

平成26年度障害福祉課重点事業

平成26年度当初予算の概要（障害福祉課関係予算）

《総額》 38,597,982 千円

（対前年度6月現計から、3,599,198 千円増 +10.3%）

《うち社会保障費》

36,078,873 千円

（対前年度6月現計から、4,449,739 千円増 +14.1%）

1 入所施設から地域生活への移行の推進

- ・ グループホーム等の拡充及び日中活動の場の充実

2 精神障害のある人の地域への移行の推進

- ・ 精神障害のある人の地域移行・地域定着の着実な推進

3 障害のある人への理解を広げ権利を擁護する取組の推進

- ・ 障害者虐待防止法の円滑な施行と障害のある人への差別をなくすための取組みの推進

4 障害のある子どもの療育支援体制の充実

- ・ 障害のある子どもの在宅支援の推進

5 障害のある人の相談支援体制の充実

- ・ 改正障害者自立支援法（現 障害者総合支援法）の施行に伴う相談支援体制の充実

6 障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実

- ・ 障害のある人の一般就労及び福祉的就労の推進

7 障害のある人一人ひとりに着目した支援の充実

- ・ 障害特性に配慮した支援の拡充及び地域に密着した支援の推進

3. 障害のある人への理解を広げ権利を擁護する取組の推進

ポイント：障害者虐待防止法の円滑な施行と障害のある人への差別をなくすための取組みの推進

【継続事業】

○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 59,500千円
(25年度 58,939千円)

「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」に基づき、個別の差別事案の解決を図ると共に、障害のある人に対する理解を広げ、差別をなくすための具体的な取組みを引き続き推進していく。また、平成28年4月に施行される障害者差別解消推進法の併せた周知啓発にも取り組んでいくこととする。

○障害者虐待防止対策の推進 20,000千円(25年度 13,566千円)

障害者虐待防止法に基づく虐待事案への適切な対応を図るとともに、障害者虐待の発生を防止するため、以下の施策を重点的に実施する。

・虐待防止のための研修の実施

障害者虐待への対応や虐待防止に携わる市町村職員の資質向上を図るため、対応の流れや留意点等を習得するための研修を実施する。また、施設従事者等による虐待防止を図るため、意識改革や援助技術の向上に資する研修を実施する。

・虐待防止のための広報・周知の充実

障害者虐待を防止するために、関係者を含め広く一般県民のほか、養護者や利用者による虐待を防止するための広報・啓発を進める。

・虐待防止アドバイザーの派遣並びに虐待事例及び対応についての検討・検証

市町村や施設・事業所等に県からアドバイザーを派遣して、障害者虐待の適切な対応や予防ができるよう助言する。また、新たに有識者等による障害者虐待の事例検討を行うチームを設置し、県内の虐待事例の分析を行い、障害福祉サービス事業所、市町村等の関係団体に情報提供する。

【新規】

○強度行動障害のある方の支援に対する研修事業 5,358千円

強度行動障害のある方への支援を適切に行うために、強度行動障害に関する専門的知識を有する人材を確保するとともに、施設支援員に対して、強度行動障害についての理解を深め、また、専門性を高めるための研修等を実施することが必要です。

このため、強度行動障害のある方の地域移行の推進・受入先の整備を図るためにも、民間施設で支援に携わる職員を対象とした体系的な研修を実施する。

※ 袖ヶ浦福祉センターを始めとする県内の障害者支援施設の支援員16名を中心に、各圏域における強度行動障害のある方の支援に係る中核的な人材の育成を目指す。今回の事件を受け、袖ヶ浦福祉センターの職員の受講を必須とし、かつ研修プログラムである施設における実地指導研修については、最初に同センターで実施することとし、速やかに他のセンター職員についても支援のノウハウが伝わるようにすることで同センターに対する強化策となる。

県立施設袖ヶ浦福祉センター（指定管理者：社会福祉事業団） における虐待事件への対応経過について

【事案・立入検査の概要】

- 昨年11月26日に、養育園の利用者が、職員の暴行を受けた後、病院に救急搬送され死亡（3月11日傷害致死容疑で逮捕・31日起訴）
- これを受け、昨年12月から本年2月にかけて、計28日間、養育園（児童）及び更生園（成人）等に対する立入検査を実施（職員延べ約350人を対象）

※ 確認された状況（平成16年度から平成25年度まで10年間）

身体的虐待（暴行）を行った職員	11人	（被虐待者17人）
性的虐待	//	2人（被虐待者2人）
心理的虐待	//	3人（被虐待者4人）

合計（実人数） 虐待者 15人 被虐待者 23人

* 虐待者は延べ16人（この他に虐待を行った疑義のある者3人）

【県から事業団に対する改善勧告の状況】

- 昨年12月から本年2月まで計4回勧告を実施（養育園については、当分の間、新規利用者の受入停止の行政処分も実施）
- 主な勧告の内容は、次のとおり。
 - ・虐待防止のための体制の整備
 - ・職員の人材育成、教育及び意識改革、支援現場の処遇改善
 - ・事故発生時の県への迅速な報告、保護者への説明、情報提供の充実
 - ・幹部の刷新、処分（→事業団において3月25日に実施）

【第三者検証委員会の中間報告（3月25日）概要】

- 1月17日に設置し、3月にかけて全6回開催
- 主な虐待の原因等とそれに関する提言は、次のとおり。
 - 【人材育成、人事配置、研修の不備】
 - ・支援に必要な理念を共有し部下を指導するリーダーの育成、支援の困難性に見合った人員配置、全職員に対する外部研修の実施
 - 【事業団内虐待防止体制の機能不全】
 - ・幹部刷新、虐待防止委員会の機能強化
 - 【外部チェック体制や県のチェック体制の問題】
 - ・外部の相談支援に長けた専門職（パーソナルサポーター）の派遣
 - ・県の監査・モニタリングの強化
 - 【医療支援体制の未整備】
 - ・施設内の医療職（看護師等）と支援員とのコミュニケーション・連携促進
- センターの運営形態である「指定管理者制度」の運用について、可能な限り、第2期指定管理期間が満了する平成27年度末よりも前に、次期へ切り替えるべき

千葉県社会福祉事業団による千葉県袖ヶ浦福祉センターにおける
虐待事件問題、同事業団のあり方及び同センターのあり方について
(中間報告)【概要】

平成26年3月

千葉県社会福祉審議会千葉県社会福祉事業団問題等第三者検証委員会

1 検証に至る経緯

千葉県が設置し、千葉県社会福祉事業団（以下、「事業団」という。）が指定管理者として運営する千葉県袖ヶ浦福祉センター（以下、「センター」という。）養育園利用者の死亡事件が発生し、職員による暴行の事実が確認されたため、外部有識者により徹底的に調査し、問題の全容を究明することを目的として、「千葉県社会福祉事業団問題等第三者検証委員会」が設置された。

2 検証の方法

- (1) 検証事項の論点として、これまで確認した事実を踏まえ、「更に検証が必要な事項」「あるべき姿、方向性を示すべき論点（検証の観点）」を整理した（本編附録1）。
- (2) 「更に検証が必要な事項」ごとに担当委員を定め、各委員が検証した結果を委員会に提出し、更に委員間で検証を深めた。
- (3) 必要に応じ、委員自身が、事業団職員や保護者その他関係者からの聴き取りを行った。

3 検証経過

委員会設置からこれまで6回の会議を開催したほか、一部委員による現地調査・関係者からの意見聴取を5回実施するなどして、検証を行った。

4 中間報告の位置付けと今後の予定

年度の切り替えに合わせ、事業団における幹部役職員の刷新や、センターの運営を含む同事業団の事業計画の見直し等が予定されており、来年度の体制整備や改善計画等に反映させるため、Ⅰ「なぜ虐待（暴行）が行われていたのか」及びⅡ「なぜ受診が遅れたのか」の各論点に係る調査結果を中心とする「中間報告」を取りまとめた。

なお、遅くとも8月を目処に「最終報告（答申）」を取りまとめる。

5 センターの当面の運営について

本中間報告においては、今後の議論に資するよう、運営形態の選択肢（指定期間10年間や非公募方式など）を示したが、いずれを是とするかについては判断していない。しかし、現行の指定管理者制度の運用について、できる限り早期に改善する必要があることから、可能な限り、第2期指定期間が満了する平成27年度末よりも前に、次期へ切り替えるべきである。

6 県の立入検査による主な事実認定について

(1) 養育園第2寮における虐待について

県の一連の立入検査により、特に養育園第2寮において、平成23年5月から平成25年11月までに5人の暴行が確認されたほか、平成23年3月頃に別の1人の暴行が確認された。さらに、平成23年度に、ほかに3人の暴行の目撃証言がある。(なお、この3人は自らは否認しており、暴行は疑義である。) また、平成19年4月に別の1人の暴行も確認された。

暴行に至った5人のうち2人(うち1人は平成26年3月11日に傷害致死容疑で逮捕。以下「逮捕者」という。)は、「先輩職員(なお、この先輩職員本人は自身の暴行を否認しており、暴行は疑義である。)の影響を受けて暴行を行った」旨供述しており、その他3人も、「周りが暴行をやっていたので感覚が麻痺して自分もやってしまった」旨供述している。

養育園第2寮へは、平成23年3月頃に暴行が確認された職員が、平成18年度から配置され、その後、暴行の疑義のある3人が順次配置され、平成23年度には、前述の5人のうちの2人も配置され、その後、5人のうちの残る3人が配置された。

こうした中で、一部、先輩職員や周りの影響を受けていた旨の供述があったことは前述のとおりであるが、全体として、それぞれが、先輩職員や前任者、周りの職員の影響を受けて暴行に至る、負の連鎖に陥っていた可能性がある。

5人のうちの2人などの供述によれば、各職員とも始めから暴行をするつもりはなく、支援に行き詰まった際、先輩等の暴行を見る中で、安易に自らも暴行に至ったとされている。

(2) 虐待の目撃者について

この5人の暴行については、目撃した3人は、見て見ぬふりをして、上司への報告や通報をしていない。また、平成23年3月頃の暴行の目撃者は、注意はしたものの、報告や通報をしておらず、また当該職員が行った別の暴行の目撃者は、注意もできず同僚に話ただけであった。また、別の疑義案件である暴行の目撃者も、驚いたのみで何も対応しなかった。

(3) 施設長等の対応について

平成23年度において、4人（うち1人は逮捕者）の職員の暴行及び疑義について、養育園第2寮の別の職員が、平成23年12月に、上司であるリーダーに報告（通報）し、その後、平成24年1月に、養育園施設長及びサブマネージャーが、この4人を養育園施設長室に呼び出し事情聴取し、うち2人（うち1人は逮捕者）に関しては、その暴行を確認し、指導した。（施設長が袖ヶ浦福祉センター長に対して、何をどこまで報告したかについては判然としない。なお、センター長は、少なくとも1人の目撃情報については把握していた。ただし暴行自体の把握についてはセンター長は否認している。また、当時の理事長（前理事長）に対しては、「不適切な支援についての調査を行い、問題はなかった」旨、施設長が報告をしていたことが、前理事長の供述から明らかになっている。）

しかしながら、施設長は、この平成24年1月の指導の後、第2寮の職員に対して、この2人に対するフォローのための個別指導も含め、具体的な指導を行っておらず、センター長及び前理事長においても、組織的な対策を採っていない。

(4) 更生園第2における虐待について

立入検査で確認された更生園第2における過去の3人の暴行は、時期が異なり、また、この3人の職員間には交流がないことから、単独である点で、個人間での負の連鎖を招いた養育園第2寮のそれとは性質が異なる。

また、3人とも、再三、暴行に至るまでの不適切な支援について、注意しても更生しなかった者とされ、うち2人は、最後には、事実上の諭旨免職となっている。

しかしながら、この3人の暴行は、当然に虐待であり、重大な事故であったが、県へは報告されていない。うち2人の暴行の事故報告については、前理事長及びセンター長ともに、「県へ報告されていると思っていた。報告されていなかったことをチェックしていなかったのはミスであった」旨供述している。

(5) 外部への報告について

これらの暴行又は疑義に関する情報については、県はもとより、理事会・評議員会、事業団内虐待防止委員会、外部機関による第三者評価の機会等において、一切報告されていない。

7 現在までの検証結果（問題点）及びあるべき姿、方向性

I なぜ虐待（暴行）が行われていたのか。

前項の事実認定及び委員会における検証の結果、虐待（暴行）が行われていた要因及び今後のあるべき姿、方向性について、次のとおり整理した。

1 人材育成や研修、職場環境、職員配置

（1）職員の資質や職場環境の問題

虐待（暴行）の原因の一つには、個人の問題として、支援スキルが不十分であり、また、虐待防止についての基礎的知識がない、と言うことが挙げられる。このため、支援に行き詰まり、行動障害を抑えるために暴行に至った面があることは否定できない。

安易に暴行を行うことを繰り返していた支援方法が、何人かの新たに配属された職員に容易に伝達したと考えられる。周りが安易な方法（暴行）を採っているから自分も安易な方法を、と、つまり、周りがやっているから自分がやっても大丈夫だ、と感覚が幼稚化、そして麻痺し、負の連鎖が発生したものと考えられる。

常時暴行ということではなく、目撃されてはまずいと思われるリーダーや同僚の前では、通常の支援を選択していたとのことである。また、自ら外部に暴行を受けたことを訴える能力があると判断できる利用者に対しては暴行を行わず、少なくともこのような状況が2年以上続いており、5人の暴行は、支援時における突発的な行為ではなく、意図的で陰湿なものであった。

暴行を行った職員、目撃しながら報告・通報しなかった職員の他にも、一部の職員は、「いかにして問題行動を抑えるか」といった技術ばかりにしか関心・考えが及ばず、支援における基本的な視点・理念、つまり「いかにして利用者にとって相応しい支援を行うべきか」といったものが不足していたため、問題行動を抑えるために力を伴う不適切な支援を行うといったリスクを常に持っていたものと考えられる。

一方で、法人内では、強度行動障害者支援に関する意欲的な事例報告を行うなど、高度な意識・支援技術を有する職員もおり、職員間の格差が認められた。これらのことから、法人内の職員が、施設（寮）を超えて相互に学び合い、意見交換し、ノウハウを共有できる仕組み・雰囲気は欠けていたと考えられる。

また、職員個人が支援現場における課題や悩みを抱え込まず、施設（寮）内で、あるいは施設（寮）を超えて、相談・協力し合える職場環境が築かれ

ていなかったと言える。

(2) 職員配置の問題

養育園第2寮は、主に行動障害児童（強度行動障害者も含む）を対象としておりながら、職員配置が薄かった。特に深夜の夜勤1人、宿直1人の時間帯は、多くの職員が、不眠等の利用者への対応に苦慮している。しかも当時1人欠員が生じており職員から不満も出ていた。その状態が放置され続けたこと自体にも、問題があったと考えられる。

センター全体の職員数は、全体としては法令上の基準を大きく上回っているが、各寮の業務・支援内容や時間帯、利用者の生活スケジュールに応じて、その場面場面で適切な人員配置がなされていたとは言い難い。

【今後のあるべき姿、方向性】

①利用者一人ひとりに対し、その人にとって最も相応しい支援を行う、といった、支援に当たって必要な基本的な視点・理念を共有し、部下を指導できる管理者・リーダーを育成する。

また、管理者・リーダーは、随時、職員同士が意見交換でき、相談・協力し合える職場の環境・文化を醸成する。

さらに、職員一人ひとりの資質や能力・個性が活かされるような人材育成を基本とする人事管理システムとするなど、仕事・支援に対するモチベーションが高まる職場づくりを進める。

②各施設（寮）の特性や支援内容、業務の困難性・時間帯等に見合った、職員数の確保や支援スキルのある職員の配置を行う。

③若手職員も含め、福祉職として自信が持て、また研修の目的が自覚できるような、実効性のある研修体系の構築・プログラムの充実を図り、全職員が必要な研修を受講し、その効果を全職員に浸透させる。上司は、対話や意見交換等を通じて、部下に効果が浸透しているか常時確認する。

④行動障害等の支援に当たって、個人が孤立し悩みを抱え込まないよう、年齢・経験年数など多様な職員から成るチームを編成し、柔軟性・弾力性を持って行う。

2 幹部の管理体制、虐待防止体制・事故等に関する情報共有

(1) 幹部の資質・能力、管理体制の問題

事業団幹部は、平成24年1月に、養育園第2寮における暴行に関する情報を一部得ていたものの、必要な対策を採らなかった。このとき暴行を行った職員の中には、平成25年11月の暴行による傷害致死容疑で平成26年3月に逮捕された者も含まれている。つまり当時の杜撰な対応の結果が、今回の死亡事件を招いた可能性は否定できない。

また、幹部は支援現場にほとんど足を運ばず、職員との意思疎通や業務実態の把握も不十分であった。このため、職員配置の問題も放置され、また、一部幹部は虐待や疑義について「なるべく相談・報告しないようにしよう」という雰囲気蔓延させるなど、事業団における虐待防止体制が機能不全に陥ったと考えられる。

これらのことから、死亡事件に至る今回の一連の虐待問題に係る幹部の責任は重大である。(各人の責任については本編参照)

更生園においても暴行が確認されたが、幹部も含めその状況を把握していながらも、それを正すための組織的な取組が行われなかったことの問題が考えられ、つまり、虐待という重大な事故に組織を挙げて取り組もうとする意思がなかったと言わざるを得ない。

(2) 虐待防止体制の整備・運用の問題

事業団においては、職員に対し虐待防止・権利擁護に関する研修を実施するとともに、虐待防止委員会を設置するなど、形の上では虐待防止体制を整備していた。

また、一部の職員は障害特性や行動障害のみならず、権利擁護についての理解が不足しており、幹部職員も、虐待防止に向け具体的な対策を採ろうとする意識が欠けていた。

虐待防止委員会には虐待や不適切な支援に関する案件は報告されず、事実上、機能していなかった。

(3) 事故等に関する情報共有の問題

虐待の未然防止の観点から、不適切な対応や事故（ヒヤリハット含む）の段階で問題点を検証し、改善することも必要であるが、事故等の集計報告は一部あったものの、職員間で討議・報告を行う機会がとても十分ではなかった。

また、県や外部委員会・外部評価機関に対しても、虐待事案は報告されておらず、保護者会への情報提供も不十分で、その活性化にも非協力的であったために、会も機能していないなど、外部の視点・評価を適正に受けようという姿勢は見られなかった。

