

令和5年度第2回横浜市障害者後見的支援制度検証委員会会議録	
日 時	令和6年2月8日（木）午前10時00分～午前12時01分
開催場所	横浜市健康福祉総合センター 901・902会議室
出席者	麦倉委員長、坂田副委員長、佐伯委員、徳田委員、浮貝委員、八木委員、品川委員
欠席者	荒木委員
開催形態	公開（傍聴者2人）
議 題	<ul style="list-style-type: none"> （1）横浜市障害者後見的支援制度の現況について （2）各区障害者後見的支援室の現場訪問に係る報告について （3）推進法人の現場訪問に係る報告について （4）推進法人の取組状況や課題等の確認について （5）各区障害者後見的支援室及び推進法人の取組状況、全市的な課題について
決定事項	
議 事	<p>開 会</p> <p>（事務局） それでは、定刻となりましたので、今年度第2回目の横浜市障害者後見的支援制度検証委員会を開会いたします。本日司会を務めます、健康福祉局障害施策推進課の渡辺でございます。よろしくお願いいたします。</p> <p>本日は傍聴の申込みが2名あったのですが、今現在1名傍聴にいらっしゃっております。本会議を傍聴される方をお願い申し上げます。本日は会議にお越しいただき誠にありがとうございます。受付にて会議の円滑な進行を図るため、何点かお願い事をしておりますので、ご協力くださいますよう、よろしくお願いいたします。</p> <p>続きまして、出席委員数の確認をいたします。本日の会議は、委員8名のうち、欠席のご連絡は特に頂いてはおりませんが、荒木委員がまだお見えになっておりませんので、現在7名ご出席いただいております。横浜市障害者後見的支援制度検証委員会設置運営要領第6条第3項に規定されております委員の過半数を満たしていることをご報告いたします。</p> <p>それから、本日の検証委員会ですが、進行をこれまでと少し変更しております。今回実施しました2区の後見的支援室と推進法人の現場訪問について、当日行かれた委員の方からどんな状況だったかのご報告を頂いた後に、推進法人の取組状況等のヒアリングを本日この場で皆さんから行っていただきます。現場訪問の報告と本日のヒアリング内容を踏まえ、委員の皆様には、お配りしている推進法人のチェックシートを、今この場でご記入いただいて、検証委員会終了までにご提出いただくような形を取りたいと思います。その上で、今回の2区の後見的支援室と推進法人の取組状況、あとはこの制度の全市的な課題につきましてご検証いただくといった流れで進めてまいりたいと思います。</p> <p>以上、本日の流れをご説明させていただきましたが、何か確認されたい点などございますでしょうか。大丈夫そうですか。随時ご質問等頂ければと思います。それでは、ここから議事進行を麦倉委員長にお預けいたしますので、よろしくお願いいたします。</p>

たします。

議 題

(1) 横浜市障害者後見的支援制度の現況について

(麦倉委員長) それでは早速、議題1に入っていきたいと思います。事務局から資料1のご説明をお願いいたします。

(事務局) 本日の資料1の4ページ目をお開きいただければと思います。本日は時間の関係もございますので、ポイントを絞ってご説明させていただきたいと思ます。

まず1、利用登録者についてです。(1)の登録者数ですが、18区合計で2,038人となっております。令和5年6月末時点から16人増えている形になります。参考までに前回、令和5年6月末時点は61人増加でした。

続いて7ページ目に移っていただいて(9)成年後見制度の利用です。利用者は、18区合計で157人となっております。こちらは、令和5年6月末時点から13人増えています。前回、令和5年6月末時点では6人増加という形でしたので、利用率も上がっております。

続いて9ページ目をご覧ください。2番のあんしんキーパーについてですが、(1)の登録者数は、18区合計で1,526人となっております。令和5年6月末時点から60人増加しています。参考までに、令和5年6月末の時点では13人増加でした。

続いて(2)キーパーの登録者数の内訳ですが、地域キーパーのほうをご覧ください。前回の891人に対して946人で、55人増加しています。ですが、伸び率で見ていくと、地域の人が占める割合は1%増加という形になっておりまして、2年前、令和4年6月末時点からの伸び率を見ていくと、6%、6%、前回は3%、今回は1%増加ということで、伸び率自体は下がっているような形になっております。また、前回、令和5年6月末時点のときには、担当職員の変更などがあってあんしんキーパーの登録者の状況の整理が進み、支援者キーパーの数自体は減っていることをご説明させていただきましたが、今回増加しました。

(3)の利用登録者とのマッチングの状況ですが、あんしんキーパー全体で見ていくと、登録者とマッチングしている人数は882人で58%、キーパー登録者が地域の人の場合には35%になっております。全体の伸び率を半年前と比較すると、キーパー登録者とのマッチングの割合が2%減少しており、半年前は9%増加しておりましたので、少し減ってきてしまった状況になっています。説明は以上になります。

(麦倉委員長) ありがとうございます。

(2) 各区障害者後見的支援室の現場訪問に係る報告について

(麦倉委員長) それでは、引き続き、検討は先にしまして議題2に移ります。事務局から資料2の説明をお願いいたします。

(事務局) それでは、資料2をご覧ください。11ページになります。

下半期は、A区の後見的支援室とB区の後見的支援室に現場訪問に行っていました。次のページにチェックシートの集計表を資料としてお出ししております。A区の委員①、②とございますが、①が麦倉委員長で、②が品川委員、B区にしましては、③が徳田委員、④が佐伯委員、⑤が八木委員となっております。

検討のポイントです。これは毎回同じポイントでご議論いただく形にはなりますが、今回は進行の変更で、次第の(5)のところでの現場訪問、推進法人の現場訪問の検証を含め、まとめて実施したいと思っておりますので、その点、よろしく願いいたします。

資料の下の参考、これも毎回確認の意味でご説明しておりますおなじみの表になりますが、あんしんキーパーの制度と地域づくりの考え方は2つあります。図1のほうは一人一人の見守り体制を構築する、いわゆるこの制度でいうマッチングの部分で、図2は地域で障害のある人を見守るネットワークの拡充・強化ということで、広く地域づくりといったことを意味しております。

簡単ではございますが、資料2の説明は以上となります。

(麦倉委員長) ありがとうございます。それでは、検討に入っていきたいと思えます。まずは、今回訪問した各区障害者後見的支援室からです。別紙のほうに各委員が記載したチェックシートの内容がまとめられておりますけれども、これに基づいて、実際に現場訪問に行かれた委員の皆様からそれぞれ検討のポイントを参考にしながら、今回の現場訪問の所感などをお知らせいただければと思えます。実際に行ったところですが、資料ではA区、B区となっておりますので、実際の区名ではなく、この表記に合わせてお話しいただければと思えます。ここからお一人分程度で順にお話を頂きたいと思えます。まずはA区からということで、委員①が私、麦倉で、②が品川委員ということになっています。では、まず、私①からお話を聞いてよろしいでしょうか。資料でいいますと12ページの部分になります。

まず、A区の(1)身近な地域での、登録者の見守り体制の構築に関してです。このA区に関しては、後見的支援室と基幹相談支援センターが同じ事業所の中にあるため、非常に一体化して支援を行っているということで、それがメリットになっていることがよく分かりました。それで、ほかの相談支援との連携を図ることができています。ただ、あんしんキーパーの開拓については、事務所とか店舗とかそういうところはかなり多い都市部でありますので、地域の特性上、なかなか住民の方に協力していただくには難しいところがあるということが分かりました。それでも事業所に働きかけをしてキーパーを開拓しているような区もありますので、何らかの余地はあるのかなと思っております。制度周知も含めて、新規キーパーの登録につながるように工夫することが求められるのではないかと思います。

(2)登録者の意思に基づく生活の実現に向けた支援です。支援計画書については、非常に丁寧につくられているとは思いますが、ご本人や家族状況にそこまで大

きな変化がないようなケースも見られました。こうした場合は、伴走型の支援ということでもありますので、それほど目標を頻回に見直す必要はないのではないかと考えています。一方で、緊急時の連絡先とか対応方法とか、そういうところを話し合っておくことが、将来についての漠然とした不安を明確化することにつながると考えていますので、今後も、将来ということが不安なのか、どういうことをしたいのかというところは、ふだんの話合いの中でサポーターの方と共有していくことが必要かと思いました。

