

第16回 立川市障害のある人もない人も共に暮らしやすい立川をつくる条例（仮称）策定
検討委員会会議概要

会議名称	第16回 立川市障害のある人もない人も共に暮らしやすい立川をつくる条例（仮称） 策定検討委員会
開催日時	平成29年3月28日（火） 午後1時～午後3時
開催場所	立川市役所 本庁舎 302会議室
次第	〔開 会〕 1 報告事項 （1）第15回立川市障害のある人もない人も共に暮らしやすい立川をつくる 条例（仮称）策定検討委員会 概要について （2）東京都の条例制定の動きについて （3）今後の委員会のスケジュールについて 2 検討事項 （1）「条文の骨子案（その2）」の検討について ① 前回からの積み残しの項目について ア 第4章 相互理解の促進（第18条） イ 第5章 差別に対する相談体制（第19条～第23条） ② 前回の協議内容を踏まえた再提案等について ア 前 文 イ 第1章 総則（第1条～第5条） ウ 第2章 差別の禁止（第6条） エ 第3章 合理的配慮等（第7条～第17条） 〔閉 会〕
出席者	〔委 員〕 長谷川敬祐副委員長、加藤みどり、泉口哲男、岩元喜代子、野々久美子、 谷川香月、岡田治、奥山葉月、曾根博、田中文人、塩沢隆幸、石川誠 山本繁樹、飯島一憲（敬称略、順不同） 〔事務局〕 井田福祉保健部長、高木障害福祉課長、成田障害福祉課主査、加藤業務係長、 城之下障害福祉第一係長、塩島主任、井土主事
会議資料	【事前配布資料】 資料16-1 第15回 立川市障害のある人もない人も共に暮らしやすい立川をつくる 条例（仮称）策定検討委員会会議概要 資料16-2 障害者への理解促進及び差別解消のための条例制定について（案） 資料16-3 障害者差別解消に関する主な他府県条例の構成と検討事項について 資料16-4 障害者差別の解消に関する条例の検討における主な論点について 資料16-5 平成29年度の委員会の検討内容について（案） 資料16-6 条例の骨子案 その2の検討案について（相互理解の促進） 資料16-7 条例の骨子案 その2の検討案について（差別に対する相談体制） 資料16-8 立川市障害のある人の権利擁護に関する調整委員会のイメージ（案）につ いて 資料16-9 条例の骨子案 その2の検討案について（前文） 資料16-10 前回、協議した前文 資料16-11 条例の骨子案 その2の検討案について（総則） 資料16-12 条例の骨子案 その2の検討案について（差別の禁止） 資料16-13 条例の骨子案 その2の検討案について（合理的配慮等）

[開 会]

1 報告事項

(1) 第 15 回立川市障害のある人もない人も共に暮らしやすい立川をつくる条例（仮称）策定検討委員会 概要について

(2) 東京都の条例制定の動きについて

●障害者への理解促進及び差別解消のための条例制定に向けた取り組みが進められている。平成 29 年 2 月 3 日に開催された障害者差別解消支援地域協議会にて、条例制定の目的・背景が示された。検討部会では、「都民や事業者の責務をどう考えるのか」「既存の相談窓口を踏まえた相談体制のあり方をどう考えるか」など 6 つの主要論点が掲げられている。

(3) 今後の委員会のスケジュールについて

●平成 29 年度は策定検討委員会を 4 回開催する。条例素案を市議会の厚生産業委員会へ平成 29 年 9 月に提出する予定。パブリックコメントの実施は、平成 29 年 10 月に行う予定。

2 検討事項

(1) 「条文の骨子案（その 2）」の検討について

① 前回からの積み残しの項目について

ア 第 4 章 相互理解の促進（第 18 条）

第 18 条（相互理解の促進）

市は、市民及び事業者が障害及び障害のある人に対する理解を深め、共に生き、支え合うまちとなるよう、啓発その他必要な措置を講ずるものとする。

2 障害のある人もない人も、地域社会の一員として、相互に理解を深め、ともに暮らしやすい地域社会をつくるよう努めるものとする。

●第 18 条（相互理解の促進）の第 2 項では、「相互に理解を深め、」という文言が追加された。

○第 18 条第 1 項は「市は、～啓発その他必要な措置を講ずるものとする。」となっているが、一方的に市が啓発をするような印象を受ける。市民や事業者も主語にできないか。福祉事業者も啓発の取り組みの主体になって欲しい。

○相互理解の促進という枠組みの中で、「情報保障」について別途議論をしてほしい。

○第 18 条第 1 項の文末は、「～啓発その他必要な措置を講ずるものとする。」となっており、事業者を主語にすることは難しい。事業者についての規定を第 3 項として設けるならば、第 2 項の内容と重複しないように留意する必要がある。

○第 2 項では、「障害のある人もない人も、～共に暮らしやすい地域社会をつくるよう努めるものとする。」となっているので事業者にも関係がないということはない。事業者について明確に規定する必要はないのでは。

