

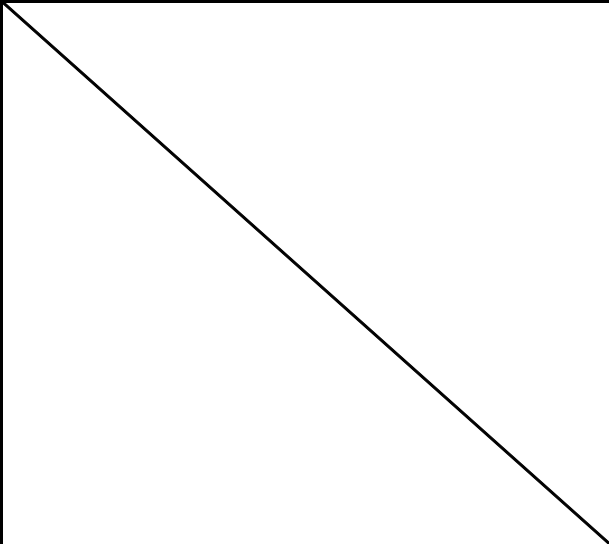
### 第3回地域生活支援拠点等整備作業部会 意見聴取票まとめ

#### 議題（2）

地域生活支援拠点整備に係る専門的人材育成について

意見等	質問	回答
【別紙2】 アンケートをご参照頂きたいと思います。	【別紙2】 アンケートをご参照頂きたいと思います。	
<p>現在の人材不足は法人の努力だけではどうにもならない状況とされます。まず人材を確保してその人を育てる。（時間がかかります）今更ながらですが人材確保が出来るのかの検討をすべきであったのではないのでしょうか。拠点整備はソフト面が何より大事であることの確認が十分でなかった気がします。しかし、走り出した列車を止めるわけにはいきません。とにかく人材を確保して支援側の支援力を付けていく努力（お金がかかろうとも）が必要と思います。</p>	<p>資料3の地域生活支援拠点事業整備方針④専門的人材の確保・養成の【検討状況】に記載されている内容についてすべて検討するという文面で終わっていますが、具体的に計画は進んでいるのでしょうか？</p>	<p>具体的な計画については、地域生活支援拠点の部会で検討を進め、とりまとめたものについては西東京市地域自立支援協議会の意見や見解等も踏まえながら段階的に整備をしていきたいと考えております。</p>
<p>強度行動支援者養成研修の修了者の配置に対して、重度障害者支援加算をつけることで強化を図る。</p>	なし	

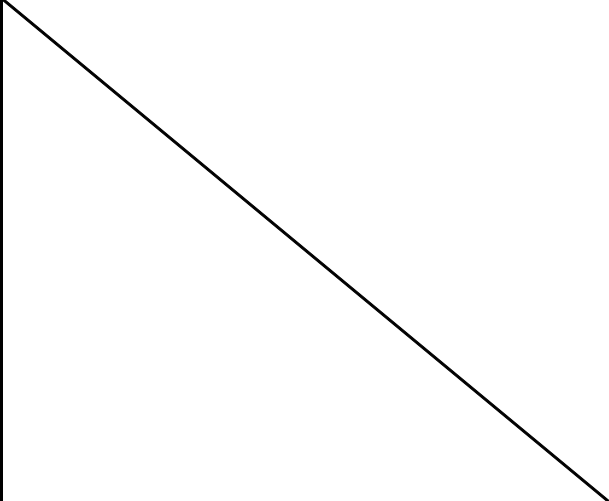
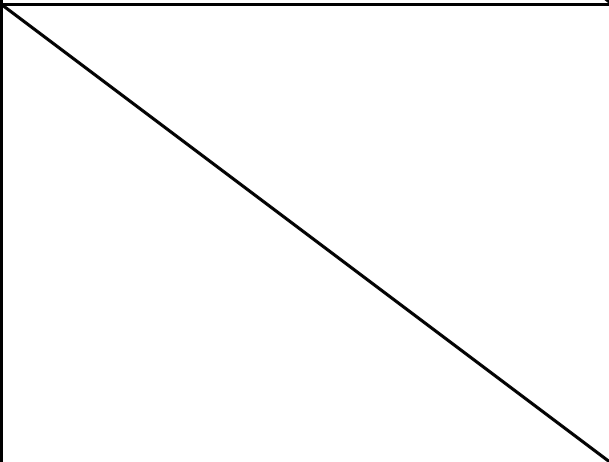
<p>直接支援にあたる支援員やヘルパー向けのテーマを絞った研修の必要性もあるが、コーディネーターとなる相談員のグループワーク形式の研修や講師の受講研修で視野を拡げることが必要と感じる。グループワークを通して市のフォーマル、インフォーマルの資源の情報を得るとともに活用につなげられるとよい。市独自のサポート体制を考える機会が必要。</p>	なし	
<p>啓蒙を計画的効率的に行えるスキームが必要になってくるかと思います。定期的に企画をして参加者を募るのは着手しやすそうですが、同時に多くの職員を研修に送り出すことは難しいため、法人もしくは事業所単位で年間の研修計画に組み込んで貰い、研修を実施することも効果的ではないでしょうか。研修の質を担保する意味でも、その場合自治体から専門家の派遣をお願いしたいです。また医療的ケアについては、専門的人材の育成と併せて、同じ場所で専門性の低い実務を分担できる人員の育成も行えると良いのではと思います。</p>	なし	

