**令和６年度第１回大阪府障がい者自立支援協議会**

**ケアマネジメント推進部会**

**日時　令和6年７月４日（木）**

**17：30～19：30**

**場所　大阪府立障がい者自立センター**

**１階　大会議室**

○事務局

定刻になりましたので、早速、開催をしたいと思います。

　本日は、皆さまご多忙のところ、ご出席をいただき、ありがとうございます。私は、本日の司会を務めさせていただきます、大阪府障がい福祉室地域生活支援課の柚木です。どうぞよろしくお願いいたします。

　初めに、大阪府福祉部障がい福祉室地域生活支援課長の高橋よりご挨拶をさせていただきます。

○事務局

皆さん、こんにちは。大阪府福祉部障がい福祉室地域生活支援課長の高橋です。大阪府障がい者自立支援協議会ケアマネジメント推進部会の今年度（令和６年度）第１回目の開会にあたりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

　委員の皆さま方には、大変お忙しい中、また本日、とても暑いところ、自立センター（大阪府立障がい者自立センター）までお越しいただき、本当にありがとうございます。

　令和６年４月には、障がい福祉サービス等の報酬改定により、相談支援事業については、各種加算の見直しがなされ、他機関連携として、病院への同行にかかる新たな加算も設けられました。その中で、主任相談支援専門員の加算の見直しもあり、新たな区分が設けられ、主任の役割が益々、期待されているところです。

　また、令和６年度から大阪府の新規事業として、地域移行にかかる事業を知事重点として位置づけ、推し進めております。

　本日は、主任相談支援専門員の役割や、地域移行を進めるための地域生活促進アセスメント事業などを事務局からご説明し、様々なご意見を賜りたいと考えています。

　約２時間程度の時間ではありますが、皆さまの豊富なご経験や深い見識により、忌憚なくご議論いただきますよう、お願いいたします。

　簡単ではございますが、私からのご挨拶とさせていただきます。本日は、よろしくお願いいたします。

○事務局

　本日、ご出席の委員の皆さまをご紹介いたします。

　東大阪大学こども学部こども学科教授　潮谷光人部会長です。

　社会福祉法人東大阪市社会福祉事業団経営企画室室長　児玉祐子委員です。

　門真市保健福祉部障がい福祉課長　木本吉則委員です。

次に本日、リモートでの参加です。

　関西福祉科学大学社会福祉学部社会福祉学科准教授　小口将典委員です。

　特定非営利活動法人サポートグループほわほわの会　宮﨑充弘委員です。

　本日は、全委員が出席されていますので、本部会運営要綱の第５条第２項の規定により、出席委員が過半数に達しており、会議が有効に成立していることをご報告いたします。

　続きまして、事務局ですが、地域生活支援課及び障がい者自立相談支援センターの担当職員が出席しております。どうぞよろしくお願いいたします。

　次に、お配りしている資料を確認させていただきます。本日の次第、委員名簿、配席図です。

　資料１「主任相談支援専門員の役割」

　資料２「地域生活促進アセスメント事業の現状報告」

　資料３「施設入所の待機者に関する実態調査」

過不足等ありませんか。

　なお、本会議は、大阪府会議の公開に関する指針及び本部会運営要綱第９条の規定に基づき公開といたします。また、議事録作成のため、録音をさせていただきますので、ご了承願います。

　それでは、早速本日の議事に入ります。ここからの議事進行については、部会長にお願いしたいと思います。部会長、どうぞよろしくお願いします。

○部会長

　よろしくお願いいたします。今年度も引き続き部会長をさせていただきます。昨年度（令和５年度）、「主任相談支援専門員の役割」ということも少し議論いただいたかと思いますが、今年度も引き続き、この主任相談支援専門員の役割ということについて、ご議論をいただければと思っております。

また今回、地域促進アセスメントのほうも大変短い間でしたが、アセスメントの実態のシートも作っていただきましたので、そのあたりもご議論をいただければと思っています。

　そして、施設入所の待機者に関する実態調査のデータを集めるための指標というものも出ておりますので、そちらもご議論をしていただきたいと思っています。

　それでは、早速議題１から始めていきたいと思います。事務局、よろしくお願いいたします。

○事務局

　はい。大阪府地域生活支援課の小寺です。いつもお世話になっております。資料１。Ａ４の横なのですが、「大阪府相談支援専門員人材育成ビジョン」。すでに相談支援専門員バージョンがあるのですが、それに追記する形で、「主任相談支援専門員の役割」をこれから決めていきたいと思っています。

　令和６年７月、本日の部会の月を入れているのですが、今日、議論をさせていただきまして、来月（８月）を目途に府内市町村に発出していきたいと考えています。

　１枚めくっていただきますと、「はじめに」というところで、平成３０年度に主任相談支援専門員制度が導入されてから、今年（令和６年）で７年目になります。府内市町村の大半におきまして、主任相談支援専門員の配置が進められている一方で、役割整理ができておらず、主任相談支援専門員自らも積極的な働きかけをしていないため、主任相談支援専門員の役割が十分に発揮できていない市町村もあります。

　今年に入りまして、私どもで府内の市町村十数カ所に行ったのですが、主任相談支援専門員さんの役割を決めている所は、約２割程度でした。加えて、令和６年度報酬改定により、主任相談支援専門員の配置加算が充実し、主任の役割についてますます、これから期待されているところです。

　障がい者が住みやすいまちを作るためにも、主任が地域の中核的な役割を担い、相談支援体制の充実や、強化を図ることが重要です。

　本部会におきまして、主任相談支援専門員の役割を具体的に示すビジョンを策定しましたので、「府内市町村は、本ビジョンをベースに地域の実情に応じた主任相談支援専門員の役割を策定して、管内の相談支援事業者等へお示しをいただくことで、市町村の相談支援体制の充実や強化に向けた一助になれば幸いです。」ということで「はじめに」も語っています。

　次から、主任相談支援専門員さんの役割です。大きく項目が３つあります。３つの役割としまして、まず１つ目。「地域づくりのための中核的な役割」「地域の実情に応じた障がい児者を支えるための体制を作ろう」ということで、ここの項目が５つあります。

