

令和5年度第3回春日井市地域自立支援協議会議事録

- 1 開催日時 令和6年3月19日(火) 午前10時～午後12時
- 2 開催場所 春日井市役所南館4階 第3委員会室
- 3 出席者

【会長】

田代 波広 (障がい者生活支援センターJHN まある 地域アドバイザー代理)

【職務代理者】

牧瀬 英幹 (中部大学)

【委員】

水野 裕也 (相談支援事業所 こんぱす)

足立 智成 (障害者支援施設 夢の家)

八澤 佳子 (春日井保健所)

高木 敏行 (春日井公共職業安定所)

服部 浩子 (春日井市手をつなぐ育成会)

三輪 裕子 (春日井市肢体不自由児・者父母の会)

伊藤 寛基 (春日井市社会福祉協議会)

三浦 嘉丈 (春日井市地域包括支援センター 藤山台・岩成台)

鈴木 俊光 (民生委員児童委員)

【欠席】

竹内 達生 (春日井市医師会)

浅野 京子 (春日井こども発達支援センターてくてく)

坂田 未鈴 (神領小学校、春日井市特別支援教育研究会)

沢田 泉美 (春日台特別支援学校)

【障がい者生活支援センター】

高村 里沙 (基幹相談支援センターしゃきょう)

正木 誉礼 (春日苑障がい者生活支援センター)

的場 優 (障がい者生活支援センターかすがい)

佐藤 優子 (障がい者生活支援センターJHNまある)

住岡 亜美 (障がい者生活支援センターあつとわん)

【傍聴】 8名

【事務局】

神戸 洋史 (健康福祉部長)
清水 栄司 (障がい福祉課長)
林 政男 (障がい福祉課長補佐)
秋田 沙耶加 (障がい福祉課認定給付担当主査)
杉本 裕昭 (障がい福祉課障がい福祉担当主査)
金野 貴成 (障がい福祉課主任)
安藤 香音 (障がい福祉課主事)
林 孝安 (基幹相談支援センターしゃきょう)

4 議題

- (1) 障がい者生活支援センターの活動報告について
- (2) 連絡会及び部会の報告について
- (3) 地域生活支援拠点等及び障がい者虐待の報告について
- (4) 第6次春日井市障がい者総合福祉計画の報告

5 会議資料

- 資料1 障がい者生活支援センター集計
- 資料2 障がい者生活支援センター相談に関する報告
- 資料3 障がい者生活支援センター連絡会の報告
- 資料4 当事者団体連絡会の報告
- 資料5 医療的ケア児等支援部会の報告
- 資料6 運営会議の報告
- 資料7 地域生活支援拠点等の報告
- 資料8 障がい者虐待の通報・届出状況について
- 資料9 第6次春日井市障がい者総合福祉計画(抜粋)
- 資料10 愛知県における地域生活支援拠点等の各市町村の取組事例集
(春日井市掲載分)
- 資料11 事前質問と御意見

6 議事内容

議事に先立ち、会議は公開とし、議事録は要点筆記とすることを確認した。

◆議題1 「障がい者生活支援センターの活動報告について」

(障がい者生活支援センターJHN まある 佐藤相談員)

資料1～2に基づく報告

(田代会長)

ありがとうございました。障がい者生活支援センターの活動報告及び課題のご報告をいただきました。

ご報告にもありましたが、インフォーマル支援については、今年度の協議会において協議をしております。令和6年3月5日の中日新聞の近郊版に「障がいや引きこもりなどの事情で生きづらいつとを感じる人が地域社会で主体に活躍できるきっかけをつくる。春日井市の居場所づくりプロジェクト」が掲載されています。

基幹相談支援センターしゃきょうから、インフォーマル支援について説明をするとともに、記事の内容についてご報告をいただきます。

(基幹相談支援センターしゃきょう 林相談員)

スライドを用いて説明

(田代会長)

