

令和7年度第2回高知県自立支援協議会 議事要旨

日時：令和8年2月10日（火）10時～12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) 障害福祉計画・障害児福祉について
 - (2) 各専門部会の取組報告について
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、療育福祉センター

1. 開会

【会長】

皆さん、お忙しいところお集まりいただきありがとうございます。本日の主な議題は、障害福祉計画および障害児福祉計画についての説明と、各部会の取り組み報告です。来年度は、次期計画の策定年になりますので、それに向けて活発なご意見をいただければと思います。

2. 議事

- (1) 障害福祉計画・障害児福祉について

【障害福祉課】

本体資料5ページ、資料1をご覧ください。先ほど会長からもお話がありました通り、来年度（令和8年度）は「第8期障害福祉計画」および「第4期障害児福祉計画」の策定の年となります。併せて、長期計画である「障害者計画」の中間見直しも併せて行う年となっております。

現状のスケジュール案ですが、国から福祉計画の「基本指針」が3月に告示される予定です。これを受けて4月に市町村説明会等を行い、4月から骨子の作成に取り組みます。障害のある方や事業者、県民等へのアンケート調査項目についての検討を行い、8月に予

定している第1回自立支援協議会に項目の内容等をお諮りし、それを踏まえてアンケートを実施していく予定です。

その後、8月から10月にかけて素案を作成し、市町村や関係団体へのヒアリングを順次行います。1月の第2回自立支援協議会で素案をお示しし、パブリックコメントを経て、3月末の策定を目指して進めてまいります。

資料6 ページ以降は、1月19日の国の社会福祉審議会障害者部会で示された、国の「基本指針」の案です。例年、概ねこの段階の内容をもって告示がされることになろうかと思っておりますので、その内容について確認できればと思います。

3年ごとに国の基本指針が改定されるというスケジュールで動いており、時期計画は令和9年度から11年度までの期間となります。

資料7 ページの「2. 基本指針の構成」をご覧ください。構成としては、概ね現行の通りですが、追加されている箇所が2箇所あります。第一の五、赤字で「新規」となっているところで、「障害福祉人材の確保・定着、ケアの充実のための生産性向上に関する基本的考え方」が追加されました。同様の内容で、第二の「成果目標」にも項目が追加されています。

続いて資料8 ページをご覧ください。基本指針の主な事項ということで、①から⑯の内容となっており、新たな項目名として⑥、⑧～⑯が項目として立っています。項目の内容としては、従来の項目の組み替えの部分もありますが、全体としてこのような内容で全体の見直しが図られています。

具体的に目標値として追加されたものについては、資料9 ページをご覧ください。赤字で「新規」とされているものが、国の指針において目標値の新規設定があったものです。

「②精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」においては、「精神病床への30日以上再入院率」や「心のサポーター数」「K6による住民のこころの状況の把握」などが追加されました。

「③福祉施設から一般就労への移行等」においても、「協議会設置圏域ごとの就労選択支援事業所の設置」に係る目標が追加されています。

「④障害児支援の提供体制の整備等」では、「4つの中核的機能の確保」の他2つの事項について目標の新規設定がされています。

「⑥相談支援体制の充実・強化等」においても、「望まないセルフプランをゼロとする」、「⑦障害福祉人材の確保・定着、ケアの充実のための生産性向上」については、「ワンストップ窓口の設置」や「関係者の連携を図る協議会の設置」が追加されているところです。

⑧については、障害福祉サービス等情報公開制度における管内事業所の公表率・更新率を100%にしていくといった目標が追加されています。

もう少し細かく見ると、資料10 ページ、同様に赤字で「新規」とされているところです。大きなところとして、「⑥高次脳機能障害者に対する支援」は、項目自体が追加されていま

す。また、⑨、人材確保・定着の部分になりますが、従来から指標として設定されていたものも含め、ワンストップ窓口の設置や処遇改善加算の取得率などを指標として観測していくといった内容になります。

資料 11 ページは全国的なサービスの地域差の是正を目的としたものです。大都市圏において、計画上での必要量の見込みが過多になっている部分については、国の方から見直しの要請がかかるといった内容になっています。具体的なことはまだ示されていませんが、本県のような中山間地域や過疎地域が多い県では、現時点では対象になるものはないと考えております。

