

東京都障害者差別解消支援地域協議会
障害者への理解促進及び差別解消のための
条例制定に係る検討部会（第1回）

平成29年3月7日（火）

東京都福祉保健局障害者施策推進部計画課

午後4時59分 開会

○高原部長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第1回東京都障害者差別解消支援地域協議会、障害者への理解促進及び差別解消のための条例制定に係る検討部会を開催いたします。

本日は、大変お忙しい中、皆様ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、このたびは本部会の委員をお引き受けいただきましたこと、厚く御礼を申し上げます。

私、福祉保健局障害者施策推進部長、高原でございます。しばらくの間、進行役のほう務めさせていただきますので、よろしく願いをいたします。

まず、お手元に配付してございます会議資料と、進行上の注意点につきまして、確認をさせていただきます。

○下川課長 障害者施策推進部共生社会推進担当課長の下川でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。資料の確認をさせていただきます。座ってご説明をさせていただきます。

本日お手元にお配りしております資料ですけれども、まず次第がございます。それと別立て座席表が置いてあると思いますが、次第の後には資料の1ということで、差別解消支援地域協議会の設置要綱。

それから、その次に資料の2-1としまして、皆様方委員の名簿がついてございます。

その次、資料の2-2としまして、幹事の名簿がついてございます。

その後、資料の3-1、(1)検討における主な論点についてという1枚もの。

続きまして3-2が、条例の概要と法律との関係についてというもの。

それから資料の3-3がA3判になりまして、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という資料。

それから3-4で、主な論点についてというA4 1枚もの。

それから、次が資料の4-1ということで、(2)検討の進め方についてという1枚もの。

続いて資料の4-2、検討の進め方についてという、第1回から第9回までの表になっているものがあります。

なお、本部会の資料につきましては、難しい文言をわかりやすい表現に変えている「わかりやすい版」というのも作成しておりまして、あわせて机上に置かせていただいております。ご了承いただければと思います。

また、机の上にはピンクのファイルにとじております参考資料、1-1から5-3までございます。この今、ご説明した資料、次第の裏面にそのとじ込み資料の一覧がついてございます

が、障害者差別解消法や主な他県の条例などについてとじておりますので、今後の議論の中で適時ご参考にしていただければというふうに思っております。

また、緑色のファイルのほうは、地域協議会の際に机上に置かせていただいているファイルでございます、東京都が作成をしたハンドブックやパンフレットなどもとじ込んでございます。ご参照いただければと思います。

資料については以上となっております。落丁などございましたら、事務局までお声がけをいただければと思います。大丈夫でしょうか。

それから、お手元に本部会の委員についての委嘱状を配付をさせていただいておりますので、ご確認をお願いしたいと思います。

なお、本部会ですけれども、資料、議事録、いずれも原則公開とさせていただいております。発言に当たりましては、個人情報保護などにご配慮をいただきますようお願いいたします。また、本日は傍聴者の方もいらっしゃいますことをご承知おきいただきますよう重ねてお願いいたします。

○高原部長 では初めに、本部会の設置の目的につきまして事務局から続いてご説明させていただきます。

○下川課長 お手元資料の1をお開きいただければと思いますが、本部会はこの東京都障害者差別解消支援地域協議会の部会としまして、要綱第8条の規定に基づいて設置をされているものでございます。本部会の目的ですけれども、本部会は障害者への理解促進及び差別解消のための条例案の作成に向けて、障害のある方を初め、さまざまな立場の方の意見を聞き、専門的な知見を得ることを目的として設置をしているものでございます。

本部会における具体的な検討事項ですとか、検討の進め方についてはこの後、本日の議事の中でご説明をさせていただきたいというふうに思っております。よろしく願いいたします。

○高原部長 続きまして、本日第1回目の部会ということになりますので、委員の皆様をご紹介させていただきます。お手元資料の2-1をごらんください。

○下川課長 それでは、私からお名前をご紹介させていただきます。名簿順で読み上げさせていただきますので、委員の皆様方には着座のままで結構ですので、一言いただければというふうに思います。よろしく願いいたします。

なお、お名前のみでご紹介させていただきます。補足のある方はこちらで少し加えさせていただきますが、よろしく願いいたします。ご所属については名簿をご確認ください。

それでは、ご紹介させていただきます。池原毅和委員でございます。

○池原委員 弁護士をしております池原と申します。差別解消法の成立にもいろいろと内閣府でかかりましたけれども、今回東京都でこうした条例を策定されるということで、大変期待をしております。よろしくお願いいたします。

○下川課長 川内美彦委員でございます。

○川内委員 東洋大学の川内です。親会から引き続いてこの部会にかかわらせていただきます。よろしくお願いいたします。

○下川課長 関哉直人委員でございます。

○関哉委員 弁護士をしております関哉と申します。十分議論ができればありがたいなとか、うれしいなと思っております。よろしくお願いいたします。

○下川課長 中島隆信委員でございます。

○中島委員 慶応大学の中島です。よろしくお願いいたします。

○下川課長 秋山浩子委員でございます。

秋山委員はD P I 日本会議から八柳委員にかわりましてご参加いただいております。女性の当事者としてのご意見をいただきたいということで、変更してご参加いただきました。よろしくお願いいたします。

○秋山委員 自立生活センター・日野の秋山です。今回から委員としてかわらせていただきました。今言ったように、女性の立場として、あと障害者の立場としてこの会に参加できたらと思っています。よろしくお願いいたします。

○下川課長 伊藤善尚委員でございます。

○伊藤委員 伊藤です。よろしくどうぞお願いいたします。

○下川課長 井上信雄委員でございます。

○井上委員 井上です。私は視覚障害者であり、難病患者です。どうぞよろしくお願いいたします。

○下川課長 越智大輔委員でございます。

○越智委員 東京都聴覚障害者連盟の越智と申します。本会議のときも申し上げましたが、私は耳が聞こえませんが、手話通訳を通して皆さんのお話を伺っていますので、発言のときは名前を言うだけであればありがたいです。

また、きょう、わかりやすいルビの振ってある資料もいただいて、ありがたく思っております。私の場合、一応、まあ大卒ですが、それでも聞こえないと、やっぱり言葉の中には読み方を間違っていて覚えているのがたまにあります。例えば「平等」という言葉。長い間私は「ビョウトウ」というふうに間違っていました。そういうこともありますし、また、仲間の中に

は文章の読み書きが苦手な方もいます。そういう方にもとてもいいと思います。本当にありがとうございます。

○下川課長 佐々木宗雅委員でございます。

○佐々木委員 東京都盲人福祉協会の佐々木宗雅と申します。東盲協では都条例の制定には非常に強い、熱い期待を持っておって臨んでおりますので、この部会の討論の行方、そして都条例の制定に向けて期待をしております。どうぞよろしくお願いいたします。

○下川課長 橋本豊委員でございます。

○橋本委員 すみません、橋本です。私は知的障害者の本人の代表として、こちらにお邪魔をさせていただきます。なかなか仲間の声が届かない、こういう法律の問題とか、問題もなかなか難しいとは思いますが、そういう仲間たちの声も含めながら参加させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○下川課長 宮澤勇委員でございます。

○宮澤委員 東京都身体障害者団体連合会の宮澤と申します。私の団体は肢体障害が主な団体です。ここの差別解消法には移動に関しては特に関心を持っていますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○下川課長 森山瑞江委員でございます。

○森山委員 社会福祉法人東京都知的障害者育成会、東京都手をつなぐ親の会から参りました。どうぞよろしくお願いいたします。

○下川課長 山梨武夫委員でございます。

山梨委員には、せんだっての地域協議会において、精神障害の当事者がこの会の中にいらっしやらないというご意見を踏まえまして、地域協議会の委員にもご相談の上、選定をさせていただき、本日からご参加いただけることになりました。よろしくお願いいたします。

○山梨委員 地域生活支援センターMOT Aのメンバーで、山梨武夫と申します。統合失調症を持つ精神障害者です。精神障害の場合、差別云々以前に、全くもうコミュニケーションもとれなくて近づいてはいけない危険な人たちという偏見というか、誤解をいまだに持っている人がいると思うので、そういうのを少しでも解消するのにお役に立てればと思っています。よろしくお願いいたします。

○下川課長 福田泰也委員でございます。

○福田委員 東京商工会議所の福田と申します。よろしくお願いいたします。

○下川課長 山鼻委員はおくれていらっしやる旨、ご連絡いただいております。

小池巳世委員でございます。小池委員は朝日委員にかわり、ご参加をいただいております。よろしく願いいたします。

○小池委員 本部会のみ参加という形になります、都立葛飾特別支援学校の校長の小池と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○下川課長 本多浩一委員でございます。

○本多委員 東京都公立高等学校長会から参りました、都立六本木高等学校の本多と申します。どうぞよろしく願いいたします。

高等学校にも全国的な動きですが、平成30年度から通級による指導というのが始まります。もっと広い意味で社会の動きを情報交換させていただいて、いろいろと広い意味で勉強させていただければというふうに思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○下川課長 高山和久委員でございます。

○高山委員 東京都社会福祉協議会福祉サービス運営適正化委員会事務長の高山です。どうぞよろしく願いいたします。

○下川課長 堀江美里委員でございます。

○堀江委員 皆さん、こんにちは。私、障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYOの堀江と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○下川課長 山下望委員でございます。

○山下委員 社会福祉法人南風会青梅学園統括施設長の山下と申します。知的障害の方々を中心にしたサービスを展開しております。グループホーム、それから施設をつくるたびに、地域住民の方々からなかなかご理解をいただけないというようなことで、差別解消法ができたなら、解消条例ができたならもっと胸を張ってサービスをし、つくっていき、皆さんに胸を張って通ってきていただけると、そういうようなものをつくりたいなと思っていました。少しでもそこが前へ進んだらうれしいなと思っていました。よろしく願いいたします。

○下川課長 篠崎省三委員でございます。

○篠崎委員 皆さんこんにちは。目黒区の障害福祉課長、篠崎と申します。23区の課長会の中の役割分担として出ております。

3月2日、ついこの前初めて目黒区の差別解消支援地域協議会、開きました。東京都さんが条例を検討しているということですがけれども、やはり行政に対してのいろんな期待があると思いますので、いずれほかの自治体も参考にさせていただいて、差別のない地域づくりということで、一役を担っていけたらと思います。皆さんよろしく願いいたします。

○下川課長 古川由美子委員でございます。

古川委員には、都内で差別解消条例をお持ちの八王子市の所管課長さんということで、この部会からご参加をいただきます。よろしくお願いいたします。

○古川委員 八王子市の福祉部障害者福祉課長の古川でございます。本市は平成24年4月から障害者差別、まあ八王子市はちょっと「差別禁止条例」って通称で言っているんですけども、禁止条例を施行して、5年になります。その間、国の差別解消法も施行になって、本市の条例も1回条例改正をしています、見直しをしています。障害当事者の方や、支援機関の皆さんと意見をいただきながら、こういった取り組みが効果的かというのを日々、けんけんがくがくしながら議論をしているところです。

