

第23期 第2回埼玉県社会福祉審議会 議事録

◆日 時

平成27年11月27日（金）午前10時00分～12時00分

◆場 所

埼玉県県民健康センター 大会議室A・B

◆出席者

（委員）

宮武委員長、菊池副委員長、権守委員、白土委員、中屋敷委員、水村委員、山下委員、入江委員、笹川委員、鈴木（豊）委員、遠井委員、長岡委員、坂口委員、鈴木（和）委員

（県）

田島部長、樋口副部長、牧副部長、奥山少子化対策局長、知久福祉政策課長、渡辺福祉政策課政策幹、沢辺社会福祉課長、江森高齢者福祉課長、金子地域包括ケア課長、加藤障害者福祉推進課長、末柄障害者支援課長、岡村福祉監査課長、今泉少子政策課長、榎本こども安全課長

1 開会

2 挨拶

3 出席者紹介

4 会議の公開について

原則公開 傍聴人1人

5 議事録署名委員の指名

笹川委員、坂口委員を指名

6 議題

福祉分野における重点施策について

（宮武委員長）

それでは、次第6の議題に移りたいと存じます。

福祉分野における重点施策のうち、はじめに、介護人材の確保・定着の促進について、事務局から説明をお願いいたします。

(1) 介護人材の確保・定着の促進について

<資料1に基づき説明>

(宮武委員長)

ありがとうございました。

それでは委員の皆様から、疑問点や御意見、御提案等、御自由に発言願いたいと思います。よろしくお願いいたします。はい、坂口委員。

(坂口委員)

介護職員の有効求人倍率が1.8程で、かなり高いですが、なぜ離職率が高いのかということは大変懸念されるところです。

埼玉県は首都圏に近いので良い労働条件にシフトしやすい面があります。おそらく、良い条件のところに行ったのが落ち着き、26年に入って離職率が良い方向になってきたのだと思います。その場合、賃金や給与関係のほかに仕事のやりがい感というか、ディーセント・ワークという言葉がありますけども、働く人に対するサポートについてお聞きしたいと思います。

そして、結果として離職率が改善されているということは、県が様々な施策をされた結果でもあると思います。その要因について、教えていただければと思います。

最後に、従業員が不足しているというグラフについて、この従業員の不足感の回答者は雇用者側なのか、それとも働いている側なのか分かりません。回答者により評価が違ってくると思います。先ほども部長からお話があったように、1億総活躍社会の中で確か介護施設、介護付き有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅の充実ということがうたわれていると思います。例えば定員が緩やかになっていると、雇用者から見ると足りないとなったり、働いている側から見ると、労働条件が大変なので困っているとなる、その辺の違いが出てくるかと思えます。

要するに、介護を受ける側が良質なサービスを受けるために、介護職員への満ち足りた手当が必要になると思いますので、合わせて御回答をお願いします。

(宮武委員長)

大きく三点ございますが、お答えいただけますか。

(江森高齢者福祉課長)

まず一点目の介護職員へのサポートの部分でございます。県では働く環境の整備として産業労働部で「多様な働き方実践企業」の認定制度をつくっています。

4年間で2,000事業所の認定を計画しており、そのうち半分程度は医療・福祉関係です。休暇が取りやすい、ステップアップしやすい、子どもが生まれた場合の育児休業制度、あるいは育児休暇制度、そのほか復職のための制度ですとか、そういった部分で認定制度をつくっております。機運を盛り上げていくと同時に、合わせて、施設長の方々、あるいは経営者の方々が自分の施設について高い経営理念を持って運営していただくことは、そこで働く介護職員にとって一番大切な部分であると考えております。県としては施設長研修会や集団指導などで施設長の方々にも、そういった意識改革を促しているところでございます。

次に離職率が下がってきた要因ですが、これだという決め手は、はかりかねております。これに関しては行政だけではなく、業界団体、関係団体の皆様と一緒に取り組むものです。県が介護職員の方々をしっかりと応援しているんだということをPRしながら、業界団体の方々もそれを踏まえて、各団体や施設で独自にできることをしっかり取り組んでいただいたことが、離職率の低下につながっているのではないかと考えております。

ただし、27年度はどうかというと、景気が良くなり、なかなか介護現場に来ていただける人が少なくなっており、心配するところであります。

最後に、不足感のデータですが、これは雇用者側の分です。坂口委員がおっしゃるとおり、労働者側の部分は非常に気になるところですが、データとしてなかったことから、今回このようなかたちで出させていただきました。

利用者側の意見、サービスを受ける側の部分も今後必要になってくるかと思えますので、アンケートでどこまで採れるかについて考えていきたいと思えます。以上でございます。

(宮武委員長)

坂口委員、よろしゅうございますか。

(坂口委員)

はい。

(宮武委員長)