ここまでの、国が示している基本指針の改訂内容です。続いて、資料 12 ページは、今年度第 1 回の自立支援協議会で計画の進捗について報告させていただいた際にいただいた意見になります。国の基本指針の見直しと併せて、皆様からいただいたご意見も含めて、今後の素案作成やアンケートの取り方等の検討に反映させてまいります。

【会長】

ありがとうございました。委員の皆さんからご質問、ご意見はありますか。来年度策定に向けての疑問点等を発言していただければと思います。

【委員】

スケジュールに関連して基本的な質問ですが、この「自立支援協議会」と、「障害者施策推進協議会」それぞれの役割分担を教えてくださいませんか。

【障害福祉課】

基本的な役割分担としては、「障害者施策推進協議会」が長期的な「障害者計画」を、「自立支援協議会」が「障害福祉計画・障害児福祉計画」について意見をいただきながら策定していく分担です。ただ、両者は一体的に進める必要があるため、会議を別々に開きつつも、同じ内容について両方の会議から意見をいただく形で進めてまいります。

【委員】

計画策定のためのアンケートについてですが、当事者、事業者、県民意識調査の 3 つについて、それぞれ回収率は、前回どの程度で、今回はどの程度を想定されていますか。また、回収率を上げるための工夫があれば教えてください。

【障害福祉課】

回収率の具体的な数字は、今手持ちで持っていませんが、専門的なノウハウを持つコンサルタントへの委託などを活用し、なるべく回収率を上げていきたいと考えています。

【委員】

先日、A市の協議会で、前回の（計画の）回収率が30%程度で、委員さんから「低いのではないか」という意見がありました。一方、行政が実施する調査としては妥当な数字という話もよく伺います。ただ、これはあまり知られておらず、30%と聞くとどうしても「低い」というイメージがありますので、その辺りは「信頼性はある数字である」という説明をされた方が良いと思います。

また、A市では、アンケートの項目数が60項目ほどあり、当事者から「多い」という声も出ました。ただ、行政としては、「どうしても必要な調査であり、推移も見なければいけないので、これ以上項目数を減らすことはできない」という回答でした。市町村によっては100項目を超えるといった話もありましたが、できるだけ回答の負担を減らす配慮をお願いします。

【会長】

アンケートに関しては、私が所属するB市の自立支援協議会でも話があり、市内の様々な事業所に対し、アンケートへの回答が難しい方への寄り添い支援について依頼をいただいています。

県として、当事者の方やそのご家族など、回答が困難な方への配慮は何か考えていますか。

【障害福祉課】

設問数を含め、答えやすい・理解しやすい形を検討したいと考えています。ノウハウを持っているコンサルからも知見をいただきながら進めていきたいと考えていますし、問い合わせがあった場合の対応、丁寧な説明にも注力したいと考えています。

現在具体的な案を持っているわけではありませんが、そういった視点でアンケートに取り組んでいきたいと考えております。

【会長】

国の指針の中に、にも包括や地域移行のことが取り入れられているかと思いますが、その部分について何かご意見・ご質問はありますでしょうか。

【委員】

国の指針が県の中でどう落とし込まれるかが大事かと思っています。資料12ページにある地域移行の数値目標など、具体的な数字が見えてくると、対策や考え方も整理しやすいと思いますので、この辺りは期待したいと思います。

【会長】

どうしても県の策定する計画（目標値）は、国から降りてくる指針の通りになりがちですが、数値目標の根拠に、現場からの意見が反映されるような工夫があれば良いなと思います。

【委員】

活動指標に「高次脳機能障害者に対する支援」が新規で入りましたが、法案（支援法）が通ったという流れの中で出てきているところだと思います。これから色々な検討がされることと思いますが、現時点で、県としての取組の具体的な方向性について議論されていることがあれば教えていただきたいです。

【障害保健支援課】

昨年末に高次脳機能障害者支援法が制定・公布され、法の中で、県としてやっていくこととして、「高次脳機能障害支援センター」の設置、「地域協議会」の設置、普及啓発が掲げられているところです。

