

医療・福祉・介護対策調査特別委員会会議記録

医療・福祉・介護対策調査特別委員会委員長 神崎 浩之

- 1 日時
平成 29 年 4 月 19 日（水曜日）
午前 10 時 01 分開会、午前 11 時 42 分閉会
- 2 場所
第 2 委員会室
- 3 出席委員
神崎浩之委員長、千葉進副委員長、小野共委員、佐藤ケイ子委員、柳村岩見委員、
佐々木宣和委員、渡辺幸貫委員、ハクセル美穂子委員、田村勝則委員、高田一郎委員、
小野寺好委員
- 4 欠席委員
伊藤勢至委員
- 5 事務局職員
古川担当書記、山口担当書記
- 6 説明のために出席した者
元・社会福祉法人平成会 理事長 小野寺毅氏
- 7 一般傍聴者
3 名
- 8 会議に付した事件
 - (1) 調査
「地域における障がい者の自立支援の課題と可能性について」
 - (2) その他
委員会県内調査について
次回の委員会運営について

9 議事の内容

○**神崎浩之委員長** ただいまから医療・福祉・介護対策調査特別委員会を開会いたします。

なお、伊藤勢至委員は欠席ですので、御了承願います。

委員会を開きます前に、当特別委員会の担当書記に異動がありましたので、新任の書記を御紹介したいと思います。

古川担当書記。

山口担当書記。

これより本日の会議を開きます。本日は、お手元に配付いたしております日程のとおり、地域における障がい者の自立支援の課題と可能性について調査を行いたいと思います。

本日は、講師として元社会福祉法人平成会理事長、小野寺毅様をお招きしておりますので、御紹介をいたします。

○**小野寺毅講師** おはようございます。小野寺毅と申します。本日はこのような席にお招きいただきまして、まことにありがとうございます。恐縮いたしております。

本日は、講演というか、実態を話していただきたいということで御依頼がありましたけれども、私はこのような席は初めてでございまして、緊張が天井まで届くような感じでございます。

平成会で24年ほど経験してきた中で感じていることを中心にお話させていただければと思います。また、説明が不十分なところが多々あると思いますが、御容赦いただきたいと思います。また、御質問等をいただければ、私なりに現状や感じていることをお話させていただきたいと思います。

地域では神崎議員、高田議員には非常にお世話になっておるところでございます。また、岩手県以外の議員の方にも長年にわたり御支援、御指導いただきましたこと、この場をかりて感謝、御礼を申し上げます。本日はよろしく願いいたします。

○**神崎浩之委員長** 小野寺様の御略歴につきましては、行政、県立病院の事務、会社経営、そして福祉と、お手元に配付している資料のとおりでございます。

本日は、地域における障がい者の自立支援の課題と可能性についてと題しまして、障がい者の自立支援の現状と課題、施設運営の職員や障がい者利用者の待遇改善、施設経営の面において、障がい者施設としての民間会社に対するアプローチ等、取り組んでこられた事業等についてお話をいただくことになっております。先般の2月定例会におかれましても一般質問において2名の議員が障がい者と農業の連携について質問しておりました。

小野寺様におかれましては、ご多忙のところ、このたびの御講演をお引き受けいただきまして、改めて感謝を申し上げます。これから講師のお話をいただくことといたしますが、後ほど小野寺様を交えての質疑、意見交換の時間を設けておりますので、御了承願いたいと思います。

それでは、小野寺様よろしく願いいたします。

○**小野寺毅講師** 本日は、地域における障がい者の自立支援の課題と可能性についてと題しまして、私が日頃感じてきたことを申し述べさせていただきたいと思います。なお、資料等についてはすけれども、御依頼いただいたとき、1日目に参考書などを二、三冊とって資料づくりを始めたのですけれども、何かとってつけたように大学教授が書いたものを丸写しみたいな形になったので、これではまずいなと思って、このような資料の作成になったことをお許しいただきたいと思います。

先にこの資料に基づいてお話し申し上げますが、障がい者と家族ということで。

在宅での問題ですけれども、家族と障がい者のかかわり方、また家族が障がい者にかかわる姿勢というものに対して、お父さんやお母さんが子供に対して愛情深いものがあって、きちっと行くと考えられますが、一般的には、やはり家族の障がい者に対する理解度は薄

いものがある中で、いろいろな問題が起きております。本日の新聞にも若干載っていましたが、家族といっても兄弟、お嫁さん、おじさん、おばさんとか、家族はいっぱいいるわけですが、その中で虐待が起きているということが一番大きな問題になっているかなということで、何回か新聞で話題になっているところです。全国的に、親であれば子供を残して死ねないということで、死の道を選ぶ最悪な事態が多々起きております。そういう中で、家族、障がい者の問題だけでなく、家族と一体の地域の支えが必要かなと感じているところがございます。

それから、経済問題、就労問題についてですけれども、経済問題では障がい者の場合、年金手帳をもらって年金をいただいているわけですが、その年金だけで将来生活ができるのかという不安が起きているということもございます。

