

【足立区地域自立支援協議会権利擁護部会】会議概要

会 議 名	令和7年度 第1回 【足立区地域自立支援協議会権利擁護部会】
事 務 局	福祉部 障がい援護課、障がい福祉課 衛生部 中央本町地域・保健総合支援課
開催年月日	令和7年7月16日（水）
開催時間	午後2時00分 ～ 午後4時00分
開催場所	すこやかプラザあだち3階 研修室E
出席者	別紙のとおり
欠席者	別紙のとおり
会議次第	1 開会あいさつ 2 委員紹介 3 議事 （1）部会長あいさつ及び権利擁護部会の活動計画について （2）足立区の虐待対応窓口について （3）障がい者虐待防止に関する意見交換 （4）すこやかプラザあだちについて 4 事務連絡
資 料	資料1 足立区地域自立支援協議会 第1回権利擁護部会 委員名簿 資料2 足立区地域自立支援協議会 権利擁護部会活動計画書 資料3 障がい者虐待の通報があった場合の流れ 資料4 「事例検討にあたって」及び事例（非公開） リーフレット「障がい者を虐待から守りましょう」 リーフレット「～大切な人を守る、あなたを守る～成年後見制度」 じぶんノート
そ の 他	公開状況：公開 傍聴：1名

様式第2号（第3条関係）

（協議経過）

○佐々木事務局員

時間になりましたので、これから始めさせていただきます。本日司会を務めます、障がい福祉課障がい施策推進担当の佐々木でございます。よろしくお願いいたします。開催に先立ちまして、本日の資料の確認をさせていただきます。

【1】資料1 足立区地域自立支援協議会第1回権利擁護部会 委員名簿

【2】資料2 足立区地域自立支援協議会権利擁護部会活動計画書

【3】資料3 障がい者虐待の通報があった場合の流れ

【4】資料4 「事例検討にあたって」及び事例

【5】リーフレット「障がい者を虐待から守りましょう」

【6】リーフレット「～大切な人を守る、あなたを守る～成年後見制度」

【7】じぶんノート

不足している資料がございましたらお手を挙げいただければと思います。大丈夫でしょうか。本日、傍聴の方が1名、福祉の実習生でいらっしゃっております。部会の進行の中で個別事例を取り上げる場面がありますが、実習ということですので、このまま出席をしていただき、進めさせていただきます。それでは、令和7年度足立区地域自立支援協議会第1回権利擁護部会を開会いたします。初めに、障がい援護課長よりごあいさつ申し上げます。お願いいたします。

1 開会あいさつ

○柳瀬委員

みなさまこんにちは。新しく障がい援護課長となりました柳瀬でございます。本日はお忙しいところ、権利擁護部会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。当部会におきましては、障がいのある方の権利を守ることを目的に、成年後見制度や意思決定支援、差別解消や合理的配慮、虐待防止などのテーマについて関係機関のみなさまと共に議論を重ねてきたところでございます。昨

年度は委員のみなさまにご協力いただきましたアンケート結果を元に、「意思決定支援」、「成年後見制度」、「差別解消や合理的配慮」を主なテーマとして、現場での実践例や、課題を共有しながら検討を進めてきたところでございます。そして今年度は、2カ年を1期とする活動の後半にあたります。これまでの議論を整理し、具体的な方向性をまとめる大切な1年となるところでございます。本日、本年度第1回目でございますけれども、前年度で扱い切れなかったテーマとして「障がい者虐待」および「養護者支援」を重点的に取り上げてまいりたいと考えてございます。障がいのある方への虐待を未然に防ぎ、早期に発見する体制の構築、また、養護者への支援につきましても、関係機関と連携しながら実効性のある対策を検討してまいります。本日はみなさまの現場でのご経験や、ご意見などを聞かせいただきながら、当事者の権利がより尊重される地域づくりに向けて、引き続きご協力を賜れますと幸いです。それでは、本日は長時間にわたりますがどうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

2 委員紹介

○佐々木事務局員

続きまして、本日の委員の出欠についてですが、ピアサポーターの成田委員と、花畑共同作業所の吉田委員、オリーブ会の金子委員は欠席です。足立区肢体不自由児者父母の会の鈴木委員は遅れて出席と伺っております。年度が変わりまして人事異動の関係で、希望の苑の堀田委員が今年度からご出席をいただくようになっております。どうぞよろしくお願いいたします。そして、オブザーバとして、障がい福祉課虐待防止・事業者指導担当の小川係長と、障がい福祉センター自立生活支援係長の中沢係長が出席しております。

次に、本日の進行についてご案内をいたします。本日の部会では、会議内容及び発言者の名前を議事録として後日区のホームページで公開する予定でございます。そのため、会議の内容を録音させていただいておりますのでご了承ください。また、こち

らの会場の出入り口ですが、扉がオートロックとなっておりまして、中からは出られますが、外からは入場できないことになっておりますので、途中にお手洗いなどで退席される場合は事務局の方にお声かけいただければと思います。それではこれより議事に移りたいと思います。ここからの議事は平部会長に進行をしていただきます。平部会長よろしくお願いいたします。