インフォーマル支援に関する好事例をご紹介いただきました。

高齢者のサロン等は我が事と捉えられやすいですが、障がいの方のために何か整備することや、地域で活動することは難しく、障がい福祉サービスに限らず、福祉コーディネーターの方々の協力によってできることをご紹介させていただきました。

それでは、障がい者支援センターの活動報告に戻ります。資料11について、事前質問をいただいております。こちらを展開させていただきます。

高木委員より、『相談件数の推移、増加傾向、減少傾向か、相談内容に何か特徴はありますか。』とのご質問をいただいております。

基幹相談支援センターしゃきょうより回答をいただきます。

(基幹相談支援センターしゃきょう 高村相談員)

基幹相談支援センターしゃきょう（以下「しゃきょう」とする。）の相談件数は、全体的に増加しております。

特に医療的ケア児に関する延べ相談件数では、令和4年度が4件、令和5年度が62件と増加しています。また、ニーズ別では健康医療に関する延べ相談数が、150件ほど増加しています。これは令和3年に「医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律」が施行されたことにより、関心が高まりつつあることが要因と思われます。

ただし、相談件数は増加していますが、医療的ケア児等へ対応できる人材の確保が難しくなっていると感じています。

他機関からの相談に関しても、令和4年が191件、令和5年度が314件と増加しています。また、家族関係、人間関係に関連する相談が150件ほど増えています。これは世帯を支援する際に高齢者、児童、障がい者など多機関が関わるケースが増えていることが要因であると考えます。

(障がい者生活支援センターJHN まある 佐藤相談員)

障がい者生活支援センターまある（以下「まある」とする。）は精神障がい、発達障がいの方を主な対象者としています。

平成7年に精神障害者保健福祉手帳制度が始まって以降、春日井市では平成26年度に精神障害者保健福祉手帳所持者が療育手帳所持者数を超え、さらに毎年300人前後増え続けています。

それに伴い、福祉の相談も増えるため、令和5年度より委託相談員を2名から3名に増員していただきました。

現在も障がい者手帳や自立支援医療（精神通院）などの制度を利用していない方が見受けられます。障がいなのか分からないまま、生きづらさを感じ、ご本人や周囲の方の相談によって、つながる方が多くいます。

相談傾向としては、8050問題や多問題を抱える世帯が多く、乳幼児から高齢者まで幅広い世代構成にわたって相談を受けています。障がい年金の申請の相談も、続いており、書類作成等に多くの時間を割いています。

(障がい者生活支援センターあっとわん 住岡相談員)

障がい者生活支援センターあっとわんは、福祉サービスを利用している方からの相談は減ってきており、委託の相談件数としては前年度と比べて大きな変化はないと感じています。

資料2-4に記載いたしました、療育の利用開始に関する相談が特に多いです。以前は療育の利用を迷っている旨の相談が多い印象でしたが、ここ近年は療育を前向きに利用したいが事業所が沢山あってどう選んだらいいかわからない、という内容に変化してきていると感じます。また、医療的ケア児に関する相談も増えてきています。

(障がい者生活支援センターかすがい 的場相談員)

障がい者生活支援センターかすがい（以下「かすがい」とする。）は令和5年度の相談件数は増加傾向にあります。件数としては、知的障がいの方による相談が最も多いですが、精神障がいの方の相談が増加しています。

また、ご案内で終結する相談は以前と比べ減っている印象ですが、継続して対応が必要となる新規困難ケースの増加だけでなく、以前より関わりのあったケースでは、8050世帯の状況変化、男女関係のもつれ、世帯困窮などによって対応が困難となる場合が多くなっています。

(春日苑障がい者支援センター 正木相談員)

春日苑障がい者支援センター（以下「春日苑」とする。）の相談件数は月ごとに増減はありますがおおむね横ばいです。相談内容としては生活全般の困りごとの相談や支援、様々な書類手続のサポートが多くを占めています。また障がいの原因となった疾患や年齢により介護保険対象となり、介護保険への移行などで地域包括支援センターとの関わりが多くあります。

(田代会長)

各支援センターからの傾向と状況について数字を交えてお話いただきました。高木委員いかがでしょうか。

(高木委員)

