

令和5年度第3回権利擁護専門部会

1 日時 令和5年11月10日（金） 午後1時30分から午後3時30分まで

2 会場 千葉県自治会館9階第2・3会議室

3 出席者

(1) 委員 (21名中14名出席)

蒲田委員（部会長） 渋沢委員（副部会長） 五十嵐委員 市川委員 植野委員
児島委員 小林委員 今野委員 露崎委員 鶴岡委員 村山委員 矢作委員
吉井委員 吉留委員

(2) 県

障害者福祉推進課：中里課長、小佐野共生社会推進室長

障害福祉事業課：鈴木課長、今成副課長

他

4 議題

1 開 会

2 議 題

(1) 第八次千葉県障害者計画の素案について

(2) 使用者による障害者虐待の状況について

(3) その他

3 閉 会

議題（１）第八次千葉県障害者計画の素案について

【五十嵐委員】

資料1-2の3ページの③に、「様々なパラスポーツ」という書き方がされていて、5ページの（２）の現状・課題のところでは、「障害者スポーツ体験」となっているが、パラスポーツと障害者スポーツがもし同じものであるのなら、文言を統一した方がよいと思う。

それからもう一か所書きぶりについてだが、8ページで、「まだ策定していない市町村は積極的に対応要領を策定する必要があります」となっているが、主語が市町村になっている。これは県の計画なので、可能なら主語は県の方がよいと思う。「市町村には積極的に対応要領を策定するよう働きかけていきます」というように主語が県になった方がよいと思った。

【今野委員】

第七次ときは残念ながら私はかかわっていないが、第八次では、七次に比べて、我々視覚障害者に関することについて、半歩くらい進めることは評価する。ただし、圧倒的に内容のボリュームについては、まだまだ聴覚障害者の方と隔たりがあると思っている。我々視覚障害者、そして聴覚障害者ともに、情報支援、意思疎通事業を必要としている障害者である。我々に必要な点訳・音訳ボランティアは、このままでいけば、従来通りボランティアで行けということになるのか。我々協会には今、点訳・音訳者は364名登録しているが、交通費その他全て、皆さん手弁当で来ている。県からは、毎年80万ぐらいの養成費を頂いているが、月額7万円、これは外部講師の交通費等や資料代、その他で消える。本当に県内から集まってくれる。点訳者・朗読者はみんなボランティアである。残念ながら、今回の第八次素案を見れば、今後も無償のボランティアで行けということなのか。

もう一つ、先ほど、いわゆる情コミュ法を踏まえて「等」を入れたという御説明があった。それならば、より情報支援、意思疎通事業に、我々視覚障害者のための音訳・点訳者、何度も申すが、財政面の方でも考慮していただきたいと思っている。

それともう一つ、地域支援事業として、一昨年ガイドヘルパーの事業と違って代読・代筆ということがなっている。これはガイドヘルパー、同行援護事業者とコラボしてやっていければ、我々当事者にとっても大変助かる施策であるが、残念ながら今県内で我孫子

市が一市やってるのみである。県が旗振りをしていかなければ県内の市町村は動かない。ぜひこの辺も、御配慮いただきたいと思っている。

最後に、今回の内容とは違うが、情報保障として3年くらい前から、聴覚の方はスマホを通じて、遠隔で手話での意思疎通事業をやっている。我々もスマホを通じて、日常遠隔でいろいろなサポートを受けることも必要であるが、我々には、聴覚障害者の方と違って、国が、そして県が認めている事業はない。損保ジャパンのグループがアイコサポートという有料サービスを行っているが、我々視覚障害者がこれを受けるためには月々5千円、年間6万円払っている。スマホ等を通じて、例えば自販機の前で何のボタン押したらいいか教えてくれる、駅の時刻表にスマホをかざして教えてくれる、これはまさに聴覚障害者の方の、スマホを通じての手話の意思疎通と同じものだと思うが、残念ながら我々視覚障害者にはない。国の事業だと言えばそれまでだが、今日は有識者の方もいらっしゃっているため、この仕組みについて少し申し上げたいが、すべからくの電話の利用料金に1円プラスされてるはずである。ユニバーサルサービス料は2、3円であり、この聴覚の方の事業のために1円別にプラスされている。これを積み重ねれば二桁の億になる。こんなことも含めて、我々視覚障害者にはまだまだこういった配慮がないことも、皆さんに御承知いただき、視覚障害者の代表として、意見を述べさせていただいた。

【植野委員】

五つくらい感じたことを述べさせていただく。

まず、資料1-1の2ページに書かれてある位置付けのくだりだが、手話言語等条例について説明が入っているが、障害者条例が入っていない。有名な条例であるのに、その記述がないのもつたいないと思う。理由があれば教えていただきたい。

