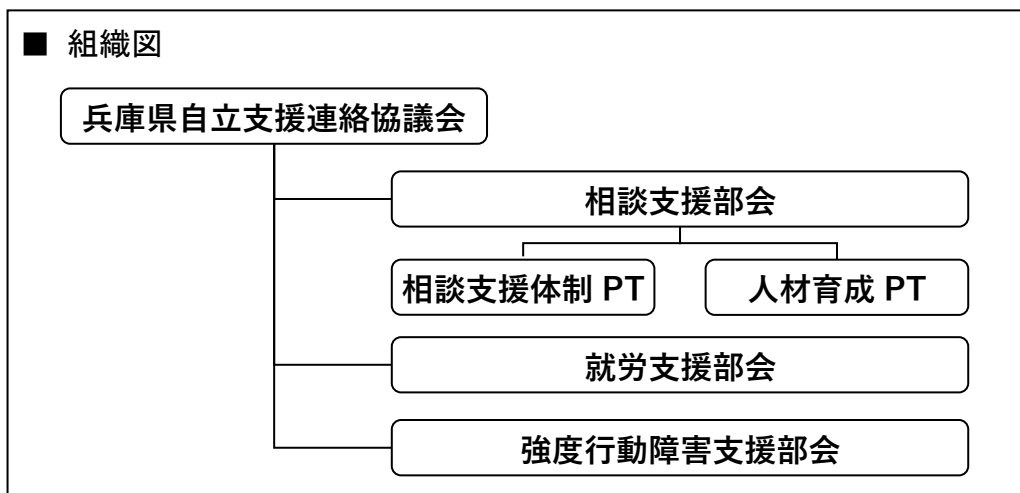


## 兵庫県障害者自立支援連絡協議会の活動状況



## 【令和5年度 開催実績】

■ 日 時：令和5年12月8日（金） 15時30分～17時30分

■ 場 所：兵庫県民会館 7階「鶴」

■ 議 事：① 各部会報告

- ・就労支援部会
- ・強度行動障害支援部会
- ・相談支援部会

② 報告・意見交換事項

- ・第7期兵庫県障害福祉実施計画について

■ 出席者：

（五十音順／敬称略）

氏 名	所 属	役 職
井上 三枝子	兵庫県手をつなぐ育成会	理事長
木村 佳史	兵庫県身体障害者福祉協会	理事長
高井 敏子	加古川障害者就業・生活支援センター	所長
谷口 泰司	関西福祉大学	教授
玉木 幸則 (部会長)	兵庫県相談支援ネットワーク	代表理事
広野 ゆい	発達障害をもつ大人の会	代表
福西 堅固	兵庫県知的障害者施設協会	事務局長
藤田 行敏	兵庫県精神福祉家族会連合会	副会長
藤田 聡	兵庫県身体障害者支援施設協議会	会長

**令和5年度 第1回  
兵庫県障害者雇用・就業支援ネットワーク会議（県レベル）概要  
（兵庫県自立支援協議会「就労支援部会」）**

日 時：令和5年5月31日(水) 13:30～15:30

場 所：神戸ポートオアシス

**協議・報告内容**

**(1) 障害者雇用施策の動向等について**

**（兵庫労働局）**

- 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の募集  
令和4年度は、延べ66回、1038人が受講。
- 障害者雇用優良中小事業主認定制度「もにす認定」について  
地域のロールモデルを増やし障害者雇用を進めていこうというもの。令和4年12月31日現在、全国で223社が認定を受けている。兵庫県では3月31日現在、10社認定。
- 障害者法定雇用率の引き上げと支援施策の強化について説明
  - ①法定雇用率が令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%と段階的に引き上がる
  - ②除外率が設定業種ごとに10ポイント引下げられる（令和7年4月以降）
  - ③一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率の算定が可能になる（令和6年4月以降）
  - ④障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）
- 障害者雇用相談コーナー（全障協）の案内  
障害者雇用率が引き上がる、除外率が引き下がる中で、合理的配慮や障害者差別に繋がらないよう、どのように取り組んだらいいかなど相談に応じる。全国7カ所（周辺では大阪）。

**（兵庫障害者職業センター）**

- 今年度の重要項目として、希望や適性に合わせた働き方実現のための専門的支援、質の高い障害者雇用を支える事業主支援、職業リハビリテーションの専門的な人材育成等を実施。
- 令和4年度実績については、利用者数全体数や事業主支援の「雇用率達成指導との連携」数は伸びているが、職業準備支援が減少した。

**(2) 令和5年度県行政各課障害者雇用・就労支援施策等について**

**（福祉部ユニバーサル推進課）**

- 障害者の一般就労を進めると共に、障害福祉サービス事業所で働く障害者の工賃向上等福祉的就労の充実に向けた支援に取り組んでいる。
- 令和5年度の一般就労に向けた実施事業について説明
- 福祉的就労の取組みとして、今年度は特に集客力が見込める商業施設やイベント等での販売会なども実施予定、工賃向上研修や、農林部門と連携しつつ農福連携にも取り組む。

