

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