

令和6年度 第1回 高知市自立支援協議会

令和6年5月27日(月) 18時30分～20時15分

総合あんしんセンター 3階大会議室

1 開会

開会挨拶

資料確認

2 新任委員及び異動に伴う事務局職員紹介

【委員】

(新任)

一般社団法人 Team Clover 代表理事 石丸 辰也 様

3 報告・協議事項

高知市の課題解決に向けた協議

4 その他

5 閉会

(会長)

協議資料1についての説明。

当日資料である就労支援を担う人材像についての説明を委員へ依頼した。

(委員)

この資料は5～6年前に就労検討委員で作成したもの。

就労支援事業所の職員のスキルを整理し、どのようなスキルが初任、中堅、リーダーといった段階で必要なかを積み上げ式にして整理して、図にしている。

就労検討会でもこの人物像に沿って社会人としての基本的マナーの習得を目指した研修を実施してきたが、現在は行っていない。

資料として提出した意図は各検討会からの課題の中で、人材確保・人材育成のところに課題があるということであったため、この資料を各事業所で面談や研修、キャリアパスの作成など人材定着に向けた部分に活用できるのではないかと思い、提出した。

例えば自立支援協議会の議事録等を掲載しているホームページに就労検討会の成果物として資料を掲載していただき、それを各事業所で活用できるのではないか。

(会長)

今、委員から説明いただいたが、質問はないか。

例えばこの資料をホームページに掲載することは可能か。

(事務局)

本日の協議会で委員より資料を議事録として、或いはキャリアアップのために活用して欲しいので、ホームページ掲載してほしいという、合意形成がなされるのであれば、掲載は問題なくさせていただく。

(委員)

今回の議事録資料として掲載されるのだと思うが、目立つように就労検討会でこういった資料を考えたので活用してほしいとワンクリックで情報にたどり着ける形で掲載をしていただきたい。なお、リコネットなどで就労検討会から就労支援事業所へ作成した目的も含めて周知をしていただくことも補足でお願いできたらと思う。

(会長)

ホームページへの掲載は問題なくしてもらえそうなので、議事録と違う形で、各部会から今後出てくるような内容も読みやすい形で、ホームページに掲載してもらってもよいのではないか。

(副会長)

確かにインターネット等のツールを使って検討会からの発信をするのは、とてもよいことだと思う。ただし、発信するだけではなく、研修があったらよりよい繋がりにっていくのではないか。

(委員)

質問であるが、図表の中で手前から向こうにも矢印が示されているが、より次元や専門性が高まるようなイメージなのか。

(委員)

発言の通りである。下から順番にスキルを積み上げていき、一番上の枠組みはサービス管理責任者や管理者が必要なスキルになっている。一番下は、新人や3年目ぐらいまでの間に身につけていただきたい基礎的な資質・スキルっていうような形になっている。下から上へ積み上げていくようなイメージの図になっている。

(委員)

各項目の順序性をどのように受け取られるか心配している。

例えば、仕事を務めて5年目の方でも、専門性のこの項目は十分あるが、矢印でいうと手前の部分で、研修を積んで欲しいということも生じるのではないか。

ホームページ等でご覧になった方が高知市自立支援協議会ではこのような順番がよいという例示として受け取られ、いらぬ誤解を招くのではないかと思いついたので質問をした。

専門性の向上ということを目指しているため、矢印で示されていると思うが、まず資質が出来上がって次にこれというような理解をされると、就労検討会で意見を取りまとめて整理した意図が、素直に伝わらないのではないかと感じた。

どのキャリアのステージにあったとしても、サービス管理責任者にしても初任者にしても、濃淡はあるが全部身につけていただきたい力。一度に身につけられないので、順序性は発生するとは思いますが、矢印が上へいく程、専門性が高いというシグナルの発信に受け取られたら心配である。

(委員)

私も管理者として人材育成を担当するのでよくわかる。就労支援事業所は全然違う業種や年齢も30代40代の方が支援員として転職してくることが多々ある。

福祉の知識はないが営業職をやっていたので人との信頼構築は得意な方や障害をもつ子どもの母親が入職して障害特性は理解できるが面接の技術はこれから必要になる方々に対してどのようにキャリアパス、キャリア面談をしていくか。手元に資料を置いて、これを見

