

長野県社会福祉施策に関する提言

平成 22 年 12 月 20 日

長野県社会福祉審議会

目 次

はじめに	1
1 福祉人材の確保・定着について	1
若年者の福祉職場への誘導	
福祉修学生への資金援助	
福祉職場における研修・資質向上	
福祉職場の就業環境整備	
事業者の経営等支援	
中高年者・外国人の就業支援	
人材確保の方法	
2 介護保険法、障害者自立支援法の見直しを視野に入れた制度運用のあり方・・・	8
介護保険制度の改正等	
介護保険関係施設の整備等	
高齢者・障害者等に対する相談支援体制	
高齢者・障害者の交通手段の確保	
障害者自立支援法の新法移行支援	
その他	
3 子育て支援施策について	16
児童福祉専門職の確保・資質向上	
児童館・放課後児童クラブへの障害児の受入れ	
児童虐待対応のための体制整備・資質向上	
児童虐待の親や子どもへの支援	
発達障害児対応のための体制整備・資質向上	
発達障害児の家族への支援	
4 権利擁護に関する施策について	26
成年後見制度普及のための利用者サービスの向上（市町村支援含む）	
成年後見制度普及のための市町村支援	
日常生活自立支援事業	
その他	
5 その他	30

はじめに

長野県社会福祉審議会は、社会福祉法第7条の規定により、県の社会福祉に関する事項を調査審議し、県に意見を具申することなどを目的に設置されている。

審議会では、平成20年5月に委員の委嘱を受けてから、社会福祉に係る広範な県の施策の中から、自らテーマを設定して意見を交換し、これまで2年間にわたり県に提言を提出してきた。

平成22年度は、委嘱期間の最終年となる3年目に当たることから、これまでの審議の成果を整理するとともに、新たな提言を盛り込み、あわせて提言に関連した県の新たな取組や、この間の国の動きなども掲載し、提言を作成することとした。

この提言には、社会福祉分野において、県として喫緊に取り組むべき課題を多く含んでいると考えており、高齢者福祉、障害者福祉、子ども・子育て支援など、福祉の各分野における多くの現場の声を反映したものと認識している。

今後の県の施策展開に当たりこの提言の趣旨が生かされることで、本県の福祉の増進に資するものがあれば幸いである。

1 福祉人材の確保・定着について

若年者の福祉職場への誘導

<小中学生への福祉教育>

福祉人材の確保・定着のためには、次代を担う若年者の目をいかにして福祉職場に向けてもらえるかが重要である。若者の福祉に対する意識・理解の不足が福祉離れを招いている側面があることから、特に中学生までの年代に対する教育が重要である。

こうした教育としては、障害者や高齢者の立場に立って物事を考えられる体験学習や、福祉の理念にまで掘り下げた教育が求められる。教育を担う立場の福祉関係者の側にも、子どもに対して説得力のある指導を行える、福祉への見識が必要である。

教育を受ける学校側には、担任教員だけに任せるのではなく、学校において責任ある立場の者も参画し、学校ぐるみの体制で推進することが必要である。

<高校生への働きかけ>

高校生を対象とした取組としては、進路選択において福祉職場を薦めてもらうための進路指導教員への働きかけや、学生や教員が福祉職場へ関心を向

けてもらえるような取組を積極的に行うことが有効である。

<地域社会とのつながり>

福祉施設の中には、地域社会との積極的な交流を通じて、地域とのつながりを築き、将来的な人材確保に結びつけている事例もあり参考になる。

～県の主な対応～

学生等を対象とする福祉の職場体験の機会について、平成 22 年度に実施予定校数及び登録企業数を拡大したところであり、今後も学生、教員に対し福祉・介護の仕事の魅力紹介や相談・助言を実施していく。

また、平成 21 年度から「複数事業所連携事業」により、小規模事業所の連携による合同求人説明会や合同研修会の開催を支援しているほか、「潜在的有資格者等養成支援事業」により、介護福祉士等養成校が潜在的有資格者や高齢者、主婦等を対象にした研修を実施している。

福祉修学生への資金援助

介護・福祉職の養成校への入学者の増加策としては、介護福祉士修学資金貸与制度の実施も検討されるべきであり、貸付原資が終了した後も継続する必要がある。

～県の主な対応～

介護福祉士等養成校への入学者に対する県の資金貸与制度を、平成 21 年度から開始した。

今後、この資金貸与制度が永続的なものとなるよう国に要望していく。

福祉職場における研修・資質向上

福祉職場からの離職を防ぎ、持続的に人材を確保するためには、職員が最新の知識や技術を修得し、働きがいと向上心を持って仕事に向きあえる環境が必要である。

しかしながら、現実の福祉現場では、人材不足などにより、職員に十分な研修を受講させることが困難な事業所が多い。研修の受講機会が確保される仕組みが必要である。

<研修の代替職員確保>

現在、職員を外部研修に参加させる際の代替職員の確保支援や、講師派遣

の費用補助といった施策が行われているが、代替職員の確保の方法など、できるだけ事業者の利便性に配慮し、多くの職員が研修に参加できる制度を用意するとともに、その十分な周知が必要である。

<効果的な研修の検討>

県、市町村をはじめ、県福祉人材研修センター、各関係団体等では様々な研修を実施しているが、その成果についても検証を行い、効果的な研修とする必要がある。研修対象者やカリキュラム編成等を検討することも望まれる。

<人材育成の力点>

人材育成については、施設の中核となる人材の育成は特に重要であるが、離職率の高い3年未満の職員を育成することにより中堅職員を確保することも同様に重要である。

<職場教育の体制整備>

福祉職場への求職・実習者数が増えても、就職後の教育を担当する職員が現場と掛け持ちのため、採用後の指導教育が十分に行える体制にないことが課題となっている。「実習・教育担当職員の配置」を職員配置基準に加えることも、今後検討されるべきである。

<多様なキャリアニーズへの対応>

多様な福祉キャリアニーズへの対応として、福祉の専門職を目指す場合、まずは介護技術の修得から始め、その上で専門性を高めていくケースが多い。人材の確保・育成の観点からは、介護人材の確保に偏ることなく、様々なキャリア取得のニーズに対応した政策が必要である。

<医療と介護の一体的提供体制>

医療と介護の連携が重要になっていることから、研修の充実とあわせて、地域とも連携を図り、地域住民が安心して医療と介護の一体的なサービスが受けられるための体制構築に向けて支援を行う必要がある。

～県の主な対応～

県では、事業者が現任介護職員等を外部研修等に参加させる際の代替職員確保や事業所への講師派遣のための支援を充実するとともに、複数の事業所が合同で行う従事者向けのスキルアップ研修を実施している。

また、平成22年度から福祉・介護サービス従事者のキャリアパス・モデル及び研修体系検討委員会を開催し、関係団体の協力により、キャリアパスに応じた研修体系の構築を行っている。

さらに県では、平成22年12月を基準として高齢者生活・介護に関する実態

調査を実施し、介護事業所の従事者の状況を調査することとしており、必要に応じて、職員配置基準の改正について国へ要望していくこととしている。

～国の主な動き～

厚生労働省は、平成 22 年 7 月、介護従事者の処遇改善状況や職員配置について調査を行っている。

また、平成 22 年 3 月から、今後の介護人材養成のあり方に関する検討会を開催している。

福祉職場の就業環境整備

<職場の魅力向上の成功事例>

福祉人材の確保・定着のためには、働きやすい職場環境の整備や職場の魅力向上が必要である。職場環境の向上を通じて職員の定着に成功した事例をまとめ、情報提供を行うことが望まれる。

