

令和4年度第1回 杉並区地域自立支援協議会 次第

1 開会

2 会長挨拶

3 新委員及び事務局紹介 資料①

4 報告

- (1) R3年度第4回本会(R4年3月書面開催)アンケート結果より
 - *全体について 資料②
 - *虐待防止への取り組みについて 資料③
- (2) 今年度の協議会・部会の日程について 資料④
- (3) 新設部会について
 - ①医療的ケア児支援検討部会 資料⑤
 - ②計画部会 資料⑥
- (4) 部会からの報告
 - *働きかたサポート部会について 資料⑦-1～3
- (5) シンポジウムについて
- (6) コロナウイルス感染症の対応について 資料⑧-1～4

4 検討・意見交換 『虐待防止の取り組みについて』

- (1) 幹事会での検討経過報告 資料⑨
- (2) 3グループに分かれて討議 資料⑩
- (3) 各グループより発表

5 その他

次回の日程 令和4年7月25日(月)10:00～12:00(オンライン予定)

【配布資料】

本次第

- 資料① 第8期後期本会委員名簿
- 資料② R3年度第4回意見集約アンケート(全体)
- 資料③ R3年度第4回意見集約アンケート(虐待防止)
- 資料④ R4年度本会・各部会開催予定
- 資料⑤ 医療的ケア児支援検討部会について

令和 4 年 5 月 30 日
10 時 00 分～12 時 00 分
オンライン会議

資料⑥ 計画部会について

資料⑦-1 働きかたサポート部会 今までの取り組み経過

資料⑦-2 働きかたサポート部会 H3004 雇用支援ネットワーク会議の概要

資料⑦-3 働きかたサポート部会 R404 雇用支援ネットワーク会議実施計画(案)

資料⑧-1 コロナ対策資料1 杉並区内障害者施設感染症報告先について

資料⑧-2 コロナ対策資料2 高齢者・障害者入所施設向け専用相談窓口の開設

資料⑧-3 コロナ対策都研修資料 1 即応支援チーム

資料⑧-4 コロナ対策都研修資料 2 障害者支援施設における新型コロナウイルス対応

資料⑨ R40105 幹事会で出された意見

資料⑩ R40530 グループ討議資料

第8期後期 杉並区地域自立支援協議会委員名簿

令和4年4月現在

NO.		委員氏名	団体名等	備考
1	継続	高山 由美子	ルーテル学院大学	学識経験者
2	継続	奴田原 直裕	こもれびカウンセリングルーム	障害当事者
3	継続	能勢 豊	ピア相談員(すまいる高井戸)	
4	継続	木村 晃子	パーソルサンクス(株)	
5	継続	田邊 大樹	都立中野特別支援学校(高等部)	教育関係者
6	継続	島田 裕次郎	都立永福学園肢体不自由教育(高等部)	教育関係者
7	新規	青山 円	杉並区社会福祉協議会	権利擁護関係者
8	継続	水見 真敏	杉並区障害者雇用支援事業団	就労支援関係者
9	継続	吉本 光希	社会福祉法人同愛会 東京事業本部(杉並地域)	サービス事業所
10	継続	中元 直樹	精神障害者地域生活支援すぎなみ会議(グループホームネスト)	
11	継続	白瀧 則男	社会福祉法人いたるセンター(グループホーム)	
12	継続	相田 里香	ケアマネ協議会	高齢分野
13	継続	小林 敬	地域包括支援センター(ケア24阿佐ヶ谷)	
14	継続	継 仁	杉並区医師会	保健医療関係者
15	継続	野瀬 千亜紀	すまいる荻窪	相談支援事業所 (すまいる)
16	継続	石井 真由美	すまいる高円寺	
17	継続	春山 陽子	すまいる高井戸	
18	継続	下田 一紀	すぎなみ相談支援連絡会(杉並障害者自立生活支援センターすだち)	特定相談支援事業所
19	継続	修理 美加沙	すぎなみ相談支援連絡会(やどり木)	
20	継続	早野 節子	すぎなみ相談支援連絡会(相談支援事業所かすみ草)	
21	継続	小佐野 啓	あおばケアセンター	一般相談支援事業所
22	継続	永田 直子	障害者団体連合会	家族
23	継続	池部 典子	障害者団体連合会	
24	継続	池部 弘子	非営利活動法人 ももの会	

NO.		幹事氏名	役職
1	継続	山田 恵理子	保健福祉部障害者施策課長
2	継続	植田 敏郎	保健福祉部障害者生活支援課長
3	新規	佐藤 秀行	保健福祉部杉並福祉事務所高井戸事務所担当課長
4	継続	喜多川 和美	保健福祉部長

NO.		事務局氏名	所属	
1	継続	池田 恵子	障害者施策課基幹相談支援係長	7 山本係長
2	継続	永沢 文子	障害者施策課障害者保健担当係長	
3	継続	ジングナー 弘美	障害者生活支援課就労支援担当係長	
4	継続	佐々木 夏枝	高齢者在宅支援課地域包括ケア推進係長	
5	継続	星野 健	障害者施策課基幹相談支援係	
6	新規	中村 はな子	障害者施策課基幹相談支援係	

【資料① 新型コロナ感染症について】

意見・感想	<p>□重度の知的障害者にはコロナ感染症について、その感染対策について、ワクチンの必要性についてなどを理解することがとても難しく、生活介護での感染症対策はとても大変かと思えます。そのような中で、本人たちは状況や対応の変化を受け入れて、本当によく頑張っていると思えます。一方で、本人たちへのわかりやすい伝え方、体験を通しての学習など、教育的な配慮も今後の課題かと思えます。</p> <p>□保健師さんには大変お世話になっています。すぐに対応していただき、とても心強いです。</p> <p>□GHで感染者が出ると対応が正直厳しい。(対応できるスタッフが限られてしまいます)</p> <p>□巡回接種は保護者の方々にとても感謝されました。</p> <p>□事業所からの第1報の共有におけるルールがあれば良いと思えます。なかなか正しい情報をタイムリーに共有することが難しく、後手にまわってしまう危険を感じる場面が多い。</p> <p>□PCR検査できる施設の公表や数について、今後の経過報告を希望。</p> <p>□重度障がい者や、医ケア者の対応事例(訪問看護事業所)、障がい者の新型コロナ、ワクチン重症者や死亡者数。在宅療養事例を知りたい。</p> <p>□感染症対応の中で、入院に至ったケースやグループホームでの隔離期間など、つなぎなどスムーズにできているかの情報があればと思います。</p> <p>→別途・資料あり。他、口頭報告予定。(障害者保険担当係長／永沢)</p>
-------	--

【資料② 地域生活支援拠点についての進捗状況】

意見・感想	<p>□このイメージ図がイメージで終わらないように、これから本当のスタートだと思えます。緊急ショートを受け入れ可能な事業所、緊急時対応計画を作成できる相談支援事業所の存在と連携があって初めてオール杉並として生きてくる機能だと思えます。HPや家族会などでの説明会で広めても、果たして実際に対応できるのかとても心配です。まずは事業所への働きかけと面的整備が先ではないかと思うのですが・・・。</p> <p>□対策 →通所施設と、相談支援員から直接説明を受けて一日も早く計画書を作成する。</p> <p>□ショート場所も人もいなくて断られる不安がある。区内なら河北、荻窪、佼成病院と連携してほしい。</p> <p>□近所での防災訓練や行事に障がい者も参加しやすいように、行政や町会に働きかけが必要。</p> <p>□緊急時対応計画は普段ではなかなか計画を立てようと思わないので、周知と作成する意味を伝える事からだと思う。事例があればなおさら良いように思われる。</p> <p>□区民のみなさんが、杉並区地域生活支援拠点等を設置されたことにより、以前よりもサービスがつかいやすくなった、と感じられることが大切だと思うので、わかりやすく説明されているといいと思えます。</p> <p>例えば「こんな場合はどこに相談するの？」等をQAで表す。とか、「今までは〇〇に相談していたが、今後は△△が受けている」等、今までの違いを明確にする等。</p> <p>□拠点の運用についての検証の仕組みはどのように作っていく予定でしょうか？</p> <p>緊急時対応計画について、閉所時間についてはすまいると基幹相談支援センターが連絡先としていますが、結局そこから当事業所に連絡が来るという形の記載となりました。閉所時間の対応を求められるのであれば特定相談での計画作成が進まないと思えますが、今後特定、すまいる、基幹の連携についてどのように進めていく予定でしょうか。</p> <p>→口頭報告予定。(基幹相談支援係長／池田)</p>
-------	--

【資料③ 各部会からの報告】

<p>相談支援部会</p>	<p>□相談支援部会の「意思決定支援に求められることやあり方」、地域移行促進部会の「高齢者に対するサービスの狭間で進まない事例」について、是非知りたいです。</p> <p>→相談支援部会の中で意思決定支援で相談支援に求められるキーワードは抽出できており、希望があれば配布は可能です。部会で検討したことをどのように区内の支援者に広げていくかは課題となっており、今後検討していきたいと考えています。(相談支援部会長)</p>
<p>地域移行促進部会</p>	<p>□入退院の様々な場面でZOOMなどリモートでのカンファレンス等が開かれるようになって欲しいと思います。</p> <p>→地域からの希望として、まずは医療機関から参加されている部会委員と共有したいと思います。(地域移行部会長 以下同じ)</p> <p>□「サービスの狭間で進まない事例が多い」とあります。どの福祉サービスにでも言えますが、「サービスの狭間」問題の事例を集めて、いい仕組みができるように、それぞれで検討できたらいいと思います。</p> <p>→地域移行促進部会が事例を検討する場ではないため、なかなか難しいことがあります。今後の課題としていきたいと思います。</p> <p>□地域移行促進のピア活動は病棟に入れないから中断になっているが、ピア相談員からのメッセージなどを送るなど、これまで築いてきた病棟の人とピアとの関わり、つながりが断ち切れなくすることが本当に重要だと思う。早くグループワークが再開することを期待している。</p> <p>→おっしゃる通りです。病院によっては、ピア活動はZOOM等を利用したオンラインでの活動が始まっているようです。そういった技術も使えたらもっと可能性が広がるかと思っています。</p> <p>□相談支援部会の「意思決定支援に求められることやあり方」、地域移行促進部会の「高齢者に対するサービスの狭間で進まない事例」について、是非知りたいです。</p> <p>→部会で出た意見として、65歳以上のグループホーム支給決定は出るものの、受け入れる側で65歳以上を除外するホームがあるという報告もあります。また、障害者グループホームが本人に日中活動を課すケースが大半で、新規での65歳以上の方への就労継続支援B型の支給決定が出ないなどの報告もあります。一方、生活介護に関しては受け入れる事業所が少ない、区分が必要といった事もあります。だからといって高齢者向けの介護保険サービスは全く新規の相談であること、さらに入院中ということもあり、アクセスしづらい状況にあります。</p>
<p>働きかたサポート部会</p>	<p>□当事者に積極的になってもらうには「自分も出来る」という思いを持ってもらうことが重要。それには自分の固有の強みを認識して、自信を持ってもらうことが本当に不可欠。支援者がその強みを活かせるように支援することが重要だと思う。自己肯定感があれば長く就労も続くと思う。</p> <p>→R3年度、働きかたサポート部会で取り組んだ「アセスメントシート」は、ご本人の強みや支援してほしいことを共有していけるように作成しました。今後、いろいろな支援現場で活用できるようにご案内していきたいと思っています。(働きかたサポート部会長 以下同じ)</p> <p>□何よりも職場が好きになることが一番。それにはその第一歩として事業所の良い所をアピールすることも重要。</p> <p>→ご意見は部会で共有したいと思います。</p>