来年度から、早速センター設置に向けて、現在、候補の法人と協議を進めており、地域協議会についても来年度設置をしていくということで考えています。

（２） 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3をご覧ください。令和7年度第2回人材育成部会を1月6日に開催いたしました。主な取り組み内容は3点ございます。1つ目は各法定研修の実施状況、2つ目は専門コース別研修、3つ目はサービス管理責任者（サビ管）・児童発達支援管理責任者（児発管）の人材育成ビジョンの改訂についてです。

1つ目の法定研修実施状況については、概ね昨年度と同様に、定員に近い人数の修了者数となっています。

2つ目の専門コース別研修については、より専門的な学びや気づきを得ることを目的として、人材育成ビジョンに位置づけており、相談支援専門員、サビ管、児発管の連携のため、共通の研修として実施しています。今年度のテーマは、令和6年度に引き続き「意思決定支援」とし、昨年度同様、外部講師をお招きして1月30日に開催し、50名の方に受講いただいたところです。

3つ目のサビ管・児発管人材育成ビジョンの改訂については、昨年度の相談支援専門員のビジョンの改訂と同様の方向性で行いました。サビ児管には、どのような人材が求められているのか、人材育成に向けた研修内容など、施設管理者等の関係者の方にご理解いただき、地域における人材育成への協力を得る必要があるため、人材育成ビジョンを改訂し、1月6

日の人材育成部会で承認をいただいたところです。

取組における課題としては、研修に関しては、研修講師が不足しているため、若手人材の育成・掘り起こしが必要となっています。今後は、法定研修の受講者の中から十分な経験を有する方に講師として協力をお願いし、研修の質を確保しながら、新たな講師を育成していきたいと考えております。

また、令和8年度は、専門コース別研修として、「障害児支援コース」の開催を予定しており、こちらについては、県外講師の招聘も検討してまいります。

最後に、人材育成ビジョンについては、県ホームページへの掲載や、各法定研修等の機会を捉えて、内容を説明するなど、周知を図ってまいりたいと考えております。

【会長】

私の方から、組織図について補足させていただきます。ご存じの通り、昨年度から「就労支援部会」と「強度行動障害部会」が立ち上がり、動き始めております。一方で、子ども支援部会に関しては一旦終了となりました。こうした新しい部会が自立支援協議会全体とどう繋がっていくか、各部会での協議内容をどう全体会で活かしていくかが課題です。

この組織図、部会と全体会の繋がりも意識しながら、各部会の取組報告を聞いて、ご意見いただければと思います。

それでは、人材育成部会の部会長から追加で説明をお願いいたします。

【人材育成部会 部会長】

まず、参考資料1の「サビ管・児発管人材育成ビジョン」の策定にあたり、県の事務局が部会員の意見を丁寧に汲み上げてくださったことに感謝申し上げます。部会員の皆様にとっても納得感のある良いビジョンができたと思っております。

相談支援専門員とサビ児管、この両者の連携が非常に重要です。ただ、職種も機能も研修も分かれているため、どうしても縦割りになる可能性があります。それが利用者やご家族へ支障をきたすこととなってははいけません。そのため、有機的な連携を目指し、共通テーマとして「意思決定支援」を掲げてこの2年間研修を実施してきた経緯があります。

「意思決定」の「思」という字は、田んぼの「田」の下に「心」と書きます。田んぼの苗も、種から育ちます。種はパッと見は生命体に見えなくても、そこには強い生命力があり、それを信じるころから、水や光や温度や土や人の手を丁寧にかけることで育っていきます。「意」という字は、その心が日々積み重なって「立っていく」という意味です。

障害がある方の意思に関しても、子どもの時からその意思を信じ、それが積み重なることで就労とか自立とか、「心の日が立つ」という繋がりになっていくのだらうと思います。

ベーシックな意思決定支援ができたので、次年度は、子どもの時から意思決定支援を意識して育んでいこうというコンセプトで「障害児支援」をテーマに企画を立てています。

こうした取組は、相談支援体制作り部会とも関係しますし、子どもの支援の後は就労とか、ライフサイクルに応じた連続的な支援として考えていきたいと考えています。

強度行動障害に関しては、そもそも「意思とは何か」ということを考えさせられる、権利的に問われているところなんだろうと思います。ややもすると、私たちの意思決定はこれからAIに脳が支配されていくのではないかというところも考えさせられたりもしますが、障害がある方の「人間であろうとする力」は強いので、その辺りから、「意思とはそもそも何か」という、私たちも学ぶことが多いと考えています。

