

平成27年度第2回千葉市障害者施策推進協議会議事録

1 日時 平成28年3月28日（月曜日）午後7時0分～午後7時52分

2 場所 千葉市総合保健医療センター5階「大会議室」

3 出席者

（委員）入江会長、土屋副会長、植松委員、大石委員、小川委員、金子委員、菊池委員、木村委員、黒川委員、坂井委員、佐久間委員、島田委員、高木委員、高野委員、高山委員、中村委員、弘中委員、村上委員

（事務局）田辺保健福祉局長、大木高齢障害部長、柏原障害者自立支援課長、根岸障害福祉サービス課長、佐藤精神保健福祉課長 他9名

計32名

4 議題

（1）本市における障害者差別解消法施行に向けた準備状況

（2）障害福祉施策に係る中長期指針の策定等について

5 議事の概要

（1）本市における障害者差別解消法施行に向けた準備状況

事務局より、本市における障害者差別解消法施行に向けた準備状況について説明の後、質疑応答が行われた。

（2）障害福祉施策に係る中長期指針の策定等について

事務局より、障害福祉施策に係る中長期指針の策定等について説明の後、質疑応答が行われた。

6 会議経過 別紙のとおり

午後 7 時 0 分開会

(若林障害者自立支援課課長補佐) それでは定刻になりましたので、ただいまより平成 27 年度第 2 回千葉県障害者施策推進協議会を開催させていただきます。

私は、本日、司会進行を務めさせていただきます障害者自立支援課の若林と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、会議に入る前に、お手元の資料の確認をさせていただきます。はじめに、次第、続いて、座席表、委員名簿、千葉県障害者施策推進協議会条例、資料 1 といたしまして「本市における障害者差別解消法施行に向けた準備状況」、資料 1 の別添 1 といたしまして「千葉県市長部局、消防局、病院局、行政委員会及び議会事務局における障害を理由とする差別の解消の推進に係る対応要領(案)」、資料 1 の別添 2 といたしまして「千葉県障害者施策推進協議会条例の一部改正の概要について」、資料 2 といたしまして「障害福祉施策に係る中長期指針の策定等について」の以上でございます。資料は全てお手元にそろっておりますでしょうか。

それでは、会議の開催にあたりまして、保健福祉局長田辺より、ご挨拶申しあげます。

(田辺保健福祉局長) 皆さん、こんばんは。保健福祉局長の田辺でございます。

本日は年度末のお忙しい中にもかかわらず、お集まりいただきまして、本当にありがとうございます。

委員の皆様におかれましては、日頃から本市の障害者福祉行政のみならず、市政各般にわたりまして、ご支援、ご協力いただいておりますこと、心から感謝を申し上げます。

さて、この 4 月から障害者差別解消法が施行となりまして、障害を理由とした不当な差別的取扱いが禁止されました。そして、障害者への合理的配慮の提供が求められているところでございます。本市におきましても、この法への対応を図ることとしております。

本日は、その準備状況を報告させていただくとともに、現行の法定サービスを基本とした制度だけでは、とても対応が難しい障害福祉施策の様々な課題につきまして、その課題の解決策を検討して進むべき方向を指し示す「障害福祉施策に係る中長期指針」、こういうものの策定を考えております。これの協議を予定しているところでございます。

委員の皆様方には、専門的なお立場から、忌憚のないご意見をいただきますとともに、皆様のご協力のもと、効率良く協議を進めて参りたいと思っております。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

(若林障害者自立支援課課長補佐) なお、本日の協議会でございますが、委員 20 名中、18 名のご出席をいただいておりますので、千葉県障害者施策推進協議会条例第 5 条第 2 項に基づき、会議が成立しておりますことを、ご報告申しあげます。

また、本日の会議は、千葉県情報公開条例第 25 条に基づき、公開となっておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、ただ今から議題に入らせていただきたいと思います。これからの進行は、会長にお願いしたいと思います。入江会長、よろしくお願いいたします。