障がい分野は非常に範囲が広く、1つの事業所のみでは対応が難しい場合は、関係機関につなぐことで、本人が充実した生活が送れるように努めていただいていると思います。

非常に相談内容が複雑化しており、一部の事業者から人材不足ということも指摘いただきました。引き続き人材不足については、ハローワークとしてもできる限りフォローしていきたいと思っております。

(田代会長)

ありがとうございました。

ご報告のとおり、特に精神障がい、発達障がいの方からの相談が増加傾向にあります。参考としまして、第6次の春日井市障がい者総合福祉計画の手帳所持者のグラフにおいても、精神の障がい者手帳の所持者は増加しております。

第2次までの障がい者総合福祉計画では、療育手帳所持者のほうが多い状態でしたが、平成27年度に精神の障がい者手帳の所持者数のほうが上回っております。また、医療的ケア児等に関する支援法が令和3年度に制定され、相談件数も増えています。

世帯の複合的な問題や8050問題など、世帯状況が変化したことに伴い、家族関係とか人間関係の件数も増えている状況となります。

次に移ります。春日苑からの地域課題についてです。

『車いすが不可、ストレッチャー必須の状態での退院許可となったが、病院が医学的な判断による退院を許可する状況と、在宅で安心して生活できる状況に大きなギャップを感じた。』という記載がありました「この方は現在安心して生活ができていますでしょうか。」というご質問をいただいております。春日苑のほうからご報告をお願いいたします。

(春日苑障がい者生活支援センター 正木相談員)

この方が退院するにあたり、在宅で生活することが困難なため、本人のご家族も施設入所を希望されました。入所先を調整し、障がい者支援施設の入所の目途が立ちましたが、医療依存度が高いことを理由に断られました。しかし、24時間医療対応可能な住宅型有料老人ホームに入所することができ、現在は安心してそこで生活されています。

(田代会長)

ありがとうございます。服部委員から何かあればお願いします。

(服部委員)

この病院は退院しなければいけなかったのでしょうか。他の病院に転院することはできなかったのかな、と思ったのですが。

(春日苑障がい者生活支援センター 正木相談員)

この方は腹部の手術により、転院が必要となりました。しかし、転院するにあたり、一度退院し紹介状で外来を受診、入院する話になりましたが、退院での在宅生活は難しいという状況でした。最終的に入院する必要はなくなりました。そのため、報告も入院から住宅型有料老人ホームに入所に変化という形になっております。

(田代会長)

正木相談員からのご報告にありましたが、仮に有料老人ホームに入所できない状況になれば、車いすも困難な状況で在宅での生活という状況がつくられたのかもしれない。

極めつけは転院をするには外来から入らなといけない。それも制度的なことなのか。運営会議のほうで自分も質問をさせていただいたのですが。そのようなケースもあるということなので、次の方がこのようなことになったときに活用していただきたいと思います。

次に三輪委員からいただいております。かすがいの相談の傾向と所感から、『インターネットを通じて市外の方が春日井市の資源を把握している。インターネットなどを利用できる環境にない人がこれからの流れに取り残されていく不安もございます。』という意見です。これについて感覚的にどうでしょうか。

(障がい者生活支援センターかすがい 的場相談員)

かすがいには、知的障がいを持つ方が多く相談に来ますが、スマホの操作ができないため、所持していない方もたくさんいます。所持していない方に対しては、逆に手厚く支援が入っているかなと感じますが、緊急時にSOSを出せないこともあるため、独居で携帯を所有していない方に対しては常に警戒しています。

(田代会長)

逆に取り残されているお宅や世帯があるのではないかということですね。

(三輪委員)

インターネットを利用できないため情報が入手できない。そのため、施設を利用したいと思った時には定員が埋まっている可能性があるため、心配をしています。本当に情報が入ってこない人はどうするのかなと思いました。

(田代会長)