また、人材育成には「人材確保」と「人材定着」の両方の概念が含まれます。理論的には、個人の内面の成長を捉える視点、職場内の同僚や上司、部下との関係を見ていく「職場学習」という概念、組織の考え方や個の関係をいう「組織学習」という考え方があり、これらはイメージしやすいと思います。これらに加え、最近では「越境的学習」という考え方が出てきています。これは一旦職場の外に出て学ぶことで、視野を広げ、成長に繋げるというものです。研修講師の不足の話もありましたが、現場の人手不足で外に出しにくいという現状もあるかと思います。しかし、外での経験は「越境的学習」になりますし、「教える」という行為は、分かっていないと教えることはできないので、非常に学びにもなります。こうしたメリットを現場に伝えながら、「講師の人材育成不足」というところもなんとか現場の方にもご理解いただいて、掘り起こしを進めたい。限られたリソースの中でどう効果的に取り組むかが、現在の検討課題です。

【委員】

私も人材育成部会に所属しております。議論の中で、キャリアデザインを各事業所が持っている場合は良いのですが、そうでない場合に、このビジョンをどう活用してもらおうかということが話題になりました。県ではホームページでの周知等、考えてはいますが、高知市としては、事業所の指定事務を行っておりますので、その機会にビジョンの存在をお伝えするなど協力していきたいと考えております。

【会長】

ありがとうございます。今年度の実績だけではなく、その背景にある理念の部分までご説明いただき、胸が熱くなりました。人材育成ビジョンを改訂されたということですが、行政と現場がどう連携し、この理念をどうやって共有していくかというところが、「絵に描いた餅」にしないための鍵なのかなと感じています。

【委員】

知的障害者福祉協会では、年間、幹部職員研修2回と職員研修会2回を企画しておりますが、昨年度くらいから「意思決定支援」というテーマを基に講師選定など、研修を進めてき

ています。

今回のビジョンを見て、非常に勉強になりましたし、こう進んでいくべきなのだと再確認しました。正直なところ、現場では人材不足のため、ビジョンの内容に沿わないような人材もサビ児管として配置されていた経過もあったように聞いています。今後はこのビジョンに沿った人材を育てていこうと、協会内でも考えております。

【会長】

来年度の専門コース別研修は「障害児」がテーマですので、知的障害分野の方々も大きな対象になってくるかと思えます。各協会と県と、色んなところで似たテーマの研修が行われている現状もありますので、人材育成のビジョンが共有されることは非常に重要だと思えます。せっかくビジョンができて、このビジョンをどう活かしていくのか、行政と現場の協力をどうしていくかというのが来年度に向けての課題になろうかと思えますので、来年度の取組に期待したいと思います。

【委員】

就労支援の分野でも、人材確保と育成は全国的な課題です。先日の職業リハビリテーション学会のプレ大会に参加した際、当事者の方が登壇されておりました。精神疾患があり生活保護を受給していた状況から、就労支援を受けて就職に結びついた方ですが、その方が仰っていたのは「自己決定、自己決定と言われるが、自分はそれが苦手だった。決めろと言われるのではなく、『まずはやってみよう』と後押しし、バックアップしてくれる存在があったから前に進めた」ということでした。

そうした「後押しができる人材」をどう育てるか。「エンパワメント」とか知識的なところは研修で教えられるが、やはり現場のOJTや、まさに副会長が仰った「職場を超えた学習（越境の学習）」の中で、事例を通じて身につけていく必要がある。Off-JTだけではなくOJTも含めて広く人材育成として考えていく必要があると感じました。

【会長】

人材不足は共通のテーマですが、人材育成部会で立派なビジョンができたことは大きな成果です。令和8年度に向けて、このビジョンをどう普及させ、実践に活かしていくかを協議し、全体会にも反映させていただければと思います。よろしく願いいたします。

