

平成26年度 第1回福岡市障がい者等地域生活支援協議会

2014年7月4日（金）

【事務局】 皆さん、おはようございます。定刻になりましたので、ただいまから平成26年度第1回福岡市障がい者等地域生活支援協議会を開催いたします。

私は、本協議会の事務局を担当いたします福岡市保健福祉局障がい者在宅支援課長竹森です。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、委員総数20名のところ16名の方がご出席で、過半数に達しておりますので、本協議会要綱第5条第2項の規定により、本協議会が成立いたしておりますことをご報告いたします。

また、本日の会議では個人情報等を特に扱いませんので、福岡市情報公開条例に基づき公開としておりますので、よろしくお願いいたします。

次に、会議資料の確認でございます。委員の皆様には事前にご送付させていただきましたが、ここで再度確認をさせていただきます。事前にお配りしておりますのは、会議次第、それから、会議資料の1-①、1-②、資料の2-①、2-②でございます。また、本日新たに配付する資料といたしまして、委員名簿、座席表、福岡市障がい者等地域生活支援協議会設置運営要綱、それから実態調査の冊子、その概要版も一緒に机の上に置かせていただいております。不足の書類がございましたら、おっしゃっていただければと思います。よろしいでしょうか。

それでは、本日の会議次第についてご説明いたします。お手元の会議次第をごらんください。

この後、2点議事を行います。議事の一つ目は副会長の互選について、二つ目は次期障がい保健福祉計画に対する意見書について（案）でございます。

その後、1点、平成25年度福岡市障がい者虐待防止対策連絡会議の活動について、報告をいたします。

議事に1時間20分程度、報告に15分程度を予定しております。

議事に入ります前に、今回、協議会委員が3人交代されていらっしゃると思いますので、ご紹介いたします。

お一人目ですが、福岡市社会福祉事業団福岡市立心身障がい福祉センターのセンター長として前任の花井委員にかわりご就任された宮崎委員でございます。宮崎委員は、以前西

部療育センターのセンター長でいらっしゃいましたので、委員としては継続ということになります。

お二人目は、福岡市社会福祉事業団福岡市立西部療育センターのセンター長として前任の宮崎委員にかわりご就任された小川委員でございます。

3人目ですが、福岡市社会福祉協議会事務局長として前任の福本委員にかわりご就任された常岡委員でございます。

よろしく願いいたします。

それでは、議事に入ります。本協議会の議長は、要綱第5条第1項の規定により会長が務めることになっておりますので、野口会長、会議の進行をお願いいたします。

【会長】 それでは、早速議事に入りたいと思います。

まず、副会長の互選についてです。事務局のほうからよろしくお願いします。

【事務局】 お手元の福岡市障がい者等地域生活支援協議会設置運営要綱をごらんください。

今回、前任の副会長の心身障がい福祉センターのセンター長花井委員が退任されておりますので、副会長を選任する必要があります。副会長の選任に当たって、要綱の第4条第1項に基づき、副会長を委員の互選によって定めていただきたいと思います。

【会長】 今説明がありましたけれども、自薦他薦、どなたかありますでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

【会長】 ご意見がないようですので、事務局のほうから提案をお願いいたします。

【事務局】 事務局といたしましては、花井委員の後任でございます宮崎委員にお願いしてはどうかと思っております。よろしくお願いします。

【会長】 提案で宮崎委員、いかがでしょうか、皆さん。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

【会長】 宮崎委員、いかがでしょうか。よろしいですか。じゃあよろしく願いいたします。どうぞ副委員長席をお願いいたします。

それでは、一言挨拶をお願いいたします。

【副会長】 私、小川委員のところに、前座らせていただいておりますけれども、花井先生が定年でおやめになった後、あいあいセンター長を4月から務めさせていただいております。皆様のご推挙により、ちょっと荷は重たいですけれども、副会長をさせていただきますので、よろしくお願いします。

【会長】 ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

それでは、二つ目の議事に早速入りたいと思います。

次期障がい保健福祉計画に対する意見書について（案）について、事務局から説明をお願いいたします。

【事務局】 では、ご説明申し上げます。お手元の資料で右上に資料1-①と書いたものの1枚紙、そして冊子の形になっているもので1-②というのがございます。本日の説明では、この冊子になっているほうは皆様に6月の初めにお配りしておりまして、お読みいただいていると思います。それから内容は変わっておりませんので、今日は資料1-①のほうを中心にご説明を申し上げたいと思います。

前回の地域生活支援協議会、平成26年3月24日での主な意見と対応案についてということでございます。左側に前回いただいた主なご意見、そして右側にその意見への対応を書いております。

1番目ですが、地域課題の地域がどこなのかを明確にすべきだというご意見をいただきました。これにつきましては、冊子のほうの2ページの3の10行目に、地域とは福岡市のことを指すという旨の文章を入れております。

そして2番目、医行為の必要な障がい者に対する支援というところでございますが、全体的に「短期入所」という単語と「短期入所事業所」という単語との区別がついていないというご指摘を受けましたので、サービス名称の場合は「短期入所サービス」、事業所を指す場合は「短期入所事業所」というふうに整理をさせていただきました。また、それに伴いまして、福祉型短期入所部会の報告書にあらわれる単語類もその基準で整理をいたしております。

それから3番目、医行為の必要な障がい者に対する支援のところですが、繰り返しの文言が多いため、再度文章を見直す必要があるというご指摘を受けました。今回全体的にその辺も整理をいたしました。

次に、4番目です。医療型短期入所の増加に向けた取り組みにつきましては、福祉型短期入所の話に比べて内容が非常に漠然としており、記述が簡単過ぎる。また、福祉型短期入所のほうは整理され箇条書きになっているが、医療型短期入所のほうは文章で書いてあってバランスが悪いというご指摘を受けました。これにつきましては、冊子のほうの4ページから5ページにかけて医療型短期入所事業所の増加に向けた取り組みについての記述を足しております。

そして、5番目です。今度は行動障がいのある障がい者に対する支援という項目になっておりますが、そこには地域課題の解決方法に記述された専門機関の中に、制度変更により行動援護事業所が入ってくるということも考えあわせておくべきであるというご意見をいただきました。それで、11ページ目の3の1行目、「専門機関」の前に「行動援護事業所を含む」という文言を追加いたしました。

それから6番目、行動障がいのある障がい者に対する支援、同じ項目ですが、行動障がいに対応できる人材をどのように育成していくのかについては、現行福岡市が行っているさまざまな研修を有機的に結びつけていくように、研修体制の見直しが非常に重要であるというご意見をいただきました。そのため、11ページの4の3から4行目にかけて研修のあり方を追記いたしました。

次に、発達障がい者及び精神障がい者の就労支援の拡大という項目ですけれども、精神障がい者、発達障がい者だけでなく、身体障がい者、知的障がい者の就労支援にもこの骨組みを反映してほしいというご意見をいただきました。それで、14ページ目の(3)まとめの3行目以降に、その旨の記述を足しております。

それから、8番目。ここからは就労支援部会の報告書の内容になっております。それに対するご意見です。この冊子の44ページ目の3、当面取り組むべきことにおいて、企業に対して発達障がい者の就労に関する啓発に力を入れていくことが必要、例えば職場の上司だけが理解していても同僚ができていない場合があるというご意見でした。これにつきましては、同じく44ページ目の(1)③の企業内支援者の養成に記述をいたしました。

それから10番目です。就労移行支援事業所への研修については、現在の研修の内容や成果を精査し、効果のある研修を行っていくことが必要ということでしたので、45ページ目の(3)就労移行支援事業所への支援の①体系的な研修の実施に、効果のある研修を具体的に表記しております。

それから、11番目ですが、発達障がい者が職場に定着している場合は、その理由の分析が必要、職場定着率の公表も必要ということでしたので、46ページ目の④にその旨を記入しております。

では、裏面にまいります。

12番目、48ページに医師に対する研修が記載されているが、研修は医師会が主導して繰り返し実施しているため、どのような研修がどのくらい開催されているのかを調査し、できるだけ共同で行うなどすると無駄がないというご意見でした。これにつきましては、

