申立ての充実について
議題5 優先調達について
議題6 事前アンケートへの県の考え方
 - (4) 閉会
- 5 議事概要
 - (1) 開会
障害福祉課長から開会あいさつ
 - (2) 報告
第1回条例見直し検討部会の要点等
(部会長)
事務局から報告願う。

(事務局)

資料1に基づき報告。

(3) 議題1 定義の精緻化について

(部会長)

議論に先立ち、あらかじめ委員の皆様、条例改正に繋がる論点についての事前アンケートを事務局が実施している。進め方について事務局から簡単に説明願う。

(事務局)

資料2について説明。

3段書きになっており、左側が現行の条例、真ん中が今回委員の皆様からあらかじめ意見をいただいた内容、右側が参考となる情報、法律、他県の条例を補足事項として記載している。

今日の流れは、次第の議題のとおり、真ん中の委員の皆様の意見を上から順番に進めていきたい。

① 障害者

(部会長)

一つ目の「障害者の定義」について、前回、意見があったもの。事務局から説明願う。

(事務局)

資料3に基づき説明。

(部会長)

意見交換に移る。今の説明を踏まえご意見いただきたい。

(委員)

前回私は「福祉制度の区分のみに従って定義する」という言い方をしており、今の分け方は共生社会づくりの理念に則っていないのではないかと述べた。これを裏付けるとも言えるし、あるいはそれは医療モデルという言い方もできるだろう。

私も少し調べたところ、「日本精神科病院協会」のホームページでは、精神障害の解説一覧に発達障害も含まれており、診断基準など医療の区分からすればそのとおりであると分かった。前回の「福祉制度の区分のみに従って」という私の発言はやや事実・正確性に欠ける部分があり訂正する。

資料にまとめていただいたとおりであるが、これを見ても、精神保健福祉法の中、あるいはそれに該当するICDの基準の中で知的障害・発達障害どちらも精神障害の中に含まれているにも関わらず、発達障害だけを精神障害に含める

かのような現行の記載は、やはり少し無理があるのではないかと思う。発達障害関係者からも疑問の声を多数聞く。

ただ、この条例が最初に施行された時のことを考えると、発達障害という言葉が今ほど浸透していなかった側面もあるので、「精神障害と同じような手帳や福祉制度、または合理的配慮など、新しい発達障害というものがある」ということを知らしめる意味では、もしかしたら意味があったのかもしれない。しかし、前回も述べたが、現在、あらゆるホームページや一般的な専門家向けではない説明のほぼ全てで、精神障害と発達障害は区分されている。よって、知的障害と精神障害を分けているのと同じように、精神障害と発達障害も分けて記載することが適切であると考える。

(部会長)

この件について他に意見はあるか。

(事務局)

事前に法規担当と話をしたところ、条例を扱う専門セクションからすると、「(～を含む。)」という表現は元々違うということを認識しているということ。つまり、精神障害者と発達障害者は別であるという前提であり、法律や条例では「(～を含む。)」という表現を法的に用いるとのこと。よって、法律の専門家が見れば当然、入口としては別であり、別の属性の者であると理解できる仕組みになっている。ただし、それでも見直しができないかといえばそうではなく、当然、元々別であるという入口での整理があるため、「並列」という表現も技術的には不可能ではない、という説明を受けている。

(部会長)

他にご意見はないか。

(委員)

やはり発達障害の当事者や保護者が「あなたは精神障害者である」と言われることは、発達障害特有の「障害や自身の脳の特性の受け入れ難さ」というものが、常に「障害受容」の観点において問題となる。精神障害を括って差別するというのではなく、自身が受け入れなければならない脳の特性とはまた少し異なる形で「精神障害」というキーワードを突きつけられることは、円滑な自己理解と、当事者・家族、またその周囲の協力関係を築く上で、非常にネックになることが多いことは、想像できるであろう。

事務局はそのような意味合いで発言したわけではないと思うが、やはりこの条例や法の専門家だけが読むものではない。他のところでもより分かりやすい言葉や理解しやすい言葉、啓発も含めた言葉を用いていく上で、その必要性は大きいということを改めて述べる。

(部会長)

他の委員の意見はどうか。

② 障害を理由とする差別

(部会長)

次の議題「障害を理由とする差別」について。

(委員)

差別の定義の部分について、この条例制定時に条例検討専門分科会の委員として関わった者として、当時の分科会の報告である条例骨格案では、国の障害者政策委員会の差別禁止部会の意見をもとに、不均等待遇と合理的配慮の不提供を2類型として差別の定義に採用するという話であったが、その後、県が法規部門と調整を行い、現在の規定になったという経緯がある。

元々は不均等待遇の中に直接差別、間接差別、関連差別が含まれること、また、合理的配慮の不提供も差別にあたるとされていた。その後、2016年の障害者差別解消法施行から9年が経過し、直接差別は争う余地がないが、間接差別・関連差別について、この条例の対象になるのか、ならないのか、といった点で、より明確にすべきではないかという見解である。

その不均等待遇は、国の差別禁止部会の意見だけでなく、この資料の右側に引用されているとおり、長崎県の条例にも既に前例がある。「不均等待遇」という形で、国の差別禁止部会の意見を受けた規定がされ、実施されていることから、もう一度この「不均等待遇」という定義について議論すべきと考える。

