

障がい者福祉調査特別委員会報告書

障がい者福祉調査特別委員会の調査・検討結果について報告する。

本委員会は、障がい者福祉に関する諸施策について調査・検討するため、平成二十九年十二月十四日に設置され、付議事件「障がい者福祉に関する諸施策について」を受け、調査項目を以下の二項目とした。

- 一 障がい者福祉の課題及び諸施策について
- 二 障がい者雇用の課題等について

以上の項目について、県関係部局から県施策の概要を聴取するとともに、参考人として招致した一般社団法人ぶれいん・ゆにくす代表理事伊藤あづさ氏、特定非営利活動法人グループゆう地域活動推進センター責任者佐藤裕信氏、宮城県自閉症協会会長目黒久美子氏及び株式会社チャレンジジャパン常務取締役澤田駿介氏、就労支援本部長佐藤貴紀氏から意見を聴取し、さらに、県内の実情を把握するため、社会福祉法人みのり会、特定非営利活動法人ふうどぼんく東北AGAIN、特定非営利活動法人泉里会、一般社団法人コ・エル及び社会福祉法人つどいの家の取り組みについて調査を実施したほか、他県の事例を参考にするため、富山県、特定非営利活動法人しおんの家、東京都立志村学園、千葉県、社会福祉法人みぬま福祉会及びエフピコダックス株式会社の取り組みなどについて調査を行った。

その概要は、次のとおりである。

一 現状と課題

1 障害を理由とする差別の解消に向けた取り組みについて

障害を理由とする差別の解消に当たっては、障害の有無にかかわらず、全ての県民が互いの人格と個性を尊重し、支え合うという文化を醸成していくことが重要である。

しかしながら、平成二十八年度に県が実施した県民意識調査によると、平成二十八年四月に施行された障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の認知度は全体の三六%にとどまっている。また、平成二十八年年度に県が実施した障害のある人へのアンケート調査によると、全体の二八%が障害を理由に差別された経験があると回答しており、障害や障害のある人に対する理解や差別の解消に向けた取り組みが必要である。本県では、障害を理由とする差別等に関する相談窓口として、宮城県障害者権利擁護センターが設置されているほか、県の広報媒体等を活用し、障害を理由とする差別の解消に向けた取り組みに関連する情報の発信を行っている。

また、障害のある人に対する行政機関としての合理的配慮については、県が策定した「障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」に基づき、県職員に対して内部研修を行うことで障害のある人への適切な対応を推進するほか、県が主催する行事に手話通訳者を派遣するなどの事業を実施している。

2 障害者が地域で安心して暮らすための環境整備について

障害のある人が地域で安心して生活するためには、住まいの確保や日中活動の場の充実とともに、保健・医療・福祉・保育・教育等の各関係機関の連携のもと、障害のある人のニーズに応じた適切な支援を、身近な地域で受けることができる環境を整備することが必要である。

(一) 住まい・日常生活の場の確保

本県では、精神障害や重度の障害のある人向けのグループホームや障害福祉サービス事業所等の整備に對する補助を行っており、グループホームの利用定員は、平成二十九年度末で約二千五百人となっている。

また、地域における相談支援や短期入所等の緊急時の対応機能を有する、地域生活支援拠点等の整備に対する補助を行っている。

しかしながら、重度の障害のある人を受け入れることができるグループホームについては、地域のニーズを満たすまでには至っておらず、さらなる整備が必要である。

(二) 医療的ケアを必要とする重度の障害がある人への対応

県が平成二十八年二月に実施したアンケート調査によると、重度の身体障害のある人の三割以上が、たん吸引等の医療的ケアが必要であると回答しており、医療的ケアに対応できる事業所の拡充や人材の育成が急務になっている。

本県では、重度の障害のある人への取り組みとして、医療型短期入所サービスを行うことができる病床の確保や県全域のセーフティネット機能を有する施設である「船形コロニー」の建てかえに係る設計等を行っている。また、強度行動障害支援者や相談支援業務に従事する人などへの養成研修を実施している。

(三) 発達障害のある人への対応

発達障害は支援へのニーズが非常に高い障害である一方、相談・療育に携わる人材や身近な地域における支援機関や医療機関が少ないことが課題となっている。

本県では、発達障害のある人への支援の充実を図るため、宮城県発達障害者支援センター「えくぼ」を中核機関として、毎年度千件を超える相談支援を行っている。また、社会資源が潤沢ではない地域においても効果的な支援が可能となるように、平成二十八年度及び平成二十九年度には松島町においてモデル事業（発達障害児者支援開発事業）を実施している。

