

○平成22年度第2回沖縄県発達障害者支援体制整備委員会議事録

1. 開催日時 平成23年3月15日（火） 18:00～20:00

2. 会場 県庁3階第1・第2会議室

3. 出席者

（委員・五十音順）泉川委員、大城委員、岡崎委員、崎濱委員、佐久川委員、桃原委員
（事務局）奥村福祉保健部長、金城障害保健福祉課長、嘉手苺障害保健福祉課副参事、
新里障害保健福祉課地域生活支援班長、島袋国保・健康増進課母子保健班長、
真栄城青少年・児童家庭課児童育成班長、比嘉県立学校教育課主任指導主事
（発達障害者支援センター）高良センター長、与那城、嘉陽、仲間

4. 議事

- （1）平成22年度の取組について
- （2）来年度の取り組み方針について

~~~~~  
<開会挨拶の後、事務局から配布資料の内容について説明>

（奥村福祉保健部長）

事務局から22年度の取組結果、それと23年度の今後の取組方針を含めて、まとめて説明していただきました。これから質問を含めて今後に向けた意見等をいただけたらと思っています。

（岡崎委員）

ご説明ありがとうございました。資料6の5ページの研修会の実施状況ということで、非常に沢山の研修が行われましたけど、この中で研修の後でアンケートをとられていたと思うのですが、参加された方たちが、今後どういう形の研修を希望されていましたか。そういった意見はとっていませんか。

（奥村部長）よろしくお願ひします。

（発達障害者支援センター）

センター主催で開催した講演会につきましては、いずれもアンケートをとらせていただいております。特に多かった声は、このように実践力がつくような研修を県内で受けることができる機会が、これまでなかったの、是非このような内容の研修を、今後も計画して欲しいということでした。あとは、それぞれ研修会に対して出席者皆さんの満足をいた

だいたということでございます。

(岡崎委員)

ありがとうございました。資料3の人材育成に向けた取組というところで、研修、講演会の企画をされていますが、資料6を含めて研修会に参加される方たちのニーズはどこにあるのかという視点で実施していただきたいと思います。講師の方が一方的にお話しをされて聞く一回きりの講演というのは、実践力となった時に、どうなのかと思います。参加当日は「すごい、よかった、よかった。」と。しかし、『実際に現場に戻った時に、私は今日からどうしたらいいのだろう。』という意味での実践力、そういうものを出席者の皆さんは、期待されているのだと思います。研修に参加した時、ワーク形式など実践に活かせる内容、実際に一人一人が試してみて、意見交換をしてという小さなワークショップ形式というのが非常に良いと思います。今回実施されたものの中にも、そういったものを取り入れているのはありますか。非常に好評だったと思うのですが。現場で、自分が悩んでいることを参加した方も悩んでいたのだとわかると、悩みは一緒なのだと感じる。沢山の人の前で発表したり質問したりするのはすごく緊張するものですが、参加者が欲しがっているのは実践力なので、それに即した形での研修会、講演会というのを、主催者側は気にしながらやっていただきたいなと思います。

(奥村部長)

是非今後の研修に活かしていただくよう、よろしく申し上げます。他にございますか。

(高良発達障害者支援センター長)

今の資料12ページですね。今年度は新版K式発達検査の講習会を、4人の講師に来ていただいて、4日間やりました。これは実際の相談発達支援で使う発達心理検査について、実際にその講義とワークショップの演習を含めて、本当にすぐ実践に使っていただくような講習会でした。参加した40～50名の人は修了者リストに登録していただいて、今後、人材育成の核となっていただくという形で活用をしていくということにしておりますので、そういった形式が他の支援にも活用してやっていければ、今おっしゃられたような目的にかなうのではないかと考えております。貴重なご意見ありがとうございました。

(奥村部長)他にありますか。

(佐久川委員)

発達障害者支援センターの取組が、多岐に渡って、いろんな研修活動をしていただいていることに感謝したいと思います。個人的には福祉行政向けのノウハウが蓄積できるような研修も、いずれ実施されるといいなと感じています。22年度は正直言って成人期に関

連するものが少ないかなと思ったんですが、23年度はそれがちゃんと入ってきていますし、既に大学生になっていると思われる発達障害を抱えた方たちに対応していただく職員向け研修というのも非常にきめ細やかな視点だと思って、とても期待すると同時に、これだけの研修を組むにあたって大変だったのだろうなと思うことと、福祉人材育成体制構築事業の予算は23年度までですね。その後研修は継続していくとありましたけれども、実際に継続していった初級レベル、中級レベル、上級というように、レベルアップした方をフォローしていくシステムも必要だと思います。その辺は今後どうなりそうなのか、もし見通しがありましたら教えていただきたいです。

(高良センター長)