<休暇を取得しやすい職場づくり>

また、休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組むべきである。

<専門職種のための保育事業>

福祉職場は女性の比率も高く、子育て環境が整備されていないために仕事に就けないケースも多い。医療機関や福祉施設の職員を対象とした、専門職種のための保育事業が検討されてよいのではないか。その場合、小規模施設が単独で保育所を設置することは難しいことから、施設の垣根を越えた共同設置が考えられるが、支援制度も十分でないため、国へ支援制度の創設を提言していくことも必要である。

<介護労働の負担軽減技術の導入>

また、介護ロボットをはじめとした機器を導入し、働きやすい職場づくりを進めたらどうか。開発する企業側と、福祉・医療の現場との橋渡しが必要である。

～県の主な対応～

平成 20 年度に実施した「福祉人材の確保・定着に関する調査」結果のうち、「募集の際に工夫していること」や「定着のための具体的事例」をまとめ、事業者提供した。

平成 20 年 9 月から「社会福祉施設代替職員人材バンク事業」として、産休・育休、病休、研修参加時等の代替職員の掘り起し、登録、斡旋を実施してい

る。

福祉職場の子育て環境整備としては、福祉職場における保育施設の設置状況等の実態調査結果を踏まえ、諸制度の情報提供をはじめとして、人材確保のために必要な支援を検討していく。

～国の主な動き～

厚生労働省は、平成 23 年度予算概算要求の中で「元気な日本復活特別枠」として介護ロボット実用化支援事業を要求し、経済産業省と厚生労働省を中心にプロジェクトチームを立ち上げることを予定している。

事業者の経営等支援

< 運営法人の形態別の経営研修 >

福祉人材の確保・定着に当たっては、サービス提供事業者の経営姿勢、経営状況も大きな要因である。

とりわけ従来は、福祉サービスの主な担い手は社会福祉法人であったが、介護保険法の導入以降、さまざまな事業主体が参入し、運営する法人の形態によって人材の定着状況等に格差が生じている。運営法人の形態等を踏まえた対応が必要であり、経営者に対する教育や研修を充実させることが望まれる。

< 処遇改善の視点からの経営力向上 >

また、必要な介護サービスを、誰もが、快適に利用できるようにするためには、専門的な知識や経験、熱意を持った事業者が、需給バランスのとれた状況下で、法令等を遵守しつつサービスを提供していく必要がある。この意味で、経営環境は、福祉職員の処遇を改善するためにも重要である。経営力向上のための助言や指導を行うとともに、事業者指定時の審査及び指導監査においては、経営者の資質や運営体制等を十分に審査（監査）する必要がある。また、その際には、福祉サービスの質を高めるための指導を行うなど、より踏み込んだ内容にすることが必要である。

< 税財政支援の検討 >

いずれにおいても、福祉人材の確保・定着が困難なことにより県内の福祉サービス水準の維持が危機的な状況にあるならば、県においても人や予算を集中的に投資し、総合的に取り組んでいくべきであり、税制度による支援（福祉目的の県民税の創設や福祉職員に対する減税の実施など県単独の支援措置）等も含め検討すべきである。

～ 県の主な対応～

事業者の経営改善については、経営者向けセミナー、専門家（公認会計士、社会保険労務士等）の派遣による助言・指導などを実施してきており、平成 21 年度は、県社協にコーディネーターを置き、法人の運営形態等に応じた複数の事業所の連携方策について相談・助言している。

県では、平成 20 年度から 5 年間で営利法人が開設するすべての介護保険事業所に対し監査を実施する予定であるが、平成 22 年 5 月施行の改正介護保険法に基づき、介護保険事業者に法令遵守等の業務管理体制整備を義務付けることにより、介護保険事業者の不正事案の再発防止、介護事業運営の適正化を図っている。

中高年者・外国人の就業支援

< 幅広い層からの人材確保 >

福祉人材の確保にあたっては、資格を持った新卒者だけに頼るのではなく、中高年世代や資格を持たない熱意ある人にも目を向けるとともに、外国人労働者についても肯定的に受け止めることが必要である。

将来も見据えて、中高年や外国籍の人の福祉職場への就業状況、また、福祉職場の正規・非正規雇用の割合などについての調査を実施すべきである。

また、人材確保の観点から、若年者だけでなく中高年者に対する福祉教育も必要である。

< E P A の活用支援 >

県内でも、E P A (Economic Partnership Agreement : 経済連携協定) で来日している外国人の介護福祉士や看護師の資格取得の後押しをしている事業所があり、こうした取組に対しても県として支援を打ち出すべきである。

～ 県の主な対応～

求人事業所が求職者を個別面談する「福祉の職場説明会」を開催し、離職した中高年の方も幅広く参加できるよう、平成 21 年度からは回数を追加して実施した。

また、潜在的有資格者や高齢者、主婦等を対象とする研修を行っている。

中高年等の福祉職場への就業状況、職場の正規・非正規職員の状況等については、平成 21 年度に県内事業者の実態調査を実施した。

また、平成 20 年度から、経済連携協定 (E P A) の一環として、県内事業所でも外国人労働者の受入を開始したところであり、平成 22 年度からは、外国人介護福祉士候補者受入施設に対し日本語研修に要する費用を助成している。

人材確保の方法

<地域差に配慮した人材マッチング>

人材確保のためには、求人と求職とのマッチングが重要であるが、人材の確保・定着の効果が高い方法により行うべきである。地域単位での人材の充足状況を把握した上で、きめ細かい対応が必要である。

<福祉求職者の職業意識啓発>

福祉の求職者への意識啓発については、求職者が福祉職場に対して失業者の受け皿という認識しか持たず、安易に職を求めるようなことのないよう、求職者に対し、福祉が専門職であることの意識化を図ることが必要である。

<「介護の日」の活用>

「介護の日」は、介護についての理解と認識を深め、介護サービス利用者や介護従事者を支援し、地域社会における支え合いや交流を促進する観点から設けられたものであるが、介護人材の確保を図るねらいもあり、県の更なる主体的な参画が望まれる。

～県の主な対応～

キャリア支援専門員による求職者の職場開拓やマッチング支援を行い、平成 22 年度から出張相談会の回数や参加者数等を拡充した。また、小規模事業所が連携して実施する求人説明会等を支援している。

また、失業者を福祉施設・事業所で雇用し、働きながら介護資格の取得を支援する介護雇用プログラム事業を、平成 22 年度に規模を拡大して実施している。

2 介護保険法、障害者自立支援法の見直しを視野に入れた制度運用のあり方について

介護保険制度の改正等

<平成 21 年度の制度改正の影響>

平成 21 年 4 月の介護報酬改定や要介護認定の見直しが事業所にどのような影響を与え、介護職員の処遇改善につながっているか、また、改善されていない場合の理由等についての調査、検証などを踏まえ、職員の処遇改善についての取組や国への提言について検討すべきである。