3 障害者雇用について

障害のある人が、地域社会の一員として生きがいを持って生活を営むためには、雇用・就労による経済的

な自立が不可欠である。

(一) 一般就労の促進と定着

県内における障害者雇用は着実に進展しており、障害者雇用率は平成二十九年六月一日現在で一・九四％となり、六年連続で過去最高を更新するとともに、企業に雇用されている障害者数も五千三百五十七・五人となり、八年連続で過去最高となった。しかし、平成二十八年度における障害者雇用率の全国平均は一・九七％であり、本県の障害者雇用率は〇・〇三％届いていないことに加えて、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、精神障害者の雇用が義務化されたことに伴い、民間企業の法定雇用率が、平成三十年四月に二・二％に引き上げられ、さらに平成三十三年四月までに二・三％に引き上げられることから、引き続き雇用促進の働きかけが必要になる。

県では、宮城労働局及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部と共同で、「みやぎ障害者雇用改善推進計画」を策定し、平成三十年度の障害者雇用率の目標を二・〇％に定め、幹部職員による企業への働きかけ等を実施している。また、「障害者雇用アシスト事業」により、障害者就業・生活支援センター等と連携して、企業訪問や企業向けの雇用支援セミナーを開催し、障害者雇用の普及啓発を行っている。

(二) 福祉的就労の場の確保と賃金・工賃の向上

一般企業での就労が困難な人のために、福祉的就労の場を確保・充実させることが重要であるが、収入が不安定な事業所も多く、賃金等の向上が進まないことが課題となっている。特に、最低賃金法が適用される就労継続支援A型事業所については、全国的に経営難を理由とした事業所の廃止が急増しており、今後、本県においても同様の事態が発生することが懸念される。

本県では、就労継続支援事業所等の管理者育成や経営コンサルタントの派遣等を行い、事業所の経営改

善に向けた支援に取り組んでいるほか、障害者就業・生活支援センターと連携し、就労を希望する人のサポートを行っている。

二 参考人からの意見聴取

1 一般社団法人ぶれいん・ゆにくす代表理事 伊藤 あづさ 氏

伊藤氏からは、発達障害のある人への支援における課題について説明を受けた。

伊藤氏は発達障害のある子供に対しては早期発見・早期介入が重要であり、早期発見については一歳六カ月健診で発達障害の特性が見られることが多いが、そこから療育的なサポートにつなげる早期介入の仕組みが確立していないことから、保護者のケアを含めた療育的なサポートにスムーズに移行できる仕組みが必要であると述べた。

また、仙台市の発達相談支援センターには初期療育の仕組みはあるが、一人一人に応じた個のプログラムの提供はなく、母子通園施設についても、全ての障害のある子供が同じ環境で療育を受けている。自閉症等の発達障害のある子供は、集団で行動することが苦手で、大きな音が鳴るとパニックになってしまうなど、ほかの障害とは異なる特性を持っていることから、個別の支援が必要になる。支援を必要とする子供が、必要な時期に適切な支援を受けられないことで、周囲からの理解を得られず自己肯定感をなくし、二次障害を引き起こすケースも多い。二次障害を防ぐためにも、発達障害の子供のための母子通園施設や自閉症学級のように、発達障害に特化した仕組みづくりが重要であると述べた。

身体・知的・精神といったほかの障害と比べて、発達障害の認知度が圧倒的に低いことが、支援を受ける側、支援をする側の両者にとって大きな困難となっている。障害者本人や家族が障害特性を知る機会を設け、支援を県内の隅々まで行き渡らせるとともに、支援をする側も、大学に発達障害の特別支援教育に関する学

科を創設することや、教職員が相談できる専門的な機関やチームを設けることを通して、専門性を高めることが重要であると述べた。

また、障害者雇用を推進していくためには、企業の理解が必要不可欠である一方、現場の実践例等について知る機会がほとんどないことから、企業に対する障害者雇用に関する理解の場を行政主導でつくってほしいとの要望があった。

2 特定非営利活動法人グループゆう地域活動推進センター責任者 佐藤 裕信 氏

佐藤氏からは自閉症等の発達障害の場合の就労上の課題について説明を受けた。

ジョブコーチとしての業務については、それぞれの障害の特性を生かしたジョブマッチングを行うことができるように、仕事の切り出し方等について企業に助言を行っていると説明した。

障害者の就労及び職場への定着を推し進めていくためには、生活の安定が必須であるとし、就労支援と生活支援の両方が重要であると述べた。そして、各圏域の障害者就業・生活支援センターは、現状では就労支援が主要となっているが、障害者と社会資源をつなげ、家事等の生活スキル（技能）の習得をサポートするような生活支援についても積極的に担っていくべきであると述べた。

また、自閉症等の発達障害の場合は、職場内でのコミュニケーションにも課題があり、通常は会話や食事を一緒にとること等で仲を深めるが、そのような方法が発達障害のある人には負担になる場合もあることから、職場への定着のためには職場内での障害特性や障害者個人の価値観の理解が必要になると述べた。

そして、これらの生活支援やコミュニケーションの問題は、成人期から支援を始めるのではなく、学齢期からの適切な学びが重要であり、例えば、小学校では身近な生活スキル、中学校・高校では公共交通機関での移動や金銭管理を学ぶなど、学校やそれ以外の場所で年齢に応じた支援を受けることができれば、就労やその後の職場への定着にもつながると述べた。

