令和８年度大阪府障がい者自立支援協議会
発達障がい児者支援体制整備検討部会
成人ワーキンググループ

日　時：令和８年８月２０日（木）　14：30～16：30
場　所：大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）大会議室３

出席委員（五十音順）

岡　あゆみ	大阪府発達障がい者支援センター　アクトおおさか　センター長
岡田　俊	奈良県立医科大学　精神医学講座　教授
片山　泰一	大阪大学大学院（大阪大学・金沢大学・浜松医科大学・千葉大学・福井大学）連合小児発達学研究科　教授
雑賀　浩司	大阪府地域若者サポートステーション　総括コーディネーター
中島　康明	大阪人間科学大学　特任教授
中村　祐子	独立行政法人　高齢・障害・求職者雇用支援機構　大阪支部 大阪障害者職業センター　次長
西浦　智恵子	大阪労働局職業安定部職業対策課　地方障害者雇用担当官
西山　美知	一般社団法人　大阪自閉スペクトラム症協会
広野　ゆい	特定非営利活動法人　ＤＤＡＣ　代表
藤原　博子	大阪ＬＤ親の会「おたふく会」　副代表
吉水　友規恵	泉州南障害者就業・生活支援センター　センター長

＜開会＞

〇事務局
　定刻となりましたので、ただ今から「令和８年度大阪府障がい者自立支援協議会　発達障がい児者支援体制整備検討部会成人ワーキンググループ」を開催させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。
　まず、会議の開会に先立ち、大阪府福祉部障がい福祉室地域生活支援課課長からご挨拶申し上げます。

〇課長
　令和８年度 発達障がい児者支援体制整備検討部会 成人ワーキンググループの開催にあたり、一言ご挨拶を申し上げます。
　委員の皆様方には、日頃から本府の発達障がい児者支援施策の推進にご理解、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。また、ご多忙のところ本ワーキンググループにご出席いただき、重ねてお礼申し上げます。
　さて、昨年度の部会では、これまでの議論も踏まえ、初診待機の解消に向けた取組や、発達障がい者支援センターによる相談支援実施者への研修など、本府の発達障がい児者支援施策の中核となる事業について、地域の実情も踏まえながら検討を重ねてまいりました。
　一方、合理的配慮の義務化や法定雇用率の引き上げなど、障がい者支援を取り巻く状況が変化していく中、相談支援体制の確立や就労・定着に向けた取組などが、これまで以上に求められています。
　こうした中、今年度は大阪府においても、次期障がい者計画の策定作業が本格化します。発達障がい児者をライフステージを通じて切れ目なく支えていくためには、福祉、保健、医療、教育など各分野の取組を一体的に捉え、今後の施策の方向性を検討していくことが重要であると考えています。
　そこで、本日のワーキンググループでは、現行計画期間における取組状況をご報告させていただくとともに、その成果や課題についてご評価いただき、今後の施策の充実に向けたご意見を賜りたいと考えております。
　また、施策を効果的に推進していくために重要となる指標のあり方についても、専門的な見地からご意見をいただければ幸いです。
　委員の皆様方におかれましては、それぞれのお立場から忌憚のないご意見、ご提案を賜りますようお願い申し上げますとともに、今後とも本府の発達障がい児者支援施策の推進にご協力をお願い申し上げまして、簡単ではございますが、開会の挨拶とさせていただきます。

〇事務局
（委員の紹介、資料の確認、会議の公開についての説明）

〇ワーキンググループ長
　どうぞよろしくお願いいたします。
　お手元のほうに次第がございますが、本日の議題は３つございますので、まず、第１番目、「第５次障がい者計画における発達障がい者支援の取組状況について」につきまして、まず事務局からご説明をお願いしたいと思います。お願いします。

〇事務局
　議題１「第５次障がい者計画における発達障がい者支援の取組状況について」資料２に基づき説明。

〇ワーキンググループ長
　ありがとうございました。ただ今のご報告にもございましたが、９つに絞ってのお話しでしたが、かなりたくさんの取組が行われておりまして、この中で、それぞれの委員の先生方が、実際に効果とか、あるいは取組を実感するものもあれば、あるいはまだまだと感じるもの、あるいはさらに期待するものというのがあると思うのですけれども、それぞれ委員の先生方から、何かご発言をいただきたいと思っております。
　まず、ご指名はせずに、自由に挙手等でお願いできればと思いますが、いかがでしょうか。
　では、最初に、先ほどのページでは就労の問題からスタートしていたかと思いますので、特に就労の問題を扱っていただいている委員から、いかがでしょうか。

〇委員
　ありがとうございます。第５次というところからなのですが、就労支援だけではなく、地域生活とかの相談支援、医療、家族支援、ライフステージを通じた支援を含めて、体系的に整備されてきたというところが、非常に評価できるポイントなのかなと拝見させていただいております。
　また、企業向けの研修であったり、職場定着に向けた取組に関しても進められていることが、非常に重要だなと感じております。
　ただ、サポートステーションの現場のほうでは、障がいの診断の有無に関わらず、就職活動や職場で困難を抱えている若者が相談に来られます。
　例えば、自分に合う仕事がわからないとか、コミュニケーションが苦手、仕事を始めても長続きしないとか、そういった困りごとがあるものの、本人自身は発達障がいを意識していないケースもございます。
　ですので、診断があるかとかではなく、就労や生活上の困難があるかを入口とした必要な支援につながる仕組みというところを充実させていくことが重要ではないかなと感じております。

で、特にサポートファイルの情報の引き継ぎとかを非常に重要だと感じているのですが、情報だけではなくて、本人がどのような支援で力を発揮できるのかであったり、どのような環境でつまずきやすいのか、そういった支援上のポイントも、本人を中心に次の支援機関につなげていくことが大切だなと感じております。

特に高校や大学、今月に関しても、上旬には専門学校のほうでセミナーをさせていただいたり、来週に関しては、高校に行っての出張相談であったり、それもご本人だけではなく、親御さんも含めた支援というところが、サポートステーションのど真ん中ではないのですが、支援につなげていくには必要だというところで、今年度は少し力を入れて動いてきております。

厚生労働省のほうでも、今年度は特に高校支援、特に通信制の高校支援というところに、専門委員会でも議論されていると伺っていますので、今後、そういったところも必要になってくるのかなと感じております。

〇ワーキンググループ長

ありがとうございます。いかがでしょうか。

〇委員

ありがとうございます。今のお話しにもあったように、非常に柱を基本にして様々な取組を緻密にされてきたのだなというところは評価されていいのかなと思います。

当センターでいうと、個別になるのですが、OSAKA しごとフィールドさんから、最近、研修の依頼をいただいて、職員さん向けの研修をさせていただいたりとか、これまでそういった形のつながりがなかったところと、研修を通じてつながるようになってきたり、大学生で発達障がいの傾向があるけれども、それは伝えずに働きたいですとか、特性の整理はしたいけれども、就職するときはクローズでいきたいとか、本当に大学卒業間際で非常に敏感な時期のご相談を、新卒応援ハローワークさんはとてもよくやっておられまして、新卒応援さんからのご依頼もとてもよく受けていて、非常に良い支援をされているなと思っています。そういった発達障がいの方のステージごとの関わりというのは増えてきたのかなと思います。