　まず、「1相談支援専門員が行う個別支援を支えるための地域づくりを行う。」、

「2多様なニーズに対応できる地域社会を実現するため、地域社会において多様な活動を行う人と人とのつながりを作る。」、

「3自立支援協議会の場などを通じた社会資源の開発や、地域住民との関係を構築する。」、

「4自立支援協議会は、単なる議論の場ではなく、課題を抽出し、解決できるように企画運営する。」、

「5自立支援協議会が形骸化している場合は、行政と連携して活性化させる。」。

最初の１つ目の「地域づくりのための中核的な役割」としまして、この５項目を設定いたしました。

　３つの役割の２つ目。次のページです。「地域の事業所への支援」です。「ひとりで抱え込まない、みんなで考える相談支援体制をつくる。」というこの項目につきましては、６項目設定しております。個別に事前説明に回っていたのですが、委員の先生方からもご指摘がありましたので、若干変えているところがあります。

まず１つ目の「6地域の相談支援事業所(１人事業所や初任者)を定期的に訪問することや、事業所連絡会等において、中心的な役割を担いながら、顔の見える関係を構築する。」

「7大阪府相談支援従事者研修のインターンの受入れを通じて、地域の初任者や、現任者とのつながりをつくる。」

「8地域の困難事例は、相談支援専門員が抱える不安に対し、他の取組み等を紹介するなど、安心感を与えつつ、スーパーバイズする。」、

「9地域の困難事例は、自立支援協議会や、重層的支援体制につなげる。」、

10は9と若干かぶるのですが、「10地域の困難事例は、自立支援協議会で検討を行い、必要な場合は、重層的支援体制になるよう、サポートする。」と。9はつなげるだけ。10は、つなげてからもサポートをしましょうということで分けています。

「11他事業所へ加算取得の方法や、報酬計算などのサポートを行う。」ということで、これが3つの役割の２つ目。「地域の事業所への支援」です。

　次のページ、3つの役割の3つ目「人材育成」。ここのフレーズが、人材育成に従事している指導者という自覚を持つことが重要です。ここも５項目を設定しています。まずは、「地域の育成」ということで、「12地域で必要な研修会を定期的に企画し、グループスーパービジョンを主宰する。」。「13自立支援協議会などで開催する研修会を中核的な役割で運営する。」、「14大阪府相談支援従事者研修(初任者・現任)で行う地域のインターバル生を受け入れる。」。

　次の項目が、「広域的な人材育成」です。「15大阪府相談支援従事者研修(初任者・現任・主任)に講師やファシリテーターとして年１回以上は参画をする。」、「16隣接市や圏域の主任相談支援専門員と連携した研修会を企画運営する。」ということで、主任相談支援専門員の役割です。

３つの役割。１つ目が「地域づくりのための中核的な役割」、２つ目が「地域の事業所への支援」、３つ目が「人材育成」ということでまとめさせていただきます。

　その次のページですね。「主任相談支援専門員の役割を発揮させるために主任相談支援専門員が集まることができる場所づくりをしよう」ということで、地域で主任相談支援専門員の連絡会などを作ってスキルアップを図るとともに、主任相談支援専門員同士で地域課題を整理し、解決につなげていく。」と。主任業務の負担軽減としまして、「週当たりの主任業務に要する時間数を設定して、報酬改定により充実した主任相談支援専門員の配置加算を活用しながら、他の職員のフォローをできる体制づくりを行いましょう」。次が、「主任相談支援専門員の配置数を増加させることで、一人当たりの主任の業務を分散させて、主任への負担軽減を図る。」と。もう一つが、「主任相談支援専門員の配置数」です。「市町村は、サービス受給者数や管内の相談支援専門員数を勘案しまして、主任の適正な配置数を想定し、それに向けた働きかけを行ってください。」と。「市町村は、大阪府に主任相談支援専門員養成研修の受講者を推薦することからも、受講推薦者の選定基準などを定めることも重要ですよ。」と。

　例えば、どのような選定基準かと言いますと、実務経験年数とか、協議会への参画頻度、あと、グループスーパービジョンの経験の有無などを選定基準としてはどうかという取組みです。

　次のページは、「配置事業所による主任の役割」ということで、主任相談支援専門員は、配置される事業所（基幹センター、委託相談、指定特定）それぞれで求められる業務が変わってくると思われます。先ほどご説明をしました、「地域づくり」、「事業所支援」、「人材育成」の３つの役割それぞれ合計の項目が、１６項目あります。この１６項目につきまして、黒丸が担当としてやっていただきたいことで、基幹センターに配置されている主任は、すべてやっていただきたいと。委託相談に配置されている主任は、6番と7番、14番と15番。そして白三角につきましては、「地域の状況によって、担当してくださいね。」ということです。指定特定につきましては、6番と15番をぜひ、していただきたくて、三角の9番と11番と14番につきましては、地域の状況によって担当をいただければと思います。

　ただ、これは大阪府が示します１つの例ですから、地域の実情によって各市町村で事業所ごとの役割を決めていただければと思います。

　最後、「終わりに」というページです。相談支援専門員の業務は、障がい児者が地域で希望する生活を送ることができるように必要な支援につなげる大切な役割を果たしています。その中でも中核的な役割を担う主任相談支援専門員は、地域の相談支援のキーパーソンになります。このため、「主任相談支援専門員は、主体的に動いて、自己研鑽をして、そして地域のリーダーという自覚を持って業務に取り組んでください。ひとりで抱え込まず、地域で複数の主任相談支援専門員が集まって議論をできる場所を作り、わが街の将来を描きましょう。」と。

　最後のコメントが、「府内市町村は、早期に主任相談支援専門員の役割を整理し、管内の相談支援事業所等に明示するようにお願いいたします。」ということで締めております。

　あとのページが参考です。参考１で、主任相談支援専門員活動状況の好事例を何点かピックアップして書いております。一番上には、「要援護者個別避難計画」の作成に関して、「地域づくりネットワークに参画して、特に独居障がい者の実態について行政とともに把握しました。主任相談支援専門員連絡会を立ち上げて、地域で主任の役割をどのように担うかを議論していく。」と。