二つ目、資料1-2の1ページに「点字図書館」との記述がある。聴覚障害者情報提供施設と列記されている。ところが、17ページを見ると、「視覚障害者・聴覚障害者情報提供施設」という書き方になっている。視覚障害者情報提供施設には点字図書館も包括されているものと私は思っている。あえて書き込むのであれば、「視覚障害者情報提供施設（点字図書館等）」のような丁寧な書き方で工夫が必要ではないかと思っている。いずれにしても、表記は統一した方がよいのではないか。

それから三つ目、資料1-2の3ページの③のところ、先ほどの五十嵐委員からのお

話と重なる点があるかもしれないが、「様々なパラスポーツ」という記述になっている。できれば、「パラスポーツ等」というふうに、「等」を入れた方がよいのではないか。再来年に東京都でデフリンピックが開かれる予定で、マスコミでも最近取り上げてきている。他に、スペシャルオリンピックスという知的障害の方のオリンピックもある。よって、パラリンピックの下に「等」を入れた方が無難かなと思っている。

それから全体についての意見として、やはり「制度のバリア」というものが今非常に重くのしかかっているという側面がある。国の方から四つのバリアというものが打ち出されてきていて、例えば、社会バリア、制度のバリア、慣行のバリア、慣習のバリアとの四つのバリアが表記されている。それは差別、また虐待の面からもそれぞれ対応していくと思われるが、特に、制度のバリアについては、ほとんど行政が作った制度等が人権バリアとなる恐れのある問題が大きくクローズアップされている。そのため、市あるいは県も、行政サイドでつくった制度(仕組み)に懸念する部分があったら、どう対応していくのか、社会通念という物差しに沿って対処(処置)していくこととなるのか、やはり、話し合う場の設定が大切ではないか、つまり、合理的配慮について十分に話し合う場が必要だと思っている。これが差別解消法の理念ではないか? 話し合う場も設けないような状況も往々にしてあるので、このあたりの課題があることを念頭にして、書き方について工夫をぜひよくお願いしたいと思う。

それから、資料1-2の7ページに、権利擁護の体制の考え方、現状と課題というふうに書いてあるが、差別に関する取組などの言及がほとんどないようだ。7ページには何も書いてなく、8ページに辛うじて障害者差別解消法という文言が出てきている。今、全国的に問題となっているのは、障害者差別解消法による市町村レベルでの地域協議会が非常に形骸化している状況が顕著と大きな問題になっていると思う。実際には、差別問題をどこに持ち出して相談したらよいのか、むしろ出せる場所がない、諦めてしまっているという現状を重く受けとめる必要があると思う。

補足であるが、千葉県には情報コミュニケーションガイドラインというものがあるが、当時では、千葉は先駆的な取組で出来たガイドラインであるのに、何も書かれていない。たしか平成19年に作ったものかと思う。当事者団体の代表を集めて話し合っただけで作った情報保障のガイドラインであったと記憶している。情報アクセシビリティコミュニケーション施策推進法が昨年5月に制定されたことがあって、千葉県のガイドラインに見直しを求

められてくる可能性がある。そのあたりの記述があってもよいのではないか。御検討いただきたい。

【今野委員】

先ほど言い忘れたことであるが、私が冒頭に、点訳・音訳者がこのままボランティアでいくのかと、なぜ思ったかという、この中に養成の目標人数は出ているが、実施目標、派遣目標が載っておらず、これは今後も点訳者・音訳者がボランティアでいくのだろうかという危惧を持ったため、質問をした。

派遣目標、実施目標を入れないと、ボランティアのままになってしまう。派遣目標、実施目標を入れれば、財政へのプラスにはなるため、養成目標だけでなく、派遣目標、実施目標を入れていただきたい。

【露崎委員】

ざっくり見た感じ、前もお話させていただいたように、車椅子ユーザーとかに関してのことが、あまり書かれていないなと思った。何かバリアフリーのことだけでまとめられているのかなという感じがする。先ほどお話もあったが、私たちもボランティアを使うこともあるため、聴覚障害の方や視覚障害の方などいろいろな障害の方がいらっしゃると思うが、身体障害や車椅子ユーザー、欠損、脳梗塞などの方、大まかに言うと車椅子を利用してる方などについて、これ見ている、具体的に何も書かれてないのはなぜなのか。七次するときも全くそれが載っていないで質問させていただいたが、今回もまた載っていない、薄いということが疑問である。

