

## 令和5年度第3回仙台市障害者施策推進協議会 次期計画策定に係るご意見

項目	内容
次期計画にかかる基本目標について	<p>基本目標について、まず1点目に「多様性と包摂性のある社会の実現に向けた取り組みが進められている一方」という表現だが、ここの部分は「多様性が尊重され、包摂される社会」とするのがよいのではないかと考えている。</p> <p>基本目標の4点目、「障害のあるなしに係わらず」から始まる場所について今回特に変更なしということだが、仙台市独自の規定として、障害理解教育の推進等というのを新たに設けていて、障害理解の浸透に向けたさらなる取組をしていくとしている。障害理解教育の推進については、やはり行政が先頭を切って取り組むべきものではないかと考える。この4点目を見ると、「行政のみならず、障害のある方やそのご家族、支援者の方々」などとされており、行政と市民の方々が並列に記載されているように見える。今回、障害理解教育の推進というものを市独自の規定として設けて取り組んでいくということを宣言している以上は、行政と市民を並列にするのではなくて、第一義的には大きな役割を担うのは行政であるということを明確にした記載をしてもよいのではないか。</p> <p>基本目標の5点目で「障害のある方、生きづらさを感じる方々が」から始まる一文だが、私は何度読んでも少し違和感があるかなと思う。障害のある方、ない方にかかわらず、自己実現というのは本来ありのままの自分で自分らしく生きることなのではないかと思う。自分らしく生きるに当たって、自分の能力を十分に発揮したいというふうにも考える方もいれば、そう考えない方もいるのではないか。人は障害のあるなしにかかわらず、能力を最大限に発揮することや社会活動への参加などを強いられるべきではないと考えている。押しつけがあってはならないのではないか。この部分は、障害理解を基盤とした誰もが生きがいを感じられる共生のまちをともにつくるというために何が必要かを考えることになると思われるが、ここにある「自分」がその目標に沿うものなのか、私としてはどうも合っていないように感じている。先ほど国の指針というか、そこを取り入れたということだったので、その点がどうかというものもあるが、今まで趣旨があまり理解できていなくて、私自身も具体的な修正案があるわけではないが、この一文だけを見ると、何かこう違和感があるなという思いがあったので、その点を申し上げる。</p> <p>能力を最大限発揮しなくたって社会参加は当然認められるべきだし、社会参加したいと思わなくたって自分が希望する生活を求めていくことは認められるべきだと思う。そういうところが、何かこう、何かしないと求めることができないようなものではなく、当然に認められてしかるべきものなのではないかということが基本目標には入れられるべきなのではないかというふうに思う。</p>

<p>次期計画にかかる基本目標について</p>	<p>(基本目標について) 私は、せっかく持っている能力が生かされるというところで、頑張るか頑張らないかは別として、持っている能力が社会の中で生かされるようにしていくというような読み方をした。</p> <p>せっかく能力を持っていても、発揮できない状況に置かれている方もあるので、せっかく持っている能力を発揮できるように、自ら決めたことが社会の中で容認されて認められていくように、それは強弱があると思う。別に周りの人が一生懸命やれよという話ではないので、ただ、せっかくある能力が十分生かされるようにというふうに読んだので、そういうふうに申し上げたが、その辺難しいところがあると思うので、もうちょっと検討してもいいのかなと思う。</p>
	<p>他の委員の意見について、やはりこの最後のほう、「その能力を最大限」というところがなくても、「最大限にその能力を発揮しながら」という形にしていって、そのくらいでいいのではないかなと思った。ただその2行目に「必要な支援を受けながらも」とあるが、必要な支援を受けながらもというのは、これはつけていただいてよかったなと私自身は思う。やはり自立というか、そういう社会の中で自立していくというときに、障害者でも一人で何でもやらなきゃいけないよというふうなことを言われたりもするので、そうじゃなくて、やはり必要な支援を受けながら自分のやりたいこと、自分のしたいことに参加できるということで、その融通というか、必要な支援を受けながらというのが入ったというのは、私自身はとてうれしかった。</p>
	<p>今話を聞いていて、何となく障害者ってずっと頑張んなきゃいけないという感じがあって、だから「支援を受けながら」というような文言がどうしても入ってきたり、その人が頑張っていて周りがそこに支援をしているから認めてもらっているというか、そういうニュアンスに取られるだろうか。</p> <p>文を今読み返していたが、どう自分の中でこれが処理されているのか、いま一つまだ迷いがあって、自分の意見としてこの方向がいいというのがちょっとまだよく分からない。</p> <p>ただ、障害者を理解してともに社会をつくっているんだということが、さっき先生のお話にあったが、いわゆるよく言う共生社会というところと障害者個人の考え方、社会に自分がどう携わるのがいいのか、そして確かに常に全力でなきゃいけないのかみたいなのがうかがえると、どんな文章がベストなのかちょっとよく分からないなということでお話を聞いていた。</p> <p>立場として私も団体の会長なんかをやっていると、会員の前では全力でやっているように見せる。でも、個人としては抜いているところもちゃんと本当はあって、でもそれも自分だし、全力も自分だけど抜いているときも自分だ。それをどちらも本来認めていただく。それも自分なんだということを理解してもらいながら、でもちゃんと社会は動いているよと、共生社会として動いていくよという形になるのがいいのかなとは思いますが、どんな文章がいいだろうか。</p>