インターネットは情報を取りに行く必要があるなかで、最近ではインターネットを通じた発信も多くなってきています。しかし、障がいをもつ方はどのように情報を得て、支援センター等につながるのか、まだまだ情報が取れない方に、第2回の協議会で取り上げた情報弱者に対しても、対応をしていく必要があると思います。

続いての質問も三輪委員からですが、人材不足についてです。『前回もご報告いただいていると思うのですが、ほとんどの報告の中に事業所が足りません、とか人手不足ですといった社会資源の不足が挙げられています。これは切実な問題だと思います。親としても何をしたらよいのか、何ができるのかわからなくなってしまう。』というご意見をいただいています。これはまあるとしゃきょうのほうから回答をいただき、ハローワークの立場から高木委員、事業所の立場から足立委員からお話をいただきます。

(障がい者支援センターJHN まある 佐藤相談員)

相談の中から新規に利用を希望する相談があつて、事業所に相談すると「現状で手一杯で、とても新規の受け入れが難しいです。」という回答が多く切実な問題だと考えています。

あとは、報告にも上げさせていただいたのですが、精神保健福祉士や社会福祉士の学生が実習に来るのですが、就職先として、福祉系を希望していないが、資格が取りたいから実習に来ますという方がたくさんみえます。そういった方をうまく取り込めていく仕組みづくりができるといいなというようには思っています。

(田代会長)

新規で断られてしまうのは、どのサービスが多いですか。

(障がい者支援センターJHN まある 佐藤相談員)

ヘルパーさんの居宅介護が特に多いと感じています。

(田代会長)

ありがとうございます。しゃきょうお願いします。

(基幹相談支援センターしゃきょう 高村相談員)

まあると同じく、人手不足を理由で断られてしまうのは居宅介護が多いです。その中でも、医療的ケア児を専門的に対応していただいている方は足りていないですし、移動支援のような外出支援も人手不足を感じます。

あと親として何をしたらよいか。なにができるのかというところについてですが、親御さんとお話する中で、将来的にホームでも作ろうかなとおっしゃってくださる親御さんもありますが、親御さんに任せて、期待するのも違うのではないかと思います。なので、何ができるのかなということに関しては、いざというときではなく日頃より情報収集をしていただくことがベストなのかなと思います。

(伊藤委員)

我々が担当しているボランティア団体や地域活動を担っている方々の人材確保、人材の高齢化という点は大きな課題であり、難しいと感じます。

社会福祉協議会として人材不足に対する活動として行っているところは、例えるならば、花を摘むのが職員採用だとすると、我々は花を咲かすための種蒔きのような活動をしています。

それが福祉教育というもので、社会福祉協議会として様々な面から福祉教育に取り組んでいます。例えば、市内の小中学校・高校で福祉体験学習を行っています。令和5年度は延べ6,500人くらいの生徒さんが授業を受けています。あと夏休みに青少年ボランティアスクールとして小学校5年生から高校生までもを対象にボランティアの体験をしていただくイベントを開催しています。事前学習でボランティアとはということ勉強して、それぞ

れでボランティア活動を行い、最後にみんなで集まって話をしています。定員40人ですが毎年多くの応募があり、実際に受講した卒業生が地域包括支援センターにいる、という話も聞いています。あとは大人のボランティアスクールというものもありますが、年々参加者が減っている現状です。来年度以降、テコ入れをして、社会福祉協議会としましては、小中高校生を対象により良い種をより多く蒔いていこうかなと思っております。他には県の社会福祉協議会では高齢分野にはなるのですが、高校を指定して、高校と高齢者施設をマッチングして、実際の介護とか、利用者とのコミュニケーションを経験してもらって将来介護職への関心を高めてもらう、福祉就労への理解を促すという活動もしておりますので、社会福祉協議会としては、種を数多く蒔く活動をしております。

(田代会長)

現実には種を蒔く活動が花開くこともあるということですよ。ですが、人材不足が再三言われていることについて、原因についてなどこれから協議会で話をしていかなければいけないことを感じています。事業所の立場から、採用をする立場からはどうでしょうか。

(足立委員)

