

令和5年度第1回福島県自立支援協議会会議概要

日 時：令和5年10月25日（水） 10：00～12：35
場 所：福島県庁 本庁舎5階 正庁
出席者：委員8名、専門部会長2名、オブザーバー3名、
事務局13名

〈 次 第 〉

- 1 開 会
- 2 挨 拶（福島県保健福祉部障がい福祉課長）
- 3 議 題
 - （1）福島県自立支援協議会各部会及び各圏域活動状況の報告について
 - （2）第5次福島県障がい者計画の実施状況について
 - （3）第6期福島県障がい福祉計画・第2期福島県障がい児福祉計画実施状況について
 - （4）第7期福島県障がい福祉計画・第3期福島県障がい児福祉計画の策定について
 - （5）障がいのある人もない人も共に暮らしやすい福島県づくり条例の一部改正（案）について
 - （6）協議事項について
- 4 閉 会

《 福島県自立支援協議会会長選任 》

福島県自立支援協議会設置要綱第3条第4項に基づき会長を互選し、鎌田委員が選任された。

《 福島県自立支援協議会副会長選任 》

福島県自立支援協議会設置要綱第3条第4項に基づき、鎌田会長が宮下委員を副会長に指名し、承認された。

〈 議 事 〉

- （1）福島県自立支援協議会各部会及び各圏域活動の活動状況報告について
【地域生活支援部会への意見等】
 - 地域生活移行促進コーディネーター派遣事業の実績について伺いたい。
 - 第6期福祉計画の目標は達成できるのか。地域移行が進まない原因は何か。施設の職員が地域移行を進めていないのか、障がい当事者が地域生活に対しての想像が出来ないのか、社会資源が少ないのかなど意識調査や資源調査も必要ではないか。
 - 地域移行には、住まいが大事。民間だけでなく、公営住宅の活用も大切である。
 - 支援学校や医療と連携して子どものころから繋がりができるようにお願いしたい。⇒【事務局（障害福祉課）】
 - ・地域生活移行促進コーディネーター派遣事業は、今年7月に開始したばかりで、現時点では施設からの申込みはない。
 - ・入所施設へ地域移行の課題についてアンケート調査を行った。地域移行が進まない原因として、入所者の高齢化や重度化、地域移行を希望する入所者が少ない、地域での居住の場が少ないなどを挙げている施設が多かった。調査結果を基に、来年度の事業実施につなげていきたい。

【人材育成部会への意見等】

- 主任相談支援専門員研修の受講要件の見直しについて、主任研修だけではないが、受講の際に課題等の提出期限が守れない方などもある。そうした方たちが、障がいのある方の支援を適切にできるのかと不安に思う。きちんと利用者の支援ができる方を育成するという意味で、受講に対するルール化というところは、厳しくしてもいいと思う。
- 圏域毎にそれぞれ研修を開催しているのはとても良いが、圏域にバラつきがある。人材を今後どのように育成するのか。バラつきをなくしてもらいたい。
- 相談支援専門員が足りないと言われているが、研修受講者は、かなりの数を増やしている。潜在の相談員はたくさんいるので、そのマンパワーをどう呼び起こすのかというシステムをつくる必要があるのではないか。

【就労支援部会への意見等】

- 一般高校との連携について、保護者から一般高校には入学したけれど、進路について非常に不安だとの声がある。一般高校は、進学後、大学を卒業した後、就労する場所があるのかと不安に思っている。大学も視野に入れた上で、一般高校にも声を掛けていただくと保護者も安心するのではないかと。また、教育範囲の中では、保護者が高校とどのように連携するかということも考えなくては行けない。
- 高校、大学も視野に入れて、障害者就業○生活支援センターやハローワークとの連携が必要になってくると思う。
- 支援学校では、進路指導が出口にならないように自分で積み重ねてきたものを1冊のキャリアパスポートとして蓄積し、それを卒業するときに持たせて引き継いでいる。