<介護職員等処遇改善交付金の申請率>

また、平成 21 年 10 月からスタートした介護職員等の処遇改善交付金については、一部事業所において申請が進まない状況があるが、その原因について分析し、今後の取組につなげていく必要がある。

<職員加配に対する介護報酬加算>

適正な介護報酬水準の確保について、多数の社会福祉施設等では、必要な介護サービスを適切に提供するために、国が定める基準を上回って職員を配置しているが、このような実態に即して、介護報酬上の加算を行うよう国に提言すべきである。

<社会保障制度の将来像と国民への説明>

また、介護報酬単価の引上げには保険料の引上げも伴うことから、国民の理解を得るため、介護報酬制度（介護報酬単価の積算根拠等）をはじめ社会保障制度の現状及び将来像について、国民へ十分な説明を行うよう国へ提言すべきである。

<次期介護保険制度改正に向けた提言>

介護保険法、障害者自立支援法等の問題点などに係る国への提言として、介護保険制度については、月額 4 万円の介護従事者の賃金引上げなどの抜本的な見直しを視野に入れ、次期改定に向けて提言を行うべきである。

<ケアプラン作成に当たっての信頼関係の構築>

なお、ケアプランの作成については、ケアマネージャーと要介護（支援）者との信頼関係が大変重要であることから、認定結果に左右されない継続した相談支援ができるような配慮が必要である。

～県の主な対応～

処遇改善交付金については、医療系サービス事業者、小規模事業者、公的団体等の申請率が低い状況にあることから、県では、平成 21 年度未申請の事業者に対し、平成 22 年 2 月に、今後の申請予定、申請しない理由についてアンケート調査を実施し、未申請事業者に対する説明会・集団指導の実施やチラシによる P R、個別の文書・電話による働きかけを行った結果、申請率が上昇した。

交付金の対象職種の拡大等により、交付金を活用しやすいものとするとともに、平成 24 年度以降も利用者や地方に負担を転嫁しない安定的な制度を継続するよう、平成 21 年度から 2 回にわたり国に対し要望を行った。

なお、平成 21 年度の介護職員処遇改善交付金の実績報告によると、長野県については 1 人当たり月額 15,671 円の賃金改善が図られている。

また、県では平成 22 年 12 月 1 日を基準として高齢者生活・介護に関する実態調査を実施し、高齢者の生活実態や介護サービスの利用に対する実情・意向等や報酬改定後のサービスの利用傾向等を分析することとしており、これらの調査結果を踏まえ、必要に応じ、処遇改善の取組について検討し、国へ提言していく。

～国の主な動き～

厚生労働省は平成 22 年 5 月に社会保障審議会介護保険部会を開催し、介護保険制度の改正に向けた論議を続けてきたが、平成 22 年中に部会としての基本的考え方をまとめ、平成 23 年に改正介護保険法を通常国会に提出し、平成 24 年 4 月には介護報酬改定及び制度改正を行う予定としている。

処遇改善交付金の交付要件として追加されたキャリアパスについては、国は要望を受け、キャリアパスを賃金に反映しがたい場合は、資質向上のための取り組みを行うことで可とするなど小規模事業所に配慮したほか、交付申請に当たって前年度に承認を受けている場合で、内容に変更がないときは書類を省略することができることとされた。

また、厚生労働省は、平成 22 年 7 月の介護従事者処遇状況等調査により、処遇改善状況や職員配置について調査を行っている（前出）。

なお、平成 21 年度の介護報酬改定で、基準を上回る職員の配置等に対する評価として加算が設けられた。

介護保険関係施設の整備等

< 着実な施設整備 >

障害者や高齢者が、住み慣れた地域で生活を送れるよう各種支援を行ってい

るところであるが、看取りのことを考えると施設への回帰も必要である。

老人福祉施設等整備の促進については、特別養護老人ホームや介護老人保健施設等の施設の整備状況や入所希望者の実態を的確に把握した上で需給バランスなどを検証し、必要な施設の整備を促進すべきである。

また、特別養護老人ホーム等の整備に対する助成単価の拡充策を踏まえ、現行の高齢者プランに沿った整備計画に加えて、次期（第5期）県高齢者プランで予定される整備についても、市町村等の意向を尊重した上で、前倒し整備が望まれる。

< 低所得の高齢者向けの施設整備 >

社会福祉施設等利用者の負担軽減について、社会福祉施設等は個室化が進み、従来と比べて利用者負担が増加する場合があるが、低所得者の施設利用が困難にならないような対策を講じる必要があり、高齢者向けの施設・居住系のサービスとして、低所得者向けの施設の整備にも配慮が必要である。

～ 県の主な対応 ～

県は平成21年度からの第4期県高齢者プランにおいて、介護保険施設の個室化について、設置主体と市町村の協議が整った場合には、その意向を尊重していくこととしている。

第4期プランにおいては、市町村の意向を尊重しながら施設の目標値を設定し、平成21年度からの3年間で施設・居住系サービスの定員数は約3,100人分の増床を目標としている。

平成22年度当初予算において、前年度当初予算比で12倍余となる予算額を計上し、第4期並びに第5期プラン以降の将来の各圏域のニーズを見据えた施設整備に取り組んでいる。

～ 国の主な動き ～

社会保障審議会介護保険部会では、平成22年中に部会としての基本的考え方をまとめ、平成23年に改正介護保険法を通常国会に提出し、平成24年4月には報酬改定等の制度改正を行う予定としている（前出）。

平成21年4月に政府・与党の取りまとめた「経済危機対策」において「介護施設や地域介護拠点の整備に対する助成及び融資の3年間拡大」が盛り込まれ、全国ベースで平成23年度までに約16万人分の整備を目標に取り組みが進められている。

高齢者・障害者等に対する相談支援体制

< 相談体制の充実 >

相談窓口・相談体制の充実については、対象者へ必要とされるサービスをつなぐ福祉相談支援機関（障害者総合支援センターや地域包括支援センター）について効果などを検証し、充実を図る必要がある。

高齢者、障害者、発達障害児など、個々の問題に対する相談だけでなく、様々な困難を抱える家族に対してトータルに相談に応じられる仕組みが必要であり、県レベル、圏域レベルでの仕組みづくりについての検討が必要である。

また、各地域の家族の状況を、その家族同士のつながりや経歴まで含めて把握しているのは市町村の保健師であり、保健師を中心にしてトータルな相談体制を築くとともに、これをサポートできる仕組みを築くことが必要である。

< 高齢者への相談支援（地域包括支援センター等） >

地域包括支援センターは、平成 18 年度以降、介護予防の中核的な機関と位置付けられているが、センターが介護予防にどの程度取り組み、効果を上げているかの検証を行う必要がある。また、地域包括支援センターの業務は多岐にわたる上に、小規模なセンターでは、これらを限られた人員で行わなければならないなどの課題があるため、センターのあり方を検討し、これに対する支援を行うことが必要である。

< 障害者への相談支援（地域自立支援協議会等） >

障害者の相談支援については、障害者総合支援センターを中心に充実が図られているが、地域自立支援協議会において、市町村等身近なところで相談支援を行う仕組みの充実について検討すべきである。