それから、就労については、今いろいろな法の整備もなされて、厚生労働省の労働のほうでの制度も整いつつありますが、まだ未整備な部分があるのです。平成会でも一般企業に対しての障がい者の就労に力を注いでいるところがございます。そうでないと施設が膨らんでパンクしてしまう状態になってしまうのです。だから、施設にとどまらなくてもいいような人ですね、それなりの意思と意欲と体力、能力がある人はもうどんどん施設から出ていってもらおう。一般企業で、地域で活動してもらおうという取り組みをかなり推し進めております。

自慢話になるようですが、岩手県でもトップクラスで就職活動をしているところで、就職活動に取り組む配置は、制度上2人ぐらいなのですが、平成会の場合は4人、多いときには5人ぐらい配置してやっています。したがって、法人から人件費を注入していかななくてはならない。赤字がどんどん出て、評議員会とか、理事会のときには、これ何なんだということで、時に指摘を受ける場合がありますけれども、平成会の場合はいろいろご理解していただいて就職活動をかなり進めて、最低でも年間30人ぐらい、多いときは60人近くが一般企業に向けて就職活動をしております。

その中で、一般企業に定着することが大事なので、就職させれば終わりということではないですから、障がい者の場合はその後のフォローがどうしても必要になってきて、その制度もあるのです。ジョブコーチの配置ですけれども、国の予算がかなり窮屈になっているようで、法人としてはジョブコーチの配置を願って、1名ほどの配置をいただいておりますけれども、それではどうしても足りないのです。ジョブコーチとは何をするかというと、要するに仕事になれてもらうまで一緒にその職場で活動する。それから、一番大事なことですけれども、職場の方々といい関係、コミュニケーションがとれるように一緒に食事をしたり、一緒に会話ができるようにしたり、障がい者の方と、そうでない方との相互理解が図られ、楽しい関係づくりがなされるように努めておることです。足りないときには法人の職員が行って、ある程度フォローする形をとって、職場に定着するように努めているところですが、ジョブコーチの配置をもう少し高めてもらえればと感じております。

それから、生きがい活動ですけれども、生きがいは人によって千差万別ですので、一概にこうした方がいい、ああした方がいいではございませんけれども、地域の方々とスポーツや趣味活動等を一緒に行う機会を増やすというか、そういう地域生活の中で生きがい活動をするということです。

一関市の川崎町で工房てんとう虫という作業所がありまして、ここでは地域の方々と一緒に創作活動、絵をかいたり、わら人形をつくったり、工芸をやったり、いろいろ活動している作業所があるのですけれども、そうしたことをより施設内だけでなく、地域の外に出て行って活動するというのは非常にいいことではないかなと感じております。

全国的に障がい者の結婚問題については話題となり、結婚できる人は結婚するという形で、強く押し進めている法人も出てきております。そうしたところを参考にしながら、今平成会ではこの取り組みはやっておりませんが、大事な取り組みではないかと感じております。

それから、当事者会は、障がい者の人たちみずから他の力を余りかりずに行う活動ですけれども、一関地域の精神障がい者でキララの会というのをつくって、毎月第4土曜日に集まってカルチャー教室とか、劇の練習をして、年に1回地域の方々にご案内申し上げ、仲間とともに劇を開催している取り組みがございます。平成会の支援センター一関で、いろいろと支援をしているところです。また、保健所や市の方々にもご支援とご協力を賜りながらとり進めておりますが、こういう本人みずからがいろいろ活動していくことは非常に大切なことだと思えます。ただ、呼びかけても若手が入ってこないということもありまして、問題になっているところがございます。

また、施設内では太陽会とかサクラの会とか、自分で会をつくって、名前をつけて、旅行会やバーベキューもやって活動しております。

それから、当事者会の中で、記載していませんけれども、施設側、法人側に要望なども出してあります。もっと作業場をこういうふうにしてもらいたいという要望とか、あんな作業を導入してもらったらいいのではないかなとか、旅行会には法人でももう少し支援をやってほしいとか、そういうことは、非常にいいなと前向きに捉えておるところでございます。

偏見と差別についてでございます。偏見というのはなくなっているのではないのです。実際には問題があります。障がい者でなくても偏見というのは絶えずあるわけですが、平成会が設立した平成3年当初、施設をつくるというだけで、地域で猛烈な反対運動が起こった時代でした。ブナの木園の場合でも今度ちょっと変な人が来て、ここら辺に施設つくるんだってよと。ブナの木園の近くに土地を買って、パーマ屋さんをやろうと思って建て始めた人がいるのですけれども、変な人の近くに何でパーマ屋さんをと、そのパーマ屋さんも建て始めたけれどもどうしようかとかなり悩んだそうです。しかし、毎年ブナの木園でふれあいまつりをやっていますけれども、ふれあいまつりに来て障がい者といろいろ接する中で、1回そこの中に入ってきただけで、私は胸を張ってこの地域でパーマ屋を開業し

ようと決意したそうです。パーマ屋さんからその話をお聞きしたのは半年ぐらいたってからでございますけれども、地域に障がい者の施設がある、あるいは何かの事業所があるということは、地域の方々が障がい者を理解することとあわせて、障がい者が地域の方々を理解するという、相互理解が非常に深まるということで、大事なのだなと感じております。

