**第６回大阪府障がい者差別解消協議会**

日時　平成３０年５月２８日（月曜日）午後２時から３時30分まで

場所　國民會舘住友生命ビル１２階大ホール

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

小田　昇　　　関西鉄道協会専務理事

小田　浩伸　　大阪大谷大学教育学部特別支援教育専攻教授

倉町　公之　　公益社団法人大阪府精神障害者家族会連合会会長

坂本　ヒロ子　社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会理事長

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　　大阪府立大学地域保健学域教育福祉学類教授

髙橋　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

中井　悌治 一般財団法人大阪府身体障害者福祉協会会長

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

　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

松田　勝也 大阪法務局人権擁護部第二課長

前坂　均 大阪労働局職業安定部職業対策課長（代理：渡邉　和江課長補佐）

岡本　昇 近畿運輸局交通政策部消費者行政・情報課長

西村　洋一 市長会代表市　担当課長

尾谷　浩 町村長会代表町村　担当課長

○事務局　では、定刻になりましたので、「第６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。まず、開催にあたりまして、障がい福祉室長より、一言ご挨拶申し上げます。

○事務局　皆さん、お世話になっております。「第６回大阪府障がい者差別解消協議会」の開会にあたりまして、一言、ご挨拶を申し上げます。委員の皆さまには、日ごろから大阪府の障がい福祉行政の推進に格別のご理解、ご支援をいただき、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。また、本日はお忙しい中、この協議会にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

さて、すでにご承知のことかと存じますが、大阪府職員が聴覚障がいのある方からの手話通訳手配の依頼があったにもかかわらず、それを放置し、通訳の手配をしなかったという、障がい者への合理的配慮に欠ける事案について、昨今報道がございました。これまで大阪府といたしましては、職員対応要領を作成し、法の理念や趣旨に関する職員研修を実施して、周知徹底を図ってまいりましたが、残念ながらこのような事態が発生しましたことにつきましては、まことに遺憾でありまして、委員の皆さまにもご心配をお掛けいたしましたことを、心からお詫びを申し上げます。本件の対応につきましては、後ほど改めてご説明をさせていただきたいと存じますので、よろしくお願い申し上げます。

さて、大阪府では、平成２８年４月に障がい者差別解消条例を制定し、この２年間、啓発、相談と紛争解決の取組みという車の両輪で、障がい者差別解消に取り組んでまいりました。しかしながら検証報告書の相談事案などを見ますと、依然障がい者や障がいのある方々に対する理解が進んでおらず、それが社会的障壁となって、障がいのある方々の自立や社会参加の妨げにつながっていることを痛感しているところでございます。

今年度、大阪府では条例附則に規定をいたします、条例施行後3年を目途といたしました見直し検討、これに向けまして条例の運用状況について整理をしたいと考えている次第でございます。整理にあたりましては、大阪府の相談体制の仕組みなどが機能しているかどうか等について、皆さまの忌憚のないご意見を賜りたいと考えているところでございます。どうぞお力添えのほど、よろしくお願い申し上げます。

結びになりますが、委員の皆さまにおかれましては、今後とも大阪府障がい者施策の推進にご協力いただきますよう、お願いを申し上げまして、私からのご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

○事務局　では、次に委員のご紹介をさせていただきます。今年度は委員の改選を行っております。委員は配布しております名簿のとおりでございますが、改選後初めての解消協議会となりますので、ご出席の委員の皆さまを５０音順で紹介させていただきます。

公益社団法人大阪聴力障害者協会会長　大竹委員

関西鉄道協会専務理事　小田昇委員

大阪大谷大学教育学部特別支援教育専攻教授　小田浩伸委員

公益社団法人大阪府精神障害者家族会連合会会長　倉町委員

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会理事長　坂本委員

一般財団法人大阪府人権協会業務執行理事兼事務局長　柴原委員

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　関川委員

一般財団法人大阪府視覚障害者福祉協会会長　髙橋委員

弁護士　辻川委員

一般財団法人大阪府身体障害者福祉協会会長　中井委員

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　西尾委員

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　久澤委員

一般社団法人大阪府医師会理事　前川委員

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　藪本委員です。

なお本日ご欠席のご連絡をいただいている委員といたしまして、

一般社団法人大阪精神科病院協会会長　河﨑委員

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　塩見委員

日本チェーンストア協会関西支部事務局長　下村委員

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　坪田委員

株式会社ＫＯＴＯＹＡ代表取締役社長　豊田委員

からご欠席のご連絡をいただいております。

続きまして、大阪府障がい者差別解消協議会運営要領第３条の規定により、出席いただくオブザーバーをご紹介させていただきます。

大阪法務局人権擁護部第二課長　松田様

大阪労働局職業安定部職業対策課長　前坂様の代理でご出席いただきました渡邉様

近畿運輸局交通政策部消費者行政・情報課長　岡本様

市長会代表市寝屋川市福祉部障害福祉課長　西村様

町村長会代表千早赤坂村健康福祉課長　尾谷様

委員のご紹介を終了いたします。

続きまして、会議の成立でございます。本日は委員数１９名の内、委員１４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おりますことをご報告させていただきます。

また、大阪府障がい者差別解消条例第８条第３項に基づき、協議会に専門委員を置いております。専門委員につきましても、委員の改選をおこなっております。委員名簿を配布しておりますので、ご確認くださいますようお願いいたします。

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

配席図

大阪府障がい者差別解消協議会委員名簿

大阪府障がい者差別解消協議会専門委員名簿

資料１　　　平成３０年度　合議体の運営について

資料２　　　大阪府障がい者差別解消条例運用状況に関するワーキングの設置について

資料３－１　平成２９年度大阪府広域支援相談員　相談の対応状況について

資料３－２　平成２９年度　大阪府広域支援相談員が対応した相談事案について

資料４－１　府内市町村における支援地域協議会の設置状況について

資料４－２　府内市町村における普及啓発の状況について

資料５　　　心のバリアフリー推進事業について

参考資料１　大阪府障がい者差別解消条例運用状況に関するワーキング設置要綱

参考資料２　府内市町村における対応要領の策定状況等について

以上でございます。

また、その他としまして、大阪府の差別解消条例等を綴じた緑色の別冊ファイルをお配りしております。資料の不足などがございましたら、事務局までお知らせ願いますでしょうか。

では、続きまして、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は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ぺ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します。

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などがおられます。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など、ご配慮をお願いいたします。

最後に、今後の会議の運営において、一点お願いしたいことがございます。委員の皆さまご自身が作成された資料を解消協で配布いただくことが今後あろうかと思いますけれども、その際には事務局で事前に資料の準備をさせていただく都合上、会議の１週間前までに事務局まで資料をご提出いただきたいと思います。どうぞご理解のほど、よろしくお願いします。

それでは、議事に入らせていただきます。議題1、会長の選出についてです。大阪府障がい者差別解消協議会規則第４条第１項の規定により、会長は委員の互選によってこれを定めることとなっております。今年度は委員の改選後初めての会議となりますことから、現時点ではまだ会長が選出されておりません。会長の選出についてどなたかご意見はございますでしょうか。

○委員　会長の選出について推薦をさせていただきます。本協議会の設置の目的に照らし、会長には公平中立的立場と、幅広い見識をお持ちで、平成２８、２９年度と解消協の会長を務めてこられた関川委員が適任であると考え、ご推薦させていただきます。以上です。

○事務局　ただ今、委員から会長に関川委員を推薦するご意見をいただきましたが、他の委員の皆さまはいかがでしょうか。

○一同　異議なし。

○事務局　では、関川委員におかれましてはご了解いただけますでしょうか。それでは関川委員に本協議会の会長をお願いいたします。会長、恐れ入りますが、会長席へお席を移動していただけますでしょうか。

