

第6回（平成30年度第2回）三重県障がい者差別解消支援協議会概要

日時：平成31年2月12日（火）13時30分から15時35分

場所：三重県身体障害者総合福祉センター大研修室

1 障がいの有無にかかわらず誰もが共に暮らしやすい三重県づくり条例に基づく助言・あっせん申立て制度、勧告制度について

《事務局より、資料1から資料9に基づき説明》

《委員からの主な意見》

- (1) 勧告に至った場合、勧告の公表の方法について教えて欲しい。
⇒（障がい福祉課）条例では、勧告については公表に関する条文は設けられていない。公表の規定については、助言・あっせんの状況についての公表の規定が第23条で設けられている。段階としては、助言・あっせんがあって、次に、正当な理由がないにもかかわらず助言・あっせんに従わない場合は、勧告を行うことができる、となっており、助言・あっせんとは勧告はそれぞれ別の段階の手続きとなっている。条例23条で、秘密の部分を除いて公表する、となっている規定は、助言・あっせんの実施に係る部分の個人情報などの秘密の部分を除いて公表することができる、という規定。次の段階の勧告の実施については、公表に係る条文は設けられてはいない。
- (2) 助言・あっせんの申立てができるものとして、障がい者、障がい者の家族、事業者その他の関係者となっているが、そのうち、事業者その他の関係者からというのは例えばどういうパターンが考えられるか、あれば教えていただきたい。
⇒（障がい福祉課）事業者からの助言・あっせんの申立てということになると、例えば、合理的な配慮を実施するにあたって、実施する必要性は分かっているが、財政的な事情や人的体制などの事情から、直ちに実行できない、といった事案について、相談対応の結果、事案の当事者双方の間でなかなか了解に至らなかったような場合が考えられるかと思われる。
- (3) こういう条例がある、ということ、事業者の方は結構知らないことが多いので、事業者等にも十分周知するということが非常に大事である。
- (4) 労働局の雇用環境・均等室において、労使関係の助言・あっせんを行っている。障がい者の方から雇用関係での申立ては労働局にされるのだが、県のこの条例へも申し出があった時、両方にあった時、どのように進めていくのか。
⇒（障がい福祉課）まず、助言・あっせんの前提として、いきなり助言・あっせん手続きに行く、ということではなく、まずは、相談窓口での相談対応を経ることとなる。そして、雇用関係における障がいを理由とする不当な差別的取扱いや合理的配慮については、障害者の雇用の促進等に関する法律第二章の二で規定しており、これらへの相談対応などについては、障害者の雇用の促進等に関する法律の方で、労働局で対応いただくこととなる。よって、雇用関係における障がいを理由とする不当な差別的取扱いや合理的配慮に関する相談を県の方がいただいた

時には、まずはお話しを聴かせていただいて、その上で、法律を所管されている労働局の方に相談内容をお伝えして相談対応をつながせていただく、という流れになる。相談を受ける段階で、法律上、県なのか労働局なのかの判断を行うこととなる。よって、雇用関係における障がい理由とする不当な差別的取扱いや合理的配慮に関する事案を県にいただいた場合には、まずはお話しを聴かせていただき、相談の段階で労働局に案内してつないでいく、ということになると考えている。相談窓口としては、所管の行政機関につないでいく、ということも、窓口としての重要な役割であると考えている。

- (5) 三重県障がい者差別解消調整委員会の位置付けについて、資料の5頁などで、「知事は、必要に応じて、第三者機関である「三重県障がい者差別解消調整委員会」の意見を聴く」となっているが、これは、知事の判断で、調整委員会への意見諮問を行うか、行わないかを判断する、という理解で良いか。
- ⇒ (障がい福祉課) 委員のおっしゃっていただいたとおり、条例上は「知事は、助言又はあつせんを行うにあたり、必要があると認めるときは、三重県障がい者差別解消調整委員会の意見を聴く」ということになっている。
- (6) 三重県障がい者差別解消調整委員会へ諮問を行う、ということで、調整委員会は知事の諮問機関ということなので、助言・あつせんの決定は知事が行う、という理解で良いか。
- ⇒ (障がい福祉課) 委員のおっしゃるとおり。知事が調整委員会に諮問して、調整委員会から答申をいただく。そして知事が助言・あつせんを実施するということになる。