<p>専門的人材育成に関しては、①すでに障がい者支援の仕事に従事している人、②現在そういった仕事をしていないが、近い将来に仕事に就くことを希望する人を対象として、継続的な人材育成の仕組みを構築することが必要。その場限りのスキルを身に着ける研修と、スキルだけではなく、障がい者に寄り添う事とはといったような考え方とか具体的な対応の仕方とかいった広く人間力を向上させるような研修も必要。そして、単に研修をしましたというだけでなく、個々人の現状把握のためのアセスメント、キャリアをあげるためのキャリアプランに、専門的人材育成を絡めることが必要である。</p>	<p>なし</p>	
<p>トスカ等、都の研修で見合う内容があれば利用できるとよいのではないかと。</p>	<p>人材育成について、市民ニーズとの整合が重要。専門職だけではなく、家族側の「当事者意見」も反映は、検討するのでしょうか？</p>	<p>地域生活支援拠点整備検討部会や地域自立支援協議会に出席されている委員の皆様のご意見等も反映しながら、整備を進めていきたいと考えております。</p>

議題（3）

地域生活支援拠点整備に係る地域の体制づくりの機能について

意見等	質問	回答
<p>現在、市が委託、指定等を行っている事業についての点検を行った上で議論が行う必要があると思います。</p>	<p>なし</p>	<p></p>
<p>西東京市として相談支援部会や検討作業部会等が活動を開始しており、継続することで体制づくりの基礎となっていくと思われま。必要に応じて会議の構成メンバーを増やすなどしていくことが必要と思われま</p>	<p>資料3の地域生活支援拠点事業整備方針⑤地域の体制づくりの機能に一般相談支援事業の名称があり市内に現在5カ所あると思いますが、一般相談の支給決定はなされているのでしょうか？ またコーディネーターの配置が記載されていましたがどこにどのように配置するかは検討されていますか？</p>	<p>①指定一般相談支援事業所については、計画案があがってきた際には、サービス調整会議で審議がなされ必要に応じて支給決定がなされている状況です。 ②各事業所を地域生活支援拠点として市が位置づけを行う必要がありますが、その体制と連動した形でコーディネーターの配置を検討したいと考えております。</p>
<p>地域体制強化共同支援加算を支給して、共同で対応していることを評価することが必要では。</p>	<p>なし</p>	<p></p>
<p>市で現在何のサポートが不足しているか、どのように充足させるかいろいろな立場からの意見を集め、優先順位をつけながら進めていけるとよい。 災害時の障害者の具体的な対応について検討の場があるとよい。</p>	<p>なし</p>	<p></p>

<p>様々な場に参加させて頂く中、福祉の横のつながりや連携の意識が強くなっているように感じます。役割分担を明確にし、大小関わらず面的整備の点となる事業所個々の活動や意見を基幹が把握することで、利用者のニーズに合致する団体を見出すことが出来ると考えます。西東京市には、学校、団体、マンパワー、眠っている資源もまだまだあると思います。資源の発掘と相互関係の構築、有資格者でなくても対応可能な事例を効率よく各所へ振り分ける仕組みが出来ると、結果として障がいのある方にとって優しい地域になると考えます。</p>	なし	
<p>資料3ではあまりにも漠としすぎていて具体的に欠ける。ご節後もっとの域をでていない。関係者と話し合いの場を設けること、事業所連絡会で意見交換をすることは手段であって目的はなにかが欠けている。どういう状態にしたいのか、そのために何が必要か、それを計画立てて実行して、レビューするという記載が必要。音頭はどこがとるのか、そして具体的な課題と対応策をすくなくとも2. 3は記載しないと資料の意味がない。また、障がい者支援団体との定期的な意見交換も必要ではないか。</p>	なし	

