

## 第5回練馬区障害者計画懇談会議事録

- 1 日時 平成23年1月25日(火) 午後6時30分から午後8時30分
- 2 場所 練馬区役所地下多目的会議室
- 3 出席委員 朝日委員(座長)、河村委員(副座長)、馬場委員、坂元委員、志澤委員、安部井委員、鈴木委員、保坂委員、長澤委員、齋藤委員、森下委員、田中委員、市川委員、河合委員、米村委員、森口委員、渡邊委員、吉田委員、八戸委員、石野委員(以上20名)  
※欠席委員 野澤委員、前田委員、河辺委員、工藤委員、秋本委員、伊東委員、矢吹委員、千田委員、今田委員
- 4 傍聴者 4名
- 5 配布資料 ①家族から見た難病の子どもと地域のつながり  
②障害者基礎調査報告書  
③障害者の就労支援  
④障害のある子どもを支援する  
⑤委員意見  
⑥改正障害者自立支援法の概要  
⑦施設退所者の地域移行先(第4回懇談会追加資料)

## 6 内容

### ○事務局

(1)の所がございまして、こちらに「難病児者の状況について」ということで、ご報告をお願いしておりましたNPO法人難病の子ども支援全国ネットワークの福島様が、急な体調不良ということで本日ご欠席となってしまいました。このため難病児者の状況説明については、次回3月ですけれども、こちらのほうで行なう予定とさせていただきたいと思っております。ですので、議事については(2)の「障害者基礎調査報告書について」から進めるという形を取らせていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

続いて資料の確認ですけれども、事前送付させていただきました資料に加えまして、追加の資料が何点かございます。まず、サーモンピンクの冊子を席上に配らせていただきました。こちらが次第のほうに載せております資料2ということで「障害者基礎調査報告書」になってございます。後ほど説明をさせていただきたいと思っております。また、法改正に関係いたしまして、少し詳細なのが国から示されておりますので、資料6-2とナンバーを打ちまして配布させていただきました。また、毎回配布しておりますけれども、ご意見等を記入していただく用紙を配布してございます。一応、次回予定としては「障害者医療」と「福祉のまちづくり」についての検証という形になってございますけれども、次回が、検証部分については最後の回になってございますので、これまでの回ですべて検証を網羅するという事はなかなか難しいんですけれども、何か皆様方のほうで

「これについては、どうなのか」というような部分がありましたら、ご意見をこちらのほうに寄せていただければというふうに考えております。

そういった関係で、必要に応じて次回の懇談会の議題とさせていただきたいというふうに思っておりますので、締め切りの期限を若干早めに設定をさせていただいております。よろしく願いいたします。説明は以上でございます。では、この後の進行は朝日座長にお願いしたいと思っております。よろしく願いいたします。

#### ○座長

皆さん、どうもこんばんは。あつと言う間に1月も25日ということで、年が明けた途端、年度末に向かって大変あわただしい状況になったかと思っております。そのような中、今日お集まりいただきまして誠にありがとうございます。前回から今日までを振り返ると、ちょうど12月の頭に障害者自立支援法の当面のつなぎということで、改正法案が通りました。それを踏まえると、24年辺りに1つの山場があり、また、これまで通り総合福祉法（仮称）については25年8月までということで、この2つの山を迎えることになりまして、それに対してどのような準備や、あるいは議論をしていくか。これからまさに予断を許さない状況が続いていくんだと思っております。

そういう中で、大きな制度、法律の枠組みをきちんと踏まえながら、障害のある方の実態に即した計画のあり方というのを、地域の中で希求、求めていきたいと思っておりますので、いつも同じではございませんけれども、忌憚のないご意見あるいは情報交換とさせていただければと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、ここからはしばらく座長を務めさせていただきますので、皆様方、ご協力よろしく願いしたいと思っております。傍聴の皆様も、どうもご出席ありがとうございます。

じゃあ報告からまいります。先ほど事務局からもお話がありましたように、本来であれば、難病児者の状況について福島様にご報告いただく予定だったんですが、今日のご事情によりまして次回ということにさせていただきたいと思っておりますので、皆様また改めてご確認を下さい。また、この件について、馬場委員さんのほうでも大変お骨折りいただいたというふうに伺っております。どうもありがとうございます。また次回詰めていきたいというふうに思っております。

それでは2番目になりますが「障害者基礎調査報告書について」でございます。これは、事務局からまずご説明をいただくということでよろしいでしょうか。では、お願いします。

#### ○事務局 資料2の説明

#### ○座長

ありがとうございました。表紙に本年の1月と書いてありますように、この基礎調査が報告書としてまとまったというご説明でございました。報告事項ではありますけれども、この件について委員の皆様方から何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。繰り返しになりますけれども、この調査そのものをこの委員会で調査項目などを協議したいということではなく、先んじる形で進んでおりまし

たので、むしろこの委員会では、これを基礎資料としてどう読み込んでいくか、これからの計画にどう反映していくかという点で、委員の皆様方のまた知見をお借りしまして深く読んでいきたいと考えております。

ですから、先ほどの自由記述の所も含めて、これは淡々とデータをそのままとめてあると。こういう印象のものだと思います。よろしいでしょうか。はい。それでは報告事項は以上でございます。

これから、では3つ目の課題になりますけども「改定練馬区障害者計画の検証」ということで、従来からこの懇談会で順次テーマごとに検証してまいりましたけども、今日は2つ、「就労支援について」と「障害児支援について」、皆様方と懇談をしていきたいと思っております。それでは事務局から説明をお願いしたいと思っております。それぞれ事務局から資料説明をし、皆様方の意見をちょうだいしたいというふうに思います。よろしいでしょうか。どうぞお掛けになったままご説明いただければと思います。

○事務局 資料3の説明

○座長

ありがとうございました。それでは今、事務局からご説明いただいた事柄、また、就労支援について、今日の資料にも、事前に委員さんから頂戴いたしました資料を用意してございますので。また、お出しいただいた委員さんにつきましては、この事前の意見に基づいて、さらにこの懇談会の中でご発言いただければというふうにも思います。就労支援に関する点で、どの点でも結構でございますので、委員さんからのご意見あるいはご質問を頂戴したいと思います。いかがでしょうか。はい、お願いします。

○委員

まず、図表の見方でちょっと教えていただきたいんですが。5ページの、今説明のあった、区内就労実績の2の協会実績とあって(内数)と書いてありますが、ちょっとここの意味がいま一つわからないので。例えば平成21年度のデータで見て、協会実績が48で、その上が66なので、単純にこれは132名の方が就労されたというふうに考えていいのかどうか、教えていただきたいのと、あと、その下の3の就労促進協会の実績という所で、相談件数が増えているという実情はわかったんですが、具体的なその中身は、どんなことが出てるのかとか。

特に精神障害の方がもう飛躍的に増えてますけど、その背景…、さっきちょっと、精神障害の方もカウントされるようになったというお話はあったんですが、それだけで、こんな増えるものかというのをちょっと思うものですから。ちょっとその辺り、もしわかっていることありましたら、ちょっと教えていただきたいと思っております。

○座長

ありがとうございます。関連する質問はよろしいですか。はい、ではどうぞ。

○委員

報告書の28ページ、29ページ、30ページ。その内訳に関して、ちょっと。調査したことで載っているんですけども、ここに、いわゆる自営業、家業の手

伝いとか、会社・団体等、臨時、日雇い、パートなど、内職などあるんですけども、福祉作業所というのは非常に、知的障害と精神障害が多いんですよ。49.6%と52.7%なんです。そういった実態で、例えばそれを、この資料3で繰り込んでないかということなんです。就労したということで、実はその52.7%が精神障害で言わせると、約半数以上が実は就労のそういう施設に、要するに事業所に出てる方ですよ。