他に御意見ありますでしょうか。はい、どうぞ。

(笹川委員)

埼玉県障害者雇用サポートセンターの笹川でございます。

一点目は資料の数字について教えていただきたいと思えます。厚生労働省から介護人材の必要見込数の推定が出ました。私も新聞記事を見ましたが、不足数が2万7千人ぐらいという記事でした。就職率は77.4%という結果でしたが、現状が、さらにプラス5万人規模となっているので、この数字の変化の理由を教

えていただきたいということが一点です。

本来、担当部署外かもしれませんが、介護人材を確保するという観点と同時に、2025年の段階で介護を受ける側の方たちを少なくするということも必要だと思います。予防という部分でいうと、例えば医療関係ですとか、県の中で、連携が図られていると思いますが、事例があったら合わせて教えていただきたいと思います。

もう一点は、先程離職率の話がありましたが、改善されてきていて、素晴らしいと思います。なかなか簡単にはアンケートでは、実態の把握は難しいということですが、賃金のところは、資料にあるように、一番、声としては大きいと思われる。

また、例えば、労働環境でいうと、かなりきつい仕事があったり、抱えたりということがあります。最近、介護ロボット等が結構ニュースで取り上げられています。労働環境を緩和するという観点で、ロボットなどの機器の導入に対して助成することは、離職を抑えることにもつながると思います。その点いかがでしょうか。この二点について教えていただきたいと思います。

(宮武委員長)

それでは、お答えをお願いします。

(江森高齢者福祉課長)

まず必要見込み数、資料1の1の(1)の部分ですが、これは今後、市町村が見込んでいる介護サービス見込量をもとに厚生労働省ではじき出した数字でございます。2万7千人不足するというのは、この25年度の状態のままで考えたときに、例えば今のままの就職者数、離職率、あるいは転職率等としたときに、平成37年に約2万7千人不足するというものです。ですから、この場合9万4千人分ぐらいしか確保できないだろうという見込みになっております。

これは、非常に辛い数字ではありますが、例えば、離職率は平成24年度の離職率20.4%を基準にして出した数字でございます。これが26年度の離職率16.6%になりますと、不足数は1万3千人まで半減いたします。ですから、離職率を下げる、あるいは介護を受ける側、要介護認定者数を下げることによって必要な介護職員数は少なくて済むということになります。この離職率を下げることや介護認定者数を下げていくことが非常に重要なポイントになってくると考えています。

そこで受ける側、要介護認定者数を下げるための取組として、一つは、保健医療部で実施しております健康長寿埼玉プロジェクトがあります。これは平成24年からモデル都市として3市、運動ですとか、食ですとか、あるいは団地丸ごとで始めた取組でございます。25年度は4市に広がり、それが継続して本年度は全部で20市町実施されています。24年度と比べると、27市町まで広がって

います。県といたしましては、それらを全市町村で取り組み、少しでも健康寿命を延ばしていこうという取り組みでございます。

次に三点目のロボットの関係です。これは非常に興味を持っている部分でございます。労働環境の中で機械の力、ロボットの力を借りて行うというのは、非常に大きなウェイトを占めると考えていますので、事業化に向けて検討しているところでございます。

なお、介護予防につきましては地域包括ケア課で答えさせていただきます。

(金子地域包括ケア課長)

介護予防の関係でお答えをさせていただきます。

委員がおっしゃるように、2025年を目指しまして、介護予防を強化しておりますし、要介護認定者を下げるということで県も頑張っております。

最近では、この介護予防につきましては、昨年もモデル事業を実施しておりますが、今までのように個人がどこかの場所に行って健康体操を行うというのではなく、もう少しみんなが来るような場を設定して、その運営も高齢者が行うような、住民参加型、社会参加型の介護予防を実施していくことが広がりつつあります。

また、医療関係の連携でございますけども、例えば小鹿野町では、国保の小鹿野病院がヘルスアップ教室を町の介護担当と組んで実施している事例もございます。今後も病院と介護で連携して進めていくことが重要と考えております。

(宮武委員長)

よろしゅうございますか。権守委員がお手を上げております。お願いします。

(権守委員)

公明党の権守と申します、よろしく申し上げます。

先程御説明いただきましたけれども、まず、しっかり応援プロジェクトの2ページの(1)のアの合同入職式のことでお尋ねしたいと思います。全国初めての取組で、関係5団体の御協力により開催しており、関係の皆様には感謝と敬意を表したいと思います。本当に高く評価しております。

この式典は平成25年度から始まりましたが、当日は、262事業所から約800人の新入職員の方にお集まりをいただき盛大に開催していただきました。私も提案者の一人として、当日参加させていただきました。上田知事からメッセージを直接渡していただいた場面も拝見いたしました。職員さんたちの非常に希望に満ちた輝かしい姿を拝見いたしまして、本当に私も喜んだ一人でございます。