私達は、実際に研修をするにあたって、センターの職員だけではこれだけの規模の研修会やるにはとても手が足りないということと、本土の方からそういう著名な講師をお招きするのにかなり費用もかかるということもありますので、そこはまたいろいろよろしくお願いします。

(事務局)

今、佐久川委員からおっしゃられた通り、事業終了後の展開というのが課題となっております。この事業の枠組みとしては、できるだけ来年度この事業の予算があるうちにたくさんさんの研修を行って、支援に関わってくださる方を増やして、大がかりな研修会と名うたなくても、それぞれの地域で勉強会のようなものを実施できる体制を構築していきたいということが1つ。あと、来年までの間に、きちんとした標準的なカリキュラム、テキストといったものを作成し、それを普及させることで、受講者の方が、受講料を負担してでも受けたいと思うような研修を作りあげることです。そういった受益者負担という考え方も取り入れて、今後このような研修を継続する体制ができればいいかなと考えています。

また、補足させていただきますと、資料6の2ページ。先程は説明を省略させていただいたんですが、この事業の背景となった考え方について説明させていただきます。上段の方ですが、経営的視点から見た福祉保健サービスの特徴ということで、一番目が福祉サービス事業所の主な経営資源は、職員のスキル、経験値、人脈といった、いわゆる無形資産、すなわち人材であるということでございます。つまり福祉サービスの場合は、サービス改善の手法は人材育成であるということです。

二番目としまして、福祉サービスが他の産業と違うのは、サービスの価格決定、あるいは市場の開拓ですね。これについての裁量権が無いというのが特徴だと考えられます。これらはすべて行政が握っています。サービスの価格をいくらにするのか、あるいはどういう方を対象にするかというのは全て行政が決めてしまう、事業所が決めることは出来ないということです。

三番目としまして、結果として事業所間に競争原理が働かず、サービスの向上は各事業

所の自主性に依存してしまうということではないかということです。自然に任せてはサービス改善のためのインセンティブが働かないだろうと考えています。

次に下段ですが、人材育成の基本的な考え方ですが、これはどの職種も業種も一緒だと思いますけれども、基本的に人材育成の基本というのは各事業所、事業体におけるOJT、職場内での実務を通しての教育が基本だと考えています。これはみなさんにもご同意いただけることと思うんですが、職場におけるOJTを効果的に実施するためには、普通に考えますと、一番目に一般職員、二番目にスキルを持った中堅職員、三番目にリーダーというような役割とスキルの階層構造が必要ではないかと考えております。そこで、この事業で実施する研修としましては、先程言った人材育成の体制を全県に広げるという目的もあるんですが、それぞれの職場で、OJTを機能させ、それを地域のリーダーを育成するために広げていくといった研修にしたいと考えています。そのためリーダー、中級、基礎といった階層的なレベルの研修を設定し、リーダー育成は全県的に取り組む。中堅クラスの育成は各圏域、あるいは各事業所単位の中で取り組めるようにしたいと考えているということでございます。そのための育成体制構築のプロセスということで、まず初級研修、これは支援の質の底上げ、平準化を狙って行います。もうひとつ、先に上級研修、リーダーあるいは講師となるような方の育成に取り組みたいという風に考えています。この二つの研修を実施しながら標準的なカリキュラム、テキストといったものを整備して、上級研修で育成されたリーダーが中心となって、各地域において初級・中級研修を実施し、育成された方々がまたそれぞれの職場に帰って職場の中の人材育成を図ることができるようになれば理想的だなと考えております。

(奥村部長)

よろしいでしょうか。説明を聞くといいのですが、かなり困難なことではないかと思えます。1年2年で出来るようなものではないと思っております。

(佐久川委員)

予算は、その都度検討して、ある程度の研修は今後も実施していくことは可能なのでしょうか。

(事務局)

予算については、この場で明確なことは言えないのですが、今後は、このように大きな金額を投入することは不可能だと考えています。ただし、これまでも研修事業自体は、行ってきておりましたので、その範囲の予算は確保したいと考えております。要は限られた予算でいかに最大限の効果を呼ぶか、そのための地ならしを来年度一年間でやりたいと考えています。

(奥村部長) はい、よろしいでしょうか。他にございますか。

(大城委員)

何点かお聞きしたいのですが、まず、講習会にスクールカウンセラーの方がどのくらい参加されていて、どのくらい教育できる体制になっているのかということ。それはなぜかという、実際に学校に行かせていただいてスクールカウンセラーの方とお話しするときに、もうちょっと踏み込んだことをお互いにやれるようになるといいのかなと感じたりするので、こういう質問をさせていただきました。

