

令和7年度 滋賀県障害者差別のない共生社会づくり委員会
第3回条例見直し検討部会 議事概要

- 1 開催日時 令和8年（2026年）2月6日（金曜日）
午後1時30分から午後3時30分まで
- 2 開催場所 滋賀県大津合同庁舎7階 7-A会議室
- 3 出席委員
尾上委員、川本委員、北野委員、崎山委員、竹下委員、
福山委員、美濃部委員、宮川委員（五十音順）
欠席委員
桐高委員
- 4 内容
 - (1) 開会
 - (2) 議題
 - 議題1 滋賀県障害者差別のない共生社会づくり条例見直し答申素案について
 - 議題2 滋賀県障害者差別のない共生社会づくり条例運用事務マニュアル案について
 - (3) 閉会
- 5 議事概要
 - (1) 開会
障害福祉課長から開会あいさつ
 - (2) 議題
 - 議題1 滋賀県障害者差別のない共生社会づくり条例見直し答申素案について

(部会長)
事務局から説明願う。

(事務局)
資料1に基づき説明。

(部会長)
素案の「Ⅲ条例見直し検討経過および内容」に、これまでの議論をもとに、5つの項目に整理されている。1つずつ内容を確認していく。

まずは「1 定義の精緻化」についてご意見いただきたい。

(委員)

発達障害に関する記載について指摘する。字句修正であるが、6 ページの 11 行目の後半からの「精神障害（発達障害を含む。）」の表記の見直しに関する説明の中で、「脳の特性受け入れと自己理解」という表現は、ほぼ同じことを言っているという印象。

自己理解というのは当事者のかなり個人的な行為であり、脳の特性受け入れというのはより社会的な発達障害の共通性や、あるいは他者から見た、家族からの理解というニュアンスもあると思うので、大きく変えないとすれば、記載順を前後入れ替えることが妥当ではないかと思う。当事者、当事者プラス家族の順に記載することが妥当だと考える。

また、「妨げる」という表現は少し強いと思うので、「妨げる可能性がある」くらいが適当であると思う。

括弧内の修正として、「(自己理解や脳の特性受け入れを妨げる可能性がある。）」という文言が良いと思う。

(部会長)

他の委員はどうか。

(委員)

脳の特性の受け入れについて委員の説明を聞いて初めて理解した部分もある。それであれば、「脳の特性としての社会的受容」のように記載していた方がわかりやすいと思う。

「(自己理解や脳の特性としての社会的受容を妨げる可能性がある。）」としてはどうか。

(部会長)

他に意見はないか。

(委員)

まず、この検討会が始まってからここまでよくまとめていただいたと思う。3 年見直しのときは、手話等による意思疎通等促進条例の制定のための規定調整というレベルであったが、ここまでよく持ってきていただけたという感想。

意見として、6 ページの 19 行目 20 行目の合理的配慮の定義を長崎県の条例の条文を参考にしてはどうかとの記載について、内容はこのとおりでよいが、6 ページに書かれている内容と 11 ページに書かれている内容の対応が不十分なところがあると思う。

6 ページで、合理的配慮の定義に関して、必要かつ合理的な調整・変更という部分を明確にすること、加えて社会的通念上相当と認められる範囲を超えた負担になるものを除くことを記載する、先例として長崎県条例ではこの両方を

書いていることも示している。

一方、11 ページの 11 行目では、合理的配慮の意味をより明確にするため、社会通念上相当と認められる範囲を超えた負担になるものを除くといった内容をただし書きで記載することだけが書かれている。

定義を明確にするという趣旨であれば、必要かつ合理的な調整・変更ということがまずあって、その上で但し書きがあるということなので、11 ページにもその旨記載いただきたい。

(部会長)

他に意見はないか。

(委員)

7 ページの一番上のところで、細かい話であるが「～がわかりやすさ、理解のしやすさ～」と書いてあるが、わかりやすさと理解のしやすさはほぼ同じなので、少し読み取りにくい。

最大留意図をくみ取り、三つ何かを挙げるとすれば、「読みやすさ」とか、「判別しやすさ」等の言葉にどちらかを変えるのであれば修正しやすいのではないか。

先ほどと同じように他の委員からも意見をいただきたいが、書き換えについて提案させていただく。

(部会長)

この意見について、他の委員はどうか。特になければ次の内容に移りたい。

(部会長)

次に「2 事前的改善措置(環境整備)の強化」についてご意見いただきたい。

(委員)

8 ページの◆議論を踏まえた考え方(3)に記載されている「県が支援する仕組み」は、具体的には合理的配慮助成金のことか、あるいは別の事業を想定しているのか、教えていただきたい。

(事務局)

今、委員がおっしゃった合理的配慮助成金が筆頭に上がる。その上で、来年度については、予算編成過程の中で、より使い勝手がよく、環境改善に資するような助成金交付要綱改正を検討しているところ。

その上で、事業所や学校、警察等の希望に応じて無料で講師を派遣する出前講座や研修の実施、あるいは手をつなぐ育成会のご協力のもと実施している「びわこ★めだか隊」も研修事業として位置付けており、これらの取組を引き続き実施する。