また、具体的な条文としてはどうするのかということはあるが、障害者差別解消法の改正法案が2021年に可決された後、基本方針も改正されたが、基本方針の改正の中で、新たに追加された文章がある。「なお、車いす・歩行器その他の支援機器等の利用や、介助者の付き添い等の社会的障壁を解消するための手段の利用を理由として行われる不当な差別的取り扱いも、障害を理由とする不当な差別的取り扱いに該当する」ということが付け加わった。

例えば、「障害者だから断っているのではなく、車いすを使用しているから断っている」といった事例がある。現在の条文では、障害および障害に関連した差別までカバーする形にはなっていたと思うが、飲食店での拒否の理由に車いすを理由にする事例が実際に発生していることから、より明確にする工夫が必要であると考えます。

よって、改めて「不均等待遇」という文言の採用の是非を議論し、「不均等待遇」を含めることの意味として、関連差別・間接差別も含まれることをより明確にするために、議論を進めてほしい。

(部会長)

今、不均等待遇についての明確に条文に入れるという意見だが、他の委員はどうか。

(委員)

私も、条例制定時の条例検討専門分科会の議論を覚えているが、当時、県民にはわかりにくいのではないかとということで、最終的には「不当な差別的取り扱い」という表現になったと認識している。

今の状況では、不均等待遇という均等ではない待遇という意味で、不当な差別的取り扱いよりも網が大きくなると思う。

つまり、均等ではない待遇は差別であるという意味ではあらゆる事例が包含されやすいと考えられるため、不均等待遇という文言に賛成する。

(部会長)

この条例が成立した時、やはり「分かりやすさ」を前面に出してきたと思うが、時代の流れもあり、今回の見直しについては、この不均等待遇は含めるべきだとの意見だが、他の委員もそれでよいのか。

(委員)

不均等待遇の内容について聞きたいのだが、例えば女性が差別を受ける場合、複合差別もこの不均等待遇に含まれると理解してよいのか。

(委員)

その通りである。複合差別をより複合性において明確に捉え得るという意味ではないが、障害を理由とした不均等待遇の中に当然含まれる。特にその障害女性の複合差別の場合、間接差別的なものが非常にグレーであり、これまで大体除外されることが多かったと思う。そうした特に間接差別に類するものが、この不均等待遇によってカバーされることになれば、障害女性の交差的な差別・複合差別についても網がかかりやすくなるだろうと思う。

③ 合理的配慮

(部会長)

次に「合理的配慮」について議題とする。

(委員)

共生社会づくり委員会でも出た意見だが、合理的配慮という言葉がわかりにくいというもの。「必要かつ合理的な調整・変更」という英語的な文言にするという議論もあったが、10年近くこの文言が使われ世の中に浸透し始めている中で、変更するのはどうかと思っている。

文言ではなく、言葉の意味を「調整・変更」と明確にすればいいのではないと思う。

事務局案では「重きを置いた取組」となっているが、逆効果になるのではないかと感じる。「重きを置く」が、結果として無理だったという逃げ口実につながるのではないかと懸念している。事務局の考えを聞きたい。

(部会長)

この「合理的配慮」という言葉について、事務局より説明願う。

(事務局)

委員の皆様の議論に先立ち、「重きを置いた」という事務局案を示した経緯、背景、思いについて述べる。第3条「基本理念」の第6号、中段より下のハイライト部分のところで、「当事者間の建設的な対話による相互理解の下に図られること」がキーワードとしてあると考える。我々も差別事例を含めて検証委員会という場を令和2年度以来数年ぶりに実施し、有識者の先生方と事例を検証する中で、やはり何度もキャッチボールをするという「調整」が大事であるという言葉いただいた。この「調整」という「キャッチボール」が大事なのではないかという思いもあり、この「重きを置いた」という言葉を添えた。

(部会長)

事務局からこの「建設的な対話」が大事ではないかという意見があったが、他に意見はないか。

(委員)

思いは分かるが、調整して建設的な対話をした結果、合理的配慮が実現されるので、合理的配慮の定義の中にこれを含めるのは違うのではないかと思う。

(委員)

分かりやすさ、納得のしやすさという点では、「必要かつ合理的な調整・変更」の方が良いと考える。新たな取組のニュアンスとして指すのか、あるいは、行っていることを少し調整や変更を可能な範囲でやればよいというニュアンスなのか、ということだと思う。

「必要かつ合理的な取り組み」や、「重きを置いた取り組み」というと、新しいことを積極的に行わなければならない、という印象を与える。それに対して長崎県の条文や、「必要かつ合理的な調整・変更」は、新しいことをしなくても、行っていることを変更できる範囲で変えればよい、調整すればよい、というニュアンスでそちらの方が理解しやすいというイメージがある。また単純に、発達障害の関係者の中でも「合理的配慮」という言葉はかなり浸透しているため、この言葉自体を消すのは少し惜しいということも併せて述べる。

(部会長)

今の議論は、「合理的配慮」という言葉を消すという部分ではないと私も理解している。

(委員)