それからセンターの利用者には成人の方が半数以上いるということで、成人の方のアセスメントを今後どれだけ充実していけるのかということをお聞きしたいということ。

それから3つ目に、個人が講習会に参加したとして、どんなにやる気があったとしても、組織に戻って、どれだけOJTができていいのか、人を育てていくというところが、組織として動いていくときに、なかなか得られた知識が実践できないという場合もあると考え、機関の連携をされていますけれど、それがどれだけ効果的に機能しているのかというところを検証いただけるといいのかなということ。

あと、福祉保健所とかが地域の発達障害等に関する情報交換みたいなものを行うとか、いろいろ苦難はあるのですが、具体的なレベルで動いていくというところまで出されてくると、いいのかなと感じました。以上です。

(奥村部長) センターの方でよろしいですか。

(発達障害者支援センター)

受講者のうち、スクールカウンセラーの人数について正確な数をお答えすることはできないので申し訳ありません。おそらく10人~20人くらいだと思います。補足ですが、発達障害者支援センターの講演会、研修会とは別に、沖縄県臨床心理士会ではスクールカウンセリング事業に係る臨床心理士を対象に継続的な研修会を年6回開催しています。そちらの研修でも毎年必ず発達障害とか特別支援教育に関するテーマということに取り組んでいるようです。

もう一点、実際に受講していただいた後の協力ということについて、その点については私達としても工夫が必要だと考えています。受けてよかった、満足した、勉強になったということだけでは終わらない研修にできたらということで、アセスメント連続講座もそのようにさせていただきました。また、次年度開催予定の資料13ページにございますが、児童精神医学連続講座実施要綱案の方にも書かせていただいているのですが、受講者、これはドクター以外の参加者ということなのですが、必要に応じて今後機関として県内の発達障害の支援に協力をしていくという了解を、所属機関の長より得ていただいてから受講していただくという形で考えております。

(大城委員)

K式発達検査は、成人期の方は評価できないですね。成人期の方についても丁寧に評価できることを、今後検討しているのかということ。

(発達障害者支援センター)

早期支援の部分から取り組むという観点から、今回は発達相談の現場で用いられることの多い新版K式発達検査2001を取り上げました。WISCIV、WAISの研修開催を希望するアンケート結果も出ているのですが、今回のK式は京都国際社会福祉センターに協力していただいたので、こういった形で研修が県内でも開催できたという現状がございます。WISCIVなどについては、現時点では開催に向けて具体的な予定がたっていないこともあり、こちらには記載していません。でも受講者のニーズによっては、今後検討が必要なものだと思っております。

(高良センター長)

センターでは診断は出来ないのですが、未診断がほとんどなので、相談をしている中で、本人の診断への受容が進んだときには、関係機関、医療機関に紹介をしていくような形はとっていきます。それから支援に繋げていくようなことをしております。

(大城委員)

WISCにこだわらずに、もう少し広い視点で、成人の方の場合も考えていかないと、そのWISCにこだわってしまうことによって見えなくなることもあると思うし、問題がずれてくる可能性がかなりあるので、もっと広い視点で見ていくことは必要だと思います。

(発達障害者支援センター)

貴重なご意見ありがとうございます。確かに大城委員がおっしゃる通りですね、成人期の支援でそういった評価において、WISCは発達障害に特化した検査でないというところで考えた場合に、どういったものやることが本当にアセスメントとして効果的かというところを、今後整理して、必要な研修をしていきたいなと考えております。

(泉川委員)

県が計画を作ったことにより、大変充実した研修が行われ、発達障害者支援センターだけではなく、小児保健協会といったところも取り組むようになり、県内でそういった体制整備の機運が高まっていることについて非常に評価しています。今回、この委員を継続する話が出た時に、責任を取らされることを覚悟してお引き受けしますよとお返事したんですよ。要するに乗りかかった船なので、あれはなんだったのと、後世言われるのを覚悟しています。そういう中で、研修について、発達障害者支援センターが一生懸命に企画して

いらっしゃる、非常に敬意を表したいと思います。

私の立場では、医療機関のネットワーク作りについて、お話ししなくてはならないと考えて、毎回出席しています。次年度は、児童精神医学の研修をして、人材バンクのような形で参加者したドクターを登録して、そこからネットワーク作りをというように進めていけたら理想的だなと思います。

