

滋賀県障害者差別のない共生社会づくり条例の見直し検討状況について

1 趣旨

令和元年10月の全面施行から6年が経過するところ、条例施行後3年※を目途とした見直し規定を踏まえ、この条例の施行状況および障害者の差別の解消に関する法制の整備の動向等を勘案し、滋賀県障害者差別のない共生社会づくり委員会での検討結果に基づき、必要な規定の整備等の措置を講ずる。

※施行後3年の時期はコロナ禍であったこと、令和5年12月には「手話等による意思疎通等促進条例」施行に伴う規定調整のための見直しを実施しているが、この条例の成果や課題を踏まえた見直し検討までには至っていなかったもの。

付 則

(検討)

- 3 知事は、この条例の施行後3年を目途として、この条例の施行状況および障害者の差別の解消に関する法制の整備の動向等を勘案し、障害の範囲を含め、この条例の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
- 4 前項の検討に当たっては、委員会の意見を聴くものとする。

2 条例の成果と課題

障害当事者に寄り添い、その声を代弁して県の相談員につなぐ「地域アドボケーター」の配置をはじめ、障害者差別解消法を補完する相談体制を整備しており、施行前と比べて差別等に関する相談件数が大きく増加するなど、障害のある人が相談の声を上げやすくなったことは成果と考える。

課題としては、差別等の事案は今なお存在しており、県民や事業者への障害の「社会モデル」や合理的配慮の更なる理解促進を図るとともに、地域アドボケーターへの研修の実施など、相談の解決に向けた実効性確保のための取組も併せて推進していく必要がある。

3 見直しにあたっての考え方

当事者団体へのアンケートやヒアリング、有識者との議論により、今日的にどのような仕組み、施策が足りていないのかという意見を出し合い、検討のもと条例を見直していく。

4 条例の見直し検討状況

(1) 第1回障害者差別のない共生社会づくり委員会【令和7年(2025年)7月2日】

【主なご意見】

- ① ユニバーサルデザインと当事者参画の推進
ア 施設整備時の当事者参画を義務化すべき

- 点字ブロックが車いす利用者に支障となるなど、異なる障害のニーズが相互に矛盾する場合がある。
- 建物建設や計画段階で、複数の障害当事者を必ず参画させることを制度化する必要がある。

② 「合理的配慮」という用語の再検討

- ア 「配慮」という言葉が「上から目線」で対等性を欠くという指摘
- イ 「合理的」という言葉が認知不足であり、県民にわかりやすすくないという指摘
- ウ 「合理的調整」という代替表現の提案

(2) 第1回条例見直し検討部会【令和7年(2025年)8月5日】

【主なご意見】

① 障害の範囲について

ア 「生きづらさ」は条例に含めるべきではない

- 条例の対象を無制限に広げると、本来支援が必要な障害者への救済の仕組みが機能しなくなる懸念がある。
- 「生きづらさ」への対応が必要であれば、別枠で対応する方が効果的