<p>次期計画にかかる基本目標について</p>	<p>委員の発言の中に何かヒントがあったかなと。やはり私は子どもにいつも接しているが、お子さんを親御さんがありのままに見つめられるようなところを目標にしており、そして将来に当たっては自分らしく生きていくというところの部分を大切にしているということで、あまり難しい文言ではなくて、本当にその方のままでよくて、その方が生きたいように生きられる環境とか社会をつくっていくほうがいいのかなどというふうに思ったので、委員の中にとってもいい表現があったかなと思う</p>
<p>人材確保・定着について</p>	<p>資料2-1を見て、この4ページから特に6ページの間を見て、アンケート結果だが、ここで感じたところは、大学生、事業所、職員の不満に共通する背景は何かと考えたときに、賃金水準ですとか職員室を含む職場の環境というのが共通した不満の背景かなと思う。</p> <p>また一方で、不満が異なるのは障害者サービスの職、あるいは職場への理解の差があるのかなと思った。人材確保定着を進めるための、今申し上げた賃金水準とか職員配置基準の見直しには国の施策の改正というか、発展が必要だが、そういった中で自治体としてできることは何かと、私自身3点考えてみた。</p> <p>1点目は、職員の孤立防止ということ。1つの事業所の職員数が少ないので、相談できる人とか、あるいは同じ世代の話し相手がない、悩み事を相談する相手の方がないという環境の改善が必要だと思う。専門知識やスキルアップの研修に加えて、仲間づくりにつながるような同世代の研修ということも一つ効果があるのかなと思う。</p> <p>2点目は、特に大学生のマイナスイメージのところを出ているが、障害者サービスの職や職場への理解のための取組をこれからも進めなければいけないと思う。中学生、高校生の職場体験ですとか福祉理解の教育、それから職場実習の積極的な事業所での受入れ、インターンシップなど、こうした取組をこの事業所、法人を支援するというのも必要なのかなと思う。</p> <p>3点目は、資格を持ったり障害サービスの職場で働いた経験のある方で、一旦引退した方への復帰の支援ということも必要ではないかなと。既に看護師の世界では、そういったリカレント教育ですとか職場復帰の研修とかやられていると伺っているので、障害者サービスの分野でもこういったことを進める必要があるのではないかなというふうに考えた。</p> <p>一つ感じたのは、やはり教育に関わっている立場としては、これからの社会を支えていく子どもたちの年齢の人たちに、こういった職業があるよという話や、実際の経験というのを地道に続けていくことが、今後の人材の確保というときにつながるのかなと、私もお話を聞いて思った。やはり、いろいろな待遇の面とかいろいろあるかと思うが、やはり例えば学齢の小学生、中学生などはやはり魅力、やりがいを感じるかどうかというところがやはり大きいと思うし、その後、今度職に就くに当たっての専門性というところについては、ではどういった行政機関があるのか、どういった資格取得の方法があるのかなという情報も併せて、学齢の子どもたちのなかにもある程度情報提供してあげると、今後そういった希望する、そういうときにつながるかもしれないと思った。そういった意味では、例えば中学校の、先ほどお話があった職場体</p>

験とか、その後の方向性や専門学校や大学との連携なんていうのも十分考えることができると思った。

先ほども職場体験のお話があったが、私どもの職場で、病院施設だが、先週、ちょうど中学生の職場体験実習を受けて、3日間来ていただいた。本当に純粋な子どもたちの段階からいろいろなお子さんたちがいるんだということ、それから一緒に遊ぶことによって触れ合うことの大切さとか、そこから理解とか偏見のない、本当に土台づくりというものができのかなというふうに実感した。コロナがあったので、毎年お引き受けしたいと思っていたが、なかなか叶わなかったが、今後やはり一般の体験実習というものをもっと取り入れながら、本当に身近にいるお友達、身近にいる人たちなんだということを知っていただければと思う。来てくれた中学生も「いろいろな個性があるんだな」という、「いろいろな方がいるんだなということを知ることができた」というようなことを感想で述べていたと思う。