今年度は教育委員会と連携をするということを一つの目玉として、小学生向けのガイドブック、小学生4年生をちょっとターゲットにしているんですけども、そこに公立の全校の小学校に配って、教育、学校に使ってもらおうと、そういう取り組みをしています。よろしくお願いいたします。

○下川課長 横沢真委員でございます。

○横沢委員 瑞穂町の福祉部福祉課長の横沢です。どうぞよろしくお願いいたします。

○下川課長 渡辺一彦委員でございます。

○渡辺委員 あきる野市の健康福祉部障がい者支援課長の渡辺と申します。一応26市の代表ということで参加させていただいております。よろしくお願いいたします。

○下川課長 次に、本部会は幹事として福祉保健局及び関係局の職員が出席をしております。資料の2-2をご覧ください。恐れ入りますが、時間の関係上、この名簿をもちまして紹介にかえさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

委員、幹事のご紹介は以上となりますが、あわせまして今後の部会進行上のお願いなどを申し上げます。

まず、どなたが発言されるのかを確認できるようにご発言の前にはご所属とお名前をお願いしたいと思います。例えば「東京都の下川です」といった形でお願いをしたいと思います。

次に、手話通訳を行っておりますので、ご発言の際は少しゆっくり目にお話をいただければ幸いです。

また、本部会では皆様の前にイエローカードというものをお配りしてあるかと思っております。クリアファイルに入っているものです。こちらにつきましては、議事の内容がわかりにくかった

ときなどに上げていただくものとしてご用意しています。このイエローカードの提示があった場合には、ご発言者は今一度、ゆっくりわかりやすくご説明をしていただきますよう、よろしくお願いをいたします。

説明は以上でございます。

○高原部長 続きまして、本検討部会の部会長から一言ご挨拶をいただきたいと思います。第2回地域協議会、親会でございます地域協議会におきまして、小澤会長からご推薦をいただき、委員の皆様からもご承認をいただきました川内部会長、一言お願いをいたしたいと思います。

○川内部会長 皆さん、こんにちは。東洋大学の川内と申します。いまだになぜ私なのという感じもするんですけれども、よろしくお願います。小澤会長には逆らえないというところがありますので。

先ほど、八王子市のほうからもお話がありましたけれども、既にこの障害に関して差別を解消しようだとか、差別を禁止しようだとかというような条例というのは、幾つかの自治体でつくられています。東京都もいよいよかというような感じで、実際にその条例の骨組みをつくるというのがこの部会の役割になると思いますので、きわめて重要な役割を持っているというふうに言えると思います。

ここで決めたことが地域協議会のほうに上がって行って、地域協議会でさらにいろんな議論が交わされると思いますが、それで条例になっていくというふうな流れです。

先ほどの事例によると、1年間の任期ということで、かなりたくさん、何回も何回も会合を開くことになっているようなので、皆さん大変だと思いますけれども、東京都でつくることというのはやはりこれは全国のモデルになるというのが見えていますので、ぜひ東京都が、さすがに東京都がつくったんだなというようなものになればいいなというふうに思っています。

皆さんよろしくお願います。

○高原部長 次に、本検討部会の副部会長についてでございます。副部会長につきましては、要綱上、部会の設置及び構成は会長が定めるということになってございまして、本部会の親会に当たる東京都障害者差別解消支援地域協議会の小澤会長が定めるということになってございます。

本部会発足に当たりまして、事前に小澤会長と川内部会長との間でご相談のほういただきまして、その内容につきまして、川内部会長のほうからご発言をお願いしたいと思います。

○川内部会長 引き続き川内です。今、お話にあった副部会長についてですけれども、事前に小澤会長と相談しまして、ぜひ、私の左の横に座っていらっしゃる弁護士の池原さんをお願い

をしたいということで、小澤会長ともお話ができているというか、ご了解をいただいております。

池原弁護士、池原さんは、障害者差別解消法の制定に向けた検討を行うために、内閣府に設置された障害者制度改革推進会議、差別禁止部会の委員として活躍されてきました。それから、長年精神障害の方の人権問題に携わられていて、障害者に関する施策についての造詣が大変深い方です。

なので、今回もその池原さんの経験とかお考えというのをぜひこの部会への、ご尽力いただければということで、池原さんに副部会長をお願いすることについて、委員の皆さんのご承認をいただければと考えておりますけれども、いかがでしょうか。もしよろしければ拍手をもって受けていただきたいと……

(拍手)

○川内部会長 ありがとうございます。それでは、池原さんには副部会長としてご協力をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○高原部長 それでは、お手数ですが池原副部会長、一言お願いをできればと思います。

○池原副部会長 弁護士の池原です。大変光栄に存じております。

特に、東京都、やはりこの差別解消条例をこの段階でつくるということには大きな意義があると思うんですね。ご承知のように2014年に障害者権利条約が批准されて、そしてそれに先立って障害者基本法、あるいは障害者差別解消法と、さらには障害者雇用促進法などの中に、障害のある人に対する差別をなくしていくということとか、合理的配慮をしなければいけないということが次々と規定されてきて、さらにそれにさかのぼって、千葉県をスタートとして、各自治体で相当数の差別解消に関連した条例が制定されていると。

こういう中で、いわば、何というんですかね、比喩的に言えば親に当たるのがあるいは差別解消法とか、障害者基本法とか、あるいは障害者権利条約というものだとする、まあ兄弟のようなものが各自治体である、でつくられている差別解消条例だと思います。たくさんのお兄さん、お姉さんがいる中で、東京都はそれを見ながら、いいところは率先して取り入れて、そしてもうちょっとこういうところができたらもっといい条例なんだろうけどな、ということとか、あるいは解消法、法律自体もまだ不十分なところはたくさんあるわけで、そういうものをこの東京都の条例で、あ、なるほど東京都はこういう工夫をして、こういう条例ができるとさらに障害のある人の社会参加とか、あるいは多様性の尊重とか、差異の尊重とか、平等性の実現とかって、そういういろいろな私たちの社会が守っていかなくちゃいけない価値という

のが実現されていく方向が開けていくのかなということをととても期待しております、今後のいろいろな皆さんとの議論の中で足りているところ、足りていないところ、あったらいいところみたいなものを具体的に条例に落とし込んでいくような議論ができると大変いいかなというふうに期待をしております。

ぜひ活発にご議論いただいて、ご協力いただきながらよいものができていくことを大いに期待しておりますので、よろしくお願いいたします。

○高原部長 それでは、以後の議事進行につきましては川内部長のほうにお願いをいたします。

○川内部長 川内です。それでは、議事を進めたいと思います。

本日の主な議題は2点、資料としても準備されていますけれども、まずは議事（1）検討における主な論点についてです。事務局のほうから説明をお願いします。

○下川課長 それでは、私からご説明をさせていただきます。東京都の下川でございます。

ちょっと順番が前後してしまうんですけども、資料のまず3-2をごらんいただけますでしょうか。ここでは、条例案について検討を始めるに当たり、条例とはどのようなものか、法律との関係など、簡単に示してございます。

まず初め「1 条例とは」というところですが、地方公共団体が制定する自主法で、憲法第94条で法律の範囲内で制定することができることとされておりまして、その効力は地方公共団体の区域内に限定をされます。

次に2、法律との関係ですが、条例は法律に反しない範囲で作成をすることになります。つまり、例えば憲法違反であったりとか、明らかに法律に反するような内容は条例で定めることはできません。なお、差別解消法については、その基本方針において、いわゆる上乗せ、横出しを含めて条例が認められています。この資料の下段に例示をしましたように、上乗せについては、例えば埼玉県などの条例では、差別を行った事業者が勧告に従わない場合に、それを公表することを定めています。また、横出しの例では、徳島県などが「不当な差別的取扱いの禁止」を行政や事業者だけでなく、県民にも広げています。これが条例の概要についてのご説明でございます。

改めまして、資料3-1をごらんください。資料の3-1は議事の1番目、検討における主な論点についてご議論いただくための、簡単にまとめた資料ということでございます。本日は最初の部会ですので、既にこの条例について、既に障害者差別解消法が施行されていることを踏まえ、都の条例案は法との整合性をはかりながら、いかなる内容を補完し、充実させるべき

かについて、総論的に皆様からご意見をいただきたいというふうに考えております。

そのための検討の項目ということで5点を挙げておりますが、このことについて、資料の3-3で少しご説明をさせていただきます。ここでは、主な他県条例の構成につきまして、全国で初めて条例を制定した千葉県を初めとしまして、関東近県、それから大都市である大阪府、そして構成に特徴のあるものとして、徳島県の条例を並べて比較をしています。各県条例の名称と施行日、特色のほか、共通点が多い事項については一覧にして、記載がある事項に丸をつけました。また、その他主な規定を一番下に記載をしています。

各県の特徴を少しご説明しますと、千葉県の条例は法施行前につくられたため、福祉サービスや医療などの分野別に差別を具体的に定義づけしています。構成は、相談体制や紛争解決の仕組みに重点が置かれて、守秘義務違反の罰則なども盛り込まれています。

次に、埼玉県の条例ですけれども、こちらは共生社会を推進するための施策として、普及啓発ですとか交流機会の拡大、社会参加の促進や意思疎通の配慮などが記載をしてあるのが特徴です。一番下に記載しましたように、教育の推進なども盛り込まれています。

栃木県は、県民の責務として障害及び障害者への理解促進や差別解消に向けた施策の協力を求めるとともに、合理的配慮の提供についても、県民に努力義務を課しているのが特徴です。

茨城県では、県民及び事業者の役割を詳しく述べ、障害のある方の役割にも触れています。理解の促進などを障害者の立場でもしていくというようなことが盛り込まれています。

徳島県の条例ですけれども、こちらは共生社会実現に向けた取り組みが手厚く記載をされています。特に情報の取得やコミュニケーション支援などの支援に1節が設けられています。

大阪府の条例は、紛争解決の仕組みに重点を置いたシンプルなつくりになっています。このことは大阪府で指針を、大阪府としての指針を別に作成していらっしゃることも影響があるかと思います。あっせん、勧告、公表のほか、守秘義務違反には罰則も設けております。

こうした条例を比較、検討した結果として、今後この部会でご検討いただきたい主な事項として、右端に5つの論点を抽出しました。①は基本理念など、総則に当たる部分です。

②として、都民及び事業者の理解促進です。都民や事業者の責務については、条例のつくりとしては①の総則に含まれてくるものと思われましても、検討事項としてはまず、②の都民や事業者への理解促進で扱うことがわかりやすいのではないかと考えています。