～ 県の主な対応 ～

障害者総合支援センターの相談支援体制については、障害者自立支援法に替わる新たな制度を検討している国の動向を注視し、サービス利用計画書の作成費の支給対象の拡大や、ケアマネジメントの充実等の提言を行っていく。

また、地域包括支援センターの運営費等支援の充実については、今後も次期介護保険制度の改正に向け働きかけを行っていく。

介護予防事業の取組状況やその結果については、毎年の調査結果から効果的な取組事例を市町村に情報提供するなど、事業効果向上に必要な支援に努めていく。

～ 国の主な動き ～

国では平成 22 年度から、地域包括支援センターの地域包括ケアの機能強化を図るため「地域包括ケア推進者養成事業」を実施している。

障害者自立支援法に替わる新たな障害者福祉制度について、国は「障がい者制度改革推進会議」及び同会議の「総合福祉部会」で検討を進めており、平成 24 年通常国会への法案提出、平成 25 年 8 月までの施行を目指すこととしてい

る。

～当事者（身体障害者）からの意見～

市町村の保健師をサポートできる仕組みを築くことは重要であり、実際にそうした取組を行うときには、県の保健師の役割も明らかにした上で、県と市町村の保健師の協力により進めてほしい。

高齢者・障害者の交通手段の確保

< 障害者等の移動手段の確保 >

高齢者・障害者を通じ、交通手段の確保が課題となっており、特に重度の視覚障害者の移動手段については、福祉有償サービスやタクシーなどに限られ費用負担も大きいことから、事業者の状況も踏まえ、対策について検討すべきである。

< 地域交通のあり方の検討 >

また、市町村や圏域単位ごとに、地域交通のあり方を総合的に計画し、取り組む組織が設置されてきているが、高齢者や障害者など様々なニーズに対応できる仕組みや取組につながるよう支援が必要である。

< 福祉有償運送サービスへの支援 >

福祉有償運送サービスは、一部の事業者、地域の対応では限界があるため、市町村や県において何らかの支援を検討すべきである。

< 公共交通機関の環境整備 >

車いすの人が普通に公共交通機関を利用できる環境を整えるべきであり、市町村の福祉バスや旅行会社のバスで障害者向けの配慮がなされているものの状況、これらの環境整備のための補助制度について確認の上、施策を検討すべきである。

～県の主な対応～

障害者の移動サービスについては、市町村事業による外出の際の移動支援、地域における福祉有償運送などの方法がある。

地域交通のあり方等に関する総合的な取組については、平成 20 年度から各地域で協議会を設置し、計画策定や実証運行などを実施中であるが、障害者等の交通のあり方について検討を行っている協議会もある。

国も新たな障害者支援制度の議論の中で交通手段の確保についても検討しており、その動向を注視しながら、支援のあり方について検討していく。

また毎年行っている市町村の障害者福祉関係の単独施策の実施状況調査により、市町村の取組状況の把握に努めていく。

～国の主な動き～

障害者自立支援法に替わる新たな障害者福祉制度について、国は「障がい者制度改革推進会議」及び同会議の「総合福祉部会」で検討を進めており、平成24年通常国会への法案提出、平成25年8月までの施行を目指すこととしている。(前出)

障害者自立支援法の新法移行支援

<新法移行施設の運営状況>

障害者自立支援法に関して、障害福祉施設のうち新法移行施設は、従来に比べて、円滑に運営が行われているのか検証が必要である。

<新法移行に当たっての課題>

また、現行の障害者自立支援法の下では、新しい事業体系に移行できない施設があるなど、いくつかの問題点を抱えていると思われるため、本県の実態も踏まえて課題を整理し、国に提言すべきである。

～県の主な対応～

新法への移行施設は、全体で46.7%（平成22.10.1現在）であり、新法移行施設の運営状況については、引き続き、実地指導や相談支援等を通じて実態把握に努めるとともに、経営実態に関する調査を実施する。

障害者支援制度に関しては、国に対し、障害者、事業者、地方公共団体等関係者の意見を十分に聴き、利用者・事業者双方の実態に即した安定的なサービスを確保するとともに、確実な財源措置を図ることを要望していく。

～国の主な動き～

障害者自立支援法に替わる新たな障害者福祉制度について、国は「障がい者制度改革推進会議」及び同会議の「総合福祉部会」で検討を進めており、平成24年通常国会への法案提出、平成25年8月までの施行を目指すこととしている。(前出)

その他

<ボランティア活動への配慮>

社会福祉施設等で活動するボランティアは、交通費等を自己負担したり、十分に施設職員とコミュニケーションをとれない環境の中で活動したりするケースがみられるので、ボランティアが快適に活動できるような配慮を行うことが必要である。

< 障害者グループホーム >

障害者グループホームについては、経営基盤が脆弱なものもあり、福祉業務に関する経験が十分でない職員もいるなど、サービス提供の質に格差が生じる心配もある。利用者の日常生活の相談に応じ、悩みを受け止められる体制にならないホームも見受けられる。このため、障害者グループホームの実態把握を行い、経営面や運営方針について改善すべき点等がある場合は、必要な措置を講じるべきである。

～ 国の主な動き ～

平成 21 年 4 月にサービス提供事業者の経営基盤の安定、サービスの質の向上等を目的として平均 5.1%の報酬の増額改定があり、特に、障害者グループホーム・ケアホームに関しては大幅な増額改定が行われた。

< 重症心身障害者のためのサービス >

重症心身障害者の生活の場の確保について、重症心身障害の児童が、成人したときの生活をどうしたらよいかが課題となっており、入所者の実態を踏まえ、施設やサービス提供体制の整備について検討すべきである。

～ 県の主な対応 ～

病院等に対して障害者自立支援法に基づく「療養介護」の定員増や「短期入所」の受入れを要請しており、成果が得られつつあるので、引き続き受入施設の拡大を図っていく。

< 宅幼老所への支援 >

県内に宅幼老所の整備が進んできたが、利益を優先して事業を始めた宅幼老所において、10 年も経過せずに経営が行き詰っている施設もある。

今後、宅幼老所が地域の福祉拠点として機能を十分発揮するためには、施設整備への助成だけでなく、開設の際の十分な審査・選考とその後の評価・検証を行う必要がある。

～ 県の主な対応 ～

宅幼老所の整備については、市町村における位置付けを含め十分な審査を行

うとともに、現況把握に努めていく。また、運営を一定の水準で維持する団体としての自主的なガイドライン制定に向け、事業者団体と意見交換を進めていく。

< 医療依存度の高い入所者へのサービス >

病院を退院して地域で生活している高齢者等で、医療依存度の高い人が日中に痰の吸引や経管栄養注入などのケアを受けられる施設が少ない。医療依存度の高い人を受け入れる施設には保険点数上の配慮を行うなど、こうした方への受け皿整備を促進すべきである。

～ 国の主な動き ～

社会保障審議会介護保険部会では、平成 22 年中に部会としての基本的考え方をまとめ、平成 23 年に改正介護保険法を通常国会に提出し、平成 24 年 4 月には報酬改定等の制度改正を行う予定としている。(前出)

< 個人情報の共有 >

個人情報保護法の施行等により、障害者や高齢者等の情報が関係者の間で共有困難となっているが、福祉現場の担い手が慢性的に不足する中、関係者が連携して支援に当たる必要性が高まっているため、情報の共有が可能となるような方策を検討すること。

