

令和8年6月定例会 少子・高齢福祉社会対策特別委員会の概要

日時 令和8年7月1日（水） 開会 午前10時28分
閉会 午後0時7分

場所 第2委員会室

出席委員 永瀬秀樹委員長
柿沼貴志副委員長
長峰秀和委員、須賀昭夫委員、日下部伸三委員、齊藤邦明委員、高橋政雄委員、
小森克己委員、水村篤弘委員、深谷顕史委員、石川忠義委員、中川浩委員

欠席委員 なし

説明者 [福祉部]
岸田正寿福祉部長、鈴木康之福祉部副部長、内田貴之地域包括ケア局長、
尾崎彰哉こども政策局長、茂木誠一福祉政策課長、浅見洋社会福祉課長、
山崎高延地域包括ケア課長、草野敏行高齢者福祉課長、
小松素明ねんりんピック推進課長、関根健障害者福祉推進課長、
相子知行障害者支援課長、田中康博福祉監査課長、瀧澤幸子こども政策課長、
古川由夏こども支援課長、多久島康寿こども安全課長、
西山幸範こども安全課児童虐待対策幹

[県民生活部]

今井隆元スポーツ振興課長

[保健医療部]

鈴木久美子疾病対策課長

[産業労働部]

野本真就業支援課副課長、梶村将産業人材育成課副課長

[教育局]

楠奥佳二特別支援教育課教育指導幹

会議に付した事件

障害者への支援について

長峰委員

まず1点目、3ページ(4)の医療的ケア児に関しまして、医療的ケア児に対する訪問教育というのが原則自宅で行われております。しかしながら、親が勤労等のためにこどもを日中施設に預けている場合は、自宅での付添いができなくて授業が受けられないというケースが発生しているようです。親の就労を支えながらこどもの学習機会の確保をするために、例えば、医療型の短期入所施設等でも訪問教育事業が可能になるように柔軟に取り組むべきと考えますが、その点についていかがでしょうか。

2点目、先ほどちょっと説明のありましたバス旅行への補助で、障害者団体、5ページの「(1)社会参加支援」の「ウ 外出移動の支援」ですけれども、こちらはおおぞら号の代替事業という位置付けで、以前の一般質問の中でいろいろ取り上げておりましたけれども、その中の部長の答弁等で、リフト付きバスのチャーターは高額になるので負担を軽減してほしいという声が、当時の部長に届いているということで検討しますという最終的な答弁になっておりましたけれども、その声を受けての対応ということでよろしいのでしょうか。

3点目、5ページの共生社会づくりの「イ 手話の普及」に関して、埼玉県においては手話言語条例がありまして、ポスターとか動画の作成、あるいはテレビアニメで最近、「新幹線変形ロボ シンカリオン」というアニメとコラボするなど、鉄道博物館でイベントを開催するなどの取組を行っているとお聞きしておりますけれども、最終的には条例をきっかけに手話の認知度とか学習意欲が高まっているという感じはいたします。今後高まった学習、関心をどのように継続、更に増加させて、そしてそこでまた必要となってくる専門人材をどう育成していくのかの3点についてお聞かせください。

特別支援教育課教育指導幹

特別支援学校で実施をしております訪問教育でございますが、障害の状態であるとか、健康状態等により学校への通学が困難な児童生徒に対して、教育を受ける機会を保障するために実施をしているものでございます。この訪問教育につきましては、児童生徒の障害の状況であるとか、健康状態等を踏まえ、家庭や福祉施設、病院等を訪問して実施しております、実施場所は家庭に限定されるものではございません。一方で、訪問教育を実施する場所や方法については、児童生徒の実態ですとか、施設の利用形態、又は教育活動を安全かつ適切に実施できる環境であるかなどを踏まえまして、個別に判断する必要がございます。施設などでの訪問教育の実施について相談があった際には、家庭の事情に応じた御希望や声に耳を傾けて、訪問教育を必要とする児童生徒の教育機会の充実という観点から、学校や関係機関と連携しながら適切に対応してまいりたいと存じます。

障害者福祉推進課長

おおぞら号の後継事業である貸切りバス事業についてお答えさせていただきます。まず、今回おおぞら号廃止に当たりましては、その段階で障害者団体、それから障害者施策推進協議会などにも御説明させていただいて、様々な御意見を頂きました。そのような中で、やはり廃止しないでほしいという意見、もし廃止するのであれば代替事業として何かしら検討すべきという意見も頂きました。実際、バスについては日帰りで県外に旅行する場合、リフト付きだと250,000円から300,000円、リフトなしだと150,000円から200,000円程度かかることから、その半額を補助するようなことで設定した

事業でございます。実際には1回当たりの補助上限額を、一律でリフト付きで150,000円、リフトなしで100,000円とし、これまでのおおぞら号の応募実績等から、100団体分の補助金を用意したものです。これまでおおぞら号では、高速代や運転手に係る宿泊代、食事代など実費を除いて無料であったところ、今後は一定の応益負担をしていただくこととなりますが、今までのようにおおぞら号の抽選結果に左右されずに、利用者が自分たちで計画した日程で利用できるようになりました。団体からは、おおぞら号の抽選の段階で外れてしまい、全額自己負担で旅行することもあったが、代替事業では費用の一部であるものの補助を受けることができるため有り難いとの御意見もいただいております。

