

- 全ての国民に対する発見通報義務
- 国および自治体の障害者関係機関に対する早期発見義務
- 自治体等に対する虐待対応における障害者の自立支援義務
- 施設・事業所における虐待防止の責務

④虐待に関する相談窓口

- 養護者による虐待：市町村の障害者虐待防止センターに通報
- 障害者支援施設等での虐待：市町村を通じて県の障害者権利擁護センターに通報
- 職場での虐待：県を通じて労働局に通報

⑤虐待の判断のポイント

- 虐待しているという自覚は問わない。
- 障害者本人の自覚は問わない。
- 親や家族の意向が障害者本人のニーズと異なる場合がある。
- 虐待の判断はチームで行う。

⑥差別や虐待の背景と対応

| 差別や虐待の背景 | 予防や防止のための取組み |
|--|---|
| 支援者側の背景： 人々の心の深層にある蔑視や差別意識、人権意識の希薄さ(子供扱いなど)、支援技術不足、ストレスなど | 支援者の気付きを育てる(自己チェック、相互点検など) 支援者の支援技術を高める(研修、スーパーバイズなど) |
| 利用者側の背景： 虐待をされている自覚がない、社会に対する遠慮やあきらめなど(支配と服従の構造) | 利用者のエンパワーメントと自主的行動を促す支援(差別や虐待への認識、自己選択と自己決定、自己主張の方法の獲得など) |
| 環境要因： 密室性、職員の優位性、組織的容認、自浄機能の欠落など | 第三者の目を入れる(家族、住民、関係機関など)、意思決定支援マニュアルの作成と実施など |

(4)「意思決定支援ガイドライン」の概要

改正障害者基本法第23条「相談等」において、法律として初めて「意思決定支援」が規定され、障害者総合支援法の基本理念において、障害者にとって最も重要な「自分で自分の人生を決める」ことが明確化された。

①意思決定支援の定義

意思決定支援とは、知的障害や精神障害等で意思決定に困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活等に関して自分自身がしたい(と思う)意思が反映された生活を送ることが可能となるように、障害者を支援する者が行う支援の行為および仕組みをいう。

②意思決定支援の基本的原則(イギリス、2005年、意思決定能力法)

- 能力を欠くと確定されない限り、人は能力を有すると推定されなければならない。
- 本人の意思決定を助けるあらゆる実行可能な方法が功を奏さなかったのであれば、人は意思決定ができないとみなされてはならない。
- 人は、単に賢明でない判断をするという理由のみによって、意思決定ができないとみなされてはならない。

- 意思決定能力がないと評価された本人に代わって行為をなし、あるいは、意思決定をするに当たっては、本人の最善の利益に適うように行わなければならない。
- そうした行為や意思決定をなすにあたっては、本人の権利や行動の自由を制限する程度がより少なくて済むような選択肢が他にないか、よく考えなければならない。

③意思決定支援における留意点

ア 意思決定支援と情報

- 決定を行うにあたって必要と考える情報を、本人が充分理解し、保持し、比較し、実際の決定に活用できるよう、柔軟かつ細心の配慮をもって提供すること。
- 本人が自己の意思決定を表出・表現できるよう支援すること。
- 本人が表明した意思をサービス提供者等に伝えること。
- 本人の意思だと思われるものを代弁すること。

イ 情報提供の留意点

- 本人への情報提供については、支援者の態度・方法・技術によって大きく異なることを理解する。
- できるだけわかりやすい方法・手段にて情報を伝える。
- 情報提供に関しては、ステップを踏んで確認しながら行う。
- 予想される副次的出来事(リスクも含む)について伝える。

ウ 意思決定支援における最善の利益の判断

- 事案について、複数の決定によるメリットとデメリットを可能な限り挙げて、相互に比較検討して結論を導くこと。
- 事案の決定について、どちらか一つということではなく、一つを融合して、一つ高い段階において決定を図っていくこと。
- 本人にとって自由の制限がより少ない方法を選択すること。特に生活の場の選択や、本人の身体・生命の安全のためにやむを得ず行動制限をしなくてはならない場合等。