また、合理的配慮助成金について、ハードに限らず研修のメニューもある。

こういったことをしっかり明確化し、事業者の背中を押すという意思表示として、素案に記載させていただいた。

(委員)

合理的配慮助成金はこれまではモデル事業のような位置づけで 150 万円の予算がついていたと認識している。

今回、県による事業者の支援を条例で位置づけることによって、この助成金がもう一步踏み込んだ内容となるのか。また、県のバックアップ体制が充実するのか。

(部会長)

事務局はどのように考えているか。

(事務局)

今2つの観点でご質問いただいたと認識している。今回、8ページ(3)に書いている、共生社会づくり条例に新たに記載してはどうか、ということで事務局が用意した部分と、元々の条例の規定にある財政上の措置に関する項目がある中で、新たな規定を設けることにより、もう少し内容の充実を期待してよいのかどうかというご発言であったかと思う。

これまでから委員が所属されている団体の方々が共生社会サポーターの募集のため、飲食店等に足しげく通い、バリアフリー化されたお店を探し、県に情報を上げていただくという、真摯な取り組みをされていることに関して、改めて感謝申し上げる。

その上で、飲食店の方々にほぼ持ち出しすることなく何かしていただけないかということで、予算上のテクニックではあるが、工夫をさせていただきたい。

今までは、半分持ち出しであれば、よその店がやっていないことを理由に何もしないということがあったかもしれない。そうならないよう、皆様方の生活圏でよく通われる飲食店や理容店等に対して、もう少し後押しをできるような制度を検討している。その上で、事業者に義務をかけるというところからすると、努力義務の「努力」を取るとすれば、既存不適格の建物が今後どんどん増えるだけになってしまう。そうではなく啓発とセットでこういったバリアフリーの取り組みを進めていくことで底上げを図っていきたいと考えている。

私どもも財政当局からまずは結果を出すことを求められているので、いきなり予算が倍増するといったようなことではないが、まずは令和8年度にモデル的などころから取り組んでいきたい。

(部会長)

参考資料1の一定規模以下の飲食店、理容所、公衆浴場等の中小事業者で努力義務となっている部分をできるだけ県がバックアップできるような形を検討されている。予算については、まだ発表はできないとは思いますが、検討されているとのこと。私達も努力していかないといけないと思う。

(委員)

この件に関連して、前回の検討部会で福岡県条例の事前的改善措置を参考にすればどうか、と提案した。新たな義務を課すということではなく、障害者差別解消法第5条で規定されている努力義務をより明示的な内容とするため、福岡県の条例に書かれているような内容にしてはどうかという提案をした。

今回、この参考資料 1 で別の条例でこのようにカバーされているということをご説明いただいたが、2つ意見がある。

1つ目は先ほどご説明いただいた8ページ(3)について。これは先ほどの議論で出ていた合理的配慮助成金について、当初は限定的な始まり方であったものが、もう少し進んでしっかりバックアップができるようになるという意味では大きな意味があると思う。

さらに今の説明を聞くと、研修等も含めて支援をしていくとのことなので、国スポ障スポのバリアフリーに関するレガシーはもちろん大事だが、ハード面だけという感じにならないよう、ソフト面も含めた支援についても触れてはどうかと思った。

また、8ページに記載されていることが11ページ25行目にもほぼ同じことが記載されているが、今事務局からご説明いただいた内容が文章から読み取れるような内容にしていただけたらよいと思った。

もう1点、だれもが住みたくなる福祉滋賀のまちづくり条例は、前回の改正から20年ぐらい見直しがされていない。

私の住んでいる大阪府では、おおよそ4、5年に一度ずつぐらいは条例やガイドラインの改正をしている。滋賀県の条例はあまり動いてないが、障害者差別解消法やそもそも障害者基本法で社会的障壁の除去を打ち出したのが2011年であり、滋賀条例の見直しがあつた2004年はそれ以前なので、障害者権利条約批准以前の古い考え方の部分があり、ぜひアップデートをしていただきたい。

福岡県のような条例の規定を設ければすっきりすると思ったが、他の条例を生かした対応をするのであれば、「福まち条例」を見直す必要があるので、今回の条例見直しの検討報告書の付帯のような形になるのかわからないが、時代に合わせてアップデートすべきとの意見があつたということを経験書の中に入れていただきたいと思う。

(部会長)

この「福まち条例」の所管はどこか。

(事務局)

この条例の所管は健康医療福祉部の健康福祉政策課である。現在、見直しの議論には入っていないが、国スポ障スポの機会に全国から来場された方々からのアンケートをもとに、それを今後どう生かしていくかということを検討していると聞いている。

今のご意見を条例所管課に伝えさせていただく。

(委員)

県の支援としてソフト面の話が出たが、地域によってはバリアフリーマップのようなものが整備されているところがあるが、滋賀県ではそういったものがあまり整備されていないように思う。

事業者には様々な事情のある人をしっかり受け入れてほしいということであれば、公的なトイレだけでなく民間のサービスとしてこういったことをしているなど、バリアフリーマップのようなものをぜひ作り、情報発信に生かしていただきたいと思う。

