

東久留米市障害者施策に関する 事業所ヒアリング調査結果

この事業所ヒアリング調査は、令和3年度を初年度とする「東久留米市障害者計画・第6期障害福祉計画・第2期障害児福祉計画」の策定に向け、障害のある人を取り巻く現状や課題、今後の方向性などに関する意向などを把握するため実施しました。

なお、従来は対面でのヒアリングを実施しておりましたが、昨今の新型コロナウイルス感染症拡大状況に鑑み、当ヒアリング調査に代えさせていただきました。

調査対象：障害福祉関係市内事業所 63 事業所

調査方法：郵送配布・郵送回収

調査期間：令和2年8月31日～令和2年9月14日

回収結果：47 件

1 貴事業所について

職員常勤

項目	割合 (%)
5人未満	48.9
5～10人未満	25.5
10人以上	10.6
不明・無回答	14.9
件数	47

職員非常勤

項目	割合 (%)
5人未満	38.3
5～10人未満	29.8
10人以上	14.9
不明・無回答	17.0
件数	47

実施しているサービス

項目	割合 (%)
居宅介護	21.3
重度訪問介護	14.9
同行援護	14.9
行動援護	10.6
重度障害者等包括支援	0.0
計画相談支援	14.9
地域移行支援	0.0
地域定着支援	0.0
療養介護	0.0
生活介護	12.8
自立訓練（機能訓練）	0.0
自立訓練（生活訓練）	8.5
就労移行支援	4.3
就労継続支援 A 型	4.3
就労継続支援 B 型	27.7
就労定着支援	2.1
短期入所（福祉型）	2.1
短期入所（医療型）	0.0
自立生活援助	0.0
共同生活援助（グループホーム）	17.0
施設入所支援	0.0
障害児相談支援	2.1
児童発達支援	2.1
放課後等デイサービス	12.8
保育所等訪問支援	0.0
居宅訪問型児童発達支援	0.0
医療型児童発達支援	0.0
福祉型児童入所施設	0.0
医療型児童入所施設	0.0
相談支援事業	4.3
移動支援事業	14.9
地域活動支援センター事業	0.0
訪問入浴事業	8.5
日中一時支援事業	4.3
不明・無回答	10.6
件数	47

問1 事業の運営を進めていく上で、課題や問題を感じることはありますか。

(あてはまるものすべてに○)

項目	割合 (%)
職員の確保が難しい	72.3
利用者の確保が難しい	23.4
事務作業量が多い	44.7
労働条件の改善が難しい	25.5
職員の資質向上を図ることが難しい	27.7
行政と連携をとることが難しい	8.5
経営経費・活動資金が不足している	23.4
障害者関連の制度改正など、必要な情報の入手が難しい	6.4
利用者や家族のサービス利用に対する理解が進んでいない	8.5
老朽化への対応やバリアフリー化など施設・設備の改善が難しい	29.8
その他	10.6
特に問題を感じることはない	2.1
不明・無回答	8.5
件数	47

問1-1 法人や事業所の運営にあたっての課題について、問1でお答えいただいた内容を含め、具体的にご記入ください。

【職員の確保が難しい、事務作業量が多い、労働条件の改善が難しい】

- 福祉の仕事への理解が進んでいない。有資格者であっても就業前イメージと就業後のイメージが異なっている場合も多い。
- 志はあるが、内容によって戦力として働ける人材が少ない。応募者の中には支援しなければならぬ人達と同じ位の生活能力の人も多々見受けられる。
- 労働条件、給与等が決して高くはないので、職員の確保が困難。勤続や安定が難しい。
- 無料や公共求人では人材が集まりにくく、求人費が高くなりがち。人材確保の為にチラシを作ったり関係機関に出向いたりしているが応募が少ない。
- 事務員はもちろん直接処遇職員も日々の利用者支援にかかわる事務仕事で休憩時間の確保が困難な状況。
- 移動支援事業や日中一時支援事業の単価が低い。支援のニーズ条件があるため良い人材が集まりません（給与が低い、1対1の支援なので休みが取りにくい、土日出勤など）。
- グループホームは急な休みや、退職（コロナによる退職もあり）の欠員補充にとっても苦勞します。基準に対し、泊まり仕事であるためなかなか応募がなく、現スタッフやサビ管に負担を強いることとなってしまいます。
- コロナのため辞めるスタッフもあり、募集や、新人教育など、既存のスタッフの負担も大きい。
- 事務作業量が多いため、責任者になる人がいない。
- 若いヘルパーがいない事業所が増えている。登録ヘルパーの高齢化により、ケアの難しい利用者が受けられない。高齢のヘルパーだけでは、今後事業の拡大を望めない。
- 給与水準が低いため、有資格者の採用が困難。
- 利用者の高齢化、障害の進行に施設としての対応が難しくなっている。

【職員の資質向上を図ることが難しい】

- 中途採用の職員が多く、初心者として取り組む職員の学ぶ時間が少ない。
- 日常業務に追われ、専門知識、技術を学ぶ人材育成が困難。新型コロナウイルス感染症予防の観点から、いつも以上に研修の機会が奪われています。

【経営経費・活動資金の不足】

- 地域支援事業の単価では、事務手数料の換算はなく、スタッフへの時給を払っても赤字のケースもある。単価の見直しは急務。
- 支援を充実させるには予算が必要。なるべく本人の支援という所に立って協議したい。
- 利用者が通所しないと給付金が出ない制度は困ります。
- 就労継続支援B型の補助金は平均工賃によって決定されますが、コロナウイルスの影響で授産事業の収益が減っています。利用者の方々の高齢化が進行し、これから先も経済回復が難しいとされる中で、事業所の運営は厳しくなることが予測される。成果をあげることが補助金に結びついているので疑問。精神障害者の就労は、きわめて不安定です。
- トイレ不足、医務室や相談室を兼務せざるを得ない状況等があり、このままでは新規利用者の受け入れが難しく、事業所として増収ができず、運営が厳しくなっている。
- 人員の加算をとると、利用がなくてもその時間には加算対象のスタッフの配置が求められる。都は、いつ来ても体制がとれるようにという事だが、潤沢な資金で運営しているわけではない小規模の事業所にとって最低賃金の上昇は大きな支出となる。それでも従業員の給与は平均賃金と比べかなり低く命を預かる仕事への費用対効果はボランティア精神に委ねる部分が大きい。利用者がいない場合は人件費の切り詰めなど運営面での柔軟な理解を求めたい。

【利用者や家族のサービス利用に対する理解が進んでいない】

- 定着支援が有料となる時点で、断られることがある。定着支援の意味を、利用者・家族が理解していただきたい。本人と企業の間に入り適切なアドバイスができる職員が少ない。その為研修機会を活用したい。