続いて、手話の専門人材の育成についてでございます。手話言語条例の制定後、イベントや研修で手話通訳をつけるケースが増えるなど、手話通訳者の派遣は増加傾向にある一方、手話通訳者は高度な技量が要求され、登録試験の難易度も高いため、養成が十分に進んでいるとは言えないのが実情でございます。そのため、登録試験の最終合格に至らない方を、1年間准通訳者として登録し活動していただく制度を導入しております。また、埼玉聴覚障害者情報センターに委託し、実施している養成研修では、多くの方に受講していただけるよう、講習会の夜間開催や複数地域での開催などを工夫してまいりました。手話通訳者の多くの方が50歳以上であることから、今後は若い世代の方を積極的に育成することが必要であると考えております。例えば、手話サークルの学生が卒業後も手話を続けられるよう、地域の手話グループの紹介や聴覚障害者、手話通訳者との交流機会の提供など、新たな取組を進めるとともに、聴覚障害のある方の生活を支えるため、聴覚障害団体や手話通訳の方々の御意見を伺いながら、引き続き手話通訳者の養成に努めてまいります。

長峰委員

先ほど学習機会の確保に関しまして、結構柔軟に対応できていますという話で、確認させていただきたいが、受け入れる側の施設が安全で、かつその医療的ケア児のケアがしっかりと対応できる施設であれば、そこで学習したいという希望があれば、その受入れに関して、先生の派遣に関しては、柔軟に御対応いただけるという理解でいいのかについて確認させていただきたいと思います。

手話の普及に関しまして、いろいろなイベントをしていただいていることはよく理解できました。更に手話を普及させていく意味において、資格試験の話をされていましたが、手話検定の普及、手話検定を通じてそのこども、高校生とかにもっと手話検定の存在をお知らせすることで普及が図れていく部分があるのかなという点と、手話通訳者のやはりキャリアの保障に関して、直接雇用をする、しないという話がありましたけれども、そこについてはもっと前向きに進めていくことによって、手話通訳者の存在価値が上がってくる。そして、そこに対して応募する方が仕事として、なりわいとしてやっていきたいという方が増えてくる、そのような流れができるのかなと思うのですが、そこを何かセットで県民の皆さんに分かりやすくお伝えする、そのような考えはいかがでしょうか。

特別支援教育課教育指導幹

訪問教育につきましては、各家庭だけでなく、施設に教員を派遣して実施することができるものでございます。例えば、医療的ケアの施設の状況であるとか、そのようなところが十分整っているかどうかなどを確認させていただいた上で、できるかどうかを検討していきたいといったところでございます。

障害者福祉推進課長

手話通訳者を増やしていくためには、より多くの方に手話に対する普及啓発を行うとともに、広げていくことが重要であると考えています。昨年度のデフリンピック開催に伴いまして、手話を学ぼうとする気運が高まっております。この機会を捉えまして、手話通訳者資格の取得を目指す方がステップアップできるよう、例えば、若い世代であれば先ほど話のあった検定、これが入口として受験しやすいということがありますので、このようなものも含め、また、手話通訳士の資格もかなり難関で、そのステップアップのためにどのような形でやっていくのが良いのかとか、そのような講習の情報などを分かりやすくまとめを行った上で、周知を図ってまいりたいと考えます。

須賀委員

まずは2ページの(4)のあんしん宣言グループホームについてですが、14法人52か所を登録しているということでしたけど、重度障害者が安心して暮らせるように、通常のグループホームと比べてどのような人的ですとか、設備的また運営面での基準を設けているのかということと、また、重度障害者の受入れを希望しても対応できる事業所というのはまだまだ十分と言えないと私は考えているのですが、県として登録事業所をどのように増やしていく考えなのかをお伺いしたいと思います。

続いて、3ページの「3 障害特性に応じた支援」の「(2) 高次脳機能障害者への支援」に関連して伺っていききたいと思います。4月に高次脳機能障害者の支援法が施行されましたけれども、法律の施行によって県はこれまで以上にどのような役割ですとか、責務が求められることになるのか。また、それを踏まえて埼玉県として今後どのように支援体制を充実させさせていくお考えなのかをお聞かせいただきたいと思います。

それから、4ページの「4 就労支援」の「(5) 工賃の向上」についてですが、就労B型受注拡大ステーションを令和6年度に設置したとのことでしたけれど、令和7年度には共同受注件数や受注額、参加事業者、事業所数などどのように成果があったのか伺います。

最後に、5ページの「5 社会参加支援」の「(3) 障害者芸術文化活動の振興」の障害者アートオンライン美術館の運営についてですが、障害者アートオンライン美術館というのが約40,000件のアクセスがあるということでしたけれど、作品を鑑賞する場にとどめるのではなくて、企業や美術館との連携や作品販売など、障害者の社会参加や工賃向上にもつながる取組、発展させるような考えを県は持っているのか、その辺お伺いします。