例えば、東近江では嚥下機能が低下した人にしっかりとした和食で柔らかい食事を提供している店がある。こういうところも含めたバリアフリーマップのようなものを整備していただくと、飲食店がマップに載せてもらうために努力するという意識が働くのではないかと思うので、ぜひ助成金とあわせて情報発信に取り組んでいただけるとありがたい。

(部会長)

確かにマップがないということもある。ただ、障害福祉課の担当ではないのではとも思う。

(事務局)

これに関してはどこが担当ということはないと思う。それは県なのか市町なのか、あるいは観光部局なのか文化部局なのか、内容によって防災部局も関係してくるかもしれない。どういったことに焦点を当てるかによっても異なるかと思う。

以前、共生社会サポーターについて美濃部委員ともお話したことがあったが、リストではなく見せ方をもう少し工夫できたらよいといったご意見をいただいております。今回も貴重なご意見をいただき感謝申し上げます。

(委員)

先ほどの意見の補足。滋賀県の共生社会サポーターのような取組が明石市でも実施されているが、どんな合理的配慮ができるのか判別できるステッカーとなっている。

滋賀県のステッカーの改訂とマップの作成を検討いただけるとありがたい。

(事務局)

県の共生社会サポーターの取組について補足すると、いろいろな事業者に共生社会についてお伝えし、賛同いただける方を見える化するというもので、例えばスロープがあり車いすの方はそのまま入れます、といった取組をされている事業者を一覧化している。共生社会サポーターになっていただくと、県からステッカーをお送りし、店舗等に貼っていただいている。県では1種類しかパターンがないが、具体的にどういったことができるのかを表示できるいくつかパターンのステッカーがあった方がいいというご示唆をいただいた。

ジャンルというか、このような配慮ができるといったことを明石市は何パターンか用意されているので、単なるステッカーだけじゃなくて、どのような配慮が可能かというのが目で見てわかる。そういうステッカーをいくつか用意された方が良いという、委員のご意見であったので補足させていただく。

(部会長)

スーパーに行ったときに介助しますといったステッカーが貼っているのを見たことがあるが、明石市はそのような具体的でわかりやすいステッカーがあるとのことだった。

(部会長)

では、次の「3有識者からの助言について」ご意見いただきたい。

(委員)

議論を踏まえた考え方ということで、相談員に対するバックアップを担保するような規定を盛り込んではどうかというものだが、どう規定を盛り込んでただけなのかわからないので、イメージを考えていた。

条例第8条に障害者差別解消相談員について、第9条に地域相談支援員について、第10条に研修の実施が規定されている。

それぞれについてこのイメージを膨らましていた。第10条の「研修の実施」という表現ではなく、「事例検討および研修の実施」ということを明確に謳っていただきたい。具体的な条文案は「県は、事例検討会議を四半期ごとに開催することとし、アドバイザーおよび障害者差別解消相談員の同席のもとで、相談事例の進捗などの展開に向けて、検討することとする」という形で明確に謳っていただきたい。

また、研修の実施について、可能であれば、「年間複数回必要な研修を実施するものとする」といった表現をしていただきたい。

この研修は大事である。また、大阪市では事例検討会議を毎月やっている。毎月というのは大変なので、四半期ごと、年間4回程度実施していただければどうかと思う。

(部会長)

回数が全てではないが、具体的な研修の開催数および事例検討会議の開催数を規定する必要があるのではないかというご意見だった。

(事務局)

専門家からの助言について、どの条文に入れると法規的にふさわしいかということずっと議論をしている。

11ページ30行目に記載しているとおり、今のところ、一旦第7条に入れることとしている。この第7条は相談のカテゴリーになっている。個別の相談に関するご助言をいただきたい、あるいは県の相談体制に対する総括的なご助言

をいただきたい、そのような趣旨から第7条が最もよいのではないかという議論をしている。

その前提で、法規審査も並行して行っており、条文化しなくとも運用では駄目なのか、といった意見もある中で、運用ではなくしっかり条文化したいという議論をしている。事例検討会議については、当然事例に応じて開催しないといけないのだが、どれぐらいの頻度で実施するかといったことはこの場ですぐにお答えはできない。

大阪市も条文化はしていない中でしっかりされているのであれば、滋賀県で条文化する必要があるのかという入り口の議論をしている中で、今回は、11ページにある事務局案として、相談というカテゴリーに入れ、相談体制をしっかりと底上げしていく観点から報告書に記載させていただいている。

(委員)

障害者差別解消アドバイザー設置要綱において、具体的に記載することによって、かなり強い根拠性というか、実効性を担保できるということであればよいが、条例化する方が確実なのか、そのあたりも教えていただきたい。

(事務局)

これは推測になるが、法律や条例で研修や会議の回数を具体的に規定しているものはないのではないかと。おそらく法制執務の専門家の方からすると、あまりない表現なのではないかと思う。

当然、必要なものは実施しないといけないという前提であり、ご指摘いただいたことを担保するという意味で、後ほど議論いただくマニュアル案や要綱で工夫することが、現段階で可能な手段であると思う。

(委員)

条例で難しいということであれば、せめて設置要綱やマニュアル等で、具体的な研修や事例検討会議の頻度について記載いただきたい。

研修は年間複数回、事例検討会議は四半期ごとというイメージが私にはあるので、よろしく願いたい。

(部会長)