9月定例会に石渡県議からも質問がありましたけれども、開催場所は25年度が埼玉会館、26年度がコルソ、27年度が埼玉会館ですが、参加人数は25年

度の800人から26年度以降は400人になりました。結果的に参加者が減ったから規模が小さくなったのか、それとも、なかなか出席できるような状況ではないので参加者が減ったのか、その理由と、来年度の計画も含め現状についてお聞かせいただきたいと思います。

もう一点は、2ページの(2)のウの休暇取得サポートについてです。人材バンクを創設していただきましたけれども、求職数が90人のところ、結果的にマッチング件数が4件ということで、求職者に対して86の方がマッチングできなかったのかと思います。この課題や対策について教えていただきたいと思います。以上です。

(宮武委員長)

それではお願いします。

(江森高齢者福祉課長)

まず合同入職式の状況でございますが、平成25年度の800人は、初めての開催でありましたので、その年に入った人だけでなく過去3年間に入職された方々も、ぜひ参加してくださいとご案内したものですから、人数が多かった経緯があります。26年度以降は、その年の4月に入った人を対象とさせていただいているので400人になっております。

来年度は収容人数の問題はありますが、知事のあいさつを聞いて激励を受けることが、一つの大きな力になると考えますので、関係団体を中心にPRの方法などを検討し、より多くの方に参加していただきたいと思います。参加した人からはメッセージを自分の机の上に置いて、モチベーションアップのために毎日見ているという声も聞いております。ぜひこれは引き続きやっていきたいと考えております。

参考までに申し上げますと、この介護職員合同入職式の開催は本県が初めてですが、26年度には滋賀県、岡山県、香川県、本年度から栃木県、山口県、高知県が開催すると聞いております。各県とも介護職員の確保・定着のために、各県のアイデアを参考にしながらやっている状況でございます。そういう意味では、良いイベントができていると考えております。

二つ目の休暇取得サポートの部分でございます。マッチング件数が少ない理由は、求人する側は特別養護老人ホームからのものが多く、即戦力で夜勤ができる人、代替職員を希望しているケースが多い。あるいは特養ですから、要介護度が高い人が多い。一方、短期の仕事を希望する人は日勤のみを希望したり、要介護度が低い施設を希望する。要介護が高い施設は望まない傾向にある。また自宅から近いところを希望する方が多いなど、なかなか、マッチングがうまくいかなかったところでは。

今年度はその辺を踏まえて、なるべく施設側や事業者側には、現在いる職員の

方を通常のローテーションに割り振っていただき、代替で来る人には日勤になるようなかたちを取っていただきたいと考え、県社協さんをお願いをして、対応しているところでございます。現実的には勤務場所との関係等もあり、なかなか思うようにいかないのが現状でございます。

(鈴木(豊)委員)

委員長、ちょっと補足で、いいでしょうか。

(宮武委員長)

どうぞ。

(鈴木(豊)委員)

県社協の鈴木でございます。

休暇取得サポートの現場を扱わせていただいておりますので少し御説明させていただきますと思います。

課長さんからお話がありましたマッチングの件数が少ないというのは、まさにそのとおりで、応募する方も条件がいろいろあって、うまくマッチングできず、件数が少なくなっていると思います。

ただ、これを端緒として、正規職員で入ってくださる方も、ある程度いらっしゃるといって伺っております。この窓口を設けたことについては、それなりの効果というか、人数はいま手元にありませんけれども、あると思っています。全体的に、短期的に人が欲しいということではマッチングがうまくできなかったですが、その代わり長期的な職員として雇うことができたという報告もいただいておりますので、御説明させていただきました。

(宮武委員長)

はい、どうぞ、遠井委員。

(遠井委員)

埼玉県老人福祉施設協議会からの代表で出席させて頂いております、遠井と申します。これは私ども施設での一例としてお聞きいただければと思います。私ども施設の介護職員の平均年齢は48歳くらいです。10年後、介護を必要とする方が増えるのに対し職員が育っていない、資格があっても介護の現場で働かない、定着率の低下等、悪循環な状況が予想されます。介護職員不足という点について、笹川委員をはじめとする皆様の発言にありましたように仕事は決して楽ではなくどちらかと言うと重労働であり、腰を痛める職員が多く、予防をしても追いつきません。退職せざるを得なくなる職員も出ます。

職員の高齢化も伴うと尚更のこと懸念されるところです。給料に関して規定に、

国からの介護職員に対する処遇改善費として補助が出てはいます。介護の現場で働く職員に対し助かってはおります。今後も継続して頂きたいと思います。人員配置基準に不足はなくそれ以上に雇用はしておりますが、特養への入所者が介護度3以上等の条件が出されて、平均介護度が4.0以上となると職員への負担は大きくなります。こうした現象からも職員離れはあると考えられます。現場職員の声は手間を考えると職員数を増やして欲しいという声が出ている現状、本日出席の県議会議員の皆様にも協力していただき、現場の声を国に挙げてくださいますようお願いしたいと思います。

