

平成 29 年度 第 4 回 高知市自立支援協議会

日時：平成 30 年 2 月 21 日（水）18 時 30 分～
場所：高知市総合あんしんセンター 3 階中会議室
欠席：上田真弓委員，鈴木孝典委員，森下昭仁委員

1 開会

（司会）

本日の議事内容及び資料確認

2 協議事項・報告事項

（会長）

皆さん、こんばんは。

今日の予定は、議題が 2 つ，その他で 1 つ，皆様にお諮りしたいことがあります。

最初に，相談支援検討会で継続して取り組んできました「18 歳移行期に関する課題」について，学校と福祉のより良い連携を目指したアンケート調査の結果ができていますので，事務局から説明をお願いします。

（事務局）

相談支援検討会で検討している 18 歳移行期に関する課題（特別支援学校高等部進路担当教員への調査結果）を報告させていただきます。

これまでも報告させていただいておりますが，相談支援検討会で取り組んでいる「18 歳移行期問題」では，学校と福祉の連携がうまくいっていないために高等部を卒業するときに本人に不利益になっている事例があるのではないかと考え，学校と福祉の連携を強化することを目標に，特別支援学校高等部の進路担当教員との意見交換会の開催を検討しています。その中で，事前に進路担当教員へのアンケート調査を実施し，意見交換会で協議する内容を整理することにしました。

これまでの取組の経過です。11 月 16 日の第 3 回自立支援協議会でアンケートの内容等についてご意見を頂き，その後相談支援検討会で検討しました。また事務局の方で，高等部進路担当教員 3 名に事前に聞き取り調査も行い，その結果についても相談支援検討会で検討し，それらを踏まえ高等部進路担当教員へのアンケートを実施したところです。進路担当教員への聞き取り調査は，障害特性の違う学校の 3 名の教員に実施しました。進路担当教員へのアンケート調査につきましては，特別支援学校高等部，計 8 校に実施し 10 名の方から回答を頂きました。学校によっては分校があることや進路担当の教員が複数配置されている学校もあるため，学校数と回答数にはずれがあります。

アンケート調査結果の概要です。問 1 については，項目ごとにまとめて後ほど説明して

いきます。なお詳細につきましては別紙「調査集計」の資料に全て記載しております。問2のその他「学校から見た福祉サービスや相談支援等の課題について」は、いろいろなご意見を頂きましたが、詳細につきましては同じく別紙資料に全て記載しております。代表的なものとしては、施設に限ったことではなく福祉サービスや相談支援の人材不足、連携のためには担当者の人柄、質が問われる等の意見がありました。問1の結果の概要ですが、「①福祉施設が足りない」については、住まいの場では入所施設・グループホーム、日中活動の場では生活介護・B型事業所、短期入所に関する意見が多く、卒業後の住まいや活動の場の確保が難しい対象者として、重度障害者（医療的ケアが必要な方を含む）、重複障害者、児童養護施設退所者等が挙げられていました。「②教員へ福祉サービスが周知されていない」については、学校で様々な取組をなされている一方、高等部3年生の担任にならないと身近な問題と捉えるのは難しいという意見もありました。「③保護者へ福祉サービスが周知されていない」については、学校で様々な取組がある中、問題点や今後の取組への意見がありました。「④相談支援事業所との連携が難しい」については、難しさを感じる場面としては、対応する事業所の数が増えて連携が難しい、担当の変更や考える進路に違いがある、会って直接話をする機会がない、といった意見がありました。

アンケートのまとめです。「①福祉施設が足りない」というのは10名中10名が「そう思う」と回答され、福祉と学校の共通の課題として考えられます。「②教員へ福祉サービスが周知されていない」という項目は、10名中9名が「そう思う」「ややそう思う」と回答され、教員によっては情報を得る機会が少ないため、周知が十分でないと考えられます。「③保護者へ福祉サービスが周知されていない」という項目は、10名中9名が「そう思う」「ややそう思う」と回答され、保護者全てに周知することが難しく、困難を感じていると考えられます。「④相談支援事業所との連携が難しい」という項目は、10名中4名が「ややそう思う」と回答され、相談支援事業所が考える連携の困難さは教員からは出てきていないのですが、相談支援専門員の資質が連携に影響しているという意見がありました。

本日、協議していただきたい内容としまして、今後の相談支援専門員と進路担当教員との話し合いの場で、アンケートまとめの①、②、③について課題として取り上げることを考えていますが、それ以外に検討すべき内容について、委員の皆様からご意見を頂けたらと思います。

よろしく申し上げます。

（会長）

アンケート調査の項目も含めて、この協議会で検討、論議をした意見を反映し、練り直したうえで、担当教員への聞き取り調査や記述式のアンケート調査を行っています。それを丁寧に整理し、この会議に間に合わせてくださいました。

この会議での役割は、今後、相談支援と学校の進路担当者との意見交換会を開くに当たって、アンケート結果を基に論議を深めていく上で、ご意見いただきたいと思っております。

の観点から皆さんの考えていることや感じていることを出していただきたいと思います。最後の「協議していただきたい内容」について、①、②、③については両方が課題として認識していることが分かったため取り上げているが、それ以外にはどうか、ということですが、④についてはどうするつもりですか。

(事務局)

④については、相談支援検討会で感じているような「学校との連携の難しさ」というところが、学校の先生のアンケートからは拾うことができなかったので、今度の話し合いの場で取り上げることにしないかなと思っていたのですが、協議会の委員の皆様にもご意見を頂いて、課題として取り上げるかどうかは相談支援検討会で検討したいと思います。

(会長)

なるほど。という趣旨だそうです。

それでは、いろんな糸口がさぐれるのではないかと思います。①、②、③、④の項目順に、皆さんがこのアンケートから感じられていること、それから18歳の節目の段階で教育と福祉の連携を強めるためにはこんな観点で検討してみたら等アドバイスがありましたらご意見頂きたいと思います。

それでは、「①の施設が足りない」ということについてのアンケート結果は、10人中10人が「そうだ」と回答していますが、出てきた意見について、ご質問・ご意見がありましたらお願いします。

特徴的に思ったのは、障害が重い人・重複の人、それこそ医療ケア含めてという方々の進路保障が特に足りない・場が足りないということだと思います。そのことを改めてはつきりさせていきたいです。それと、グループホーム等の生活基盤を整えるような生活拠点という観点からもやっぱり足りないということが改めてはつきりしたのではないかと思います。

ほかはどうでしょう。ご意見ありませんか。

(委員)

少ないという現実を感じていることは良く分かりますが、少ないなりに現状はどのようにされているのか、ということが分かれば教えていただきたいです。

(会長)

分かる範囲でお願いします。

(事務局)

