

3 専門部会活動報告書

部会の構成と各部会の主な目的・今期の重点課題

今期は、統一のテーマは設定せず、各専門部会が、様々な情勢変化に応じた重点課題を設定し活動を行って来ました。専門部会の活動の詳細は、各部会の活動報告書やホームページの議事録等を参照ください。

	目的 (関連する制度・法律等)	令和6・7年度の重点課題
くらし 部会	区内の様々な事業所、関係団体の担当者に参加いただき、障がいのある方が地域でくらし続けるためにはどうしたらよいか、課題を共有し、意見交換を図る。 (障害者総合支援法等)	1 高齢化の課題 2 障がい福祉計画「くらし」に関する施策の情報交換・課題の検討 3 事業所等への情報提供
はたらく 部会	障がいのある方が、その人らしい働き方を実現できる地域づくりを目指した、地域連携及び地域資源開発のあり方を検討する。 (障害者総合支援法・障害者雇用促進法等)	1 働き方の多様化や法改正といった外的環境の変化に伴い、働くことを希望する障がいのある人や雇用を検討する事業者に対して、適切な情報提供や支援が行えるよう、情報の共有及び整理を行う。また障がいがある人の就労支援を行う関係者全体の支援の質の向上を目指し、具体的な取り組みを進める。
子ども 部会	さまざまな立場からこどもの支援にかかわっている足立区内の15の機関・団体関係者が一堂に会し、区内の子どもの置かれている状況の共通理解と情報共有、更には課題の共有を図る。 また、そこから建設的かつ具体的に関係者が単独あるいは協働してやるべきこと、やれたら良いことを考え、行政に向けての提案などに繋がる協議・議論を多面的かつ具体的に展開する場とする。 (児童福祉法等)	1 各機関の活動内容等について情報共有し、「横の連携」をテーマに、顔の見えるつながりについて検討していく。 2 部会の会場を委員の所属機関で実施することで施設を理解し、より深い議論につなげていく。 3 子ども・若者の意見を聴く機会を設定し、今後の協議内容に反映させていく。

	目的 (関連する制度・法律等)	令和6・7年度の重点課題
相談支援 部会	障がい児・者が地域で安心・安全な生活を送るために必要な、相談支援に関する諸課題を検討・整理し相談支援体制をより充実させるとともにその仕組みづくり等について検討する。 (障害者総合支援法等)	<ol style="list-style-type: none"> 1 相談支援の視点から足立区の地域の強みと課題を抽出する。 2 相談支援体制や機能充実のため、各種団体との連携のあり方を協議する。 3 相談支援従事者の資質向上の取り組みについて協議する。
権利擁護 部会	地域における障がい者差別、合理的配慮、権利擁護の事例等について障がい者、関係団体、事業者等と情報を共有し、障がい者差別の解消及び合理的配慮、権利擁護の推進について検討する。 (障害者差別解消法、障害者虐待防止法、成年後見制度、権利条約)	<ol style="list-style-type: none"> 1 障害者差別解消および合理的配慮に関する相談事例の共有と、区の相談体制や法律の周知・PR方法について検討する。 2 意思決定支援と成年後見制度における「チームによる権利擁護支援」の在り方について各委員の視点から意見交換を行う。 3 障がいのある方に対する虐待防止について、各委員がそれぞれの立場で事例を通して検討を行う。 4 障がい理解と共生社会に向けた啓発活動（PR）を、子どもや企業など接点が少ない層にも「自分ごと」として捉えてもらうための工夫を検討する。 5 成年後見制度の見直しや他自治体の法人後見の事例を通じ、権利擁護支援を支える仕組みづくりについて協議する。
精神医療 部会	精神障がい者の支援に関する連携及び調整 (精神保健福祉法)	<ol style="list-style-type: none"> 1 「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」に向けた協議及び情報共有

この2年間に協議された主な内容・抽出課題と「柱立て」

この2年間に協議された主な内容・抽出課題について「足立区障がい者計画」の“柱立て”に沿って、分類しました。

協議の詳細はホームページの議事録を参照ください。

視点【ひと】	
柱立て（１）	さまざまな場面における障がい福祉を担う人材の育成
【介護人材】	<p>パワースーツやリフト等のテクノロジー導入による介助負担の軽減策を検討。また、人材確保のためには、短時間勤務の活用や、力仕事に頼らない専門的アプローチやテクノロジーの活用を情報発信し、専門性と安全性をアピールしていくことを模索。</p> <p>※ 特に抽出された課題</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ① 訪問系サービスや短期入所の職員確保。 ② 他業種のアルバイトとの競合対策として、時給UPや事業所独自の特色“ウリ”の発信が必要 ③ 強度行動障がい、医療的ケア等の高度な専門性の確保 </div> <p style="text-align: right; color: yellow;">くらし</p>
【相談従事者】	<p>やりがいを持って継続できるサポーターな仕組みづくりを検討。</p> <p style="text-align: right; color: yellow;">相談支援</p>
【ピアサポーター】	<p>精神障がい者の地域移行の促進に向けピアサポーターの養成と活用を強化したい。「ピアサポーターになってもよい」との人材の裾野を広げるための周知・増員策を検討。</p> <p style="text-align: right; color: yellow;">精神医療</p>
柱立て（２）	障がいの理解と障がい者に対する差別解消に向けた取り組み
【差別解消・合理的配慮】	<p>障がい理解と共生社会に向けた啓発活動について協議。「自分ごと」として捉えてもらえるよう、特に接点が少ない子どもや企業を対象とした啓発活動のあり方について、部会を横断（はたらく・精神医療・相談支援・権利擁護）したワーキングを実施し検討。</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">民間事業者や区民への周知・啓発を目的としたセミナーを開催</p> <p style="text-align: right; color: yellow;">権利擁護</p>

視点【くらし】

柱立て（１） 乳幼児期から青年期までの切れ目のない支援の充実と多様な連携による療育・教育・福祉サービスの構築

【顔の見えるつながりづくり】

各機関・団体の顔の見えるつながりの構築により、適切な時期に適切な支援を必要な方に届けていくことを目指して協議。

児童発達支援センターや学校関係者等との
横断的な連携体制を構築するため相互の見学を実施。

こども

柱立て（２） 成人期の障がい者がライフステージに応じた支援を受けられる体制の充実（障害者総合支援法関連）

【日中活動の多様化と充実】

第7期障がい福祉計画の進捗について確認し検討した。

※ 日中活動の課題

- ① 生活介護の長時間利用ニーズへの対応
- ② 医療的ケア（経管栄養、喀痰吸引等）が必要な方の受入体制
- ③ 加齢に伴い「作業効率」から「生活重視」へシフトする等
本人の意向を尊重した支援計画への見直しの必要性

くらし

柱立て（３） 障がい者への虐待防止と権利擁護に向けた取り組み

【虐待防止と早期支援】

障がい者虐待の通報窓口の基準やフローチャートを確認。本人の意思表出が困難な場合に周囲の権利侵害等への気付きと早期支援の重要性について事例を通して検討。

【チームによる権利擁護支援】

法人後見や中核機関の他の自治体の視察報告などを通じ、足立区における成年後見制度や意思決定支援等「チームによる権利擁護支援」のあり方を協議 **権利擁護**

柱立て（４） 就労支援の充実（それぞれの特性に合わせていきいきと働くための支援）

【新たな事業と雇用施策への対応】

「就労選択支援」の円滑な導入に向け、制度の枠組みや区の進捗状況を共有。法定雇用率の引き上げに対応するための企業向け周知を検討。

区内企業の成功事例を盛り込んだ QR コード連携型の企業向けパンフレットを作成。セミナーを開催。

はたらく

【医療機関における就労支援の取り組み】

精神障がい者の雇用増を見据え、医療機関における就労支援の取組状況を共有。ハローワーク・支援機関・医療機関の強固な連携による質の高い就労支援体制を検討。

はたらく

柱立て（５） 障がい者が身近な地域で芸術・文化・スポーツを楽しめる仕組みづくり

【就労以外の場面でも楽しく過ごせる「居場所（サードプレイス）」の確保】

就労以外の場面でも楽しく過ごせる「居場所（サードプレイス）」の確保についての必要性を課題抽出

はたらく

柱立て（６） 相談支援体制の強化と、重度化・高齢化を見据えた拠点の充実

【相談支援専門員の資質向上】

相談支援従事者の資質向上を目指し、行政的な評価や指導ではなく、主任相談支援専門員らが事業所を訪問し個別事例を振り返る「あだち相談支援フォローアッププロジェクト（足立版モニタリング検証）」の実施について検討・共有・評価。相談支援・ケアマネ評価

【サービス未利用者層へのアプローチ】

福祉まるごと相談課の相談について共有、サービス未利用者層や支援拒否層へのアウトリーチ等相談の敷居を下げる工夫を協議。

相談支援

【プッシュ型の情報提供】

前期からの継続課題であった、サービスや社会資源の情報提供について、一部実現し、部会等で情報共有した。

障がいのある方等が必要な情報を入手しやすくするため、足立区 LINE 公式アカウント内に「障がい者支援機能を追加」

相談支援

【地域生活支援拠点等の評価・検証等】

地域生活支援拠点等の運用状況の検証、および日中サービス支援型共同生活援助事業所の評価等を実施評価・指導を実施

ケアマネ評価

柱立て（7） 情報バリアフリーと意思疎通支援の充実

【知的障がい・精神障がいのある方への情報提供】

改正障害者差別解消法に基づく合理的配慮の提供において、ハード面のみならず、知的・精神障がいのある方への分かりやすい情報提供などのソフト面の配慮の重要性を確認

権利擁護

柱立て（8） 障がい者の住まいについて

【「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」ワーキングでの住宅関係部署との連携】

障がいのある方の民間住宅への入居における課題解決に向け、住宅関係部署と協力し、他自治体の居住支援法人の活用事例を含む住居確保支援のあり方をワーキングにて検討。

精神医療

視点【まち】

柱立て（1） 安心・安全なまちづくりの実現

・今期における協議抽出課題の該当なし。

柱立て（2） ユニバーサルデザインの視点から便利で快適な道路・交通網の整備（都市基盤の整備）

・今期における協議抽出課題の該当なし。

視点【区】

柱立て（1） 地域における精神保健医療体制の基盤整備

【「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の構築】

「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の構築に向け、長期入院患者の実態調査・個別ヒアリングを実施。本人の退院への不安解消に向けた働きかけや、地域生活を支える環境整備を推進。

ワーキングを実施

精神医療

柱立て（2） こども・若者の権利が守られる社会の構築

【障がい児のきょうだいへの支援】

若年者へのヒアリングを通じて、ヤングケアラー問題や家族全体への多角的な支援、ライフサイクルを見据えた切れ目のない支援の必要性を検討。

こども

くらし部会（令和6年度）

令和7年2月20日

令和6年度 足立区地域自立支援協議会 くらし部会活動報告書

<部会の目的>

区内の様々な事業所、関係団体の担当者に参加いただき、障がいのある方が地域で暮らし続けるためにはどうしたらよいか、課題を共有し、意見交換を図る。

<今期及び今年度の重点課題>

1 高齢化の課題

高齢化（障がいのある方・ご家族・介助者・事業所の職員等）の課題について様々な面から現状を把握し、対策の共有・検討を行う。

2 事業所等への情報提供

区内障がいサービスに関連する情報等の提供。

<重点課題に対する取り組み>

1 第1回 7月9日（火）午後2時から

- （1）高齢化の課題について
- （2）人材面の課題について

2 第2回 10月1日（火）午後2時から

- （1）介助者負担の軽減ツールの体験
- （2）障がい福祉特有のサービスの課題について
- （3）緊急時の対応について
- （4）医療的ケアについて
- （5）障がい福祉報酬改定について

3 第3回 1月28日（火）午後2時から

- （1）「足立区障がい者計画」の概要説明
障がい福祉課 障がい施策推進担当 佐々木係長
- （2）障がい者福祉計画「くらし部会」に関連する施策の情報交換
～次期くらし部会に向けて～

<次年度の取り組み>

引き続き、足立区障がい者計画からくらし部会に関連する施策について情報交換を行い、課題や現状の取り組みを関係機関と共有や連携を図っていく。

くらし部会（令和7年度）

令和8年2月27日

令和7年度 足立区地域自立支援協議会 くらし部会活動報告書

<部会の目的>

区内の様々な事業所、関係団体の担当者に参加いただき、障がいのある方が地域でくらし続けるためにはどうしたらよいか、課題を共有し、意見交換を図る。

<今期及び今年度の重点課題>

1 高齢化の課題

高齢化(障がいのある方・ご家族・介助者・事業所の職員等)の課題について様々な面から現状を把握し、対策の共有・検討を行う。

2 障がい福祉計画「くらし部会」に関する施策の情報交換・課題の検討を行う。

※ 詳細は別紙2参照

3 事業所等への情報提供

<重点課題に対する取り組み>

1 第1回 7月10日（火）午後2時から

- (1) 令和7年度第1回足立区地域自立支援協議会本会議について
- (2) 障がい者福祉計画「くらし部会」に関連する施策の情報交換、課題の検討
- (3) ネットワークについて

2 第2回 10月21日（火）午後2時から

- (1) 竹の塚あかしあの杜 きずな（入所施設）見学
- (2) 障がい者福祉計画「くらし部会」に関連する施策の情報交換、課題の検討

3 第3回 1月20日（火）午後2時から

- (1) 障がい者福祉計画「くらし部会」に関連する施策の情報交換、課題の検討
- (2) 第2回地域自立支援協議会本会議に向けた意見について
- (3) 次期くらし部会にむけて

<次期にむけて>

「高齢化への対応」を大きなテーマとして事業所ごとの対応事例を集め、そこから課題を抽出して解決の仕組みを検討し、多職種連携や窓口の集約なども含め、高齢化に伴う課題解決のあり方を議論していく。

くらし部会 別紙1

くらし部会報告書 高齢化と障害福祉計画の現状と課題

令和6、7年度足立区自立支援協議会 くらし部会において、「障がいのある方・家族・職員等の高齢化」と「足立区障がい者計画・障がい福祉計画」の現状と課題・要因等について議論しました。それらの課題等で検討・各所で取り組みを行ってきた内容についてまとめています。

1【現状】

(1) 利用者の高齢化と生活実態の変化

- ア 通所施設において50代から80代の利用者が増加しており、中には80代で単身生活を営みながら自力で通院や買い物を行うケースも見られる。
- イ 高齢化に伴い、加齢や感染症の後遺症によって年度の途中で医療的ケアが必要になるなど、身体状況の急激な変化が発生している。
- ウ 施設入所者についても「終の棲家」を希望する層が増えているが、実際の施設運営では重度化や高齢化への対応に限界が生じている。

(2) 家族・介助者の高齢化と「緊急事態」の頻発

- ア 親子二人暮らしなどで高齢の親が倒れたり入院したりすることで、障がいのある方が地域で取り残されるリスクが高まっている。
- イ 緊急一時保護施設が満床で親が入院した際に、本人の預け先が見つからないという切実な声が家族から上がっている。

(3) 施設職員の高齢化と身体的負担の増大

- ア 現場職員の高齢化も進んでおり、特に重度の障がい者に対する移動や入浴の介助において、腰痛などの身体的負担が深刻化している。
- イ 現在の介助業務の約8割が直接的な力仕事（パワー介助）が多いが、リフト等の機器導入が進んでいない現場が多い。

(4) 障がい福祉計画と現場の乖離

- ア 第7期障がい福祉計画（令和6年～8年度）では、地域生活への移行や自立生活援助の拡充が掲げられているが、実態としては受け皿となるグループホームの不足や、24時間支援体制の構築に苦慮している。

2【課題】解決すべき根本的な課題

高齢化により、従来の「障がい福祉」の枠組みだけでは対応しきれない課題が顕在化している。

(1) 「終の棲家」機能と施設ハード面の限界

- ア 既存の施設（生活介護・入所施設）の建物の一部では、バリアフリー対応、入浴設備の改修、介護ベッドの導入など、高齢化に伴うハード面のアップデートが追いついていない。
- イ 医療的ケアが必要になった場合、現行のルールでは同じ施設に留められないケースもあり、

別の施設を探さなければならない「制度の壁」が存在する。

(2) 人材の質的・量的不足とミスマッチ

ア 強度行動障がいなど専門的な支援が必要な利用者が増えている一方で、研修修了者の異動等により、適切な支援体制を維持することが困難になっている。

イ 職員募集をかけても応募が少なく、特に男性スタッフの不足が顕著であり、利用者の性別に応じた適切な介助が行えない場合がある。

(3) セーフティーネットの慢性的不足

ア 介護者の急な病気や事情による短期入所等の「緊急的な利用」の需要が増えているが、元々定数の職員配置で行っている状況で夜間の体制がとれない等の理由で断らざるを得ないケースが発生している。また、定員一杯でも施設努力で受け入れ対応をしている状況。