前回の議事録によると、指摘があったとおり、「合理的配慮」は障害者権利

条約の公定訳から来ている言葉であり、なかなか悩ましい課題であると私も思っている。私は英語がそれほど得意ではないので、得意な者に聞いてみると、「合理的配慮」というのは、「理にかなった調整」というのが一番その実質的な中身を表しているとのことである。

「合理的配慮」の訳文に関して、一つは「配慮」というのが、「温かいご配慮」のような主観的要素、情緒的側面を伴う。また、「合理的」というのが、英語では「リーズナブル(reasonable)」ともう一つ別に「ラショナル(rational)」という、効率的とか、安上がりといった意味合いの言葉があるが、その意味で「合理的」と捉えられてしまう場合がある。「リーズナブル」ではなく「ラショナル」と捉えられてしまう。よって「理にかなった調整」が一番しっくりくるというのが英語の得意な者の意見であり、「理にかなった調整」という表現にするのも一つのアイデアかもしれない。

事務局案と委員案で何が違うかということ、「重きを置いた」という言葉になると、「何をもって重きを置いたのか」を巡ってまた主観的な評価に分かれてしまうのではないかと思う。

「合理的配慮」の「配慮」は非常に主観性を伴うため、少し変えようとして「重きを置いた」という言葉で新たな主観的要素が入ってしまうのはまずいのではないかと考えた。そうした意味で、長崎県の条文にある第2条の「必要かつ適切な現状の変更または調整を行うことを合理的配慮という」という表現が、結局、落ち着きがよいという感じがした。

(委員)

今の議論を聞いていて、私にはこの「変更または調整」で終わるのと、その後に「重きを置いた取り組み」という言葉がついた場合、どのように意味が変わるのが少し分かりにくかった。何故かということ、おそらく「重きを置いた」という言葉が「調整」だけにかかっているのか、それとも「変更または調整」全体にかかっているのかがこの文面からは不明瞭である。よって、付けるか付けないかの違いが分からないので、何とも言えないという印象を受けた。仮に変更するにしても、「重きを置いた」がどこにかかるのかが分かるようにする必要があるだろうと思う。

(委員)

長崎県案が最もわかりやすいと思う。

(委員)

正直、まだよく理解できていない点が多いが、今、委員が述べた「現状の変更または調整」という概念についてだが、この「変更」と「調整」という概念の中身がどう違うのかを考えると、なかなか難しい。どこまでが変更で、どこまでが調整で、それがどこにかかるのかと言われると、この定義は難しいと改めて感じている。また、「必要かつ適切な調整」という「適切」という概念が

「合理的」という言葉に変わり、また「配慮」が「変更または調整」に変わるという点で、この一つの内容を二つの言葉に変えた時に、それぞれがどのような意味合いや重み、中身を持つのかについては、かなり慎重な検討が必要となる。よって、この点はかなり慎重な議論が必要であると感じた。

(委員)

長崎県の定義をそのまま持ってきてはどうだろうか。「必要かつ適切な～」という下線部だけでなく、全体的に分かりやすい。「同等の権利を行使するため、または障害のない人との理解および待遇を確保するため」といった表現があるので、おそらくこれは障害者差別解消法をベースとしたものよりも、一般の人々にとってはずっと分かりやすいだろうと思う。負担のあたりも具体的に書かれているので、過重性の判断要素を入れてもよいかもしれないが、あまり入れすぎると複雑になるので、これくらいの感じだと非常にすっきりまとまっていって分かりやすいと感じた。

(委員)

先ほど述べたように、終わりが「取組」ではなく、「調整・変更」といった「取組」以外の言葉で終わるのが一番良いと思うので、長崎県の条例も良いと考える。もう一点、長崎県の条文の良い点として、「合理的」という言葉の意味はかなり分かりやすいと思う。今の滋賀県の条例は「必要かつ合理的な取組をいう。ただし、その実施に伴う負担が過重になるものを除く」とあり、「ただし」と書かれているため、「合理的」という言葉の意味が少し曖昧になっている。

長崎県の条例では、下線の部分に「合理的な」という記述がないので、全体を読んだ際に、後ろに続く「合理的な」という差し引きを理解しやすくしている。つまり、長崎県の定義において、「合理的」という部分の意味は「社会通念上相当と認められる範囲を超えた人的負担、物的負担、または経済的負担、その他の過度な負担にならないもの」が「合理的」であると分かりやすく示されている。こうした点でも、この長崎県の条文を基準に進めていくと、非常に分かりやすいだろうと思う。

(委員)

国の「合理的配慮」の定義を失念した。どのように定義されていたか教えてほしい。

(委員)

障害者政策委員会差別禁止部会では、「不均等待遇」と「合理的配慮」について、それぞれの定義や内容が記されているが、法律になった段階では、差別の定義、あるいは合理的配慮を含む差別の定義が定められていないのが現状である。滋賀県の条例の「社会的障壁を除去するために必要かつ合理的な取組を

いう。ただし、その実施に伴う負担が過重でないものをいう」と定義している内容が障害者差別解消法第7条第2項、第8条第2項に記載されているが、障害者から求められた場合に合理的配慮を行うという文脈で書かれているにすぎない。Q & Aで間接差別・関連差別、合理的配慮が日本ではまだこれから定着していくものであり、法律を施行しながら検討していく、といった国会答弁であったと記憶している。

