

【概要】

平成28年度 東京都自立支援協議会第一回本会議 グループ討議記録（1グループ）

〔1グループ出席者〕

出席 高沢副会長（進行）、鈴木委員、本多委員、山梨委員、山本委員、和田委員

高沢副会長	これまではワークシートを作るために制限があったが、今日は広く相談支援専門員の人材育成で地域の取り組みの中で実際に行っていること、実践、具体的内容について協議できればと思う。
○	2月の本会議から参加する。障害福祉分野は初めてで、福祉部門は複雑で、2月の時は制度自体が良くわかっていなかった。市の実情は、一般相談は市が行い、計画相談は委託し、職員は出てきたものを見ているが、その相談の過程はわからない。困難ケースの報告があってわかる。勉強させていただきたい。
○	相談支援専門員の経験があり、一般、計画相談を行っている。相談スタッフが兼務を含め、4.5人で160人位を対応している。一人で40ケース前後をもつ。多くはないが、モニタリングをしたりスタッフ（サービス担当）会議をしたりすることを考えると今以上に担当ケースを増やせない、丁寧な支援が難しくなる。施設を併設していて、入所施設の方は会議等を持ちやすいが、在宅の人をやろうとすると計画作成、モニタリングに時間がかかる。
○	計画相談と区の高次脳相談をしている。まだまだ十分に人材育成に手が届かない。区の特徴として、5か所の支所に地域相談支援センターをおき、相談支援事業所のまとめをしている。その上に基幹相談支援センターがある。区には単科精神病院があったり、地域ごとの特色があり、それぞれ得意分野があり、連携している。人材育成まではしていない。
○	区の保健師で、精神の担当をしている。以前は高齢者福祉も経験した。先程の資料で、区の計画相談の実績が低いことが分かった。計画相談は2つの地域活動支援センターが主に担っている。研修に関しては予算化されていないが、何とか実施している。平成30年には基幹相談支援センターと作る予定。
○	去年は当事者の立場からいろいろ発言させていただいた。育成については場違いと思ってしまう。福祉法人の地域生活支援センターに所属し、週に何日か通い、社会福祉法人の評議員もやらせていただいている。区の5つの地域相談支援センターの一つを請け負っている。時に機能していないと思う時もあり、事業所のスタッフも苦労している。
高沢副会長	武蔵野市「相談支援専門員ガイドライン」冊子をお配りしたが、議論の参考にしていただければと思う。社会福祉法人で障害部門の包括、施設長をしている。相談支援事業所も4か所、地活、高次脳、就労支援、就労事業所、通所、生活

	<p>介護、グループホーム等を行っている。</p> <p>では、皆さんが現場で取り組んでいること、トラブルがあった時の苦心など、具体的に行っていること、視点について、また当事者の立場からお話しいただきたい。</p>
○	<p>昨年から相談支援で知的を中心に行っている。都内の相談員のスキルアップのため連絡会を作ろうということで、昨年は2回研修会を実施、80名程度の参加があった。</p> <p>一人事業所の方から、作った計画がこれで良いのかと迷っているとの話があり、課題が多くあることを知る。任意の集まりだが、昨年は明治学院大学の中野先生に研修講師をお願いし、研修の際に連絡会の顧問を承諾していただいた。定期的に研修を開催、困難事例のケースカンファレンスを実施したり、スキルアップを図るなど、試行錯誤している。大きな研修は出来ないが実施するときはご案内したい。</p> <p>本来なら、地域によって課題が異なるので都内を8ブロック位に分けて、ブロックごとにリーダーを置き、ブロックのテーマをやって行ければ良いと思う。未だ各ブロックにリーダーがいてという状況にはない、人材を今育てている。地域ネットワークが出来ているところもあるが、地域ネットワークを作りたいと思っている。</p> <p>また、東京都発達支援協会があり、相談支援の部会がある。団体の中に組織として相談支援員を集約し、活動をしていく体制は出来ていないとのこと。その団体に連絡会をシフトさせていけばよいとの考えもあるが、考え方の違いもあり難しい。</p>
高沢 副会長	<p>連絡会の研修はどのようなことを行っているのか。</p>
○	<p>本人主体の計画の作り方について。知的の方は家族が代弁することが多いが、本人のニーズを主体としていくこと、そのプランに本人の姿が見えるものを作ること、名前を変えるだけで誰でも使えるようなプランを作らないこと等のお話をいただき、自分たちも事例を提示した。</p> <p>今のメンバーのコアになっているのは10数名、費用は自分たちで出し合っている。</p>
高沢 副会長	<p>稲城市で、サービス事業所の利用者の計画相談は、その法人ではなく、他の法人の事業所が作るという議論があったが、その後行っているのか。</p>
○	<p>社協で見ている方のモニタリング等、計画を別の事業所がモニタリングを行い、クロスさせている。</p>
○	<p>同じ事業所に頼むことが多いが、別の事業所が望ましい。</p>
○	<p>スキルを上げるということに余裕がない。研修があれば出て行くが、計画相談</p>