～ 県の主な対応 ～

民生委員活動における個人情報の課題について検討するため、平成 22 年度に県と県民生児委員協議会とで検討会を開催している。

3 子育て支援施策について

児童福祉専門職の確保・資質向上

< 児童相談所職員の充実 >

児童相談体制の充実について、県内の年少人口（15歳未満）30万人余に対して、児童相談所における児童福祉司や児童心理司、保健師等の専門職員の数は未だ十分でない。児童相談所の専門職の職員数は平成22年度現在57人であるが、最低でも県内で100人以上の専門職員が必要であり、正規職員の採用が困難であれば非常勤職員の採用も含めて、職員体制の更なる充実を図ることが必要である。

< 児童福祉施設職員の充実 >

また、児童福祉施設における職員の充実について、児童福祉施設の職員は、国の配置基準で、児童6人に対して職員1人とされており、県ではその基準を超えて4.7人に1人の加算措置をとっているが、24時間体制での対応が必要な中、職員配置は十分とはいえない。さらに配置が進むよう配慮が必要である。

< 保育士の役割と資質向上 >

保育所における子育て支援体制の強化については、保育所の保育士が、福祉・医療・司法など関係機関と連携をとりつつ、保育だけでない「子育ての総合専門職」として、子ども及びその親を支えることができるような教育や研修制度の実現に向けた検討が必要である。

< 幼児期からの特別支援教育コーディネーターの活用 >

現場の負担を軽減し、障害のある子どもを周囲の人間が皆で支えていく環境をつくっていくために、小学校からではなく、幼保のうちから特別支援教育コーディネーターが中核となることが期待される。

～ 県の主な対応 ～

児童相談所における職員の状況は、

- ・ 児童福祉司：33人(H19) 36人(H20) 37人(H21)
- ・ 児童心理司：15人(H19) 17人(H20) 18人(H21)

と増員を図ってきているが、引き続き職員体制の充実に努めていく。

また、平成22年度は保健師を1名増員し2名としたほか、中央児童相談所の移転に着手するなど、相談支援体制の充実に努めていく。

平成21年度からは「安心こども基金事業」により、市町村の「保育所にお

ける質の向上のためのアクションプログラム」実践のための研修事業等に対し助成している。

～国の主な動き～

平成 21 年度においては、児童福祉司の地方交付税算定基準を標準団体（人口 170 万人）当たり 30 人と、前年度と比較して 1 名引き上げた。

現在国において、実態調査に基づき、児童福祉施設職員の配置基準の見直しが検討されている。

新保育所保育指針の施行に伴い、国では、「保育所における質の向上のためのアクションプログラム」が策定（平成 20 年 3 月 28 日）され、保育実践の改善・向上や保育士等の資質・専門性の向上等に取り組んでいくこととされ、保育所内外の研修に積極的に取り組めるよう研修を体系化したガイドラインを作成することになっている。

児童館・放課後児童クラブへの障害児の受入れ

< 障害児担当保育士の児童館等への配置 >

児童館や放課後児童クラブ等には、障害児担当の保育士の配置が必要である。

< 児童館等の障害児受入れ >

また、児童館や放課後児童クラブ等は、統合教育・統合保育の観点から障害児も受入れて運営された方がよい。

～県の主な対応～

県では、放課後児童クラブにおいて障害児を適切に受け入れるため、専門的な知識を有する職員を配置する場合の運営費補助や、障害児受入れのための研修を実施しているが、こうした取組を通じて、障害児を受入れられる施設の増加を図っていく。

児童虐待対応のための体制整備・資質向上

< 市町村・児童相談所・放課後児童クラブ等の虐待対応体制の充実 >

児童虐待の早期発見や予防に関する研修や教育の充実について、児童福祉法の改正に伴って、市町村が児童・家庭相談に関する相談機関として位置付けられたが、虐待への対応体制が十分整っていない。

相談や事件等に迅速かつ的確に対応するため、市町村職員の育成を目的とし

た研修制度の充実が必要である。

また、児童相談所職員の増員、児童虐待対応の市町村職員の資質向上、児童館や放課後児童クラブ職員の虐待等に関する研修への参加など、自治体における関係職員の体制の充実や資質向上を引き続き図ることが必要である。

< 児童養護施設の虐待対応体制の充実 >

さらに、児童養護施設の職員配置の充実や資質向上などにも、引き続き支援を行うべきである。

< ファミリーホーム制度の活用促進 >

児童養護施設の入所原因の多くが虐待によるものとの現状がある。虐待された子どもには小規模で安定した環境が望ましいとの認識から、5～6人程度の子どもを預かる「ファミリーホーム」が制度化されたが、本県においてもこの制度の活用促進を検討すべきである。

< 早期発見に向けた小中学校の体制の充実 >

一方、児童虐待はこれを早期に発見し、迅速な対応を行うことが重要である。このため学校現場でも、小中学校の教頭や教務主任等を対象として児童虐待に関する研修を随時実施し、予防、早期発見及び発生時の対応プロセスに関して習熟を図ることが望まれる。

さらに、中学校の生徒指導の担当教員など、学校現場で児童虐待に直接関わる職員に対する研修も充実が必要である。

< 早期発見に向けた教育と福祉の連携 >

児童虐待の防止において、学校及び教育関係者の果たす役割は大きいが、保健・福祉部門との連携が十分とはいえない。

福祉と教育のつなぎ手であるスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーや保健・福祉関係者が相互に連携を強化することが必要である。

また、県においても、健康福祉部と教育委員会との連携体制を強化すべきである。

< スクールソーシャルワーカー・スクールカウンセラーの意識啓発 >

児童虐待の早期発見のためには、子どもに接する機会の多い小・中学校の教職員やスクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラーなどに、早期発見に対する高い意識が求められている。

< 虐待に対応可能な保育士の育成 >

小さい子どものうちからの虐待防止の取組が重要であるため、適切な対応のできる保育士と、その充実のための財源の確保が必要である。

<乳幼児期における虐待の早期発見のための対応>

なお、児童虐待の早期発見の場としても期待される「こんにちは赤ちゃん事業」だが、実際には発見がしにくいとの指摘もあることから、虐待の未然防止および早期発見のため、主に市町村での母子保健事業において、妊娠中からの対応の充実が必要である。

～県の主な対応～

児童相談所の職員体制については、平成 22 年度は保健師を 1 名増員し 2 名としたほか、中央児童相談所の移転に着手するなど、相談支援体制の充実に努めていく。(前出)

また、要保護児童対策地域協議会への児童相談所職員の参加、安心こども基金を活用した研修事業の実施などを通じ、職員の資質向上を継続して支援していく。

本県では、国の基準に上乗せして児童養護施設職員の配置に対して支援しているが、国の基準見直しに関する調査の状況を見つつ、対応を検討していく。

また教育関係機関に対しては、校長や養護教諭等に対する研修に努めているが、学校人権教育研修・連絡協議会や管理職研修会においても、虐待がもたらす悪影響について理解を深めるとともに、虐待対応に関わる校内研修の必要性を周知徹底していく。