これについては、また後で述べさせていただきたいと思います。

それから、事業者というか、法人側でどのような課題が考えられているかということですが、障がい者のサービスメニューの問題ということで、今非常に重度化している方、また高齢化、高齢の障がい者の方がおります。いろいろな法律もありますけれども、一関から盛岡、あるいは仙台など遠くに行かなくても、そうした方々が身近に利用できるような施設整備、また支援体制が整えられたらと考えているところです。

それから、最近特に目立っているのはグループホームや宿泊支援施設において体調不良や障がいの重度化に伴って日中もその暮らしの場にですね、グループホームや宿泊支援施設にとどまっている方が増えてきております。こういう方々に対しての支援のあり方についてももう少し突っ込んだ形での支援ができるような体制が整えられないかということでもあります。グループホーム等について、日中にも幾らかの、1人の場合は5,000円ぐらい、2人の場合は1人2,700円という、例えば給付金が出る制度もありますけれども、その中での対応というのはなかなか窮屈かなということで、根本的な見直しが必要ではないかと考えるところでございます。

また、先ほど就労のところで触れましたけれども、就労生活支援センターというのがある、そこで労働局から運営費をいただいているところですが、配置人員が少ないので、運営費が非常に窮屈している。例えば退職金や社会保険に対して補助金は出ない。限られた中での人件費のみの運営費が出されているということで、これらが充実していけば、障がい者の一般企業への支援がもう少し活発にできるのではないかなと考えております。

また、運営費、職員の確保ということですが、運営費については十二分とまではいかないですが、私なりにいろいろ表現していますが、くっつけの補助金というか、主たる補助金にこれやったら幾らくっつけますよ、何ぼ上乘せしますよ、という形での運営費が今制度の中で出ています。これはどんな施設も同じような形ですが、その考え方もありますが、もう少しその辺の改善、改良が必要ではないかなと考えられます。

それから、障がい者の職員の確保ですが、本日の読売新聞の1ページに大きく載っておりましたが、障がい者の人材確保が非常に窮屈であるということで、国でも動いております。資格を取る際、横断的に運用していこうということで、例えば保育士の資格がある方で介護支援員になりたいという方の資格のとり方については、2年とか3年の経験が必要なきに1年ぐらいにしようとか、いろいろな工夫をしているように新聞には載っ

ておりました。

ここでもちょっと触れましたけれども、福祉施設ということになると、ただでさえ人が集まってこない。ましてや、資格を要するとなるともっと集まりにくいという現状なのです。だから、国でもそういった形で捉えていただいているということはあるがたいことではないかなと考えております。

また、パート職員等で不足分を補う形をとらせていただいている、制度もそういう形になっているのですけれども、法人の中での職員関係のこともあります。今平成会ではパートさんにも正規職員同様に扶養手当、住宅手当、通勤手当を支給することで、できるだけ人が集まりやすくしています。ボーナスもその年の予算に応じてですけれども、正規職員と同じにはなっておりませんが、支給しております。これをどんどん進めて好待遇、全員が正規職員になるというのはなかなか難しいのです。というのは、制度そのものが、例えば施設職員の配置基準がありますけれども、その基準が実態と本当に合っているかどうかという、合っていないことも多々あります。多いときは2割から3割ぐらい基準より多く職員を配置しないと施設が回らないこともあります。また、工賃向上計画とか、いろいろなことも相まって、そういったことが出てくるということでございます。

次に、作業所における授産、作業の確保、販路について、平成会の事例でございますけれども、平成4年に立ち上げたときに何でこれっぽちの工賃なのだ、お給料なのだという捉え方が大半でした。当時は、御父兄や本人からもっと高い工賃をという要望は出されませんでしたけれども、2年、3年たってくると、もう少し何とかならないのだろうかという声が出てきておりました。本人にもそれだけの意欲が出てきているということは非常にいいことだと思います。

平成5年にブナの木園で工賃倍増計画というのを立てたのです。その後、五、六年ぐらいたって同じような工賃倍増計画なんていうのが出てきましたけれども。

当時は、障がい者がやっているからこの程度でいいだろうということもあったと思いますけれども、受託作業では非常に細々とした形での作業になっていました。それではだめだということで、菓子箱折りをやっていたのですけれども、菓子箱を受託して折り工賃をもらうのではなくて、こっちで菓子箱をつくってお菓子屋さんへ売ったほうが収益が上がるのではないかということで、一関市内の大きいお菓子屋さん2カ所ほどいろいろな交渉しました。私は社長さんにお会いして、今3円の折り工賃を3倍ぐらいにしたいのだと話したときにはびっくりされて、小野寺さん、何をそんなこと、うちだって経営がうんと潤沢ではないんだから、そんなこと言ったら、福祉だけ色濃くするわけにはできないよと、こういう話が返ってきました。いやいや、そうではなくということで、1年ぐらいかかりました。菓子箱については、お菓子屋さんが材料を折ってくれる方の自宅に箱を持って回っていたのです。ある菓子屋さんは、職員が20軒ぐらいを回って材料をわたし、午後からできた箱を回収して歩いて、また、資材の管理や支払いなど、箱にかかわって作業が結構あったのです。箱というのは空気を運ぶようなもので、相当大きい車がないと運べ