事業所というのは、こっちの厚生労働省の自立支援法の改正案にも書いてあるように、応能負担というのがまだ発生しているわけなんですよね。いわゆる利用者負担というやつが。それを本当に就労とみなしているのかどうか。約半分ぐらいが就労と言いながら、そういう事業所に通っている状況で、例えば資料のまとめとして、就労したという所に、数にそういうのをカウントしてるんじゃないかというのがちょっと心配なんです。実は、応能負担、要するに利用者料を払ってる所に、ほとんど半分以上が勤めているという実態が反映されてないんじゃないかと思うんですけど。以上です。

#### ○座長

ありがとうございました。その点につきましても、もし事務局でお答えいただければと思いますし、また、必要に応じてちょっと私のほうからのご説明申し上げたいというふうに思っています。それじゃあ、都合3つご質問を頂戴しましたので事務局からでよろしいですか。はい、お願いいたします。

#### ○事務局

ご質問ありがとうございます。順番に回答のほうさせていただければと思います。はじめにご質問いただきました、本日の資料の5ページの区内就労実績のほうでございます。こちらのほうで2段書きにさせていただいておりますのが、練馬区内の就労移行の支援事業所さんですか、継続B型の事業者さんを含め、そういった所から就職された方が平成21年度、66名いらっしゃいます。

その中で、就労促進協会の実績を内数という形で書かせていただいているのが、協会の就労移行の自立支援の事業所ということで、66名の中、入っているんですが、一部、B型の事業所さん等と一緒に就労支援を協会のほうでさせていただいている方もいらっしゃいますので、ここの所で内数という形で書かせていただきました。

次にご質問いただきました、3番の就労促進協会の実績の相談の中身のほうでございます。大変申し訳ないです。今、昨年度のものと言うよりも、今年度の数字ですと、内容が手元にあるので、概ね相談件数の分け方のほうは同じなので、そちらのほうを使わせてご説明させていただきます。

相談内容として、大きく促進協会のほうでは、就職に関するご相談、転職に関するご相談など、現在勤めているけれども、その職場を辞めたいというご相談、あと、勤めている所の職場環境に関する相談と、あと、働きながらの生活に関するご相談、「就労促進協会の利用に係る登録を、どういうふうにしたらいいんですか」という相談と、その他というところで、人間関係ですとか、そういったところのことを含めたご相談というふうに、全部で7つに分けて分類をしております。

す。

今年度の4月から7月1日現在という数字で拝見しますと、やはり一番多いご相談のほうが、就職のご相談が大変多くございます。その次に来るのが、やはり利用についてのご相談ということで、あと、その他人間関係とその他に類するものが3番目ということでございます。若干、あと、その他の所が、ご本人からの人間関係のところを含め、また、会社に勤めていらっしゃる、障害者を雇用していらっしゃる会社等のほうからのご相談も、その中に入っているものと思われるので、若干ご本人様からの質問以外も入っているものがあるということで見ただけだと思います。大変申し訳ないです。21年度の実績の内訳については今手元にないので、22年の7月までの数字で代えさせていただきます。

あと、お手元にあります基礎調査のほうで、知的・精神の方の数が多く記載されている所で「就労実績の中に入っているのでは？」ということのご心配をいただいた点ですが、このお手元にあります資料の5ページの区内の就労実績につきましては、一般企業に就労した方の数字ということで、分けて記載をさせていただいております。

ですので、例えば基礎調査の28ページの身体障害の方というところでございますと、例えば「就職で、自営業で改めて契約ちゃんとなりました」とか、3番にある「会社・団体等の正規の職員になりました」と。または、短時間の雇用につきましても、就労ということで支援をしておりますので、4番目の臨時、日雇い、パート、嘱託等といったところも含めてということで、区内の就労実績として挙げさせていただいております。よろしいでしょうか。

#### ○座長

ありがとうございました。ご質問いただいた点につきましてはよろしいでしょうか。

ちょっと私のほうで僭越ながら、さらにコメントさせていただきますと、精神障害の方自体は、ハローワークの窓口での求職登録者数も非常に右肩上がりになってきているということと、もちろん先ほどご説明にもありましたように、企業で今まで身体障害・知的障害のところの採用にとどまっていたところが、精神障害の雇用にも取り組み始めたということもありますし、全体としては就労に向けての希望が高まっているというのが、この件数を押し上げている1つの背景だというふうに考えられます。

ただ同時に、ここにはなかなか読み取りにくい所があるんですが、今お話にありましたように、例えば離職の予防であるとか、あるいは就労生活の質を上げていくための生活に関わる相談であるとか、こういうものが相談としてきちんと行なわれて、初めて就労の継続につながるという側面も非常に大事な部分だと思いますので、この数字が就職者数とか、就職件数だけにとどまらないで、もう一方で離職を予防したり、就労継続をしていくための努力として、この相談が行なわれていくということを確認することがすごく重要になってくると思います。

それと、さらに委員さんのお話の中では、やはりこの就労と言ったときに、皆さんもご承知の通り、就労移行支援と言ったときの就労というのは一般企業など

で働くことですし、就労継続と言ったときには、福祉施設、まあ事業所の中で就労を続けるということになりますので、就労という言葉1つを取っても、やはり位置付けによって変わってくる。ということは、この今ご説明いただいたデータを見るときには、やはり長澤委員さんにご指摘いただいたように、基礎調査の28ページ、29ページ、30ページの状況を全体のものとしてとらえた上で、この就労移行のデータを押さえていかなければいけない。でないと、障害がある人の働くということの実態や、そこに対する計画のあり方を考える上では、どちらか一方、非常に不足する部分が、欠落する部分があるということをご理解いただかないといけないなというふうに思いました。

ほかに就労支援について、はい、お願いします。

#### ○委員

最初、質問があった部分で、事務局の回答が抜けてた部分、僕が言っているのかどうか分からないんですけど、精神障害の方の19年から相談件数が増えているというところで、19年から精神障害の方の相談とか求人が始まっているんです、レインボーワークさんとして。だから、そこで多分数字が19年度から上がっているのかなと思いました。

あと中身のほうなんですけども、まず3ページで、1番上の○の部分なんですけども「練馬区障害者就労促進協会（レインボーワーク）」となっていて、この以下、レインボーワークで表示になっているのかなと思うんですが、5ページに戻ると、また就労促進協会とかで、ちょっと見にくいかなと。わからない人はわからないかなとか思って、「就労促進協会（以下レインボーワーク）」とかという形で、何かパッと見てわかるような感じでの記載の仕方だと良かったのかなと、まず見てて思ったのがありました。

あと、実際中身のほうなんですけども、3ページの○の上から3番目、いろいろレインボーワークのほうへの相談の内容で、7項目に分けてというお話があったんですけども、やっぱり障害を持ってる方の働きにくさとかというのって結構たくさんあると思うし、それ以外にも分けられない部分のこととかがあるんだなというふうに感じてます。

実際このまとめの中でも、生活しづらさとか。2番目の○の所の「また」以下です。「働くに必要な環境として」という所で「職場の理解や障害に配慮した働き方の他に」と書いてあるんですけども、ちょっとここをもう少しボリュームつけてまとめてもいいのかなと思ったという感想です。以上です。

