

令和6年度第2回高知県自立支援協議会 議事要旨

日時：令和7年2月12日（水）14時～16時

会場：高知県保健衛生総合庁舎1階大会議室

1. 開会
2. 議事
 - (1) 各専門部会の取組報告について
 - (2) その他
3. 閉会

【出席委員】

7名

【出席機関】

安芸福祉保健所、中央東福祉保健所、中央西福祉保健所、須崎福祉保健所、
幡多福祉保健所、精神保健福祉センター

【議事】

(1) 各専門部会の取組報告について

人材育成部会

【障害福祉課】

資料2-1（5ページ）

○各法定研修の修了者数

定員に対してほぼ同数、また、昨年度の修了者数とほぼ同数となっている。

○専門コース別研修

法定研修ではないが、都道府県において実施する必要がある研修に位置づけられている。一方で、国が定めた標準カリキュラムを行うために、研修の企画やグループワークをサポートする人材を相談支援専門員やサービス管理責任者等から確保することが困難といった理由で令和4年度まで開催できていなかった。

国の令和6年度の報酬改定において、サービス計画を策定する際に、本人の意思決定支援を行っていることが指定基準に位置付けられたこともあり、令和5年度は県が講義部分の動画を作成して、オンライン講義として実施したところ200名程度の受講があった。

今年度は国の標準カリキュラムに準じた研修を開催するために、国の調査研究の委

員や国が作成した意思決定支援ガイドラインの検討委員を務めた意思決定支援と障害福祉サービスに精通した講師を招いて、2月7日に研修会を開催した。受講者は相談支援専門員、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者等の101名。グループディスカッションでは、地域や職種が入り混じった構成としたため、意思決定支援の取組状況や課題などを共有し合う研修となった。

今回は集合研修だったため、参加できなかった方にオンライン動画を配信する予定。

○人材育成ビジョンの改訂

これまでの人材育成ビジョンはポンチ絵となっており、相談支援専門員とサービス管理責任者のそれぞれの研修の構造をお示ししていたが、人材育成を進めていく上で、相談支援ではどのような人材が求められているのか、また人材育成のための研修内容などを市町村や施設管理者など関係者に理解いただいて、地域での人材育成への協力を得る必要があるため、これまでのポンチ絵を読みものとして、資料2-2の通り改訂した。

○取組における課題及び7年度の取組方針

前回の協議会でもお伝えしたとおり、研修講師が不足していることから、若手人材の育成が必要であること、人材育成ビジョンの活用、サービス管理責任者・児童発達支援責任者の人材育成ビジョンをわかりやすいように読みものとするのが課題。

令和7年度の取組方針

- ①新たな講師の育成
- ②引き続き県外講師による専門コース別研修の開催
- ③人材育成ビジョンの市町村等への周知や取組の評価
- ④サービス管理責任者・児童発達支援者の人材育成ビジョン改訂

【副会長】

前回のこの自立支援協議会でB委員より、ぜひ研修をオンラインでのご提案いただき、先生のタイミングを計りながらで報告が遅くなったが、先生に了承いただき録画して後日事業所の方々に連絡するよう手配している。

講師不足という話があったが、それゆえ専門コース別研修をやっていなかったという背景がある。ただ、サービス管理責任者と相談支援専門員、それぞれの職種が当事者の方の意思決定支援を連携して支援できるように共通の研修を設けたい、別々の研修ではなくて一緒に参加できる研修を設けたいという意図もある。

今年度は、淑徳大学の鈴木先生よりご講義をいただいて、大変好評だったと聞いている。定員も、そもそも40名のところを101名が参加していただいたということで、現場の関心も非常に高いということが伺える。来年度も継続して意思決定支援の研修をやっていけれ

ばというふうを考えている。

また、講義の中では、やはり意思決定というのは子どものときからの意思決定というのがとても重要だということが指摘されていた。どうしても障害のある方というのは周囲が先回りをしてしまう。きのこの山かたけのこの里かを選ぶ前に、もう「あなたはきのこの山が好きでしょ」みたいなところで、きのこの山ばかり食べているので、たけのこの里という選択ができないみたいなことが起こりやすいということ。

大人になって選択しないまま育ってしまうと、意思決定が難しくなるので、やはり子どもの時から意思決定が大事ってということが指摘されていた。従って、意思決定支援の中でも「子どもの意思決定」というテーマであったり、あるいは就労。したいことをしていたらそれはそれで良いが、例えば本日ここに来られた方も、もしかしたら来たくないと思っただけで意欲は「来たくない」で決定しているが来ているという人もいるかもしれない。そういう場合の意思決定をどうするかみたいなところは就労と関わってくるということもある。

意思決定を確認しながら、子どもの意思決定や就労の意思決定をどうするのかということも研修の中に組み込んでいきたいということ。今回研修をやってみて、部会員の方で振り返ってそのあたりの研修をより具体化していくという話になっている。

基本的には国研修をベースにやっているというところがあるが、現場の課題というのは現場からのボトムアップ式の課題というのもあるだろうというふうに思う。例えば、先ほどの子どもの意思決定という話をしたが、それをするには家庭と事業所の連携ということもあるし、もっと言えば、教育機関との連携ということが出てくる。その辺りは国の研修ではなかなかカバーできていない部分もあるし、地域特性ゆえの課題ということも出てくるのだろうというふうに思われる。