障害者支援課長

まず1点目のあんしん宣言グループホームについてでございますが、こちらの人員体制ですとかバリアフリーの設置など、県で設けました基準を満たしたグループホームを登録、公表する制度となっております。具体的な基準といたしましては、例えば、人員体制のところで言いますと、医療的ケアが必要な方のための看護師を配置していることとか、強度行動障害の方の支援実績があること、また、設備の面で言いますと特殊浴槽ですとか介護リフトの設置があること、また、運営実績が3年以上あることなどの基準を定めさせていただいております。今後、このような登録事業者が多くなるような取組といたしましては、例えば、登録期間を延長して更新の頻度を減らすことで、事業者の方の負担を減らすとか、重度障害者の方のグループホームの必要性は、大変重要な課題と考えておりますので、施設長会議ですとか様々な場面におきまして、このような制度の周知を図って、利

用する方がここに登録されていると安全して使えるんだなというようなところをよく知っていただいて、引き続き、登録の業者が増えていくことを働き掛けてまいりたいと考えております。

続きまして、就労継続B型ステーションの関係でございます。昨年度の実績というところでございますが、令和7年度におきましては共同受注窓口におきまして、75件のマッチングが成立しております。事業者数で言いますと196事業者が受注できたことにより、民間事業の開拓と共同受注の促進につながったものと考えております。また、それ以外にも専門家派遣や各事業所の課題に応じた支援を専門家派遣して行っていたりとか、民間企業への働き掛けを行ったりということもしておるところですが、2年目ということで、知名度と言いますか、認知度が上がってきたこともありまして、昨年度と比較しますとマッチング件数は21件増えている。また、受注事業所数が63事業所へ増加したところでございます。また、金額で申し上げますと、令和7年度の受注額は2,500万円ということで、前年度の1,000万円から2.5倍ということで、一定程度の実績が上がっているものと認識しております。

障害者福祉推進課長

高次脳機能障害者支援法の施行に伴いまして、県の支援の取組についてお答えさせていただきます。高次脳機能障害者支援法では、地方公共団体の責務としまして、高次脳機能障害者に対する施策を総合的かつ計画的に実施するため必要な措置を講ずることに努めなければならないと定めています。また、同法では高次脳機能障害者がその居住する地域にかかわらず、等しく適切な支援を受けられるよう求めています。県では、これまで以上に具体的に関係機関と連携し、当事者の支援に取り組む必要があると考えております。法施行を踏まえまして、令和8年4月から県総合リハビリテーションセンターのほか、民間の3病院を、法に基づく高次脳機能障害者支援センターとし、高次脳機能障害者及びその家族を支援する市町村等に対する専門的な相談対応や情報提供を行うほか、支援機関の従事者に対して研修を実施するなど、施策を進める体制を整備しています。更に支援を充実させるため、市町村や医療機関、障害福祉サービス事業所等の支援機関が参加する事例検討会を各地域で毎年度開催し、担当者同士が連携しやすいネットワークづくりをしていきたいと考えております。これにより、高次脳機能障害者やその家族等が、身近な地域で適切な支援につながる体制を整備してまいりたいと考えます。

続きまして、障害者の芸術文化活動についてでございます。障害者アートオンライン美術館は、精緻に描かれた写真のような絵画や独自の視点で描かれたインパクトある作品など、個性あふれる魅力ある作品を楽しむことができるようになっております。オンライン美術館には、展示会の情報なども掲載しておりまして、オンライン美術館の鑑賞をきっかけに実際の展示会に足を運んでいただき、障害者アートを鑑賞していただく機会につなげることで、県民の理解促進につなげることができると考えております。また、このアートオンライン美術館を鑑賞した企業や団体の方が、アートオンライン美術館に掲載している作品の中から好きな作品や作家を選んでリースやデザインを利用していただくケースもありまして、実際に利活用に結び付くような効果も出てきております。令和6年度から、県ホームページに、県がマッチングする利活用の仕組みやリースやデザイン利用が可能な作品の一覧を新たに掲載しまして、企業が利活用しやすいような仕組みにしております。また、実際に利活用していただいた企業の事例を紹介することで、このような取組に興味を持っていただく団体を増やしていきたいと考えております。今後も、引き続き障害者アートオンライン美術館をきっかけとして、企業や県民が障害者アートに触れる機会を増やし

てまいりたいと考えます。

須賀委員

高次脳機能障害の件ですけれども、高次脳機能障害というのは、結構外見から分かりにくいとか、診断や支援につながるまですごく時間を要するケースも多いと考えるのですね。診断できる医療機関とかリハビリ機関は、先ほど各市町村という話が度々出てきましたけれども、地域によって隔たりがあるというのもよく聞くのですが、現在の支援体制を県として十分だと認識しているのか、また、その地域格差の解消にどのように取り組んでいくのか、その辺について改めて伺いたいと思います。

障害者福祉推進課長

県の調査では、高次脳機能障害のリハビリや診断に対応できる医療機関は95ありまして、医療機関であっても、患者の年齢や原疾患、受傷歴の有無などによって、実際には対応できないような場合もあると聞いております。また、県内の障害者自立訓練施設75施設を調査したところ、高次脳機能障害者に対応している施設は16施設でございました。やはり身近な場所でということですと、このような高次脳に対応できるところを増やしてまいりたいと考えますので、我々としても関係者の研修やそのネットワークづくりを進めながら、このような数を増やしてまいりたいと考えております。

