

令和6年度 第2回台東区障害者地域自立支援協議会 議事録

開催日時	令和6年10月31日（木曜日） 15:00～16:50	
開催場所	台東区役所 10階 1003会議室	
出席者	委員	酒本委員長、坂本副委員長、曾雌委員、徳堂委員、野口委員、 桐木委員、風間委員、佐藤委員、村木委員、井上（太）委員、 清田委員、江口委員、荒田委員、岩本委員、尾本委員、井上（健）委員
	その他	[障害福祉課] 庶務担当係長2名、給付担当係長、総合相談担当係長 [保健予防課] 精神保健担当係長 [松が谷福社会館] 庶務担当係長、障害者デイサービス担当係長
	事務局	[障害福祉課] 庶務担当係長、職員3名
欠席者		
傍聴	一般傍聴 2名	
議題	1 開会 2 議事 （1）就労部会報告 （2）相談支援部会報告 （3）くらしの部会報告 （4）障害福祉課より 3 その他 4 閉会	
配布資料	参考資料	令和6年度台東区障害者地域自立支援協議会委員名簿 資料1 令和6年度第2回台東区障害者地域自立支援協議会(就労部会)報告

資料 2	令和 6 年度第 2 回台東区障害者地域自立支援協議会(相談支援部会)報告
資料 3 /別紙	令和 6 年度第 2 回台東区障害者地域自立支援協議会(くらしの部会)報告
資料 4	台東区内福祉作業所等自主製品販売会チラシ

— 議 事 内 容 —

(1) 就労部会報告

資料 1 「令和 6 年度第 2 回台東区障害者地域自立支援協議会(就労部会)報告」

委員長	<p>前回のお話の中で、昨年度からの継続課題である中高年の就労支援について出ていたが、今回の報告で継続的な形として出てきていないため、可能であればその後どうなっているのか、解決していなくてもよいので共有いただきたい。</p>
委員(報告者)	<p>昨年度のテーマをもう一度検討することは現在やっていないが、サービスの流れを作る段階で、高齢化は、作業所や一般就労でも進んでいるという話が出ています。それに沿って、福祉サービスの併用について、企業で働くことが難しい方を B 型で受け入れてもらう等、区も含めて話し合うことはある。</p>
委員長	<p>高齢化で働くのが難しい時に、今お話しいただいたように区との調整が必要になってくることが多い。働けなくなり家に引きこもってしまったり、問題が発見しづらくなならないよう、連携は重要だと思う。今みたいな形で、このような状態が続いてますということをお話してもらえるとよい。</p> <p>今回、作成を考えている就労支援の流れについて、分かりやすいものとは、どのようなものをイメージしているか教えていただきたい。</p>
委員(報告者)	<p>令和 4 年に就労支援の流れやガイドブックということで、就労支援事業所を掲載した冊子と、働くための流れに関する一覧表を作成した。ガイドブックは、現在、掲載事業所や内容変更箇所の見直しを行っている。支援の流れについては、流れの表がどこにあるか分からず、作成したものが生かされていないため、誰に対して作り、誰が見るもので誰が活用するかをはっきりさせていこうと、現在練っている最中だが、絵を使ったりする等、障害のある方でも分か</p>

るような冊子を作成している。

見直し理由として、ハローワークを訪れた方から、「働きたいが、まだ自信がない。作業所というのもあるんですね。」という相談を受けたため、障害福祉課を案内した。しかし、障害福祉課から渡された一覧表を持って戻ってきた。そういうたらい回しの現状があり、障害がある方は、大変な思いをする。親御さんがしっかりしていれば、一緒に見て回る、電話をかける、ガイドブックを見て行動することが出来ると思うが、それが出来ない人や、家族も高齢で分からない方に対して、どうすれば一番分かるものができるか、どのように皆さんが活用できるようにしていくか、これから考えていく。

委員長

就労をメインでやっている方だけでなく、領域が違う方からの意見、障害福祉の枠だけでなく、広い所からも意見を聞くと、何でこうなっているのか、ここが分からないというのが出てくると思う。

完成したら、ここで共有いただきたい。

委員

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（J E E D）が、令和6年2月に就労支援ハンドブックを改訂しているため参考にするとうい。分かりやすくするのをプロにお願いする等、お金をかけてやるとよいと思う。

