**第15回　大阪府障がい者差別解消協議会**

**日時：令和３年１月29日（金）**

**14時から15時まで**

**場所：大阪府社会福祉会館**

**401会議室**

**第15回大阪府障がい者差別解消協議会**

日時：令和３年１月29日　金曜日　午後２時から午後３時まで

場所：大阪府社会福祉会館401会議室

出席委員

大竹　浩司　　公益社団法人大阪聴力障害者協会会長

大野　素子　　公益社団法人大阪府精神障害者家族会連合会副会長

小田　浩伸　　大阪大谷大学教育学部長教授

坂本　ヒロ子　社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会理事長

塩見　洋介　　障害者（児）を守る全大阪連絡協議会

特定非営利活動法人大阪障害者センター事務局長

柴原　浩嗣　　一般財団法人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システム科学研究科兼

地域保健学域教育福祉学類教授

高橋　あい子　一般財団法人大阪府視覚障害者福祉協会会長

辻川　圭乃 弁護士

堤添　隆弘　　社会福祉法人大阪府社会福祉協議会地域福祉部権利擁護推進室室長

寺田　一男 一般財団法人大阪府身体障害者福祉協会会長

長尾　喜一郎　一般社団法人大阪精神科病院協会会長

南條　正幸　　関西鉄道協会専務理事

南野　和人　　日本チェーンストア協会関西支部事務局長

西尾　元秀　　障害者の自立と完全参加を目指す大阪連絡会議事務局長

久澤　貢　　　社会福祉法人大阪府社会福祉協議会セルプ部会副部会長

福島　豪　　　関西大学法学部教授

前川　たかし　一般社団法人大阪府医師会理事

藪本　青吾 大阪私立学校人権教育研究会障がい者問題研究委員会委員

　◎　会長

オブザーバー

大阪労働局職業安定部職業対策課長

近畿運輸局交通政策部消費者行政・情報課長

市長会代表市担当課長

町村長会代表町村担当課長

○事務局　それでは、定刻になりましたので、「第15回大阪府障がい者差別解消協議会」を開催させていただきます。委員の皆様にはご多忙のところ、ご出席をたまわりまして、誠にありがとうございます。まず、開催にあたりまして、障がい福祉企画課長よりご挨拶を申し上げます。

○事務局　「第15回大阪府障がい者差別解消協議会」の開催にあたりまして、一言ご挨拶申し上げます。委員の皆様方には日ごろから、大阪府障がい福祉行政について格別のご理解、ご協力を賜り、大変厚く御礼を申し上げます。また、本日はご多忙のさなか、お越しいただきまして、本当にありがとうございます。感謝申し上げます。

　さて、大阪府では障害者差別解消法という、国の法律の施行にあわせまして、大阪府の障がい者差別解消条例というものを平成28年４月に施行したところでございます。この条例ですが、障がい者差別解消の取組みという法律でも新たにできましたことから、初めての取組み、特に、相談体制とか、救済の方法であるとかそういったところが大阪府としても初めての取組みということになります。

　この条例には見直しの規定、３年後に見直しをしなさい、という規定が設けられていたところでございます。さらには、それに加えまして、国の法律でも障害者差別解消法で、事業者による合理的配慮の提供、ここが努力義務になっているところなんですけども、これは法律の制定当時から、「義務付けをすべし」だという議論があったのですけども、障がい者への合理的配慮の提供という、その合理的配慮の概念というのは新しいものでもあったため、そこの理解というのをまずは浸透させていくべきということで、努力義務からスタートしたというところでございました。

　大阪府のほうでもこの条例制定時に合理的配慮の義務付けを国に先んじてするべきだという議論もたくさんある中で、そこは合理的配慮の浸透をまずしっかりやることによって、障がい者差別解消というのを進めていこうということで、まずは努力義務からスタートしたというところでございます。

　ただ、この点につきましては、この条例の３年後の見直しの規定で、より先んじて、３年を待つことなく、義務付けについてはしっかりと検討をしていくという改めての検討規定というのがございました。ということで、この解消協議会の場で法の施行が平成28年からですが、２年後、解消協議会の中で、まず条例上の運用状況についての見直しということで別途ワーキンググループというのものを立ち上げて、１年間通して10回、精力的にご議論をいただいて、運用上の論点整理を行っていただいたというところでございます。

　昨年度、令和元年度でございますけれども、この解消協議会の本体、ワーキンググループでまとめていただいた論点整理に従って、６回にわたって、かなり内容についても深い議論が皆様のご協力のもと、進めてこられたのかな、と思っておりまして、その結果、ちょうど昨年、約１年前ですけども、３月に解消協議会として現在の大阪府の条例の運用にあたっての提言というものをいただいたところでございます。

　その後、大阪府として、皆様方からいただいた提言に基づいて、大阪府の条例改正の手続きを進めてまいりまして、この間、大阪府内の1000の事業所にアンケートをとったり、また事業者団体や、障がい者団体もあわせて50を超える団体に個別にアンケートをとったり、ご意向を確認したりしながら条例の各種中身をつめていきまして、昨年の９月、大阪府議会のほうに条例改正案というものを大阪府として提出したというところでございます。