イ 緊急的な受け入れにおいて、対応歴のない利用者を夜間に一人で支援する職員の心理的・身体的負担が非常に大きい。

(4) 訪問系サービスの供給力不足と質の低下

ア 居宅介護や重度訪問介護において、ヘルパーの有効求人倍率が極めて高く、6割以上の事業所が「不足」と回答。特に土日や早朝・夜間、長時間利用の希望に応えられないケースが常態化している。

イ 利用者の高齢化によるADL等の低下に対応するため、二人介助のニーズが増加しているが、技術や体力を有する男性職員の確保が困難となっている。

ウ 事業所から利用者宅への移動時間が報酬の対象外となっており、職員の負担感に繋がっている。

エ 重度訪問介護へ切り替わる際、身体介護より報酬単価が下がるため、ヘルパーから敬遠される事例が発生している。

(5) 短期入所の慢性的な不足

ア 「レスパイト」を目的とした区内短期入所施設の予約が取れず、家族の負担が増大している。

(6) 日中活動系サービスにおける高齢化・報酬について

ア 利用者の高齢化に伴い、従来の作業支援に加え、食事の介助や見守り等の生活支援ニーズが増大し、職員の負担が増している。

イ 就労継続支援B型において、工賃実績に基づき給付費が決まる仕組みが、加齢により能力が低下した利用者の実態に即していない。

(7) 居住系サービスにおける設備投資等について

ア 物価高騰及び光熱費の上昇により、現行の利用料設定では運営の継続が厳しい状況にある。

イ 親亡き後を見据えた潜在的な利用希望者は多いが、人材不足等の要因により新規開設が進んでいない。

ウ 日中支援型のグループホームなど、手厚い支援体制を組もうとすると、20名定員程度の大規模施設にせざるを得ず、結果として「小さな入所施設」のようになってしまい、本来の「地域での暮らし」との両立が難しくなっている。

(8) 障がいのある方の高齢化・家族等の高齢化に対する、サービス提供の変化

- ア 高齢化等に起因する課題については、初めての取り組みも多く、単独事業所で対応・解決できない内容も増えてきている。障がい福祉、介護保険、医療、後見人など、異なる分野の多職種が日常的に連携し、一人の利用者を支える「大きな枠組み」が必要なケースが増えているが、重層的な多職種連携の機会も少なく、繋がりがなく事業所単体で対応するケースも多い。
- イ 家族の高齢化によって障がいのある方への介助等ができなくなる時期が来ると、そもそも利用するための荷物の準備ができない等で、サービス利用にも大きな影響が出てくる。
- ウ 高齢化に伴い、身体的機能面・認知面において、施設の活動の内容に合わなくなる。
- エ 障がい種別（高次脳機能障がい・身体障がい・知的障がい等）による特有の高齢化の課題の情報を把握することに時間がかかってしまう。

3【原因】

これらの課題が解決されない背景には、制度上の構造的問題と、資源の偏在がある。

(1) 事業所間連携と人材確保との難しさ

- ア 福祉専門職の報酬体系（介護報酬）が労働の専門性や身体的負荷に見合った対価が支払われていない。
- イ ヘルパーの移動時間や事務作業に対し報酬が発生しない仕組みが、事業所の経営を圧迫し、スタッフの離職や新規参入の抑制を招いている。
- ウ 慢性的な人手不足の中、各事業所が自組織の運営で手一杯となっており、地域全体の課題解決のために連携・協力する余裕が持ちにくい状態となっている。
- エ 「親亡き後」に誰が本人を守るのか、成年後見人や医療機関との連携が「点」での対応に留まっており、地域全体で支える「面」のネットワークとして機能していない場面も出ている。
- オ 足立区独自の入所調整ルール等により、年度途中での医療的ケア対応での移動や施設移動が一定の制限をされていることが、迅速な支援を妨げている。

(2) テクノロジー導入に対するコストと心理的障壁

パワースーツや床走行式リフトなどの介助軽減ツールは、1台100万円近くするものもあり、維持費やメンテナンス費も含めると民間事業所が自費で導入するには負担が大きすぎる。

(3) 専門人材の育成システムの不全

- ア 強度行動障がい支援などの研修は、以前よりは受けやすくなっているものの、依然として「申し込んでも受けられない」時期があったこと、育成しても転職してしまう、研修と実践の橋渡しを行う現場の余裕がないことが原因で、支援技術の向上が停滞している。
- イ 医療的ケアを行うための「特定行為業務従事者」の認定には、実際の利用者との実地研修が必要であるが、短期入所のような一時的な利用場面では研修の実施自体が物理的に困難な状況。

(4) 情報共有ネットワークの分断

施設長レベルの横のつながりはあるが、現場レベルの職員が悩みを共有し、技術を磨き合う場が少なく、他施設の成功事例や失敗事例が自施設に還元されにくい構造になっている。

る。

4【実施した取り組み及び更なる課題】

くらし部会委員の施設等で取り組みを行ってきた結果や更なる課題がでてきている。

(1)「2-(4) 訪問系サービス」の取り組みについて

ア 短時間勤務（隙間バイト）の活用を検討したが、各家庭の個別事情への臨機応変な対応には短時間勤務では限界がある。

イ 事業所独自の魅力を発信し人材確保に努めるとともに、移動時間に対する手当支給など、独自の処遇改善策の方法を検討する。

(2)「2-(5) 短期入所」の取り組みについて

ア 医療的ケアや重度障がいへの対応について、近隣施設との役割分担を明確化し、受け入れ体制を効率化していく。

イ 通所施設と短期入所施設の間で、利用者の支援情報を事前に共有・見学するなどの連携体制を強化した。

(3)「2-(6) 日中活動系サービス」の取り組みについて

ア 利用者の高齢化によって施設内活動の見直しや、利用施設・事業の見直しを行っている。同一施設内で若年層との活動の両立が難しい面が出ている。就労支援と生活介護の中間的なサービス形態について、実態に即した制度設計を行政へ要望する。

イ 機能維持や本人の意向を尊重した個別支援計画への見直しを行い、高齢化に対応した内容の事例を積み重ねていく。

(4)「2-(7) 居住系サービス」の取り組みについて

ア 共同生活援助等において、医療系事業所等との多職種連携を強化し、医療支援体制を確保することで、重度化・高齢化に対応している。

イ 入居選定基準の透明性を確保し、緊急性の高いケースに対して迅速に対応できる体制を整備する。

ウ ハード面の更新については、予算上の兼ね合いもあり、実施できることから始めており、設備面の改修・増設等については計画的に実施する。

(5)「2-(8) 障がいのある方の高齢化・家族等の高齢化に対する、サービス提供の変化」の取り組みについて

ア 利用者の高齢化に関わる対応で困難事例については、多職種・多機関で連携を実施した。高齢化の課題についてはこれまで取り組んだ事例も少ないため、今後は事例の積み重ねも必要。

また、福祉施設、医療機関、地域包括支援センター、成年後見制度の関係者が日常的に顔の見える関係を築き、一人の利用者を多角的に支える機能を構築できるよう、広く発信していく。

イ 利用者の高齢化に関わる対応では、家庭ごとに事情等もあるため、新たなサービスを使う等、個別に対応をしてきている。家庭環境によって課題も異なってくるため、事例等を集約し、参考にしていくことも必要。

ウ 障がい種別（高次脳・身体・知的等）特有の課題のケース・内容が異なり細分化してき

ている。個々の事業所では対応している。しかし対応方法がわからず、対応が遅れるケースが増えている。総合的な窓口やコーディネーター的な役割を持つ人が必要。

(6) 福祉機器・ICTの活用

福祉機器の事業者に体験会を実施していただいて、パワースーツや、無料アプリを活用したiPadでの体操・レクリエーションなど、今後の活動等の活用の参考にしている。部会の中での情報共有だけにとどまったので、今後は広く発信できるよう検討していく。

(7) 地域全体での「人材育成・定着」への共同取り組み

高齢化に伴う身体機能や認知機能の低下により一事業所での対応が難しい利用者の受け入れについて、くらし部会内での情報共有を行ってきた。このような共有を地域内の施設間でノウハウを共有し合ったり、共同で研修を実施したりする「共助」の仕組みを検討していきたい。

男性職員が少ないという課題に対し、力仕事に頼らない「テクノロジー活用型介助」や、強度行動障がいへの「専門的アプローチ」に取り組んでいる企業・事業所の取り組みを情報収集していくことで、将来的に福祉職の専門性と安全性をアピールできるものを作り上げていくことを検討する。

障がい福祉計画「くらし部会」に関する施策の情報交換・課題の検討（詳細）

訪問系サービス	課題	対応
	<ul style="list-style-type: none"> ・サービスのニーズ増に反してヘルパーの不足、ヘルパー高齢化によってサービスの質の維持が難しい ・男性の職員が見つかからない。利用者の高齢化等により二人介助の機会も増えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・隙間バイトなどを考えても各家庭の事情等もあり、臨機応変に対応できるか難しい。 ・時給を上げられることを検討しているが、報酬が上がらないので、上げ幅の限界がある。 ・事業所としての魅力をどのように発信して人を集めることを検討しているが、なかなか効果的なものがない。
	ヘルパーの求人募集しても応募もほぼない。	時給はサービスの「内容」によって身体介護で大体1,800円、家事は1,200円くらいです。時給は上がってはいますが、人が集まってこない現状です。
	行動援護や同行援護は別の資格も必要なので、資格を取る時間もとれない。	ある程度の収入を得ようとする、ヘルパーの仕事は単発になりがちで継続性がないのも一つの要因かと思えます。事業所によって、特色として「ここをうちは押しめていますよ」というような売りになるも出していい。
	ヘルパーのサービス間の移動の報酬等について、基本的には、事業所から利用者宅への移動時間は直接の報酬としては支払われていません。訪問費として、移動時間も拘束になるので、1件あたりいくらという設定で、時給にプラスアルファで出している	移動も業務の実態としてあるので、何らかの報酬を検討していただきたい。

	<p>事業所もあります。</p> <p>身体介護なしの移動支援だと報酬単価が低いかからと理由を断られるケースがある。</p> <p>ヘルパーさんも、若い方は賃金の高いヘルパー事業所で勤務され、高齢のヘルパーさんは、昔ながらのずっと勤めている事業所で成り立っているという状況なので、高齢で「もうヘルパーでできないから」という理由で断られることも結構あるという状況。</p> <p>重度訪問介護の方にサービスが変更になると、やはり技術や体力が必要となり、ヘルパーさんもそれに伴うことができないうと厳しい状況が出てきます。若いヘルパーさんや技術のあるヘルパーさんは、他の身体介護が必要なサービスに入っていたりするので、その代わりのヘルパーさんを探すのが難しいです。</p> <p>また、なぜか重度訪問介護だと時間数は増えるのに、報酬単価は逆に下がってしまいます。ヘルパーさんの立場としても身体介護の方が時給がいいので、重度訪問介護に切り替わった時に断られるケースもあります。</p>	<p>行政からアウンスをしていただかないと改善されないと思う。</p> <p>ヘルパー自身の高齢化を見据えて採用ができるとよい、</p> <p>支援内容によって報酬が変わることは理解できるが、ヘルパーに支払う賃金に差が出るのではないかなような仕組みを考えてもらいたい。</p>
<p>日中活動系サービス</p>	<p>【短期入所】職員の人材不足によりお断りすることもある</p>	<p>・短期入所もそれぞれ特色があると思います。重度の方を受け入れる短期入所もあれば、医療ケア専門の短期入所もあるように、もう少しうまく棲み分けができると良いのではないかと思います。</p>

		<p>「この方をメインに受け入れれますよ」という形であれば、受け入れ業務にならずスムーズに進むかもしれません。</p>
<p>【短期入所】・空きが少ないため、利用のニーズすべてに応えられない。 入浴サービスなどは人材不足・介助量増加などにより回数を制限している。 ・短期入所の受け入れ拡大の課題の難しさがある。</p>	<p>GH（日中支援型含む）を検討して短期入所を増やしていく対応を図ろうと考えているが、具体的な方策、行政の方から詳しい情報や、このような形ならやりやすい、この部分は援助しますよ、といった情報がいただとありがたいです。東京都の方では色々援助があるようですが、初期の計画段階で、そういった情報や支援方策があればもう少し前に進めるのではないかと思います。</p>	<p>区内に医療的ケアが必要な方の受け入れが可能な短期入所があると良いと希望される方が多くいらっしゃいます。実際には看護師の配置など医療面で様々な課題があると思いますが、希望する声は多くあるため、行政と協同で検討できるとよいのではないかと思います。</p>
<p>【短期入所】 医療的ケアが必要な方の受け入れ先が区内にないため、区外の東部療育センターなどに行く場合、親が吸引機など全ての機材を持っていかなければならない、介護者も年代的に準備や長時間対応が難しくなっています。</p>	<p>部門異動・退職等により、長期務める職員が減っており、経験値のある職員が少ない。</p>	
<p>【生活介護】 生活介護の定員一杯の事業所もあれば、近年の新規事業所の増加により、定員が埋まらない事業所もでてくる。安定的な経営ができていない面も出てきている。</p>	<p>長時間預かるという考え方が、今回の報酬改定で出てきているかと思いますが、重度の方や医療ケアが必要な方々にとっては、その考え方は対応しきれない部分があります。長時間だと疲れてしまったり方々体力的に持たない方もいらっしゃいます。送迎を考えると、一律に適用できない部分もあると感じます。一日に何度も送迎を行うためには、それだけの職員を配置しなければなりませんし、特に重度の方の送迎には看護師の同乗が必要な場合もあり、対応した分の追加での報酬は検討いただきたい。</p>	<p>長時間預かるという考え方が、今回の報酬改定で出てきているかと思いますが、重度の方や医療ケアが必要な方々にとっては、その考え方は対応しきれない部分があります。長時間だと疲れてしまったり方々体力的に持たない方もいらっしゃいます。送迎を考えると、一律に適用できない部分もあると感じます。一日に何度も送迎を行うためには、それだけの職員を配置しなければなりませんし、特に重度の方の送迎には看護師の同乗が必要な場合もあり、対応した分の追加での報酬は検討いただきたい。</p>

	<p>【生活介護】長い時間の利用希望が多くなってきている。学校では放課後デイの送迎が何名か乗せて対応できるが、長時間利用の方々すべてに送迎となると厳しいことが想定される。長時間の預かりも障がいの重度化するのにどう対応するのか課題がある。</p>	<p>送迎の補助は少しだけ出るものの、それでは全く足りません。運転手さんの確保や車両確保となると非常に厳しいです。逆に短時間でしか利用されない方だと給付費も減ってしまいますし、もう少し手立てがあってもいいと思います。</p>
	<p>男性職員が少ないことにより、同性介助の比率が高まっている。体力的にも厳しくなっている。</p>	
	<p>現在は入所調整に関して、定員の8割を切つてなければ年度途中に入れない状況にあり、事例として作業訓練型に通所している方が機能低下などで生活訓練型に通所の希望をしても4月を待たないといけません。</p>	<p>事業者としても年度途中での対応はできると思われます。ルールの変更を検討していただきたい。</p>
	<p>重度障がいのある利用者ほど、ヘルパーが長続きせず、親御さんが負担を感じるケースがあります。</p>	<p>週何回かでも長時間預かっていただければ事業所に通所できると助かります。</p>
<p>日中活動系サービス（訓練等給付）</p>	<p>就労継続支援B型では80代の方も増えてきており、作業力の低下・食事の見守りなどが出ている。</p> <p>就労継続支援B型で、利用者さんが高齢化しているケースでは、作業の時間がかかってしまうし、能</p>	<p>工賃によって給付費が決まるといのは、能力主義という意味では分かりますが、現状にはそこに乗れない利用者の方もいると感じています。高齢の方でもB型に居続けたい要望はあるため、平均工賃のことを考えると難しいのが実情である。制度的に就労継続支援B型と生活介護の中間的なものがあるとよい。</p> <p>今、個別支援計画で、その落ちてきている機能をいかに維持できるか、利用者さんの状況を見ながら、支援方法を変えるなど、支援員が実施し、</p>

	<p>力もやはり落ちてきています。そういった中で、今までと同じような作業を求められると、それもストレスになってしまいます。</p> <p>就労B型については、工賃に関しては、工賃を上げないと給付費が下がってしまうため、職員の負担は増えても、そこはなかなか難しいというのが現状だと思います。</p> <p>就労継続支援B型で、以前は60～70代の方対象だったプログラムに、40～50代の方にも参加していただき、簡単な体操やバズルを行ったりしています。元々スポーツなどの取り組みも行っているのですが、そちらの活動を増やすなどして対応しています。工賃を上げるため、運営で職員の負担は増えています。運営側としては非常に厳しい状況です。職員を増やさなければいけないのに、職員の負担も増えている。</p>	<p>働きたい気持ちがある利用者への支援が必要になる。</p> <p>工賃の平均となると、簡単に上がっていくものではないし、職員を集めることや業務の負担を軽減するための方策を検討するなども見直していかなければならないと考えております。</p> <p>生活介護作業訓練型という作業形態があると思いますが、それがそのままに制度になるとより分かりやすいかと思います。生活介護と就労系の間の方々は今後増えてくると思いますが、通常の作業面の課題だけでなく、生活面の課題も出てくると、やはり職員の手間がかかることが想定されます。そのため、ちょうど中間のようなものがきちんと制度化されると、より良いのではないかと思います。</p>
<p>居住系 サービス</p>	<p>【共同生活援助】・共同生活援助は定員が埋まっている。利用のニーズも高い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の募集をかけても集まらない。 ・家族と住んでいる方9割くらいのため、将来のGHが少ない。 	<p>運営コストでハード面・人材面で報酬から考えると全く余裕がない事業だと思います。利用者の方からは利用のニーズが高く、潜在的に利用を希望される方もいるため、すべてのニーズに応えるのは難しい。</p>

