

会議の開催結果

1 会議名	第5回地域自立支援協議会
2 開催日時	平成20年9月2日 10時から12時まで
3 開催場所	障害者総合支援センター2階
4 出席者名	議事録のとおり
5 議題及び公開・非公開の別	サービス調整会議作業部会中間報告 地域移行・就労移行作業部会中間報告 コーディネーター連絡会からの報告について 公開
6 非公開の理由	
7 傍聴人の数	3人
8 審議内容	前回議事録の承認 サービス調整会議作業部会中間報告 地域移行・就労移行作業部会中間報告 ヒアリングについて 就労移行の課題について コーディネーター連絡会からの報告について
9 その他	

第5回さいたま市地域自立支援協議会議事録

日時：平成20年9月2日（火）

午前10時～

場所：障害者総合支援センター2階

次 第

1. 開 会
2. 議 題
前回議事録の承認
サービス調整会議作業部会中間報告
地域移行・就労移行作業部会中間報告
ヒアリングについて
就労移行の課題について
コーディネーター連絡会からの報告について
3. 閉 会

配布資料

- 第5回さいたま市地域自立支援協議会次第
- 第5回さいたま市地域自立支援協議会座席表
- 第4回さいたま市地域自立支援協議会議事録（案）
- 資料1 地域自立支援協議会サービス調整会議部会 ヒアリングのまとめ
- 資料2 地域自立支援協議会作業部会地域移行・就労移行作業部会ヒアリングのまとめ
- 資料3 - 1 施設からの就労移行課題
- 資料3 - 2 就労移行のためのチェックリスト
- 資料3 - 3 就労支援施設利用者における相談者の主訴及び対応経緯
- 資料4 - 1 さいたま市の障害者支援の課題
- 資料4 - 2 さいたま市の障害者支援の課題一覧

出席者（敬称略）

出席委員・・・浅輪委員、岡崎委員、斎藤委員、菅原委員、増田委員、三石委員、宗澤会長、山本委員（欠席委員 / 會田委員、遠藤委員）

事務局・・・障害福祉課企画係長、企画係

1 開 会

傍聴の紹介

（会長）

本日は3名の方が傍聴されている。

2 議 題

前回の議事録の承認

(事務局)

議事録の承認をお願いしたい。

サービス調整会議作業部会中間報告

・三石委員より資料1 地域自立支援協議会サービス調整会議作業部会の説明

(宗澤会長)

サービス調整会議というのは、考えようによっては抽象的なもので、利用者サイドから必要性が見えてないと本来機能しない。しかし、区によってサービス調整会議の持ち方、見え方の違いがあり、サービス調整会議の担い手の側にある資質、力量の差がある。これを受けて、課題として自立支援の水準の平準化、支援目標の共通理解を意識的に行う場としての責任の所在の明確化等をご提案いただいているものと考えている。

課題としても異論はないが、具体的にどうすれば現状を改善していけるのか。現時点では比較的順調に滑り出した区においても、人事異動によっては振り出しに戻ってしまうリスクも示されていると思う。事務局や総合支援センターからも何かないか。

(事務局)

現時点では、福祉職を積極的に採用している。年度の初めには制度を中心とした研修を行っている。今回の議題になっているような、相談支援というところでは内部では行っていない。以前は相談支援従事者の研修というのは市町村職員を中心とした研修であったが、今は生活支援センター職員を対象とした研修に変わっており、なかなか参加できていない。作業部会では、区によって差があったということは認識しているおり、課題としては認識している。

(宗澤会長)

前回の作業部会で浅輪委員から北区の件について具体的な事例を聞いている。今、現実に手を打っていかねばならない。現状の確認に終始しては自立支援協議会の役割は果たせないと考えている。こういう風にしたら事態を改善できるのではないか、という意見をいただきたい。

(山本委員)

