令和４年度第１回我孫子市自立支援協議会本部会

　　　　　　　　　　　　　　日時　令和４年７月５日（火）

　　　　　　　　　　　　　　　　　午後２時から午後４時３０分

　　　　　　　　　　　　　　場所　我孫子市消防本部　２階大会議室

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| （１）会議の名称 | 令和4年度第1回我孫子市自立支援協議会本部会 | | | | | | | | | |
| （２）開催日時 | 令和4年7月5日（火）午後2時00分から午後4時30分まで | | | | | | | | | |
| （３）開催場所 | 我孫子市消防本部　２階大会議室 | | | | | | | | | |
| （４）出席又は欠席した委員その他会議に出席した者の氏名（傍聴人を除く）  出：出席  欠：欠席 | 委員 | | | | | | | | | |
| 出 | 大内委員 | 出 | 武田委員 | 出 | 横田委員 | 出 | 石川委員 | 出 | 関口委員 |
| 欠 | 遠藤委員 | 出 | 志賀委員 | 出 | 今田委員 |  |  |  |  |
| 事務局 | | | | | | | | | |
| 障害者支援課　小池課長、三浦課長補佐、野口、並木、関根  あらき園長兼障害者福祉センター所長　竹井 | | | | | | | | | |
| （５）議事 | 議案第1号　第3期障害者プランの実績報告について  議案第2号　我孫子市あらき園および障害者福祉センターの現状と今後に  ついて  議案第3号　今後の就労支援の取り組みについて  議案第4号　日中サービス支援型共同生活援助について | | | | | | | | | |
| （６）公開・非公開の別 | 公開 | | | | | | | | | |
| （７）傍聴人の数 | 傍聴人の数　　　1名 | | | | | | | | | |
| 発言者の数　　　なし | | | | | | | | | |

議案第１号　第３期障害者プランの実績報告について

（事務局）

　第３期我孫子市障害者プランについて、令和３年度の取り組みについての実績報告を行う。

　まず、広報・啓発活動の充実についてである。市民への啓発として、広報あびこ１１月１６日号に、カフェを運営している４つの就労継続支援Ｂ型事業所の紹介記事を掲載した。また、広報あびこ１２月１日号に、市が後援するひきこもり当事者向けサロンについての情報を掲載した。ホームページの充実として、令和３年７月１日から申請受付開始となった「ちば障害者等用駐車区画利用証制度」について、また、施設等にて障害者手帳の代わりとして提示できるスマートフォン向けの障害者手帳アプリ「ミライロＩＤ」について掲載した。令和３年１１月１日より障害者総合支援法の対象となる疾病が拡大されたことにともない、最新の対象疾病一覧を掲載した。障害福祉に関するマークの啓発として、広報あびこ令和４年１月１日号に、身体障害者補助犬法（盲導犬・介助犬・聴導犬）の啓発マークである「ほじょ犬マーク」について掲載した。教育委員会指導課が担当している多様性を認め合う学校教育活動の実施として、学校教育活動全体を通して障害の有無や性別等にかかわらず、さまざまな人が共に生活していくことの大切さを実感できる機会を設けている。また、「いのち・こころ・からだの学習」では、友だちと互いのよさを認め合い伝え合うことや多様性を認め合い自分らしく生きることの大切さを考えさせている。学校によって実施時期は異なり、３学期に実施する学校も多い。総務課（現人事課）が担当する市職員に対する研修等による啓発として、７月にメンタルヘルス研修、１０月にゲートキーパー研修を実施した。障害者啓発事業の実施として、１２月１日から１３日まで、障害者週間作品展を開催し、我孫子市障害者福祉センターに通所している利用者の絵画作品および書道作品を我孫子地区公民館に展示した。メンタルヘルス啓発事業の実施として、これから精神疾患の好発年齢を迎える年代の市民への啓発をはかり、早期発見・早期治療に結び付けるため、中学２年生向けにメンタルヘルス啓発パンフレットを作成し、市内中学校の協力のもと約１０００部を配布した。

　続いて、障害のあるひきこもりの方への支援についてである。これについては、障害のあるひきこもりの方に対する支援機関のネットワークの構築として、障害者まちかど相談室や、アウトリーチ事業を実施している民間の支援団体と適宜情報を共有し、ネットワークを構築している。

　続いて、精神保健福祉の充実についてである。心の健康クラブについて、月１回実施し、うち２回は当事者家族による講演会を実施した。内容は「障害を持つ子との関わり」に関するものであった。心の相談およびアルコール関連問題相談について、それぞれ月１回実施した。精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築として、松戸圏域精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの実務者会議に４回参加した。また、我孫子市自立支援協議会相談支援部会にて長期入院患者の事例検討を行い、意見交換した。社会福祉課が担当する自殺対策として、自殺対策協議会を開催し、我孫子市の自殺対策について協議した。また、自殺予防の啓発物を作成し、各施設等に配布した。ゲートキーパー研修も２回開催した。

　続いて、成年後見制度の活用の促進についてである。成年後見制度に基づく市長申立てについて、５名の方について市長申立てを行った。成年後見人・保佐人・補助人への報酬費助成事業として、９名の方に報酬扶助を行った。成年後見制度の普及啓発としては、成年後見制度に関するパンフレットを市役所窓口やまちかど相談室で配布している。また、市民からの相談内容に応じて、成年後見制度についての説明をしている。制度の普及啓発や関係機関との連携を活発にするため、中核機関の立ち上げについても検討している。

　続いて、障害福祉サービスの充実についてである。これについては、各事業とも適正に支給決定している。障害福祉サービスの実人数及び時間数については後ほど説明する。

　続いて、住まいの場の充実についてである。グループホームの施設整備・運営支援としては、令和３年度の市内施設数は３６箇所、グループホーム利用者数は２４６名、うち市内グループホーム利用者数は１５２名であった。生活ホームの運営支援としては、令和３年度の我孫子市生活ホーム運営事業補助金を２事業所に対し計5,256,000円を概算払として支出し、１１月に退所者１名、３月に新規入所者１名の申請により計5,029,700円の支出となった。

続いて、人材の確保の推進についてである。専門職採用の推進として、福祉総合職、保健師を対象とした市職員採用試験を実施した。周知・広報としては、市のホームページおよび広報に掲載して周知を図った。

