

会 議 結 果 報 告 書

令和 7 年 1 0 月 3 日

会議の名称	令和 7 年度 第 1 回舞鶴市障害者施策推進協議会	
種別	☒ 附 属 機 関 ☐ 懇 話 会 等	
開催日時	令和 7 年 8 月 2 2 日（金） 午後 2 時 0 0 分 ～ 午後 3 時 3 0 分	
開催場所	舞鶴赤れんがパーク 2 号棟 市政記念館ホール	
出席者	2 1 名	
議題	(1) 第 4 期障害者計画、第 7 期障害福祉計画・第 3 期障害児福祉計画の進捗について (2) その他	
公開の区分	☒ 公 開	
	☐ 部分公開	[理由]
傍聴者数	0 名	
審議結果及び 主な意見等	別紙「議事要旨」参照	
会議録の作成様式	☐ 詳 細 ☒ 要 約	
備考		

担当課	舞鶴市 福祉部 障害福祉・国民年金課 TEL (0 7 7 3) 6 6 - 1 0 3 3
-----	--

令和7年度第1回舞鶴市障害者施策推進協議会 議事要旨

【日 時】 令和7年8月22日（金） 午後2時00分～午後3時30分

【場 所】 舞鶴赤れんがパーク2号棟 市政記念館ホール

【出席者】 二本柳委員、黒田委員、高井委員、仲川委員、森下委員、奥雲委員、田中委員、
清本委員、市村委員、鈴木委員、北村委員、磯野委員、井尻委員、公文委員、
熊取谷委員、大谷委員、阪口委員、藤井委員、古橋委員、長柄委員、吉田委員

【欠席者】 品田委員、南田委員

【要 旨】

1. 開会あいさつ

2. 会長・副会長の選任

会 長：二本柳委員（他委員からの推薦による）

副会長：森下委員（条例に基づき、会長より選任）

3. 議事

（1）第4期障害者計画、第7期障害福祉計画・第3期障害児福祉計画の進捗について
（資料：1～15ページ）

【資料の訂正について】

【令和6年度実績、令和7年度事業について】

令和6年度実績及び令和7年度事業等について、事務局から報告。

①人口と障害者手帳所持者数の推移について（資料 1～5ページ）

【主な報告内容】

- ・身体障害者手帳所持者は微減、療育手帳所持者・精神保健福祉手帳所持者は増加傾向にある。人口に占める割合は、微増傾向。

②「第4期障害者計画」の進捗状況について（資料 6～7ページ）

【主な報告内容】※6年度実績

（1）差別の解消、権利擁護の推進

- ・障害者福祉に関する啓発活動は継続実施。障害者虐待案件については、6年度実績は1件。事業所に対し、職員研修、連携の強化を依頼。

（2）安全・安心な生活環境

- ・6年度に新たにグループホームが2件開設。
- ・精神障害者のJR・バスの割引が開始され、定着してきた。

（3）情報アクセシビリティの向上、意思疎通支援

- ・手話・要約筆記・点訳奉仕員の養成講座を継続実施。手話・要約筆記者派遣事業も継続。

（4）防災・防犯の推進

- ・個別支援計画の推進（68.3%）を継続。

- (5) 保健・医療の推進
 - ・ 障害者医療の対象者の拡充（重度の精神障害者まで）。
 - ・ 北部歯科センターへの補助の継続。
- (6) 自立した生活の支援・意思決定の支援（障害福祉計画の進捗状況で報告）
 - ・ 福祉人材確保など継続実施。
- (7) 教育の振興
 - ・ 小学校等に対し『出前講座』、また視覚・聴覚障害者に対し、生涯学習の支援を実施。
- (8) 雇用、経済的自立への支援
 - ・ 就労支援検討会議の実施。支援制度をまとめたパンフレットの作成。
 - ・ 優先調達方針の策定。
- (9) 文化・芸術・スポーツ活動
 - ・ 障害者文化作品展の開催。障害のある人と保育園児の交流イベントの開催。
 - ・ スポーツ指導員の派遣

③「第7期障害福祉計画・第3期障害児福祉計画」について（資料 8～12ページ）

【主な報告内容】

- (1) 第7期・第3期 障害者（児）福祉計画の進捗状況（成果目標）【8ページ】
- (2) 障害福祉サービスの状況（第7期）【9ページ】
- (3) 障害児サービスの状況（第3期）【10ページ】
- (4) 補装具費給付事業【11ページ】
- (5) 地域生活支援事業（必須事業）の実績（令和6年度）【12ページ】

④その他報告（資料 13～15ページ）

- (1) 舞鶴市障害者虐待防止センターについて【13ページ】
- (2) 舞鶴市における障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための令和7年度方針【14～15ページ】

【委員からの意見等】

（黒田委員） 障害者手帳所持者の割合が増加しているが、舞鶴市だけが増加しているのか。綾部市や福知山市の近隣市町の状況等を教えてほしい。

（事務局） 各市の担当者からは、手帳所持者に対する交通割引の拡大により、所持者数は増加傾向と聞いている。資料を確認し、後日回答する。

※後日、事務局から次のとおり報告した。

「福知山市や綾部市も、本市と同様に増加傾向にある。」

(二本柳委員) 就労に係る支援制度の利用にあたり、障害者手帳の取得を推奨されている。特に精神保健福祉手帳所持者については、JR等の運賃割引の対象に含まれるなど支援制度が拡充していることから、今まで手帳の取得要件に該当するが、メリットを感じず取得されていない人が申請する等により、所持者は増加していくと思う。