3 議事

(1) 部会長あいさつ及び権利擁護部会の活動計画について

○平部会長

みなさまこんにちは。部会長を務めさせていただきます。成年後見センターあだちの平と申します。去年から権利擁護部会を担当させていただいております。成年後見センターなので、成年後見制度に関わることや、権利擁護に関わることについては、日々勉強しながら仕事させていただいていますが、障がい者の差別解消とか、合理的配慮といったところに関しては、私自身があまりよく理解していなかったなというところがありまして、学べたこと、昨年1年間に知識として得ることができたことを職員に共有させていただいております。また今年は2年のうちの後半の1年というところで、今後どういう風に成果をまとめて出していくか悩ましくもありますが、みなさんと一緒にこの会を有意義なものにできたらと思っていますので、今年1年どうぞよろしくお願いいたします。

では、まず資料2の活動計画をご覧ください。計画をみなさんと一緒に共有していきたいと思います。

部会の目的は大きく3つです。

1つ目、「地域における障がい者の権利擁護に関する連携と調整を目的とし、障がい者の権利擁護支援に関する事例や事案について関係者と情報を共有すること」

2つ目、「障害者差別解消支援地域協議会の機能を兼ね、差別解消や合理的配慮について協議すること」

3つ目、「成年後見制度等の権利擁護支援の促進、障がい者の虐待防止と早期発見

のための連携体制の構築を目指すこと」

今期及び今年度の重点課題は次の通りです。

(1) 「障がいのある方の権利に関する現状の把握と今後の計画」

意思決定支援等、障がいのある方のニーズの実現、権利侵害等の現状を把握し、権利擁護に関する施策の動向やトピック、各団体、事業所、区の現状や課題、計画などを共有し情報を整理します。

(2) 「障がい者の差別の解消及び合理的配慮について」

障害者差別解消法の改正により民間事業者における合理的配慮の提供が義務化されたため、提供に向けて障がい特性への理解を深める取り組みや効果的な相談体制のあり方を検討します。

(3) 「成年後見制度・権利擁護支援の促進について」

中核機関による事業所職員向けの講座の取り組みにより、制度利用に結びついた事例を取り上げ、取り組みの現状と課題、今後について検討します。

(4) 「障がい者の虐待防止と早期発見のための連携体制の構築について」

事業者虐待・養護者虐待の現状や課題、虐待防止及び早期発見のための取り組み、養護者支援の実施について事例を交えながら検討します。こちらは主に本日举行テーマです。

今後の予定に関して、第1回は本日で、第2回については日程等未定ですので、決まりましたら事務局からご案内させていただきます。それでは、議事2「足立区の虐待対応窓口について」です。事務局のから説明をお願いいたします。

(2) 足立区の虐待対応窓口について

○和田事務局員

障がい援護課 基幹相談・権利擁護係長の和田でございます。私からは、足立区の虐待通報受付の流れについてご説明いたします。

まず初めに、虐待の通報窓口というところで、リーフレットをご準備ください。最後のページに電話番号が書かれているとこ

ろをご覧くださいますと、昨年度改変をしておりますので、ご案内したいと思います。障がい者虐待では、虐待の発見、疑いがある場合、速やかな通報が求められます。足立区ではこれから申し上げる窓口を通報受付機関としています。障がい福祉課虐待防止・事業者指導担当、障がい者虐待防止センター、障がい援護課は身体・知的障がい中心、各保健センター等が精神障がい中心、我々の部署である障がい援護課基幹相談・権利擁護係も新しく加わった部署ですので、こちらでの通報受付もしております。あしすと、障がい福祉センターの自立生活支援室も通報受付機関となっております。緊急時、夜間・休日は区役所代表電話に、命に関わる場面では警察への連絡が推奨されています。これらの窓口は障がい種別が特定できない場合でも通報受付機関となります。

障がいのある方の虐待通報があった場合の流れについては資料3をご覧ください。通報受付機関はリーフレットの通りで、通報された内容について、虐待が疑われる加害者の種別によって対応機関がわかれます。

養護者による障がい者虐待の対応機関としては、知的・身体障がいは障がい援護課基幹相談・権利擁護係、精神障がいは各保健センターです。区が事実確認を行い、緊急性の判断を行った上で、障がいのある方の保護などを行います。通報者の秘密は厳守され、不利益な取り扱いは受けません。特に養護者虐待に関しては、養護者であるご家族の支援も大事な視点として行います。

障がい福祉施設従事者等による虐待について、知的・身体障がい者虐待の対応機関としては障がい福祉課虐待防止・事業者指導担当、精神障がいについては中央本町地域・保健総合支援課精神保健係であり施設、事業所には事業所の虐待防止委員会設置や職員研修も求められています。

使用者、雇用主等による虐待の通報先は区または労働局です。区で通報を受けた場合は、東京都に情報が送付され、その後国の労働局に回ります。使用者虐待の対応部

署としてはハローワーク、労働基準監督署などがあり調査を行い、事業主への指導や職場環境の改善につなげます。区ではご本人の保護に関わる場合もございます。ハローワークの鈴木委員には、このあとハローワークの状況など補足で説明いただけると助かります。