特定短時間雇用について、3月に、企業で働く時間が週10時間未満なら、B型事業所との併用が可能となったことは非常に躍進的なことのため、これを利用することはとてもよいことだと思う。精神疾患、障害者、難病等で長く働けない方々にとっては働きやすくなり、人材不足に悩んでいる中小企業も助かるのではないか。ただ、これに対しては、自治体が支援するための予算確保が必要になると思う。それが結局デメリットに繋がってしまうため、それを台東区の行政としてどう思っているかお伺いしたい。

委員

検討についての流れを見ながら、予算に関係することについては吟味が必要かと思うので、部会の審議を見ながら検討していきたい。

委員

かなり重要なことのため、その辺を委員の方達が抽出し、行政を動かす形をとっていただきたい。

障害者の雇用率が、令和4年の統計で東京都が17年連続全国で最下位。2

022年3月時点で、企業に義務付けられた障害者雇用の割合が法定雇用率を上回った企業は、東京都は30.9%で全国最下位であり、全国平均は47%。東京都の企業に雇われる障害者は全国で最も多くて21万9千5百人、企業数では6.8%しかない従業員千人以上の大企業がこの内75%を雇う。このような事態をハローワークの方は、どう捉えているか。

委員

東京は、本社機能が東京都にあり、全国展開している事業所、工場等を持っている会社が集中している。

障害者の雇用には法定雇用率があり、今年は2.5%だが、順次上がっている。東京の障害者の雇用率達成割合でいくと、他県に比べ最下位であり、40%に届いていない状況。大企業の雇用は、規模が大きくなればなるほど会社のCSR等もあり、雇用率の達成割合が大きいが、中小企業になればなるほど、雇用の割合が低くなっている。そこはハローワークとしても重く受け止めている。昨年の状況でいくと、東京は2.21%だった。今年は2.5%に上がっており、管内において雇用状況報告書を提出する会社が約800社あり、今取りまとめ中だが、去年よりも達成割合が厳しい状況。一定の基準以上不足している会社については、雇用指導を行っている。昨年は約20社だったが、今年は40社近くになっているため、障害者雇用の理解は深まっているものの、雇用がなかなか進まず他県と比べて低いため、そこは順次、労働局と連携しながら改善していくことで支援を強化している。

本社機能を有する会社が東京都に集中しているため、地方まで全部カバーすることが難しいのではないかなというのの一つの理由。それぞれの会社を担当するのは管轄ハローワークだが、地方の工場や支店までカバー出来ないケースもある。ハローワークは全国規模でやっているため、地元のハローワークと連携しながら、雇用率を上げていく施策を講じている。雇用状況が来年大幅に上昇するというのは厳しいが、丁寧に支援していかなければと思ひ、取り組んでいる。

委員

全体的な事例を見た時に、就労支援は本当に相談支援と全部関連していると感じた。相談支援と連携を取ることがいかに大事かの事例。

委員長

これだけ人材不足の中で、それでも法定雇用率含めて就労に結びつかないことについて、現場の感覚や、このような声が上がっているというのを教えていただきたい。

委員 法定雇用率が上がらないというのは、障害者の方と健常者の方が共生して社会で働くことが、まだ企業全体に浸透していないというのが大きな理由。法定雇用率は順次上がっていくため、仮に、障害者の方を1人採用しないといけなかったところ、法定雇用率が上がることによって、雇用者数も順次上がっていく。ハローワークとしても、全ての会社に障害者雇用の理解をお伝えしていきたいが、人的なパワーの制約と周知啓発が必ずしも末端まで案内できていない状況もある。これまで0人や1人のところについては、なかなか周知ができていなかったが、また今年、そういうところが増えてきているため、地道に周知啓発をして雇用率達成に向け取り組んでいる。

委員長 今お話しいただいた共生が浸透していないというお話は、就労以前のお話であり日本社会の根本的で深い課題だと思った。  
それぞれできることを、地道にやっていっていただきたい。

委員 今年度の検討テーマである就労支援の流れと就労支援ガイドブックの見直しについて、2年前まで就労部会に関わっており、丁度作成に関わっていた。  
区のトップページからガイドブックへたどり着くのが大変だったため、活用が難しい。物自体の見やすさはもちろん、ホームページから探しにくいため、そのあたりも含めて検討してほしい。就労部会は様々な支援を行う企業が参加しているため、検討テーマや課題の共有が難しい。

