**第1７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２7年１２月１６日（水） 午前１０時から午後１時まで

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

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相談室長

大竹　浩司 （公社）大阪聴力障害者協会会長

小田　昇 関西鉄道協会専務理事

倉町　公之 （公社）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

髙橋　あい子 （一財）大阪府視覚障害者福祉協会会長

辻川　圭乃 弁護士

坪田　真起子 社会福祉法人大阪府社会福祉協議会大阪後見支援センター所長

中島　義晴 パナソニック交野株式会社代表取締役社長

久澤　貢 （社福）大阪府社会福祉協議会セルプ部会副部会長

福島　豪 関西大学法学部准教授

吉川　和夫 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

　◎　部会長

オブザーバー

桑田　直記　大阪市福祉局障がい者施策部障がい福祉課課長代理

石井　力　　大阪市教育委員会事務局指導部インクルーシブ教育推進担当総括指導主事

○事務局

それでは、定刻になりましたのでただ今から「第１７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いただきありがとうございます。

私は、本日の司会を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

差別解消部会の委員は、配布しております名簿のとおり１９名でございます。本日は、委員１９名のうち現時点で１６名の出席をいただいております。なお、到着が遅れるとの連絡をいただいております委員もございます。

大阪府障がい者施策推進協議会差別解消部会運営要領第４条第２項の規定により、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。

また、本日もオブザーバーといたしまして大阪市並びに大阪市教育委員会からそれぞれご出席をいただいております。

続きまして事務局ですが、障がい福祉室をはじめ、人事局、大阪府教育委員会、大阪府警察本部など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。配席表、委員名簿、そして本日の資料といたしまして、資料１「大阪府における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領（素案）」。

資料２「大阪府教育委員会における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領（素案）」。

資料３としまして、「大阪府警察における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領（素案）」。

資料４としまして、「大阪府における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する条例骨子（素案）」。

最後に参考資料として、「内閣府対応要領」を付けさせていただいております。

資料の不足等がございましたら、事務局までお知らせ願います。よろしいでしょうか。

また、委員のお手元には、前回までの部会資料を閉じた参考資料ファイルを置いております。議論の際に適宜参照ください。

次に、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、本会議も原則として公開としております。また、配布資料とともに委員の皆さまの発言内容をそのまま議事録として大阪府のホームページで公開をする予定にしております。ただし、委員名は記載いたしません。あらかじめご了解いただけますよう、お願いします。

次にこの会議には、手話通訳を利用されている聴覚障がい者の委員や、点字資料を使用されている視覚障がい者の委員がおられます。情報保障と会議の円滑な進行のため、ご発言の際にはその都度、お名前をおっしゃっていただくとともに手話通訳もできますようにゆっくりと、かつはっきりとご発言をお願いいたします。

また、点字資料は、墨字資料とページが異なります。本日の資料を引用したり、言及されたりする場合には具体的な箇所を読み上げるなどご配慮をお願いいたします。

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

○部会長

はい。それでは、第１７回大阪府障がい者施策推進協議会差別解消部会を始めたいと思います。

１２月の大変お忙しい中、ご参加いただきましてありがとうございます。

本日の議題は、次第にもございますように２つあります。

１つは、「大阪府における職員対応要領について」。もう１つは「大阪府における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する条例について」でございます。途中で１０分間の休憩をはさみ、午後１時をめどに終了予定を考えておりますので、議事進行、ご協力をよろしくお願いいたします。

それでは早速、議題の１「対応要領」について事務局から説明をいただこうと思います。資料は、資料１、資料２、資料３とございます。大阪府全体のものと教育委員会のものとそして府警のもの。それぞれ１つずつ説明をいただいた上でご意見をちょうだいし、３つの対応要領について検討してまいりたいと思いますので、よろしくお願いします。

それでは早速ですが、資料１の説明を事務局よりお願いいたします。

○事務局

はい。これから、それぞれごとに対応要領の説明を行わせていただきます。なお、差別解消法におきましては、大阪府を含め、行政機関は差別解消に率先して取組む主体として不当な差別的取扱いの禁止・合理的配慮の提供が法的義務とされております。

今回の対応要領は、このような行政機関の職員における取組みを確実なものとするため、職員が適切に対応するための要領として策定されるものになります。

地方公共団体における作成は、法律では努力義務とされておりますが、大阪府が差別解消に適切に取組んでいくためには必要なものと考えております。

国の基本方針では、対応要領は、職員が遵守すべき服務規律の一環として定められる必要があるとされており、大阪府におきましては、障がい者施策を所管する障がい福祉室と服務規律を所管する人事局が共管で、中心となり、策定作業を進めてまいりました。

なお、対応要領は服務規律ということに鑑み、任命権者ごと、具体的には、知事部局、大阪府教育委員会、大阪府警察ごとに作成し、本日、説明させていただくものになります。

なお、作成に当たりましては本日、参考資料として付けておりますが、差別解消法を所管しております内閣府の対応要領をベースにしております。

また、大阪府の教育委員会・府警察は個別に作成しておりますが、大阪府の職員として法を踏まえてすべきことは共通しているものでございますので、知事部局の対応要領を踏まえ作成させていただいております。

なお、今後の対応要領のスケジュールにつきましては、本日の部会における意見なども踏まえて修正・確認等を行い、パブリックコメントも経まして年度末までに策定したいと考えております。

それではまず、知事部局の対応要領から説明をさせていただきます。

○事務局

おはようございます。大阪府総務部人事局人事課です。本日はよろしくお願いいたします。それでは恐縮ですが、座って説明をさせていただきます。

まず、資料１をご覧ください。私のほうからはまず、第１条から第７条までの本文について説明をさせていただきます。

説明に当たりましては、各条文の要旨を読み上げたのち、ポイントをそれぞれ説明させていただきます。

初めに、第１条については目的を定めております。読み上げます。第１条「この要領は障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律、第１０条第１項の規定に基づき、また、障がいを理由とする差別の解消の推進に関する基本方針に即して、法第７条に規定する事項に関し、知事の事務部局の職員が適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。」と規定しております。

第１条の規定する内容は、大阪府の知事部局の職員が障害者差別解消法及び基本方針に即して個々の対応を適切に行うに当たって、対応要領を策定する旨を定めているものでございます。

続きまして第２条及び第３条でございます。第２条では、「不当な差別的取扱いの禁止」並びに第３条では「合理的配慮の提供」について定めてございます。読み上げます。

第２条「職員は法第７条第１項の規定のとおり、その事務又は事業を行うに当たり、障がいを理由として、障がい者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする」。

第２項『別紙中、「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合であっても、法に反すると判断されることはないが、障害者基本法の基本的理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する』。

続きまして、第３条、「職員は、法第７条第２項の規定のとおり、その事務、又は事業を行うに当たり、障がい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、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がい者の性別、年齢及び障がいの状態に応じて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の提供をしなければならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする」以上です。

これら第２条及び第３条については、職員が個々の事務・事業の遂行に当たりましての基本的な考え方や、具体的事例に関して後ほど説明をしますが、別紙の留意事項で定めることを示しているものでございます。

続きまして、第４条「所属長の責務について」でございます。読み上げます。第４条「所属長は、障がいを理由とする差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項を実施しなければならない。

１　日常の執務を通じた指導等により、障がいを理由とする差別の解消に関し、その監督する職員の注意を喚起し、障がいを理由とする差別の解消に関する認識を深めさせること。

２　障がい者から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し出等があった場合は迅速に状況を確認すること。

３　合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。」

第２項「所属長は、障がいを理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない」以上です。

この第４条につきましては、大阪府において所属長の責務を定めているものでございますが、所属長がいわゆる、部下・職員を管理監督する地位にあるもので、各所属で行います事務・事業を掌理するものであることから、このような位置付けにさせていただいております。

本条が障がいを理由とする差別の解消を推進するため、部下・職員の管理担当の責務を定めるものであり、その主体は所属長であることが最も適切であると考えてございます。

続きまして、第５条については「懲戒処分等」について定めてございます。読み上げます。

第５条「職員が、障がい者に対し不当な差別的取扱いをし、若しくは、過重な負担がないにも関わらず、合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。」以上です。

懲戒処分につきましては、法令等に基づきまして職員の一定の義務違反に対し、道義的責任を問う処分でございます。本条ではこの職員対応要領が服務規律の一環として定められることであるため、これに違反した職員は、職務上の義務に反し、または職務を怠った場合、地公法の第２９条第２項に定められておりますが、これに該当することとなり、処分等に付されることがあるということを定めているものでございます。

続きまして、第６条、「相談体制の整備」についてでございます。第６条「知事の事務部局にその職員による障がいを理由とする差別に関する障がい者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、別表のとおり相談窓口を置く」。

第２項、「相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障がい者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。」

第３項、「相談窓口に寄せられた相談等は、福祉部障がい福祉室に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用することとする」。

第４項、「相談窓口は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする」。以上です。

相談窓口につきましては、資料１の８ページに記載しておりますが、別表に定めるということで、各部局のいわゆる主管課、いわゆる総務課ですが、ここにつなげるようにしてございます。

各部局の主管課とは４項、部局長のマネジメントを補佐し、部局におけます事務・事業の総合企画でありますとか、調整機能を補う所属になってございます。

本条で定めます相談窓口につきましては、障がい者の方などからの相談に的確に対応するという必要があることから、４項、現場での事務・事業に精通し、総合調整機能などを担う各部局の主管課を窓口とすることが最も適切であると考えております。

続きまして第７条には、「研修・啓発」について定めてございます。第７条「障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする」。

第２項、「新たに職員となった者に対しては、障がいを理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させるために、また新たに管理職となった職員に対しては、障がいを理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を実施する」。

第３項、「研修のうち、センター研修に関することは、総務部人事局長が定める」。

第４項、「職員に対し、障がいの特性を理解させるとともに、障がい者へ適切に対応するために必要なマニュアル等により、意識の啓発を図る」。以上です。

本条、この第７条では、障がいを理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対します研修・啓発を行う旨を規定しておりまして、人事局並びに障がい福祉室で役割分担の上で適切に対応していく所存でございます。

最後になりますが、附則でございます。この要領は平成２８年４月１日から施行するということとしています。法の施行日と同日施行にする予定でございます。

以上が第１条から第７条の説明でございますが、内容につきましては、今、説明をさせていただきましたとおりでございますが、今後、庁内の法規担当との協議等によりこの対応要領を訓令、あるいは要領等々で定めることになりますが、その形式等については今後協議して進めていくことになろうかと思っています。

加えまして、このあとに説明がある教育委員会、あるいは府警本部を除く行政委員会につきましてはこの知事部局の例に準じたものとなる予定であり、その点についても認識いただければ幸いでございます。以上です。

○部会長

はい、ありがとうございます。続いてお願いいたします。

○事務局

はい。それでは続きまして、別紙留意事項につきまして障がい福祉室障がい福祉企画課より説明をさせていただきます。

こちらの留意事項は、先ほど本文の第２条「不当な差別的取扱いの禁止」、第３条「合理的配慮の提供」におきまして、「職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする」となっている、これに対応するものになります。

