



大阪+知的障害+地域+おもろい=創造

知の知の知の知

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所情報誌通算 4595 号 2018.9.5 発行

障害者雇用の水増し

毎日新聞 2018年9月5日

官公庁を中心に、障害者の法定雇用率が水増しされてきたことが社会問題化している。



先週、厚生労働省が公表した調査結果では約8割の中央省庁で「水増し」などが確認された。障害者支援の名の下で、偽りの数字がはびこった原因はどこにあるのか。この問題が投げかけた課題を探った。

中島隆信氏

目標数値設定、現実的に 中島隆信・慶応大教授

明るみに出た役所の一連の「ごまかし」はとんでもない話ではあるが、背景には実態と乖離（かいり）してしまっている障害者雇用制度の「ひずみ」があるのも事実だ。問題の発覚を機に、実態に即した議論を進めてゆくべきだろう。

障害者の雇用義務は1976年に始まった。当初は身体障害のみで法定雇用率も1・5%と低く、バリアフリーを進める中でこの割当制度を守ってゆくという狙いは理にかなっていたと思う。97年に知的障害が加わったことでハードルが高まったため、2002年には特例措置として障害者を集中雇用した「特例子会社」を認めた。民間、特に大手企業はこれらを設定して雇用率増に対応してきたが、常に組織のスリム化、効率化が求められてきた官公庁には負担が大きかった。しかも民間よりも高い数値が求められてきた。

さらに今春、精神障害が加わり、雇用率もアップした。市場経済理論が働く民間と違って仕事量が自分で決められず、国会や議会对応などに追われることも多い官公庁の実態を考えると、今回の改正への対応はかなり厳しい状況にあると言える。その「ひずみ」が一気に噴出した形だ。ただ、そうした事情があるとはいえ「水増しではない」「知らなかった」というような不誠実な言い訳で押し通している点は、失敗を認めようとしない「お役所文化」そのもの。困難なのであれば正直に「できません」と言い、どうすればいいかを国民と一緒に考えればいい。

では、どうすればいいのか。まずは役所の働き方の見直しが必要だろう。現実的に障害者増員が困難なのであれば、雇用率の設定基準を見直せばいい。ただ、そのためには徹底した障害者と雇用状況の調査が必要で、それをもとに現実的な雇用率を設けるべきだ。日本は欧州諸国と比べると障害者の定義が厳密だが、もっと柔軟であってもいい。国全体の目標としてある程度高い数値を設けるのもいいが、義務は低めにする。例えば政策目標を4・4%としたとしても、義務は2%にとどめ、残りは直接雇用にこだわらない「みなし雇用」で補う。社会福祉法人やNPOが運営する障害者中心の事業所に仕事を委託すれば、その分をみなし雇用とする。民間だけでなく役所も同様にみなし雇用が使えれば、かなり楽になるだろう。

補助金の原資となっている「雇用納付金制度」も、そもそも必要なものなのか。事業所が集中しやすい大都市と地方との地域格差や、産業ごとに異なる就業環境にも配慮すべきだろう。単なる数合わせのために障害者に単純労働を押し付けるようなことはせず、個性

ある貴重な労働力として仕事の現場で戦力にできるような働き方の見直しが必要だ。障害者だけでなく、高齢者や出産・育児時期の女性なども合わせた総合的な雇用戦略と働き方改革が必要だろう。



急速な少子高齢化と人口減少が進む中、政府は労働力不足に対応するため外国人を導入しようとしているが、まずは国内で眠っているさまざまな労働力を活用することが先決だろう。意欲と能力がある障害者は、少なからずいる。【聞き手・森忠彦】

