

新潟市共生のまちづくりに関る調整委員会 会議議事録【確定】

○日 時：平成 29 年 2 月 2 日（木）午後 3 時 00 分～5 時 00 分

○会 場：白山会館 2 階 胡蝶の間

○出席者

- ・ 委 員：角家委員、宇治委員、荻莊委員、羽賀委員、布施委員、佐藤委員、中村委員、青木会長、熊倉副会長、遁所委員 計 10 名（欠席委員：梅山委員 計 1 名）
- ・ 事務局：障がい福祉課長、障がい福祉課長補佐、障がい福祉課職員 5 名
- ・ その他：障がい者基幹相談支援センター西・竹田主任相談員

○傍聴者：0 名

1. 開会

（司 会）

ただいまより、新潟市共生のまちづくりに関る調整委員会を開会いたします。

本日は、お忙しい中この会議に出席いただきまして、ありがとうございます。

私は、本日の司会の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。

本日は初めての会議となりますので、開会に先立ち、会議の公開及び議事録の取り扱いについてご説明申し上げます。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。しかし、障がいのある人からの助言・あっせんの申し立てに関する審議を調整委員会で行う場合は、個人情報を取り扱うために非公開といたします。また、議事録作成につきましては、録音をご了承くださいますとともに、皆様、ご発言の際には職員がマイクをお持ちしますので、挙手のうえでの発言をお願いいたします。

続いて、本日の配布資料を確認していただきたいと思います。事前にお送りしたものとしまして、本日の次第、出席者の名簿、それから座席表。番号を振った資料が数多くございまして、すべて番号は右上に書いてありますが、資料 1－1、資料 1－2、資料 2－1、資料 2－2、資料 3－1 から 3－2 と続いて資料 3－7。途中でサイズの異なるパンフレットも挟んでいますが、3－1 から 3－7 まで順番に振られている資料があります。さらに、参考資料の 1、参考資料の 2、参考資料の 3 ということで事前を送っております。皆様、お持ちでしょうか。もしない場合は、近くの係にお申し付けください。

なお、今回お配りした会議の資料では、内容によりまして障がいの「がい」の字が平仮名と漢字の二通りの表記を使っています。これは、平成 19 年 4 月 1 日からそうしていますけれども、

市役所において使用する障がいの「がい」の字については、漢字の「害」にマイナスのイメージがあるため、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、資料は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しておりますので、二通りの表記となっているものです。ご承知おきをお願いいたします。

2. 課長挨拶

(司 会)

それでは、開会にあたりまして、障がい福祉課の田中課長よりごあいさつを申し上げます。

(事務局：田中課長)

皆さんこんにちは。本日は、大変急に冷え込んだりして足元が非常に悪くなっているという状況の中、またご多忙のところ、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。

開会にあたりまして、私から一言簡単にごあいさつさせていただきますけれども、障がい福祉の分野というものにつきましては、ここ最近、この数年でかなり関係法令の改正が相次いで行われているという状況で、障がい者を取り巻く環境が大きく変動している時期になっていると感じております。

また、特に今年度におきましては、「障害者差別解消法」と本市の「障がいのある人もない人も共に生きるまちづくり条例」、ともに施行されたところでございます。この条例にあたりましては、差別に係る紛争の解決を図るために、皆さんに今ご就任していただいています共生のまちづくりに関する調整委員会というものを設置して、それが盛り込まれているというところでございます。こうした委員会につきましては、あるいは条例につきましては、他都市の状況で申し上げますと、どこでもあるわけではございませんけれども、あるところの話では、まだ委員会に諮るといふ段階までくるようなケースは、数としては少ないと聞いているところでございます。

今日の会議につきまして、初めてということもございますので、まずは会長と副会長のご選任をいただきまして、また、委員の役割などのご説明をさせていただき、そして併せてこれまでに差別苦情とかそういった問い合わせがいろいろとございますので、そういったところをご報告させていただきますとともに、新潟市役所で具体的に改善や配慮しているという事例なども併せてご報告させていただきたいと思っております。

これから会議が始まるわけでございますけれども、忌憚のないご意見をお聞かせいただきまして、共生のまちづくりに向けて皆さんと共に取り組んでいきたいと思っております。どうかよろしくをお願いいたします。

3. 自己紹介

(司 会)

それでは、今回が最初の会議になりますので、恐れ入りますが、委員の皆様から一言、今回お配りした名簿の順番に自己紹介をお願いしたいと思います。角家委員から、順番をお願いいたします。

(角家委員)

皆さんこんにちは。弁護士の角家理佳と申します。この条例の作成の過程で、検討委員会の委員として参加させていただきました。今回、こうしてできた条例についての調整委員会に皆さんと一緒に参加させていただけること、本当に光栄に思っています。この条例、できて終わりではなくて、運用して初めて意味があると思っています。これを活かして、新潟が本当に誰にとっても暮らしやすいまちになることを願いながら、皆さんと意見交換をしていい解決策を見つけていけたらと思っています。どうぞよろしくをお願いいたします。

(宇治委員)

こんにちは。新潟市障がい福祉サービス事業所管理者連絡会からまいりました。宇治と申します。日ごろは、新潟しなの福祉会というところで、障がい者の就労支援をしている事業所「あどばんす」というところの施設長をしております。この委員会の中で、私ができること、ご協力できること、また、障がい者の方が住みよく生活できるように、どんな工夫が必要なのかというところを皆さんと検討していきたいと思っています。よろしく申し上げます。

(荻荘委員)

新潟市医師会の理事の荻荘と申します。この条例の作成については、施策推進協議会の委員として関わりがありました。今回の委員会は、あまり開催されないほうがいいのかなというような内容の委員会でございまして、すんなりとこの条例、私、あちらこちら往診をすると、新潟市以外の人たちがこの条例ができることを心待ちにして、できる直前に住所を変えて新潟市に移り住んだとかという例を存じ上げておりますが、非常に期待されている条例かと思っております。また、私自身も、社会福祉法人で新潟県障がい者リハビリテーションセンターを展開して行っておりますし、そのほか特養、介護保険関係のサービス、障がい者の関係のサービスを行っております。それもこれも、平成2年に新潟県の障害福祉課に大学から出向しまして、障がい者の手帳とかいろいろな判定業務をやらせていただいて、そのまま医師会に入っても同じような仕事をやらせていただいております。どうぞよろしくをお願いいたします。

(羽賀委員)

商工会議所のまちづくりを担当します羽賀と申します。まちづくりの観点から、障がいを取り払うという視点で取り組んでまいりたいと思います。個人的に病気を患いまして、今リハビリ

り中がございますので、当事者というスタンスでもこちらにかかわらせていただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

(布施委員)

みなさんこんにちは。ハローワークの布施と申します。日頃より大変お世話になっております。特に障がい者の雇用促進につきましては、本当に皆様にお世話になっております。事業主の理解も、機運も上がりつつあるのですが、まだまだ管内の障がい者の雇用というのは厳しい状況でございます。また皆さんと連携を図りながら推進していきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

(佐藤委員)

ごめんください。亀田にあります県立江南高等特別支援学校の校長を最後に定年退職しまして、現在、名簿にありますように新潟市の教育相談センターの指導主事を務めております。不登校の子どもたちのサポートをしております。これまで私が小学校、あるいは特別支援学校の教員の経験がありましたので、そういう目からもきっとこの委員にさせていただいたのかなと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(中村委員)

遅れて大変申し訳ございませんでした。ミカユニバーサルデザインオフィスの中村美香と申します。よろしくお願いいたします。

(青木委員)

皆様こんにちは。青木千代子と申します。よろしくお願いいたします。私も12年前に障害者手帳が出まして、下肢不自由という、足です。最近は少し頭も不自由になってきたかなとは思っておりますが、当事者でもありますし、現職時代に私がずっと取り組んできた共生社会の実現、これは社会だけではなくて、地域、それから老人、それから障がいと、いろいろな施設がございますけれども、全部縦割りになっております。共に使える、壁なくして共生型のそういう施設を新潟市も、ぜひ富山に負けずしてそういうものを新潟にという思いで議員活動をやっておりました。これからも、共生ということで差別のないまちづくりを目指して、皆さんと一緒に仕事をやらせていただけることに感謝しております。どうぞよろしくお願いいたします。

(熊倉委員)

熊倉と申します。知的障がい当事者と親の団体、手をつなぐ育成会新潟地区の法人の会長を務めております。この条例のことについても、随分長くかかわってまいりました。改めまして、皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

(遁所委員)

社会福祉法人自立生活福祉会の理事をしております、障がい当事者の遁所と申します。条例

づくりには、施策推進協議会の頃からかかわらせていただきまして、今回、条例が施行された後も調整委員としてかかわらせていただくことに、大変ありがたく思っております。新潟に初めて帰ってきたときに、荻荘先生から第2みずほ園が空いているぞというところから新潟生活がスタートし、そして県のまちづくり条例ができるときに、その条例を対案として中村美香さんたちと一緒に行動したり、また「学生無年金障害者問題」では角家先生の法律事務所の和田先生と一緒にやったり、いろいろと新潟市で騒いでまいりましたが、このごろおとなしくしておるつもりでございましたが、もう少し頑張ってみようかなと思っております。荻荘先生がおっしゃったとおり、調整委員会はなかなか開かれないのがよろしいような気もいたします。と願いつつ、この委員でよろしく願いいたします。