【専門機関、行政等との連携】

- 日中一時支援ショートステイは、年齢（未就学児から50代の方まで）や障害状況（知的、身体等）や利用に至る背景（家族状況）など様々であり、関係団体との連携が必要な場合が多々ある。緊急時には早急な調整も必要であり、そうした体制の事業所を多く市内にもっていただきたい。
- 放課後等デイサービスが地域に浸透し、小学1年からサービスを使うことが当たり前になり、保護者の考え方も変化してきている。困難家庭のケースも多くなり、現場の職員だけでは、精神的につらくなっている。相談支援事業所も動いてはいるが、ケースワーカーとの連携が大切になっている。ケースワーカーの資質の向上と、引き継ぎを丁寧に対応してほしい。
- 放デイの基準としてフリーなスペースで50㎡が必要となるが、居抜き物件では厳しい上、地域住民の理解などを考えると行政の支援が必要。また、青年期の余暇支援に先駆的に取り組んでいるが、放デイの空き時間を有効に活用できることを切に願っている。都基準の制度の縦割りではなく、子供や青年たちの居場所をどうやって作っていくかを真剣に行政主導で考えて欲しい。

【利用者の確保や支援が難しい】

- コロナウイルスの影響で通所の閉所対応（利用者の休日が増えている）。
- 利用者の高齢化が進む中で、工賃の向上を同時に行うことが簡単に出来ない。高齢化していく利用者の次のステージを確保出来なかったり、契約にしばられて、事業所の思う様に出来ない。

- 就労継続支援 B 型利用者の高齢化に伴い、生活介護事業に移られる利用者が数名おり、B 型利用者は定員割れの状態で、ここ数年新規入所者ゼロ、見学者もいない状況。要因はいろいろあると思いますが、ひとつには作業工賃（給料）が低い（月平均 13,000 円程度）、自閉症に特化した作業が提供できていない等、複数の要因が考えられます。

問 2 貴事業所では、スタッフの質の向上など人材を育成するためにどのようなことに取り組んでいますか。（あてはまるものすべてに○）

項目	割合（％）
資格取得のための休暇取得の支援や金銭的な支援	40.4
外部研修参加のための休暇取得の支援や金銭的な支援	53.2
事業所内での研修の実施	70.2
OJTの実施	34
自立支援協議会のエリア協議会や専門部会への参加	31.9
教育・研修計画を立てている	38.3
法人全体（関係会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる	48.9
能力の向上が認められた者に対し、報奨制度などを設けている	8.5
職員に後輩の育成経験を持たせている	25.5
地域の同業他社と協力して育成に取り組んでいる	14.9
その他	2.1
特に取り組んでいない	0.0
不明・無回答	8.5
件数	47

問 3 事業を運営する中で、連携・協力している機関や団体などはありますか。（あてはまるものすべてに○）

項目	割合（％）
ご近所や地域組織等	31.9
NPO やボランティア等	23.4
専門機関や事業者等	55.3
その他	14.9
特になし	8.5
不明・無回答	12.8
件数	47

問 4 問 3 でお答えいただいた機関や団体などと、連携・協力している内容について、具体的にご記入ください。

- 【ご近所や地域組織等】
- 社会福祉協議会
 - 自治会
 - 保護者、後援会
- 【NPO やボランティア等】
- 以前からボランティアの受け入れは積極的に行っている。自主製品作りに地域のボランティアが、意欲的に関わってくれる。
 - NPO では、放課後等デイサービスを運営する団体と情報共有を行い、余暇活動の充実に取り組んでいる。
 - 送迎、清掃等
- 【専門機関や事業者等】
- 障害福祉事業に詳しい社会保険労務士さんと顧問契約を結び運営している。
 - 利用者行事、会計事務所、社会保険労務士。
 - 訪問介護ステーションや利用者さんの通所している施設。
 - 医療との提携、他団体との情報の共有など、災害時の地域との連携模索。
 - 事業所間での問題点の共有。行政への要望とその為の署名活動。
 - 事業所間での問題点の共有。行政への要望と、その為の署名活動。
 - 就労中に体調不良になった場合、担当医に連絡し同行受診を行なう。
 - 市内の福祉団体にパンの販売に来てもらっている。
 - 市内の福祉の団体の雑貨の買い取りをしている。
 - 緊急時のバックアップを依頼している。
 - 上の原活性化委員会（高齢者・障害者・保育の交流）。
 - 利用が重複している児童に対して、情報を共有し、支援を連携している。
 - めるくまー
 - 東久留米市障害福祉課、市立さいわい福祉センター他地域生活支援センターと利用者のサービス内容や、今後の取組みを相談している。
 - 例会での勉強会、情報共有、行政への運動、懇談など。
- 【その他】
- 情報交換、困難ケースに対する応援。
- 【複数選択】
- バザー開催・ケーキ販売。掃除ボラ・ピアノ演奏ボラ。PT（理学療法士）利用者主治医。
 - 個別に必要なサービス提供に対してケース会議等を必要に応じて実施。
 - 社会体験先として、商工会を介して地元の会社など市内の自治会活動、近隣の介護法人、畑の地主さんなど。プログラム講師連携先として、市男女平等推進センター、練馬えーる、リカバリーカレッジ・たちかわ、キャリアコンサルタント、イラストレーターなど。
 - 訪問看護事業所等の協力を得ています。またホーム連の参加で交流を深めています。

- 町内会の人びと及び自助グループ（AA）。同業者団体。
- 情報の共有（制度、利用者支援）放課後連、きょうされん。
- 自治会に加入。放課後連に加入。自主グループとして日中一時連絡会など。
- 法人内の他職種（リハ、CM、福祉用具、栄養士）との付加価値を高める協働。
- 地域の商店会の活性化のために協力し合っています。
- 年2回程度ペアレントメンターさんとの交流会を催している。医療機関・センター等。
- 自治体、近隣地域の福祉事業者（介護事業者・日中活動）、医院など。
- 授産事業にボランティアとして関わっていく。困難ケースに対する応援。

2 障害福祉に関する現状や課題、今後の方向性について

各分野における現状や問題点、課題についてお聞かせください。

また、その解決のために、「行政」が取り組むべきこと、「事業所」として取り組んでいること・できることなどがありましたらお聞かせください。

（1）障害福祉サービスの質の向上について

【第三者機関について】

- 第三者評価制度を受審している。ご家族、職員へのフィードバックし、運営の改善点として取り入れている。改めて振り返る良い機会になります。市は結果の報告を受ける機会を設けてはいかがか。（書類提出だけでなく）
- 第三者評価は費用が高額であるため、補助金制度を設けていただきたい。
- 第三者評価も他事業所がどこの第三者委員会の事業所を利用しているのか広報してもらえると助かる。

【人材の不足】

- 事業所でも募集の工夫や入職後の研修などに取り組んでいるがそもそも人材が集まりません。福祉労働者の身分向上のために加算に頼らず報酬費を増やすこと（せめて日割り報酬費はやめて月に戻すなど）が最優先です。
- 移動支援事業、日中一時支援事業、居宅介護事業について。支援時間が短時間不規則なので、良い人材が集まりません。単価の上昇などの待遇改善に行政として取り組んでほしいです。
- 福祉業務に相応しい人材の確保と職場定着ができたうえで、職員のスキルアップ、事業所のサービス向上に取り組むことが可能になる。行政には、職員の処遇改善について検討していただき、職員研修の機会をより多く提供していただき、事業所としても研修の場を有効に活かしていき、障害福祉サービス等の質を向上させるための体制を築いていきたいと思います。