続いて、就労の促進についてである。障害者就労支援センターの充実として、令和３年度の障害者就労支援センターの実績は、就労準備支援の対象者が８７名、就職後のフォローアップ支援が１３０名であった。障害者就労支援センターでの青年サークル「むぎの会」については、令和３年度は２回実施し、参加者２１名であった。総務課（現人事課）が担当する市役所での就労の場の確保として、障害者を対象とした市職員採用試験を６月と９月に実施し、令和４年４月、３名を採用した。障害者優先調達推進法にかかる方針の策定・推進については、令和３年度の実績額は１６１３万円で、目標額１５５０万円を上回った。老人福祉センターへの視覚障害者マッサージ師派遣については、現在、マッサージ師として４名が登録している。新型コロナ感染防止のため、令和２年１０月より、マッサージ師は自宅待機をし、つつじ荘および西部福祉センターより要請があった際に派遣としていた。令和３年１２月より、西部福祉センターのみ元の体制に戻り、つつじ荘は自宅待機が続いている。重度訪問介護による就労支援については、まだ利用の希望がなく具体的な運用実績はない。利用しやすい体制作りのため、近隣の重度訪問介護事業所と連携を強化していくことが課題である。

　最後に、避難行動要支援者（災害時要援護者）への支援についてである。避難行動要支援者避難支援計画の推進、福祉避難所運営マニュアルの策定、また避難所受け入れ訓練については、健康福祉部関係課（保育課、子ども相談課、高齢者支援課、社会福祉課、障害者支援課）と市民安全課で協議の上、検討を進めている。避難行動要支援者名簿の作成として、令和４年３月２４日に避難行動要支援者名簿情報提供拒否申出書を４８名に送付し、４件の拒否申出があった。あらき園、障害者福祉センター、こども発達センター等、福祉施設での避難訓練については、あらき園、障害者福祉センター、こども発達センターの３施設合同で、５月と１１月に実施した。５月は、消防署への通報や火災警報設備の点検などの部分訓練、１１月は、消防車を呼んでの消火訓練などの総合訓練を行った。また、こども発達センターについては、毎月１回避難訓練を実施しており、内容については、子どもたちが机の下に隠れる練習、外まで避難する練習、水害を想定して上階に移動する練習など、月ごとに様々である。

　次に、各障害福祉サービスについての令和３年度の達成状況について報告を行う。これについては、実績がほぼ計画通りとなっている項目については説明を割愛し、実績が計画と異なっている項目のみ取り上げて説明させていただく。

　まずは重度訪問介護についてである。令和３年度当初の利用は３名だったが、転出や入院等の理由により、３月時点の実績としては１名となっている。

　同行援護については、コロナ禍で外出を控える方が引き続き多く、利用時間が減少している。

　重度障害者等包括支援については、県内に利用できる事業所がないため、実績はない。

　自立訓練（機能訓練）については、希望者がなかった。

　自立訓練（生活訓練）については、令和２年度中に市内に新たに事業所が出来たことから利用者が増えている。また、利用者が月に通う日数も増加傾向となっている。

　短期入所（福祉型）については、コロナの影響による事業所の一時的閉鎖や新規受け入れの中止などにより、実績値は低くなっている。

　自立生活援助については、市内の事業所が新規で指定を受けたことにより、利用者が増加した。

　最後に、地域移行支援および地域定着支援については、市内では、サポートセンターけやき、アコモード、むつぼし、わごころが指定を受けているが、希望者はなかった。

　説明は以上である。

（会長）

　何か質問はあるか。

（委員）

　メンタルヘルス啓発事業の実施について、パンフレットを配布するだけで良いのかと疑問に思う。方法については検討の余地があるが、単にパンフレットを配布するだけでなく、何らかの形で説明も必要なのではないか。

また、成年後見制度の普及啓発について、中核機関の立ち上げを検討しているとあるが、具体的にどういうことを想定しているのか教えてほしい。

（事務局）

まず一点目については、メンタルヘルスの啓発として、学生たちが読みやすく、活用しやすいよう、先生方と連携しながら作成して配布したものである。表に出せない心の悩みをそのままにしておくことによって、将来的に精神疾患に繋がることを防ぐため、市内中学校では毎年いじめに関するアンケートを実施している。そのため今回は、そのアンケートと同時に、先生方に中身について説明していただきながらパンフレットを配布した形である。今回は令和３年度の実績ということで、中学２年生のみに配布したが、この実施時に、大変良い取り組みでぜひ全学年に配りたいというご意見を学校側からいただいたため、今年度は市内中学校の全学年に配布することを検討している。現在はスマートフォンなども普及しているため、そうしたスマートフォン経由で相談ができる場所や機関等についても紹介することで、家族や周囲にはなかなか相談しづらい場合にも、様々な方法で悩み相談ができるようにし、将来的に精神疾患に繋がることを防ぐための取り組みである。

二点目の成年後見制度の中核機関の立ち上げについて説明する。これについては、後見支援センターである社会福祉協議会と、市として成年後見制度の市長申立てを主に行っている高齢者支援課と障害者支援課、社会福祉課が集まり、我孫子市に中核機関を立ち上げた場合にそれぞれがどういった役割を担うべきなのかなど、検討している段階である。

（委員）

　自分も検討に加わっているが、今月末にも中核機関の検討会が開かれ、どういった役割をどこが担うのか、また市直営で運営するのか委託するのかといったことも含め、検討を進めているところである。

（会長）

　他に質問はあるか。

（委員）

　市役所での就労の場の確保について、令和４年４月に３名採用とあるが、大切なのは就職後のフォローだと思う。仕事をする中で、困っていることがないかなど常にフォローする体制がしっかり取られていなければ、辞めざるを得ないことにもなると思う。そのため、就職後の体制についてはどのように捉えているか。

また、老人福祉センターへの視覚障害者マッサージ師派遣について、（新型コロナウイルス感染防止の自宅待機の体制について）西部福祉センターは元の体制に戻り、つつじ荘は自宅待機が続いているとのことだが、なぜつつじ荘は元に戻すことができていないのか、なぜ扱いが違うのか知りたい。

また、避難行動要支援者名簿の作成について、自分は支援はいらないという方が４８名おり、そのうち４名が拒否ということがよくわからないので教えてほしい。

（事務局）

　まず一点目の市役所での就労の場の確保について説明する。我孫子市では、障害者を対象とした市職員採用試験を実施し、実際に障害のある方も採用している。特にフォローが必要のない方もいるが、フォローアップが必要な場合には、我孫子市には直営の障害者就労支援センターがあるため、必要な際には障害者就労支援センターの職員が実際に職場に出向き、その人に合った仕事の方法や仕事の定着の支援ができる体制を組んでいる。

