

平成 23 年度第 3 回練馬区障害者計画懇談会議事録

- 1 日時 平成 23 年 8 月 1 日（月） 午後 6 時 30 分から午後 8 時 30 分
- 2 場所 練馬区役所 20 階交流会場
- 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、長澤委員、安部井委員、鈴木委員、保坂委員、野澤委員、齋藤委員、森下委員、市川委員、田中委員、河合委員、工藤委員、矢吹委員、渡邊委員、吉田委員、石野委員、今田委員（以上 20 名）
※欠席委員 志澤委員、前田委員、秋本委員、米村委員、河辺委員、千田委員、八戸委員、森口委員、伊東委員
- 4 傍聴者 1 名
- 5 配布資料 障害者計画各論 【資料 1】
就職面接会等資料 【資料 2】
就労実績 【資料 3】
就労マネジメント図 【資料 4】
チルコロ石神井チラシ 【資料 5】
町会会報 【資料 6】
障害者虐待防止法の概要 【資料 7】
練馬区生涯学習推進計画（抜粋） 【資料 8】
スポーツ基本法の概要 【資料 9】
福祉のまちづくり総合計画進捗状況 【資料 10】
福祉のまちづくり総合計画概要版 【資料 11】
ねりまの保健衛生（抜粋） 【資料 12】
精神障害者アウトリーチ事業の概要 【資料 13】
委員意見 【資料 14】

○事務局

事務局から何点かご報告をさせていただきたいと思っております。まず資料の確認ですが、事前送付させていただいた資料に加えまして、本日机上配布で 2 種類の資料を置かせていただいております。1 つはご案内のように、先日成立をいたしました障害者基本法の改正案、これの要旨を記載したものを置かせていただいております。当初の改正案から防災や防犯、それと消費者としての障害者の保護、こういった項目が新たに付け加えられたということは既にお伝えしているところです。詳細についてはまだよくわからないところもあるので、わかり次第改めてご報告をさせていただきたいと思っておりますけれども、皆さんこの資料でご確認をいただければと思います。それともう 1 つの資料が、参考 2 と書かせていただいております。次回 9 月の懇談会で、防災に関するところをご検討いただきたいと考えておりますので、それについての意見書でございます。内容については、また懇談会の最後のところでご説明をさせていただきたいと思っております。

続いて懇談会委員の出席状況ですけれども、志澤委員、前田委員、秋本委員、河辺委員、森口委員から欠席のご連絡をいただいております。それと河村副座長

が若干遅れるということでご連絡をいただいております。それと区側出席者の状況ですけれども、福祉部長以下、関係部署の職員が出席をさせていただいておりますけれども、本日は保健予防課長と石神井保健相談所長が所用のため欠席、また、事務局として障害者施策推進課の就労支援係長水元が出席をさせていただいております。

それでは議事に移らせていただきたいと思います。事前にお送りした次第に沿って進めさせていただきたいというふうに思っておりますので、ではこの後の進行は座長によりしくお願いいたします。

○座長

皆様、どうもこんばんは。8月に入りまして、今日辺りは少ししのぎやすいかなということですが、節電の夏で、この会の開催についても状況が非常に気になりましたけれども、お忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。最初に、前回、私が急にちょっとのどの調子と体調を崩しまして、急な欠席をさせていただきましたことを改めてお詫び申し上げたいと思います。大変失礼いたしました。

先ほど事務局からもお話がありましたように、障害者基本法改正法が制定されたということもあり、厳しい社会状況にありますけれども、障害者施策については、さらに検討が進んでいこうというところで、その勢いに乗りながら練馬区の障害者計画懇談会についても忌憚のないご意見をお寄せいただいて、より良いものにしていきたいと思っております。皆様方、最後までご協力のほどよろしくお願いしたいと思います。

それでは、早速次第に従いまして進めてまいりたいと思います。途中で休憩も取りたいと思っておりますが、2時間、8時半の終了をめどに進めていきたいと思っております。今日は各論の検討ということで5本ございます。サービスの質の向上、障害者就労の促進、社会生活支援の推進、福祉のまちづくりの推進、障害者医療の推進ということで、大変多岐にわたっておりますけれども、順次事務局から資料の説明などをいただいて、その後よろしいでしょうか。一つひとつ重要でございますので、皆様方のご意見をいただきながら確認をして進めていきたいと思っております。

ここで確認したからこれが最後ということではもちろんありませんので、また必要に応じてお気づきの点をご指摘いただきたいと思います。一応この5つの各論を一つひとつ検討してまいりたいというふうに思います。

それでは早速ですが、サービスの質の向上についてお願いをしたいと思います。事務局からよろしいでしょうか。

○事務局

資料1、2の説明

○座長

はい、どうもありがとうございました。サービスの質の向上についての考え方、調査に基づいての問題提起、そして具体的な施策の方向性ということでお話をいただきました。サービスの質というのは、ある意味非常に抽象的なとらえ方にな

りがちでありますので、そこをどういうふうに具体的に担保していくかというのはなかなか難しい問題だと思いますけども、サービスの質を向上させることについては異論はないと思いますので、それを実際に施策として進めていく上でのご提案やご意見、その他関連するもの何でも結構ですので、順次委員の皆様方からちょうだいしたいと思います。いかがでしょうか。はい、お願いいたします。

○委員

2ページの障害福祉人材育成研修センター。こちらが来年度からということなんですけど、もうちょっと、どこまで決まっているものなのか、概要を今わかるところで教えていただければと思います。

○座長

じゃあ事務局へのご質問ということでよろしいでしょうか。関連するご意見やご質問はありますか。よろしいでしょうか。はい、今マイクがまいます。

○委員

こういう人材の質とか言われるんですけども、これはどういう人材をどうやってやるかというのを規約をやったり、障害者自身、当事者のところですか。だから、それを何か、やっぱり普段は職員に対する愚痴とか、そういうのをあまり言っちゃいけないと思うんですけども、そうしてほしいというのがやはりあると思うんです。そういう声をやっぱり基礎調査みたいにして、こういう人材育成センターを作るんだったら、やっぱりこの前やったように、無記名で手帳を持ってる方を本当に選出的に無記名で、どういう人材を育成してほしいかという声を、そういう基礎調査じゃないけどやってほしいなって気持ちがちよっとありますので、よろしくお願いします。

○座長

はい、ありがとうございます。そのままちょっと伺ってよろしいでしょうか。委員にとって、ではどういう人材だといいな、何か率直な思いをもしよろしければ。

○委員

ヘルパー2級の勉強をしてるんですけども、その中で自立を重んじるってことで、結局自分の思い込みで「この人はこうできない人なんじゃないか」とか、自分の思い込みで「こうやったら疲れちゃうんじゃないか」とか、あまり自分の思い込みで当事者に接しないで、当事者がどう思ってるかとか、そういうことを考えて接してくれる人。自分の「こうやったら、この人のためになる」って同情が濃すぎちゃって、行政の押し付けみたいになっちゃうと困るみたいな感じ。端的に言えないんですけど。