職員募集もあの手この手を使ってはおりますが、なかなか応募はありません。派遣や人材紹介所を通じ、多額な出費もあります。

介護報酬をこれ以上下げられると運営にも影響が出ると考えてください。現場からの声です。

(宮武委員長)

それでは御要望ということで、各議員さんにはよくお聞きいただき、よろしく御尽力願います。菊池委員、どうぞ。

(菊池委員)

日本社会事業大学の菊池でございます。

2025年、団塊の世代の方が75歳になるという最後の上り坂をどのようにして上っていくかというのが国の大変重要な課題になっています。埼玉県の実情も今日ご説明いただきまして、現在ですと7.1万人の職員の方をこれから5万人増やすという課題でございます。これは本当に、まさに大変な上り坂を上っていくということをご例示していただきました。

そのような中で、県としては、いろいろな施策、多角的に取り組んでいくというのを先ほど御説明いただきました。

今日はおそらく、さまざまな細かなことは対応されている中で大きな部分を紹介いただいたと思いますが、その中で潜在的で、いまは仕事には就いていないけれども、そういう方たちをどのようにして介護の仕事に、また再び就いていただくかということについて、どのように取り組まれているのかお伺いしたいと思います。

先ほど現場の声もありましたが、キャリアアップをしていく、キャリア形成というような観点から、どのように考えていらっしゃるのか。

それから、これはいま量の問題だったのですが、報酬と絡んでくるときに、ケアの質の高さの観点でみると、2025年に向かって地域包括ケアの中で、認知症の方々を地域でどのように見守っていくのか、認知症のことが大変大きな課題になっています。そうしたときに介護職員の方たちの認知症への対応についてお伺いできたらと思います。

(宮武委員長)

それではお答えいただけますか。

(江森高齢者福祉課長)

私のほうから一点目と二点目について回答させていただきます。

まず、潜在の有資格者の方々を介護現場に戻すという部分でございます。資料の3ページ(3)のイで、今年度、潜在介護職員の復職支援として、今日、委員でいらっしゃいます鈴木副会長さんの県社協とも協力しながら、結婚や出産等により離職した方の福祉人材センターへの登録を働き掛けております。また、復職前研修の実施、あるいは、その後の就職先とのマッチングという手厚い支援を行い復職支援する取り組みをスタートしたところでございます。

確かに、潜在の方々を表に出してくるという非常に難しい課題ではありますが、これは人材派遣会社に委託しまして、そのノウハウを使いながら、より多くの方々に出てきていただき、昔の勤を取り戻すための現場研修などを行い、復帰を促していくものでございます。

今回の国の1億総活躍の中でも、潜在介護職員の復職支援はクローズアップされております。国では、介護福祉士の方が辞めた場合の登録制度を考えています。今後、この潜在介護職員の復職支援というのは力を入れていただけるのではないかと考えています。

次にキャリア形成の部分でございますけれども、やはり先が、将来が見えないというのは、非常に不安な部分もあります。例えばいま介護職員には介護保険制度の中に処遇改善加算があり、この中の要件としてキャリアパス要件、職位・職責に応じた賃金体系、あるいは資質向上のための計画策定、研修の実施等があります。

現在、埼玉県では、この11月の段階では約86%の事業所がこの処遇改善加算を取っております。そういう意味で、今後もっと取る、算定することを上げていく必要があると思いますが、こういったものを例にとりながら、経営者が介護人材をどう育てていくのかというところは、やはり大きなポイントになると考えております。施設長や経営者を対象とした研修などを活用し、引き続き働き掛けを行っていきたいと考えております。

(金子地域包括ケア課長)

認知症の関係でお話をさせていただきます。

委員がおっしゃるように、認知症対策は非常に重要であります。現在7人に1人の認知症の方が、今後10年間で5人に1人になると見込まれており、今回の地域包括ケアの改正の関係でも、認知症は非常に大きな柱となっております。

県でも事業者の方に対して各種研修を実施しているところでございます。例え

ば、基礎研修でありますとか、専門課程、実践リーダー研修、フォロー研修、フォローアップ研修、こういった研修を実施しながら質の向上を図っているところでございます。

また、御案内と思いますが、地域包括ケアにつきましては、この30年4月までに、各市町村で認知症の初期集中支援事業、また、認知症の支援員を各市町村に配置することになっております。そうした体制整備も進めながら、事業者だけでなく地域で見守るように頑張っていきたいと考えております。

(宮武委員長)

よろしいですか、それでは、どうぞ。

(山下委員)