宮城障害者職業センターや各圏域の障害者就業・生活支援センターには、発達障害の専門性を担保するために、発達障害に特化した部署等が必要であると指摘した。また、宮城障害者職業センターのジョブコーチは非常勤職員であり、一年程度で担当が変わってしまい、専門性が高まりにくい状況にあることから、専門性を持った支援員やセンターの職員を育てていくことが重要であると述べた。

3 宮城県自閉症協会会長 目黒 久美子 氏

目黒氏からは障害者施策の課題について説明を受けた。

目黒氏はみずからが障害者の親となったときに、同じ障害者の母親たちに励まされた経験や、障害があることに気がつかないまま成人し、自己肯定感を持ってずに引きこもってしまった障害者本人からの電話相談を多く受けた経験から、障害者の親が子育ての相談やアドバイスを受けることができる場を設けることや、障害を早期に発見し、療育につなげることが重要であると述べた。

そして、平成二十八年度に松島町ではモデル事業が実施されたが、その中の「一歳六カ月健診での「M・C HAT」の導入」、「保育士、幼稚園教諭と保護者の研修等の取り組み」、「ペアレント・メンターの導入」について、障害者の親の子育てに関する課題を解決するものであり、県内各地で同様の事業を導入してほしいと述べた。

また、障害者の入所施設については施設の規模も大きく、一人一人の都合に合わせた生活をするのは難しいとしながらも、障害者が家庭に近い環境で生活できるようにすることを望んでいると述べた。

4 株式会社チャレンジジャパン常務取締役 澤田 駿介 氏

就労支援本部長 佐藤 貴紀 氏

澤田氏、佐藤氏からは障害者雇用アシスト事業について説明を受けた。

障害者雇用アシスト事業は平成二十六年度から始まった事業で、企業訪問による障害者雇用の普及啓発活

動、特別支援学校の見学会、企業向けの雇用支援セミナー等の開催を通して、就職を希望する障害のある人が一人でも多く就職し、定着できる環境の整備を行っている。

障害者雇用アシスト事業の成果により就職することができた障害のある人は、平成二十九年度には百十六人、事業開始から数えると六百六人に上る。

障害者の雇用に当たっては、募集・採用・就労のそれぞれの場面において、企業が抱える課題が存在し、そのうち募集においては、実際に障害のある人を採用した場合にどのような仕事をしてもらうのかという職務選定の課題があり、仕事の切り出し方のセミナー等を実施し、募集準備への支援を行っている。就労においては、ほかの従業員に対して、障害者の抱える障害について、どの範囲まで、どのように説明すればよいかという課題があり、障害の特徴や他者に配慮を依頼したい事項等をまとめた「ナビゲーションブック」を作成し、障害者本人の了解を得た上で、ほかの従業員に開示するという方法を提案している。

また、不規則な生活の影響が就業面に出ている場合に、企業としてどのようにかかわるべきかについては、障害者就業・生活支援センターや宮城障害者職業センター等の専門機関と連携し、チームとなって障害者を支えていくようにアドバイスをしている。

今後は、障害者の採用に当たって、面接では伝わりにくい部分も、実際に働く姿を見て判断できるように、見学・実習の必要性を企業に認識してもらい取り組みを行うとともに、障害者が就職して、長く働くことができるような定着支援の強化を進め、障害者雇用を推進していきたいと述べた。

三 県内調査

1 社会福祉法人みのり会

社会福祉法人みのり会は知的障害のある人を対象として昭和五十九年に「みのり園」を設置したことか

ら始まり、現在は生活介護事業や短期入所事業等を実施している。震災で施設が流され、プレハブ施設で活動を行っていたが、平成二十五年四月から、名取市上余田において全面的に事業を再開している。

平成三十年度の障害福祉サービス等の報酬改定について、社会福祉法人みのり会では食事提供体制加算や送迎加算等の継続について要望を行っている。食事提供体制加算については、食事提供にかかる費用の半額程度の給付を受けており、加算がなくなれば利用者負担が増加することから、継続を要望している。また、送迎加算については、一日平均三十六人に及ぶ利用者全員の送迎を行っており、今後も保護者の高齢化が進み、送迎が困難な家庭の増加が予想されることから、継続を要望しているとの説明を受けた。

また、社会福祉法人みのり会では、補助金を利用して行動障害・自閉症を対象とした施設を建設する予定である。行動障害は一般的な重度の障害と比べて障害支援区分が軽いものの、パニックを起こしてしまうなどの特性があり、障害者施設から受け入れを断られてしまうこともある。また、行動障害は一人一人の状態に合わせて異なる設備が必要になる。今回建設を予定している施設ではパーテーション等の可動式の装置を利用し、必要に応じて動かすことを予定しているが、そのような固定化されていない設備については補助金の対象外となる場合もあることから、障害に合わせた環境をつくるのが困難なことも、行動障害のある人が施設から受け入れを断られてしまう理由の一つであるとの説明を受けた。

