

令和7年度第2回権利擁護専門部会

1 日時 令和8年2月2日（月） 午前10時から午前11時40分まで

2 会場 千葉県庁本庁舎5階大会議室

3 出席者

(1) 委員（20名中13名出席）

蒲田委員〈部会長〉 市川委員 植野委員 小林委員 今野委員 佐久間（文）委員
佐久間（水）委員 露崎委員 鶴岡委員 深谷委員 村山委員 矢作委員 吉井委員

(2) 県

障害者福祉推進課：葛見課長、江口共生社会推進室長

障害福祉事業課：丸山課長、酒井副課長

他

4 議題

1 開 会

2 議 題

(1) 令和8年度重点事業について

(2) 利用者による障害者虐待の状況等について

(3) その他

3 閉 会

議題（１）令和８年度重点事業について

【村山委員】

３月頃に成年後見制度の法改正が決まっており、それに伴い日常生活自立支援事業などの地域での支援の内容が深まるなどの話が聞こえてきている。そういった中で、次期計画の策定に向けて、社会福祉協議会との話し合いを行うなど、今後県としてどのように取り組んでいくことを考えているのかお聞きしたい。その動きに対して、当事者団体としても何ができるのかを考えていきたいと思うため、何かお考えがあったら教えていただきたい。

【事務局】

成年後見制度利用促進事業は健康福祉指導課が担当であるが、本日出席していないため、担当課へ確認の上、後日回答させていただく。

【吉井委員】

障害者虐待防止対策の予算が２４０万円ほど減っており、理由として、虐待防止研修が対面形式からオンデマンドへの内容変更になったからと書かれているが、色々な業種業態の方が参入され、事業所数が多くなってきている中で、事業を初めてする事業所や、周りの事業所とあえて連携を取らない事業所も含め、対面形式で横の繋がりを作ることも大事である。多くの方が学べる機会としてオンデマンドはとても有効かと思うが、具体的な虐待防止の取組や事業所の中での関係、困ったときの横の繋がりなことなども含めると、対面形式の有効性もとても大事だと思っている。来年度の取組として、どのあたりが変更となっているのかを伺いたい。

【事務局】

減額した部分は初任者向けの研修であり、これまでは対面形式の開催を外部委託していたが、自分たちでオンラインによりやることで大きく減額になっている。

対面での意見交換や施設間の連携の大切さは認識している。オンラインの初任者研修とは別に、施設の管理者向けの研修は対面で行っており、６～８人のグループで意見交換をするなど、似たような業種の方と意見交換や連携ができるようなものを実施している。

【露崎委員】

資料を見ると研修などへの助成はされているが、例えば、当事者団体が障害を周知するイベントを行うときの助成を県ではされていないのか。

【事務局】

民間が行う啓発イベントに対する助成はあまりないように思う。

【露崎委員】

例えば、団体がイベントを実施する際、経費を助成していただきたいといったときに、県として何か対応していただけるところはあるのか。

【事務局】

経費面の助成はなかなか難しいかもしれないが、連携して実施するなど、状況に応じて、県として協力できることはあるかと思う。

【露崎委員】

研修等ばかりのため、啓発活動のようなものにも、このような方法を設けていただけたらと思う。

【小林委員】

露崎委員の質問に関連して、千葉市では、民間団体の福祉啓発活動や体験・広報活動に対しての補助金制度がある。土気地域の福祉団体が実行委員会となり、10月に土気駅前の広場でふれあい福祉フェスティバルを開催した際は、千葉市から補助をいただいた。もし県が参考にするのであれば、千葉市が積極的に行っているため共有させていただいた。

【植野委員】

最近、移民の問題が大きくクローズアップされているが、様々な福祉サービス施設においても、外国人の方が利用する状況になっている。移民に関して、虐待などの調査が入っているのか、なければこれから加えていただくことは可能かということを確認したい。こ

れは利用者だけの問題ではなく、職員を外国人が担うとき、コミュニケーションの中で、国情や風土の違いにより虐待が起きてしまう事案も出てくるかもしれない。

二点目に、手話通訳の派遣について、総合支援法では市町村の裁量に応じた必須事業となっているが、昨年6月に制定された手話施策推進法を見ると、地方自治体は手話施策を行う責務があると明記されている。このあたりの整合性についてどのように考えるか伺いたい。

