

令和7年度第2回長野県障がい者施策推進協議会 議事録

日時：令和8年2月10日（火）10:00～12:00

場所：長野県庁本庁舎西110号会議室

（対面、WEB会議併用形式）

1 開 会

（和泉係長）

開会のご案内

2 あいさつ

（部長あいさつ）

3 会議事項

会議事項について、事務局から会議資料1から4までを説明。

（1）障がい者芸術文化活動普及支援事業について【資料1】

（2）高次脳機能障害支援ネットワーク構築等事業について【資料2】

（3）障がい者福祉就労・農福連携促進事業について【資料3】

（4）福祉医療費給付事業について【資料4】

資料の説明後、福澤会長の進行の下、下記のとおり意見交換

（意見交換）

（福澤会長）

会議事項1から4についての説明をいただきました。

ここからはこれまでの説明に対する質問や障がい者施策の課題、日頃からお持ちの問題意識など、障がい者施策全般に関しまして、ご意見やご質問をいただく時間としたいと思います。

なお、ご発言に際してのお願いがございます。まず、ご発言をされる方は挙手でお知らせいただき、指名を受けて、その後お名前を述べていただいてからご発言いただきたいと思います。Webでご参加の皆さんも、画面上に見えるように挙手をしていただきたいと思います。また委員の皆さん全員からのご意見をいただきたいと思います。それではご発言のある方、よろしく願いいたします。

（塩崎委員）

視覚障害者福祉協会の塩崎です。資料2で、高次脳機能障害支援コーディネーターがセンターに配置されたのはとても良いかと、本当に助かる人たちがたくさんいるだろうと思

います。退院した後のリハビリや生活上のことも相談できる場所があることになったのはとても良いと思います。

それでよくわからないのが、高次脳機能障害支援というのは具体的にはどういうものですか。生活訓練とかですか。

(和泉係長)

障がい者支援課管理係の和泉と申します。高次脳機能障害の方への支援ですが、基本的には4つの拠点病院で診療していただいているところですので、コーディネーターによる支援というのは、資料にも記載させていただきましたとおり、専門的な相談支援や各拠点病院に繋げる役割、あと地域の支援体制、ネットワークの構築を行い、総合的な支援体制の強化を図るものです。

(塩崎委員)

ありがとうございます。それから支援者養成研修というのをされているとありますが、その支援者のお仕事というのはどういうものですか。

(和泉係長)

ここでいう支援者というのは、具体的には障害福祉サービス事業所等の職員になりますが、そういった方々の支援スキルを底上げする研修です。そもそも高次脳機能障害についてあまり知らないという職員の方々も多いかと思いますので、支援スキルの内容などを国の研修に準じて、県の総合リハビリテーションセンターのスタッフとともにカリキュラムを組み、支援をしていくというものです。

(塩崎委員)

高次脳機能障害についてまず学ぶというところなんですね。

もう1ついいでしょうか。資料4の説明で、精神障がいの方の入院とか在院日数が減ったことで補助が増やされることになった理由を教えてください。

(小林係長)

健康福祉政策課の小林と申します。在院日数また入院患者数が減っているから補助が増やされるというよりは、これまでの県のスタンスとして、精神障がいの方の入院医療費助成をしないという判断は、精神障がいの方の地域移行を阻害しないという理由で補助をしないと考え、同時に精神障がいの方の地域移行に向けては、支援体制の充実強化を図ってきたところなんです。経年的に精神障がいの方の入院の状況を見ても、入院患者数については減少傾向にあり、平均在院日数についても、例えば10年前と比較しますと短くなってきておりますので、支援体制の充実や入院患者数が減ってきている状況を踏まえ、補助を開始してもよい状況になったのではないかとということで、今回の判断をさせていただいたというところなんです。

(塩崎委員)

補助を開始してもよい状況になったから開始するというのが、いまいちわかるようなわからないようなのでありますが、地域移行で地域の中で暮らすようになってきて、やはり何

か支障があったときには、補助を受けながら入院することもできるように補助をしますよという意味に取っていいのでしょうか。

(小林係長)

例えば市町村ですとか様々な団体からのご意見としましても、やはり地域で生活していく上ではきちんと入院すべき時に入院できる状況が必要だというご意見もいただいております。当然それも踏まえて判断をさせていただいたものです。

そもそもこの福祉医療費給付事業の始まりが、福祉的な配慮が必要な方や家庭に対して、入院医療費の負担を軽減することによって福祉の増進を図るところですので、入院医療が必要な場合には、きちんと医療を受けていただけるような体制が必要と考えております。

(塩崎委員)

わかりました。ありがとうございます。

(福澤会長)

よろしいですか。その他いかがでしょうか。

(伊藤委員)

長野県聴覚障害者協会の伊藤と申します。資料1についてお伺いします。障がい者芸術文化活動普及支援事業の「ザワメきっずプロジェクト」についてですが、この活動はすごく良いことだと思います。子供の可能性を広げるといううえでも、非常に良い活動ではないかなと思います。

今年度、特別支援学校へのアーティスト派遣を飯山養護学校と小諸養護学校にしたということですが、この派遣先の選定基準はどんなものなのでしょうか。対象となる場所の条件とかはありますか。

(木下主事)

障がい者支援課管理係の木下と申します。今年度、飯山養護と小諸養護の2校で実施させていただいたのは、どこで実施するかをいろいろ検討したところ、(4)に記載の「ザワメキアート展」を小海町と中野市で開催されるということで、同じ圏域にある養護学校の中から選ばせていただき、お声掛けさせていただいたという過程になります。

