

### 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

総合計画から

- ◇ 個別の差別事案の解決を図るとともに、差別の背景にある社会慣行などの問題について協議する「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推進会議」などを通じて、障害のある人への理解を広げる取組や、障害のある人に優しい取組の応援を推進します。あわせて、障害者虐待防止法に基づいて、障害のある人への虐待の防止や早期発見・早期対応に向け、関係機関との連携強化、研修の実施、県民への普及啓発等に努めます。
- ◇ 地域における相談支援体制を構築するとともに、生活支援と一体となった権利擁護の仕組みづくりのため、地域自立支援協議会等の充実・強化への支援やネットワークづくりに取り組みます。
- ◇ 手話通訳者や点訳・朗読奉仕員などの人材の養成に取り組み、障害のある人の情報コミュニケーションを支援するとともに、情報バリアフリーの推進に取り組みます。
- ◇ 平成28年4月から施行される「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に関しては、十分な広報・周知を行い、円滑な施行に努めます。

#### (1) 障害のある人への理解の促進

##### 【1 現状・課題】

地域社会においては、障害のある人への誤解や偏見が今なお見られ、障害のある人は日常生活の多くの場面で不利益を余儀なくされている、という現実があります。そのような中において、平成25年6月に障害のある人への差別を禁止する障害者差別解消法が成立し、平成26年1月に障害のある人の基本的自由の尊重を確保し、障害のある人の固有の尊厳を尊重することを目的とした権利条約が批准されました。今、障害のある人の権利擁護に関して大きな転換期を迎えています。権利条約を批准するために、国内において障害者基本法の改正、障害者総合支援法の施行といった制度改革も行われたところです。

なお、千葉県においては、障害者差別解消法の施行に先駆け、障害のある人への差別を禁止した全国初となる障害者条例が平成18年に制定、翌19年に施行されました。しかし、その認知度は、直近の世論調査において約20%であり、今後も、この条例の周知がより一層求められています。

障害のある人への差別の背景として、障害のある人への理解不足が挙げられます。そ

こで、障害のある人に対する理解を促進する取組がより重要となります。子どものころから「障害」に関する知識を持つことで、差別を減らすことができる可能性があると言われていています。そこで、福祉教育への取組等を進める学校を福祉教育推進校として毎年20校程度新たに指定し、その活動を支援しています。また、障害者条例に基づき、16障害保健福祉圏域に1名ずつ配置された広域専門指導員が学校を訪問するなどの広報・啓発活動を行ってきました。さらに、県立学校については、学校関係者の会議などにおいて、障害者条例に関する啓発活動を行ったところです。今後は小中学校に対象を広げつつ、教育関係者への広報や連携のあり方について検討をしていく必要があります。

また、差別事案の中には制度や慣習等が背景にあり、構造的に繰り返されているものがあります。例えば、障害のある人に対する不動産の賃貸に関する問題があります。これについては、障害者条例に基づく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推進会議(以下「推進会議」という)において検討を行いました。

平成28年4月から施行される障害者差別解消法では、障害のある人に対して合理的配慮を行うことが、国や地方公共団体においては法的義務とされました。同法が円滑に施行され、障害のある人に対する合理的な配慮が行われるように、障害者条例と併せて周知を行うことが必要です。

## 【Ⅱ 取組みの方向性】

- ① 障害者週間のみならず、各種イベントへの支援、県民だよりなどへの記事掲載を通して、障害のある人への理解の促進に努めます。また、障害者条例による各種施策の展開により、各種障害に対する正しい理解や偏見の解消に取り組みます。
- ② 「ハートプラスマーク」や「ほじょ犬マーク」といった、障害のある人に関するマークの普及について、県民や市町村に働きかけを行います。
- ③ 福祉教育への取組等を進める学校を引き続き年20校程度福祉教育推進校として指定し、その活動を支援します。その際、福祉教育をより効果的に推進するため、同じ地区の福祉教育推進校と県社会福祉協議会が指定する福祉教育推進団体が連携・協働する「パッケージ指定」により、地域の社会資源や人材を活用した福祉教育プログラムの協議・連携・企画・実践を行い、福祉教育を推進します。
- ④ 障害のある人への理解が得られるよう、学校関係者の会議の場での広報活動を通じ、教育関係者との連携に努めていきます。障害者条例の趣旨を踏まえ、障害のある人・子どもへ対する理解を深め、ニーズに沿った支援を目指し、地域社会で共に学び・暮らすことができるよう差別のない千葉県づくりを推進していきます。

- ⑤ 県から教育機関の関係者に対して、広域専門指導員や地域相談員について周知するとともに、引き続き、広域専門指導員が教育機関等を訪問するなどの広報・啓発活動を行います。
- ⑥ 実際に差別が起こっている事案では、「これは差別にあたる」という自覚がないまま差別行為を行ってしまうというケースも見られるため、広域専門指導員による活動で蓄積した差別に関する報告書をホームページに掲載するなど啓発を行います。
- ⑦ 障害のある人への差別の背景にある制度や慣習などの問題について、推進会議で議論し、改善を図ります。また、より専門的な分野に関しては、分野別会議をもって対応します。なお、すでに開催された不動産に関する分野別会議の提言に基づき、受入れ住宅に関する情報提供の充実や関係機関の支援ネットワーク化を推進していきます。
- ⑧ 「障害のある人に優しい取組を応援する仕組み」により、障害のある人への理解を広げるために頑張っている取組を紹介し、特に優れたものについては表彰します。
- ⑨ 平成28年4月から施行される障害者差別解消法では、各行政機関において対応要領を作成することになります。先行する障害者条例との整理を行うとともに、対応要領が適切に作成できるよう情報提供を行うことなどにより、障害者差別解消法が円滑に施行できるように努めます。また、同法に基づく障害者差別解消支援地域協議会の設置について検討し、市町村に対しては情報提供を行います。

### 【Ⅲ 数値目標】

No.	項 目	25年度 実績	27年度	28年度	29年度
1	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(%)	18.3	23.0	25.0	28.0

## (2) 地域における権利擁護体制の構築

### 【1 現状・課題】

障害のある人が地域の一員としてその人らしく生活するためには、障害のある人に対する権利擁護の体制が構築されている必要があります。これには、虐待が発生したときなどに対応する緊急的な場合と、日常生活の中で、金銭管理や財産管理、意思決定・自己決定の支援等を行う場合があり、いずれの場合も支援者一人だけでは対応できるものではありません。障害のある人の周囲にいる関係者・関係機関の連携・ネットワークづくりが重要になります。

特に、権利侵害の最たるものである虐待については、平成24年10月に障害者虐待防止法が施行され、障害のある人の尊厳を害する虐待の防止に関する法的整備がなされました。これは、障害のある人の権利擁護の観点からみると大きな流れの一つと言えます。障害のある人は「障害があるから」という理由で、他の人に比べて不利益を強いられることがあり、それは障害のある人に対する「差別」や「虐待」といった行為に結び付いています。

障害のある人への虐待をいかに未然に防ぐか、ということも課題の一つとなります。特に、千葉県袖ヶ浦福祉センターで発生した虐待事件の検証結果によると、施設虐待の防止には施設の閉鎖性の解消が重要であるとされています。

また、虐待が発生してしまった場合には、各関係機関が迅速に連携し、対応する必要があります。その結果、虐待を受けた人が被る身体的、精神的な傷を最小限度に抑えることができます。しかし、障害のある人は虐待を受けていてもなかなか自分から被害を訴えられないことが多いため、いかに早く支援員や施設従事者、家族等の周りの人が、異変に気づくことができるかが重要となります。そこで、地域社会で障害のある人に関わるすべての人が、権利侵害に対する意識を高く保つことができるようになれば、虐待を発見できる可能性は格段に高まります。

養護者による虐待は、家族が介護に疲れてしまったこと等を原因とし、家庭内で発生することから、表に現れにくいケースもありますが、障害者虐待防止法の施行により18歳以上の障害のある人に対する虐待についての市町村への通報が義務付けられ、通報を受けた市町村は、安全確認や事実確認のための立入調査や養護者による障害のある人への虐待の防止及び被虐待者の一時的な保護などの措置を講ずることができるとされました。

施設従事者等による虐待については、虐待防止の制度が整っていても、虐待に関する情報がしかるべき機関に提供され、適切に対応がされなければ機能しないことが、千葉県袖ヶ浦福祉センターで発生した虐待事件の教訓として示されました。また、施設従事者等による虐待については、監査等の取り締まりだけでは限界があり、生活空間の開放性を高め、地域社会との交流の充実を図る必要がある、との指摘もあります。

使用者による虐待は、通報・届出の全体に占める割合は多くはないものの、労働基準法等の労働関係法規の違反について、地方労働局が中心となって対応しています。

権利擁護体制には日常的な権利行使の支援という異なる側面があります。意思決定・自



己決定の支援や金銭管理、財産管理などは、障害のある人が日常生活を送る上で必要な支援となりますが、これに関しては、障害のある人によってどの程度支援が必要なのか、見極めて支援を行う必要があります。その際、支援の決定には行政機関のみならず、普段から本人と接している支援者、家族、施設職員等の関係者が連携して取り組んでいく必要があります。特に、本人の支援を決定するには、本人が日常的に信頼している支援者や家族等の協力がないと、本人の希望に沿った支援が難しく、周囲の意見に左右されることなく、本人の立場に立って本人を代弁することのできる人を含んだ、関係者間のネットワークづくりが必要です。

また、成年後見制度は、判断能力が不十分な人の意思決定を後見人が補う制度です。しかし、この制度は、障害のある人の権利を擁護する一方で、使い方によっては、障害のある人自身の権利を制約し、後見人に多大な権限を与える側面もある制度です。本人の財産等を守るために必要である反面、制度の使い方によっては障害のある人の権利を侵害してしまう恐れもあります。後見人が障害のある人の金銭を流用してしまう経済的虐待に該当する事例もあります。障害のある人の成年後見は高齢者に対する成年後見と異なり、支援期間が長く、成年後見人の負担は重く、いわゆる親亡き後、後見人が亡くなってしまった後、残された被後見人の支援はどうするのか、どのように引き継いでいくのか、という問題もあります。

## 【Ⅱ 取組みの方向性】

- ① 虐待を防止し、早期発見するために、地方公共団体や支援機関、警察・医療・教育機関といった地域における関係者に理解を求める取組を推進し、権利擁護ネットワークの確立、整備を図ります。また、虐待を発生させない生活支援や居住の場の充実等について検討を行います。
- ② 虐待が発生した場合においては、障害者虐待防止法の対応スキームに即して、迅速な対応に努めます。その際には、市町村や労働局とも適宜連携を図り、適確な対応を行います。また、本人のサポートを行う援護市町村が県外の場合においては県もこれに協力し連携を図っていきます。
- ③ 県内各地域においても活発な議論が行われるよう、各市町村での自立支援協議会等において権利擁護に関する部会の設置を働きかけます。
- ④ 市町村や障害者関連施設に対し虐待防止の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に、助言を行います。また、虐待防止アドバイザーの積極的な利用についても、関係機関に対し働きかけを行います。
- ⑤ 養護者・施設従事者等・使用者の類型別に、障害者虐待の事例検討を行った上で

事例集を作成し、関係機関に配布することで虐待に対する意識の啓発を行います。

- ⑥ 家族等の養護者に対する支援の一環として、養護者向けの講演会を開催し、虐待防止への理解促進、啓発を行います。
- ⑦ 千葉県において発生した、千葉県袖ヶ浦福祉センターをはじめとした障害者関連施設における虐待を教訓とし、虐待等が発生した場合にどのように対応をすべきか、施設関係者や市町村の虐待防止センター職員を対象とした研修を実施し、支援者の気づきを高めるよう努めます。また、障害者関連施設において、虐待発生時に速やかに被虐待者の安全を確保するためのネットワーク整備を含めた体制整備に努めます。
- ⑧ 使用者に対しては、講演会の開催や研修の実施により、効果的な広報啓発を行います。その際には、関係機関との連携を図って取り組むこととします。
- ⑨ 障害のある人の権利が擁護されるよう、成年後見制度が適切に運用されるように虐待防止法研修などの研修の場において成年後見制度について周知を図ります。

### 【Ⅲ 数値目標】

No.	項 目	25年度 実績	27年度	28年度	29年度
2	虐待防止アドバイザー派遣数	6	8	10	13

### (3) 地域における相談支援体制の充実

#### 【Ⅰ 現状・課題】

障害のある人が地域において生活する上で、相談することができる場所は欠かすことができません。しかし、障害のある人やその家族からは、何をどこに尋ねたらいいかわからないという声があります。そこで、障害のある人がそれぞれ生活する地域において相談支援が受けられるよう、体制を整備することが必要です。千葉県には、障害者条例に基づき市町村単位で配置されている約600名の地域相談員と、その相談員に対して専門的見地から助言・指導を行うために、障害保健福祉圏域ごとに配置されている16名の広域専門指導員がいますが、その存在について十分知られていない状況にあります。

そこで、あらためて市町村の協力を得ながら周知活動を行い、指導員や相談員が住民にとって、身近に相談できる地域に密着した相談先として認知されるよう努める必要があります。また、障害のある人から相談があった場合に、相談の窓口を広げ、どこの窓口にも相談が入っても、関係者間で情報の共有が行われ、必要に応じて県の地域相談員が障害保健福祉圏域にとらわれず活動できる等、適切な対応ができる仕組みを整えることが重要です。

#### 【Ⅱ 取組みの方向性】

- ① 相談支援事業所と地域の支援機関との連携強化により、個別支援の充実を図ります。
- ② 障害のある人の当事者団体や家族会等との連携の下、市町村における協議会等への相談支援アドバイザーの派遣を通じて、相談支援活動の充実を図り、障害の種別や当事者の必要に応じた相談支援体制の整備を図ります。また、各団体が行っている活動への支援について検討を行います。
- ③ 相談支援事業に従事する職員へ障害者虐待対応の知識並びに技術の習得までの権利擁護の内容を含んだ研修を実施します。
- ④ 広域専門指導員や地域相談員の存在について、障害者差別解消法の施行に合わせ、同法や障害者条例との周知とともに、関係機関や県民への広報に努めます。
- ⑤ 障害当事者によるピアサポートについて、広域専門指導員が主催する研修の内容、ピアサポートを用いた支援についてその方法や効果に関して検討を行っていきます。
- ⑥ 権利擁護全般に関して、既存の虐待防止センター、総合支援協議会、成年後見支

援センター等と、障害者差別解消法に基づき新たに設置が見込まれる、障害者差別解消支援地域協議会を含めた各地域での取組について、整理を行いシステム作りの再検討を行います。

【Ⅲ 数値目標】

No.	項 目	25年度 実績	27年度	28年度	29年度
3	千葉県相談支援アドバイザー配置数	32	32	32	32
4	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(%)	15.5	33	35	38

## (4) 手話通訳等の人材育成

### 【Ⅰ 現状・課題】

「人材」を育成・確保することは、サービスの質を維持する上で不可欠なことです。

障害のある人とのコミュニケーションを支援する人材としては、手話通訳者、要約筆記者、点訳・朗読奉仕員、盲ろう者通訳・介助員がいます。これら人材の確保、育成が求められています。

現在、千葉県においては、障害のある人との意思疎通を支援する人材の育成・派遣事業を行っています。しかし、今後は、従来の枠組みにとらわれない意思疎通支援の拡充や、事業の強化が必要となります。

手話通訳者・要約筆記者については、聴覚障害のある人とのコミュニケーションを支援する担い手として養成研修を行っています。障害者総合支援法の施行により、手話奉仕員養成研修が平成25年度より市町村実施となったことから、県の取組についてあらためて検討していく必要があります。

盲ろう者向けの通訳・介助員については、盲ろう者の社会参加と自立に役立つように、年1回、定員20名の研修を行っています。しかし、今後は研修内容のより一層の充実が求められています。

点訳・朗読奉仕員の養成については、近年、中途失明者が増加していることから、よりニーズが高まっているものの、養成講座の受講希望者が定員を下回るという状況となっています。

### 【Ⅱ 取組みの方向性】

- ① 手話通訳者については、養成研修事業を着実に実施するとともに、募集人員等の拡大を図っていきます。また、要約筆記者についても養成研修事業を着実に実施し、さらに、要約筆記奉仕員から要約筆記者への移行研修を行います。
- ② 盲ろう者向け通訳・介助員については、養成研修事業の内容の充実と受講募集の周知を図ります。
- ③ 点訳・朗読奉仕員については、養成研修事業の内容の充実と受講募集の周知を図ります。
- ④ 従来の意思疎通支援事業に加えて、失語症の人のための会話パートナーや視覚障害のある人の日常生活に密着した代筆・代読者等の、新たなニーズに対応した意思疎通支援についても検討を行います。また、障害のある人のそれぞれの障害のレベルや状態によって、望ましいサービスは異なりうることから、レベルに適合した意思疎

通支援が行われるように、利用者の選択肢を増やすことについても検討します。

### 【Ⅲ 数値目標】

No.	項 目	25年度 実績	27年度	28年度	29年度
5	手話通訳者・要約筆記者養成研修事業の実養成講習終了見込者数	98	80	100	60
	手話通訳	44	40	40	40
	要約筆記	0	0	20	20
	移行研修	54	40	40	0

※要約筆記者への移行研修は平成28年度まで実施

6	盲ろう者向け通訳・介助員養成研修事業の実養成講習終了見込者数	13	16	16	16
---	--------------------------------	----	----	----	----

7	手話通訳者・要約筆記者派遣事業の実利用見込み件数	396	375	375	375
	手話通訳	271	236	236	236
	要約筆記	125	139	139	139

8	盲ろう者向け通訳・介助派遣事業の実利用見込み件数	1,062	1,066	1,066	1,066
---	--------------------------	-------	-------	-------	-------

9	点訳・朗読奉仕員の養成人数と研修回数				
	養成人数	46	44	44	44
	研修回数	2	2	2	2

## (5) 情報・コミュニケーションバリアフリーのための普及啓発の促進

### 【Ⅰ 現状・課題】

現代社会において情報は、日常生活を送る上で大変重要なものとなっています。障害の有無に関わらず情報には得る権利のみならず発信をする権利があるため、情報に係るバリアの解消に努めなければなりません。そのため、合理的な配慮の普及に重点を置き、障害のある人もない人も、「知る権利」「話す権利」の保障された情報・コミュニケーションバリアフリー社会の実現に向けた取り組みが必要です。また、情報の伝達に限らず意思の疎通やお互いに理解をし合うことが双方向のコミュニケーションにおける重要なポイントを担います。

特に、情報機器の発達に伴い、機器の操作方法を理解し適切に使用できなければ、いわゆる「情報弱者」となる可能性があります。障害のある人がこの「情報弱者」にならないように、技術進歩に伴った支援サービスの充実が求められています。

また、障害のある人への情報提供、とりわけ災害時においては、迅速かつ適切に情報が提供されなければ、生命・身体の危機につながる恐れがあります。緊急時に、障害のある人へいかに情報提供を行うか、大きな課題となっています。他にも例えば視覚障害におけるロービジョン支援といった、障害のある人それぞれのレベルに沿った支援が求められます。

さらに、障害のある人が政治参加するためには、情報・コミュニケーションバリアフリーに向けた取組や投票所における投票環境の向上などが必要となります。

情報機器の使用に関しては、障害のある人を対象として、パソコン教室の開催やITサポートセンターの設置を行っています。さらに、視覚障害のある人、聴覚障害のある人の情報支援の拠点として、点字図書館1か所、聴覚情報提供施設1か所を県内に設置しています。しかし、継続した情報提供を行うためには、施設の安定した運営が必要となります。

平成28年4月から施行される障害者差別解消法では、障害のある人に対して合理的配慮を行うことが、国や地方公共団体においては法的義務とされました。また障害者条例では、情報の提供に関し障害を理由として不利益な取り扱いを行うことは、障害のある人に対する「差別」とされています。このようなことから、障害のある人がコミュニケーション手段を確保し、情報を受信・発信できるようにすることは、障害のある人となない人双方が互いの意思疎通を図る上での支援につながります。

### 【Ⅱ 取組みの方向性】

- ① 情報コミュニケーションを支援するため、意思疎通支援事業の強化を図っていきます。また、障害のある人が意思疎通を図るための支援を行う人を派遣する際に、市町村間での連携が必要な場合などには、実情に合わせた対応に努めます。さらに、障害者手帳を持つに至らない障害のある人への支援についても検討を行います。