委員長 ホームページからアクセスしにくい件は、区の方で検討してほしい。以前、生活保護の情報がどれ位アクセスしやすいかを調べたことがあり、一発で飛べる自治体と、たどり着くのに苦労する自治体があり、自治体の姿勢が出る。就労は力を入れていること、今回作り直すということもあるため、2回位のクリックでアクセス可能な所に置くことができるとよい。  
また、お話いただいたとおり、就労だけでくくと課題が共有しづらいと思うが、働くことは生活の一部のため、生活の部分から就労をどう見るかにつながる。そのため、就労の部分だけでなく、広く課題をひろい、坂本副委員長もおっしゃったとおり、相談支援の部分とも繋がると思うため、ぜひ広く柔軟に検討してもらいたい。

委員 ガイドブックにアクセスしにくい件は部会でも話が出ており、なるべく分

かりやすい所に持ってきたり、お知らせの到着情報等のトップページに近い所という話があった。

インターネットだと、お金を払っている事業所が最初の方に表示されたり、詳しい情報が掲載されているため、全ての事業所を比較検討することが難しい。今回、ガイドブックとして、色々な事業所の情報を1冊にまとめるため、この機会にしっかり作り込み、ガイドブックで比較検討できるようにしたい。

就労部会で日頃感じていることとして、知的の方と精神の方で事例や内容が異なると思っており、私の事業所であればA型とB型があるが、精神の方が多い事業所になっている。両親が高齢になってきており、今の収入や生活状況を考えると、年金等をもらっていない場合、ほとんど親御さんが生活をサポートしている形で回っているため、定年を迎えて年金暮らしに切り替わっていく中、どうサポートしていくのかという課題がある。障害年金について力を入れてできていなかった部分があるため、取れる可能性がある方は、事業所から積極的に声を掛けていければと思う。

委員長

知的障害の場合、小さい頃から将来の見通しを立てて支援していくため、高校生になると、就職先について、インターンによる青田買いがすごいという話を聞く。精神の方は20歳前後に発症して、将来の見通しが無いまま障害者になり、仕事ができず、どうしたらということがあると思うため、この辺りも今後考えていただければと思う。

## (2) 相談支援部会報告

### 資料2 「令和6年度 第2回台東区障害者地域自立支援協議会(相談支援部会)報告

委員長

昨年度の経緯を経て、通所支援に関する報告をいただけてよかった。ぜひ、こういうことをしたらこういうことがあったという報告や、今こういう段階ですという報告をいただけると、皆さんがイメージしやすいと思う。

ヘルパーさんの交通費の負担に関する話があったが、他にどんな課題があるか。

委員(報告者)

通所支援を利用する方のケースが少ないため、この報告のみだった。交通費の負担については、事業所それぞれの約束ごとがあり、どこの事業所を利用す

るかにより交通費の負担が変わってくるため、丁寧に確認し、利用に繋げていくことが大事だと気付いた。

委員長

事業者によって金額が異なることは、払う側にとって大きく影響してくることだと思うため、取りまとめをしたり、説明したり、補填できるようにしておくとういと思う。

もう一つお聞きしたいのが、人手不足から新規の依頼が受けられない場合、次の事業所に行くのか。全ての事業所が受けないことはないと思うが、どのような感じかお伺いしたい。

委員（報告者）

現在、新規の依頼を受けることが難しい相談事業所が複数ある。利用者が相談支援事業所を利用したいのに、どこも利用できない状況は作ってはいけないと部会でも考えており、新規の依頼があった際、どこの事業所が受けるかというルール作りのようなものを、今後の部会で深められたらよいと思う。

委員長

本当に深刻な問題だと思う。移動支援にも繋がるが、ご案内した相談支援事業所が遠いと、それも大変なので、その部分は何か区の方で補助ができないか、その辺りをどのように考えているか教えていただきたい。

事務局

計画相談支援事業所の人材確保のため、相談員を雇用した場合に上限額10万円を補助している。検討事項のため個人的な意見だが、時給換算で計算すると上限10万円は、毎日8時間だと625円。事業所が1人雇った時に、その補助で十分なのかというのがあるため、出来る出来ないは別として、上限の引き上げを検討しないといけない。他自治体では、児童の相談に対して1件当たりいくらというような補助を行っている。台東区の場合、現状、大人の相談でも断っており、児童もなかなか受けられないため、そういった補助についても検討していかないといけない。