先ほどの資料の4ページ(資料1)には、各部会が横につながった矢印がついているが、この矢印が必ずしも意識されていないとか機能していないところがあるため、例えばではあるが、子ども支援部会との連携であったり、就労についても就労支援部会との連携をしながらの研修ということも視野に入れていきたいなということ。

ただ、繰り返しになるが、マンパワー不足でなかなかその研修を企画したり、あるいは研修の講師をしたり、研修のサポートをする現場職員の方の不足というところが、どうしても議論をしていくと課題になる。従って、人材育成ビジョンを各市町村等に下ろす際に、主任相談支援専門員の研修に参加した人が、後々そういったサポートとか講師ができるような連携を見据えていければいいのではないかなというふうな話が出てきている。

今年度の人材育成部会では大卒そういった議論があった。部会員であるC委員やA委員から補足があればお願いしたい。

【A委員】

専門コース別研修に私も参加させていただき、本当に皆さん活発にグループで情報交換をしていただいております、鈴木先生の講義の中でも、意思決定支援は考え方そのもの・理念が一番大事であって、あとのテクニカルな部分は後からいくらでも（何とかなる）というところで、そこを強調してお話いただいていた内容だったと思う。

グループワークでは、意思決定支援自体、本人の「やりたい」「やりたくない」をそのまま聞くのかということや、本人の揺らぎにどのように付き合っていくのかという現場での悩みについての意見が活発に出ていた。そういう「ガス抜き」ではないが、現場の話聞きながら、何らかし組みで解決できることがあればそれを拾い上げていけたらベストだと思うので、そこを今後どういうふうにしていくかということも考えていく必要はあるかと思う。

ただマンパワー不足で、複数ある法定研修に講師として重複して参加している状況で、今後講師の方をどういうふうで育てていくか、参画していただくのかというところの工夫もまた今後継続していかなければいけない。

【会長】

オンラインで後日配信されるというのを事業所はあまり知らないと思うし、一人事業所でこういった研修に参加できない方もたくさんいらっしゃると思うので、皆さんには「講義を聞くだけでも勉強になるよ」ということで案内していただければと思う。

専門コース別研修については数年ぶりに県外から講師を招いて対面でできたということに非常に意義があったと思う。せっかく受けた研修が研修のみで終わらないように、普段の実践の方につながるように、これは体制づくり部会にも関係してくるかもしれないが、何のために研修を受けてどのように活かされたかということが重要だと思うので、県事務局の方でもインフォメーションに努めていただきたい。

【B委員】

意思決定支援の研修に興味があり、参加しようかと思った矢先に施設でクラスターが発生し参加できなかった。対面式の研修は参加しようと思ってもなかなか参加できない時があるなというところで言うと、後日オンライン配信してもらえる仕組みは非常にありがたい。また視聴させていただく。

人材育成については、人自体がいないというところがあると思う。相談支援専門員は処遇改善加算の対象となっていないというところもあり、給与も少ない感じがする。その部分、何かしら国を動かすなどして給与単価を上げないと、大学で社会福祉学を学んで「ソーシャルワークをやろう」という方々が相談支援専門員という資格に手を挙げてくれなくなるのではと思うところ。

【会長】

副会長にお伺いする。学生さんたちも「相談支援はお金にならない」という噂を小耳に挟んだりして足が遠のいている印象はあるか。

【副会長】

むしろ学生は、学んでいる時は相談支援専門員に憧れを持っているという方が多いと思う。ただ、実際働いていくと、実際を知りながらなかなか難しいかなと思ってみたり、現場にいる方がいいかなと思ってみたりという卒業生がいるかなという印象。人材育成部会でも相談支援専門員の待遇の話が出ていたところ。やはり件数ではなくて利用者一人一人の人生に関わっていけばいくほど仕事自体は大変になってきて、そうなるワークライフバランス志向にある若い人が入ってきにくいというジレンマがなかなか難しい。

【A委員】

市町村の相談の部会に参加したときに、法人の中でも、「サービス提供事業所の方から相談支援事業所の方に異動になるなら辞める」という声が聞かれるというふうなことをおっしゃってる方がいた。相談支援には、土日・昼夜関係ないというイメージがあるというようなところで、ワークライフバランスの関係なんだろうなというふうには思う。ただ、相談支援専門員さんは、働き方をご自分の裁量で調整できるという部分もあるし、やりがいもあって、実際にやられている相談支援専門員さんの中には逆にそちらの方が良いのではないかという話もあった。そういうメリットみたいところをどのようにこれから福祉職に就こうとする方に対して伝えていけば良いかという話も出ていて、県の方でも考えていかなければいけないところかなと思う。

【会長】

相談支援専門員であり相談支援事業所の管理者でもある自分からはこれ以上は何も言えないというのが正直なところではあるが、全国の相談支援専門員協会でも相談支援専門員に処遇改善がつくような方向というのは取れないものか模索をしているところでもある。

また、主任相談支援専門員となることで加算が付き、収入が増えるので積極的に主任研修を受けてくださいという働きかけができないものかという声もあるが、一方で主任相談支援専門員のミッションが「人材育成」と「地域づくり」であり加算が目的ではないため、その辺の矛盾点というところが今後の人材育成にも関わるし体制作りの方にも関わってくるのかなというふうに思ったりしている。