(入江会長) こんばんは。委員の皆様とは 7 か月ぶりにお会いいたします。お久しぶり

でございます。

今日の協議会の目的等につきましては、今、田辺局長がお話しされたとおりでございますので、会長挨拶は省略いたしまして、早速、議題に入ります。

議題の（１）、本市における障害者差別解消法施行に向けた準備状況について、事務局より説明をお願いします。

（柏原障害者自立支援課長） 障害者自立支援課長の柏原でございます。

議題の（１）、本市における障害者差別解消法施行に向けた準備状況について説明をさせていただきます。座って説明をさせていただきます。

それでは、お手元の資料１、「本市における障害者差別解消法施行に向けた準備状況」に沿って説明をさせていただきます。本市の準備状況として大きく４つの項目に分けて説明いたします。

まず、１、本市職員に係る事項です。

（１）本市の職員向けの対応要領の策定ですが、３月末に策定する予定でございます。なお、本市においては、市長部局、消防局、病院局、行政委員会及び議会事務局を対象に、全庁的に統一した対応要領として策定いたします。

囲みの中は、対応要領の構成でございます。大きく７つの項目で構成しております。

まず、第１として目的。次に、第２、不当な差別的取扱い。その項目の中の小項目として４つございます。１、不当な差別的取扱いの禁止、２、不当な差別的取扱いの基本的な考え方、３、正当な理由の判断の視点、４、不当な差別的取扱いの具体例。次に、第３として合理的配慮。その項目の中の小項目として４つ。１、合理的配慮の提供、２、合理的配慮の基本的な考え方、３、過重な負担の基本的な考え方、４、合理的配慮の具体例。次に、第４として監督者の責務、第５として懲戒処分等、第６として相談体制の整備、第７として研修・啓発となっております。なお、後ほど、別添１により、本市の対応要領案について説明いたします。

次に、（２）本市の業務に係る相談窓口の設置ですが、平成２８年４月に障害者自立支援課に開設予定です。電話番号とＥメールアドレスは新規に取得いたしまして、ＦＡＸ番号は従来の障害者自立支援課の番号となっております。

次に、大きな項目の２、民間事業者等に係る事項です。

（１）事業種別ごとの企業等における対応指針を踏まえた対応についてですが、主務官庁である厚生労働省や文部科学省などが、所管する事業者に対し、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供に関し、適切に対応するために必要な指針、対応指針というものなのですが、これを策定しております。許認可などの権限が政令で委任されている千葉市の所管課を通じまして、民間企業等にも、この対応指針に基づきまして助言等を行うことで、障害者差別の解消をより幅広く達成するよう努めて参りたいと考えております。

次に、（２）県条例により設置されている広域専門指導員との連携による対応についてですが、本市の相談窓口に寄せられました民間事業者の対応で生じた相談等について対応することも考えておまして、千葉圏域、これは千葉市域とイコールなのですが、これを担当する広域専門指導員の方と連携のうえ、そういった民間事業者への対応を考えて参り

たいと思っております。

次に、大きな項目の3、協議や情報共有に係る事項です。

(1) 障害者差別解消支援地域協議会の設置です。別添2の千葉県障害者施策推進協議会条例の一部改正の概要についてをご覧ください。

はじめに、1の改正の趣旨ですが、障害者施策推進協議会は、この会議なのですが、本市の障害者に関する施策の総合的かつ計画的な推進について必要な事項を調査、審議する機関として設置しております。今般、障害者差別解消法に規定された障害者差別解消支援地域協議会を障害者施策推進協議会の部会として設置するため、先般の市議会の議案としてかけまして条例の一部を改正したところでございます。

2の改正の概要です。まず、(1)の部会、第8条でございます。

障害者施策推進協議会に、障害者差別解消支援部会を置くものです。なお、同部会では、障害を理由とする差別に関する相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組みを効果的かつ円滑に行うため、情報を共有するとともに、それぞれの機関等における経験や専門知識を持ち寄り、障害者からの相談への対応等について協議いたします。

次に、(2)関係者の出席等、第7条でございます。協議会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めて意見、若しくは説明を聴き、又は資料の提出を求めることができることといたしました。これは、本協議会への障害者差別解消支援部会の設置に伴いまして、今後、委員以外の関係者の出席を求め、意見等を聴取、又は資料の提出を求めることができるよう、規定を整備したものでございます。