続いて二点目の、西部福祉センターとつつじ荘の違いについて説明する。所管課は高齢者支援課だが、西武福祉センターは社会福祉協議会に、つつじ荘はアコモードにそれぞれ運営委託しているため、委託先の新型コロナウイルス感染防止に対する取り組みや方針の違いによって、全く同じ体制にはできないという現状である。

続いて三点目の、避難行動要支援者名簿の作成について説明する。これについては、同意前提方式を採っている。名簿の掲載対象となる重度障害の方が新規で手帳を取得した場合には、自動的にこの避難行動要支援者名簿には掲載されるが、その名簿を地域の民生委員など外部に提供することについては拒否したいという方のみ申出をお願いする名簿情報拒否申出書を今回は（新たに手帳を取得した）４８名に配布し、そのうち４名の方から拒否の申出があったということである。

（会長）

　他に質問はあるか。

（事務局）

　人材の確保の推進について、事務局から少し補足をする。

これまで市のホームページや広報には、民間の事業所の職員募集について載せることは難しかったが、広報室と協議し、市内の福祉施設全体で協力して人材の確保に取り組んでいるという前提のもと、職員を募集している事業所の一覧を載せることは可能であるとのことだったため、今後福祉施設連絡会の皆様にご意見をいただきながら、具体的に進めていきたいと考えている。

もう一点、障害者優先調達推進法についてだが、これまでは各ゴミステーションごとの資源ゴミの袋や箱、網などを頼まれたら持っていくという仕事をクリーンセンターの職員が担っていたが、そうした業務を令和４年度から新たにつくばね会に委託することになった。そのため、令和４年度の障害者優先調達推進法の目標額は2,000万円と大幅に上げている。

（委員）

人材確保の件は大変有り難い。詳細についてはホームページを確認するということで、広報には募集内容が直接載るわけではなく、広報についてはそうした人材を募集している事業所があるという形のお知らせの掲載に留まるのか。

（事務局）

　広報への掲載となると、毎号同じ内容を掲載し続けることは難しく、一度限りの掲載で終わってしまうため、広報ではなく市のホームページにそうしたページを作ることを検討している。

（委員）

　ホームページはややハードルが高いので、広報にもそうした内容がホームページに載っているというお知らせ等があると、より目にする人が多いのではないかと思う。

（事務局）

　今年度も１２月頃に障害者週間の啓発記事を広報に載せる予定のため、あわせてそうしたお知らせも掲載できないか等、検討する。

（委員）

　障害者優先調達推進法についても、障害者の方々の仕事を用意してくれるのは大変有り難い。

（委員）

　先ほどの、資源ゴミの袋等をゴミステーションに配布する業務については、何か所くらいのゴミステーションに配ることを想定しているのか。

（事務局）

　市内全てのゴミステーションを想定しており、ゴミステーションは班ごとにあるため、そうした班から依頼があれば随時持って行くという形である。

（委員）

　例えば破損してしまった際などに、頼めば持ってきてくれるということか。

（事務局）

そのような補充といった形である。

（委員）

そうした連絡をつくばね会に入れるということについてのアナウンスは市が行うのか。

（事務局）

連絡についてはこれまで通りクリーンセンターに入り、そこからつくばね会に連絡がいくということである。

（委員）

　地域移行支援、地域定着支援について、ここ３年間の実績０ということだが、地域によって進んでいるところと、このような形で動きがないところと差が出ていると思う。実際に刑務所を出所した方や長期入院から退院した方を地域に戻すという支援に関して、市に相談があったりはするのか。

（事務局）

　長期入院から退院するケースはあるが、刑務所を出所するケースは少ない。長期入院から退院するケースで、地域移行支援、地域定着支援という枠での支援ではないが、実際には地域への移行をサポートしているというケースはあると思う。というのも、地域移行支援、地域定着支援という枠に乗せない方が支援がスムーズであったり、また病院との連携の中で、病院のソーシャルワーカーが退院後の生活場所を一緒に探してくださるなど、様々な支援が組み合わさり、実質としては地域移行支援になっているのではないかと捉えている。

（委員）

　つまり、この制度（地域移行支援、地域定着支援）を使わずとも、それぞれのネットワークの中で網羅できているというところで、プランとして実績には上がっていない。また、相談支援事業所としても、プランを作ってやっていくっていうことは時間も要することなので、その他の枠の中で支援をしているためにプラン自体は少ないという理解でよろしいか。

（事務局）

　その通りである。やはり地域移行支援を使うとなると、これまでのサービス等利用計画とはまた異なるものを作らなくてはならないため、そこにかける時間と労力よりも、実際の支援に費やしているという実情である。

（会長）

　他に質問はあるか。

（委員）

　重度障害者等包括支援について、県内に利用できる事業所がないため実績なしとのことだが、希望者はいるのではないかと思う。そうした希望者がいるかどうかという実態を市は把握しているのかどうか知りたい。

（事務局）

　重度障害をお持ちの方などにとって、同一の事業所で全てのサービスが受けられるということは、負担がなく素晴らしいものだと思うが、実際はそうした事業所が増えていかない原因としては、事業所として全てのサービスを提供する体制を整えることが難しいのだと思う。そうした事業所ができ、利用できれば一番良いが、実際にそうした事業所がなければ、市としてもサービスを結び付けることはできない。そのようなサービスを必要としている方はいらっしゃるとは思うが、それについては、それぞれのサービスの支給量を上げたり、様々なサービスに結び付けるなど、同じ事業所ではないが、サービスを組み合わせることによって対応しているというのが現状である。

（事務局）

　日頃から相談を受ける中で、是が非でも重度障害者等包括支援を使いたいという声は上がってこない。それは、重度訪問介護など、その他の様々なサービスを組み合わせて日常生活が送れているため、どうしてもそのサービスを使えないと困るという相談はないのだと思う。もちろん、そうした一体的にサービスを受けられる事業所があればより便利だと思うが、現在は様々なサービスを上手く組み合わせて使っており、ここ数年でそうした相談を受けたことはない。