	<p>を新人に教えるのは大変、複合的な問題のあるケースのいろいろなことをいっきに解決しなければならない。区の窓口の職員はすべてを知っているわけではない。現場ではサービスについて、その都度こうだと伝える時間もない。区は5地域でそれぞれ得意分野があり協力し合っている。制度等を理解するまで時間がかかる、現場はその都度、利用者の困りごとを通して対応していく。配布された冊子で、40ページに家族全員が障害を持つ事例があるが、その後どうなったのか気になる。多問題を研修に取り上げたい、多問題の対応には膨大な時間がかかる。多問題を研修に落とし込み、学んでいくことが大切。</p>
高沢副会長	<p>多問題が多くなってきている。発達障害が増えてきている。発達障害でも困難なケースが増え、親も発達障害があり、家族全員が障害を抱えているという例もある。</p>
	<p>○ 事業所外の機関との連絡をせざるをえない状況になっている。最近では手帳を持っていない方が増えてきているのではないかと。個人情報保護でどこに誰がいるのか分からない。そうした中で、民生委員から話があったが、親が高齢で情報が取れずその方のことが分からないこともよくある。</p>
	<p>○ 民生委員から相談があり、手元に情報がない方がよくある。</p>
	<p>○ 高齢の親が家でひきこもっていた方を抱えきれなくなって、明らかになるケースが多い。受診もしていない、手帳も持っていない。若者支援では、学校を出て就職したが、仕事を辞めてしまった。精神科に行っても病名はつかないが、“仕事ができない、どうしよう”と言う。どこの切り口からどう対応していくのか分かりにくくなった。対応する職員も大変で、そういうことも研修の中にあったらよい。</p>
高沢副会長	<p>学ぶことが多過ぎ、現場で覚えていくしかない。OJTについて、その工夫については。</p>
	<p>○ 基幹とか、平場で相談が出来る、アドバイス等が出来れば良いと思う。出先機関は余裕がなく、障害の方の対応があり、事業所内でゆっくりカンファレンスも出来ない。OJT、助言があると良い。相談員が気楽に相談できる場があると良いと思う。自分の職場にはセラピスト等がいて解決することができるが、自分たちの力量が伴わない時にサポートする体制があれば安心。</p>
	<p>○ 区では地域割りで3障害を見ることになっているが、オールマイティの方はなかなかいないのが現状。</p>
	<p>○ 一人事業所の方に、困難ケースはありませんかと問うと「特にない」と言う。ないと言うことが問題と伝えた。入所施設の方の皆が施設を希望しているわけではない、施設から出たいと言った時にどうするのかと問う。その人がそのことに気付けない。施設からのバックアップも出来ない状況で、相談員の集まり</p>

