

平成28年度 第2回 赤穂市障害者自立支援協議会

- 1 開催日時 平成29年3月15日(水) 15:00～16:30
- 2 開催場所 赤穂市役所6階大会議室
- 3 出席者
 - (1) 委員
原田芳彰(会長職務代理)、岡田憲明、深井光浩、大野孝彦、木村佳史、長谷部隆司、溝端善子、岡本鈴代、大鷹義裕(代理人)、勝原建夫、前田智子
 - (2) 委員外
中川裕美子(西播磨圏域コーディネーター)
 - (3) 事務局
折原健康福祉部長、松本社会福祉課長、宍戸障がい福祉係長、玉石主査
- 4 報告・協議事項
 - 1) 平成29年度障がい福祉関係予算について【資料1】
 - 2) 赤穂市障がい者基幹相談支援センターの開設について【資料2】
 - 3) 赤穂市障がい者福祉長期計画の策定について【資料3】
 - 4) 障がいのある人への差別解消にかかる取り組みについて【資料4】
- 5 情報提供・意見交換
 - 1) ○○委員「赤穂特別支援学校高等部卒業生の進路について」【資料5】
 - 2) ○○委員「西播磨障害者就業・生活支援センター登録状況ならびに就職状況について」【資料6】
 - 3) 障がい福祉係「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の一部を改正する法律について」【資料7】
- 6 閉会

事務局

ただいまより、平成28年度第2回赤穂市障害者自立支援協議会を開会いたします。

(欠席者・職務代理者紹介、資料確認)

それでは、次第に従って進めさせていただきます。本日は、会長から欠席のご連絡をいただいておりますので、本協議会設置要綱第5条第3項の規定により、第1回の協議会において職務代理者に指名させていただいた、○○委員に会長の職務を代理していただきます。

○○委員、前の席に移動をお願いします。

それでは、○○委員よりごあいさつをいただきたいと思います。

会長職務代理

失礼いたします。今回の協議会は、会長がご欠席ということでありますので、職務代理を務めさせていただきます、○○と申します。何分不慣れではありますが、議長の兼任という形でございますので、議事の円滑な進行に努めてまいりますので、よろしくをお願いします。

改めまして、本年度 2 回目の協議会にご参集いただきましてありがとうございます。本協議会では、お手元の設置要綱にありますとおり、本市の障がい福祉に関するシステムづくりに関し、中核的な役割を果たす定期的な協議の場と位置づけ、協議事項また報告事項のご説明、それぞれのお立場で感じておられることなど意見交換していただき、今後の障がい福祉施策に活かすべく意見交換をしていただく貴重な場でございます。

本日の議題は、報告・協議事項として 4 点ございます。まず 1 点目は、13 日の平成 29 年第 1 回定例会で承認されました、障がい福祉係関係の予算の概要について、2 点目は、来年度新設されます赤穂市障がい者基幹相談支援センターの概要、事業内容等につきまして、3 点目は平成 30 年度からの赤穂市障がい者福祉長期計画の策定について、4 点目は障がいのある人への差別解消にかかる取り組みについて、それぞれ事務局から説明がございます。

特に 3 点目の計画の策定に関しましては、来年度、赤穂市障がい者福祉長期計画、第 5 期赤穂市障がい福祉計画の策定年度となっております。計画策定にあたり、従来通り、本協議会を策定委員会として位置づけ、皆様からのご意見を頂戴し、よりよい計画策定のためご協力いただく予定としております。報告・協議事項ののち、情報提供、意見交換の場を設けますので、各委員日頃考えておられる疑問などがございましたら、資料がなくても結構ですのご発言いただければと思います。委員各位、それぞれのお立場で障がいのある人に関わられ、多様なニーズに少しでも応えることのできるよう日々ご尽力いただいていると思いますが、本協議会におきまして、委員各位のご意見を頂戴しながら、より障がいのある人が安心して暮らすことのできる地域社会の実現を目指して連携を深めてまいりたいと考えておりますので、皆様方のご協力をお願い申しあげ、ごあいさつとさせていただきます。

事務局

ありがとうございました。それでは、この後の進行につきましては、設置要綱第 6 条第 1 項の規定によりまして、会長が会議の議長となることとなっておりますので、〇〇職務代理に進行をお願いしたいと思います。

会長職務代理

ここからは私の方で会の進行をさせていただきます。それでは、次第の 3 報告・協議事項 (1) 平成 29 年度障がい福祉係関係予算につきまして、事務局より説明をお願いします。

事務局

それでは、資料 1、A3 版の平成 29 年度障がい福祉係関係予算の概要につきまして説明させていただきます。

施策の体系としては、障害福祉サービスや自立支援医療、補装具の「自立支援給付」、日常

生活用具などの「地域生活支援事業」、特別障害者手当などの「福祉推進事業」「療育事業」の4つの柱に分類しています。

表の右欄外の番号で説明いたします。最も増額が多いのは、例年のことですが、1番の介護給付費の支給で、前年比4,300万円増の9億2,200万円となっております。こちらは、居宅介護や生活介護、就労継続支援、児童発達支援、計画相談支援等のいわゆる「障害福祉サービス」にかかる給付費で、国1/2、県1/4の負担金対象となっております。内訳として3の訓練等給付ですが、増減額を見ても前年比2,473万円の増で、就労系のサービスが、事業所の増加や、これまでサービスを受けていなかった方が就労系サービスに繋がり、利用が増加傾向にあります。

9の計画策定事業は、後ほど説明をさせていただく障がい者福祉長期計画策定事業者への委託料として計上しております。

15の地域生活支援事業につきましては、16から36までの事業で構成され、総額で6,975万円、前年比725万円の増となっております。その大部分は、後ほど説明させていただく17赤穂市障がい者基幹相談支援センターの委託にかかる経費でございます。主な予算の減額としましては、52の心身障害児療育事業で、前年比172万円の減、これは昨年すこやかセンター移転に伴う引越し費用や備品購入にかかる費用が減額となったことによるものです。

以上、29年度の当初予算総額は、10億7,282万8千円で、前年度当初予算額と比較して5,594万円、約5.5%の増となっております。予算の説明については以上になります。