条例には、具体的な回数などの数値的なものを入れるのではなく、様々な努力をするようなニュアンスの記載でよいかと私は思う。

きっちり2ヶ月に1回とか4ヶ月に1回ということにすると、相談員にも負担がかかってくるので、事務局には文言の整理を願いたい。

(委員)

今の議論について詰めて考えているわけではないが、ぜひ設置要綱やマニュアルで具体的に記載いただきたい。

例えば回数を具体的に書けないにしても、「定期的に」という文言が必要。

「必要に応じて」であれば、必要がないから1回もしないということがまかり通ってしまう。

必要に応じてというのは、良い場合もあるが、運用次第では永遠に開催しないということも可能になってしまうと思う。それを防ぐ意味でも最低限、本来年4回だと私は思うが、全く開催しないということを防ぐためにも定期的にといい文言を入れた上で、さらにその定期的にといいのは、設置要綱を見れば年4回だということが読み取れるような形にできないかと思った。

(事務局)

ご指摘のとおり、必要に応じてという表現は、裏返すと必要がなければ実施しないということになるので、少なくともその表現は条文で使わないようにすることを検討している。そのことを共有させていただく。

(部会長)

次の「4 あっせん申立ての充実について」ご意見いただきたい。

(委員)

この報告書にある原告適格という言葉について、確かに原告適格の考え方で説明するとわかりやすいので、例に出させていただいたが、これは民事訴訟法上の概念なので、必ずしもこれが言いたかったわけではない。

一番言いたかったのは、参考資料2の1ページ目の「3分かり易くするために具体的事例を想定します」との記載があるところ。

このような事例は結構多い。ご本人さんはすごく機嫌よく通所されている、あるいはサービスを利用されているという状態であるが、親御さんは施設が気に入らないので、施設との対立関係を作り、それが結果的に契約の解除に至るような事例。この場合、最も不利益を被るのは障害のある方本人である。

親であろうが所詮は親であり、私から見ると当事者でないので親が勝手に本人のためと称して、様々な権利主張をしていくこと自体が、あまり好ましくないと考えている。

加えて、後見制度が権利条約に反するというところで、現在制度改革の議論が進められ、方向性が固まりつつあるが、そこで非常に重視されているのは、本人の判断能力について。例えば重度の知的障害があつたとしても、徹底した意思決定支援の中で本人は意思決定ができるという、理念的にはそういうことになっており、その上で議論が進められている。そういった理念的なところと、先ほど紹介した事例のような不都合が生じることを考えると、今の条例の「家族、後見人その他の障害者を保護する者」が本人の意思に明確に反しない限りはあっせん申立てが可能になっていることは、よろしくないということが根本的な問題意識である。

原告適格のところは報告書から抜いていただいた方がいいかもしれない。やはりベースになるのは本人の自己決定権を徹底的に尊重し、その中で、ときに対立する概念である「保護」も様々な意味があり、要するに父権的な保護で親

が、子供が小さいときに先回りしてどんどんいくというような、そういったことも念頭に置いているが、そうではないかと思う。

その前提で、条例の設計をどのようにするかが結構難しいと思っていて、どういう形で条文化していけばいいのかというところが悩ましい。

差別したとされる事業者側が申立てをできるのは当然として、障害者側の申立てを本人だけにするという形も一つであるが、どのような形でその自己決定権の尊重を図っていくのかというところ。障害者権利条約に関連して様々な議論があるかと思うので、条例に落とし込む場合には、どのような条文とするのか悩ましいところ。

また、意思決定支援を行うのは誰かというところであるが、やはり本人のことをわかっている人、例えば普段利用されている事業所の職員や親御さんであれば、意思決定に関わっていただいても全然構わないと思う。アドボケーターや相談員、県職員に限定せずその方にとって最適といえる方がサポートすればよいと思う。

(委員)

障害者差別に関する相談ではないが、ピアカウンセラーとしての相談を受ける中で、先ほどの事例はよくある事例だと思う。

例えば、本人は地域で自立して暮らしたいと思っているが、家族等の周りの方との意見が違った場合には、調整にすごく苦労することがあり、その延長となる具体的事例だと感じた。そういう意味でも委員の問題意識に共感する。

また、成年後見制度は基本的には補助だけの制度になっていく。特定補助といったオプションとしては少し残るようなものもあるようだが、基本的には本人の自己決定を尊重する権利条約に沿った形になる。先の国の部会でまとまったところで、具体的な法案がどうなるかはわからないが、そういった代理決定中心の考え方である成年後見制度が権利条約に基づいて見直しされるということが、この問題にずっと関わってきた者からすると、よく一類型にまとまったなという感想。まだまだ課題もあり満点ではないが、元々聞いていた話からすると、結構踏み込んだ議論をしているのだと思う。

そういった時代の流れからしても、委員の提案に賛同する。

(委員)

カナダの親の会の方と話をしたとき、親というものは基本的に本人のアドボケーターである、最もアドボケートできるのは親や家族であると言っていた。

ただ、先ほどの委員の事例のように、本人と親の思いが異なった時に本当に悩ましい。

条文の表現をどうするかについて、障害者本人を基本として、プラス補助人、家族といった相談者を「保護」する人ではなく本人を支援する人というニュアンスをうまく表現できればよいと思う。今回、「保護」という単語は絶対に変えるべき。