○座長

いいえ。それはどうも、貴重なご意見ありがとうございました。では、そういう対応を含んだ人材育成研修センター（仮称）は、どのような今準備状況でしょうか。

○事務局（障害者サービス調整担当課長）

では事務局のほうからお答えさせていただきます。いつもお世話になっております。まず1点目、ご質問いただきました、この人材のセンターですが、実は既に介護の部門につきましては、もう立ち上がってるところでございます。そして私ども障害のほうにつきましても、もう介護のセンターさんの介護における人材育成研修センターのノウハウを学びつつ、そして障害独自のそれぞれの特質、そしてサービス事業所のそれぞれの持っている、置かれている立場というのがございますので、それらを踏まえた上で、平成24年度にこのセンターを立ち上げたいと思って、今準備を進めているところでございます。

具体的には、こちらの2ページにも書かせていただいているんですが、現在におきましては、今私ども障害者サービス調整担当課のほうで事務局となりまして、事業者連絡会という形で現在はその前哨的な部分を、今取組みを進めさせていただいて、そして介護のセンターさんと一緒に、こちらにありますような人材確保、あるいは研修等にも連絡会さんのほうにご協力をいただきながら、介護と足並みをそろえる、協力する形で一緒に進めているところでございます。また具体的なことが決まり次第、またその都度皆さんにもお伝えしていきたいと思っています。

そして2点目、今、貴重なご指摘をいただきました。この辺りはまた持ち帰りまして、貴重な大切な視点をいただきましたということで、検討の中できちんと行ないたいと思っています。ご意見ありがとうございます。

○座長

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。はい、よろしく願います。

○委員

私は障害者の親という立場で、今、作業所に娘が通っているんですけども、作業所の運営について、いわゆる本人の要望、本人っていうのはなかなか言いにくいので、やはりその親、保護者、こういったところが見たところでの要望というのをきちっと聞いてほしい。何でも要望だから通るとはもちろん思いませんけれど、やはりほかの作業所なり、そういった所と比べて、やっぱり「ほかはこんなことをしてるな。もっとこんなふうにしてほしい」という希望がいくつかあるわけなんですけど、そういう要望を上げて、ちっとも答えてくれないんです。

要望を一生懸命話しても、何の回答といえますか、相談とかそういう過程があって、それから「現状ではこれはできない」とか「こうであろう」とか「ここまでは何とか改善しましょう」とか、そういうことがあって少しずつ改善していくというのが普通の過程だと思いますが、そういう過程が一切なく、いわゆる保護者への説明会みたいなことを年に数回やるということで結論だけポーンと出されて、今までと何も変わらないという状況が、もうずっと続いているわけです。私も非常に根気よくやってきたんですが、少し疲れ気味でございます。

このような状況をぜひ改善をしたいなど。区のご担当課にも相談をして、その所長なりに改善しろよと言っていたようなんですけども、ひと言もない。あまり具体的に言うのも、ちょっとこの場では差し控えたいと思いますけど、そ

んな状況が伝わっておりまして、やはり親も当事者も部類に入ると思います。やはりそういう当事者の意見なりをきちっと聞いて、要望をすぐに全部実現するとも思えないんですけど、だめならだめで、こういう事情でだめだとか、逆に親も協力をして「こういうふう改善できる」とか、そういうステップというものが踏めるような形がぜひ実現してほしいなというふうに考えております。

これは、たまたま私の娘が通っている作業所の個別の話なのかもしれません。ほかの作業所さんの話なんかを聞くと、いろいろそういう要望なりを聞く場を設けてるといふようなこともお聞きしますので、特殊な事例なのかもしれませんが、ぜひ、またこれが一般的になってほしいなと思っております。以上でございます。

○座長

はい、ありがとうございます。きちっと要望に向き合える専門性というか、そういう態度、意識ということかもしれません。ここにもありますが、練馬区障害福祉サービス事業者連絡会。これ、連絡会の構成員の方で委員をされていらっしゃる方は、今日ご出席されてる中では、何人かいらっしゃいますね。もしよろしければ、この事業者連絡会におけるサービスの質の向上の取組みだとか課題みたいなところでご意見をちょうだいしたいと思うんですが、いかがでしょうか。どちら様でも結構でございますが。譲り合いの精神で。

○委員

事業者の中のほうでも、主要な課題がやっぱり人材育成が1つ。あとは事業者連携です。横の広がりを作っていこうという。その2つが課題として早急に形にしていかなきゃいけないなというふうに思っており取り組んでいるところです。人材育成というのは大きなテーマで、事業所ごとに当然取り組んでいかなきゃいけないところでもあるんですけども、それだけでは済まないところで行政の側が関わるような、また、個々の事業所だけではなくて、それぞれ各事業所ごとに、どのような人材が必要なのかということも共有していかなきゃいけない。そういう取決めを作っていかなきゃいけない。

また、原則的にいろんな所で取り組みながら、より良き職員を作っていく。その中で利用者さんの意見がスムーズに取り入れられていって、それが反映されるいろんな仕組みを作っていかなきゃいけないと思うんですけども、やっぱりそれはバラバラに動いたんじゃとてもかなうことではなくて、やっぱりその事業所も動きます。当事者さんたち、また、ご家族もそこに積極的に意見を出します。その取りまとめ役として誰が動くのかというようなことをもって。いろんな方が関わっていきながら作っていくものだと思うので、それぞれの分担で「私はここの分担なので、その分担は渡しましたよ」みたいな動き方をしていると、良き人っていうのは育たないと思うんです。

それぞれの分野に関わっている事業者もそうであるし、行政もそうであるし、家族もそうであるし、さまざまな人たちがそれぞれの分野で、自分の持分だけでなく、どうせならどういふ仕組みを作っていかなきゃいけないのかと言えば、「あなたはこれをやってほしいんだ」ということをお互いに言い合えるような環境を作っていけないと、とてもとても難しい課題だと思っております。

サービスはどんどん伸びている。いろんなことを提供していかなきゃならない。それに関わるのは、やっぱり人です。人づくりは、やっぱり積極的に取り組まなきゃいけないことで、これは「待った」がないですね。各事業所さん非常に苦労しているところであるし、利用者さんやご家族の中でも、今その中でいろいろ問題を感じつつもそれを言えないでいるご家族とか当事者さん、たくさんいると思うんです。それを言っちゃったら利用しづらくなっちゃいますから。なので、やっぱりそういう環境を改善していくってところから取り組んでいかないと、人づくりっていうのはなかなかうまく行かないんじゃないのかなと思っています。

○座長

はい、ありがとうございます。さらにいかがでしょうか。はい、お願いします。

○委員

すいません、団体ヒアリングの際に、毎回、サービスの質の向上に関してホームヘルパーのスキルアップのための研修を実施してほしいとお伝えしています。私の娘はホームヘルパーを利用して13年経ちますが、もう26名のヘルパーさんが関わってくださっています。初めてホームヘルパーさんに入っていたときに、「一体ヘルパーさんって何する人なのかな」と思うくらいスキルがなかったんです。13年も前のことですから仕方ないのかもしれませんが、それで、私自身ヘルパー2級の資格を取りに行きました。