　その後、大阪府議会においても議論をしていただいて、昨年12月、１カ月ほど前になりますけれども、条例改正が可決・成立をしたということもありまして、本日はその条例改正がなされたということもありまして、条例改正の内容に沿った形で、現行の障がい者差別解消ガイドラインの改訂作業を大阪府として進めていく中で、中身についてこの協議会の場でご意見を賜りたいという次第でございます。

　来年度が条例改正、実質的に効果が表れる、施行されるということなんですけれども、われわれ大阪府としてはこれを新たなスタートとして、しっかりと障がい者差別解消の取組みを進めてまいりたいと思いますので、その礎となるガイドラインについて皆様方のご意見が重要になると思ってございますので、あわせてよろしくお願いします。われわれとしましても、今後とも委員の皆様方のご理解、ご協力をたまわりまして、障がい者差別解消の推進を進めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。本日はよろしくお願いいたします。

○事務局　続きまして、会議の成立についてでございます。本日は委員数19名のうち、委員19名のご出席をいただいており、大阪府障がい者差別解消協議会規則第５条第２項の規定により、会議が有効に成立していることをご報告させていただきます。

　続きまして、今年度新たにご就任いただきました委員の皆様をご紹介いたします。一般社団法人大阪精神科病院協会会長　河﨑建人様の後任として、４月１日付でご就任いただきました同協会会長　長尾喜一郎様でございます。４月１日付でご就任いただいた関西大学法学部教授　福島豪様でございます。日本チェーンストア協会関西支部事務局長　小椋秀男様の後任として、６月２６日付でご就任いただきました同協会関西支部事務局長　南野和人様でございます。

　次にお配りしている資料の確認をさせていただきます。資料１「大阪府障がい者差別解消ガイドライン第３版（案）」でございます。その他といたしまして、府の差別解消条例等を綴じました別冊ファイルをお配りしております。また、本日は東大阪市手をつなぐ育成会が作成された『知的障害のある人は何にこまっているの？』の冊子をご提供いただきましたので、机上に配布を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。

　続きまして、会議の公開についてです。大阪府においては、会議の公開に関する指針を定めており、本指針に基づき、本会議も原則公開としております。後日、配布資料とともに、委員の皆様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。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きますよう、お願いいたします。

　なお、個人のプライバシーに関する内容についてご議論をいただく場合は一部非公開ということで委員の皆様を除くオブザーバーの方、関係者の方、傍聴の方にご退席いただくことになります。

　次に、この会議には点字資料を使用されている視覚障がい者の委員や、手話通訳を利用されている聴覚障がい者の委員等がおられます。障がいのある委員の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知らせいただくとともに、手話通訳ができる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ので、資料を引用したり、言及されたりする場合は、具体的な箇所を読み上げる等ご配慮をお願いいたします。それでは、以降の議事、進行につきましては、会長が遅れられるという事ですので、来られるまでの間、職務代理者の委員に議事進行をお願いいたします。

○会長代理　それでは、会長が来られるまで代理を務めさせていただきます。議題１「大阪府障がい者差別解消ガイドラインの改訂について」になります。では、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局　それでは、事務局からご説明をさせていただきます。はじめに、大阪府障がい者差別解消条例につきましては、本年度、本協議会におきまして、施行状況についてご審議いただきました。そして昨年度、障がいのある人に対する合理的配慮の提供を義務化することを主な内容とした提言をとりまとめていただきました。経過につきましては、先ほど課長の挨拶の中にもあった通りでございます。その提言書をもとに、条例改正について今年度はわれわれのほうで検討を行いまして、先ほどこれも課長の挨拶にありましたように、12月で条例案が可決されました。皆様方には大変お世話になりました。どうもありがとうございました。

　大阪府ではこの条例につきましては、４月１日から施行されるわけなのですけれども、それにともなって、大阪府の障がい者差別解消ガイドラインにつきまして、改訂することといたしました。改訂案がお手元の資料１となります。現行のガイドラインから変更点について簡単にご説明させていただきたいと思います。

　まず、大枠で言いますと、今回の改訂につきましては、条例改正にともなって必要となる記述の変更と前回の改訂以降、事例の積み重ねがありますので、それらの事例の追加という形になります。冊子の構成についてですが、現行のガイドラインにつきましては、解説編と事例編をそれぞれの冊子に分けていたところなのですけれども、分かれておりますよりも１つの冊子にまとまっているほうが見る時に便利だという単純な理由もありまして、われわれのほうとしましては、１冊にまとめさせていただきたいと考えております。

　目次をご覧ください。ガイドラインの全体にかかわる部分については、冒頭の「はじめに」のところで記載いたしまして、その後の部分は点字版では３ページおよび４ページの下のほうになりますが、これまで通り解説編と事例編に分けて記載するという構成になっております。