垣内俊哉氏

環境より意識が重要 垣内俊哉・「ミライロ」社長

私は生まれつき骨が弱く折れやすい病気で、幼少期から車いすで過ごしてきた。大学時代のアルバイトでホームページ制作の営業を任せられ、車いすに乗っていることで覚えてもらえ成績を上げた。「歩けないことに誇りを持って」という上司の言葉で「歩けないからこそできることがある」と目覚めた。そして「バリアバリュー」、バリアー（障害）をバリュー（価値）に変えるというミライロの企業理念につながった。中央省庁では今、障害者でもできる仕事しか作れていない。障害者だからできる仕事をしっかり作るということを率先してやれば、数値目標の達成はもちろん、企業に対して強く指導できるようになるのではないかと。

今回の問題は、あるべきことではないが、仕方なかった部分もある。障害者で一定水準の学力を持ち、国家公務員試験にチャレンジするという方はボリューム的に多くはないからだ。門戸を広げるためには、業務や役割の明確化はもちろん、高等教育の充実が必要だろう。国から法定雇用率を義務付けられ、未達成なら事実上の罰金を科せられてきた民間企業から批判は出るだろうが、東京五輪・パラリンピックに向けた機運の中で、背を向けてしまう企業は多くはないだろう。これをきっかけに省庁は積極的に取り組んでほしい。

ミライロは全社員52人のうち8人が何らかの障害があり、6人が障害者手帳を持つ。彼らだからこそできる事業を考えて実施している。ハード面では、施設や店舗のバリアフリー化のアドバイス、障害、国籍、年齢、性別の違いにかかわらず誰もが利用しやすいユニバーサルデザインの提案などに携わる。ソフト面では、障害者や高齢者、ベビーカー利用者など、街で不便な思いをしている人への心遣いを学ぶ教育研修「ユニバーサルマナー検定」で講師を務める。

検定は400社が導入、6万人が受講した。ホテル、結婚式場に始まり、さまざまなレジャー施設にも広がっている。受講の目的はお客様へのサービス向上から始まったが、最近では、雇用した障害者の離職を防ぐためコミュニケーションスキルを学びたいという新たな流れが出てきた。地方自治体にも、佐賀県武雄市、兵庫県明石市、岩手県陸前高田市など、積極的に取り組んでいる所がある。

研修では「ハード（設備）はすぐに変えられなくてもハード（心）は変えられる」と言う。ミライロ自体、オフィスのバリアフリー化は十分でなく、社員の意識が障害者の働く場づくりを支えている。資金的に余力がなくても、一人一人の行動は変えられる。障害者に対する「無関心」か「過剰」の二極化を解消してしっかりと向き合うところから始め、間違いや足りない点を指摘できるようになれば、戦力として育てられる。重要なのは環境より意識であり、できない言い訳は必要ない。



まずコミュニケーションの取り方を変えることだ。省庁や自治体には、水増しまでしていたという極限の実態が明らかになったのだから、スピード感を持って改善する姿勢を見せることで、企業をけん引していつもらえればと思う。【聞き手・上野央絵】

堀江美里氏

量よりも就労の質に目を 堀江美里・NPO法人「WEL'S」副理事

全国にある「障害者就業・生活支援センター」の一つとして2007年からNPOとし

て支援活動を始めた。東京都内東部地域を拠点に就労希望の障害者と、障害者を雇用する主に民間企業との橋渡しを行っている。

障害者雇用促進法が掲げる理念の下で活動しているが、就労支援の現場にいと、そこにかかわる人たちの人生経験が交差点のようからんでくる。育った家庭や地域社会。教育や医療を受けた経験など、それぞれの人の事情が異なる中で適材適所、得意分野を生かした就労が実現することは、そう簡単なことではない。

問題になった官公庁の雇用率についても、民間企業の場合は「特例子会社」などの措置があるが、役所の場合は限界があるだろう。知的障害などを対象にした非常勤職員（チャレンジ）などの枠があるが、最大3年の期限付き。担当者が数年で異動するため、長期的な雇用戦略が立てにくい。仕事で中央官庁を訪れることも多いが、以前から「この職場のどこで障害者が働いているのだろう」というモヤモヤした思いがあったが、その根っこにあるものがこの騒動で見えた気がしている。