そしたら、こんなことも、こんなことも、こんなこともやってくれるんだということがわかって、なおかつホームヘルプ2級では障害の重い人に対応するような講習がないので、「もう自分の娘を使って、自分のスキルアップしてください」というような形で。ですので、ヘルパーさん替わるたびに、私がある意味講師みたいになって、ここら辺のところつかんで着衣や着脱をすると骨折してしまうので、太い骨のところを持ってやってくださいとか、そういう細かい指示をずっと出して利用してきました。

ですので、そういう意味でスキルアップの中にはそういう医療的な部分も含まれていますので、そういうところが介護のほうではもう立ち上がってということをおっしゃってくださいましたけども、障害特性に見合ったそういう研修内容をお考えになってくださっているのでしょうか。

○座長

じゃあ、これはご質問ということで。よろしいですか。

○事務局（障害者サービス調整担当課長）

ありがとうございます。本当に貴重なご意見です。まさに今、障害の特性ごとの研修というところは大切な視点として考えているところでございます。ただ、なにぶんにもまだ連絡会のほうが21年度の終わりごろ、ようやくと立ち上がったところでございますので、今、全体の研修あるいは情報交換というところで、事業者の皆さんのスキルアップというところで動いているところでございます。ゆくゆくは障害ごと、あるいは事業者ごとという形のさらに細やかな研修と、そしてスキルアップということでは大切な視点として持っているところでございますが、今のまた貴重なお話でさらに重要性をまた胸に刻みましたので、ご意見

ありがとうございます。

○座長

よろしいでしょうか。はい。サービスの質、特に人材の問題というのは、一人練馬区だけの課題ではないと思います。国の制度や、あるいは業界の役割とか、いろんな観点から取り組んでいかなければいけないと思うんですけども、今のお話を伺って「練馬らしい」と言うとおかしいですけど、練馬スタンダード、練馬基準というか。それもサービスの質を一方向的に向上させる側、それを求める側ということではなくて、相互にやり取りをしながら質を高めていくという何か仕組みが練馬スタンダードと練馬方式みたいな形でうまく実を結んでいくと、とても良い方向になるのかなということ、すみません、ちょっと勝手ながら感想めいたお話をしてしまいましたが、そんな感じを持って受け止めてお聞きしました。

それでは、さらにあるとは思いますが、一応各論を一つひとつ検討して、また思い出しましたら最後に総括で振り返っていただければと思いますので、2番目でございます障害者就労の促進に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。お願いします。

○事務局

資料P3～の説明

○朝日座長

はい、どうもありがとうございました。就労支援の状況については、この懇談会でも昨年度までの実績の報告を巡っていろいろご意見をいただいたことが記憶に新しいところでございます。施策の方向3つの柱立てを含めてご説明いただきましたが、先ほどと同じように委員の皆様方からご自由にご発言、ご意見、ご質問等をちょうだいできればと思います。いかがでしょうか。はい、お願いいたします。お願いします。

○委員

ご存じのとおり精神障害というのは中途でもって発症しちゃうんです。ですから就労に関しても、いわゆる就労の経験を持ってるんです。なので、結局中途からとなると、それなりの何か職場ってなかなかないんです。仮にあったとしても、いわゆる自分のスキルに合わないような職場というのは非常にこれが…。「なんでこんなことしなきゃいけないんだ」というような、逆に甘えるような感じの言葉を発するんです。「何言ってるんだ」と。「障害を考えて、やはり職場を見つけてくれてるんだから、それに合ったような仕事をしなさいよ」と。

私が一番思うのが、職に就くのはもちろんありがたいんですけども、その後のアフターケアをですね。ジョブコーチというか、あるいは保健所の方に時々お電話いただいて「どうですか」と。何でもいいんです。ご相談に乗っていただいて「大丈夫よ」とひと言言ってもらえれば本人も安心しちゃうんですけども、なかなかお忙しいからやっていただけないというのが現状だと思うんです。

今日もたまたま事務所にいましたら、急きょ入院しちゃう方の母から連絡があり、「どうしたらいいんでしょうか」と困っておられて、いろいろご相談したんですけども。とにかく安定期に入って、それで働きたい…、前にもお話ししたよ

うに、精神というのは五体満足なんです。ただ心の病気ですから、そうなるとなると、やはり今何人か家族会でも就職して働いておりますけども、女性の話し声がどうも悪口言われてるんだという感じもしたり、あるいは仕事がちょっとのろいとかと言われて、それで無理しちゃって、それで再発したと。そういう話も聞きます。

だから、非常にわがままな意味にとらえられて、非常に申し訳ないんですけど。いろいろな所をご紹介いただいて何人か就職させていただいてますけども、ジョブコーチというか、何かアフターケアを充分お願いしたいと思います。以上です。

○座長

はい、ありがとうございます。さらに、ではいかがでしょうか。はい、お願いいたします。

○委員

非常にデータにないことをお聞きしたいんですけども、資料3の所で、練馬区における障害者就労実績というのがありますけれども、ちょっと聞きたいのは、障害者の雇用促進法ありますね。これに基づくと、地方公共団体、つまり練馬区自体の雇用ですけれども、これはどういうふうになってるのか、ちょっとデータ的に見たことがないんですよ。

それで、これ障害種別にちょっと聞いてみたいというか。こういう機会にお聞きできればと思っておったんですけども。確か国、地方公共団体は2.0%、また、教育委員会は2.1%だと思うんです。この実態なんですけれども、練馬区はどういう状況になってるのか、ちょっとお聞きしてみたいと思ってました。

○座長

はい、ありがとうございます。公的な国、地方公共団体は2.1%、教育委員会は2.0%でございます。では、その上でデータはございますでしょうか。練馬区における障害者雇用の実情でございます。

○事務局

区のほうで細かい内訳のほうにつきましては、今手元に資料がないところでございますが、雇用の割合といたしましては、練馬区としては2.1%を超えて雇用をしているということで、担当の所に確認をしております。

○座長

よろしいでしょうか。はい。

○委員

わかりました。ただ聞きたいのは、資料としてちょっと見せていただければ。出せたら出していただければと思っておりますけども、いかがでしょうか。

○座長

はい、では。

○委員

今じゃなくてもいいけど。後でもいいです。

○座長

部長さんのほうから、はい。

○事務局（福祉部長）

内訳の数字まで持っておりませんが、基本的には正規の公務員、練馬区職員は、障害の度合いはほとんど身体障害の方々です。ここ数年、平成19年以来、知的障害の方についてチャレンジ雇用ということで、区のほうでジョブトレーニングをしながら正規の就職に結び付けたいということで、区職員も支援員となってそういう努力をして、何人か成功事例も出て来ているところです。

あと、精神障害の方については、これも一部取り込んで、チャレンジ雇用に入れました。チャレンジ雇用というのは非常勤採用ということで入っていただいて、同じように仕事に慣れていただいて、正規雇用につなげようというような取組みを練馬区としてはしているという状況です。