次のページでは、「人材育成」について書いてあります。白丸の上から２つ目で、「地域の１人相談支援事業所の相談員を招いて、ランチを取りながら、情報交換と支援方法についての勉強会を開催。」。そして、４つ目の白丸ですね。「初任者研修修了者への育成機会を目的とした、交流会や勉強会の実施。」。次が、「新しく立ち上げる事業所に向けたコンサルテーション」なども主任相談支援専門員が活動されています。

　次のページ、参考３につきまして、「主任相談支援専門員の業務内容チェック表」です。以前、委員に事前にご確認をしていただきました。それから修正は入っているのですが、ほぼ、このようなイメージです。

　項目につきましては、先ほど説明をいたしました、1から16までの項目がありまして、それぞれ「基幹センター」、「委託相談」、「指定特定」。「できていますか」というところで「はい」か「いいえ」をチェックしてもらうものです。これにつきましても各市町村で適宜、加工・修正をしていただき、活用いただければと思っています。

　最後に参考５です。「府内の市町村別の主任相談支援専門員の研修修了者数」です。大阪府内で、令和６年１月１日時点で、右下のところですね、合計２２０人の主任が養成されました。中でも大阪市、堺市がかなり多くて、次に豊中市、その次に守口市、右側にいきまして、摂津市が多い所です。やはり、町村につきましては、いない所が多いです。

　以上で主任相談支援専門員の役割の説明を終わります。

○部会長

　事務局より、議題１について説明がありましたが、ご質問やご意見をお願いいたします。いかがですか。主任の役割を３つに分けたというところからですね。中に項目として、１６の項目を入れたということですが、文言等も含めて、追加すべき役割等もありましたら、ご意見を言っていただければと思います。

○委員

　文言というか、表現のしかたの話なのですが、私は一度見せてもらっていて改めて見ているのですが、ここの「はじめに」の箇所なのですが、上から３行目で、「主任相談支援専門員から積極的な働きかけをしていないため」というこの表現を柔らかくしてはどうかなと。主任相談支援専門員はまるで何もしていないようにというような感じになるので。

　おそらく、主任連絡会などでアンケートを取ったときに「自ら働きかけをしていますか」ということに対して、「していない」という回答が多かったと思うのです。「できていない」とかね。だから、このような表現になったのはわかるのですが、ここの表現を柔らかく、「できている人もいればできていない人もおられます。」という感じで書いたほうが良いのではということです。また皆さんにご意見をいただければと思います。

　３つの役割の１つ目なのですが、「地域の相談支援体制を充実させる」ということが書いてあるのですが、これも基本的にはそのとおりなのですが、表現を例えば、「地域の相談支援体制の充実」と言い切ったほうが良いのではないかと。「させる」ということはいらないのではと。何か指示的な言葉に聞こえてしまうので。意味はわかるのですが。「地域の相談支援体制の充実」と言い切ったほうが、他の、2つ目も「地域の事業所へのスーパーバイズによるサポート」と言い切っているので、何か、表現的に合うのかなと思いました。以上です。

○部会長

　ありがとうございます。２点ご指摘があったかと思います。どちらも表現の部分だと思いますが、いかがですか。まず、「はじめに」の３行目ですね。少し表現が強い感じになっているという。主任相談支援専門員の方にとっては働きかけもしている方もいらっしゃいますし、なかなかうまくいかないというのもあるのではと思います。少し表現を弱めるか、もしくは削除でも良いのかもしれないですね。また事務局で検討をいただくということでよろしいですか。

○事務局

　はい。

○部会長

　もう一つの、３つの役割の１つ目ですね。「相談支援体制の充実」と。「させる」という表現についても少し強い表現ではないかということですね。これも「充実」でよろしいですかね。ほかの文章と比べてもそちらのほうがすっきりとしているかと思います。

　ほかはいかがでしょうか。

○委員

　前回も少し言ったのですが、主任相談支援専門員が主任相談支援専門員の研修を終えたからといって、そこがゴールではなくて、そこからのスキルアップであるとか、自己研鑽がどのくらい重要かということをもう少し書いたほうが良いのではないかということで、文言としては、「おわりに」の所に「主体的に動き、自己研鑽していく」ということと、その前の「主任相談支援専門員の役割を発揮させるための集まれる場所づくり」の箇所に「スキルアップを図るとともに」と書いてあるのですが、何か全体のバランスを考えると、非常に読み飛ばされてしまうような気がしていて、もう少し何とかならないかと思って考えていたのですが、活動状況の好事例の「人材育成」の箇所に入れることができないかと思っていて、例えば東大阪市だと、主任相談支援専門員もスーパーバイズを受けていたりするのですよね。そのように具体的なスキルアップのためにスーパービジョンを受けているとか、そのようなことが一つ入っていても良いのではと思いました。

○部会長

　今のご意見、いかがですか。自分自身も同じ自己研鑽ということで、スキルアップを図っていくということと、主任相談支援専門員同士がピアスーパーバイザーとなって、スーパービジョンをし合うということですね。そのあたりを項目に入れたほうが良いのか、今言いましたように好事例の中に入れたほうが良いのか、いかがですか。ご意見はありますか。

○委員

　「主任相談支援専門員が集まる場所づくり」の所にの最後の箇所でしょうか。「スキルアップを図るとともに」が入っていて。今、おっしゃっていたのは、主任相談支援専門員だけではなくということも含めての意味でよかったのでしょうか。

○委員

　それもあるのですが、前回の所から、主任相談支援専門員がリーダー的立場に立って地域を引っ張って行かなければいけないというメッセージは非常に感じるのですが、主任相談支援専門員が資格を取るとそれで、すごくできる人になるわけではないので、そのあともずっと勉強をし続けなければいけないということをメッセージ的に。

　市町村、行政の方がやはり、主任相談となると「何でもできるのでしょう。」というような対応をされても困るということもありまして。

○委員

　では、もしここに入れるとすると、例えば、ソーシャルワーカーの倫理講義の中には、「自己研鑽を常にしていきなさい。」ということが書いてあるので、そのような文言を入れるかですよね。「主任相談支援専門員は、常に自己研鑽をし、スーパービジョンを受け続けていく必要がある。」というような文言があったほうが良いということですかね。