会長職務代理

以上、事務局からの説明が終了しましたが、このことについて質問等ございましたらお願いします。質問、ご意見ありませんでしょうか。

ほかに無いようでしたら、(2)赤穂市障がい者基幹相談支援センターの開設について、事務局より説明をお願いします。

事務局

それでは、資料2をもとに、赤穂市障がい者基幹相談支援センターの概要等についてご説明させていただきます。

先ほどの予算概要のところでも触れさせていただきましたが、来年度の地域生活支援事業の相談支援機能強化事業を活用いたしまして、障がい者基幹相談支援センターを開設することとしております。開設する目的としては、窓口等での相談業務、訪問などの個別対応が、ますます専門性を求められるようになっており、我々行政職員での対応では専門的な支援が困難なケースも増えてきたこと、異動等の関係で支援の継続性が保たれないこと等の課題を解決することが、最も大きな目的となります。開設日は、平成29年4月1日で、土日の関係で実

際の運用開始日は、3日（月）の8時30分となります。赤穂仁泉病院を運営する医療法人千水会と委託契約を締結し、業務を行います。開設場所は、社会福祉課内で、直通の電話番号をひきまして、メールアドレスも取得する予定です。

5. 主な委託業務内容につきましては、大きく分けて4つの業務を想定しています。まず1つ目は「基幹相談支援事業」です。センター委託の根幹をなす事業であり、精神保健福祉士等の資格を有する経験豊富な相談支援専門員が、窓口や電話、訪問等で障がいのある人やそのご家族の相談を総合的に行うものです。これにより、常時相談支援専門員による相談業務が可能となり、各機関から寄せられる困難ケースなど一緒に課題を共有したり、自立支援協議会の相談支援部会を活用して相談支援事業所との連携を図って参ります。

2つ目の事業は「地域生活支援拠点事業」であります。地域全体で障がいのある人の生活を支えていこうという趣旨のもと、恵まれた社会資源との一層の連携を図り、「顔の見える関係性の構築」を初年度の大きな目標として、該当する関係機関にお声かけをして、必要な時に必要な支援ができる体制を作って参りたいと考えております。具体的には、定期的に事業所の利用状況・空き状況を把握して、利用者の利便性の向上を図り、関係性を構築して共有認識を図ったのち、既存の相談ルートは堅持しつつ、緊急時の受入対応に対応できる体制を作って参りたいと考えております。

3つ目として「障害者自立支援協議会運営事業」であります。現在年2回を基本に、本日のような協議会の全体会を開催しておりますが、その全体会の開催と、部会の仕組みを再構築し、ニーズに合った部会を適宜開催していこうと考えております。その中で出てきた課題等について、全体会で協議、報告して参ります。

最後に「理解促進等推進事業」であります。障がいや障がいのある人への理解を広げていくことは、障がいのある人の生きづらさ、社会的障壁を無くしていくために必要不可欠で、その理解を促進していくための研修や啓発活動を積極的に行ってまいります。また、当事者等の自発的な活動を側面支援して、当事者同士の悩みを共有したり解決に向けた取り組みを進めていければと考えております。

以上を、業務の4つの柱として、29年度から行政と千水会さんと一体となって取り組んでまいりたいと考えております。事業の予定や経過につきましては、自立支援協議会の場でも逐次報告させていただきますので、その際にご助言等を頂戴できればと考えております。

基幹相談支援センターの説明につきましては以上になります。

会長職務代理

以上、事務局からの説明が終わりましたが、このことについてご意見、ご質問等ございましたらお願いします。

コーディネーター

すみません、開設の時間と配置される人数を教えてください。

事務局

開設する時間は、基本的には市役所の開庁時間に合わせまして、月曜日から金曜日まで、土日祝日を除きます8時半から5時15分。人数は、初年度、29年度は1名配置ということで考えております。

コーディネーター

ありがとうございました。

〇〇委員

今、療育であったり、学齢期の地域に行かれている方の相談があまり充実されていないと思うのですが、そのあたりはこの相談支援センターのほうに相談できるようになるのでしょうか。相談日が開催されていますが、小さな子どもさんの相談は充実していないと思うんです。そのあたりが、ここができることによって充実されていくのかどうかをお聞きしたいのですが。

事務局

特に学齢期の方への相談にしぼった業務内容ということではないですが、全般的な障がいの相談への対応をしていきます。基幹相談だけで対応しきれないところというのは、学齢期の専門的な所につないで、連携を図りながらやっていきたいと思っています。

〇〇委員

ありがとうございます。

会長職務代理

ありがとうございました。その他、ありませんでしょうか。受託される〇〇委員、何か補足的なお話などはございますか？

〇〇委員

4月3日からソーシャルワーカー1名、当院の中堅どころを1人派遣しようと考えております。ただ、彼女自身、精神以外の障がい、身体、知的にあまりあたったことがないので、そのあたり、かなり不慣れなところもあると思います。実際に本人も何をやればいいのかと。初

めての事業で、ここにあげているような委託業務内容といってもかなり漠然としたところがありますので。また、非常に範囲が広い状況ですので、どの程度できるかわかりませんが、とりあえず1名派遣してみてもどの程度充実したものが出来るか。

当然、障がい福祉係の方にはご援助いただきたいですし、いろんなことを教えてもらえたらと思っております。当法人としても円滑に運営できるようにできるだけバックアップしていきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

会長職務代理

ありがとうございました。その他はありませんでしょうか。ないようでしたら、(3) 赤穂市障がい者福祉長期計画の策定について、事務局より説明をお願いします。

事務局

それでは、資料3をもとに、赤穂市障がい者福祉長期計画の策定について、ご説明させていただきます。

まず、計画策定の概要につきましてですが、今回の計画策定は、障害者基本法を根拠とし、施策に関する基本的な事項を定める中長期的な計画である「赤穂市障がい者福祉プラン」、障害者総合支援法を根拠とし、障害者計画の中の生活支援に関わる事項中、障害福祉サービスに関する3年間の実施計画的な位置づけである「赤穂市障がい福祉計画」の2本がともに平成30年から新たな計画のスタートとなる関係で、平成29年度が見直しの年度となっております。

