

令和8年8月25日

調布市障害者総合計画策定委員会委員長 様

調布市障害者地域自立支援協議会会長

調布市障害者総合計画に関する意見具申について

調布市障害者地域自立支援協議会では、障害のある人が暮らしやすい地域づくりを目指し、地域における障害者への支援体制に関する課題について情報を共有し、実情に応じた支援体制の整備について協議を行っています。

調布市障害者総合計画（第8期調布市障害福祉計画・第4期調布市障害児福祉計画）の策定にあたり、当協議会として、下記のとおり課題等を取りまとめましたので意見具申をいたします。

記

1 行動障害のある方に対する支援アプローチと地域生活支援ワーキング

（意見具申）行動障害のある方が地域で安心して暮らし続けるためには、専門研修修了者の知見を活かしたコンサルテーションを含む支援体制の整備が必要です。

2 福祉人材の定着ワーキング

（意見具申）福祉人材の定着には、調布市内での働きやすい仕組みづくりが必要です。

3 学齢期の福祉教育を考えるワーキング

（意見具申）『障害の社会モデル』の視点を取り入れた人権教育（障害者理解）の教材を、調布市内の小学校で使い続けるための仕組みを整えることが必要です。

課題 I

ワーキング名：行動障害のある方に対する支援アプローチと地域生活支援ワーキング

活動期間：3年間（令和7年度から継続中）

行動障害のある方が地域で安心して暮らし続けるためには、専門研修修了者の知見を活かしたコンサルテーションを含む支援体制の整備が必要です

I 背景

行動障害とは、自分の身体を叩いたり、危険につながる飛び出しなど本人の健康を損ねる行動、他人を叩いたり物を壊す、大泣きが何時間も続くなど周囲の人の暮らしに影響を及ぼす行動のことをいう。行動障害のある方は特性により、利用可能な社会資源が限られ、希望する生活の実現が難しい状況に置かれている。特性に対応するため、知識や技術に裏付けされた再現性のある支援が必要だが、支援者が個別にそれぞれの方に適した支援方法を模索している現状がある。

国は、特に配慮された支援が必要な強度行動障害を中心に、専門人材育成や地域支援体制整備等の指針を示している。一方、専門人材である中核的人材の養成研修受講は事業所ごとに応募する形式であり、計画的な地域支援体制の整備が困難な状況もある。

ワーキングにおいて、一人一人の特性理解と構造化された支援手法を普及できる「中核的人材」を育成し、市内に派遣できる仕組みづくりについて協議を行ってきた。行動障害のある方とその家族に地域で安心して暮らし続けられるシステムが必要である。

2 検討内容

令和7年度に協議を開始し、まずは地域にどのようなニーズがあるのか把握するため、市内の事業所を対象に支援の実態やニーズを問うアンケート調査を実施することとなった。設問内容をワーキング内で協議し、令和8年1月～2月にアンケートを実施した。この結果に基づき、強度行動障害者に関する地域の支援体制の状況やその課題について検討し、3に掲げる課題を抽出した。そのうえで、その課題を改善するための目標を4に掲げるとおり明らかにした。

3 検討結果（課題）

- (1) 専門的なワークシートや手順書などの活用不足
- (2) 熱心に支援しているものの、属人化の傾向や科学的根拠が伴っていないことへの懸念
- (3) 支援の現場でアドバイスを受ける機会、客観的な指針や事業所間で手法を共有する機会がない
- (4) 行動障害に対する専門的な支援体制の構築や人材育成

4 今後の目標

(1) 中核的人材の活用による地域支援力の向上

- ① 先駆的な事例から学び、中核的人材や広域人材の育成を行った上で市内に派遣できるコンサルタント拠点の設置
- ② 行動障害のある方のケアマネジメントを担う相談拠点の設置（コーディネーターの設置を含む）
- ③他自治体と連携し、行動障害のある方を地域で支える仕組みを東京都のモデルとして実施

(2) 地域生活支援拠点等を中心とした支援体制の整備

- ① 地域生活支援拠点等の機能強化（行動障害対応の充実）
- ② 中核人材の活用に関する研修の企画、関係機関連携会議の定例化

課題 2

ワーキング名：福祉人材の定着ワーキング

活動期間：2年間（令和7年度から継続中）

福祉人材の定着には、調布市内での働きやすい仕組みづくりが必要です

1 背景

団塊世代が後期高齢者となり、医療・介護需要の増加への対応として、福祉人材の確保と定着は喫緊の課題である。調布市では自立支援協議会での議論を経て、具体的な対応策の一つとして「調布市福祉人材育成センター」を開設した。同センターでは、福祉に関心を持つ方への入門的な資格研修から、現役専門職のスキルアップまで、福祉の担い手を増やす取り組みが進められている。しかし、福祉人材の「定着」については依然として解消しきれていない課題が存在する。