(部会長)

長崎の条文が最も分かりやすいと皆様の意見は一致したと思う。

(3) 議題2 事前的改善措置について

(部会長)

次の「事前的改善措置」について。

(委員)

障害者差別解消法では、合理的配慮は第7条第2項、第8条第2項に、環境整備は第5条に規定されている。しかし、合理的配慮の提供が「義務」であるのに対し、環境整備が「努力義務」であるため、どうしても誤解が生じている。

環境整備的な課題は努力義務だから行わなくてもよい、という誤解があるが、努力義務としているのは、環境整備には時間がかかるとしても、つまり直にはできなかったとしても、例えば3年、5年の計画で着実に計画的に環境整備を進めるという意味での努力義務が課せられているのに、「何も行わなくてもよい」という誤解がやはり非常に大きいと思う。

合理的配慮はその場その場で即時的な対応が求められるのに対し、環境整備は一定の時間を要する。その違いのはずである。イギリスのDDAでは、「対応型合理的調整」が日本でいう合理的配慮であり、「予測型合理的調整」すなわち事前的改善措置を伴う調整を環境整備と呼ぶ。

努力義務という法規制は他国ではあまり見られないとはいえ、イギリスの法律ではどちらも義務であり、要は時間軸が異なる。つまり、日本の法律でいう合理的配慮は即座にその場で行う必要があるが、環境整備的なものはやはり時間がかかる。しかし、例えば3年、5年、10年といった期間の中で、「このように環境整備を進める」という計画は提出しなければならない。そのような建て付けがイギリスの例である。

障害者差別解消法の環境整備に関する記述は誤解を与えやすく、少し弱い点があると私自身は思っている。そう考えると、滋賀県の条例は障害者差別解消法の上乗せ・横出しということも元々の制定理由の一つであったことから、この第5条に関する上乗せになるだろう。そのような形で環境整備に関する規定を少し補強する条文を加えるのはどうか。特に環境整備が、バリアフリー化のような物理的なバリアフリーにのみ誤解されやすい部分もあるので、他の国や都道府県の条例を見た中で、福岡県の条例第10条の事前的改善措置が非常に

良いと思う。県、市町村および事業者は、こういったことをあらかじめ行うよう努めるものとされており、もちろん努力義務という範囲は変わらないが、こういったことをより明確化することで、意識喚起ができる。「自ら設置する施設及び設備のバリアフリー化」、「介助者等の人的支援」、「障がいのある人にとって円滑な情報の取得及び利用、意思表示並びにコミュニケーションに資するための支援」といったことが具体的に例示されていることも含め、この福岡県の条文が参考になるのではないかとと思う。

(部会長)

福岡県の第 10 条の条文が分かりやすいと推薦があったが、どうか。

(委員)

付け加えの意見であるが、先ほどの福岡県の条文が参考になるのではないかと述べたが、「職員の研修」も付け加えるべきと考える。合理的配慮を提供しやすくするための環境整備の一環としては、職員研修も含まれる。第 5 条に職員研修も含まれることは基本方針にも書かれているので、この障害者差別解消に関する、あるいは滋賀の条例で言えば社会モデルの研修などもその一つであると思うが、そうした職員研修などもこの 1、2、3 に加えて盛り込めば、より滋賀らしさが出るだろうと感じた。

(委員)

正直なところ、どこまで条文にすべきか、という論点については、私にはまだ考えがなく、詳しい方に譲りたい。これから述べるのは、事前的改善措置が発達障害者の間でも必要であるという話。ここにはニュアンスとして書かれていないかもしれないが、「情報のユニバーサルデザイン」というものが、発達障害関係では非常に必要性が高いことが多い。

例えば、役所の窓口に行くと、掲示物や案内が非常に多く、必要なことはそこに全て書いてある。「筆談ができます」といった記述があったとしても、そもそも情報が飽和状態にあるため、発達障害当事者からすると、その場に立ただけで混乱したり、責められているような心理状態になったりすることがある。よって、「あれもこれも」というのではなく、最初からある程度すっきりと理解しやすい情報のデザインがされていることは、発達障害当事者にとって非常に重要である。これを条文にするべきか、できるのかはまだ不明だが、もし条例に含めるのであれば、そうした情報のユニバーサルデザインの観点も少し触れていただけると良いと思う。

(委員)

研修を含めた事前的改善措置という意見があったが、条例第 10 条研修の実施について規定しているので、それを補完する意味でも重要な規定となると考える。

(部会長)

滋賀県において研修は重要であり、補完する意味でも良いのではないかとと思う。県外から来ている委員だからこそ気づく点であると感じる。

(委員)

福岡県の条例はわかりやすく作られているので、ある程度参考にすればよいと思う。しかし、丸々参考にするのは少し悔しいので、できれば、県、市町村および事業者関係者に関する研修体制の構築や、情報ユニバーサルデザインの展開などを少しプラスアルファすればどうか。

(3) 議題3 有識者からの助言について

(部会長)

有識者からの助言について、発言願う。

(委員)