県議会議員の山下でございます。

確かに介護職員合同入職式の参加人数は減っておりますが、実際に介護職に新規で参入される人数は1年間で何人ぐらいでしょうか。数だけ教えてください。

(江森高齢者福祉課長)

24年度ですと1万2千人規模でございます。

(山下委員)

埼玉県の数ですか。

(江森高齢者福祉課長)

はい、埼玉県の数値です。ただし、再就職者も含まれております。

(山下委員)

ありがとうございます。

(宮武委員長)

よろしゅうございますか。どうぞ、中屋敷委員。

(中屋敷委員)

県議会議員の中屋敷でございます。

実は私、9月定例会でこの質問をさせていただいたものですから、黙っていようかなと思いましたが、先ほど、遠井委員さんからもお話がございました、全体的に定着に向かって行くには、どうしても報酬は重要な部分であります。重要だけれども、実際はスキームそのものが上向きような傾向にないのは、皆さんの御承知のとおりです。そこで、国への要望について、県として、「別に措置すること」

とありますが、この「別に措置すること」について具体的にイメージがあるのであれば、教えておいていただきたいと思います。

この辺が改善していくことによって全部ではありませんが、先ほどの認知症の問題もそうでしょうし、実際私も、母が要介護3でお世話になっているものですから、その現場を見ると、現場の職員さんたちの大変さというのは、これはもう計り知れないものがあると思います。

そうすると、それを自信として担保させてあげるには、それに見合った報酬というものがつくられていかないと苦しいというのが、全般的な印象でございます。県として具体的にどのように国に向かって行動されていくのか、お尋ねいたします。

(江森高齢者福祉課長)

介護報酬とは別にと申しましたのは、今の介護職員処遇改善加算という介護報酬の中の枠組みですが、その前は交付金というかたちで支給されておりました。内容的には同じで出所が違うものです。介護保険と関係のない交付金というかたちで出ていたものです。埼玉県としては介護報酬に入りますと、利用者の、要するに被保険者の保険料が上がったり、介護サービス利用者の利用料金が上がったりしますので、介護報酬とは別で、例えば、そういった交付金で対応できないかと考えております。

例えば、農業分野には所得補償で大きく出しております。それと同じように、何か介護報酬と、要するに利用者に影響がないようなかたちでベースアップができるように国に対して要望しているところでございます。

具体的に言いますと、埼玉県の介護人材の不足者数が7万1千人という話がありましたけれども、常勤と非常勤は全国平均55%対45%、常勤換算率で、これはあくまで推計ですが、0.6というかたちにしますと、5万5千人分ぐらいの常勤という数字になります。その方に月1万円、ボーナスに関係なく、年間12万円上げるだけで約70億円、埼玉県だけで必要になるというような単純推計の計算ができます。ですからこれを県レベル、自治体レベルでやるのはとても難しい。

国として、介護の社会化ということで始めた介護保険制度ですから、それを持続的に運営していくためには、国としてしっかりした制度設計のもとに、担い手である介護職員の確保のために使っていただきたいと思います。

合わせて、いま、国の処遇改善加算の対象は介護職員ですが、一緒にそこで働く看護師さん、事務の方、ケアマネの方も含めて全職種が対象となるように合わせて要望しているところでございます。

(中屋敷委員)

ありがとうございました。

方向性が分かったので、われわれとしても参考にさせていただきたいと思いません。それと、いま課長さんがご説明いただいた部分というのは、全国的に同様の要望が上がっているということですのでよろしいのでしょうか。

(江森高齢者福祉課長)

介護職員の確保・定着という部分でいけば、先ほどの介護労働安定センターの統計によれば、就職するときの一番のポイントは、やはり給料となっています。将来を見据えて、給料が低いから諦めてしまう。志があっても諦めてしまうという。一度就職しますと、例えば先ほど申し上げました経営者の経営理念などで救われる部分が、キャリアアップなどで救われる部分がありますが、まず入り口の部分でネックになっているのは賃金が低いことでもありますので、賃金アップについては、どの自治体においても、非常に重要な課題であると思います。

(中屋敷委員)

ありがとうございました。

(宮武委員長)

ほかになければ、次のテーマに移りたいと思います。よろしゅうございますか。次は発達障害者への支援について、事務局から説明をお願いします。

(2) 発達障害児・者への支援について

<資料2に基づき説明>

(宮武委員長)

分かりやすい説明ありがとうございました。

それでは御質問なり、御意見なり、御自由にお手を上げて御発言ください。

はい、権守委員。

(権守委員)

県議会議員の権守と申します。

まず3ページの中核発達支援センターの運営を県内3か所で行っておりますが、この3か所のセンターにおける診療実績は、26年度の初診者数が653人、延べ受診者数は28,344人となっております。これは延べ受診者数でありまして、実数としては、どれぐらいの患者さんがいらっしゃるのか。それぞれのセンター、3か所の内訳が分かれば教えていただきたいと思います。

