

---

# 平成30年 第4回定例会

## 一般質問 広川 恵美子議員

平成30年 11月29日

---

### ▶質問

大田区議会公明党の広川恵美子です。通告に従い質問をさせていただきます。よろしくお願いたします。

情報通信技術が社会インフラとして不可欠なものとなった現在、国は行政手続きの電子化など、電子政府の構築を着々と進めるとともに、複雑化、高度化する社会課題の解決と国際競争力を高めるために、ICTをフル活用すべく、スマート・ジャパンICT戦略等を推し進めています。国はまた、その先の日本の姿として、昨日、松原区長もご挨拶で触れられていました「Society 5.0」を提唱しています。こうした流れは、いずれ地方自治体に波及してくることは必至です。

そこで、その一環として、先の決算特別委員会でも質問させていただいたオープンデータの活用推進について、重ねて質問させていただきます。

先の決算特別委員会において、国は官民データ活用推進基本法に基づく世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画において、2018年度までに地方公共団体のオープンデータ取り組み率100%を目標としていることから、本区においても取り組みを進めていくとのご答弁がありました。さらに、先日の総務財政委員会では、オープンデータ利活用に関する国の取り組みとして、オープンデータ化する情報の検討整理を行い、公開可能な情報については東京都のオープンデータカタログサイトへ掲載するとした今年度の取り組みについての報告があったと伺いました。二次加工を可能とする行政情報のオープンデータ化は、企業や住民が有効活用することで、民間活力による地域の課題の解決や経済の活性化が期待されると言われています。また、地域課題が共通する自治体と組み合わせて利活用することで相乗的な効果も期待されているようです。

平成26年に地方公共団体に対して実施したオープンデータに関するアンケートでは、地域課題の上位は、「人口減少、少子高齢化」、「防災、災害対策」、「まちづくり、産業雇用創出」が上位だったそうです。さらに、この結果を人口規模に関連して見ると、人口30万人未満の自治体では、「人口減少・少子高齢化」が地域課題の上位だそうです。

が、人口30万人以上の自治体では、「防災」や「まちづくり・産業雇用創出」、「子育て支援」も同程度で上位を占めているそうです。また、同じく住民に対して行ったアンケート結果では、「医療、福祉」、「税金、くらし」、「防災」、「交通情報」となっているそうです。こうした状況を踏まえると、地域課題に資する利活用を考慮したときに、画一的なデータの公表のみでよしとしていいのかとも考えます。本区としてのオープンデータ化する情報の選択について、方向性をお聞かせください。

ところで、オープンデータを経済活動に利活用したい民間事業者としては、より精緻な情報を求める中で、提供する行政側としては、個人を特定できない情報であることが重要です。オープンデータではありませんが、まちづくり推進部で公開されている建築確認をもとにした建築物の構造情報は、住所を入力するとその建築物の情報が閲覧、取得できるようになっています。この情報と法務局で登記簿を取得し照らし合わせれば、個人の不動産の資産状況がわかる人にはわかるようになっています。ちなみに、こうした情報を巧みに利用した大きな不動産詐欺事件が起こったことは記憶に新しいところです。オープンデータに関しては、経済活動にも自由に利活用できるようになるわけですが、情報という個人の財産を公が危険にさらすことがないように、十分な対処がなされることを望みます。個人が特定できないようなオープンデータの公表の仕方について、本区のお考えをお聞かせください。

内閣官房情報通信技術（IT）総合戦略室が作成した地方公共団体オープンデータ推進ガイドラインによれば、課題の抽出、体制の構築、国・他の自治体・民間団体・海外との連携、公開のルール・セキュリティー、情報の更新についてのアウトラインが示されています。本区においても、こうした手順を押さえながらオープンデータ化を進めていかれると思いますが、公共データの活用については、基本的な本区の方針を示し、計画的に進めていくことが肝要と考えます。政府は官民データ活用推進計画を策定していますし、都道府県にも策定を義務づけています。市町村については努力義務となっていますが、本区も今後の推進に当たっては、目的が迷走することなく進捗管理が行えるよう推進計画を策定するべきと考えますが、本区のお考えをお聞かせください。

オープンデータの利活用については、区民の生活が豊かになったと実感できるものであっていただきたいという点からも、今後は公共データの特質を理解した人材の育成が何より優先されるべきと考えます。職員の育成についての区のお考えをお示しください。