<p>高齢・障害連携部会</p>	<p>□今年度ケア会議に1回出席させて頂きました。個人的な見解では、会議前に本人情報・意向・性格などは事前情報を十分に頂けた方が、会議の中で具体的な話が進めやすいと考えます。これから65歳を迎えて、介護保険サービスを新しく始めるにあたり、事前情報が少ないと折角の会議も一般的なご案内、情報提供で終わってしまいます。 →情報の開示については何をどこまで開示するかを含め、今後部会で検討したい。(高齢・障害連携部会長 以下同じ)</p> <p>□制度移行の前後数か月等、ある一定の期間を新旧チームと一緒に情報共有をしながら、重複して支え合えるようなしくみがあると良いと思うのですが、異なる制度であるため難しいですね。 →<u>高齢、障害相互に支えあ関係性、仕組みづくり。ケースバイケースの対応が必要な場合もある。ケアプラン包含してほしいが、ケアマネと並走する期間(無償)が生じている。給付係やサービス係にも理解を求め「終わらせ方」について相談していきたい。</u></p> <p>□本協議会の高齢・障害連携部会と、「障害分野と高齢分野の『協働提案事業』」における課題の共有の仕方、仕組みづくり、普及啓発等々の住み分け、立ち位置がよくわかりません。どちらも基幹が関わっているように思われますが、双方で有効な連携が図れたらいいと思います。 →<u>今後の参考にさせていただきます。</u></p>
------------------	--

【資料④ すまいるの活動報告】

<p>意見・感想</p>	<p>□「すまいる」は障害の有無や種別にかかわらず利用できると思うのですが、車いす利用の方の対応はいかがでしょうか。HP かチラシ等に、バリアフリーについての情報が載っていると安心だと思います。 →R4年4月21日すまいる連絡会にて周知いたしました。(基幹相談支援係)</p>
--------------	--

【資料⑤ シンポジウム実行委員会報告】

<p>意見・感想</p>	<p>□差別解消支援地域会議の中で高山(協議会)委員長のご指摘された合理的配慮(視覚障害者への音声補償など)の不提供については、既に第5回実行委員会では共有していた内容でしたので、実現せず、とても残念に思います。 →<u>今回の動画配信においては、合理的配慮に不足している部分がありました。今後、動画での情報発信を検討する時には、改善することと共に、広報課を通じて動画作成会社に、障害のある方への情報アクセシビリティ向上の必要性について伝えていきます。(シンポジウム実行委員会事務局 以下同じ)</u></p> <p>□「すぎなみスタイル」として放映されることで、広報及び技術面でたいへん助かり、とてもいいものに仕上げただけだと感謝しています。ただ制約も多く、自立支援協議会として伝えなかったことを十分取り上げることができなかつたことは少々、残念でもありました。 →<u>動画配信にあたっては、一定以上の閲覧数をあげるためにより広く興味を持ってもらえる内容を作成する必要があり、検討当初の内容をかなり変更せざるを得なかつた状況や協議会の関わりについては最小限に抑えた形となってしまいました。今後、協議会として情報発信する際には、伝えたいことをより多くのひとに伝えるために様々な工夫が必要です。</u></p> <p>□障がい者当事者のポジティブな地域生活の一面や、笑顔の写真などが、「元気がでた」「大変な状況なのに、良いことをみつけて、みなさんの笑顔に励まされた」など評判よかつた。参加させていただきありがとうございました。 →<u>動画作成にあたっては、実行委員をはじめ、たくさんの方に多大なご協力を頂きました。ありがとうございました。</u></p> <p>□「障害者の地域生活について何も知らない人に興味を持ってもらう情報」ということで「すぎなみスタイル」に取材を依頼する形にしたのは良かったと思う。TVの発信力は自主動画より全然違うから。私も時々この番組を見るが、TVをツールとした形はより一般の人々への普及性が大いと思つた。 →<u>課題はありましたが、テレビ放映や動画配信という形を利用することで、より広く情報を発信できることを確認できました。情報発信のツールとして、今後も活用できればと思います。</u></p>
--------------	---

【資料⑥ 「杉並区保健福祉計画」改定にあたっての考え方】

意見・感想	<p>□計画の二重構造と計画期間の差異(ズレ)が非常に理解しづらく、また会の役員などにも説明しづらく、結果的に会員にも伝えるのが難しかったため、改定はたいへん助かります。根拠になる法令による違い、法定計画の縛りがあり、区独自で変更はできないものと思い込んでおりました。</p> <p>□点検評価などPDCAサイクルも行きやすく、個別計画のために全体像を一層把握しやすくなって良かったと思います。</p> <p>□なぜ病気の中で、がんだけ対策推進があるのか？世界ではがん患者は減っていて、自己免疫疾患や難病が増えている。その人たちの日常生活を支える公的サービスがないほうが急務。</p> <p>□介護者のメンタルヘルスとヤングケアラー問題もどこかの項目に入れてほしい。</p> <p>→計画についての様々なご意見をいただき、ありがとうございます。今年度は、来年度の計画改定に向けて、実態調査や、現計画の点検・評価などを行い、現在の課題などを整理した上で、検討していけるよう準備していきます。(事業者調整担当係長/山本)</p>
-------	--

【資料⑦ 杉並区総合計画等について】

意見・感想	<p>□計画内容についてほとんど議論ができていません。今後継続した計画の進捗の検証と来季に向けた継続的な議論の場を作って欲しいと思います。</p> <p>□障害児の施策や課題について検討する場を求めます。</p> <p>□GHは近年杉並区内に多く作られ、利用者も増えているが、サービスの質にばらつきがある。利用者全員が退去したGHもある。世話人や生活指導員の支援力の向上のための研修や交流は必要と思われるが、経営者の方針や理念等についても問題があると思える。地域で見守っていく仕組みは、作れないか？ 以前、自立支援協議会相談支援部会で、GHへのアンケート実施と協力してくれたGHへ区の職員と訪問したことがある。(2年間)見守りとゆるやかな監視を行政と協力して地域で行うことができると良いと思える。計画で、重度障害の通所先とGHが増えていくことは良いことだと思う。しかし、一方では、重度障害の通所やGHの支援員は、幅広いスキルを必要とされ、虐待が発生しやすい事業所と言われている。解説準備段階において、主だった支援者が研修を積み、実際に支援スキルを身に付けることを条件にするなど、開設時に縛りがあっても良いと思える。</p> <p>□相談で、退職された方の支援を就労支援センターから一依頼されることが多くなった。特別支援学校を卒業して、1年足らずの方もいる。就労移行の定着支援が充実しているが、マッチングや会社での理解促進、環境整備の難しさなどもあるのではと思える。障害の方の働く場が増えてきたのは、良いことだが、使用者による虐待も増えている。来年度、機会があれば、会社での取り組みや状況を知りたい。</p> <p>□差別解消会議でも、障害者が利用しやすい施設等の環境作りについて、当事者と共に進めると聞いている。自身の仕事としても、今後も継続して、住みやすい地域作りの実現に向けて取り組んでいきたい。</p> <p>□重度重複障害者(身体)のB型就労や作業所、GHが現状ない オリメロボットやICTを使って、社会参加できる新しいタイプの「働きかた」について、専門分野の教授や学校、企業と連携することを、区としてバックアップしてほしい。</p> <p>□肢体不自由特別支援学校の卒業予定者数を踏まえると、重度身体障害者施設の整備を早急に進めなければならないと思います。また、医療的ケアの必要な方、特に酸素管理が必要だったり人工呼吸器を使用していたりする方の対応についても、早急に整備する必要があります。</p>
-------	--

□「高齢者等が住み慣れた地域で最期まで自分らしく暮らし続けられる仕組みづくり」は是非進めて欲しい。私も障害者であり、今年から高齢者になるので、すごく不安だ。当事者には込み入った事情や望み、悩み、障害があり、そこらをぜひ網羅した形で取り組んでほしい。

→計画についての様々なご意見をいただき、ありがとうございます。今年度は、来年度の計画改定に向けて、実態調査や、現計画の点検・評価などを行い、現在の課題などを整理した上で、検討していけるよう準備していきます。(事業者調整担当係長/山本)

【資料⑨ R4年度以降の福祉人材確保・育成の取り組みについて】

意見・感想

□人材確保・人材育成はどの事業所も大きな課題かと思います。人材定着のためにも、早急に取り組んでいただきたくよろしくお願いします。

□人材定着のためには、ネットワーク作りも必要かと思います。より良い連携に繋がるような、ネットワーク構築に期待しています。

→ご意見のとおり、多職種の支援者がつながり、連携することで地域の支援力向上につながるような、人材確保・育成の取組を進めていく予定です。(事業者調整担当係長/山本)

【資料⑪ 東京都広報コンクールの入選について】

□広報見ましたが、素晴らしい内容でした。今後も区民に広く障害福祉の仕事を知ってもらう機会を望みます。

□移動支援の記事が最優秀賞を受賞してビックリ！

移動支援事業を取り上げていただきありがとうございました。

□広報すぎなみガイドヘルパー版が入賞されたとの事でとても素敵だなと感じました。写真が生き生きとして、広報に魂や意気込みが入り読み手に伝わることで、区民が心を打たれると同時に認知度も上がるんだなああと改めて思いました。

→自立支援協議会本会にて共有

【その他 ご意見など】

□これまでに何種類か「良かったこと調査」が実施され、きれいにまとめていただき、理解啓発につながっていると思います。前向きに良いことを取り上げ広げていくことで全体が良くなるという、杉並ならではの視点によるすばらしい取り組みであると思います。今後もいろいろな分野で実施できたらと願っております。

□ただその一方で、その裏には、障害当事者本人たちは、その何倍もの困った経験、辛い思いをしていることを皆が忘れず、見逃さないようにしなければならないと思います。マイナスのことに蓋をして逃げずに、しっかり向き合うことがあって初めて「良かったこと」が活かされると思います。

□今年度11月第3回自立支援協議会で災害時の障害者支援体制について、重要な課題と認識し、別の機会に説明、意見交換をしたいと考えていると課長が答えてくれたので、令和4年度の自立支援協議会では、その議題を取り上げて欲しい。地域の助け合いネットワークの災害時での支援等具体的に説明があると日頃から取り組みやすいと思う。

□今年度初参加で貴重な経験をさせていただき、ありがとうございました。

□障がい者は、一人一人違った課題を抱えていて、対応も様々だと思います。問題点を見つけるためには多くの方の意見を知る事が大切だと思います。多くの障がい者の意見が届くような場であればと思います。

□それぞれ部会の活動報告はわかりやすくよかった。

→自立支援協議会本会にて共有

□障がい者本人・家族と直接関わるのは、特定相談支援事業所と障害者地域相談支援センターということですが、相談員の質と量が充実されるといいと思います。

→杉並区基幹相談支援センターでは相談支援事業所スキルアップ研修などを通して、相談支援専門員が必要な「価値・知識・技術」等を獲得できるよう支援していく予定です。また、相談支援事業所の相談支援をバックアップすることで、業務の継続を支えています。(基幹相談支援係)

□第2回自立支援協議会にて障害者生活支援課の植田課長から、「人工呼吸器利用の方を、区立の通所施設で受け入れができるのか、今年度中に方針を検討して報告する」とあったと思います。何かしらの方法で報告をいただくことは可能でしょうか。

→R5年度より、受け入れ予定とのことです。(事務局)