(司 会)

委員の皆様、ありがとうございました。事務局につきましては、こちらに配布の名簿と座席表を併せてご覧いただきたいと思っております。

これより議事に移らせていただこうと思っておりますけれども、会長選出までは、引き続き司会が進めさせていただきたいと思っております。

本日の委員の出席状況でございますけれども、名簿の11番、梅山道子委員から欠席の連絡をいただいております。11名の委員のうち10名の委員が出席されておまして、過半数を超えておりますので、この会が成立しているということになります。会の成立につきましては、参考資料2の3ページをご覧くださいませでしょうか。第17条の2に会議の成立について定めがございます。こちらの規定によりまして、過半数の参加で会は成立しているということでございます。

4. 議事

議事(1) 会長・副会長の選出

(司 会)

続きまして、議事(1)「会長・副会長の選出」についてになります。こちら、同じく参考資料2の3ページ、第16条をご覧ください。第16条第1項の規定によりまして、会長及び副会長は委員の互選により決定することとなっております。

委員の皆様よりご発言はございますでしょうか。

ご発言がございませんので、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。

この会につきましては、障がいと理由とした差別に係る紛争解決機関であることとありますので、多様な分野での議論が展開されると思っております。そこで、元新潟市議会区議長を務められ

た青木委員が会長に適任と考えております。また、副会長には、全国的にも豊富なネットワークをお持ちの手をつなぐ育成会の熊倉委員が適任と考えておりますけれども、委員の皆様、いかがでございましょうか。

(拍手)

ありがとうございます。拍手でご賛同いただきましたので、会長は青木委員、副会長は熊倉委員ということで決定させていただきます。

それでは、恐れ入りますが、お二人につきましては、真ん中の会長、副会長席にお移りいただきたいと思ひます。

それでは、改めまして、お二人から一言ちょうだいしたいと思ひます。

(青木会長)

改めまして、今日は、大変ありがとうございます。ただいま、皆様から会長という推薦をいただきまして、責任の重さを感じております。先ほども委員の皆様からご発言のあったとおり、この会が開かれないことが最高のこの会の目的であると思ひております。しかしながら、いざというときには、委員の皆様と一緒に、そしてこの条例づくりに長い間一生懸命汗をかいていらっしゃる委員の皆様もたくさんいらっしゃいますので、皆様のお知恵とお力をそれぞれが出し合っ、問題解決に向けて皆様で力を合わせてやってまいりたいと思ひます。力不足ではございますが、どうぞよろしくお願ひいたします。ありがとうございます。

(熊倉副会長)

私は副会長ということでございまして、青木会長の助けになるように努めたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひします。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、ここからの議事につきましては、青木会長に進行をお願ひしたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(青木会長)

ありがとうございます。

議事(2)「調整委員会の役割等について」

(青木会長)

それでは、さっそく議事を進めてまいりたいと思ひます。まず、はじめに議事の(2)に入ります。「調整委員会の役割等について」、事務局から説明をお願ひいたします。よろしくお願ひします。

(事務局：田中課長)

お手元には資料1-1を配布させていただいておりますけれども、併せてプロジェクターでも映しておりますので、都合のよいほうで見ただけだと思います。

まず、1ページ、2ページめくっていただきますと、1. 調整委員会の設置根拠・目的等とございます。設置根拠と目的についてでございますけれども、設置根拠につきましては、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第16条に位置付けられておまして、市の附属機関にあたるということでございます。略称として、「共生のまちづくり条例」とさせていただきます。

委員会の目的といたしましては、障がい等を理由とした差別に係る紛争の解決を図ることを目的としてございます。紛争とはどういったことかと申し上げますと、条例で規定する差別事案が起きた場合に、障がいのある人と事業者とが話し合いを行い、それでも解決ができなかったときに、助言・あっせんの申し立てができる仕組みになってございますけれども、そういった助言・あっせんの申し立てのことを紛争と扱わせていただいております。

次、一枚めくっていただきまして、2番の調整委員会の役割でございますけれども、主なものということですが、助言・あっせんの申し立てがあった差別事案につきまして、市長の求めに応じ、諮問に応じて調査審議をすること。その調査により、市長に対して、助言・あっせんの必要性について建議することが主な役割となっております。

それでは、一枚めくっていただきまして、参考、差別の事後対応策というところでございます。条例で規定する差別の対応策について、一連の流れにつきまして、これまでご説明させていただきました調整委員会だけではなくて、相談機関や助言・あっせん、勧告、公表の仕組みと併せてご説明させていただきたいと思っております。恐れ入りますが、資料1-2、条例概要のパンフレットを見ていただきたいと思っております。条例概要パンフレットの6ページでございます。黄色いパンフレットでございます。この6ページをご覧ください。

①から順番に番号が振ってございますけれども、まず①ですが、差別を受けた場合などに、障がいのある人やその家族、支援者、事業者の相談を、②の相談機関として障がい福祉課と基幹相談支援センターが受け付け、事実確認や調整活動を行います。その段階で解決が図られないときは、③の助言・あっせんを求めることができます。市長は、申し立てを受けて調査を行い、その結果必要があると認める場合に調整委員会に諮問させていただきます。調整委員会は、調査審議を行い、市長に助言・あっせんの必要性を建議することが大きな役割となっております。建議を受けて、市長は助言・あっせんを行い、ただ、非常に悪質な場合には、勧告、公表が行われるという一連の流れでございます。

また資料に戻っていただきまして、3番の委員の任期・会議の開催等でございます。委員の

任期につきましては、平成28年4月1日から平成31年3月31日の3年間でございます。委員の皆様は委員の就任のお願いに上ったのは4月1日より遅くなっておりますけれども、手続きのこともございますので、委員の就任日は4月1日とさせていただいておりますので、ご了承いただきたいと思っております。

次に、会議の開催回数についてでございますけれども、助言・あっせんの申し立てがあり市長の諮問があった場合に開催ということでございますので、案件にもよりますけれども、1案件につきおおむね2回程度ということで、1回で終わらないだろうということで想定してございます。もし2回であった場合といたしましては、2回の内訳といたしまして、まずは差別事例を認識いただきまして、どのような事実確認、調査を行う必要があるのかということをご検討いただきまして、それで1回目と。その調査結果に基づきまして、どのような助言・あっせんが必要かご検討いただくことでもう1回程度ということで考えております。こちらは、案件によって回数は数回に及ぶということがあるかと思っております。

開催時期につきましては、諮問があった場合に開催されますので、随時ということでございます。また、個人情報を扱う会議となりますので、非公開の会議となります。

新潟市では、今のところ助言・あっせんの申し立てはございませんけれども、他都市では、平成28年度に明石市で8件の助言の申し立てがあったと聞いております。他都市での助言・あっせんの申し立てまで至ったケースがどのような事案かということで、少し聞いてみたのですが、いろいろと明石市のご都合があるようで、残念ながら教えていただけませんでした。そのため内容についてはご紹介できませんけれども、全体としては、件数としては非常に少ないのだろうと考えているところでございます。

簡単ですが、私からの説明は以上でございます。

(青木会長)

ありがとうございました。ただいま、課長より役割等についての説明がございましたけれども、委員の皆様から何か質問等がございましたら受けたまわりたいと思っておりますが、いかがでしょうか。ただいまの説明につきまして、何かございますでしょうか。

(荻荘委員)

これは、あくまでも相談の助言・あっせんで、法的なペナルティー、罰則規定はなく、助言・あっせんを市長が行うために、その前段階でこの会議を開くという考え方でよろしいですね。

(事務局：田中課長)

そのとおりでございます。

(荻荘委員)

やはり現場でやっていると、私、医師としていろいろ聞くのが、一番多いのは盲導犬が入れ

ないとか、いろいろなことをおっしゃって来る方も多し、従わないところもありますので、そういうところに助言・あっせん程度で従うのかなと少し疑問もありまして、条例だとこういうペナルティーというものはつukれないものなのですか。角家先生。

(角家委員)

条例で罰則を定めるということは可能です。ただ、この新潟市の条例では、その道は選ばなかったということでございます。

その理由は、罰則で上から締めつけるというような形で強制してやるのではなくて、話し合いで理解を求めて、そこで解決するというのがこの条例の精神に相応しいし、また、皆さんにこの差別を解消するという精神を植え付けるにはそのほうが適当だというのが、当時の委員の意見だったと思います。

(荻荘委員)