とって、役所を一方的に批判するだけでは何も始まらない。逆に障害者側が声高に批判すればするほど、一般社会との分断が広がる恐れがある。高齢化社会が進む中で誰もが疾病や事故によってある日突然、障害者になることがありうる。けっして特別な存在ではなく、誰もがなりうる問題ととらえ直すきっかけとすべきだろう。

民間の中には熱心な企業もある。例えば、花王グループの特例子会社では身体、知的障害を持つ社員がドラッグストアなどで販売するための商品セット加工のライン作業に従事している。さらにこの2年は私たちと一緒に事務補助ができるような人材の育成を続けている。「働きたい」という意欲を促し、一般就労を支援するのが狙いだ。またコマツ製作所では、軽度の知的障害者を正社員、準社員化してゆく取り組みを続けている。障害者雇用は単なる就職支援ではない。基本は社会の一員となるための「人作り」なのである。

今回の問題では未達成の「雇用率」ばかりが注目され、国は「今年中に達成する」とまで公言したが、すでに障害者は民間の労働市場で過熱状態にあり、中には質の低いマッチングに陥っているケースもある。健常者以上に必要となる就労トレーニングを行うことが急務だし、その体制が社会全体で整えば、現在は働いていない障害者の中には働ける人たちも出てくる。一方で、精神や発達などの障害認定に関して不当な差別や人権侵害が起きる可能性もあるだろう。社会全体で障害への理解が進まないと数字ばかりを求めても意味がない。もはや数字や量ではなく、就労の質こそが評価されるべき状況になっている。

戦後の経済成長を前提として作られてきた雇用モデルは、人口減少時代に入ってそぐわなくなっている面も多い。官公庁だけでなく、民間もこれを機に実効性のある制度に変えてゆく必要があるだろう。【聞き手・森忠彦】

未達成企業から納付金

障害者雇用促進法は1976年の改正で身体障害者の雇用を義務化した。その後、97年には知的障害を、今年春からは精神障害も対象に追加。そのたびに法定雇用率も徐々に引き上げられ、今春から国と地方自治体は2.3%から2.5%に、民間企業も2.0%から2.2%になった。「雇用納付金」は未達成の企業から納付金を徴収し、達成企業に調整金として渡している。改善努力が見られない悪質な場合は企業名を公表している。

ご意見、ご感想をお寄せください。〒100-8051 毎日新聞「オピニオン」係 opinion@mainichi.co.jp

■人物略歴 なかじま・たかのぶ 1960年生まれ。慶応大卒。同大博士（商学）。助教授を経て2001年から現職。07～09年は内閣府大臣官房統計委員会担当室長。専門は経済学の実証分析。近著に「障害者の経済学（新版）」。

■人物略歴 かきうち・としや 1989年生まれ。2012年立命館大卒。同大在学中の10年にミライロを設立。東京五輪・パラリンピック組織委員会ブランドアドバイザーグループメンバー。著書に「バリアバリュー」。

■人物略歴 ほりえ・みさと 1968年生まれ。島根県出身。大卒後、東京都内の特別支援学級で2年間、担任などを経験。中野区障害者福祉事業団で就労支援を担当。

2004年にNPO法人「WEL'S新木場」設立。一昨年、現名に改称。

区役所駐車場で洗車、大田区 障害者の就労支援 日本経済新聞 2018年9月4日
東京都大田区は9月から、区役所の駐車場で洗車サービスを始める。洗車のノウハウを持った障害者が担当する。障害者に活躍の場を提供し、就労促進につなげたい考えだ。



専門技術で洗車する(7月の試験提供、大田区役所)

サービスは毎月第2・第4水曜日の午前10時半～午後3時半に提供し、初回は12日。料金は1000円で、外装と窓を15分程度かけて洗う。

区内の障害者就労支援事業所に所属する、精神障害などを持つスタッフが洗車する。スタッフはこれまでもカーシェア用の車の洗浄で経験を積んできた。特殊な洗浄液を使って丁寧に磨き、洗い残しがなくペンライトを使ってチェックする。5～7月に試験的に実施したところ、仕上がりが良かったなど好評だったという。