また、自立支援協議会をいかに活用するかということが、私個人としては大きいテーマだと思っています。自立支援協議会は、圏域ごとに、福祉保健所だと考えておりましたので、ドクターや医療機関のネットワーク作りにも福祉保健所が積極的に圏域の中で関わっていただくと、非常に動きがとりやすいです。北部圏域でいえば、精神保健担当の保健師等が、医療機関に連絡をしていただいて、そういった連絡会を年2回しているのですが、やはり圏域ごとに医療機関がまとまっているということが非常に重要だと考えています。県全体の発達障害者支援体制ということであれば、発達障害支援のための医療のピラミッド、いわゆる専門性の高いところから、中くらい、そしてすそ野に至るような階層をしっかりと作っていただくというのが、医療の体制整備だと思います。これは、前回からいろいろと議論されてはいますが、実質的には、まだ医療機関がピラミッドを形成するに至っていないという現状において、みんなで協力し実質的に機能するように連携を取ろうじゃないかということで取り組んでいると理解しています。そういう意味で、少しずつその動きが広がっていることを評価しています。

それから、法律の話を少しさせてもらいます。さっき、つなぎ法の説明で、法律が公布された12月10日から、いわゆる発達障害が自立支援法の対象になったという説明がありました。そのことが市町村、県民に周知されているのかということが少し疑問です。実は法律が変わっても、12月10日から変わることに、今年の10月から変わることに、来年の4月から変わることにというように、施行のタイミングが法律の条文ごとに違っています。12月10日からは、障害者の定義に関して、発達障害者は自立支援法の対象ですと法律で大きく謳っているはずなのですが、県民、利用者の皆さんは、そういった法律が成立したこともあまり知らないかもしれません。もう正面玄関から入っていいですよと語っていただいているわけです。ですからサービス提供者も堂々と発達障害に特化したサービスをこのように提供していきたいとか、児童デイサービスはこういう形で実施していきたいとか、もっとアイデアが出てくるわけですが、そういったことを積極的に進められるように周知・広報をしていただいたらどうかと思っています。以上です。

(奥村部長)

法の周知について少しコメントもあるでしょうから、コメントいただいてからにしましょうか。

(事務局)

ただいま泉川委員から発言がありました、法の範囲でございますが、今回、発達障害者が障害者の範囲に含まれることが、法律上、これは含まれたのではなく、明示されたということでございます。発達障害者支援法が平成16年に作られ、自立支援法は平成18年に作られています。発達障害支援法の方が古いのです。厚生労働省は、発達障害者支援法が平成16年に作られた時に、既に施行通知等で発達障害は精神障害の一類型であると見解を示しています。自立支援法の対象者は、身体・知的・精神障害でございますので、自ずと発達障害者は、自立支援法のサービス対象者であるという見解をずっと示していました、市町村の障害福祉関係者には県を通じてずっとそれについて周知してきました。ところが、発達障害という言葉が、直接自立支援法に書かれていないものですから、なかなか発達障害者は自立支援法の対象ではないという誤解が無くならないということで、今回条文に書き込まれたというのが正確な表現になります。これについては、県としても国からの周知徹底の依頼を踏まえて、ずっと市町村に対しては通知してきましたし、実は本日も改正に関する市町村の担当者会議がございまして、その中でも改めて周知させていただいたところでございます。ただ、一般の方に関してはまだ不十分かもしれません。

(泉川委員)

実質、知らないと思います。私が正面玄関からといったのもそのことです。障害児等療育支援事業、児童デイサービスにつきましても、発達障害の方を受け入れてください、しっかりやってください、という通知は県、市町村から受けていまして、事業所はそうやっているのが実態です。だから法律が変わる前から、既に発達障害の方々を受け入れていきます。このようなことは、例えば就労支援等においても、先行してやっています。そういうことを皆さんがよく知らないので、その辺をしっかり周知していただくと、利用者ニーズ、意見が出てくるのかなと思います。いろいろなニーズ、サービスというのは必要な方がいらっしゃるんですけども、事業所の発想と、利用者や家族の発想が上手く噛み合うことによって、発達障害者に対するサービスというのが沢山出てくるのだと思います。まだまだ、既存のサービスにのせようという感覚で、この児童デイサービスに来てもいいよという感じなので、まだ法律が先行して、周知がうまくいっていないような気がしています。正面玄関からドンと入っていくように意識を変えていけたらいいのではないかと思います。

(崎濱委員)

成人期の部分について話しをさせていただきたいのですが、進学・就職のレベルで考えた時に、今現実の課題として、就業生活支援センターもそうなのですが、三障害ということをやられてきて、発達障害については、しっかりできるところと、できないところ、やれないところというのがあるんですね。もう一つ言うと、福祉サービスはもっとそうなの



です。知的障害に特化したり、精神障害に特化したりしているので、泉川先生がおっしゃっていた正面玄関からということがとても大切であると思います。