趣旨は非常に分かりますが、こういう社会を取り巻く環境、いわゆるブラック企業にしても、過重労働も罪悪であるという考え方が変わってきていますと、こういう過重労働にしても、いわゆる超過勤務も罰則をしないとなかなか従わない、そういう一流企業が多いですし、やはりそういう超過勤務を禁止するいろいろな規定をつくる霞が関、その霞が関が一番超過勤務をやっているのではないかという気もしますけれども、新潟市もそうでしょうけれども。そのように考えると、助言・あっせんでは従わないのではないかと思います。

現場でいろいろなことを遁所さんはやっていたと思うのですがけれども、遁所さん、いかがですか。少し話を聞いてみたいと思いますが。

(遁所委員)

個別案件としては上がってまいりますけれども、結局、自立支援協議会ができたことによって下から少しずつ緩やかに上っていく形ができて、そしてダイレクトに要望書という数が少なくなってきたように思います。それからまた、当事者団体という対立より、話し合いという形のほうが増えてきたような気もいたします。

建前はそうなのですが、本音で言えば、先生のおっしゃるとおり、ペナルティーがあったほうが早いと言え早いですけれども、そうすると条例ができないのではないかということもございました。すみません、言葉が選べないのでけれども、今回はこれに甘んじました。

(青木会長)

課長、今のやり取りの中で、何かご意見はございますか。

(事務局：田中課長)

今のやり取りに直接ではないのですが、後ほどの報告事項ということで、これまでご

相談なり差別ではないかと言われたような内容、先ほどの盲導犬のお話もございましたけれども、そういったところの実例などを報告させていただきたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

(青木会長)

ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。

(羽賀委員)

ペナルティーも非常に大きな社会的ダメージを与えると思うのです。今現在のSNSとか、皆さんの投稿によってかなり社会的な不利益、マイナスを、企業もダメージがありますので、そういうことによる部分がペナルティーというよりも大きいのではないかと考えます。

(青木会長)

どうでしょうか。ネット社会の中で、そういうものを使って批判される、攻撃されるというようなことも頻繁に耳にする話ですけれども、皆さんから何かご意見はございますでしょうか。

角家委員、どうですか。この件につきましては。

(角家委員)

先ほど、私、全体の委員の意見だったように、罰を設けないのが委員の意見だったように言ったので少し訂正しますけれども、当事者の方々から罰則を設けてほしいという意見が強くあったのはそのとおりです。結論としてこの道を選んだということで、訂正させていただきます。

そこで、この条例では、助言・あっせんを行って、それでも非常に悪質な場合は、市長による勧告と公表があるということになっています。これが、今ご指摘のあった例えばSNS等での拡散などといったようなものに近いのかもしれませんが、そういうまったく無秩序にされるというのとは違って、よほど悪質な場合にということで限定はしていますが、勧告、そしてそれを公表するという道はあります。条例では、罰則ではなくてここまでということの道を選んだということだと理解しています。

(青木会長)

ありがとうございました。ほかにございますでしょうか。

(布施委員)

ハローワークなのですけれども、先ほど先生からブラック企業うんぬんというような発言もあったのですが、いわゆる労働に関する相談といえますか、そういう部分については、私ども労働局でも総合労働相談員というものを配置して相談を受け付けているということ。その中で、障がい者に関する虐待といえますか、そういう部分がございましたら、その分野、例えば賃金未払いとか長時間労働となると、労働基準監督署に振って労働基準監督署から指導に入ってもらうとか、また、ハローワークの関係になると、ハローワークにも振り分けて相談をいただく

という面もあるので、そういった形で対応させていただくということでございます。

(青木会長)

大変ありがとうございました。ほかにもございますでしょうか。

(遁所委員)

後でご報告があるということもお聞きしたのですけれども、明石市の8件という数字なのですが、今、新潟市では30件くらいの事案が上っているということは先ほど少しお伺いしたのですけれども、明石市は何件中の8件なののでしょうか。だから、新潟市では、30件だったら上がらない程度なのかなということが少しよぎりまして、質問させていただきます。

(事務局：田中課長)

そこまでお聞きしていなかったもので、何か機会があって教えていただけるようであれば。なかなかお答えづらいのか、教えていただけないところもあるのですけれども、なるべくお聞きして、お聞きしたら何かの形で伝えられるようにしたいと思いますので、よろしくお願ひします。

(青木会長)

よろしいでしょうか。

(遁所委員)

はい。

5. 報告事項

報告事項（1）「共生のまちづくり条例と差別事例について」

(青木会長)

では、次にかかせていただきます。今ほどお話がありました報告事項をお願いしたいと思います。

「共生のまちづくり条例と差別事例について」ですが、調整委員会は共生のまちづくり条例第16条に位置付けられているものでありますが、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ひます。よろしくお願ひします。

(基幹相談支援センター西：竹田)

よろしくお願ひいたします。

今、議論がかなり活発になっていて、そういう形で深めたほうが、もしかしたらこの会の趣旨に合うのかなと思ひつつ、そのような話を交えながらご報告させていただければと思ひてお

ります。

私は、障がい者基幹相談支援センター西ということで、この差別相談の相談窓口。この黄色いパンフレットで言いますと、裏表紙のところにこの条例の相談窓口が記載してあります。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及び新潟市役所の本課の障がい福祉課です。この5か所が、相談窓口ということで動いております。私は、西区役所の中に入っている西というセンターになりますが、担当区は、西蒲区と西区のおおむね人口規模22万人ということになります。この基幹センターは、約20万人くらいを基準に地域割をしておりますので、4か所という形になっているわけです。この中で、実際にこのパンフレットの裏表紙から1枚めくっていただきますと、この相談体制と助言・あっせん、勧告、公表の仕組みの②、緑色の②、専門の相談窓口というところのお仕事をさせていただいているという形になります。

最初に、少し具体的なスキームをイメージとしてお話させていただきますと、市民の方、当事者の方で差別を受けたという事案がありました場合、もしくは事業者の方が訴えられたという場合もありますが、お近くの基幹センター、もしくは障がい福祉課に、どのような方法でもかまいません、相談申し込みをしていただくわけです。そうしますと、基幹センターの場合には、その基幹センターに四人から五人の相談員が配属されています。その相談員で基幹内差別アセス会議を行います。ここで簡易的に「どう扱うか？」を話し合う訳です。とは言え、ここでフィルターにかける訳ではなく基本的には全件を障がい福祉課共生担当係に上げて、コア会議の判定を仰ぐという形をとっております。その中には、当然「これは差別事案ではないね」というものもございます。ですが、そここのところの判定を軽々に各基幹のところでは判断してしましますと、もしかしたらその奥に隠れている差別的な要素を発見できなくて見過ごしてしまったというような可能性もありますから、やはり基幹の案件をとりあえず本課の正式な差別コア会議というところにかけていただいて、それで対処を決めていただくと。そこでこれは差別、もしくは差別ではないけれどもかなり不適切な事案だと、あるいは対応が必要な事案だと、いう判断になった場合には事実確認というスキームに移って、訴えた当事者の方から、これは事業者側からでもいいわけですが、それから相手方の、両方の事実確認を行って、双方から聞き取ったうえで調整を図るといようなスキームで動いているわけです。

今現在までに36件の相談を受けさせていただいておりますけれども、その中では、今日の会議にお諮りしなければいけない事案というものは、幸いなことになかったという形で動いているということになるわけです。

先ほど議論になりました公表を含めた罰則というものがやはり必要なのではないかという、荻荘先生からのお話もあったかと思えます。これは、委員会の中でもかなり激論になった部分で、実は一方では、20人検討委員会の委員がいたわけですがけれども、20人の検討委員全員に個

別に個別公開質問状という形で、公表制度という明確な罰則規定を入れてしまっただけでは人権侵害になる可能性があるということで、この公表制度はなくすべきだということ、かなり強硬なご意見の方がいらっしやって、委員全員に見解を求めるみたいな形で公開質問状が出された経緯もありました。そういったことも含めて委員会の中では論議を深め、結果として今残っている市長による勧告、公表という、これはある意味では、先ほど羽賀さんからお話がありましたSNSとかメディアを通じて拡散されれば、非常に大きなダメージになります。そういったことも含めて、そういうものを道としては最後の手段ということで残したという形になっています。ただ、あくまでも角家先生からお話があったように、委員会の総意としてまとめたところでは、この条例は話し合いによって建設的な解決を図る、そういう条例なのだということを委員全員で確認し合って、この形に収めたという経緯になっています。

その辺のところでは、市報にいがたのコピーを皆さんのお手元に資料2-2という形で配布させていただいております。これは、8月21日の市報にいがたで、「誰もが安心して暮らせる共生社会へ」ということで、何回かのシリーズで新潟市がこれだけ力を入れているよということを示していただいた啓発の一環であったわけです。

そのトップバッターということで、コラムで私が書かせていただきました。私自身が今現在差別相談を受け付ける窓口にありますが、社会福祉士会の権利擁護センター「ぱあとなあ新潟」の代表として、20人の検討委員の一員として、約2年半に及びました検討委員の委員も務めさせていただきました。そういったことからコラムのトップを飾らせていただいたわけなのですけれども、ここの文章、実は基幹相談支援センター西の職員全員で推敲しましてつくらせていただいて、我ながらよくできたと思っておりますが、まずそれを読み上げさせていただきたいと思います。