(伊藤委員)

ありがとうございます。何故聞いたかと言いますと、希望申込みがあれば派遣できるというようなことなのか、それとも養護学校だけじゃなく地域の学校の中に特別支援学級とかもあるのでそういったところも対象に含まれば、もっと可能性が広がるのではないかと思い、質問させていただきました。

(木下主事)

ありがとうございます。この「ザワメきっずプロジェクト」は今年度から新たに取組んだプロジェクトになりますが、その中で初めは養護学校の中からという選び方になって

しましたが、センターの見通しとしましては、このプロジェクトは今後も続けていきたいというのがありますので、今後の会場の選定の上でセンターと相談をしながら検討していきたいと思います。

(福澤会長)

ありがとうございます。他ありますか。

(勝見委員)

精神保健福祉士協会から参りました勝見です。3点お願いします。

まず資料2の高次脳機能障害支援ネットワークの構築ということで、先ほども質問出ていましたが、これから支援体制を構築していくところにあるというお話でした。今、個別に様々な専門化というところが重要になっているのは確かだと思います。医療を充実しながらそこに繋げていくというところかと思うが、ただリハビリを行っていくにしても、結局その方が地域で暮らせるというところが重要であったり、地域で暮らしていくための繋がりがなければ、ただの飾りになってしまうのかなと思っております。

今後、長野県はすごく広い地域の中で今回の報酬改定の中で居宅のサービスもかなり無くなってきていて、その方が地域で暮らすのが難しくなっている状況もあるかと思えます。その中で様々な特別な障がいの一部ということではなく、複合的であったり、重複した障がいというような多様なニーズに対応できるような柔軟な対応を県として謳っていただければ、地域福祉が充実していくのかなと思うが、その辺りのお考えをいただければと思います。

(井出主任)

障がい者支援課管理系の井出と申します。医療を離れた後の地域生活の支援を充実してほしいというご意見をいただきました。資料の主な取組状況の中の(1)地域における支援体制の構築で、まさに勝見委員のおっしゃられたことを重要だと考え、取り組んでいます。この事業が始まった経緯としまして、地域の中で高次脳機能障害に周りが気づかず、取り残されてしまっている方がいるのではないかというのがきっかけであります。今いただいたご意見を受け止めまして、地域の支援体制の構築に反映させていきたいと思えます。

(勝見委員)

次に資料3の農福連携の関係です。知事が全国ネットワークの会長になり、促進いただいていると感じているが、実際に地域の高齢の農家さんたちがやりきれなくて、ちょっと頼みたいけどどうかなみたいなお話があります。地域にある事業所はその辺りを気にしていたりして、お互いに関わりがありながらも、今進んでいるコーディネーターさんたちの思いの中では、安定的に収入のある大きめな農家さんとの関わりが中心になっているところがあると思えますので、もっと地域の中で一緒に連携した取組になるように県としてもお手伝いいただけるような形があると、それぞれの地域の中で小さな動きであっても促進されるのではないかと思います。

(大井課長補佐)

障がい者支援課の大井です。ご意見ありがとうございます。

コーディネーターが今、大きな農家さんの方に割と目が向いていて、小さな農家さんにも目が向くといいなというご意見をいただいたかと思います。本当におっしゃるとおりかなと思います。当然、障がいのある方々の仕事を確保するという優先的なこともありますけれども、農家の人手不足のところを解消するという目的もございますので、まずはもちろんそういった効果があるんだということをたくさん農家の方々に知っていただいて、そういうマッチングするコーディネーターがいるということも認知していただき、「うちこういうことに困っていてこの時期だけ仕事をお願いしたいんだけど・・・」ということが気軽に相談できるような、認知度向上も含め、関係性を地域の中でコーディネーターが作っていく必要があると思います。

そのために先ほど資料3でお示しましたように、具体的なマッチングに合わせて、認知度向上の事業も確実に進め、それぞれにとって良い取組なんだということを農政部とも連携して進めてまいりたいと思います。

(勝見委員)

ありがとうございます。もう1点お願いします。

資料4です。今回、令和8年4月診療分から精神障がい者の方の入院医療費も助成の対象に加えていただくということで、関係各位のご尽力に深く感謝申し上げるところです。

一方で、精神障害者保健福祉手帳2級所持者に係る所得制限が所得税非課税者とされている点では、他の障がいの要件と比較して厳格となっていて、制度間の公平性の観点からはまだ課題があるのかなというと考えられます。つきましては、2級所持者につきましても所得要件を特別障害者手当の認定基準に準拠する取り扱いをいただくようにご検討いただければということをお願い申し上げたい。それによって、他の障がいとの格差の是正が大きく図られていき、制度の公平性が一層担保されると考えます。

(小林係長)

ご意見をいただきましてありがとうございます。ご指摘のとおり、今回の見直しに関しましては、他の障がいと精神障害手帳1級、2級との均衡を図るところが見直しのきっかけと認識しております。そこでいくと、元々精神障害の2級については、通院に関しても所得税非課税者を対象としていること。そこは身体障害者手帳の3級についても同様の考え方です。まずは均衡を図るところからスタートしたところですが、必ずしもこれが最終形としているわけではありませんので、皆様からのご意見ですとか、医療の状況、地域の福祉の状況等を踏まえて検討してまいりたいと考えております。

(福澤会長)

他にありますか。

(小松委員)