具体的な条文をどうするべきか、私にはまだアイデアがないので、問題意識の共有となる。

8条、9条、10条、15条にかかる論点であるが、滋賀県の条例は、施行当時は全国で最も先進的な条例であったと思うが、この条例をさらに先進性を担保していくという意味では、継続安定した相談体制を構築することが重要であると考えている。

第1回の部会でも発言したが、大阪市では事例検討のアドバイザーとして委員と弁護士と私に関与して事例検討を行っている。建設的な対話をしながら解決するためには、相談員が一人で抱え込まず、アドバイザーも交えた形で定期的に検討会議を開催することが重要であると思う。さすがに県で毎月というのは少し多いかもしれないが、少なくとも2、3ヶ月に一度くらいはあった方がよいだろうと思う。

そうした意味で、「相談員に対するバックアップ体制」として、定例化した検証会、あるいは作戦会議的な意味でのアドバイザー会議のようなものを条例本文あるいは関連規則から導き出せるようにできないかと思う。もう一つは、障害者差別解消相談員や地域相談支援員の登用の基準並びに研修内容に「社会モデルの理解」を必須化することも必要ではないか。

現在、地域相談支援員については、「障害者の福祉の増進に関し、熱意と識見を有する者」という表現になっているが、「社会モデルに識見を有する」といった形で、この共生社会づくり条例の運用に関わる相談員としての資質を明確化できるような規定にできないかと思う。具体的な条文の提案ではなく申し訳ないが、以上の2点である。一つは、相談員をバックアップできる体制の定例化に繋がる記述の工夫。もう一つは、相談員と地域相談支援員のどちらも、この条例を十分に理解している者を登用するという記述にできないか、という問題意識である。

(部会長)

非常に重要なことだと思う。定例化していないのが現状。そこを何とかしていきたいと思う。

(委員)

私は企業の人間であるので、皆様の意見を聞くと、普段聞かないような様々なことを知ることができ、私自身も非常に学びとなる。ぜひ企業の方にも展開したいと思っている。私は製造業の人間であるため、就労に関してはそれなりにネットワークもあり知見も積んできたつもりであるが、例えば以前の会議で紹介があった車いすの方の入店拒否といった話になると、我々は BtoB の仕事を行っているため全く知見がない。

そうした意味で、定例の事例検討会を行う際には、ぜひ企業の人間を参加させるべきであると思う。もう一つは、私は BtoB の仕事をしているが、BtoC の飲食業などの企業関係者もぜひ招いていただくと、相互理解に繋がる建設的な対話がより深くできるのではないかなと思う。アドバイザーの人選についても、そのような視点を持っていただくと良いと思う。

(委員)

1 点目、障害の社会モデルを全体的にちりばめるべき。第4条第2項に「社会モデル」という文言があるが、「以下、障害等という」と書かれている。一般的には障害の個人モデル的なものも障害といえるので、「社会モデル」というキーワードを様々な条項に入れていただきたい。

2 点目、事務局へのチェック機能も含めてスーパーバイズするといったことを明確化、定例化することを入れるべき。第15条3項に委員会は知事に意見を述べることができるとされているが、「述べることとする」といった義務にできないか。

(委員)

先日実施された事例検証会議は、条例上の位置づけがあるものか。

(事務局)

条例上の位置づけはなく、要綱での位置づけ。

(委員)

滋賀県の事例検証会議に似たものを大阪市は弁護士や当事者も交えて毎月行っている。あの会議が非常に良いのは、条例の基本理念でもあるところだが、「障害を理由とする差別に関する紛争の防止または解決は、当事者間の建設的な対話による相互理解の下に図られる」ということである。「建設的な対話」によって図るということは非常に重要である。お互いにクールダウンし、相手の言葉を聞き、それぞれの思いをしっかりと受け止める。そして、今であればで

きること、これであれば容認できること、そうした了解を形成していくには、やはり時間がかかる。事例検討を何度も行い、行政に間に入ってもらったり、関係者と調整をしたり、あるいは我々委員が出向いたりして行っている。

私は基本理念である第3条第1項第6号に関して、今述べたようなことを明確に条例で規定してほしい。具体的には、このような表現である。「条例第3条第1項第6号に基づいて、合理的配慮等を促進するために、事例検討会議(表現はいろいろあるが)を隔月1回以上開催し、そのことに熟知した当事者および専門職等を委員に充てる」。

こうした表現をぜひとも加えていただきたい。この「熟知した当事者と専門職」の中には、今後、事業者の方が成熟すれば、事業者の方にも参加していただくということもあるかもしれないが、今のところ、どう展開するかを含め検討し、きちんと設置してほしい、条例のどこかに加えていただけると嬉しい。

(部会長)

定期的にそのような事例検討のようなチェック体制が組織的に構築されれば良いという意見があった。

(3) 議題4 あっせんの申し立ての充実について

(部会長)

次に「あっせんの申し立ての充実」について、発言願う。

(委員)