また、利活用されたデータが区民生活の向上に有用であれば、区政にフィードバックされることが望ましいのではないのでしょうか。東京都のカタログサイトでは、オープンデータを活用したアプリのコンクールの結果が掲載されています。受賞した作品の中には

車椅子を利用する人のためのスポット情報に加え、スマホを持っているだけで車椅子で通れた道のりが記録できるようになっていて、他の車椅子利用者にとっても行動範囲を拡大するきっかけになるようつくられたアプリがありました。行政ではつくり得ない、きめ細かな情報を届けることができるオープンデータの可能性を感じる作品だと思いました。

大田区に特化した地域課題もあろうかと思います。課題解決につながるオープンデータの利活用を推進するうえで、今後、区の課題解決をテーマにしたコンクールなども広報の一環として実施してもよいのではないのでしょうか。また、情報は生き物で、鮮度が大事だとも言われます。必要な情報の更新については、庁内の連携を密に適宜行っていくことを要望しておきます。

障がい者総合支援センターさぽーとぴあの増築工事が間もなく完成し、待望の学齢期の発達障害児支援事業が始まります。これにより、子どもから大人まで切れ目ない支援の体制が整うこととなりました。最近では、発達障がい認知され、メディアでも様々取り上げられることが増えています。本人や家族の生きづらさや育てにくさが障がいとわからず、周囲の理解もなかったころからすれば、隔世の感があります。大変期待されている施設でもありますので、その機能について質問並びに要望させていただきます。

予算概要によれば、さぽーとぴあで行う学齢期の発達障害児支援事業では、指定障害児支援事業と放課後等デイサービス事業並びに地域支援事業を実施とありますが、具体的にどのような支援を行っていただけるのか、支援内容とその規模についてお聞かせください。

発達障がいは、個々の障害の特性について周囲の理解と適切な支援があれば、就労を含めた日常生活を送ることができます。反面、障がい特性が理解されないことで生きづらさを抱え、様々なストレスから情緒障がいを引き起こすことがあります。情緒障がいを発症すると、対人関係などのトラブルや自傷行為など、日常生活に支障をきたします。こうしたケースの支援には困難が伴います。そのため、発達障がいは早期発見、早期療育が重要と言われます。しかし、幼児期に発見される場合と、小学校や中学校など成長するにつれて顕在化する場合もあり、思春期の子どもたちにとっては、自分が発達障がいであるということの自覚や受け入れができないまま不登校などに至るケースも少なくあると聞きます。

そこでお伺いいたします。本区において学齢期での早期発見を可能にする体制についてお聞かせください。

障がいの受容や理解については、家族も同様です。支援の対象は本人だけではなく、

家族に広げることが重要です。発達障がいと診断されたことで、子どもの育てにくさの原因が親にあるのではないことがわかってほっとしたと言われる保護者は多くいますが、その上で、子どもとの接し方や学校生活や将来についての具体的なアドバイスが受けられないと悩んでいる親御さんもたくさんいらっしゃいます。受容できない保護者への支援はさらに重要です。こうした家族ごとの支援について、場合によっては生活丸ごとの支援を必要としている家庭もあります。子どもを取り巻く問題を察知し、適切な支援につなげることができる体制も整えていただきたいと思います。区の見解をお聞かせください。

発達障がいを持つ子どもたちであっても、自身の困難さを理解しつつ、将来を切り開くための支援を行うためには、時宜にかなったアセスメントを行うことも重要です。その上で、子どもの成長に応じ、将来を見据えた具体的な療育についての支援計画の作成とともに、その成果を把握し、適切な支援が行われているか検証していくことも必要と考えます。

これまでも、発達障がい児の療育については、放課後等デイサービス事業として、本区でも多くの事業者が参入し、定着しています。大変な努力で療育に取り組んでくださっている事業者もあれば、ビデオやゲームを与えるだけの事業者もあると聞きます。厚生労働省は、放課後等デイサービスは療育だと明確にしていますので、そうした事業者と療育を行っている事業者との区別は明確にしていきたいと思います。その上で、保護者の多くは学校と療育機関との連携を望んでおられます。さぼーとぴあがその橋渡し役を担っていただくことも期待するところです。こうしたことを踏まえて、本区としての発達障がい児者の支援のあり方を明確に示していただきながら、養育の質の向上のイニシアチブをとっていただきたいと思います。区のお考えをお聞かせください。

