

静岡県障害者差別解消条例の改正について

(障害者支援局障害者政策課)

1 概要

- ・障害者差別解消法の改正法が令和6年4月1日に施行される。
- ・法改正施行に合わせ、本県の障害者差別解消条例を改正する。

2 法改正内容

- (1) 国及び地方公共団体の連携協力の責務の追加
- (2) 事業者による「合理的配慮の提供」の義務化（これまでは努力義務）
- (3) 差別解消のための支援措置の強化（人材の育成又は確保、情報収集、整理及び提供）

3 団体ヒアリング

実施時期	令和5年9月上旬から下旬
実施団体数	15 団体（うち3 団体は書面）
主な意見	<ul style="list-style-type: none"> ・民間事業者の合理的配慮の義務化の提供に関しては条文に記載するだけでなく当事者にも民間事業者にも周知をしてもらいたい。 ・改正法第14条に伴う人材の育成または確保に関しては、県の姿勢を示す意味でも条例に明記することが望ましい ・改正法第16条に伴う情報の収集、整理及び提供に関し新設された意味は重く、条文にも明記をしていくべき内容である。 ・「女性であること、男性であること」の記載は「性別」と記載をしてはどうか。

4 主な条例改正の内容

内容	理由
事業所における合理的配慮の提供を義務化	法改正に準じて改正
新たに相談の解決を図ることができるよう人材の育成確保について明記	法改正に準じて項を追加
新たに差別解消の取組に関する情報収集、整理及び提供を図ることについて明記	法改正に準じて改正

※その他、他条例の記載方法に準じて、条文にある「女性」「男性」の記載に関して、「性別」と変更

5 スケジュール

	令和5年						令和6年		
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
協議会		8/9 障害者差別解消支援協議会			11/24 障害者差別解消支援協議会			3/28 障害者差別解消支援協議会	
関係団体			ヒアリング		改正案審議				
庁内	ヒアリング案内発送		改正最終案作成			パブリックコメント		議会提出	

改正前	改正後	理由
<p>(基本理念) 第3条 (略) (1)・(2) (略) (3) 障害があることに加え、<u>女性であること、男性であること、年齢その他の要因が複合することにより特に困難な状況に置かれる場合においては、その状況に応じた配慮がなされること。</u> (4) (略)</p>	<p>(基本理念) 第3条 (略) (1)・(2) (略) (3) 障害があることに加え、<u>性別、年齢その他の要因が複合することにより特に困難な状況に置かれる場合においては、その状況に応じた配慮がなされること。</u> (4) (略)</p>	<p>基本方針第5の1(1)に「障害者の性別、年齢、状態等に配慮するとともに」という一文があることから基本方針に則した記載方法に変更する。</p>
<p>(事業者における障害を理由とする差別の禁止) 第9条 (略) 2 事業者は、福祉、医療、雇用、商業、交通、教育その他の障害者の日常生活又は社会生活に関する分野において、その事業を行うに当たり、<u>合理的な配慮をするよう努めなければならない。</u></p>	<p>(事業者における障害を理由とする差別の禁止) 第9条 (略) 2 事業者は、福祉、医療、雇用、商業、交通、教育その他の障害者の日常生活又は社会生活に関する分野において、その事業を行うに当たり、<u>合理的な配慮をしなければならない。</u></p>	<p>現行、法と同じく事業者における合理的な配慮は努力義務となっていることから、法改正に伴い、条例も義務とする。</p>
<p>(静岡県障害者差別解消支援協議会) 第10条 (略) 2 (略) (1) 事業者が不当な差別的取扱いを行った事案及び<u>合理的な配慮をするよう努めなかった事案</u>（以下これらを「対象事案」という。）について、助言又はあっせんを行うこと。 (2) (略)</p>	<p>(静岡県障害者差別解消支援協議会) 第10条 (略) 2 (略) (1) 事業者が不当な差別的取扱いを行った事案及び<u>合理的な配慮をしなかった事案</u>（以下これらを「対象事案」という。）について、助言又はあっせんを行うこと。 (2) (略)</p>	<p>第10条は第9条と同じく事業者に対する規定のため第9条同様に義務とする。</p>
<p>(相談員の配置) 第12条 (略) 2 (略)</p>	<p>(相談員の配置) 第12条 (略) 2 (略) (1)～(3) (略) 3 県は、障害を理由とする差別に関する相談の解決を図ることができるよう人材の育成及び確保のための措置を講ずるものとする。</p>	<p>今回の法改正により相談体制整備が求められていることから、ヒアリング意見も踏まえ、人材育成について、条例にも明記し取り組んでいく。</p>