どうしても試験制度があるものですから、身体障害の方はその試験制度の枠の中で受験していただければ区の職員という道があるんですけども、なかなか知的障害とか精神障害の方については、そこは難しいところがございます、ただ申し訳ないのですけれども、今申し上げているのはチャレンジ雇用という非常勤制度の中で練馬区独自の取組みをさせていただいて、その後の民間登用、就職支援につなげていきたいという取組みをしているのが現状でございます。以上でございます。

○座長

よろしいでしょうか。

○委員

はい。

○座長

はい、ありがとうございます。さらにいかがでしょうか。はい、お願いいたします。

○委員

障害者の相談体制のことについて一つお聞きしたいと思ってるんですが、この赤いほうの障害者の基礎調査によれば、身障者が働きたい仕事というのは、主として臨時とかパートとか嘱託等が最も多い状況になっていて、それが約18.8%ぐらいになっています。それからまた、今日の資料によりますと、働くために整っていることが大切だと思う環境ということで、健康状態に合わせた働き方、家の近くに職場があるというふうに記されているんです。

それで問題なのは、逆に私なんかは相談員として働いておりますけれども、シルバー以前の人たちが、しかも満60歳で定年になり、また、一応子育てが終わった人たちのご相談が多いんです。それでもって、1日短くてもいいから働ける場所がないかどうかというふうに、いわゆる簡単に相談されることが多いんです。

そういう場合には、一応関係機関に調べてもらったら、やはりそういう仕事であっても、やはり職安を見て、職安によって紹介されることが多いということなんです。それで、今我々の状態というと、職安と言ったら池袋しかないんじゃないかと思って、そういうふうなちっぽけな小さな仕事であっても、また、障害者

が池袋へ行って相談をして、それですぐ見つければいいんですけども、そういうことをやっていくことは非常に難しいんじゃないかなと思って。しかも、不便も非常に感じてます。

そういうことですので、今日の資料にもありますように、施策の方向として就労支援、マネジメント機能の充実とか、就労支援ネットワークの推進とか、そういう点で新しい施策の方向が図れると思うんです。そういう点を新しい方向として、そういうふうなニードを取り上げて方向付けをしていただきたいという要望です。要望したいと思います。

○座長

ありがとうございました。今のご意見は、フルタイムの一般就労か福祉的就労かということにとどめないで、多様な働き方があって、それがきちんと支援を受けながら計画的に進められると良いのではないかと、こういうご意見でございますよね。はい、ありがとうございます。さらによろしいでしょうか。はい、お願いいたします。

○委員

何点かちょっとお聞きしたいことがあるんですが、まず3ページの下の方の作業所の工賃の件ですけど、工賃倍増5ヶ年計画のことが出てるんですが、この事業、私なんかもう既に事業初期か何かで頓挫したと言うと語弊があるかもしれませんが、その後どういう扱いになってるのかなというのをちょっと教えていただければと思います。

あと、作業所の工賃の枠というのは、我々としてもあれは非常に気を揉んでるといいますか、そこがまさに作業所の一番の課題になってるんですが、区のほうでもいろいろ努力していただいているということはあるんですけど、もう少し具体的に各作業所との連携を図って何か底上げするいい手立てということを、もうちょっと何か考えていただけないかな。有体に言えば、官公庁の発注というのをもうちょっと積極的に考えていただけないかなということは、ちょっと思っております。

それと4ページの下の方に出て来ます就労支援マネジメント機能の充実という所があるんですが、1つはジョブコーチの方というのは実際、練馬区として就労促進協会に例えば何人配置されてて、どういう役割とか身分になってるのかとか、その辺りのことをちょっと教えていただきたいと思います。最近の状況はわかりませんが、以前はしょっちゅう人が替わってしまって、当てにしていた方が半年ぐらいで人が替わってしまって、作業所として非常に困った経験があるものですから、その辺りの人的配置の状況がどうなってるのか、なるべく常勤で入れていただいて継続的かつ長期的にやっていただけるような体制をぜひ組んでいただきたいと思いますというふうに思います。

それと、この中に出て来ないんですが、例えば就労支援の企業そのものの変え方が各就労移行支援事業所とか、就労促進協会の役割でもあるんですけど、区として何かそこを側面的にバックアップするような何か手立てというようなことは、何かお考えになってるのかなというののもちょっとお聞かせいただきたいと思いますのと、あと、例えば就労移行支援事業とかで就職をした後に、当然空きが出てしまって、

その間の報酬が入らないという問題が就労移行支援事業所ではちょっとあつたりするんですが、やはりさっきも言いましたように、長期的に就労支援していくというような、やっぱり就職先への継続的な関わりというのはかなり必要だと思うんですが、ちょっとその辺りの。何となく区だけの問題ではなくて、支援法上の報酬なんかの問題があつたりはするかと思うんですが、ちょっとその辺りで長期的にそういう就労移行支援事業所とかへのバックアップとか、人的・経済的な支援と言うのは何か考えられないかなという。その辺りも何かもしお考えがあれば、ちょっと教えていただきたいと思います。

○座長

ありがとうございました。5つほどご質問をいただいたというふうに理解しております。工賃倍増計画はどうなってるんだろうか。2番、官公庁を中心とした作業所の受注促進への取組みはいかがでしょうか。3番目が、練馬区内に実働できるというか、レインボーワークも含めたジョブコーチ数。それから、就労支援における企業開拓への役所としての取組み。最後が、就労実現の後の空席が、空いた場合へのバックアップなど、長期的な就労移行支援事業者へのサポートという感じでよろしいでしょうか。事務局からよろしいですか。はい、お願いいたします。

○事務局

まず官公庁の増ですね。工賃アップに関わるというところでは、こちらの国のほうの工賃倍増計画というのは引き続き行なわれてるものとして私どもも認識しております。つきまして、やはり官公庁につきましては、毎年区内の全部署に対して「こういう仕事ができる事業所があるので、できるだけお仕事を回してください」ということで、お願いのほうは継続して実施をさせていただいております。ただ、悲しいことかな、そんなにたくさんのお仕事が回っていないという現状もありますので、今後も続けていくということで担当のほうは考えておりますので、よろしく願います。

あと、就労促進協会の職員を含めたジョブコーチの数ということでございます。今8カ所の就労移行の事業所があつて活動していただいているところですが、大変申し訳ないです。就労移行支援の担当をしている就労支援員の数ということで、私のほうが把握しておりません。ただ、就労促進協会につきましては、現在14人の職員がおります。常勤の者が14ですが、ちょっと人の出入りがありまして、内訳のほうは今ご案内できないところですが、やはり常勤の者の数のほうがご指摘あるように若干少ないところですが、非常勤の方につきましても、ここ1～2年はあまり辞められることなく、中でアセスメントの部門と就労支援に当たる部門とに分かれて、それぞれ連携しながらやっているとござります。

あと、3番目にありました企業の開拓で、区としての取組みということでございますが、これにつきましては、就労障害者の障害者雇用支援期間につきましては、区内の企業さんにご案内いただけるように、商業団体さんのほうにお声をかけさせていただいているほか、区の商工観光課というのがあるんですけど、そちらで区内の商業の中小企業さんを出している新聞が年に3回ほどあるんですけ