【今後のあるべき姿、方向性】

- ①幹部は、行動障害等の支援に精通した者とし、職員に対し率先して改革に取り組む姿勢を示しながら、部下を育成・指導し、現場の改善意識の醸成に努める。
- ②外部講師による研修を実施し、勤務シフトの調整等により、全職員が受講できるような環境整備に努める。
- ③上司による部下に対する指導等を通じて、適切な支援方法を共有し、特に経験年数が短い職員に対し、行動障害への支援や虐待防止に係る教育を徹底し、改善意識を共有する。
- ④虐待は、「あってはならない」「してはならない」。しかし、不幸にして起きてしまった場合は、問題を起こした職員を含めて、当該利用者に適合した適切な支援は何かを組織で共有しつつ、その支援のあり方を再検討し、場合によっては当該職員自身も再度自信を持って支援ができるよう再教育し、その成果が認められれば、セカンドチャンスを与えることも考える。
- ⑤事故やヒヤリハット後には、その原因究明と再発防止策をチーム全体で考え、日々の支援や環境整備に生かす。また理事会へも報告・共有し、再発防止策を協議する。
- ⑥有効性が乏しい既存制度については、問題ケースについて職員間で具体的な討議ができる実効性のある運用へと改善する。他方、支援の質の向上にさほど影響しないと考えられる記録や会議の簡素化を図り、施設等で求められる本来業務に全力で取り組める職員集団を育成することを目指した管理を行う。
- ⑦保護者、関係機関や外部の専門職との連携を強め、より開放的な体制へ変えていく。

3 外部チェック体制、県のチェック体制

苦情処理、福祉サービスの第三者評価、指定管理者の運営状況評価（例月調査、年次評価、外部有識者による第三者評価等）、県の指導監査など、外部による、また県による様々なチェック体制については、整備はされているが、事業団が提出した書類や説明のみに依拠して評価・判断されており、その書類等が施設の運営実態を正確に反映していないことから、外部チェック体制や県のチェック体制は実質的に機能していなかった。

また、外部委員や県において、利用者の生活実態などを独自に把握し、評価・判断する姿勢が乏しかった。

【今後のあるべき姿、方向性】

- ①指定管理者の第三者評価において、外部委員は現場に入り、支援の実態を確認するなど、既存制度の適正な運用を強化する。
- ②県は、既存制度の頻度や運用を改善し、報告を積極的かつ具体的に求めるなど監査・モニタリングを強化する。
- ③県は、利用者一人ひとりに対して、外部から相談支援に長けた専門職（パーソナルサポーター）を派遣し、支援記録の確認や利用者本人との面談等を通して、利用者に最適な支援が行われているか、また施設の運営状況が改善されているか確認し、必要に応じ改善提案を行う。
- ④県は、支援関係者が参加する連絡会議を開催し、また、パーソナルサポーターからの報告を受け、支援状況や運営実態を独自に把握し、当面、第三者検証委員会にスーパーバイズ機能も担わせながら、指導監督を行う。

Ⅱ なぜ受診が遅れたのか。(今回の死亡事件関係)

今回の死亡事件について、早い段階で受診させていれば、命は助かったのではないかという問題意識の下、死亡原因について調査を行った結果、職員は通常より頻繁に検温を行うなど、救急搬送の前日から異常を感じていたにもかかわらず、その障害の特性から受診すべきか判断しかねており、センター内に常勤医や看護師がいるのに受診すべきかどうか相談していなかったことが確認された。

これらを踏まえ、受診が遅れた要因及び今後のあるべき姿、方向性について、次のとおり整理した。

1 医療支援体制の問題

養育園では、看護師は基本的に診療室において外来業務を行う体制になっており、園には常駐していなかった。したがって、医療職が園の利用者の日常的健康状態について十分把握していなかった。

また、障害によっては、その特性から体調の変化が分かりにくい場合があり、支援者に障害に関する知識・医療的知識が求められるが、投薬管理も含めて支援現場と診療室とのコミュニケーションが十分でなく、相談しやすい環境とは言えず、その結果、養育園の支援員では必要な受診の判断ができなかったと考察される。

2 職員間の情報共有の問題

利用者の健康状態を正確に把握するためには、支援員相互の情報共有も重要であるが、事故の報告方法について、養育園ではルールすらなかった。

また、問題行動に関する記録が中心となっており、利用者が普段どのような生活を送っているか、支援者がどう対応しているのかについての記録は不十分であることから、利用者個々の状態並びに支援者の対応業務の実態について把握・情報共有が行われにくかった。

【今後のあるべき姿、方向性】

- ①支援職員の障害に関する知識、医療的知識の向上を図るとともに、日常的に、施設内の医療職と支援員とのコミュニケーションを促進し、支援員が受診（診療室及び外部受診双方）に関して相談しやすい環境を整え、必要時に速やかに受診する体制を作る。
- ②必要時に相談・連携の上、速やかに受診できるよう、日頃から外部医療機関との連携を強化しておく。
- ③一度に複数の利用者に対して医療的支援を要する場合であっても、一人の職員で抱え込まず、相互に応援できる勤務体制及び相談連絡体制を築く。
- ④職員の応援体制、必要な人員配置が行われるよう、人事配置権者の幹部職員は、日頃から現場に入り、現場の状況とそのニーズについて自ら確認する。
- ⑤班会議等において、日常の活動・言動も含めた利用者個人の情報について、記録も含め共有し、また記録には記名し、利用者本人の「暮らし」をどのようにしたらいいかといった視点で、多面的なアプローチを行い、日々点検する。

Ⅲ 事件後の対応は適切か。

民間施設で今回のような虐待事件が起きれば、早急に利用者を家庭や他の施設に移し、施設は閉鎖に追い込まれると考えることが自然である。しかしながら、強度行動障害があるなど手厚い支援が必要であることを理由として、民間施設では支援が困難と判断される利用者への支援に特化してきたという県立施設の特長があり、県によれば、家族からの転所の希望はなく、また、県において県内施設に打診したところ、利用者の受入先はなかったとのことである。この点、緊急時の対応という側面は否定しないが、県がより積極的な対応を図ることができなかつたのか、なお検証が必要である。

当面の事態として転所が行えないため、更生園の支援技術の高い職員を養育園第2寮に配置するとともに、事件発覚直後に、県の依頼により千葉県知的障害者福祉協会から8名（当初6名）の応援職員の派遣を受け、利用者の適正な処遇の確保が図られた。

また、児童相談所及び市町村の担当者が、養育園及び更生園の利用者と面談して現在の生活状況や健康状態を中心に本人から聴取し、全体として、今回の虐待事件の影響は見られていないと県は判断したこと、特別支援学校に通っている利用者に対しては、学校においても心のケアを行うことについて、障害福祉担当部局から教育担当部局へ依頼したことが報告されている。ただし、特に、暴行の被害を受けたり、その場面を見ながら生活をするを余儀なくされていた養育園第2寮の利用者本人に対しては、さらに何らかの形での謝罪も含めた特別な心のケアが本来必要と考えられるが、今のところ十分な対応が行われたとは認められない。

このほか、事業団において、保護者説明会が数回開催されているものの、事業団に、保護者が報道される度に抱える不安をその都度解消するために、連絡を受ける前に自ら説明しようという姿勢や、保護者から改善提案を募った上で、現場を改善しようという積極的姿勢は見られなかったと評価せざるを得ない。県によれば、県から事業団に対しては、事件発覚直後から再三、保護者説明会等を通じた保護者への情報提供を充実するよう指導（迫って文書勧告）し、また差し当たって事業団が開催した保護者説明会に同席して意見を聴き、また、立入検査が完了し一定の検証がなされた後に、県からも直接保護者への説明を開始したと委員会に報告されている。

事業団において、県の勧告・指導を受けてからは、現場の一定の改善が見られてきているが、事件直後の保護者への速やかな情報提供等の対応は十分とは言えず、また、県立施設である以上、県も踏み込んでその対応を進捗管理すべきであったと評価せざるを得ない。

IV センターは今後どうあるべきか。

今回の虐待事件に関し、障害福祉に関係する12団体から15件の要望書や声明文等が県に対して提出され、主な内容は、真相・原因の究明、暴行を行った職員はもとより管理者も含めた責任の追及、被害者の救済、抜本的な再発防止策の措置、県の責任の明確化等であることが、県から報告された。

委員会においては、前述のとおり、虐待（暴行）の原因として、職員個人の資質の問題はもとより、事業団幹部の管理監督責任や事業団の運営体制上の問題等について指摘し、再発防止に向け、当面の運営改善策や、外部チェック体制・県のチェック体制の整備・強化に係る対策について提案した。

県立施設の設置者としての県の責任については、県が、千葉県障害福祉施策の推進に当たってセンターをどのように位置付け、その施策・方針の達成に向けて、どのように進捗管理していたか（その際には、センターの管理運営を委託する事業団に対して、県が十分に指導監督してきたか、ということも含まれる。）、ということも含めた検証が必要である。

センターにおける地域資源との連携や地域移行、保護者支援に向けた取組みも含め、県が示した「あり方（役割や事業内容）」が実現されたのか、今後どうあるべきか、県内の様々な関係者の意見を聴きながら検討する必要があるが、県の責任の明確化も含め、この問題については詳細な調査・検証を要するため、最終報告（答申）において示すこととしたい。

また、上記のとおり「あり方」の提示に加え、平成18年度の指定管理者制度の導入に向け、人件費や職員の削減が図られた。その際に中堅職員が大量に退職し、非正規職員比率が一時的に増えたが、この時点でいったん、一部職員に対する指導・教育・管理が甘くなり、サービスの質に影響を与えたことは否定できない。他方、人件費については、従前が手厚すぎた面があり、削減の方向性は間違っていなかったと考えられ、削減後においても、他の施設と比べて低い水準ではない。

指定管理者制度の導入や、その後の運用が、事業団・センターの運営に与えた影響についても、更に検証が必要である。

センターの「あり方」に最も相応しい運営形態については、今後の議論に資するよう、別表のとおり、現行制度との比較が可能となるよう、形態別のメリット・デメリット等を整理した。なお、これはあくまで整理であり、委員会として形態の優劣を現状において判断しているものではない。

障害のある人へのやさしい取組みについて

1 趣旨

千葉県では「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」に基づき、誰もが暮らしやすい地域社会を実現するため、障害のある人に対するやさしい取組みを実践している事業者や民間団体等の取組みを募集し広く紹介し応援することを目的に実施した。

2 実施状況

募集期間：平成25年5月16日から7月31日

応募状況：128件

第1回選考委員会：平成25年8月2日

第2回選考委員会：平成25年12月18日

※選考委員会を開催して128件の応募から10件の優れた取り組みを選考し、平成26年3月20日認定書の授与を行った。

※ステッカーを作製し、応募のあった団体等に配布。

※承諾のあった団体を県ホームページに掲載。

「障害のある人への優れた取組み」一覧 (平成 25 年度実施)

No.	活動名	団体名・事業者名	取組みの内容
1	障害のある人への不動産賃貸やグループホーム等の設立支援	長野建設株式会社	単身の知的障害や精神障害のある人が地域で生活できるように、賃貸物件の仲介やグループホーム設立支援を行うとともに、地域住民からの居住者に関する苦情等への対応なども行っている。
2	夷隅郡市等の福祉マップ作成	滝口仲秋	難病と闘いながら、車いすユーザーの視線で高齢者や障がい者が安心して外出できるように、施設や商店等のバリアフリー度調査を行い、県南地域を広く網羅した福祉マップを作成した。(計6冊)
3	働きたいのに働きにくい人のための「ユニバーサル就労」	社会福祉法人 生活クラブ 風の村 ユニバーサル就労支援室	様々な理由で就労に困難を抱えている人たちの、一人ひとりの個性や事情を尊重した就労支援システムの整備と誰にとっても働きやすい職場環境づくりを行っている。
4	障害のあるお客様に配慮するバス会社	京成トランジットバス株式会社	車両は全て中扉乗降口にスロープ版が装着できる車両で、車椅子介助の技術研修を受けた運転手が運転している。また、筆談用メモを車内に備え付けるなど、障害のある人がバスを利用する際に不便がないように配慮を行うことで社会参加を促している。
5	障害のある人もない人も共に働き、相互に交流を深める場の提供	NPO法人 ぽぴあ C&Cスーパーのぞみ野マルシェ	対面式セミセルフレジ導入など、備品を工夫して障害のある人をスーパーで雇用している。また、地域住民がコミュニケーションの場として利用できるスペースを無料で提供している。
6	障害のある人にもやさしいタクシー	有限会社 武藤自動車 ムトータクシー	障害者や高齢者等の特性やニーズを理解して、円滑なコミュニケーションと適切な対応を行うとともに、一般タクシーと同様の料金で福祉兼用車両による安全・安心・快適な移送を目指した運行を行っている。(乗務員の75%は2級ホームヘルパー有資格)
7	高校生と行う知的障害児・者 サッカー教室と交流サッカー	千葉県知的障害者 サッカー連盟	高校サッカー部員の協力(ボランティア)を得て、障害のある児・者に1対1でサッカーを教えるサッカー教室や交流サッカー大会を開催している。
8	聴覚障害のある人に配慮した歯科診療所	いしざき歯科	職員は全員手話ができるが、筆談用ボードも活用しコミュニケーションをとっている。診療予約はFAXや電子メールを活用し、重要事項は文書を提供するなど障害に配慮した診療を行っている。
9	障害をお持ちの方に配慮した取組み	株式会社 千葉銀行	福祉車両用駐車スペースの設置や視覚障害者対応ATMの設置、預金取引明細の点字通知サービスなど障害のある人に配慮した取組みに努めてきた。平成25年3月からは視覚障害のある人の利便性向上に向けて、「点字ICキャッシュカード」の取り扱いを開始した。
10	障害者雇用と職場体験の受け入れ	有限会社 やすらぎの郷	障害のある人が労働で得た収入に喜びを感じ、友人等と喜びを分かち合える楽しさを味わうことができるように就労の場を提供している。また、就労準備として職場体験を受け入れている。

(No は、応募受付順)

平成25年度 障害者虐待対応状況調査

(平成25年4月1日～平成26年3月31日)

資料4-1

未定稿

1 障害者虐待の通報等の受付及び対応状況

		養護者による虐待		施設従事者等による虐待		使用者による虐待		合計	
			県受付分		県受付分		県受付分		県受付分
通報・届出受付件数		225	3	103	25	19	12	347	40
虐待が認められた件数	対応中	36		7	0	1	0	44	
	対応終結	47		26	4	3	6	76	
	計	83		33	4	4	6	120	

※ 本表は、平成25年4月1日～平成26年3月31日に通報等があった事案について、平成26年4月21日現在の状況を示したものです。

「対応中」：虐待の事実があり、支援方針を検討中又は実際に支援中の事案等

(県に報告や通知をした場合でも、当該虐待対応の一環として被虐待者への何らかの支援等の検討や実施が続いている場合を含む)

「対応終結」：虐待の事実を確認し、必要な措置や支援を行って終結した事案

2 障害者虐待の種別、被虐待者の障害種別の状況 (虐待が認められた事案の詳細)

(1) 虐待の種別

	養護者による虐待	施設従事者等による虐待	使用者による虐待	合計
①身体的虐待	件	件	件	49 件
②性的虐待	件	件	件	10 件
③心理的虐待	件	件	件	28 件
④放棄、放置(ネグレクト)	件	件	件	17 件
⑤経済的虐待	件	件	件	34 件
計	件	件	件	138 件

※ 本表は、延べ数により集計したものです。

(2) 被虐待者の障害種別

	養護者による虐待	施設従事者等による虐待	使用者による虐待	合計
①身体障害	人	人	人	24 人
②知的障害	人	人	人	53 人
③精神障害	人	人	人	30 人
④発達障害	人	人	人	1 人
⑤その他心身機能の障害	人	人	人	0 人
計	人	人	人	108 人

※ 本表は、延べ数により集計したものです。

平成25年度 障害者虐待対応状況調査

(平成25年4月1日～平成25年9月30日)

資料4-2

未定稿

1 障害者虐待の通報等の受付及び対応状況

		養護者による虐待		施設従事者等による虐待		使用者による虐待		合計	
		県受付分		県受付分		県受付分		県受付分	
通報・届出受付件数		92	2	34	5	9	2	135	9
虐待が認められた件数	対応中	27		3		0		42	
	対応終結	11		2		1		74	
	計	38		5		1		44	

※ 本表は、平成25年4月1日～平成25年9月30日に通報等があった事案について、平成25年9月30日現在の状況を示したものです。

「対応中」：虐待の事実があり、支援方針を検討中又は実際に支援中の事案 等

(県に報告や通知をした場合でも、当該虐待対応の一環として被虐待者への何らかの支援等の検討や実施が続いている場合を含む)

「対応終結」：虐待の事実を確認し、必要な措置や支援を行って終結した事案

2 障害者虐待の種別、被虐待者の障害種別の状況 (虐待が認められた事案の詳細)

(1) 虐待の種別

	養護者による虐待	施設従事者等による虐待	使用者による虐待	合計
①身体的虐待	件	件	件	23 件
②性的虐待	件	件	件	5 件
③心理的虐待	件	件	件	17 件
④放棄、放置(ネグレクト)	件	件	件	6 件
⑤経済的虐待	件	件	件	14 件
計	件	件	件	65 件

※ 本表は、延べ数により集計したものです。

(2) 被虐待者の障害種別

	養護者による虐待	施設従事者等による虐待	使用者による虐待	合計
①身体障害	人	人	人	8 人
②知的障害	人	人	人	22 人
③精神障害	人	人	人	15 人
④発達障害	人	人	人	0 人
⑤その他心身機能の障害	人	人	人	0 人
計	人	人	人	45 人

※ 本表は、延べ数により集計したものです。

平成24年度 障害者虐待対応状況調査

資料4-3

(平成24年10月1日～平成25年3月31日)

第3回権利擁護部会提出資料

1 障害者虐待の通報等の受付及び対応状況

		養護者による虐待		施設従事者等による虐待		使用者による虐待		合計	
		県受付分		県受付分		県受付分		県受付分	
通報・届出受付件数		137	1	37	6	21	6	195	13
虐待が認められた件数	対応中	41		0	0	1	0	42	0
	対応終結	19		3	0	5	3	27	3
	計	60		3	0	6	3	69	3

※ 本表は、平成24年10月1日～平成25年3月31日に通報等があった事案について、平成25年3月31日現在の状況を示したものです。

「対応中」：虐待の事実があり、支援方針を検討中又は実際に支援中の事案 等

(県に報告や通知をした場合でも、当該虐待対応の一環として被虐待者への何らかの支援等の検討や実施が続いている場合を含む)