あっせんの申立権者が「相談に関わる事案の当事者」となっている。相談は実は誰でも申し立てることができることになっている。よって、差別を受けた当事者に限らず相談を持ち込める形になっており、この当事者とは一体誰を指すのか。例えばAさんが差別を受け、Bさんが相談を持ち込んだ時に、当事者はAさんを指すのか、Bさんを指すのか、不明瞭な条文になってしまっている。よって、そこは変える必要があるということをまず前提に述べたい。

今回、事前アンケートで述べた意見は、少し複雑なことを考えねばならないため、今回の改正では実現は難しいかと思う。例えば訴訟を起こす際、不利益を受けた当事者以外は訴訟を起こせない。「原告適格」という要件により、家族であろうと起こすことはできない。それはなぜかというと、不利益を受けた当事者が訴訟活動を行ってこそ、その権利が適切に実現できるという考え方である。そして、あっせんの場合でも基本的にやはりそのような考えであるのだろう。よって、第11条も差別を受けたその障害当事者を申立権者として考えているのだろうと思う。

問題は第2項で「家族、後見人その他の障害者を保護する人」が申し立てできる形になっているが、これが今の時代に合致しているのかという問題意識を持ち始めた。というのは、現在、意思決定支援、自己決定、そして自己決定のための意思決定支援が非常に強調されている時代である。さらに、後見制度は

障害者権利条約に反するとされ、改正の議論が行われている。そうした状況下で、例えば知的な障害がある方で、それが比較的重度であったとしても、「自己決定できるのだ」という理念のもとに様々な制度が組み立てられようとしているのである。そのような時に、保護者が申立権を持つことには、非常に違和感がある。

よって、単に文言を変えるだけでなく、仕組み自体ももう少し障害当事者の自己決定権を、適切な意思決定支援のもとで行う、そのような形での申し立てにできないか、という問題意識である。しかし、非常に難しい。委員が別途意見を出しているが、後見制度の改正の中で、後見人の文言をどうするかなどの議論もある。

「保護」という文言は様々な法律で用いられているが、どれもじっくりこない。我々が日常的に用いる際、例えば障害者の権利擁護に関わる支援を行う時、我々の頭の中では保護と自己決定は逆向きのベクトルである。保護は父権的に守っていくが、それが過度に行き過ぎると自己決定権を損なうことになることから、ベースは自己決定権である、ということはコンセンサスが得られると思う。そのような問題意識を持って今回文言を変更できるのであれば変更してほしいが、私としても、どのように変更すれば良いのか具体的なイメージがないため、問題意識を伝えるだけになるかもしれない。

最低限、この第 11 条の申立権者が障害当事者であるということはしっかり明示しておく必要があると思う。そして、第 2 項の「保護する者」という表現には、私はかなり抵抗感を持って見ている。範囲もあいまいであるが。実際に県に寄せられる相談事例を見ても、本人よりもむしろ家族の方が非常に憤っており、ボルテージが高いケースもある。あっせんとなった場合、本人はそこまで考えていないということもあるかもしれない。そういったことが非常に違和感がある。

(事務局)

九州ブロックの条例を見ていると参考になるものが多い。

長崎県の条例第 32 条第 1 項、それから第 32 条第 2 項もヒントになると思うので参考にしていきたい。

(部会長)

本人の意思を前に出すという点であれば、この「保護する者」というところを、変更していったらどうか。

(委員)

このように変えればよいというすっきりした答えがあるわけではないが、竹下委員からの提起を聞き、思い出したことがある。障害者差別解消法の基本方針を障害者政策委員会で議論していた時に、障害者差別解消法では、「障害者からの意思表示があった場合において」とあり、コミュニケーションが円滑に

取れる者はよいが、といった言い方があった。しかし、様々なコミュニケーション手段が存在し、まずはそれがきちんと認められるべきである。

我々が今話しているような音声言語で円滑に表明できない場合がある。その時には家族や保護者が表明することになるが、その時の議論でも「保護者」という言葉が当初出ていたが、「保護」というのはやはりこの障害者差別解消法の法理には少し馴染まないという見解であった。それで、意思表示については、「障害者からの意思表示のみではなく、知的障害者や精神障害者、発達障害者を含む等により、本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、介護者などコミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む」となった。あくまで本人の意思であり、それを保護しているのではなく、単に補佐しているという記述であればよいと、思い出した。

基本方針の当該の部分はいくまで意思表示のみに関わる内容なので、委員から提起のあったあつせん申し立ての方が内容は厚いと思うが、参考にならないだろうか。「保護」を「補佐」に変えればすっきりするかは別として、「保護」という言葉はやはり、この条例の趣旨や元にある障害者権利条約からすると、適切な表現ではないという点には同感する。

(委員)

私も今の委員と近い考えである。この長崎県は、かなり上手に表現しているが、やはり少し私が気になったのは、この長崎県の条例第 32 条の「家族、その他の関係者は、権利利益を保護するための」という「保護」という言葉がいいのかどうかである。

実は以前、カナダで親の会の方と話をした際に、「親の会の理解を間違っただけで困る」と述べられた。「私自身は子供たちのアドボケーターである」とおっしゃった。子供の権利を守る（アドボケイト）するのが我々の役目である。せめて表現として「補佐」であるか、「権利を擁護する」という言葉を用いてほしい。ここではなく、「アドボケイト」のイメージを出してくれたら、少し良いと思う。