現行の体制は2年目で、昨年度の変更点は2点あります。

1点目は、障がい福祉課内に「虐待防止事業者指導担当」を設置しました。虐待防止に関する取りまとめ役を担い、施設事業所対応に特化し、支援体制を強化しました。

2点目は、障がい援護課内に身体・知的障がいの分野を中心とした「基幹相談・権利擁護係」を新設しました。養護者虐待への対応と養護者支援を行いつつ、成年後見制度や相談支援事業者への基幹相談としての働きかけ、地域生活支援拠点等の取り組みを一体的に行える体制とし、権利擁護支援の充実を図りました。

こうした体制について、養護者と事業者で対応方法が異なるため、専門性が高まり分化したのは良かったという肯定的な意見も聞かれています。

一方で、「窓口が多様でわかりにくい」「周知が不足している」「それぞれの連携体制や事例の集積はどうなっているのか」といった意見も伺っています。

本日の部会では、虐待の芽を摘み、また安心して支援を受けられる体制をつくるために、どのような取り組みが必要か検討していただければと思います。区の実施体制も含め、委員の皆様から率直なご意見をいただければ幸いです。よろしくお願いいたします。

○平部会長

ありがとうございました。それでは、ハローワークの鈴木委員、使用者虐待の現状についてお話いただきたいのですが、いかがでしょうか。

○鈴木智明委員

ハローワークの鈴木と申します。使用者

虐待についてですが、国ではハローワーク、労働基準監督署、雇用環境・均等部が関係してきます。労働局の中に雇用環境・均等部がございます。区市町村が虐待通報を受けた際には、まず東京都福祉局に、そして東京都から東京労働局雇用環境・均等部に連絡が来ます。雇用環境・均等部が、経済的虐待、心理的虐待、性的虐待、個別紛争解決促進法に基づく助言やあっせんといった内容に応じて各担当部署に連絡をします。

ハローワークの窓口や労働基準監督署の窓口、労働局の総合労働相談コーナーで相談を受け付けた場合、全て一旦東京労働局の雇用環境・均等部に連絡を行います。経済的虐待は、主に賃金未払いなどの場合に労働基準監督署、心理的虐待は、暴言、暴力、無視、放置などの場合にハローワーク、パワーハラスメントの場合は雇用環境・均等部指導課、性的虐待、ハラスメントなどの場合も雇用環境・均等部指導課が対応します。

個別紛争解決促進法に基づくあっせんを求められた場合も雇用環境・均等部の指導課へ連絡がいきます。雇用環境・均等部は、虐待内容によって担当部署を決め、担当部署が調査を行い、その回答を雇用環境・均等部に報告します。東京都から情報を得た場合、雇用環境・均等部は東京都にも結果報告を行います。

実際、ハローワーク足立では、虐待の相談はほとんどありません。虐待を発見したらすぐに通報ということですが、職業相談の窓口で虐待を受けたというところまでの把握や通報に至るケースはそれほど多くはありません。

今、多いのは、合理的配慮義務に関する相談です。障害者差別解消法の改正により民間事業者における合理的配慮の提供が義務化されたことで、昨年の4月以降、東京労働局全体で合理的配慮義務の相談が増えています。障害者雇用促進法においては、もっと以前から雇用関係での合理的配慮義務が施行されていましたが、障がいのある労働者の方々は、昨年4月の障害者差別解消法による合理的配慮義務施行によって雇

用場面でも義務化されたと認識された方が多いようです。一方、合理的配慮義務の中でも雇用主、企業の過重負担が問題となる場合があります。障がい者本人はこういった配慮をして欲しいと求めますが、企業側は資金面や人員面で配慮が難しい場合があります。そうした場合、お互いの話し合いによる相互理解が重要になります。企業として、資金面や人員面でできないとしても、「ここまでならできる」という代替案を提示し、労働者側と話し合うことが解決の鍵となります。また、ハローワークに相談に行ったら会社に伝えることで、解決することもあります。企業の中には、合理的配慮義務が法律で義務化されていることを認識している企業と、全く認識していない企業があります。もし義務を怠っていれば、それは障害者雇用促進法違反となり、指導対象になります。ただし、全ての配慮が実現できるわけではなく、会社側の配慮できる範囲と労働者側の配慮して欲しい範囲の折り合いを話し合うことが重要です。

虐待案件に関しては、東京労働局やハローワークで事案として発見・通報されることはあまりありません。一方、合理的配慮義務に関する相談は、各ハローワークで昨年以降かなり多く受けている現状です。以上になります。

○平部会長

どうもありがとうございました。通報窓口についての質問もあるかと思いますが、そちらは議事3の意見交換の際にお伺いしますので、これから議事3に進めさせていただきます。

（3）障がい者虐待防止に関する意見交換

○平部会長

議事3番「障がい者虐待防止に関する意見交換」です。資料4の「事例検討にあたって」をご覧ください。こちらを読ませていただきます。

テーマ選定の背景は、昨年度の部会で、委員の方から「虐待等への対応には、行政や権利擁護センターとのしっかりした連携がとても重要だと感じている。ただ、個別

の事案では連携できていても、地域全体としての課題や情報を共有できる場が少ない印象がある。自立支援協議会だけでなく、もっと広い枠で情報を発信・共有できる方法や場を考えていく必要があるのではないか」という意見がありました。こうした声を踏まえ、今回の部会では次のことをテーマにしています。

