

令和８年度 第１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８年６月１５日（月曜日） １４：００～１６：１０
開催場所		台東保健所 ３階 大会議室
出席者	委 員	酒本委員、坂本委員、桐木委員、鈴木委員、大矢委員、藤田委員、 風間委員、駒沢委員、平井委員、曾我委員、佐久間委員、 平田委員、長澤委員、櫻井委員、尾本委員、江口委員
	その他	〔障害福祉課〕 庶務担当係長、総合相談担当係長 〔保健予防課〕 精神保健担当係長 〔松が谷福祉会館〕 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		なし
傍 聴		・ 令和８年度東京都相談支援従事者現任研修受講者 ３名
議 題		1 開会 2 新委員の委嘱及び紹介 3 委員長選出 4 副委員長の指名 5 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 ①令和７年度台東区における障害者虐待にかかる相談・通報・ 届出件数について ②第８期台東区障害福祉計画（令和９年度～令和１１年度）の 策定について 6 その他 7 閉会

配布資料	資料 1	令和 8 年度台東区障害者地域自立支援協議会委員名簿
	資料 2－1	令和 8 年度第 1 回台東区障害者地域自立支援協議会(就労部会)報告
	資料 2－2	第 7 期台東区障害福祉計画への意見・質問(就労部会)
	資料 3－1	令和 8 年度第 1 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 3－2	第 7 期台東区障害福祉計画への意見・質問(相談支援部会)
	資料 3(別紙)	各事業所 相談支援実績報告
	資料 4－1	令和 8 年度第 1 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 4－2	第 7 期台東区障害福祉計画への意見・質問(くらしの部会)
	資料 5	令和 7 年度台東区における障害者虐待にかかる相談・通報・届出件数について
	資料 6－1	第 8 期台東区障害福祉計画の体系と現況について
	資料 6－2	第 8 期台東区障害福祉計画の基本理念(案)について
	資料 6－3	第 7 期台東区障害福祉計画と第 8 期台東区障害福祉計画の体系比較
	資料 7－1	第 7 期台東区障害福祉計画における主要事業の進捗状況について
	資料 7－2	第 7 期台東区障害福祉計画における事業達成状況の評価の確認について

— 議 事 内 容 —

(1) 就労部会報告

資料 2－1 令和 8 年度第 1 回台東区障害者地域自立支援協議会(就労部会)報告

資料 2－2 第 7 期台東区障害福祉計画への意見・質問(就労部会)

委員長

資料 2－1 の 2 (3) について、今回は防災を共通のテーマに設けたのは何か意図があるのか。

委員(報告者)

昨年度は防災というテーマで一度も話し合っていなかった。また、BCPの中で一時避難や二次避難について各事業所が義務付けられている状況において、災害が発生した際の共通認識として誰がどこにいるかということや避難先で資源が足りているのかということについて、区内で議論が足りていないのではと考えた。

委員長	就労選択支援事業について、方々より大変だという声も聞く。実際にこの事業が始まって、何か困っていることなど共有できることはあるか。
事務局	現在、区内では3事業所が指定を取っている。今は落ち着いているが、当初は特別支援学校から夏休み期間に入ってしまうということや、授業のバランスとの関係から、いつから利用できるのか、また、事業所で利用することになるのか学校に来てもらえるのかという質問があった。自治体によってやり方がばらばらであり、混乱があるようだった。指定事業者とも一緒に学校を訪問し、学校の様子を確認するなどして、台東区に住所のある今年度の3年生については、既に利用申請も出してもらい、比較的スムーズに進めていけるものと思っている。 ただ、令和9年の4月からは就労継続支援A型や就労移行の方の利用も始まる。近隣の自治体で指定事業所が少ないという状況にあっては、近隣区から台東区の事業所への受入れの要望などもある。また、就労選択支援事業以外にも就労移行事業などもされている事業所もある。支給決定期間内で順調に進めばいいが、利用者の体調不良などもあればアセスメントが遅れてタイトなスケジュールとなり、事業者にも負担がかかってしまうことから、当初想定していた通りには受入れができないということもある。 様々な事情を考慮しながら進めていきたい。
委員長	近隣区からも問い合わせがあるということは、区だけでの問題ではないと思う。その課題を積み重ねて国や都に持って行けるとよい。 続いて、資料2-1の2(4)について、コストをかけても採用につながらない、あるいは採用のミスマッチというのは、これまでからの課題でもあるが、どのようにすれば福祉分野で人が来るのか事例を積み上げていくとともに、うまくいった事例もあげていくのがよい。 資料2-2のNo.54について、相談支援事業所の空きがないというのは昨年度からも問題になっていたと思う。この問題については、計画にも入れられるように工夫してほしい。 同じくNo.65について、「期間の定めのないサポート」というのは、どこまでの支援がないと地域に出られないという基準があれば教えてほしい。足りていない部分を訪問などで補えないのか。
委員（報告者）	定着支援の利用者について、通過型で最長3年までということであれば、生活