須賀委員

増やしていきたいというお気持ちは分かったのですが、お答えできるのであれば、ネットワークですとかそのようなお話が出てきましたけど、具体的にどのように地域格差を解消していくのか、もう少し具体的にお答えを頂けますでしょうか。

障害者福祉推進課長

ネットワークづくりでございますが、実は今年度からそのネットワークづくりを始めようとしたところでございまして、先月、5月にキックオフということで、高次脳機能障害者支援法についての概要を踏まえ、実際に医療機関や市町村、支援団体、相談支援センターなど様々なところにお声掛けをして、まず説明をさせていただきました。その中で、今後県では各エリアでこのようなネットワークづくりをしたい、まず今年度は4か所やりたいということで御説明をさせていただいたところです。今後、そのようなスタディミーティングを4か所やりながら、いろんな施設に声を掛けていきたいと考えております。

深谷委員

1点だけ、2ページの虐待防止・権利擁護の取組のところ、この下の数字が出ておりますけれども、障害者福祉施設従事者による虐待の件数が増加傾向にあるかと思えます。その中で、従事者の方や市町村職員の方に対する研修等を開催されているということでもありますけれども、その取組の内容をまず教えていただきたいのと、その上で、虐待を未然に防ぐために、県として今後どのような対策を強化していくのかとともに、そもそもこの研修をやっている中でも増加しているということなのしょうから、効果というか、現在の状況をどのように捉えていらっしゃるのかという点も含めてお伺いできればと思います。

障害者支援課長

まず委員御指摘のとおり、障害福祉施設の従事者による虐待件数が増加傾向にございま

す。考えられる要因といたしまして、やはり障害者施設が非常に増えているということが第一にあるということに加え、これまで継続的に実施してきた啓発活動や虐待防止研修、また、埼玉県虐待通報ダイヤル＃７１７１でございますが、そのような啓発などにより、通報の意義が広く浸透してきたという点もあるのかと考えております。また、このような動きにつきまして施設の管理者の方からは、軽微な案件でも通報できるようになったというか、通報のハードルが下がったということは御意見として頂いております、そのような通報の件数があることによって、職員のモチベーションが下がっているというようなことはないという声は頂いております、虐待通報が増えたことに関しましては、比較的肯定的に捉えております、また、取組というところでございますが、県といたしまして、研修の方を各種やっておりますが、特に施設における利用者の権利を守る意識の醸成ですとか、隠蔽しないで透明なオープンな運営ですとか、不適切な支援をさせない組織的な取組ということで、早期の発見ですとか通報ですとか、そのようなことの重要性について各種研修を通じまして、そのようなことが浸透するように促しているところでございます。また、研修に加え令和４年度から、障害者虐待防止措置というのが義務化されまして、各施設の取組も進んでいるところでございまして、そのような施設職員の虐待防止及び権利擁護の意識が高まっている裏返しでもあると考えておりますので、引き続き臆することなくと言いますか、疑わしい場面では通報していただいて、その結果虐待ということで件数が増えてしまう部分もあるかもしれませんが、そのような意識を浸透させていきたいと考えております。

石川委員

幾つか伺います。初めに、精神障害者の状況です。資料だとずっと増えてきているのですが、この精神障害者が通える施設の整備状況について概要を説明してください。

それから二つ目、就労継続支援施設の県内の事件と言いますか、関西の方で絆ホールディングスの事件がありましたけれども、同様の相談ですとか事件があったのか、概要をお知らせいただきたいと思います。

それから障害者の地域移行についてです。資料も見ているのですが、大体１００人ちょっとで推移していますけれども、この地域移行先、グループホームなのか自宅なのかいろいろケースがあると思いますけれども、大別してどのようなところに移行されているのか、それによってグループホームの整備や今後の見込みも変わってくると思うので、説明をお願いしたいと思います。

それから、就労Ｂ型受注拡大ステーションの実績については、先ほどの質疑で７５件のマッチング、１９６の事業所ということで増加しているということで理解するのですが、このステーションに余力がありますか、もっと頑張れば委託しているところの今の体制でできるのか、それとももう目一杯ということなのか、説明をお願いしたいと思います。

同じくこのステーションの利用する利用者の施設であるが、この施設というのは、委託している埼玉県セल्पセンター協議会の会員になることが必須なのか、会員ではなくても登録してマッチングしてもらえるのか、あるいは派遣とかしてもらえるものなのか伺います。

最後に、職業能力開発センターについて、サービス実務科、職域開発科の二つが生徒募集して今までもやっていますけれども、過去に競争率が高いのもう少し定員を増やしたらいかがでしょうかということで質疑をしています。その際には、今後の状況を見て検討ということでしたけれども、令和７年度の応募状況ですとか、令和８年度、後期の募集もあるのでまだ途中だと思っておりますけれども、今の状況について教えてください。

障害者支援課長

まず1点目の精神障害者向けの施設の整備状況という点でございます。地域における主な住まいの場となっておりますグループホームでございますが、令和7年度末の住居数が2,200、定員数が13,000人となっております。そのうち精神障害者の方を対象としますグループホームの住居数は1,200でございまして、定員数は7,200人という状況でございます。また、令和8年の2月の利用者数が6,121人に対して定員を考えると、おおむね85%程度という状況でございます。一定のカバーはされているのかなと考えております。