# 令和5年度 障害者就労支援事業について

兵庫県 福祉部 ユニバーサル推進課

## ◎ 障害者の就労支援

障害者の一般就労を進めるとともに、障害福祉サービス事業所で働く障害者の工賃向上など福祉的就労の充実に向けた支援に取り組み、障害者が地域で自分らしく暮らすことができる社会の構築をめざす。

### (1) 就労生活支援体制の充実

働く意欲のある障害者が抱える日常生活・社会生活の悩み等に適切に対応し、障害者の一般就労への移行を進めるとともに、継続・安定した就労生活を支援する。

#### ア 障害者就業・生活支援センターの運営

国の雇用安定等事業と併せて、就労に伴う日常生活・社会生活に必要な生活支援事業を障害者就業・生活支援センターに委託する。

<委託先>

神戸	神戸聖隷福祉事業団(H16.4)	阪神南	三田谷治療教育院(H23.4)
阪神北	いたみ杉の子(H23.1)	東播磨	加古川はぐるま福祉会(H14.5)
北播磨	県社会福祉事業団：三木精愛園(H22.4)	中播磨	姫路市社会福祉事業団(H23.4)
西播磨	県社会福祉事業団：赤穂精華園(H18.4)	但馬	ぷろじえくとplus(H28.10)
丹波	わかたけ福祉会(H21.4)	淡路	県社会福祉事業団：五色精光園(H19.4)

#### イ 障害者雇用・就業支援ネットワーク構築事業

全県及び地域(全10圏域)の県障害者雇用・就業支援ネットワーク会議を開催し、障害者の雇用・就業支援関係機関の連携強化を進めるとともに、農業分野における障害者の就労支援のための農業訓練等に取り組む。

#### ウ 発達障害をもつ大学生の就労相談等支援

学生の発達障害者の就労・生活相談に応じるため、各大学を巡回し、大学就職関係者等へ専門指導助言を行うとともに、大学ネットワーク会議や講演会を開催する。

### (2) 一般就労の支援

企業等での実習による職場適応訓練の場の確保や障害者の雇用・従事に配慮した業務発注などを通じた就労機会の拡大により一般就労を支援する。

#### ア 職場適応訓練の場の確保

##### (ア) 障害者インターンシップ事業

県庁2号館1階ロビー喫茶「ドリームカフェ」での体験実習や県庁・市町での事務作業を行う障害者インターンシップ事業に取り組み、一般就労を支援する。

(イ) 重点分野（清掃・介護・観光）における就労促進事業

障害者の一般就労が期待される重点分野において、基礎的な知識と技術の取得を図る研修や職場体験等の実施により障害者の一般就職を支援する。

(ロ) 専門技能講習による資格取得支援事業

障害者の職業的自立を促進するため、専門的技能講習により資格取得を目指す支援事業を実施する法人等へ補助を行う。

(エ) 県での知的・精神障害者の率先雇用

一般就労を希望する知的・精神障害者を、会計年度職員として雇用（1年間）するほか、特別支援学校高等部生を対象にインターンシップを実施する。

<配置> 雇用（県庁）：1名、インターンシップ（県民局等）：10名

(オ) 精神障害者社会適応訓練事業

生活習慣の確立などの基礎訓練を行う「実習型」、一般就労に向けた訓練を強化する「雇用指向型」の2段階方式の訓練事業を協力事業所に委託し実施する。

イ 多様な就労の支援

(ア) 障害者の在宅ワーク推進事業

企業への通勤・通所が困難な障害者（在宅障害者）の在宅での就労を支援するため、在宅障害者と企業等をつなぎ、ICT技術を活用した在宅での就労可能性を広げるためのセミナー・研修等を実施するとともに、企業と障害者が円滑に業務の受発注を行えるシステムを構築・運用する法人に補助する。

(3) 福祉的就労における工賃向上の取組

障害福祉サービス事業所等の工賃向上をめざし、企業等を訪問し受注拡大を図る「しごと開拓員」を設置するとともに、インターネット等を活用した授産商品の販売拡大支援などに取り組む。

ア 工賃向上研修事業

就労継続支援事業所の施設管理者を対象に、専門家による講義や高賃金事業所による事例紹介、ワークショップ等を行う研修を実施し、工賃向上の取組を強化する。

イ 技術向上指導員設置事業

工賃向上を図るための指導員を配置し、事業所職員の意識改革や作業のスキルアップにつながる研修等を実施し、事業所の計画推進を支援する。さらに、「+NUKUMORI（ぷらすぬくもり）」の品揃えの充実を図り販売力を強化するため、地域素材を活用した授産商品の開発等に重点的に取り組む。

ウ 高品質化促進のための設備導入・指導事業

(ア) 技術人材による個別指導

授産商品の製造技術等に関する専門人材を登録し、障害福祉事業所に訪問又はオンラインによる個別指導を行う。

(イ) 高品質商品開発設備費補助事業

工賃向上計画の対象事業所が授産商品の開発・改良を行う場合の設備改良整備費（自動釣り銭機つきレジの購入等）を助成する。

エ インターネット等を活用した授産商品の販売拡大

障害福祉事業所等の授産商品の販売促進のため、インターネット通販サイト「+ NUKUMORI」を活用した販売拡大に取り組む。

オ イベント等の開催支援による授産商品の販売拡大

新型コロナウイルスの影響により減少した販売会の開催を支援するとともに、出店時の感染症対策に必要なマスクやアルコール消毒液等の購入経費を支援する。

カ しごと開拓員設置事業

企業や国等を訪問し、事業所等の仕事の受注拡大等に取り組む「しごと開拓員」を設置し、授産商品の販路拡大・工賃向上を図るとともに、あわせて一般就労への移行を支援する。