みんなで育てる『希望の種』

人は全介助の状態から誕生し、ほとんどの方が要介護の状態から亡くなっていく。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つとではないのだ。

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

害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。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。

ということで、この文章が条例の精神を一番分かりやすく伝えられているかなということも思ったりするわけです。もとより、この条例ができてきた7年半の歳月については、ここに集まっている方々はもうすでにご存知のことと思います。ひと通り流れの中ではお話することになっているので、パワーポイントで少し追っていきたいと思っております。

これは、一番最初は、新潟市共生まちづくり条例ということが検討されるずっと前、今から四半世紀前ということになります。1990年に「障害を持つアメリカ国民法」という法律がアメリカで制定され、それを受けて、全世界各国でアメリカに続けとばかりに障がい者の差別禁止の法律をつくろうという流れが顕著になっていったわけです。それが国連の中でも取り上げられて、2006年12月の国連総会で採択され、そして締結国が平成26年1月20日時点では約40か国及び欧州連合という形になっていった。

中身としては、障がいに基づくあらゆる差別、合理的配慮の否定を含むということが禁止されて、この合理的配慮の概念が差別ということに関して加えられたこと、非常に大きな中身だったわけです。障がい者が社会に参加し、包容されることを促進し、条約の実施を監視する枠組みを設置するという形で動いておりました。

しかしながら、日本においては、なかなか進まなかったというところがあります。署名は平成19年の9月に行われましたけれども、このまま批准してしまうと、国連で定められている国連憲章、障害者差別条約の中身と日本の現行法律が二律背反になって実行力を成さないということで、国内法整備をきちんと日本の実態に合うように変えてから批准しようという当事者の非常に強い運動もありまして、結果的に6本、平成23年6月に虐待防止法ができ、合理的配慮の内容と障害モデルの社会モデルへの変換というような内容を含み、インクルーシブ教育の問題も含めた基本法の改正があり、それを受けて総合支援法の制定が行われて優先調達推進法、そして教育界におけるところの共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進という形に動き、今日はハローワークの方もいらっしやっていますが、

雇用促進法の改正ということ踏まえて、最終的に「障害者差別解消法」という法律が平成 25 年 6 月にできました。こうした国内法整備という地ならしを踏まえ、ようやくその後 3 年間の準備期間を踏まえ、この平成 28 年 4 月から施行されたわけですけれども、そのような経緯を踏まえ平成 26 年 2 月 19 日に条約が日本で発効されたという形になっています。

国の障害者差別解消法とは別立てで、都道府県市町村で独自の「障害者差別禁止条例」を作るという動き。この新潟市の条例、新潟県では初めての条例なのです。全国で 24 自治体、今はもっと増えたのでしょうか。その 24 自治体の中に入っているわけですけれども、県内唯一ですから、他の市町村でどうしたらいいのかということで、いろいろな自治体からうちでも条例をつくらなければいけないのかと、あるいは差別解消支援地域協議会というものをつくらなければいけないということがあり、そこに呼ばれたりしてお話もさせてもらったりしているのですが、「新潟市はいいね」と。この条例ができたということだけで抑止力につながるねという話を、たくさんいただいています。

新潟県の自立支援協議会に権利擁護部会という会議がありまして、私その委員もやらせていただいているのですが、新潟県の差別解消支援地域協議会を兼ねるとされました。そこで差別解消法が 4 月に施行されてから新潟県全体でどのような差別事例があったのかというような報告がなされました。その半分は新潟市の事例でしたけれども、残りの半分は、実際に各市町村の窓口寄せられた案件というよりは、県警の案件が多いですね。やはり皆さん、これは差別だ、おかしいと思ったときに、最初に相談するのは“警察”ということが今年の実態で見えてきたことなのです。“警察”で、差別相談という形ではないのだけれども、実際に見てみるとそれに当たるなという形で、県に報告を寄せたもののがかなりありまして、内容的にもそういう内容でした。

そのような形で動いているということと言えますと、そのような形になったときに、では具体的に差別だと訴えることができるようになったけれども、その訴えた後どうしてくれるのだということが一番大切なことなわけで、ここのところを新潟市は基幹相談センターで受け付けて、事実確認を行って、そして最終的には調整委員会にかけたりという形のシステムに、新潟市の場合は動いているのですね。ところが新潟市以外の 29 市町村では、まずどこで受けるかということが非常に市町村民のところへ啓発ができていない。分からない。どこなのだろうと。結果的に、県警に来ましたみたいな形のところが多くなってきたと。でも、行っても、そこで具体的な事実確認という次の作業は一切行われないうわけですね。そういったようなところで、条例を持つということは、非常に大きな力があるのだなということ、身をもって本当に感じている次第です。当事者さんも、実際に臆することなく訴えることができるようになったということは、非常に大きな条例のあるなしの違いだということですね。かかわっているなと思っ

ています。

ただ一方で、そうであるが故に見えてきているものがあります。当初、私が読み上げた市報にいがたのようにバラ色のような形では決して進まないなということを改めて感じています。例えば、この条例は一般私人の関係における差別に関しては扱わないことになっています。ある公共の施設を利用した知的障がいの方に対して、その公共の施設の一般市民の利用者の方が、「後ろで突然大声を出されてビックリした。なぜ障がい者を利用させているんだ！そういう人は専門のところに行けばいいのではないか！」という苦情をその公共の施設の職員に入れたと。でもその施設の職員さんはとても偉くて、「いや、あなた、それはやはり差別ですよ」ということをはっきりとその市民の方に言ってくださって、「そういう話は通りません。皆がここを楽しむためにあるのです」という話をしてくださったのだそうです。けれども、その方は、そのように言われたことでやはり面白くなかったのか、結果的にその障がいのある方に付き添って支援していたホームヘルパーさんに「障がい者専門の施設に行けばいいだろう！」と言ってきたということで、「今後どうしたらいいのか？」みたいな相談があったのです。これは一般私人間の差別的言動ですので、この条例の対象にはなりません。

そのような場合にどうしていったらいいのだろうか？ということについては、一般私人間の問題でありますけれども、この条例の精神をどうやって新潟市全域にくまなく、少しずつでも育てて、芽を出させていくのかということについては、やはりこれから非常に大事な課題だなということをつくづく感じた次第なのです。

ことほど左様に、条例があるということは、いろいろな意味で大切な一步を新潟市は踏み出したのだなということ、身をもって感じたということ、皆さんにご報告させていただこうと思います。

またパワーポイントに戻って、簡単に具体的な相談事例の話にいきたいと思うのですが、差別解消法があって、新潟市の動きについては、ここに示されているように、平成20年9月の議会で最初に議員の方から質問がありまして、新潟市独自の障がい者の条例の制定についての質問があり、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したところから始まった。この平成29年2月まで、まさに8年半の歳月の中でここまでできているということがあります。その過程の中では、施策審議会の皆さんの非常なご苦勞があり、また2年半に及ぶ私たち検討委員、今日もたくさんの方が入っていらっしゃいますけれども、この検討会は、今までの検討会と違って毎月第3木曜日の夜7時から9時まで、夜に市役所に集まって全20回強くらい審議をやってきたというような、少し変わった検討をやりました。夜にやりましたから、当然働いている市民の方も傍聴ができるという形で、いろいろな傍聴された市民の方の生の声などもその都度含めながらこの条例をつくってきたわけです。そのような形で、ようやく到達

したと。これ(パワーポイントスライド参照)が、条例の検討会の委員であります。検討会設置後も、各区で意見交換会を開催して、当事者団体、事業所団体から意見をいただきながら進めてきました。

ここを進めるに当たって、事前にアンケートを市民の方にとって、差別事例を集積しました。その中には、実は、ここに示したような非常に深刻な事案が寄せられておりました。代表して六つ載せられています。

精神障がいの方が、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でも、統合失調症の方は受診不可だということを言われて診療を拒否された。窓口の相談員から詳しい説明やフォローはなかった。2番、視覚障がいの方が、役所で障がい者手帳を受け取るときに、公的サービスの一覧を読み上げてくれたが、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。3番、聴覚障がい、保育園での受け入れを拒否された。4番、知的・精神障がい、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。5番、知的・発達障がい、障がいに対する認識不足からか、学校生活で何か問題が起きたとき、我が子のことが疑われることが多かった。6番、精神・発達障がい、店で手帳を見せたら、一転、ぞんざいな対応に変わった。

このような深刻な事例もあるということ踏まえながら、ただ、全体で集めた170近い事例を分析した結果では、おおよそは勘違いとか、あるいは障がいに対する無理解からくる誤解と偏見だったということも同時に分かったわけです。そういったようなことから、解決の方策としては、やはり話し合いによって障がいのある人に対する偏見や誤解、無理解から、障がいのある人の生きづらさ、差別感を感じているのだということの相互理解が事実として周知されて深まれば、寄せられたその事例の多くは解決できるねという実感を持って、この条例の大きな枠組みを形づくっていったということになるわけです。