それでは、会長に以後の議事進行をお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

○会長　会長就任にあたり一言、ご挨拶を申し上げたいと思います。会長選任の件でございますけれども、これまで会長を務めさせてきていただいた件もございます。ご指名ですので、引き受けさせていただこうと思います。これまでどおり皆さまのご理解、ご協力をいただきながら、円滑な議事進行に努めていきたいと考えております。どうぞお力添えをよろしくお願いいたします。

それでは、早速でございますけれども、次第に従って議事を進めてまいりたいと思います。協議会規則第４条３項において、会長に事故があるときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理するとなっています。代理人につきましては、教育分野で幅広い知識とご経験をお持ちになっておられ、平成２８年、２９年においても職務代理者にご就任いただいております小田浩伸委員にお願いしたいと思っておりますが、ご異議ございませんでしょうか。

○一同　異議なし。

○会長　はい、それでは、小田委員には職務代理者にご就任いただきたいと思います。恐れいりますが、私の隣席にお越しいただけないでしょうか。

議題に入る前に事務局から報告するべきことが１件あると伺っております。よろしくお願いします。

○事務局　はい、障がい福祉企画課権利擁護グループでございます。座って説明をさせていただきます。

先ほど室長の挨拶の際にも触れさせていただきましたが、今月１０日に新聞等で報道がなされた大阪府職員による、障がいのある方に対する合理的配慮に欠ける事案について、ご報告をさせていただきます。机の上に事案の概要をお配りしているので、ご覧いただけますでしょうか。この事案は、聴覚障がいのある方より、平成２８年１１月、翌年の動物取扱業の登録更新手続きにあたって、大阪府に手話通訳の手配の依頼がありましたが、人事異動により担当職員が代わった際、組織内での情報共有が不十分で、後任担当者への引継ぎがなされませんでした。ご本人は、依頼を行ってから８カ月近く経っても、大阪府からの連絡がないため、平成２９年７月に３度状況確認のメールを送られましたが、担当課は十分な検討を行わないまま、５年前の更新の際に、この方と筆談による対応を行っていたことから、筆談でお願いしたいと回答しました。そのため、７月末にご本人が自ら手話通訳を手配して、登録更新手続きをおこないました。その後、ご本人から通訳の依頼を拒否するのは障がい者差別ではないかと、法所管課である障がい福祉企画課に相談があり、昨年８月、担当課は、要請を長期間放棄したうえ、十分な対応を行わないままに、手話通訳の手配を行ったのは、不適切な対応だったとして、ご本人に謝罪を行いました。大阪府は、こうした職員の対応が不適切であり、組織内での情報共有が不十分であったことなどから、担当職員を処分したものでございます。行政機関として、過重な負担がないときには、大阪府民から申出があった場合に、合理的配慮を提供することは義務付けられており、民間事業者に率先して取り組むべき主体であるにもかかわらず、このような事案を生じさせてしまい、お詫びを申し上げます。

大阪府としましては、平成２８年4月に職員対応要領を作成するとともに、障がい者差別解消に向けた職員向けホームページを作成し、周知徹底を図ってまいりました。また、採用時や昇進時の職員研修のほか、各部局からの依頼に応じて、障がい福祉企画課職員による所属への出張研修を実施し、職員の理解を促進する取組みを行ってまいりました。そうした中にありましても、このような事例が発生したことを重く受け止め、この４月には、新年度にあたりまして、福祉部長名で全部局長に対し、改めて障がい者差別の解消に率先して取り組むよう通知をおこないました。また、５月１７日には庁内会議において、福祉部次長からも同様に各部局に周知徹底を図ったところでございます。今後も人事担当部局と連携しまして、職員研修や職員向けホームページの充実、各部局からの相談対応などを通じて、障害者差別解消法の理念、趣旨を周知し、率先して障がい者差別解消に取り組んでまいりたいと考えております。以上、報告を終わります。

○会長　はい、ただ今の事務局からの説明について、ご質問、ご意見等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。対応要領に従って、懲戒処分にすることがあるという規定に基づいて、今回は7名の方の訓告処分をとの行ったことでございます。はい、よろしいでしょうか。

それでは、次の議題に入りたいと思います。議題２、平成３０年度合議体の運営について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局　それでは資料１をご覧ください。平成３０年度合議体の運営についてご説明をいたします。まず１、合議体の運営について、平成２８年度から２９年度にかけて、相談員の相談事例に関する助言・検証実施型合議体により、相談に関する現状の把握と整理をおこなってまいりました。徐々にではございますが、事例の蓄積と合議体からの助言により、相談員の対応力の向上が図られてきたと考えております。そこで平成３０年度においては、助言・検証実施型合議体を年４回予定し、相談員が対応や判断に苦慮した、あるいは苦慮している困難事例を中心に、相談事例の検証等を行いたいと考えております。また、相談員が対応しても、なお解決が難しい場合が生じれば、法第８条第１項に基づく事項、事業者による不当な差別的取扱いに係る紛争の解決をするため、あっせんを行う、あっせん実施型の合議体を適宜開催してまいります。

次に合議体の構成員になります。大阪府障がい者差別解消協議会規則第６条に基づき、大阪府障がい者差別解消協議会の委員及び専門委員のうちから、会長が５名を指名することとなっております。会長が指名する５名につきましては、相談事例の分野や障がい種別等の内容に応じまして、会長がその都度指名するとともに、少なくとも１名の障がい者関係委員等の参画を得て、組織することといたします。また、運営要領第５条に基づき、合議体の運営にあたって、会長が必要と認める場合には、構成員以外の解消協委員や、事業者等に適宜出席を求め、意見を聞くことといたします。合議体構成員以外の解消協の委員が、合議体の視察を求める場合は、引き続き運営要領第９条第５号により取り扱うことといたします。なお、資料にはございませんが、解消協委員による合議体の視察につきましては、平成２８年度の解消協での申し合わせ事項としまして、報酬や旅費が発生しないこととしておりますので、あらかじめご了承くださいますようお願いいたします。

次に資料の裏面になります。２　相談事例等の検証報告について説明をいたします。点字資料では４ページになります。合議体で議論しました相談事例等の検証について、平成３０年度におきましても、報告書として取りまとめを行います。また、平成２９年度障がい者差別解消の取組みと、相談事例等の検証報告書において、新たに試みた質的調査手法を用いた分析についても、引き続き実施をいたします。障がい者差別の相談対応として、有効と思われる取組みの視点や課題を提示していきたいと考えております。以上で説明を終わります。

○会長　はい、ありがとうございました。ただ今、事務局から資料1に基づいて、平成３０年度の合議体の運営についての説明がございました。それについてご意見、ご質問等ございましたら、挙手をしてご発言ください。今年度の運営は特に新しいところはどこですか。

○事務局　今回、合議体の運営で新しいところでしょうか。

○会長　はい。

○事務局　今回の合議体につきましては、昨年度はガイドライン改訂のために、まず構成員を固定させていただいたことがございますが、今年度につきましては、平成２８年度と同様に相談事例に応じまして、各委員を選定して、検証していきたいと考えております。

○会長　はい、ありがとうございます。さて、いかがでしょう。この方法でやらせていただけますでしょうか。はい、ありがとうございます。それでは、今年度の合議体の運営については、資料1、事務局の説明のとおり進めていくということで、ご了解いただいたとします。

それでは、議題3、その他でいくつかございます。まず、第1点目の大阪府障がい者差別解消条例運用状況に関するワーキングの設置について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局　はい、それでは資料２をご覧ください。大阪府障がい者差別解消条例運用状況に関するワーキングの設置について、ご説明をいたします。こちらのワーキングの設置に関する設置要綱につきましては、別途参考資料でお配りしておりますので、同時にご覧をいただければと思います。

まず、このワーキングの設置の目的でございます。条例施行から３年を迎えるにあたりまして、条例附則施行後３年を目途とした見直し検討規定を踏まえ、見直し検討に必要な条例の運用状況について、幅広い意見を求めるためのものでございます。大阪府障がい者差別解消協議会の下部組織という位置づけではなく、ワーキングというインフォーマルな会議体にすることで率直な意見交換を行っていただきたいと考えております。