(委員)

保護者を支援者に変えるのも一つのやり方ではあるが、抜本的な解決にならないと思っている。

結局は、親御さんや障害のある人を抱え込んでいる人たちが、自分は支援者だと言って自分の声イコール本人の声だということを声高に叫んでしまうと、結局、危惧していたような状況が発生してしまうというところが大きい。

大阪府高槻市に権利擁護たかつきという法人後見業務を行っている法人があり、その法人を設立したサングループ事件の弁護団の事務局長であった板垣弁護士から聞いたが、知的障害のある人を中心に施設や親が施設に完全に囲い込み、その人の人生設計を全部決めてしまう。そのような状況から、権利擁護センターたかつきが法人後見を担う中で、本人に様々な選択肢を与え、実際に社会での自立生活に繋がったという事例が非常に多い件数があるとのこと。

囲い込むことにより、結局、本人の能力を奪ってしまっている。その囲い込んでいる人たちは、自分は保護者だ、支援者だ、ということを書いてきている。

だから、支援者や保護者の意思イコール本人の意思というのはやはり違うという思いがあるので、私は原則として本人のみが申し立てできるような体裁は取りたいと思う。

ただ、他方で、そうしてしまったときに、実際、例えば重度の知的障害や重度の精神障害がある方が果たして適切な申立てができるのか、ということが出てくるので、それをどのように担保し、その人たちが事実上申立てをできなくなるようなことにならないように、何かプラスアルファを付けて加えて運用できればよいと思っており、ずっと考えているが、適切な条文が思いつかない。

(委員)

「障害相談事案の障害者本人および本人の意思決定を支援する者」という表現はどうか。

(委員)

第11条2項をどうするかという議論とはまた違う視点で意見を言う。あっせんの申立てをする場合、先に本人や家族、その他の関係者からの相談があるはず。相談された相談員が必要に応じてしっかりと本人の自己決定支援を徹底して行えるかということが重要である。

あっせんの申立てを本人ができないから、家族やその他の者が申立てるということではなく、まずは相談に繋がっているので、相談機関等が条例に基づく支援により自己決定支援を行い、その中であっせん申立てを本人も希望することが本来の仕組みだと思う。

その仕組みをしっかりと作るということが本来この条例の議論として求められていることであり、11条第2項の表現を変えるということよりも、それに代わる相談機関等の体制の部分であっせん申立てを含めた本人の意思決定支援について規定できればよいと思った。

(委員)

どちらを向いて相談対応をするかという議論があって、今のままであればどうしても声の大きな相談者、当事者でない人が相談してきた場合でも、その人の方向を向いて対応していくこととなってしまうが、それは違うと思う。あくまでその障害当事者側を向いて相談をしていき、その中で、あっせん申立てが必要な状況になってきたときに必要な意思決定支援を行い、本人による申立てを行う。そのようにすれば、その後は運用の中で、例えば重度の知的障害がある方であったとしても、申立てに際しての判断能力を問題にせず、しっかりと意思決定をして申立てができるという建付けにしておけば問題ないかもしれない。その上で、保護者等の第三者の申立てはできないようにしておくのも一つ。

その場合は、マニュアルで運用のあり方について意識しておくべきである。人事異動で人が変われば、重度の知的障害のある人は申立てできません、ご家族は本人じゃないから申立てできません、となるといけない。

(委員)

先ほどの委員の意見にあった、相談員が意思決定支援をしっかりと行うという理念を条例で謳うということも可能かと思うが、事務局はどう考えるか。

(事務局)

第7条の相談に関する部分でも、当然に意思決定支援をするものという前提で運用していくものと思っている。

障害福祉分野の様々な相談員の研修の中でも、意思決定支援というものは当たり前という状況なので、そこは大切に作るポイントだと思っている。

(委員)

相談に関わる全ての者が意思決定支援を尊重するということを条例に謳うというイメージだと思う。

(委員)

その場合であれば、できればその条例の文言の中に、意思決定支援だけでなく、しっかりと選択肢を提示した形で自主的に意思決定ができるようにしなければいけないということを入れていただきたい。

先ほど例に出した親や施設が抱え込むという事例は、結局、本人に対してこういう生活もできるけどどうするか、といった選択肢は全く提示されていない。

形式的に提示されただけではわからない。例えばずっと施設にいた方が在宅での生活は可能なので在宅に移行したいかと聞かれても、不安なだけで、このまま施設にいるということになる。

そういった具体的な解決策の選択肢の提示について意識していただきたいので、条例の中にも文言を入れるのは無理だとしても、マニュアルには入れていただきたい。

他の部署から異動してきた人にとって、そういったことはイメージが湧かないかもしれないので、どこかに入れてほしい。

(委員)

こういった意思決定支援をはじめとする本人に寄り添ったアドボケイトということが読み取れるような条文の規定をしていただきたい。

あっせんの申立てまで含めた支援ということで、最初にできた千葉県の差別禁止条例の中には、確か訴訟支援の条文規定もあったと記憶している。

訴訟支援を条文に入れるべきとの意味ではなく、先ほどの第11条2項を見直す関係で、先ほど意思決定にある程度関わるという部分において千葉県の条例が参考になると思い、情報提供をした。