資料におきましては、資料１の３ページから７ページ。点字版におきましては、８ページから２４ページに当たります。

こちら、別紙の留意事項の基本的な構成でございますが、不当な差別的取扱い・合理的配慮について正当な理由や過重な負担を含め、基本的な考え方を記載し、それぞれの具体例を掲載しているものになります。

不当な差別的取扱いや合理的配慮の基本的な考え方につきましては、これまで国の基本方針に示されているものが掲載されております。また、こちらは３月に大阪府が作成しましたガイドラインと同様でもございますので、本日の説明は要点と具体例を中心にご説明させていただきます。

まず、不当な差別的取扱いですが、第１に「不当な差別的取扱いの基本的な考え方」とされております。

こちらは法律におきまして、障がい者に対して、正当な理由無く、障がいを理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する、又は、障がい者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障がい者の権利利益を侵害する、これを禁止しているという考え方が示されております。

続きまして第２、「正当な理由の判断の視点」でございますが、正当な理由に相当するのは、障がい者に対して、障がいを理由として財・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得ないといえる場合である。

大阪府におきまして、これら正当な理由に相当するか否かにつきましては、個別の事案ごとに、そして大阪府の事務又は事業の目的・内容・機能の維持などの点に鑑み、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になります。

そして職員は、正当な理由があると判断した場合には、障がい者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい、という形になっております。

続きまして第３、「不当な差別的取扱いの具体例」でございます。こちら点字版では、１０ページの下あたりからになります。

後ほどでてきます合理的配慮も同様でございますが、対応要領に記載の事例は、現時点で考えられるものとして掲載しております。

そして、対応要領にも記載しておりますが、掲載している事例は、あくまでも例示でございまして、これに限定されるものでもなくまた、先ほど正当な理由でも申し上げましたようにそれぞれ該当するかどうかは個別の事案ごとに判断される必要があることに留意する必要がございます。

対応要領に記載している不当な差別的取扱いに当たり得る具体例でございますが、例えば資料４ページ、障がいを理由として窓口対応を拒否する。また、障がいがあることを理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。点字版では１２ページになりますが、事務・事業の遂行上、特に必要でないにもかかわらず、障がいがあることを理由に来庁や説明会等の際に付き添いの方の同行を求めるなどの条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添いの方の同行を拒んだりするという例を掲載しております。

以上が不当な差別的取扱いにかかわるところになります。

続きまして、第４以降が合理的配慮にかかわるところになります。第４で合理的配慮の基本的な考え方をまず示しております。点字版では、１２ページの中ほど以降になります。

まず、合理的配慮の基本的な考え方、こちらは法律でも記載されているところではございますが、障がい者が他の方との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であり、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した、又は過度の負担を課さないものという権利条約で定義されているところになります。

法律におきましても、このような権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関などに対し、その事務又は事業を行うに当たり、個々の場面におきまして、障がい者の側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、過度の負担、過重な負担がない場合におきまして、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう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を求めているものになります。

こちらの合理的配慮は、点字版では１４ページの頭からになりますが、大阪府の事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障がい者でない者との比較において、同等の機会の提供を受けるものであること、事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がございます。

続いて２番のほうは、こちらは合理的配慮の提供に当たって留意すべき点などが記載されております。こちらは従来から部会でも議論されておりましたとおり、合理的配慮というものは、その性質上、障がいの特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものになります。よって配慮に当たりましては、その障がい者の方が現に置かれています状況を踏まえて社会的障壁の除去のための手段及び方法について、過重な負担に掲げる要素も考慮しまして、代わり得る手段が無いか、そのような代替措置の選択も含め、障がい者の方と行政機関の側の対話による相互理解を通じて必要かつ、合理的な範囲で柔軟に対応がなされるものになります。

続きまして３番、意思の表明に当たってのところについて説明をさせていただきます。こちら、点字版では１５ページの下あたりになります。

意思の表明に当たりましては、具体的場面におきまして、配慮を必要として状況にあることを手話を含む言語のほか、点字、音声、絵カード、拡大文字、筆談、そのようなさまざまな障がい者の方が他の方とコミュニケーションを図る際に必要な手段により伝えられるものになります。

そして、ガイドライン等でも記載がございましたように障がい者からの意思表明のみではなく、知的障がいや精神障がい等により本人の意思表明が困難な場合には、障がい者のご家族の方や支援者の方が本人を補佐して行う意思の表明も含まれるものになります。

また、なお書きとしまして、意思の表明が困難な障がい者の方が家族の方を伴っていない場合など意思の表明がない場合におきましても障がい者の方が合理的配慮の提供を必要としていることが明らかである場合には、法の趣旨に鑑みて障がい者の方に対して適切と思われる配慮を提案する、そのような話し合いを働きかけるなど自主的な取組に努めることが望ましい、という考え方になります。

続きまして第５。過重な負担の基本的な考え方の説明をさせていただきます。点字版では１８ページになります。

過重な負担につきましては、個別の事案ごとに、以下の要素などを考慮し、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になります。職員は、過重な負担に当たると判断した場合には、障がい者の方にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましいとしております。

こちらの過重な負担の要素でございますが、１つ目は、事務又は事業への影響の程度。すなわち事務又は事業の目的、内容、機能を損なうか否か。２つ目に実現可能性の程度、物理的・技術的制約、人的・体制上の制約、最後に費用負担の程度という形で掲げております。

それでは続きまして、第６、合理的配慮の具体例でございます。点字版では１９ページからになります。

　こちらも内閣府の対応要領に沿いまして、大阪府におきましても基本的に合理的配慮の具体例につきましては、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、大きくこの３つに分けて事例を掲載しております。

例えば、物理的環境への配慮の具体例でございますが、点字版１９ページの下あたりでございますが、段差がある場合に車椅子の利用者の方にキャスター上げなどの補助をする、携帯スロープを渡すなどする、このような物理的環境への配慮の具体例を掲載しております。

そして次に、意思疎通の配慮の具体例でございますが、こちらは点字版では２０ページの下から２１ページにかけてでございます。

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。次に、会議資料などにおきましても、点字、拡大文字などで作成する際にはそれぞれの媒体間でページ番号等が異なりうること、点字版では図表がないことに留意して使用する。

また、意思疎通が不得意な障がい者の方に対しましては、絵カードなどを活用して意思を確認する、窓口などで通常、口頭で行う案内を紙にメモをして渡すというような事例を掲載しているところでございます。

続きまして、ルール・慣行の柔軟な変更の具体例でございますが、こちら点字版では、２２ページの中ほどになります。

順番を待つことが苦手な障がい者の方に対しましては、周囲の者の理解を得た上で手続きの順番を入れ替える、スクリーンや板書などがよく見えるように、スクリーンに近い席を確保するというような事例を掲載しているところでございます。

そしてこの今回、大阪府の対応要領の具体例に関しまして、大阪府独自で掲載しているものがございます。そちらがまず１つ目、その他附属機関等会議の運営における望ましい配慮の具体例になります。こちら点字版では２３ページの下あたりになります。

傍聴の事前申込みの際に、希望する支援の内容を聞き、その内容に応じて、障がいのある傍聴者に必要な配慮を行う。点字資料等障がいのある委員に配慮した資料を用意する。点字版では２４ページになります。

会議の冒頭で、委員に対し、ゆっくりと、かつはっきりと発言するなど障がいのある委員や傍聴者に配慮して発言することを求める。このような具体例を掲載させていただいております。

そして最後に、大阪府障がい者差別解消ガイドラインについてです。こちら、本年３月に作成しました大阪府障がい者差別解消ガイドラインは事業者の方を含め府民一般向けに何が差別に当たるのか、合理的配慮としてどのような措置が望ましいのかなどについて基本的な考え方や、具体的事例などを記載したものでございますが、職員が適切に対応するに当たりましても参考になるものと考えておりますので、こちら、事例の最後におきまして、ガイドラインについて職員の方にも参照されたいという形で掲載しているところでございます。以上が別紙留意事項の説明になります。

○部会長

はい、ありがとうございました。ただ今の説明についてご質問、ご意見のある方は、挙手の上、ご発言ください。いかがでしょう。

○委員

よろしいですか。

○部会長

はい。委員、お願いします。

○委員

はい。これ、ここにはありませんが、私は、ルビ打ちが必要だということを感じております。ルビが打っていなければ読めない方もあるので。そして、難しい何ですか、言葉には何か注意書きか何かしてあげないと理解できないという部分もございます。

それともう一つ。昨日、別の会議に行きまして、いわゆる行政から完全に離れてはいないのですが、体育館やそのような施設が指定管理されているというところが多々あるので、その指定管理を受けている業者というのか、それにはこの合理的配慮の部分、対応要領というのか、指導か、どちらかになるのかというような意見もありまして、大阪府では、指定管理者に対してはどのような対応をされるのですか、お聞きしたいです。

○部会長

はい。２点あったかと思いますが、いかがでしょうか。

ルビ打ちと運営委託、指定管理の場合の取扱い、この２点。

はい、どうぞ。

○委員

すみません。私の意見も述べさせていただければと思います。こちらの、やはりこの対応要領につきまして地方公共団体などは、努力義務だという答えなのですね。このように制定されたということは私はやはりうれしく思います。

対応要領で意見が１つありましたが、ルビ打ちということもチラッと言われたのですが、やはりこれは職員の人のものでありますので、いらないのかなというようには思ったりしたのですね。障がいのある人に対してであればそれは必要なのかもしれないのですが、職員の中でのことになるのでと思ったりもいたします。

○部会長

　おそらく、大阪府の中でも障がい者雇用の取組みも広がっており、職員の方の中に知的障がいの方も含め、障がいをお持ちの方がかなりの数おられるのではないかというご指摘だと思うのですね。

○委員

わかりました。ありがとうございます。

○部会長

それも含めていかがでしょうか。事務局のほうでお答えいただけますでしょうか。

○事務局

はい。ルビ打ち、具体的事例として盛り込むことが適当ではないのかということも含めてというご意見だとおうかがいしました。それにつきましては、本部会の意見や今後、パブリックコメントも行いますのでそれらの意見も踏まえまして対応要領における記載についても検討していきたいと考えております。

○部会長

それから、指定管理及び運営委託のケースは、合理的配慮は対応要領に準じ　　　　　　て実施するように契約は媒介にしながら求めていくのかということなのですが。

先ほどの説明で留意事項のところで、少しその旨の説明がございましたね。

○事務局

はい。

○部会長

５ページになりますでしょうか。

○事務局

はい。説明の際には割愛をさせていただいた分でございますが、大阪府がその事務又は事業の一環として実施する業務を事業者に委託等をする場合は提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生じることにより、障がい者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることが望ましいという形で記載させていただいております。