れども、こちらのほうにも「障害者雇用、こういうことをやっています」というのを載せさせていただいたり、区報のほうで9月1日号になりますが、主に促進協会のほうを中心に障害者の雇用についてご案内をさせていただいているところでございます。

あと、最後の就労させた場合に、就労移行の支援事業所のほうで人がいなくなってしまうということにつきましては、就労促進協会のほうで補助金のほうを若干ではございますが作らせていただいております。いなくなったというか、就職者を出された事業所様に対するフォローアップの助成金ということで、就労してから例えば6カ月以降の1年間、定着支援等をされた場合に、その報酬分の助成金ということでご用意をさせていただいております。ただご申請はない状態ですが、昨年度の2月、23年の2月のところでは、民間の就労移行支援事業所さんで3カ所申請を予定しているところでお話は伺っているんですが、まだなかなかご申請には結びついていないところがあるようです。以上、簡単ですが。

○座長

よろしいでしょうか。さらに、はい。

○委員

一番最後の就労促進協会へのフォローアップのための助成制度があるというお話で、あまり成果が上がってないと言うとあれでしょうけど、そこは何かその制度に問題があるのか、あるいは、何かちょっとまだ成果としてあまり上がってないというのは、何かあるんですかね？

○座長

よろしいですか。

○事務局

まだまだ周知が足りないのかなということで、今年度も改めて各事業所様が集まり、就労支援ネットワーク会議等でもご案内をさせていただいているところなので、またそれぞれの事業所さんのほうとお話を伺いながら、何かもっとしやすくなることがあれば検討できればと思っております。

○座長

はいどうぞ

○委員

事業所を運営していますので、今のお話をちょっと私のほうでお話しさせていただきます。事務局からお話いただきましたフォローアップのほうは、私は確か半年弱、1年…、半年、1年でしたね？ それで毎回何かの会で申し上げますが、そのうちの半年間の半分。確か4分の1ぐらいの助成です。それで、その期間で大体就労移行する人は年度ごとに入ってくるのが多いんです。途中でのというのはなかなか難しい。

私どもも今11人いまして、今年5人ぐらい就労する予定で、もう、3人ぐらい決まる状況で、職員は一生懸命頑張ってるので、それはそれでいいんですけど、運営上は大変厳しい状況です。どちらかと言うと多機能事業所なので、継続を運営しているので何とかもってるというところがありまして、これは前から区にお

願ひしてるんですが、助成、区の独自ですから非常にありがたいんですが、それをさらに延長できないかな。例えば半年分だとか、そういうものをいただくと非常によろしいかなというふうに思っております。

それはそういうことなんですが、もう1つは定着支援がもう私ども15人出まして、区へのいわゆる就労サポートねりまと違ひまして、いなくなりますと運営にひびいてくる内容と、定着で相当時間が割かれてるんです。それで練馬区さんと随分密な連絡をさせていただいてるんですが、やっぱり個別特性がありまして、なかなか引継ぎが難しい。それで1つの提案、前にもお話ししたと思うんですが、練馬区でやらせていただくのは大変ありがたいと思うんですが、もう手一杯に練馬区もなってるような感じがするので、その予算を民間の就労支援事業所のほうに振り向けていただいて、いわゆる職員の増を図って就労定着職員。正式に言うとジョブコーチになりますと、それなりの訓練と。それからジョブコーチになりますと、自分の所の事業所だけじゃなくて、ほかの所もやらなきゃいけないという縛りがありますものですから、なかなかなりづらい。

手前のとすれば、職員数を増やして定着させていきたいと思ってるんですが、ベースはそういうことで、どんどんいなくなったら、その運営員がないという非常に厳しい状況の中で、今は就労させながら就労定着させてるという状況なんです。この辺りを抜本的に区として考えていただけないかなと。これが一番最大のポイントです。以上です。

○座長

ありがとうございます。

○委員

じゃあ簡単に。うちは精神のB型の事業所をやってるんですけども、その事業助成金をうちは受け取ったことがあるんですけども、手続き自体そんなに難しくなかった印象と、金額もちょっと少ないという印象はあるんですけども、一番うちとしてネックだったのが、新しい利用者さんが入ったらそこで終わりという期限が確か切られてたと思うんです、何か月間というだけでなく。

精神のB型の事業所とかは比較的待ってる方がいらっしゃるので、次から次へと空くと新しい方が入って来る仕組みになってるので、そうするとその助成金の対象にはならないというような形で、あんまりいただいてないという印象があるという感じです。

○座長

ありがとうございます。ではお願いします。

○委員

実は土曜日に自分はちょっと面接じゃないんですけど、入社試験ですか。入社試験を受けて来て5日に発表待ちなんですけども、まさに個人的な問題なんですけど、その会社にですね。まあ某会社です。そうすると、やっぱり端的に言って、いろいろ個々のケースってあって、非常に経済的な困難を抱えてて就職せざるを得ないという人たちもいるんですけど、全く余裕がなくて家族が大変だという人もいるけれども、そういう人ばかりじゃなくて、ある程度就職すると給料が入っ

て余裕が出来たところで、自分がその職業に定着するためには、ある程度そういう身銭を切ってもいいという人もいるんじゃないかとチラッと感じます。まあ、そういうことです。

○座長

そういう何かプログラムに参加をして、自分でお金を出してやっていくこともありかなと。あるいは、そういう支援を受けていくということもありかなということですかね。

○委員

今話題になっていることを重ねてたんですが、ジョブコーチについて、うちも、独立行政法人職業センターによる第1号ジョブコーチを支援職員に取ってもらいまして、それを取ると、うちの職員、支援員のカウントできないんです。1対6ですから、うちは18名の移行支援のあれなので生活支援職員を1人付けて、それ以外にそのジョブコーチを抱えて、ほかの都内全域にわたる要請があればそちらに出かけて行って、それに対するもちろん謝礼は多少は出るんですけど、それで稼いで来るほどの仕事とかあるわけではなし、やはり自ら違う所のジョブコーチで行った場合のために研修をして1号ジョブコーチを取ってまいりましたから、それがプラスα18名の給付費の中でプラスαで抱えなくちゃいけない。

また、そういう研修を重ねてくるとすごく技術も深まってきて、こここのところ本当に毎年5~6名ずつうちも就労して行って、18名のうち毎年6名いなくなるので、今言われてるのが本当に運営上非常に厳しい。今のところ途中入所もあって、うちも辛うじて今18分の17で、欠員1で止まっていますけども、そうじゃない時期もあって、ドッと12名ぐらいになってしまったと。繰り返してるので、本当にこれは真剣に考えていただかないと自立支援法の就職を目指す、うちもぜひ1人でも多く就職させたいと思ってても、これは就労移行事業はちょっと長続きできないんじゃないかなという感じが。20年度に移行してきたんですけども非常に厳しい状況で、うちも多機能でやっていますから何とかもってるかな。でも、もうちょっと多機能にしないとたないかなというか。非常に苦しいところで、確かにレインボーさんのさっき言われた助成金のこともうちも実績あるので、出すように言われて。何かうまく行ってなくて今受けてない状況ですよ、どうも伺うと。