	面で不安になると就労も続かない。なるべく相談が継続できる体制が望ましいという意見である。また、期限のある中での自立が難しい利用者もいるため、同じ環境で継続して期間の定めなく相談ができないかという内容である。
委員長	No. 118の「サービスの隙間で支援を受けられないグレーゾーンの方」については、突然出てくるわけではないと思う。社会に出るまでは学校で周りの支援があり、社会に出てからそういう方が見えるようになってきたのか、そのあたりのニュアンスを教えてほしい。
委員（報告者）	大学の進路相談において発達障害などを抱える大学生の相談が多いと聞き、事業所が大学でセミナーを実施したところ多くの方が集まったようである。就労に結びつかない、手帳の無い狭間にいる学生が埋もれてしまわないように、相談に行ける場所を設けてはどうかという意見であった。
委員長	大学と特別支援学校の連携もあると思うが、大学との連携についても考えてほしい。 No. 119番の就労トレーニングについて、IPS（Individual Placement and Support：個別就労支援プログラム）の考えでは、アルバイトの場でトレーニングをしているにも関わらず、それをやめてまでして就労移行に行くのは矛盾がある。これについては考えていけるとよい。この件数が多ければ訴える力にもなると思うが、状況はいかがか。
委員（報告者）	件数はそこまで多くなかったように思う。他の区であれば、週20時間未満の場合に、短時間での支給決定がなされることもあった。どこまでを就労とするかの問題だが、本人に収入があると難しいということについて、就労移行の中では認めていければよいのではないかという意見だった。
委員長	最後の「年齢に応じた支援…」についてだが、やはり一般校では障害を持つ生徒への支援は弱い。そのため、福祉のほうから派遣したり、スクールソーシャルワーカーをうまく巻き込んだりしていけるといいのではないか。大学であればキャンパスソーシャルワーカーともうまく連携できるとよいと思う。
委員	障害者の法定雇用率が2.5%であり、7月から2.7%になるが、これに追いつけず、業者頼みになっている実態がある。結局、障害者の雇用を増やすこ

とだけを優先すれば、ビジネスを冗長するだけであり、障害者を働く戦力として活用する環境を整えるということに対して逆行するのではないか。これに対してハローワークではどのように考えているか。実態についても知りたい。

委員

障害者雇用ビジネス（雇用代行サービス）については問題だと考えている。上級機関から指示は来っていないが、引き続き注視する必要があると考えている。

委員

そのことについては、雇用の人数の基準の制度を見直すことにもつながるため、ぜひお願いしたい。

R Dワーカーについては知っているか。R DはRare Disease（難病）の略だが、難病だけでなく希少疾患や難治性の慢性疾患がありながら働こうとしている人が働き方の標準を変えていき、みんなが柔軟に働いて、フルタイムという考えを捨て、すべて健康な人はそもそもいない、人手不足の時代において2人で1人分でもいい、週に数時間貢献できるという考えが提唱された。これは働くうえで非常に重要であり、障害者雇用の一つの基本の考えになるのではないか。