○部会長

今後、運営委託の契約内容や指定管理の契約内容を見直していただき、確実にこれに準じて実施していただくようにお願いしていくという趣旨でしょうか。

○事務局

はい。そちらにつきましてもやはり、事務・事業の目的、機能に照らして個別事案ごとに考える必要がございますので、当然こちらの対応要領の基本的な考え等を踏まえてその事務・事業に照らしてどのように行っていくのか判断していくことになります。

○部会長

はい。ありがとうございます。平成２８年４月に間に合うように対応をお願いいたしますね。

○委員

「望ましい」では弱いのと違う。

○委員

関連してよろしいでしょうか。

○部会長

はい。

○委員

委員と同じようにこの点、質問をしたいと思っていたのです。

私どもも大阪府から委託を受けて相談業務とか人材養成の業務とかをやっておりますので、この第４の５の表現でいきますと、この受託者のほうは対応要領に沿う義務があるのかどうかや、民間事業者なので、対応指針に沿ってという形で、例えば、合理的配慮のところ、できる限り努力をするという形で行政の義務まではできなければ良いのかそれとも、行政の委託を受けて行政に代わってやっているので対応要領に沿った対応が必要なのかこれを少しはっきり示さないと委託等の条件にどのように書くかということにかかわってくると思いますので、そこを少し明確にしていただければと思います。以上です。

○部会長

はい、ありがとうございます。ご意見ということでよろしいでしょうか。回答をいただきましょうか。

○委員

法的にどちらなのでしょうか。これは。対応要領でなければいけないのか、民間事業者としての対応要領は。

○部会長

対応要領は職員の方のみ適用対象ですから、運営委託をして管理の対象となって、そこで働く民間事業者の職員の方には直接適用されないといいう形になるでしょうね。

だから、ただ、それは大阪府の施設であったり、大阪府の事業ですから差別解消法の第７条の適用になる事業であることには間違いなくて、大阪府とすれば、差別的取扱いをしてはならない、合理的配慮をしなければならない事業の中に含まれる。そこでの差別事案を大阪府としてどのように責任を持って解消していくのかということは対応要領の適用対象にならないとしても責務は残るという形になるのだろうと思います。

委員、いかがでしょう。

○委員

すみません。場所の点については、そうなのだろうと思います。ただこの「望ましい」ということについてですね。少し意見を言いたいと思います。

「望ましい」と書いてあることですが、なぜ、わざわざ「望ましい」ということを付けなければいけないのかということが少し疑問です。「努めるものとする」で十分であると思います。

それで、第２条の２項にわざわざ別紙中、「望ましい」と記載している事項は、云々かんぬんということが入っています。これもわざわざ入れる必要がなぜあるのかということを思います。入れる必要はないと思っています。

それでですね、その前にも３ページの別紙第２、「正当な理由の判断」としてのところに最後に「職員は正当な理由があると判断した場合には、障がい者にその理由を説明し、理解を得るように努めることが望ましい」と、ここで「望ましい」が出てきます。これについては、内閣府の対応要領のところでやはり「努めることが望ましい」という記載があったからだというようにとは思いますが、正当な理由について説明をするということは非常に重要なことで、障がい又は障がいに関連する事由を理由とする異なる取扱いというものは原則として差別であって、行為者の目的ややむを得ない事由で差別の正当事由になるのですが、それは行為者の目的、正当な目的とかやむを得ない事情というのは行為者の側しか立証ができないということがありますので、この理由を説明するということが非常に重要なことになると思います。だから、「望ましい」ではなくて、「努めるものとする」とすべきです。

内閣府は「努めることが望ましい」となっていますが、そのあとで出された法務省とか財務省もそうであったと思いますが、この「望ましい」が消えています。「努めるものとする」となっておりますので、大阪府においてもここは、外していただきたいと思います。

そして、併せて合理的配慮についてもその５ページの最後の５のところですよね。今、問題になっているところですが、もともとこの合理的配慮というものは非常に重要であるということから盛り込むようにということになっているわけですから、やはり、「望ましい」は外すべきであると。

そして、第５の過重な負担のところにもまた過重な負担の説明について「努めることが望ましい」、「望ましい」が入っていますが、これも外すべきであると思います。

特に、合理的配慮の場合は、代替措置の選択も含めて双方の建設的対話による相互理解を通じて必要かつ合理的な範囲で柔軟に対応がなされるものであると４ページに書かれているとおりですから、この「建設的対話」が非常に重要だと思います。

だからこれはぜひ、その理由を説明して理解を得るべきだと考えていますので、本当はこの「努める」ではなくて、「努めるべきである」として欲しいところですが、それでも「努めることとする」で十分だというようには考えます。

あとその部分については意見としては以上です。

あと、追加としまして、２点あるのですが、「合理的配慮の基本的な考え方」のところで４ページの第４の１の一番最後ですね。合理的配慮の部分で最後、「事務又は事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと」という記載があります。これも内閣府の文言のとおりではあると思うのですが、先ほどの「正当な理由」のときに述べたのと同じようにこの過重な負担かどうかというのは例外的事由ですから、それについてここで一般的に挙げるべきではなくて、過重な負担かどうかということを判断する中でこの事務又は事業の目的・内容等を考える必要がありますので、先にこの言葉、本質的な変更には及ばないということを先に出すということはやはり問題があるのではないかと考えています。だから、この一文は削除するべきであると思います。

あともう１点は、５ページの一番上のところですね。環境整備のところですが、「その都度の合理的配慮の提供ではなく」というこの「ではなく」という部分がその都度の合理的配慮はしなくても良いという、そのような誤解を生じ得ますので、「その都度の合理的配慮の提供に加え」というような表現に変更していただければと思います。以上です。

○部会長

はい、ありがとうございます。

今、ご指摘の点は改めて事務局の中でご検討いただけますでしょうか。事務局だけのご判断で変更する、しないとご回答いただくことは難しい内容を含んでいると思いますので、内部で調整の上、より建設的な修正をお願いいたします。

○事務局

はい、障がい福祉室です。部会長のご指摘を踏まえ、検討させていただきたいと思います。

○部会長

はい。そのほか、ご意見ございますでしょうか。

○委員

はい。

○部会長

委員、お願いします。

○委員

２ページですかね。「相談体制の整備」のところ。先日、障がい者関係で少しこのあたりを話したときに相談窓口というものが各部局のいわば総務課ですかね。そのような感じになっていて、それはそれで一つの理由があるのでしょうが、障がい者等の立場からするといつも接触しているような福祉部のようなところに話をしてそこを通じてとか、そのようなことができれば良いなという意見等が出たのですが、要するにこれは行政の方から見れば非常にわかりやすい窓口かもしれませんが障がい者の方から見ると、どこそことか非常にそのような部局の話を聞いてもよくわからないというようなことが出たのですが、そのあたり、いかがでしょうか。

○部会長

はい、いかがでしょうか。

○事務局

人事局人事課でございます。

現在、逐一ご説明させていただいている素案の考え方としましては、先ほどの説明と重複もするのですが、いわゆるこの相談窓口につきましては、障がい者の方々からの相談に的確に対応するという必要が一番重要ではないかと考えていまして、いわゆるこう、現場での事務・事業に精通しております各部の総務課が最も適切であるという考え方でおります。

相談窓口には確かに障がい福祉室等とは含まれていないたたずまいにはなっておりますが、われわれ人事局としては、服務規律等や研修等の事務を所掌しますし、障がい福祉室も障がい者施策の技術的・専門的な知見を要する事項などの助言等というものも全庁に渡ってしていくという所管分野に関しての取組みを大阪府の方で進めていきたいと考えております。

○部会長

はい、ありがとうございます。

○委員

はい。

○部会長

はい、委員、お願いいたします。

○委員

少し良いですか。もう少し。

○部会長

はい。

○委員

今、お話されたのはそれはそれで良いと思うのですが、やはりその窓口というのは非常に障がい者等についてわかりにくいですからね、その例えば障がい福祉部へ行ったときにそこが例えば人事部関係者がいて一緒に見てくれるとか、スタートのときにはいろいろとそのような配慮が望ましいと思うのですが、そのあたりいかがでしょうか。

○委員

意見が私と同様なのです。

○部会長

同様ですか。そうしましたら続けて委員、お願いいたします。

○委員

私も委員と同様の意見で持っております。相談窓口の中には、やはり大阪府の職員さんの対応が云々かんぬんというようなことがひょっとすると入ってくるかもしれないです。そのときにどの部局にというあたりのやはり内容整理は各相談機関がそのように細かくわかるわけではないので、まず第一次的な相談窓口で、あとは内部の振り分けになるのですが、いきなり例えば外部から、障がい者団体から「どこに言うのだ」という形になるとそこはワンストップ窓口を置いていただくと非常に相談もしやすいし、わかりやすいし、そのようなもう１つ窓口のようなものを一次的に置いていただけないかと思います。

○部会長

はい。事務局からお答えいただこうかと思います。

○事務局

はい。事務局の障がい福祉室です。今、委員等からご指摘がありましたとおり、まさに府民の方にとりましては、大阪府庁におきましてさまざまな部局がございますので、まずはワンストップとして相談窓口を明示するためにこの第６条としまして各部局の主管課を置いているものになります。当然、そのあと適切な部署につなぐとか、そのようなところをこの相談窓口が対応させていただきますし、あと、現状におきましても相談におきましては個別の事案ごとに先ほど委員がおっしゃいましたようにケースに応じまして関係課が協議するといったケースも当然のことながら発生してくると。そこは当然、事案に応じまして適切に対応したいということで考えております。

○部会長

そうしますと、どこに連絡しても受けたところが適切なところにつないでいただけるということでしょうか。勘違いがあって、本来、皆さま方からすると福祉部福祉総務課がふさわしいと思うケースでも誤って総務部法務課に電話をしても丁寧な対応でつないでいただける。この窓口はありますが、どこに相談に行ってもしかるべきワンストップでつないでいただけるということであれば委員の心配にもお答えできる体制が踏めるかと思います。いかがでしょう。

○委員

はい。

○部会長

はい。

○委員

失礼します。私も同じことを考えておりまして、相談窓口はこのように設置されても相談ごとに本人の了解も得ながら関係各課と連携を行いながら柔軟に相談に対応するというのはやはり対応要領のところに入れておかないと「それはあそこの窓口です」とか「ここではわかりません」というのでは相談が途切れてしまいますので、関係各課との連携を行いながら柔軟に相談に対応することということをどこかに明記してはどうかと思います。

おそらく、国では省庁間の連携とかあまりありませんので、そのようなことは書かれていないと思うのですが、大阪府あるいは市町村などになるとやはり関係各課との連携というものが非常に大切だと思いますので、それは明記するほうが良いかと思います。以上です。

○部会長

はい、ありがとうございます。そのほかご意見ございますでしょうか。はい、委員、お願いいたします。

○委員

１つは質問です。意見もありますが。

相談の窓口のお話が出ましたよね。私が前に民間の会社に勤めていた経験からいいますと、仕事をやるときに手話がない、通訳がない、筆談ばかり。また、会議のときには出席しても孤立してしまう、それが当たり前という感がありました。