　１冊にまとめますことによりまして、現行のガイドラインにおいて重複する内容が記載されていたところについては削除いたしております。そして、現行のガイドラインでは、一部の委員の方からコラムとして寄稿いただいておりましたが、合冊にともなって、１冊あたりの分量増を極力避けるために今回は割愛させていただいております。

　次に、冒頭の「はじめに」の部分で修正を行ったところをご紹介させていただきます。まず、墨字版３ページ、点字版で申し上げますと、15ページになります。「（３）大阪府障がい者差別解消条例」の部分になります。ここに令和３年４月に条例が改正された旨を追記しております。ここは事実の追記という形になります。また次に、墨字版の４ページ、点字版では18ページの中ごろになります。冒頭の「（４）現状の課題」につきましては、最初のパラグラフにおいて、大阪府障がい者計画について触れておりますが、この４月から現在議論されております第５次障がい者計画がはじまりますので、その内容にあわせた修正となっております。

　続きまして、解説編の変更点についてご説明させていただきたいと思います。解説編は６ページからですが、８ページのところから見ていただきたいと思います。点字版につきましては、26ページの下のほうになります。「（２）正当な理由の判断の視点」という項目ですけど、これは不当な差別的取扱いにあたって正当な理由なくというところの判断についてでございます。従前からこの部分はあったんですけれども、Q&A方式という形で記載しておりました。ただ、質問に対する答えがきちんとなっていなかったというところから少し記載方法を変えまして、具体的な例を吹出しの部分に記載して、それらの疑問に対して、以下に記載していますような観点から判断していただければいい、ということがわかるようにひとくくりにまとめております。

　その次に、10ページ。点字版でいうと、33ページ中ごろになります。「（２）過重な負担の基本的な考え方」、過重な負担は合理的配慮を提供するにあたっての判断の１つの材料になりますが、それにつきましても、同様の理由により、記載方法を変更しております。

　次に、墨字版の11ページ、点字版の35ページ下のほうになります。「４.行政機関等と事業者に求められる対応」の部分をご覧ください。今回の条例の改正で、事業者による合理的配慮の提供が義務化されることにともなう修正を行っております。具体的には、12ページになりますが、点字版では37ページになります。そこのページの１番上のところに表を設けております。これは行政機関や事業者に対してどのような義務が課されているかをまとめて示しておりますが、従前は、法律というところの部分だけを書いていたんですけれども、これは当然、条例改正によって扱いが異なってきますので、大阪府の条例について記載した列を新たに追加しております。

　また、同じく墨字版12ページの表の下になりますが、点字版では39ページの中段になります。「合理的配慮と環境の整備の違いについて」と題した点線で囲まれた部分を新たに追加しております。これには今回の条例改正にあたり、事業者団体の方々とお話させてもらう中でも環境整備にあたる、例えば、店舗のバリアフリー化などを合理的配慮と一部取り違えてご理解されているというところもあったり、それが義務化になるのであれば大変だな、と誤解されていることも結構多かったです。そのような経緯がありますので、今回このような文を追加することといたしました。

　次に、墨字版の19ページをご覧いただけますか。点字版では62ページの上のほうになります。「３.府民」の中で個人の差別的行為について記載しております。現行のガイドラインにおきましては、障害者差別解消法では第４条において、「国民の責務」として、国民に対して障がいを理由とする差別をなくしていくことを求めているという事のみを紹介していたのですけれども、個人による差別が禁止されていないと誤解される危惧もありますため、大元のところの障害者基本法の第４条における差別の禁止規定についても紹介してはどうかというご意見がありました。今回その内容を追加することとしております。

　ただ、一方で、事業者でない一般市民の行為や言動というのは法の対象ではないということは事実でありますので、大阪府、市町村もそうですけれども、相談対応の直接の対象になるものではないということから、その誤解を招かないという必要もあると考えまして、今、見ていただいている客観的事実を伝えるという程度の記述としております。

　次に、墨字版では21ページになります。点字版68ページの下のほうになります。ページの中ほどにあります「（２）広域支援相談員」の部分でございますが、こちらにつきましては、現行のガイドラインでは、コラム欄を、先ほど割愛をさせていただくと申し上げましたが、そのコラム欄で補強的に役割をお伝えしておりましたことからその内容を、一部、本文のほうに移しまして、条例における記述にも沿った形で改めて記載することとしたものでございます。

　続きまして、墨字版では22ページになります。点字版では71ページの中段あたりになります。ページの中ほどのところですけれども、「障がい者差別解消条例に基づく相談と解決の流れ」というフロー図を紹介しております。こちらにつきましては、見やすさと分かりやすさについて改善するための微修正をほどこしておりまして、相談者から相談があった際に、解決に向けてどのようなことをしてくれるのかを少し強調する形にいたしまして、また、広域支援相談員が対応してもなお、解決が図られない場合にあっせんにもつながりうるということをわかりやすく表すように少し工夫をさせていただいたということでございます。解説編の主なところは以上になります。