「対応終結」：虐待の事実を確認し、必要な措置や支援を行って終結した事案

2 障害者虐待の種別、被虐待者の障害種別の状況 (虐待が認められた事案の詳細)

(1) 虐待の種別

	養護者による虐待	施設従事者等による虐待	使用者による虐待	合計
①身体的虐待	34 件	1 件	2 件	37 件
②性的虐待	3 件	2 件	1 件	6 件
③心理的虐待	19 件	2 件	2 件	23 件
④放棄、放置(ネグレクト)	15 件	1 件	0 件	16 件
⑤経済的虐待	21 件	1 件	3 件	25 件
計	92 件	7 件	8 件	107 件

※ 本表は、1に掲載した虐待が認められた事案(69件)について、事案ごとに虐待の種別を集計したものです。被虐待者が複数の場合も、人数に関わりなく「1件」とカウントしています。

(2) 被虐待者の障害種別

	養護者による虐待	施設従事者等による虐待	使用者による虐待	合計
①身体障害	19 人	0 人	0 人	19 人
②知的障害	24 人	2 人	4 人	30 人
③精神障害	29 人	1 人	6 人	36 人
④発達障害	2 人	0 人	0 人	2 人
⑤その他心身機能の障害	5 人	0 人	0 人	5 人
計	79 人	3 人	10 人	92 人

※ 本表は、1に掲載した虐待が認められた事案(69件)について、被虐待者の障害種別を集計したものです。被虐待者が複数の場合は、それぞれ「1人」とカウントしています。

障害者虐待防止対策支援事業(H25年度市町村別申請状況)

資料4-4

申請状況 申請30市町村 申請額 13,238,000円
 交付状況 内示29市町村 交付内示額 13,057,000円
 (1市町村取下 26,700円)

市町村名	1. 連携協力体制整備事業	2. 家庭訪問等個別支援事業					3. 専門性強化事業		4. 普及啓発事業	市別集計
		①家庭訪問	②相談窓口の強化	③一時保護のための居室の確保	④カウンセリング	⑤その他	①医学的専門性の強化	②法的専門性の強化		
市川市									○	1
木更津市		○	○	○						3
松戸市									○	1
佐倉市				○						1
東金市				○						1
旭市				○						1
勝浦市			○							1
市原市									○	1
流山市				○						1
八千代市	○		○						○	3
我孫子市				○				○		2
鴨川市	○								○	2
君津市			○	○						2
富津市		○	○	○						3
浦安市	○			○				○	○	4
袖ヶ浦市		○	○	○						3
印西市			○							1
南房総市			○	○						2
匝瑳市			○						○	2
香取市			○	○						2
山武市				○						1
いすみ市				○						1
大網白里市				○						1
栄町				○						1
多古町				○						1
東庄町				○						1
九十九里町				○						1
芝山町			○	○						2
横芝光町			○	○						2
大多喜町				○						1
事業別集計	3	3	12	22	0	0	0	2	7	49

平成26年度 障害者虐待防止・権利擁護研修実施方針

《平成26年度 研修実施方針》

今年度は、昨年袖ヶ浦センター養育園で起こった虐待事件を踏まえ、平成25年までの研修方式を見直し、以下の構成・方法で行うこととする。

1 市町村研修（①新規採用職員・初任者 ②現任者）

担当する市町村職員に必要な、障害者虐待防止法の理念や内容、通報・届出があった際の対応の流れと留意事項、虐待防止に必要な視点等について、新規採用職員及び初任者と現任者に分け、それぞれ基礎的な理解、実践的理解を図る研修を実施する。

2 障害者福祉施設・サービス事業所職員研修

（① 新規採用職員 ②従事者 ③管理者）

施設・サービス従事者を新規採用職員、従事者、管理者に分け、それぞれ講義や演習、グループ討議、意見交換等を織り交ぜながら、虐待の未然防止や虐待発生時の対応について実践的な知識・技術を習得する研修を実施する。

3 専門研修（①市町村職員 ②障害者福祉施設・サービス事業所職員）

日常業務に従事する中で、虐待の未然防止と虐待発生時の対応、虐待防止に必要な視点等に係る関連知識を、テーマ別に学ぶことを目的として実施する。

4 派遣型研修（障害者福祉施設・サービス事業所向け）

一定人数以上の参加者が見込まれ、希望のあった障害者福祉施設・サービス事業所へ、複数コマ分の講師を派遣して実施する形式の研修。

平成26年度千葉県障害者虐待防止・権利擁護研修の概要（案）

1. 市町村研修

《一般研修》

【新規採用者・初任者向け】

継続

【現任者向け】

継続

実施方法	直 営
対 象 者	市町村障害者虐待防止センター等の職員で新規採用者・初任者
募集人数	120名程度
開催時期	6月中（予定）
期 間	1日間
概 要	障害者虐待防止法に基づく通報・届出を受けた場合の対応、留意事項など基本的理解
カリキュラム案	1 本県における障害者虐待防止の現状 2 障害者虐待防止法の概要と法における市町村の役割 3 障害者虐待防止法に基づく虐待対応の流れと留意事項①（養護者による虐待） 4 障害者虐待防止法に基づく虐待対応の流れと留意事項②（施設内虐待・使用者による虐待） 5 障害特性に配慮した相談・対応

実施方法	直 営
対 象 者	市町村障害者虐待防止センター等の職員で現任職員
募集人数	150名程度
開催時期	9月～10月（予定）
期 間	2日間
概 要	障害者虐待防止法に基づく取り組みと課題についての理解
カリキュラム案	[1日目] 1 障害者虐待防止法に基づく対応の流れと留意事項(施設内・使用者虐待) 2 事実確認と虐待の判断（施設内虐待・使用者虐待） 3 自治体の取組事例の発表 4 障害者虐待の実態と全国の状況 [2日目] 1 成年後見制度の活用と留意事項 2 性的虐待への対応 3 障害者雇用と職場における虐待への対応 4 障害特性と虐待が起きた環境・背景に配慮した概要把握・事案対応

《専門研修》

新規

実施方法	直 営
対 象 者	市町村障害者虐待防止センター等職員
募集人数	希望者100名
開催時期	7月～2月（予定）
期 間	1日間
概 要	法に基づく事実確認の方法、監査のポイント、調査の視点など
カリキュラム案	1 法に基づく事実確認の方法 2 監査のポイント、調査の視点 3 演習

2. 障害者支援施設・サービス事業者研修

《一般研修》

【新規採用者向け】

継続

実施方法	直 営
対 象 者	障害者福祉サービス事業を運営する法人の新規採用職員
募集人数	120名程度×2回
開催時期	6月～7月（予定）
期 間	1日間×2回
概 要	障害者虐待防止法に基づく対応・通報の流れなど基本的理解
カリキュラム案	<ol style="list-style-type: none"> 1 本県における障害者虐待防止の現状 2 障害者虐待防止法の概要と施設・サービス従事者等の役割 3 障害者虐待防止法に基づく虐待対応の流れと留意事項 4 障害特性と虐待が起きる環境・背景について考える

【従事者向け】

継続

実施方法	直営 or 委託
対 象 者	障害者福祉サービス事業を運営する法人の職員
募集人数	120名程度×5回
開催時期	10月末～12月（予定）
期 間	1日間×5回
概 要	障害者虐待防止法に基づく対応・通報の流れ、施設における支援の工夫・取り組みなどの理解
カリキュラム案	<ol style="list-style-type: none"> 1 本県における障害者虐待防止の現状 2 障害者虐待の実態と全国の状況・取り組み 3 障害者虐待防止法に基づく対応の流れと留意事項 4 障害特性と虐待が起きる環境・背景に配慮した支援

【管理者向け】

新規

実施方法	直営 or 委託
対 象 者	障害者福祉サービス事業を運営する法人管理者
募集人数	80人×3回
開催時期	11月～12月（予定）
期 間	1日間×3回
概 要	障害者虐待防止法に基づく障害者虐待防止のための役割と取り組みなどについての理解
カリキュラム案	<ol style="list-style-type: none"> 1 本県における障害者虐待防止の現状 2 障害者虐待の実態と全国の状況・取り組み 3 施設における障害者虐待防止法に基づく虐待防止の取り組みと留意事項 4 職員のメンタルヘルスとリスク管理

《専門研修》

【施設従事者・サービス事業者①】

新規

【施設従事者・サービス事業者②】

新規

実施方法	委 託
対 象 者	障害者支援施設福祉サービス事業を運営する法人の職員
予定人数	希望者100名
開催時期	7月～2月（予定）
期 間	1日間
概 要	障害者虐待防止のための「職員のメンタルヘルスとリスク管理」、「スーパーバイズ」についてなど
カリキュラム案	1 虐待防止と職員のメンタルヘルス 2 施設における職員のスーパーバイズ 3 演習

実施方法	委 託
対 象 者	障害者福祉サービス事業を運営する法人の職員
予定人数	希望者100名
開催時期	7月～2月（予定）
期 間	1日間
概 要	障害者虐待防止のための「性的虐待」について、対応の際の留意事項など
カリキュラム案	1 性的虐待の対応に係る留意事項 2 司法面接とは 3 演習

【施設従事者・サービス事業者③】

新規

実施方法	委 託
対 象 者	障害者福祉サービス事業を運営する法人の職員
募集人数	希望者100名
開催時期	7月～2月（予定）
期 間	1日間
概 要	障害者虐待防止のための「強度行動障害」の理解、「身体拘束」について、対応・支援の方法・工夫、対応の際の留意事項など
カリキュラム案	1 強度行動障害について 2 身体拘束についての理解 3 演習

3. 派遣型研修

【施設従事者・サービス事業者向け】

新規

実施方法	直 営
対 象 者	派遣型研修を希望する施設 (受講者 30 名程度以上)
開催時期	7 月～ 2 月 (予定)
期 間	1 日間×適宜
概 要	虐待防止法の理念、法に基づく対応の流れ、 障害者虐待防止のための障害理解、対応・支 援の方法、リスク管理・工夫等施設内の取り 組みなど

研修内容例)

1 コマ	虐待防止法の理念と概要
2 コマ	虐待防止法に基づく対応の流れ
3 コマ	障害の理解と特性に応じた支援の方法
4 コマ	虐待のリスク管理

※この内容に対応できるアドバイザーを複数名登録し
ておく必要がある。

研修参加者（予定者・実績）

平成 25 年度実績

(単位：人)

	参加人数	市町村参加者数	施設等職員参加者数
共通研修参加者	863	80	783
個別研修参加者			
市町村	129	129	
施設等	526		526
総合計	1518	209	1309

平成 26 年度予定

(単位：人)

	募集人数	市町村予定数	施設等職員予定数
市町村研修（新規・初任者）	120	120	
（現任者）	150	150	
※専門研修	100	100	
施設・サービス（新規）	240		240
（従事者）	600		600
（管理者）	240		240
※専門研修×3	300		300
総合計	1750	370	1380

【他県の状況】

(単位：人、回)

	東京都	神奈川県	埼玉県
共通研修		100×1	500×1
障害者支援施設 管理者（中堅職員）対象	100×1	60×1	100×2
障害者支援施設従事者対象	100×1		100×2
虐待防止センター職員対象		40×1	100×1
障害者虐待防止・権利擁護関係職員		100×3	
参加者数 総合計	200	400	500

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律について
～障害者差別支援地域協議会関連～

内閣府

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法〈平成25年法律第65号〉）の概要

<p>障害者基本法 第4条</p> <p>基本原則 差別の禁止</p>	<p>第1項：障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止</p> <p>何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。</p>	<p>第2項：社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止</p> <p>社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。</p>	<p>第3項：国による啓発・知識の普及を図るための取組</p> <p>国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。</p>
---	---	--	--

具体化

I. 差別を解消するための措置

差別的取扱いの禁止

国・地方公共団体等
民間事業者

法的義務

合理的配慮の不提供の禁止

国・地方公共団体等
民間事業者

法的義務
努力義務

具体的な対応

政府全体の方針として、差別の解消の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）

- 国・地方公共団体等 ⇒ 当該機関における取組に関する要領を策定※
 - 事業者 ⇒ 事業分野別の指針（ガイドライン）を策定
- ※ 地方の策定は努力義務

実効性の確保

- 主務大臣による民間事業者に対する報告徴収、助言・指導、勧告

II. 差別を解消するための支援措置

紛争解決・相談

- 相談・紛争解決の体制整備 ⇒ 既存の相談、紛争解決の制度の活用・充実

地域における連携

- 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携

啓発活動

- 普及・啓発活動の実施

情報収集等

- 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供

差別を解消するための支援措置①（第14条～第16条）

相談及び紛争の防止等のための体制の整備

（相談及び紛争の防止等のための体制の整備）

第十四条 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。

【趣旨】 障害を理由とする差別の解消を効果的に推進するため、障害者等からの相談に応じ、紛争の防止や解決を図ることができるよう必要な体制整備に努めることとするもの。

障害者に関する既存の相談窓口等（必ずしも差別に関する相談を行っていないものを含む）

福祉事務所、地方公共団体の担当部局、保健所、教育委員会、法務局・地方法務局、都道府県労働局、公共職業安定所（ハローワーク）、児童相談所、基幹相談支援センター、都道府県障害者権利擁護センター、市町村障害者虐待防止センター 等

啓発活動

（啓発活動）

第十五条 国及び地方公共団体は、障害を理由とする差別の解消について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、障害を理由とする差別の解消を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

【趣旨】 障害を理由とする差別の解消を効果的に推進するため、国民の関心と理解を得るために必要な啓発活動を行うもの。なお、障害者関連施設の立地に関し、住民の同意を要件とする等の他の施設にはない特別な措置を行わない他、本条の趣旨を踏まえ、障害者に対する住民の理解を得るために必要な啓発活動を行うことが適当。

情報の収集、整理及び提供

（情報の収集、整理及び提供）

第十六条 国は、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、国内外における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ものとする。

【趣旨】 国内外の障害を理由とする差別に関する具体的な事例や差別の解消に関する取組等の情報を収集・公表し、本法の適切な運用に活かすこと等を目的とするもの。

差別を解消するための支援措置②（第17条～第20条）

障害者差別解消支援地域協議会

趣旨・目的

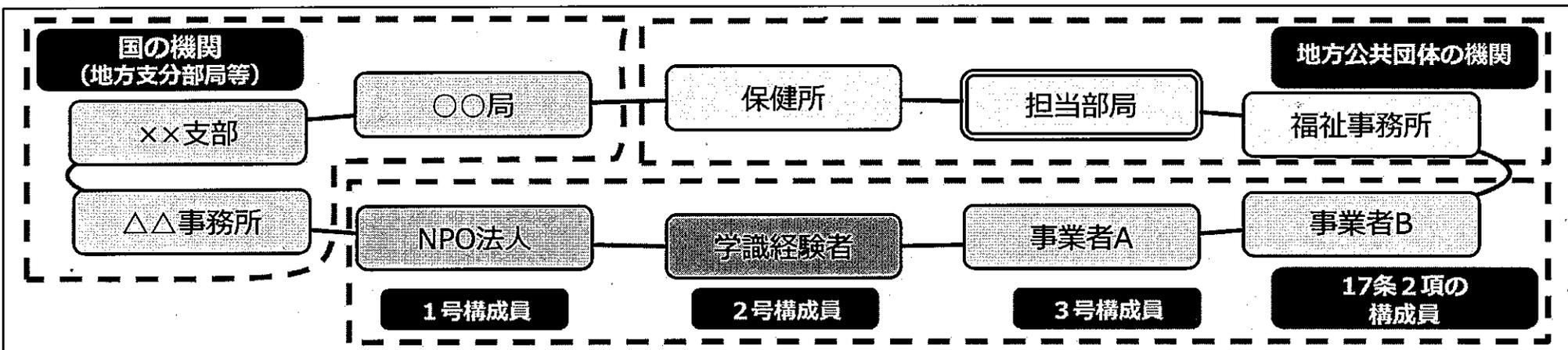
障害者が行政機関に対して差別に関する相談等を行うに当たり、どの機関がどのような権限を有しているかは必ずしも明らかではなく、また、相談等を受ける機関としても、当該機関だけでは対応できない可能性。

このため、国及び地方公共団体の機関において、障害者差別解消支援地域協議会を組織することで、地域において障害を理由とする差別に関する相談や紛争の防止・解決等を推進するためのネットワークを構築。

これにより、いわゆる「制度の谷間」や「たらいまわし」が生じない体制の構築や地域全体での相談・紛争解決機能の向上が図られることを期待。

※ 法律上、協議会の設置は各地方公共団体の判断となっており、必置とはされていない。

組織・運営のイメージ



協議会においては、① 必要な情報の交換、② 障害者からの相談及び相談事例を踏まえた差別解消のための取組に関する協議、を行う。各構成機関等は、協議の結果に基づき、当該相談事例を踏まえ、差別解消のための取組を実施。

協議会の構成は、地域の実情等を踏まえ、各協議会において判断。また、協議会の庶務は、協議会を構成する地方公共団体において処理。

※ 協議会は必ずしも条例設置である必要はない。

障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業の概要

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

平成25年6月26日公布
平成28年4月1日施行

第17条関係 障害者差別解消支援地域協議会

国及び地方公共団体の機関であって、障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事するものは、地方公共団体の区域において関係機関により構成される障害者差別解消支援地域協議会を組織できるものとする。

第18条関係 協議会の事務等

協議会は、情報の交換、障害者からの相談及び事例を踏まえた協議並びに障害を理由とする差別を解消するための取組を行うとともに、必要があると認めるとき又は協議会の構成機関等から要請があった場合に必要があると認めるときは、構成機関等に対し、事案に関する情報の提供及び意見の表明その他の必要な協力を求めることができるものとする。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する取組を行う組織として障害者差別解消支援地域協議会を規定しているが、自治体の規模、地域課題、社会資源の多寡など地域の特性は様々...