④障害福祉サービス事業所等において意思決定支援が不可欠な場面

- 自宅から施設やグループホームへの入所を判断する場面
- 施設入所支援における継続相談支援で、施設入所支援の継続を判断する場面
- グループホームでの生活の継続を判断する場面
- 本人の身体・生命の安全や権利擁護の観点から、やむを得ず身体拘束や行動制限を行わなければならない場合、本人の最善の利益の観点から妥当かを判断する場面
- 身体や生命に重大な影響のある医療行為を選択する場面

⑤意思決定支援の仕組み

- ア 意思決定責任者の指名(配置)
- イ 意思決定支援会議の開催
- ウ 意思決定支援計画の作成
- エ 職員の知識・技術の向上
- オ 利用者・家族等に対する説明責任等

(5)千葉県における障害者の権利擁護の取り組み

①法や条例に基づく権利擁護活動

- 「障害者虐待防止法」に基づく市町村虐待防止センターおよび千葉県権利擁護センターの活動
- 障害者差別解消法に基づく権利擁護活動

- 「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」に基づく相談支援活動
- ②福祉サービスの利用における権利擁護活動
 - 事業所における苦情解決
 - 千葉県運営適正化委員会による相談活動
- ③地域生活における権利擁護
 - 中核地域生活支援センターにおける権利擁護活動
 - 千葉県後見支援センター「すまいる」の活動
 - 日常生活自立支援事業
 - 成年後見制度、および成年後見制度利用支援事業
 - 人権擁護委員、その他の相談員活動

3 相談支援と権利擁護

(1) 相談活動の実務におけるチェックポイント(「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、および障害者虐待防止法相談活動の実務」参照)

- ①基本的姿勢
 - 問題解決のための活動になっているか。
 - 障害のある人本人の意思決定を尊重しているか。
 - ネットワークを構築・活用しているか。
 - 関係者の秘密を守っているか。
- ②情報収集と個人情報保護のポイント
 - 利用目的の特定
 - 個人情報の適正取得
 - 情報の安全管理
 - 個人情報の共同利用および第3者への提供
 - 本人からの求めによる保有個人情報の開示

(2) 相談支援と権利擁護の重要性

社会福祉法以前の福祉サービス利用は申請主義に基づく措置制度によっていた。そのため、相談活動は情報提供を主とし、相談に訪れない者への対応はそれほど重視されてこなかった。これに対して社会福祉法以後は契約に基づく利用を前提としている。しかし、重度の障害を有する者が自らサービスを選択し、契約行為を行使することは容易でない。また、複合的なニーズを抱える世帯も多く、本人さえも問題の所在を認識していなかったり、権利侵害を受けても対応できないでいる場合もある。当然のことながら、障害のある人の立場に寄り添ってサービス利用に向けた情報提供や相談に併せて、望む暮らしを可能とするための権利擁護や支援が必要となる。その意味で、相談支援と一体的な権利擁護活動でなければならない。とくに、住まいの選択や医療行為に対する同意など、人生の重大な決定に当たっては意思決定支援の視点から慎重でなければならない。

また、福祉サービスの利用以外にも日常生活のあらゆる場面に契約行為が存在するだけでなく、地域生活においては様々な人間関係のトラブルも発生する。こうした立場の人々への支援活動を業としている中核地域生活支援センターにおける権利擁護活動の内容として、故池口氏は、①緊急に介入する活動、②虐待やDVに対してシェルター機能を果たす活動、③自立支援活動、④一人の人の人権擁護から人権侵害のない地域づくりのための活動、⑤権利侵害における生活支援活動を挙げている。

(3) 相談支援従事者の役割と期待

- 権利侵害の予防(早期発見、情報提供、教育等)
- 障害のある人の主体性・権利行使のための支援(代弁、仲介、コーディネート、意思決定支援等)
- 来ない相談・来られない相談への対応(アウトリーチ等)
- 関係者への理解啓発と支援ネットワークづくり

結び 「相談支援従事者にとっての課題」

相談支援従事者の任務は障害者の主体性の尊重の基に、障害者の望む暮らしの実現を支援するとともに、それを阻む要因を除去する活動でもあり、障害者との援助関係はパートナーシップである。加えて虐待防止法施行後において、計画相談を通じて障害者にとって最も身近な専門職として差別や虐待の早期発見・防止の役割が期待されている。しかし半面、外なる社会に対して障害者の権利を擁護すべき私たち自身が、サービス提供の場面では管理者として加害的な立場になりかねない。特に入所施設においては私たち以上に利用者と密接な関係にあるサービス管理責任者や職員に対して利用者の意思を代弁しなければならない。時には私生活への影響も無視できないこともある。こうした力関係の狭間にあって本来の任務を遂行するためには、自らの内なる葛藤を克服しなければならない。そのためには今一度、人の尊厳、生きることの意味を問い直す必要があるだろう。