続きまして、絆ホールディングスの関係でございます。この事件につきましては、いわゆる就労移行支援体制加算というものを悪用した事件と考えておりまして、就労継続A型の事業所が、利用者の方を同法人のスタッフとして雇って、また6か月以上たつと戻すというようなものと認識しております。埼玉県におきまして、そのような同様の不正は特に確認はされていないという状況でございます。

続きまして、地域移行のお話でございますが、毎年御指摘のとおり100人程度の方が地域に移行しているというところでございますが、その移行先につきましては、令和6年度の104人に対しまして、グループホームが25人と、アパートや住宅などが79人となっております。また、グループホームの方が足りているのかというお話もあったかと思いますが、定員に対する利用率というところで行くと、80数%という状況でございます。数字上は80数%ということで、一定程度カバーできているというところではございますが、やはり障害者の方が増えているとか、重度の方のグループホームがなかなか入れないというような話も聞きますので、そのようなところの整備というのは必要なのかなと考えております。

続きまして、B型ステーションのところでございます。まず余力があるのかというところでございますが、セルプの方と話をすると、なかなか業務としてはかなり手一杯だという話は聞いております。そのようなこともございますので、やはりそのマッチングの仕方を少し効率的に、例えばシステムというところもおおげさかもしれないのですが、効率的なシステム等を検討することで、効率的な運用をできないかということで少しお話をしながらしっかり運営していきたいと考えています。

また、会員でないと使えないのかということにつきましては、特段そういった要件は求めておりませんので、セルプの会員でないB型事業所につきましても利用することはできるという状況でございます。

産業人材育成課副課長

職業能力開発センターの御質問についてお答えいたします。まず、令和7年度と8年度の入校状況についてでございますけれども、サービス実務科について、令和7年度につきましては11名の方の応募がありまして、実際11名合格の方を出させていただいております。実際には1人辞退されましたので、入校されたのは10名となっております。今年4月の入校につきましては、募集10名のところに1次募集で7名ということになっておりまして、その後2回募集をさせていただいて10名の入校者を確保したところでございます。職域開発科につきましては、令和7年度2回、前期、後期の募集をさせていただいておりまして、いずれも定員5名のところに10名の方のそれぞれ応募があったというような状況になっております。5名の方をそれぞれ入校とさせていただいております。また、8年4月の前期につきましては9名の応募がありまして、5名の方が入校となっております。

す。それから、定員の在り方についてどのような検討が進んでいるかというような御質問だったかと思いますが、お話ししたとおり、サービス実務科、職域開発科の過去の例も含めて、応募状況につきましては年度によって定員を上回る応募があるような状況がある一方で、複数回募集しても定員が埋まらない、若しくは確保が困難なケースもございます。定員の在り方につきましては、引き続き応募者の状況ですとか、その推移を注視するとともに、就労支援を実施されています福祉部局等の機関等と連携を深めながら検討してまいりたいと考えております。

石川委員

受注拡大ステーションの方ですけれども、委託先セルフセンター協議会の会員でなくても利用できるということで、ただ、今この共同窓口の方は目一杯頑張られているということで理解しますけれども、このセルフセンターのホームページを見ても、共同受注窓口として就労B型事業所を中心と記載しているのですね。つまり中心ではないところもあり得るということで、ただ、実際の運用上は手一杯だから仕方ない部分と理解しているのかもしれないですけれども、B型の就労支援施設しか認めてない状況だと思います。以前も何回か取り上げているのですが、特に私が伺っているのは、精神障害者が利用するような地域活動支援施設ですとか、なかなか仕事も回ってこなくて困っていると、そのようなところが相談すると門前払いになるという状況が今年度もありましたけれども、その点どのように捉えているのか説明をお願いしたいと思います。

それから職業能力開発センターですが、職域開発科については競争率が前期、後期も2倍ずつあるということで、過去を取り上げたときにも令和の早い段階から競争率はかなり高い状況、結果的には途中で辞退する人がいて帳尻が合ったりするときもありましたが、競争率が高い状況というのは変わってないように理解します。これから検討していくということですが、推移を見ながらとおっしゃっている割には余り今まで推移を見ていなかったのではないかと理解しますが、今後について考えを伺います。

障害者支援課長

委員御指摘のとおり、基本的に共同受注窓口はB型が対象ということでやらせていただいております。その設置の経緯という部分でも、工賃の向上ですとか、そのようなところがまず目的としてあるというところはございますが、確かにそのような同種の施設等についても、課題等について検討しながら対象の拡大について検討はしていきたいと考えております。ただ一方で、共同窓口の方はB型のみであるが、研修というか、そのような4本柱のうちのほかの部分の専門研修ですとかそのようなところは生活介護ですとかそのようなところも対象とさせていただいておりますので、引き続きやりながら、拡大についての課題等をセルフと話しながら検討してまいりたいと考えております。

