

第2回上越市自立支援協議会

次 第

〔 とき 令和2年10月8日（木）
10：00～11：30
ところ 上越市役所 401 会議室 〕

1 開会

2 挨拶

3 議事

(1) 上越市障害者福祉計画の成果目標の達成状況について

・・・資料1

(2) 次期計画における成果目標（案）について

・・・資料2

(3) 次期計画における取組（案）について

・・・資料3、資料4

4 その他

5 閉会

上越市自立支援協議会委員名簿(R1.6.10～R3.3.31)

(委員区分・五十音順、敬称略)

選出区分		氏名	所属等	備考
1	相談支援を行う事業者	田原 早苗	上越障害者相談支援事業所主任（圏域相談員）	
2		平原 朝子	障害児（者）相談支援センターかなや課長（圏域相談員）	
3		樺澤 聡子	障害者就業・生活支援センターさくら所長	※
4	障害福祉サービスを行う事業者	片桐 友紀	社会福祉法人みんなでいきる障害福祉事業部長	会長
5		高橋 輝雄	社会福祉法人上越あたご福祉会 特別養護老人ホーム 直江津愛宕の園施設長	
6	保健及び医療関係者	福山 卓	上越地域医療センター病院事務長	副会長
7		石田 光	独立行政法人国立病院機構 さいがた医療センター療育指導室長	
8	就労及び雇用関係者	森山 一夫	上越公共職業安定所 統括職業指導官	
9	教育関係者	近藤 奈美	上越特別支援学校教諭	
10	障害者又は障害者団体関係者	藤田 宏禎	上越心身障害者福祉団体連合会長	
11		川澄 陽子	上越心身障害者福祉団体連合会理事	
12	学識経験者	田口 玲子	新潟県立看護大学准教授	
13		山田 洋子	上越地域振興局健康福祉環境部地域保健課長	
14	その他市長が必要と認める人	井部 佐恵子	上越市民生委員児童委員協議会 連合会 理事	
15		山川 美香	保護者	

※は令和2年10月人事異動に伴う交代

上越市障害者福祉計画 成果目標の達成状況について（経過報告）

目標の項目 (市の目標)		令和2年度末 の目標値	実績			実績時点における状況等	
			実績値	時点	達成 状況		
(1)施設入所者の地域生活への移行	地域生活移行者数	5人(2.4%)	3人(1.4%)	R2.8末	×	・移行した3人は、生活介護等のサービスを利用しながらグループホームで生活(1人)、居宅介護等のサービスを利用し在宅で生活(2人)	
(2)精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築	保健・医療・福祉関係者による協議の場	有	有	〃	○	・自立支援協議会及び精神科医療機関との意見交換会の開催	
(3)地域生活支援拠点等の整備		有	有	〃	○	・令和元年9月に3事業所、令和2年9月に1事業所を指定	
(4)福祉施設から一般就労への移行等	①福祉施設から一般就労への移行	63人 (毎年度21人)	73人	〃	○	・年度別内訳：平成30年度29人、令和1年度34人、令和2年度(4～8月)10人	
	②就労移行支援事業所の利用者数	108人(100%)	86人(79.6%)	〃	×	・令和元年度末時点では77人であり、利用者数は増加している。	
	③就労移行率3割以上の事業所の割合	就労移行支援事業所の数	12か所	12か所	〃	○	・就労移行率3割以上の事業所は、令和元年度末時点で11事業所のうち4事業所(36.3%)
		就労移行率3割以上の事業所の数	6か所	4か所	R2.3末	×	
		就労移行率3割以上の事業所の割合	5割以上	36.3%	〃	×	
	④就労定着支援利用による職場定着率	81.0%	86.7% (13人/15人)	R2.8末	○	・就労定着支援サービス利用総数15人のうち、2人は就労継続支援B型に移行したものの。	
⑤一般就労先の拡大 (上越市単独成果目標)	新規障害者雇用開始企業数	5社以上	80社	R2.3末	○	・平成30年度41社、令和元年度39社	
(5)障害児支援の提供体制の整備等	①障害児支援の提供体制	児童発達支援センターの設置数	1か所	無	R2.8末	×	・障害児支援の提供体制の整備等に当たっては、こども発達支援センターが既に地域の中核機関として機能している。
		保育所等訪問支援の提供体制の整備	1か所	無	〃	×	・次年度以降、こども発達支援センターにおいて、保育所等訪問支援の実施を検討
		主に重症心身障害児を支援する児童発達支援事業所の確保	1か所	無	〃	×	
		主に重症心身障害児を支援する放課後等デイサービスの確保	2か所	2か所	〃	○	
	②医療的ケア児支援のための関係機関の協議の場の設置	有	有	〃	○	・自立支援協議会専門部会で協議	