改正前	改正後	理由
<p>(勧告)</p> <p>第16条 協議会は、前条第2項の規定によりあっせんを行った場合において、当該対象事案に関し、不当な差別的取扱いを行った者又は<u>合理的な配慮をするよう努めなかった者</u>（以下「対象事案該当者」という。）が正当な理由がなく当該あっせん案を受諾しないときは、当該対象事案該当者に対し、必要な措置を執るよう勧告することを知事に対して求めることができる。</p> <p>2 (略)</p>	<p>(勧告)</p> <p>第16条 協議会は、前条第2項の規定によりあっせんを行った場合において、当該対象事案に関し、不当な差別的取扱いを行った者又は<u>合理的な配慮をしなかった者</u>（以下「対象事案該当者」という。）が正当な理由がなく当該あっせん案を受諾しないときは、当該対象事案該当者に対し、必要な措置を執るよう勧告することを知事に対して求めることができる。</p> <p>2 (略)</p>	<p>第16条は第9条と同様で事業者に対する規定のため第9条同様に義務とする。</p>
	<p><u>(情報の収集、整理及び提供)</u></p> <p>第24条 <u>県は、障害を理由とする差別を解消するための取組に資するよう、障害を理由とする差別及びその解消のための取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うよう努めるものとする。</u></p>	<p>ヒアリング意見も踏まえ、情報の収集、整理及び提供に関する内容を加え、今後取り組んでいく。</p>

		法改正及びR3団体意見		R5団体ヒアリング前		R5団体ヒアリング		R5団体ヒアリング後		最終		R5団体ヒアリング		
区分	番号	内容		判断	理由	関連する条例改正に対する意見		判断	理由	条例(案)		備考(関連する施策等への意見)		
I	①	改正障害者差別解消法第8条第2項 (事業者における障害を理由とする差別の禁止)		○	現行、法と同じく事業者における合理的な配慮は努力義務となっていることから、義務とすべきである。	○		○	団体ヒアリング前と同じ	第9条第2項(事業者における障害を理由とする差別の禁止)		・民間事業者に対する助成制度の検討。助成制度の申請書等を活用し、事業者側視点の事例の積み重ねにつながる		
		旧	新			現	新							
		事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない				事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をしなければならぬ				第9条(略) 2 事業者は、福祉、医療、雇用、商業、交通、教育その他の障害者の日常生活又は社会生活に関する分野において、その事業を行うに当たり、合理的な配慮をするよう努めなければならない。			第9条(略) 2 事業者は、福祉、医療、雇用、商業、交通、教育その他の障害者の日常生活又は社会生活に関する分野においてその事業を行うに当たり、合理的な配慮をしなければならない。	
		事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない				事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をしなければならぬ				第10条(静岡県障害者差別解消支援協議会)			第10条(静岡県障害者差別解消支援協議会)	
		事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない				事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をしなければならぬ				第10条(略) 2 協議会は、法第18条第1項に規定する事務のほか、次に掲げる事務を行うものとする。 (1) 事業者が不当な差別的取扱いを行った事案及び合理的な配慮をするよう努めなかった事案(以下これらを「対象事案」という。)について、助言又はあっせんを行うこと。 (2) (略) 3 (略)			第10条(略) 2 協議会は、法第18条第1項に規定する事務のほか、次に掲げる事務を行うものとする。 (1) 事業者が不当な差別的取扱いを行った事案及び合理的な配慮をしなかった事案(以下これらを「対象事案」という。)について、助言又はあっせんを行うこと。 (2) (略) 3 (略)	
		事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない				事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をしなければならぬ				第16条(勧告)			第16条(勧告)	
		事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない				事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をしなければならぬ				第16条(略) 2 協議会は、前条第2項の規定によりあっせんを行った場合において、当該対象事案に関し、不当な差別的取扱いを行った者又は合理的な配慮をするよう努めなかった者(以下「対象事案該当者」という。)が正当な理由がなく当該あっせん案を受諾しないときは、当該対象事案該当者に対し、必要な措置を執るよう勧告することを知事に対して求めることができる。 2 (略)			第16条(略) 2 協議会は、前条第2項の規定によりあっせんを行った場合において、当該対象事案に関し、不当な差別的取扱いを行った者又は合理的な配慮をしなかった者(以下「対象事案該当者」という。)が正当な理由がなく当該あっせん案を受諾しないときは、当該対象事案該当者に対し、必要な措置を執るよう勧告することを知事に対して求めることができる。 2 (略)	
		事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない				事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をしなければならぬ				×			×	
		事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない				事業者は、その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…(略)必要かつ合理的な配慮をしなければならぬ				×			×	