キーワード	回答
1 虐待についてあなたが思うこと(当事者委員回答)	
<ul style="list-style-type: none"> ・当事者と支援者の関係性やコミュニケーション ・ちょっとした気遣い 	<p>・虐待はやる側とされる側がいるという事。もちろんやる側が悪いわけだが、やる側とされる側の関係性が影響していると思う。ある程度コミュニケーションが取れるなら関係性が悪化することはないと思う。ヘルパーと合わなかったら変えることもできるので。</p> <p>・コミュニケーションが取れない場合や意見を言えない場合に虐待が起きやすいように思う。</p> <p>・身体障害でいうとよっぽどじゃない限り虐待は起きないと思う。それは意識がはっきりしているからだと思う。ただ色々なものが管理できないという事はあるので経済的虐待はあるのかもしれない。</p> <p>自分は気にならないが、身体介護が入ると、裸を見られる機会もあり、介護の方に集中し、大事な部分をタオルで覆わなかったり、そういうちょっとした気づかいで、性的虐待になるかわからないが、そういうことも減るような気がする。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・差別を受けてきた当事者への配慮 ・当事者と支援者のコミュニケーションと心の余裕 	<p>虐待で一番つらいのは精神的虐待です。当事者というのは、これまで数々の差別を受けてきているから感受性が強い。ちょっとした事でも心にひびいてしまう。事業所の職員の自分に対する言動にも鋭く反応してしまう。GHの例が出ていたが、お互いに支援者も利用者も心に余裕がないと虐待が発生したり、虐待と感じてしまったりする。不満のぶつけどころが虐待になったり、虐待と受け取ったりしてしまう。支援者の待遇とか環境とか厳しくても、また利用者側も被害者意識があっても、ちょっとしたコミュニケーションや心にゆとりを持てる工夫をすることで少しはちがうのではないかと思う。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・支援者の意識 	<ul style="list-style-type: none"> ・(虐待がなくなるように)利用者のことを考えて、支援をしてほしい。
2 虐待防止のために取り組んでほしいこと(当事者委員回答)	
<ul style="list-style-type: none"> ・密室や固定にならないこと ・支援者の虐待の認識強化 	<p>障害福祉サービスを受けているが、ヘルパーを固定しない事は大切だと思う。色々なヘルパーが入ることで、身体異常やいつもと違う様子に気がつくことができるし家庭内虐待を見つけやすいと思う。またヘルパーによる虐待もヘルパー同士が常にお互いに見られている意識によって起こりにくいように思う。</p> <p>そういう意味では密室や固定にならない事は大切なのだと思う。</p> <p>あとは虐待はぶつたりする身体的虐待だけではなく、言葉でけなす心理的虐待や金銭を使ったり与えなかったりする経済的虐待や無視などのネグレクトやセクハラなどの性的虐待があることを認識させることは必要だと思う。心理的虐待は起こりやすいように思う。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・インクルーシブ教育 ・幼少期からの障害理解 ・偏見や差別解消 ・支援者からの発信 	<p>インクルーシブ教育を徹底してやること。幼少期から思春期にかけて障害者を正しく理解してもらえば、大人になっても虐待にならないのではないかと夢を抱きます。虐待の裏には偏見や差別が必ず関わっていると思う。あとは、障害者福祉に対する世の中の関心が低すぎる現状が虐待を招いているのでは。支援者たちは、こんなに尊い仕事を日々こなしていることを発信していけば、士気も上がり、虐待も減るのではないか。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・支援者の研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の気持ちを分かる支援者が増えるとうい。そのための研修などあればよい。

1 虐待防止のため、すでに気を付けていることや、取り組んでいること(個人)

環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・子供が小さい頃からできるだけたくさんの人、機関とつながり、一人で抱え込まないようにし、思うようにならずに困っていること、悩みを、支えてほしい人に率直に伝えるようにしている。 ・不適切な関わりが疑われる場合には関係者で共有し、必要であればケア会議等実施する。 ・多職種での情報共有だけでなく、視点を合わせたり、どんな時にチームに報告をするのかなど、支援者会議などで定期的に話し合っておく。 ・他者の目が届くよう、単独、閉鎖的にならない工夫 ・会全体で温かく、受容的な雰囲気のある場とすることで、当事者、介助者、スタッフ、参加者それぞれの理解や交流に努め、孤立を避けるようにする。 ・誰でも出入りできる環境を整える。 ・就労支援において使用者による障害者虐待の疑いがあれば、上司に報告するとともに速やかに基幹相談支援センターに相談・連絡を行い、公的機関や企業への対応を図るようにしている。
支援者の姿勢	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の価値観、理想像を押し付けず、息子のあるがままの姿を受け入れるように努めている。 ・呼称の意識、朝礼や職員会議等で虐待防止について触れる。 ・支援の内容、対応についてなど、できる限り関係者で共有をして客観性を持つように心がけている ・利用者の方はかけがえのない一人の人間として、人生を歩んでいることを意識し、優位性があることを自戒している。コミュニケーションが苦手な方は、表情や行動などから意思を汲み取れるように、ご本人の理解を深める。ご本人の方法や価値観を大切にし、ストレングスの活用やエンパワメント支援をしている。自身の考えだけでなく、支援会議等で見立てや方針を確認していく。理解しやすい表現や方法を遣い、大人としてのコミュニケーションを行う。辛かったことや傷ついたことの体験を、学びとして、共有していく。 ・利用者との対等性を考えながら従事するようにしています。支援する側・される側という図式はどうしても発生しがちですが、それを強調することなく、できればないような関係づくりを心掛けていくようにしています。また、日々の関わりにおいて、その関わりが虐待防止の観点から問題がなかったかをチェックするようにしています。 ・自分では十分気を付けているつもりでも、思いがけない時に心無い言葉を言ってしまうことがあります。もともと物事をあまり気にしないタイプなので、自分と同じ感覚で働きかけてしまい、ご本人やご家族に嫌な思いをさせていることがありました。気を付けていることは「ウケ狙いの発言はいったん頭の中で考えてから。調子に乗らない。」です。 ・モニタリング時にはご家族からの声にゆっくり耳を傾ける機会を大切にす ・本人だけでなく、ご家族も大切な支援の対象としてチームで捉える ・日ごろから地域に出ているので、ヘルパーと単独外出をしても「地域の目があるので」とヘルパーにも言っており、周りから見られていることを意識してもらう ・障がい者本人の気持ちを考え行動する。日頃から障がい者の言動をよく観察し、嫌なこと不快に思うことは何かを考える。自分自身にゆとりを持つ。 ・利用者ごとに合わせた対応を心掛けている。 ・心理的に追い詰めてしまわないよう本人のペースも意識しながら対応する。 ・できるだけ上から目線にならないように話しかけている。自分では注意しているつもりであっても相手にとっては不快な或いは虐待に当たるのでは思われることがありうるので、できるだけ平常心で対処している。
意思決定支援	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の様々な行動の中からYes!、No!をはじめ何を伝えたいのか気持ちを読み取りたいと努力をしているが、これはとても難しい。 ・コミュニケーションが苦手な方は、表情や行動などから意思を汲み取れるように、ご本人の理解を深める。ご本人の方法や価値観を大切にし、ストレングスの活用やエンパワメント支援をしている。自身の考えだけでなく、支援会議等で見立てや方針を確認していく。理解しやすい表現や方法を遣い、大人としてのコミュニケーションを行う。 ・本人から丁寧に正確な聞き取りを行い、本人及び家族の思いを受け止める。

<p>支援内容・支援体制の工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・抑止力や目を増やす意味、また各々に支援者がついている点を当事者に示す上でも、2名体制で被虐待者、養護者の話を別々に分けて伺えるよう心掛けています。自然な聞き取りで話をしやすい雰囲気作りに心がけるためにも、メモを取らないことや話の間合いなども気をつけています。 ・本人の状態や生活、また関係性についてのちょっとした気になる変化に注目するようにしている。 ・コロナ禍であっても、電話だけでは見えないこともあるため訪問を心掛けている ・当事者の支援マニュアル（介助方法や、特徴など）を支援者に伝える ・積極的に研修に参加し、障害の特性や対応方法について学ぶ。 ・なるべく、個別対応にならないような環境を作る。（複数の目がある環境）可能であれば、複数で対応する。 ・お互いが煮詰まりそうな場合には、対応する人を代える。 ・子どもたちにはできるだけ複数で対応する。 ・子どもについて気になることがある場合は、すぐに他の職員に相談する。 ・普段と様子が違う職員には声をかけ、冷静に仕事に向きあえるように働きかける。 ・定着支援の範囲内のできる本人及び企業への支援を検討する。 ・虐待防止や支援の質の向上に向けた、法令知識や支援の知識技術の向上について自己研鑽に務める。 ・常に基本に立ち返り、そのような状態があれば早期に気づき対処する。 ・個人ではなくチームとして課題に取り組んでいく。
<p>支援者の心身状況の維持管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・介助者の心身状態も考慮し無理のない支援（居宅・移動ヘルパー） ・職員が孤立しない事、職員同士のコミュニケーションが大切。利用者への陰性感情を自覚し向き合うこと。支援者として感情を押し込み過ぎず、むしろそのことに気づき、恥ずかしいことではないものと捉え、その感情をどうしていくかを考えていくことの方が大切なので吐き出すこと。 ・心理的虐待は目にみえず、気づかないうちに起こるのが怖いので、支援がこれでいいのか誰かに思いを吐ける場があるといい。 ・定期的な職員面談

2 虐待防止のため、すでに気を付けていることや、取り組んでいること（組織）

<p>環境づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仲間づくりや、話のできる場面、機会をできるだけ作るようにしている。特に少人数のワークなどで個人的な話題でも話したり聴いたりできるような雰囲気を大切にしている。 ・ 実習生など外の目を入れることも重要だが、コロナで安定した受け入れができていない。 ・ 個人として行っていることは組織としても同じだとは思いますが。それを職員一同に浸透させることが大切だと考え、なるべく伝わるように職員間の関わりの中で振りかえられるようにしています。 ・ 工作中や、打ち合わせなどの際に、あれっ？と思うことがあります。「それってどうなのかな？」という言葉が躊躇なく出せるような環境が必要だと思っています。【虐待】という言葉から受ける強さから、仲間同士で話すことにしり込みしてしまうこともあるかと思しますので、日常的に感覚を養い、共有できるような雰囲気作りを心掛けています。 ・ 高齢者デイ支援員、教師、看護師などの実行委員の専門性を活かし、活動中も参加者への対応や声掛けには配慮している。 ・ 虐待根絶に向けてのスローガンを全員で作成する（スローガンを職員で相談して決めるときに、それぞれの意識が向上する。できあがったスローガンを、外来者にも見えるところに掲示する） ・ ある程度、経験のある職員などが自分のやり方が正しいと思ってやっていることが、ほかの人から見ると疑問に感じる 경우가よくある。声をあげられるような態勢になりつつあるのはいい傾向だと思う（今現在、支援の仕方について2件の不適正ではないかとの申し入れがあり、関係者の聞き取りを行い、虐待防止委員会に調整をお願いしている） ・ 朝のミーティングで職員のもやもやを吐き出すコーナーを設け、事例として整理する前段階の引っかかりを表出するようにしている。この取り組みが虐待防止につながると感じている。 ・ 介助者同士がフランクに、かつ個人情報を守れる状態で、話せる場が必要と思う。
<p>障害の理解・普及啓発</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 理解啓発のためのキャラバン隊での疑似体験などを通し、知的障害者の困り感、生き辛さを伝えるようにしている。（コロナ禍で実際にはあまり広げられてはいない。） ・ 組織の代表で出席するような会などで、できるだけ知的障害者の気持ちを代弁するようにしている。 ・ ご家族にも定期的に虐待の意識をもてただけるように、パンフレットや冊子などをお渡しするなど研修等のご案内を行う、どんなことが虐待か考えてもらえるような機会を提供している
<p>人材育成・人材確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 虐待防止研修の実施（2名） ・ 虐待防止に関わる内部研修を法人内の虐待関連研修受講済みの職員より行うようにしています。 ・ 年1回全職員を対象に、権利擁護や虐待防止に関する研修を実施、また研修を受講している。 ・ 虐待防止学会主催の研修や都や区などの研修案内をホームページにて行い共有を図る ・ 積極的な研修受講（虐待防止の知識習得、伝達研修実施等）。 ・ 定期的に、職員に虐待防止研修を実施する（虐待の加害者はどんな刑罰に問われるかについて知る。事例をもとに、何が問題か、どのように対応すればよかったかを全員で検討する） ・ 経済的虐待についての認識が甘く、理解していなかった部分があり、職員研修や事業所内研修で理解を深めるよう努力している。 ・ 支援の適正化や虐待防止を目的とした研修への参加。

システムづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・セルフチェックシートの実施（2名）事業所内にチェックリスト等の張り出し。 ・虐待防止委員会の設置・開催（3名） ・法人内施設合同の権利擁護委員会を開催。 ・ヒヤリハットの共有化と振り返りの実施。 ・定期的（2週間に1回程度）に法人全体でケースの共有を行っている。 ・7年前に虐待防止委員会を法人内で設置し、発生要因の一つである職員のスキル不足や倫理観や理念の弱さ、ストレスの発生に対し、新人研修や中途採用職員研修、職員研修等を法人本部と実施し、事業所内研修を事業所内虐待防止委員会と共催。知的障害の方、重度の知的障害と自閉スペクトラム症の強いこだわりを持つ方の支援のためには、法人の責任として、支援者に必要なスキルを身に付けてもらい、本人に適切な環境整備をする必要があることを会議等で法人に訴えている。 ・日々の業務で虐待の芽を見落とししてしまわないよう、気になったケースはその日のうちに共有や相談ができる仕組みにしております。毎日朝夕2回のミーティングに加えて、緊急時は所内にいる職員が即時に手を止めてケース検討ができるよう心がけております。 ・法人の虐待防止に関する要綱により、事業所に虐待防止責任者、虐待相談担当者、虐待防止委員会を設置し、虐待防止体制が整備されている。 ・多職種でのカンファレンスや事例検討、症例検討、事例研究の場を定期的にもつ ・虐待につながりえる要素・要因を担当者会議などの機会に多職種で定期的に考えている ・生徒の情報共有を常日頃から行う。対応方法の共有も。 ・職場で「障害者虐待・通報マニュアル」や「同・通報シート」を作成し、どの職員もすぐに対応できる体制を取っている。 ・支援困難ケースに対して、職場内で支援困難ケース検討チームを随時立ち上げて、職員一丸となって対応し、支援力の向上を図っている。 ・目指すべき支援理念の組織内共有。 ・業務管理の恒常的な見直し。 ・令和元年より虐待防止委員会を立ち上げており、各事業所にマネージャーと責任者を任命し定期的に話し合いや研修を実施。また各事業所の責任者が他の事業所を巡回し第三者の目を入れる等も行った。また職員相談窓口を設置し、法人顧問の社会保険労務士が職員の労務関係の悩みやハラスメント含むこころの相談を受けている。実際去年はパワーハラスメントの相談が上がった。昨年度、虐待防止委員会の規定を制定し、理事会で承認された。
意思決定支援	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の意思が尊重されない場合、代弁や改善を要求したり、（組織に対し）適切な支援の方向性を提案している。
支援者の心身状況の維持管理	<ul style="list-style-type: none"> ・職員のメンタルヘルスに関してなど、法人内でも研修を実施。 ・教職員の健康維持（特に心の健康を保つ…） <ul style="list-style-type: none"> →働き方改革の一環もあり、最終退勤時間の設定と厳守 ・令和元年より虐待防止委員会を立ち上げており、各事業所にマネージャーと責任者を任命し定期的に話し合いや研修を実施。虐待防止の芽となるスタッフのメンタルヘルスに力点を置いており、研修ではアンガーマネジメントやバーンアウト（燃え尽き症候群）、否定的感情を抱くプロセスなどをテーマに行い、ストレスチェックや自分が虐待していないか虐待防止チェックシートも無記名で行った。また職員相談窓口を設置し、法人顧問の社会保険労務士が職員の労務関係の悩みやハラスメント含むこころの相談を受けている。実際去年はパワーハラスメントの相談が上がった。（再掲）

3 虐待防止のため、これから取り組みたいこと、今後必要だと思うこと、課題など(個人)

<p>障害の理解・普及啓発</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知的障害者の困り感、「わからない」「伝えられない」「できない」というようなもどかしさを今後もいろいろな機会に、たくさんの人に知っていただくようにしたい。 ・ 地域の方が障害を理解し、適切に関わってもらうために、会社や地域に対して、コツコツとアプローチして行きたい。
<p>人材確保・人材育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 虐待の具体的な事例などを影響の無い範囲で共有し、改めて何が虐待に当たるのかを意識化し、権利擁護について互いに考えられるように働きかけていきたい。 ・ 職種に合わせた研修内容を考える。どうしても硬い研修になってしまうので、受講者（職員）が飽きず、眠くならないような研修を考え実施する。 ・ 虐待事例やその手前にある事例の把握、他の事例などを知る勉強会などへの参加。 ・ スキルを向上していくことは一生かけても、時間不足と思うが、目指していかないと進んでいけない。日々の支援の振り返りをしっかり行い、研修や多くの方との交流等で、学んでいきたい。支援者の倫理観や理念の構築には、自分自身でも質の高い支援を展開し、見習ってもらえるようにしたい。 ・ 移動支援や放課後等デイの事業所等に向け、行動障害等の講座を開催したい。 ・ 地域全体として人材不足、質の低下への取り組みが必要だと考える。特にGHは深刻でゆとりがない状態。 ・ より良い支援に向けた人材育成 ・ 自分自身、分からないことが多く、社会情勢に追いついていないので、もっと勉強が必要だと思っています。もっとたくさんの人（特に考え方の違う人）と話したいと思っています。 ・ 事業所内でも定期的に学べる機会を取り入れていけるよう支援者の学ぶ環境を整えたい ・ できるだけ多くの事例を調査する。事例を参考にしながら、どのような問題がどのように波及していったのかを研究して行きたい。調査した事例をもとに世話人会議などで問かけ虐待防止について理解を深めていきたい。 ・ 東京都主催の研修に参加し、研修内容を職場の職員に共有していく。使用者による虐待ケースにおいて、労働行政の具体的な対応事例などを知りたい。 ・ 介護・福祉職の万年不足は、まずは処遇改善（賃金アップを区レベルでもっと加算するなど）しない限り、人材不足のため、引継ぎやOJTなど教育ができていないまま現場を任せられるので、精神的負担も多く離職する現状。 ・ しょうがいのあるひととのコミュニケーションについて、特別支援学校の教師や福祉・介護の指導者より学ぶ研修をきっちり受けてから現場に入る。
<p>環境づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理者としては、子育て中や介護中等の職員も含め、働きやすく何でも話し合え、助け合える職場作りを行っていききたい。 ・ コロナ禍で外に出る機会も激減する中、シニアはフレイルや認知機能低下が進んだり、身体状況の悪化に加えて介助量も増えていきます。自宅で過ごす時間が増えたことでイライラを募らせているご家族も沢山いらっしゃいます。いつでも話しやすい雰囲気作りやいい意味で畏まらないよう、隙間や余白のある対応を心がけていきたいと考えます。 ・ 気持ちにゆとりを持って接する。情報交換。 ・ 倫理観をチームとして共有する。 ・ “陰性感情”を無意識のうちに感じてしまう前に、支援・対応の中で、少しでも自分自身の中で不安や疑問に感じるようなことがあったら、報告するようにしたい、また併行して、組織全体に自分の想いを柔軟に共有できる職場づくりを虐待防止責任者として推進していく必要性も感じました。 ・ サポートが必要な人を、介助者や家族任せにせず、当事者の生活圏にいる地域ぐるみで、「わが事」として見守ったり「何かお手伝いしましょうか？」など気軽に声掛けし、困っていることを言えるような助けられ上手な人になる。 ・ 虐待する人は、「困った人」でなく「(なにかに)困っている人」 → それの問題行動に走ってしまうのではないのでしょうか？ ・ 定期的にリラックスして会える場を地域に作り、障がい者、介助者ともに、それぞれが同じ立場の人と交流しながら、ストレスを軽減していきたい。

<p>支援者の姿勢</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今までの取り組みを当然続けていくことが大切ですが、近年障害者虐待が大きなトピックとなっている状況ゆえ、様々な新しい考え方や防止に向けての研修等が行われていることと思います。そういった情報に常にアンテナを張っていきたいと考えています。利用者の不満等をなるべくキャッチできるように傾聴するようにしていきたいです。 ・コロナ禍で外に出る機会も激減する中、シニアはフレイルや認知機能低下が進んだり、身体状況の悪化に加えて介助量も増えていきます。自宅で過ごす時間が増えたことでイライラを募らせているご家族も沢山いらっしゃいます。いつでも話しやすい雰囲気作りやいい意味で畏まらないよう、隙間や余白のある対応を心がけていきたいと考えます（再掲）。 ・コロナ禍が長期となり、今後も続いていく中で変化している環境であったり、家族の負担にしっかりと目を向けていけるようモニタリング・評価していきたい ・家族が不安なく「実は」と話せるような関係性を大切にしていきたい ・コロナ禍だからこそ個々のケースにゆっくりと向き合える時間をつくりだしていきたい ・小さな出来事を見逃さない（虐待へとエスカレートしないために未然に防ぐ）。 ・今までの取り組みを継続していきたい。 ・日々の業務を常に、虐待防止の基本に立ち返り続ける。
<p>支援者の心身状況の維持管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員のストレスマネジメントに取り組むこと ・自分の考え方のクセを知り、感情のコントロールに取り組む。 ・自分自身の心が窮屈にならないようにするために… <ul style="list-style-type: none"> →充実した余暇の過ごし方（仕事だけにならないように…） →ストレスの発散（職場の人間関係など） <p>実際は、日々の業務に追われて、休日も仕事のことを考えることもあります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・孤立を防ぐことが大切だと思いました。個人と組織でできること両方考えることが必要だと思いました。疲れ、私的感情などの心身の健康が不調であると不適切なケアや陰性感情が起こりやすいということなどで、心身の健康を保つためのセルフケアが大切だと思い、実践したいと思いました。 ・“陰性感情”を無意識のうちに感じてしまう前に、支援・対応の中で、少しでも自分自身の中で不安や疑問に感じるようなことがあったら、報告するようにしたい、また併行して、組織全体に自分の想いを柔軟に共有できる職場づくりを虐待防止責任者として推進していく必要性も感じました（再掲）。 ・人材、研修不足、閉鎖的な環境。多職種や機関との横のつながりが少ない。介助者（スタッフや家族）は何かと忙しく、気後れもするので、交流の場があったとしてもなかなか出向けない。LINEなどを使って、自宅から悩みを打ち明けたり、SOSの発信をできるようにする必要を感じる。 ・虐待する人は、「困った人」でなく「（なにかに）困っている人」 → それが問題行動に走ってしまうのではないのでしょうか？ <p>定期的にリラックスして会える場を地域に作り、障がい者、介助者ともに、それぞれが同じ立場の人と交流しながら、ストレスを軽減していきたい（再掲）。</p>