【事務局】

御意見ありがとうございます。車椅子ユーザーの方への記載が薄いのではないかと御意見について、確かにこの主要施策については少し薄いと今改めて感じている。

一つは、この計画全体の話として、主要施策8様々な視点から取り組むべき事項として、人材確保定着や障害のある人へのマーク・表示の周知など、それぞれの項目について取り上げている。その中で、暮らしとまちづくりという視点で、比較的バリアフリーの関係をとり上げて、まちづくり条例等を引き合い出しているところではあるが、そちらで少し記

載をさせていただいている。ただ、心のバリアフリーにも触れてはいるが、基本的にはハードのバリアフリーの話をしている。あとは障害のある方への理解などのソフト面については主要施策3で触れてもよいのではと思っている。どういうことが記載できるかはまた改めて検討させていただきたい。ハードのバリアフリーについて記載が薄いことについては、別のところに記載があるということと、理解促進等について足りないところがあれば、ここで肉付けをしていくという方針で考えている。

【吉井委員】

資料1-2の9ページの⑥の虐待通報の届出を受ける市町村の対応に関して、ここでは新たに業務を行う職員に対して研修を行うという形であるが、そもそも新しい方が受けてそれが改善するというにはならないと思っている。やはり、課の体質や市の体質というところが大きいのかなと思っている。事業所に関しても、虐待マネージャーの研修というものは、組織的に改善をしていかないといけないということでの取組だと思つたため、新たな業務者の研修も必要であるが、管理職に対して、課長会議といった会議や研修の場で、虐待に関しての対応の統一性など、そういったところもお願いしたいという文言を入れていただけるとありがたいと思っている。

【渋谷副部長】

資料1-2の2ページ目に、「障害者条例の施行から15年以上が経過した現在でも、障害を理由とした差別と思われる事案が多く発生している」と書いてあるが、これについて、どんなことが起こっていて、県として何をどのようにされようとしているのかの記載が、以降のところにはほぼないように思われる。その辺をどのように把握して、どのように対処しようと思われているのかをお伺いしたい。先に僕の考えを言っておくと、一つは、すごく具体的であるが、この数年、アパートを借りるときに障害者手帳を身分証明書にすると借りにくくなっている。保証会社が通らなくなっている。実際にいろいろとやらかしてしまう人もいるが、一律に手帳で通らない、不動産が借りにくくなっていることを感じている。もう一つは、特にグループホームなどで、とても不合理なというか、差別に近いような対応しているような事業所がどこの地域でもある。そういうことを何とかしないとイケないのではないかとということが、この差別に関しての僕の意見であるため、ここを展

開していただければと思う。

もう一つ意見であるが、福祉教育のところで、18校の推進校などよくわかるが、この頃思っているのは、精神の障害を発症するような年代の方たちに対して、精神の障害の理解ということと、怖いことでないから自分が具合悪くなったら病院行こうみたいなことも含めて、今度地元の高校でそういうことをやらせていただくのだが、そういうことはとても大事なのではないかと考えていて、今回の計画にすぐに入れられるかどうかはあるが、意見として聞いていただければと思う。

【事務局】

具体的な事例について、私が聞き及んでる範囲で、アパートを借りるときに保証がおりないなどの話は、特段多くなってることはない。例えば身体障害者補助犬がお店に入ろうとしたら断られたなど、基本的というか、まだこんなことがあるのかというようなことが正直ある。その辺りは広域専門指導員に調整していただいているが、もっと広く県民全体に素地のようなものを作っていかなければいけないと思っている。

前回御意見であったように、地域の商店や事業所などに対して、しっかりと我々の考えを届けていくことが大事だと思っている。その辺りは県の商工労働部を通じて、商工会や経済団体など、様々な団体が組織されているため、まずはそういうところから、しっかりとアプローチをして、御意見なども伺いながら我々の考えを浸透させていければと思っているところである。

【渋沢副部長】

居住の問題があまり表れてこないのは、近年では居住支援法人ができたりとか、僕は生活困窮者の相談事業もやっているのだが、そこでも結構そういう問題が持ち込まれることがある。次回以降で結構であるが、そういうところにもヒアリングをしていただけるとよいのかなと思った。

【露崎委員】

先ほど渋沢副部長がおっしゃったように、お家を買うときに団体信用保険に入ると思うが、脊髄損傷とかだと入れなかったりする。生命保険もそうであるし、医療保険が入れ

ないとかがある。うちの場合だと、終身の保険が入れない若しくは割り増しをかけられるとか、ものすごい制限を掛けられることがある。先ほどの住宅が借りづらいということと多分同じように、やはり住宅買うときに団体信用保険は大事であるが、それが結局かけられないとか割り増しをかけられたりすることが、とても多い実情である。そのため、うちの場合は、借りたい銀行があってもそこは団体信用保険が通らないため、団体信用保険が通るところを探して、そこの銀行を使わざるをえないということもある。それは他の人に聞いても、すごく大変だったとか入れなかったっていうことを聞く。