教育委員会においては、スクールカウンセラーを拠点中学校 80 校に配置し、周辺小中学校の不登校児童生徒等に関するカウンセリングを実施しているが、平成 22 年度からはスクールソーシャルワーカーを 1 名増員し、各教育事務所に 1 名ずつ計 5 名配置し、不登校など課題を抱える児童生徒の支援を行っている。

要保護児童対策地域協議会は、設置率が 98.7% (平成 22 年 4 月 1 日現在) であり、市町村の母子保健・福祉担当部局、児童相談所、医療機関、学校、警察等を構成員に、情報交換や支援内容の協議等を行っている。

保育士については、専門性向上を図るため、従来から研修を実施しているが、平成 21 年度は安心こども基金を活用し、他県の優良事例も取り入れた研修会を開催している。

～当事者(児童虐待防止に携わる民間団体)からの意見～

児童虐待防止に係る法改正は進んできたが、行政や警察だけの取組では限界がある。住民からの通報については、子どもの泣き声がうるさいから何とかしろ、という内容も多い。また、通報さえしておけば、行政が何とかしてくれるだろうという意識がある。公のできる範囲が認知されていないことも課題である。

児童相談所の体制については、松本児童相談所に保健師が配属されたのはよ

いことと思われる。職員の資質向上も大事なことだが、業務に追われる職員のケアをすることも必要と感じる。

児童虐待の親や子どもへの支援

< 虐待に及ぶ親を支える仕組み >

児童虐待を行う親は、さまざまな事情や悩みを抱えている場合が多いが、この親を支援するため、経済的な援助や共感を持って精神的に支えていけるような仕組みづくりについて検討すべきである。

< 家族関係支援プログラムの拡充 >

虐待予防のための児童への働きかけや、加害者である親への支援に関するこれまでの取組状況を把握し、今後の対策を検討すべきである。現在実施している家族関係支援プログラムについては、対象家族数を拡大し、施設に入所した事例のみでなく、家庭生活を維持しながら改善を図っている事例にも導入するとともに、その方法についても、対象となる家庭にとってわかりやすいものにする工夫が必要である。

< 子どもの側への働きかけ >

C A P (Child Assault Prevention : 子どもへの暴力防止) など、子どもの力を引き出すことを通じて暴力を防止するプログラムについては、子どもワークショップの開催など、今後も継続して参加を促進するとともに、教育現場での活用の拡大を図る必要がある。

「暴力などを受けて嫌だと感じたときは、嫌だといっていいんだよ」というように、子どもに対して具体的な教育を実施する必要がある。また、虐待防止のための実践的な教育・啓発推進事業は、期間限定（平成 17～19 年度、平成 21～22 年度）で終わらせることなく今後も継続し、経費についても県などが全額補助する必要がある。

< 家庭の貧困への対策 >

児童虐待の背景のひとつとして、家庭の貧困が注目されてきている。このような家庭では、当然受けられるはずの公的支援を、制度を知らないために受けていないケースが相当数あると考えられるため、ソーシャルワーカーを中心に、制度の周知を図ることが必要である。

～ 県の主な対応 ～

児童相談所職員等が、親子関係の再構築を支援する「家族関係支援プログラム」の作成・実施に取り組んでいるが、より効果的な支援が行えるよう、有識

者からの助言をいただきながら引き続き改善を図っていく。

子どもへの啓発については、安心こども基金を活用し、平成 21 年度から 2 年間、児童相談所、児童養護施設等の職員を対象に、CAP プログラムに関する専門研修を実施した。

～当事者（児童虐待防止に携わる民間団体）からの意見～

「虐待に及ぶ親を支える仕組み」は大切であり、いかに実行するかという段階に来ている。また、児童虐待防止のためには、地域で子どもや親を見守ることが必要で、こうしたことをいかに広めていくかということが課題となる。地域との関わりを持ちたがらない若い親を引っ張り出す工夫や、若い親ならではのライフスタイルを周囲が容認することも必要である。

発達障害児対応のための体制整備・資質向上

< 発達障害への総合的な対応の必要性 >

発達障害については総合的な対応が求められており、県も関係部局が連携し、本格的な取組に向けて具体的な検討を進める時期にきていると思われる。

< 保育所・放課後児童クラブ等の職員体制の充実 >

近年、保育所でも、障害児や発達障害児等の受入れが進められているが、保育所では、障害児等を受入れる職員体制が十分に整っていない。このため、障害児等の受入れに関する職員配置や保育実態をまず把握することが必要である。

放課後児童クラブや児童館の職員のほとんどが嘱託職員であるため、正規職員が責任をもって対応できるような体制の構築が必要である。

< 特別支援教育コーディネーターの活躍のための学校運営 >

特別支援教育の推進に当たっては、支援を必要としている子どもに対応していくため、小中学校等に配置された特別支援教育コーディネーターが、担任教諭と保護者からの信頼と協力を得ながら業務を遂行することが必要である。

そのために校長や教頭職は、広汎性発達障害（自閉症やアスペルガー症候群等）、LD（Learning Disabilities：学習障害）、ADHD（Attention Deficit Hyperactivity Disorder：注意欠陥多動性障害）などの知識を得た上でコーディネートを総括し、学校運営を推進すべきである。

< 専門職種による学校教諭のサポート >

学校では、担任教諭が発達障害の子どもへの対応に苦慮しており、これらの担任教諭をサポートする体制の整備が求められているが、サポートする立場の

発達障害支援専門員やソーシャルワーカーなどの専門職が、まだ十分に足りていないのが実情である。

< 発達障害の子の保護者への啓発 >

発達障害の子どもも、ほとんどの場面ではそれ以外の子どもと変わりはなく、いたずらに特別扱いする必要はないという認識を広め、親の不安を取り除いていくためにも、特別支援教育コーディネーターの存在が必要であり、コーディネーターには、その時々々の役職によってではなく、深い専門性を兼ね備えた人を任用すべきである。

< 児童福祉施設や学校の取組 >

発達障害については、児童福祉施設や学校もかなり手厚い対応をしている。行政としては、全ての対策を直接行うことは困難であり、ある程度こうした自主的な取組に任せてもよい。

< 児童館・放課後児童クラブの体制整備・職員の資質向上 >

発達障害の子どもたちを、まとめて放課後児童クラブで預かるケースがあるが、クラブによっては受入体制が整っておらず対応に苦慮しているところもある。

また、児童館・放課後児童クラブでは発達障害児の受入れが増加し、その対応に不安が広がっているため、発達障害に関する研修を充実すべきである。

< 発達障害の子どもたちに対する3つの視点 >

発達障害の子どもたちについて考えるとき、以下の3つのことを考えていくことが大切である。

-) 集団生活での協調性を高めることを目的にするのはほどほどに。
-) その子らしさを失わせないように。
-) もともと持っている特別な能力を見逃さずに伸ばすように。