次に、3の施行期日ですが、平成28年4月1日から施行いたします。なお、資料の裏面は、条文の新旧対照表となっております。これまでの規定と、今回、改正した規定を対比した資料として、新たに今、説明いたしました2条を加えたものとなっております。

では、資料1の方に、お戻りいただきたいと思っております。

次に、3の(2)でございます。県条例により設置されている紛争処理機関、調整委員会の活用についてです。(1)で説明いたしました地域協議会には、協議会が自ら調停などを行うことを想定していません。また、都道府県労働局など既存の紛争解決機関もありますが、すべての案件について紛争解決機関があるわけではございません。そこで、地域での話し合いによる解決が困難な場合には、千葉県が既に設置している専門の委員会である「障害のある人の相談に関する調整委員会」を活用することといたします。この調整委員会において、双方の事情や言い分を検証し、調整を図りながら、両者に対して、解決に向けた助言やあっせん案の提示などを行って参りたいと考えております。

最後に、4、啓発・広報です。

(1)本市のホームページにおきまして、障害者差別解消法の施行に係る情報を掲載しております。なお、本市における相談窓口、先ほどご説明した相談窓口の連絡先ですとか、今般、4月1日付で策定いたします本市の対応要領などについては、順次、このホームページに掲載して参る予定でございます。

次に、(2)講演会の開催です。平成27年度は、平成28年2月に、障害者虐待防止

と障害者差別解消に係る、これをセットで講演会を開催したところですが、平成28年度につきましては、障害者団体に委託して開催したいと考えております。

(3) 一般向けリーフレットの作成です。平成28年度に、障害者団体の皆さんと協議しながら内容について作成していきたいと考えております。

次に、本市の対応要領について、ご説明いたします。資料の別添1をご覧くださいと思います。先ほど、ご説明したとおり、大きな項目、7つで構成しております。主な記載内容についてご説明いたします。

第1、目的ですが、この要領は、障害者差別解消法の規定に基づき、また、基本方針に即して、千葉市の市長部局、消防局、病院局、行政委員会及び議会事務局に属する職員が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的にしています。

次に、第2、不当な差別的取扱いですが、国の基本方針に沿って、規定を定めさせていただきます。

1、不当な差別的取扱いの禁止ですが、職員は、事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、障害者でない者と比べて不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならないことといたしました。

2、不当な差別的取扱いの基本的な考え方ですが、法は、障害者に対して正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する、又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止しています。ただし、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではありません。

このように、不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を問題となる事務又は事業について、本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことである点に留意する必要がある旨を規定いたしました。

3、正当な理由の判断の視点ですが、正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合といたしました。なお、正当な理由に相当するか否かについて、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益、及び事務又は事業の目的、内容、機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である旨を規定いたしました。なお、職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者やその家族、支援者等にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい旨も規定いたしました。

4、不当な差別的取扱いの具体例ですが、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、具体的な検討をせずに正当な理由を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに判断されることといたしました。また、次の具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらに、それらはあくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要がある旨を規

定いたしております。

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例として6つ。「障害を理由に窓口対応を拒否する」「障害を理由に対応の順序を後回しにする」「障害を理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む」「障害を理由に説明会、シンポジウム、研修会、行事等への出席を拒む」「障害を理由に施設への入室を拒否したり、条件を付ける」「事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害を理由に、来庁の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりする」といたしました。

次に、第3、合理的配慮ですが、第2と同様に、国の基本方針に沿って、規定を定めております。

1、合理的配慮の提供ですが、職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に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場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮の提供をしなければならない旨を規定いたしました。

2、合理的配慮の基本的な考え方ですが、(1)として、障害者の権利に関する条約での合理的配慮の定義を示すとともに、障害者差別解消法では、社会的障壁の除去の実施について、合理的配慮を行うことを求めていることについて規定するとともに、合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組みであり、その実施に伴う負担が過重でないものであるといたしました。

(2)として、合理的配慮は、具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、過重な負担の基本的な考え方に掲げる要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものであるといたしました。さらに、合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものであること、合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮することについても規定いたしました。