【研修について】

- 人権、権利擁護の基本的な理解が必要と感じます。マニュアル化・効率化が求められるとそのシワ寄せが利用者に向かいがち。行政には、高齢・児童・障害合同の研修（実例検討会など）を企画していただきたい。
- 入社時研修や1年目・2年目等の社員対象研修の実施。外部研修への参加。虐待防止研修を実施している。OJTの推進
- 訪問系のサービス提供従事者になる為の研修費用が比較的高額だと感じる。従事者の雇用の時に資格がなければいけないということもあり、支援者の確保につながっていないと感じる。補助する仕組みがないのか、工夫が必要だと思う。
- 研修→市と福祉事業者が連携してこの地域で必要な研修の開催はできませんか？今だと新型コロナの正しい知識と感染防止対策を学ぶ、地域の福祉サービスの課題、市と何を連携するか？などなど。
- 新しい人材を受け入れた時に、研修に時間を取れなくて簡単な説明だけで、ケースに入ってしまう場合があると思う。経験者と一緒に実践することは、確かに勉強になると思うが事前に「人間というもの」「障害というもの」などについて研修する時間を作ってほしいと考えます。市や社協などで研修勉強会を企画してほしいです。

- 職員間で分担し外部研修に参加して、レポートを出して集団で周知できるようにしています。
- 人材育成のための研修の費用が年々高くなっている。
- 自閉症の特性理解の勉強会等。
- 講師の派遣など他事業所の情報がほしい。年1回アンケートをして広報してもらえると助かる。
- 常勤スタッフに対しての研修は法人として定期的にできるが、パートのスタッフに対しては単発的になってしまうことがある。コロナのため各種講習会が中止になっているため現在は履修できていないが、再開して頂けると積極的に参加したい。
- <課題>事業所は常に業務多忙。コロナ禍では研修で都内に出かけることも困難。
<改善策>市内で積極的に多岐にわたる研修をやってほしい。複雑になっている制度、法の解釈を事業所任せではなく、フォローアップしてくれる中立的な行政機関がある事が望ましい。行政と民間事業所は共同体の意識を強くして、サービスの向上のために福祉課の間診や調査に事業所は協力する。また、サービスの質について共通の認識のもと、共に議論をする機会をもち、支援の方向性を整理する。東久留米市福祉全体のスキルアップに繋がる。事業所側も市内の連絡会を積極的に創っていき、地域で連携して不備に対して補い合っていく。
- 年に数回、計画的な研修実施があると助かります。法人単位にて虐待の研修など取り組んでいますが、足りていないと思っています。
- 介護保険制度に基いて研修を行なっているが、都内で各行政によって利用者の受給量が違っていたり、サービス内容が統一されていないと実感している。
【経営について】
- ヘルパーの給与水準は向上しているものの、サービス単価が変わらないので、赤字経営となる。質を求めればより顕著。
【他機関や行政との連携について】
- 医療機関との協力関係の中で、競合する状態（利用者・患者の獲得）が見られるようになってきた。（デイケア VS 作業所・自立訓練）
- 計画相談と利用事業所が同一法人で OK となっていることで、本人の状況、意思、思いが、見えにくくなっていると感じる。支援者側の顔ぶれがかわらないことで、思い込み、内輪の支援になりやすい危険をはらんでいるように思う。
- 家庭支援の必要もある困難ケースを受けてしまうと大変。行政は、組織的に困難ケースを支援する役割を持っていただきたい。経済的な支援、具体的な介入支援をのぞみます。
- 定着支援を受ける利用者への配慮を企業に依頼すると合わせて、ジョブコーチを活用することをお願いしている。障害者の雇用にあたり企業が積極的にジョブコーチを受け入れることを行政からも働きかけて頂きたい。

(2) 地域移行について

【グループホームなど、段階的支援】

- 特にアルコール依存症の患者へのケアとして、精神科病院→自立訓練→就労継続支援 B 型→就労移行→就労（就職）支援しています。
- 一般病院のスピードに比べて、精神科病院の長期入院他は改善されているとは思えません。こ

の事については、もう少し欧米の考えに寄せても良いのではないのでしょうか。

- グループホーム→自立生活の移行については、援護の実施自治体の移行が足かせになることもあるので、行政にはその調整をもとめたい。
- 入所施設や精神病院で本人の意思を確認し地域移行を進めていくことは大事だが、本来入所施設等に入る前に、入所施設以外の選択肢を市として示して、本人や家族の意思を確認していくプロセスの方が重要である。
- GH は任う人材が不足している。行政の訓練期間を経て、一人暮らしや民間の GH に移行するのがいいと思います。移行先での医療との連携が必要です。短期入所を行政で増やして欲しい。
- 私たちの事業所では、事業所の活動を通して地域の皆さんとのふれあいを模索しています。通所施設ということもあり、利用者本人、保護者からは地域生活への移行への声は出ていません。入所施設からの直ぐに在宅への移行は厳しいことから、まずはグループホーム（GH）への移行を念頭に入れ、福祉計画上での GH 数値目標を増やしていくことをお願いしたいと思っています。

【多様な地域生活】

- 地域移行には多角的な支援が必要で細かく事業をわけると効果が薄まるのではないかな。
- 地域で利用者が選べる多様な生活スタイルがあると良いと思います。グループホーム一択ではなく、一人暮らし・シェアハウス・GH など暮らしが孤立しないよう行政がバックアップしているということを地域にも発信してほしいと思います。
- 地域移行を進めるための社会資源が圧倒的に少なすぎます。地域で暮らすためには丁寧な支援が必要ですがグループホームや移動支援等を見ても報酬費や利用者が利用できる時間数（20 時間）は地域移行できない方が多いと思います。様々な障害者サービスが選択できる必要があると思います。

【就労】

- もっと働ける環境づくりや補助のあり方を時代に合わせ考えていくべきである。
- B 型の作業所で、利用者のほとんどは就労を目標としているものの、体調面や年齢の点で結びつく機会が無く、長く作業所にとどまっている方が多い。今後、介護に移行する方が増えた場合、利用者がどの様な生き方を望むか受け止めたい。行政も障害者の高齢化をしっかり受け止めていただきたい。
- 定着の為の賃金保障（報酬単価の単位の見直し日数ではなく←国・都へ要請）に取り組んで頂きたい。

【意識啓発】

- 障害について正しい知識の普及啓発。障害の特性理解や精神科病職などが正しく広まっていないため、大変さも理解してもらえなかったり、逆に悪い形でイメージが固定化されてしまっていることがある。（例えばアパートを探すのにもなかなか貸してもらえなかったりする。）
- 社会のバリアフリー化、差別解消、合理的配慮は浸透しているとは言えない。本人の意思の尊重と同様に社会教育の発展は厚労省、教育庁、財務省が三位一体となって進める課題である。

【行政・他機関との連携等】

- 地域移行の際の受け皿や支援団体が少ないと感じています。行政のバックアップがもっと必要なのではないでしょうか。
- 同じ施設の利用者でも支援内容に違いがあり人員が必要になってくるため、資金不足を補う制度があればいいのではないかと思います。
- 意思決定が自己責任にすり替わることがないように信頼のある行政を継続してほしい。事業所も地域での暮らしが安心してできるように、相談支援事業所を中心に連携をもって取り組んでいく。青年期の集団活動の場が地域で根付いていけば生活者の行動範囲は担保され、住民の方への理解の促進や安心にも繋がり暮らしが安定できる。障害のある人が一人で地域住民に挨拶などで声をかけることでも警戒され、場合によっては通報されてしまう。その中で、彼らの市民権や障害の理解、代弁者の役目はどこの誰が担うのか。今の制度では保護者がその対象者なのであろう。かるがも青年部では、地域や施設の人との交流はもちろん、トラブルがあった時には謝罪し、理解を求め、より良い関係を持てるようにアフターフォローに尽力する。そうやって、彼らの生活圏は広がり理解を示す人の輪が広がる社会を、国は目指しているのではないのか。GHの入居にも限界があり、在宅に頼らざるを得ない社会・経済状況の中で、青年期の余暇支援はより効果的で影響力をもつ事業となる。
- 精神疾患をかかえている利用者に対しては、保健師との連携が必要と考えているが、東久留米市では、連携が出来ていないようだ。