国内の人口が減少しておりますので、どこの企業も人手不足だと思います。種を蒔くことは全ての企業がやっておりますので、すぐに人材不足の状況が改善されることはないと思います。そのため、人材を補うのであれば外国人しかないかなと思っております。

あと、人材配置では、今まではオールマイティということで、ご家族の対応も、個別支援計画作成も全てできる職員を育成しようと取り組んできておりました。しかし、個別支援企画を作成することに2時間必要とする職員と、1時間で作成する職員がいる場合には、1時間で作成できる職員に多くの個別支援計画を割り当て、その分2時間かかる職員が多く支援や会議に入る、というような適材適所の人事配置になると考えております。職員の得意分野を伸ばし、そのあとに人材教育というものがついてくると考えております。

職員配置を調節するという点で、需要が高い、または必要不可欠な時間帯に人材を多く配置するということになると思います。身体障がい者を対象とした施設で働いておりますので、食べる、排泄、移動という直接介助のほうがどちらかというと生きる上で重要なことだと捉えております。現在、相談員が3人在籍していますが、計画相談はAIに任せる、実現できていませんが、24時間の相談体制があるのであれば相談は日中のみに

切り替えて、音声案内やアプリなどの情報通信機器で相談を受け付ける。なるべく昼間に相談を受け付け、昼間に電話をしてもらうというような、需要があるところに人材を配置するという時代が来るのではないのでしょうか。現に高齢者のケアプランはAIが作っています。おそらく、システム業者と話をしたところ、国はケアマネジャーさんが作った情報を吸い上げてAIを作成しているということを聞いております。今後そうなるだろうと思っております。

子どもの数が減る中で私たちが今後何をしていくべきかということですが、未来を予想していくことが重要だと思います。また、来年度に大きな報酬改定がありますので、国が出す情報を注視することで、国の考えが見えてくると思います。

(田代会長)

事業所の立場としてシビアなご意見をいただきました。

今回の報酬改定で印象的なのは、ここであけられている課題に取り組んでいる事業所は新たな報酬が得られる仕組みになっている印象があります。人材不足について皆様のお考えをお聞かせください。

(三浦委員)

人材不足につきましては、高齢者分野でもヘルパーやケアマネジャーは特に話を聞きます。退院をされてすぐにケアマネジャーの支援が必要だと相談をいただいて、ケアマネジャーを探すことが多いです。ただ、ケアマネジャーがどこも空いていない状況を多く聞き、春日井市以外の他市でケアマネジャーをお願いするケースが増えています。そのため、事務所ではケアマネジャーを探している現状が続いています。

社会資源になりますが、高齢者の方で居場所づくり活動をしています。しかし、障がい分野のところで活躍できる場についての情報をキャッチすることはできていない状況です。社会に出ることで、活躍できる方がたくさんいるのではないかと思います。うまくマッチングができれば、高齢者の方たちも、若い方が来られることですごく楽しく、違う活動として、新たなことができてくるのではないかと思います。そのため、連携ができて、ボランティアコーディネーターが情報を持っているため、連携し活動していきたいと思われました。

人手不足については、人を入れるだけでは解決しません。たまに事業所から、人が増え

たので空きはありますが、職員の教育がうまくできていないため、結局、利用者からお叱りを受け、ちょっと変えて欲しいというお話があります。やっぱり事業所側も雇うだけではなく、人材育成も含める時間を取る必要性があり、事業者側も大変であると感じています。そのため、職員を雇い、活用することは今後も課題になると思います。

(田代会長)

人の数ではない、質の部分ですね。介護現場も人手不足なのでしょうね。退院したいけどケアマネジャーがないというのは本当の話なのでしょうね。

(水野委員)

人手不足はすごく日々痛感しております。私自身も相談の仕事をしているのですが、会社内で事業ごとに赤字黒字で振り分けられ、赤字の事業は次月から運営時間を短くすることも増えていきます。そのため、私も他の現場に出ることになり人手不足につながっています。福祉業界の人材不足について、先日メディアに出ている福祉の方とお話したときに、就職希望の方が、求人の9倍ほどいるため、採用する人を選んでいる状態と話していました。理由についてお聞きしたところ、募集について分析をされていて、統計に基づいた人材募集をしていると言われていました。

