

大田区自立支援協議会 令和7・8年度 第6回地域生活部会議事録

文責：小野(事務局一部修正)

(1) 会議の名称	大田区自立支援協議会 令和7・8年度 第6回地域生活部会			
(2) 開催日時	令和7年12月15日(月) 10:00~12:00			
(3) 開催場所	大田区立障がい者総合サポートセンター 5階多目的室			
(4) 出席した委員、事務局	伊藤 朋春	山根 聖子	長崎 未奈	小野 英次郎
	松浦 好美	渡邊 優美	南雲 好晶	相澤 あゆみ
	青山 明子	広瀬 健次郎		
	区事務局：馬場 小西 鈴木 オブザーバー：前畑			
(5) 内容・要旨	<p>1. 議題</p> <p>(1) 事務連絡</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出欠確認 ・司会-伊藤部会長 書記-小野委員 ・オブザーバー参加 障害福祉課 前畑 文枝 係長 ・情報提供 障がい者総合サポートセンター相談支援部門 名倉副統括 ・第4回運営会議の報告@12/2 ・中間報告書の作成*締切 2/25 <p>(2) 地域生活支援拠点について</p> <p>【専門的人材の確保・育成】</p> <p>福祉人材育成における取り組みと今後の方向性</p> <p><障害福祉課計画担当 前畑係長より></p> <p>大田区福祉人材育成・交流センターの役割</p> <p>大田区福祉人材育成・交流センターは、福祉従事者が交流し、共に学び高め合うことを支援する推進役として機能している。福祉従事者全体の質の向上を目指し、以下の取り組みを実施。</p> <p>育成の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉支援従事者に必要な基礎的研修の実施 ・分野横断的な連携を推進するための研修 <p>人材確保の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉の仕事に関する相談会や見学会の実施 <p>定着の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所属や分野などの垣根を越えた人材交流事業の実施 <p>今後必要な取り組み</p> <p>①福祉人材全体のスキルの底上げ</p> <p>現在の大田区福祉人材育成・交流センターの取り組みを継続していくこと。</p> <p>②専門職の配置</p> <p>医療的ケアに対応できる看護職 強度行動障害に対応できる職員</p> <p>③人材不足への対応</p> <p>労働環境の改善</p>			

ICT 活用による業務効率化
働きやすい勤務体制の整備
給与待遇の向上
人材育成・キャリア支援の充実
福祉の仕事の魅力づくり

④専門職配置の必要性

前回までの議論でも必要性が指摘されていたが、医療的ケアや強度行動障害のある方を緊急時に受け入れたり、事前の体験利用を提供するためには、専門職の配置が不可欠。親亡き後も地域で安心して生活できるよう、地域生活支援拠点の機能を充実させていくためにも、専門職の配置は現在の政策として重要な取り組みである。

⑤協力体制の構築

これらの取り組みと並行して、【拠点事業所における協力体制の構築を目的とした「顔の見える関係づくり」】が必要。

<障がい者総合サポートセンター相談支援部門 名倉副統括より>

障がい者総合サポートセンターにおける人材育成の取り組み

障がい者総合サポートセンターは、大田区の基幹相談支援センターとしての役割を担っており、その役割の一つとして、地域における福祉人材の育成が定められている。

研修実施の概要

年間 10 回の研修を実施。

①虐待防止法に関する研修(年 2 回)

従事者向け研修

虐待とは何か

虐待をしない自分になるために気をつけること

虐待(と思われるもの)を見かけた・聞いた時の対応方法

管理者向け研修

虐待防止委員会の構成のポイント

組織として虐待を防ぐ方法

講師:東京都高齢・障害者権利擁護支援センター(前年度実績)

②知的・身体・精神障害者相談員向け研修(年 2 回)

相談技術の基礎(傾聴スキルなど)

社会福祉協議会による地域福祉コーディネーターの役割説明

重層的支援体制に関する取り組み紹介

相談員のニーズに応じたトピック

③地域移行・地域定着支援研修(年 1 回)