【事務局】

県が担当している養護者からの虐待と施設従事者からの虐待の調査では、国籍を踏まえた調査は行っていない。国から示された枠組みに従って調査をしているが、そういった項目はない。今後、外国人が増えていくと思うため、注視していきたい。

二点目の手話通訳の派遣については、手話施策推進法で市町村の責務と定められているが、詳細なやり方等は市町村の裁量に任されているものと考えている。

【鶴岡委員】

障害のある人に対する理解を広げ、差別をなくすための事業に関して、県民への共生社会の周知率は、まだ目標の数値からかなり離れているところである。また、私が担当している障害者雇用の面では、本年度また障害者雇用率が上がるとなると、今まで障害を持たれている方と接点がなかった企業で働く現場の方々が、障害を持たれている方との接点が増えていくことになる。その中で、使用者の虐待防止研修を進めていくことはもちろん、根底となる一番大事なところは、県民の方がどれだけ障害に対する理解を深めていくのかということだと思う。広域専門指導員などが活躍していただく中で、予算が減ったことで活動が影響を受けることはあるのかということに関して、質問させていただきたい。

【事務局】

障害のある人に対する理解を広げ、差別をなくすための事業の予算について、広域専門指導員等の人件費を精査した結果、前年度より予算が減ったものである。周知啓発に係る予算は昨年度から変更はないため、予算が減ったことで取組が縮小されることはない。

議題（２）使用者による障害者虐待の状況等について

【矢作委員】

３ページの表を見ると、通報・届出のあった件数が毎年増えている。これは、新たに相談があったのか、それとも、改善されずに引き続き相談があったのか。また、助言・指導の結果、どのように改善されたのかを教えてください。

【深谷委員】

件数の数え方については、一人の方が何度も通報すれば、その都度加算されていくものである。

後者の助言・指導については、任意であり強制力がないため、事業主の方の協力が得られないとなれば、それで助言・指導という制度は終わりになる。また、良し悪しの判断や、虐待があったことの認定は労働局の職員ではできず、労働者の方から相談があれば、その解決に向けて、労使の間で話し合いをしてもらえないかという仲介をする、といった解決制度になっている。その中で、任意のため応じない事業主もいれば、事実を認め、労働環境の改善を図ろうという事業主もいる。解決の中身については、労働者の方が納得すればそこで解決、仮に納得しなくても労働局としてはそこで制度の終了としている。

【露崎委員】

通報した方は、指導などが行われた後、今まで通り勤められるのか。その人の不利益にならないようになっているとは思いますが、今の話のように、任意だからと突っぱねられた場合、働きづらくなるのか。

【深谷委員】

それは十分に考えられるところである。ただ、雇用継続を第一に考えているため、まずは申し立てをされたときに、名前を会社側に明かして良いか、匿名を希望されるかなどを事前に伺い、配慮している。名前を明かせば調査もピンポイントでできると思うが、匿名希望であると、調査という意味では深入りが難しい状況もあるという現状である。

【露崎委員】

ハローワークから障害者雇用枠として紹介された会社で、ゆくゆくは正社員になれると書かれていたため、そのつもりで会社に入ったが、何年たっても正社員になることを断られた場合、経済的虐待に当たるのか。

【深谷委員】

どの虐待に分類されるか難しいところであるが、正社員になれるというのは、何年後かには確実に正社員にするというように、両当事者を拘束するぐらい強い約束事だったのかという視点で見ると。そのような明確なものがあれば、正社員にしなければいけなくなると思うが、そうでないケースは、契約更新のたびにお互いに話し合ってもらう形になると思う。

【露崎委員】

これは実際にあった話であるが、ハローワークと労働基準局に相談をしてもどちらも対応はできないと言われてしまった。そうすると、どこにも相談できず、辞めるにも次の仕事が見つかるわけでもなく、泣き寝入りするしかなくなってしまう。そういった現状を分かった上で、もう少し踏み込んで、会社側と距離を詰めてやっていただかないと、この現状はずっと変わらないと思う。