今回、相談支援部会のテーマにしているのが、相談支援事業所で受けられない場合、どのように集約して振るか、相談支援事業所と基幹相談支援事業所の役割というところで、今後棲み分けではないが、共通認識や課題感を持って、どういう風に相談支援事業所があればいいかを検討していきたい。財政面で、すぐに100%の補助はできないと思うが、相談支援部会にて、受けたくても断らざるをえない状況であること、人材確保のために求人を出しても人が集まらない状況であることは毎回話題に出るため、すぐに解決はできないが、少しずつきっかけを作って取り組んでいきたい。

委員長

相談したのに断られたら二度と行かないとなるかもしれないため、区と協同しながら棲み分けをしたり、少し話を聞いたら支援まではいかないこともあると思うため、その辺りを厚くできる方法を考えていけるとよい。そういう意味では、報告いただいた地域包括支援センターとの交流会にて、高齢の領域にいくかいかないか、どちらに行けばよいか悩んでいるという話も出てくると思うため、地域包括支援センターも巻き込み、相談窓口を増やすイメージをしていただけるとよい。ぜひ次回、どういうことを話したかお伺いしたい。

委員

事例で気になったのが、3ページ目の20代男性の発達障害の方。担当者が変わるとやりとりが難しいという話で、私もこの経験をしており、以前の支援者の方が良かったと言われる。今の支援者はどうして嫌なのと聞いても、とにかく自分としては嫌ということを使う。それを相手に伝えたらどうかと言っても、結局は伝えられないという難しさがあり、それを私が支援側に立つことにより、その方はいきいきしていた。モノを言わない中で、どこで察しがつくかという難しさを感じており、その部分が、この事例で気になった。

もう一つ事例で気になったのが、5ページの30代女性の統合失調症の方。課題で、医師は入院の意向なしと言っているが、言葉が暴力に代わることで危害を加える心配ありとあるが、やはり、全然関係ない方達にとっては、そういう言葉を発された時に、危害を加えられるという不安があると思う。私が接した中でもそういう方がおり、結局最後は措置入院になってしまった。そういう人達がどうしてもそういうことで誤解され、結局は警察沙汰になるということをしたくなかった。結果的に措置入院としたことが、自分の中でとても辛く、それは致し方ないという弁護士の判断もあるが、結局、社会の弱者達が誤解されてしまうのが、私は少しいかがなものかと思う。医師が入院の必要はないと言っても、防ぐ防備というのが必要だと思うため、丁寧に扱い、連絡会での意見として記載のとおり、一度入院して環境を整えることが大事だと思った。

委員

人材不足については相談支援事業所もそうだが、特にサービスを担う方が足りない。特に私共は精神中心でやっているが、ヘルパーさんの不足が深刻。使いたい時に相談もできないという状況の中、ヘルパーに関して、特に精神の方になると、簡単な希望での支給がありすぎるのではないかと思う。安価な家事代行になっている面もあるので、そういう意味の是正を図るため、相談支援事業がしっかりとトリアージできれば、より使いたい人、より必要な人への振

り分けができるのではないか。そのために相談支援をより充実させなければいけない。人材の確保とか、どちらが先どちらが後というわけでなく、全般的、構造的な課題になると感じている。精神で集まっての話し合いで、ヘルパー事業所に状況等の意向確認をしようという動きがあるため、部会等で結果を報告させていただければと思う。

委員長

安価な家事代行と思って使ってしまう人達の見極めが非常に難しく、できると思ったら全然できず、家のごみ屋敷になるみたいな。その見極めが、特に精神の方の場合は難しい。

委員

なぜこの人に支給決定が下りるんだらうと感じたり、単身でも自己負担額を見ると、収入的にヘルパーを待つよりも民間のサービスを入れた方が早い。そのあたりは、情報やニーズの整理ができていない所が要因のため、計画までいかななくても、その前段階での相談をしっかりとできる体制が大事ではないかと感じる。

委員長

必要なサービスが届かないことが一番の問題になると思う。整理したり、上手くいった事例、ここを整理したらこういう風になった、支援していく中でこういう変化があった等を共有すると、関わる方のエンパワーメントになると思うため、ぜひご紹介いただきたい。

委員

あさがおさんと一緒に基幹の方で、身体と知的をさせていただいている。基幹としてやらなければいけないことは沢山あるはずだが、追い付いていないと感じる。今、相談支援部会でも、相談の位置づけということで、基幹の体制について考えている。北上野新施設に向けて、台東区の基幹として体力をつけていけたらと思う。新体制についても、相談の事業所がいっぱいいっぱいになっており、本当であればうちも受けないといけない部署であるはずが、そうもいかず。松が谷はこども療育がある関係で、歴史的に、児童の相談ケースを多く持っており、成人になったら他の所に振り分けていければいいものの、成人の方もいっぱい、良い方法がないか考えている。

