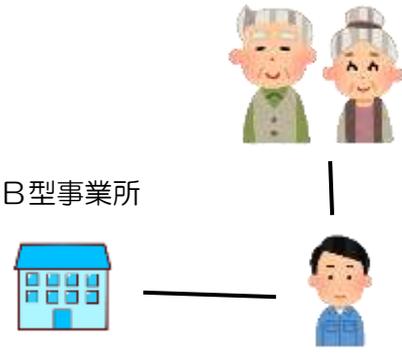


<p>1, タイトル</p>	<p>【 事例①—1 】 家族は本人の本当の思いを分かっているのか？</p>	
<p>2, キーワード</p>	<p>・本人の“真の思い”とは？</p>	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>		<p>●Aさん</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10歳代 男性 ・軽度知的障がい ・自閉症スペクトラム ・場面緘黙症あり
<p>4, 事例概要</p>	<p>『家事全般をしていること、工賃を渡していること等、本人が本当の思いを伝えることができず、家族に強いられているのではないかと（支援者より）』</p> <p>（相談・通報が寄せられた経緯）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家庭で家事全般や動物の世話等、Aさんが全て行なっている状態。母は「大丈夫。あの子はそういうことが好きだから…」と気にかけていない様子。 ・工賃の一部（半分？）を毎月母に渡している。 ・支援会議を行なっているが本人は参加できず、母の言葉のみで進んでいる状態が続いている。 	
<p>5, 対応</p>	<p>①（対応機関・者）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談支援事業所 （就労継続支援 B 型事業所） <p>②（対応経過）</p> <p>まずは本人と母親と面接日を別に設定し、本人には思いを絵や簡単な文章で書いてもらうこと等、表現方法に配慮していく。また、本人と面接をする際、自己決定する権利があることを知らせる。</p>	

<p>6. 部会での意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援者側もすぐに“虐待”や“権利侵害”等と結論付けるのではなく、お互いの意見を聞く等しながら情報収集をしていく。 ・ 本人のライフスタイルやステージのタイミングを支援者で考え、どのような関わりがあって現在に至っているのかを推察していく必要がある。
<p>7. 事例に対する考察 コメント 等</p>	<p>◎母親と別日に面接機会をつくり、本人の想いを把握する工夫を行っている事が評価できます。「虐待」や「権利侵害」を判断する際にも丁寧な情報収集が必要になり、「事実」と「想い」の両面で把握をしていく事が大切になってきます。</p> <p>本人は現在 10 歳代の未成年ですが、今後は一人の生活者として自分の生活を築くための支援視点が求められるかと思えます。</p> <p>◎全ての人にはどのように生きるかについて決定するいわゆる自己決定権が憲法上の権利として保障されています（憲法 13 条）。近時この権利が強く意識されるようになりいわゆる「自己決定支援」として厚生労働省からもガイドラインが出されています。同ガイドラインでは、意思決定支援の基本的原則が示されていますが、そのなかでは①本人の自己決定にとって必要な情報の説明は、本人が理解できるよう工夫して行うことが重要であること、②職員等の価値観において不合理と思われる決定でも、他者への権利を侵害しないのであれば、本人の選択を尊重するよう努める姿勢が求められること、③本人の自己決定や意思確認がどうしても困難な場合には、本人をよく知る関係者が集まって本人の意思・選好を推定することなどが指摘されています。本件でも、まずは、本人の行動が自己決定に基づくものかについて本人がその行動を理解しているかについて探ることがスタートになると思われます。</p>

① 家庭で困っている

<p>1, タイトル</p>	<p>【事例①—2】 福祉サービスを拒否する親と本人の権利擁護</p>	
<p>2, キーワード</p>	<p>意思決定支援・8050 問題・健康状態</p>	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>		<p>A さん</p> <ul style="list-style-type: none"> ・鬱病・軽度知的障がい ・50 歳代 男性 ・ご両親と 3 人暮らし ・就労継続支援 B 型事業所に通所
<p>4, 事例概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高校までは学校も休む事なく通っていた。高校卒業と同時に父親の転勤先(県外)に母親と A さんも一緒に行く。A さんは、職に就くもすぐに辞め、仕事が続かず、ひきこもり。ご両親は、退職を切っ掛けに今の家に戻る。しかし、A さんはそのまま残り、アパートで 30 年ほど、無職の状態でも一人暮らし。その間、父親が A さんに月、十数万円の仕送りをしていた。 ・父親は、大手企業に勤めていた為、経済的にはかなり余裕のある暮らしだった。母親は専業主婦。 ・ご両親共に 80 代になり、A さんへの仕送りも厳しくなり、父親の考えで A さんは、一昨年ご両親の元に戻り、同居。 ・昨年からご両親の認知症がかなり進み、まだらの状態。父親は厳格。母親も A さんも父親に逆らえない。 ・A さんは、食事の偏りがあり、健診の数値がよくない。現状だと悪化。 ・母親は家事能力が低下し、調理・洗濯等をする事ができない。父親がヘルパーを拒否し、その日 A さんが買って来たものを食べている。 	
<p>5, 対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ご両親のケアマネジャー、A さんの相談支援専門員、保健師、福祉課と連携し、A さん家族の様子は関係者は把握できている。兄夫婦とは連絡がとれる状態である。 	

① 家庭で困っている

<p>6. 部会での意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 本人に困り感がなく、外部から手をつけるべきなのか？踏み込んだアセスメントが必要ではないか • 両親と本人を分離させる工夫はどうか（作業所、GH等の資源を活用） • 意思確認、意思決定支援が大切 • 本人の健康状態が最重要。医師の話であれば、父に影響を及ぼせるのでは？ <p>また兄からの助力を促し、関与してもらえるとよい。</p>
<p>7. 事例に対する考察 コメント 等</p>	<p>本人の困り感がなかなか出ない中で、どうしていくことが良いのか難しい事例だった。</p> <p>意思決定支援を考えると、本人が自分の気持ちを伝え、判断できるように、信頼関係を構築し、支援者は情報提供していく必要がある。信頼関係を築くためには時間もかかるが、今後どうしていきたいのか、本人、両親の思いを確かめていくことが大切だと思う。その先に、グループホームなどの利用にも繋がっていくのかもしれない。</p>