	<p>の中で相談事を互いに話し合えることができるように、自分としては手助けをしたいと思う。ただ、事業として複数の相談員を抱え、160件のケース、地域定着もやり、相談員が3、4人いても行き届かない。相談員を多く雇いたいがその費用がない。事業で黒字になればよいが、他の事業の黒字で赤字を埋めている。相談員一人300～400万の経費がかかり難しい。一人事業所の課題となっている。</p> <p>経験の少ない職員に助言していくには、助言する側も相談員として2～3年の経験を積むことが必要。</p> <p>事業として成り立たないところがある。計画相談、モニタリングの積み上げで事業をやるしかない。自治体によって、計画を出すことで給付費が出るが、モニタリングが重なると片方しか給付費が出ないところがある。国が考えていたようにはモニタリングでは稼げない。</p>
高沢副会長	<p>経験を積むと給与が上がっていき、その事業所で雇い続けられない。若い人が優秀で雇ってみたが、使えなかったこともある。</p>
○	<p>1年位、相談員に同行、一緒に回ってみてもらわないといけない。</p>
高沢副会長	<p>若い人にも業務をやらせているが、実際には戦力にならないことがある。</p>
○	<p>保健師でも、新人育成はなるべく人材の多い部署でするようにしている。見ながら覚えてもらう事項も多い。小さな事業所は大変だと思う。</p> <p>その他、お互いに忙しいが、声を掛け合って相談し合っている。時間を作ってふりかえりをする。</p> <p>高齢者者部門では予算がありケアマネージャーの研修等、関係団体の支援もしている。障害者福祉でもやれたら良いと思う。</p>
高沢副会長	<p>計画相談を見ることはあるか。</p>
○	<p>審査会委員をやっているのだから、見ることはある。</p> <p>保健師がバックアップしたり、障害福祉課職員が相談を受けたりしている。</p>
○	<p>若い人を育てていくにはOJTが一番だと思う。後輩を育てる立場の人が心掛けていることは何か。</p>
○	<p>新人研修を半年行い、OJTを3か月行っている。毎日ノートをつけ、それについて管理職が指導している。色々な職場を見せよう、ご本人の話も横で聞いてもらう、面接にも同席してもらう。</p>
○	<p>同行してもらうことが基本で、並行して同じ相談者を担当してもらい、一緒に対応する。途中からカンファレンス等の関係機関への連絡を本人に行ってもらい、もれているところをチェックして、ふりかえりを行っている。ひとつひとつ毎日繰り返す。</p>

	覚えることが多く、見合った報酬が出せない部分もある。 一緒にやってもらい、途中からひとりに任せ、ベテランになってもふりかえりをして、独り立ちする方向で進めている。
	○ 相談者からクレームはないのか。
	○ 難しいケースは持たせない。 家族で相談の場合、二人で入っていると、家族も職員によって相談することを使い分けるが、徐々に自分が外れていく。
高沢 副会長	待遇や面接について、基本姿勢についてはどのようにしているのか。
	○ 事業所には中途障害のディがあり、そこにスタッフとして入ってもらう。当事者への対応、家族へのマナー、職員へのマナーなどをその職場の人にお願ひし、教えてもらっている。
高沢 副会長	若い人のマナーは大切なこと。
	○ 企業に待遇研修を依頼し実施した。 また、利用者として、配属される部署ではないところで支援を受ける体験をさせている。 施設のことを分からずに施設は良くないと言ってほしくないので、児童施設に1週間、10日間実習に行ってもらおう等、施設経験のない人に経験をしてもらい、事業を知ってもらう。
	○ 大きい事業所だから出来る事ではないか。
高沢 副会長	確かに、一人事業所では難しい。
	○ 小さいところに二人つけたら何もできなくなってしまうのでは。
高沢 副会長	実態はそう、報酬の問題があり、事業拡大も出来ない。
	○ 見通しが立たず、事業展開できない。
	○ 児童はセルフが多く、親が書ける範囲のところのものになる。品川区は児相談支援がなぜ少ないのか。
	○ セルフプランが何パーセントなのか、載せてほしい。
	○ 一昨年ごろから、区市町村で相談支援専門員研修を行うところが出てきた。 サービス等利用計画と個別支援相談計画の関係が分かりにくかったり、内容がうまく伝わっていなかったりする。相談員の個々の力量にゆだねられてしまっている現状がある。
	○ 区市町村の研修であれば、資源を知ることができ、相談員個々が顔を合せられて良い。困った時に相談が出来たりする。