本年の予算特別委員会のしめくくり総括質疑で、発達障がい児の将来の社会参加に向けた支援策をお聞きしたところ、松原区長は、「障がいのある方がみずからの意思が尊重され、地域の一員として自分らしい暮らしができることが大切だと考えております。そのため区では、次期おおた障がい施策推進プランを策定し、生まれたときから入学、就労、親亡き後の生活まで切れ目のない支援を行ってまいります。その具体化を進める一つであります障がい者総合サポートセンターは、相談支援や就労など、各支援のネットワークの中核的な役割を果たしていきます。さらに、今後、医療的ケアのある方、重い障がいのある方にも対応した短期入所機能と学齢期の発達障がい児の支援機能を加え、重層的な支援に取り組めます。区はこれらの取り組みにより、どんな障がいがある方も社会に参加できるよう、本人の育ちに寄り添う支援体制を構築してまいります」とご答

弁くださいました。障がいの有無にかかわらず、社会で自分を見失わずに生きることはなかなか難しい時代です。その一方で、国は、障がい者を含めた誰もが希望や能力を活かした就労を可能とする「働き方改革」を進めるとしています。区長のご決意が実を結んでいただくことを期待して、次の質問に移ります。

3年前の秋、大田区議会の欧州視察でILO、国際労働機関を訪問しました。ILOは世界で最も古い国際機関で、「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」という理念のもと、世界平和を脅かす社会不安、貧困や搾取などといった労働条件の改善を目的として設立されました。ILOは全ての人にディーセント・ワークを実現することを活動の主目標としています。ディーセント・ワークとは、働きがいのある人間らしい仕事のことで、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事と定義されています。ILOは、ディーセント・ワークの実現のための労働条件の改善分野として、1日及び1週の最長労働時間の設定を含む労働時間の規制、労働力供給の調整、失業の防止、妥当な生活賃金の支給、児童・若年者・婦人の保護、同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認など、8項目を掲げています。ILOが他の国際機関と大きく違うことは、政策決定において政労使の3者の代表が議論の場に集い、それぞれが平等の立場で政策決定の権利を有していることです。日本は、ILOの設立当時から主要な理事国として様々な労働条件の改善のために貢献してきているとのことでした。労働という視点で、世界平和のための国際的な問題解決に取り組む国際機関を目の当たりにし、その空気を感じられたこととともに、労働に対する思索を深められる機会を得られた大変貴重な体験でした。

加えて、ILOは、来年2019年に創設100周年を迎えるに当たり、変化し続ける仕事の世界を理解し、今後、社会が決める政策を議論するために、仕事の未来イニシアチブを立ち上げ、加盟国は「仕事と社会」、「働きがいのある、人間らしい、明日の仕事とは」、「仕事の組織」、「仕事のガバナンス」の四つのテーマに沿って国内対話を行っています。日本においては、厚生労働省が有識者による働き方の未来2035についての議論が行われ、その成果が報告書としてまとめられました。加えて、日本では働き方改革の実現のため、労使のトップや有識者により、働き方改革実現会議で議論を進め、働き方改革実行計画を作成し、取り組みを進めていることから、日本における議論や経験がILOの仕事の未来イニシアチブに貢献していくことが期待されているのだそうです。

前段が長くなりましたが、労働に対する世界の趨勢の中で、本年6月29日、働き方改革関連法が成立しました。日本の経済成長が思うように進まない大きな要因は、少子高齢化、生産年齢人口の減少といった人口構造的な問題と技術革新の欠如による生産性の低

迷、技術革新への投資不足とされています。政府は、日本経済再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と労働参加率の向上を図る必要があるとしています。そこで、誰もが生きがいを持って、持てる能力を最大限に発揮できる一億総活躍社会をつくるのが、様々な課題克服を可能とするとし、そのための最大のチャレンジが働き方改革であるとしています。

国は、働き方改革の基本的考え方を、「働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもので、働く人一人ひとりがよりよい将来の展望を持てるようにする働き方改革こそが労働生産性を改善するための最善の手段であり、生産性向上の成果を働く人に分配することで、『成長と分配の好循環』が構築される。雇用情勢が好転している今こそ、『働き方改革』は政労使が一体となって取り組む必要があり、それにより中間層が厚みを増し、消費を押し上げることが可能となる。その結果、心豊かな家庭を持てるようになる」としています。前段に述べたILOの掲げる理念の実現も含めて、働き方改革の挑戦によって日本が大きく変わろうとしていることは間違いありません。