相談支援体制づくり部会

【障害福祉課】

令和7年度の第2回相談支援体制づくり部会を1月8日に開催いたしました。今年度の主

な取り組み内容は、大きく以下の3点です。

1. 相談支援アドバイザー事業
2. 基幹相談支援センターおよび地域生活支援拠点の整備促進**
3. 県内の相談支援体制に関する分析

相談支援アドバイザー事業についてですが、各圏域ごとにアドバイザーを1～2名配置しています。各圏域での相談支援事業所間の連絡会開催や、市町村の自立支援協議会への支援、情報交換を継続的に実施しており、圏域内のネットワーク作りに寄与するとともに、新任の相談支援専門員のフォローアップの場にもなっています。

続いて、基幹相談支援センター・地域生活支援拠点の整備促進に係る取組としては、7月に厚生労働省の担当職員2名を招聘し、市町村向け研修会を開催しました。改めて基幹や拠点に求められる役割や機能を確認し、圏域ごとに現在の検討状況や、令和8年度末までの設置に向けた具体的な取り組みについて意見交換しました。

また、個別支援として、拠点の整備を検討している中土佐町、四万十町、基幹相談支援センターの設置を検討している南国市、須崎市、宿毛市などへ出向いて説明を行いました。

昨年12月の意向調査で、市町村の状況を確認したところ、新たに土佐清水市、大豊町、四万十町で基幹相談支援センターが、四万十町で地域生活支援拠点が整備される見込みです。一方で、個別支援を行った南国市、宿毛市、中土佐町では、今のところ設置の目処が立っていない現状です。

最後に、県内の相談支援体制の分析ですが、セルフプラン率やモニタリングの頻度について、国の回答集計データから分析・情報交換を行いました。相談支援専門員1人あたりの担当件数については、数字上の実態と現場の感覚に乖離があるとの意見を委員の皆様から頂いており、今後、業務実態を把握するためには、詳細な業務負荷の測定が必要と考えています。

国の動向としては、市町村向けのオンライン研修、都道府県向けのブロック会議の開催や、障害者相談支援事業等に係る地方交付税の増額、次期障害福祉計画の成果目標として、「望まないセルフプラン」に関する目標値が、活動指標に「都道府県における相談支援の体制整備の取組」が追加される予定となっております。

こうしたことを踏まえ、令和8年度の取り組み方針としましては、今年度に引き続き、市町村向け研修会を開催します。特に国のオンライン研修に参加していない市町村へのフォローアップを目的とし、県内の実践事例も紹介する予定としています。基幹相談支援センター・地域生活支援拠点の整備促進については、県で作成した要綱案等を改めて周知し、四万十町での実践の横展開や個別支援を継続します。

また、相談支援専門員の業務実態について、数値で見える化できるよう「業務実態調査」に取り組んでまいります。

【相談支援体制づくり部会 部会長】

7年度の市町村向けの取り組みや、高知県の相談支援体制の状況の分析、「他県とはどのような違いがあるのか」「できている部分も意外とあるのではないか」といった視点も含めて分析できたことが非常に大きかったと思っております。

部会の中では、制度が様々変わっていく中で、小さな市町村では、共同での体制整備をしていくという方法もあるということも勉強させていただきましたし、先ほどの人材育成部会のところでも申し上げましたが、行政とどういうふうにタッグを組んでいくことができるのかという部分が大きいと思います。

市町村向けの研修会でも、前のめりな市町村もあれば、反応の薄いところもあり、こうした研修会については、引き続き県が力を入れてやっていただければと思いますし、アドバイザーとしても、県と連携しながら基幹・拠点の整備促進に寄与していければと思うところです。また、アドバイザーが今年度で2名減少する中、地域の中核となる人材をどう育てるかが課題です。

相談支援専門員の初任者研修と現任研修は県内で実施しており、初任者研修では「良い計画を作れる人」をまず育成し、人数を確保して、地域に向けての視点や、OJTができるといった部分を現任研修でやっていくわけですが、さらに、現在四国4県で実施している主任研修では、単に良い計画を立てるだけでなく、「地域をどう開拓していくか」「人づくりと地域づくり」というミッションを重視しており、重たいものとなっています。今後は、主任研修を修了した人たちをどう育成していくかということ、人材育成部会とも連携して考えていければと思っています。

最後に、相談支援専門員の業務実態調査については、学生が「相談支援専門員は負荷が重くて大変な仕事だ」と誤解している部分を解くような取り組みにもなってほしいと願っています。