①法の主旨

雇用の分野については、労使の紛争解決の蓄積がある都道府県労働局を活用した紛争解決制度を構築すること等、雇用の分野に特有の内容を定める必要があることから、2013年6月、障害者雇用促進法が改正され、2016年4月より施行された。この法では、34条および35条において障害者に対する差別の禁止を、36条において合理的配慮の提供義務を、74条において紛争解決の制度を規定している。

雇用の分野においても、障害者権利条約において「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされていることや、障害者の自立や社会参加にとって極めて重要な分野であること、労働者と事業主とは雇用契約における継続的な関係にあり、一般に労働者は事業主の指揮命令下にあることから、合理的配慮の提供は法的義務とされている。

②差別禁止の基本的な考え方

「すべての事業主は、労働者の募集および採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない、また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない」とされている。

③禁止される差別

- 障害者に対し、障害を理由として対象から除外すること。
- 障害者に対し、障害者でない者には無い条件等を付すこと。
- 障害者に対し、障害者でない者よりも不利益に扱ったり、障害者でない者を障害者よりも優先させること。
- 障害者と障害者でない者との均等な機会および待遇の確保、障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために必要な合理的配慮を行わないこと。

④禁止される差別に該当しない例

- 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
- 合理的配慮の提供を前提としたうえで、労働能力等を適正に評価した結果として異なる取り扱いとすること。
- 障害者専用の求人の採用選考または採用後において、仕事をするうえでの能力および適性の判断、合理的配慮の提供のため等、雇用管理上必要な範囲で、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。

⑤合理的配慮の基本的な考え方

- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること。
- 採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には、合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。
- 支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数ある時は、障害者の意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮が過重な負担である時は、本人との話し合いの上で可能な方法を講ずること。
- 障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。

⑥禁止される合理的配慮の対象とならない例

- 障害者である労働者の日常生活のために必要な眼鏡や車椅子等を提供すること。
- 配慮をしたとしても重要な職務遂行に支障をきたす場合に、元の職務を継続させること。

⑦合理的配慮の手続き

- 障害者からの合理的配慮の申出(採用後においては、事業主の職場において支障となっている事情の有無等の確認)
- 合理的配慮に係る措置の内容に関する話し合い
- 合理的配慮の確定
- ⑧相談体制の整備において講ずべき措置
 - 相談に適切に対応するために必要な体制を整備すること。
 - 採用後における合理的配慮に関する相談があった時は、支障となっている事情を迅速に確認し、合理的配慮の手続きを適正に行うこと。
 - 相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずること。
 - 相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

※ 都道府県労働局長は、当事者の双方または一方から障害者に対する差別または合理的配慮に関する紛争解決の援助を求められた場合、当事者に対し必要な助言、指導および勧告を行うことができ、当事者の双方または一方から申請があった場合において必要と認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせることが規定されている。さらに、千葉県においては県条例に基づく相談・調整活動も可能である。

相談支援（ケアマネジメント） における地域への視点

社会福祉法人 槇の実会
高安一弘

[講義のねらい]

- 1, 相談支援において地域資源を把握し、ネットワークを構築することの重要性を理解する。
- 2, 地域課題の解決の一つとして、自立支援協議会の役割との活用について理解する。

