

令和5年度

第78回

研究集会記録集

児童発達支援部会 (入所)

令和 5 年度静岡県知的障害者福祉協会児童発達支援部会
障害児入所施設職員研究集会の報告について

場 所 静岡県総合福祉会館(シズウェル)
日 時 令和 5 年 11 月 22 日(水)10:00~17:00

テーマ 「入所児童の課題に向き合う」

講 演 『「私を見て!」一人の職員として、施設としての児童への向き合い方』
講師:浜松学院大学短期大学部 教授 志村 浩二氏

報告内容

最初の講演の内容として、児童入所施設「あさぎり」の伊那職員より以下のような事例の紹介があり、事例の内容を報告します。

・基本情報として、小学 6 年生の女子児童(A さん)で知能検査の指数は 62、A さんの特徴としては、新しい人への対面や場所への適応に時間がかかり、緊張から職員から離れられないことや素直に甘えることが苦手で、怒ったら職員が関わってくれるという特性がある。

また、毎日のように何か些細なきっかけを見つけて怒ることや話し合っても最終的に「自分のことを受け入れてくれない」という認識に達してしまうことがある。

さらに、施設内では他児への影響力が強く、A さんに嫌われたくないの思いや標的にされたくないという気持ちから一緒に行動をとることを余儀なくされている。

・前述の事例を参考にして、講師の志村先生から基本情報から自ら読み取った内容を紹介されました。

はじめに A さんは、生後間もなく乳児院に入所し、4 歳からは児童養護施設に入所した経緯から親から暴力を振るわれた等のトラウマは体験されていないことと、正常分娩であっても NICU に入院した経緯などから出産にリスクが高かったのではと推察していた。

また、服薬での対応を検討したが、保護者からの服薬の同意が得られず、服薬はされていない。

次に志村先生から二つのグループ討議のテーマを与えられ、①「このケースはどうして怒りとまとわりつきが激しいのか」、②「自分ならこのケースのどこに留意してかわっていくか」について、グループ討議を行った。

グループ討議の主な意見として、施設生活の長さによる弊害として愛着不

足からくる不安や施設生活の中で自分を守る行動として、自分を強く見せることや怒ってしまったら振り返りの機会を与える等の対応が必要。見捨てられる不安からの現象として、テレビやドラマから得る間違っただ情報で判断しがちであり、言葉自体の理解不足も原因として挙げられるのではないかという多様な意見が出された。

志村先生の見解として、Aさんのおそらくの臨床像としては、「境界例児童」として、大人のボーダーラインパーソナリティ障害の早発版として理解するのが妥当とのこと。加えて発達年齢にして1歳6か月～2歳6か月あたりで「見捨てられ体験≡鬱が生じていて、前頭葉内側部(抑制機能)に衝撃(体験すること)を与えると、Aさんの「怒り」と「しがみつきの行動が必ずセットになってくると考えられる。アンビバレント(ひとつの物事に対して、全て相反する感情や態度や考えを抱くような)子どもになってくるのではないかという見解でした。

このAさんのこれからの予測として、怒りをもったまま思春期を迎えることが予想され、時として暴力に進むことも考えられるため、Aさんの思いを言語化させ、それに向き合う大人側の対応が必要になるとのことでした。

事例発表①三方ヶ原スクエア

②富士市立ふじやま学園

重度障害の児童の事例として、強度行動障害タイプの児童で、噛みつきや掴みかかりなどの行動障害とエレベーターへのこだわりが強い。

家庭引き取りは難しく、学校での職場実習は入所施設での生活介護を体験している。

この児童の場合、強度行動障害を有しており、他害なども有り、就労先においては対象外として相手にされない。

以上のような条件下では、進路先が限定され、障害者入所支援施設の入所を希望しても空きがない状態が推測され、行き場のない状態である。

このような困難な状態であっても短期入所等を利用して、具体的な進路先を模索しているとのこと。

次に軽度障害児がふじやま学園に入所し、実習を重ねて将来に向けた進路を選択するまでの様々な経過が論じられており、重度障害児とは異なる視点での対応が興味深かった。事例の中でBさんは養父や兄からの虐待を受けていたが、Bさんの意思や性格が曲がっておらず、根っこの部分がしっかりしている限り自立した生活が確立できるのではないかという意見もあり、GHでの一人暮らしができるようサポートしていく方法も提案された。また、ASD(自閉症スペクトラム症)という障害がありながらも自分の思いをしっかりと伝えられることや障害の受容についても理解が深まることができ、これからのBさんの成長を見届けたいと思いました。

児童発達支援部会 (通園)

令和5年度 児童発達支援通園部会 児発管・主任研修プログラム

実施日時： 令和6年2月2日(金) 14:30~16:30

実施方法： オンライン zoom ミーティング
※zoomの入り口については、参加者に後日連絡します。

内容： 1)伊豆の国市児童発達支援センターきららかの紹介
2)自由討議
テーマ:①児発管、主任として担うべき役割とは何か
②地域の事業所間の連携・つながりについて

日程： 14:10 入室開始
14:30 開催
研修内容の説明
14:40 伊豆の国市児童発達支援センターきららかの紹介
15:00 自由討議 ①児発管・主任として担う役割とは何か
②地域の事業所間の連携・つながりについて
16:30 閉会

申し込み締め切り： 令和6年1月31日
※申し込みは、添付の申込書に必要事項を記入し、メールにて申し込み下さい。

担当： 伊豆の国市児童発達支援センター きららか
センター長 大畑 敦子
メール：kiraraka@kiboukai.or.jp
電話:055-944-6172
FAX: 055-944-6173

本日の予定

- 14時30分～ 開会・研修内容の説明
- 14時35分～ 伊豆の国市児童発達支援センター「きららか」について
- 15時00分～ 自由討議
- ①児発管・主任として担う役割とは何か(30分)
※グループに分かれて行います
 - ②地域の事業所間の連携・つながりについて(30分)
 - ③その他(20分)
- 16時20分～ まとめ
- 16時30分 閉会

アンケート結果

主任として担う役割は何か

- ・各クラスのチーフの意見を上司に確認したり、上司から聞いたことを各クラスチーフへ伝達している。
- ・各クラスの職員とコミュニケーションを多く取るようにしている。
- ・現場をまとめること。
- ・現場の意見を吸い上げて、上司と相談しながら、支援や現場環境の風通しを図ること。
- ・子ども成長、発達を主任と一緒に考えながら、療育の質の向上に繋がる支援を指導。
- ・職員間の連携の調整役。
- ・担任や保護者間の仲立ち。
- ・外部、専門職などとの連携調整。
- ・現場全体を見て、職員も子どもたちも、自分らしく過ごせているが把握し、現場の雰囲気をもっと良くしようと努める。また、上司と部下の間として繋ぎ役になる。

- ・利用者や保護者のことを理解して寄り添うことはもちろん、部下一人ひとりにも寄り添う。
- ・現場と管理職の間に入り、現場の意見を上司に報告することや、上司からの報告を現場に伝える。
- ・現場の状況を把握し、職員への技術的なことや、家庭支援などについて指導する。
- ・定期的に職員の状況や意向を確認し、上司へ報告する。

児発管として担う役割は何か

- ・利用児のより良い成長の為に提供できる支援を、事業所全体として考えたり準備するきっかけを作っていく。
- ・家庭や関係機関と連携を取りながら、子どもや子どもを取り巻く環境に対し、福祉サービスを管理していくこと。
- ・施設を利用する児童の状況を把握し、家族、地域を含めた支援方法を検討すること。
- ・施設のスタッフ間の支援の統一をはかること。
- ・施設外の関係機関との連携。
- ・個別支援計画の作成をはじめ、質の高い療育に向けて職員への助言・指導に携われるよう、なるべく利用児の様子を見たり、担任に様子を聞くようにしている。
- ・保健センターで行われている教室に参加しながら、地域の子ども達の様子を知るようにしている。
- ・お子様、ご家族の方に寄り添いながら、一緒にお子さんの成長を感じ喜べるように家庭と施設を繋ぐ役割でありたいと思っている。

地域の他の事業とのつながりについて

連携できている: 8名/10名

連携できていない: 2名/10名

どのような連携をおこなっているか

- ・同じ組合の他の部署の職員と研修会をしたり、他事業の方、地域の小学校等の職員と勉強会、事例検討会等を行っている。
- ・利用児や保護者の姿の共有が必要な場合には図っている。
- ・併用利用児がいる事業所との情報共有。
- ・就学に向け放課後等デイサービスとの情報共有。
- ・他職種連携し勉強会で情報共有。(栄養連絡会)
- ・専門職が訪問して直接実技指導や講義をしている。(障害児等療育支援事業)
- ・定期的な連絡会を行っている。
- ・定期的な会議を行い、情報共有や事例検討を行っている。
- ・同事業団の中に診療所、相談支援事業所があるため、密に連携を取ることが出来る。
- ・どの相談支援事業所とも、必要なことは日ごろから連携を取っている。

- ・児発の連絡会に参加している。
- ・他の事業所を利用する方がいたら情報提供をしている。
- ・行政や利用児童が関係する保育園・幼稚園との支援会議を行っている。
- ・年度末には、市内の発達に気になる子の情報共有を行い、新年度の利用児童についての検討を行う。
- ・他の事業所の職員が、施設の見学に来ることがある。
- ・転居などの理由によって事業所を変更する際の情報提供。
- ・焼津市にある療育施設の職員と市の担当者との集まり、情報交換を行っている。(年に1回)
- ・同じ法人内の児発とは、密に連携を取りながら進めている。
- ・定期的な会議、研修に参加している。

連携が難しい、していない理由

- ・連携したいと思うが、横のつながりができていない。
- ・zoomで研修を受ける時に少し話す程度で、連携とまでは言えない。
- ・他の事業所に出向いたり、話したりする時間が取れない。人で不足。

その他

- ・児発管と主任(担任)を兼任している人はどの位いるか。
- ・児発管と主任の業務分担、連携をどのように行っているか。
- ・専門職(PT/OT/ST/心理)は常駐していますか。また、専門職から指導を受けることや相談できる機会はあるか。
- ・児発管として心がけていることや上手くいった事例について。
- ・地域の事業所とのつながりについて。
- ・個別支援計画の書き方。
- ・事業所間の連携に関して、しくみができていれば教えて欲しい。
- ・主任の立場で苦勞していること。
- ・働きやすい職場にするために工夫していること。

- ・保護者のニーズが高くなり、バスの運行や延長についてどう対応しているか。
- ・親子教室、並行通園はどのように行っているか。
- ・休憩の取り方
- ・役割分担
- ・サービス担当者会議について

静岡県知的障害者福祉協会 児童発達支援通園部会

児発管・主任研修 参加者一覧

R5.1.19 時点

	市町	施設名	役職	名前	アンケート	役職	出欠
1	御前崎	こども発達センターみなみめばえ	主任	萩原 礼菜	○	主任	○
2	静岡市	心身障害児福祉センターいこいの家	主任	小山 由夏	×	主任	○
4	浜松市	児童発達支援センターひまわり	児発管・主任	田口 瞳	×	児発管	○
5			児発管	上野 小夜子	○	児発管	○
6			児発管・主任	花平 絢子	○	児発管	○
7			主任	青嶋 高志	○	主任	○
8	富士宮市	富士宮市立あすなろ園	児発管・主任	望月 優香里	○	主任	○
9	掛川市	こども発達センターめばえ	主任	小河 彩織	○	主任	○
10	浜松市	在宅支援センターぱびるす	児発管	松本 広恵	○	児発管	○
11	藤枝市	児童発達支援センターガゼルの森	施設長	山村 建祐		管理者	○
12	伊豆の国市	児童発達支援センターきららか	児発管	齋藤 世津子	○	児発管	○
13			主任	木村 容子	○	主任	○
14	浜松市	浜松市根洗学園	主任	池野 実佳	○	主任	○
15	焼津市	焼津福祉会児童発達支援センターぽがら	児発管	稲森 理恵	○	児発管	○
16	富士市	富士市こども発達センター みはら園	児発管	小黒 和枝	×	児発管	○

令和5年度 児童発達支援通園部会 中堅職員研修プログラム

実施日時： 令和6年2月16日(金) 14:30~16:30

実施方法： オンライン zoom ミーティング
※zoomの入り口については、参加者に後日連絡します。

内容： 1)伊豆の国市児童発達支援センターきららかの紹介
2)自由討議
テーマ:①中堅職員が担う役割とは何か
②日中活動について(どのような活動をしているか、課題となること、工夫していること等)

日程： 14:10 入室開始
14:30 開催
研修内容の説明
14:40 伊豆の国市児童発達支援センターきららかの紹介
15:00 自由討議 ①中堅職員が担う役割とは何か
②日中活動について(どのような活動をしているか、課題となること、工夫していること等)
16:30 閉会

申し込み締め切り： 令和6年1月31日
※申し込みは、添付の申込書に必要事項を記入し、メールにて申し込み下さい。

担当： 伊豆の国市児童発達支援センター きららか
センター長 大畑 敦子
メール：kiraraka@kiboukai.or.jp
電話:055-944-6172
FAX: 055-944-6173

本日の予定

- 14時30分～ 開会・研修内容の説明
- 14時35分～ 伊豆の国市児童発達支援センター「きららか」について
- 15時00分～ 自由討議 ※①②は、2グループに分かれて行います。グループによるディスカッション終了後、全体で情報共有を行います。
- ①中堅職員が担う役割とは何か(30分)
- ②日中活動について(40分)
どのような活動をしているか、課題となること、工夫していること等
- ③その他(15分)
- 16時25分～ まとめ
- 16時30分 閉会

伊豆の国市児童発達支援センター 「きららか」について

令和5年2月2日

伊豆の国市児童発達支援センターきららか
センター長 大畑敦子

輝望会の事業

- ・沼津のぞみの里(障害者支援)
- ・沼津のぞみの園(生活介護事業所)
- ・ビーンズ(生活介護事業所)
- ・いずみ(生活介護事業所)
- ・沼津市立あしたか学園(障害児入所施設/沼津市指定管理事業所)
- ・のぞみの家(グループホーム)
- ・エンゼルランプ(就労継続支援B型・生活介護事業所)

- ・ミルクウェイ(生活介護・障害児通所支援事業所)
- ・サポートセンターこげら(相談支援事業所)
- ・こころみファーム(就労継続B型事業所)
- ・C&Cセンターきぼう(総合福祉拠点)
- ・ナラティブ(生活介護事業所)
- ・きららか(障害児支援事業)
- ・なのはな相談室(相談支援事業)
- ・生きている証・劇場(研修貸出)

さららかの事業

・児童発達支援

日中療育 月～金 9時半～14時

午後療育 月・水 14時半～16時

※2グループの時は火・木も実施

2歳児療育 木 14時半～16時

・親子療育教室プティ 第2・4金曜日 9時半～11時半

・日中一時支援

・保育所等訪問支援

・発達障害児巡回相談

・相談支援(なのはな相談室)

など

さらさらかのスタッフ

・センター長(言語聴覚士)	1名
・児童発達支援管理責任者(主任保育士・保育士)	2名
・保育士(常勤:3名、非常勤:3名)	6名
・児童指導員(常勤:2名、非常勤:2名)	4名
・生活指導員	1名
・事務員(非常勤)	1名
・運転手(非常勤:1名、委託:1名)	2名
・調理員(委託:3名)	3名
・医師(嘱託)	1名