4 虐待防止のため、これから取り組みたいこと、今後必要だと思うこと、課題など（組織）

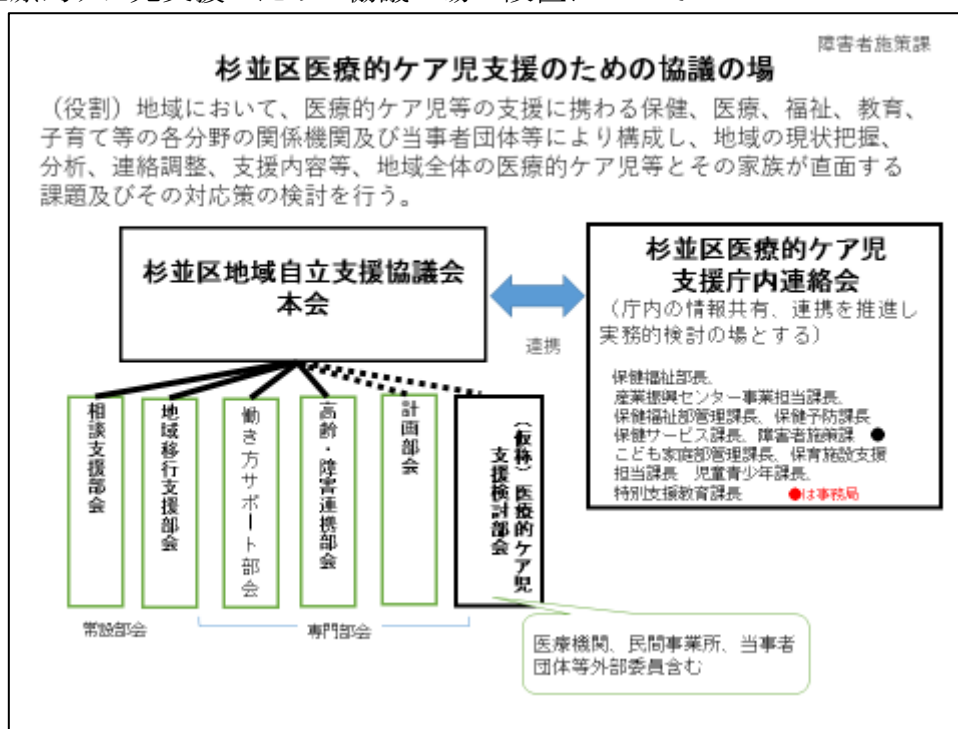
障害の理解・普及啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャラバン隊を、いずれは学校、行政機関、警察などにも広げていきたい。
環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 親の会に地域割り活動を取り入れ、できるだけ近隣での関り、気付きの必要性などを大切にしたいと以前から考えているが、なかなか実現には至らない。地域での見守りの目があると安心だが、個人的な関りを好まない人も多い。 ・ 虐待防止のための具体的な環境整備等。 ・ 職員間で対応について検討する等、風通しの良い職場作りの徹底。 ・ 業務の効率化 <ul style="list-style-type: none"> →業務そのものの絶対量を減らすことも必要 →組織の中で、仕事量の偏りがある ・ 質の高い支援が虐待防止につながり、そのような支援を行うためには、組織が円滑に機能し、働く職場環境や職員同士のコミュニケーション、そして一人一人のメンタルヘルスが大切ということを認識したい。常日頃から意識して取り組むことや、定期的にチェックしていくことも必要だと思っています。
システムづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 【都育成会】グレーゾーン（小さな気付き）を集め、検討し、虐待防止委員会で取り上げる予定。 ・ 利用者を対象とした虐待防止についての勉強会を開催。 ・ 法人の虐待防止委員会では、毎月の委員会をリモートで開催してきたが、4年度は課題解決ができる委員を事業所内虐待防止委員会に入れ、解決のコアメンバーでの会議も開催したい。又ヒヤリハット委員会や事故防止委員会と連携し、三委員会の連携をスムーズにし、虐待防止に努めたい。必要なスキル獲得やスキルアップの研修は今後も継続して行きたい。支援スキルが高い支援員に対して、法人が評価してもらえるように、評価基準を変えてもらうための努力を引き続きしていく。適切な支援についての情報を各事業所に伝え、年に1回実践発表会を実施したい。地域の支援者が相談できる場を作りたい ・ 法人においては虐待防止委員会の設置が必須となり、その立ち上げもありますので、委員会での会合や勉強会等において、法人職員全体に虐待防止のエッセンスを浸透させていきたいと考えています。 ・ しくみや制度の間（はざま）が虐待につながる危険性があるため事例検討などを多職種で行う機会をつくり、考えている。また、このはざまを課題と捉え、新たな社会資源の開発や機能不全を起こしている原因などを検討し報告などにつなげていく活動を始めている。具体的には法律家や法律に明るい研究者等をお招きし、多職種で事例検討・事例研究をこの3月に始めた。これからしっかりと継続・定着させていく予定。 ・ 職員、当事者、家族への研修、聞き取り。情報を分かち合い、相談しやすい体制を作る。 ・ 義務化に伴う虐待防止委員会の役割強化等。 ・ 組織のけん制機能を高める。 ・ チームアプローチの充実。
人材確保・人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ GHネットワーク事業を活用した人材育成。（虐待をしないことは当然のことで、さらに意思決定支援など質の高い支援に取り組んでいくことで虐待をしない組織にしていく） ・ OJT（入所、GHは特に一人勤務が多く、慣れてくると自己流の支援が修正できなくなる） ・ 職種に合わせた研修（受講者が飽きない内容）を中堅職員が出来るように伝達していき、職種を問わず職員が虐待防止について意識付けできる機会を増やしていく。 ・ 今後も虐待防止に関わる研修に職員を送り出していきたいと思います。 ・ 電話、窓口、訪問時などあらゆる場面で不適切なケアが行われているかもしれないというアンテナを立てながら業務を行うこと。また関係機関からの情報共有や相談の連絡には各分野の専門職からみた虐待や不適切ケアに繋がる芽があるものと捉え、パトンを落とさないよう話を掴み、繋げていけるよう1人1人が聞く力を高めていくことも必要と考えます。 ・ 支援や対応について意見交換する機会を一層多くするなど、職員のコミュニケーションを活性化することで、虐待の早期発見、また個々の対応の振り返りをする。虐待する側にならないような相談支援の実施も大切であると思う。グレーゾーンと思われるケースを集めての意見交換を繰り返すと良いのではないかと。 ・ 全職員が同程度の理解力を持ち、何が正しく、何が正しくないのかを理解して例えば上司であっても間違っているといえる職場にしたい。杉並区の虐待防止研修で東洋大・高山先生が参加されたグループワークの中で質問があり「古くからの職員が親しいあまりちゃん付で呼んでいる。それについては問題ないのか？」との問いに「絶対にあり得ない、いかなる場合もさん付けで呼ばなければならない。」と聞いていただけたのでモヤモヤしていた部分が晴れた。とにかく、研修にはできるだけ参加してもらい、それを伝達研修のような形で周知していきたい。 ・ 職員などに対して、感じたこと、気づいたことをできるだけ相手に伝え、正しいかどうか考えることを実践してもらえようとしている。 ・ 他組織が主催する研修に積極的に参加する。今後、職場主催の研修を企画していく。
支援者の心身状況の維持管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員のメンタルヘルスケアの実施等。 ・ 質の高い支援が虐待防止につながり、そのような支援を行うためには、組織が円滑に機能し、働く職場環境や職員同士のコミュニケーション、そして一人一人のメンタルヘルスが大切ということを認識したい。常日頃から意識して取り組むことや、定期的にチェックしていくことも必要だと思っています（再掲）。

杉並区地域自立支援協議会
(仮称)医療的ケア児支援検討部会 (案)

1 検討目的

- (1) 医療的ケア児及びその保護者の現状・課題等の意見交換により支援の連携が推進される。
- (2) 杉並区医療的ケア児支援庁内連絡会と情報共有し連携することで、地域での切れ目のない支援体制を構築する。

2 杉並区医療的ケア児支援のための協議の場の設置について



3 令和4年度 検討スケジュール(予定)

- 令和4年6月13日(月)19時から21時 オンライン会議
第1回医療的ケア児支援検討部会開催
令和4年度の取組内容についての検討
令和4年度医療的ケア児者実態調査への意見交換
- 令和4年6月29日(水)14時から16時 オンライン研修
「医療的ケア児を地域で支えるために(仮)」
河北総合病院 副院長 勝盛 宏先生
- 令和4年9月 第2回医療的ケア児支援検討部会開催
実態調査速報結果の報告
令和5年度以降の相談体制について

4 検討メンバー

区分	分野	所属	氏名
部会長	医療	杉並区医師会	継 仁
部会員	医療	東京家政大学こども学部こども支援学科・ 同大学院教授	宮島 祐
		河北総合病院	勝盛 宏
		訪問看護ステーション	
	福祉	こども発達センター	
		杉並区立重症心身障害児通所施設わかば管 理者	
		放課後等ディサービス	
		相談支援事業所	
		居宅介護事業所	
		障害者通所施設	
	保育	こども家庭部保育課 ●●保育園長(受入れ保育園)	
		障害児保育園へレン	
	学校	杉並区立済美養護学校	
		東京都立永福学園	
	学童	こども家庭部児童青少年課 ●●児童館館長(受入れ児童館)	
	当事者	東京都立永福学園 PTA の代表	
		みかんぐみの代表	
		杉並区重症心身障害児(者)を守る会の代表	

事務局
 障害者施策課
 障害者生活支援課
 保健サービス課

計画部会の設置について〈障害者分野の計画策定に向けた取組〉

「杉並区障害者計画」は、これまで障害福祉施策に関する基本計画として「杉並区保健福祉計画」に包含していましたが、このたび別紙 1 のとおり、策定に向けて取り組むこととしました。

この考え方に基づき、今後、新たに策定する障害者計画は、法定計画として個別に策定してきた障害福祉計画及び障害児福祉計画と合わせて、障害者分野の総合的な計画として一体的に策定していきます。

その策定にあたり、地域自立支援協議会のもとに設置する計画部会において、以下のとおり進めていくこととします。

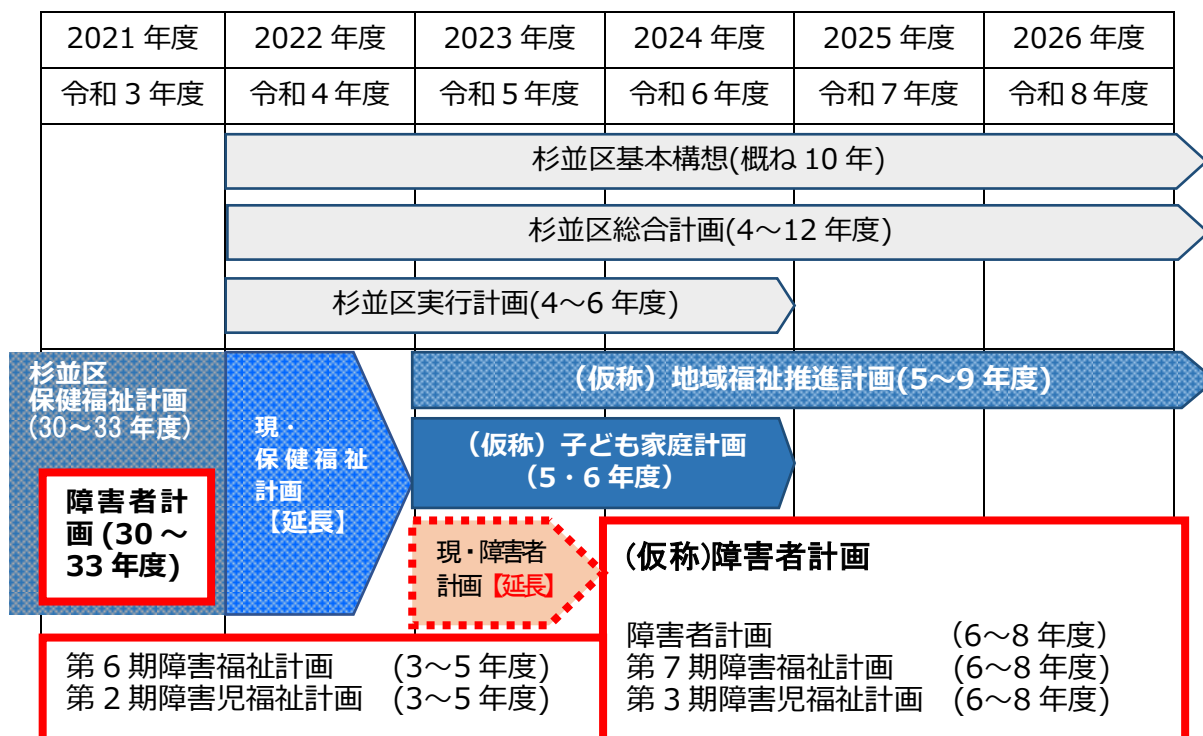
1 障害者分野の計画及び計画期間等

- 障害者分野の計画として、以下の 3 つの法定計画を包含する「（仮称）障害者計画」を策定します。

	第 7 期杉並区障害福祉計画 第 3 期杉並区障害児福祉計画	杉並区障害者計画
根拠法令	障害者総合支援法第 88 条 児童福祉法第 33 条の 20	障害者基本法第 11 条
趣旨	国の基本指針に即し、区の障害福祉サービス等の提供体制の確保に係る目標及びその見込量などを定める計画	障害者の状況等を踏まえた障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関する基本的な計画