条例の概要については、見ていただいているとおり、全9項目の中で新潟市の条例の特徴があります。対象としては、障がいのある人と社会的障壁ということの規定が大事だったわけですが、障がいのある人は、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、その他心身機能の障がいがある者であって、ここが大事ですが、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もので、障がい手帳を持っているかどうかに限らないのだということが対象として位置づけられました。また、この社会的障壁という概念がとても大切なわけですが、障がいがあることにより、日常生活又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、その他一切のものが、社会的障壁と位置づけるということになりました。

これをもって条例を構成していったわけです。目的は、共生社会の実現。基本理念としては、

話し合いによって相互の立場を理解すること。市の責務としては、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。4に市民・事業者の役割ということで書いてありますが、これも、本当は市民・事業者の責務という形の文言であったものが、角家先生たちから市民・事業者としては役割という文言が適切なのではないかという問題提起があり、この役割というものになっています。

条例で禁止している事項ははっきりしておりまして、市・事業者に対して9分野における差別、差別の内容は、大きく二つだと。不利益な取扱いと合理的配慮の不提供。この二つの内容。今までだと、差別的な取扱い、それは、要するに不利益な取扱いですね。障がい者差別とイコールで考えられる概念だったわけですけども、それだけではないのだよと。障がいのある人に対して合理的配慮を提供しないことも差別なのだよということが、新たな概念として付け加えられたということは非常に大きな内容であります。

不利益な取扱いは、言わずと知れた今まで障がい者差別ということでイメージしていただけたものとまったく同じですし、合理的配慮の不提供、これについても新潟市はかなりこだわりをもって論議をしまして、差別解消法には含まれていない概念を含ませました。多分、この概念をもっていうのは、今20市以上の各市町村条例がある中でも新潟市だけではないかなと思うのですが、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が、これは差別解消法と同じ文言です。ただ、この青文字でアンダーラインが引いてある「または」からの文章です。これは、新潟市は独自に付け加えられています。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に、その人の人権・意向などを尊重して、この「意向などを尊重して」という文言を入れたことも非常に大事なのですけれども、社会的障壁を取り除く変更や調整をしないということが合理的配慮の不提供なのだという形で規定を入れました。

その違いをまとめたものが、この表になります。差別解消法、国の法律では、民間事業者の合理的配慮の不提供を禁止する規定は努力義務なのですけれども、新潟市条例では、法的義務ということにしました。これはなぜここまでにしたのかというと、新潟市条例はあくまでも話し合いをベースにして相互理解を実現するという太陽条例なのです。だとすれば、話し合い自体を拒否されてしまったら、相互理解も何もないということで、話し合いをするところまでのスキームは、これは法的に義務を課していただかないと条例の根幹が揺らぐということで、ここは法的義務ということで落ち着かせていただきました。先ほども言いましたように、合理的配慮の発生要件は、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という、国の規定にはない要件が加えられています。さらに、障がいのある人の

人権・意向などを尊重する規定というものも、差別解消法には入っていませんが、新潟市の場合、これは非常に大事だということで入れています。この3点の違いが、国の法律よりも上乗せしてありますということです。

そして、未然防止策を入れ、特に新潟市が、ここが条例ができたことでものすごく、新潟市という自治体が条例をつくるということはこういうことなのだというのを、ものすごく感動したのですけれども、本当にこの条例について、新人職員、臨時、非常勤職員から部課長まで徹底して研修をやっていただいた。そのような形の中で、ここにも書いてあるように、市職員向け35回、当事者団体・支援団体21回、福祉事業所等15回、その他の研修41回、コミュニティ協議会からも呼んでいただいて研修会もやりました。その他、チラシ配布など12回という形でやりましたけれども、そういうことを積み重ねた中で、市の職員が現場の中から、これはもしかしたら障がい者差別、合理的配慮の問題に触れるのではないかとということで、自発的に今までの規定を直していただくみたいな形の作用が働いたことが、非常に大きな事例をつくってくれているなと思っています。特に公共施設における、新潟市立の公共施設における対応というものは、その辺のところの、まさに新潟市の研修の賜物かなと思っていますが、そういう事案がいくつもありました。

まさにこの条例推進会議、これは来週行われるのですけれども、差別の未然防止策ということで、これをつくりますよということになりましたし、差別解消法では、この条例推進会議、差別解消支援地域協議会をつくることのできるという規定が、差別に対する対策としては唯一国の法律で入っている内容なのです。これについても、つくることができる規定ですから、行政がつくることはできるがつくらなくてもいいという解釈もできるということで、つくらないところも実際はたくさんあるわけです。そういったようなことを含めると、新潟市で条例ということで踏み込んでこのような形できちんとつくられたというのは、非常に大きな差別解消に向けた一里塚になっているなと思います。そして、もし問題があった場合、まさに皆さん、今日集まって、条例推進会議という形になっているということでもあります。

これまでの取組み、まさに差別解消支援地域協議会をつくっていくためのあり方検討会というものを、すでに昨年度、新潟市は2回やっておりまして、そして今年、来週、平成28年度、条例ができてからの初めての会議という形で行われる予定になっているということですし、市職員向けの対応要領、今日配布されておりますが、このような形できちんと対応していただき、事業者向けの対応指針もつくっていただき、さらに小中学校の副読本、皆さんの手元に配られていると思いますけれども、副読本を実際の教育現場の中で使っていただくという形での事前対応策の動きがすでに動いているということでもあります。今後の取組みのところでは、来週の7日の会議。それから、36件の差別事例、このような形がありましたということでもあります。

この辺の事後対応策の動きについては、先ほどの議論のとおりであります。調整委員会の皆さんの名前が載っておりますし、条例の特徴ですけれども、1,500本くらいある新潟市の条例の中で、文体を「です・ます体」でつくられているものがこの共生条例ともう一つ自治体基本条例だけだと。2本だけ。1,500分の2ということでしょうか。「です・ます体」で、親しみやすい、分かりやすい条例でつくりました。先ほども言いました合理的配慮について、国の法律であります差別解消を上回る規定を三つ設けています。それから、先ほど事例として少し紹介しました一般市民の関係。公共施設を使っている市民の方からの苦情みたいな、差別的発言みたいな、こういうことは、この条例の対象ではないという形にしてありまして、これがひどい場合は、虐待防止法とか、そういう別の法律でやっていくという形になっています。

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、例えば視覚不自由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、その方に対する合理的配慮となっています。

就労の面において民間事業者に対して合理的配慮を求める際に、例えば車いす生活を余儀なくされた従業員がいる方の、2階の職場に対してエレベーターをつけてほしいとかというような形のことを言っても、なかなか中小企業においては負担が非常に大変だということもあるわけです。そういう場合には、ではその人が2階の職場で働き続けるためにどのような工夫をしたらいいのかということと一緒に話し合っ解決していきましょうということが合理的配慮なのです。

この辺のところでは、国の差別解消法が制定された関係で、NHKのEテレも何回にも渡って特集番組を組んでいただいていた。その中で、一つの好事例として紹介されていたのが、スーパーで働く自閉症スペクトラムの男性の、働き始めたころ、曜日によって出勤時間が違うということで遅刻を繰り返してしまっている実態があった。障がいの特性から、環境の変化が苦手で、生活リズムを崩していたと。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。そうすることで、遅刻も欠勤もなくなったということです。

この例に見て取れますように、合理的配慮のポイントというのは、その人の意向がまず第一義的にありまして、それを尊重しながらそれぞれの特徴や状況に応じた配慮を考えることなのだということ。では、配慮する側の負担が重過ぎる場合には、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だということが言われています。

このところでは、NHKの「バリバラ」で有名になっております脳性まひの障がいの相談にのる玉木さんという方がいらっしゃいますけれども、このような警鐘を鳴らしています。合理的配慮の意味を勘違いしないでくださいよということです。差別解消法の制定、これがスタートだと思う。これから何回もこの障害者差別解消法の内容は伝えていかねばいけない。例えばそれは、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」という文言が入っているわけですが、これは、見方によっては、「過剰な負担になるなら配慮しなくていいのだな」という見方も、ともすればされてしまうわけですね。そういうことじゃないのだと。あくまで違う方法を探していくということなのです。言ってみれば、0対100ではなくて、どこで、30で折り合うのか、50で折り合うのか、そういうところなのだよということです。

合理的配慮を英語で言うと、私の発音は間違っているかもしれませんが、reasonable accommodation。reasonableは理にかなったという意味で、accommodationは調整とか和解とか順応とか適合を意味します。だから、このreasonable accommodationという英語の表記は、まさしくお互いにすり合わせてやっていくというのが本来の意味なのです。すなわちその心は、排除をしないということなのです。人を排除しないということ。その一番大きな柱を大切にしながら、0か100かではなくて、30なのか、40なのか、50なのか、60なのか、そういった合理的配慮の落としどころを一緒に探っていくということが大切なのだということでもあります。

