

## ふれあい懇談会会議録（令和6年度 ぴあハート相双）

団体名 ぴあハート相双

開催日 令和6年10月20日（日）

時 間 13時10分～14時40分

場 所 市民情報交流センター

参加者 団体関係者7名

市長、健康福祉部長、健康福祉部次長、

（事務局）総務部秘書課長、秘書課広報広聴係長、秘書課広報広聴係員

1. 開会のあいさつ
2. 代表あいさつ
3. 市長あいさつ
4. 出席者紹介
5. 懇談
6. 閉会のあいさつ

No.	発言者	発言内容	回答者	回答事項
1	参加者	発達障がいがある20代、30代の方が、就労移行支援についてハローワークに相談したが、市内での支援は難しいため、仙台や郡山で支援を受けるよう案内されたと聞いている。結果として、引っ越しを余儀なくされる等、市内での就職が困難な状況だと感じている。市内での発達障がい者への就労支援が不足していると感じているが、市ではどのように考えているのか。	健康福祉部 次長	南相馬市には就労移行支援事業所がないため、就労移行支援を受ける場合は、相馬市の事業所を案内している。 一度、持ち帰らせていただきたい。
2			市長	本市では、20年前からきめ細やかなサポートの問題に対応しており、子どもたちへの相談や支援を実施している。3歳児検診を始めとした就学前の健診や、幼稚園や保育園で発達障がいが見られた際、また小学校に進学する際の支援体制にも一定の対策を講じることが出来ていると考えているが、どのように評価されているか気になっている。
3	参加者	子どもたちの発達障がいは早期発見が難しく、就学前の検診などでは見逃されがちである。 例えば、伊達市では、福島県立医科大学が作成した記録シートを活用して、状況の変化があっても連続したサポートが可能となっている。 現在、小学校に勤務しているが体感として、発達障がいの傾向がある子どもたちの1割が支援学校、8割が支援学級に進み、残りの1割は抜け落ちて一般のクラスに進んでしまっている。このような子どもたちは、不登校や学級崩壊の一因になる可能性がある。見逃しを無くし、きめ細やかなサポートが必要だと考えている。	参加者	南相馬市においては、早期に発達障がいがある子どもを見つけて速やかに支援を提供する取り組みが行われている。この取り組みは全国的にも早い時期である約18年前から始まっている。震災後は、早期発見に力を注いでおり、4カ月・10カ月・1年6カ月・3歳という乳幼児健診の際の質問項目も詳細に設計されている。 それぞれの子どもの生活習慣に合わせた指導が可能ないように、乳幼児健診や就学時における発達の傾向をきちんと把握し、発達障がいの傾向がある子どもを早期に見つけ出す工夫が施されている。 義務教育期間中の一貫したサポートを提供するために、「かけはし」という相談支援ファイルを作成している。しかし、学生から社会人へと進む際のサポートはまだ充分ではないと感じている。 また、支援の取組は約18年前から始まったと記憶しているが、その時点で既に社会人であった人々に対する対策はまだ整っていない。
4		成人してから発達障がいの症状が顕在化する際は、20代から30代が多いと感じている。 高校までは周囲の環境に適応していたが、社会人となって、業務や人間関係を構築する際に問題が発生し、病院を受診した際に発達障がいと判明するケースが多いと思う。	参加者	市では、18年前から発達障がいに特化した支援を開始しているが、支援がはじまる以前の世代である、現在の25歳以上の方へのケアは十分ではない。
5	参加者	大人になってから発達障がいであることを自認したとき、相談先や対処方法がわからず悩みを抱える人が多いと考えている。	市長	市の支援が開始される前の25歳以上の方、成人してから障がいが見られたケースへの支援が不十分であると感じる。現在の仕組みでは、義務教育期間である中学校まではサポートできるが、それ以降の対応は困難であり、今後の支援について考えていく必要がある。
6	参加者	障がい者手帳を持つことで一般就労が困難となってしまうため、障がい者手帳を返上することを選んだ人がいた。 障がい者としてのレッテルがあることで、他者から特別な視線を向けられ、それがかえって本人の自立の妨げになってしまっていることがある。	健康福祉部長	行政としては、手帳を所持している人や施設等に接触のある人はサポートができるが、そうしたものが無い人を救い上げることは出来ていない状態である。そういった人たちの支援をどうやって進めていくかは今後の課題と考えている。 しかし、手帳を保持することで認知し、救い上げることが出来る社会になってきていると考えている。

