

令和5年度第1回

**釧路圏域
障がい者が暮らしやすい
地域づくり委員会**

議 事 録

日時：令和5年（2023年）8月31日（木）18時30分開会

場所：北海道釧路保健所（釧路総合振興局保健環境部保健行政室）大会議室

1 日時

令和5年(2023年)8月31日(木) 18時30分から20時50分まで

2 場所

北海道釧路保健所(釧路総合振興局保健環境部保健行政室)大会議室

3 出席者

別紙「出席者名簿」のとおり

4 次第(議事等)

・開会

・挨拶(石川委員長)

・委員会に係る留意事項等について

・挨拶(大川原地域づくり推進員)

・挨拶・自己紹介

・議題(報告事項)

○北海道障がい者が暮らしやすい地域づくり推進本部会議の開催結果について(報告)

【資料1-1~1-4】

○障がい者差別解消法道民フォーラム in 釧路の開催結果について(報告)【資料2】

○「長年放置されている精神障害を理由とする制限条項の撤廃を求める要請書」に係る調査結果について(報告)【資料3】

○施設における虐待防止に向けた利用者等実態調査及び施設従事者実態調査及び共同生活援助事業所における入居者の結婚等に係る実態調査結果について(報告)【資料1-4、資料4】

・意見交換・情報提供

・その他連絡事項等

・開会

5 議事等(報告事項)

(1) 開会【事務局(三浦主査)】

(2) 挨拶【石川委員長(社会福祉課長)】

(3) 委員会に係る留意事項等について

ア 委員の変更【事務局(三浦主査)】

前回委員会開催時(昨年10月開催の第2回の本委員会)にも説明しているが、欠席した委員の方もいたため、再度説明させていただく。

くしろメンタルクリニック佐々木委員の後任として、江南通りクリニックの難波定喜院長を、昨年9月に任命している。

イ 留意事項【事務局（三浦主査）】

本委員会は、道条例に基づき設置している委員会であるとともに、北海道障がい者条例に基づいて、地域づくり推進員についても、道内各圏域に、特別職非常勤として知事の委嘱により配置されている。

釧路圏域では、大川原早苗推進員を任命し、本委員会の招集や、その運営に係る地域づくり委員会を総理し、申立て等があった際の調査等権限を有している。

また、本委員会について、個人情報等に係る部分が一部非公開となるほかは、原則公開であるとともに、皆様の氏名及び役職は出席者名簿という形で、資料等と合わせて当局ホームページに掲載している。

そして、出席者の発言内容等について議事録の作成を行うが、議事録は発言の趣旨をとらえて作成し、出席者皆様の確認を受けた上で、出席者名簿等と同じく、当局のホームページに掲載させていただくとともに、本日は、個別の検討事項は予定していないが、障害者差別解消法等により、守秘義務が生じることになるため、あらかじめご留意いただきたい。

(4) 挨拶【大川原地域づくり推進員】

(5) 挨拶・自己紹介【出席の各委員、石川委員長、地域づくりコーディネーター】

(6) 議題等（報告事項）

ア 北海道障がい者が暮らしやすい地域づくり推進本部会議の開催結果について
資料1-1から資料1-4を用いて、事務局（三浦主査）が説明

イ 障がい者差別解消法道民フォーラム in 釧路の開催結果について
資料2を用いて、事務局（三浦主査）が説明

ウ 「長年放置されている精神障害を理由とする制限条項の撤廃を求める要請書」に係る調査結果について

資料3を用いて、事務局（三浦主査）が説明

エ 施設における虐待防止に向けた利用者等実態調査及び施設従事者実態調査及び共同生活援助事業所における入居者の結婚等に係る実態調査結果について

資料1-4、資料4を用いて、事務局（三浦主査）が説明

～質疑応答～

※資料説明に関する質疑はなかったが、以後の発言内容（このタイミング）から、そのまま「意見交換・情報提供」に移行

(7) 意見交換・情報提供

【齊藤委員】

最近の現状として、医療や事業所等を含めて、人材が足りていないと感じている。

私の子どもが2歳の時に障がいの診断を受けたが、IQが高かったため、普通クラスに在籍していた。

他の障がいを持つ子どもの親からは、「IQが高くっていいね」等と言われることもあった。

今から20年ほど前は、現在のように障がい児・者に対する支援が充実していなかったため、教育委員会と相談するなどして、何とかやりくりをしてきた。

その後、私の子どもが就職する際、学生生活の中では学力について困ることがなかったため、就職先の選択肢がいくつかあったが、通院している現状等から、自分が発達障害であることを就職希望の企業に申告した。