障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業 ※平成26年度は予算要求中

平成25年度～

①地域協議会在り方検討会の設置・運営

- ・学識経験者等により構成される委員会を設置し、協議会の在り方を検討
- ・10名程度で構成し、平成25年度から8回程度実施
- ・条例制定自治体における取組内容や事例を収集

設置・運営マニュアル・事例集を策定

調査

報告

平成26年度～ ※予算要求中

②地域協議会体制整備推進事業の実施

- ・法律の規定を実践した場合の効果や影響を検証
- 【条例制定自治体】
- [都道府県]北海道、岩手県、千葉県、熊本県、長崎県 等
- [市町村]さいたま市、八王子市、別府市 等

新たに国の機関等と連携する取組を体制整備推進事業として実施

各地方公共団体の区域における行政機関等に提示※

※提示に当たっては、説明会の開催やHPへの公開、検討会委員をアドバイザーとして派遣することなどが考えられる。

各地方公共団体等が設置・運営マニュアルやアドバイザーの意見を参考とすることにより、法施行後、障害者差別の解消の取組を進める地域協議会が速やかに組織される

障害者差別に関する条例の制定状況等

- 制定済み
- 制定済み(未施行)
- 検討中
- 体制整備事業実施予定

北海道 (H21.3制定, H22.4施行)
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
やすい地域づくりの推進に関する条例

新潟市 (検討中)

京都府 (H26.3制定, H27.4施行)
京都府障害のある人もない人も共に
安心していきいきと暮らしやすい社
会づくり条例

長崎県 (H25.5制定, H26.4施行)
障害のある人もない人も共に生きる
平和な長崎県づくり条例

熊本県 (H23.7制定, H24.4施行)
障害のある人もない人も共に生きる
熊本づくり条例

沖縄県 (H25.10制定,
H26.4施行) 沖縄県障害の
ある人もない人も共に暮ら
しやすい社会づくり条例

鹿児島県 (検討中)

岩手県 (H22.12制定, H23.7施行)
障がいのある人もない人も共に学び共に
生きる岩手県づくり条例

茨城県 (検討中)

千葉県 (H18.10制定, H19.7施行)
障害のある人もない人も共に暮らしやす
い千葉県づくり条例 ※浦安市にも打診中

さいたま市 (H23.3制定, H23.4施行)
さいたま市誰もが共に暮らすための障害
者の権利の擁護等に関する条例

八王子市 (H23.12制定, H24.4施行)
障害のある人もない人も共に安心して暮
らせる八王子づくり条例

別府市 (H25.9制定, H26.4施行)
別府市障害のある人もない人も安心
して安全に暮らせる条例

障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業の実施に係る同協議会の設置・運営暫定指針の概要

1 地域協議会を組織する趣旨

・地域協議会の事務

障害者差別に関する相談等に係る協議や地域における障害者差別を解消するための取組に関する提案に係る協議を行うものとする。

※個別事案ごとに差別か否かの判断を行うことまでは想定されないことに留意

・対象となる障害者差別に係る事案

一般私人による事案は地域協議会における情報共有の対象としないこととするが、環境の整備に関する相談、制度等の運用に関する相談については情報共有の対象とすることとする。

2 地域協議会の基本的な仕組み

・地域協議会の組織 ※必ずしも条例を根拠とする必要はないことに留意

地域協議会を組織するに当たっては、都道府県、市町村、特別区など地方公共団体が主導して組織すること

・運営方法

代表者会議、実務者会議を設けることなどが考えられること

想定される地域協議会の構成機関等 ※当事者の参加について特に留意すること

	都道府県	市町村
行政	国の機関 法務局、労働局 等 障害者施策主管部局、都道府県福祉事務所、保健所、精神保健福祉センター、都道府県消費生活センター、教育委員会、学校、都道府県警 等	法務支局、公共職業安定所 等 障害者施策主管部局、福祉事務所、保健センター、市町村消費生活センター、教育委員会、学校 等
関係機関	当事者 障害者団体、家族会 等 教育 校長会、PTA連合会 等 福祉等 都道府県社会福祉協議会、民生・児童委員協議会、福祉専門職等団体、社会福祉施設等団体、障害者就業・生活支援センター 等 医療・保健 医師会(医師)、歯科医師会(歯科医師)、看護協会(保健師・看護師)、医療機関、病院団体 等 事業者 商工会議所、経営者協会、公共交通機関、事業者 等 法曹等 弁護士会(弁護士)、司法書士会 等 その他 学識経験者、新聞社、放送局 等	障害者団体、家族会 等 PTA会長 等 市町村社会福祉協議会、相談支援事業者(基幹相談支援センター、市町村障害者相談支援事業者)、民生・児童委員 等 医師、歯科医師、保健師、看護師 等 商工会議所、公共交通機関、事業者 等 弁護士、人権擁護委員 等 学識経験者 等

3 都道府県単位で組織する地域協議会と市町村単位で組織する地域協議会について ※指定都市は都道府県に準ずるものとする

・都道府県の地域協議会に期待される役割

- ①事案の情報共有及び構成機関等への提言
- ②地域における障害者差別解消の推進のための取組に関する協議・提案
- ③市町村の地域協議会から情報提供又は協力を求められた事案の対応に係る協議

・市町村の地域協議会に期待される役割

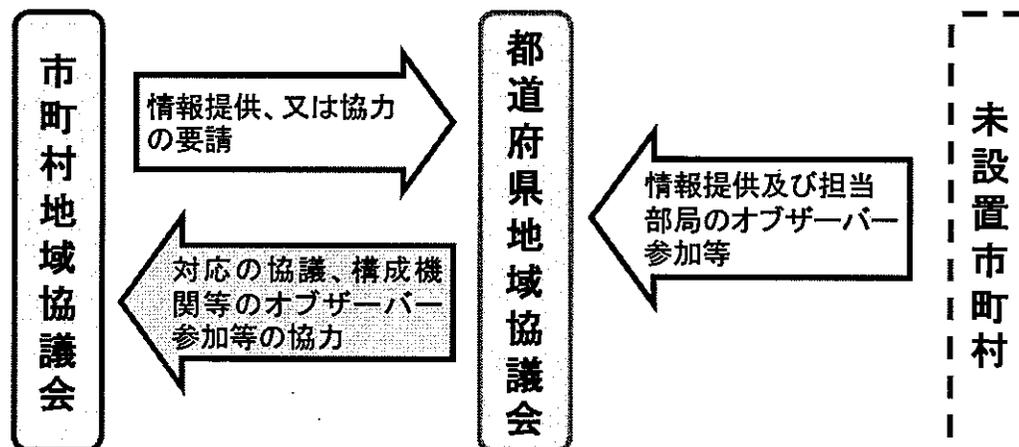
- ①事案の情報共有及び構成機関等への提言
- ②事案の解決を後押しするための協議
- ③事案について、都道府県の地域協議会への情報提供又は協力を求めること

・都道府県の地域協議会と市町村の地域協議会の関係

- ①地域協議会を組織している市町村と都道府県との関係
 広域にわたる課題や市町村の地域協議会に参加する構成機関等の権限に属さない事項については都道府県の地域協議会に情報提供又は協力を求めること

- ②地域協議会を組織していない市町村と都道府県との関係
 未設置市町村で生じる問題への対応は都道府県の地域協議会が扱うこと

都道府県地域協議会と市町村地域協議会等の関係イメージ



4 地域協議会の事務局

・役割

地域協議会の事務局は、運営の中核として地域における障害者差別の事案を取り巻く状況を的確に把握し、必要に応じて他の関係機関等との連絡調整を行うこと

- ①協議会に関する事務の総括
- ②取組の実施状況の進行管理
- ③取組の実施に係る関係機関等との連絡調整

・想定される部署

各地方公共団体の障害者施策主管部局が一般的に想定されるが、具体的にどの部局を事務局とするかは各地方公共団体の判断によること

・その他の機能

権限を有する他の機関につなぐといったコーディネート機能も併せて持つこと

※事案に対応する相談員を別途配置するかについては各地方公共団体の判断による

5 相談及び紛争の防止等のための体制

・役割

- ①障害者差別に関する相談窓口の明確化
- ②紛争を防止又は解決する機能の充実・強化

・地域協議会への情報提供

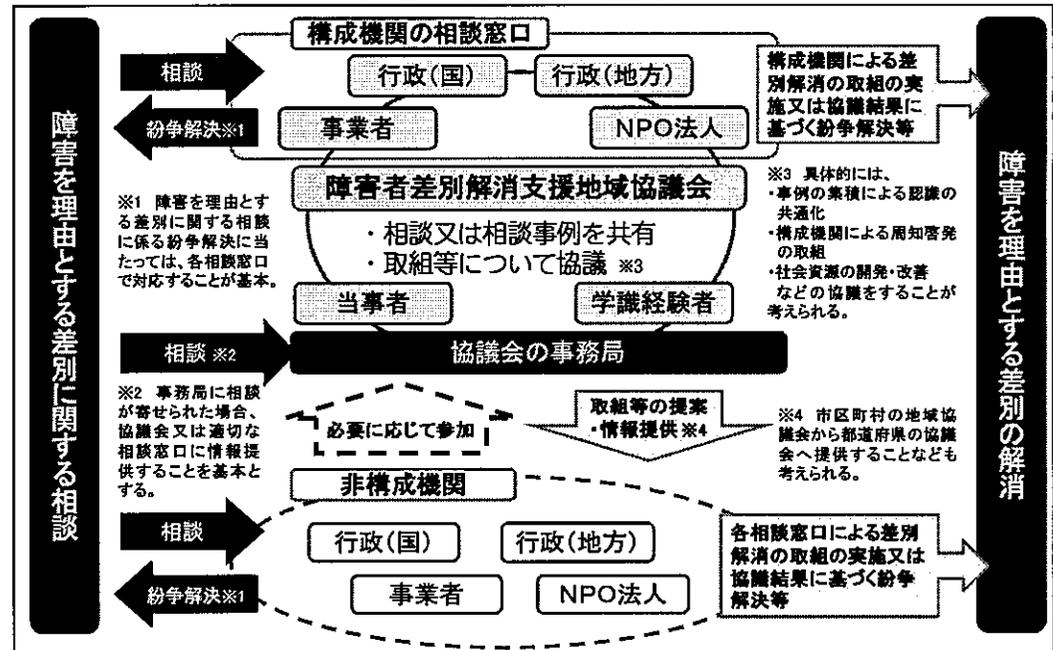
- ①地域内に他の適切な機関がない事案
- ②複数の機関による連携が必要と思われる事案
- ③紛争の解決に至った事案
- ④本人は障害者差別と認識していないが困難を抱えているような事案

※情報提供に当たっては、本人の同意を得る又は個人情報や秘密に係る情報を特定しない範囲で情報提供することに留意

7 秘密保持義務

・本体制整備事業は、法施行前に行われるものであることから、地方公務員法や刑法等による秘密保持義務があるものを除き、法律上の秘密保持義務は生じないことに留意 ※体制整備事業においては、構成員に対し誓約書の提出を求めることなどにより、秘密保持義務を担保すること

障害者差別に関する相談の流れイメージ



6 既存の協議会等との関係

・法律又は条例に基づく協議会

新たに組織するか、又は既存の附属機関又は要綱設置による協議体に地域協議会の機能を付加するかについては、地域の実情に即して地域協議会を組織する国の機関及び庶務を行う地方公共団体の判断に委ねられること

・法律に基づかないネットワーク

相談支援専門員によるネットワーク、障害福祉サービス事業所等のネットワーク、特別支援教育に関わるネットワーク、障害種別ごとのネットワーク、自治会や防災に関わる任意団体等のネットワークに対し、周知・啓発の働きかけを行いつつも、ヒアリング等により、事例の集積や共通の認識の形成に資する取組を進めること

障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業の実施に係る同協議会の設置・運営暫定指針

平成 26 年 3 月 31 日
内閣府政策統括官
(共生社会政策担当) 決定

はじめに

- 1 地域協議会を組織する趣旨
 - (1) 地域協議会の事務
 - ア 障害者差別に関する相談等に係る協議
 - イ 地域における障害者差別を解消するための取組に関する提案に係る協議
 - (2) 対象となる障害者差別に係る事案
 - ア 基本的な考え方
 - イ 具体例
- 2 地域協議会の基本的な仕組み
 - (1) 地域協議会の組織
 - (2) 構成員
 - (3) 運営方法
 - ア 代表者会議
 - イ 実務者会議
- 3 都道府県単位で組織する地域協議会と市町村単位で組織する地域協議会について
 - (1) 地域協議会に期待される役割
 - ア 都道府県の地域協議会に期待される役割
 - イ 市町村の地域協議会に期待される役割
 - (2) 都道府県の地域協議会と市町村の地域協議会の関係
 - ア 地域協議会を組織している市町村と都道府県との関係
 - イ 地域協議会を組織していない市町村と都道府県との関係
- 4 地域協議会の事務局
 - (1) 役割
 - (2) 想定される部局
 - (3) その他の機能
- 5 相談及び紛争の防止等のための体制
 - (1) 役割
 - (2) 地域協議会への情報提供
- 6 既存の協議会等との関係
 - (1) 法律又は条例に基づく協議会
 - (2) 法律に基づかないネットワーク
- 7 秘密保持義務
 - (1) 趣旨

(2) 適用範囲

(3) 罰則

(4) その他注意を要する例

(5) 個人情報の提供に当たっての本人の同意

はじめに

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「障害者差別解消法」という。）では、国及び地方公共団体の機関であって、医療、介護、教育その他の障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事するもの（以下「関係機関」という。）は、社会生活を円滑に営む上での困難を有する障害者に対する支援が効果的かつ円滑に実施されるよう、関係機関により構成される障害者差別解消支援地域協議会（以下「地域協議会」という。）を組織できるとされている（第17条第1項）。

この「障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業の実施に係る同協議会の設置・運営暫定指針」（以下「暫定指針」という。）は、障害者差別解消支援地域協議会の在り方検討会において、各地方公共団体等における障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業（以下「体制整備事業」という。）の円滑な実施に資するよう、参考となる基本的な考え方を取りまとめたものである。

もとより、体制整備事業の実施に当たり各地方公共団体等における地域の特性や障害者を取り巻く環境は様々であり、直面する課題も異なる。そこで、体制整備事業を実施する各地方公共団体等にあっては、この暫定指針を参考に、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を進め、地域協議会を組織・運営するための課題を抽出するとともに、障害を理由とする差別（以下「障害者差別」という。）の解消の推進に資する取組を先行して実施することにより、障害者差別解消法施行時に他の地方公共団体等が地域協議会を組織する際のモデルとしての役割を担うことを期待するものである。

なお、本暫定指針は体制整備事業の実施状況の推移を踏まえ、随時改訂されるべきものであり、障害者差別解消法施行時には、基本方針及び体制整備事業の実施結果を踏まえた地域協議会の設置・運営指針を改めて示すことになる。

1 地域協議会を組織する趣旨

障害者基本法（昭和45年法律第84号）第3条では、全て障害者は、可能な限り、どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこととされている。

また、同法第4条では差別の禁止の基本原則を掲げており、これを具体化した障害者差別解消法は、障害者差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的とし、障害者が地域生活を円滑に営むことができるよう、行政機関等又は事業者による障害者差別を禁止するとともに、相談体制の充実を図ることとしている。

しかし、地域生活を営む障害者の活動は広範多岐にわたっており、障害者差別の解消の推進は、単一の機関による取組だけでは困難である。

また、障害者が行政機関の相談窓口に対して障害者差別に関する相談等を行うに当たり、どの機関がどのような権限を有しているかは必ずしも明らかではなく、相談等を受ける機関としても、相談内容によっては当該機関だけでは対応できない可能性がある。

このため、国及び地方公共団体の機関は、地域における障害者差別に関する相談等につ

いて情報を共有するとともに、当該事例を踏まえた協議の結果に基づき、地域協議会を構成する機関等（以下「構成機関等」という。）が、それぞれ自らの役割に応じて、当該事案の解決のための取組や類似事案の発生の防止等の地域における障害者差別を解消するための取組を行うネットワークとして、地域協議会を組織できるとされた。

(1) 地域協議会の事務

地域協議会の事務は「必要な情報を交換するとともに、障害者からの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に関する協議を行うこと」であり、関係機関相互の連携の下、障害者差別の解消を推進するための取組を円滑に行うための協議機関として規定されている（第18条第1項）。

なお、地域協議会の趣旨や事務に鑑みれば、個別事案ごとに差別か否かの判断を行うことまでは想定されないことに留意する必要がある。

地域協議会において協議される内容は、例えば、次のような事項が考えられる。

ア 障害者差別に関する相談等に係る協議

関係機関から提供された障害者差別に関する相談又は相談に係る事例（以下「事案」という。）について、適切な相談窓口を有する機関の照会や具体的な対応例を共有することによる協議、地域協議会を組織する構成機関等による調停やあっせんを含む様々な取組による紛争の解決や、事案の内容によっては複数の機関で紛争解決等に対応することへの後押しをすることが考えられる。

イ 地域における障害者差別を解消するための取組に関する提案に係る協議

関係機関における紛争の解決に至った事例や合理的配慮の好事例、相談から社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備を実施するに至った取組などの事例を紹介・分析することにより、構成機関等における業務改善など、事案の発生を予防するための取組に関する協議、事案の発生状況を把握するとともに好事例を含む事例を集積、検討を加えることによる障害者差別に対する共通した認識を形成するための協議、構成機関等による周知・啓発活動の取組について協議することが考えられる。

また、障害者差別の解消に資する社会資源の開発及び改善について、例えば、ボランティア団体等による相談活動の実施について提案することや、障害者差別に関して活用し得る相談機関等、障害者差別の解消に資するリソースの掘り起こしなどについて協議することも想定される。

(2) 対象となる障害者差別に係る事案

ア 基本的な考え方

地域協議会における情報共有等の対象となる事案は、行政機関等又は事業者による事案であり、一般私人の行為や個人の思想、言論については、障害者差別解消法第7条及び第8条において対象とされていないことから、一般私人による事案は地域協議会における情報共有の対象としないこととする。

ただし、例えば、障害者差別解消法第5条に規定される環境の整備に関する相談、また、制度等の運用に関する相談についても、情報共有の対象とし、構成機関等における環境の整備を始め、制度等の運用の実態の検証・改善に向けた検討などの取組につなげていくということは十分に考えられる。

また、これまで事案の集積が乏しい状況に鑑み、当初においては、関係機関に寄せられた情報を提供し合い、事案の分析を行うとともに、その対応方法等について協議することを積極的に行っていく必要がある。

イ 具体例

構成機関等が提供する事案として、例えば、①行政機関等による障害者差別、②事業者による障害者差別、③社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備に関する相談、④制度等の運用の実態の検証・改善に向けた検討などが考えられる。

これらの中には単一の機関の体制・権限で対応可能なものもあるが、例えば、商店街など多様な事業者が集合する地域全体で取り組む必要性のある事案、障害者本人が適切な機関とつながっておらず医療や保健などの専門機関による支援が行われていないことから生じている事案など、単一の機関による対応では紛争の防止や解決に至らなくなった事案については地域協議会における協議が必要と考えられる。

その他にも、相談を受けた機関が当該相談に関する直接的な権限等を有しておらず、かつ、複数の機関の権限等に属するものと考えられる事案、例えば、保健機関に寄せられた相談が当該機関の事務の所掌範囲にとどまらず、学校や職場を含む日常生活全般に課題が生じている事案などが考えられる。