同じ48ページにその話を書いてありますが、これの詳しいことにつきましては、別途ふさわしい場を設定して協議いただくということにしております。

そして、13番目、49ページ目の一覧表については、研修の実施機関や内容別にわかりやすく整理してほしいということでしたので、そのとおりに整理をいたしております。

最後ですが、同じくその一覧には平成24年度の実績であることを明記したほうがよいというご意見でした。そのため、一覧表のタイトルに明記をいたしました。

以上でございます。

【会長】 今、事務局のほうから意見書について、それと前回、この場で出たさまざまな意見についての修正とか改善について説明がありましたけれども、全体からいきますか、一つずついきますか。

【事務局】 いえ、その前に就労支援部会の報告書が今回出ておりますので、そちらの説明を先にさせていただければと思います。

【会長】 はい。では、よろしく願いいたします。

【事務局】 就労支援部会の事務局をしております障がい者就労支援センターの石井でございます。

それでは、私から就労支援部会からの報告書について説明させていただきます。40ページ、資料7の分からです。恐れ入りますが、座って説明をさせていただきます。

前回の協議会におきまして、今後検討すべき精神障がい者、発達障がい者に対する就労支援施策について（骨子最終案）について、ご報告させていただきました。委員の皆様からご意見をいただきました。その骨子最終案及びご意見をもとに報告書を作成し、5月28日に就労支援部会を実施し、その報告書の内容について、部会の委員からご意見をいただき、内容修正、追加を行いました。最終的な報告書が今お手元にあります資料7の精神障がい者、発達障がい者の就労促進に関する報告書になります。

まず、資料7をごらんいただければと思うんですけども、前回の協議会におきましては、骨子最終案を提言書にまとめると説明しておりましたが、意見提言につきましては協議会の権限であるため、就労支援部会からは検討結果の報告書という形に整理させていただきました。なので報告書という対応になっております。

また、協議会の意見書の全体の字体に合わせるために、明朝体の12ポイントで作成しております。

続きまして、41ページは報告書の目次になっております。

それでは、42ページをお開きください。

「1. はじめに」におきましては、就労支援部会は平成24年11月から定期的に開催していること。障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、平成25年4月から法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられたこと。精神障がい者、発達障がい者就労実績は上がってはきていますけれども、障がい理解や支援方法等はまだまだ十分とは言えないこと。今後平成30年には精神障がい者の雇用義務化、それに伴う法定雇用率の見直しが予定されており、そのため今後精神障がい者、発達障がい者の支援対象者の増加が予想されること。それらの理由から、就労支援部会においては、精神障がい者、発達障がい者の支援における課題や解決方法について協議検討してきた旨を記入しております。

43ページをごらんください。

「2. 検討に当たって」です。骨子最終案の資料では、発達障がい者と精神障がい者という形で内容を整理しておりましたけれども、両者を明確に区別することが困難であることや、支援内容として両者に共通するものが多いため、本報告書においては一体的に整理をさせていただきました。

また、骨子におきましては、就労支援施策として検討を進める項目及び就労支援を補完する項目という二つの項目で整理しておりましたけれども、本報告書におきましては、当面取り組むべきこと、中長期的に検討を進めるべきことの二つに分けて整理した旨を記入しております。

では、44ページをお開きください。

44ページは「3. 当面取り組むべきこと」です。この項目は、企業への支援、当事者への支援、就労移行支援事業所への支援という大きく三つに分けて記載をしております。

まず、(1) 企業への支援です。障がい者の就労を促進するためには企業の理解が不可欠であるということは間違いのないと思います。まだ十分とは言えないまでも身体障がい、知的障がいについては徐々に雇用が進み、それとともに理解が進んでいる面もありますけれども、精神障がい者、発達障がい者についてはその特性がわかりにくいとか、見えづらいとか、何となくマイナスのイメージが先行して、いまだ偏見や差別もあるという現状もあるかと思えます。それらの軽減や解消を目指すためには以下のような取り組みが必要と思われる旨を記載しております。

①です。雇用事例の積極的な紹介。各就労支援機関において企業を対象にしたセミナーや研修会を実施されておりますけれども、そこで事例の紹介や支援機関の役割、あるいは

支援事例等を積極的に紹介することがやはり有効であるということ。そのようなセミナーや研修会になるだけたくさん、多くの企業様に参加してもらい、そのような取り組みが重要であると記載しております。

②です。企業や就労移行支援事業所の見学会です。①に挙げましたようなセミナーや研修のほか、精神障がい者や発達障がい者が雇用されている企業、あるいは就労移行支援事業所でトレーニングを受けているところの見学会を実施しまして、それを実際に企業の方に見ていただくことで、実際にさらに理解を深めるためにはそういう見学会が有効である旨を記載しております。

③です。企業内支援者の要請。私たちがやはり支援を行う中で、人事担当者と現場の社員の障がい雇用に対する考えとか、温度差の違いを感じるがよくあります。いずれにしても、障がい者の方が雇用され、継続して勤務するためには、人事の担当の方のご理解はもちろんなんですけれども、現場の社員の方の理解は不可欠だと思われまます。そのため、現場の社員を対象にしまして障がい特性の理解や障がいのある方への接し方などについて学んでいただき、また日ごろの悩みなどをお互い語ってもらう。そういう参加者同士のディスカッションを行うなどにより、現場でのキーパーソンを養成する取り組みがとても重要であるという旨を記載しております。

45ページをごらんください。

④雇用アドバイザーの委嘱。既に精神障がい者や発達障がい者を先駆的に雇用されてある企業様もおりますので、そういう企業の社員の方を雇用アドバイザーという形で委嘱し、その方に上記の研修の場で話をさせていただくとか、あるいは企業への個別の助言を行ってもらうなど、同じ企業目線でそういう障がい者雇用についてのアドバイスができる方を委嘱し、その方に活動してもらうということが有効ではないかと思われる旨を記載しております。

⑤です。障がい者雇用制度や各種助成金等の説明。障がい者雇用に関しましては、いろいろな制度があったり、各種助成金がたくさんあるんですけれども、それが多様であることとか、取り扱い方法が変わるということなどから、なかなか企業の理解が十分ではない面もあります。この面につきましては、ハローワークと連携しながら、これからこれらの一層の周知を図る取り組みが重要ではないかと思われる旨を記載しております。

(2)です。当事者への支援です。市内にはさまざまな多くの就労支援機関や相談機関があるんですけれども、当事者や医療関係者からはどこに相談したらよいのかわかりにく

いとの意見も聞かれます。そのため、その方の状況やニーズに応じた相談対応可能な機関がわかりやすく説明されたパンフレット等を作成し、そういう相談機関の周知を図ることが必要な旨を記入しております。

②です。在學生への研修。高校や大学などに在学中の発達障がいのある生徒や学生を対象に、社会人として必要なマナーやスキルに関する学習会、あるいは習得に向けたトレーニング等を行うための取り組みが必要なことを記入しております。在學生を対象にすることで、卒後に向けた不安の払拭を図るとともに、早い段階で就労支援機関の支援者とかかわることで、卒後の仕事とのミスマッチの軽減にもつながるのではないかと期待できる旨を記載しております。

(3)です。就労移行支援事業所への支援です。現在、市内には40カ所を超える就労移行支援事業所があります。有期限のトレーニングで企業等への就労を目指すという目的は同じですけれども、スタッフの力量とか、実際就労への実績などは大きく異なっている現状があります。そのため、全体的な底上げ、スキルアップを図るために必要と思われる内容を記載しております。

①体系的な研修の実施です。就労支援に関する研修等は現在も行われておりますけれども、そのような集団での研修のほか、事業所からの依頼に応じた個別研修、あるいは事業所を訪問してのより具体的な研修を行うという、そういう体系的な研修を行うことで、スキルアップ、底上げが図れるのではないかとすることを記載しております。

また、特に発達障がい者に関する研修は発達障がい者支援センター、ゆうゆうセンターのスタッフにもかかわっていただくことがとても有効ではないかという旨を記載しております。

46ページをお開きください。

体験実習の活用です。それら就労移行支援事業所の大きな役割としては、アセスメントの実施とトレーニングを行うということがあるんですけども、その一環としまして、事業所外、実際の企業で体験実習を行うということがとても有効だといわれています。事業所自体がそのような体験実習を行う企業を既に確保している事業所もあるようですけども、それができていないとか、事業所自体が立ち上がって歴史が浅いので、そういうところを確保できないというところもあります。