（委員）

　居宅介護、生活介護、短期入所、更には重度訪問介護や行動援護も必要としているという方もいるとは思う。ただ、事務局の説明にもある通り、全て同じ事業所ではないが、それぞれの事業所でのサービスを組み合わせて利用しているというのが実態だと思う。重度障害者等包括支援は、高齢者でいうところの小規模多機能型居宅介護のようなイメージのサービスだと思うが、その小規模多機能型居宅介護も、高齢者のサービスの中ではそれほどメジャーなサービスではない。もちろん、様々なサービスを同一の事業所で受けられるというのも良いが、利用者にとっては、自ら様々な事業所を選んで利用できる、自ら選んで利用しているのだということも、満足度を上げる大切な要因の一つだと思う。また、全てのサービスを一つの事業所、法人でできるかというと、やはりハードルが高いと思う。だからといって、重度障害者等包括支援を必要としている人がいないのかというとそうではないが、サービスごとにそれぞれの事業所を利用しているというのが現状だと思う。

（会長）

　他に質問はよろしいか。

（委員）

　一同了承。

議案第２号　我孫子市あらき園および障害者福祉センターの現状と今後について

（事務局）

　まず、我孫子市あらき園の利用状況から説明する。

令和４年３月３１日現在で、あらき園は男性が４３名、女性が３２名、合計で７５名の方が契約されている。年齢別では、３０歳から３４歳、３５歳から３９歳、４０歳から４４歳が多くなっている。

　続いて区分についてである。あらき園は生活介護なので、区分３以上の方が使うことができるが、大半が区分４・５・６の方である。やはりあらき園の性質上、医療的ケアができる施設であり、公的施設でもあるため、重複障害の方など、比較的障害の重い方が利用されているという傾向である。

　続いて、今後の課題についてである。

現在あらき園は、定員８５名で運営しているが、令和４年３月３１日時点での利用者数は７５名となっている。昨今、民間の生活介護事業所が複数運営されていることもあり、今後は定員数の見直しや、運営形態の再検討を行う必要があると考えられる。皆様ご存知の通り、昨今市内に民間の生活介護事業所が増えてきているため、例えば区分３などの比較的障害の軽い方たちには民間の事業所を利用していただき、そうした民間の事業所の利用が難しい方、例えば医療的ケアが必要な方や重複障害をお持ちの方などについてはあらき園を利用していただくという住み分けができたら良いと考えている。

　加えて、現在は定員が８５名となっているが、将来的にはその点についても見直していきたいと考えている。というのも、施設の老朽化の問題があり、現在あらき園では本館の他に分館があるが、令和８年～１０年頃に分館が耐用年数を迎えるため、人員の適正化が今後課題になると考えられる。

続いて、個別施設計画に基づいて、あらき園の施設改修について説明する。

今年度については、あらき園食堂空調設備更新工事を現在行っている。工期は５月３０日から９月３０日までを予定しており、あらき園の食堂の空調設備が古くなってきているため、経年に伴う更新と、機器更新に伴う電源設備の更新工事を行っている。具体的には、２階にある室外機を取り壊し、新たに１階のベランダに室外機を設置するというものである。

続いて、計画の中の給水設備工事と排水設備工事については、今年度に見積もりを取り、気になる部分があれば来年度に改修する予定である。

先ほどお話した分館の解体については、令和９年に調査をし、令和１０年には解体工事をする予定になっている。これは必ずしも予定通りにできるというものではないが、設備が古くなり、危険が伴う可能性があることから、いずれは使えなくなってしまうと考えられる。

あらき園の施設改修等についての今後の課題としては、本館棟は築３４年が経過し、食堂棟も築２５年が経過していることから、今後も我孫子市障害者福祉施設等個別施設計画に基づき、施設の長寿命化を目指して大規模改修を行っていくことである。そのためにも、定員の適正化や計画的な工事が不可欠になってくる。

あらき園についての説明は以上である。

続いて、障害者福祉センターの利用状況について説明する。

令和４年３月３１日現在で、障害者福祉センターの中の地域活動支援センター「はるかぜ」は契約者数８０名、自立訓練（生活訓練）「あおぞら」は契約者数４名、基幹機能強化事業は年間利用延人数が７７名となっている。

やはりこの障害者福祉センターについても、施設の老朽化が喫緊の課題となっている。本来であれば大規模な改修が必要なのだが、現地を確認すると、地盤沈下などが多くあり、改修や修繕が困難であると診断されている。そのため、令和８年度をもって施設の使用を終了とすることが検討されている。そこで、今後の事業の体制や、現在利用されている方をどのように民間施設や関係機関に引き継いでいくか、また現在利用されている団体の方々にどのようにサービスを継続していただくかといった課題を施設閉鎖までの間に調整していく。そのためにも今後は、障害者に係るボランティア団体や当事者団体の方々と、施設の使用終了について継続して協議を行っていく予定である。

我孫子市あらき園および障害者福祉センターの現状と課題についての説明は以上である。

（会長）

　何か質問はあるか。

（委員）

　あらき園についての基本的な考え方としては、今後も市直営で運営していくことを考えると、利用者について民間事業者と住み分けながらやっていくということでよろしいか。

（事務局）

　その通りである。繰り返しになるが、医療的ケアが必要な方や重複障害をお持ちの方など、民間の施設では受け入れが難しい方について、セーフティーネットとして出来る限りあらき園で受け入れられるようにしていく。ただしそうすると、支援に多くの人や時間が必要になってしまうため、比較的軽度な方については民間の事業所を利用していただくことで、住み分けができるのではないかと考えている。かつては生活介護事業所が少なかったため、公設公営で出来るだけ多くの方を受け入れようという姿勢でやってきたが、やはり昨今民間の生活介護事業所が増えてきている中では、協力しながらやっていけたらと考えている。

（事務局）

　少し補足する。昨年新たにできた生活介護事業所のプラムツリーは、車椅子のまま入浴ができる機械浴が導入されているなど、肢体不自由の方や重度障害の方の受け入れもできる事業所である。これまでは、民間での受け入れが難しい重度障害の方については出来る限りあらき園でという姿勢であったが、今後はそうした方々についても、積極的にあらき園で受け入れるのではなく、民間の事業所の利用も含めて選べるようにしていきたいと考えている。

（委員）

　障害者福祉センターの中の地域活動支援センターにおける、体操などの機能訓練に楽しみに通っている利用者の方々がいる。そうしたものが数年後になくなってしまった時、何曜日にはここに行って何かをしようという意欲や、また体を動かすという機能についても、何かサポートしてくれる場所があったら嬉しい。

また、障害者就労支援センターの機能についても、それに代わる何かがあったら嬉しい。障害者福祉センターについては、以前ひきこもりについての事業もされるという話を聞いたことがあるが、その辺りも含め、今後の方向性が何かあれば教えていただきたい。