○逐条解説の中で、「地域の活動に参加する」という部分を取り上げて欲しい。またその中で、市民や事業者の責任について触れるのはどうか。

イ 第 5 章 差別に対する相談体制（第 19 条～第 23 条）

○相談体制の問題は、条例の中で一番重要。身体、知的、精神と障害種別ごとの縦割りではなく、看板は一つにしてほしい。ワンストップですべての相談事例が蓄積され、対応できるようにしてほしい。ワンストップ窓口を設置した上で、個々の相談機関に委託するのは良い。どこにいったらよいか分からないということをなくして欲しい。

○相談者と関係者とが対立構造になってしまうのではなく、相互の対話が促進されるような雰囲気が醸成されるようにして欲しい。差別を解決する基本は、相互の対話にこそある。

○市が委託する相談機関には、権限が付与されるのか。相談体制の中で解決できるものも多々あるが、解決に向けて実効力のある仕組みとなりうるのか。

- 市が委託する相談機関は実績もある。相談体制の一翼を担ってほしい。
- 看板は一つにして、集約できるようにしてほしい。差別に対する相談については、専門的な知識が必要。市が相談機関への委託を考えるのであれば、相談機関の人員配置などについて配慮してほしい。
- 相談員をされていての感想だが、余程のことでないと差別としてあげられてこない。多くのケースでは、差別と感じていても身近な人に相談している。仕組みはスリム化しても、窓口は広く設けて欲しい。
- 相談窓口は、相談者の声を広く吸いあげるようにしてほしい。委託を受けた相談機関は、差別に関してアンテナを高く張ってほしい。
- 総合的な窓口は必要。どういう相談があるのか市は把握して欲しい。専門的な人材の配置も必要になってくる。
- 支援が必要にもかかわらず、サービスが入っていない人へのアウトリーチがしっかりできる体制が重要になってくる。
- 障害者差別解消支援地域協議会は、平成 28 年 10 月の時点で約 3 割の自治体が設置している。本市では地域のネットワークづくりを行う自立支援協議会で、地域支援協議会の機能を担う予定。この地域協議会で差別に関する相談について情報を共有し、差別を解消するための取り組みを行っていく。個別の申立ての解決に向けては、第 21 条に規定された調整委員会が担う。
- 調整委員会は、障害福祉に関して造詣のある方等で構成され、公正・公平の観点から審議を行い、その結果を答申する。
- 匿名でも相談を、受けることは可能だが、調整は難しい。
- 第 22 条に勧告と公表とあるが、公表は強制力を持たせるための担保規定のようなもの。差別を解消する仕組みが重要になる。
- 公表は、段階を踏まえた上で必要があれば、あって然るべき。
- 事業者としては、勧告・公表といった規定があることを知っておくことが重要。

② 前回の協議内容を踏まえた再提案等について

ア 前 文

- 資料 16-10 にある前文だが、太字で記載された文章 or 検討案その 1 のどちらかにするのが良いという意見が大半を占めた。

イ 第 1 章 総則（第 1 条～第 5 条）

- 第 2 条（4）合理的配慮についての条文案で、前回の委員会で「社会的障壁を取り除くために」という文言を削除してはどうか、という意見も出た。が、社会的障壁はキーワードでもあるため検討案通りとすることになった。

ウ 第 2 章 差別の禁止（第 6 条）

エ 第 3 章 合理的配慮等（第 7 条～第 17 条）

第 11 条（雇用に関する合理的配慮等）

市は、障害のある人の雇用及び職場定着を促進するために、国等の行政機関と連携し、事業者に対する必要な支援を図るものとする。

2 事業者は、相談窓口の設置のみならず、障害のある人からの雇用及び雇用継続に関する相談への対応が適切に機能するよう努めるものとする。

3 事業者は、障害のある人となない人の相互理解及び障害のある人の職場定着のため、従事者に対して、障害に対する理解を深めるための研修を実施するよう努めるものとする。

- 第 11 条（雇用に関する合理的配慮等）第 1 項と第 2 項に明記されている事業者は、同じ事業者を指す。

○第 11 条（雇用に関する合理的配慮等）第 2 項は、「事業者は、相談窓口の設置のみならず～」となっており、この他にも事業者は具体的なことを講じることになるのでは。

○相談窓口の設置は、改正障害者雇用促進法で規定されており当然のことだが、「のみならず」という文言をあえて明記して欲しい。第3項に規定されている研修は、一か所に集まる研修だけでなく、OJTなどあらゆる機会を通じて行うことが重要になる。

○職場、職場で求められるスキルが違う。それをうまく活かすのが合理的配慮と言える。

第15条 （情報保障等に関する合理的配慮等）

市は、情報を利用することが困難な障害のある人に対し、情報を取得または理解しやすくするための機器の活用、コミュニケーション専門家の活用及び障害の特性に配慮した情報提供に努めるものとする。

2 事業者は、障害のある人にサービスを提供するに当たり、様々な工夫を用いて意思疎通を図り又は情報を提供するよう努めるものとする。

●第1項の中の「情報」だが、障害者に対しての情報など特定のものを指すのではなく、幅広い情報を意味している。

○「情報を利用すること」を「情報にアクセスすること」にしてはどうかという意見があがったが、検討案通りとして、逐条解説にて取り上げることとなった。

[閉 会]

以 上