そのようなところでこの条例は差別を気付かす太陽として使っていくし、まさにこの市民自身がこの条例ができたということを出発点として、実際に相談をたくさんして、残念ながらまだ36件しかないのですけれども、もっと相談がたくさんあって、相談があった店舗、場所から小さな共生のホットポイントができてくる。その共生のホットポイントを相談が起ったところでたくさんにしていって、たくさんホットポイントが新潟市全体を差別ない温かいまちにし

ていく。そういう作業をしていくのだということをつくられたということでもあります。

あと15分で差別として寄せられた実際の相談事例を紹介したいと思います。

まず、事例1です。全盲の視覚障がいのあるAさんが、「合理的配慮として代筆をお願いしたい」と申し出をしました。職員のBさんが、申請書の代筆を行ってくれました。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職員のBさんが、C職員に代筆を行ってもよいかを確認したところ、C職員が、この全盲の視覚障がいの方に対して「可能であれば自署でお願いしたい」と発言した。ついて行ったガイドヘルプの支援者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あたるのではないか」という訴えがあったのです。

結果として、合理的配慮の意思表示に基づき代筆を行いましたので差別には当たらないという判断になったわけですが、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に起った事案だということで、再度周知徹底をしまして、実際に代筆ができないものはあるのかということの照会を市の職員に出していただきまして、実は、パスポートともう一つ、2つの事案しか市の職員が代筆できない事例というのはないということを確認していただき、それを市の職員皆に周知していただき、代筆はできるのだということを確認して示していただきました。これによって、同じような事案が起きないように体制をつくっていただいたということです。そのような形でやっていただいたということです。

事例2です。全盲の視覚障がい者の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、結果として、銀行員二人が立ち会って奥さん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。そういう形で解決しております。

これも、新潟市の職員自ら、自助作用といいますか、自分で洗い出して、差別に当たらないかなということで、職員採用試験で「試験問題は、活字印刷文により出題」という記載があった。視覚障がいのある人を排除することにならないだろうかという問い合わせがあり、そこ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、これは法的義務ですね。国の法律でも。ですので、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という形になっています。

4番、F氏、要介護度5、持病有の方です。「手のかかる方は受け入れることができない」ということで、G施設からショートステイの利用を拒否された。これ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、事実確認を行いました。G施設に行ったところ、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でした。そ

のため、この理由は正当な理由に当たると判断しまして、差別には当たらないと判断したのですけれども、当該施設には、利用をお断りする際にはきちんとその理由を丁寧に説明するよう指導しました。

事例5、体育施設の芝生部分に車いす利用者が入れないのは不利益な取扱いに当たるのではないかということで、これは所管課、施設管理者と協議の結果、車いす利用者が芝生の上に入れることになりました。これも、非常に大きなことでした。サッカーであれだけスパイクで芝生の上でやるのに、もっと軽微な車いすも入れないというのは、これは合理的理由が立たないのではないかということで、きちんと襟を正していただいたという形です。

それから、これは先ほど荻荘先生が言われた事案になるかと思いますが、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と。障がいなどを理由とした差別に当たるのではないかということで、さっそく事実確認に行きました。身体障害者補助犬法及び条例に違反するということなのですよということをお伝えして、今後は盲導犬を同伴する障がいのある人を受け入れますということになりました。

これなども、だって犬だろう。うちは飲食店なのだよと。飲食店に犬を入れたら、保健所から怒られるのだよということが店主の言い分だったのです。でも、盲導犬はそういう対象ではないのだということで、国の法律になっているのですよということの説明して、そうなのかと、知らなかったということで、入れるようになったということでもあります。

7番、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しているという事案です。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、差別解消法及び新潟市条例で禁止する差別に該当するのですよということを伝えてくださいということをお助言しましたところ、その方からの追加の相談は一切なかったので、多分うまくいったのだろうということでもあります。

それから講演会のチラシに「車いす席（3席）」と記載するのは適切だろうか。ほかに良い記載方法があるか教えてほしいという問い合わせがありました。これは、椅子を外すなどして3席以外に車いすスペースを確保できないか、講演会会場に確認するように助言して対応しています。

事例9、ワンマンカー列車は、左右どちらの扉が開くのかアナウンスがない。新潟の場合は、東京の電車と違って勝手に電車のドアは開きませんよね。必ずボタンを押すか手動で開けなければいけないということで、分からないということでもありました。これは、その業者と交渉してまして、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と。事業者からは、今後、新車を導入する際は、システムの導入について検討したいという回答をいただいています。

それから、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けれども、それは、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思われるのだと。このことは不利益な取扱いに当たるのではないかということで、これは、県立の学校なので、条例の対象外だったのです。そこで、障害福祉課に差別解消法のスキームの中で相談するように助言したという形になっています。

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かという当事者からの相談がありました。本人がヘルパーまたは看護師に採尿を手伝ってほしいという合理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。ただ、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するとか、または指先採血による検査にするなど、これは採血の字が間違っていますけれども、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のではないかという助言をさせていただいたという形であります。

36 の事例の中の 11 事例を抜粋して報告させていただきました。いずれにしましても、新潟市が条例を持ったということは非常に大きなことで、まさにこれからこれを使って畑を耕していく、種を撒いていくという作業を頑張って、ホットポイントをたくさんつくっていかねばいけないということを感じている今日この頃です。

以上、ご報告を終わりたいと思います。

(青木会長)

大変ありがとうございました。ただいまの説明に、何かご質問はございますでしょうか。よろしいですか。

では、これで報告事項（1）を終了させていただきます。

報告事項（2）「障がいのある人に対する配慮・改善事例について」

(青木会長)

次に、報告事項（2）「障がいのある人に対する配慮・改善事例について」です。こちらは、条例施行から 11 月までに、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のでございます。この事例を参考にしまして、皆様の団体、また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。それでは、事務局、説明をお願いいたします。

(事務局：竹中共生社会推進担当係長)

障がい福祉課の竹中です。私からは、今ほど会長からお話があったとおり、条例を契機に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、市役所内 251 課に照会をかけた結果についてご報告したいと思っています。

照会の目的としては、市役所内で行われた配慮・改善事例について共有を図り、今後の取り組みの参考とすることを目的としました。我々市の職員も、ほかの所属でどんな配慮・改善事例が行われているかということを知ることでさらなる改善を図ることができますし、また、ここにいる委員の皆様も、こういったものを参考に、できることから取り組んでいただきたいと思います。

それでは、事例を紹介します。まず最初、合理的配慮の提供事例その 1 としまして、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」という依頼があった。それに対する合理的配慮として、検診担当係と障がい福祉担当係とで調整し、乳幼児健診時に手話通訳を実施したという配慮です。こちらは、今まで手話通訳を手配しなかったというわけではないのですけれども、条例施行後にこのような依頼を受けて、こういった手配を行ったという合理的配慮の事例として報告があったものです。

その 2 です。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」という申し出が市役所にありました。これは、よく話を聞いたところ、長時間だとパニックが起きやすいということだったので、講習会を 2 回に分けて受講していただき、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、途中退室も可能である旨を説明したという事例です。これは、担当課から少しお話を聞いたのですけれども、この講習会が市の裁量により 2 回に分けることが可能だったため、このような合理的配慮を行ったところだったのですが、他団体が主催の場合は、やはりこういった配慮はなかなかできないという話がありました。そのため、そのような場合は、他団体に条例の考え方、差別解消法の考え方について伝えて、何らかの方法で講習会を受けられるように話し合いを持ちたいので、ぜひ障がい福祉課に相談いただきたいということを伝えました。

その 3 です。新潟市歴史博物館の利用者より「受付に設置してある貸出用車いすを駐車場まで持ってきてほしい」との要望があったため、貸出用車いすを職員が駐車場まで持参し、さらに駐車場直近の入口を開放する対応を行ったという事例になります。

次に、その 4 としまして、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に開始式とスタートへの付添いの相談がありました。こちらについても、通常、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る場所となるのですけれども、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」の札を付けてもらってスタートまでの付添いを認めたという事例になります。

その5としまして、西蒲区役所はエレベーターがない3階建ての建物なのですけれども、そこにある農業委員会は2階に事務所があり、車いす利用者から「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くて困っている」という申し出があったところです。これについても、1階受付の職員に対して、当農業委員会を利用する車いす利用者が来庁した際は、速やかに連絡してもらおうという対応をとってもらうように依頼しまして、1階の窓口で申請手続きを実施することとしました。ただし、本人の希望があれば、車いすの持ち上げにより2階窓口での対応も可としたという事例になります。

その6です。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。これに対して、市としては、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。

こちらについては、資料3-7をご覧ください。こちらは、障がい福祉課から市役所の各所属長宛に出した「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」という通知文です。内容としては、職員による代筆が認められない書類は皆さんのところにありますかという照会に対する回答結果が下の表になります。職員による代筆が認められない書類というのは、市役所の中に二つありました。