（事務局）

　確かに障害者福祉センターの中で、機能訓練の部分には多くの利用者の方がおり、喜んで取り組んでいただいているところである。例えば現在あらき園では、リハビリテーション協会等と協力しながら、それぞれの利用者に合ったストレッチなどについて職員が学んでいるところである。現在障害者福祉センターの機能訓練を利用されている方は、あらき園やその他の生活介護事業所も利用されている方がほとんどであることから、理学療法士から学んだストレッチ等についてあらき園の職員が覚えて利用者に還元し、更にはその他の生活介護事業所にもその内容を伝達していくことで、障害者福祉センターという存在はなくなってしまっても、同じようなサービスを提供できるのではないかと考えている。とはいえ利用者の方々ぞれぞれに状況が異なるため、令和８年の閉鎖までの間、一人一人丁寧にそれぞれの移行の在り方について考えていきたいと思っている。

ひきこもり支援についてはまた別の話になるが、ひきこもりに関する相談や支援をどの機関が担っていくかといった課題は今後出てくるだろう。

就労のサポートについても、これまで育ってきた制度を今後どう継続させていくか、協議を重ねて考えていきたいと思っている。

（事務局）

　補足する。体を動かす機能としての障害者福祉センターの機能については、先ほどもお話した生活介護事業所のプラムツリーに、障害者福祉センターと同様のマシントレーニングなどがあるため、そうした場所への移行についても今後調整を図っていきたいと考えている。

またひきこもりの支援については、長らく地域活動支援センターⅢ型として運営されていた地域活動支援センター「ステップ」が、今年度から地域活動支援センターⅡ型になった。そのことにより、Ⅱ型の地域活動支援センターの機能としての社会適応訓練が入ってくるため、自宅への訪問から施設内での訓練や作業まで総合的に支援ができる体制になることで、ひきこもりの支援にも取り組んでいければと考えている。

（委員）

　障害者福祉センターがなくなってしまうことは大変ショックなことだが、市内の社会福祉法人として、今後も連携、協力しながらやっていきたいと思っている。障害者福祉センターがなくなることで、ボランティア団体や当事者団体の活動拠点がなくなってしまうという懸念についても、相談させていただきながら協力していきたいと考えている。

（委員）

　先ほどのお話の中で、体を動かすといった障害者福祉センターの機能について、市内の民間の生活介護事業所にて既に担われているということだったが、市営の利点は、やはり人材が豊富であるということだと思う。民間の生活介護事業所の場合、リハビリと入浴目的で通っているものの、人手が足りずに毎回はリハビリができないといった話も耳にしている。そのため、先ほど人材確保や市内事業所での職員の募集といった話があったが、人材確保という部分については、市からもバックアップをいただければと思う。やはり、障害の重い方やリハビリをしたい方、体を動かしたい方にとって、危険のないようにサービスを提供するためには、どうしても多くの目や手が必要だと思うので、そうした事業展開のためにもぜひお願いしたい。

（会長）

　他に質問はよろしいか。

（委員）

　一同了承。

議案第４号　日中サービス支援型共同生活援助について

（会長）

時間の都合上、議案第４号について先に協議する。株式会社恵から説明をお願いする。

（株式会社恵）

　まず、弊社が行っている事業について説明する。

愛知県名古屋市に本社があり、相談支援事業、児童発達支援事業、居宅介護支援事業、放課後等デイサービス、そして共同生活援助事業や短期入所事業にも携わってきた。医療という面では、訪問看護も行っている。また、名古屋市では唯一、弊社のグループホームが民間で地域生活支援拠点となっている。

一昨年の年末より関東にて事業展開しており、現在まで１都７県で５１事業所、千葉県では、現在１６事業所が稼働している状況である。今回我孫子市にご縁があり、お話をいただいたので、ぜひ皆様のご承認をいただけたらと思っている。

　それでは、我孫子市高野山の日中サービス支援型グループホームについて説明させていただく。

Ａ棟（１階）が１０名、Ｂ棟（２階）が１０名で、定員２０名の日中サービス支援型グループホームとなっている。短期入所併設型で、１階に１床、２階に１床となっている。設備としては、まず入居金は必要ない。各個室にエアコン付き、エレベーター付き、玄関オートロック付き、またリフト浴完備となっている。

　利用料については、総額が85,200円であり、家賃補助などで利用していただいただきやすい価格を設定している。まず、国の家賃補助が１万円、更には市と県の補助があるため、提供しやすい価格帯を実現できていると思っている。

　我孫子市高野山３０４番地が建設予定の場所になっている。

玄関は、１階の玄関と２階の玄関で分かれており、２階の玄関についてはエレベーターが設置されている。各階に、フリースペース、キッチン、ユニットバス、トイレ、車椅子用のトイレが設置されている。各階に居室が並んでおり、それぞれ一番手前にショートステイが設置されている。

　グループホーム名は「ふわふわ我孫子」というネーミングでやらせていただく。

受入れの対象者は、身体障害、知的障害のある方を中心に受け入れたいと思っている。車椅子や杖などを使用しており、支援員による介護支援や誘導が必要な方や、行動障害等があり支援が必要な方、また入浴や排せつの介助が必要等、介護職員により支援が必要な方を中心に受け入れる。看護師の配置も目指し、医療行為についても必要時対応できるように努力させていただく。指定申請の際には、（障害種別等）特定なしで指定させていただいているが、例えば強度行動障害のある方と身体障害の方などが同じ空間で過ごすと、危険が伴う場合もあるため、フロア等によって住み分けをして対応している。現在受け入れを行っている施設に関しては、１階が車椅子の方が多いフロア、２階が行動障害のある方がいらっしゃる傾向が強くなっている。

続いて、現在関東にて運営している施設の例について紹介する。先ほどもお話したように、フロアによって住み分けができている施設が多い。ある事業所では、定員は２０名で男性１０名女性１０名、その中で強度行動障害のある方は１２名おり、平均支援区分としては５．４である。またある事業所では、定員は２０名で男性１０名女性１０名、その中で車椅子の方が１０名いる。精神障害の方もいらっしゃる事業所であり、平均支援区分は４．８である。またある事業所では、定員は２０名で男性１０名女性１０名、その中で車椅子の方が７名おり、平均区分は５．２である。身体障害の方が多いホームであり、医療行為が必要な方にも対応できるような体制を取っている。以上のように、フロア等によってしっかりと住み分けし、障害種別や特性に合わせて対応していこうと考えている。