何とか施設、事業所等につながっていると思いますが、詳細のところまではわかりませ

ん。情報として何かありましたらお願いします。

(委員)

このアンケート結果を事前に頂いたので読ませていただきましたが、全部うなずけることばかりでした。今話題になっていることでいいますと、自分の学校のことしか分かりませんが、どうにか進路未定者を出さずに来ていますが、それは、組織的に、計画的にできているので進路未定者を出してない、ということではなく、本当にぎりぎりのところで、どこかをお願いできる所を探して、たまたま進路未定の生徒さんを出さずに済んできているところが正直な感じです。進路担当や高等部、特に高3の担任の話を聞いていますと、現場実習をお願いできる所さえも非常に少なくなっているようです。確認したわけではないですが、例えば「1つの学校からは、その年度にはお一人だけ」というお話を頂く所もあるということで、非常に厳しいです。

あと、グループホームの空きが少ないというような回答もありましたが、卒業時ではグループホームがそのタイミングで空いてないので、まだ卒業していない場合でもいろいろな手だてを講じて、どうやってつないでいくかということを工夫してやっているのが実情だと思います。

(会長)

どうもありがとうございました。

ほかにありますか。ご意見やご質問も含めて。

最近では、放課後等デイサービス事業所の数が増えて、肢体不自由系でいくと、スクールバスよりも放課後等デイサービス事業所のお迎えの車が校門に多く並んでいるという状況がありますが、それが卒業すると放課後等デイサービスは利用できなくなるので、生活介護を利用するケースが多い。そうすると、生活介護事業所の時間の関係で、帰宅する時間が早くなってしまっても一人で過ごせない。「さあそれどうする」という話をよく聞きます。そんな事例は幾つかありますか。

(事務局)

肢体不自由系の方には多いかなとは思いますが。生活介護になると帰ってくる時間が学校の時よりも早く、でも一人ではどうしても家では過ごせない、ご家族もお仕事をされているので「その時間をどうしようか」というので、ヘルパーをその時間入れるという方もいます。しかし、ご家族が誰もいない中でヘルパーが入ることに抵抗のある方もいらっしゃると思いますので、そういう方法もとれずに困っている事例は何ケースか聞いたことがあります。

(会長)

このような新しいニーズといたしますか、利用者のニーズ、学校現場の頑張り、それから限界、福祉の取組等、このようなことがこの会で共有できたらいいのではないかと思います。

ほかにありませんか。

それでは次に、「教員へ福祉サービスが周知されていない」ということについての分析が出ていますが、これに関してご意見やご質問等ありましたらお願いします。「こんなことを意見交換会で話したら」というようなことも含めて、出していただけたらと思います。

(委員)

例えば、2番・3番にも係ると思いますが、「教員へ福祉サービスが周知されていない」ということは、現状では、どこかの時点で福祉サービスについての説明が教員や保護者にされているのですか、それともされていないのですか。説明されているのであれば、時期や方法についても教えていただけませんか。

(事務局)

学校によって違いますが、進路相談会というのがありますので、その場で先生と保護者の方と市役所職員、相談支援事業所がお会いしてお話しをすることもありますし、相談支援専門員や市役所職員がPTAの研修に呼ばれて福祉制度の説明をすることもあります。あと、先生対象にそういう説明をするという会が、学校によってタイミングは異なりますが、そういう機会があります。

(委員)

その中には、福祉サービスが必要な人と必要でない人がいるのでしょうか。もし全員が知っておくべきことであれば、全員に周知する場というのが必要なので、誰がやるかは別として、そういう場が作られると思いますが、現状としてはまちまちという認識でよろしいでしょうか。

(事務局)

福祉サービスを既に使っている方もいれば、福祉サービスが必要ない方もいますし、卒業後に初めて使う方もおります。お子さんによって結構、幅があると思います。先生へのアンケートでもそんなご意見がありましたが、保護者の方の理解にも個人差があるので、全員に同じように言ってもなかなか伝わらないので、やはり個別対応になります、というようなご意見がありました。

(委員)

福祉サービスについての簡単なマニュアルのような冊子，個別の細かいのは別として，何かそういうものはありますか。

(事務局)

「障害福祉のしおり」というのがあります。それを学校で保護者全員に配っている学校もあれば，必要時にお渡ししているという学校もあります。

(会長)

まず，学校教員への周知を中心に話したいと思います。「教員向け研修はこんなことやっている」ということをサンプル的に話していただけたらと思います。

(委員)

校内の組織として進路部というものを置いていて，そこには小学部から高等部の教員が所属をしており，そこで進路に関するいろいろな研修を行います。その中で，例えば進路学習会という名称で関係の方々をお招きして，いろいろなサービスのシステム，体制全体のことをお話ししていただくこともあれば，卒業生から話を聞こうとか，あるいは保護者から話を聞こうとかいうような形，それから，現場実習の報告会という形で保護者も教員も一緒の機会になりますけど話をさせていただいたりしています。あるいは，進路担当として専任で教員を置いていますので，その教員が福祉サービスに関するいろいろな印刷物を構えて，それを教職員に配付することで知識を届けるというような形を本校ではとっています。この「教員へ福祉サービスが周知されていない」というのは幾つかの読み方ができるなと思いました。サービスを提供する側，あるいは，サービスを管理する側からのアナウンスが教員に届いてないという読み方もできますが，第三者的な立ち位置になると，教員がよく理解してないのではないかというふうにも読めます。そういうところが教員に福祉サービスが周知されていないという表現になるのではないかという読み方もできるのではないかと思います。学校に身を置く者としては反省をしています。

前段で申し上げたようなそういう，「こういうサービスがあります」とか，「こういう手続でもって卒業後の進路先が決まります」ということは，教員に対して情報提供等をしておりますが，このアンケートの回答にもありましたが，やはり高等部3年の担任にならないとなかなか差し迫った意識が持てない等，十分な取組ができてないという辺りも反省しないといけないかなと思ったりもしております。

(会長)

今の話の中で，届き方・聞き方の問題という視点はとても大切なので，交換会のときにも両方の見方で話を進め意見を聞くということが大切だと思います。

それともう一点、特別支援学校の特性を私なりに皆さんにお伝えすると、特別支援学校というのは、小学校・中学校・高校が一つの建物にあるという学校です。だから小学校の先生もいれば高校の先生もいる。そういう中での進路や福祉の情報というと多岐にわたるわけです。ですから、小学校段階のニーズと、中学校・高校でのニーズが当然変わってきます。ですから、非常に幅広い福祉と関わりがある。特に、高等部になると「生活と周辺社会参加」ということで、非常に幅広いエリアを担当することになります。その中で人事異動は当然ありますから、同じ方が同じポジションでずっとやっていけば蓄積とか経験での理解という部分もあるけれど、入れ替わるということは当然あるわけです。高3の担当にならないと分かりづらいというのは、じかに接して生徒の指導、担当をすると身に付くけれど、一歩二歩少し距離があるポジションだとなかなか届きにくい、実感としてつかみにくいということが現実にあると思います。そういう困難さを抱えている中で、日々学校は研修をやっているのです。システムのやってはいるが、それが実感となって、また即戦力として生きるかどうかという、これはなかなか難しい部分も確かにあります。