○部会長

　「おわりに」となっているというところで、先ほどのチェック項目に反映されないという部分が抜けているということがあるかとは思いますが。いかがでしょうかね。項目として追加をしたほうが良いのか、どこかの項目に明確に自己研鑽ということを入れたほうが良いのか。

○事務局

　例えば、３つの役割の3つ目「人材育成」の所なのですが、これは、地域の人々と広域的な地域の方々、この最後に自分の育成ということで、委員がおっしゃった内容を落とし込むか。

○委員

　そうですね。それもあるかと思いますし、今、部会長がおっしゃったように人材育成の項目の中の一つに「主任相談支援専門員自ら自己研鑽をする場がある」など、何かそのような文言があっても良いかもしれないですね。

○部会長

　そのあたり、項目として足したほうがわかりやすさはあるのではと。3つ目の所にですね。「主任相談支援専門員の自己研鑽の場がある。」と。いかがですか。項目として追加するということについては特にご意見はありませんか。大丈夫ですか。よろしいですかね。

　チェックできるということで、項目を入れたほうがわかりやすいということで。実際に地域の中でも、主任相談支援専門員が孤立化してしまうということもありますので、それを防ぐためにもそのようなつながりというものが主任相談支援専門員の中にあって、自己研鑽ができるということが大事ではと思いますので。

　はい。ありがとうございます。他はいかがでしょうか。私から２点ですね。１つは、３つの役割の３つ目の「人材育成」の箇所の１行目。「人材育成に従事している指導者という自覚を持つことが重要。」という。「指導者」という言葉が強い気がすると。後ろは、「地域のリーダーと書いてあるので、「リーダー」でも良いのではという気はしたのですが。いかがでしょうか。

○委員

　合わせたほうが良いと思います。

○部会長

　そうですね。

○委員

　同じことを思っていました。少し控えめのほうが良いと思います。

○部会長

　もう１点ですね。４番目の「配置事業所による主任の役割」の4の業務内容ですね。これは、それぞれがそうなのですが、少し短くまとめていただいているのですが、4がもともとの文章が「自立支援協議会は、単なる利用の場ではなくて、課題を抽出し、解決できるように企画・運営をする」ということが、「単なる議論の場ではなく、結果の出る運営」となっていることが、少しニュアンスが変わってくるのではと思います。ここはそのままでも。

○事務局

　これは修正ミスですね。

○部会長

　修正漏れですね。私が気づいたのはそのあたりですかね。他はいかがでしょうか。こういう視点を入れたほうが、とか。好事例なども「このような好事例がある。」ということも入れたほうが良いですね。先ほどのスーパービジョンのやりやすさというものも入れても良いのではと思います。何か、皆さんの地域での好事例があれば。

　委員が前におっしゃった、今回のテーマになっている「入所待機者の聞き取り」のようなものも。そこは別に主任ではなくても結構なのですよね。

○委員

　はい。

○部会長

　主任とは限らないのですよね。あと、「計画への参画」など。そのあたりも気にはなるのですが。そこまで言って良いのかどうかということですね。計画というものは、市町村の計画ですね。市町村の障がい者計画への参画ということですが。それぞれの実情がやはり、ありますしね。

○事務局

　国で今回示された、主任さんの役割の中には、その計画への参画ということまでは組み込まれていなかったものですから。例えば、好事例でそれをされている市町村があれば。

○部会長

　堺市などはいかがですかね。さすがにこれだけいらっしゃれば、どのようかという気はしますが。

○事務局

　今の段階ではまだ、携わっておられる主任さんはいらっしゃるのでしょうか。そのような感覚です。

○部会長

　東大阪とかはどうでしょうか。

○委員

　計画策定会議は、入っていましたので、協議会の代表もしくは基幹相談で入っていたのでしょうか。結果的に入っていたという感じで。

○部会長

　どこの地域も基幹でとか、委託代表で、とかで、「主任さんです。」という形でだと思うのですけれどもね。今後は、「主任が」という形でもはいるべきかなと。特に基幹と委託の主任と、指定特定の主任というものは、同じように計画に入るほうがバランスが良いのではと思いますしね。ただ、そのあたりは今回は、触れるのは進み過ぎという感じですかね。

　あと、いかがですか。これを最後に書いておいたほうが良いという。何か付け足しておいたほうがよいというものは。

○委員

　好事例の箇所が、主任の役割のイメージを膨らませる事例だと考えるのであれば、例えば、人材育成の方法として、特に依頼があることが、新人相談員さんのＯＪＴ（On the Job Training）的なかたちで一緒に担当者会議を開催するのは、よく依頼として、私は行ってますね。初めての担当者会議を一緒に行って開催するとか。あと、学校とか医療とか福祉の多職種連携が必要な会議の司会進行などのファシリテーションですね。その依頼を受けることが私は割と多いですね。

　そういったことも書いておくと、「そのようなやり方もあるのか。」と人材育成のスタッフや、関係機関の連携のサポートができるのかということは、なるべく見たい事例ですから。好事例に入れておいていただければと思いました。以上です。

○部会長

　ありがとうございます。人材育成の下から３つ目にそれに近いことは書いていますが、もう少し明確にしても良いのではと思います。多職種での連携会議での司会やそのあたりは確かに主任さんにぜひ、していただきたいことでもあるので。「人材育成」の箇所とか、「市町村の役割」でも良いかもしれませんが。自立支援協議会の中でも困難事例の進行などもされていますよね。

　それこそ、事例の整理とか、書き方の整理などですね。そのあたりをされている所もあるということを今、お話を聞きながら思い出しました。少しそのあたりを加えていただければと思います。

　他はいかがですか。このチェック表は、どこかで集約されるものですか。

○事務局

　そこまでは考えていません。もう、各市町村で適宜、使っていただければということです。

○部会長

　大阪府としての役割というようなものがあっても良いのではと思ったのですが。好事例の収集とか、地域実態の把握、あとは府下の主任さんの交流・勉強会ですね。そのあたり、今、しているところを出してみたほうが良いのかもしれませんね。