　続きまして、事例編の変更点についてご説明いたします。現行のガイドラインにおきましては、この事例編の本編の中で商品・サービス、福祉サービス、公共交通機関、住宅、教育、医療、以上６つの分野ごとに不当な差別的取扱いとなりうる事例や望ましい合理的配慮の事例について紹介するとともに、巻末において、事例の一覧をまとめて示しておりました。しかし、実際には事例編を手にとってご覧になったときに本編と、例えば、特定の分野の住宅分野でしたら、不動産関係の事業をされている方が自分の事例を見ようとしたときにはやはり住宅分野のところだけしか見ないのではないかという考え方のもと、本編と巻末で両方を見るということは不便であると考えまして、巻末資料に掲載するのではなく、全て本編に掲載することといたしました。

　例といたしまして、墨字版30ページから31ページ。点字版でしたら13ページから21ページ中段までになります。こちらには商品・サービス分野の不当な差別的取扱いとなりうる具体的な事例を掲載しております。次の墨字版32ページから34ページ、点字版でしたら、21ページ下段から35ページまでですが、同じく商品・サービス分野の望ましい合理的配慮の具体的な事例を掲載しております。なお、墨字版35ページ以降、点字版36ページ以降の他の５分野についても、同じような形で不当な差別的取扱いとなりうる事例や望ましい合理的配慮の事例をそれぞれ掲載しているという形態にしております。

　また、今回の改訂におきましては、平成30年度から令和２年度の途中までに大阪府の広域支援相談員のもとに寄せられた相談の中で不当な差別的取扱いにあたると考えられる事例と合理的配慮に関するものと考えられる事例について追加をいたしております。その他、教育分野におきましては、教育庁よりいくつかの事例を新たに提供してもらいました。それらも追加しております。さらに、国の事例集でありますとか、各省庁の対応指針といったところや、またほかの自治体が公表している事例についても、われわれの事例集に載っているものと重複しない範囲において積極的に掲載、追加しております。事例につきましては引き続き収集し、充実に努めてまいりたいと思います。

　最後になりますが、大阪府内の自治体において作成されている差別解消を啓発するリーフレット等を紹介してはどうかというご意見もいただきました。墨字版では56ページの下段のところになります。点字版では105ページになります。参考として、「大阪府内自治体の作成している差別解消啓発用リーフレット等の紹介」という欄がございます。われわれのほうは、大阪市において、こういう啓発資料を作成されているということは存じ上げておりまして、そのページに載せているのですけれども、他の市町村も見させてはいただいたんですけれども、現状では大阪市のような障がい者の差別解消ということで示された啓発物というものは、少なくとも現状では見当たりませんでしたので、掲載しておりませんが、今後、それぞれの市町村において、そういう啓発物がありましたら、次回以降の改訂の際には追加してまいりたいと考えております。

　参考資料以下のところは、基本的に前の版を踏襲しております。説明は以上になります。

○会長　ありがとうございます。本日は遅れまして申し訳ありません。それでは、ただいまの事務局からの説明についてご質問、ご意見などありましたらお願いいたします。

○委員　失礼いたします。12ページのところで今回新たに加えていただいたという真ん中の四角枠のところなのですが、「合理的配慮と環境の整備の違いについて」という文で、２行めの障がい者の「者」がまだ残ってしまっているのは、これはまた消されると思うんですけれども、念のためにお伝えします。

　あと、これは前段と後段の２段落に分かれておりますが、前段は「条例において」という前置きがあって、説明がありますが、後段の「一方で」の後は、これは下の抜粋を見ると、障害者差別解消法に関する記述なのかな、と思いまして、であれば、「一方で障害者差別解消法において」という前置きが必要ではないかなと思ったところです。以上です。

○会長　はい、ありがとうございます。その他ご意見ございませんでしょうか。

○委員　失礼します。案のほうをまとめていただき、ありがとうございます。２点意見を述べさせていただきたいと思います。１つは、８ページの、墨字でいいますと、８ページの１番下の合理的配慮の説明のところでございます。条例の改正で、合理的配慮の義務化にともなって、この合理的配慮をわかりやすく説明するということが求められていると思います。この８ページの案では合理的配慮の説明をしながら、必要で合理的な配慮をすることという形で合理的配慮を説明をしているという文言になっていると思います。これは、これまでも議論がありまして、やはり配慮というのは、「気遣いのこもった取計らい」ということが辞書に書いてあったりするのですけども、「気遣い」とか「思いやり」という形でとらえられやすいという事でこれまでも課題になってきました。

　そのような議論がありまして、10ページの１番上に参考として、「配慮というのは個人の気持ち次第の思いやりではなく」という参考の説明がされていると思います。しかし、合理的配慮の説明を分かりやすく説明していくという意味では、もう少しこの８ページの説明のところを検討していってはどうか、という形で考えてまいりました。障害者権利条約では、「必要かつ、適当な変更及び調整」という形で訳されています。