福祉の魅力を伝えていくことが人材の募集にもつながりますが、一事業所では人が集まらない現状があります。現在、勤務されている方が退職しない環境を作る必要があると思います。うちの会社も退職される方も多いのですが、特に人間関係でやめてしまう方が多いので、辞めない職場環境づくりを意識しなければいけないと思います。親御さんができることとしては、直接的ではないですが、自分も辞めたいと思った時に親御さんからの感謝の気持ちを伝えてもらったこと、やりがいの面で声がけされたときの言葉を励みに続けています。直接、離職防止につながるかわからないのですが、ちょっとでもありがとうって伝えてあげると職員さんは喜ばれると思うので、それで長く続けることができると思います。

(田代会長)

ありがとうございます。親御さんの声掛けも大切ということですね。データの話は有効求人倍率のお話ですかね。愛知県の立場から八澤委員どうでしょうか。

(八澤委員)

愛知県の保健所だけではないのですが、県庁全体でもインターンシップ制度を取り入れて大学生の方などに呼び掛けています。保健所の立場で人材確保についてお話することは難しいですが、どちらも募集をかけても昔ほど応募がないということを聞いています。私は以前に児童相談所に配属されていましたが、法改正に伴う、児童相談所の機能強化などで、児童福祉士、児童心理士の定数は増えているのですが、先ほど他の委員の方もおっしゃっていた通り、経験年数3年未満がほとんどという職場であり、新規に採用できてもどのように活用していくか難しい現状があります。また、精神的な不調により、退職することが多く常に欠員状態なこともあり、継続して務めてもらうことが難しい職場でもあります。人材はどちらの部署でも力を入れていると思うのですが、人材が辞めずに確保し、業務を維持していくということに知恵を出し合う必要があると思います。OFF-JT やOJT、職員のレベルに応じた研修を各所属や専門職で開催したり、ざっくばらんに仕事の愚痴を話し合うような時間も設け、業務で孤立しないような取り組みも必要かなと思っております。

(田代会長)

退職を防ぐ観点から考えると、職人の欠員によって周りを見てあげられるような余裕がどの事業所でも大切になるため、人材確保や育成が重要ということだと思います。高木委員いかがでしょうか。

(高木委員)

ハローワークは人材不足になっている福祉や介護、看護というような業種に対する対策について、何年か前から言われているところでございます。福祉に関しては、公的職務訓練の1つに初任者研修の資格を取得していただき、再就職に活用していただく訓練を行っております。訓練を受講される方はいますが、実際に福祉の現場に再就職につながっているか調査しても、福祉業界に就職していない人が多いです。理由としては、身内の方に介護を必要とされる方のために訓練を受講し、家族の介護に使ってみたいということでした。こちらとしては、再就職のために活用していただきたいので、ジレンマを感じております。

ハローワークは人手不足だというご意見をいただいておりますので、ハローワーク春日

井においても、求人をしている企業に、条件に該当する人の情報を送っております。また、面談会という形で、1回に6社から7社ほどの企業にハローワークまでお越しいただき、企業の業務、給料についてお話いただいております。先ほど言いました人材確保共有の情報だけを集めた求人情報を毎月作成して、配布をさせていただいております。ハローワークとしても、能動的支援が必要不可欠と感じております。

(田代会長)

ありがとうございます。高木委員がお話していただいたことは、国の資料にも記載されており、福祉介護の現場や医療、看護などに人がいないということをとらえて国の施策として推進事業をつけているということを紹介させていただきます。

人口比率のグラフを見ても人材確保が厳しいということを感じます。介護の現場においては令和7年に団塊の世代の方が75歳になるため、介護人材ももっと必要になります。しかし、全業種の勤続年数よりも福祉現場のほうが短く、賃上げのための処遇改善手当がついていますが、給料も低いというデータも国から出ています。