(3)として、意思の表明に当たっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを手話を含む言語のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段により伝えられる旨を規定いたしました。また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、支援者・介助者、法定代理人等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含むことといたしました。

(4)として、合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリ

アフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置であること、したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなること、また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要である旨を規定いたしました。

(5) として、業務を事業者に委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることが望ましいことを規定いたしました。

次に、3、過重な負担の基本的な考え方です。過重な負担については、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことなく、個別の事案ごとに、3点、事務又は事業への影響の程度、実現可能性の程度の要素などを考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要であるといたしました。職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者やその家族、支援者等にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましいことも併せて規定いたしました。

次に、4、合理的配慮の具体例ですが、合理的配慮は、具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものですが、職員が行うべき具体例を示すことが重要と考え、本市の障害者団体のみなさんとのヒアリングを行いまして本市の具体例を規定したものです。なお、記載した具体例については、過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、これらはあくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要がある旨も規定いたしました。具体例については、大きく3つに分類しました。

(入江会長) 課長、具体例までは読まないでいいから要点だけ、かいつまんで言ってください。

(柏原障害者自立支援課長) はい、わかりました。その3つの点として、まず、合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮、2点目は合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮、そして、3点目がルール・慣行の柔軟な変更としております。

これらは、先ほど申しました障害者団体のみなさんとのヒアリングで、60件の具体例について提案がございまして、既に、こちらから素案で示しておりました具体例と同じ提案が40件、新たに具体例に盛り込んだ提案が20件となっております。

次に、第4、所属長の責務です。所属長は、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次の3点を実施しなければならないということを規定しておりまして、さらに、所属長は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない旨を規定させていただきました。

第5は、懲戒処分等ですが、職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがあ

る旨を規定いたしました。

第6は、相談体制の整備です。1点目として、本市の業務に関わる相談受付窓口を、先ほどご説明しましたように障害者自立支援課に置くこととしております。相談については、手紙、電話、FAX、メール、直接の訪問などで対応いたします。3点目といたしまして、相談の記録は、障害者自立支援課に集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、以後の相談等において活用すること、そして、4点目として、必要に応じて相談体制の充実を図ることを規定いたしました。

最後に、第7、研修・啓発でございます。総務局長及び保健福祉局長は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者に適切に対応するための意識の向上などに係る必要な研修・啓発を行うものとした。新たに職員となった者、そして新たに所属長となった職員に対しては、障害を理由とする差別の解消等に関し、それぞれ研修を実施することといたしております。

以上が、本市の対応要領案でございます。

本市における障害者差別解消法施行に向けた準備状況についての説明は、以上でございます。

(入江会長) 今の説明に対しまして、委員の皆様、何かご意見はございますでしょうか。なお、議事録に間違いなく記載するために、委員の方は名前をおっしゃってから発言をお願いします。どなたかございませんか。

では、この内容は市の職員、ここに書いてある市長部局、消防局、病院局、行政委員会、議会事務局において、その職員に対して、こういう差別を行わないよという規範を書いてあるというわけですね。そうすると、千葉市の職員の中で、ここに書いていない部局はありますか。

(柏原障害者自立支援課長) 障害者自立支援課でございます。本市の管理部門の部局と調整いたしまして、全て網羅できるということでございます。

(入江会長) 千葉市の全職員に向けての規範だということでもいいんですか。

(柏原障害者自立支援課長) はい、そうです。

(入江会長) これは常勤職員であろうと非常勤職員であろうと市の職員は全て同じということですか。

(柏原障害者自立支援課長) はい、そうです。

(入江会長) わかりました。ほかに。はい、大石委員。

(大石委員) 視覚障害者協会の大石と申します。

ちょっと伺いますけれども、この職員の中には選挙管理委員というのは含まれるのですか。

(柏原障害者自立支援課長) 障害者自立支援課でございます。選挙管理委員会も含んでおります。

(大石委員) 選挙管理委員とか、病院で受けたことに対して、本人がですよ、これは、もう少しこういう配慮をしていただきたかったっていうのは、全て障害者自立支援課の相談に、電話なりですればよろしいわけですね。