⇒【就労支援部会長】

- ・現在、部会では、特別支援学校だけでなく一般高校とまずはやっぴこうと検討をしている。障害者就業・生活支援センターには、既に一般高校からの相談が増えている。大学は次の段階になるが、徐々に進めていければと考えている。

- 現在、企業等と連携が出来て、ジョブコーチも入れながら働いている方が増えている。就Bでも働けそうなら、その事業所で雇えるといい。企業にばかりお願いしないで、福祉分野でも障がいのある方を雇っていい。

⇒【就労支援部会長】

- ・教育分野、福祉分野など人に対応する分野では、障がい者雇用は難しい部分もあるとは思いますが、仕事の切り出しをきちんとやっぴければ、雇用率は福祉分野でも上がっていくと思う。

【子ども部会への意見等】

- 強度行動障がい児に関して、地域生活支援部会につなげていくために教育や医療と連携して欲しい。

⇒【子ども部会長】

- ・地域生活支援部会や県と連携して行いくが、縦割りという部分を突破していくところに悩ましさがある。

- 子供を中心に考えたときに、児童の福祉分野が広がっている中で失敗経験を、成功体験にしながらできることから積み上げていけるといい。各地域で顔の見える関係づくりをすることと、県でできることは何かということをもう少し詰めていきたい。

- 同じ支援区分6でも医療的ケアが必要な方と必要でない方がいる場合は違う。事務

所的に運営が厳しかったり、看護師さんの負担が大きくなったり、そこをサポートをする体制を市などが独自でつくれたらいいと思う。

○医療的支援の必要な方への会議では、具体的に必要な資源の話をしているのか。

⇒【子ども部会長】

・現状の共有や地域資源が足りないという課題の共有をしている。

レスパイト入院については、人的体制や訪問看護が各地域になく、体制整備が難しいという課題がある。

○インクルーシブの考え方としては、障がいがあっても無くても、地域の子だという意識をもっと醸成していく必要がある。他の先進国はほぼフルインクルーシブだが、日本は、多様な学びの場を整備している。

○権利条約では、地域移行とインクルーシブ教育に取り組むことになっている。

幼少期から地域の民生員との関わりがない。幼少期から障がいのある方ときちんと繋がるためには、教育が大切。これは子ども部会だけの問題ではなく、県全体としてこの権利条約にどう向かっていくのか真剣に考えていただきたい。

⇒【子ども部会長】

・福祉・教育・医療・地域、県としてもインクルーシブ教育を目指していくという部分で、それぞれが感じているインクルーシブ教育はどういったことを共通理解とするのか、それぞれの分野、交わり切れていないというのが現状と感じている。

○強度行動障がい児や医療的ケア児は、福祉・教育・医療と支援している方がたくさんいる。教育の中でも対応が違っていることがあり、コーディネートを行うのもスクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラーなど様々なケースがある。コーディネート機能や課題は何かという考えがみんな違っていたり、目標が違っていることが多い。たくさんの機関、役割の方が関わっているがうまく機能していないと感ずることがある。

○事業所の人材育成には、私は2段階必要だと思っている。サービス管理責任者の方だけでなく支援員までちゃんと届いているのかということ。フォローアップ研修やスキルアップ研修をやる中で、サビ管が支援員を育てるためにはどうしたらいいのかも含めて研修をするのか、もしくはサビ管も育成し支援員の育成にも力を入れるのか。サビ管には、管理業務もメインにやっている方もいるので、直接支援をする方にも届くような人材育成を考えなければならないと思う。

⇒【子ども部会長】

・児童のスキルアップ研修の中では、児発管の役割として、職員のスキルアップ、人材育成というのがある。児発管がその育成に悩んでいることの共有や成功事例等を共有している。支援員を対象にというと集まれる時間やその方法が難しいというのもあり、そこまで考えに至っていない。部会でもそこにもう少しアプローチできることを検討していく。