2 特定非営利活動法人ふうどばんく東北AGAIN 就労サポートセンターあがいん（富谷市）

東北で一番古いフードバンクであり、平成二十九年五月からは全国で初めて、フードバンク活動を通じた就労移行支援事業を行う就労サポートセンターあがいんを開所した。就労サポートセンターあがいんの最大の特徴は、座学形式のトレーニングに加えてフードバンク活動を通じたプログラムがあることで、利用者が誰かの役に立つことの喜びや働く楽しさを感じながら、就職や復職ができるように二年間のサポートを行っている。

具体的なプログラムの内容としてフードバンク活動では、企業を訪問し食料品を受け取るころから寄贈された食料品の在庫チェック、箱詰め、炊き出し団体や支援団体への配送までを行っており、座学形式のトレーニングでは、外部講師を招いてビジネスマナー等を学ぶほか、実際に社会に出て働いている障害者から話を聞く機会を設けている。

現在、四十歳代から五十歳代を中心とした五人の障害者が利用しており、利用者の就労先については、フードバンク活動で提携をしている四十一の企業等から開拓していくことを考えているとの説明を受けた。人員体制としては、採用人数をふやし、常勤四人、非常勤三人の七人体制で支援を行っているが、全国的にはボランティアで運営しているフードバンクも多く、食料品を無償で受け取って、無償で提供するという仕組みの中で、どのように財源を確保するかが課題であると説明を受けた。

3 特定非営利活動法人泉里会 ケアホームめぐみ（気仙沼市）

人々が営むべき家庭的な環境でのケアをテーマに活動している法人で、ケアホームめぐみではグループホームとショートステイ事業を展開している。気仙沼市本吉町の飯岡と猪ノ鼻に施設があり、定員はそれぞれ七名であり、障害支援区分が二から五までの障害者が生活している。

日中の支援員だけでなく夜勤等を行う職員を二十四時間体制で配置しており、計十五人で利用する障害者の支援に当たっているが、障害者への対応になれている人が必要であることから、職員の確保が課題であるとの説明を受けた。

施設の利用者は生活介護事業所や就労継続支援事業所、民間企業等に通所している。就労継続支援事業所に通所している方は、民間企業への就職を目指しているが、地域の民間企業に受け入れてもらうことは厳しい現状がある。最低賃金が保障される環境で生活することが障害者の自立にもつながることから、民間企業の受け入れ体制をもう少し整えてほしいとの要望があった。

また、本人の希望に沿って個別支援計画を立てているが、半数以上の人がひとり暮らしをしたい、自立をしたいという希望を持っており、その人たちが就職し、施設から地域に出た後も、継続してサポートをすることが重要であることから、切れ目なく手厚いサービスを提供していく必要があるとの説明を受けた。

4 一般社団法人コ・エル 本郷食堂（気仙沼市）

平成二十五年十二月に高次脳機能障害者家族会と一般社団法人どんまいネットみやぎの協力により設置された団体で、本郷食堂は、平成二十九年六月に気仙沼市で初めての就労継続支援A型事業所として開所された。本郷食堂での主な業務は、接客・配膳といったホール業務、食器洗浄・買い出し補助といった厨房業務である。現在の利用者は五人だが、それぞれが異なる障害を持っており、利用者への声かけについても障害の違いやそのときの精神状態で受け取り方が異なるため、言葉選びを考えながら対応しているとの説明を受けた。

A型事業所では障害がある人を支援することと、ビジネスとして成立することの二つの歯車をしっかりと回していくことが必要である。また、A型事業所は、B型事業所とは異なり、社会保険、雇用契約、最低賃金の保障が求められることから、全国的にも経営が困難な事業所が多い。A型事業所が最初から利益を出して、その利益から最低賃金を支払うことは、理論上は可能かもしれないが、現実的には難しい。A型事業所は一般就労に近い福祉的就労の形態をとっており、障害者本人にとっても重要な場であることから、A型事業所の維持の困難性や現実を把握した上で、支援等を行ってほしいとの要望があった。

5 社会福祉法人つどいの家 つどいの家・コペル（仙台市若林区）

重症心身障害者を地域で育てるための運動を行う団体として、仙台市重症心身障害児（者）を守る会から始まり、平成四年に法人化した団体で、日中活動支援、地域生活支援、居住支援を行っている。つどいの家・コペルは平成十三年に開設された生活介護事業所で、現在は自閉症や医療的ケアを必要とする人など、

五十五人が利用している。障害支援区分の平均は五・五で、重度の障害がある人が多く利用している。

共生社会の実現のためには、障害や障害のある人を理解してもらうことが重要であることから、つどいの家・コペルでは日中活動で積極的に外に出ることをモットーにしている。また、広報誌等を作成し、町内会への配付を行うことで、つどいの家が地域にあることを知ってもらう機会を大切にしている。