2 地域協議会の基本的な仕組み

(1) 地域協議会の組織

地域協議会を組織するに当たっては、障害者が日常生活等を営む地域において障害者差別の解消を推進するという障害者差別解消法の趣旨に照らし、地方自治法（昭和22年法律第67号）第1条の3に規定する地方公共団体が主導して組織することを基本とし、その中には普通地方公共団体である都道府県及び市町村のほか、特別地方公共団体である特別区や地方公共団体の組合（一部事務組合や広域連合）も含まれる。また、単独で地域協議会を組織することが困難な場合、一部事務組合や広域連合を設けることなく、事実上共同で組織することも可能である。

なお、新たに地域協議会を組織する場合は必ずしも条例を根拠とする必要はなく、名称についても「障害者差別解消支援地域協議会」という名称を用いなければならないものではない。

地域協議会を組織する場合、既存の協議会の性質や構成員等の意見等を勘案しつつ、当事者を取り巻く状況など地域の実情を踏まえて組織することが重要である。

(2) 構成員

事案への対応は、障害者差別解消法に「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。」とされているように、一義的には当該地域に存在する既存の相談窓口が行うものである（第14条）。

地域協議会は、構成機関等の相談窓口に寄せられた事案を始め、紛争の防止又は解決に係る取組等を踏まえ、構成機関等が地域の幅広い分野にまたがる障害者差別に係る情報の共有を進め、当該事案の解決のための取組や類似事案の発生の防止等のための取組を構築されたネットワークを通じて一体的に行うことなどを通じて障害者差別の解消を推進することを目的の一つとしている。

このため、障害者差別解消法は、地域協議会の構成員として、国及び地方公共団体の機関であって、医療、介護、教育その他の障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事する者を始め、特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）第2条第2項に規定する特定非営利活動法人その他の団体、学識経験者、その他当該国及び地方公共団体の機関が必要と認める者、例えば、障害者雇用を積極的に進めている事業者など障害者の日常生活及び社会生活に関わりの深い者が参加することを想定している（第17条第2項）。

想定される地域協議会の構成機関等

分野		都道府県	市町村
行政	国の機関	法務局、労働局 等	法務支局、公共職業安定所 等
	地方公共団体	障害者施策主管部局、都道府県福祉事務所、保健所、精神保健福祉センター、都道府県消費生活センター、教育委員会、学校、都道府県警 等	障害者施策主管部局、福祉事務所、保健センター、市町村消費生活センター、教育委員会、学校 等
関係機関 団体等	当事者	障害者団体、家族会 等	障害者団体、家族会 等
	教育	校長会、PTA連合会 等	PTA会長 等
	福祉等	都道府県社会福祉協議会、民生・児童委員協議会、福祉専門職等団体、社会福祉施設等団体、障害者就業・生活支援センター 等	市町村社会福祉協議会、相談支援事業者（基幹相談支援センター、市町村障害者相談支援事業者）、社会福祉施設、民生・児童委員 等
	医療・保健	医師会（医師）、歯科医師会（歯科医師）、看護協会（保健師・看護師）、医療機関、病院団体 等	医師、歯科医師、保健師、看護師 等
	事業者	商工会議所、経営者協会、公共交通機関、事業者 等	商工会議所、公共交通機関、事業者 等
	法曹等	弁護士会（弁護士）、司法書士会 等	弁護士、司法書士、人権擁護委員 等
その他		学識経験者、新聞社、放送局 等	学識経験者 等

もとより、法律上規定されている医療、介護、教育等、関連する分野の団体等を必ず含めなければならないものではなく、地域の実情に応じて、ある程度限定したり、逆に幅広くしたりすることも考えられる。特に、当事者の参加について配慮するとともに、当事者の参加に当たっては、意思疎通を円滑化するための措置を実施することやわかりやすい資料を作成し提供するなど、当事者の障害の特性に応じた配慮を行うことが必要である。なお、庶務を処理することとなる地方公共団体の担当部局は構成員となることが考えられる。

また、障害者差別解消法第17条第2項3号の「特定非営利活動法人その他の団体」には、社会福祉法人などの法人のほか、①団体としての組織を備えること、②多数決の原則が行われていること、③構成員の変更にもかかわらず団体そのものが存続すること、④その組織によって代表の方法、総会の運営、財産の管理その他団体としての主要な点が確定していること（最判昭39・10・15民集18巻8号1671頁）の四条件を満たすいわゆる権利能力なき社団も含まれる。

(3) 運営方法

地域協議会は、障害者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者差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うことを目的としている以上、まずは地域の関係機関が一堂に集まり、お互いに「顔」の見える関係を築くことから始めることが望ましい。

地域協議会の運営方法は、組織する単位が都道府県か市町村か、市町村であっても大規模か小規模かなど地域により事情が異なるため、一律に考えることは適切ではないものの、障害者差別の解消を推進する取組に関する提言や企画の決定及び進行管理等を実施する構成機関の代表者によって構成される会議の下に、提言の起草や企画の実施及び相談窓口による紛争の防止、解決に資する協議等を担う実務者会議を組織することも考えられる。

また、実務者会議のみで十分に関係者の意思疎通が図られ共通認識が醸成される場合は、必ずしも代表者会議を設けないことや、障害者差別の解消を推進する取組の内容に応じて参加する構成機関を限定して開催することも考えられる。

ここで、代表者会議、実務者会議のそれぞれが所掌する内容は、例えば次のようなことが想定される。

ア 代表者会議

代表者会議は、地域協議会の基本的な運営方針や提言、企画の決定及び進行管理等、実際の担当者で構成される会議が円滑に運営されるための環境整備を図り、代表者レベルでの連携を深めるとともに、当該地方公共団体の区域内における障害者差別の状況について情報交換を行い、関係者の共通認識を醸成することを目的とする。

また、幅広い分野に及ぶ取組に係る連携を図る趣旨から、「障害者施策主管部局」以外の地方公共団体の関係部局も参加することが考えられる。

イ 実務者会議

実務者会議は、障害者差別の解消を推進する取組の企画、地域の実態把握、相談窓口による紛争の防止、解決に資する協議やそれぞれの機関の活動状況等についての情報交換などを目的とする。

また、構成機関等に所属する職員を対象とした講演会の実施、ボランティアを含む支援者に対する研修などを始め、企業や商店街などに対して障害者との交流事業などの実施を提案するなど、地域的な広がりを持った障害者差別の解消の推進に資する基盤整備のために必要な連絡調整を行うことも考えられる。

3 都道府県単位で組織する地域協議会と市町村単位で組織する地域協議会について

(1) 地域協議会に期待される役割

都道府県の地域協議会と市町村の地域協議会のそれぞれに期待される役割として、個別の事案に関する協議については住民に身近な市町村の地域協議会が担い、都道府県の地域協議会は、そのバックアップを行うとともに各相談窓口からの情報提供を踏まえた協議に基づき、地域における障害者差別を解消するための取組に関する提言を行い広域の取組を推進するといった役割分担を基本とすべきである。

都道府県の地域協議会と市町村の地域協議会にそれぞれ期待される役割は以下のとおりであるが、地域の実情に応じて、必要とされる役割について検討し、機能を付加していくことが望ましい。

ア 都道府県の地域協議会に期待される役割

- ① 事案の情報共有及び構成機関等への提言
- ② 地域における障害者差別解消の推進のための取組に関する協議・提案
 - ・事例の集積による認識の共通化
 - ・構成機関による周知啓発の取組
 - ・社会資源の開発・改善
- ③ 市町村の地域協議会から情報提供のあった事案又は協力を求められた事案への対応に係る協議

イ 市町村の地域協議会に期待される役割

- ① 事案の情報共有及び構成機関等への提言
- ② 事案の解決を後押しするための協議
- ③ 事案について、都道府県の地域協議会へ情報提供を行い、又は協力を求めること

(2) 都道府県の地域協議会と市町村の地域協議会の関係

一般に、都道府県の地域協議会は都道府県単位に設置されている国の機関の参加を得て効果的に運営できるとともに、都道府県の区域全体の人的資源を活用することが可能であることを踏まえ、市町村の地域協議会だけで扱うことが困難なケースがある

場合に、市町村の求めに応じ、市町村の地域協議会に対して都道府県の地域協議会が助言をすることや、市町村の地域協議会での会議に都道府県の地域協議会を構成する国の機関の職員や都道府県に在職する専門職等に対して参加を要請するなどの協力が考えられる。

しかし、各地域の実情によっては組織するに至らない市町村も存在することが予想されるため、市町村が地域協議会を組織しているか否かにより、都道府県と市町村との関係は例えば次のように整理され得る。

なお、政令指定都市の地域協議会は都道府県の地域協議会に準じて考えることが適当である。

ア 地域協議会を組織している市町村と都道府県との関係

市町村が地域協議会を組織している場合には、まず当該市町村において障害者差別の解消を推進する取組を行うこととするが、広域にわたる課題や市町村の地域協議会に参加する構成機関等の権限に属さない事項については都道府県の地域協議会に情報提供又は協力を求めることや、市町村の地域協議会に都道府県の地域協議会の構成機関等がオブザーバーとして参加することが考えられる。

イ 地域協議会を組織していない市町村と都道府県との関係

市町村が地域協議会を組織していないために障害者差別の解消を推進する取組が全く行われたい状況を回避するには、未設置市町村で生じる問題への対応は都道府県の地域協議会が扱うことが考えられる。

この場合には、当該市町村の担当部局は、都道府県の地域協議会の会議にオブザーバーとして参加することが考えられる。

4 地域協議会の事務局

(1) 役割

障害者差別解消法では、地域協議会を構成する地方公共団体が庶務を処理することとなっており、多くの関係機関等から構成される地域協議会が効果的に機能するための事務局として役割を果たすことが期待されている。地域協議会の事務局は、運営の中核として地域における障害者差別の事案を取り巻く状況を的確に把握し、必要に応じて他の関係機関等との連絡調整を行うことをその役割とする（第18条第4項）。

なお、事務局の業務として具体的に想定されるものは、以下のとおりである。

①協議会に関する事務の総括

- ・協議事項等の協議会開催に向けた準備
- ・協議会の議事運営、議事録の作成、資料の保管
- ・協議会で対象となった個別事案の記録の管理

②取組の実施状況の進行管理

③取組の実施に係る関係機関等との連絡調整

(2) 想定される部局

事務局として、各地方公共団体の障害者施策主管部局が一般的に想定されるが、具体的にどの部局とするかは各地方公共団体の判断による。

(3) その他の機能

あらかじめ、地域の各相談窓口と連携を密にし、事務局に直接寄せられた事案について、権限を有する他の機関につなぐといったコーディネート機能も併せて持つことが望ましい。なお、事務局にそれらの機能を専門に担う相談員を配置するかについては各地方公共団体の判断による。

5 相談及び紛争の防止等のための体制

(1) 役割

障害者差別解消法では、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者差別に関する相談に的確に応ずるとともに、障害者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な体制の整備が求められている（第14条）。

障害者差別解消法においては、行政肥大化防止等の観点から、新たな機関は設置せず、既存の機関等の活用・充実を図る趣旨としているが、相談及び紛争の防止等のための体制の整備に当たっては、各機関において障害者差別に関する相談を受け付ける相談窓口を明確にすることを基本とする。

なお、ここでいう紛争の防止又は解決とは、例えば、相談機関等による①電話相談、窓口における相談、②聞き取りや訪問による問題把握などの本人へのアプローチ、③事実確認や聞き取りによる実態の把握、障害特性の説明等の事案の対象者に対するアプローチ、④関係機関による情報の共有など障害者差別の解消のための取組など、様々な社会資源を活用し、多様なアプローチによるものを想定している。

その他、必要に応じて、障害の特性に知見を持つ保健・福祉の分野と連携する場合も考えられる。

また、事案における事実のみではなく、そこに至るまでに日常生活及び社会生活における本人に対する他の機関からの支援が十分であったかどうか、他の要因によるものと認識していた本人の抱える困難が、実は障害者差別であるのではないかという視点による検討を関係機関の協力を得ながら行っていく必要がある。

このように、各機関の相談窓口において期待されることは、幅広い分野にまたがる障害者差別に関する相談に対し、紛争を防止又は解決する機能を果たすことであるが、必ずしも、当該相談における全ての問題を当初受け付けた機関だけで解決することが求められるものではない。すなわち、各機関の相談窓口においては、少なくとも関係機関のリスト、相談内容の記録を整備するなどして相談の一次的な受け皿になり、自ら対応できない事案については、地域内の他の適切な機関に「つなぐ」ことが重要である。

ただし、相談者を地域内の他の適切な機関に紹介する場合、相談者の希望を踏まえ、

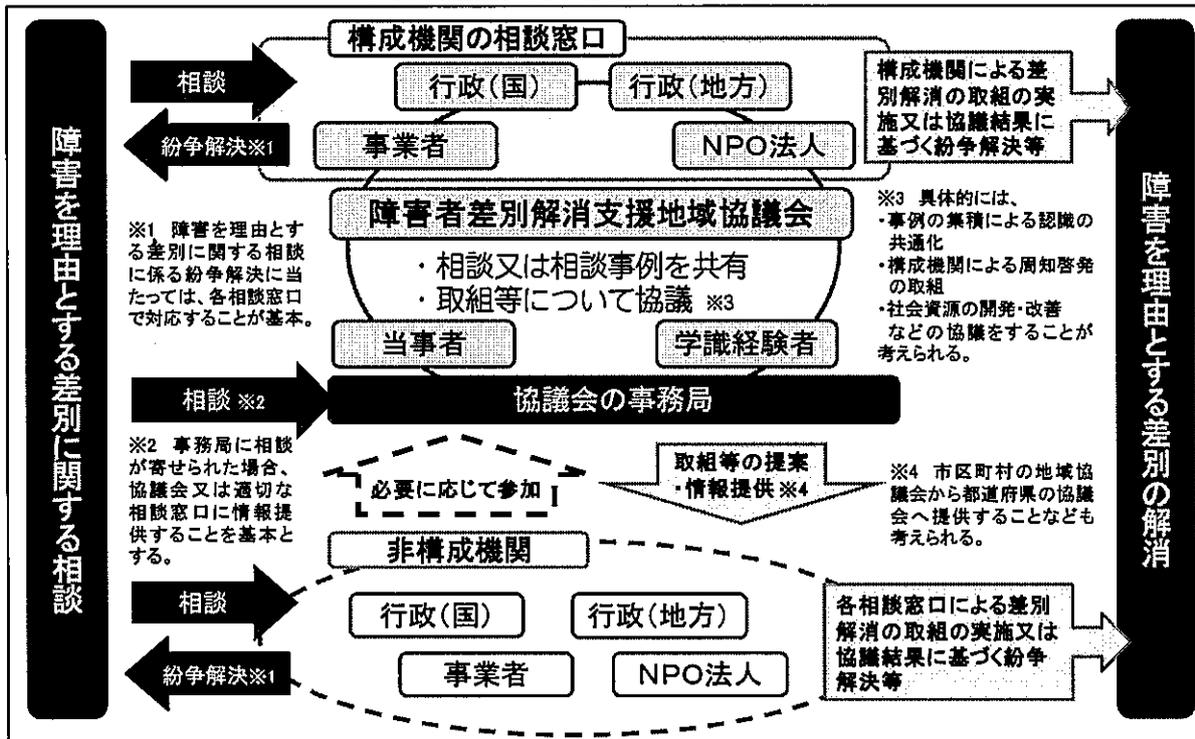
紹介先の受入意向等を確認するとともに、個人情報の取扱いを各法令に基づき適正に処理したうえで、相談者を当該機関に紹介するなどの配慮が必要である。

(2) 地域協議会への情報提供

各機関の相談窓口において受け付けた相談のうち、地域内に他の適切な機関がない事案や、複数の機関による連携が必要と思われる事案については、本人の同意を得たうえで、地域協議会に情報を提供し当該事案に関する情報の交換や障害者差別を解消するための取組の協議に付することが適当である。

また、紛争の解決に至った事案についても、個人情報や秘密に係る情報を特定しない範囲で情報提供することや、本人は障害者差別と認識していないが困難を抱えているような事案についても、障害者差別に起因する可能性もあり得るという視座の下、事案を地域協議会に情報提供していくことが望まれる。

障害者差別に関する相談の流れイメージ



6 既存の協議会等との関係

障害者関係については、既に法定の協議会と事実上のネットワークが存在しており、これらと障害者差別解消法の地域協議会との関係については次のとおり考えることができる。

(1) 法律又は条例に基づく協議会

障害者施策に関する地方公共団体の附属機関としての審議会については、これまで障害者基本法を始めとする各法律によって設置されており、障害者差別解消法は地域協議会を新たに明確な形で組織することを求めているものではない。新たに組織する

か、又は既存の附属機関又は要綱設置による協議体に地域協議会の機能を付加するかについては、地域の実情に即して地域協議会を組織する国の機関及び庶務を行う地方公共団体の判断に委ねられる。

なお、既存の附属機関や要綱等を根拠としている協議体に地域協議会の機能を付加する場合、障害者差別解消法に基づくものであることを当該機関の設置根拠となる条例、規則等に明示するとともに、その旨を公表することが必要である。

(2) 法律に基づかないネットワーク

各地方公共団体の区域においては、障害者の日常生活及び社会生活に関する支援や取組を行う様々なネットワーク、例えば、相談支援専門員によるネットワーク、障害福祉サービス事業所等のネットワーク、特別支援教育に関わるネットワーク、障害種別ごとのネットワーク、自治会や防災に関わる任意団体等が存在する。

地域協議会は、これらのネットワークに対し、周知・啓発の働きかけを行うことにより、地域の障害者差別の解消に関する理解の促進など、事案の発生を予防する取組を始め、ヒアリング等を通じて障害者差別の実状を把握するなど、事例を集積し、共通の認識の形成に資する取組を進めることが期待される。

7 秘密保持義務

(1) 趣旨

障害者差別解消法では、地域協議会を構成する全ての者に対して地域協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならないとすることにより、相談者に対して安心して相談できる環境を整備するとともに、地域協議会における積極的な情報交換及び官民間の連携の推進を担保することとしている（第19条）。

同時に、事案によっては情報が漏えいした場合、事業者等の信用を棄損する可能性のある情報も取り扱うことが想定されるものであるから、障害者差別解消法の守秘義務の中には当然、事業者等の情報についても課されるものであることに留意されたい。

ここで、秘密とは「非公知の事実であつて、実質的にもそれを秘密として保護するに値すると認められるもの」（最高裁昭和48年（あ）第2716号同52年12月19日第二小法廷決定）とされているが、以下では、地域協議会で扱う秘密の多くを占めると予想される個人情報の取扱いについて説明する。