　いかがでしょうか。

○委員

　これは、私はよくわからなかったのですが、好事例の参考２の下から３行目ですね。「新しく立ち上げる事業所に向けたコンサルテーション」の箇所で、これはそのとおりだと思います。これは、「無料で」と書くことで何か。「有料」があるのですか。そうなると、上で「ランチを取りながら」というのはこれは、有料で会費制なのかといろいろなことを勘ぐってしまうので。金額的なことはあまり触れないほうが。もっと大らかに書いたほうが良いのではと思いました。以上です。

○部会長

　はい。ありがとうございます。消したほうが良いということですね。他はいかがでしょうか。大丈夫ですか。それでは、議題１についてはこの形で修正がありましたので、事務局のほうでどうぞよろしくお願いいたします。

　続いて、議題２の説明を事務局、お願いいたします。

○事務局

　はい。続きまして、資料２「地域生活促進アセスメント事業の現状報告」をご説明いたします。この事業につきましては、入所を待機している方を解消するために大阪府が各圏域から選抜された、地域生活促進パートナーさん。８名なのですが、一緒に協働しまして、施設入所及び退所にかかるアセスメントシートやマニュアルを作成し、府内市町村や民間事業者に普及することで、地域生活の促進を図っていこうという事業です。

　事業期間は３年間です。今年度(令和6年度)は、マニュアル等の作成。令和７年度は、府内市町村のモデル市を選定のうえ、施行実施。令和８年度から府内全市町村を回って、ツールや実事例の紹介等アドバイスを行うということです。実は、委員のおひとりにも地域生活促進パートナーさんになっていただいており、委員の法人の職員さん１名もパートナーになっているところです。

　メンバー表につきましては、次のページに記載をしています。１番から８番までが民間の相談支援専門員さん。９番から１３番までが大阪府の職員です。合計１３名の職員がメンバーで、それぞれ班を分けまして、「入所待機チーム」、「入所中チーム」、「強行体制チーム」ということで、１班４名から５名ずつで班分けをしまして、今、作業をしているところです。

　令和６年度に作成するマニュアルの内容につきましては、まず１つ目。これは、「入所待機チーム」がしているのですが、入所待機者のうち、地域で生活が継続できる方を選定や支援をするためのアセスメントシート。2「入所中チーム」がしている、施設入所者の退所を促進するためのアセスメントシートの作成。そして、３番目。これが「強行体制チーム」がしている強度行動障がい者に関する支援体制の整備、地域づくりのアセスメントシート。４番が、これはまだ手を付けていないのですが、地域生活支援拠点との連携や自立支援協議会を活用した検討ということで、この４項目につきまして、マニュアルに落とし込んでいきたいと思っております。

　令和６年度のスケジュールにつきましては、ゴールデンウィーク明けにキックオフ会議をしまして、今現在、班に分かれて、チームに分かれてアセスメント項目を整理しているところです。

　９月にグループ全体で、班ごとの成果品を集約し、１０月に行政に意見照会をしたいと思っています。年内には、成果品を取りまとめまして、来年（令和７年）２月頃に開催予定のこのケアマネジメント推進部会でご報告をしたいと考えています。

　アセスメント項目の例ですが、大きな項目が６つあります。１つ目が「日常生活」、２つ目が「社会生活」、３つ目が「意思確認」、４つ目が「障がい種別の状況（知的・身体）」、５つ目が「支援者の状況」、６つ目が「地域社会との関係」ということで、この右側に出ています、レーダーチャートのような形でグラフにし、見える化していきたいと思っています。

　具体的なアセスメントシートについては、本日来ていただいている方には、Ａ３でお配りをしているものです。これが、「入所中チーム」と「入所待機チーム」の共通の項目のアセスメントシートになっています。まだ、作成途中です。

　上から順番に、「作成日」、「作成者」、「本人の情報」。「名前」や「生年月日」、「手帳」、「診断名」、「障がい支援区分」そして、「本人の生活歴・生活場所」、そして「地域社会資源の利用状況」、「過去に利用したことがあるか、現在利用しているか」、ここまでが、相談支援専門員さんもしくは行政の職員がフリーハンドで書いていく箇所です。

　次のページからが、アセスメントの内容になります。まず１つ目。日常生活の項目で、一番上は「食事について」ということで、「食事について支援が不要ですか、部分的な支援が必要ですか、全面的な支援が必要ですか」ということで、それぞれ「支援が不要、一人でできます」ということであれば、２点。地域生活指数ということでこのような形で、加点方式で点数積み上げをしていきたいと思っています。

　「日常生活」については、食事、入浴、排泄、更衣や整容、移乗・移動、そして家事や調理、生活リズムということで、各項目支援が不要な場合は、２点ずつ、支援が必要な場合は０点ということで配点をしています。

　次に「社会生活」の項目で、金銭管理、買物、生活のセルフマネジメント、公共交通機関の利用、電話やスマホ（スマートホン）ＳＮＳの利用、集団生活、社会参加ということで、それぞれ２点ずつの配点にしています。

　次は、「意思確認」です。ここのウエイトを高くしています。「意思確認」の１つ目の項目が、「地域での生活を本人が希望している」。本人が「入所はしたくない、このまま地域で住み続けたい。」ということであれば１０点。反対に「もう、入所したい。」ということであれば０点です。

　次の項目で、「本人の意思が反映した住居があれば、利用や体験をしたい。」とここについても「積極的に利用したい」という方は５点、「利用したくない」人は０点です。

　次の「障がいの状況」です。障がいの状況につきましては、前半が強度行動障がいを意味しています。「強い自傷や他傷」についてまったくないということであれば、１０点。反対に１日に何度もあるのであれば、０点です。

　「その他の行動障がい」。「大声、こだわり、社会関係障がいで性に関する内容」、次が「窃盗や粗暴行為に関する内容」、ここからは強度行動障がいではなく、特別な医療的ケアが必要。「マヒ、硬直や筋力の低下」、「嚥下が困難」、「車椅子の移動が不可能」、「移動、移乗、入浴で二人介助が必要」ということで、このあたりの項目にもウエイトを置きまして、１項目１０点にしています。

　次が「支援者等の状況」です。「支援者等の状況」で、「地域での生活を介助者や、家族が希望している」。家族がこの人についてはまだ入所をせずに、地域で生活をしていくことができるのだということで希望している場合は、５点。家族がこの人に「入所して欲しい」ということであれば、０点としています。