1つ目は障がいのある方への虐待防止と早期発見をテーマに、現場で感じている課題、通報・相談の流れや事例を通して共有し、より明確な体制づくりにつなげることに。

2つ目は養護者あるいは施設従事者等による虐待を未然に防ぐにはどんな取り組みができるか、また虐待が起こった後の対応や支援のあり方についてもみなさんと一緒に考えること。

3つ目は課題に対応するために、どこからどのような対象に情報発信や共有をするのが効果的か、その点も検討すること。

次に事例検討ですが、「虐待を防ぐには、どんなことができるか」をみなさんと一緒に考えたいと思っています。誰かを批判したり、責任を問うたりすることが目的ではありません。

今回の部会には様々な立場の方が参加されています。ご家族の立場では家庭内での感覚と外からの見え方にギャップがある場合もあるでしょうし、事業所や支援者の立場からすると日々の支援の中でジレンマを感じるようなこともあるかもしれません。身近に事例がない方も、「自分だったらどう感じるか」という視点から、感じたことなどをぜひ聞かせていただければと思います。想像力と共感を持ち、安心して意見交換できる時間にしたいと思っています。

それでは、さっそく事例に入っていきます。まず1つ目の事例、施設従事者虐待の事例です。施設従事者虐待の事例について、小川オブザーバと田中係長から説明をお願いいたします。

～個別事例検討開始～

○小川オブザーバ

障がい福祉課の小川です。よろしくお願いします。私は、障がい者の施設等で働かれている方から、障がい者が虐待を受けてしまった場合の対応をする部署でございます。

現状と課題について、資料に書かれています通りですが、かなりまとめて書いております。障害者虐待防止法における区の役割は、虐待を疑われる通報があった場合に、「なぜそういったことが起こったのか、事業所内で見直し、振り返ってください」というきっかけを与えることです。罰則を与えたり、犯人を追及したりする立場ではありません。我々は事業所に行って対応しますが、その対応の仕方は様々です。

特に目立つ事例として、障がい特性の理解不足が虐待につながっているケースがあります。必ずしも福祉の勉強や障がいの勉強をしてこなかった方が働いている場合でも、自身の感覚や経験で障がい者に接してしまい、そこから虐待が起こってしまうことがあります。

(以下、事例詳細は非公開)

○田中事務局員

中央本町地域・保健総合支援課精神保健係の田中と申します。よろしくお願いします。

私の部署は精神障がいの方の施設従事者からの虐待通報を担当しています。精神障がいに関しても、施設従事者等の支援する側の障がい特性の理解の不足が虐待通報につながっているケースが多いと感じています。

○平部会長

小川係長、田中係長、ありがとうございます。それではこれから、この2事例に関しての意見交換を行いたいと思います。

ご意見いただくのは、次の2点です。

1つ目は、「未然に防ぐために、施設従事者の障がい理解をどのように進めていくか」。2つ目は、「事案の発生後、被虐待者、障がいサービス従事者（虐待者）に対するアプローチはどのようなものが考えら

れるか。知的・身体・精神の事業者虐待を含め、全部含めて20分で議論いただき、その後5分間で共有の時間としたいと思っています。各グループの司会進行は各グループの事務局でお願いいたします。それでは議論を開始してください。

～グループディスカッション～

○平部会長

お時間となりました。それではまず何名かの委員の方からご意見を伺い、その後で各グループで出た意見についてお話いただく流れにしたいと思います。まずは、Aグループの父母の会の鈴木委員、ご意見伺ってもよろしいですか。

○鈴木真理子委員

障がいも性格のように個々に違うので、支援方法も様々変わっていくため、それを職員の方々が共通理解していくのは難しいと感じます。離職率も高く、職員同士の横の連携がうまくできていない、1日の振り返り等ができていない、なかなか時間がとれないのではないかと感じます。

自身の子どもの経験でも、支援者の思いから利用者に強要してしまう例もありました。ヘルパーが「あなたは細いんだからもっと食べなきゃだめよ」と、うどんにプラスして天ぷらを何種類も取らせ、コーラを飲みたいと言ったのに「コーラはだめ、水」と言って水を運んできた例がありました。当時はまだ障害者虐待防止法もなかった時代ですが、そういった経験があります。

○平部会長

鈴木委員、どうもありがとうございました。では、Bグループの長門委員、いかがですか。

○長門委員

Bグループの長門です。

やはり、障がい特性を理解するというのが大前提なのだと感じました。周りの支援者が、障がいのある方がどういった障がい

が個々にあるかを理解すべきだという点。また、支援者についてはその価値観を押し付けないというのが大切だと話しました。

食事の食べ方一つでも、中沢オブザーバの話にありましたが、最終的に全部食べていても、例えばご飯だけ先に全部食べてその次は味噌汁、おかずを最後に食べる、といった食べ方をする方もいらっしゃると思います。一般的にはいろいろなものを少しずつ平均的に食べましょと、学校給食などで言われ、その価値観を利用者に押し付けてしまうこともあると思います。共通する支援の仕方がよいのかもしれませんが、それも人によって障がいの特性により異なるので、本当に一律で良いのかは疑問です。