就職活動に際して、色々な要因があったと思うが、とある企業からは「発達障害に理解のある職員が少なく、障がいを抱える方に教える体制も整備されていない」等と言われたことがあった。

子どもは最終的に、くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぶれん(社会福祉法人釧路のぞみ協会)から紹介を受けた企業に、最初はパートとして就職し、その後、準社員となった。

こうしたこれまでの過程の中で、親も子どもお互いに多くの苦勞をしてきた。

高校の(就職に関する進路の)説明会においては、採用の確率を巡り、確約のない回答を受けるなど、その場にいた教員間でも認識や捉え方が異なり、現状を把握していない教員もいる様子等が見られた。

もし、民間企業に就職できない場合、就労継続支援A型事業所等と選択肢が限られてくる。

(雇用契約を結ぶ)A型事業所については、事業所数が減少しており、A型に比べて数の多いB型事業所は、職種などの選択肢はA型よりは多いものの、多くの事情を抱えた方が、少ない賃金で就労しているという現状がある。

このように、障がい関係の人材、就労先は元より、医師や医療現場の職員が不足している中で、「親亡き後」の生活にどう備えるべきかについて深刻な問題だと感じている。

当たり前の話かもしれないが、まずは、若い世代に「障がい福祉」に興味を持ってもらうことが必要である。

これまでを見返してみると、障がい福祉について学ぶことや、重度障がい者に会うといった体験等の機会が、学校教育の課程ではほとんどなかったイメージがあるため、小さい頃から知る機会を増やすことで、興味を持つ子どもが増えて、人材不足等に対応できるのではないかと考えている。

【大川原地域づくり推進員】

人材不足の問題は、障がい福祉に関わらず、各業界で解決の糸口が見つかっていない状況にあると思われる。

【齊藤委員】

逆に、(現場を見ることによって)障がい福祉の仕事の大変さや複雑さが伝わってしまう(分かっ
てしまう)ために、結果的に人材確保につながっていないことも考えられる。

【大川原地域づくり推進員】

介護関係の職種に関しても、高校生が介護職への就職を検討する場合、賃金や業務負担の観点から、親が反対することも多いと聞く。

あわせて、専門職での就職の場合も、地方が少なく、札幌等の都市部に集中してしまっている。

【齊藤委員】

自分の実感としても友人のほとんどが札幌周辺に居住しており、釧路管内で会うことができる人は少ない印象がある。

【新井田委員】

私は、週1回、訪問介護を利用しているが、これまでに利用していた訪問介護事業所が、職員不足との理由から、高齢者など、サービスの利用回数が比較的多い利用者の方を優先する方向性になってしまったため、このたび、利用する事業所を変更した。

障がい者の中には、介護に関する資格を持つ者もいる。

障がい者を対象とした介護職員養成講座を帯広などで開催されている。

(※道では、障がい者介護技能習得支援事業を実施しており、関係機関と連携し、札幌市、帯広市、苫小牧市で研修を行っている)

とある発達障害を持つ方は、その講座を受講し、介護資格を獲得した後、更に音楽療法の資格を取得した。

この方は、音楽療法を通して高齢者に元気になってもらいたいとの信念を抱き、高齢者施設に就職したが、(職場内で)障がい者であるがためにできないことに目を向けられ、(そのことが気になってしまい)疲弊したと聞いている。

(障がいの有る無しで)できることと、できないことがあると思うが、求められる役割は、健常者と同じものだと考える。

こういった事例を耳にすると、苦労して取得した資格が無意味に思えてしまうこともある。

当事者としては、就労意欲はあるものの、周囲からは、できないことに目を向けられてしまう状況が多いことから、できることに目を向けてもらい、マンパワーとして、健常者と同じように扱ってもらいたいと思っている。