本当にこう、障害福祉の人材確保というのは、私どもの社会福祉法人でもとても障害だけではなくて、やはり介護も同様に非常に民間でも既に人材を確保するのは難しいという中で、特に障害者に関してはなかなか人材が来てくれないというのが現実だ。こちらのほうにチラシがありますが、給与の水準、処遇改善というのはあるものの、なかなか一般に比べればやはり低いだろうなということは現実ですし、また、障害者の介護福祉は介護を養成できる学校があるが、なかなかその障害福祉の養成する学校というのが現実的にはあまりないのが現実なものですから、なかなか育成するときにも必ず職員が1対1について、ある程度利用者の方とコミュニケーションをうまく取れるようになり、またしっかりとうちの内容も指導するが、そこまでの間にはやはり何時間もかかるし、やはり全く知らないで入ってくる方もいらっしゃいますので、その部分はしっかりとそういった養成的なところも仙台市として、また国にも訴えていっていただきたい部分もあるのかなと思う。やはり人材確保というところでは、どうしても国というふうになってしまいますが、やはり処遇改善にしても職員のいろいろな配置基準にしても、夜間の配置基準にしても、やはり相模原の事件があった以降も、現実的には変わっていないというのが現実なものですから、そういった意味でも仙台市としても国に、国のほうでもいろいろ要望をpushしているとは思いますが、なお一層お願いしたいと思う。

また、先ほど委員からもありましたが、以前、通所施設にちょっと私いたときに、中学校の学生さんを職場体験ということで受入れをした。その後に何年かしてからその生徒が入ってきてくれたということがあったので、すごくやはりそういった意味では、小さいうちから障害者に対して理解を示すような教育はすごく大切だと思う。入ってきてくれたときには、「あのとき通所施設で体験させてもらってすごくよかったので入りました」ということで受けてくれた人もいたので、すごくそれは大切なことだなと思った。

アンケートの結果で、やはり学生さんはこの業界にマイナスイメージを抱いているんだと思う。ところが実際に働いている職員は逆のイメージで、やりがいがあって面白い。待遇面は、これは仕方がない、我々福祉のところでは、いわゆる給付費という形で利用者一人ひとりの支援区分に合わせて頂いている。ですから障害の重い方がたくさんいらっしゃれば、いろいろな加算をつけてたくさん給付費が入るということで、それで職員の人件費を賄い、事業費を賄い、事務費を賄うというような仕組みになっているものだから、そのほかに手広く自主事業をやられていけばそれは別だが、当法人の場合はほとんど給付費ベースで職員の人件費。ですから、予算を見ていただければ、公表しているので、人件費が大体6割から7割くらいの間で年間予算の人件費を払っていると。ですから、そうそう高い人件費は払えないが、そういう意味で、ただ実際に働いている職員の意識調査では、仕事が面白いとかいろいろな人間関係だとか社会に貢献しているという。ですから学生はまだ働いていないので負のイメージ、でも実際に働いている職員はどっちかというプラスのイメージ、給料を除いて。というふうに思っているということがこのアンケートから分かったので、ではいかに学生さんにこの業界の仕事にやりがいがあるかということをもPRすることが大事なのではないかなというふうに思う。そうすることによって優秀な人材が集まってくるのではないかなというふうに思うので、そのPRの仕方の一つとして、多分ホームページでいろいろな実際に障害者の支援をしている場面ですとか、あるいはその法人の特徴ですとか、そういうものをどんどんPRしていくことが大事ではないかなと思う。

それから、やはり先ほど来出ている、やはり職員同士の横のつながりというのは、他の法人、他の施設の職員とのつながりというのは、どうしても希薄な部分があるので、そこについては、やはりここは行政のほうで力を入れていただいて、いわゆる1年から3年くらいの職員だけの研修、あるいは5年から7～8年、いわゆる中堅というところの人たちの研修、それから将来その施設を背負って立つだろうと言われる10年くらいたったくらいの職員を集めての研修、いわゆる階層別の研修をぜひ行政のほうで企画していただいて、いろいろな施設から集まって、そこで様々な情報交換をしたりしながらいいところは自分の施設に持ち帰るとか、そういうような機会をどんどん増やしていただければ、また違った形で職員が定着していくのではないかなというふうに思っている。