精神科病院から地域生活への移行

障害者入所施設から地域生活への移行

④相談支援専門員育成セミナー

報酬改定に関する研修

グループホームとの連携

世話人や管理者を招いた意見交換

横のつながりづくり

成年後見制度の活用

その他の取り組み

相談支援専門員の初任者研修の受け入れ

	<p>現任者研修のスーパーバイズ(SV)の実施 サポートセンター主催以外の活動 市民後見人養成講座 民生委員向け研修 地域の福祉関係者への各種講座</p>
	<p>質疑応答 コーディネーターの配置と役割は？ ⇒コーディネーターは、拠点事業所がそれぞれの機能を持ちながら、大田区の事業として一つのまとまりを形成するための「横串」的な役割を担う。 配置人数 エリアごとに1名程度の配置を想定 大田区での具体的な拠点数や配置人数は未定 課題認識 拠点と横串機能の両立の難しさ 適任者の確保の困難さ 事業を進める中での人材育成の必要性 各事業所に連絡調整担当者を置き、その担当者を育成していく仕組みづくりが必要</p> <p>グループディスカッション：人材確保・育成に関する意見交換 人材確保が最優先課題<育成より確保が先決> 専門的な人材育成も重要だが、まず人材確保が最優先の課題となっている。特に重症心身障害児者の支援現場では、専門性以前に「働く人」がいないという深刻な状況である。人材不足により、家族が支援せざるを得ない状況も生じている。 大田区福祉人材育成・交流センターとサポートセンターの役割分担 大田区福祉人材育成・交流センターとサポートセンターがそれぞれ研修を実施しているが、今後は役割を明確にし、予算や公的支援の配分を整理していく必要があるのではないか。</p> <p>現場実践型研修の重要性 研修の限界と現場での学びの価値 障害者は一人ひとり異なり、育った環境によって必要な支援のあり方も違う。座学の研修も有意義だが、それを現場に持ち帰ってプラスに活かせるかという、必ずしもそうではないように思う。 *ボランティア研修交流の提案 例えば、ある事業所の職員が「発達障害や愛着障害について学びたい」と思った時に、別の事業所でボランティア研修として受け入れる仕組み ・給与は元の事業所が支払う ・受け入れ事業所は人材が1人増えるメリット ・大田区には70箇所以上の事業所があり、相互に研修先として活用できる ・事業所間を循環しながら研修できると、現場での実践的な学びが得られる</p> <p>人材選考の重要性 適性のある人材を選ぶ。採用する人間は「誰でもいい」わけでは</p>

なく人材を選ぶ段階で、適性をしっかり見極めることが重要。
職員自身が楽しく働く姿勢

「自分自身が楽しく働いている姿を見せることで、新しく雇われた人の目標になり、職場環境を良くしていく」という視点が共有された。学ぶ姿勢を持ち続けることも重要である。

最初の職場環境の影響

職場との相性と育成環境。

福祉の仕事に初めて関わる人にとって、最初の事業所がベースとなる。しかし、事業所との相性は面接だけでは分かりにくく、運のような要素もある。

事業所間での研修交流などを通じて、多様な現場を経験できる機会が重要ではないか。

事業所間研修交流の実現可能性

事業所同士で職員を相互に受け入れ、ボランティア研修として現場での実践的な学びを提供する仕組み。

実現上の課題

個人情報取り扱い

- ・ボランティアとして他事業所に行く職員が、派遣先の利用者情報にどこまでアクセスできるか

職員配置基準の問題

- ・ボランティアで来た職員は、事業所の配置基準上の職員数にカウントできない

教育負担

- ・ボランティアを受け入れると、その人を教育する職員が必要

現実的な「余裕の不足」

- ・多くの事業所が人員をギリギリで回しているため、研修のために職員を1人出すという余裕がない事業所がほとんど
- ・「技術を盗む・盗まれる」という競合関係の問題。ただし、技術自体も簡単に盗めるものではない。

結論 現状で実現は難しいという認識

中間報告準備

1月の会議で:

- ・地域体制づくりのディスカッション(1時間程度)

残り時間で過去の議事録を確認し、報告書に盛り込むべき内容について意見出し

2月の会議で:

- ・作成された報告案の最終確認

2. その他

次回: 第7回「地域生活部会」令和8年1月27日(火)