次に２番の構成になります。より掘り下げた議論を行うため、条例運用状況に関するワーキングの下に、「相談体制等ワーキング・セッション」、もう一つ、「啓発ワーキング・セッション」の２つのセッションを設けることとしています。

次にそれぞれの役割についてでございます。点字版では２ページに移ります。一つめでございます。条例運用状況に関するワーキングについては、ワーキングの企画や各ワーキング・セッション間の調整、また、このワーキングの内容につきましては、障がい者差別解消協議会に報告する予定としておりますので、各ワーキング・セッションにおける議論の整理をおこなうこととしています。

二つめでございます。相談体制等ワーキング・セッションの役割でございます。相談および紛争の防止、または解決のための体制の整備について。具体的には、広域支援相談員の機能、合議体の機能、解消協の機能について。また、事業者による合理的配慮の提供に関することについて、意見をお聞きしたいと考えております。

三つめに、啓発ワーキング・セッションになります。点字では３ページになります。短期的及び中長期的な啓発活動のあり方について意見交換を行いたいと考えています。具体的には、大阪府民の障がいに対する理解の促進、事業者の合理的配慮にかかる理解の促進について意見をお聞きしたいと考えております。

次、裏面にいきまして、ワーキングの構成員についてご説明をいたします。点字版では３ページの中段になります。この構成員なのですが、解消協委員や専門委員、その他大阪府障がい施策にご協力いただいている団体より選定しております。まず、条例運用状況に関するワーキングの構成員でございます。ワーキング・セッションでの意見の整理を行っていただくということで、こちらに挙げさせていただいております、解消協の会長をお願いしております関川先生、専門委員をお願いしております田垣先生、同じく専門委員をお願いしております福島先生の３名の学識者で進めさせていただきます。

次に、相談体制等ワーキング・セッションでございます。こちらは学識者、障がい者団体、権利擁護に関する関係団体の方に構成員になっていただいております。具体的には、本協議会の委員でいらっしゃいます大阪府精神障害者家族会連合会の倉町会長、大阪手をつなぐ育成会の坂本委員、人権協会の柴原委員、障害者の自立と完全参加を目指す大阪連絡会議の西尾委員でございます。他には学識者として田垣先生、福島先生、この６名でお願いをしております。

なお、障がい者団体ですけれども、過去２年間で相談件数を多く受けた障がい種別肢体不自由、知的・発達障がい、精神障がいのケースを参考に選定をさせていただきました。他の団体につきましては、必要に応じまして、ゲストスピーカーでご意見を伺いたいと考えております。

次に、啓発ワーキング・セッションについては、学識者として田垣先生、大阪府の障がい理解の啓発に関わっている団体より、育成会の小尾様、一般財団法人大阪府地域福祉推進財団の永井様にお願いをしております。

次に進め方になります。墨字版では３ページになります。点字版では５ページの下方にお示ししています。各ワーキング・セッションでの議論を円滑に行うため、事前に解消協委員さまにアンケートを実施いたしますので、お手数ですがご協力をよろしくお願いします。また、繰り返しになりますが、テーマに応じゲストスピーカーを招聘してまいります。なお、アンケートなのですけれども、記述式を予定しておりまして、だいたい６月中に、解消協委員の皆さま方、事業者団体、市町村へ配布したいと考えております。

なお、参考資料をご覧いただいますでしょうか。参考資料１になります。参考資料１、大阪府障がい者差別解消条例運用状況に関するワーキング設置要綱の第４条第５項の規定に基づきまして、解消協委員の皆様方は、事前に大阪府に申し出をすることにより、ワーキング及びワーキング・セッションを視察することができます。ただし、合議体と同じく、「視察」という形でございますので、報酬や旅費は発生いたしませんので、あらかじめご了承くださいますよう、お願いいたします。

次に、４ページをご覧いただけますでしょうか。スケジュールになります。点字版では７ページになります。「ワーキング、ワーキング・セッション」のスケジュールについてご説明をいたします。ワーキングは５月、10月、１月の計３回、相談体制等ワーキング・セッションは７月、９月、11月、１月の計４回、啓発ワーキング・セッションは７月、９月、１月の計３回を予定しております。先ほども申しましたが、ワーキングで整理した内容につきましては、１０月に予定しております第７回解消協と、年度末に開催を予定しております、３月の第８回解消協にてご報告をさせていただきます。以上、資料2の説明を終わります。

○会長　はい、ありがとうございました。ただ今の事務局の報告について、ご質問、ご意見がございましたらお願いいたします。合議体とは別に、今年度は条例運用状況に関するワーキングを別途設置させていただいて、ここで相談体制及び啓発活動について改めて検証し、その上で来年度条例改正の必要があるかどうかの議論をこの場でしていく形になろうかと思います。いかがでしょうか。はい、お願いいたします。

○委員　ワーキングの設置の目的のところにありますように、見直しの慣例と言うのが法律もそうですけれども、条例も3年以内を含めての改正を考えていくのが書かれているところなのですけれども、今年は見直し検討が必要な条例の運用状況について、幅広い意見を求めるためにこのワーキングをするということだと思うのですが、来年はどういう形でするかしないかを含めて、この中で話すということなのかもしれませんが、条例改正の是非も含めて、するかどうかも含めての下調べでもないですけれども、今年でやって、その来年どうするかという見通しまで立てるというのがワーキングの役割になるのか、一つそのところをもう少しはっきり説明していただけたら、今の時点で分かる範囲で結構かと思うのですが。

○会長　はい、事務局、お願いいたします。

○事務局　はい、ワーキングなのですけれども、平成２８年４月に大阪府障がい者差別解消条例を制定しました。まず、今年度のワーキングは運用状況、今まで我々が２年間やってきた取り組みについて、整理をさせていただきたいと考えております。来年度につきましては、この整理を議論の発射台といたしまして、これまでの成果と現状認識をまず共有させていただきたい。共有させていただいた上で、方向性に関して議論を進めると考えております。

○会長　はい、今年度の解消協で、このワーキングの検討内容についてもご説明していただいて、来年度の条例見直しをどうするか、ここでご議論いただくと考えてよろしいですか。

○事務局　はい、今年度は差別解消協議会の下部組織ではないという形でワーキングを設置しておりまして、来年度につきましては、今、現時点ではそもそも運用状況がどうであるか、我々の取組みがどうであるかという整理がなされていない段階で、はっきりは申し上げられないのですけれども、条例改正をどうしていくかについて、議論をしていただくことになろうかと考えております。

○会長　はい、条例改正の方向性を踏まえて議論をしていただき、それを基にどうするか検討ということで、まだ答えは決まっていないです。その他、いかがでしょう。よろしいでしょうか。それでは、このワーキングの設置をお認めいただいたということで、議題の３、その他、平成２９年度大阪府広域支援相談員対応状況等について、並びに大阪府内市町村の状況について、心のバリアフリー推進事業について、まとめてご説明いただけますでしょうか。

○事務局　はい、それではまず資料３－１、平成２９年度大阪府広域支援相談員の相談対応状況について、ご説明いたします。平成２９年度における広域支援相談員の対応件数は、新規事案件数は１６３件、平成２８年からの継続件数7件と合わせ、実相談件数は１７０件となっております。前年度の平成２８年度１２５件に比べ、３割ほど増加しております。これは法の趣旨や広域支援相談員の窓口が、周知され始めたことにより、障がい者からの多様な相談が増加したものと考えられます。

次は対応回数でございます。対応回数は９８９回、前年度の５１７回に比べ約２倍増えております。次に資料３－１の２ページをご覧ください。点字資料では５ページの下のほうになります。相談１件あたりの対応回数について、平成２９年度は平均６．１回です。平成２８年度の平均４．１回に比べ増加しております。こちらは相談内容の対応が複雑化の傾向になるとともに、紛争解決に向けて広域支援相談員の対応が丁寧になされた結果であると考えております。