児童発達支援(日中療育)に通う子どもたち

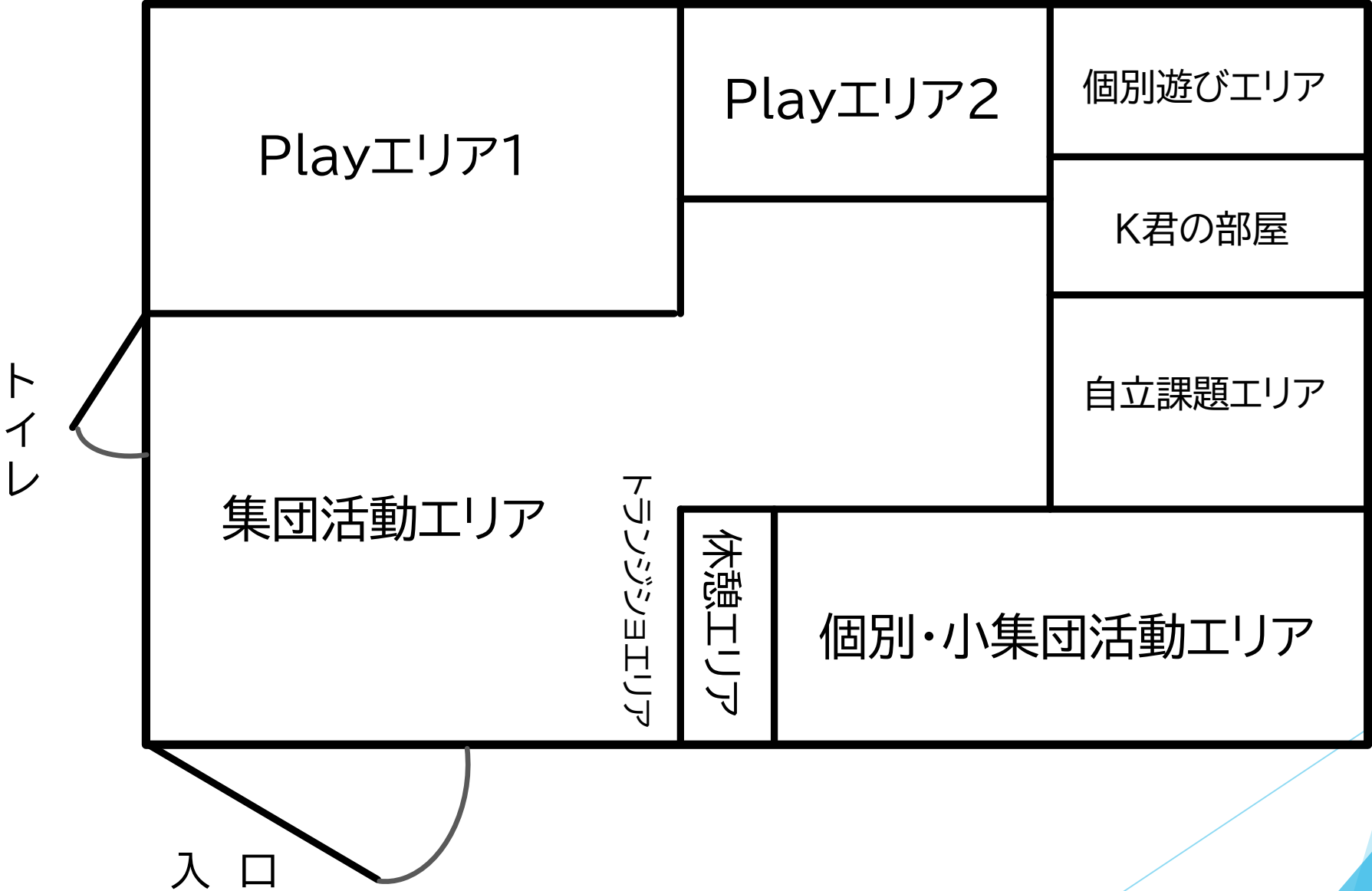
- ・現在、年少6名、年中7名、年長5名の計18名(男の子13名、女の子5名)のお子さんが利用している。
- ・現在、そのうち1名が、幼稚園と並行通園している(週に2日幼稚園、週に3日きららか)。また、保護者の就労等の理由で、きららかを利用する前後の時間帯に保育園やこども園を利用しているお子さんが4名いる。

- ・利用しているお子さんの知的発達は、知的発達に重度の遅れが見られるお子さんから、知的発達には遅れが見られないお子さんまで様々。
- ・利用しているお子さんのほとんどが、特性の程度は様々だが、自閉症スペクトラム症の特徴を持っているかその診断を受けている。

現在のクラス構成

- ・みかん組(5名)、さくらんぼ組(7名)、いちご組(6名)の3クラス編成。
- ・職員は、各クラス3名～4名の配置で行っている。
- ・クラスは、年齢、発達段階、特性、目標となること、子ども同士の相性などを考慮して分けている。
- ・年度の途中でクラスを編成し直すこともある。

クラスルーム(さくらんぼ組)



1日の流れ(さくらんぼ組)

	Aグループ	Bグループ	T君
9:30	登園 朝の支度 青ホール、playエリアで自由遊び		登園 朝の支度 朝の会
10:00	朝の会		青ホール
10:10	活動・自立・自由遊び	青ホールでの自由遊び →外遊び	外遊び 自立課題 Playエリアでの自由遊び
10:50	青ホールでの自由遊び →外遊び	活動・自立・自由遊び	青ホール 自立課題 Playエリアでの自由遊び
11:45	給食		

	Aグループ	Bグループ	T君
12:20	青ホール、Playエリアでの自由遊び ※午後活動(週に2回程度)		青ホール 外遊び
13:05		外遊び	自立課題 Playエリアでの自由遊び
13:30	Playエリアでの自由遊び		個別活動 外遊び Playエリアでの自由遊び
13:50		帰りの会	帰りの会
14:00		降園	

きららかの活動

- ・外出、散歩
- ・プール(夏)
- ・運動(サーキットなど)
- ・魚釣り
- ・ボーリング
- ・ストラックアウト
- ・宝探し・虫探し
- ・プレイバルーン
- ・旗揚げ遊び
- ・園内ウォークラリー
- ・ホールでのルールのある遊び
(色ゲーム、椅子取りゲーム、しっぽ取りなど)
- ・製作・折り紙
- ・お絵描き・ぬり絵
- ・小麦粉粘土
- ・スライム
- ・ブロック遊び
- ・道具に使用
- ・日常生活動作
- ・読み聞かせ
- ・ごっこ遊び
(ジュース屋さん、お店屋さんなど)
- ・音楽遊び(楽器・歌)
- ・文字・数の学習
- ・迷路
- ・点結び
- ・間違い探し
- ・机上のルールのある遊び
(すごろく、神経衰弱、など)
- ・紙相撲
- ・しりとり
- ・ドミノ
- ・じゃんけん遊び
- ・新しい自立課題
など

活動で大切にしていること

- ・活動の内容は異なるが、どのクラスも一日に1度は、1対1、または小集団で活動する時間を設けている。
- ・新しい事を教える際は、まずは1対1で教えるようにする。1対1で安定して出来るようになった事は小集団で行ったり、自由遊びの場面などで行うようにするなどし広げていく。
- ・様々な活動を行うが、同じ活動でも、子ども一人ひとりの発達段階や興味・関心に合わせた形で行うようにする。

きららかの行事

月	行事
4月	入園式
5月	親子遠足
9月	きららかフェスティバル
10月	運動会
12月	クリスマス会
3月	卒園式

保護者への対応

- ・個別支援計画の面談(年に3回)
- ・保育参観期間の設定(年に2回)
 - ※ただし、希望があれば保育参観期間でなくてもいつでも参観OK。
- ・保護者勉強会(年に4回程度)
- ・必要に応じた個別面談や家庭訪問

など

地域の幼稚園、保育園、こども園との連携

- ・きららかだけでなく、並行通園などで幼稚園や保育園などを利用しているお子さんについては、利用日数の見直しや情報共有の為に定期的に支援会議を行っている。
- ・地域の幼稚園に移行できるお子さん(移行希望のあるお子さん)については、移行する前に体験で幼稚園に行く機会を設けている。
- ・保育所等訪問支援や巡回相談などで、地域の幼稚園や保育園、こども園に行く機会があり、日ごろから連携がとりやすい状況がある。

さらさらか大切にしている事

- 子どもと信頼関係を築く
- 子どもの発達段階や発達特性を知る
- 科学的根拠のある支援を行う
- 次につながる支援を行う

ご清聴ありがとうございました

アンケート結果

中堅職員として担う役割とは何か

- ・職員へアドバイスする力やまとめていく力が必要だと思う。
- ・上司のサポートをし、後輩のアドバイスや助言をしながら、スムーズに運営できるようにしたり、クラスをまとめながら引っ張ったりしていくこと。
- ・発達支援の質の向上(知識や技術を職員や保護者と共有する)。業務改善(職場の無理や無駄をなくして、時間を確保する)。クラスリーダーとして業務を進める(発達支援、保護者支援)。上司との連絡調整。
- ・新卒者や、入社間もない職員などの経験数に近いため、身近な存在として、日々の業務について話す事や、相談に乗っていく事。また、主任職員等上席の職員との間で、学びつつ後輩に伝えていく事。
- ・クラスをまとめる。
- ・様々な業務でリーダーになることが多いので、同じ業務をする職員と役割分担し任せること。また、全体を見まわし、状況を把握し、まとめていくこと。これらを上司の報告・相談しながら行うこと。

- ・子ども達、職員がやってみたいと思うことを形にできるよう動くこと。若手職員の育成・フォロー。管理者の先生方に職場の状況を伝える事。
- ・後輩を指導し、育成する。職員同士のコミュニケーションをとる、連携をとる。
- ・子供たちの成長につながる支援をする為に、管理職の指導の下に支援を行う。部門内のメンバーと連携し、チームワークの強化。問題点の発見と改善、創意工夫と担当業務にまつわるスキルアップ。
- ・自分が教わってきたこと、学んだこと、経験したことなどを、自分より後に入った職員に伝えていく。
- ・日常業務が円滑に進めることができるよう、日々計画的に準備しておくこと。管理職と周りの職員とコミュニケーションを取り、情報を共有し、同じ目標を持つこと。
- ・自分が担当しているクラスだけではなく、園全体・他のクラスの状況も見ながら、仕事進めていくこと。
- ・クラスリーダーとして、クラス内の把握、状況確認。リーダー同士の声の掛け合い。
- ・後輩職員への業務内容伝達。

日中活動について

①どのような活動を行っているか

- ・散歩、マラソン、造形。
- ・運動、音、言葉、工作、チャレンジの領域に分けて活動している。お勧めの活動は、クッキング、園外保育(バスでお出掛け)、お店屋さんごっこ。
- ・戸外あそび:鬼ごっこ、スライダー、ままごと(野菜くずを活用)。室内あそび:リトミック、サーキット、ままごと、パズル。
- ・製作、園庭遊び、散歩、ホールサーキット等。OTやCPにクラス観察に来て もらい、実践を見てもらい、リフレクションすることや、遊びの中でどのように取り組んだら良いのかを相談している。他のクラスと内容を共有する事で、より工夫された内容が実践できる。
- ・リズム(リトミックのようなもの)、感触遊び。
- ・感触遊び(絵の具、お絵描き、粘土、紙遊び、スライム、片栗粉、どろんこ、水遊び)。

- ・おやつ作り(ピザ、クッキー、季節の食材を使って)、外遊び、長距離散歩、集団遊び、サーキット。
- ・クッキング、野菜の収穫、音楽遊び、風船バレー、転がしドッチ、しっぽ取り、椅子取り、小麦粉粘土、スライム作り、泡遊び、ボディペインティング。
- ・机上学習(手先等使う活動)、集団での活動(すうじのうた、魚釣り)、体育、グランド走行からハードルなど全身運動。
- ・こども園の独自のプログラムを中心に、机上学習、体育課題、ルールのある遊び、自由遊びをバランスよく行っている。最近もり上がるのはしっぽ取り。
- ・机上学習(玉さし、ひも通し、ペグなど指先を使う学習)。集中して行うことができ、回数を重ねるごとにスピードも上がり、達成感や集中力が得られる。
- ・音楽遊び、風船遊び、何ができるかなゲーム。
- ・文字、数、集団活動、シール貼り、運筆活動など。
- ・泡遊び、色水遊び、ホール遊び、生活動作、製作。

②活動を行う際、工夫していること

- ・個々の特性に合わせた参加方法をとっている。
- ・子ども達が好きなもの、興味のあるものを取り入れる。家ではできないことを取り入れる。本物そっくりなものを作るようにする(お店やさんごっこの時など)。
- ・室内活動と戸外活動、静的な活動と動的な活動をバランス良く行う。パーティションを使って集中できる環境を作る。写真を提示して、子どもがやりたい遊びや欲しいものを選択できるようにする。
- ・個々での遊びになりやすいので、大人が介入することで、他児と関わる機会を作る事。
- ・クラスの半分以上が外国籍である。その為、行事なども日本で生きていくための文化を知る事になるので、特に行事については、保護者に英語で説明する等、伝わりやすい方法で伝え、保護者の方にも、日本文化について知ってもらう機会を持つようにしている。
- ・事前準備と職員間の打ち合わせ、反省を必ずして、意識的に行う。

- ・発達段階に合わせ、クラスのかきねを超え、グルーピングして行う。製作などは、実施内容にあわせ、個別で取り組み道具操作等じっくり行う。
- ・職員配置。職員自身が楽しむ。
- ・短くわかりやすい声かけをする。初めは職員が見本を見せてから活動する。
- ・その子の力量によって、同じ課題でもレベルや負荷を変えている。はじめ・終わりをきっちりとする。
- ・個々により、内容を変える。その日の体調や環境により、本人に合った活動を提供する。調子が良ければ負荷をかけたり、悪ければ最低限の目標を達成させる。
- ・子ども達が安全に楽しみながらできること。同じものを使うでも、どうやったらおもしろくなるか考える。
- ・初めて行う活動は、まずは1対1で行っている。個々に合わせた活動の内容にしている。
- ・初めて行う活動は、1対1で実施する。子どもたちの興味をひく内容を取り入れる。個人に合わせた活動内容レベル・量。

③活動の行う際に課題となること

- ・障害や特性の程度によって、一緒に参加することが難しい児童に対しての支援方法。
- ・クラスの中でも発達段階が違うので、どこにねらいをもっていくのか。同じ活動でもやり方を変えた方が良いのか迷うことがある。
- ・他のクラスとの連携(未歩行児に危険がないように)。コーナー遊びの時、活動の切り替え時、排せつや着脱での個別対応が必要な時など、職員の手が足りないと感じる時がある。
- ・8人に対して3人の職員で運営しているが、こどもの様子によっては、3人ではクラスの運営で正直じっくり取り組みたい課題に職員が付き切れていないと感じることがある。
- ・肢体と知的の混合クラスなので、どんな活動をしたらみんなで楽しめるのか考えること。
- ・活動、行事など、どうしたらできるか考える。クラス活動だから、どの子も同じように同じ体験をと考えず、子どもひとりひとりに合った方法で、活動に参加できる方法を考える(クラス職員の動きを含め)。

- ・部屋数等のハード面。他業務とのかねあい。調整の難しさ。体制的な課題(もう少し人手あれば・・・と思うこと有)。
- ・集中できない時の対処。見通しができる声かけの仕方。
- ・なるべく自分の力でやらせたいが、ペースがゆっくりの子がいて、差が開いてしまったり、待たせてしまったりすることがある。職員が複数いるので、フォローする体制はあると思う。
- ・流れにのれず、動かない児をうまく流れにのせていく方法や、かけひきをいまだに上司に頼ってしまうことが多いので何とかしたい。
- ・活動内容。どんな活動を取り入れたら良いのか考えてしまう。
- ・活動のレポーターの少なさ。活動の幅の広げ方。

その他

- ・他の事業所での活動内容を教えて欲しい。
- ・職員の配置について、現場の人での確保。
- ・預かり保育の現状について。
- ・保護者の仲間づくりを応援する場の設定(保護者会、懇談会、行事など)。
- ・業務の分担について。
- ・外国籍の対応について。
- ・製作等子どもの興味を引いた遊びはどんなものだったか。
- ・私たちが仕事をしているのは、就学前の子どもさんを支援しているところだが、就学前に事業所で何を身に付けることが大切か。
- ・言葉が出ない子への対応。
- ・手が出てしまう子がいる時の対応。
- ・色々な支援の成功例。

- ・保護者が仕事を持っている家庭で、送迎の時間が合わない場合の対応。
- ・日中どのような活動、課題に取り組まれているのか。
- ・1クラスの子どもの人数と職員の数。どの位の割合で見ているのか。
- ・園庭遊び。
- ・対応が難しい児童へどのようにアプローチしたのか(良かった点・上手くいかなかった点)。