(柏原障害者自立支援課長) はい、そのとおりでございます。

(大石委員) はい、ありがとうございます。

(入江会長) その他にございませんか。はい、坂井委員。

(坂井委員) 千葉市聴覚障害者協会の坂井と申します。

今の大石委員からの質問で、ちょっと、それに付け加えてお伺いしたいのですが、病院といえば、公立病院だけではなくて、私立病院の対応も含めてということによろしいのでしょうか。

(入江会長) はい、障害者自立支援課長。

(柏原障害者自立支援課長) 今回、本市職員ということでございますので病院局です。これは両市立病院の職員を対象としたものでございます。

なお、厚生労働省から病院における対応指針が、いわゆる事業者向けのもので出されております。これについて、病院を運営されている各病院では、その対応指針に従って、差別的な扱いが無いようにということでございます。

本市の両市立病院においては、今回示した本市の対応要領に足して、厚生労働省から示された対応指針に沿って、差別的な対応が無いように図るようということで、病院局の方をお願いをしているところでございます。

(坂井委員) はい、わかりました。ありがとうございます。

(入江会長) 確認しますが、今の件ですが、要するに市の職員に対しての指針でありまして、民間病院とか他の業種に関して介入するものではないということですね。

職種によって、全く接遇が違いますし、接遇マニュアルはそれぞれの職場で作っているはずです。

ほかに。大石委員。

(大石委員) 重ねてお尋ねしておきたいのですが。

病院等で、合理的配慮という部分が、どれを示すかによっては、例えば、逆に、話が大きくなるかもしれませんが、私たちが病院とかに同行援護をしてもらう時に、院内ではきちんと配慮してもらっているのだから病院の玄関までみたいなことになっていくと、逆に、今度は、帰りが出来ない、薬局に行く道がわからないというようなことになって、迷ってしまうのですけど。

そういう意味での合理的配慮、院内の配慮ということではないですね。

(入江会長) それについては私からお答えいたします。

例えば、介護保険を使って、病院にヘルパーさんが送迎しますね。責任上の問題で、ヘルパーさんが介護してくるのは入口までで、そこを一步入ったら病院の職員が責任を持ってやるというルールになっているので、ヘルパーさんが病院の中、ベットメイキングまで入ってきたくても、やっちゃいけないルールなんですね。ですから、中々、このへんが、善意とルールの境目がむずかしいところです。

(大石委員) 重ねて伺いますけど、介護保険だときちっと通院は玄関までで、中の介助は院側がするという事になっているのですけれども、障害者の同行援護ですと、どうしても、そこについていないと、レントゲン検査にいかなくちゃいけない、採血にあっちいっ

たり、採尿にこっちいたりという場面もありますので、院内介助が欲しいというふうに申請するんですね。その部分はどうか。

(入江会長) その部分について、市の対応の説明をお願いします。

はい、高齢障害部長。

(大木高齢障害部長) 高齢障害部、大木でございます。

同行援護につきましてはですね、病院内でのその検査、診察等を含めてですね、ヘルパーさんが同行していくという形になりますので、障害福祉サービスの中では、あくまでも院内での介助も必要となってきますので、介護とはまた違った形で支援をしていきます。そこは、きちっと脇に、ヘルパーさんがつく形になりますので、ご安心いただきたいと思えます。

(大石委員) ありがとうございます。

(入江会長) 現場の話をする時、それ非常に難しいところで。個人情報がありますのでね。病気の説明をする時、ないしは検査の結果を説明する時に、その同行者が横にいていかどうかは、大変難しく、いちいち確認を取らないと話ができないところがあります。

その他、ございますか。よろしいですか。

それでは、議題の(1)は、これで終わりにいたしまして、議題の(2)、障害福祉施策に係る中長期指針の策定等について、事務局から説明をお願いします。

(柏原障害者自立支援課長) 障害者自立支援課でございます。

議題の(2)、障害福祉施策に係る中長期指針の策定等について、説明させていただきます。

それでは、お手元の資料2、「障害福祉施策に係る中長期指針の策定等について」に沿って、説明させていただきます。大きく、2つの事項について、「中長期指針の策定」と「実施事業の検討」について説明いたします。