③は、事業者による取組の促進です。他県条例では余り多く記載のある部分ではありませんが、東京は多様な事業者が集積をしており、そのノウハウを生かすことが差別解消を円滑に進めることにつながるものと考えており、検討したいと思っています。

④は情報保障の推進です。差別を解消していくために、情報がきちんと伝えられ、コミュニケーションがとれることはある意味前提とも言えるのではないかと考えており、しっかり取り組んでいきたいと考えております。

最後に、相談・紛争解決の仕組みです。東京都としてどのような仕組みが望ましいか、広域相談員や調整委員会の設置といったことも含めて検討をしていきたいと考えております。

そして、これら5つの視点について、主な論点として整理をしたものが資料の3-4ということになります。いろんな資料があっても恐縮ですが、ここでは5つの検討事項について、主要な論点を1つ挙げて、他県の条例でどのような規定がされているかを例示しています。

①の基本理念では、「条例において都が示すべき基本理念とはどのようなものか」を主要な論点としました。例として栃木県の条例の基本理念に盛り込まれている条項を記載しています。

次に②の都民及び事業者の理解促進では、「都民や事業者の責務をどう考えるのか」を主要な論点としました。先ほどもちょっとご説明をしましたが、条例によっては県民に対して差別的取扱いの禁止や合理的配慮の努力義務を課しているところなどもありますので、そういったところが論点になろうかと思えます。ここでは茨城県の条例を例示として記載をしています。

③の事業者による取組の推進については、「多様な企業が集積する都における事業者の取組支援をどのように規定するか」を論点としました。東京の特性を生かして差別の解消を進めるためにどのような取り組みが有効か、条例で何を規定すべきかなど、ご議論いただければと思います。これに関連する記載として、埼玉県の条例、それから徳島県の条例での記述を参考に載せています。

④、情報保障の推進です。こちらでは「多様な手段による情報の取得や意思疎通の推進をどのように位置付けるか」を主要な論点としました。記載例として、徳島県の条例では、ここにありますように情報の取得やコミュニケーションについてさまざま規定をしております。また、差別解消の条例とは異なりますけれども、神奈川県が定めている手話言語条例に盛り込まれている事項も記載をしています。

このことですが、障害者基本法において手話は言語であるというふうに規定をされ、そして特に手話の中でも日本手話は日本語とは異なる言語である、言語体系であるというというようなことで、コミュニケーションにおける困難も大きいということを、先月第2回の支援地域協議会の中でも越智委員からもお話をいただいたところです。

そうした実情も踏まえまして、現在、全国で9つの件で手話言語条例が制定をされていると

いう状況がありますが、東京都では今回の条例の中で、手話を含む多様な手段での情報保障やコミュニケーションについても、できるだけしっかりと規定をしていきたいということで検討をしていければというふうに考えているところでございます。

最後に、裏面になりますが、相談・紛争解決の仕組みについてです。ここでは主要な論点を「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」と、「実効性の確保のあり方についてどう考えるか」の2点を挙げました。法により、既存の相談窓口での対応が求められていることも踏まえまして、さまざまな分野や区市町村の相談窓口との関係をどうすべきかなど、ご議論いただければと思います。

また、実効性確保のあり方は、紛争解決の仕組みということになりますけれども、助言やあっせん、勧告などにどのように対応していくのか。法による主務大臣の権限行使との関係をどうするかなども論点になるかと思っております。

資料の説明は以上になりますけれども、本日は今後の議論を進めるに当たり、ぜひ委員の皆様から資料3-1に記載をしている5つのテーマについて、今ご説明した資料の3-4もご覧いただきながら、ポイントとなる論点は何か、どのような条例が望ましいかなど、ご意見を頂戴したいというふうに思っております。

どうぞよろしく願いいたします。

○川内部長 ありがとうございます。

では、議事（1）の議題をまとめた資料3-1と3-4を参考にして、ただいまの事務局からの説明について、意見交換を行いたいと思います。

本日はこの部会の初日ということもあって、この部会の議論を活性化するために、事務局が示す主な検討事項で、特に検討が必要だと思うテーマ、あるいはこれ漏れているんじゃないかというようなテーマがあれば、皆さんにご意見をいただきたいと思います。これは初回ということもありますが、各委員から2分程度で一言ずつ発言をお願いしたいと思います。皆さんのお手元の委員名簿の順に従って、池原さんからスタートしていますけれども、私は飛ばしていくとして、この委員名簿の順番で2分ずつぐらいに、この条例で検討すべきこと、あるいは既に項目として挙がっているけれども、こういうところを注意したらいいんじゃないかというようなご意見をいただければと思います。

よろしく願いします。

○池原副部長 弁護士の池原です。時間の関係もありますので、少しポイントだけお話をしたいと思いますし、今後の議論でどこまでそれが詰められるかというのはまたおいおい次回以

降のことになると思います。

資料の3-4に従って少しお話ししようかと思うのは、まず1番目の基本理念のところですが、ここで1つ課題として少なくとも検討したほうがいいかなと思っているのは、障害者差別解消法の枠組みで一番理念的に問題というか、形の上で問題なのは、義務者の側からの規定になっているんですね。つまり障害のある人にこういう権利がありますとか、障害のある人が平等を求めることができますという規定の仕方ではなくて、行政機関は差別しちゃいけないとか、事業者は差別しちゃいけないという書きぶりになっていて、権利性というものが背景化しているというか、後ろに隠れちゃっているというところがあるわけですね。そういうところをどれぐらいこう、実は権利の主体として障害のある人が存在しているんですよというところをどう出していけるかというのが1つの課題かなと思います。

それから、2番、3番の都民とか事業者の理解の促進、取組の推進の部分では2つあるかなと思ってまして、1つは、日本の差別解消法の特徴は、個別的な具体的な規定にはなっていないわけですね。通常海外のですと、例えば公共交通機関の利用に関してとか、あるいは物品販売に関してとかって、そういう個別的な領域ごとにかなり詳細な規定になっているわけですが、差別解消法はまあ、一般的に差別をしちゃいけない、一般的に合理的配慮をしなきゃいけないという、書いてあるだけで、どういう場面で何をしちゃいけないのか、どういう場面でどういうことをしなきゃいけないのかということが必ずしも明確化されていない。まあ、必ずしもというか全く明確化されていないわけですね。それを対応指針のようなレベルで具体化していくということも考えられるわけですが、どういう形で都民の皆さんとか、あるいは事業者含めて、何をしなきゃいけないのか、何をしちゃいけないのかということが理解できるようにしていけるかというのが、まあ条例の規定に入れるかどうかはまた別かもしれませんが、1つの課題になるだろうと思います。

それからもう一つは、実はその合理的配慮に関してはご承知のように、雇用促進法では民間事業者であっても、当然法的義務になっているわけですね、合理的配慮が。ところが差別解消法は、民間の事業主は努力義務にとどまっていて、実は法律の規定にある種の不一致があるわけです。あるいは差別解消法上は、合理的配慮は意思の表明があったときに合理的配慮をしなきゃいけないと書いてあるんだけど、障害者基本法にはそういうふうには書いていなくて、それから雇用促進法も実は募集採用の場面と、既に採用されている労働者で意思の表明が必要かどうかについて違いがあるんですね。こういう違いを条例上でもう少し調整したり整理することができるのかということも少し考える余地があるかなというふうに思っています。

それから、情報保障に関しては、当然手話とかあるいは点字による情報保障というのも重要なことですが、もう少し視野を広げると、例えば知的な障害のある方とか、発達の障害がある人たちが、言葉そのものの意味はある程度理解できるかもしれないけれども、もう少し易しく話してほしいとか、あるいは理解を助けるということも情報保障の一部分に含まれるかもしれない。だから広い意味でいうと、今言うところの意思決定支援みたいなものも、意思決定の支援というのは要するに情報を理解して判断することを支援していくということですから、情報保障の、広い意味では一部分に含まれるかもしれないというような発想もあっていいのかなというふうには思います。

最後の5番目の、相談・紛争解決のところに関していうと、これはやはり2つあると思っていて、相談支援が機動的に動かないといけませんよね。しばらくほったらかしにされていて、忘れたころにどうなりました、みたいな話では役に立たないので、機動性をどうやって確保するかということと、さらにどうしても解決ができないときに、紛争解決の最終手段としての訴訟とか司法機関による救済との関係をどう結びつけていくかということが課題になるかなというふうに思っています。

以上でございます。

○川内部長 ありがとうございます。

じゃ、続いて関哉さん、お願いします。

○関哉委員 まず、論点として挙げられている理念のところですが、いろんなことを皆さんのほうで、こういうことを入れたい、書き込みたいとかいろいろ議論が盛り上がっていくところだと思うんですが、できた後に、差別というのが結局何なのかとか、どういう方針でかわっていくべきなのかということで、かかわる人が、あるいは都民がどういうふうにこの法律にかかわっていけばいいのかというのがわかるような、読み解けるような目的的なところをしっかりと視野に置いた理念が定められればいいなと思っています。

あと、事業者による取組のところ、これを都の条例に入れ込むというのはすごく重要だなと思って今お聞きしていたんですけども、財政的措置、それをどうするかというところで、徳島県のところも財政措置のところ、少し書かれていますし、明石市の条例なんかは積極的にそこを組み合わせていますけれども、その辺が、じゃ、事業者がやるにも費用がかかるのでそれどうするんだというところも、この検討会で少し議論が進んでいけばなとは思っております。

ここに書かれていないこととして、何点か述べさせていただきます。やはりこの取り組みや条例というのが広く広まってほしいというのが強い思いですので、策定の段階で、あるいは策

定後も含めて、継続的なこの条例とか差別解消の都の取り組みの啓発、これをどういう形で行うかというところも、この内容の論点の議論とあわせて並行して議論していければなと思っています。

また、共生社会の実現の一つのアプローチとして、教育というのが非常に大事だと思っておりますので、埼玉、栃木の条例でこの教育のこと書かれていますが、きょうご出席いただいている八王子市の条例も教育との連携というところがかなり具体的に書かれていまして、具体的な取り組みもなされているところです。このあたりも重要な議論として、していければなと思っています。

また、できた後の実効性という意味で、広域相談員の話がありましたが、千葉は広域専門相談員と地域相談員という形で置いていますけれども、広域専門相談員だけではなくて、やはり広い都なので、地域相談員、まあ地域相談員という形にするかどうかは別として、広域と各地域のという住み分けをするとすれば、各地域の相談員さんも実効的に動けるような仕組みづくりというのを目指していかないとということは思っておるところです。