次は相談者の内訳になります。点字資料では７ページ、市町村の比率が約３割となっておりまして、平成２８年度の２割よりやや増加傾向にございます。こちらも広域支援相談員の機能の周知であるとか、具体的な連携の積み重ねによる市町村との関係の構築が徐々に進んできたことなどにより、市町村からの支援依頼の増加につながっているのではないかと考えております。

次は、資料３ページ、点字資料では８ページをご覧ください。相談内容の累計でございます。相談員が受け付けた事例のうち、不当な差別的取扱いは３１件、合理的配慮の不提供は１４件となっております。

ページは飛びまして、次５ページになります。点字資料では１５ページになります。障がい種別で見ると、前年度と同様に肢体不自由が多かったですが、やや増加にとどまっております。平成２９年は視覚障がいや精神障がいが大幅に増加している傾向でございます。

資料３－１の説明は以上で終わりまして、引き続きまして、資料３－２になります。こちらでございますが、平成２９年度大阪府広域支援相談員が対応した相談事案について、まとめているものでございます。昨年度の解消協で、平成２９年度に相談員が受け付けました、不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供にかかる事案について、概要を示すことができないかというご意見がございました。今回、相談員が受け付けました不当な差別的取扱いにかかる事案３１件、合理的配慮の不提供にかかる事案１４件の概要を一覧にしてお示しをしております。なお、こちらの一覧ですけれども、個人情報取扱い事務の適正な執行を図る観点から、実際の事例を踏まえつつ、内容を一部変更するなど加工しておりますので、ご了承をお願いいたします。詳細な説明は時間の都合上、省略をさせていただきますが、どのような事案があるのか、相談員の具体的な対応状況がどのようなものであるか等に関して、また後ほどご覧いただければと思っております。以上が３－２の説明になります。

引き続きまして、資料４－１をご覧ください。資料４－１、大阪府内市町村における支援地域協議会の設置状況についての説明をさせていただきます。大阪府内市町村における支援地域協議会の設置状況について、平成３０年４月１日時点の状況をお示ししました。個々の市町村の状況についての説明は割愛をさせていただきますが、この資料の下の箇所、計のところをご覧ください。点字資料では資料の７ページになります。支援地域協議会を設置している自治体は、支援地域協議会を組織している６自治体と、既存の協議会等を支援地域協議会として活用している１３自治体と合わせて、１９自治体になります。今後設置を予定している自治体が支援地域協議会を設置予定が２自治体、既存の協議会等を活用して設置予定が１自治体で、計３自治体になります。設置を検討中の自治体は２１自治体という現状でございます。今後も市町村に対して、設置状況の情報提供をするなど、大阪府内支援地域協議会の設置の促進に向けて、働きかけをしてまいりたいと考えております。資料４－１の説明は以上になります。

続きまして、資料４－２になります。大阪府内市町村における普及啓発の状況についてでございます。こちらにつきましても詳細な説明は省略いたしますが、こちらは市町村での啓発活動について、ホームページの啓発であるとか、啓発物等の作成、セミナー・講演会・啓発イベント等の啓発について具体的に調査をし、取りまとめております。こちらはお帰りになられてからゆっくりご覧をいただければと考えております。なお、参考資料2で、市町村の取組状況といたしまして、大阪府内市町村における対応要領の策定状況等について、まとめておりますので、こちらも詳細な説明は割愛いたしますが、お帰りになられてからでもご覧をいただければと思っております。

次が資料５、心のバリアフリー推進事業についてご説明をいたします。今年の２月の解消協でもご報告をさせていただきましたが、大阪府では昨年度、企業等の研修に活用いただけるよう研修プログラムを開発いたしました。これは研修テキストのほか、ＤＶＤ「障がいのあるお客さまとの接し方～外食の場面を中心に～」で構成しております。特にＤＶＤは、法や社会モデルの理解を深めることを目的として作成した基礎編と、障がいのある方が直面する困りごとを紹介して、その解消に向けた工夫や配慮について考え、実現することを目的として作成した対応編の２枚組となっております。このプログラムなのですけれども、今年度は心のバリアフリー推進事業としまして、人権協会に委託をしまして、企業等への周知、普及を行うとともに、このプログラムを活用した研修の実施を支援することで、障がい理解の推進に向けた企業等の自主的な取組みを推進してまいりたいと考えております。雑ぱくではございますが、以上で事務局からの説明を終わります。

○会長　はい、ありがとうございました。ただ今の事務局の説明について、ご質問、ご意見ございませんでしょうか。

○委員　資料5の心のバリアフリーの推進事業についてでございます。この心のバリアフリーに関するお声がけ運動などに対しまして、大阪府民の障がい者に対する理解を一層深めるために、中学生や高校生を対象に、授業に組み入れるなど、若年層に対する啓発の取組みができないものかという意見、要望でございます。

○会長　はい、いかがでしょう。

○事務局　今、委員からご指摘がございました、特に若年層に対する働きかけでございますが、今、大阪府では様々な障がい理解を深めるための啓発活動の取組みをしておりますが、その中で特に大阪府内の小学３年生に対して、障がい理解を深めるためのふれあいおりがみを配布するなど、様々な工夫を重ねて進めているところでございます。

ご指摘のありました中学生、高校生のところなのですけれども、中学生につきましては、大阪府福祉基金地域福祉振興助成金を活用いたしまして、障がい理解を深められるよう、授業に組み込んでもらうことを昨年度から実施しているところでございます。小学校に対するおりがみの配布は大阪府内全小学校なのですけれども、中学生に対しては、働きかけをする中学校は限定されているのですけれども、今、ご意見をいただいたように、そういった若年層に対する働きかけについても、一生懸命やってまいりたいと考えております。

○会長　はい、ありがとうございます。福祉教育の場でアイマスクをしたり、車いす体験をしたりして、障がい理解を深めるプログラムでよいのか、ということなのでしょうね。特に今回、心のバリアフリー推進事業の中で、具体的に差別とは何なのかということを事業者の方に分かりやすく理解していただくようなプログラムが、実は事業者だけでなくて、若い世代にもあったほうが、中長期的に見て、差別解消の取組みが進むのではないか、こういうご提案であったと思います。これまでやってきた啓発活動のあり方を含めて、少し運用状況についても、ワーキングの中でも、啓発ワーキングがございますので、そちらで、今、委員のご指摘も含めてご検討いただければと思います。その他、いかがでしょうか。

○委員　たびたびすみません。今の資料の5のことにも加えて一つ、それから資料３について質問がありますので、させていただきます。先ほどのＤＶＤなのですが、前回確かほぼ完成したものをここで見させていただいたと思うのですが、確か販売されると聞いていたかと思うのですけれども、だいたいいつ頃からどこに頼めばいけるのかとか、たくさんだったら安く手に入るのとか、そのあたりが具体的に決まっているようでしたら教えていただきたいというのがありますので、よろしくお願いします。

続いて、資料３なのですけれども、資料３－２、相談事案、差別的取扱いと合理的配慮の不提供の一例について、今年度、昨年度の分、概要という形でお示ししていただきました。もちろん昨年度の報告の中で、合議体で取り上げた事例はこの報告の中に細かく書かれているわけなのですが、そこにも入っていないものもこの中には入っていますので、だいたいこういう傾向なのだと掴むためにも、こういうものを出していただいて、本当にありがとうございます。意見はこれを見ながらもいろいろとあるのですが、先ほどの研修の話ですが、やはり私たちの周りを見ても、やはり利用頻度が高いので、どうしてもやはり公共交通機関とタクシーのことについては、私たちもよく話を聞くのですが、この中での事例でも使用頻度も高いこともあり、相談事例なども多いのかということも、改めてこういうことにも表れてくるのかというところから、また研修のあり方にも参考にしていける傾向になるのかと思いました。

