

第2回権利擁護専門部会

1. 日時 平成26年6月30日(月)

午後1時30分から

2. 場所 県庁本庁舎5階 大会議室

3. 出席者

(1) 委員(19名中17名出席)

佐藤委員(部会長) 小川委員(副部会長) 朝比奈委員 五十嵐委員 稲坂委員
植野委員 岡本委員 蒲田委員 川村委員 酒井委員 佐久間委員 清水委員
滑川委員 長谷川委員 早坂委員 藤尾委員 山田委員

(2) 県

桜井副課長 美細津副課長 山之内副参事 日暮障害者権利擁護推進室長
手塚副主幹 出口副主幹 高梨主査 瀬谷主事 青木主事

4. 議題

(1) 審議事項

- ① 平成26年度障害者虐待防止・権利擁護研修
- ② 障害者差別解消法に係るモデル事業の実施
- ③ 第五次千葉県障害者計画
- ④ 虐待事例分析・事例集作成

(2) その他

(3) 閉会

(1) 審議事項

①平成 26 年度障害者虐待防止・権利擁護研修

(長谷川委員)

研修に職員を派遣させていない施設がたくさんあるらしい。実際に袖ヶ浦福祉センターも研修に派遣している職員が少なかったと聞いている。HPなどにきちんと職員を派遣させた施設を公表する、あるいは県の台帳に出欠を管理しておくことが必要だと思う。本来であれば、1人1人の職員を管理するべきだが、それは難しいので職員を派遣している施設ごとに管理していくべき。

また、職員が施設に戻ったら伝達研修をすべき旨が今年の資料の中にも書いてあるので、伝達研修したことを台帳に残す形で管理したり、HPで公表することによって施設の後押しになるのではと思う。

(部会長)

1点目については、HPに去年の段階で載っていると思う。

2点目については事務局で検討としてよろしいか。

(朝比奈委員)

社会福祉士を対象にした専門研修は、前回の企画案にはなかったと思う。社会福祉士は名称独占ではあるが、業務独占ではない。例えば、社会福祉士として直接支援をしている人もいれば、管理部門や相談支援部門の人もいる。この研修で社会福祉士を対象にした理由がよくわからない。

(事務局)

社会福祉士の倫理綱領に専門職として位置づけられた役割があるので、施設の中での立場ではなく、それぞれの業務のなかで専門職として、どのような役割や使命があるかも一度考えてもらえるような内容を想定している。

(小川委員)

朝比奈委員と同意見である。なぜこの研修で社会福祉士が対象なのか。業務での立場を対象として研修を行うべきであって、資格で対象を決めるのはおかしい。もし、社会福祉士に勉強してほしいのであれば、社会福祉士会が独自でやればいい。

(部会長)

社会福祉士には限定していないのか

(事務局)

倫理綱領はソーシャルワーカーであるから、社会福祉士等としてソーシャルワーク関係の方に参加いただければ。

(朝比奈委員)

倫理綱領は介護福祉士も持っていると思う。職場のなかでの役割に着目した研修であるべき。

(事務局)

検討させていただく。

(部会長)

なんらかの資格を持った福祉専門職が県内に広くいるので、福祉専門職の方々を対象に研修を実施したいという旨かと理解している。事務局で表現を変えることを検討したうえで実施していただきたい。

(藤尾委員)

専門研修「使用者による虐待と働きやすい環境づくり」について、この研修は企業ではなく、いわゆる福祉施設等で雇用した場合をイメージして行うということか。企業を対象にすると大規模な研修となり、どのように進めるか難しいからこのような制約があると思うが、このような研修をなぜ行うのか疑問である。どちらかという福祉施設よりも企業で、多くの障害者が使用者虐待の対象になっている。早急にこの研修を組まれるということは、県内の福祉施設からも使用者虐待案件があがってきているということか。

(事務局)

施設等従事者について、特に施設という枠組みの中で考えてはいなかった。就労支援にあたる職員や、企業の中で障害者の雇用について指導や支援をしている方を対象としたもので、施設「等」と表記した。