キ 地域調整窓口販路拡大事業

受注機能強化促進員を配置し、地域調整窓口での受注促進を支援する。

ク 農福連携による障害者の就農促進事業

農業の専門家派遣や農福連携マッチング支援・ネットワーク会議開催等により障害者の季節就農や農産物二次加工等の多様な福祉的就労を図る。

(ア) 障害福祉事業所参入推進モデル事業

障害福祉事業所が円滑に農業に取り組めるよう地域支援協議会の設置や農機具整備等の支援、農業専門家の派遣により一体的に支援するモデル事業を実施する。

(イ) 障害福祉事業所職員及び農業者への研修

福祉事業所職員に対し、農業の専門家が農場において継続的に農作物の育成方法等を指導する研修を実施する。また農業者に対し、農福連携の理解促進や取組向上を図るための研修を実施する。

(ウ) 農福連携マッチング支援

障害福祉事業所と農業者との農作業受委託等のマッチングを促進するため、農福連携ワンストップ相談窓口を設置し、農業分野・福祉分野それぞれのコーディネーターが農福連携に係る照会や相談に対応する。

(エ) 農福連携のさらなる理解促進（新）

農業者等が農福連携についての理解をより深められるよう、農福連携マッチング支援会議の開催や、農業現場での課題の収集整理を図る地域支援推進員の設置、農業経営体幹部等に対する研修会を開催する。

ケ 県本庁舎を活用した障害者の自立支援・社会参加促進事業

本庁舎第2号館ロビーを活用し、障害者の自立支援・社会参加を促進する事業を展開する場として、喫茶・軽食の提供や授産商品の展示・販売コーナーを設置する「ドリームカフェ」を運営する。

コ 地域活動支援センター等運営費補助

地域の障害者が日中活動の場として利用している地域活動支援センター等の事業運営のため、市町が実施する事業等に要する経費の一部について、地方交付税の措置状況を踏まえ市町に対し補助を行う。

サ 障害者施設で製作された商品の販売促進

原材料費の高騰等による影響を軽減するため、県内各地の賑わいのある場での販売会開催、インターネット販売ショップ「+NUKUMORI」の配送を県が負担(送料料無料化)することにより、障害者施設で製作された商品の販売を促進する。

## 兵庫県障害者自立支援連絡協議会 強度行動障害支援部会

### ○開催実績（令和4・5年度）

開催日	場 所	出席委員 (名)	内 容
R4. 7. 21	兵庫県民会館	7	強度行動障害地域生活支援事業の 支援者決定 等
R4. 11. 14	同 上	6	同 上
R5. 7. 20	同 上	6	同 上
R5. 10. 24	同 上	8	同 上

### ○参考：委員一覧

(敬称略)

氏 名	役 職 名
井澤 信三 (部会長)	兵庫教育大学大学院学校教育研究科教授
平井 福雄	播磨大塩病院（あかりの家嘱託医）
木下 直俊	兵庫県立ひょうごこころの医療センター精神科部長
松端 信茂	兵庫県知的障害者施設協会会長
井上三枝子	兵庫県手をつなぐ育成会理事長
濱 亜紀子	ぱっそ・あ・ぱっそ所長
藤田 行敏	公益社団法人兵庫県精神福祉家族会連合会副会長
黒田 尚宏	神戸市福祉局障害者支援課長
石川 雅重	兵庫県福祉部障害福祉課長