障害者の親が高齢になると、障害者の食事や風呂等の身の回りのケアをすることが困難になることから、支援を行うグループホームが地域に点在することが必要であり、どんなに重い障害をもっている人でも他人の介護を受けて自立することが重要であるとの説明を受けた。

このように、障害者が地域で生活していくためにはグループホーム等の整備が重要になるが、建物の整備や人手の確保等の面で課題があるとの指摘があった。建物については、施設を増設するニーズがあるものの、震災後の資材高騰等の理由で設置に踏み出せないことから、建物の設置に係る補助や利用者に対する家賃の補助が必要であると述べた。また、人手の確保についても深刻な問題で、重度の障害がある人に対しては一対一に近い人の手が必要になること、特に男性の働き手が不足していることについて説明を受けた。

これらの法人が抱える課題については、毎年仙台市に文書を提出し、担当課と意見交換を重ねており、具体的には、仙台市独自の家賃補助制度の創設や、福祉に携わる人材の確保のために、福祉に魅力を感じられるような取り組みを官民で連携して行うなどの提案をしているとの説明を受けた。

四 県外調査

1 富山県

富山県では、将来介護が必要になった場合でも、県民が住みなれた地域で生活することができるよう、

「ケアネット活動」と「富山型デイ」を両輪とした「とやま型地域共生福祉の推進」に取り組んでいる。

「ケアネット活動」は、地域の要支援者を地域の人たちが見守る取り組みで、町内会単位でチームをつくり、買物代行や安否確認等のサービスを提供している。実施主体は市町村の社会福祉協議会で、その中にケアネット活動コーディネーターを配置し、コーディネーターに対する人件費を県・市町村が補助している。この事業は平成十五年度からスタートし、平成二十八年度には三千二百三十一チームが実際に活動を行っており、それぞれの地域で要支援者に応じた個別支援サービスの提供を行っているとの説明を受けた。

「富山型デイ」は、小規模・多機能・地域密着という特徴があるサービスで、利用者を限定せずに、住みなれた地域で共生することを重視している。「富山型デイ」は、平成五年度に「このゆびとーまれ」が開所したことを皮切りに、平成二十九年度には富山県内で百二十八事業所が運営を行っている。発展の経緯として、特区の認定を三度受けており、一度目は平成十五年度に「富山型デイサービスの推進特区」の指定を受け、特区内の指定通所介護事業所で知的障害者の受け入れが可能になり、二度目は平成十八年度に「富山型福祉サービス推進特区」の指定を受け、特区内の小規模多機能型居宅介護事業所で障害者の通所サービス、宿泊サービスの利用が可能になった。

三度目は平成二十三年度に「とやま地域共生型福祉推進特区」の指定を受け、この特区で実現した主な特例措置として「福祉的就労の規模要件の緩和」と「認知症高齢者と障害者が共に生活できるグループホームの整備」がある。

「福祉的就労の規模要件の緩和」については、以前の就労継続支援B型事業所では、「指定事業所外の就労は定員の七割まで」という条件や「施設外就労先は最低三人以上」などの条件があったが、中心となる「富山型デイ」の運営法人がB型事業所の指定を受け、ほかの複数の事業所を施設外就労先としてグループ化し、グループ全体で障害者を二十人程度確保できれば、全ての利用者が指定事業所以外の施設でも就

労が可能になるほか、職員が同行すれば施設外就労先一カ所につき一人でも就労可能になった。平成二十五年にはこの中心となるB型事業所として「はたらくわ」が事業開始し、平成二十九年度には「富山型デイ」の九事業所で二十二人が就労している。

「認知症高齢者と障害者が共に生活できるグループホームの整備」については、認知症高齢者グループホームと障害者グループホームを一体的に整備する場合、これまでは風呂・トイレ等の共有の設備についても、介護保険法、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律でそれぞれ定員や設備基準を満たす必要があったが、国の見解を受けて、市町村条例に日常生活に必要な共用設備（玄関・食堂・風呂等）を兼用することができると規定することにより、設備の兼用が可能になった。

これらの三つの特区の取り組みは順次、全国展開されている。

「富山型デイ」は基本的には介護保険の指定事業所で、障害については基準該当事業所となっており、この基準該当事業所は障害支援区分にかかわらず基本報酬が一定であること、そもそも加算を包含した基本報酬が設定されているため、障害福祉サービスの各種加算（送迎加算・欠席時対応加算等）が算定できないことから介護や障害の指定事業所よりも低い報酬体系となっており、結果として「富山型デイ」は安定的な運営が難しいことが課題となっている。

富山県では、この課題を解決するために国等に要望活動を繰り返し行い、平成二十九年度には国で「富山型デイ」をモデルとした共生型サービスが創設され、平成三十年四月から運用が開始された。共生型サービスの特徴として、これまで基準該当事業所では認められなかった各種加算が算定要件を満たせば取得可能になったこと、専門資格職の配置等による加算が新設されたことなど、課題解決に向けての見直しが見直しがなされたとの説明を受けた。