そのため、当センターが行っております体験実習の受け入れが可能として登録しているサポーター企業制度というのを行っておるんですけども、それを積極的に活用してもら

うように働きかけるとともに、当センターにおきましては、このサポーター企業の業種、それを例えば農業などを含めた広い業種に登録してもらったり、登録企業数をさらに増やしていくことが必要である旨を記載しております。

それから③です。医療機関との連携です。特に精神障がい者及び発達障がい者の支援においては、医療機関からの助言や連携は重要であると思います。そのため、現状におきましては、個別支援のケースを通して医療機関との連携が行われているのですが、さらに就労移行支援事業所と医療機関の連携を密にするため、就労支援をテーマにした研修会や意見交換等を企画、実施することが必要ではないかということに記載しております。

④です。就労定着支援の評価です。現在就労移行支援事業所から就労された場合は、6か月間は職場に定着するように求められておるのですが、この定着支援についてはその事業所によって捉え方がさまざまに取り組みもさまざまな状況があります。

ただ、いずれにしましても、その障がい者のことをよくわかっている就労移行支援事業所の方が当面はメインとなって定着支援を行っていくこと、徐々に他の就労支援機関等に引き継いでいくという形が理想かと思われれます。そのため、就労移行支援事業所がそういうフォローアップ、定着支援に積極的にかかわれるような取り組みが必要ではないかということを書いております。

そのために、既に就労実績、努力して就労実績を上げているところ及び定着支援にも積極的に取り組んで高い定着率を維持している事業所を評価、公表するという取り組みが必要ではないかということに記載しております。そういう頑張っている事業所を公表することで、その事業所としましては安定した利用者の確保も期待できるのではないかということに記載しております。

※印ですけれども、後ろの49ページに、先ほどちょっと説明がありましたけれども、現在ハローワーク、障がい者職業センター、当センターで実施している研修等の現状及び平成24年度の実績について参考資料として添付しております。

47ページをごらんください。

4です。中長期的に検討をすすめるべきことの項目に記載しております。発達障がいと診断される方は多く増加しておるのですが、その特性とか状態等については幅広く、さまざまな状況があります。そのため、すぐに求職活動を行うのが困難な方もおられます。そういう方には一定期間をかけた上で、支援や将来を見据えた支援を行う必要があるのではないかということで、その取り組みについてその項目に記載しております。

①ですけれども、生活訓練モデル事業です。先ほど言いましたように、市内には40カ所を超える就労移行支援事業所があるんですけれども、まだそこに通所するには少しハードルが高い、そういう発達障がいの方にまずは生活訓練事業を活用していただき、その方の状況や体調に合わせて利用していただき、次の段階としてそういう就労移行支援事業所の利用につなげるようなモデル的事業の取り組みを検討するといいいのではないかという旨を記載しております。

ただし、発達障がいを主たる対象とした事業所はまだまだ少ない状況がありますので、精神障がい者を主たる対象としたそういう生活訓練事業所に行って、発達障がいの支援のスキルや経験のあるスタッフを訪問し、精神障がいを主たる対象とした事業所のスタッフにもそういう発達障がいの方の支援スキルを上げてもらう取り組みが必要ではないかということを書いております。

②です。モデル的存在です。発達障がいと診断された方の中には、自信をなくしている方とかネガティブな考えになっている方が多いという現状、実感があります。そのため、そういう方たちに自信を回復して将来を見通せるような支援が必要な場合が多い状況があります。そのため、就労している精神障がい者や発達障がい者の中に当事者の目標となるモデル的な役割を担っていただき、学習会や研修会等で講師を務めてもらうほか、その方が実際に働いている状況を見学させてもらうことなどで、将来的な自分の姿をそこに映しただけのような、そういう存在をつくったらどうかということを記載しております。

(2)です。教員等に対する研修です。発達障がいのある方については、やはり早い段階で周りがかかわる支援者が適切な支援を行うことがその後大きく影響を与えるということがあると思うんですけれども、そのために小中高校の先生や各学校に配置されているスクールカウンセラー、あるいはスクールソーシャルワーカーといわれる方に対して、そういう就労や生活面に対する社会資源や制度等についての研修を行って、適切なアドバイスの参考にってもらうということが有効ではないかということを記載しております。

48ページをごらんください。

5です。その他就労支援の前段階での課題ということで整理をしております。この項目は、就労支援に直接的に結びつくものではないのですが、将来的に障がい者就労を促進するために下記のような課題と必要と思われる取り組みがいろいろと部会において報告をされました。これらについては、就労以外にかかわるところもありますので、別途ふさわしい場を設定して協議されることが望ましいと思われる旨記載しております。

具体的にいきますと、医療機関との連携です。特に発達障がいについては診断できる医師や病院が少ないという現状がありますので、その医師や病院をなるべく増やしていただく。そういう取り組みが必要ではないかということと、ネットワークの構築が十分ではないため、医療機関との連携が特に必要である旨を記載しております。具体的な取り組みにつきましては、1、2、3等書いております。

いろいろ部会の中で聞き取りをさせていただく中で、医療機関の中でもいろいろな勉強会とか研修会とかされておりますので、そういう場を活用させていただいて、少しお時間をいただいて就労支援についての話をさせていただくとか、そういう診断ができる医師を増やすために、既に独立行政法人国立精神・神経医療研究センターが実施している研修会に参加を促すような取り組みが検討できないかということを書かせていただいております。

あとは②です。情報の集約ということで、実際今発達障がいの診断ができる医師や病院、少ないんですけども、そういうところがございますので、そういう情報を集約しまして必要に応じて情報提供できるような取り組みについて検討することが必要かと思われま

③につきましては、先ほど言いましたように、医療と福祉とネットワークの構築をさらに深めていくことが必要ではないかということで記載をしております。

参考資料につきましては、先ほど説明しましたので割愛させていただきます。

以上、簡単でありますけれども、私のほうから報告書について説明を終わらせていただきます。

以上です。

【会長】 ありがとうございます。

それでは、就労促進に関する報告書についての意見を伺うことから始めてよろしいですかね。

それでは、委員の方、今報告がありましたけれども、その点について何か意見等がありましたらお願いいたします。

【委員】 私たちは、発達障がいのアスペルガーの親の会でございます。だから、こういうように発達障がいについてのこういう企業への支援とか、当事者支援とか、いろいろなものが今取り上げられ、進んでいるということはとてもうれしくて、当事者も家族ももうほんとうに感謝しております。

そういう中で、私のほうで質問になりますけれども、当面取り組むべきことの3、企業内支援者の養成というところの中で、下から3行目ですけれども、「実際に困っていること

や悩んでいることなどについて、ディスカッションをする機会を設けるとともに」という文面がありますけれども、こういう文面になったのは多分精神と発達と一体的に整理したということで、こういう面ではないのかなと思っております。

と申しますのは、発達障がいの方はかなり学歴が高くても、私たちの会では今70名のうち25名ぐらいが、特に去年は8名就労のほうにいております。そういう方たちの実態調査をしました中で、どんなに能力的に高くても、しゃべれても、なかなか自分の困り感を発信するといいますか、そういうことができる人は半数ぐらいなんですよね。ほんとうに困っていることをどうしているかということ进行调查しましたら、上司や周りの人に言うという人は半数。それから、あと親が様子がおかしいので聞いてみて、こういう困ったことがあったというようなことで、仲介の移行支援事業所とかいろいろなところに相談して、そして企業のほうに言っていただくというような方が多いのも、やはりそういうようなところをしっかりと踏まえた上でディスカッションをする機会を設けるというようなものは、文言的にはちょっともう少し書き方があるんじゃないのかなという気がいたしました。

精神の方はどうか私はわかりませんが、精神の方もそういった場合はこういうようなディスカッション機会を設けて困り感をどんどん言ってもらえるということができるかもしれませんけれども、そういうような伏線を結構持っていらっしゃることの中で、文言的にはちょっと変えていただければなということをお願いしたいと思います。

