

## 第1回新潟市障がいのある人もない人も共に生きる

### まちづくり条例推進会議 会議録【確定】

○日時：平成29年2月7日（火） 午後2時

○場所：白山会館2階太平明浄の間

○出席者

- ・委員：磯部委員、大橋委員、荻荘委員、大高委員、飯田委員、長澤会長、永井委員、竹之内委員、村山委員、平松委員、石原委員、青木（伸）委員、斎藤委員、平澤委員、青木（侯）委員、大用委員、佐藤委員、松永委員、柳委員、山岸委員、熊倉副会長、角田委員、金子委員 計23名（欠席者0名）
- ・関係課：保育課、こども未来課、広聴相談課、こころの健康センター、保健所保健管理課、産業政策課、住環境政策課、都市計画課、土木総務課、秋葉区健康福祉課、教育委員会学校支援課、教育委員会施設課 計12名
- ・事務局：福祉部長、障がい福祉課長、障がい福祉課長補佐、障がい福祉課員5名
- ・その他：基幹相談支援センター西・竹田主任相談員

○傍聴者：7名（うち報道1名）

#### 1. 開 会

（司 会）

ただいまから、第1回新潟市障がいのある人もない人も共に生きるまちづくり条例推進会議を開会いたします。

本日は、お忙しい中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

私は、本日の進行を務めます障がい福祉課課長補佐の大倉と申します。どうぞよろしく願いいたします。

本日、当会議は初回の会議となりますので、はじめに会議の公開及び議事録の取扱いについてあらかじめご説明いたします。まず、会議の公開についてですが、本市の指針により会議は原則として公開することとしております。したがって、この会議についても傍聴は可能となっております。会議の内容につきましても、議事録を作成し、後日ホームページなどで公開することとなっております。そのため録音をご了承いただきますとともに、ご発言の際には職員がマイクをお持ちしますので、挙手をお願いいたします。

また、報道機関による取材が入る場合がございます。本日は取材が入っておりますので、撮影等をご了承いただきたいと思います。

続いて、本日の会議の配付資料の確認をお願いいたします。まず、事前にお送りした分として、本日の次第、条例推進会議出席者名簿、座席表、資料1-1、資料1-2、資料1-3、資料1-4、資料1-5、資料2-1、資料2-2、資料2-3、資料3-1、資料3-2、資料3-3、参考資料1、参考資料2、参考資料3を事前にお送りしております、また本日、机の上に配付したものとして、資料3-4を追加しておりますが、お揃いでしょうか。

なお、今回の会議の資料では、内容によりまして「障がい」の「がい」の字を平仮名と漢字の二通りの表記を使っております。これは、平成19年4月1日から漢字の「害」の字にはマイナスイメージがあることから、市役所においては原則平仮名で表記をすることになっているものです。そのため、原則平仮名を使用しておりますけれども、法令や、それに基づく用語などの固有名詞は漢字の表記とするものもございますので、二通りの表記となっておりますことをご承知おきをお願いしたいと思います。

## 2. 部長挨拶

(司会)

それでは、開会にあたりまして、佐藤福祉部長より、ごあいさつを申し上げます。

(福祉部長)

皆さん、こんにちは。福祉部長の佐藤でございます。本日は、お忙しい中、条例推進会議にお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

皆様、ご存じのとおり新潟市障がいのある人もない人も共に生きるまちづくり条例は昨年4月から施行しております。施行後、市では相談の窓口になります基幹相談センターの拡充、それから条例に基づきます会議機関としてこの推進会議、あるいは紛争解決機関である調整委員会といったものを整備し、体制を整えてまいりました。

まだ施行間もないということがございますので、まずは周知活動に力を入れるということで、今まで回数だけですと延べ120回ほど説明会を開催させていただいております。その中で、今現在、我々の課題としてとらえている部分につきましては、一般市民への周知もまだまだという感じなのですが、やはり民間事業者、特に大規模ではないところの方々への浸透がまだまだ不十分なのだろうと思っております。今後は、条例の周知できる場所や機会、例えばイベントや職場研修などがありましたら、事務局にお知らせいただくことで講師を派遣させていただくということも可能でございますので、ご協力をお願いしたいと思います。

この条例はご存じのとおり、話し合いにより相互理解を深めていくということでございます。新潟市では、条例に基づく助言・あっせんという仕組みがあるわけですが、今のところ

申し立てはございませんが、今後、出てくることも十分考えられます。そうした中で、我々、市でも条例制定を契機に、障がいのある人に対する配慮、あるいは改善事例を市役所全体で照会をかけました。内容につきましては、後ほど会議の中でご紹介させていただきますので参考にさせていただければと思います。

本日は、初回ということもあり、資料もけっこうございます。内容もかなり時間を取るようなものとなっておりますが、最後までよろしくお願ひしたいと思ひます。本日は、どうもありがとうございます。

### 3. 自己紹介

(司 会)

続きまして、委員の皆様から自己紹介で、ひとことずつちょうだいしたいと思います。恐れ入りますが、お配りした名簿の順番に磯部様からひとことずつお願ひいたします。

(磯部委員)

私は、新潟県弁護士会の高齢者・障害者の権利に関する委員会の委員長をしております、磯部と申します。本日は皆様、よろしくお願ひいたします。

(大橋委員)

新潟市障がい者福祉サービス事業管理者連絡会の幹事をしております、大橋道子と申します。普段は障がい者施設とワークセンター日和山という施設の施設長をしております。皆様、どうぞよろしくお願ひいたします。

(荻荘委員)

新潟市医師会の理事の荻荘と申します。よろしくお願ひいたします。先週の木曜日にも新潟市共生のまちづくりに関する調整委員会ということで出席させていただきました。そのときに出席されていた熊倉委員もご一緒させていただきましたけれども、非常に新潟市は一生懸命取り組んでいるなという感じがしております。私も、障がいの面に関しましては、平成2年から県で身体障がい者のいろいろな判定をやらせていただいております、その後、新潟市で障がいの障がい支援区分認定等審査会の委員長をやらせていただいております関係で呼ばれたのかなと思っておりますが、先週の木曜日の共生のまちづくり委員会に来させていただいております。今日はもう一つ会議がありますので、中座させていただきます。ご無礼をお許してください。

(大高委員)

新潟商工会議所の大高と申します。今ほど福祉部長からごあいさつもございましたけれども、この条例は一般事業所、特に中小・零細・小規模にはまだまだ浸透していないということだそ

うでございますので、商工会議所として、ぜひともこの辺の情報提供に一生懸命努めてまいりたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(飯田委員)

新潟労働局の飯田と申します。特に障がい者関係の雇用対策関係をやっているところでございまして、差別の解消ですとか、合理的配慮に関しても、雇用の分野について一緒になって進めていきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

(長澤委員)

新潟大学教職大学院の長澤正樹です。新潟大学の障がい学生支援も担当しております。よろしくお願いいたします。

(永井委員)

新潟市立真砂小学校校長の永井裕子と申します。新潟市小学校長会を代表して参りました。どうぞよろしくお願いいたします。

(竹之内委員)

新潟市中学校長会から参りました金津中学校の竹之内佳子と申します。よろしくお願いいたします。

(村山委員)

新潟交通の乗合バス部の村山でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(平松委員)

新潟県宅地建物取引業協会の会長の平松でございます。私どもは、今回初めて参加させていただきましたけれども、従来、新潟県中越大震災や新潟県中越沖地震、東日本大震災の被災者支援を主にやっております、今般、糸魚川の火災の住居の提供などいろいろさせていただいておりますし、高齢者の見守り等をやっておりますので、そんなことで意見がありましたら発言させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

(石原委員)

新潟日報の石原亜矢子と申します。報道部でデスクをしております。マスコミの立場でお役に立てることがあれば幸いに思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(青木(伸)委員)

NHK新潟放送局の青木と申します。今日はよろしくお願いいたします。私も、日ごろからニュースや番組で障がい者支援や福祉の問題については取り上げていますが、今日のこの会議で、いろいろと皆様のご意見などを伺って、今後の報道に活かしていければと思っております。よろしくお願いいたします。

(斎藤委員)

皆さん、こんにちは。新潟市私立幼稚園協会・認定こども園協会の会長を務めております斎藤と申します。私も別の会議がございまして途中で中座させていただきますが、ご無礼をお許しいただきたいと思います。本日は、よろしくお願いいたします。

(平澤委員)

皆さん、こんにちは。新潟市私立保育園協会会長の平澤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(青木(侯)委員)

民生委員・児童委員の新潟市8区の連合会で、地区で言うと75地区、人数は民生委員だけで3,000人を超えるのだそうですが、連合会の障がい者福祉部会の代表の青木と申します。名前はなかなか読んでもらえないのですけれども、「こうえつ」と読みます。青木侯謁と申します。よろしくお願いいたします。

(大用委員)

新潟地方法務局人権擁護課の大用と申します。我々は国の機関なのですが、人権侵害を受けたという方からの相談・申告に基づいて調査・救済活動等をしている機関でございます。少し皆様とは立ち位置が違うかもしれないのですが、啓発活動等、共通する部分はあるかと思しますので、よろしくお願いいたします。

(佐藤委員)

新潟市身体障害者福祉協会連合会の佐藤と申します。私どもの協会は8区にそれぞれ身体障害者協会がございまして、その中で私が会長をさせてもらっておりますが、よろしくお願いいたします。

(松永委員)