② 事業所で困っている

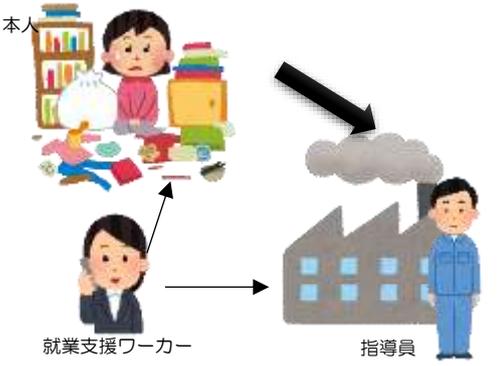
<p>1, タイトル</p>	<p>【 事例②—1 】 本人からの訴えは無いけど…虐待かな？</p>	
<p>2, キーワード</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 金銭管理と金銭的虐待 • ネグレクト • 本人からの訴えなし • 支援者間での情報交換と見守り 	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>	<p>父と三男</p> <p>母と二男</p> <p>病院</p> <p>B型事業所</p>	<p>●Aさん</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30歳代 男性 • 父と弟（三男）同居 • 母は弟（二男）と別居 • 統合失調症
<p>4, 事例概要</p>	<p>①（相談・通報が寄せられた経緯）</p> <p>通っている就労継続支援 B 型事業所の相談員が、本人から「母がお金を返してくれない」と相談を受ける。確認したところ、障がい基礎年金の受給を本人が知らず、年金も全て無くなっていた。</p> <p>金銭管理が母から父に移るが、通帳残額が不明であり、本人の年金や工賃を当てにしている可能性がある。</p> <p>②（主訴）</p> <p>母からお金を返してもらいたい（ただし、本人の主訴するお金とは入院中に母が財布から持ち出した 6 万円のことのみ）。</p>	
<p>5, 対応</p>	<p>①（対応機関・者）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 就労継続支援 B 型事業所（相談支援専門員） • 市町村福祉課 <p>②（対応経過）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 福祉課に事業所を通じて母からの金銭的虐待を書面で 1 度提出。口頭で父から経済的虐待を数回あげている。 • 現在 3 ヶ月に 1 回ケア会議を行いながら関係機関で情報共有を行なっている。 	

② 事業所で困っている

6. 部会での意見	<p>・本人に虐待との認識が薄く、緊急性が無いもの、周囲が注意していくことが必要なケース。</p>
7. 事例に対する考察 コメント 等	<p>成年後見制度の利用をして世帯分離を図るのも一つの方策ではあるが、一般的に成人年齢でもあることから、食費等の名目で父に対して家賃等を入れることも検討して良いのではないかと。本人の判断能力の有無が虐待になるかどうかの判断になるケース。特にこのケースは微妙なライン。判断能力が低い状況で現況となっているなら、財産管理が必要となる。</p> <p>支援者間で本人のベターな生活をしっかりと共有されることが必要であり、足並みが乱れないようにしていくことが必要となる。</p> <p>◎虐待の類型としては、①『身体的虐待』、②『放棄・放置（いわゆるネグレクト）』、③『心理的虐待』、④『性的虐待』、⑤『経済的虐待』があります（障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律）。最終的に虐待に該当するかについては前項のような考察は必要とはなりませんが、障がい者の権利保護の観点からは通報等をためらわず速やかに対応することが求められます。法律においても虐待を受けたと「思われる」障がい者を発見した際にすみやかに市町村に報告する義務が全ての人に要求されており、明確に虐待と認定しなければ報告してはいけないということにはなっておらず、また、刑法上の秘密漏示罪や守秘義務があることがこの通報を妨げるように解釈されてはならないこととされています（同法7条）。虐待が疑われる事案を発見されたら、速やかに市町村に報告しましょう。</p>

<p>1, タイトル</p>	<p>【 事例②ー2 】 施設従事者による虐待</p>
<p>2, キーワード</p>	<p>・虐待</p>
<p>3. 基本情報 (関係図)</p>	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-left: 20px;"> <p>●Aさん</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性 ・知的障がい ・療育手帳B1 <p>●施設職員（男性）</p> <p>●通報者（妄想癖あり 女性）</p> <p>●市町村障がい担当係長、係員</p> </div> </div>
<p>4, 事例概要</p>	<p>①（相談・通報が寄せられた経緯）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設利用している女性（意思疎通は可能、妄想癖あり）より、施設職員がAさんを怒鳴っていると通報がある。 <p>「公共施設内で施設職員が男性を罵倒している」</p>
<p>5, 対応</p>	<p>①（対応機関・者）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市町村障がい担当課担当職員（係長、係員） <p>②（対応経過）</p> <p>市町村障がい担当課担当職員で初動対応したところ、通報者は施設職員が男性を怒鳴っている姿を頻繁に見ているとの事だが、施設側は事実を否定。施設内で調査したが、当時の記録は残されていなかった。</p> <p>男性は施設職員に対して嫌悪感を示すことはなく、虐待されたことはないとのこと。他の利用者にも話を聞いたところ、元気のない時はあるが、普段は穏やかに過ごしているとのこと、虐待との因果関係は分からない。</p>

<p>6. 部会での意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待か虐待ではないかは、情報が少ないので判断が難しい。虐待判断のポイントとして「虐待される側がどう受け止めるか」である。虐待判断のポイントは難しいが、グレーのままにしておくのはよくない。しっかり事実を把握することが大切である。 ・障害者虐待防止法では、虐待の疑いがあるだけで通報の義務が課せられている。妄想癖のある女性を「余計なことをして!」と思っはいけない。 ・記録については、どんな言葉でどう記録しておくか、行政との擦りあわせをしておくことが大切である。
<p>7. 事例に対する考察 コメント 等</p>	<p>◎通報を受けた自治体としては、事業所への丁寧な聞き取りを行ないつつ、虐待が無かったという事実が確認できるまで、「虐待の可能性はある」という視点で関わる大切になってくると思われます。</p> <p>◎虐待の類型としては、①『身体的虐待』、②『放棄・放置（いわゆるネグレクト）』、③『心理的虐待』、④『性的虐待』、⑤『経済的虐待』があります（障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律）。</p> <p>本件では、③の『心理的虐待』が疑われるところです。確かに、虐待かどうかの判断が難しいケースはあると思われませんが、自己の意思を明確に表現できない傾向を持つ障がい者の権利保護の観点からは通報等をためらわず速やかに対応することが求められます。法律においても虐待を受けたと「思われる」障がい者を発見した際に速やかに市町村に報告する義務が全ての人に要求されており、明確に虐待があることが通報義務の要件とはなっていません。また、刑法上の秘密漏示罪や守秘義務があることがこの通報を妨げるように解釈されてはならないこととされています（同法7条）。虐待が疑われる事案を発見されたら、速やかに市町村に報告しましょう。</p>