- 障害者分野の計画期間については、現在の「第 6 期杉並区障害福祉計画」及び「第 2 期杉並区障害児福祉計画」が、法令で令和 3 年度から令和 5 年度までの 3 年間と定められているため、令和 6 年度を始期とする計画とします。そのため、現行の保健福祉計画に包含する「障害者計画」については、終期を令和 5 年度末に変更します。
- 障害児にかかる施策については、新たな基本構想及び総合計画で子ども分野に位置づけられていることから、今年度に策定する子ども家庭分野の計画(令和 5・6 年度)との整合性を図ります。
- 策定にあたっては、地域福祉分野の計画として、各分野別計画を横断的につなげた包括的な計画として今年度に策定する「（仮称）杉並区地域福祉推進計画」（令和 5 年度～令和 9 年度）との整合性も図ります。

○関連計画の計画期間は以下のとおりです。



※延長期間中も、実行計画の新たな施策・取組を加えて、現計画の各種施策の進捗状況や成果目標等の達成状況の点検と評価（PDC Aサイクル）を行う。

2 構成メンバー

別紙2の名簿案のとおり

※なお、障害者福祉推進連絡協議会からの委員（7名程度）については、令和4年6月15日開催の令和4年度第1回同会議で決定します。

3 令和4年度の主な検討内容

- 障害分野の現計画の点検と評価の検討
- 令和5年度の新計画策定に向けた障害者基礎調査の実施に関すること

4 今後のスケジュール（予定）

令和4年6月24日	第1回計画部会
7月下旬	地域自立支援協議会等
9月中旬	第2回計画部会
10~11月	障害者基礎調査の実施
11月中旬	地域自立支援協議会等
令和5年1月	第3回計画部会
2月	地域自立支援協議会等

保健福祉計画等の策定に向けた取組について

新総合計画等の策定に併せて改定することとしていた保健福祉計画については、喫緊の課題である新型コロナウイルスの感染拡大防止への対応を最優先にしたことに加え、コロナ禍を踏まえた今後の取組の方向性を明らかにする必要性が生じたこと等から改定時期を変更し、令和5年度を始期とする新たな計画として策定することとする。

計画の策定に向けては、保健福祉計画とは別に法令等に基づき策定していた個別計画も含め、保健福祉分野全体の計画体系を再編した新たな計画として策定することとし、以下のとおり取り組むこととする。

1 現行の保健福祉分野における計画の課題

- 急速に進む少子高齢化等により、保健福祉の各分野（地域福祉・障害者・高齢者・子ども家庭・健康医療）において扱う領域が拡大していることから、保健福祉施策全体を網羅した一体的な計画として示すことは難しくなっている。
- 現行の計画体系は、各分野における計画について、保健福祉計画に包含して計画化している法定計画と、保健福祉計画とは別に個別に計画化している法定計画をそれぞれ策定していたことにより、分野ごとの取組内容の全容が把握し難くなっていることに加え、それぞれの計画期間の整合を図ることが困難となっている。

2 新たな計画策定の基本的な考え方

上記の課題を踏まえ、以下の基本的な考え方に基づき計画を策定する。

(1) より分かりやすい計画体系への再編

法令等に基づく計画を中心に、各分野（地域福祉・障害者・高齢者・子ども家庭・健康医療の5分野）を体系ごとに統合・再編した計画とし、区民に対しての分かりやすさを確保する。

(2) 計画目標の統一等

- 各分野別計画の中において、保健福祉分野全体に共通する基本理念や計画推進の方向性を示し、計画全体の目標の統一を図る。
- 地域福祉分野の計画については、社会福祉法第107条に基づく「市町村地域福祉計画」に位置付け、虐待への対応や福祉人材の確保などの各分野に共通した課題に対する取組の方向性を明らかにするなど、各分野別計画を横断的につなげた包括的な計画として策定する。
- 再編した分野別の計画をまとめて「保健福祉計画」と総称することとする。

(3) 各計画の計画期間の整合性確保

それぞれの計画期間については、各分野の法令等で定められた計画における計画期間と整合を図ることとする。

(4) その他

- コロナ禍において顕在化した新たな課題への対応や、アフターコロナを見据えた新たな時代における保健福祉施策の取組の方向性を明確化する。

令和 4 年度 地域自立支援協議会計画部会名簿(案)

No.	部会員氏名	団 体 名 等	区 分	備 考
1	高山 由美子	ルーテル学院大学	学識経験者	地域自立支援協議会からの選出
2	能勢 豊	ピア相談員	障害当事者	
3	島田 裕次郎	都立永福学園肢体不自由教育(高等部)	教育関係者	
4	氷見 真敏	杉並区障害者雇用支援事業団	就労支援関係者	
5	吉本 光希	社会福祉法人同愛会 東京事業本部(杉並地域)	サービス事業所	
6	小佐野 啓	あおばケアセンター	サービス事業所	
7	春山 陽子	すまいる高井戸	相談支援事業所	
8	下田 一紀	杉並障害者自立生活支援センターすだち	相談支援事業所	
9	玉村 恭男	杉並区民生委員児童委員協議会	社会福祉団体の代表	障害者福祉推進連絡協議会からの選出
10		杉並区身体障害者協会	障害者団体の代表	
11		杉並区手をつなぐ育成会		
12		杉並家族会		
13		杉並区視覚障害者福祉協会		
14		杉並区聴覚障害者協会		
15		杉並区肢体不自由児者父母の会		

<杉並区地域自立支援協議会「働きかたサポート部会」今までの取り組み経過>

1 部会の立ち上げ経過

第 5 期（平成 27～28 年度）の相談支援部会で就労に関するワーキンググループの活動を行い、就労に関する多くの課題が確認され、第 5 期の地域自立支援協議会のまとめにおいて、新しい部会の立ち上げの必要性が確認され、第 6 期に専門部会化されることとなった。

平成 29 年度に部会の立ち上げ準備会（3 回）を開催し、取り組むべき課題の整理を行い、平成 29 年 12 月 6 日から「働きかたサポート部会」の活動を開始した。

2 部会の目的

- (1) その人らしい暮らしの中で、多様な働きかたができる地域づくりを推進する。
- (2) 杉並区の就労に関する課題を整理し、解決につなげるためのネットワークづくりを行う。

3 活動内容

回	概要	出された意見 等	議論の結果見えてきた事
平成 29 年度 第 1 回 (平成 29 年 12 月 6 日)	・準備会でまとめた課題を部会委員と共有し、それぞれの機関との意見交換を実施。 ・当事者委員 3 名	・当事者委員の意見をしっかりと聞きながら考えていきたい。 ・就労している方を地域で支えていくくみづくりが必要。 ・障害が重度化、多様化していることから支援の組み立てが難しい。 ・就労はできるが定着が難しい。	・課題がさまざまだが、大きくは「就労前」と「就労してから」に分けられるのではないかと。
平成 29 年度 第 2 回 (平成 30 年 2 月 22 日)	・「就労の準備性」と「就労定着」との 2 グループに分けて意見交換を実施。	「就労の準備性」: ・仕事はできるが自分のことを伝えるコミュニケーション能力が不足。 ・社会性の未熟さが見られる。 ・高齢になっても働きたいニーズがある。 ・就労継続 B 型の利用者は就労のイメージが付きにくい。 「就労定着」: ・保健センター、すまいるなど相談できる場所が必要。 ・当事者活動の場が必要。 ・区内の社会資源の確認や関係機関との連携は必要。等の議論があった。	・就職後は、本人の成長を後押ししていただくことも必要。 ・（就労には）職場のマッチングと新たな職場の開拓が重要。 ・短時間就労や高齢になっても働きたいというニーズをどうするか。 ・これまで当事者の視点での議論が足らなかった。

<p>平成30年度 第1回 (平成30年6月6日)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者委員に現状をはなしてもらい、議論を深めた。 ・当事者委員4名に ・雇用支援ネットワーク会議との役割分担を改めて確認。 	<p>「当事者委員の現状」:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・位置身近な社員が異動してしまうなど、環境の変化に戸惑う。 ・困ったときの相談相手がいると安心する。 ・1人暮らしでヘルパーを活用しながら、生活と仕事を両立。 ・長く働いていても最低賃金以上には給料が上がらない。 ・杉並区の就労支援の情報をもっと区民に知ってもらいたい。 <p>「各委員の意見」:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人のサポートが就労の継続に不可欠であることがわかった。 ・地域がどのような環境になっていると安心できるのか、地域の支援に求める部分を整理していきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・どんな支援があるとよいかも課題だが、支援情報がないなど今ある支援が必要としている人に届かなかったり、うまく使えずに離職してしまうケースもあることがわかった。 ・雇用支援ネットワークの役割⇒支援者による就労支援事例や課題の共有、就労支援に関する情報共有や支援力向上の取り組み、支援体制の強化。 ・働きかたサポート部会の目的⇒多様な働きかたが出来る地域づくりの推進、ネットワーク作り。当事者に参加をしてもらい、当事者目線を大切に議論する場。
<p>平成30年度 第2回 (平成30年10月17日)</p>	<p>すまいる高井戸春山氏、支援センターすだち下田氏に部会に参加してもらい、支援が入らず、離職に至った事例を発表</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事例について、具体的な意見交換。 <p>意見交換を経て、見えてきたこと⇒</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本人がさまざまな経験をする必要であり、失敗も経験のひとつ。 ・していい失敗としない方がいい失敗を見極める力が大切。 ・働き続けることで大切なことは「給与で好きなことをして働く意欲に結びつけること」。 ・雇用側の立場からも地域の支援者に求めることや、企業が行っている定着支援の内容についても確認必要。
<p>平成30年度 第3回 (平成31年2月20日)</p>	<p>パーソルサンクス株式会社管理本部管理室 マネージャー金子昌代氏を迎えて企業で行っている定着支援や採用時に気を付けていることなど講演と質疑。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・パーソルサンクス金子氏講義を受け、質疑等で就労支援の理解を深める。 <p>講義を受けて確認したこと⇒</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・定着には、本人のやる気も大切だが、職場で何気ない話しができるなど環境も大切 ・企業は、実習をしてその人の得手不得手を見極めて業務の幅を広げてくれるとの話があり、実習によるマッチングが大切。 ・本人のことを理解してくれ、必要な配慮を考えてくれる職場は定着しやすい。

<p>令和元年度 第1回（令 和元年6月 25日）</p>	<p>①第2期の方 向性について 部会委員と確 認。 ②「はたらく こと」に対し て委員が思う ことについて 当事者委員を 中心にグルー プトーク</p>	<p>「当事者委員」： ・以前就労していた時は無理して働いて溜めたお金なのにすぐに使ってしまったが今は、働くことで達成感を得られているので、お金を貯める大切さを知った。 ・以前の職場はSOSが出しにくかったこともあり、『はたらく』という言葉にプレッシャーを感じる。 ・受傷をきっかけに意識が変わり、今、できることをしたい！失敗は成功のもと！人とつながることで道がみえてくる。</p>	<p>・SOSが出しやすい、周囲の理解が得られている、相談できる人がいるなど「安心感」があれば働ける。</p>
<p>当事者イン タビュー・支 援者向けア ンケート実 施</p>	<p>・当事者には、「はたらく」上で大切なことや必要なことを部会委員の施設や学校を中心にインタビュー実施。 ・支援者には当事者の「はたらく」を支援する上で大切なことを、雇用支援ネットワーク会議を利用して、アンケート実施。</p>		
<p>令和元年度 第2回（令 和元年10 月18日）</p>	<p>・インタビューとアンケートで収集した意見を基にグループワーク。 ・KJ法で集めた意見を読んで「大切だと思うキーワード」を書き出して、カテゴリーに分類した。</p>	<p>・「支援」：（相談）（情報を得る）（一人じゃない）（友達も支援者） ・「生活」：（生活リズム）（趣味、余暇） ・「職場」：（社会とのつながり）（理解・配慮）（コミュニケーションが取れる） ・「経済」：（自立）</p>	<p>・どのグループも4つのカテゴリーに集約されることが確認され、当事者が「はたらく」上で大切なポイント及び支援する上で大切なポイントが抽出された。 ・課題解決に向け必要な取り組みについて ①当事者本人の自己理解が深まる取り組み →カウンセリングやピア活動（すまいるで実施中） ②企業へのアプローチ →企業向けの研修や意見交換・交流会の開催（雇用支援ネットワーク会議で実施中） ③支援者の支援力向上 →区の交換研修の活用・事例検討の機会増加・リモートワークについて学ぶ・就労継続支援利用者のステップアップの仕組み作り（就労移行支援事業所利用へつなぐなど）・雇用支援ネットワーク会議への参加者増加（さらにメリットある内容へ）・本人のよいところを企業に伝えられるプレゼン力向上。</p>