- ② 障害特性に合ったコミュニケーションを支援するために、コミュニケーションボードや音声コード読上装置、磁気ループ等のコミュニケーションを支える機器の設置を行政機関等の関係機関に働きかけ、コミュニケーション支援の普及と、それが使える地域の環境づくりを目指します。
- ③ 視覚障害のある人向けのパソコン教室については、点字広報紙等により周知を図ることにより、利用者の増加に努めます。また、ITサポートセンターについても、点字県民だより等の広報紙により、引き続き登録者を増やすこととします。
- ④ 災害時の情報伝達については、避難所における防災無線や広報車、携帯端末の緊急速報メール等複数の手段を組み合わせ、障害の区分等に配慮した手段を用いることとします。また、避難場所への移行や避難所での情報コミュニケーション支援の取組など、災害時の対応について整備します。
- ⑤ 聴覚障害者・視覚障害者情報提供施設の安定した運営のために、現在行っている運営費の助成を継続し、施設機能の整備、充実を図ります。
- ⑥ 視覚障害、聴覚障害等、各種障害のある人が、行政などから必要な情報を得るために、県の機関が行うべき配慮の指針である「障害のある人に対する情報保障のためのガイドライン」が、幅広く活用されるよう、市町村などの関係機関への周知に努め、必要な配慮を行うよう働きかけます。
- ⑦ 県内の放送事業者に対し、字幕番組、手話番組等障害特性に配慮した情報提供の、一層の充実を要請します。
- ⑧ 視覚障害のある人に参政権の行使に必要な情報を提供するため、引き続き選挙公報の点訳版や音訳版を作成・配布します。また、障害特性に配慮した投票所のバリアフリー化のほか、不在者投票の適切な実施の促進により、投票所での投票が困難な障害のある人の投票機会の確保に努めます。



府政共生第195号  
平成27年2月24日

都道府県知事  
各 殿  
政令指定都市市長

内閣府政策統括官（共生社会政策担当）  
（公 印 省 略）

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針の策定について（通知）

政府の障害者施策の推進につきましては、平素より御理解、御協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

政府においては、本日、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「法」という。）第6条第1項の規定に基づき、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を別添のとおり策定しましたので、御了知いただきますとともに、関係部局等に対し御周知の上、障害者差別の解消に向けた連携を一層深めていただきますようお願いいたします。

地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、法第10条第1項により、基本方針に即して、職員が適切に対応するために必要な要領（地方公共団体等職員対応要領）を定めるよう努めることとされていますので、貴都道府県・貴市における服務規律を所管する部局に対して本通知を回付いただき、積極的な取組を進めていただきますようお願いいたします。

都道府県知事におかれましては、貴管内市町村、関係機関・団体及び住民に対して、政令指定都市市長におかれましては、関係機関・団体及び住民に対して、基本方針の内容を広く周知いただくとともに、別紙1「今後のスケジュールについて」に沿って、法施行に向けた準備を進めていただきますようお願いいたします。

また、都道府県・政令指定都市におかれましては、法第17条第1項に規定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。）の設置について積極的に御検討いただくとともに、都道府県におかれましては、貴管内市町村に対して地域協議会の設置に関する情報提供をお願いいたします。地域協議会の詳細については、別紙2「障害者差別解消支援地域協議会について」を御参照ください。

なお、本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

## 記

基本方針の概要については、次のとおりです。

### 第1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向

#### 1 法制定の背景

平成19年に障害者権利条約に署名して以来、国内法の整備等を進め、平成26年1月に障害者権利条約を締結。平成23年の障害者基本法改正では、「差別の禁止」を基本原則として規定し、同原則の具体化のため、平成25年に法が成立した。

#### 2 基本的な考え方

##### (1) 法の考え方

共生社会の実現には、日常生活や社会生活における障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している社会的障壁を取り除くことが重要。法は、行政機関等及び事業者に対し、障害者差別解消に向けた具体的取組を求めるとともに、普及啓発活動等を通じて、障害者も含めた国民一人ひとりによる自発的な取組を促す。

法に規定された合理的配慮の提供に当たる行為は、既に社会の様々な場面において日常的に実践されているものもある。こうした取組を広く社会に示すことにより、国民一人ひとりの障害に関する正しい知識の取得や理解が深まり、障害者との建設的対話による相互理解が促進され、取組の裾野が一層広がることを期待するもの。

##### (2) 基本方針と対応要領・対応指針との関係

基本方針に即して、行政機関等は職員の取組に資するための「対応要領」を、主務大臣は事業者の取組に資するための「対応指針」を、具体例も盛り込みながら作成し、行政機関等の職員に徹底し、事業者の取組を促進するとともに、広く国民に周知する。

地方公共団体等については、地方分権の観点から、対応要領の作成は努力義務とする。

##### (3) 条例との関係

法の施行後も、地域の実情に即した既存の条例（いわゆる上乘せ・横出し条例を含む。）は引き続き効力を有し、また、新たに制定することも制限されない。

### 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項

#### 1 法の対象範囲

##### (1) 障害者

障害者基本法における「障害者」の定義と同じく、「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（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に

相当な制限を受ける状態にあるもの」とする。

「社会モデル」(※)の考え方を踏まえており、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない。なお、高次脳機能障害は精神障害に含まれる。

※…障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、心身の機能の障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁(事物、制度、慣行、観念その他一切のもの)と相対することによって生ずるものとする考え方。

特に女性である障害者は、障害に加えて女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれていることがあること、障害児には、成人の障害者とは異なる支援の必要性があることに留意。

## (2) 事業者

商業その他の事業を行う者。目的の営利・非営利、個人・法人の別を問わず、同種の行為を反復継続する意思をもって行う者。(個人事業者や対価を得ない無報酬の事業を行う者も対象となる。)

## (3) 対象分野

日常生活及び社会生活全般に係る分野が広く対象となる。なお、雇用分野における障害者差別解消の措置については、障害者雇用促進法の定めるところによる。

# 2 不当な差別的取扱い

## (1) 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否、場所・時間帯などを制限、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどによる、障害者の権利利益の侵害を禁止する。

障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではない。

[例]・障害者を優遇する取扱い(いわゆる積極的改善措置)

- ・合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱い
- ・合理的配慮の提供等に必要範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認すること

正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことである点に留意。

## (2) 正当な理由の判断の視点

当該取扱いが、客観的に見て正当な目的の下に行われ、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合は正当な理由に相当する。

行政機関等及び事業者は、個別の事案ごとに、障害者、事業者、第三者の権利利益(例:安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生防止等)及び行政機関等の事務・事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する。

# 3 合理的配慮

## (1) 合理的配慮の基本的な考え方

行政機関等及び事業者が、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないもの。行政機関等及び事業者の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意。

障害の特性や具体的場面・状況に応じて異なり、多様かつ個別性が高く、「(2) 過重な負担の基本的な考え方」に掲げた要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるもの。さらに、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて内容が変わりうるもの。

[例]・車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高い所に陳列された商品を取って渡すなどの物理的環境への配慮

- ・筆談、読み上げ、手話などによるコミュニケーション、分かりやすい表現を使って説明をするなどの意思疎通の配慮
- ・障害の特性に応じた休憩時間の調整などのルール・慣行の柔軟な変更

意思の表明に当たっては、言語（手話を含む。）のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達などの必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。（障害者の家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む。）

合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮の提供ではなく、後述する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要である。

## (2) 過重な負担の基本的な考え方

行政機関等及び事業者は、過重な負担について、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する。

- 事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）
- 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 費用・負担の程度
- 事務・事業規模
- 財政・財務状況

## 第3・第4 行政機関等／事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

### 1 基本的な考え方

不当な差別的取扱いの禁止については、行政機関等及び事業者において一律に法的義務となる。

合理的配慮の提供については、行政機関等は率先して取り組む主体として法的義務とする一方、事業者は、障害者との関係が分野・業種・場面・状況により様々であり、努力義務とする。

## 2 対応要領／対応指針

### (1) 対応要領／対応指針の位置付け及び作成手続き

行政機関等の長は、職員が遵守すべき服務規律の一環として対応要領を、主務大臣は、事業者の適切な対応・判断に資するものとして対応指針を作成。

### (2) 対応要領／対応指針の記載事項

- 趣旨
- 不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方
- 同具体例
- 相談体制の整備
- 行政機関等／事業者における研修・啓発
- 国の行政機関（主務大臣）における相談窓口【※対応指針のみ】

## 3 地方公共団体等における対応要領に関する事項【※対応要領のみ】

地方公共団体等における対応要領の作成は、地方分権の趣旨に鑑み、努力義務とする。

## 3 主務大臣による行政措置【※対応指針のみ】

行政措置に至る事案を未然に防止するため、主務大臣は、事業者からの照会・相談に丁寧に対応するなどの取組を積極的に行う。

## 第5 その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項

### 1 環境の整備

不特定多数の障害者を主な対象とする事前的改善措置（バリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援するための人的支援、情報アクセシビリティの向上等）について、個々の障害者に対する合理的配慮を的確に行うための環境の整備として実施に努める。研修等のソフト面も含まれることが重要である。

### 2 相談及び紛争の防止等のための体制の整備

新たな機関は設置せず、既存の機関等の活用・充実を図る。国・地方公共団体は、相談窓口の明確化、相談や紛争解決などに対応する職員の業務の明確化・専門性の向上などを図ることにより体制を整備する。

### 3 啓発活動

#### (1) 行政機関等における職員に対する研修

#### (2) 事業者における研修

#### (3) 地域住民等に対する啓発活動

ア 内閣府を中心に、多様な主体との連携により、周知啓発活動に積極的に取り組む。

イ 家庭や学校を始めとする社会のあらゆる機会を活用し、子供の頃から障害の有無にかかわらず共に助け合い・学び合う精神を涵養する。

- ウ グループホーム等の認可等に際して、周辺住民の同意を求める必要がないことを周知するとともに、住民の理解を得るために積極的な啓発活動を行う。

#### 4 障害者差別解消支援地域協議会

##### (1) 趣旨

障害者にとって身近な地域において、様々な機関が、地域の実情に応じた差別の解消のための取組を主体的に行うネットワークとして組織することができる。

##### (2) 期待される役割

適切な相談窓口機関の紹介、具体的事案の対応例の共有・協議、構成機関等による調停・斡旋等の紛争解決、複数機関による対応等

#### 5 差別の解消に係る施策の推進に関する重要事項

##### (1) 情報の収集、整理及び提供

国内の具体例・裁判例等の収集・整理、国際的な動向や情報の集積を図り、広く国民に提供する。

##### (2) 基本方針、対応要領、対応指針の見直し等

不当な差別的取扱い・合理的配慮の具体例の集積等を踏まえ、必要に応じて、基本方針、対応要領及び対応指針を見直し、適時、充実を図る。

法の施行後3年を経過した時点における法の施行状況の検討の際には、基本方針についても併せて所要の検討を行う。

(担当)

内閣府政策統括官（共生社会政策担当）付  
参事官（障害者施策担当）

〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1

TEL：03-6257-1458（直通）

FAX：03-3581-0902

## 今後のスケジュールについて

平成 27 年度における基本方針策定後のスケジュールは、次のとおりです。

時 期	事 項	備 考
上半期中	・ 国等職員対応要領、事業者のための対応指針の作成	地方公共団体等職員対応要領の作成は努力規定となっていますが、積極的な対応をお願いします
下半期中	・ 地方公共団体等職員対応要領の作成に係る支援 ・ 国民への法、基本方針、対応要領・対応指針の広報・周知（特に、対応指針の関係業界への周知） ・ 国・地方公共団体、関係機関・団体、関係業界における各種体制の整備等	
7 月頃～	・ 平成 27 年度・障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業の実施	全国 7 か所程度で実施予定
9 月頃～	・ 障害を理由とする差別の解消に向けた地域フォーラムの開催	体制整備事業の報告会等と併せて全国 10 か所程度で開催予定
28 年 4 月	・ 法の施行	

## 障害者差別解消支援地域協議会について

法第 17 条第 1 項の規定により、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。）を組織することができることとされています。

障害を理由とする差別を解消するためには、障害者にとって身近な地域において、関係機関が地域の実情に応じた差別の解消のための取組を主体的に行うネットワークを組織することが重要であり、都道府県・政令指定都市におかれましては、地域協議会の設置について積極的に御検討いただくとともに、都道府県におかれましては、貴管内市町村に対して地域協議会の設置に関する情報提供をお願いいたします。

内閣府では、地域協議会の設置に資するよう、全国の協力地方公共団体と協働して、「障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業」を実施しています。今後とも、取組内容等についてホームページで随時公開するとともに、報告会を各地で開催するなど、情報提供を積極的に行ってまいりますので御参照ください。

直近では、先日 2 月 12 日（木）に「障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業報告会（最終報告会）及び障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（案）説明会の開催について（通知）」として通知させていただいておりますとおり、「障害者差別解消支援地域協議会体制整備事業」において実施しているモデル会議、基本方針の内容等につきまして、3 月 6 日（金）に報告会を開催予定ですので、報告会の出席につきましても併せてよろしくお願いいたします。

また、地域協議会の設置に向け、参考となる基本的な考え方を「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」として取りまとめています。下記の URL からダウンロードすることができますので、地域協議会の設置に向けて参考としていただくとともに、都道府県におかれましては、貴管内市町村に対して情報提供いただきますようお願いいたします。

[http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/sabekai\\_shishin.pdf](http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/pdf/sabekai_shishin.pdf)



## 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針

政府は、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「法」という。）第 6 条第 1 項の規定に基づき、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を策定する。基本方針は、障害を理由とする差別（以下「障害者差別」という。）の解消に向けた、政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方を示すものである。

### 第 1 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向

#### 1 法制定の背景

近年、障害者の権利擁護に向けた取組が国際的に進展し、平成 18 年に国連において、障害者の人権及び基本的自由の享有を確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進するための包括的かつ総合的な国際条約である障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）が採択された。我が国は、平成 19 年に権利条約に署名し、以来、国内法の整備を始めとする取組を進めてきた。

権利条約は第 2 条において、「「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。」と定義し、その禁止について、締約国に全ての適当な措置を求めている。我が国においては、平成 16 年の障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）の改正において、障害者に対する差別の禁止が基本的理念として明示され、さらに、平成 23 年の同法改正の際には、権利条約の趣旨を踏まえ、同法第 2 条第 2 号において、社会的障壁について、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。」と定義されるとともに、基本原則として、同法第 4 条第 1 項に、「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」こと、また、同条第 2 項に、「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」ことが規定された。

法は、障害者基本法の差別の禁止の基本原則を具体化するものであり、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向け、障害者差別の解消を推進することを目的として、平成 25 年 6 月に制定された。我が国は、本法の制定を含めた一連の障害者施策に係る取組の成果を踏まえ、平成 26 年 1 月に権利条約を締結した。

## 2 基本的な考え方

### (1) 法の考え方

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を実現するためには、日常生活や社会生活における障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している社会的障壁を取り除くことが重要である。このため、法は、後述する、障害者に対する不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供を差別と規定し、行政機関等及び事業者に対し、差別の解消に向けた具体的取組を求めるとともに、普及啓発活動等を通じて、障害者も含めた国民一人ひとりが、それぞれの立場において自発的に取り組むことを促している。

特に、法に規定された合理的配慮の提供に当たる行為は、既に社会の様々な場面において日常的に実践されているものもあり、こうした取組を広く社会に示すことにより、国民一人ひとりの、障害に関する正しい知識の取得や理解が深まり、障害者との建設的対話による相互理解が促進され、取組の裾野が一層広がることを期待するものである。

### (2) 基本方針と対応要領・対応指針との関係

基本方針に即して、国の行政機関の長及び独立行政法人等においては、当該機関の職員の取組に資するための対応要領を、主務大臣においては、事業者における取組に資するための対応指針を作成することとされている。地方公共団体及び公営企業型以外の地方独立行政法人（以下「地方公共団体等」という。）については、地方分権の観点から、対応要領の作成は努力義務とされているが、積極的に取り組むことが望まれる。

対応要領及び対応指針は、法に規定された不当な差別的取扱い及び合理的配慮について、具体例も盛り込みながら分かりやすく示しつつ、行政機関等の職員に徹底し、事業者の取組を促進するとともに、広く国民に周知するものとする。

### (3) 条例との関係

地方公共団体においては、近年、法の制定に先駆けて、障害者差別の解消に向けた条例の制定が進められるなど、各地で障害者差別の解消に係る気運の高まりが見られるところである。法の施行後においても、地域の実情に即した既存の条例（いわゆる上乗せ・横出し条例を含む。）については引き続き効力を有し、また、新たに制定することも制限されることはなく、障害者にとって身近な地域において、条例の制定も含めた障害者差別を解消する取組の推進が望まれる。

## 第2 行政機関等及び事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する共通的な事項

### 1 法の対象範囲

#### (1) 障害者

対象となる障害者は、障害者基本法第2条第1号に規定する障害者、即ち、「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（以下「障害」

と総称する。)がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」である。これは、障害者が日常生活又は社会生活において受ける制限は、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（難病に起因する障害を含む。）のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相對することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえている。したがって、法が対象とする障害者は、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない。なお、高次脳機能障害は精神障害に含まれる。

また、特に女性である障害者は、障害に加えて女性であることにより、更に複合的に困難な状況に置かれている場合があること、障害児には、成人の障害者とは異なる支援の必要性があることに留意する。

## （２）事業者

対象となる事業者は、商業その他の事業を行う者（地方公共団体の経営する企業及び公営企業型地方独立行政法人を含み、国、独立行政法人等、地方公共団体及び公営企業型以外の地方独立行政法人を除く。）であり、目的の営利・非営利、個人・法人の別を問わず、同種の行為を反復継続する意思をもって行う者である。したがって、例えば、個人事業者や対価を得ない無報酬の事業を行う者、非営利事業を行う社会福祉法人や特定非営利活動法人も対象となる。

## （３）対象分野

法は、日常生活及び社会生活全般に係る分野が広く対象となる。ただし、行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、法第 13 条により、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）の定めるところによることとされている。

## 2 不当な差別的取扱い

### （１）不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ア 法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

なお、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではない。

イ したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たらない。不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業

について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことである点に留意する必要がある。

## (2) 正当な理由の判断の視点

正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。行政機関等及び事業者においては、正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、事業者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、事業の目的・内容・機能の維持、損害発生防止等）及び行政機関等の事務・事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。行政機関等及び事業者は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

## 3 合理的配慮

### (1) 合理的配慮の基本的な考え方

ア 権利条約第2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されている。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等及び事業者に対し、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、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、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、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（以下「合理的配慮」という。）を行うことを求めている。合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものである。

合理的配慮は、行政機関等及び事業者の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。

イ 合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、「(2) 過重な負担の基本的な考え方」に掲げた要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話

による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものである。さらに、合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものである。

現時点における一例としては、

- ・車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡す、高い所に陳列された商品を取って渡すなどの物理的環境への配慮
- ・筆談、読み上げ、手話などによるコミュニケーション、分かりやすい表現を使って説明をするなどの意思疎通の配慮
- ・障害の特性に応じた休憩時間の調整などのルール・慣行の柔軟な変更

などが挙げられる。合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。内閣府及び関係行政機関は、今後、合理的配慮の具体例を蓄積し、広く国民に提供するものとする。

なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮の提供ではなく、後述する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要である。

ウ 意思の表明に当たっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを言語（手話を含む。）のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、介助者等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、法の趣旨に鑑みれば、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めることが望ましい。

エ 合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備（「Ⅴ」において後述）を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要である。

## (2) 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、行政機関等及び事業者において、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。行政機関等及び事業者は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

- 事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）
- 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 費用・負担の程度
- 事務・事業規模
- 財政・財務状況

## 第3 行政機関等が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

### 1 基本的な考え方

行政機関等においては、その事務・事業の公共性に鑑み、障害者差別の解消に率先して取り組む主体として、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が法的義務とされており、国の行政機関の長及び独立行政法人等は、当該機関の職員による取組を確実なものとするため、対応要領を定めることとされている。行政機関等における差別禁止を確実なものとするためには、差別禁止に係る具体的取組と併せて、相談窓口の明確化、職員の研修・啓発の機会の確保等を徹底することが重要であり、対応要領においてこの旨を明記するものとする。

### 2 対応要領

#### (1) 対応要領の位置付け及び作成手続

対応要領は、行政機関等が事務・事業を行うに当たり、職員が遵守すべき服務規律の一環として定められる必要があり、国の行政機関であれば、各機関の長が定める訓令等が、また、独立行政法人等については、内部規則の様式に従って定められることが考えられる。