2. 策定内容等については、『障害児福祉計画』の策定が義務付けられるため、本市では別途策定するのではなく、障がい者福祉長期計画の中で位置づけをしまいたいと考えております。3月末までには、次期計画にかかる国の基本指針が正式に告示され、その指針に沿って計画を策定していくこととなりますが、現段階で国の会議等で示されている基本指針案について、資料を添付しております。

2. 策定内容等に項目として6つ掲記している内容は、添付資料P16の記載の主なポイントとなっております。P16の下からP17ページにかけてはその項目ごとの内容について、P18からP20にかけては、それぞれの具体的な成果目標が記載されています。

まず、「地域における生活の維持及び継続の推進」につきましては、29年度赤穂市が取り組みます「地域生活支援拠点」及び「基幹相談支援センター」の設置促進が追記されるものでございます。

次に「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」を目指すため、平成32年度末までに、圏域ごと、市町ごとに保健・医療・福祉関係者による協議の場を設置する成果目標等が設定されます。

就労定着に向けた支援は、最後に説明させていただきますが、平成30年4月より「就労定着支援」というサービスが創設されることを踏まえて、職場定着率を成果目標に加えることとなります。

「障害児のサービス提供体制の計画的な構築」については、障害児福祉計画の作成を義務付けるとともに、児童発達支援センターを中心とした地域支援体制の構築や、医療的ケア児支援のための関係機関の協議の場を平成32年度末までに整備することが成果目標として掲げられます。

「地域共生社会の実現に向けた取り組み」につきましては、障がいのある人だけでなく、高齢者、児童等複合化するニーズへの対応を強化するため、相互又は一体的に利用しやすくすることや、住民等のインフォーマル活動への支援、地域づくりを地域住民が「我が事」として主体的に取り組む仕組みをつくっていく方向性について盛り込まれます。

最後に、「発達障害者支援の一層の充実」につきましては、地域における発達障害者の課題について情報を共有し、関係機関の緊密化を図り可能な限り身近な場所において必要な支援を受けられるよう適切な配慮を行うことの追記が行われます。

国が示すこれらの基本指針を元に、市町単位で計画を策定していくわけですが、資料3の3. 今後の予定案について、一昨日予算が議会で承認されたことを受け、計画の策定を補助してくれる委託業者を選定するため、昨日、複数の業者にプランの提出を依頼しました。4月中旬を目途に、策定事業者を選定し、4月末を目途に契約を結び、具体的な計画策定に着手したいと考えております。

かねてより、本協議会を計画策定の協議の場と位置付けていることから、来年度は5回お集まりいただく予定としております。まず、5月一杯でアンケートやヒアリングの項目を検討しまして、第1回目の協議会を6月に、6月から7月にかけてアンケート調査等を実施して、8月に2回目の協議会を開催し、アンケート調査結果を基にした素案を提示いたします。

第3回協議会を10月に開催し、素案の内容についてご協議いただき、11月の第4回協議会にて計画案を作成し、12月から1月にかけてパブリックコメントを実施します。パブリックコメントを受けて、最終計画案を作成し、1月に最後の協議会を開催して計画を確定したいと考えております。計画策定を基軸として協議会を開催しますが、その都度それ以外の協議事項等もおりませめて、意義のある会としていきたいと考えておりますので委員各位のご協力をよろしくお願いいたします。

計画策定に関しての説明は以上となります。

会長職務代理

事務局からの説明について質問がございましたらお願いします。

〇〇委員、お願いします。

〇〇委員

成果目標を達成できなかった場合とか、国としてはペナルティとか、そういったものは想定されていますか。

事務局

成果目標は、これが国が示す基本指針で、地域の実情に合わせて決めていくということで、達成できなくてもペナルティというのはこれまでも特になかったので、多分同じような形になると思います。

〇〇委員

非常にあいまいですよ。一応こうやって欲しいんだけど、やれるんだったらやってね、みたいな感じですよ。

例えば、当院で一番問題になってくるのが、精神障がい者の退院率の数値ですよ。この数値も裏がありまして、例えば統合失調症とかうつ病とか精神疾患であれば、かなり薬物療法が進んできているので、これは達成可能なんです。ところが、精神症状を伴った認知症の患者さんをいっぱい受け入れてしまうと、とたんに退院できなくなるんですよ。正直言って、認知症で非常に精神症状が激しい方って、一応おとなしくなりますけど、帰せないんですよ。もう家では介護できませんから。そしたら今度介護度が3になるまでは当院にいてもらわなきゃいけないと言う事になりますから、半年や1年あつという間にたってしまうという状況なんです。

むしろ今、統合失調症、うつの患者さんは外来でけっこう良くなり、防げますから、あんまり入院のニーズがないんですよ。むしろ大変なのは、認知症で精神症状がある方を受け入れてあげないと家が崩壊するような状況になっているんですが、それを受け入れれば入れるほどこの数値目標を達成できなくなってしまうっていうジレンマがありまして。

そのあたりのところで、これは成果目標とはされていますが、非常にプレッシャーに感じてしまうんですね。その辺はちょっとご理解いただければと思います。

事務局

精神障がいの退院率となると、県との調整も必要になってきますので、また圏域の会議等で今のご意見等も踏まえまして、こちらのほうからも話をさせていただきたいと思います。

会長職務代理

ありがとうございました。他にご質問ありませんでしょうか。ないようでしたら、次に移ら

させていただきます。(4) 障がいのある人への差別解消にかかる取り組みについて、事務局より説明をお願いします。

事務局

それでは、資料4をもとに、障がいのある人への差別解消にかかる取り組みについて、ご説明させていただきます。

今年度の取り組みとしましては、昨年度委員各位にご協議いただき、平成28年12月に本市職員の対応要領を策定しました。(別冊資料)

周知、研修につきましては、この1月に部長会議で説明の後、全職員に要領及びマニュアルを配信しました。2月には、職員向けの研修を開催するとともに、広報あこう2月号、赤穂市ホームページにて市民への周知を図りました。資料の2枚目に広報あこうの記事を掲載しております。なかなか1回の掲載では周知が行き届かないと思いますので、タイミングをみて改めて周知を図ってまいりたいと考えております。裏面には、職員向けの研修で使用した資料を添付しております。