委員（報告者）

短時間、10時間未満の働き方を推奨する自治体もある。雇用ビジネスに代わる働き方という点で、企業と話せるのはよい機会になると思う。疾患を抱えながら働くことは大変であるため、雇用率だけでなく、働き方を考えられる就労支援が必要だと思う。

委員

株式会社ローランズについては知っているか。この企業では、障害や難病のあるスタッフも含めてみんな花が咲けという願いを込めて、生花店を運営している。これはハローワークの思いとも関連してくることであり、従業員約140人のうち100人ほどが障害と向き合いながら働いている。代表取締役は特別支援学校の教育免許を持ち、子どもたちの現状を知って、働く夢を持っていても挑戦する機会がないという課題を解決したいと考え事業を立ち上げたということである。仕事の工程を全て分解して細分化し、スタッフが分業してシンプルな作業を積み上げることをやっている。

また、ここは共同雇用スキーム、具体的には中小企業などの複数の企業が障害者を雇用する仕組みとして有限責任事業組合を作った。今年の1月には18社の企業が組合に参加した。日本で働きたくても働けない当事者が356万人いるとも言われ、一つの事業では限界がある。雇用はあきらめている企業も多

い。このような組合をつくることで、雇用できるようになる企業もあるのではないか。みんなでやる法定雇用の取り組みであり、法定雇用の先を目指していると考えている。

委員 障害者雇用ビジネスの問題もある中で、よい取り組みだと思う。ハローワークでは雇用指導官がいるため、その者とも情報共有したい。

委員 就労部会ではこのお店の見学会をやってもらえるとありがたい。

（２） 相談支援部会報告

資料３－１ 令和８年度第１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３－２ 第７期台東区障害福祉計画への意見・質問（相談支援部会）

資料３（別紙） 各事業所 相談支援実績報告

委員長 資料３の別紙で報告のあった、相談支援の実績についてとても重要に感じる。小さな相談が実は大切であり、そこに見えにくいのが本当に必要な支援などが隠れていることもある。今後も共有してほしい。
児童の問題については、児童福祉との連携がどの程度取れているか。

委員（報告者） 実際のところ児童の問題はあまり事例が出ていない。今後事例が上がった場合など報告していきたい。

委員長 緊急時の短期入所について、たいとう寮では児童を受け入れているということだが、知らない大人と一緒に入ると子どもは不安が大きいのではないか。そういう意味では、子どものショートステイがどのような状況なのか、児童福祉とのつながりを見るのもいいのではないかと考える。
資料３－１の２ページ目（３）の『就労選択支援』のケースについて、本人の意欲があっても、待たされて何もできない期間があることで、就労のモチベーションが下がってしまうように思う。そういう場合には何か働きかけなどあるのか。

事務局 特別支援学校からの場合は、就労選択支援が大人のサービスとなることから、者みなしという手続きが必要になる。これについては都とやり取りするが、

これを見越して親御さんたちには申請してもらうことになる。この者みなしの決定がおりる1か月の間に、就労選択支援をやっている事業所の中で行きたいところを決めてもらうこととした。区役所の担当でも、これまでは1か月に1回の審査だったが、これもあるべく1か月に2回行うなど、タイミングを見て柔軟に対応するように検討を進めた。待っているだけのニート期間を設けないような制度設計を進めている。

ただ、実際にやっていく中で見えることもあると思うため、特にこの者みなしの件など、特別支援学校の教員とも連携していきたい。

委員長

4 ページ目の【ケース2】について、「わがままと自己決定・自己選択」は非常に難しい問題である。その人の生まれ育ちの部分からの支援が必要になってくるため、なぜそのような考え方をするのかなどを汲み取り寄りそうことが大事だと思う。

また、資料3-2のNo. 43について、「災害対策に係る業務に従事する職員がどのエリアの利用者を何人カバーするか」とあるが、必ずしも職員のいる時間中に災害が発生するわけではない。1人でカバーするのではなく、複数人でカバーする仕組みづくりを、事業所だけでなく区がどのように制度設計するかが重要になってくると思う。