(部会長)

確かに本人の意思決定支援ということが国の方でも言われており、保護者が全てを抱え込んでしまうということはよくないと思う。

このあっせん申立てについて、委員と事務局でご相談をいただき、具体的な文言に落とし込んでいただければと思う。

(委員)

昨年、アドボケーターとして受けた相談について、情報共有が可能として県に案件を上げた。作業所の職員と利用者の問題であるが、どのようになったのか、職員にどのように指導したのかなど県に情報共有を求めたが、県からは何も答えてもらえなかった。アドボケーターへの情報共有は必要なことなので、アドボケーターへの情報共有に関することを含めたあっせん申立ての制度にしていきたいと思う。

(事務局)

委員のご指摘の件については、第1回部会の際にもいただいたご指摘と認識している。当時もお伝えしたとおり、私どもが運用を誤った結果であり、改めてお詫び申し上げたい。

条例では、県はもちろん相談員やアドボケーターに守秘義務がかけられており、その中で現在は、私どもがアドボケーターから受けた相談はしっかりフィードバックするという運用をさせていただいている。

現に、今年度アドボケーターの方を通じた相談については、やり取り、調整する中で、今こうなっています、という情報共有を適宜行うといった運用をさせていただいているので、引き続きそうした形で取り組んでまいりたいと考えている。

(部会長)

次に、「5相談員の資質確保と組織的な引き継ぎ体制」について、ご意見いただきたい。

(委員)

後の議題にあるマニュアルのところで言うべきかどうか迷っているが、この報告書に載せる必要はないかもしれないものの、視点として、地域アドボケーターを守り、育てていく、またはエンパワーしていく必要があるという視点は非常に重要だと思う。

以前の会議でも申し上げたが、障害者団体の親の会や当事者の会は、どんどん組織を維持することが難しくなったり、縮小傾向にあったりして、以前ほどのパワーがなくなっている。

公とか、くまなく県民全員にある権利とは別の話として、障害当事者や周りのサポートをどうしていくか、その層が非常に痩せ細っていく可能性もあると感じている。

具体的には後の項目で申し上げるが、県が任命をしてお金を出す責任という意味では、しっかりと条例において業務内容を規定することに異議はないが、考え方として、アドボケーターもある種の地域資源であるし、障害当事者やその支援者を守り、育て、エンパワーをしていく必要があるという視点もある。

(部会長)

次に、「IV障害者差別のない共生社会づくり条例見直しの方向性」について、ご意見いただきたい。

(委員)

項目と内容について、これまで十分議論がなされたと思うが、今後、条例見直しがされず置き去りになってしまわないよう、どういったことで担保するのか。

(事務局)

条例で見直し規定が設けられた理由の一つとして、条例制定当時に議論をしたものの、議論し尽くせない部分があったためであり、条例施行後の国の動向や世の中の変化などの事情を踏まえ、改めて3年後に見直しをするということから始まっている。

コロナ禍もあり、結果的には条例施行後6年が経過してしまっているが、そうした状況の中で、今条例見直しをしているところ。

今回、当時議論し尽くせなかったことの一つとして、条例における障害の範囲に「生きづらさ」を加えるかどうかという項目があげられるが、今回、皆様方と議論する中で、障害の範囲は変えずこのままでいくという方向に結論付けられたと思っている。

そうした意味でいくと、制定当時の見直し規定は一旦、役割を終えたのではないかと認識している。その上で、今後の社会情勢やあるいは大きな問題や課題等、改正が必要な状況があれば、その都度必要に応じて個別に対応していくものだと思っている。

そのために、共生社会づくり委員会において、私達の取組の報告や、それに

対するご指導をいただいている。そういった場で委員の皆様との議論の中で、このままで良いのか立ち止まる必要があるのであれば、見直しが必要があるのかどうか、そういった議論を経て今後臨んでいきたいと思う。

したがって、次も3年後あるいは5年後という具体的な年次をもって見直し規定を設けるというところまで考えは至っていないというのが現状。

(委員)

説明は理解した。ただ、立ち止まって考えるためにも、見直し規定は設けた方が良いのではないかと思う。

(部会長)

条例制定時に3年後見直しとしていたが、結局6年かかってしまった。障害福祉の様々な法令や施策も変わっていくので、ずっとこのままというわけにはいかないことは事務局も理解されていると思う。

現在、成年後見制度がどうなるのか、私自身保護者としても不安であるし、その影響がこの条例にも来るのではないかなという思いもある。

何年というところまでは書けないが、ずっと見ていくという意味で、次の議題にあるマニュアルというところもある。

今ご意見いただいた見直しの年次については、文言として何らかの形で入れていただきたいと思う。

(委員)

先ほどの委員の発言に関連して、今回の改正を受けて見直しの時期を規定することは難しいかもしれないが、こういったものは不断の見直しが必要だと思う。

今事務局から説明のあった見直しの考え方については、それで十分であると思うが、あえて厳しい言い方をすると、3年後の見直し規定があったとしても、条例施行後の実施状況の説明もなく、手話等による意思疎通等促進条例の制定に合わせた規定調整を行うのみという見直しであった。