続いて4ページの就労の支援ですけれども、今年の6月にジョブセンター川口に会派で視察をさせていただきました。改めて確認をしたいのですが、就労相談

1, 002人について、3か所の内訳を教えてくださいたいと思います。合わせて、主な相談内容も教えてください。

そして259人が就労訓練を受けて、61人が就職をしたわけですが、例えばこの61人が昨年度と今年度に分けた場合、何人ずつになるのか。61人の方は定着されているのかどうか、教えてください。

最後に、259人から61人の就職者数を引いた約200人の方は、その後、訓練を受け就職活動をされているのかどうか、教えてください。

(宮武委員長)

少し細かな数字を求めておられますが、いますぐ御回答できますか。

(渡辺福祉政策課政策幹)

まず中核発達支援センターの受診者の関係ですが、初診の人数の数字しかございません。実人数は申し訳ありませんが、持ち得ていません。中川の郷に聞きますと、発達障害で受診されている方は3千人から4千人はいらっしゃると思います。診療の期間は必要に応じて毎月2回だったり、少し落ち着けば2か月とか、四半期に1回など、少し間隔が出てくるような状況になっております。

ジョブセンターの内訳61人につきましては、平成26年度では19人就職しております。それを引いた数が今年度の就職者数42人でございます。

就労相談の各センターの内訳でございますけれども、川口が389人、草加が458人、川越が155人となっております。

相談の内容は、御本人からの相談が約半分となっており、残りは親御さんや企業、学校からとなっております。

御本人からの相談に当たっては、未診断の方が4割ぐらいいらっしゃいますので、まず自分が発達障害になっているかどうかということの相談と、どのように受診したらいいのかなど初歩的な相談から、実際に働いた経験がある方については、どんな就労支援をしてもらえるのかなど、具体的なものになっております。

親御さんからの相談については、子供が引きこもっていて困っている、このようなところがあれば、ぜひ使いたいなど、サービスの内容を紹介されているケースがございます。

企業からは、従業員の方に発達障害と思われる方がいて、その対応についてアドバイスをくださいというものが多くなっています。

就職していない方の200人につきましては、100人の方がいま訓練中でございます。あとの100人の方が利用の中断ですとか、ほかの施設への利用に移った方でございます。利用を中断された方は、利用したけれども自分の体調ですとか、まだ、毎日通えるほどのレベルではなくて、医療など、ほかのサービスへの支援をしたほうがいいという方が中断をされております。

知的障害のある方からの相談ですと、主にパソコンなどを用いた事務系の作業

訓練になりますので、作業を中心とした訓練を受けたほうがいい方は、他の事業所の紹介をしております。

定着をしているかどうかにつきましては、61人の就職者のうち、残念ながら3人の方が離職をしております。離職理由を申し上げますと、1人の方は、すごく仕事ができる方で、業務を任せられ能力以上に受けてしまい、仕事量が増え体調不良になってしまった方でございます。

2人目の方は、会社は発達障害の理解はあったのですが、一緒に働いている同僚、パートの職員さんの理解が不十分で、居づらくなってしまい、残念ながら退職されてしまいました。

3人目の方は、ほかの疾病の治療を優先せざるを得ない状況になり退職をされた方でございます。

(宮武委員長)

中核発達支援センターごとの数字は、いま必要でございますか。

(権守委員)

いいえ。

(宮武委員長)

よろしゅうございますか。ほかにございますでしょうか、どうぞ、坂口委員。

(坂口委員)

坂口と申します。

人材育成の中で、「発達障害に早期に気づき適切な支援ができる人材の育成」とありますが、子供の障害について、親の方で、いろいろな情報を集めるときにネットワーク等を使い、かなり豊富な情報を入れながら、かえってそれで自分が悩んでしまう、そのようなケースもあると思います。

拠点にそのような人材がいて話しに行くというスタンスになっていますが、こういうところに行かなくて家庭にいる、もんもんと悩んでいらっしゃる方、情報はいっぱいあるけども、さて、わが子はどうなのかと考えている親御さんもいると思います。そのとき、地域の福祉でいうと、主任児童委員という方がいると思いますが、地域のサポートという意味で、その人材を、このカテゴリの中に含めるのか、お聞きしたいと思います。

二点目は、3ページの地域療育センターの設置・運営のことで、利用者の状況、先ほど10月末で323名の方が利用になったということをおっしゃいました。単純に月でいうと80人、施設ごとでいいますと13人です。県の第4期障害者支援計画の障害者サービス見込み量は、確か障害保健福祉圏域だと思いますが、そこで児童の発達支援については、2万4,151人を見込んでいます。地域療

育センターの利用者の実績がこの計画に対して、どう満足しているのか見解をお聞きしたいと思います。

(渡辺福祉政策課政策幹)