	<p>【共同生活援助】 あるGHは重度の方も受け入れますよと謳って新設したが、行動障がいがなくおとなしい重度の方が選ばれて入られていると聞きます。GHに入られているのはほんの一握りの為、ご家族の高齢化や緊急で何かあった時は行き場がなくなってしまう人がまだいると想定できます。</p>	<p>利用者の選定は事業者側の都合もあるだろうが、選定基準が透明性があ るものだよと思います。</p>
	<p>【共同生活援助】 ハード面での費用負担が大きい。</p>	<p>昨今の物価高騰や光熱費高騰があり、今うちの月々の利用料が7万5千円なのですが、値上げしないとやっけない状況が生じています。今年度から食費と光熱水費の部分で都合1万円値上げさせていただき、8万5千円に利用料を変更させていただきました。この物価高に対応していくのが難しい。</p>
	<p>【施設入所支援】 入所施設は常に定員が埋まっています。利用ニーズも高い。区内の施設に空きがなく、区外の施設に入るケースも少なくない。長期的には、居住系の施設として、いずれは夜間の看護師の配置も検討しなければいけない時期が来るだろうと考えています。</p>	<p>看護師の人材確保に苦労することになっています。</p>
	<p>【施設入所支援】 入所施設の利用者の高齢化による対応ができてきている。医療的ケアの対応も含めると医療的ケアの研修だけでなく様々なことを職員は覚えていく必要がある。</p>	<p>身体障がいのある方の利用について、リフトが少ないため、利用者さんもどんどん高齢化してきていますので、リフトやトイレ、お風呂なども改築を考えなければいけないと通常以上の経費が掛かってきます。高齡化等がさらに進めば、医療的な問題も出てくると思います。</p>
	<p>緊急時にすぐ対応してくれる大きな医療機関との</p>	<p>障がいに理解のある医療施設との情報共有ができると良いなと思います</p>

	<p>協力関係が非常に重要だと感じています。結局、救急車を呼んだ後、どこに行きますか、どうしますか、というところで、知的障がいなどがあると、なかなか話が進まないこともある</p>	<p>す。 また、ご本人の高齢化に伴い、単身の方、ご家族が高齢化されている場合は地域包括ケアセンターなど様々な方々と一緒にやっっていかなければなりません。職員がいないため、結局は責任者の方々が対応している状況です。そういった多職種連携というか、色々な地域連携がもう少し図れる機会が、個別ではなくもつと大きな形で存在すると良いですし、医療連携ももう少し強化されると、少しでも不安なく夜間なども見守りができるのではないかと思います。</p>
<p>地域活動支援</p>	<p>高齢になっても一人暮らしの方で、出来ないことがあるのに在宅サービスも入れていない方がいる。事業所としても把握の限界もある。</p> <p>【移動支援】利用者の皆様の期待や要望はあるのですが、なかなか送迎、長期の回数に応えられないという現状が課題として上がっている</p> <p>【地域活動支援センター】利用者の方が高齢化しており、足元が危なくなってきたり、一番頭を悩ませている問題は、やはり職員の確保が難しい。</p>	<p>事業所単体でアプローチをかけるよりも関係機関・行政が一同に同席してアプローチをかけた方がうまくいくケースが多いので、連携は重要になってくる。</p> <p>施設はほとんど男性で、職員は全員女性なので、同性介助が全くできない状態です。男性職員を雇用することが難しい現状があります。ほぼ身体介助がないので、会話や作業がメインのため、利用者さんたちはあまり気にしていない感じではあります。</p> <p>高齢化については徐々に耳の聞こえが低下したり、認知機能が少し落ちてきている利用者さんもあるため、その日に来た人に合わせてプログラムを変える、プログラムの内容を少し変えるといった工夫はしているつもりです。</p>

	<p>【地域活動支援センター】課題としましては、専門的なりハビリはできませんが、機能低下が著しく、経過的に落ちていきます。病院やリハビリ施設でとは異なり、専門的なりハビリの提供ができないうこと、機能低下によりお休みがちになり通所ができなくなったりしています。生活介護などよりも、利用・退所のサイクルが早い状況です。経営的な部分も含めて課題が多く残る事業だと感じています。</p>	<p>個別の部分などの対応は、やはり通常、介護保険のデイサービスが対応しづらい部分がありますので、障がいの事業として重要だと個人的には感じております。</p>
<p>【地域活動支援センター】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中途障がいの方は、高齢化が進んでいることと、相談支援を利用せず、当該サービスしか使っていない方が多数います。その方たちをどう他のサービスにつなげるか、また高齢化に伴い高齢サービスのの方に繋いでいくときに、誰が行うかという状況もあります。同じ法人内での横の繋がりはありますが、高齢、身体といった分野を超えての繋がりがなかなか持っていないのが課題です。 ・これまで他の施設利用がない方等が多く、普通に一般就労されていて、高齢に伴って今デイサービスを使っている方、今まで福祉利用がない方たち等様々な背景の方々がいらっしゃいます。 		<ul style="list-style-type: none"> ・認知機能も出てきて、家庭でサポートする方もいない方もいらっしゃる一方で、ご本人の意思と反するサービス提供を提案しなければならぬ部分も多く、その辺のご理解をいただくのに苦慮しているところではあります。

相談支 援	<ul style="list-style-type: none"> ・相談を始める研修、継続研修も、非常に時間が必要な割には報酬が低いのではないかと感じていました。新規利用も増えていくのですが、職員の確保と維持がなかなか難しいです。 ・相談支援のサービスタに従事していないと受けられないという縛りがあるため、研修を受けたい人を減らしてしまっている側面もあるかと思っています。 	<p>相談支援事業を増やしていくためには、まず東京都か、区で対策を進めていかねければ、先細りになってしまふと感じています。更新研修なども、案件が厳しく、「これを更新毎にやっつけていかねばいけない」となると、参加できる人も少なく、法人の中で選定するのが非常に難しいと感じています。本当に多くの人にとって相談のニーズがある事業所を増やすのであれば、そのあり方や見直しが必要だと思えます。</p>
----------	--	---

2 成人期の障害者がライフステージに応じた支援を受けられる体制の充実					
居宅系サービス	「支援の質を高めるための取り組み」 今後利用増加が見込まれることから、ニーズに対応できる量の確保、特にサービス提供従事者の確保と併せて、支援の質を高めるための研修等に取り組みます。				
	<table border="1"> <tr> <th>現状・課題等</th> <th>対応等</th> </tr> <tr> <td>研修等の取り組みについて</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・新規入職・転職・転職・仕事復帰の方々に対しては、例えば排泄の介助や入浴介助など、個別具体的な研修を行っています。また、利用者宅にサービス責任者が一緒に訪問し、手順や気をつけてほしい部分などを指導しています。ヘルパーさん全員の集合研修も、研修を組み立てる労力や、ヘルパーさんのメインの年代が主婦層であるため夜に集まるのが難しく、日中に集まろうとすると仕事があるため、そのヘルパーさんの時間を開けるために他のヘルパーさんに調整しなければならぬのですが、なかなか一度に集まっての研修は難しいです。そのため、個別に1人ずつ、あるいは2人ずつといった形式の研修を行っているのが現状です。 ・今は必要最低限な事業所内での研修に参加してもらっています。主婦層のヘルパーさんで参加できない方に関しては、書面で説明をして「こういうことをやっているから確認してください」という流れになっています。 ・進捗確認の会議を行っており、そこで課題があつたり、「支援に困っています」という情報があれば共有し、それはメール等で皆さんとも共有して、なるべくヘルパーに負担がかからないように、そして現状を改善できるように努めています。 ・病院の事例で、おむつの交換に関する「おむつ検定」のようなものがある病院もあると聞きました。「おむつ1級です」とか、独自の取り組みがあるようです。 </td> </tr> </table>	現状・課題等	対応等	研修等の取り組みについて	<ul style="list-style-type: none"> ・新規入職・転職・転職・仕事復帰の方々に対しては、例えば排泄の介助や入浴介助など、個別具体的な研修を行っています。また、利用者宅にサービス責任者が一緒に訪問し、手順や気をつけてほしい部分などを指導しています。ヘルパーさん全員の集合研修も、研修を組み立てる労力や、ヘルパーさんのメインの年代が主婦層であるため夜に集まるのが難しく、日中に集まろうとすると仕事があるため、そのヘルパーさんの時間を開けるために他のヘルパーさんに調整しなければならぬのですが、なかなか一度に集まっての研修は難しいです。そのため、個別に1人ずつ、あるいは2人ずつといった形式の研修を行っているのが現状です。 ・今は必要最低限な事業所内での研修に参加してもらっています。主婦層のヘルパーさんで参加できない方に関しては、書面で説明をして「こういうことをやっているから確認してください」という流れになっています。 ・進捗確認の会議を行っており、そこで課題があつたり、「支援に困っています」という情報があれば共有し、それはメール等で皆さんとも共有して、なるべくヘルパーに負担がかからないように、そして現状を改善できるように努めています。 ・病院の事例で、おむつの交換に関する「おむつ検定」のようなものがある病院もあると聞きました。「おむつ1級です」とか、独自の取り組みがあるようです。
	現状・課題等	対応等			
研修等の取り組みについて	<ul style="list-style-type: none"> ・新規入職・転職・転職・仕事復帰の方々に対しては、例えば排泄の介助や入浴介助など、個別具体的な研修を行っています。また、利用者宅にサービス責任者が一緒に訪問し、手順や気をつけてほしい部分などを指導しています。ヘルパーさん全員の集合研修も、研修を組み立てる労力や、ヘルパーさんのメインの年代が主婦層であるため夜に集まるのが難しく、日中に集まろうとすると仕事があるため、そのヘルパーさんの時間を開けるために他のヘルパーさんに調整しなければならぬのですが、なかなか一度に集まっての研修は難しいです。そのため、個別に1人ずつ、あるいは2人ずつといった形式の研修を行っているのが現状です。 ・今は必要最低限な事業所内での研修に参加してもらっています。主婦層のヘルパーさんで参加できない方に関しては、書面で説明をして「こういうことをやっているから確認してください」という流れになっています。 ・進捗確認の会議を行っており、そこで課題があつたり、「支援に困っています」という情報があれば共有し、それはメール等で皆さんとも共有して、なるべくヘルパーに負担がかからないように、そして現状を改善できるように努めています。 ・病院の事例で、おむつの交換に関する「おむつ検定」のようなものがある病院もあると聞きました。「おむつ1級です」とか、独自の取り組みがあるようです。 				
支援の質の向上について	<ul style="list-style-type: none"> ・難しいのは、こちらが「良い」と思っても、各家庭には家庭のルールがあることです。家の中に入ると、その家のルールがあるため、「施設ではダメでも家ではこれをやってほしい」という線引きなどもあり、そこは職員間で共有し、「ここままで大丈夫ですよ」という点と、「こうしてお願いしたいのです」という点をききあ 				

		<p>と話し合っ提案できるようにしています。全員が集まるのは無理なので、細かい情報共有や情報交換は大切なことだと考えています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各家庭のニーズが多岐にわたります。すべて対応できる人がいればと思うご家庭はとても多いです。職員が腰を痛めたりすることもありますし、家庭の介助でもリフトやシートがあれば、と思います。 ・個別のニーズに対応していくためには、ヘルパーさんに臨機応変さが求められます。やはり研修というよりは経験値が求められるかと思えます。研修を行ったからといって経験値が上がるわけではないと思えますので、そこはなかなかバランスが難しいところなのかと考えております。
短期入所	<p>可能な限り身近な地域で、緊急時にも利用でき、中・重度の障がい者に対応できる事業所を確保し、必要な支援が受けられるようにすることが求められています。緊急時の対応と合わせ、地域生活支援拠点等の取り組みとあわせて検討し、緊急保護機能を持つ多機能型拠点の整備に取り組みます。</p>	<p>現状・課題等 対応等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年度は緊急一時保護2件。緊急対応について複数回。 ・昨年度の区独自の契約の緊急保護事業に関しては4名、今年度半期で2名。 ・緊急保護事業に関しては、部屋がなくとも何とかして受けるという形なので、リビングやもつと極端であれば廊下でも良いからとにかく受けられるような仕組みという形での足立区との契約を行っております。 ・現状としては、緊急時の問い合わせや個別の問い合わせが以前に比すると増えています。そこに対応できていないところが課題だと捉えています。 <p>医療的ケアの方たち、つまり看護師の配置ができていない中では、やはり夜間帯に受けられないことが課題として挙げられます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケアは夜間看護体制がないため難しいです。また、十分対応できる方もいれば、なかなか目を離すと危険が伴う方もいらっしゃいます。その辺がなかなか悩ましいところなんです。希望としては、短期入所が1つ

	受け入れについて	<p>2つでも増えてくれると本当にありがたいという思いは常に持っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常の緊急短期入所につきましては、昨年度の利用率がコロナ明けで増えてきて7割弱ぐらいでした。空きはある中でも、職員が、初めての方や月に数回、年に何回かの利用者を支援することが課題です。特に緊急で入る方は初めての方もいる中で、夜間帯を一緒に支援することが大変です。職員は変則勤務なので、前回は見た人がうまくそこに当たるかどうかも分かりません。 ・現在、支援に課題があり、もう少ししっかり見なくてはいけない利用者に対して、通われている通所施設にこちらの職員が行くというのを企画しています。定期的に利用される方で、日中帯の支援を見て、通所施設の職員さんたちがどのように支援しているかを見られることによって、こちらに来て初めてではないという状況を作ろうとしています。 ・緊急の場合は、どうしても情報が書面や言葉での情報になってしまいうため、それらをしっかり受け取った上での受け入れを年間を通して行わせていただいている状況です。 ・普段から短期入所を使って慣らしておきましょうとはよく言われますが、本人が嫌がるとか、「常に見えてくれないと無理だ」といった理由で利用できないという声はよく聞きます。 ・短期入所がなかなか取れないと聞きます。緊急時は、お子さん自身、そして受け入れる施設側もとても不安になると思います。保護者としては早めに契約をし、日頃から短期入所を利用し、一人でも多くの職員さん方に子どもを知ってもらえるように、自宅以外の環境に慣れていく経験をすること、また抽選に漏れでもめげずに申し込みをしていくことが必要だと思います。
生活介護	今後増加が見込まれるニーズに対応できる量を確保するため、足立区障がい者通所施設整備方針に沿って施設整備を進めるとともに、支援の質を高めるため、区独自に指導検査が実施できるしくみを障がい福祉課に構築します。	
	現状・課題等	
	高齢化の課題について	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢化の問題については、事業所の中でも検討していますが、お年を召したからといって簡単に他のサービスへ移行とはいかない実態があります。強度行動障害だけでなく、その高齢による機能低下を防ぐためのブ

		<p>プログラムの勉強を行い、プログラムを組み立てているという形になってきていて、また違った対応を迫られています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ご家族の問題も含め、地域包括支援センターの方にもお世話になり、65歳以上の方だと包括の方に訪問していただいで、土日の様子を見ていただくことをお願いしています。一度、連絡が取れなくなって倒れていたということもあつたので、もっといろんな機関と繋がっていかねばならず、事業所同士でどうやって連絡を取るか、繋がっていくかを模索中です。 ・生活介護では、利用者さんの高齢化はもちろんです、ご家族の高齢化も深刻な問題になっていて、ケースとして主たる介護の方がご入院されたため通所できなとか、自宅には他に介護者がいないため利用者の方がミドルステイを使うことになるというケースが毎月のように出ています。 <p>それに合わせて通所率が下がることが顕著に出てきており、毎年ケースが増えていて、家族の状況が複雑化しているなど強く感じます。</p> <p>そのため、生活介護の活動も、高齢の方向けのプログラムを考えたり、若い方もいるので、動きたい方とそうでない方の差をどう埋めていくかというのが1つの課題かと思えます。</p>
医療的ケアについて		<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケアの方が増えてきています。胃ろうの数も年々増えている状況があります。 <p>施設としては、受け入れを広げ、設備等も拡張しながら、職員が3号研修を取得して医療的ケアに対応したり、看護師の体制を1名から2名にしたりして、受け入れを強化している状況があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケアの対応に向けて準備をしており、事業者登録も済ませており、いつでもできるように準備は整えています。ただ、施設で介護用のリフトがある階とない階があるため、リフトの整備というのも今後力をかけていかないとはいけないと思っています。
強度行動障害について		<ul style="list-style-type: none"> ・知的の強度行動障害の方たちの問い合わせは逆に今減っています。特別支援学校の卒業生の数自体が今ちょっと少ない時期に当たっているところも想定できます。 ・強度行動障害の部分については、報酬の加算が創設され、支援者養成研修も、ほとんどの職員が受講し、常