以上です。

○川内部長 じゃ、続いてどうぞ。

○中島委員 2分ということなので手短に申し上げますと、私、慶応大学の中島です。経済学者なので、やっぱり経済学者の立場としてこの場にいるということを考えたときに、やっぱり合理的配慮というか、配慮をするためにはコストがかかるわけで、先ほど弁護士の先生もおっしゃったように、そのコストというのはお金の面と、それから心理的な負担と、それ両方がかかわってくる。それをどれだけ効率的にコストをかけるかということがとても重要だというふうに私は考えています。

具体的に言いますと、例えば障害の範囲をどのぐらい広くとるかとか、またそれに対する配慮のレベルをどのくらい深くとるか。あとまあ、雇用促進法のほうでは「直接差別」というふうに書かれているんですけども、この中で間接差別をどの程度考慮して条例をつくっていくかということと、それからあと、配慮というのはまあ、ソフトウェア的配慮とハードウェア的配慮がある。ハードウェア的配慮というのはスロープをつくるとかエレベーターつけるとか、そういうことになるわけですけども、知的障害、精神障害の方の場合はソフトウェア的配慮が必要になってくると。そのためには、非常に心理的な負担がかかわってくるので、やっぱり都民の人たちの理解というのがないと、そのソフトウェア的配慮というのは難しいだろうなという感じがします。

まあ結論からいえば要するに、社会全体で、配慮のレベルをどこあたりまでに持っていくのが一番効率的なのかなというような指針をここで示せばいいかなと。そこが間違えると、結局多くの人たちから結果的にこんな無理だよということでそっぽ向かれてしまうということになるので、その辺が条例制定の難しさかなというふうに私は理解しております。

以上です。

○川内部長 じゃ、秋山さんお願いします。

○秋山委員 自立生活センター・日野の秋山です。せっかくやはり、東京都でつくるわけですから、東京都だよねという、やっぱり全国の先、見本になるようなものとして広げていく上では、改めて差別解消法では足らなかったと思われる部分というのをもう一度基本理念のところとか、見直す必要があるのかなと思います。

改めて、では差別という、差別の定義とか類型を見直すというか、もう一度確認して、特に合理的配慮、これが努力義務という形に現在なっていますが、それをどこまで広げるかというところが必要かなと思っています。

また、努力義務という何かやはり、事業者の責務が多くなっていくわけですが、事業者者にそれを負わせるというのは、積極的に東京都の行政がそこをしっかりリードしていかない限り、事業者にはばかり責任が負わされている感が多くなると思います。なので、東京都が積極的に事業者に向けて、事業者の負担を軽減していくように、見える形でリードしていくものを検討できたらなというふうに思っています。

また、まあ各則とかいう中で、設けるのか設けないのかあると思うんですけども、私自身女性というところでもあるので、複合差別という問題とかを積極的に検討していただけたらと思っています。

やはりあと、相談機関をどのように機能的に持たせるのか、それがすごく重要になってくると思いますし、これができたところで社会啓発していく中で、事業者にどのようにしていったら合理的配慮になるのかとか、差別にならないのかということもきちっと、事業者側も相談できるような機関の検討も必要なのかなと。障害者自身が差別を受けたときに相談する機関というのはもちろん必要なんですけれども、事業者側が差別をしないようにするにはどうやっていったらいいのか、それを積極的に相談できる機関が必要かと思われるというふうに私自身は思っています。

以上です。

○川内部長 じゃ、伊藤さんお願いします。

○伊藤委員 精神障害者の、東京都精神保健福祉民間団体協議会の伊藤と申します。精神障害者の立場で発言をさせていただきます。

精神障害者の場合はもう、病気というところから来ている面が多々あります。病気がゆえに生活がしづらいということになることも多い中で、やはり地域の中で精神障害者も安心して生活できるための本当に普及啓発をどう進めていくかということが大きなことだと思っています。

長年精神障害者、地域の中で差別を受けてきた経過、まだまだありますし、強くありました。そういう面をこの差別解消法の中で少しでも軽減できることが一番かなと思っています。精神障害者の方が安心して地域生活できるための差別解消法になればというふうに思っているところです。

具体的に、行政との民間事業所とのパイプというのもすごく期待をしているところです。私たち事業所がこの差別解消法を進めていくためには、やはり区市町村、窓口のあるところとの連携を密にとるところで、その区市町村の事業者に対する指導とかいうところも鍵になってくるのかなというふうに思っております。この東京都の条例を区市町村に生かせるように、区市町村でもこの条例がある程度義務化できるような形で、一緒にやっていけるようなことになることが望ましいなと思っております。

もう一点、相談のところではいいますと、相談を、地域の中で聞いていますと、どこに相談をしていいかわからないといったことが、まだまだアンケートをとるとたくさんある中で、やっぱり気軽に相談できてきちんと対応できる仕組みづくりというのを、やっぱりもう少し明確化していくことが大事かなというふうに思っておりますので、そういう点がある程度この差別解消法の条例の中に組み込んでいただけると、何か仕組みづくりができてくるのかなというふうに感じております。そんな議論をしていきたいなと思っています。

○川内部長 井上さん。

○井上委員 理念のところになるかと思えます。去年と今年、視覚障害者がホームから落ちてお亡くなりになるという事件がありました。その後に私たち視覚障害者に対して、がらりと環境が変わったなと私には感じています。それは、手助けがどこからでもこう、呼びかけてくるというか、前に比べれば大いに大変わりしたなというような気がします。さまざまに呼びかければ、そういう良心が都民の間にはしっかりあるんだ、良識ある人たちが大勢いるんだというようにことだと思うんですけども、このように打てば響くような、そういう潜在的に都民の力はあるんじゃないかなと思っておりますので。

私はやはり、ハードには経済的に限界がありますし、ハードで済むというだけの話でもない

ことも数多くありますので、ぜひ都民と都民を結ぶような、そういうソフトといたしますか心、そういうものをこう育むようなことを理念の中で、理念として訴えていければいいのかなというふうに考えています。

○川内部長 じゃ、越智さん。

○越智委員 東聴連の越智です。2つほど意見を申し上げたいと思います。

まず、私に直接かかわっている手話のことです。現在、私どもの運動としては、国レベルで手話言語法の制定の取り組みと、情報コミュニケーション法の制定の取り組みをやっております。この2つの法律がなぜ必要かといいますと、手話というのは2面性がありまして、1つが言語としての手話。もう一つがコミュニケーションとしての手話、この二つは同じ手話でも違いがあって、区別する必要があります。条例の中ではコミュニケーションとしての手話の情報保障の面は、これは盛り込むことはいいと思いますし、必要と思います。

手話を言語として認めるということ自体は、別の法律が必要かなと思っています。できれば、理想としては東京の差別解消に関する条例と、手話を言語とするための条例を別々につくってほしいとは思っておりますが、ただ、東京で新しい条例を制定するのは非常に厳しい、難しいということも理解しておりますので、どういう方法がいいのか、皆様のご意見を聞きながら話し合っていければと思います。

もう一つが、全体の面ですが、現在の差別解消法の状況を見ますと、今ある差別を解消していく、禁止していく、そういうふうな体系かと思いますが、障害者福祉全体を見ますと、バリアフリーからユニバーサルデザインに変わってきています。今ある障害をなくすだけでなく、最初から障害のない状況をつくっていくという考え方に変わってきておりますので、その考え方からいいますと、差別をなくす、禁止していくだけではなくて、これから差別をつくらぬ取り組みについて、もう一步踏み込めればいいのかというふうに思っています。

例えば、都立学校の中で、障害者に対する理解のカリキュラムを義務づけるとか、そのあたりまで踏み込んで話し合えればいいと思います。

よろしくお願ひ申し上げます。

○川内部長 佐々木さん。

○佐々木委員 東京都盲人福祉協会の佐々木と申します。私も視覚障害者の立場から、都条例に関する要望とか期待を申し上げたいと思います。

理念につきましては先ほど井上さん、井上委員のほうから表明がありましたのでそれに譲るといたしまして、私ども視覚障害者の立場から特に強調したいと思いますのは、4番の情報保

障の推進と、5番の相談受付窓口の、紛争解決のための受付窓口の明確化ということで、この4と5で特に強調したいと思います。

4番の情報保障の推進ということに関しましていきますと、私たちは当然、活字文書が読めないということでもありますので、その活字文書に対して我々は点訳、点字化をお願いしたい。同様に音訳、音声媒体による情報の提供ということですね、この2つが大きな希望であります。

もう一つ、これは会議等を想定しているんですけども、民間事業者との関連でいきますと、まあよくありますが、自動販売機とか、銀行のATMとかああいうもの、一部音声化されておるところもありますけれども、こういうものも音声化という範疇には入れて考えていただければいいなと思っております。

もう一つ、第5の紛争解決の窓口の明確化ということですね。これ、私たちとしては、何か合理的配慮の提供がなされなかったことについて、どこに言ったらいいのかということがわからないということが一番大きな問題だと思います、現状では。ですから、窓口の明確、この文章でいうと、解決方法というよりも、端的には相談を受け付ける窓口の明確化ということをしていただければいいなと思っております。なおかつ、その相談結果の公表ですね。障害者差別解消法が求めている合理的配慮について、みんなが知識を共有する、状況を共有するということに関係してくるのがこの問題解決で出てくるときの紛争の解決の結果を公表するということでもありますので、ぜひ紛争解決の結果とか、あるいは推進状況等を公表していただきたいと思っております。

地域支援協議会のほうの事業の中に、そういう紛争解決について当たって情報共有するということが書いてありますけれども、それを都民全体でそういう障害者差別解消法に関する差別事例について、情報を共有できればいいなと思っております。

以上です。よろしくお願いたします。

○川内部長 ありがとうございます。橋本さん。

○橋本委員 私、知的障害者の本人の立場から言わせていただけると、やっぱり新しい場所、新しい方と会話をすることがこんなに難しい。当たり前のことなのにそれをちゃんと伝えられない。そして聞くことも何か緊張してしまうと。なかなか自分の気持ちを皆さんに伝えるということは、こんなに当たり前のことなんだけれども、それができない。そして、その人たちが職場に行っても、下手をすればいじめの対象になってしまう。だから私も何回か聞いたことがあるんですけども、育成会の大会なんか行くと、決まってそういう職場と人間関係という議題が出てきて、そしてある人は泣きながらしゃべるんです。「僕はね」って、「私は

ね」って、いるだけで邪魔になるんだよね、いじめになるんだよねって。何かそういうことばかりが出てきて、ようやく何かここ3年、4年、そういう話がなくなった。じゃ、幸せになったのかな、もうみんなも理解してくれたのかなと思うんですが、まだまだそうではない。やっぱり意思を伝えるということの難しさというのがまだまだあるんだということが、私自身、私も含めてまだ足りないんだ。