もう一つ懸念するのは、さっきのアセスメントの問題もそうなのですが、知的障害を持った自閉症の方の支援については、ものすごく福祉の分野は得意なのですね。ところがそうではない方については、配慮が足りないところが沢山あるわけですね。福祉の対象でないという考え方があるのです。実際にそこが、学童期から青年期・成人期へ移行していくときのバリアになっているのは確かなのです。そこを一つの課題とすると、どう人材育成をしていくかという時に、あえて発達障害を対象というようにくくる必要はないと思うのです。当たり前ということがとても大事でして、そういうとき何に配慮すればいいのか、困り感に対して支援者側が何の配慮をすればいいのかということから見ていく。あえて結果だけ、障害がどうだとかではなくて、人の生き方としてどうなのだということも同時に見ていかないといけない。障害に意識が行き過ぎて、発達障害者には他の障害とは全然違う支援が必要だと思っている方々が多いですね。これは事実なのです。全国就労支援ネットワークの仲間でも全国的にそういう考え方が多くて、そこは課題だと思っています。そういう意味では、いわゆる啓蒙ということがとても大事でして、専門家に対する研修も必要なのですが、一般の人に対する、どのような配慮をして、どういう対応をとるかという啓蒙がとても大事です。例えば、雇用促進法でいう障害者雇用率1.8%の達成のために、手帳かなんか持っていないかという企業が多いのです。ところが、発達障害の人達は、ちょっとした配慮でもものすごく働ける人が山ほどおられるのです。手帳1つで人生が変わっていいのだろうかと思うのです。いわゆる障害ではなくて、人として考慮していくという意識をどれだけ持っているか、そこが重要だったりする。だから、そういった意味では、今後県立高等学校や大学の就職支援の中で、相談を受ける人の意識の中にも、既存の就労支援、福祉サービスの就労支援だけでなく幅広い職業観が求められますよね。今起こっているトラブルというのは、既存のサービスにとらわれているから起きる、同じことの繰り返しです。そういう意味で、それを超えた全然違うニーズを持っている発達障害者の方がそこに当てはまるはずがないですね。そういったことも実は仕組みとしてしっかり見て行って、そこをどう変えていくのかという、変わってもらわなきゃいけないという議論を同時にしないと、生きづらさになっていくのではないかと、就労支援をしていて思います。全国的にみて思うのは、あまり障害を前面に出してしまうと人生が変わるといふ人も出てくるので、そうではないよと、インクルーシブという言葉があるように、そういうところは啓蒙の仕方、イコール当たり前ということを意識していかないと、なかなか進まないのかなと思っています。私は成人期の支援、就労に特化して言えば、そんなに極端に発達障害を前面に出すことはないのかなと思っています。例えば、県立の高等学校の学習障害の方に対する就労支援に関しては、特にうちの就業生活支援センターを紹介してもらってはいないのです。本人が嫌がったりするので、誰かに相談はしたいけれども、障害福祉サービスの門をくぐるのは嫌だという方がおられるのです。そういった人たち

をどうするかという課題があります。だから、今正面玄関から来られるようにという課題は、成人期だからこそある課題だということを押さえておく必要がある。のちのちそういう方がニートになる可能性もあるのだと心配しなければなりません。研修を行うにあたっては、就労支援機関の専門家たちそれぞれに、これまでの三障害に特化した就労支援ではなくて、もう少し違う形の就労支援の専門性を育てる研修もあっていいのかなと思いつながらみなさんの話を聞いていました。

(奥村部長) 他にございますか。

(岡崎委員)

成人の支援についてですが、本人に対する障害の告知の問題があります。親は変だと思っても、本人はそんなに困ってないという場合があります。告知をしないと障害手帳の取得はできませんので、非常に難しい問題です。崎濱委員がおっしゃられたように、幅広い関係で見て頂いて、お話を聞いていく中で、本人に得手不得手という部分で話を聞いてもらって、段階を経てやっていける制度があったらいいと思います。どこかの機関を利用するのもドクターの意見書、手帳がないとダメ。療育手帳が取れないので、精神障害手帳でどうか、それを取るしかないのだけれど、精神障害手帳も発達障害だけじゃダメですよ。発達障害プラス適応障害とかがないと。別に適応障害を起こしてないのに、それを付けないと取れないのかという事になるし、発達障害の方で、高校、大学までそれなりにやってきた方はたくさんいるのです。ただし、社会に出る段階でコミュニケーションの問題を抱えている場合、苦手意識を持っていますから、これは何か支援の方法があったらいいなと思います。県内でも、そういう方を支援している事業所があると思います。そのノウハウを地域自立支援協議会でももう少し吸い上げることができないのか。それとも、県の方から意見しないとダメなのではないでしょうか。

(事務局)