圏域の状況として、事業所の処遇について保健所さんの方で把握されていることがあれば発言をお願いしたい。

【幡多福祉保健所】

市町村の相談支援部会に入らせてもらっているが、やっぱりなり手不足で、そもそも若い職員さんがいないということは感じている。ただ、ワークライフバランスについては、幡多管内はしっかりバランスが取れていると思う。今年度介護保険のケアマネさんと相談支援専門員さんとで合同研修会をしたいということで、介護支援専門員協会と共催で研修会を開催させていただいたが、ふたを開けてみると相談支援専門員さんの参加が少なく、幡多圏域の相談支援アドバイザーからは、相談支援専門員の中では土日に研修をするというスタイルに馴染みがないという話を聞いたところ。

ただ、施設の方と違い、相談支援専門員には夜勤や処遇改善加算がないため施設から相談支援事業所に異動すると、その分給料が安いといった話も少し聞いたことがある。

【中央西福祉保健所】

年に2回相談支援事業所連絡会を管内の事業所さんがされており、そこに参加させていただいてざっくばらんに色々話をしている中で聞いた話で言うと、若い方が入ってきてくれないということに皆さん困られている。県外では「入ってきてくれたらまず100万円あげます」というのもあるらしいが、とてもそんなお金はないねという話が出たりと皆さん困っているという状況。

【会長】

この辺の話を県の人材育成部会の中で話し合うことかどうかということになると少し違うかもしれないが、まず各圏域の中で研修会をしたり、県の協議会ではなかなか持つことができない「ざっくばらんに意見交換ができる機会」を各圏域や市町村の中で持てる形が望ましいと思う。

県の人材育成は、国の法定研修のことだけをやっていくところではないし、人材「育成」だけではなく、人材「確保」の課題についてどのように対応していくかについても話し合う機会が増えてくるといいのかなと思う。

【障害福祉課】

先日の人材育成部会の中でも、相談支援事業所がたくさん計画をこなさないとペイができないような状態にあってそんな状況の中で研修に人を出すということが大変という話があった。相談支援専門員が不足していたり事業所は休止・廃止したりという現状があるということで県の方に市町村からも要望が上がってきている。

国の動向としては、障害のある方に対してしっかりとサポートをしていくという点で言うと、複数の支援体制のある事業所に対しての報酬を手厚くしていくという動きになってきている。1事業所で2名以上や4名以上の体制がある事業所については単価が上がっているという状態だが、一人事業所が多い高知県では、こうした国の動きについていけ

ておらず、報酬が上がっていかない状況。

これに対し、国では複数事業で協働体制を構築し、自立支援協議会に参画したりとか基幹相談支援センターの取組に参画したりといった一定の要件を満たしている場合には高い報酬を認めるといった仕組みがある。そういったことも市町村も交えて検討していかないと、そもそも人材が足りないとか、一人一人が提供するサービスの質を向上させるという点でもクリアしていかなければならない課題であるので、次年度にその辺りを検討していきたい。

【副会長】

ささやかだが希望的な話。大学ではこの時期に2回生がゼミ選択をする。高知県立大学ではここ2年、障害分野のゼミを希望する数が一番多く、希望の枠を超えている。障害分野に「関心がない」ということはなく、関心を持っている学生はいて、相談の領域に関心がある学生が多く、相談支援専門員を目指している学生がいるという事実はお伝えしておきたい。

ただ、やはり少子化で他の職業の人材不足もあるため人材が流れていく状況には変わりないし、人材確保が厳しくなるということは大前提になる。となるともう一方で考えないといけないのが人材「定着」。離職をどう防ぐか、確保した人材をいかに大切に育てていくかという観点を考えていかななくてはいけないというのは全体像として思うところ。

相談支援体制づくり部会

【障害福祉課】

資料3-1 (6ページ)

○市町村との意見交換会

6月から7月にかけて県担当者と圏域の相談支援アドバイザーによる市町村との意見交換会を開催し、12月にヒアリング内容を踏まえたワーキングを開催しているところ。

○市町村自立支援協議会の活性化の支援

厚労省が作成した自立支援協議会の設置・運営ガイドラインを県で簡単に3枚にまとめた「市町村自立支援協議会の進め方(ひな形)」や「セルフチェックシート」を市町村に配布している。

12月に市町村にアンケートをした結果を見ると、複数の市町村がこのセルフチェックシートを活用して取組の改善につながったとの報告をいただいているところ。その他の市町村では「今後活用したい」や「活用方法が分からない」、「そのような時間を取ることが難しい」といったご意見があった。

○主任相談支援専門員連絡会、基幹相談支援センター連絡会

7月に主任連絡会を、12月に基幹連絡会を開催し、現状の共有を行った。

○取組における課題及び7年度の取組方針

人口規模が2万人を超える市においては、福祉事務所が障害のある方やグレーゾーンの方の情報を得る機会がないといった状況にあることも分かってきた。そのため、基幹相談支援センターを相談支援事業所に委託することで、障害のある方への支援に最も精通している主任相談支援専門員や相談支援専門員がワンストップで相談対応を行い、地域の関係者と連携した取組を行うことができる体制を整えることができるのではないかとということと、グレーゾーンの方の環境悪化を未然に防ぐことができるといったことを意見交換し、令和6年度には4市が基幹相談支援センターを設置し、内3市が財政課と予算折衝を行い事業所に委託している。