<p>1, タイトル</p>	<p>【 事例②—3 】 忘れ物の多い障がい特性に合わせて、 職場のルールをどうする？</p>	
<p>2, キーワード</p>	<p>・特例子会社 ・一人暮らし ・合理的配慮 ・職場ルール</p>	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>		<p>●Aさん ・20歳代 女性 ・自閉症スペクトラム</p>
<p>4, 事例概要</p>	<p>① (相談・通報が寄せられた経緯) 特例子会社に勤務するAさんの指導者より、就業支援ワーカーに相談が入る。仕事に必要なメガネ等を忘れることが多く、注意しても直らないため対応に困っているとのこと。また、時を同じくしてAさんからも同様の相談が入った。</p> <p>② (指導員の訴え) ・仕事に必要なメガネや時計を家に忘れる。 ・何度か注意しているがなおらないため、困っている。 ・職場のルールとして、ロッカーに私物を置くことは禁じている。 (Aさんの思い) ・障がい特性として、物の整理や管理が苦手。 ・自宅も片付けられず、散らかった状態。 ・職場にメガネや時計を置かせてほしい。</p>	

② 事業所で困っている

<p>5, 対 応</p>	<p>①（対応機関・者）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・〇〇圏域障がい者就業・生活支援センター ・特例子会社「B事業所」 <p>②（対応経過）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業支援ワーカーが本人及び事業所指導員との面談を行い、実際の状況を把握する。仕事に必要なメガネや時計を忘れてしまうのは障がいの特性から来るものであり、一人暮らしの状況では自宅で誰かに注意してもらうこともできない事等の情報共有を行なった。 ・これらのことを踏まえ、限定的に私物を置くことはできないのか相談を行ない、品目を決めて記名をする等の工夫して、置くことができるようになった。
<p>6, 部会での意見</p>	<p>【企業としての対応について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象者だけでなく、他の従業員の意見を聞く事も必要ではないか（他にも困っている人はいないか）。 ・企業の社員として規律も必要だが、ルールについて注意するだけでなく、本人の気持ちや訴えを聞く事や、本人の障がい特性の理解をすることも大切である。 ・困ったことを直ぐに就業支援ワーカーに繋げたのは良かった。 <p>【合理的配慮の方法として】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業ルールを変えることは難しいと思うが、メガネなどは仕事に必要なものなので、今後は「仕事用の物品」として置く工夫はできないだろうか？
<p>7, 事例に対する考察 コメント 等</p>	<p>◎支援の視点をどこに持っていくのか（本人に力をつけてもらうのか、ロッカーのルール変更するのか）を、支援者がチームとして検討していく必要があると思われます。また、本人の困り感をしっかり聞いて支援する姿勢も大切になってきます。</p> <p>今回の場合は一人暮らしとはいえ、実家に親族もいるので、家族に協力してもらう（朝、電話する等）アプローチも考えられると思います。</p> <p>◎事業主には障がい者である労働者について、障がい者でない労働者との均等な待遇の確保または障がい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措置（＝合理的配慮）を講じなけれ</p>

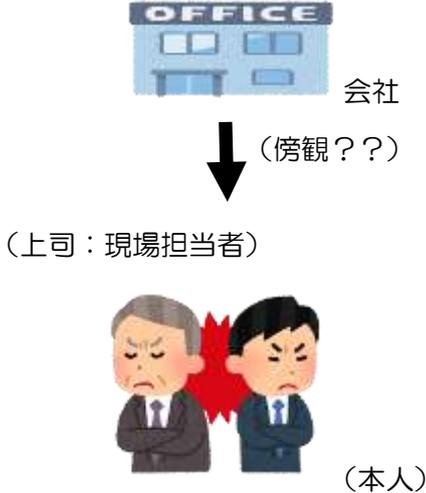
② 事業所で困っている

ばならないとされています（障害者雇用促進法第36条の3）。ただし、事業主に対して過度な負担を及ぼす場合は除くとされています。本件では、メガネを忘れることは本人の個人的な事情で、事業主側として本人の有する能力の発揮を直接的に妨げているわけではないことから、同法での合理的配慮を講じる直接の義務は事業者側にはないのかもしれませんが、もっとも事業主には直接の義務はないとしても、同法の趣旨からは、本件では事業主側の過度の負担にならない限り、何らかの対応が求められてしかるべきであると思われます。この点、本件では支援者側の努力もあって、事業主側の労働者の私物を事業所に置かないという目的に抵触しない限りで、本人の特性を理解してもらい、事業主が例外的な対応をしてくれたという成功した事例として参考になると思われます。

<p>1, タイトル</p>	<p>【 事例②-4 】 特性に合致しないと思われる 部署への配置転換ってどうなの？</p>	
<p>2, キーワード</p>	<p>・職場での配置転換 ・障害者差別解消法 ・合理的配慮</p>	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>		<p>対象者</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aさん <ul style="list-style-type: none"> ・精神障がい ・精神障害者保健福祉手帳あり ● B社 <ul style="list-style-type: none"> ・一般企業
<p>4, 事例概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ Aさんは障がい者であることをオープンにしてB社に就労している。 ・ Aさんは、B社で少数の職員のいる対外的に人との接触が少ない部署で仕事をしていたところ、B社の都合で、大勢の職員のいる対外的にも人と接触する可能性が高い部署への配置転換を求められた。 ・ Aさんとしては、自分のもつ精神障害の特性からすると大勢の人と接する職場では負担が大きいとして、このような配置転換をするB社には「障害者差別解消法」の合理的配慮の不提供があるということになるのではないかと考えて問題を提起した。 	
<p>5, 対応</p>	<p>B社は職場での配置転換は、異動対象者がことさら不利益な状況になることがわかっているかまたは殊更に不利益な状況にさせる意図をもってしない限り、不当性がないことを前提として、配置転換を決めた理由を詳細にAさんに説明した。</p>	