長野県知的障がい福祉協会の小松です。先ほどからお話が出ている福祉医療費給付事業についての質問ですが、現在、長野県の精神保健福祉手帳1級と2級をお持ちの方は何人いらっしゃるのか教えていただきたい。また、今回、精神保健福祉手帳所持者の入院医療費の助成を新設されるというお話だが、今現在その助成をしている都道府県はどのくらいあるのか教えてください。

(藤木課長)

精神保健福祉手帳の所持者ですが、手元の資料では1級2級の種別は分からないので総数になりますが、令和7年3月末時点で3万1,155人です。

(小林係長)

都道府県の状況ですが、令和7年4月時点の他県調査に基づくものですが、精神保健福祉手帳所持者の入通院まで補助対象としている都道府県は28です。通院に限って助成しているところが7、入通院ともに対象としていないところが12です。入通院ともに対象としている28の都道府県のうち、1級のみを対象としているところが22ありますので、今回の長野県の見直しと同じように2級まで補助しているところは6県ほどしかないという状況です。

(福澤会長)

ありがとうございました。他にありますか。

(久保田委員)

長野労働局の久保田と申します。資料3の障がい者福祉就労・農福連携促進事業について、労働局で雇用に関わる行政の立場として質問や意見というわけではなく、雇用との結びつきについてお話をさせていただきたいと思います。

農福連携ですが、こういった福祉就労から雇用に繋げていくということは非常に重要なことと思っています。いわゆる障がい者の方の経済的自立や社会参加のためというところがございますので、雇用を見据えた農福連携といった視点も重要なこと。農福連携が雇用面で持つメリットと課題についてお話をさせていただければと思います。

まずメリットの1番目ですが、障がい者にとって働く場の裾野が広がるということがございます。農業については、加工作業とか選別、それから袋詰め、比較的分業しやすいようなもの。これが障がい特性に合わせやすい分野かなと思います。ですので、企業就労が難しい方へも取り組みやすかったり、あるいは地域で新たな仕事の選択肢が生まれる。そういったメリットもあるのかなと思います。

2番目としまして、農業側の人手不足を補い、地域雇用を維持できると。おそらく、多くの農家、それから農業法人は慢性的な人材不足に直面しているのではないかと思いますので、農福連携については、農業の労働力確保、それから地域の1次産業の維持に繋がるかなと思います。

それから3番目としまして、障がい者の職業能力の見える化に繋がる。農作業は成果が目に見えやすい。例えば成果物ですね。収穫、出荷量、こういうのが評価に繋がりがやすい。あるいは作業工程が明確であったりとか、成長や改善が図りやすい、そういった特徴があるかなと思っています。

続いて、作業理解が進み企業側と障がい者雇用の心理的ハードルが下がるということがございます。農業あるいは農業法人、障がい者の方と一緒に働くこと自体が障がい特性の理解とか、配慮のポイント、実際の働きぶりを具体的に把握できるようになると思っています。こういった農福連携をきっかけに、一般雇用やパート雇用に移行するケースも生まれやすいと思っています。

その他、地域での多様な働き方モデルを創出できるということです。農業は一般企業とは違うと思いますが、結構少人数であったりとか家族経営であったりとか、地域に密着しているとか、であるが故に柔軟な働き方を設計しやすいのかなと。そのため、例えば短時間勤務とか、週数日の勤務だとか、あるいはこれは農業の課題だと思うが季節変動、こういったものの対応がしやすいという利点があるかなとっております。

それから福祉施設との共同受注による実務経験の蓄積です。先ほど資料3の事業内容にもありましたが、共同受注とか販路拡大支援、こういったものを行われているとのことですが、こういったチーム作業的な経験とか、あるいは責任ある工程の担当、こういったものを通じて労働者としての経験値を積む機会になるかなとっております。

最後に、地域全体の包摂的な労働市場の形成が生まれるのではないかと。農業という地域文化の中に障がい者が自然に参加する形をとって、社会参加とか地域住民の交流とか、あるいは認知の向上、こういったものを通じて雇用への理解が広がるという副次的効果もあるのではないかとおります。

すみません、話が長くなって申し訳ないですが、次に課題面をお話させてください。

やはり農福連携についてはやりやすいというところもあるのですが、多くが雇用ではなく訓練、福祉的就労に留まりやすいといった面もあろうかと思っております。ですので、A型とか一般雇用ではなく、結果的にB型、訓練的なものに留まるケースは多いと思っております。

続いて、農業の特性の話ですが、季節変動による雇用の不安定化があるかなと。農業は農閑期と農繁期で仕事量が大きく変動すると思っております。ですので、例えば収穫をするような時期に人手が必要になりますが、農閑期は必要ないですよとなると、フルタイムとか通年雇用が成立しにくい面があるかなと思っております。

それから作業内容の個別配慮が難しいというところもあるかなと思っております。農作業といってもいろいろあると思っております。天候とか土壌条件とかそういうのもありますので、立ち仕事や屋外作業、それから耕運作業とか、特に健康面の配慮が困難であるところもありますので、合理的配慮が十分に提供できない可能性もあると思っております。

あとやはり農業は労働災害リスクが高い。特に農機具とか刃物、あとは高温環境、熱中症とか、こういった危険因子が多いというところがありますので、安全管理、安全配慮の体制が弱いと労災リスクに繋がりがしやすいのかなと思っております。