ながら、あなたのここの部分とここの部分がこれから必要になってくるので今年度はこれをやりましょうという基準や目安の1つとして使っていただければというところである。あとは高齢分野の介護職であるべき資質のところは大体できているが就労のことはあまりわからないとか、インタークやアセスメントは他所での経験があるがあるべき資質のところの協調性があまりないとか、それぞれで抜けている部分や得手不得手があると思う。

新人の場合は下から順番に積み上げだと思うが、中途採用の方などもどういったスキルを持っていてどういったスキルが不足しているかという目安として使っていただくことを想定している。あとは事業所でのキャリアパスの構築は各事業所に合わせて、資料を目安にしながら、必要なところを取り入れてもらい、キャリアパスを作っていただくという点で役立つのではないかと思い提案させていただいた。

(会長)

この資料について出た意見は就労支援検討会で検討していくのか。これはもう出来上がっているものなのか。

(委員)

就労検討会の研修で資料のここの部分を行うという形ですでに使用してきた。研修に参加した事業所には作成したことをお知らせして冒頭に説明したことがあった。この協議会で再度検討が必要ということであればホームページにアップする前に、就労検討会の方でもう一度検討することはあるかもしれない。

(委員)

矢印が誤解を招くという事であれば違う表現もできるのではないか。あくまでも目安であると注釈をいれてもよいのではないか。

(委員)

児童分野でも職員指導が一番大きな課題として思っている事業所は多いのでこういったものを参考にしながらベースとして人材育成としてある程度統一できるところは統一していけたらよいのではないか。事業所によってどこまで求めるかも変わるのでこういった最低限の指標があった方が人材育成は全体的に行いやすくなるのではないか。

(会長)

ホームページの掲載はしてもらおうとして、委員から出た矢印の表現の部分などもう一度それらを就労検討会で検討した上で、ホームページに載せるようにしていくか。

(委員)

一番左の矢印は経過した時間のイメージ，その右側の短い 3 つの矢印が順序性というように受け取れたので質問をした。あくまで勝手な思いつきであるが，短い矢印で順序性を表すのではなく各項目を中点で表しているところをチェックボックスに置き換えるのも一つではないか。私が一番心配するのは，高知市あるいは自立支援協議会はこういう順序性でとらえている，順序性をつけていると誤解をされ，せっかく作ったものが，活かしきれないのではないかと思った。

(委員)

順序性でいくと，記録が取れるや個別目標に応じて作業指導ができるというのは現場の職員のスキルであり，そこができてから地域の必要な資源を知ってコーディネートができるようになるやご家族に対して状況の説明ができるという順序になる。記録が取れない職員が地域の必要な資源を知って，それが活用できるかと言われたら難しい。やはり優先的に身につけておってもらいたいものが下にあるのは，間違いのないところだとは思う。例えば知識として就労継続支援 A 型・B 型を知っていたとしても，下の方のことができていなかったら，そこから上にはいけず，砂上の楼閣になるので下からの積み上げだと思うところで矢印をつけたところである。

ただし，そこが高知市の見解かと言われたらわからないので，もう 1 回検討するというところでよろしいかと思う。

(会長)

ホームページに議事録以外も今後載せていくことは可能であることを確認した。

提出してもらった資料は，今日の意見を踏まえ，もう 1 回就労検討会で検討してもらい，自立支援協議会で報告してもらった上でやっていく形にしましょう。

今人材育成に関することが触れられているが，資料の 1 枚目の各検討会からの課題として各検討会から課題に対する提案として挙げてもらったものが資料の 2 枚目になっている。

この中で，即実現可能と思うものやこれは調査研究やアンケートが必要，時間を要するもの，これは高知市や基幹相談センターがやるべきこと等があるかもしれない。今日はそのあたりを次につなぐ意味でも，今期上がった課題はいっぱいあるがその中でも少しターゲットを絞って整理ができたと思う。