そこで本ワーキングでは、「人材の定着」を「たとえ一つの事業所を離職したとしても、調布市内で福祉職として働き続けること」と再定義した。市内事業所での継続的な就労を支援し、実現していくための具体的な施策やアイデアについて協議を重ねた。

2 検討内容

令和7年度より、離職理由と定着要因の洗い出しを行い、人材定着を目指した仕組みやアイデアについて意見交換を開始した。様々なアイデアの中から、福祉の仕事の魅力を的確に伝え、求職者と事業所のミスマッチを防ぐための「魅力発信」と「退職を申し出た職員と市内他事業所とのマッチング」「急な体調不良や家族の事情によりお休みする職員の代替職員の調整」「カスタマーハラスメント相談窓口」等の役割を果たす「エージェント機能」の2点を優先施策として選定し、予算要求や施策化に向け検討した。

3 検討結果（課題）

検討を通じて、以下の課題が浮き彫りとなった。

(1) 職員のフォローアップ体制の不足

特に規模の小さな事業所の職員採用後の継続的な支援体制が不十分であり、さらなる整備が必要である。急なお休みを取らなければならない場合（体調不良や家族の事情等）も安心してお休みを申し出ることができないことやカスタマーハラスメントへの対応が十分になされないことが離職につながっていることが明らかになった。また、仕事量や給与水準の低さ、健康管理、人間関係の悪化などについて適切な相談先がなく、市内の他事業所等の選択肢を知らないまま、業界自体から離職してしまう状況にあるなどの状況が指摘された。

(2) ミスマッチによる早期離職

実際の仕事内容を知る機会が乏しいことや入職時に持っていたイメージと実際の仕事内容の違いなどから、就労後に理想と現実のギャップを感じて早期退職に至るケー

スが多いことが明らかになった。例えば、職員募集時には仕事のやりがいやすばらしさを強調するあまり、実際の仕事の大変さや苦勞が伝わる説明があまりなく、現実とのギャップが大きくなる状況が生み出されていることが指摘された。

(3) 財源確保の壁と問題の大きさ

人材確保や定着に向けた取り組みは、国・都レベルで関心が高まっているものの、効果的な方策が見いだせないまま、問題がすでに長期化している。本ワーキングの目標（4参照）に対応する国・都レベルでの補助金が設定されていない現状で、市レベルでの新規事業の立ち上げにおける予算獲得が非常に困難な状況が認識された。しかし、長い間解決していない人材確保・定着の問題は、障害分野におけるサービス供給体制の維持を揺るがす非常に大きな課題であり、本ワーキングの責任の大きさが確認された。この問題への取り組みには、これまでにない新しい取り組みや仕組みづくりが必要であり、そのための予算措置が避けられないことが指摘された。

4 今後の目標

(1) 魅力発信（情報集約型ポータルサイトの構築）

① ポータルサイトの要件案

- ・調布市福祉作業所等連絡会のホームページを参考に地域情報に知見のある法人などの外部団体に業務委託をし、市内事業所の総合ポータルサイトを作成すべき。尚、業務委託先とは正確な情報が掲載できるように綿密に連携をとっていくべき。
- ・総合ポータルサイトには、求職者にターゲットを絞り、事業所の詳細（職種別の1日の流れ、拘束時間、隙間時間の活用方法、子育て中の働き方など）や採用情報を掲載すべき。
- ・ミスマッチ防止とメンタルヘルスケアのため、事業所や仕事の魅力だけでなく実際の仕事の大変さや厳しさを掲載するとともに、メンターや相談窓口などのフォロー体制を構築し、あわせて情報を掲載すべき。
- ・総合ポータルサイトを運営する資金として、委託費のほかに事業所から運営費用を負担し合う仕組みを構築する。
- ・総合ポータルサイトには、事業所自らが最新の採用情報や仕事内容の詳細（職種別の1日の流れ、拘束時間、隙間時間勤務の活用方法、子育て中の働き方など）をリアルタイムに更新できる仕組みとするべき。
- ・ミスマッチ防止のため、応募者が深掘りできるよう事業所と個別でやり取りできる機能や、職場体験の申込ができる機能を、総合ポータルサイトに設けるべき。
- ・総合ポータルサイトのコンテンツとして、各事業所で作成したQRコードや短編（ショート）動画等のデジタルコンテンツを積極的に活用すべき。

② 運用体制

- ・既存サイト（調布市福祉作業所等連絡会など）と連携を図るべき。
- ・名称をわかりやすく整理し、誰もがアクセスしやすい「共通窓口」として機能させるべき。

(2) エージェント機能（人材確保支援・マッチング）

- ・エージェント機能とマッチング機能を担うべく、調布市福祉作業所等連絡会を母体とした協同組合の構築を検討すべき。
- ・上記取り組みの実施を目的とし、行政や民間、事業所等が出資し合う仕組みなど、財源確保を検討すべき。
- ・定年退職した市内事業所での勤務経験者が中心に登録する福祉版人材センター」を構築し、人材不足や急遽欠員があった事業所へ人材を派遣すべき。
- ・職員のメンタルヘルスケアを目的とし、エージェント機能の一部として、保健師や心理職・経験豊富な退職者が事業所を横断して相談窓口となる体制を構築し、伴走型支援を行うべき。