　配慮を求めて実施される権利があるということと、それから対話によって、ともに壁をなくしていくための共同の取組みを、具体的に変更および調整で進めていくんだということだと思います。

　これまでの議論の中でも、国の障害者政策委員会でも、合理的調整とか、そのような表現もあるのではないかということを委員からも教えてもらったりとか、教えてもらったことを勝手に説明してしまうのですけども、委員の書かれた文章の中でも「社会的障壁の除去のために必要かつ、具体的な変更及び調整である」という形で合理的配慮の中身を「変更および調整」という具体的な内容で示されていると思います。これを何とかこのガイドラインで表現できないかということを考えまして、今、８ページのところに「必要で合理的な配慮を行うこと」と書いてありますけども、ここに括弧書きぐらいで「必要な変更および調整」と明記してはどうかと思います。これはもう少し内容を明確にするということと、それから「気遣い」とか「思いやり」だけではなくて、具体的に「変更および調整」をして共同の取組みとして進めていくんだということを分かりやすく説明するための提案ですけども、括弧書きで「必要な変更および調整」とかを入れてみたらどうかと思います。これはまたご検討いただけたらと思います。それが１点です。

　もう１点は、62ページからですね。大阪府の障がい理解の啓発というところでいろいろな大阪府の取組みが紹介されています。ここになるかどうかわからないのですけども、昨年度事業者向けの、障がい者差別解消のための研修の教材を大阪府から委託を受けまして作成いたしました。事業者の中で障害者差別解消法を学ぶ、合理的配慮をどのような形で考えていくかということを研修する研修教材を作っておりますので、ぜひ、これもご案内の中に入れて活用していただきたいなと思いますので、どこかに掲載していただけたらと思います。非常に手前味噌で申し訳ないお願いですけども、２点めは研修教材のこともここに入れていただいて、事業所で活用していただくことも広めていただきたいなと思います。以上２点です。

○会長　その他ご意見はありますでしょうか。

○委員　よろしくお願いいたします。49ページの「不当な差別的取扱いとなりうる具体的な事例」というところの上から６番め、「正当な理由なく、診察室や病室の制限を行う」という表現なのですけれども、もしかしたら以前に具体的なご議論があったかもわかりませんけれども、このあたりもう少し「制限」の意図を明確にしていただきたいな、と思っております。精神科ですと、例えば、一般疾病で入院した際に症状が特段何もないのに個室に入ってくれ、とかそういう制限を受けることもございます。また逆に、精神科病院においては、本人の意図、病状にかかわらず、保護室、個室、あるいは閉鎖状態という制限を受けることもございます。この表現の意図しているところをもう少し具体的に、明確に書いていただけるとありがたいな、と思います。いかがでしょうか。

○会長　具体的には、この枠の中で入る範囲でどのような表現をしたら良いでしょうか。

○委員　ですから、制限を行うというのは、例えば総室で治療を受けられるのにもかかわらず、個室料を払ってでも個室にということが精神疾患でよくある事例なんです。ですので、病状に応じた診察室や病室の使用でなければ困るのですけれども、どういう表現でしょうかね。

○会長　今、おっしゃっていただいているのは、まさに正当な理由なく、個室に限定するという制限を行っているということではないでしょうか。

○委員　そうですね。はい。

○会長　そういう事例が相談にくれば具体例に該当する事例ですので、改善してください、という広域支援相談員の対応になると思います。

○委員　この表現でそういうこちら側のお願いも可能であるということですね。

○会長　はい、おっしゃる趣旨を踏まえてこれでもいけるかなと思います。

○委員　はい。

○会長　こちらのほうがもう少し広い説明になっていますので、委員があげられたような事例はこの中に含まれると思います。

○委員　はい、では、そういうことと了解いたしました。

○会長　病室の制限というところを少し表現を工夫して、個室でなければ困るというような対応の意味が出るように少し文言を考えてください。

○委員　そうですね。少し私も思いつきませんけれども、よろしくお願いいたします。

○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。

○委員　情報保障についての説明の文章ですが、まず29ページの上のほうなんですが、「（１）情報保障の重要性」でございます。もう１つは、54ページ、環境の整備についての事例でございます。その説明がありますけれども、さっきのお話で情報保障についての説明があり、環境整備の事例についての説明があります。両方あるのですけれども、それが私が感じましたのは、環境の整備にかかわる事例の説明の後がとても重要だと思っております。「（１）情報保障の重要性」は環境の整備のところに変えていただいて、環境の整備の事例の文章のところを「（１）情報保障の重要性」の部分に入れていただく。そういうように変えていただくというのはどうでしょうか。どうしてかと申しますと、情報アクセシビリティの説明が大変重要なのです。ですので、この文章を入れ替えていただいたほうが、よりよいのではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○会長　54ページの環境の整備となりうる具体的な事例を前に、29ページに移すというご提案でしょうか。