<p>6, 部会での意見</p>	<p>・異動先へのフォローをいれながら、趣旨を本人に丁寧に伝えるのがいいのではないか。</p>
<p>7, 事例に対する考察 コメント 等</p>	<p>職場での配置転換は、特性のない人にとっても起こりうることであるため、特性があることをことさら区別するような態様での配置転換でなければすぐには「差別」とはいえないと思われます。</p> <p>なお、「差別」とは言えない場合でも別途「合理的配慮」が必要かは検討することになると思われますが、本事例のように配置転換を決めた理由をきちんと伝えることでトラブルは避けられるように思われます。</p>



<p>1, タイトル</p>	<p>【 事例②—5 】 職場では、私の特性を理解してくれないの？</p>	
<p>2, キーワード</p>	<p>• 企業の特性への理解 • 障がい者雇用 • 法定雇用率</p>	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>		<p>対象者</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aさん <ul style="list-style-type: none"> • 自閉症スペクトラムの特性有 • 精神障害者保健福祉手帳あり (2級) ● B社 <ul style="list-style-type: none"> • 一般企業 ● Cさん <ul style="list-style-type: none"> • 現場担当者 (上司)
<p>4, 事例概要</p>	<p>• Aさんは障がい者雇用でB社に就職。Aさんは注意欠如・過集中・短期記憶が弱い等の特性から作業指示を覚えることが苦手なこともあって、B社の現場担当者C (上司) との間での意思疎通がうまくいかず、その結果Aさんの精神状態も悪くなり職場環境が悪化していったというケース</p>	
<p>5, 対応</p>	<p>• Aさんの支援者等が現場での状況をCさんから聞き取り、Aさんの特性の説明や特性に合った対応策をB社やCさんに対して助言した。 しかし、Cさん及びB社のAさんの特性への理解があまり進まず、CさんのAさんに対する対応も変わらなかった結果、Aさんは自主退社することとなってしまった。</p>	

② 事業所で困っている

<p>6. 部会での意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事業者側も支援者に積極的にアドバイスを求めるべきではないか。 ・障がい特性を会社が本当に理解していたのか。“とにかく就職”といった状況が弊がいを生んでいるのではないか。 ・企業全体としても障がいに対する研修等を実施して理解をすすめる必要があるのではないか。 ・担当者に具体的な成功例を示す方法をとればよかったのでは。 ・就職する際の就職先へのアセスメントも必要なのでは。
<p>7. 事例に対する考察 コメント 等</p>	<p>『障害者の雇用の促進に関する法律』第43条1項に基づき民間企業にも一定割合の障がい者の雇用が義務付けられており、令和3年3月からその割合が従来の2.2%から2.3%に引き上げられました（令和3年5月現在）。その結果、民間企業が目標達成のみを考え、障がい者の特性を十分に理解しないままに障がい者を雇用することで本ケースのようなトラブルが多くなることも予想されます。</p> <p>民間企業は、障がい者と理解して雇用した以上、障がい特性があることのみを理由として安易に自主退社を促すと場合によっては不当解雇とみなされて法的トラブルにもなりかねません。</p> <p>障がい者の特性を理解した上で、仕事と本人の特性とがマッチングしているかを見極めて雇用するようにし、雇用後も支援者等の関係機関から本人の特性についてアドバイスを受けられる環境作りや、他の従業員への特性理解を促す機会を作ることが求められると思われます。</p>

<p>1, タイトル</p>	<p>【 事例②—6 】 身に覚えのない虐待通告に対して、 どう対処していけばいいのか？</p>	
<p>2, キーワード</p>	<p>・ 虐待 ・ 人権侵害 ・ 差別解消</p>	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>	 <p>身に覚えのない虐待 通告をされる。</p>	<p>● Aさん</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽度知的障がい ・ 車椅子利用 ・ 週3回午前のみ就労継続支援 B型事業所Bを利用。
<p>4, 事例概要</p>	<p>① (相談・通報が寄せられた経緯)</p> <p>就労継続支援 B 型事業所Bを利用開始。受入れにあたり段差解消の為に事業所の一部を改修する等して配慮していた。しかし、職員が目を離すと段差を自力で登ろうとして転倒も何回か確認されたり、また注意獲得的に車椅子を職員に向けて高速で近づける行為が見られた (B事業所は本人に注意喚起することは事前に了承を得ている)。</p> <p>話をした後も改善はされず同様の行動が見られ、特に高速で職員に近づく行為に関しては身の危険も感じられた為、後ろから声を掛けた上で行動を制止した。</p> <p>帰宅後から数日にかけて、関係者 (重要事項説明書に載っている全ての県機関、第三者委員と関係する方々) から電話が入る。Aさんは「Bを辞めたい。暴力を受けた。虐待をされた。後ろから羽交い絞めにされた。」と話している。次第に関係者に話す内容がエスカレートしていった。Aさんからもメールがあり、「言われた事に腹が立っている。イライラが我慢の限界。裏切られた。居心地が悪く最悪。他の事業所に替えてほしい。裏切られたところに行きたくも利用もしたくない。他の事業所に行かせてほしい。お願いは早くしてほしい。」という内容だった。</p> <p>② (主訴)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 身に覚えのない虐待通告にどう対応したらいいか？ ・ 危険認識の薄い利用者に対して、納得してもらうにはどう対応していけばいいのか？ 	