たとえ障害者雇用枠が増えたとしても、会社側としては、ハード面等が不必要なリスクの少ない人から採り、定数を満たしているところがある。車椅子の人たちなどは、どんどん省かれていることが現状であるため、そこを理解した上で、踏み込んで今後の対策などを考えていただきたい。

【植野委員】

9ページの就労形態別について、行政では会計年度任用職員、民間企業では短期正職員というような方は、どの分類に入るのか。

二点目に、12ページの規模別について、大企業であっても、職場全体で5人なら5人としているのか、千何人という大きなところが点在しているのか、数の表し方の根拠を教えてください。

三点目に、経済的虐待の場合は証拠が残りやすいと思うが、心理的虐待の場合は周りか

ら証言を得られるのか、そのあたりの背景を教えてください。

【深谷委員】

一点目の就労形態については、どういった方が正社員に当たるのかという法律的な定義はない。この表にある期間契約社員は、労働条件は正社員と同じであるが、1年契約など雇用期間を区切って働いている方を指している。

二点目の事業所規模の数え方について、事業所という場合は、場所的な概念で捉えるため、仮に大企業であっても、部門ごとに事業所を独立させていれば、場所的な単位でそれぞれの事業所として数えている。資料でいうところの小規模の事業所の中に、大企業の事業所がどれだけ含まれているかは、この表からはわからない。

三点目については、労働局が扱う障害者虐待は、使用者による障害者虐待であり、障害者と企業との間に労使関係が存在していることが前提となっている。となるとおのずと調査対象も使用者ということになり、同僚などから事情を聴くというのは、さきほどの雇用の維持に配慮するという観点からも、ほとんど行っていないのが現状である。よって、使用者からのヒアリングによる調査となり、被虐待者が訴える事実が確認できないケースがあるのも事実である。

【植野委員】

1, 000人規模の事業所もあるのか。

【深谷委員】

1, 000人規模の事業所があることも十分考えられることであり、そこで虐待の事実があるとして申出などがなされれば、件数としてカウントしている。

【蒲田部会長】

正社員と期間契約社員のことについて、正社員とは、おそらく期間の定めのない社員のことを指している。ここでは、そういった意味で分けているのだと思う。

【小林委員】

最近現場で感じていることを何点かお話しさせていただく。

先月、県主催の障害福祉を提供している事業所の職員・管理者向けの虐待防止権利擁護研修を受けた。グループワークが主であったが、対面であったため情報交換がたくさんできたと感じている。障害者虐待における通報義務について意見交換を行った中で、通報義務には反対ではないが、通報という言葉はどのようなのだろうという意見が出た。小さい事業所では、匿名でも誰が通報したのかわかってしまう。それが虐待と認められなかった場合に、通報した方とされた方の人間関係が心配である、特に通報された方は、一生懸命やっていたのに通報されたことでモチベーションを落とし、退職につながる心配もあるという意見が出た。例えば、報告や相談であればしやすいが、通報はハードルが高く、精神的な負担になるのではないかという話が多く出ていた。そういった心配があり、虐待かもしれないことがあっても、これぐらいなら大丈夫ではないかとなることがどんどんエスカレートし、虐待につながったという話もあった。

また、就労関係の事業所の方から、工賃を増やさなければいけないことや仕事の納期、利用者の送迎などがあるため、虐待防止委員会を開催することが現実的には難しいという話があった。虐待防止委員会の設置が義務付けられているが、工賃や仕事のことがメインで、虐待防止に意識が行っていない事業所も多いのではないかと心配している。

知的障害の施設の方からは、強度行動障害の利用者が興奮して、その場で押さえつけなければいけなかった場面を、たまたま外部の方が見て通報されてしまい、その職員が非常に傷ついてしまったことがあると聞いた。事実確認もせずにその場面だけ見て通報するのではなく、事実確認をした上で通報する方が良いのではないかという話も出た。こういったことを、機会があれば権利擁護専門部会で話してほしいと言われていたため、この場を借りてお話しさせていただいた。

【佐久間（水）委員】

小林委員のお話に関連して、通報という言葉に重みがあり、現場の方々はとても抵抗があると聞いている。一方で、通報することにより再検証の機会が得られ、「通報はすべての人を救う」をテーマとして掲げていることもあり、法律と現場の感覚に矛盾を感じることもある。私が研修を担当するときは、通報はするように、疑問に思ったことを何でも報告したり相談できる関係を作るように、検討する機会を持つようにと伝えている。