だけど、諦めず続けたいといけない。それをお互いが理解し合うということ。

ほかにご意見ありませんか。学校への周知の問題とか、よろしいでしょうか。

(委員)

2番で「定員等の福祉の情報が入ってこない」ということがありました。これは、すごく空いている所も多分あるのではないかと思いますので、来年度基幹相談支援センターができたときに、そこのホームページに情報が集められるような形ができれば、ここの部分はクリアできると思いました。そういうふうな情報の収集の仕方を基幹相談支援センターが行ってもいいのではないかとというのが、一つの提案です。

あと、福祉側から言わせていただきますと、施設が足りないだとか、その周知がされていないということですが、毎年少しずつ変わっています。それを相談支援の職員が理解するのもなかなか大変な細かい状況になっていて、こんな細かいことを、「誰がそれを調整するの」みたいな状態になっていたりするので、そういった中で毎年毎年転勤がある学校の教員の先生等が理解していくというのはすごく困難さがあるというのは確かに思っています。だからこそ、忙しい中、いろんなチャンスを見つけて交流を図ることはすごく大切なので、その交流の場の機会をたくさん設けるとするのが一つの手ではないかと思いました。

あと、福祉施設が足りないという部分については、実際問題、やりたいけれどもやれる人がいない。職員を募集しても職員が来ない。職員が育つようであればどこも増やしたい。困っている現状は手にとるように分かっているので、社会の問題として「働く人が今いない」という問題をここだけではなくて大きく広げて考えていかなければ、この問題もきっと解決していかないと思いました。

(会長)

ありがとうございました。ほかに関連してありませんか。

それでは、今度は保護者への周知について、これは具体的な支援が絡んでくると思いますが、保護者へ福祉サービスが周知されていないということについての分析等についてご意見ありましたらお願いします。

(委員)

先生方は異動があり、学校として教えるべきことや学校運営がある中で、変わっていく福祉サービスについて細かく認識することは難しいと思います。例えば保護者向けの説明会の日時等は先生からアナウンスしてもらって、実際の説明等は市の担当職員や福祉サービスを提供する人が行うというようにすればいいのではないかと。今そのようにしているのかもしれないですが。現実的には一番分かっている人が直接アナウンスして、それに対して答えを持ち帰って、その後、どういう質問があったのかだけ先生にお知らせして、「こういう質問があったのでまた一緒に聞いてもらえませんか」というようなことが必要に応じてなされれば、2番3番が変わってくるのかなと思いましたが、実際のところはどうか。

(事務局)

実際には、先生から福祉サービスの説明というのは難しいと思うので、福祉懇談会等に呼んでいただいて、場を設定していただいたところに相談支援や市の担当が行って説明させていただくのが一番かなと思います。また、保護者の方にどう相談支援や福祉側からアプローチをしていけばいいのかというようなことを、先生との話合いの場で課題としてあげたらいいかなと思いました。

(会長)

ほかにご意見ありませんか。

(委員)

教員の仕事は学校教育を、授業をきちっとやるのが仕事です。その中で福祉制度が微にいり細にわたって変更も頻繁なので、わかりにくいというようなことがある。それを教員が細かく理解をして保護者に対して十分な説明ができるようになるというのは非常にハードルが高いと思います。なので、極端に言えば、例えば学校は場所を貸すだけ、「このお部屋を準備します」と保護者に呼び掛けをします。後は専門家の方に来ていただいてお話をさせていただきませんかというような形にすると、学校の教員が量的にも質的にも不十分な情報提供に終わらないようにするという一つの手だてになるのではないかと思います。それと、現に市役所を始めとして、いろんなところが学校に来てくださって、相談に乗っ

てくださっています。それは本当に有り難いことで、しかも一人一人ですから、人数も多い、だから当然、時間も掛かる、日数も増えるというそんな中でも来ていただいて、非常に感謝をしています。先ほど申した場所を提供するだけというのは、個別の相談ではなくて、「こういう制度になっていますから保護者の皆さん今からお集まりしててください」みたいなそういう情報を流していただくというやり方を思ったところです。

それから、もう一つ。例えば小学部から特別支援学校に在籍されるようなお子さんであれば、その時点で何がしかのサービスを利用されていることが多いので、そういう場合にはいろんな情報がそのサービスを受けている事業所を経由して入ってくるということがあると思いますが、実際うちの学校で経験したことです。普通学級の中学校から特別支援学校の高等部に来た子供さんの場合、しかも小・中学校にいる間もデイサービス等を利用してない方が来られると、制度等について本当にご存じないです。それから、特別支援学校にずっと在籍していても、保護者が家にいらっしゃると、デイサービスに行ったりする必要がないので、学校と家とを行き来しているという、そういうパターンのときにも余り詳しいことをご存じないということが発生してしまうと思います。小・中の特別支援学級に在籍をされていたとしても、サービスを利用されてないし、学校からもそういう情報が流れてなかった、そんな形で本当に何にも知らないまま特別支援学校高等部から入りますと、「周りの親御さんの話の内容が全くわからない」と言う親御さんがおられたということを経験しております。なので、そういう方もいれば、ご自分でどんどん相談に行かれていろんなサービスを利用したり、今後のことを考えておられる方もおりますので、これは私のまだ腹案でしかないのですが、例えば全校の保護者の方に A 型の事業所、B 型の事業所とか相談支援専門員とか、そういう言葉を並べといて、「いくつ知っていますか」みたいなチェックを入れてもらって、一個もチェックの入らない人は今までそういうサービスの情報に全く接したことがない人だろうということがわかります。だから、その人には、丁寧にアナウンスしないといけないなというような認識を持つ。そういうアセスメントのようなことをしないと隙間というか情報の谷間になってしまっている方もおいでなのだなということを改めて思いました。

(会長)

なかなかいい発想、プランだと思います。是非活用して理解度アンケート調査みたいなものが学校と福祉で共有できたらアプローチの仕方もいろいろ違ってくると思います。

ほかにございませんか。

今の関連でもう少し状況を確認しておきたいのは、いろんな形で学校に福祉担当者、相談支援事業所が入っていけるようになってきていると思います。やり方は、個別の支援会議、学校や学級の研修会と名前はいろいろだと思いますが、その中で一番有効だと思うのは、個別支援会議だと思います。「一人一人について検討しましょう」という場所を学校が提供して参加し、親御さんも入っていると思います。そういう会議に福祉側が入っていけ