研修では、主に不当な差別的取扱いの事例や、合理的配慮についての説明、実際に相談があった場合の対応の流れについて説明をいたしました。また、別冊のサポートマニュアルを用いて、主にマニュアルの11ページの対応の基本的な心構えや12ページ以降の障がいの特性と心がけたい配慮について、実際に視覚障がいのある人の誘導の仕方などを実践しながら研修を進めました。

次に、2の相談案件についてですが、マニュアルの33ページに記載のとおり、本協議会を差別解消地域協議会と位置づけ、相談事例にかかる情報の共有、事例検証を行うとされていることから、相談内容とその対応について1つ紹介させていただきます。

聴覚障がいのある人からの相談で、内容としては、場所は市民病院ですが、受診の際に待合室で声だけで名前を呼ばれ、順番が回ってきたことに気付かなかった。診察券に耳マークを貼付しており、聞こえない、手で合図をしてほしい旨の意思表示がなされているにも関わらず適切な配慮をしてもらえなかったことに納得がいけないとの相談でありました。障がい福祉係への直接的な相談だったのですが、即日、担当部署にその旨伝え、事実確認、院内での配慮についての検討と周知徹底、事前に筆談を希望するか手話通訳を希望するか本人に確認し、手話通訳が必要となった場合のフローを作成し職員に周知をいたしました。結果、担当部署がそのことを真摯に受け止め、できうる限りの配慮をしようと迅速に動いた対応にご納得され、その後は特にトラブルやご不満を伺ってはおりません。

本事例は、担当部署の最大限の配慮がみられた事例として今後のモデルケースになるのではないかと思います。こういった案件が発生しないように、今回の部署だけでなく、市の組織全体に合理的配慮の提供について周知していくことの大切さを再認識させられた事例でし

た。

3. 来年度の取り組みとしましては、適宜現状にあった内容としていくため対応要領やマニュアルの見直しを図って参まいたいと考えております。

前回の協議会にて〇〇委員より「業者に委託する場合、対応要領を踏まえて合理的配慮の提供について盛り込むよう努めることが望ましい、ということだが、望ましいという表現がゆるいのではないか」というご意見をいただいております。(マニュアル2ページ) その後、契約の部署ともいろいろ調整をしていたんですが、12月策定のマニュアルにはまだはっきりと修正が出来なかったので、努めるものとしますという表記のままなんですが、趣旨や文言については、統一的な考え方にしますということを前提にしまして、仕様書への配慮等の盛り込みについてはおおむね契約担当部署とも合意がとれております。今回の策定までに調整ができませんでしたが、今後、①適用する委託業務の範囲、②盛り込む文面のひながたの検討、③全組織への周知についてなどを検討のうえ、次の対応要領改訂時までに、庁内で調整・周知を図り表現を改めたいと考えております。

〇〇委員、ご意見ありがとうございました。

適宜、内容を改めつつ、引き続き要領等の職員への周知を強化してまいりたいと考えております。

また、来年度の障がい者基幹相談支援センターの委託業務にもありますが、理解促進等推進事業として、職員だけでなく市民への障がいや障がいのある人への理解を促進するための研修・啓発を実施していくこととしており、現在のところ、5月か6月に民生委員さん向けの研修を予定しております。また自立支援協議会の部会等の再構築の中で、事例検討などもできればと考えております。

差別解消への取り組みについての説明は以上になりますが、前回、〇〇委員さんのほうから福祉避難所等で自閉症等の方へのテントとかダンボールを用いたスペースを確保してもらえないだろうか、といったようなお話があったかと思えます。

担当する危機管理の部署とも話をしまして、その時その時の災害の規模にもよりますが、2次避難所としての福祉避難所で、要望があれば、ケースバイケースで別室を確保するなどのできる限りの配慮をしていきたいと回答を得ております。

今後、いろんな障がいごとのさまざまな災害時の配慮というのは考える必要があると思いますので、また危機管理の担当部署と、障がい別の配慮についてどうしたらよいかというところは、個別に調整していきたいと考えております。

差別解消への取り組みについての説明は以上になります。

会長職務代理

以上、事務局からの説明が終わりました。このことについて、質問等ございましたらお願いし

ます。ないようでしたら次に移らせていただきます。次第4 情報提供・意見交換に移ります。

まず(1)は私のほうから情報提供させていただきます。赤穂特別支援学校高等部卒業生の進路について資料5をご覧くださいと思います。

本年、15名の卒業生があります。男子10名、女子5名で計15名なのですが、残念ながら今年は、就労に即結びつくというわけにはいきませんでした。高等部2年生、3年生とハローワークさんにご協力いただいて、何度も何度も実習等に関わったのですが、なかなか障がいそのものよりも、心が折れてしまうというか、続かないというか、いろんな体験をさせたんですが、なかなか続くことが難しいかなと。実態は、職場の仕事とのマッチングがうまくいなくて、という部分がございました。

それと、以前8年前に本校に勤務しており、進路の係もしております、その時よりずいぶん就労を目指す生徒が、光都に播磨高等特別支援学校ができて、そちらの方に就労を目指す生徒が行っている状況がございます。

見ていただけますと一番上にある国立の吉備高原職業リハビリテーションセンター。これは1年間のいわゆる職業訓練校なのですが、こちらに受験をし合格して、1年後の就労を目指してというところで、親元離れて一人で頑張っていくという状況になっています。この後の就労につきましては、地元と連携していただいて、ハローワークさんのほうで、以前お世話になった時もしっかり就職させていただきまして、しっかり力がついて帰ってくるかなと期待しております。

全員について一人一人笑顔もなく頑張っている様子が浮かぶんですが、全員説明する時間はありませんので。そういうふうなところで、市内でもいろいろな事業所、わかば園、さくら園等でお世話になっています。

一番下の関係機関と調整中というのは、赤穂精華園さんに入所している生徒です。いろんな事情があって、子ども家庭センターの関係で来ておる生徒ですので、自宅には帰れない状況がありまして、今後どういうふうに進んでいくかということで、関係機関と調整しているのが現状でございます。

私からは以上です。この件について何かご質問等ございましたらお願いします。

ありがとうございました。次に(2)「西播磨障害者就業・生活支援センター登録状況ならびに就職状況について」、〇〇委員より情報提供をお願いします。

〇〇委員

〇〇と申します。座って報告させていただきます。障害者の就業・生活支援センターと申しますのは、第1回目もご説明申し上げましたが、もう1回だけどういところか説明させていただきます。