欠席委員からは課題の人員不足，人材確保にある福祉職場の魅力を伝えるという提案に対して，意見があったので紹介する。

高知市社会福祉法人連絡協議会を社会福祉協議会が事務局をしている。高知市は約 80 の社会福祉法人があるがこの協議会に入っている法人は 20 法人となっている。連絡協議会の取り組みの 1 つに，人材不足，人材確保の取り組みの 1 つに，福祉専門学校に出向き，福祉事業の紹介を専門学生に授業の一環の中で呼びかけに行っていると参考意見をもらっている。

る。

人材不足、人材確保の課題に対する提案に一般支援員向けの意識調査があり、サービス管理責任者には平成30年に実施しているとある。サービス管理責任者に実施してから時間がたっているので、比較する意味でも時間はかかるかもしれないが誰かしらに対して意識調査やアンケートをしてみてもどうかと思う。

(委員)

平成30年にサービス管理責任者に実施した意識調査はサービス管理責任者が課題として思っていることと現状を集めるために実施した。同じく提案にある離職率とも絡めて一般支援員の退職理由とどういったことがあれば辞めないで済むのかという内容について意識調査をすればいいのではないかとこのところで就労検討会より提案させていただいた。

サービス管理責任者の意識調査を行ったときは支援に関することや工賃向上がメインであった。人材育成、人材定着の部分でアンケート項目を考え直してサービス管理責任者にも調査しつつ一般職員にも調査するということはあり得るのではないかと話を聞いて思った。

(会長)

アンケートですね。どうですか。時間がかかるようだが調査について意見がでていますが。

(副会長)

先ほどのアンケートについてはすごくいいと思う。従業員から言われたことがある。それは前の職場で現場として意見を言うが、結局サービス管理責任者や上の人たちの意見が通ってしまって、何を言っても、まかり通らないってことで意見を言わなくなってしまったという意見があった。

このような意見を考えたときに、現在ICTを導入して簡素化するという流れがある中で、我々昭和の人間というのはかなり古い頭を持っているので、アンケートを行うのであれば、現場の人から見て、このようにすればもっと簡素化できるというような意見を吸い上げられるような手法を取ったほうが良いかもしれない。

会社で意見を取り上げてもらえないようでアンケートとして大きなところで集約し、それを出した方が、もう少し改善に繋がっていくのではないのかなと思った。そういう点ではアンケートの内容詰めなければいけないが、早く実行ができるものがあるのではないかと感じている。

(会長)

アンケートの実施方法や対象をどうするかということはあるが、いずれアンケート調査をした方がいいことには違いない。人材育成や離職率調査、現場の声を聞いたらどうかとの意見もあり、そういったアンケート調査を検討してはどうかとの意見もあった。

(委員)

一般支援員の方に職場でアンケートを取っても、正直に反映してくれるか疑問を感じる。上司が見るようなアンケートを辞めようと思っている人が正直に答えるとは思えない。アンケートをとっても、表向きのアンケート結果となるような気がする。

職場では本音がでないと思うので、例えば市役所に支援員の人が交流会のような形で集まり、意識調査をする。名前を書かずに同じ立場の人たちが集まり何でも言えるような雰囲気でするようであれば意味があるのではないかと思う。やり方は考えた方がいいのではないか。

(委員)

先ほどの意見は提案のところにある高齢者分野での介護カフェを障害者分野でやったらどうかという提案と意識調査を組み合わせたものになると思う。それはすごく1つの形としてはいいと思った。

(会長)

職員のアンケート調査はやり方を考えてやっていくということでもいいのではないか。他はどうか。

(副会長)

2番目の課題にある人材育成というものについても先ほど委員が説明されていた、就労支援を担う人材像にリンクするので、今どうのこうということでは難しいと思う。

処遇改善加算が来年から全ての事業者がとってくださいという中で、キャリアパスなど人材育成に関しては必然的に来年度ぐらいからはしっかりと各事業者でシステム化ができていくのではないかと思う。人材育成というものに関しては来年度からしっかりと単位で反映されるので少し様子を見ていきながらでもいいのではないか。

(会長)

現実的にとりくめる部分はあるか。

(委員)

福祉職場の魅力を伝えることや人材育成もひっくるめて、若者世代が情報を得るツールであるインターネットやエックス等の活用することが有効ではないか。今はテレビや雑誌よりも主な情報入手先である。各事業者から発信が増えると、そこでいいねをし合うというようなところで盛り上がりながら、こういう活動をしているという繋がりができたらいいのではないかと感じている。