ているのは、ほとんどの学校で入っていきえていますか。特別支援学校は。大体入っていきえていますか。

(事務局)

サービスを使っている方で特定相談支援、障害児相談支援がついている方に関してはサービスの担当者会議というのをしないとイケないことになっていますので、そういう方については会議がなされていると思います。

(会長)

初めて関わるということで、顔合わせみたいな場面作りというのはないですか。

(事務局)

そうですね。福祉懇談会等で全ての生徒さんに先生たちが面談をするときに一緒に市町村や障害者相談センターが行って、「こんなサービスがありますよ」というようなアナウンスをすることはあります。

(会長)

保護者の方の理解度や関心度に温度差があるという実態が現実にあると思います。なかなか声をかけても乗ってこない、関わってくれないという困難もある中で、そういう方だからこそ初めての出会いを学校も一緒にやるというような場面をどう作るかということも大切だろうと思います。小中の特別支援学級に入っていくケースはありますか。

(事務局)

特別支援学級とかは、福祉サービスを使われている方に限られてくると思います。

(会長)

学校からの要請や福祉相談コミュニケーションみたいなのは、なかなか作りづらい状況でしょうか。

(事務局)

そうですね。困難ケースや虐待ケースの場合は市役所まで来ているとは思いますが、相談支援だけで行っているケースもあるかと思っています。

(会長)

そういう方々へのアプローチをどう作っていくかということも福祉との連携ということでは抜かりやすい部分だということだと思います。

ほかにありませんでしょうか。いいですか。

それでは、4番目です。学校から見て「相談支援事業所との連携が難しい」と思う人はいない。ややそう思うという方は4人。大丈夫というほうがどちらかという人多いということですが、これについてのご意見はどうでしょうか。ただ、個別のご意見の中では、「学校と相談支援の考える進路に違いがあって困惑する」という声が挙がっています。そんなことを含めて。この項目についてご意見ありませんか。

(委員)

対応する事業所の数が増えてきたら窓口が広がって良くなるような気がするのですが、難しさを感じる場面というのが、どういうことなのでしょう。

(事務局)

今までは個人と個人のいつもの馴染みの関係でできていたものが、新しく相談支援事業所も増えて、新しい相談支援専門員さんが来て、その関係を一から作らなければいけないところ。そういう部分が難しくなっているというご意見だと思います。

(会長)

よろしいでしょうか。ほかに、ご意見ありませんか。

ここでは特に大きな問題点は出てきてないように見えるのですが、これが本当にこの数字として額面どおり受け止めていいのかなと疑問に思う気もします。ある意味ではここが一番大切なところで、うまくいっているケースもいっぱいあると思いますので、それはそれで「うまくいった教訓例」として整備していったらいいと思います。それから、「困った例・保護者困惑した例」ということも明らかにしていったほうがいいのではないかという気がします。数字上アンケート的に問題ないとスルーするのではなく、もう少しここはいい点も課題も含めて、相互通行で詰まっている点ということを含めて、事例的にはっきりさせていってもいいかなという気がします。

ほかに、ご意見はどうでしょうか。

(委員)

プラスのなことの情報も委員としても知っておきたいので、こういったことでうまく学校と連携が取れている、保護者とうまくいっている等、そういう事例があれば教えてください。

(会長)

現場での事例も簡単でいいので教えていただいてもいいと思いますが。学校との連携でスムーズに対応できた例とか。

(障害者相談センター)

スクールソーシャルワーカーが間に入ってきて、学校とのやり取りを円滑にしていたことが何度かありました。

(会長)

ソーシャルワーカーさんはどんな役割されたのですか。

(障害者相談センター)

例えば、校長先生等に話をする際に、スクールソーシャルワーカーに間に入っていたというのと、あと、そのケースは教育研究所なんかも関わっていたので、そういったところとのやり取りも間に入っていたということはあると思います。

(会長)

ほか、どうですか。体験的に。お願いします。

(障害者相談センター)

進路相談会等にも基本的には参加させていただいております。サービスを使うことになっていたら特定相談支援事業につながりますが、サービスを使わずとも地域で困っている方、若しくは不登校の方等もいます。特別支援学校の在校生の方でコーディネーターの先生からいろいろ依頼を受け、サービスは使っていないのですが、ケース会にも呼んでいただいて、つい先日特定相談支援事業所につなげることができたので、明日訪問させていただくというケースがあります。学校や先生によっても違いがあるかもしれませんが、定期的な大きい支援会やそれ以外でも、個別で連絡があります。普通学校の特別支援学級の先生から「どういうサービスがありますか」という問い合わせがあることもあります。

(会長)

そういった情報が拾えてくるということは大切ですね。ほかにありませんか。全体とおしてでも構いません。

(委員)

④のところ、最後の9ページで、「①、②、③については学校側とそれから福祉のサイドが共に課題として認識していることが分かったため、取り上げることを考えている」ということは、「4番は両者ともが課題として認識しているわけではない」という理解になります。それが課題かなという気もしています。福祉の側から学校を見たときに課題と思っている。でも、学校のほうがそれを余り課題と感じてないところが課題かなと思うので、やはり4番も検討の内容になるのではないかと思います。検討の題として取り上げて

いるようなことも、学校側がいろいろ学ばせていただく上で必要ではないかと思いました。

(会長)

正に、そのとおりだと思います。あえてこのところの不整合も含めて話し合いを、本音で意見が出されたらいいなと思います。

(委員)

1番、2番、3番はの課題ですが、中身を見ていく中で、相談支援の側が感じている課題の中身と先生からの答えの中身に共通の項目があれば、どういうふうに解決していくかというような話ができると思いますし、そこに違いがあるのであれば、これから考えていければいいのかなと思います。4番に関しては、中身をみんなで見ていって、そこには表に出ていない先生側の「本当はこうしてほしい」というような思いがあるかもしれないし、それが相談支援の側が持っている「連携が難しい」という課題と合致することもあるかもしれないと思うので、その部分を丁寧に見ていってもいいのではないかと思います。

(会長)

ありがとうございました。ほかに、全体を通してありませんでしょうか。

(障害者相談センター)

学校へ頻回に行く中で、学校の先生や支援学級の先生と親しくなり、うまく連携が取れていても、校長先生や担任の先生が異動で替わるときに、我々支援との引継ぎがなされていいまま替わってしまう場合があります。そのときは、一からまた話をするような状況がおこっている現実があります。引継ぎの問題や、いろいろな連携について、替わり目のときに一番難しさを感じています。