続いて、職場としての受入体制が十分でない場合が多い。先ほど働きやすさとして個人で経営している、それはある意味働きやすいという面もあるのですが、逆に労務管理的な面、こういったところにはなかなか雇う側にも経験値が少ないのかなと思っておりますので、この辺は一つ課題があるかなと思っております。

また工賃、賃金が低くなりやすいことがあるかなとっております。最近、最低賃金も大幅な上昇ということで、これは政治の中でそういう傾向が今後も続いていくのかなと思うのですが、農業の特性上、収益が天候に左右されやすいという面があるので、安定した賃金を保障しにくい面があろうかと思っております。B型作業場でもやはりなかなか工賃水準が上がりにくいという構造があるのかなとは思っております。

続いて、雇用の移行に繋がらないケースが多いということで、要はやりがいのある仕事だね、作業だねなんていうところで終わってしまう。そこから一般就労、そちらのステップに繋がらないケースもあるので、やはり企業側の需要ですかね。そことリンクしないと訓練止まりにもなりやすいのかなとっております。

最後に、農福連携はこういった可能性は高いのですが、雇用にすると雇用契約とか安定性が担保されにくいというような面があるのでそういった点には留意が必要なのかなということと、先ほど申し上げたとおり、農業の季節的要因とか、屋外作業それから危険作業、こういった障がい者の健康面とか安全面、こういったものについての課題はあると思います。その一方で農業側の受入体制の強化も必要不可欠だろうと思います。なかなか個人で雇用への移行が難しいといった場合に、農業自体が協業化していたりとか、あるいは法人化しているところ、そういったところの連携を強化する必要があるのかなということと、やはりその安定的収入が見込めるものというのは必要だと思いますので、6次産業化という1次、2次、3次全て含めた組み合わせ、こういったところの雇用の創出をしていく必要があるのかなということでございます。いずれにしても、労働局、労働行政の立場として、こういった福祉就労から雇用に繋がるような取組を是非されるようお願いしたいなと思いますので、すみませんちょっと長くなりましたが私からの発言とさせていただきます。

(福澤会長)

どうもありがとうございました。大変貴重なお話をいただきました。
長野県で農福連携に先進的に取り組んでいる地域というのはあるのでしょうか。

(大井課長補佐)

今年度、上田の方のシャトー・メルシャン椀子ワイナリーというところに都道府県の担当者の方々に研修で来ていただきました。椀子ワイナリーさんは訓練的な形で障がいのある方々にブドウの木の管理とかをやっていたいただいて、そこから雇用に実際に繋がった方もいらっしゃいます。専門のサポートスタッフも椀子ワイナリーさんで外部委託でご用意していただいて、支える体制を整えて雇用に繋がったという事例がありますので、好事例ということで全国に紹介したものがあります。

長野県の場合、今のところ農業に取り組む事業所の方が全体の事業所よりも工賃が高い傾向にありまして、直近では令和6年度就労継続支援B型事業所全体の平均工賃は2万4,522円、そのうち農福連携に取り組む事業所は2万4,590円です。ただ、だんだん金額が近くなってきているというのは正直ありますので、先ほどご指摘いただいた課題等も踏まえまして、対応を検討していきたいと思います。

(福澤会長)

ありがとうございます。その他、何かありますか。

(小池委員)

県会議員の小池です。今、労働局の担当者からの話もあり、一般の人たちは障がい者の人をかわいそうだというふうな観点から入ってしまうが、障がい者の方のできることはたくさんあって、親御さんは子供の将来がすごく不安なものだから100円でも1,000円でも多く稼いで、普通に暮らして、もしチャンスがあれば家庭を持ってもらいたいというふうに思っている人が結構いる。だから農福連携とか役所の皆さんは言うけれども、農業も雨が降ったり、夜中の1時頃から出荷してと大変な仕事。

ハヶ岳農業大学校では、お花をボランティアの方が植えて、そこで入所料を取るということを今準備していて、必ずしも農業はレタスを作るとかそういう話でもないので、新しい知恵を取り入れて継続的にできるようなものを考えてやらないといけなくなっている。本人たちはできれば子どもの頃から普通教室で友達と一緒に勉強したいと思っているわけだけど、大人が勝手にああだとかこうだとかと決め付けてしまうので、日本の福祉行政、障がい者行政は進まない。

誰も草間彌生のように5億円の絵を書けとは言わないけれども、私が常々言うのは例えばウェディングのお返し物とかで障がい者が作るリトグラフなどを事業者理解してもらって取り入れてもらうとか。お返し物も4、5千円はするので工賃の向上にもつながるのではないかな。

知事が全国ネットワークの会長になったからイベントやりますと言っても、長野県の人たちはほとんど何をやっているのかどうか知らないわけだし、まずは地元の皆さんにご理解をいただいて買ってもらい取り組みが必要。2割、3割高くても買う人はいくらでもいて、そういう人の思考というか、感性に訴えかけて、子どもの頃からその方の性格とか能力とかを開花させるような取り組みを、と教育委員会にも言うのだが、そこら辺は福祉行政の方からも働きかけてもらいたい。障がいのある方は、子どもの頃、義務教育から一緒にお友達と暮らしたいと思っていて、そうすれば子どもの理解が進むのだろうとおっしゃっている方がいました。私もこの前、一般質問で話をさせていただいた。しっかり受け入れる側も理解する。かわいそうだと絶対思わない。本人はかわいそうなんて全然思っていないわけですから。ちょっと普通の人と違うところがあるかな程度でしか考えていない人たちもいるので、そこに大人なり、行政なりが型にはめてもらいたくないなと私は思います。