すぐに取り組める部分であれば支援者の理解促進というところで、地域活動支援センタ

一の情報交換を目的とした交流会はできるのではないか。一旦、高知市やセンターがそういう場を提供し、そこから継続した会や何か内容が発展していけるのではないか。

(会長)

3番の課題である支援者の理解促進にある情報交換について意見があった。
いままでの意見もどこがやるのかということも考えないといけない。

(委員)

先ほどのどこがやるのかは、元々地域活動支援センターの情報交換を目的とした交流会を提案したのは発達障害者支援検討会である。相談支援体制の課題にある事例検討は相談検討会が提案をしたというところもあり、各検討会の中で思いついて必要と思えば、その検討会でやれそうなものは担当して実施した方がよい。

また、検討会が単独で実施した方がよいものや各検討会が合同で実施した方がよいもの、自立支援検討会全体としてやったほうがよいものという仕分けも必要ではないか。

例えば一般支援員向けの意識調査も各検討会に横断する内容で、全事業所に共通のものであると思う。そこは自立支援協議会として音頭をとってやったほうがいいのではないか。アンケートの手順や項目を考え、事業所に依頼して回収したものを分析する作業はすごく手間がかかる。就労検討会が平成30年にアンケート調査したときは、結局3年間にわたって実施した。アンケートを出してから集計して分析するのにまだ1年以上かかった。どうやってアンケートしたものをまとめて結果として出していかも苦労した覚えがある。すぐできるように難しいと思いつながら、聞いていたがどうしたらいいだろうか。

(会長)

先ほどから出ている意識調査的なアンケートはどの検討会も同じである。自立支援協議会には検討会の会長が出てくるのでそういう集約をしていくのは自立支援協議会ということになる。ただアンケートの集計やどうやってやるかという詳細が必要である。そのため、アンケートは各検討会と自立支援協議会で行うために次回検討してはどうか。アンケートは回収して分析するのが大変で長くかかるし、3年かかるようなら委員が代わる。交流会は各検討会でできる。ここでの話し合いを次回につないでいく必要があるので、何を決めておきましょうか。各検討会で取り組むものは、交流会や情報交換会とか、調査は自立支援協議会ですかね。今まで発言のない委員から意見があればお願いしたい。

(委員)

世の中自体が行き詰まっている状況でどこの企業に限らず全部が人材不足。

社会を見ていると5年ぐらいだったら状況は変わるが動かないと社会や状況は変わらないということ、一番は子供たちに知ってほしい。それを知ってもらうためには大人が教え

ないといけない。その中で自分のやることを見つけていかないといけない。

福祉に関しては、この前にも言ったが協働社会、共生社会というふうに余裕のある者が余裕のない人たちを助けるというような考え方ではなくて、人が身体的にも経済的にも違う社会があるということをふまえて何ができるかを考えていかなければならない。

就労支援を担う人物像の資料にある右側に2つ矢印があることを委員が心配されるように、漠然とホームページにこれを見せるところいうふうに上がっていかなければならないとなってしまうとそれはなかなか難しい。ピラミッドみたいな積み重ねではなくて大きな円のところに資質があってその内周円に専門性があって、そのうえで真ん中にリーダーの項目があるという表現もできるのではないか。

アンケートにしても意識調査が出てきてその項目は確かに必要である。

数年前から企業のストレスチェックに私が関わってきて、どんな結果で終わっているのかなと思う。

アンケートに書いた内容を会社・上司に見られたら都合が悪くて困るので正直に書いてもらえないようであれば労力が無駄になる。他にもやることはいっぱいあるため、そういうことを考えた上で調査やアンケートをやらなければならない。

アンケートの項目を考えるのであれば専門の人間であるに入ってもらえないか。例えば県立大学の教授と一緒に項目を考える会に入ってもらうのはどうか。

その調査結果もどう処理していくかで今の世の中AIの時代だからコンピューターに取り込んで整理するという方法もある。それからアンケートに関わった人間がそこから何を得るかを討議するとか、もうありとあらゆる多面的なことをやるというのか、これは第1回のこの時間をかけて始めたテーマが難しい。