#### ○座長

ありがとうございました。さらにいかがでしょうか。はい、お願いします。

#### ○委員

今の座長さんのお話で、就労継続と就労移行支援というか、その違いがよくわかりました。私はたまたま仙台のほうに、ご存知だと思う、「ほっぷの森」というユニークな、一般企業の社長さんが立ち上げられた就労支援センターです。そこで、本当に福祉の関係じゃなくて、アナウンサーですとかコピーライターですとか、いろんな市民の各専門の方がプログラムを組んで参加なさって、ちょっと

見学に行ったんですが、すごくユニークなというか、就労もかなり実績を上げて、一般就労につながってるようなんです。

今ここを見ますと、私どもはレインボーワークということしかどうも見えてこないんですが、練馬区の中にもそういうふうな就労支援なさる所がいくつかあるのかとか、それから、もうちょっと民間の活力を導入してもいいのかな、なんていうことを思いながら聞いておりました。よろしくお願ひします。

○座長

ありがとうございます。今のお話の中では、少し質問的な要素もあると思いますので、もし事務局でよろしければ、就労移行支援事業者が22年度に6カ所ということで、この中にも関係者の方がいらっしゃるわけですが、それ以外にも何か特徴的な、まあレインボーワークは全体をコーディネートするような機能で、もちろんこの数字に乗りますように、就労移行支援事業者と連携しながら就労移行を図ってるということなんです、その中で何か特徴的な動きとか、中には株式会社組織でやってるような所もありますので、そのような動きみたいなどころで何か特筆するところがあれば、ご紹介いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○事務局

区内で、先ほど申し上げましたように、6カ所の事業所がございます。その中で、民間との協力というわけではないんですけれども、店舗を設けて移行支援の事業に取り組まれている事業所様もありますので、そういった所では住民の方や地域の方のご理解を、それぞれ法人様のほうでご理解いただけるような土壌をつくってということをやられているところですが、そういったことで協力を仰ぎながら就労移行を進めてらっしゃるというふうに拝見しております。

あと、民間の活力を入れるというところでございますが、そういったところでは、例えばですが、就職支援のネットワーク会議の所では、民間の企業の方にもご参加いただいているところでは、民間の活力を入れていただいているのと、あと、これから皆さんの作業所での自主生産の生産品作ってる所につきましては、民間の、いわゆる作業所の関係者じゃない方にもご利用いただけるように準備を進めている所があるかなというふうに考えております。これについても、今後また一層力を入れていきたいと思っております。以上です。

○座長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。

○委員

すみません。

○座長

あ、どうぞ。引き続きお願ひします。

○委員

ありがとうございます。内容がどんなものかなと思って、今私がたまたま申し上げた、1週間通して、支援のためだけにいろいろ授産とか、作業に関わらない、本当に指導部門だけのプログラムを組んでやっていらっしゃる所なんです、2

7ページの委員の御意見の中で、中ほどの所に「基本的なビジネスマナーの習得」というふうな言葉が入っていますが、本当にこれは福祉とか専門の方でなくても、民間の、いわゆる社会生活をおくるための必要なことを教えられる人ならば、どの方でも携われるなどと思って、その施設を見学したときにそう思ったんですが、施設の数と言うよりも、その内容的に、プログラムの的に充実したものがあればいいなというふうに思いました。以上です。

○座長

ありがとうございました。27ページの意見も引き合いに出していただいて、何かございますか。よろしいでしょうか。

○委員

民間の事業所ですと、株式会社なり有限会社組織で就労移行を始められている所があって、そういう所では、こういうビジネスマナー的なものを入れられたりされています。前回もお話しさせていただいたんですが、どうしても、民間でやっているから、いわゆる企業になって、少し厳しい所があって、利用する所でもそれなりの選定をされてしまうので、そこはまあ役割分担なのかなとは思っているんですが。

それと、民間の事業者さんの力を借りるという意味で言うと、他区では民間で障害者の就労支援をしている企業の方を、契約を結んで講座を開いていただいて、その中でビジネスマナーの習得とか、企業側の視点ですね、面接の前に身につけておいてほしいこととか、そういう講義をする所に一定の予算を割かれているというところもあります。最後の面接のところでは、模擬面接会をやったりというような形で一緒に私たちも協力をさせていただいています。予算を付けて民間の活力を入れているという事例もあります。

民間活力というところで言うと、今いろいろな民間のコンサルタント会社さんも参入されているので、そういう意味では特に精神障害をお持ちの方の就労の部分については、企業さんのほうにノウハウが少ない分、お金を払ってでも民間企業にその部分を委託をしてやっているというような、私たちから見ると、こういうギリギリの雇用管理をされる会社さんも出て来ているので、そこは良し悪しかなというふうに感じています。そこを一部、問題点としても書かせていただいています。

○座長

ありがとうございました。それでは、さらにこの就労支援について、ご意見あるいは感想でも結構でございますが、ございますでしょうか。

○委員

私も就労支援の意見を出させていただいてるんですが、この資料3の、言ってみれば就労定着というのは、非常に時間と労力が大変かかるんです。委員がおっしゃってる部分もございます。そういう意味では、練馬区の就労支援機関としてレインボーワークが一人でやっておられますが、具体的に言いますと、私も書きましたけど、そこでは手が回らないので、我々が定着、現場でやってるという実態があります。

そういう意味では、この○2の所の「支援機関の充実」「ジョブコーチの支援」などの、もう少し具体的な内容、ビジョンですかね、を区としてもよく考えていただきたいなと思います。ということは、我々の就労支援事業は、どこまでそこを期待してやれるのか。私、ちょっとコメント書きましたが、なかなか本体のレインボーワーク、行政機関が、なかなかそこまで充実するには、いろんなことを含めてあるとすれば、就労移行支援事業所を補助機関として考えて、就労支援の仕方を区の行政の中で考えられないのかという意見を述べさせていただきます。

そんな内容が1つと、やはり就労移行支援事業をする前も申し上げたんですが、なかなか民間がやる場合には、利用者が巣立ちますと、なかなか運営がうまく行かない。それでレインボーワークさんからは、それなりに支援してもらってるんですが、少なくとも国の決める半年間の間は、まあ就労時期をコントロールするのは非常に難しゅうございまして、一種のタイミングというんですかね。利用者与企业とのタイミングというのがございまして、早い人はもう4月とか…、6月。なるだけ訓練期間を考えながらやるように言ってやってるんですが、タイミングの状況によってはかなり、2年のうちの半年で就労してしまうとか、そういう事態が起きております。

そういう意味では、我々はほかからの収入がございませぬので、そういう意味で、何度も申し上げているかもわかりませんが、そういうところの区の考え方をもう一度よくいただかないと、就労移行支援事業所も、なかなか具体的な長期ビジョンとしては非常に難しいと言いますか、悩んでるとというのが正直です。以上でございます。

#### ○座長

ありがとうございました。

#### ○委員

感想なんです、発達障害の兄弟を持ってまして、何が大変だったかというのは就労なんです。それで知的に遅れがないものですから、普通学級をずっと出まして、専門学校まで出したんですが、就職というのは本当に大変で、ハローワーク通いをしました。それでいくつか、2カ所就職しまして、それで今3カ所目で、初めてレインボーワークのお世話になったんです。それが去年の4月です。本当に1年間ずっとレインボーワークでお世話になりまして、その前に就職面接会などがあっても、集団の就職面接会だと特別支援校の先生とかが必ず付いて来ていて、うちみたく発達障害の一般の所は、親が付いて行くよりほかないんです。常に親なんです。