アプローチの部分については、グループでしっかりと話ができたわけではありませんが、虐待している人がそれを虐待だと認識しているのかどうか、その部分の差が改善につながっていくうえで非常に大事と感じました。正しく虐待を理解するために、教育や研修の場面を設けないと、改善や虐待防止にはつながらないと思います。

現場ではそういう教育をする時間がないとよく聞きますが、支援にとって大事なことで、その時間は確保していただきたいと思います。

○平部会長

長門委員ありがとうございます。では、Cグループの堀田委員、いかがですか。

○堀田委員

希望の苑の堀田と申します。よろしくお願いたします。事業所の中でも、障がい理解や虐待の知識を深めながら、個々の障がいについて理解をするということも行っていますが、もっと深めていかなければならないと考えています。

自分の価値観、職員個々の価値観は違いますが、職場の価値観というものを作り出しながら事業を進めていかなければならないと感じています。

簡単に「人材育成」とは言えないですが、知識と経験を深めていきながら、利用

者の権利や人権を守り、虐待を発生させない、あるいは権利を大切にしていけるような支援が重要です。そのためには、時間と労力をかけて進めていかないと、障がい者虐待や障がい者の支援は難しいのではないかと感じています。

○平部会長

ありがとうございます。

それでは、次に各グループで出たその他の意見について、各グループの事務局の方から共有をお願いします。A B Cの順番をお願いします。Aグループいかがでしょうか。

○荒井事務局員

Aグループ障がい福祉課の荒井です。これまで皆様からいただいた意見がほとんどなのですが、障がいの理解は、一般的、概論的な理解に加えて、個々の障がい者の障がい特性などを理解することで初めて適切な支援につながるのだと思います

ですが、職員の離職率が高かったり、定着率が高くない中で、職員に余裕がないため、そうしたところを職員同士で相談し合ったり、振り返りができるようなところまで至っていないのではないかと話が出ました。

ハローワークの取り組みとして、障がい者の虐待相談を受ける部署で、事例があった際には、必ず障がい者雇用の支援者、企業向けの担当職員と共有するようにしている点と、年2回必ず職員向けの研修があるという点がありました。1回の研修ではなかなか難しいので、継続して研修を行うことの必要性を感じました。

○平部会長

ありがとうございます。Bグループいかがですか。

○飛田事務局員

Bグループ、障がい福祉課の飛田です。先ほど長門課長からもありましたが、障がいはひとりひとりで特性が違います。

そのため、ひとりひとりを理解してもら

い、職員個人の価値観ではなく、職員全員で共通の支援をしていくことが大切だという話がありました。ただ、人手不足や時間の余裕がないというところで、そこまでたどり着けていない事業者が多いのが課題だという話が出ました。以上です。

○平部会長

ありがとうございます。Cグループお願いします。

○田中事務局員

Cグループ精神保健係の田中です。私たちのグループでは、ご本人と支援者との意見のすり合わせをしていくことが必要であるという話が出ました。お互い多少の不満はあるけれども、どこまで譲り合えるかというところの調整で、間に計画相談が入っているということです。計画相談の立場だと、事例のような話を聞くことは多く、本人からは苦情が入るが、苦情を言われているヘルパー側からすれば「そこまで言われても」という部分もある。そこを上手に間に立って、「ここまではできますね」という両者間のクッション的な役割が重要だという話が出ました。少しの不満が膨らんでいくと最終的に虐待につながることもありますので、間に立ってくれる人も大事だという話が出ました。

○平部会長

事務局かグループ検討全体のふりかえりをお願いします。

○和田事務局員

(以下、ホワイトボードまとめ)を説明

- | |
|---|
| <p>① “従事者の障がい理解を深めるには”</p> <ul style="list-style-type: none">・ 障がい特性の理解が前提・ 「一律の対応」は避ける
(例: 「コーラはダメ」「水だけ」「食べる順番」などの押しつけ)・ 個別のニーズに応じた支援が必要・ 職場内の価値観づくりと連携、職員同士の「横のつながり」が重要・ 個人の見解で対応せず、チームで支える文化を育てる |
|---|

- ・ 継続的な学びの場の提供
 - ・ 日常的な相互交流と、定期的な研修の両立が必要
 - ・ 小さな不満が積み重なる前に、クッション役を担う人材の配置
- ② 虐待事案発生後の虐待を受けた人へのアプローチ
- ・ 計画相談支援を通じて、適切な対応につなげる
 - ・ 苦情対応やヘルパーとの関係性の見直し
 - ・ 親や家族との関係性も含めた支援が必要
- ③ 虐待事案発生後の従事者への対応
- ・ 本人が「虐待」と認識できるよう支援
 - ・ 時間的余裕の確保が重要（過重労働が虐待リスクを高める）
- ③ ネットワークや地域でできること
- ・ 地域資源の活用と連携
 - ・ 地域ネットワークを通じた情報共有と支援体制の構築
 - ・ 外部との連携により、施設内だけで抱え込まない仕組みづくり