大田区では障害者向けのビジネスの幅が広がれば、就労機会も増えると判断し、本格的な事業として始める。

大田区では障害者向けのビジネスの幅が広がれば、就労機会も増えると判断し、本格的な事業として始める。

熊本県など、障害者不適切算入 読売新聞 2018年09月05日

中央省庁などが障害者の雇用割合を水増ししていた問題で、熊本県と同県教育委員会は4日、2018年度に対象外にもかかわらず、職員計37人を不適切に算入していたと発表した。県は障害者として算入した85人のうち、16人は障害者手帳を確認せず、自己申告などで算入していた。県教委も138人のうち21人を不適切に算入していたという。県の雇用率は2.58%から2.25%となり、法定雇用率(2.5%)を下回った。県教委は2.28%から1.95%に下がった。

一方、熊本市も同日、市長部局と上下水道局、市教委で障害者手帳を持っていない計13人を算入していたと発表した。市はこれまで、6人としていたが、その後の調査で新たに7人が不保持と判明した。

介護・障害者施設 職員5割超セクハラ・暴力被害 北海道

毎日新聞 2018年9月4日

北海道は4日、道内にある介護・障害者施設の職員を対象にした暴力やセクハラなどのハラスメント調査結果を発表した。介護施設の職員の5割超が利用者から被害を受けたと回答した一方、3割超が自らも利用者に虐待したことがあると回答した。

5、6月に30介護施設の職員計300人と、20障害者施設の職員計200人に調査票を配布し、介護施設の75%(224人)、障害者施設の90%(179人)から回答があった。

利用者からハラスメントを受けたことがあると答えたのは、介護施設で54%(121人)、障害者施設で39%(69人)だった。

ハラスメントを具体的に記述した内容を毎日新聞が集計したところ、殴られる・つねられるなどの身体的暴力は介護施設で43%(93人)、障害者施設で32%(57人)。「椅子を投げられ骨折した」「たたかれて脳しんとうを負ったほか、毎回むち打ちのような症状」との深刻な被害もあった。胸を触られるなどのセクハラは介護施設が19%(42人)、障害者施設が5%(9人)だった。

逆に、職員による利用者への暴力や暴言など虐待について聞いたところ、介護施設の3

5%（78人）、障害者施設の29%（52人）が虐待行為をしたことがあると回答。その理由として「ストレスがたまっていた」「セクハラや暴力行為を受けたから」を挙げた人が多かった。

道はハラスメント防止対策を進めるよう施設に指導する考えで「職員の勤務状況改善が結果的に利用者への虐待防止にもつながる」（施設運営指導課）と指摘した。【安達恒太郎】

みだらな言動、性的関係要求まで…介護現場の「ハラスメント」深刻 厚労省が初の実態調査へ

産経新聞 2018年9月5日

介護現場で働く人の一部が、利用者や家族による「セクハラ」や「パワハラ」に悩まされている。被害者は強いストレスを感じているが、多くは一人で抱え込み「ハラスメント（嫌がらせなど）を受けるのも仕事の内」などと我慢を強いられている状況だ。厚生労働省は被害の把握に向け実態調査を初めて行う方針で、人材不足が深刻化する介護業界の労働環境改善につなげたい考えだ。（社会部 三宅陽子）



「キスさせて」…

「このままでは、介護保険制度は働く側から崩壊する」。介護従事者らでつくる労働組合「日本介護クラフトユニオン」（久保芳信会長）は8月9日、

厚労省を訪れ、現場で横行するハラスメント被害を訴えた。

同ユニオンが訪問介護従事者らに行った調査では、回答した約2400人のうち、約3割が利用者や家族からのセクハラを経験したと回答。受けたセクハラの種類（複数回答）は「不必要に個人的接触をはかる」が53・5%と最多となった。