		<p>勤はほぼ取り終わったので、非常勤の職員にも広げて、数年後には職員の取得率を高いところまで持たせようとして、法人としても取り組みをしているところでは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現時点では、また新たに中核的（包括的）人材というところが出てまいりましたので、その配置についても積極的に動きながら、重いケースや困難ケースについては、横の繋がりをもつと大事にしながら情報共有して、いろんな角度から支援ができるようにしていくということが、今後求められてくる部分かなと思います。 ・施設には強度行動障害の方が増えています。強度行動障害の研修は、まだ全員ではないですが、半分以上は取っています。 ・グループホームや生活介護について、民間の法人が開設する事業所が非常に増えてきていて、特に知的の方のグループホームの数はとても増えていきます。行政側が、どこまでその実績数や状況を把握されていて、緊急一時保護のようなどころとの話がされているのか、あまり見えません。 ・多くの事業所にファックスなどで利用者募集がたくさん来ているかと思いますが、新規開設事業所等との連携が取れていない、同じグループホーム事業所でも民間同士で繋がっていけないというところがあります。
自立訓練（機能訓練）	利用期間が定められているサービスのため、目標値はニーズに対応できる量の確保としていきます。事業所が区立の1か所のみですが、外部有識者からのススパーバイズにより、支援の質を向上する取り組みを継続します。	<p>対応等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機能訓練は区内であしすとの社会リハビリテーション室が1箇所になる。高次脳機能障害の方の通所の希望が多くなりつつあるという現状があり、今定員8名と設定しているのですが、その部分の見直しが必要なのではないかと考えています。 ・あしすとしては月水コースと火木コース、金曜日という形で日々定員33名ですが、1日33名まで埋まっていけない日もあり、どう効率化というか、もう少し支援サービスをどう上げるところを来年度に向けて考

	<p>身体障害者相談員をやっていた時に、中途障害の方が相談に来たが、どのよう に利用になげ ていくかという ことについて</p>	<p>えているような状況になっています。</p> <p>社会リハへのご相談という流れですが、まずはご相談いただいています。社会リハの利用の条件ですが、機能訓練の方は、区内在住で身体障害者手帳をお持ちいただければ、対象になります。生活訓練については、手帳はない方ですが、高次脳機能障害ということで診断されている方が対象です。年齢も、原則 65 歳以下の方が対象になってきます。</p> <p>利用までの流れでは障がい者の受給者証が出ないと利用できないので、機能訓練の方であれば障がい援護課さんの方に、生活訓練の方であれば保健センターの方にまずご相談いただき、受給者証が出るまでのご相談をしていただくところがまず一つです。</p> <p>受け入れに関しては、ご本人の状況などをまず確認させていただき、お医者さんの方から診療情報提供書という書類を準備していただいて、こちらの方で専門職（PT/OT/ST）が身体状況を確認させていただき、利用に繋がります。大体今のところ、早くても受給者証が出るまでが 2 ヶ月ぐらいかかるので、相談いただいか ら早くても 2 ヶ月ぐら先にご利用いただく方が多いです。休職中の方だと、それ以外にも少し検討しない といけないものがあったり、会社さんから書類を取り寄せたりするのが保健センターであるみたいなので、長 い人だと 3 ヶ月とかの人もいるので、そこはちょっと大きく課題かなと思っています。</p> <p>リハビリと聞くと、病院でやったような 1 対 1 のリハビリを想像している方が多いのですが、社会リハでや っているリハビリは集団のリハビリで、マッサージのようなことはやっていません。集団で他の障がいのある 方とも接しながら、社会参加を目指していくというところが目標なので、そこを説明させていただく ことが多いです。麻痺側を治したい、機能を回復したいという思いを強く持たれた方も多いのですが、社会参 加を目指していきましよう、という形でやらせていただいています。</p>
現状について		<ul style="list-style-type: none"> ・地域生活事業所では、働きながら通われている方が増えています。(4名)週 2 回ぐらいパートで働いて、週 2 回ぐらい施設に通われている方がいるという状況です。 ・最近では手帳を取得されないうで申し込まれる方が徐々に増えてきています。利用者は受給者証を支給されてい

		れば基本は使えますので、手帳の意味合いがだんだんと変わってきているかと思えます。特に高次脳機能障害の方で身体に障がいがなく、本来に高次脳機能だけだと手帳が取れないという現状が出たりしますので、そういう方も今後更に増えてくるのではないかと感じております。
自立訓練（生活訓練）	一定の利用ニーズに対応できる量の確保とあわせて、支援の質を高めるため、区独自に指導検査が実施できるしくみを障がい福祉課に構築します。	
共同生活援助	引き続き重度の身体および知的障がい者向けグループホームの整備促進に努めます。 精神障がい者向けグループホームについては、通過型を中心に、定員数の増を図ります。 また、区内の日中サービス支援型共同生活援助については、ケアマネジメント評価会議において適切な運営がされているか定期的に検証し、自立支援協議会に報告します。	
	現状・課題等	対応等
	ニーズについて	区内のGHの数は増加傾向にあります。ご家族の高齢化に伴ってGHの利用を考え始め、ニーズが高まるかと予想されています。それぞれのニーズに沿った支援が出来るかは心配な点です。ご家族の高齢化と利用者本人も年齢が高くなっていくことで自宅での生活が難しい事例も増えていきます。日中支援型や医療的ケアに対応できるGHも考えたいと考えてはなりません。本来の「家」としての形をより多様な形で考えていく必要があります。そのためには多大な予算や人材が必要になることが課題としてあります。
	通所先との連携について	・本当に様々なGHが増えてきているので、関係性が取れていないと、相手の事業所がどういう背景で行っているか見えない部分もあります。こちらが連絡を取りたい時に取れないとか、こちらが営業時間終わった後に電話がかかってきたりとか、やはりチグハグというのはあるのはあって、どうしても現場同士の話になるので、それが改善に至らないというのがあるのは確かです。

		<p>・お互いの良いところと悪い部分、やはり業種が違うので、「それはそうだ、わかるな」という部分と、「いや、こっちも言うこと分かるな」という部分があります。</p> <p>ただ、法人内のGHなので、早番遅番も通所側から応援で行き連携も取っているし、お互いの状況も少しずつつかっています。そこは強みでもあるかなと思っています。</p> <p>・ケアマネジメント評価会議で、日中支援型グループホームをテーマに話し合います。年に1回ですが、外部の目で評価をしているということです。</p> <p>・連携している通所事業所からすると、相手先が見えるとより良いと思います。なかなか我々の状況までは、日中支援型の情報とかは降りてきていないのもあります。どういう生活スタイルでやっているのか分からない部分があります。何かしらの機会を知ることができれば共有したいと思います。</p> <p>・グループホームのネットワークでは、2箇所の日中支援型に来ていただいて話を聞きました。基本的には皆さん、気持ちも変えるし生活にメリハリをつけるために日中はなるべく日中活動に出たいっていただくという形でやられています。</p> <p>日中支援型を作る目的は何であったのか疑問に感じることがあります。受け入れてくださる日中活動のところに行かれています。職員はいつも1人2人いますよということでした。</p> <p>経営的にも非常に厳しいところと、日中支援型って何が目的だったのかなというところの、最初の目的（日中はどこかに行かなければならぬが、それができなくなってきた方々のため）と、現状で割と若い重度の方が入れているということがあって、「何のための（日中支援型）なのかな」というのはありました。</p> <p>実際問題、お年を召してから新しく初めて入るという方は、なかなかいらつしやらないということです。当法人だと、終の住処にするために同じような形で、同じ法人内で作りたいたいところはあるのですが、終の住処にするのはなかなかやはり難しいところも出てくるのだからなとは思っています。</p> <p>日中支援型というものも、その対象がまだよく分からないな、という話を聞いています。建てるのにお金はかかっているなというところはありません。20人定員なので、小さな入所施設になっている状況。そうしないと経営的に成り立たないからなのではないかと考えています。</p>
--	--	--

自立生活援助	<p>共同生活援助の業務に単身生活等への移行支援が明確化され、地域生活へ移行した障がい者への支援策として自立生活援助の利用が見込まれていることから、さらなる利用者の増を見込んでいます。また、必要な支援を受けられるよう、事業所の増にも取り組みます。</p>				
施設入所支援	<p>引き続き障がい者の地域移行の視点から入所者削減の取り組みを進めつつ、入所支援が必要な障がい者のニーズにも対応できるよう、量の確保とともに支援の質を高める取り組みを事業所に促します。</p> <table border="1" data-bbox="587 266 1378 1854"> <tr> <td data-bbox="587 1621 644 1854">現状・課題等</td> <td data-bbox="587 266 644 1621">対応等</td> </tr> <tr> <td data-bbox="644 1621 1378 1854">地域移行について</td> <td data-bbox="644 266 1378 1621"> <ul style="list-style-type: none"> 施設入所者の地域移行については、まずは職員の考え方や施設の体制を整理する必要があると考え、移行を確認するための担当者を選任しました。毎年利用者の方に意向を確認していますが、残念ながら現状では地域生活への移行に関心を持つ方はほとんどいらっしゃいません。希望が出た際にいつでも対応できるよう、マニュアルや枠組みだけは整えているところ です。 当施設には定員60名のところ自立訓練の枠が9名ありまして、ここでは2年間の利用後に地域へ移行することを前提として進めています。しかし、施設入所支援の方々に目を向けると、ご家族からは「やっとなし施設に入れて安心できた」「これで親なき後も大丈夫だ」という声が圧倒的です。制度にもあるように意向確認は行いますが、ご本人が地域に行きたい希望があっても、実際にご家族がどう受け止めるかという切実な問題があります。 <p>入所支援を希望する方は非常に多いです。地域移行を進めてほしいと希望するご家族は皆無といった状況です。令和4年度から令和8年度末までに5%削減したいという目標の中では難しいのかなと思います。以前から親亡き後の支援に関しては課題としてありました。平成19年に開設した当初は「終の棲家」というものがやっとなしというご家族の感想がありました。</p> <ul style="list-style-type: none"> 区内にある施設に入られている方は、そこが地域の一部なので出て出たいという思いは少ないのかもしれませんが、懸念がある部分として、精神科病院に長く入院されている方や、区外の遠方の施設に行かれて </td> </tr> </table>	現状・課題等	対応等	地域移行について	<ul style="list-style-type: none"> 施設入所者の地域移行については、まずは職員の考え方や施設の体制を整理する必要があると考え、移行を確認するための担当者を選任しました。毎年利用者の方に意向を確認していますが、残念ながら現状では地域生活への移行に関心を持つ方はほとんどいらっしゃいません。希望が出た際にいつでも対応できるよう、マニュアルや枠組みだけは整えているところ です。 当施設には定員60名のところ自立訓練の枠が9名ありまして、ここでは2年間の利用後に地域へ移行することを前提として進めています。しかし、施設入所支援の方々に目を向けると、ご家族からは「やっとなし施設に入れて安心できた」「これで親なき後も大丈夫だ」という声が圧倒的です。制度にもあるように意向確認は行いますが、ご本人が地域に行きたい希望があっても、実際にご家族がどう受け止めるかという切実な問題があります。 <p>入所支援を希望する方は非常に多いです。地域移行を進めてほしいと希望するご家族は皆無といった状況です。令和4年度から令和8年度末までに5%削減したいという目標の中では難しいのかなと思います。以前から親亡き後の支援に関しては課題としてありました。平成19年に開設した当初は「終の棲家」というものがやっとなしというご家族の感想がありました。</p> <ul style="list-style-type: none"> 区内にある施設に入られている方は、そこが地域の一部なので出て出たいという思いは少ないのかもしれませんが、懸念がある部分として、精神科病院に長く入院されている方や、区外の遠方の施設に行かれて
現状・課題等	対応等				
地域移行について	<ul style="list-style-type: none"> 施設入所者の地域移行については、まずは職員の考え方や施設の体制を整理する必要があると考え、移行を確認するための担当者を選任しました。毎年利用者の方に意向を確認していますが、残念ながら現状では地域生活への移行に関心を持つ方はほとんどいらっしゃいません。希望が出た際にいつでも対応できるよう、マニュアルや枠組みだけは整えているところ です。 当施設には定員60名のところ自立訓練の枠が9名ありまして、ここでは2年間の利用後に地域へ移行することを前提として進めています。しかし、施設入所支援の方々に目を向けると、ご家族からは「やっとなし施設に入れて安心できた」「これで親なき後も大丈夫だ」という声が圧倒的です。制度にもあるように意向確認は行いますが、ご本人が地域に行きたい希望があっても、実際にご家族がどう受け止めるかという切実な問題があります。 <p>入所支援を希望する方は非常に多いです。地域移行を進めてほしいと希望するご家族は皆無といった状況です。令和4年度から令和8年度末までに5%削減したいという目標の中では難しいのかなと思います。以前から親亡き後の支援に関しては課題としてありました。平成19年に開設した当初は「終の棲家」というものがやっとなしというご家族の感想がありました。</p> <ul style="list-style-type: none"> 区内にある施設に入られている方は、そこが地域の一部なので出て出たいという思いは少ないのかもしれませんが、懸念がある部分として、精神科病院に長く入院されている方や、区外の遠方の施設に行かれて 				

		<p>いる方々のことです。そうした方々が足立区に戻ってきたいと思っただけに、一体誰がその支援をしてくれるのか気になります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その点に関しては、東京都の「地域移行コーディネーター事業」というものがあり、一定のエリアごとに担当者が選任されています。東京都が認証している施設が500施設あります。北海道から滋賀県くらいまであり、いわゆる東京都の都外施設とされています。実際に区外の施設から足立区に戻りたいという希望があれば、担当者がその調整をお手伝いすることもあります。ただ、区内で受け入れ先のグループホームを探すと、障がい特性や重度化の問題もあり、半年かけても見つからないというケースが珍しくありません。手立てが全くないわけではありませんが、現状は非常に厳しい調整が続いています。
<p>日常生活用具 (介護・訓練支援用具)</p>	<p>必要とする障がい者に適切に給付するとともに、利用者からの要望に基づき品目の追加や対象範囲の拡大、基準額の見直しなどを、日常生活用具の要件と照らし合わせながら検討します。</p> <p>また、用具のICT化などの情報を掴み、技術革新に遅れることなく対応することを目指します。</p>	
<p>移動支援(個別支援型)</p>	<p>現状・課題等</p> <p>ニーズについて</p>	<p>引き続き増加が見込まれるなか、実施する事業所は毎年増えています。ニーズに対応できる量の確保、特にガイドヘルパーの確保が課題です。ガイドヘルパー養成研修は民間事業所が実施しており、区では養成人数を把握できていません。今後、事業者の意見を伺いながら、人材確保策を検討します。</p> <p>対応等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者のニーズは土日祝日に集中していますが、1回あたりの利用時間が長いので、ヘルパーの確保が非常に困難です。ヘルパーの高齢化も進んでおり、体力勝負の長時間外出に対応できる若手がなかなか入ってきません。コロナ禍で外出を控えていた方々が再び外に出たいと希望されていますが、それに応えきれ

		<p>ない現状があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・移動支援のニーズは本当に高いです。特に重度化が進んでいる方の場合、急な通院や定期的な受診での利用が増えています。職員に限られていたため、希望枠の確保が追いついていない状況です。 ・利用する側としても、本当にヘルパーさんが足りないと感じて、年に数回利用ができるか、できないかといった現状です。以前利用していた事業所が人手不足で使えなくなり、新しく探そうとして、電話をして断られるのが怖くてなかなか踏み出せません。最近、80代の親御さんが初めて移動支援の申請をして契約までこぎつけたという話も聞きますが、全体として利用しづらい状況が続いているように思います。 ・移動支援は、特に身体介護を伴わない場合の単価が低すぎて、事業所から断られてしまうことがあるという話も聞いています。また、送迎だけの利用だとヘルパーさんの戻りの時間が無報酬になってしまったりポイントも、見つかりにくさの原因ではないでしょうか。 ・人材確保のために、区でも研修の実施状況などを把握していく必要があります。高校生などの若い世代がアルバイト感覚でも関わられるよう、資格取得の要件を少し緩めるなどの工夫も検討すべきかもしれません。
<p>移動支援事業 (車両移送型) 通所バス</p>	<p>通所バス運行対象施設の利用者は、申込者全員が乗車できる体制を維持します。障がい者の重度化・高齢化により今後も利用ニーズの増加が見込まれるため、障がい福祉施設と連携し、円滑かつ効果的な運行を実施していきます。</p>	
<p>地域活動支援</p>	<p>知的障がい者を対象とした事業所は、令和5年度末で閉所し、他の障害福祉サービスへの転換を予定しています。それ以外の区内外7事業所におけるサービス提供体制を確保し、障がい者が安定した社会生活を送れるよう支援していきます。</p>	