人事部に相談に行きました。それで、応えは「やむを得ない、仕方がない」。ここにかいてあるそのようなことは正当な理由になると思います。

そのような経験から鑑みて、相談に行っても門前払いという形とかそのような不満を持ってどこかに訴えたいと思ったくらいです。

外部に持っていく話になりますが、職場の側として内部の側としてはきちんとこのような不満、障がい者からの不満を受けた場合に適切に相談にのる、そのようにはっきりと書いてはいないので、具体的に例えば、職員たちが障がい者の特性に合う合理的配慮を考えて実際にそのようにできればよいと思います。でも、それができない場合は正当な理由を説明する。それでも不満が出て解決できない場合、お互いにトラブルが起こらないように適切な相談の機関を、相談できるところがあるのかという質問です。

２つ目は、内閣府本部の対応要領を載せているというお話がありました。参考にしているというお話になりましたが、つまらないことかもわかりませんが、別紙、「合理的配慮の具体例」、また「合理的配慮に意思疎通の対応の具体例」と書いてありますが、要するに内閣府の要領に関して考え方の例が載せてありますよね。大阪府の場合は全部それを省いておられますよね。大阪府の職員は何万人か私ははっきり知らないのですが、かなり多くの方がいらっしゃいます。聴覚障がい者に対して具体例をもっとはっきりわかるように工夫して欲しいし、その必要があると思います。

どこかと言いますと、ページは書いていないのですが、６ページですね。「合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例」と書いてありますが、最後に６番目に書いてありますが、内閣府は７つ書いてありますね。６つと７つを書いてありますね。大阪府は６つですね。災害が起こったときに放送で緊急情報を取ることが難しい聴覚障がい者の場合には、字幕とか何かのチラシか何かで示すとか書いてありますが、大阪府の場合には書いてありません。

大阪府の７ページ。「ルール・慣行の柔軟な変更の具体例」の３番目。「スクリーンや板書等がよく見えるように」、と書いてありますよね。内閣府の場合は、手話通訳者というのがはっきり書いてありますね。大阪府には書いていませんね、手話通訳者というのは。

内閣府のところですが、合理的配慮に合っている意思疎通配慮の具体例が書いてあります。８番目、内閣府は「障がい者から申出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明」すると書いてあります。大阪府は知的障がい者に対して書いてありますね。知的障がい者と書いてありますが、なぜ、知的障がい者と限ったのか、もっと範囲を広げて視覚障がい者もそうですし、聴覚障がい者も考えられるのになぜ、知的障がい者という申出があった際とかいうように限ったのか。

今お話をしたその次。内閣府のお話ですが、会議の進行に当たっては、見ることが難しい視覚障がい者の場合、または聴覚障がい者の委員や知的障がいを持つ委員に対してと書いてありますね。次も同じ。会議の進行に当たっては職員が委員の障がいの特性に合ったサポートを行うと書いてありますね。これはとても大事なことです。今、この会議でもやっておられますよね。しかし、大阪府のほうにはそのような具体例が書いてありません。なぜそれを省いたのかをお聞きしたい。以上です。

○部会長

はい、ありがとうございます。大きく２点あったと思います。

１つは運営体制のあり方。もう１つは今、ご指摘のあった内閣府で取り上げられている合理的配慮の事例のいくつかが大阪府の中で落ちているのは特別な意味があるのか、ということだと思いますが、いかがでしょうか。

○事務局

すみません。まず、具体例のところでございますが、いくつか確かにご指摘いただいたところは大阪府でも認識しております。内閣府の対応要領もこの間、パブリックコメントを経て最終、成案になるまでにいろいろと変わったところがございます。それについて大阪府におきましても実態を踏まえて検討をしなければならないということでまだ認識しているところがございますので、確かにその点におきまして内閣府のものと相違しているところはございますが、それにつきましても現在、障がい福祉室等で検討を行っているところになります。

あと、会議の運営に関するところでございますが、確かに個別に意思疎通のところで書かれておりましたが、まさに委員がおっしゃいましたように今回、差別解消部会を念頭におきまして大阪府におきましては、会議の運営における望ましい配慮の具体例という形でまとめた方がわかりやすいのではという形でまとめさせていただいたところになります。

また、そちらもより詳しい書き方が必要であれば今回の部会や今後のパブリックコメントも踏まえて検討をしたいというところで考えています。

○部会長

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。すみません、それでは。

○委員

すみません。パブリックコメントと言われましたが、つまり、このお話がなければ載せない場合もあるという意味でしょうか。

○事務局

すべてがそうではなくて、当然、本日の会長が言われたあと、部会の検討結果も踏まえて検討も行いますし、内閣府との相違点については認識しているところもございますので、そちらを大阪府の方できちんと協議を行って検討をさせていただきたいというところで考えております。

○部会長

委員のご指摘の部分は、パブリックコメントに出す前に庁内で検討をして必要なものは載せていただくということ。それ以外にも載っていない場合は、パブリックコメントでもご意見をいただき、ご検討いただくということになるでしょう。よろしいでしょうか。

はい。それでは最後になりますが、大阪市ではどのような対応をされているのかオブザーバーの方、ご説明いただけますでしょうか。

○オブザーバー

資料はございませんが、職員対応要領ですね。大阪市の検討状況につきまして、ご説明をさせていただきます。

まず、職員対応要領ですが、法的には努力義務でございますが、重要性に鑑みて策定する方向で準備を進めております。

策定に向けた検討体制としましては、福祉局１局だけでということではございませんので、人事室ですとか、市民局。市民局というのは人権を担当している部署ですが、市民局ですとか教育委員会、あとは健康局。健康局は精神保健福祉施策ですとか難病施策を取扱っているところです。そして福祉局というところで検討チームを立ち上げまして、職員対応要領の案を中心に検討してまいりました。

また、大阪市の障がい者施策推進協議会、審議会がございますので、そこの委員。特に計画策定の委員とか、地域自立支援協議会の委員もそこに書いてあるような骨子というか、素案のレベルですが、お示しさせていただきまして、意見の聴取も今、させていただいているところです。

レイアウトについては、基本は本日、大阪府の資料を出していただいていますが、大阪府の資料と基本的には、構成的には同じでございます。

ただ、細かいことを言いますと、「障がい者」というのを「障がいのある方」と置き換え、「障がいのある者」とかいわずに、「障がいのある人」とかいういい方にしたりとか、あと、いきなり第１条から入るのではなくて、前文を付けまして理念を謳いまして、「これは大阪市職員のすべての部局に認識を持って進めていくべきものですよ」ということを改めて認識していただくためにあえてその前文を載せたりとかそのような工夫も考えております。

また、具体事例のところについても国とか大阪府との整合性も一定、図る必要がありますので、当然その今現在示されている内容を手本とさせていただいて検討させていただいているのですが、市町村の業務でということで考えますと当然、国とか大阪府の業務よりもよりきめ細やかな業務をしているような場面も場合によっては考えられますので、全く実例を載せるだけではだめなのではというところで充実を図っていく方向で考えております。

ほぼ、その推進協の委員から意見をいろいろといただいておりまして、少しここは賛否両論なのですが、事例をもっと細かく書くべきだとおっしゃる委員もおられますし、逆にいろいろと書きすぎるとぼやけてしまうので何が一番最重点で職員はやるべきなのかということでもっと的を絞ったほうが良いのではないかという意見ですとか、あとは事例は内閣府の案が最初に出ましたが、当たり前のことしか書いていないではないか、と言う意見もありましたが、逆に当たり前のことをきちんと明文化することによって福祉部局だけではなくて、すべての職員にそれを浸透させるべきなのだから当たり前のこともきちんと書くべきだという意見とかさまざまございます。

だから、そのような部分も踏まえながらいろいろとさらに今、検討を深めていっているという状況です。

あとそうですね、懲戒処分の話、先ほど大阪府の話にもありましたが、ご説明があったとおりあくまでも地方公務員法が根拠になるという認識で大阪市も考えております。

また、任命権者も異なります。大阪市でいいますと交通局とか水道局とか教育委員会というところが任命権者が異なりますので、この点も整備すべき課題と考えておりますので、技術的な整備は図らせていただいて進めさせていただきたいと思ってます。

あと、地方独立行政法人につきましては、対応要領の対象外ではございますが、一連の動きについて情報提供をしながら前向きに考えていただきたいということで別件の形で記載しております。

具体的には、大阪市立大学とか大阪市立病院機構とか工業研究所とかそのようなところになりますが、このような動きについても情報提供をさせていただいております。このような状況でございます。

○部会長

はい、ありがとうございます。

ここでちょうど１時間半少し前ですが、一区切りつきましたので、１０分間の休憩を取らせていただいてよろしいでしょうか。

はい。それでは、１１時３０分再開にしたいと思います。

※１０分間休憩

○部会長

このあと条例案自身の検討もございますので、残った教育委員会の対応要領と府警対応要領の検討を行いたいと思いますが、先ほどご紹介いただいた事務局と基本的な枠組みは一緒でございますので、特に事務局の方からの説明につきましては違う点を中心にご説明いただいて、皆さま方からのご意見をちょうだいする時間を少し多めに取るという形で運営をさせていただきたいと思いますのでご協力よろしくお願いします。

それでは、教育委員会の対応要領の説明をお願いいたします。

○事務局

大阪府教育委員会事務局教育総務企画課です。よろしくお願いいたします。

○部会長

座っていただいてお願いします。

○事務局

はい。失礼いたします。

それでは私から大阪府教育委員会の対応要領素案について説明をさせていただきます。知事部局の対応要領、先ほどご審議いただいたものをもとに作成しておりますので、並べて、見比べてご覧いただければと思いますのでよろしくお願いいたします。

まず、第１条のところですが、後半です。「知事の事務部局の職員」となっておりましたところを「大阪府教育委員会の職員」と変更しております。この「大阪府教育委員会の職員」に含まれる者ですが、教育委員会事務局それから、出先機関であります大阪府の教育センター、それから府立図書館、それと府立高校、府立支援学校の教職員が対象となります。

続きまして、第４条の「所属長の責務」のところでございます。１行目、知事部局のほうは「所属長」となっておりますが、先ほど申し上げましたとおり各府立高校・各府立支援学校を対象に含みますので、後ろに括弧書きとしまして（府立学校にあっては、校長又は准校長）というものを追記させていただいております。

続きまして２ページをご覧ください。第６条のところ、「相談体制」のところでございます。

先ほども少しご議論あったところではあるのですが、こちらについて相談窓口をまず事務局に置きますというように変更しております。併せて一番後ろ８ページの別表をご覧いただきたいのですが、知事部局では各部総務課と入っておりましたので、まず、教育企画総務課を取り入れております。

ただ、教育委員会は学校、高校と支援学校とそれぞれ校数も多ございまして、各学校の事情でありますとか、そのようなところは総務課よりもそれぞれ所管の課のほうがより詳しく知っておりますので、こちらのほうが相談体制としては適切だろうという考えの下で府立高校にあっての相談窓口は高等学校課、支援学校に関するものの相談窓口は支援教育課と分けさせていただいております。