2 特定非営利活動法人しおんの家（富山県富山市）

平成十一年にグループホームとしてスタートし、グループホーム「愛」と「望」、多機能型のフリーハウス「信」、認知症デイとホームヘルプサービスの「さふらん」の四つの施設で、地域の中の普通の暮らしを目指している。

共生型の施設は障害がある人や認知症の人、子供からお年寄りまでが、普通の地域社会と同じように一緒に過ごしており、ほとんど寝たきりの高齢者が、近くで遊んでいる男の子を見て、半身を起こして笑っている姿もあり、利用者相互により影響をもたらしている。

人員体制としては、早出・遅出、日勤・夜勤で運営しているが人手が足りていない状況で、非常勤やパート、有償ボランティアで対応している。長く定着した職員が職場を支えており、職員に対して仕事に見合った給料を支払うために処遇改善加算等も行っている。

グループホームでは、地域の医師に往診や土日の対応を依頼しており、重度の障害がある人は看取りまで行うケースも多いことから、医療機関との協力が必要不可欠である。

最近では、福祉有償運送等の外出支援サービスの利用が伸びており、訪問介護制度では対応できない、利用者の通院や冠婚葬祭への出席などを支援し、地域で生きる障害者を支えるものであるとの説明を受けた。

3 東京都立志村学園（東京都板橋区）

軽度の知的障害のある生徒を対象とした企業就労支援を行う就業技術科（高等部）と、地域の肢体不自由の生徒を対象とした肢体不自由教育部門（小学部・中学部・高等部）の二部門がある。

就業技術科は、都内全域から生徒を募集し、一学年八十人、一クラス十人の八クラスという編成で学んでいる。社会的自立と社会貢献を目指し、生徒全員の企業就労を実現するための専門的な教育をしており、ビルメンテナンス、流通・都市農園芸サービス、食品加工、介護・コミュニケーションの四コースを設置している。それぞれのコースでは、市民講師を招き、現場を模した本格的な実習室でサービス提供を学ぶ等、

企業の現場と同じような環境で、実際に求められるレベルの質・量・スピードを身につけることを目的とした授業が行われている。これらの職業に関する教科は、一年生は週二日、三年生は週三日とふえていき、卒業後に一日を通して働く力を身につけていく。企業の職業体験については、一年生は年に三回、一回当たり三日程度実施し、二、三年生になると年間を通して一週間から十日程度の現場実習を本人・企業・教育のニーズに応じて実施する。ほかの学校よりも現場実習の時間が多いことが大きな特徴の一つとなっている。

また、近年、特別支援学校の職業学科の生徒が一番多く就職しているのが事務系の職種であるため、職業に関する教科のほかに、事務について学ぶ時間を設定し、ビジネス文書の作成やデータ処理方法、OA機器の使い方等を学んでいる。

「4S」という「整理」「整頓」「清潔」「清掃」の徹底を心がけているほか、いつでも会社の面接に行くことができる服装・言葉遣いを生活指導のポイントとし、会社で求められる身だしなみ、持ち物の管理、言葉遣いについて日常的に学んでいるとの説明を受けた。

肢体不自由部門は地域の肢体に不自由のある生徒が通っており、小学部から高等部まで九十七人が在籍している。近年、医療的ケアが必要な生徒がふえていることから、常勤看護師二人、非常勤看護師十人が在籍している。個々の障害の状態に応じた専門的な教育を推進しており、必要があれば授業中であっても、看護師がたんの吸引等を行い、授業に集中できるように環境をつくっている。そのような医療的ケアが必要な生徒は全体の二五％程度である。

また、iPad（アイパッド端末）を活用した支援機器により、コミュニケーションを向上させる学習を行っているほか、学校に通うことができない重度の障害がある生徒のために、教師が自宅に向いて授業を行う訪問教育も行っている。卒業後に入る訪問サービスの入校式に教師が同行するなど、社会とつなが

つていくことができるように継続的に支援を行っていると説明を受けた。

4 千葉県

千葉県では、「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」が平成十九年七月一日に施行された。これは障害のある人への差別解消を目的とした全国で初めての条例で、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律が平成二十八年四月に施行されたことから考えても、かなり早い時期に制定された条例である。

この条例の特徴として、何が差別に当たるかを具体的に定めていること、差別解消のための具体的な仕組みを設けていること、罰則ではなく話し合いでの解決を通じて、障害への理解を促すことが挙げられる。条例では、差別とは「不利益取扱」と「合理的な配慮に基づく措置の欠如」の二つであると定めている。