これらを実行するためには、発達障害の子どもたちをとりまく環境に、人・時間・空間の「ゆとり」が必要である。

< 発達障害に関する研究成果の活用 >

保育士の養成校や大学などで行われている発達障害のカリキュラムを現場に生かすためにも、各分野の当事者同士が顔を合わせる機会を設けるよう工夫が必要である。

< 療育関係者への研修 >

これまでの発達障害への対応は、各当事者がバラバラに行っていた傾向がある。発達障害の療育に携わる関係者への研修については、当事者が連携を取り、

心理、病理、自閉症など、幅広い内容をしっかりと修得できるものにする必要がある。

<スクールソーシャルワーカーの配置の充実>

対象者とサービスの間をつなぐスクールソーシャルワーカーについては、効果の検証を行いつつ充実を図るべきである。

親のしつけや子どもの心がけが原因ではなく、現に集団の中で困っている子どもが相当数いる。アスペルガー症候群やADHDなどという障害に分類するのではなく、「困り感」を持った子どもととらえ適切に対応するためには、教育や保育の現場が、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーなどの専門家とともにチームとして関わる必要がある。

<早期発見に向けた乳幼児健診の活用>

現在も、0歳、1歳半、3歳児健診などで発見された、発達に偏りのある子どもについての発達相談が定期的に行われている。

こうした取組がうまく機能すれば、直ちに全ての幼稚園、保育所に特別なスタッフを増やす必要はないと考えられる。現行の取組を効果的に行うことを優先すべきと考える。

また、子どもの健診・発達相談・診断とその後の支援がつながるような新たな連携が必要である。

～県の主な対応～

現在、放課後児童クラブ指導員や行政担当者を対象に、発達障害児に関する研修が行われているが、精神保健福祉センターに発達障害者支援センターを設置し、医療・保健・福祉・教育・就労の各関係者が、職種を超えて受講できる研修会を開催していく。

県が平成20年度に実施した調査によると、放課後児童クラブ等の職員の9割以上が非正規職員となっており、正規雇用が進むよう、国に対し運営費補助金の基準額の引上げ等を要望している。

また、発達障害者の支援のあり方を検討するため、これまでの検討組織を改編して、平成22年2月に新たに発達障害者支援対策協議会を設置し、教育・保健・福祉等の連携を図っている。平成22年7月から9月にかけては、発達障害者の支援体制の実態把握のための市町村基礎調査を実施している。

平成22年度からスクールソーシャルワーカーを1名増員し5人体制としている。

また、「特別支援教育コーディネーター等連絡会」の設置や発達障害支援専門員の配置などを柱に、地域及び学校における発達障害児への支援力の向上を目指している。

さらに、不登校対策の地区推進会議や、全県研修会による事例研究などによ

り、ソーシャルワーカー等の資質の向上を図っている。

また、平成 22 年 2 月から発達障害者支援対策協議会を開催し、教育・保健・福祉の連携強化を図っている。

～当事者（発達障害児の家族）からの意見～

発達障害の支援には、就学前から就労までの長期的な視点が必要で、こうした取組が各地で行われることを望む。保育園や学校長、企業経営者など、組織のトップが発達障害を理解することが大切である。職員が理解していても、トップの理解がなければ適切な対応をとることができなくなる。

発達障害にもいろいろなパターンがあり、学力が非常に高い人もいるが、企業の中で生かされないことも多い。工夫次第でその人の能力を生かすことは可能であることを多くの人に認識してほしい。

放課後児童クラブでは、発達障害の子どもの受入れに苦慮しているとあるが、施設に十分な広さが確保できないという物理的な問題もある。児童が同じ空間で過ごすためには、お互いにある程度の距離を保てるだけのスペースが必要であり、こうした点での環境を高めることも必要である。

発達障害児の家族への支援

< 保育に欠ける要件認定への配慮 >

療育のため児童デイサービスセンターに通う障害児等が、保育所にも通うことを希望する場合、その親は、送迎や介助に多くの時間を費やし、保育所利用要件を満たす就労ができないケースも想定される。

こうした場合には、保育に欠ける要件の認定に際して一定の配慮が望まれる。

< 保護者会同士の情報連携 >

各地で「情緒障害児の親の会」や「不登校児の親の会」等の活動が見られるが、その活動状況の把握や情報提供を行うことにより横の連携がとりやすくなる。

< 当事者である子の保護者の意識啓発 >

発達障害など、困難さを抱えている子どもの存在について、親をはじめ社会の理解が深まり、虐待防止につながるような意識啓発が必要である。

< 当事者でない子の保護者の意識啓発 >

また、当事者ではない子の保護者への意識啓発にも力を入れることが必要であり、学校の教員と協力し、PTA総会や保護者会などを通じて理解促進を図

る必要がある。

<当事者である子の保護者の取組支援>

発達障害は、当事者の親の取組次第で、その後の改善度合いが大きく変化する。親への支援が重要であり、その支援のあり方について検討すべきである。

～県の主な対応～

自閉症児の「親の会」に対しては、平成 22 年度現在、県内 27 の市町村で連絡調整や相談支援等が行われているほか、不登校児の「親の会」とは、市町村等の地域支援センター等を通じて連携を図っている。

発達障害に関する啓発活動のため、県では平成 22 年 3 月に「発達障害に関するパンフレット」を作成し、市町村、小・中・高等学校、障害者総合支援センター等の関係機関に配布したところであり、その活用を働きかけていく。

発達障害者支援センターでは、「親の会」への支援のほか、平成 21 年度からは、自閉症児の養育経験者にその経験を生かして他の保護者の相談・支援に当たってもらう取組などを行っている。保健福祉事務所でも、発達障害者支援センターの技術的援助を受けて保護者に対する助言等を行っていく。

4 権利擁護に関する施策について

成年後見制度普及のための利用者サービスの向上（市町村支援含む）

<総合相談窓口・総合支援機関の設置>

成年後見制度の普及のためには、相談体制の充実による利用者サービスの向上を図ることが必要である。

多様な事例に対応していくためには、成年後見センターのような権利擁護を支援する総合的な機関を設置し、ひとつひとつのケースを整理するとともに、関係機関がその機能を発揮するよう支援することが必要である。

その際、広域単位ではなく、市町村が単独で成年後見センターを設置する場合にも、何らかの支援が必要である。

さらに、高齢者や障害者をはじめ、福祉サービス事業所の職員や市町村職員等が、法律問題を含めた成年後見制度など権利擁護に関する相談ができる成年後見センター機能も有する「総合相談窓口」の設置について検討すべきである。

<成年後見制度の利用を促進するための支援策>

成年後見制度については、申し立てをする親族がいなかったり、後見人の報酬を支払えなかったりと、さまざまな理由で利用が進んでいない。

こうした状況に鑑み、費用に対する支援も含めた総合的な支援策を講じるべきである。

<後見の受任者となる市民・法人の養成>

成年後見制度に対する潜在的なニーズはかなりあると考えられるため、制度の存在を広く周知することが重要であり、成年後見センターによる支援にあわせて、後見の受任者である市民後見人の養成や法人による第三者後見の促進支援にも取り組む必要がある。

～県の主な対応～

平成 21 年度に実施した「成年後見制度普及と後見支援体制懇談会」では、市民後見人の育成、法人による第三者後見を成年後見支援センターの役割のひとつに位置付ける意見が出されているため、今後、成年後見支援センターのあり方について、設置や支援の状況を踏まえて検討していく。

成年後見制度普及のための市町村支援

< 市町村長申立ての促進 >

社会福祉協議会において実施されている日常生活自立支援事業の利用者が、契約当初と比較して判断能力の低下がみられた場合、成年後見制度へ円滑に移行できるようにするため、市町村長申立てが十分行われるような配慮が必要である。