松永秀夫です。新潟県視覚障害者福祉協会の理事長です。条例づくりに長年かかわってきました。今年度から市民の皆さんにどれだけ理解されていくか、障がい当事者としては非常に期待していて、また障がいがあっても安心してまちへ参加することができればと思っています。私は全盲ですので、皆さんはペーパーで資料をいただいていると思いますが、私はメールで予めいただいておりますので、パソコンで確認をしながら会議に参加させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

(山岸委員)

精神障がい者団体にいがた温もりの会からきました山岸と申します。よろしくお願いいたします。

(熊倉委員)

知的障がい者の団体、手をつなぐ育成会というのですが、本人と家族を会員とする団体でございます。ここに書いてあるのは、その会が作った法人の会長ということで熊倉という表記に

してあります。新潟市レベルでは新潟市手をつなぐ育成会連絡協議会という組織を作っています。よろしくお願いします。

(角田委員)

にいがた・オーティズムの角田と申します。よろしくお願いします。私どもの団体は、自閉症の子供と成人の人たちの当事者の団体です。強度行動障がいといわれる大変重い自閉症の人たちから、一般企業へ就労する成人の方まで、自閉症の人たちが集ってくださっている団体になります。特に今は発達障がいに関しては、合理的配慮というところを深く勉強したいと思っております。よろしくお願いいたします。

(金子委員)

ごめんください。私、難病部門から出席させてもらっています。私自身は脊髄小脳変性症という病気の患者会、ここに「新潟SCDマイマイ」と書いてありますが、SCDは脊髄小脳変性症の訳でございます。指定難病の一部門の脊髄小脳変性症の会から参加させてもらいました。よろしくお願いいたします。

(柳委員)

皆さんこんにちは。NPO法人新潟市ろうあ協会の理事長の柳と申します。よろしくお願いします。この会議では、聴覚障がい者の手話の言語ということで、市民の方々に広めていきたいという立場から参加させてもらっています。よろしくお願いいたします。

(司 会)

委員の皆様、大変ありがとうございました。

本日出席の事務局、関係課につきましては、お配りの名簿と座席表で確認をしてくださいませようよろしくお願いいたします。

#### 4. 議 事

##### 議事(1) 会長・副会長の選出

(司 会)

続きまして、これより議事に移らせていただきますけれども、会長が選出されるまでは引き続き、司会のほうで議事を進行させていただきます。

本日の委員の出席状況でございますが、23名の委員全員が出席されております。過半数を超えておりまして、この会議が成立していることをご報告いたします。この会の成立につきましては、事前にお配りしております参考資料2の1ページの第5条に定めてございますので、ご確認をお願いいたします。

議事（１）会長及び副会長の選出についてです。参考資料２「新潟市障がいのある人もない人も共に生きるまちづくり条例施行規則」の１ページをご覧ください。第４条第１項の規定により、会長及び副会長は委員の互選により決定することになっております。委員の皆様より、これに関してご発言はございますでしょうか。

特にご発言はございませんので、事務局から会長・副会長を推薦させていただきたいと思っております。事務局といたしましては、昨年度、本市におきまして内閣府のモデル事業として開催いたしました障害者差別解消支援地域協議会の在り方検討会によって会長を務められました、新潟大学教職大学院の長澤教授が会長に適任と考えております。また、同じく在り方検討会で副会長を務められました、新潟地区手をつなぐ育成会の熊倉会長に副会長をお願いしたいと考えておりますが、委員の皆様、いかがでしょうか。

（拍 手）

（司 会）

ありがとうございました。拍手をもちまして、ご賛同いただいたと思っております。

それでは、会長は長澤委員、副会長は熊倉委員に決定いたします。会長・副会長に選出されましたお二人は席のご移動をお願いいたします。

改めまして、会長・副会長のお二人よりひとことちょうだいしたいと思います。

（長澤会長）

新潟大学の長澤正樹です。昨年３月に内閣府のモデル事業の報告会のときに、私が代表として新潟市の取組みを発表させていただきました。その中で、話し合いによる相互理解の理念など、非常に高く評価をしていただきました。今後は、実績をしっかりと上げていくことかなと思っております。そのためにも、この会議が非常に重要な役割を果たすと思います。委員の皆様、よろしくをお願いいたします。

（熊倉副会長）

条例の検討会でも、長澤さんのおそばでやらせてもらって勉強させていただきました。また改めてよろしくをお願いいたします。

（司 会）

ありがとうございました。

これからの議事につきましては、長澤会長より進行をお願いいたします。よろしく申し上げます。

（長澤会長）

よろしくお願ひいたします。

## 議事（２）条例推進会議の役割等について

（長澤会長）

早速、議事（２）条例推進会議の役割等について、事務局から説明をお願いいたします。

（事務局：田中課長）

障がい福祉課長の田中でございます。今日はよろしくお願ひいたします。私から条例推進会議の役割等についてご説明させていただきます。

資料１－１をご覧ください。この資料につきましては、前のスクリーンに映してございます。

１、条例推進会議の設置根拠・目的等についてでございます。条例第８条第１項の規定にありますとおり、市は障がい及び障がいのある人に対する市民の理解を深め、差別の解消を図ることを目的として、新潟市障がいのある人もない人も共に生きるまちづくり条例推進会議を設置するとしてございます。これは、市の附属機関にあたるものでございます。一方、国では障害者差別解消法を昨年４月１日に施行しまして、障がいを理由とした差別の解消に向け、動いております。地方自治体に対して、差別解消法の第１７条で規定する、障害者差別解消支援地域協議会の設置を求めています。本市の条例推進会議は、障害者差別解消支援地域協議会を兼ねるものになります。地域協議会の目的につきましても、条例と同様に差別の解消を図ることを目的としております。

２、条例推進会議の役割についてでございます。同じく条例第８条第２項の規定のとおり、条例推進会議は前項の目的を達成するため、必要な情報を交換するとともに、次に掲げる事項に関し、自ら調査審議し、必要と認められる事項を市長に建議することができるとしております。

（１）としまして、障がいのある人からの相談及び当該相談に係る事例を踏まえた差別を解消するための取組みに関すること。（２）として、障がい及び障がいのある人に対する理解を深め、差別をなくすための取組みを担う人材の育成に関すること。（３）として、周知啓発の実施状況その他のこの条例の施行の状況に関すること。（４）として、前３号に掲げるもののほか、障がい及び障がいのある人に対する理解を深め、差別をなくすために必要な事項ということでございます。これが条例推進会議の役割になります。

続きまして、各号についてご説明させていただきます。（１）の具体例といたしましては、後ほど議事（３）でご説明させていただきますけれども、相談事例を参考にいたしまして、相談機関における対応だけでなく、条例推進会議においても課題解決に向けて取り組むべき事項について、協議提案していただきたいと考えております。課題解決に向けた取組みにつきまして

は、年1回程度の推進会議では深く掘り下げた検討は難しいと考えておりました、そこでワーキングチームをつくり検討した上で、推進会議でご議論をお願いするという形を考えてございます。これにつきましては、また皆様からご意見をお伺いしたいところでございます。

参考として、今の関連事項でございますけれども、千葉県の例でございますが、条例推進会議と同様な会議がございまして、そちらのほうではこのような三つの取組みを行っています。障がいのある人に対する情報保障のためのガイドライン作成。視覚障がいのある人が銀行を利用する際の配慮に係る検討を行い、銀行と協議を行う。障がいのある人への不動産賃貸に係る問題の検討会の設置。そうした報告書を作成するなど、行われているところでございます。

引き続き、条例推進会議の役割の(2)・(3)についてご説明いたします。(2)・(3)の具体例といたしましては、これからあります議事(3)・(4)で説明いたします、条例に係る取組みを参考にしながら必要と考えられる人材育成や周知啓発に関する取組みについて協議提案をいただきたいと考えております。

3、開催回数・委員の任期でございます。会議の開催回数につきましては、年に1回程度を予定しており、委員の任期は平成28年4月1日から平成31年3月31日までの3年間でございます。

参考といたしまして、条例推進会議関連の取組みについてご紹介いたします。条例施行前の平成27年度、先ほどもお話がありましたが、内閣府のモデル事業として、「新潟市障害者差別解消支援地域協議会の在り方検討会」を2回開催いたしました。この在り方検討会が母体となりまして、本日のこの条例推進会議に移行する形で設置させていただいております。目的や役割は条例推進会議と同様のものでございます。在り方検討会では、新潟市職員対応要領や事業者向け対応指針に関して、また教育における取組みの重要性についてご意見をいただいたところでございます。

一つ目のポチの新潟市職員向け対応要領について簡単にご説明させていただきます。資料1-2「障がい等を利用する差別解消の推進に関する新潟市職員対応要領」をご覧ください。この新潟市職員対応要領は、障がいのある人に対して不利益な取扱いをしないこと、また合理的配慮の不提供を行わないようにするため、新潟市の職員向けに定めた対応要領でございます。中身を簡単にかいつまんでご説明させていただきます。1ページの下第4条でございますが、課長相当職以上の監督者に対して、その監督する職員の差別解消に関する認識を深めさせることを求めています。2ページの第5条でございますが、差別を行った場合、懲戒処分に付されること。次の第6条では、障がいのある人からの相談に的確に対応する窓口が人事課、障がい福祉課であることが規定されてございます。