② 事業所で困っている

	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待通告を受けた後の事業所の対応方法に関して
<p>5. 対応</p>	<p>①（対応機関・者）</p> <p>【B事業所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人の気持ちを汲んで退所を了承。後に本人より再利用したいという気持ちが伝えられたが、法人として障がい者の人権や差別解消法を踏まえ、管理者会議にて検討。「法人の同意事項の中の迷惑行為、他害行為及び背信行為に該当する事」を確認し、職員や利用者の今後の安全、精神的負担軽減を優先するという理由で退所を正式決定した。 <p>②（対応経過）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県や行政機関の聞き取り調査への対応。 ・法人にて、今後の対応に関して検討。全職員にフィードバック。
<p>6. 部会での意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・どの事業所でもありうるケース。有事の際にどういった対応をすればいいのか、全員で共有、同意をしてから支援にあたる。 ・話を聞く際には1対1にはならない。記録を正確に残すことが大切。 ・本人の権利と支援者の安全、両面を考えていかななくてはいけない。 ・本人は自己の都合がいい捉えになりがちなので、慎重に対応をする必要がある。 ・対応方法の統一（研修の受講、マニュアルの作成等）。 ・事業所にも隙があった？制度的にはハラスメントにあたるかも。 ・支援者側の立場では、職員や他の利用者を守るという視点から利用をお断りするかも…。 ・守る為の制止方法を検討（医療では個室対応できるが事業所では厳しい）。 ・「相手にしてほしい」、「寂しい」等があると高圧的な態度に出るかも。相手にはするがきちんと話をする。 ・未然に防ぐことができることに関しては対応する。 ・もう少し事前に情報共有できていればよかったかも。 ・転倒等が何回かあったということなので、その時点で外部の方を招いてのケア会議をするのも一案だったのではないかと。 ・起こりうるリスクは事前に知らせるとともに、請け負った施設だけが責任を負うところではないと確認する必要がある。

<p>7, 事例に対する考察 コメント 等</p>	<p>B事業所でも“何とかしよう”と、様々な工夫をしたがうまくいかなかったという思いもありつつ、組織として職員も守っていかなくてはならないという部分も持ち合わせている事例。</p> <p>【リスク回避をするにあたって、組織としてどのように考えればいいのか？】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「差別に該当しないか…」という話が出てくるが、合理的な区別は差別に該当しない。ただそれが通常で取り扱う中で合理性を欠くと差別が発生する。これは、評価が入る問題だから悩むと思う。 ・事前にドアの改修等をしている点は合理的な配慮といえる。また本人の特性等も含めての様々な行動による、事業所が受けるリスクへの対応は差別的なものとは言えない（相手側の言い分は抜きにして）。 ・具体的な対応となると、情報共有は不可欠。また記録もみんなで共有することが大事。一番は実態と手続き的なものがきちんと揃っているか。実態が差別でないとしても、手続き的に手順を踏んで説明をしているかどうか、またこちらが持っている情報をしっかりと共有した上で適切な対応をしているか、相手方に弁解の機会を与えたか等ができていないか意識しながら対応することが大切。各事業所で対応方法は異なるかと思うが、合理的解決を図っているかトラブル回避の一手段にはなる。 ・どんなことをしても100%クレームがなくなるわけではない。ただ『自分たちを守る為に何ができたか』が大切。
-------------------------------	--

<p>1, タイトル</p>	<p>【事例②-7】 突然、作業を嫌がってしまう利用者に対して…</p>	
<p>2, キーワード</p>	<p>・これって虐待？パワハラ？</p>	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>		<p>●Aさん</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知的障がいB1 ・身辺処理は可能 ・就労継続支援A型事業所を利用 ・公共交通機関を利用し、自宅から通勤している ・ゲーム好き
<p>4, 事例概要</p>	<p>①(相談・通報が寄せられた経緯)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務所から離れた仕事先まで指導員が連れてきて作業をしていると、突然「嫌になったから帰ります」と歩いて帰ることがある。スタッフは現場を離れると他の利用者の対応ができない。 ・事務所から離れた就労場所である為、本人の意思通りにそのまま帰すとすれば、虐待になってしまう可能性があると考えている。ヘルプのスタッフを待つとまた時間がかかってしまう。 <p>②具体的なエピソード</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シフトは前日までに決まっており本人にも意思確認しているが、当日になると突然「嫌です。行きたくないです。」と言い出す。 ・現場の作業時間も押し迫っており、人数もギリギリ。 ・雇用しているので時給も発生している。 ・ゲームが好きで夜更かしをした翌日は機嫌が悪く、いつも行なっている作業をしない。注意をすると「パワハラだ」と言われてしまう。 	
<p>5, 対応</p>	<p>【事業所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・帰った時点までの時給を支払っている。 ・普段は、安全な通勤路まで送っているが、現地で帰るとなると送ることができない状況。自分で歩いて公共交通機関の乗り場まで行っている。 	

② 事業所で困っている

<p>6. 部会での意見</p>	<ul style="list-style-type: none">・雇用関係がある中でのルールを本人へ説明するとよい。・パワハラ定義などを他の利用者を含めて勉強会など行い、理解を深めていく。・事業所内で、どこまでの支援をするか等の責任の所在をあらかじめ決めておき、本人及び家族へ説明しておくことが必要だ。
<p>7. 事例に対する考察 コメント 等</p>	<ul style="list-style-type: none">・人間の営みだから法律だからそうしろということではなく、この人の特性をもってどうやっていったらこの人の為になるのだろうという視点を持つことが大事です。健常者と差別をしないという観点では、差をつけてはいけませんが、本人の特性に対する合理的配慮が必要です。・パワハラは不法行為ですが、工作上必要な指導はパワハラには該当しません。相手に理解してもらおう伝え方の工夫が必要です。・緊急時を想定した支援計画を作成し、本人及び家族と共有しておきましょう。・個別支援計画の見直しのため、日々の様子を記録に残すことも大切です。また、労基署や司法の判断がはいてくる場合にも、記録が重要となります。

③ 学校で困っている

<p>1. タイトル</p>	<p>【事例③—1】 集団での行動が苦手な子どもに対して、 どのように関わったらいい？</p>
<p>2. キーワード</p>	<p>・教育 ・合理的配慮</p>
<p>3. 基本情報 (関係図)</p>	<div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>●A児</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校中学年 男児 ・自閉症スペクトラム </div> </div>
<p>4. 事例概要</p>	<p>・『A児にとって安心して活動できるようにしたい（学校より）』</p> <p>(相談・通報が寄せられた経緯)</p> <p>集団での行動が苦手なため、音楽会や運動会などの学校行事の場面の中で、見通しの持てなさ、ストレスがたまり大きな声を出してしまうことがあった。どうしたら落ち着いて過ごせるようになるのか。</p>
<p>5. 対応</p>	<p>① (対応機関・者)</p> <p>学校</p> <p>② (対応経過)</p> <p>A児は行事が苦手な事から、学期ごとの行事を目に見える形で全て書き出し教室に貼りだした。</p> <p>その中で心配な事や苦手な事について、直接A児から意見を聞き、大丈夫なものには赤線、心配なものには青線を引き、それぞれの行事の中で苦しくなってしまった時にはどう対応したら良いかについて事前の相談を重ねた。</p>