日常生活自立支援事業から成年後見制度への移行、市町村長申立ての促進について、現状では、本県は市町村長が成年後見開始の申立人となるケースが少ないが、日常生活自立支援事業から成年後見制度への移行に係る案件の増加も予想されることから、市町村の対応が促進されるよう取組が必要である。

また、成年後見制度への取組について、市町村の温度差が大きいと考えられるため、市町村の理解が進むような取組も必要である。

< モデル事業の成果の活用 >

県が平成 21 年度、上伊那地域と長野地域の県内 2 地区で実施した成年後見相談支援体制構築モデル事業は、市町村、地域包括支援センターや障害者総合支援センター等の相談員には価値がある取組であり、モデル事業で終わることなく、相談支援体制の構築につなげるとともに、他地区への拡大を促進すべきである。

< 市町村・地域による取組の促進 >

成年後見制度について、平成 21 年度に実施したモデル事業や懇談会については、その成果を公表し、特に市町村の今後の取組の検討素材として活用を図ることが望ましい。また、自主的な取組が進まない地域には、県の促進策も必要である。

< 市町村保健師を活用するための研修 >

日常的に高齢者や障害者等の家庭を訪問し、相談支援も行う市町村の保健師等を対象に、権利擁護に関する研修を実施すべきである。

< 成年後見に係る諸経費の負担者と財源の議論 >

成年後見センターの運営経費や、市町村長による成年後見の申立てに係る事務経費などの費用を誰がどういう形で負担するか、交付税への算入を国に要請することなども含めて、考えていかなければならない段階にある。

～ 県の主な対応 ～

成年後見制度への市町村申立ての促進については、平成 22 年 3 月に作成した「成年後見制度市町村長申立ての手引き」を活用し、司法書士を講師に、市町村事務担当者向けの説明会を実施している。

また、平成 21 年度に実施したモデル事業や「成年後見制度の普及と支援体

制を考える懇談会」の成果については、市町村に提供するとともに、県社協が実施する成年後見に関する研修等で資料として活用されており、今後は県ホームページでも公表していく。

なお、市町村が広域で設置する成年後見支援センターの運営費については、平成 22 年度から県が助成する制度を設けている。

日常生活自立支援事業

< 日常生活自立支援事業の活用 >

判断能力の低下に伴い、日常生活自立支援事業から成年後見制度に移行するという流れはあるが、日常生活自立支援事業も具体的手法としては大変有効である。

日常生活自立支援事業に関する支援については、同事業に関する専門員及び生活支援員の活動実績や支援に要する経費を十分把握し、補助制度の充実を図るなど必要な施策を拡充すべきである。

< 成年後見制度活用へのステップとしての日常生活自立支援事業 >

市町村職員にとって、短い人事異動のサイクルの中で成年後見制度に取り掛かろうとしても難しい。まずは社会福祉協議会で実施している日常生活自立支援事業から入り、その後、成年後見制度に取り組むのが近道である。

～ 県の主な対応 ～

県では、成年後見制度に関する専門的な相談が必要な事例については、必要に応じて市町村や市町村社協に対し、長野県社協を通じて司法書士等専門家による相談会や派遣を行い、市町村職員等に対する支援を行っている。

その他

< 高齢者虐待防止の取組 >

高齢者虐待防止法の施行により、措置等の法的義務を負うことになっている市町村や地域包括支援センターの適切な対応が求められるが、具体的対応はなかなか進んでいないと考えられるため、各市町村における取組の実態把握を行うとともに、市町村に対する働きかけや、専門家派遣等の支援体制について検討すべきである。

高齢者虐待の問題については各市町村単位で取組が行われているが、それぞれの問題点を把握するために、県で現況調査を行う必要がある。

特に高齢者の経済的虐待への対応について市町村の体制が十分でないため、

専門家を派遣するなどの支援が必要である。

～県の主な対応～

市町村に対して、高齢者虐待防止法に基づく対応状況等調査を毎年実施しており、高齢者虐待の状況や虐待防止に関する市町村の体制整備状況について把握している。

市町村の相談体制充実のため専門職の研修に取り組むとともに、今後もネットワーク構築の推進のため、県では関係団体と連携をとりながら、支援体制の構築と機能強化を働きかけていく。

<実態把握のための調査>

県において、成年後見制度や日常生活自立支援事業に関する実態把握のための調査を実施する必要がある。

<使いやすい制度実現のための国への提言>

利用者の経費負担の仕組みをはじめ、成年後見制度が使いやすい制度となるよう、国に提言することも必要である。

～県の主な対応～

市町村、地域包括支援センター、県社協と連携して、高齢者や障害者の権利擁護に関する実態を把握していくこととしている。

5 その他

< 「障害」の表記 >

現在「障害」の「害」の字の表記をめぐる、いろいろな場面で話が出るが、今後の扱いについて検討すべきである。

～ 県の主な対応 ～

現在、障害者基本法をはじめとする法律の表記が「障害」であるため、県では表記を「障害」に統一している。今後、国における検討の状況を注視し、必要があれば対応を検討していく。

～ 国の主な動き ～

障がい者制度改革推進会議に、「障害」の表記に関する作業チームが設置され、一定の議論を行い意見を取りまとめることとされた。

～ 当事者（身体障害者）からの意見 ～

「障害」の表記については、障害者の中でも考えが分かれる。「害」の文字だけ捉えて問題視することに違和感を持つ障害者もいる。むしろ「障害者」というネーミング自体を見直す方が意味があるという考え方もある。

< 生活福祉資金貸付事業の資金原資 >

生活福祉資金貸付事業について、生活困窮者向けの貸付金として、社会福祉協議会で「生活福祉資金貸付事業」を行っているが、貸付額や返済滞納者が増加するなどにより、貸付資金が枯渇することも予想される。今後の対応を話し合っていくことが必要である。

～ 国の主な動き ～

国では、貸付原資確保を平成 22 年度補正予算で対応する予定であり、県としても国の動向を注視し、予算対応を検討していきたい。

< 保健・医療・福祉の連携 >

保健・医療・福祉の連携について、ホームヘルプや訪問入浴についても連携を図り、在宅生活の促進につなげていくことが必要である。

< 生活保護受給者等 >

平成 20 年からの経済不況により低所得者層が拡大し、生活保護や生活福祉

資金の受給者が増加しているが、受給者の就労支援や生活支援についての具体的な対策が必要である。

< 刑務所出所者対策 >

刑務所出所者の就労支援や生活支援についての具体的な対策が必要である。特に、軽度の知的障害や精神障害があるものの手帳不所持である者の対応について、実態を把握の上、対策を講じることが必要である。

～ 県の主な対応 ～

県では、高齢又は障害により福祉的支援を必要とし、かつ帰住予定地が確保できない刑務所等矯正施設を出所予定の方々を対象に、平成 22 年度から「長野県地域生活支援センター」を開設し、社会復帰を支援している。

～ 国の主な動き ～

国では、各刑務所への福祉職員の配置を進めており、長野刑務所では平成 21 年 8 月から配置している。

また、平成 23 年度から、受刑者の知的障害の有無を刑務官等現場職員が判断できるチェックシートを導入することとしている。