働き方改革関連法では、時間外労働の上限規制の導入、年次有給休暇の確実な取得、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止などについて、罰則を盛り込んだ改革を法制化しています。この働き方改革が話題になったときから、知り合いの何人かの経営者の方から心配の声がありました。もとより、働き方改革の大前提は労働、つまり働く場が確保されていることです。企業が安定して存続し続けることが根底になければなりません。ところが、特に建設業関連や広告関連の会社の経営者の方は、罰則付きの残業時間の上限規制に不安を隠せないようでした。

例えば建設業者であれば、現場の作業時間以外にも、現場への往復時間や作業工程の変更などに左右されることがあるだけでなく、現場責任者は、現場から戻ると、元請業者への提出書類の作成など、さらに事務作業に追われるのだそうです。また、クライアントの希望にかなう成果物が求められる広告業界では、形になるものをつくるだけが仕事ではなく、アイデアを考えるなど、プライベートとの区切りが明確でなかったり、例えば店舗の装飾などの場合は営業時間外の夜間に作業するなど、時間外労働の上限を超えることが常態化しているのだそうです。また、小規模事業者の場合は、生産性向上と言ってIT化を進めようにも、導入資金や技術など、とても自力で取り組む体力がないといった声でした。一方で、既に働き方改革に着手していると言われた経営者の方にもどのような改革に取り組まれているかお聞きしたところ、勤怠管理の強化を行ったということでした。そして、勤怠管理を強化したら残業が減ったなど、社内の実情が見えた

言われていました。また、雇用されている方にもお話を伺ったところ、人手不足なのに次々と仕事が振られて、働き方改革などこの話なのかと思っている、効率化を提案しようにも聞く耳を持っていないという厳しい声もありました。このように様々な声を伺っています。

一事業者の努力だけでは改革し得ない構造的な課題を有していることもあり、改革に着手できないどころか、現実味を帯びていない事業者も少なくないのではないかと感じました。とはいえ、ただでさえ人手不足の中で働き方改革に対応できない企業は、ますます人材確保に苦慮されることになるのではないかと懸念は拭えません。このまま施行されてしまえば、国が目指す働き方改革の行く末が案じられます。そうした意味からも、「働き方改革」の実現には経営者の意識改革は必至です。

厚生労働省のホームページを見てみると、働き方改革支援ハンドブックや中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドラインなど、支援をうたった資料が掲載されています。中には、経営者の意識改革で効率化や労働環境の改善に取り組んだ成功例なども例示されていて、参考になるものではあります。が、小規模事業者の経営者の方が自分でそのホームページを見て自社の改革に取り組むのは容易ではありません。

そこでお伺いします。大田区内事業者については、働き方改革の意義や具体策などの支援を行っていただくことが必要と考えます。区の見解をお聞かせください。

働き方改革の実現に向けて、国は様々な支援メニューを列挙しています。東京都でも相談センターを開設するなど支援体制をつくっていますが、事業者にとって本当に必要な支援はどういうことなのか、大田区では、事業者に寄り添った支援を行っていただきたいと考えます。例えば働き方改革の前提として、企業の強みや弱みといった経営課題の抽出を行い、その課題改善に向けた支援策の効果的な活用方法や、労使の話し合いが必要な事業者には、前向きにスムーズな話し合いが進むようなアドバイスなど、個々の課題に対する柔軟なサポートを期待します。そのためにも、本区がこれまで培ってきた様々な支援メニューを組み合わせ、働き方改革が労働環境の改善とともに、事業者の競争力を強めるチャンスと捉えて取り組んでいただけるような支援策に期待をいたします。区の見解をお聞かせください。

日本が取り組む働き方改革は、労働基準法が制定されて70年の歴史の中で歴史的な大改革であり、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、働くということに対する考え方そのものを変革するものだと言われています。こうした理想が実現するかどうかはともかく、大田区の区内事業者が結果として改革できてよかったと実感できるような支援をお願いいたします。

区民の思いに応える大田区の施策に期待をいたしまして、全ての質問を終わります。ありがとうございました。

## <回答>

### ▶市野企画経営部長

私からは、オープンデータに関する3問のご質問にお答えをいたします。

まず、オープンデータ化する情報の選択に関するご質問でございますが、平成28年12月に施行された官民データ活用推進基本法において、国や地方自治体が保有する官民データについて、国民がインターネットなどを通じて容易に利用できるよう措置することが義務づけられました。こうした中、内閣官房IT総合戦略室では、オープンデータに取り組む地方自治体の参考となるように、その対象として適切と考えられるデータを推奨データセットとして取りまとめております。これは、既に複数の自治体での活用事例があるデータを整理し、示されたもので、例えば公共施設情報や公衆無線LANアクセスポイント一覧、AED設置場所一覧などがございます。これらのデータは民間事業者からも提供を求める声が多いと聞いており、全国規模で活用が見込まれるものもあるとのことでございます。区といたしましては、当面は推奨データセットを参考にしつつ、区ホームページで既に掲載している情報のオープンデータ化を進めてまいります。なお、議員お話しの区における地域課題の解決に資するデータの提供につきましても、国や他自治体の動向を踏まえ、庁内関係部局と連携しながら検討を進めてまいります。