それではすみません。２ページにお戻りいただきまして、同じ第６条の第３項です。相談事例を集約するという話のところなのですが、執行機関が独立した教育委員会ということですから、「福祉部障がい福祉室に集約し」と知事部局のものに書いていたところを少し明文の規定からは削除をさせていただいております。

次に、第７条「研修・啓発」のところなのですが、こちらも同じ理由で知事部局の第３項のところに「センター研修に関することは、総務部人事局長が定める」とあったのですが、こちらを教育委員会ということで、明文としては削除をさせていただいております。その関係で知事部局の第４項にあったものを第３項に繰り上げております。

対応要領にかかる変更点は以上です。

別紙の部分なのですが、制定主体として知事部局と教育委員会は異なりますが、基本的な考え方については同じであるという考え方の下、変更した箇所は「大阪府」となっていたものを「大阪府教育委員会」と変更したのみになっております。

表題を除きまして４カ所変更しておりまして、一応、箇所を申し上げます。

まず第２のところですね。「正当な理由としての判断の視点」のところ。墨字版で恐縮なのですが、３行目のところ、それから５行目から６行目にかけてのところ、「大阪府」とありますところを「大阪府教育委員会」にしております。次に第４の１のところの３段落目です。「合理的配慮は」から始まるところの「大阪府の事務又は事業」を「大阪府教育委員会」にしております。次に、同じく第４の５のところの冒頭なのですが、「大阪府が」とあるところを「大阪府教育委員会が」と変更しております。

簡単ではございますが、以上です。よろしくお願いいたします。

○部会長

はい、ありがとうございます。ただ今の説明についてご質問・ご意見ございませんでしょうか。

○委員

はい。

○部会長

はい、委員、お願いいたします。

○委員

はい。「障がい者」と表示されているものを「障がい児（者）」に表記するほうが教育委員会のサイトであれば良いのではないかと思います。いかがでしょうか。

○部会長

はい。事務局よりもしお考えがあれば。

○事務局

はい。障がい福祉室でございます。それに関して１点、補足させていただきます。

まず、対応要領の前提となっております当然、障害者差別解消法の基本解釈におきまして、障がい者の中には障がい児を含むという形で定義されているところになります。それを踏まえて今回、対応要領も作成しているところになります。このような考えになっておりますので、よろしくお願いいたします。

○部会長

当然、児を含むこの教育委員会のレベルでいえば児を含むと。ことさらに児と置き換える必要はないと考えておられるのですね。

○事務局

はい。

○部会長

はい。

○委員

明白にするべきだと思いますが、無理ですね。いいです。

○部会長

はい。委員、いかがでしょうか。

○委員

はい。この対応要領の対象になるのが大阪府立の高等学校とそれから支援学校の教職員が入るということですから、それに対しての具体的事例が全く書かれていないということがやはり問題なのではないかと思います。

大阪府のガイドラインでも、事業者に対しては教育分野のところで不当な差別的取扱いになり得る事例や合理的配慮について望ましい事例などが書かれています。だから、私立の教職員に対しては、このようなことが書かれているのに対応要領に全くないというのはやはり少しいかがなものかと思います。

○部会長

はい。この点についてはいかがでしょうか。

○事務局

大阪府教育委員会の人権教育企画課でございます。学校職員につきましては、障がいのある児童・生徒が長期間に渡り継続して学校へ通学することになりますので、他部局とは違った対応も必要であるということについては認識をしております。それに伴いまして、この法が制定された段階からさまざまな研修等の機会を持ちまして、もうすでに人権教育研修等で法の趣旨であったり、法が来年４月に施行されるに当たって学校の中で対応すべき事項等については、ルールを説明してまいりました。さらに付け加えまして、この対応要領とは別に学校教職員向けの研修用の資料をすでに配布しております。ガイドラインの教育分野の部分も一定取り上げてすでに教育委員会のほうで作成をいたしまして、ただ今、来年４月に向けて各学校現場で研修を行っていただけるよう、配布をしている状況でございます。

対応要領が出るまでに、早い段階で教職員のほうでも一定の知識を持っていただきたいということも含めて別途そのような作業は進めております。

○部会長

その中でいくつかここに入れることができるものは無いのでしょうか。

○事務局

対応要領というものは大阪府全体にかかわる大きなものということで、大阪府のほうで作られたものと大きく違うということになると、その問題もまたあるのではということも含めまして別途、各学校現場には学校特有の対応についてはこの対応要領に併せてという形で説明も加えておりますので、学校現場としてはそれで対応ができると判断させていただいております。

○部会長

はい、委員、お願いいたします。

○委員

質問なのですが、今、府教委の方から言われました資料といいますか、私が手元に持っている物なのか違うのかということの確認なのですが、府立学校教職員用研修資料第一版としまして「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律について『ともに学び、ともに育つ』学校作りを目指して」というこの資料のことでよろしいのでしょうか。

○事務局

はい。その資料でございます。

○委員

わかりました。ありがとうございます。

これはかなり量があるものでございまして、これの個別のところだけを確かにこの中に入れるということは少し難しいのではないかという気がしますので、これだけのものですからこれはこれで独立して判断したほうが良いのではないかと思っております。

ちなみに私立学校のほうにも一応、「これは公立のものですが」という断りはあるのですが、すべての私立学校のほうには回ってきておりまして、公立のものではありますが周知徹底していただきたいということにはなっております。以上です。

○部会長

はい。いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。それでは、オブザーバーにお願いいたします。

○オブザーバー

はい。３つほど教えていただきたいと思います。

まず、１つ目ですが、この今の大阪府教育委員会の対応要領の一番最後、別表のほうには書いてあるのですが、対応要領の対象となる職員のことですが、事務局、それからセンター職員、図書館職員、府立高校・府立支援学校等とは思うのですが、市町村立の学校の教職員というのはその給与のほうが都道府県が負担するいわゆる府費負担職員、これが含まれるのかどうかということが１つ目です。

２つ目は、この大阪府教育委員会における対応要領の素案、作成されておりますが、プロジェクトメンバーというのが教育委員会の中でどの部署が参加されているのかということを教えていただければ。これは、大阪市と市の教育委員会としましても、このようなことが同様に必要だと考えておりますので、その参考にしたいと思っております。

３つ目ですが、府内の市町村でこのような取組みをもししているようなところがありましたらその情報を教えていただければと思っております。以上です。

○部会長

はい、いかがでしょうか。

○事務局

教育総務企画課です。まず、お尋ねの府費負担教職員を対象としているかということでございますが、府費負担教職員の服務監督権者が市町村教育委員会にございまして、服務規律の一環として定めることから大阪府教育委員会で府費負担教職員の方を対象とすることはできないのではと思っております。対応要領については、地方公共団体の機関のほうで適切に対応していただけるものと思っております。

それから、教育委員会のプロジェクトチームといいますか検討体制でございますが、この対応要領につきましては、先ほどもございましたが、学校とそれから事務局とを含めて１本で定めようとしておりますが、学校の服務監督、直接的には教職員室というところが所管しておりまして、そこの教職員室と事務局の服務監督、所管しております教育総務企画課とかそれから、諸事業、学校のことですと先ほどの高等学校課、支援教育課それから、人権関係で調整していただいている人権教育企画課の関係課で必要に応じて議論させていただいているというところでございます。

あと、市町村教育委員会ですが、現時点ですみません、私も情報を持ち合わせておりません。

○オブザーバー

ありがとうございます。

○部会長

よろしいでしょうか。はい、そのほか。はい、どうぞ。

○事務局

すみません。市町村の教育委員会につきましてもこの大阪府の対応要領・国の対応要領について、当然、関心を持っておられますので、これまで個別に問い合わせもございました。だから、今回の差別解消部会の資料といいますのは、当然、公表される物になりますので、そちらの資料を元にしまして市町村そして並びに関係課のところに対しましても適切に情報提供のところはさせていただきたいというところで、障がい福祉室としても考えております。

○部会長

はい、ありがとうございます。委員。

○委員

すみません。先ほどのところなのですが、教職員についてはそのような紙があるということでしたが、対応要領に挙げるということについては、この第５条の「懲戒処分等」にかかわってきますので、せめて最後の具体例のところに括弧をして「教職員についての具体例」といって、あとはその紙、別紙参照とか別紙によるとかという具合に書いておいていただかないと教職員だけほかの職員と違ってただの内部の紙だけということになってしまいますので、そこは入れていただきたいと強く希望いたします。やはり、この教職員の対応というのが非常に重要だと考えておりますので、ぜひお願いしたいと思います。

○会長

はい。委員、お願いいたします。

○委員

私も委員と同じ意見でして、やはり、対応要領の具体例に示されているということと、研修の資料の中で事例が挙げられているということとは扱いが違うと思うのですね。だから、対応要領の具体例として入れるべきことということを精査して入れる必要があるのではないかと思います。

私どもの相談でもやはり、学校行事に参加させてもらえないとか、この授業は受けさせてもらえないとかいう相談がきて、学校の中で話し合いがされて話し合いがつかない。そして教育委員会にも話をする、教育委員会も同じ意見だ、どうにかできないのか、といって相談機関に相談されるという状況がやはりあります。

そのような意味では、この対応要領という形でこれは本当に教職員としてするべきだという事例をやはりきちんと位置付けておかないと今のこの学校での障がいのある子どもや保護者と学校との建設的な対話というものはなかなか進まないのではないかと、そのような心配があります。

そのような意味で、対応要領に入れる事例ということを精査して入れていくべきではないかと思います。以上です。

○部会長

はい。７ページで大阪府障がい者差別解消ガイドラインについてというところの一文があって、そこで先ほどガイドラインに基づいて研修資料を作成し、研修にも取組んでいますというお話がございましたが、具体の合理的配慮の具体例としてガイドラインを参照することといいうことをもう少し強い形で明記するなり、その中に別途合理的配慮の事例などの資料集のような物をお作りになるのであればそれも含めて参照することなど一文を入れていただくと教職員の方が取るべき合理的配慮の事例がこれに限定されないということがより、明示できるのではないかとも思うので、ぜひとも改めて教育委員会の中でご検討いただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、残された時間。時間の制約もございます。「大阪府警察における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」のご説明をお願いいたします。

○事務局

はい。座って説明いたします。大阪府警察本部総務課です。よろしくお願いします。

では、部会長からもお話がございましたように、知事部局との相違点についてご説明をさせていただきます。

まず、大阪府警察の対応要領素案につきましては、警察庁の素案を基本としてやっております。書きぶりがやや違っているところがございますが、特に大きな点につきまして今から報告をさせていただきます。

まず、２ページ目でございます。第６条となってございます。「相談体制の整備」の体制のところでございます。少し条文を読ませていただきたいと思います。

「相談体制の整備」。大阪府警察の素案では第７条ということになっておりますが、第７条「警察相談室及び警察相談所に、障がい者等からの相談等に対応するための相談窓口を置く」。第２項「警察相談室は府民応接センター員で構成し、警察相談所は当該警察署の総務課広聴相談係員及び各課長をもって構成する」とございます。