イ 精神障害（発達障害を含む）の表記は改める必要がある

- 手帳区分に従ったものに過ぎない。
- 並列表記（精神障害、発達障害）が一般的になっており、条例改正時に見直すべき。

② 地域アドボケートの実効性確保について

ア 周知不足が大きな課題

イ フィードバック体制の充実が必須

- 県に上げた相談について、結果や対応状況が共有されていない。

③ 紛争解決の仕組みについて

ア 建設的対話の継続性を重視すべき

- 1回のやり取りでは解決できず、複数回の協議（5～6往復）が必要
- 定期的な事例検討会を開催し、丁寧に調整することが効果的

イ 相談事例の検証強化

- これまで相談事例の検証が十分でなかった。
- 外部有識者を交えた定期的な事例検討により、対応の質向上と改善に繋げるべき。

④ 相談体制の人的基盤整備

ア 職員配置の充実が課題

- 常勤職員の人事異動で体制が急変しないよう工夫が必要

イ 相談員の人材確保が深刻

- 社会福祉士や精神保健福祉士等の専門資格保有者の確保策を強化すべき。

ウ 相談員と県職員の資質向上が重要

- 社会モデルに基づく障害理解、関連機関との連携能力、事例検討の充実が必要
- 人材確保と体制強化により、継続性を持った支援を実現すべき。

⑤ その他検討項目

ア 他県の条例に学ぶ

- 障害者が供給する物品・役務に対する需要促進を支援する条文を滋賀県条例にも取り入れることを検討すべき。

(3) 第2回条例見直し検討部会【令和7年（2025年）10月31日】

【主なご意見】

① 定義の精緻化について

ア 障害者の定義：「精神障害（発達障害を含む）」の表記の見直し

- 発達障害当事者・家族への影響が大きい。（脳の特性受け入れと自己理解を妨げる。）
- 社会啓発の観点からも、わかりやすく分別された表記が必要

イ 障害を理由とする差別の定義：「不均等待遇」の明確化

- 不均等待遇を定義することにより、直接差別・間接差別・関連差別がより明確化される。
- 車椅子など支援機器を理由とする差別にも対応

ウ 合理的配慮の定義：他県の表記を参考にしてはどうか

- 「必要かつ合理的な調整・変更」が最適：「新しいことをしなくても、現在行っていることを調整・変更すればよい」というニュアンスが伝わる。
- 「合理的」の意味をより明確に：長崎県の表記により「社会通念上相当と認められる範囲を超えた人的・物的・経済的負担にならないもの」と後付けで明確化

② 事前的改善措置（環境整備）の強化

ア 職員研修を明確に含めるべき

- 社会モデルに基づく障害理解や合理的配慮の実施能力を高める職員研修は環境整備の重要な要素

イ 情報のユニバーサルデザインの明記

- 発達障害者にとって、情報が飽和状態にあると混乱や心理的負担が生じる。
- 最初からすっきりとした理解しやすい情報設計が重要

ウ 環境整備と合理的配慮の区別を明確に

- 環境整備は努力義務だが「何もしなくてもよい」という誤解を払拭する必要がある。
- イギリスモデルのように、時間軸は異なるが計画的な実行を促す工夫が必

要

③ 事例検討会の制度化

ア 定期的な事例検討会の制度化が必須（条例に明示すべき）

- 現在の滋賀県の事例検証会議は要綱での位置づけのみで、条例上の根拠がない。

イ 有識者による継続的なバックアップ体制の構築

- 相談員が一人で判断・対応するのではなく、当事者や専門職（弁護士等）を交えたアドバイザー会議が重要
- 定期的なスーパーバイズにより相談員の資質向上と判断の客観性を確保

④ 相談員の資質確保と組織的な引き継ぎ体制

ア DET研修（障害の平等化研修）等の実施

- 研修の継続的实施により、相談員の社会モデル理解を段階的に深める。

イ 人事異動による業務蓄積の喪失を防ぐ

- 県職員の異動により、これまで蓄積された相談対応のノウハウやケースの経験がリセットされてしまう。
- マニュアル化または引き継ぎ記録の充実により、長期的な対応の質を保証する必要がある。

⑤ 意思決定支援等の充実

ア あっせん申立権：本人意思と自己決定権の尊重

- 現行では「家族、後見人その他の障害者を保護する人」とあるが、「保護」は自己決定権と逆向きのベクトルである。
- 不利益を受けた当事者以外が訴訟を起こせない「原告適格」の考え方と同様、あっせんの申立権者は当事者である障害者に限られる。
- 意思決定支援のもとで本人申立てを促進する仕組みが望ましい。

⑥ その他

ア 障害者雇用に積極的な中小企業の評価強化

- 厚生労働省の「もにす制度」（障害者雇用認証）取得企業を優先調達の対象に追加することを検討

5 スケジュール（予定）

令和8年2月6日 第3回条例見直し検討部会

令和8年3月13日 障害者差別のない共生社会づくり委員会（答申案）

令和8年6～7月 障害者差別のない共生社会づくり委員会（改正条例案報告）

※令和8年度後半の滋賀県議会に改正条例案を上程する方針