相談支援システムの中の調整会議というのは非常に重要な位置づけであるということは間違いはないが、調整会議の主体を将来的にどうするかということとは決まっていない。今のところ生活支援センターの役割が地域の中で認知されていないので、行政が中心になって通知を出したり、司会をしたり場所を確保したりということをしているが、将来的には生活支援センターが調整会議の主体となっていいたいと思うし、私はそうなるべきだと思っている。生活支援センターのほうが市役所の職員より長く地域を見られるということで考えれば、地域の顔になるわけで中心になるべきと考えている。だからといって行政は全部生活支援センターにお願いするということは賛成できない。当然、行政としてやらなければならないことは必ずあると思う。そこは抑えていかねばならない。しかし、ある区はベテランが抜けてしまい、2年目の職員に調整会議の主体となれといってもできない、調整会議ができない区ができてしまっている。2年目の職員に対しては、調整会議などの複雑なことをどうこうというよりも、もっと基本的な事を、行政としてここまでやらなくてはならないということを徹底的に教えていかなければならない。少し悲しい話だが、同じ状況が支援課だけでなく福祉課でもおきている。福祉事務所の機能が弱くなってきている。その原因が人にあるということならば、人材を育てるしかない。昔の福祉事務所のように行かないとすれば、障害者生活支援センターを主体にして、そこと連携をとってきちんとできる人を育てるしかない。本来であれば何年か計画的に、ベテラン、中堅、若手と福祉事務所で育てていくことが一番いいが、それができないので、最低限のことをきっちりとした決まりを作ってやっていく。本庁の役割としては、何ヶ月に一回はリーダー会議などを通じて確認していくような作業をやっていかないと厳しいと考えている。

(宗澤会長)

障害者生活支援センターは受託してまだそんなに年月がたっているわけではない。人によってはと思うが、ケースによっては心もとない思いをすることもあるだろう。しかし、支援かも相談支援というところで十分に機能しない、生活支援センターも未熟さというものがあったとしたら、ボールが宙に浮いてしまうということになり、地域の声に全く答えていけないことになる。支援課というものがここまで責任を持つので、生活支援センターはこれが責任範囲だということの共通理解をそれぞれの区や全市で作れないと、何々区はいいよね、という話に終始してしまう。これは年度内に必ず整理をして、役割の部分、責任の所在、協力のあり方、それを実行するための点検方法、その体制について事務局から提案をいただいて、計画に載せていくというかたちをとらせていただきたい。

(岡崎委員)

研修に関しては、心の健康センターなので精神障害の部分が主体だが、今年度からそのあたりの強化を行っている。年2回ほど精神障害の基礎知識をつけていただくための研修を総合支援センターとともにやっている。児童精神、発達障害に強い医師もおりますので、少しずつやっているところである。それから、月1回やっている公開の事例検討会なども行っており、これは関係している方にとどまらず、関心を持っている方も対象にしている。従来は市の職員のみでやっていたが、生活支援センターにも広げるなど、精神障害のほうではそういったサポートを行っている。

(宗澤会長)

支援課の職員のほうは人事異動もあって、相談支援、ソーシャルワーク的な力をつけていくことが現状では難しいという意見があったが、研修の機会への参加というところでは、支援課の職員と生活支援センターの職員が同じ内容を学んでいくという機会の確保というものが必要ではないか。自主的にやるといっても、興味のない人は来ないことが考えられるが、書類を右から左へ流していけばいいというような仕事ではないのであるから、どこかで利用者の生きているという現実に関与する仕事であるから、仮に支援課において責任の範囲を限定していくとしても、支援課と生活支援センターがともに交わって学ぶという機会を半ば強制的に義務付けないと、課題の共有化さえおぼつかない。

これで、全部解決するものではないが、ひとまず、研修と責任範囲のすみわけについて、文書での何らかの整理について方向性ができたと思うので、つぎの議題に移りたい。

地域移行・就労移行作業部会中間報告

(菅原委員)

菅原委員より、資料2 地域自立支援協議会地域移行・就労移行作業部会の説明

(宗澤会長)