## 強度行動障害に対する県の支援策

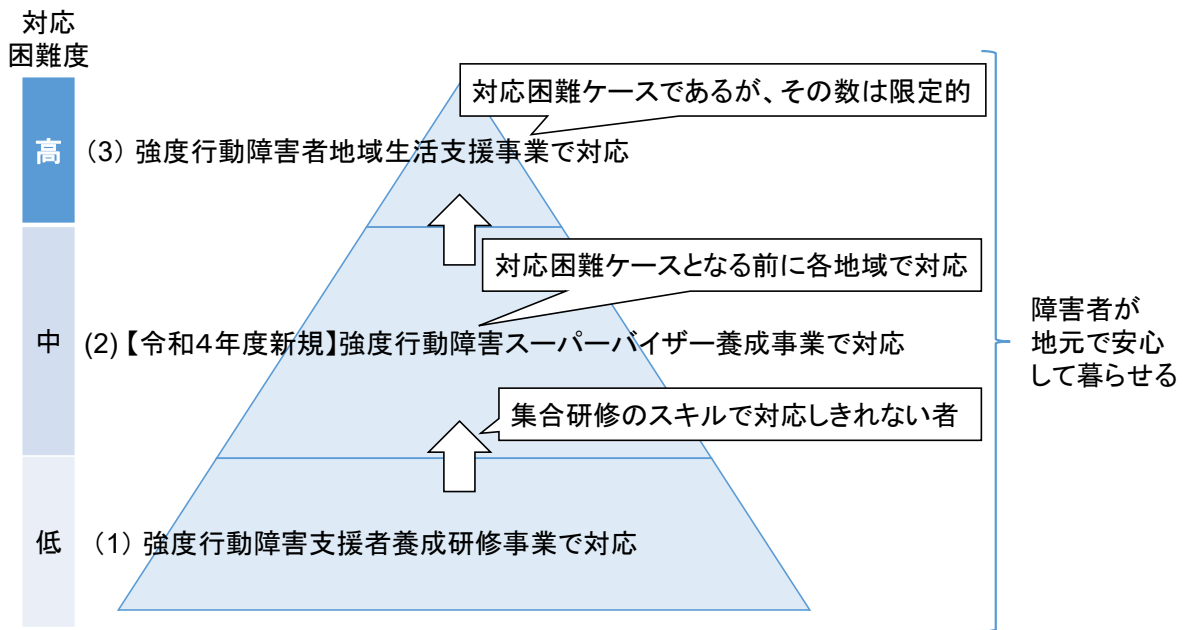
### 1 強度行動障害とは

次の2つの行動が著しく高い頻度で起こるため、特別に配慮された支援が必要になっている状態

- (1) 自分の体を叩いたり食べられないものを口に入れる、危険につながる飛び出しなど、本人の健康を損ねる行動
- (2) 他人を叩いたり、物を壊す、大泣きが何時間も続くなど、周囲の人の暮らしに影響を及ぼす行動

### 2 県の支援策

- (1) 強度行動障害支援者養成研修事業（H26年度～：国のカリキュラムに準じた集合型研修）
- (2) 強度行動障害スーパーバイザー養成事業（R4年度～：県独自事業）
- (3) 強度行動障害地域生活支援事業（R元年度～：県独自事業）



### 3 支援策の概要

#### (1) 強度行動障害支援者養成研修事業

障害福祉サービスに携わるあらゆる職員を対象に、従事者として身に付けるべく「基礎的な知識（基礎研修）」と「初歩的な支援計画の立案方法（実践研修）」を学ぶ研修を実施

○修了者数

区分	R2	R3	R4
基礎研修	コロナにより中止	98人	178人
実践研修	コロナにより中止	49人	92人



## (2) 強度行動障害スーパーバイザー養成事業

実践的なコンサルティング方式の研修により核となる指導施設を養成し、生活介護事業所やグループホーム等の支援力の向上及び親亡き後を見据えた受皿の確保を図る。

○参画事業者が、コンサルテーション研修（原則月1回実施。研修実施者：北摂杉の子会（高槻市））を受けることにより、専門的な支援方法や組織マネジメント等、適切な支援を行う上で必要となる知識や技術を習得

○3カ年で指導スキルも含めた知識や技術を習得し、スーパーバイザーとして各地域において関係施設を指導

1年目：基礎習得 知識・技術の獲得と実践…実際のケースで支援方法を習得

2年目：反復実践 支援力の確立と定着…実践を繰り返し定着させ、ノウハウを獲得

3年目：指導スキル 教える力の獲得と実践…コンサルに同行し、教えるスキルを習得

○養成スケジュール

	R4	R5	R6	R7	R8
1年目	5事業所		→		
2年目		3事業者		→	
3年目			2事業者		→

○研修実施事業者 北摂杉の子会（高槻市）

圏域	令和4年度から	令和5年度から
神戸	ハートフルホーム（神戸市/グループホーム）	—
阪神南	杭瀬福成園（尼崎市/生活介護）	芦屋翠ホーム（芦屋市/障害者支援施設）
中播磨	姫路暁乃里（姫路市/障害者支援施設）	—
西播磨	愛心園（上郡町/障害者支援施設）	—
但馬	—	とよおか作業所愛・とーぷ（豊岡/生活介護）
丹波	—	丹南精明園（丹波篠山市/障害者支援施設）
淡路	五色精光園（洲本市/障害者支援施設）	—
合計	5施設	3施設

## (3) 強度行動障害地域生活支援事業

緊急性が高い強度行動障害がある者を集中的に支援するとともに、地域での受け皿となる通所施設等の支援レベルを向上させることで、その者が地域に戻った際の安定した地域生活を実現する。

ア 集中支援

専門知識を備えた事業所（（社福）あかりの家）において、支援対象者の行動障害を低減する支援を、概ね3ヶ月間（地域支援含む。）実施する。

イ 地域支援

支援対象者の通所施設等の職員やヘルパーが集中支援実施時に1ヶ月間実際に支援を行い、行動特性や支援方法を学ぶことで支援対象者が地域生活を営める環境を整える。

ウ アフターフォロー

その後の安定した生活を維持するため、地域に戻った対象者の現在の状況を把握し、状況改善に向けた助言・指導を行うとともに、今後の支援のあり方検討のための情報等を収集する。