それで実は一つ質問がありまして、これは相談員への助言は委員の役割でもあるかと思うのですが、だいたいのことは分かるのですが、もう少しここは最後どうしたのかとか、というところを細かく、もし聞く機会があれば個別に教えていただける範囲で教えていただけるのか、ということが一つです。

それとこういう資料が多く見られますと、いろいろな自治体も見ると思いますし、相談窓口も見ることがあるかと思うのですけれども、そうした場合にもう少しここが聞きたいとか、ここで同じような事例があった時に、どうしていいのか迷っているとか、というところが出た時に、やはり迅速な解決のためには、こういう事例をできるだけ共有していかなければいけないと思いますので、ただ個人情報のこともありますから、そこに配慮した上でできるだけ隠そうとせず、できる範囲はオープンにしていただいて、各市町村、事業者にも役立てるものとしていただきたいというのが、要望としてありますので、よろしくお願いしたいと思います。

もう一つだけ、お願いしたいのですけれども、資料３－１で、３ページのところなのですけれども、相談内容の類型のところで、今年のものと去年のものと、上と下に分けた形で出てきていますが、もちろん上の濃い網掛けのところについて、合理的配慮の不提供と不当な差別的取扱いについて、こういう形で今回出していただいた。少し気になるところは③の「その他」の内訳なのですけれど、不快・不満とか不適切な行為は、去年と比べるとほぼ倍の形で出てきている。これについては具体的に何かを示せということではないのですけれども、傾向として少し何か見えるものがあるなら、例えば当事者の方の大阪府のここに直接電話をしたら割と聞いてくれることが広まって少し増えたとか、それともある特定の事案、分野について、割と多くの問いかけとか、こういうことがあって大変だったみたいな声が上がってきたのか、分かる範囲でいいので、もし傾向とかがありましたら、少し教えていただきたいと思いました。たくさんありましたが以上です。

○会長　はい、大きく３点あったと思いますけれども。

○事務局　はい、委員から３点、ご意見をいただきました。まず、１点めでございます。ＤＶＤの件でございまして、ＤＶＤにつきましては、昨年度ＤＶＤの作成を事業者に委託したのですけれども、お願いをした事業者から販売をしていただく予定になります。価格につきましては、なるべく多くの企業が購入をして、研修に活用できるよう、実費程度の販売額を予定しております。まだ販売事業者との契約等がございますので、価格については、今この時点で申し上げることはできないのですけれども、ＤＶＤにつきましては、大阪府のホームページでも周知をさせていただきまして、今回、心のバリアフリー推進事業の委託をお願いしている人権協会にも広報していただくなど、幅広く周知に努めていきたいと考えております。

次、２点めでございます。資料３－２の相談事例の件でございまして、解消協委員の皆様が、例えばもう少し個別に教えてほしいとのことでお聞きになられた場合でございますが、解消教委員の皆様には守秘義務がございますので、できるだけこちらとしましては、個人情報をそぎ落とした形で、個人が特定できないようには、お話をさせていただきたいと考えております。

最後の資料３－１の３ページの相談内容の類型で、不適切な行為、不快・不満が、平成２８年度よりも増加しているという点について、傾向が何か見えますかということなのですけれども、専門職に代わりたいと思います。

○事務局　資料の３－１の５ページになりますけれども、参考２としまして、不適切な行為、不快・不満といったところが、どのようなサービスのところに多くあるのかということについては、数字として載せております。商品サービスであるとか、福祉サービス、あと公共交通、このあたりのところが数としては多く上がっている状況になっております。以上になります。

○会長　はい、よろしいでしょうか。この差別解消協議会は、差別解消支援地域協議会の役割、機能を兼ねておりますので、この事例を通じた解決方法については、資料をご覧くださいではなくて、少し典型的な共有すべきものは取り上げて、丁寧に説明をいただいて、ご意見をいただくことをしていただくと、もっと良かったと思います。また、おいおい運営の仕方を考えてまいりましょう。

○委員　件数を見ますと、公共交通機関の件数が多いのです。別に大阪府がどうのこうのということではないのですけれども、不当な差別的取扱いのところで見ますと、電動車いすでタクシーの乗車を拒否されたというのがかなりあって、タクシーの乗車を拒否されたのが、ぱらぱらとあるわけです。そこはそれまでとしまして、では今度は不適切な行為というのはどんなものなのだと、やはりここも不適切な行為は公共交通機関の場合7件あるのです。もちろん他のところも見なくてはいけないのですけれども、とりあえず件数が多いので、公共交通機関のところだけ言ったのですけれども、この不適切な行為というものはどのようなものでしょうか。

○会長　もう少し詳しく説明いただけますか。

○事務局　委員からのお問い合わせなのですけれども、不適切な行為、例えば盲導犬を連れた視覚障がいの方が、タクシーに乗る際に、実際にはタクシーに乗車できたけれども、乗った際にタクシーの運転手が、配慮に欠けた言葉を発した。例えば「犬は嫌いだ」とか、差別的な取扱いではないけれども、サービスは提供されているけれども、結果、視覚障がい者の方が非常に不愉快な思いをした、そういった事例がございます。

○会長　はい、その他、いかがでしょうか。

○委員　資料３－２の相談事案についての概要が記されている部分の３ページで、事案が２３です。知的障がいのある成人女性が病院に入院した際に、男性介護職員からシャワー介助を受けたという事案です。これについては不当な差別的取扱いのところに入っているのですが、シャワー介助を男性から受けた、シャワー介助が異性による介助だったことになりますので、これは前もお伝えしたと思うのですけれども、合理的配慮の提供に関することと思われます。どうしてその違いがあるかと言いますと、不当な差別的取扱いの場合は、正当な理由がある場合は、構わないということになるのですが、これを見ると、理由としては人事配置上の理由から保証はできないということになっています。だから、経済的なことが理由では、不当な差別的取扱いであれば理由はないということになってしまいます。合理的配慮の提供ということであれば、そういう過度の介護の負担ということは考慮できるのですが、ただこの事案については、不当な差別的取扱いではなくて、合理的配慮の不提供の事案であろうと、分類としてはすべきではないかと思います。

他方ですね、合理的配慮の不提供に入っている、6ページの9番の事例です。身体障がいのある方の航空機搭乗の際に、「タラップを足で歩いて自力で登れない場合は搭乗できない」と言われたという事案ですが、これは合理的配慮の不提供のところに入っていますが、これは不当な差別的取扱いであると思われます。正当な理由としては、安全上の理由ということで言っています。ただ、その安全上の理由については、やはりきちんとした理由、正当な理由があるかどうかというと、非常に疑わしいところがあるので、これ自体は不当な差別的取扱いであると思われます。それに対して、会社はアシストストレッチャーの購入等、それは合理的配慮を尽くした上で登れるように、搭乗可能になったということですから、これは不当な差別的取扱いとして対応しているということだろうと思います。以上です。

○会長　はい、ありがとうございます。その案件が差別的取扱いなのか、合理的配慮の不提供なのかということは、合議体のなかでもいろいろな意見があって、どこの部分を捉えて、この事案を理解するかによって、位置づけが変わってくるものだとは思っております。委員のご指摘も貴重なご示唆だと思いますが、いかがでしょうか。

○事務局　ご指摘、貴重なご意見、ありがとうございます。2点、事例についてお意見をいただきました。1点めがシャワー介助の件でございます。こちらにつきましては、今、ご指摘いただいたシャワー介助の件とタラップを登った事案、こちらは両方とも昨年度の合議体で、委員の先生方とともに、事例検証をさせていただいたものでございます。ここに出ている相談要旨では、なかなか見えてこないところもあるかと思うのですけれども、まず相談員の調査の中で、相談員の調査を前提に考えまして、合議体の中で、こういう形で整理をさせていただいております。合理的配慮の不提供、差別的取扱いに関しましては、おそらく委員のおっしゃるとおり、唯一の答えというものははっきりと出ないかと考えているのですけれども、これから委員のご意見等も参考にさせていただいて、合議体等で議論をきちんと整理させていただきたいと思っております。今、現時点では、合議体の先生方のご意見も頂戴して、大阪府としてはシャワー介助については不当な差別的取扱い、特に他とは異なる取扱いということで整理をしまして、航空機搭乗の際のタラップを登ったことにつきましては、こちらは新聞報道になった件でございます。当事者の方は、這ってタラップを登ったのですけれども、最終的には飛行機に乗られて、目的地まで到着されている、一定のサービスの提供は受けているのではないかという議論もございまして、合理的配慮の不提供という整理をさせていただきました。引き続きいろいろ参考になるご意見を頂戴できればと思っております。ありがとうございました。