実施状況の説明もなく事例検討会も全く開催されていない状況で、条例制定後どうなっているかわからないのにも関わらず、1回限りの検討会で終わり、ということにはとてもならないと思った。

今の状況に不信を持っているわけではないが、この手のものは、そのとき条例を作った人の熱量とその後の人事異動により新たに担当となった人の熱量は違う。その熱量をしっかりと維持するためにも、今回マニュアルを作っていたくものと理解している。

ただ、文書だけで熱量は伝わりきらない部分があると思うが、そうだとすれば、少なくとも例えば、条例改正以降の実施状況を検討するということが、成年後見制度等の社会情勢の変化、あるいは共生社会づくり委員会での議論等を踏まえ、さらに必要な措置を行っていくということを部会の総意として、熱量をしっかりと次の担当者に引き継ぐということを経録として残してほしい。

今の事務局に対してそのように思っているわけではないが、人事異動があったとしても今のレベルをしっかり維持してほしいということで申し上げた。

(部会長)

事務局も 10 年先 20 年先も同じような熱量となるよう引き継ぎ、私達の思いも伝えていただきたいと思う。

なお、これまでの議論については、3月13日に開催予定の共生社会づくり委員会において、答申案として報告させていただく予定。

議題2 滋賀県障害者差別のない共生社会づくり条例運用事務マニュアル案について

(部会長)

事務局から説明願う。

(事務局)

資料2に基づき説明。

(部会長)

説明について、委員から意見をいただきたい。

(委員)

先ほど説明したとおりアドボケーターについて意見を述べる。3ページ②地域アドボケーター、市町担当者情報交換会の目的について、後ほど意図も伝えようと思うが、一旦、こういった要素を追加してほしいということ述べる。

目的の2行目の「共に解決していくため」の前に次の文言を挿入してほしい。

「お互いの立場や専門性について理解を深めるため、それぞれの活動の意義を確認し」という文言を挿入。文言自体にこだわりはないので、事務局で調整いただければよい。

意図としては2つある。

1つめは、お互いの立場や専門性をわかっていないところがあるので、理解するということが大事だということ。2つ目は、アドボケーターの活動はエンパワーメントの必要性が特に大きいと思う。

2ページの条例と設置要綱にのっとして補足をする。条例第10条の2行目にアドボケーターの研修について、適切にその業務を行うことができるよう、必要な研修を実施するものとする。とある。

この適切にということとは、地域アドボケーターに関しては、エンパワーメント等も含まれているのではないかと思う。

設置要綱については第2条(3)が当てはまる。(2)で関係機関との連携を深めることは、もちろん情報交換会の目的の一つには含まれるかと思うが、(3)の差別解消に係る県民の認識および理解の深化に努める。という部分に

も関わってくると思う。

この研修に参加したことはないが、想像するに、情報交換会では、障害種別の違いや、または行政と民間の考え方の違い等、おそらくお互いの立場や専門性の気づきが多くあると思う。

それは本人の資質の向上のみならず、ひいては県民の認識および理解の深化にも繋がるものであると考えるので、この情報交換会については、第2条の目的の(2)だけではなく(3)にも資するものであるという考えである。

できれば回数を増やして欲しいと思うが、そこまでいかななくても、そのような意味を行政側としてしっかり認めていくということをお願いしたい。

(部会長)

現在予定している研修の実施回数は何回か。

(事務局)

今年度は2年に1回のアドボケーターの改選時期であり、10月1日から第4期目ということで、今年度前半はアドボケーターの方々のなり手の推薦をいただく作業をしていた。

そのため、新たな体制になってから、この2月4日に初めて研修をさせていただいた。つまり、今年度1回の実施である。来年度は様々な新たな視点も加えながら、プラス情報共有会や、事例検討会のようなことも含め、また、北部と南部でエリアも分けて、少しでも近くで実施するような工夫を行いながら、複数回を開催したいと思っている。

(部会長)

このマニュアル化について、他にご意見はあるか。

(委員)

2点ある。アドバイザーによる事例検討会議の回数は複数回と記載されているが、4回程度が妥当であると思う。

もう1点、共生社会づくり委員会のところで、見直しに向けて社会情勢を踏まえた不断の見直しの検討を行うといった趣旨を入れるべき。

(部会長)

事務局、今の意見についてどうか。

(事務局)

どのようにすればしっかり実行できるのかを考えると、年度当初に年間スケジュールを全部決めるということ。時期が来て後ろに伸ばすのではなく、この会議があるのでそれまでに準備するといった手法も一つあると思う。

今、8ページの(4)④について、定期的に年間複数回開催するという記載はあるが、それをより実効性のあるテクニク的な部分はもう少し研究させて

いただきたい。

2点目の不断の見直しというところもこのマニュアルの中でしっかり書くということであれば、8項目を新たに起こし、最後の柱として不断の見直しというものを追記させていただく方向で考えたい。

(委員)

事例検討会議の委員になっているが、4年間も全く会議がなく、状況がわからなかった。

だからこそ、せめて四半期ごとに開催することを記載いただきたい。その上でアドバイザーおよび障害者差別解消相談員の同席のもと、相談事例の進捗および展開に向けて検討しようとするという項目を明確に入れていただきたい。