【サービスへの理解】

- 利用者の中には、一人暮らしの方がおられ、生活支援を必要に応じて職員が行なっている。特に通所への生活リズムを養い、地域での生活の困難な点を補っている。例えば、ヘルパー導入の必要性を理解していただき、提案している。
- 単身生活の利用者にヘルパー導入を提案するも拒否される方もおられる。生活の安定と安心のためにも行政のサービス利用を薦めていきたい。
- 利用者と事業所とのミスマッチがある場合、どの様に解決すれば良いのか。

(3) 就労移行支援について

【企業への理解促進】

- 事業所だけで就労移行支援を行うことには限界がある。行政が、障がい者雇用を行っている民間企業等の情報を事業所に示して欲しい。
- 定着・継続を大切にしていきたい。行政が間に入りながら企業での理解の促進に努めてほしいと思います。企業に数字を義務付けていくことは良いと思います。
- 障害をオープンにして働ける枠をより短時間での雇用などへと広げていくことも必要。
- 近年、就労支援に発達障害の方の利用増加をよく耳にします。事業所の発達障害への支援の現状と課題を整理する必要があると思います。

【就労に向けた生活支援】

- B型からの就労は利用者の目標だが、精神障害者の利用者の場合は取り組む仕事の内容以前に生活リズムの確立が課題となり、職員には根気よく関わることが求められる。2年という制約があるが、個性が異なる利用者にとり妥当なのか考慮する必要があるのではないのか。
- 行政には、障害者の中でも精神障害者の方の個性に配慮した支援をお願いしたい。

- 就労が決まるとともに終わる時間が学校より早くなり、保護者の負担になってしまうため青年余暇の充実は必要である。
- 就労移行支援は働くための能力を開発するところ、就労支援室は働いている人を支援するところと役割分担を決めて取り組んでいる。市内で働くことのできる現場を商工会等の協力をあおぎながら増やせたらと思う。
- 就労後の就労しながら暮らしの安定、豊かさにも同時に手を付けていかないと、就労の中での傷つき→ひきこもりへ逆もどりになりかねない。常にそれをはらんでいるとして支援せねばならないと思います。居場所や相談などでやりとりできる人づくり。
- 「障害者も働く」という社会的な流れを強く感じます。もちろん一人一人の意向や能力に合わせて適切な労働環境が保障される賃金を得ることは必要ですが「収益を得る」ことが重視され適切な支援が後回しになります。生活介護事業でも仕事をし給料をある取り組みをしています。教育現場も併せて就労支援だけでなく、その人に合った進路が保障される取り組みが必要だと思います。市として教育現場（進路）と事業所との連携ができる場を設けていただきたいです。
- 支援への補助金は、何年かで終了してしまいが、長く働いている方の生活支援までを含めたつながりが必要である。親亡き後の就労者の生活が、様々なサービスを受けて継続できるよう行政の動きを活発にして輪を広げて欲しい。(受給者証を持たず、支援までいかないが、見守りと援助が必要な方々がいる。)できるだけ自立して働いていくことが続くような支援（例、入院時などの協力・お金の使い方の見守り）等が必要である。(後見人の本人同意が難しい。)
- 数値目標がノルマにならないように、当事者や支援員、受け入れ先のどこか一点に付加や負担がかかることがないように計画を柔軟に見直す配慮を強化する。さいわいセンターをはじめフォローアップ体制には力を入れているが、マンパワー不足は否めない。受け入れ側としても、アフターフォローの担保がカギを握ると思う。＜対策＞一般企業でも雇用促進をしている会社はあり、実際、福祉事業所へのボランティア活動の延長から雇用の話が出たこともあった。しかし、担当者の熱意に左右される部分は大きいので、縁を切らせないことも大切である。マンパワー不足をどうやって補っていくのか事業所だけの問題とせず、行政主導で解決を検討して欲しい。青年余暇活動を長年やっている、相談支援事業所や日中の事業所とも連携をとり、本人の課題や家族の支援などにも言及することがある。このように、利用者が一般就労をした場合も同様で、そういったサポート体制は必然となる。

【サービスについて】

- 定着支援は一定期間利用料が発生しないが、利用料金が発生する段階で定着支援を断る例があり、定着支援の必要性和利用料金負担を理解していただくことに、難しい面がある。
- 就労移行と区市町村障害者就労支援事業のちがいが。対応する範囲が違うのだろうが、だいぶかぶっている？

【個人に寄り添った支援の実施】

- 数値目標ばかりに目を向けて個人をおざなりにしてしまっただけは全く意味がないと思います。
- 他の利用者が就労に興味を持って頂けるよう支援している。

【就労移行を望めるような社会づくり】

- 当事業所の利用者は生活介護と就労継続支援B型ですが、障害の状況から利用者、保護者とも一般就労を望んでいないというのが実情です。障害者に対する社会の偏見は未だにあり、その

ような偏見が社会への受け入れを困難にしている要因です。行政には、人々が障害の程度だけにとらわれないよう、また重度障害者の居場所が失われないように、地域社会への障害に対しての正しい理解をしていただくよう、努めていただきたいと思います。

(4) 地域生活支援拠点について

障害福祉計画に関する国の指針では、各市町村又は各圏域に地域生活支援拠点を整備することが求められており、整備の期限が平成29年度までから令和2年度までに延長されました。今後はその確保と、機能充実に向け運用状況の検証や検討が求められているところです。

当市では、民間事業所との協力による面的整備型の地域生活支援拠点を目指しておりますが、国や都から財政的支援がない中で、検討が進んでいない状況です。

■面的整備型で「事業所」として担える機能はありますか。
また、回答した理由や、機能を持つにあたって必要な支援についてお答えください。

地域生活支援拠点に求められる機能（①～④までそれぞれ○は1つ）	できる	できない
①相談	13件	19件
②緊急時の受け入れ・対応	14件	19件
③体験の機会・場	8件	24件
④専門的人材の確保・養成	6件	24件

