**第３回大阪府障がい者施策推進協議会　差別解消部会　議事録**

日時：平成２６年３月３日（月）　午後１時から３時３０分まで

場所：国民会館住友生命ビル　１２階大ホール

出席委員

嵐谷　安雄　　（一財）大阪府身体障害者福祉協会会長

有澤　知子　　大阪学院大学法学部教授

井上　誠一　　（一財）大阪府視覚障害者福祉協会会長

稲森　公嘉　　京都大学大学院法学研究科教授

江口　啓子　　（社福）大阪障害者自立支援協会

大竹　浩司　　（社）大阪聴力障害者協会会長

小田　昇　　　関西鉄道協会専務理事

楠井　裕子　　大阪ガス株式会社リビング事業部

お客さま部サービス企画チームマネージャー

倉町　公之　　（社）大阪府精神障害者家族会連合会会長

坂本　ヒロ子　（社福）大阪手をつなぐ育成会理事長

柴原　浩嗣　　（一財）大阪府人権協会業務執行理事兼事務局長

関川　芳孝　　大阪府立大学大学院人間社会学研究科教授

辻川　圭乃　　弁護士

中尾　正俊　　（一社）大阪府医師会理事

中島　義晴　　パナソニック交野（株）代表取締役常務

南野　和人　　日本チェーンストア協会関西支部　事務局長

西山　和幸　　（社福）大阪府社会福祉協議会セルプ部会長

山上　時津子　（社福）大阪府社会福祉協議会 大阪後見支援センター所長

吉川　和夫　　学校法人大阪初芝学園　初芝立命館高等学校教諭

大阪私立学校人権教育研究会 障がい者問題研究委員会代表委員"

オブザーバー

関本　牧子 高槻市健康福祉部障がい福祉課課長代理

○事務局

　まだ数名お見えでない委員の方もおられますが、定刻になりましたので、ただいまから「第３回大阪府障がい者施策推進協議会差別解消部会」を開催させていただきます。委員の皆さま方におかれましては、ご多忙のところご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。本日の司会を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

　会議に先立ちまして、１点ご報告させていただきたいことがございます。本差別解消部会委員でありました楠敏雄障害者の自立と完全参加を目指す大阪連絡会議議長におかれましては、２月１６日にお亡くなりになりました。謹んでお悔やみ申し上げます。

　本日の会議の委員の出席状況でございますが、委員１９名のうち、１７名のご出席をいただいております。本部会の運営要領第４条第２項の規定によりまして、会議が有効に成立しておりますことを報告させていただきます。

　続きまして事務局でございますが、障がい福祉室をはじめ関係課が出席をしておりますので、よろしくお願いいたします。

　次に、お配りしている資料の確認をさせていただきます。まず、次第でございます。次第の裏面は委員名簿を付けさせていただいております。点字版では別途で用意させていただいております。資料１といたしまして「第２回差別解消部会における委員の意見等」、資料２といたしまして「大阪府における障がいを理由とする差別の解消に向けた取り組みについて、これまでの議論の整理」の案、資料３といたしまして「差別解消部会の今後のスケジュールについて（案）」。

　参考資料といたしまして、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」。もう一つの参考資料といたしまして「インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進報告（抜粋）」でございます。あと、墨字版では青い色紙で用意しておりますけれども、内閣府主催の差別解消法の普及啓発のためのフォーラムの案内チラシを付けさせていただいております。点字版でも別途用意しております。これにつきましては、最後に一言ご説明させていただきたいと思います。

　また、各委員の机上に前回と同様ですけれども、参考資料を綴じたファイルを置いておりますので、議論の際に適宜ご参照いただければと思います。

　資料の不足等はございませんでしょうか。ございましたら事務局までお知らせ願います。なお、大阪府におきましては、会議の公開に関する指針を定めており、本指針に基づき、本会議も公開としております。配布資料と共に、委員の皆さまの発言内容をそのまま議事録として府のホームページで公開する予定にしております。なお、委員名については記載いたしません。あらかじめご了解いただきますようお願いいたします。

　それでは、以降の議事進行につきましては、関川部会長にお願いしたいと存じます。部会長、よろしくお願いいたします。

○関川部会長

　はい。お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。それでは３回目の「大阪府障がい者施策推進協議会差別解消部会」を始めさせていただこうと思います。

次第にもありますように本日の議題は二つあります。大きくは、障がいを理由とする差別の解消に向けたこれまでの検討状況について事務局より整理いただいておりますので、これを基に、皆さま方からご意見をちょうだいしたいと思っています。

　二つ目の議題は、今後のスケジュールについてご説明をしたいと考えております。終了は３時３０分を予定しておりますので、皆さまも議事進行にご協力いただければと思っております。なお、２時間３０分の長丁場ですので、間に１０分ほど休憩時間を取ろうと考えております。およそ２時２０分ぐらいに、区切りのいいところで休憩時間を取らせていただこうと思います。よろしくお願いいたします。

　それでは早速ですが、議題１につきまして資料を説明いただいてから皆さまからご意見をちょうだいしたいと思います。事務局、資料説明をお願いいたします。

○事務局

　はい、事務局でございます。それでは議題１に関しまして、資料１「第２回差別解消部会における委員の意見等」、資料２「大阪府における障がいを理由とする差別の解消に向けた取り組み、これまでの議論の整理」を説明申し上げます。

　まず、資料１「第２回差別解消部会における委員の意見等について」でございます。これにつきましては大きく分けて、障がいを理由とした差別と思われる事例についてということと、府における相談事業等についてということで記載しております。

　まず１点目、障がいを理由とした差別と思われる事例についてでございます。不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供の区別についてのご意見がございました。これについては、不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供について、「区分の基準がはっきりしない」ということ、不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供の禁止は両方とも差別であるけれども、前者については正当な理由があるときとは何か、後者は過度な負担とは何かということが問題になって、議論する場合には分ける必要があるという意見がございました。

　続いて、不当な差別的取扱いを考える視点でございます。点字版では２ページの中ほどになっております。この不当な差別的取扱いにつきまして、分類を考えていくべきではないか、また男女雇用機会均等法というのがあり、男女に差を付けることが差別として、場面ごとに整理されているので、それを参考にすべきというようなところで、分類について考える視点のご意見をいただいております。

　続いて合理的配慮の不提供を考える視点としまして、点字版では４ページの上段からでございます。これまでは法律的にいいますと障がいの有無に関わらず同一の処遇をしないということが差別であったということですが、障害者権利条約や障害者基本法で、合理的配慮という別の処遇をしないことが差別に当たるということでございます。

　続いて、実際にこの合理的配慮の不提供を考える視点ということで、いろいろご意見をいただいているところでございますが、資料でいうと２ページ、点字でいうと４ページから６ページにかけてですが、ここで合理的配慮については、負担になり過ぎない範囲でということで、過度の負担については、何が過度の負担になるのかという点と、あと企業の規模等によって、どこまでの配慮が必要なのかどうかといったご意見をいただいているというところでございます。

　参考とすべき事例ということで、平成２４年７月に文部科学省で検討会を行っておりまして、その報告書に、学校における合理的配慮の観点について具体例が示されているので、それを参考にすべきといった意見も出ております。また、この合理的配慮について、障がい種別によって配慮の内容というのも異なってくるので、一律でまとめるのは難しいのではないか、こういった意見もいただいているというところでございます。

　続いて、事例に対する意見、「正当な理由」というところでございます。点字でいいますと６ページの中ほどから１０ページにかけてでございます。こちらについては事例に基づいていろいろな意見をいただいておりまして、電車やタクシーを利用する際であったり、プールを利用する際、料理教室であったりスーパーを利用する際、こういったところで、安全面や衛生面、ほかのお客さまとの兼ね合いとか、そのときどきによって状況というのもありますので、正当な理由というのが考えられるケースもあるのではないかという意見もいただいております。一方、車いすの入店拒否であったり、盲導犬の入店拒否、不動産の場合で精神障がいを理由とした入居差別であったり、家を借りられなかったり、そういった直接差別に近いものもあるのではないかといった意見もいただいているというところでございます。

　続いて資料３ページ。点字版でいいますと１０ページの中ほど、同じく事例に対する意見ということで、事業者側の取り組みということでご意見をいただいております。事業者側の取り組みとして、物理的な配慮というのは、かなり出来てきているのではないかと考えているのですが、手話通訳などではきちんと出来ていないところもあるのではないかと。そういったところで、事業者に全て万全の対応ができるかということが難しいので、そこは国や府がサポートをする制度があれば心強いという意見もございました。それに対して、法律では事業者側に万全な対応をすることを求めているのではなくて、配慮が必要と繰り返し言われているようなことについて、少しの工夫で出来るのであれば、それをしないというのは差別的な取扱いに当たるのではないかといった意見もいただいているというところでございます。

　企業側の取り組みとして、手話通訳について、付けたくても予算的な難しさがあるので筆談でお願いしているという現状であったり、コミュニケーションの中で配慮が望まれる事例で、見える人にしか説明しない、ヘルパーとしか話をしない、といったところで、差別する意識はないけれども差別になっているところについて、従業員にどのように伝えていくのか、そういった従業員の教育の重要性というご意見もいただいているところです。

　その他としまして、点字版では１３ページでありますけれども、合理的配慮や不当な差別的取扱いというのは何なのか分からないであるとか、差別を受けても差別と感じない方もいるというところで、ガイドラインの検討で難しい点と、啓発が重要であるというご意見もいただいております。

　また、制度面の点で、精神障がい者の方に運賃割引きがない、これは合理的配慮に欠けるのではないか、こういった意見がございまして、これにつきましては制度における機会不平等という点ではあるけれども、この部会では直接的に取り扱わずに、「その他」というところで位置付けるといった話も出ております。