○参考：支援実績・予定

年度	年齢 性別	出身 市町	集中支援 期間	支援実施前	現在の状況
R4	プライバシー保護のため公表できません		R4. 8. 22, R4. 8. 29, R4. 9. 5～ R4. 12. 31		プライバシー保護のため公表できません
			R4. 12. 5, R4. 12. 8, R4. 12. 12 ～R5. 3. 11		
R5. 9. 27 ～R5. 12. 27 予定					
R5			R6. 1 上旬 ～R6. 3 下旬 予定		

【相談支援部会】相談支援・権利擁護関連事業の状況について（令和5年12月現在）

項目	令和5年度の活動計画
相談支援体制の実態把握・課題整理・情報共有	<p>○ 令和5年度相談支援事業の実施状況調査 → 兵庫県分の集計終了。全国集計を厚労省がとりまとめ中。</p> <p>○ 市町ごとの計画相談進捗状況調査及び指導 → R5.3 末現在の状況を集計 ・セルフ率 [障害者] 県平均 19.9% (R5.3) (全国平均 15.6% (R4.3)) [障害児] 県平均 30.8% (R5.3) (全国平均 28.9% (R4.3))</p>
相談支援体制・自立支援協議会の支援・評価の検討	<p>○ 障害者ケアマネジメント体制整備のための取り組み → <u>市町・基幹相談支援センター等連絡会議の開催 (8/4)</u> ・研修実習実施方法説明、基幹相談支援センターのあり方 等 → 高齢障害者ケアマネジメントの取り組み ・<u>障害と介護のつなぎをテーマとした研修の継続実施 (2-3月予定)</u> (兵庫県相談支援ネットワークに委託)</p> <p>○ 相談支援部会の定例的な開催／人材育成 PT の始動 → 部会：相談支援部会 開催 (10/17) PT：相談支援体制プロジェクトチーム(PT) 開催(7/19) 人材育成プロジェクトチーム(PT) 開催(9/26, 次回 12/26 予定)</p>
相談支援人材の資質向上に向けた取組の検討	<p>○ 相談支援従事者基礎研修・リーダー研修 ＜兵庫県相談支援ネットワーク委託＞ → <u>9/8 基礎研修 (40名受講)</u> → <u>11/22 リーダー研修 (基幹・市町職員向け／30名受講)</u></p> <p>○ 相談支援専門コース別研修 ＜兵庫県相談支援ネットワーク委託＞ → 「意思決定支援」研修 (11/17 相談向け(44名)／12/15 サビ管向け (予定)) → <u>1/18 「地域移行」研修 (予定)</u></p> <p>＜株式会社アソシア委託＞ → <u>9/8 「就労」研修 (70名受講)</u></p>
権利擁護に向けた取組の検討	<p>○ 障害者差別解消の取り組み → 改正障害者差別解消法（令和6年4月1日施行）により、<u>民間事業者等の合理的配慮の提供が法的義務化</u>。11/24 にメタバース上で「接客の未来とテクノロジー」をテーマとした改正障害者差別解消法を考えるキックオフセミナーを実施し、民間事業者含む約130名参加。今年度中に改正法概要＋セミナー報告で広報パンフレット作成。12/14には西播磨圏域でセミナー実施など、引き続き周知啓発に取り組む。</p> <p>○ 障害者虐待防止の取り組み → 県主催研修は基本講義をオンデマンド化。演習は現地型・オンライン型を設定し、施設職員向け6回（現地4・オンライン2）、行政向け2回（現地1・オンライン1）を実施。事業所向け演習ニーズの高まりを受け、各圏域・市での実施に協力（北播磨・淡路・阪神圏域、加古川市等）</p>

相談支援部会  
令和5年度相談支援体制PT（R5.7.12）結果概要

1 医療的ケア児支援について

令和4年6月に開設した医療的ケア児支援センター（医療福祉センターきずな内／加西市）にかかる1年間の実績報告・意見交換

- 兵庫県では Co の中心が福祉の人ばかりで負担が大きいと、教育・保育・医療の人と一緒に取組む体制が取れないか検討している（阪神圏域）。
- 各市町への医ケア児 Co 配置を徹底することは、動いていくきっかけになるため、まずはそこに力を入れるべき。
- センター所在地から放射状に人口割での相談件数を見た場合に、遠くなるほど相談件数が減っているのであれば周知が足りていない、離れているところは活用しづらいという仮説が立てられる。周囲と違う値が出ている地域があれば、その内容を見ていくことで他地域との差が見えてくるのではないかと。
- 県の障害者福祉計画においても、市町の医ケア児 Co を置くことを明確にすることで、各市町も動きやすくなる。