本日のご意見はこのような点だと思います。当市の中でも対策ができなければ、いつまでも人材不足と社会資源の不足を地域課題として上げざるを得ないので何とかしていきたいと思います。次の議題に行く前に牧瀬委員いかがでしょうか。

(牧瀬委員)

非常に難しい問題だと思います。大学においても学生数が減少しており、どのように福祉の魅力伝えるか、方法を考える必要があると思います。ただ1つ希望としては、学生も福祉や介護の仕事に関わりたいという気持ちをすごく持っています。ただし、賃金の課題が大きいのではないかと思います。例えば、春日井市からの支援や、人材を集める仕組みを作ってみるといいのかなということを提案とさせていただきます。人のために何かしたいという人がうまくつながるような関係づくりを春日井市全体として行うことができればいいと思います。

(田代会長)

担い手が少ないわけではないと思うので、担い手になる方へどのようにつなげていくのが重要になると思います。障がい福祉計画のご報告もあると思いますので、その中で行

っていければと思います。たくさんのご意見ありがとうございました。

◆議題2 「連絡会及び部会の報告について」

(障がい者生活支援センターJHN まある 佐藤相談員)

資料3に基づく報告

(田代会長)

連絡会の報告をいただきました。ありがとうございます。

次に当事者団体連絡会からご報告をいただきます。

(三輪委員)

資料4に基づく報告

(田代会長)

ありがとうございます。次に住岡部会長お願いいたします。

(医療的ケア児等支援部会 住岡部会長)

資料5に基づく報告

(田代会長)

ありがとうございます。ご報告いただきました。

医療的ケア児のネットワークの構築事業を県も進めており、退院するとき市と連携してつなぐということが始まっています。また、この部会の中で改めて全数調査を行い、事業所に調査したところ、児童の医療的ケアについて知られておらず、医療とのレスパイトとの協議が報告されているというご報告でした。こちらの件で、三輪委員から意見をいただいています。『「訪問看護ステーションに対して、医療的ケアに興味のある看護師へ医療的ケアに関する手技の研修やネットワークづくりをしていくことにしています。」と報告がありますが、医療的ケア児者への支援が充実していくことを期待しています。』というご

意見をいただいています。三輪委員から追加でご意見があればお願いします。

(三輪委員)

事業所不足や人材が不足している中で次のネットワークづくりや人が集まることをやっ
ていただけているので、すごく感謝し、楽しみにしています。期待しています。

(田代会長)

ありがとうございます。

住岡部会長から、なにか聞いた内容の希望を持てるような意見があればお願いします。

(医療的ケア児等支援部会 住岡部会長)

訪問看護ステーションへ調査したときに、依頼が来ていない訪問看護ステーションがあ
るということがわかりました。生活のスタイルが変わり訪問看護として支援に入らなくな
ったことや、医療的ケアの方への支援に前向きな職員がいても、会社側としては、リスク
があるから難しいという事業所もあります。

ケアができる方が、埋もれているのではないかとということが今回の人材育成の中で1つ
見えてきたのではないかと思います。

(田代会長)

ありがとうございました。看護師が知らず、ケアの経験がないと看護師も支援できない
ので、部会として連携し、現状を伝えていただくといいと思います。

全数調査を行い、分析結果が来年度からも大切になっていくかなと思います。

よろしくをお願いします。次に運営会議について事務局からお願いいたします。

(事務局)

資料6に基づく報告

(田代会長)

ありがとうございました。報告について、今日はご欠席ですが坂田委員の方から春育フ
ェアの周知についてご意見をいただいています。『運営会議の報告の中で、10月の春育フ

エアは出席者も多く、とても貴重で有効な活動だと思います。広報をひろめて今後もぜひ継続してほしいです。』というご意見をいただいております。こちらの件で、もう少し教育機関等への広報などもっといい方法があれば教えていただきたいと思っております。事務局から簡単によろしく申し上げます。

(事務局)