あと、私は勉強不足で存じ上げなかったのですが、９ページ目の「合理的配慮のための対話シート」とか、11 ページ目の「就労サポートカード」みたいなのは、今、どのくらいの範囲で周知されていて、どういったところをターゲットに活用が広がっているのかとか、これから周知をどのように進めていかれるのかとか、もう少し説明していただけるとありがたいなと思いました。

〇ワーキンググループ長

ありがとうございます。事務局から追加でご返答できますか。

〇事務局
　ありがとうございます。「合理的配慮のための対話シート」は、広く府のホームページにも掲載して、どの企業にも活用していただけるように紹介する動画も載せていますので、特に範囲は絞らずということで使っていただいているかと思います。
　あと、「就労サポートカード」ですが、ベースには福祉の就労支援事業所さんに使っていただくという、ご本人と一緒に職場体験等を通して書いていくという形になりますので、こちらをまず書いていただいて、実際に企業に就職される際には、先ほどの「合理的配慮のための対話シート」を使っていただくというケースも想定されています。

〇ワーキンググループ長
　ありがとうございます。よろしいですか。

〇委員
　はい。

〇ワーキンググループ長
　では、いかがでしょうか。

〇委員
　ありがとうございます。大阪府さんとは、ハローワークのほうではいろいろ連携をしておりますので、こういったところかなとは思ったのですけれども、例えば、ハローワークというのは、就労ができる状態の方が来るということが多いので、そういったところで支援となってくるのですけれども、ただ、実際その段階にない方とかがいらっしゃる場合、サポートステーションさんのほうにつないだりということもさせていただいて、そういった形で連携をさせていただいています。そのあたりはすごく助かっています。
　で、大阪府さんのほうで、そういった計画を立てたうえでしていただいているというところが、こういった連携にもつながっているのかなとは感じています。以上です。

〇ワーキンググループ長
　ありがとうございます。いかがですか。

〇委員
　私のセンターのほうが、泉佐野市から岬町の泉州南圏域の障がいのある方の就業と生活の支援をしているセンターになります。
　今日も泉佐野市のほうから北上してきたのですが、どうしても大阪市内のほうですと、セ

ミナーだったり、社会資源というのも豊富だったり、支援が途切れなく切れ目のない支援というのがすごく可能なのかなというのは、今回の資料を見せてもらって思った評価できる点になるかなと思います。

ただ、現時点で、支援学校さんからつながってくるケースというのは多いのですが、傾向的に、一般校だったり、支援がつながっていない状態の学生さんからの相談というのが、親御さんから受けたりとかが結構多くなっています。というのも、高卒の資格がほしいからというご相談が多くなっています。

で、やはり南のほうに行きますと、社会資源のある市町村にばらつきがありますので、どうしても支援が途切れてしまうだったり、就職した後定着された方だとしても、その後、支援機関が途切れてしまって、そのまま年を重ねて高齢になっていく。

そうすると、気づくと誰も相談できるところがないというケースもありますので、成人ワーキングのところに沿うのかどうかはわからないのですが、そういった年齢を重ねる方の支援だったりというセミナーも入れていただけると非常にありがたいかなと思いました。以上です。

○ワーキンググループ長

ありがとうございます。

○委員

こどもワーキンググループでも言わせてもらったのですが、例えば、教育分野における支援とかも少しお話が出ていましたけれども、高等学校の公立のところは、非常にうまく進んできたのだけれども、私学のほうがなかなか見えにくい。実は、全然そこが抜けているところもあるのではないかと。

例えば、専門学校であるとか、学びの場が多様化している中で、今後はそういったところにもきめ細かく認知していく必要があるのかなと思いました。

それから、司法のほうもそうなのですが、そう言えば、行政・司法はあったのですが、立法は入れていますかと。結構、地域でいうと、議員の数もそうですし、民生委員の方とか、そういった地域に密着されている方になかなか届ききっていないところもあるのではないかなと。

で、ともすると、「発達障がいは理解が進んだよね」ということなのですが、例えば、ＳＮＳの中でも、「私、ＡＤＨＤやねん」とか、そういう感じの、かつ、自閉症がそういうような感じで、言葉だけが広がって、非常に単純化された形で理解されていて、実は、一人ひとり全然違うのですが、そこのところが非常に画一的に捉えられて、変に使われているところもあるのではないかとか、最近、思っていまして。

で、私は、大学で教えていますので、大学から就労移行というのも、この間、随分進めていただいて充実してきたのですけれども、その一方で、例えば、ＳＮＳに依存していくとか、

ひきこもり経験があるだとか、診断名は受けない、受けていないけれども、何かしら困難を抱えているのではないかなという人たちが本当に多いなと思うんですね。

で、今の社会状況から来るところもあるのかなと思っていまして、本来は障がい者計画の中に入れていくべきかどうかというのはわからないのですけども。なんというか、世の中、気がつくと、電車に乗っていても、みんなスマホを見ているというようなことになってきまして、これまで、本当に困っているからどうしようというところと、もう一つは、こうすればもっとお互いに楽というか、うまくやっていけるよねというところが、なかなか広がっていかないなと。

で、やはりこの計画は、当事者中心に計画されて、着実にされているわけですが、当事者でない人たちの理解を底上げしていくというところも、非常に大事な時期になったのかなと感じています。

〇ワーキンググループ長

ありがとうございました。就労に続いて、日常生活の支援といったところで、発達障がい者支援センターの業務も含めてございましたが、コメントはございますか。

〇委員

そうですね。就労移行支援事業所とか、いろいろな就労を支援してくれる機関が増えたかなとは思うのですが、まだまだ、こういう資格が取れますよとか、パソコンのスキルが取れますよみたいな、ハードスキルをすごく謳っている事業所があるのかなと思うのですけれども、発達障がいのある方が就職した後に困って離職するのは、どちらかというと、ソフトスキルとかライフスキルの部分が多くて、８割がそちらで離職するというふうにも言われているかなと思うので、ソフトスキルだったり、発達障がいのご本人の特性の理解のお手伝いだったり、「どういうところが苦手で、どういうところが得意なのか、だから、どういう工夫をしたらいいのか」とか、本当に補えないところはどういうところに配慮を求めたり環境調整をしてもらうのがいいのかというようなことの整理が、一般の就労移行だったり支援機関ではまだまだなされていないのかなと思っていて、そこが課題かなと思うので、アセスメントがきちんと必要だというところを普及啓発していく必要がまだまだあるのかなと思っています。

で、アセスメントをするうえで、就労サポートカードとかはとても有効なのではないかなと思ったのですが、私もお手伝いや支援をしている中で、これを使っているという事業所さんに出会ったことがなくて、どれぐらい普及しているのかなというところはちょっと知りたいなと思いました。普及が難しい理由も分析が必要かなと思っていて、そもそもアセスメントというのは、ご本人がどういうところが得意で苦手でみたいな、障がいの特性を知るとか、アセスメントをするということ自体が必要なのだということを、支援者自身もまだまだ理解していないところがあるのかなと思うので、アセスメントの必要性自体も、一緒にサポ

ートカードの普及とともに伝えていく必要があるなと思いますし、情報だけではないというお話もあったと思うのですが、情報だけではなく、今、目の前にいる方の支援に役立てようと思ったら、やはり発達障がいの特性理解とか、支援にどう活かすかというスキルも必要になってくるかなと思うので、何かツールを作ったからおしまいではなくて、ツールを活用してもらうための人材育成というのをセットで一緒に考えていかないといけないのかなと思っています。以上です。