次の（３）成年後見制度の推進や、権利擁護に関する普及啓発ですけれども、成年後見制度の申立てにはつながっていないというところは、一つ課題として挙げられるかと思っています。後見ではなく、遺言や信託とかいろいろな形がありますので、そういうところに関する勉強会を開催するのは工夫として評価できると考えています。

（４）あんしんサポーターの雇用及び人材育成等では、欠員が出たということでちょっと大変だったと思いますが、補充されて支援室の運営体制を整えているということでした。

（５）制度の周知では、年２回の説明会を行っていて、区外からの参加者もいるということでしたが、居住する区との連携をどのように行っているか、説明が欲しいなと思いました。区外から参加された場合、例えばその方が居住している区に、こういう参加者がいらっしゃいましたとお知らせする形を取れば、より連携も深まると考えていますので、この辺が必要かなと思いました。

（６）あんしんキーパーの開拓及び活動定着では、交流会を行っていて、ほかの区では交流会の参加者にはキーパーさんが多いのですが、この区に関しては60名弱の参加者のうち半数が当事者、3名がキーパーで、当事者が非常に活発に交流できる場をつくっているという点が評価できると考えています。

それから、事業推進体制に関することについては、先ほども申しましたけれども、基幹相談支援センター等ほかの相談機関とか、実際のサービス機関が日頃から情報共有を積極的に行ってワンストップで対応しているのが特徴かと思いました。

その他（全体を通じた感想、意見等）です。制度説明のアンケートの結果が非常に面白くて、説明会の開催を知ったきっかけは支援機関からが最も多く、広報活動が大事であることは分かったのですが、同時に、学校からという回答も複数あり、教育機関であるとか、若者支援ということで、地域の若者サポートステーションとかいろいろありますし、生きづらさを抱えている若者の中にもしかしたら障害の可能性のある方もいると思いますので、そういうところにも積極的に働きかけていくことが必要かと思いました。また、区外から参加されているということもありましたので、複数の後見的支援室が共催という形で説明会や交流会を開催していくことも視野に入れてよいのではないかと考えています。

では、次に品川委員からお願いいたします。

（品川委員）品川です。前回もそうだったのですが、こうやって表にしてみると私

はいつも甘いと思うのですが、そのときそのときはよく頑張っているなと思って
しまうので、◎ばかりになってしまいました。

まず1つ目の、身近な地域での、登録者の見守り体制の構築です。定例会とか結
構やっていて、月1回から2か月に1回は必ず面談しているということで、地域の
方とあんしんキーパーをマッチングさせるということを大事にしているなと思いま
した。

(2) 登録者の意思に基づく生活の実現に向けた支援では、月に1~2回、会議
で報告したり共有したりということで、すごく人数が多いわけではないから、もし
かしたらできていないのかもしれないのですが、そのたびにずれを確認するといふこ
とをすごく丁寧にやっているなと私は感じました。あと、新しいマネージャーが入る
ことで、今まで聞けなかった項目が聞けるようになったと言っていたので、そ
れはとてもいいことだなと思いました。

3つ目の、成年後見制度の推進や、権利擁護に関する普及啓発で、申立支援に関
係することは今年はなかったということでしたが、基幹相談とともに1回勉強会を
やっていることと、これは12月でしたので1月の末にも勉強会の予定ですというこ
とで、熱心にやっているなと感じました。

次の4番目、あんしんサポーターの雇用及び人材育成等です。こちらは結構一生
懸命、研修は積極的に行っていますということでした。研修は行けばいいという
ものではありませんが、やはり何度も何度もいろいろなところに行くことで、少し
ずつ身になっていくというか、スキルアップしていくということで、研修は大事だ
なと思ひまして、積極的に行っているということでした。

制度の周知に関しては、こちらの区の広報に「後見的支援制度の役割って何？」
というのを掲載したということでした。この制度は本当に難しく、一回説明され
たからといって分かるものではないと思うのですが、それを見せていただいてすご
く分かりやすい言葉で書いてあって、これもまた頻繁にやっていくことが大事で、
制度説明会を夏、秋、冬に実施、チラシは、夏は郵送したけれども秋は手配りした
とか、分かってもらうために一生懸命熱心にやっているなということ、これはす
ごく評価できることだと思いました。

次に6番目の、あんしんキーパーの開拓及び活動定着ですが、こちらは60名弱の
うち半数が当事者ということで、私もそうなんだと思ったのですが、当事者がすご
く一生懸命で、本当に皆さん楽しく活発にやっているんだなというのをとても感じ
ました。

次は事業推進体制に関する事で、月に1~2回ミーティングをして情報共有を
密にしていることと、ケアプラザに地域包括支援センターというのがあるので、そ
こからの相談があることでケアプラザと連携しているんだなというのがすごくうれ
しく思いました。Aの中でワンストップでつながっているということで、法人の会議
にも毎月出席しているとのことでしたので、ケアプラザ、運営法人、区が本当に密

に連携していることが感じられて、とてもいいなと思いました。以上です。

（麦倉委員長）ありがとうございます。それでは、引き続きましてB区の報告をお願いしたいと思います。まず、徳田委員からお願いいたします。

（徳田委員）前回の報告では僕が一番評価が厳しかったというご指摘を受け、今回は一応それを意識したことで一番評価が良かったみたいです。そういう評価につながった点としては、（1）についてキーパーとのマッチング率が高いというのが印象に残っているところで、そこは非常に評価できました。

（2）登録者の意思に基づく生活の実現に向けた支援というところでは、取り立ててあまり感想を記憶していることはないのですが、ただ、B区はマネジャーの交代でいろいろ遅れているところがあり、それを取り戻すために具体的な面談日程も入れてスケジュールを立てているということで、その点は一応カバーができていたように思います。

成年後見制度の推進や、権利擁護に関する普及啓発、ここはいつも辛口評価なのですが、今回は◎が2つあります。それはいつも申し上げているところで、ただ相談会とか勉強会とかをご案内するだけではなく、より一歩踏み込んで、半ば強引にとまでは言いませんが、ぐいぐい専門職のほうにつなげるところまでやっていただかないと、実際にはつながらないということをお願いして、それが若干そういった専門職の相談に具体的につなげているというご報告もあったので、この点は非常に評価できると思いました。そこはさらに積極的にやっていただければいいかなというのが感想になります。

（4）あんしんサポーターの雇用及び人材育成等については、現時点ではあまり記憶がないということで、取り立てて可もなく不可もなくというような記憶でこの○になっているのかなというところでしょうか。すみません。

制度の周知については、先ほどの成年後見制度の推進のコメントにも書いたのですが、B区ではサポートネットに職員の方あるいはマネジャーの方が参加していたり、あるいは地域ケア会議とか自立支援協議会の、特に精神の方が多いということで、そこのつながりをつくりたいという問題意識から、精神部会のほうにあえて参加しているということで、目的意識を持っていろいろ地域の会議とか、成年後見についての意見交換、情報交換、勉強の場に、担当職員やマネジャー自身が積極的に参加しているところが見られましたので、これは非常にいいのではないかと思います。ただ、他方で、当事者や家族に向けて何かいろいろ、より踏み込んで積極的に新しい取組をしているという話は出てこなかったもので、そこが今後の課題かなと思ったりしました。

あんしんキーパーの開拓及び活動定着についても、あまり私のほうで気がつくことはなかったもので、コメントもなかったという感じかなと。なので、可もなく不可もなくというような評価になっているところですね。

事業推進体制では、印象に残っているのは非常に和気あいあいというか、皆が発

言しやすい雰囲気ができているなというのがすごくよかったです。ただ、担当職員の方やマネジャーの方が一方的に話すということではなく、いろいろな人から忌憚のない意見が出るような雰囲気が感じられたので、そんな雰囲気を醸成しているような支援室がほかにもあればというか、広がっていくというか、ほかもそうであればいいなと思いました。私からの報告は以上です。