　また、視覚障がい者の方が利用する福祉サービスの事業所に関して、点字や音声で利用者にサービス内容等を正しく伝えるよう「努める」とされているのですが、実際にはこういった配慮はされておらず、こういったことは合理的配慮の不提供ではないのか、民間事業者は合理的配慮の不提供は努力義務であって義務ではないので、ここは議論の対象にしないのかというご意見がございました。これにつきましては、障害者差別解消法の法制度上、民間事業者に対しては努力義務になっているので、これを法律で義務化するかどうかということについては、この部会での議論ではないと理解していると、そういった整理もなされているところでございます。

　続いて大きな項目で、府における相談事業についてという点でございます。点字版では１５ページの中ほどでございます。まずここでは、相談や紛争の防止、解決の体制についてのご意見を記載しております。これについては、障害者自立支援協議会という組織があるので、別の体制は不要ではないかと意見と、既存の相談機関ではそれが十分なのかどうかというところの検証が必要といった意見も出ております。また、このガイドラインの内容について、府で斡旋とか調停の制度を設けて、それにつなげていくものであるのか、まだ啓発のためだけのものであるのか、そういったところを部会で考えていくべきであるという意見も出ているというところであります。

　続いてこのガイドラインの機能というところでございます。点字の資料では１６ページの中ほどであります。このガイドラインをつくれば、何が差別に当たるのかという視点や考慮事項が具体的に示されると。そういったことで、相談事業においてそれを活用できるのではないかということや、相談に至る前に当事者間で自主的に解決に結び付けていくものではないかといった意見もございました。また、相談窓口に、差別でないかという相談があれば、このガイドラインがあれば、それに沿って対応するという啓発活動もまず第一だけれども、ここで問題になるのは市町村において差別かどうかの判定機能がないと。そういったところもどう考えていくのかといったご意見もございました。

　最後に「その他」でございますが、資料でいうと点字版の１７ページの中ほど、相談所の職員が、何が差別か、何が合理的配慮の不提供かというところで、なかなか理解できていないので、啓発や教育をしっかりしないと相談所の本来の機能というものが果たせないといった意見。無人の駅が増えてきているということで懸念しており、国交省としても、事業者に対してそこまで立ち入ることはできないという話であるけれども、そこについては、障がい当事者が鉄道を利用するということをもっと理解してほしいと、そういった意見もございました。

これらにつきましては、前回の第２回差別解消部会における意見の取りまとめでございます。

　続きまして、資料２「大阪府における障がいを理由とする差別の解消に向けた取り組みについて　これまでの議論の整理」としまして、これにつきましては第１回目の部会、第２回目の部会で委員の皆さま方から、いろいろな意見をいただいており、それについて、各内容ごとに取りまとめたものでございます。

　まず資料の柱立てですけれども、「はじめに」というところで、これまでの国や法律等の成立等の状況であったり、現状、そういったことを受けて部会の検討を始めるという流れで、これまでの取り組みを示しております。具体的には資料４ページ目以降、点字版でいいますと７ページの上段からということになっております。

　まず、ガイドラインについて、検討の対象とする分野についてですが、これについては府民生活に関わる８分野で検討するということで、確認していただいております。その中で、司法手続きの分野はどうするかということですが、これについては国の所掌であるため、国の議論や司法機関での検討を見ていく必要があり、この部会では、府民生活に深く関わる８分野における事業者として行われる行為についての課題を検討するということで整理されていると考えております。

　その下の雇用分野については、障害者雇用促進法で具体的な措置が規定されるということになっておりますが、現時点においては議論から除外せず、国の指針等も踏まえて位置付けを整理していくことになったものと考えております。

　続いてガイドラインの検討に当たっての基本的な考え方です。点字版では資料９ページの中ほど以降でございます。障がい者の捉え方ということですが、障がい者の定義については、障害者基本法や障害者差別解消法の定義によるものとする、ただし、障がい者の家族等の関係者も、それらの方々が異なる取扱いをされることについて、不当な差別的取扱いに該当し得るとの前提で検討するということで確認をいただきました。

　その下、性同一性障がいや、いわゆる見た目問題、こういった点についてはどうかということですが、これについても国の議論の動向を踏まえることとして、本部会では現在のところ、障がい福祉施策の中で一般的に該当している障がいの範囲で検討するということで、意見を取りまとめております。

　続いて差別的取扱いに関する正当化事由についてです。点字版では１１ページの中ほどになります。正当化事由につきましては、国の差別禁止部会の意見書に示されている考え方、差別的取扱いをすることについて正当な理由がある場合については、不当な差別的取扱いには該当しないということとしております。

　その次の合理的配慮の不提供に関する正当化事由につきましては、点字版では１２ページの上段であります。こちらについても差別禁止部会の意見書において示されておりますとおり、相手側に無制限の負担を求めるものではなくて、均衡を失した、または過度の負担が生じる場合には、この合理的配慮の不提供には該当しないということでまとめております。

　その下の障がい者等からの意思表明がない場合については、内閣府で示されている考え方で、意思表明がない場合は、具体的にどういった配慮が義務付けられるのかということが困難であるため、合理的配慮を実施する義務は生じないと整理しております。ただし、意思表明がない場合にも、自主的に適切な配慮を行うということは、法の趣旨に照らして望ましいということで整理をしております。

　続いて、私人間（しじんかん）の行為についてです。点字版の資料では１４ページの上段であります。こちらについても差別禁止部会の意見書で、個人の自由な意思に委ねられるような私的な領域においては法律で差別するとすることは妥当でないと示されておりますので、この本部会ではガイドラインの検討の対象外とするとしております。ただし、こうした行為についてはガイドラインの検討とは別に啓発等を通じて対応していくということで整理しております。

　その下、「虐待」についてであります。点字版では１５ページの中ほどです。別に法制度もあります、虐待であったり、いじめであったり家庭内暴力、ＤＶ、児童虐待、これらについては、今後、国の基本指針や対応方針で、どのように位置付けられるのかというところを踏まえまして、府におけるガイドラインでの取扱いを検討するということで、意見の整理がなされたものでございます。

　続いて資料６ページ、ガイドラインにおいて扱う、不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供の内容についてでございます。点字版では１６ページの上段以降になっております。こちらでは、まず差別と思われる事例の募集を行って、そこでどのようなことが不当な差別的取扱いに当たるのか、また正当な理由が存在する場合は、どのような要件、視点で判断するのかということ。合理的配慮については、障がい者の方の状況と相手側の負担によっていろいろと変わってくる個別性の高いものであるので、ガイドラインで取り上げるものとして、どのようなものが望ましい取り組み例として挙げられるのかといった視点で検討するということになっております。

その不当な差別的取扱いの中で正当な理由というのをどう考えるのかということですが、これについても不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供、これは両方とも差別でありますが、前者は正当な理由があるときとは何か、後者は過度な負担とは何かというのが問題になる、という意見がございました。

　その中で、正当化理由についての考え方ですが、事業者側の状況であったり、どんな介助が必要かどうかといったサービスの提供内容によって、その提供が困難な場合があるという意見もあったり、ほかの利用者の方へのサービスに支障が生じないようにするような場合や、また、安全や衛生面の点、こういったところで正当な理由が認められるケースもあるのではないかという意見がございました。また一方で、盲導犬の入店拒否であったり、障がいを理由とする入居差別、こういった点につきましては不当な差別的取扱いに当たるのではないか、こういった意見も出ているところでございます。

　この正当化理由という点と、何が不当な差別的取扱いに当たるのかどうか、これを判断するに当たっての考え方というところで、理由なしに障がい者だからとか、理由に合理性があるのかどうか、ほかの人との比較で均衡が取れているのか、障がいがあることへの悪意がないか、そういった分類ができるのではないかといった意見や、男女雇用機会均等法で、対象者や勤務条件の面で差別を禁止する指針というものがあるので、それを参考にすべきではないか、こういった意見も出ているところでございます。

　続いて資料７ページ、合理的配慮と過度の負担についてであります。点字版では１２ページの中ほど以降です。まず、合理的配慮の認識というところで、これまで従来、障がいの有無に関わらず同一の処遇をしないことが差別というように考えておりましたが、同一の処遇をしても結果として合理的配慮をしないと差別になるという場合もあるというところで、合理的配慮が求められるという認識の意見がありました。合理的配慮の判断基準等を考えるに当たって、まず過度の負担をどう考えるのかということですが、経済的、財政的なコストのほかに事業遂行に及ぼす影響を考慮するという考え方や、予算がない場合はいつまでも配慮をしないでよいのかという意見であったり、事業者の規模、事業者に求められる専門性、技術水準、そういったところの考慮も必要ではないかといった意見もございました。

　この過度の負担の判断ですが、これは誰がどのように判断すべきかという意見、ご指摘もありまして、後ほど相談紛争防止、解決の体制整備のあり方と併せて議論をしていく必要があるといった意見も出ております。

　その下、合理的配慮について、何がどこまで配慮として必要かどうか。これについては、障がい種別によって配慮の内容は異なってくるということもありますので、一律的な形でまとめるのは難しいと。また、教育分野については、学校における合理的配慮の観点、これについて具体例が示されておりますので、それを参考にしていくべきではないかといった意見がございました。

　続いてガイドラインの機能についてでございます。点字版では２２ページの下段の方からです。ガイドラインについては、何が差別に当たるのかを分かりやすく示すということを目的として、府民や事業者に対して広く啓発をすることとなっていますが、この部会におきましては、何が差別かというところ、どういった対応が考えられるのか、そういったところの視点や考慮事項というのを具体的に示すことによって、障がい者と事業者の当事者間での自主的な解決、話し合いのテーブルにおいて活用できる、そういった意見や、相談機関の窓口に相談があった場合に、府のガイドラインに沿って対応することも可能ではないかといった意見もございました。