センター			
巡回入浴	<p>他の入浴サービス（ヘルパーによる入浴介助やデイサービスなどでの入浴）を利用できない方を対象とするサービスで、介護保険の被保険者は介護保険が優先になるため、利用者は決して多くありませんが、一定のニーズがあり、過去の実績から目標値を見込んでいます。</p> <p>訪問入浴の対象となる方には、住居が巡回入浴車によるサービスに対応できない場合以外は、ご利用いただいています。</p> <p>利用者が安心・安全なサービスを受けられるよう、委託事業者と連携し、質の向上に努めます。</p>		
日中保護	<p>利用できる事業所が4事業所から増えず、実績が伸びないという側面もあり、可能な限り身近なところで利用できる事業所を確保し、必要な支援が受けられるよう努めます。</p>		
地域移行支援	<p>利用期間の定めがある事業であり、一定の利用ニーズに対応できる事業所数の確保とあわせて、支援の成果について評価するしくみを検討します。</p>		
地域定着支援	<p>自立生活援助から地域定着支援に移行するモデルを構築しながら、利用ニーズに対応できる事業所数の確保とあわせて、支援の成果について評価するしくみを検討します。</p>		
後見人等利用者数（区長申立て	<p>「80・50問題」と言われるように、障がい者とその家族の高齢化・孤立が社会問題となるなか、障がい者の権利擁護と意思決定支援を重視した適切な支援を実施することが重要です。</p> <p>障がい当事者とその家族への啓発と、支援者の制度理解を進めるため、家族会や関係機関向けの小規模な講座や勉強会を開催しています。引き続き関係機関と連携しながら、成年後見制度の利用促進を図ります。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 70%;">現状・課題等</td> <td style="width: 30%;">対応等</td> </tr> </table>	現状・課題等	対応等
現状・課題等	対応等		

利用者 数)	制度について	<ul style="list-style-type: none"> ・当所では38人の利用者のうち4名が後見制度を利用されています。課題だと感じるのは、後見人の方によって熱意に差があることです。頻繁に訪問してくださる方もいれば、「お金の管理だけだから」と一度も顔を出さない方もいます。今後は「身上保護」も重要ですので、本人の意思を尊重してくれる後見人が必要です。特に親一人子一人のご家庭の場合、親御さんが倒れた瞬間に誰が支援を繋ぐのかが一番の不安要素です。そのため役割以外の部分で手助けが必要な部分も見守ってくれる存在が必要です。後見人がいれば切れ目のない支援が可能になりますが、費用面を心配する親御さんも多いので、もっと使いやすい制度になることを期待しています。 ・質問ですが、区長申し立てができるのはどのようなケースなのでしょう。財産がたくさんあると申し立てができないといった制限はあるのでしょうか。 ・区長申し立ては、親族がいない場合や協力が得られない場合、本人の保護のためにどうしても必要がある際に行われます。財産の額によって申し立てができなくなるということは基本的にはありません。 ・以前、後見人がついている方の緊急入院の対応で、入院手続きや検査の承諾を求めても後見人と連絡がつかず、非常に困ったことがあります。日頃からどこでも後見人が動いてくれるのか、情報の共有をしっかりしておかなければならないと痛感した事例です。 ・後見人に関しては、急に対応が必要とされるケースがあるかと思えます。そういうところも含めて事前に相談し考えたいと思います。
障がい者虐待の通報 件数	障がい者虐待をなくすことが重要です。 障がい者虐待の防止のために、関係機関向けの研修や情報交換会等を実施し、連携強化を図るとともに、気軽に相談できる環境づくりを引き続き行います。	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者虐待をなくすことが大きな目標になりますが、通報を少なくすること自体が目標ではなく、虐待の兆しを早期に発見し、予防することが重要です。 障がい者虐待の防止のために、関係機関向けの研修や情報交換会等を実施し、連携強化を図るとともに、気軽に相談できる環境づくりを引き続き行います。
	現状・課題等 全国的に虐待の通	対応等 ・スタッフに外部研修へ積極的に参加してもらい、内部でもセルフチェックシートを使って自己検証を行う

	<p>報件数が増えたり、福祉施設での事業も増加傾向にある。各事業所での取り組みについて</p>	<p>ています。自分たちが「普通」だと思っいることが実は虐待にあたらなから、若いスタッフと共有しながら支援にあたっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人全体で虐待防止研修を年2回実施し、チェックリストによる自己点検を徹底しています。独自の取り組みとして、不適切な対応の場面を想定した録面をして、全職員でそれを振り返り議論することで、意識を常に高く保つようしています。 ・研修を繰り返すことで、真剣に取り組む職員は理解していきませんが、問題となるような職員とは理解力に差が出てしまうのが課題です。単に受講して終わりにするのではなく、グループワークなどで自分の考えを言葉にしてもらう機会を設けています。また、他事業所との交換研修を行ったり、第三者委員に巡回をお願いしたりして、外部の目を入れていきます。虐待件数が増えているのは、周囲の意識が高まり、今まで表に出なかったものが見えるようになってきたという側面もあると思います。関係者、家族それぞれの意識のレベルを上げていく取り組みも同時に進めなくてはいけないと感じました。 ・意識が高まるのは良いことですが、一方で難しさも感じています。家族と事業所の信頼関係に関わる非常にセンシティブな問題だと思います。 ・事業所に対してなかなか家族も言いつらい部分があるかと思っています。事業所としても自ら気付けるようにしておく必要があります。
<p>就労移行支援</p>	<p>通過型の訓練であることもあり、量的には一定必要数を満たしていると思われます。令和6年度から就労選択支援事業が創設され、経過措置を経て、就労継続支援B型の利用前のアセスメントが、就労移行支援から就労選択支援に移ることから、アセスメントを担う事業所と協議して、区の入所調整の流れを見直します。</p>	
<p>就労継続支援A型</p>	<p>事業所数は減少傾向にあるものの、障がい者雇用において一定のニーズがある事業であり、量の確保とともに支援の質を高める取り組みを促します。</p>	

就労継続支援B型	<p>今後も増加が見込まれることから、ニーズに対応できる量の確保とあわせて、支援の質を高めるため、区独自に指導検査が実施できるしくみを障がい福祉課に構築します。</p>
就労移行支援事業等を通じて一般就労した者への支援	<p>ハローワークも参加している地域自立支援協議会はたらく部会や、区内就労系サービス事業所のネットワークでの情報共有を密にし、雇用情勢を適切に把握しながら、目標とする一般就労移行者の増に取り組みます。</p>
就労定着支援	<p>障がい者の安定的な雇用に重要な事業であり、事業所数を増やすだけではなく、支援の質を高める必要があります。国の成果目標も、就労定着率を評価するものに変更されたことから、支援の成果について評価するしくみを検討します。</p>
重層的支援体制の整備	<p>区民の困りごとや課題は複合・複雑化し、制度の狭間のニーズへの対応が求められるなど、多機関が連携を図りながら支援するしくみづくりが必要になっていきます。</p> <p>これまで進めてきた分野別での相談支援や取組みを活かしつつ、誰でも相談できる体制とともに、単独の組織や支援機関では対応が難しい課題や、制度の狭間のニーズに寄り添い支援する、重層的支援体制を整備します。</p> <p>住みなれた地域で生活するうえで、支援を要するすべての方に、高齢者支援、障がい者支援、子ども・子育て支援、生活困窮者等支援など、多機関が協働して支援の方向性や解決策を見出すしくみを整備していきます。</p>

	<p>足立区版重層的支援体制</p> <p>柱1 庁内連携・組織横断体制の構築</p> <p>① 福祉まるごと相談課業務（包括的相談支援業務）の全庁周知</p> <p>② 効率的・効果的な支援会議・重層的支援会議の運営</p> <p>区職員全員への研修（複合・複雑ケースへの支援・事例共有等）</p> <p>柱2 相談・寄り添い支援体制の確立</p> <p>① 複合・複雑ケースへの困りごとや相談者の意向の明確化（適切な情報収集・分析）</p> <p>② 自ら相談できない方などへのアウトリーチによる相談支援</p> <p>③ 継続的に関わり、つながり続ける息の長い伴走型支援</p> <p>外部（専門家）からの指導・アドバイスによる相談支援過程の検証</p> <p>柱3 職員・相談員の育成</p> <p>① 地域共生社会が掲げる理念や目指す方向性の理解</p> <p>② 高齢・障がい・子ども・生活困窮など専門分野ごとの制度の相互理解</p> <p>③ 計画的な人事配置・福祉人材の登用</p> <p>事例集作成によるノウハウの蓄積と継承</p> <p>「くらしとごとの相談センター」を再編し「福祉まるごと相談課」を新設、高齢者・障がい者・子どもといった対象者の属性・年齢・内容を問わず、誰でも受け止める包括的な相談支援体制を整備します。</p> <p>また、窓口に来庁が困難な方等には、積極的なアウトリーチによる寄り添い支援を実施するほか、引き続き「就労支援」や「ひきこもり支援」にも取り組んでいきます。</p> <p>さらに、「福祉まるごと相談課」が旗振り・調整役を担い、課題の解きほぐしや支援の方向性を検討する支援会議や、支援の適切性などを協議する重層的支援会議を開催し、様々な関係機関が有している専門性やノウハウを活かして協議することで、チームでの支援につなげていきます。</p>
--	--

地域生活支援拠点等	引き続き担当者会議を中心に5つの機能の推進に努め、その実施状況や解決すべき課題について、地域自立支援協議会およびケアマネジメント評価会議に報告して検証・検討を行います。将来的には、面的ではなく拠点事業所を整備し、多機能拠点整備型を目指します。	
担当者会議の開催	現状・課題等	<p>対応等</p> <ul style="list-style-type: none"> 緊急受け入れの一番の課題は、やはり空き部屋がないことです。それでも、以前利用したことがある方であれば、何とか工夫して居室以外の場所を利用したりすることもあります。ただ、明日からもしくは今日から利用したいという際に全くの新規の方で契約も済んでいない場合、限られた情報だけで受け入れるのは、安全面の配慮からも非常に大きな負担となります。 当施設でも、まさに今日、緊急の受け入れが入っています。昨日連絡が来て、満床の中を何とかやりくりして準備をしました。職員にとっても、全く知らない方を突然支援するのは、ベテランであっても新人と同じくらい神経を使う大変な仕事です。先日、区内の3箇所の施設を転々と移動しながら繋いだケースがありました。ご本人の不安を考えると本当に申し訳ない気持ちになります。部屋がなくても食堂や活動室を使ってでも見るというスタンスで取り組んでいますが、受け入れ側の体制整備は大きな課題です。
居住支援協議会	居住支援協議会では、障がい者等の住宅確保について、入居の際には「人の見守りの必要性」を求められることなどが課題として挙げられています。課題解決となる居住支援のあり方を、関係所管と連携しながら引き続き協議・検討します。	

はたらく部会（令和6年度）

令和7年2月20日

令和6年度 足立区地域自立支援協議会 はたらく部会活動報告書

<部会の目的>

障がいのある方が、その人らしい働き方を実現できる地域づくりを目指した、地域連携及び地域資源開発のあり方を検討する。

<今期及び今年度の重点課題>

働き方の多様化や法改正といった外的環境の変化に伴い、働くことを希望する障がいのある人や雇用を検討する事業主に対して、適切な情報提供や支援が行えるよう、情報の共有及び整理を行う。また、障がいのある人の就労支援を行う関係者全体の支援の質の向上を目指し、具体的な取り組みを進める。

<重点課題に対する取り組み>

（1）第1回 7月30日（火）

障害者雇用促進法及び障害者総合支援法の法改正により、実践現場で生じている影響や環境の変化について委員に事前アンケートを行い、①障がい者本人が自己理解を深め自己選択して行けるよう取り組んでいること、②障がい者雇用が企業の人材不足の解消につながるよう、企業に伝えていきたいこと、③障がい者就労を拡大させていく仕組み、などについて部会で意見交換を行った。

（2）第2回 10月22日（火）

法定雇用率に向上により、雇用率達成のための雇用が広がってきている。エージェントや雇用代行ビジネスなど民間サービスは多くの情報発信を行っているが、公的サービスの情報は企業に届いていない。今後さらに増加するであろう雇用ニーズと人材不足という企業の共通課題に障害者雇用で解決を図り質の高い支援ができるよう、企業向けリーフレットを作成することとし、盛り込む内容について協議した。

（3）第3回 1月21日（火）

企業向け情報発信用リーフレットのたたき台を元に、具体的にどのようなリーフレットにしていくか協議した。

令和7年10月から始まる「就労選択支援」の情報共有と、あり方や視点などについて協議した。

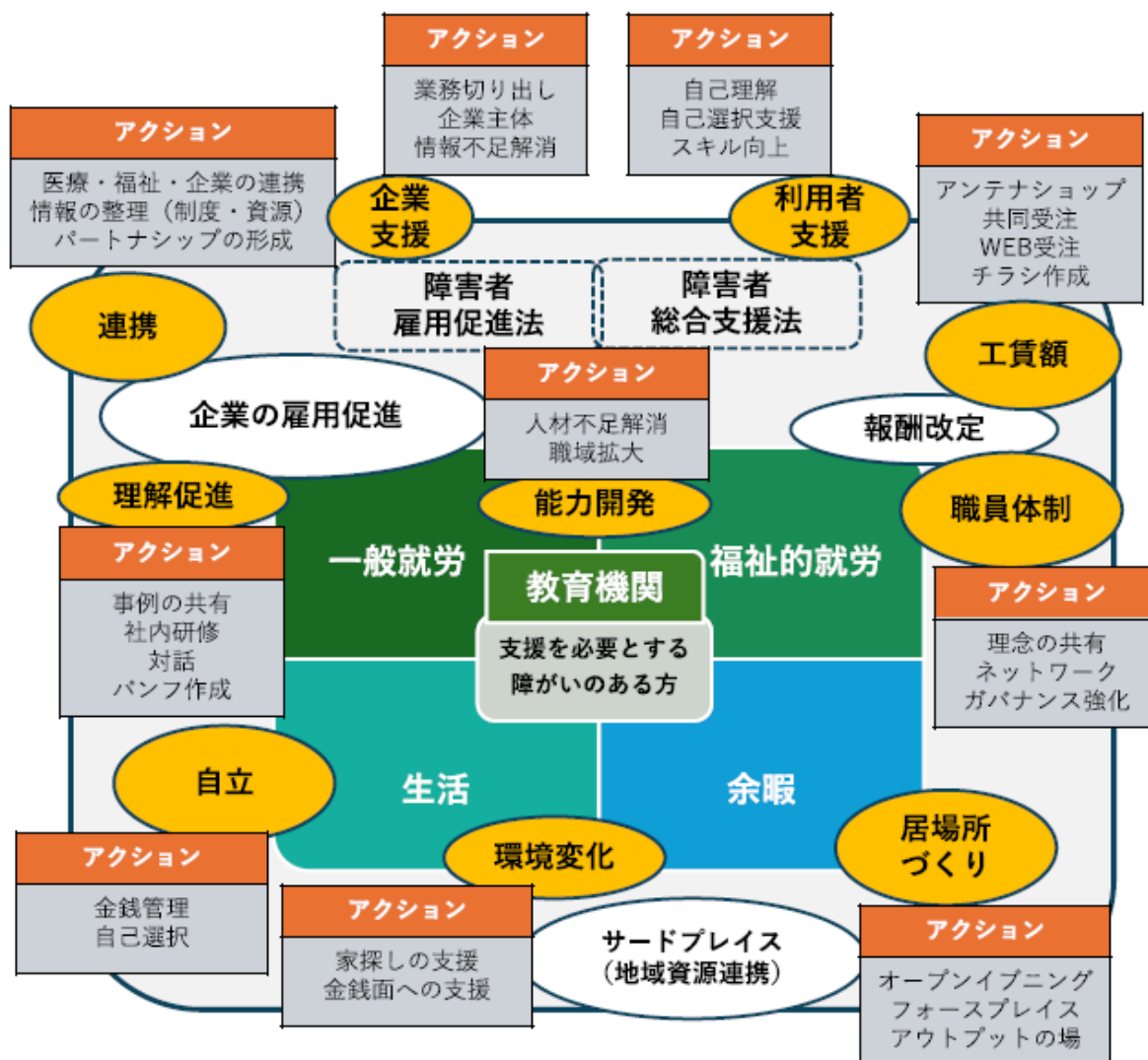
<次年度の取り組み>

引き続き、企業向け情報発信用リーフレットの作成を進める。
次年度の部会も今年度同様、3回実施する。

はたらく部会 別紙1

足立区自立支援協議会 第1回はたらく部会用資料 令和6年7月30日
 (委員の皆様のアンケート結果より抽出)