当法人でもやはり子育て中の職員もいるので、もし何かあれば子ども連れで一緒に施設に来なさいと。施設の中で子どもも一緒に、何と申しますか、面倒をみると申しますか。どうしても預けるところがないとか、預け先がいろいろなことで何かなったときには、子連れ出勤いいよということで。そういうところから、親の仕事を小さいうちから子どもに見せながら、将来の施設で働いてくれる職員を育てていくと言ったら変な言い方だが、そのような取組もやっていければ、さらに人材確保というところにはつながっていくのかなというふうに思うし、いずれにしても我々の業界は人だ。

「福祉は人なり」という言葉があるように人が大事なので、当法人でも職員は財産であると、そういう考えの下で採用、育成、定着を考えながらやっている。

学生の養成をしているところだが、現場からというか、委員の皆様からのお話はみんなごもっともかと思うが、クリエイティビティというか、創意工夫がすごく必要で、それがどんどんできることなんだよというのを伝えたいなというふうに、そこが伝わってないなと思う。何かやはり社会的に必要な仕事で、本当に対人援助なりの面白みもあってということはよく分かるが、ちょっと何かそれだけだと少し枠が狭いかなと思っていて、私なんか働いているときはまるきり措置の時代で、例えば高度障害の子どもの行動がある程度修正できたら家へ帰そうと思って、土日に家に帰すなんてことをやったら2日分の措置費を返せとかって言われるような時代で、こういうやり方で全く面白みがない、工夫ができない。そんなことを経験してから、アメリカに行ってみたら、国からは全く送られてこないからどうやってお金を取ってくるのかということを考えるのが職員の仕事で、そのためにこんなことをやろうとか、こんな支援計画を立ててこんなふうに応用しようとかという、常に外向きに考えるということが求められていて、そういう中ですごく面白さとか新しいものをつくるんだという、そのあたりを新しい枠として伝えたい。これからの障害福祉はやはり国の責任の部分があるけれども、そこは守りながらも、やはり新しい財源で新しい仕事をつくっていくという、そういう方向性があるので。でもそのためにも少し今のところまだ養成課程の中にあまり資金確保の事業がない、ファンドレイジングだとかそういうこと。でもアメリカの大学のプログラムなんかを見ると非常にその部分が充実している。だから、そのあたりでクリエイティビティの高い仕事だということ伝えていく必要があるなと思っていて、カリキュラムではそれがまだないが、そこら辺を少しつくらなければいけないかなと思って、今皆さんのお話を聞いて、私も本当に基本的な思考としては全くおっしゃるとおりなんだけれども、なかなかそれがうまくいかないのは、そういうところかなというふうに思っていた。

人材の確保とか定着といったときに、待遇とやりがいと両方大事だと思うが、どんなにお金もらってもやりがいがなければできないし、逆にどんなにやりがいがあっても待遇が悪ければということで、そのバランスをどう取っていくのかが大事だと思っている。実際に従事している人の意識がどうかというときに、令和2年度のときの調査、私十分には把握していないが、いろいろな事業所の人がいるので全部で542人ということですが、事業所とかどんな形態かでかなり意識が違うと思うので、もうちょっと細かく障害種別とか、いろいろな形態ごとにどうなのかを見るとまた違うのかなと思ったり、またアンケート調査で選択肢でやるとすると、結構その選択肢に引っ張られるので、本当はもっとつらいこととか言いたいことがあるけれども出ていない可能性もあって、そこはグループインタビューとかで引き出すと、もうちょっと違った不満とかが出てくるのかなと思った。

何が言いたいかということ、事業所によってはかなり壮絶な環境があって、その状況が、さっき相模原のやまゆり園の事件の話とかあったが、ご存じのように最初、その犯人が非常に異常な性格かと思われたけど、実際には事業所の在り方とか行政の監査とか、そういう問題のほうが大きいと見られていて、入職したときにその上の人たちの行動とかを見てだんだんそういうふう染まってきたという。ですから、そうい

う最初のときの労働環境がいかに大変かということで、長くいると虐待につながってしまうかもしれないし、最初にそれは大変な、つまり肉体労働じゃなくて感情労働ということだが、それがあまりひどいともう早く辞めてしまうということで、どうしたらそういった人たちをケアできるかというところ。職員の人が満足感を持って働けなければ、利用者さんも満足感を感じないし、職員の人が自分たちが大切にされているという感覚がないと、利用者さんも大切にできないところがあるので、そこは、一つはやはり管理者とかが職員を守るという意識が大事だし、先ほどから話が出ているように、そのグループでお互いに気持ちを出し合うとかそういったことをシステムとしてつくっていくのは、皆さんの話を聞いていても大事ななというふうに思った。