関係者を絶句させたのはその内容だ。寄せられた具体事例には「下半身を見せて」「キスさせて」といったみだらな言葉を浴びせられたほか、「訪問時に全裸で出迎えられた」「アダルトビデオを流された」といった訴えも。「介助中に体をなめられた」「利用者の息子に寝室につれ込まれ、体中を触られた」など深刻な被害も多く報告された。

パワハラ経験者は回答者の約7割に上り、「大声で怒鳴られた」「契約外のサービスを要求された」などの内容が目立った。中には突然、顔を殴られたり、唾を吐かれたりといったケースもあつ

「我慢」強いる風潮

こうした行為には認知症などの病気が影響を及ぼす場合などもあるとされるが、現場関係者の多くが「ハラスメントの発生原因」として指摘したのは、「介護従事者の尊厳が低く見られ、ストレスのはけ口になっている」という点だ。訪問先では利用者らと2人きりになる状況も多く、被害が発生しやすいとの声もある。

ただ、こうした分析がなされていても「誰にも相談しなかった」と話す介護従事者は多い。上司らに報告したとしても対応してもらえず、変化がない状況が続くことも少なくない。

「被害はハラスメントの域を越えているものが非常に多いが、現場には、『介護職は我慢するのが当然』『(ハラスメントを受けるのも)介護の仕事』とされる風潮があり、一人で抱え込んでしまう人が少なくない」。同ユニオンの村上久美子副事務局長はそう指摘する。被害を受け、精神疾患や離職につながったケースも明らかになっている。

組織全体で対応を

職場環境の悪化は労働者の心身をむしばむばかりでない。深刻化する介護業界の人材不



足に「拍車をかける」との危機感も高まっている。

厚労省の推計によれば、平成37年度に介護職員は約34万人不足するとみられる。現場ではハラスメント報告を受けると、「担当者を変える」などの対策も講じられてきた。危害は職員が1人の時に加えられることから「複数人での訪問」を模索する動きもある。一部自治体では、暴力などのリスクがある利用者を介護職らが2人で訪問した際の費用補助を始めた。

ただこうした動きはまだ限定的だ。厚労省はハラスメント被害の訴えを受け、訪問介護職や訪問看護職を対象に、実態調査に乗り出すことを決定。結果を踏まえ今年度中に、対策などを盛り込んだ事業者向けマニュアルを作成する方針だ。

専門家は介護現場で横行するハラスメントへの対応策をどうみるのか。

「ハラスメントには組織全体で対応していく必要がある」と指摘するのは淑徳大の結城康博教授（社会福祉学）だ。

結城氏は「事業所の管理者は現場からの被害報告に真摯（しんし）に耳を傾け、加害者には、モラルを守るよう毅然（きぜん）とした態度で臨むことが重要だ。危害が続くようであれば、役所などとの連携や職員の撤退も考えていく必要がある」と説明。「利用者側にも、サービスを受ける上での『マナー教育の実施』などが求められる」と語っている。

県が観戦ガイドアプリ開発 福井国体・障害者スポ

中日新聞 2018年9月5日

福井国体に向けて開発した「観戦ガイドアプリ」の画面＝県庁で



県は、今秋の福井国体と全国障害者スポーツ大会に向けて、全国で初めて観戦ガイドアプリを開発した。シャトルバスの時刻表、駐車場の位置、交通規制の情報などが簡単に見られるサービス。県は「スマホで見られるため、移動中でも確認しやすい。観戦などで出掛ける時に活用してほしい」と利用を呼び掛けている。

県内五十六社のIT企業でつくる「県情報システム工業会」が開発した。市町が公開する競技施設などの情報を集めた国体専門のウェブアプリの

開発は、全国で初めてという。

メイン画面には、国体競技ごとにデザインされたマスコットキャラクター「はぴりゅう」がずらり。いずれかの競技を押すと、▽競技概要▽地元（福井県）選手情報▽競技会場・アクセスの三つの項目が現れる。