No. 54については、「受給者証が出る前の相談対応等についても独自の加算制度を検討してほしい」とあるが、実際にこういうことが可能かどうかは区の問題になると思う。さかのぼって適用できるのかなども具体的に検討してほしい。

No. 69の医療的ケアの件については、特に入浴の内容など高齢者の介護施設との交流、区の障害側と高齢側でのやり取りが必要になってくるだろうが、実際にできるように何が必要になるかを考え進めてほしい。

その次の12番目の内容について、「地域生活支援事業でレンタルを認めてほしい」とあるが、体に合わせて物を作るとなると、レンタルも難しいのではないかな。一時的であってその人のために合わせたものでなくてよいのであれば別だが、これについてどのようなことができるのか、あるいはここまでであればできるなどのすり合わせも必要になるように思える。

委員

就労部会でも今年度は防災をテーマにするということでもある。部会を超えて防災については連携してもいいかもしれない。

委員長

自立支援協議会として災害への対応についてはすり合わせや共有、合同避難

訓練などをやるといいのではないか。

委員

災害の件について、浅草ほうらいでの取組みを紹介したい。浅草ほうらいはグループホームまあるのバックアップ施設になっている。昨年度よりグループホームまあるから浅草ほうらいに避難するという訓練を実施している。また、今年度はつばさ福祉会とも協力して、合同で避難訓練を実施するため、追ってくらしの部会でも報告したい。

委員長

今後、ニーズなども出していけるとよりよいと思う。

(3) くらしの部会報告

資料4-1 令和8年度 第1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4-2 第7期台東区障害福祉計画への意見・質問(くらしの部会)

委員長

資料4-1の2(4)について、「人材不足や高齢化など」とあるが、この高齢化は支援者側のことか、それとも当事者本人のことか。

委員(報告者)

どちらの高齢化にも苦労している。当事者本人の高齢化により、これまで必要のなかった身体介助が必要となったり、ヘルパー側も高齢化により身体を支えるのが難しかったりということが生じてきている。

委員長

利用者、当事者本人の高齢化については、65歳での介護保険の壁がある。その点について、互いに交流して話していけるとよいと思う。

また、資料4-2のNo.23の「図書等の宅配サービス」は比較的容易にできないだろうか。図書館に行きたいが物理的に難しいということなどもあると思う。区として取り組んでいけるとよい。

No.80については、「高次脳機能障害の方が増えている」とあるが、具体的にどういう層が増えているのか。

委員(報告者)

意見を挙げた事業所において、関わっている利用者のうち高次脳機能障害の方が増えているということだった。

委員長

先駆的な取組みをやっている施設もあれば、高次脳機能障害の支援が得意な施設もある。そういったところを見学などして、こういったものがあるといい

という具体的な内容を見つけるとよいのではないか。どのように高次脳機能障害になったかなどにより必要な支援も変わってくると思われるため、その点は丁寧に見ていく必要があると考える。

最後のNo. 127の休憩の内容について、これからの暑い時期には、利用者はもとより支援者も熱中症になって共倒れになっては大変である。早急に対策を考えていけるとよい。

委員

人材の確保について、学生に聞いたことがある。その際には、福祉のイメージについて、低賃金でありキャリアアップの仕組みも整っておらず、その点がネックだという話だった。以前も提案したが、シルバー人材を活用するのはどうか。この活用により現場スタッフの負担も軽減されていると聞く。勤務形態の細分化により効果もあるのではないか。

ハローワークも含めて求人票の書き方が分からないということの無いように、求める人材が応募者しやすく長く働けるようにするために、何か他の施策とも組み合わせることでカギになるようなことはないだろうか。

委員（報告者）

求人票の書き方については頭を悩ませているところである。意見も参考に、よりよい求人にしたい。

委員

ハローワークには求人者支援員がおり、求人票の記載方法を企業とも相談し、改善している。低賃金のイメージがあり、キャリアアップの方法が見えないということがあれば、それ以外に秀でている点をメインに押し出すことで注意を引けるのではないかとということもある。求めに応じて求人者支援員を派遣し対応する。