静岡県知的障害者福祉協会 児童発達支援通園部会

中堅職員研修 参加者一覧

R5.1.19 時点

	グループ	市町	施設名	年数	名前	アンケート	出欠
1	1	浜松市	浜松市根洗学園	7年	高橋 美鈴	○	○
2	1	静岡市	心身障害児福祉センターいこいの家	15年	伏見 知佳	○	○
3	1	浜松市	児童発達支援センターひまわり	7年	中島 美保	×	○
4	1			9年	大竹 絢香	×	○
5	1			20年	高橋 由美子	×	○
6	1	富士宮市	富士宮市立あすなろ園	9年	高橋 直貴	○	○
7	1	掛川市	こども発達センターめばえ		大崎 夏花	○	×
8	1				森下 瑞希	○	○
9	1	浜松市	在宅支援センターぱぴるす	4年	足立 春菜	○	○
10	2	藤枝市	児童発達支援センターガゼルの森	10年	大塚 李沙	○	○
11	2	伊豆の国市	児童発達支援センターきららか	7年	地曳 麻奈美	○	○
12	2			3年	野田 香穂	○	○
13	2	浜松市	浜松こども園	5年	石津 ゆかり	○	○
14	2			6年	白井 路世	○	○
15	2			3年	亀谷 早織	○	○
16	2	焼津市	焼津福祉会児童発達支援センターぼぷら	3年	鈴木 麻井子	○	○
17	2	富士市	こども発達センターみはら園	4年	山口 真弓	○	○

障害者支援施設部会

令和5年度静岡県知的障害者福祉協会障害者支援施設部会研究集会

次 第

主 催：静岡県知的障害者福祉協会

開催日時：令和5年11月6日（月） 13:00～17:00

11月7日（火） 9:00～12:00

会 場：中島屋グランドホテル（静岡県静岡市葵区紺屋町3-10）

<研修会場>

11月6日（月） 開会式、全体会 →4階 オーキット

情報交換会 →3階 オリーブ

11月7日（火） 第1分科会 →4階 カトレアⅠ

第2分科会 →4階 カトレアⅡ

第3分科会 →4階 オーキット

研修日程：

【1日目】（参加者人数：72名）

12:30～受付

13:00 開 会

開会挨拶 当番施設長 田澤 岳大（垂穂寮）

県知協障害者福祉協会障害者支援施設部会長 天良 昭彦（駿豆学園）

13:15 講義

『防災気象情報の利活用』

静岡県地方气象台 要配慮者対策係長 早川 裕一様

『静岡県の防災の取り組み』

静岡県危機管理部 危機情報課情報班 市川 竜太様

14:45 << 休 憩 >>

15:00 研究発表

司会：坂下真一（浜名学園）、舟橋暢（三方原スクエア成人部）

① テーマ：『高齢化に伴う医療・救急体制の取り組み』

（袋井学園）

発表者：副園長 窪野 良則

② テーマ：『ご利用者の安全・安心な暮らしのために』

（赤松寮）

発表者：主任ソーシャルワーカー 杉浦 雄祐

16:50 連絡事項（情報交換会、2日目分科会、宿泊等の説明）

17:00 終了

18:00 情報交換会（懇親会） 会場：3階 オリーブ

20:00 情報交換会終了

【2日目】

9:30～分科会

※第1分科会（参加者人数：21名）

テーマ：『高齢化に伴う医療・救急体制の取り組み』

司会：舟橋暢施設長（三方原スクエア成人部）

記録：袋井学園

会場：カトレアⅠ

参加者人数：21名

※第2分科会

テーマ：『ご利用者の安全・安心な暮らしのために』

司会：坂下真一（浜名学園）

記録：赤松寮

会場：カトレアⅡ

参加者人数：19名

※第3分科会

テーマ：『各施設の課題等に関する情報共有と意見交換』

司会：渡邊貴則施設長（アクシア藤枝）

記録：天良昭彦園長（駿豆学園）

会場：オーキット

参加者人数：26名

	全体会	情報交換会	第1分科会	第2分科会	第3分科会
6日（月）	72名	54名			
7日（火）			21名	19名	26名

当番施設：社会福祉法人牧ノ原やまばと学園 垂穂寮

参加費：6,000円

情報交換会費：8,500円

宿泊費：9,500円

【2日目】

第1分科会 テーマ『高齢化に伴う医療・救急体制の取り組み』（袋井学園）

司 会：舟橋暢（三方原スクエア成人部）

記 録：佐藤志保（袋井学園）

参加者人数：21名

<実施内容>

○昨日の研究発表を聞いて、自分の施設と照らし合わせて考えたのではないか。構造などが違うので、同じようなことはできないかもしれない。わたしは施設長である為、常に電話を持っており、電話がかかってくればその都度指示を出している。時には救急車要請を指示することもある。高齢化、重度化となっている今、どのような体制をとっていけば良いか、工夫できることはないか。意見を聞き、施設へ持ち帰って取り組んでほしい。前半は自己紹介を兼ねて、1人2分程話しをしてもらい、後半は取り組みや課題について共有していきたい。

- ・看護師へ連絡をしたいがプライベートと考えるとなかなか連絡はしにくい。利用者は高齢化で衰えてきている。活動は散歩が中心となっている。ダラダラすることが多くなっている。
- ・入所者の最高年齢64歳。職員はターミナルの勉強をしている。歩行をすると転倒してしまう利用者がある。歩行器を使用しているが、長距離の移動は車椅子を使用している。利用者は日々の活動で歩く頻度が少なくなってしまう。
- ・利用者の最高年齢48歳。まだ高齢化を迎えているわけではない。今後課題は出てくると思われる。
- ・昭和40年開設の施設。開設当初からの入所者が2~3割いる。4つのユニットあり。Cユニットは65歳以上が8割で特別養護老人ホームのような利用者が多い。移行を進めていきたいが、「最後まで」という考えが強く、どのように今後移行していくか苦慮している。嘱託医がいて、いつでも電話連絡して良いという話しになっている。
- ・利用者が高齢化してきている。看護師への負担が大きい。どこの施設も問題は一緒だと思った。
- ・土日は看護師不在。連絡はしにくいので、ドクターメイト導入は良いことだと思った。
- ・5年前に施設の建て替えをした。18~88歳の利用者がある。ドクターメイト導入を検討したが、見合わせとなった。指示ではなくアドバイスだからという理由。
- ・利用者は21~70歳。古い施設のため、1つのフロアに利用者全員で生活をしている。コロナで体力が落ちている。些細な事で怪我をする。歩行で体力づくりをしているところである。

- ・袋井学園と同じ法人ではあるが、ドクターメイトは導入していない。ドクターメイトは施設契約だが、個人契約している病院があり、在宅医療を取り入れている。アドバイスだけでなく指示して、時には来てくれて診察をしてくれる。カルテもありその利用者の主治医にもなっている。
- ・夜間は看護師不在。利用者が体調不良になった時、どうしてよいかわからないことが多い。ドクターメイトがあれば不安が軽減するかもしれない。
- ・看護師は土日休みで夜はいない。看護師へ連絡をすることで看護師への負担が増してきている。移行の問題もある。移行がうまくいかない。ご家族、利用者の気持ちに寄り添うと、なかなか難しい。
- ・看護師は2名いるが、土日祝は不在。医務携帯電話があり、看護師が交代で携帯電話を持っている。筋力低下のため、利用者の個人契約でリハビリマッサージを導入した。
- ・25～93歳の利用者がいる。高齢化が課題である。歩いていた利用者が転倒し、車椅子使用になることが続いている。利用者本人も車椅子になったことでストレスとなり、情緒が崩れている。利用者のケアが求められている。車椅子利用者が増えると、移動に時間がかかり、活動の時間が少なくなってしまう。人材不足で利用者の楽しみを見つけることも難しくなっている。
- ・20代～90歳がいる。運動不足で転倒リスクが高まっている。食堂に大きなテレビがあるので、座ってできる体操に取り組んでいる。夜間男性職員1名、女性職員1名で40名をみているが、救急搬送となると1名は付き添い、もう1名で利用者全員をみななければいけなくなり、たいへんである。
- ・利用者は50～60代の年齢の方が多い。昨年度、体調不良で4名の利用者が退所した。(末期がん、誤嚥性肺炎、コロナによる拒食症) 緑内障の悪化で全盲の方や、車椅子の利用者がいるため、きびしい状況である。
- ・昭和63年に建った建物。余暇の時間の過ごし方のヒントをもらいたい。
- ・施設の建物は40年以上たっている。車椅子の利用者が多い。法人内の特養へ移行している。新規入所者の年齢が若く、先日は16歳の方が入所した。高齢で知的障害者を研究するチームを作成した。外部疾患はわかりやすいが、内部疾患はなかなか気づくことができない。気付いた時には癌が進行していることもあった。利用者は伝えることができない、それをどれだけ早く気付くことが出来るか。障害の特性と認知症の特性の見極めが難しい。看護師1名な為、どこまで看護師にやってもらおうか。職員の判断では難しい事はマニュアル化をしている。なるべく看護師は土日出勤をしてもらい、看護師が公休の平日、何かあった時は上の人に判断をしてもらい、指示を仰いでいる。
- ・高齢化、重度化しており、人材不足も重なっている。すべてが絡み合っている状態。大きな課題になっている。同じ法人に特養があるので移行した利用者がいる。3年で6名。つながりやすさはある。障害者支援施設の職員は障害しかわからない。介護技術がわからない。知識、技術不足が課題。研修を行っており、職員が実習で高齢者施設へ行くことも行っている。

- ・利用者 5 名ずつのユニットケア。家庭環境に近くなるようにと 15 年前に建て替えを行った。その頃より今は高齢化、重度化してきている。15 年前にお風呂は普通の家庭の浴槽を入れた。しかし利用者のレベル低下で入ることができない利用者が増え、リフトをつけた。それでも入ることができない利用者が増え、特殊浴槽を購入した。15 年でも変化が大きい。しかしいつまでも変わらない利用者はまったく変わらない。90 歳越しても走っている利用者もいる。

○どこの施設も高齢化、重度化となっている。緊急体制としてドクターメイトを導入することを上司に相談することも良いのではないか。我々の役割は、何でも屋ではない。支援から介護まで幅広い。障害者支援施設として、どこまで対応するべきなのか。ずっと一緒にいていいのか。法人、施設を飛び越えていいのか。誰かが整理しないといけないのではないか。障害者支援施設の職員として、自分たちの役割を超えているのかもしれない。しかし自分たちがやらないといけないと思ってしまう。

- ・医務室に本人のカード類をまとめておいてある。病院受診はそのファイルを持っていけば良いものを用意した。既往歴、内服薬、薬手帳、ご家族の連絡先の電話番号も一緒に置いておく。しかし更新はなかなかできていないのが現状。危ないとなってから更新をした。内服薬はお薬手帳が入っているのでそれを見れば最新の内服薬がわかる。
- ・若くして癌になった利用者がある。抗がん剤治療を行っている。37.0℃台で医大へ救急搬送の指示が出ているが、夜間帯は職員が行くことができないことを医師へ相談し、その方が救急搬送される時は付き添い職員なしで対応することを医師が了承してくれ、救急隊にそのことを伝えるようにと、話をすすめてくれた。自分たちでなんとかしなければいけない、のではなく、相談することも大切である。

○施設、もしくは同法人内で、高齢者福祉サービスとのパイプはあるか？

- ・同じ法人で特養がある。移行した方もいる。以前、特養入所の話しをしたところ、入所時に施設長から「死ぬまで面倒をみます」と言われたとご家族から話しをされることがある。
- ・パイプがあってもご家族の方の気持ちを考えるとなかなか難しいこともある。ご家族は了承しても親戚の方が急に出てきて移行の話しがなくなった方もいる。
- ・特養へ移行した利用者が、そこでは難しいとのことで戻ってきたケースもある。
- ・「終の棲家ではない。高齢者の施設への検討」を家族会の時などで施設長から

必ず話しをしてもらうようにしている。すぐ近くに高齢者施設があるので、移行したから終わりではなく会いに行く事は可能なので、そこから話しを進めていく。

- ・一年に一回、市町の方に入所者状況を伝える会を設けている。そこで次への準備をするようにしている。
- ・昨年9月から移行の話しをしている利用者がいる。ご家族が納得していない。ご家族は「慣れたところ、慣れた職員で見てもらいたい」という希望がある。その利用者は今は食事が摂れなくなって、水分で栄養を摂っている状態。
- ・職員はまだみれるのではないかという気持ちが強くなってしまう。しかし施設の役割として、介護度が高くなれば次のステップへ移行することも大切。
- ・特養から異動した職員がいる。障害者支援施設で介護の知識を広げるため。
- ・高齢者施設とのパイプはないため、そういう状況になった時に考える。
- ・知的障害者を高齢者施設で受けてもらえるのかわからない。
- ・障害者支援施設ではここまでということをご家族へ伝えていかなければいけない。制度的、介護の金額など、改善するところはたくさんあると思う。

○日中の活動はどうしているか。コロナで5類になったことで制限はどうなっているのか。

- ・以前は作業、生産をしていたが、今はお茶を飲んでのんびりという生活になってきている。
- ・散歩やドライブが中心。日帰り旅行、一泊旅行を行っている。
- ・正月、お盆は帰省を行っていたが、コロナで中止。今も中止している。
- ・面会は部屋面会中止、玄関先にスペースを作ってそこで面会を行っている。
- ・5類になったことで二泊三日までは外泊して良いこととなった。自宅、帰園後の抗原検査は行っている。
- ・施設内でテイクアウトの食事を楽しんだ。
- ・ドライブはよい。買い物はマスク着用で5分であれば行ってもよいこととなっている。
- ・今でも社会参加活動はできていない。
- ・食事をともなう外出はできない。
- ・マスク・手袋での対応はしているが、ガウンは着ないという対応をしている。

○日中活動で工夫していること

- ・午前中は体力づくりで毎日散歩に出掛けている。午後は一室アトリエとして、絵を描いている。
- ・生け花教室、音楽活動を行ったりしている。

- ・訪問マッサージを受けている。職員ではなかなかできないので、外部の方に頼んでいる。
- ・ピアノを弾ける職員が弾くと利用者が勝手に集まって来るのでそれを活動としている。
- ・足の浮腫みがでてきた利用者がいたため、循環器科の病院と提携し、鍼灸医の方にマッサージをしてもらっている。装具を一新し、歩行が安定した方がいる。
- ・靴を購入する時、専門家に見てもらおう。補装具を作るとぴったりで、よく転んでいた方がまったく転ばなくなった。専門家に頼むことは大切。歩くことが楽しくなる。
- ・猛暑で外での歩行ができなかった。施設内での体力づくりが主になってしまう。
- ・猛暑の時、首につける冷えたリングを使用した。
- ・塩分タブレットを持って散歩に出掛けた。
- ・ドライブで日陰のある所まで行き、そこで散歩を行った。
- ・職員の高齢化もあり、日中活動がなかなかできない。
- ・DVDを観て過ごしている。
- ・グラウンドへ行って歩くようにしている。利用者同士、手を繋いでもらい協力をお願いしている。
- ・朝の打合せで今日の活動を決めている。職員の人数で活動が変わる。人が多ければグラウンドを歩くようにしている。
- ・散歩は大切な支援。

○ひとりでは難しいので、チームで協力し合って行う必要がある。施設入所待ちの障害者が多い。入所施設の利用者が空かないと救うことができないご家族もある。どこまでが障害者支援施設なのか、積極的に退所をしてもらうことも考えなければいけない。

○障害者も高齢化している。障害者も特養へ移行したいが、法律もありなかなか難しい。行政への働きかけが必要になってくる。現在、個別支援はできるのだろうか。職員が個別支援と思っているだけではないだろうか。視点を変えて、今後取り組んでいきたい。

第2分科会 テーマ「ご利用者の安全・安心な暮らしのために」(赤松寮)

司会：坂下真一(浜名学園)

記録：杉浦雄祐(赤松寮)

参加者人数：19名

<実施内容>

○多くの施設で高齢化・身体機能が低下したご利用者と強度行動障害を有するご利用者の生活環境や活動をどのように分けていくことが良いのか苦慮されている。それぞれの取り組みについて情報を交換した。

- ・活動については、身体機能や障がい特性に応じてグループ分けを行い、それぞれの状態に合わせて行っている。(農作業、陶芸、歩行訓練など)
- ・強度行動障害をする方を中心に自立課題に取り組んでいる。
コンサルテーションを入れてアセスメントの方法、環境設定等、アドバイスをもらいながら進めている。また、活動の提供にあたり、生育歴なども重視しており、入所時に幼少期の写真をご家族から提供していただき、幼少期からのエピソードなども聞きながら支援に反映している。
- ・全体での日課の隙間時間を埋めるために余暇活動の一環として自立課題に取り組んでいる。
- ・高齢化、身体機能が低下している方については、機能向上・維持を目的とした歩行訓練や体を動かす体操などを中心とした活動を行っている。
- ・コミュニケーションや先の見通しが立ちやすいように絵カードを使用している。対象の方については、効果的であり行動症状が減少した。