先ほど竹田さんからもありましたけれども、一つは、パスポートに係る申請書類。こちらについては、旅券法施行規則で職員による代筆は認められないとされています。具体的に代筆できる人が限定されています。例えば、家族であるとか、奥さんであるとか、旅行同伴者に限定されているため、職員による代筆はできないということがわかりました。もう一つが、住民監査請求に係る監査請求書。こちらについても、地方自治法施行規則で、請求する行為者の氏名は自筆署名または点字とされているので、職員による代筆は認められないということがわかりました。

こちらにある二つの種類の申請書以外は、すべて職員による代筆が可能であため、それ以外については、求めがあった場合にはきちんと代筆をしてくださいという通知を出したところです。こういった通知がありまして、今回の6であったような対応があったのかなと思われる事例になります。

資料3-1に戻りまして、その7です。車いす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」との要望を受けたという事例です。これについても、合理的配慮として、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です。多重債務の相談については、原則予約の上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」との訴えがあったそうです。これに対しては、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うことにしたという配慮を行ったという事例です。

その9です。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旨の要望がありました。こちらについては、ルール上は許可していない場合でも、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事例です。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けれども、市の体育施設での配慮事例になりまして、障がいのある人につながる合理的配慮の事例として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。

次が、その他の配慮・改善事例としまして、その1になります。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。このような事例があって、それをきっかけに受付カウンターに杖立てかけフックを設置したという報告がありました。こちらの対応は複数の課で行っています。

次は、その他の配慮・改善事例のその2としまして、以前は設備も古く照明も薄暗かったため、案内表示や掲示物が見えにくかったというところがあったので、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板が見やすくなったという事例です。こういった照明の照度を改善する報告についても、複数の課から寄せられています。

次に、その3です。こちらは、先ほど竹田さんから紹介があった事例なので、省略します。

その4です。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。聴覚障がいのある人でも申し込みができるよう、電話のほかにFAX、メールでの受付申込みを受け付けることにしたということです。こちら、複数の課でこういった配慮・改善が行われていました。

次に、その他配慮・改善事例のその5です。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。行った配慮・改善としては、車いす利用者が合理的配慮の申し出をしやすいうようにするため、「配慮・改善が必要な方は職員にお申し出ください」という掲示物を車いす付近に掲示したという事例です。こちらは、今回の照会、12月にこの照会を行ったのですけれども、照会を契機に、地区センター内で何か改善できることがないかと検討した結果行われたものになります。具体的には、こちらになるのですけれども、少し分かりづらいのですが、石山地区センターの入口近くに車いすが置いてありまして、ここに「車イス利用者にあたり、配慮が必要な方は職員にお申し出ください」という、こういった掲示物を設置したという事例です。

次に、その他配慮・改善事例のその6です。悪天候時に障がい者駐車場で乗降に困難をきたしている障がいのある人が見受けられたということをきっかけに行った配慮・改善としては、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、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、開発公社が管理しているところは、すべてこういった表示があるそうです。これが写真なのですけれども、雪の降った駐車場で困っているときに何とか助けが呼べるように、こういう「駐車SOSコール」という電話番号を載せた看板を設置しまして、困っている障がいのある人たちの連絡を受け付けられるような体制を整えているというところなんです。下山スポーツセンターの駐車場になります。

次に、その他配慮・改善事例のその7です。BRT第1期区間では、道路中央部の専用走行路と路上バス停の設置を目指しているが、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なるよう車いす利用者に協力を要請したと。社会実験時において、現地にて車いすを動かしながら体験してもらい、気づきのあった箇所とそれについてのご意見をいただいた。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。こちらについては、車いす利用者だけではなく、視覚障がい者の方についても、同様に意見を聞くという機会を設けているそうです。

次に、その8です。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ことはないか検討したということです。行った配慮・改善としては、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事例です。

その9です。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結果、行った配慮・改善事例として、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。

これは、秋葉区役所健康福祉課の窓口ですが、こういったパネルを設置しまして、「耳の聞こえが悪い方は筆談対応可能です」、「手話通訳も対応可能です」というお知らせをしていると。これは、秋葉区役所では、窓口のある課は全てこういった表示をしているそうです。それから、筆談ボードも設置しています。

その他配慮・改善事例のその10です。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いす利用者が一人で会場に着けないという事例が発生した。当日は、合理的配慮により職員が車いすを持ち上げて対応したのですが、この失敗を受けた今後の改善点としては、次回からは、会議や研修の会場を設定する際、車いす利用者が参加しやすいよう、1階またはエレベーター等で移動できる会場を設定することにしたという報

告がありました。これは、実際、遁所さんが以前あった、あの会議室です。白山浦の庁舎の会議室です。

その11です。車いす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きっかけで、行った配慮・改善としては、車いすの人にとって執務室及び会議室の通路が狭く動きにくい座席配置等を改め、スムーズに動けるように空間を確保したという事例です。

このような職場の環境整備、窓口の環境整備については、多数の報告がありました。条例施行をきっかけに見直したと思われる事例です。

その12です。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。チャレンジ職員というのは、知的障がい、精神障がいを対象に、一般就労に向けて、障がいのある人が市役所内で業務経験を積んで一般就労をしようという、そういった制度がありまして、その制度を活用している職員をチャレンジ職員というのですけれども、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のがきっかけです。配慮・改善事例としては、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た。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です。これは、少し字句を訂正してほしいのですけれども、「(1) 合理的配慮の提供事例」とあるのですが、「(2) その他配慮・改善事例」です。下の網掛けしてあるところ、「意思の表明」となっているのですけれども、これは「動機等」です。その下も「合理的配慮」となっているのですけれども、これも「配慮・改善等」に修正してください。

その他配慮・改善事例のその13としましては、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どもも多く、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、それに対して行った配慮・改善事例としては、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すことで、外的刺激を最小限にしたという報告がありました。

このようなものが、251の課から寄せられた主な事例としてありました。

最後に、その他になります。こちらは、今回の照会に係る事例ではないですが、障がい福祉課または学校支援課等でこの条例に係る取組みとして行ったものをいくつか挙げたものです。

「障がい等を理由とする差別の解消の推進に関する新潟市職員対応要領」については、参考資料3-2を見ていただきたいのですが、こちらについては、条例に係る事項について、新潟市職員が適切に対応するために必要な事項を定めたもので、1ページの下の方の第4条のところ

は、課長相当職以上の地位にある者の監督者の責務というものを規定し、障がいを理由とする差別の解消に関する認識を職員に深めさせるという規定がありますし、次のページの第5条では懲戒処分の規定がありまして、そちらでは障がいを理由とする差別を行った場合には懲戒処分にされるということを規定しています。また、その下、第6条では、相談体制の整備として、障がいのある人及びその家族からの相談に的確に対応するため、人事課、障がい福祉課がそれぞれ窓口になりますということを規定しています。このような規定を設けまして、条例の概要と合わせまして、これも職員に周知を図っているというところですよ。

次に、「事業者向け対応指針」と「事業者向け対応指針の概要パンフレット」が資料3-3と3-4にあります。資料3-4でご説明させていただきますと、2ページ目で、「対応指針作成の趣旨」としまして第4段落目、「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などを記載」したものがこちらの対応指針になります。先ほど竹田さんから説明のあった合理的配慮の三つの特徴も、併せてこちらに盛り込んで作成しています。

具体的にはどのようなことが書かれているかと言いますと、5ページ目を見ていただきたいのですが、不利益な取扱いの規定にある正当な理由の判断の視点、考え方を記載しておりますし、8ページ目、合理的配慮の考え方、提供に当たっての考え方をこちらにまとめていますし、10ページ目は、合理的配慮の規定にある過重な負担の考え方・要素を記載しています。16ページ目以降には、代表的な障がいの特性と、それぞれに対する主な対応例が記載されています。こちらについては、市内にある事業者にお配りして、これから周知を図っていきたくて考えております。

次に、小学生副読本と中学生副読本ですが、資料3-5と3-6を見ていただきたいのですが、これはカラフルな絵になっているのですけれども、これは、障がい当事者の方の絵で、資料3-5の表紙の裏を見ていただくと、裏に表紙の絵を描いた鈴木皓平さんという方の写真が出ています。この鈴木さんに、この福祉読本のためだけに描いてもらった絵がこちらの絵になります。

内容を簡単にご説明しますと、資料3-5の1ページ目を見ていただきたいのですが、
「様々な障がいについて学ぼう」というところで、肢体不自由の方ですとか視覚障がいの方、こういったものの特性とその方々に対する配慮・理解という項目を掲載しています。これは、1ページから8ページまで載せています。9ページには、障がいのある子どもたちの学習の場ということで、こういうところがありますということを掲載していますし、次に13ページに移っていただきたいのですが、新潟市でスペシャルオリンピックスというものが2016年に開催されたのですが、そういった関係の記述を載せています。最後に28ページに移っていただきたい

のですけれども、こちらにこの条例の概要という形で記載しています。福祉読本は学校の教材になります。学校の授業の中でこの条例が学べる、合理的配慮ということが学べる体制を整えたというところです。ちょうど今年、福祉読本の改定の時期だったので、こういった形で盛り込むことができました。