次期計画における成果目標(案)

国の目標項目		令和元年度末の実績値	国の指針の目標値[令和5年度末]	市の目標値[令和5年度末]
1 福祉施設の入所者の地域生活への移行	(1)施設入所者の地域生活への移行	施設入所者数：210人	令和元年度末入所者数の6%以上を地域生活へ移行	—
	(2)施設入所者の削減	施設入所者数：210人	令和元年度末入所者数から1.6%以上削減	施設入所者数：210人以内
2 地域生活支援拠点等が有する機能の充実	(1)地域生活支援拠点等が有する機能の充実	地域生活支援拠点等整備数：4か所 (令和2年9月時点)	市町村または圏域に拠点等を1か所以上整備 運用状況の検証・検討：年1回以上	地域生活支援拠点等整備数：4か所以上 運用状況の検証・検討：年1回以上
3 福祉施設から一般就労への移行等	(1)福祉施設から一般就労への移行者数の増加	一般就労者数：34人 ※年度中	令和元年度実績の1.27倍以上 ※年度中	一般就労者数：44人以上 (1.29倍) ※年度中
	(2)就労移行支援事業所からの移行者数の増加	就労移行支援事業所からの一般就労者数：20人 ※年度中	令和元年度実績の1.3倍以上 ※年度中	就労移行支援事業所からの一般就労者数：26人以上 (1.3倍) ※年度中
	(3)就労継続支援(A型・B型)事業所からの移行者数の増加	就労継続支援A型からの一般就労者数：7人 就労継続支援B型からの一般就労者数：7人 ※年度中	就労継続支援A型：令和元年度実績の1.26倍以上 ※年度中 就労継続支援B型：令和元年度実績の1.23倍以上 ※年度中	就労継続支援A型からの一般就労者数：9人 (1.29倍)以上 ※年度中 就労継続支援B型からの一般就労者数：9人 (1.29倍)以上 ※年度中
	(4)就労定着支援事業の利用の増加	就労移行支援等を通じた一般就労者34人のうち就労定着支援事業利用者数7人(2割) ※年度中	就労移行支援等を通じた一般就労者のうち7割以上 ※年度中	就労移行支援等を通じた一般就労者のうち就労定着支援事業利用者数：14人(3割)以上 ※年度中
	(5)就労定着率の増加	就労定着率8割以上の事業所：42.9%	就労定着率8割以上の事業所の割合：7割以上	就労定着率8割以上の事業所の割合：5割以上
	(6)一般就労先の拡大(上越市単独成果目標)	新規障害者雇用企業数：80社	—	新規障害者雇用企業数：90社以上
4 障害児支援の提供体制の整備等	(1)児童発達支援センターの設置(児童発達支援事業の提供)	児童発達支援センターの設置：無	児童発達支援センターの設置：1か所以上 ※市域が広域の場合は、地域の中核的な支援機能を有する体制の整備が考えられる。	地域の中核的な支援機能を有していることも発達支援センターの療育体制を継続
	(2)重症心身障害児等のための「児童発達支援事業所」及び「放課後等デイサービス」の確保	放課後等デイサービス事業所設置数：2か所	主に重症心身障害児を支援する児童発達支援事業所及び放課後等デイサービスを1か所以上確保	放課後等デイサービス事業所設置数：2か所以上
	(3)医療的ケア児支援のための協議の場の設置	協議の場：有 コーディネーターの配置：有	保健・医療・障害福祉・保育・教育等関係機関による協議の場を設置(圏域での設置も可)	協議の場：有 コーディネーターの配置：有

国の目標項目		令和元年度末の実績値	国の指針の目標値[令和5年度末]	市の目標値[令和5年度末]
5 相談支援体制の充実・強化等	(1)相談支援体制の充実・強化等に向けた取組実施体制の確保	—	総合的・専門的な相談支援の実施及び地域の相談支援体制の強化を実施する体制を確保	障害特性や各種のニーズに対応できる総合的・専門的な相談支援の実施及び地域の相談支援事業者の人材育成のための支援や各相談支援機関の連携強化に向けた取組の実施
6 障害福祉サービス等の質の向上	(1)障害福祉サービス等の質の向上	—	障害福祉サービスの質を向上させるための取組を実施する体制を構築	各法人等が連携した研修の実施や多職種連携による支援体制の強化に向けた取組の実施