障害者手帳の適用基準については、法律とか基準等でガチガチに固められていて、なかなかそういう形での、特段の配慮をした形の手帳交付というのは現実的に難しいのかなと考えております。

(岡崎委員) その辺をどうにか。

(泉川委員)

今の件ですが、確かに問題で、いわゆる障害観というのは、ICFの考え方によるととか、インクルーシブな発想によると、というように時代がそこに向かっているのですが、やはり三障害の手帳というイメージが私たちの頭にこびり付いています。だから、中間的

な方を含めた支援を必要とする方に、どうやって支援をするか、これまで以上に大きな課題だと思っています。例えば、障害児等療育支援事業の場合、対象の方を乳幼児健診の後でフォローしたいという時に、保護者に障害児等療育支援事業の利用申込登録という記入用紙を渡すと、そこには「障害児等」と書かれていて、保護者には記入するのに抵抗があるわけですね。こちらは良いサービスを提供したいと思って、善意で言っているのですが、障害児のサービスということで、それに乗れないという親御さんがいる。だから、サービスの名称を変えたら良いのにと考えていた時期がありました。同様に、発達の「気になる子」がいた場合、保護者への乳幼児健診事後教室をどう勧めるか、保育所において障害児保育の対象ではない「気になる子」にどのような支援をするかという課題があります。現在、研修は、支援者を支援する、支援者の資質を向上させるよう環境を調整するという発想に切り替わってきたと思うのです。保育所でいえば、保育士の資質が向上したら良いでしょうから、巡回指導の専門医を保育所に派遣して、気になる子に対するノウハウを提供していくのもよいと思います。そういう形の研修もあると考えております。研修プログラムは強化されてきているのですが、そういった発想が、特に発達障害においては必要であり、課題だと認識しています。こういった啓蒙について話していますが、特別に深刻な適応障害があるケース等については、世の中に啓蒙するというレベルの話ではなくて、実際にニーズがあるのだと、具体的な支援が必要ですよということです。発達障害に関しては、何も支援サービスが無い時代がありまして、特に深刻な人に光を当てていくという支援から始まって、だんだん周囲の環境を整えていくという発想に少しずつシフトしてきていると思います。しかし、それでも厳しい方々はいらっしゃる。以前、この会議で、私は少数という言い方をしてしまったのですが、支援ニーズの高い方々は実際に多くいらっしゃる。両面から支援していかないといけないだろうと考えています。

(発達障害者支援センター)

先程、岡崎委員からあった精神障害手帳の診断について、補足で伝えておきたいと思います。今手元に資料が無いのですが、発達障害に関しては、適応障害がなくても、発達障害そのものだけで、精神障害手帳が発行されるように変更されています。その辺はクリアされてきていると思います。

(岡崎委員) なったのですね。

(崎濱委員)

せっくなので、就労支援について話します。私の方から発達障害者支援センターの就労支援担当者はこうあった方がいいのではないかと考えることがあって、時々意見を聞きながら発達障害者支援センターの担当者と話し合っているのですが、就労・生活支援センターにも就労支援ワーカーがいて、そこにはジョブコーチがいるのです。発達障害者支援

センターの就労支援担当者が、一人で全て直接支援を含めて支援するのは、まず不可能ですよね。また、直接支援をやってはいけないと思うのです。ここで言っているように、関係機関への繋ぎという役割が物凄く多いのです。例えば、ジョブコーチが企業就労で支援したとして、企業の方々に対しては、こういう配慮があれば良いですよという伝え方になるのですね。この人はこの障害だからこうだということではなくて、特別なこういう配慮が必要なので、企業も何々をお願いしますということが、きちんと伝えられると企業は安心するのですね。SOSをどこに発信するか、心理的なものでしたら発達障害者支援センターになるでしょうし、直接技術的な支援であればジョブコーチや就労・生活支援センターに行くという仕組みなのです。この仕組みを一度整理しないと、誰にどういう役割を担ってもらって、どういう知識が必要なのかということがわからないのです。発達障害者支援センターの成人支援はどういう役割を担っていくのかということについて、どこかで合意形成をして、なおかつ就労・生活支援センター、就労移行事業所にどういう形で繋いでいくのかという仕組みと同時に専門家たちがどうあらねばならないかということも、同時に整理整頓しないと、ネットワークを作っても意味がないのですね。大切なのは当事者が、それぞれの事業所の使い勝手の良さだとか、相談に行きやすいということで、なおかつ企業に一般就職してもリタイアする可能性があるのだから、どこから再チャレンジするのかというと、やはり、一度就労移行事業所に戻ってもらう、そのようなことも当事者達が知っていると安心ですよ。そういうセーフティーネットを含めて、今すぐにはできないと思うのですが、啓蒙していくことだと思っているのです。専門家たちがそういう仕組みをちゃんと理解し、学ばなければいけないということを含めて、整理整頓していくといいのではないかと、改めて感じました。