はたらく部会のテーマ
 障がいのある方が、その人らしい働き方を実現できる地域づくりを
 目指した、地域連携及び地域資源開発のあり方を検討する



外的環境の変化も踏まえた地域でできる具体的なアクションメモ

はたらく部会（令和7年度）

令和8年2月27日

令和7年度 足立区地域自立支援協議会 はたらく部会活動報告書

<部会の目的>

障がいのある方が、その人らしい働き方を実現できる地域づくりを目指した、地域連携及び地域資源開発のあり方を検討する。

<今期及び今年度の重点課題>

働き方の多様化や法改正といった外的環境の変化に伴い、働くことを希望する障がいのある人や雇用を検討する事業主に対して、適切な情報提供や支援が行えるよう、情報の共有及び整理を行う。また、障がいのある人の就労支援を行う関係者全体の支援の質の向上を目指し、具体的な取り組みを進める。

<重点課題に対する取り組み>

（1）第1回 令和7年7月8日（火）

障害者雇用を促進するため、企業向け情報発信用リーフレットの作成を検討してきたが、分厚い資料は活用されないことから、紙面の情報は最小限に留め、詳しい情報はQRコードで読み込む形のパンフレットを作成することとし、内容を協議した。

障害者雇用を成功させている区内中小企業のノウハウも盛り込むこととし、委員から情報を収集して、企業ヒアリングを行うこととした。

（2）第2回 令和7年10月7日（火）

パンフレットに掲載する内容について協議した。

ハローワーク足立の雇用指導官にご参加いただき、雇用者側の情報を聴取した。企業支援は、雇用を進める上で課題になっていることが聴取できると、円滑に進むことなどが共有された。

就労選択支援事業について、区の進捗状況を共有し、懸念事項の聞き取りを行った。

（3）第3回 令和7年12月23日（火）

区内中小企業における障害者雇用成功事例のヒアリング結果を共有した。

パンフレットの記載内容について、最終確認を行った。

障害者雇用の啓発活動については、足立区公益活動げんき応援成事業を活用し、パンフレットの印刷と、令和8年3月3日に企業向けセミナーを開催することとした。

就労選択支援事業について、前回に引き続き、区の進捗状況を共有した。

東京足立病院の方にもご参加いただき、医療機関における就労支援について、取組状況を共有した。

<次期にむけて>

次年度は、今年度実施した普及啓発活動を起点に、引き続きパンフレットの配布を行い、動画や記事の閲覧状況を分析するとともに、問い合わせ等の実態を把握・共有して内容と導線の改善を検討していく。あわせてセミナーの振り返りを行い、ハローワーク・支援機関・医療機関との連携による支援体制を検討し就労支援の質の向上を目指していく。

また、就労選択支援の進捗と課題を整理するとともに、報酬改定を見据えた障害者総合支援法における就労支援サービスの在り方について検討する。

企業の皆さまへ | 雇用相談は以下の窓口へ

WELSTOKYO あちちオフィス
〒121-0831 足立区香入4-9-13
☎ 03-5837-4485
企業の障害者雇用支援
(実習・マッチング・研修・認定支援)
セミナー・社内研修

東京都立 花畑学園
〒121-0062 足立区花畑5-24-49
☎ 03-3883-7200
肢体不自由の生徒が通う
特別支援学校
(職業科・実習・学校見学
等での連携、相談)

東京都立 足立特別支援学校
〒121-0061 足立区花畑7-23-15
☎ 03-3863-5464
知的障害のある生徒が通う
特別支援学校(職業科、福祉
科、実習・学校見学等での
連携、相談)

東京都立 豊島ろう学校
〒124-0002 足立区田代町7-58-1
☎ 03-3608-0121
聴覚障害のある生徒が通う
特別支援学校(職業科、福祉
科、実習・学校見学等での
連携、相談)

足立区障がい福祉センター 雇用支援室
〒121-0816 足立区梅島3-31-19
☎ 03-5881-0133
障害者の就労支援
北馬場付障害者雇用
情報提供
区内障がい福祉センター
の案内

ハローワーク足立 雇用相談コーナー
〒120-8530 足立区千住1-4-1 東京芸術センター8階
☎ 03-3870-8888
障害者雇用に関する求
人、雇用の相談など

足立区精神障がい者自立支援センター (精神障がい・発達障がい)
〒121-0813 足立区竹の塚6-18-4
☎ 03-3883-7248
就労移行/就労継続支援B型
相談支援の連携体制
(就労支援/業務外出の相談)

雇用以外でも“働く力”を活かします！

Case01

会社/ヘルプとして
支援事業所の商品を購入

Case02

作業の一部を支援事業所に委託

Case03

支援事業所の実習先として
研修を提供

相談窓口

- 商品購入・作業委託に関するご相談
足立区 障がい福祉センター
☎ 03-6881-0133
- 実習に関するご相談
WELSTOKYO
☎ 03-5837-4485

POINT

まずは小さな試み
→ 1人1日の活動の
範囲の拡大→段階的に
取り組む取組事例もあります。

支援事業所の商品や会社に
関する参考ページはこちら→

企業の労働力強化と 職場改善を同時に

- はじめての障害者雇用、最短ルートをご案内 -



本パンフレットは、足立区内企業の皆さまに向けて、共に雇用を変える制度や支援があることを伝える「実務ガイド」です。

障害者雇用は、単なる法令遵守にとどまらず、「労働力強化」「多様性の推進」「人材活用の革新」など、企業にとっても多くの可能性を秘めた取り組みです。

パンフレット内にあるQRコードからの情報収集、相談窓口一覽へのお問い合わせを通じて、これからの人材活用をぜひお役立てください。

このパンフレットは、「足立区公益活動法人」が制作・発行しています。

雇用の可能性を広げるために今すぐできるアクション

以下は、今すぐ始められるアクション例です。

就労支援機関に雇用相談

仕事の切り出しと環境設計で
ミスマッチを削減

一部業務を支援機関に委託

封入、入方作業等を外部化し
残業と手戻りを削減

就労支援機関 特別支援学校を見学

作業の様子を見ることができ
採用イメージが明確が確立

セミナーに参加

制度や支援サービスへの理解、
事例共有で次の一歩へ

他企業の取り組みを見学

同業の事例を転用し、
成功のコツを獲得

POINT

情報不足の解消が
成功のカギ!

障害者雇用までの基本ステップ

実際に合わせて対応します。

- 01 **ヒアリング**
企業のニーズ、課題、雇用状況、障害者雇用の
経験等を確認・収集
- 02 **職場アセスメント**
業務内容、作業環境、人材・物理的条件を確認し、
支援や調整の可能性を検討
- 03 **支援計画の策定**
マッチングに向けた計画立案、業務の切り出しや
再構築を提案
- 04 **企業内理解促進活動**
社員説明会や啓発活動を実施し、障害者雇用への
心理的障壁を取り除く
- 05 **実習・体験プログラム**
見学や10日程度の体験実習を通じ、双方の適性確認
- 06 **採用活動**
面接や手引き、助成金活用などのサポートを実施
- 07 **雇用後のフォローアップ**
定期的な面談や職務再構築、サポート方法の調整を実施
- 08 **振り返りと次のステップ**
支援内容を評価し、改善点・今後の支援方針を企業と共有

この基本ステップを一通り経験することが、**採用・育成・業務改善のノウハウの1つ**になります!

雇用機関は選定の問い合わせ先です。

制度と事例から紐解く障害者雇用の最短ルート

障害者雇用促進法と雇用率制度の基本情報

この法律により企業は従業員数に応じて一定の割合以上の障害のある人を雇う必要があります。
Q1ロードを納めるとアニメーション機能により動画がご覧いただけます。

はじめての障害者雇用

法定雇用率やカウント方法、合理的配慮義務などの基本情報を知ることができます



障害者雇用を進めることの効果

雇用をきっかけに社内の仕組みづくりや生産性向上につながる事が理解できます



障害者雇用の進め方

支援機関の存在や仕事の切り出し、実習から面接・採用までのプロセスが理解できます



制度や助成金の詳細は、
厚生労働省 障害者雇用対策ページを参照ください



足立区内における障害者雇用の成功事例

Q1ロードを納めると動画ページがご覧いただけます。

事務職及びテレワークにおける雇用事例

「まずはできる一部の業務から」
社内体制整備と社内ジョブコーチ支援と見える化で職場定着を促進。



技術職における雇用事例

「できる仕事はあるのか?」最初に抱いた不安でした。
特別支援学校と連携し、インターンから定着までの支援を受け定着と戦力化。



介護施設における雇用事例

「人手不足の中で、どこまで任せていいの?」
支援機関と連携した施設外就労の導入と連携を通じてマッチングで定着率が向上。



雇用・就労支援の体制整備を協議する内容は、
足立区地域自立支援協議会
はたらく部会ページを参照ください



— 障害者雇用から学ぶ「人を活かす仕組みづくり」 —

新時代の採用戦略セミナー

採用が難しい時代だからこそ、
「現場が回る」雇用設計を。



日時

2026年3月3日(火)

開場 14:30

- ・第一部 / 15:00~15:55
- ・第二部 / 15:55~16:15
- ・第三部 / 16:15~16:30
- ・個別相談会 / 16:30~

会場

シアター 1010 ギャラリー A
東京都足立区千住3丁目9-2 ミルディス | 番館 11 階

定員

80名(先着) 参加費無料

個別相談希望の方は申込み時に事前予約をお勧めします

こんなお悩みありませんか？

- ・求人を出しても応募が集まらない / 採用単価が上がり続けている
- ・現場が回らず、管理職・人事の負担が限界
- ・採用しても定着せず、教育コストが回収できない

本セミナーで得られること

- ✓ 現実的な一手（業務切り出し・雇用設計）の考え方が分かる
- ✓ 無料で使える制度・窓口が整理できる（公的支援の最短ルート）
- ✓ 小さく始めて失敗しにくい導入順と、定着のコツを学べる
- ✓ 当日、相談予約・申込みまで進められる（聞いて終わりゼロ）

第一部

講義「採用難を突破する障害者雇用の設計図」

講師：NPO 法人 WEL' S
理事長 橋本一豊氏

障害者雇用の意義や業務の切り出しを、最新情報や事例を交えながら解説します。

第二部

障害者雇用にかかる制度説明

講師：ハローワーク足立
雇用指導官 金城浩司氏

障害者雇用を進める際に活用できる制度や支援サービスについて解説します。

第三部

雇用支援サービスについて

講師：NPO 法人 WEL' S
企業支援担当 齋藤敏朗氏

中小企業向けの支援サービスについてよくある悩みや解決事例を交えながら解説します。

個別相談会

ハローワーク、支援機関が会場ブースにて個別相談に対応させていただきます。支援ニーズに合わせてご相談ください。

個別相談コーナー（16:30-17:30）
A：求人・要件整理（ハローワーク）
B：実習設計・定着支援（支援機関）
C：企業支援制度（支援機関）

障害者雇用から学ぶ「人を活かす仕組みづくり」 **新時代の採用戦略セミナー**

セミナー



個別相談ブース



参加申込について

参加費

無料

参加定員

80名 先着順 ※定員になり次第締め切らせていただきます。

参加申込方法

WEBの場合

右記のQRコードからお申込ください。



FAXの場合

下記の申込用紙に必要事項を明記の上、FAXにて事務局までお申込ください。

■ 当日の流れ

15:00 開始 / 17:30 終了 (14:30 開場)	
時間	内容
14:30	開場・受付
15:00	オープニング (10分)
15:10	講義 (45分)
	「採用難を突破する障害者雇用の設計図」
15:55	制度説明：ハローワーク (20分)
16:15	制度説明：中小企業応援連携事業 (15分)
16:30	個別相談コーナー (60分)
17:30	終了 (名刺交換・フォロー案内)

■ 会場

シアター 1010 ギャラリー A

新時代の採用戦略セミナー / 参加申込書 **参加申込FAX** **03-5838-2024**

会社名・事務所名 (フリガナ)	会社・事務所所在地 〒	-
	連絡先 TEL () MAIL @	
氏名 (フリガナ)	所属・役職名	
氏名 (フリガナ)	所属・役職名	連絡先 TEL () MAIL @
氏名 (フリガナ)	所属・役職名	連絡先 TEL () MAIL @

個別相談について 希望する 希望しない (希望にチェックいただくと当日優先的にご案内します)

ご記入いただいた個人情報は、セミナー運営 (参加確認・連絡・資料送付等) の目的でのみ利用し、法令に基づく場合を除き本人の同意なく第三者提供しません。適切に管理し、目的達成後は規程に基づき廃棄します。

主催 / 足立区地域自立支援協議会 はたらく部会 ※このセミナーは、「足立区公益活動げんき応援助成事業」によって実施されております。

こども部会（令和6年度）

令和7年2月28日

令和6年度 足立区地域自立支援協議会 こども部会活動報告書

<部会の目的>

さまざまな立場からこどもの支援にかかわっている足立区内の15の機関・団体関係者が一堂に会し、区内の子どもの置かれている状況の共通理解と情報共有、更には課題の共有を図る。また、そこから建設的かつ具体的に関係者が単独あるいは協働してやるべきこと、やれたら良いことを考え、行政に向けての提案などに繋がる協議・議論を多面的かつ具体的に展開する場とする。

<今期及び令和6年度の重点課題>

- (1) 各機関の活動内容等について情報共有し、「横の連携」をテーマに、顔の見えるつながりについて検討していく。
- (2) 部会の会場を委員の所属機関で実施することで施設を理解し、より深い議論につなげていく。

<重点課題に対する取り組み>

- (1) 第1回 令和6年6月25日(火) 14時～16時(開催場所 障がい福祉センター)
前半は、小谷部会長より部会の目的や重点課題についての説明があり、参加委員間で共有した。自己紹介を交えながら、各委員より目的や重点課題に沿った現状の課題等の発表を行った。福祉まるごと相談課や新規に開設する児童発達支援センター、こども支援センターげんき館内で運営をスタートしたペアレントメンターについての情報交換も行った。
- (2) 第2回 令和6年10月3日(木) 14時～16時(開催場所 東京未来大学)
協議時間前にランチミーティング・施設見学会を実施した。第4回日本小児リハビリテーション医学会学術集会“誰ひとり取り残さない未来のために”についての報告を交え、不登校やヤングケアラーについての話題を取り上げ、話し合った。
- (3) 第3回 令和7年2月27日(木) 14時～16時(開催場所 東京都立花畑学園)
協議時間前に施設見学会を実施した。協議では、施設見学の感想や相談先としてつながっている機関について、また外国にルーツのあるご家庭へのかかわりについてなどを話し合った。

<次年度の取り組み>

引き続き、「横の連携」をテーマに協議をすすめる。また、子ども・若者の意見を聴く機会を設定し、そこからわかった課題について協議を行っていく。

こども部会（令和7年度）

令和8年2月27日

令和7年度 足立区地域自立支援協議会こども部会活動報告書

<部会の目的>

様々な立場から子どもの支援に関わっている足立区内の15の機関・団体関係者が一堂に会し、区内の子どもの置かれている状況の共通理解と情報共有、更には課題の共有を図る。また、そこから建設的かつ具体的に関係者が単独あるいは協働してやるべきこと、やれたら良いことを考え、行政に向けての提案などに繋がる協議・議論を多面的かつ具体的に展開する場とする。

<今期及び今年度の重点課題>

- (1) 「横の連携」をテーマに、部会の会場を区内の関係機関等で実施することで施設を理解する機会とし、より深い議論につなげていく。
- (2) 子ども・若者の意見を聴く機会を設定し、今後の協議内容に反映させていく。

<重点課題に対する取り組み>

- (1) 第1回 令和7年7月1日（火）14時～16時（開催場所 障がい福祉センター）

関係機関との横の連携について

今年度のテーマである「横断的な連携」について、各機関の現状と課題について話し合った。委員からは、意思決定支援やきょうだい児支援、インクルーシブ教育、不登校等の課題が出された。

第2回に実施する子ども・若者の意見を聴く機会について、具体的にお聞きしたい内容について、各委員から発言があった。

- (2) 第2回 令和7年10月22日（水）10時～12時（開催場所 東京未来大学）

子ども・若者の意見を聴く

障がいのある子どものきょうだい児の支援について、2名のきょうだい児を招きこども部会の委員から収集した質問をもとにして、話しをしていただいた。事後に感想をお伝えし、意見交換を行った。