現在の地域生活移行の取り組みは、旧法支援から新サービス体系への移行を事業者が果たした段階で、自動的に入所施設から出て行く、こういう仕組みがあるから、本当に本人の意向が地域生活として見通されるのかどうか、ここを議論の出発点としなければならない。また、地域生活移行を急ぐあまりに、暮らしの面と働く面を同時進行で本人に大きな負荷を与えてしまう、この辺は整理して進める必要があるというご指摘だったと思う。地域移行支援に一定の手順要件のようなものを明確化していく必要があるのではないかと。その一環として個別支援計画がきちんとたてられて、モニタリングされて実行されているのかどうか、その場主義で肝心なところが押し切られるように進められていないか。点検を含めて個別支援計画の共通化や提出などを今後考えていってはどうかという提案だったと思う。次に書かれている地域移行支援の部分であるが、サービス調整会議で取り組むべき具体的な内容の部分について、ご提示いただいているものと考えている。入所施設の場合は一定の規模があるので、その中で生活の組み立て方として、利用者間のトラブルがあっても居室をかえるであるとか、組み合わせをかえるである

とかの方法があったが、これから住まう場所が小規模なところになっていった場合、そこで一旦トラブルがあったとき、どこにも行き場所がなくなるという問題が出てくると思う。こういう点については、グループホーム・ケアホーム・生活ホーム間のネットワークによって、人を入れ替えるとかの組み合わせを考えていくというようなことができるようなことが必要だと、ご提案いただいていると思う。

最後の3つ目の問題については、山本委員からのご報告を含めて考えてまいりたいので、施設からの就労移行について、先に報告をお願いしたい。

(山本委員)
資料3の説明

(増田委員)

最初の菅原委員からの報告についてだが、入所施設からの移行のときに、ご本人の意向が見えない事例があるのではないかと。市外の施設からぼんと退所されてから支援が始まっているので、さいたま市だけでやっていく限界というものを感じながら、菅原委員の指摘にあるようにアセスメントや個別支援計画を立てて納得して進めていくということが、事業が進めば進むほど大事になっていくということを感じている。それを、どういうところでやっていくのかを具体化していかななくてはならないと考えている。

(岡崎委員)

少しわからないのだが、65歳の方に就労支援をしていくというのは必要なことなのかどうか。生活保護でも稼働能力がないということで、判断されると思うが。そこに就労の支援をしていかななくてはならないものなのかどうか。

(菅原委員)

そこは、ヒアリングでも議論になった。施設としては、それまでの実習などを踏まえ、本人の希望という形で2年間やってみようという結論を出したということである。そういいながらもその後の支援をどう見据えていくのかということところは気になるころではある。ただ、本人の希望が強いということでそうしたとのことであった。

(宗澤会長)

山本委員にお尋ねしたいが、職場の人に朝来たら全員に握手しないときがすまないという方がいるということだが、確かに握手すれば後はおとなしく仕事に取り組むということもあると思うが、事業所側の業種によっては、衛生面の問題もあり雇用を事業者を求めることはできないというのはわかるが、そういう意味で職場とのマッチングというのはどうなのか。

(山本委員)

事業所の中には受け入れる方の状態を理解していただいて、その上で受け入れてもらっているおり、最初の一週間は施設職員が交代で見守っている。ただ、このケースの場合は営業の方の出入りが多いので、来るたびに興味を持って見に行ってしまう。社長さんから見ると職場の人は理解しても、事業所に来る他のお客さんにまで理解を求めるとするのは難しい。企業によっては、いいところもあるので、ひとつの工場ではだめだったが、ここの部分は了解したということで、今他の工場で働いている。そこは流れ作業でラインが一定しており、人の出入りが少ないところである。もし、そこがだめであれば、その課題をどうするかを施設に戻って、もう一度考えてみることになると思う。

(宗澤会長)

2点あるが、就労支援にかかわる施設職員の資質という問題について、相談支援であれば、生

活支援の場合はサービスをいろいろとコーディネートする、福祉、保健医療の範囲で行うものであるが、就労支援の場合は、一方が民間事業所であり、事業所ごとの業種、業態や社風、文化などきわめて多彩な性格を持っている。そこでは、民間事業所としての論理が働いているので、福祉保健医療という狭い範囲での対人サービスのイメージだけでは、民間事業所サイドの要望について具体的に受け止めていけないという課題が出てくると思われる。ここにある雇用支援機構が作成したシート、朝起きられるかとかどうかとは違う課題があるのではないかと。あと1点については、今、学校を卒業して直接、就労継続支援にいけなくて一回就労移行支援にトライしないと就労継続支援に行けない。そこで就労移行支援に行くわけだが、この人の場合には、就労継続支援B型なのではないかという見立てがあった場合、就労移行支援の取り組みというのは矛盾をきたさないのか、あるいは着地点が就労継続支援B型だったとしても、そこに持っていくための就労移行支援という使い方というのは考える必要はないのか、その意見を伺いたい。