だからやっぱり、わかる人はそういうこともあるんでしょうけれども、あるところでは職場とジョブコーチが間に入ってくる、そしてその人たちがようやく会社と間に入ってきて、そういう会話をできるようになった。そして笑って話せるようになった。大きな声で言葉にできるようになったんですが、でもそのジョブコーチも1年ごとに変わってしまう。何で変わるんだろうなと思いながら私も育成会の事業内で聞いていたんですけれども。まだまだそこが、もう少し続けてほしいのになと思いながら、でも変わるんだよと言われて変わっていった。でも本当はそうじゃないんだろうな。やっぱり自分たちのためにもう少しそういう時間をとってくださって、進めていただきたい。

だから私たちの条例とか法律とかっていっぱいあるんですが、まずそういうところから一つ一つ積み上げていかなければ、私たち知的障害者の本人たちは進めていけないのではないかなと思いますので、こういう現実の話もできればさせていただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

○川内部長 じゃ、宮澤さん。

○宮澤委員 先ほどからの委員の方とちょっと重複しますが、先ほど私は移動に関して非常に興味を持っているということで、合理的配慮ですが、ご存じのように民間業者には過度な負担は求めないという一文があります。過度な負担は求めないということで、これは事業者の方から、できませんよと言われてそれで終わってしまうということだと思いませんか。

ただ、簡単に言うと、例えば私たちが飲みに行きますけれども、飲みに行きますと、トイレがそこないと、なかなか使えない。段差があると、そこは入れない。その段差とトイレが、多目的トイレをつくってくださいよということは希望するんですが、それは過度な負担ですからできませんよと言って、できなくなったとすれば、先ほど言った秋山委員のことと同じようなことになってしまうということで、そういう、ちょっとハードになってしまいますけれども、そういった合理的配慮を、東京都の条例の中に、合理的配慮はこういうことを考えていますよというような、ほかの県とはちょっと違ったような合理的配慮を、文言を入れてもら

えれば。また、法律違反はできませんけれども、こういった合理的配慮ができるんだよという
ようなことをここで議論ができれば、少しでも前進するんじゃないかなと思っております。

よろしく申し上げます。

○川内部長 森山さん。

○森山委員 育成会の森山です。理念のところではやっぱり共生社会の実現に向けてというところ
で、やっぱり差別解消法は行政とか事業者を対象に義務とか努力というふうに言われていますが、
やっぱりここは横出しで、全ての都民に障害がある、ちょっと大きい話になりますが、
範囲が広がりますが、やっぱり共生社会の実現に向けてどういうことをしていったらいいん
だろうかというようなことが理念に盛り込まれるといいなというふうに思います。

それから、知的障害や精神障害、まあ発達障害のある人に対して、先ほどもお話が出ました
が、何が差別に当たるのか、どういったことが合理的配慮なのか、何をしなければ、それを、
合理的配慮をしなかったということになるのかというのが本当に当事者にはわかりにくいんで
すね。先ほど理念のところでは対象の部分を言いましたけれども、当事者にとっても各区で事例
を挙げてくださいますときに、知的障害のところから挙がる場所は本当に少ない、数とし
たらすごく少ないんです。

それはどうしてかなと思いましたが、やはり社会資源が整っていなかった、昔からの歴史を
思うと、我が子とか当事者、なるべく社会に迷惑をかけないようにとか、親がそのように、家
族がそのようにしてきた長い歴史がございます。こういうことを言っただけではいけないかなとか遠
慮したりするようなことも多くございました。そういう社会の背景を持ったときに、やっぱり
なかなか当事者においても家族においても、これが差別だとかこれが合理的配慮をしてくださ
いということは、やっぱり言いづらいものがあるかなというふうに思います。

ですので、差別とは何か、合理的配慮は何か、これを事例の共有をたくさんして、それで皆
様にわかっていただいたり、当事者もそういうことなんだなというふうにわかってもらうよう
なことが必要だなというふうに思います。

それから、また先ほどもありましたが、意思疎通のことです。言葉のない人も、知的障害の
中には言葉のない人もいます。どうしても手話通訳とか要約筆記とか、そういったところに、
そういうところのことかなと思ってしまうんですが、やはり言葉を持たない人の意思をどうい
うふうに尊重していくか、どう決定していくのかということにも養成を進める。何か違うとこ
ろではやっぱりそこに補助金を出しますよというようなこともありましたが、そういったよう
な、こういう人たちの意思を酌み取るすべを、まあ研修であるとか、そういうところで進めて

もらいたいなというふうに思いました。

移動、また違う話ですが、移動の件ですけれども、知的の人は幾らでも歩けといたら山でも登ったりする、できます。ですが、どこどこへ来てください、どこどこ集合だよというときには、どういうふうにして行けばいいんだとか、何時にそこに着くためにはどのように、どのような手段を使っていいのかというのわからないわけなんですね。ですからやはり、身体障害ではなくても、知的、発達、また精神の人にとってもよりよい合理的配慮というところを考えていただければなというふうに思っております。

よろしくをお願いします。

○川内部長 山梨さん。

○山梨委員 精神障害当事者の山梨です。精神に限らず、関哉委員や井上委員がちょっと触れられていましたが、障害に対する偏見とか誤解を解消するのに教育の場が非常に重要だと思うんですね。教育でそういった教育をすることと、それから精神の場合、先生自体がいまだに偏見や誤解を持っていらっしゃる方がいっぱいいるので、そうした教育者に対する啓蒙活動みたいなことをぜひ進めていただきたいなと思っています。

もう一つは、条例でうたえるかどうかはわからないんですが、精神障害が事件を起こすと、もうやたらとマスコミでは精神科に通院履歴があるとか、あるいは相模原の件も、措置入院の解除の問題に何か途中ですりかわっちゃったみたいで。人格障害者だって別に全ての人が危険思想を持っているわけじゃないんで、そうしたマスコミの報道の仕方、報道のあり方なんかも、何か少し条例でもう少し配慮するようなことをうたえればな、いいんじゃないかなと、ちょっと希望的な観測ですが思っています。

以上です。

○川内部長 じゃ、福田さん。

○福田委員 東京商工会議所の福田と申します。私たちは中小企業を支援する団体ですので、中小企業の観点から発言いたします。

今、いろいろお話が出ておりましたけれども、中小企業においても障害についての理解が促進されるべきであり、また、中小企業による障害者雇用等の取り組みが推進されるべきだと思っております。

取り組みを進める上で

何が中小企業にとって問題なのか、あるいは課題なのかを具体的に明らかにしていく必要があると思っております。問題点を洗い出し、具体的にどのような支援をしていくかが必要です。

東京都等の行政からの支援を受けながら、中小企業がみずから取り組んでいくことが一番、事業者の理解と取り組みが進む方策だと思っております。実態に合った実効性のある条例になりますよう、微力ながら貢献したいと考えております。

以上です。

○川内部長 山鼻さん。

○山鼻委員 東京経営者協会の山鼻と申します。本日はおくれて参りまして申しわけございませんでした。

事業主の立場から申し上げますと、今一番事業者、責務として既に走っているのが障害者雇用促進法というのは皆さんご存じかと思いますが、この中で障害者の定義というものがかなり広くなっておりまして、その定義とまた雇用率の算定というところの定義が違うというところもありまして、非常に事業主としてはかなり課題を抱えている部分もありますので、やはりこの条例、非常にできたらすばらしいものであると思えますし、事業者としても障害者差別というのは本当に言語道断と思っておりますので、このようなことは実効あるものにするためにも、やっぱり障害者とは何か。

特に障害者の場合、見える障害者、見えない障害者、すぐわかる障害者、すぐわからない障害者、特に事業主の場合ですと一度初めてそこのお店に来た方への対応ということも含まれますので、そういう方に対してもしっかりと対応できるためにも、何をもって障害者とするか、また差別とは何かというものははっきりと定義したものにさせていただけると非常にありがたいと思えます。

また、こここのところの5番に入っております相談・紛争解決の仕組みのところ、こういうふうな仕組みがあると、ともすると紛争解決のほうに目が行くんですけども、やはり先ほど秋山委員のほうからもおっしゃったように、やっぱり事業主としてもどういうふうなことが差別に当たるのか、また事業主としてどのような措置をとった方がいいのかということ相談できるような場所があると非常にありがたいと思えますので、こちらの相談のほうも十分に含めたような体制をつくっていただけるとありがたいと思っております。

以上です。

○川内部長 小池さん。

○小池委員 葛飾特別支援学校の小池です。社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があったときに対応しますという文言で、先ほどほかの委員の方からもありましたけれども、ご自身でなかなか表明ができない方、あるいは感じているけれども言っていないのかなというふ

うに思ってしまう、そういう障害のある方は多いのではないかなと、うちの生徒たちを思い浮かべるとあるので、やはり理解促進というのがすごく大事になってくるのかなというふうに思います。

そういう表明がなくても、差別に当たるのではないかなというふうに感じられるというか捉えられる、そういう感覚と言っては変なんですけれども、そういうものを広く都民の方に持ってもらえる、そういうものになるといいなというふうに思います。

それから、学校、特別支援学校でも「実施に伴う負担が過重でないときは」というふうに書いてある解釈がとても難しいなというふうに思っています。さまざま学校、公立の学校であっても、さまざまな枠組みといますか、そういうものがある中で、そういう意思の表明があつて、なるべくそれに応えたいという思いがあつても、これが負担が過重ではないと言えるのか言えないのか。負担が過重だというと何も差別解消が進まないのではないかなというふうに思いますので、その負担が過重なのか過重じゃないのかみたいなの、そういうことを判断できる何かものが入ってくると、学校の立場としてもありがたいなというふうに思います。

以上です。

○川内部長 本多さん。

○本多委員 東京都公立高等学校長会の本多です。ちょっと教育という観点からですと、全体の視野が狭くなってしまうかもしれませんが、教育の現状といますか、世界では今、ユニバーサルデザインによる教育ですとか、インクルーシブな教育ということが言われています。それぞれ大事なことではあるんですけれども、やはり現場にそういう教育が入ってくる場合に、どうしてもソフトの面とか、それからハードの面で、どういうふうなフォローが必要なのかということが非常に大きな問題で、ストレートに言えばお金の問題と、それから人の問題なんですけど、やはりまだまだそういう条件というのは厳しい状況にあるというふうに感じています。

あと制度の理解、まあ教育の理解もそうかもしれませんが、そういう周りの者たちの理解を進めるという点でも、教育は大事だというふうに言われていますけれども、学校の教室という枠組みだけでそういう理解というのを進めようとしても、今の子どもたちはなかなか普通の授業で全部理解できるかといったら、ほとんど理解できないんですね。ですから体験的な、もっと社会の中に飛び出たような体験的な、例えばインターンシップですとかボランティアですとか、そういう社会の中、学校の環境ではなくて社会の環境の中で理解を進めていくということが必要なんじゃないかなというふうに思っております。