【会長】 いかがですか。

【事務局】 ご意見ありがとうございます。ちょっと文章がわかりづらかったと反省しているんですけども、ここについては企業への支援ということを書いておまして、ここに書いておりますのは、社員の方同士のディスカッションという意味で書かせていただいております。今、委員に言っていただいたように、特に発達障がいの方がSOSが出にくいとか、出せない方が多いという特性があると思うんですけども、実際私たちが企業に回らせていただくと、やっぱり現場の社員さんも支援する中で困っていることとか、こういうときはどうしたらいいんだろうかということいろいろお聞きすることがございますので、一応この文章が意としているところとしては、すみません、社員さんの企業の方のディスカッションということで書かせていただいております。文章がわかりにくくて申しわけなかったんですが、そういうことでよろしく願います。

【委員】 わかりました。

【会長】 よろしいですか。ほかに何かありませんでしょうか。

【委員】 それから、当事者への支援ということで、就労移行支援事業所への支援ということで、1、体系的な研修の実施とありますが、これはゆうゆうセンターとか就労支援センターなんかを中心にされると思いますけれども、中にはやっぱり実際発達障がいの方を就労させているような、ある程度そういうところもありますので、そういう実践的にやっているところの方を講師に招くというようなことも今後入れていただければ、もっと具体的な支援の仕方を学ばれるんじゃないかなと思います。いかがでしょうか。

【事務局】 ご意見ありがとうございます。おっしゃるとおりだと思います。市内に、言われたように発達障がいの方の就労に先駆的に取り組んでいる事業所もごございますので、ただ勝手にここに名前を書くのはちょっとまずいかなということで、あえて上げてはないんですけれども、今委員に言っていただきましたように、そういう取り組みをされているところのお力もかりながら全体的なスキルアップを図るというのが有効だと思われるので、そのとおりだと思います。

【会長】 この報告書は全体的に幅広く網羅されていますので、実際に具体的にやり始めることについてはこれからだということはあると思いますので、その辺はほかの協議会とかいろいろなところでの会議とかと合体してというか、そういうところもこれからやっていきますので、ここでは就労支援部会としてこういう報告書を出していきたいという流れですので、その辺はちょっと理解しておいてほしいなど。

【委員】 1点だけいいでしょうか。中期的に検討するべきということで、当事者の視点で、ゆうゆうセンターのご意見も聞きたいんですけれども、この文面で「引きこもりで昼夜逆転の生活をしているなど、その状態像や特性などは千差万別だ」とありますけれども、状態像は特性があるからこういうような状態像がいろいろ多様にあるということですので、ここのあらわし方、どんなでしようかね。

【委員】 状態像や特性が非常に個別的人それぞれ違いがあるという点では、私はこの文章自体はそんなに違和感なく読ませていただいたんですけれども、私の感想としてはそうです。

いただいたマイクなので、ついでに意見といいましょうか、これを報告書として出されるということに関して感じることを一つ申し上げさせていただきたいんですけれども、どうしてもこの「当面取り組むべきこと」というのがかなり具体的に何をするかということがイメージしやすいんですけれども、中長期的に検討を進めるべきことということになりますと、こういうものが必要であるということが検討した結果として出てきたと。じゃあ、

それをどういうふうに進めていくのかということについて、どうしても後回しになるのではないかなという危惧がございますので、この報告書を出されて実際にこの中長期的な検討事項についても速やかに進めていただきたいと思う次第であります。

【会長】 今の点についていかがですか。

【事務局】 今回の報告書につきまして、今度は協議会としての意見ということで、それを今回議論していただいている形になります。協議会としての意見については、これを今度は施策に反映していくために、それから次期障がい福祉計画に反映していくということで、この後開かれる保健福祉審議会の専門分科会のほうに提出をして、そちらで今後の福岡市の障がい福祉計画の中に反映させていく。あるいは、障がい者計画にも参考として使わせていただくというような形になっていくと思います。

今回の就労支援部会のほうからの報告書については、当面取り組むべきことというのはやはりかなり具体的で、今の制度の中で取り組みのやり方というか、視点とかを変えたりいろいろやり方をつけ加えたりとか、そんな形で結構できることがたくさんあって、今からすぐでもそれぞれの機関とか、あるいは行政も含めて取り組みを始めることができるのかなと思います。それはそれで協議会としては、地域の課題について明確にして、こういうことに注意して進んでいったらいいということでご意見をいただいて、それぞれがまたそれを実践していくという流れでいいと思うんです。非常に効果的に使えるんじゃないかなと思っております。

中長期的に検討を進めるべきことというのが、おそらくその先の施策の中にどう生かしていくのかということになってくるのかなと思います。もちろん当面取り組むべきことについても、次の計画の中でという部分もあると思うんですけれども、そういう意味ではこれを今後の審議会の専門分科会で議論をし、施策の位置づけをするという形で、それを具体的に検討していく足がかりをつくっていくことができるのかなと思いますので、そういう方向でしっかりここにあることを生かしていきたいなと思っております。

【会長】 はい、じゃあ。

【副会長】 46ページの体験実習の活用というところに、農業などを含めた新たな職域の拡大ということが書いてありまして、やはりおもしろくていい方向性だと思うんですが、農業の場合、個人なのか農協なのかみたいな、イメージ的にどんなふうに具体的にアプローチしていかれるのかなと思って読ませていただいたんですけれども、農業分野での具体的なアプローチですね。

【事務局】 具体的なアプローチですね。いろいろお話しの中で、特に発達障がいの方については、そういう農業で体験することが有効ではないかという話が出まして、具体的にアプローチをどうするかというところまで、すみません、まだできてはいないんですけども、市内にも例えば精神障がい者の方の受け入れを以前されていたようなところもありますので、そういうところから取りかかる必要があるかなとは思っておるんですけども、すみません、まだ具体的には詰めていません。

【副会長】 47ページの下のスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーという言葉が書いてありますが、教育分野では特にソーシャルワーカーも含めてどういう方向に行って、これが就労というところはどう役立っていくかというのを、何かイメージなりありましたら教えていただきたいんですけども。

【委員】 僕ら、逆に少し聞きたいと思っていました。スクールソーシャルワーカーとか、ケースワーカーも各学校とあるけれども、全ての学校の配置されているわけではない。この人たちが今実際に子供たちの困り感等に学校の中で対応したりとか、それから家庭とか地域の中で、もう公的な部分での対応を実際しているところなのかなと。

だから、ここに対する知識は教職員等への研修、どこが担当しながらやっていくのかなというのも含めて、学校で発達障がい等を含めて今さまざまな研修等も教育委員会の中で既にしているところもあるわけなんですよね。そのあるところも加えて、さらに教職員に対する研修と加えているところもある。

研修だけでいいのかなというのは、ものすごく自分でも思うところがあって、研修と同時に学校での体制であるとか、それから支援をする方法とか、人的なものも出てくるだろう。そうすると、研修というところが中長期のところだけでいいのかなというのを私は思います。教員に対する研修というのはむしろ教育との連携であるとか、そのつながりのところでいかに持っていくかというところが今後重要になってくるんじゃないかなというのが私の考えですが、いかがでしょうか。

【事務局】 ありがとうございます。部会の中でいろいろ検討していく中でも、スクールカウンセラーとかスクールソーシャルワーカーというキーワードが出てきまして、やはりそういう方たちに卒後に向けたいろいろな機関とか就労支援の現状とかを知っていただくということが有効ではないかという点が出ましたので、こういうふうな表現をさせていただいております。

でも、今言っていただきましたように、私たちが一方的にできるものでは決してないし、

今既にもう学校とかで取り組みをされているところもあるので、医療機関との連携という言葉がいっぱい出てきましたけれども、やはり教育機関との連携というのを図りながらというのがちょっと表現的には抜けていたと思いますので、それは間違いなくしていく必要があると思います。

ただ、一つあるのが、今私たちが普通学校とかを訪問させてもらったときに、例えばうちの学校にはそういう障がいを持っている生徒は一切いませんとかと断言される先生もまだおられたりはする状況もあるので、やはりそういう何らかのアプローチというのは必要ではないかということで、こういう表現で書かせていただいております。よろしいでしょうか。