〇ワーキンググループ長

ありがとうございました。高校を出た後の支援という話がありましたけれども、大阪府は、高校の無償化という中で、通信制高校なども、県外の高校に行くような人も多かったのですが、大阪府内の高校に行く人が増えてきたりという形で、少し敷居が下がってきたような感じがあるわけなんですよね。ただ、そういった人が、卒業した後にどういうふうに支援につながっていくのかというときに、例えば、学校に行っていた人に比べると、家族の中に閉じてしまって支援につながりにくいというようなこともあったりするので、そういう他の社会的な状況とかの変化との関係というのもあるのかなということを少し思いました。

それと、もう一つは、今、委員からもございましたように、今、就労支援を行っている事業所というのは、民間も含めて非常に増えていて、必ずしも十分なサポート経験を積んでいない支援者もいるという中で、「どんな支援を受けてるの？」と言ったら、「ほとんどパソコン学校と変わらないんじゃないかな」みたいな、「パソコンがいっぱい置いてあって、今、エクセルを習ってます」みたいな、そんな状態もあったりすると、その人の生活全体を見据えて、今の支援がどこに位置付けられて、何を目指していくのかというようなところが、きちんと導ける支援者のもとであれば、ツールというものも活かされていくのだけれども、そういう全体の道筋というものが必ずしも見えていなくて、パーツ、パーツのところを携わっている支援機関も出てきている可能性もあるのかなというような変化も見据えていく必要があるのではないかなと思います。

で、私が思いましたのは、これだけの様々な、発達障がいに限らない部分も含めた支援がという話がありましたが、それをきちんと束ねて発達障がいの支援として提示できているという、そこを越えた取組がなされているというのはいいのかなと思いました。私の感想でございました。

続きまして、家族のこととか、あるいは支援もありましたら、お願いいたします。

〇委員

私は、見させていただいたり、今、ご意見を伺って、まず思ったのですけれども、最初に就労のお話からされていたので、まず就労のところからお話しさせていただけたらと思うのですけれども、いろいろな体制だったり制度だったり、以前に比べると随分整ってきたり、いろいろなものが本当によく考えていただいて、増えてきているとは思っています。

で、横の連携とかつながりというのは、今、お話があったように、大阪府さんからとハローワークさんからで、ハローワークさんのところで、うちよりまず前にサポートステーションのほうに来ているところで連携されているというお話とか、実際にそういうのも目の当たりにしたりとかということもありますし、随分その辺はできてきているのではないかなというところもあると思うのです。

ただ、その一方で、障がい者雇用とかで一般の企業さんに就労をするときに、ハローワークさんからの紹介で行ったにも関わらず、まったく、合理的配慮云云もそうですが、理解がないといいますか、そもそも障がい者雇用というのが、低賃金で、人材不足を補強しているぐらいの程度にしか担われていないのではないのかなというような企業さんも多いのも確かです。

それで、もう少しそういった理解とかがあれば、もう少し定着して長く勤められるのではないかなというようなところも多々あるかなと思っています。

その中で、ちょっと思ったのが、資料のなかには抜粋でしか載っていなかったのですが、こういうのがあるのだなと、私も存じ上げなくて、資料の 14 ページだったかな、右端の職場づくりのところに、雰囲気づくり、環境づくりというのが載っていると思うのですが、環境づくりのところには、本当によく作っていただいて、出していただいているのだろうなというのはよくわかるんですけど、例えば、こういったものでも、せっかく大阪府さんが作っていただいているのですが、見ましたら、最初が 2015 年からで、改定、改定で、2024 年４月にも作られているということなのですが、全く企業さんに届いていないんだと思うのです。先ほどもほかの委員からもお話がありましたが、どれだけ普及しているのか、活用されているのか。せっかくツールはいろいろ考えて作っていただいているのですが、それが全然実際のところに、手元に届いていない、私も見たこともないですし。逆に、私がこのツールを知っていたら、企業さんにお話に行くときにもこれを伝えたらというのもあるので、例えば、ハローワークさんを通じての障がい者枠での雇用だとしたら、採用に至ったあかつきには、ハローワークさんを通じて大阪府さんがこういうものを直接企業さんに渡していただくとか、そういったことも普及率や活用していただく一歩につながるのではないかなということを、ちょっとにわかですが感じたところではあります。

あと、就労に限ってですが、移行さんもいろいろ増えたりとかして、いろいろ特化してやってくださっているのですけれど、先ほどおっしゃっていたように、パソコンの授業だけしているような感じだというところで、あと、お話ありましたが、やはり発達障がいの人がつまずくところは、やはりソフトスキルが一番大きくて、移行さんでは、申し訳ないですが、ソフトスキルの部分を底上げするといいますか、バックアップするとか、そういったところの視点というのが、そもそもあそこでされる、こういう体系でやっていくのですよという説明の中に入ってきていないのです。

で、以前もどこかでお話しさせていただいたと思うのですが、「厚生労働省から出ています」ということでピラミッド型を出されてきて、ベースである生活に、朝起きて、歯を磨い

てとかというところがあって、最終的にようやく就労ができるのですよというピラミッド型を示して説明されるのですけれども、いや、彼らは、その土台のところのどこかの部分でつまずきがあるという人が多いので、そこをいかにサポートしていって、彼らの自力であったら 50%しかできないところを、100%は無理でも、８割、９割までにつなげていって、就労につなげる、継続につなげるというところをしないと駄目なのではないですかと、そこの方にお話をしても、その方も、「いや、制度がこうなってますからね」という感じだったりというところがあるので、そういったところの点も、内容というか、中身にはなるのだと思うのですが、さらに充実したといいますか、特化したものになっていけばいいかなとは思いました。

あと、もう１つなのですが、最初のところの３ページのライフステージを通じた取組というところで思っていたところなのですが、８番目の「切れ目ない支援をしていくための引き継ぎ実施やその定着、また、地域での相談支援体制の充実」というところなのですけれども、確かに相談ができる場というのは非常に増えてきているのだとは思うのです。いろいろなところで相談もさせていただけますし、受けてもいただけるのですが、まだまだ相談ができる「機会」というのでしょうか、それがちょっと足りないのではないかなと。「困ったことがあったらいつでも来てください、いつでも相談に乗りますよ」というのはおっしゃていただくのですが、それは、正直、発達障がいとしてはそぐわないのではないかなと。

職場においても、常に見守りをしていて、様子がおかしいなと思ったら声を掛けましょうというのを謳われているわけで、それが行政からの支援というところで、なぜまだそういう視点にならないのかなというのが不思議な感じがしています。

学齢期だったりすると、学校のなかで、常に担任の先生とか、誰かの見守りが、十分でないにしてもあるのだと思うのですが、社会に出たとたんに、それがなくなってしまうというのが現状だと思うのです。

で、おそらくそれを担っていただいているのは、身近な相談支援事業所さんの相談員の方だったりだと思うのですけれど、今のところ、何か移行さんを利用しているとか、Ａ型さんを利用しているとか、支援を受けていないと、受給者証を持っていないと、そもそもそこの相談支援のところにはなかなかつながらない。「じゃあ継続相談的なものはないのですか」と言うと、「そういうのはないです」ということなんですね。でも、「いつでも困ったことがあったら言いにきたらいいから」ということなのですけれど、そうではなくて、発達障がいの人というのは、常に見守っていて、継続相談の機会を確保されているというところが必要なのではないかなと。