いろんな制約があって受けにくいということと、非常に受けてもわずかなのでどうかな、なんて言ったところで、ちょっと申請もあれしてたんですけど。抜本的な対策をぜひ考えていただかないと、この就労移行事業はぼしょってしまうんじゃないかなというちょっと予感がします。

○座長

ありがとうございました。就労移行支援事業の今後のあり方については、国の障害者総合福祉法の中でどう再度位置付けられるかという動きもありますし、その一方で、練馬区で就労支援を行なっていく上で、国の大きな制度の中での課題と、そこに練馬区としてどうやって独自のアイディアを集約していくかということで、どういうふうにここが必要させていくかということは大きな課題でもあり

ますし、工賃倍増の件についても、やはり国としてはなかなか工賃倍増というのは進んでないわけでありませうけども、その中で練馬区独自の方策をどう打ち出していくかと。こういうことを考えていくことが必要なのかなということを感じました。

それでは、またご意見あるかもしれませんが、ちょうど半分を過ぎてしまいましたので、ここでちょっと休憩をしたいと思います。本当は45分までというふうに宣言したいんですが、お尻が決まっていますので45分再開を目指して、できるだけ短い時間ではありますけどもお休みいただければというふうに思います。よろしく願いいたします。

<休憩>

○座長

それでは一応区切りとして就労促進については先ほどまでとして、次に社会生活支援の推進について、同様に事務局からご説明いただいてよろしいでしょうか。

○事務局

添付資料を使いながら資料1の7～8ページの説明

○座長

はい、ありがとうございます。主にソフト的な部分を中心に、社会参加、社会生活支援という観点からのご説明をいただきました。では、またご意見・ご質問いただきたいと思いますがいかがでしょうか。はい、よろしく願いいたします。

○委員

8ページの施策の方向の(1)なんですけれども、その文章の2行目の「その利用支援のためのネットワークの充実を進めます。」という所がちょっとよく…。もうちょっと具体的なところを教えてくださいと思うんですけど。このまま素直に取ると、グループホームをこれから利用したい人が利用しやすくなるように、事業者でのネットワークを作っていきましょうというようなことになるのか、もうちょっと全体的なそういう生活支援全般のものなのかという。ちょっと意味が取りづらいなという印象があったのと、やはりネットワークは大事ではあるんですが、やはり地域生活を支えていくというか、事業者側に立ってということではなく、当事者の方が生活しやすいというような表現にしていたほうがいいのかというふうな感想を持ちました。すみません、よろしく願いいたします。

○座長

はい、ありがとうございます。関連するご質問・ご意見はよろしいですか。関連します？ はい。お願いいたします。

○委員

次の福祉のまちづくりも絡むんですけれども、こういうことで区が具体的にどういうことができるかというすごく裾野が広い問題なので、実は自分なんかもふと思ったんですけども、全区的にやるんじゃなくて、社会福祉協議会で小地域の福祉計画というのがあって、そういうのでモデル地区を作るというのをチラッと聞いたことがあるので。

例えば商店街なら商店街で1つ絞って、石神井なら石神井でいいですから、何

かそういうところでモデル事業みたいなものを展開して、例えば障害者はみんなうちにこもりがちだから、そういうところでモデル地区になった所は積極的に支援して「さあ、みんなで買い物に行こう」とか、そういうことをやってみて、そういう企画というのを全区的にやるんじゃないで、まずそういう企画というのはちょっと欲しい。勝手な意見なんですけど、そんな感じです。

○座長

はい、ありがとうございます。じゃあ、そのことも含めて先ほどのご質問の部分に対して、事務局からご説明いかがでしょうか。

○事務局

8ページの(1)、今非常にあいまいな表現で非常に申し訳なかったなというふうに思います。あまりネットワークと言うと、会議体を作ってそれで終わりという形に済ませがちなんですけども、そういうことではなくて、やはり限りある資源をどれだけ有効に使えるかというところで、関係者が当事者を中心に、その人なりのいわゆるパーソナルネットワークなどを作りながら、その人に一番適した支援がどういうことなのかといったところも考えられるような、そういった動きが必要なのかなというふうに思っています。

ですので、人によっては、例えば保健師さんとグループホームの方、事業者ぐらいで済むところもあるかもしれませんし、もう少し人によっては、就労関係であるとか、少し広いネットワーク作りが必要になってくるのかと。前回の相談支援の部分でもあるのかと思うんですけども、やっぱり最初にその方の情報をキャッチしたような方々がキーマンになって、いろんな働きかけをするような、そういった意識を持っていただく。そういった取組みが必要なのかなというふうに思っています。

ですので、具体的にこういうネットワーク会議を作りましょうとか、こういう仕組みを作りましょうということで記載をさせていただいていたところではないので、ちょっとあいまいなところがあつたと反省をしているところです。

それと、利用者の視点ということが挙げられました。確かに本当にそのとおりでと思いますので、そういった形で少し文章を修正できないかどうかというのを、ちょっと考えさせていただきたいと思います。

また、小地域モデル地区を設定していろんな取組みをするような企画が望ましいんじゃないかということについては、ちょっとその辺少し思いが至らなかった部分もありましたので、そういったご提言などをいただきながら、どういったことができるかということをし少しこれからまた計画を練っていく中で検討させていただきたいなと思います。

○座長

両委員さん、いかがでしょうか。多分、ここでズバリ住まいの問題を語るのではなくて、それは別の項目で整備がうたわれて、その上で例えばグループホームなどの生活基盤を整備しながら、それを支えていく後のまちづくりにも関わると思うんですけども、そのソフト面での取組みというものを何か仕掛けとして投げかけたいと。ただ、モデル事業みたいなもののほうが具体的にそれを投げかけら

れて、その地域や障害当事者の人がその地域で住まい続けるということをどういうふうに考えていこうかという何か取組みをしていく。そのような方向のほうは、むしろはっきりしているのかもしれないですね。ちょっとネットワークとか、漠然となっちゃってるので。

では、ご意見を受けて、またご検討いただきたいと思います。お願いします。

○委員

(4)の生涯学習・文化活動になるかと思うんですけども、スポーツ活動というのが非常に練馬区の場合少ないような気がしています。今私の周りを見ますと、他区のスポーツセンターに行きスポーツ活動を利用しているという方もいますので、なぜ区内でできないのかなとずっと思っていました。青年学級はありますけれども、これってある程度の、ある一定程度以上の障害者の方を対象としているようなイメージがあって、なおかつ枠も少ないですし、なかなか利用できないで、リピーターも多いと聞いていますので、なかなか新規の人が入りにくい。

やっぱり身近な地域でできるスポーツで、あまり大掛かりな設備も必要としない、例えばボッチャみたいな障害の重い人も参加できるようなそういうスポーツ活動ができないかなというふうに従前から思っていましたので、ここの生涯学習推進計画などを青年学級のスポーツのここだけではなく、ここだと学級相互の仲間づくりみたいな限られた空間だけのものですけども、そうではなく広く区民に裾野を広げたような、そういうスポーツ活動もちょっと考えていただきたいというふうに思います。