委員

今までの対応が通用しなくなったからこうなった。切り替えて新しいことをやらなければならない。求めている者とハローワークが連携プレーを取って、新しいものを生み出していくことができるようになってほしい。

委員

検討テーマのアンケートの部分に関して、福祉職以外の方がどのように捉えているかということについては区役所の職員に聞くということだが、個人的には学生の状況を知りたい。主婦層についても子どもが小学生にあがるころに短時間で働くことに魅力を感じてくれないだろうか。そういった層にニーズを聞ければよい。ヘルパーには短時間勤務の魅力があると思う。同行援護の事業所がアプリを使って学生や主婦層を集めており、そのような仕組みができ

	ればと思うため、くらしの部会でも話してほしい。
委員	今の話に関連するものでは、しゅふJOBというサイトもあるが、主婦だが専門的なお仕事というものがあればよいと思う。
委員長	女性のシングルの方について、福祉職だとフルタイムで働きやすい。一般企業には入りにくくとも、福祉職に時短から始めて、勤めていけるのではないか。転職でキャリアアップできるのは福祉職の強みにも感じる。そこを推している仕組みづくりがあればいいのではないか。

(4) 障害福祉課より

①令和7年度台東区における障害者虐待にかかる相談・通報・届出件数について

資料5 令和7年度台東区における障害者虐待にかかる相談・通報・届出件数について

委員長	精神科の病院からの虐待については精神保健福祉法に規定されているが、その情報については区として受けているか。
事務局	その内容については都が把握しており、区では把握していない。

②第8期台東区障害福祉計画（令和9年度～令和11年度）の策定について

資料6-1 第8期台東区障害福祉計画の体系と現況について

資料6-2 第8期台東区障害福祉計画の基本理念（案）について

資料6-3 第7期台東区障害福祉計画と第8期台東区障害福祉計画の体系比較

資料7-1 第7期台東区障害福祉計画における主要事業の進捗状況について

資料7-2 第7期台東区障害福祉計画における事業達成状況の評価の確認について

委員長	今回の計画では基本理念に「障害特性にかかわらず」という文言が入ったことはとても重要だと思う。特定の障害ということではなく、それぞれの障害において生活のしづらさなどもあると思う。 計画の進捗状況において達成あるいは未達成というのは、どのような根拠になっているか。
事務局	資料7-2に記載があるが、計画策定時に計画事業量を決めている。それに対し、数字で求められているものは実績を数字で出し、達成していなければ

未達成としている。計画事業量を「実施」としていたものも、実施できていなければ未達成としている。

例えば障害者スポーツ（障スポチャレンジ）という内容では目標をかなり高く設定している。参加人数が目標を達成していないため、未達成と記載している。

委員長

少し気になったのが、資料7-2の14ページのNo. 81である。これまでも話題に挙がっている事業所のPRや福祉人材採用活動支援を実施したということで達成にはなっているが、効果は出ていないのではないか。やったかどうかではなく、実際の計画の数値として効果を見なければならないのではないか。特に人材については何度も話に挙がっているため、検討してほしい。

事務局

特に人材確保については、先日実施した当事者検討会でも具体的な意見があった。令和6年度から実施している採用活動経費助成も使いにくいということだった。計画の中でも改善できるところは改善し、デジタル化できるところはデジタル化したい。ただ具体的な数字が難しいところもあるため、計画ともすり合わせ、検討したい。

委員長

人数を何人というよりも、何%という充足率で見ていくのがよいのではないか。実際に増えたのかというところまで見ていくことが大切だと思う。

委員

北上野2丁目の福祉施設について、入札が不調になったと聞いている。開設時期が遅れることを懸念している。既存の施設での支援との間に切れ目の無いようにお願いしたい。

委員

施設の開設の遅延により、サービスを受けられなくなるなど切れ目の無いように最大限に努力していく。

委員長

資材高騰により状況が変わってきているという話も聞く。もし遅れてしまうのであれば、その代わりにできることをしっかりとPRしてほしい。

6 その他

特段なし。