(麦倉委員長) ありがとうございます。それでは、引き続きまして佐伯委員からお願いいたします。

(佐伯委員) 去年、今年でしたかマネジャーが交代されたということで、計画の更新がされていないという話がまずありまして、今後2年間でその辺を整備して再度更新していきますという話がありました。その中で途中の状態のものも多々ありましたので、私の評価は○と△、×も1つあって、ちょっと申し訳ないなと思いました。全項目というわけではありませんが、ちょっと気になった良いところと悪いところを話したいと思います。

まず、キーパーのマッチング率が80%ということで非常に高く、我々親としては預けるに当たって、日頃話し相手がそばにいるということはすごく、本人も安心するし、我々もこういう形だったらいいねと思いました。どうしても年1回とか月1回ですと、会ってもなかなか話ができなかつたり意思が出なかつたりがあるので、そばにいるということはすごくいいなと思いました。

あと、めくっていただいて唯一×がついている制度の周知ですが、全然していいのではなく、地域ケアプラザを中心にしていますということなのですが、学校とかほかにもやってもらいたいという期待を込めた×ということで、駄目ではないので、その辺はご承知ください。

全体的にこの制度の考え方はよくつかんでいて、先ほども話しましたマネジャー交代でどうしなければいけないということも、施設のほうからこうやっていると、逆に我々のほうに提案というか報告がありました。我々のほうからこうやってください、ああやってくださいではなくて、今後2年間で整備されるということなので、2年後にはこの○も△も×も、◎が多くなるのではないかと期待しております。こんな感じでよろしいでしょうか。

(麦倉委員長) ありがとうございます。それでは、八木委員、お願いいたします。

(八木委員) 八木でございます。どうぞよろしくお願いいたします。お二方が大体お話しされたので、あえてというところだけお話ししたいと思います。

(1) は、マッチング率が高く良いと思います。お話を伺うと面談の場面などでご本人の状況をきちんと把握し、その方に適切な方をキーパーとしてつなげることを、地道に、丁寧にされている様子もうかがえたので、引き続き続けていただきたいと思っています。

(2) ですが、マネジャーの交代のことはお話しされているとおりで、モニタリングというか更新は定期的やっていたのですが、動きがあった方とかちょっと

気になる方については随時、職場の中で検討がされている様子がうかがえましたので、こちらも引き続きご対応いただきたいなと思いました。

それから（３）についても、徳田委員がおっしゃっていたように具体的に専門職につなげている様子もうかがえましたし、基幹やケアプラザなどほかの機関と連携しながら、後見というか権利擁護に関しての取組を進めてくださっていることもうかがえましたので、引き続きお願いできればと思っています。

（５）や（６）あたりの、制度の周知とかキーパーの開拓では、実際にガイドラインを持ってケアプラザに訪問され、支援室の役割も含めて説明して回っていらっしゃるそうです。その中で、地域ケア会議にお声がかかって参加されるなど具体的な関わりが出ており、この制度をいろいろなところに浸透させていくといいますか、広めていくという取組も確認できました。そのつながりから地域サロンなどの活動と一緒に参加して広げていくような様子もうかがえたので、地道な取組ではありますが、引き続き身近なところで理解が進むような取組もお願いできればと思いました。

（麦倉委員長）ありがとうございました。聞き取りに行っていた委員からは全てご説明いただきました。課題としては、マネジャーの方の交代によって新しいことが聞けるというメリットもある一方で、引継ぎがされないというようなデメリットもあって顔なじみの人がずっといるというのが制度設計にはなっているのですが、ちょっとこの部分も見直す必要があるなということを感じました。また、キーパーのマッチング率の話は、高いところが何をやっているのかというのは、ぜひ共有していくべきだと思っています。またこのあたりは後ほど検討課題ということで話合いができればと思っています。

（３）推進法人の現場訪問に係る報告について

（麦倉委員長）それでは、議題３に移ってまいりたいと思います。推進法人の現場訪問に行かれた委員の皆様から、現場訪問の所感をお話しいただければと思います。またお一人数分程度ということで、浮貝委員、お願いします。

（浮貝委員）記憶が随分飛んでしまって、どれだけ覚えているのかという感じなのですが、まず、推進法人の現場訪問は多分初めてだったと思います。記憶として印象に残っているのは、会議が恐らく何個かあると思うのですが、18区皆さん参加されているのかと思ったら結構欠席が多くて、せっかく何か月に1回か1か月に1回か分かりませんが、その頻度で18区みんなが参加されていないというのは、非常に残念だった気がします。せっかくマネジャーが集まる会議に欠席が、1区や2区ではなかったと思います。Zoomでも構わないので、その会議にはぜひ時間を確保して参加していただく必要があるのではないかと思います。

この後の議題のところでお話ししたほうがいいのかもしれませんが、会議の中身も含めて、この後見的支援制度に推進法人が入っている意味というのがやはり重要

だと思っていて、現場訪問でほかの委員の方が報告されていたことや、これまで取り上げられたことなどを全市的に統一していくとか標準的なものにしていくというときに、そのマネジャーの会議というのが非常に重要になると思っています。運営法人さん独自のやり方で進める部分と、ここはこの制度として、軸としてやっていくんだという部分については、やはり推進法人の役割が非常に大きくなる。そこについては、やはりマネジャー会議というのが非常に重要になると思っていますので、もうちょっと、たった1回見ただけで何とも言えないのですが、そういったところを感じたのが現場訪問の感想になります。以上です。

(麦倉委員長) ありがとうございます。荒木委員はいらっしゃっていないので、坂田委員、お願いします。

(坂田副委員長) 坂田と申します。よろしく申し上げます。私も推進法人の現場訪問というのに初めて参加しました。今までなかったのではないかと思います。こういうのがあってもいいかなと私は思いました。どうも月1回、会議をやっているようですが、今回は新人の方が2人か3人か入られて、その方のための何か別のプログラムがあって、ほかに移ってしまったりしていましたよね。だから全区の方が出席していなかったのかなと思うのですが、月1回の会議で各区の取組など状況を確認して、全区の取組が平均的に行えるように調整しているのが分かりました。それぞれのサポーター、情報交換によってマネジャーさんもやりがいを感じたりしているというようなお話がありましたので、マネジャーさんにとっても、月1回の会議でもそういう情報交換ができてよかったなと思いました。

それから、推進法人がなくてもいいみたいな話がガイドラインをつくる時にあったようですが、やはり平均的な取組をやっていくには推進法人が必要だと思いますので、これからも推進法人はしっかりやっていただきたいなと思いました。以上です。

(麦倉委員長) ありがとうございます。

(4) 推進法人の取組状況や課題等の確認について

(麦倉委員長) それでは、議題4のほうに移ってまいりたいと思います。ここからは、本日出席している委員全員で、推進法人の事業計画書兼自己点検シートに基づき、取組状況の確認を行います。委員の皆様は、お手元の「推進法人」と記載されている資料4-1事業計画書兼自己点検シートと、資料4-2チェックシートをご準備ください。まずは推進法人に、この資料4-1事業計画書兼自己点検シートに基づく取組について、一通りご説明いただきます。その後、意見交換の時間といたします。委員の皆様から気になった点やさらに詳しく聞いてみたい点について質問していただき、推進法人から回答していただくという形で進めてまいりたいと思います。冒頭に事務局から説明があったように、委員の皆様には、先ほどの現場訪問の報告内容と、ここからのヒアリング内容を踏まえ、資料4-2のチェックシート

の全ての項目にご記入いただきます。

それではまず、推進法人から、資料4-1事業計画書兼自己点検シートの内容に基づき、取組内容の説明を10分程度でお願いいたします。

(推進法人) よろしくをお願いいたします。担当課長をしております星野と申します。皆様のお手元にあります資料4-1事業計画書兼自己点検シートですが、基本的には、こちらの4-1のシートと皆様におつけいただく4-2はほぼ同じような項目にはなっているのですが、皆様におつけいただくチェックの具体的な取組のあたりが、4-1をそのまま説明してしまいますとどこに当たるのかというのが分かりにくい部分がございますので、私のほうではチェックシートの項目に沿った形で、4-1の内容に書かれていることプラスアルファをご説明させていただきますので、どうぞよろしくをお願いいたします。まずその前に、先ほどマネジャー会議のお話が出たのですが、そこについて補足させていただきたいと思います。