　また、もう少し踏み込んだ意見もございまして、このガイドラインというのは府民の啓発のための機能にとどまらず、事業者における差別解消に向けた取り組みの実効性を図るためにも活用すべきということで、今後ガイドラインの機能や、相談紛争解決における位置付けについて、さらに議論を深めていく必要があるといった意見もございました。

　あと、その下、ガイドラインの内容にそぐわないような事案の対応例や、取り組みに積極的でない事業者の対応について、行政が実効的に指導していくことも期待するといった意見もあったところでございます。

　続きまして資料８ページ、相談紛争の防止、解決の体制整備についてでございます。点字版では２４ページの中ほど以降になっております。まず、相談の事例について、相談事業を実施する機関の部会委員の方から、サービス利用に関して十分な説明を受けられない、既存の相談機関で取扱いが難しい事例というのが増えてきているといった意見、また、社会そのものが抱えているような課題についても紹介があったところです。

　また、大阪府の方で、各市町村等々に調査をした中で、相談や相談体制に関する課題が寄せられております。事例について、差別に当たるのかどうかの見極めというのが難しいというところや、実際、課題解決に向けた具体的な対応が困難であったり、手法が限られていたり乏しいというところで、解決方法に関する課題などの意見も出ているところです。

　続いて相談紛争の防止、解決の体制についてというところで、点字版では２６ページの中ほど。こちらについては、大きく相談についてどうなのかということですが、現状では障がい者の差別に係る相談を専門的に扱う機関がないので、そういった機関の必要性であったり、まずは既存の機関に相談して、それでも解決できないときは第３者機関に相談できるようにするといった意見、障害者自立支援協議会というものがあるので、新たな機関は不要という意見と、それに対しては、全ての自立支援協議会でそういった機能が担えるのかといった意見など、既存の相談機関を活用すれば十分か否か、こうした検証も必要だという意見があり、これについては今後、相談体制のあり方について検討を深める必要がある、こういった意見が出ております。

　次に、紛争の解決という視点では、最初から罰則や勧告といった手法に頼るのではなくて、話し合いが非常に重要であるという意見や、紛争解決の体制については、法律で規定する障害者差別解消支援地域協議会があるので、それを活用する方向も検討してもよいのではないかという意見もございました。

　また、新たな紛争解決機関というものを検討すべきとか、ガイドラインによって事業者を指導して、どうしても納得が得られない場合には、合意点を協議するような第３者機関の体制のあり方も検討すべきではないかという意見が出ております。

　次に、差別的取扱いの正当な理由の判断について、どういった対応が必要かということで、これについては第３者の立場から見ても納得が得られるようなものであるということが、この正当な理由には必要であるので、それについては客観的に判断する機能として中立的な立場の人や障害者差別解消支援地域協議会といったものも考えられるのではないかといった意見もございました。

　最後、この相談、紛争解決の中のまとめ的な意見でありますが、紛争解決における府や市町村の役割分担であったり、紛争の斡旋、調停といった具体的な解決の仕組みのあり方について、十分議論をしていく必要があるといったご意見もございました。資料でいいますと９ページ、「その他」というところです。点字版では３０ページの上段からです。これにつきましては、事業者の方の取り組みということで、従業員の教育が重要であるという意見などいろいろ出ているというところであります。

　例をいいますと、アメリカでADA（アメリカ障がい者法）ができた際には、会社として接遇・態度が不適切と評価されないように研修を行うなどの対応をしているというところ、実際、差別をする意識がなくても、どうしても結果的に差別になってしまっている、こういったところを従業員にどのように伝えていくのかというところで、教育の重要性。事業者側の取り組みということで、事業者の方が万全に対応するというのは、障がい者の多様な種別から考えてなかなか難しいので、そこをサポートする国や府の制度があれば心強い、こういった意見もございました。

　これに対しては、法律では事業者側に全て万全に対応するということを求めているのではなくて、配慮が必要と繰り返し言われているようなものについて、少しの工夫でできるのであれば、それをしないことが差別的な取扱いになるといった意見がございました。

　その下、啓発の重要性という点からもご意見をいただいております。点字版では３１ページの下段であります。部会の委員から、障がい者の側でも合理的配慮や不当な差別的取扱いが何なのかが分からないということで、障がい者にも啓発をしていくことが必要ということ、また、事業者や地域社会の差別に関する理解を深めていくことも必要だという指摘もございました。また、差別だと思われる事例を募集しましたが、この事例募集で、障がい者が誹謗（ひぼう）中傷を受けたという事例も寄せられているという状況であります。

　続いて１０ページ、点字版では３３ページの中ほどであります。相談を受ける機関について、実際にどういうことが差別にあたるのか、何が合理的配慮の不提供かについて、そこを十分に理解していないと適切な対応が期待できないというご指摘や、この障害者差別解消法の平成２８年の施行に向けて、ガイドラインであったり、紛争解決防止のための体制の検討と併せて、事業者と府民全般の障がい理解の促進、差別解消に向けた意識の醸成の一層の強化を図っていく必要があるといった意見も出ているところであります。

　最後に、制度やサービスの見直しということでのご意見をいただいております。点字版では３４ページの中ほどです。事例の中で精神障がい者に対する運賃割引きがないという意見であったり、無人の駅が増えているということを懸念する意見がございました。これに対して、こうした制度やサービスのあり方の見直しといったことが必要と考えられるものについては、今後、国や関係機関に対する働きかけによって対応していくべきであるといった意見が出ているところでございます。

　この資料の後ろの方に、参考資料として、差別と思われる事例の募集結果や、大阪府の機関や市町村の機関に対して行った調査についてのまとめ、これは前回の第２回部会の資料として配付したものですが、そういったものも参考に付けておりますので、ご参考いただければと思っております。事務局の方から資料の説明は以上でございます。

○関川部会長

　はい、ありがとうございました。それでは、ただいまの説明について、皆さまからご意見をちょうだいしたいと思います。まず、それまで前回の第２回の差別解消部会における各委員の意見について、事実と違うとか、こう変えてほしいなど、ご意見はございますでしょうか。これを見せていただきますと、前回は不当な差別的取扱いとは何か、特に正当事由について事業者の皆さまからたくさんの意見をちょうだいしたことが分かります。そのほか、紛争についての議論はもう少し幅広く皆さまからご意見をちょうだいすることが必要かなということも考えておりますので、今日、この場であらためて、ここに含まれていないこと、あるいはこれまでの議論の整理の中で含まれていないことなどご意見をちょうだいできればと思いますので、よろしくお願いいたします。

　今日は、この資料２の「大阪府における障がいを理由とする差別の解消に向けた取り組みについて　これまでの議論の整理（案）」を中心にご意見をちょうだいしていこうと考えておりますが、資料１の各委員の意見等について、修正、あるいはご質問等がもしありましたら、この場でまずお受けしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○委員

　はい、意見ということではないですが、資料１の４ページの「その他」の丸の三つ目、精神障がい者に運賃の割引がないことが「その他」に入っているということで、この背景について、少しお話しさせていただきます。この割引は、最近、最近といっても１０年前ぐらいかと思うのですが、に追加になったものでして、この件に関しまして、昨年の１０月に厚生労働省関係の委員会で国会議員の方が質問をされておりまして、その質問に対して国土交通省が答弁をされておられます。その答弁の議事録の中に、昨年度４月時点で全国で５５社が割引対象としておられるという内容と同時に、さらに以後、国土交通省が全国の鉄道事業者あてに、割引の対象にするようにという通知を行っているというところを、参考ですけれども少しお話しさせていただきました。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。

○委員

　この件については、資料２の先ほど説明されました１０ページの（３）のところ、制度やサービスの見直しについて、これも同じような内容となります。

○関川部会長

　資料２の中で１０ページ、（３）のところに少し具体的に追加して、今ご指摘いただいた実態などを事例に挙げながらご紹介させていただこうと思います。そのほか、よろしいでしょうか。

　それでは早速ですが、これまでの議論の整理（案）について、ご意見をちょうだいしたいと考えております。表紙を開いていただいて、目次がございます。「はじめに」というところは従来の経緯についてご説明させていただいて、４ページ、５ページがガイドラインについて、ということで対象とする分野についてであります。そして、基本的な考え方が明らかにされて、この部会で議論があった点などもございました。例えば裁判所などの司法手続きのアクセスの問題であったり、雇用の問題であったり、障がい者の定義の問題などもございますが、それらを入れながらも基本的には国の議論を踏まえて事務局より紹介させていただいて、皆さまから指摘がなかったものを基本的な考え方として、あらためて確認させていただいておりますけれども、ここの部分についてはいかがでしょう。障がい者の範囲。あるいは私人の行為、虐待等の取扱いなど、これでよろしいでしょうか。

　障がい者に対する差別的取扱いに関する正当化事由、合理的配慮の不提供に関する正当化事由に関しましては、この後６ページ以降で詳しく検討させていただいておりますので、そちらであらためてご意見をちょうだいするということにしたいと思いますが、いかがでしょう。

　はい、それでは６ページ、７ページ。ここを中心に議論を進めてまいりたいと思います。まずは、不当な差別的取扱いと、正当な事由についての記載がされておりますが、ここに含まれていないことで、ぜひこれまでの議論の整理の中に入れておかなければならないことなどがもしありましたら、ご意見をちょうだいしたいと思います。もちろん、この６ページ、７ページの記載内容についてのご質問、ご意見も承りたいと思いますが、いかがでしょうか。不当な差別的取扱いと正当の事由については、安全確保の問題が一つ挙げられています。それ以外にはないのでしょうか。

○委員

　不当な差別的取扱いと、正当な理由について。正当な理由がある場合は、これ、これ、これ、ということが考えられると書いてありますけれども、これらだけではやはり少し足りないように思うのです。正当な理由は、普通はないと考えたらいい。だから、基本的には使わない。基本的には、ないことが前提で、しかし今の社会の現状は難しい面がいろいろありますので、その中で、これが正当な理由、または過度の負担、という言い方で書いてあると思います。でも、基本的にこれらは作らないという前提でいるというあたりで、もう少し突っ込んで書いた方がいいのではないかと思うのですけれども。