それが、初めてレインボーワークさんが、今回特例子会社に入りましたので、その後も継続的に見に行ってくれて、前日にはお電話をくれて、それで「伝えることはありますか」とか、彼の気持ちを聞いてくれたり。親には子どもはなかなか言わなくなってますので、そういう意味じゃ、本当にこんなにうれしい、楽なことはあるものかと、親はとても感謝してます。

だから、発達障害の子どもの件数がすごく増えてますでしょう。それで学校が付いて行ってるのが多いものから、就労と言うときには、やっぱり先生たち

の手助けがほとんどないものですから、親が関わるよりほかないという状況なので、レインボーワークをこれからも、もっともっと人数も、もう本当にかなり手一杯、一生懸命頑張ってくださいるのがよくわかるので、何とかレインボーワークをちゃんと人数も入れて、ちゃんと動けるようにしていただきたいなと思っております。

○座長

ありがとうございます。

○委員

今私は身体障害者の相談員をやっております。それで、先日のこの報告書の43ページを見ていますと、就労生活支援の相談機関の充実ということがうたわれているんです。それで、25.2%ということで、相談機関の充実という要望が非常に多いわけです。今私が実際に相談員として就労相談をやるのですが、その人とよく話していますと、全く相談機関がわからないと。どこに行ったらいいかわからないということが現状になってるんです。それでいろいろ話してみますと、手帳をもらってますので、相談機関としては福祉事務所だけが知っております。

そのほかレインボーワークとか、生活支援センターも全く利用したことがないという状態の人が非常に多いんです。それで、毎年の雇用促進月間ということで、いつも、練馬区報の9月1日号ですか、それを読んでみますと、レインボーワークのご利用をということで書いてありまして、それで就労相談または就労支援説明会という表現がなされています。しかし、就労の窓口としては、生活支援センターとか、それからそのほかの機関が一切載ってないということなんです。

それでもって就労促進協会の集まりとか、そういう所へ行きますと、もう就労相談の場というのは、生活支援センターあるということを普通のように言われているんです。そういう点から見てみますと、やはり相談窓口の紹介とか、それから相談窓口の充実というものを、やはり練馬区報とかによって、はっきりと「相談窓口はここである」ということを説明されたほうが、就労を希望する人にとってはいいんじゃないかというふうに考えまして、意見を述べさせていただきました。

○座長

ありがとうございます。

○委員

私は、レインボーワークで就労活動をやっていますが、そういうことを踏まえて言いますけれども、いわゆるレインボーワークでやってくださることって、非常にありがたいことなんですけれども、それとか、「きらら」さんでトライアルゼミといった就労のゼミがあるわけなんですけれども、そういう所で行なわれていることは、主に求職の方法とビジネスマナーと面接の方法とか、そういったいわゆる就活に関する事、一般的に言うと就活に関することが多いんです。

でも実際、私が就労に至るまでの経験を踏まえて言うんですけれども、まず3つクリアしなきゃいけない問題というのがありまして、まず自分の健康がどのぐ

らい、要するに病状が安定すれば就労に耐えられるのかとかが第1点と、それからもう1つは、人間関係がどのようにすると保っていられるようになるかということが第2点と。第3点として、その職業。ところが、これは確かこの前意見があったと思うんですけども、いわゆる企業が求めているスキルと、それから障害者の持っているスキルとのギャップがすごく大きいということで、いわゆる職業スキルです。その3点。

その3点で、どういうものが実際に企業に勤めるには、その3点をどのようにクリアしたらいいかということ、それはもちろん個人個人の問題だと思うんですけど、そういうことを定期的に区でレクチャーを、いわゆる当事者を集めてやってほしいという要望があるんですけども。もう少し、そういうレクチャーということがあれば、みんな各事業者が参加するとか、そういうことで意識も高まると思うんですけども、そういうことをやっぱりレクチャーしてもらいたいというのが、非常に切なる希望だと思います。以上です。

#### ○座長

ありがとうございました。具体的な就労支援プログラムの内容のご提案ということでいただいたと思います。ほかにはいかがでしょうか。

#### ○委員

すみません、冒頭の質問でちょっと質問し忘れたというか、足りなかった部分。先ほど若干言っていたいたんですが、相談の中身とか質の問題で、先ほど区のほうからも説明はしていただいたんですが、困ってるんですかね。もう少し内容も統計的に出していただければ。ある意味、私も今、まだ私は旧ホームで授産施設ではあるんですが、年に1～2例は就職する方もいて。

最近割に定着率いいみたいなんですけど、以前はかなり、やっぱり戻って来るケースというのがいたんです。ですから、その辺りの離職率とか離職の状況がどうなっているのかというようなことも、もうちょっとわかるとありがたいなというふうには思いました。

それと、障害者の就労で、これはちょっと教えていただければ。要するに、現実に企業側が求めているものというのは、どんなものなのかということと、あと、実際に就労を支援していく側で見ると、企業の側が雇おうという気持ちというか、気概というか。もちろんご本人の能力高めてとか、さっきも出ましたけど、ビジネスマナーとか、そういうようなことをいろいろ教えてということはあるんですけど、20年ぐらい前になるんですけど、ちょっと私が経験した中で、軽い知的障害と聴覚障害の方の就職の支援をしたんですけど、学校出てすぐに就職をして、7月の末になったら、ぷつぷり休んだんです。

企業側が「どうしたんだ？」と言うので。小さい会社というかレストランなものですから、人数がそもそもそういないので少なかったものですから、ちょっとそこのマスターが行ったら「今日から夏休みです」という話をして。要するに、学校時代って、ずっと7月の何日かごろに休みがあるわけで、夏休みが始まるんだけど、本人は就職しても、それがあると思ってたんです。誰もそれは教えてくれなかった。

聴覚障害があったために、そんなことは我々は当たり前すぎて、いちいち説明しなかったんだけど。本人は就職しても、7月の20日過ぎたら夏休みが1カ月あると思ってたというのと。まあ、そこはたまたまそういうことで、ちょっと笑い話のようなことで、そこでクビということにはならなかったんですが、意外とそんなことがネックになったり。

あと、もう1人あったケースは、割に就労能力もあって、仕事場では順調だったんだけど、結局だめだったんだけど、何が一番きつかったと言ったら、休み時間だと。みんなの話についていけないということと、あと、その現場の主任のような方がいて、ある日その方が休んだら、いきなりほかの人たちが、その人の悪口を言い出して、それに耐えられなかったということがあって。

結構、何かそんな辺りのことが引っ掛かって、就職がだめになっちゃったという、そんな例もあるので、ちょっとその辺りで、どんなサポートが必要かということと、企業側がどんなものを求めるかというのを、ちょっともし教えていただければ、何か我々もまた、支援の中でそれを考えると、伝えていくということができるかなと思って。そういうことを、ちょっとやっていただければと。

#### ○座長

ありがとうございました。もし、企業側の求める人材像であるとか条件みたいなところで、何かお聞かせいただきたいと思います。

#### ○委員

個人個人持ってらっしゃる能力も違いますし、難しいご質問なんですけれども、ちょっと最初ずれるかもしませんが、まず企業の方が障害者雇用を考えるとときに、一番最初に考えるのが「今ある仕事があって、そこができるのであれば、私たちは別に障害者の方を差別はしてません」という言い方をされるんです。でも、そうは言っても、何らかの障害をお持ちなので、ご本人が頑張ればできることと、頑張っても障害ゆえにできない部分があるので、そこのご配慮はしていただきたいということで、まず企業指導を始めていくんですが、その中で、やっぱり企業さんは企業経営なので、健常者と同じことができる人がまず一番というのがどうしてもあって、その中で、じゃあご本人の不得手な部分を、どうすれば補完していけば戦力になるのかということを考えていかれるんです。