あともう一つ、少し話がずれているかもしれないが、差別って定義がすごく難しいと思う。人の感じ方によって違うと思う。具体的に言うと、この間千葉駅の中のラーメン屋さんに行って、少し背の高いカウンターのラーメン屋さんだったが、店員さんに車椅子も入れますかと聞いたら、車椅子だと入れませんとお断りされた。これは差別なのか。僕はそれではないかと思ったが、駅は公共の場で、みんなが使う、どんな人でも使う。千葉駅なんて特に主要駅であるため、どんな人が来ても使えなければいけないような状態のところでも、平気でそういうことをされてしまうと、みんなでラーメン屋さん行こうとなっても車椅子の人だけ食べられないとなると、じゃあやめるとか、俺だけ違うところ行くよとかいうことになる。これって、捉える人によっては差別ではないかと、同じ人間なのに何でラーメンが食べられないのかという感じになると思う。千葉駅のような主要部分でもそういうことが起きているという実情があるため、計画にまとめたりするのはよいが、現実問題に起きていることがあまりにもかけ離れている気がしていて、計画を見ても、あまりにも机の上の議論すぎて正直ピンとこない。もっと実際のところに目を向けて落としてみてもらいたい。

【渋谷副部長】

少し前に、夏の暑い時期に車椅子のお友達と、茂原ではなく別の自治体で、手続きをひとしきり終えた後に、役所の方においしいラーメン屋を伺ったら、とても丁寧に教えてくださった。暑い中坂道を下りてそのラーメン屋さんまで行くと、段差があって入れなかった。嫌がらせしたとは全然思っていないんですけど、やはり心配りというかそういうのがないんだなと、とても悲しくなったことがあった。

【矢作委員】

今日出席している立場と違うが、ちょうど今、うちの家族が車椅子になっていて、段差がない歯科医院に行ったところ、断られた。その理由が、診察室が狭いため車椅子は入らないとのことだった。でも見た感じそんなものでもなかった。そのため、今は訪問歯科を受けている。こういうことも今実際続いている。

【小林委員】

先ほどの渋沢副部会長の住宅のお話のときに伝えようと思って感じたことであるが、私たち障害者支援施設で、主に私どもの施設は身体障害を持った方の入所の施設であるが、もちろん知的障害の方の入所施設もたくさんある。身体の計でいくと、千葉県で21施設が協議会に加盟しており、知的の施設だとその倍ぐらいあると思う。障害者権利条約に基づいた国連の提言を受けて、これから国が障害者支援施設に対して、入所者の5%を在宅に移すということをおそらく来年度から求められてくると思うが、もともと入所してる方というのは、在宅で生活することが難しいため入所している。障害の程度で言うと、やはり重い方が多くいらっしゃると思う。そういう方達の5%がこれから地域に住むようになってくる。グループホームは、日本では地域生活の場と位置付けられているが、国連の方から言うと施設と一緒にだと、在宅で生活してこそ地域の生活であると求められている。今入所している方たちが少なからず、住まいを探したり、地域で生活をまたし始めたりする中で、困る方がたくさん出てくるだろうということを、情報としてお伝えした方がよいかと思ひ、意見させていただいた。

【植野委員】

一つ教えていただきたいのは、千葉県の広域専門指導員による各市からの報告についてである。各市に障害者差別の相談窓口がそれぞれ設けていると思うが、そこに相談に上がってこないところが多いと聞く。相談窓口として機能されていないようにみうけられる。県として、このような状況を課題としてどういうふうに捉えながらまとめていくのか、何がブレーキとなっているのかどうか、その辺も明らかにしていただきたい。

【事務局】

例えば不動産の話などの実際現場で起きている事案について、最新の情報のようなものが上がっていないということについて、問題意識を非常に持っている。広域専門指導員さん自体は相談を受けて対応していくということをやっており、指導員さんの研修を月1回行うことで、最新のトレンドや対応方法の情報交換ということはやっているところであるが、もっと身近な市町村との連携というのは非常に課題である。市町村の体制も、ようやく協議会ができ始めているところで、実際には箱ができただけで中身については、正直魂がこもっていないというような状況ではある。それをしっかりと回していけるように、県も目配せしながらやっていく。市の協議会がしっかりと機能していくと、市の窓口にもしっかりと対応できるようなノウハウが備わってくると思われる。現状としては、ブロックしているのではないかというふうにおっしゃったのは語弊があるかもしれないが、そういう意識だとか、協議会が整っても中に魂がこもってないと、そういうものを見落としてしまうということもある。会議の序盤の方でも御意見いただいたが、相談する先がない、相談しても聞いてもらえない、ということで、実際に差別に該当するような事案が起こったとしても、そのまま話が相談できていないというケースも多聞にあるのではないかと危機感を持っているところである。そのため、しっかりと市町村と連携しながら、今後そういう体制づくりをしていくというのが重要である。そこには当然サポートも必要になってくると思うため、広域専門指導員と市の協議会、市町村との連携というものを、今でも少しずつ始めてはいるが、常に情報交換したり、研修をしたり、そういうことをしっかりと取り組んでいければと思っている。