○支援員の人材不足もあり、職員の負担が大きくなってきている。活動の工夫やICTの活用など工夫している点について情報共有した。

- ・支援員の不足については、負担にはなってしまうが勤務延長等で対応しており、できるだけご利用者の日課を崩さないようにしている。
- ・ご利用者にも我慢させてしまうことになるが、職員の男女比、人数によっては、入浴の順番や曜日等を変更するなどしてやりくりをしている。
- ・入浴支援について、ご利用者の年齢や活動量、入浴方法等によって入浴回数を変更している。
- ・職員が不足した場合は合同活動の時間を増やし、カラオケなど多くの方が楽しめる活動を提供するようにしている。
- ・インカムやスマートフォンの持参、アプリなどを活用することで情報共有を円滑にしている。ご利用者がイヤホンを気になってしまうこともあったが上手く使用することで情報共有がスムーズになり、支援員の身体的・心理的にも負担軽減にもつながっている。

○新型コロナウイルスの感染法上の位置づけが2類から5類に変更になった。しかし、今年度はインフルエンザが例年になく早い時期から流行していることもあり、新型コロナウイルス以外の感染症にも気をつけていかなければいけない状況である。感染予防の対応をどこまで行っているかを情報共有した。

- ・食事場所については、一ヶ所に大勢が集まらないように食事場所を分散したり、時間差にて提供するなどの工夫をしている。
- ・通所、短期入所を利用される方については、抗原検査を実施し、陰性を確認してから利用をいただいている。
- ・短期入所の方は、極力、個室を利用できるように調整している。
- ・発熱していてもやむを得ない事情にて短期入所を利用される方について、ご家族の了承いただき、感染対応を行って受け入れを行っている。
- ・食事については、全員が同じ時間帯ではなく、職員が見守りできる人数を時間差で提供している。

○ご利用者の高齢化・重度化に伴い、事故・ヒヤリハットの件数が増えることが予想される。

事故やヒヤリハットはどのように活用し、再発防止に努めているかを情報共有した。

- ・事故については、必ず複数人で現場検証を行い、再発防止につとめている。
- ・申し送りの時間を使い、事案の共有、再発防止策の検討を行っている。
- ・紙媒体で回覧、掲示し共有を行っている。会議にて再発防止策の検討等を行っている。
- ・自施設のみではなく、法人内の他施設での事案についても共有し、同様の事故が発生しないように周知している。
- ・ヒヤリハットは件数がでることを優先し、紙媒体で簡易的な書式を使用している。事故報告書については第三者が分かるように意識して記載している。
- ・起きたヒヤリハットは月ごとにまとめ、発生した時間帯や場所などをグラフとすることで、見える化し勤務体制の見直しなどにつなげている。

「第3分科会」テーマ「各施設の課題等に関する情報共有と意見交換」

司会：天良良則（駿豆学園）

記録：渡邊貴則（アクシア藤枝）

参加人数：26名

1 部会長挨拶

天良部会長より、開会の挨拶の後、来年度報酬改定について（地域移行、地域生活支援拠点等事業、重度化高齢化に伴う通院加算、食事提供加算、補足給付、物価高騰への対応について等）、1月の施設長等研修会における役員改選、部会分科会テーマ募集、令和5年度第11回障害者支援施設部会全国大会九州地区沖縄大会についての報告・紹介がなされた。

2 各施設長、自己紹介

3 意見交換、情報交換

○男性職員の育休取得状況について

- ・1～3ヶ月程度取得している施設が複数あり。
- ・パパ育休などを活用している施設もある。
- ・取得したい職員はいるが、他の職員からの厳しい目もあり取りづらい状況。例えば子供の迎えの関係で、時差出勤(早目に出勤・退勤)をしている者もいるが批判する声が出ている。
- ・今年度初めて取得事例が出るなど、徐々に浸透してきている。また、積極的に促進している近隣法人の情報は入ってくる。
- ・取得を希望している職員と施設とで相談し、取得日数を決めている。

○入所定員削減について

将来的に削減する方向で考えている施設はあるか？

- ・各施設がそれぞれ地域に開けた施設を目指し努力をしている現在、そもそも定員削減をする必要があるのか疑問に感じる地域において、行くところがないご利用者を受け止める最後の砦として入所施設は必要な面もあると思う。
- ・今後定員減を考えている。国の数字を重視する方針には異を唱えたいところではあるが、9割以上のご利用者が施設で生活することを望んでいないという調査結果があったためである。
- ・移行を促進するとしても、実際に試して上手くいかなかった場合に元居た入所施設に戻って来れるような仕組みの整備も同時に進める必要性を感じる。

○災害時の避難方法について

災害発生時、避難施設までの移動方法(車両の使用、徒歩など)や避難先との連絡調整などについての事例があるか？(自施設が災害警戒区域に位置するため)

- ・社会福祉施設の大半が福祉避難所として市町と提携しているものと思われる。そのため、災害時には避難することよりも避難者を受け入れる可能性が高いものと思われる。
- ・台風の発生時に停電等の被害を受けた際、安全な地域にある同一法人施設への移動を検討したことがあった(移動前に復旧されたため実施はせず済んだ)。

○コロナ禍後の状況について

- ・施設行事については通常時に戻している施設が増えている。

- ・職員の歓送迎会などについても徐々に再開をしている傾向にある。
- ・世の中はマスクを外していく傾向にあるが、福祉施設職員はそうはいかない。
- ・5類になって以降、3施設クラスターが発生している。ただし、昨年度よりも短期間で終了している傾向にある。また、多くの施設で職員が陽性となっている。
- ・職員の家族がコロナ陽性になった場合の自宅待機期間の設定について、本人が感染した場合5日、家族の場合3日としている施設が複数あり。
- ・ご利用者が骨折で入院したが、同病棟の患者がコロナ陽性となったため退院できず、その際に別の病気に罹りそのまま死亡してしまうということがあった。面会できれば職員が気づけたかもしれない。

○シニア雇用、外国人雇用、定年退職後の継続雇用者のモチベーションアップ対策について

- ・来年度 EPA 人材 2 名 (インドネシア) を受け入れる予定である、先日現地で候補者と話をした際にダウン症についてはあるが、その他の知的障害者についての認識が薄いようであり、どのように伝えていくかを検討していく必要を感じた。
- ・地域の外国人の受け入れについて、外国人女性については問題ないが、外国人男性が複数名近隣に住むことについては抵抗がみられた。
- ・ペルー人職員を雇用していた時期があった。漢字が読めないため与薬のある業務(早番)には就けなかったが、人柄も良く大変良い印象であった。言葉の壁で試行錯誤していた。
- ・来年度に技能実習生としてミャンマー人 2 名を採用予定。責任者(施設長)については試験があり、また実習の為、指導者は介護福祉士を取得していなければならない。
- ・過去に岐阜の協会員を招いて外国人雇用についての説明を受けたことがあるが、採用や継続を雇用することに非常にコストが掛かるとの報告があった。
- ・積極的にシニア雇用を進めており 80 代の方もいる。限定業務と給与の減額とを併せて提案をして希望する方については雇用している。
- ・過去に 70 代の職員応募があった。通常ではこの年齢だと採用をしないが、意欲があり人柄も良かったため、限定業務(入浴専門)などの配慮をすることで採用をしたが、現在も継続出来ている。またハローワークを経て 70 歳以上の職員を採用すると 60 万円ほどの補助金が支給される制度がある(ハローワーク・特定求職者雇用開発助成金)。

(その他)

また、分科会開会前に、県知協事務局の鈴木氏より今年度の愛護ギャラリー展の作品を素材としたカレンダーについての紹介があった。

日中活動支援部会

講演内容

<(福)輝望会 ミルキーウェイ施設長 原 邦人 氏>

(詳細は資料参照)

- ・以前は入所施設中心だったが、通所施設が増え、日中活動の部会を開けるようになった。
- ・プラス要因を増やすように考えを切り替えていった。(視点を替える)
- ・自分自身を理解してもらえるように、積極的な声掛けをしていくようにした。
- ・困難な状況に直面した時は、高橋理事長や小林本部長などに相談をして乗り越えてきた。仕事を進めていく中では、相談できる相手を見付ける事が大事。
- ・負けたくない気持ちを持つ事が一番大切。
- ・この仕事は「中身」や「結果」が見えづらい場合があるが、感謝される場面も多いのではないと思う。



<(福)ふじの郷 法人本部長 小林 不二也 氏>

(詳細は資料参照)

- ・措置の時代は本人に権利はなかった。
- ・指導、訓練の名の下に「健常者へ近づくため」の努力だった。訓練を受けている方から「この手は動くようになるの？」と問われ時はとても困った。
- ・基礎構造改革を境に社会の考え方が変わってきた。
- ・その時はそう思えないが、苦しい状況の打開は人を育てる。
- ・まずは信頼を築く事から始めて、思いを託される事業所になって欲しい。
- ・人が人を支える仕事の価値を忘れないように。こんなに人を成長させてくれる仕事は他にはないと思っている。

<(福)福浜会 理事長 高橋 和己 氏>

(詳細は資料参照)

- ・「T入所施設」と「静岡県に勤めた入所施設」で感じた事が出発点だった。
- ・正反対の考え方をする職員がいたが、議論を重ねる関係性を持ち、互いに指摘し合える良い関係だった。
- ・「さぼーと誌(当時は愛護誌)」の編集委員は活動的な人が多かった。その方々との付き合いを通して、思いを理論的に伝える努力をした。
- ・通所施設を開所したいと思っていたが、人の和、出会いにより思いを遂げる事ができた。
- ・ご本人、ご家族からもらった物があり今の自分があると伝えたい。それを働く意義に繋げてもらえたら嬉しい。

<グループワーク：講義を聴いての疑問や意見交換>

【C グループ】

～意見交換～

- ・人間関係で悩む事はあるが、職員が楽しめれば利用者も楽しめるのではないかと。
- ・指輪やネックレスなどの着用は禁止されているが、利用者様が見て「素敵だな」「私も着きたいな」と思ってもらえれば他の反応も得られるので、時には良いのではないかと。
- ・介護職は初めてだが、ご本人やご家族と関わる事で信頼関係が築けた。



～小林氏へ質問～

Q：講義中、「我が子の抱え込み」「親は敵ではなく最大の協力者である」との話から、対応が困難な保護者になるには理由があり、それを探る事も大切であると仰っていたが、その理由を探る方法を伺いたい。

A：利用開始時、サービス管理責任者がフェイスシートを作成するが、聞取りが十分でなかったと申し出て再度作り直しをお願いし、こちらから教えて欲しい(学びたい)との姿勢を持つ。こちらからぶつかっていく位の気持ちを持てるかが大事。保護者が自分の思いを聞いてもらえていないと感じている人も多いので、普段聞かないような事を聞き、向き合っていく事が大切。

ご本人の希望を聞く事は大切だが、他者の権利を侵害してしまう場合があるので線引きは大切。20名の利用者様が居れば、20名のニーズに向き合っていく旨の説明をして、バランスを取っていく。話しをしっかりと聞き、要望を聞いている姿勢を見せる事が大事。

【I グループ】

～意見交換～

- ・各々の自己紹介から横の繋がりを広めていった。
- ・最近入職される方は、こちらがアドバイスと思って伝えても「ネガティブ」に捉えてしまう人が多いような気がする。仕事の楽しさよりもビジネスライクに感じてしまう事がある。

【佐藤所長より3氏へ質問】

Q：職員への言葉掛けをどの様にしているか教えて欲しい。

A：

<原氏>最近が多様化が顕著なので、職員一人ひとりを見ていく事と、どの様に考えているか聞く事が大切。本人の性格を見過ぎてしまうと先入観が入ってしまうので避けたい。一人ひとりの見方を的確にしていき、課長、主任クラスも同様にしてもらいたい。

<小林氏>「講義資料インクルふじスタッフ心得⑨」より、いろんな個性が居て良いと思う。食事介助を例に出す事が多いが、介助が早く終わる職員がもてはやされる傾向があると感じている。下手な人がダメか…そうではない。時間を掛けている職員は、利用者様をしっかりと見ている人かもしれない。一人ひとりの能力差を認める必要があり、人の良い所を見付けるプロになって欲しい。

<高橋氏>上司からのパワハラ、同僚からのモラハラ…。いろんな思いを抱えてきた職員が働いている中で、身体的精神的なDVを受けた経験のある人が居るかもしれない。それでも笑顔で働いている人が居るかもしれない。それらを背負って生きている人も居るかも知れない中で、何気ない言葉の一つがその人に刺さってしまう場合もあるので、そこに気を配っても良いのではないかと思う。

【A グループ】

～意見交換～

- ・福祉の変遷の中を過ごした職員も居るが、その流れを実体験していない職員も居る。それらを知らない職員には伝えていく必要もあるのではないかと思う。
- ・福祉の仕事に就きながらも知らない事が多いので、3氏にはもっと講義をお願いしたい。



【K グループ】

～意見交換～

- ・何年も仕事をしていく中で職員によってモチベーションの差がある。一度は辞めたいと皆思った事があるが、それでも辞めなかったのは利用者様の事を知れば知るほど、今の仕事を好きになっていったからだと思う。
- ・損得勘定は誰しもあると思うが、マイナス要因だけではなくプラス要因が多かったのではないかと思う。視点を替える努力は大切。
- ・「私たちの仕事は、食事を介助したり、排せつのお世話をしたり、入浴介助をしたりと、とても地味で単調な仕事と思いがちであるが、障害という生きづらさに向き合いそれを支援することで人間の本質や社会の在り方を学べる仕事だと思います。」との小林氏の言葉を改めて実感できた。
- ・支援は機械的にはできず、支援計画に基づいた支援をしていく必要がある。

【講評(3氏から参加者へのエール)】

<原氏>今回の話し合いの中で、「大事な事」「大切な事」が出せていたのではないかと思う。出勤すると利用者様が居て、職員が居て、それぞれの顔を見る事が大切。管理者にな

っている事は、今日はこの利用者様と話しをしようと考えて出勤するようにしている。時間的には短い、「関わりを持つ」「必ず全員に声を掛ける」を実践している。管理者になって直接支援に関わる事が少なくなったが、間接的な支援を徹底しようと考えているようになった。

<小林氏>今まで障害を受けた時の話しを保護者から聞いてきたが、措置時代では多くの方が、「自分の子供の首に一度は手を掛けた事がある」と言う。その気持ちに気持ちを寄せると、「自分は楽をしてきたな…」と思う。どうしたら寄り添えるのかと考えてしまうが、それを誇りに思って働いて欲しい。いろんな職種が関わって居るが、組織は向かう方向を定める必要がある。迷った時は質問をぶつけて欲しいし、それに応えられる先輩になって欲しい。

<高橋氏>さまざまな出会いがあるが、そのご家族との出会いを他のご家族にも向けていて欲しい。多くの仕事を後進へ渡しているが、それにより現場仕事へ入る時間をとっている。ダウン症で体調の変化が激しく歩行が困難な利用者様が居て、歩行を続けるか車椅子へ移行するか迷っている。氏は足が前に出る限りは歩かせたいと思っているが、是か非か判断ができない。その判断は皆と共有して話し合う事が大事。職員同士が互いにリスペクトをし、話しを進めていく事が良好な人間関係を作ると思う。本部に居ると多くの職員が来訪してくるが、必ず声を掛けるようにしている。知ってもらえている事がリスペクトを持った気遣いに繋がっていく。



生産活動・就労支援 部会

静岡県知的障害者福祉協会 令和5年度「生産活動・就労支援部会」研究集会

報告書

【次第】

開催日 令和5年12月7日(木)

テーマ 「目指せ! 工賃パワーアップ!」

日程

13:00~13:30 受付

13:30~13:45 開会

部会長挨拶……溝口部会長(あおばのさと施設長)

13:45~14:25 事例発表 2 事業所(1 事業所質疑応答を含め 20 分)