マネジャー会議ですが、毎月1回ではなく2回から3回、通常の定例会議からいいますと回数としては大分多い形を取らせていただいています。祭日があったりすると2回のとときもあります。というのは、マネジャーの勤務形態がかなり特殊な状況でございまして、運営法人さんの中に1人、推進法人の職員が入って勤務をするという特殊性から、こちらとしても状況の把握をよりしていかなければいけなかったり、マネジャー同士で、いろいろな水準の統一といいますか、各区の状況を共有することが重要だと捉えておりまして、基本的には第1、第2、第3の月曜日ということで実施しております。

まず、第1月曜日というのは、よほどのことがない限りは全員参加ということにしておりまして、こちらには18区ほぼ欠席なく参加します。そこでは、各区の取組状況、どんな問合せがあったとか、登録者が何名だったり、登録者に変化があったか、あとは、あんしんキーパーさんに関連した内容、例えば、あんしんキーパーさんが増えましたとか、集う会をやりましたとか、そういった細かな各区の情報共有を半日ぐらいかけてやっています。そこで、各マネジャー同士でもっと聞きたいことがあれば質問したりして、お互い意見交換をさせていただいています。

前回、12月に委員の皆様にお越しいただいたときは、実は第2回、第3回目のあんしんマネジャーの会議だったこともありまして、そのときにはそういった共有という形ではなく、日頃ふだん皆さんが課題に感じていることですか、こちらからみんなの状況を聞いたりとか、今回は特に、先ほどもありましたが新人さんが入ったので、新人がいろいろ悩んでいることにみんなが答えるという形を取りました。2回目、3回目は、訪問とか面談などを優先することも可とさせていただいている状況もありまして、ちょっと欠席者が多かったということがございます。補足が長くなりましたが、以上でございます。中身の説明に入らせていただきます。

チェックシートの(1)各区あんしんマネジャーの支援水準の質の担保及び向上について。①各区あんしんマネジャーに対する研修です。まず、4月と11月に各2

名、あんしんマネジャーの採用がありました。支援室に配置する前に2か月間、研修を実施しています。研修内容は、本制度や障害特性の理解、当事者ご本人のお話、関係機関でのフィールドワーク、さらに支援計画の作成など、現場に出てから必要となるプログラムで実施しています。研修の内容によりましては、新人以外のマネジャーも参加できる形を取りまして、参加してもらっています。それから、あんしんマネジャーのスキルアップに向けた自己研鑽的な研修への参加勧奨というも行っておりまして、成年後見制度に関する研修会ですとか、ウィリングで行われているような研修など、マネジャー自身が参加したいものに参加するという形も回数としてはかなりありました。

続きまして②の各区あんしんマネジャーへの支援になります。こちらは、横浜市市のあんしんマネジャーという者が、18区のマネジャーの支援を行っております。特に、区のあんしんマネジャーに欠員が生じてしまったこともありまして、その応援や、新しく入りました新人マネジャー4名のフォローを中心に行いました。また、各区支援室で支援会議というものが行われるのですが、横浜市のあんしんマネジャーがそういったものにできる限り出席しまして、助言などを行わせていただいております。それから、年3回、私、担当課長とマネジャーとの個別の面談を実施しまして、年度当初に目標の設定をするのですが、その目標の達成状況や業務の進捗状況の確認などを行っております。それから、先ほどご説明しました、月2回から3回、マネジャー会議を開催しまして、各区の状況の共有ということをやらせていただいております。

続きまして(2)制度全体の推進・調整の①になります。横浜市障害者後見的支援制度業務運営の手引きの管理ですが、こちらにつきましては、手引きの改訂ですね。マネジャーや担当職員などの協力を得ながら6年度に取組を進めていく予定となっております。今後、現場の職員さんにご協力をいただきながら改訂を進めていくということで考えております。

続いて②番になります。制度全体の支援水準を担保し、向上を図るための研修会の開催ということで、こちらは全体に対する研修の開催になります。先ほどご説明しました新人マネジャーの研修のうち、支援室のスタッフの方にもご参加いただいたらいいような内容が多々ありますので、そういったものについて周知して実施しております。各区から結構な人数のご参加をいただいております。それから、障害者支援センター主催の様々な研修があるのですが、こちら支援室のスタッフの方に周知して参加いただいております。それから、6月と12月に2回開催した合同担当者会議ということで、担当職員さんがお集まりになる会議が月に1回あるのですが、そのうちの6月と12月に全区の担当職員さんとマネジャーが参加しまして、チーム支援をテーマにグループワークですとか、各区の取組の共有などをしています。それから、地域への働きかけですとか、キーパー集う会というものが各区で行われているのですが、そういった状況について月1回、先ほど言いました合同担当

者会議などで共有しています。

(麦倉委員長) すみません、今、4-2のほうから4-1のほうに合わせてお話しいただいていると思うのですが、ちょっと対応関係が分かりにくいので、その都度資料4-2の部分が資料4-1の括弧幾つのどこに対応しているのかを補足で加えながらご説明いただいてもよろしいでしょうか。

(推進法人) すみません。今ご説明させていただいていますのは、資料4-2の(2)の②のところになるのですが、資料4-1でいいますと(3)のところですね。1つずつ括弧の数字がずれている形になりますので、資料4-1では(3)の説明を今行っています。また、こちらの資料4-1は上半期の報告までということで、9月までのところが書かれていますので、それ以降の部分も少し足させていただいた形で今、私のほうでは説明させていただいています。ですので、今は4-1の裏面の一番上のところをご説明させていただいています。

それから、一部書いていないところもありますが、あんしんサポーターさんの学びと交流を主な目的として事例報告会というのを年6回開催しておりまして、サポーターさんたちにグループワークをしていただいて、意見交換などをして学びを深め、交流していただいているものになります。

続いて(2)の③になります。こちらと同じ項目の中のことになりますが、各区における後見的支援体制の推進に係る業務ということで、あんしんマネジャーの業務についてです。こちらについては、運営法人の担当職員やあんしんサポーターと連携を図りながら計画書の作成など、あんしんマネジャー業務を当たり前のことですが行っています。それから、担当職員とともに地域や関係機関に制度説明を行うなど、より多くの方に制度を知ってもらえるような周知活動を行っています。それから、あんしんサポーターによる登録者やご家族との面談・訪問などがあるのですが、そういったものに同行しまして、近況や将来の希望などを伺いながら計画書の作成を行っております。この辺はちょっと詳しく書いていないところがございますが、そういったことをやっているということでご説明しています。

続いて4-1の(4)制度についての全市的な広報・周知という項目になります。4-2のチェック項目でいいますと(3)になります。こちらの①になりますけれども、広報パンフレットやホームページの作成等、本市全体への周知ということで、こちらについては11月末にパンフレットを改訂、お手元に新しいパンフレットを配らせていただいております。支援者や登録者、ご家族の方に分かりやすい内容を意識して、現場の職員の意見も聞きながら作成いたしました。こちらは関係機関に配布しましたし、各事業などで制度周知に活用しています。それから、12月に開催しております「よこはま地域福祉フォーラム」というちょっと大きな事業がありましたけれども、そちらでも参加者の皆様に配布しています。それから、ホームページにつきましては、ガイドラインが新しくつくられたり、新しくパンフレットが改訂されましたので、その内容に沿って今、改訂を進めているところです。