初めに、I、中長期指針の策定です。

まず、1、中長期指針策定の背景についてですが、(1)概要といたしまして、障害者総合支援法施行から10年を迎えまして、本市においても障害福祉サービスは着実に進展してきております。しかし、法定サービスを基本とした、既存の制度の拡充のみでは、解決が難しい課題も抱えており、既存制度にとらわれない新たな支援策が求められております。さらに、これらの課題については様々な問題が相互に関連しあい、短期間で結果を出すことが困難なものが多いことから、関連する課題を総合的に捉え、かつ、長期的な視点をもったビジョンを策定し、達成までのロードマップをイメージしながら、個々の施策を検討する必要があるため、障害福祉施策に係る中長期指針を策定するものです。

(2)作成時期ですが、本市における障害福祉に関する次期計画となる、第4次千葉県障害者計画及び第5期千葉県障害福祉計画は、平成29年度中に策定する予定ですが、当該計画の対象期間は、平成30年度から32年度の3か年と短く、内容もサービス量の見込みや、個々の事業の目標等で、総合的かつ長期的な視点をもったビジョンとはなりにくい計画です。

そのため、計画策定の基礎となる中長期的指針を、次期計画の策定前である、平成28

年度中に策定することが必要となります。なお、平成28年度から30年度にかけて、多くの法改正等が続く中、本市としての目指すべき障害者施策の方向性を明確にすることで、ともすれば、後追いになってしまいがちな国の制度改正への対応についても、主体的に行うことが可能となるものです。

今後の国の動きですが、平成28年4月に、障害者差別解消法と、差別解消法に関連して改正された障害者雇用促進法が施行となります。なお、通常国会に、障害者総合支援法と発達障害者支援法の改正案が提出される予定です。平成30年4月には、国の第4次障害者基本計画の開始、法定雇用率の基礎算定に精神障害者を対象に加える改正をした障害者雇用促進法の施行が予定されています。また、改正された障害者総合支援法と発達障害者支援法の施行や、障害福祉サービスの報酬改定が見込まれます。

(3) 中長期指針と障害者計画の比較についてですが、対象期間は、中長期指針は10年間ですが、障害者計画は3年間でございます。なお、中長期指針は、今後、策定する、第4次から第6次計画の基礎となるものです。内容ですが、中長期指針では、本市の障害者施策の目指すべき大きな方向性を示すものであり、個々の事業については盛り込まないこととします。一方、障害者計画では、サービス見込み量や個々の事業の目標等を示すものとなります。

次に、2、中長期指針策定にあたっての基本的視点についてですが、3点ございます。

(1) 現状の分析とあるべき将来像の設定ですが、現在の障害者の統計から将来像を推計し、現状のまま推移した場合に発生する課題を明確にします。そのうえで、これらの課題を乗り越えたあるべき将来像を設定し、この将来像にいたる方向性を検討するものです。

(2) より多くの生きづらさを抱える方たちへの支援の充実ですが、従来の制度的枠組みのなかでは、十分な支援をうけることのできない方たちを支援することについて、新たに重点的に取り組んで行くこととします。

特に、早急に支援を行わなければ、当該当事者及び家族の生活が破綻しかねないような方たちへの支援や、緊急での支援は必要ないものの、当該課題を放置することで、将来に甚大な負担を強いるような課題について、優先的に対処することといたします。

(3) 持続可能な支援のための選択と集中ですが、障害福祉施策全体の経費が右肩上がりに増大していくなかで、限られた財源や人的資源を有効に活用するため、(2)のような必要性の高い事業の選択と財源等の集中について方針を明確にし、今後の既存事業の見直しを含めた事業検討の基礎となるものとしたします。

3、中長期指針の策定方法についてですが、策定に際しては、過去の各団体、当事者及び事業者からの要望や、実態調査等をもとに、本市の事務局において、素案を策定いたします。素案をもとに障害者団体、事業者等からのヒヤリング、パブリックコメントなどを経て、本協議会に報告し、指針を策定するものです。