障がいのある方が身近な地域で安心して働き、自立した生活を送るため、雇用、保険、福祉、

教育等の関係機関と連携して必要な支援を行う、障害者雇用促進法に基づく事業です。2006年に赤穂精華園が県と国から受託して当センターを開設し、今年で11年目になります。障がいのある方で就労意欲がある、働ける状態にある方が対象になります。主な業務は就業及びそれに伴う生活上の支援を必要とする障がいのある方に対して支援、事業主の方に対して、障がいのある方の雇用管理についての相談、助言を行っております。障がいのある方の就労を通じた自立と社会参加を支援しております。

今年度、平成28年度2月末の数字ですが、配布資料6の1ページ目にごございますように、登録者は今年度初めより46名増えて、現在426名です。各市町別の登録者はご覧のとおりです。

2枚目の表ですけれども、こちらは当センター登録者の年齢構成、出身地別構成、障がい種別、登録の利用経路をのせております。赤穂市は当センターの所在地でもあり、母体が赤穂精華園ということもありまして、114名と全体の30%近くを占めております。登録の主な就職先は多い順に、障害福祉サービス事業所、A型、B型、移行ですけど、それに次ぎまして特別支援学校、当圏域内には赤穂と西播磨と播磨特別支援学校、さらに三田の特別高等支援学校がございます。次いでハローワークからの依頼、最近では相談支援事業所からも増えていきます。

次に3枚目の資料ですが、こちらは平成26年度、27年度に当センターが支援した就職者の状況です。当センターの登録者の多くは、認知面、精神面に課題がある方への支援がほとんどで、障がいのある方だけでなく、事業主に対しても助言を行っております。主な就職先ですが、製造業、小売業、医療、福祉、サービス業がメインになっております。職業分類では事務補助、生産工程、軽作業、雑務が大部分を占めております。

最後の4ページ目ですが、こちらは直近のセンターが支援した方の就職状況です。29名の方が今年度支援して就職されましたが、そのうち赤穂市の方につきましては8名、知的の方が4名、精神の方が4名となっております。年々、障がい者専用求人での就職が増え、企業の障がい者雇用意識の高まりを感じてはおります。ただ、雇用形態が正規雇用が少なく、非正規、パート契約が主流となっております。障がい者求人は年々増加しておりますが、募集職種と求職者の就労スキルとの解離が目立ち、マッチングに苦労しております。

また、最近ではA型事業所利用の方が大幅に増えたため、せっかく企業に出していただいた障がい者求人を紹介する人材探しに苦労しております。今後は企業に対して、障がい特性の説明も含めて職種の提案をしていき、さらに就労移行支援事業所だけでなく、A型、B型事業所に対しても一般就労に誘っていきたいと考えております。

最近では、精神障がい、発達障がいのある方からの相談が増えており、赤穂市内におきましては赤穂仁泉病院さんとの連携をさらに深めていきたいと思っております。以上です。

会長職務代理

ありがとうございました。このことにつきまして何かご質問等がありますでしょうか。

〇〇委員

先ほど赤穂市さんの福祉計画のところに福祉事業所からの就職者の倍増、就労移行利用者の増加というのがございましたが、先ほど言いました A 型事業所が当市内だけでなく西播磨、中播磨で大幅に増えました。そちらの利用者がここ数年でかなり行かれております。なので就労移行の利用は、精華園もさくら園も減っております。増えていると感じているのは精神科の方の就労移行、それと最近姫路駅周辺に株式会社系の就労移行事業所が 4 ヶ所くらいできたんですが、そちらの利用は今定員いっぱいです。ですので、同じ移行事業所といっても 2 極化が進んでいるのかなと感じております。

計画でせっかく就労移行を増やすと書いておられるんですが、移行を増やそうと思えば A 型の利用が減るかもしれませんので、このバランスをどう取るかが悩ましいところなんですけど、それについては今後とも皆様のご意見、ご協力をお願いしたいと思います。

会長職務代理

ありがとうございました。何か関連したことでございますか。

〇〇委員

すみません、先ほどの説明で就労移行と就職の違いといいますか、サポートがいるのでなかなか就労はしんどいということで就労移行に行かれる方が多いと思うんですけど、実際就職された方のサポートというか、ジョブコーチであったりピアサポートというか、そういう所は十分になされて定着しているのでしょうか。

〇〇委員

定着率につきましては、精神障がいの方が残念ながら低いんですけども、知的の方についてはかなり定着は高いです。身体の方も高いです。定着につきましては、ジョブコーチ支援だけでなく最近企業の定着に関しましては、力を入れておられる。私どもの助言も聞いていただけますし、また積極的に自らが研修に行かれておりますので、ブラック企業はかなり減っております。

当センターが開設した 10 年前はひどい条件の所もありましたので、障がい者雇用ではなく、働けるならいいけども配慮はしないよという所が多かったです。働けるのだったら障がいがあってもいいよというスタンスでしたが、最近障がい者雇用をしましようというコンプライアンス意識がかなり深まっておりまして、企業さんについてはほんとにありがたいなど

思う所が増えております。

〇〇委員

実際、発達障がいの方とかでしたら、やはりコミュニケーションが一番苦手であったりって、いうその一番しんどいところを理解していただける企業っていうのが、そのところの配慮がないと、知的の障がいはないので試験を受けたり就職というのは出来てもあと定着というか、毎日行くのがしんどくなってしまって結局辞めてひきこもりになったりということも聞くのですが、その辺をどこまで十分に就ポツでしてくださっているのか、ジョブコーチの支援がされているのかっていうので、発達障がいの方の就職先っていうかが厳しいというか、みなさん心配しているんですが。

〇〇委員

確かにコミュニケーションが苦手であるという面において就職が難しいところもございます。というのが、事務で募集されておりましたも電話対応であるとかが入りますとなかなか苦手な分野ですので、それは特性上難しいので省いてもらえませんかとお願いですと、配慮していただける企業もございます。配慮いただけないところもあります。うちは電話対応しないと無理だとおっしゃるのであれば、次のところを探すようにはしております。こういう対応をしてねということで、聞いていただける企業も実感としては増えております。ただ、発達障がいの場合、いろんな特性の方がございまして、一概に人間関係が上手に築けない方ばかりじゃないです。一番よく言われるのは、一生懸命が見えないので周りからサポートが得にくいんですよ。特性は事前にご説明申し上げますけれども、周りに一緒に働いている従業員の方にとって不適切な発言をされてカチンとされる。それで浮いてしまって辞職されることもあります。