産業人材育成課副課長

今後の検討状況、それから職域開発科の状況ということで御質問かと思っております。過去の例は少し答え方がうまくなかった部分もあるかもしれませんが、職域開発科につきましては、令和6年度入校生の前期、後期や令和4年度の後期、それから令和3年度の後期などは3回追加募集をさせていただいたりして、必ずしも定員を上回る応募があったという状況でないところもございます。今後の検討につきましては、我々もやはり就労支援をされている方に寄り添うということが肝要かと思っておりますので、福祉部等の関係機関と情報交換や意見交換をさせていただいております。具体的には、発達障害者総合支援

センターや精神保健福祉センターなどに出向いて行ったり、そのようなところで支援の状況ですとか、支援の余裕の状況もお伺いして、それぞれ職業能力開発センターの方でそのような相談などがあった場合には、話が聞けるようなところについては共有させていただいて、相互の認識をさせていただいているところでございます。よって、引き続き応募の状況というところも含めて、それから障害者の方の適性や御希望が何かというのを御相談受けたときに、丁寧に伺いまして、適正な支援機関を御紹介できるように努めてまいりたいと思っております。

小森委員

2問ほど質問させていただきます。まず、1点目ですが、県内の障害者手帳所持者が約350,000人に対して、資料で取り上げている在宅サービスやグループホームなど生活支援の対象となっている人数は約70,000人です。十分な手当やカバーはできている状況があるかどうかについて御見解をお聞かせください。

2問目ですが、県内の発達障害児約71,000人に対して、中核発達支援センターや地域療育センターで延べ35,000人に診療や療育を行ってきたとのこと。一方で、県内の施設に不足感はないか、十分な診療や療育を提供できる状況にあるかについて御意見を聞かせください。

障害者支援課長

委員御指摘のとおり、障害者手帳の所有者が非常に増加傾向にあるということに加えて、地域移行が促進されているというような状況の中で、地域で暮らすための場所であるグループホームですとか、日中活動の場や在宅サービスにつきましては、大変重要な障害福祉サービスであると考えております。このような状況において、例えば、日中活動の場である生活介護事業所や就労継続支援事業所の定員に対する利用率、グループホームの定員に対する利用率を試算いたしますと、基本的には80%台であるということで、数字上は定数に対する利用率で言うと、カバーはできていると考えております。その一方で、先ほども少し答弁の中で言わせていただきましたけれども、障害者の方が増加していくということですとか、障害者の保護者の方の高齢化が進んでいるというようなところもございますので、やはりそのニーズというのは非常に高まっているという状況がございます。そうした中で、特に住まいの場であるグループホームの重度障害者の対応というところで、なかなか受け入れてもらえないというような声も聞くことがございますので、そのようなところにつきましては、確保を進めていく必要があると認識をしております。

障害者福祉推進課長

発達障害児への支援についてお答えさせていただきます。県では専門的な診療療育の拠点として、医師や作業療法士等の専門職を配置した中核発達支援センターを県内に3か所設置いたしまして、また、作業療法士等の専門職を配置し、個別療育や親支援を行う地域療育センターを県内9か所に設置し、医療的支援から発達支援まで、段階に応じた支援が受けられる体制を整備しております。また、小児科、精神科の医師を対象とした研修を行うことで、身近な医療機関においても相談や診断が受けられる体制の充実を図っております。さらに、発達障害の早期発見、早期支援を推進し、身近な地域で支援が受けられる体制づくりを進めてまいりました。具体的には、市町村職員、保育士、幼稚園教諭、小学校教員、障害児通所支援事業所職員などを対象に、発達障害に関する研修を継続的に実施し、支援人材の育成に取り組んでおります。こうした取組の結果、発達障害の診療に対する医

療機関は約200機関、療育を実施する障害児通所支援事業所は県内で800か所まで拡大しており、地域資源の充実が図られてきております。このように、本県では身近な地域での支援から専門機関に係る高度な支援といった段階に応じた支援体制の構築に努めてきたところであり、引き続きこの充実を進めてまいりたいと考えております。

水村委員

それでは大きく3点伺いをしたいと思います。初めに資料2ページ、虐待防止・権利擁護の取組について伺います。福祉施設での虐待防止は最優先課題であり、研修や体制強化が進められています。しかし、現場は深刻な人手不足と過重労働により職員の精神的、肉体的限界が背景にあることも見過ごせません。管理や監査を強めるだけでなく、ケアする人をケアするという視点が必要です。そこで具体的な質問ですが、施設への見守りセンサーや業務効率化、ICTの導入支援など、職員の物理的・時間的負担を直接減らす具体的な負担軽減策について県の見解を伺います。

2点目は資料4ページ、就労支援について伺います。ここには障害のある方の就労支援は、一般企業への雇用促進から就労継続支援B型における工賃向上まで記載があります。現在物価高騰が続く中、B型での従来の軽作業だけでは工賃の更なる引上げには限界があります。ここで必要なのは、障害を支援が必要と捉える従来の福祉の枠組みを脱却することだと思います。近年注目されているのが、本人が持つ特異な認知能力や強みをイノベーションの源泉と捉えるニューロダイバーシティ、神経多様性という考え方であり、デジタル・IT分野において特異な強みを発揮すると言われています。一般雇用におけるIT人材としての登用、B型事業所の改革による高付加価値なデジタル業務の切り出し、発注まで、稼ぐ力を育てるという視点への転換が不可欠だと思います。全国には図書のデジタル化という仕事によって、就労継続B型事業所の利用者が工賃が月20,000円から100,000円超になったという事例もあるとのこと。そこで具体的にお聞きしますが、福祉部局と産業労働部が緊密に連携し、障害のある方の強みや特性に応じた就労支援、県内企業におけるニューロダイバーシティ雇用の推進と就労B型受注拡大ステーション等を活用したデジタル分野などの共同受注、マッチングを県が主導して進めるべきと考えますが、具体的にどのような取組を行っていくのか伺います。