ないのです。勝手ながら、それにかかる費用が幾らぐらいになるのか試算してみると、700万円から800万円でした。そこで、社長さん、これを全部うちでやったら3円の工賃が3倍になっても不思議でないよねと、それから20軒から箱が上がってくると、中にごみが入っていたり、夏場だと虫が入っていたりして消費者の方と結構トラブルもあったのですが、それらもうちで責任を持って対応し納品しますということで納得していただいて、折り工賃は3倍までとはいきませんでしたけれども、3円の折り工賃が7円50銭となり、今は何と11円いただいています。

そうした形で、受ける側から今度は売る側にということで、作業というのは収益、もうけが幾らになるのかということの追求が必要になってくるのではないかなと、実際の作業の確保ということであります。花卉栽培についてもここに書いてあります。

その後、豆腐をつくって販売をしています。当時は福祉工場、今で言うA型施設ですけども、これは基本的に最低賃金を支給してください、有給休暇を与えてください、社会保険、厚生年金、雇用保険にも加入してくださいという形でやっている施設になります。豆腐をつくって売って、収益を上げて、収益を給与に対応していこうということから始めました。現在は、納豆も整備をして販売していますけれども、この施設の売り上げは約1億円になって、給料の支払いが、資料10ページです、最後から3ページ前になっておりますけれども、ホームランという施設で4,527万3,547円の給与を支払っています。月の給料が9万3,258円です。今度最低賃金が上がりましたので、また収益を高めるための施策をやっていかななくてはならないと、ちょっと大変なことですけども、最低賃金を1,000円にという県の要望もありますので、死にものぐるいでやらなくてはならないということになってくるのかなと思います。こういうところにも響いてくる、いい意味でも響いてくるし、法人施設は大変だということも出てくるわけです。ちょっと横道にそれました。

ラーメン、うどん、食パンの製造もしていますけれども、パンづくりというとよく菓子パンとかいろいろなパンをつくっているところが多いですが、うちの場合は食パンだけに特化しています。先ほど言ったもうけの確保ですね、いかにしてもうけるかと。いろいろなものをやると、ロスが非常に出てくる場合がある。豆腐についてもロスが出ない販売の方法でやっています。ほとんどゼロに近いです。

それから、休耕地が非常に多かったのですけれども、休耕地を借り上げてサツマイモの栽培、干し芋をつくって販売しています。休耕地の借り上げは一関に13町歩、北上に6町歩ほどお借りしています。両方で19町歩ほど、草をぼうぼうにしておかないということで大変なことですけども、いろいろと取り組んでいます。カシスの栽培もやっています。

それから、障がい者の重度化と多様化についてですけども、始まったころは知的障がい者、精神障がい者の2くくりぐらいで対応していましたが、ノウハウを得るべく研修等の勉強会をやっておったのですけれども、医学的、科学的な捉え方がいろいろ進んできていまして、広汎性発達障がい、ADHD、LD、と分類されるようになってきています。こうしたものの多様化に応じて、職員のスキルアップが求められておるわけですし、それ

にも力を注がなければならぬのではないかなと思っております。

また、発達障がい者の場合、施設整備もある程度特別な部屋をつくって、そこで作業してもらうことも必要になっているようでございます。

改めて、資料4ページに平成会が取り組んできた主な事業ということですがけれども、たのしいいちのせきというパンフレットもお配りしております、この中でいろいろと取り組んできたことを載せてありますけれども、パンフレットの8ページ目、事業活動というところです。下のほうから住まいの場の支援、作業所の支援、ヒットエンドランというのがありますけれども、就職活動をやるどころと考えてもらって、本人がその作業を通していろいろと作業も覚えるし、職場に行ってもその職場の方ともコミュニケーションが図られるように工面しているところです。その上にはいろいろな相談事、一番上には就労生活支援センターという一般企業への就職支援をしているところでございます。私が一時ここにいたときには、施設内にもある程度入って行って、施設の利用者に直接働きかけていいよということにしました。普通ですと施設長がいますので、施設長を通してという話をされますけれども、施設長にもいろいろと話をして互いに理解し合いながらですけれども、施設内ではなくて外部というか、就業生活支援センターの職員が見て、あの人はある程度就職活動に入っていったらいいのではないかとということをして直接本人に話を勧めていいということもやった。そういう中で、一般企業への就職を啓発していくと、推し進めるという形をとりました。いろいろ越権行為でないかとか、ちょっといろいろもめたことはありますけれども、そこは法人内のことだから越権行為とか余り言わないで、まず静かにという形でやった経緯がございまして。

豆腐製造を始めた理由をよく聞かれるのですけれども、一関市内でも中小豆腐屋はいっぱいありまして、朝にピーポー、ピーポーと売りに来ていたのですけれども、今は一軒もなくなったのです。かつて買っていた人たちに、豆腐をつくって持って行って、買ってもらえばいいのではないかとというのが単純な発想です。