【障がい者差別解消部会への意見等】

○差別解消法について、窓口や合理的配慮のことはほとんどの方が知っていると思われるのに、なぜ相談ケースが伸びていないのか。

⇒【事務局（障がい福祉課）】

・窓口がある、合理的配慮をしなければいけないということだけではなく、例えばこの窓口には具体的に何を相談できるのか、合理的配慮に含まれる内容はどんなものかもあわせてアナウンスしていく必要があると考えている。

○会津若松市では、当事者が講師となって、新人職員・課長クラス職員などに差別解消法の勉強会を行っている。他市町村にも働き掛けして欲しい。

○「障がいの有無にかかわらず同じように対応しています」、「障がいのある方が利用しているの、他のお客様にはご迷惑をお掛けします」との発言は差別に当たらないのか。

⇒【事務局（障がい福祉課）】

・差別に当たるかどうかは、対応を皆同じにすることではない。同じサービスを受けられるようにすることこそが平等なことになる。

○令和4年の「感じる鑑賞会」にスタッフの1人として関わった。

県立の美術館、博物館等々でテーブル1個でもいいので、ここに行けば何か触れる、いつでも触れるという常設展示を検討していただきたい。

○ヘルプマークについて、ヘルプマークの配布に関わっているが、なかなか広がっていない。何かいい方法があるのか、良い周知の仕方、配布の仕方等があれば、ぜひ御意見をお聞かせいただきたい。

⇒【他委員】

・高齢者分野ではオレンジプランということで、今はカードになったが、オレンジ色のラバーのリストバンドがあった。見える化するような方法はどうか。

・ヘルプマークは、支援が必要な人が付けるものという印象があったが、関西に行くと車椅子の人も精神の人も付けていた。使う使わないは別として、とりあえずもらっておくという感じで渡してもいい。障がいのある人たちが付けることによって障がいのない方たちが、このマークを持っている人を助けなくてはならないという意識ができるという点では、持っていた方がいいと感じた。

○各圏域の活動状況報告について、資料配布をもって説明に代える。

(2) 第5次福島県障がい者計画の実施状況について、資料配布をもって説明に代える。

(3) 福島県第6期障がい福祉計画○第2期福島県障がい児福祉計画の実施状況について、事務局より説明。

【主な意見等】

○地域移行は目標を達成できるか。

⇒【事務局（障がい福祉課）】

・令和5年度末の目標値が3年間合計で120名だが、令和3年度実績24名、令和4年度実績7名となっており、目標達成は大変厳しい状況になっている。

入所者の高齢化や障がい程度が重い方が多くいることも要因。今後、地域移行促進コーディネーター派遣事業を活用し、移行を進めていきたい。

○入所者の方の中には、施設に居たい、外に出たくないという方もいる。

それも本人の希望だが、数字が示す質というものをアセスメントし、数字が示す数値と当事者の思いがどう反映されているのか分かればありがたい。

○施設歴10年、30年の方に「一人暮らしをしませんか」と言うと、今の生活に満足していると答える方も多くいるが、施設の生活しか知らないということ、地域に出ても介助者がいないということもある。ゆっくり時間をかけながら、進めていくでもいいと思うが、そこでも当事者の力を活用することはかなり大きいと思う。

○入所している方がその環境で適応しているから、それでいいというのではなく、ノ

ーマライゼーションの視点に基づいて、我々と同じ生活を体験いただきながら長い時間をかけて選択していただくということも一案である。

○私のいる法人は、障がいの入所施設を3か所やっている。全く地域移行に取り組んでいないわけではなく、法人として住宅も用意をし、その住宅を体験利用の形で実際に体験していただくということもやっている。入所期間が長い方は、ここで色々な関係性が出来ていて、今さら知らないところに出ていくことの不安の方が非常に大きいとおっしゃる方が多い。入所期間の短い方には、体験の場を積極的に提供しながら、いろいろな生活の仕方があることに気づいていただくということが大事だと思う。

○本日は、特別支援教育課を含め約3か所がオブザーバーとして参加しているが、義務教育課や高校教育課の代表の方にも来ていただき、支援が必要な子供たちが今どういう状況に置かれてるのか、どういう支援が必要なのかを見ていただけるといいと思う。