そういう場合はこちらでまた就労移行に繋ぐか、新たな就職先をサポートしたりとか、一般就労が難しいのであれば最近では先ほどの A 型事業所が増えておりますので、そこへご紹介するというのもしております。

〇〇委員

赤穂市内で A 型事業所は増えてますか。

〇〇委員

3ヶ所です。他に相生が2ヶ所、上郡1ヶ所、山崎、宍粟には2ヶ所、姫路には10ヶ所かございます。

〇〇委員

わかりました。ありがとうございます。

〇〇委員

いつもお世話になっています。やっぱり A 型がどんどん増えちゃって、結局就労移行をやっていただく方が少ないというのは、患者さんとか障がい者の方々にとっては結局賃金が変わらない。A 型で 820 円確保されてしまう。それなら何も苦勞して一般企業に行かなくてもいいよね、になってしまうんですね。ですから、より頑張っってやろうというふうな意思を持たれてる方でももちろん就労移行のほうに行かれる方いるんですが、申し訳ないですけど僕が目から見ると A 型があまりにも優遇され過ぎているような感じがしますね。もう少し格差があっって、それだけハードな仕事をしなくてもいいとか、周りに考えてもらえるよっってことであるならば、もうちょっと賃金抑えても。最低賃金を保障っっていう制度が、逆に言うともっって頑張っってよりいい給料を得るために一般企業に行きたいという人の芽を摘んでしまっっているような印象があります。もう A 型行っってるからいいやっっていう人が増えちゃっって。一般企業にいっっても 820 円でしょ。っっていうことで芽が摘まれてるきらいがあっって。その辺はどう思われるんでしょうか。

〇〇委員

A 型の良いところもごっざいます。支援員さんがいらっしゃるっということ、サポート付の就労っということで、一般企業よりは特にメンタル面で弱い方についてはいい面もあるんです。A 型はいろんな方がいらっしゃるので逆にそこでストレスになるっという方もいらっしゃいます。一般企業のほうがストレスなく働けるっという方もいらっしゃいますので、その方に応じていろんなケースが考えられるっとは思っいます。ただ、確かに、A 型で働くのと一般企業で 4 時間働くのと、得る収入は一緒なんですけど、中にはご本人のプライドみたいなものもごっざいまっして、私は福祉の事業所では働きたくない、一般企業で働くっという方も何人かいらっしゃっって、そういう方はそういう方のご支援をまたさっせていただっいてますので。10 年前に比べれば就労っという意味での選択肢は増えてるっと思っいます。ですのでご自分の意思で、私はこういう方向に行きたいと言っえば、それに向っかってこちらもご支援さっせていただきます。選べる時代にはなっったっと思っいます。

会長職務代理

熱心なご討議、ありがとうございます。それでは、続っきまっして (3)「障害者総合支援法及び児童福祉法の一部を改正する法律について」障がい福祉係より、説明をお願っいします。

〇〇委員

資料 7 をご覧いただっきたいっと思っいます。障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援す

るための法律及び児童福祉法の一部を改正する法律が昨年公布され、平成30年4月1日に施行されます。

右下のページ番号1ページですが、趣旨としては障がい者が自らの望む地域生活を営むことができるよう、「生活」と「就労」に対する支援の一層の充実や高齢障がい者による介護保険サービスの円滑な利用を促進するための見直しとともに、障がい児支援のニーズの多様化にきめ細かく対応するための支援の拡充を図るものでございます。これは、平成25年に施行された現在の障害者総合支援法の制定時に検討しきれなかった課題や、時代の流れで新たに必要になったことなどを3年後を目途に検討する旨の規定に基づき見直しがなされました。

2ページ以降はそれぞれの改正項目の説明になります。2ページは、「自立生活援助」の創設についてですが、施設入所支援や共同生活援助を受けていた障害者等が、居宅における自立した日常生活を営む上での問題について、一定の期間にわたり、定期的な巡回訪問により相談に応じたり、必要な情報の提供や助言をなどの援助を行うものです。

3ページは「就労定着支援」の創設ですが、就労に向けた一定の支援を受けて一般就労した障がいのある人に、一定の期間にわたり、就労に伴う環境変化などによる生活面での課題が生じている人に、就労の継続に必要な連絡調整等を行うサービスであります。3ページは「重度訪問介護の訪問先の拡大」ですが、サービスが医療機関等でも提供可能になるものであります。

5ページは「高齢障がい者の介護保険サービスの円滑な利用について」ですが、近年課題となっている介護保険優先の原則によって生じる障害福祉サービスとの制度間の格差、具体的には利用者負担金の問題ですが、65歳までに長期間障害福祉サービスを受けていた障がいのある人が介護保険に移行した際に介護保険で生じる割負担を軽減する仕組みを設けたり、障害福祉サービスの事業所が介護保険事業所になりやすくするなどの措置を講じて、円滑なサービスの移行を促進するねらいがあります。

その他、こちらにも大きな課題となっておりますが、8ページ「医療的ケアを要する障害児に対する支援」として、必要な支援を円滑に受けられることができるよう各関係機関との連絡調整を行うための体制を整備するなどの措置を行うことが規定されております。9ページでは、計画のところでもお伝えした、障害児福祉計画の策定についてであります。

これらの改正は30年4月施行ですが、来年度策定の計画に載せるべきものは盛り込むよう検討し、サービスの創設についてはニーズや実施事業所の調整等を来年度行う必要があります。今後、説明会等で情報がございましたら、各事業所や本協議会でも情報共有させていただきます。説明は以上になります。

会長職務代理

ありがとうございました。このことにつきまして何かご質問等ございますか。

〇〇委員

勉強不足なんですけど、先ほどご説明があった就労定着に向けた就労定着支援事業が4月から始まるとは、あちこちで聞くことは聞くんですけど、どこがするのかぜんぜんわからないので。ここに就業センターって書かれていますが、うちはこの事業をしろと国から言われた覚えはないんですけど。赤穂市さんは個別に対応されますか。

