

平成26年度地域自立支援協議会交流会 グループ討議概要

【相談支援を担う人材】

- 相談支援体制について
 - ・ 計画相談の事業者、相談支援専門員不足、特に児童を対象とする事業者が不足している。
 - ・ 基本相談に報酬がつかないこと、負担はあるが基本相談は重要である。
 - ・ 事業者間のネットワーク作りが重要。利用計画作成が1か所に集中すると大変。ケアマネジメントマニュアルを作成し、誰にでもある程度利用計画が作れることが大切なのではないか。
 - ・ 報酬単価の見直しについて、地域協議会が事業所等から聞き取り、自治体に意見を挙げた。
 - ・ 報酬単価見直しによって、事業所や専門員が増加するだろう。基本相談にも報酬をつけていく必要がある。
 - ・ 相談支援において、当事者に重要な役割がある。
→ピアサポーターの活用

- 計画相談について
 - ・ 就学前児童の支援計画について、就学時に学校の個別の教育支援計画との連携がスムーズにいかないことがある。
 - ・ サービスの継続を考えると中心となるキーパーソンとなる人材の育成が必要、その確保が課題。
 - ・ 当事者のニーズを記載することが大切、特に児童では親のための計画になってはいないか。
 - ・ 計画相談の共通のアセスメントシートを作成した。
 - ・ 計画の中に当事者の存在が見える計画が良い計画である。
 - ・ 支援計画の作成が目的になってしまいがちだが、質の向上は協議会の役割、セルフプランは数値達成のためではない。

- 人材不足、人材育成について
 - ・ 役所は数年で担当者が異動し、積み重ねがない、また、福祉、障害に関する理解不足の職員もいる。
 - ・ 事業所では職員が辞めてしまうこと、新卒の人ほどその傾向あり、中途採用の方が長く続く傾向あり。
 - ・ アセスメント時に機械的に聞くのではなく、世間話的な話から状況がわかることも

あるが、世間話ができない職員も出てきている。面接等では、時間の制約があり、話を聞く時間が充分に取れない状況もある。

- 人材確保には給与の問題がある。
- 職員の育成として、一対一での助言、支援等対応している。
- 相談を一人で抱え込まず、事業所内で相談できる場を設置、また、協議会の専門部会でも討議している。
- 行政職員の専門性の確保では、専門職制度、申出制により、一定期間異動がない制度がある。
- 地域協議会、事例検討会への参加を促す、ベテラン職員、他職域職員の話が参考になる。また、行政職員は地域機関との顔つなぎにもなり、そこから生まれてくる関係が人材育成になるのではないか。
- 職場の中で、他の障害担当が隣り合い、情報交換し、質を高めている。
- 地域協議会の部会にて研修を企画実施した。