(藤尾委員)

そうすると、実際に企業で働いている人から使用者虐待の相談を受けたときに、どのような着眼点でどう対応していくかという相談支援スキル向上のための研修になるのか。そうであれば、全くちがう切り口になるかと思う。この研修の対象、内容、目的を教えてください。

(事務局)

相談支援のスキルの向上のためということよりも、職場の中での障害者に対する虐待の防止を根本的なテーマにして考えられる研修を検討している。

(藤尾委員)

公共の人もしくは福祉サービスを運営している職員が対象だと思った。「職員」はあまり一般的な書き方ではないが、障害者雇用している企業の社員も入っているのか。

(事務局)

障害者を雇用する事業所の従業員という表記である。大枠では障害者を雇用する事業所の従業員、社員を対象としていて、その中に施設の従業者も、市町村職員も対象に考えている。

(藤尾委員)

一部特例子会社など、こういったことに関心のある企業の方たちは結構手をあげると思うが、募集はどのように行うのか。

(部会長)

実施委託対象はキャリアセンターのようである。実施主体がどのように実施しているのかわからないのでは話にならない。誰を対象にして、どういう狙いでやるかをもう少し明確にして委託をする必要がある。就労にかかわる関係者は皆が対象ならば、そのような書きぶりで、どういう研修をやるのかも詰めて実施してもらえればと思う。

(酒井委員)

9ページ専門研修「発達障害、行動障害者支援」について、今後もこれらの障害についてシリーズ化する予定かと思った。発達障害に精神障害が絡むケースや、精神障害に知的障害が絡むケースなど、現場で大変に思うところが色々あり、自分達がやっていることが本当に良いことなのか日々悩んでいる。支援されている方からすれば虐待ぎりぎりのこともあるのかと思う。今後は前例があると、出席すべき研修の見通しが立つと思った。

また、7ページ専門研修「労務管理と職員のメンタルヘルス」についても、対象者が「サービス事業所の管理者・従事者」とあるが、11ページ専門研修「管理者」の対象者には「サービス事業所等の管理者」とある。この場合、管理者はどちらに出た方がいいのか。職員を研修に出すときに、誰をどの研修に出そうか迷うことがあるので、選びやすく書いてあると助かる。7ページの研修は従事者と管理者が一緒に参加し、考えるということなのか。管理者でも事業の管理者と事業者のサービス管理責任者と違った立場がある。また、管理者が複数の事業を行っているか、単独の事業を行っているかという違いもある。

(部会長)

前半部分は御意見として承る。7ページと11ページのそれぞれの狙いを教えていただいたほうが管理者は出やすいということか。

(事務局)

基本的には「管理職」の方は管理者向けの研修と考えている。

「労務管理と職員のメンタルヘルス」については、委託先で職員のメンタルヘルスだけではなく、労務管理と一緒にやる事が有意義なのではという話を聞いた。これについては、これから委託先と相談しながらどのような形で行うか決めていく。管理者が必要なければ従事者だけにするとか、1日ずつ管理者と従事者に分けるか、半日で午後に管理者と従事者に分けるか等の形を考えている。

(五十嵐委員)

4ページ(1)「障害者虐待の実態と全国状況」という箇所「千葉県としては、袖ヶ浦福祉センター養育園事件をもとに」と書かれている。全ての研修に「袖ヶ浦福祉センター養育園」について書かれているが、「養護者による」ところを考える際、もっと適した事例が考えられると思う。10ページ「使用者による虐待と働きやすい環境づくり」にも「袖ヶ浦福祉センター養育園事件について経過等について学び」とあるが、実際職場で働いている方が参加した場合、違う例を出せばより学ぶべきものがあると思う。袖ヶ浦の養育園事件について逐一言わなくてはいけない時期になっているような気がするが、養護者や使用者虐待に適したものも書き入れた方がいい。

(部会長)