(会長)

利用者、保護者が18歳の移行期の替わり目でいろいろと大変な思いをするということは、それを支援する側の学校と福祉の組織の替わり目とも合致する部分があります。支援する側の教育側や福祉側にも当然、異動というものはあるわけです。そのところでの丁寧さ、支援する側のつながりを強化していくということも大事です。いろいろな角度からやることはあると思います。「継続性をどう担保するか」ということもテーマだと思います。

ほかにはありませんでしょうか。

いつ交換会をするのですか。

(事務局)

3月に予定をしています。

(会長)

日はまだ決まっていないのですか。

(事務局)

まだです。今回の自立支援協議会の結果や相談支援との検討会を踏まえて協議をしたいと思っています。

(会長)

昼間に開催しますか、それとも夜間に開催しますか。

(事務局)

夜間を予定しています。

(会長)

この委員の中で、その会を聞きに行くというのはできますか。

(事務局)

大丈夫です。また、ご案内をさせていただきたいと思います。

(会長)

よろしくお願いします。

以上で、このテーマは終了してよろしいでしょうか。また、意見交換会で話された内容については、恐らく5月の会議のときに報告があると思います。

それでは、このテーマは終了します。

次は、就労検討会の取組の報告と今後の方向性についてお願いします。

(委員)

就労検討会の活動報告をさせていただきたいと思います。就労検討会の機能は、就労に関する課題分析及びその解決に向けた取組、また就労支援事業所の資質向上及びネットワークの構築などについて検討を行うということです。就労検討会の委員に集まっただき、月1回検討をしています。

平成29年度就労検討会の活動内容は、就労支援従事者のスキルアップということで、昨年度、就労支援に求められる資質や専門性について段階的に理解していけるよう、「就労支援を担う人材像」の表を作成しています。それに基づいて、サービス管理責任者や新人職員等の日々の支援で気になることをテーマにして、研修会等の企画開催を行っています。

2つ目に、就労定着支援ということで、平成30年度から、福祉サービスとして始まる「就

労定着支援」を念頭に置いて、実際にこれまでやってきた就労定着支援のどういったものが大切だったのかというようなことも含めて円滑に進めるための検討を行ってきています。

就労支援従事者のスキルアップについては、平成 26 から 27 年度までのスキルアップ方法として就労支援事業者の資質向上について、サービス管理責任者を中心にその都度、気になることについてそれぞれに出し合い、研修を行ってきていました。気づいたこととしては、サービス管理責任者の困りごとは「新人職員との情報共有」や「他機関との連携」が多く、また、職場内の情報共有については、毎回テーマとして上がっていたところです。改善策として平成 28 年度から就労支援に必要な人材育成の研修体系図を作ることで、支援者に求められる知識・専門性について理解し、段階に沿って研修を企画できるようにしようということで、就労支援を担う人材像を就労検討会で話し合っ作り上げています。これが、ひとまず検討会の今年度の目玉的な感じだと思います。

あるべき資質として、これは就労支援を担う人材だけではないかもしれませんが、担う人材にあるべき資質としては、傾聴、受容、共感といった面接の技術が習得できる力、信頼関係の形成ができる力、協調性や調整能力といったチームで取り組むことができる力、福祉サービスに関する知識、客観的に観察し記録できるといった的確なアセスメントができる力、社会人・職業人としての基本的なルール、マナーの習得、こういったものが基本的な技術として求められるだろうと思います。

その上に対象者の支援力と組織運営力の両方が必要になってくるのではないかということで、あるべき資質が一定、基礎的な力として備わったその次は専門性として、対象者支援力からいきますが、対象者の障害特性を理解できている、対象者家族のニーズを正しく把握できる、インテイクが取れる、個別目標に応じて作業指導ができる、記録が取れる、ということができるようになり、更にその次の段階として対象者のニーズに応じてサービスの説明ができる、対象者に対してアセスメント結果のフィードバックができる、対象者の課題に応じて支援を検討できる、問題解決ができる、本人の状況に応じて適切な目標設定ができる、家族に対して状況の説明、助言ができる、地域の必要な資源を知っている、といった専門性が求められる形となります。

こういった専門性が作られると、その次はサービス管理責任者やリーダーになるという、事業所を中心的に引っ張っていく人になっていくということで、個別支援計画を策定できる、ニーズに合わせて地域の社会資源と連携することができる、これらが対象者支援力の形成に必要な流れになるかなと考えています。

組織運営力は、下から行きますが、障害者総合支援法の中の支援の流れを理解している、自分の施設の支援コンセプトを理解している、施設の支援の内容について理解し指導ができる、こういう力がついたら施設内での作業等の進捗管理ができるようになります。あと、コーディネート力、いろいろな会議がありますので、そういった会議が運営できる、業務内の課題を発見し、改善案を提案できるという力が必要になります。

こういった力がついてきたら、リーダーとして、支援内容についてスタッフにスーパー

バイズができる, 苦情解決ができる, 業務改善計画を立てることができるようになります。こういった対象者支援力と組織運営力を持ったリーダーを育てていこうという目標があります。

こういう段階を付けて研修をやっけていこうというふうにしています。

平成 29 年度就労支援従事者のスキルアップ研修については, サービス管理責任者を対象にしたものと新人職員を対象にしたものをやっけていこうとしています。サービス管理責任者を対象にしたものについては, 事例検討会を平成 29 年の 10 月 16 日に開催しています。「当事者を中心として各支援機関ができること」ということで, 32 名の方が参加されています。新人職員を対象とした研修については, 平成 30 年 2 月 26 日開催予定です。テーマは「対人援助の基本について」で, 「当事者中心で支援を考える」にしています。

サービス管理責任者対象の事例検討会について, 就労支援事業所からの参加者の内訳を載せていますが, サービス管理責任者の方の参加が多かったと思います。

サービス管理責任者対象の事例検討会参加者からの意見を載せておりますが, これらは特定相談事業所やいろいろな関係支援機関と一人の人を支援するときに, どういう連携をとって動いていったかというような事例発表をもとに出てきた意見となります。

サービス管理責任者対象の事例検討会を通しての気づきとして, 「就労支援事業所の職員は特定相談支援事業所や障害者相談センターとの連携は取らないといけないという意識は持っている」, 「研修会に参加し, お互いの顔を知ることで日々の相談・連絡等がやりやすくなると感じている」, 「しかし, どんな時に情報を伝えたらいいのか, 担当者会議などの日程調整で困っている」といったような意見が就労検討会の中で出てきています。