<p>体制の形（システム）を作ることと合わせて、顔の見える関係になり、やり取りができることも必要と思う。</p>	<p>Kyeになる機関は、えぼっくさんになるのでしょうか？ 障害福祉課でしょうか？ 本市における「地域資源」には、どのようなものが想定されるのでしょうか？</p>	<p>基幹相談支援センターは地域のネットワークの構築、人材の育成を推進していく役割があります。西東京市の場合には他市と異なり2つの基幹相談支援センターがあるため、どちらかだけが実施というものではなく協働で実施をしていくことになると考えております。 地域資源については、障害福祉課のみならず当事者やご家族によるボランティア活動やコミュニティ活動等が想定されます。</p>
--	---	--

## 西東京市地域生活支援拠点事業における専門的人材育成についてのアンケート

### ①専門的人材育成の対象はどのような対象が望ましいと考えますか

<p>・委託、拠点事業やサービス種別ごとの管理者、従業者等</p> <p>・相談支援専門員、医療・保健・福祉専門職等</p> <p>・障害ヘルパー、ボランティア、ピアスタッフ等</p>
<p>・実際に支援を行う職員が必要な知識・技術を持って対応にあたらなければ事業が成立しないと思います。</p>
<p>どこだけを特に強化とは思わない。相談支援専門員のみを強化しても、サービスにつながらない困難者はいる。</p> <p>全体的に底上を考えるか？スーパーバイズを行う、基幹相談支援センターなど対象として考えるか？</p> <p>精神障害者にも対応したホームヘルパーの育成。8050問題に対応、急な、介護者が亡くなったり、入院した場合に、ヘルパーを派遣できる状態を作っておく。</p>
<p>計画相談支援専門員（コーディネーター）</p> <p>障害児・者の支援に関わる支援員、看護師、ヘルパー</p>
<p>高齢だと地域包括支援センター、児童だと区市のこども家庭支援センター、障害だと基幹相談、計画相談の相談員をまずは対象にして、次に福祉施設の現場から推薦された支援員だと思います。</p>
<p>どの分野の研修なのかによって対象が異なりますが、医療的ケアであれば、まず既に設備が整い、実際の受け入れを行っている法人の現場従事者が望ましいと考えます。強度行動障害関係であれば、移動支援、放課後等デイサービス、生活介護やグループホームに従事する支援者が対象と考えます。</p>
<p>1) 相談員 市内外の関係施設などの実態を知り尽くす人でないと務まらないが、現状はそうっていない。これには現場見学が実習が必須</p> <p>2) 介護職員 経験が浅い人には集中かつ継続して実習や座学での研修を時間をかけて行う。</p>
<p>計画相談支援専門員、介護職員の質的な向上は必須のことと思われます。</p>

### ②専門的人材育成についてはどのような方法が良いと考えますか

方法としては都や他区市の取り組みと連動した研修制度・企画、自治体独自の研修制度を設けるのも良いかと思います。また事業種別や階層別のキャリア・スキルアップ研修などについても定期的に行い、福祉人材の確保や質的向上の取り組みがなされることも望ましいと思われませんが、西東京市や地域生活支援拠点体制整備事業における福祉人材育成や確保に関わる指針や措置などが明確に示されていなければ計画的な人材育成や確保の手段、方法や内容についての具体的な提案、検討は難しいかと思います。関係各所から挙がる現在の要望に対してのニーズの充足のみならず、地域全体の中・長期的な地域づくり、体制強化に繋がる目標や計画が求められるかと思います。

- ・育成の前に人材確保が大変な時代であり、まずは人材確保の費用はかかるが資格取得の助成を考える等必要ではないか。
- ・強度行動障害支援者養成研修の普及啓発及び市内で研修を行う必要がある。
- ・喫煙吸引研修の関しては実施をしていただきたい。

①の続きになるが、仮に、基幹型相談支援センターが、地域の事業所にスーパーバイズを行い、全体的な底上げをするのであれば、そこに、研修を行い、専門的人材の育成を図り、それを生かすための、スーパーバイズを受けられるシステムづくり。

市や事業所で、精神障害者に対応したホームヘルパーの研修を行い、8050問題に対応、急な、介護者が亡くなったり、入院した場合に、ヘルパーを派遣できる状態を作っておく。

グループワークを基本としたテーマ別研修

講師を招いた受講研修

2時間ぐらいの設定で、できるだけ多くの関係者が出席できるとよい。回数も複数設定できるとよい。

研修は広域的に実施されるのが望ましいと思います。一つの区市単体で行うのではなく、都道府県単位と都内をブロックに分けた小規模で開催したほうが、人材交流、事例検討も幅広くできると思います。