　次が、「介助者や家族等の健康状態」、「介助者や家族等の支援」。「介助者や家族から不適当な扱いを受けているかどうか」。「障がい特性に対応した障がい福祉サービスがあるかどうか」、「障がい特性に対応した住居があり、利用ができるかどうか」。この最後の２つの項目につきましては、ウエイトを高くしています。

　今までで５項目で、最後の６項目につきましては、「入所待機チーム」と「入所中チーム」それぞれの個別の項目を入れていきまして、合計六角形の６項目でレーダーチャートを作って、最後に相談支援専門員もしくは行政職員さんのコメントを入れて、総合評価ということで、「地域生活ができる」、「施設入所が必要、１０年先です」、「施設入所が必要、１０年以内です」、「施設入所が必要、５年以内です」、「入所が必要、近々です」ということで総合評価を入れていただこうかと思っています。

　各項目で合計点数がバラバラなのですが、レーダーチャートをどのように表すのかというと、各項目の点数の割合。パーセンテージでレーダーチャートを当てはめようと思っています。今現状の「地域生活アセスメント事業」のご報告になります。

　今までの説明で、ご意見とか、「このようなことをすれば良いのではないか。」というご意見をいただければありがたいです。よろしくお願いいたします。

○部会長

　はい。ありがとうございます。大変、短期間でこのアセスメントシートの項目を作っていただいたかと思っています。これについてご意見があれば、いただきたいと思っていますが、いかがでしょうか。

　パートナーになられている委員は、中心的に取りまとめをしていただいたと思いますが、振り返ってみて、いかがですか。何かありますか。

○委員

　はい。ありがとうございます。短期間ですが本当に、事務局を中心に皆さんが協力的に本当にレスポンス早く資料をまとめていただいているので、助かっていますが。

　イメージですが、数字を付けるということで、要は点数が低ければ、諦めてしまうのではないかという意見も出たのですが。そうではなくて例えば、点数が低く出ていても見ていただくとわかりますが、最後にコメント欄があって、そこにアセスメントを取ったときに例えば行政や相談員が取っていないようなものを書く。では、どのような資源があったり、どのような状況になればこの方の希望する生活が実現するのだろうかという、これはマニュアルを今、作っているところです。だから、単純に点数化をしてしまって、「この人はもう、地域生活は無理だ。」とそのように判定するものではなくて、今の状況として何があれば、この方が希望する生活が実現できるのかというところを見つけてもらうためのアセスメントになるように、今、いろいろと検討をしながらやっている最中です。少し補足でした。以上です。

○部会長

　はい。ありがとうございます。確かにその、点数ということが非常に難しい部分ではないかと思いますね。

　これは、実際にどこかの施設さんとか、在宅の方に実践をするということもするのですね。

○事務局

　そうですね。７月中に「入所中チーム」と「入所待機チーム」のアセスメントシートを固めまして、８月に入ってから、パートナーさんの事業所で持っているケースに当てはめていただいて、思っているような点数になるかどうかということを今、お願いをしているところです。

　８月に一度、当てはめてみて、うまくいくかどうかで再度また、「打ち合わせをしようか。」といっています。

○部会長

　目安のようなものは出すことができそうですか。何点以上とか。

○事務局

　点数が今、２００点満点を考えていまして、１００点台くらいいくのであれば、地域生活をできるのではないかと思うのですが。こればかりはやってみないとわかりません。

○部会長

　いかがですか。

○委員

　先ほどの説明を聞いて、安心したことがあるのですが、おそらくこの点数を付けたりとかすると、まったく今の障がい者福祉の逆の方向に行ってしまっていて、医学モデルになってしまうわけですよね。

　これは、利用者のマイナスの側面をチェックしていき、そしてそれがこの表になって、「これだけ障がいが重いからやはり、大変だよね。」という論議になってしまうと、これでは今の障がい者福祉の流れの中では、別の方向だと思うので、今おっしゃっていただいたことはあくまでもツールであるということと、やはりこれを見ていると今の考え方だとストレングス、持っている力とか、環境の側面であったりとか、本来、そこのアセスメントがあってそれと併せてということがあるのですが、どうしてもこれを見ていると、医学モデルのほうに寄り過ぎているので、もう少し環境面のストレングスであったりとか、今大阪府では、５ピクチャーズをよく使っているのですが、やはりそこの中での環境面での力や何かもう少しストレングス視点のところを。最後にワーカーさんが書く箇所があるのですが、コメントの箇所にももう少しそのようなことを入れても良いのではないかということを今、見ていて思いました。以上です。

○部会長

　はい。ありがとうございます。点数を見るとやはり、障がいの状況が１０点という形になっていくので、少し医学モデル的な印象はあるのではと思います。委員がおっしゃったように、ストレングスのアセスメントと併せて評価ができるなどですね。それがあっても良いのではと思います。希望していればもう、１０点ではなくて、かなり付けても良いのではと僕は思ったのですが。

○委員

　今、意思決定支援のガイドラインが出ているので、やはりその意思決定支援というものがどのようになされたのか、そのあたりの本人の意思をどのように汲み取っているのかというところも、特に障がいが重い方については説明があっても良いのかなと。「最大の利益を図っても本人の意思表明が確認できない場合は、会議体を開きなさい。」ということが言われているので、やはり、それもどのように本人の意思を理解しているのかということを。もちろん、支援者側のアセスメントになってしまうと、本人の意向が見えなくなってしまうので、もう少し本人の意思を先ほどのような箇所に入れるとか。最後にね。やはり、ストレングスであったりとか、意思決定についても少しコメントがあると見方が変わるのではと思います。

○部会長

　そうですね。施設も地域移行については必ず、確認するということになってきていますからそこを確認できない場合は、意思決定支援会議を開くと。これから動いてくる部分ではあるかもしれません。そこも含めて、このアセスメントを実行するということであったり、文言としても、おそらく説明文が入ってくるとは思いますが。

　そこでしっかりと本人の意思であったり、ストレングスも含めて、移行が可能かどうか。中途であっても移行が可能であるというところですね。いかがでしょうか。

　パートナーになられている委員は、今の意見を踏まえて何か、ありますか。少しストレングスのアセスメントを加えたり、意思決定支援での状況も加えてということですが、なかなか難しいのは難しいとは思いますが、いかがですか。