国の行政機関の長及び独立行政法人等は、対応要領の作成に当たり、障害者その他の関係者を構成員に含む会議の開催、障害者団体等からのヒアリングなど、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、作成後は、対応要領を公表しなければならない。

#### (2) 対応要領の記載事項

対応要領の記載事項としては、以下のものが考えられる。

- 趣旨
- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方

- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例
- 相談体制の整備
- 職員への研修・啓発

### **3 地方公共団体等における対応要領に関する事項**

地方公共団体等における対応要領の作成については、地方分権の趣旨に鑑み、法においては努力義務とされている。地方公共団体等において対応要領を作成する場合には、2（１）及び（２）に準じて行われることが望ましい。国は、地方公共団体等における対応要領の作成に関し、適時に資料・情報の提供、技術的助言など、所要の支援措置を講ずること等により協力しなければならない。

## **第4 事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項**

### **1 基本的な考え方**

事業者については、不当な差別的取扱いの禁止が法的義務とされる一方で、事業における障害者との関係が分野・業種・場面・状況によって様々であり、求められる配慮の内容・程度も多種多様であることから、合理的配慮の提供については、努力義務とされている。このため、各主務大臣は、所掌する分野における対応指針を作成し、事業者は、対応指針を参考として、取組を主体的に進めることが期待される。主務大臣においては、所掌する分野の特性を踏まえたきめ細かな対応を行うものとする。各事業者における取組については、障害者差別の禁止に係る具体的取組はもとより、相談窓口の整備、事業者の研修・啓発の機会の確保等も重要であり、対応指針の作成に当たっては、この旨を明記するものとする。

同種の事業が行政機関等と事業者の双方で行われる場合は、事業の類似性を踏まえて、事業主体の違いも考慮した上での対応に努めることが望ましい。また、公設民営の施設など、行政機関等がその事務・事業の一環として設置・実施し、事業者に運営を委託等している場合は、提供される合理的配慮の内容に大きな差異が生ずることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託等の条件に、対応要領を踏まえた合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることが望ましい。

### **2 対応指針**

#### **（１）対応指針の位置付け及び作成手続**

主務大臣は、個別の場面における事業者の適切な対応・判断に資するための対応指針を作成するものとされている。作成に当たっては、障害者や事業者等を構成員に含む会議の開催、障害者団体や事業者団体等からのヒアリングなど、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、作成後は、対応指針を公表しなければならない。

なお、対応指針は、事業者の適切な判断に資するために作成されるものであり、盛り

込まれる合理的配慮の具体例は、事業者に強制する性格のものではなく、また、それだけに限られるものではない。事業者においては、対応指針を踏まえ、具体的場面や状況に応じて柔軟に対応することが期待される。

## (2) 対応指針の記載事項

対応指針の記載事項としては、以下のものが考えられる。

- 趣旨
- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方
- 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例
- 事業者における相談体制の整備
- 事業者における研修・啓発
- 国の行政機関（主務大臣）における相談窓口

## 3 主務大臣による行政措置

事業者における障害者差別解消に向けた取組は、主務大臣の定める対応指針を参考にして、各事業者により自主的に取組が行われることが期待される。しかしながら、事業者による自主的な取組のみによっては、その適切な履行が確保されず、例えば、事業者が法に反した取扱いを繰り返し、自主的な改善を期待することが困難である場合など、主務大臣は、特に必要があると認められるときは、事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとされている。

こうした行政措置に至る事案を未然に防止するため、主務大臣は、事業者に対して、対応指針に係る十分な情報提供を行うとともに、事業者からの照会・相談に丁寧に対応するなどの取組を積極的に行うものとする。また、主務大臣による行政措置に当たっては、事業者における自主的な取組を尊重する法の趣旨に沿って、まず、報告徴収、助言、指導により改善を促すことを基本とする必要がある。主務大臣が事業者に対して行った助言、指導及び勧告については、取りまとめて、毎年国会に報告するものとする。

## 第5 その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項

### 1 環境の整備

法は、不特定多数の障害者を主な対象として行われる事前的改善措置（いわゆるバリアフリー法に基づく公共施設や交通機関におけるバリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援するためのサービス・介助者等の人的支援、障害者による円滑な情報の取得・利用・発信のための情報アクセシビリティの向上等）については、個別の場面において、個々の障害者に対して行われる合理的配慮を的確に行うための環境の整備として実施に努めることとしている。新しい技術開発が環境の整備に係る投資負担の軽減をもたらすこともあることから、技術進歩の動向を踏まえた取組が期待される。また、環境の整備には、ハード面のみならず、職員に対する研修等のソフト面の対応も含まれることが重要である。



障害者差別の解消のための取組は、このような環境の整備を行うための施策と連携しながら進められることが重要であり、ハード面でのバリアフリー化施策、情報の取得・利用・発信におけるアクセシビリティ向上のための施策、職員に対する研修等、環境の整備の施策を着実に進めることが必要である。

## **2 相談及び紛争の防止等のための体制の整備**

障害者差別の解消を効果的に推進するには、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応することが必要であり、相談等に対応する際には、障害者の性別、年齢、状態等に配慮することが重要である。法は、新たな機関は設置せず、既存の機関等の活用・充実を図ることとしており、国及び地方公共団体においては、相談窓口を明確にするとともに、相談や紛争解決などに対応する職員の業務の明確化・専門性の向上などを図ることにより、障害者差別の解消の推進に資する体制を整備するものとする。内閣府においては、相談及び紛争の防止等に関する機関の情報について収集・整理し、ホームページへの掲載等により情報提供を行うものとする。

## **3 啓発活動**

障害者差別については、国民一人ひとりの障害に関する知識・理解の不足、意識の偏りに起因する面が大きいと考えられることから、内閣府を中心に、関係行政機関と連携して、各種啓発活動に積極的に取り組み、国民各層の障害に関する理解を促進するものとする。

### **(1) 行政機関等における職員に対する研修**

行政機関等においては、所属する職員一人ひとりが障害者に対して適切に対応し、また、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、法の趣旨の周知徹底、障害者から話を聞く機会を設けるなどの各種研修等を実施することにより、職員の障害に関する理解の促進を図るものとする。

### **(2) 事業者における研修**

事業者においては、障害者に対して適切に対応し、また、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、研修等を通じて、法の趣旨の普及を図るとともに、障害に関する理解の促進に努めるものとする。

### **(3) 地域住民等に対する啓発活動**

ア 障害者差別が、本人のみならず、その家族等にも深い影響を及ぼすことを、国民一人ひとりが認識するとともに、法の趣旨について理解を深めることが不可欠であり、また、障害者からの働きかけによる建設的対話を通じた相互理解が促進されるよう、障害者も含め、広く周知・啓発を行うことが重要である。

内閣府を中心に、関係省庁、地方公共団体、事業者、障害者団体、マスメディア等

の多様な主体との連携により、インターネットを活用した情報提供、ポスターの掲示、パンフレットの作成・配布、法の説明会やシンポジウム等の開催など、多様な媒体を用いた周知・啓発活動に積極的に取り組む。

イ 障害のある児童生徒が、その年齢及び能力に応じ、可能な限り障害のない児童生徒と共に、その特性を踏まえた十分な教育を受けることのできるインクルーシブ教育システムを推進しつつ、家庭や学校を始めとする社会のあらゆる機会を活用し、子供の頃から年齢を問わず障害に関する知識・理解を深め、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人であることを認識し、障害の有無にかかわらず共に助け合い・学び合う精神を涵養する。障害のない児童生徒の保護者に対する働きかけも重要である。

ウ 国は、グループホーム等を含む、障害者関連施設の認可等に際して、周辺住民の同意を求める必要がないことを十分に周知するとともに、地方公共団体においては、当該認可等に際して、周辺住民の同意を求める必要がないことに留意しつつ、住民の理解を得るために積極的な啓発活動を行うことが望ましい。

#### **4 障害者差別解消支援地域協議会**

##### **(1) 趣旨**

障害者差別の解消を効果的に推進するには、障害者にとって身近な地域において、主体的な取組がなされることが重要である。地域において日常生活、社会生活を営む障害者の活動は広範多岐にわたり、相談等を行うに当たっては、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い場合があり、また、相談等を受ける機関においても、相談内容によっては当該機関だけでは対応できない場合がある。このため、地域における様々な関係機関が、相談事例等に係る情報の共有・協議を通じて、各自の役割に応じた事案解決のための取組や類似事案の発生防止の取組など、地域の実情に応じた差別の解消のための取組を主体的に行うネットワークとして、障害者差別解消支援地域協議会（以下「協議会」という。）を組織することができることとされている。協議会については、障害者及びその家族の参画について配慮するとともに、性別・年齢、障害種別を考慮して組織することが望ましい。内閣府においては、法施行後における協議会の設置状況等について公表するものとする。

##### **(2) 期待される役割**

協議会に期待される役割としては、関係機関から提供された相談事例等について、適切な相談窓口を有する機関の紹介、具体的事案の対応例の共有・協議、協議会の構成機関等における調停、斡旋等の様々な取組による紛争解決、複数の機関で紛争解決等に対応することへの後押し等が考えられる。

なお、都道府県において組織される協議会においては、紛争解決等に向けた取組について、市町村において組織される協議会を補完・支援する役割が期待される。また、関係機関において紛争解決に至った事例、合理的配慮の具体例、相談事案から合理的配慮

に係る環境の整備を行うに至った事例などの共有・分析を通じて、構成機関等における業務改善、事案の発生防止のための取組、周知・啓発活動に係る協議等を行うことが期待される。

## **5 差別の解消に係る施策の推進に関する重要事項**

### **(1) 情報の収集、整理及び提供**

本法を効果的に運用していくため、内閣府においては、行政機関等による協力や協議会との連携などにより、個人情報保護等に配慮しつつ、国内における具体例や裁判例等を収集・整理するものとする。あわせて、海外の法制度や差別解消のための取組に係る調査研究等を通じ、権利条約に基づき設置された、障害者の権利に関する委員会を始めとする国際的な動向や情報の集積を図るものとする。これらの成果については、障害者白書や内閣府ホームページ等を通じて、広く国民に提供するものとする。

### **(2) 基本方針、対応要領、対応指針の見直し等**

技術の進展、社会情勢の変化等は、特に、合理的配慮について、その内容、程度等に大きな進展をもたらし、また、実施に伴う負担を軽減し得るものであり、法の施行後においては、こうした動向や、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例の集積等を踏まえるとともに、国際的な動向も勘案しつつ、必要に応じて、基本方針、対応要領及び対応指針を見直し、適時、充実を図るものとする。

法の施行後3年を経過した時点における法の施行状況に係る検討の際には、障害者政策委員会における障害者差別の解消も含めた障害者基本計画の実施状況に係る監視の結果も踏まえて、基本方針についても併せて所要の検討を行うものとする。基本方針の見直しに当たっては、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、障害者政策委員会の意見を聴かなければならない。対応要領、対応指針の見直しに当たっても、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない。

なお、各種の国家資格の取得等において障害者に不利が生じないよう、いわゆる欠格条項について、各制度の趣旨や、技術の進展、社会情勢の変化等を踏まえ、適宜、必要な見直しを検討するものとする。

## 障害者差別解消法と千葉県条例の役割

平成 27 年 3 月 6 日 地域協議会体制整備事業報告会 高梨 憲司

### 1 千葉県における障害者差別禁止条例

#### (1) 制定の目的と背景

千葉県では新たな地域福祉像として、「誰もが、ありのままに、その人らしく地域で暮らす」を掲げ、そうした地域社会づくりのために、平成 16 年「第三次千葉県障害者計画」及び「千葉県障害者地域生活づくり宣言」において、「国に障害者差別禁止法の制定を働きかけると共に、千葉県独自の条例制定を検討する」ことを明記した。

平成 16 年 9 月、「差別とは何か」を考える場合、悲しい思いをして来た当事者の経験を出発点にすべきとの考えから、県が「差別に当たると思われる事例」を募集、日常生活の広範な分野にわたる 800 余の事例が寄せられた。

平成 17 年 1 月、差別の解消に向けた具体的な検討を行なうため、公募による 29 名の委員からなる「障害者差別をなくすための研究会」を設置。事例の分析、差別や障害の定義の検討、県内各地でのタウンミーティングの開催(30 ケ所以上で実施、3,000 人以上の県民が参加)、関係機関や団体に対するヒヤリングを実施する等、条例案づくりを進めた。

平成 17 年 12 月、知事に条例案を提出。

平成 18 年 2 月、堂本知事が 2 月県議会に「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案」を上程。県議会における議論の紆余曲折を経て、同年 10 月 11 日、本会議にて採決の結果、全員一致で可決された。

#### (2) 「差別を無くすための取り組み」の基本的な考え方

##### ①取り組みの意義

- 障害当事者一人一人にとってその人らしく地域で暮らすことを実現するために「差別とは何か」が明確でない現状で、障害者問題に対する共通の理解とルールを作る必要があること。
- 障害者に対する理解を拡げる「県民運動」を盛り上げることによって、県民全体で障害者の問題を考える機会となり、「障害のある人もない人も当たり前にいる」という県民文化を創造すること。
- 長い人生の中では誰もが自分の責任ではない暮らしにくさを経験している筈であり、差別を無くして行くことを自分の問題として考え、「あらゆる差別のない地域社会」を実現する出発点とすることが重要であること。

## ②取り組みの方向性

- 差別をする側、対、差別をされる側という対立構図ではなく、「総ての人が暮らしやすい社会を作るためにはどうすればよいか」という問題意識を、障害のある人もない人も共有することが重要。
- 障害を隠さざるを得ない状況もあるが、発言できる環境を整えた上で、障害者も自らの暮らしにくさや思いを積極的に周囲に伝える努力をする必要がある。
- 表面の現象を抑制するだけでなく、背後にある原因も含めて社会の仕組みそのものを変えて行く仕組みが必要。

## (3) 条例の構成と特色

- 前文および5章36条から成り、福祉サービスや医療、教育等、8分野にわたる分野毎に差別を定義(障害を理由とする不利益取り扱い、合理的配慮の不提供)。
  - 差別行為に対してあくまでも話し合いによる解決を目指し、罰則規定を設けていない。
  - 合理的な配慮を行なうことが過重な負担となる場合に、適用除外を設けている。
  - 条例の理念実現のために、「個別事案解決の仕組み」、「誰もが暮らしやすい社会づくりを議論する仕組み」、「障害のある人に優しい取り組みを応援する仕組み」の三つの仕組みを設けている。
- ※ 不利益取り扱いが障害を理由とするものであるか否かの判断基準が不明確であることから、合理的配慮の例示と共に、解釈指針(逐条解説)を示している。

## (4) 条例の理念実現のための三つの仕組み

### ①個別事案を解決する仕組み

身近な相談役として委嘱されたおよそ600人の地域相談員と、相談活動を総括する16人の広域専門指導員(各圏域の健康福祉センターに配属)による地域に密着した相談活動と、知事の付属機関として設置された「千葉県障害のある人の相談に関する調整委員会」による助言・斡旋との重層的な仕組みになっている。県障害福祉課権利擁護推進室には5人の専任職員が配置され、専用電話を設置して県民からの相談に対応している。

なお、調整委員会による助言・斡旋にもかかわらず事案の解決が困難で、障害者が差別をしたと認められる者に対して提起する訴訟について、知事は調整委員会が適当と認める時は、訴訟に要する費用の貸付その他の援助をすることができるとされている。(資料1及び2参照)

## ②誰もが暮らしやすい社会づくりを議論する仕組み

制度や習慣・慣行などが背景にあって構造的に繰り返される差別問題を議論して解決に向けた取り組みを進めるために、行政と障害当事者や支援者・各界の代表者で構成される「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推進会議」を設置し、13 の課題を決めて具体的な方策の検討・実践を行っている。

(資料 3 参照)

## ③障害のある人への優しい取り組みの応援

障害のある人の社会参加を促し、理解を深めるような優れた取り組みを選考して、認定証の授与を行い、県のホームページに掲載するなどして、取り組みの応援と県民への情報発信を行っている。(資料 4 参照)

## (5) 条例の理念実現に向けた課題

- 条例の理念普及の推進 (県民への啓発、広報等)
- 障害者差別の定義に関する県民の共通理解の構築 (解釈指針の充実、学習会等)
- 障害者に対する県民の理解を推進するための実践活動の積み上げ
- 差別を無くすための相談・協議機関等について、関連法制 (障害者虐待防止法及び障害者差別解消法) との整理

## 2 千葉県における障害者差別解消法施行に向けた取り組みの方向

法では紛争解決・相談体制の整備について既存の相談・救済制度を活用・充実させることとされているが、千葉県条例においては既に地域相談員→広域専門指導員→調整委員会という 3 層構造の相談支援体制が整備されている。また、地域における関係機関の連携を図るために「障害者差別解消支援地域協議会」を設けるとされているが、条例では推進会議が設置され、具体的な成果も挙げている。さらに、法には差別に関する具体的な定義がなく、補足として事例に基づくガイドラインを作成することとされているが、条例における相談活動では既に豊富な具体的事例が蓄積されており、解釈指針も示されている。こうしたことから、法の施行に当たり、千葉県においてはこれまでの条例の成果を活用することによって、県民にとって簡素でわかりやすく実効性のある相談支援体制を構築することが期待される。今後は、障害者差別の事例や相談支援体制について、検討の機会を設けて市町村等へ情報提供していく。

### (1) 地域協議会準備会の開催状況

#### ①地域協議会準備会の体制

- 委員の構成や機動性の観点から調整委員会委員 (障害のある人、医療の分野や教育の分野など専門的知識を有する者等 20 名で構成) に委嘱。

## ②検討経過

○第1回（平成26年10月28日）

今後の協議内容について提案を行い協議

○第2回（平成27年2月3日）

県としての課題及び今後のスケジュールについて議論

○第3回（平成27年2月25日）

報告内容のとりまとめ

## （2）取り組みの方向

### ①地域協議会と県障害者条例に基づく機関との関係

○千葉県においては、県障害者条例（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、具体的な課題解決を行う調整委員会と施策の推進のための検討を行う推進会議を設置し、既に具体的な成果も挙げている。そこで、地域協議会は機動性の観点から調整委員会がその役割を担い、差別をなくすための取組等は、推進会議におけるこれまでの取り組みを整理した上で、そこに設置されている分野別会議を積極的に活用する。

○差別事案の解決を担う地域協議会（調整委員会）と県障害者条例に基づく広域専門指導員との情報交換の機会を設けることによって、困難事例を含む差別解消のための具体的な対応方法等を検討する。

### ②紛争解決・相談体制における県と市町村との関係

○障害者差別は虐待に発展することも多く、県民にとって個別の事案が差別によるものか虐待であるかの判断が困難な場合があることから、個別事案の相談・通報の受付窓口のあり方について検討する必要がある。

○相談（通報）を受理した市町村は個別事案の要因を判断し、それぞれの法に基づく事務処理を行う。

○養護者による虐待に係る事案終結後の当事者に対する相談支援活動に関し、県条例に基づく広域専門指導員及び地域相談員の活動のあり方について検討する。

○市町村を横断する事案に対する助言などは、現状通り関係機関との連携の方法について、健康福祉センターや広域専門指導員が助言する。

○県は、差別解消や虐待防止に関わる担当職員の研修、および専門職の養成を行う。

○県は、合理的な配慮に関する有効な事例の収集を行うほか、市町村や障害者団体等の関係機関にその情報を提供する。

### ③障害者差別解消法の周知と合わせた県障害者条例の周知啓発

- 「県政に関する世論調査」において、条例を知っている県民の割合は平成23年度19%、平成25年度約18%とほぼ2割に止まっていることから、今後の法施行に向け、マスメディアの活用やイベントの開催などの障害者差別解消法の周知と合わせて、県障害者条例について、障害のある人や関係者だけではなく、広く県民に周知する。