具体的なスケジュール案ですが、平成28年3月に、障害者施策推進協議会への説明、本日のこの説明でございます。4月から5月に中長期指針の素案の作成を事務局においていたします。6月から7月に障害者団体との素案へのヒヤリングや意見募集、8月から9月に中長期指針の原案の作成をいたしまして、10月に障害者施策推進協議会において、

この協議会でございますが、原案の協議、11月から12月にパブリックコメントの実施、平成29年1月に障害者施策推進協議会において最終案の協議、指針の確定、公表を予定しております。

次に、Ⅱ、実施事業の検討についてでございます。

まず、1、概要です。第4次障害者計画に盛り込む平成30年度からの新規事業等について、平成28年度中に検討を行いたいと考えております。平成28年度中の検討が必要な理由としては、2点、ございます。

1点目として、本市の全庁的な計画である第3次実施計画に位置付けるためには、計画事業の検討を開始する平成29年度当初までに具体的な事業が提案できるよう整えておくことが必要であること。2点目といたしまして、平成30年度予算の事業として位置付けるためには、平成29年度当初に具体的な事業が提案できることが必要であることが挙げられます。

2、検討課題についてです。

平成30年度から取り組むべき事業として、近年の国制度も含めた状況の変化によって、本市において特に深刻化した課題として、3つの課題を設定し、検討をすることといたします。①として親亡き後の支援について。②として発達障害者に対する支援について。③として医療的ケア等を必要とする等重度の障害のある方たちへの支援についてでございます。

3、事業の検討体制についてです。課題別の事業の検討にあたっては、地域において、障害者福祉に係る相談支援を担い、取り組むべき課題を協議している地域自立支援協議会の運営事務局会議に、当事者や事業所等の関係者を加え、協議して参ります。

具体的なスケジュール案ですが、運営事務局会議の開催ごとに、1つの課題を協議し、課題別に2回、協議していきたいと考えております。まず、平成28年5月に親亡き後の支援について、7月に発達障害者に対する支援について、9月に医療的ケア等を必要とするなど重度の障害のある方たちへの支援についてを協議します。なお、9月から10月にかけては、中長期指針の原案との調整、事業の方向性の確認などを行いたいと考えております。中長期指針のパブリックコメントの状況や最終案との整合を図りまして、平成29年1月に、親亡き後の支援について、3月に発達障害者に対する支援について、5月に医療的ケア等を必要とするなど重度の障害のある方たちへの支援についてを協議します。

なお、平成29年度からは、この検討において提案された事業及び中長期指針の検討過程において提案された事業を、総合的に検討し、実施計画や障害者計画に盛り込む事業を決定して参ります。

障害福祉施策に係る中長期指針の策定等についての説明は、以上でございます。

(入江会長) はい、ご苦労様です。

ただ今の説明に対しまして、委員の皆さん、何か質問等がありましたら、お願いします。

では、私から、いくつかお聞きしますが、これは、噛み砕いていえば、平成32年までの計画を立てるのにあたって、ある程度の幅をもたせて、あまり具体的に細かく決めてしまうと、そこから一步も出られないから、こういう緩やかな言い方をして、幅を持たせる

という話でしょうか。

(柏原障害者自立支援課長) 障害者自立支援課でございます。

会長の方から、今、逆にご説明いただいたように、やはり方向性を。今までは措置時代から総合支援法に至るまで、要は量の拡充、もっと的確なサービスの提供ということで、様々な取組みで事業所の方も進展して参りました。

これらからは、もうちょっと光のあたらないところを重点にした上で、どういう方向性に注力していくか示すものでございます。今、会長から説明いただいたとおりの方針で策定して参りたいと考えております。

(入江会長) そこで一つ、疑問があるのですが、議会で予算を通す時に、ある程度、フアジーな幅のある事業計画では、非常に難しいのでは。その辺はどうなんですか。

(柏原障害者自立支援課長) 障害者自立支援課でございます。

今回、示した指針に沿って、先ほど申しました市の実施計画、これが実は3年間の事業費ですとか優先順位をつける計画でございます。これを庁内で議論いたしまして、それに基ついた、では初年度の事業はいくらだと。いや、初年度ではなく、2年度からそういった計画事業を始めようじゃないかなど、そういう庁内議論を先ほどご説明した実施計画の1年間の議論の中で実施して参ります。