幼児期には、早期の気付きで、まず障がいの有無というところで認定をという取組とかもされていて、かなり５歳児健診も増えてきているのだと思うのですけれども、いざ成人期になったときに、当事者が自ら相談しに行くというのは、特に困りごとが起こっているときというのは、より難しくなっているときに、社会生活に適応するとか、就労定着をするために、困りごとをなくしていかないといけないと思うのですが、困りごとに対する早期の気付き

というのは、継続した支援というのを受けられていなければ、なかなかできないのではないのかなと。そこの視点をもう少し捉えていただきたいなというのは課題として感じました。

〇ワーキンググループ長
　ありがとうございます。いかがですか。

〇委員
　ありがとうございます。就労の話から始まったので就労の話からしますと、先ほど委員がおっしゃったように、手帳は持っていないけれど診断はあるという方がすごく増えていっている中で、「障がい者」にならないと配慮とかが受けられないという状況は続いているというのがありまして、当事者中心に作成されている程度かもしれないのですが、実際に当事者というのは誰なのかということを言ったときに、本人のことを言っていない場合が結構多いのではないかなと思っておりまして、そういうところで、発達障がいのある本人が望む支援というものはどういうものかということを、報告はもう少し絡めて入れていただけるとうれしいなというところではあるのですけれども。18 ページで、セルフヘルプグループのことを入れていただいているのは非常にうれしいなと思いまして、特に全国でも大阪というのは、セルフヘルプグループが非常に盛んな地域でありまして、そういうところでみんなが元気になって、自分の地区で生きていく情報を得ることができているということはあります。自助を支えるものは共助です。ましてや違いがある人は助け合える。そして、それを支えるのが公助という部分ですので、そういうところでいうと、制度であったりとか、そういうのがもう少し当事者の本当の気持ちと願いなども汲み取っていただけるといいのかなと思っております。
　例えば、障がい者雇用というのは、そもそも障害者差別解消法が求めているものですが、障がい者とそうでない者というふうに基本的に分けていると、私もそれを感じております。
　そういったところで、どこかで「者」というのをつけないといけないというのはあるのですが、やはり社会モデルで考えたときに、その狭間にいる人の数というのはものすごい数がいるというのがありまして、そのへんで非常に、狭間の人の割合がどんどん大きくなっていくのかなというのは感じております。
　私はサポートステーションに 18 年いたのですが、サポートステーションに来て手帳を取るという方が非常に多くて、どんどん増えているという状況があります。
　そういったなかで、そこで回復を一緒にして、仕事までうまくいっても、その先、委員がおっしゃったように、継続相談に結びつかないと思うんですね。仕事ができたら、今度は彼女もほしいと思いますし、何か趣味がやりたいとなりますし、すぐにどこかでだまされたとか、出会い系に引っ掛かってものすごい借金をしてしまうとか、いろいろな生きていくうえでの問題というのが非常にありまして、そういった中で、「親なきあと」の前にたくさんある問題というのを、どのように連携して、発達障がい、二次障がいの精神疾患も含めて、そ

ういったところをサポートする環境をどういうふうにつくっていったらいいのかというのが、今後の課題ではないのかなと思っております。

で、私も、本当にこの大阪府のツールはまだ見たことがなかったものがあるのですが、当事者がこれに類するものを支援の中で使っていないとか、就職したけれども、そのなかで合理的配慮を受けられていないというケースはたくさんあるのですけれども、そのときに、こういったツールがあるということを、当事者から提案して、それを使っていただくみたいなことであったり、もし、それが使えない場合になったときに、それを訴えていけるような機関であったり、そういうところがきちんとあると、当事者として生きていくうえで、今、合理的配慮がなされていなくても、それを言っていってもなかなか聞いてもらえないという現状がありまして。

で、そういうときに組合に言ったら、組合から上司にすぐに連絡が入って、「お前、そんなことを言ったのか」と怒られるとか、そもそも組合自体に加入させていただけないとか、いろいろなそういう、今、制度が整ってきて、就職が続いている人ができたからこそ出てきているものだとは、当事者同士も結構おそらく。

そういったところも、今後の課題としてはあるのかなと思っていますので、今後、当事者の本当の困りごとが解決される環境をつくるにはどうしたらいいのかということを、一緒に考えていただければうれしいなと思っております。

〇ワーキンググループ長

ありがとうございます。では、お願いします。

〇委員

ほとんど言っていただいたので、私のほうは、メンターの活動をさせていただいているので、そのあたりでお話しできたらと思うのですが。

メンター活動もすごく活発になってきているのですが、どうしても成人期に入っている子どもさん、二十歳以上になった子どもさんに関しての就労であったりとか、そのあたりについてのメンター活動というのはないなというのが、実際にここ数年を見ていて思うところです。

だいたいが児発センターとか、もっと小さい子どもさんの親御さんのご希望で、将来が見える形でのお話しをというのになるのですけれど。

うちのほうで、親御さんのご相談というのが、最近、就労期になった子どもさんを抱えている親御さんの相談が多くて、すごくちゃんと支援につながってきているのに、どうして就労のところでいきなりそんなことになるのだろうみたいな。一般就労を望んでいるのだけれど、手帳を持っていると。でも、聞いていると、一般就労はかなり厳しい感じなのに、どうして親も子どもさんも、一般でという形になってしまったのだろうとか。それだったら、それに基づいて、もっと早くからの組み立てというか、仕事に向かっての組み立てがいるの

だろうけれど、朝は起こさないと起きられないとか、約束が守れないから就職面談の時間に遅れてしまって面接が受けられなかったということも聞いたことがあったので、そういったところのお話とかは、たぶんメンターの人も、もう成人期に入っていて、うちの子どもも既に成人期に入っていますので、そういった分での何かお手伝いというか、お話を聞いてもらう機会というのがあったら違うのかなとちょっと思いました。

で、今言われていた、うちでも詐欺ではないのですが、友人間で高額なものを売りつけられたというようなこととか、そういったことが、今の現代は特に見えないところでトラブルに巻き込まれる。ＳＮＳとかは、ともしたら、本当に大きな犯罪とかというところで、断れないとか、やはり想像力がなかなか難しいところで、そこを理解できなくて巻き込まれるとかというのもあるので、いろいろな親御さんの話を聞いてもらえると、またちょっと違うのかなと思います。

あと、３ページのところの、私、これはちょっとうれしい分で、本当に府の人にもお伝えしないと。高校の生活支援カード、先ほどのメンターの話と全然違うのですが、この実施というのは、ちょうど 10 年ぐらい経ちますよね。確かうちの子は、大阪市立の高校に行っていたので、これが使えなくて、すごく残念に思って、自分のところの学校に、大阪府立はやっているので、なんとか大阪市立もお願いしたいということで、ものを持ち込んで先生に掛け合った記憶があるのですけれども。

そこの部分は、本当は親御さんと子どもさんも、自分ってどんな人なのかとか、自分の苦手ってどういうものかなというのを発信する機会というのが、ちょうど 10 年ぐらい前から得られるようになって、その人たちは既に成人期に入って、働いている方もたくさんいらっしゃると思うので、そういったことが、「合理的配慮のための対話シート」とかに、元はつながっていっているのかなと思いつつも、うまくつながっていないような気は、私も、「あ、こんなんがあったんや」というのがあって、あのときの高校の生活支援カードというのが、すごく「わあ」と思った思いが、何かちょっとぶつ切れになった部分が感じとしてあるのがちょっと残念だなと。そこがうまくつながっていけて、こういうものが働くというときにもあって、自分がちょっと不得意であったりとか、得意なこととか、こういうことを知っておいてほしいというのが、常にそういうことを社会と対話して言っていくのだというところがあるというのは、大阪独自ではあるので、ここをもっとうまく活用してもらえたらなと思いました。以上です。