通報があったことで県や市が調査に入ったり、虐待防止委員会や施設が当該職員について現場から外れるよう指示したりすることが多い。虐待認定されるまでにはかなり調査に時間がかかるため、人の少ない現場から一人取られ、事務職経験のない人が事務所配属となり、互いに困ってしまうということもある。時間がかかるほど追い込まれ、居たたまれなく退職していく方や、逆に、現場仕事をせず、レポートを書いたり研修を受けたりすることが楽に感じてしまい、別にそれでいいと思ってしまう方もいる。そうすると、現場は人が不足し、忙しくなるという悪循環が起きてしまう。

施設は、虐待の原因が何だったのか、組織の問題としてこの閉鎖性とどう向き合っていくかが課題となっており、施設長や管理監督者のあり方が問われている。

虐待の問題はどんなに頑張っても消えないものという意識を持つべきでないか、また、自分のところに虐待はないと思っている事業所が一番危ないかもしれないと感じている。

【小林委員】

私の施設で、最初に虐待の事案を報告されたときはとても動揺し、通報するまでに色々なことを考え、施設としても勇気がいった。その結果、虐待として認定され、利用者への対応のあり方を全体で見直すきっかけになり、それから虐待の通報のハードルが下がった。通報までは仕方ない、あとは市の判断に任せるという考え方になり、原因は何だったのか、どうすれば繰り返さないかということ、とても楽に話せるようになった。自分のところに虐待はないと思っているところよりも、過去に事例があったところの方がしっかり取り組んでいるように感じる。

議題（3）その他

【露崎委員】

公共交通機関の苦情については陸運局に窓口があることは知っているが、県や各市では、相談を受け、バス会社などに話を伝えていただけるところはないのか。

先日、車椅子でノンステップバスに乗ろうとした際、縁石でないところでスロープを下ろされたり、高圧的な態度を取られたりした。このようなことは、地方に行くほど意識が低くなっていくと感じる。特に車椅子の人は自分の車で移動することが多いため、バスが車椅子の人を乗せる機会は少ないと思う。

こういったものを、県で取りまとめてバス会社などに警告していただくことはできないのか。

【事務局】

バスの運転手から配慮のない対応されたということを広域専門指導員に御相談いただいた場合は、バス会社の営業所などに対して、障害のある方に配慮した対応をお願いするなどの対応をしている。

【露崎委員】

実際に今お願いしたい場合は、どこに言えば良いのか。

【事務局】

私共の方に具体的にお話をいただければ、広域専門指導員からバス会社へ啓発をするようにお願いします。

【露崎委員】

ぜひ言っていただきたい。本人だけでなく、一緒にいる人も嫌な思いをする。車椅子を利用する人が田舎で公共交通機関を使えなくなってしまう。県でもこの現状をしっかりと認識してもらい、指導をするだけでなく、例えば市と連携をするなど、もっと踏み込んで何かしていただきたい。

【佐久間（水）委員】

この問題は合理的配慮の問題で、障害者差別解消法において民間会社に合理的配慮の提供が義務化されたことで、障害者福祉推進課が力を入れて啓発活動していると思う。

デジタル化などの色々な影響で、最近、パンフレットはあまり目に触れなくなったが、パンフレットには相談窓口はたくさん書いてある。市によっては、障害者差別解消法の部会で相談事例等を共有したり、相談後に必要な対応をしているところはある。

【露崎委員】

当事者としては、自治体によってやっているところとやっていないところがあり、結局声が届かないとなってしまうのではないかと思っている。

【佐久間（水）委員】

地域ごとの特性はあるが、標準化していくために、全体の会議で事例を拾い、理解の足りないところには力を入れていくという動きはある。個別の相談を積み上げないと実態は見えてこないため、ぜひ相談していただければと思う。

【村山委員】

声の上がったものに対応していくことも重要であるが、その前に、声なき声をどう拾っていくかということも考えなくてはいけないと感じた。声なき声を拾い上げ、本当に困っている人に合理的配慮が行き届くような差別解消の取組をやっていかなくてはいけないのではないかと感じた。