続いて4-1の資料でいいますと(5)、最後になりますけれども、その他後見的支援の推進に必要な業務ということです。4-2のチェックシートでいいますと(4)、一番下になりますけれども、こちらの①になります。障害のある人やその家族が、将来に対するライフプランを描き、自らの希望や考え方等を整理し、緊急事態に備えることができるような講座等の開催という項目になります。こちらにつきましては、ライフプラン講座というものをずっとやってきているのですが、その資料を改訂・更新しまして、進路対策研究会というのがあるのですが、そちらに入っている学校ですとか、横浜障害児を守る連絡協議会さんのほうに資料の提供を行っています。また、家族会等を対象に、この資料を使用して勉強会を2回開催しております。それから、障害者支援センターの職員がこのライフプラン講座をどこかから依頼された場合、誰でも講座の講師ができるように、説明ができるように職員会議の中でデモンストレーションなど慣れた者が行いまして、目的や実施方法について勉強会を実施しております。それから、あんしんノートの書き方講座というのを、これも毎年行っているのですが、9月と11月に各2回ずつ2コースで開催しまして、延べ87名の参加をいただいています。

最後になりますが、②のその他後見的支援の推進に必要な業務ということです。年2回、9月と3月に合同代表者会議を、これは支援室の責任者に当たる方の会議なのですが、横浜市の所管課の方とともに開催しまして、各区支援室の取組ですとか、この検証委員会の様子といったものを共有させていただき、全体的な意見交換などもその責任者の方々で行っています。それから、運営法人と共通認識の下、支援室の運営がなされるようにということで、責任者が交代した区が今年は6区あったのですが、その6区につきまして、あんしんマネジャーの勤務体系ですとか、お互いの法人ごとの労働条件が変わったりということがあったり、2法人体制の難しさみたいなことも含めて私のほうで代表者の方を訪問させていただきまして、個別に説明を行うということをさせていただきました。

ちょっと分かりにくい部分があったかもしれませんが、報告は以上になります。よろしく願いいたします。

(麦倉委員長) ありがとうございます。それでは、ここから質疑応答を行いたいと思います。委員の皆様、気になった点ですとか、さらに詳しく聞いてみたい点がありましたらお願いいたします。

麦倉です。最後におっしゃっていただいた部分というのは、こちらの自己点検シートだとどこに書かれていることでしょうか。

(推進法人) 自己点検シートには特に記載しておりません。申し訳ございません。

(麦倉委員長) ちょっと最後の部分が分からなかったのも、労働条件の問題を代表の方と話し合われているというのをもう少し詳しく説明していただければいいでしょうか。

(推進法人) 分かりました。各支援室、運営法人さんで様々なのですが、そこにマ

ネジャーが1人ずつ入っている状況は皆様ご承知のとおりです。まず、運営法人を運営している社会福祉法人さんの例えば勤務時間ですとか、それがうちは7時間半なのですが8時間のところがあったり、休憩時間が1時間のところもあれば45分のところもあったり、お休みが4週8休のところもあればそうではないところもあったり、そういったところを中心に勤務の開始時間ですとか様々違いがある中で、私どものあんしんマネジャーは推進法人のルールにのっとって勤務ということで、その部分でお休みの数が違ったり、勤務日数が違ったり、お休みの取り方とかも違います。1時間休が取れるとか取れないとか、細かいことを言うとたくさんあるのですが、そういったことで職員さん同士の不信ではないですが、かつては生じたという話も聞いておりますので、そのあたりを責任者の方にもご理解いただけるように、推進法人のルール等をご説明しています。あとは、先ほど説明しましたマネジャー会議を月に2回とか3回、ちょっと回数が多いように感じるかもしれませんが、このような事情で多く開催させていただいている状況を文書にしまして、それをお渡しがてらご説明に上がってご理解いただいているような形になります。

(麦倉委員長) 分かりました。マネジャー会議が月2～3回実施ということで、これ自体は必要なことだと思うのですが、その必要性というのがいまいち認識されていない部分があるということでしょうか。

(推進法人) 責任者の方ということですか。必ずしもそういうことではないのですが、やはりそれだけ支援室を空けてしまうことになっていきますので、そういった意味では、マネジャー不在が多くなるということはほかのスタッフの方にも負担をかけますし、通常そういう担当者会議的なものは月1回というのが大体定番なのかなというところでは、どうして2回も3回もやるんだろうと思われる方もいらっしゃるのではないかとありますので、その辺はまず丁寧にご説明させていただいてご理解いただこうということでございます。

(麦倉委員長) 分かりました。ありがとうございます。ほかの皆様から何か確認等ございますでしょうか。

(浮貝委員) 資料4-1の(3)制度全体の推進・調整の部分で質問ですが、手引き等の改訂のところで、ワーキングを立ち上げて各支援室と意見交換しながらというふうに書いてありますけれども、そのワーキングはどういうメンバーで、どんなことを改訂に向けてお話しされているのか教えていただきたいです。

(推進法人) では、これにつきましては、実際に担当する職員から説明いたします。

(マネジャー) 職員の市です。よろしく申し上げます。手引きの改訂については、具体的な動きはこれからになります。ワーキングのメンバーの構成は、マネジャー、担当職員、それぞれ3名ずつの計6人と今考えています。それぞれの区をばらばらにするので、18区中6区の方に集まっていただいて、話し合いを進めていければと思っています。大きくはガイドラインができたところで、今まであった運営の手

引きの内容を見直すですが、制度が開始し10年以上年月がたってきた中で登録者の数が増え、現場訪問に行かれた委員の皆さんからも、一体何を次の代の方たちにどう残していくのか、後見的支援室として何を次につないでいくのかというところがやはり明確でないと、それぞれの業務のブラッシュアップもしにくいのではないかとのご意見も頂いていますので、そういった、何をどうしていくかということところにも踏み込んで今回、現場の皆さんたちと議論して、この先、5年、10年に向けた手引きをつくっていききたいと今考えています。

まずその第1段階としては、現時点での各区の取組というものを一回まとめた上で、何が大事で残していくのかとか、ちょっとここは複雑なことをやっているから見直した方がよいとか、個々の振り返りにもつながるようなプロセスを踏みながら、仕上げていきたいというのは個人的に考えています。ただ、そうは言ってもあまり時間をかけるものでもないと思うので、目標は来年度中に完成させたいと思っています。忙しい方たちなので、ワーキングに入っていただく方が決まった段階で、できれば話し合う日にちを決めて進めていけたらなと個人的には思っていますが、どんなふうに進んでいくかはこれからということになります。

先ほどお渡ししたパンフレットについては、同じようにワーキンググループを立ち上げましたが、こちらは制度周知が主な役割である担当職員さんに5名集まっていたいて、実際、制度説明するときのいろいろなやり取りや制度説明を受けた方の声などを踏まえて今回、新しく作り直しています。

(浮貝委員) ありがとうございます。ワーキングとか手引きの改訂は非常に重要なこと、かつこれは主に推進法人の役割が非常に大きいのではないかと考えています。標準的なものにしていくといったときに、運営法人さん主体というよりは、やはり推進法人さんが主体でつくっていくべきものではないかと考えています。これはワーキングの中ではもしかしたら取り上げられていないのかもしれませんが、例えば今日頂いたこういういろいろなチラシなんかも、推進法人として基本的に18区で同じものを使って、少しだけ各区でアレンジできる部分があるみたいな、そういった標準的なものにできると思うのです。18区それぞれで良いチラシとか良い取組があったときに、それをベースとした上で18区同じようなものにしないと、この区ではちがう話をしているけれども、この区ではこういう話をしているというずれがあったりすると思うのです。非常に良い取組がたくさんありますよね。バッジをつくったり。あれも単独でぽんと始めるといよりは、全区でそろえてやるようにしたほうが、分かりにくい制度なだけに、18区で違う言い方をされたりすると余計分かりにくくなってしまいますので、統一する部分がすごく大事なのではないかと考えています。

です。推進法人が運営法人さんに遠慮しているのか分かりませんが、もうちょっと推進法人の立場ということで、言いにくいとか先ほどのお話もありましたけれども、運営法人さんのルールというのがあるかもしれませんが、標準的なものを