議題（2）使用者による障害者虐待の状況について

【露崎委員】

私事になるが、まず一個は、ハローワークで障害者枠の仕事を紹介され、その会社に行き、面接を受けた。その面接の方から、いついつから、この机で、仕事はどこの部署に決まりますよ、と言われ、その部署に行き、制服も採寸して、いつからという話をしたら、その2日前ぐらいに担当部署の部長さんから直接電話があり、事業所内で転ばれて労災と騒がれると困るから、この話はなかったことにしてほしい、と一方的に内定を断られた。

これをハローワークに言うと、文句は言ってくれた。ただ、それに対してハローワークは法的なものは何も持っていないためここまでしかできないと言って、それで終わったことがある。これはどうなのかということがまず一点。

もう一つ、今現在いる会社もハローワークから障害者雇用枠で入ったのだが、ハローワークからの紹介だと、障害者雇用枠で入って、パートで入って、慣れてきたら正社員雇用になれるということで入った。1年経っても2年経っても正社員になれなかったため、私の方から人事の部長さんに、正社員にという話があったがいつ入れるかということを知ると、今業績が悪いから少し待つて欲しいと言われた。次、3年4年経って言うと、今度は同じ方がそんなこと言っていないと言った。こちらの方にも落ち度があって、そのときに文書で残しておけばよかったのだが、面接は結局密室になってしまうため、その方が言っていないと言えば言っていないことになってしまい、8年間、パートタイマーのままの賃金で働くことになった。これは、今出た経済的虐待に当たるか。これも、ハローワークと労働基準監督署には相談をした。労働基準監督署の説明だと、障害者雇用促進法の定数を満たしているため法的には何の問題もない、そこが正社員するかしないかはその裁量になるためうちは何とも言えない、何年様子を見て変えるとかそういうことは決まっていなため何もできない、ということであった。

私が勤めていたところは幕張にあるビルであったが、震災以降、車椅子の方たちがフロアの上で勤めることがすごく難しくなっている。地震が起きたときに避難できないから。どんどんみんな嘱託になったり、辞めざるをえなくなったりされた。ただ会社としては障害者雇用枠を満たしたいため、障害者雇用枠という大きな枠の中で言うと、例えば精神であろうが、ペースメーカーを入れていようが、同じ枠の中になる。そうすると、車椅子の人たちはトイレがなければいけない、段差があると入れないなどのハード面に関しての制限がとても多いため、楽な方法をとって、それを満たすということが多い。ただそれは現場レベルの話であって、おそらく労働基準監督署など上の方たちはそういった実情がはばかっていることを知らない。

私自身も8年経って、そのときにも会社に、辞めるか正社員にしてもらえるかどうかにして欲しい、と人事の部長が変わったタイミングで言ったら、では正社員にという感じで正社員になったが、そこまで8年かかった。他にも、僕の少し後に入ったくらいの車椅子の方が2名いるが、まだ障害者雇用枠のパートタイマーで働いている。現実と言うと手取

り 12 万円である。12 万円で今この物価高騰の中、暮らせるか。会社に僕がそうやって投げかけると、それはみんな同じだと言われる。これは相当な経済的虐待に当たると思うが、その点に関しては、お金が支払われていれば虐待にならないのか。

労働環境というところで、こちら側はどちらかという、じゃあ辞めればという弱い立場になってしまい、次の仕事というのはなかなか難しくなってしまうため、どうしてもワーキングプアに陥ってしまうことが多い。障害者雇用枠という大きな中で、精神は何人とか、身体障害者は何人とかという枠組みがきちんとされていない。そこが穴になっていて、会社はその穴をつついて取って満たしてしまい、結局仕事にちゃんと就けないということが多い実情にある。そこは、労働基準局としてどうなのか。

【児島委員】

まず、内定が出たが事業所の上司等から断られてしまったという事例であるが、実際、理由としているものが、障害者の差別に表現として当たる部分もやはりあるかと思う。法的な権限としてのものは、先ほどお話があったように指導・助言ということになるが、障害者雇用というものはこういったものであるということの周知や、会社に対しての理解を浸透させていくという部分で、応えていくべきところであると思う。