① 市内ネットワーク化の構想

- ・人材育成センターの機能強化：従来の研修中心の人材育成センターに「エージェント・マッチング機能」を新たに付加することを検討すべき。
- ・支援体制：採用の入口から定着まで、1対1の伴走型支援を行う（仮称：「調布市〇〇」）、また、児童から成人領域までの支援の連続性を保護者や求職者が把握できるようにし、安心感を醸成する仕組みをつくるべき。
- ・エージェントの人材像：市内の複数事業所を経験し、広い視野や知識を持つ現任職員や退職者を機関の中心メンバーとして登用すべき。経験者と新人の2人体制での育成・配置案や、AI活用によるマッチングの効率化も視野に入れるべき。

② 組合型就労モデル（中長期的な検討）

- ・事業所間の壁を低くし、人材が自由に行き来できる緩やかな連合体（農業協同組合、職能組合等をヒントにしたネットワーク）を構築すべき。
- ・仕組み：団体（組合）が一括して人材を登録・雇用し、需要に応じて各事業所へ派遣・シェアする仕組みをつくるべき。
- ・課題と試行：実現に向けては、給与水準の調整や、法的枠組み（労働者派遣事業・職業紹介事業・社会保険適用等）の整理が必要であり、具体的な検討を進めるべき。また、雇用の条件や派遣法、費用、労働条件や労働基準法上の課題は今後検討していく。

課題 3

ワーキング名：学齢期の福祉教育を考えるワーキング

活動期間：3年間（令和5年度から令和7年度まで）

『障害の社会モデル』の視点を取り入れた人権教育（障害者理解）の教材を、調布市内の小学校で使い続けるための仕組みを整えることが必要です

1 背景

- ・調布市の障害当事者講師養成研修修了者が地域で活躍することが期待されている。
- ・児童が『障害の社会モデル』の視点から「障害」に気づき、周囲の環境について考えるきっかけをつくることは、誰もが暮らしやすい社会の実現につながる。
- ・上記の状況のもと、調布市における障害理解のさらなる促進を目指して、教育関係者と障害当事者、福祉関係者が福祉教育（障害理解教育）の在り方について協議を重ねた。
- ・協議を基に『障害の社会モデル』をふまえた人権教育（障害者理解）の教材を作成し、その普及と活用方法について検討した。

2 検討内容

(1) 1年目

- ・調布市内の全公立小中学校を対象に、福祉教育に関するアンケート調査を行なった。その結果、福祉教育に取り組む上で、講師への謝金を含む「予算」の確保、準備時間や授業実施時間を含めた「時間」の確保、「情報」へのアクセスのしやすさに関するニーズが明らかとなった。
- ・『障害の社会モデル』の視点を取り入れた授業プログラムを考案し、調布市内の小学校1校で試行的に授業を展開した。

(2) 2年目

- ・1年目のアンケート調査結果をもとに調布市内の小学校2校、中学校1校にヒアリング調査を行なった。
- ・『障害の社会モデル』の視点を取り入れた授業プログラムを改訂し、調布市内の小学校1校で試行的に授業を展開した。

(3) 3年目

- ・教員が活用できる『障害の社会モデル』の視点を取り入れた人権教育の教材一式（取扱い説明書・指導案・授業の解説動画・障害当事者の話が聞ける動画・イラストやワークシート・実施後アンケート）を完成させた。
- ・当該教材を用いて調布市内の小学校1校の教員が授業を実施した。
- ・完成させた教材一式とその活用方法、授業実施によって期待される効果等について自主校長会で紹介し、教育関係者への周知をはかった。
- ・教材を調布市障害福祉課で保管し、申請からダウンロード、保管を一元化できる仕

組みを整えた。

3 検討結果（課題）

- (1) 教育関係者・障害当事者・福祉関係者の協働関係を継続し、発展させていくこと
- (2) 『障害の社会モデル』の視点を取り入れた人権教育（障害者理解）の教材の利用促進に向けた普及啓発
- (3) 『障害の社会モデル』の視点を取り入れた人権教育（障害者理解）の教材を社会環境の変化に合わせて改訂する運用の仕組み
- (4) 教材の使用状況や、授業実施後の児童や児童を取り巻く環境の変化について効果測定する仕組み

4 今後の目標

- (1) 授業公開などの学校行事を活用し、保護者を含む地域住民に対して障害への理解促進を図る。
- (2) 教育関係者・障害当事者・福祉関係者による協議体を継続する。
- (3) これまでの協議で触れられなかった、発達障害や精神障害など、外見からは分かりにくい「見えない（見えにくい）障害」を、『障害の社会モデル』の視点で捉え、障害理解の促進に活かす。