2 番目の就労定着支援については, 平成 30 年度より始まる就労定着支援を円滑に進めていくためにハローワーク, 就業・生活支援センター, 障害者職業センター, 就労移行支援事業所, 県など一般就労に関わる機関の現状と課題を把握するというワーキングをやっています。ワーキンググループを立ち上げて 3 回で話し合いを行っています。今後話し合った内容を基にして, 就労移行支援事業所, 対象がもう少し広がるかもしれませんが, 就労移行支援事業所との意見交換会を開催していく予定です。これも, 平成 30 年の 3 月 26 日予定なので, これからということになります。

なお, 就労定着支援ワーキンググループでの協議概要についてですが, 第 1 回は 6 月 19 日に開催し, 一般就労に関わる機関の支援状況について, 現状を出し合うという会をやっています。第 2 回は 10 月 30 日に開催し, 就労定着支援の内容を確認して他県がどういう取組をしているのかということを知らべ発表しあって, 高知市にできることはどういうことかということを検討しています。第 3 回は 11 月 22 日, 就労定着支援に必要なことについて確認をし合うワーキングを開催しています。

最終的に就労定着支援で求められることとして, ワーキンググループでまとめをしていますが, 定着支援とは支援機関につながる必要性を本人・会社・支援者が知っていくこと。あと, 一般就労が安定して継続している要因を本人・会社・支援者が知っていること。体

調や通常の生活リズムが崩れたときは、いち早くキャッチし、軌道修正できるような体制作りを行うこと。無意識なサポートでは次の支援機関につながりにくいため、必要な支援を具体的に示すこと。こういったことが就労定着支援を行う上で大切なことだろうというまとめを行いました。

4番目、就労検討会における課題ですが、サービスごとの検討として、現在、就労移行・就労継続A型・B型・自立訓練等の全てを含めた大きな枠組みで検討を行っていますが、就労移行・就労継続A型・B型・自立訓練などのサービスごとに見えてくる課題に対して検討ができていないというのが現状です。スキルアップについて、評価の仕方・手法が難しいということと、ネットワーク作りの場となる研修会の参加者が減ってきているというのが課題として上がっています。

就労検討会の今後の取組といたしましては、1点目がサービス管理責任者や新人職員を対象とした研修会等の継続、2点目が就労と生活を全体的に捉えて支援を考えていくため、相談支援検討会との意見交換の実施、3点目が就労定着支援に関わる機関との連携及び体制づくりについての検討、以上の3点を今後の取組として考えています。

協議していただきたい内容として、1点目が就労支援従事者のスキルアップの方法についてになります。サービス管理責任者等の日々の困りごとを就労支援に必要な人材育成の研修体系図に基づいて、研修テーマを検討してきておりますが、参加者数が減ってきているので、ほかの方法や手だてがあるのだろうかということ。2点目が就労定着支援で求められることについてになりますが、ワーキンググループのまとめを含めてご意見をいただけたら有り難いと思います。

(会長)

機能、実際の開催状況等を含めて取り組んでいること報告していただいて、意見を求めることについても出していただきましたので、検討会から協議内容として提案されている2つのことを柱にしながら、ご意見を伺いたいと思います。一つはスキルアップの方法の改善と言いますか、取組の充実に向けて何かアイデア、ご意見はないかということになります。まず、この点からいきます。現在の取組のことについてのご質問も含めて、スキルアップに向けた検討会の取組についてのご質問、ご意見、アドバイス等あったらお願いしたいと思います。

スキルアップの方法で気づいたことの中で、サービス管理責任者の方々が困っていることとして新人職員との情報共有や他機関との連携という意見が多かったということですが、どんな具体的な声が上がったのでしょうか。

(事務局)

サービス管理責任者の方がよく言われるのは、新人職員が結構変わるといえるのか、辞められて新しい人が入ると、分かってもらっていた言葉が伝わらなくなったりする。就労支援

というところで、作業を教えることが職員さんの仕事ではあるが、支援というところになると人との関わり方についてはなかなか分からなくて、現場で作業している職員さんが上手にアセスメントできず、その方の状況がよく分からないままサービス管理責任者が入っていくことになり、そこからまた、その人の状況を確認しなければならないという状況が結構あって困っているというのは、よく話の中で出てきていました。

(事務局)

就労支援事業所の職員がどういった視点を持って、どう関わっていくかという基本的なことをまず知ってもらわないと、サービス管理責任者が一人で頑張っても無理があるということで、もともとはそんなに新人職員さんの研修はやっていなかったのですが、サービス管理責任者対象の研修と、初めて福祉事業に従事するという方向けの研修会を別々にやったほうがいいのかというのがあって、去年こういう体系図を作ってやり始めています。

(副会長)

すごくすばらしいことをやっておられて、これが実現できたら本当にみんなすばらしい支援者になっていくのではないかとと思っています。もう一步踏み込んで、利用者や利用者の家族の人たちがどういう職員像、職員、指導してくださる人たちに対してのイメージを持っているのか、また、嫌な思いをしたことがないのかとか、どんなことがうれしかったのかとか、そういう意見を聞くということをしてはどうかと思いますが、いかがでしょうか。

(委員)

そういう取組をしていきたいと思いますが、それを実際にどういうふう to 実施して、利用者の皆さんの意見を吸い上げていくかということについては持ち帰って検討させてもらいたいと思います。

(会長)

今のような視点でアプローチするのも面白いと思います。

ほかにご意見ありませんか。人材育成、スキルアップは非常に大きな、常にある課題でもあるわけですが。

(委員)

スキルアップ研修の参加者が減っているということが課題にあがっていたと思いますが、どこに理由があるとお考えになっていますか。

(委員)

現場設定が違うのか、それとも時間設定が参加しづらい時間設定なのか、どうなのか悩んでいるところです。就労支援を担う人材像という表を作って、研修を企画する側も分かりやすくしたつもりで、新人の方用、中堅の方用の研修も組んでみているのですが。合わないのか、時間なのか、悩ましいです。

(会長)

開催時間はどんな設定にしていますか。

(事務局)

過去には夜間に研修会をしていましたが、夜間だと出られないという方もいたので勤務時間内にやっています。しかし、時間内でやると、時間内には出られないと人もいるという現状もあるので、そこはまた時間を上手に揺り動かしながらやるということを考えていくのも一つの方法だとは思っております。

(会長)

ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問ありませんか。

(委員)

参加している方にアンケートを取られたらどうでしょうか。また、次のテーマを参加しているみんなで話し合って決めると、やりたいことが次のテーマになるので参加してもらえenと思います。時間はいろいろあると思うので仕方ないと思いますが、事前に日程調整で希望をとってみるといったのも一つの方法だと思います。

(会長)

ほかにはどうでしょうか。続けてありましたらお願いします。

(委員)