続いて、医療体制、看護体制、通院体制について説明する。医療体制については、法人提携の訪問医であるのぞみクリニックによる定期検診を行う。また、それとは別に、今後地域の往診医の方等と繋がることができれば、必要に応じて定期往診もしていただける体制を取っていきたいと考えている。薬局に関しても、千葉県にて法人提携しているＫＡＧＡＹＡＫＩ薬局、きよらか薬局、メアドアグリ薬局に対応をお願いする。看護体制については、施設看護職員の配置を予定している。もしも求人等の関係で看護体制が取れなかった場合には、医療行為はできなくなるが、その場合の方法としては、訪問看護の利用を検討いただき、週３回、もしくはカテーテルや褥瘡などのある方に関しては週５～６回訪問看護に来ていただくなどして、出来る限り地域の医療と連携しながら利用者の方にとって過ごしやすい環境を提供していきたいと考えている。通院体制については、施設のサービスとして通院等介助はさせていただく。かかりつけ医院がある場合には、ご家族の方にお願いする場合もあるが、これは、

月１～２回ご家族の方と会うのを楽しみにしている利用者の方もおり、そういった機会は奪いたくないため、通院等介助についてはご家族の方と相談しながらやらせていただいている。

　災害時避難については、施設から徒歩４分、２９０ｍの場所に我孫子市立高野山小学校があるため、こちらを避難経路としている。また、年に２回以上の災害訓練の計画も立てているため、施設として災害時に備えていきたいと思っている。

　続いて、利用者様の外出については、利用者様の状況により、ご自分での外出や支援者と一緒に外出することが可能である。１人外出については、医療機関、相談支援専門員、関係各所による協議にて決定させていただく。本人の能力や過去の事例を参考に協議し、1人外出が認められた方のみ許可という形をとりたいと思っている。１人外出が困難な方については、必ず支援員が同行し、スーパーへの外出や通院、散歩など、1人で外出することがないように計画を立てて実行させていただく。事故が起こらないよう、弊社としても慎重に判断させていただきたいと思っている。

　続いて、支援スケジュールについてである。日勤（早番・遅番）と夜勤、それぞれのタイムスケジュールを作り、しっかりと時間とタスクを明確にして職員の勤務管理をしている。２４時間の仕事のため、流れ作業にならないよう、しっかりと時間で区切って勤務管理を行っている。当然、利用者様それぞれに合った支援の在り方があるため、利用者様の状況等によって定期的に見直しを行っている。

　続いて、利用者様のスケジュールについてである。日中残られる方の１日の流れとしては、起床して朝食、バイタルチェック、日中活動、就寝という流れになっている。初めはそのようなざっくりとしたスケジュールを組み、その後は利用者様や相談員の方と相談しながら、相談員の方に総合的な支援方針を出していただいて、それに沿ってスケジュールを組んでいく。月ごとの活動に関しては、ホームの管理者もしくはサービス管理責任者が、月のイベント計画を立てている。平日は外で活動される方も多いため、土日に何かしらホームでの活動ができればと思っている。利用者様にとって、休日の過ごし方も大切なので、メリハリをつけた計画を組むようにしている。日中活動の内容としては、弊社は生活介護事業や就労継続支援事業も行っており、そうした事業所での様々な手法やノウハウもあるため、機能訓練などの様々な活動をさせていただいている。

　続いて職員体制について説明する。日中の体制については、基本的には８時半から１７時半の勤務で、早番は７時から１６時、遅番は１１時から２０時となっている。利用者様２０名に対し職員６人から７人、１ユニットで言うと、それぞれ３人以上の体制ということで考えている。支援員とは別に、管理者やサービス管理責任者を配置するため、１ユニットに３名以上配置する体制になる。夜間の体制については、１７時から９時の勤務である。夕方に関しては１７時から１７時半、朝に関しては８時半から９時の３０分間、日勤帯と夜勤帯が被る時間があるため、そこで朝礼夕礼並びに申し送り等を行う。夜間に関しては、１ユニット２人の配置、つまり利用者様２０名に対し職員４人の体制となっている。管理者およびサービス管理責任者については、基本的に日勤帯の勤務であるため、夜間はオンコールという形である。緊急連絡体制を取っており、会社から社用携帯を渡しているため、第一連絡先として指定している。以上の職員体制は予定であり、利用者様の状況とにより配置人数を増やしたり、再検討することは当然あると考えている。

　続いて、研修についてである。基本的に弊社では、入社時にオリエンテーションを行っている。開所前に、入職が決まっている職員全員に集まってもらい、権利擁護や接遇マナー、虐待防止といった研修をしてから就業してもらっている。もちろんその後も、職員一人一人に対して、支援方法などについての細かい指導を行っていく。また責任者やサービス管理責任者についても、専門のオリエンテーションがあり、日中サービス支援型とは、といったところから始まり、どういうところを目指しているのか、地域でどのように根付いていくのかといったところをオリエンテーションしている。開所後に入社される方については、責任者が同様の手順で研修を行ってから就業していただくようにしている。その後はＯＪＴを実施し、チェックシートを用いて現状を把握できるような体制を取っている。また、毎月の研修も行っており、これは、例えば身体障害のある利用者様が多い場合には身体障害のレクチャー研修を行ったり、また強度行動障害や重度自閉のある方が多い場合には、特別に講師を招いたりするなど、それぞれの事業所のニーズに合わせた研修およびミーティングを行っていくものである。虐待防止研修は年３回開催、虐待防止委員会については毎月開催をしている。基本的に毎月第２金曜日と決まっており、本部と各事業所にて、ウェブで繋いで行っている。その他、事業所ごとに虐待防止委員会を設置し、検討を重ねていくといった形である。

　最後に、事業所を開所する度に思うことが、まだまだ障害福祉に対しての認知度が低いといったことである。そのため、株式会社恵が、こうしたご縁をきっかけに地域のお役に立てればと思っている。

（会長）

　何か質問はあるか。

（委員）

　日中サービス支援型ではあるが、先ほど（ホームに）残られる方という表現をされていたことから、特に外部のサービスを使われることに関しては弊害はないという理解でよろしいか。

（株式会社恵）

　その通りである。利用者の方がこれまで過ごしてきた中で、当然使っているサービス等があると思う。それらについては変える必要はなく、ふわふわ我孫子を住居として使っていただければと思っている。