〇ワーキンググループ長

ありがとうございます。先日も新聞などで、発達障がいの優れた能力をいかに活用するかという企業側の取組なり、まさにそれは搾取モデルですよね。

そういうのではなくて、当事者がどのように暮らしていくかというのをどう支えていくのか。先ほどのシートにしても、どちらの目線でそのシートを見るかということによって、同じシートでも全然違うように見えてくるのかなと思います。

また、そういうふうに訴えたら、きちんとそこをサポートしてもらえるという体験を積み重ねてきた人であれば、自分から支援を求めるということもできるかもしれないわけなのですけれども。

そもそもそういうスキルもなかったり、あるいはそういうのに力を振り絞ってやったとしても受け入れてもらえなかった、あるいはご家族さえそういうふうな絶望的な思いを持っているということになると、今、おっしゃったように、いろいろな支援を申し出るということも難しいかもしれない。

また、それを受けとめる人も、障がいと障がいでない人の間に、いっぱいまたそういう人たちがいるということになると、それを受けとめる人のマンパワーの問題というのも実際には出てくるので、大きく広がっていくのかなと思います。

最後に委員から、何かコメントを追加でいただけたらと思います。

〇委員

時間がほとんどないと思うので、私は重ねるだけですが、唯一今出てきていなかった診断の話になると思います。

本当に府の中で進めてこられて、乳幼児期から成人期まで、発達障がい専門医研修というのをやってきた成果が、ようやく根付いているのかなというのは評価できるポイントかなと思っています。

一方で、何のために診断するのかという部分で、受けた後の道筋というところが、まだまだ描けていないというところが課題として出てきているのかなと思いました。

そこには、やはりアセスメントという観点が、委員もおっしゃった部分について、どの支援においてもそこが足りていないというか、「アセスメント」という言葉自体がたぶん堅苦しくて、「評価」という意味で捉えられているのではないかなと。

それは、おっしゃっていた環境づくりという、こういうものでいいんですよね。こういったものに当てはめて、それを支援者と一緒に書き込んでいくというだけで十分に支援になるのかなという部分がもっと進んで、現場の中に入るといいかなと思っています。

〇ワーキンググループ長

たくさんの活発なご意見をいただきましてありがとうございました。

では、事務局に戻させていただきまして、次の議題ですが、「第６次障がい者計画における発達障がい者支援の方向性について」ご説明をお願いいたします。

〇事務局

議題２「第６次障がい者計画における発達障がい者支援の方向性について」資料３に基づき説明。

〇ワーキンググループ長
　ありがとうございました。ただ今ご説明がございましたが、これらについてご意見をいただきたいというところで、ご意見いかがでしょうか。では、お願いします。

〇委員
　先ほどのところでもお話が出ていたのと同じような内容になるのですけれども、まず、活動指標のところで、切れ目ない支援の二つ目の枠のところで、サポートファイルの作成件数というのが挙がっていると思うのですけれども、ご説明いただいたように、確かにいろいろな数値とかというので、数値化していかないとなかなか実際のものというのは、漠然としたものというのはつかみきれなかったりするので、ある程度は仕方がないかなと思うのですが、作成して終わりみたいな感じのものが多いのではないのかなと。
　実際にサポートファイルそのものなのかどうか、私もはっきりはしないのですが、うちの市区町村のほうでも、それに似たような別のファイルというのは、福祉課のほうでつくってくださっているようなのですけれど、何かしら相談に行きましたというときに、「それをご覧いただけましたか」と質問させてもらったら、「いえ。読んでません、見てません」と。「じゃあこれはどういうタイミングで活用されているのですか」と伺っても「うーん」と返答に困られるというような感じで、作ったはいいけれども棚上げ状態。
　どの時点でどうされているかわからないのですが、いつどのタイミングでファイルをご覧になっているのかなと。相談に行きましたというときも、アポを取ってから行っているので、せめてその事前とか、面談の場に持ってきていただけるとか、そういったこともなくて、私が「本当にあるんですよね」と伺って、「あります」、「じゃあ今ここへ持ってきてください」と言わなければ活用されようとしない。それが実態としてあるのかなというのが印象に残っているので、件数もさることながら、先ほどのところで普及率とかというようなお話も出ていたと思うのですが、そういったところというのも、活動指標というより成果指標のほうになるのかもしれないですが、そういったものも示していただくほうがいいのかなと。
　先ほどのお話ではないですが、せっかくあっても活用されていないというのはすごく多いなという感じがあるので、せっかくなのでそこも示していけたらなと思います。

〇ワーキンググループ長
　ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。

〇委員
　ありがとうございます。質問なのですが、就労支援・自立支援のところの活動指標のところで、件数として数えられるものは数えられるのかもしれないのですけれども、ジョブコーチ等の派遣件数というのは、どうやって把握されるのかなというのが疑問だったものですから。というのは、当センターに在籍するジョブコーチもいますし、社会福祉法人さんのほ

うに在籍するジョブコーチもいますし、企業の中で企業内ジョブコーチとして活動する方もかなりの数いらっしゃるので、どれをもってジョブコーチ等の派遣とするのかがちょっとわからなかったです。

あと、同じく、その下のほうの訓練の利用者数とか学校のイベントの回数は数えられるのですが、居場所と交流の場の数というのはちょっとあいまいなので、どういう感じを指すのかなというのは疑問でした。

一つ左に行って、人材育成・専門性の向上のところのコンサルテーション実施件数というのは、発達障がい者支援センターさんとかの分なのか、教えていただければと思うのと、人材育成に取り組む機関数というのもどうやって把握されるのかなと。これは、人材育成に取り組む自治体への支援、交付金の申請で、そこは数えられるのかなとか、どういう方法でこれを指標にされるのかわからないところがあったので教えていただければと思います。

〇ワーキンググループ長

いかがでしょうか。まだ案だとは思うのですが、実際にどうやって把握できるのかというのがわからないものがあるということですが、事務局から何かございますか。

〇事務局

ありがとうございます。一応こちらに載せているものは例示の類型ということで、実際に設けている指標とリンクするものではない部分もあるのですけれども、ジョブコーチに関して載せさせていただいたのは、各機関に配置されているジョブコーチの機関ごとの活動指標の例ということで、それぞれの機関でのジョブコーチの派遣件数などを想定しています。

また、居場所・交流の場ですが、これも様々な形がありますが、今、市町村にも、「成人の方の居場所をつくっていますか」ということで調査を行っていて、そういった広い定義での居場所の数というところを、一つの指標にできないかというところで例示しています。

あと、コンサルテーションは、おっしゃっていただいたとおり、アクトおおさかさんもコンサルテーションをしていただいております。ほかの機関でも実際にされているケースもあるということで、ここに載せています。

あと、人材育成に取り組む機関は、基本的には研修などが該当しますが、研修を実施している市町村数も、人材育成に取り組む機関数に入るということで、そういったイメージで載せております。