(山本委員)

学校卒業後の方が、実際うちのほうでも何人かは就労移行支援をやっていただいて、学校から私たちのほうに支援を要請しているという方がいます。その中のひとつのパターンは、学校自体は一般就労を目指しているが、なかなか実習がうまくいかないであるとか、いい雇用先が見つからなかった、タイミングが悪かったという方は、それは就労移行支援に行ってもらって、私たちと一緒に1年、2年先に就職ということであればいいが、そうではない方、就労継続支援でいいじゃないかという方もいるのは事実である。しかし、今の制度ではやむを得ないということと、チャレンジができるという環境があるということが重要だと思う。卒業した段階で、この方はBじゃないかと思っても、実習してみて、うまくマッチングできれば、フルタイムじゃなくてもいい、という話にもなる。そういう意味では、チャレンジできるというチャンスは残すべきではないか。チャレンジをしていくためのきちんとした手順というのがあれば、当然課題があるために就職できないわけであるが、就労移行支援事業でしっかり見極めて指導ができる環境を整えれば、それをやっても難しいということであればBでいいと思う。しかし、Bになっても就労をあきらめないでほしい。可能性があるのであれば、Bに行ったとしても希望があれば就労移行に行ってもいいのではないかと。就労移行に入る前は一人ひとりの状況を見極めて、チャンスをきちんと提供できる体制を施設側も整えるべきではないか。最初から就労継続Bということだと、チャンスも生かさず、チャレンジもせずに卒業して、家族も本人もそれを受け入れていくということになるのではないかと危惧している。今の制度がいいかどうかは別として、チャンスは提供していくべきだと思う。

もうひとつ施設側の職員が、民間事業所側の視点を持ちながらいい支援をしていく、計画を作っていくということであるが、これは非常に苦労している。座学の研修だけでは身につかないことが多い。ひとつには日進職業センターに協力してもらって、細かな事例報告をしてもらっています。その事例報告を聞いて支援をはじめた施設が何箇所かあります。ある施設は11人くらい就労移行を目指しているが、どうすればいいのか、家族面接の段階から躓いてしまっている。モデルを出してもらって一緒に実践していきましょうという話をさせてもらっている。研修だけでなく実践でやっていく、就労移行を担当する職員だけではなく、施設全体で取り組んでいくことが必要だと考えている。

(宗澤会長)

今の菅原委員と山本委員の提案を受け止めていくということと、相談支援の中にもモデルのような研修事例というものを蓄積していく必要がある。就労移行のモデル事業的なものを施設や相談支援事業者が学べるような形、事例集というものを作っていく、どこかがそれをまとめていくということが生活支援のモデル事例と就労支援のモデル事例をストックしていくということが、各施設や相談支援事業者の力を平準化するに当たり、必要であると考えている。それでは、次の報告に移りたいと思う。

コーディネーター連絡会からの報告について

(三石委員)

資料4の説明

(斎藤委員)

個々の具体的な内容に立ち入った段階に入ってきているという感じがしている。これはコーディネーター連絡会において、事例を集めていただいて、丹念に整理していただいたということでしょうか。実際には氷山の一角と思うが、ここから見えているところが施策推進協議会などの課題として抑えていくという認識でいる。

(宗澤会長)

地域生活移行を本気で進めていく際に、住まいの場所としてのグループホーム・ケアホーム・生活ホームの場について、地域で生活するわけだから、通院や通学などにかかる移動支援などのサービスの充実、多様なサービスを活用して地域で生きていくわけだから、その土台としての成年後見制度であるとか安心サポートねっとが使えるものになっていかななくてはならないとか、これらは基本的なインフラであって、たとえば、入院が原則じゃなくて地域で生活が原則だというのであれば、住宅政策としてグループホームを作っていくという話でない。これは根底的な話である。また移動支援や安心サポートさいたまにしても、お金の利用料だとか、申請するところでお金がかかるから話が止まってしまうとか、やっぱりこれは筋違いなのではないか。基盤的なところで何とか「オンリーワンのさいたま市」という方向性を推進協議会においても改善課題として位置づけていかなければならないと、私は受け止めた。