(自分の体験談として)とある企業から「障がい者は、合理的配慮を掲げて、自分たちの権利ばかり主張し、社会の秩序を乱す存在」と言われたことがある。

確かに、障がい者割引など恩恵を受けている部分はあるが、障がい者が抱える困難さについては、理解してもらえていないということを実感した。

こうした状況から、周囲の見方や考え次第で、障がい者の役割もいい方向に変えることができるのではないかと思う。

【大川原地域づくり推進員】

未だに当事者に対して、直接そのような発言をする方がいるということに驚いた。

障がい者への理解等が及んでいないものと考えられる。

第2回の委員会では、民間企業等を招いての開催を考えているため、その際に、多くの意見を交換していきたい。

【角田委員】

私が副理事長を務めているNPO法人ソレゾレ（放課後等デイサービス）では、設立から3年間の活動を通して、サポーターが100名を超えた。

一例として、利用する子ども10名に対して、スタッフは倍の20名以上で対応している状態であるものの、スタッフには（個々の都合や予定に応じて）1日1時間から2時間単位で携わってもらっている方もおり、そのほかにも、（鶴居村の）地域の方が、花壇や道路、駐車場の整備の手助けをしてくれることもあり、人とのつながりを大切にしている。

（人材不足の話が出ているが）私の法人においては、子どもを中心としていることが魅力の一つだと考えている。

私の法人の理事長は、釧路教育大学釧路校の教授を務めており、教育大学生や中学生も頻繁にボランティアに参加している状況で、中には卒業後に、法人に就職してくれる学生もいる。

昨今、教員や保育士の離職率が高くなっていることから、教員や保育士に対して、「休日にはソレゾレに遊びに来てください」と声かけをすることで、普段の仕事を忘れ、子どもとふれあう時間を作らせてもらっているほか、児童福祉や障がい福祉に関わる方に、普段の仕事に魅力を感じてもらえるように、多くのイベントなどを企画している。

あわせて、鶴居村役場には、自治体などを中心に、こうした活動の場を広げられないか等の話をしているところ。

若い世代の方にとっては、「福祉」は、制度化されたものであり、地域に根ざしたのではなく、サービスとしての関係性構築に移行していると聞いたことがある、それも一理あるとは思いますが、地域の方と関わり合うことで人生は豊かになるものだと考えている。

福祉は、人生のパーツの一つであり、福祉そのものに固執するのではなく、人生を豊かにするための福祉、という視点では、他にもできることはあると考え、コラボイベントにも力を入れている。

例を挙げると、子ども食堂を運営している法人や高齢者とコラボレーションしてイベントを開催し、地域の方に参加してもらい、いろいろな方と関わる機会を作っている。

【大川原地域づくり推進員】

子どもを中心として地域と関わり合うという魅力ある活動に賛同を得て、更に多くの方が集まり、関わり合いが生まれているということは、理想的な形だと思う。

【角田委員】

実際の活動を通じて、若い世代の方には、「子どもと関わりたい」と思ってもらえる側面もあると思う。

【大川原地域づくり推進員】

自分の知人もボランティアに参加しているが、ボランティアに参加した本人が、「癒やされる、行

くことが楽しい」と言っていたことを思い出した。

こうした活動も、とても大事だと思う。

【五ノ井委員】

私は十数年、介護職として働いているが、最近は、人材不足を強く感じている。

従前より、事業所や住宅型有料老人ホームなどのハード面が充実してきた一方で、人材の数が限られていることから、障がい福祉分野と高齢者福祉分野などで、相互間での人材の流出入が起きている。

施設によっては、ボランティアを募集しているが、事故等発生時の責任問題の観点から、施設入所者への直接的な支援は職員に限られているところもある。

このため、無資格者を雇用し、就職後に職場で資格取得のための研修を実施しているところもあるが、間に合っていないのが現状である。

先ほど（虐待調査結果の）説明があったが、人材不足による業務量の増大やストレスから、虐待につながっているということも事実だと思う。

当事者からは、施設入所したくても、空床はあるが、担当可能な職員が不足していることが多く対応してもらえないとの声も聞いている。

(※事前の資料4「施設における虐待防止に向けた利用者等実態調査及び施設従事者実態調査結果報告書」の説明時、事務局から、16Pの問4(3)及び問4(4)のクの部分について、障害者施設職員の1割が虐待を行ったことがあると回答し、虐待を行ったきっかけとして、ストレスや感情コントロールの問題との回答が約6割、他害行為の禁止・人員不足や配置先による多忙さとの回答が半数を超えた旨を説明している)