次に、4ページの不利益な取扱いの基本的な考え方として、正当な理由の判断の視点、そし

て5ページでは、合理的配慮の基本的な考え方、そして7ページでは過重な負担の考え方が記載されており、職員に対して差別解消に向けた考え方を示したものになります。

次に、二つ目ですが、事業者向け対応指針でございますが、資料1-3をご覧ください。先ほどの職員対応要領は市職員向けのものでございましたけれども、この事業者向け対応指針につきましては、事業者向けに差別を行わないための必要な考え方を示したものでございます。中身の説明につきましては、後ほどの議事「障がいのある人に対する配慮・改善事例について」の中でこの指針、あるいはパンフレットを使ってご説明させていただきますので、ここでは詳しい内容は省かせていただきます。

次に、三つ目ですが、福祉読本の改訂でございます。資料1-4、資料1-5の冊子でございます。資料1-4が小学生福祉読本、資料1-5が中学生福祉読本でございます。これらは教育委員会が作成したもので、表紙の絵はどちらも障がい当事者の方がかかれた絵でございます。

資料1-4を使って簡単にご説明させていただきます。表紙の裏に作者の顔写真が入っております。鈴木皓平さんという当事者の方が、福祉読本のためにかいてくれた絵でございます。1ページをご覧ください。「様々な障がいについて学ぼう」とありまして、肢体不自由から視覚障がい、8ページの精神障がいまで、それぞれの障がい特性とその対応例が記載されてございます。

また、13ページでは、昨年新潟で開催されましたスペシャルオリンピックスについて記載されてございます。そして、28ページでは、条例の概要について記載してございます。

参考としての取組みを今ご説明させていただきました。役割についての説明は、私から以上でございます。

(長澤会長)

ただいま事務局より条例推進会議の役割等についての説明がありましたが、お聞きになりましたこと、ご質問等がございましたら挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。また何かお気づきの点がございましたら、ご遠慮なくご発言をお願いいたします。

それでは、先ほどの条例推進会議の役割の説明の中で、役割ごとのそれぞれの具体的な取組みについて提案がありました。また、課題解決に向けた取組みに関しては、ワーキンググループを組織して対応していきたいという提案がありました。皆様どのようにお考えでしょうか。ご異議がなければ、この提案に則って進めさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。それでは、議事(2)を終了させていただきます。

### 議事（3）共生のまちづくり条例と差別事例について

（長澤会長）

議事（3）共生のまちづくり条例と差別事例についてに入っていきます。条例の第8条に位置づけられるものですが、その根拠となる条例の概要と施行から現在までに、相談機関に寄せられている相談事例について、基幹相談支援センター西の主任相談員、竹田さんからご説明をいただきたいと思います。竹田さん、よろしくお願ひいたします。

（基幹相談支援センター西・竹田主任相談員）

障がい者基幹相談支援センター西の主任相談員をしております竹田と申します。目安としては45分くらいの時間を使って、条例の全体像をざっくりとご説明させていただきたいと考えております。

最初に、皆様のお手元の資料2-2をご覧ください。これは8月21日の市報にいがたを縮小コピーしたのですが、新潟市としては、この市報にいがた8月21号で、「誰もが安心して暮らせる共生社会へ」ということで連続の啓発を行うということのトップバッターとして、条例についての説明を掲載していただきました。一番下にコラム「私が考える障がいのある人の人権と共生社会」というものを載せさせていただいております。私が公益社団法人新潟県社会福祉士会権利擁護センターぱあとなあ新潟からの推薦委員として、条例の検討委員もずっと担わせていただいた関係から、このコラムの執筆を依頼された経緯があるわけですが、この内容が私たち20人の検討委員の思いを総括しているという思いがありまして、はじめにこれを読ませていただきたいと思います。

「みんなで育てる“希望の種”」人は全介助の状態誕生し、ほとんどの方が要介護の状態で亡くなっていく。誰もこの運命から逃れる事はできない。たまたま今障がいのない人も、事故・病気・加齢などにより体の機能を損なったとき「こんなはずじゃなかった」と考える。大切なのは想像力を持って自分事として考えること。障がいを持つという事は、ひとごとではないのだ。

7月26日未明、相模原市の施設で殺傷事件が起きた。命の重さは、障がいの有無に関係ない。メディアに言葉が躍る。「障がい者敵視・際立つ独善性」、「無理解と無関心」、「犠牲者名の非公表まさに差別」など、何とも言えない虚脱感が漂う。

しかし、4月、新潟市は小さな希望の種を生み出した。その種とは「障がいのある人もない人も共に生きるまちづくり条例」。この条例の誕生までには、実に7年半の歳月を要した。私はこの条例をイソップ寓話の「北風と太陽」にあやかり、勝手に“太陽条例”と呼んでいる。障がいのある人に対する差別を罰によってなくそうとするのではなく、話し合いによる相互理解によって、差別の原因＝“無知”による誤解・偏見をなくしていこうという条例だ。

誰もが人生のどこかで遭遇する生きづらさや理不尽さ。そんな時「独りで悩まなくてもいいんだよ」と伝えてあげよう。相談→話し合い→相互理解を積み重ねて、新潟市をどんどん共生のまちに育てていこう。

条例が施行されて4カ月余り。相談は21件を数えた。この時点では21件です。現在は36件くらいだと思います。周知はまだまだだが、少しずつ新潟市が共生のまちとして育っている事を実感する。小・中学校では、この条例の副読本を活用した授業も始まっている。多くの市民がこの条例を知り、実際に道具として使い、市民の手で差別のないまちに変えていく。私たちの条例は、そんな希望の種なのである。

この小文の中に、この条例に込められた思いが述べられたかなという感じがしております。

内容について、駆け足で紹介させていただきます。条例制定までの経緯ですけれども、最初、全世界的な流れが背景としてありました。決して単独で新潟市がこの条例を作っていたわけではありません。最初のきっかけとなったのは1990年の「障害を持つアメリカ国民法」は法律のアメリカ版の差別禁止法ですけれども、極めて鮮烈な印象を持って全世界に衝撃を与えてきました。それがきっかけとなって国連における障害者権利条約誕生のきっかけとなっていたわけです。障害者の人権及び基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的として、障害者の権利の実現のための措置について定めたものが障害者権利条約であります。2006年、平成18年12月13日に国連で採択されました。平成20年5月3日に発効され、締結国は140か国及び欧州連合、平成26年1月20日時点ですけれども、拡大していったということになるわけです。

障害者の権利の実現のための措置というのは、障害に基づくあらゆる差別の概念の中に、「合理的配慮の否定を含む」という新しい内容が加わったものが権利条約の大きな特徴でありました。これを禁止するということです。障害者が社会に参加し、包容されることを促進、条約の実施を監視する枠組みを設置という形の流れになってきました。すぐに平成19年9月に日本における条約の署名というところで、日本においても行われたのですけれども、そのまま批准という形にはなりません。これは当時、まだまだ日本国内において障がい者差別を容認してしまうような実態が日本の中でたくさんあり、さらにそれを取り締まる法体系自体も、国連におけるところの障害者差別権利条約に則した形の内容に合っていない。これは国内法整備をきちんとしないとざる法になってしまうという危機感を持った障がい当事者団体も、国に対して非常に大きな運動を起こし、まずは実際に国内法の整備をしてからだという力があったからだと聞いております。

その歩みは具体的に括弧の中に示されている七つの動きに表されました。平成23年6月には障害者虐待防止法が、児童・高齢・DVといった一連の「虐待防止法」関連で一番最後になり

ましたが制定されました。さらに同じ年の8月に基本法の改正が行われました。この中身は障がい概念・考え方が医学モデルから社会モデルに軸足を移すという大きな変遷が盛り込まれたことです。平成24年6月にそういったものを受けて、総合支援法の制定、そして障害者優先調達推進法も制定という流れが生まれます。教育界においても平成24年7月に「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システムの構築のための特別支援教育の推進（報告）」がまとめられ、これ以降、学校体制の中では非常に大きく特別支援教育に向けた研修が行われていったという経緯はすでにご存じのことかと思えます。平成25年6月には雇用促進法の改正も行われました。この雇用促進法は、障害者差別解消法、今年の4月に作られた法律では盛り込まれなかった民間事業所に対する法的義務も、雇用促進法というステージの中では法律義務なのだという点を明確に盛り込んでいただきました。そして満を持して障害者差別解消法の制定が行われ、3年間の準備期間を経て、この4月から障害者差別解消法が施行されたという流れになっています。その流れの中で、平成26年2月19日には、ようやく国連の障害者権利条約が日本で発効されるという形になりました

こうしてできました障害者差別解消法の概要は、5点に示されております。①国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現、②国の行政機関や地方公共団体等及び民間事業者による「障害を理由とする差別」を禁止すること。③差別を解消するための取組について、政府全体の方針を示す「基本方針」を作成すること。④行政機関等ごと、分野ごとに障害を理由とする差別の具体的内容等を示す「対応要領」・「対応指針」を作成すること。⑤相談及び紛争の防止等のための体制の整備、啓発活動等の障害を理由とする差別を解消するための支援措置に関することという、非常に大ざっぱな枠組みをまず決めるという形の内容の法律であります。したがって、これだけでは差別を防止していくという力には、なかなか得ないというのは正直なところであります。

新潟市は、そのところで障害者差別解消法では足りない具体的な対応指針、どこで相談を受けて、受けた相談をどこが解決に走るのかという、解決スキームまでを盛り込んだ条例としてつくっていきこうという流れで動き出しているわけです。その発端は、平成20年9月の議会にあります。本日もおいでになっていらっしゃる市議会議員の方ですけれども、新潟市独自の障がい者の条例の制定について質問があり、市長が「基本条例を含めて幅広い議論を行う必要がある」と答弁されました。これがまさに新潟市の条例ができる一番の発端になっていったわけです。それから8年半がたって、今現在を迎えているということになります。