(注) 成果目標については、今後、県によるヒアリング等を踏まえ、見直しの可能性がある。

次期計画における取組（案）

施策の柱	施策の方向性	改定後の計画における主な取組 (ゴシック体：重点取組事項)	主な内容
1 共生社会の実現に向けた取組の推進	(1)障害を理由とする差別の解消の推進	(継続) 障害を理由とする差別の解消の推進	・障害者差別解消支援地域協議会において取組の協議を行い、市民等への効果的な啓発活動や市職員への定期的な研修会を実施する。また、障害を理由とする差別等事案の情報収集に努め、個別事案への対応を行う。
	(2)権利擁護の推進	[充実] 成年後見制度等の利用促進 (継続) 障害者虐待防止の取組の推進	・成年後見制度における地域の中核機関を明確化し、関係機関とのネットワークを強化することにより、制度の利用促進を図る。 ・障害のある人の虐待防止に向けて、障害者虐待防止法の趣旨や相談窓口等の周知・啓発を行う。
	(3)精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築	(継続) 共生社会実現に向けた包括的な支援体制の構築 [充実] 精神障害者の退院後の支援	・保健・医療・福祉関係者、当事者を含む協議の場として、自立支援協議会において支援体制等について協議を行う。 ・精神障害者の地域移行に向けて、関係者が連携して退院後の支援を行う。
	(4)市民の意識啓発	(継続) 共生社会実現に向けた市民等の意識啓発	・障害特性等への理解を促すため、障害者週間やイベント等の機会を捉え啓発を行う。
2 障害のある人が安心して暮らせる地域生活の実現	(1)包括的な支援体制の整備	(継続) 地域生活支援拠点等の整備に向けた取組の推進 (継続) 相談支援体制の充実・強化 (継続) ニーズ等を踏まえた計画相談の実施 (継続) 各種支援策の適切な活用につなげる効果的な情報提供の実施	・地域生活支援拠点の運営法人による定期的な意見交換を継続し、連携した取組を推進する。 ・各種研修のほか、多様な相談事例への対応経験を積むことで、相談支援業務従事者の対応力の底上げを図る。 ・計画相談に当たっては、本人の意思を尊重した本人のためのサービス提供につながるよう配慮する。 ・支援が必要な人に障害福祉サービス等を知ってもらうため、障害福祉ハンドブックの頒布などの取組を継続する。
	(2)障害福祉サービスの充実	(継続) 共生型サービスの円滑な導入(居宅介護等、生活介護、短期入所等の介護保険サービス事業所の活用) (継続) グループホームの整備促進(重度障害に対応した施設の整備を含む) (継続) 施設入所支援の継続 (継続) 緊急短期入所用居室の確保 (継続) ニーズを踏まえた各種障害福祉サービスの充実 【新規】 障害福祉サービスの質の向上に向けた取組に係る体制の構築	・障害福祉サービスから介護保険サービスへの円滑な利用の移行ができるよう、引き続き、福祉事業所等が連携した取組を推進する。 ・医療的ケアに対応したグループホームの整備など、ニーズに即した施設整備を推進する。 ・関係者による情報共有を図りながら、施設入所までの間の必要な支援を行う。 ・重症心身障害のある人や医療的ケアが必要な障害のある人の緊急短期入所の受入れ体制を引き続き確保する。 ・就労継続支援B型など増加する利用ニーズに対して、事業所の定員拡充に向けた施設整備を支援する。 ・各法人が連携した研修の開催や人材交流等により、障害福祉人材の育成・確保を図るとともに、職員の意識向上と支援力の底上げを図る。