(福澤会長)

ありがとうございます。大変広い話になってきました。まだいろいろとご意見がおありだろうと思いますけれども、これで一旦質疑を打ち切らせていただきまして、会議事項5以降の説明に行きたいと思えます。事務局から説明をお願いします。

会議事項について、事務局から会議資料5、6を説明。

(5) 長野県立総合リハビリテーションセンター経営強化プラン(案)の概要について【資料5】

(6) 障害福祉分野における人材確保の取組について【資料6】

資料の説明後、福澤会長の進行の下、下記のとおり意見交換

(福澤会長)

会議事項5、6について説明していただきました。ここからは、改めて御質問や御意見をいただく時間としたいと思います。事務局から障害福祉分野における人材確保の取組について、皆さまからのご意見・ご提案をいただきたいとのことですので、ご発言ある方、よろしくをお願いします。

(村松委員)

長野市の身体障害者福祉協会の村松です。当事者として参加しています。県のリハビリテーションセンターの件についてですが、私も20数年前にセンターで手術を受けて、快

適な入院生活を送らせていただいて、いろいろお世話になりました。ありがとうございます。

お聞きするのは、移転するのはリハビリテーションセンターの病院施設だけということでしょうか。そこは入院手術施設と訓練施設、それからサンアップルというスポーツ施設が3つ繋がっていたので非常に便利に過ごさせていただいた。施設は2019年の災害では大変な目に遭ってしまったので、移転は仕方がないと思います。

それと移るところの具体的な場所についてですが、私はあの辺はよく知っているのですが、間違いでなければ三才駅から市立長野高校に行く間の空き地になっているところに移転するということがいいですか。その2点をお伺いできればと思います。

(宮下企画幹)

障がい者支援課の宮下です。移転しますのは、病院部門と施設部門、そして補装具製作部門のいわゆるリハビリテーションセンターの部分です。ただし、自動車運転訓練場が今センターの近くにありますが、それは現在地を使います。移転しても病院と施設の一体性というものを重視していきたいと思っています。サンアップルについては現在地に残る形になります。

それから移転先ですが、今おっしゃられた通りの場所でありまして、市立長野高校の隣で県営住宅の一部を更地にしてある部分になります。

(村松委員)

わかりました。ありがとうございます。サンアップルは現在のところにあるということでもちょっと寂しくなりますけれども、ありがとうございました。

(勝見委員)

資料6の人材確保の取組についてです。現場で人材不足を感じているところで、県としても取り組んでいただいていることには大変感謝しております。だんだん福祉系学部が閉鎖というのを目にする中で、社会福祉、精神福祉に関わる若者たちの育成というところを県としても手厚くしていただくことで、実際に長野大学にも社会福祉学部の大学院ができたというようなところで専門的な研究も含めた社会福祉は進んできているところはあるかと思っています。しかし、県外からの学生さんが多いようなところもあって、なかなか地域にそれを還元できるかというところはすぐには難しいと思いますが、地域教育というのは進めていただいている、事業所の方にも私どものところにも大学生が研究やゼミという形で来て、アンケートやインタビューをするといった状況ある。県内では、ソーシャルワークの教育推進連盟と医療ソーシャルワーカー、社会福祉士会、精神保健福祉協会が毎年ソーシャルワーカーデーというのを企画しており、これから福祉で活躍する若者たちをどう育成していくか、どう興味を持って、魅力を感じて入っていただくかということを考えています。魅力のある福祉事業所にしていくというのは当然そうだが、教育分野にも社会福祉に関わる、精神福祉に関わる若者の育成も県として構想していただくとありがたいと思います。

ただ、現場に実際入ったり、見に来ていただくと、現場の人の少なさに学生たちは「皆が休みたいときにどうやって事業所が回るんですか」みたいなことを真剣に疑問に思っているし、現場の人の足りなさを目の当たりにしてしまうというのが正直あるかなと思います。

す。それでもこんな魅力があるということしっかり感じていただくために考えていただければと思います。

(田中企画幹)

確かに今、精神保健福祉と他の福祉の人材で、若干養成の経路が違うかと思いますが、保育も含めて福祉の専門学校、短大、全国的になかなか厳しい入学者の状況ということですが、それには子どもですとか高校の進路指導段階からある程度何か勧誘していかないといけないというのは、県の社会福祉協議会の会議でもご意見をいただいています。県の福祉人材センターで、人材確保のプラットフォーム会議が今年度から始まったのですが、そこには教育委員会からも参加いただいていますので、進路指導の現場で、福祉の魅力、関心のある生徒さんには先生のところまで止めないでいただいて、福祉の職場体験とかへ繋げていくのをやっていきたいというような話もありました。また参考にさせていただきますのでよろしくをお願いします。

(伊藤委員)

今の勝見さんのご意見に似たところがあるのですが、2点お願いします。

まず1つは障がい福祉の現場の魅力を伝えるということと、生産性の向上に関わることです。今まで介護の現場で働いた経験があり、そこで若い人たちと関わって感じたことですが、今の若い人たちは給料が大事。さらに働きやすい、安定した仕事。例えばきちんと休みが取れるとか、ちゃんと定時に帰れるとか。そういうことを若い人たちは結構気にしている。それに加えて、ハラスメントの問題にも敏感になっています。企業がどういう取り組みをしているのかということも大事になってくると思います。