また、私の身近な最近の経験というところでは、都立学校にはいわゆる事務室なんですけれ

ども、経営企画室というところがありまして、つい、28年度中だったのですけれども、障害を持った職員の方が1人いたんですが、途中で退職してしまいました。それは東京都のそういう定数上の扱いなんですけれども、結局障害を持った方、職員の方でも、同じ定数として扱われて、同じような仕事の割り振りになるんですね。ですけれども、やはり障害の度合いによっては、全くほかの人と同じようには、はっきり言えば働けないんです。ですからそういう部分を軽減して、なおかつ周りの人たちもゆとりを持ってフォローをしていくことができるような、そういう体制づくりというものが、実はまだ東京都の公立学校の職場でも、まだそういう条件整理というのはまだまだ十分ではないのではないのかなというふうに感じています。

そういったような現状を打破するような具体策というようなものも、まあ条例ですとどうしても大枠といいますか、抽象的になりがちなんですけれども、現場でどうこうという場合は、具体的な条件整理というところまで踏み込んで立てていただけると、現場に浸透しやすいのではないかなというふうに思っております。

以上です。

○川内部長 高山さん。

○高山委員 福祉サービス運営適正化委員会事務長の高山と申します。少し、福祉サービス運営適正化委員会というところが何なのかというところも含めて考えを述べたいと思います。

福祉サービス運営適正化委員会、まあご承知の方はご承知だとは思いますが、社会福祉自体が基礎構造改革の中で措置から契約ということでサービス提供ということになりまして、そういったときに福祉サービスにおける特徴として判断がご十分できない方がいたり、利用できるサービスが地域に限られていたりということで、契約というのは本来対等に行われるべきところが、やはり福祉サービスにおいては利用者のというか、弱い立場にあるのではないかということで、そういったことを補うために苦情対応という視点が入って、この社会福祉法の83条の中にこの運営適正化委員会というものが位置づけられてきたというようなところがございます。

それで、まあ我々日々、そういう苦情対応しているわけですが、先日この苦情の対応をどうするのかというようなお話を、事業所に対してこの制度ができてきた当時の弁護士の先生のお声なんかを聞いておきますと、これは苦情処理ではないんだというふうなことで話があったと。あくまでもこの苦情処理ではなくて、苦情の対応であったり苦情解決なんだと。

どういうことかということ、苦情が出たときに、事業者とも一緒になって考えて、以降苦情が生まれにくいようなサービスの質の向上に向けていくんだというような発想で、こういった言葉

にしたんだというようなお話がございました。委員の中でも、オオクモユキコ先生なんかはかなり強くこのことをおっしゃったというようなことを伺いましたが、何かこういう発想というんですかね、同じ「紛争」というような言葉もありますが、そういったような視点で考えていくことがひとつ、必要なのかなというふうには思います。

それからあともう一つ、まあ条例はということで、きょういただいた資料の、先ほど下川さんのほうからもご説明ありましたが、効力は地方公共団体の区域内に限定されるということではありますが、一方で私はそれこそ共生社会の実現ということから、という理念がありまして、まあこれ条例なので難しいことかとは思いますが、何かこの「都民」という言葉が非常に狭い感じがして、私はちょっと違和感があります。やはり東京の特徴として、何というんですかね、東京のエリアを利用している方々は東京都民ということにこだわっているわけでは、必ずしも、数としてもないのではないかな。そういう人たちがやはり、こういった差別解消というような共生の理念というものを、何というんですかね、持って過ごせる、この東京という地域でなければいけないのではないかなというふうな気がいたしますので、何かこう、まあ条例なので言葉が難しいのかもしれませんが。何でしょう、「東京都を利用する人」みたいなですね、何かどういう言葉がいいかわかりませんが、そういう理念を持って考えていくことも必要なんではないかなというふうには思っております。

以上です。

○川内部会長 堀江さん。

○堀江委員 障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYOの堀江です。私のセンターは障害者雇用促進法で、まあ都道府県が指定するというので、今都内に6カ所就業・生活支援センターあります。それから、各区に東京都の事業で就労支援センターがあるというのが東京都の特徴になっております。

私は日々、障害者の雇用就労の現場にいるんですけれども、その立場から少しお話をさせていただきますと、条例は広くやはり都民にとって生きやすい社会を目指すというところからスタートしていただければなというふうには考えます。雇用就労の現場では、今私は特にこの区部で活動しておりますので、非常に雇用率、右肩上がり、年々右肩上がりという状況ではあるんですが、一方で福祉事業所を利用される、まあB型事業所というふうなところですね、こういったところをご利用される方が非常にふえています。それから少子高齢化であるんですが、非常に障害児学級、学校を希望される方、学校また設置していくということがふえています。

それから、私たちが企業の方とかかわる中で、例えば今ですと発達障害ですとか精神の障害

の方の理解が進んでいるんですが、理解は進んでいるんだけど、それはラベリングであって、排除につながりやすいというところで、促進をしていくと必ず揺り戻しのようなものがあるので、そこはやはりかかわる人たちの教育で担保していくような仕組みがないといけないんじゃないかなというふうに考えています。

条例の中でやはり、悪意のあることについてはやっぱり罰則が必要だと思いますし、そうでないものについては教育でカバーをしていくような仕組みが必要だと思っています。私たちは雇用就労の場にいますので、紛争という場面になってしまうと、その後職場に戻って働くということはほとんどできなくなりますので、なるべく紛争につながらないようにということを心がけているわけなんですけど、この間、虐待防止法、差別解消法がスタートして、相談件数って結構上がっていると思うんですが、実際に差別と認められたものは非常に少ないということで報告を聞いております。

その背景に、やはり障害の今、特性として、ご自分でしっかり意見言われる方はいいんですけども、感じ方とか捉え方に特徴がある、そういった障害のある方たちについては、「それはあなたの感じ方が違うよね」ということで、また2重にも3重にも差別を感じておられる方もいらっしゃるんじゃないかなと。私は、差別はありませんでしたという数字の中に、実はそういった捉え方や感じ方も多く含まれているんじゃないかなとっておりますので、そのあたり、皆さんがどんなふうに差別と感じたのかとか、捉え方などをぜひ例示、集めて例示をしていくことですか、またご本人と合意形成、職場ですと、職場に対しては、個人に対しては対象ではないということになっていますけれども、ここはやはり横出しにさせていただいて、個人にも、まあ罰則ではなくて、まず教育をする機会というか、相手が何を背景でそのように捉えたのかとか、感じたのかとか、そういったコミュニケーション以前のご本人たちをどう理解していくかというようなものは必要ではないかなとっております。

私たちの現場でも、やはりそのコミュニケーションに特化しまして、事業主の方に、皆さん方の捉え方や感じ方を理解した上で、ご本人も伝え方を学んでいただく。事業主の方にも伝え方を学んでいただくと。一方的にサービスをするのではなくて、お互いに持っている力を出し合うというようなことをさせていただいております。そういった実際の研修なども通しながら理解が広がっていくような条例を希望したいと思っております。

以上です。

○川内 部長 すみません、川内です。実はこの議論というのは、時間が大幅に超過してきているんですね。それで、18時30分までにはできるだけ終えたいと思うので、もちろん残り

の方に発言を控えろということではなくて、言いたいことは言っていただいて構いませんが、少し要約気味におっしゃっていただければと思います。

よろしく申し上げます。

○山下委員 社会福祉法人南風会の山下と申します。僕のために言われたのかなと思いながら話をさせていただきたいと思うんですが。

まず、差別解消条例、紛争とかそれから禁止とか罰則ということではなく、できればネガティブでないものを望みたい。それから実効性のある条例をつくっていただきたいというふうに思っています。国の法律とか今まであるものをなぞるだけではなく、ちょっと僕はまだ、きょう幾つか出てきたと思うんですけども、東京都の課題という、東京の現状に即した課題の、やっぱり解決を図っていくような条例をつくってもらいたい。やっぱり他県とは違う、言っちゃうと長くなっちゃうので言わないですけども、いろいろと我々の分野の中にも本当に多く、東京独自の問題がたくさんあると思うので、その課題を明らかにして解決できるような条例にしてほしいというふうに思っています。

あと去年ですか、公務員の理解促進の冊子は東京都ではおつくりになったと思うんですけども、今見ると、この条例は、都民及び事業者の理解促進ということで、公務員はいいのかとちょっと思っているんですが、この間の冊子でいいのかというんじゃなく、公務員も含めて、それから先ほどの都内を利用される昼間の都民の方、そういうことも含めた対象にさせていただきたいなというふうに思っています。

それから、正しい知識を持つということが、私は一番大切なんではないかなと思っています。この間熊谷晋一郎先生という東大の先生に来て講演をしていただいて、精神障害者であることが犯罪で、犯罪をするということではないんだと。そうではなくて、依存するものが少ないことが問題で、社会の狭さ、あるいは固定的な観念、そういうことが大きな問題なんだというお話をお聞きして、そうなんだというふうに目からうろこが落ちたんですけども、本当に正しい知識を、やっぱり啓蒙じゃないんですけども、多くの方に知っていただく、そういう機会を多くしていただくことが大切じゃないかなというふうに思います。

もう一点だけなんですけど、私、これからこうしようということではなく、今やっていることをやることも大切だと思っています。今、先ほどから出ている電車の、駅の放送なんかもやめないで続けていただきたいとかですね。できそうなことをやるというような形で、やっていることをきちんと認めていく、それからできそうなことをきちんとやっていく、そして実効性の高い条例にさせていただきたいと思います。

以上です。

○川内部長 篠崎さんかな、ごめんなさい、すみません。

○篠崎委員 目黒区の篠崎です。私のところから今度、行政になりますので、今までほかの委員さんのお話を伺っていて、大変勉強になるというか、求められているものがこういうことなんだなというのがわかってきました。

私ども、今、山下委員、公務員はいいのかということですが、これ法律で公務員の場合は、国も地方公共団体も差別的取扱いの禁止と、あとその中には合理的配慮の提供の義務があるということで、その中で職員対応要領というものをつくって、これもほとんどの自治体が多分つくっていると思うんですけども、東京都さんもつくっています。

そうした中で、職員の研修をやったり、いろんな事例を内部で積み上げて、共有して、よい対応とかそういうのに心がけると。あるいは、トラブルになったときに、あるいは申し出があったときにどういうふうにとらえたらいいか。そういったものを積み上げていくところなんですけど、職員の研修をやるとうちは白黒はっきりしてくれと、どれが差別なんだと。どれがセーフでどれがアウトかと、そういったことを短絡的に求められるんですけども、それはやはり、まあ法律にもあるように建設的な対話ということで、求められたことに対して、まあ目指すところは障害の有無にかかわらず、ともに私ども、地域でいったらそれは地域で暮らす社会をつくっていくための対応ということですので、そういう気持ちを持った上で一つ一つ個別に対応していくんだよという、そういう大まかなところがちょっと研修やっても、何か消化不良かなというところがあります。