北上野に向けて、機能を充実させていく中、やれることは先んじてやっており、今年度から事例検討や研修を拡大して行っている。知的・身体以外に、児童の事例検討を行っており、他の事業所にも児童のケースを持ってもらえるとよいと思っている。知的と身体的事例検討についても、相談支援専門員と企画検討している。研修についても体系的に進めたいと考えており、今年度は、

生活保護の研修会を8月に開催したが、今後、保健所との連携、福祉用具の件について実施予定。

皆さんの力を借りながら、基幹を充実させていけたらと思う。

委員長

児童については、子どもの時にこういう支援をうけて、こういう風になっていくみたいな、人生を線で見っていくと非常に重要だと思う。

子ども家庭支援センターや東京都との連携しながら展開しているのか。

委員

東京都とは連携していない気がするが、保健所や子ども家庭支援センター、学校のスクールソーシャルワーカーと色々なやり取りをしている。

委員長

学校から繋がることも多くあると思うので、児童支援についてはもう少し広い視点に立ち、子ども時代がどうだったのかとかどんな支援があったのかを共有する必要がある。今の支援と、30年前40年前、今成人になった方と、だいぶ支援が違ってくると思うため、ぜひそういう視点で見ただけで良いかと思う。ぜひ児童の部分も情報共有していただきたい。

ただ、今お話しを聞いていると、相談支援事業所はどこもいっぱいいっぱいでもやることも多い中、不安な部分はあるかと思うため、人材についてどういう風に捉えるかは考えないといけないと思った。

委員

相談支援事業所の現状の課題として、役割（計画相談・委託相談・基幹相談）の中での課題があると書いてあり、うちは委託の相談支援事業所にあたり、日々計画に追われているが、一般相談の大切さをずっと感じている。特に最近多いのは、介護保険に移行した人のケアマネさんのサポート。ケアマネさんも障害サービスに詳しくない人が多いため、情報提供やご本人に説明しに行く等でお呼びがかかる。また入院中、ソーシャルワーカーの方から、こういうサービスはありますかというご相談や、入院している方へのサービスの説明。契約上で関わるわけではなく、担当する医療や介護の方、あと、一般就労している方で心配している所があるため就労支援室と生活部分の情報共有で関わったり。委託を受けている事業所ため、私たちが頑張っている。台東区で3事業所しか委託相談支援事業所しかなく、一人二人の事業所が多いため、計画もどんどんきて、その隙間で一般相談を受けてというのは苦しいが、一般相談も大切にしていきたいと、相談部会にて色々な課題を話し合う中で改めて感じた。

委員長

一般相談は非常に重要だと思っていて、今お話しでしていた中では、特に介護

サービスのところで、高齢の領域の方達は、障害分野への知識が少ない方が多く、勉強意欲のあるケアマネと当たればよいが、計画を作ることにしか意識が向かない方もいる。そういう所に対して一般相談の持つ意味は大きいと思う。一般相談が機能していれば、割り振りもうまくいってくるのかなど。アセスメントがしっかりできていると、少しだけ話を聞いて大丈夫そうだとか、就労との連携で、じゃあ就労の方に投げてみようとか、ワンストップで振り分けができるみたいな。そこに力がついていくと流れも出てくるのではと、お話を聞いて思った。ここの部分をどう厚くしていくかが今後の検討、課題部分。

### (3) 暮らしの部会報告

資料3／別紙 「令和6年度 第2回台東区障害者地域自立支援協議会(暮らしの部会)報告」

委員長 アンケートを事業所に投げて、その中から回答は149人ということで、全体として何人を対象にしたのか。

委員(報告者) 台東区内の障害福祉に関わる事業所へ、区の方からお送りいただいた。正確に何名というのはいない。

委員長 149名というのが、どれ位の方が答えてくれたのかの回答率が見えないと、どういう風に評価してよいのか分からないため質問させていただいた。  
アンケート内容の評価の部分だが、勤続年数が3年目までの方と7年以上のベテランが多いという風に書かれている。この回答に限らず、中間層がないという現状をよく聞く。私を知る所だと、3年目までの人の次が10年目で、世代間ギャップがあり困った時に相談できないという課題がある。その辺りがもし分かれば教えていただきたい。