		法改正及びR3団体意見		R5団体ヒアリング前		R5団体ヒアリング		R5団体ヒアリング後		最終		R5団体ヒアリング	
区分	番号	内容		判断	理由	関連する条例改正に対する意見		判断	理由	条例(案)		備考(関連する施策等への意見)	
I	②	改正障害者差別解消法第3条第2項 (国及び地方公共団体の責務)		×	条例では、県と市町の連携について規定しており、国との関係については、規定がないため、条例に影響はない。国との関係については法に基づき取り組んでいく。	<県針に対する反対意見はなし>		×	ヒアリング前同様に条例では、国との関係については法に基づき取り組み、条文へは盛り込まない。	第6条第1項及び第2項(県と市又は町との連携)			
		旧	新							<現行関連条文> 県は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策を実施する場合にあっては、市又は町と連携するものとする。 2 県は、市又は町が実施する障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に必要な情報の提供、技術的な助言その他必要な措置を講ずるものとする。			
I	③	改正障害者差別解消法第14条 (相談及び紛争の防止等のための体制の整備)		×	改正法14条に基づき県としても人材の育成及び確保に取り組んでいく。	<ul style="list-style-type: none"> ・条例に明記し取り組んでもらいたい ・人材育成については、条例に明記をした上で事例検討を行う等施策に反映してもらいたい ・人材の育成・確保が新設された。条例には人材育成の記載がない。<u>県の姿勢をみせる上でも条例に明記することが望ましい。</u> ・法第14条の改正は、差別を解消するための支援措置の強化として、国及び地方公共団体が相談に対応する人材を育成し又はこれを確保する責務を明確化するためであり、<u>条例第12条の相談員の配置の規定だけでは具体的な支援措置の強化にならない</u>と考える 		○	左記意見を踏まえ、今回の法改正により相談体制整備が求められていることから、人材育成について、条例にも明記し取り組んでいく。	第12条(相談員の配置)		・人材育成の研修等を実施し、その際には当事者団体も交えて行ってほしい	
		旧	新							(相談員の配置等) 第12条 知事は、前条第2項各号に掲げる対応をする者として、相談員を置くことができる。 2 相談員は、業務上知り得た秘密を漏らしてはならない。相談員でなくなった後も同様とする。	(相談員の配置) 第12条 (略) 2 (略) (1)～(3) (略) <u>3 県は、障害を理由とする差別に関する相談の解決を図ることができるよう人材の育成及び確保のための措置を講ずるものとする。</u>		
		国及び地方公共団体は、障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応ずるとともに、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図るものとする。			国及び地方公共団体は、障害者及び…(略)紛争の防止又は解決を図ることができるよう <u>人材の育成及び確保のための措置その他の必要な体制の整備</u> を図るものとする。			×	条例第12条は法第14条の「必要な体制の整備を図るものとする」との規定に則って定めており、同規定に改正はないことから現行のできる規定として考える。	第12条(相談員の配置等)			
								×		(相談員の配置等) 第12条 知事は、前条第2項各号に掲げる対応をする者として、相談員を置くことができる。 2 (略)	現	新	