2 グループホーム支援について

グループホームの現状・課題を踏まえた今後の方向性について検討・意見交換

- 民間企業が福祉業界に参入してくることに不快感を覚えずに、圏域で支援、育てる視点が必要
- GH の一番の課題は人手不足であり、夜間の支援員が確保できない。神戸市単独事業のような支援があれば、支援員が来てくれるかもしれない。
- 協議会を利用し、各法人の人材を育成していく仕組みができればよい。
- 国制度「住宅確保要配慮障害者受託法人」や県制度「居住支援法人」等を利用することにより、GH の先の暮らしに向けた支援も事業所ができるようになるので、必要な施策ではないか。
- 目標数値を作る際は、障害者も同世代と同じような文化的生活という視点は必要。大学進学・就職等の際の若者の一人暮らしの割合との比較なども参考すべき。
- 就 A に通いながら GH に入居中の女性のケースでは、約 8 万円の収入の中で家賃を支払い、小遣いは数千円程度という状況下で、家賃補助は本当にありがたい。
- GH を増やせる法人は、限られる。GH を増やすという考えはやめて、例えば、区分 2 の人がアパートで一人暮らしする際に家賃を補助することや、区分 5 の障害者を GH で支援すると家賃を補助する等、区分等に応じた仕組みづくりが必要ではないか。
- GH での生活でなければならない人とはどんな人であるのかを整理していく必要がある。また、重度訪問介護や生活援助などのサービスの活用も前提に、一人暮らし支援についても考える必要がある。

### 3 基幹相談支援センター対象アンケート結果について

センターの現状を調査したアンケートの結果報告・意見交換

- 計画相談を担当しているところがこれほど多い中で、本来の基幹業務が本当にできるのか。
- 兵庫県の基幹としてどの部分を強化していくか、基幹会議等で議論・再考していく。

### 4 相談支援従事者養成研修（法定研修）について

必要定員数の確保・圏域開催の是非等について意見交換

- 圏域開催では顔の見える関係の構築などのメリットが大きいことは実感している。企画構成の核の部分圏域開催に持って行けるか、企画構成委員や事務局の負担をどうするかが大きな課題となる。
- 各圏域で主任向け研修や法定研修後フォローアップがまだまだ出来ていない現状においては、そちらを充足させていく方が相談支援専門員の定着に繋がる。
- ファシリ確保の課題に関して、初任受講者は様々な立場の人がいることからファシリがないと進行が難しいが、現任は必要人員を減らす工夫ができるのではないか。
- 異動にかかる法人内での長期計画の提出や、新規開設の必要数を市町に聴取する等、受講規模を把握することも必要ではないか。
- 真に資格を必要としている方（必ず従事する方）が受講できることが一番大事であり、市町においてしっかりとした確認が必要
- データを整理し、本当に活躍する人に受講してもらうためにどうすればよいかを考えていく必要がある。圏域単位の実施等は、その次のステップとして考えていく。

相談支援部会  
令和5年度（R5.10.17）結果概要

1 相談支援・権利擁護関連事業の状況について

令和5年度の活動状況を説明・意見交換

- 今年度、就労分野の専門コース別研修を初開催。交通の便を考え神戸で開催したが、丹波や但馬等からの参加は難しい状況にあったため、今後は遠方地域の現場の方向けにも何かやれたらいいのではないか。
- 法人の管理者が事業所運営の原則として職員の資質向上のために何割ぐらいを研修の時間にあてていくかの見立てができているか、評価はあまりできていない。
- 相談支援専門員にかかる定着率や専門性の向上等をどのように進めていけるか、数値化も含め引き続き考えていきたい。
- 市町から事業所に対する指導監督機能が本来働かないといけない。各市町が相談支援専門員の増加についてしっかり考えて取り組むことが本来の責務。
- 今後の展開として、障害福祉サービス職員が継続して働いていけるような仕組みになっていないとすれば、その点も考えていく必要がある。各市町の自立支援協議会に対しても、相談支援専門員の育成についてどう考えているのかといった調査や聞き取り等もしていくべきではないか。引き続き人材育成について考えていきたい。

2 相談支援体制 PT 会議等の開催結果について

7/12 に開催した標記会議の説明・意見交換

- 県では、これまで本人中心のケアマネジメントの展開を推進してきたが、実際現場で取組まれているかどうか。グループホームも一定必要だと思うが、どう増やしていくのか等の具体的な話は各事業者任せになっていることも否めない。
- 自分らしい生活をどこまでできるかという点で、GHを選ばれない方もいる。また、報酬の面からか、支援区分が低い場合は退去を求めるケースもあると聞いている。
- グループホームの運営は、職員配置も大変難しい。法人内で工面して対応しているが、単独で運営している事業所は、どのように配置しているのか。職員配置が可能な体制づくり等について、もう少し手厚い支援があれば。
- 計画上、「何箇所ของกลุ่มホームを増やす」等、数値だけに着目しがちだが、どういったサービス提供をしていくのかという中身の計画も考えていく必要が出てきている。