一連の施策審議会、そして検討委員会という流れを踏まえて、この20人の条例検討会委員によるところの条例検討の動きが始まりました。この条例検討の動きも、先ほど言ったところの千葉県条例の作り方を大いに参考にさせていただきました。その一つは、市の検討会の日時は

平日の昼間にやるのが普通なわけですけれども、毎月第3木曜日の夜7時から9時まで。夜の時間を充てて、本庁の3階の対策室で毎回、20回を数えるかと思えますけれども、夜に集まりました。そこで、どんな形で条例ができるのかを働いている市民の方にもきちんと傍聴していただくということで傍聴席も設け、そして条例の検討という作業を着々と進めていったわけです。当初1年早く、この条例ができる予定でありましたが、議論が白熱していろいろ足りないところを加えて論議を深めていった関係で、1年延びましたけれども、ここに皆さんのお手元にこういった条例ができあがったということです。

実は、この条例ができあがるまでには、実際に、新潟市でどんな差別実態があるのだろうかということでアンケートを取っております。そのアンケートがここに示した6項目の代表的な差別事例のような、非常に残念な心が痛むような事案がありました。具体的には、精神障がいの方で、統合失調症を持つ患者さんが、病院の外来を受診しようとしたのだけれども、「統合失調症の方は受診できません」と言われて診療を拒否されました。窓口の相談員から詳しい説明やフォローも何もなかったと。視覚障がいの方には、役所で障害者手帳を受け取る時に、公的サービスの一覧を読み上げてくれたのですが、最初のいくつかの項目だけで読み上げを打ち切られてしまったと。聴覚障がいの方には、保育園の受け入れを拒否されたと。知的・精神障がいの方では、商品に少し触っただけなのに、「汚い、触ったものは全部お金を払って」とお店の人に言われたと。同じく知的・発達障がいの人に、障がいに対する認識不足からか、学校生活で何かトラブルや問題が起きたときに、我が子のことが真っ先に疑われるということが数多くあったと。精神・発達障がいでは、店で精神障害者保健福祉手帳を見せたら、一転、ぞんざいな態度に変わった。このような悲惨な実態がアンケートで寄せられました。こういったものが167事例あるのですが、検討委員20人がワークショップという形で検証を行いました。

これに対する感想は、障がいに対する偏見や誤解、無理解から、障がいのある人が生きづらさや差別感を感じているということ。だけれども、先ほど挙げられたような六つの事例に代表されるような悲しい深刻な事例ばかり167並んでいたわけではなくて、その多くは話し合いにより、相互理解が深まれば、障がい特性の基本的な認識が深まれば、寄せられた差別事例の多くは解決できるのではないかという見通しも同時に持ったわけです。したがって、私たちはこの条例を長澤会長から言っていたように、「話し合いによる解決を目指す」というスキームで作っていかうという基本的な方向性を定めていったわけです。

概要ですけれども、まず、対象としての障がいのある人ということで、誰を対象とするのかについては、身体障がい、知的障がい、精神障がい、発達障がい、難病を原因とする障がい、その他心身の機能の障がいといった六つに「障がい」と総称されるものがある人で、障がい及

び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にある人を対象とすると決めました。これは障がい手帳を持っているかどうかには限りません。そして、社会的障壁という考え方ですが、これが非常に重要なのですけれども、障がいがあることにより、日常生活または社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの。この一切のものにより継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にある方を対象とするのだということを示しています。

目的は、障がいのある人もない人も安心して暮らせる共生社会の実現です。まさに、まちづくりを目的の第一番目にきちんと据えました。

基本理念の中で、すべての市民が障がいや障がいのある人に対する理解を深めるとともに、話し合いにより相互の立場を理解することを基本理念としております。

市の責務と市民・事業者の役割を、第3条、第4条で決めました。市の責務では、障がいのある人に対する差別を解消するとともに、この条例の目指すべき社会を実現するための施策を推進することが市の責務なのです。

市民・事業者の役割としては、障がいや障がいのある人に対する理解を深めるとともに、障がいのある人に対する差別を解消する取組みを市と一体となって行うよう努める。二つ目に、障がいのある人の生きづらさや思いを受け止め、障がいのある人との交流を深めるよう努めることを役割という形で決めました。これは当初、責務という形で括られておりましたけれども、市民・事業者としては「役割」のほうが分かりやすいのではないかとということで文言が変えられた経緯もあります。

さて、条例で禁止している事項ですが、第2条第3号・第4号、第5条で規定しております。市・事業者に対して、福祉サービスや医療など9分野における差別（不利益な取扱い・合理的配慮の不提供）を法的義務で禁止。差別の中で括弧して二つの内容が盛られております。不利益な取扱いと合理的配慮の不提供です。こちらは皆さんのお手元に配られている概要パンフレット資料2-3の見開きの3ページと4ページをご覧ください。こんなことが障がいを理由としての差別にあたりますということで、左側に「不利益な取扱い」の規定が書いてあります。右側には「合理的配慮の不提供」が書いてあります。不利益な取扱いは、私たちが今まで障がい者差別という言葉でイメージされる、非常に悲しい事件の総称が不利益な取扱いになります。新しく加えられたのが青色で括弧されている「合理的配慮の不提供」です。障がいのある人から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合、または意思の表明がなくても何らかの配慮が必要なことが分かった場合などにおいて、社会的障壁を取り除く合理的な変更や調整を行わないことを言いますということで、これが新しく、これも差別なのだということで加えられています。赤いほうを不利益の取扱いをする差別、青いほうを合理的な配慮の不提供で、要するに

「しない」差別です。「する差別」と「しない差別」で「差別」という形で括られて禁止されたということです。

不利益な取扱いと合理的配慮の不提供については、そういう規定を定めたのですけれども、実は新潟市の条例は、国の差別解消法よりもさらに詳しく差別を防止するための要綱を内容に備えております。それがこちらの表に示しました「新潟市条例における合理的配慮の特徴」です。一つは、民間企業者に対する合理的配慮の不提供を禁止する規定です。差別解消法におきましては、これは民間事業者の努力義務なのです。ところが、新潟市条例では、これは法的義務としました。これには非常に私たち検討委員の思いがありまして、新潟市の条例は話し合いによって相互理解をすることが最大の基本的な理念なのです。そうであるとするならば、何々事業所に、「あなたの会社のこういうことで非常に傷つきました」という訴えがあったときに、その企業の方に事実確認をさせてもらいたい、お話し合いをしたいと言ったときに、「差別解消法は努力義務だから、従わなくてもいいのだ、うちは難しいから」という形で話し合いの場自体をないものにされては相互理解もへったくれもないのです。話し合いのテーブルについてもらうこと自体は、ぜひ法的義務としてきちんと整備しようという強い思いがあって、新潟市条例は法的義務とした背景があります。

さらに、2番目の国の法律よりも強い合理的配慮の発生要件です。差別解消法では障がいのある人から何らかの配慮、社会的障壁を取り除くことを求める意思の表明があった場合、意思の表明が困難な障がいのある人の場合は、その支援者などからの求めを含むということを規定するに過ぎませんけれども、そうすると、意思の表明がそもそもできない方はどうなるのだという問題を提起されました。このことに対して、障がいのある人から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合だけではなくて、青い下線のある部分を市条例では加えました。意思の表明がなくても障がいのある人に何らかの配慮が必要なことを認識しうる場合は、これはきちんと提供すべきだということを生要件に加えました。

さらに、その際においては障がいがある人の人権・意向などを尊重することが大事だということをお話し合いまして、これは国の法律にはありませんけれども、新潟市条例では、この点も加えました。この3点が国の法律よりも新潟市条例が一生懸命工夫した点だということです。

差別の未然防止策ですが、まさに今日の条例推進会議の皆さんに、これからかかってくる課題でありますけれども、障がいや障がいのある人に対する理解を深める周知啓発・研修の実施です。これをやっていかないと、未然に防止することが大切なのだということです。これにおいては、障がいを理由とする差別に係る市の研修体制ということで、新潟市で表に示されているように上から下まで緊密に一生懸命研修をしていただいております。

条例に係る周知実績はご覧のとおりであります。非常に多くの、できるだけお声をいただい

たところへはもちろん全部行っておりますし、何とかこれを増やしていきたいと思っておりますので、皆様のほうから、それだったらぜひ来てくれということであれば、いつでも行かせていただきますので、お声をおかけください。そして、差別の未然防止策では、まさにこの会議を設置するという中身が作られました。この役割は先ほど課長から説明していただいたとおりですので省きます。こういう形でモデルの事業を踏まえて実施されております。

こういった事前の対応策をしても、さらに悲しむべきことに差別が実際に起こってしまった場合、どうするのだと。そのために7番の差別の事後対応策が第9条から第16条まで示しております。一つは、障がい種別・内容を問わずに対応する「相談機関」を設置する。これが概要パンフレット資料2-3の裏表紙に記載されております。新潟市役所本庁の障がい福祉課担当です。それから、市内に4か所設置されております基幹相談支援センターです。私は西区役所の中に入っている西ですけども、総合福祉会館の1階に入っている中央、それから東区役所の中に入って北区と東区を担当します東、そして秋葉区役所の中に入ってありまして、秋葉区、南区、江南区の3つの区を担当する秋葉。この4か所の相談窓口で相談を受けますという形にしました。

さらに、助言・あっせんの必要性について建議する「調整委員会」を設置する。これは先週第1回目が行われております。そして、条例の実効性確保のため「助言・あっせん、勧告、公表」という規定を設けました。これもかなり激論がありましたけれども、やはり最終的にはそういう形の対応策を取るべきだという意見があり、定まったわけでありまして。