【佐藤隆男委員】

釧路身体障害者福祉協会では、過去に作業所を運営していた。

そこでは、ボランティアに対しては、危険性が高いものや専門性の伴う業務を担当させることができなかつたため、決まって職員が担当していた。

ご存じのとおり、施設の規模によって配置する職員数が決められており、運営費によって、それに対する人件費の割合も決まってくるものであるが、とにかくその賃金が安い。

単身の方は特に問題はないものと思われるが、結婚や子育てを視野に入れると、とても生活ができない水準である。

一度に複数名の職員を雇用した場合、優秀な人ほど、結婚等の事情により、早く転職するのを目の当たりにしてきた。

先を見越して見切りを付けるのである。

人材育成も必要であるが、人材確保のためには、待遇改善が優先事項であるものと考えている。

同じ業務であっても、民間と公営では待遇等に大きな差異が生じる。

そうした現状に、意欲の低下や不満を抱える方が増え、結果的に虐待にもつながることもあり得るのではないかと。

待遇改善のためには、行政からの補助等が必要だと考えている。

【星委員】

実際の話として、待遇改善や労働者の人格を尊重するような職場づくりに対する共通認識が欠如している組織が散見される。

制度は整備されつつあるが、なかなか生活しやすい社会にはつながっていないと感じている。

【佐藤圭委員】

(権利擁護に関することも) いろいろな問題点が浮かぶと、矛盾した状況を解決しないといけない場合もあるので、十分な検討が必要だと感じる。

多様な価値観の尊重が社会の流れとなっており、当然その尊重は大切なものである。

他方、個々の意見を踏まえると、そのような尊重を維持しつつ、必要なマンパワーを維持していくことがいかに大変かということも認識した。

特に(権利擁護に関わる仕事の) 人材不足という観点から考えると、有識者等をこの委員会に招いて、現状等について説明・協議するのも一つだと思う。

【難波委員】

介護職員に関しては、待遇の良い職場に移動する者が多い一方で、医師、看護師、保育士、保健師等の専門職については、(都市部の) 札幌等に流出している側面もある。

釧路は自然豊かで魅力的な場所だが、道央圏から離れている等の問題を抱えている。

職場等の待遇改善と併せて、医師等専門職の偏在の問題も考えなければならない。

【小池委員】

居心地の良い場所には人が集まる、と聞いたことがある。

人口減少などをはじめ、多くの問題を抱える状況であるが、居心地の良い釧路の街づくりを目指していきたい。

市の職員についても、採用試験合格者の採用辞退、中堅職員の転職などにより、人材不足を感じている状況にある。

各委員から経験談を交えた貴重な話が多くあり、実際に触れて体験することによって、やりがいや楽しさを実感できるものだと考えているので、今後の参考とさせていただきたい。

6 その他連絡事項等

(1) 次回開催について【事務局(三浦主査)】

次回の第2回については、昨年度同様、障害者差別解消支援地域協議会も兼ねて、理解を得た企業等を招いての開催を予定しているところであり、招致する機関については別途調整させていただく。

今後も、ご意見等があれば、個別でも構わないのでご連絡いただきたい。

(2) 議事録について【事務局(三浦主査)】

このたび、道では公用文作成のルールが見直され、

- ・公文書を区分し、広く一般に向けた文書はわかりやすさと親しみやすさを重視する
- ・読み手が理解しやすい文書の作成

等に配慮した文書作成に努めることとなった。

このため、今回からの議事録は、わかりやすさ、柔軟な表記の観点から、当該議事録にも「？」等の標記を用いたり括弧書きによる補足説明を標記するなど、実際の発言とは異なる表現となる箇所もあるため、あらかじめご承知いただきたい。

(3) 次期委員の改選・公簿等について【事務局（三浦主査）】

本委員会の委員の皆様の任期は、本年度末までとなっている。

今後、年内又は年明け頃を予定しているが、関係団体には改選に係る委員推薦の案内を、そして道・振興局のホームページにて公募の案内をさせていただく。

現行の公募で選定されている委員にも検討いただきたい。