つくるとなると、推進法人の役割が非常に重要だと思えます。以上です。

(麦倉委員長) ありがとうございます。今、浮貝さんが言われたこのパンフレットについては私もちょっと気になっていまして、例えばあんしんキーパーさんが登録するときに、どういうチラシを見てどういうものだと理解して登録しているのか、あるいは登録しないという選択をしているのかというところがちょっと気になりましたので、各種ありますが、この中で参考にしながら標準的なものをつくっていくというのが大事だと思えました。一つは、x区の後見の支援室で出しているキーパー協力店のチラシですが、このキーパー協力店とあんしんキーパーというのはどんな関係になっているのでしょうか。もし分かることがあれば教えていただきたいのですが。

(事務局) 当日配布資料と書いてあるものをご覧いただければと思います。この「キーパー協力店登録募集中」と書かれているのは、店舗向けのチラシになっています。その前の2つ、x区①、②というのがあると思いますが、記載のとおり、①のほうは登録者・家族用に配っているものです。②のほうはキーパーさん向けという形になっています。

(麦倉委員長) これ、いいですね。店舗向けにこういうチラシがあると、すごく協力しやすいですね。QRコードとか利用しながら登録というのもすごくやりやすいし、店舗単位で、個人単位ということではないので、恐らく依頼もしやすいと思います。こういうのも良い取組事例として共有できればいいと思います。ほかにはいかがでしょうか。どうぞ。

(坂田副委員長) 質問です。登録者の中で成年後見制度を利用している人が13人増えたということですが、各支援室では成年後見制度を利用するような、啓発はしていると思いますが、何か研修会とか、後見人をつけなければいけないような方がいるときに、どのようにしていらっしゃるのでしょうか。

(マネジャー) 登録者やそのご家族の今置かれているいろいろな状況というのは、定期的なサポーターやマネジャーの訪問の中で、支援室としてキャッチしていきます。何か大きな変化が想定されるような状況かどうかというのは、マネジャー会議の中でも、危機的な状況になったご家族の状況や、成年後見制度につながった方の細かい状況などの共有をしていますので、マネジャーとして、こういう方がいたらこんなふう動いていかなければいけないというのは、お一人お一人経験の差はありますが、イメージできるようになってきていると思っています。その中で実際どう動いていくかというところは、支援室の会議体の中で共有していただいて、支援室としてどう働きかけていくか計画相談の方などが関わっている場合もありますので、計画相談から働きかけたほうがいいのかというのも、登録者やそのご家族との関係性も見ながら動いていると思います。

ただ、いろいろな動きの中で感じているのは、そうは言ってもご家族が成年後見制度の利用に向けて一歩踏み出すというところは、周りが心配して必要だと言って

も、勇気というか決断するのにハードルが高いなどの感じています。先ほど徳田委員が言ったような、背中を後押しできるような関係性の構築だったり、いろいろなところで見聞きした、成年後見制度の利用も含め、将来の備えが十分でない場合に想定される事態を面談の中でお伝えしながら動いている状況ではないかと感じています。

(坂田副委員長) ぜひ進めてください。連絡協で弁護士さん呼んで研修会を年3回ぐらいやっていますが、何回来られても一歩踏み出せない人が結構いらっしゃるのです。それはやはり申立てという、あれはちょっとハードルが高いですね。とても大変なことなので、その辺は区の後見的支援室からもいろいろ背中を押してもらえるといいかなと思いました。よろしくお願いします。

(麦倉委員長) ほかにはよろしいでしょうか。

(徳田委員) 確認ですが、研修とか会議とか月に何回も、かなり多いのかなという印象なのですが、その負担感は。先ほどマネジャー会議も、月に1回ではなくて2~3回行っているというお話でしたが、その2~3回のうちの1回以外は必ずしも全員出席ではないというお話もあった中で、その必要性であるとか、あるいはそういった会議に出たり研修に積極的に参加することによる負担感というのはどのように把握されているのか確認したいのでお願いします。

(推進法人) まず、会議についてですが、マネジャー会議が月に2回から3回あるというのは、歴史的にずっと行ってきたのが確かにあります。その回数でいいのかというのは、毎回、市のマネジャーとも話をしてきているところではありますが、少なくとも1回は全員が集まる会議が必要というのは間違いないと思っています。ただ、基本的には区の中で連携を取りながらうまくやっているのですが、やはり中でなかなか相談できない、マネジャー同士でないと相談できないとか分かってもらえないことがたくさんあると思っています。どうしても全員集まる会議の中だけで、各区の共有とかでほとんど終わってしまいますので、個別に課題に感じているようなことを議論というか意見交換する時間というのがやはり必要だと思っています。議題があまりないようなときには1回中止にしたりということも年に1度ぐらいはあるかなという感じではありますけれども、そのように捉えています。

それから、研修につきましては定期的に毎月毎月行っているというものはないのですが、いろいろな制度も変わっていくことがありますし、先ほど坂田委員からありましたけれども、成年後見のことについてはずっと学んでいかなければいけないとか、研修に参加することで弁護士の先生とつながりができるとか、そういったこともあったりしますので、それはやはりほかに代えがたい機会だと思っています。登録者の人数も様々、多いところ少ないところありますけれども、皆それぞれ状況に応じて自分に足りないところとかを見つけながら、研修は自己研鑽も含めて必要だと思っていますので、時間をつくってでも行ってほしいと思っています。ただ、毎日何時間も残業して月に何十時間にもなってしまうような状況はいい

ことではないので、日々の業務とのバランスをみながら参加を促しているところです。

（徳田委員）ありがとうございます。もちろんそういった研修とか講座を開いたり会議をするということは非常に必要なことだと思いますが、推進法人としては、その内容を取りまとめて各区に下ろしていくという、全体的な横断的な調整を図るのが一つ役割だと思っています。一応手引きの改訂なんかもやってそこに盛り込まれるのかもしれませんが、何かそういう全体的・横断的な、管理ではないですが、そういった個別の研修会や勉強会、会議の開催ということではなく、推進法人として各区横断的な指針を出すとか取りまとめるとか、具体的に何をというのはないのですが、何かそういう取組があると、推進法人の役割や意義というのが明確になって分かりやすいかなと思ったのですが、すみません、ちょっと抽象的なコメントになってしまって申し訳ありません。

（推進法人）室長の大貫でございます。今頂いた意見、実は私も各区の所長さんとも代表者会議とか、また個別にも伺って聞いています。今、徳田委員が言われたこと、月に2回も3回も会議をやる必要があるのかとか、そういった意見は、正直な話、所長から出ています。私どもとしては、さっき言った月1回はコアとしてみんな集まっての意見交換、あとの2回はなるべくお願いしたいということで一応お伝えしています。その理由としては、私もいろいろな福祉事務所とかも回っていましたが、やはり個々のケースで、これは結構難しいな、この整理でよかったのかというのは、みんな抱えてしまうのです。そのために、横浜市のあんしんマネジャーにも行ってもらっていますけれども、18区ありますのでそんなしょっちゅう行っているわけではないので、やはりこの会議の場でみんなに共有して、先輩たちもいますからいろいろな人たちからの意見を頂いて、そこで、これで正しかった、こうだったんだと、それぞれ自分たちの中で咀嚼して、また次に臨んでいただくと。

正直、先ほどもお話ししましたがけれども、今、マネジャーの定年退職が毎年のように出ていまして、このまま定年が延びなければ、この10年でも半分近く出る見込みです。そういった中で、新しくマネジャーになった方が、これで正しかったのかしらと不安に思ったときに、きちんとそのサポートをします。その面でもやはり必要だと。研修についても皆さん、非常に前向きです。民間の経験があり、そこで管理的な立場で働いていた方もいらっしゃいます。やはり向上心が非常に強いです。やっている以上はもっと自分を磨いて、もっとよりよくしたいと。そういった意見をすごく頂いていますので、それに応えることも必要だということで、研修にも紹介してできる限り参加もできますよという形で、各所長にも了解を私からも頂いて動いています。なかなかやはり、その法人に1人ということがあって、そのサポートをどうやっていくかというのが今の私たちの最大の課題だと思って、それに取り組んでいるという状況ですので、ぜひご理解いただければと思います。以上でございます。