養護者虐待のところ施設虐待の例を入れたり、使用者虐待のところ施設虐待の例を入れると養育園事件にひきずられるから、ふさわしい例を置くべきという御意見だが、全くその通りだと思う。受講者が袖ヶ浦について聞きたいだろうと思い、項目に入れているのだから、袖ヶ浦の話をしつつも、他にもふさわしい話をいれた方がいいという御意見だと承っておく。

(植野委員)

コミュニケーション支援にかかわる支援者がどこに記入されているかを教えていただきたい。聴覚障害者の場合には要約筆記あるいは手話通訳、視覚障害者の場合にはガイドヘルパー、また盲聾の場合には触手話など様々な支援者やコミュニケーション手段がある。情報コミュニケーションをつなぐ支援者は、虐待防止について関わりがあるので、正しい理解を促していく研修が必要だと思うが、どこに該当するか教えていただきたい。

(事務局)

去年までは共通研修と個別研修という形で行っていたが、今年はその枠組みから見直している。基礎研修では、基本的な障害者虐待防止・権利擁護にかかわるものを講義するが、これはどの職員も参加出来る。専門研修については、誰が参加しなければならないのではなく、必要に応じてとか、関心があるという理由で選んで参加していただきたい。もし、コミュニケーション支援の職員が参加するのに適切なものが見当たらないならば、今後検討していきたい。

(岡本委員)

専門研修の「養護者による虐待と成年後見制度」の対象者に、社会福祉協議会の職員等も含めるような周知の仕方をしていただきたい。社協の職員等が相談を受けている中で、世帯の様々な問題の中に障害者虐待もからんだ相談がたくさんある。この研修をうけていけば、なんらかの軽減策につながるのではないかと感じた。

(部会長)

ご要望ということで検討いただければと思う。

(小川委員)

養育園の事件の時に管理職、管理者など上級職の関わりがまずいのではないかと報告がされているが、そういう人たちを対象にした研修はないのか。7ページ「労務管理と職員のメンタルヘルス」の辺りでやるのかと思った。

(部会長)

7ページは中身が明確になっていないが、管理者、従事者と両方書いてあるのでわりと一般的である。ところが11ページの方は管理者だけと書いてあるので、一般職員ではなく上級職を念頭に置いている書きぶりかと聞いている。小川委員の質問の主旨は、かなり上の方を狙った研修が必要であるということだが、同意見である。

(藤尾委員)

どんなに若い職員が研修しても、なにも変わらないと感じる。研修を受ける方に全部のメニューが見えるように発信していただきたい。研修の内容や問題意識については管理者などすべての職員に浸透するような伝え方をしていただきたいと感じた。

袖ヶ浦は特別な例で、県の施設であったので第三者委員会でトップまで問題だとされた。普通の施設だったらトカゲのしっぽ切りで終わりがねない状況だと思う。こうした状況にどう介入していくかを研修の中にも上手に盛り込んで欲しい。

(滑川委員)

前回の会議で市町村の管理者への周知、研修を検討していただくことを提案したが、それがどういうふうになったか教えていただきたい。

(事務局)

今の段階だとお伝えするのは難しいが、年度当初に課長会議等お集まりいただく機会があるので、その機会を活用させていただきたい。

(滑川委員)

年度当初の会議等を活用させていただきたいということだが、現在職員研修が進んでいるので、管理者など最初に判断しなくてはならない方々への対応がだいぶ後になってからということになるのか。

(事務局)

これから年度の後半になるが次年度の事業説明もあるので、その中で今の説明の時間を設けたい。

(滑川委員)

事業説明など本当にたくさんの項目があるので、こういう話もさらっと流れてしまうような状況だと思う。虐待は本当に重要なことだと思うので、しっかり時間をとっていただくよう要望したい。

(部会長)

施設の管理者もそうだが、市町村の課長、副課長あたりも挨拶だけして帰ってしまう方が多いので、そういう方々に対する研修や、理解を深めていただく機会をどこかで設けてほしいという意見と承る。引き続き事務局の方でご検討いただければと思う。

②障害者差別解消法に係るモデル事業の実施

(植野委員)