○座長

はい、ありがとうございます。

○委員

今のに関連しまして、私は練馬区の「パワーアップカレッジねりま」を卒業しまして、障害者スポーツ指導員の資格を持ってるんです。それで去年22年度に、この練馬区障害者計画にもあるんですけど、練馬区…福祉のまちづくりパートナーシップ区民活動支援事業、それにも応募しまして一応選考されたんですけど、確かに練馬区では障害者スポーツと言いますと、温水プールの障害者専用コース、それが週に1回2時間。練馬区には体育館が7つありまして、各体育館で障害者開放プールをやってます。

それと、あと障害者通所施設合同運動会、これが年に1回あるんです、確か。それと、ノーマライゼーション水泳フェスティバルが大泉学園体育館で年に1回あります。それで、我々障害者指導員は本来ならもっとこういうのに関わりたいんですけど、練馬区ではないんです。関われない。それで私は今何をやってるかと言うと、今度は練馬区でもやろうとは思ってるんですけど、今企画を練っているところなんですけど、今実際にやってるのは、世田谷区で知的障害者のスポーツ教室を開いてます。それと、夏休みに都立の大泉特別支援学校の水泳プールの指導をやっています。

それと、あとは視覚障害者のゴルフパートナーをやったり、あとは東京都の大

会の審判とかそういうのをやってるんです。確かに我々も練馬区でせっかく勉強させてもらって、本来資格を取って練馬区で地域福祉としてそれをやりたいんですけど実際そういう活動の場が練馬区に少ないんです。世田谷区では私の知ってる限りでは、小学生の知的障害者のスポーツ教室が月に2回。それから中学生も月に2回。高校生以上はちょっと指導が難しいので、我々がそれを受け持っているんですけど、それも月に2回…、それぞれ年間を通して開催されています。

それで、本来ならそういうことを練馬区でやりたいんですけど、なかなか我々のグループでは施設も場所もないですし、人員はある程度確保できるんですけど、あと用具だとかそういういろんな難しいものをそろえなきゃいけないです。そういうことで、なかなかできないので、できれば我々と施設、行政とも協働して地域福祉活動ができればいいと我々は思っております。以上です。

○座長

はい、ありがとうございます。

○委員

スポーツ関係は練馬区でやってないというお話だったんですけども、たまたまうちのほうで北保健相談所は地域なんです。何年ぐらい目かな、デイケアがなくなるという話で、私のほうで区長のほうに申立てをして、急なくなるのはとんでもないというか、急ブレーキかけられちゃうとみんなが困っちゃうから何とかしてもらいたいということで、当時の保健師さん、北町のほうのNPOを取っている団体がいるんです、スポーツで。

私ももう地域で40年やってもやっていますけども、その人たちが指導員になって、それで週3回ぐらいかな、会費も200円ぐらい上がって。それで2時間かそれぐらいやるんですかね。何かやっていますよ。ところが皆さんやってるのかなと思ってるんですけど。やってないんですかね。ですから区のほうでもそういう指導をなさって、どんどんやっていただければありがたいなと思います。以上です。

○座長

はい、ありがとうございました。だいぶスポーツ活動にご意見が集中した感じもありますけども、生涯学習・文化活動をさらに広くとらえてスポーツ活動まで、しかも、実際に今とり行われているものをきちんと評価をし、必要な課題を挙げていくことによって、改めて何かスポーツセンターを造るということではなくて、既存のものをうまく結び付けていくと活性化が図れるのではないかなと、そんな今印象を持ちました。

それでは残りの時間が少し気になってまいりましたので、次に福祉のまちづくりの推進を説明していただき、最後、何とか障害者医療の推進まで行きたいと思えます。よろしくご協力ください。

○事務局

資料9ページの説明

○座長

はい、ありがとうございました。それでは委員の皆様方から、この点について

はいかがでしょうか。

○委員

私はこちらの福祉のまちづくり推進区民協議会、こちらにも参加をさせていただいています。

それで、こういうことでいろいろ推進をして良くなってきているんですが、この中で、それでもまだなかなか理解が得られない部分もあるなということ、一つ知っていただきたいと思います。実は私の娘が車椅子の生活でございまして、私も介助で一緒に行ったりすることが多いのですが、歩道と車道との境の段差がどうしても消えないんです。

今座長のほうから写真をご提示いただいた福祉のまちづくり区民協議会のパンフレットです。その18ページです。これの一番上の所に改善例、施工前・施工後という写真があります。確かに施工前に比べると全体の傾斜が緩やかになっておりますけれども、実は左の施工前のほうは仕切りのブロックが1本になってまして。この前はコンクリートなんですよ。ですから、これ施工で一番低い所もほとんど段差がないんです。ところが右側の施工後となると、これはこのブロックになってまして、L字溝みたいになっていて、この段差が造りこまれてしまっているんです。

そうすると、ここは大した段差ではない、実際7ミリ、1センチもないような段差なんですけど、車椅子で通りますとスムーズに通れないのです。特に昇るときなんかガンとぶつかって、下手すれば車椅子が吹っ飛ぶというような状況です。降りるときもやはり注意して降りる、ということ言うと、歩道との段差がほとんどのところであって、車椅子では大変通行しにくいんです。

例えば昨日もそういう例があったんですが、文化センターの奥から大変立派な道が通っておりますけど、その両側に歩道も整備されておりますが、所々細かい道と交差する。そうすると、こういう今のここにあるような写真の状況がいっぱい出て来るんです。そのたびにブレーキ掛けてきゅーっと止まって、そろそろと行かなきゃいけない。流れ的にはガンというか、その…。もし私が介助してると、そのたびにちょっと後ろから前を上げてやるので、というようなことを繰り返さざるを得ないという状況があって、いろいろご配慮されて、いろんな工事が進んで全般的には良くなっているとは言えるんですけど。少し細かいことかもしれませんが、こういう段差をぜひなくしてほしい。視覚障害の方への配慮も必要だということはお聞きしてて、それでこういう段差が残ってるんだという説明を聞いてるんですけど、何もこれ全体にやらなくても、例えばここに点字ブロックがありますけど、これを一部分の所は点字ブロックの所はそういうものがあるにしても、例えばその奥の所はもっと段差をなくすようなやり方。住み分けという言葉でいいのかもしれませんが、そういうような配慮というのは可能ではないかなというふうに思っています。

今の資料のご説明のところでも、気づきのネットワークという、この気づくというのは非常に大切で、この福祉のまちづくりの計画のところでも非常に大きな項目として取り上げられております。例えばこれのいっぱいの方針が出来てきた

ので、6ページ・7ページの所にいわゆる気づき、これの7ページの一番右上4番「気づきが生まれる」とか、その次の左7ページの5という所に「気づいて行動」というようなものが基本方針の中に入ってるんですけど、それでもこういうことになかなか気づいていただけないという状況があって、なかなか難しいのかなというふうには思っております。

ちょっと細かいことになるかもしれませんが、日常生活的に大変困ってるということもありますので、ぜひ聞いていただければなというふうに思いました。どうもありがとうございます。