どちらかというとはもう日本国中、人手不足なので、この問題だけではない。先ほど委員もおっしゃっていましたが、医療もそうですし、飲食もそうですし、どこでも人が足りないというところで、福祉にだけ人が来ていないという状況ではないというところからこの対策を考えていかなければいけないと思う。

実は、私別なところで人材のことをちょっとやっけていて、お話を伺ったが、かなり長いこと続いている有名な社会福祉法人等々でも人が来ませんと。そこの総務の人材担当者、大きな法人の人材担当者が来て、人間であれば誰でもいいですと。絶対落としませんと。誰でもいいから、とにかく。そうでないと閉めなきゃいけない、閉めなきゃいけないので、人間であれば誰でもいいですというような、そういう本当に大変な状況なんですということをおっしゃっていて、切羽詰まっています、これは別にうちの県だけではありませんというお話をそこでもなさっていた。じゃあ、方策はどうしたらいいですかと聞いたが、正直言ってこれまでのやり方では恐らく難しいと。そこの県にも幾つか福祉系の大学があって養成をしているが、皆さん福祉系に行かないということがあって、そういう中では人材は難しいと聞いた。

ではうちとしては何を考えていかなきゃいけないのかというのは、これは多角的に捉えるというか、1つはどこまで導入できるか分からないが、ICTを導入するというのもある、やれるところをやっていくというのがまず1つ。それから2つ目が、人材については、外国人材をどうするのかということを考えなければいけない、ということがある。

それから、もう一つ重要なことは、例えば今、ヘルパーさんの問題。在宅支援のところでもヘルパーがいないということがあるが、これはもう重度の人で、例えば痰の吸引であるとかいろいろ必要だということでは専門性が要求されるが、実は数としてニーズが高い。で、どういう人がというところで、やはり軽度の人にもなかなか行かないところがあって、軽度の人については別に福祉の心とかそんなところを教えるのではなくて、単純に家庭にいらっしゃる主婦の方でも、掃除でも料理でも何でもいからできるところだけ担当してもらおう。これはボランティア養成なんかでも、養成講座をやっても人が来ないと言っていたが、来ない、同じことをやっていたら。だから、もう少し違う角度から攻めていかなきゃいけない。

これは既にいろいろなところで試されていて、行政が音頭を取っていろいろなことをやっている人材活用ということで、市民にちょっとずつ時間を出してもらって、プ

ラスお小遣いがあれば、例えば、何とかというお店からユニクロの服に代えませんかとかっていう話をする。もうちょっといいところ、ちょっといいところの。そのための資金をこれで稼ぎませんかという話。そういうふうなことをして、いろいろなニーズに、別に全部できなくていいので、必要なところに必要な人をやると、以外と回っていくこともあるというようなことをしているの、多角的に捉えるというのがすごく重要で、もっともっと今言っていることはごく一部でしかないが、いろいろなところと協業したりいろいろなことがあると思うので、その辺も含めて少し整備をして。なぜかという、やはりせつかくライセンスを持っていて技術をお持ちの方を、それを十分生かし切るようなところ、さっきから話題になっているようなところをしっかりとやっていただく。そこに集中してやっていけるような仕組みをそろそろ障害分野でも考えていかなければいけないだろうということになりつつあるんじゃないかなというふうに思っていて。やはりそういう専門的な技術、専門性をすごく要求する利用者の方はたくさんいる。そういう人たちにやはり集中してそういう人材を投下できるようにしていくという組立てが、これからとても大切なところ。十分理解をして、いろいろなことをお手伝いできる専門性の高い人をそうやって派遣できるようにしていくというのが重要なところかなと思っていて、その上で効率的で効果的なものをこれから考えていく必要がある。多分もっともっといいアイデアがあるはず。だから、その辺を単なる人手不足、人出不足だったらどこに集中するんだろうというのをしていかないと、なかなか前には行けないんじゃないかなというのが私の考え。

外国人の方々は大体高齢のほうに、ミャンマーとかそれからベトナムの方とか入れていた。障害の言葉とか難しいのかなというところもあって。ただ、今回初めて障害のほうに去年の11月からミャンマーから男性の方二人、ちょっと入所施設のほうで、今一緒に働いていただいている。職員が付きながらやっているが、大分覚えも早いということもあって、今回障害のほうに入れるのはちょっと難しいのかなとは思ったが、一緒に働いていただいているので、助かっている。