○関川部会長

　貴重な意見をありがとうございました。今まで正当な理由があるということで、サービスの利用を認めなかったり、アクセスを禁じたりということがありました。おそらく事業者側に伺っていけばいろいろな理由があると考えられていますが、あらためて問われているのは、従来理由があったものの中に不当な差別に該当するものがあるのではないか、あらためて、ここで正当な理由とは何か、障がい者の平等を確保するために、あるいは差別を禁止するために正当な理由というものを考え直そうと、そういう視点から論点をまとめるべきだというご意見をちょうだいいたしました。

そのほか、いかがでしょうか。私も大学で教務などの仕事をしていますと、障がいがある学生に対する試験の合否の判定であったり、履修上の配慮を考えることがあるのですが、障がいを持つ学生が必ず合格するとは限らないのです。入試の段階で必ず合格するとは限らないし、試験の段階で必ず合格するとは限らないのですが、能力とか成績というものは、正当な理由に入るのでしょうか。今まで当たり前だと思われていたことを、あらためて一つ一つ検討していく必要があるというか、一例のように思うわけです。これはいかがでしょう。あるいは、雇用の入り口の段階でも同じことが起こり得ると思います。不採用になった場合、他者との比較の中で合格点に達していなかった、あるいは面接で評価が芳しくなかった、ということで不合格になることがあるわけですが、能力とか業績とか適正とかといったものは正当な理由に入るのでしょうか。

○委員

　大学の場合、例えば期末試験の場合に、視覚障がい者や目があまり見えない方に関しては、別室で答案を大きくして書いてもらうようにしております。それから、大学でもだいぶスロープ等も整備されてきました。ただ、大学の場合はやはりアメリカのように多様化というのが必要で、いろんな分野の人が入ってくることが、社会についていろいろ理解することにもなるので必要なのですが、やはり能力がなければ単位が取れなくて、結局は中退していくという状況にもなりますので、それに対して特別に障がい者だからプラスが付くということはできないと思います。もちろん不まじめな学生は落としますが、同じ授業に出てそれなりの努力をしている学生は、別に障がい者であろうとなかろうと同じ評価をして点数は付けております。

　私はそのことではなくて、前の５ページのところに、合理的配慮の不提供に関する正当化事由というのが出てきましたけれども、合理的配慮に対しては、過度な負担というのは対応すると思います。不当な取扱いに対しては、正当化事由が必要だということで、不当な取扱いということは、障がい者に対する差別だと思いますので、それに対しては正当化事由というのは、正当化事由があれば何でも不当な差別がなくなるのかというと、そうではなくて、正当化事由というのはあくまで例外的に、例えば前もありました、プールに入るときに衛生面で問題があるとか、それは正当化事由に当たるのか、合理的配慮に当たるのか難しいですけれども、障がい者の人が、自分の人間として持っている権利、それを不当に侵害する場合にはやはり差別として、それなりの指導とか勧告とか、そういった制裁といいますか、話し合いでもいいですが、それが必要になってくると思います。

　その正当化事由というのは先ほども言われたように、正当化事由を広く認めるのではなくて、正当化事由というのはあくまで例外として、不当な差別を覆すほど強い正当化事由があった場合には、それは差別と見なさないけれども、それ以外の場合には不当な差別というのは絶対にしてはいけないことだということで、権利侵害というものに当たると思います。ただ、合理的配慮ということになると、どちらかというとボランタリーに自分たちが、任意というか、心から配慮してあげて、障がい者だということを頭に入れて、なるべく障がい者の人にも不便がないように合理的な配慮をするということなので、合理的配慮については、もちろん私たちも同じ人間として、障がい者の人を見て合理的配慮をすべきですけれども、過度な負担でどうしても出来ないことというのは、特に事業者さんについてはあり得ると思います。

　だから、そこの不当な差別と合理的配慮というのは、私は分けて、不当な差別に対しては、権利侵害という法的な制裁、といっても別に刑罰とかではなく、指導とか勧告だとか、話し合いとか斡旋に持ち込むとか、そういうことは必要だけれども、合理的配慮については、どちらかというと、もちろん啓発によって合理的配慮をより高めるということは必要ですけれども、それ以上のことは言えないと思います。先ほど大学の例で出された側では非常に難しくて、どう答えていいのか分からないですが、教師としては障がい者であろうが障がい者でなかろうが、同じふうに扱いますけれども、やはり合理的配慮をすべきところはあると思います。不当に差別するということは、大学では今のところないような気がしますが、ちゃんと回答になっているかどうか分からないですが、また皆さまのご意見をいただきたいと思います。

○関川部会長

　はい。貴重な意見をありがとうございました。いかがでしょうか。今のご発言に関連してでも構いませんので。よろしくお願いします。

○委員

　はい。先ほどの採用のことでいいますと、正当な理由かどうか、例えば試用期間中に能力を見るというところがあって、これは採用出来ないということで、解雇というか採用しないということになった場合を考えたときに、発達障がいで自閉症スペクトラム障がいの人がいた場合に、指示について分かりにくい、耳でだけでは分かりにくくて、視覚的な指示がなかったとします。それで、指示が分からないがために出来ない。それで出来ないということが、能力がないからというように評価されてしまったとしたら、それは合理的配慮がないということでそういうことが起きているわけですから、正当な理由も考える場合において、やはり合理的配慮を尽くしたのかどうかということも考えた上で正当な理由の判断をすべきだと思います。なので、完全に切り離してということではなくて、やはりどういうことが正当な理由なのかということを考えるべきではないかなと思います。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。アメリカでも、合理的配慮をしないで、不利益な取扱いをすることが不当な差別だという構成をしますので、完全には私も切り離せない問題だと思っています。そして、合理的配慮は善意で行われるものでもボランタリーに行うものでもないようなものも含まれていると思うんです。

　例えば大学の中でいえば、受験者についての特別な配慮については、時間を１．５倍にするとか、面接で手話、あるいはノートテークを付けるとかというのは、もう当たり前にしなければならないことになっておりますので、そこの部分は任意のものでも、善意でやるものでもなくて、機会の平等のために当然にしなければならないことになっております。

ですから、合理的配慮の内容についても、しないことが差別的取扱い、結果として不平等な状況を生み出していれば、差別的取扱いだと言われることがあり得るのではないかと思います。

○委員

　知的障がい等だと、合理的配慮と言われた場合、やはり本人の申し出でもって合理的配慮が必要とか必要でない、というように言われるところがありまして、それがなかなか本人が言えないわけです。だから先ほど他の委員の方からお話がありましたように、それが言えて、そういう配慮をしてもらえたら出来た、就職も続けられたりということだってあると思います。だから、まずその前に、どうしたらこの人たちの意思が聞き取れるかという、そういうところが今すごく盛んに言われています。意思決定支援などが言われているのですけど、その意思が表明できない人たちの思いもどうにかしてこの中に入れていただけるような制度や仕組みができたら、と今とても思います。それも含めて、家族も周りにいる人たち支援者というところも意見が反映されていったらいいのではないかと思います。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。そのほかはいかがでしょうか。

○委員

　よろしくお願いいたします。先ほどから部会長の方で試験のことが出てきていまして、これは私の方にも関係していることもあると思いますので、意見を述べさせていただきます。例えば私学の場合ですが、私どもの委員会でここ１０年以上、障がいのある生徒の在籍であるとか、特に入試に関しての配慮事項というようなことに関して、ずっとアンケートを採っております。文部科学省の義務教育の段階での、総数の生徒に対して特別支援学校に行っている生徒が０．６２％、それから特別支援学級の生徒が１．４７％、それから通級が０．６２％という数字が出ているのですけれども、大阪の私学の場合は障がいのある生徒というのが、実は小学校で０．３７％、中学校で１．０４％なのですけれども、高校に関しては１．１９％、このような数字が出ております。残念ながら私学関係者の方もこういう事実はあまりご存じなくて、やはり障がいのある生徒は公立の方にお任せして、私学ではそうでないという、そういうご意見をお持ちですけれども、事実としてもこういうケースがあるわけです。このようなことを周知していただきたいということが一つです。

　それと、先ほどのアンケートを採ってみましたら、やはり配慮するということがここ数年かなり変わっております。例えば、今、部会長が言われましたように、入試等の場合の時間の延長であるとか、例えば視覚障がいのある生徒に関しては文字を拡大する、そういうことは一般的ですが、単に問題用紙を拡大しただけでは文字がつぶれて駄目なので、上質紙でやってもらいたい等かなりきめ細かい配慮が必要だということがわかってきて、そのようなことも、ここ数年来かなり改善されております。これは、公立の場合はもちろんですけれども、私学の方でもだんだんそのような方向になっておりますので、このあたりの合理的配慮ということに関しては、やはり啓発といいますか、そのようなことが必要な状態かと思っております。以上です。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。

○委員

　今までのいろんな委員の方からの発言と重なることがあるかもしれませんが、例えば精神障がい者の場合に歯医者に行ったら断られたとか、ちょっと病気が重くなって病院に行ったら、精神科のないところでは断られる、そういうことがあるわけですが、こういったものを不当な差別的取扱いと見るのか、合理的配慮の欠如と見るのか、非常に難しいところでございます。例えば歯医者さんの場合、当番日を決めて、精神障がい者を治療する日にちや時間を決めて、出来るようにしてくれたということもあります。これは非常に合理的配慮を整えていただけたと見ることもできますし、社会通念的にそういうものを認めるような形になってくれば、あえて合理的配慮と言わなくても受け入れられるということがあると思います。ですから、確かに議論でありましたように、不当な取扱いと合理的配慮というのは、いわば連続した部分で、どのように評価していくかが難しいということと、私の考えでいいますと、差別的取扱いというのは、確かに他の委員が言われたように正当な理由があるというのは本当に例外的なものだと考えるべきではなかろうかと。