自立・社会参加のための支援策ということで、第17条から第24条にかけて教育、保育、就労支援、建物の管理等、居住場所の確保、適切な説明、情報及び意思疎通という形で示しております。このところは大事なのでなぞります。(1)教育は、個別の教育支援計画の作成を義務化。これは市立の学校を対象にしてあります。ここはかなり熱を持った論議の中で実現した項目です。(2)保育は、個別の支援を行うための計画の作成の義務化。市立保育所・市が認可する保育所を対象としております。(3)就労支援は、障がいのある人の必要とする就労相談・支援を行う。(4)建物の管理等は、建物の管理・設備にあたっては、可能な限り障がいのある人の意見の把握に努めること。(5)居住場所の確保。(6)適切な説明は、障がい特性に応じた適切な説明及び情報提供を行うよう努めること。(7)情報及び意思疎通です。この障がい特性に応じた適切な対応をするために必要なのが、障がい特性を一人でも多くの市民の方に分かってもらうことですけども、この点では皆さんのお手元にお配りした資料3-2のパンフレットにおいて、「差別の解消に向けて」ということで障がい特性の説明を非常に分かりやすく展開したパンフレットを作成していただき、これを活用して研修会などを行ってもらうという体制を整備しております。

その他の条例の特徴・解釈ですけれども、市民にとって親しみやすい・分かりやすい条例にするために、文体を「です・ます」体としています。これは市の条例は全部で1,500くらいあるのだそうですけれども、その中でもまちづくり条例と、もう1本だけの2本だけということです。1,500分の2の一つです。二つ目の、合理的配慮については、差別解消法を上回る規定を3つ設けています。先ほど説明した内容です。三つ目は、一般私人の関係、隣人・家族関係などにおける差別は、この条例の対象ではないということです。一般私人で差別的な言葉を使って立ち去ってしまうということは、この条例で事実確認はできませんので対象にはしていないということです。四つ目、差別を法的義務で禁止していますけれども、あくまでも話し合いによる解決を大事にしているということです。五つ目、バリアフリー化などの環境の整備については、合理的配慮と分けて位置づけております。六つ目、罰則は規定していないということです。

合理的配慮とバリアフリーについて、もう少し説明します。合理的配慮とバリアフリー化などの環境の整備は、まさしく事前的改善措置と位置づけられるものですが、分けて考えます。対象として合理的配慮はあくまで個人なのです。その方特有の個別具体的な対応をするということになります。事前的改善措置、バリアフリーはあくまでその方というよりは、不特定多数の、例えば歩行困難な方に対してエレベーターを事前に設置しておくとか、スロープを事前に設置しておくとか、まさにそういうことになります。合理的配慮の意思表示については「あり」になりますし、事前的改善措置については事前ですから「ない」という形になります。例えばファミリーレストランが新潟の場合は市街地にたくさんあります。1階部分が駐車場になっていて、2階に店舗といったところにエレベーターをつけてくれ、スロープをつけてくれというのがまさにバリアフリーを求めることになるわけです。ですけれども、ついていないけれども、こういったタイプのファミリーレストランは全部条例に基づくところの差別ということではなくて、ここに示されているのは、こんな看板が書いてあるのです。「本日はご来店いただきまして、誠にありがとうございます。当店では従業員が階段の上り下りのお手伝いをいたします。お気軽にチャイムを鳴らしてください」という形の看板が示してあります。こういったものも一つの具体的な、もしも車椅子ユーザーの方がいてこれを求めた場合、「私のことを持ち上げて車椅子は別に持ってきてください」という形の要望をその方が求めたとすれば、その方に対しての合理的配慮となっています。

合理的配慮は、分かりやすくするためにNHKのEテレ「バリバラ」がいろいろな番組を作ってくれていて、今度またバリバラが再開されるということで非常に喜んでいるのですけれども、自閉症の方の好事例を紹介してくれました。スーパーで働いている自閉症スペクトラムの男性は、働き始めたころ、曜日によって出勤時間が違い、遅刻を繰り返してしまった。障がい

の特性から環境の変化が苦手、生活リズムを崩しているためだった。男性は店長に、自分の障がいの特性をきちんと伝え相談したところ、出勤時間のばらつきをなくし、時間を統一してもらい配慮を受けられたということで遅刻も欠勤もなくなったという形です。合理的配慮のポイントは、その人の意向を尊重しながら、一人一人の特徴や状況に応じた配慮を考えることにみそがあるわけです。また、配慮する側の負担が重すぎる場合には、ほかにどんな工夫ができるか対話を重ねていくことが重要なのだということが強調されております。この点、NHKのバリバラの中でレギュラー出演してくださっています、脳性麻痺の玉木さんという相談員がこんなことを言っています。「障害者差別解消後の制定は、これがスタートやと思う。これから何回も障害者差別解消法の内容は伝えていかなあかん」例えば、障がい者への合理的配慮において、“過剰な負担がない限り”ということが書いてあるけれども、それは「過剰な負担になるなら配慮しなくてもいいのだ」ということではなく、あくまで「違う方法を探していく」ということなのだ。合理的配慮を英語で言うと、「reasonable accommodation」。reasonableは、理に適ったという意味。accommodationは調整、和訳、順応、適合という意味です。ですから、直訳するとお互いにすり合わせてやっていくことになるわけです。したがって、ゼロか100かではなくて、この現実において30が落とすどころなのか、50が落とすどころなのか、60が落とすどころなのか。そこを当事者の方と対象者と一緒に話し合っ、どこまでお互いに努力していったらいいのかということ話し合い続けることが大切なのだとされています。その肝は、ただ障がい者に対しての設備をつくれればいいということではなくて、「人を排除しない」ということが一番大きな眼目だからです。それを念頭においてどんな工夫ができるか、そこが問題だということです。

条例推進会議の仕組みはこのような形で図式化して定めたという形になっております。一番最初にも言いましたように、これは北風ではなく太陽としての働きをして、市民自身がこの条例を道具として使って、一つ一つ、これはおかしいのではないか、差別ではないのかということ相談機関に相談していただくことによって、基幹相談センターや障がい福祉課と一緒に事実確認を行って、指摘された場所を具体的に事実確認して、相互理解を調整していくというホットポイントの一つ一つ新潟市内に無数に作り上げていく。相談があった場所から差別のない地域、ホットポイントが増えていくという形で、差別がより少ないまちに変えていくのだという条例としてつくってきたということでもあります。こういう条例ができて、もう少しで10か月になろうとするわけです。

この間、差別として寄せられた相談事例は、37事例くらい寄せられています。代表的なものを紹介させていただきます。事例1は、全盲の視覚障がい者Aさんが「合理的配慮として代筆をお願いしたい」という申し出をし、B職員が申請書の代筆を行ってくれた。その後、別の書

類についても代筆が必要なことに気づいたB職員が、C職員に代筆を行ってもよいか確認したところ、C職員がAさんに対し「可能であれば自署でお願いしたい」と発言した。そうしたところ、支援者Dさんから「事前に合理的配慮の提供を求めているのに、そのような発言をするのは差別に当たるのではないか」という訴えがあったと。これは、結果として合理的配慮の意思表示に基づき代筆を行ったので、差別には当たらなかったのですけれども、やはり市の職員が条例に対する理解が十分ではなかったため、再度周知を徹底していただいた形になりました。

事例2は、全盲の視覚障がい者Eさんが、クレジットカードの作成に係る申請書の代筆を断られた。Eさんから「合理的配慮の不提供ではないか」という訴えがあった。これは、銀行員二人が立ち会い、妻が代筆することを条件に、代筆によるクレジットカードの作成が認められました。

事例3、職員採用試験で「試験問題は、活字印刷文による出題」という記載がありました。視覚障がいのある人を排除していることにならないだろうかという問い合わせで、試験問題を作成している業者に問い合わせたところ、点字版・音声版の試験問題はないという回答だった。改正障害者雇用促進法では、採用時における合理的配慮の提供が義務とされているため、自前で点字版・音声版の試験問題を作成するように助言した。

事例4、F氏（要介護度5、持病有）のような手のかかる人は受け入れることができないという理由で、G施設にショートステイの利用を拒否された。不利益な取扱いに当たるとはいか。これは事実確認に行ったところ、この方の持病に対応できるドクターと看護師がいないという理由から、利用をお断りしたということだったのです。そのため、この理由は正当な理由に当たると考え、差別に当たらないと判断したのですけれども、G施設には利用をお断りする際には、その理由を丁寧に説明するように指導させていただきました。

事例5、体育施設の芝生部分に車椅子利用者が入れないのは、不利益な取扱いに当たるとはいかということでした。これは所管課・施設管理者と協議の結果、車椅子利用者の方が芝生の上に入れることになりました。

事例6は、よくありがちなのですけれども、ラーメン屋に入ろうとしたところ、盲導犬の同伴を理由に入店を断られた。障がい等を理由とした差別、不利益な取扱いに当たるとはいかということでした。これは事実確認を行いまして、身体障害者補助犬法及び条例に違反することを伝えて、これは法律違反、条例違反になるのですということの説明させていただきました。そうしたところ、今後は盲導犬を同伴する障がいのある人を受け入れることになりました。実は、保健所から逆に注意されるのではないかと考えて知らなかった、無知による誤解だったのです。