【委員】

業務実態調査について、数値で見える化することですが、どのような内容を調査するのでしょうか。項目数は少ない方がありがたいですし、自由記述欄があれば、より実態が伝わるのではないかと思います。

【障害福祉課】

具体的な項目は検討中ですが、専門員の皆さんの実態が見えるような項目を考えてまいります。自由記述欄の設定についても検討させていただきます。

【委員】

参考資料3の基幹相談支援センターの設置状況・意向の一覧は、それぞれの意見が見えて

興味深いです。基幹を実際に設置・運用してみて、委託か直営かによる「負担感」や、やってみて分かった「メリット」の両面が見えると、今後の方向性が考えやすくなると思います。が、いかがでしょうか。

【障害福祉課】

基幹相談支援センターについては、県内では現在 10 箇所、14 市町村をカバーする形で設置されています。設置方法は「委託」と「直営」がありますが、設置方法によって「メリット」や「大変に感じる」ところは違うのかなといった印象です。

委託設置の場合は、人材育成や他の事業所への助言といった側面で強みがありますが、自立支援協議会へのコミットについては、事務局である役場との関係性で難しさを感じているところもあります。

直営設置の場合は、自立支援協議会の運営はスムーズですが、役場内に相談支援専門員がいない場合、他の事業所の専門員に対して何を助言すべきか困るという声があります。

どちらも一長一短ありますが、全てを一つのセンターでやろうとせず、例えば直営で設置している場合は、課題となり得る人材育成や事業所への助言の部分を、他の相談支援事業所同士でどう助け合う体制を作っていくか等、足りない部分をどうカバーし合うかを検討することが必要です。

【会長】

その市町村の特徴によって基幹の体制（委託・直営）は変わってくると思いますが、高知市は直営でやられています。高知市の基幹の特徴や、取り組まれていることはありますかでしょうか。

【委員】

高知市は平成 31 年度から直営で基幹を設置していますが、それ以前から、市民や事業所の方からの相談を役場で受けていましたので、「既に基幹の役割を担っている」という整理で、直営で設置しました。

直営のメリットは、自立支援協議会の運営に加え、市内の主任相談支援専門員に部会に入ってもらい、一緒に研修企画を行うシステムを導入しました。「これをしないと主任研修の推薦はしない」というスキームを作ることで、地域の資源をうまく活用しています。

また、基幹相談支援センターでは虐待防止センターを包含して運用しており、役場内での連携がスムーズです。全てを網羅しなくても、「ここはやるんだ」という機能にフォーカスした形でも良いのではないかと感じています。

【委員】

市町村ごとのやり方の違いやメリット・デメリットが見えてくると、何が起こっているのか分かりやすくなると思いました。

【会長】

委託であっても行政が丸投げするのではなく、直営であっても行政の中だけで完結せず現場と連携することが重要です。何のために拠点や基幹を作るのかという目的をすり合わせ、整備するだけでなくその内容の質を確認していく・高めていくことに注力していければと思います。

就労支援部会

【障害保健支援課】

就労支援部会の報告をさせていただきます。資料は17ページの「資料5」および「参考資料5」をお願いします。1月27日に開催した第2回就労支援部会について報告します。部会では主に2点について協議を行いました。

一つ目は、第1回部会での質問や意見に対する検討・対応についてです。まず、工賃向上に関して、A型・B型事業所で生産・販売している商品や、提供可能なサービスをPRするホームページ「Happy」について、SNS発信などに力を入れてほしいという意見をいただきました。現在「Happy」はオンライン販売に対応しておらず、購入希望者が直接事業所に連絡する必要があり、機会損失が生じているため、共同受注窓口と連携してオンライン販売の仕組みを構築するための予算見積もりを行っているところです。

また、B型事業所において委託訓練の流れが十分に理解されていないという意見がありました。就労移行支援事業所が減少傾向にある中、A型・B型から一般就労への流れも作っていくため、委託訓練の制度や活用する際の留意点を記載した文書を関係機関に送付し、活用を呼びかけました。これに関連し、一般就労に関しては、ハローワークでのトライアル雇用や障害者職業センターのジョブコーチ支援、県が実施している委託訓練など、各機関の支援策の目的や利用のルール（重複して利用できないといったルール）が支援者側に理解されていない部分があるのではというご意見もありました。今後、支援者が理解しやすいよう各機関の支援策を整理していく予定です。