　それから合理的配慮については、やはりもっといろいろ受け入れる素地が出てきたら、これはあえて合理的配慮と言わなくても当然のことだというふうな理解も出てくるかと今感じて、感想として申し上げました。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。

○委員

　私は非常にこの問題で悩んでいるのですけれども、これは障がい種別によって多少というか、全然違うと思いますが、私はよく出張でホテルを利用して朝食にバイキングの食事に行きます。ところが、ホテルの受けとめ方というのか、やり方というのか、トレーと皿とスプーンとか箸とかを入れて、自分の好きな食事を取って回るんですが、そのときにホテルによれば、お手伝いしましょうかと声をかけてくれるところもあるし、まるっきり知らない顔をしているところもあるし。これはこれで、そういうものかと思ったりもして、あえて私はどうこうは言わず、それなりに自分で欲しいものを皿に盛っています。

　たまたまこの前、コーヒーを飲みたいと思って、コーヒーポットがテーブルの端の方にあって、蛇口がその横に付いてて、片手ではどうしてもそれを開けることができないので、そのときは仕方なく「ちょっとすいません、コーヒー入れてください」とお願いして入れてもらったという経緯があって、これは合理的配慮というのか、親切というのか、このあたりはどのようなものかと思って、いつも悩んでいます。私の個人的なことで、合理的配慮というものがどうなのかというところで。

　だから、固定観念で合理的配慮と言うのではなく、一方を合理的、一方を配慮というように二つの言葉に分けて、そういう考え方もいいのではないかと思ったりもしています。私が先ほど申し上げたのは、差別にはならないけれども、合理的配慮の欠如なのか、どっちなのかという非常に悩ましいことでいまだに悩んでおります。以上です。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。お手伝いを求めて対応しないというのはおそらく不当な取扱いでしょうね。合理的配慮の不提供に当たる。料金の中に含まれているものが、合理的配慮としてポットを開けてコーヒーをついでくださいという行為を求めることは、決して不合理なことでも、過度な負担になることでもないので、求めておいて提供しないというのは、不当な取扱いといえると思います。サービス内容が完全な形で提供されていないわけですから差別でしょうね。ただ、気づかない場合には、なかなか、必ず声をかけて、どういう配慮が必要ですかと聞いて回るというのは難しい。従業員教育にも関わるでしょう。

あと、合理的配慮とは何かと考える前に、合理的と配慮という二つの要素があるので、別々に考えてみたらどうかというのも大切な視点だと思います。配慮の内容は何かということと、それを相手に求めることがそれぞれの立場の中で合理的かどうかということをあらためて考えてみて、そのファクターの一つに過度な負担、合理性があるかないかのファクターの一つに過度な負担があると。

　過度な負担には財政的コストだけではなくて業務に及ぼす影響なども過度な負担になるので、お金の問題だけではない。技術的な問題もあるし、業務とまったく関係のないことを求められても、事業者とすればそこまで求めるのかという点で過度な負担になるのかもしれないですね。

　事業の本質的な内容についての変更を迫るという問題についても、お金の問題が生じなくても過度な負担の問題が出てきそう、あるいは合理性の部分で問題になるかもしれません。合理的配慮、合理性の問題についても検討の余地があるということで、決して財政的な問題だけで考えるべきものではなさそうです。

ガイドラインの機能についてはいかがでしょうか。

○委員

　失礼します。このガイドラインの機能についてお話ししたいことがあるのですが、その前にもう一つ、合理的配慮のところで、５ページの上の方の③のところの差別禁止部会の意見書では、無制限の負担を求めるものではなく、均衡を失した、または過度の負担が生じる場合には、となっています。それで、７ページの論議してきたところでは、過度の負担についてはかなり論議されているのですが、均衡を失したというところですね。ここも、きちんと書いておく必要があると思います。

　といいますのは、論議で出ていましたように、予算がないからどこもやっていませんよという、どこもやっていないということが合理的配慮をしないことの理由になっていったら、いつまでたっても改善されないということになりますので、他でやっていないからというのは、他との均衡という意味として、ここで使うべきではないと思うのです。おそらく禁止禁止部会の意見書では、この内容をもう少し議論されていると思うのですが、また具体的に論議をするときに、やはり、他の同じようなところでは配慮していないからということでそれが許されるという理由になってはいけないということを一つ思いました。それが合理的配慮のところの１点です。

　それで、ガイドラインの機能です。議論してきましたように、このガイドラインは啓発の基準であるとか、当事者間で話し合いをするときの基準であると。それで、どうしても話し合いが進まないときに、実効的な措置とかそういうことが出来るための基準という形で論議されてきたと思うのです。そういう意味できちんと差別について話し合いができるような環境づくりをするためのガイドラインだということを私は思いました。ですから、ここにまとめられているような、啓発とか話し合い、あるいは相談、指導という意味での機能を整理していったらどうかと思います。

　もう一つは、このガイドラインは、常々いろんな事例を基にして見直していくということをやはり入れておくべきだと思います。ガイドラインに入っていないから、これはしても差別ではないんでしょうという使い方になると、やはりおかしいです。きょう配られた雇用機会均等法に関わる差別の禁止のためのガイドラインも、７月に、また内容が追加されています。結婚を理由にしていろんな差別的取扱いをしてはいけないという事例が入ったりしていきますので、ガイドラインはこれで決まったものではなくて、そのようなかたちで追加されていくとか、そういうものだという位置付けをすべきでないかと思っています。

　続けて申し訳ないですが、もう１点、先ほど出ています従業員教育ということは非常に大切だと思うのです。ですから、従業員教育ということは、ガイドラインに入れるのか、あるいはこのガイドラインを広げるための要望事項みたいなものに入れるのか、やはり従業員の教育をしている事業所とかは、何か指摘されたときに必ず対応して話し合いをしていけると思うのです。そういう意味では、従業員教育を日ごろからしているということは非常に大事だと思いますので、それをガイドラインの中に入れるのか、他の要望事項のようなものに入れるのか、つながっていますので検討していただければと思います。以上です。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。何が差別に当たるのかということについては、時間の経過とともに変化していく。今日、参考資料として「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための方針」が示されておりますが、１ページ目に直接差別とあります。こちらは従来、差別と言われていたもの、そして９ページ目に新しいかたちの差別が加えられています。これが間接差別というもので、この間接差別の部分は従来、女性に対する差別だと考えられてこなかったもの、ガイドラインとして禁止されてこなかったものが、ガイドラインの改正とともに加えられたものになります。第３の１項（１）で、雇用の分野における性別に関する間接差別とは、性別以外の事由、要件とする措置であって、他の性の構成員と比して、一方の性の構成員に相当程度の不利益に与えるものを合理的な理由のないときに講ずることをいうということで間接的な差別に当たります。合理的な配慮の不提供は、実は間接差別のうちの一つなのですね。ですから、性別を理由とする差別の中でもガイドラインとしてこういうかたちが入ってきております。

　具体的な内容についても、これからガイドラインが見直されて、新しい形の差別の類型が入ってくる。障がい者の差別についても、正当な理由であるとか、合理的配慮の内容、判断基準についても、その都度、時間を置いて見直していく必要があるだろうと思います。

　はい、いかがでしょうか。啓発活動ということであれば、大阪府も啓発活動をいたしますけれども、各事業所で職場における障がいを理由とする差別が起きないように従業員の方に啓発していただく。あるいは従事員教育を徹底していただくことも大切だとは思いますが、実際に、紛争解決の前に話し合いの場を設ける、紛争解決の斡旋の場を設けて差別を受けたと訴える方と訴えられた方を一つのテーブルで話し合う場を設ける、このような場合、事業者の方からすると呼び出されて説明をしなければならなくなるということでしょうか。そういう機能を持たせたらどうか、さらには斡旋を越えて調停あるいは行政指導、あるいは不利益処分、罰則といっても事業者名を公表するとかが考えられるわけですが。こういうある程度是正の強制力を持ったかたちでの紛争解決の仕組みをつくったらどうかということになりますと、このガイドラインの内容とか相談、紛争解決の体制についても、事業経営に大きな影響を及ぼすものになりかねないのですが、いかがでしょうか。

○委員

　まず、先ほどおっしゃられていた従業員教育ですけれども、こういった障がい者に関する教育というのは、なかなか今まで従業員教育の中で取り入れられてこなかったという気がします。実際にこれからそういうことをしていくのであれば、各事業者ともに、どういうかたちでやっていくのかというのは、非常にハードルの高いものになるかと。やっていかないといけないとは思いますが。

　スーパーの業界等では、一つには合理化という意味で人が減っているというのが実態です。ご存じかと思いますが、セルフレジというレジも出てきまして、レジの従業員を減らすために機械でお客さまに各自で精算していただく仕組みというものです。本部会での議論と真逆な仕組みになるのかなという気はするのですが、サービスの多様化という趣旨でやっております。

　レジが、一番、お客さんと接する場所ですので、いろいろなお客さまとの接点になるのですが、以前は社員がやっていましたので、わりとお客さまに対していろんな配慮というのは出来ていたと思うのですが、それが短期の労働者とか短時間労働者が中心になってきて、なかなか配慮に欠ける場面が多くなっているのが現状かなと思います。

　逆に高齢者の方とか妊婦さんとかに、重い荷物をレジから台、そして荷物を詰めるところまで持っていくというサービスをすれば、お客さまから褒めていただける。以前はそういうのも当たり前のようにやっていたことですが、そういったことが今出来ていないのが現状でして、またそういったものを今の雇用体制の中でやっていかないといけないということはハードルがまた高いという気がしました。事業者としてはハード面の投資というのは大きく経営に関わってくるところで、非常に辛いところでもありますし、こういった、特に経費がかかるわけではなく、ちょっとした気遣い、ちょっとした配慮というのが出来れば問題が起こらないところで配慮に欠けるというお申し出を受けてしまうというのが非常に辛いところです。