### (3) 今後に検討すべき課題

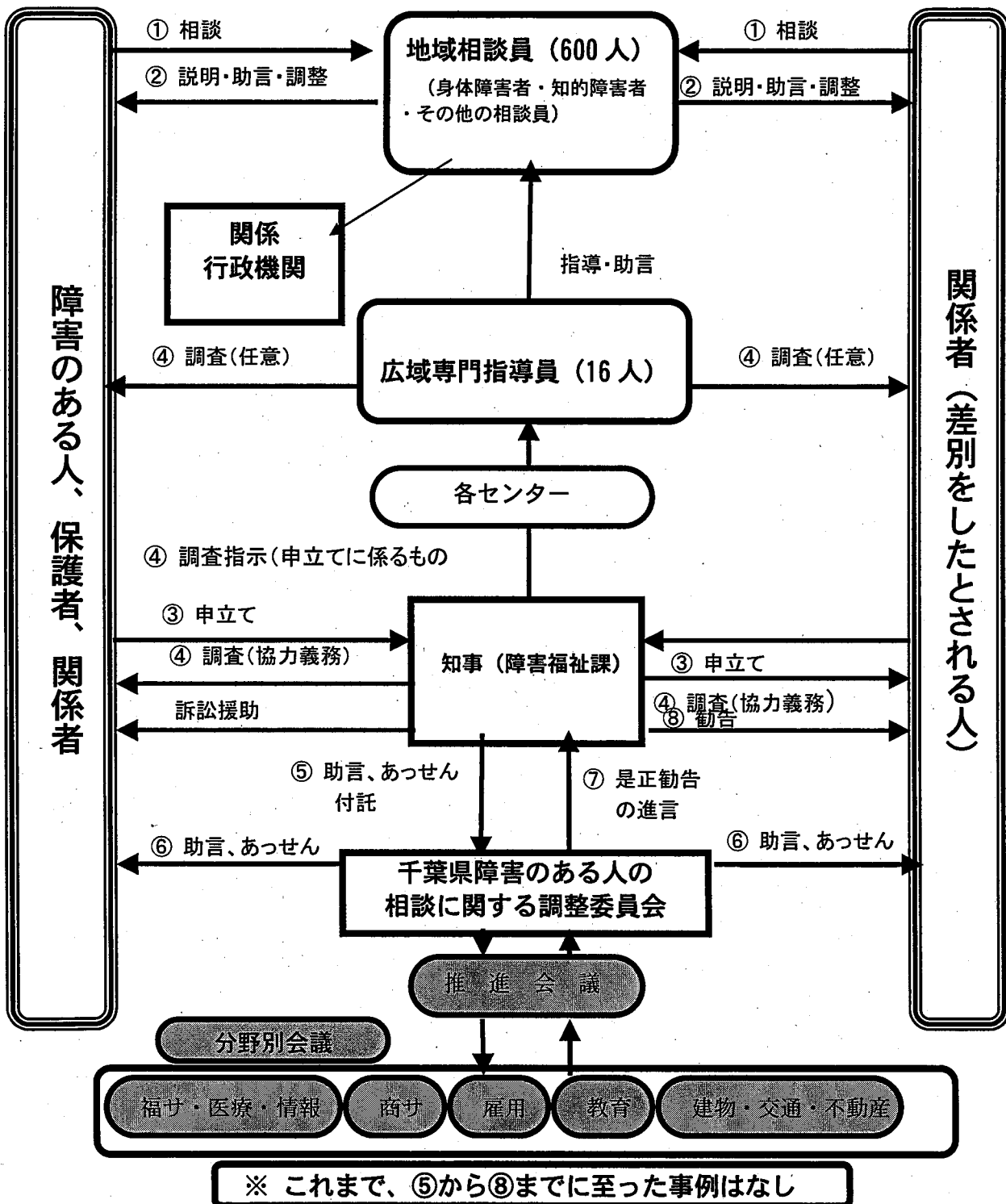
- 条例と法律との整理
- 条例と法律の個別事案解決の仕組みと流れの検討
- 対応要領の検討
- これまでに蓄積された事例から障害者差別と合理的配慮に関する事例の収集
- 事例の分析等に基づく解釈指針の見直し
- 県民に対する有効な啓発・広報の方法の検討（教育機関等を含む）

### 結び 「障害者差別解消法制の実効性」への期待

千葉県における条例制定の意義は「全国初」というだけではない。条例案づくりの段階から障害者団体や行政の押し付けによって検討が始まったのではなく、当時の「健康福祉千葉方式」といわれる県民の主体的な運動として広がっていったことにある。しかし、内容的にみると、「障害者差別をなくすための研究会」における当初の案から大きく変更された上での制定となった。その最も大きな要因としては、「条例の制定は国の法律の範囲内」という条例の限界と、障害者差別に関して当時の県民があまり関心を持っていなかったことがあげられる。また、条例案づくりの出発点が県民から寄せられた「差別と思われる事例」の分析にあったこともあり、差別の解消が主に日常生活に関わる事柄に限定されている。そのため、障害のある人が社会のあらゆる場面で障害のない人と同等な権利を行使し、生活を営むことを可能とするための司法や行政手続き、福祉サービスの質や量等を直接保障するものではない。即ち、障害のある人の生存権を保障する観点からみれば、条例だけでは充分とはいえないことから、他の制度との組み合わせが必要である。その意味で障害者差別解消法の実効性が待たれる。国政レベルでの後押しが自治体レベルの条例の実効性を高めることとなるからである。しかし、真の理解は「障害のある人もない人も当たり前にいる」という国民文化の醸成が大前提といえよう。その意味で、障害者差別解消法が施行されたとしても、地域住民の意識改革を目指す条例がその意義を失うことはない。



## 個別事案解決の仕組みと流れ

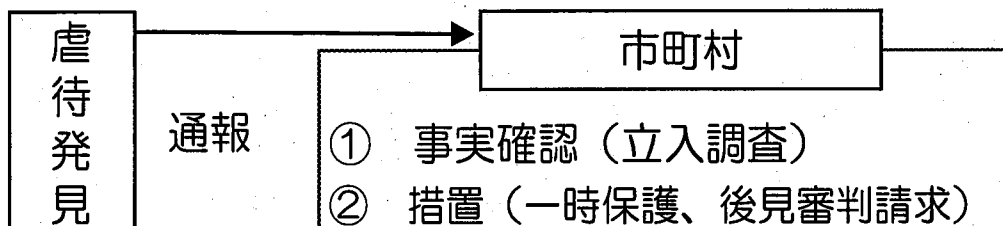


## 虐待防止法における届出・通報の流れ

### 養護者による障害者虐待（第7条～第14条）

[市町村の責務] 相談等、居室確保、連携確保

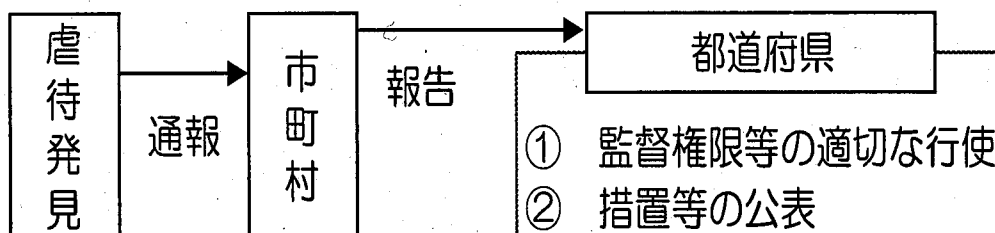
[スキーム]



### 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待（第15条～第20条）

[設置者等の責務] 当該施設等における虐待防止等の措置を実施

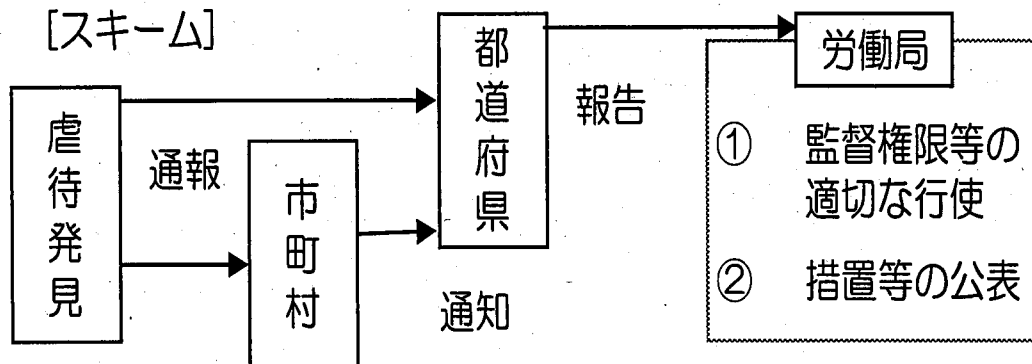
[スキーム]



### 使用者による障害者虐待（第21条～第28条）

[事業主の責務] 当該事業所における虐待防止等の措置を実施

[スキーム]



## 「千葉県条例に基づく年度別相談状況」

### 1 相談分野別取扱件数

平成26年3月末現在

分 野	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	計
福祉サービス	67	67	43	41	42	32	25	317
医療	29	14	9	24	21	14	6	117
商品・サービス	24	24	26	24	24	12	14	148
労働者の雇用	43	34	38	27	24	27	21	214
教育	13	20	15	16	9	12	14	99
建物・交通機関	37	39	24	22	11	9	17	159
不動産の取引	8	8	7	11	1	4	4	43
情報の提供等	14	7	3	9	4	3	0	40
その他	60	50	68	57	60	80	54	429
合 計	295	263	233	231	196	193	155	1,566

※平成19年度については、平成19年7月～平成20年3月までの9ヶ月間の取扱件数

### 2 障害種別取扱い件数

種 別	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	計
視覚障害	36	31	16	15	12	4	11	125
聴覚障害	10	20	7	14	4	10	3	68
言語障害	6	3	1	0	2	0	1	13
肢体不自由	68	62	60	44	35	27	38	334
内部障害	10	5	4	6	11	8	10	54
(身体障害計)	(130)	(121)	(88)	(79)	(64)	(49)	(63)	(594)
知的障害	40	47	36	41	22	40	22	248
精神障害	88	66	76	90	82	77	52	531
発達障害	20	16	18	11	17	13	14	109
高次脳機能障害	1	2	6	2	1	4	1	17
その他	16	11	9	8	10	10	3	67
合 計	295	263	233	231	196	193	155	1,566

※平成19年度については、平成19年7月～平成20年3月までの9ヶ月間の取扱件数

なお、事案の終結までに要する相談回数は平均12回程度

# 「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推進会議」

## における取り組みと課題

### 1. コミュニケーションに障害のある人に対する情報提供の配慮

平成 21 年 12 月、「障害のある人に対する情報保障のためのガイドライン」を作成、県庁職員に研修会を実施。市町村や民間事業者に対しても普及を図っている。

### 2. 障害者用駐車スペースの適正な利用

- ・高等学校等における啓発(平成 22 年 1 月実施)
- ・自動車教習所における啓発(平成 22 年 3 月実施)
- ・大型商業施設における啓発(平成 22 年 3 月実施)

### 3. 病院や飲食店等における身体障害者補助犬の受け入れ

補助犬ステッカーを県関係機関・市町村に配付して活用を依頼すると共に、平成 21 年 10 月、県職員を対象に盲導犬研修会を開催、さらに平成 21 年 12 月、市川市の盲導犬ユーザーと市川市医師会とで盲導犬の受け入れについて意見交換の場を設けた。

### 4. 預金の引出し等を行なう際の金融機関の配慮

平成 22 年 1 月、視覚障害当事者と県内に本店のある地元銀行代表者とが直接話し合い、その結果、行員が代筆・代読する際の書類の範囲や手続きに関する車内規定を整備して、視覚障害者の利便性の向上を図った。その後、金融庁の通知によって、千葉県同様の取り組みが全国の金融機関に波及している。

### 5. 障害の状況に応じた職場での配慮

### 6. 障害のある人が使いやすいトイレの設置推進

平成 22 年 6 月～7 月、障害当事者や関係者から、障害のある人が使いやすいトイレに関する意見を募集、156 人から意見が寄せられた。その結果を整理して、トイレメーカーやトイレの設置管理者等の関係機関に情報提供を行い、使いやすいトイレの設置推進を図っている。

### 7. 障害のある人に対する不動産の賃貸

平成 22 年 5 月、障害当事者・不動産事業者・県関係課職員からなる検討会を設置。誤解や偏見を解消するための方策や支援等について検討を進めている。

### 8. 店舗での買い物と移動の介助

### 9. 音響式信号機の音声誘導ルール

### 10. 保育所等における障害児への配慮

### 11. 学校における発達障害、知的障害のある子に対する教育上の配慮

### 12. サービス提供に当たっての安全確保

### 13. 建物等のバリアフリー化の推進

## 「障害のある人への優しい取組み」の応援等

### 1. 優しい取組みへの応援

障害のある人への優しい取組みを広く紹介し、これを普及していくことにより、誰もが暮らしやすい社会の実現を目指すことを目的として、平成 21 年 12 月～22 年 3 月に取組み事例を募集。応募のあった 136 件の中から優れた取組み 13 件を選考、県知事が訪問する等して認定書を授与。県のホームページ等を活用して紹介している。

なお、平成 25 年度においても第 2 回目となる「障害者に優しい取組み事例」の募集を行い、応募総数百数十件の中から 10 件が認定された。

### 2. 施策提案型事業

平成 19 年度と 20 年度に県民から障害のある人に対する理解を広げるための施策提案を募集。2 カ年で応募のあった 37 事業の中から施策効果が高いと判断された 10 事業を採択。その成果を県民が活用できるよう県のホームページに掲載している他、研修会で配付するなどして広く県民に発信している。

### 3. その他の啓発活動

啓発用リーフレットや周知用ポスター・散らしを作成・配付する他、県ホームページ・県民便り・メディアを活用するなどして広報を行っている。

(参考)

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 (抜粋)

改正 平成二十四年三月二十三日条例第二十二号

## 第一章 (略)

## 第二章 差別事案の解決

### 第二節 地域相談員等

(相談業務の委託)

第十四条 知事は、・・・(略)・・・適当と認める者に委託して、差別に該当する事案（以下「対象事案」という。）に関する相談に係る業務を行わせることができる。

2 知事は、前項の委託を行うに当たっては、・・・(略)・・・千葉県障害のある人の 相談に関する調整委員会（以下「調整委員会」という。）の意見を聴かなければならない。(略)

(広域専門指導員)

第十六条 知事は、次の各号に掲げる職務を適正かつ確実に行うことができると認められる者を、  
(略)健康福祉センターの所管区域及び保健所を設置する市の区域ごとに、広域専門指導員として委嘱することができる。

- 一 地域相談員に対し、専門的な見地から業務遂行に必要な技術について指導及び助言を行うこと。
- 二 対象事案に関する相談事例の調査及び研究に関すること。
- 三 第二十二条第二項に規定する調査に関すること。

(指導及び助言)

第十七条 地域相談員は、対象事案に係る相談について、必要に応じ、広域専門指導員の指導及び助言を求めることができる。

2 広域専門指導員は、前項の求めがあったときは、適切な指導及び助言を行うものとする

### 第三節 解決のための手続

(相談)

第二十条 障害のある人、その保護者又はその関係者は、対象事案があると思うときは、地域相談員に相談することができる。

2 地域相談員は、前項の相談を受けたときは、次の各号に掲げる措置を講じることができる。

- 一 関係者への必要な説明及び助言並びに関係者間の調整
- 二 関係行政機関の紹介
- 三 法律上の支援（民事上の事件に限る。）の制度に関するあっせん
- 四 関係行政機関への前項の相談に係る事実の通告
- 五 虐待に該当すると思われる事実の通報
- 六 次条に規定する助言及びあっせんの申立ての支援

(助言及びあっせんの申立て)

第二十一条 障害のある人は、対象事案があると思うときは、知事に対し、調整委員会が当該対象事案を解決するために必要な助言又はあっせんを行うべき旨の申立てをすることができる。

(助言及びあっせん)

第二十三条 知事は、・・・(略)・・・申立てがあったときは、調整委員会に対し、助言又はあっせんを行うことの適否について審理を求めるものとする。

(勧告等)

第二十四条 調整委員会は、前条第一項に規定する助言又はあっせんを行った場合において、差別をしたと認められる者が、正当な理由なく当該助言又はあっせんに従わないときは、知事に対して当該差別を解消するよう勧告することを求めることができる。

2 知事は、前項の求めがあった場合において、差別をしたと認められる者に対して、当該差別を解消するよう勧告することができる。この場合において、知事は、前項の求めを尊重しなければならない。

### 第三章 推進会議

(設置)

第二十九条 県は、障害のある人に対する理解を広げ、差別をなくすため、障害のある人及びその支援を行う者、次条第一項に規定する分野における事業者、障害のある人に関する施策又は人権擁護に関し専門的知識を有する者並びに県の職員からなる会議（以下「推進会議」という。）を組織するものとする。

(分野別会議)

第三十条 推進会議に、次の各号に掲げる分野ごとの会議（以下「分野別会議」という。）を置くものとする。

- 一 福祉サービス、医療及び情報の提供等の分野
- 二 商品及びサービスの提供の分野
- 三 労働者の雇用の分野
- 四 教育の分野
- 五 建物等及び公共交通機関並びに不動産の取引の分野

2 分野別会議は、次の各号に掲げる事項に関し協議を行うものとする。

一～三 (略)

四 調整委員会と連携して行う、前項各号に掲げるそれぞれの分野における差別の事例及び差別の解消のための仕組みの分析及び検証に関すること。

対象・区分	日程	場所	参加人数	方法
<b>1 市町村職員対象</b>				
①基礎研修 (法に基づく対応)	6 月 24 日	千葉県文書館	66 人	直営 1 日
②専門研修 (事実確認・立入調査について)	10 月 16 日	県庁南庁舎	60 人	直営 1 日
<b>2 施設等従事者対象</b>				
①基礎研修 (法の基本的理解と障害特性に応じた支援)	(1)7 月 3 日 (2)7 月 7 日 (3)9 月 1 日 (4)9 月 5 日	(1)千葉県経営者会館 (2)県庁中庁舎 (3)千葉県自治会館 (4)千葉県教育会館	(1)107 人 (2)181 人 (3)127 人 (4)137 人 (計 552 人)	直営 1 日×2 回
②- 1 専門研修 (メンタルヘルス)	(1)12 月 11 日 (2)12 月 15 日	(1)(2)千葉県社会福祉研修センター	(1)80 人 (2)84 人 (計 164 人)	委託 1 日×2 回
②- 2 専門研修 (行動障害と身体拘束)	(1)1 月 22 日 (2)1 月 28 日	(1)(2)千葉県社会福祉研修センター	(1)88 人 (2)81 人 (計 169 人)	委託 1 日×2 回
②- 3 専門研修 (行動障害の理解と具体的支援の方法)	(1)11 月 26 日 (2)1 月 19 日	(1)千葉商工会議所 (2)千葉県教育会館	(1)79 人 (2)100 人 (計 179 人)	直営 1 日
②- 4 専門研修 (管理職研修)	12 月 12 日	県庁本庁舎	176 人	直営 1 日
<b>3 使用者対象</b>				
使用者虐待の防止と職場環境作り	2 月 10 日	千葉県教育会館	168 人	直営 1 日
<b>4 派遣型研修</b>				
①千葉県社会福祉事業団 (虐待発生時の対応と予防)	10 月 29 日	千葉県社会福祉事業団	46 人	直営 1 日
②富浦作業所 (法の基本的理解と障害特性に応じた対応)	1 月 16 日	とみうら元気倶楽部	39 人	直営 1 日
<b>5 講演会</b>				
養護者による虐待防止	2 月 27 日	千葉県自治会館	112 人	直営 1 日
総参加者数			1 7 3 1 人	



## 平成26年度障害者虐待防止・権利擁護研修の実施状況

## 1 市町村職員対象

## (1) 日時・場所

- 1) 【基礎研修】(直営) 千葉県文書館多目的ホール  
平成26年6月24日(火) 10時～17時
- 2) 【専門研修】(直営) 千葉県庁南庁舎9階第3会議室  
平成26年10月16日(木) 13時～17時

## (2) カリキュラム

## 1) 【基礎研修】(直営)

- ①「本県における虐待防止の現状」(千葉県障害福祉課障害者権利擁護推進室長)
- ②「障害者虐待防止法の概要と法における市町村の役割」(佐久間水月氏)
- ③「障害特性に配慮した相談・対応」(酒井範子氏)
- ④「法に基づく対応の流れと留意事項1—養護者による虐待への対応」  
(滑川里美氏)
- ⑤「法に基づく対応の流れと留意事項2—施設従事者・使用者による虐待への対応」  
(千葉県障害福祉課障害者権利擁護推進室)

## 2) 【専門研修】(直営)

- ①「本県における虐待防止の現状と法に基づく事実確認について」  
(千葉県障害福祉課障害者権利擁護推進室長)
- ②国研修報告「知的障害者のコミュニケーション特性と面接スキル」  
(千葉県障害福祉課障害者権利擁護推進室)
- ③「立ち入り調査の方法とポイント」(千葉県障害福祉課施設指導班)
- ④「虐待事案への対応について—事実確認から指導・支援まで」  
(千葉市、柏市、旭市)
- ⑤「成年後見制度と日常生活自立支援事業について」(岡本一成氏)