もう1つ最後にみんな人手が足りなくて忙しいのにどこで誰がいつそれをするのかそれを考えないといけない。自分もいろいろなところに首をつっこんでいるがその半分はボランティアである。そうやってボランティアを集めてくるというのを1つ提案したい。

(会長)

ありがとうございました。委員からまとめてもらい、それぞれに意見を言ってもらった。これはできるのではないかという意見はあるか。

(副会長)

少し確認をさせてもらいたい。8050問題の課題にある成年後見についての知識を得る機会というところで、啓発講演会というのが書いてあるが、周知ということは実際に今あるという認識でよいか。成年後見について、支援者、当事者、家族へ発信するもの、もしくは、何かそういった講習会があるということよろしいか。

(事務局)

成年後見制度については、現在高知市の社会福祉協議会が成年後見利用促進にかかる高知市の中核機関を高知市から委託している。中核機関の方が中心となって成年後見制度だけではなく、それぞれの権利を守る必要がある方の支援について、成年後見制度や日常生活自立支援事業を含め、あらゆる権利擁護支援体制の整備やネットワークの構築の周知啓発をしていただいているところである。

現在高知市障がい福祉課の方では、相談支援事業所事務連絡会の時間で昨年度は意思決定支援についての研修を開催したところである。今後そのように皆さんが集まる場所で、中核機関等の職員が伺い、成年後見制度や権利擁護支援体制の周知啓発をすることができると思う。

(副会長)

今の話だと支援者に対しての発信という認識であるが、当事者や家族に対しての発信というものも今後考えていることがあれば、先に知っておきたい。

(事務局)

高知市の障がい福祉課として市民向けにということは想定していないが、中核機関の方が例えば高齢部門だったら地域包括が地区毎の集まりに出向いて講習をしたり、中核機関がその集まりから要請を受けて、周知の講座を設けたりしている。もし皆さんの近くで成年後見制度を知りたいとか、現在の高知市での権利擁護支援体制についてもう少し知りたいということがあれば、社会福祉協議会の成年後見サポートセンターの方へご依頼いただければ、職員がご説明に伺うことができるかと思う。

(会長)

そういうところでいけば、この6番目の課題である8050問題はそういった啓発事業を活用していくことになる。

(委員)

8050問題は今9060問題になっている。私も80も50も両方に関わって知っている。

8050問題って言葉は皆さんご存じと思う。親の年金で子どもとの生活が成り立っているもので、その家計が成り立っている生活を維持すればいいという話ではない。私は実際に子どもたちを見ていたから、子どもたちの方はどうするのかという話である。今の話だけでいけば、成年後見制度の手続きをしたら終わりということにならない。実際に子どもをどうするのかを見てもらいどうするかをあげていかないと中央が数だけで言っているのと一緒である。

(会長)

ありがとうございました。時間がなくなっているがいかがか。

7番目の課題である相談支援体制にでている分では事例検討については、後でも出る予定だったがこの場でも事例検討は本来するという形で、次の自立支援協議会の中では時間を取って事例検討をしていく計画にはなる。

(委員)

先ほどの8050問題についても、検討会が事例検討の中で、困難事例として、自立支援協議会にあげてその中で検討していくことによって、こういった傾向があるか、新たにどのような資源が必要なかを次回以降の事例検討で取組むことができるのではないかと。

(会長)

それはびったりかなと思うところが、この相談支援の3層がうまくいったり、いかなかったりする部分もある中で取り上げていける内容がありそうに思う。今よりは、社会資源をどう活用していくかとどういうところへつなげていくような事例検討会を入れていくという形で、この6番と7番の課題はいいですかね。

約1時間経過し、残り30分ぐらいなのでこのまま続けてよろしいか。

一旦、今みたいな形での話でそれぞれ出たものを整理して、今日のこの提案を次回に続けていくという形で、時間がないので、今日は一旦このぐらいでよろしいでしょうか。

(会長)

その他というところで、日中サービス支援型共同生活援助に自立支援協議会で報告をいただき、こちらからも4事業所に対し、助言や評価をするのが自立支援協議会の役割であった。