それから、要はおいしい豆腐が少なくなったということですね。安いだけでも、ちょっとなど。宮城県で200円で売っていた豆腐があったのです。非常においしかった。それで、名取市にちょっと大きい豆腐屋さんがあって、そこに行って作り方を教えてくれと言ったら、小野寺さん何言っているの、私が三十何年間つくって、ようやく作り上げた豆腐をやすやすと教えられないよなんてかなりお叱りを受けたりして、そのときはお土産を持って行って終わりでしたけれども、3回ぐらい行ったときに、来て一緒につくってみたらいいと、社長さんが、私が暇見ながら教えるからという話になったのです。職員2名を配置して豆腐をつくったのです。おいしい豆腐ですけれども、原料から吟味しなくてはならないということです。

それから、1日の販売計画ですね、それが非常に悩みました。最初1日1,000丁ぐらいを目指そうと、そのためかなり機械化もしなくてはならない。機械は大体5,000万円近くの機械を導入してやりました。設備整備に大体1,500万円ぐらい、今はどうなっているか

ちょっとわかりませんが、補助金対象は1,500万円ぐらいなのです。それををはかに超えた5,000万円を県にお願いしたら、今県内の豆腐屋はみんなバタバタ倒産しているのに、何で豆腐をつくるんだと、ましてや5,000万円かけて元をとれるのかということで、異論沸騰しました。平成会という法人は理事会も評議員会も理解が非常に高く、障がい者及びその御家族のご要望は大体取り入れて実現していこうということで、ほとんど反対しなかったですね。こんなことをやりたいというと、必要ならばやれということで、20年の間にこういうふうになったのです。そのほか県からもいろいろご指導をいただいたり、関係者の方々にいろいろと御迷惑をおかけしたことはあるかもしれませんが、そういう中で豆腐をつくって、今40人の障がい者の方がそこで活動しております。

会員制度というのをとりまして、1日1区画大体100人を回って歩いてきなさいと。職員と障がい者の人がペアになって車1台で1日100軒を回って歩くというのがある程度のノルマです。8組つくっていますので、800戸を歩いています。1会員2,000円ぐらいだったかな、そういうような形で4,000人の会員を募って1週間に4,000軒を回って歩くという販売の方法です。スーパーでも置いてもいいよ、協力してもいいよというところもたくさんありましたけれども、必ずロスが出ますね。そうすると収益がどんどん下がっていきます。時々年に1回ぐらいは特売するからよなんて、協賛せえなんていうとちょっと目も当てられません。

そういうことがあったので会員制度にして、会員制度にするとあした何個つくればいいのかというのはわかるわけです。だから、ロスが全然出ない。全然出ないというのもうそになるけれども、10丁とか15丁とか残るのです。だけれども、これも必ず持って歩いて売ってきます。だから、つくった数量と売った金額と合わなければだめなのです。職員は相当きつかったと思います。私はチェックします。これをやらねば40人みんなに給料を支払うことができません。あなたたちは働く場を得て、給料をもらえていることを忘れるなどよく話しましたがね。そんな鬼みみたいなことを言いました。

それから、農福連携についてお話しします。一関の休耕地13町歩お借りしまして、それにサツマイモを栽培して、現在干し芋を約2,000万円近く販売しているところです。最初の問題が、なぜ畑をそれだけ借りることを決心できたのか、幾ら栽培して幾ら売ることが出来るものかということですが、最初の販売についてはイオンさん、それから盛岡で活動しております岩手流通企画というところに強くお願いをいたしました。イオンさんにおいては、オーケーだと、つくったら販売していいと、担当の人をちゃんとやるからと。社長さんに会わせてくださいとお願いして何とかお会いして、2年後にサツマイモを栽培して干し芋をつくりますから、そのときはぜひ販売させてくださいとお願いしました。普通は干し芋をつくってから来るんじゃないですかという話ですが、ごもつともなのです。でも、買ってもらうところがなければ畑も借りられないし、つくることもできないし、つくってしまってから販売するところを考えると、売れなかったら大変だから、社長さんにおすがりに来ましたと言いました。いろいろありましたけれども、社長さんがおもしろい

ことを言ってきているからいいのではないかと、できたら売れやということになったらしいです。イオンさんでは平成会の干し芋づくりの担当者を1人つくっていただき、そのイオンの担当者の方と、岩手流通企画の方と、もし製造がなかなかうまくいかないとき、または売れないときのために、いろいろな形でアドバイスしていただく青果卸丸モの方ですね、その3人に販売のほうを強くお願いしました。

それから、栽培については、茨城県のJAひたちなかさん、茨城県でサツマイモ栽培、製造している平磯屋さんにご指導いただきました。それから、設備に相当量かかるのです。耕うん機をフル装備で1台1,100万円ぐらい、装備なしで500万円ぐらい。そして、トラクターが必要だったり、マルチをかけるのだったり、底のほうから掘り上げて天地返りする機械とか、そういったものが、大体5,500万円かかりました。そのほかに干し芋の乾燥機とか、いろいろなものを含めると8,000万円近くになってしまったのです。そこで、私はびっくりしました。後で計算するものですからね、とんでもないと。当然法人だけでは無理だということで、これについては日本財団さんに駆け込んで、二、三度行って、いろいろいいことをやるのだからということで、全部ではございませんでしたけれども、相当の額の補助金をいただいて、干し芋づくりがスタートしたということです。