　そういったところの教育をしていったらいいのですが、多岐にわたる問題で非常に抽象的な教育しかできないので、あとはその人の資質に頼ってしまうところが多いといったことが悩みです。こういったところは、やっていかないといけないところなのでしょうけれど、定着に時間がかかっていくであろうというのが私の感想です。

○関川部会長

　ガイドラインに規範性を持たせる、つまり、事業者の方に改善の対応を強制する機能を持たせるということはどのようにお考えですか。

○委員

　そういう機能を、法や、ガイドラインで位置づけられることとなりますと、事業者としては非常に、事業継続上、難しい問題といいますか、非常に困った問題になると思います。出来る範囲で出来ることはやりたいですが、どうしても出来ないところも出てくると思います。出来る企業と出来ない企業、企業の経営基盤にも関わってくるところですが、一律に出来ないところを攻めるというやり方はどうかと。

逆に、事業規模というか、経営基盤の差にもよるのですが、出来る企業というのは、かなり手厚く今でもやっておられるところもあると思います。そういったところ、どこがいいのかというのを挙げて、モデル事業というのですか、こういった企業が正しい姿じゃないですかというのでモデルとしてもらって、そこを見習うというふうに変えていく方が、事業者としてはありがたいです。

出来ないところで攻められるというのは、出来ない企業というのは、たぶん事業基盤も脆弱ですから、例えばいろいろ呼び出されたりというのは、それに関してもコストのかかることです。出来る企業というのは、そういう事業基盤もしっかりしていますから、そういったことに対しても非常に対応も手厚く出来る企業ですから、逆にそういう弱者を攻めるようなかたちになるかと思います。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。従業員教育で対応を変えていくにも時間もコストもかかる。それでも、十分出来ていない対応をする店舗、事業者、従業員がいるかもしれない。そこを一つ一つ改善を求められていくというのはとても厳しいというご指摘だと思います。

○委員

　今、事業者の立場でおっしゃられたことというのは、そのとおりだと思いました。例えばレジの人を減らしていくとか。やはりそれは企業として一定の利潤を追求していかないと、企業としてもたない。そうすると、合理的に考えていくと、従業員を減らしていくのだということになっていくんですね。それはそのとおりだと思います。

　ところが、一つの業界全体に対して、あることに対してはこれだけの人員を配置しないといけないというふうに、仮に人的資源ということで言うならば、そういうふうに決めてしまったら、それは全ての業者が値段等に対して同じように反映をさせていくわけですからね。その点については競争原理が働かなくなっていく。だから、それが完全な自由競争の下でありますと、やはり弱いところは利益を追求しないといけないから人を減らしていくということになっていくわけで。

　もう一つ私は思うのですが、あるスーパーは玄関へ行きますと、絶えず障がい者等、必要な方はお手伝いをさせてもらいますので、この声が流れている横にあるインターホンを押してください、職員がすぐに参って誘導等対応をさせていただきますということが、お店が開店している間、鳴り続けているのです。だから、視覚障がい者でも行きやすいのです。ではそこにものすごい人数が来て、従業員が足りなくなっていく、店の経営に影響する、あるいは値段に反映させていかないといけない、そんなことはないわけですよ。だから、実際、５日に１回か１０日に１回ぐらいしか利用する人はないそうです、話を聞いてみたら。

　だから、そういう意味ではおっしゃることは、論理的には脆弱な企業をいじめていくことになるとおっしゃいますが、現実問題としてどれくらい、どこまでやるのかということが一律に網をかけていったら、全体が、何回も言いますけれど嵩上げされるので、一つの企業だけをいじめていくということには、私はならないと思います。以上です。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。その他、いかがでしょうか。企業の立場から、このガイドラインの機能について、どのように考えたらいいのかご意見をちょうだいできればと思います。

○委員

　先ほどの従業員教育の件もあります。それはいろいろと、ここにも挙がっているのですが。また会社の方針というのがございまして、無人駅も、会社も無人駅にしたくないのはよく分かっているのですが、それもそういった会社の経営方針というかたちで、ずっとこういう話はされてきております。あと、ホームの要員配置も、配置した方がいいのでしょうけど、朝のラッシュ時間帯では配置しているところもあるのですが、それもなかなか難しい。

　あと、駅のプラットホームの安全対策ということで、ホームドアの設置というのを、これも今言われているところですが、これも今、国土交通省で検討されてやっているところなのですが、お金がたくさんかかるものでなかなか進まないということで、従業員のこともあるのですが、そういった会社の方針といいますか、そういうことも仕方がない面があるのかなということで。無人駅の場合も、無人駅にするということと駅を無くすということが裏腹になっておりまして、あまり言い過ぎると会社の方も、じゃあ駅をなくそうかということになりまして、そうすると他の方に大変迷惑がかかる。それでいろいろとジレンマに陥っておられるのではないかと思っているところでございます。

　公共交通機関ですので、第一にやはり安全というのがございまして、障がい者の方の安全を確保しないといけないし、他の方の安全も確保しなければということがあるかなと思います。

○関川部会長

　無人駅は困る、やめてほしい。あるいはレジの無人化、自動化はやめてほしいというのは、おそらく合理的配慮として出てくる話だとは思いますが、コストの問題はさておいて、企業の一定の大きな方針、事業実行の重大な部分に影響を及ぼすものについては、コスト以前の問題があるのかもしれないなと、話を伺って感じておりました。ただ、それを前提にしても少なくなった人員の中で従業員が出来ること、その場で求められて通常、出来ることは出来るように指導してほしい。そのための従業員用のマニュアルを作ってほしい。そのマニュアルのベースになるのがガイドラインであってほしいなと思っております。

　ですから、小さな企業あるいは小さな店舗は、小さな店舗なりに出来る内容がガイドラインの中に反映されて、そしてそこについて紛争があった場合には双方の意見を聞く場、話を聞く場というものが第三者の組織として設けられて、新しいあるべきすがた、規範というものを作っていけるような場が必要なのではないだろうかとも思いながら話を伺っておりました。

　ちょうど８ページ以降で、今もうすでに相談、紛争防止・紛争解決の体制整備にところに入っておりますので、ここで少し休憩を取らせていただいて、１０分ほどでよろしいでしょうか。そうしますと４３分ぐらいまで１０分間の休憩を取らせていただいて後で、再開させていただこうと思います。

（再開）

○関川部会長

　はい、そろそろ再開させていただいてよろしいでしょうか。８ページ、９ページ、１０ページ、相談、紛争の防止・解決の体制整備でございます。

相談窓口については、市町村のレベル、府のレベル、あるいはそれ以外の関係団体のレベル、さまざまな相談窓口がございます。実際にもそういったところにこうした差別を受けた、合理的配慮を断られた、こういった相談が寄せられていくのだと思いますが、相談を越えて１歩踏み込んでいくということになりますと、いったいどういった仕組みが必要なのか。相談を受けても、なかなかその後の対応が難しいということも考えられます。どうした仕組みが必要なのかと思いますが、いかがでしょうか。相談窓口のあり方について、ご意見などをちょうだいできればと思います。ガイドラインが作成され、そしてそれが府民、あるいは関係事業者に示されて、その後の体制でございます。かねてより相談を受けても、先方との紛争がうまく解決できないとき、あるいは話し合いに応じてもらえないときなどがお困りだというお話も伺っておりましたが。

○委員

　相談紛争の解決の体制について、論議の中で何点か出てきていると思います。特に解決できないときには第三者機関に相談ということをされていると思いますが、その論議と一緒に、自立支援協議会で対応が出来ないかとか、あるいはこの差別解消法にある障害者差別解消支援地域協議会で出来ないかという論議がされていると思います。私はやはり、相談を受けて、これは障がい者に対する差別ではないのかといった場合に、いや、こういう営業の目的があって、あるいはこんな団体の事情があってできないんですよといった場合に、なかなかそこを議論して判断していくところになっていかないということで、やはり私は第三者の機関が必要だと思います。

　ですから、その第三者の機関がどのような機能が必要なのかという、その機能を論議するということと、それをどこの機関にするのかということと、分けて話し合いをしていく、論議をしていく、ということが必要ではないかと思います。

　ここの８ページのところでは、いろんな議論があったというかたちで書かれているんですが、たぶん第三者機関の。たぶんこうだと思うのですね。私どもは人権相談とかで、まず相談を受けます。それで、これは差別ではないのかなといった場合に、相談はある程度アドバイスをしたり、助言をしたりするところで終わってしまうのです。それで、人権侵犯として取り上げてほしいといった場合には法務省の人権侵犯処理にかかったりして、そこで判断されると、調査したり斡旋したりということをされるのですが、それが駄目な場合は、次はもう訴訟しかないという感じになるのです。そこまでいかずに、もう少し第三者の人に入ってもらって、きっちりとガイドラインに照らし合わせて判断してほしい。そういう第三者の機関が要ると思います。

　ですから、そのような第三者機関が要るということ、こんな機能が要るということを整理して、これから議論していくということが要るのではないかなということをここで感じております。それがあって、自立支援協議会がそれに対応するのか、あるいは支援地域協議会がそれに対応するのか、別の機関が要るのかという議論になっていくのではないかなということを読みながら感じておりました。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。ここでも自立支援協議会などが挙げられています。あるいは９ページの「その他」の欄で、市町村の役割分担を、大阪府の側で、この差別解消のための問題解決に関わる部分と、いくつかの窓口を所管する市町村が関わる部分。これについてどう考えていったらいいのかというところも、十分書き込めないでいる部分でございます。市町村の役割、特に自立支援協議会などを所管する立場から、こうした差別の問題が大阪府のガイドラインをきっかけに市町村に持ち込まれた場合の解決の方法、あるいは体制などについて、ご意見をちょうだいできればと思うのですが、いかがでしょうか。