7	参加者	<p>健常者と発達障がい者の境界線を明確に定め、公にした場合、現在は健常者として社会で働いている人々も、発達障がい者となる可能性がある。</p> <p>以前は「少し個性的な人」と称されていた人々が発達障がい者となった場合、今の社会は発達障がい者の特性への理解が足りておらず、受け入れられる状況にはないため、さまざまな制約を生む可能性が考えられる。</p> <p>例えば、アスペルガー症候群の人々を一般の企業が受け入れる際、アスペルガー症候群の特性を全ての従業員に理解させることは難しく、就労へ繋がったとしても長続きしない可能性がある。</p> <p>南相馬市は、双葉郡よりも障がい者の就労支援等の制度が整っていると感じているが、それぞれの障がいがある人々に対して、個々のレベルに応じた理解と受け入れ、個人を人間として尊重することが大切だと考えている。</p> <p>何より大切なのは、人と人との対話であり、当事者との十分なコミュニケーションである。</p>	市長	<p>かつては、ADHDのような適切な診断名が存在しなかったが、現代では専門医が存在し、相談すれば比較的容易に診断されることもあり、医療機関を訪れる人々が増えてきたのだと思われる。</p> <p>人々の状態は変わっていないものの、理解や対応の対象とされる「障がい」と呼ばれる範囲が広がってきているのではないかと感じている。</p> <p>そうした中で、発達障がい者の就労支援について議論を深めてきた反面、手帳の交付を望まない人も存在している。それぞれの人々に対してどのようにサポートや対応を進めていくべきかについて、より一層考察する必要があると感じた。</p>
8	参加者	<p>一般の企業に就職後、障がい者手帳を取得した人は、手帳取得後に就労支援事業に参加したり、障がい者雇用枠を利用しようとは考えない。目的は単にこれまで通りに働きたいという事だけである。</p> <p>手帳を所持していることを開示すれば、一般雇用が難しくなるため、面接において自身が手帳を持っていることを隠す者も少なくない。</p>		
9	参加者	<p>自分自身、会社員として問題なく勤めてきた。しかし、友人の勧めで診察を受けたところ、発達障がいと診断された。勤務先の個人面談の際に報告したが、雇用形態の問題が生じた。</p> <p>雇用形態が一般就労枠と障がい者就労枠で区分されるなか、手帳の有無で今まで問題なくこなしていた職務内容が変化する可能性があるため、手帳返却を考慮せざるを得なかった。</p> <p>手帳を所持しながら、日常生活や職務に問題を発生させていない、一般就労が可能な障がい者も存在する。手帳がデメリットとならないようにするための対策を見つけないかと考えている。</p>		
10	参加者	<p>障害者手帳の所有者が就職活動を行う際、障がい者枠での雇用を希望するが、障がい者枠の雇用が少ないなどの理由から就職に至らないことが多い。また、障がい者枠の給与が一般就労枠に比べて低いことから、障がい者が軽度の人々は手帳の返還を選択し、一般就労枠で就職活動を行うこともある。</p> <p>障害者手帳を所有することには、手当や制度を利用する利点がある一方で、それらの利点を上回る不利点も生じるため、手帳を持たないという選択をする障がい者もいる。このような状況を踏まえ、ハンディキャップがある人々がより生活しやすくなるような取組みが求められると考えている。</p>		

11	参加者	市から積極的に情報を発信し、行政や支援組織とつながりを持たない支援対象となる人を一元的に把握することが重要だと思う。 ハローワークや地域団体との連携を通じて、サロンを開催するなどして、誰一人取りこぼさない支援が実現されるように働きかけることが重要である。	健康福祉部長	令和5年度に企業の経営者向けに障がい者雇用の説明会を開催したが、雇用者側としても障がい者との雇用をどう適合させていくべきか、具体的な手順について苦慮している状況であることがわかっている。 市としても、現状の把握と理解を深めるために調査研究を行いつつ、障がい者と雇用者がより良いマッチングを行える環境を整備していきたいと考えている。
12	参加者	A型およびB型事業所では、受け入れ可能な人数や事業所の数そのものが充分ではなく、希望者への就職口の供給が不十分という問題に直面している。障がい者を受け入れる施設も不足しており、成人した障がい者の居場所が限られている。需要と供給が一致していない状態であり、対策が求められている。		
13	参加者	ハローワークの障がい者雇用に関する求人について、発達障がい者は身体障がい者に比べて採用されにくい傾向にあると感じている。障がいの特性によって、同じ障がい者であっても傾向が変わる現状は是正が求められていると思う。	健康福祉部長	精神障がいは目に見えない分、特性の理解が難しく、企業としての採用活動は困難を伴う可能性がある。障がい者と企業を繋げるマッチングの機会は増えてきているが、まだ十分に一般に浸透していない状況である。 一方で、以前実施した説明会では、企業側から「慢性的な人材不足があり、障がい者の雇用にも前向きだが、具体的なマッチングの方法がわからない」との声も寄せられていた。 時間をかけ、適切なマッチングの機会を提供するなどのサポート体制を整えていきたい。
14	参加者	発達障がいに関する情報を総合的に提供するウェブサイトが欲しいと考えている。子ども向けの発達障がいに関する情報の取得が容易である一方、成人対象の情報の取得が難しい状況で、成人が抱える問題に対する情報提供は十分ではないと感じている。 より多くの成人向けの、且つ分かりやすい情報の発信に努めてほしい。	市長	ウェブサイトの作成については、その手法と対象が重要であると考えている。 今回懇談会で話が出た情報に基づくと、精神障がいの区分け自体が明瞭になっているか疑問を感じている。さらに、情報公開のスタイルとしても、様々な配慮が求められる。 障がいの特性なども細かく分類して掲載する方が有益かもしれない。 全国の先進自治体の事例を参考に検討する必要がある。
15				障がいを持つ人々の雇用機会をどのように増やすかという課題もある。 市が事業所に依頼をすることも考えたが、今日の懇談内容を踏まえるとそれだけでは十分ではないだろう。今後、解決策を模索する中で、事情を共有してくれる当事者からの具体的な提案を聞きたいと考えている。
16				就労支援事業所のガイドブックについては、利用者が理解しやすい形に改良するべきであると感じた。これからの課題とさせていただきたい。