配布した高知市自立支援協議会の活動という資料を見ていただきたい。裏面の協議・検討議事内容に書いている丸3つ目のところである日中サービス支援型指定共同生活援助事業者報告について、今年度は報告事項を統一するように書式をまず検討した。そして、その書式を4事業所に渡し、8月29日に報告を受けた。

その報告を受けたことを整理していくと、まだ委員で十分把握ができていないことや疑問点があり、再度ヒアリングをしたいということで、4事業所にお伺いをして、2回に分けてヒアリングを実施した。ヒアリングをしたことで、委員の疑問点がある程度詳しく見えたということもあった。

そのことを評価、助言、考察という形で4事業所毎にまとめたものを委員へ配布している。4事業所に対しては、その事業所の評価、考察等として、今日事務局から各事業所に配布してもらうようになっている。

報告書の書式を統一したことが非常に委員としても把握がしやすかったということもあるた

め、この書式については、追加するなりして、書式を使った形でまた報告を受けるといった形でやっていくようになると思う。

そしてその他2つ目です。

私たち委員任期は来月6月30日で終わりとなる。委員の構成、編成等もあり、今期で退任する委員から感想や次への期待なり、一言ずついただきたい。

(委員)

私はすごく短かったが十分な意見もこの中でお伝えできず申し訳ありませんでした。

私の方は途中まで相談支援検討会の方も一緒にさせていただきながらというところで、2つの意見を自分の中でどうまとめていくかっていうところが、ちょっと大変だった部分もあったのですが、また次の方には、よりよい相談支援検討会も含めて、自立支援協議会にさせていただけたらと思います。ありがとうございました。

(委員)

私の方もこの自立支援協議会に参加をさせていただきまして、就労検討会でやっていることを自立支援協議会にあげていくっていうようなことと各検討会の横の繋がりを意識しながら各検討会の役割とそれから一緒にできること、単独でできることとかを考えながら自立支援協議会の方でもこちらの方で意見を言わせていただくときには考えながらしていたところというのがあります。

そこをさらに検討会でやっていることを、どうやって就労なので就労支援事業所さんの方に、周知をしていくのかっていうようなところで、検討会が主催の研修に来てくださる事業所さんがいつも同じ事業所さんだったりとか、そういったところも含めて一部の方にしか届いてないのではないかとか、そういったようなところも悩みながらそれをどうやって広げていくかっていうようなところも考えながらやってきたところでした。

なので、1つの取っ掛かりとして、各検討会からの課題をまとめて、そこを提案して、みんなと一緒にこの自立支援協議会で考えるっていうところは、すごくそこに向けての1つの段階としてすごくよかったなと思いながら、また次の方に引き継いでいけたらなというふうに思っているところです。どうもありがとうございました。

(委員)

今まで私何年やったか忘れたが、今までやってきたこの自立支援協議会というのはある意味では産みの苦しみとかはあったけれども、形を作るというのが、まず一番、基幹相談支援センターですよね、立ち上げるというような、それからそれを就労とか相談、発達障害、それから児童発達管理というふうな形の討議の場を作る。

そういうことで、割とそういうものは、何とか目に見える形にしてしまえば、あとはそういうそれぞれが動き出すということですけどもこれからさっき言ったみたいにみんなの意

識を変えていくとか作るであったら非常に難しいなど、でもそれをやらないと、社会は変わらないと思います。お疲れ様でした。

(会長)

私の方も今回で終了になります。

私はスタートしたのは何年だったかなというぐらい随分とやらしていただきました。

今回私はたまたま勤めを途中でやめたということもあって、この自立支援協議会のこと
に費やす時間もありません、委員さんにしょっちゅうメールを送らせていただきながら、や
ってこられたなあと思います。

今期の自立支援協議会がしてきたことをさっき見ていただいた表に書いておりますよう
に、コロナがあったことで初年度はたった1回しか集まれていないですね。

そのコロナがあったことでいろんな意味で計画の報告とか実績とかのズレを調整し、や
つとこの調整がうまくいったので、最終的にはこの自立支援協議会にあがってきた課題の
整理まではできたかなあと思います。