生活困窮だと全社協、東社協が実施している生活困窮相談員研修、地域福祉コーディネーター研修などは、福祉の横断的な支援を前提にしているので参考なと思います。

例にある市や都の研修を受講ということは、従来通り有用だと思えますが、効率的に育成を行うなら別紙に書かせて頂いたように、法人もしくは事業所に専門家を派遣し、従事者に団体研修を受けて貰うことが有効と考えます。研修内容を現場の職員同士が共有出来ることで、その後の意見交換やフィードバックの実施にも期待できますし、市内の事業所に通う利用者の方への支援に即刻反映できるからです。

1) 他施設でのOJT（この仕組みを市が考える）

2) 人材育成を複数年を視野にいれてキャリアプランを立てる。（そのためには現状を正しく知るアセスメントから始める。）



見合う内容の研修があれば、トスカの研修の利用。  
事業所内で行っている研修に、他事業所も乗り入れしあう。

③育成研修にあたってはどのようなテーマが望ましいと考えますか

②と同様

・緊急保護事業に関しては、障害種別に関わらず対応可能な職員の育成が必要である。  
・障害特有の対応についての研修  
・自立生活体験事業に関しては、「障害者が親から自立した生活とは何か」「日常生活上、自分で出来る事、支援を受ける事を体験によって見極めるとは」「対象者のエンパワーメント力を高める具体的技術」\*これは相談支援専門員にも求められること。

①全治的な底上げを考えるなら、

先ず、職員が長く仕事を続けるための研修。OJTに対して、施設長向け、人を育てること、仕事を続ける工夫、ストレスや燃え尽きについてなど。長く務めていただける環境を作ることで、専門的な人材を育成する環境を作る。

②スーパーバイズ型を検討するなら、スーパーバイズの方法、やり方、について。

③「精神障害者ホームヘルパー養成講座」

★自殺研修：コロナで保健所が忙しいからか？ゲートキーパー研修って最近やっているだろうか？？

・相談員の事例検討会（実際のケースでは支援の在り方の批判になってしまう場合があるので、対象者は架空の人物を設定する方がよい）相談部会は1名のみの参加のため、より多くの相談員が他事業所相談員と関わりを持ち、刺激を受けることができるとうい。また市のフォーマル、インフォーマルの資源を知る機会になるとよい。他職種も参加してサポートの連携についての研修もよい。

・児童と成人の支援関係者の卒後に向けての取り組み。それぞれの分野の職員が視野を拡げることにつながるとよい。

・市のサービス事業所の実務経験年数（新人、中堅など）で分けた事例検討のグループワーク。相談員も入れてもよいのではないか。

理念の理解と事例検討だと思います。

<p>例にある市や都の研修を受講ということは、従来通り有用だと思いますが、効率的に育成を行うなら別紙に書かせて頂いたように、法人もしくは事業所に専門家を派遣し、従事者に団体研修を受けて貰うことが有効と考えます。研修内容を現場の職員同士が共有出来ることで、その後の意見交換やフィードバックの実施にも期待できますし、市内の事業所に通う利用者の方への支援に即刻反映できるからです。</p>
<p>1) まずは障がい者理解のテーマが必須。相談員、介護職員ともに障がい者理解が全く足りていない人が多い。</p> <p>2) 障がい者に関係する法律や施策の変遷が意図する事についての研修も必要。それらが理解していない相談員、介護職員が多く、それらが理解できていないと応用問題をとくことができず、単にマニュアルにしたがって作業をすることとなる。いずれはロボットに代わるような人材は必要ない。</p>
<p>専門技能について          利用する保護者や当事者の方のはなしを聞くなど          家庭環境との違いと準備</p>

④現在所属する事業所・団体等で実施している研修や予定している研修等がありますか

<p>市内対象の相談支援事業所、相談支援専門員を対象としたフォローアップ研修企画等の意見も挙がっているが開催時期や内容については未定である。</p>
<p>・現在計画はありません。高次脳機能障害についての研修。重度障害者の移乗に関する事等の研修依頼には対応できます。</p>
<p>支援センターのメンバー向けに。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ZOOM講座</li> <li>・防災講座</li> </ul>
<p>月に一度、法人の職員全体研修を行っています。正職員、パート職員、所属に関わらず一斉参加を基本としており、てんかん発作対応や支援の難しい方の事例をロールプレイで行う他、法人で運営する各事業所の事例を持ち寄り対応の検証や意見交換を行っています。弊法人では知的障がいのある方で、重身以外の方を対象にした事業所の運営をしているため、年間研修計画の他に都度実情に沿った内容を入れ込んでいます。グループワークを多くする、レポートの提出を課すなどで個々の理解の深度も図っています。</p>
<p>ありませんが、いずれ喫茶コーナーふれあいで、そういった研修の一部のフィールドワークを受け入れたいと考えている。</p>
<p>児童対象の内容の講座</p>