人材育成に取り組む場合に、交付金等を出しているというケースもありますので、こちらも載せております。簡単ですが、以上です。

〇ワーキンググループ長

よろしいですか。他いかがでしょうか。

〇委員
　ありがとうございます。ジョブコーチを配置している機関数というのは、何の機関になりますか。機関というのはどこを指しているのかなと。

〇事務局
　職業センターさんでも配置されていますし、前段の議題でもご説明しました就業関係の職場のほうにも事業としてジョブコーチを派遣するということが、事業として検討されていますので、そういったところも諸々も含めてという想定で、特定をしているわけではないですが想定しております。

〇委員
　当センターのジョブコーチも含むというイメージ。すみません。またご検討いただければと思います。「ジョブコーチ」という言葉でかなり広く捉えられるのと、先ほど言ったような、ジョブコーチとして資格は持っているけれども、活動していない方もいらっしゃったりとかで、そこは一定定義というか、取り扱いが難しいなと思いまして、またご検討いただければなと思いました。以上です。

〇ワーキンググループ長
　他いかがでしょうか。私からも質問していいですか。
　活動指標と成果指標の関係はどういうふうに捉えているのか。つまり活動指標とあるのが、相談員の数を書いてあったら、これは、成果の指標として活動指標を捉えているのか、活動が活発に行われているのか。あるいは活動指標を変えることによって成果が変わるという意味で、原因と結果の関係を考えているのか。あるいはこれらの指標を使ってもっとどんなことをやらないといけないのかということであれば、むしろ他府県との違いが見れるような指標を導入しないと意味がなくて。そうではなくて、活動を変えていったらというのであれば、例えば、相談員の数を増やすと待機時間が短くなったというのは、原因と結果だと思うのですが、そういうふうに使われるのか。あるいは場合によっては、あまり効果がない事業が縮小されたりするという根拠に使われる可能性もあり得ると思うのですけれど。今、挙がっている指標は多すぎると思うのですが、これらの指標を使ってどのようにされようとしているのかというのは、事務局としてはどのように捉えられているのでしょうか。

〇事務局
　まず、こちらを今回の議題にさせていただいたのが、現行計画期間の取組を一度振り返って評価をいただくというところと、次期計画においても、同様に継続して取組を実施するというのが大筋の方針ではございますが、現在、計画に位置付けている取組も公表はしておりますが、ほとんどが活動指標で、研修だったら何件で受講者が何人というようなアウトプッ

トの指標だけを示してきている事業が多いという中で、引き続き次の計画期間でも事業に取り組む際に、やはり成果指標が設定できていない部分で設定することで、何らかの事業効果、もしくは、事業の達成度などが見えてくるのではないかと考えております。

ただ、どういったところを指標にすれば、事業の効果が測れるのかというところは、なかなか難しい部分がありますので、こういった部会で指標についてご意見をいただきたいという形になっております。

なので、現在の活動指標については、かなり設定している事業ももちろんございますが、活動指標の善し悪しと、プラスでこんな成果指標がいいのではないか、もし、それが設定されていないのであれば、どういう成果指標をまず置いて、それに基づく活動指標がどんなものがあるかを考えるべきではないか、そのようなご意見も併せていただきたいというようなイメージで資料は作っております。

この盛りだくさんのすべての指標を設定したいとという趣旨ではないのですが、できるだけ議論ができるようにということで、考えられる指標をいったん載せているという形になります。

〇ワーキンググループ長

ありがとうございます。継続的に実態を用いた支援ニーズと支援の実態を経時的に把握しながら、その変化を踏まえて評価していくという言葉でいいのですかね。これはもう少しアクティブな感じで書いてありますが、ということですね。はい。他いかがですか。

〇委員

就労支援・自立支援のところで、セルプヘルプグループの数を入れていただいていまして、これは、一つ、とてもいい指標なのかなとは思うのですけれども、今回、セルプヘルプグループのなかに、チェックが全部付くところというのは、いろいろな事情でかなり限定させていただいたということがありまして。セルプヘルプグループをもっと増やそうとしたときに、少し広く、掲載するものを増やすのではなくて、例えば地活であったり、いろいろな就労の事業所であったり、そういうところの継続支援の一つとして、そういったグループをやっているところというのは、実はたくさんありまして。ただ、当事者が本当に喜んで行って続いているところを増やしたいというのは、当事者としてはありまして、そのための情報交換の場とか、セルフヘルプグループの交流の場みたいなのもつくっていただけたりすると、そこに集まった人たちで、それをどうにか押し上げて、さらに広げていくという動きがあるかもしれませんので、その辺も広げていただくと、良いネットワークができたりとか。

基本的に市町村への問い合わせであったりアンケートというのは、本当に当事者のニーズかどうかわからないというのがあります。それは、支援機関でも親の会でも、本当にそれは当事者の意見なのかというところはあるかなと思いまして、そういったところで、本当に当事者の声、合理的配慮のツールであったり、そういったものが本当に当事者にとって役立

っているものなのかというのを見るときに、やはり当事者の意見をきちんと聞く仕組みみたいなのが必要なのかなと思っていますので、そういったところにこれがつながると、非常に成果にもつながるのではないかなと考えておりますので、こうやってせっかく書いていただいても、そういうのができないと。

〇ワーキンググループ長
　他にはいかがですか。

〇委員
　うちも、親が当事者という方が結構増えてきていまして、特にうちはＬＤ、ディスレクシアの人が何人かいらっしゃるのですけれど、試験を受けようと思ったら、そもそも子どもが大学受験とかの合理的配慮はあるのに、一般の資格試験とかを受けようとするときに、合理的配慮が得られないということで、今、その活動をもうちょっとやっていこうかというような形で進めているところではあるのですけれど。
　本当にいろいろな資格が世の中にたくさんあって、全部に合理的配慮というのはなかなか難しいにしても、やはり身近なところというか、例えば、運転免許とか、いろいろなところで読めない、書字障がいだけではなくて読むというところの障がいもあって。ただ、今は、子どもさんの場合はｉＰａｄとかで読み上げというのでできるけれど、資格試験のときに読み上げというのを得られる機会というのはほぼないというようなことを聞いていますので、そういった資格試験に対しての合理的配慮というようなところも、この指標の中にはどこにもないのですが、そういったことも、先ほど言われたみたいに、当事者の声をきちんと拾って、何が困っているか、どういった資格の取得とかで困っているかというところに、そういった困り感とかの吸い上げというのも、成果のところではなかなか難しいとは思うのですが、また調査とかで拾い上げしていただけるといいなと思っています。

〇ワーキンググループ長
　ありがとうございます。今回の議論にあてられていた時間になって、ショートではありますが、お願いします。

〇委員
　まず、この指標というのは、やはり数でしか表せないのかなというのが、率直な私の疑問なのですけれども。数で表してしまうと、成果指標を設定するというところで、「対象者や地域にどのような変化・効果が生じたかを示す指標」というところなので、地域差をどう表すのかなというところがすごく疑問に出てきました。となると、私は、ほぼ和歌山のほうから来たのですが、大阪府は縦長で、地域格差があって社会資源も違うんですよね。それを数だけで表してしまうと、どの地域にどういう支援が必要なのかとか、サポートが必要なのか

というのがわかりづらいかなというところがあったので、例えば、コンサルテーションの実施件数というのを、どの地域で何件行ったかというのがわかると、依頼する側も、「ここの地域ではまだ実施していないよね」というのがわかれば、依頼もしやすいのかなというのは感じました。以上です。