	(3)各種助成制度の適切な運用	(継続) 県等の動向を踏まえた医療費助成制度の適切な運用 (継続) 県等の動向を踏まえた各種手当支給制度の適切な運用	・各種の医療費助成制度や手当支給制度について、対象者が適切に助成を受けられるよう周知を行う。
	(4)災害時への備えの充実	(継続) 災害時の避難体制の維持及び充実	・福祉避難所該当者を的確に把握するとともに、関係課等と連携しながら災害時における避難所の環境整備に努める。
3 障害のある人の社会参加等による豊かな暮らしの実現	(1)社会参加の促進	(継続) 移動支援の充実 (継続) コミュニケーション支援の充実 (継続) スポーツや文化活動等余暇活動の支援	・各種助成制度を始めとした取組により、障害のある人の外出時の移動手段を確保し、社会参加の促進を図る。 ・手話通訳者等の養成や派遣を行うとともに、コミュニケーションに必要な日常生活用具等の給付を行う。
	(2)日中活動の充実	(継続) 地域活動支援センターの充実 (継続) 日中活動系サービスの利用促進	・障害のある人が創作的活動など充実した日中活動を行う場である地域活動支援センターの運営を支援する。 ・障害のある人のニーズに合った日中活動系サービスを紹介し、利用促進を図る。
	(3)当事者活動の促進	(継続) 当事者及び家族等の支援者の活動に対する支援 (継続) ピアサポート等障害のある人の活動に対する支援	・当事者及び障害者団体等の支援者が行う活動を引き続き支援する。
4 就労の支援と定着の促進	(1)一般就労の促進	(継続) 就労移行支援事業等の利用促進 (継続) 就労定着支援 [充実] 就労先の拡大(農業分野を含む) (継続) 市民や企業の意識啓発(障害を理由とする差別の解消)	・障害のある人の一般就労への移行と職場定着を推進するため、就労移行支援事業や就労定着支援等の利用促進を図る。 ・企業と福祉事業所との情報交換の機会を増やし、ノウハウの共有と情報発信により、新規就労先の開拓を推進する。 ・障害者雇用につながる求人の発信や障害特性の理解などを企業に求めていく。
	(2)福祉的就労の促進	(継続) 就労継続支援の拡充	・就労継続支援等事業所において、未就労者も魅力を感じ、取り組みやすい仕事内容を積極的に取り入れるよう努める。
5 障害児支援体制の整備	(1)児童発達支援事業の充実	[充実] 児童発達支援事業の充実 [充実] こども発達支援センターにおける障害児支援体制の強化	・障害特性に合わせた事業所を選べるようにする。 ・地域の中核的な支援機能を有するこども発達支援センターにおいて、保育所等訪問支援を実施する。
	(2)重症心身障害児等に対応した児童発達支援事業等の充実	(継続) 重症心身障害児等のための「児童発達支援事業所」及び「放課後等デイサービス」の確保	・市内に2事業所ある重症心身障害児等を対象とした放課後等デイサービスの提供体制を引き続き確保する。
	(3)医療的ケア児支援体制の確保	(継続) 医療的ケア児支援のための協議の場の設置 [充実] 医療的ケア児支援体制の充実	・自立支援協議会専門部会において、医療的ケア児の支援者による支援体制の検討を行う。 ・医療的ケア児等コーディネーターによる相談支援のバックアップを図る。