来年度以降は特別支援学級に在籍の保護者の方にも周知ができるように、周知方法を学校教育課等にご相談させていただきたいと考えております。

(田代会長)

今でもたくさんのご来場がありますけれども、周知をまた工夫していただきたいと考えております。ありがとうございました。

◆議題3 「地域生活支援拠点等及び障がい者虐待の報告について」

(障がい者生活支援センターかすがい 的場相談員)

資料7に基づく説明

(事務局)

資料10に基づく説明

(田代会長)

ありがとうございました。的場相談員と事務局の方からお話いただきました。非常に体験等の幅が広がっていますし、愛知県で作成された、事例集もご確認いただければと思います。春日井市が先行して行ってきたことを取り上げられていることは良い点だと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

全国的には、地域生活支援拠点の整備は5割ほどと聞いています。なので、春日井市の整備は進んでいる方だと思ったださってかまいません。

国の方では来年度から拠点の設置が努力義務となっています。しかし、拠点整備が5割

程度にとどまっております。地域移行に関する主となる機関が、基幹相談支援センターから地域生活支援拠点の機能に強まっています。報酬や加算においても、拠点コーディネーターに対する評価が多くつくことになっています。緊急時に安心して利用でき、グループホームの体験を通じて将来設計が加速するので、来年度も皆さんに見ていただきたいですし、たくさんの意見をいただきたいと思っております。よろしくお願ひします。

それでは、虐待通報の届出について事務局からお願ひします。

(事務局)

資料8に基づく説明

◆議題4 「第6次春日井市障がい者総合福祉計画の報告」

(事務局)

資料9に基づく説明

(田代会長)

ありがとうございました。ご報告をいただきました。この計画はもう見られるようになっていきますか。

(事務局)

3月末には市ホームページに掲載いたします。

(田代会長)

3月末には新しい計画を見られるということなので、ぜひよろしくお願ひいたします。今年度の第1回、第2回で多くの皆さんにご意見をいただいたので、今回のお話の課題でも出ていることがしっかりと計画のほうに反映している印象です。皆様にご協力いただきありがとうございました。施策推進協議会委員として、服部委員から感想をいただきます。

(服部委員)

今回の改定は特に医療的ケア児について、取り上げられているように思いました。

(田代会長)

はい。ありがとうございました。

重点施策、重点目標のところが大きく3つあるので、協議会もそこをポイントにして取り組みを行い、人材不足の観点からも一緒にお話を進めていければと思います。

それに関し、令和6年4月1日から報酬改定資料が国の方から上がってきています。今回の改定では地域自立支援協議会の役割や機能が新しいものが求められておりますので、最後ご紹介して終わりたいと思います。これまでの地域自立支援協議会でやっている、相談支援センターからの報告を元に、地域の課題だということを共有し課題解決についての取り組みが今後も強まっています。もう1点として、協議会の守秘義務によって、具体的に個別の事案を課題として挙げましようと言われています。個別事案が上がり春日井市の福祉計画に活かせることとなります。

現状としては、連絡会、部会、運営会の活動が本日の協議会で報告され、障がい者福祉計画に抽出され、意見や数字に上がります。

協議会に改めて守秘義務が課されることで、個別の状況を明らかにし、今回の社会福祉協議会の方からの個別事例を報告していただいたように、そこから見える課題とは、AさんBさんだけではなくCさんやDさんもだよね、というように市の課題として捉えやすくし、地域課題や、疑問、確認したいことなどが生じた場合に、協議会として、関係者に出席していただくこともできます。

そのため、出席者のご協力を求めていくことが、関係者の皆さんにも出てくると思います。このような点が改正として大きく盛り込まれたところになるため、また意識する必要があると思っていますので、皆様もご覧いただければと思います。

それでは皆様のご協力によって、以上をもちまして本日の予定が終了しました。

皆様のご協力により議事進行を円滑に進めることができました。誠にありがとうございました。

各委員にその他意見がないことを確認して閉会した。

令和6年7月16日

会 長 田代 波広

職務代理者 牧瀬 英幹