〇ワーキンググループ長
　ありがとうございます。いかがですか。

〇委員
　今までの委員の方からのご意見にもあったのですけれども、私も、成果指標というところで少し違和感を感じておりまして、「計画に基づいて施策や事業を実施した結果、どのような変化・効果を生じたかを示す指標」となっているのですけれども。例えば、就労支援・自立支援のところで、発達障がい者を雇用している企業というのを、どうやってそれで測るのかなという、単純にどうやってその企業数を測るかというのによって、変化とか効果を生じているかというのが変わってくるかなと思いますので、そのあたりとか、企業の合理的配慮の実施率というところも、どうやって測るのだろうというのは少し違和感を感じているところではあります。以上です。

〇ワーキンググループ長
　ありがとうございます。いかがですか。

〇委員
　ありがとうございます。企業側に関するアプローチというところで、少しだけ。
　先日、他府県の推進会議に参加する機会がありまして、そちらのほうでも議題に挙がっていたので、それも含めてなのですけれども。
　現場のほうでは、今、人材不足が大きな課題になっているところがあって、採用した人に長く働いてもらいたいであったり、生産性を高めていくというところが求められているかなと思うのですけれども、こういった発達障がいの方の雇用に関しても、企業に理解や配慮を求めるという視点だけでは、特に中小企業には広がりに限界があるのではないかなとは感じております。障がい者雇用率の制度に関しても、今年度から上がっているというところはあるのですが、自社にとってどんなメリットがあるのかというところを、企業様と一緒に考えていくみたいな視点が、今後、重要になってくるのではないかなと感じております。OSAKA しごとフィールドさんと一緒にやっている「あんしん就活」であったり、そういった取組も含めてなのですが、企業向けのセミナーの実施件数だったり、職場体験の受入れ件数という活動指標に加えて、企業様と業務設計、職場環境について一緒に検討した件数であったり、その結果として採用・定着・業務改善につながった企業数、これも指標にすると、

件数を伸ばしていくことだけに注目してしまいがちだと思うのですが、そういったところをどういうふうにしていくのかというところも視点に入れていくといいのではないかなと思っております。
　そして、障がいのある方が、受入れていただける企業様もともに、そういった実例を活用して、双方にとってメリットのあるような指標づくりというところが、今後、重要になってくるのではないかなと感じております。

〇ワーキンググループ長
　ありがとうございます。いかがですか。

〇委員
　相談支援の活動指標とかで、相談対応件数とかもあるのですが、アクトおおさかの場合は、当事者・ご家族から直接相談を伺うことと、支援機関や支援者、市町村のコンサルテーションの間接支援も大事にしている中で、直接支援の対応件数が増えたからと言って、シンプルに良くなったわけではなくて、むしろ減っているということは、地域が育っているということにも捉えられるなと思いますし、減っているからと言って、当事者の方やご家族のニーズがなくなっているわけではないので、そこを直接つなげて解釈するというのは、ちょっと慎重に考えたほうがいいのかなと思うのと、数字が減った・増えたではなくて、なぜそこの機関でそうなっているのかきちんと分析までをしていくことが、特にこれから大事になるのではないかなと思いました。

〇ワーキンググループ長
　ありがとうございます。いかがですか。

〇委員
　これは、例示として出されているものばかりなので、私としては、皆さんがどういうものを指標にしたら良いのかというヒントだということで書かれているものだと捉えましたので、これの一つ一つをほじくり返す意見というよりは、どんなものが指標になるかなというところを挙げてほしいということだったのかなと思っています。
　たくさんあるから余計にちょっと混乱するのかもしれませんが、シンプルにやったことがどういう成果に表れるのかの紐付けがやりやすいものを選んでいくということが大事になるのかなと思いますので、例えば、就労・自立相談件数をもし活動指標に挙げるのであれば、それによって就労者がどれだけ増えたのかとか、逆に、定着率がどう変わったのか、そういったことがあればきちんと把握できると思いますので、そういうものを挙げていただきたいというふうにお考えなのかなと思いましたので、また後からでもいいので、皆さんに考えていただければいいなと思います。

〇ワーキンググループ長

ありがとうございます。実態を把握するのは非常に大事だけどその数字の読み方というのは非常に難しくて、それを活動指標と見るのか、あるいは成果指標と見るのか、あるいは「増えている＝いい」と見るのか、あるいはそれがもっと件数に上がらない自然な形の支援がいいのか。さらに言うならば、当事者が生きやすくて普通に暮らせている、そして充実しているということが言われたんですが、そういうふうになると、今度は実態をどう把握できるのかというところがずっと入れ子になっていくのだと思いますので、議論を詰めていただきながら、また明日へつなげていただければと思います。ありがとうございました。

では、次に三つ目の議題になりますが、令和７年度大阪府発達障がい者支援センターアクトおおさかの事業報告について、よろしくお願いします。

〇委員

発達障がい者支援センターアクトおおさかは、社会福祉法人北摂杉の子会が委託していただき実施しています。堺市と大阪市以外の大阪府下の市町村を対象にしておりまして、常勤支援員５名と、非常勤職員を常勤換算にすると約１名で、合計 5.7 名ぐらいで、今、対応させていただいています。

次のスライドですが、直接支援と間接支援を、先ほどのお話にもあったみたいに、バランス良く実施していて、どちらかだけではなく両輪でバランス良くセンター運営をしていくことが重要だと考えています。

次のスライドですが、支援の対象の方のお住まいの市町村によって窓口が関わります。

次のスライドから、昨年度の直接支援の実績報告なのですが、延べ支援人数は 1,506 人でした。ご家族からの相談が 54％で最も多く、当事者ご本人からの相談は 37％でした。

年齢別で見たときに、19 歳から 29 歳の方が最も多く、次に 50 歳から 64 歳、30 歳から 39 歳の順に多くなっています。

また、16 歳から 18 歳の方の相談も増えてきています。

次のスライドですが、障がい種別で見ると、診断のある場合は自閉スペクトラム症の方が最も多く、また、未診断の方も３割を占めています。

相談の内容で一番多いのは、今の生活のこととか、ご家族ができるサポートの仕方について教えてほしいだったり、診断・相談支援を受けられる機関の情報提供を希望されているなどが多かったです。

次のスライドですが、ここからは間接支援のご報告をさせていただきます。

支援者や府民を対象とした公開講座を、毎年２回以上は開催していまして、特に支援者対象公開講座で、昨年は発達症がいのある当事者の女性から、ご自身の発達障がい特性に合った工夫を考えながら試行錯誤されてきたエピソードとか、発達障がいのある女性ならではの生きづらさ、支援者に望むことについてご講演いただきました。

支援者の感想として、これまで本人のためを思って先回りの支援をしてきたけれども、本人の決定とか選択を尊重することの重要性に気づいたとか、「価値判断をするのは私」という言葉が心に刺さりましたとか、よかれと思っても決してその人のためだとは限らないこととか、まず相手を知ること・困っていることを知ることを第一に考えて一緒に考えていく支援者になりたいというような感想がありました。

当事者の方の発信というのはすごく貴重で、私たち支援者も学ぶことがとても多かったかなと思います。

ご自身の経験に基づく率直な支援の疑問だったり、どういうことをされてしんどかったみたいな支援だったり、逆に支援者に期待することを共有いただいたことで、「支援って、そもそも誰のものなのか」という、本質に立ち返る機会を多くの参加者が持てたかなと思っています。