【委員】 自分の立場として、そういうふうな立場が一つあるんですけども、学校の中で、小学校、中学校、高等学校とかでは、うちの学校には発達障がいとかの生徒さんはいませんというふうに捉えている方もあるやには聞きます。委員会などでは、やはりそのあたりのところは違うよというところも含めて、福岡市の場合は学校長に研修会等、これまでも発達障がい等を含めてやってきておるところもありますので、この点のところもどんどん進めていくということはもちろんとても大切なことだと思っております。

【会長】 今、すごく大事なことが出てきたと思います。ここの47ページの(2)、この何か表現の仕方というのは、さっき連携とか言われました。実際に夢ふくおかネットワークとかやられているわけじゃないですか。そこと何か連合するとかいう方向のほうがそれをきちんと……。逆にそこに何か溝があるのか。持っていったらなかなか交流できないのかな。できるんやったら、もうそこら辺を突破口にして、それ以外の関心がない教員とかよくわかってないスクールカウンセラーとか、そういう人たちにも広げて行って、子供たちの就労支援という視点を持った教育のあり方みたいなことに持っていったほうが、そういう提案のほうがいいのかないかと思いましたが。

【委員】 私ども支援学校の校長なので、支援学校の場合はどうしても障がいのある子供さんとかということで対応していきます。小学校、中学校、高等学校、そのこのところの部分というのがどうしても薄いところがあるんじゃないかなというのは思いますけれども。それはもう公立、私立、国立さまさまなところを含めて、そういうことが言えるんじゃないかなと思います。

ですから、そういう面で発達障がい等に、いわゆる支援のことも含めて困っているというところが学校現場では実際あるわけなので、それは支援という観点では就労とかいうこ

とはちょっと別なのかもしれませんが。ですから、そういう部分をやはりどこにつなぐかなというところがポイントじゃないかなとは思っています。

【事務局】 今、会長のほうから夢ふくおかネットワークのお話がありました。夢ふくおかネットワークについては、保健福祉局も入って一緒に協議をさせていただいております。その中で、研修、去年から保健福祉局と教育委員会と共催で保護者向けの就労関係のセミナーということで、高等部の進路決定が迫っている人だけじゃなくて、もっと早目からとか、特別支援学級の保護者にもとか、そういうちょっと広目な形で意識を持ってもらうということも連携してやり始めたりしています。一応そういうチャンネルをつくってありますので、ここでの意見書なりのお話、この教員等に対する研修のお話というのは、福祉サイドから出てきているお話ですので、それについてまた夢ふくおかネットワークのほうにもこういったことがあるよということとはつなげていきたいと思っておりますので、その辺はまたよろしくお願ひしたいと思っております。

【会長】 じゃあ、ほかに何か。

【委員】 48ページの医療機関との連携というところで、ちょっと私が気になったのは、研修の実施、参加促進、精神科医を対象にという形で、最初にぼんと精神科医という形でできているんですけども、先ほどから議論でもありましたように、やはり早期にどう取り組むかということで、小中学校からということで、今日本小児科医会とかは子供の心の相談医というのを開業の先生方にもぜひ担ってもらおうと。これは発達障がいの子供の数の多さというところから、特定の医療機関だけでとても賄い切れないということで、ほんとうに開業の先生たちからも関心を持ってもらおうというところで底上げも図っているところなんですね。

やはり私は、実際に精神科の先生方を訪れる段階は、少し問題が大きくなってからということが、どちらかというとなんまり多い。その前に小児科の先生の研修とか、長いスパンで見た早期の支援とかということ、もう少し小児科医ということを出して記載していただいたら、もっとありがたいんじゃないかなとちょっと思っております。

おそらくその後の項目で、それ以外の内科医や小児科医に対してもということも書いてはあるんですけども、気持ち的にはやはり早期に、早くに子供さんの診断がついたりとか、家族へのサポートがあったほうがより就労に向けての子供の育ちという基礎のところできていくんじゃないかなと思っておりますので、少し意見を述べさせていただきました。

【事務局】 ご意見ありがとうございます。どうしても就労支援部会の委員が成人期の

支援をしている、私たちがそうなんですけれども、そういう視点からの話が主になってしまったので、言っていたように小児科というところが落ちていたわけではないんですけれども、ちょっとこういうような表現になったかなということを思います。ただ、言われたとおりのことだと思いますし、必要なことだと思います。文章を少し修正することで、今先生がおっしゃっていただいたことには対応はできるでしょうか。

【委員】 よろしくをお願いします。

【事務局】 ありがとうございます。

【委員】 就労支援部会が専門部会として立ち上がる。そしてその専門部会の委員さんたちがどういうメンバーが入るかということをお聞きしたときに、最初に発達障がいの人たちの課題がなかなかそこで浮き彫りにされにくいのではないかというご意見を最初に差し上げたことを覚えております。そこから私と他の委員とかオブザーバーとして就労支援の専門部会のほうに入らせていただいて、発達障がいの方たちの現状ということをお話しさせていただきました。

その後、いろいろ協議会並びに専門部会のほうで協議されて、こういった形で報告書が上がってきて、その中に先ほども申し上げましたけれども、中長期的に検討を進めるべきこととして、今すぐには就労できそうもない方たちの問題が取り上げられたり、それからもっと成人期になるまでに何が必要なかということがその他就労支援の前段階の課題としてまとまってきたというのは、私は報告書として非常にありがたいものになったなと思っております。

それだけに、これが就労支援部会がやることの報告ではなくて、ほんとうに先ほど竹森課長のほうからお話がありましたように、じゃあ福岡市の発達障がい、精神障がいのある方たちの就労をより進めていくための非常に長いスパンで、でも今始めなきゃいけないことは何なのかということを検討する材料にさせていただけたらなと思って、先ほど後回しにしないでくださいということをお願いした次第です。よろしくお願いいたします。

【会長】 ありがとうございます。この会議自体がやっぱり今までなかった地域での支援という視点でどういうことをやっていけばいいかという話ですので、これまでやはり縦割りになっていた分野が結構あって、それが結構この会議をやることによって少しは打破できていると。それをもう少し、どこでやればいいのかというのはほんとうに難しいんですよ。だから、この辺の三つのテーマで今年はやって、いろいろな課題が出てきたというのは一応報告としては第1段階としてはまずまずじゃないかなと評価しているわけですが

れども。

ほかにこの件についてありませんでしょうか。

【委員】 報告書の内容ではないですけれども、これを読んでみてちょっと懸念していることがあります。一般就職する方を増やしていくということを非常に一番大事なことであると思っていて、もう一つの就職口として就労継続支援のA型というのがございます。このA型が今ものすごく増えていて、ほんとうに気づいたらどっかにできていたぐらいのことで、先日はNHKの全国のニュースでも取り上げられて、ちょっと問題があるんじゃないかということでの報道でございました。

これはおそらく来年度報酬改定にもさらに影響していくんじゃないかと思っているんですけれども、その中において、もしかするとA型が増え過ぎて一般就職ができる方もA型にある意味甘んじているようなところもあるのではないかということの懸念があるんですけれども。

そこでちょっとお聞きしたいのが、素直にお聞きしたいのは、まだまだA型が増えるのかということを知りたいので、非雇用型のB型というのは市の計画の数によって指定をしなくてもいいという制度になっておりますが、A型については基本的にそういう制度になっていなくて、ご認識では基準に見合う、申請が上がれば指定となっているとお聞きしているんですが、そのあたり、現状でまだ立ち上げの相談が次々あっているような状況なのかとか、場合によっては市によって規制をしようという考えがあるのかとか、その辺の所をお聞きしたいんですけれども。

【事務局】 A型事業所に関しては、NHKのニュース報道でもございましたとおり、いわゆる支援の視点ではなくてどうもビジネスとして参入が進んでいるんじゃないかというご指摘があったと思います。A型事業所は平成18年当時は福岡市の柚の木福祉会のレストランゆずのき、あそこだけだったのが今はもう30カ所、40カ所と増えているのは間違いないです。