みなさま、ご意見ありがとうございます。個の部分の部分を大事にするというところがある一方で、人材確保の難しさ、職員さんにも個々の価値観がある中で、職場でのすり合わせが大事だというご意見が各グループ共通していたと思います。

区として、虐待防止や権利擁護のために、どこから、誰に、どのような働きかけをしていくかについては、このような根源的なテーマを見据えながら、事務局でも今後検討していきたいと思っています。ご意見ありがとうございました。

○平部会長

それでは続きましては、養護者虐待の事例です。先ほどは施設従事者虐待の事例でしたが、続いて養護者虐待の事例について事務局の方からご説明をお願いいたします。

～個別事例検討開始～

○村滝事務局員

障がい援護課基幹相談・権利擁護係の村

滝と申します。私たちの係では、知的障がいの方、身体障がいの方の養護者虐待の対応や、養護者支援を行っております。

現状としては、障がい者の権利擁護支援への意識の高まりや、関係機関、事業所や警察等の通報の徹底等を背景に、養護者による虐待に関する通報・届出件数は増加傾向にあります。

令和5年度の厚生労働省の全国調査結果において、相談・通報件数は、9,972件、対前年度15.3%の増、虐待判断件数は、2,283件、対前年度7.5%の増、被虐待者数は2,285人、対前年度7.3%の増、といずれも増加傾向です。虐待の発生要因としては、「家庭における被虐待者と虐待者の虐待発生までの人間関係」が43.0%と最も多く、「虐待者が虐待と認識していない」が41.3%、「虐待者の知識や情報の不足」が23.7%、「虐待者の介護度や支援度の高さ」が23.3%という順になっています。

私たちの係の課題としては、これまでのご家族の関わりや考えが権利侵害や虐待につながってしまう事例も存在することです。今回提示した事例は、個別的な情報を排除するため、複数の共通課題を持つ類似事例から内容を再構成したものです。

（以下、事例詳細は非公開）

○平部会長

それでは、これから意見交換を行いたいと思います。ご意見いただくのは、1つ目、「虐待・権利侵害を未然に防ぐためにはどのような取り組みが必要か」と、2つ目、「事案の発生後、養護者や被虐待者に対する支援はどのようなものが考えられるか。アプローチの上でどのような点に留意する必要があるか」、この2点です。

それでは、これから約15分間、意見交換の時間としたいと思います。各グループの司会進行役は、先ほどと同じ事務局の方をお願いしたいと存じます。それでは議論を開始してください。

～（グループディスカッション）～

○平部会長

皆様、お時間になりましたので、また先ほどと同様、各委員の方からまず個別に、ご意見を伺ってみたいと思います。では、Aグループからハローワーク足立の鈴木委員、ご意見いかがですか。

○鈴木智明委員

ハローワークの鈴木です。ハローワークでの事案とはかけ離れた案件で、ハローワークの現場では扱わない事案なのですが、お話を聞いていて、やはり権利擁護の視点で、虐待にも発展するからこそ権利を擁護するという視点で関わっていくことが大事だと思いました。事例の種類としては、ハローワークが介入するのは難しいと感じました。以上です。

○平部会長

鈴木委員、どうもありがとうございます。では、続きましてBグループ、佐藤委員、いかがですか。

○佐藤委員

事例について、虐待防止と権利擁護のために成年後見制度の利用が考えられるのですが、おそらく家族の側にそこまで進めるエネルギーがなかったり、親族ではない専門家に成年後見を頼むと毎月2万円かかってしまったりという金銭的なブレーキもあると感じます。

成年後見制度は現在、パブリックコメントの受付がある中間試案が出ているところですが、数年後には法改正で大きく変わると言われています

平部会長からご説明いただければと思います。

○平部会長

成年後見制度の見直しについて解説します。大きく変わると思う点は、現行制度では成年後見人に選任されたら、ご本人が亡くなるまで後見制度が続くのですが、後見制度の必要がなくなったら終了することが可能になるということです。専門家の

方々が意見交換し、考えてくださっています。知的障がい等の方でよくあるのが、相続の関係で後見制度が必要ですが、それが終われば家族だけで十分本人を支援していけるというケースがあります。特に負の財産の場合、相続放棄を行いたい、障がいがあるため自身で手続きができず、後見制度が必要になるという相談もあります。そうしたケースで、その部分だけ後見人が手伝えれば後見制度利用を終えることができるというのは非常に良いと思います。

また、よくある相談として、定期預金の解約や、自宅を売却しないと施設に入るお金が捻出できないといったケースがあります。それらを終えられれば親族で支援ができるのに、銀行からは「本人でないと解約できない」と言われます。本人が障がい、高齢のため署名できないことになると、銀行は必ず後見人をつけるように言うため、制度が今後変わっていくのは非常に良いと思います。