委員(報告者) アンケート内容として、1～3年目の新人層、4～6年目の中堅層、7年以上のベテラン層という形で出していて、結果は中間層が少なかった、そこはそういうところに紐づいているのかなと思う。

委員長 その場合、やはり人材確保の方にも出てくる離職防止にも結びついてくると思っており、結局その層がいなくなり、すごく頑張るとか、熱い気持ちを持って長く働いている層というよりは、関心を持ったが3年でやめてしまう

人達がいるのではという仮説になってくるため、逆に4～6年目までの人たちがどういう回答しているのかをしっかりと分析していくと、もしかしたら何か見えてくる可能性があり、貴重な意見になるのではと思う。

いただいた資料の裏面の部分で、一緒に考えて支えてほしいとあるが、くらしの部会として、こういう機会を区へ働きかけ、一緒に考える場がほしいと思っているか。区としても、そのような場を持てるのかをお聞きしたい。

委員（報告者） 小さな生活介護等の事業所の声かと思うが、おっしゃるとおりだと思う。こちらを明記したのは、部会を通じて取り組んでいきたいため。別の形で機会を設けていただけることも、個人的に望んでいる。

委員長 ぜひそのような小さな声を、区としても拾っていただくとよい。不安を抱えている事業所に対し、区として何ができるか、どういうことを考えているかを示していくことが重要。

皆さんにも聞きたいが、仕事を続けていける環境を整えてほしいとあるが、実際にしてほしいことを沢山出せると、その中に種も広がっているかなど。整えてほしい、具体的な要望を聞いていける仕組みがあるとよいと思う。

研修会について、関心のあるテーマだと思うが、参加者数が20名程度は勿体なく、なぜ20名程度なのか、外にはPRしないのか、その辺りを教えていただきたい。

委員（報告者） 例年通りであれば20名程度入れればよいなど。全体的な所に公開し、ご参加いただける方についてはある程度受け入れられると思うが、実際、区としてはどうか。

事務局 場所を確保した上で、より多くの方に聞いていただいた方がよいと思うため、考えていきたい。

委員長 今年1月に能登の震災があったため、関心のある方が多いかなというのと、このタイトルで実施すると、障害関係ではない人達も関心を持っているのではないかと考えており、20名の参加者は超えてくると思い、質問した。

事務局 先ほど委員長から、アンケートの母数についてご質問いただいたが、実際は東京都の障害者情報サービスからすると、常勤・非常勤含め、台東区で勤務している方は1,500名程度のため、回答率としては約10%になる。

今後、東京都の人材定着支援等のコンサルタントからアドバイス受けようと思っているが、やはり専門家の方からも、統計学的には、信憑性のあるアンケートデータとしては、回収は3割以上となっており、10%では、アンケートとしての信頼性としてはどうかという意見をいただいた。

しかし、メインのお仕事は利用者をサポートすることであり、お忙しい中でアンケートに回答いただいているため、数は少ないが、少ない中でも、先ほど野口委員からお話があったとおり、どちらでもないということは、逆にいうとプラスではなくマイナスに捉えていけないといけないのではという回答もあるので、10%とはいえ貴重なご意見のため、掘り下げていきたい。

部会員が知恵を絞った中で質問項目を作成したが、もっとこういうことを聞きたかった、詳しく聞けばよかったという意見が出た。もっと掘り下げていく部分についての検討や、色々な意見を聴取していきたい。

今後考えていきたいのは、事業所として人材確保のために何ができるか、事業所が出来ない所は行政の役割だと思っているため、行政が何をすべきか何をしてほしいかという意見をいただきたい。

委員長

忙しい中で答えていただいたというのもあるが、逆にいうと、答えない方の中には、離職を考えており面倒くさいからいいやとか、ひっそりやめていくみたいの方がいるだろうと思う。まず、回答して下さった方を大切に、その次は、回答しない方へ、どのようにアプローチするかが重要ではないかと思う。

今回のアンケートを踏まえ、再度、内容を掘り下げたアンケートを実施することは可能か。

事務局

可能。部会員より、もっと詳しく掘り下げたアンケートを継続して実施したほうがよいという声もあるため、私共もそのような形で進めていきたい。

委員長

こういう環境が整うとありがたいという声を聞くだけでも違う。自分のことを考えてくれていると感じると思う。支援者が元気でないと、よい支援ができないため、支援者も大切に作る仕組みづくりができるとうい。