一方で、人口規模の小さな市町村は住民一人一人の状況を保健師や関係者がかなり把握されている実情があり、大都市での設置を想定されている基幹相談支援センターの設置が進みづらいといった状況。また、そもそも相談支援専門員が不足しているというといった報告を受けている。

資料3-2 (9ページ)

令和6年12月に基幹相談支援センターの設置意向について市町村から回答を得たもの。令和7年度は四万十町が設置予定となっている。年度当初は、この他に室戸市、南国市、宿毛市、大月町、三原村が設置予定だったが8年度に後ろ倒しとなっている状況。

資料3-3 (11ページ)

地域生活支援拠点の整備意向について、令和8年度に3町が整備予定だが、その他17市町村が未定という状況。また、12月のアンケート調査の結果からは、今年度、地域生活支援拠点等の整備について圏域内で検討したということが幡多圏域以外はなかなか検討が進んでいないという回答があったため、今後の取組における課題と認識している。

【会長】

これまで、とにかく「基幹設置」というところに焦点が置かれていて、設置された基幹相談支援センターがどういう機能を持ってどういう意見を持ってどのように活動しているかといったことについて意見交換する機会が持たれていなかったのもので、今年度、市町村へのヒアリングをしたこと、現在設置されている基幹相談支援センターの連絡会をしたことが一番大きなところ。

本来であれば6月、7月の意見交換で出てきたものを絞って今年度中にもう一度ヒアリングができれば良いねという話があったが、この辺りが今年度少し難しいのかなというふうに思っている。7月は圏域ごとに全市町村にヒアリングを行ったが、次回は市町村を絞

って個別のヒアリングをできたらと考えている。

それから、セルフチェックシートについては、どのように活用すれば良いかについての話はあったが、やはり比較検討する際のガイドラインは必要なのかなというところで、相談支援アドバイザーの中からも何人か肯定的な意見をいただいているので、一つ有効なツールとして今後使っていけたらと思う。

主任相談支援専門員の連絡会も行ったが、加算目的で主任を取った方もいれば、主任のミッションである圏域の人材育成や地域づくりといったところに意識を置いて活動されている方もいたりで、主任それぞれの意識にばらつきがあり、会として話し合いを進めていくのが非常に難しかったというのが現状ではある。

ただ、相談支援専門員1人、2人だけで地域を変えていく、人材を育成していくということは不可能。やはり、主任を置くことによってどのような効果が表れるかやどのようなことを主任に期待するかといったことが明確に主任と市町村の間で話し合いが行われているかどうかということが今後大切なことではないかと思うし、そういう意識の下で動いていくことで体制も変わってくるのではないかと感じたところ。

【C委員】

基幹相談支援センターを設置した際には、地域生活支援拠点の整備や、自立支援協議会を活用した地域づくりとセットで議論をした記憶がある。高知市の基幹相談支援センターは直営が故に主任相談支援専門員を配置できていないというのが直営のデメリット。市の職員を長期間同じ部署に配置できないため、高知市では委託相談の方に主任を配置していくという方法を取っている。

事務局からの報告の中で、保健師が相談支援の中核となっている市町村においては役場を基幹相談支援センター化していくと基幹が設置できるし、地域生活支援拠点1つの機能である相談機能を達成することができる。

また、基幹を設置すると国の地域生活支援事業の基幹相談支援センター機能強化事業といった財源的な話を市町村に伝えてあげられると財政当局との折衝にもつながるのではないかと色々なことがつながっているのではないかなと思いつながりながら報告を聞かせていただいた。

あと、人材育成ビジョンを市町村が上手く活用して、自分たちの市町村の相談支援体制をどうやって充実させていくかを考えていくのが本丸だと思う。

【会長】

圏域で広く考えなければならないというのは福祉保健所の方にも日常からの業務としてあると思うが、相談支援の体制の中で課題と思われるところや出来ているところのアピールなどあれば嬉しいが如何か。

【安芸福祉保健所】

安芸管内では安芸市がロールモデルとして先行しており、社協が相談支援事業所をしていたが、そこに地域活動支援センターと基幹相談支援センターも置いて、昨年度主任を受けられた方もいて、新しい精神保健福祉士さんを雇用したりしている。自立支援協議会も今年度から子ども支援部会や地域移行部会を設立したりしており、他市町村と比べると確かに地域性や事情も違うが、他の市町村にも参考にしてもらっている。

【幡多福祉保健所】

先ほど申し上げたように、障害者総合支援法から介護保険の方への切り替わりが課題だという声が管内で出ており、今年度初めて介護支援専門員と相談支援専門員の合同研修を企画した。施設が障害施設から介護保険施設に変わった方と、在宅で障害福祉サービスと介護保険サービスを併用している方の事例を検討してみるという形で実施したが、研修会をきっかけに自発的な形で、相談支援専門員さんと介護支援専門員がつながるような仕組みができていっているかなと思う。

また、幡多管内は行政担当者が圏域で集まって協議するネットワーク会議があるため、何かを管内でやる時には、愛媛県の愛南町や南予の単価を参考にしながら、比較的足並みは揃いやすい地域かなと感じている。