(推進法人)あと、統一的なものの、横串に差したというところなのですが、先ほど皆様からお話がありましたように、運営法人への遠慮があるのではないかとかそういうこともありました。区のほうの運営につきましては運営法人さんが担っておりますので、私たちは、上の立場ではない、当然一緒にやっていく立場と考えています。ただ、やはり全部の区のことを知っているのは私たちだと思っていますので、そういった意味では、先ほどもありましたけれども、良い取組は全部の区に知らせていくといったことはかなり意識的にしているつもりです。それは会議などを通じてということになります。

また、今度の手引きのところでは、ある程度どの水準に合わせるかというところは、高い水準に合わせられれば一番いいとは思いますが、ある一つの区でやっている良い取組を標準にしてしまうというのはなかなか難しいということもあるかと思っています。その辺は難しいところですが、なるべく高い水準といいますか、よりよい水準となるような形は模索しつつ、全区でこういったことに取り組んでいこうというものはつくっていきたいという思いはありますので、そういった意味では、やはり推進法人がきちんと力を発揮して、手引きなど良いものができることを目指していきたいと思っています。なかなか私たちも運営法人さんと同じく委託を受けてやらせていただいている立場なので、正直、難しい部分もありますが、そこは一緒にこの制度を良いものにしていく、今後も継続的にやっていけるような制度にしていくということを念頭に置きながら、良い水準といいますか、そういった標準的なものをつくっていければと思っています。よろしく願いいたします。

(麦倉委員長)ありがとうございます。最後に一つお伺いしたいのが、ライフプラン講座というのが何回か出てきていまして、チェックシートにも(4)で「将来に対するライフプランを描き」というふうになっているのですが、このライフプランの中身がどういうものになっているのかというのがちょっと見えづらいところでして、例えばそれがきちんとご本人の意思決定支援を確実に保障していくような形になっているのか。あるいは、若い方もいらっしゃるし、将来的に結婚生活とかパートナーとか子育てをすとか、そういう主体としてもきちんと尊重されているような中身になっているのかとか、そうした理念のアップデートみたいなものも必要になってくるのではないかと思っています。ですので、手引きを改訂することと併せてこのライフプラン講座が、そこで想定されているライフがどういうものなのかということも少し見える形が望ましいと思っています。

(マネジャー)ライフプラン講座は、学校を卒業してこれから社会に出ていくご本人やご家族向けに、地域での暮らしはこんな形があるということを、写真だったり、先輩の親御さんやご本人の声を紹介しながら、これからの暮らしをどうしているかとか考えるときの一つの材料にさせていただきたいということで作成しているものになります。本当は講座で直接声をお届けするのが一番だとは思っているのですが、なかなかそこまでいかないというところで、こちらで取材した声をまとめてい

ます。今お配りさせていただいているものがそういった資料になりますが、「障害福祉のあんない」をベースに、テーマごとに内容をまとめてご案内させていただいています。学校卒業後を見据えてというところでは、進路対策研究会に入っている進路担当の先生にご案内させていただいたり、学齢期の親御さんたちの会にご紹介して、活用していただきたいというお話をしています。

今年度に2回お話を頂きましたのは、1つはプラダー・ウィリ症候群の親御さんの会からお話を頂きました。この会は、生まれてすぐ障害のあることが分かるということもありまして、1歳前のお子さんがある親御さんから、上は30代、40代ぐらいの方のお子さんのいる親御さんまで集まった会だったので、今お配りしている資料に幼児や学齢期のことも追加した資料を作成し、地域に出ていくとこんな生活があるんだというイメージを持ってもらうおうということでお話をしました。日中系のサービス事業所の勉強会というところでは、今、親御さんと暮らしている皆さんがこれから先、グループホームなのか、一人暮らしなのか、ホームヘルパーを利用しながらの生活はどうか、というように地域でのいろいろな暮らし方に目を向けてほしいということ、職員さんからご相談がありまして、お配りした資料の中でも暮らしというテーマに絞った形で説明させていただいています。

ですので、意思決定支援というよりも大分手前のところで、皆さんに地域で暮らすということを改めて考えてもらうときの1つの材料としての資料になっております。

(麦倉委員長) ありがとうございます。先ほどから後見につながるかどうかという話もありますけれども、後見人をつけて生活がどれぐらい安心できるようになったかとか、そういうものももしかしたらこういう中に入っていくとつながるのかもしれない。ちょっと今、中身を十分によく検討できていないのですが、そういうふうにも思いました。

ほかにはよろしいでしょうか。それでは、ありがとうございます。これで推進法人へのヒアリングは終了といたします。なお、委員の皆様は、ここから5分程度時間を設けますので、資料4-2のチェックシートにご記入ください。検証委員会終了後に事務局にご提出ください。

(チェックシート記入)

(5) 各区障害者後見的支援室及び推進法人の取組状況、全市的な課題について

(麦倉委員長) まだお書きになっている委員もいらっしゃると思いますが、時間もございますので、ここから議題(5)に移りまして、本日の現場訪問に係る各委員の所感と推進法人のヒアリング内容を踏まえ、制度全体の支援水準の担保について、特にあんしんキーパーの地域づくりを中心に、良いと感じた点、課題と感じた点、課題への対応方法について、ご意見を願います。いかがでしょうか。既に今までの議論の中で出ている課題もあるかと思いますが、お一人ずつマイクを

回してお伺いしていてもよろしいでしょうか。

（浮貝委員）全体的なところで、先ほどから何度も何度もしつこくてすみません。会議を2～3回やられているというので、必要な会議であれば2～3回でも別に多くないと思っているのです。それは運営法人が決めることではなくて推進法人が決めていいことだと思います。ただ、何の会議をやっているのと。例えば、ただ行って現状を共有しているだけだったら、そんなに何回もやらなくていいのではないかという意見がもしかしたら出るかもしれませんが、ワーキングのようにこれを決めていく会議です、これが話し合われてこれが決まりました、これを今から全市で標準化してやっていきますというのを決めていく会議ですというのであれば、非常に納得は得られやすいと思いますし、その会議は僕はすごく必要だと思っているのです。これが推進法人の役割として必要なことだし、だから会議も3回、4回あるんだとか、それが全員でなくてもいいと思うのです。東西南北で代表のマネージャーが出てきて統一していくというのもいいので、これをやっているんですというのが見える会議ということと、何かを決めていく会議というのは、18区ある運営法人ではなく推進法人が決めていくことだと思いますという役割分担があるといいだろうなと思っています。以上です。

（徳田委員）取り立ててこれだと言えるようなことはあまり思いつかないのですが、全体的な印象としては、当初から私も検証委員として関わって、制度自体は非常に浸透してきたというか、落ち着いてきたかなと。だから、これからさらに発展していくような、そういう地に足が着いてきたかなと、抽象的な言い方ですがそんな印象があります。今日の会議の中で感じたのは、その中で推進法人さんの存在意義というのが、私が不勉強なところもあると思うのですが、ちょっと分かりづらいというか、何となく分からないというところがあって、何かもっと、これも抽象的な言い方で申し訳ないですが、今、浮貝委員からも話がありましたけれども、推進法人としてどんどん引っ張っていくというか、これをやっているんだと分かりやすく伝えられるような取組があると、存在意義を示せていいのではないかと。その辺があまり、私が今日お話を聞いても何かちょっと、分かったようで分からないところがあるというのが、感想的な意見で申し訳ないですが以上です。そんなところですみません。

（麦倉委員長）ありがとうございます。私からは、あんしんキーパーの集いが、コロナも明けて結構積極的に開催されているということで、では、キーパーさんになられる方たちは何をモチベーションにそういう活動をされているのかなと思ひまして、ぜひそういう場を、集いの開催情報とか、こちらの検証委員に流していただければ、ちょっと時間があるときにふらっと伺ったりとかできると思います。その中で出てきたご意見があれば、制度自体のやり方の改善につなげていけるところもあると思います。あとは、今出てきた推進法人のお話の中で、私も必要な会議というのはやるべきだと思いますが、実際にどういう点で悩まれているのかというところ