引き続き、アンケートについての取りまとめや、結果も含めてご報告いただきたい。

委員

人材確保については、台東区はじめ東京都も色々やってくれている印象。その中で効果を感じているのが、東京都がメインでやっている居住支援施策。10年間約8万円上限で、法人が決めてよい範囲の居住に支援が出る。やはり利

用者宅や施設の近くにあるというのは、生活面でメリットが大きく、約8万円の家賃を持ってもらえることは、お給与アップより嬉しい。これを機に、うちの法人からも数名一人暮らしを選択し、近くに引っ越した。人生をステップアップする機会にもなり、それが責任感につながる。そういう意味で効果は大きい。東京都は、国がやめない限り続けるという感じだが、区としても、東京都がやめたら区が続ける位の感じで居住支援には力を入れてほしいと思う。

また、処遇改善はかなり大きく、実際にお給料が上がると実感がある方が多いと思うが、この前ケアマネさんが、「ヘルパーに戻った方が給料は高くなるため、ケアマネをやめて現場に戻ります」という方がいたと言っており、私たち相談支援専門員も処遇改善対象外であり、うちはヘルパー事業所を持っているから少し恩恵はあるが、グループホームは法内事業ではないため対象外。そういうことがあると処遇改善の恩恵を受けられないため、ケアマネや相談員にも処遇改善をつけてほしい。

ヘルパー事業所が簡単に立ち上がっている印象で、立ち上がっては消え、立ち上がっては人材を引き抜いて良いヘルパーがいなくなり。国の問題だと思うが、簡単に乱立できないような仕組みにして、しっかり根を張った事業所が増えていくと、処遇改善や事業所加算等もしっかり取って、給料が上げられてという循環になっていくのではないかと思う。

やりがいがある仕事を続けていくという意味では、スカウトを見ていると、大企業を1年目でやめたいからスカウト待ってますという方達が、どうしてやめたいかという、やりがいを求めているというのがすごくある。色んな生活介護の職員を見るが、担当へのアプローチの自由度が高い事業所は、皆さんがいきいき働いていて離職率も低い印象で、ただ単に言われたことを安全第一でやっている所は、いつの間にか退職している気がしていて、働いている職員それぞれの個性で企画ができる自由な職場環境がきっといいのではないかと思う。

委員長

今お話しいただいた居住支援は非常に大切だと思っており、大きな企業で働いていると、そのような住宅手当が厚いことがあるかもしれないが、ベースが弱いとその部分は非常に重要。そのため、その部分を継続できる仕組みづくりは、行政や、私のような研究者が、どのようにすればよいか考えていけない。

ヘルパー事業所の話は、一般企業が参入してから起き始めたか。

委員

簡単に法人格が取れるようになったためかなと思う。

委員長

しっかりやりたい所が継続しない、人材の取り合いになると継続が難しくなる。これは制度の問題のため、考えていかないといけないと思う。  
やりがい、自由度が高いというのは、対人のため、本当は自由度が必要だが、何かをした時に守りに入ってしまうというのは、もしかしたら、施設長レベルの価値観に影響されるのではないかと思った。

委員

どこの事業所、部会も人材・人手不足の話が出ており、福祉全体での大きな話だと思っている。私たちの仕事は対利用者のため、これから色んな仕事がAIや機械化する中、それでもマンパワーが必要な仕事のはずだが、浅草ほうらいも本当に人手不足で困っており、酒本委員長がおっしゃったとおり、世代間ギャップにより困った経験があった。アンケートを取っていただいて、3年以上勤務してくれる方が少ないとあるが、私もずっと浅草ほうらいで働いているが、浅草ほうらいの福祉の色で考えてしまっており、3年の壁を越えられないのが人材確保の課題。どうすれば定着してくれるかを周りの人含め考え、色んなアプローチをしてくれており、うまくいったこともいかなかったこともある。

この前の相談部会で出た話として、例えば大学生で福祉を学んでいる方に、サービス等利用計画を持ってもらい、福祉の人材以外にも手を広げて、利用者の生活を支えられる考え方ができるとよいという話があった。これから考えていかないといけないのは、人材の定着もあると思うが、今まで手を出せなかった領域にも人材を確保しに行く必要がある。

皆で思いついたことを言えるような機会があれば、新しいアイデアが生まれると思う。せっかく自立支援協議会で人手不足の話が出たため、改めてこの問題について深く考える場を今後作ることが、台東区が次のステップに進むための良い機会だと思う。