そうやってまず最初に身体障害者の方の雇用が一定数進んだんですが、その後雇用促進法の改正があったり、行政のほうで障害者雇用が進まない場合に、雇入れ計画の作成命令というものをかけるんですが、それが企業にとっては、障害者雇用に協力的ではない、理解がない企業ということで、最終的に企業名が公表というペナルティーがあるので、それはとても不名誉なことなので、何らかの形で雇用を進めたいということで、次に知的障害の方の職域が、一定のジョブコーチが入ったり、ご本人の障害特性に配慮した、マッチングできるお仕事があれば、充分力を発揮できるんだということがわかってきて、知的障害の方の雇用が進んでいきました。

その次が、今、知的障害の方も逆に各施設で、先ほど委員からもお話ありましたが、就労準備をしているんだけど、企業のほうにどんどん送り出してし

まうと、短期間ですぐ就労に向かってしまうというところがあって、今、人が準備ができている知的障害の方がどんどん少なくなってるという状況になってきた中で、平成18年の促進法の改正で、精神障害の方の雇用率カウントというところで、まずは健常者の方と同じぐらいの勤務時間働ける方の雇用が進み、そこで、やっぱり長い時間はちょっと厳しいかなという方の短時間就労のところに、だんだん目が向いてきてるという状況なんです。

その中で、以前は、今ある仕事に障害者の方を当てはめるという考え方があったので、でも、それでは雇用が進まない。今は「その方が持っている能力に見合う仕事を切り出してください」という企業指導をしてるんです。なので、そういう意味では、求める部分というのは、その方の適性がどんなところにあるのかというのを、支援者側に把握をしておいていただきたいというところと、今、就労に向けて準備されている方には、そうは言っても、ここまでしかできないということではなくて、自分の持てる能力を少しでも伸ばしていけるように、新しく企業に入った後も、いろんなことにチャレンジをしていけるというような、ご本人のモチベーションを上げていただくような取組みをしておいていただけないのかなと思ってるんです。

実際入られて、すぐに慣れてしまって、当初はすごく時間がかかってたんだけど、あつと言う間にこの作業を終わってしまった。そうすると、当初企業さんが想定されてたお仕事がなくなってきてしまうので、じゃあ次はこういう仕事というふうに職域が広がっていくと、その方もやりがいを持ってお仕事ができますので、そういう意味で言えば、知的障害の方については、ご自分に上限を置かずに、いろんなことにチャレンジしていただけるようなお気持ちを持っていただくことと、一番企業が求めるのは、素直な子というイメージなんです。

やっぱり、ご本人のために注意をするのに「できない」とか「嫌です」とかとなってしまうと、そこで就労が継続できないというケースが多く見受けられるので、できれば、最初はできなくてもいいんですけども、入ってからチャレンジをしていって、周りのアドバイスを素直に受け取っていただいて、伸びていただけるようなところを、企業は期待してるかなとは思っています。

それぞれの障害によってそれぞれ特性があるので、あとは、例えば発達障害の方で言えば、ご本人の特性、本当に得意分野がありますから、そこがうまくマッチすると、本当にすごく力を発揮される方もいらっしゃるんで、そこはさっきお願いしたように、支援者側が「この方の特性は、ここにあるんです」という形での提案をいただくと、その中で企業側は仕事の範囲を考えていただけるというチャンスも出て来るので、そこはやっぱり、支援機関の力の見せどころというか、普段ご本人と接していただいている方が一番わかってることなので、そこをぜひ伸ばすようなご支援をいただければなと思います。すみません、ちょっと非常に難しいテーマなので。

○座長

はい、お願いします。

○委員

いろいろな場面で質問したことがあるんですが、こちらの沿うような答えが返って来たことないので、再度お願いなんですけど、こういう就労支援に関するデータというのは、何名就職しましたって実績とか、うまく行った例の発表は多いんですが、実際に私たち移行支援やったりやったり、定着率というのを非常に大事にうちはしてるんですが、どのぐらいの定着率、まあ出しにくさがあるので、何回かお尋ねしても一度もお答えいただいたことないんですが、レインボーワークから、こうやって何名就職しました、じゃあ3年ぐらい、まあ1年という区切り方もあると思うんですが、1年定着したのは何名いるのか、3年ぐらい定着した方が何%ぐらいいるのか、定着しなかったのは、どういう理由で定着できなかったのか。

私たちのほうで就労移行支援してても、何回もだめになって、また辞めて来たって、傷が増えていってるというか。だんだん、さらに再度挑戦する意欲を失っていく方たちがいるので、非常にそこは重要な部分だなと就労支援するときは思うんですが、そういうデータがなかなか出て来ないので、ぜひこの実績、区報にも出てるような「何名就職しました」って実績の数を追うことも大事かもしれないんですが、定着率なんかもぜひ謙虚にというか、今後のためにも、うまく行かなかった例であるとか、そういうところをちょっと公表していただくと、本当にありがたいなと思うことが1点と、ちょっと伺いたいのが、今まで300名以上の企業が1.8%の雇用率の達成率の納付金を納める義務があった。去年の7月に200名に引き下げられて、今度24年度ですか、100名に引き下げられるということで、だんだん小規模な所の会社もターゲットになるなと思って勢い込んでいるんですが、ここのところ会社回りして、300名規模以上の大きな会社でも1.8%の達成率に、で、特例子会社を作る元気もない。でも、各部署にそれぞれやってほしい仕事は障害者にあるんだと言いつつ、じゃあ、そこでちょっと配慮いただいたら、この子たちちゃんと働けるのにと思うところが「人は付けられません」と言われる所が結構多いんです。

もちろん企業さんなので、人は付ける余裕はないだろうということで、こちらジョブコーチを付けるんですが、ずっと何年も張り付くわけにも行かないとか、その辺の企業のほうの動向というか、それが200名に切り下げられて、納付金も、200名規模の会社でも払わなくちゃいけなくなる。その辺の全体の動向といますか、会社のほうの動向などをちょっと伺わさせていただいたらなと思います。

○座長

よろしいですか。

○委員

ちょっと資料がないのでイメージになってしまうんですが、規模別の雇用率というのは発表されているんですけど、私たちが企業指導する中で、やっぱり一番厳しいのが、実は300人規模なんです。やっぱり大企業さんは、それなりの人員がいるので、仕事も切り出せるし、人の配置もできる。でも、300人規模の所というのは、現実的にはいっぱいいっぱいなので、なかなかご配慮をしながら

ら、障害者雇用を進めるといのは、実は一番厳しいところだと私は思っているんです。

そのさらに下に対して、納付金というペナルティーの部分を今広げているので、そういう金銭的な負担は、小規模な企業ほどとてもご負担でしょうから、できることなら納付金を納めないで済むように、障害者の方をこの機会に雇用されたいということでご相談にいらっしゃる所もあります。

結局そこは、職、その業種にもよりますけれども、うまくマッチングできると、障害者の方、まあ実習などから受け入れていただいて、雇用してみたら「全然戦力になってますね」という形で雇用を進められている、小規模な、これから納付金の対象になるような会社さんもありますし、業種によって全く「ちょっと、それは厳しいですね」という所もありますし、一概にこれは言えないので。