○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　2点、意見を述べさせていただきたいと思います。ＤＶＤは、一つの外食の場面を利用した事例なのですけれども、このような形で合理的配慮をしていこうという姿勢を作ると同時に、どのように障がいのある方と対話をしながら進めていくのかという、そのような方法のところまで学習できるような、そういうご案内も必要であると思います。これはなかなか中小企業の皆さんは、そんなに研修の時間はたくさん取れるというわけではありませんので、ＤＶＤを活用しながら有効に、その職種とか事業内容に応じた事例を深めるような研修ができるように進めていくことが必要だと思います。よろしくお願いいたします。

もう１点は、この相談状況なのですけれども、市町村の一覧が出されています。人権相談にも障がい差別ではないかという相談が、やはり法律ができて以降増えております。そういう意味では市町村でも相談が増えていると思いますので、ぜひこの市町村の相談窓口と大阪府の広域相談との連携を取りながら、相談に対応していくという仕組みを作っていくべきではないかと思います。そのために、一つは、このような体制が作られているという資料もありますけれども、相談状況の集約ができればいいのではないかと思います。人権相談でも、大阪府内で延べ件数にして、１年間１万6,０００件ぐらいの相談の件数を集約したりしています。どのような人権問題なのかという集約をしたりもしているのですけれども、そういう中でやはり相談の状況とかそういうことを集約して次の施策に、また、条例の改正の議論にもつながっていくのではないかと思いますので、これはできましたら、相談の集約をする形で、市町村との連携ができないかと思います。

また、市町村の連携、やはり相談の事例なども含めて、交流していくことが必要だと思います。先ほど出ましたように、相談者の方は、私の相談がどこかで話をされることは想定されていませんので、その相談事例を皆さんで共有する時には、個人情報を除くということだけではなくて、もっと相談者への協力とか同意とかが必要になってきますので、なかなか難しい面があるのではないかと思います。

人権相談でブロック別で事例研究会をやっているのですけれども、その時にはその事例を相談員さんと、それから相談員さんから相談者にもご相談いただいたりして、このような形で相談事例研究会に使わせていただいていいかどうかも調整しながら、相談事例研究会を進めるようにしています。相談事例研究会の時には、相談員さんでクローズで、守秘義務でやりますので、具体的な例を出すのですけれども、それは外には出さないという形でやっています。外に出す時には、本当にこのようなケースという形での、どんな相談も具体的な内容は分からないような形で、外に出す形にしておりますので、このような資料の３－２のように、このような形で相談事例を整理していただいて、このような事例について、このような対応があるということ、共有することが非常に大事だと思いますので、これを大切に進めていきたいと思うのですけれども、もう少し詳しくする場合には、やはり相談者の了解とか、そういうことも含めて、対応を検討していくことが必要ではないかと思います。しかし、相談事例とか相談対応を深めることは非常に大切ですので、それができる方法で取り組みを進められたらと思います。相談について市町村との連携とか、その中で相談事例の共有とかを進めていただけたらと思いますので、ご検討をよろしくお願いしたいと思います。以上です。

○会長　はい、ありがとうございます。特に３－１について、大阪府が受け付けた相談件数は明らかにされているけれども、大阪府内市町村全体で何件ぐらいの申し立て、相談があり、その概要はどうなっているかというところを集約して報告いただくことは、事実的に可能かどうかということだと思うのですが、そういうお考えがあるか、あるいは現実的に可能か、これはいかがでしょう。

○事務局　はい、大阪府内市町村の相談事案の件数等につきましては、毎年内閣府より大阪府内市町村に向けて、障がい者差別に関する相談の調査依頼がございます。なお、この調査依頼の趣旨は、件数をカウントするのではなくて、合理的配慮の好事例であるとか、環境整備の事例の収集、蓄積を目的として、実施をされている状況でございます。我々も大阪府内市町村から挙がってきました事案等を拝見しているのですけれども、今、実際市町村の課題としまして、何が障がい者差別に当たるのかという認識が、２年経っているのですけれども、まだまだキャッチできていないというところもございます。また雇用分野であるとか、障害者差別解消法の中では、個人の差別的発言というのは除かれていると思うのですけれども、そもそも差別解消法上の差別事案なのかどうかも、十分に理解されておらず、件数に上がっているところもございまして、その件数をもって、大阪府内障がい者差別の現状として、「これが件数ですよ」と、お示しすることは、今の時点では適当ではなく、数字が一人歩きをするのではないかと考えております。そこは我々もしっかり市町村に対しては、法の理解の徹底であるとか、そもそも差別事案のキャッチ力の向上の支援というものを図っていきたいと考えています。様々やっているのですけれども、勉強会を開催したりとか、広域支援相談員が直接市町村に出向いて、情報交換をするといった地道な取組みもやりながら、対応していきたいと考えております。

あと、もう一点、事例の件で、委員からいろいろご意見を頂戴いたしました。人権協会でも、たくさんの相談対応をされていて、実際、事例研究会においては、相談者に対して承諾を取られているとお伺いしております。なかなか広域支援相談員が相談を受ける時に、「この事案について公表するから承諾をお願いします」というのは、すぐにはなかなか難しいところもあるかと思うのですけれども、今、ご意見をお聞きしましたので、できるだけこういう事例は共有できるように考えてまいりたいと思っております。以上です。

○会長　はい、ありがとうございます。大阪府の分類、整理は、ガイドラインに基づいて、要点とか十分に吟味しながらどちらに当たるか、そしてそれも判断、区別しにくいものもいっぱいある中での整理になっていますが、市町村から上がってきたものが、どこにグルーピング化してカウントしたらいいのかというのが、まだ十分共通理解ができていない。仮に相談件数を求めたとしても、合算できない状況があるというご説明だと思います。これも市町村に対する普及啓発の課題なのかもしれません。ガイドラインなどにより、大阪府としても取り組んでいただいてはおりますけれども、まだまだデータとして見ると、合算できる状況にはない、ただご報告いただくぐらいはしていただいてもいいかもしれないです。その他、ご意見、ございますでしょうか。

○委員　少し申し上げることが的外れになるかもしれませんけれども、こういう障がい者に関わる何らかの関係のある方ばかりが集まったところでは、間違いなくこの話が中心に出るのですが、一般健常社会において障がい者問題を話題に出して、検討するとか、会議するとかということは、まずない訳です。ですから一般社会、健常社会で障がい者に対する関心と理解が、どこまで持たれているのかというと、障がい者の問題については、健常社会では「関係ないんだ」という捉え方をされているところが、たいへん多いと思うのです。