(委員)

このマニュアルでは、第1四半期に1回目を開催し、プラス年間複数回ということになっている。

消極的に読み込めば、第1四半期に1回開催し、もう1回を半年に1回して、計2回すればよいということに読める。

相談事例の振り返りや評価については半年に1回でもよいが、半年に1回であれば事案が終了してからになるので、対応が困難な事例の対応策の検討をアドバイザーに求めるのであれば、四半期ごとに開催すべきであり、マニュアルにも明記されるべきと思う。

(部会長)

大阪市では月1回ということだが、どのように運用されているのか。

(委員)

大阪市の場合は基本的に毎月第4水曜日を定例化しておき、事案がなければそのときはお休みとされているが、予めスケジュールを開けておくよう依頼されている。ところが、今まで実施されなかったことは一度もなかった。

(委員)

3年契約なので、最低3年間、計36回はある。委員が入れ替わる可能性はあるが。

(委員)

回数がすべてではないが、できることとできないことが違ってくる。

大阪市では、基本的に正規職員と非常勤職員で相談対応されているが、両者譲らずという状態になったときには、相談者として迷われることがある。

月1回の検討会議の際に北野先生と私と青木弁護士の3名がアドバイザーとして関わっているが、それぞれの見地から例えばこういう働きかけはどうだろうとか、あるいは合理的配慮の不提供なのか差別的取扱いの事例なのかによ

っても説得や働きかけ等のアプローチの方法も若干違ってくる。不当な差別的取扱いというのは正当な事由がなければやってはいけない。具体的な事例は、実際の現場では差別的取扱いと合理的配慮の両方が含まれているような場合があるが、入口のところで断っているのであれば、まずは差別的取扱いの問題です、というように、段階を追って順番に整理をしていくといったことがあった。ずっと継続しているからできる話だと思う。

県レベルで月1回は厳しいかもしれないが、四半期に1回ぐらいは実施した方が相談員も1人で抱え込まずに済むのではないかと思う。

大阪市では、アドバイザーが月1回入っていないければ、おそらく職員もバーンアウトするのではないか。

(委員)

事例検討会議が開催されなくて最も困るのは市の職員や県の職員ということになる。今後、両者譲らないような解決困難な事例も増えてくると思う。相談事例の個別化が進んできて、例えば感覚過敏の方々の相談もあり、事業者があまり理解していない事例も出てくる。

その間に入る行政の方々が両者に挟まれてしんどい、バーンアウトしそうになっているときに、我々アドバイザーが話を聞き、過去の事例や経験等、様々な事例を持っているので、サポートが可能である。

そういった観点から、できれば四半期に1回ぐらいは実施した方がよい。解決困難事例の対応策を検討するにあたり、アドバイザー会議が非常に重要なものではないかと思う。

(委員)

本音で言うと四半期ごとに1回実施することが望ましいと思うが、障害者虐待対応の検討会議もあり、事例がものすごく増えていて、県が関わらなければならぬ事例も増えているし、深刻な事例もやはり増えている。

それが5年前とか10年前の比ではなくなっている状態。その上で、県の事務局のメンバーは同じであり、差別事例についても対応が非常に難しい案件がやはり増えてきている状態なので、おっしゃるように事例検討会議を頻繁に実施した方がひょっとするとスムーズに解決するかもしれないが、検討会議を実施しようとする、資料を整理して準備するといったことが非常に大変なことは明らか。

私の立場上、強く言うべきではあるが、そういった事情もわかっているのであまり強く言えない。

マニュアルを作ってほしいとお願いをしたが、今後このマニュアルどおりに運用されていくかということ、私は楽観視していない。

正直なところ、そのときの県職員のやる気だけでなく能力や様々な要素が影響してくると思う。県庁職員として採用されているが、能力的なところはそれぞれである。

それぞれ個性というか、特性があるので、大量の仕事や深刻な案件も含めて

うまく処理されていく方もいらっしゃるが、そういったことが得意でない方もいらっしゃるということがどうしてもある。おそらく、同じ人ばかりをずっと障害福祉課で確保し続けるのはまず無理だと思う。

だから、率直な話としてマニュアルがあれば、次に頼りない担当になったときにお尻を叩くということが狙いの一つでもある。

あまり過剰にして、結果的に無理だったというようなことになるよりは、滋賀県なりのやり方でもいいのではないかと思う。

本当に困った事例があれば、個別に我々にメール等で相談していただければよい。私は県の医療安全相談室の検証委員も担っているが、非常に対応が大変な案件、例えば1人で何十回も電話をかけてきてなかなか切ってくれない案件など、そういった場合には相談員の方のメンタルケアの問題になることもある。そういった場合、相談員1人で抱え込むのではなく、気軽に相談してもらい、話を聞くとかメールで助言するぐらいはできる。そういった形のインフォーマルな便利使いをしていただいてもいいのかな、と思っている。

だから、私としては、事例検討会議の回数にはこだわらない。私としては、しばらく県の障害福祉課を見守っていきたい。

(部会長)

それでは、この議題を終了とする。円滑な進行に感謝する。

(3) 閉会

以上