### 3 第7期 兵庫県障害福祉実施計画について

#### 計画策定の進捗状況説明・意見交換

- 県計画は県自立支援協議会に意見を聞くことができることになっており、基本計画や実施計画については自立支援協議会が進捗管理していくことが大事。
- (宝塚市の就業生活支援センターの例を挙げ) 多くの利用者が見込まれれば事業者は手を挙げるが、医ケアなど利用者が少数の場合、民間は参入しない。利用者が多い分野を委託事業で行政が行い、利用者が少ない分野の不足を「誘致しなくては」や「なぜ増えないのか」というのは、バランスがおかしい。経営としては成り立たないが不可欠な分野を行政サービスで拾っていく等、何が給付で何が委託かという点をきちんと整理しないといけない。
- 精神保健福祉法の改正により、令和6年度から医療保護入院者に対する精神科病院での地域援助者の紹介が義務化される。この義務化が良いきっかけになるという期待感もあるため、地域援助事業者への説明の機会を設けるべき。
- 強度行動障害を有する在宅の方のニーズ把握は大変難しく、市町は把握できておらず、把握できない可能性が高い。
- 「支援者支援」の役割が本来の基幹相談支援センターがあるべき姿。基幹センターがやるべき仕事プラス委託の相談支援事業できっちりやる仕事を整理していく段階にきている。市町に丸投げでなく、一定のアウトラインは示すことができると思っている。

## 令和5年度 兵庫県障害者自立支援協議会 結果概要

- 1 日時 令和5年12月8日(金) 15:30～17:30
- 2 場所 兵庫県民会館7階「鶴」
- 3 結果概要

### 【議題(1)就労支援部会からの報告】

#### ■事務局 [資料2より説明]

- ①兵庫県障害者雇用・就業支援ネットワーク会議概要
- ②障害者の雇用状況
- ③令和5年度 障害者就労支援事業

### 【意見交換】

#### ■A委員

- 福祉から雇用へと叫ばれる中、支援者のついた方を採用して、安定的に働いて欲しいという思いで実践している企業がたくさんある。
- 一方、障害者雇用未達成企業がまだまだ多く、うち全く雇用していない企業が6割弱。そうした企業に対して労働局と就業・生活支援センターがペアで働きかけている。
- (国制度の)就業・生活支援センターは圏域に1つある。
- 働くと言えはすぐに就業・生活支援センターに相談が来るが、一般企業就労に至っていない方がたくさんいる。その方の支援は相談支援事業所と連携が必要だが、相談支援専門員が少なく、動くのに時間がかかる。
- 特別支援学校卒業生はB型事業所を選ばれることが多く、就労移行支援事業所を使わないので、事業所数がどんどん減っている。
- 一般高校の相談が増えている。生徒が授業について行けず、先生からの相談が多い。
- 毎月、定例のネットワーク会議を行っているが、一般高校の会議参加希望が複数ある。

#### ■B委員

- 阪神北では就業・生活支援センターが各市町にあり、就業相談、生活相談を担っている事が多く、(国制度の)就業・生活支援センターの姿が見えてこない。各市町のセンターのバックアップ機能を担っていると思うが、連携はどうなっているか。

#### ■A委員

- 就業・生活支援センターは、厚生省と労働省が一体化したときの目玉施策。
- 市町単独の就業・生活支援センターは県内に9箇所、国制度と同じ役割を担う。
- 阪神北は市町事業が先行実施。こぼれた部分を(国制度の)就業・生活支援センターが支援。圏域内の連携にも努めている。
- 来年度から働きながら福祉のサービスが使えるようになる。市町担当者の理解が必要。

#### ■C委員

- 3月の市町向け担当者説明会で説明が必要。
- 重度訪問介護利用者が職場でも使える制度があるが、予算化できていないから無理という市町があるがそれは権利侵害。

#### ■D委員

- 企業への働きかけは成果を見守りたい。



- 相談支援専門員不足は、受け皿の充実が必要。
- 専門課程がない特別支援学校が多いのはまずい。就・などが入っていける状況づくりが必要。一般校での先生の困りごとの解決は難しいが、相談会や研修等で理解を進める取組は重要。市町の理解は格差があるので、県は印象に残る説明をして頂きたい。

#### ■ E委員

- 発達障害の就労対応は以前から課題となっており、手帳を持っていない方が多い中、サポートが就・のみだと困難。
- B型から一般就労への移行は難しく、就労移行が増えていく必要がある。
- 特別支援学校でも発達障害が多いと思うが、就労への働きかけをどう対応しているのか気になる。

#### ■ F委員

- 在学中の就労の機会が少ない。高等部の間に働く機会を与えた方がよい。
- 親としては、一般就労は不安でB型であれば安心する。親に対して、就労してもフォローがあるので安心と分かるようになれば、就労が身近に感じる。
- 本人の可能性を考えると社会との接点を広げるのは重要。

#### ■ C委員

- 特別支援学校の進路指導は以前と変わっていないが、一方で前向きな企業は増えている。学校とのマッチングがうまくいっていない。
- 本人に自覚があり、課題に前向きに取り組んでいるケースはうまくいく。
- 教育委員会とも議論を重ねる必要がある。研修は重要だが、研修を受講する先生は限られている。

### 【議題(2)強度行動障害支援部会からの報告】

#### ■ 事務局 [資料3より説明]

- ①令和4・5年度の開催実績
- ②強度行動障害に対する県の支援策

#### 【意見交換】

#### ■ B委員

- 部会に参加し、成果報告を聞きいつも感心している。
- 集中支援は、最後の1ヶ月に地域の支援者があかり家に入るのがハードルで申し込まないケースもある。スーパーバイザー養成事業により、あかりの家だけでなく、地域で支援する仕組みづくりが急がれる。