(吉田委員) 自身も手帳を所持せず自立支援医療（精神通院）を利用している。資料でも令和6年度末の精神手帳所持者と自立支援医療（精神通院）利用者数の乖離が目立っている。手帳の取得はメリットもあるが、差別的な対応をされる等のデメリットもあると感じており、手帳取得に抵抗がある中、メリットを感じず申請しない人が多いと考えられる。

計画に定める支援施策等は、現場が抱える悩みと相違の部分が見受けられる。特に就労継続支援A型は、本来、一般就労へのステップアップとして制度設計されているが、現状、清掃等の単純作業が多く、正規雇用に結びつきにくいため安定した生活につながらないと感じる。計画に基づく施策の推進にあたっては、KPIを十分に行う必要がある。

また、生活と就労の両方を支える支援体制が計画的な反映、伴奏支援や定着状況の見える化など、現場で実際に役立つ施策の推進をお願いしたい。

(事務局) 指摘のとおり、市内のA型事業所は、工場等への派遣による施設外就労や下請け作業がほとんどである。個々へのきめ細かい支援については、相談員や事業所と協働し、取り組みたいと考えている。

(清本委員) 個別支援計画の作成率は68.3%と報告があったが、件数ベースでは何件作成されているのか。

(事務局) 作成率は、避難行動要支援者のうち個別支援計画作成者の割合である。件数ベースでは、避難行動要支援者数4,922人のうち、個別支援計画作成者数が3,397人である。

(藤井委員) JRとバスの割引制度が拡充され、今年の4月から精神障害者も対象となったため通勤時等に利用している。手帳所持者の中には、今回、制度が拡充されたことを知らない人もいると思うので、ホームページ等にて手帳所持者が利用できる各種制度について、広報をお願いしたい。

(事務局) 既にホームページ等で広報を行っている。引き続き、掲載方法を工夫するなど分かりやすい広報資料の作成、広報に努めたい。

(吉田委員) 障害者雇用には精神障害者も含まれるが、身体障害者が採用されやすい傾向にあり、特に事務系の求人は倍率が高く、自分に適した仕事に就くのは難しい現状にあると聞く。実際、ハローワークにて障害者雇用専用求人を照会いただいた際も数件しかなく、一般求人から探した経験がある。

法改正により、企業においても合理的配慮が義務化されたが、精神疾患に対する理解は、まだまだ普及していないと感じるので、精神疾患の症状や特性、当事者への対応方法等について、具体的な啓発が必要であると思う。

また、セルフケアに係る勉強会を実施した際に、参加者から障害のある人を支援する側にも心身ともに負担が生じていることを理解してほしいとの意見があった。障害のある人だけでなく、その支援者への支援体制も課題であるとする。

(事務局) 今年度、企業で障害者雇用を担当される方を対象とした意見交流会を開催する予定である。交流会等の場で様々な意見をいただくなかで、支援者に対する支援体制についても検討していきたい。

(2) その他

①まいづる福祉人材未来プロジェクトについて

資料として、「【当日配布資料】まいづる福祉人材未来プロジェクト」と題したチラシを配布し、概要について事務局から説明。

4. その他

①障害福祉施策の動向について

二本柳委員より障害福祉施策の動向（主に就労選択支援、障害者就労）について説明いただく。

【主な内容】

精神科のワーカーとして勤務した経歴があり、現在は、京都文教大学にて精神保健福祉士の養成に携わり、人材育成や現場職員への支援、一般の方向け障害者福祉制度の理解促進に対してアプローチを決め、取り組んでいるので、施設職員の人材育成や交流会等の実施にあたり協力できればと思う。ぜひ、活用いただきたい。

直近では、R7年10月から開始する就労選択支援が大きな話題である。就労選択支援は総合支援法の改正により新たに創設される制度であり、一般就労や福祉就労を希望する人へ事前にアプローチが行うものであり、就労支援B型やA型、就労移行を利用する場合は、就労選択支援を利用するシステムとなり、複雑化している。

就労支援は、今までから当事者と企業のマッチングに課題があり、仕事内容も個々の能力や個性ではなく、障害種別で仕事内容を判断し、企業を紹介する仕組みになっていた。そのため、当事者と企業間で上手くマッチングできず短期離職となる課題もあることから、就労の前段階でのマッチング機能は効果的と感じる反面、就労選択支援事業の受皿となる事業所がない自治体では、事業所にも相当の負担がかかる中で、どのように担保していくのが今後の課題となる。制度開始からの3年間で本制度をどれくらい活用できたかをしっかり振り返る必要があると思う。

就労支援の観点では、一般企業との繋がりも非常に重要である。一般就労へのルートは、就労移行支援を通じて就職を目指すのが一般的になりつつある現状である。現在、ある企業と協力し、精神障害者の就労移行に向けた調査研究にて中小企業に話を聞いたところ、「障害者雇用の実績がなく対応方法が分からない」や「人事担当は雇用したいが現場の理解が得られない」と言われた。

仕事の振り分け等をどのようにすればよいか分からない、同僚の理解が十分でなく、ミスマッチが起こる等により、短期離職や就職に至らず、結果として、積極的に障害者雇用に取り組まないという負のスパイラルが生じている。

障害者雇用を推進するためには、就職先の企業に戦力として貢献できる人材の育成も必要となるため、福祉事業所、企業、行政の3者が協力して取り組む必要がある。可能な限り協力したいと考えている。

②協議会の開催について

次回協議会の開催は、来年度の夏頃を予定している。来年度は、「第8期障害福祉計画・第4期障害児福祉計画」の策定年度となるため、複数回協議会を開催予定。

以 上