また、二つ目のお話で、経済的虐待という表現があったが、やはり法関係でいうと、会社側の使用者側と労働者としての立場の契約上のものが履行されていない場合、これは違法になってくるが、虐待としてのもの、例えば、極端だが最低賃金を時間数と労働時間で計算したときに割ってしまった場合、これはもちろん違反のため経済的虐待ということにはなるが、賃金が通常より低いということをもって経済的虐待ということにはならない。正社員になるまで8年かかったということであるが、お話が出てきた監督署の表現として、これは会社側と使用者側のお話になってくるため、こちらがこうしてくださいという部分では苦しながら言えない部分ではあるが、法律的にはやはり違反ではないということになってしまう。障害者雇用に対する理解・周知ということは、努めていくべき行政の責任だと思っている。

【露崎委員】

ハローワークのカウンターの方は、こういうことがよくあると言っていた。入ったはい

いけれど、結局は、あそこから抜けられずずっとそういう状態が続くということがよくある。ただ、ハローワークとしては、法的なものは何も持っていないため、何もしてあげられないと言っていた。ただ、実態はある。

【児島委員】

お話があった、実際に現場で働く直属の上司になるものと、会社の経営をしているもので、おそらく会社としての意思決定がうまく疎通できてなかったというのはやはりある。そこは会社として、立場としての意思決定をしてくださいという指導がなされていると思う。法定雇用率のお話があって、現場としては満たさなければいけない。経営者としての障害者雇用の理解がないというお話であったと、今の話を聞いて思っている。

【植野委員】

一つ意見と述べたい。以前に労働局やハローワークの方と話し合ったところ、「障害者からの就労の相談が減ってきて、ハローワークの在り方としてどうするべきか悩んでいる」との現場の声があった。なぜ減ってきているのか、どういったサービスを求められているのか、真摯な気持ちで取り組んでいると話もあった。このような状況や課題があることを含めての言及が欲しいところだ。

二つ目は、2ページの枠の中に心理的虐待という部分があり、そこに「言動」の影響について言及されている。私自身耳が聞こえないため、実際に表情を見て、動きを見て、視覚的だけでもかなり威圧的になっていると感じて、こちらに相談に上がってくることもある。話し言葉だけでなく、態度や姿勢などによって抑圧されたという相談もある。よって、「言動」だけでなく「言動等」ということに、国にぜひ伝えていただきたい。

【五十嵐委員】

例えば13ページの事例で、労働局の方での対応まで書いてあるが、そのあとそれを、例えば事例1だと、「事業主に対し、障害者雇用促進法に基づき、定期的に面談の機会を設けるなどトラブルの早期発見のための仕組みを構築するなどの再発防止対策を講じるよう指導した。」とあるが、こういう一つ一つの指導に対して、それぞれの事業所がしっかり再発防止の対策を講じているかどうかや、それによって事業所で虐待がなくなったのかどうか

というところまで、過去のものについて追跡で調査しているかどうかということと、調査していたら、大ざっぱで構わないが、大体の事業所はその指導に従って再発防止対策をしているとか、或いは、大体の事務所はそれによって虐待行為がなくなったとか、もしわかれば教えていただきたい。

【児島委員】

追跡調査についてルールがあるわけではないが、使用者による虐待の場合には、使用者側もそうであるが、従業員の方との意思の疎通も行っている部署があるため、対象者に、もしまた何かあったときの行政への情報提供と、通常支援機関が中に入っているため、そこを通じて情報共有をいただきつつ、会社側に目を光らせるというような形で、引き続き確認を行っている。

議題（3）その他

【渋谷副部長】

虐待防止アドバイザーとして虐待が起こった施設に行かせていただいたことについて報告させていただきたい。事前の打ち合わせのときに、虐待の事案としては、処方されていない薬を飲ませてしまったというものであったが、もともと保護者の方との意思疎通があまりできてないことに課題を持っている熱心な職員の方もいらして、そんなお話を伺ったため、村山委員と一緒にやってきた。最初僕の方で虐待のこと、特に見つけたら必ず通報しようということをお話しさせていただき、村山委員から親御さんの気持ちをお話しただいて、あとは働いていて楽しいことや疑問に思うことなどを、それぞれに書いてもらいながらワークをした。前から知っている施設のため、これからもお互いにいろいろやりとりができるかなと思ったため、よかったと思う。

質問であるが、僕みたいな立場でいろいろなところに行く人は結構いるのか。誰がどんなふうか、虐待防止アドバイザーという立場で活動しているのか。県としてどういうふうに取り組んでいるのか教えていただけるとよいと思う。