事例7、現在、聴覚障がいを理由に医療機関から健康診断を断られている。過去にその医療

機関で健康診断を受けたことがあり、断られたことが納得できないため、明確な理由を今問い合わせている。もし、これから医療機関とやり取りがあるのであれば、正当な理由なく、聴覚障がいを理由に医療機関が診療を断ることは、障害者差別解消法及び条例に禁止する差別に該当することを伝えてくださいと回答したところ、その後、その方から、継続してやはりだめでしたという訴えはありませんでした。

事例 8、講演会のチラシに「車椅子席（3席）」と記載するのは適切か。ほかにより方法があれば教えてほしいと。椅子を外すなどして、3席以外の車椅子スペースを確保できないか、講演会会場に確認するよう助言しました。

事例 9、ワンマンカー列車は、左右どちらかの扉が開くかアナウンスがないということです。自動でアナウンスできるシステムの導入については、条例で規定する差別の問題ではなく、環境の整備に当たる。事業者からは、「今後、新車を導入する際にはシステムの導入について検討したい」という回答がありました。

事例 10、県立学校の寄宿舎で、おやつやジュースの飲食時間が定められているが、障がいのない人の寄宿舎では、そのようなルールを定めていないのではないかと。このことは不利益な取扱いに当たるのではないかとということです。県立の学校であり、条例の対象外であるため、県の障害福祉課に相談するよう助言しました。

事例 11、移動支援によりヘルパーが院内支援を行っている際に、尿検査のための採尿を病院看護師に依頼したが断られた場合、合理的配慮の不提供に当たるのだろうかという問い合わせです。本人がヘルパー又は看護師に採尿を手伝ってほしいという合意的配慮の提供を求めているのに、拒否することは合理的配慮の不提供に当たる。病院での採尿が困難であれば、自宅で採尿し通院時に持参してもらうとか、又は指先採血による検査にするなど、別の方法で合理的配慮を提供することも考えられると助言しました。

という形で、37 のうちの 11 の事例をざっくりとお伝えさせていただきました。そんな形の状況で、今の条例の現在の到達点があるということをご報告したいと思います。ご清聴ありがとうございました。

（長澤会長）

竹田様、ありがとうございました。

ただいま説明がありました内容について、お聞きになりたいことがございましたら、挙手をお願いいたします。

（青木（侯）委員）

民生委員の会議で皆さんからの意見として、障がい者もなかなか把握しにくいという民生委員からの意見が結構ありました。自分の担当する地区に、大体 300 世帯とか 450 世帯を受け持

っているわけですが、その中に障がい者は必ずいるはずだけれども、なかなか見つけるのは難しいですねという質問がけっこう多いのですけれども、民生委員の名簿では65歳以上の高齢者名簿と、児童の名簿、避難者名簿は入ってくるのですけれども、なかなか障がい者を把握するのは難しいということを何度も耳にいたしました。私、障がい者部会なもので、講師でもお願いできたらなと思って考えているのですけれども、そのときになったらお願いしたいと思っております。

(長澤会長)

今の件について、何かご説明ができること等はございますか。

(事務局：高橋管理係長)

障がい福祉課管理係の高橋と申します。最初の名簿の部分なのですけれども、おっしゃったのは災害時の要援護者の名簿のことではないかなとご推察します。あの名簿には障がい者も一定の等級の手帳を持っている方につきましては、同意方式で含まれておりますが、把握しづらいというのは名前が書いてあっても、なかなかどのような障がいかわからないという意味合いでございますか。

(青木(侯)委員)

要援護者以外、障がい者だけと要援護の要請がない人とか、要援護者名簿から外れている人が多いのです。障がい者はなかなか「私を助けてください」という申請はしないのです。それが実態です。

(事務局：高橋管理係長)

本人の同意がなければ民生委員にお渡ししている名簿には載らないのですけれども、それも災害時にご自分で避難できるという方もいらっしゃるでしょうし、なかなか災害時要援護者の制度自体、よくご存じない方もいらっしゃるかもしれませんので、これからは私どもだけではなくて、全市的に区役所を中心に名簿登載の周知をしておりますので、その辺り力を入れていくように関係部局に働きかけをしてまいりたいと思います。

(青木(侯)委員)

民生委員や児童委員が苦勞しているのは、先ほど話した65歳の全員の面接をやっているわけです。この人の家庭はどうなのか、家族はどうなっているかと。年に1回なのですけれども、それを頼りに何とか、あそこはこんな生活をしているな、あの人はこうだなということを把握しているのです。要援護者名簿は民生委員にもきますけれども、自治会長にもいきます。本来は自治会長の役目なのです、趣旨として。なかなか区分がつかめないもので、一つの頼りとして独自に面接でその家族のことを。少し余計なことを言いますけれども、一軒一軒、何百世帯を回って、一番感じますのは、住所は東京なのだけれども、息子や娘がどうしようもなく、

ばあちゃんの年金をあてにして一緒に暮らしているというのがいるのです。こういう家族が今はだいぶ増えています。そこら辺が現状ではないのでしょうか。住所はこちらではないのだけれども、一緒に住んでいて、結構年寄りがパニックになって、相談を受けるという事例があります。

(基幹相談支援センター西・竹田主任相談員)

青木さんのお話をお伺いして、思い出した点があります。一つ、私どもいろいろな講演会を依頼されるのですが、コミュニティ協議会からダイレクトにオーダーがあった地区があったのです。そのコミュニティ協議会が開催してくれた研修会では地区の行政の方をお願いして、その地区で手帳を持っていらっしゃる方のあくまでデータ数ですが、固有名詞はいろいろな事情もあるので出せないのだけれども、でも本当に身近な自分の地区のコミュニティで手帳を持っている人がこれだけいるということが、数として分かっただけで、すごく身近な観点で集まってくださった方は障がい福祉関係者ではなくて、本当にコミュニティ協議会の人たちでしたから、そこで自閉症の勉強会1時間やっていただいて、障がい特性の勉強、そしてその地区に住んでいる視覚障がいの住人から一人出ていただいて、この地区に住んでいて、こういう困り事があったとか、嬉しかったことがあったということで研修会をやっていただきまして、そういう研修会が広まってくると、すごくいいなと思っていることがありましたので、少しご紹介までに。

(青木(侯)委員)

そういうことがいっぱいあるといいですね。

(基幹相談支援センター西・竹田主任相談員)

そうですね。

(長澤会長)

ほかに、お聞きになりたいことはございますか。

それでは、時間も限られておりますので議事(3)を終了させていただきます。

#### 議事(4) 障がいのある人に対する配慮・改善事例について

(長澤会長)

議事(4) 障がいのある人に対する配慮・改善事例についてですが、こちらは条例施行から11月までに新潟市役所内で行われた、障がいのある人に対する配慮・改善事例で主なものをご紹介します。これからご紹介する事例を参考にして、皆様の団体又は事業所における取り組みの参考としていただきたいと思います。事務局からお願いいたします。

(事務局：竹中共生社会推進担当)

障がい福祉課の竹中です。私から資料3-1を使ってご説明させていただきます。

まず、こちらは条例を契機に行われた障がいのある人に対する配慮・改善事例について、市役所内の251課全課に照会を行った結果を今回ご紹介するものです。今ほど、会長からもあったように、目的としては市役所内で行われた障がいのある人に対する配慮・改善事例について情報共有を図り、今後の取組みの参考とすることを目的に行ったものです。

最初に、市役所内で行われた合理的配慮の提供と思われる事例についてご紹介させていただきます。その1として、聴覚障がいのある母からメールで「乳幼児健診で手話通訳をお願いしたい」という依頼があり、これに対する合理的配慮としては、健診担当係と障がい福祉担当係とで調整して、乳幼児健診時に手話通訳を実施したという事例です。こちらについては、今までも手話通訳を手配していましたが、条例施行後にこのような依頼を受けて手話通訳の手配を行ったという事例です。

その2として、受講者から「人ごみに入るとパニックを起こすため、食品衛生管理に係る講習会を受けることができない」という申し出がありました。こちらについては、1回当たり2時間半の講習会なのですが、長時間だとパニックが起きやすいということが分かりましたので、これに対する合理的配慮としましては講習会を2回に分けて受講していただいたという配慮を取りました。また、受付時に申し出ることにより、出入口付近の利用しやすい席を確保し案内したり、途中退出も可能である旨を合わせて説明したという事例です。こちらの事例について、詳しく聞いてみたところ、この講習会が市の裁量により2回に分けて講習することが可能となったが、ほかの団体、例えば県や食品衛生関係の協会といったところが講習会を開いた場合には、このような合理的配慮することは難しいという話が担当課からあったので、そういった話があった場合には、障がい福祉課に相談いただきたいという話をしました。我々のほうから団体のほうに条例の考え方や差別解消法の考え方について、きちんと伝えて、合理的配慮により講習会が受けられるようにしたいと考えています。

その3として、新潟市歴史博物館の利用者より、受付に設置してある貸し出し用車いすを駐車場まで持ってきてほしいという要望がありました。これに対しては、個別の要望があったため、貸し出し用車いすを職員が駐車場まで持参し、また駐車場直近の入り口を開放する対応を行いました。

その4として、新潟シティマラソンにおいて、知的障がいのある参加者の保護者より、落ち着いて参加ができるよう、開始式とスタートへの付き添いの相談がありました。これについては、開始式やスタート地点は、その時間はランナーだけが入れ場所ですが、知的障がいのある参加者に配慮し、こちらで用意した「付添人」の札をつけてもらい、スタートまでの付き添