	○ 区でもやっていたのでは。
	○ 昨年実施した。
高沢 副会長	区市町村で徐々に増えてきている。人口が一定以上あると行いやすい。10万以下は難しい。
	○ ある程度、地域がまとまって出来ないのか。例えば、多摩地域の市がまとまって。
	○ 城北、城東、西多摩とか、ブロックごとに出来たら良いと思う。
	○ どこかが音頭を取りやらないと難しい。
	○ 気付いた人がやるしかない。
	○ 社協はやっていないのか。
	○ やっていない。社会福祉法人が圧倒的に多い。
	○ 相談支援は区部ではもともと区がやっていたところも多い。
高沢 副会長	本日、協議会に来る前に施設の中で、計画相談をやってきてどう変わってきたかとの話があった。利用者の施設間移動については、高齢、重度化によって、働く施設から生活介護へ、逆に生活介護から就労系に変わり、就労に結びつくケースが増えて来ている。本人や家族に働きかけ、10年ぐらいかけて就労に結びつけ、福祉施設が最後の安住の場でない事を理解し始めている。そうになると計画相談にそのような視点を盛り込みやすくなる。次のステップのライフステージの中で積極的な関与も生まれやすくなってくる。
	○ 話題が変わるが、手帳所持の方は全員ケアプランを作ると言われたが、未だに話が来ていない。精神の方にもヘルパー派遣、訪問看護をつけるという話があるが、悩みは人間関係、家族との悩みで相談することが多い。どうやって計画に反映させるのか。
	○ ヘルパーを使う、就労A、Bに通うとか、サービスが必要のない人は計画を立てない。
	○ ヘルパー、訪問看護もいない、サービスを受け計画を作った方が良いのか。
	○ 障害をお持ちの方は、積極的にサービスを使いましょうと言う話ではないかと思う。
高沢 副会長	不必要な人はいない。しかし、相談の中で自分のことを知ってもらうことも必要。
	○ サービスを使う方が増えた方が良いのか。
高沢 副会長	収入からはそうなる。しかし、必要のない人は相談しなくても、不必要にプライバシーをオープンにすることはない。
	○ 相談員もどこまでプランとして書くのか、相手に正確には伝えられていない。プランは、インフォーマルを書く、サービスや障害以外のサービスも書く、今後の家族のことも書く。

	<p>2回目の面接で長期計画について聞いてくる職員がいて、2回の面接で長期計画は出ないでしょうということ、研修で長期計画を立てるようにといわれたという。職員の質について、始まったばかりの制度で、プランをシートに落とし込む作業等を研修の中でどこまでできるのか。その後はOJTにゆだねられているのか。話を聞くことが基本で、計画相談の枠に落とし込む作業で必要なこと、枠を埋めればいいのかなどが研修に入っていないので難しいところ。</p>
高沢 副会長	<p>覚えることが多いが、覚えたからといって出来るわけではない。</p>
	<p>○ 相談には、マニュアルがあるようでない。</p>
高沢 副会長	<p>最後に人材育成について、一言ずつ発言してください。</p>
	<p>○ セルフの方もたくさんいるが、セルフプランには定期的なモニタリングがないので、見直しが難しいと思う。親は放課後等ディサービスを使いたいので、毎日利用でプランを書いてくる。サービスを利用し、毎日人に預けて大丈夫なのか心配、親が子と関わっていないと後で困らないかと心配になる。</p>
高沢 副会長	<p>母親の就労支援の問題がある。昔のお母さんは、おかしい、預けていいはずはないと言う。</p>
	<p>○ 若い母親は、預けないと働けないという実態がある。</p>
	<p>○ スキルアップについては、実感としてOJTが基本、地域特性を捉えて考えていかなければならない。出来た制度をどう活用していくかということと並行して研修で考えていかなければならない。なぜこの事業が必要なのかをふりかえり、研修を考えなければならぬ。それぞれの地域の持っている課題については、マニュアルに落とし込めない。実態に応じた研修を計画していかなければならない。</p>
	<p>○ 地域の特徴を捉えた研修が必要。広域のものと地域に即した研修を並行して実施していくことが良いと思った。 小さな事業所が経験を共有できるよう横の連絡を取ることが必要。</p>
	<p>○ 先ほど、2回目の面接で長期計画を立てるという話があったが、心的機微とか、さじ加減が大切、それをどう育てていくのか。それはとても難しいだろうと思った。今年はそれがテーマと言うことだが、結局アウトプットして、マニュアル、ガイドラインとか書物にしないでほしいだろうが、それにならないところにノウハウの肝がある。その辺をどうするのか。</p>
高沢 副会長	<p>ありがとうございました。</p>