府民対象公開講座では、ひきこもりとアイデンティティとかをテーマに、大正大学の近藤直司先生にご講演いただきました。

次のスライドですが、普及啓発及び研修を 30 回実施しておりまして、集中講義は外部機関が主催する研修に講師としてお話しさせていただきました。自衛隊援護協会とか、大阪矯正管区とか、社会福祉分野以外からも発達障がいについて学びたいというニーズが増えているかなと思います。

次のスライドですが、家族支援の充実に向けた「ペアレント・メンター事業」も、アクトおおさかの間接支援の重要な事業の一つになっています。

この事業では、発達障がいのあるお子さんを育ててこられた先輩保護者であるペアレント・メンターが、子育てに関する経験談などのご紹介とか、親目線での情報提供等の活動を通して、同じような似た悩みを抱えるご家族をサポートしていただいています。

アクトおおさかは、その事務局を担っていて、メンターさんの新規養成だったり、登録メンターさんのサポートだったり、運営委員会の開催とか、すべての活動にかかる調整を、依頼元とメンターさんの間に入って関わっています。

昨年度は 26 件の依頼がありました。依頼は、市町村子ども課からの依頼が一番多く、次に障がい福祉課、教育委員会の順でした。

参加者の評価や満足度は高くて、メンターさんのお話というのは、同じ家族という立場からも共感性と説得性があるので、参加したご家族にとって、将来の見通しを持つこととか、親の不安とか孤独感の軽減につながっているなと感じています。

次のスライドですが、11 年間で依頼件数と参加者数というのはとても増えています。41 市町村のうち、今まで 28 市町村に活用していただいて、普及率は 68%です。

一度活用した後に、多くの市町村が次の年も継続して依頼されることが多く、リピート率は 80%を超えています。

現場では、インターネットで情報は集められるけれど、保護者同士のつながりが希薄になっていて、孤立している方が増えているというお話をよく聞きます。

また、支援者からも、親の会の情報を家族に伝えたいけれど、支援者自身が知らないという声も聞かれています。

なので、メンター事業が、リアルな経験談を聞ける場とか、家族同士のつながりの大切さに気づいてもらえる場とか、同じ悩みを持つ仲間とか親の会の存在を知ってもらうきっかけになっていて、今後は、家族と家族会をつなぐような橋渡しの存在になっていくのかなと考えています。

次のスライドですが、もう一つの大切な間接支援は、市町村コンサルテーションの「発達障がい者地域支援力向上事業」になります。

こちらは、障がい福祉分野に止まらない各関係機関と連携しながら、発達障がい児者の支援力向上と支援体制の整備を目指している事業になります。

アクトおおさかに配置する国の研修を受けた発達障がい者地域支援マネージャーを市町村に派遣して、地域の自立支援協議会や部局横断会議とかを軸に、発達障がい児者支援における支援体制の機能強化のためのコンサルテーションをしています。

令和６年度からは、３年連続の段階的プログラムを導入しています。

活用例の一つですが、右の図で、まず初年度に、「Q-SACCS」を活用して地域アセスメントを行っています。地域の現状や課題の把握や整理をしていて、次の年に、その整理をもとに、人材育成とか連係強化などの支援体制の充実に向けた取組をオーダーメイドで考えて実施しています。

最終年度は、それぞれの地域の事情に合わせて、地域の人材育成とかネットワーク構築のシステムが、地域にできるだけ定着していくようにサポートしています。

次のスライドですが、取組例として、官民協働とか、いろいろな立場の支援者が集まって、自分たちの地域の強みや課題を整理する段階を経て、課題の対策をオーダーメイドで考えて実施しています。

例えば、通所支援事業所とかグループホームの職員を対象とした人材育成のための研修を実施したり、教育と福祉の合同連続研修を開催して、発達障がい特性の理解やアセスメントの方法、家族支援などを一緒に学んだり、グループワークをして顔の見える関係づくりをつくったりしています。

また、児童期と成人期の支援者の合同研修を開催する市もあって、ライフステージをつなぐための連係強化を図ったりしています。

また、発達障がい児に特化した支援の情報が載っているパンフレットを作ろうとなったりとか、関係機関間で情報を共有するためのその市の共通の情報共有シートを作ったりということをした市もあります。

このように自治体の現状やニーズに応じて、取組を市町村の担当の方と一緒に考えて取り組んでいます。

次のスライドですが、このように地域で取組を進めるなかで、多くの市町村から、他市の取組も知りたいとか、他市の事例を参考にしたいという声が多く挙がっていました。

Q-SACCS という地域アセスメントを活用した取組は、課題を整理した後、次の一歩をどうしたらいいのかというのを、一つの市ではイメージがしにくいと感じている市もあったり、市町村行政がアクトおおさかのコンサルテーションが終わった後も、主体性を持って体制整備を継続するには、市町村同士の横のつながりが必要かなと考えて、それを踏まえて、Q-SACCS を活用したことのある市町村とか、これから取り組んでみたいなと思っている市町村を対象に、「Q-SACCS の情報交換会　in　大阪」を、昨年度に開催させていただきました。

当日は 19 機関から 27 名が参加されて、各市の課題や取組を共有するだけではなく、府域共通の課題を検討する機会にもなりました。

自市のみでは八方塞がりになりがちな課題について、先行例と難航例の双方がお互いに質問し合うことで、なぜうまくいかないのか、どうしてできたのかというのを客観的に振り返ることができ、より幅広い視点で考えることができたかなと思っています。

当日は、こども家庭庁の発達障害児専門官にも参加していただき、国の施策の情報提供とともに、各市町村の取組に対して、今後のヒントになるような貴重なアドバイスも受けることができました。

参加者からは、この取組が一回切りで終わらずに、ぜひ考えてほしいという、次回を期待するご意見も多く寄せられていました。

最後になりますが、今年度の公開講座のご案内になります。皆さんにはチラシを配らせていただいたのですが、どなたでもご参加いただける公開講座で、公開講座と家族会フェアを初めて開催しようと思っています。

公開講座では、発達障がいのある人が、「親なきあとも安心して暮らすために今からできること」をテーマにご講演いただきます。

家族会フェアでは、大阪府ペアレント・メンター事業に協力いただいている９団体さんから、家族会の紹介ブースを設置させていただきます。地域で活動している家族会の皆さんと、支援者のご家族も当事者も、直接つながれる貴重な機会で、どういう親の会さんが、どこにいて、どうやって活動をしているのかというのも、直接聞ける絶好の機会ですので、ぜひ当事者やご家族の皆さまに周知していただけるとうれしいなと思います。よろしくお願いします。以上です。

〇ワーキンググループ長

ありがとうございました。今、ご説明がございましたが、ご意見やご質問等はございますでしょうか。こちらは、すべての委員にご回答はしていただきませんので、もし、コメントがございましたらいただきたいと思いますが、大丈夫ですか。はい。

では、本日意見はたくさん出ましたが、追加で事務局のほうで、これだけは聞いておきたいみたいなのはないですか。大丈夫ですか。はい。

では、本日はたくさんの意見をいただきました。次回につながっていく、次回もまた検討

がございますが、今日の議題はそこに引き続き、事務局のほうでご相談いただいて、また意見具申が挙がってくると思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。
　では、マイクを事務局に返させていただきます。よろしくお願いいたします。

〇事務局
　本日は、貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございました。
　これをもちまして、「令和８年度大阪府障がい者自立支援協議会　発達障がい児者支援体制整備検討部会　成人ワーキンググループ」を閉会いたします。本日はありがとうございました。