【会長】

委員の皆さんの中で他にご意見ある方はいないか。

【B委員】

地域生活支援拠点について、多くの市町村で「緊急時の受入れ体制が課題」ということで書かれているが、具体的には短期入所の部屋数が足りないのか。それとも、そもそも緊急時に受入れ対応を行う短期入所事業所が少ないのか。

事業所の立場としては、緊急時（本人が不穏状態の時）に普段の様子を知らない方の受入れというのはなかなか難しいのが現状。短期入所を事前に使っていると、ご本人も安心すると思う。

【会長】

地域生活支援拠点の話になってくると、大体いつも最初に出てくるのがこの緊急時の受入れの話だと思う。精神科の保護室に結局緊急で保護していただくといったことが長年あったかと思うが、D委員如何か。

【D委員】

県の特性として病院の数がまあまあ多いといったところでいうと、緊急時の受入れ体制として一定医療機関が機能していた面が多々あるのだろうと思っている。これが良いのか悪いのかというのはなかなか難しい問題で、病院はどうしてもベッドの確保や充足を第一にしているところがあるので、緊急度の感覚の捉え方が、地域と病院とで違っているといったことは常にジレンマとしてあるのだろうと思う。

受入れ体制として医療機関が機能していると、逆に地域の方で体制を作ろうとした時に、「病院があるから良いじゃないか」となると、踏ん張らなければいけないところで踏ん張れないといったことが懸念される。

「緊急時の受入れ体制がない」というのは事実としてあるのだとは思いますが、実際対応されている相談支援専門員の方とか、高齢であれば包括の方であったりとか、緊急時にリアルにどのような困難が生じているのかということをもう少し焦点を絞って情報を拾ってみないと、実際「どんな体制が必要か」という話になりにくいのかなと思う。

あと、体制づくりのところで言うと、地域移行地域定着であったりだとか、キーワードとして、精神障害に関わらず、引きこもりであったり、現在県下で動いているアウトリーチの関連で言うと、地域課題が見えてきやすい仕組みが出来つつあると思っている。地域移行支援だけが全てではないと思うが、一方でそこを支えるための地域の体制作りであったりだとか、アウトリーチが動いた際に緊急対応だけではなく地域づくりという意味でどういう地域が必要なのか、柔らかい見守りの体制がどうあるべきかといったことは、引きこもりもアウトリーチも同じテーマを抱えているのだろうなと思っているので、そういったところの地域事情も焦点絞って見ていくと意味があるのかなと思う。

【会長】

「相談支援体制づくり」ということで、どうしても「自立支援協議会の活性化」とか「障害に関わる部分だけでの連携」ということで絞られがちになってしまうが、絞ってしまうと、地域課題の広い課題というのがなかなか見えづらくなってくる。逆に言えば、連携すればもう少し気軽に超えられるハードルみたいなものがあるのかもしれない。体制づくりとしても来年度そういった視点を持ってヒアリングをしていけると良いなという感想を持った。

【障害福祉課】

B委員から、「短期入所の数が足りていないのか」といったご質問があったが、市町村に確認したところ、やはり「緊急時に預かってくれますか」と施設に話した際になかなか理解が得られなかったりする。結果、病院に入っていくというような流れがあっているということだった。

先日、国のブロック別の研修会があり、全国の優良事例の話を聞いたが、地域生活支援拠点の緊急時の対応というのは、まず緊急時に対応が必要な方を名簿で洗い出しをしてそ

の方にどのように支援していくか備えるというところで、必ずしも「絶対に預かってください」というところまでいっていないのではないかとというのが研修を受けた自分の感想。やはり「病床数を〇床確保しなければいけない」といったことになってくると、施設の運営や財政的な面で話が進まないと思うので、もう少し具体的な例示を市町村に示して、名簿で把握した対応の必要な方の支援方法として入所なのか、地域のどなたかに対応してもらえないのかといったことを丁寧に検討していくというソフト面での検討を市町村に具体的に示せるように準備していかないといけないと考えている。

【会長】

その辺は県の方が整理をして協議会や部会の方に下していくというイメージか。

【障害福祉課】

今回私たちが受けた研修は、市町村も同じ話が聞ける機会が用意されていた。ただ、参加していた市町村は非常に少なく残念だった。県の方で国の資料を参考にしながら、次年度以降、地域生活支援拠点の緊急時の対応はどのようにしたら良いかヒアリングをしながら対応していかなければ整備が進まないと思う。市町村も忙しくてなかなか検討する時間もないと思うのでそういった取組が必要だと感じている。

【E委員】

緊急で突然受け入れてくれと言われても受けにくいというのはB委員のおっしゃる通り。また先ほどから話に出ているが、職員自体が不足気味で、協会全体でも人材確保が必要だという話をしており、余裕を持って運営をしている事業所は少なく、通常の入所を回すのに手一杯で短期入所の方に手が回らないといった現状がある。

就労支援部会

【障害保健支援課】

資料4-1 (12 ページ)

就労支援部会の設置の経緯等についてまとめたもの。時間の関係上説明を省略。

資料4-2 (13 ページ)