スキルアップ研修についてですが、自分が一体どのレベルなのかということを検証するような、何かそういうシステムはありますか。

(委員)

研修自体が評価にもつながるような動きになっていけたら、人材育成という意味ではいいのかなとは思いますが、まだそこまでは、この研修だけでは至っていないのかなと思っています。

(会長)

いろいろと困難があっても継続していること自体が力なので、頑張りましょう。

(委員)

地域福祉コーディネーターも、「資質向上のためにキャリアパス等を考えていく必要がある」といつも話し合っているのですが、この就労支援従事者のスキルアップのための、担う人材像を対象者支援力と組織運営力に分けて、またあるべき資質から組み立てておられるのはすごいなと思いました。

研修会の参加者が減っているということに関しては、私たちもいろいろな研修をやっている中で、なかなか参加者が来ないということで苦勞していますが、座学のように一方的に聞くというだけではなく、グループワークをするとか、参加型という形を取るとかという形で、来て良かったというところをどう感じて帰っていただくかというところを考えていく必要があるのではないかと思います。行ってみたい、来てみたい、行って良かったというふうに思ってもらえるには、いろんな仕掛けが要ると思いました。

(会長)

ありがとうございました。

人材育成について何かありましたらお願いします。

(委員)

今のテーマになっている人材育成に関しては、5ページの表で上手くまとめられていると思いました。このままで養成講座を作ったら、これが終わったときに対人援助職の専門家になれるだろうなと思いました。

私は心理の協会と医療のソーシャルワーカーの協会に入っていて、そういうことをやるのですが、確かに参加者は減っていきます。どんどん参加者が減っていても、定期的に延々と続けることが必要だと思います。1人しか参加しなくても、継続は力だということでやっていくとまた参加者が増えてくるということがあります。参加者が減っても続けるというのは要るだろうなと思います。

ただ、例外で県や市が報償費を出してくれる研修等の場合は参加者が多く来ます。交通費や報償費ということも考えていかないと、なかなか人を集めるのは難しいかなと思います。

最近、あるべき資質を意識して専門職の勉強をしてきて、社会に出てきたはずなのに、社会にでてからそれ以上のことを勉強しようという人が減っているように感じます。全国の会に行っても、なかなか人を集められなくて続けられないということが聞こえてきます。しかし、これはしつこく言い続けたいといけません。最低限こういう資質を目指して少しずつ積み重ねるということをしていかなければいけないと思います。段階を経て、

ランクが上がるというような、ポイント制みたいなことをして少しずつ資質上げるということを考えていけないといけないのかなと思います。

とにかく続けるということをしないと、対人援助職に関わる人間の現状の問題だけれども、そのとぼっちはご本人のところに行く、家族のところに行くことになると思います。本人が一番苦しい思いをしていて、それを途中で周りが先に諦められたら、もう立つ瀬がないという状況が起こるので、専門性があるうがなかろうが、家族はともかく周りの人が本人を支えるつもりで、本人の支援策を一緒に担うつもりでやりましょう。

それと、焦らないことが必要だと思います。家族とか周りの人は、ああ、これができたからとすぐ次と進みたがりますが、それをやると本人はいつまでたっても追い立てられると感るので、そこは気を付けて、本人が少しでも本人らしい生き方ができるようにということを考えて目指さなければいけないという気はします。

少し戻りますが、18歳移行期の問題も、結局は本人らしい生き方ができるように、一方は教育が関わっていて、もう一方では就労という2つの分野になると思います。

それで教育のほうも、18歳で終わってしまうのではなく、今は大学でも障害者を受け入れてくれるゼミがあるので、この18歳移行期においては教育側も、そういう長い目で本人の生活をどう支援するのかということを考えていけないと思います。その中で学業を維持することが困難であれば社会の中でどう生活していくのか。その一つとしてどう就労するのかということを支えるということ。それを意識しないと結果的には、本人の立場に立つと放りだされたように感じるかもしれない。そうならないように気を付けないといけないと思いました。

(会長)

本質的なところで総括的なご意見を頂きましてありがとうございます。様々なご意見もありましたので、それも踏まえてまた継続した取組をお願いしたいと思います。

時間のこともありますので、2つ目のテーマの就労定着支援の取組ということについて、求められることということが13ページに幾つか出されています。これについてのご意見ということになります。「平成30年度から始まる就労定着支援事業とは」とい事業の定義を共有、理解したいと思います。事務局、事業の目的の説明をお願いします。

(事務局)

就労移行支援事業所や就労継続支援A型、B型、生活介護の事業所を利用した方が一般就労に移行したときに、定着をしていくために就労定着支援事業所の方が入って、継続した一般就労を維持していくための支援をするというのが就労定着支援サービスです。

(会長)

形としてはそういうことですが、国の出している指針の中では、どんな視点が大切で、

どういう問題点があるのかというようなことは分かりますか。

(事務局)

もちろん定着支援が必要です。支援機関や支援者がいなくなった後、一般就労で働いていく中で通えなくなったりする場合があります。

(会長)

通えなくなるとはどのようなことでしょうか。

(事務局)

遅刻、欠勤が増えたり、情報の報・連・相が上手くできなくなるということがあります。例えば作業が円滑に進められなくなる。ご本人のしんどさを告白する支援者がいない。そういったことが一般就労に行ったときにつまずいてしまう背景にあると思います。

(会長)

職場内のことだけではなくて、その生活面も含めた視点で取り組むということですね。という観点から始まる、平成30年度から始まる事業に向けて検討されているワーキンググループのまとめということで、4点にわたって出てきているわけですが、これらに関してご意見を頂きたいと思います。

(委員)

一般就労では、障害の理解が進んでいない事業所や会社がある中で、事業所・会社でも困っていることがたくさんあると思います。今チャレンジしているはずの会社に、「どういう形で入ればいいのか」というようなことをアンケート等でお聞きしてみたらどうかと思います。支援に入っていい時間帯だとか、あと会社側での困りごとについて、どういう形で誰に相談すればいいのかということを検討し確認していくことが必要となると思います。そういう形で入り始めてスキルアップしていくと、次の会社に行ったときにもそのスキルを利用しながら広げていくことができるのではないかなと思います。本当に地道なことになっていくと思いますが、やりがいはあると思っているので、応援しています。

(会長)

ありがとうございます。

ほかにありませんか。

(委員)

就労を定着させていくに当たっては、余暇活動であるとか、一般就労している仲間同士

で愚痴を言えたりする場というのがあったらいいのではないかなと感じています。今、地域をフィールドに地域福祉コーディネーターという活動をしている中で、人が集まる場、居場所というものがあることによって孤立を予防できたり、仕事の嫌なこと等も愚痴を言い合える関係があることで少し進めていけると思います。定着支援を進める中でそういう視点、余暇活動や仲間づくりみたいなのはありますか。