次に、個人情報保護に配慮したオープンデータの公開に関するご質問でございますが、区では、区民の皆様の様々な個人情報を管理しており、その中には、戸籍、税務情報、マイナンバーなども含まれることから、引き続き厳格な個人情報の取り扱いが大変重要であると認識してございます。一方、区の持つ情報の中には、区民の共有の財産という観点から、公共に資するため、積極的なオープンデータ化に取り組んでいく必要があるものもご



ございます。国が定めた地方公共団体オープンデータ推進ガイドラインにおいては、個人情報が含まれるもの、公共の安全、秩序の維持に支障を及ぼすおそれがあるもの、法人や個人の権利、利益を害するおそれのあるものについては、オープンデータとして公開することが適当でないとしてございます。また、公開可能な情報であっても、他の情報との関連づけなどにより個人を特定し得る情報が含まれている可能性もございます。こうしたことから、オープンデータの取り組みを今後進めていく中で、その取り扱いにつきましては適切に対応してまいります。

次に、官民データ活用推進計画の策定に関するご質問でございますが、国では、官民データ活用推進基本法における基本施策として、世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画を平成30年6月に閣議決定しております。この計画では、オープンデータの推進に加え、行政手続きにおける電子化の徹底や業務改善に関しても掲げており、住民及び事業者の利便性向上のほか、行政職員の事務負担軽減に寄与することなどについての考え方が示されてございます。こうした中、国と地方公共団体との間で施策の整合性が確保されるよう、都道府県に対しては官民データ活用推進計画の策定が義務づけられており、特別区を含む区市町村につきましては、議員お話しのとおり努力義務とされてございます。区といたしましては、今後の情報政策を推進していくうえで当該計画の策定は重要なことと考えてございまして、各種計画との整合性も図りながら、オープンデータの取り組みを含む官民データ活用推進計画の策定について引き続き検討してまいります。私からは以上でございませう。

## ▶ 玉川総務部長

私からは、公共データに関連した職員の育成についてお答えいたします。

オープンデータの活用を官民協働の推進及び区政の透明性、信頼性向上につなげるためには、議員お話しのとおり、公共データの特徴を理解できる人材の育成が不可欠でございます。現在、区では、職員に対して情報システム関連の知識と技術の習得及びITリテラシー向上のための研修を実施しております。今後、ますますオープンデータの利活用が重要となることを踏まえ、中長期的な視点を持ちながら、研修の実施やマニュアルの作成等の方策を検討し、公共データを的確に分析、活用できる人材を育成してまいります。

## ▶ 飯嶋産業経済部長

私からは、働き方改革に関する2問のご質問にお答えをさせていただきます。

まず、区内企業への働き方改革支援についてのご質問でございますが、議員お話しのとおり、本年6月、いわゆる働き方改革関連法が成立をし、区内中小事業者にとって、人手不足が叫ばれる中、その対応は大変重い課題であると受け止めております。区といたしましては、これまで取り組んできたワーク・ライフ・バランスの施策の推進を初め、毎年セミナーを開催しているところです。今後も庁内連携を図り、今回の働き方改革関連法のポイントやその対応を解説した事業者向けセミナーの拡充を検討してまいります。また、いつでもどこでも気軽に相談でき、事業者の皆様が安心して働き方改革に取り組めるよう、区内中小事業者に寄り添った支援メニューを充実させてまいります。