いを認めたという事例です。

その5として、西蒲区役所は、エレベーターがない3階建の建物であり、当農業委員会は2階に事務所がある。このため、車椅子利用者から「2階に上れないので、農地相談並びに受委託申請書を記載することができないで困っている」という相談がありました。これに対しても、1階受付職員に対して、当農業委員会を利用する車椅子利用者が来庁された際は、速やかに連絡をしてもらうよう依頼し、また1階の窓口で申請手続きを実施することとしたという事例です。ただし、本人の希望があれば持ち上げて2階の窓口での対応も可能という事例です。

その6として、医療費助成の申請の際に、全盲の視覚障がい者から代筆の依頼があったという事例です。こちらについては、自筆困難者であり、職員による代筆が認められない書類ではないことから、書類内容を十分説明して、職員が代筆を行ったという事例です。これに係るものとして、資料3-3をご覧ください。こちらは障がい福祉課から市役所の各課に出した通知文ですけれども、まず視覚障がいのある人などの代筆対応に係る照会結果と合理的配慮についてですけれども、先ほど竹田さんの資料2-1の事例1であった視覚障がいの人に自筆を求めてしまったという事例があったので、合理的配慮を求められているのに、職員による代筆が認められない書類というのは、市役所内にあるのかどうかを照会しました。その結果が下の表にあります。職員による代筆が認められない書類は2種類ありました。

一つ目が、網掛け部分になりますけれども、パスポートの申請関係については旅券法施行規則により、職員による代筆は認められないということが確認されました。これは旅券法等に代筆できる人が具体的に列挙されていて、職員はできないということが分かったということです。もう一つは、住民監査請求に係る監査請求書です。こちらについても地方自治法施行規則で「行為者の氏名は自筆書名又は点字」と規定されているため、職員による代筆は認められないことが分かりました。これ以外については、職員の代筆が認められますので、合理的配慮の提供が求められた場合には、代筆を行ってくださいという通知になります。この通知に基づき、先ほどのその6では代筆が行われたと考えているところです。

その7として、車椅子利用者や視覚障がい者から、「体育施設で着替えをする際、健常者より広いスペースが必要なため、配慮してほしい」という要望を受けました。これに対する対応としては、事務スペース裏にあるフリースペースを着替え用に貸し出すこととし、受け入れ体制を整えたという事例です。

その8として、多重債務の相談については、原則予約のうえ相談者に来所してもらっているが、「足が不自由なため、来所は困難」との訴えがありました。こちらに対しては、相談者の居住先へ出向き、多重債務に関する相談を行い、債務整理手続きの準備を弁護士と共同で行ったという事例です。

その9として、プールでウォーキングをする際、ヌードル（浮き具）が必要なため、普段許可されていないヌードルを使わせてもらいたいという要望があったという事例です。こちらについては、ルール上は許可しない場合でも、ケースによっては協議しながら許可するなど臨機応変に対応する方針としたということです。こちらについては、障がいのある人に限定した配慮ではないのですが、市の体育施設での配慮事例で、障がいのある人にもつながる合理的配慮の事例ということで紹介させていただきました。

ここまでの合理的配慮の提供に係る事例になります。次からは、合理的配慮ではない事例、その他の配慮・改善事例をご紹介します。

その1として、受付カウンターに杖かけがなく、杖を持った方が入館手続きをしている際に杖を落とし、床に転がってしまったため、それに対して、受付カウンターに杖立て掛けフックを設置したという事例です。こういった環境の整備的なものについては、複数の課で行われています。

その2として、以前は設備も古く、照明も暗かったため、案内表示や掲示物が見えにくかった。これに対して、LED照明を設置したことにより館内が明るくなり、障がいのある人もない人も案内表示や掲示物が見えやすくやったという事例です。こういった照明に関する改善も複数の課で行われています。

その3については、先ほど竹田さんから事例報告があったので、省略させていただきます。

その4として、講演会の開催にあたり、聴覚障がいのある人の参加も見込まれたため、受付方法を検討したということです。これに対しては、聴覚障がいのある人でも申し込みができるよう、電話のほかFAX・メールでの申し込みを受けつけることにしたという事例です。こちらも複数の課で、行われています。

その5として、石山地区センター内で、施設がより利用しやすくなる改善点がないか検討を行ったという事例です。12月にこの照会を行いました。その後、施設内の改善できるポイントを探したそうです。これに対して、車椅子利用者が合理的配慮の申し出をしやすいうにするため、「配慮が必要な方は職員にお申し出ください」という掲示物を車椅子付近に掲示したという報告がありました。これが実際の写真なのですけれども、入り口の近くに掲示物を置きまして、車椅子利用にあたり配慮が必要な方は職員に申し出てくださいという掲示物を貼ったという事例です。

その6として、悪天候時、障がい者駐車場での乗降に困難を来している障がいのある人が見受けられたというところで、これに対して障がい者駐車場にセンターの電話番号を掲示し、いつでも乗降の手伝いができる体制を整えたという事例です。こちらについては、市のスポーツ施設を管理する開発公社が独自に行ったものです。これが実際の写真なのですけれども、下山

スポーツセンターの駐車場で、こういった看板を設けまして、実際の看板が「駐車SOSコール」で管理事務所の電話番号を記載しまして、障がいのある人が困ったときに電話をできるような体制を整えたということです。開発公社は、新潟市のスポーツ施設を多く管理しているのですが、すべての施設で、こういった看板を設置したという報告がありました。

その7として、BRTの社会実験として路上バス停を設置した際に、すべての人が利用しやすくするよう、車椅子利用者に協力を要請したということで、実際、現地にて車椅子を動かしながら体験をしてもらい、気づきのあった箇所についてご意見をいただいたという事例です。車椅子利用者だけではなくて、視覚障がいのある人にも同様に意見を聞く機会を設けたという話を聞いています。このような形で、今後の本格整備に向けた検討に反映させていくという事例です。

その8として、接遇研修（障がい者及び高齢者への対応編）を受講後、職場内で改善できるところはないか検討したという事例です。こちらについては、障がいのある方にも分かりやすい案内表示とするため、証明書交付申請書の案内にふりがなを併記したという報告がありました。

その9として、来庁する聴覚障がい者の方が、手話通訳者及び筆談を利用しやすくする方法を検討したということで、こちらについては、市民対応している窓口に、「手話通訳可能及び筆談対応可能です」と記載したパネルを設置した。また筆談用ボードを設置したという事例です。この報告は秋葉区の健康福祉課の事例ですが、窓口パネルを置きまして、実際、こういった「耳の聞こえが悪い方は筆談対応可能です。また手話通訳も可能です」というパネルを置いた事例です。これが筆談ボードです。黒地に白の文字のものを窓口に置きましたという報告がありました。

その10として、職員研修を実施するために設定した会場が、エレベーターが途中階までしかないため、車椅子利用者が一人で会場に着けないという事例が発生した。これについては当日、職員が合理的配慮により車椅子を持ち上げることで対応をしたのですが、今後の改善としては、次回からは、会議や研修の会場を設定する際、車椅子利用者が参加しやすいよう、1階またはエレベーター等を移動できる会場を設定することにしたという事例です。失敗を受けて、今後、改善につなげたという事例になります。

その11として、車椅子の人にとって執務室と会議室の通路等が狭く、移動がスムーズにできなかったという事例で、こちらについては執務室や会議室の通路を動きやすいように、スムーズに動けるように空間を確保するような改善を行ったという事例です。このような職場窓口における改善を行ったという報告は多数ありました。

その12として、当課では6月から10月までの5か月間、チャレンジ職員を受け入れること

になったが、チャレンジ職員受け入れが初めての職員がほとんどだったため、受け入れる側の体制を整えようと考えたという事例です。チャレンジ職員というのは知的障がいの方、精神障がいの方を対象に、一般就労に向けて市役所内で業務経験を積んでいる職員になります。こういった方々を受け入れる際に、何か必要なことがないかと考え、こちらについては、チャレンジ職員について、どのような障がいがあり、どんな配慮が必要なのかなどの基本的な知識について課内で学習会を開き、チャレンジ職員を迎え入れ、その結果、とてもスムーズに職場に対応できたという事例です。

その13として、療育教室の参加者の中には刺激に過敏に反応する特性を持つ子供も多く、教室にスムーズに参加するための配慮が必要だと認識したという事例で、これに対しては正面玄関ではなく、ホール脇の通用口を療育教室参加者専用の出入り口として、会場までの動線を最短としたこと、他の利用者との接触をなくしたことで、外的刺激を最小限にしたという報告がありました。

最後に、その他ということで、照会を行った結果ではないのですが、こんな取組み、成果がありましたというところで、六つ挙げさせていただいています。職員対応要領については、先ほど課長から報告がありました。対応指針についても、議事(2)のところで報告がありました。事業者向け対応指針の概要パンフレットなのですが、資料3-2になるのですが、こういったパンフレットをつくりまして民間事業者の方々に周知を図っていきたくと思っています。中身については、2ページの4段落目のところで「そのため、この対応指針は、条例の規定に基づき、新潟市の事業者向けに、障がいのある人に対し不利益な取扱いをしないこと、また必要かつ合理的な変更及び調整を行うために必要な考え方を記載した」ものになります。