(奥村部長) わかりました。他に何かありますでしょうか。

(桃原委員)

宜野湾市の桃原です。早期発見の乳幼児期の所について、22年度の取り組みで、前任の沖縄市の我如古委員から、問診票が使いづらいという意見があり、問診票を改定して、後は保健師を対象とした研修会を3月14日に実施しましたよという報告を今受けました。また、健診マニュアルの改定もやりましたという報告を受けたのですが、確かに平成22年に小児保健協会の問診票は改定されていて、早期発見等に関して子育て支援を重点的という内容と、あと発達障害を把握できるようにという内容に変わりました。あと一つ大きな変更が、これまで医師の所見に基づくフォローしか表には見えていなかったのですが、その陰に隠れて、保健師がこの所見とは別にフォローしているという実態があって、今回の問診票で、保健師がどのくらいフォローしているかということがわかるようになったと思います。今後その辺をまとめながら、評価してもらいたいということと、母子保健担当保健師のスキルアップが課題としてありますので、マニュアルを作って終わりではなく、

継続してスキルアップできるように研修も企画してもらいたいと思います。言いたかったのは、保健師がどのくらいフォローしているのかということを示し、医師にも医師の所見と違った保健師のフォローがあるということを示しながら、お互い、早期発見などに上手く繋がればと考えております。

(事務局)

乳幼児健康診断の問診票の見直しについては、桃原委員も参加していただいたのですが、今後このデータを分析して、市町村でどのような対策が必要かということについて、すこやか親子の取り組みとも連動した形で、各保健所圏域において各市町村とデータを分析しながら事業を進めていくようにしていきたいと考えています。また、研修については、継続して次年度以降も実施していこうと計画しております。

(佐久川委員)

直接関係する訳ではないのですが、法律、制度が新しく変わりましたという話が次々に出て、その速度が速いのです。発達障害に関しては泉川委員がおっしゃられていたように、限りなく普通に近い形で会うお子さんや精神障害の方もいらっしゃるのので、いろんな法律がどこで重なってくるのかというのが、私自身、ライフステージに沿って整理しにくいのです。例えば、発達障害の方にニートとして出会うと、パーソナル・サポート・サービスや子ども・若者支援地域協議会が関ってくるだろうし、もしかしたら虐待の対象になりうると考えたら要保護児童対策地域協議会と重なってくるし、乳児期だというと生後4ヶ月までの全戸訪問事業というのが関わってきて、いろんなものが連動していくのだけれども、障害児ということだけを念頭に入れると、カバーできる法律もすごく小さく捉えてしまう。スペクトラムだと捉え、限りなく普通の子たちに近い支援をしていく視点がないと発達障害の支援はカバーできないと考えると、関連する法律や事業は広がっていく。重なり具合ですよね。教育に関してもそうなのですが、研修というと、いつも特別支援教育ですが、実際私たちは不登校の相談の中でたくさんの発達障害の子どもたちと出会っているし、非行相談の中でも出会っています。それに関する研修はどこにいったら受けられるのか。相談機関では、自分達で学習して、補っていかないといけないのです。不登校相談の中で、発達障害の親御さんたちの支援の仕方はどうすることが大切なのかといったことは、やはり現場で学び、取り組んできた方たちの意見を聞きたいと思うのですけれど、そのような研修のメニューはどこも作ることがないのですね。結局、特別支援教育の分野でもない。多分、医療でもないのだろうと思います。発達障害はスペクトラムだという視点で、法律、協議会、会議というのも含めて、重なっていく部分をもう少し整理できたらいいのではないかと。それでお願いなのですが、県の方でライフステージに沿ってこの時期にこういう事とこういう法律とが重なって、こういう協議会が関係する可能性がありますということを整理していただけると、もっと支援を繋ぐことができるかなという印象を持つ

ています。

(金城障害保健福祉課長)

ご丁寧にありがとうございます。正直、かなり難しいなと思いました。基本的に委員の皆様のをいただいて策定した整備計画において、それぞれライフステージごとの対応方針は作っております、それでやるべき事も決めてはいるのですが、具体的にそれを一人の個人で見て、どういう形でやっていくかという、かなり難しいなと思っています。我々も議論しながら児童家庭課の所管であったり、障害保健福祉課の所管であったり、健康増進課の所管であったりとか、所管をいろいろと調整しながらやらせてもらっています。ただ、どういう形でやっていけるのかどうか、聞かれて悩んでいますけど、その視点は大変重要だと思っています。合わせて、法律が今大きく変わっているということと、新たな障害者総合福祉法において、障害の定義等が大きく見直される可能性もあるものから、その中でも議論されていくことになるのかなと思っています。答えにならなくて大変申し訳ないのですが、感想ということで。