ロボットなどの生産性向上はまだまだ少ないなと思っています。現場ではスピードを求められていると思うので、ロボットがやると時間がかかり、それなら人がやった方が早いといった面もあるかと思っています。バックオフィスソフトの導入も現場の職員にはパソコンが苦手な人も多い。若い人でもパソコンに馴染みがなく、スマートフォンを使っている方も多いので、なかなか難しいので、現場の意見を聞きながら検討を進めてほしいと思います。実際に導入した例、少額でもいろいろな方法があるということをうまく紹介していくのが大事なのかなと思います。今後お願いしたいのは、導入した後のアフターサポートをしっかりとさせていただきたいと思います。導入して良かったとなるためにはアフターサポートが大事だと思うので、その辺りもして行ってほしいと思います。

(田中企画幹)

ありがとうございます。現場の大変さ、給料だけでなく働きやすさとか、職場環境の重要性というのはおっしゃる通りだと思います。介護の事業所でも週休3日を導入しているところは離職率が低いという例も聞いていますので、そういったことの発信を考えていけないといけないと思っています。

生産性向上もおっしゃる通り、導入したものの倉庫にしまっているとか、使わないということでは困るということと、あと高齢層の職員中心に敬遠してしまうところがあるのが実状としてあると思います。生産性向上相談センターで伴走支援をしていますが、まずそこに手を挙げてもらって、事業所の中でキーパーソンを決めてもらい、その人を中心に機械を入れてどうするかではなく、業務プロセス全体を見直して、そこにこういう機

械を入れたらいいよねというような考えになっていただけるように支援をしたり、導入事例集を出していったらいいのかなということをご意見をお聞きして思いました。ありがとうございます。

(福澤会長)

他よろしいでしょうか。

(塩崎委員)

リハビリテーションセンターについて意見があります。リハビリテーションセンターで新しくなるのをきっかけに様々な障害にもっとこれから対応して、そして色々な研修や講座、理解促進に向けたことができるようになるのは本当に良いことだなと思います。しかし、いろいろ計画なされていても、意外と教育機関や事業者にはあまり知られていなかったりするの、是非広報をしながらも困ったときに相談できる場所ということと多くの人に知られるようになると良いと思います。

それから、これは視覚障害についてになりますが、リハビリテーションセンターには歩行訓練士という方が現在1人いらっしゃいます。歩行訓練という名前ですが、その他に身の回りのことをできるようにしたりとか、パソコンやスマホなど日常で使うものの訓練といった自立生活訓練を教えることができる方がいます。現在、視覚障害の方が、おそらく昔からたくさんいらっしゃったのだと思うが、私達の会にもだいぶ中年、高齢になって障がいになられて入る方が増えてきました。それで是非若年から壮年が主な対象となっていますが、必要に応じては高齢者についても身の回りのこととか、歩くことができるようにサポートしていただくとQOLも上がりますし、ヘルパーさんを使って暮らしていくにも、自分のことがある程度できていたり、自分自身で障がい理解ができているということがとても大切だし、豊かな人生に繋がっていくと思う。

現在、訓練士は1人しかおらず、県内全体を対応しているということで、南信の方へはあまり出ていないと聞いたことがあるが、もう少し人数を増やしてほしいというのが私達視覚障がい者の希望、要望です。

高齢になるとリハビリテーションのゴールの意味合いが少し変わってきてしまうかもしれませんが、聴覚も視覚も感覚の障害というのはそうなるとう自分の努力だけではなかなか身につけることができないことがたくさんあります。途中で障害になられた方は、家族やお1人で病院を退院された後、結局困ってしまってお家におられるということが結構あると聞きますし、地域の方からこういう方いらっしゃるんだけどどうしたらいいんだらうっていう相談を受けたことがあります。最近では、盲学校の方にもちょっと高齢なので本当は対象ではないけれど相談に応じたのも聞いたことがありました。

障害を負うというのは何歳になっても起き得ることなので、学校にいるうちとか、幼児期のうちには繋がれるところがたくさんあるが、卒業後または高齢期になってから障害になった場合に、身の回りのこととかお家の中で自分で動けるようにとか、またはヘルパーさんや家族の方と一緒にいる場合でも何かいろんな助言をしていただけると、お互いがやりやすくなることもあるかと思うので、是非歩行訓練士の配置を増やしていただきたいなと思っています。南信へも行けるように。

高次脳機能障害の話でも出てきましたが、リハビリテーションセンターは脊髄損傷とか四肢の障がいとかのリハビリがメインなのかなという印象がありますけれど、そうした高

次脳機能障害とか小児の言語障害とかも先ほど出てきましたけれど、そういった様々な感覚の障害などについてもトータル的に相談やサポートが受けられる、事業所も相談したら勉強ができることができると、もっと介護や障害福祉がスムーズに1人当たりのことではちょっとしたことですけれども、それが積み重なったときには、本当に良いことになっていくのではないかと考えています。視覚障害の立場での意見です。

一つ質問があります。資料に生産性向上推進相談センターが載っていたと思うが、さっきから生産性って、確かに企業でいう生産性と福祉でいう生産性は意味合いが違うとおっしゃっていて、私はまさにそこに疑問を持ってしまって、生産性向上というのがこの介護や福祉にあっている言葉なのかなと。とても違和感を覚えてしまいました。

最後に質問です。介護福祉について、たくさんの方が就職してくだされば良いのでしょうけれども、なかなかそうはいっていない一つの原因が賃金の低さであるわけですが、どうして賃金は低いのでしょうか。補助金を増やしていくことはとても良いと思うのですが、そもそも賃金が低いのはどうしてなのでしょう。以上です。