5ページに、先ほど説明した不利益な取扱いというのは、障がいのある人に対して、正当な理由もなく、障がいを理由としてサービスの提供を拒否することなどを言うのですが、その正当な理由の判断というのは、どういったことを考慮して考えていくのかというものの説明になりますし、8ページに合理的配慮の提供にあたっての考え方を、より詳しく書いてありますし、10ページは合理的配慮の過重な負担がある場合は、合理的配慮の不提供にあたらぬとされているのですが、その過重な負担の考え方は、こんなことを考慮して考えていきますというものが記載されていますし、16ページ以降に代表的な障がい特性と対応時に配慮すべき事項というところで、16ページから30ページまで13種類の障がいと、その特性と主な対応方法について記載していますので、これも参考にさせていただけたらと思っています。このようなパンフレットを作って民間事業者の方々に周知を図っていきたくというものです。

資料3-1の16ページのポチの5つ目の福祉読本については、先ほど議事(2)で説明させ

ていただきましたし、最後のポチについては、資料3-3として先ほど事例のところで述べさせていただきます。これまでの主な取組みについてご紹介させていただいて、私の説明は終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

(長澤会長)

ありがとうございました。

ただいま事務局より説明がありましたが、何かお聞きになりたいことはございますか。

(角田委員)

説明ありがとうございました。オーティズムの角田です。本当に細かいことで、いいことにしようかなと一瞬思ったのですけれども、やっぱり大切なことだったので、中学生の副読本の5ページの発達障がいの下から2行目に、構造化を図るところで「居場所を衝立てなどで区切る」という接し方があるのですけれども、接し方というか、構造化をするというのは、こういうことなのですけれども、ここに「人とぶつからないように」という表現がございまして、小学生のほうには、それが書かれていなかったのに、こちらの中学生のほうの、この表現が誤解を招く。何か「危険だから囲っておくのだ」というようにとらえられかねないかなと思ひまして、基本的にはこちらの資料3-2のほうは訂正していただいております、そこで何をすべきか分かるためにということでスペースを区切っているという雰囲気の中で構造化を図るので、そこだけ。読本の中に書かれてしまっていたので、何らかの形で「人とぶつからないように」というところは、ちょっと違うのかなと、少し気になったのです。差別を未然に防止しましょうというところで、たくさんかかわってくださる教育の先生とか保育園の先生方は、大変こういうところを工夫していただいているので、目的が変わってしまう。「人とぶつからないように」という目的ではないので、大変細かいことで申し訳ないのですが、表現が少し違うだけで、たぶん理解が変わってしまうのかなと思ったものですから、お願いしたいと思います。

(長澤会長)

ありがとうございました。この辺は検討して、誤解のないような表現を使っていくとして修正に向けていただけないでしょうか。よろしく申し上げます。

ほかに、お聞きになりたいことはございますでしょうか。

ここで、委員の皆様から紹介していただける配慮・改善事例ということで紹介していただくと思ったのですが、大変せんえつながら資料を用意しておりまして、新潟大学の取組みについて簡単に説明させていただきます。

資料3-4をご覧ください。新潟大学では、障がいのある学生を支援する組織として、障がい学生支援部門というものが平成26年度からスタートしております。業務は、支援を申し出た学生に対して支援会議を開き、合理的配慮を話し合いにより決定し、それを個別支援計画にま

とめます。個別支援計画は、入学式前に原則渡すようにしております。さらに、その学生が聴講する授業の授業者、大学教員には学部長名で合理的配慮の徹底を図るように指示しております。

さらに、特別修学サポートルームという、いわゆる通級指導教室のようなものを設置し、具体的な自己管理の仕方、対人関係支援など、あるいは相談といった業務に特任の准教授があたっております。昨年、平成 28 年 11 月まで支援学生がおよそ 40 名、聴覚視覚障がい、精神障がい、発達障がい、ADHD、自閉症スペクトラム。あとは病弱の学生と多岐にわたっております。相談件数がこの 11 月までには約 600 件ありました。

実際の合理的配慮の例としては、試験の合理的配慮として時間の延長ですとか、iPad による試験問題の提供ですとか、あるいは定期テストをレポートに代替するということも認めています。もちろん、きちんとした根拠に基づき、必要だという認定に合わせ、話し合いによって決定しております。

さらに、大学としては対応要領を作成していますが、その対象となるのは学生だけではなく、附属病院の患者、附属校園の幼児・児童・生徒、そして中央図書館を利用する市民・県民の皆さんを対象としております。

最後に、現在は大学の教科書のデジタル化に向けた授業を行っている最中です。

簡単ですが、紹介させていただきました。

もし、皆様のほうで、このような改善を行っている、あるいは配慮を行っているという事例などがありましたら、紹介していただけますでしょうか。

次に、私から提案なのですけれども、ここで条例推進会議の役割の部分で、やはり今後、人材育成、周知にかかわる取組みについていろいろな意見を出していただく必要があるかと思えます。今ほど相談事例ですとか改善事例についても具体的に紹介させていただきました。そういう条例推進会議で取り組むべき課題、もしくは人材育成、周知にかかわる取組みについて広く意見をいただきたいと思いますが、時間がほとんどありませんので、ぜひ皆さんのほうから事務局にメール等で提案のある方は提案していただきたいのですが、事務局、そのような方向でよろしいでしょうか。では、皆様のほうでじっくりお考えいただき、条例推進会議の人材育成ですとか周知にかかわる取組みについてのご意見を、ぜひ多く寄せていただきたいと思えます。

それでは、議事（4）を終了させていただきます。

## 5. その他

(長澤会長)

5の「その他」です。皆様、何かその他として、この場でご発言いただけることはございませんでしょうか。

(熊倉委員)

これは教育の問題になるかもしれませんが、一つだけ考えていただいたり、お願いできればと思っているのがございます。知的障がい者の方がたくさん命を奪われる事件がございました。それに関連して、二、三日前の日報の投書欄にもありましたが、世の中に用のない人がいるという容疑者の価値観に対して、私たちも心の整理がまだできていないのだという趣旨の投書があったとおりです。これは私どもが考えることなのですが、普通の親は、子供に役に立ってほしいという願いで子育てをしていますから、やはり普通の人にとっては疑いのない確かなものの見方として定着していると思います。でも、それは無意識のうちに障がいのある人をいなくことにする誤った価値観につながると私も考えています。つまり、基本的人権だとか、個人の尊厳という言葉は、命の平等を理解してこそ語られるべき言葉なのだと。それぞれオンリーワンの花を咲かせようと生まれてきた、すべての人が大切にされる権利を持っているということを、かけがえのない命というものだし、基本的人権というのだと考えております。

ということは、生まれた人、すべての人が大切にされるということが憲法にも書いてあり、権利条約もそのように思っていることであり、だけれどもそう思ってしまうのは何故かというところまで簡単に触れた、そうしたところを考えていただくべきかなと思います。

それから、もう一つ知的障がいのある人たちが実は昔、切実に行われてきたことがひょっとしたらまだ変わらない部分があるのかもしれないと。つまり、計画的な訓練をすればバスの利用の仕方も分かるし、発語がなくても意思の疎通はできるし、そのことによって開かれていくものがあるのですけれども、十分まだ研究が進んでいないのか、アプローチがもう少しあれば、それが開かれていくと。何を言おうとしているかといいますと、障がいのある人も生まれるときはみんな同じなのですが、すべての人が支援をいただいて育て、それぞれの花を咲かせると。ヘレン・ケラーも大勢の障がいのある人もみんな同じだと思うわけであります。ですから、そういうふうにしてやったところには、名のある市民としての暮らしというものが障がい者一人一人に当然出てくる。その、名のある市民としての日常がある。そういった施設とその周辺には職員の働く喜びがあったり、地域の温かみがあったり、そして不幸な事件の発生を抑える一番の力になるのではないかと。その辺で、簡単に「かけがえのない命」と言ってしまうのだけれども、それはすべての人が含まれているのが当然なのだよということを、やっぱりこれはおそらく教育のほうで力を入れていただかなければという思いがいたします。すみません、感想ですので時間もありますので、ありがとうございました。

(長澤会長)

熊倉さん、ありがとうございました。

それでは、進行をさせていただきます。その他について事務局からお願いいたします。

(事務局：田中課長)

事務局から2点ほどお願いしたいことがございまして、1点目としては、先ほど会長から周知、人材育成に係る意見ということでメール等というお話がありましたけれども、合わせて今後、ワーキング等で深掘りしていくようなテーマについても、ぜひ同じようにご意見をいただいて、それでまた会長と相談しながら、たくさんはできないと思うので、まずは一つくらい選んでワーキング、あるいはそこで深掘りして検討したものを、また推進会議の皆様にお諮りするような形で進めさせていただきたいと思っておりますので、ぜひそちらの意見もいただきたいというお願いでございます。

もう1点ですが、最初の委員紹介のところで、商工会議所の大高委員をはじめ、意見交換ということで民生委員の青木（侯）委員からのお話がありましたけれども、この条例の周知啓発をどんどんやっていきたいと思っておりますので、こちらからどんどんお邪魔してご説明させていただきたいと思っておりますので、ぜひお声掛けをお願いしたいという2点でございます。よろしくをお願いいたします。

(長澤会長)

ありがとうございました。

それでは、本日の会議はこれで終了となります。次回の条例推進会議につきましては、来年度の1月、もしくは2月を予定しておりますので、皆様よろしくをお願いいたします。

皆様には、お忙しいところ長時間にわたる会議にご出席いただきまして、大変ありがとうございました。マイクを事務局にお返しいたします。

## 6. 閉 会

(司 会)

長澤会長、長時間にわたる議事進行をありがとうございました。また、委員の皆様も大変ありがとうございました。

以上で、本日の条例推進会議を終了させていただきます。駐車券をお預かりした方、無料処理しておりますので忘れずにお受け取りになってお帰りください。

本日は、大変ありがとうございました。