ですので、そこら辺の、まあこれはどれがセーフかアウトというのは、その個別の事例によって違うんでしょうけれども、やはりある程度の事例は見せていこうということで、東京都さんがつくった職員対応ハンドブックをほとんどまねてつくりました。そのつくっていく中で困ったのは相談機関、紛争の解決とか。先ほど、事業者がどこに相談したらいいのか、そういうのも欲しいというのがありましたけれども、それも非常に大事ですし、実際に差別的な扱いを受けた人が相談を受けるのも大事だと。

私どものほうで相談を受けたのが、金融機関で、目の見えない方で、視覚障害の方が行員さんに、何というんでしょうね、かわりに代筆やってくれと頼んだんだけど、それは規則でできませんというふうに言われてしまったと。そういう相談を受けて、どこに電話したらいいんだらうって、とりあえず金融庁に電話しちゃおうかといって金融庁にかけたら、それは合理的配慮の範疇に入ると思うので、私どものほうから指導しますみたいな話を受けて、そういう

ふう金融庁が言っていますということで、まあ解決したのかどうか分かりませんが、何かこう、身近なところにやっぱり相談来ても、実際にいろんな事業者のところで起きているそういう配慮がちょっと足りないかなというような事例に対して、何でもかんでも受けられるということではないので、そこら辺の明確化が大事かなということと、あともう一つ。

やっぱりあっせん調整というんですかね。身近なところで言えば、例えばある省庁で、紛争解決のためにアドバイスをしてくれたところですけども、やはり何というんでしょうね、間に入って実際にそこに行って話を聞いて、いわゆる千葉県のような対応というのが、やっぱり必要になってくるのかなと。何かこう、私どもで受けたやつが、結局ほかの機関頼みになってしまうというところで、何かそこら辺が消化不良みたいなところがあるので、そういったものも必要になってくるのかなというふうに感じました。

余り長くなってしまうのでこの辺にさせていただきます、すみません。

○川内部長 古川さん。

○古川委員 八王子市の古川です。本市は条例を持っているので、ちょっとその視点から幾つかお話しできればと思います。

先ほどから、誰に禁止するのかという話があるんですけども、まあ条例つくるにおいて、これは非常に重要で、都民にするのか、事業者にするのかとか、いろいろ話がありますけれども、一応八王子市は何人も障害者に対し差別をしてはならないということで、みんなしちゃいけないというふうに規定はしています。ここの枠組みをはっきりしないと、まあぶれてしまうかなというところで、誰に対してこうやっていくのかというところですね。

あと1つ、これは八王子市でも問題になっている、差別の定義です。差別の定義は、八王子市も定義はあります、権利侵害をすることというふうに、もうありていの定義なんですけれども、自治体によっては具体例を示して記載をしているところもあります。これをどういうふうにするか。八王子市はなぜそこを、具体例を出さなかったかというと、まあいろんなご意見あるかとは思いますが、ちょっとそれだけが差別と捉えられちゃうと非常に困るなということで、それは別のところで、こういうことが差別に当たると考えられるということの情報提供をして、条例の中ではわざとわけていないんです。差別というのはこういうものというふうになかなか、そこで具体を提示するのが難しかったということがあります。これは当事者の方からは、ちょっとそれはどうなのというような意見もいまだにいただいていますので、ちょっと何が正解かというのは難しいところかとは思いますが。

それから、合理的配慮の話も先ほどから出ています。合理的配慮、非常に難しいです。私た

ちも進めていく上でどういうふうな例かというのを示してくれということで、いろいろ言われますけれども、やっぱり私が取り組んでいる上でやっぱり考え、感じるのは、ケース・バイ・ケースなんですよ。これというのがなかなか決められないし、決めることの危うさというのを感じながら日々取り組んでいます。ただ、例示としては示さなくちゃいけないので、そこを示しながら進めているところです。

行政でもこんな感じですので、事業者に対してどういうふうに説明していくのかというのが非常に難しい課題です。法律は施行していますけれども、事業者が合理的配慮を理解されているかという、なかなか難しいかなというふうに思っています。

八王子市の例を申し上げますと、ちょっと大規模店に行ってアンケート調査をしますみたいな形で障害当事者の方が行って、よい事例を見つける、そのお店の合理的配慮の。そういったところを見つけて、あ、これは合理的配慮に当たりますねというようなアドバイスをするというのは取り組みとしてやっているところです。

すみません、続けて。合理的配慮の義務範囲をどこにとるかというのも非常に難しいかと思っています。差別解消法では、行政と……行政でしたよね、です。八王子市は、そこを市と、市が管理する指定管理者と、市の関与が大きい外郭団体まで広げました。そこで整理がし切れなかったのは、委託事業者です。市が、委託事業者なので、市の事業やることには変わらないんですけれども、そこはちょっと整理できなかったです。まあちょっと長くなるので、いろいろな課題があったということでとどめさせていただきます。

あと、障害差別解消の支援地域協議会ですね、ここなんですけれども、これはどういうふうに取り組んでいくかというところの話もほかの委員からもあったかと思うんですが、基本的にその相談、差別の相談支援体制というのは、私が基礎自治体がそれぞれ持っているべきだと思うんです。ほかの自治体はそれぞれの地域に相談員などを置いてきめ細やかにしているところもあるんですけれども、身近な自治体が相談支援体制を持たなければ、差別解消につながらないんじゃないかなというのをすごく感じていまして、そこを、まあこれ、努力義務なので、東京都としてそういう仕組みを進めていくとか、そういうほうがいいんじゃないかなって、ちょっと私としては思っています。

あと、公表なんですけれども、八王子市は助言、あっせんに従わない場合に対して勧告もできるんですけれども、公表制度は設けていません。設けているところもあります。八王子市の考え方としては、条例の趣旨として、障害理解を進めるということに趣旨を置いているので、ちょっと公表みたいなペナルティ的のところはちょっと現段階では、そこは位置づけていな

いというところですか。これも考え方、いろいろかと思えます。

以上です。すみません、長くなりました。

○川内部長 横沢さん。

○横沢委員 瑞穂町の横沢です。都民及び事業者の理解促進というところで、これは本当に市町村の役割も非常に大きいところ、住民へのPRが大切だと考えております。

瑞穂町も、4月から法が施行されて、昨年10月に職員の対応要領を作成しましたが、福祉部署では行き届いていますが、まだまだ他部署までしっかり行き届いているかというところ、そういうところまでいっていませんので、まずはそういうところからしっかり始めなくちゃいけないなと思っております。

それから、先ほど基礎的自治体がいろいろ啓蒙すると、これは当然でございます。ただし、やっぱり先ほど事業主さんのほうもいろいろ相談していくところはどこだって、基本的にはそれぞれの、瑞穂町でしたら瑞穂町役場に相談が来るのでしょうけれども、町が相談をできる体制を、東京都さんのほうでもとっていただければなと考えてございます。

あともう一つ、今議会中でございますが、補正予算で瑞穂町の窓口で卓上型会話支援機器というものを設置したんですね。というのはこれ、寄附金をいただいて急遽つけることができました。何を言いたいかという、東京都さんのほうにも財源には限りがありますので、企業とか個人とか寄附金とか、何か基金みたいなようなのが創設、条例に入れられるかどうかかわからないですけども、ちょっとそんな議論もできたらいいかなというふうに考えました。

以上でございます。

○川内部長 渡辺さん。

○渡辺委員 あきる野市の渡辺です。よろしくお願いします。

あきる野市でも職員対応要領を策定して対応しているところですが、職員の中にはまだまだ、窓口で接している中でもどのようなことが差別なのか、また合理的配慮ってどんなことなのかということを感じている人が多くいます。まだまだ、まだ差別解消法だとか、障害を理解していないところがあると思っております、また感じています。まあ障害を持っている方の支援としては、障害だとか、障害を持っている方への理解が一番大切じゃないかと思っております。今後の普及啓発が大切なことだと思っております。

また、行政としては、今瑞穂町さんがおっしゃったように、多くの予算がかからず、いろいろな方法で合理的配慮などを考えていければと思っております。今後皆さんの意見を聞きながら、本当に勉強していきながら条例をつくっていければいいかなと思っております。

また、個人的にはこんなせわしない世の中、ゆとりのない世の中で、もう少し社会にゆとりがあって、人の心にもゆとりがあれば自然に、一般的にも配慮はするだろうし、人に優しくできるのかななんて思っているところであります。

以上でございます。

○川内部長 ありがとうございます。先ほど申しましたように時間、大幅に超過しています。ただこれ、きわめて重要なことで、皆さんが思いをおっしゃっていただいたことというのは、これがまあ、どれが条例に入るか入らないかというようなこともありますけれども、日ごろの抱えていらっしゃる思いというのを述べていただいたので、これはとめるわけにはいかないと思ってやりました。

事務局にはお願いしたいのは、ただこれを議事録として起こすだけではなく、きょうの論点について、まあここで挙げていらっしゃる5つの論点の中に整理した形で、条例の中に入れる入れないは別として、こういうふうな意見が出たと。それから、この5つにははまり切らない意見というのもたくさんありましたので、その辺を整理して、次回に委員の方々に見ていただくようにということをお願いしたいと思います。

それでは、急いで申しわけありませんが、議事（2）の資料についてご説明をお願いします。

○下川課長 それでは、議事（2）に関する資料のご説明に移らせていただきます。なお、1番目の論点について、すみません、なかなか時間が足りなくなりましたけれども、もし追加のご意見あるようでしたら、事務局のほうにお電話なりメールなりでいただけたらというふうに思っております。よろしく願いいたします。

それでは、質問の4-1をごらんください。今後の検討の進め方についてです。条例案の作成に当たっては、さまざまな立場の方々からご意見をいただく場としてこの部会を全9回程度開催をすることと予定しております。各回のテーマに応じて、ゲストスピーカーをお呼びすることも考えています。

また、さらに幅広いご意見を聞くために、ヒアリングも実施をする予定です。まずは障害当事者の団体の方からヒアリングについて、日ごろから東京都の施策へのご要望などいただいている約20団体ほどを対象に、4月の下旬から5月中旬までの間に実施をしたいというふうに思っています。ヒアリングの結果については、第3回の検討部会でご報告し、その後の議論に生かしていければと思います。

また、民間事業者の団体へのヒアリングについては、ことしの夏ごろに実施したいというふうに考えておりますが、詳細については今後詰めていこうと思っております。

次に実施方法ですけれども、障害当事者団体、団体数も多いので、3回程度に分けてグループごとに実施をさせていただきたいと思っております、効果的にご意見をお聞きするために、事前に意見書の提出をお願いをしたいというふうに考えています。ヒアリングは事務局を中心で行いますけれども、部会長を初めとしまして、出席が可能な委員の皆様にはご参加をいただければというふうに思っておりますので、日程が決まりましたらまたお知らせをさせていただきます。