## 2 施設・サービス等従事者対象

### [1] 日時・場所

#### 1) 【基礎研修】(直営)

- ①平成26年7月3日(木) 10時～17時 千葉県経営者会館4階研修室
- ②平成26年7月7日(月) 10時～17時 千葉県庁中庁舎10階大会議室
- ③平成26年9月1日(月) 10時～17時 千葉県自治会館9階大会議室
- ④平成26年9月5日(金) 10時～17時 千葉県教育会館新館501会議室

#### 2) 【専門研修】(直営)

##### 《行動障害の理解と具体的支援》

- ①平成26年11月26日(水) 10時～17時 千葉商工会議所研修室A
- ②平成27年 1月19日(月) 10時～17時 千葉県教育会館新館501会議室

##### 《管理者》

平成26年12月12日(金) 10時～17時 千葉県庁本庁舎5階大会議室

##### 《使用者虐待の防止と職場環境作り》

平成27年2月10日(火) 10時～17時 千葉県教育会館新館501会議室

#### 3) 【専門研修】(委託)

##### 《メンタルヘルス》

- ①平成26年12月11日(木) 10時～16時 千葉県社会福祉研修センター
- ②平成26年12月15日(月) 10時～16時 千葉県社会福祉研修センター

##### 《虐待につながる身体拘束の防止》

- ①平成27年1月22日(木) 10時～16時 千葉県社会福祉研修センター
- ②平成27年1月28日(水) 10時～16時 千葉県社会福祉研修センター

### [2] カリキュラム

#### 1) 【基礎研修】(直営)

##### 7月開催共通

- ①「本県における虐待防止の現状」 (千葉県障害福祉課障害者権利擁護推進室長)
- ②「障害者虐待防止法の概要と法に基づく対応の流れ」 (清水博和氏)
- ③「障害者福祉施設・サービス従事者等による虐待の背景」 (朝比奈ミカ氏)
- ④「障害者福祉施設・サービス事業所等において虐待を生まないために  
～よりよい支援を目指して～」 (白井正和氏)

##### 9月開催共通

- ①「本県における虐待防止の現状」 (千葉県障害福祉課障害者権利擁護推進室長)
- ②「障害者虐待防止法の概要と法に基づく対応の流れ」 (清水博和氏、白井正和氏)
- ③「事例に基づいて考える」
  - ・演習① コミュニケーションを中心に (朝比奈ミカ氏)
  - ・演習② 施設・事業所における不適切な支援とその背景 (白井正和氏)

・事例提供 不適切と思われる支援について」

(清水博和氏)

## 2)【専門研修】(直営)

### 《行動障害の理解と具体的支援》

- ①「本県における虐待防止の現状」 (千葉県障害福祉課障害者権利擁護推進室長)
- ②「行動障害についての理解と支援」 (三島卓穂氏)
- ③「障害特性に応じた具体的支援の方法と日常支援のふり返し」 (田熊立氏)
- ④「施設・サービス事業所における支援の工夫・取り組み」
  - ・社会福祉法人あしたば 中野学園 (長岡真紀氏)
  - ・社会福祉法人青葉会 WITH US (楯雅博氏)

### 《管理者》

- ①「本県における虐待防止の現状」 (千葉県障害福祉課障害者権利擁護推進室長)
- ②「施設におけるコンプライアンスとリスクマネジメント」 (佐藤彰一氏)
- ③「施設・サービス事業所の運営管理に係る取り組みと課題」
  - 千葉県社会福祉事業団 (田中齋氏)
  - 社会福祉法人まつど育成会 (早坂裕実子氏)
  - 社会福祉法人青葉会 (松井宏昭氏)

### 《使用者虐待の防止と職場環境作り》

- ①「本件における虐待の現状と対応・対策について」
  - (千葉県障害福祉課障害者権利擁護推進室長)
- ②「法施行後の使用者による障害者虐待の状況等」
  - (千葉県労働局総務部企画室 齋藤光子氏)
- ③「障害者の虐待防止について一使用者虐待防止のための就労支援と職場環境作り」
  - (藤尾健二氏)
- ④「雇用者・支援者からの発表」
  - 千葉県障害者職業センター (田川恭子氏)
  - SMB Cグリーンサービス株式会社 (菊川州温氏)
  - 株式会社せんだう (田山精一氏)

## 3)【専門研修】(委託)

### 《メンタルヘルス》

- ①メンタルヘルスを職場で考える
  - 「労務管理としてのメンタルヘルス」職場風土の作り方 (阿部健太郎氏)
- ②「お互いさまのメンタルヘルス」行動障害～虐待～メンタルヘルス (山田由美子氏)

### 《虐待につながる身体拘束の防止》

- ①「行動障害を理解する」 (綿祐二氏)
- ②「虐待につながる身体拘束の防止」 (綿祐二氏)
  - ・現場の“生きるバランス”を創造するために
  - ・こんな時どうする?～探っていく支援～

### 3 派遣型 (直営)

#### [1] 日時・場所

##### 1) 派遣先：千葉県袖ヶ浦事業団

平成26年10月29日(水) 13時～16時

千葉県袖ヶ浦福祉センター2階ホール棟

##### 2) 派遣先：富浦作業所

平成27年1月16日(金) 13時～16時

とみうら元気倶楽部さざなみホール

#### [2] カリキュラム

##### 1) 千葉県社会福祉事業団

①「虐待防止のための環境作りーコミュニケーションを中心にー」(朝比奈ミカ氏)

②「虐待、事故発生時の対応ー管理者に求められる姿勢ー」(白井正和氏)

##### 2) 富浦作業所

①「障害者虐待防止法の基本的理解～法理念に基づく支援実践」(佐久間水月氏)

②「障害者の虐待防止について」(藤尾健二氏)

### 4 講演会 (直営)

#### [1] 日時・場所

平成27年2月27日(金) 13時～15時半 千葉県自治会館9階大会議室

#### [2] カリキュラム

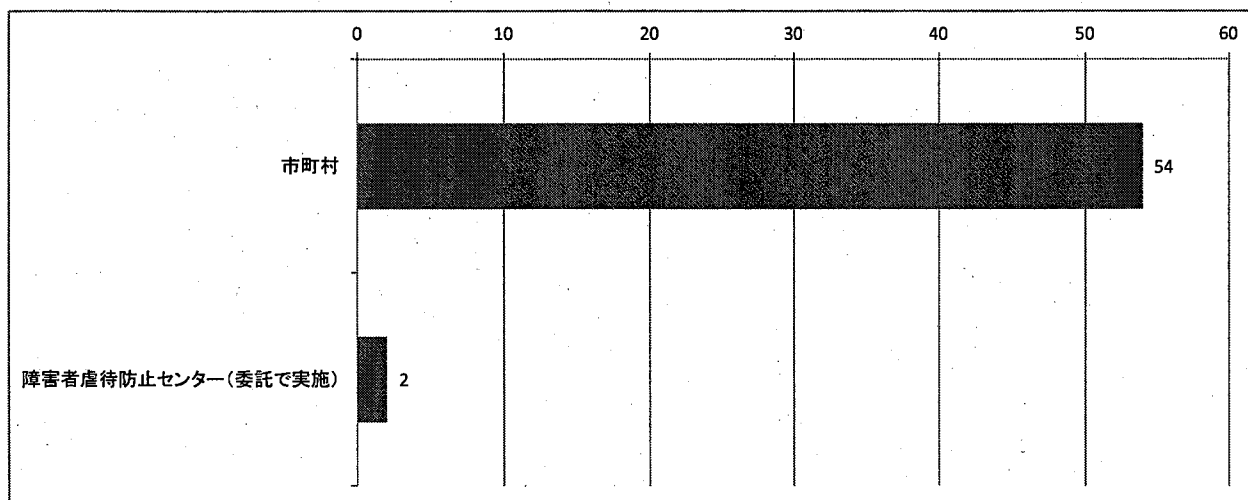
1)「行動障害の理解と虐待防止に向けた家族の役割」(三島卓穂氏)

2)「虐待を起こさないためにー制度・社会資源の活用」(石渡和実氏)

## 市町村職員（基礎研修）アンケート結果

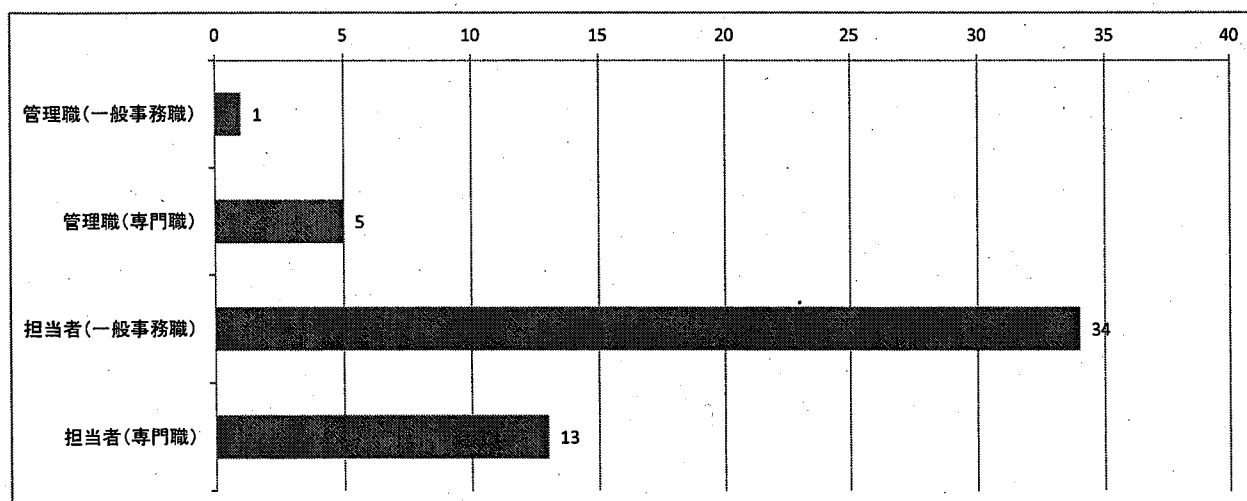
## 1) 所属について

選択肢	市町村	障害者虐待防止センター（委託で実施）	合計
回答数	54	2	56



## 2) 役職について

選択肢	管理職（一般事務職）	管理職（専門職）	担当者（一般事務職）	担当者（専門職）	合計
回答数	1	5	34	13	53



## 市町村職員（基礎研修）アンケート一部抜粋

4月の異動で障害福祉部門へ来たが、施設での虐待は、新聞やニュースでの情報くらいしか知らなかった  
ので、改めて概要を学ぶことができた。

今回の虐待事件に関し、県はきちんとした対応がなされているとわかった。虐待はあってはならないことだ  
が、施設職員の強度行動障害者への指導の難しさも理解できた。

事業団を指導・監督すべき、県の監督責任についての説明及び言及が見受けられなかったのが残念。

虐待防止法について、わかりやすい講義で勉強になった。自分がどの位置で、法的根拠の上で仕事をして  
いるのか、再確認できました。

虐待防止の対応の法的根拠が明確に示され、分かりやすかった。

障害特性に配慮した相談・対応について、実際に起きた事例、その解決方法が聞けてよかった。行政側とし  
て、一緒に考えていくスタンスを、これからも続けていきたい。

日頃の窓口対応における課題をたくさん見つけることができた。ありがとうございました。

実際にどの程度配慮できるかは、かなり難しいと思われる。

虐待防止法に基づく対応について、詳細にわたって対応方法が示され、今後類似の事例が発生したとき  
に、非常に参考になると思った。難しい、現場の状況に対応できるよう、よく説明していただいた。

### 御意見・御要望

ロールプレイ等を取り入れた実際の対応（コア会議、聞き取り調査、各機関への連携方法など）。具体的な  
例を用いて、参加者で対応を考えるシミュレートを行っても良いのではないかな。

1日間の研修で、知識がずいぶん深まった。この研修を企画、実施していただいたことに感謝。今度は事  
例研究等、様々なケースの対応を教えていただけると、より実務に近づくのではないかなと思う。

具体的事例がもっとほしい。過去に起きた事例やそのときの対応方法などがあるとわかりやすかった。

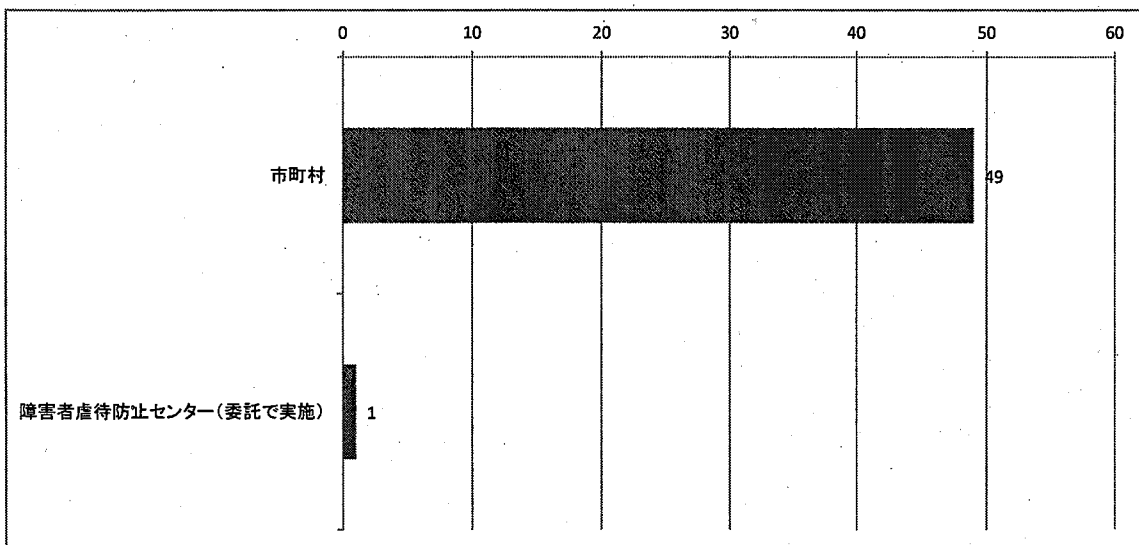
虐待対応に対する流れを把握することができた。今日いただいた資料・知識をもとに、今後の虐待対応に役  
立てていきたい。今後はケース検討等ができれば良いと思う。

個別具体的なケースを取りあげて、どのように対応したかを例示していただけると、理解しやすいと感じまし  
た。

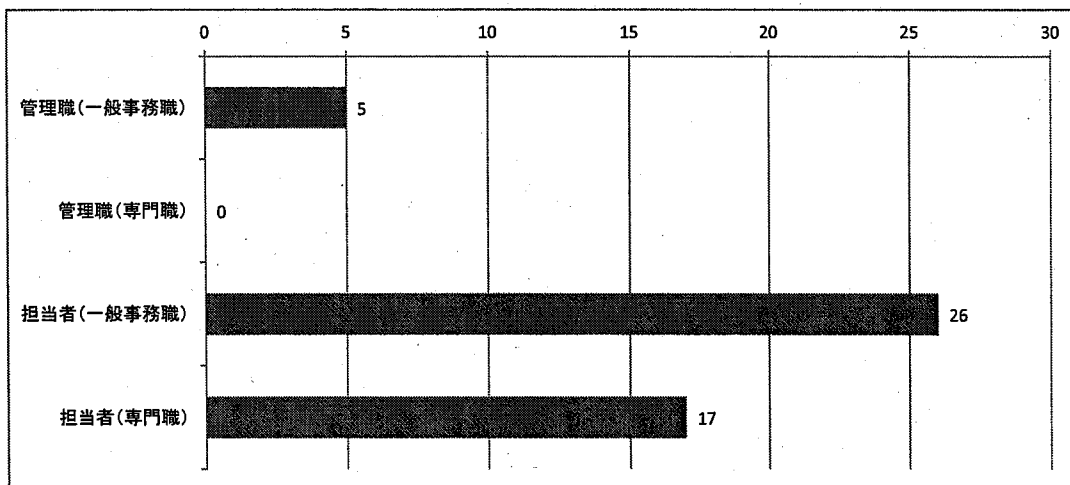
## 市町村職員(専門研修)アンケート結果

○所属・役職について

選択肢	市町村	障害者虐待防止センター(委託で実施)	合計
回答数	49	1	50



選択肢	管理職(一般事務職)	管理職(専門職)	担当者(一般事務職)	担当者(専門職)	合計
回答数	5	0	26	17	48



## 市町村職員（専門研修）アンケート一部抜粋

国の研修からの報告「知的諸具合者のコミュニケーションと面接スキルについて」は、膨大な国の資料がコンパクトにまとめられ、大変勉強になった。事例等についてHPをチェックしたい。

面接時の質問の種類やそれらのメリット、留意点などとてもわかりやすく参考になった。

「立ち入り調査の方法とポイント」について、手順が理解できました。

PDFファイルで聴取票などの様式を頂けてありがたい。立ち入り調査は慣れていないため、慎重かつ難しいと思う。様式をもとに対応したい。

「3市からの発表」について、いくつかのケースを知れる発表、1つのケースをじっくり聞ける発表、どちらも聞けて良かった。具体的にどう動いたかが見え、自身や市の備えとして参考になった。

事例をあげて解説していただくことで実動がよくみえ、理解が深まった。何を根拠に動いたのか？について、もっと知りたかった。

各市における虐待対応の現状について知ることができ、参考になった。関係機関との協力体制の重要性など、それぞれの案件について留意点などがとても参考になった。

事例をまじえての説明はよく理解できた。1つのケースについて、どんな課が関わっているか、どう役割分担をしているのか為になった。他市の取組みが聞けてよかった。

「成年後見制度と日常生活自立支援事業」について、2つの制度の上手い活用術が学べた。参考になった。

日常生活自立支援事業について、詳しい説明が聞けたことはよかった。両制度の特徴がとてもわかりやすく勉強になった。

### 御意見・御要望

具体的な事例を聞くことたでき、分かりやすかった。他市の事例が聞けるのは支援の参考になるので良い。これらの事例を通じて少人数で話し合い等してみたい。ありがとうございました。

事例検討会等。実務に対しての詳細な助言や講習があると良い。

他市の事案対応の発表はたいへん参考になった。もう少し、他市の事案に時間をかけていただきたい。質疑応答を含め時間をかけてもよかったのでは。

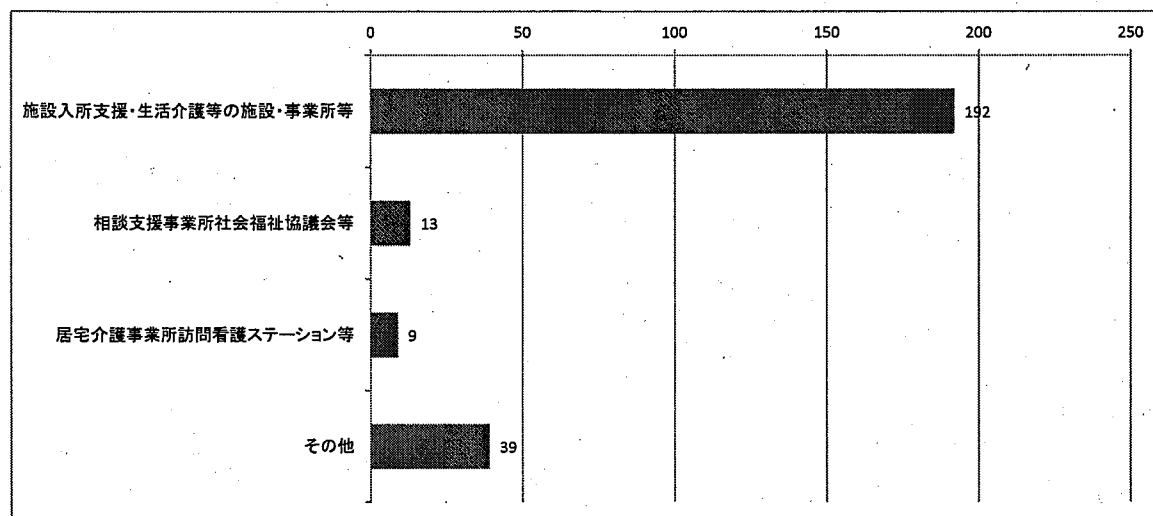
各市からの発表が具体的であり、イメージがわきやすいため、今後の研修でも実施してもらいたい。