【事務局】

虐待防止アドバイザーの派遣の実績であるが、例えば権利擁護専門部会の委員の、弁護士佐久間委員や、今お話があった村山委員、渋谷委員、あとは施設の関係の方や千葉県障害者キャリアセンターの方など、そういった方にやっただけではない。今年度の実績としては9名の方を派遣させていただいている。昨年度は12名、令和3年度は8名の方をアドバイザーとして派遣させていただいている。

【五十嵐委員】

露崎委員がおっしゃっていたラーメン屋さんの差別の件や、渋谷副部長がおっしゃっていたラーメン屋さんの件、矢作委員がおっしゃっていたお医者さんの件について、それらは合理的配慮というところで、ラーメン屋さんに入れないのであれば入れるようにする配慮はできるのではないかとということになっているが、合理的配慮がちゃんと伝わればよいのだが、一歩間違えると、乱用されてしまうと、改装にこれだけお金がかかるからとか、そういう乱用によって事業者を守ってしまうようなことになってしまわないかという心配がある。それから、労働のお話であった転ぶかもしれないからということについて、合理的配慮からすると、転ばないようにオフィスづくりであるとか、転んでもけがをしないというような工夫をしていくことが合理的配慮だと思うが、それもお金がかかるからなどと合理的配慮の限界を超えてくると、どんどん乱用されてしまうという心配をととも感じる。そのため、特に今度一般の事業者も合理的配慮が義務化されるに当たっては、県の方でも、適切に合理的配慮がなされているかどうか、乱用されていないかということには目を光らせていただきたい。対応されていない場合は、すぐ対応していくということをしていただきたい。

【事務局】

まさに合理的配慮のあるべき姿というか、先ほどの件が差別になるかどうかということ、個別具体的な判断もあるため、即座に駄目かどうかということとはなかなか難しい。ただ、合理的配慮の乱用という表現があったが、その趣旨を我々もいろいろな事例を収集してお伝えをしていくということはやっているが、形式的に伝わっているようではいけないと思っている。ラーメン屋さんの話でいうと、スロープをその場で付けろというわけでは

なく、少し席を詰めてもらったり、その場で用意できるようなテーブルを用意したりとか、ちょっとした配慮、そういった相互に寄り添ってより良くしていこうという趣旨がしっかりと伝わるようにしていきたい。先ほど転ぶおそれあるからという話があったが、これが一番よくない例なのではないかと思っていて、障害のある方は危ないから入れないではなく、そうならないように対策を取って、しっかりとリスクをカバーして入っていただくという、相互の工夫と寄り添って対応していくという条例と法律の思想というものをしっかりと伝えた上で事例も伝え、寄り添った形ですね、解決に向かっていければと思っている。

【露崎委員】

合理的配慮という言葉が堅すぎる、難しすぎるというか、例えば、千葉県でいうと車椅子が止められるパーキングパーミット制度が始まり、そうすると、私たちの団体の中でも、賛否両論である。良いという方と、圧倒的に駐車場が少ないのに、使える枠だけが増えたら止められなくなってしまう、という感じになり、お店側に駐車場を増やすにはどうしたらよいかというアドバイスを求められたときに、例えば車椅子で乗り降りするときにはドアを全開にするため、ドアを全開できるような駐車スペースがあれば、そこを使ったらよいのではないか、隅とかイベントスペースがあるところとか、入り口から遠くてもよいのではないか、と言うと、皆さんはバリアフリー法ではないからおっしゃる。結局そこに、ぶち当たり、柔軟な対応ができずにそこで終わる。ラーメン屋さんに行ったときに、今すぐどうしろというわけではなく、あそこに簡易的な小さいテーブルを置いてくれれば車椅子の人でも入れるとか、段差のところも少し手が空いたときに持ち上げるから少し待ってもらってもよいかとか、そういったことだと思う。スロープを作ってくれ、トイレを作ってくれと言うと、それはお店もお金かかってできないとなってしまう。それは仕方がないことである。ちょっとしたそういう、こうやったら代用ができる、作らなくてもマンパワーでなんとかできる、というようなことは、多分県からそういった話が出たときに、相手側がそれを理解できていない。そういったことでどうにかクリアできるのに、あまりにも皆さんは難しく捉えすぎてしまって、バリアフリーでないからとか、合理的配慮となると、それができないからできない、そこに当たって結局できないとなってしまうと、向こうに知識がなくてわからないから、そういうふうになってしまうのであれば、もっと県の方からど

うどんアピールして、こういう当事者団体などに声をかけて、お店に行って教えてあげるようなことをやれば、クリアできていけないのではないかと考えている。そのため、県の方が、机の上だけの議論で行くのではなく、実際のところに目を落として、実際の方たちと一緒に動きましょうというようにすれば、そんなお金をかけることもなく、難しくもなくできるのではないかと思う。