○委員

　もう、まさにおっしゃるとおりで、やればやるほど、点数という部分と点数の結果がすべてその人の評価になってしまうということは良くないと思っていて、今、委員がおっしゃったように環境の部分などを盛り込むような形とあと、よくある、相談員と行政がこの人を入所施設に入れたいからといって、区分を上げたいために重度に書いてしまうようなアセスメントにならないようにするマニュアルを作っていかなければいけないということは非常に感じています。

　だから、それよりも今おっしゃったように例えば、環境のストレングスを点数化するのか、コメントでするのか、あと、意思決定支援の状況ですよね。それをどのようにするかということはまた考えていかなければいけないと思いますが。

　今、聞いていると、委員がおっしゃっていた意見は、必ず入れるようにして進めたいと思いました。ありがとうございます。

○部会長

　ありがとうございます。また参考にしてご検討いただければと思います。他、いかがですか。この項目が終わってもとか。何かありますか。

　在宅の方に関しては、パートナーを通じてということは、後見人がついている方で、するということですね。

○事務局

　パートナーというのは、この事業に参加されている方のことをパートナーといっています。

○部会長

　そうですか。はい。後見人を書く欄も別に良いですか。本人情報の箇所に。

○事務局

　最初は考えていたのですが、「後見人がいてもいなくても、点数はおそらく変わらない。」という議論がありまして、削除したのですね。

○部会長

　わかりました。いかがでしょうか。

　難しいのはやはり、施設入所者も在宅の方もというところの深い共通の部分でということは難しい部分があるのではと思いますが。

もちろん、検討をしていただいて、やはり実際にしてみて、結果を見ていかないと見えない部分があるのではないかと思います。何かそのあたりの結果を記載いただければと思います。

○事務局

　わかりました。

○部会長

　では、議題２のアセスメントについては、この形で終わります。

　それでは、議題３にいきます。事務局、よろしくお願いいたします。

○事務局

　議題の３つ目ですね。資料３をご覧ください。「令和6年度施設入所の待機者に関する実態調査」です。令和５年度、施設入所の待機者や、地域における相談支援体制の実態を把握、地域移行推進に向けた今後の方策の検討のために、令和５年の８月に実態調査を実施しました。

　そこで判明したのは、府内の障がい者のうち、施設入所を希望しつつ、自宅やグループホームなどで待機をしている方は、令和５年３月末時点で大阪市を除いて、１，０７７人であるということがわかりました。

　調査結果によって、地域生活推進に向けた認識の形成と、共有や、支援者間の連携を通じた一体的な資源体制の必要性から、令和６年度における施策を展開します。これが先ほどお話をいたしました、「アセスメント事業」になります。

　令和６年度は、令和５年度からの経年変化の把握とともに、令和７年度の事業展開を視野に入れた調査項目案を作成、審議会等で検討の上、質問項目等を精査、調査を実施いたします。

　検討事項といたしましては、令和５年の調査結果を踏まえた毎年の実態や、変化を把握すべき項目、令和７年度事業展開に向けた必要項目です。そして調査項目が待機者数、待機者本人及び家族等の状態像、施設入所後の地域生活への説明及び移行確認の有無、地域生活継続の可能性の検討の有無、待機している理由、待機者に関する協議の場等について。

　今年度(令和６年度)のスケジュールにつきましては、府内の市町村に７月から８月にかけて依頼しまして、市町村からの回答を８月、９月で締め切りまして、そこから調査結果の取りまとめ・分析作業。令和６年１０月からの大阪府の令和７年度当初予算要求にこの事業の詳細結果について反映していくことができればと思っています。

　本日、皆さんにご助言等をいただきたいのが、次のページです。「令和６年度施設入所待機者にかかる実態調査の項目」。各項目につきまして、「もっとこんなことを聞いたほうが実態が見えてくるのではないか。」とか、あとは「ここは聞き過ぎなのではないか。削除しても良いのではないか。」などそのあたりのことをご助言いただければと思っています。

　また、この項目につきましては、来週、別の部会のワーキング・グループで、これは、委員も入っておられるのですが、こちらでも議論をする予定になっております。その場でもご助言をいただくという流れになっています。説明は以上です。

○部会長

　はい。ありがとうございます。こちらもたいへん日程としては、かなりスピーディに対応していかなければいけないという状況ですが、ワーキングもありますが、このケアマネジメント推進部会でも意見をいただければと思っておりますので、ぜひ、忌憚のない意見を出していただければと思います。いかがですか。

市町村のほうで記入をしていただくという形になるのですか。

○事務局

　はい。そうです。

○部会長

　いかがでしょうか。市町村にもかなりの労力が。

○事務局

　そうですね。おそらく、昨年（令和５年）、かなり大変だったと思います。

○部会長

　昨年も依頼はされているのですね。

○事務局

　そうです。

○部会長

　それに若干、文言を追加している等ですね。

○事務局

　はい。

○部会長

　例えば、問３などが行政の方が本当にわかるのかというところですよね。説明を備考に記入するなど。家族の説明の確認ということは。「わからない」ということが出てくるのではないかという気はしているのですが。「不明」というものは。

○事務局

「不明」というものを置いていないから。「置いていない理由とは」ということですかね。

　昨年度の調査でも、「あり」、「なし」で確かに、マーキングはしていただいているので。わからなければ、「ない」なのでしょう。回答として。

○部会長

　それで良い。いかがでしょうか。ご意見。個別の情報を記入するものが問２から問５ということになっているのですね。そして２番については、市町村状況で記入という事ですね。

○事務局

　そうですね。

○部会長

　いかがですか。東大阪で待機の方について尋ねたという中で、書いておいたほうが良い項目などですね。そのときに配慮をしたことなど。

○委員

　実際に記入をしたのは、行政の方なので、どのような配慮があったのか私は知らないのですが。これを作ることによって、整理されたということは聞いていますが、実際に本当に待機しているかどうかということを聞いていくと、「グループホームに入ったのでもういいよ。」などということがあったと聞いていますので、待機リストを見直す機会というものが行政にあるのかどうかということは、一つのポイントではと思います。