いわゆる指定、認可のあり方ですけれども、認可というのは行政の用語で言うと、その基準を満たしていれば裁量の余地はないと、基本的に認可すべきという制度になっております。それで、A型事業所が毎月のように確かに設置相談はあっているんですが、そこでお話しするのは、それがいわゆる事業スキームとしてちゃんと成り立つのかどうか。いわゆる就労の部分ですね、そういった仕事がほんとうに障がい者の方の雇用につながるような制度になっているかどうかということをお話しするのと、利用者がちゃんといらっしゃるの

かどうかというのを確認しております。

ただ、そのあたりがクリアされれば、悪意がある事業者はいないと思いたいんですが、そういったビジネスライクの方が出てこられたとしても、なかなか制限はつけにくいと。

先ほど委員がおっしゃったB型事業所の件ですけれども、B型事業所は法律のほうでちゃんと規制が書き込んであるので、B型と生活介護ですね。これに関しては計画をあまりにも超えるような場合は指定しなくてもいいとなっています。

こちらは、今の指定状況ですけれども、抑制的になっているので結果的にA型のほうに全国的に流れてきているんじゃないかという分析をしておるんですが、B型に関しても地域活動支援センターあたりが障がい福祉サービス事業所のほうにステップアップしたいというときには一部認めているという状況です。

市として何らかの規制をかけるつもりはないかということなんですが、先ほども申したとおり、認可業務でございますので、その制度を超えたところで福岡市が何らかの裁量的に規制をかけるというのはなかなか難しいとは思っておりますけれども、聞き取り等の中でやはり事業スキームとしてきちんと成り立つのかどうかというのは指導をしていきたいとは思っています。

【委員】 最近の動きでちょっと感じるのは、福岡市はもういっばいだから、近隣のほうに開所しようかという動きになってきているのかなという気もしているので、そういう方向でいけばいいのかなと個人的には思っておるところです。

僕を選出している民間施設協議会のほうで今月の23日に新しいA型さんも参加していただいて、現状の把握と実際運営しているからには連携して、お互いに勉強してやっぺいこうというような方向での意見交換会を23日に実施するようにいたしています。

以上です。

【会長】 今のことと関係があるんですけれども、45ページの(3)の就労移行支援事業所への支援というところで少し触れているんですけれども、やっぱりもう少しあそこはいかん、ここはいかんとかという見方というよりも、みんなできちんとかういう人たちをどう適切支援していくかというような、何か背景をつくっていくような、そういう交流とか情報交換とかをもっとしていかないと、やっぱりいつまでたっても何かイタチごっこになったりするところがあるような気がしますので、これなんかは行政もやっぱり縦割りで業務をしっかりと割り切らないで、こちらから出てきた意見も何か合流していくような視点をもっと持たないといけないところがあるのかなと、僕なんかは思っております。

例えば、協議会はこっち側で、今の就労移行のところはこっち側でとか分かれているところがやっぱりよくないです。もっと情報は密に交換して、実態はどうなっているのかみたいなのを現場と一緒にやっていけるような仕組みを。とにかくこの会議が初めてじゃないかなと思うんです、こういうことを具体的にやり始めているのは。

だから、最初、これから話します医行為についてとか、強度行動障がいについても、きっとここから出ているあたりと在宅支援課で考えられていることとかがほんとうにきちんと理解されているのかどうかというところが理解されたら、全然進み方が違うと思ったりしますので、その辺ではもっともっとほんとうの底辺での理解、通じ合いみたいなところは持っていく必要があるのかなと思ったりしております。

この件についてはこれぐらいでよろしいでしょうか。

【委員】 一つだけお聞きしたいと思いますけれども、生活訓練モデル事業ですけれども、中長期的という書き方をしておりますが、私たちの会も25名の就労も2年から3、4年のスパンの中で就労していった人たちです。でも確実に定着しております。そう思ったときに、この訓練モデル事業というのは、今後の就労していく人たちを拡大していくためにも、とても大事な事業じゃないかなと思っております。

そういう面で、このモデル事業をしていただけるときに、ある程度私たちはこれを待ち望んでおりますので、透明性のある形で事業は今後やっていただきたいということと、もう一つはこのモデル事業をある程度早期に、中長期的が長期にならないようお願いしたいということの2点は、私たちの会、それから会以外の方たちもほんとうに在宅でもちょっと支援したら行ける人たちはいらっしゃるんですよ。だから、就労拡大するためには、ここもしっかりと並行しながらやっていくということはとても大事じゃないかなと思っておりますので、何回も同じことをございますけれども、どうぞよろしく願いいたします。

【事務局】 この生活訓練モデル事業のところについては、中長期的に検討を進めるべきことという整理はありますけれども、やはり次の施策に向けて強い意見があるということ認識をしておりますので、そういうことをご理解いただければと思います。

【会長】 それではよろしいですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

【会長】 じゃあ、あと二つの件で、もうずっとこれまで話し合ってきていますので、それほど意見はないかもしれないんですけども、まず医療行為のほうから、まとめのところが一番大事だと思いますので、まとめ、何ページになりますかね。7ページのところ

ですね。そのあたりでご意見、修正したほうがいいんじゃないかとかいうようなところが、委員の方たちはもう読まれていると思うんですけども、最終的に意見があったら聞かせていただけるとありがたいんですが。これを審議会に提案するということですよ。ということでもよろしいでしょうかということです。特にありませんか。

【副会長】 7ページのまとめに書いてありますけれども、やはり医療型短期入所、かなり努力しないと増えにくいというところもあると思うんですね。例えば福岡病院が改築になってベッド数が10床増えてはいるんですが、やっぱり短期入所というのは医療側から見ても非常にリスクがあるということで、やはり安全に受け入れるにはそれなりの体制が必要だということを現場が言っております。

その中で、それでも少しずつ増やしていこうという、増えた部分を短期入所に、全部ではないけれども増やしていきたいという方向性は持つておられるけれども、一つは現場のマンパワーの問題と、それからやはり長期に入っておられる方は逆に安定的に診れますけれども、あまりなじみのない方が入られたときの預けるほう、それから預かるほうのリスクの対する考え方も少し整理していかないと、どんどん膨らむということがなかなか難しそうだという印象を持っております。

それから、そのすぐ下にパーソナルブックの普及ということが書いておまして、実はこの会が始まる前に私のところにもそのでき上がりを1部いただいております。パーソナルブック、市との協働作業でつくられたと聞いております。こういうものをどう現場で普及、活用していくかというのがこれからの課題だなと思っております。

【会長】 よろしいですか。

【事務局】 おっしゃるとおりだと思います。パーソナルブック、既に使っていただいた病院さんには大変好評をいただいておりますので、これを広げていくために今後、今年と同じくNPOとの協働の取り組みで事業者さんとか利用者の方とかに教えていくような仕組みを今年は活動していきますので、おっしゃるとおりでやっていきます。

【会長】 一人一人の子供というか、重い障がいの子でも大切にしていくなちづくりということで、大事にしてほしいなと思います。

特にありませんか、この問題について何かご意見は。

【委員】 済みません、多分、これ触れられていることなので何を言うかというふうに言われるかもなので申しわけないですけども、やっぱり16歳未満の子供たちの医療的ケアを必要とする受け入れ可能な施設がないというのが、実際はないんだろうと思うんで

すけれども、やっぱりないですよ。

この話はほんとうにニーズは学校の現場からすると、あるんですよ。突然預けるというのは当然だめなので、経過があるということなんだろうと思うんですけれども、このあたりはどうなんですか。

【事務局】 昨年からの取り組みをやっているのがまずここなんですけれども、福岡病院さんしかないんです、具体的な病院名出して申しわけないんですが。アンケートをとったり、お試し入所の取り組みをしたり、いろいろ動いてはみたんですけども。大人の方だったら大丈夫ですけどもと言われたところは幾つかありますが、現状は変わっていません。

【委員】 ないですよ。もうこれを増やそうというのはもちろん進めていくことなんですよね。

【事務局】 指定を受けていただけるように申請を勧奨するというのは引き続きやっていくわけですけども、やはりどうしても病院さんになるんですね。病院の方が障がいのある児童さんを直で受け入れることは、なかなか病院さん側が厳しい。医療設備面とか機材とか慣れてないというのも含めて、いろいろな意味で厳しいというお答えしか返ってこないんですね。