(部会長)

皆様の意見では、この「保護」という言葉が引っかかるという意見があった。事務局で検討してほしい。

(3) 議題 5 優先調達について

(部会長)

次に「優先調達」について事務局から説明願う。

(事務局)

資料 2 の 17 ページと資料 4 を見てほしい。

前回の部会で委員からコメントがあったのは、福井県の「障がい者の雇用の

促進」という項目の中で、第14条第2項で優先調達を促すような条文がある。これを滋賀県の条例でも取り入れることができないかという意見であった。その意図は「これによって中小企業も障害者雇用を生み、積極的に取り組んでいくことに繋がる」という話であった。

改めて、中小企業の中で障害者雇用に取り組んでいるところがしっかり評価されているのかどうかを調べてみた。それが資料4である。

厚生労働省が障害者雇用に積極的に取り組む企業を認証する「もにす制度」について滋賀労働局に問い合わせたところ、「認証はするが、その後の評価には結びついていない」という回答であり、これは委員もよく承知している部分だろうと思う。労働局からのコメントとしては、「そうしたところを地方自治体の方にインセンティブが働くような施策に繋げていただけるとありがたい」というような返答であった。

その中で、優先調達が今どのような状況にあるか、というところが資料4の左側にある。県は法に基づく優先調達促進法の第9条に基づき、滋賀県で毎年優先調達の方針を掲げている。その中で対象となるのは、黒ポツの(1)アからキまでの部分は法に基づく対象事業所である。(2)(3)は県単独で同様に優先調達の対象として加えている。今年度の目標は3,600万円を調達するという目標を掲げ、現在運用している。

そうした点で、しっかり障害者雇用をしている中小企業を評価し、加えても良いのではないかと、検討材料として考えていくことができれば、一つ前に進むのではないかと。現に神奈川県や佐賀県は、この方針の中に「もにす認証」の企業が対象として加わっているという現状がある。まだ確実にできるという話ではないが、あくまでも検討材料として、まずこのようなところから底上げできるのではないかと考え、提示した。

(委員)

当社も「もにす認証」を受けているが、作っているのが金属製の板バネなので、おそらく全く関係ない。それは全く構わない。今我々が懸念しているのは、最近、A型作業所の閉鎖が非常に続いていること。私も会社の内職の仕事などをA型作業所に発注しているが、どこも非常に苦しい状況にある。やはり、比較的大きな資本を持つ大企業が参入し、乱立した結果、規制が厳しくなり、元々地元で真面目に事業を行っていたところが苦しくなっているという状況がある。「もにす認証」を受けた事業所を対象に入れることもいいと思うが、A型とB型作業所、特にA型にもこの優先調達の範囲を広げていただけると、障害者の働く場所づくりにおいて、良い影響があるのではないかとと思うので、検討を願う。

(事務局)

資料4の左側(1)のウに「(就労継続支援)」とあり、ここにA型もB型も含まれているので、そこは現状でも対応している。

(委員)

大変素晴らしい方向性だと思うので、ぜひ進めてほしい。もにす認定企業からの調達が事例として出てくることは大変素晴らしいと思うし、それが広がっていくことも望ましいと思う。

しかし、現状の調達先となっている方々の仕事を奪うような形になると元も子もないので、先行事例も参考にしつつ、注意して進めていってほしい。

(3) 議題6 事前アンケートへの県の考え方

(部会長)

次に「事前のアンケート」に対する県の考え方を事務局から説明願う。

(事務局)

今日は限られた時間の中で論点を明確にするため、資料に提示している。本来であれば全て議論したかったが、時間の都合上この場で深く議論できなかった部分について、改めて我々の考え方を伝えたい。

(事務局)

資料2の10ページ委員からの、地域アドボケーターの要件について、現在の制度ができた当初から、この相談員は障害のある方の思いを代弁する役割を担っている。相談の前段階から「それが差別に当たるのか、他の福祉制度等で解決・解消できる問題なのか」を判断する必要があるため、差別だけでなく福祉全般の知識、見識、経験を持っている者を想定している。決して「誰でもよい」という思いはなく、自ら声を上げられない障害のある方の声を拾い集める役割を担っていただきたいということから、「熱意」という言葉も要件としているのである。

地域アドボケーターは地域の自立支援協議会から推薦をいただき、この11月から第4期目、現在29名に就任いただいている。

熱意をもってしっかり対応いただくため、今年度、しっかり研修を行うことで底上げを図っていきたいと思う。

(事務局)

次に11ページの委員から意見があった第10条の部分について、社会モデルを基本とした内容の研修が担保できる規定にできないかという意見があった。

これも先ほど委員からコメントがあったとおり、条例の第4条は社会モデルとの記載があるが、後になればなるほど「障害等」と括られる中で、社会モデルという点が認識しにくくなっている側面もあるだろう。

これは条例の法規的・技術的な側面もあるのでやむを得ないが、まずその社会モデルに関する研修については、今回改めてしっかり向き合いたいと考えて

いる。DET 研修（障害の平等化研修）の講師を務めていただける人が県内にいよいよ現れると聞いており、しっかりと社会モデルの研修として実施したと考えており、来年度の実施を目指している。