今年度は、令和6年度から令和8年度までを期間とした第5期「高知県工賃向上計画」を策定することとなっていたため、9月12日、10月23日の2回、部会を開催した。委員の皆様からは事務局案に賛同いただきつつ、工賃向上に向けた具体的な取組に関してのご意見等をいただいたので、それを踏まえて計画を策定した。

計画の概要について少し説明させていただく。

まず、第4期計画の実績について、第4期は令和3年度から5年度までの計画で、令和3年度、4年度とも目標に少し届いていなかった。令和5年度の実績欄には、新算定式と旧算定式による2つの金額を記載している。

平均工賃月額については、国の方から計算式が示されており、令和5年度の実績から計算式が変更となった。旧算定式では、利用日数が少ない利用者の方を多く受け入れられている事業所では、平均工賃が低く算定される傾向があったため、そうした事業所に配慮し、新しい算定式では1日の平均利用者数をもとに平均工賃を計算するようになった。

その結果、県内の事業所の平均工賃月額は、多くの事業所で前年度より上がっており、高知県の平均工賃月額の実績も27,869円と前年度より上がっている。

第4期工賃向上計画での、令和5年度の目標工賃月額が22,000円となっており、この数字は旧算定式をもとにしたものだったため、比較をするために令和5年度についても旧算定式で試算をした。除外要件等を加味できていないためあくまでも参考値だが、21,120円という金額。これは、過去最高額にはなったが、目標としていた22,000円には届かない結果となっている。

また、工賃の推移として、令和元年度以降の高知県と全国平均の推移をグラフにしている。全国平均に比べると、高知県はかなり高い水準で推移をしており、令和2年度以降は全国第3位という水準を維持している。一方で伸び率については、若干鈍化傾向が見られている。

グラフには反映できていないが、令和5年度の全国平均については、1月30日に公表され、新算定方式で23,053円であった。高知県の27,869円は、令和4年度と同様、徳島県、福井県に次いで全国第3位となっている。

これらの実績を基に、全国平均の伸び率や各事業所の目標工賃月額等を踏まえ、第5期工賃向上計画の目標工賃月額について、令和8年度の目標工賃を31,000円とし、令和6年度、7年度についてはこの31,000円をもとに設定した。

この目標工賃を達成していくために、県として取り組んでいく具体的な内容として、大きく5つの項目を設定した。

第4期の工賃向上計画の中では、優先調達による県及び市町村の実績額や、就労継続支援事業所の商品やサービス等を掲載したホームページ「Happy」の閲覧件数で目標を達成できなかったことが目標工賃に届かなかった要因のひとつと考えられるため、第5期の計画では、事業所の商品やサービス等を周知する取組を強化していく必要があると考えており、販路拡大支援の強化のため、3つの取組を行っていきたいと考えている。

①事業所の商品やサービス等のPR強化

→事業所の商品やサービス等を掲載したホームページHappyを活用して商品等の周知

や販売を促進していきたいと考えている。

②共同受注体制の構築

→令和4年度から共同受注窓口の体制整備について、高知県社会就労センター協議会に委託して、各事業所の商品やサービスに関する営業活動を行っていただいております。事業所と企業等の作業受委託のマッチングや、共通の生産活動に取り組む事業所が連携して、商品開発や、販売を行うなどの取組も進めているところ。今後も、共同受注窓口自体をもっと知っていただくよう周知をしながら、活動を強化し、受注につなげていきたいと考えている。

③官公需等の推進

→県と市町村における優先調達取組を推進していくため、共同受注窓口の方と一緒に市町村を訪問し、調達実績が多い市町村の好事例を、他の市町村に紹介したり、相談先として、『共同受注窓口』があることをお知らせしたりしているところ。

この3つの取組を総合的に連携させながら、強化していくことで販路拡大支援につなげていきたいと考えている。

また農福連携について、取組を積極的に推進していくとともに、障害のある人が生産工程に携わって生産した農産物やこれらを原料とした加工品などのノウフク産品を多くの方に知っていただくための販売機会の拡大や、付加価値をつけるための「ノウフクJAS」の認証取得を支援していきたいと考えている。

第5期の工賃向上計画に基づいて取り組んだ実績等については、来年度、就労支援部会に報告し、進捗を確認していただくこととしている。

資料4-3 (14ページ)

○一般就労の促進に係る主な意見

就労継続支援事業所からの一般就労への移行について

→「就労移行支援事業所が減っている現状を踏まえて、就労継続支援事業所から一般就労につながる流れをつくっていかねばいけないのではないか」というご意見があった。

就労体験や訓練については従来から行っているものだが、7年度は、就労継続支援事業所を利用される方に就労体験や訓練が利用できることを広く周知して、活用していただき、一般就労につなげていきたいと考えている。

また、10月からは、就労選択支援が始まるため、アセスメントによって一般就労が可能となった方が着実に一般就労できるように関係機関と連携しながら支援していきたいと考えている。

就労選択支援の円滑な実施について

→現在、サービスを所管する障害福祉課でサービス実施についての意向調査を行い、国からの詳細な通知が年度末までに発出される予定のため、障害福祉課と連携しながら必要な対応をしていく。制度の目的等を理解して取り組んでいただけるよう、機会ある都度、周知をしていく必要があると考えている。委員からも「就労選択支援の実施事業所が少なかった場合に代替えとして現行のアセスメントをやっていく場合にも、各事業所が制度の趣旨をきちんと理解して取り組んでいくことが大切」との意見をいただいている。