回答の理由や、整備を進めるにあたってのご意見、必要な支援

【1つでも「できる」と回答（）内はできると回答した機能の番号】

- (①, ②) ②登録している、普段利用している、ご家庭については緊急時の対応（訪問、通院、送迎など）を行っています。ご両親高齢化に伴い年々緊急依頼が増えています。④たん吸引、経管栄養が必要な利用者さんについては、看護師さんから研修を受けてサービス提供に至っています。（東京都介護職員等によるたん吸引等研修）
- (①, ②) 人材が不足している現状では、なかなか具体的な協力が難しい。
- (①, ②) ③については、体験の情報を得やすい環境がととのえば可能になる事業所はあると思います。④については、給与の面で選択をしない人が多いと思うので、そこをクリアすれば専門的人材の確保はできると思います。
- (①, ②) 通過型グループホームを運営しており、一人暮らしの体験と合わせて日中活動の場としてB型作業所と就労移行も利用できるので、生活全般への支援が可能である。50・80問題もあり、ひきこもっている個人に適切な支援を提供する為にも、行政の持つ情報を共有しながら可能な支援に結び付けたい。
- (①, ②, ③) 上記回答は、おもにアルコール依存症者に特定しての対応であり、すべての障害者に対しては困難であるのが現状です。
- (①, ②, ④) 利用者の自立に向けて移動支援、日中一時の制度を用いて可能な範囲で支援を行っている。
- (①, ③) 単身生活で就労をしながら、自立した生活を目指す場合、暮らしの安定が就労定着に直結するので行政、作業所共に連携して日常生活を見守ることが望ましい。当法人は、通

過型グループホームを運営しており空室の関係もあるが、利用された場合、仕事と、生活の自立を図る場として有効と考えている。

- (②) 相談支援事業所を自社で設ける場合、人材の確保や賃金・家賃補助等の制度が必要とされます。定員+1～2名は緊急時に受け入れる機能は有しています。
- (②) 現在、委託されている事業と今後必要な①～④の事業について、スクラップ&ビルドを市と協力しながら進めていければと思います。①について、相談機能について人員を手厚く振り分ける必要がある。②日中一時支援、ショートステイの事業の中で可能な限り対応は可能と考えます。③設備がない、泊まる設備は緊急対応が主な理由で使っているため。④従事者の養成のために研修計画を都などに申請する必要あり。
- (②, ④) 背景のわからない人の支援は難しい。日常業務で時間を追われているのでそれ以上の業務を受けおうことは難しい。逆にきちんと対応ができないことで迷惑をかけてしまうことになりかねない。
- (③) 就労継続支援B型の事業所では現在の支援内容を充実させるので精一杯です。
- (③) 人材確保と育成が進んでいません。
- (④) ヘルパー事業所として必要な機能は果たしますが、+αは難しいと考えます。
- (④) 共通：行政との連携、相談・人材確保・体制整備の為に補助スタッフ体制や対応する為の職員の確保が難しい。④医ケアの利用者もあり、職員も研修を重ねて処置ができるようになっている。体制確保はやや難だが養成については可能かもしれない。

【できない、無回答等】

- 就労系事業所なので、正直難しい面がある。利用者の高齢化について、いつまでも就労系というのは困難な為、ここに関しては行政が積極的に介入して欲しい。
- これは、緊急対応も含めたくらしの支援ですから、まさにACTと理念を一つにするものではないでしょうか。ACTはどんぐりさんが学習会を開くなどして、進めようとしていたように思います。
- 現在、何のバックアップもないなかで、上記に対する機能を提供するのは難しいと考えます。何らかの財政的な支援や、情報提供、コーディネートできるだけの決定機能など、行政との連携が必要です。
- こういうことこそ、市が中心になって法人と連携するべきだと思います。一事業所が応えられる範疇ではないと思います。それぞれの法人等が将来構想作成の中で具体化されていくものだと思います。
- 必要な福祉プランを作成している。（地域の福祉資源）
- 通過型グループホームを運営しているので、ホームの利用者の日中活動の場として、法人のB型作業所を提供している。ホームの職員と、作業所の職員が連携して生活全般を支援する体制にある。基本的には基幹相談支援センターを設けるべきだと考えます。
- 昨年の開所からまだ期間が経っておらず、当事業所内の整備に専念しております。
- ④についてはどの施設でも必要と思います。事業者ネットワークが出来ればと思います。
- 1. 相談相談支援事業所として、利用されている方については緊急時の相談、コーディネートを実施しているが、利用者以外の対応については難しい。2. 緊急時の受け入れ・対応法人と契約している方については、緊急時、移動支援、日中一時で対応している。宿泊についても

自費で対応している。制度として実施する場合は、報酬単価が課題。スタッフに払う人件費+事務手数料の単価が必要。

- 実際に形づけて担えるかどうかは仮定の話としては何とも言えない。
- ①について。既存の事業運営以上の支援に回せるほどマンパワーに余裕はない。しかし、放課後の事業所であれば平日の午前中は活動準備の時間帯なので、その時間を使つての協力は可能であると思う。日中系の事業所も夕方からの時間などを有効に使うなどすればいいと思う。④について。心理や発達、社会生活について多面的な専門家と繋がることで、問題行動や生涯学習へのアプローチは解決する場合がある。事業所や行政の連携だけでなく、大学の教授、医師や弁護士、警察関係者など多岐にわたる人材の整備を行い機能の充実を図る。
- 当施設は小規模であり、様々なケースに対応するマンパワーに欠けているのが実情です。通所施設という事もあり、緊急一時保護の設備等も備えていません。
- どれもやっている（必要に応じて）。
- ワンパワー不足や施設設備（環境）から、安易に可能との返答ができず申し訳ありません。具体的な内容等により、前向きにとりこんでいきたいとは思っています。

3 障害者の地域での生活について

各分野における現状や問題点、課題についてお聞かせください。

また、その解決のために、「行政」が取り組むべきこと、「事業所」として取り組んでいること・できることなどがありましたらお聞かせください。

(1) 理解の促進や地域交流について

- 当施設では、毎朝の職員ミーティング等「差異と差別」について、また差別を生み出す「意識」について、機会あるごとに話し合い、学習を深めています。
- この事理解は数年で大分進んだように感じます。
- 「障害者」ではなく一個人である「○○さん」という実感が大切かと思います。事業所としては、資源回収や物品販売事業を通して近隣とつながりがもてるよう努めています。
- 教育現場とのつながりがあるとさらに理解がすすむのではとかんじます。
- 障害福祉事業所の設置においては、近隣住民の理解等を得ることが難しいこともあるので、行政にサポートする機能が明示されているといいと思います。できるだけ多くの情報を発信し、地域への施設を解放し、お祭りを開催し、関わりを深くもてるようにしています。
- 定期的に市民に向けた講演会の実施が必要だと思います。また、各施設等で取り組んでいることの情報交換などもしていければと思います。
- 当事者自身が、地域の様々な人と交流できること、知りあえること、そうした機会を作り出していくことだと思います。事業所としても、引きつづき取り組んでいます。
- 障害に対する理解は教育の内容として重要に思います。市内には多くの障害者事業所があるにも関わらず教育現場との交流がありません。障害者理解のためのパラの選手の講演や交流はあっても地域の障害のある人との交流が教育現場でできないものではないのでしょうか？子どもの頃に学び、触れることができれば抵抗は少なくなるのではと思います。
- 運営しているリサイクルショップ・喫茶では一般の方と交わることで、障害への理解、利用者にとっても交流の機会を通じて、生活することへの自信に結び付けることが出来ればと願っている。
- 毎年、東久留米市内の障害者を支援する作業所が主催する「夕涼み会」や各種作品展にも参加している。行政は、障害者の交流・発表の機会を多く設けていただきたい。
- 企業が障害者枠での採用をした場合でも、従業員の一部の方が障害者への配慮を承知しているだけで、問題が生じたときに直ぐに対応していただけないことがある。企業内での障害者に対する理解を得るためにも、行政からの働きかけは欠かせません。
- 自治会に参加することにより利用者との接点が少しでもあればと思っています。
- 就労支援事業所として、ボランティアを受け入れている。
- 障害の方に対しての理解を深めるため、市の活動を市役所だけで行うのではなく、地域の活動の単位で（地域センターごとに）行ってほしい。
- 授産活動を通して自然な形で地域の方とふれあうことによって実際の精神障害者の姿を見てもらう。
- 障害を持っている方達が、一生懸命作業に取り組んでいるところを、事業所見学ツアーを考