○座長

はい、ありがとうございます。さらにいかがでしょうか。

○委員

私たち聴覚障害者にとって音声による情報というものは不安定です。それを視覚による見る情報を独自で得られるようにして欲しいです。以前から言ってることなんですけれども、区内の小学校とか中学校にある防災無線放送で、スピーカーによる情報提供、災害情報とか流れています。ところが聴覚障害者には共有できてない状況です。

それと今、災害時における節電、区や都の公共施設でやっていますけれども、庁舎1階にあるテレビだとか、画面による情報が一切ないわけです。また、廊下の暗さに不便を感じるんです。聴覚障害者だけでなく、視覚障害者もこういった状況の中で歩かなきゃいけない。しかもエスカレーター、今また動いてるようなんですけれども、そういう状況の中でどう考えていったらいいのか。

これはまた参考資料に、災害があるようなんですけれども。でもやっぱり考えるとき、福祉のまちづくりの中でこういう状況では実情とはちょっと違うんじゃないかなと思うんです。実際、生活してるんですから。この中でこういうバリアもされて、考えていかなきゃいけないかなと思うんですけど。

○座長

はい、ありがとうございます。

○委員

やはり段差に関しましては、うちの子どもにも同じです。ただ、段差は視覚障害者にとって命であると言われました。その差がどのぐらいかということも、やはりこれから自分の子どもも含めて障害者同士で学ばなきゃいけない。だからそのこの辺のやはり気づきであり、その辺も一つ今後のまちづくりの中に事業所を通して、あるいはそういうまちづくりの中で障害者自身のそういう学ぶ場を作ってほしいと。そういうふうにとちょっと感じましたので、よろしくお願いします。

○座長

はい、ありがとうございます。そうしますと、気づきという言葉が強調されておりますけれども、障害の種類を越え、お互いに気づき合う。それを区民が全体の問題として気づき合う。このことが非常に重要だということと、多分いろいろなまちづくりの改善のために障害のある当事者の方が意見を発し、その後ですね、きっとモニタリングというか、それを成績をずっと付けていくというか、そうい

う活動がきっと重要なのかなということをお皆さんの意見の中から見受けることができました。ほかはよろしいでしょうか。

○委員

時間がないところでいろんなことをしゃべっちゃうといけないんですけども、ちょっとういんぐで考えてたんですけども、実は自分の質問表に書いたんですけど、地域をそのまま結びつけたものが、そもそも水であったみたいなことを書いたんですけども、ちょっと具体的にわからないと思うんですけど、みんな共同井戸で井戸端会議というのがあって、近所同士の付き合いが出来ていったということなんですけども。

それから、例えば聴覚障害者だったら音声を知らせる、何かああいうの必ず電気っているわけで、電気というものを各ブロックごとに責任を持って発電とか。そのためには太陽光なども利用できると思うんですけども、そういうセクションをいろんな所で作って、改めて地域というものを再編していくみたいな、とんでもない発想を障害者が話してるのでびっくりしたんですけど、そういうとんでもない発想みたいなものがあればいいなということなんです。

○座長

はい、ありがとうございます。それでは、この点については一度ここで終了させていただきます。さて、障害者医療の推進なんですけども、いかがでしょうか。とりあえず説明だけさせていただきます、若干皆さんからのご意見をいただきながら、これで決めないで継続したいと思いますが、ご用意いただいているので、説明だけお願いしてもよろしいですか。

○事務局

すみません、お時間せまった中申し訳ございません。

資料11～13ページの説明

○朝日座長

はい、ありがとうございます。それでは、ちょうどこれで時間が来てしましまして、多分たくさん意見がこの項であるんじゃないかと思しますので、大変申し訳ないんですけど、これ、次回継続ということでもよろしいですか。今せっかくなので説明をいただいて、お読みいただいている上でお時間いただいて申し訳なかったんですが、ぜひ重要な事項もありますし。

後ほど次回の項目についてもご案内いただきますが、例えば障害児とか医療と共に、さらにお関わり合いの強いテーマも続いていますので、申し訳ないんですが、ここは次回再開ということでもよろしいでしょうか。

それでは時間のほうが過ぎてしましまして申し訳ございません。一応5つというか4.5というか、の課題につきまして皆様方から積極的なご意見・ご質問等をいただきました。たたき台でございますので、さらに追加意見・追加資料の提供には柔軟にご対応いただくということと、5番目については次回継続して検討してまいりたいということにさせていただきたいと思ひます。

それでは、あと次第で「その他」のところになりますかね。事務局からいかがでしょうか。

○事務局

その他ということで、2点申し上げます。次回の懇談会の日程確認で、次回9月9日になっております。テーマとしては、今回5日月曜日、18時半。場所は若干変わります。ご確認いただければと思います。テーマとしては、実施、障害者医療の引き続きのご検討ということと、防災。これまでちょっと検討してきていなかった防災のことと、障害児支援、それと障害福祉計画の概要などをお示しできればなというふうに考えております。

防災について参考資料2ですね、こちらでお示しをしておりますので、それについての説明を行いたいと思います。

○事務局

続けて事務局からご説明をさせていただきます。これまで計画懇談会では、事務局から本日の資料1のようにたたき台をまずご提示し、議論をしていただき、また別途、紙でご意見をいただくというやり方をしてきたんですが、防災ということを考えてときに、先ほど一番最初のお話にもありまして、なかなか支援者と被支援者という切り分けだけではなく、支援者も被支援者になってしまう。被支援者でも支援者になり得るといったような関係も出て来るような部分もあるかというふうに感じております。

ですので、この防災につきましては、参考資料2といたしまして、主に4つの視点で事前にご意見をちょうだいした上で、それを事務局のほうでもまとめさせていただいて、一つたたき台を次の懇談会の中で出ささせていただければなというふうに思いまして、このような形を取らせていただきました。

参考資料2の2ページ目、1枚めくっていただきますと、これも同様な視点で、今障害者の自立支援協議会という会議体を区で持っているんですが、その中で同じく当事者の方、事業者の方、あるいは区の方、または病院や民生委員の方といった方に3月11日のことを経て、そのときの過ごし方や課題など意見をいただいてまとめたものもございますので、少し参考にしていただきながら、特に様式は問いません。この4つの視点を踏まえていただければどんな形でも構いませんので、事務局にご意見として事前いただければと思ひまして、協力させていただきました。以上です。

○朝日座長

はい、どうもありがとうございました。いつぐらいまでに提出していただければよろしいですか。

○事務局

8月12日ぐらいまでで。

○朝日座長

はい。では皆様方、8月12日をめどに事務局のほうにご提出いただきたいと思います。ちょっと別の自治体の協議会でも、やはり防災の、特に震災対策については取り分け大きなテーマということで、ちょうどこの辺と同じような感じで、まず委員の皆さんから出し合っという方式がやはり取られてございます。ご協力のほど、よろしくお願ひしたいと思います。

それでは私のほうで進行させていただく部分は以上でございます。皆様方のご協力をご感謝したいと思います。ちょっと時間を過ぎましたのでお詫びしたいと思います。どうもお疲れ様でございました。ありがとうございました。
(終了)