## 施設・サービス等従事者（基礎研修7月）アンケート結果

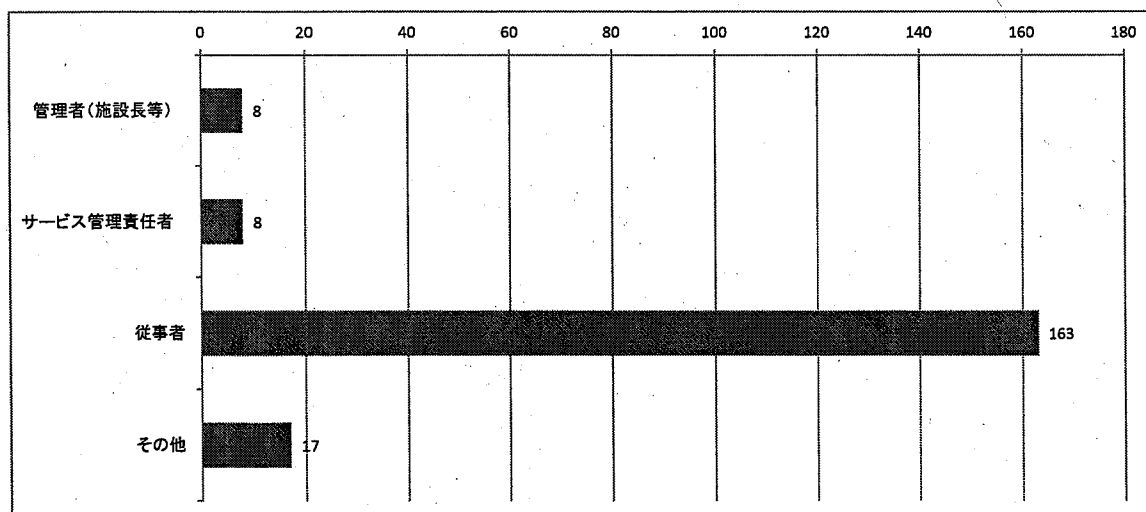
### 1) 所属について

選択肢	施設入所支援・生活介護等の施設・事業所等	相談支援事業所社会福祉協議会等	居宅介護事業所訪問看護ステーション等	その他	合計
回答数	192	13	9	39	253



### 2) 役職について

選択肢	管理者（施設長等）	サービス管理責任者	従事者	その他	合計
回答数	8	8	163	17	196



## 施設・サービス等従事者（基礎研修 7 月）アンケート一部抜粋

袖ヶ浦福祉センターの事件の内容を踏まえた上で、現状を学ぶことができた。自分では「わかっているつもり、やってはいけない」というのが頭にあるのにもかかわらず、周りがやっているからと流されている部分、職員とのコミュニケーション不足による問題等、理解できた。

今回研修に参加し、虐待の現状を知ると同時に、やはり虐待を防止するには支援を見直すだけではなく、職員がお互いに話しやすい環境、相談しやすい環境をつくることも大切だと学ぶことができた。

施設内でも、今回の事件を基に、日頃の支援や利用者への声かけ等を改めて見直していた。袖ヶ浦事件の詳細を知り、今後このような事件が起きないように心がけ支援していきたい。

資料中にあった「支援スキルが不十分」や「虐待防止についての基礎的知識がない」ということは私自身にもあてはまり、気が引き締まった。法律などをもっとよく知ることが必要だと感じた。知らないということも虐待になってしまうと思った。

「虐待防止法について」虐待が発見されてからどのように対応していくのか、一連の流れを具体的に知ることができた。ポイントがまとめられており、分かりやすかった。

実際あった事例を聞くことができて勉強になった。利用者の意志や欲求を組み取れず、従事者側のやり方に利用者を合わせることはしないように、臨機応変に支援できる様にしていきたい。

虐待を発見したらすぐに報告するを知った。これから、もし虐待を見つけたとしたらすぐに報告したい。虐待は見て見ぬふりせず、周りに相談や通報するのが大事だと思った。

長い期間勤務していると、もしかしたら新人よりも、利用者に対しなやなやになって言葉で傷をつけてしまうことが増えたり、周囲も注意しづらくなるかもしれない。利用者や支援者の自覚を問わず、「どこでも起こる可能性がある」とのこと。これからの支援のあり方を見直す機会となった。改めて気をつけたい。

「虐待の背景について」を聞き、どのような状態のときに、どのようにして虐待が起こるのか、虐待によってされた側はどのような心境におかれるのかを知ることができた。背景や要因について再確認することができ、今後、意識して仕事に取り組んでいきたい。

「私達の知識が虐待の脅威になりうる」に気づかされ、怖くなった。職員が利用者を支配することは、簡単なことだと思った。特性を知ることは、その人の支援につながるが、反面支配にもつながる。まずは声かけから変えていきたいと思う。

普段ありがちなことや思っていること、抱えていることが虐待につながってしまう恐さを知ることができた。利用者の方々の生活、背景を意識、認識することにより、支援につながる一歩を見つけだせるのだと感じた。

現場に入っている自分の姿、利用者のことを想像しながら聞くことができた。対人援助であるため、自分自身の意識の再確認も大切になると感じた。これからも、「なぜその行動をするのか」考えながら支援していきたい。時々意識的に自分の支援を振り返る時間が必要と感じた。

虐待がなぜ起こるのかよく分かった。リスクとして現場の中にあるものを洗い出しする必要があると感じた。虐待を防ぐために自分だけで抱え込まず、周囲に相談できる環境も大切だと感じた。

「～しないと～してあげない」等の交換条件が虐待につながる恐れがある認識は持っていなかった。意識付け等の際の、言葉かけの言葉の選択も重要だと思った。

「虐待を生まないために～よりよい支援を目指して」では、実際に起きている虐待やニュースで取り上げられたケースを学び、虐待の実態やご家族の怒りなどがよく伝わった。分かりやすく理解することができた。

虐待はどこでも起こり得る。悪意はなくても虐待は起きるという話が印象的だった。自分では気づいていないグレーゾーン（他の人から見たら虐待と思われるであろう対応）があるのではないかな？ 普段の支援をもう一度振り返りたい。「不適切なケアはアウト」という意識は必要だと思った。

NHKニュースのケースで、虐待をされた家族から「記録の書き方が当事者が悪いようにみえた」とあった。虐待の実態やご家族の怒りなどがよく伝わってきた。記録は具体的・客観的に記録していないといけない。信頼のできる支援員でありたい。

（演習では）施設や利用者の特徴は違っても、悩んでいることなど共感できた。参考になる話が聞くことができ、とても貴重な機会だった。持ち帰り、事業所でも取り入れたい。今後もこのような企画を続けてほしい。

他の方の意見を聞き、日常、疑問に思っていることが、もしかしたら虐待につながっていく可能性を秘めているのではと感じた。自分で書き出してみても恐ろしくなった。虐待に対する意識を変えることができた。

普段の業務を改めて振り返ってみると、気づいていなかったり、気づいていてもそのままにしていることが多かった。どうすれば改善できるか日々考えていきたい。

自分だけでは気づかない点に気づくことができ、とても勉強になった。ふり返りで自分の考え、立場を再確認し、職場の課題も見直せた。ふり返りは大事だと実感した。

他の事業所の現状を知り、同じような問題を抱えている施設がたくさんあると感じた。他人事ではすまされないと考えさせられた。日常の危うさに自覚を持つことが大切だと思った。

### 御意見・御要望

障害者虐待防止研修に参加し、貴重な話が聞け、演習もとても参考になった。本研修の内容は、とても良かった。参加できてよかった。

グループワークでは、他の事業所のやり方や対策、現状を知ることができ、大変勉強になった。また、日々の支援について、忙しくてふりかえれない毎日のため、ふりかえる機会が得られ、大変有意義だった。

事例。どんな通報があがり、どんな結末になったか。演習では、事例をもとにロールプレイング。もう少し人数を少なくしてディスカッション(グループ)の時間があると良い。

事例についての講義。事例を通した内容の方が理解しやすいのでは。虐待防止の具体的な取り組みや成果など、知ることができればと思う。

セルフコントロール、アンガーマネジメントについて

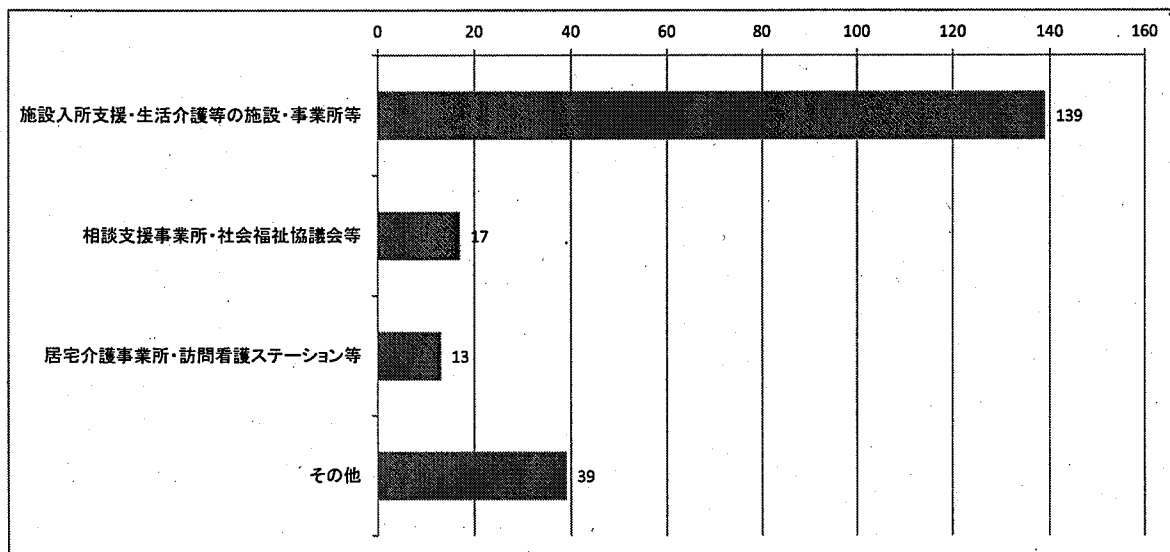
行動障害を持つ方への具体的支援、実践している方法等

家族に対する言葉かけや、家族の方が思っていることをストレートに発言できない心境への配慮が必要だと感じた。

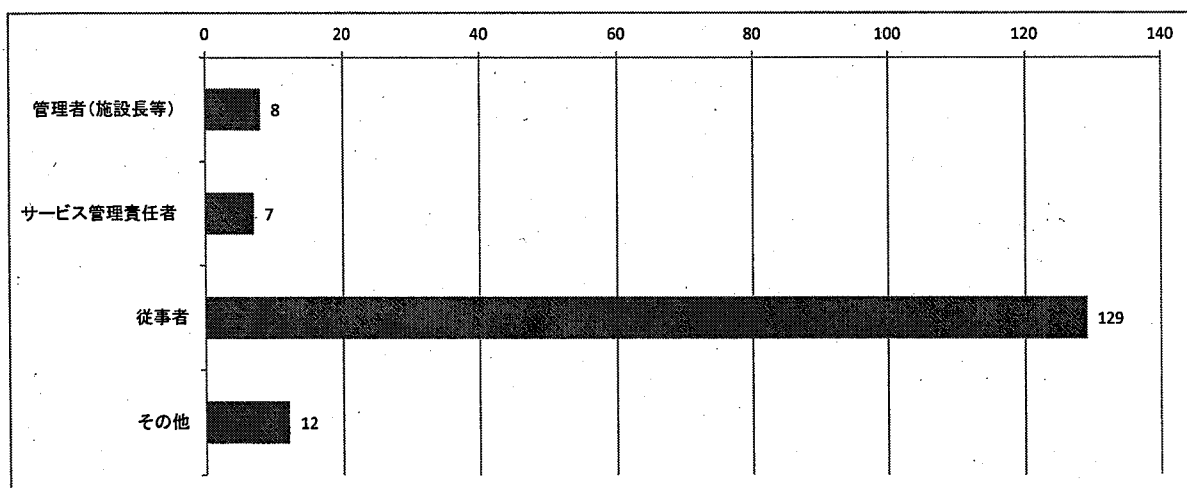
# 施設・サービス等従事者（基礎研修 9 月）アンケート結果

## 1. 所属・役職について

選択肢	施設入所支援・生活介護等の施設・事業所等	相談支援事業所・社会福祉協議会等	居宅介護事業所・訪問看護ステーション等	その他	合計
回答数	139	17	13	39	208



選択肢	管理者（施設長等）	サービス管理責任者	従事者	その他	合計
回答数	8	7	129	12	156



## 施設・サービス等従事者（基礎研修 9 月）アンケート一部抜粋

袖ヶ浦の施設での虐待事例の推移や施設、行政などでの問題点についての話はニュースで得られる情報より詳しく理解が深まった。

袖ヶ浦福祉センターの虐待事件について、詳しい内容を知らなかったもので、今回説明を受けてよかった。虐待の背景には、周りの環境などいろいろな要因があり、自らを振り返る機会となった。こういった事故を防ぐために、今後どうあるべきかしっかりと考えていきたい。

千葉県袖ヶ浦福祉センター「養育園」の事件は、もしかしたらどの施設でも起こり得るかもしれない。自分たちもストレスをかかえながら悩みながら支援にあたり同僚に相談しながらのりきっている。閉鎖的な空間にせず、常に第3者が来所するような環境作りも大切だと思う。

今回の事例に限らず、何処でもおこりうる事だと感じた。日々の職場環境に於いて、当たり前に行っていることが本当に正しいのか、上司や先輩の行っている事は正しい事か、自分の「常識」は正しいのか、外部からの確認がとても大事な事だと思った。

障害者虐待防止法について知識がなかったので、今回しっかり聞けて良かった。通報の難しさ、実態を考えさせられる内容だった。

当たり前の生活を送ることをジャマしてはいけない、それが根底にあれば良いが、その基本を忘れてしまう状況が多いにあるのだと改めて思った。ダメな事例をどんどん公表し、知ってもらうことも大切ではないか。

虐待の認識と意識において「自覚」は問わないことが再確認できた。職員の立場に立った話も聞けて、思わずうなずいてしまった。とても共感できた。

虐待防止センターの窓口の存在を職員にしっかり周知したい。虐待の対応について一番身近な立場であるので、早期に対応するということの自覚ができた。

「コミュニケーション」は、「伝える側が相手の状況、状態にどれだけ配慮できるか」という言葉にハッとした。自分が伝えたことに対する相手の返答に「納得いかない」と思うとき、自分の伝え方にも原因があると改めて気づいた。

自分がいかに言葉に頼りすぎているのかよくわかった。これからは、言葉だけで話すのではなく、相手を思い、相手の目や行動をよく見て、どうすれば相手に伝わるか考え、しっかり向き合っていきたい。

利用者との日々のやり取りを見直すいい機会になった。相手に伝わっているか、相手の気持ちが分かるかが重要であると演習を通じて理解できた。

共有すること、同意を得ること、選択肢を用意すること、常に意識しているが、準備しても伝わらなかったり、無力感を感じることも多い。プラスの感情をやりとりできる関係が、利用者、職員たちとも作れると、互いに楽しい充実した毎日が送れる、と分かっているが…。改めてコミュニケーションについて考えることができて良

自分が言語を使わずに誰かに伝えるという経験をしたことがなかったので、言葉を使わずに人に何かを伝えるとなると、こんなに必死になるのかと感じた。普段関わっている利用者の方たちの気持ちが少し分かったような気がする。

「演習」では、他事業所、他職種の方と意見交換でき、業務のふりかえり、自分の支援についてふりかえることができ、色々考えるきっかけになった。ふり返りの重要性を実感した。

不適切と思われる支援の話聞き、日々の支援の中にも不適切な支援につながる行為があることに気付いた。反省するとともに改善を心がけたい。

虐待と不適切ケアの境目は、その人のとらえ方、考え方で変わるが、自分がされて嬉しいこと、嫌なことは常識的に考えれば分かることだと思う。人の権利を侵害するようなことを、支援者としてやってはならないと思った。

グレーゾーン、不適切の判断(基準)が次第にルーズになり、感覚が麻痺することで、虐待が慢性化していくことが理解できた。職員は、権利擁護者と権利侵害者どちらにもなり得るということをよく考え、利用者に関わっていかなければと改めて思った。

「不適切なかかわりは虐待である」。今までやってきたこと、言ってきたことはいったいどうだったかと反省した。

不適切な関わりについて考え、自分の関わりが不適切だったと気づいた。グレーゾーンの明確な答えは難しいが、話し合いできる場が必要ということが分かった。

虐待を通報すると職場に居づらくなる・・・は、すでにもうアウトでは。自分の職場はどうだろうか。持ち帰って話し合いたい。

### 御意見・御要望

具体的な予防、対応策について。質の高い支援を行っている施設、職員の取組み、事例の紹介

県主催でも、外部の講師による座学とグループワーク両方があると、1日の研修でもメリハリがあって良い。今回この研修に参加できてよかった。このようなやり方はとてもよいと思う。

グレーゾーンのことについてまたとりあげてほしい。コミュニケーションについて大切なので何度きいてもよい。

虐待の実態について、動画やDVD等を取り入れるとよりわかりやすくなると思う。

虐待する側にならない為の「心のケア」「カウンセリング」等。

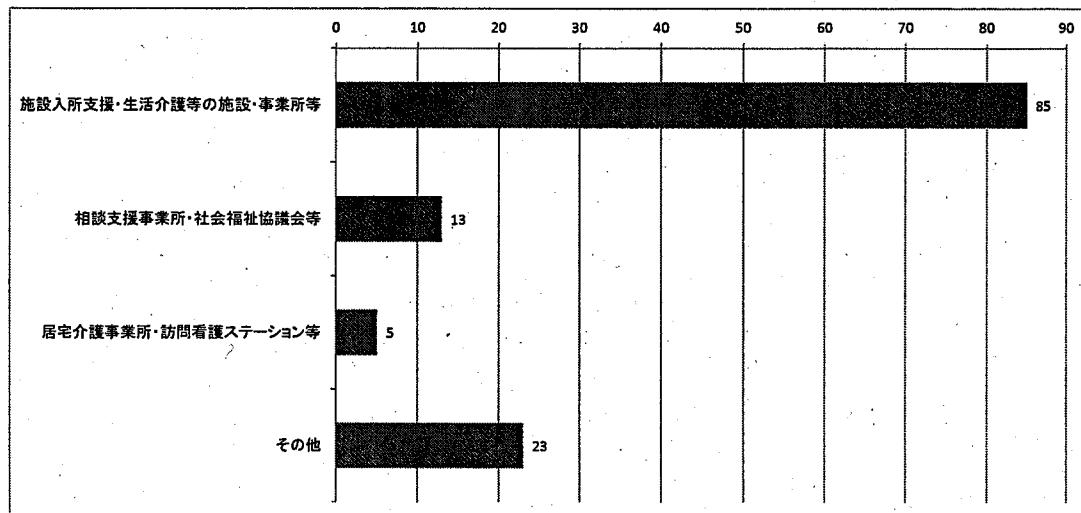
法が整備されても、法人が変わることをおそれ、現場が変わらないと利用者へ適切な支援ができない。何年かかっても現状は変わらず、中々変化が望めない。ぜひ管理者にもっと理解してもらうような講演も県で考えてほしい。

事例を取り入れると理解しやすいと思う。虐待が発生した具体的状況を表現、体験する劇、ロールプレイなど。もっと全体的にディスカッションも増やしてほしい。

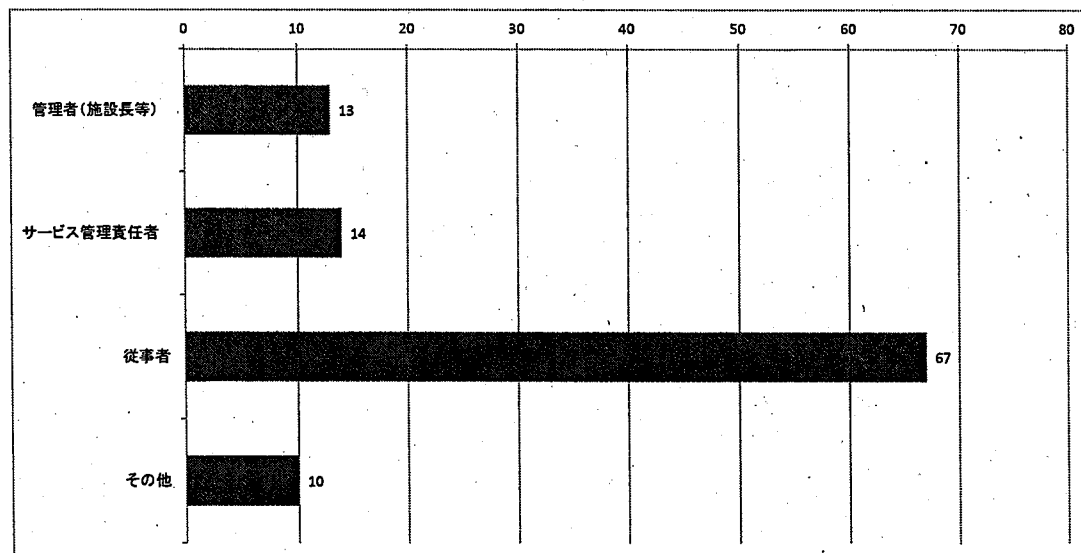
# 施設・サービス等従事者（専門研修／行動障害1月・11月）アンケート結果

## 1. 所属・役職について

選択肢	施設入所支援・生活介護等の施設・事業所等	相談支援事業所・社会福祉協議会等	居宅介護事業所・訪問看護ステーション等	その他	合計
回答数	85	13	5	23	126