1点目、14ページ「障害者差別解消法に係るモデル事業の実施(案)」について、平成25年3月、厚生労働省から意志疎通支援事業のモデル実施要綱が通達された。市町村の協議はまだだが、浦安市でモデル事業が始まる場合には厚生労働省からのモデル実施要綱を踏まえたうえでの検討が始まるのか。厚生労働省の提示しているモデル実施要綱によると、市外の聴覚障害者等外部の人が来た時、色々トラブルがあった場合には通訳支援をするようにとあるが、浦安市はその部分に関してまだ完成していないと聞いている。そのような

状況を踏まえたうえでの検討になるのか教えていただきたい。

2点目に15ページの地域協議会について、都道府県、政令指定都市も含んだかたちになるという書き方になっているが、中核市は別という意味でよろしいか。別であれば中核市は一般市町村の中に包括されるというような理解で良いか。

3点目、17ページの福祉事業者について、情報コミュニケーションにかかわる人達もまとめて入れていただければありがたい。

(事務局)

1点目の意思疎通支援事業の御質問だが、ここに橋野課長がいらっしゃらないので、私の分かる範囲でお答えしたい。浦安市でも、この事業を行うにあたって既存の協議会等を生かしたかたちで事業をすると聞いている。意志疎通支援の関係については確認していない。

2点目について、15ページ右上に、政令指定都市については都道府県の地域協議会に準ずるという記述がある。中核市については記述がないので、基本的には中核市は市町村と同じ取扱いをすると考えている。

3点目の情報コミュニケーション関係者については、御意見を踏まえたうえで事務局にて検討したい。

(植野委員)

厚生労働省で出されているモデル実施要綱では、市町村の格差、差異を解消するために統一性の要綱を作るようにとされているが、千葉県の中ではまだバラバラな状況である。浦安市は聴覚障害者も含め、全国からさまざまな障害者が集まる特性があるところである。浦安市に住んでいないからといって、通訳派遣を拒否するようなリスクも出てくる可能性があるので、モデル実施要綱もあわせて検討していくかどうか伺った。

(事務局)

御説明したのは内閣府が推奨している障害者差別解消法に関する事業である。御質問いただいたのは、厚労省の推奨している意志疎通支援事業かと思うが、厚生労働省所管の事業については十分な情報を持っていないのでお答えしかねる。

(植野委員)

千葉県では、聴覚障害者のみならず視覚障害者、発達障害者、知的障害者の方々さまざまな障害者1人1人に必要な情報コミュニケーションのあり方についてのガイドラインを作成した。それを上手に生かしながら加えていただければありがたい。

(五十嵐委員)

17ページ「地域協議会の構成員(案)」について。交通関係の団体が入っているが、交

通関係の差別の事例について専門的な意見を伺うためだと思う。他にも家を借りるときやグループホームを建てるときに不動産を借りられないという問題がある。その問題が解消されていかなければ、なかなか地域で暮らしにくい。宅建業界、不動産関係団体が専門性をもっていると思うので、そうした団体からも委員を考えていただきたい。

(部会長)

宅建協会かはわからないが、不動産取引業の団体があるので、そのような団体が入った方が実質的な議論ができてよろしいかと思う。御意見としてご検討いただければと思う。とはいえ、相当な数の団体が候補にあがっているので、これだけのメンバーが果たして集まるかがわからない。年3回開くという国の方針で動いているが、おそらく不可能ではないか。千葉県は条例の歴史があるので、条例の下にある既存の委員会との調整も含めながら、様子を見つつ進めて行く形になるのかと思う。国が考えている通りにはなかなか進まないのではと思うが、それはそれで仕方ない。

③第五次千葉県障害者計画

(長谷川委員)

21 ページ(1)の「障害を理由とした」以下の記述は条文通りだったと思う。障害特性として理解するという意味だと思うが、障害特性として理解することは専門家でも難しい。個性として認識し、受け入れるスタンスであってほしい。

(部会長)

書き足して欲しいということか。それとも変えてほしいのか。

(長谷川委員)

なにか工夫して記述すべき。

(朝比奈委員)