競技会場・アクセスの画面では、近隣の交通規制やシャトルバスの運行情報、駐車場の位置、多目的トイレと自動体外式除細動器（AED）の位置が表示される。シャトルバスの時刻表や地元選手情報は公開され次第、アップする予定という。

このほか福井国体の公式会員制交流サイト（SNS）へのリンクや、県内各地の観光情報、現在地に近いタクシー・喫茶店の情報も紹介されている。

県情報システム工業会の島崎将成副会長は「興味のある競技を観戦したいと思った時、このアプリを見れば移動しやすい。観光情報も掲載されているため、観戦と観光をともに楽しんでいただければ」と話した。

QRコードは大会公式観戦ガイドブックに掲載される。また福井国体の公式ホームページにもアプリへのリンクが張られる予定。（藤共生）

全国の児童相談所が2017年度に児童虐待の相談や通告を受けて対応した件数が13万3778件（速報値）に上り、過去最多を更新したことが厚生労働省のまとめで分かった。

統計を始めた1990年度から27年連続の増加である。

配偶者への暴力で子どもがストレスを受ける「面前DV」が心理的虐待として認知され、通告が増え続けている。通報を受けた警察が見相通告を徹底させていることが反映されたようだ。

毎年数字が更新される背景には社会的な意識の高まりもあるだろう。だが、これまで見えていなかった子どもの被害が明らかになってきているのは間違いない。

深刻なケースも後を絶たない。3月に東京都目黒区で、当時5歳だった船戸結愛ちゃんが両親から虐待され死亡した事件は社会に衝撃を与えた。

この事件を受け、政府は7月に虐待防止の緊急対策を策定した。保護者や子どもの対応に当たる児童福祉司を22年度までに約2千人増員することを決めた。

しかし、一人前に仕事ができるようになるには時間がかかる。すぐに体制強化につながるわけではない。

一方、事件を受けた緊急対策の一環として「48時間以内の安全確認」ルールが強化された。児相職員の疲弊が進む恐れもある。「現場は限界に近い」との声も聞かれるという。

問題解決を「児相任せ」にしないためにも、防止に向けた地域での取り組みが求められる。自治体や学校などの積極的な関与は必要不可欠だろう。

兵庫県明石市では14年度から、独自に子どもの安全確認強化に乗り出した。市内の全体的子どもに会う「こどもスマイル100%プロジェクト」だ。

乳幼児健診を受けていない家庭は「虐待のリスクがある」として市の保健師らが家庭訪問を続け、本人に会うことを徹底。発達や養育状況に問題があることが分かり、継続的な支援につなげたケースもあるという。

画一的な対応を求めるのではなく、現場の児相に一定の裁量を与えた上で、それぞれの地域のマンパワーを結集するような体制づくりができないだろうか。

虐待の背景には保護者の孤立や貧困、子どもの発達などの事情があるといわれる。虐待を防ぐにはそうしたところまで社会で手を差し伸べる必要がある。

主張 虐待過去最多 医療や自治体との連携を

産経新聞 2018年9月5日

全国の児童相談所が平成29年度に対応した児童虐待の件数が速報値で13万3778件に上り、過去最多を更新した。前年度比で1割近く増え、統計を取り始めて27年連続の増加である。

虐待の数が増える一方で児相は慢性的に人員が不足している。政府は7月の緊急対策で、児童福祉司の増員、弁護士や医療職の配置の促進などの体制強化策を決めた。着実に進めてほしい。

警察と児相が情報を全件共有する、都道府県の動きも加速している。成り立ちも役割も違う機関である。考え方や対応に差があり、摩擦もあろう。だが子供の命を守りきれない現実を見れば、連携をためらうべきでない。何をどう共有するか、子供にとっての最善策を目指してもらいたい。

