

資料 3

障がい者虐待・差別等に関する振興局への相談概況について

①【職員→同僚職員の虐待】

ある生活介護施設の職員Aは、同じ法人内で隣接してある別の生活介護施設で働く職員Bの支援方法を見聞きしている中で、施設利用者への虐待行為が生じている疑いがあり、今後、事故、事件化する可能性があると感じ、振興局への通報に至った。

⇒ 施設従事者による虐待疑いケースとして、振興局の施設指導担当係が現地調査を実施した。

②【利用者→施設管理者の運営等への不満】

ある就労継続支援施設では数か月前に、これまで主軸となり運営してきたスタッフDと管理者Eとの間で、運営方法等をめぐるトラブルが原因で、Dは退職し、Dを信頼していた複数スタッフも相次いで退職し、一時、サービス管理責任者が不在の時期があったことなど、施設内の運営やサービス提供が不安定な状況にあった。

利用者Fは、D等の退職後、管理者Eの運営方法やサービス提供方法に問題を不満感じており、Eに改善を訴えてきたが、見込みがないと感じ、振興局に相談があった。

⇒ 施設の所在地と利用者の在住地は同じG町で、利用者FはG町役場に相談中であった。

⇒ 振興局からG町役場に主訴を伝達し、G町役場が両者の調整を行った。

③【利用者→施設職員の虐待】

自分は、ある就労継続支援施設の利用者で、施設職員の数名が他の利用者複数名に対し、暴言を浴びせる虐待を行っており、あまりにひどいと思い、他の施設職員や施設長にも相談したが、改善される見込みなく、町役場に連絡したが、振興局にも連絡した方がよいと思い、通報した。

⇒ 虐待を行っている職員の実名、虐待を受けている利用者の実名、暴言の具体的内容を聞き取った。

⇒ 町役場と振興局の施設指導担当係が現地調査を実施した。

④【知的障害者→就労面接時の事業所・企業の対応への不満】

自分は、療育手帳の所持者であるが、過去に一般就労の経験があり、今回も一般就労を希望し、求人票を見つけて、複数の就労支援事業所や企業で一般就労のための面接を受けたが、療育手帳の所持者であることを正直に話すと、誠実に面接をしてもらえなかったり、利用者から始めてはどうかなどと言われた。市役所にも、ハローワークみどりの窓口にも相談しているが、差別的でおかしいと思う。

⇒ 市役所、ハローワークに相談状況や経過を確認した。

⇒ 市役所では、就労面接を担当した事業所や企業の担当官に対し、面接時の状況を確認し、言動を認めた事業所・企業には再発防止を指導した。

ただし、主訴のとおり対応した記憶がないという事業所・企業もあり、事実関係ができないところもあった。

⇒ ハローワークみどりの窓口では、本人から長年、就労相談を受けて対応しており、今後も粘り強く支援していくということだった。

⑤【身体障害者→盲導犬同伴の宿泊拒否をした旅館】

H町役場に、道外在住で盲導犬を伴っての道内旅行を計画している身体障害者から電話があり、H町内のある旅館では、ペット可能と言っていたので、盲導犬を伴った宿泊の相談をしたら、大型の盲導犬には対応できず宿泊できないと拒否され、おかしいのではないかという内容だった。H町役場として、両者にどのように対応すべきか。

⇒ 身体障害者補助犬法第9条に「不特定多数の者が利用する施設を管理する者は、～（中略）～身体障害者補助犬を同伴することを拒んではならない」とあり、拒否できないこと。

⇒ 予約を考えていた障がい者は、この旅館の利用をやめて別な宿を選んだため、この旅館における実際の対応はなかった。

⇒ H町を管轄するI保健所からは、盲導犬を伴う宿泊については、ペットと泊まれる宿であるか否かにかかわらず、宿泊したい要望があった場合は受け入れることを加えて、当該旅館を指導した。

⇒ 上記ケースを道保健福祉部の障がい者保健福祉課（身体障害者補助犬法の所管）、食品衛生課（旅館業法の所管）に伝達した。両課の調整結果、道として再発防止のため、食品衛生課から各保健所を通じて、旅館事業者あて一斉通知を行った。

⑥【最低賃金不支払いの企業】

労働基準監督署では、軽度の知的障害者2名を雇用している市内食品製造会社の实地調査を行った結果、受理している最低賃金減額特例許可申請書に基づき算定される月給が、平均所定時間の算定誤りにより、月給として不足していることが把握されたため、最低賃金法違反として是正勧告した。

⑦【不必要な雇用保険料を控除した事業所】

過去に就労継続支援A型事業所で働いていた障害者が、ハローワークを訪れ、自分は雇用保険の適用のない労働者であったはずなのに、雇用保険料を天引きされていたと申立があった。

⑧【契約期間について】

市内にある病院で、障害者雇用枠の1年間契約で、運転手として働いていた身体障害者が労働局を訪れての申立があった。業務開始後まもなく、駐車場の突起につまずいて転倒し、両足骨折したため、運転業務ができなくなり、他の業務に従事した。

1年間の期間満了後の新たな雇用契約では、半年間で「更新なし」となっていた。すぐに異議を申立てたが、病院からは、「運転業務ができないのであれば、更新できない」と言われた。

運転業務が可能かどうかは、バスの乗り降りの様子を見て「動作がぎこちない」から運転ができないと判断されたようだ。

障害者雇用の枠で採用してもらったのに、ちょっとバスの乗り降りぎこちないだけで契約が更新されないのであれば、それはいじめだと思う。

⇒ 労働局は、病院側と本人に対し、口頭助言を実施した。

⇒ 最終的に、本人の再度来局があり、病院の事務長と話し合いをして、病院本部との調整ができ、いじめの事自体は、一定の話し合いや調整がついて解決した。