次期計画における重点取組事項

第1回自立支援協議会(資料3)で整理した課題	分類	関係者による意見交換で出された意見	意見交換を踏まえた現状や課題	方向性	新たな取組案	取組主体
(1) 障害のある人の就労機会の拡大を図るための取組の充実	① 就労訓練の充実、特色ある事業所作り					
		<ul style="list-style-type: none"> 市内にもプログラム系や事務系の仕事をもっとあればよい。 個人の得意・不得意を決め付けていないか。様々な仕事を用意されるべきであり、福祉事業所もいろいろな対応ができればならない。 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の特性(得意・不得意)に見合った仕事のメニューが不足している。 利用者の限界を決め付けているところがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 好事例を参考にしながら、特色ある事業所作りを目指す。 個人の特性に寄り添った支援 	<ul style="list-style-type: none"> ひきこもりなど在宅の未就労者も魅力を感じ、取り組みやすい新たなメニュー(例えばパソコン入力作業など)を積極的に取り入れる。 障害特性はもとより、個人の特性を踏まえた仕事や事業所のマッチングとなるよう、相談等の支援に当たる。 	<ul style="list-style-type: none"> 就労継続支援A型事業所 就労移行支援事業所
	② 職場定着率の向上					
		<ul style="list-style-type: none"> 前年度の定着率が報酬基準となる就労移行支援事業所や、利益の中で最低賃金を保障するA型事業所の経営は厳しい。 一般企業の経営者等からの授業や指導を行っている先進事例では定着率が高い。企業の経営者が利用者と話すことで、そこから雇用につながっている。自分たちができなければ、他の力を借りる。その結び付けを誰がどうやるか。 定着率を高める取組を突き詰め、企業が考えていることを考え、どう支援するのかを考えなくてはならない。 	<ul style="list-style-type: none"> 職場定着率が低いため就労移行支援事業所等の経営を圧迫している。 就労後、定着できる人材の育成が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 職場定着率の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 定着率の向上につながっている取組事例を各事業所が共有・参考にしながら、一般就労及び定着できる人材の育成を図る。 障害者就業・生活支援センターとハローワークの連携による定着率促進のための取組を継続する。 	<ul style="list-style-type: none"> 就労移行支援事業所 就労定着支援事業所 障害者就業・生活支援センター ハローワーク
③ 一般就労の拡大						
		<ul style="list-style-type: none"> 施設外就労で繰り返し企業に通う中で就労に結び付いた事例がある。 障害者の雇用に際し支援者を付ける(人手を割く)のは企業にとって負担が大きい。 求人と求職のマッチングが大事。企業が何を求め、どう働けるのか、企業も本人もお互いがWin・Winであるべき。 障害特性の理解、働きやすい環境作りが必要 できる作業や環境を支援者がシミュレーションしていくことが大事 	<ul style="list-style-type: none"> 就労支援に当たる関係者は、企業が求める人材を的確に把握する必要がある。 企業は、障害者への理解が不足している。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業が求める人材や仕事のマッチングの仕組み 障害特性の理解と働きやすい環境作り 	<ul style="list-style-type: none"> 企業からは障害者の特性やニーズを踏まえた障害者雇用につながる求人を発信してもらおう。企業における障害特性の理解を深めていくための取組を行う。 障害者の就労の実績などを事例として示しながら、企業や商工団体、農業者等へ訪問やセミナーの開催等によるPR活動を関係者が連携して行う。 障害者雇用の実績がある企業の経験談を共有し、障害者の支援を得意とする福祉事業所との情報交換の機会を増やす。 上記の取組を、企業や商工団体等に発信し、あわせて職場実習の受入れに対する企業への支援制度などを周知しながら、実習受入れ先や新規就労先の開拓を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク 障害者就業・生活支援センター 市
(2) サービスの質の向上を図るため、相談支援専門員や福祉事業所等の職員を対象とした研修の実施や、多職種連携による支援体制の強化に向けた取組の検討	① 医療と福祉の連携					
		<ul style="list-style-type: none"> 医療分野のしきたりがあり、連携のネックになっている。一方で、医療側も地域における支援の実態を知らないため、医療・福祉がお互いに学びあうことが必要。 医療関係者を交えた研修会が毎年あるとよい。 	<ul style="list-style-type: none"> 医療との更なる連携が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 医療・福祉関係者の相互理解の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 顔が見える関係作りと円滑な連携を目指して、医療・福祉合同での研修の機会を設ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援事業所