○発表施設:くるみ共同作業所

「販路開拓の取り組み」

○発表施設:浜松学園

「工賃評価について」

14:25~14:35 休憩(テーブル移動)

14:35~16:00 分科会

16:00~16:20 分科会発表

16:20 講評……石井副部会長(ワークセンターやまもも施設長)

次期当番施設挨拶(Bブロック・ワーク薬師 矢崎施設長)

16:30 閉会

~はじめに~

コロナ感染症の拡がりがある程度収まってきたことを受け、今年度は会場を静岡県総合社会福祉会館(シズウェル)にて研修会が開催された。昨年、一昨年と ZOOM 開催となっていたこともあり、久しぶりに対面での開催であった。

テーマについては、物価の高騰や人件費アップなどがある中で、利用者の工賃アップに向けてどのような取り組みがなされているかを共有するために、「目指せ! 工賃パワーアップ!」とし、2 事業所からの事例発表及び分科会での情報交換とした。

～部会長挨拶：溝口部会長（あおばのさと施設長）～

資料として、地区別当番ブロック表、生産活動・就労部会年間スケジュール、支援スタッフ委員の当番ブロック表、部会代表と各施設スタッフ委員について、部会長・副部会長の主な役割、が配布され、説明がなされた。

また、国レベルでは障害福祉サービス等報酬改定に向け、職員配置や平均工賃の算定のしかた、就労選択支援などの議論がすすめられているとの話があった。

～事例発表 2 事業所～

○発表施設：くるみ共同作業所「販路開拓の取り組み」施設長 峰野和仁

1. 自己紹介

地域のさまざまな活動に関わり、福祉領域の人たちだけにとどまらずネットワークを広げている。

2. 事業所の取り組み紹介

まずは「労働観の変遷」についての流れの説明があり、働くことについての考え方、障害福祉サービス事業所における工賃、事業所での就労について紹介がなされた。

SDGsを意識しながら、障がいのある人も当たり前で暮らせる社会の実現を目指して、地域の産業を活かした活動が行われている。

3. 販路開拓事例

世の中の動きを踏まえ、SDGsセミナー開催、後輩育成・地域連携、地域課題から仕事を発掘、Society 5.0 を意識しての商品開発等々を行っている。

販路を開拓するためには、「私たち支援者の知識・経験・体験が重要です。そしてつながり」が大切であり、「できることから始めませんか？」の言葉で締めくくられた。

○発表施設：聖隷チャレンジ工房浜松学園「工賃評価について」作業リーダー 荒波魁

1. 浜松学園概要

1967年に静岡県立浜松学園としてスタートし、2019年から指定管理制度により聖隷福祉事業団での運営が始まる。2022年に聖隷福祉事業団に譲渡され、リニューアルスタートとなる。

2. リニューアルスタートまでの平均工賃額

2019年の指定管理以降、利用者数の増加に伴い平均工賃は減少。利用者数は、2019年が22名だったが、2021年には36名まで増加した。その間、工賃は22,741円から16,223円と減少した。

3. リニューアルスタート後の平均工賃額

2022年リニューアルスタートした際は、利用者数が過去最高（前年36名から58名）を記録。作業品目・作業量を増やしたことで、利用者は増加しているものの、平均工賃を前年の16,223円から23,648円へと向上させることができた。

4. 作業紹介

新たに始めた作業は、①データセンター（事務作業）、②おむつ配送（物流作業）、③ランドリーセンター（リネン作業）、④レンタル事業（点検・洗浄作業）、⑤売店（サービス業）となる。法人内の作業、地域の企業と協働しての作業、新たに園内ではじめての取り組みとなる。

5. 時間給から評価給へ

以前は利用者の工賃は、参加時間のみを評価をし、全利用者に平等に分配してきた。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センターが出している就労移行支援のためのチェックリストを参考にした浜松学園チェック表を導入したことにより、基本給+作業評価を達成することを評価する目標達成給を導入することにより、作業評価の高い利用者の工賃がアップすることに繋がった。

～分科会：事例発表の感想と各事業所の取り組みについての意見交換・情報交換～

施設長グループ(3グループ:A~C)、職員グループ(5グループ:D~G)

○Aグループ

<事業と工賃に係る情報交換>

- ・各施設の事業内容
- ・利用定員と利用者数
- ・就労事業活動収益
- ・平均工賃

<職員に係る情報交換>

・採用者数と離職者数、外国人雇用状況等

<会計に係る情報交換>

・インボイス制度

・外部監査等

上記のように、事業運営、人、金に関する情報交換を主に実施した。

OBグループ

<工賃について>

各施設の考え方、取り組みは様々。作業能力が高い人に対し、能力給をプラスしている。

また工賃金額ではなく、ポイント制として次月につながるツールとしている事業所があった。

<情報共有>

・新規利用者の実態、定員を超えての登録者をよしとしない市町がある。

・食事提供加算の継続にあたっての記録が増えるなど業務量が増えることの懸念がある。

・パート職員の最低賃金が上がっているものの下請けの価格が上がらないために、作業収入に影響が出ている。

・他にも、各事業所が抱える課題について情報共有ができた。

OCグループ

・各事業所の紹介と平均工賃の実情。

・状況に応じて、自分たちができる作業、どうすればできるのかの工夫が大切。

・機械化も検討していくことが大事：機械購入のための補助金申請書作成の際は、どのような文言で表現していくかは重要になる。最近のトレンドの用語などを入れ込んでいく。

・浜松では、優先調達で安定した仕事をもらっている（ex.印刷の仕事：くるみ作業所）。

・地元とつながること、昔からの信頼関係が大切。

・暑い時期の外作業は大変で気を遣う。利用者には、目標や支援内容などを説明できるようにしておくことが必要。

・評価の際に、作業の能力評価をどのようにするのか。数値化することは難しい。

ODグループ

<工賃の評価・分配方法>

5段階評価、時間給、能力給などで分配。

<自主製品：物価高にどう対応>

価格を上げた(作業の見直しのきっかけになった)。

電気代も高くなった中で、宣伝をして認知度を上げた。

人脈を通して売り上げを安定化させ、収入を上げた。また販売先を見定めた(選んだ)。

<委託>

単価の見直しを企業側がしてくれた。

契約内容の見直しを検討(企業から、仕事がいただけなくなる覚悟も必要)。

OEグループ

<だいとう作業所>平均工賃 17,000 円程度。賞与・評価制度あり(年2回)。

土曜日・祝日を休むことが多い。屋外の活動を主に行っている。

<みのり:B型>平均工賃 35,000 円程度(給与+交通費+皆勤手当)。

送迎ができないため交通費を支給。年末年始、草刈り、食事などの手当もあり。

賞与は2回(80%以下はなし)。評価については、年1回。

<みなみ>平均工賃13,000円程度。賞与あり。評価表あり。

療育手帳Aなど、重度の人たちが多い。

<富岳の園>平均工賃 36,000 円程度。ただ、コロナの影響で下がっている。

食品加工、お弁当づくり、ホテルで太鼓の演奏なども行う。評価は年1回。

作業によっては、職員が主になってしまうものがある。

<みすず>平均工賃20,000円弱。加算あり(欠勤・早退・遅刻なし、朝早く来て除草作業)。

賞与あり(多い人は、2~3万)。評価は年2回。

できる人が少ないと職員の作業がどうしても増えてしまう(仕事をくれる会社にもよる)。

<あおばのさと>工賃は16,000円程度(11,000円~12,000円+賞与)。

評価などはしていない。作業分担が決まっていて、作業が入っただけ支払っている。

OFグループ

・仕事を増やしたい:職員のスキルアップをし、事業所として基盤をしっかりとつことが大事。

農業関係者とのつながりをつくる。

(農業にはリスクもある:気候による不作や虫食い・いのしし被害など)。

シルバー人材からの優先調達も活用。

・内職については限界もある。

・食品は強いが、ハードルはどうしても高い。

- ・働いた分の工賃がもらえるが、部門ごとに収入が違いジレンマもある。

OGグループ

<工賃アップへの取り組みの工夫>

- ・余裕をもった納期管理（無理な納期については断る）。
- ・作業（仕事）の種類を増やす（下請け受注、自主製品、優先調達）。
- ・売上よりも経費削減を優先する（コロナ禍による原材料費の高騰）。
- ・手数料のない取引先を優先する（自分たちで販売）。
- ・作業量が少ない時は、別の作業などで補う。

<工賃支払いの課題>

- ・評価の数値化が難しい。
- ・工賃アップに対する作業量・給付費のバランス（見合ったものになっているのか）。
- ・平均工賃の中身（差を縮めた方が良いのか...）。
- ・チェックシートを使った評価（売り上げへの貢献を評価することが難しい）。
- ・日常生活能力はあるが、実際の作業の力があまりない人をどのように評価するか（評価の際、作業以外の評価割合が高いため、良い評価になっている人がいる）。
- ・欠勤・早退への対応については、特別加算、皆勤手当、通勤手当などを設ける。

～講評：石井副部長（ワークセンターやまもも施設長）

次期当番施設挨拶（Bブロック・ワーク薬師 矢崎施設長）～

～閉会～

研修会の様子





令和5年度担当 Cブロック

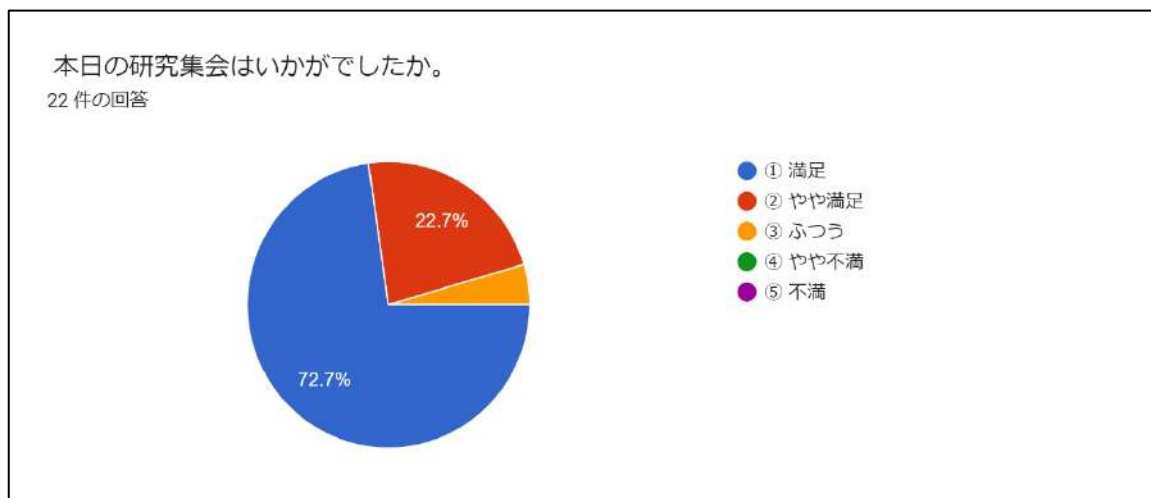
(みのり、たちばな授産所、大山ファーム、浜松学園)

アンケート集計結果

※参加事業所数 27 施設

参加者数 45 名（施設長 G：16 名、サビ管・支援員 G：27 名、理事長等：2 名）※講師 1 名除く
アンケート回答数 22 件 回答率 48.89%

質問 1 - 1 本日の研究集会はいかがでしたか。

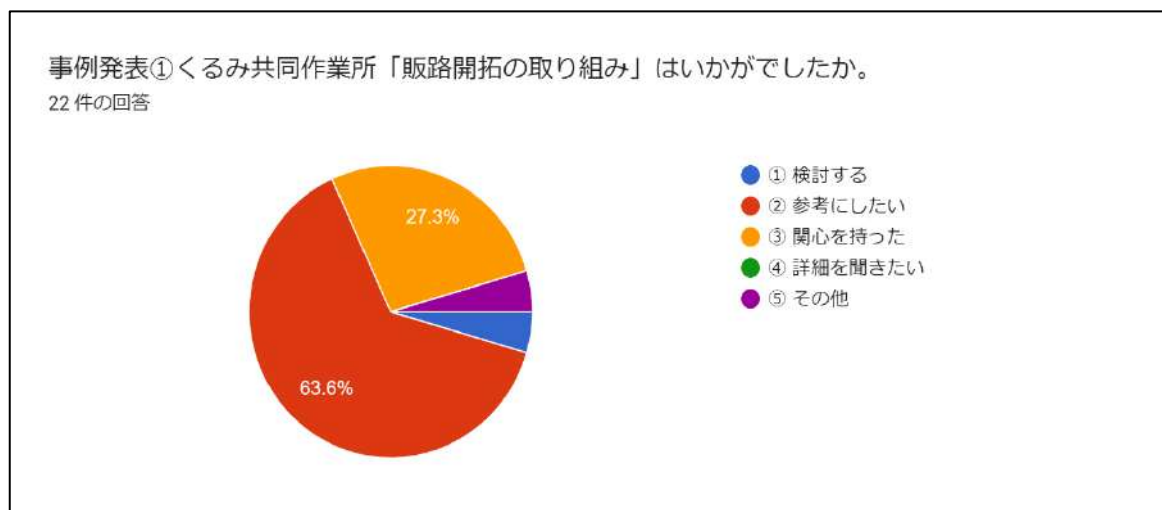


質問 1 - 2 先述の理由をお聞かせください。

- ・久しぶりに他の施設職員と対面で意見交換ができたから
- ・工賃向上の他施設の取組が参考になった
- ・事例発表や、各施設の方の貴重なお話を聴かせていただき、大変参考になった為
- ・他施設の状況を知ることができて良かった。
- ・久しぶりに対面での研究集会に参加し、良い意味での刺激を受けました。
- ・久しぶりの対面であり、他事業所の方と話げたため
- ・久しぶりの対面方式で皆様の貴重な意見が直接聞くことが出来た。また、事例を通し皆様の取組を知ることができた。
- ・事例拝聴、意見交換を通じて、各事業所様の工賃向上に向けた取り組みを知ることができたため。
- ・少し時間が足りなかったように思う。
- ・他事業所の取り組みを深く知ることが出来ました。また、横のつながりを作ることは安易なよ
うで日々の流れでなかなか進まないため、このような機会は非常にありがたいと思いました。
- ・分からなかった事を学べて良かったです。
- ・対面方式によりお互いの顔を見ながら情報交換、情報共有ができました。
- ・対面でお互いの顔をみながら情報交換できました。

- ・実践事例は参考になります。
- ・事例発表では、2事業所の発表内容をきき、販路開拓や工賃評価等、共感できたり参考になりました。また、分科会ではふだんなかなか御聞きづらいことも、顔が見えることで質問しやすく、各事業所の作業の取り組み内容や近況状況がわかりとてもよかったです。
- ・多くの人と出会い、改めていろいろ考えるきっかけになった。
- ・色々な施設の方と情報交換が出来ました。