○委員

自立支援協議会になるのか、それとも差別解消法の支援地域協議会になるのかというのは、それぞれの市町村によって、おそらく事情によって違ってくるだろうと思いますが、構成する部分でかなり重なる部分が多くあるようでしたら、自立支援協議会で関わった方が、多岐にわたる問題の解決、差別解消に関する問題がいろいろな制度やあり方を見ていくときの一つの参考であったり指針になることもありますので、広がるという意味では自立支援協議会がいいのかなと思うのですが、役割が第三者機関として紛争解決という部分とか指導ということが出てきますと、自立支援協議会で担い切れない要素のものも、おそらく出てくるだろうなと思いますので、そのあたりでも位置づけは変わってくるかなと感じます。

　あと、市町村での対応。ただ、こういった問題点、協議とか紛争のことは、当事者さんが市に例えばいらっしゃいますが、その相手さんが他市に及ぶ場合もあると思いますので、そうなってくると市町村だけではなくて、もう少し広域な部門での解決が必要になってくることもあるかなと感じております。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。ガイドラインを使った啓発活動ということで考えると、市町村の役割は非常に大きいと思うのと、自立支援協議会で取り上げていただいて、住民として市民として、この問題をどう考えていくのか、何をどこまで誰に求めていくのかということを議論していただく場、そして、そういった議論を通じて従来の見方であるとか、不適切な対応というものを一つの社会問題にしていただく場、役割というものが市町村にも期待できる部分があるわけですが、ただ市町村だけでは難しいケースもあるのかなと。

　あるいは、差別に当たるのか当たらないのかを判断していく場として自立支援協議会がふさわしいのかどうかというのが、また少し別の話になってきそうだと思います。

　はい、そのほかご意見はございませんでしょうか。

○委員

　もっと根本的に考えていかないといけないと思うのです。自立支援協議会という言葉が先ほどから出ているのですが、私は地域の自立支援協議会の会長なので、自立支援協議会がどういう性格のものかということは、かなり分かっているつもりですが、自立支援協議会という組織自体が直接住民から相談を受けてどうこうするというのは、一般的にはそういうことはやっておりません。

ただ、自立支援協議会の主な目的というのは、障害者差別解消法に基づくそれぞれのサービスというものがたくさんあるわけですけれども、そのサービスの実施状況をながめて、どこに問題があるのか、そのサービスをもっと充実させていくにはどうしたらいいかということが主な話なのですね。

　それで、自立支援協議会の組織というのは、当事者団体、あとは関係行政、学識経験者、そして事業所というものからだいたい成り立っているわけです。その事業所というものは何なのかといいますと、相談業務をやっている事業所ですね。これは、市町村、その他国の費用、大阪府からの財政的なものもあるのでしょうけれども、それでだいたい一つの相談事業所というのは、１千万円から１５００万円くらいの補助金というか委託費というかが出て運営をされているということですね。それが一つの組織的なのですが、問題は、行政自体に大きな問題があるわけです。

　視覚障がい者のガイドヘルパーの利用で、ある市がこういうことを言っているのです。一つの事業所だけを使うなと。事業所が行政に泣きついているのかもしれませんが、ヘルパーが足りないから、もっとあっちこっち分散して使えと。逆じゃないかと思います。その行政が言っていることは逆で、その事業所に対してあなたのところはそれだけの利用がくるというのなら、それだけのヘルパーを確保するために努力をしなさいというのが正しいのであって、利用者に対して、もっと分散して使ってくださいというのは当事者不在の行政ですよ。これはおかしい。

　それで次に、自立支援協議会でも、大体、行政がこういうメンバーを入れなさいということで運営していくわけですけれども、私の市の場合だったら、視覚障がい、聴覚言障がい、肢体不自由というふうに、きめ細かく障がい別に当事者が組織に参画をしているわけですが、身体障がい者の代表だけ、知的障がい者の代表だけ、そして精神障がい者の代表だけというように、当事者は３名しか入れていないと。そうしますと、視覚障がいと聴言障がいというのはもう全然ニーズが違ってくるわけで、私は聴覚障がいのことはよく分からないし、聴覚障がいの人は視覚障がい者のことがよく分からない。

　そうしますと、自立支援協議会で、先ほど言いましたサービスというものをいろいろとチェックして問題がどこにあるかを考えるにしたって、当事者がいないので、それが十分に機能していない。

　三つ目は、それぞれの相談支援事業所に、いろいろな障がい者の相談に応じられるだけの知識を持った人が配置されていないという問題もあるわけですね。だから、そういう根元的なことというものの整備を図らないと、表面的に、自立支援協議会の行政がどのようにしていこうという話をしたって、実際に障がい者の差別を軽減していくために機能していっているかということについては、非常にその点は難しいと私はそう思っています。以上です。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。現実の自立支援協議会を見た場合に、そこに紛争解決を任せるというのは難しいのではないかということですね。自立支援協議会のそもそもの設置目的は、地域で障がい者の方が安心して住み続けられるような環境整備を関係者が集まって取り組むということですから、そのうちの一つに、地域において起きている福祉サービスの利用に関わる差別だけではなくて、さまざまな差別の場面、ものごとを取り上げてみんなで、住民の方と話し合うというところまで期待されているわけですが、現実はなかなかそうはいかない。そこに紛争解決の機能まで持ち込んで期待しても、機能しないだろうというご指摘だったと思います。

○委員

中身の話ではないですが、相談の事例だとか、相談紛争の防止等の体制の話で、前回資料で出ている部分は大阪府と、市町村が行っている事業といいますか、相談事業を例示されておりましたので、今後、この中身について検討するときには障がい者団体、例えば私どもの団体では、年間６００件から９００件くらいの相談が寄せられておりますけれども、そういうものも含めて一緒に検討していただきたいなと思います。以上です。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。そのほか意見はございませんでしょうか。はい、どうぞ。

○委員

　私の方は、実際に障がい者１１０番の電話相談を受けている担当者ということで聞いていただければと思います。先日も視覚障がい者の方の相談がありまして、○○（鉄道会社）の車両の連結部の、おそらく非常ボタンだと思うのですが、そこの部分に点字がないと。だからそこの部分で点字をやはり付けてほしいというご要望を、その方も○○と話はされていたんですけれども、そのようなご要望があったということがありました。

　点字の範囲というのは広いので、どこまでかというのはあるとは思うんですが、そのときにまず１点、こちらも相談を受けて、○○にこのようなご意見もありましたということを、われわれの受け止めとして、していく場合に、まず○○でそういう意見をどこに言ったらいいのかという、企業側の相談窓口のようなものがまず明確にあったらいいなと思いました。

　そのときは、インターネットとかで本社を調べて、本社のこの辺りかなと、話を聞いていただき、そういう要望が他にも入っていますかと言うと、初めてですと言われるのですけれども。企業の方もそういう要望を集約するような機能があればいいなということを一つ感じています。

　それと、これはほんの一つの事例ですが、いろんな市町村の窓口とか、そういうところにも同じような事例というのは結構あると思います。そのような事例を集約していくような機能、そういうものが点々で集まっているだけでそれを集約できていない。それを集約した、その声を集めていくというようなシステムというか、そういうものが必要かなと。その２点が、協議会とかよりもっと以前の問題だとは思うのですが、その辺りが、実際に相談をお受けている者として感じているところです。以上です。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。ガイドラインづくりにも必要ですけれども、紛争解決をする場合でも、あるいはガイドラインを見直していく、そして紛争解決を進めていく上でも、そうしたさまざまな案件を集約するところ、窓口はいっぱいあるのでしょうけれども、集約する場が必要ではないかというご意見でございます。

　そのほか、いかがでしょうか。はい。

○委員

　私どもの方でも、十分に自分だけでは意思決定できない方たちの支援をしている機関ですが、障がい者の方も地域の中でいろいろな活動をして一緒にやっていきましょうということであれば、当然いろいろな問題がいろいろなところで起きます。それに対していろいろな相談が来るわけですが、ご本人がちゃんと言えない方もありますよね。それで、なかなかご本人の言い分が十分言えないというか主張できないというような、そういう方であれば逆に相手方の方が強ければ、相手方の強い意見がかなりばあっと地域の中でも席巻してしまうといいますか、その言い分が通ってしまう部分もあります。

　そのようなこともあるのですが、対象者というのは必ずしも同じ福祉領域の人ばかりでもなければ、いろんなエリアの方たちが関わりを持つわけですから、今、委員がおっしゃったように、ちょっとエリアが違うとなかなか、同じようなことが起こっていても事例が集まらないですよね。あっちこっちで起こっていて、いろんな情報が、いろんな相談がそういう福祉エリアの機関なんかに入ってくるということで、そういうものの紛争といいますかそれが合理的配慮なのか差別なのかということも含めて、もう少し第三者的なところでその状態を議論し合ったりすることがなかなかできていない。

　それで、今回も差別解消法という名前ですが、差別を解消していこうと思えば、そういうことができる場が絶対必要ですよね。それで、当事者の方なり支援者なり、知的障がいの方なんかは特にそうですが、支援者とか、そのお母さん、お父さんだったりが意見を言える場。そしてもう一方には、もう一方なりの言い分があるわけですから、それぞれの言い分が的確に言える場というのがぜひ必要だなと。だったら新しい場が必要なんじゃないかなと私は思っています。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。ガイドラインの性格を踏まえて、どうやって差別事案の解消につなげていくのか。そして市町村の役割と共に大阪府はどういう役割を担うべきなのかというご意見も出ているかと思いますが。ガイドラインについて、その規範性を高めていく場合、どういうかたちで実効的な紛争解決の仕組みをつくることができるのか、お考えがありましたらお教えいただきたいのですが。