【渋谷副部長】

質問であるが、実際そのラーメン屋さんには、何か工夫すれば入れそうだったのか。

【露崎委員】

お店の中は結構広かったため、小さいテーブルを横に置いてくれば、食べられたと思う。もう一個のところは、カウンターに備え付けの椅子があったが、椅子がないところがあり、裏から入ればそこに行けるということで入れた。国道沿いにあるラーメン屋さんでもカウンターが高いが、会社の同僚と行ったとき、折り畳みの小さいテーブルを持ってきてくれて、食べることができた。そのぐらいのことであるが、結構大きさに捉えられがちである。

【渋谷副部長】

それは個別具体的に県の方からそのお店に行ってもらった方がよいのではないか。

【村山委員】

まさにその間に入ってくださるのが広域専門指導員という方だと思うが、その広域専門指導員の方の存在が、やはり当事者にも届いていない地域が多いということではないかと、今のお話を聞いて感じた。私も知的の当事者の家族であるが、事例として広域専門指導員方に入っていて、上手に話が進んで誤解が解けたり、できる対応をしてくださったり、それから、そのことで障害者の方がいらしたときにどういう行動をとったり、どういう要求があったり、どこに気を付けなければいけないかということも併せて、お伝えすることができて、そこから差別がないというか、障害のある人も当然そこに住んでいたり、いろいろな商業施設を利用したりということがわかっていくため、本当にコツコツしたことを積み重ねることが大事である。でもそのことが 15 年経ってもまだまだということは

やはり広域専門指導員さんの存在とか、うまく活用ができてないというところがずっと続いているのかなと感じている。特に知的は自分が差別や虐待にあっている認識がないというところもあり、それに気付いた家族が声を上げるか、福祉関係者が声を上げるかしないと、個別事例に上がっていかない。差別の窓口や広域専門指導員さんだけが差別事例を把握するのではなく、もっと現場にいる支援者レベルの人たちが、そういうことを発見したときにきちんと差別として事例を上げていくという行動も必要なのではないかと思う。本当にこのことで、誰もがちょっとした気遣いができるというような千葉県になればいいなと思っているが、なかなか道は遠い。コツコツやっていくために、県の上手な仕組みや人材をうまく活用していただきたいと思う。

【植野委員】

基本的な考え方については先ほど村山委員が同じようなことを申し上げて下さった。話し合う場を作るということはすごく大事なことだと思う。障害者差別の条例を作ったとき、差別の種類が二つあったと思う。そのつもりではないというのが合理的配慮の欠如ということに当たる差別だと思う。そういったものが基本になる。忙しい場合とか、よくわからなかったということもあったかと思う。ただ、やはり話し合う場というものが非常に重要であると思う。それを作るということが重要であって、やはりしかるべき立場の人たち、広域専門指導員とともにその話し合いに臨むかというようなことが大切ではないか。相手のトップの方と会うとか、或いは病院で起こった差別事例、また大きな遊園地でも同じように差別が起こった事例を経験したが、トップの方と話し合っ、結局謝罪もあったりして終結された事例がある。これも広域専門指導員の働きもあったかと思うので、指導員とともに話し合う場を設けてみてはどうでしょうか？ ぜひやっていただきたい。

【事務局】

先ほどの話の続きになるが、合理的配慮について、我々行政は、例えば計画の中でも共生社会の構築と一言で固めてそれを周知するようないきらいがあるということで、反省しているところである。そのため、やはり現場に届きやすいように、具体的な事例やもっとかみ砕いた言葉などで、まず届けるというのは一つあると思っている。

また、広域専門指導員を県内に配置しているため、ここの連携をしっかりとっていくこと

と、差別であるという声をちゃんと吸い上げられるような窓口を、いろいろなチャンネルを用意しておかないと、せっかく広域専門指導員がいてもそこに繋がらないというところもあるため、先ほど少し申し上げたが、市の協議会などいろいろな窓口になりうるところと連携をさせていただくのかと思う。

この仕組み自体が、対話によって解決を促していくという仕組みになっている。例えばできなかった事業者を罰するなどという考えのもとになっていない。対話による解決を目指しているものであるため、植野委員がおっしゃった通り、しっかりと対話をしていく、また場合によっては現場のトップの方と打ち合わせするなど、しっかり声を届けながら対応を促していくというようなプロセスが非常に大事な仕組みである。そういうものがしっかり機能するように、我々も目配せをしていきたいと思っている。御意見もこういう場だけではなく、気が付いたところがあれば意見いただければと思っている。