選択肢	管理者(施設長等)	サービス管理責任者	従事者	その他	合計
回答数	13	14	67	10	104



## 施設・サービス等従事者（専門研修／行動障害の理解）アンケート一部抜粋

県の状況がよくわかりましたが、袖ヶ浦の事件について、どれだけ時間が経っても気をゆるめてしまってはいけなと感じた。
虐待防止法に伴い、施設の上司、役職、管理者等、上に立つ立場の方と相談できるいい職場づくりを心がけたい。
疑わしいケース、放っておいたら危険なケース等に対する、予防、早期介入に力を入れてほしい。様子見→困難ケースに至ることが多々ある
行動障害の人も地域に出とうまくいくケースが多いということが考えさせられた。施設から地域社会で支援していくシステムの考え方が進んでいる。虐待に対する理解が必要であると感じた。
行動障害がなぜ起きるのかを詳しく教えていただき、自分の勤めている入所施設のあり方が原因になることもあるのだと改めて考えさせられた。
行動障害について、今まで知らなかった専門的な知識を学ぶことができて良かった。行動障害をおこすのには理由がある。それをとりのぞいてあげれば行動障害はなくなっていくと分かった。
今ある事業所を、より地域の中でオープンスペースな所にしていきたい。虐待防止という観点からではなく、地域で生きていく一人間として、より多くの人に知ってもらいたいと思った。
管理型支援から離れることの大切さを、法人の理事長や運営者たちにどう伝えるか？権利侵害や虐待の問題は運営者にあると思う。
詳しく基礎から教えていただき分かりやすかった。自閉症等、障害の理解が支援員にはまずは必要と思った。やはり知識、理解がないとどう対応してよいかわからず虐待につながってしまうこともあるのだろうと思った。
行動障害のベースを理解することができた。障がい児の行動障がいについて悩んでいたのも、今日の話聞いてもう1度その子どもと向き合おうと思えた。
強度行動障害の方の自己決定はどうしても支援員の側で決めてしまいがちだが、そういったことがストレスにもつながると改めて実感した。もっと特性を理解し、支援をしていこうと思った。
他国での取り組みを知り、驚いた。特に地域で生活するための問題行動に対するマニュアルがとても画期的だと思った。ぜひ読んでみたい。
具体的な支援の考え方を演習を通して学ぶことができ、分析と仮説シートは利用者の状況がよくわかると思った。事例と似たようなケースがあるので、職員でしっかりと分析し対応を検討していきたい。
実際の事例を用いた話がとても分かりやすく、引き込まれた。強度行動障害の意味や支援を理解できた。その方のニーズをしっかりと聞いた上で、具体的支援が大切なのだと感じた。
今の職場ではないが、以前の施設で「あー、あの方そうだ」と思うことがたくさんあり、その当時勉強不足で申し訳なかったなあと感じた。「こたわりだから・・・」と済ますのではなく、もう一度利用者の様子を振り返って記録をつけ「気づき」たい！
講師の経験談を交えながら体系的に学ぶことができ、障害特性やそれに応じた具体的支援のヒントを得られる良い機会となった。とても参考になった。園に戻って活用していきたい。
とても勉強になった。TEACCH研修に職員を出していたが、何故取り組みが進まないかということに気づいた。施設長をはじめ、施設全体での取り組みとしてとらえてなかった。
移行の事業所のため、強度行動障害の利用者いないが、なぜ虐待が知的障害の方に起こりやすいのかも理解できた。今後、サービス選択の自由もあり、ご本人に望んでいただければ強度行動障害の方も受け入れていくための理解が深められたと思う。

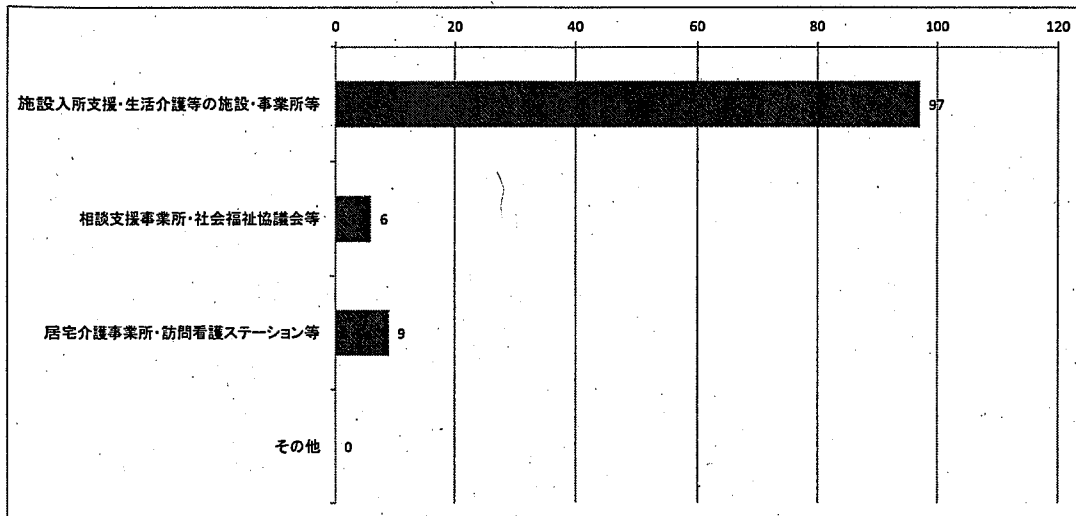


<p>具体的な支援の方法として事例を挙げていただき、勉強になった。行動と分析シートの活用を職場に持ち帰り、事例を使って同じ演習をしたい。施設での成功事例をこれにあてはめて考えてみて、なるほどと思うところもあった。積極的に活用したい。</p>
<p>問題行動に対し、止めたり受け入れたり、その前の行動などから考えて行くことの大切さを改めて実感しました。分析と仮説シートなど使用しながら理解しやすかったです</p>
<p>行動問題がおきると、いけないことだとそちらに目が行き止めようと思うが、なぜその様な行動が起きるのか、その前の行動等から考えて行くことの大切さを改めて実感した。分析と仮説シートなど使用しながら理解しやすかった。これからの支援につなげていこうと思った。</p>
<p>2施設の取組みや意識していることが明確で、参考になった。2施設が行っていることで、ぜひ取り入れてみたいと思う部分がたくさんあった。</p>
<p>生活と仕事の場を分けたり、スケジュール表を個々に作り、自分の施設では行っていない工夫がたくさん聞けたのでとても勉強になった。試してみたいと思った。障害があり、生活しにくい点に配慮しながら共同生活を送られる工夫がよくわかった。できることを少しずつ増やしていく支援が具体的にわかって良かった。</p>
<p>他施設をなかなか見学する機会がないので、今回スライドや講話を聞くことで他施設の状況を知ることができ、参考になった。実際の支援を見ることで身近に感じられた。</p>
<p>利用者のペースに合わせた支援を徹底していると思い(時間が決まっていない)環境が大事だと感じた。日常の支援における参考点が多かった。</p>
<p style="text-align: center;"><b>御意見・御要望</b></p>
<p>予定が決まっていないと不安になってしまう自閉症の人が多くということで、その予定をこわしてやろうと思っていた時があったのですが、不安を取り除いてあげる支援が第一だと思いました。</p>
<p>行動障害についてとてもよく理解することができた。実践的な支援法、考え方を知ることができ、とても勉強になった。</p>
<p>管理職にも再度勉強してほしい内容だった。管理職対象とした本研修内容を4月5月頃に行ってほしい。</p>
<p>自分でも視点の欠ける分野があると思うので色々な内容での研修の実施はありがたい。</p>
<p><b>職員のメンタルケア</b></p>
<p>今後も事例や演習を直しての研修をしていただけるとありがたい。参加者がコミュニケーションをとれるグループワーク等。</p>
<p>就労移行施設の支援の工夫、虐待を防止する為の職員の意識改善、技術の向上、経済的虐待について、事例、取り組み等</p>
<p>障害特性の各事例について、障害の理解、支援方法について</p>
<p>研修が具体化され応募しやすくなりました</p>
<p>虐待と認定されたケースと認定されなかったケースについて知りたい</p>

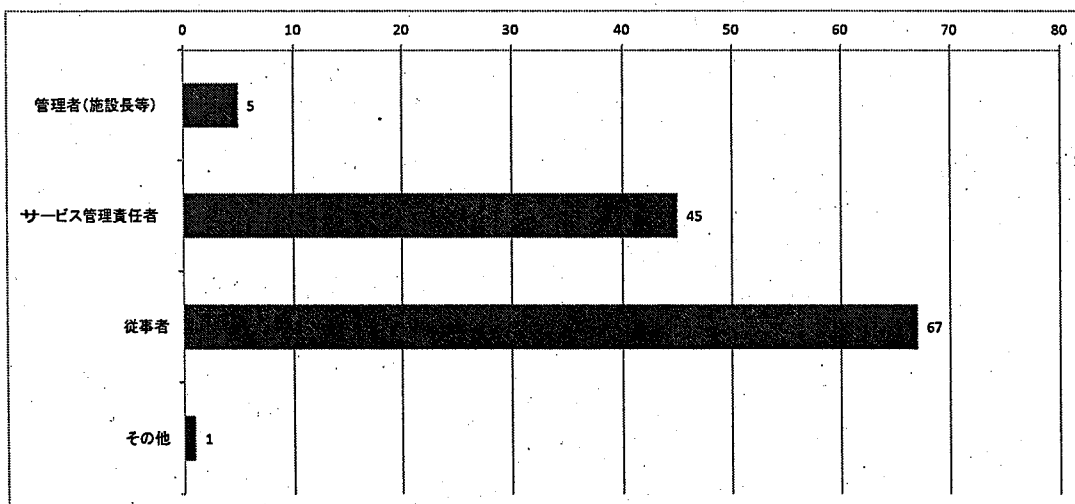
# 使用者による虐待の防止 研修アンケート結果

## 1.所属・役職について

選択肢	施設入所支援・生活介護等の施設・事業所等	相談支援事業所・社会福祉協議会等	居宅介護事業所・訪問看護ステーション等	その他	合計
回答数	97	6	9	0	112



選択肢	管理者(施設長等)	サービス管理責任者	従事者	その他	合計
回答数	5	45	67	1	118



## 使用者研修アンケート一部抜粋

養護者虐待、施設従事者虐待共に千葉県がワースト5に入っており驚いた。自分が虐待されていたら、報告できるか断言できないため、表に出ている件数はほんの一例ではないかと感じた。

袖ヶ浦福祉センター虐待事件資料が大変参考になった。今県で起きている困難事例にどう対応し、どう解決できたかなどを中心に使用者側に教えてほしい。

他人事でないと感じた。今までは雇用率ばかりに気をとられていた。職場における虐待に対する意識や、相談窓口の周知をしっかりとやっていきたい。何かあった時、どこへ連絡すれば(相談すれば)良いか、明確に示されていて良かった。

虐待の種類に賃金の支払いがあった。言葉や暴力のイメージだったため、事業主の立場からは、様々な方向から見なければ大変だと思った。

現場の経験者からの話は実体験にもとづくので説得力があった。再度身の引き締まる気持ちになった。双方の自覚は問わないというのは、いじめの問題、しつけの問題と同様(どこまでが遊び・どこからはいじめなのか、どこまでがしつけ・どこからが体罰なのかなど)本当に難しいと思う。20年前の身体拘束と、現在の考え方は高齢者施設でも全く違ってきているので、世の中としては良くなっていると思う。上司や同僚がどれだけ理解しているかがポイントだと思った。

「虐待は自覚を問わない」ということが重要だと感じた。もう一度、「社内でもあるかもしれない」という視点に立って対応していきたい。

就労対応に頭がいって、職場環境まで考えてなかったのが研修を受けてよかった。支援機関を上手く利用していきたい。

指導者のフォロー体制を強化する必要があると感じた。現場に任せてはダメということ、会社として組織的に取り組む必要性を感じた。

職業センターならびに企業等の発表があり非常に具体的で良かった。障害者雇用を積極的に行っている企業から生の声を聞けて、今後の取り組みの参考になった。研修では、決まりきったことを聞くことが多いので、色々な企業の発表を増やしてほしい。

### 御意見・御要望

事例とその具体的対応、判断ポイントなどについて。なぜその問題が発生したのか、改善点、結果、虐待を発生させない予防策、見逃さないための意思疎通方法等。

統合失調症、うつなど精神障害者の雇用について。対応に困っている企業は多いと思う。

色々なケースを知りたかった。事例を多く取り入れてほしい。障害者と接したことのない方に分かるよう、言葉の暴力についてどういう言葉がNGか、どういう対応がgoodか、具体的に。また、どのように対応していくのがよいかのシミュレーションなど。

グループワーク。他の事業所が抱えている事例など、答えのヒントが見つかるような議題を設け、「生の声」を聞いて参考にしたい。企業からの発表は、「なるほど」と思えることがたくさんあった。

出席して大変良かった。支援機関の必要性和活用等。

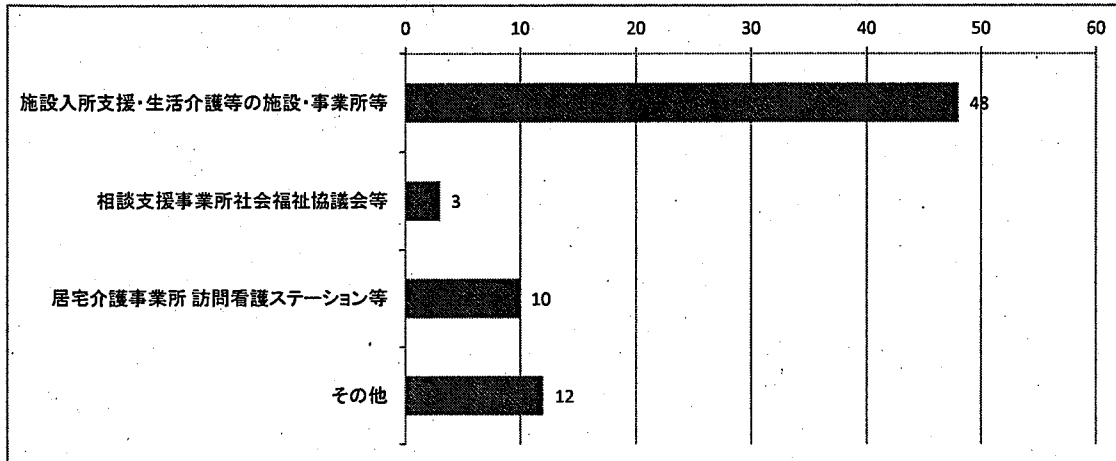
研修会や説明会を受けた後、内容を正しく社内周知することはとても難しい。テキストも他支店で共有するのに時間がかかる。HPでダウンロードできる資料など活用できるものがほしい。

〇〇センターとか、〇〇支援機関、千葉県〇〇センターなどなど、たくさんの団体があり、一体どこが何をどんな根拠法に基づいて担当しているのか、名称、システム、責任範囲等、体系的にシステム、仕組みを教えてほしい。よく分からないので、機能、費用、適用をまとめてほしい。

## 管理者 アンケート結果

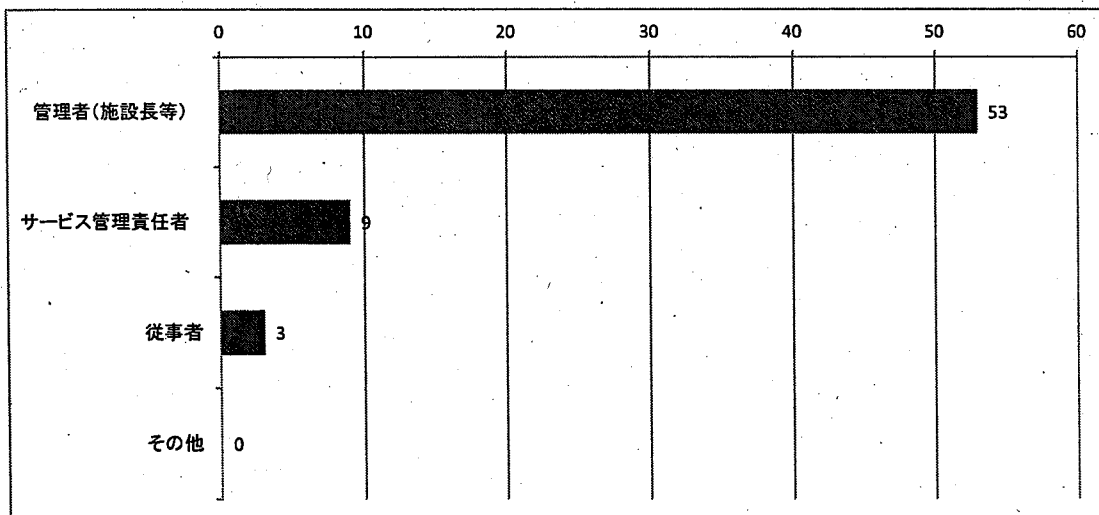
### 1) 所属について

選択肢	施設入所支援・生活介護等の施設・事業所等	相談支援事業所社会福祉協議会等	居宅介護事業所 訪問看護ステーション等	その他	合計
回答数	48	3	10	12	73



### 2) 役職について

選択肢	管理者(施設長等)	サービス管理責任者	従事者	その他	合計
回答数	53	9	3	0	65



## 管理職研修アンケート一部抜粋

報告に至っていない事例もまだまだあるのでは…。施設内(在宅においては家庭内で)の虐待をなくせるように、通報、報告できる職員を育てていきたい。

施設における、組織マネジメントの再構築の必要性を感じた。情報が表に出にくい、閉ざされた空間とするのではなく、外にひらかれた施設づくりの重要性を感じた。

(袖ヶ浦事件について)資料だけで「なるほど」と終わってしまいがちのところを、分かり易く説明していただきよかった。

支援計画の重要な点、よくわかった。

虐待が起きた構造がわかった。袖ヶ浦のことを通して多方面から話が聞け、わかりやすかった。自分の園に当てはめて振り返りたい。

法人として事業所として、虐待防止体制を見直すとともにスタッフの教育を適正に行うことの重要性を感じた。

外部の目が施設内に日常的に入ることが大事だと実感している。突発的な衝動行動については日々の職員への指導が必要だと思っている。

(施設の発表で)法人理念、人材育成の大切さを改めて感じた。また、具体的な取り組みを聞くことができ、ぜひ参考にしたい。

ヒヤリハットは個人の問題ではなく、システムの問題であるということで、共有化が必要であるというのは勉強になった。

日頃、考え、行き詰っていたので良かった。何を大事にするのか、自問、再考する機会となった。

理念の共有、その為の方法としてしゃべらせる。日常の言葉づかい、ふるまいとも結びつくというのは参考になった。同じことを自分の職場にそのまま当てはめることはできないと思うが、考え方は納得できる。工夫したい。管理者が仕事をする上で一本筋を通すというか、ぶれない信念、想いをしっかり持っていることが、職員、利用者、家族等に大切だと痛感させられた。科学的に評価すること、個別支援計画をもとに支援していくことは、当たり前ですが大切だと再認識した。