なので、次の自立支援協議会の方には、引き続いてこのあがってきた課題をさらに整理し
ていただいて、高知市の事務局が主体的にやるのではなくて、自立支援協議会が主体的にな
って、事務局にこのことを調べて欲しいとか、このことはどうなっているのとか、そういう
ことを事務局に指導される立場じゃなくて、自分たちが自主的にいろんなことをやってい
いこの協議会ですので、この高知市の地域課題というものを現場からあがってきたことを、
高知市の行政でどうしていくか、高知市だけではなくて、これは県レベルの問題だねと、そ
の次の段階に持っていくというようなことは、これから引き続いてやっていただけたところ
まで、大体高知市の整備というものができたのかなあというふうには思っています。です
ので、その辺りも、今後も期待をしていきたいなあと思っています。

私もいつも会が終わってですね、夜になったら、今日の進行はやばかったなといつも反省
して、次にはこうやってやろうと思うのですがまたちょっとまた、しっかりやってなかった
なと反省を重ねながら、やってきましたけれども、皆さん、委員の皆さんと一緒に、こうい
うお時間を持てたことは、とても私自身、また財産を得たなあと思っています。本当にあり
がとうございました。

最後、障害者相談センターの方もですね、毎回、実績報告はいただいておりますので、最
後に一言ずついただければと思います。

(障害者相談センター)

今日はありがとうございました。退任される委員の皆さんもありがとうございます。

自立支援協議会に参加させていただいて、毎回発言もさせていただけるようになりまし
た。今日出たような、いろんな課題がありながら、その障害福祉をどうしていくか、また、
障害者相談センターの方もいろいろ意見を出せる自立支援協議会として、参画していき

いと思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

(障害者相談センター)

任期を終えられる委員の皆様お疲れ様でした。

協議会に参加させていただきながら、高知市の現状と障害者相談センターが抱えている課題というところも今回の課題、提案の中で見えたのかなという感想です。

これからというところで8050問題も直面している内容ですし、そこからどうしていくのかというところでまた協議会の皆さんにも諮りながら高知市全体でいい方向に向かえたらと思っておりますので、また皆さん、よろしく願いします。

(障害者相談センター)

今日は皆さんお疲れ様でした。

この協議会に参加させていただいて、大変いろんな勉強をさせていただきました。今日の話の中でも出ていましたが、いろんな課題がたくさんある中で、例えばうちの障害者相談センターでできることは何だろうと考えたときに、うちのエリアには特定相談支援事業所が9ヶ所あります。その9ヶ所の特定相談支援事業所がそれぞれどんな課題を抱えているのか、どんな課題を抱えているそれにどういうふうな取り組みをしているのか、実際私たちは知らないということがわかってきました。それで、6月から偶数月にかけて、特定相談支援事業所とどんな課題を持っていて、その方にどう取り組んで、そしてどんな社会支援が必要なのかという研修形式でやっていこうと思っています。

それですべて解決するとは思っていません。ただ、その特定相談支援事業所も横の繋がりを深めていきたい。そこで作り上げた意見とか集約したものをもしかしたら自立支援協議会に出して、そして活性化の場面につなげできない、そういうふうを考えています。なので、これからまた委員の皆さんにはいろいろ勉強させていただきたいと思ひますし、自分たちもいろんなことが発信できたらいいかなというふうを考えています。どうもお疲れ様でした。ありがとうございました。

(障害者相談センター)

検討会からの提案をまとめた様式を見ている中で、本当にこういうものがあつたらいいなと思うところが幾つもあった。また、こういう課題に対して障害者相談センターも協力して改善していけるところが今後はできたらよいと思う。東西南北の障害者相談センターが2人体制で基本業務する中でなかなか電話が繋がらないという意見が今年度も何度かあつたが、2人体制ではあるが、できる限り電話相談よりは、直接当事者の方、家族の方、支援者の方とお会いしてお話をするという気持ちは忘れずに、今後も支援をしていけたらと思ひますので、また今後ともよろしく願いします。

(会長)

ありがとうございました。

今日の令和6年度第1回高知市自立支援協議会につきましては、これをもって閉会したいと思います。報告等いろんなことがやることが大体決まっています。決まっていることがマンネリ化していくのではなくて、少しでも何か前進していけるような、そういう会議から発信へよりよい高知市の障がい福祉事業になっていくといいなと思っております。