は、もしかしたらもともとの制度上の課題で、話し合いの中では解決できないような課題として存在していることもあるかもしれないと思ひまして、そういうところはマネジャーさんたちだけの中で抱え込まないで、制度を変えていけるようなものとしてご提案いただければ、ご提案というところとすごく押しつけがましいですが、共有して何かできることはないかというふうに探っていくこともできると思います。孤立とか、心配になることがいろいろ多くて、そうしたところでちょっと心配しておりますので、ぜひ共有いただければと思っています。

（坂田副委員長）私は登録する立場の家族なので、やはりマネジャーさんも大変だと思うのです。運営法人の中に一人でぽっ行って一匹狼みたいな感じで、周りからいじめられたりもするかもしれないし、いろいろとあると思うので、月に2回か3回ここに集まってきて、ストレス解消にいろいろなおしゃべりをしたりするのも必要だと思います。だから、やはり2回でも3回でも集まってきて、いつも何かを決める会議ではなくて、月に1回ぐらいは自由にフリートークするような日にちも決めていいと思うのです。そうすると集まらないというのものもあるかもしれないので、一応議題は決めておいても、来てからそういうフリートークでいいですよみたいな感じでもいいかなと思います。

私たちは結局、寄り添った支援をしていただくのが一番なんですね。マネジャーさんもサポーターさんもそうなのですが、私自身は10何年登録していますけれども、ずっと同じサポーターさんです。今は半年に1回ぐらいしか私はお会いできないのですが、それでもやはりいろいろこちらの思っていることを全部感じてくれて、これからこうしてみましようかみたいな感じでしていただいています。

それから、マネジャーさんは研修をたくさん受けているので、やはりいろいろな意味で安心して相談できるなと思いました。日中活動の職員さんなんか、こちらで主催する研修会がいっぱいありますよね。そこにどんどん出て行っていただけたらもうちょっとレベルアップして、本人たちに対する支援の仕方も変わってくるかなと思っています。よろしくお願いします。

（佐伯委員）会議の話が出ているので、私の会議の意見としましては、みんなが顔を合わせるの月1回でいいと思うのです。それでいろいろなことを決める。あとは、報告会みたいな会議がありますよね。うちではこうやっていますという。そういったものはZoomとかでここに来るまでの時間を短縮するとか、実際に例えば1時間とか2時間だけというようなことにして、そういった情報の共有と、みんなで相談して何か一つを決めるというような会議とはめり張りをつけてやられたほうが、せっかくやるのであれば全員参加のほうがいいと思いますので、そのほうがいいかなと思います。

あと、ちょっと気になるのは、広報紙等の問題も先ほどいろいろ出ていましたけれども、統一することはいいのですが、書式自体はあまり統一しないで、その地域地域に個性がありますので、それはある程度フリーにしておいたほうがいいと思ひ

ます。ただ、この項目とこの項目は絶対入れてくださいという項目ですね、それは統一していかないと、見るほうは、ここのはこうで、こっちはこうだ、じゃあどれがどうなのかはっきり分からなくなってしまうので、やはりそこは統一されたものをまとめていただくのがいいと思います。その内容につきましては、いろいろなところで出ている広報紙を見て、推進法人のほうでこれとこれは必要だね、運営する側と利用する側が見ながら、そういうのはある程度ピックアップしたほうがいいかなと感じます。そんなところです。

（八木委員）キーパーについて感想めいたことも含めてさせていただきます。麦倉委員長がキーパーの集いのお話をされていて、制度発足当初はキーパーの集いはキーパーの人たちだけで集まるということが設計されたはずですが、現在では、登録者も含めた集いになっているところが多くあります。それ自体はとても意義があることだと思いますが、この制度の中でのキーパーの集いはそもそもどういう位置づけなのか、皆さんで交流する場面を求めているのか、キーパーの人たちが集うことで何の価値をもたらそうとしているのかちょっと整理したほうがいいかなと思っています。先ほどの18区そろえたほうがいい悪い話もあるのですが、やっていることが各支援室によって違って、それが違っていいところももちろんあるのですが、その目的とか柱に沿っているのか、ある程度整理していったほうがいいかなと感じています。

もう一点、キーパーの位置づけについてです。個を支えるだけでなく、面的に支えるというのもこの事業の目的の一つとなっています。ただ、面的に温かい目で遠くから見守ってくれる人もキーパーとしている中で、もともとの制度で期待してきたキーパーと関わり方は違と思うのですが、同じキーパーというくくりの中で話をしています。地域の中で理解が進んでいくという点ではよいことなのですが、そのことと登録者とマッチングして安心して暮らせしていく点の両面を整理して、うまく伝えられるといいと思っています。運営の手引きにもアプローチの仕方や事例は掲載されていますが、キーパーはこうものですよというようなことを意図的に入れていただけるとよいと思いました。

（品川委員）会議のことは多いほうが悪いわけでもないし、といっても、例えば自分のところを振り返ってみると、職員が本部に会議に行きます。月に1回か2回、3回となると、やはり結構負担に感じているのです。なので、先ほどご意見が出ていましたけれども、例えばZoomにするとか、確かに一人だから誰かと共有したい。それもすごくよく分かるのです。とは言っても、毎回往復の時間とか、そこから会議の場所までの距離によっても全然違いますよね。バス1本で来られたらそんなに感じない。だけど、結構乗り継ぎで来る人はすごく大変に感じるかもしれないということで、所長さんたちには理解してもらっているかもしれないませんが、職員たちがどう思っているのか。行けよと言われているから行っているというふうにならないといいなというのは感じます。今どきはZoomを結構いろいろなところでやっている

	<p>ので、1回は必ずZoomにするとか、Zoomだったら出ますという意見も結構あったりするのですが、そういうのをどんどん取り入れていったらいいかなと思いました。以上です。</p> <p>(麦倉委員長) ありがとうございます。それでは、本日の議題は以上をもちまして終了となりますが、特に全体を通じてご意見がなければここで終了したいと思います。事務局に進行をお返しいたします。</p> <p>その他</p> <p>(事務局) 皆様、活発なご議論ありがとうございました。これで18区の運営法人と推進法人の現場訪問、検証が一回りしたので、次年度からまた新たに始まります。事務局は、それぞれの立場からこの制度を見ていただいているので、共通認識をこの検証委員会の中で持ちにくいなのというのが、これまでの現場訪問のやり方の課題として出てきたと受け止めております。ですので、次年度以降のまた一回りする現場検証については、委員の皆様があまり変わらないことを前提に、今日、推進法人に、この場で皆さん一緒に説明を聞いていただいてヒアリングしていただいた、このやり方を区の運営法人にも活用して、運営法人の皆様がこの場に来ていただいて一緒に状況確認をしていくやり方に変えてみようかなと考えております。この辺はまた運営法人の皆様ともやり方の変更については話していきたいと思いますが、そんな形でのやり方を考えているということをご了承ください。</p> <p>では、今年度最後の検証委員会、ありがとうございました。次年度に関しましては、今のところ年2回を予定しておりますが、状況によって3回開催する可能性もございます。第1回目は夏頃に開催したいなと思っておりますので、また別途、日程調整を行いますので、よろしくお願ひします。今年度で任期2年の委員の委嘱期間が切れまして、次年度新しく委嘱させていただく形になります。皆さんお忙しいとは思いますが、現場検証のやり方も変えますし、ぜひともご都合が大丈夫な委員さんは次期もよろしくお願ひしたいと思っております。また個別にご相談させていただきます。</p> <p>以上をもちまして本日の検証委員会は終了します。長時間ありがとうございました。</p>
<p>資料 ・ 特記事項</p>	<p>1 資料</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資料1：横浜市障害者後見的支援制度の現況について ・資料2：各区障害者後見的支援室の現場訪問に係る報告について ・資料3：推進法人の現場訪問に係る報告について ・資料4：推進法人事業計画兼自己点検シート（中間振り返りまで） 推進法人チェックシート <p>2 特記事項</p>