また、支援のプロセスの中には、多機関が連携したケース会議をする必要があるため、各地域での課題の共有や地域の実情に合わせた関係機関の連携のあり方について検討が必要と考えている。

障害者雇用についての企業の理解促進

→急に理解が進むということは難しいと思うが、法定雇用率が令和8年7月に2.7パーセントに上がるタイミングもあるため、当課のコーディネーターが企業訪問をする際や、雇用促進セミナー等を通じて、関係機関と連携しながら理解促進に取り組んでいきたいと考えている。

関係機関の連携

→特別支援学校等の教育機関との連携や、市町村の自立支援協議会の就労支援部会との連携が必要という意見があった。このため、7年度に特別支援学校や支援機関との連絡会のような形で開催できるように調整していく予定。

各市町村の自立支援協議会就労支援部会との連携はどのような形でできるのか検討していく。

○工賃向上に係る主な意見

- ・事業所に企業的な手法を導入すべきだが、一方で利用者の方が安心して働ける場であるということも大変重要なことなので、そこをバランス良く両立させていくことが必要。
- ・事業所において「工賃向上」に意識がいつてしまっていて、そもそも何のための工賃向上か、ということがぬけてしまっていることがあるので、利用者の方のスキルアップがはかられ一般就労を目指すことを念頭に置いた上で工賃向上に取り組むことが必要。

工賃向上に向けて

→工賃向上セミナーや工賃向上アドバイザーの派遣等を通じて、企業的手法が必要であるという意識醸成を図りながらも、事業所として利用者の特性等に配慮しながら経営改善に取り組めるよう支援していく。各事業所の方と工賃向上についてお話をする際などに、あらためて意識を共有していきたい。

○その他部会での意見

→働きたいけれど就業場所まで行けないといった就労に関しての移動（通勤）の問題や、工賃向上を考える上で、職員の人材確保や支援員（職員）のケアについてのご意見があった。

○就労支援部会の事務局の体制について

→当初は、障害保健支援課のみであったが、今後は障害福祉サービスに係る部分も含めた協議をしていくことから、次回から障害福祉課も事務局として出席することとする。

【会長】

事務局の説明の中で「工賃向上」という文言の数が多かったため、就労支援部会は事業所の工賃を向上させるための部会なのかと一瞬誤解してしまった。説明を聞いていてそうではないことは分かったが、就労支援を県の協議会の中で取り上げて議論していく意義をもう一度教えてほしい。今年度発足したばかりで、来年度以降、制度も変わってくる中でどのような目的で部会を運営されていくのか。そして、一般就労の観点で障害の当事者の方の就労にどのように貢献されるとイメージされているか。

【障害保健支援課】

まさに今会長がおっしゃったことは部会の中でも部会長から話があった。

まず、前提として、先ほどの説明では省略させていただいたが、資料の12ページに部会の立ち上げの経緯をまとめている。資料の中の「協議検討事項」にあるように、一般就労への移行に関することと、工賃向上に関することを協議するというところでスタートした。

今年度はちょうど工賃向上計画の改定の時期であったため、今年度は工賃向上計画について中心的に議論した。

その上で、部会長から「工賃向上もちろん必要だが、一般就労も含めて“就労”を俯瞰して議論することもこの部会では必要なのではないか」という本質的なご指摘をいただいた。そうした中の一つのトピックとして、10月から始まる就労選択支援のことなども踏まえてこの部会で議論すべきではないかのご意見をいただいた。

来年度以降の部会では、策定した工賃向上計画の取組とともに一般就労についても議論しようという流れになっている。障害の当事者のお気持ちや状況も踏まえながら議論する

必要があるため、現時点で令和7年度に議論するメニューが決まっているわけではないが、方向性としては今述べた方向性で、障害福祉課とも連携してやっていきたい。

【A委員】

私の法人もB型事業所を運営しているが、資料14ページの一般就労に係る意見の中で「就労移行支援事業所の数が減っていることから、就労継続支援事業所から一般就労につながる流れが必要」とある。もちろんB型であってもA型であっても一般就労につながる方に関してはそちらに繋いでいくということは当たり前にならなければならないところだが、私の法人の事業所の事情で言うと、B型でありながら中等度から重度の方が比較的多く、個別の支援をしているところもあり、過去の実績でいくと何年かに一度一般就労につながる方がいらっしゃるという現状。

一般就労への熱が高い方に関してはあえて私の事業所からゆっくりとしたペースで支援をするのではなく、別の事業所さんを紹介させていただき熱の冷めないうちに一般就労につながるといったことをさせていただいたこともある。

その中で、就労選択支援の指定の要件が「過去3年間で3名以上一般就労に移行した実績がある」事業所でないといけないというもので、就労選択支援の指定を取りたいと考えてはいるが、要件を満たすことができないというところで難しさを感じている。

就労移行支援事業所が減っている中で、どういう体制が整備されれば一般就労への移行がしやすくなるのかということ而就労支援部会で協議していただければすごく参考になるかと思う。

【会長】

就労選択支援が一体どんな機能を持っていてどう運用されたら良いのかなか見えてこない。移行支援や定着支援といったものが本当に機能していたのかどうか個人的に疑問に思うところもある。そういったことに関して就労支援部会の方で今後どのように検討されていくのか、そしてそれが就労の支援をしている人たちにどのように還元されていくのかといった辺りをなんとか見える化できるように進めていただけたらと思う。