【委員】 はい。

【副会長】 ほんとうに現場の難しさもあるかと思うんです。例えば福岡病院には重症心身障がい児入所施設こぼと病棟があって、旧国立病院系がそういうところを持っているわけですので、九州の連合体もあるようで年2回会議があって、そこに聞きますと、県からもメンバー、会議に入ってくるようになってほしいです。そういうところに福岡市も積極的に関わっていただいて、ほんとうに現場が何が難しくて行政的に何かブレイクスルーできるものがないかとかもあわせて検討いただければと思っています。

【会長】 今の問題については、やっぱり現場で実際にやっていってもらわない限り、これは広がらないですよ。実際に受け入れて実践しないと。何かその辺の突破口というのができないのかなというのは僕自身も感じますね。経験がないとか、設備がないとか、何かやっぱりやらない理由をわざわざ先に出しているようなところがありますね。その辺はやっぱり知恵を出し合っというのはこれからの課題かなと思いますので、よろしくお願いいたします。

【委員】 私、前年度まで福岡市立のあゆみ学園という肢体不自由の施設の園長をして

いましたので、ほんとうに一つの施設としてどこかがきちんと受けるという形でなくて、ある病院とかがお母さんの出産の際にレスピレーターをつけた子供さんたちをレスパイト的にほんとうに一つのベッドだけなんですよね。入院病棟の一つのベッドだけをレスパイトが必要な重心の子どもさんに活用していただいて、お母さんが無事出産できたといったこともあるんですよ。

病棟として何かを持つということは非常に大きなことになると思って、とても難しいと。しかしさまざまな医療機関のところがほんとうにベッドの一つだけでも重心の子どもに提供していただければ、ほんとうにそこで助かる子供たちが生まれると私は思って、そういった取り組み、もしかして今までご意見で出たかもしれませんけれども、病院が協力してくださるというのはほんとうにベッドの一つだけでもいいんだというところの提言とかをいろいろなところにしていただければと思います。すみません、ちょっとそういった事例があったものですから。

【事務局】 ありがとうございます。参考にさせていただきます。

【会長】 それでは、次の話題の行動障がい者の支援に対するということで、11ページのまとめのところで一応意見として出そうということになってはいますが、何かこの話題についてご意見のある方。

【委員】 まとめ派遣体制づくりについてはというところでは、そこで福岡市が進める「福岡市における強度行動障がい者の支援拠点のあり方」ということで、これの進捗状況というところの説明をお願いいたします。

【事務局】 強度行動障がい者の支援拠点というのは、今年度からモデル事業で取り組むということで予算化をしている事業です。この中の委員にも大変お世話になっていると思うんですが、今現在の進捗状況なんですが、支援拠点は来年の1月設置をめどに、現在民間障がい施設協議会の強度行動障がい部会と言っていいのかわからないですが、そちらの支援を重点的にやってある施設の方いわゆる共同支援体制の打ち合わせというか、具体的な運用を検討しています。

これは24時間、3カ月以上ぐらいにわたって集中支援をするというシステムなので、深夜帯をどうするかとか、そのあたりが今かなり課題になっておまして、そこをクリアするのがなかなか難しいような状況になっておりますが、何とか今後も打ち合わせを進めさせていただいて、来年1月をめどに設置をさせていただきたいと思っております。

皆様一番関心があるのは、どこでやるのかなということだろうと思うんですが、何カ所

か実は候補はあがっておるんですが、消防法の改正等が迫っておりましてスプリンクラーを設置する必要が出てきたとか、新たないろいろな行政事由が出てまいりましたので、そこも含めてどういった規模のどのあたりの場所でやるのかは、ちょっとまだここでは具体的にお話しすることはできませんが、一番適切な場所でやらせていただきたいと思っております。

今現在民間事業者の方、大体15、6事業者の方には何とか協力をしていただけるんじゃないかということで話を進めているというところですよ。

【委員】 ありがとうございます。その分ではハードルの高さを僕も実感しているところなんですけれども、そういうふうではほんとうに1月実施できるのかなという不安を感じざるを得ないと思っておりますので、早くこの事業についての、拠点についての内容について、具体的に進めていただきたいと思っております。

【事務局】 わかりました。

【会長】 ほかに何かありませんでしょうか。

【委員】 支援拠点ができてその後のことですね。やっぱりこの5年間もそんなに行動援護事業者が増えていない、また受け入れる施設も増えてないという現状もありますので、研修等はほんとうにしっかりしていただいているんですけれども、その後どうしても私たち事業者も社会的視点を持って受けなきゃいけないという現実はわかるんですが、なかなか増えないということのやはり何らか、ほんとうに社会資源が増える努力もあわせてしていただければと思っております。

【事務局】 強度行動障がい者の支援拠点、もしくは従前からやっている研修、共同支援、このあたりは全ていわゆる支援事業者を広げていこうという視点から始めている事業でございますので、今回特に支援拠点のあり方を検討する中で、実は先日民間施設協さんと打ち合わせをさせていただいたんですが、きちんとしたいわゆる支援拠点のあり方検討会というものを設けました。その中のメンバーに民間施設協にも入っていただいているということで、今後お客さん的にかかわっていただいていたのを主体的にかかわっていただくという少し仕組みを変えたところですよ。

それとともに、スピードアップというお話だったので、十数事業者さん、毎回集まっていた中で、今後はコアなメンバーだけを対象に作業部会を設けるということで、その中で具体的にもう少し加速をしていこうということをお話しております。

【会長】 ほかになにかありませんでしょうか。よろしいですか。

【委員】 前回はその前も申し上げたかもしれないんですけども、やはり行動障がいという事例が3事例あがっていますが、急に行動障がいになるわけではないので、時間をかけて行動障がいになっていくわけですよ。となりますと、そうなってしまった方たちをどうするかということがこの行動障がいのある方たちへの対応ということで、ずっと地域課題として検討してきたわけですけども、最後のまとめの中で人材育成ということで、行動障がいになってしまった方たちに支援できる人をどう育てるかということが書かれていますけれども、これはこれとしまして、やはり行動障がいにしないという視点ですね、予防的な視点でどういうふうに人を育てていくのかということも非常に大きな課題であるということも、ここには書かれていないんですけども、大事じゃないかなと思っております。

ある事業所ですが、非常にいい支援をしているがために、ちょっと間違えば強度行動障がいになりそうな人たちをきちんとお預かりしているという事業所も実際ございます。そうしますと、現状としては行動障がいではありませんので、事業所に入ってくるお金は多くはないというその中で、でも日々とても丁寧に、配慮に配慮を重ねた支援をしているがためにうまく生活できている。その人たちがもしその事業所じゃないところに行ったらどうなるだろうかと考えると、やはり非常に危なっかしいなということを感じます。

そういう体制であるということも含めて、行動障がいの問題というのは検討していかないと、なった人をどうしようかどうしようかという話だけに終わるのは、ちょっと部分的な話題になってしまうんじゃないかなということを感じて、ご意見として申し上げさせていただきました。

【会長】 ありがとうございます。

【事務局】 予防的な視点のお話ですけども、もうこれは当然、支援調査研究会の中でも出ているお話でございまして、対応策としてはいわゆる抜本的な解決策ではないんですけども、共同支援の対象は17、18歳以上にしていたのを今は18歳未満の方も共同支援の対象にしているというのと、先ほどから出ていますいわゆる実践型の研修ですけども、こちらのほうに平成24年ぐらいからいわゆる特別支援学校の教員に入らせていただいているところです。そういった対応を地道にですが、やってはいただいております。

【会長】 ほかに何かありませんでしょうか。よろしいですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

【会長】 いろいろご意見いただいて、これまでいただいた意見を事務局のほうで修正

してもらえるとところはしてもらって、よろしく願いいたします。

それじゃあ、議事のほうはこれで終了してよろしいでしょうか。

【事務局】 それでは、次に虐待防止対策連絡会議の活動についてご報告したいと思えます。

お手元の資料で、資料2-①と②というのがございます。

資料2-①のほうからご説明いたしますと、この虐待防止対策連絡会議ですが、平成25年度の第1回の会議を平成26年1月20日に行いました。参加者は福岡県弁護士会の永田先生以下ごらんの方々が参加されております。