（委員）

　新たにホームを作っていただくのはとても嬉しいことである。

今回は日中サービス支援型ということで、利用者の方は基本的に毎日ホームにいらっしゃるわけだが、これまでの経験から、きちんと日中のサービス提供体制は整っているのか。平日の過ごし方が気になる。

また、強度行動障害のある方にも対応するとのことだが、そうした方については、極端に言えばマンツーマンで対応しなければならないこともあると思う。日中、また夜間も含めて、そうした体制がしっかり取れるのか。

なお、施設が出来上がった先にはぜひ見学等させていただきたい。

（株式会社恵）

　まず一つ目の平日の過ごし方について説明する。弊社としては、社会活動という意味で出来る限り外での日中活動に参加してもらいたいが、様々な事情により行けない方がいらっしゃる時には、相談員の方と相談しながら、様々な日中活動について個別に決めていくといった形である。その際には、職員が付いて創作活動を行ったり、また地域交流もしていきたいため、散歩支援、買い物支援などで地域の方々と関係が持てるような努力をしている。以上のように、どちらかと言うとなるべく外に行きましょうという考え方である。

続いて二点目の、強度行動障害の方への対応についてである。例えば現在松戸市のホームでは、強度行動障害のある方を９名ほど受け入れており、強度行動障害についての研修を受けた職員が４名いる中で対応している。マンツーマンでの対応といっても、必ずしも毎度毎度マンツーマンで対応しなければならないわけではない。例えば、不穏になる兆候があったら外を少し散歩することで気分がすっきりされる方や、声での支援ではなく視覚での支援をすることで落ち着く方など、その方が安定して暮らすことのできる根本的な支援を考えていくことによって、必ずしもマンツーマンでなくとも穏やかに過ごせる体制が築けている。とはいえ、やはりマンツーマンでの対応をせざるを得ない状況も当然あるため、そのような時のためにも、この日の出勤の中では誰が対応するというように職員を決めており、そうした職員と管理者とで協力して対応していくといった形を取っている。

最後に、施設の見学についてである。施設の開所日が決まったら、その前月の第２～３週目あたりに３～４日ほど内覧会を行う予定のため、ぜひお越しいただきたい。現在、責任者やサービス管理責任者についてはまだ決まっていないが、その頃には決まっているため、ぜひ皆様をお迎えしてご紹介させていただきたいと思っている。

（事務局）

　我孫子市では、（共同生活援助についての）指定を我孫子市が行うため、今後株式会社恵とは度々連絡を取り合うことになると思う。そのため、来年１月の開所頃になったら、自立支援協議会の委員の皆様にもお声掛けさせていただき、都合が合えば一緒に見学に行ければと考えている。

（会長）

　他に質問はあるか。

（委員）

　既にある株式会社恵のグループホームを利用している方で、ご本人もご家族も、大変良い支援をしていただいて良い場所であると高く評価している方がいる。そんな株式会社恵が我孫子市にもグループホームを作ってくださるのは大変嬉しく、大いに期待している。市内の別の日中サービス支援型のグループホームにおいては、帰宅に関しては一定の条件があると聞いている。ふわふわ我孫子の場合には、例えば週末は帰宅したいという希望があった場合には許可していただけるのか、それとも、訓練的に在宅に戻るというような場合に限っての許可になるのか、お考えをお願いしたい。

（株式会社恵）

　帰宅されることについては、ご家族との関係もあるため、基本的には条件や制限等はない。ただし、週３回グループホームを利用し、週３回は必ず自宅で過ごしたいといった方がいらっしゃったら、ショートステイを推奨したいと思っている。というのも、グループホームで過ごすということは、グループホームが終の棲家になっていってほしいという思いが強くある。利用の制限というわけではなく、もちろんお一人お一人の状況を考慮した対応はしていくが、ご家族にはご家族の生活があって、ご本人はご本人のグループホームでの生活をしっかりと確立していってほしいので、相談員の方にも、そうした考えのもとプランを立てていただきたいと思っている。ただし、土日は帰宅して平日だけ利用するといったことに関しては、弊社では良くあることである。

（委員）

　日中は外部の事業所に通っても良いということだが、場所が駅から遠かったりすることもあり、駅まで、もしくは近くの事業所であれば送迎などをしてくれるのか。

（株式会社恵）

　やはり朝の送迎となると、その分人員が減ってホーム内の支援が難しくなってしまうという懸念があるため、基本的には、生活介護事業所なり就労継続支援Ｂ型事業所に、送迎はお願いしたいと考えている。事業所から遠いなどの理由でそれが難しい場合には、送迎が可能な範囲や場所等について事業所と相談した上で、迎えに来ていただける場所までお連れするといったことは考えている。他のホームで実際にある例として、駅まで一緒に歩いて行ったりといったこともしている。事業所や利用者の方のニーズに合わせて対応していきたいと考えている。

（会長）

　他に質問はよろしいか。

（委員）

　一同了承。

（株式会社恵）

　先ほどのお話にもあったように、病院等からの地域移行という部分に関しても、受け皿としてやっていきたいと思っているので、ぜひご相談いただいて使っていただければと思う。

議案第３号　今後の就労支援の取り組みについて

（事務局）

　今後の就労支援の取り組みについてということで、今後我孫子市として皆様のご意見も伺いながら進めていきたいと考えている提案についてお話させていただく。

「チャレンジドオフィス」という取り組みについてご存知の方もいらっしゃると思うが、市役所として障害のある方専用の部署を設置し、そこに会計年度任用職員として障害のある方を採用する。そこで一定期間、例えば封筒にスタンプを押す作業など、市役所内の様々な部署から頼まれた業務を行うといったチャレンジドオフィスの取り組みを、我孫子市でも始めてはどうだろうかという提案である。

我孫子市としては、この取り組みを行うことによって障害者雇用率制度の法定雇用率を確実に達成できることはもちろんだが、このチャレンジドオフィスを開設することによって、現在身体障害者の方に偏りがちな市役所での職員採用について、知的障害者の方や精神障害者の方も含めて採用を進めることができるという点が、ぜひ進めたいと思っている理由である。まだ構想段階ではあるが、皆様のご意見を伺い、ぜひ進めた方が良いということであれば、今後具体的に予算や人員の獲得等を進めていきたいと思っている。

