

自治体の障害者差別禁止施策と企業の役割 ～北海道障がい者条例を素材として～

金子 匡良

1. 自治体の障害者差別禁止施策の経緯

- ・ 1990年：ADA
 - ・ 2006年：障害者権利条約
 - ・ 2007年：韓国障害者差別禁止法
- } ⇒ 当事者のエンパワメント、当事者運動の活性化
- ・ 2004年：障害者基本法改正 ⇒ 差別禁止の法的根拠
 - ・ 2004年～2005年：宮城県条例・山梨県条例・千葉県条例の頓挫
 - ・ 2006年：千葉県条例が紆余曲折の末に成立 ⇒ 全国の当事者運動に影響
 - ・ 2011年：障害者基本法改正 ⇒ 合理的配慮義務の法定
 - ・ 2013年：障害者差別解消法 ⇒ 条例制定ラッシュ

2. 障害者差別禁止条例の概要

- ・ 現在までに 25 自治体で制定
- ・ 基本的な内容
 - ① 差別禁止と合理的配慮義務の法定
 - ② 相談機関と救済機関
 - ③ 首長によるあつせん・勧告
- ・ 企業は①の義務・責務の対象として登場するのみ

3. 北海道障がい者条例の概要

- ・ 2009年制定（全国で2番目）
- ・ 正式名：北海道障がい者及び障がい児の権利擁護並びに障がい者及び障がい児が暮らしやすい地域づくりの推進に関する条例
- ・ 北海道の障害者数（2013年末現在）
 - 身体障害者手帳交付者数：約 30 万人
 - 療育手帳交付者数：約 5 万 3 千人
 - 精神障害者数（保健所把握）：約 14 万人} ⇒ 道内人口の約 9%（全国平均約 6%）

◇条例の3本柱

- ①地域づくりガイドライン+地域づくりコーディネーターによる市町村支援
- ②地域づくり委員会による救済
- ③障害者に対する就労支援 ⇒ 企業との関わり

4. 条例制定の経緯

- ・二つの車輪：清水誠一（道議会議員）＋中野孝浩（道庁保健福祉部福祉局担当局長）

- ・きっかけとしての障害者自立支援法（2005年）
 - ⇒ 「措置から契約へ」、その一方で負担増
 - ⇒ 自立支援法時代の新たな障害者施策のグランドデザインが必要との認識が生まれる

- ・清水議員が自民党道議団をまとめ、他の各会派と交渉し、道議会での議論を先導。DPI北海道ブロックが運動団体をまとめ、条例制定の機運を醸成。中野局長が実務を担い、条例を具体化。

- ・2007年：DPI北海道ブロック会議主催「障害者権利法制の確立に関するセミナー」
 - ⇒ 韓国障害者差別禁止法や千葉県条例の紹介
 - ⇒ 障害当事者や道議会各会派による条例制定に向けた取組が本格化

- ・2008年～：自民党会派と民主党会派がそれぞれ独自の条例検討のプロジェクトチームを発足させ、各会派ごとにタウンミーティングやパブリックコメントの募集、実態調査アンケート調査などを実施
 - ⇒ 自民・民主で条例案をまとめる
 - ⇒ 共産以外で共同提案、全会一致で成立

◇条例が3本柱となった経緯

- ①地域づくりガイドライン
 - ・広大な道内・180自治体の格差 ⇒ 全道的な格差解消が必要

- ②地域づくり委員会による救済
 - ・千葉県条例の影響で運動体と民主党が意欲的、自民党は消極的 → 三丁目食堂事件（2008年）の影響 → 清水議員の説得
 - ・千葉県のような対立構造を持ち込まないために、差別の定義はあいまいに

- ③就労支援
 - ・自立支援法の実効化のためには就労支援が不可欠
 - ・障害者雇用に熱心な経営者が多い

5. 条例に基づく就労支援施策

(1) 就労支援推進計画

- ・2010年から3年ごとに策定し（障がい福祉計画と連動）、現在、第3期計画（2015年～2017年）
- ・福祉的就労の平均工賃月額、認証企業数、一般就労者数等について、目標値とその実現のための施策を盛り込む。

(2) 企業認証制度

- ・就労支援を行う事業者を「障がい者就労支援企業」として認証し、低利融資、入札上の優遇、公共調達上の配慮、認証マークの使用許可等を与える。2016年現在、約200社を認証。（半数強を建設業関係が占める。）
- ・認証基準：障害者雇用率、授産製品等の販路拡大への貢献、授産事業所への優先発注の有無、障害者の職場実習の受入、平均雇用継続期間、ジョブコーチの配置等に基づきポイントを付与。