ただ、少しずつ仕組みを変えている中で、いろいろな所で働く障害者の方が増えていっていることは確実なので、皆さんから見ると、とても歩みが少ない、小さい歩みだとは思いますが、少しずつ拡大をされている。そこにはやっぱり、特に、初めて障害者雇用に取り組まれる企業様はわからないことが多いですから、やっぱり支援機関、支援者、日ごろ日中活動されている作業所さんなどのお知恵をいただきたいので、その方の特性がわかっている方にぜひ支援をしてほしいというのは、企業ニーズになるんです。

そこをただ、何年もいつまでも入っていただかないと、自社の社員としてきちんと雇用管理できないというのは、やはり企業として自立してないと思いますので、そこが今ちょうど、私が一番危惧しているのが、変わり目の時期で、障害者雇用が一気に進んだ中で、支援機関の力を借りながら進めてるんだけど、そこが進みすぎた中で、「進みすぎた」といういい方はおかしいんですけど、支援者の手が足りない中で進んでるので、定着という部分では、これからの本当に課題になってくると思っています。

そういう意味では、いろんな所が連携し合って、どこも人手が足りない、時間が足りないというところの役割分担を、一緒にやっていければいいなと思っていますが。定着というところで言うと、全部の障害の方の分析は、実はしてないんですけれども、ちょっとデータが必要になって、精神障害の方だけの分析を1年間でやってみたことがあるんですが、やはり支援機関が付いているほうが定着をしてるんです。

ただ、そうは言っても、支援者が付いていても離職をされてる方もいらっちゃって、それは、その支援者側の、私たちも含めた連携が充分できていなくて、もっと早い段階で支援に入れれば続けられたのにな、という事例もありますので、先ほどもお話ししたんですけども、お互いが知恵を出し合ってやっていくしかないのかなというところですね。

#### ○座長

ありがとうございました。それでは、概ね皆様方から意見あるいは委員の皆様方との情報交換・意見交換できたと思いますので、一応就労支援については、検証という部分では以上とさせていただきますと思います。

大きな流れとしては、マッチングだけではなくて、この相談にも表れるような定着に向けての個別の支援と、それを区全体で見たときの仕組みのあり方など、また、相談の窓口そのものを、ご存知ない方へのアウトリーチというか、その必要性、さらには、当事者間でのサポートの必要性みたいなところも、皆様方の意見の中では読み取ることができたんだと思います。また新しい計画に向けての具体的なアイデアというところで、活かさせていただくということで、一応この部分についてはまとめさせていただきたいと思います。

それでは、ちょっと半分より過ぎて、今日は1つ議題がなくなった割には十分な議論が進んだせいか、もう半分以上を越えてしまいました。ちょっとだけ休憩したいんですけども、今回、この第5回で初めてお顔を拝見することができた米村委員さん。ちょっと全員で自己紹介し合う時間はないので、自己紹介だけ簡単にお願ひしたいと思います。

○米村委員

〈自己紹介〉

○座長

どうもありがとうございました。よろしくお願ひいたします。それでは、ちょっと気持ち5分ぐらいかもしれないけれども、休憩をさせていただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

〈休憩〉

○座長

準備が整った方からご着席をいただきまして、再開をさせていただきたいと思ひます。それでは2番目の議題になりますが「障害児支援について」に移りたいと思ひます。こちらにつきましても、まず事務局からご説明をいただいた後、委員の皆様方からご意見を頂戴したいと思ひます。では、よろしくお願ひします。

○事務局 資料4の説明

○座長

ありがとうございました。それでは、ただ今説明いただいたことも踏まえて、障害児支援について委員の皆様方からご意見を頂戴したいと思ひます。先ほど同様、前もって意見として資料に掲載していただいている委員さん、再び基づいて必要なご発言をいただければというふうに思ひます。

○委員

説明が非常に大ざっぱなので、具体的に説明していただきたいと思ひます。○2の、上から2番目です。「教育現場においての通常の学級に通っている発達に心配のある子どもについては、学校内の教育相談や学校巡回相談等による支援体制の整備を進めていますが、一層の充実が必要です。」と。「一層の充実」というのは何を指すんでしょうかね。よくわからないんです。こういう言葉が多々ありまして、児童デイサービスの創業支援セミナーはどんなふうにするのかとか、その下の「3歳児健診の検査の結果、日常生活習慣等の問題について継続的指導が必要と認められた子どもを対象に、3歳児心理経過観察を行っています。」という、具体的にどんなことをしているのかというのを具体的に示してください。よ

ろしくお願いします。

○座長

ありがとうございました。

○事務局

本日教育委員会の職員がおりませんので、私の知っている範囲でお答えさせていただきます。足りない分については教育委員会に伺って、また後日報告させていただきますと思います。

学校教育の現場で教育相談や学校巡回相談に対する支援体制整備を進めているということでございますけれども、現在学校教育では、発達に心配のある子どもを対象に、学校の巡回相談ということを実施しておりますが、21年度から学校巡回相談の中に専門家チームというのを設けまして、発達障害児等の方々に対して支援を強化しております。

その専門家チームの内訳ですけれども、心理職の方、巡回相談を担当した者、それから教育委員会の職員でチームを組みまして、学校に派遣をして支援をしているということです。それから、この専門家チームでは、ただ単に助言をするだけではなくて、それぞれの発達に心配のある子どもに対する検査を実施しております。小中学生に対しては、私は専門家でないので詳しくないですが、WISCの3という検査を実施して、その子どもの状態について、より詳しく検査をしていると伺っております。

こうした取組みをさらに進めていきたいということで、教育委員会からは説明を受けております。この専門家チームによる検査と、それから学校巡回相談との連携によって、発達に心配のあるお子さんへの支援をさらに進めていくということです。さらに、個別の教育支援計画は19年度から、就学支援シートについては昨年度に試験的に実施し、本年度から本格実施になったと伺っております。足りない所があれば、また情報を入手し改めて報告したいと思っております。

それから次に、創業支援セミナーについて説明をさせていただきます。これは半日程度の講習会を3回実施する予定になっております。それから、希望者対象のオプションの講習会として法人会の取得するための講習会を1回予定しております。さらに、個別相談会を、大体10団体程度を想定して実施する予定になっております。講習会の中身ですが、福祉系の人材開発機関から、企画の提案を受けて実施することになっておりますので、その内容によって多少変わるかと思っておりますけれども、私どもが想定しているものについては、ガイダンス、児童デイサービスの概要、指定基準について、新体系事業における事業経営、実際に児童デイサービスを実施している事業者、成功事例の紹介など、児童デイサービスのサービスのレベルアップ、それから指定のための申請書類の作成方法と、実務的なものを考えております。

個別相談については、経営的な視点からの支援を受けられるように考えています。事業そのものの内容については、支援がいろいろな所で行われていますが、事業を成り立たせて継続していくためには、ある程度経営的な視点も含まれるような講習会を実施したいと考えております。

○石神井保健相談所長

3歳児の心理経過観察については私のほうから説明させていただきます。区内6所にあります保健相談所では、4カ月健診、1歳6カ月健診、3歳児健診の法定健診を、母子保健法に基づき実施しております。その際に、健診のときに保護者のほうからご家庭でのご様子、育児で気になること等についてのアンケートを集めると同時に、小児科医による診察を行っております。その中で、この方は発達障害の可能性がある、もしくは発達上の問題を保護者の方が持ってらっしゃるという方につきましては、別途カルテを作成しまして、同じ健診の日に、心理相談というのを行っております。

その、それぞれの健診に付随していましたので、3歳児の健診のときには、「3歳児の心理経過観察」という名称にはなったのですが、先ほども係長から説明があったように、集団の中に入って、4歳、5歳となって初めてわかるということですので、その対象を広げると同時に名称も変更ということで、現在は「心理発達相談」としてやっております。