<p>令和2年度 第1回（令和2年9月1日）</p> <p>（コロナ禍のため、令和2年度は1回のみ。幹事会でシンポジウムに向け、活動まとめパネル製作を行った）</p>	<p>「どんな支援があれば働きやすくなるか」を更に具体化するために、当事者と支援者に分かれて、幹事が整理した模造紙を元に作業やグループ討議・共有。</p>	<p><当事者委員より></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職場」…働き甲斐のある仕事をしたい。児童館で販売して子どもに喜んで欲しい。話しやすい雰囲気があるとよい。 ・「スキル」…職場の仲間と仲良くする。教えてもらった時に仕事を覚える。自分のことを知ってほしい。自分の失敗をわかってほしい。 ・「相談」…家族に相談できる。短期入所について相談し楽しみになっている。話しやすい人（おだやか・優しい）に相談にのってほしい。 ・「そのほか」…色々な経験ができるとよい。あせらずに取り組める環境がよい。 	<p><部会后、幹事会にて></p> <ul style="list-style-type: none"> ・部会として、課題抽出はある程度できた。今後は、抽出された課題解決に向け、取り組みをどのようにしていくか。すでにある社会資源の活用や、雇用支援ネットワーク会議で取り組んでいくこともある。 ・部会で取り組んでいく内容として・・・「インフォーマルを含めた就労と生活を支える仕組みづくり」。杉並区版アセスメントシート作成／（ステップアップのための）事業所紹介作成／本人向け「プロフィールシート」作成などが考えられるか。
<p>令和3年度 第1回（令和3年6月17日）</p>	<p>・グループワーク「自分のいいところ」をたくさんあげてみよう～ 「(仮)杉並版アセスメントシート」作りに向けて～</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の「いいところ」「苦手なこと」「配慮してほしいこと」を各自シートに書き出し。 ・感想等をシェアリング。 	<ul style="list-style-type: none"> ・いいところ探し→ふりかえり→アセスメントシート作成という流れでアセスメントシート作成ができるとよいか。
<p>令和3年度 第2回（令和3年10月25日）</p>	<p>・個人ワーク：試作アセスメントシートを使ってみる。 ・グループワーク：試作アセスメントシートを使用した意見交換</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・言葉がわかりづらい。 ・支援者目線ではなく、本人目線で考える。 ・得意なことを書ける欄が必要。できるに対する工夫を書けたらよい。 ・苦手を良いに置き換えられたらいいと思う。 ・人間味が出るといいと思う。 ・備考欄が配慮事項になっているので、できないことを書いてしまう。できることを書ける欄にできるとよい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出された意見を踏まえて、杉並区版アセスメントシート(案)を作成する。
<p>令和3年度 第3回（令和4年3月25日）</p>	<p>・書面開催</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者…部会の感想と今後の部会に望むこと等 ・支援者…アセスメントシート(案)を実際に使ってみた感想や意見 	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート回収中

平成30年4月
ワークサポート杉並

平成30年度 杉並区障害者雇用支援ネットワーク会議（実務担当者会）の概要について

1 会議の趣旨

杉並区との共催で実施し、会議・企業見学会・講座などの様々な機会を通して障害者就労・雇用に関する情報の収集や提供を行い、作業所等の施設や相談支援等の関係機関との共有を図るとともに、地域における障害者就労等の課題などの洗い出しと検討を行います。

また、障害者に対する就労・生活に関わる一体的な支援を行うため、相談支援等の関係機関と連携することで地域における支援体制づくりの強化及び関係機関の支援力の向上を図ります。

2 会議の開催日時

毎月1回（基本的に第2火曜日の16:30～18:30の2時間）

※ 企業見学会等のイベントは別日程

3 会議の場所

（公財）杉並区障害者雇用支援事業団（ワークサポート杉並）会議室
杉並区高井戸東4-10-26

4 会議の内容・実施目標など

年度ごとに、実務担当者が話し合って決定します。

5 実務担当者（参加団体）

- ハローワーク新宿
- 相談支援事業所
- 福祉施設・作業所
- 就労移行支援事業所
- 特別支援学校
- 行政機関
- その他、企業、医療関係者など（希望に応じて）

令和4年度 杉並区障害者雇用支援ネットワーク会議 実務担当者会 実施計画(案)

1 令和4年度の実施目標

- (1) 関係機関との連携を行い、地域における就労と生活の一体的な支援体制づくりの強化を図る。
- (2) 就労支援、職場定着支援の事例や課題の共有、検討などを通じて関係機関の支援力を伸ばす。
- (3) 研修、企業見学等の実践的な企画・実施を通じて、障害者の雇用等に関する情報を共有するとともに、支援員の支援力の向上を図る。

2 令和4年度の実施計画

(1) 上半期

回数	日程	内 容	備 考
第1回	4月12日	<ul style="list-style-type: none"> ■自己紹介(杉並区障害者雇用支援事業団 常務理事・事務局長 挨拶) ■令和4年度 実施計画について ■令和4年度「ハローワーク求人票」等の送信希望の確認について ■各施設・機関の事業実施状況などについて ■近況報告・連絡事項 	
第2回	5月10日	<ul style="list-style-type: none"> ■挨拶(杉並区保健福祉部障害者生活支援課長) ■生活相談支援機関の事業内容・事例の説明 ■令和4年度「職場実習事業」等の説明について ■近況報告・連絡事項 	
第3回	6月14日	<ul style="list-style-type: none"> ■事例検討①「(仮)地域における就労・生活支援ケース」について ■企業見学会(R4.8月予定)の検討について ■近況報告・連絡事項 	
第4回	7月12日	<ul style="list-style-type: none"> ■障害者雇用対策の現状とハローワークの支援について (企業から本人・支援機関等に望むこと) ■外部講師による研修の検討について ■近況報告・連絡事項 	
第5回	8月	<ul style="list-style-type: none"> □多くの障害者を雇用し、社内でも障害者雇用の理解を進め、日頃から業務等において当事者が働きやすい取り組みを実践している企業の見学会を支援者向けに実施予定(見学先の代替案として区内施設、特別支援学校など) 	
第6回	9月13日	<ul style="list-style-type: none"> ■事例検討②「(仮)地域における就労・生活支援ケース」について ■近況報告・連絡事項 	

(2) 下半期

回数	日程	内容	備考
第7回	10月11日	■事例検討③「(仮)地域における就労・生活支援ケース」について ■近況報告・連絡事項	
第8回	11月8日	■就労支援機関(職業センター等)の事業内容・事例の説明 ■近況報告・連絡事項	
第9回	12月13日	■事例検討④「(仮)地域における就労・生活支援ケース」について ■近況報告・連絡事項	
第10回	1月10日	■研修「(仮)サービスのあり方と個別支援計画の作成」について(演習) ■近況報告・連絡事項	
第11回	2月14日	■事例検討⑤「(仮)地域における就労・生活支援ケース」について ■近況報告・連絡事項	
第12回	3月14日	■令和4年度の振り返りについて ■令和5年度の取り組みについて ■近況報告・連絡事項	

注1：会議(就労等に伴う機関連携などの事例検討・見学会・模擬面接会・支援者のロールプレイ等を含む)の実施については、メンバー間で企画を持ち寄り、必要に応じて会議等での検討を経て決定・実行していく予定です。

注2：事例検討の主なテーマは、「利用者からの話、家族の視点、雇用企業の視点、医療機関等との連携、支援困難ケース」などが挙げられます。

注3：特に、企業の担当者にメンバーとして参加してもらうにあたり、どのような形だと参加しやすいかなども随時、検討していきます。

注4：研修(演習)予算は3回程度付いていますが、メンバーの総意に基づき、情勢を見ながら事務局で講師を招聘する予定です。

注5：説明者(支援者・講師)や企業等の都合で、実施日程(順番)などに変更が生じる可能性があります。

杉並区内障害者施設での 集団感染症報告先について

資料⑧-1

1 新型コロナウイルス感染症の施設利用（利用者・従事者）発生の報告については、

①杉並区役所障害者施策課 障害者保健担当 ※不在時は保健師⇒下記携帯へ

FAX 03-3312-8808

TEL 03-3312-2111 内線1148

※休日・夜間は、

感染症の発生専用 070-2478-6594

2 季節性インフルエンザや感染性胃腸炎、その他疾患集団発生報告書については、

①杉並保健所保健予防課 ※休日・夜間は連絡先を音声案内しています。

FAX 03-3391-1927

TEL 03-3391-1025

②杉並区役所障害者施策課 同上

※感染症に関する通知等をメールで送付する場合があります。

連絡先に変更があった場合は、①にその旨ご連絡ください。

事務連絡

令和4年4月27日

都内各保健所長 殿

東京都福祉保健局感染症危機管理担当部長

高齢者・障害者入所施設向け専用相談窓口の開設及び即応支援チームの派遣について

平素より、都の保健衛生行政に御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

今般のオミクロン株の流行に際して、高齢者・障害者の入所施設における医療支援の強化が課題となったことを踏まえ、都は、施設内療養体制の支援強化の一環として、入所施設を支援するため、専用相談窓口の開設及び陽性者発生時等における即応支援チームの派遣を行うことといたしましたので、通知いたします。なお、東京都医師会、市町村に対しても本通知の内容について情報提供を行うとともに、対象となる施設には、所管部を通じて周知をしておりますことを申し添えます。

記

1 対象施設（入所施設）

- (1) 高齢者施設（介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人保健施設、介護医療院、特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、養護老人ホーム、軽費老人ホーム、有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅）
- (2) 障害者施設（施設入所支援、医療型障害児入所施設、福祉型障害児入所施設、共同生活援助）

2 基本的な仕組み

- (1) 専用相談窓口は、対象施設から、陽性者の発生時及びそれ以外の平時において、感染拡大防止対策について相談を受ける。
- (2) 相談の方法は、初回時は電話によるものとし、同一案件で2回目以降は、施設側の求めに応じて、電話のほかFAXやメール等によるものとなる。
- (3) 陽性者の発生時に相談を受けた場合は、施設側の求めに応じて、原則として相談の受付から24時間以内に「即応支援チーム」を派遣する。この場合、事前に所管の保健所に対し当該施設へ同チームを派遣する旨の一報が入る。
- (4) 平時の相談において、対象施設が感染防止対策について実地支援を求めた場合は、日程を調整の上、即応支援チームを派遣する。この場合においては、相談受付から24時間以内を原則とするものではない。

- (5) 対象施設に対して行った相談への助言や即応支援チーム派遣の状況について、保健所へ情報提供を行う。情報提供の時期については、原則として当日分を翌日の正午までに行う。

3 実施形態

相談受付・即応支援チーム派遣業務を事業者に委託し実施する。

委託事業者：シミックスソリューションズ株式会社（東京都港区芝浦1-1-1）

4 事業規模

(1) 稼働時間

ア 相談受付 毎日（土、日、祝日を含む）9時～17時

イ 即応支援チーム派遣 施設側の都合（派遣時は施設長等の感染症対策責任者が要対応）を調整した上で派遣する。このうち、陽性者発生の場合、原則として相談受付から24時間以内に派遣する。