なお、部会の委員が所属している当事者団体さんですけれども、今後の部会を通じて意見をいただくことができるということ、ヒアリング当日も出席が可能なことから、ヒアリングの団体としては扱わない形かなというふうに思っておりますので、ご了承いただければと思います。

次に、資料の4-2をごらんいただきたいと思います。時間の関係もありますので、ちょっと説明を簡単にさせていただきますが、先ほどお話しした検討、9回の検討部会について、おおむねの開催時期と、主な議題の案ということでお示しをしております。第1回は本日ということです。第2回目以降は、先ほどご議論いただいた検討項目、まあたくさんご意見いただきましたので、できるだけ事務局のほうで整理をした上で検討を進めたいというふうに思っております。

それぞれの会で前回までの振り返りもしながら、テーマに応じてゲストスピーカーを呼ぶというような形で進めていきたいというふうに思っておりますので、よろしく願いをいたしたいと思います。

簡単ですが、説明は以上とさせていただきます。

○川内部会長 川内です。今、事務局のほうから今後の検討の進め方、それからこれから1年間の作業の内容の概要というか、そういうのがご説明がありました。今の説明について、ご質問、ご意見があれば発言をお願いしたいと思います。何か進め方について、あるいはこういうことが必要なのではないかというようなことがあればご発言をお願いしたいと思います。

じゃ、池原さん。

○池原副部会長 弁護士の池原です。ヒアリングに関してですけれども、恐らくお考えになっていることだとは思いますが、ご意見を伺いたいという漠然とした投げ方だけだと、恐らく非常に広がった話になってしまったり、收拾がとりにくいと思うので、一方ではここの検討会で中心論点になっている、あるいは意見が少し分かれるかもしれないような問題についてヒアリング団体としてどういうふうにお考えになるかという投げかけを1つはするというのと。

もう一つはまるっきり、こちらから聞いたことだけに答えてくれればいいですというのもち

よつと横柄な感じなので、さらに追加するご意見があれば言っていただくという、何か両面持ってやっていただいたほうがいいかなというふうに思っていて、そういう意味では具体的にどういう団体にヒアリングをされるかということと、それからもしそういう団体にヒアリングをされるのであれば、この検討部会として、どういうメインテーマについて、極端に言えばイエス・ノーとか、賛成・反対みたいなご見解をお聞きできれば、まあそれを、その意見がだから直接反映するということでもないですけども、当事者団体としてどうお考えかというご意見は何えたらいいかなと私は思っております。

○川内部長 川内です。ありがとうございました。

ほかに何かありませんか。

じゃ、越智さん。

○越智委員 東京都聴覚障害者連盟の越智です。各委員のテーマにおいてゲストスピーカーをお招きするということですけども、具体的にどのような方をお考えでしょうか。私としては中失難聴者とか盲ろうの重複障害者あたりを考えていますが、具体的にいかがでしょうか。

○下川課長 ありがとうございます。ゲストスピーカーについては、正直まだどの回にどなたをとこのを固めてはいない段階ですので、もしよろしければこういった方というご意見もいただければ参考にしながら。ただ、各回のお呼びできる人数はやはり限られてしまいますので、こちらでちょっとご検討させていただくことにはなるんですけども、ご意見としていただければ参考とさせていただきたいというふうに思います。

○川内部長 川内です。これからまあ、どういう団体にどういうことを聞こうか、どういうやり方で聞こうかというのはこれから詰めていくということで、それについてのご意見があればそれも、まあ後で事務局のほうから説明があると思いますが、今回発言、まだできなかったことなどをこうしてくださいということがありますので、そのあたりで出していただいても構わないと思います。

ほかに何かありませんか。

じゃ、どうぞ。

○山下委員 先ほど橋本さんからも意見出ていたと思うんですけども、知的障害の人たちの本人たちにも意見を聞いてほしいんですけども、できれば意見を聞く場はなるべく後半がいい。皆さんから意見を聞いて、少し課題が明確になったところあたりで知的障害の人たちに聞いてもらいたいということです。何でもいいですからしゃべってくださいというのは非常に難しいと思います。

それから、できればプレ的にというんですかね、一回、こういうことをお話聞くよということを事前にまあ、育成会の本人部会にしても、うちの知的部会の本人部会にしても、事前に少し説明をしておいていただいて、それから次に本番のヒアリングとかという形で少し段階を踏んでいただいたほうが、知的障害の人たちには、あ、そういうことを話すんだという準備をして臨んでもらったほうがいいと思います。その場で話せというのは絶対無理だというふうにするので、ご配慮いただけるとありがたいと思います。

○川内部長 川内です。これは先ほどの池原さんのご意見にも関連するかと思いますが、資料4の検討の進め方のヒアリングのところ、実施方法のところ、ヒアリングに当たっては事前に意見書の提出をお願いしたいということがありますけれども、どうも今のお話を聞くと、その前段階で、こういうことについてというのをかなり明確に提示する必要がある。これは知的の方だけではなくて、他の団体についても、ただこの差別解消についてどう思うかというような意見書の求め方ではやっぱりきちんとした議論ができない、きちんとした答えは出てこないかなというような感じがしました。その辺を事務局のほうによろしくお願いしたいと思います。

ほかにありませんでしょうか。あ、いっぱい出ましたね。じゃ、佐々木さんから。その後橋本さん、お願いします。

○佐々木委員 東盲協の佐々木です。ちょっとこれは東京都の方にお聞きしたいんですけども、今、先ほどというか、紹介された中に障害者差別解消条例の内容盛り込む、上乘せとか、用語としては横出しというんですか。横出しですね。こういうように非常に、その事例を見てみると、まあ上乘せというぐらいですから非常に私としてはいい内容がいっぱいあるんですけども、東京都としてはこの、東京都条例の中で上乘せとか横出しは十分入れるような見通しというか、そういう大きな心でいらっしゃるんでしょうか。お聞きいたします。

○川内部長 東京都、お願いします。

○下川課長 ありがとうございます。東京都の下川です。皆さん方から今、たくさんご意見をいただいたところですので、こういったご意見、今後のご意見も踏まえまして内容を固めていくということですので、もちろん必要な上乘せ、横出しも含めてご議論をいただくというふうに思っております。何を盛り込むかについては、今後の検討の方向によってくるのかなというふうには思います。

○佐々木委員 ありがとうございます。ぜひ、大きな心で取り組んでいただければありがたいと思います。

○川内部会長 じゃ、橋本さん。

○橋本委員 本人部会の橋本ですけども、きょうも実は先ほど、3時ごろからきょうのための打ち合わせを、お時間をとってくださって打ち合わせをしてくださいました。何かそういうことも何か、こういう自分たちもちゃんとそこに加わるんだ、加わることができるという、何かそういう準備をしてくださるとい、まあこれも合理的配慮ということなんでしょうけれども。

何かだんだんそういうことが、準備をできて、準備をすればやれるんだぞという、何かそういう自信も、ちょっとみんながやれるんだということもやっぱり自分だけじゃなくて、そういう準備をしていけばやれるという、何かそういう自信も私もついてきたので、そういう準備をこれからまた、お忙しいでしょうけれども、私たちも何とか、自分も時間をとって、そういう打ち合わせの時間、打ち合わせをしてくださるとい、まあこれも合理的配慮ということなんで、そういう勉強もしていきたいと思しますので、よろしくお願いします。

○川内部会長 川内です。ありがとうございます。そのことは私、知りませんでした。事務局に座布団1枚。

ということで、古川さん。

○古川委員 八王子市の古川です。団体の方に本当に生の意見を聞くということは本当にいいことだなというふうに思っております。できれば、まあもうやっておられるかなと思うんですけども、先行して条例を持っているところについては調査はされているとは思うんですけども、その実際の運用状況、取り組み状況みたいなことも委員の皆さんにご紹介していただければなと思います。まあ、こう書いてあるけれども実際は何も取り組めていないとか、いやいやもうすごい取り組んでいるとか、いろいろあると思うんですね。

例えば相談・紛争解決のところで、申し立てのところの権限はあるんだけど、実際に市長とか県知事とかに申し立てしている事例はないというふうに私も確認していますので、そのところをどうするのというような議論にも発展していかなければいけないかなというふうに思っていますので、ぜひ考えていただければなと思います。

以上です。

○川内部会長 川内です。ありがとうございます。

もう実は時間が来ているんですけども、これで一応、意見交換というか、質疑を終えたいと思います。この後は、あと事務局からありますけれども、メールなり何なりでご意見の提出ということがあると思います。

じゃ、事務局にマイクをお返ししたいと思います。

○高原部長 障害者施策推進部長、高原でございます。本日は貴重な意見、ありがとうございました。特に後半、全ての委員の方々から、さまざまな立場からご意見をいただきました。部会長のほうからフルスペックの議事録とは別にそれぞれの意見については整理してまとめるようにというご宿題もいただきましたので、次回につきましてはそういった資料も用意をさせていただくとともに、今後、議論に積極的に生かしていきたいというふうに思っております。

最後、簡単な連絡事項だけお伝えさせていただきます。

○下川課長 東京都の下川でございます。本日は活発なご議論、本当にありがとうございました。お時間の関係で十分意見を発言できなかった方もいらっしゃると思います。ご意見ありましたら事務局まで、電話やメール、ファクスなどご連絡をいただければというふうに思います。議論をまとめる関係もございますので、できれば1週間ぐらいの間、来週月曜日、13日ぐらいまでの間にご意見いただけると助かります。連絡方法わからない方などいらっしゃいましたら、事務局までお声かけください。

次に、次回以降の条例検討部会ですけれども、先日第2回から第4回までの日程調整表をお送りをしているところです。現在、順次回答いただいておりますが、まだご回答いただけていない方については、事務局までお手数ですが、ご回答をお願いしたいと思います。開催日については調整の上、改めてご連絡をさせていただきます。

また、ヒアリングにつきましても今、たくさんご議論いただきましたので、ちょっと部会長とも相談をしながら開催、実施方法については検討させていただきたいと思います。

なお、本日配付の資料のうち、ファイリングをしてあります参考資料につきましては、そのまま机の上に残してくださいようお願いをいたします。そのほかの資料についてはお持ち帰りいただいて結構でございます。資料の郵送をご希望の方は、封筒に資料を入れて机の上にお残してください。

また、お車でいらっしゃる方は駐車券をお渡ししますので、会議室の外の受付までお声かけください。

それでは、本日の会議はこれにて終了とさせていただきますと思います。

本当にどうもありがとうございました。

午後6時59分 閉会