質問 2-1 事例発表①くるみ共同作業所「販路開拓の取り組み」はいかがでしたか。



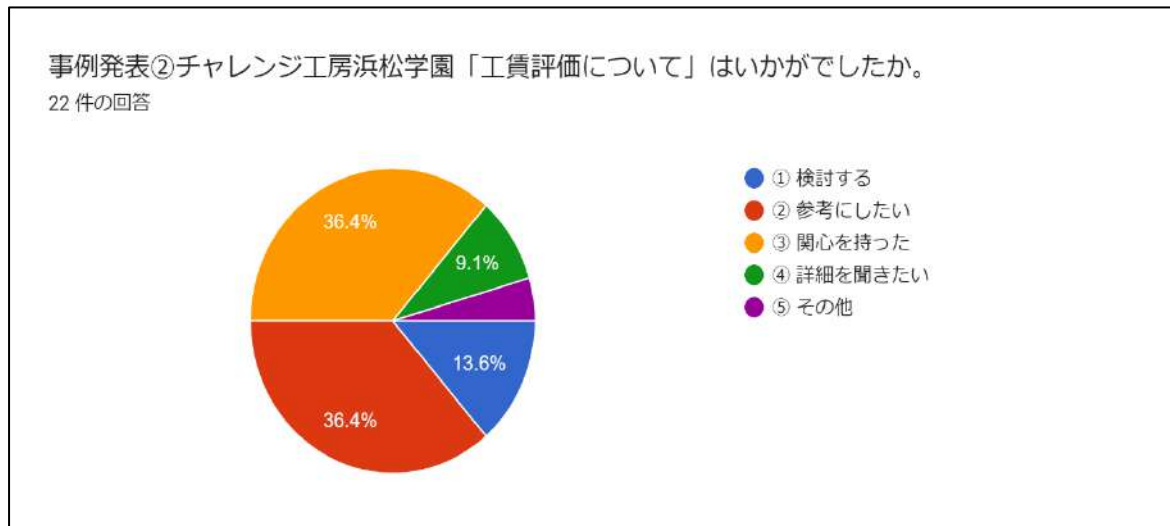
質問 2-2 先述の理由をお聞かせください。

- ・先進的な取り組みをされていると思うが、すぐに同じことはできないと思う。復泉会さんの長年かけて築いた地域との信頼関係の上に成り立っていると思うから。地道な積み上げが必要だと思う。
- ・人との繋がりを大切にし、そこから受注に繋がっている
- ・地域や企業等のつながり等、大切な事を学ばせていただいた。
- ・つながりを大切にしている取り組みについて、勉強になりました。
- ・つながりからの販路拡大であり、つながりの大事さを改めて感じた
- ・法人や峰野さん自体のパワーを感じた。SDGsの取組については大変参考になることが多く、自法人にも持ち帰りたい。
- ・設備投資等の面から、同様の取り組みを行うのは難しいかもしれませんが、しかし、職員の方が意識を持って、積極的に行動する姿勢は大事なことだと改めて実感しました。
- ・紹介された作業には割と軽度の利用者が取り組んでいるように思えたが、重い方はどんな作業をしているのか。
- ・フットワークの軽いながらも、信頼関係を築き販路を広げていくところが非常に理想的な流れであると感じました。さまざまな職種の仕事があり、利用者とマッチするものがある機会が得られやすい事についても非常に理想的だと感じました。所属事業所では、すぐに出来ることではあり

ませんが、くるみ共同作業所様のような場所があることを知れたことは学びになり、このような動きが出来る機会がきた際は、目標とさせていただきたいと思いました。

- ・さまざまなことにチャレンジしていることが参考になった。
- ・設備規模は違えど自分たちの出来る範囲で様々なことに挑戦しようと思います。また人と人とのつながりは作業においても大変重要なことなんだと感じました。
- ・優先調達については積極的に取り組んでおられ参考になった
- ・さまざまな人とつながり、販路を開拓しているチャレンジ精神が伝わってきた。
- ・待っているだけではなくこちらから攻めていかないといけないと思いました。
- ・人脈から販路を広げた方がいいと感じたが、なかなか難しそうなきがした。

質問 3 - 1 事例発表②チャレンジ工房浜松学園「工賃評価について」はいかがでしたか。



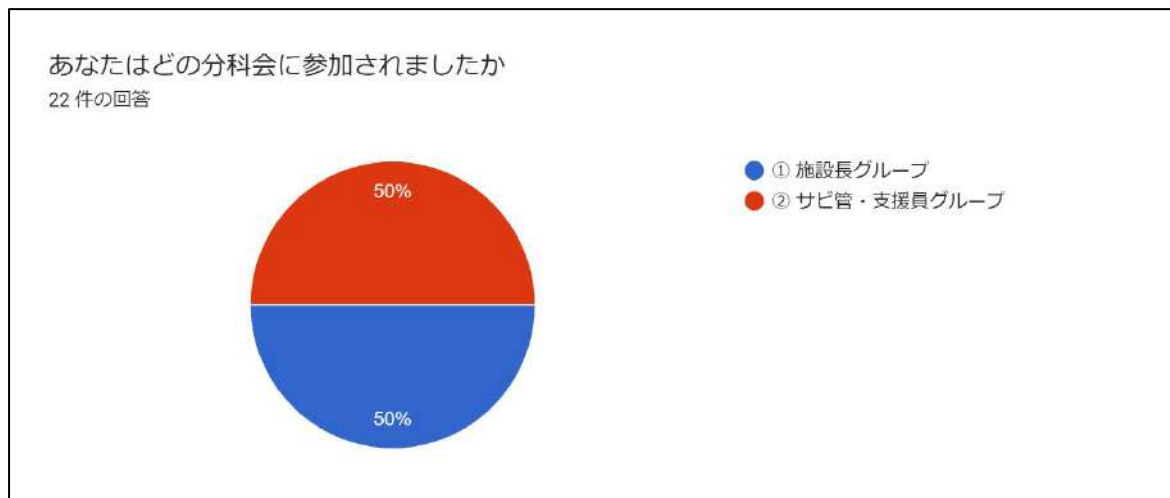
質問 3 - 2 先述の理由をお聞かせください。

- ・就労支援部会工賃評価を視覚的に利用者にわかりやすく提示している点は、参考にしたい。
- ・現在施設で行なっている内容と近かった。
- ・工賃評価について、私どもの事業所でも検討できればと思っております。
- ・工賃評価について詳しく聞きたかった
- ・工賃評価を導入後に平均工賃をアップしたことは凄いと思った。作業種を増やすことによって職員数の検討も必要だったはずだが、やり通したことは凄いと思う。
- ・利用者様が増えたにもかかわらず、工賃が向上したという容易にはいかないことを達成され、とても感激しました。見方を変えることも重要ですね。
- ・目標達成給の存在。目標は個人ごとに設定されるのか、作業分野ごとなのか。達成のランク付けをどう決めているか等々聞いてみたかった。
- ・日々の評価の基準の悩みから、悩むことが多かったため、非常にありがたいお話を聞けました。評価の改定から、数字で平均工賃のアップに繋がったことについては、根拠として大きく

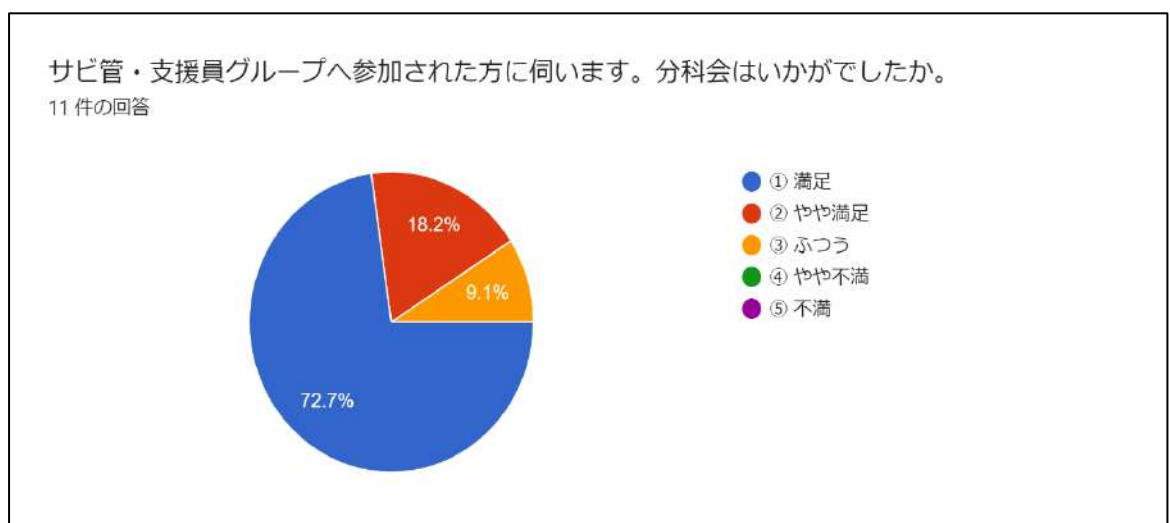
表れていると感じました。グループワークでも他施設のお話を聞け、参考させていただきたいと思いました。

- ・工賃評価において、細かな指針は出ておらず、事業所ごとに工賃評価の方法は様々な考えのものと行われているが、自らの事業所の方法が間違っていないことを再認識させてもらいました。
- ・評価基準について現在取り組んでいるので人数が増えていく中で、作業の種類を検討・増やしていく様子から多くを学ばせてもらった。
- ・やり方や考え方を変えることで利用者に工賃を確保することが出来ることがわかった。

質問4 あなたはどの分科会に参加されましたか。



質問5-1 サビ管・支援員グループへ参加された方に伺います。分科会はいかがでしたか。

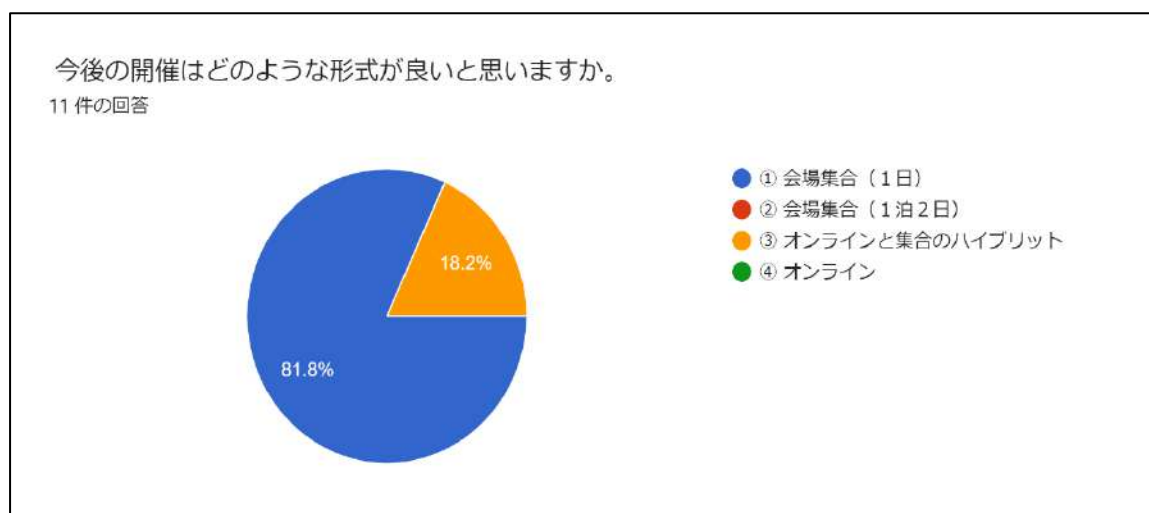


質問5-2 先述の理由をお聞かせください。

- ・他の施設職員と久しぶりに対面で意見交換できたから。

- ・対面で他の事業所の支援員さんの率直な意見を聞くことができよかったです。
- ・自分たちが行う事業とは別ではあるからこそ、利用者さんへの支援や職員の苦悩などを知ることとはとても新鮮でした。
- ・様々な事業所の事業等、近い間での情報共有、質問が出来、自分の学びがより進むことが出来ました。
- ・このような研修会への出席が初めてだったが、それぞれの事業所の苦労や工夫を聞かせてもらうことができた。
- ・色々な施設の方と情報交換が出来、今後の活動の参考になりました。

質問5-3 今後の開催はどのような形式が良いと思いますか。



質問5-4 先述の理由をお聞かせください。

- ・一泊二日で、夜に懇親会をやった方が他施設職員と横の連携ができると思うが、感染対策上難しいと思う。午前からの一日開催で、講師を呼んでの講演を入れたらと思う。
- ・分科会で、課題に出た企業との関わり方。（福祉施設の職員で企業で働いた経験がなく、対企業のマナーがわからない）
- ・対面は話しやすかった
- ・直接会って、話をしながらできるのが良いと思う。
- ・対面での開催を希望しますが、現場の職員配置等のことも考えると、一泊は厳しいとおもいます。
- ・開催場所の観点から出席を断念される方もいるかもしれません。ハイブリット式なら遠方の方でも、オンラインで参加しやすいのではと思います。
- ・顔の見える距離感が良いと感じました。
- ・職員が宿泊で2日事業所を空けることは厳しい。対面でやるのは、オンラインとはまるで違うように思う。少人数のグループでは、一人ひとりの思いが伝わってきた。
- ・直接会って話すことでリモートにはない良さを感じた。

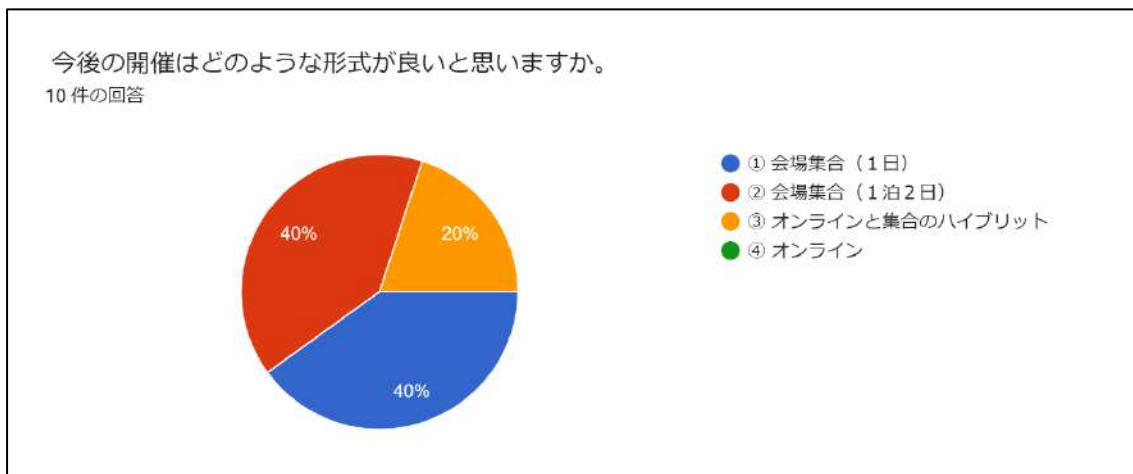
質問6-1 施設長グループへ参加された方に伺います。分科会はいかがでしたか。



質問6-2 先述の理由をお聞かせください。

- ・ 貴重な意見交換ができた
- ・ いろいろな施設の取り組みや課題を聴かせていただいた為。
- ・ 参加していないのではありません
- ・ 日比野さんのファシリテーションが素晴らしく、活発な話し合いとなりました。日々起きている問題や業界全体の問題を話し合うことができ、非常に貴重な時間となりました。
- ・ 現状の課題等について、もっと活発な意見交換がしたかった。
- ・ 意見交換ができて、よかった。
- ・ テーマ以外にも事業所が抱える課題等を話す機会となりました。ありがとうございました。
- ・ 生の声が聞けて良かった。
- ・ 事業所の近況で工賃をあげるための工夫や、SDGs の話題、インボイス制度、人材確保、外国籍の方の採用、燃料費の高騰等の話題で分科会が進みました。顔が見えることで分科会では、質問しやすく皆で共有もできてよかったと思います。

質問6-3 今後の開催はどのような形式が良いと思いますか。



質問6-4 先述の理由をお聞かせください。

- ・皆さんと顔を合わせてのリアルが良いです。
- ・開催地にもよるが、静岡であったこと。会場で、直接顔を合わせてお話できたことがよかった。
- ・業務との兼ね合いもあり、参加がしやすいため
- ・参加数を増やすためにはハイブリッド型が良いと思います。現場の方々の参加がしやすい環境を提供出来たら良いと思います。
- ・現場で働く職員の様子、生の声が聴きたい。
- ・なかなか時間が取れない。
- ・どのような形式になるかはその時の社会状況によるかと思いますが、ただ遠方になった際に半日だけの研修であると、出席を躊躇してしまう可能性もあるのではないかと思います。
- ・顔の見えるつながりを大切にしていきたい。
- ・数年時にわたり交互に行ったり。交流を含めて集合の効果はあると感じます。
- ・コロナの状況を思うと集合開催ができたので、それを思えば形式は会場集合の1日でもいいですが、一泊2日であれば分科会で話題で気になったことをより具体的に踏みいつてきけたのかなと思いましたので、②を選択させていただきます。