(委員)

このワーキングを実施するときに、そういった居場所のところも入れてワーキングしようかという話は出ていましたが、今回は平成30年4月ということもあって、こういった関係支援機関だけで話をしていました。新しくできる就労定着支援は3年間という期限が決まっているので、皆さんが働いたあと寄ったりかして仲間同士で過ごせる場所や、第3の場所というような場所で仲間づくりができることはすごく大事な部分だと認識しています。これから就労定着支援の場が実際に進んでいったときに、どのような形でそれが確保できるのか、利用期限が就労定着支援についてはありますので、その利用期限の中で地域の就業・生活支援センターや、地域のほかの資源にきっちりつなげていって安定できるようにするというのが目指される場所だと思っています。

(会長)

3年事業ということは、3年のうちに大体方向性、手段、方向性といった形を作っていく必要があるということです。

特に求められることは、ワーキンググループのまとめの中の「支援機関につながる必要性を知る」とか、「継続している要因」、それから「体制づくり」等のキーワードで、それぞれ奥が深いことだと思います。検討されてきたことの、中身がこれに集約されているのではないかなと思います。継続している要因を本人・家族・会社・支援者が知るということを実践されている事例みたいなものはありますか。

(委員)

この内容は3回のワーキングの中で出し合ったことではあります。うまくいかない課題が上がることは結構ありますが、うまくいっているのはどうしてかというところをみんなが知っていくというのは、もしかしたら余り機会が少ないかもしれないです。「安定して継続しているということがどうしてなのか」というのを知っていくということが大事ではないかという話は出たものです。

(会長)

確かにそうです。そういう事例も拾い出して明らかにしていくというのも大切です。就労定着に関わって他にご意見等ありましたらお願いします。

(委員)

継続して定着していくためには、会社のほうにもその意識が必要です。会社も意識があるから健康管理センターや保健室を持っている。心理職や保健師のいるところもあって、そういう方と一緒に話をしたり、それから本人も入れて話をしたりというような形が一番続けられやすいのかなと思います。そういうふうにしていくことが、人材を大事にするということになり、会社のイメージも変わってくるし、そこに働いている人のイメージも変わってくると思います。本当にストレスがたまっていて少し休みたいときにこすぐ休めるような、その手当ができていてというような事例が県外等も含めて、どれだけあるのかというようなことも知って、ワーキングで話をするのも一つ手ではないかと思います。

(会長)

ありがとうございました。

時間的なこともありますので、そろそろ終わりたいと思いますが、就労定着については期待していることだと思います。また、中間報告をしていただければと思います。一応これでこの議題を終わります。

最後に、その他というところで一つ皆さんにお諮りしたいことがあります。今日、諸事情で欠席されています委員からの提案で、私宛にメールで託されていますので、ちょっとご披露して皆様のご意見を伺いたいと思います。

『毎回、障害者相談センターの方々が出席され、ときには事例について発表もいただいております。前回、意見させていただきましたが、大変なケース困難ケースを何件も抱えており、日々当事者やそのご家族に向き合っておられ、それらの課題に解決の糸口も見えずに時が流れているものもあると思われま。聞かせていただいた私としましても「その後どうなったのだろうか」と気になってしまいます。一方、ケースが日に日に増える一方で、解決していかないことが重なっていくことはセンターのスタッフの方々の気持ちが生んどくなるのではないかと、危惧をしています。①各センターの体制、構成を教えてください。ということが一つ。2つ目、4カ所のセンターにスーパーバイザーはおられるのでしょうか。いないのではあれば必要だと思います。定期的な事例検討も良いのではないかということです。そして、具体的には相談支援部会とは別に4センタースタッフの支援体制を確立する特定とは別開催の事例検討会。例えば、教育的スキルアップの関わりにもなりますというような会を作ってはどうかということ。時間に余裕のない課題が置き去りにならないようにという思いからです。地域課題として自立支援協議会でも検討してください。ボランティアは高知市の委託ですから、高知市の職員がスーパーバイザーとして関与していただければありがたいと思います。』

前回の会議の終わりに、「困難事例はその後どうなっているのですか。気になります」というお話がありまして、それは大切なことだということで次回以降また考えたいというようなことにしたのですが、その続きだと思います。結論からいいますと、困難事例につい

てランチを置くことで置き去りにするのではなく、なんらかのフォローアップなり再検討の場なり、前の見えるような形で援助ができる場を作れないかということの提案だと思いますが、構成のことは少し置いておきまして、「4カ所のセンターにスーパーバイザーはいるのでしょうか」というご質問についての回答をお願いします。

(事務局)

センターの会というのを毎月1回やっております。今年度は主に各センターから対応に困っているケースを出してもらって、事例検討会というのを障がい福祉課とセンターと一緒にやっております。ここにスーパーバイザーというところですけども、障がい福祉課とセンターなので、いるかと言われるといないのかもしれないです。

(会長)

こういう提案がありました。センターの皆さんは、そういう場づくりのことについてどんなふうに思われていますか。今の段階で何かご意見があったら聞かせてください。

(障害者相談センター)

東西南北それぞれ母体が違い会社の組織も違うので、どうなっているかという、センターによって違うと思われそうです。

(会長)

ただ、困難な事例は、困難なままでなかなか解決できずに各日々増えていくという実態は、当然あると思います。要するに困難事例をフォローアップできるような体制づくり、場づくりが必要だという提案だと思います。提案そのものについて反対というご意見はないと思います。ただ、その具体をどうするかということについては、組織的な検討、現場のニーズにも沿わなくてはいけないですし、それから体制づくりはどこまで可能かということもありますが、必要性をまず確認はしたいと思います。そのフォローアップする、再検討する場について、それでその担い手、どういう場を作っていくかについては、今後は基幹相談支援センターが設置されるということもありますので、そちらのほうの課題でもあるというふうに思われますので、基幹相談支援センターの役割の一つという位置付けはしていく必要があると思います。その確認はよろしいでしょうか。そういう方向での検討を事務局でしていただくというような、まずは進め方として確認していきたいと思いがよろしいでしょうか。

提案についてはこの方向で対応してということでもまとめさせていただきたいと思います。それでは、本日の議題は全て終了したと思いますので、事務局にお返しします。

4 閉会

(司会)

委員の皆様，本日はありがとうございました。

平成30年度第1回高知市自立支援協議会の開催は，平成30年5月を予定しております。

日程調整をさせていただきますので，よろしくお願ひします。

以上をもちまして，平成29年度第4回高知市自立支援協議会を閉会いたします。委員の皆様，ありがとうございました。