その具体的な内容につきましては、雇い上げの大体1回につき2名から3名の心理療法士、それも一般の心理療法士でなく、発達障害とか発達について非常に詳しい方ということで限定して雇い上げておまして、その方が、例えばWISCなどの発達に関する心理検査を行なうと同時に、実際の診察場面でコミュニケーション能力を診たりまた、行動観察を行ったり等によりまして、例えば言語性・動作性の発達上の特徴等につきまして、診ていきます。1回ではわからないということもありますので、その場合には数カ月置いて、もう一度その方を拝見して、継続的に関わっていくということを行っております。以上です。

○座長

いかがでしょうか。

○委員

いいです。ありがとうございました。

○座長

特に教育委員会の部分については、なかなか今の事務局のご説明では、教育委員会としての取組みが確かに伝わりにくいところがあると思いますので、懇談会の中でそういうご意見をいただいたということをお返しいただいて、より的確な状況を把握、また、この委員の皆様方で共有していくことは非常に大事だと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○委員

こういうものが出るときには、教育委員会が出席すべきだと思いますが。

○座長

はい。テーマに応じてやはり必要な、この所轄課からだけでなく、出ていただくということは、私も必要だと思いますので、また事前にその辺りも相談させていただいて、より詳細な情報が説明できるような、そういった懇談会運営をまた図っていききたいというふうに思ひます。貴重なご意見ありがとうございました。

## ○委員

練馬区内で児童デイサービスを経営していますが、前回ちょっと練馬区内の児童デイサービスのことについていろいろお話させていただきまして、委員会のほかの委員の皆様からもちょうと問題点等を、発言があったんですけども、前回の委員会が終わってから、12月に障害者自立支援法の改正のものが出まして、ご存知の方も多いかと思うんですけども、ちょうど今日入った資料の6-2というものが入ってるんですけども。

ここで児童デイサービス、いろいろ変わることになりまして、まず2枚目ですか、めくって、ちょっとページが振ってないので。1枚めくって、もう1枚めくっていただくと、⑤という所に「障害児支援の強化」というのがありまして、平成24年4月1日施行ということで、今私たちがやっている児童デイサービスで放課後型と呼ばれてるものには、新たに放課後等児童デイサービスというのを作るということになりました。

法律のほうも、障害者自立支援法から、児童福祉法のほうに移すということになったんですけども、じゃあ、これの具体的な中身がどうなっているのかというのがまだ全然わからなくて、こちらの下のほうの表に書いてあるんですけども、「障害児支援の強化」というのが下から2番目にあって、4月から6月、今年の4月6月ですね。ここで初めて、施設体系の一元化に関わる基準とか、報酬的な基本的な考え方の提示を示すということになっているので、新しく放課後型児童デイサービスというのはできるんですけども、じゃあ、これが一体どういった基準を満たせば認めるのとか、どんな人をつければいいのかというのが、ちょっとまだ今、全然わからない状態になっています。とりあえず、何かはっきりと放課後型児童デイサービスというのが出来るというのうれしいことなんですけども、ちょっとその中身が見えてきていません。

それともう1つ、これは確実にうれしいことではあるんですけども、前回ほかの委員の方がお話ししたんですけども、今の児童デイサービスの問題の1つとして、18歳問題。高校3年生であっても、18歳になったら、その18歳になった月で利用が打切り、つまり高校卒業まで使えないという問題があったんですけども、これが新たに20歳まで使えるようになるということになりました。これは、なんで20歳かと言うと、何らかの、例えば病気か何かで学校を1年間休んでしまったとか、入学が遅れてしまったという子もいるということなので、高等学校に行っている限りは20歳まで利用できるということになりました。

これは確か先倒しで、来年の4月1日からでなくても、確か今年の4月1日から、もう区のほうで認めれば、それはもう受け入れたという話を聞いているんですけども、それは、それで良かったんですけどっけ？

## ○事務局

12月10日から。

## ○委員

12月10日からもう。はい。なので、ちょっと前回の委員会でお話があった18歳問題だけは、もう解決したということをお伝えしておきます。すみません、

補足というわけではないんですけども、参考までにちょっと話をさせていただきました。

○座長

ありがとうございました。お願いいたします。

○委員

児童デイのことでもあるんですが、その前に、先ほど話題に出た教育委員会の部分という話が、巡回相談員のことであつたんですけど、私もちょっと20年度まで非常勤で教育委員会に勤めてたものですから、ちょっと知ってることといたしますか、18年度に教育委員会で特別支援教育の強化ということで、練馬区でも18年度に福祉事務所のある4地区、練馬、光が丘、石神井、大泉の4地区に各3名ずつの学校巡回相談員、大学院を出た臨床心理士の方を置いて発足した制度なんですけども、ただ、その大きい地域に3名しかいないということで、1人の臨床心理士の方が、もう数校掛け持ちで回ってるということで、それを充実させるということは人数を増やしていくということで、私は去年で辞めてしまったので、その後わからない。多分増えてると聞いてたので、これを増やしていこうということだろうなというふうに私は聞いてたんですけど、また教育委員会のほうから詳しく聞かれるとあれかと思うんですが。

とにかく4地区に対して3名ずつの臨床心理士の方が、今は12名配置される。専門チームもなかなか発足しなくて、私がいたころから言っていて、やっと21年度に発足はしたんですが、巡回相談は直接指導ができないんです。担任をして発達障害を抱えてる、困ってる担任にアドバイスをするというだけで、本当に現場のこの相談員の方たちが「もう、靴の上から搔くような思いです」と言われてるんですけど、本当に直接指導ができないという制度があつて、なかなか進んでない状況です。

それからすみません、児童デイの今出た問題なんですけど、私も、区のほうでこんなにつくろうとなさつて、その就労、創業セミナーをされるということは、その中身について伺いたかつたんですが、東京都のほうに、去年の4月に確か同時に児童デイでスタートしたんですが、伺いに行くと、「療育をやってもらうことが本来の児童デイで、それを広めてください」みたいなことをよく言われるので、放課後型デイ等の実態、そのお呼び出しもうちにはかかってないのでわからないんですが、区のほうで考えてるこの児童デイ、さらに増やしていこうというのは、放課後重点ということなのか、療育的なものを増やしていくのか。

それと、この24年度のこども発達支援センターの中でも、療育的なことに力を入れていかれると伺つて、競合するんじゃないかと前から心配ではいたので、この辺の中身がどうなるのか、今は就学前で切っているのが18歳まで延長されるらしいという、うわさでしか聞いてないので、その辺充実されることはうちとしても望ましいことなんですけど、具体的に、もう来年度のことですから、構想が出ていたら、もう少し具体的に伺わさせていただきたいのと、創業支援セミナーはどちらを、療育を充実させようとしてるのか、放課後デイを充実させようとしてるのか、お伺いさせていただきます。

○座長

では、ご質問ということですので、今、先に説明をしていただければよろしいですか。関連しますか？ よろしいですか。では、ご説明をお伺いしたいと思います。

○事務局

では、まずセミナーですけれども、これは両方と考えております。今、児童デイサービスがございますが、これが児童福祉法になりまして、放課後デイサービスのほかに、今、発達支援的なものが児童発達支援という形で位置付けられることになっております。この両方の支援ができればと思っております。

それから、こども発達支援センターですけれども、この事業は、相談と療育とどちらも実施する予定になっております。これは今、中村橋の心障センターでも実施しているものです。対象は18歳未満まで広げるということになっておりますが、今度の法改正で20歳まで対象になりますので、それに合わせた形になると思います。