③ 学校で困っている

<p>6. 部会での意見</p>	<ul style="list-style-type: none">・学校ごとの行事の流れの視覚化と不安な行事の明確化、構造化を行う。・どのような形であれば行事の参加が可能かについて、A 児との相談を重ね、全ての時間に参加すべきところ（⇒本人にとって慣行、観念から来る社会的障壁）を限定的な時間の参加を認める事や苦しい時の落ち着く場所の設定、そこへの行き方の確認等を行う。
<p>7. 事例に対する考察 コメント 等</p>	<ul style="list-style-type: none">・集団が苦手な子どもに対して、具体的に心配なこと、大丈夫なことを図に見える形で書き出し、担任と十分に話をする時間を取れたことがよかった。・心配な事があったら自分（子ども）の方から積極的に相談できるよう信頼関係を保つことが大切である。 <p>◎この事柄をきっかけに、A 児を取り巻く学校と保護者、医療保健福祉関係者等の情報共有やネットワーク構築を検討することの大切さが広まればと思う。</p>

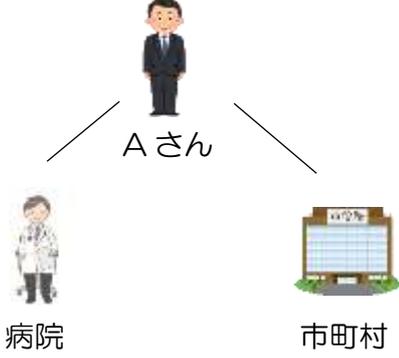


④ 地域社会で困っている

<p>1, タイトル</p>	<p>【 事例④—1 】 窃盗、暴力、自傷行為があるケース。 どう寄り添っていく？</p>	
<p>2, キーワード</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 寄り添い方 ・ 自己決定支援 ・ 入退院の繰り返し 	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>	<p>事業所</p> <p>相談事業所</p> <p>本人</p> <p>病院</p> <p>市町村</p>	<p>●Aさん</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 20 歳代 女性 ・ 自閉症スペクトラム ・ 統合失調症
<p>4, 事例概要</p>	<p>① (相談・通報が寄せられた経緯)</p> <p>他者への暴力、窃盗、自傷を頻繁に繰り返し、病院や支援者が疲弊する中なんとか体制を組んで病院からアパートへ出たが、退院後も窃盗、暴力、自傷、恐喝や借金を繰り返しているケース。成年後見制度の利用を視野にしている。</p> <p>② (主訴)</p> <p>成年後見等の福祉サービス利用が本人にとって妥当か検討したい</p>	
<p>5, 対応</p>	<p>① (対応機関・者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行政 ・ 病院 ・ サービス事業所 <p>② (対応経過)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 暴力から医療保護入院。院内でも対応困難になり転院。退院にむけた関わりで相談支援センターが入る。 ・ 障がい者支援施設入所を検討するも途中で中断 ・ 対応困難でいつくもの精神病院を転々とし、県内ほとんどの病院が出入り禁止状態。 ・ アパートでの1人ぐらしの体制を組んで退院するが、窃盗、暴力、自傷、恐喝や借金を繰り返している。成年後見の申し立てを進める。 	

④ 地域社会で困っている

<p>6, 部会での意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自己決定支援については、どうしてそういう支援が必要なのかを本人自身が理解することが難しいケース。 ・自己決定が出来る再教育の機会も必要。 ・どんな寄り添いが必要なのか見極めが必要。そのためには当事者の事をどれだけ理解していけるのかに掛ってくるのでは。
<p>7, 事例に対する考察 コメント 等</p>	<p>◎成年後見を使うか使わないか悩むという意見もあったのですが、本人の幸せと他人の幸せの調整の為に法制度は存在するものです。権利侵害が起こらないように、権利がぶつかる場面においては調整の原理が働き、法律は原則的に各権利間の調整に配慮して規定されています。成年後見制度は文字通り「後見的」観点から対象者となる人の権利保護を目的とするものですが、制度を利用するにあたり規制される可能性のある本人の権利とのバランスを考えて制定されているはずですので、法律上の要件を満たし、その必要性を検討して、制度利用をすることについてはあまり消極的にならないようにすることが肝要かと思われます。</p> <p>◎福祉の視点で見た場合、「自己決定の尊重」と「本人の利益の最優先」の相反する2つのことが盛り込まれているケースになります。ただ、このようなケースは支援者が1人で責任を感じたり、抱え込んで悩む問題ではありません。チーム支援として皆さんで考えていく問題だと思います。</p> <p>◎「自己決定支援」の概略については、本事例集①—1「家族は本人の本当の思いを分かっているのか？」のコメント欄を参照ください。詳細は厚生労働省からガイドラインが出ておりますので詳しく知りたい方はご確認下さい。</p>

<p>1, タイトル</p>	<p>【 事例④—2 】 市町村の対応は合理的配慮に欠けているの？</p>	
<p>2, キーワード</p>	<p>・ 障害者差別解消法 ・ 合理的配慮 ・ 社会的障壁</p>	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>	 <p style="text-align: center;">Aさん</p> <p style="text-align: center;">病院 市町村</p>	<p>●Aさん</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 40歳代 男性 ・ 統合失調症
<p>4, 事例概要</p>	<p>Aさんが福祉課に電話をかけてきて対応したところ怒り出し、「障がい者の立場に立って考えろ」、「期待する回答がもらえない」、「余計に自分が不安定になってしまったらどう責任を取ってくれるのか?」、「障がい者差別の合理的配慮に欠けている」等の訴えがあった。</p> <p>(経緯)</p> <p>Aさんは、不安や疑問があると電話を頻繁にかけてくる。期待していない回答が返ってくると怒ることがある。</p>	
<p>5, 対応</p>	<p>① (対応機関・者) 行政 福祉課</p> <p>② (対応経過)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 怒った時の電話では、ただただ謝罪して、本人の怒りは収まった。 ・ 電話の後に係内で検討し、権利擁護部会にかけてみようということになった。 <p>その後、電話はよくあるが、直接話をさせてもらいたい、来所して詳しく説明をさせていただきたいと伝えるとトーンダウンし、Aさんから合理的配慮に欠けている等の訴えはなくなった。</p>	