地域活動支援部会

令和5年度地域支援部会研究集会

テーマ「今ふりかえる私たちの仕事・支援」

事例①

テーマ「富士市立そびな寮の業務について」

富士市立そびな寮 生活支援員 杉山 令子 氏

そびな寮は富士市より誠心会が委託をうけて運営

そびな寮以外にも富士市からの指定管理で4ホーム運営をしている

そびなの支援のはしら5

そびな寮のCS目標

バス停の清掃等、地域周辺の花壇整備等地域とのつながり

世話人・支援の仕事

・相談相手→最近受けた相談例

物価高騰の小遣いの値上げ

携帯を持ちたい

カタログ商品の購入の仕方

会社との調整

利用者関係

家族のこと等

相談というよりは話し相手を求めている感じ

・健康管理→バイタル管理

薬の管理

受診準備の確認

居室の衛生状況の確認

季節による衣類調整等

心身の自己管理について利用者に応じた支援

健康チェック表の活用（体温、血圧、体重、月経など）

ラジオ体操カードの活用（世話人さからの提案）

～軽運動の推進～

・食事支援～ 朝350円 夕500円

かかった費用をあと請求

その月購入した食材費を頭割りをして請求している
値段設定は目安

月に1回嗜好調査を実施
週3回は手づくり 仕出しや総菜など活用
季節により特別食の提供
畑をかりていて利用者共に管理、収穫した野菜は食事に提供

金銭管理～世話人担当支援員と確認しながら実施

利用者状況により支援方法は異なる

利用者状況に合わせて構築

余暇支援～個別外出・・・できるだけ意向をくみとり実施できるように支援

例) 利用者2名 支援者1名で九州旅行

近隣のハイキング

地域のまつりへの参加

支援をしている中で困っていること(世話人アンケート)

- ・近所への騒音
- ・利用者間の関係調整
- ・体験利用への支援方法

困った時の対応～様子確認にくる支援員の職員等に相談

仕事をしていて良かったこと

- ・最初は不安であったが利用者個々の特性に合った支援ができるようになった
- ・肩に力をいれないことにした

事例発表②

テーマ「世話人の業務について」

社会福祉法人ミルトス会 クララ寮 管理者兼サビ管 江藤信一 氏

事業所紹介

昭和 49 年開設

クララ寮利用者の日中の過ごしは

(火曜日～土曜日) 地域活動支援センター利用

(日曜日・月曜日) 地域活動支援センターか休みなので休日

世話人・生活支援員の業務内容について

朝：起床から送り出しが業務のメイン

夕：食材の買い出しは週 2 回曜日を設定し実施

献立は学園栄養士が作りそれに応じて食材を購入し調理して提供

■皆さんにお聞きしたいこと

①日々の生活の中で感染症対策をどのようにされていますか？

外出は？

帰省は？

クララ寮の場合

②感染時の対応はどうされていますか？

クララ寮の場合

感染者が出た場合はバックアップにて駿東学園から職員を派遣し対応

③食費や日用品の買い物についてはどのようにされていますか？

・食料料費はどのように準備していますか

・食材や日用品の買い物はどのようにしていますか

クララ寮の場合

- ・ 仮払い（週2回） かかった費用を頭割り自己負担
食材、光熱費、日用品費など含め寮費として月 20,000 程を徴収

④ 今後の課題

- ・ 利用者の高齢化
建物が普通の一軒家の為身体状況が厳しくなっている

質疑応答

- ① 寮の利用者の日中活動に内容は？
地活活動支援センターといえど生活介護事業のような対応
- ② 休日の過ごし方
平日も休日も起床時間、食事提供時間は特別区別して設定していない
利用者さんの動きに応じて対応している
- ③ 軽運動などは
世話人一人配置なので日々毎日の散歩等の提供は難しい状況
運動は日中活動事業所にゆだねている
- ④ 休日昼食は一緒に作ることもあるが最近は作ってのリクエストが多い

グループワーク報告

A グループ（発表者：そびな寮）

高齢化が課題

食事→ミキサー食刻み

食事提供方法 昼弁当 夕弁当は辛い 盛替え

利用者の楽しみ→食事 より楽しめる工夫必要

食事→健康管理

休日の食事提供での配慮の難しさ

買い物支援の難しさ（全員に平たく展開は難しい）

記憶のできる支援を

余暇、外出は個別支援計画での個別対応

職員体制の課題

無理して全部ではなく、できることをやるというスタンス抱えこまない

グループワークたわいない話であるがもりあがり良い時間

B グループ（発表者：ゆうすげ）

お茶話的

コロナ→各事業所の感染対策について

マニュアルの有無 どのような対応をしたかの報告しあい
居室の形態により対応も違う

食事について

各事業所によってちがう
地域により違うサービスがちがう
利用者の買い物→支援者の動く時間
夜間の体制について
人材不足について
地域移行について
利用者がどこまで今の生活が持続できるのか
判断、基準がないと難しいのではないか
施設形態、役職も多種でよい話ができる場となった

C グループ（発表者：のぞみの家）

余暇支援を中心に

各事業所工夫をしながらおこなっている
元体育教師の職員がおりオリジナルな取り組みをしているのが印象的
コロナ前と後との対応のちがい
コロナ前と同じとはいかな状況 工夫をしてよりよい支援ができれば

高齢化について

どこまで現在の事業所をつかえるか
介護保険との併用をしながら利用者にとってよい方向性をみつけるが印象に残った。今後自分たちが考えていくべき方向性かと

栄養部会

令和5年度 栄養部会研究集会 実施報告書

1. 開催日：令和5年11月13日（月） 10：00～15：30
2. 場 所：男女共同参画センター あざれあ 第3会議室
3. 日 程：9：30 受付
10:00 開会
10:10 講演 「栄養士・調理師の為の障害特性から考える食のあり方」
講師：社会福祉法人ひかりの園 相談支援事業所 まど
相談支援専門員 高木 誠一氏
11:45 質疑応答
12:00 休憩・昼食
13:00 グループ討議・情報交換・アンケート作成
15:00 グループ討議発表
15:20 閉会
15:30 終了・片付け

○ 反省

- ・数年ぶりに対面での開催となり、喜ぶ声が多かった。
- ・栄養士は、施設に1名しかいないことがほとんどのため、普段聞けないような話ができて良かった。対面開催ならではの利点だと思う。
- ・感染対策をしながらの行事開催であったり、物価高騰における献立作成や使用する食材の工夫等、各施設の実施内容や工夫を知ることができて勉強になった。
- ・講演について、障害特性と食を交えた講演はあまりないため、とても勉強になったという声が多かった。

令和5年度 栄養部会研究集会

『障がい特性から考える食の在り方』

- ・障害者支援施設の現状：①高齢障害者の増加②重度化（強度行動障害のある人・医療ケアを必要としている人の増加）③これらに対応する人員の確保や支援スキルの不足
- ・障害者は50歳から老化が始まり80歳には生涯は終わる。現在の平均寿命より10年短いと推測される。今までの介護は通用しない。発達が遅いため人生を謳歌する時間が短いので、知的障害のある人の支援は「焦って急いで」取り組む仕事である。
- ・食事は楽しい時間、円満な人間関係を育てる。
- ・食べることは生きていく活力。生理的にも精神的にも大きな影響を与える。
- ・摂食障害が起きるとさまざまな生活者としての支障、社会生活の支障が起こる。そのため「食事」のことは食事の領域だけで考えてはいけない。利用者のアセスメントは、①身体的要因②精神的要因③社会的要因を踏まえておこなうこと。
- ・食事をとらない理由：単に「偏食だ」と決めつけない。特に自閉症の人はこだわりが強いのでさまざまなことが理由となる。（匂い、触感、色、周囲の環境、支援の方法など）
- ・障害とは、社会的障壁等により制限を受ける状態、生きにくさ。
- ・人間の行動は、本人の特性を環境の相互作用によって起こるもの。
- ・生きにくさとは、何らかの理由で自分らしく生活がしづらくなる。病気や障害がきっかけになることが多い。

・生きにくさの原因は、①個人の問題②環境の問題③社会関係の問題(社会福祉の対象)

・生きにくさを抱える人への援助(社会福祉援助の基本)

①個人に働きかける②環境(生活世界)に働きかける③社会関係に働きかける

・障害が、社会的障壁や制限ならば、なくすることができるかもしれない。(障害の社会モデル)

・ディスアビリティの社会モデル=障害者を無力化しているのは社会であって身体ではない。

例 車椅子に乗った男性が、階段を上ることができずにいる。

スロープを作る。エレベーターを設置する。(合理的配慮)

・合理的配慮とは、①社会や環境が作っている障害を取り除くための工夫②合理的配慮を求めることは障害者の権利であること③合理的配慮は支援者が要求することができる

・冰山モデルシートを使用して、問題となる行動「食事をとらない」原因を考えることができる。

・食べる楽しみを利用者に伝える工夫をすること。

視覚的情報は有効。メニューをどう知らせるか、利用者さんは献立表をどれだけ理解できるのか。伝わっているのか、理解できているのか、納得できたかが重要。

・知的障害、自閉症(ASD)の理解

・ASDの人の食事に関するアセスメントの注意

①偏食について②食事の操作マナー③食べ物への関心・集中度

④口腔機能⑤過食について

・ASD の人の偏食の要因

1 触覚過敏、2 痛覚の過敏、3 圧覚の過敏、4 温冷覚の困難さ、5 嗅覚の過敏・鈍麻、6 味覚の困難さ、7 視覚の困難さ、8 不安性の高さ、9 操作性の不器用さ、10 その他

・浜松協働舎根洗寮の取り組み

偏食の利用者、高齢になった利用者の食事の課題

・困ったら支援員会議を行う。関係する職員が本人のことに専心するだけで事態は好転する。

・支援する人が当事者の「食」に対する感じ方を共感、共有するところから始める。

・大切なことは「恐るべき敏感さを抱えた自閉症児に対し、侵襲的にならないよう細心の配慮を行うべき」

・対応の原則：④対処の方法は非罰的/非嫌悪的であること

・偏食が悪いという考え方にとらわれすぎていないか。

彼らの偏食によって病気が起きたら考えるが、それまでは彼らの食べ方、食べる範囲を認めていいのではないか。ただし丁寧な点検（体重測定、健康診断）は必要。

・障害者は、異なる文化をもつ人たち

支援者の文化を認めて歩みよることが大事である。

質疑応答

なし

令和5年度 栄養部会研修会 参加者アンケート集計

Q1. 講演について（複数回答）

- ・発達障害、自閉症の特性についてわかりやすく説明して頂きわかりやすかった。（7名）
- ・障害の特性のお箸を聞くことで偏食につながる要因がわかりやすく興味深かったです。（4名）
- ・食事ばかりでなく障害に関して特性等を説明して頂けたことがとても勉強になりました。（8名）
- ・自分が絵を書いたり見たり体験してみる事で納得できました。（2名）
- ・時間が足りなかったのが残念です、もう少し高木先生のお話を聞きたかったです。（2名）
- ・業務に活かしていきたいです。（3名）
- ・発達障害、自閉症の特性について丁寧に教えて頂きありがとうございました。「社会モデル」の考え方は支援者の中でも理解できていない人がいるのが現状です。食事の面から見ても合理的配慮をしていき、利用者に寄り添う支援をして行きたいです。
- ・障害の特性（特に自閉症の方）からどのような献立表を表現したらよいか、利用者のアセスメントも体（疾患）、心、社会的な面と様々な面を考慮して考えるなど、改めて確認できてよかったです。

Q2. グループ討議について（複数回答）

- ・いろいろな施設のお話が聞けて参考になりました。（全員）
- ・障害特性に合った食事の提供の工夫や感染症対策についてなど現場レベルの具体的なお話が効けて良かったです。
- ・対面での話し合いは普段一人業務の為、日常的に配慮、工夫していること等意見を聞くことが出来て意見交換が出来て良かったし楽しかったです。
- ・有意義な時間でした。
- ・対面でのお話が出来るのは良いですね。
- ・討議記録を開示して欲しい。発表はしたくない。
- ・利用者参加型の食事提供を入所施設も考えなくてはいけないと思いました。
- ・成人、児童とバラバラだったが共通するところもあり、違いも見えて良かったです。
- ・直営での難しさ以外にも他の施設の悩みも知ることが出来良かったです。
- ・施設がもう少し分類されていたほうが良かったです。
- ・成人、児童、入所、通所、東中西部地域色々でした。参考になる題もありましたが、考え方が色々で地域別、種別などでのグループ分けでの実施もあって良いかと思いました。

Q3. 今年参加した研修会名、内容を教えてください。

- ・給食協会主催研修会（4名）（食事形態、栄養サマリー、防災食）
- ・事例研究発表会
- ・衛生講習会（7名）
- ・東海地区知的障害者関係施設職員研究協議会（アフターコロナのことについて）
- ・栄養士、調理師の為の障害特性から考える食の在り方。
- ・福祉サービスに関する研修会
- ・小児栄養専門分野研修会

Q 4. 今後の研究集会の内容について（希望・意見）

- ・対面をお願いします。
- ・今日のような内容でもっと詳しく教えて頂きたいです。（もっと時間があると良かったです）
- ・偏食についての在り方、嚙む事へのアセスメント
- ・近くの地区の栄養士さんと話す機会になると有難いです。
- ・年に一度ですが他施設のお話が聞けて参考になります。
- ・アレルギー対応や個別対応はどこまでやるべきなのか知りたい。
- ・献立作成について、大量調理や盛り付けについて改めて知りたい。
- ・利用者の高齢化について食事形態（口腔状態、咀嚼嚥下機能、口腔ケアについて）
- ・強度行動障害の栄養について
- ・実際提供している食事を各施設から上げてほしいです。
- ・グループ討議はあったほうが良いです。

Q 5. 今後の講演に望む事（講師・内容など）

- ・最近情報
- ・今日のような内容でもっと詳しく教えて頂きたいです。
- ・多職種の方のお話が聞けるとありがたいです。（2名）
- ・栄養マネジメントや栄養ケアについて
- ・強度行動障害の方への食事支援について理解を深めたい（障害特性を踏まえて）
- ・高齢障害者の食の知識（3名）
- ・対面での研修が出来ればよいです。グループ討議主体でも1日良いかも。（2名）
- ・今日のような形式が参加しやすいです。

Q 6. 栄養部会の役員について

- ・賛成です
- ・ご配慮いただきありがとうございます。
- ・輪番で大丈夫です。（先まで決まっているとわかりやすく予定が立てやすいです）
- ・参加している栄養士に平等に振り分けて頂き良いと思います。

Q 7. その他お気づきの点がありましたらなんでもお書きください。

- ・講義内容がよくわかり今後に活かしていけたらいいなと思いました。
- ・会場が駅からわかりやすくてよかったです。
- ・駅から近くてよかったです。
- ・時間配分よくとても楽しかったです。
- ・同様施設同業の方と話し合えて良かったです。
- ・対面での研修は刺激になります。
- ・とても楽しかったです。役員の皆さまありがとうございました。

事務局会

令和5年度静岡県知的障害者福祉協会事務部会研究集会報告

担当：石井 智賀

テーマ 『インボイス制度について』
講師:杉山明喜雄税理士・公認会計士事務所
公認会計士 杉山明喜雄 氏

開催日 令和5年9月6日(水) 13時30分～15時30分
開催場所 『静岡県総合社会福祉会館 シズウェル』
参加者数 27事業所 36名

事務部会研究集会を実施致しましたので以下のとおり報告致します。(アンケートについては別紙)

令和5年10月からスタートするインボイス制度について事務担当職員をはじめ生産活動等に従事する職員を対象に概要から実務における対応等について杉山明喜雄公認会計士に講師を依頼した。

事前に参加者に提出していただいた質問において「適格請求書発行事業者」に登録しないで起こりうるデメリットは、多くの参加者にとって知りたい情報であったためスタート時に先ずはその説明がおこなわれた。また本則課税となっている法人の処理の煩雑さ等の説明が合った後消費税の仕組み、我が国がインボイス制度を導入した経緯を含めた概要を中心に、請求書を発行する際の注意事項、記入の具体例をあげながら資料を中心に研修を実施した。

<内容>

1. インボイス制度の概要及び導入の背景

(1) 令和5年(2023年)10月1日から複数税率に対応した仕入税額控除の方式として、「適格請求書等保存方式」(インボイス制度)が導入される。

インボイス制度では、「帳簿」及び税務署長に申請(令和3年(2021年)10月1日から申請開始)して登録を受けた課税事業者である「適格請求書発行事業者」の発行する「適格請求書(インボイス)」の保存が仕入税額控除の要件となる。