2 条例第33条第3項・第4項に規定された支援協議会の事務について

《事務局より、資料10から資料12に基づき説明》

《委員からの主な意見》

特になし

3 相談事例等について

《事務局より、資料13から資料14に基づき説明》

《委員からの主な意見》

- (1) 障がい者雇用において、公正な採用選考の観点から、障がいの種別にかかわらず、広く雇用の門戸を開くという観点が重要である。
- (2) 今回の相談事案は、とても身近なものがたくさんあると実感した。こういった身近な相談があがってくるということは、相談窓口ができたことが有効なことになったのかなと実感している。
- (3) 「UDイベントマニュアル」(県地域福祉課)が平成30年度に改訂され、より

詳しく、ユニバーサルデザインに配慮されたイベントの打ち出し方が出ているので、イベントの主催者にこういったマニュアルがあるということもご案内してもらえれば。

- (4) また、UDイベントマニュアルでは、「事前に参加申込みを受ける場合には、郵送だけでなく、ファックス、電話、電子メールなど、複数の手段により受け付けるようにしましょう」とは書いてあるが、なぜそうなのか、という理由の説明が書いてあればよりいいのではと思う。
- (5) 航空機の利用にあたって、搭乗するときは優先搭乗があるが、降りる時は優先搭乗した人が一番最後に降りるのが現状。最後まで待ってずっと席にいることになる。海外では、レーンが二つとか三つあるところもあるので、優先搭乗だけでなく、優先で降りる、という場面も海外では何度か目にしている。海外の例も見据えて変えていくべきことかと思う。ボーディングブリッジを広くするだけでも当然投資も必要となってくるので、そういうことも含めて求めていくということが大事なことである。
- (6) ヘルプマークについては、多くの方が付けてみえると感じてはいるが、一般の県民の方に知られていない、と感じる場面がある。いろいろな方への周知は少しずつ行き届いてきている途中であり、今後、一般の県民への周知をしっかりと一層進めていく必要がある。
- (7) 障がい者雇用において、事業所の中でのサポート体制は企業の中で以前に比べて進んできていると思う。
- (8) ヘルプマークへの認識は高まってきているという認識は持っているが、次は、我々がそれを見た時の行動にどう移っていくか、という心の認識はまだ高くはないと思う。我々がそれを見たときにどのように声かけするか、といったところの認識を高めていくことが次のワンステップとして、大事な岐路、局面に立っているのではないかと思う。電車通勤しているが、通勤の電車の中でも、特に若い人が声をかけてみえる場面は何度も見たことがある。

4 市町の体制整備の状況、関係機関相談窓口等について

《事務局より、資料 15 から資料 18 に基づき説明》

《委員からの主な意見》

- (1) 事業者等の現場で第一線の窓口対応を行っているスタッフに向けた勉強会や、障がい者差別解消に関する相談窓口で相談対応を行うスタッフに向けた勉強会などの充実を図っていった方がいいのではないかと、思っている。最初の窓口対応のところで、勘違いや感情的なもつれにつながっていかないようにしていくことが大切である。
また、相談窓口で受けた、良い事例について広めていくといいと思う。
- (2) 相談窓口職員の資質のことについては、県の条例および障害者差別解消法の基本的な研修をやらないといけないと思っているので、検討をお願いしたい。

また、資料 16、17 の相談窓口のリストを、もっと広くオープンにする必要があると思う。

- (3) 以前は、いろいろな申込み関係の連絡先は電話番号しか書かれていなかったが、最近ではファックスやメールも連絡先に載せてみえるところが昔に比べたら少しずつ増えてきたのかな、と思う。若い人は、ファックスは持っていないけれども、携帯電話、メールで生活している、という人が増えてきているので、電話番号とともにメールアドレスを載せていただければ有難いと思う。ホームページはほとんど、「電話でお願いします」と書いてあるところが多いので、その点は考えていただきたいと思っている。
- (4) 障害者差別解消法案に対して、衆議院及び参議院内閣委員会（平成 25 年）で、国及び地方公共団体において、グループホームやケアホーム等を含む、障害者関連施設の認可等に際して周辺住民の同意を求めないことを徹底するとともに、住民の理解を得るために積極的な啓発活動を行うこと、との附帯決議がされている。こういった立地に関する事柄の中で、啓発の方にご留意をいただけると有難い。