えています。

- ボランティアは、法人のイベントに参加してもらいが、一番入りやすいスタートと考えている。ただ、法人主催のイベントに、移動支援で参加することができないので、家族参加、または自費でスタッフと参加することになるため、いろいろ制限がでてくる。移動支援の使い方として、法人主催のイベント参加を認めて、利用者とボランティアと一緒に活動できる場を増やしていきたい。障害のある方と一緒に外活動に行くことが、ボランティアの経験、さらに地域の方に、「障害があっても普通にくらしていける」というアピールにつながる。
- 利用者や利用者の保護者の中にも差別がある時もあり、家族間での温度差を感じる時もあるため、事業所としては、より良いサービスを提供し利用者には人を敬う気持ちを持ち、保護者には差別せずに接するよう支援を行っている。
- グループホームで暮らし、地域を通所や散歩・買い物など、普通に行き来することで良いと思っています。
- ボランティア精神への依存、閉鎖的な社会観が根強くある自助、共助、公助の意識が社会の常識となっている以上、インクルーシブ社会の実現は難しいと思う。"3つの助"の考え方は理解できるが、それは自助ありきの世の中であり、共助、公助が必須となる障害者の権利は、福祉との接点がない人にとって反感を生む場合がある。これは、米国の社会保障制度に反発がある格差社会の構図と似ている。自分と違う事や人に対しての違和感や差別感を払拭するために、行政のPR運動は必須。学校との協同企画などで将来を担う子どもたちへのコンタクトと啓蒙の機会を用意する。障害が医療モデルから社会モデルへと変わったことを広く発信すべきである。
- 大学のオリエンタリングで、発達障害の方たちの特性や、どのように接していくべきかをまとめたビデオを新入生に見せているという話を聞きました。また、自閉症の子供さんがいる家族のドキュメンタリー映画を新人養成のカリキュラムに加えている企業もあると聞いています。一般の方は、障害者に対してどのように接したらいいのかわからないというのが、実情だと思います。まずは知ってもらうこと。行政には、障害福祉課だけではなく、庁舎内の職員研修の中で、障害のある市民への対応としての研修をしていただくとともに、市民への啓発、小中学校等での障害への理解の啓発を行っていただくようお願いいたします。
- 人は理解出来ない物事を恐怖したり、嫌悪したりします。子供の頃に学校で正しく学ぶ事が出来れば、そういった事が解決出来ると信じています。
- ヘルパーの中にも、いまだに精神障害者に対して差別意識を持つ者もいる。事業所では、研修やOJTを実施して、差別の解消にとりくんでいる。行政も、広く住民に障害者に対する差別解消の取り組みを行ってほしい。
- 教育の場で、障害に対する、啓発・ボランティアに興味のある方はすでに理解しようとされている方々だと思う。興味も示さない方々への理解促進、差別解消に取り組んで頂きたい。

(2) 安全・安心について

- この分野は事業所まかせにするのではなく、行政が積極的に取り組んでいただきたい。事業所は2次避難所となっているが、いざ災害が起きたら不安である。

- 当施設では、近隣の住民に対して、当施設が障害者施設であることをできるだけ周知させ、避難訓練時のアピール、挨拶等を心がけて実施しています。
- コロナのこともあり、トライアージは進めています、事業所の横のつながりはあまりないので、災害時の受け入れ方針は共有できると良いと思います。
- 防災への備えとしては、まだまだ地域とのつながりは薄いと思います。日頃のあいさつなどのつながりからすこしずつ認知が必要です。
- 二次避難所となっているので具体的な開設の流れやマニュアルを知りたいです。
- 障がい者ひとりひとりに配慮すべきことが違うため、特に緊急時に必要なことは相談支援事業所や所属する団体等でシミュレーションをくみつつ考えていくことが必要かと思います。
- 精神障害者の方の防災も心配ですが、ひきこもりで支援にたどりついていない方の潜在的な大きさ、感じています。ひきこもりと防災に視点を当てて考えることが必要では。
- 近年、災害や震災が増え、事業所でも事業継続計画を立て、訓練を随時行っています。また備蓄品をそろえるなど法人単位で取り組んでいます。実際、災害時にはどう動いたらいいのかなど、行政と合同に訓練し、シミュレーションできるとありがたいです。また備蓄品も高いので、支給品などあるとうれしいです。
- 災害時に、地域の方や行政の方が、どうしているか少し気にかけて下さるとありがたいと思います。孤立したときに、発信ができない方が多い。
- ヘルプカードの認知。地域住民のサポートが必要かと思うので、その環境づくり。
- 災害対応として、集団での行動も大切で年2回避難訓練を法人全体で行っている。通所時、災害や緊急事態が発生した時の家族との連絡や、単身の方をどの様に対応すべきか十分に検討が出来ていない。行政との連携をどの様にするべきか、また地域の方との協力をどうすべきか、行政の側で話し合いの場を設けていただきたい。
- 緊急時は、保護者の迎えが来るまで、事業所で待機（保護）が原則です。しかしどのくらいの時間まで待機（保護）できるか未定です。
- 消防など緊急時の設備を整備しているが、いざという時に必要なのはマンパワーだと思う、行政には十分に必要の人員が配置できる制度の整備を願いたい。
- お金の使い方に問題のある方には、社協を紹介しアドバイスを頂いている。利用者自身、困った時どこに相談すべきか情報を持たないケースが多く、作業所でアドバイスが充分でないときには、行政の窓口を訪ねるように促している。
- 事業所としては避難訓練で避難場所の確認までしかできていない。
- 事業としては、BCPの作成、災害に備えた食糧等の備蓄を行っています。
- <課題>災害時の避難所生活は障害児・者においてかなりの困難さは全国的に社会的問題となっている。<対策>地方の避難所ではマンホールトイレなど既存にあるインフラを利用して、バリアフリー化に向き合う姿勢もある。段差や環境に配慮した迅速な支援が必要。地域の駆け込みハウスを障害者も行きやすい見守り的な場所を積極的に増やす。交番の警察官とは顔見知りとなる。警官も地域の事業所などに積極的に出向き、声を掛け合える関係づくりを目指す。新型コロナウイルスにおいても集団活動が効果を発揮する。当然コロナ禍での大集団は問題があるが、活動にあれば手洗いや消毒は必須となり、本人の感染予防は解消される。集団も支援者がいればソーシャルディスタンスを意識し、メディカルディスタンスに配

慮した活動が提供できる。このような環境があれば、「一人でマスクもせずに出回ってしまう」、「大声で市内をあるく」、「スーパーで商品を触ってしまう」、「仲間同士で密な状況で過ごしてしまう・会話をしてしまう」など感染拡大とされる状況が回避できる。東日本大震災など大きな災害時は、保護者からも青年部の活動があつて安心できた。不安だったが支えてくれる場所があつて良かったなど保護者の心身のケアにも役立った。