この調査とは別に虐待による死亡事例の検証結果も発表された。心中を除くと、28年度に把握された虐待で死亡した子供は49人に上り、32人が0歳児だった。

生まれてから日が浅いと、児相に情報が届いていないケースもある。児相が扱う10万件超の外側にも、救わなければならない命が多くあるはずだ。

0歳児の虐待死が多いことは近年、産婦人科の医師らから指摘されていた。従来の対応とは異なるアプローチが必要である。

加害者の属性を見ると、予期せぬ妊娠、計画していない妊娠が多い。経済力や養育能力

に欠ける母子の情報を、どこでキャッチし、どう相談機関につなげていくか。大きな課題である。

検証結果からは、市区町村の母子保健の担当課や、医療機関との接点があった母子がいたことが分かっている。出産前や出産後のタイミングをとらえて、継続した母子支援につなげていくことが重要である。

産科の医師からは「虐待リスクのある妊婦は分かる」との声も聞く。妊婦健診が未受診であったり、母子健康手帳を持っていなかったなどのケースだ。

だが児相に情報を伝えても、対応には温度差があるという。警察だけではなく、周産期医療や市区町村など、母子保健との連携も必須である。そうした重層的な情報共有が、当たり前にならなくてはいけない。

現場の「感触」を軽んじることなく、細い糸を確実に継続的な支援に結びつけることが重要だ。

(社説) 子の引き渡し 心身への配慮、十分に

朝日新聞 2018年9月5日

裁判などを経て、離婚後に子どもを引き取ることや養育費の支払いを受けることが決まったのに、相手が実行しない——。そんな事態をなくすために、民事執行法の見直しを検討してきた法制審議会の部会が先日、改正要綱案をまとめた。

裁判の結果を相手が無視したり、財産を隠したりして、権利が宙に浮いてしまうことは、かねて問題になっていた。要綱案はこれに 대응、おおむね妥当な内容だ。

財産隠しを防ぐ手立てとしては、裁判所が金融機関に対し、相手方の預貯金情報の開示を命じる規定が盛りこまれた。また子どもの養育費などの支払いをめぐっては、別れた配偶者らの勤務先情報も開示命令の対象となった。仕事を先を変えて支払いを逃れる例は少なくなく、母子家庭などの貧困の一因になっている。新たな仕組みが適切に機能するよう期待したい。

改正のもうひとつの柱は、離婚後に一方の親が子を連れ去るなどした場合、裁判所が「監護者」と認めた親のもとに戻すルールを明文化したことだ。

いまは子どものための特別な定めはなく、一般の動産と同じ条文が適用される。ただし、子が怖がったり混乱したりしないように、連れ去った親と一緒にいる時にかぎって、裁判所の執行官が子を預かり、監護者に引き渡す運用にしている。

このため、同居中の親が抵抗したら対応はきわめて難しくなる。要綱案は条件を逆転させ、監護者の親が立ち会っていれば強制執行できるようにした。

国境を越えた子の引き渡し手続きを定める「ハーグ条約実施法」も、同じように見直す。日本は4年前に同条約に加盟したが、裁判所が命令しても実行されないケースが多く、他国から批判を浴びている。

裁判所の判断が尊重されなければ、社会の基盤はゆらぎ、いずれ立ちゆかなくなる。執行制度の整備は避けて通れない。

とはいえ子どもと向き合う際には、これまで同様、慎重な対応が求められる。監護者の親がいるからといって、下校途中の子を強引に連れて行くようなことは望ましくないだろう。

要綱案も、強制執行にあたっては「子の心身に有害な影響を及ぼさないよう配慮しなければならない」と明記している。執行官の研修の充実や、児童福祉の専門家との連携の強化などをあわせて進める必要がある。

執行しやすくなるからこそ、「子の福祉が最優先」という原則を、関係者すべてが改めて胸に刻まなければならない。

月刊情報誌「太陽の子」、隔月本人新聞「青空新聞」、社内誌「つなぐちゃんベクトル」、ネット情報「たまにブログ」も
大阪市天王寺区生玉前町5-33 社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所発行