それを反映したものが、こちらの協議会で説明しております障害者計画や障害福祉計画でございます。

具体的な事業名と、どれだけのサービス量を盛り込ませていくかは、今、申しました実施計画、その3か年計画の議論の中で詰めて参りたいと思います。

(入江会長) よろしいですか。

ご出席の委員の皆さんに関しましては、2番目の議題の方が、非常に大事なところで。

先ほど、良いことを言っていましたけど、今まで日の当たらなかつたところに、光を当てて支援の枠を広げていく。これが言葉だけで終わらないように、頑張っていたきたいと思います。

それから、議題の1番目の方は、これ、大変にシビアな話でして、市の職員に対して、ものすごい規律を要求しているように見えますけれど、文書にすると、あれだけ厳しくなるけれども、私から見ていると、一般常識が9割以上で、当然のことが、いっぱい羅列してあつたように感じます。

他にご意見はございませんか。

(佐久間委員) 弁護士の佐久間です。今、会長の感想というか、コメントを受けて、ということなのですからけれども。

議題の(1)のところでお話しすれば良かったんですけども、私からお話ししたいことが1つか2つあります。

このように法律について説明する。正しく十分に説明することは、すごく大事なんですけども、やっぱり身近に法律を感じるということが、もっと大事ななんだろうと思うんですね。

啓発とか言われますけれども、やはり理解を広めるとか、深めるとか、そういうような形で、特に一般の方に、こういうものがあるということを知っていただきたいなあという

ふうに思っています。

ですから、千葉市の方も、障害福祉に関係している方じゃなくて、他の部局の方に、こういう、学び合う機会というものを持った方がいいかなというふうに思っています。

たくさん書いてあって、わかりにくいところはあるのですが、私、他のところで説明していることがあって参考にしてください。

不当な差別的な取扱いの禁止というのは、不当にやっかいもの扱いをしないという意味です。

それから、合理的配慮の不提供の禁止というのは、気配り、気遣い、ちょっとした工夫、やさしい取組み、そんな感じではないかなと思います。

合理的配慮は、個別対応なんですよね。その個別対応するのにも、ここに書いてあるように、代替措置の選択。じゃ、これだったらどう、みたいな、そういう提案とか。あと、じゃ、どうしたいの、というその対話。それが、たぶん、双方の建設的な対話という意味なんだと思います。

こういう風に説明すると、あっ、そういえば、そうやっているな、みたいな、イメージが湧きやすいんじゃないかなと思いますので、もし良ければ参考にしてください。

あと、障害者差別解消法ですけども、それぞれ立場があり、それぞれ事情があり、それぞれ理由がありますので、どうしても難しいっていうことがあると思うんですね。

やってあげたいけど無理だっていうところがあるので、やっぱり、その正当な理由があって、それには応じられないというような場合には、相手の方にきちんと説明をした上で理解を求めると。ここまでやるのが、とても大事なんじゃないかなというふうに思います。

その中で、その時は駄目でも、次に、みんなでもたまたま考えて、次のステップに行けると。そういうことが、この法律に書いてあることなんじゃないかなというふうに、私は思っていますので、もし、良ければ参考にしてください。

以上です。

(入江会長) 佐久間委員、ありがとうございます。

その他に、ございませんか。

無ければ用意された議題はこれで終わりました。なお、本日の会議の議事録の作成につきましては、私と事務局にお任せいただきたいと思います。

以上で、障害者施策推進協議会を終了いたします。

委員の皆様、ありがとうございました。委員の皆様にもまたお会いするのは、今年の10月に協議会が開かれるということですので、お会いするのを楽しみにしています。

(若林障害者自立支援課課長補佐) 委員の皆様には、長時間にわたりご審議いただきありがとうございました。本日は、どうもありがとうございました。

午後7時52分閉会