○委員　はい、そうでございます。入れ替えるという提案をさせていただいております。

○会長　その中で54ページのどの項目を前のほうに例として、「例えば」というようなところに移したらよろしいでしょうか。

○委員　「環境の整備について」という事例の説明の中に、５つありますね。

○会長　はい。

○委員　１番上の「環境の整備に関する事例」というところで、「差別解消法では」、というところでございます。似ていますので、頭のほうに情報保障のアクセシビリティのことが必要になってくると思うのです。私たちとしてはそのことが必要になりますので、とても重要な内容ですので、54ぺージではなく、29ページのところで見ていただきたいんです。情報保障の説明は、情報アクセシビリティの文章にという考えでございます。私たちにとっては、情報をもらうというか、情報を取るというか、見て分かる方法があります。

　もう１つは、自分から情報を求めて情報を取っていく。それはアクセシビリティになります。その双方が必要になりますので、情報もそういう説明のところが少し足りない気がしますので、54ページを29ページにしていただく、文章を交換するとしていただいたほうがよりわかりやすくなるのではないかと思っております。いかがでしょうか。

○会長　はい、わかりました。情報保障の説明のところにアクセシビリティについての説明を加えて、具体的に分かりやすくするということですね。はい、わかりました。その他はございますでしょうか。

○委員　ありがとうございます。お願いいたします。

○会長　いかがでしょうか。

○委員　私の指摘は多分それほど大きな話ではなく、細かな話なのですけど、21ページの「相談体制の整備」のところの（３）で、大阪府障がい者差別解消協議会の説明をしているところがあります。そこで、この項目の３つめのところで、「事業者における障がいを理由とする差別に係る紛争事案で、広域支援相談員では解決が困難な場合は、合議体によるあっせんを行うことができます。」というように書かれております。

　おそらく、このガイドラインを頭から順序だてて読んでいきますと、ここでいう障がいを理由とする差別というのは、不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供の双方を含むということが分かりますので、そうすると、あっせんの対象となる紛争事案というのは合理的配慮の不提供も含みますよ、ということは当然の前提として書かれているのですけれど、ただ、従来のガイドラインを読んできた人々からすると、不当な差別的取扱いだけに限定されるというような理解をされる方もいらっしゃるような気がします。

　要するに、今回の条例改正によって、あっせんの対象に合理的配慮の不提供も含まれたという改正がありますので、このページを見返すと、かなり余裕のない状態なので、１行追加するというのはなかなか大変なのかもしれませんが、例えばここでいう紛争事案の中には「不当な差別的取扱いだけではなく、合理的配慮の不提供も含まれます。」といったような文があったほうが分かりやすいかなという印象をもちました。私からは以上です。

○会長　はい、ありがとうございます。条例を踏まえたガイドラインの説明が必要だということです。他よろしいでしょうか。

○委員　はい。

○会長　はい、委員、お願いします。

○委員　すみません、ありがとうございます。分野によって大分、事例の数が違ったりするところはご調整いただいているかとは思うのですが、例えば教育のところですと、不当な差別的取扱いとかがやはり非常に少ないですよね。42ページですか。これはいろいろなところから事例を取り上げてきたということでご説明がありましたが、私は差別解消の相談には関わっていないですが、例えば、高校の見学に行ったら、府立高校ですけど、車いすの子はエレベーターがないから、この学校を受けないでほしい、という相談があったりとか、全てでそういうところがあるのですが、そういった委員がそれぞれ持っているような事例というのは、客観性でいえばどうなのかな、という部分はあるかとは思うのですけれども、事例を今後増やしていくときに、それぞれの何といいますか、いろいろな公的なところにおける、それから実際に大阪府が相談を受けたというところからもう一歩広げて、よりリアルな大阪の実態に近づくような事例も集めるような形にしていただけたらと思いました。以上です。

○会長　はい、ありがとうございます。教育の場面における差別事例は法律が改正された後、文部科学省でもずいぶん取組んできていますので、事例の集積があるのではないでしょうか。従来の事例集をそのままスライドさせているので、この間議論してきたこと、問題になってきた事例などは例えば、大学であれば、インクルーシブ教育の中で具体的な事例としていくつもあがっていますので、少し調べていただいて、厚みをつけていただいたほうがいいかもしれない。どうでしょう。

○委員　そうですね。大学ならいろいろあると思います。

○会長　高校とか中学とかもありますでしょうか。

○委員　そうですね。繊細なものがあると思うのですけど、いくつかあると思いますので、私も調べてみたいと思います。ここはボリュームを上げるようにできたらと思います。

○会長　ありがとうございます。あと、そうですね、ご案内の通り、差別解消法の改正のめどがなんとなく立ちまして、昨年12月の障害者政策委員会で報告されたのは、翌年の国会に提出するよう取組みたいということで、予算費関連ですので、順調にいけば、５月の末ぐらいから６月ぐらいに成立するかもしれない内容になっています。ただ、民間事業者の方からは少し待ってほしいと。障害者差別解消法の存在もよくわかっていない事業者も多数いて、合理的配慮とは何か、社会モデルとは何か、というところも十分浸透していないので、施行まで３年ぐらいの猶予が欲しいということで今、議論が進んでいるところなのですね。