(宮下企画幹)

最初にリハビリテーションセンター関係のご質問にお答えします。2点あったと思いますけれども、広報の重要性ということで、これは非常に我々も認識をしているところです。実はコロナの期間にリハビリテーションセンターの利用がすごく落ちました。

コロナによる移動制限がありまして、その間に県内各地域の病院の担当の方とかも変わったりして、そのような中で絆が切れてしまって、リハビリテーションセンターへ繋がるといことがかなり減りました。今はコロナも終わり、絆の復活といいますか、連携の回復を進めており、利用状況も回復に転じているという状況になります。今後ともリハビリテーションセンターの機能役割について、医療、福祉関係者と関係を深めまして、利用の促進を図ってまいりたいと考えております。

2点目、視覚障がい者への支援の関係です。こちら私どもも十分認識をしております。県立の施設ということで運営が安定している面もありますが、職員は県の人事の中で他の施設へ異動することもありまして、せっかく視覚障害の支援の研修を修了しても他へ異動するというようなこともあり、なかなか人員体制を揃えられない面があります。こういったニーズが多いことを我々も踏まえまして、人事当局等にも申して、充実が図られるようにしたいと考えております。

(田中企画幹)

生産性向上という言葉、塩崎委員がおっしゃった通り、私どもも福祉分野における生産性向上は、製造業等における生産性向上とは意味合いが違うということは十分認識しているつもりですし、今後も気をつけていかないといけないと思っています。現場の従事者の方の負担軽減、それによって定着を図ることが目的の一つではありますが、それをなぜ目的にしているかという、利用者の方に接する際により良いサービスを提供する、利用者の方と接する時間を増やすというのが、最大の目的だと思っておりますので、事業を行っていく上では、その点を今も注意してやっているつもりですけれども、今後も留意して進めていきたいと考えています。

続いて、賃金の水準の低さですけれども、そもそも給料というのは雇用する側とされる側の思いが一致する点で水準が決まるというのが通常だと思えます。介護福祉、医療につ

いては、報酬の単価がそもそも公定価格で決まってしまっているというのが、賃金水準がこれまでずっと低い水準にとどまっていた主な原因かと思えますので、そこは保険料や税金の負担の問題と、他産業との差というのを適切に国において判断していただけるように、私どもも現場の声を国に要望していきたいと思っています。

(福澤会長)

どうもありがとうございました。他よろしいでしょうか。

(小松委員)

資料6でご意見をお聞きしたいとのことでしたので、少しお話をさせていただきたいと思えます。

まず、障害福祉現場の働く魅力の発信として効果的な取組についてですが、人口減少が加速し、地域経済そのものが停滞している現状において、「仕事の選択以前に、まず障がい福祉関連事業所等の事業所のある地域で暮らしたいと思うのか。子育てをし、老後の終の棲家として選択される地域なのか。」という課題があると思えます。また、待遇・給与については、障害福祉サービス等報酬改定が3年に一回で、その額を事業者自ら決めることはできないため、個々の事業者にはおのずと改善に限界があります。その上で、障害福祉分野における人材確保の取組として、障害福祉現場の魅力をどのように発信していくのか、という課題に行き当たります。一般的に、障がい福祉は虐待、3K（きついあるいは帰れない、給料が安い、危険）などネガティブなイメージが先行しています。

しかし、実際にこの仕事に関わると、「自らの成長が実感できる」ですとか、「感動できる」「気づきが多い」「やりがいや感謝を身近に感じる事ができる」などポジティブなイメージが優先している方が少なからずいることと思えます。そこでより多くの方に現場を知っていただく機会として、ホームページの充実ですとか、ボランティア活動、社会福祉士・保育士養成等の現場実習、利用者の作品紹介の促進など多くの事業所で行っていますが、もう一歩、効果を実感できるに至っていません。事業所にとっては、人間関係や労働環境を整え、ワークライフバランスに配慮しながら離職を防ぐことが現状でできる精一杯の取り組みになっているように思えます。

次に2番目の生産性向上についてですが、先ほどから委員の皆さんからもお話がありましたけれども、令和6年度の介護保険サービスの報酬改定において、生産性向上推進体制加算が新設されましたので、まだまだ「生産性向上」という用語が私達にとって馴染みの薄い用語かと思えます。国の定義によれば、「少ない労力や時間で、より高い質のサービスを提供し、職員の負担を軽減すること。」ということになるでしょうけれども、人間の尊厳を守る障がい福祉の現場で、ビジネス用語である「生産性」という用語が浸透するかについては議論が分かれるところかと思えます。

さて、推進に当たっての留意点の一つとして、「質の向上」と「量的な効率化」がアンバランスにならないように配慮される必要があることを挙げられます。マニュアル化の促進は個別支援を萎縮させますし、業務の効率化によって、職員の身体的・心理的な負担の軽減される一方、利用者に関わる時間が減少し、支援内容が画一化するようでは本末転倒と言わざるを得ません。目に見える成果達成を急がず、支援プロセスを重視しながら職場全体で一体感を持って取り組むことが大切だと思います。また、ICTや介護ロボット活用により専門性の発揮できる環境を整えるためには、一工夫が必要があるように思えます。さ

らに、「職員の負担軽減が離職率軽減に繋がる」というロジックは一見説得力があるように聞こえますけれども、成果に直結する効果的な手段となり得ない場合があります。事業所において、職員の負担とは何かをまず知ることがポイントにあるように思います。