次に3点目ですが、資料3ページの発達障害児者への支援について伺います。増加する発達障害児者への支援において、地域のハブである発達障害総合支援センターの役割強化と専門人材の育成は急務です。センターの機能強化及び人材育成の取組を今後具体的にどのように進めていくのか伺います。

障害者支援課長

まず1点目、障害者施設へのICT機器等を導入した効率的な運用というように理解させていただきましたが、そのような取組についてお答え申し上げます。委員御指摘のとおり、福祉施設で働く職員の業務負担の軽減を図るために、そのようなICT機器を導入することは大変有効な手法であると考えております。そのようなこともございますことから、県では介護ロボットですとか、ICT機器を導入する事業者に対する補助を実施しておりまして、例えば、見守りセンサーやインカムといった機器の導入支援を行っているところでございます。なお、導入施設における年間業務時間数ですとか離職率につきまして調査したところ、導入前と比較すると、それぞれ低下しているという結果も出ておりまして、導入の効果が得られていると考えております。今後ともそのようなICT機器ですとか、介護ロボットの導入、そのようなところについては支援を引き続き図ってまいりたいと考

えております。

また2点目の就労支援のうち、受注B型ステーションの方のお話でございます。こちらにつきまして、御指摘いただいたとおりB型ステーションにおいても発注する企業のニーズを捉えた生産活動というのが非常に大切かと考えており、先ほど御指摘のあったデジタル分野への参入はやはり重要な分野かと認識をしています。事業所における受注業務について事業所等とお話をしますと、やはりペーパーレス化の流れを受けて、今までやっていたような印刷業務とかそのようなところが非常に減っているというお話も聞いたり、一方で、ペーパーレス化の流れの中で、紙媒体を電子文書化するというニーズは増加していると考えられます。そのようなこともございますので、今年度は新たな取組として試行的に、公文書の電子化について就労B型受注拡大ステーションを受託している団体が全体を取りまとめるというような役割を担いながら、複数のB型事業所が共同で文書を電子化するという試行的な取組を行っております。その中で、障害の特性や手順などをマニュアル化して、来年度以降、他のB型事業所がそのような分野に取り組めるような支援をしてまいりたいと考えて実施しているところでございます。

障害者福祉推進課長

まず、就労支援で特性を生かされるような支援をすべきという質問にお答えします。県では、19歳以上の成人期の発達障害者支援を担う発達障害者支援センター「まほろば」や発達障害に特化して就労支援を行う発達障害者就労支援センターを県内4か所に設置して、就労相談から職業能力評価、就労訓練、就職活動支援、就職後の職場定着まで切れ目なく支援しております。発達障害者の就労の支援に当たりましては、アセスメントを行って本人の特性を理解し、強みを生かす視点を持つとともに、本人の主体性や意思を尊重して支援を行っています。委員がおっしゃるとおり、高い集中力や飛び抜けた能力を持つ方もいらっしゃるので、個々の支援対象者の特性の違いを尊重し、社会や職場で生かせるような支援を行ってまいります。

続いて、発達障害総合支援センターについてお答えさせていただきます。発達障害総合支援センターでは、これまでも支援人材の育成、それから市町村自立支援協議会など連携強化、親支援など、様々な取組を行ってまいりました。これは非常に重要だと考えておりますので、今後もこのような取組を一層実施してまいりたいと考えております。このような事業を担うセンターの職員については、国や民間の専門機関が実施する外部研修を継続的に受講しまして、専門性の向上に努めています。引き続き、積極的なアップスキリングによりまして、事業の実施に生かしていきたいと考えております。

就業支援課副課長

県内企業におけるニューロダイバーシティ雇用の推進についてお答えを申し上げます。委員御指摘のニューロダイバーシティ雇用につきましては、企業が障害者を雇用する際に、障害特性を強みに変えるという視点であり、非常に重要なものであると考えております。企業に対する障害者雇用の推進につきましては、障害者雇用総合サポートセンターにおいて、障害者に適した業務の切り出しや職場実習のコーディネートなどの具体的な雇用提案や、障害者に配慮した勤務条件などの雇用管理の助言など、雇用開拓から企業支援、職場定着まで一体的な支援を実施しているところでございます。その際、専門のアドバイザーが、障害特性に応じたアドバイスを実施しますが、発達障害のある方の雇用につきましても、職場におけるコミュニケーションや作業指示の方法、職場環境の改善などをきめ細かくアドバイスしているところでございます。このような県が支援を行っている企業の中に