　障がい当事者の方々からすると、これまでの経緯を踏まえれば、３年待てば理解が広がるものではない。だから、法律の施行と同時に速やかに、最低翌年の４月ぐらいに法施行でいいのではないかという意見があるということです。大阪府においてもこの間、条例の改正に向けて丁寧に調査をしてもらったところ、民間事業者のかなりの割合で解消法の存在を知らない。合理的配慮は当たり前にやっているけれども、合理的配慮が義務付けられているということも知らない、というような状況が実は大阪府の課題としても浮かんできております。

　改めて、条例改正、法改正を１つのきっかけにして、不当な差別的取扱いが禁止されていること、合理的配慮の提供が義務付け、努力義務ではなく、義務付けられることを府内の事業者に周知、啓発を図るうえで、このガイドラインは人事の方々にとって参考になる出来になっていますでしょうか。というのが私はとても気になっていまして、どうでしょう。これを企業で使っても、企業の研修で使ってもらうとか、少なくとも人事の方に理解してもらいやすい内容になっているかどうかのご意見を伺いたいのですが、いかがでしょうか。

○委員　私の関係の企業、公共交通機関の分野になろうと思うのですが、鉄道、バス、タクシーという業種、それから航空もそうなのですけれども、今、会長がおっしゃったように、研修で使うにあたってはどうでしょう。少しボリュームもあるかと思います。もう少しわかりやすくと思うんですけれども、これを使うまでにもう少しビラというか、わかりやすい絵も入ったような形のものを頂戴しますと、各業界でいろいろな勉強会、研修会、それから委員会、それぞれいろいろな形で開催していますので、その場その場で、まずこれではなく、もう少しわかりやすいものからスタートできるような形であればなと思った次第でございます。

○会長　はい、ありがとうございます。他の委員、どうでしょうか。企業の研修、あるいはその前に人事の方々、あるいは現場の責任者の方々にこれをお渡ししたときにわかりやすいものになっているかということでご意見をいただきたいです。

○委員　この事案のみの教育をするのであれば、これぐらいのものができるのではないかと思うのですけれども、対象をどのように絞るかによりますけれども、こういった事例というのはあくまで教育の場の１つのテーマとしてやることが多くなりますので、もう少し委員がおっしゃられていたように、簡単なパンフレットのようなものから入ったほうがいいのかな、と思います。

　ただ、人事担当者などでしたら、こういった資料でもって、内容を知っておくというのも重要だと思いますので、そういった点ではこの資料はいいかとは思うのですけど。あとは、それがないのでしたら、人事担当のほうで何かつくるといったことになるのかなと思います。

○会長　はい、ありがとうございます。条例の施行および仮に、法律が改正された場合、施行期間までの間で事業者のみならず、当事者の方も府民の方も関心をもっていただけるような取組みをする１つのきっかけ、絶好のチャンスとなります。また事務局と少し相談してまいりたいと思います。

　さて、時間の制約もありますので、意見の交換はここまでとさせていただこうと思います。議題は以上になりますけれども、事務局、他にありますでしょうか。

○事務局　はい、ご指摘いただいた点を十分踏まえさせていただきたいと思います。先ほど委員からご指摘いただいた教材の件とか、大阪府で修正するものにつきましては、漏れなく載せていくような形にさせていただきたいと思っております。また、ご指摘いただいた調整については、個別にお話をもう少しお伺いしてというところもありますけれども、そういうところについては改めてご相談させていただきたいと思います。

　そのうえで、今回いただいたご意見等も統合させていただきまして、大阪府としてより良きものとしてこのガイドラインを発行したいと思いますので、このガイドラインができましたおりに、皆様方にも周知・配布等でご協力いただける部分があれば、非常にありがたいな、と考えておりますので、またよろしくお願いいたします。

○会長　はい、ありがとうございます。最後にオブザーバーの方から一人ずつ簡単なコメントを１分くらいで頂戴いただけますでしょうか。

○オブザーバー　今日、課長が所用でまいりませんでしたので、本日は私が代理でまいりました。本日は、障がい者差別解消ガイドラインの改訂ということで、本町におきましても、対応要領であったりとか、立てておりますが、なかなか本町に来られる相談が本当にありませんので、対応要領を作成して、担当者のほうで把握している部分のみになりますけれども、またいろいろな形で今回、周知させていただけたらな、と思っております。本日はありがとうございました。

○オブザーバー　本日はいろいろなご議論、ご意見を聞かせていただいてありがとうございます。その中でも事業者への合理的配慮が義務付けになるということで、大変喜ばしいことだとは思うのですが、事業者の立場からすると、義務付けされた合理的配慮について公からの支援はどのようなものがあるかというのが大変関心が高くなってくると感じています。今後、このようなことについても、大阪府の力を借りながらどのような施策があるのかということを考えていかなければと思いながら聞いておりました。