続いて、障害福祉現場の外国人材の活用についてですが、少子高齢化によって労働力が不足し、障害福祉サービス事業所間でも外国人材の活用についての話題が出されることも多くなっています。現場の皆さんのお話をお聞きし、記憶に残っていることをいくつか挙げさせていただきます。

1つ目ですけれども、日本には多い暗黙の了解による日常業務の認識のずれ、業務の指示と相手の受け止めなどコミュニケーションの課題があります。

2つ目として、宗教・文化・歴史の認識を含め、尊重する姿勢が大切。例えば、宗教の中には食前の祈り、アルコール・カフェインを控えるですとか、菜食主義の方がいらっしゃいます。また、日本では宗教は私的なものというふうに考えられますけれども、法律・教育などに関与することが常態である国が少なからずあるということも認識しておく必要があるかと思えます。

このコミュニケーションの壁や文化や価値観の壁は思いのほか大きく、戸惑いを隠せませんけれども、まず理解するよりそのまま受け入れる姿勢が求められるように思います。

余談になりますけれども、外国人労働者で運転免許のない方は少なからずいらっしゃいますので、電車やバスの路線がなく、通勤手段が不便な事業所に通うことができません。解消するためには、交通の便が良く、生活利便施設が整った場所に事業所そのものを移転することを検討する必要があると感じている方もおられます。

最後ですけれども、公的な職業紹介機関について求められることですが、全国的にその不足が喫緊の課題となっている介護人材であります。国は介護人材確保を目指す姿として、専門性が不明確で役割が混在している「まんじゅう型」から、裾野を広げ、多様な人材の参入促進を図りつつ、専門性の高い人材を確保する「富士山型」への構造転換が図られたところです。さらに2024年9月には、様々な道を目指せる「山脈型キャリアモデル」が示されて今日に至っていると思います。

特に職業紹介機関としてのハローワークについてのお話になりますが、障がい者や生活保護受給者などの就職が難しい求職者のための支援はとても大事なことだと思います。一方、障害福祉サービス事業所が人手不足という困り感を持った場合、1つ目として、新人・新卒が採用できない。2つ目として、人員配置基準を満たしていない。3つ目として、人員配置基準を満たしているが配置ギリギリで負担感が大きい。そして4つ目は、人員は足りているけれども、寄せ集め感が否めず、チームワーク、仕事の質、勤務時間がちぐはぐ、などと様々あります。そこで、事業所が求人申し込みをするときに、求人の理由や事業所の困り感、必要としている人材をお聴き取りいただき、求職者とのマッチング、仕事の紹介等をしていただければ幸いです。

また、福祉人材確保＝「直接処遇職員確保」と考えられがちですが、福祉施設には直接処遇職員だけでは利用者さんへの福祉サービスは立ちいきません。事務職、栄養士、看護師、療法士等々、裾野を広げた福祉人材確保を促進するためには、短期的には啓発や多様な人材の参入促進ですとか、職場定着、人材養成、離職後の再就職支援を、長期的には将来にわたって福祉人材を確保し育成するために、若い世代から福祉介護の重要性や仕事について理解を深めながら、将来の職業選択に繋がる関係者の連携の強化がより一層促進される必要があるかと思えます。

(福澤会長)

ありがとうございました。様々なご意見いただきましたけれども、時間になりました。まだ何かある方おられればお願いします。

(久保田委員)

長野労働局の久保田です。資料6の4番の今後の施策の方向性についてということで、今、いろいろ委員の皆さんから求める役割等も含めてお話がありましたので、私の方から来年度のハローワークとしての取組について簡単にお話をさせていただければと思います。先ほど、いろいろいただいたご意見につきまして、我々労働行政にも関わりのあることですので、参考にさせていただき、業務の上に我々生かしていきたいなと思います。

厚生労働省ですが、令和8年度から医療・福祉を支える求人充足プロジェクトというものを持ち上げました。やはり医療・福祉。特に人材不足分野ということでして、従来より専門コーナーを設けまして、対応にあたっていたという経緯もあるのですが、令和8年度からこれを全ハローワークで実施するという結構大きな転換をさせていただくこととございます。

具体的には、所長自らがというところになるんですが、事業所訪問による実態把握や求人内容の見直し、それから充足のフォローアップ、こういったアウトリーチ型の支援を中心に行うということです。ですので、単に求人を受理するというのではなく、採用できる求人に変えていくことが重要であろうと位置づけております。

それから、例えばナースセンターとか福祉人材センターといった無料の職業紹介機関があると思いますが、こちらとの連携も従来しているのですが、より連携強化を図り、特に福祉分野については定着率が課題になっておりますので、こういった就職後の定着支援、こういった部分についても力を入れていくとしております。

労働行政では、事業所支援、それから連携、迅速なマッチングの強化、こういったところに力を入れていくものとして令和8年度から実施をしていきたいと思っております。以上です。

(福澤会長)

はい。どうもありがとうございました。

まだご発言いただけていない委員の方もいらっしゃいますけども、時間も過ぎておりますので、ただいまいただいた貴重なご意見をこれからの今後の政策検討などに生かしていければと思います。貴重なご意見をどうもありがとうございました。

それでは時間になりましたので、会議事項を終了させていただきます。進行を事務局にお返ししますのでよろしく申し上げます。

4 連絡事項

(事務連絡)

(課長あいさつ)

5 閉会