先ほど小中高生に対して教育の機会をというお話が、委員から出ておりましたけれども、やはり人間社会を形成していく上で基礎となるのは子どもの時の教育です。ですからやはり中学・高校からということではなくて、小学生の義務教育の段階から、障がい者社会に対する大人としての捉え方と教え、ここらをどういう形になるか分かりませんが、障がい者社会の教育も義務化して、その中で障がい者社会の現実にあるのだということを子どもたちに小さいうちから教えていく。やはり子どもが成長していくのは社会を通って、いわゆる学校社会、地域社会、家庭社会、社会を通じて成長していくわけなので、大人になってから障がい者問題というと、関係のある人だけがそういう課題を話すことができても、たぶんそういう言葉も「全然、関係ないんだ。別社会だ」という捉え方をされている健常者の社会人というのは圧倒的に多いわけで、そうするとそういう大人としての形成が完全にできてしまってからでは、やはりこういう問題を問うという形では、とてもではないけれども話を進められることは考えられませんし、ただやはり、教育を基本とする小学生のころから、障がい者社会というものが現実にあることで、いろいろな社会問題が発生しているこの事実を、もう小学校の教育時点で、実際やりながら教えていくことが大切ではないかと。この前、他の関係の会議でもやはり教育が一番大事だ、必要だという話が出ておりましたけれども、先ほどの教育の必要性が言われておりまして、私もかねがねそう思っている一人ですから、教育で小学生の段階から障がい者の社会が現実にあって、個人的にも、あるいは家庭的にも問題が発生しているという事実を、子どもの時点で教えていって、それに対する考え方も同時に指導していく。それがやはり社会教育、家庭教育、それらの中で、子どもに教育をしていくことが必要でないかと思いますので、どういうふうに感じておられるかは分かりませんが、行政に従って、それぞれの課、部、これが福祉部の障がい福祉課となれば、そのことで一生懸命考えてくれるのですが、これが部が変わり課が変われば、全然別問題という形で、そういった役所関係についても、本当に立場が変われば、何か知らないけれども、「えー、その程度しか思っていないの？」と、考えられるような状態にありますので、私は何回も言いますが、いわゆる小さい時からの教育で、障がい者社会を教えていくべきではないかと思うものですから、何とかそちらの方向へ進展できるように考えていただきたいと思いますので、その件を一つお話させていただきました。以上です。

○会長　ありがとうございました。貴重なご意見を頂戴いたしました。前酒井福祉部長が教育長になっておられますので、福祉と教育の連携で、学校現場において、特に市町村とも連携していただきながら、新しい障がい福祉教育のあり方をぜひご検討いただきたいと、事務局にもお願いしていきたいと思います。どうもありがとうございます。

○委員　ぜひ進めていただきますように。

○会長　いかがでしょう。

○委員　時間がないようですみません。先ほど大阪府の事例の説明があったのですけれども、これはおそらく資料３－１には入っていないと思うのです。よく考えてみますと、資料３－１大阪府広域支援相談員相談の対応、要するに大阪府広域支援相談員への対応状況、これだけだと思うのです。これで考えると大阪府も障がい者差別解消協議会で、果たしてこういう枠だけでいいのか、委員がおっしゃったような、ある程度大阪府内の状況がどうなんだろうということへ踏み込むかどうか、そういったことを今後検討していただきたいと思うのです。それから大阪府の職員による差別事例については、発生が平成２８年１１月で、相談事例に例えば入れるとすれば、何年度のところに入ってくるのか、そういったこともあると思うのです。時間がない中ですけれども、今後、大阪府内の差別の実態、状況を把握するということを含めて、検討するかどうかを検討していただきたいと思います。以上です。

○会長　はい、ありがとうございます。そろそろ時間になってきております。お願いします。

○委員　いろいろお話をお聞きしました。感じたことが一つ、まず、差別解消法の理念が広がっていない、それははっきり分かると思います。事例もいくつかあります。これはその通りだと思います。しかし最終的に私たち障がい者が願っていることは、不当な差別的取扱いなのか、合理的配慮の不提供なのかという判断も必要なのですけれども、その次に大切なことは、今あった、この場所に合った、また今の時代に合った合理的配慮の提供の方向を、もっと紹介していく必要があるのではないかと思います。そうでないと「これは差別だ」「これは不提供だ」という議論は大切なのだけれども、方法をもっと紹介していかないと、いろいろな現場で対応ができないときもあると思うので、合理的配慮の方法とか、そういうものをたくさん紹介していく必要があるのだと思います。ですので、２０１８年度のワーキングの中で、合理的配慮の方法の事例をやはりいくつか載せていただきたいと思います。

○会長　はい、ありがとうございます。対応方法の紹介はおそらく啓発の部分に入るのでしょう。個別の紛争事例をどう解決するかという調整も重要ですけれども、差別の防止を考えた場合には、どういうふうに対応をしたらいいのか、対応方法を大阪府としても積極的に紹介していくことが啓発活動として大切だと思います。とかく啓発活動というと障がい者理解を深めるという漠然としたものにとどまってしまいますが、このワーキングが考える啓発とはもう少しぐっと絞って、差別解消につながる啓発はどうあるべきかということをぜひ考えていただきたいと思います。委員の問題定義については、事務局の回答の準備はございますでしょうか。

○事務局　ご意見、ありがとうございます。おっしゃるとおりでございまして、不当な差別的取扱いがこうであったとか、合理的配慮の不提供がこうだったとかという事例のご紹介ももちろん大事ではありますが、まずは合理的配慮の好事例であるとか、対応方法等、ガイドラインも昨年改訂しましたし、しっかり大阪府としては、周知、啓発をさらに進めていきたいと考えております。また、ワーキング・セッション、啓発ワーキング・セッション、今年度から動いてまいります。そこでもしっかり意見をいただいて考えていきたいと思っております。以上です。

○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、可能な範囲で結構でございますので、お一人一言ずつコメントを頂戴できないでしょうか。

○オブザーバー　意見を申し上げるような立場ではございませんので、事例紹介と言いますか、事例的なものを紹介させていただくのですけれども、先ほどから委員の先生方が、やはり小学校とか、幼少期の頃からの教育は大事ではないかというご意見をおっしゃられていたと思うのですけれども、当然教育プログラムの中と言いますか、独自の取組みではあるのですけれども、小学校が2校で車いすバスケットの選手の方々と年に1回交流会を持ちまして、2校合同でそういった選手の方々から日頃の困っていることや不便に思ったことなど、嫌に感じたことなどを子どもたちに話をしていただいて、またその後で一緒にバスケットをして交流してという事業を毎年続けて行っています。やはり先生方がおっしゃるとおりで、小さな頃からそういった意識付けをさせるというのは、学校現場でも認識しておりまして、そういった取組みも行っているところでございます。簡単ではございますが以上です。

○オブザーバー　着座にて失礼いたします。いくつかお話をしようと思っていたのですけれども、一つ代表で話をいたします。障害者差別解消法、われわれは担当課ですので、よく知っております。先ほど委員の方が言われていましたけれども、他の課の人はたぶんあまり知りません。ですからこれが今後の課題だと私も認識しております。寝屋川市も他の市もそうなのですけれども、平成２８年に始まりました障害者差別解消法について、こういった簡単なパンフレットを作らせてもらいました。中に書いてあることは当たり前のことです。ですからこの当たり前のことをみんなに分かってもらわなければいけない。そういう世の中にしていかなくてはいけないことを今日強く認識しております。寝屋川市は人口が２３万から２４万人です。そんなに大きくもなく、ただそんなに小さくもない市だと思います。そういう市で、もちろん障がい者の方は多くおられますけれども、大阪府にあげた相談数は3件です。平成２８年度から３件あげております。今日の資料の中に入っているものもありますし、もう解決したものもございます。

少しだけお時間をいただきます。その３件のうち１件が、まずは介助犬です。介助犬はこのメンバーでしたらご存じかもしれませんが、ケープってご存知ですかね。この犬のところに介助犬ですというのを挟むのですけれども、それでこの犬は介助犬ですというのが分かるのがケープ、またそのようなビブスというふうに考えてもらったら結構ですけれども、そのケープをしているのにも関わらず、コンビニエンスストアに入店を断られたというケースで、われわれ障がい福祉にも声が入り、大阪府にも声が入ったケースがございます。そしてもう1点も介助犬です。こちらは介護タクシーに乗るのを乗車拒否されたということで、同じく寝屋川市と大阪府にも連絡があった。そしてこの前、寝屋川市独自の話なのですなのですけれども、マラソンに参加する時の資格が揉めまして、寝屋川市に声が入ったということで、この差別解消法に則った件数を大阪府に3件あげさせてもらいまして、ほぼ解決の方向にはいっているのですけれども、やはり元に戻りますけれども、この差別解消法の内容について当たり前のことなのですけれども、これを当たり前にできる世の中にしていかなければいけないと感じております。