- 災害時要援護者登録名簿に掲載された障害者には、個別計画が作成されることとなっていますが、名簿掲載された以降、どの程度個別計画が作成されているのかが不明です。最近では、大きな地震だけでなく、台風による災害も起きていることから、名簿掲載されている方への個別支援計画の作成が求められています。施設としては、権利擁護について利用者の人権が守られるように身体的、精神的苦痛やネグレクト、職員の押しつけなどがないう、常に話し合いの場を設けています。災害時の備えとしては、毛布、飲料水、食糧を備蓄しています。
- 事業所だけでは、面としての支援が出来ない。特に地域の中に入っていくことが難しい。町会等との連携を強化する必要がある。
- 避難支援が必要な方の把握。(東日本大震災でもありましたが、避難所ですぐすことができなく、やむなく半壊の自宅ですぐすなんて人がいないように)
- 市民への啓発。

(3) 文化芸術・スポーツについて

- 音楽活動、運動プログラムで公共施設を利用する際に、自分たちの施設の特徴、利用者の障害特性等をアピールし、相互理解と差別解消を意識しながら実施しています。
- SNS での発信が良いのではないのでしょうか。
- 絵画活動を 10 年以上おこなっています。事業所の作品展や都の作品展などにも多く出展しています。市内に作品の常設展示場所などがあるとさらに励みになります。行政が共催となり、一緒に作っていただけると、より豊かなものになるかと思います。
- 「いのちかがやけ展」や「ピュアアート展」「にぎやかカーニバル」などに参加しています。
- 市内外開催の催しに参加をして地域の方々との交流を積極的に参加している。
- 市民の方に知ってもらうなどの啓発活動や実際に主催していく実行力も大切かと思います。現状、それぞれの団体で開催したり、参加したりしているケースもあるのでまずは現状の把握が大切かとおもいます。
- まさに暮らしの中にこうした活動が心の健康に不可欠だと思います。何をするというより、就労の目標値をかかげるならこうしたところも同時に進めるべきだと思います。
- 今年度はコロナ感染防止のため実施できないでいる。
- 活動を知る機会があれば参加したいと考える方もいるかだと思います。目に入る場所に活動がスターやチラシ等、設置する環境があればと思います。公共の場であれば保護者の方が知ることできると思います。
- 市の施設を利用してスポーツ会を持っているが、抽選による会場使用になるので、優先的な使用を考えていただきたい。
- スポーツ活動は、ソフトバレーを中心に利用者の参加を得て、毎週行なっている。又地域の

施設を利用して、句会を開き利用者・職員の親睦を図っている。スポーツセンターや地区の施設を利用することの意味を知ってもらう機会になっている。

- 就労だけが最終的な目的ではなく、仕事以外の時間を有効に使うことが、利用者の生活の充実に結び付くと考え。作業所内の各種行事への参加、行政からの企画などを紹介して、利用者の生活の幅を広げたい。
- 全く行われていません。事業所独自では困難です。
- 成人になると体を動かす機会が少なくなり、肥満や成人病につながっている。
- 一般の方が利用する場所が、コロナの影響もありマスク着用や大きな声を出さないなど、制限があり、利用が厳しくなっている。定期的に使えるスペースが必要。
- 食事会などの集まり、旅行、キャンプなど実施してきました。行政主催のものもありますが、もう少しご本人、若者に向けたものがあってもよいかと、我々もですが、つい親御さん寄りなものになってしまうこともある。
- 東久留米市には、ハロウィンパレードや、にぎやかカーニバルがあり、毎年楽しみに参加させていただき、利用者とスタッフにとっても、とても素晴らしい活動になっていますので、今後とも継続できるようにしていただきたい。
- 東久留米は、いくつもの障害者団体が中心のイベントや文化活動が年間を通じて催され、他の自治体に劣らない活動が存在している。しかし、大半は民間主導で施設や親の努力で維持している。自治体も積極的に共催する立場となり一緒に地域を盛り上げて行く姿勢をみせる。青年余暇支援は集団による文化芸術、スポーツ、地域活動を学習、趣味、健康、地域交流、生き甲斐などに置き替えて活動する。催しとして開催するには準備や労力が大変で結局は進まない活動も、日頃からの取り組みであれば十分に障害者権利条約 30 条を意識した取り組みが実施できる。
- 障害者のフットサルなどは、施設単位・活動グループ単位でスポーツセンターなどで個別に行われていると思いますが、それ以外の障害者がスポーツを楽しむ機会が少ないと思われます。かつては、障害者運動会も開催されていた時期もあることから、体育協会などが企画を行って、障害者がスポーツを楽しむ機会を作ってほしいです。日産労組の招待で、1 年に 1 度ミュージカルの観劇を行っています。また、日頃から体育館を借りて、ボールゲームなどを行っています。しかし、施設の利用制限があるのも事実です。さらに、週 2 回ほど、機織りや工芸品作製に取り組む機会を設けていますが、指導者が不足しています。
- 地域支援事業を充実して障害のある人もいろいろな場所に行かれるようになってほしい。
- 3 多摩地域で実施する「びゅああーと」展はとても素晴らしい展覧会なので、もっと、市民（他市へも）にもお知らせしてほしい。

(4) 教育・療育

- 家庭への支援。見相との連携。子どもの権利の尊重。
- 利用定員超過に対しての考え方が国・都・市で相違があるように感じます。また療育サービスを希望する方は多くいますが、適切な場所で適切なサービスが受けられていない状況もあると思います。

- 目に見えないグレーゾーンの障害についての理解を広めること。
- 発達障害・精神障害で不登校でかわりをもたれることなく 18 才をむかえる方、又、まだむかえられていないが利用したいという相談があります。この狭間の支援は早めに手を付けないと、ひきこもり障害者の長期化、障害の重度化につながることが大きく懸念されます。
- 普通学級、支援学級、支援学校で不登校児が増えてきている。居場所がなく日中一時で対応しているが時間数が足りない。学校に行き渋っている子どもの支援をして移動支援で対応しているがこちらも持ち時間が少ない。ケースに対しての時間数を検討してほしい。
- わかくさ学園の発達相談室が、児童発達支援センターになり、18 歳までの児童すべての相談が可能になったことに期待する。相談支援事業所として相談を受けるが、困難ケースなど、一事業所では解決できないとき、わかくさが中心になり関係各所との連携ができることを望む。わかくさ職員の増員はしない、と聞いているが、今の体制でどこまで対応できるか疑問。保護者にとっても事業所にとっても、頼れるセンターがあってほしい。
- 以前よりは改善しているようには思えるが、保育所、学校など特別支援でない選択を普通にとれるよう整備が必要。健常児に近づくことが療育の向上という考え方を考える啓発も必要ではないか。
- 放課後等デイサービスは、小学 1 年生から高校 3 年生まで在籍し、そのため長いスパンで子供たちの成長を見守り、補助していくことができ、相手を敬う気持ちを育てるには大切な場所でありたいと思っています。利用者が卒業後、より良い進路に進める様に行政とも連携し、保護者の負担も増えることなく過ごせる環境を作っていけたらと考えています。
- <課題>未就学児の児童発達支援を行っているが、利用が増えていない。原因のひとつに受給者証の取得があると推測する。1 歳半や 2 歳児歯科検診、3 歳児での検診で発達の遅れがあったと診断されても、親として療育に向かう決断はなかなか抵抗がある。健康課でのサポートやひよこグループでの取り組みなど、柔軟な対応はできているが、児童発達支援施設への斡旋も必要だと思う。その為の受給者証が障害児のパスポート的な印象が強く、医師の診断もその要因となっている。早期治療・早期療育を実現するためには、幼児の児童発達支援の利用の価値や認知度、ハードルを下げてもらうような行政の工夫やアドバイス、PR が必須と思われる。
- 特別支援学校は、少人数・複数教員体制が守られており、大変素晴らしいと思います。しかし、特別支援学級において、地域によっては専門性を持った教員が不足し、授業が成り立たないなどの状況が生まれているとのようです。特に教職員の障害者に対する支援のスキルアップに取り組んでいただきたいと思います。普通学級の児童・生徒に対しては、障害者に対しての理解がされる決初の時間を設けていただきたいと思います。
- わかくさ学園を中心の乳幼児期の早期療養は、障害のある方にとって、人生を左右するほど大切です。市として運営しているわかくさ学園が中心になり、保育園、親子学級、等々の障害のある子ども達の療育に取り組んでほしい。
- 教育は、数値目標の為か、到達点が就労にすりかわっていて、「教育」になっていないのではと不安があります。