これにつきましてですが、警察にはすでに警察相談室及び警察相談所というものが設置されております。既設の仕組みの最大限活用というところで、広聴相談の体制が全警察署にも確立されておりますので、そこを窓口とするということにしております。

続きまして８ページ。墨字でいうところの８ページの上段になってまいります。別紙のところでございますが、別紙第６の２。「合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例」。ここの（９）、（１０）でございます。少し読み上げていきたいと思います。

（９）、今現状では知事部局に入っていない部分でございます。（９）、「会議の進行に当たり、資料を見ながら説明を聞くことが困難な視覚または聴覚に障がいのある委員や知的障がいを持つ委員に対し、ゆっくり丁寧な進行を心掛けるなどの配慮を行う」。

（１０）でございます。「会議の進行に当たっては、職員等が委員の障がいの特性に合ったサポートを行うなど、可能な範囲での配慮を行う」。この２行を入れております。

続きまして、墨字の８ページ下段から９ページにかけてでございます。

別紙第７ということで、「大阪府との連携」ということで入れさせていただいております。

この部分でございますが、知事部局・教育委員会につきましては、大阪府障がい者差別解消ガイドラインについてという項目でございます。ここでございますが、大阪府障がい者差別解消ガイドラインでございますが、非常に重要なものであると警察も認識しております。しかし、少し法規的な書きぶりの中でなのですが、他部局の作成したガイドラインを警察の法規に少し引用し難いというところが今、検討の中で出ております。このようなことがございますので、その代替ということで、大阪府との連携という言葉で置き換えて今、素案を作っております。少し読んでいきたいと思います。

第７「大阪府との連携」。「不当な差別的取扱いの禁止、合理的配慮の提供等について、大阪府と緊密な連携を図り、情報の収集及び共有化に努めるものとする」。その「情報の収集及び共有化に努めるものとする」とし、共有化というところで警察職員に対しても大阪府障がい者差別解消ガイドラインを周知して活用することとしたいと考えております。以上です。

○部会長

はい、ありがとうございます。それでは、委員の方々からただ今の説明についてご質問・ご意見ございませんか。

はい、委員、お願いいたします。

○委員

すみません。警察の件につきましては、まずこの司法手続きにおけるものであるということをやはり重視すべきだと考えます。やはり、正当理由については警察の問い合わせの手続きが非常に法的な刑事手続きを含めてのものであるということで、適正手続きの保障に関連するということによって極めて限定的な解釈がされるということをまず、踏まえていただきたい、イメージしていただきたいと思います。

特に、合理的配慮については、過重な負担の部分で権利条約の第１３条は、ほかの手続きと区別して司法手続きにおいては過重な負担の部分について手続き上の配慮ということで、特化して考えています。だから、司法手続き、特にそのようなケース手続きにおいては非常に権力的な部分がありますので、過重な負担ということは原則、考えない、配慮しないという扱いになっています。手続き上の配慮という形で法的配慮が特化されていますので、警察の対応要領においてはそのことを十分に踏まえて明記していただきたいと考えます。合理的配慮の部分ですね、明記していただきたいと思います。

それを踏まえた上でやはり、合理的配慮等の正当な、差別的扱いもそうですが、具体例が職員の警察官の職務執行及び捜査手続き等の扱いについては全く書かれていないということがやはり問題であると思います。実際に差別事案として問題になるのは、ほとんどその部分です。窓口の対応とか、警察車両のこととかそのようなことはあまり相談、問題にはならないと思いますので、その部分を具体的に書いていただければと思います。以上です。

○部会長

はい。これについては内部で検討していただいたのでしょう。もし、経緯などをご紹介いただければ幸いなのですが。

○委員

何の。

○部会長

いいえ、事務局で。今、委員がおっしゃった点は、非常に大切な点だと思いますが、それについてこの対応要領を作成するに当たってもし、検討されて事務局なりのお考えがあるのであればお示しいただきたいと思いますがいかがでしょう。

○事務局

はい。まず、対応要領につきましては現状、一般的なものに留めております。ご指摘のあった具体的な事例については、警察庁とも連携を図りながら具体例を蓄積して、必要に応じて見直しを図ってまいりたいと考えております。

○部会長

はい。司法手続き、特に捜査であったり取調べにおいて障がいのある方についての配慮は過重な負担の有る無しという例外条項の適用はないという理解はそれでよろしいのでしょうか。

○事務局

すみません。正直、そのあたりは勉強不足のところがございますので、もう少し具体的に詳しく説明いただけないでしょうか。

○部会長

委員、補足して説明いただけますでしょうか。

○委員

はい。障害者権利条約の１３条で司法手続きに関する規定がされています。その中で司法手続きの利用に関しては、手続き上の配慮ということになっています。合理的配慮ではなくて手続き上の配慮ということが明記されています。

それは、合理的配慮が特化されたものとなっていて、手続き上の配慮の場合は、過重な負担については原則として考えないという解釈になっています。

だから、そのような司法手続きに関する対応要領に関しては、過重な負担については極めて限定的に考慮すべきであると考えられます。以上です。

○部会長

はい。

○事務局

これはいったん、持ち帰らせていただきまして、警察庁等々とまた、他機関も関連してくる可能性もございます。持ち帰らせていただきまして検討したいと考えております。申し訳ございません。

○部会長

条約の解釈にかかわる問題ですから、国全体の解釈についてもご検討いただき、大阪府としてどの範囲でそれを取り入れることができるのかなど少しご検討いただければ幸いでございます。

○事務局

わかりました。

○部会長

はい。そのほか、よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、以上を持ちまして対応要領の検討につきましては終了したいと思います。

２つ目の議題でございます。「大阪府における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する条例について」でございます。８月にまとめたこれまでの議論の整理を踏まえて、前回の部会では条例の内容について検討を行ったところでございます。その中で次回、骨子の説明までさせていただこうというお約束をさせていただいたところでございます。骨子案がまとまりましたので、ここでご説明させていただこうと思います。事務局より説明、よろしくお願いいたします。

○事務局

障がい福祉室企画課です。失礼ですが、座って説明をさせていただきます。

この差別解消部会におきまして、今年度、障がいを理由とする差別解消に向けた実効性のある取組みについてご議論いただきまして、本年８月に条例の必要性を含め、議論の整理を取りまとめていただきました。

この議論の整理において大阪府独自の体制整備、措置の根拠となる条例の制定が必要との方向性をお示しいただきました。この取りまとめていただきました議論の整理を踏まえて大阪府としまして今日はまず、平成２８年４月の法施行と併せて相談等体制整備のための条例を制定・施行し、その後、法施行後の状況等を踏まえてより充実した内容に向けて条例の見直しを検討することとする、この２つのことを本年９月議会の代表質問において、知事から「大阪府障がい者差別解消ガイドラインによる啓発と条例による実効性のある相談、紛争防止解決の体制整備を車の両輪として差別解消に取組む」との大阪府の方針を表明いたしました。

現在、年明けの２月議会での上程をめざして法務担当課をはじめとする関係部局と条例案策定に向け協議・調整を行っているところでございます。

特にこの差別解消部会で取りまとめていただきました議論の整理における重点の５項目、広域支援相談員・障がい者差別解消協議会に関するそれぞれの規定、勧告・公表に関する規定、啓発活動を行うことを大阪府の責務とする規定、市町村との連携等に関する規定、それから見直しの検討について。これらについては盛り込む方向で調整を進めていることをあらかじめご報告いたします。

それでは、資料４に基づき、条例案骨子（素案）についてご報告いたします。

それではまず、１番目の「目的」についてですが、障害者差別解消法第１４条では、地方公共団体において差別に関する相談紛争解決について必要な体制整備を図る旨が規定されておりますが、具体的な仕組作りは地方公共団体にゆだねられています。また、法第１５条で地方公共団体においては、障がいに対応するための必要な啓発活動を行うものとする旨が規定されております。

条例におきましてはまず、目的規定。そこに法第１４条の体制整備と法第１５条の啓発活動の実施に関し、基本理念を定め、大阪府、府民、事業者の責務を明らかにして必要事項を定めることによって障がいを理由とする差別をなくして、共に生きる社会の実現に寄与する」との目的を書き込むことにしたいと考えております。

続きまして、２の「基本理念」についてですが、点字版では２ページをご覧ください。２つの柱がございます。

１点目。差別解消は障がい者のみならず、全ての府民にとって暮らしやすい共生社会の実現を旨として行う。２つ目としては、相談紛争の防止解決に当たっては、障がい者との相互理解に基づく建設的対話を促進するとともに必要な啓発活動をあわせて行う旨の規定を設けることとしたいと考えております。

続きまして、３の「府の責務」についてですが、市町村との適切な役割分担のもと、体制整備を実施する旨を規定。また、大阪府障がい者差別解消ガイドラインの普及に努め、必要な啓発を行う旨の規定を設けたいと考えております。

続きまして、点字版では３ページをご覧ください。４の「市町村との連携」についてでございます。

１点目として、市町村と連携し、体制整備及び啓発活動を実施する旨を規定。２点目として、大阪府は市町村に対し情報提供、技術的助言などの支援を行うことの規定を盛り込みたいと考えております。

次の５番目の「府民及び事業者の責務」についてでございます。障がい理解に関して自己啓発に努め、大阪府が実施する差別の解消の推進に関する施策に協力するよう努める旨の規定を設けたいと考えております。

続きまして、６の「広域支援相談員」についてでございます。まず、知事が任命する広域支援相談員を置くことを条例上、明示し、墨字版では２ページ、点字版では４ページから５ページにかけて記載しておりますが、広域支援相談員の業務について規定することを考えております。

広域支援相談員の業務としては、市町村の相談機関に対する助言・情報の提供やその他機関における解決を支援するため、必要な調査・調整、その他相談機関の連携促進に関すること、また、相談事案の収集・分析、加えて広域専門的な事案について障がい者や事業者の双方からの相談に応じて助言・情報提供・調査・調整を行う旨、さらに関係行政機関への通告・通報・通知について行わせることとしたいと考えております。

続きまして、７の「大阪府障害者差別解消協議会」について。点字版では、５ページ中段から６ページにかけて記載しております。

他の都道府県の実績を見ても基本的には、広域支援相談員による調整で解決が図られると想定されるのですが、その内容の調整によっても解決しない場合には障がい者の権利擁護という観点から次のステップに移行する仕組として、大阪府障害者差別解消協議会を規定したいと考えております。

まず、知事の附属機関として協議会を置き、協議会では、法で義務とされている不当な差別的取扱いの禁止に関する紛争事案を解決するためにあっせんを行うほか、広域支援相談員に対する助言を行うこととしたいと考えております。この協議会は、法第１７条に規定する障害者差別解消支援地域協議会とする旨の規定を置きたいと考えております。