事務局

基本的には個別給付の中のサービスとして1つ増えるということだと思うので、これをする事業所の指定を県のほうで受けてというような。今の就労Bとか就労移行とかと同じような形でのサービス提供というものだと思います。まだ全然そのあたりは来年度にかけてということで、制度的なところももうちょっと勉強して事業をしてもらえるところがほんとにあるのかどうかというところはあたっていく必要があるかなと思っています。

会長職務代理

他にありますでしょうか。特にないでしょうか。では他に何か情報提供を。追加の資料で労働局の方からお願いします。

〇〇委員

失礼いたします。〇〇と申します。よろしく申し上げます。

今日は兵庫労働局の資料という事で、昨年12月にでます平成28年6月1日現在の障がい者雇用状況の集計資料になっております。昨年の第2階の会議で、27年の資料を出させていただいたようなので、今日は同様に28年の分を持ってきました。簡単にご説明させていただきます。

県内の障がい者雇用状況集計結果ですが、今年度は約3千社の企業さんからの集計結果となっていて、対象が3千社余りという事になっているのですが、1枚めくっていただいて、文字ばかりですので、次のグラフの方が分かりやすいかなと思います。こちらを元にご説明させていただきます。

昨年の6月1日現在における3,078の対象企業数の全体の雇用率は1.97ということで、法定雇用率、現在2%と規定されていますが、そこには少し届かなかったという状況でございます。全国ではどれぐらいかといいますと、同じ時期で1.92ということですので、全国よりは雇用率は地域としてはとどまっているということでございます。雇用される障がい者の方の数につきましては、棒グラフでお示しさせていただいているんですが、一番下の白っぽい部分が身体障がい、真ん中の水色の部分が知的障がい、緑の部分が精神障がいの方々です。

知的障がい者の数字で若干減がありますが、基本的には伸びていっているという状況がうかがえると思います。

次のページをご覧くださいませでしょうか。4ページでは企業規模別の状況ということで、それぞれ、我々のほうでは50人、100人、300人と区分けをした視点で見えています。特に達成企業割合という指標を行政としては注視しておりまして、いわゆる雇用率を達成している企業の割合を示したものでございます。下の票をご覧くださいませと、真ん中よりちょっと右側に雇用率達成企業割合(%)で、27年度、28年度の数字が記載されております。全体では51.9ということでこれは県内の数字でございます。全体の3,078企業のうち51.9%の企業さんで雇用率を達成している。残りの48.1%でまだ未達成の企業さんがあるという事でございます。全国での達成率は48.8ということです。また後ほどご覧になっていただくといいんですが、数値としては48.8ですね。これも全国より上回っておる状況ですが、決して高い数値とは言えないという認識をしております。

特にこの表で企業別にご覧になっていただきますと、50人～100人未満では昨年度よりもマイナスとなって5割を切っているという状況、300人からもそうなんですけど。逆に1,000人以上の大企業さんにおかれては70%達成していて、大企業では進めていっていただいているけれども、50人、100人の企業さんのほうではちょっとというところがあって、来年度このあたりのところを積極的に周知、あるいは支援を行っていくということとしております。

これが基本的に今年の直近の障がい者雇用状況なんですが、あとはハローワークにおきまして1点だけお伝えをさせていただきますと、来年度私どものハローワークには精神障がいの方の支援をさせていただく精神障がい者の雇用トータルサポーターという名称で、精神保健福祉士の資格をお持ちで、精神障がい者の就労支援の経験のある方に月2回、半日お越しいただいて、予約制で1時間ぐらいの枠組みでカウンセリングを主に担当していただきます。ほぼ、詰まっている状況で、来年度はその枠を広げていただけるということになりました。

その分本来役割として求められてます企業さんへの支援についてもこれから取り組んでいくということで、先ほどからしております職場定着支援ですとか、新たな精神障がいがある方の雇用をお考えの企業さんなんかで、どういうふうに気をつけたらいいのかとか、そういったところのフォロー、相談業務なんかも携わっていただくということも計画しております。まだ曜日等はこれから調整中なんですが、若干強化させていただくなかで、来年度そういう形で取り組ませていただくことを合わせてご報告させていただきます。以上です。

会長職務代理

どうもありがとうございました。このことにつきまして何かご質問等ございますでしょうか。

では、特にならなければ、他に情報提供、意見交換等ございますでしょうか。口頭のみでも結構ですという事ですので。

〇〇委員様、何か肢体のほうではご意見等は。すみません、ご指名して申し訳ない。

〇〇委員

情報と申しますか、私今県のほうで〇〇さんが言われていた企業の就労の委員会も出ているんですが、企業の方の問題点、課題っていうのが、障がい者とコミュニケーションがとれなかった。それで辞めていった。改善点はコミュニケーション。また相談できる方に来ていただいて、職員等も一緒になって雰囲気作りをする。また社員とのコミュニケーションを取るために社員との研修等も行っているというのが、兵庫県内の企業が多くやってる。

第1の取り組みが、障がい者にあつた施設作り、トイレとか廊下とか、そこをまず改善して、この人はどういうふうな所に向いてるかどうかということ、マネージャーさんとかと打合せ等して、本人にも確認して、じゃあここでちょっとやってみましょうかという感じで昔に比べてだいぶ改善されていますので。かなり定着率が上がってきているという、企業さんからお聞きしたのが去年12月くらいにありましたので、報告だけさせていただきます。

〇〇委員

雇用されてる本人さんであったり保護者であったりという方からの合理的配慮を聞いていただいたり、言わせていただいたりというような、そんな雰囲気はありましたか。一緒に話し合う、じゃないですけど、企業のほうが一方的に話しするだけじゃどうしようもないわけじゃないですか。そういう話し合いの場をたくさん作っていただいて、本人の意向を聞いていただく時間をとっていただくっていうのをしていただけたらだいぶ違ってくるのかなと思うんですけど。

〇〇委員

そのように企業のほうも心がけて、家族の方と本人さんと専門の方と一緒に、どこを変えていったらいいか、なぜ嫌だったかという原因を追求して、そこでまたその職員に研修してもらって、その場作りをするというふうに行っている企業が増えてきていると、企業さんが言っていましたので、間違いないと思います。