#### ■ F委員

- 強度行動障害は、家族も大変だが本人が一番困っている。
- スーパーバイザー養成事業により、各事業所が生活面の改善に力をいれることで、本人を救うことになる。
- 集中支援終了後は、家庭に帰る方が多いのでアフターフォローが重要。

#### ■ C委員

- あかりの家に行かなくても支援できる体制をつくって頂きたい。

### **【議題(3)相談支援部会からの報告】**

#### **■事務局 [資料4より説明]**

- ①相談支援に関する今年度の活動計画取組状況
- ②令和5年度障害者相談支援事業の実施状況等
- ③相談支援体制P T (R5.7.12) 及び相談支援部会 (R5.10.17) 結果概要

### **【意見交換】**

#### **■B委員**

- つなぐ研修は、各圏域実施が望ましい。65歳問題で相談支援専門員やケアマネが苦勞していると聞く。
- 医療的ケアの方を受け入れる施設が少なく、18歳を過ぎると在宅で支援するしかないというケースを聞く。在宅での支援体制を応援して頂きたい。
- 日中サービス支援型グループホームは、各市町の自立支援協議会で評価するとなっているが、実態はどうなっているか。

#### **■事務局**

- つなぐ研修は、研修の実施方法の工夫を検討する。
- 日中サービス支援型グループホームの評価は、各自立支援協議会で行っているが、議論の中身の充実を図っていく必要がある。

#### **■D委員**

- つなぐ研修は、一通り各圏域単位で実施し、昨年度から相談支援ネットワークで再度実施している。65歳問題や強度行動障害について、県独自で突出して取り組んでいる。
- 事業所が閉ざされていると虐待が起きる危険性が高まるので、地域との交流を促すソフトな仕組みが大事。虐待と交流機会は連動している。

#### **■C委員**

- 児童福祉法上では、放課後等デイサービスは、生活能力の向上のために必要な訓練、社会との交流の推進その他の便宜を供与と書かれているが、今行われている預かりは、その他の便宜の供与のみでしかなく、その評価自体が追いついていない。
- グループホームも支援の専門家が配置できているか等を鑑みると厳しい状況にあり、福祉サービスの提供の観点から、専門性の向上を考えていく必要がある。
- 評価の仕方については、各自立支援協議会に進捗状況のアンケートを取って、検討する方法もある。
- 相談支援は専門性、継続性が大事。毎年、相談支援初任者研修を受けたいという声を聞くが、研修受講の翌年に異動になるケース等がある。各法人が相談支援専門員をある程度継続して配置し、専門性を高めることも考えて頂きたい。

## 【議題(4)第7期兵庫県障害福祉実施計画について】

### ■事務局 [資料5より説明]

### 【意見交換】

#### ■C委員

- 趣旨や位置づけが丁寧に書かれている。合理的配慮が気遣いや心配り等ではないと明記したのはありがたい。
- 私は、合理的配慮を「理に適った工夫の積み重ね」と説明している。1回で合理的配慮は終わりではなく、その場その場で変わっていくので、当事者と向き合って建設的な対話を重ねる中で、今できることを考え続けることが大事。
- 10 ページに誰一人取り残さないとあるが、誰一人取り残さ「れ」ないとした方が、上から目線の響きが減ると思う。

#### ■D委員

- 2 ページの合理的配慮、参考の前の、「・・・取り組むべき課題です。」の後に、(理に適った工夫の積み重ねが求められています。) と入れるとよい。
- 実施計画の期間を市町に配慮して6年から3年にしたが、期間が短いと3年でできないという積み重ねがそのままになる恐れがあるので、市町に対して長期的なことも見越すよう伝達頂きたい。

#### ■E委員

- 障害が見えにくい、いわゆるグレーゾーンの発達障害者への支援も包摂して頂きたい。

#### ■G委員

- 10 ページのイ(ア)人材の確保・育成・定着に、「サービスが良くなることも目指していく」という表現も加えると、(イ)障害者虐待の防止も生きてくる。
- グループホームのサービス提供に、地域の目が入っていく必要性について、介護保険にある、運営推進会議や第三者評価の先駆的な導入もアイデアのひとつ。
- 就労支援の教育分野との連携は、障害理解を深めるために福祉側から教育の現場に向く取組があればよい。

#### ■H委員

- 支援者側の人材不足をどう解決するかが一番大切。一人一人の仕事量が多く、給料も安い中で虐待の要因の一つとなっている。

#### ■I委員

- 人材不足は切実な問題。各法人から来年度採用の厳しいという声を聞いている。
- 施設長が夜勤や毎日支援に入る中、本来の運営等の仕事に手が回らない現状がある。
- 県知協の日中支援部会の全国大会があり、その中で地域移行を進めるのはよいが、受け皿であるグループホームが足りていない。また、支援スキル不足により、受け入れてもすぐに退所するケースもあり、ただ数を増やせばいいのではない。通所施設が違った取組をしていく必要があるという意見が出ていた。
- 強度行動障害のスーパーバイザー養成事業の成果として、利用者が変わってきており、職員のモチベーションにもいい影響が出ており、虐待防止、人材育成につながっている。