　続きまして、８の「あっせん」についてでございます。先ほどの７の協議会で行うあっせんについて手続きに関する必要な規定を設けたいと考えております。

広域支援相談員による対応を行っても解決できない紛争事案については、障がい者側から知事に対し、あっせんの求めができる旨を規定し、知事は協議会にあっせんを行わせ、協議会は必要に応じて関係者に対し調査を行い、点字版では７ページになりますが、あっせん案の提示等により当事者間の調整を行い、解決を図る仕組の規定を置くこととしたいと考えております。

続きまして、９の「勧告」についてでございます。これは、なお、解決しない場合があり、その状態を放置することが著しく公益に反すると認める場合には、協議会が知事に勧告をするように求めることができ、知事が事業者に対し勧告を行うことができる旨をおくこととしたいと考えております。

続いて１０の「公表」についてでございます。点字版では８ページになります。事業者が正当な理由無く、勧告に従わない場合には事案の公表をする規定を設けたいと考えております。

知事による勧告・公表の規定があることにより、協議会のあっせんに重みを増し、協議会のあっせんがあることにより、広域支援相談員の調整が重みを増すと、このようになると考えております。

続きまして１１の「施行日」についてです。施行日については法施行と同じ来年、平成２８年４月１日施行を考えております。

それから、１２番目の「条例の見直し」についてです。言わずもがなのことですが、条例とは社会状況の変化や立法事実が生じれば当然改正を行うものですが、差別解消部会での議論のとりまとめにおいて法施行に併せて、体制整備等を図る条例を制定し、その後、施行後の相談紛争事例の集積状況や法改正の議論の動向等を踏まえながら上乗せ・横出しの内容も視野にさらに検討を進めていくこととされております。これを踏まえて法と同様、施行後３年を目途とした条例の見直し規定を置くこととしたいと考えております。

最後に記載しておりますが、最初に申し上げたとおり、法務担当課などをはじめ、関係部局と条例案策定に向け、協議・調整を行っておりますので、変更の可能性がありますことをあらかじめよろしくお願いいたします。

以上で説明を終わらせていただきます。

○部会長

はい、ありがとうございました。それではただ今の事務局の報告内容に関し、皆さまご質問・ご意見ございませんでしょうか。

どなたからでも結構でございます。委員、いかがですか。

○委員

最初に言わせていただきます。４点、述べたいと思います。

１点目は、前回も論議をしましたが、目的とそれから基本理念のところに「共に生きる社会の実現」ということが定められております。これは本当に大切だと思いますので、条文にするときも丁寧に書いていただいて、やはりこの条例が共に生きる、差別のない共にに生きる社会の実現に寄与するのだと、それをめざすのだということを、そのような条例なのだということを謳っていただきたいと思います。これが１点です。

それから２点目は、目的のところに「※」のようなもので「体制整備では、法第８条に規定する事業者における障がいを理由とする差別の禁止にかかる相談事案を対象とする」、という形でここに書かれておりますが、第８条にあるこの差別的取扱いの禁止と合理的配慮の不提供というのは、体制整備だけではなくて、啓発にもつながるところだと思います。その意味で、全体の規定としてこの条例で対象とする差別という形でこの８条の内容を規定することが必要ではないかと思います。法律にあるのでここには謳わなくても良いという意見もあるかもしれませんが、この条例で対象とする差別としてこの８条の内容を入れるほうが良いのではないかと思います。決して、体制整備だけの対象ではないと思います。

それから３つ目は、３の「府の責務」のところです。ここで障がい者差別解消ガイドラインの普及と啓発活動という形で書かれているのですが、このガイドラインは啓発に活用するのみではなく、差別が起こったときの対話や理解それから、日常の相談の中でも活用すると思います。この意味からこのガイドラインを啓発活動を行うためのガイドラインという意味だけではなくて、このガイドラインを条例に基づく指針という形で規定してはどうかと思います。

よくある表現などでいくと、「障がいを理由とする差別の解消を進めるために必要なガイドラインを定めるものとする」という形でこの条例に基づくガイドラインという形での位置付けをこの大阪府の責務のところでしてはどうかと思います。

あと４点目は、ずっと議論になってきたところなのですが、この合理的配慮の事案を合議体で取扱うかどうかということが議論されてきました。そして、議論の中では、この差別的取扱いで合理的配慮をどのようにするかということは結び付いているという意見とそれから、合理的配慮は、個別具体的なのであっせんなどにはなじまないという意見などがありました。

今の条例骨子の素案のところでは、その扱いのところは書かれていないように思うのですが、ここはやはりこれから実際に動いていく中でいろいろな問題が出てくると思います。あっせん案の中に「このような配慮をしてはどうか」という、「このように変更してはどうか」ということは必ず盛り込まれるのではないかということも思います。

そのような意味では、この条文では合理的配慮を合議体では取扱わないという形になるかもしれませんが、実際に実施して、事案を集積してやはり合理的配慮も含めた議論になるということがあれば見直しの中でぜひ、検討していただきたいと思います。

今この４点目のことは、この条例の骨子案のところには記述されていないように思いますので、ここはどのようにすべきかということではなくて、今後の課題という形で検討して欲しいという形で意見を述べさせていただきました。以上、４点です。

○部会長

はい、ありがとうございます。続きましてほかにご意見ございましたらいくつかご意見いただいた上で、事務局より一括してお答えいただこうと思います。委員、お願いいたします。

○委員

いくつか質問のようなものも兼ねてになるのですが、まず１つは、協議会の部分です。

協議会の構成員がどのようなメンバーで構成されるのかということの記載というものが必要かどうかも踏まえてここがどのようになるのかということが１点と、それともう１つ。協議会が開催されるに当たってどのような形で、必要に応じてということになるのでしょうが、そのあたりの開催規定のようなあたりがどのようになるのかということが１つわからないことと、それと広域支援相談員の業務の部分で、一番下の関係行政機関への通告、通報、その他の通知というあたりが関係行政機関とはどこなのかとか、通告、通報、通知というものは何に基づいたその通告・通報・通知なのか少しそのあたりがよくわからないということの３点とりあえず。はい。

○部会長

そのほかございますか。はい、委員。続いて委員。

○委員

３ページの勧告のところについて少し確認の質問をさせていただきたいと思います。

勧告の手続きについて一定、（１）では、協議会のこれこれの場合に知事に勧告するよう求めることができる。（２）で「知事は、必要があると認めるときは、勧告することができる」と骨子ではなっておりますが、この（１）と（２）というのは、このような手続きの流れを示しているのか。つまり、協議会からの勧告の求めを受けて知事が勧告をするということなのか、その場合、その協議会からの勧告の求めがあったときに知事が必要であるかどうかを判断した上で勧告をする、というように理解するのか、それとも知事には一般的に勧告する権限というかそのようなものがあり、ただ、協議会の側からも勧告をするように求められるという主旨なのかその点、どのようなことなのかということをお伺いしたいと思います。

○部会長

はい。最後に、委員。ここで一つ区切らせていただいて、一括して事務局からお答えいただき、またご意見をいただこうと思います。

○委員

すみません。先ほどの委員のご質問とも少しかかわる点ですが、先ほど委員から手続き的な点でのご指摘かと思いますが、私のほうはいわゆる実態的な話でありまして、資料でいいますと３ページの９の勧告のいわゆる（１）のところで、協議会は正当な理由がなく、云々かんぬんに対してこれを放置することが著しく公益に反すると認めるときは、勧告するよう求めることができるという形になっていて、これは著しく公益に反するといういわゆる限定的な表現になっているというのが個人的には引っ掛かったところで、要するに正当な理由がなくだけではなく、著しく公益に反するという二重の要件を課しているように見えるところがやや気になったところです。

その意味では、まずどのような主旨でこのような「著しく公益に反する」という規定を置かれたのかについて確認したいと思います。それが１点目の質問になります。

２点目ですが、これはあるいは確認に近いところなのですが、資料でいうと２ページの６の広域支援相談員の（２）の広域支援相談員の業務のところで「相談事案」という表現が出てきますが、ここでいう相談事案というのは、すみません。いったん、行ったり来たりしますが、１ページの１の目的のところの「※」のところで示されている法の８条に規定する事業者における障がいを理由とする差別の禁止にかかる相談事案ということで、よろしいのかということがあって、メインになります。

といいますのも、仮にこのように理解しますと、要するに広域支援相談員が対象とする事案というものは、基本的には不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供にかかる事案などだというように解されますので、そうすると別のいい方をすると、それ以外の事案というものが広域支援相談員の対象事案には含まれてこないということになるので、そのような理解でよろしいのかということが２点目の質問になります。私からは以上です。

○部会長

それ以外の事案というのは具体にどのような言葉を想定されているのですか。

○委員

要するに、差別事案以外の生活上の相談も含まれてくるのかということがやはり聞きたかったことです。

○部会長

はい、ありがとうございます。いかがでしょうか。４人の方のご質問がございましたが、個別に答えていただければ幸いでございます。

○事務局

事務局よりお答え申し上げます。まず、ご質問という意味では委員のほうから協議会の構成とか開催の規定についての定めの件についてご質問いただきました。

協議会の構成につきましては何らかの形でその条例の中に盛り込む方向で考えていきたいと思います。あと、開催規定とか細かい話も入ってきますので、それは条例から委任された規則も含めて必要なものを規定していくという形で考えております。

あと、委員のほうからご質問のありました勧告の規定の部分なのですが、これはまさにご指摘いただきましたとおり手続きの流れを示しているというところで協議会があっせんを知事に申し出ると。知事はそこで知事として必要であるかどうかの判断をして勧告をするという手続きの流れをこの９番の（１）、（２）で規定しようと考えております。

委員からご質問いただきましたやはり、勧告の規定ですが、ここは庁内でもいろいろ種々、議論をしたところなのですが、協議会の事実上のあっせん案の提示という事実的な行為もそれはある程度その協議会という公の知事の附属機関が行うことで、重みがあると。さらにそれが知事の勧告というまた別の主体のステージに移った場合に、例えば、事案のほかへの波及度とか悪質性とか反復継続性とかそのような観点も踏まえてそれはやはり知事の勧告が必要なのかどうかというところを判断していただいたほうが良いのではないかという意味でこれを放置することは著しく公益に反すると認めるときという規定を今のところ考えております。そのような意味でそこでもう１つ要素が加わっているというところになります。

あと、相談事案の範囲というところなのですが、やはりこの広域支援相談員、何のためにいるかといいますと、障害者差別解消法にかかる相談のためにいますので、基本的には法８条で規定されております不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供事案についての相談に対応するというのが基本になりますが、もちろん当然、運用上、それと密接に絡みついている生活上の困り事とか福祉サービスの問題とかいうところも当然、相談の中には絡み合って入ってくると思いますのでそこは、必要な範囲で対応していくという形になろうかと思います。

○部会長

はい、ありがとうございます。委員がおっしゃったあっせん。続いて説明いただけるのですか。

○事務局

続きまして、障がい福祉企画課から説明させていただきます。

まず、委員からいただきました目的・基本理念のところで「共に生きる社会」、非常に大事なことである、これは私たち障がい福祉室としても非常に認識しております。今、法務課と協議を行っているところでございますが、こちらの思いとしては、先ほども委員がおっしゃいましたように共に生きる社会の実現ということにつきまして、丁寧に書いていきたいというところで考えているところでございます。