質問です。

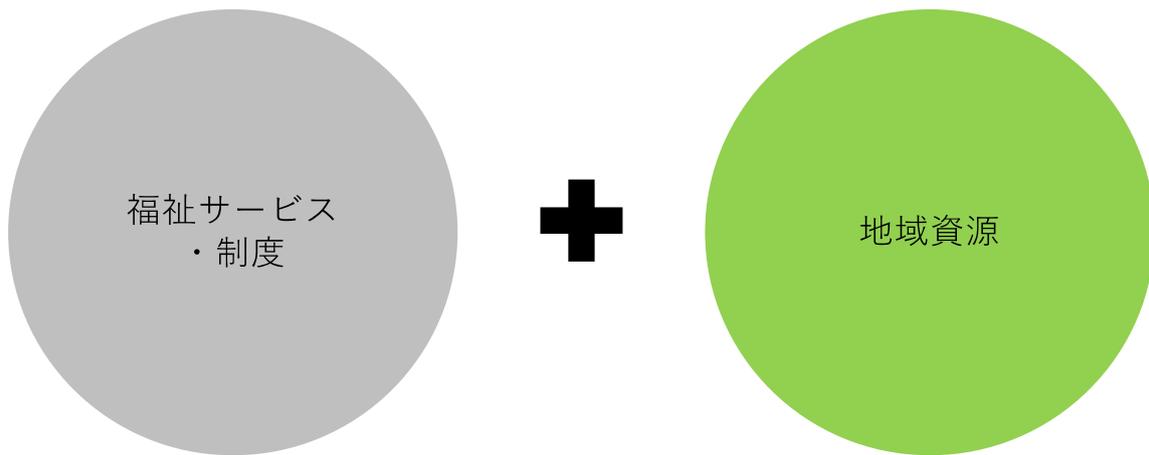
皆さんは、日々生活する中で、どんな地域資源や社会資源を使っていますか？

「髪を切りたい」

➡「美容院」「美容師」という社会資源を使ってニーズを満たしています。

地域資源・社会資源とは？

➔ 障害の有無にかかわらず、生活上のニーズを解消するためのもの



ワークシート<地域の資源マップ作製（具体的な事業所名を入れてください）> ※ 地域の単位は市町村が障害福祉圏域とします

<ボランティアの活用>

<家族の集まりや活動>

<専門機関>

<就労に関して>

<通所>

<病院・クリニック>

<訪問サービス>

<介護>

<その他>

<学校>

<住まい>

<法律やお金>

<相談支援>

<支援者の技術向上・地域づくり>

<社会活動・余暇活動>

<私の地域の強みと課題>

- ・強みは…
- ・課題は…

受講者
氏名

確認印

訪問先
機関

なぜ、地域資源の把握とネットワークが必要なのか？



タコ足ホールディングス



タコ足ホールディングス

新入職員合同研修会 6.24

せっかく多古町と一緒に働いているんだから、一緒にこの町で働く仲間と研修をしてみませんか？
自分が働いている地域のこと、人のこと、みんなで一緒に考えて、悩んでみて(？)、許してみ、
笑ってみて(笑)、そんな感じで、楽しみながら学び合える友達が見つかる研修を目指しています。
組織や職種の壁を気軽に超えて、みなさまのご参加をお待ちしています！

※タコ足ケアシステムでは、多古町をひとつのグループ会社として捉え、勝手にタコ足ホールディングスと呼んでいます。既にあ
なたもタコ足ホールディングスの立派な職員ですよ(笑)

1

13:00～14:00



偏愛マップでレッツ！コミュニケーション！

初めて会う人や外部の人と一緒に研修するのは、なかなか緊張します。でも、そんな時でも大丈夫！誰とでも、嘘み
たいに楽しくコミュニケーションができるワークショップ
から研修が始まります！！

多古町ウォークラリー！

自分が働く多古町を歩き回って、地域のこと、そこで働く
人、住んでいる人と知り合いになろう！まずは、街を歩い
て知ることから。そこから全てが始まるさ～！



2

14:00～15:30

3

15:30～16:30



バナナジュースを飲んで研修の振り返り！？

街歩きが終わったら、やっぱり飲みたいバナナジュース！？
なんでバナナジュースを飲んでいるのか！？考えながら、今
日一日の振り返りを行います。「ジュースの感想」も「研修の
感想」も、どちらも大切な「今日の感想」です。



21名

1

13:00～14:00



偏愛マップでレッツ！コミュニケーション！

初めて会う人や外部の人と一緒に研修するのは、なかなか
緊張します。でも、そんな時でも大丈夫！誰とでも、嘘み
たいに楽しくコミュニケーションができるワークショップ
から研修が始まります！！



開催日時：2022年6月24日(13:00～16:30)
開催場所：地域交流館 たこらぼ (多古町観光まちづくり機構)
研修主催：タコ足ケアシステム
研修申込：多古町保健福祉センター平野 or 横の実会高安&在田まで