（事務局）

次に 15 ページの委員から意見があった共生社会づくり委員会における条例運用のチェック機能について、「委員会は調査審議の他、障害を理由とする差別の解消事案に関して知事に意見を述べるができる」とあるので、条例的にはここで読み取れると思う。

また、「できる」と規定されているが、これを義務化してしまうと、逆に今度は委員会がそれをしなければいけないという読み方になってしまうので、法規部門ともしっかり議論し、今のままでいいのか、一段上げる必要があるのか、引き続き検討したい。

（事務局）

次に 19 ページの委員から意見があった一つ目のマニュアルの作成について。マニュアル作成は、県の相談対応や地域アドボケーターの方々の資質を確保するためのマニュアルを作成することを条文に明示してほしい、というコメントであるが改めて障害福祉分野に限らず、児童養護や生活保護行政など、県としての様々な業務がある中で、対応がどうかという点を関係各課に確認した。例えば、生活保護、児童虐待対応、DV 相談、女性相談業務など、ネガティブな事案があった場合、その振り返りとして何か条文で対応できているかといえは現状そうではなく、やはり質の確保等といった部分は、蓄積されてきた不断的努力によるものだと思う。その中で、やはりしっかり良い体制を整える中で、ケースを通じて、例えば事例検証のようなスーパーバイズの機会をしっかりと維持していく中で質の確保もしていくことが重要であると思う。

二つ目の国、県、市町の連携のあり方についてだが、相談自体が広域化している中で、委員の言葉を借りると「連帯無責任体制」、要するに「誰が対応するのか」という問題が広域の事案になればなるほどあるのではないかと思う。

改めて考えると、市町と向き合っている場が実はまだない。障害者差別解消の分野での市町会議がない。しかし、現に市町の方々から相談が寄せられており、県が返答することもあるので、まずは県と先生方が相談する場も重要であるとともに、そうした相談事例を市町の方々にも共有するような会議を、既存の会議体にプラスアルファして設けることで、役割分担に関する動きも含めて、実施してはどうか、あるいはその中で様々な役割分担について申し合わせを行うなど、まず市町の方ともしっかり向き合う場を持つべきであると思う。

（事務局）

最後に 20 ページの委員から意見があった「財政上の措置」について。これを努力義務ではなくしっかりと法的義務とし、「努める」という文言を削除すべ

きであるという考えである。この条例に限らず県の条例では「努める」という単語を削除するのは法規上、財政上とてもハードルが高い。あらかじめ法規部門にも相談したが、「これは削除できない」とのことであった。

政策的な経費の部分であるので、現状は「努める」という言葉が残ってしまうという点が現時点の事前アンケートへの回答となる。

(部会長)

他に委員から意見等はないか。

(委員)

15 ページについて、先ほど県の考えが示されたが、委員が述べていることに対するこの助言は、知事に対する助言という非常に包括的な内容の助言に対する県の考え方であると思う。その下にある委員からの意見は、助言といっても助言制度ということだ。相談員や県職員に対する助言制度をこの条文から読み取れるようにもう少し工夫ができないか。これは委員が先ほど質問したとおり、先日3者の委員で行った事例検証会議は条例上どこにも紐づいていないということなので、もう少し条例を根拠にした形でしっかりこの助言制度を担保するような形の工夫ができないか、県の考えを教えてほしい。

(事務局)

15 ページの委員が論点として述べている部分については、我々の解釈で委員とも同じ思いを持っているという認識であり、議論の有識者からの助言の中に委員を含め、議論している中で進めたという認識である。どこまで条文化できるかについては、今日の議題(3)に関連していることなので、引き続き検討したい。決して省略したわけではない。申し訳ない。

(委員)

先ほど説明があった今の3項については、可能であると考え、というのは、いわゆる意見具申的な意味での助言に対する回答であり、もう一つの下のようなこと等に対しては、もう少し工夫し何ができるかを検討するということではないか。

(事務局)

認識のとおり。

(委員)

マニュアル化の点だが、端的に言うと、県の人事異動が行われると、業務の蓄積が全て失われる。これまで何度もこれで失われてきた。こちらだけでなく虐待の方も含めずっと続いている。だから、マニュアルを作成してきちんと引き継いでほしい。異動でこれまで行ってきた部分が失われた際にもう一度再現

しようとしても、「引き継ぎを受けていませんでした」と言われる。引き継ぎがされていなければ蓄積はできない。

同じようなことがおそらく生活保護などでも起こっているのだろう。私は生活保護に関する行政処分の取消訴訟や国賠なども行っているため、現場をよく知っているつもりだが、誤った知識がずっと引き継がれていたり、異動によってせっかく良い状況になっていたものが全て失われるといったことを何度も経験させられている。マニュアル化、少なくとも引き継ぎをきちんと行い、今の職員の方々、管理職も含めて今行っていること、考えていることをマニュアルでなくてもよいがきちんと 10 年後、20 年後も実施できるような工夫を考えてほしい。

(委員)

事務局でしっかり引き継いでほしい。また、アドボケーターについても「熱意と識見」が必要であるが、「社会モデルをしっかり理解している人」である必要がある。

(4) 閉会