一方、就労支援に関わることとして、我孫子市では市の単独事業として平成２１年度から障害者就労支援センターを設置し、一般就労した障害のある方々の仕事先でのフォローアップを行っている。また、臨床心理士のもと、地域活動支援センターや就労継続支援Ｂ型などに通っている方々の就労に向けた課題の分析や個別の訓練などを行うという活動をしてきた。そのような中、現在市内にも３か所ほどある就労移行支援事業所が、大変多くの方々を受け入れて訓練し、結果として一般就労に結び付いている。更には、就労移行支援事業所を卒業して一般就労した方たちをフォローアップするという、平成３０年度より国が制度として始めた就労定着支援というサービスも整っており、正直我孫子市の障害者就労支援センターの仕事は以前よりも減ってきている。そこで、先ほどお話したチャレンジドオフィスの機能もこの障害者就労支援センターに持たせることによって、就労移行支援事業所を卒業してもなかなか一般就労に結び付かなかった方、もう少し訓練や経験が必要な方を受け入れ、就労移行支援から一般就労に進むまでの更にワンクッションという機能も担っていけるのではないかと考えている。

５月２３日の就労支援部会においてもこのお話をさせていただいたところ、実際に就労移行支援事業所から他市のチャレンジドオフィスに就職した方がおり、自分の課題をきちんと話せるようになるなど、その方にとって大変プラスになっているということだった。また、我孫子市にもチャレンジドオフィスを設置することによって、就労移行支援事業所を卒業した方の就職先の選択肢がより広がることにもなる。更には、就労移行支援事業所で訓練し、その後チャレンジドオフィスでも経験を積むことによって、一般就労した際の就職先での定着率も上がるのではないかという期待の声もいただいている。以上のように就労支援部会では、積極的に推進してもらいたいという意見をいただいているので、この場で委員の皆様からもご意見をいただいて、ぜひ具体的に進められるようにしていきたいと思っている。

（会長）

何か質問はあるか。

（委員）

　我孫子にて就労支援を行う施設は皆、我孫子市にチャレンジドオフィスができたら嬉しいと思っているはずである。就労移行支援事業所にて就労トレーニングを積み、職業スキルに問題はないが、社会経験のない方がいざ一般就労をしようとすると、企業に雇用されることの怖さや自信のなさでなかなか前に進めない方もいる。企業実習などもあるにはあるが、期間が短いため、いざ一般就労に結び付いても少しのことでくじけてしまうこともある。そこで先ほど仰っていた、一般就労前のワンクッションとしてチャレンジドオフィスがあると、より道が広がる方が多いと思うので、ぜひ推進していただきたい。一般就労に向けて、実際に働きながら本人の課題を見つけて克服していけるというのは、大変良いことだと思う。

（委員）

　知的障害や精神障害の方の採用も可能になっていくのは大変魅力的だと思う。チャレンジドオフィスには、定員や年齢制限はあるのか。

（事務局）

　定員については、まだ決める段階には至っていない。我孫子市と人口規模が同じで、既にチャレンジドオフィスを始めている成田市へ、今月中に視察に行ってくる予定である。そこで、実際にどの程度の人数でやっているのか、また市役所内部でどれだけ仕事を集められるのかといったバランスなども参考にした上で、定員等については決めていきたいと思っている。

年齢については、市の会計年度任用職員としての採用のため、特に年齢制限は設ける予定はないが、他市の流れを見ると、就労移行支援を卒業した人等が主な対象になっており、必然的に高齢の方はあまり入ってこないのではないかと思われる。

（委員）

　就労移行支援の次のステップとしてのチャレンジドオフィスと考えた場合、そのチャレンジドオフィスの期間の支援については、誰がどのように関わっていくイメージなのか。

（事務局）

　そこが我孫子市の強みでもあり、障害者就労支援センターがあることから、ジョブコーチの資格を持っている職員が複数いる。そのため、そうした職員に活躍してもらい、その後の就職までしっかりとフォローできるような体制を組んでいきたいと考えている。

（委員）

　チャレンジドオフィスへの採用後に様々な問題が起きないためにも、障害者就労支援センターの職員の方々などによるバックアップは大切だと思う。

（事務局）

　他市の様々なやり方を研究しながら、就労移行支援事業所からの推薦など、本当に一般就労するためにチャレンジドオフィスが必要だという方を受け入れたいと思っている。

（委員）

　まずはこの事業を進めていただきたいと思う。流れのイメージとしては、今お話があったように、就労移行支援事業所で訓練を受け、何らかの理由で一般就労に結び付かなかった方をチャレンジドオフィスで受け入れ、障害者就労支援センターの職員のもと一般就労に向けて活動を行い、更にはその後の定着支援までセットで行うといったイメージでよろしいか。

（事務局）

　その通りである。就労移行支援事業において、一般就労に向けて必要な基礎の部分を訓練していただき、あとは実際の職場での経験が必要だという方が、実際に働きながら経験を積めるというような体制を組んでいきたいと思っている。そして一般就労した際には、ジョブコーチもいるため、就職後のフォローアップも継続的に行っていきたいと考えている。

（会長）

　他に質問はあるか。

（委員）

　先ほど、就労移行支援事業所からの推薦といったお話があったが、過去に就労移行支援を利用し、その後様々な理由で現在は就労継続支援Ｂ型等で就労されている方もいる。そうした場合、過去に卒業した就労移行支援事業所の推薦を貰えばチャレンジドオフィスに挑戦できるのか、それとも就労移行支援事業所から直接チャレンジドオフィスへというステップを踏まないと受けることができないのか。

（事務局）

　確かに、そうした方は多くいると思う。細かい部分についてはまだ構想段階だが、その方がチャレンジドオフィスを利用することによって一般就労に繋がるということが明らかな場合には、ぜひとも使っていただきたいと思っている。ただその際に、現時点では就労移行支援事業所からの推薦やアセスメントが貰える人ということを想定しているが、就労継続支援Ｂ型や、もしくは生活介護などからの推薦でもいいのかといったところについては、今後検討していきたい。就労移行支援、就労継続支援Ａ型・Ｂ型、生活介護など、サービスそれぞれその方の障害の状態に合わせた住み分けがされているので、そうしたことも考慮した上で、チャレンジドオフィスの必要性や機能に合う方が活躍できる場にしたいと思っている。

（会長）

　他に質問はよろしいか。

（委員）

　一同了承。

（会長）

　議案は以上である。他に事務局から連絡等あるか。

（事務局）

　次回の自立支援協議会本部会は、年末年始を予定している。次回開催時には、次期我孫子市障害者プランに向けたご意見なども伺う予定である。

（会長）

　以上をもって、令和４年度第１回自立支援協議会本部会を閉会する。