〇〇委員

ありがとうございます、心強いです。

会長職務代理

ありがとうございました。せっかくの機会ですのでぜひみなさんからご意見を賜りたいと思うのですが。

〇〇委員

一応参考までに、発達障がいのある就労で、今いろいろ嫌われちゃったり難しい話がありましたけど。発達障がいってというのはほんとに個々の症状、全部違うんですね。この間も1人、女性の方でしたけれど、アスペルガーと診断された方がいました。非常に能力も高いですし、ごく普通のお嬢さんに見えます。何がダメだったかっていうとその方は、ユニフォームがダメなんです。カチッとした衣服がダメなんですね。発達障がいの方、時々そういうのがあるんですが、まとわりつき感を非常に嫌われる方がいて、お家でも半裸の状態です歩き回っている方もいらっしゃる。全部が全部じゃないですが。その方の場合は、一番苦手なのがユニフォームと休みの時間の会話なんですね。すごく穏やかで、コミュニケーションも表面的には非常によくとれる方なんです。にこやかに相手に接することができるんですが、それが本人にとってはものすごく苦痛で、お弁当一緒にしましょう、と言われてただけでも辛くてしかたがない。そこで避けようとしてトイレに逃げ込んだり、退室して食事をとろうとすると、何故逃げちゃうの、友達になろうとしないのかと言われるのが非常に辛くて。考えてみたら、ユニフォームが苦手とか、昼休みの会話が苦手というのは、普通ではありえない。むしろあのぐらいの若い子は、20年代の若い子ですけど、おしゃべり好きだし、いろいろとコミュニケーションとろうと熱心にされる。どこから来たの、どんな生活してるの、というような話がどんどん進んで行って友達つきあいが始まると思うんですが。で、事務職を希望されてるんです。事務職で、女の子で、ユニフォームないところってなかなかないんですよ。じゃあ、この子のためにその事業所ユニフォームやめてもらえますか、この子だけ特別にジャージ姿でいいですかっていうようにできない。ですから、その方その方の特徴をつかんで、何が苦手かっていう事、うちの病院は結構臨床心理士がしっかりしているので、けっこうつかんでくれて、医療的にも症状としてつかんでるので。惜しいなって方がすごい多いです。もう一息ちょっと考えれば。本人もご家族も苦手な面に以外に気づいていない。そんなばかなこと言わないで、なにが衣服苦手なの、当たり前じゃない、昼休みなんかちょっと相手しなさいよ、っていうふうにお母さんも一生懸命言われてる。本人もそうしないといけないと思ってるので、それが自分の特性とか障がいって思っていないんですね。それで、うちに来られて調べてみたら、これは発達障がいのこだわり行為なんですよ。症状なんですよ。そうすると、症状を出させないためにどうしたらいいかっていう形で目線が変わると、その子に合った仕事もまた活用できる可能性があるんです。発達障がいってそれで一括しますが、ほんとに個々に違いますし、その症状をはっきり判断して診断するためにちょっと利用していただけてもいいのかなっていうふうに思ってます。宣伝じゃないですけど。あんまりいっぱい来られるとこっちは満客になってしまうんですが。そういう

ケースがあるという事ですね。

だから発達障がいは何故理解されないか。例えばこういう例があるということだけお話しせていただきました。ありがとうございました。

会長職務代理

大変貴重なご意見、どうもありがとうございました。

〇〇委員

だいぶん理解していただけます。この方、会話苦手なので一人にしてくださいと言ったら、案外どうぞって言ってくださいます。中には、うちはコミュニケーション大事にしてる職場なのでダメですというところがあります。そこはもう選ばないことにしています。

〇〇委員

ただ、仲間の方がそれを前もって理解してくれてないと、自然に会話に入ろうとしますから。また、本人もそれが苦手だっことに気が付いてくれてたらいいんですけど、前段の前振りがなくいきなりそこで仕事し始めると絶対トラブルになっちゃう。

会長職務代理

学校関係でも平成30年から高等学校すべてに通級指導というのが入ります。通級のところで発達障がい関係の、高等学校に特別支援学級ではないんですが特別な配慮をしていくという。そういうところで10年、20年たてば少しずつ広がってくるのかなってくるのかなというような期待をしております。

お話にもありましたが、10年前と全然職場の感じが違うという話もありましたので、未来に明るい展望がいただければと思います。

特に他にご意見ないようでしたら、これで本日の議題は全て終了いたします。最後に事務局から連絡事項ございましたら、よろしくお願ひします。

事務局

貴重なご意見、どうもありがとうございました。さきほど議題のほうでもありました通り、来年は障がい者福祉長期計画の策定の関係で、5回お集まりいただく予定としております。計画策定の協議以外でも、情報共有の場として各委員からのご意見等を頂戴する場としていきたいと考えておりますので、ご協力をお願いいたします。

また、皆様の委員任期はあと1年ございますが、所属する関係機関の異動等の関係で委員の交代がありましたら、委嘱手続き等がございますので、判明した段階で速やかに事務局まで

ご連絡いただきますようお願いいたします。

部長

すみません、失礼します。私、3月31日で、勤続37年ということで、退職という事になります。過去に老人と児童は3年ずついたんですけど、今度こういう立場で障がいの関係させていただいて、非常に勉強になりました。特に今日の〇〇委員の話とか〇〇委員さんの話、新鮮な感じでほんとにいい勉強になりました。それと高齢者の認知の関係で、障がいと高齢の垣根がなくなってって、だんだん引っ付いてきてると思うんですね。これからどうしていくかっていうのは重要で、介護保険ではオレンジプランとか認知症の支援ということで、赤穂市の場合は地域包括支援センターが認知症初期支援チームというのを作ったりしまして、在宅の方の支援も少しはじめています。ですから基幹相談が始まりましたら、地域包括との会議の連携とか、そういうこともやっていくと、お互い見えないところもでてくるんじゃないかと期待しています。

会長職務代理

ほんとうにありがとうございました。

それではこれで、全ての議事が終わりました。これをもちまして平成28年第2回赤穂市障がい者自立支援協議会を閉じさせていただきます。来年度もご協力よろしくお願い致します。本日は大変お疲れ様でした。どうもありがとうございました。