現在、後見、保佐、補助という3つの類型がありますが、このあたりの見直しも一つのポイントになるという話は聞いております。

○佐藤委員

平部会長ありがとうございます。

事例については、ご家族の中だけでずっと育ててこられ、支援を続けていらっしゃるのだと思います。そうすると、やはり「支援を受けると余計にお金がかかるからいつまでも同居したい」と言う方はよくいらっしゃると思います。本人に「自立したい」という意思がある場合は、良い「相談支援」につながれば、その方がいろいろやってくれるのではないかと思います。ただ、そこにつながるまでの支援も必要では、という話がありました。

○平部会長

佐藤委員、ありがとうございます。では、Cグループ小杉委員からいかがですか。

○小杉委員

成仁病院の小杉と申します。よろしくお願ひいたします。私は相談支援専門員という立場でこのグループに参加させていただいていますが、グループの中で話を聞いて感じたところとして、使えるサービスを知らない方々がまだたくさんいらっしゃる、情報が届いていないこと自体が問題だと強く感じました。新しく立派なリーフレットがあり、よく読んでみると本当に様々な相談窓口が整備されていて良いことなのですが、その反面、「どこに相談してよいのか悩んでしまい、相談するのが上手でない方は一歩引いてしまう」ということを考えると、もったいないと感じました。

○平部会長

小杉委員、どうもありがとうございます。それでは、各グループで出た意見について、各グループの事務局の方から発表をお願いします。またABCの順番でお願いします。Aグループをお願いします。

○荒井事務局員

Aグループ障がい福祉課の荒井です。

事例に共通して、親御さんたちが「親なきあとの生活」を想像し、子どもの将来をどうしていくかを考えていくことが大事なのではないかという意見が出ました。ただ、SOSを出してくれる方は支援につながられますが、相談のきっかけがなく、困っている方もたくさんいるのではないかという話も出ました。

虐待や権利侵害を未然に防ぐことについては、先ほどハローワークの鈴木委員からお話がありましたが、未然に防ぐというよりは、ご本人の権利擁護をどのようにしていくかという取り組みが必要だというご意見もありました。また、親なきあとの生活を親御さんが想像する際に、今、情報がたくさんある中で、正しい情報とそうでない情報が溢れており、そこを親御さんたちが選択して考えていくのが大変だということを個人的に感じました。以上です。

○平部会長

ありがとうございます。Bグループお願

ひします。

○飛田事務局員

2つの事例を通して、今の高齢世代の親御さんは、働いて来られずに、お子さんの介護等をされてきた方が多いという話がありました。そのため、お子さんの年金も含めて生活されている方や、「家族一体で、一緒に住んでいたらお財布も一緒」という価値観を持つ家庭もある中で、ご本人が虐待としてSOSを出さなければわからない事例だろうという意見が出ました。支援につながっていれば第三者が入って気づくものですが、そこが支援につながるまでが課題なのだという意見が出ました。そして、成年後見制度ですとか相談の窓口の周知が大切だという意見が出ました。以上です。

○平部会長

ありがとうございます。Cグループの田中係長をお願いします。

○田中事務局員

Cグループの田中です。支援を受けることが恥ずかしいと感じる年代の方では、そもそも支援を拒否する方が多いという話が出ました。そのようなケースに対しては、支援を途切れさせないようにすること、そして「家族だけで抱え込まなくてもよいのだ」という安心感を与え、少しずつケースと関わりを持ちながら適切な支援につなげることが大事だという話が出ました。以上です。

○平部会長

事務局これらのグループ検討で出た意見についていかがでしょうか。

○和田事務局員

(以下、ホワイトボードまとめ)を説明

「虐待・権利侵害を防ぐために必要な視点」

“本人が権利侵害に気づける環境づくり”

- ・ 本人が「権利侵害」に気づいていないケースが多い（潜在的な事例が多数）
- ・ 正しい情報へのアクセスが不可欠（生活

費、契約、支払いなど)

- ・ 親亡き後の生活設計においても、権利擁護の視点が重要
 - ・ 意思決定支援の重要性
 - ・ SOSが表面化していないことも
- “チームでの気づきと支援体制”
- ・ 個人では気づきにくい権利侵害も、チームで関わることで発見しやすくなる
 - ・ 支援者が「気づける力」を持つことが重要
 - ・ 生活での違和感(例:生活費の使い方、依存的な関係)を見逃さない

“成年後見制度の活用と限界”

- ・ 成年後見制度は有効な手段だが、利用にはハードルがある(費用負担・専門職後見人へのアクセスが困難、制度の見直し)
- ・ 相続・契約・金銭管理の課題(定期購買や契約の継続など、本人の意思が反映されていないケースもある)

“情報アクセスと支援のつながり”

- ・ 利用可能なサービス情報が届いていない
- ・ 窓口が複雑でどこに相談すればよいか分かりにくい
- ・ 相談支援専門員などが、生活設計や意思決定支援に関与することが望ましい

「虐待発生後の支援の留意点」

- ・ 被虐待者への支援は、単なる「対応」ではなく、権利回復・生活再建の視点が必要
- ・ 家族内の関係性が複雑な場合、介入が難しいこともある
- ・ 支援につながるまでの「間」の支えが重要(クッション役、信頼関係の構築)
- ・ 「家族等が働くことが難しかった時代」等も理解しながら支援。
- ・ 権利擁護は、制度だけでなく、日常の関わりの中で育てていくもの。