○事務局

　実はこのような入所待機者の状況を確認する調査というものは、生活基盤課のほうで年度に２回ですね。今まで市町村に対しても調査をされていたのですが、例年、項目自体を見直すことはないような調査だったということで、国連の勧告などを受けまして、地域移行をやはり、大阪府としてもさらに取り組んでいかなければいけないという大きなミッションのもと、実際に市町村が地域移行を進めていただくために必要な項目をもう一度、見直そうではないかということで、昨年度は、項目を全面的に見直して、そして実施をしたということですね。

　昨年度は急だったので、大阪市さんは、ご回答いただけなかったのですが、今年度は、大阪市さんもご回答をいただけるということで、今回から毎年度１回、毎年やっていきたいという調査ですね。

○委員

　ひょっとすると、待機者の数が少し減るかもしれないということですか。

○事務局

　委員がおっしゃったように、この質問項目を、アンケートを回答するにあたって、もう一度その待機者リストを見直してくれることを目的としています。

○部会長

　この問５の（２）の部分はおそらく、「必要な支援について」ということが出てこないのですか。

○事務局

　そうですね。

○部会長

　そうですね。ここの中身が。

○事務局

　見えていませんからね。

○部会長

　グループホームや、サービス一覧のような形が出てくるということですか。

　少し気になったのは、実際にその取組みの箇所、問８ですでに行っているものを聞いているのですが。例えば、生活支援拠点事業の活用が体験として何件あるのかや、緊急ショートが何件あるのかというデータも出してもらえたら良いのではと思ったのですが。

○事務局

　生活基盤推進課です。先ほど、問５で「必要な支援について」という箇所で、プルダウンの項目がなかった箇所について補足で説明をいたします。

　ここについては、昨年までの調査項目では、市町村に「どの資源が足りないから、待機をしているのか」ということに気づきを持っていただくということで、グループホームが足りないとか、他のサービスが不足しているということを項目で挙げていたのですが、こちらについては今回、この障がい福祉サービスの不足しているためという一つにしまして、プルダウンで選んでいただくのですが、実際にその中で選択肢として、サービスの量。例えば、居宅介護であったり、重度の訪問系のもの、または、生活介護、就労継続支援の日中活動・訓練系のサービスが足りないのか、グループホームの居住系。これがもともとサービスの量として、足りないと思っているのか、それと併せて、サービスの質というところで、例えば重度の方を受け入れるにあたっての専門的支援を行う各種サービスの質が足りないのか。また、住まいの場となるグループホームですね。これが障がい特性に応じた設備環境が不足しているのかということが複数回答で何が不足しているのかということを量と質で今回細かく聞こうと考えています。

　すみません。ここの項目が無かったのですが、補足をいたしました。

○部会長

　わかりました。ありがとうございます。いかがですか。今、おっしゃったグループホームなどについて。わかりやすいのではと思います。確かに量と質という両方というものがあるかもしれませんが。それぞれのサービスで区切りに対してということですね。

　いかがですか。

○委員

　今のことで言うと、例えば問８の２番がかぶる質問になるのではと思うのですが、ここは市全体の話で書くのではと思うのですね。待機者の地域での生活が課題となる。

　おそらく、課題となっていることがあれば、課題をチェックするよりもこれは、「課題は何ですか。」と聞いたほうが良いと思います。以上です。

○部会長

　はい。ありがとうございます。明確に「課題は何ですか。」ということで聞いた方が良いということですね。いかがですか。

○事務局

　昨年の８月にこの入所待機者調査をやって、入所待機者が大阪市を除いて、１，０００人を超えていると。これは大阪府としても何とかしていかなければいけないということで、令和６年度の予算要求で今、議題２で説明をさせていただいた、アセスメント事業。あと、別途、地域移行の施設向けの啓発活動とか、あとグループホームの補助金を倍増したり、強度行動障がいの入所者がいる施設にその砂川センター（大阪府立砂川厚生福祉センター）でやっているモデル事業がありますので、それを普及したりしていて、今年度から、かなり手厚く地域移行を進めていこうということで、今、動いているところです。

　今回、令和６年度の入所待機者調査を踏まえて、この調査結果がどのように見えてくるかによって予算要求が出てくる場合もあるのではと考えているところです。

○部会長

　だいたいそのあたりの予算要求は通りそうなのですか。

○事務局

　そうなるために頑張るしかないのですけれどもね。

○部会長

　かなり手厚く、先進的な動きにはなると思うのですが。

　これができたときにどのように情報発信を付加するのかということも非常に大事だとは思っています。

　実態調査については、もう一度、ワーキングでもご議論いただけるということで、またそれを踏まえて実施されるということだと思いますので、よろしくお願いいたします。

　特に最後、大丈夫ですか。では、議題が一通り終わったのですが、振り返ってみて、「これだけは言っておきたかった。」ということがありましたらいただければと思います。いかがですか。

　特にないようでしたら、本日、皆さんからいただいた意見を事務局で加筆修正をしていただき、主任相談支援専門員の役割については、特にしていただくことになると思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。またその案が作成でき次第、皆さんにもメールでご連絡をさせていただくことになるかと思います。

　自立支援協議会の親会は、９月か１０月くらいということですから、そちらにまた、人材育成ビジョンのほうは、提出をするということになるかと思っています。これで大丈夫ですか。

　それでは、長時間にわたり、お付き合いいただきましてありがとうございました。

○一同

　ありがとうございました。

○事務局

　事務局でまた、人材ビジョンを修正して、送らせていただきますので、ご確認をよろしくお願いいたします。その後、完成しましたら、市町村にまた発信をさせていただきたいと思っています。

　今回、ケアマネ部会の委員の任期が２年ということで、いったん、満了という形になりまして、２人の委員につきましては、人事異動もあったということで、今回のケアマネ部会が最後で、委員を交代という形にすることになりました。２年間、どうもありがとうございました。

○一同

　ありがとうございました。

○事務局

　あとの３人の委員には、継続して引き続き、お願いしたいと思っております。

　これをもちまして、令和６年度の「第１回ケアマネジメント部会」を終了いたします。本日は長時間、ありがとうございました。

○一同　ありがとうございました。

（終了）