- (3) 第3回 令和8年1月29日（木）14時～16時（開催場所 障がい福祉センター）
今期のまとめ

第2回の意見聴取をもとに、今期の振り返りおよび次年度の取り組みについてグループ討議を行い、グループごとに出された意見を発表し、今期のまとめとした。

<次期にむけて>

関係機関のみならず、保護者同士の関係性などを含む、様々な連携について検討を続け顔の見える関係性を深めていく。

行政および各機関・団体の、最新の動きについて情報を共有し、そこから抽出された課題について検討していく。

相談支援部会（令和6年度）

令和7年2月20日

令和6年度 足立区地域自立支援協議会 相談支援部会活動報告書

<部会の目的>

障がい児・者が地域で安心・安全な生活を送るために必要な、相談支援に関する諸課題を検討・整理し相談支援体制をより充実させるとともにその仕組みづくり等について検討する。

<今期及び今年度の重点課題>

- (1) 相談支援の視点から足立区の地域の強みと課題を抽出する。
- (2) 相談支援体制や機能充実のため、各種団体との連携のあり方を協議する。
- (3) 相談支援従事者の資質向上の取り組みについて協議する。

<重点課題に対する取り組み>

(1) 実施日

第1回 令和6年7月11日(木) 10時から12時

相談支援部会の昨年度までの経過について

足立区における重層的支援体制について

第2回 令和6年8月28日(水) 14時から16時

相談支援従事者の資質向上の取り組みについて

第3回 令和7年1月15日(水) 14時から16時

相談支援従事者の資質向上の取り組みについて

(2) 重点課題に対する取り組み

別紙1

<次年度の取り組み>

今期及び今年度の重点課題の協議の継続

- (1) 充実した相談支援体制について協議を継続し、相談支援専門員の資質向上、人材育成の仕組みづくりに向けた検討をおこなう。
- (2) モニタリング結果の検証の内容を、部会内で様々な視点と意見を基にして作り上げる。

相談支援部会 別紙1

【第1回協議内容】

前年度までの活動について課題と成果について共有を行った。

① IT化

携帯端末を活用したツール（アプリ）の利用とデジタル情報系ツール（地域資源マップ）の活用について昨年度検討内容の報告を行った。

障がい福祉課より、これまで積み上げた内容について、引き続き活用を検討していくとの説明を受けた。

② つながりやすい相談窓口について

今年度新設された福祉まるごと相談課から、足立区の重層的支援体制について説明の機会を設け共有した。今期より福祉まるごと相談課が委員に加わり、より厚みのある相談支援部会とした。

③ 基幹相談支援センター体制について

今年度から障がい援護課基幹相談・権利擁護係を新設し、二カ所体制となったため、それぞれの役割等について報告を行った。

【第2回、第3回協議内容】

相談支援従事者の資質向上の取り組みについて検討を行った。

① 第2回部会協議内容

相談支援従事者の中でも相談支援専門員の役割が強化されていく中で、相談支援専門員の資質向上が重要な課題であることを共有した。あわせてやりがいを持って支援を継続していくための支援も必要なことから、評価や指導的視点ではないサポートティブな仕組みとなるモニタリング結果の検証の指標づくりを相談支援部会で検討し具現化していくことを確認した。

② ワーキンググループによる取り組み

第2回実施後ワーキンググループによる「モニタリング結果の検証の手法と検討のための事業所訪問」（別紙2）を4回実施し、検討のための素材集めを行った。

③ 第3回部会協議内容

「モニタリング結果の検証の手法と検討のための事業所訪問」の報告と指標となる「振り返りシート」（別紙3）の内容について説明を行い、足立区版の「モニタリング結果の検証」の内容について検討を行った。引き続き部会内で様々な視点と意見を基にして作り上げることを確認した。

相談支援部会 別紙2

足立区が行う「モニタリング結果の検証」の手法の検討のための取り組みの経過

R5年度	R6年度 事業所訪問 (事例提供者の事業所を訪問し、主任相談支援専門員によるSVを通して個別事例の相談支援を振り返る)
<p>ケース点検 (審面上の点検) 自立生活支援等で支援している事例の計画書およびモニタリング報告書を使用し、各主任相談支援専門員が評価表とアドバイスシートへ記入する形で検証を執行了。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・点検付けや、受け取る側を審議した文章の作成が難しく、かなりの時間を要した。 ・点数化する評価ではなく、相談員自身の気づきの参考としてもらえる内容にしたい。 ・指導ではなく互いに質の向上を目指していく機会だと捉えている。 ・“評価表”等を一つのツールとして上手く活用することが大切。検証することだけではなく育成につなげていけると良い。☒ ・“検証”は、サポータータイプなかわかり重視する (行政による「指導」「点検」とは違う) などの意見があった。 	<p>第1回 10月28日(月)</p> <p>事例提供者及び事業所職員 3名 主任相談支援専門員 1名 基幹相談支援センター 3名</p> <p>知的障がい 女性 単身</p> <p>個別ケースについて、支援を振り返る。 (都の研修の手法に沿った方法)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基礎情報の準備は厚労省から示されているサービス利用支援・継続サービス利用支援の標準様式、別紙1「申請者の現状 (基本情報)」が良かった。 ・最終的に紙面でお土産が貰えるよ良い。 ・書記役がホワイトボードに整理するとわかりやすいし、事例提供者の緊張が和らぐのではないかと。 ・参加者として、事例提供者とSVだけでなく、事例提供者の事業所の職員、進行役、書記などが必要になる。人数が多いと場所の確保も難しい。)) ・訪問されるよりも別の場所で行うほうが指導的な印象を軽減できるのでは？ ・SVはみんな受けたのではないかと。 ・主任が訪問してくれるのは小さい事業所にとっては力になることだけれども、効果的なSVを受けるのは訪問される側の力量も必要と感じる。 ・相談員をエンパワメントできる取り組みになると良い。 ・主任相談支援専門員は都の研修でもスーパーバイズを担っているため、都の研修の手法に沿ったやり方は主任相談支援専門員であれば対応可能な手法である。 ・第3・4回でふりかえりシートを導入してみる。
<p>ケースの概要</p>	<p>第2回 11月1日(金)</p> <p>事例提供者 1名 主任相談支援専門員 1名 基幹相談支援センター 3名</p> <p>知的障がい 女性 単身</p> <p>個別ケースについてとにも振り返る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任相談支援専門員が一人で対応することの不安や負担の軽減として、SVを複数で行ってみてはどうか。 ・枠組みがあることやしやすいのでは。 ・事業所訪問される例にメリットになるお土産があると良い。 ・サービス利用計画に記載していない理由や思い等を汲める場があると良い。 ・相談支援専門員をエンパワメントできる取り組みになると良い。
<p>実施内容</p>	<p>第3回 12月23日(月)</p> <p>事例提供者 1名 主任相談支援専門員 1名 基幹相談支援センター 3名</p> <p>身体障がい、藍アあり 児童</p> <p>個別ケースについてふりかえりシートをもとにも振り返る。進行役を配置。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事例提供者に表明してもらったこと (ふりかえりシートに沿った振り返り) が本事だと感じた。 ・参加人数は少ないほうがいいが、事例提供者とSVの他に、進行役と記録がどくらい楽なのが良いかは時間設定による。何人が話すかや持ち時間について共通理解できていくと良い。 ・ふりかえりシートの項目はわかりやすく、自身の支援を振り返るのにはとても良かった。 ・区の職員が加わり、一緒にすすめる形は良いと思う。 ・特に準備するものがないのも負担がなく良かった。 ・相談支援事業所ネットワークなどで繋がりがあると安心して参加できる。 ・同じような利用者の方を対応した経験があるなど、苦労しているポイントや細かい制度の内容などについて相談することができ、事業所訪問される側にとって満足度が高い。
<p>意見</p>	<p>第4回 12月25日(水)</p> <p>事例提供者 1名 主任相談支援専門員 1名 基幹相談支援センター 2名</p> <p>精神障がい 女性 単身</p> <p>個別ケースについてふりかえりシートをもとにも振り返る。基幹も話し合いに参加。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援の経過を複数の目で振り返る機会があるのは良い。 ・あえてサービス利用計画書に書かないことが本人への配慮や支援になっていることも多い。文字にできない部分を汲んでもらえるのは良い。 ・ふりかえりシートはわかりやすく、自身の支援を振り返るのにはとても良かった。 ・区の職員が加わり、一緒にすすめる形は良いと思う。 ・特に準備するものがないのも負担がなく良かった。 ・相談支援事業所ネットワークなどで繋がりがあると安心して参加できる。 ・同じような利用者の方を対応した経験があるなど、苦労しているポイントや細かい制度の内容などについて相談することができ、事業所訪問される側にとって満足度が高い。
<p>次回に向けて</p>	<p>第3回では進行役を設ける。 ・第4回では複数体制で対応し、面談時間を共有する。 ・サービス利用計画に記載していない理由や思い等もふりかえりシートで汲める工夫をする。</p>

【今和ら年度の課題】
 相談支援専門員の資質向上に向けて、やりがいを持って支援を継続していくための、評価や指導的視点ではないサポータータイプな仕組みづくりや、足立区版モニタリング結果の検証の指標となるものの作成を検討する。

令和7年度 足立区地域自立支援協議会相談支援部会活動報告書

<部会の目的>

障がい児・者が地域で安心・安全な生活を送るために必要な、相談支援に関する諸課題を検討・整理し相談支援体制をより充実させるとともにその仕組みづくり等について検討する。

<今期及び今年度の重点課題>

- (1) 相談支援の視点から足立区の地域の強みと課題を抽出する。
- (2) 相談支援体制や機能充実のため、各種団体との連携のあり方を協議する。
- (3) 相談支援従事者の資質向上の取り組みについて協議する。

<重点課題に対する取り組み>

別紙1 自立支援協議会相談支援部会の取り組みのとおり

<次期にむけて>

- (1) 相談支援従事者の資質向上の取り組みについて協議する。
あだち相談支援フォローアッププロジェクトの実施内容を通して協議を継続していく。
- (2) 相談支援の視点から足立区の地域の強みと課題を抽出する。
課題の抽出方法については、あだち相談支援フォローアッププロジェクト実施の中で、様々な地域課題を個別事例から発見共有できる機会にもなった。
個別事例から抽出された地域の強みや地域課題を、重層的支援体制（サービスが途切れた、または未利用の住民）への支援のあり方について検討を進めていく。

相談支援部会 別紙1

自立支援協議会相談支援部会概要・重点課題に対する取り組み

1 令和7年度相談支援部会概要

(1) 第1回（令和7年6月11日）

「ひとり事業所」支援の必要性が共有された。主要議題として、資質向上の取り組みの一つであるモニタリング結果の検証を「あだち相談支援フォローアッププロジェクト（案）」として継続することと、重層的支援体制（第2層：サービス未利用層への支援）に関するグループ討議による課題の共有を行った。

(2) 第2回（令和7年10月15日）

「あだち相談支援フォローアッププロジェクト」の具体的な実践報告が行われ、検証シートのチェック結果や、受講者・SV担当者双方からの感想が共有された。また、重層的支援体制の第2層（サービスが途切れた、または未利用の住民）への支援のあり方について、保健師や福祉まるごと相談課、生活保護のケースワーカーや援護係との連携事例を踏まえた議論を行った。

(3) 第3回（令和8年1月9日）

これまでの部会で検討した成果を共有し、それを踏まえて次年度に継続すべき課題を検討した。次年度以降の継続課題として、あだち相談支援フォローアッププロジェクトによる地域課題の分析、およびLINE等のサポートツールのさらなる活用が共有された。

2 重点課題に対する取り組み

(1) 相談支援の視点から足立区の強みと課題を抽出する取り組みについて
下記の(2)とあわせて協議、検討を進めた。

(2) 相談支援体制や機能充実のため、各種団体との連携のあり方について
ア 課題

一般相談（2層相談）についてサービス未利用層への支援の難しさ

(ア) 支援の拒否・無関心層への対応の難しさ

サービスを知っていても使いたくないという意思がある人への無理な介入は難しいこと。支援が必要だと感じられても、本人が支援を拒否するケースがあること。

(イ) 相談・支援の断絶

サービス利用の意志がないと、相談機関との関係が切れてしまい、公的機関の援護係との関わりも途絶えてしまうこと。手帳などを持たない「何もない方」からのSOSを受けた際、どこに繋いでいいか自信がない、途絶えてしまう可能性があること。近隣からの「気になる」

といった情報（グレーゾーンの情報）が、どこでどのように集約され、先に進められるのかが不明確であること。

(ウ) 精神障がい者特有の課題

医療に繋がっていない、または治療中断している、病識がない危機的なケースが存在し、民間事業所だけでは対応が難しいこと。計画相談が終了した後や、サービスが必要ではないが日頃の悩みがある場合に、相談のみのサービス（基本的な相談）を提供する仕組みが不足しており、ニーズが高いこと。

(エ) 情報と機会の不足

そもそもサービスの内容や使い方が分からない、ついていけない（高齢になった方など）ケース。中途障がいの方など、どこにも繋がらずに来た人たちが情報を知らないこと。

イ 検討内容

サービス利用を拒否する意思がある、または支援の必要性に気づいていない方、情報が届かない中途障がいの方など、福祉サービスに繋がっていない人たちへの支援は個別性も高く、課題抽出が困難であることを共有した。（令和7年度第1回）

重層的支援体制の第2層（サービスが途切れた、または未利用の住民）への支援のあり方について、保健師や福祉まるごと相談課、生活保護ケースワーカーや援護係との連携事例を踏まえた議論を行った。（令和7年度第2回）

【意見として挙げられた提案内容】

- ① SNS／仮想空間の活用
LINEやアバターを用いた仮想空間の区役所を設けるなど、非対面での相談の機会を提供する。
- ② 居場所づくり
当事者や家族が不安を抱えることなく気軽に繋がれる場づくりの検討。
- ③ 多機関連携の強化
サービスが切れる際に、関係基幹と連携し、支援のポイントを共有することで支援の断絶を防ぐ。
- ④ アウトリーチの工夫
地域を絞ったチラシ配布や、無作為にサービス案内を配布するなどの情報提供を強化する。

ウ まとめ・方向性

下記の要点を踏まえながら、次年度に継続して検討する案件とする。

- ・ サービスや相談が途切れないためのツールづくり
 - ・ 途切れてもつながりやすいしくみ
 - ・ 一度利用できていたサービスが離れてしまうタイミングは？
 - ・ 関わるタイミングが途切れる時は？
 - ・ こぼれやすい原因となるタイミングはどんなこと？
 - ・ 関わりからこぼれない方法、どんなものが必要なのか
- ※ 個別事例から地域課題を考える。

(3) 相談支援従事者の資質向上の取り組みについて

ア 課題

(ア) 相談支援提供体制のキャパシティ不足

障がい福祉サービスの受給者数に対し、相談支援事業所や相談支援専門員の数が圧倒的に不足

(イ) 相談支援専門員の資質・経験のばらつきと精神的負担 相談支援専門員間で経験の差が大きく、また、広範な役割が求められる中で、新しい相談員が意欲を失う可能性がある

(ウ) モニタリング結果の検証手法の指標づくり

イ 検討内容

上記課題の通り、相談支援事業所が不足しており、各相談支援専門員は日々業務に追われている。また小規模事業所も多い。加えて、相談支援専門員が気軽に相談したり、支援を振り返ったりする機会が少ないのが現状。

そのため、足立区で行うモニタリング結果の検証は、相談支援専門員の資質向上の取り組みを行うことを目的し、その内容は、相談支援専門員に寄り添った取り組みとし、計画相談支援を安心して続けていくための、サポート的な仕組みとすることとした。

【足立区がおこなう「モニタリング結果の検証」の特徴】

- ① 行政的な評価や指導的視点ではなく、専門員がやりがいを持って継続できるためのサポート的な仕組みとする。具体的な方法は、基幹相談支援センター職員と主任相談支援専門員が事業所訪問し実施する。
- ② 指標については自立支援協議会相談支援部会で検討し、作りあげていく。
- ③ 提出書類に書かれていない相談支援専門員の思いや事情も含めて、ケアマネジメントプロセス全体を振り返る、「振り返りシート」を使用する。

ウ 取組内容

- (ア) 部会・ワーキンググループによる取り組みとして主任相談員同士で実施。(令和6年度に4回実施)
- (イ) モニタリング結果の検証手法について、「評価や指導的視点ではないサポートティブな仕組み」の構築を進めていくことを確認。(令和6年度到達点)
- (ウ) 振り返りシートの作成(指標づくり)を部会内で検討。(通年)
- (エ) 主任相談員の協力のもと「あだち相談支援フォローアッププロジェクト」を作成した。
- (オ) 相談支援事業所ネットワークで周知。(実施希望2か所あり)
- (カ) 主任相談員が在籍している事業所の相談員に対して「あだち相談支援フォローアッププロジェクト」として実施。(令和7年度4回)

エ まとめ・方向性

- 「あだち相談支援フォローアッププロジェクト」として実施する
- (ア) あしすと基幹・区内主任相談支援専門員が区内事業所を訪問。個別事例の振り返りを行う。
- (イ) 振り返り際には、振り返りシートを活用する。
- (ウ) 振り返りシートは障がい援護課基幹相談・権利擁護係に集積する。