○委員　すみません、少しお声が聴きとれなくて、最後のほうがなんとおっしゃったのでしょうか。申し訳ないですけど。

○委員　どのくらいからでしょうか。

○委員　真ん中くらいからお願いします。

○オブザーバー　事業者の合理的配慮が義務付けられたということで、大変喜ばしいことではあるのですが、事業者にとっては、ではその合理的配慮について公からどういった支援があるのかといったところは関心が高くなるところがあると思います。今後、大阪府の方々の力を借りながらどのような方策があるのかということを考えていかなければいけないのではないかと感じながらお話を聞いていました。以上でございます。

○会長　はい、お願いします。

○オブザーバー　私からは、国土交通省におけますバリアフリーに関する取組みの中で、合理的配慮に関するところということで、少し情報提供をさせていただきたいと思います。国土交通省が所管しておりますバリアフリー法についてはご存じの方もおられるかと思いますが、昨年５月に一部改正が行われました。東京オリンピック、パラリンピックの東京開催を契機として、共生社会の実現に向けた気運醸成を受け、さらなる心のバリアフリーの部分、特にソフト対策を強化するということで開始したものでございます。これまで各法律や各種規程等でハード面によるバリアフリー化が進められる一方で、ソフト面の対応が十分ではないということで、例えば、公共交通事業者では、車いすの乗車方法に関して、事業者、運転者の方の習熟が必要という話などが課題としてございました。

　これらの課題解決には心のバリアフリーにかかわる施策などソフト対策の強化が必要ということで、法改正により役務の提供の方法に関するソフト基準の遵守ということを義務付けいたしました。

　例えば、車いすをお使いの方がバスに乗車する際にはスロープ等を使用して、車いす使用者が円滑に乗降するために必要となる役務を提供しなければならないということがそのときに新しく定められたことでございます。施行につきましては、今年の４月からということで、今現在具体的な内容について、本庁のほうで作成しております。今後は各種規程やガイドラインに盛り込まれて明らかになってくるという状況でございます。今お伝えしたところにつきましては、合理的配慮の提供に関することということで国土交通省の取組みとして、情報提供としてお話させていただきました。簡単でございますが、以上でございます。

○会長　はい、ありがとうございます。

○オブザーバー　先ほど委員の皆様からお話もありましたけど、１番大切といいますか、重要なのはいかに啓発をするかですか。広く啓発をするのが大切になってくるのかなと思っております。われわれ労働局とか、ハローワークにおきましては、雇用促進法、雇用における障がい者の差別の禁止および合理的配慮というところで、所掌しております。これは行政だけではなくて、もう既に一般の事業者においても合理的配慮が義務化されているところなのですが、例えばなのですが、各企業の総務担当者ですとか、現場の管理者、こういった方はほぼほぼこういった差別の禁止および合理的配慮、企業においてしてはいけないよ、義務になっているよ、というのはほぼほぼ皆様ご理解いただいて、ご対応いただいているのかなと思います。一部まだ何かわからないというところも中にはあるのかなと思いますけれども、ただ、やはりそこで働いている方、同僚の方とかさらには今、非正規の方とか多くなっていると思いますので、パートの方、アルバイトで働いている方は、まだまだそういった教育がなされていないということで、全く合理的配慮とは何ですか、という場合が多いです。

　だから、そういったケースも結構あるかなと思いますので、いかに会社のほうで教育していただけるか、そういうことがまた重要になってくるのかなと思います。例えばこれは、条例ということですので、法律ではまだ合理的配慮については努力義務というところでありますので、例えば他府県に本社があって、総務のほうの採用担当、総務の方がよくよく知っていても、現場が大阪にあれば全然わからないというケースが非常に多く考えられるのかなと思いますので、いかに啓発というのを今後やっていけるかというのが重要になるかと思います。ぜひ効果的な周知というところをよろしくお願いしたいなと思います。以上でございます。

○会長　はい、ありがとうございます。企業では、もう既に雇用の分野では、合理的配慮がなされていて、広がっているので、どういうものかという理解は進んでいるのかもしれないですね。まさに、非正規、現場で差別的な取扱いは起こるので、そこでの教育、周知が課題かもしれないですね。ありがとうございます。はい、それでは本日の議事は全て終了いたしました。事務局に議事をお返しいたします。皆様、ご意見、ありがとうございました。

○（事務局）　はい、それではこれで「第15回大阪府障がい者差別解消協議会」を閉会いたします。本日は、短い時間ではございましたが、熱心なご議論をいただき、ありがとうございました。机上の資料のうち、緑色の別冊のファイル、こちらのほうはそのまま置いて帰るようお願いいたします。皆様お忘れ物がございませんよう気を付けてお帰りください。本日はどうもありがとうございました。

（終了）