まず人材育成で、主任児童委員を含めているかについてでございますが、主任児童委員の方を対象にした研修は実施しておりませんが、早期に気づく人材の育成研修の講座は公開講座にしており、幅広く地域の関係者に呼び掛けを行っております。

次に地域療育センターの利用者の323人に対する障害者計画の位置づけでございますが、地域療育センターは公的な障害児福祉サービスとは少し違いました、県の単独事業で実施しております。専門職が2名の配置であり、利用者は1センター100人が限度です。児童発達支援センターももちろん発達障害児の受入れをして、グループでの療育ですとか、個別の支援も行っていますが、発達障害児・者の知識を向上するために、事業所の職員を対象に県ではかなり専門的な研修事業を行っておりますので、研修事業を通じて発達障害のお子さんの支援の仕方を学んで、御自分の所属の施設で生かしていただく取組を進めております。

(宮武委員長)

よろしゅうございますか。はい、どうぞ、笹川委員。

(笹川委員)

人材育成のところ、市町村の発達支援マネージャーの育成は700人の方が対象とありましたが、実際に受けられた方はどのような方なのかということと、例えば育成をしたときに資格なり、認定証みたいなものを出されているのかどうか教えていただきたいと思います。

(渡辺福祉政策課政策幹)

発達支援マネージャーにつきましては、先ほども御説明しましたが、障害福祉担当、子育て支援担当、母子保健担当の職員を対象に5日間の研修をしているものでございます。

受講者の内訳は保健師の方が4割ぐらい受けていらっしゃいます。そのほか行政職職員が25%、公立の保育士さんもマネージャー研修を5日間頑張って受けていただいておりますので、2割ぐらいです。あとは精神保健福祉や家庭児童相談員の先生方、社会福祉士の方が15%ぐらいとなっており、多職種の方が受講いただいております。

終了した後につきましては、修了証をお出ししております。

(宮武委員長)

長岡委員は、この分野のご専門ですが、いかがでしょうか。

(長岡委員)

長岡です。

私どもの発達障害福祉協会は、発達障害という、ここに書いてある意味合いよりは、ずいぶん歴史が長くて、知的障害のある方のことを精神薄弱と呼んでいた時代から続いている協会です。もともと精神薄弱者福祉協会というような名称がありました。

全国的にもそんな感じだったのですが、時代とともに推移してまいりました。まず知的障害という言葉に変わり、その後、自閉性などの研究が進み、国際分類も進んで、どんどん変遷してきた経緯があります。最近では自閉性の障害のある方だとか、その周辺児・者について、スペクトラムと呼んだり、様々な定義付けの変遷があります。

ここでいう発達障害というのは、そうした狭義の意味で知的障害はおおむね伴わないで、特性のある障害をお持ちの方という定義であるかと思えます。

私どもの協会は、その連続性といいますか、発達上の障害があるという意味では同じです。なので広義の意味では発達障害ということで、主な支援者としては知的障害という協会ですが、この見えない障害というところが同じ、共通の部分であると思えます。

それは精神障害の方も一緒に、どうしても体の不自由な方の、ある程度、周りの方から見える障害と違い、特性もいろいろで境界域もありますし、判断がしづらいところがあります。

そうした意味で、埼玉県の取組は大変ありがたいと思っております。特に発達障害児・者については、こうした取組がどんどん実を結んでおり、ありがたいと思っているところです。

私のほうからは、先生方のほうや、いろいろな機関から、ずいぶん、子供の特性に応じた配慮ができるようになったと、こうしたアンケート結果もあるようですが、ぜひ、差別の解消という意味もありますので、どのようなかたちで、どういったお子さんが合理的な配慮を受けることにより、学習効果が上がったとか、療育効果が上がったなどの事例がもっと集積できるといいなと思えます。ぜひ、そうした事例、これまでの変化など、どんなものがあるのか、教えていただきたい。また、今後もそうした集積をお願いしたいというのが一点ございます。

あと、見えない障害は見立てがかなり、専門家でもズレやすいものです。ここでは専門の療育スタッフの育成も図られているとのことですが、なかなか精神科医でも、発達障害の分野、あるいは、もともと持っている知的障害の分野が苦手という先生もいらっしゃるようです。私たちも長年関わっていても非常に見立てが難しいと感じています。そうした療育のスタッフやお医者さまが、どれだけ裾

野が広がった感じがあるのか、そうしたお話も聞ければと思います。それが二点目です。

また、見えない部分があるということで、解釈、対応がブレやすいところがあります。児童発達支援センターとか、児童デイサービスとか、近年増えておりますが、実際、療育の中身をみますと、大変いい加減にやっているところから、系統的にやっつけらっしゃるところもあり、非常に憂慮する部分がございます。ぜひ、ある程度正しい理解の下、事業が運営されるような取り組みがあるのかどうかについて、以上三点、聞きたいと思います。