それから、農福連携について、JAいわて平泉さん、それから一関市の藤沢町にある舘ヶ森アーク牧場さん等々とトマトやピーマン、リンゴ、そのほかいろいろな野菜の選果、箱詰め、いろいろな資材の洗浄とか、そういったことの請負契約を結んでやっているところですよ。

それから、舘ヶ森アーク牧場さんでは栽培管理、畑を見て歩いておかしいところはないか、おかしいところがあれば手直しするということとか、あそこは大体20町歩以上ですので、相当な広さなのですけれども、ここの畑の周辺の草刈りをやっています。それについては、干し芋を加工している施設がやっていますけれども、干し芋加工とか、サツマイモ栽培が暇な時期があるのです。5月から10月ごろにかけての時期、JAいわて平泉さんとか、舘ヶ森アーク牧場さんと請負契約を結んで取り組んでいるところでございます。

私からの話は大体終わりですけれども、本日の新聞の記事をちょっとだけ読ませていただいて終わりにしたいと思います。読売新聞の中で、地域で孤立化しないような形をどうにかとっていかうということが載っているわけですが、その中で親御さんの気持ちをつづっている記事があります。読ませていただきます。20歳を過ぎて入所できたとき、母親はうれしかったが、息子を見捨ててしまったと帰り道で泣いたと。それから、津久井やまゆり園での話ですけれども、建てかえは4年後の予定、希望者は再び入所できる可能性は高いが、父親は不安をぬぐえない。もう体力がない、あの子がいないほうが楽だと思ってしまう自分もいるという記事が載っていました。そのほかいろいろ感動しながら読ませていただきました。

地域の人たちが障がい者、障がい者家族をある程度支えていける活動ができればいいかなと思います。平成会は平成3年にできて、いろいろな施設ができましたけれども、工賃

の話ばかりするようですが、障がい者の人に約1億4,000万円近くの工賃をお支払いしています。120万円ぐらいしか払っていなかった工賃が、20年ぐらいの間に実現できたのです。時間と年月がかかるかもしれませんが、障がい者は地域でみんなと一緒に楽しく暮らせることができると確信しています。私のつたない話を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

〔拍手〕

○**神崎浩之委員長** 大変貴重なお話をありがとうございました。

これより質疑、意見交換を行います。ただいまさまざまなお話をいただきました。皆様から質疑、ご意見ありましたらお願いをしたいと思います。いかがでしょうか。

○**柳村岩見委員** 小野寺理事長、大変ありがとうございました。質問というよりはお話伺っての所感ということになります。

どこの分野でも、特に障がい者支援という分野で、いわゆる成功例だと思うのです。まだ継続しておりますけれども。発想の転換とか、周りの方々の理解によって、でき得るといふ一つの事例をおつくりになったというふうに理解をしながらお聞きしました。とてもこの分野あるいはこの分野に限らず勇気をいただくお話だったと思うのです。みんなで知恵を出して取り組む、あるいは発想の転換によって方法はあるのだ、そういうお話で大変感銘いたしました。正直言って一番簡単なことで、成功事例を学ぶというか、まねればとりあえず自立したものは別でも、借り物であっても、それを工夫していくことによって自分のものにするということの姿勢のあり方というか、そんなことができるのだなという思いで大変感動して勇気をもらいました。大変ありがとうございました。質問ではありません。

○**小野寺毅講師** 一つだけ言い忘れましたけれども、地域支援という形ですよ。パンフレット7ページを開いていただければありがたいのですが、当初理事会でもいろいろと問題になった点が1点あります。というのは、旧一関市に大体二十カ所の事業所と施設があります。それを一円にばらまいたという表現がちょっと悪いですが、結構点在させたのです。そうすると、お近くの市民の方々、地域の方々と触れ合う機会が出てきます。理解速度が倍から3倍早まるということを念頭にして、施策的にやりました。これは不合理、不経済なのです。本部の人が何カ所もいろいろ連絡とか、いろいろなものを配ったりするにも物すごくガソリンがかかったりします。時間をかけても歩いたりしなくてはわからないということもありますけれども、はっきり言って、これは先進地の事例をおかりしました。福祉に入る前に学んだことですが、北海道伊達市の法人でこういうことをやっていました。2つ目、3つ目をつくる時には、どこの小野寺だ、この馬の骨と言って、かなり怒鳴りつけられたこともあります。これははっきり鮮明に覚えているのです。そういうふうに言った方が、施設ができると意外と最初に来て、お祭りにも来て手伝ってくれる方なのです。そういうことも、地域での支援活動を強く押し進める一つの考え方があります。

○高田一郎委員 ありがとうございます。

障がい者施策というのは、福祉の分野といいますか、社会保障政策の中で一番遅れた分野ではないかなと私はいつも思っています。国のさまざまな施策や課題がある中で、先ほどのお話ではイオンさんに行って頭を下げたり、県庁の職員といろいろな激しい議論をしたり、そういう中でこの20年間大きな業績を残したということで、そこには障がい者とか、障がい者の家族の皆さんに寄り添って頑張ってきたということだと思って、本当に心から敬意を表したいと思っています。