(浅輪委員)

当事者の側から見ると、今のホームの問題でいえば、自分たちで自分の子供を入れたいというときには自分たちでお金を出していかなくてはならないが、そんな金持ちはいない。今は入れたいと思っても入れられない。行政側は建物についてはお金を出すと知っているが、現状では入りたいという需要と全くマッチしていない。そういった不安をずっと抱えている。なので、さいたま市の育成会が何してくれるの、という話はあるが、それは不安があるからで私たちが作りましょうという話にもならない。それは、政策としてホームを作ること、どれだけ支援をしてくれるのかがわからないと進まないということは明らかである。

関係者の見立ての違いとあるが、関係者の中に当事者のことは入っているのか。問題点に関する考え方の落差というが、親が考えに考えてようやく相談に行くが、「こんなのは普通ですよ」とか「よくありますよ」といわれてしまう。本人がいやだといっているのにそれはないだろうと思う。施設の職員の側も自分たちで何とかしなきゃということをやっているが、一部のことしかできない。関係機関で話し合ってもなかなか前に進まない、というのが問題だと思う。本人にも言いますが「役所の方とか忙しいから、すぐには無理よ」とは言いますが、当事者本人は今からすぐに来てくれると思っ込んでいるので、そこに大きなギャップがある。

就労についてだが、時間を短縮して、1日に2時間とか3時間とかいろいろしていただいていると思うが、障害のある人は、一般の企業の中でいろんなつらい思いをしていて、実習して、就職しなさいということが、それでいいのだろうか。もう少し楽な生き方というが、何回も何回も失敗して、その結果3万円の給料をもらうということが本当に幸せなことなのか、ということを考えてしまう。その辺のところ、今後どのような形になるのか、本当に本人のためを考えていただいているのかどうか伺いたい。

(山本委員)

児童から成人、高齢にいたるまで、全体的な支援計画を作っていくということは当然家族を含む、本人の意向をしっかりと確認し踏まえたものになると思われる。就労支援についても、我々は自立支援法をそのまま読んでやっているわけではないので、当然アセスメントする中で本人に必ず確認していく。ただ、100%本人のニーズに応えられるかどうかというのは、少し別の問題となる。たとえば、就労支援にあたり、私たちから見ると、本人は意欲もあり能力もあ

るが、家族はだめだということもあるし、本人は働きたいが、ちょっと今の状態ではどうかということもあるし、本人は働きたくないが、能力は十分にある、というようにいろんなパターンがある。その時に何が最適なのかを考えていくのがアセスメントであり、サービス調整会議などの本人、家族、関係者が集まって、意見を言って経る過程だと思う。そういったことを議論して本人のニーズは大事だとは思いますが、いろんな人の見立てを聞いて、計画を作っていくということが大切だと思う。

(宗澤会長)

従来であれば、授産施設の中で、長期的に自己完結的に守りつつというものを、それを地域で受け止めていく、地域全体で長期的に安心して受け止められていくというところまでには、ものすごく時間がかかることであると思うが、当事者と家族の気持ちにしてみれば、一日の事柄であって、10年20年先のことを絵空事のように考えていくということでは済まされないことである。今日、自立支援協議会で出された課題に対し、現時点で着実に対策をたてていくことができるのかどうかというのが私たちに求められている最大の課題であると考えている。どこまでいっても割り切れない思いは当事者の中には残るであろうことは最大限に受けさせていただいて、施策推進協議会につなげていくということで、本日の議論は終了としたい。本日の報告は、地域移行、就労移行支援、サービス調整会議など広範多岐にわたって課題の指摘をいただきましたが、今日の議論を、障害者施策推進協議会のワーキンググループに向けて地域自立支援協議会からの報告として整理させていただくということとしたい。

3 閉 会

(宗澤会長)

本日の協議会はこれで終了する。