は、発達障害のある方が持つ優れた能力を生かして、例えば、データ入力や資料の電子化など、集中力を伴う作業について力を発揮していただき、自社で活躍し得る人材の幅を広げるという事例もございます。このような事例につきましては、県のホームページのほか、企業向けのセミナーや障害者雇用の提案の際に積極的に紹介するとともに、福祉部を含めた支援機関と連絡協議会で情報提供を行うなど、福祉部と必要な施策について連携し、ニューロダイバーシティ雇用を推進していきたいと考えております。

水村委員

1点、再質疑をさせていただきますけども、私の聞き漏らしであったら申し訳ないですが、1点目の虐待防止について、負担軽減策いろいろ取り組んでいただいて、離職率の低下が見られたと、そのような回答がありました。虐待の件数の低下との関連性、そのようなものは確認されているのかどうか分ければ教えてください。

障害者支援課長

先ほどの離職率の低下については、基本的にICT機器を導入したところに確認をさせていただいたところございまして、件数との因果関係というか、そのようなところがこの数字に含まれているかというのは不明な部分がございますので、申し訳ございませんが把握しておりません。

日下部委員

3ページの医療的ケア児の支援のところ、今年の2月議会で、公明党の塩野議員が、重度の障害児のレスパイト入院を受ける施設がないということで、私はそれを埼玉県総合リハビリテーションセンターが何で受け入れないのかと思って聞いていたのですが、リハビリテーションセンターは利用率も増えてきたとしても80%で、20ベッドは空いていますし、小児科医がいらないという話も聞いたのですが、それは雇用すれば良いだけの話であって、去年の決算特別委員会で、私はリハビリテーションセンターのパフォーマンスの低さをかなり指摘させていただいたのですが、14億3,000万も赤字補填しながら、職員の平均給与は800万円で、人件費だけで既に赤字という状態で、ドクターの外来1コマの半日の平均の診ている患者数が8.3人、私は午前で50人診ている。入院患者の受け持ちが8.72人、私一人で30人診ている。だからもうほとんどドクターは遊んでいる状況ではないかと思うのですが、令和3年に医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律が成立していますけれども、一番すぐできる医療的ケア児の家族に対する支援は、埼玉県総合リハビリテーションセンターが、この医療的ケア児のレスパイト入院を受け入れる。資料によりますと、16施設ぐらい受け入れているが、人工呼吸器が付いて受け入れるところが4か所しかない。これで定員が18人、それからあとカリヨンの杜が6床ぐらいしかなくて、是非リハビリテーションセンターはやっていただきたいと思うが、これができないという理由がないと思うがいかがでしょうか。

福祉政策課長

2月定例会のときに、議会、委員会の方で御指摘を頂きまして、その後、リハビリテーションセンターとセンター長も含めて検討しているところでございます。リハビリテーションセンターといたしましては、医療的ケア児、重度心身障害者の受入れに関して、人的体制を整えば受け入れたいということで検討を進めているところでございますけれども、リハビリテーションセンターは医療をやっておりますので、福祉サービスの短期入所とい

うサービスも始めるとすると、医療型短期入所の指定をまず取るという手続きがございます。それから、福祉サービスを提供することによって、医療面で法的に何か支障が生じないかということも厚生局などに慎重に確認を進めているところでございます。日下部委員から医療的ケア児ということでお話ございましたけれども、現状小児科医がいないということで、一定年齢以上、あるいは体格なども含めて確認させていただいた上で、今いる人的体制で受け入れることが可能であれば、そのような方を受け入れたいと、お子さんに関しては大きな検討課題となっているのが現状でございます。

日下部委員

小児科医がいないということで、雇用も含めて検討するというところでございますけど、福祉体制であれば、定年で公的病院を退職された小児科の先生でも十分対応可能なので、その辺のところは柔軟に検討して、リハビリテーションセンターの在り方検討委員会というのがありますよね。これでこのことは議論されているという理解でよろしいでしょうか。在り方検討委員会というのがありますよね。

福祉政策課長

在り方検討委員会は令和3年度に設置して、一定の方向性を令和4年の3月に出した後は、特に在り方という形で行っておりません。

中川委員

資料1ページ目です。2番の(2)放課後等デイサービスですけれども、全国的に職員によるわいせつや性犯罪が起きている中で、一番課題なのは送迎サービスではないかと思っておりますが、県として過去1年間どのように取り組んで、今後どうされていくのかお考えをお聞かせください。

障害者支援課長

委員ご指摘のとおり、そのような職員によるわいせつ事案は、様々な報道機関の報道を見てこちらとしても把握させていただいています。昨今のそうした事件ですとか、いわゆるこども性暴力防止法が今年の12月25日に施行されるということを踏まえまして、県といたしましては通知を発出しまして、国が制度化する児童に接する可能性のある従事者の性犯罪前科の確認、いわゆる犯罪事前確認が義務付けられることの周知ですとか、各事業所の管理者から従事者に対して、こども家庭庁が示している研修資料を使用した職場研修の実施を行っていただくよう改めて通知の方をさせていただいて、働き掛けを行っているところでございます。また、こども性暴力防止法に対応した運営規程の改定が施設で必要になってきますので、そのような部分の相談ですとか、改定の助言ということで対応してきているところでございます。