<p>6. 部会での意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・複数での職員の対応、時間を区切って相談する方がいい。 ・度を越えた場合には、きちんと面談してできることとできないことを伝える。 ・情報共有を行い、対応した内容を共有していくことが大事。 ・社会的障壁があった時に対応すればよい。社会的障壁を除去する時に過剰な負担にならないようにする。 ・法律にあまりとらわれず、今まで通りの対応でいいと思われる。
<p>7. 事例に対する考察 コメント 等</p>	<p>◎適切な対応をしていれば、障害者差別解消法に過敏にならなくても良いと思います。それでも障がい者から訴えがあった場合には内容を確認し、対応すれば良いと考えます。</p> <p>◎市町村によっては、障害者差別解消法の対応要領等を定めているところがあり、職員に対して障がい者の理解を進めているところもあります。</p> <p>◎障害者差別解消法は、行政機関等及び事業者に対し、障がい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、その実施の負担が過重でない時は、社会的障壁除去の実施について必要かつ合理的配慮をするよう求めています（行政機関等は義務：同法第7条2項、事業者は努力義務：同法第8条2項）。同法における義務があるとしても、同法は抽象的な障がい者の訴えに対応しなければならないものではありません。同法では障がい者から具体的な「現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思表示」があることを前提としているので、本件のような抽象的な訴えの全てに対応しなければ合理的配慮の義務を果たしていないということにはなりません。もっとも、だからと言って、障がい者からの抽象的な訴えを全て問題ないとして対応することは適切ではありません。障がい者からの訴えに耳を傾けて具体的な社会的障壁が生じていないかについては検討する姿勢が求められていると思われます。</p>

④ 地域社会で困っている

<p>1, タイトル</p>	<p>【 事例④—3 】 父が収監を繰り返す為に社会的孤立をし、 経済的困窮する多子家庭</p>	
<p>2, キーワード</p>	<p>・ 経済的な困窮、社会的孤立しない為には？</p>	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 父（40 歳代）収監繰り返す ・ 母（40 歳代）働く意欲なし ・ 2 男 1 女 （いずれも小学生） ・ 四女（2 歳） 受診の継続が必要だが滞っている。 乳幼児健診も受けていない。 ・ 父方祖父
<p>4, 事例概要</p>	<p>①（相談・通報が寄せられた経緯）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 父が触法行為による収監を繰り返している為、仕事に定着できず安定した収入が得られていない。 ・ 母は出産と子育てを理由に働く意欲を示さない。子どもたちの手当と祖父の年金をあてに生活している。 ・ 小学生の子どもたちは四女の病院受診を理由に欠席が多い。また教室にいられずに自由に行動する等不安定で、学力も厳しい。 ・ 四女は出生後、受診継続が必要といわれているが滞っている（乳幼児健診も受けていない）。 <p>②（主訴）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 父、母ともに利用できるサービスはないか？ ⇔当事者に困り感はない。 ・ 社会から孤立しないようにするには？ ・ 経済的困窮への対策法は？ 	

④ 地域社会で困っている

<p>5, 対応</p>	<p>①（対応機関・者）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ソーシャルワーカー ・小学校 <p>②（対応経過）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学生の子どもたちが安心して学校生活を送る為に特別支援学級に関して家族に投げかけるが両親や祖父の理解が得られない。 →学校の職員全員で見守る状態が続いている。 ・四女の医療への受診に関して、促しと発達の様子を確認する為に訪問。 →母は「父が収監されているからお金がない…」、「子どもに手がかかって…」等と言い、今の状況を変えようとする気持ちが見られない。
<p>6, 部会での意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・二つ問題点がある。一つめとして支援者は頑張っているが、本人や家族に困り感がないこと。もう一つは子どもの教育を受ける権利が親によって侵害されていること。 ・父が頼ることができる支援者を作るべきではないか？職業訓練を受けることを検討すればいいのでは？ ・子どもたちの安心できる環境を確保する為に関わる機関を増やしていくべきではないか。 ・利用できるサービス等を整理してみたが、なかなか対象になっていかない難しさがある。 ・家族それぞれの考えを整理する必要があるのではないか？
<p>7, 事例に対する考察 コメント 等</p>	<p>◎自己決定の尊重と保護の両面から、多様な視点で検討していく事が大切だと思います。本人たちの困り感が無い事例への関わりは大変ですが、具体的なサービスに結びつかなかったとしても、見守りを含めて繋がり続ける為の支援継続が必要になってきます。</p> <p>◎法律的には、触法行為を繰り返している父親に対しては刑事手続きをもって更正を促すこと、父親と母親の子供たちの養護が経済的虐待等の不適切であると判断される場合には、親権喪失・親権停止・管理権喪失の各審判手続（民法第 834 条、同条の 2、同法第 835 条）を経て未成年後見人を選任して対応すること、父親及び母親の判断能力に問題があると判断される場合には父親・母親には成年後見制度を利用すること、などが考えられますが、いずれにしても家族がバラバラになってしまう恐れがあります。本件は、まずは法的な解決ということよりも福祉的な対応を考えるべき事案だと思われます。</p>

<p>1, タイトル</p>	<p>【 事例④—4 】 私から発信！生活道路の段差解消して欲しい！</p>	
<p>2, キーワード</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 車いす生活 • 生活道路の段差 • 一人暮らし • 段差解消 • 合理的配慮 • 当事者発信 	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Aさん • 50 歳代 男性 • 筋萎縮性側索硬化症
<p>4, 事例概要</p>	<p>①（相談・通報が寄せられた経緯）</p> <p>平成 26 年度第 2 回自立支援協議会権利擁護部会において、一人暮らしの当事者及び、所属する当事者団体より、生活道路における段差の危険性について発表があり、合理的配慮に基づいて段差改修をしてほしいと意見が出された。</p> <p>②（Aさんの思い）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 特定の生活道路の段差が身体状況に悪影響を及ぼしている。 • 傾斜が大きく、段差のある歩道で転倒をしたことがある。 • 段差を削って安全に通れるようにしてほしい。 • 車いす利用者がどこでどのような暮らしをしたいかの選択に及んでくるため、検討してほしい。 	