二つ目は、就労選択支援に関するアンケート結果の報告です。昨年10月に開始された就労選択支援について、高知県内の事業所にアンケートを実施しました。アンケート結果の概要は参考資料5にお示ししています。現在、事業所数は高知市に3か所、佐川町に1か所の計4事業所です。12月末までの実利用者数は、高知市の33事業所で4～7名、佐川町の事業所は調査時点では0名でした。

アンケートでは、1人あたりの支援期間が「1ヶ月では短い」という回答がありました。

本人や関係者がインフルエンザ等の体調不良となった場合等もあり、「1ヶ月は短い」ということでした。また、企業の障害者雇用の現状把握ができるものがあれば良いという回答がありました。

また、「利用者が自己理解を深め、新たな選択肢を検討する機会になっているか」という設問に対し、2事業所は肯定的でしたが、「どちらでもない」とする事業所からは、本人の希望よりも家族の意向や地域の資源状況によって選ばざるを得ない現実があるとの回答もありました。

部会委員からは、多機関連携ケース会議にハローワークや障害者職業センターを構成員として入れること企業等での事例についての情報を提供できるという助言や、現在、就労選択支援事業所が少なく、就労移行支援事業所も減少しているということがあり、どちらの事業所もない地域では、アセスメントが受けられない状況があるといったご意見がありました。

それから、いずれの就労選択支援事業所もJ E E Dが作成したアセスメントシートを活用しており、このアセスメントシートは、全ての障害種別を網羅する形で作成されており膨大なため、現場で活用しやすい簡易版のアセスメントシートの作成を検討してほしいとのご意見も出されました。

さらに、AIを有効活用して支援の質を高め、業務負担を軽減する可能性についても意見がありました。

その他、最低賃金の引き上げに伴うA型事業所の経営の心配についても言及がありました。最低賃金の除外申請の周知も可能ですが、それにより利用者が離れる恐れもあり、慎重な対応が求められています。

これらのご意見を踏まえ、今後の取り組みとして、多機関連携ケース会議への専門機関参入や、高知県版のアセスメントシートの作成検討、令和9年度からの障害者計画において就労選択支援の利用見込みを把握し、それを基に、各法人に対し指定申請を促していくことを考えています。そして、サービスの質の向上のため、令和9年度以降にはなりますが、従事者向けの専門コース別研修の実施を目指していきます。

【委員】

今年度の部会では「県の就労支援施策」と「新設された就労選択支援」の二つを中心に議論しました。

「県の就労支援施策」の部分では、一つはA型・B型の工賃向上へのアプローチがあり、来年度に向けて、オンラインショップの立ち上げなど、販路を広げてしっかり稼ぎ、適切な賃金を支払える仕組み作りが重要です。

また、「福祉から就労へ」というところで、委託訓練をより幅広く、就職に向けた体験の機会として活用されるようにするための周知・広報の話であったり、その際、雇用施策（ト

ライアル雇用やジョブコーチ)との兼ね合いを関係者が正しく理解し、本人に間違っただメッセーが伝わらないようにすることが大切という話を中心として出てきました。

就労選択支援については、全国的にもまだまだ事業所が多くないという話を聞いており、11月末時点でまだ事業所数がゼロという県もあるという状況で、どこも似たり寄ったりというスタートとなっています。今後、障害福祉計画の方でも事業所設置が求められてくる中で、県内でいかに事業所を増やしていくかが課題です。

部会の中では、「アセスメント難民」という話が出ていました。就労選択支援事業所がないところでは、従来の就労移行支援事業所の就労アセスメントを利用する形になりますが、就労移行支援事業所そのものが少なくなっている中山間地域では、アセスメントを受けられる場が身近になく、就労選択支援事業所による訪問も難しい状況です。B型を新規に利用したい場合にアセスメントを受けられるところがないという状況は早めに解消していかなければならないという議論がありました。

就労選択支援というサービスは単にB型等の利用を促すだけでなく、企業で働くことも含めた幅広い選択肢を提示するスキームです。多機関連携の中で支援の質を高め、家族の意向や資源の制約に縛られず、本人が納得できる意思決定をサポートしていくことが求められます。部会としては、来年度以降も、専門家や有識者の知見を活かし、実質的な支援の質の向上に向けて議論を深めていきたいと考えています。