内容につきましては、まず一つ目、資料2-②のとおりとあります。これは後でご説明いたします。二つ目に基幹相談支援センターがこの1月6日から開所しておりますので、その説明をしております。それから3番目、今年度の主な虐待事例についての事例紹介を行っております。

続きまして、資料2-②のご説明に入ります。この資料2-②ですけれども、主に統計的な数字を述べているものです。平成25年度福岡市の障がい者虐待の状況についてということで、内容的には平成24年度と25年度、25年度は12月末現在までの分をこの会議の場では報告をしております。今日のこの報告の中におきましては、もう平成25年度末までの分の数字も出ておりますので、それは口頭で補ってご説明したいと思います。

1番の通報届出受付状況でございますけれども、平成24年度の通報件数は合計で一番右側ですが27件ございました。内訳は養護者によるものが8件、従事者によるものが3件、使用者によるものが1件、その他15件です。このその他というのは、障がい者虐待に関する通報ではないものでございます。それから平成25年度ですが、12月末現在では合計が53件ございました。平成25年度全体で申し上げますと73件になっております。つまり12月末現在では53でしたけれども、その後3カ月間であと20増えております。口頭で内訳を申し上げますと、73件のうち養護者によるものが30件、従事者によるものが9件、使用者によるものが11件ございました。その他障がい者虐待とは関係のないものが23件ございました。

続きまして、2ページ目ですが、通報届出者、平成24年度の通報届出者は本人が一番多くて合計14件ございました。全体では27件でございます。平成25年度、12月末現在では53件中23件がその他、本人が21件となっておりますが、25年度全体で見ますと、本人からの届け出が31件でございます。そのほか家族、親族、その他は8件と

23件で変わらずでございました。あとは、変わったのは従事者ですね。一番上の従事者によるもの、12月末現在では1件でございましたが、その後3カ月間で11件になっております。11件増えた中身で一番多かったのは養護者による虐待に関する通報です。

次に、3ページ目にまいります。

3番の事実確認の状況でございます。通報を受けつけた中で障がい者虐待に関するものであった場合には事実確認を行っていくわけですが、その中で平成24年度につきましては、全て事実確認調査を行いました。12件でした。そして、平成25年度12月末現在では事実確認を行ったのは14件ですが、3月末現在まで全体を通して見たときには、これが25件に増えております。それから事実確認調査を行っていない事例は、平成25年12月末現在で26件ございました。そして、4ページ目でございますが、事実確認の結果です。平成24年度は虐待を受けた、または受けたと思われたと判断した事例が4件ございました。平成25年度は12月末現在で3件でございましたが、平成25年度全体で見たときにはこれが8件に増えております。虐待ではないと判断した事例が10件で変わらずです。虐待の判断に至らなかった事例は12月末現在では1件でございましたが、その後7件に増えております。トータルで25件ですね。

最後、5番の障がい者虐待の種類ごとの虐待累計ですが、平成24年度はこの虐待を受けた、または受けたと思われたと判断した事例4件のうち、身体的虐待と心理的虐待が1件、心理的虐待のみが1件等々となっております。平成25年度は、虐待を受けた、または受けたと思われた事例がトータルで8件ございましたが、その中で一番多かったのが身体的虐待となっております。それから心理的虐待がその次に多い。そして経済的虐待が1件ございました。ここには書いておりませんが、その後ネグレクトの関係も1件起こっております。

以上で、簡単ではございますが、虐待防止対策連絡会議の報告をさせていただきました。

【会長】 今の報告について、何かご意見等がある方はおられますか。

【副会長】 おそらく一番難しいのは事実確認というところが非常に難しいんだろうと思うんですが、その辺のご苦労とか今後の方向性について、少しお聞きしておきたいんですが。いろいろシステムも変わった中で。

【事務局】 基幹相談支援センターでございます。1月から虐待防止の業務も担当しております。

現場の苦労という話ですね。まず事実確認のための情報収集の問題があります。それが

現状としてはご本人様の訴えだけで、実際通報されてきた方、会社の方であったり知人の方であったりするんですけれども、話をずっと伺ってみると、本人さんが出されたということで、なかなか特に経済的であったりする場合は家庭のほうに入り込んでの情報収集といたしますか、なかなか難しい面がございます。虐待の相談がありましたので伺いましたみたいなきことを言ったら、反対に身体的虐待も並行してある方なんかの虐待そのものが深刻化したりする場合がございますので、そのあたりでちょっと苦労しているかなというところがございます。

それと、そもそも市町村虐待防止センターというのは、通報を受けて受理で、あと事実確認という部分に関しましては行政側の役割を持っていますし、やっぱり連携とりながら進めていかないといけないというところがありまして、そのあたりもやっとな私自身が6カ月たって困ったなというところを思いついたところで、今行政のほうと話し合っているところでございます。

それと、あと虐待対応の中で緊急に対応しなければならない、もう虐待をしている方から引き離して身柄を保護しなければいけないという場合があります。福岡市では10カ所の短期入所事業所のほうにお願いしまして、緊急時の受け入れを行っていただいているところなんですけれども、どうしても先月あったケースなんかは7時ぐらいに通報がございまして、すぐかけつけて警察のほうから保護していただいまして、そちらのほうを迎えにいて、緊急に各施設当たって、幸いなことと言いますか、かろうじて1カ所好意的にお引き受けしていただいた事業者様がございました。その晩、そこで過ごしたんですけれども、翌日はどうしても利用者の方がずっと詰まっていますので、朝9時に迎えにいて、センターで日中過ごしてみたいなこともありました。

実際、通報連絡というのは早朝であったりとか夜間、深夜であったりしますので、現実的にどこで対応、保護するのという部分で、例えばホテルであったりとかセンター、もしくはほかの施設で緊急時の受け入れもできれば現実的かなと考えているところでございます。

それと、あと虐待の対応をする中で、ご本人さんがひとり暮らししたいとかいう希望もございましてけれども、じゃあ実際ほんとうのところどうなのと聞いたら揺れ動いているケースなんかも多くて、支援をどんなふうに進めていこうかなということはかなり時間がかかっている場合とかがあります。

以上でございます。

【副会長】 ありがとうございます。児童虐待でもなかなかやっぱり難しさがあって、児童相談所のようなある種権限があるところをバックに置いておかないと、なかなかこういう対応が難しいかなと思います。

もう一つ、虐待防止連絡会議というのは、第1回が去年は1月だったということですけども、大体年間どれぐらいの予定で行われているものなんでしょうか。

【事務局】 今のところ年1回になっております。

【副会長】 例えば、今後この連絡会議に防止センターが委員とかオブザーバーで入るということもあるんでしょうか。

【事務局】 むしろ基幹は私たちと同じ事務局側のメンバーとして一緒に入っていくということになっております。

【会長】 ほかにありませんでしょうか。よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

【会長】 では、本日の議事と報告を終了いたします。あとは事務局のほうにお返しします。

【事務局】 会長、それから委員の皆様方、どうもありがとうございました。

それでは、最後に連絡事項を申し上げたいと思います。

本日、机の上に福岡市障がい児・者等実態調査の報告書を置かせていただいておりますが、ぜひご一読いただきまして、ご活用いただければと思っております。今回、今までは精神障がいのほうの実態調査は別だったんですけども一本だけにしまして、そこに難病、発達障がい、そういったものが全部入っているので非常に厚いというものでございまして、本日お持ち帰りが難しい場合は、後日事務局のほうから郵送させていただきますので、机の上の置いておかれたら、それはそれでまたこちらのほうで対処しますので、よろしく願いいたします。

それから、次回の協議会の開催についてなんですけれども、今回、一応意見書という形でまとめていただいたということで一つ区切りがついたところでございます。次回については、また地域の課題等をご報告しながらと、それからまた相談支援の状況等を含めてご報告することも考えておりますので、次の開催については、今のところはっきりはしていないんですけども、秋以降で開催したいと考えております。開催が近づいてまいりましたら、また事務局のほうから日程調整をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

それでは、以上をもちまして平成26年度第1回福岡市障がい者等地域生活支援協議会
を閉会させていただきます。本日はどうもありがとうございました。

— 了 —