④ 地域社会で困っている

<p>5, 対応</p>	<p>①（対応機関・者）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自立支援協議会権利擁護部会 ・ 基幹相談支援センター ・ ○○市町村社会福祉課 障がい者福祉係、都市整備課、建設課 ・ 長野県 ○○社会保険福祉事務所、建設課 <p>②（対応経過）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 市町村 ・ 県の担当者による歩道の現場確認 <p>Aさんと行政担当者が歩道を実際に車椅子で移動し、体験をしながら現地を確認後、意見交換を行った。また、プレスリリースを行い、新聞、CATV等のメディアでの取り上げを依頼した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 県の担当者による段差改修 <p>現地確認後、指摘のあった部分については段差改修を行う工事が行われた。工事後に再度、Aさんに通行してもらい、段差による身体状況への悪影響が少なくなったことを確認した。</p>
<p>6, 部会での意見</p>	<p>【環境面のバリアフリーについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障がい者だけの問題ではない。杖を使用する高齢者やベビーカーを押すお母さんたちにも共通の課題である。 ・ 車社会に慣れていると、気づかない視点がある。 ・ まちづくりは行政だけでなく、あらゆる住民が参加してみんなで創り上げるもの。沢山の参加が必要。 <p>【合理的配慮の方法として】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉部門と建設部門の連携がないと取組めない課題。行政機関の縦割りを無くすことが大切では。 ・ まずは当事者の声をしっかり聞く事。自立支援協議会が意見を表出する場になればよい。

④ 地域社会で困っている

<p>7, 事例に対する考察 コメント 等</p>	<p>法律面からみた「合理的配慮」</p> <p>◎障害者差別解消法における『合理的配慮』の内容については、【④地域生活で困っている】項の「市町村の対応は合理的配慮に欠けているの？」のテーマ中の第7項の考察欄を参照して下さい。</p> <p>◎当事者の声をきっかけに「仕方ない」で終わらせず、ソーシャルアクションにつなげることが大切だと思います。制度や仕組みづくりをする際に、当事者の声にいつも戻ることが合理的配慮に繋がっていくのではと考えます。また支援者は当事者の代弁者としての機能があることを常に意識していきたいですね。</p>
-------------------------------	--



<p>1, タイトル</p>	<p>【 事例④—5 】 公共交通機関に安心して乗りたい！</p>	
<p>2, キーワード</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 差別解消 • 合理的配慮 • 当事者発信 	
<p>3, 基本情報 (関係図)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ●Aさん • てんかん • 発達障がい • 療育手帳 A1 • 公共交通機関を利用
<p>4, 事例概要</p>	<p>① (相談・通報が寄せられた経緯)</p> <ul style="list-style-type: none"> • B型作業所通所に公共交通機関を利用しているAさんの母より、「運転手よりイヤな目に合わされた」、また降車する際「君は二度と乗せないぞ」と言われた。 • 数回に渡って同様の行為があり、公共交通機関に乗れなくなってしまったと基幹相談支援センターに相談があった。 <p>② (Aさんの思い)</p> <ul style="list-style-type: none"> • B型作業所に公共交通機関に乗って、安心して通いたい。 • 自分の特性を理解してもらいたい。配慮してほしい。 	
<p>5, 対応</p>	<p>① (対応機関・者)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 行政 (福祉課) • 基幹相談支援センター <p>② (対応経過)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 事実確認を行うため、行政と基幹相談支援センター、保護者の3者で経過を伝えるため公共交通機関に出向く。対応の窓口は行政とした。 • 行政が事実確認の報告を受ける。安全確認の注意をする時に不適切な事実があったことを認め謝罪の言葉があった。その行為をした職員に対 	

④ 地域社会で困っている

	<p>し、指導と注意をするとの内容を行政から保護者、基幹相談支援センターに連絡がある。</p> <p>・Aさんが安心して利用できるように、現状や要望を具体的に話し合う機会を設定した。また、公共交通機関内で障がいに対する理解や関わり方について、勉強会を定期的に設けていくとの話もあった。</p>
<p>6. 部会での意見</p>	<p>本件は発生時点において、単なる苦情として処理されるのではないかと懸念していましたが、誠実に対応して頂きました。障がい者に対する考え方が企業側として差別解消、合理的配慮等に理解、関心が徐々にではありますが浸透してきつつあることを感じられました。今後、同様の事案に対する対応方法として、「相手が大企業だから…」と最初から諦めてしまわずにアプローチしてもよいのではないかと感じました。</p>
<p>7. 事例に対する考察 コメント 等</p>	<p>◎相談支援をする際には、福祉サービスだけではなく、生活全般を考える視点が大切になってきます。また、差別解消の事案と判断して行政担当者に関わりも持ってもらい、権利擁護につなげた点も評価できると思います。</p> <p>◎本件では、公共交通機関の運転手の発した言葉が本人のどういう行動に対してなされたのか具体的にはわかりませんが、これが障がいを有していることだけが原因で発せられた言葉とするなら、障がい者に対する差別として違法となると思われます。障害者差別解消法もその第4条で国民に対して障がいを理由とする差別の解消の推進に寄与するような努力義務を規定しています。</p> <p>ただし、一般に公共交通機関を利用するという事は、利用者と公共交通機関との間の運送契約が成立するという事になるのですが、仮に本人の特性が運送契約上利用者に求められている義務に反し、例えば公共交通機関の運送業務の履行自体に悪影響を及ぼしたり、他の利用者への運送業務の履行を妨げる等の事情があったりする場合、公共交通機関の利用を断られるということは一般の契約上のルールとしてはあり得ます。これは障がいの有無自体による差別ではなく、契約の当事者として求められているルールに反するからであって差別とはいえないからです。もちろん、このような場合であっても、不適切な発言をしてはいいということではありません。</p> <p>障がい者の地域移行が進むなかでは、本件のような事案は多くなっていくことが予想されます。残念ながら法律は一般の合理的な人間を前提に作</p>

④ 地域社会で困っている

	<p>られていることから、特性を持っている人たちには必ずしも合っていない法適用がされる可能性は大いにあり得ます。いろいろな特性を持っている人たちが共生している社会であることを、一人ひとりが想像力や配慮をもって理解していく必要があると思われま</p>
--	--