それで、就労支援の課題ですけれども、先ほど小野寺さんから一般企業の就職支援に対して、就職支援と職場に就職した後のフォローが大事だという話をされました。それで、この支援員の国の予算措置が非常に貧困だという話がありましたけれども、法人では独自の予算をとって4名から5名配置しているということですが、その支援員がもう少し増えれば障がい者の就職支援もさらに拡大していくのかということと、フォローアップについてはどういうところに就職をして、定着がされているのかどうかというところを、実感の現状についてお聞きしたいというのが一つです。

もう一つは、平成会さんは就労支援型B型も取り組んでいまして、以前にちょっとお伺いしたときに、保護者の人たちの話を聞くと、就労支援の受け皿がいっぱい、清明支援学校を卒業してもそういった就労支援活動、本当にサービスが受けられるのかどうかという不安の声がいろいろな方から出ているのですけれども、そういう受け皿が十分確保されているのかどうかという現状、実態についてお伺いしたいと思います。

○小野寺毅講師 これはある程度お金が絡むことですが、施設整備をする場合ですね、支援学校から出てきて受け皿がない。ただ、市サイドでも、一関市なら一関市で、障がい者が支援学校を卒業して社会に出る方、進学しないで社会に出る方が何名いるというのがわかるわけです。それから、再来年は大体何名と、その多少の違いはあるにしても、相当量の予定が立つわけですね。やはり先々を見据えた形での設備整備あるいは支援体制を組んでいくことが必要になってくると思うのです。

今既存の施設で定員割れしている施設は、はっきり言ってほとんどございません。例えば、制度上、20人の施設であれば25人まで5人オーバーして入れてもいいよという制度はある。今もあるのですかね、そんな制度にもなっているのですけれども、大体の施設でぎりぎりいっぱいまで入れているのです。だから、職員も基準配置では足りなくなって、もちろんそれ以上の職員を配置していることになるのですけれども、先々を見据えて施設をつくっていくことには今はなっていません。ただ、一関市でも心配はしていただいています。一番いい事例だと、今年は一関清明支援学校から40名ぐらい一挙に卒業しています。これは二、三年前にわかることです。私は市に行って、この準備はなされているのですかと御相談したこともあるのです。今いろいろな法人に頼んでいるところなんですということだけれども、どこの法人も手を挙げませんでした。手を挙げないからではわからないから、ちゃんと行ってから頼んでよと、担当者の人だから、私は勝手にそんなこと言えたのです

けれども、担当の人も花泉とか、平泉にお願いに行ったそうですけれども、いろいろな事情で設備を整えるところまでには追いつけなかった。小野寺さん、頼むよということになってしまったのです。いつもそうで、内部でも理事会とか評議員会でなく、職員ともいろいろ話す中で、平成会は狭い一関市内でこのままどんどん拡大していったら本当にかつ、私も思いましたし、職員も薄々感じているのです。そういう中で、できたら今回は別な法人に取り組んでもらいたいのだということになっていたわけです。それもままならないので、平成7年4月に30人の第2ブナの木園をつくらざるを得なかったというのが実態でした。

あとはA型がぼっぼっ増えていったのは、非常に要望が多かったために法人としてもそういう要望に沿う形で増やしていった。さっきも言ったけれども、障がい者の人たちの要望がある部分、御家族の要望がある部分はやっぱりないものは早くつくって対応せえと。職員に強く言ったのは変化に強く、素早く、心強く、パワフルにということを決意してきてきました。

そういうことで、ほかでだめなら、うち以外ないとすぐ決断したということです。

○**神崎浩之委員長** あともう一つ、ジョブコーチの関係で制度上足りないということに対して、もっと国の制度としてジョブコーチの手厚い配置とか、現在法人で持ち出しをしているということと、就労を定着させるということについて御質問がありました。

○**小野寺毅講師** 就労については2名ほどの配置基準ですので、2名分のお給料いただいています。ただ、限られた範囲でのお給料ですね。この施設はだめですよ、この施設はいいですよと、窮屈なのです。もう少し充実させてほしいと。人は、それでも足りないので、法人で勝手に2名ぐらいふやして、その分のお給料は法人が持ち出ししているというのが実態です。現在も、大体変わりはないと思います。

それから、定着については市内の元サティさん、現在イオンさんには就職先なども大分お世話になって、それから、同じくイオンスーパーセンターさんですね。また、工業団地の職場にも実習に行っています。するとだんだん慣れてきますので、その職場に採用していただくように前々からお願いをしていました。最近ではブナの木園B型から一般企業に就職した人がおります。この人は、箱づくり関係で常磐パッケージというところで、しょっちゅう職場研修させてもらって、だんだん慣れて、本人も職場のことを理解し、職場の方もその方を見ていただいて大丈夫だろうということで、これはいいことだから放してもいいかもしれないと、常磐パッケージさんで採用していただいたというのが最近のお話です。