(2) 相談用電話回線

フリーダイヤル20回線

電話番号 0120-441-006

※電話番号は、専用回線のため一般公開は行わず、対象施設へ個別に案内

(3) 即応支援チーム派遣施設数

1日当たり10施設（陽性者発生時及びそれ以外の平時）

5 実施期間

令和4年4月28日から同年6月30日まで（終了時期は予定）

6 関係通知

- (1) 令和4年4月4日付け厚生労働省事務連絡「オミクロン株の特性を踏まえた保健・医療提供体制の対策徹底を踏まえた対応について（高齢者施設等における医療支援の更なる強化等）の考え方について」
- (2) 令和4年4月11日付厚生労働省事務連絡「オミクロン株の特性を踏まえた障害者支援施設等での感染発生時の対策の徹底について」

7 その他

ハイリスク施設等で陽性者が発生した際に保健所が行う、積極的疫学調査・濃厚接触者の特定・行動制限・行政検査などについては、変更はありません。

(問い合わせ先)
福祉保健局感染症対策部防疫・情報管理課
03-5388-3614
本事業に関すること：上村・岡島

「専用相談窓口の開設」 ・ 「即応支援チームの派遣」

1.専用相談窓口 **無料**

(1) 相談受付時間

毎日（土、日、祝日を含む）午前9時から午後5時まで

(2) 電話番号

0120-441-006（フリーダイヤル）

2.即応支援チームの派遣 **無料**

依頼は専用相談窓口で受付

(1) 陽性者の発生時

相談受付から原則24時間以内に、

即応支援チームが感染拡大防止対策を実地でアドバイスします。

(2) 陽性者発生時以外の平時

施設が希望した場合、即応支援チームが感染予防対策を実地でアドバイスします。

※24時間以内の派遣とならない場合があります。

3.相談できる内容（例）

- ・陽性者発生時の初動対応
- ・施設内ゾーニングの考え方や方法
- ・感染防護具の適切な着脱方法・実地訓練
- ・手洗いの方法や頻度
- ・施設構造に応じた物品の配置
- ・医療廃棄物の取扱い

即応支援チームを派遣した場合は、施設の希望に応じて以下も対応します。

- ・職員を対象とした感染予防対策にかかわる知識・技術の実地研修の実施
- ・施設の状況に応じた必要な対策のアドバイス

※陽性者の治療、濃厚接触者の特定、PCR検査等はいりませんので、
医療機関への受診や所管保健所への連絡をお願いします。

発行者：東京都 福祉保健局 感染症対策部 防疫・情報管理課

（本事業は、シミックソリューションズ株式会社が受託運営しています）

感染制御の専門家が解説した「研修動画」もオンライン配信中です。職場内研修等でご活用ください。

（内容）標準予防策（手指衛生・个人防护具の着脱等）、感染の早期把握・対応等 [QRコードからアクセス▶](#)



	事業・取組名	概要
1	集中的検査	○ 障害者(児)施設の職員を対象に集中的・定期的なPCR検査を実施
2	新型コロナウイルス感染症対策強化事業	○ 障害者施設等の入所者の検査費用を都独自に支援
3	サービス継続支援事業（かかり増し補助）	○ 感染症等が発生した障害福祉施設等に対して、必要なサービスを継続して提供するために必要となるかかり増し経費に対して支援
4	感染症対策推進事業	○ 簡易陰圧装置の設置、ゾーニング環境等の整備、多床室の個室化に係る費用を支援
5	応援職員派遣事業 （委託による応援派遣体制の確保）	① 障害者施設等で感染者が発生により職員が不足し、地域で応援職員確保が困難な場合に、都と委託契約を締結した団体が広域的な応援派遣調整を行う応援派遣体制を確保 ② オミクロン株の感染流行を踏まえた対応強化のため、応援職員派遣を行った施設に謝金を支払
6	応援職員派遣事業（障害者施設の人的応援）	○ オミクロン株の感染流行を踏まえた対応強化のため、都が契約した人材派遣会社から、支援員等に不足が生じた障害者施設等に代替職員を派遣
7	障害者施設等事業継続支援（宿泊先確保）事業	○ オミクロン株の感染流行を踏まえた対応強化のため、施設入所者への新型コロナ感染防止、また、施設従事職員の同居者への感染防止を図るため、施設職員が滞在する宿泊先の確保等を行うことを支援
8	新型コロナウイルス感染防止対策のための専門的相談・支援事業	○ 障害者支援施設等に対し、障害福祉の現場では解決が困難な感染防止対策に係る医学的な相談・支援を行うため、地域の実情に応じた相談・支援体制を整備
9	医療・福祉事業所内メンタルヘルスセルフケア等スキル向上支援事業	○ 医療・福祉関係事業所における管理・監督者等を対象に、オンライン研修を実施することにより、従事者の心身の負担を軽減し、事業所内におけるメンタルヘルスケアの取組を促進

※ 上記のほか、入院先の調整や障害者支援施設等への往診体制の強化などの医療的支援の取組については、感染症対策部で対応

○幹事会（R4/1/5 開催）で出された意見（要約）

<前回の検討「コロナ禍での虐待について ～基幹相談支援センターの事例を通じて～」での議論を振り返って>

- 虐待対応も具体的な形にしていくことが重要。虐待対応は難しいと言われるが、「難しい」「大変」で終わらせないことが大事。意見をどうつなげていくか、本会で議論継続していく必要がある。また、議論を深めていくために、部会等へ議論をつないでいくことも考えていく必要がある。
- 虐待に関しては、やはりグループホーム（以下、GH）が心配。GHの数が急激に増え、過渡期にきていると思う。運営が厳しいGHもでてくるのではと懸念している。サービスの質の担保はできるのか。（運営が心配な）危険なGH増えてきている。貧困ビジネス化しているという見方も。広告で「GHに投資しませんか（不動産投資）」というのもみかけるように。共有していく必要がある。
- 前回の虐待についての議論時に、人材の課題の話となった。虐待防止のためにはヘルパー等の支援者へのフォローも必要との話も出た。支援者が働いていて楽しいと思える場にしていかないといけない。GHも1対1場面になることが多く、悩んでいる世話人さん多いと聞いており、GH世話人ネットワーク事業の取り組み等よい取り組みはあるが、フォロー体制はまだ不足している。
- 虐待の問題は根が深い。施設で務めていた時は、互いに見張り合うような対応を作っていた。意識づけでは限界あり、防止するシステムが必要。知り合いのGHでは、外部活用型GHで、外部からヘルパーが入る仕組み。そのGHでは、虐待の報告が毎年あるが、外部の目ははいることで、問題が大きくなる前に顕在化しやすいように見える。今後、虐待防止のシステムを作ることに着手してもよいかもれない。
- 事業所が課題を抱え込まないようなシステムづくりが必要。横のつながりがあるとよい。GHなど生活の場が訓練の場にならないようにする必要もある。
- すぎなみ相談支援連絡会で、支援者の支援についての話となったことある。障害者支援の仕事の待遇の悪さは全国的な課題となっており、仕事上のモチベーションの維持や、落ち込みの防止など、支援する側のメンタルヘルスという視点が大事との意見あった。法人内で、毎年メンタルヘルス研修を行っているが、周りではそのような機会がないとよく聞く。支援者が抱えているジレンマや問題を吐き出せる場があるとよい。
→都社協に相談できる窓口あるようだが、まだまだ敷居が高い。身近で相談しやすい雰囲気できるとよい。
- GHについてはやはり心配。就労支援をしている方でGHに入った方がいたが、ご本人から話を聞いたり、メールのやり取りを見させてもらって、GHの対応があまりにもひどいことがわかったことがあった。GHの質の担保については、支援者や地域で目を光らせて、常に確認をしていく必要がある。
- GHの数が急増している。簡単な確認のみで、早急に入ってトラブルになるケースが続いている。GHの見極めと体験の活用、入る前のCCが重要になる。入ってからは、月1回のモニタリングでしっかり外部からの目を入れていく必要がある。
- GHの支援については、心配なところ多い。プライバシーの問題もあるが、防犯カメラをうまく使って利用者の安全と虐待防止に役立っているところある（あるGHで、ご本人の安全管理のために夜間

に何度も部屋の電気をつけて確認する必要あったが、ご本人同意のもと、防犯カメラを設置し、変化があったときだけ対応することにしたら、ご本人の睡眠状況が改善した)。本人の権利擁護のためのカメラ設置のあり方についての検討や、導入にあたって補助金など仕組みがあるとよい。また、GH単独で抱えることなく横のつながりがあるとよい。

- 上記の意見は、虐待防止の観点でどれも大事。全体としての方向性をどう出していくか。システムや日常的なネットワークをどのように構築するか。「業界全体の見取り図」が必要。それを協議会で作っていけるとよい。それぞれの委員に思いを聞いて、まとめ、次年度につなげられるとよい。意思決定支援にもつながる話。よい支援をシェアするしくみづくり。何気ない実践もよい実践としてスポットライトを当て、共有し、支援者のモチベーションをあげていけるようなシステムづくりが必要。各事業所だけで抱え込まないようにする視点も重要。長野県でよいホームページを作っており、参考になる。虐待防止のよい取り組みを「ニコリホット」事例として紹介している。また、職員向けの研修パッケージを提供し、オープンなネットワークを組み立てている。悪いことを一つずつ潰していくのではなく、良い実践を増やしていき、結果的に虐待が減っていくという共通のイメージが感じられる。これは、昨期に取り組んだ、意思決定支援への丁寧な関わりにもつながっていく。それぞれの委員に意見をもらう形で、支援者にとってもポジティブにモチベーションアップできるとよい。
- 来年度から虐待防止委員会必置となり、各法人に虐待防止マネージャーを置くことになる。その仕組みをうまく利用して、マネージャーを集めて横のつながりを作ってもよいかもしれない。良い実践を共有する場として、活用してもよいかもしれない。
- 幹事会で出された上記のような具体的な意見を本会の場でも各委員から聞けるとよい。職員のメンタルヘルスの部分も大事な視点なので、そのことも含めて、虐待防止となる「行っている良い実践」「聞いたことのある良いと思った実践」「自分が必要だと思う実践」、を各委員に聞けるとよい。頂いた意見を集約し、内容を項目ごとにまとめ、カテゴライズして、方向性を出していけるとよい。

① 1	奴田原 直裕	② 1	能勢 豊	③ 1	木村 晃子
2	【司会】野瀬	2	【司会】春山	2	【司会】石井
3	田邊 大樹	3	島田 裕次郎	3	氷見 真敏
4	★中元 直樹	4	★白瀧 則男	4	平 由美
5	相田 里香	5	小林 敬	5	継 仁
6	下田 一紀	6	修理 美加沙	6	★早野 節子
7	池部 典子	7	永田 直子	7	小佐野 啓
8	【発表】池田	8	【発表】 ジグナー	8	池部 弘子
9	佐々木	9	【記録】星野	9	【発表】永沢
10	【記録】太田	10		10	【記録】中村

○グループ討議の目的

R3 年度第 3 回本会(コロナ禍における虐待事例報告)、R4 年 1 月幹事会を経て、R3 年度第 4 回本会(書面開催)意見集約アンケートでは、委員の皆様から「虐待防止に向けた」たくさんのご意見をいただきました。

今回、本会全体で共有した上で、今後の虐待防止の取り組みを検討していきたいと思えます。

○グループ討議の進め方 (所要時間 30 分)

- ①司会からグループ討議の目的を説明。
- ②★の委員より、提出した意見を紹介してもらう。
- ③今後の取り組みについて、各委員より意見交換。
- ④終了後に記録担当より、討議で出た意見を発表する。

○参考(R40509 幹事打ち合わせで出た取り組みの提案)

- ・研修・人材育成(共有する・つながる・学びあう場が必要)。風通しを良くする。
- ・資料作成 差別解消の事例集を参照。ガイドブックなど。
- ・ポスター(MAP)の作成 虐待予防の見取り図 家庭・事業者・職場など
- ・第 9 期より権利擁護部会の立ち上げに向けて相談支援部会で取り組むか。
- ・虐待防止委員会の義務化に合わせ、ノウハウを共有。責任者の連絡会を開催。
- ・事業者向けだけでなく。家庭向けも必要。
- ・GH は新設が多く、非常に心配している。