最後に、視覚障がいのある人などの代筆対応に係るという通知文については、先ほどご説明したのでここでは説明を省略させていただきます。

(青木会長)

大変ありがとうございました。今、ここで時間があれば皆様からの質問等も受けたいと思うのですが、予定の5時が近づいておりますが、いかがでしょうか。

(中村委員)

ご説明、いろいろとありがとうございました。私は、資料を見て知ることができたことが多かったのですけれども、市民は、こうしたことの情報について知ることはできるのでしょうか。例えば障がいがある人の配慮・改善事例とか、そうしたことに関しては知ることができるのでしょうか。

(事務局：竹中共生社会推進担当係長)

せっかく照会したので、ホームページに掲載したいと思っています。

(中村委員)

多分、こうしたことを知りたいと思っていると思うので、広く知らしめていただきたいと思っています。

少し蒸し返すという感じもあるかもしれないのですけれども、私自身が、盲導犬がバスに乗ってきたときに、けっこう大きくて、ラブラドルだったので大きくて、多分、犬が嫌いな人にはとても大変なことだと。前の席に座っていたので、料金を支払うときにも皆すごくおっかなびっくりだったということがあって、サイズではないのだろうけれども、何かどぎまぎしてしまうというようなこともあって、そうして困ったことが起ったときに、普通の人が相談に乗ってもらえるところということに関しては、広報がどのようになっていたかというところを確認したいということが一つと、それからもう一つは、盲導犬がたくさん、盲導犬ユーザーがたくさんいるときに、最初は気付かなかったのですけれども、飲食店だったのですけれども、途中から犬の臭いが気になって、とても食べるような状態ではなかったということがあった。そういう場合はどうしたらいいのだろう。多分、入店は拒まなかった。では、入った。だけど、隣に座ったお客さんはうーんと思ったというようなときに、どのようにすればいいのかなということが、私自身はうーんと思った。そういうケースもきっとあるだろうということを、対応に困ったことはなかったですかというようなところも、今後はぜひ広く聞いていただく機会や場

を設けていただけるといいのではないかと思います。

(遁所委員)

それに関連しているのか、少し併せたい気もするのですけれども。

まず、検討委員会のところで、教育について非常に論議があったのですけれども、今回の市役所の対応事例の中で、教育の事例、それに対する対応というものがなかったのが気になったのが一つあります。

それから、これは、私の主観でもありますけれども、どうしても障がいあるお母さんが孤立してしまうというところで、例えば、この調整委員会にかかってくるのは、もしかすると障がいのある子どもさんを持つ親御さんが対峙する形のところで、最終場面での調整委員会になると、非常に不幸なことだと思います。ですから、そういう孤立しているお母さん、いわゆる潜在的な方を掘り起こすというか、その方たちにこんないい条例ができたよと、こんなに新潟市はいい福祉制度があるのだと、そういうところを教えるというか、伝えるツールということで、最初のは質問で次は意見なのですけれども、せっかく新潟市が委託されている障がい者ITサポートセンターがそういうことについては、学校教育については全面的に協力するということも表明していただいていますし、それから基幹相談支援センターだけでは対応しきれない、計画相談支援センターも充実してまいりましたので、そういうところがコーディネーターとして、教える側として養成するという機会も新潟市で考えていただけると、調整委員の委員会が減るのではないかとこのところを提案したいということもございます。

(佐藤委員)

私の職場が教育相談センターでして、その中に特別支援教育サポートセンターもあります。その中で就学にかかわる相談のことについては受け入れていますし、また、今遁所さんが言われたようなことについても、今後、益々必要な相談内容になっていくのかなと思っております。

また、小中学校においては、現場の教職員の、特に合理的配慮についての研修の機会を今年度はかなり多くもっていますので、学校の教職員であれば、合理的配慮についてはかなりの理解を進めているのかなという気がしております。また、この副読本についても非常によくできているなと思いますし、この中で「ユニバーサルデザイン」という文言も入っております。これは、障がいのある子どもだけでなく、すべての子どもにおいて分かりやすい授業を展開していきましょうという方針のもとで、UDLという言葉で教職員が頑張っている内容になっております。

そういう意味でも、今後さらに合理的配慮、あるいは人権についても教職員が研修を深めていくことが必要だと思いますし、その陣頭指揮を障がい福祉課にとっていただいて、教育委員会とともに進めていければいいなと思っております。

(青木会長)

ありがとうございました。

最初に中村委員からの質問と、それから遁所さんのご意見がございました。それについて、事務局からお願いします。

(事務局：吉澤在宅福祉係長)

在宅福祉係の吉澤と申します。

先ほどの盲導犬についてお答えいたします。身体障害者補助犬法で、補助犬については、民間の施設も含めて受け入れを拒んではいけないことになっているのですが、一方で、そのユーザーが補助犬をきちんと管理しなければならないということになっております。例えば先ほどのバスの中で、通路を塞ぐような状況になっている場合があったときに、そのユーザーは状態が見えていないので、その方に声をかけていいのです。むしろ声をかけていただきたいというのがユーザーが思っていることで、こういう状況になっていますということを伝え、もう少し寄っていただくとか、そういったことを遠慮なく言っていっていいことになっています。

それからもう一つ、飲食店での臭いの問題ですが、それもやはり衛生面をきちんとユーザーが管理し、衛生的に保たなければいけないことになっていますので、それをご本人にきちんとお伝えして、少し臭いますよということもきちんとお伝えしてかまわないということになります。

(中村委員)

そのことを知らせていく必要があるのですよね。共生のまちづくりをするためには、そこが大事だなと。例えばその臭いのことも、自分が直接言ったらいいか、多分すごく戸惑うというのが正直なところで、お店の人をとおすのか、どうしたらいいのだろうというのもあるので、そういうところもぜひアドバイスをいただけるとやりやすくなるなど。もう一声ほしいとか、もう一言あると手が差し伸べられるとか、やりやすくなるとか、対等にできるよくなるのかなという感じがしています。

私も、頑張ってSNSとかでは広報したいと思います。

(羽賀委員)

今の盲導犬を連れて入った障がい者の方と隣のお客様で、個人対個人のトラブルになった場合は、ここでは取り上げないのですよね。

(青木会長)

どうですか。

(事務局：田中課長)

そうですね。

(青木会長)

取り上げないそうです。

(羽賀委員)

ありがとうございます。

(青木会長)

よろしいですか。

では、遁所さんへの答えがまだ。事務局からお願いします。

(事務局：田中課長)

教育委員会との関係の話については、先ほど佐藤委員からお話いただきましたし、それ以外でも、常日頃からけっこう教育委員会の方々、特に学校支援課とかを中心にやり取りをさせていただいているので、その中でもやっていきたいと思えますし、そのほかのお話につきましても、ITサポートセンターとか基幹相談支援センターとかいろいろお話がありましたけれども、役所でいろいろな資源がありますので、そのようなものを活用しながら、ここだけとかというのではなくていろいろ活用しながらやって、また、会議についても、当然調整委員会もありますけれども、それ以外にもこの条例にかかわる推進会議、あるいは自立支援協議会ですとか施策審議会とか、いろいろな資源がございますので、そういうものを活用しながらやってまいりたいと思えます。よろしく願いいたします。

(青木会長)

ありがとうございました。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、皆さんの熱心な議論で、時間もきたようでございます。報告事項の(2)は終了させていただきたいと思えます。

6. その他

(青木会長)

その他ですが、皆様、ありますでしょうか。それでは、事務局から何かありますか。連絡事項等。

(事務局：竹中共生社会推進担当係長)

これはあくまでもお願いなのですがけれども、新潟市としてはこの条例を広く周知を図っていきたく思っているんで、皆様の所属する団体等で、もしこの条例を学びたいという依頼があれば講師を派遣しますので、ぜひ積極的にお声掛けいただきたいと思っています。よろしく願いいたします。

(青木会長)

よろしいでしょうか。

それでは、今日の議事はこれで終了とさせていただきます。次回の調整委員会につきましては、先ほどからお話が出ておりますように、助言・あっせんの申し立てがあった場合に開催することになりますが、その間でも委員の皆様へ承知いただきたい案件がありましたら、事務局から情報提供をしていただこうと考えております。よろしくお願いいたします。

本日は、本当に、皆様にはお忙しい中、長時間に渡りまして、また活発なご意見をちょうだいいたしまして、大変ありがとうございました。それでは、マイクを事務局に戻したいと思います。

7. 閉会

(事務局：大倉課長補佐)

ありがとうございました。会長のおっしゃるとおり、委員の皆さん、活発なご発言をありがとうございました。また、会長におかれましては、円滑な議事進行をいただきまして、大変ありがとうございました。

それでは、以上で調整委員会を終了させていただきます。駐車券をお預かりした方、忘れずにお受け取りになってお帰りください。本日は、お忙しい中、大変ありがとうございました。皆様、お疲れさまでした。

(青木会長)

大変ありがとうございました。道が悪いようでございますのでお帰りはお気をつけて。ありがとうございます。