(2) 適用範囲

障害者差別解消の秘密保持義務は以下の者に対して課される。ただし、体制整備事業においては、構成員に対し誓約書の提出を求めることなどにより、秘密保持義務を担保されたい。

- ① 国又は地方公共団体の機関である場合
当該機関の職員又は職員であった者
- ② 法人である場合
当該法人の役員若しくは職員又はこれらの職にあった者

③ ①又は②以外の者

協議会を構成する者又はその職にあった者

(3) 罰則

秘密保持義務に違反した場合には、障害者差別解消法の罰則（1年以下の懲役又は50万円以下の罰金）が適用される。国家公務員法、地方公務員法及び刑法等に対し障害者差別解消法は特別法に当たるため、障害者差別解消法の罰則（1年以下の懲役又は50万円以下の罰金）が優先して適用される。したがって、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第109条第12号、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第60条第2号、刑法（明治40年法律第45号）第134条第1項（医師、弁護士）、保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第44条の3第1項、精神保健福祉士法（平成9年法律第131号）第44条第1項は適用されない。

なお、体制整備事業は、障害者差別解消法施行前に行われるものであることから、上記の各法の適用があることに留意されたい。

(4) その他注意を要する例

- ① 地域協議会の構成機関の職員が、会議には直接的には参加していない上司に対して復命した場合、当該上司は地域協議会の事務に従事する者として秘密保持義務がある。
- ② 派遣労働者であっても、地域協議会の事務に従事する場合には、法律上の秘密保持義務がある。
- ③ 体制整備事業は、障害者差別解消法施行前に行われるものであることから、公務員や医師等ならば地方公務員法や刑法等による秘密保持義務があるが（(3)参照）、それ以外の者には法律上の秘密保持義務は生じないことに留意する必要がある。

(5) 個人情報の提供に当たっての本人の同意

地方公共団体の場合、個人情報の提供に当たって本人の同意が必要かどうかは、各地方公共団体の個人情報保護条例による。

国の場合、例えば国立学校や国立病院から協議会に個人情報を提供するには、原則どおり、本人（未成年者の場合は、その法定代理人。以下同じ。）の同意が必要である。これは、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第58号）第8条第2項第3号、独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第59号）第9条第2項第3号において、本人の同意なく個人情報の提供が許容される「相当な理由」とは認められないからである。すなわち、個人情報を入手する場合には、地域協議会とは何をやる機関でどういう構成員が関わるのか、情報交換する構成機関等の範囲について説明をした上で、あらかじめ本人の同意を得る必要がある。

その際、地域協議会の構成員には法律上の秘密保持義務が課されているので、秘密は守られることを相談者に対して示すことが必要である。

なお、関係機関等から地域協議会に個人情報の提供を行うことについて本人の同意

を得る際には、

- ① 個人情報の提供先
- ② 提供される個人情報の内容
- ③ 提供先における個人情報の利用目的

を明らかにした上で、署名又は記名・押印する方法によることが適当である。

このほか、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報法」という。）第2条第3号に規定する個人情報取扱事業者の場合、個人情報を地域協議会に提供することは、個人情報法第23条第1号に規定する「法令に基づく場合」に該当し得る。ただし、障害者差別法においては、協議会が個人情報の提供を受けることについての具体的根拠が示されてはいるが、個人情報取扱事業者から個人情報を提供すること自体を義務付けているわけではないことから、個人情報取扱事業者においては、個人情報提供の必要性と合理性が認められる範囲内で対応することが、個人情報法の趣旨に沿うものと考えられる。

なお、体制整備事業は、障害者差別解消法施行前に行われるものであることから、個人情報取扱事業者は、個人情報法の原則どおり、本人の同意が必要であり、前述の国の場合と同様の対応が求められることになる。

障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業について

内閣府政策統括官（共生社会政策担当）付障害者施策担当

第1 目的

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の円滑な施行（平成28年4月1日）に向けて、障害者差別解消支援地域協議会のあり方の検討並びに既に取組を進めている地方公共団体に対する調査等を実施し、協議会の設置及び運営に当たり参考となるマニュアル等を作成、提示等することにより、各地方公共団体の区域における障害者差別解消支援地域協議会の迅速な設置及び円滑な運営に資することを目的とする。

第2 実施主体

第3の事業の実施主体は内閣府とする。なお、事業の実施に当たっては、都道府県又は市町村と協力して行うものとする。

第3 事業内容

1 障害者差別解消支援地域協議会のあり方検討会の設置・運営（平成25年度～）

（1）趣旨

学識経験者等により構成される委員会を置き、地域協議会のあり方を検討し、地方公共団体がその地域の実情を踏まえた地域協議会を法施行後速やかに組織できるようにするために必要な設置・運営マニュアル等を作成する。（平成25年度3回程度、平成26年度は5回程度開催）

（2）実施方法等

- （1）学識経験者等8名程度で構成
- （2）障害者差別解消支援地域協議会設置・運営暫定指針の策定（平成25年度内）
- （3）条例制定地方公共団体における取組内容や事例を収集（平成26年度～）
- （4）地域協議会体制整備推進事業報告会の実施（平成26年度中）
- （5）設置・運営マニュアル、事例集を策定（～平成26年度末）

2 地域協議会体制整備推進事業の実施（平成26年度～）

（1）趣旨

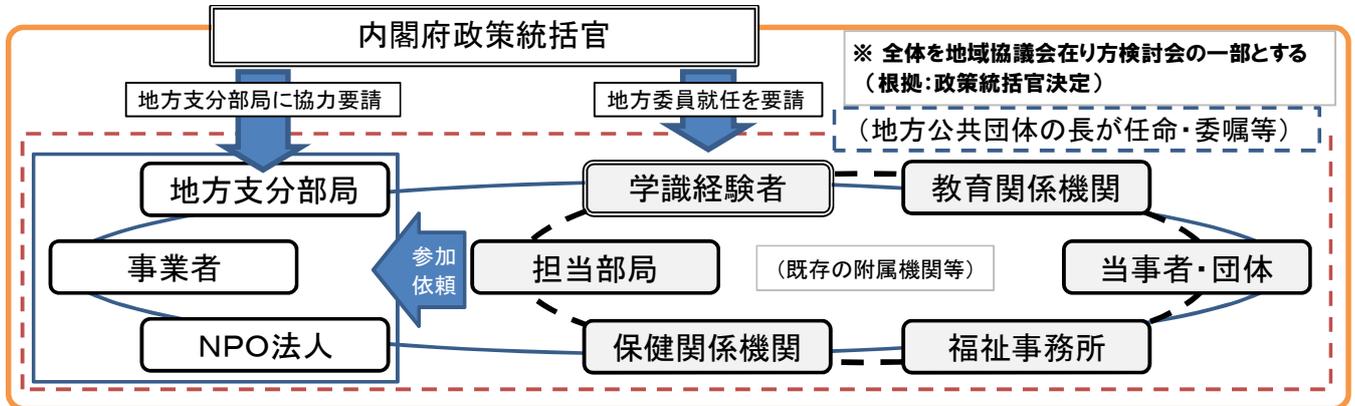
他の地方公共団体が地域協議会を法施行後速やかに組織するにあたり参考となる事例を提示するため、条例を制定又は制定の取組を進めている地方公共団体と協力し、新たに国の機関等と連携する取組を体制整備推進事業として実施し、その効果や影響を検証し内閣府に報告する。

（2）実施方法等

- （1）各条例に規定する協議会の仕組みを一部活用、又は地方公共団体において新たに協議体を組織する。
- （2）協議体等の構成員の全部又は一部については内閣府が地方における地域協議会のあり方検討会委員（地方委員）として就任依頼する。

- ※ 協議会が地方公共団体の附属機関の場合であっても就任依頼は可能
- ※ 謝金等の取扱いについては地方公共団体と協議

【構成イメージ】



(3) 地方委員に就任した構成員は、当該協議会の運営への協力、内閣府への報告内容の監修、報告会における発表等を行うものとする。

【事業の流れイメージ（26年度）】

	内閣府	地方公共団体
3～5月	事業実施の打診	事業実施の検討
	関係省庁に協力依頼	事業実施の決定
	構成員の就任依頼 ※附属機関で実施する場合、オブザーバーとして参加を依頼	構成員の推薦 ※附属機関で実施する場合は任命・委嘱
6～7月	協議会の開催準備 ※必要に応じて準備会を実施	
7～12月	会議の開催（3回程度実施） ・参加機関の紹介 ・各機関が把握した障害者差別に関する状況について報告 ・各機関に寄せられた事例等について協議 ・構成機関で実施する周知啓発等の活動について協議	
	↓	
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #f0f0f0;"> 地域の課題を明らかにするとともに、構成機関が共通して取り組む活動等を決定 </div>	
	<ul style="list-style-type: none"> ・在り方検討会委員（中央）派遣依頼 ・報酬等の支出 ※附属機関で実施する場合は、オブザーバーのみ内閣府から支出 	<ul style="list-style-type: none"> ・会場確保等（報酬等の支出） ※附属機関で実施する場合は、報酬等を支出
	（2回程度実施した時点で中間報告）	
1月	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #f0f0f0;"> 障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業に係る報告会の開催 </div>	

- (3) 協力地方公共団体候補 ※候補であり条例制定地方公共団体以外もあり得る
【条例制定等地方公共団体】() 内は制定に向けて取り組み中の自治体
〔都道府県〕北海道、岩手県、千葉県、熊本県、長崎県、沖縄県
 (茨城県、京都府、鹿児島県)
〔政令指定都市〕さいたま市(新潟市)
〔一般市〕八王子市、別府市

第4 留意事項

- 1 事業を実施するにあたっては、障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業の実施に係る同協議会の設置・運営暫定指針を踏まえ実施すること。
- 2 個人情報については、本人の同意や構成員に誓約書の提出を求めるなど、その取扱いに留意すること。

第五次千葉県障害者計画策定の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

- 本計画は、障害者基本法第11条第2項において規定される都道府県障害者計画として、平成21年1月に策定した「第四次千葉県障害者計画」（平成21年度～平成26年度）に引き続き、千葉県における障害者施策を総合的かつ着実に進展を図るために策定する。
- なお、障害者総合支援法第89条第1項に基づく第4期障害福祉計画（平成27年度から平成29年度までの3か年の障害福祉サービス量を定めたもの）を包含する計画として策定する。

2 計画の期間

- 本計画の期間は、平成27年度から平成29年度までの3年間とする。

3 計画（案）策定の方法

- 策定にあたり、国が平成25年9月に策定した「障害者基本計画（第3次）」（別添1）を基本としつつ、障害者基本計画で位置づけられている成果目標及び第4期障害福祉計画（別添2）での指標を基に、千葉県の障害者の状況等を踏まえて策定する。

○ 第3次障害者基本計画の特徴

（1）障害者施策の基本原則等の見直し

- ①地域社会における共生等 ②差別の禁止

また、施策の横断的視点として障害者の自己決定の尊重

（2）施策分野の新設

- ①安全・安心 ②差別の解消及び権利擁護の推進
- ③行政サービス等における配慮

（3）成果目標の設定

計画の実行性を確保するため、合計45の事項について成果目標を設定

①生活支援（8事項）

- ・福祉施設入所者の地域生活への移行者数
- ・相談支援事業の利用者数 等

②保健・医療（5事項）

- ・統合失調症の入院患者数
- ・入院中の精神障害者のうち、1年未満入院者の平均退院率 等

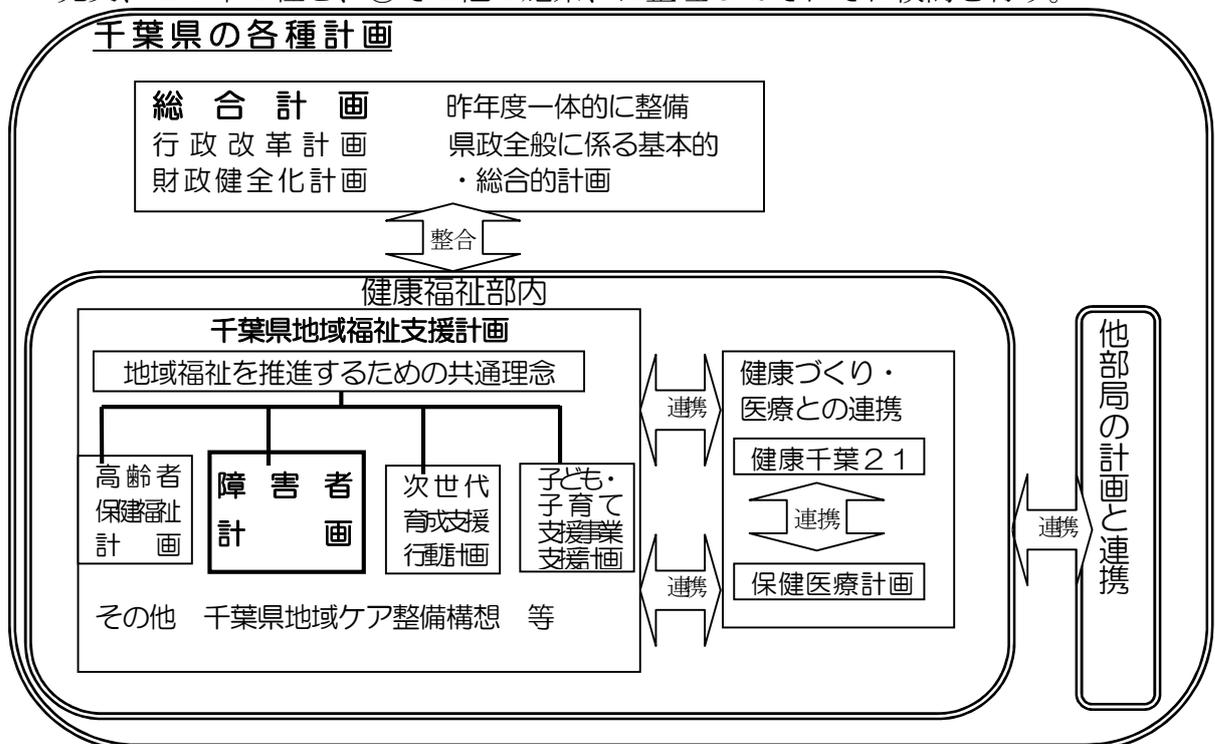
③教育、文化芸術活動、スポーツ等（4事項）

- ・ 特別支援教育に関する個別の教育支援計画作成率
- ・ 特別支援コーディネーターの指名率 等
- ④雇用・就業等（14事項）
 - ・ 公共職業安定所における就職件数
 - ・ 一般就労への年間移行者数 等
- ⑤生活環境（11事項）
 - ・ グループホームの月間利用者数
 - ・ 特定道路におけるバリアフリー化率 等
- ⑥情報アクセシビリティ（3事項）
 - ・ 聴覚障害者情報提供施設

○ 千葉県の行政計画としては、最上位の「総合計画『新 輝け！ちば元気プラン』」（以下、「総合計画」という。）があり、続いて健康福祉に係る計画として地域福祉の推進・向上の基本指針である「地域福祉支援計画（26年度策定）」があり、これら計画の下、障害分野の個別計画でもある「障害者計画」を策定し、関係部局を含む県行政全体として整合性ある、また、部局横断的に取り組むべき施策・事業を位置づける。

○ 具体的には、本部会及び各専門部会等は、原則として総合計画を基に、各部会での検討を経て、分野毎の構成及び施策分野、内容等のとりまとめを行う。

○ また、主要な施策分野としては、総合計画に準じて ①入所施設から地域生活への移行の推進、②精神障害のある人の地域生活への移行の推進、③障害のある人への理解を広げ権利を擁護する取組の推進、④障害のある子どもの療育支援体制の充実、⑤障害のある人の相談支援体制の充実、⑥障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実、⑦障害のある人一人ひとりに着目した支援の充実、の7本の柱と、⑧その他の施策、に整理してそれぞれ検討を行う。



第四次千葉県障害者計画の進捗状況について（概要）

第四次千葉県障害者計画の数値指標は、千葉県障害福祉計画の数値目標を合わせて、第2章の「障害のある人もない人も共に生きる地域社会の実現に向けて」から第8章の「計画を力強く推進していくために」まで合計69指標を設定している。

平成25年度の目標に対する実績（見込み含む）のうち、A評価（目標値の100%以上の達成率）は、全体（調査中等を除く）52指標のうち28指標、B評価（目標の80%以上100%未満）については8指標であり、AB合わせると約7割となり、概ね達成している状況である。残るC、D、Eの約3割の指標も含め、引き続き残りの1年間の取り組みの強化に努めたい。

区 分	全指標数	平成25年度状況					
		A	B	C	D	E	※ その他
第2章 障害のある人もない人も共に生きる地域社会の実現に向けて	13	9	2		1	1	
第3章 障害のある子どものための施策の展開	9	6	2			1	
第4章 障害のある人のための施策の展開	39	9	4	2	2	7	15
第6章 地域生活を実現するための施策と目標	7	4			1		2
第8章 計画を力強く推進していくために	1					1	
計	69	28	8	2	4	10	17
調査済み数（割合）	52	53.9	15.4	3.9	7.7	19.1	

【評価】

平成25年度実績の達成状況 ※平成25年度に目標設定のない項目については、26年度目標に対しての評価	A 目標値の100%以上の達成率 B 目標値の80%以上100%未満の達成率 C 目標値の60%以上80%未満の達成率 D 目標値の30%以上60%未満の達成率 E 目標値の30%未満の達成率 - 達成率による自己評価ができない ※その他は調査中及び達成率による評価ができないもの
---	--

平成26年3月27日開催 総合支援協議会配布資料
(一部時点修正)

平成25年度第四次千葉県障害者計画進捗状況

(評価) 平成25年度実績 の達成状況	A 目標値の100%以上の達成率
	B 目標値の80%以上100%未満の達成率
	C 目標値の60%以上80%未満の達成率
	D 目標値の30%以上60%未満の達成率
	E 目標値の30%未満の達成率
※平成25年度に目標 設定のない項目につ いては、26年度目標 に対する評価	- 達成率による自己評価ができない

項目	23年度(実績)	24年度(実績)	25年度(目標)	25年度(実績・見込)	評価	成果状況等	26年度(目標)	担当課・室
第2章 障害のある人もない人も共に生きる地域社会の実現に向けて								
障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例を知っている県民の割合	19.0%	未調査%		18.3%	B	本年度県民アンケートにおいては目標値にわずかに達しなかったが、引き続き関係団体や各種会議を通じて広報啓発を図っていく。	平成26年度までに20%	権利擁護
障害者条例に係る相談件数のうち地域相談員が関わった件数の割合	8.2%	17.1%		10.8%	D	平成26年度において30%を見込む	平成26年度までに30%	権利擁護