次に、事業者の競争力を強める働き方改革の支援策についてのご質問でございます。働き方改革について、政府は働き方改革実現会議を開催し、非正規雇用の処遇改善、賃金引き上げと労働生産性向上、長時間労働の是正及び柔軟な働き方がしやすい環境整備など九つの分野ごとに具体的なロードマップが示されました。厚生労働省では、各事業者が抱える就業上の課題解決のため、都道府県ごとに働き方改革推進支援センターを開設しております。さらに、公的機関である産業保健総合支援センター、よろず支援拠点、また、商工会議所及びハローワークなどでも相談に対応する体制を整備しております。これらの窓口の紹介に加え、大田区では、中小企業をはじめとする事業者に寄り添った相談窓口として、大田区産業振興協会が行っているビジネスサポート事業がございます。当該事業では、登録された社会保険労務士6名が、国の専門相談では相談が困難な、具体的な対応策の策定などにもきめ細かく対応しております。なお、このビジネスサポート事業は、相談者のご都合に合わせ、休日や夜間でも、サポーターである社会保険労務士などの専門家と時間調整をしたうえで相談対応が可能です。今後の働き方改革の動向を踏まえ、産業振興協会の相談メニューの中に働き方改革にかかわる相談も掲げ、PRをしてまいります。私からは以上でございます。

## ▶ 今岡福祉部長

私からは、発達支援に関する3点のご質問にお答えいたします。

まず、発達障がい早期発見を可能にする体制についてのご質問ですが、幼児期の場合、

地域健康課における健診からこども発達センターわかばの家への相談につなぎ、療育を実施しています。学齢期の場合、小学校における児童実態把握票や発達障がいの可能性のある児童を把握するための多層指導モデルの活用により、通常の学級やサポートルームでの指導を実施しております。また、教育センターでの教育相談において発達障がい疑われる場合は、医療機関の紹介等も行っております。こうした取り組みに加えて、障がい者総合サポートセンターでは地域支援事業を実施し、教育関係者等が発達障がいの知識を深め、早期発見につながるよう適切な支援を行ってまいります。

次に、家族への支援に関するご質問ですが、子どもの育ちに不安を抱えた家族を支援することは重要なことと考えております。区は、発達支援応援フェアを開催し、療育や放課後活動等、必要な情報をお伝えするとともに、相談を通じて適切な支援につなげております。また、支援のあり方を考える発達障がいシンポジウムを開催し、毎回多くのご家族や支援者の参加のもと、発達障がいに関する地域の理解を深める取り組みも進めております。さらに、こども発達センターわかばの家では、親子通所や外来訓練等の事業において、乳幼児期の育て方や今後の進路等の相談を受けております。これらに加え、障がい者総合サポートセンターでは、学齢期の診察・療育による個別支援を通じて、ご家族に対し、本人とのかかわり方や育て方についてのアドバイスを行ってまいります。

最後に、発達障がい児者の支援のあり方についてのご質問ですが、切れ目のない継続的な支援のためには、関係機関のネットワーク化を進め、連携して支援を行うことが重要です。区は、放課後等デイサービスなど、事業所の参加のもと児童発達支援地域ネットワーク会議を開催し、研修や事例検討を実施し、現場での支援に活かす取り組みを行っております。今後は、障がい者総合サポートセンターが学齢期発達障がい児の中核的施設として、専門医、専門職の知見、支援スキルを活かし、事業所が専門的な視点を持ち、支援ができるよう質の向上を目指してまいります。これらの取り組みを通して、関係機関等によるネットワーク全体の支援力を高め、発達障がい児者を支える体制を強化してまいります。私からは以上でございます。

## ▶青木障がい者総合サポートセンター所長

私からは、障がい者総合サポートセンター、さぼーとぴあでの発達障がい児支援事業の具体的な内容と規模についてのご質問にお答えいたします。

さぽーとぴあでは、専門的な診察・療育による個別支援と、地域で生活する発達障がい児が安定して過ごせるよう、地域の関係機関を支援する地域支援事業を主な事業として実施いたします。ご利用に当たっては、まず、医師の診察、各種の検査等を行い、その上で個々に合った今後の療育等につなげてまいります。診察は予約制とし、当面は小学校のサポートルーム在籍児童のうち、集団行動面で課題があり、家庭、学校もさらなる療育の必要性を感じている方を対象に受け付け、1日2枠を想定してございます。療育は、臨床心理士、作業療法士等による個別外来訓練を1日6名、放課後等デイサービス事業において障害特性を考慮したグループごとの指導を半年ごとに10グループ、1日10名を想定してございます。地域支援事業では、福祉、心理等の専門家がチームを組み、学校等を訪問し、巡回相談を実施し、年間100回程度の訪問を想定してございます。それに加えて、各支援機関職員向けの発達障害に関する専門研修も年間24回ほどの実施を想定してございます。さぽーとぴあは、これらの事業を着実に実施し、学齢期の発達障がい児支援を推進する中核機関として、ライフステージに応じた切れ目のない支援を推進してまいります。