1 点目、21 ページ(1)「さらに」以下に障害者差別解消法について書いてあるが、19 ページを見ると、(2)「施策分野の新設」で「行政サービス等における配慮」と書いてあり、これの事柄についてはこの項目ではなく別の項目に入ってくるのか。合理的配慮について認識が広まるよう周知を行うレベルでいいのか気になった。

また、(3)「地域における相談支援体制の充実」に、「相談支援体制の整備を図る」とあるが、そこで表記される数値と相談支援アドバイザー数、見込み者数が書いてある。基幹相談センターや市町村、計画相談や一般的な相談支援については別のところで取り上げるのか。

(事務局)

1点目、障害者差別解消法の中では各行政機関において対応要領か、そういったものは国機関でいえば法的義務になるし、努力義務になるので、行政サービス等における配慮は盛り込まれてくる。ただ、ここで記載はしていないが、まずは理解促進という大項目だったので、まずは行政機関がやるべきこともさることながら、特にこの法律の中で言われている合理的な配慮についての認識知識を幅広くもっていただくようなPR、広報活動が必要であろうということで、その部分を入れさせていただいている。

相談支援体制の整備についてはおっしゃる通りである。権利擁護部会の立場として、1点目にあるように権利擁護意識を高めるということを入れるべきである。最終的には相談支援部会と一緒にする、あるいは調整を加えて提案をさせていただく予定でいる。

(部会長)

2点目、他の部会に関わる話は承った上で他の部会と調整しながら計画を書いていくということである。

(植野委員)

21ページ(3)で、「地域自立支援協議会、地元で当事者団体、家族関係も連携しながら」とあるが、各市の聴覚障害者団体があり、なかなかそこに加えることができないという報告を多々受けている。当事者団体が話し合っ選べるかたちで、そういうところに参加できるか考えていただきたい。

2点目、21ページ(5)の右側に、放送番組に字幕等の割合について書かれているが、国レベルにおいては全国100近くの放送の中で字幕を導入しているのは98～99%くらいに高まりつつあるというレポートがある。しかし残念なことに手話はそこに入っていない。手話テレビ放送というものがあるが、今後なんらかのかたちで導入率を高めていくような意味で入れていただければと思う。

(早坂委員)

21ページ(2)「袖ヶ浦福祉センターの教訓から」となっているが、袖ヶ浦の前に某施設で虐待があったときにも、入所されていた方をどう避難させるのか、特に親御さんのいない方が虐待にあったところでそのまま施設に居て良いのかといった議論が同じようにあったと思う。袖ヶ浦の事件ではじめて教訓めいたことが出てきているわけではないので、無理やり入れない方が良いと思う。

(部会長)

御意見として頂戴する。私は入れた方が良く思っている。確かに早坂委員のご意見の通り、前からある議論だが、またここで皆様の脳裏に強烈に入ってきたので、入れても良

いだろうという感覚ではいるが、ご意見が分かれるところだろう。

(五十嵐委員)

袖ヶ浦の事件も教訓として受け止めなければと思っているので、記載することはありだと思う。本当に心配なのは、袖ヶ浦について書いておけばいいという雰囲気になってしまうこと。そうならないように皆が気を付けていくのであればいい。

また、「袖ヶ浦福祉センターの教訓から虐待事件が発生した入所施設においては」は、袖ヶ浦福祉センターにて第三者権利擁護の仕組みの必要性があったことを指している文章だと思うが、ここで「虐待事件が発生した入所施設においては」と入れてしまうと、虐待が発生していない入所施設には必要がないかのように読みとれてしまう。例えば、グループホームや自宅から通っている人でも第三者的な権利擁護の仕組みがほしいと思うかもしれない。「袖ヶ浦福祉センターの教訓から入所者個人を把握する」とか、「虐待事件が発生した入所施設において」と限定的な書き方は良くないだろう。

(部会長)

第三者的な権利擁護のパーソナルサポーターをもっと広げていきたいという主旨であることについて、決して袖ヶ浦だけの問題ではないことに留意すべきという御意見として、事務局の方で受け止めてもらいたい。