(3) 指定法人制度

- ・授産製品等の販路確保、就労の促進・支援等の業務を実施させるために、非営利法人を指定法人として指定。
- ・指定期間2年。条例施行時から北海道社会福祉協議会が設置した「北海道障がい者就労支援センター」を指定。
- ・事業の一つとして共同受注システム「ナイスハートネット北海道」を運営。

(4) 障がい者就労支援推進委員会

- ・就労支援のための調査審議機関。当事者、事業者、支援者、学識経験者等で構成。
- ・部会として就労移行支援事業所のあり方に関するワーキンググループを2013年に設置。WGでの検討の結果、就労移行支援事業所の自己評価システムを2015年に創設。

6. 認証企業の例：株式会社特殊衣料

- ・所在地：札幌市西区発寒
- ・事業内容：リネンサプライ、福祉用具製造販売、清掃
- ・1979年：道職員として社会福祉法人に出向した経験を持つ田中弘氏が大人用おむつのクリーニング業者として創業
- ・1991年：養護学校からの職場実習の受け入れをきっかけに、障害者雇用に取り組むようになる
- ・1996年：障害者従業員の保護者の会として「やよい会」を組織。
- ・2000年：小規模作業所「ともに」を開設
- ・2005年：「ともに」を母体に、就労移行支援と福祉的就労を担う社会福祉法人「ともに福祉会」（35名定員）を設立

- ・障害者雇用数：27名（知的24、身体2、聴覚1）（障害者雇用率約15%）（2016年）
- ・ジョブコーチを2名配置（リネンサプライ部門と清掃部門に1名ずつ。民間企業で社員がジョブコーチ資格を取得したのは特殊衣料が初めて。）
- ・平均賃金 特殊衣料：年収約160万円
ともに福祉会就労移行支援事業：月額約3万円
ともに福祉会福祉的就労：月額1.8万円～3万円



7. まとめ

○まちづくりと障害者施策のリンク

3本柱のうち、地域づくりガイドラインは北海道の地域的特性を反映。しかし、まちづくりと障害者施策をリンクさせ、当事者の声を反映させる対話型の仕組みを作っていることは効果的。

○救済制度の活性化

地域づくり委員会による救済は、仕組みは優れているが、実効性はいまひとつ。(制度と人の双方の問題。)

○就労支援の課題

就労支援は総合支援法の下にあって不可欠の障害者施策。必然的に企業の協力が必要だが、その面ではまだまだ課題あり。(企業側の意識、業種の偏りなど。)

○就労支援における全国性と地域性

全国展開している企業の場合、条例では限界がある。国レベルの就労支援が求められる一方、地域性も必要。

○障害者間格差への対応

自立できる者と自立できない者の格差拡大。障害者団体は自立できる者が中心。

○障害種別間格差への対応

就労できない精神障害者の自立をどのように確保するか。

○差別解消法以後の条例

差別解消法成立以後の写経条例の増加 ⇒ グッドプラクティスの伝播の必要性。しかし、現場は国の方を向く。差別解消法見直しへの期待と警戒。

○北海道条例のインパクト

なぜ北海道モデルは広がらなかったか？ 部局横断型の弊害？

◆北海道条例の概要

制定年	2009年
条文数	53箇条
障害の定義	障害者基本法の定める障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害）
禁止される行為	差別、不利益な扱い、虐待 ※合理的配慮は努力義務
名宛人の禁止	差別、不利益な扱い、合理的配慮の不提供 ⇒ 道及び道民 虐待 ⇒ 何人
禁止分野	限定なし
相談・救済機関	<p>①地域相談員 身体障害者相談員、知的障害相談員等に委嘱。（※条例施行規則で設置。）</p> <p>②地域づくり推進員 地域づくり委員会を運営・総理するために、道内の14圏域ごとに設置。</p> <p>③障がい者が暮らしやすい地域づくり委員会 当事者、地域住民、学識経験者によって構成し、道内の14圏域ごとに設置。</p>
その他の機関	<p>①障がい者就労支援推進委員会 障害者の就労支援のための審議調査機関。当事者、学識経験者、保健福祉団体職員、事業者等によって構成。</p> <p>②障害者が暮らしやすい地域づくり推進本部 知事を本部長とし、学識経験者等で構成。障害者施策に関する事項を審議する。</p>
救済プロセス	<p>※条例中に相談救済プロセスに関する定めはなく、相談救済プロセスについては、条例施行規則で規定。</p> <p>地域づくり委員会に対する差別・虐待・暮らしづらさ等に関する協議・あっせんの申立て（何人でも可）→（知事又は地域づくり推進員による調査）→地域づくり推進員による著しい暮らしづらさの原因となる者に対する改善の指導（地域づくり委員会による協議の結果、全委員の賛成により著しい暮らしづらさがあると判断された場合のみ）→指導の結果、改善が図られない場合は、知事による改善の勧告→勧告を受けても改善が図られない場合は、勧告内容を公表</p>