あといろいろな形で新しく進出してきている事業所、お店、大型スーパー、そういうところである程度障がい者雇用枠を組んでもらって、例えば一番大きなところではトヨタ金ヶ崎工場である程度障がい者雇用枠があります。その中で、行って面接したり、実際に作業をやって、そこの中で採用してもらおう。トヨタさんの場合は、職員がついていって、本人と一緒にいろいろ打ち合わせしてくるわけですからけれども、自分の給料より相当高く採用

されています。私の給料どうしてくれるのですかと訴えられた職員もおりますけれども、いい部分ですよ。

○高田一郎委員 時間がないので、最後にしたいと思います。今のお話を聞きますと、就労支援B型から一般企業に移る人もいれば、就労支援A型も増えていると話されました。そうしますと、一般企業への就職についての支援をする職員とか、あるいはジョブコーチですか、こういった人的な体制をさらに強化すれば障がい者の皆さんはそういう就労活動と申しますか、一般企業への就労というのはどんどん増えていくということで理解しているのかというのが一つです。

最後に、資料2ページの中の障がい者サービスの課題についてですね、現行制度では不十分だというお話をされました。障がい者が非常に重度化、高齢化が進んでいるというお話もされましたが、私もそうだと思います。今65歳以上になれば介護保険優先という制度があって、さまざまな課題もあるのかなと思うのですが、障がい者サービス、現行制度では、具体的にどういったところが不十分で、どう改善が求められているのかというところをちょっと教えていただけないかと思いました。

○小野寺毅講師 一般企業に対して、障がい者の就職に向けた取り組みというのは、必ずしも大きなウエートを占めているとは思っていません。だから、もっとウエートを大きく占められるような体制をどこかでつくっていくことが必要だと思います。例えば法人にとっても多少メリットがあるような、使い切り補助金とか、多少残してもいいですよという形も次につながるわけですよ。だから、そういったこともあってもいいのかなと。

就業・生活支援センターというので、なかなか呼びづらいので、障がい者の施設の人は大体ポツセンターと言っていますけれども、ジョブコーチを必要に応じて配置していくような形をとれば、こちらをより充実させていくといいのかなと。

就職率が高まるのが、どういうところから言えるかというと、支援学校でのアンケート調査を見ますとA型を希望する人が圧倒的に多いのです。給料がいっぱいもらえるからですね。一般企業に就職できるのではないかという淡い期待がある。現実的にはそういうことが、学校現場サイドでは起きています。だから、それを強く推し進めていく、後ろからサポートしていく支援があれば、一般企業への就職率は必ずやアップする。本人の意思と、それだけの技量がなければだめですよという前置きが強く出されてしまっていることも一つの障害になっていますね。もちろんそれを否定するわけではないです。

それから、昔から考えれば不十分だなんて言っていられないくらい、今はぜいたくになってきているのですよと言葉を返されますけれども、平成2年、3年、4年からやっている私もある程度は理解します。というのは、措置制度でしたけれども、お金がなくて、役場に行って措置の前借りというのを行って、毎月頭下げ、補助金を前借りしたのです。今そんなことはございません。平成会にとってみればないけれども、出てくるかもしれないね。45日たったら支給しているという、支給費を即座に次の15日ぐらいしたら支給しますよということをやっていたら物すごく助かりますね。

制度においての不十分というのは物すごく強く感じて、ここを絶対変えてくださいよということはそんなになく、今県でも国とタイアップしながら現場サイドの悩みを聞いてやっていたので、相当量いい方向に向かっていると思います。

あと職員の配置基準というところを一つですね、人をある程度触れ合いながら、支えながら支援していくというのは、やっぱり人手がかかりますよね。もっと人がいたらなど、そうしたところかな、ちょっと直してもらいたいのは。

○神崎浩之委員長 ほかにありませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○神崎浩之委員長 それでは、ほかにないようでありますので、本日の調査はこれをもって終了いたします。

小野寺様からは、障がい者の自立支援の取り組みについて先進的な貴重なお話をいただくことができました。小野寺様、本日はお忙しいところ、まことにありがとうございました。

〔拍手〕

○小野寺毅講師 どうもありがとうございました。障がい者の福祉について、国会を見ても余り映像に映ったことはないので、県議会の方々にこうした形で取り組んでいただいていることに心から感謝申し上げ、御礼させていただきます。本日は本当にありがとうございました。

○神崎浩之委員長 委員の皆様には、次回の委員会運営等について御相談がありますので、しばしお残りをお願いします。

次に、当委員会の本年度の委員会調査についてであります。お手元に配付しております委員会調査計画（案）のとおり実施することとし、6月の調査の詳細については当職に御一任願いたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○神崎浩之委員長 御異議なしと認め、さよう決定をいたします。

次に、8月に予定されております当委員会の調査事項についてであります。何か御意見等はございませんでしょうか。

〔「一任します」と呼ぶ者あり〕

○神崎浩之委員長 特に御意見がなければ、当職に御一任願いたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○神崎浩之委員長 異議なしと認め、さよう決定いたしました。

以上をもって本日の日程は全部終了といたします。本日はこれをもって散会いたします。ありがとうございました。