(泉川委員)

一つはそういう意味で自立支援協議会というのをどう機能させるかということも大事ではないかなと思うのです。先程インセンティブの話があったのですが、いわゆる事業所のインセンティブではなくて、地域としてのインセンティブ、要するにみんなが繋がっているということの楽しさとか、何かできるという達成感とか、高揚感というんですか。そういうことをドライブするのが連携だと思うのです。乳幼児健診等に関して小児保健協会から圏域毎に取り組むと非常に効果的だと提言いただいた。県も過去、保健に関して圏域ごとに取り組むことで成功していますので、おそらくそういうやり方が良いのだろうと思うのです。今回、自立支援協議会が法律上に定義されましたので、圏域の自立支援連絡会議という形で県が何らかの提言をしていただければ良いと思います。何らかの会議を招集し、繋がりたいという時に、福祉保健所長という名前で自治体や地域に通知すると、集まりがいいわけですね。圏域の保健師さんが会議を招集して、動いてくれると非常に集まりやすく、実務的に非常にスムーズに行くということを、いろんな会議で経験しています。先程、佐久川委員からあったのですが、いろんな会議についてもそういった形で繋がっていけるのではないかなと感じています。一つの自立支援協議会の中で就労、人権擁護、教育、それから住まいといった分科会がある。その中に、場合によっては発達障害の分科会も作って、縦断、横断的に検討するぐらいの発想があってもいいのではないかなと思います。実際、4つの分科会とも、発達障害という視点から見ると全部関係してくるということを感じています。

(奥村部長) 他にございますか。

(岡崎委員)

私も自立支援協議会は非常に身近で発達障害の方たちの支援にあたっていると思います。ですから、活発に発達障害部会みたいなものもやっていただけるといいなと思います。県内では8箇所が未設置でしたよね。県の方から働きかけても設置しなかったら、そのままになるのですか。

(事務局)

自立支援協議会の設置については、岡崎委員がおっしゃるように、未設置市町村については問題だと考えております。そもそも自立支援協議会自体が医療、福祉、教育などの関係者によって構成され、障害者の地域支援体制づくりに重要な役割を果たしているものと理解しております。県としては未設置市町村に対して未設置理由等の詳細について確認するとともに、参考となる活動事例の情報提供などを行なって、設置に向けた働きかけを次年度以降行なっていきたいと考えております。

(奥村部長)

ありがとうございました。時間も差し迫ってきたので、何かぜひ話したいということがあれば、よろしいでしょうか。貴重なご意見ありがとうございました。途中でまとめるにも、あまりにも多くの課題、ご意見が出てなかなかまとめられませんが、やはり話を聞くと、発達障害というのは、身体、知的、精神と比べて個人的な差が非常にあるということです。私達も体制整備計画を作るにあたって、まずは庁内でそういう各部局で連携した取り組みをしようということで、21年度に庁内の体制を整えて、それをそれぞれの立場で自分たちの業務をきちんと果たす事で1歩1歩でも進んで行くのではないかと考えて、定例的に会議を持ち取り組んできました。縦割り行政の中では難しい面もあるのですが、ある程度上手くいっているのではないかと考えております。発達障害者支援センターの事業に関しても、22年度はかなり充実してきておりますし、来年度に向けて期待できるものもあると思います。それから、人材育成についても予算の面で多くの課題はございますが、支えていく人材を地域の中にかにたくさん作っていくか、それから自立支援協議会を含めて地域の中で連携の仕組みをいかに作っていくかということが大きな課題だと思っております。その辺は次年度、取り組みたいと思っております。そういう意味では、委員のみなさまの身近な問題として、いろいろな問題提起、また提言をどんどんいただければと思っております。一步一步進むしかないとは思っておりますけど、先程言われたように、発達障害というレッテルを貼るということではなくて、どんな配慮をした方がいいか、いかにお互いを尊重し合いながら生きていくかという基本的な問題とも繋がると思います。そういう意味では、いろんなもの、虐待にしても、イジメにしても、全部根っこは一緒に繋がっているものかなと思っておりますので、いかにお互いの個性を尊重し合いながらより良く生きていく。そういう生きやすい社会を作っていくのが目的ですね。そういう意味では発

達障害の支援体制をどうするかということは、それができればみんなにとって住みよい社会になるのかなと考えておりますので、今後とも発達支援に関して県庁をあげて取り組んでいきたいと思っております。本当に貴重なご意見ありがとうございました。また次年度についてもこのような体制で取り組んでまいりますので、引き続きご協力よろしく願いいたします。本日は長時間ありがとうございました。

(了)