また、虐待防止アドバイザーの派遣数だけでなく、独立型権利擁護支援者の数など入れたらわかりやすいが、日本語としてはまだ無いし、なかなか入れにくい。

(朝比奈委員)

21 ページ(2)の「地域における権利擁護体制」や「地域の権利擁護ネットワーク構築」の具体的な中身がないと、権利擁護部会の仕事にならないと思う。早坂委員の話にも「身寄りのない人」が出てきたが、高齢化も含め家族の力も弱くなってきている。後見制度をどのように位置付け、公共的な基盤にどのように乗せていくのかをしっかりと書きこむべき。市川市でも25年度9月から家族後見人、専門職後見人のバックアップをするため、市の委託で後見支援の相談事業が始まったが、今後は市民後見人の話も出ている中、具体的な権利擁護のネットワーク体制等をしっかりと示さなくて良いのか。

(部会長)

成年後見について、私とは意見が違っている。成年後見制度とは権利侵害の制度の側面が非常に強いものであり、ここであえて地域の重要な組み立てのポイントと位置づけると危ない。ましてや市民後見人はよくわからないところがあり、それをこのなかに位置づけて行くのは時期尚早と思う。ただ、地域で権利擁護を担う人たちがいなければいけないことを具体的に考えようという意見は重要であり、これから出していただけたら良いと思う。

(朝比奈委員)

仕事を通して、身寄りがなく意志表示の難しい方が増えてきていると感じる。従来であれば措置のなかでふるまわれてきたのだと思う。成年後見人制度は必要悪なのかどうかかわからないが、危険性も含めて可視化していくことが必要である。

(部会長)

それは成年後見の役割ではない。成年後見を使いながらも、成年後見人のまわり、あるいは違うところで色んなものが動いていかなければいけない。それを成年後見に投げたしまうと、袖ヶ浦と同じように、なんでもかんでも成年後見になってしまうので非常に危険である。繰り返すが、成年後見は権利侵害の制度であり、国連の障害者権利条約では成年後見人制度を早く廃止すべしとモニタリング議会で言われている。その制度をここでもう一度盛り立てるべきではない。

(稲坂委員)

市民・県民向けの広報の表現が非常に分かりにくい。日本文化独特の玉虫色の表現だと思う。私も広報啓発活動をやっているが、障害者週間をまず広めるべき。しかも、当事者も一緒に参加するようなかたちでやらないといけない。障害者週間に対する広報をどれだけ県、市町村で継続的に取り組んでいるかは疑問である。色んな方々に障害者週間を知って頂くなかで、障害をもった方と一緒に何かイベントを起こすとか、何かのきっかけづくりをすることの方が県民や市民にはわかりやすい。

また、研修についての議論で「上級の管理者」という言葉がでたが、私は雇われの管理者なので偉くはない。もし本当に踏み込むならば、法人の事業サイドである理事や監事がよい。そのような対象に向けた研修を千葉県で取り組めるのだろうか。

また、具体的に対象を絞るのだったら、第三者委員に対する研修の周知・広報にも踏み込んだかたちでやるべき。

(部会長)

広報については骨子案の(1)のところに盛り込んで行こうという話かと思う。

2点目は、管理者も偉い人や偉くない人がいるが、VIP研修をどこかで検討してほしいという意見として承る。今日の前案にはなかったが、研修、意見交換会などどのような形で行うかも含め事務局で検討して頂きたい。

④虐待事例分析・事例集作成

(部会長)

事例集を作るという意見はかなり古くからこの委員会であったが、今回作って各種研修で生かそうという趣旨である。

この部会から何名かの方に出ていただくことになるかと思う。委員について自薦他薦がないようであれば、事務局のほうで原案を持っているようなのでご説明をいただきたい。

(事務局) 事例検討委員会委員の原案について説明

(部会長)

委員の名簿案通りのメンバー構成でよろしいか。この委員構成で事例集をつくっていきたい。予定されていた議題は以上である。

以上