この仕事はヒト対ヒトのため、やりがいはあると思うが、転職して他の所で働きますという人に理由を聞くと、働きやすそうだから、その地区でこういう魅力的なことがあるからという話がある。そのため、台東区で働く魅力を全面的に押し出せると、人材確保や定着に繋がる。台東区の魅力をみんなで発掘発信できればよい。

委員長

台東区で働く魅力をPRできれば良いと思っており、それにより、先ほど話に出た、近くに住める居住支援にもつながる。台東区に住もうと思うと家賃含めて大変だと思う。台東区で働くと、このような良いことがあるということ

を、部会だけでなく、区として出していけると良い。

様々な領域に学生含めてアプローチをしていくことは、すごく重要かと思う。私は今、福祉の社会事業大学におり、福祉を目指す学生しかいないため、基本的に福祉のことを知って入ってくるが、そういう学生が他の学校の学生と話をすると、すごい驚かれるとか、そんな面白いことがあったんだと興味を持たれるということがある。そのため、そこは福祉の側としての発信力の部分もあると思うため、少し関わってみるとすごく勉強になるという経験を、どこかで進めていけるとよい。ここは教育の部分。この辺りは長く細く考えていく所かと思う。

委員

私の事業所も規模としては小さい法人の中で、求人の募集をかけてもなかなか人が来ず、正直選べないという事実がある。選べなくなり採用して、その後、逆に大変になるという悪循環になっている。対応が大変になると、周りの職員がフォローに入り、大変になり、正直そこが悩ましい部分。法人としても、どういう風に対応するのかという別の悩みが変わっていき、採用や求人についてどうしていくか、強い悩みになる。やはり小さい法人のため、先ほど環境を整えてほしいという意見があったが、正直任せられる人がほしいというのが正直なところ。管理職やサービス管理者、我々はB型のため、作業に入る手もそうだが、正直いくつ兼任すればよいのだろうかと思う。小規模としては、人材確保やその後の対応等、色々勉強しないといけないことが多い。

委員長

大きな課題。人が居なくて採用したら、利用者が一人増えたみたいなことがあると思う。この仕事をしていて思うのが、専門性がなくても出来るのではないかと思う層が一定数いるのは、心が痛い。実は、専門性が必要で、人の人生を決めるような相談を受けるのに、そこが理解できていなくて、なんとなく人と話すのが好きとか、人権感覚がなくきてしまい、けっこう大変でみたいなことはすごく問題。ただ、そういう方をどういう風に上手く使うかも必要になる。人材不足に対して、その部分をどうケアしていけるか。選べないからこそ、そういう人が継続できる、輝いていけるにはどうしたらよいか考えていくことは、今後の検討課題かと思う。

#### (4) 障害福祉課より

・台東区内福祉作業所等自主製品販売会について

資料4 「台東区内福祉作業所等自主製品販売会チラシ」

委員長 工賃アップは利用者のモチベーションにもつながり、こういう機会でもPR  
できたらよいかと思う。

・次第外 身体障害者生活ホーム「フロム千束」の体験利用について

委員長 工事終了後は再開するか。

報告者 フロム千束の大規模改修後には、重度身体障害者グループホームとして、  
(障害福祉課) 現在9床の入居を9床増床して18床、体験事業を短期入所に変更して2床  
になる予定。新施設における入居者及び短期入所の募集や運用については、  
現在検討中。

委員長 色々な所と連携を取りながらやっていただければと思う。

### 3 その他

委員長 前回少し話題になっていた、医療型の短期入所について、その後動きがあ  
ったか、利用者がどれ位いたかお伺いしたい。

報告者 台東病院での医療型短期入所については、令和6年4月から東京都の指定  
(障害福祉課) を受けて開始した。対象者は医療的ケア加算スコア25点以上の障害児者が  
となり、かなり医療的ケア度の高い方が対象。実際の利用者は、6月に初め  
て利用の方がおり、2名使われている。いずれも7日間の利用。その後、7  
月8月と、その内の1人が継続して7日程度利用。9月は利用実績なし。1  
0月以降はこれからの報告になっている。今年度事業を始めたばかりのた  
め、台東病院と、実施をしてみてもうどうだったかや、受け入れ対象者について  
相談する機会を設けたい。

委員長 この前、話が出たのが、周知が出来ていないのではないかと、スコアが高  
すぎて使いたい人が使えないのではないかとというのがあったため、今後その辺り  
も含めて検討した上で報告いただき、できるだけ利用しやすく、件数が少な  
いため不要という判断にならないように考えていく必要がある。