令和6年度 足立区地域自立支援協議会 権利擁護部会活動報告書

<部会の目的>

「地域における障がい者の権利擁護に関する連携と調整」を目的に、障がい者の権利擁護支援に関する事例や事案について、関係者と情報を共有する。また、障害者差別解消支援地域協議会の機能を兼ね、差別の解消や合理的配慮について協議する。

成年後見制度等の権利擁護支援の促進、障がい者の虐待防止と早期発見のための連携体制の構築を目指す。

<今期及び今年度の重点課題>

(1) 障がいのある方の権利に関する現状の把握と今後の計画

権利擁護支援は多岐にわたる。意思決定支援等障がいのある方のニーズや権利侵害等の現状を把握するとともに、権利擁護に関する施策の動向やトピック、各団体、事業所、区の現状や課題、計画などを共有し、情報を整理する。

(2) 障がい者の差別の解消及び合理的配慮について

「障害者差別解消法」の改正により、民間事業者における合理的配慮の提供が義務化された。この提供に向けて、障がい特性への理解を深める取り組みや効果的な相談体制の在り方を検討する。

(3) 成年後見制度・権利擁護支援の促進について

中核機関による事業所職員向けの講座の取り組みにより、実際、制度利用に結び付いた事例等を取り上げ、取り組みの現状と課題、今後について検討する。

<重点課題に対する取り組み>

(1) 第1回 7月31日（水）

障がいのある方の権利に係る現状と課題、計画について各委員から意見を伺い情報を4点（「差別解消・合理的配慮」「意思決定支援」「成年後見制度と権利擁護支援」「虐待防止」）の大きな枠組みに整理した。[資料1](#)

(2) 第2回 11月19日（火）

「差別解消・合理的配慮」について区から相談事例を共有し、区の相談体制や障害者差別解消法の周知・PRについて各委員から意見を伺った。

(3) 第3回 2月5日（水）

「意思決定支援・成年後見制度と権利擁護支援」におけるチームによる権利擁護支援について、それぞれ各委員の立場の視点から意見を伺い共有した。

(4) 足立区地域自立支援協議会セミナー

部会での意見を踏まえ、「障がい者の差別解消と合理的配慮」および「総合的に学ぶ意思決定支援」をテーマにセミナーが実施され、一部の部会員も参加した。[資料2](#)

<次年度の取り組み>

12月に政府から、『障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画』が発表された。こうした動向を踏まえ、課題の解決に向けた取り組みを継続していく。また、他の部会とも連携し、協力しながら進めていきたい。

令和6年度足立区地域自立支援協議会セミナー （相談支援事業所ネットワーク共催） 障がい者差別解消・権利擁護セミナー実施報告

第1弾 12月16日

「障がい者の差別解消と“合理的配慮”を考える」

講師 関哉 直人 弁護士

障がい者の差別解消と “合理的配慮”を考える

今年4月から施行された障がい者差別解消法の改正により、民間事業者に対して合理的配慮の提供が義務化されました。このセミナーでは、障がいのある方の権利と尊厳について学びなおすとともに、「共生社会」の実現に向けて、地域での障がい者と事業者等との対話のあり方、障がい者に身近に接している支援者等の心構えや対応について考えます。

ぜひご参加ください。



講師 関哉法律事務所 弁護士 関哉 直人 氏

【講師プロフィール】

名古屋大学法学部卒業後、2001年に弁護士登録。

2016年から、東京都障がい者差別解消法地域協議会委員として、東京都障がい者差別解消条例の制定に参画。2018年から2023年、日弁連障害のある人に対する差別を禁止する法律に関する特別部会副会長を務める等、さまざまな業務や活動を通じて、障がい者の権利擁護に関する活動に尽力されている。著書に、「精神保健福祉の法律相談ハンドブック」(新日本法規出版:実務)、「今日からできる障がい者雇用」(弘文堂・共編著)、「Q&A障がい者差別解消法」(生活福祉:共著)等。



参加者の声(アンケート結果抜粋)

- ・対話をしていただいたつもりでも、自分の意見を押し付けていたのではないかと振り返る機会になった。
- ・「合理的配慮」と「わかまき」の線引きが難しいと感じていたが、対話が大事であると学ぶことができた。
- ・合理的配慮と環境整備のつながりを知ることができた。
- ・「尊厳のほひふへほ」を事業所でも伝えていこうと思った。



参加者 37名（※協議会委員含む）
（内訳）相談支援従事者 16名、
地域包括支援センター 2名
学校関係者 2名、障がい者支援団体 2名
民生委員・人権推進委員等 2名 区職員 13名

第2弾 1月7日「総合的に学ぶ“意志決定支援”」講師 水島 俊彦 弁護士

総合的に学ぶ

“意志決定支援”

障がいや認知症により、一人で物事をうまく決められない方と共に歩み、考え、ご本人の意思を尊重した明るい未来を築いていく「意志決定支援」。だれもが意思決定をする当事者であり、同時に本人に関わる人です。意思そのものももつ難しさ、正解がない難しさ、いろいろな人が関わる難しさ、そんな「意志決定支援」を総合的に学びます。

ぜひご参加ください。

講師 日本司法支援センター 弁護士 水島 俊彦 氏
【講師プロフィール】

2008年12月司法研修院修了後、法テラス常勤弁護士として職務開始。2010年1月から2013年10月まで法テラス佐賀法律事務所へ赴任。業務を通じて成年後見人のなり手不足の問題に直面し、佐賀市や新井県内各地で成年後見PTを立ち上げ、法人後見の設立、成年後見制度利用支援事業の拡充、市民後見人の育成等に携わった。2014年7月から1年間英国はセックス大ま大学（マーメイトンセンター）の客員研究員。2015年11月から法テラス八戸法律事務所。2018年3月から法テラス埼玉法律事務所へ赴任し、2021年3月から法テラス本部で各講室の副付等として活動中。著書として、名川勝・水島俊彦「成年後見」事柄で学ぶ福祉専門職のための意思決定支援ガイドブック（中央法規）(2019.12)他。



※ 参考 セミナーで使用した動画

【動画で学ぶ意思決定支援】

<https://sdrm-japan.net/what-you-can-do/practice/video>

【豊田市 意思決定支援フォーロー】

<https://www.city.toyota.aichi.jp/toyotanow/2000015/2000551.html>



参加者の声(アンケート結果抜粋)

- ・“支援者メガネ”を外して、本人中心の意思決定支援ができるようにしていきたいと思った。
- ・多種多様なケースを想像しながら学ぶことができた。
- ・映像を使用したフェイスカッションで、色々な方の意見をうかがうことができて良かった。
- ・ホワイトボードの活用や役割分担等の工夫について、日頃の業務に取り入れられるべきことがたくさんあった。
- ・今までの支援の中で、本人の決定を代行してしまうような場面があったように思い、意思決定支援とは何かを考え直さなければならなかった。

参加者内訳 45名(※ 協議会委員含む)

(内訳) 相談支援従事者 19名 障がい者施設従事者 8名

就労支援従事者 5名

民生委員・人権推進委員等 1名

社会福祉協議会 1名 区職員 11名

“足立区地域自立支援協議会セミナー”は協議会・各専門部会等の活動を通じて企画・実施するセミナーです。企画についてのご意見・ご要望については、障がい援護課基幹相談・権利擁護係にお寄せください。

令和7年度 足立区地域自立支援協議会 権利擁護部会活動報告書

<部会の目的>

「地域における障がい者の権利擁護に関する連携と調整」を目的に、障がい者の権利擁護支援に関する事例や事案について、関係者と情報を共有する。また、障害者差別解消支援地域協議会の機能を兼ね、差別の解消や合理的配慮について協議する。

成年後見制度等の権利擁護支援の促進、障がい者の虐待防止と早期発見のための連携体制の構築を目指す。

<今期及び今年度の重点課題>

(1) 障がいのある方の権利に関する現状の把握と今後の計画

権利擁護支援は多岐にわたる。意思決定支援等障がいのある方のニーズや権利侵害等の現状を把握するとともに、権利擁護に関する施策の動向やトピック、各団体、事業所、区の現状や課題、計画などを共有し、情報を整理する。[資料1](#)

(2) 障がい者の差別の解消及び合理的配慮について

「障害者差別解消法」の改正により、民間事業者における合理的配慮の提供が義務化された。この提供に向けて、障がい特性への理解を深める取り組みや効果的な相談体制の在り方を検討する。

(3) 成年後見制度・権利擁護支援の促進について

中核機関による事業所職員向けの講座の取り組みにより、実際、制度利用に結び付いた事例等を取り上げ、取り組みの現状と課題、今後について検討する。

(4) 障がい者の虐待防止と早期発見のための連携体制の構築について

事業者虐待・養護者虐待の現状や課題、虐待防止及び早期発見のための取り組み、養護者支援の実施について事例を交えながら検討する。

<重点課題に対する取り組み>

(1) 第1回 7月16日（水）

障がいのある方に対する虐待防止について各委員からそれぞれの立場で意見を伺い協議した。

(2) 第2回 11月18日（火）

部会開催前に行ったワーキング※の内容を踏まえ、①「共生社会が自然に理解できること」②「特に障がいとの接点が少ない子どもや企業にも分かりやすいこと」③「親しみやすさ」④「自分ごとにする」をキーワードとし各委員からPR活動に関する各自の取り組みや、意見を伺った。

※ 「障がい理解・共生社会に関する啓発活動」について、子ども向けの周知活動の一つ

のアイデアとして、取り組みの方向性を検討するため、部会を横断（はたらく・相談支援・権利擁護・精神医療）してワーキングを実施

(3) 第3回 2月18日(水)

障がいのある方の権利擁護支援を支えるしくみについて、成年後見制度の見直しや、他自治体の法人後見の取り組みを報告し、協議を行った。

(4) 足立区地域自立支援協議会セミナー

部会での意見を踏まえ、「障がい者の差別解消とあなたの取り組み」をテーマにセミナーが実施され、一部の部会員も参加した。[資料2](#)

<次期にむけて>

引き続き、障がい者差別の解消・合理的配慮の提供、意思決定支援、障がい者の権利擁護支援及び虐待防止における課題等の情報収集や共有を図る。

また、成年後見制度の見直しを含め権利擁護支援事業における国の動向を把握しつつ、協議を行う。

令和7年度足立区地域自立支援協議会セミナー (相談支援事業所ネットワーク共催)

障がい者差別解消・権利擁護セミナー実施報告

12月18日(木)

「障がい者の差別解消とあなたの取り組み」

講師 菅根 直樹 氏

参加
無料

令和7年度 足立区地域自立支援協議会と相談支援事業所ネットワーク
障がい者差別解消・権利擁護セミナー 第1弾



障がい者の差別解消と

あなたの取り組み

障害者差別解消法では、障がいがある方への「不当な差別的取扱い」を禁止し、「合理的配慮」及び「環境の整備」を行うこととされています。このセミナーでは、障がいを理由とする差別の解消について、関心と理解を深め、共生社会の実現に向けて、心構えや対応について考えます。

講師 日本社会事業大学 社会事業研究所
客員教授 菅根 直樹氏



【経歴】
昭和57年 埼玉県社会福祉専門学校 二科二一高山部 入学
平成4年 社会福祉法人 福社サービスセンター(当 相談支援
平成11年 朝山山崎障害者生活支援センター(アリアゲ・110)はな 所長
平成22年 朝山山崎社会福祉協議会 相談支援課長
平成24年 厚生労働省障害福祉部地域共生推進課長 香川福祉専門員養成所専門員
平成29年 日本社会事業大学専門職大学院 教授
令和5年 日本社会事業大学専門職大学院 教授
令和7年 日本社会事業大学社会事業研究所 客員教授



参加者の声(アンケート結果抜粋)

- ・健常者ですでに合理的配慮をされているとこういうことに気がかされた。
- ・身近な例えが多く、写真やイラストを入れていただいたため、イメージを持ちやすかった。
- ・当たり前のように使っている「障がい」「合理的配慮」といった言葉の意味を改めて考える機会となった。
- ・ハイブリッド形式だったため、オンラインでも参加しやすかった。
- ・ユモアもありとても分かりやすい講演だった。半年に1回聞きたい。
- ・つなぐ窓口、電話リサーチサービス等、知らないサービスについて知ることができた。

参加者 60名 (会場40名 web20名)
(内訳) 相談支援従事者 33名
障がい福祉サービス等事業所 11名
当事者・家族会等 2名
人権擁護委員 1名 成年後見センター 1名
区職員 12名

1月21日(水) 相談支援事業所を対象にセミナー「みんなて学ぼう意思決定支援」を開催し、本人の意向を尊重する支援のあり方について学びを深めました。

参加者 23名
(内訳) 相談支援従事者 16名 行政 7名



精神医療部会（令和6年度）

令和7年2月20日

令和6年度 足立区地域自立支援協議会 精神医療部会活動報告書

<部会の目的>

精神障がい者の支援に関する連携及び調整

<今期及び今年度の重点課題>

「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」（にも包括）に向けた協議及び情報共有

<重点課題に対する取り組み>

1 実施日

第1回精神医療部会 令和6年7月29日（月）

第2回精神医療部会 令和6年12月19日（木）

2 内容

ワーキンググループでの活動内容を報告し、今後の活動について検討

令和5年度から精神障がい者が地域で生活ができるよう、生活基盤の整備及び支援体制の構築を図るため、長期入院者への調査を開始している。令和6年度は、令和5年度に行った個別状況調査の結果を踏まえ、入院患者へ対面での個別ヒアリングを行った。また、福祉部のみならず住宅課等の関係する所属へ協力依頼を行い、退院後に地域で精神障がい者を支援する体制について、現在の課題を挙げた。

精神医療部会では、対面調査についての意見や、精神障がい者を取り巻く環境や課題等、意見交換をした。

3 ワーキンググループについて

(1) 活動状況

回数	開催日時・場所	参加者数	内容
1	5月30日（木） 9時～11時30分	20名	・長期入院者書面調査結果と今後の取り組みについて ・精神障がい者の住まいに関する課題について
2	6月25日（火） 9時～11時	20名	・精神障がい者の住宅受入れの課題について ・他区の障がい者に対する住居確保支援について
3	8月9日（金） 9時～11時	18名	・訪問調査の対象者選定 ・調査項目、調査員、調査方法決定
訪問 調査	8月27日（火） 10時～11時	13名 調査員のみ	・聞き取り調査時の注意事項について確認 ・聞き取りマニュアルを作成
	9月 計11回	13名	・4病院53人の長期入院者に訪問調査

4	10月29日(火) 9時~11時	18名	・訪問調査結果について共有と課題検討
5	11月28日(木) 9時~10時45分	20名	・令和7年度のワーキンググループの取り組みについて

(2) 長期入院者個別ヒアリングの結果について

書面では分からなかった長期入院者の課題が見えた。

- ・ご本人の退院に対する不安が大きい
 - ・入院生活では、退院後の生活能力の把握がしづらいこと
 - ・身体面での問題
- 等

<次年度の取り組み>

長期入院者への個別調査で明らかになった課題を踏まえ、ピアサポーターの活用やショートステイ事業の検討等、引き続き地域移行や地域課題等の解決に向けた取り組みについて協議していく。

<部会の目的>

精神障がい者の支援に関する連携及び調整

<今期及び今年度の重点課題>

「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」（にも包括）に向けた協議および情報共有

<重点課題に対する取り組み>

1 精神医療部会の開催（日時、回数等については18ページ参照）

（1）第1回精神医療部会

「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」に係るワーキンググループの活動計画および活動状況について

（2）第2回精神医療部会

「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」に係るワーキンググループの活動状況および活動に対する意見等について

（3）次年度の取り組み

ア ピアサポーターの取組み（後述）の進捗状況を確認しつつ、必要な助言を「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」に係るワーキンググループに行っていく。

イ 精神障がい者の支援に関する課題の共有と抽出およびその解決に向けた連携と調整を行う。また、そのための手段の検討を行っていく。

2 「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」に係るワーキンググループの開催

「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」に係るワーキンググループとは

精神医療部会の下部組織。

「入院から地域へ」を根本概念とし、地域移行支援事業所のメンバーを中心として設置した。今年度は、令和5年度、令和6年度にかけて行った長期入院者の調査結果を基に、退院促進に向けて方向性を定めることを主眼にしてスタートした。

(1) 「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」に係るワーキンググループの開催

ピアサポーターの活動強化・育成支援事業の立ち上げに向けて、どのような取組みが必要か検討した。

【理由】

調査結果より、病院から地域へ戻る際に本人の退院への意向が低いことや、長期入院により精神の病状だけでなく身体的な病状等が現れるなどの課題もあることが分かった。これら結果を踏まえ、長期入院者に対しての動機づけ支援と、退院後の環境整備として地域生活を支える支援者が必須であり、ピアサポーターの重要性を再認識したため。

(2) 次期にむけて

ピアサポーターの裾野を広げるための活動として、ピアサポーターの周知と増員をするための事業内容の検討をしていく。