項目	23年度(実績)	24年度(実績)	25年度(目標)	25年度(実績・見込)	評価	成果状況等	26年度(目標)	担当課・室	
6. 情報コミュニケーション									
手話通訳者設置市町村数	26市町村	26市町村		調査中市町村			24市町村	障害	
手話通訳者の養成	養成人数(累計)	197人	209人	310人	調査中 人		340人	障害	
	研修回数	2回	2回	2回	2回	A	計画どおり進捗している。	2回	障害
要約筆記専任職員の養成	養成人数(累計)	106人	119人	270人	調査中 人		330人	障害	
	研修回数	3回	3回	3回	3回	A	計画どおり進捗している。	3回	障害
点訳・朗読専任職員の養成	養成人数(累計)	725人	772人	812人	810人	B	概ね目標どおり達成できた	851人	障害
	研修回数	48回	48回	48回	40回	B	概ね目標どおり達成できた	48回	障害
盲ろう者通訳・介助員の養成	養成人数(累計)	134人	152人	180人	165人	B	盲ろう者通訳・介助員養成研修は、定員20名の募集をし、研修終了後、登録いただいているところであり、ほぼ目標は達成できていると考えている。	200人	障害
	研修回数	1回	1回	1回	1回	A	計画どおり進捗している。	1回	障害

第4期障害福祉計画の作成について

県は、障害者総合支援法第89条に基づき、市町村障害福祉計画の達成に資するため、各市町村を通ずる広域的な見地から、障害福祉サービスの提供体制の確保その他この法律に基づく業務の円滑な実施に関する計画を定めなければならない。

また、作成にあたっては、障害者総合支援法87条に基づく、国の「基本的な指針」（以下「基本指針」という。）に即さなくてはならない。

1 基本指針について

○障害者総合支援法第87条第1項により、国が第4期障害福祉計画に係る基本指針を提示する。（※国からは4月下旬頃に示される見込み。）

2 県の主な作成内容について

県は基本指針に即して、以下の数値目標を作成することとなる。

○4種類の成果目標

- ① 施設入所者の地域生活への移行に関する数値目標
- ② 入院中の精神障害者の地域生活への移行に関する数値目標
- ③ 障害者の地域生活支援拠点の整備に関する数値目標
- ④ 福祉施設から一般就労への移行促進に関する数値目標

○活動指標

各障害福祉サービスの種類ごとの提供量等についての数値目標

↓

※市町村が立てた数値目標を県として取りまとめ、障害保健福祉圏域ごとに集計することが主となる。

3 PDCAサイクルの導入について

第4期障害福祉計画では、国から提示されている「障害福祉計画策定に係る実態調査及びPDCAサイクルに関するマニュアル」に則り、上記の数値目標について少なくとも1年に1回中間評価を実施することが必要となる。

第4期(H27~H29)計画に係る基本指針(案):主なポイント

<計画の作成プロセスに関する事項>

PDCAサイクルの導入
「成果目標」「活動指標」の見直しと明確化、各年度の
中間評価、評価結果の公表 等

<個別施策分野①:成果目標に関する事項>

福祉施設から
地域生活へ
の移行促進
(継続)

精神科病院から
地域生活へ
の移行促進
(成果目標の
変更)

地域生活支
援拠点等の
整備
(新規)

福祉から一般
就労への移
行促進
(整理・拡充)

<個別施策分野②:その他>

障害児支援体制の整備
(新規)

計画相談の連携強化、研修、虐待防止 等

成果目標と活動指標の関係

(成果目標)

(活動指標)

障害者が地域で暮らせる社会に

(基本指針の理念)自立と共生の社会を実現

施設入所者の地域生活への移行

- 地域生活移行者の増加
- 施設入所者の削減

(都道府県・市町村)

- 生活介護の利用者数、利用日数
- 自立訓練(機能訓練・生活訓練)の利用者数、利用日数
- 就労移行支援の利用者数、利用日数
- 就労継続支援(A型・B型)の利用者数、利用日数
- 短期入所(福祉型、医療型)の利用者数、利用日数
- 共同生活援助の利用者数
- 地域相談支援(地域移行支援、地域定着支援)の利用者数
- 施設入所支援の利用者数 ※施設入所者の削減

入院中の精神障害者の地域生活への移行

- 入院後3ヶ月時点の退院率の上昇
- 入院後1年時点の退院率の上昇
- 在院期間1年以上の長期在院者数の減少

(都道府県・市町村)

- 自立訓練(生活訓練)の利用者数、利用日数
- 就労移行支援の利用者数、利用日数
- 就労継続支援(A型・B型)の利用者数、利用日数
- 短期入所(福祉型、医療型)の利用者数、利用日数
- 共同生活援助の利用者数
- 地域相談支援(地域移行支援、地域定着支援)の利用者数

障害者の地域生活の支援

- 地域生活支援拠点の整備

(都道府県・市町村)

- 就労移行支援の利用者、利用日数
- 就労移行支援事業等から一般就労への移行者数(就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型)

福祉施設から一般就労への移行

- 福祉施設利用者の一般就労への移行者の増加
- 就労移行支援事業の利用者の増加
- 就労移行支援事業所の就労移行率の増加

(都道府県)

- 公共職業安定所におけるチーム支援による福祉施設の利用者の支援件数
- 委託訓練事業の受講者数
- 障害者試行雇用事業の開始者数
- 職場適応援助者による支援の対象者数
- 障害者就業・生活支援センター事業の支援対象者数

障害福祉サービス及び相談支援並びに市町村及び都道府県の地域生活支援事業の提供体制の整備並びに自立支援給付及び地域生活支援事業の円滑な実施を確保するための基本的な指針の一部を改正する告示（案）について（概要）

1 告示の趣旨

障害福祉サービス及び相談支援並びに市町村及び都道府県の地域生活支援事業の提供体制の整備並びに自立支援給付及び地域生活支援事業の円滑な実施を確保するための基本的な指針（平成 18 年厚生労働省告示第 395 号。以下「基本指針」という。）は、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）第 87 条第 1 項の規定に基づき、市町村及び都道府県が障害福祉計画を定めるに当たっての基本的な方針を定めるものである。

現行の基本指針は、市町村及び都道府県が平成 24 年度から平成 26 年度までの第 3 期障害福祉計画を作成するに当たって即すべき事項を定めているところ。

今般、地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律（平成 24 年法律第 51 号）の施行や直近の障害者施策の動向等を踏まえ、都道府県及び市町村が平成 27 年度から平成 29 年度までの第 4 期障害福祉計画を作成するに当たって都道府県及び市町村が即すべき事項を定めるものである。

2 主な改正内容

（1） 障害者の地域生活の支援のための規定の整備

「障害者の地域生活の推進に関する議論の整理」（平成 25 年 10 月 11 日障害者の地域生活の推進に関する検討会取りまとめ）を踏まえ、地域における障害者の生活支援のために求められる機能を集約した拠点（以下「地域生活支援拠点」という。）の整備の方向性等を定める。

（2） 相談支援体制の充実・強化に関する規定の整備

計画相談支援の利用者数の増加に向けた更なる体制の整備、地域移行支援及び地域定着支援の体制の整備、協議会における関係者の有機的な連携の必要性等を定める。

（3） 障害児支援の体制整備に係る規定の整備

子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）に基づき、都道府県及び市町村が作成することとなる子ども・子育て支援計画において、障害児支援に係る記載がなされる予定であること等を踏まえ、基本指針においても障害児支援の提供体制の確保に関する事項を定める。

(4) 障害福祉計画の作成に係る平成 29 年度の目標設定

① 福祉施設の入所者の地域生活への移行

平成 25 年度末時点における施設入所者の 12%以上が平成 29 年度末までに地域生活へ移行するとともに、平成 29 年度末時点における福祉施設入所者を、平成 25 年度末時点から 4%以上削減することを基本とする。

なお、第 4 期障害福祉計画における目標の設定に当たり、平成 26 年度末において、第 3 期障害福祉計画で定めた数値目標が達成されないと見込まれる場合は、当該未達成分の割合を平成 29 年度末における目標値に加えた割合以上を目標値として設定する。

② 入院中の精神障害者の地域生活への移行

良質かつ適切な精神障害者に対する医療の提供を確保するための指針（平成 26 年厚生労働省告示第 65 号）を踏まえ、都道府県は、平成 29 年度までの目標として、入院後 3 ヶ月時点の退院率、入院後 1 年時点の退院率及び長期在院者数の減少に関する目標（※）を設定する。

なお、入院後 3 ヶ月時点の退院率及び入院後 1 年時点の退院率について、既に実績をあげている都道府県においては、その実績を維持すること又は更に向上させることを目標とする。

(※)

- ・平成 29 年度における入院後 3 か月経過時点の退院率を 64%以上
- ・平成 29 年度における入院後 1 年経過時点の退院率を 91%以上
- ・平成 29 年 6 月末時点における長期在院者数を平成 24 年 6 月末時点から 18%以上減少

③ 地域生活支援拠点等の整備

市町村又は各都道府県が定める障害福祉圏域において、平成 29 年度末までに、障害者の地域での生活を支援する拠点等を少なくとも一つ整備することを基本とする。

④ 福祉施設から一般就労への移行等

平成 29 年度中に一般就労への移行者数を平成 24 年度実績の 2 倍以上にするとともに、就労移行支援事業の利用者数及び就労移行支援事業所ごとの就労移行率に関する目標（※）を設定する。

(※)

- ・平成 29 年度末における利用者数を平成 25 年度末から 6 割以上増加
- ・全体の 5 割以上の事業所が就労移行率 3 割以上を達成

- (5) 市町村及び都道府県が障害福祉計画に定めるべき事項について、調査、分析、及び評価を行うことに関する規定の整備

障害福祉計画における目標等について、少なくとも年に1回は実績を把握し、障害者施策や関連施策の動向も踏まえながら分析及び評価を行い、必要に応じて障害福祉計画の見直しの措置を講じること等を盛り込む。

3 根拠条文

障害者総合支援法第87条第1項

4 告示日・適用日

告示日：4月下旬（予定）

適用日：平成27年4月1日

第五次千葉県障害者計画の策定体制
(第4期障害福祉計画)

千葉県障害者施策推進協議会 (法定審議会)
25名

【障害者基本法】

第11条第5項

都道府県は、都道府県障害者計画を策定するに当たっては、第36条第1項の合議制の機関の意見を聴かななければならない。

第36条第1項

都道府県に、次に掲げる事務を処理するため、審議会その他の合議制の機関を置く。
一 都道府県障害者計画に関し、第11条5項に規定する事項を処理すること。

千葉県総合支援協議会
(第五次千葉県障害者計画策定推進本部会)
25名

【障害者総合支援法第89条の3】

地方公共団体は、単独で又は共同して、障害者等への支援の体制の整備を図るため、関係機関、関係団体並びに障害者等及びその家族並びに障害者等の福祉、医療、教育又は雇用に関連する職務に従事する者その他の関係者により構成される協議会を置くように努めなければならない。

全体調整・状況報告・とりまとめ
(5回程度予定)

① (本部会内に設置)

入所・地域移行等WT
15名程度

担当項目の施策の検討等
①～⑥の部会等に属さない項目の施策検討等 ※状況により適宜開催
(6回程度予定)

進捗状況報告、施策提案、
代表参加、相談活動報告

全体調整

(各 専 門 部 会)

②

精神障害者地域
移行推進部会
15名

③

権利擁護部会
19名

④

療育支援部会
18名

⑤

相談支援部会
13名

⑥

就労支援部会
15名

各部会担当項目の施策の検討等 ※状況により適宜開催 (6回程度予定)

第五次計画策定スケジュール

- 第1回千葉県障害者施策推進協議会開催を受け、本日千葉県総合支援協議会（第五次千葉県障害者計画策定推進本部会）（以下「本部会」という。）第1回を開催（年度内計5回予定）。
- その後、各専門部会等（適宜実施年度内6回予定）を開催し、夏頃に本部会においてとりまとめた骨子（案）を基に、施策推進協議会及び本部会委員が所属する団体等に意見照会・ヒアリングを行う。
- 平成26年秋頃を目途に「第五次千葉県障害者計画素案」をとりまとめる。
- 同素案を基に、フォーラム及びパブリックコメントを行った後、「第五次千葉県障害者計画（案）」をとりまとめるうえ、千葉県障害者施策推進協議会の意見を踏まえ修正を行ったうえで、平成26年度内に計画決定する。

◇計画の策定スケジュール（予定）

年度	月	障害者施策推進協議会・本部会	その他の策定作業
26	4	□第1回障害者施策推進協議会の開催	○施策推進協議会及び本部会委員が所属する団体等からのヒアリング ○フォーラムの開催 ○計画素案パブリックコメント
	5	○本部会の開催（第1回） ※並行して各専門部会及びWT（適宜）を開催（各6回程度）	
	6		
	7	○本部会の開催（第2回） ※骨子案とりまとめ	
	8	○本部会の開催（第3回）	
	9	○本部会の開催（第4回） ※素案とりまとめ	
	10	□第2回障害者施策推進協議会の開催	
	11		
	12		
	1	◎第五次千葉県障害者計画素案の公表	
	2	○本部会の開催（第5回） ※計画（案）最終とりまとめ □第3回障害者施策推進協議会の開催	
	3	◎第五次千葉県障害者計画の決定	

第五次千葉県障害者計画案の構成（案）

1. 計画の構成と内容等（案）

第五次障害者計画の全体の構成は、県民に計画が目指す方向性をわかりやすく伝えるため、簡易な構成と平易な記述、適当な分量とし、内容については、現状・課題の明確化により重点化した施策の方向性と指標の設定を行うなど、より編集上の工夫を図りながら計画づくりを行いたい。

＜提案内容＞

計画は3部構成及び別冊の「県民の声」とする。第1部を総論として、第2部を従来の施策目的や分野に沿った施策・事業集とし、第3部は、障害福祉計画関係とする。また、別冊にて計画策定の過程における「県民からの声」をとりまとめて紹介する。

◇計画冒頭での県民へのメッセージ

第1部では、「障害者計画の目指すもの」として、策定にあたる基本理念や計画の特徴を盛り込むとともに、障害のある人とそれを取り巻く状況と課題を整理したい。

◇主要な施策等を障害者からの視点を重視する

第2部では、施策分野の体系ごとに目標値等の指標を定め、その目標達成にむけた施策・事業を構成していくこととする。構成にあたっては、障害のある人からの視点も取り入れるなど、工夫を図ることとしたい。

また、第2部の施策分野の柱としては、主要な施策（県総合計画7本の柱①入所施設から地域生活への移行の推進、②精神障害のある人の地域生活への移行の推進、③障害のある人への理解を広げ権利を擁護する取組の推進、④障害のある子どもの療育支援体制の充実、⑤障害のある人の相談支援体制の充実、⑥障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実、⑦障害のある人一人ひとりに着目した支援の充実、と⑧その他の施策、とし検討を進めるが、一通り検討が終わった段階で、より特徴が出やすい構成等を再検討することとしたい。

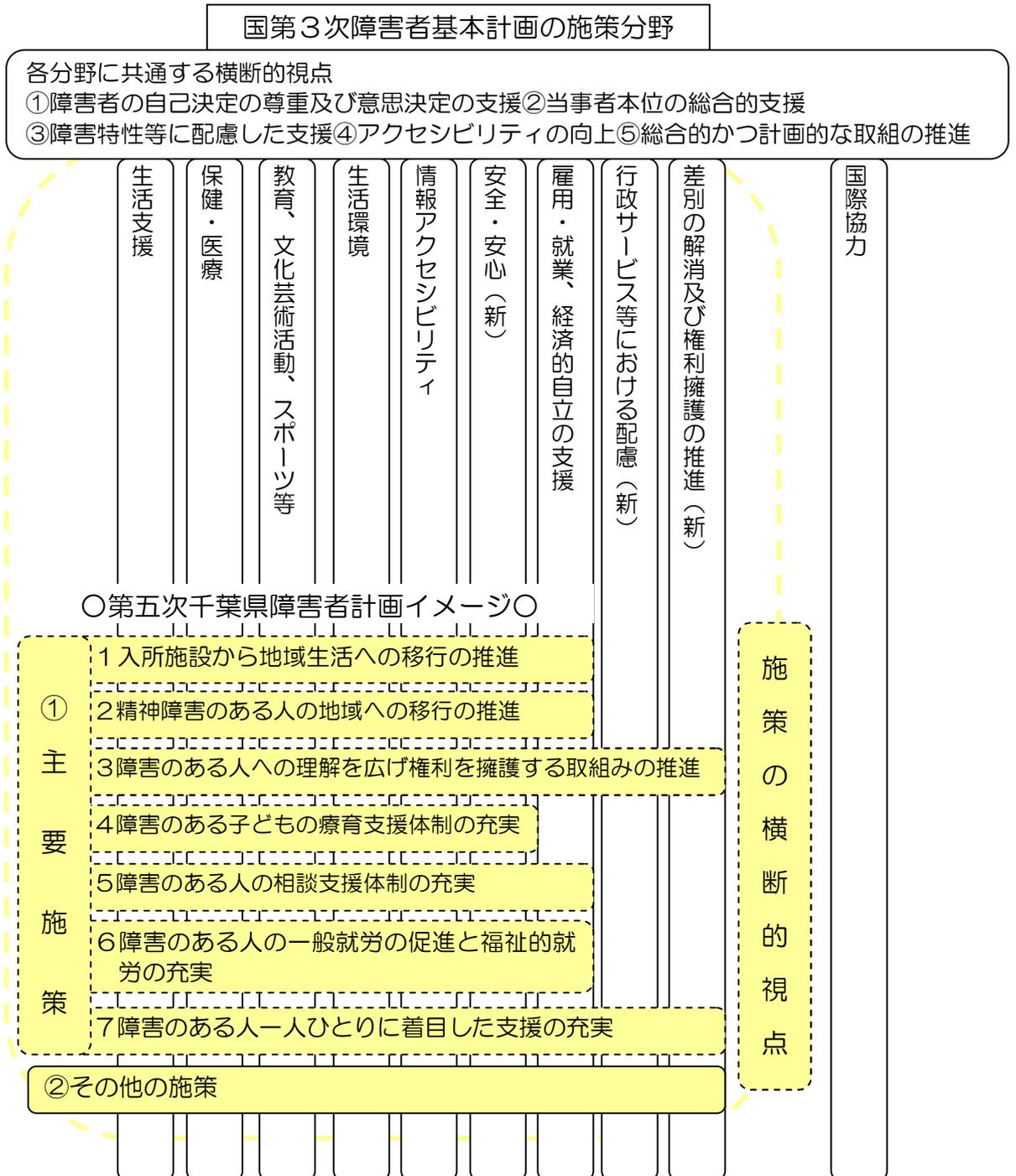
◇障害者計画と障害福祉計画の構成上の整合性

第3部では、障害福祉計画とし、全県的な障害福祉サービスと相談支援の提供見込量が主な内容となる。この部分は市町村で見込んだ提供量の積み上げであり、独立させて構成することとしたい。