⇒【事務局（障がい福祉課）】

今後は義務教育課、高校支援課にも出席を依頼していく。

(3) 福島県第7期障がい福祉計画・第3期福島県障がい児福祉計画の策定について

【主な意見等】

○今後の課題有という所で、もう少し深掘しながらアセスメントしながら進めていくということをお願いしたい。

○第7期福祉計画に新しく「障がい者等による情報の取得」が追加になっている。障がい者等のアクセシビリティコミュニケーション施策推進法が出来たことによるものと思うが、読書バリアフリー法が出来た際には、デージー図書の有用性が言われた。視覚障がいに限らず肢体不自由の方、学習障がいを持っている人等も非常に使いやすくと全国的に議論が持ち上がった。福島県では利用者は少ないが、先進の高知県では、肢体不自由の方や視覚障がいを持っていない人が点字図書を利用している。点字図書館の人材の充実や施設設備の充実も裏づけとしてあるといい。

⇒【事務局（障がい福祉課）】

点字図書館につきましては、今後在り方等も含めて、相談、検討していく。

(4) 障がいのある人もない人も共に暮らしやすい福島県づくり条例の改正案について

⇒（委員）特に意見無し

(5) 協議事項

◆協議事項①『医療的ケア児の支援体制』について

【主な意見等】

○福祉でやるにはやはり限界がある。利用者が少ないので、短期入所の事業所も立ち上げづらい。病院にショートステイをお願いしても難しい。かかりつけの先生に相談したり医師会に要望していくのはどうか。

○いわきでは、医療的ケア児の親の会が、国立いわき病院をお願いをしていわき病院で、レスパイト事業をしていただいている。

掘り起こしと医師会、病院協会へ依頼することを検討していただきたい。

◆協議事項②『相談支援事業所の不足』について

【主な意見等】

○相談員は、研修受講者は多いが、実際に働いてる方は少ない。限られた報酬単価であり、下手すると一人の人件費も賄えないという事業所もある。

○相談窓口の体制をどうするのか、その地域にどうつくっていくのか。

まずは地域に相談対応窓口、病院のワーカーや包括、学校関係、就労関係など相談員の体制をどうするかという議論をした上で、この地域にあとどのくらいの相談員が必要なのかを調べないといけない。もう少し実際の地域でも相談支援に対してどうするかというところから入っていただけると、形が見えてくるのかという気がする。

○総論的に不足しているというのではなく、具体的な分析をしながら、地域に落とし込んで、関係者が集まり具体的な数値目標なども出してみる。そうするとどれぐらいの手当てが必要なのか、財源的なところも出てくる。具体的なデータを出していくということ、協議の場を地域に設定する必要がある。

○新たな部会を作る、現在ある地域生活支援部会、人材育成部会の下にコアチームとして置くのも一つの法方。

○慢性的な相談員不足というところは、私も相談支援専門員協会にいて、重々感じている。ただ、完全に手詰まりなわけではない。例えば、国の共同モデル。複数の事業所と共同することで、単価を上げていく。それにはハードルもあるので、どうしたらいいかということを検討するというものもある。

○私は、基幹センターをやっていて、1人事業所の悩みなどを聞いて回っている。その現場で育成するのが難しいのであれば、例えば基幹センターがOJTをしながら、OJTに協力してくれる事業所を募って、計画相談の実務に関して一緒に学ばせてもらい、ある程度学んだら人を増やしていく、一緒に検討して話し合う場があるといい。

⇒【自立支援協議会】

・1人事業所を合わせて複数事業所にするという、それも一案である。また、ケアマネジャーの方たちのスキルアップを基幹と一緒にやっていくという案も出された。これも非常に重要なアイデアだと思う。

今日は御意見を出していただいて、現実的な着地点をまたいろんな部会等で示していただくなど、事務局と一緒に協議しながら示していただくということで、まだアイデアを出していただく段階ではあるが、必要な御意見等は事務局にお寄せいただきたい。