虐待防止には、職員の姿勢や教育、日々の業務姿勢などがつながっているのだと感じた。職員の教育や理念の共有化を徹底していきたい。

### 御意見・御要望

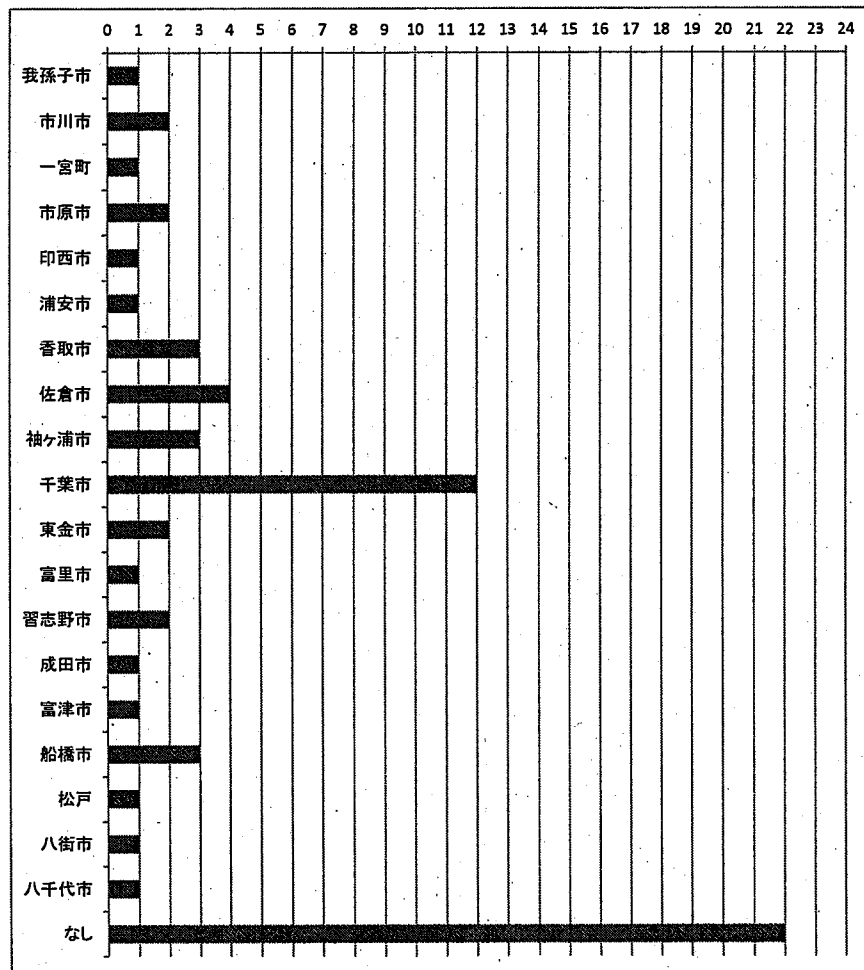
会場を検討してほしい。机がほしかった

参加してとても良かった。参考になった。

# 講演会アンケート結果

## 1. お住まいの市町村について

我孫子市	1
市川市	2
一宮町	1
市原市	2
印西市	1
浦安市	1
香取市	3
佐倉市	4
袖ヶ浦市	3
千葉市	12
東金市	2
富里市	1
習志野市	2
成田市	1
富津市	1
船橋市	3
松戸	1
八街市	1
八千代市	1
なし	22
合計	65



## 講演会アンケート一部抜粋

施設で働く人材が集まらない。成長する前に離職してしまう。働く場としてリスクが多すぎるようである。

千葉県は他県に先駆けて障害者差別防止条例を制定した県で、福祉の先進国と思っていたが虐待件数で全国のワースト5にある状況に愕然とした。県の具体的低減目標と施策を聞きたい。

自閉症に対して広範囲にわたり説明されており、そもそも「自閉症」とは、その特性について大変勉強になった。素晴らしい講演でした。

もっと詳しく、時間をかけて講義を聞きたかった。施設で行動障害の利用者と接している職員は日々悩みながら接している。何とかしたい気持ちで支援していながら、望まずとも虐待ととらえられる行為になることもある。職員(支援者)も苦しんでいるのではないかな。

時間に限りがあるので仕方ないと思うが、多くのスライドを用意されていたので、もう少し詳しく時間をかけて講義を聞きたかった。

まとめのお話を肝に銘じたいと思った。時間がないのがとても残念だったが、もっとゆっくりお聞きしたかった。先生の人柄が伝わってくるお話だった。イギリスの例から日本の方向性、地域の方向性のヒントがあると思い、少しほっとした。

条約批准から、法律の意味しているところをわかりやすく説明され、よく理解できた。障害者虐待防止法などポイントが把握できた。

熱のこもった力強いお話。社会資源の少ない地域から参加したが、少しずつ変わりつつあると感じている。自らも選択肢を増やすべき活動していきたい。

### 御意見・御要望

素晴らしいレベルの講演会である。毎年続けてほしい。

いわゆるグレーゾーン。どこからが虐待で、どこからがそうでないか明確化してほしい

「意志決定支援」「強度行動障害の方のGHなど」「発達障害者支援」について

精神の方に対する職場での合理的配慮の仕方

強度行動障害に対する具体的な支援法を学んでいきたい。

平成26年度 研修アンケート集計表 (千葉県障害者虐待防止・権利擁護専門研修—職員のメンタルヘルス—)

※

1.大いに

2.ある程度

3.あまりない

No.	研 修 名	開催日	参加人数	回答数	参加形態			理解度			総合評価		
					上司からのすすめ	同僚のすすめ	自主的参加	理解できた	ある程度理解できた	あまり理解できなかった	とても参考になった	ある程度参考になった	あまり参考にならなかった
1	職員のメンタルヘルス：コース①	12/11	80	59	43		15	27	31		39	19	
	職員のメンタルヘルス：コース②	12/15	84	68	50	3	15	41	27		43	25	



平成26年度 千葉県虐待防止・権利擁護専門研修－職員のメンタルヘルス－ アンケート概要

コース	研修で習得できた主な内容や感想等	希望する研修テーマ・講師等
コース1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所として「心の健康づくり計画」を策定し職員のメンタルヘルスを管理し働きやすい職場づくりをすることが、職員にゆとりをもたせることにもつながり虐待防止にもつながるということが解りました。</li> <li>・自分の事業所にどのようなことが不足しているのか、どのような問題が起こっているかという事をしっかりと把握しなければならないと思ったと同時にその先の対応も具体的に学ぶことが出来て本当に実になる研修でした。</li> <li>・障害者の虐待防止のひとつとして職員の精神衛生が大きく影響している。職場の雰囲気・管理体制の重要性アセスメントをし利用者が何でそうするのか洞察力や他の職員に働きかける説得力が必要だと思いました。</li> <li>・援助側が大きなストレスを感じる時、多忙さや色々な要因があって虐待事件が起こってしまうことが解った。皆がストレス処理できて過ごせる環境があれば良いだろうと思います。職場内で相談が出来ないのでどうすれば良いか悩みました。外部に相談できる環境があれば良いと思います。</li> <li>・行動障害に困っていたので、丁度良いタイミングで研修が受けられて良かったです。</li> <li>・スタッフ同士の関係やメンタルヘルスが利用者さんへの虐待に大きく関わっているという事を学びまずは自分が変わります。</li> <li>・色々な背景から虐待に結びつく事があると学びました。考え方を変えたり、虐待が起きる前に支援していききたいと思います。</li> <li>・自分の変化で虐待を止められることを学び努力したいです。労務ももっと知りたいです。</li> <li>・スモールステップでまずは、出来るところから取り組んで行こうと思います。</li> <li>・とりあえずやってみます。前向きになりました。“にやり、ホット”を実現していきたいと思います。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な場合に応じた実践的対処方法について（多数）</li> <li>・パニック防止事例について（多数）</li> <li>・多くの事業所の方の悩みや考え方を共有したい（多数）</li> <li>・専門知識・技術向上のための学習</li> <li>・発達障害やダウン症の支援や関わり方</li> <li>・実践現場で役立つ内容</li> <li>・ジェンダーをテーマに（男女の問題が山積みのため）</li> <li>・相手に伝える説得力向上について</li> <li>・障害者が楽しめる余暇について</li> <li>・衛生管理者の資格を取りたいので重点的に</li> <li>・高齢者施設における障害者への対応について</li> </ul>
コース2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の迷いは、他者との比較から生じているということに気づきを得られたと感じています。過去の自分と比較してポジティブに考えるという言葉に自分を肯定してもらった気がしました。自分自身を認める事から始めて「誰のための支援か」を第一にこれからがんばって行こうという気持ちになりました。</li> <li>・私がやれる！という思考になりました。支援者が笑顔でいるためにどうしたら良いか、職場風土の作り方を学びました。</li> <li>・自分の気持ちが今どのような状態なのかを把握すること、仲間の状態の変化を見逃さないことを学び、今後権利擁護の理解を広めて行きたいと思いました。</li> <li>・具体的事例をあげながら対処法を教えてもらえて、とても参考になりました。メンタルヘルス不調が誰にでも起こりうる意味が良く分かりました。</li> <li>・相談できる人、職場の人間関係の他、自身を守るセルフケアの考え方や重要性が分かりました。自分自身でも心を強くする努力が必要であると思いました。</li> <li>・利用者主体の支援、適切な支援、虐待防止のシステム（ヒヤリハット）振り返りチェック等、職場・職員のメンタルヘルス体制や労働安全衛生などについて学び実践して行きたいと思いました。</li> <li>・虐待にいたる経緯はさまざまだと思いますが、同じことを自分がされたらどう思うかと考えると常に人権意識を持つことは何より重要だと思います。また、自分の癖を知ることも大事だと学びました。</li> <li>・事業所のシステム作りを行うための多くのヒントをいただきました。職員と共有して、より良い職場にして行きたいと思います。やってみます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労務関係・法律関係について</li> <li>・メンタルヘルスを行う方法について</li> <li>・ストレスマネジメントについて</li> <li>・具体的事例の対処方法について（多数）</li> <li>・行動障害の事例について</li> <li>・虐待の具体的事例について</li> <li>・自閉症との関わり方</li> <li>・パニック・問題行動の実際</li> <li>・精神障害について</li> <li>・支援力をアップさせるための方策について</li> <li>・権利擁護について</li> <li>・福祉職の待遇改善などについて</li> </ul>

平成26年度 研修アンケート集計表 (千葉県障害者虐待防止・権利擁護専門研修—行動障害の理解と身体拘束—)

※

1.大いに

2.ある程度

3.あまりない

No.	研 修 名	開催日	参加 人数	回答 数	参加形態			理解度			総合評価		
					上司からのすすめ	同僚のすすめ	自主的参加	理解できた	ある程度理解 できた	あまり理解でな かった	とても参考 になった	ある程度参考に なった	あまり参考にならな かった
1	行動障害の理解と身体拘束：コース①	1/22	88	84	71		13	56	28		78	6	
	行動障害の理解と身体拘束：コース②	1/28	81	74	50		12	57	17		71	3	

平成26年度 千葉県虐待防止・権利擁護専門研修－行動障害の理解と身体拘束－ アンケート概要

コース	研修で習得できた主な内容や感想等	希望する研修テーマ・講師等
コース1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場では判断のつかないことが多々ありましたが、今回の研修を受けて明確になりました。障害者権利条約第二条の合理的配慮に基づき「生活ストーリーから判断」することを御教示いただき悩みが解消されました。</li> <li>・「契約」に基づき専門職として仕事をする事、「呼称」のことも解決しました。本人・家族・スタッフ全員でグレーなことを議論し納得して支援することを学び、方向性を見出すことが出来ました。伝えて行きます。</li> <li>・行動障害について、障害についての考え方がすべて変わりました。Person withの考え方をこれからも忘れずに現場に立ちたいと思いました。</li> <li>・理論上の研修ではなく、実際の現場の現状を踏まえ、先生が支援していることを御講義され、すべてが参考になりました。日々支援に行き詰ってしまい、自信を失う時がありますが、前に進んでいけそうです。事業所でも議論し、虐待防止に努めたい。理事長にも聞いてもらいたいと思いました。</li> <li>・時間が短く感じられ充実した研修でした。しっかりと現場に持ち帰り活かして行きます。</li> <li>・日常生活の中での「誤学習」の検証の必要性を学び、誤学習から行動が強化されるため、「構造化」はすしまでしっかり取り組むことを御教示いただき、これから実践して行きたいと思いました。</li> <li>・交通事故が原因で脳に障害のある入居者さんをお世話させていただいております。壁を叩く行為が止まらず、本日の「誤学習」からの脱皮のお話を通して、世話人や職員のなかで対応に不一致なものがあることを実感しました。職場に報告し議論し、改善して行きたいと思いました。</li> <li>・先生の講義は分かりやすく、現場の話が多く共感出来ました。とても胸がすっきりした研修でした。</li> <li>・先生が最後におっしゃってくれました。家族ではやりきれないことを専門職の皆さんにしていただけると、皆さんは「重要な他者」であるということが胸に響きました。</li> <li>・「重要な他者」になれるよう努めて行きます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講師の施設の見学（多数）</li> <li>・現場の事例（多数）</li> <li>・技術向上につながるもの（多数）</li> <li>・利用者の望む生活とは</li> <li>・具体的・専門的支援方法</li> <li>・実践現場で役立つ内容</li> <li>・障害者総合支援法・過渡期の現状と対応について</li> <li>・障害者施設の今後の進むべき方向</li> <li>・てんかん発作や精神障害者支援について</li> <li>・他職種連携・当事者参加型社会など</li> <li>・ソーシャルワークについて</li> </ul>
コース2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場レベルのことを御講義いただきありがたく思いました。自分の行っていた職員とのコミュニケーションは一方的な指示だったかもしれないと気づきました。これからは、ケース会議というたいそうなことでなくても分からないところをみんなで出し合い「誤学習」を避けて行きたいと思えます。心が動く研修でした。</li> <li>・現場の立場から具体的に話していただき、興味深かった。ニーズとデマンドの違いは初めて知りました。色々と整理して行くことが増えました。大変有意義でした。</li> <li>・現場レベルの話し、専門的に考えさせられることが多く、大変勉強になりました。今まで権利擁護の研修に何度か出た中で、一番良かった。すっきりしました。</li> <li>・合理的配慮について、規定文だけでは納得することが出来ず、もやもやしていたのですが、今回の研修で非常に納得することが出来ました。現場の勉強会でアウトプットして行きます。</li> <li>・合理的配慮という言葉だけ良く聞いていたが、どういうものなのかよくわかっていなかったもので、今回はそれについて学べ、現場に在るだけではこのような考え方が見えて来ないのでとても勉強になりました。</li> <li>・問題行動に対して、構造化しそれをパターン化していく方法を学ぶことが出来ました。ある利用者に当てはめて、聞くことでより深く考えられたと共に、どうしたら良いかと別の見方が出来るようになった気がします。</li> <li>・先生のプロとしてのあり方、目指すべき支援員像を見ることが出来ました。虐待について生活ストーリーある判断をすることの重要性和障害とは何か本質を学びました。</li> <li>・支援員は「重要な他者」という言葉が深く心に残っています。この仕事の根幹となる大切な気持ちのあり様を学べ、明日から他者としての自負を持って利用者に関わって行きたいと思えます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最新情報の研修</li> <li>・今後の障害福祉に関するあり方について</li> <li>・ストレスマネジメントについて</li> <li>・具体的事例の対処方法について（多数）</li> <li>・グレーゾーンについて深めたい</li> <li>・リアルニーズを踏まえた意思決定支援について</li> <li>・精神障害について</li> <li>・パニック・問題行動の実際</li> <li>・利用者への接し方について</li> <li>・グループワーク中心研修</li> <li>・他の事業所スタッフとの意見交換</li> <li>・もう一度綿先生の講義</li> </ul>

資料 4－1

4－2

4－3

非公開

対象・区分	日程	場所	予定定員	方法
<b>1 市町村職員対象</b>				
①基礎研修 (法に基づく対応)	6 月	県庁周辺	80 人	直営 1 日
②専門研修 (新マニュアル解説・ 事実確認・立入調査に ついて)	6~7 月	県庁周辺	80 人	直営 1 日
<b>2 施設等従事者対象</b>				
①基礎研修 (法の基本的理解と障 害特性に応じた支援)	(1)6~10 月 (2)6~10 月 (3)6~10 月 (4)6~10 月 (5)6~10 月 (6)6~10 月	(1)県庁周辺 (2)香取・海匠圏域 (3)夷隅・安房圏域 (4)君津圏域 (5)東葛圏域 (6)印旛圏域	(1)150 人 (2)80 人 (3)80 人 (4)80 人 (5)80 人 (6)80 人	直営 (1) 1 日×2 回 (2)~(6) 各 1 日
②-1 専門研修 (行動障害の理解と 具体的支援の方法)	9~11 月	県庁周辺	100 人×2 回	直営 1 日×2 回
②-2 専門研修 (管理職研修)	10~12 月	県庁周辺	200 人	直営 1 日
②-3 専門研修 (メンタルヘルス)	10~1 月	県庁周辺	100 人×2 回	委託 1 日×2 回
②-2 専門研修 (身体拘束の防止)	10~1 月	県庁周辺	100 人×2 回	委託 1 日×2 回
<b>3 使用者対象</b>				
使用者虐待の防止と 職場環境作り	10~1 月	県庁周辺	200 人	直営 1 日
<b>4 派遣型研修</b>				
①基礎研修相当	通年	依頼先施設	30 人以上	直営 1 日
②基礎研修相当	通年	依頼先施設	30 人以上	直営 1 日
<b>5 講演会</b>				
養護者による虐待防 止	10~2 月	県庁周辺	150 人	直営 1 日

計 2070 人予定

## 平成27年度 障害者虐待防止・権利擁護研修実施内容(案)

### 《平成27年度 研修実施方針》

今年度の研修方式を継続し、以下の構成・方法で行う。

#### 1 市町村研修（直営）

##### 1) 基礎研修

新任職員向けに障害者虐待防止法について基本的な理解と障害特性に配慮した窓口対応について学ぶ。

- ①障害者虐待防止法に基づく対応について基本的理解（佐久間水月氏 他）
- ②国の手引きの改訂点と対応について留意事項（障害福祉課）
- ③障害特性に配慮した相談・対応（酒井範子氏 他）
- ④成年後見制度と日常生活自立支援制度（岡本一成氏 他）

##### 2) 専門研修

立ち入り調査の方法、各市町村の取り組みから通報後の対応について学ぶ。要望が高かったため、多く時間をとることとする。

- ①国の手引きの改訂点と対応について留意事項（障害福祉課）
- ②立ち入り調査の方法（障害福祉課）
- ③虐待事案への対応について（船橋市、松戸市、野田市を検討）

#### 2 障害者福祉施設・サービス事業所職員研修

##### 1) 基礎研修（直営）

いくつかの圏域を回る形式でも行う。グループホームやB型研修に合わせて実施することも検討する。その場合、①②、③④は併せ半日程度の形式も検討する。

- ①障害者虐待防止法の基本的理解（佐久間水月氏 他）
- ②国の手引きの改訂点と対応について留意事項（障害福祉課）
- ③施設・事業所における不適切な支援とその背景（田熊立氏、朝比奈ミカ氏 他）
- ④施設・事業所において虐待を生まない工夫（障害者の意思の理解等）（ " ）

##### 2) 専門研修（直営）

[行動障害の理解と具体的支援]

- ①行動障害についての理解と支援（三島卓穂氏 他）
- ②障害特性に応じた具体的支援の方法（田熊立氏 他）
- ③日常支援のふり返り（田熊立氏 他）
- ④施設・事業所における支援の工夫・取組み（青葉会 他）

[管理者]

- ①虐待防止のための管理者に求められる姿勢（佐藤彰一氏 他）
- ②施設・事業所の運営管理に係る取組み・工夫（青葉会 他）

### 3) 専門研修（委託）

[メンタルヘルス]

- ①職場で考えるメンタルヘルス
- ②虐待を生まないための職員のメンタルヘルス

[虐待につながる身体拘束の防止]

- ①行動障害の理解
- ②虐待につながる身体拘束の防止

### 3 使用者向け研修（直営）

[使用者虐待の防止と職場環境作り]

- ①使用者虐待防止のための職場環境作り（藤尾健二氏 他）
- ②職場でできる体制づくりと利用できる制度等（千葉障害者職業センター）
- ③職場における虐待防止のための工夫・取組み（労働局から紹介のあった企業等）

### 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、原則として基礎研修レベルの内容で希望に応じ講義を組み立て、県の障害者虐待防止アドバイザー派遣事業を活用し、講師を派遣・実施する。

### 5 障害者・虐待防止権利擁護講演会

一般県民向け、特に、民生委員等への研修をという要望があったため、民生委員や対応のスキームに載っていないインフォーマルな立場で相談に当たっている方々を対象とし、障害者に対する虐待防止についての基本的理解と、対応の仕組みについて周知を図る内容の講演会を実施する。