その他、市の障害者に関する施策についてご意見やご要望があればご記入ください。

- 利用者の高齢化に対する対応を行政主導で進めていただきたい。このままでは就労系として運営していく事が困難となる。
- 親御さんの高齢化に伴い、介護負担が増えている。暮らしの場の整備。
- 運営に関しての補助制度等が多く充実していくといいと思います。
- 相談支援を取り組む事業所の忙しさは感じます。取り組む事業所の確保をするために、国保連の単価に上乘せを独自で考えていくことも必要かと思っています。
- 今の見えてない、手の届いていない障害者をどう支援していくかという視点を入れこむことが重要。今手をつけだして、皆で分けもつていかないと将来的な重度化、治療困難な状態を生むと思います。
- 市のケースワーカーさんは私たちの仕事の中で非常に大切です。困難事例を支えた、一事業所が抱えないためにも必要です。相談支援事業所との連携も重要ですが、役割が多すぎてマンパワーに頼っている状況です。ケースワーカーと役割分担しながら困難ケースなどの障害者の暮らしを支えられる体制の充実や施策が必要に思います。
- 市の長期的な障害者施策や財源を具体的に教えてください。
- 利用者さんの健康維持に関する施策を充実してほしい。健康診断・検診（婦人科系・ガン検診など）。成人の健康診断を保健所で受けられるようにしてほしい。
- ヘルパーへの給料を支払い、それ以外に常勤に支払う余裕や事業費の余裕がほとんどない現状です。支援の輪を広げるサービスへの事業費補助を増やして欲しい。
- 障害を持つ方々の高齢化が進み、就労している方への生活支援、福祉サービスが重要となってくることが予測されます。地域で自立して生活していけるよう連携と多様なサービスへの見通し、展望が必要です。（とても難しいですが未来のために）。
- 現在公衆トイレの清掃の仕事をいただいているが、他事業所を含めて、私たちができるような仕事の積極的な紹介をお願いしたい。
- 東久留米市は福祉において地域の利用者へ積極的に関わってくださるので作業所としても課題のある利用者に対し市と連携して支援していきたい。直接問題が発生していない時でも事業の現状がどのような状況であるかを見て必要なアドバイスを頂きたい。
- コロナ禍の中で、精神の障害者は神経質になっています。又社会情勢にも敏感なので行政の側から、安心して暮らせる地域であることをアピールして頂きたい。
- 障害者は、自信を持って就労することが出来ず、不安を抱えての就労となる。そこで、これまで就労された障害者の方から、経験を話して頂くような場を設けて、互いに語り合う機会があればと考えます。障害者の就労が自分だけの問題ではないと知ること、不安の軽減にもなります。作業所内、行政からの企画等工夫した取り組みをしていきたい。
- 通過型グループホームは、3 年で転居が求められていますが、必ずしも自立出来る人ばかりではありませんので滞在型のグループホーム増設を希望いたします。
- 国の給付金が低いいため職員の給与が極端に低い状況にあります。市として地代・家賃（事業所の）の助成制度が出来ると、その分職員の給与に回せますので、大変助かります。ちなみに、月額 20 万円程度です。ぜひ実現させてください。
- 今後も多くの情報を頂きたいです。

- 移動支援、日中一時の単価の見直しを急いでほしい。1～2時間のケースでは、やればやるほど、赤字になっている。それでも各事業所は、利用者のニーズがあり、各家庭の状況で断ることができない。現状をしっかりとみてほしい。すべての単価が値上げできないなら、せめて赤字がでないようなシステムを考えてほしい。（例：最初の1～2時間だけの単価を上げる・件数に応じて事務手数料を設ける等）。
- 事務手続きの簡素化を検討してほしい。コロナ対応をうけ、対面での押印等が難しくなっている。ファックス、メールでも対応できるようなシステムを望む。コロナ対応で、郵送での対応も多くなり、事務手数料の負担が大きくなっている。
- 青年余暇については、さいわいのホール貸し出しの利用はとても助かっている。しかし、それ以外の施策はすすんでいない。事務所や利用者のニーズをとりいれて、具体的にすすめてほしい。
- 障害児・者が地域で当たり前に暮らせることを市の政策の本丸にしてもらいたい。市政誕生と同じくらのタイミングで出来た知的施設のすぎのこ、肢体不自由ののぞみの家など東久留米の福祉政策は先駆的であった。また、40年前にわかき学園が誕生したことは、障害のある乳幼児の母子分離施設も希少であった。わかき学園に入園したくて転居された方も多数いると聞く。そのような強みを復活させてほしい。学校卒業後の就労施設や生活施設の受け皿が限界にきている。新しい施設の立上げのために大規模法人や企業を積極的に誘致し、地域の活II生と福祉特区のような市のイメージブランを掲げて欲しい。空き物件を有効活用する。
- 当施設では、資源回収をメインに行っていますが、2年帆と施前から古紙の買い入れ相場が急落し、一時1/3程度まで値段が下がっており、車輛の維持費の捻出で手一杯の状況です。資源回収以外の仕事（ある程度の収益の見込まれる）がなかなか見つからず、利用者の工賃（給料）を引き下げると至っています。市が企業に呼びかけ事業所への仕事の紹介など行っていたけるとありがたいです。
- これまで東久留米市の障害福祉課は、市内の事業所の代表者会議を通じて情報を共有し、様々な形で協力できるよう施策を進めてきた筈だが、現在きわめて重要な文書である「東久留米市障害福祉支給決定基準」について、障害福祉課は、事業者や利用者と情報を共有しないという立場を取っている。この支給決定基準の中にも、「相談支援事業所の相談支援専門項は、下表を参照してサービス等利用計画表を作成して利用者に提示し…」と書いてあるにも関わらず、情報を共有できない状況は極めて問題であり、早急に検討し改善すべきと考える。