○委員

　はい。体制整備の話というのは、結局そのガイドラインをどのように定めるか、そしてガイドラインにどういった機能を持たせるかといったこととも非常に密接に関連することだと思います。先般からガイドラインを使って指導をするといった話が出てきておりますけれども、指導というのがいわゆる行政指導ということで、行政指導にはいろんな内容のものがあるというのはご承知のとおりで、こういった制度、仕組みがあるから利用したらどうですかといったものから、違反があるときに自主的に是正してくださいというものもあれば、私人間で紛争があるときに行政が乗り出して調整に出ていくというようなものなど、いろいろ方法はあります。

ただ、今回のようにガイドラインといったものの背景として、行政がそこに一定の方向性を持って私人間の関係に介入しようとするのであれば、その際の介入というのが、恣意的な介入にならないようにするためには、やはり根拠となるガイドラインの規定というものが、そうした行政の介入というのを正当化する程度には一定程度、明確かつ具体的な定めをしていなければならないだろうと思われます。

　そして、指導というのはその法的な定義上、あくまでも相手方に対して法的な義務を課すものではなくて、相手方の自主的な、任意の協力を得て行政目的を実現していこうという性格のものでありますから、突き詰めて言えば指導それ自体には、極端なことを言えば相手方は従う必要はないわけです。

そこで、その指導にどうやって実効性を持たせようかという方法をあれこれ考えるわけですが、そのときに一つ、しばしば使われるのは先ほど部会長も言われた公表という手法。指導したけれども従わなかったという事実を公表するといったことで、それが社会的な非難に当たるということであれば、自主的に従おうと、そういう意図を持ったものだろうと思うわけでありますが、そうした公表のようなところまで含めて考えるかどうかについては、本体となる差別解消法上、事業者については合理的な配慮を努力義務にとどめた上で、事業者に関する８条の実施に関して、必要がある場合には主務大臣による報告の聴取、助言指導、勧告といった手段、ソフトな手段を用意して、１９条ではその報告をしないとか、虚偽の報告をしたことに対して罰則を課すと。

こういう規定をしていることとの関係で、条例でどこまで定めることができるのかという点を別にした上でも、そういった対応を設けるというのであれば、条例による条件とやはり根拠となる規定が必要だろうと思います。

　また、その公表といったような努力義務の履行確保の手段が実効性を持つためには、先ほど言ったように、そういった事実が社会的な非難に値するんだということについて、府民の皆さんの理解というか、そういった事業者はけしからんということが前提としてないと、公表しても意味がないということにもなりかねないので、そういったことも考える必要があるのではないかと。その意味ではまず第一歩としては啓発ということが非常に重要になるであろうと考えております。

　それで、紛争解決等の機関をどのように設けるか。こういったことで、第三者機関による調停とかそういった話が出てきておりますが、いずれにせよいくつか他の自治体等で先行事例などもあるとは思いますので、この部会等でまた議論していく上ではそうした先行事例の検証についてもやって、その結果等も踏まえた上で、また議論していくことが必要ではないかと思っております。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。私人間の行為に介入して規範性を求めるということになると、ガイドラインの法的性格をかなり具体的に書き込んでいかないといけないと思いますね。お手元資料の参考資料で男女の雇用機会均等に関する具体的なガイドラインがございますけれども、これくらいまで、いろいろな場面を想定して厳密に書いていかなければ、紛争解決に役立つガイドラインにはならないと考えている次第でございます。

　ただ、話し合いの場を設けるというのは、双方の主張を整理する意味でも、一定差別の解消に向けて有効な措置ではないかと思いますけれども、最終的に紛争解決に特化した機能まで持たせていくと、ここまで具体的に書いていかなければいけないことになろうかと思います。また、こうしたものが規範として、府民全体が承認し得るようなものにまで高めていく必要があるのだろうと思います。

　さて予定の時間がかなり迫ってきておりますので、これまでの議論の整理に関しましてはいただいた意見を事務局と検討させていただいて、最終的に障がい者施策推進協議会の方で報告させていただこうと思います。全体に関わってこれだけは言っておきたいというご意見がもしございましたら。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

　それでは、最後残された時間に関しましては、次第の２、今後のスケジュールについて、事務局より説明をいただこうと思います。

○事務局

　事務局です。それでは議題２の今後のスケジュールについてということで、事務局の方から用意させていただいている資料３に基づきまして、ご説明申し上げます。

　今後のこの部会のスケジュールにつきましては、今年度、平成２５年度につきましては１１月と１月と３月の３回部会を開催することとしておりまして、３月には、これまでの議論の整理というところを議論させていただこうと考えている所存です。

来年度、平成２６年度は５月から８月ごろにかけまして、４回程度と考えておりますけれども、ガイドラインにおいて取り扱う不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供について検討を行いたいと考えております。具体的にどういった内容を検討していくのかということですが、まず事務局の方で差別と思われる事例を取りまとめておりますので、それらを分野別に整理、分類したものについて、何が差別に当たるのか、正当な理由があるときの一般論化、望ましい合理的配慮の事例について、ご議論いただければと思っております。

　また併せまして、ガイドラインの位置付け、どういった機能を持たせるのかといったところ、こういったことについても並行して議論をしていただければと思っております。

　そうした中で、ガイドラインで不当な差別的取扱い、合理的配慮の事例というのを分野別に議論するというところと、一定、ここが整理された後に、７月、８月に、ここは２回程度と考えておりますが、相談、紛争の防止・解決の体制整備についてということでご議論いただければと考えております。

　ガイドラインの内容と体制整備については、どうしても表裏一体の関係になりますので、７月、８月ごろというのは、少し重なり合いながらの議論になるのではないかと考えております。

　９月頃を目途に、この差別解消部会による提言の取りまとめをいただきたいと考えておりまして、その同時期に、差別解消部会の親会であります障がい者施策推進協議会に報告して論議をいただこうと考えております。

ちなみに国の方の検討スケジュールということですが、これについて、われわれ事務局で、今、把握している分で簡単に申し上げますと、現在、国で、基本方針策定の検討をしておりまして、これを順次、関係団体にヒアリングをしているということでございます。

　こうしたヒアリングを受けまして、平成２６年の年度明けで、春を目途にヒアリング結果と課題を整理して、基本方針の素案を策定する予定と聞いております。この基本方針の素案についてパブリックコメントが行われまして、おそらく平成２６年度の上半期ということになると思うんですが、基本方針の案を取りまとめて、それを閣議決定するということになっております。

　この基本方針を踏まえまして、平成２６年度中に主務大臣、それぞれの分野における関係大臣ですが、その大臣によって対応指針が策定されると伺っております。こういった国のスケジュールも見ながら、差別解消部会の検討というのを進めていきたいと考えております。以上でございます。

○関川部会長

　はい、ありがとうございます。当面は、この３月の障がい者施策推進協議会で、この部会の議論の内容を報告させていただいた後、十分詰めていない部分も多々ございますので、引き続き４回程度、あるいは相談、紛争解決の体制についても、２回程度検討しながら、当面の実行可能なガイドラインのあり方を、皆さまと話し合っていきたいと思っております。

　事務局から説明がありました、今後のスケジュールについてご意見、ご質問はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。そうしましたら、来年度も引き続きご協力いただきますようお願い申し上げます。

　今申し上げましたように、この３月の大阪府障がい者施策推進協議会は、３月２０日に開催が予定されておりますけれども、こちらにおいて議論の整理を報告させていただこうと思っております。きょう皆さま方からいただいた意見を踏まえて、あらためて少し書き加えて提出したいと考えております。訂正の内容につきましては、あらためて部会を開催するだけの時間的余裕がございませんので、私に一任させていただくことでお許しいただけないでしょうか。

（異議なし）

はい、ありがとうございます。

　はい、それでは、以上をもちまして、本日の会議を終了したいと思います。委員の皆さま方におかれましては、会議の進行にご協力いただき、誠にありがとうございました。それでは事務局にマイクをお返しいたします。

○事務局

　関川部会長、委員の皆さま、ありがとうございました。議題１にあります本部会の議論の整理につきましては、先ほど部会長からもご説明いただきましたとおり、本日の皆さまの意見を踏まえまして、事務局で必要な修正等を行い、最後は部会長と協議してまとめさせていただきたいと思いますので、ご了承願います。取りまとめた議論の整理を基に、平成２６年度以降、引き続き、ガイドライン等の検討を進めてまいりたいと存じますので、皆さまにおかれましてはご苦労をお掛けすることになりますけれども、引き続きよろしくお願いいたします。　現在のところ、５月中に開催を予定しております次回の部会につきましては、別途日程調整をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

　最後に、すみません。内閣府主催の共生社会地域フォーラムについてということで、墨字版では水色の１枚物のチラシを配布させていただいております。こちらの紹介をさせていただきたいと思います。点字版でも別途用意させていただいております。

　この内閣府主催のフォーラムは、差別解消法の成立を踏まえまして、この法律の周知啓発、気運の醸成ということで、全国１０ブロックで順次開催されておりまして、ここ近畿ブロックにつきましては、大阪府で３月２３日に開催いたします。場所はドーンセンターということでございまして、この近くですが、第１回目の部会を開催した場所でございます。このフォーラムにおきましては、パネルディスカッションのパネリストといたしまして、関川部会長、大阪府身体障害者福祉協会の嵐谷委員にご参加いただくこととなっております。

　また、皆さまの各団体及び事業所に対しましては、このフォーラムの運営事務局の方からも、案内のチラシが送付されることになっておりますので、よろしくお願いいたします。申し込みにつきましては裏面に、このフォーラムの運営事務局の申し込み用紙が付いておりますので、これを活用いただきまして、ファクスもしくはメールで運営事務局に申し込みいただければと思います。

　以上をもちまして、第３回の差別解消部会を閉会といたします。長時間にわたり、ありがとうございました。

（終了）