なお、今後、国から障害福祉計画策定に係る指針が示される予定であり、その中で示される数値目標等については、第2部において、現状・課題からその目標達成に向けた施策の方向性の検討と併せて、その具体的な内容を検討したい。

(参考) 施策検討の柱

(国の第3次障害者基本計画と第五次計画主要施策等のイメージ)



1 県総合計画と第五次千葉県障害者計画との関係

第五次千葉県障害者計画は「総合計画7つの取組み」を柱に「その他の施策」を加えて策定。

※ 大分類は、総合計画「主な取組み1~7」+8「その他」で構成。

検討・把握した「Ⅰ 現状」、「Ⅱ 課題」を小分類とする。

中分類は、小分類を分類分けしとりまとめたもとし「Ⅲ 成果目標・数値目標等の設定」、「Ⅳ 取組みの方向性」、「Ⅴ 施策・事業等」を検討し、下記のとおりとりまとめる。

1 総合計画「重点的な施策・取組（実施計画）」

『障害のある人がその人らしく暮らせる社会の構築』

「主な取組」⇒第五次千葉県障害者計画〔大分類〕

（上記1達成に向けた取組）

- 『1 入所施設から地域生活への移行の推進』
（入所・地域移行等WT）
- 『2 精神障害のある人の地域生活への移行の推進』
（精神障害者地域移行推進専門部会）
- 『3 障害のある人への理解を広げ権利を擁護する取組の推進』
（権利擁護専門部会）
- 『4 障害のある子どもの療育支援体制の充実』
（療育支援専門部会）
- 『5 障害のある人の相談支援体制の充実』
（相談支援専門部会）
- 『6 障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実』
（就労支援専門部会）
- 『7 障害のある人一人ひとりに着目した支援の充実』
（入所・地域移行等WT）

※ 各専門部会が
それぞれ担当

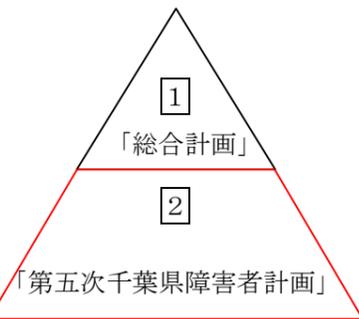
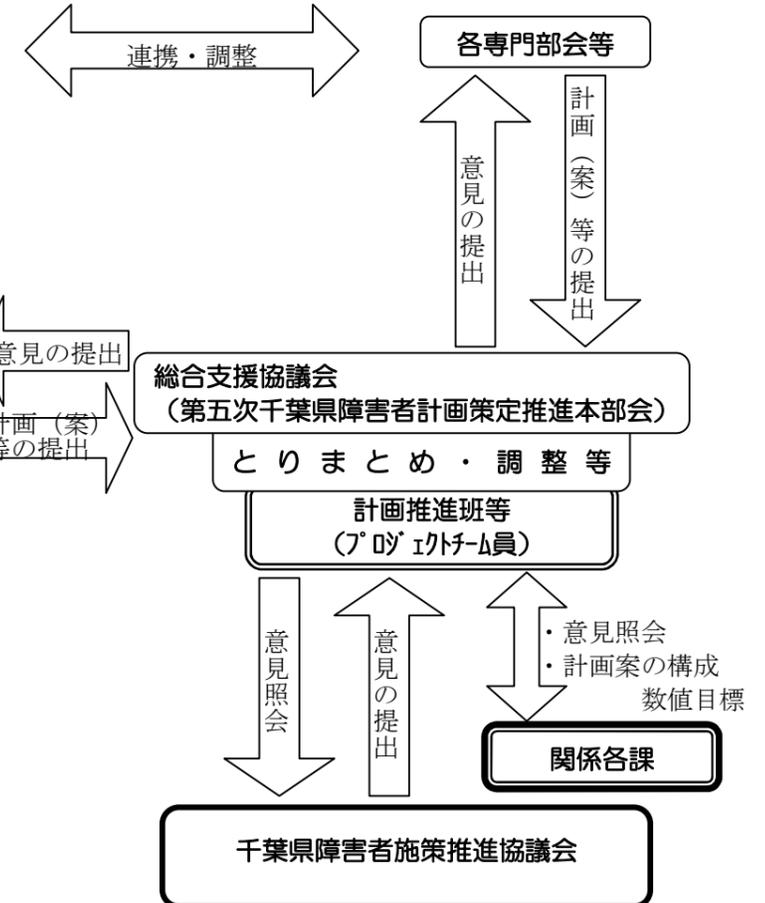
2 専門部会等の役割等

本部会等の開催スケジュールに沿って、

専門部会等を開催（6回程度）下記のとおり計画（案）等を作成する。

専門部会等における検討スケジュール

- 1 総合計画の「主な取組み（大分類）」など
担当分野の
① 「Ⅰ 現状」の検討・把握
② 「Ⅱ 課題」の検討・把握 } (小分類)
- 2 計画の構成・施策分野等の検討 【6月】
① 上記1の「Ⅰ 現状」・「Ⅱ 課題」の
「分類分け（中分類）」
② 骨子（案）の作成
- 3 上記2の分類ごとに施策等の検討 【7月】
① 「Ⅲ 成果目標・数値目標等の設定」
② 「Ⅳ 取組みの方向性」
③ 「Ⅴ 施策・事業等」
- 4 計画（案）のとりまとめ 【9月】
○ 上記「3」整理・とりまとめ 【10月】
- 5 フォーラムの開催及びパブリックコメントの実施
【10~11月】 【1月】
- 6 修正（案）の作成 【2月】
○ 上記「5」の意見を基に必要に応じて修正



+

『8 その他の施策』(入所・地域移行等WT)

2 施策等（数値目標・取組み）の設定⇒第五次千葉障害者計画〔中分類〕

（上記1等達成に向けた取組みを示す）

（総合計画）『グループホームの整備促進』
『グループホームの質的向上』
『重度・重複障害者等の地域生活移行の推進』 計3項目

（その他）『「Ⅰ 現状」・「Ⅱ 課題」等から新たな項目の追加』
例：障害者支援施設のバックアップ機能向上
県立施設のセーフティーネット機能強化 等

第五次障害者計画の指標策定に関する資料

資料7-9

1. 障害者基本計画に係る指標一覧

指標の分類	項目名	指標の種類	重複している項目 ○付きは関連の強い項目	前計画からの新規追加項目	四次計画の指標番号 ○内は類似の項目	総合計画の指標番号 ○内は類似の項目	目標【全国】	担当部会 案	数値を管理してもらう 機関案	
1. 生活支援	福祉施設入所者の地域生活への移行者数	A			67	-	3.6万人(平成17～26年度)	入所等WT	指導班 (国の調査)	
	福祉施設入所者数	(B)		○	29	-	12.2万人(平成26年度)	入所等WT	指導班 (国の調査)	
	障害者総合支援法第89条の3第1項に規定する協議会を設置している市町村			○	-	-	全市町村(平成29年度)	入所等WT	地域班	
	訪問系サービスの利用時間数	C		○	7章	-	652万時間(平成26年度)	入所等WT	市町村	
	日中活動系サービスのサービス提供量	C		○	7章	-	978万人日分(平成26年度)	入所等WT (就労)	市町村	
	療養介護事業の利用者数	C		○	7章	-	1.6万人分(平成26年度)	入所等WT (療育)	市町村	
	短期入所事業のサービス提供量	C		○	7章	-	33万人日分(平成26年度)	入所等WT	市町村	
	相談支援事業の利用者数		C			7章	114	計画相談支援 18.9万人(平成26年度)	相談	市町村
			C			7章	102	地域移行支援 0.9万人(平成26年度)	相談	市町村
			C			7章	103	地域定着支援 1.3万人(平成26年度)	相談	市町村
2. 保健・医療	統合失調症の入院患者数				-	-	15万人(平成26年度)	精神	精神室	
	メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合				-	-	100%(平成32年)	精神	健康づくり支援課	
	入院中の精神障害者のうち、1年未満入院者の平均退院率	(D)			63	-	76%(平成26年度)	精神	精神室	
	入院中の精神障害者のうち、高齢長期退院者数				64	-	各都道府県において算出した値を元に設定	精神	精神室	
	障害者支援施設及び障害児入所施設での定期的な歯科検診実施率の増加				-	-	90%(平成34年度)	入所等WT (療育)	指導班 療育班	
3. 教育、文化芸術活動・スポーツ等	特別支援教育に関する個別の教育支援計画作成率			○	-	-	80%以上(平成29年度)	療育	特別支援教育課	
	特別支援教育に関する教員研修の受講率				-	-	80%以上(平成29年度)	療育	特別支援教育課	
	特別支援教育に関する校内委員会の設置率			○	-	-	90%以上(平成29年度)	療育	特別支援教育課	
	特別支援教育コーディネーターの指名率			○	20	-	90%以上(平成29年度)	療育	特別支援教育課	
4. 雇用・就業等	公共職業安定所における就職件数(障害者)	(E)		○	37	-	37万件(平成25～29年度の累計)	就労	産業人材課	
	障害者職業能力開発校の修了者における就職率				43	-	65.0%(平成29年度)	就労	産業人材課	
	障害者の委託訓練修了者における就職率	(F)		○	(38)	-	55.0%(平成29年度)	就労	産業人材課	
	一般就労への年間移行者数	G			35	117	1.0万人(平成26年度)	就労	指導班	
	就労継続支援B型等の平均工賃月額			○	41	116	15,773円(平成26年度)	就労	指導班	
	就労移行支援の利用者数	C、H			7章	-	69.5万人日分(平成26年度)	就労	指導班	
	就労継続支援A型の利用者数	C			7章	-	56.4万人日分(平成26年度)	就労	指導班	
	50人以上規模の企業で雇用される障害者数			○	-	-	46.6万人(平成29年)	就労	産業人材課	
	公的機関の障害者雇用率			○	-	-	全ての公的機関で雇用率達成(平成29年度)	就労	産業人材課	
	50人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数			○	-	-	3.0万人(平成29年)	就労	産業人材課	
	地域障害者職業センター			○	-	-	支援対象者数 14.7万人(25～29年度の累計)	就労	産業人材課	
	障害者就業・生活支援センター		(I)		○	-	-	利用者の就職件数 2.0万件(平成29年度)	就労	産業人材課
					○	-	-	定着率 75%(平成29年度)	就労	産業人材課
	ジョブコーチ養成数・支援				○	-	-	(平成29年度)	就労	産業人材課
					○	-	-	ジョブコーチ養成数 9,000人(平成29年度)	就労	産業人材課
		(J)		○	(40)	-	ジョブコーチ支援 支援終了後の定着率 80%以上(平成29年度)	就労	産業人材課	
精神障害者総合雇用支援			○	-	-	支援終了後の復職率 75%以上(平成29年度)	就労	産業人材課		

障害者基本計画



2. 障害福祉計画に係る指標一覧

指標の分類	項目名	指標の種類	重複している項目(0)付きは関連の強い項目	前計画からの新規追加項目	四次計画の指標番号(0内は類似の項目)	総合計画の指標番号(0内は類似の項目)	目標 【国の基本指針案による】	担当部会案	数値を管理してもらう機関案
施設から地域へ	施設入所者の地域生活へ移行者数	成果目標	A	○	67	-	平成25年度末の施設入所者の12%以上を地域生活へ移行	入所等WT	指導班(国の調査)
	施設入所者の削減者数	成果目標	(B)	○	29	-	平成25年度末の施設入所者の4%以上を削減	入所等WT	指導班(国の調査)
	指定障害者支援施設の必要入所定員総数	その他		○	-	-	見込を立てること	入所等WT	指導班
精神病院から地域へ	精神科病院に入院した患者の入院後3カ月時点の退院率の上昇	成果目標			-	-	平成29年6月に入院した患者の入院後3カ月時点の退院率を64%以上	精神	精神室
	精神科病院に入院した患者の入院後1年時点の退院率の上昇	成果目標	(D)		(63)	-	平成29年6月に入院した患者の入院後1年時点の退院率を91%以上	精神	精神室
	精神科病院の長期在院者(1年以上在院者)の削減数	成果目標			-	-	平成29年6月末時点の長期在院者数(1年以上在院者)を平成24年6月末時点の数字から18%以上減らす	精神	精神室
地域の拠点	地域生活支援拠点の整備	成果目標			-	-	障害者の地域生活を支援する機能(相談、体験の機会・場、緊急時の受入・対応、専門性、地域の体制づくり等)の集約等を行う拠点等について、平成29年度末までに各市町村又は各圏域に少なくともひとつの拠点等を整備すること	入所等WT	
福祉施設から一般就労へ	福祉施設利用者の一般就労への移行者数	成果目標	G	○	35	117	平成29年度末において、福祉施設からの一般就労への移行者数を平成24年度実績の2倍	就労	指導班
	就労移行支援事業の利用者数	成果目標	H		7章	-	平成29年度末において、就労移行支援事業の利用者を平成25年度末の利用者から6割以上増加	就労	指導班
	就労移行率が30%以上の就労移行支援事業所数	成果目標			-	-	平成29年度末において、就労移行支援事業のうち就労移行率が3割以上の事業所を全体の5割以上	就労	指導班
	就労移行支援事業等利用者の一般就労への移行者数	活動指標			-	-	見込を立てること	就労	指導班
	公共職業安定所におけるチーム支援による福祉施設の利用者の支援件数	活動指標	(E)		(37)	-	見込を立てること	就労	産業人材課
	委託訓練事業の受講者数	活動指標	(F)	○	(38)	-	見込を立てること	就労	産業人材課
	障害者試行雇用事業の開始者数	活動指標		○	39	-	見込を立てること	就労	産業人材課
	職場適応援助者による支援の対象者数	活動指標	(J)	○	40	-	見込を立てること	就労	産業人材課
障害者就業・生活支援センター事業の支援対象者数	活動指標	(I)	○	36	-	見込を立てること	就労	産業人材課	
障害福祉サービス	相談支援	活動指標	C	○	7章	102 103 114	見込を立てること	相談	市町村
	障害福祉サービス(訪問系) ※5つのサービスをまとめて見込む	活動指標	C	○	7章	-	見込を立てること	入所等WT	市町村
	障害福祉サービス(日中活動系)	活動指標	C	○	7章	-	見込を立てること	入所等WT(就労、療)	市町村
	障害福祉サービス(施設系)	活動指標	C	○	7章	-	見込を立てること	入所等WT	市町村
障害児支援 (見込を立てる項目を県で定める)	障害児相談支援	活動指標			-	-	見込を立てること	療育	市町村
	障害児支援(通所系)	活動指標			-	-	見込を立てること	療育	市町村
	障害児支援(入所系)	活動指標			-	-	見込を立てること	療育	児相
地域生活支援事業 (必ず見込を立てる)	発達障害者支援センター運営事業の実施見込み箇所数、実利用見込み者数	専門性の高い相談支援事業		○	17	118 (119)	見込を立てること	相談	地域班
	障害者就業・生活支援センター事業の実施見込み箇所数、実利用見込み者数	専門性の高い相談支援事業	(I)	○	32	-	見込を立てること	就労	指導班
	高次脳機能障害及びその関連障害に対する支援普及事業の実施見込み箇所数、実利用見込み者数	専門性の高い相談支援事業		○	7	120	見込を立てること	精神	精神室
	障害児等療育支援事業の実施見込み箇所数	専門性の高い相談支援事業		○	16	115 (109)	見込を立てること	療育	療育班
	都道府県相談支援体制整備事業(相談支援アドバイザー見込者数)	広域的な支援事業		○	2	104 112	見込を立てること	相談	地域班
精神障害者地域生活支援広域調整等事業	広域的な支援事業			-	-	見込を立てること	精神	精神室	

障害福祉計画



地域生活 支援事業 (見込を 立てる項 目を県で 定める)	相談支援従事者の養成人数と研修回数	その他の 地域生活 支援事業		4	113	見込を立てること	相談	地域班
	ホームヘルパーの養成人数と研修回数	その他の 地域生活 支援事業		26	-	見込を立てること	入所等WT	地域班
	同行援護従事者の養成人数と研修回数	その他の 地域生活 支援事業		27 46	-	見込を立てること	入所等WT	地域班
	行動援護従事者の養成人数と研修回数	その他の 地域生活 支援事業		28	-	見込を立てること	入所等WT	地域班
	サービス管理責任者の養成人数と研修回数	その他の 地域生活 支援事業		31	-	見込を立てること	相談	地域班
	ガイドヘルパーの養成人数と研修回数	その他の 地域生活 支援事業		45	-	見込を立てること	入所等WT	地域班
	手話通訳の養成人数と研修回数	その他の 地域生活 支援事業		58	105	見込を立てること	擁護	障害班
	要約筆記奉仕員の養成人数と研修回数	その他の 地域生活 支援事業		59	106	見込を立てること	擁護	障害班
	点訳・朗読奉仕員の養成人数と研修回数	その他の 地域生活 支援事業		60	107	見込を立てること	擁護	障害班
	盲ろう者通訳・介助員の養成人数と研修回数	その他の 地域生活 支援事業		61	108	見込を立てること	擁護	障害班

3. 総合計画に係る指標一覧(上記以外のもの)

指標の分類	項目名	指標の種類	重複している項目 ①付きは 関連の 強い項目	前計画 からの 新規追加項目	四次計 画の指 標番号 ①内は 類似の 項目	総合計 画の指 標番号 ①内は 類似の 項目	目標 【県が独自で目標を設定する】	担当部会 案	数値を管理 してもらう 機関案
総合計 画	グループホーム等の定員				23	100	県が独自で目標を設定する	入所等WT	指導班
	精神障害者地域移行支援事業の実施 圏域数				62	101	県が独自で目標を設定する	精神	精神室
	児童発達支援センター箇所数				18	110	県が独自で目標を設定する	療育	療育班
	児童発達支援事業箇所数				19	111	県が独自で目標を設定する	療育	療育班