ご意見ありがとうございます。まさに、所管で日々悩みながら対応しているところについて、みなさまに考えていただきありがとうございます。

成年後見制度はあるけれども、十分に周知されておらず、使いにくさがあるというところが、問題の背景にあると思います。平部会長と中核機関や区として、どういう風にできるのか考えていきたいです。

成年後見制度も含まれますが、権利擁護を進めるというところがいちばん大切だと感じました。ご本人もご家族も、虐待や権利侵害に気づいていないところから始まっている場合も多いです。そのため、意思決定支援の普及も大事です。我々はそういう事態がわかると虐待通報として関わり始めますが、そもそも家族が支援者との関わりや権利擁護の制度等の情報を十分に持っていない状況の中で、区の介入があることが、虐待というマイナスなものではなく、逆に安心感につながるということ、そういうメッセージを、対応の時にどれだけ発信できるのかというところは工夫していきたいと感じました。本当にご意見ありがとうございました。

(4) すこやかプラザあだちについて

○平部会長

では議事4、すこやかプラザあだちについてです。私のほうからご説明させていただきます。パンフレットをご覧くださいませでしょうか。

「すこやかプラザあだち」は4月21日からオープンしまして、このパンフレットの裏面にある成年後見センターあだちが、足立区に新しく立ち上がることができました。その名の通り、成年後見制度に関する相談を受ける窓口です。様々な方からのお問い合わせがありますが、当事者というよりは、周りのご親族や知人の方、ケアマネジャーさんやヘルパーさん、障がい者施設の方など、支援者からのご相談が非常に多いです。私たちはそうした方々からの相談を聞かせていただき、そもそも成年後見制度が必要な方なのかどうかも含めて、一緒に考えていく流れとなっております。気になることがあれば、ぜひ気軽にご相談いただければと思います。

このパンフレットは、すこやかプラザあだちに移転し、新しくなったことをきっか

けに作成したもので、内容はどちらかというと申立て者や支援者向けで少し難しいかもしれませんが。ですので、当事者の方に訪問して成年後見制度を説明する際は、簡単なものや、絵が描いてある紙芝居のようなツールもありますので、わかりやすくかみ砕いてお話しさせていただきます。ぜひそういういった当事者へのご説明が必要な時は、成年後見センターをご活用ください。

もう1つご用意させていただいたのが、足立区で作成しているエンディングノート、「じぶんノート」、です。高齢の方等が、自分の最期の時に向けて、自分の意向や気持ちをまとめて置いていただくために、区が作成してくださっているものです。じぶんノートの24ページには「地域福祉権利擁護事業」について記載されています。私たちが成年後見センターを立ち上げるまでは、権利擁護センターあだちで成年後見制度と地域福祉権利擁護事業の両方の相談を受けていましたが、2つにわかれた関係で、私たちは成年後見制度を、もう1つは千住の権利擁護センターあだちで「地域福祉権利擁護事業」を行っています。

成年後見制度と地域福祉権利擁護事業の違いをお話しします。まず、成年後見制度は、国の制度で、国が成年後見人を定めます。次に、地域福祉権利擁護事業は、個人の方と社会福祉協議会の契約で行う制度で、様々な手続きの支援やごく日常的な金銭管理なども行っています。ただし、契約でできる範囲が決まっており、取り扱える金額も少なく、後見制度に比べるとできることの範囲は限られます。また、契約能力がある方、つまり契約を交わせる方が条件となります。

今回、施設の紹介も兼ねて、この会場で初めて部会を開催しましたが、いかがでしたでしょうか。今後の部会の会場をどうしていくか、事務局から意見を聞いてほしいという相談もありました。以前のようにあしすの方が来やすい、あるいは逆にこちらのほうが車で来やすいなど、個々に意見があると思いますが、開催場所への提案などがあれば、ご検討させていただきます。

何かご意見ありますか。

～会場についての意見交換～

○平部会長

ありがとうございます。次回はあしすの方がよいですかね。

以上で本日予定されている議事は終了いたしましたので、進行を事務局にお返しいたします。

4 事務連絡

○佐々木事務局員

平部会長、どうもありがとうございます。

ここからは事務局からの事務連絡となります。次回の開催予定につきましては、先ほどもございましたように、今後日程や会場を確認できましたところで、委員の方々には改めてお知らせをいたします。

また、本日の議事録につきましては、案ができましたら、出来上がり次第委員の皆様にお送りいたしますので、ご確認をお願いいたします。なお、本日使用しました資料4（「事例検討にあたって」および事例）につきましては、回収いたしますので、会場に置いて退出いただければと思います。

最後に、本日車でいらっしゃった方はいらっしゃいますでしょうか。駐車券についてですが、3階の受付で駐車券をお渡ししますので、お帰りの際にお立ち寄りいただければと思います。

それでは、以上もちまして、本日の権利擁護部会を終了させていただきます。本日、ご出席いただきましたみなさまにはお忙しいところをご出席いただきまして、ありがとうございます。お忘れ物のないようにお気を付けください。