そして市町村ができることはやはり啓発だと思うのです。私は先ほど介助犬の話を担当課として聞きまして、早速広報誌に載せました。平成２９年１１月号なのですけれども、「共生社会の実現のために」ということで、広報課と連携を取りまして、特集を組ませてもらいました。たったちっぽけなことなのですけれども、やはりこれを載せることによって、差別を受けた人の顔写真を載せています。名前を載っています。ただこの人が「いいですよ。やってください」と合意をいただきましたので、これを広報に掲載しました。広報に掲載をするということは、寝屋川市外の人も見ることがホームページでできます。ですからそういったことを市町村から小さなことですけれども、啓発していかなければいけないと感じております。今後も啓発に力を入れて、皆さま方のご協力をいただきながら、共生社会の実現をしていきたいと思います。今後ともご指導、よろしくお願いいたします。すみません、長くなりました。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。

○オブザーバー　改めまして、こんにちは。少し手話を一つだけ覚えてきたので、披露させてもらいたいと思います。始めまして。どうぞよろしくお願いいたします。これしかできませんけれども、これを一つ覚えてまいりました。私の職種ですけれども、今、申しました国土交通省の出先機関となっております。主に業務というのが、陸上の交通機関、そして海上の交通機関ということでございまして、先ほどから委員の先生方が言います、相談員の中で交通機関というのが、頻繁に出てまいりまして、たいへん心苦しいと思っております。

その中で、やはり取組みも考えていかなければならないところですけれども、一つだけですけれども、国土交通省としての近況の報告をさせていただきたいと思います。ご承知のとおり、2年後２０２０年、東京オリンピック、パラリンピックが開催されます。それに合わせてというわけではないのですけれども、鉄道、バスの公共交通機関のバリアフリー化の基準をこの度３月末ですけれども、改正をいたしました。都市部の交通機関はかなり精度が上がってはおりますけれども、例えばで申しますと車両です。鉄道におきましては、今現在１編成に一つ以上の車いすスペースという基準になっておりますが、それを２か所以上に設けます、ということ。ただ都市部の電車におきましては、ほぼ１車両ごとには付いておりますけれども、それが日本全部を見たらどうかとなりましたら、まだまだそこまでには至っていないところがありますので、それを少しバリアフリー化に進めていこうではないかという取組みで、今後進めていくのがあります。また、駅や空港内の段差のルートにつきましても、複数のルートでできるような形のものを、今後改修をしていく場合には設けていこうと定めております。

ただ今、申し上げたのはハード面ばかりでございますけれども、やはりハードだけでは成り立たなくなる。ハード面とそしてソフト面、やはり心のバリアフリーというところも必要になってこようかと思います。近畿運輸局としましても、職員、または事業者の方に、心のバリアフリーを推奨する研修会等をおこないながら、広く進めてまいりたいと思っております。どうぞ引き続きよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

○会長　ありがとうございます。

○オブザーバー　私も業務といたしましては、雇用の分野における、例えば障がい者差別の禁止であったり、合理的配慮の提供義務であったり、また場合によっては障がい者虐待事案であったりというところなのですけれども、まず雇用の分野においては、だいたい企業に障がい者の雇用率制度というのがありますので、雇わなければならない。雇うためにはどうすればいいのかというところをお考えいただいておりますので、かなり雇用の分野でいえば、こういった法制度というのは、ご理解をいただきつつ、かなりご理解がすすんでいると思っております。ただ、まだまだ中小企業におかれましては、ご理解いただいていないところがありますので、啓発の必要があるというところが課題だと思っております。

また一方では、働かれる障がい当事者におかれましては、こういった法制度が浸透していくことによって、過敏に反応される方々も一方で出てきておられてまして、「これは虐待ではないか、差別ではないか」と言われた時に、客観的に見ると「いや、それは特定個人の問題ではないか」と思われる事案もまれにございまして、その時に虐待とは言えない、けれどもご本人、当事者に寄り添った時に、やはり不利益を被っている面があるのではないか。では虐待とは処理せずにどうやって問題を解決していったらいいのだろうかという、少々問題が複雑化していく事案が出てきておりまして、いろいろな課題がこれからも出てくるのか、雇用の分野で言えば、簡単に言えば、働き続けるためにどうやって双方にご理解をしていただくのか、というところの解決を求めていく、もしくは「もう雇用は諦める、辞めるんだ」ということになれば、ご本人としてはどういった解決方法、例えば金銭を求められるのかというところで、ある程度の「これが差別かどうか」という判断よりは、ご本人としてどういった結果を求められるのかというところでも、対応していくという意味では、一般的な差別解消法よりは、対応の仕方がわかりやすいのかという感じは受けております。この差別解消協議会とも連携を取りつつ、知識の共有も図りつつ、今後も啓発活動に努めてまいりたいと思っております。どうぞ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した。障害者雇用促進法では、合理的配慮は法律上義務化されていますよね。その義務化されたことについて企業の受け止め方はどうなんでしょうか。2年経った今、当たり前だとお考えいただけているのでしょうか。

○オブザーバー　気持ち、理解の上では当たり前だとお考えですけれども、先ほどもお話がありましたけれども、ではどのように対応していいかというところが、おそらく企業も悩ましいところ、これも例えば聴覚障がいの方、例えば肢体不自由の方に対して、対応が一律的ではないので、その方その方に応じた対応が必要になりますので、必ずしもその対応方法を並べて、１０通りあればその１０通りのいずれかをすれば対応できるかということではないので、その辺がまだまだ悩ましいところだと思われます。

○会長　労働局として悩ましいところはありませんか。「義務ですよね」と障がい者の方から言われた場合。

○オブザーバー　それは先ほど申し上げましたように、客観的に見た時に、障害者雇用促進法で言うところの差別に当たるかどうか、客観的に見ると厳密には、いわゆる雇用の分野で障がいのある人とない人と比べて、その障がい者の方が不当な差別を受けているかというと、客観的に見れば「これは不当な差別ではないだろうな」と思われる事案であっても、ご本人にとってみれば「これは差別だ」と思っていらっしゃる場合に、どこまで寄り添って対応していけるかというところが、行政には悩ましいところかと思います。

○会長　はい、ありがとうございます。

○オブザーバー　今日はたいへん貴重なお話を聞かせていただきまして、誠にありがとうございました。法務大臣から委嘱された人権擁護委員さん、全国で１万４，０００人おられますけれども、これを一体になって相談、調査・救済業務、啓発業務の３本で取り組んでいただいているのですけれども、先ほど小中学生の教育というところがありましたけれども、昨今では障がい者理解を深めるような、障がいのある方も参加していただくような人権教室の開催等々をやっておりまして、いわゆる一般的な啓発というよりも、心理変容型のですね、体験型のものを展開していこうという方向で進めているところでございます。

今日も助言・検証実施型合議体というところで、いろいろと相談事例の検証ですとか、取組みと検証という話をしていましたけれども、まさしくこれも法務省でも最近よく言われていることで、やはり効果を検証して、具体的な施策に改善を加えていくということが大変大切だろうと考えております。

私どもも法務局の中で実際人権擁護を担当している職員が３パーセント（％）ほどでございます。先ほども縦割りのような話が委員からございましたけれども、残りの９７％がしっかりこの人権擁護の意識を持って取り組んでいってもらえるように、全体として国としてしっかりやっていけるように、今後とも連携を図らせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。以上でございます。

○会長　はい、ありがとうございました。それでは、以上を持ちまして本日の議事をすべて終了いたしました。事務局に議事をお返しいたします。皆さま、長時間に渡り討議ありがとうございました。

○事務局　それでは、これにて第６回大阪府障がい者差別解消協議会を閉会いたします。

（終了）