差別を解消するため、身近な地域に重層的な事案解決の仕組みを設けており、千葉県内の十六の障害者圏域に一人ずつ配置されている広域専門指導員が、地域相談員の指揮を受けて実際の相談に応じている。この広域専門指導員が障害者に対する差別の問題を具体的な解決に導くキーマンとなっており、ほとんどの事案は広域専門指導員への個別相談によって解決するが、ここで解決しない場合は「千葉県障害のある人の相談に関する調整委員会」に助言・あつせんを求めることができる。

条例施行後からの相談件数は、平成十九年七月から平成二十九年三月までに二千三十五件であり、内訳としては身体障害が六百九十二件、知的障害が三百十六件、精神障害が七百九件となっている。平成二十八年度の広域専門指導員の相談・調整活動の件数として、前年度からの継続事案を含めた二百七件の相談活動を実施し、九四・七％に当たる百九十六件については何らかの解決にたどり着いているものの、この百九十六件を終結させるために要した活動回数は千七百七回となっており、一件当たりの平均活動回数は八・七回となっている。近年は、条例制定当初と比べて相談件数は減少しているものの、相談内容が困難化

しており、解決までの活動回数が増加傾向にある。

条例を制定した利点として、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律では明確に示されていない紛争解決の仕組みについて、条例で規定することによって相談に重層的に対応できていること、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律では市町村においても相談窓口を設けることとしているが、市町村だけでは解決できない問題や、さまざまな市町村にまたがった問題について県として広域的な解決が可能なことが挙げられる。

今後の課題としては、平成二十九年に千葉県内で実施された世論調査において条例の認知率が二三%であったことから、街頭での宣伝活動や広域専門指導員の周知活動等を効果的に行っていききたいとの説明を受けた。

また、差別解消の仕組みとして「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり推進会議」が設置されているが、その中で、平成二十一年に県職員向けの資料として、障害のある人と接するときの情報提供の仕方等をまとめた「障害のある人に対する情報保障のためのガイドライン」が制定された。その後、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の施行やスマートフォン等の情報通信技術の進歩、大規模災害に対応する必要性が顕在化したことなどを受けて、平成二十八年にガイドラインの改訂を行った。実際に利用されるガイドラインを目指して、障害の種類ごとに配慮すべきことを記載し、窓口での対応や文書での対応など、さまざまな状況を想定して作成されたもので、市町村や民間企業でも活用できるような内容になっているとの説明を受けた。

5 社会福祉法人みぬま福祉会 川口太陽の家（埼玉県川口市）

障害が重いことを理由として養護学校卒業後の行き場がない人たちを守るために、教員、家族を中心に立ち上げた団体で、現在は法人として二十以上の事業を行い、二百五十人以上の人が利用している。

川口太陽の家の利用者は、全員が知的障害のある人で、身体障害・自閉症・発達障害を重複している人が多く、障害支援区分の平均は五・九となっている。近年は、刑務所からの依頼で障害の程度が軽い触法少年の受け入れも行っている。ほとんどの利用者は、障害が重く、一般的な内職は困難であることから、絵画やステンドグラス、織物、書などを自分の興味があることを仕事として行っている。

法人の理念として、どんな障害を持っていても、希望すればいつでも入所することができる社会福祉施設づくりを目指している。ほかの施設で利用を断られた人の中には、そのまま放置してしまうと親が面倒を見ない場合や命にかかわる場合もあり、二十四時間対応を求められるようリスクを持った人が最終的にこの施設に集まってきている。そのような障害が重い人を受け入れるためには、全てを施設で賄うことは難しく、行政・障害者支援施設・病院等が一つのチームとなり、障害者とその家族を支える仕組みをつくり上げている。近隣の病院では、川口太陽の家で医師や看護師の研修を行っており、時間をかけて障害に対する理解を得て、協力体制を整えている。このように障害者が地域で生きるためには、社会資源の理解が不可欠である。

障害がある人が生きやすい地域とは、お年寄りでも子供でも暮らしやすい地域のことであり、市内の関係する各施設と連携しながら、暮らしやすい地域をつくろうと取り組んでいるとの説明を受けた。

6 エフピコダックス株式会社 茨城選別工場（沓掛）（茨城県坂東市）

エフピコダックス株式会社では、食品トレー・容器等の「簡易食品容器製造」と、使用済みトレー・容器等の「リサイクル」という二つの現場で障害のある人を雇用しており、平成二十九年の最新の障害者雇用率は一三・八%で、雇用人数は三百七十七人、雇用率換算数では六百五十人となっており、重度の障害がある人が多く働いている。全員が正社員として雇用され、初任給は十三万八千円で、昇給・賞与もある。茨城選別工場（沓掛）では、障害がある従業員が三十八人、健常者が六人の体制で業務を行っている。関東リサ

イクル工場では、障害がある人でも主任補佐という役職の従業員がおり、周囲に声がけなどを行いながら協力して業務を行っている。

障害者と一緒に働く際に気をつけていることは、人としてどう向き合うかということ、わからないことは繰り返し伝えて、それでも理解が難しい場合は言葉や見せ方を変えるなど、試行錯誤しながら仕事を行っている。また、障害のある人は「親と子」、「先生と生徒」のような縦のつながりの中で育ってきたため、会社としての横のつながりを大切にしながら、お互いに協力し合える環境をつくっている。