(渡辺福祉政策課政策幹)

保育所等、事例の紹介があるかどうかにつきましては、この保育所、幼稚園の先生方の育成研修を始めるに当たりまして、まず研修のテキストをつくるときに、こういうお子さんの行動には、こういう理由があって、こういうふうには先生方は関わって下さいねというテキストを作成しております。

例えば、一日の行事の流れを理解してから保育に入りましょうとか、そうすれば落ち着きますとか。声の掛け方も、あまり抽象的な言葉は分かりませんので、短い言葉で端的にその子の近くで声を掛けてくださいとか、保育園、幼稚園の先生がある程度、日ごろの保育で活用できるようなものを用意して、理解を進めていただいております。

次に見立ての難しさでございますが、発達障害を診療できる機関は限られており、平成22年度は診療可能な医療機関が64か所ありました。現在は128か所ございまして倍増しております。毎年、医師向けの研修は続けております。年によって参加の人数は変わりますが、30人から、多いときは50人以上の先生方に各回受講いただき、ご自分の診察室に来られたお子さんで保護者へのアドバイスができるように研修を受けていただいております。

次に、児童発達支援事業所と児童発達支援センターへの正しい理解の取組についてですが、確かに現在、特に放課後デイサービスとか、県内でも急増しております。委員さんがおっしゃるとおり、すごく差があります。県では、作業療法士や臨床心理士さんに巡回で月1回から2回回っていただいて、現場でお子さんの様子を見て、その支援をまずしていただき、それを職員に見てもらって、このお子さんはこういう特性があるから、こういう働き掛けが必要なんですよと、保護者へはこういうアドバイスの仕方がいいんじゃないですかということを巡回支援しています。

今年度は23事業所を訪問しております。訪問だけではなくて、障害児の児童発達支援事業所さんには研修事業にも積極的に参加を呼び掛けております。中核発達支援センターである中川の療育センターが現場研修というのをやっており、その作業療法士等が実際に個別の療育をやっている様子を見てもらって、お子さんの体の動かし方とか、そういうのを現場で見ていただいて、遊具の使い方な

どの研修をやっております。

少しずつ、多くの方が発達障害の知識を持って支援できるように人材育成は進めていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(宮武委員長)

よろしゅうございますか。

もし、ほかになれば。菊池委員、どうぞ。

(菊池委員)

菊池です。

私は、この障害の専門ではないのですが、女性が抱える課題ということで、この発達障害の問題には関心を持っております。そういう観点からの質問をさせていただきたいと思っております。

いま専門の委員の方からもお話があって、発達障害については、年々いろいろ分かってきていることも多くなってきている中で、子育てに悩む親の支援ということもあるということでしたが、児童虐待についても大変大きな課題になっていたと思っております。

発達障害の子供さんを抱えた親御さんの児童虐待の実態、あるいは、そういった観点からの支援ということがあれば教えていただきたいと思っております。

(渡辺福祉政策課政策幹)

確かに発達障害のお子さんは親にとっては非常に育てづらいお子さんで、どうしてこの子はこういう行動をしてしまうのかというのが理解できないことによって、虐待のリスクは高い部類になると思っております。

そこで県では、まず親御さんがストレスをためていると、いい子育てができませんので、ストレスを解消する子育ての応援講座を行っております。まず親御さんがどんなストレスを抱えているのか、まず出してもらい、お子さんには、こういう声の掛け方がいいですよとか、少しずつできることを増やしていけばいいですよとか、よいところを見ましようとお話をさせていただいております。できないところを怒るのではなくて、できるところを一つずつ増やしていくところを御理解いただくような支援講座を開催しているところです。

親御さんのお子さんへの働き掛けを、親御さんに学んでもらうペアレントトレーニングという講座がありますが、この講座が開けるような専門職の方を増やすための研修事業を毎年度実施しております。保健師さんから、障害児の通所施設の職員さんですとか、色々な方に受講いただいております。お子さんへの関わり方を学んでいただいて、ストレスをためずに、緩やかにお子さんと関わっていただけるような支援をしているところです。

(宮武委員長)

よろしいでしょうか。ほかに御質問なり、御意見ございますか。

なければ、この辺りで審議を終了させていただきます。皆様からいただいたご意見等を踏まえて、県の側が今後の事業を進めていただくようお願いいたします。

3 その他

(宮武委員長)

そのほかに、本日の議題以外でも福祉施策全般について御質問なり、御意見がありましたら、御自由にお聞きいただきたいと思います。いかがでしょうか。

もしなければ、この辺りで閉会をしたいと思います。貴重な御意見等ありがとうございました。この意見を踏まえて県の施策の推進に生かさせていただけると思います。本日の審議会を終了いたします。御協力ありがとうございました。