第1回自立支援協議会 (資料3)で整理した課題	分類	関係者による意見交換で出された意見	意見交換を踏まえた 現状や課題	方向性	新たな取組案	取組主体
(2) サービスの質の向上を図るため、相談支援専門員や福祉事業所等の職員を対象とした研修の実施や、多職種連携による支援体制の強化に向けた取組の検討(つづき)	② 相談支援専門員のスキルアップ	<ul style="list-style-type: none"> 医療的ケアが必要な人を一人でも受け持ってみるなど、苦手にせずケースを持ってみることで、経験しスキルアップにつながる。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援専門員の対応力の底上げが必要 	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援専門員のスキルアップ 障害福祉サービスの適用のみに頼らない柔軟な支援の発想 	<ul style="list-style-type: none"> 医療的ケアが必要な事例などを各相談支援専門員に割り振るなど、多様な相談事例の経験を積めるよう配慮する。 計画相談会の機会などを活用し、担当事例における課題を他の相談支援専門員と共有し、意見交換を行い、業務の参考にする。 医療的ケア児等に係る相談支援のバックアップ体制として、3名いる「医療的ケア児等コーディネーター」が各相談支援専門員からの相談を受け、助言・支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> 市 相談支援専門員
	③ 卒業後に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ひきこもりの問題もどこかでピックアップしてもらいたい。 何とか就労してはみたものの、鬱になり、ひきこもりになる人が多い。本人や家族は、鬱は病気であり障害ではないという認識を持っており、様々な支障が出ている。 高校に通えなくなった人、就労して辞めてしまった人のフォローが必要。早い段階から関わりを持ち、つながり続けることが大事 個性を捉え、得意分野に当てはめてあげることが大事 	<ul style="list-style-type: none"> 進学や就職で挫折し、ひきこもりになる事例が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ひきこもりの解消 支援の網の目からこぼれ落ちないために、成長過程において早期に関わりながら支援する体制 	<ul style="list-style-type: none"> ひきこもり対象者及び予備軍のピックアップと支援。 中学卒業後の進路決定が大きく影響している背景を受け、中学校関係者(進路指導担当など)を対象に、不登校や退学、ひきこもりの実態と必要な支援のほか、特別支援学校の取組等について共有を図るため研修の機会を設ける。また、研修を踏まえ中学校から保護者に対する啓発を行う。 高校中退後、相談・支援の窓口(青少年健全育成センター)につないでもらえるよう高等学校へ周知する。 	<ul style="list-style-type: none"> 市 相談支援専門員
	④ 人材の育成・確保、職員の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> 新人から中堅まで人材育成の方向性が見える形になり、それを現場の魅力として発信できるとよい。 法人単体での研修には限りがあるので、各法人が共同で研修を行った方がよい。 新卒の採用がここ数年ゼロという法人もある。 人材確保・育成の好事例の共有が必要 若い世代が学んだ知識を中堅・ベテラン世代に伝え、知識のギャップを感じることで現場を変えていくことも必要 支援者の関わり方で利用者の意識も変わる。職員のスキルアップや組織、地域の支援の力が上がればよい。 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉事業所の職員の離職が多く、人材育成が進まない。一方で、新卒求職者が少ない。 職員の意識を変えていく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 魅力ある職場 周りからのサポートを感じながら、安心して働くことができる職場 若手が活躍し評価される職場 職員の意識を向上させ、支援力の底上げを図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害福祉人材の育成方針の確立や地域の障害福祉現場における魅力作りと情報発信 各法人が連携した研修の開催(職責別の研修、キャリアデザインによる人材育成) 世代を超えて知識を共有できる研修プログラム 法人間での人材交流や、インターンシップの受皿作り ふくしのひろばや合同説明会などのイベントの運営を、各法人の同世代で組織する実行委員会が担うことで、法人の垣根を越えた同世代の交流を図る。また、他の法人と自法人との取組を比較・評価し、好事例に関心を寄せることで、職員の向上意欲を高めることにつなげる。 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉事業所(法人間の連携)
⑤ 本人の意思の尊重	<ul style="list-style-type: none"> 本人の意思を踏まえた事業所やサービスの選択が必要 法人や事業所の方針と利用者の希望とのミスマッチが多い。 何のためにそのサービスを受けているのかの動機づけが不足している。 親の意識改革が必要。そこに行って何をやりたいのか、よく考えてもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 本人の意思が尊重されず、保護者の意向が強く作用している。 	<ul style="list-style-type: none"> 本人の意思を尊重した本人のためのサービスや事業所の選択 	<ul style="list-style-type: none"> 本人の将来について親亡き後のイメージを持つなど長期的な視点も加えながら、望ましいサービス利用や事業所の選択がなされるよう、相談支援の中で家族と共に考えていく。 すべてを支援するのではなく、本人ができることを家庭の中で実践するなど、自立した日常生活につながるよう、保護者の見守りを促す。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援専門員 	

第1回自立支援協議会 (資料3)で整理した課題	分類	関係者による意見交換で出された意見	意見交換を踏まえた 現状や課題	方向性	新たな取組案	取組主体
(3) 成年後見制度の利用促進を図るため、中核的な機関の明確化が必要	① 中核機関の明確化	<ul style="list-style-type: none"> 制度を利用する人が増加しており、後見人等の確保が課題となってきた。 制度を十分に理解せず、申請しようとするケースがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 現制度では、市でできることは限定される。 制度の更なる周知が必要である。 成年後見人制度の利用増加を踏まえた対応が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の中核機関を明確化し、関係機関とのネットワークを構築することにより、権利擁護が必要な人に適切な支援が届くよう進める。 	<ul style="list-style-type: none"> すこやかに暮らし包括支援センターが中心となり、関係機関とのネットワークを構築することで、地域の相談機能や広報機能等の充実を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 市 関係機関