【会長】

就労支援部会での議論に関して、ご意見・ご質問はありませんでしょうか。

特にご意見等ないようですので、8年度以降の取組も引き続きよろしく申し上げます。

強度行動障害支援部会

【障害福祉課】

強度行動障害支援部会の取り組みについて、本体資料の18ページ、資料6-1をご覧ください。第1回の本会議でもご報告させていただいた通り、今年度は、強度行動障害の支援に困っている施設に対してコンサルテーションをモデル的に実施しており、現在は通所施設と入所施設、それぞれ1箇所ずつ取り組んでいますので、その状況についてご報告します。

まず、通所施設についてです。対象者の方のお困り事としては、施設のトイレに長時間こもってしまい、他の利用者が困るという状況がありました。施設側の課題（コンサル側の見立て）としては、職員さん自体の自閉症支援に対する知識やスキルが不足している状況にありました。

支援内容については、月に1～2回訪問させていただき、アセスメントの視点への助言や、職員向けの自閉症支援に関する研修を実施しました。これらを受けて施設側で支援計画を

作成していただき、環境づくりや1日のスケジュール設定、自立課題の提供など、過ぎしの見通しを立てる取り組みを進めています。令和7年中に環境を整え、年明けから新しい環境でスタートできるよう取り組んでいただいています。取組に関しては、記録を取って評価をしていくことが大事ですので、記録も取っていただいておりますが、今のところ順調との報告を受けています。こうした実践を他の利用者の方にも活用していければと考えています。年度末までは継続的にサポートに入る予定としておりますので、引き続き状況を見ていきたいと思っております。

次に、入所施設についてです。対象者のお困り事は、職員を叩くなどの他害や、物を壊すなど、困り事が多岐にわたる状況でした。施設側の課題（コンサル側の見立て）としては、現れている行動だけにとらわれていて、本人の強みを活かした支援が十分にできていないという評価をしました。

支援内容につきましては、こちらにも月に1～2回訪問させていただき、まずは職員さんに対し、肯定的なマインドで支援を行うための「ティーチャーズトレーニング」を核となる職員さんに受講していただきました。それから、施設内での様々な場面での課題とその支援策を整理し、実践と助言を繰り返している段階です。

入所施設は利用者に関わる職員が多く、新たな取り組みが浸透するまでには時間を要しますが、年度末まで引き続きサポートを継続します。

来年度の取り組みとしては、コンサルテーションを本格実施し、支援施設数を増やしていきたいと考えています。また、座学だけでなく具体的な事例を研修に活かす検討や、令和9年度から各都道府県で実施される予定となっている「中核的人材養成研修」の県での実施体制についても、令和8年度は議論していく必要があります。事務局の反省点として、今年度は第2回目の部会ができておらず、3月下旬に開催予定となっておりますので、部会のスケジュールを本会（全体会）にもう少し合わせて進捗管理を前倒しで行いたいと考えています。

【療育福祉センター】

私も実際にコンサルテーションに入っていますが、うまくいっている要因として、施設の管理職やチームリーダー、サービス管理責任者といったマネジメント側の意識の高さや、利用者本人のQOLをどう考えるかという視点を持っていることが大きいと感じています。

一方で課題としては、県などで実施されている研修の中身と現場の実態がリンクしていない点があります。部会としても、研修を受けただけで終わらず、実態に即した形での研修のあり方や、そもそもの強度行動障害に関する理解度を深める検討が必要だと考えています。

【委員】

コンサルテーションのモデル事業は非常に興味深いです。医療機関（精神科病院）の中で

も、こうした対応は課題となっています。適切な支援がないために、治療不十分なまま退院したり、逆に薬を使いすぎたり、身体拘束が行われたりといった弊害が生じている可能性があります。現場の看護師やスタッフに対し、知識だけでなく事例に基づいた実践的なノウハウが示されることは、今後の大きな参考になると期待しています。

【療育福祉センター】

今回の2か所のモデル事業を通じて、改めて、どういう仕組みづくりをすればいいのか、どこに視点を置くべきかを踏まえ、実態に即した形を検討していきたいと思います。

以上