会社では、「支援者と障害者」という立場ではなく、従業員として会社の目的を達成するために働くことを理解してもらう。障害者が支援を受ける立場になってしまうと、自発的に動いて力を発揮するための機会を奪うことになることから、障害者は、会社が働くことを通して自分の力を最大限に引き出す場であることを考えながら仕事を行っている。

最初は、仕事になれずに会社から逃げていた人でも、徐々に結果を出し、労働に対する評価を得ることで、生産の要となる職員になっていくとの説明を受けた。

採用のルートとしては、各地域でハローワークに求人票を提出した上で面接等を行っているが、福祉施設等からの応募よりも特別支援学校からの応募が多い。学校に対するアプローチとしては、ハローワークに求人票を提出した後に学校を訪問し、求める人材や仕事の内容の説明を実施している。進路指導の先生も定期的に変わるため、工場見学や研修を実施して、現場での働き方をイメージしてもらえるような取り組みを行っているとの説明を受けた。

五 総括・提言

これらの調査結果を踏まえ、本委員会は「障がい者福祉の課題及び諸施策」及び「障がい者雇用の課題等」

について、次のとおり取りまとめた。

1 障害を理由とする差別の解消について

(一) 県民が障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律等の法制度及び障害や障害のある人に対する理解を深めることができるよう、障害者週間における各種行事の開催など、障害者の団体や支援団体を含む関係機関等と連携し、啓発・広報活動に取り組むこと。

(二) 行政機関としての合理的配慮については、障害ごとの特性や、具体的な場面ごとに必要な配慮等を記載した「合理的配慮に関するガイドライン」を策定するなど、県職員が適切な対応を迅速に行えるような取り組みを検討すること。

(三) 障害を理由とする差別に関する相談窓口において、適切な相談支援を実施できるよう、市町村や関係機関と連携して対応力の向上に努めること。

(四) 障害を理由とする差別に関する相談内容や対応事例について、民間企業を含む関係機関との情報共有や事例の分析を行い、より効果的な取り組みについて検討すること。

2 障害のある人が地域で生活するための取り組みについて

(一) 福祉系の大学や専門学校の学生に対して、福祉・介護の魅力を伝える場を設けるなど、関係機関と連携し、障害福祉分野の人材確保に向けて取り組むこと。また、働きやすい福祉・介護現場の実現に向けて、環境を整備し、人材の育成や定着に向けた支援を行うこと。

(二) 障害のある人が地域で生活していくためのグループホームや、地域生活支援拠点等の整備を進めること。

(三) 精神障害者や医療的ケアが必要な重度障害者を受け入れる体制の整ったグループホームの整備や、専門的な人材の育成を行うこと。

(四) 障害のある人の地域移行支援について、必要な支援を継続して受けるための仕組みを構築すること。

(五) 障害のある人とその家族が、個々のニーズにあつた支援を受けることができるように、市町村やサービス事業者等に適切な指導を行うこと。また、障害のある人とその家族の多様なニーズに対して適切な助言を行うことができるように、地域における相談支援体制の充実を図ること。

3 発達障害のある人への支援について

(一) 国のモデル事業を活用した「一歳六カ月健診でのアセスメントツールの導入」、「保育士、幼稚園教諭と保護者の研修」、「ペアレント・メンター」の導入」等の取り組みについて、県内市町村への普及を図り、発達障害の早期発見・早期療育の体制を構築すること。

(二) 乳幼児期・学齢期・成人期のそれぞれの段階において、発達障害のある人が必要なサービスを受けるところができるように、関係機関が連携し、切れ目のない支援を行う体制を整えること。

(三) 障害のある人とその家族だけではなく、企業等を含めた社会全体が、発達障害に関する正しい知識を身につけることができるように、発達障害に関する知識の普及・啓発を行うこと。

(四) 発達障害を対象とした専門の療育機関や相談機関の設置など、発達障害の特性に配慮した支援を推進すること。

4 障害者の雇用に向けた取り組みについて

(一) 障害のある人の雇用継続の実情や雇用継続のために必要な支援について調査すること。また、企業における仕事の切り出し方の実践例を共有するなど、障害者の雇用における企業側が抱える具体的な疑問や課題を解決することができる場を設け、企業の障害者雇用に対する理解を深める取り組みを行うこと。

(二) 就労継続支援A型事業所の実態を把握し、経営改善支援や新設に向けた支援を行うこと。

(三) 県内の障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携し、就業面及び生活面における一体的かつ総合的な支援を行うこと。

以上、これらの提言が今後の関係施策に十分反映されることを期待して、報告とする。

平成三十年十一月二十一日

宮城県議会障がい者福祉調査特別委員長 太田 稔 郎

宮城県議会議長 中 島 源 陽 殿