○座長

よろしいでしょうか。

○委員

私の意見なりちょっと話しておきたいと思うんです。8ページですけれども、保育所・学童クラブで、障害のある子どもがどんどん増えている傾向にあるということ。この中に「一定の条件のもとで受入れを行っていますが」と書いてあります。この一定の条件というのは、多分、障害の特性という配慮を考えていただけてると思うんですけれども、例えば両親が聴覚障害、ろうの場合、その場合には、どうしても保育所というのは非常に大切な意味あるわけです。

両親が勤めてる場合は、ろう学校・幼稚部に通えない面もあります。入れない面もあります。幼稚部に入る場合は、どちらかの親が、ついて行かなきゃいけない。両親が勤めを持っている場合、それができません。保育所では、生活慣習だとか、言葉を覚えるとか、非常に大切な役割はあるんです。その辺については、かつては、両親ろうの場合の子どもは特別な配慮で入れたということがあり、結構聞いてますけど、今その状況はどうなのか聞いておきたいです。

それからもう1つ。本当に大ざっぱなデータしかないので、ちょっと困ってるんですけれども、10ページの受入れ状況が書いてあります。これ、障害別には書いてないんです。わかりません。それから受入れ状況もそうですけれども、実際、希望される方どれぐらいいて、どれぐらいの方が通ってるかわからない、この辺のデータも、ちょっと出しておいてほしいなと思っております。

○座長

ありがとうございます。これもご質問なので、お答えいただけてよろしいでしょうか。

○事務局

恐縮ですが、私の知っている範囲で答えさせていただきます。足りない所は、それぞれの主管、保育課、子育て支援課に確認した上で、改めて報告させていただきます。

だきたいと思います。

両親が障害をお持ちの方については、それなりの配慮をされているとは聞いておりますけれども、細かい基準等については手元に資料がございませんので、改めさせていただきたいと思います。

それから、保育園と学童クラブそれぞれの障害の種別なんですけれども、これについても改めて資料を入手してご提示したいと思います。大変恐縮です。申し訳ございませんが、以上でお願いいたします。

○座長

関連ですか。

○委員

関連。

○座長

はい。

○委員

関連しますけれども、保育所での障害児者に対する、障害の子どもというか、例えば両親ろうの場合の保護者がいますね。そこに、保育所の方々の接する態度、例えば手話通訳を配置するとか、または保育士が手話を覚えるとか、制度的には、手話通訳は配置できると思いますけれども、やっぱり日常的な子どもの広場あたりですと、その辺はどうなってるかを、お聞きしたいです。

○事務局

障害児を受け入れた場合は、その子どものために保育士を付けていると伺っております。その者がどういう…、質問に対する研修なども実施していると聞いておりますけれども、保育士が手話を勉強するとか、具体的なことについては、これも保育課に確認の上、答えさせていただきたいと思います。以上です。

○座長

はい、お願いします。

○委員

障害児支援について意見述べさせていただき補足をちょっとします。私の知ってる限りでは、障害児支援について、児童福祉法と障害者施策の間を、もう行きつ戻りつというような雰囲気、最終的にはやはり児童福祉法に基づいた障害支援が必要だということの大事さを、ぜひ経験からお話しさせていただきたいと思います。

私どもとすれば、38年前から障害幼児を抱えた子どもの、まあ2歳から保育園・幼稚園入る前の養育をやっております、基本的に療育を中心にやるのと、その保護者のケアをやるということを中心にやっています。そこで中村橋心障センターさんとも連絡取り合ったり、私どもではできない部分での専門的なケアを行政でお願いをしてると。今回、それは児童福祉法に基づく発達障害児支援という形で統一されて、児童福祉法の下にやられてるわけで、非常にいいことだと思うんです。

というのは、親御さんは実を言うと、自分の障害を受容するのに相当時間がか

かります。まだ2歳3歳のときでは、なかなかそこを理解できない親御さんがいっぱいいます。そこをどうやってケアして、早期にその障害幼児を療育することの大切さ。それが大きくなったときに、非常に障害幼児もそういう社会の中に1人として上がって来るような事例があるんです。

極端な言い方をしますと、これ幼児教室の職員が言ったことなんですが、来た子が手づかみでご飯を食べてる状況があったと。それを1から療育しながら、箸を使えるまでするのに1年ないし2年半ぐらいかかる。それができることによって、保育園・幼稚園もできるという状況なんです。

ですから、非常にその部分では障害児というよりも、そういった児童福祉という精神に基づいてやるということは、私も大切なことで、国がそういう方向で整備したということは非常にいいことではないかと。行政もその観点に立って、ここに書いてあります家族支援・障害児支援をぜひ充実して、我々もその1つの一環の中で、そういうことをしていきたいと思います。

実際、今、幼児教室で毎年60人ぐらいの待機者がいるんです、実は。で、子どもは、療育を伴った幼児教室をまた別の所につくりたいと思ってるんですけど、この夏にはっきりするということなんですけど、どういう形で国はそういう事業に対して、言ってみれば支援していただけるのか。都が、区が支援していただけるのか。ぜひ期待を持ってやってる形でございますので、連絡もその中では宣伝をつけてやっていただいと私思いますし、ぜひそういうことを伸ばしていただきたいと思います。以上です。

#### ○座長

ありがとうございました。そろそろ予定している時間のほうが迫ってまいりまして、障害児支援については、非常に国の動きが大きく変わろうとしている中で、また、その一方で、しかし皆様方にとっては非常に重要なテーマだというふうに思いますので、いったんは、ちょっと今日の段階では切らせていただきますが、先ほど来ご質問いただいているように、どれだけのニーズがあって、その上で今どれだけの進捗になってるかというところの、もう少し教育委員会の関係であるとか、もう少し資料があると、より皆様方も現状を理解する上で有効かなと思いますので、それをちょっと、宿題というわけじゃないんですけども、ご用意いただいて、次回は頭のところで確認をするということで進めたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、まだまだご意見あると思いますけれども、確認ですけど、これは改定練馬区障害者計画の検証でございますので、その検証をしつつ、次の障害者計画策定に向けて、また繰り返し重要なことはご提出していただき、また議論していきたいと思いますので、これで終わりということではありませんので、お含みおきいただければと思います。

一応ギリギリなんですけど、あと1つだけ。今、話題にもなっておりますので、簡単に。皆様方、認識していただいておりますが、改正障害者自立支援法の概要について、ちょっと資料の簡単な説明だけお願いします。ご紹介はいいです。

#### ○事務局 資料6の説明

○座長

ありがとうございました。最後に、事務局から次回の日程と意見書の確認についてお願いしたいと思います。

○事務局

事務局でございます。次回は3月23日（水）です。この懇談会は火曜日開催がこれまで多かったんですが、よろしくお願いいたします。本日よりも30分早く、6時～8時という形になってございます。それと、就労の部分と障害児の部分で、追加資料等ございますので、用意できるものについては、事務局のほうで用意させていただきたいと思いき、委員からご指摘がございました出席の職員についても、適正な回答できるような形で配置したいというふうに考えておりますので、よろしくお願いいたします。事務局からは以上でございます。

○座長

どうもありがとうございました。予定時刻を少々伸びてしまいましたけども、申し訳ございませんでした。では以上をもちまして、第5回練馬区障害者計画懇談会を終了させていただきたいと思いき。皆様、ご協力ありがとうございました。傍聴者の皆さんもお疲れ様でございました。

(終了)