強度行動障害支援部会

【障害福祉課】

当協議会の委員の皆様や関係団体の皆様からご推薦、ご紹介をいただいた合計9名の方に委員となっていた。3月20日頃に第1回目の部会を開催予定。

3月の部会では、強度行動障害の方の支援体制をどうしていくか、人材育成をどうしていくかについて協議予定。部会の開催にあたり、事業所の皆様にご協力いただき、現在県で行っている強度行動障害支援者養成研修についての受講ニーズの調査を1月下旬に実施したため、その結果も参考に議論を進めたい。

子ども支援部会

【障害福祉課】

令和3年度以降開催ができていない。前回の協議会において、部会のあり方について検討すべきというご意見もいただいていたところだが、今のところ具体的な整理ができていない状況。当課の方で所管している別の協議会や、自立支援協議会の他の部会との連携等も踏まえ、発展的解消とするのか、テーマを絞って議論をしていくのかということも含めて整理をしていきたい。

【A委員】

子ども支援部会で最後に話題になっていたのが、障害児相談支援事業について、どうやって担当者を増やしていくかということ。

ネックになっている点として、学校や園に入っていく際の心理的なハードルが高いという話が現場の職員からあったため、学校や園との連携が上手くいった事例を集めながら、マニュアルみたいなものができれば良いといった話をしていった。

その辺りの現状については今もあまり変わっていないように感じる。子ども支援部会については発展的に解消するとしたら、こういった話をどんな場で協議していくのか（他の部会なのか市町村の協議会に下ろすのかなど）について検討していただきたい。

【障害福祉課】

小学校中学校の間の過ごし方で変わって行くのではないかという課題があるということ、今年度から発達の地域協議会の下に学童期の検討をする会を設け、教育委員会や相談支援事業所の方にもメンバーになっていただき、うまくいっていない実際の事例を通じて支援におけるキーワードをピックアップして支援策を検討している。

こうした現在取り組んでいるものも踏まえてどういった着地点にすれば良いかというのはまた相談させていただきながら検討していきたい。

【会長】

子どもに関することは、皆が共通して「問題点」は見えているが「課題化」していく作業に取り組めていないという印象がある。全体で協議されているというよりは現場の個人技でなんとかやっているところがあるなというのが正直な感想。

発展的に解消するのであれば、自立支援協議会の中で障害児についてどんなテーマを検討したら良いのか、それには子ども支援部会が必要なのか、それとも他の部会と紐付けて検討できるものなのか、もしくは自立支援協議会とは別の場所で協議する場があるのでそっちで検討していくなどの整理をいつまでにしてもらえるのか不明のままでは、眠れぬ会になってしまうのではないかと懸念している。

来年度、子ども部会の取り扱いについて（子どもに関する課題も含めて）協議会で検討できるような形となるよう整理をお願いします。

（２） その他

【副会長】

最後に宣伝をさせていただく。

高知県立大学では、現在「社会的処方」をキーワードに「リ・デザインプロジェクト」というプロジェクトをやっている。処方（はつぽう）は病院ですするというイメージがあると思うが、「社会的処方」はそれを社会がするという。例えば、病院で病気が治ったけれど、家に帰って地域から孤立していたら孤独死するといった、病気が治ったが社会的に亡くなってしまいうケースがある。だから社会が処方しましょう。それを大学が担いましょうというプロジェクトをやっている。

社会福祉学部は具体的に、認知症カフェとか、ジェンダー、不登校サークルというものをやっている。認知症カフェは毎月第1土曜日に永国寺キャンパスの生協でやっており、そこは初期の認知症の方が多い。やはり認知症と診断される前や診断されてから約1年くらいは、空白期間がありサービスとつながらないということがある。その時にご家族や当事者の方が混乱するので、カフェで情報を得たりだとか、あるいはピアのサポートを受けられるという仕組みとなっている。

他県ではこの社会的処方を限定的にやっているところがあり、例えば、兵庫県の養父市は、社会的処方推進課という課がある。その自治体の方を2/15（土）にお招きして午後から永国寺キャンパスの方でお話があるという宣伝が一つ。

また、本学の玉利という教員が障害分野の社会的処方のプロジェクトを立ち上げ、先日実際に永国寺キャンパスの生協でプロジェクトをやっている。

どんなことをやったのかと言うと、強度行動障害支援部会の委員としても名前があるアートセンター画楽の上田さんにもご協力をいただき、アートを通して障害の有無や大人や子どもなど肩書きの垣根を超えて一緒にダンボールアートを作り、それを使って迷路やお家を作って遊んだりすることをやっている。

こうして小さい子どもたちが小さい時から障害がある方と触れあうとか、福祉学部の学生と交流することで、少しでも障害の理解とか福祉職への理解とか、福祉に関する理解の種を飛ばしていけないかというプロジェクトとなっている。

来年度も10回程度色々な企画をやっているとしており、私も運営に関わっている。高知県、高知市、職能団体や現場の方々にも協力いただくこともあると思うので、高知県立大学の「社会的処方」にご期待いただくとともにご支援いただけたらと思っている。

以上