次に目的に関しまして、「※」で体制整備では、法第８条の事業者における障がいを理由とする差別の禁止にかかわる事案、これは先ほど事務局のほうからも説明がありましたように「相談事案というものは何か」ということを明らかにするためにこの資料におきまして、注意書きとして記させていただいたものになります。当然のことながらこの８条に関するものは体制整備だけではなく、啓発活動とかに関わってくるものと認識しております。

次に、ガイドラインにつきましては、こちらはまさにどのように条例の中で規定できるかにつきましては、今現在、法務課等と庁内で協議を行っているところでございますので、よろしくお願いいたします。

また、委員のほうからいただきました広域支援相談員の関係行政機関への通告、通報、その他の通知でございますが、先ほど事務局の方からも説明しましたように広域支援相談員に寄せられる事案の中にはさまざまな要求というものがあると思います。差別の相談ということでお聞きしている中で、その中には例えば虐待に関するもの、そのようなものも入ってくると思います。そのときには虐待防止法等に則って適切にその機関を権限を有する関係行政機関につなぐということが必要になってきますので、そのようなことを想定して業務として現在、考えているところでございます。以上でよろしいでしょうか。

○部会長

はい、ありがとうございます。８条はあっせんの規定がありますよね。ここでは先ほど委員がおっしゃった合理的配慮事案の取扱いは限定しておりませんので、障がいのある方が広域支援相談員による対応を行っても解決できない相談事案として合理的配慮の必要な事案を知事に対してあっせんを求めた場合には、排除できないということになるのでしょうか。違うのでしょうか。

○事務局

そこにおいてはこの骨子案の記載ぶりからはわかりづらかったのかもしれませんが、７の（２）で協議会のところで、１つ目のポツで事業者における不当な差別的取扱いにかかる紛争の事案（紛争事案）という形で定義しております。それが８のほうでも紛争事案という言葉を使って説明しておりますので、これは、あっせんは不当な差別的取扱いに限定しているという形になっております。

○部会長

はい、わかりました。ありがとうございます。

そのほか、ご意見ございませんでしょうか。はい、委員。

○委員

よろしくお願いいたします。

主に１２の見直しのところなのですが、このような見直しというものもあれなのですが、やはり当初はかなりこの条例、難しいなといわれていて、そしてここまで来てこれで２月議会で通れば条例ということになるわけなのですが、やはりかなりスピード持ってやっただけいろいろ問題もあると思います。

その見直しなのですが、３年を目途としてとなっておりますが、これは国の法律があるのでこのように書かれているのはやむを得ないのではとは思うのですが、やはり、条例が成立しましたら比較的早くその見直しも含めて検討していきたいと思います。

特にその際に当事者ですね。障がい当事者の声をしっかり聞くということ。これはもう誰もがわかっているとは思うのですが、特にわれわれにとってみると、生徒とか、高校生くらいだと結構、立派なことを言うような子もおりますので、われわれ教員としてもそのようなことは心掛けているのですが、大阪府のほうとしてもやはり、高校生くらいの子がパブリックコメントが言えるくらいの仕掛けといいますか、そのようなことも考えていただきたいと思います。当たり前のことですが、「自分たち抜きに自分たちのことを決めないでくれ」という大原則があるわけですから、これは障がいのある生徒とかの声というようなものもできるだけ反映されるように考えていただきたいと思います。以上です。

○部会長

はい、ありがとうございます。そのほか、ご意見ございますでしょうか。

○委員

まず、題名というか、条例の名前なのですが、「大阪府における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する条例」という名前になっています。仮のものだと思いますが、内容としましては、この差別の解消の推進というよりは差別解消支援措置に関するものだというように思います。体制整備と啓発活動の実施ということに限定して内容が書かれているので、この名前で良いのかということがあります。障がいを理由とする差別の解消の推進に関する条例というからには、やはりきちんと差別の規定も含めて書くべきだと思います。

この内容でいうと、そのような体制整備及び啓発活動の実施に関する条例か、何かそのような名前がふさわしいのではないかと思われます。それに絡んで条例の見直しですが、そのような意味で条例の施行後３年後を目途というようになっていますが、実際にはこの障がいを理由とする差別の解消の推進に関する条例というものは、必要だと思いますので、この条例とは別に別途、本当の、本当のというと変ですが、差別の解消の推進に関するという条例の必要性がありますので、３年という期間にかかわらず別途検討をしていただきたいと思っています。私の個人的意見ですが、以上です。

○部会長

そのほか。はい、どうぞ。

○オブザーバー

３点ございます。

１点目が第５条のところに「自己啓発に努める」と書いております。特徴的だと思い、見させていただきました。一般的にはすでに、事業者の責務で理解を深めるとかいうところかと思いますが、このように自己啓発に努めるとあえてこのように書かれている思いですとか、あと、例えばどのように自己啓発をしていただきたいというようにイメージされているのかということでもし、そのような思いがございましたら聞かせいただければということが１点です。

２点目が、広域支援相談員の質の担保について、条例では書かれていないので、そのような細かな例については別途このような形で整理を考えているというものがありましたら今の段階で質の担保についてもお考えを教えていただければと思います。

３点目が、広域支援相談員の受付の入口のところなのですが、前回までの協議会では第１次的には市町村で当然のことながら、相談支援をやっていただいて、それでも難しいケースがということだったと思うのですが、この条例を見る限りでは、市町村からに限らず、例えば広域的・専門的な事案であれば障がいのある方とか家族とかその支援者からのその直接的な受付ですね、広域支援相談員の受付も不可能ではないように見えるのですが、そのあたり、入口のところですね。対象者ということで限定的に考えておられるのか、広域専門的な事案であればそこのあたりは窓口、入口としては限定されていないのか、そのあたりのお考えもお聞かせいただければと思います。以上です。

○部会長

はい、それでは委員のお話を伺って、改めて応えていただきます。

○委員

質問が１点なのですが、広域支援相談員というものは数名の感じで前にお話は聞いていたようなのですが、そのあたりをもう少し詳しくお話下さい。

それから、私の意見なのですが、これまで条例の見直しでやはりなんといいますか、トータル的な条例ということを求めてきたと思うのですね。この体制整備だけではなくて、やはり各分野別のいろいろなことをこれまで議論してきたものを盛り込んだものをといっておりましたが、それは今のところガイドラインという格好で落ち着いておりますし、条例になると強制力の問題とかいろいろあるからガイドラインという形でやっていってみて、そのあとでという考え方も確かにあるとは思います。そのようなことも含めて、それから、委員から言われましたが、要するに推進に関する条例としてはやはり今回の条例というものは不十分な格好とは思いますから、ガイドラインを含めたものを条例にするのか、そのようなことも含めて今後、いろいろと検討していただきたいと思うのですね。

特に各府県の事例などを見ますと、結構、分野別の問題も含んで一応トータル的な条例案になっていますから県民なり、府民から見るとそのようなもののほうがわかりやすいのではと思いましてこれまでもそのような主張をずっと重ねてきましたが、ぜひ、今後数年かかるとしてもそのようなものをめざして議論していただきたいと思います。以上です。

○部会長

はい、ありがとうございます。

それでは、ただ今の委員のご質問・ご意見に対して事務局よりお答えいただければと思います。

○事務局

事務局でございます。まず、オブザーバーからいただきましたご質問についてお答えいたします。

自己啓発、事業者の府民の責務である自己啓発の規定ぶりということなのですが、まさにこの自己啓発というのは府民事業者が自ら啓発・理解に取組んでいただきたいという思いを込めて規定したいと考えています。それに当然、大阪府もそうですが、市町村もそれぞれケアをするための支援措置は行った上で、そのようなツールを使って事業所も府民も自ら積極的に啓発に努めていただきたいという思いで規定させていただきたいと考えております。

２点目の広域支援相談員の質の担保ということで、これはまず直接、条例に書き込むという話ではないのですが、当然、今後、相談に当たっていく上で広域支援相談員の質の担保というものは重要であると考えておりますので、そこは今後の運用の中で必要な措置を考えていきたいと考えております。

さらに、広域支援相談員の相談対応のルートというか、その件なのですが、私どもの認識としましては、この広域支援相談員の相談の受け付け方というのは当初から２ルートあるということで、ご説明もしてきたつもりだったのですが、もしそこがそのようではないというように取られていたとすれば、少し言葉が足りなかったのではと思っております。

当初より、当然、基礎的な自治体、身近な自治体である市町村で相談が寄せられると。それで解決できないような場合には、大阪府のほうの広域支援相談員に来るという１つ目のルート。さらに、もう１つのルートとして、当然、障がい者側からもありますし、事業者側からも直接もう市町村ではなくて大阪府のほうに相談が寄せられるという場合も当然、想定されます。それにつきましても、広域支援相談員は受け付けて、必要に応じて市町村と連携しながら問題の解決に当たるというところの大きく分けてルートは当初より想定しておりましたので、その旨を条例の中で規定したいと考えております。

また、この条例の題名、条例名についてなのですが、まだそのような意味でこれは固有名詞というわけではなくて、一般名詞として「大阪府における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する条例」という形でまだそのような意味で条例名が決まっていません。今後、「名は体を表す」ということですから、条例の中身が定まって固まってくるにつれてそれに合った条例名を付けたいと考えております。

○部会長

よろしいですね。

○委員

広域支援相談員の数なのですが。

○事務局

広域支援相談員の数につきましては、現在、平成２８年度から相談を開始するために４名置きたいということで予算要求をしているところです。ただ実際、財政当局、人事当局との調整の中でどのようになるかということは今後の調整の話という形になっております。

○部会長

はい、よろしいでしょうか。そのほか、ご意見ございませんでしょうか。

私としましても、ガイドラインの内容が規範化され、そして府民の方々に規範として受け止めていただき、ご承認いただいた段階で条例の内容に入っていくというようにも考えております。今のガイドラインは、やはりルールブックとして見た場合には、クリアでない部分が非常に多い。それをこの間の相談事例を皆さま方と検証させていただきながら、規範としてブラッシュアップした段階で、可能な限り早い段階で条例に反映できればよいと個人的には思っているところです。

皆さま方のご協力をいただきながら一歩一歩、着実に進めてまいりたいと思っていますので、今後ともご協力よろしくお願いいたします。

それでは、時間より少し早いのですが、以上を持ちまして本日の議事を終了したいと思います。委員の皆さま、長時間にわたりご検討をありがとうございました。事務局にマイクをお返しいたします。

○事務局

はい。部会長、委員、オブザーバーの皆さま、本日はありがとうございました。

大阪府としましては、本日の部会等の意見も踏まえまして、対応要領の策定を始め、そして条例につきましても法施行に向けまして適切に準備を行ってまいりたいと考えております。

それでは、以上を持ちまして本日の部会を閉会いたします。どうもありがとうございました。

（終了）