(2) 免税事業者の益税問題

売上(課税売上)が1,000万円以下の事業者は、消費税を納付する義務が免除

されているため、請求金額に消費税を上乗せした場合、本来納付すべき消費税分が利益となる。これが、いわゆる免税事業者の益税問題。

① 消費税の上乗せの抑制

免税事業者は、請求書に登録番号を記載することができないため、消費税の上乗せを抑制することができる。

② 免税事業者の排除の可能性

従来は免税事業者からの仕入・経費の金額には、消費税が含まれているものとして、納付する消費税額を計算していた。

しかし、インボイス制度では、免税事業者からの請求書は適格請求書（インボイス）に該当しないため、納付税額を計算する時に仕入税額控除が出来なくなり、免税事業者との取引が排除される可能性がある。

なお、免税事業者などからの課税仕入れについては、一定期間の間、一定割合を仕入税額控除ができる経過措置の適用がある。

2. 適格請求書（インボイス）の記載事項と留意点

(1) 適格請求書又は適格簡易請求書とは

適格請求書とは、法定事項が記載された次の書類をいう。

ア. 請求書 イ. 納品書 ウ. 領収書 エ. レシート等

また、不特定かつ多数の者に販売等を行う事業については、適格請求書に代えて適格簡易請求書の発行が出来る。

① 適格簡易請求書が発行できる事業者

適格請求書発行事業者が、不特定かつ多数の者に販売等を行う次の事業については、適格簡易請求書が発行できる。

- ①小売業
- ②飲食店業
- ③写真業
- ④旅行業
- ⑤タクシー業
- ⑥駐車場業（不特定かつ多数の者に対するものに限られます。）
- ⑦その他これらの事業に準ずる事業で不特定かつ多数の者に販売等を行う事業

② 適格請求書に記載する消費税額等の端数処理

適格請求書の記載事項である消費税額等については、適格請求書につき、税率ごとに1回の端数処理を行う。

なお、1円未満の端数の切上げ、切捨て、四捨五入などの端数処理の方法については、任意の方法とすることができる。

(注) 適格請求書に記載されている個々の商品ごとに消費税額等を計算し、1円未満の端数処理を行い、その合計額を消費税額等として記載することは認められない。

他、詳細については当日配付資料参照

講義終了後質疑の時間を設定した。質問は以下のとおりだが閉会したのちも多くの方が講師のもとに並び順番に質問を行っていた。

質問1 9月～10月をまたぐ請求書についての取り扱いについて

回答：登録日（令和5年10月1日）をまたぐ請求書の記載方法（資料P21）

登録日をまたぐ請求書については、登録日以後の課税資産の譲渡等について適格請求書を交付することとなるため、課税資産の譲渡等の対価の額や税率ごとに区分した消費税額等の記載に当たっては、登録日前の課税資産の譲渡等に係るものと登録日以後の課税資産の譲渡等に係るものとの区分するなどの対応が必要。

質問2 見積書は対象となるのか

回答：金額が確定していないものでありインボイスに該当しない。

質問3 現金受領しているがその都度請求、一括請求どちらが良いか

回答：事務的には一括請求の方が良いが取引先の事情もあると思われるため仕方ない部分もある。

質問4 工賃支払いにおけるインボイスの影響は

回答：課税支出でないので影響がどのようにでるのか・・・

（原材料の仕入れにかかる消費税が影響??）

質問5 銀行の振込手数料が差し引かれる場合の取り扱いについて

今まで通り手数料としての扱いか、値引きと同様の表記か

回答：売主が負担する振込手数料相当額の取扱い

① 売主が「売上値引き」として会計処理した場合

上記（4）の取扱いにより、買手側の都合で差し引かれた振込手数料相当額を売手が「売上値引き」として処理している場合には、適格返還請求書の発行義務が免除される。

② 売主が「支払手数料」で会計処理し、消費税申告書で「対価の返還等」とした

場合

売手が負担する振込手数料を、「売上値引き」ではなく「支払手数料」として会計処理し、帳簿の税区分を「対価の返還等」とし、消費税申告書において「対価の返還等」として処理した場合には、上記①と同様に適格返還請求書の発行義務が免除される。

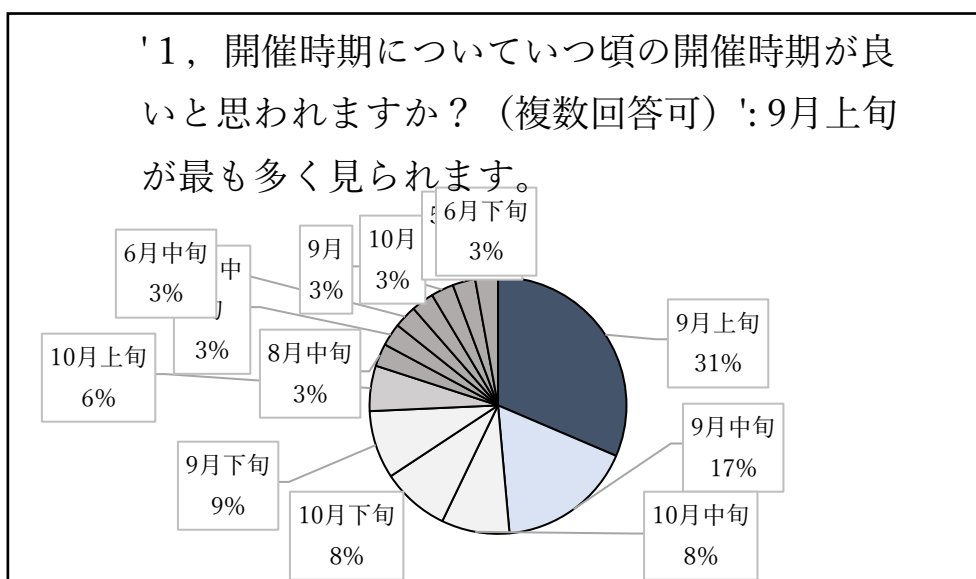
- ③ 売手が「支払手数料」で会計処理し消費税申告書で「課税仕入れ」とした場合
売手が負担する振込手数料を「支払手数料」として会計処理し、消費税申告書において「課税仕入れ」として処理している場合には、そもそも適格返還請求書の発行義務は必要ない。

支払手数料として仕入税額控除を行うためには、買手が金融機関からの支払手数料の適格請求書と買手が作成した立替金精算書の保存が必要となる。

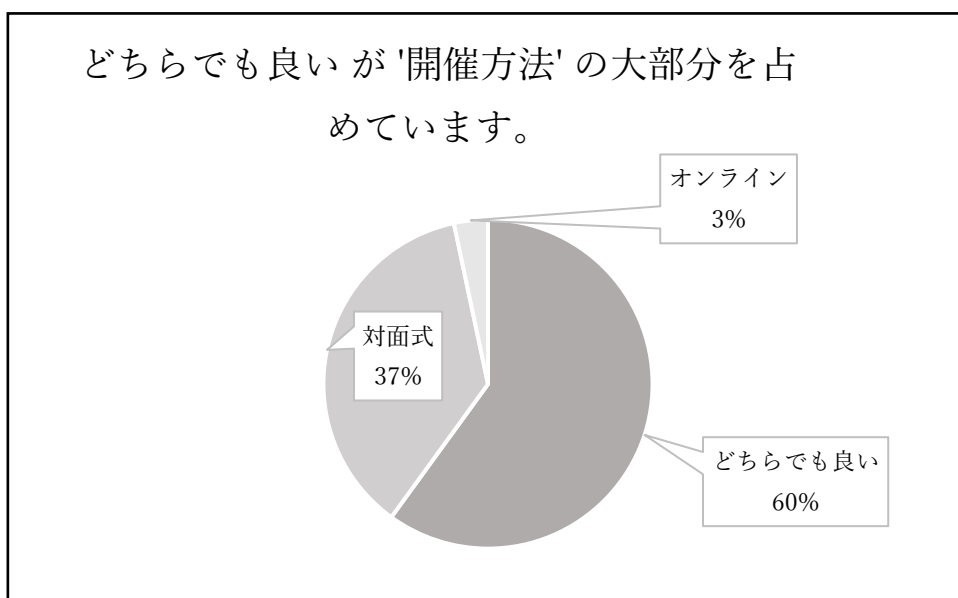
なお、買手が金融機関の ATM を使用して振込をした場合には、「自動販売機・自動サービス機」特例により、支払手数料の適格請求書と立替金精算書の保存は不要。ただし、帳簿に振込手数料である旨と金融機関名と ATM を使用した旨を記載しなければならない。

アンケート集計結果

1, 開催時期についていつ頃の開催時期が良いと思われませんか？（複数回答可）	
9月上旬	11
9月中旬	6
9月中旬	3
10月中旬	3
10月下旬	3
10月上旬	2
5月中旬	1
6月中旬	1
6月下旬	1
7月中旬	1
8月中旬	1
9月	1
10月	1
総計	35



2. 研修会の開催方法について	
どちらでも良い	18
対面式	11
オンライン	1
総計	30



3, 今後の研修について。どんな内容やテーマの研修に参加したいか、ご記入ください。

電子帳簿保存法について
各施設の事務担当者と話しが出来る時間があったらよいと思います
ICT活用
インボイス制度の再確認
対保護者への接遇
インボイス制度深掘り研修
電話によるクレーム対応の研修
ホームページ・SNS取扱い研修
会計仕訳等について

保健・医療部会

令和5年度保健・医療部会研究集会

- | | | |
|---|-----|--|
| 1 | 日時 | 令和5年12月22日(木) 10:30~14:30 |
| 2 | 会場 | 静岡県総合社会福祉会館シズウエル 601 会議室 |
| 3 | テーマ | テーマ「ひとりにしない させない 共に歩もう」 |
| 4 | 日程 | 10:00 受付
10:30 開会 (挨拶 日程説明)
10:40 講演「職場の人間関係とチームづくり」
講師 社会保険労務士 赤堀 久士
赤堀社会保険労務士事務所
グループワーク
12:00 昼食
13:00 グループワーク
・役割決め(司会・記録・発表)
・現状/課題/午前の内容踏まえて
・来年度実施してもらいたいテーマ
・その他自由
14:15 発表 (グループ毎)
14:30 閉会 解散 |

*参加者 14 事業所 / 16 名

- 5 講演「職場の人間関係とチームづくり」
講師 社会保険労務士 赤堀 久士 (赤堀社会保険労務士事務所)

人間関係とやりがいの話として、この問題に対して、特に人間関係については決まりきった答えがないというところから話が始まる。

- ・チーム作り。チームで仕事をしている。チームで仕事をするうえで大切なことについて参加者に投げかけがある。グループで意見交換を行った。その中の抜粋として、報告・連絡・相談、情報共有。ハラスメントに配慮しながら行わなければならない。
- ・フラフープを使用しての体験型の演習。
2 グループに分かれ行う。1 グループは 10 名程。人差し指のみを使用し所定

の距離を進む。上手くいかない状況の中、グループ間で工夫し行った。演習後にグループ間で振り返りを行った。上手くいかなかった要因、上手くいくようになったきっかけは何か、何が大切なのかについて意見交換を行った。意見としては、最初は声掛けもなく個人で動いていたが、声を掛け合い、意見を出し合い、リーダーを決め行った。更に、皆の意見を否定せず、受け入れたうえで、修正と改善を行った。そうすることで、スムーズに行えるようになった。共通認識が大切だと感じたという意見が出た。

- ・ チームに必要な3つの力

個人之力、組織之力、関係之力の3つの力が必要となる

個人之力…強味、能力が違う

組織力…組織としての共通認識、ルール場の設定

福祉の場では、職員が全員揃うことはあまりない⇔改善には組織力

関係性…声掛け、他者の意見を受け入れる、相談、修正、伝え方、受け止め方

- ・ 関係性について

ハインリッヒの法則にもあるように、ズレの段階での修正や改善が必要。大事にならないうちに対処するべきである。

- ・ 人の話を聞くとは

人の話を聞くうえでの望ましくない行為として、否定、すぐにアドバイスをする、自分の話をしてしまう。

まずは相手に話を受け止めてから、アドバイスや自分の経験を踏まえ話をすることは良い。

- ・ 肯定的ストローク・否定的ストローク

人と人との関わりやコミュニケーションの全てがストロークの交換といえる

肯定的ストローク…相手を認めたり自分を褒めてもらったりするもの

無条件…挨拶をする

条件付き…成果をほめる

否定的ストローク…相手を非難したり自分も批判されたりするもの

頭ごなしに否定する

ミスを注意する

その人を否定するのではなく、その人がとった行動、発言を注意する。

- ・悩みやメンタルケアについて
誰しもあることだが、積み重なってきている状況はSOSの状況。
そうしたときは人に話をしてみることが良い。

*人間関係には決まりきった答えはないが、無条件の肯定的ストローク、挨拶などを意識し行っていくことから始めることが良い

6 グループワーク (4グループに分かれ実施)

A グループ)

◎現状について

- ・人材不足
- ・メンタルの問題で出勤できない職員・
- ・一人で何役も行っている

◎対人関係

- ・報告・連絡・相談が徹底出来ていない為、連携がとれていない
- ・伝え方、受け止め方

◎午前の講演を踏まえて

- ・異業種から入社してくる人もおり、指導、教育の難しさ
- ・日々の業務に追われてしまっている。人材不足。気づきがない、
- ・相手への思いやり、余裕がなくなってしまう状況。
- ・人間関係で辞めていってしまう人が多い

B グループ

◎職場の人間関係について

- ・看護師1名で判断に困る。2名に増員してもらった。
- ・通院時、必ず支援員が1名付き添いしてくれる
- ・夜間の呼び出しがある

◎支援員とのコミュニケーション

- ・看護師として現場に出て状況把握を行っている
- ・保健部会があり、支援員との情報共有
- ・支援と医務とで相互間の仕事の経験を行っている(支援業務・受診付き添い)
- ・看護師は1名、相談出来る相手として利用者の担当職員に話をしている

- ・看護師の立場として現場を客観的に見ることが出来る
- ・職員 ベテラン、新人が多く、中堅が少ない。男性職員が少ない。男性利用者の支援（入浴介助等）を女性職員がおこなっている状況
- ・現場がまわるように、意見を言い合っている

Cグループ

◎現状

- ・管理者と1年目の職員との双方間のコミュニケーションの取り方について。肯定的な言葉を使う人が多く、相談しやすい。会議などでも発言、質問がしやすい。組織として職場での人間関係は良いと思う。やりがいのある職場。

◎課題

- ・人材不足の為、仕事がまわらない。パート職員のみで支援する状況がある
- ・報告、連絡、相談が徹底できていない。結果、対応困難な状況に陥る
- ・マンパワー不足
- ・知的障害者の病院での受け入れが困難な状況が多々ある。入院の必要性がある場合、受け入れてもらえるかが心配

Dグループ

◎情報共有 課題 悩み等

- ・人材育成について。
- ・現場・家族・病院との情報共有、意思統一の必要性 想いの違いでのジレンマ 病院勤務から入所施設で勤務をするようになり、医療は病気を治すことが主となるが、福祉は異なる。人の幸せとは何だろうと考えるようになった。
- ・新型コロナによる行動制限、福祉業界では厳しい制限をしている事業所も多い。ジレンマを感じている。利用者の皆さんにとって、施設は家として考えている。新型コロナとの向き合い方、工夫と取り組む姿勢。
- ・職員間の連携が出来ていないと、そのしわよせは利用者に行ってしまう、連携の大切さ
- ・人の幸せについて、今一度考える。福祉の仕事は人を幸せにすること。

8 来年度の研修テーマ意見交換(今回出席した方の意見)

- ・人材育成 教え方・伝え方
- ・障害を持っている方の家族の話を聞きたい。職員に求めることは何か。生の声、本音を聴きたい(1名ないし複数名) 障害を持っている方、ご自身の声
- ・感染性胃腸炎の処理について(冬場であれば) 実演を交えて

- ・看護師の情報交換が出来る場
- ・支援員の現場での声を聴きたい
- ・不穏時の対応方法
- ・自閉症について（情緒不安になる際のスイッチ等）
- ・愛誠会のお話を聞きたい（働きやすい職場をどのように作り
- ・コミュニケーション能力の高め方
- ・HSPについて（ハイリーセンシティブパーソン）

7 研修のまとめ

今年度の研修は「ひとりにしない させない 共に歩もう」というテーマを設け行った。出席者の多くは看護師であり、現場でとの人間関係の構築は不可欠となる。普段より孤独になりがち、また、新型コロナウイルスが5類へ移行しても、施設現場と世間とは対応は異なっているのが事実である。日常から非日常になったときこそ、日頃の人間関係、個人の力と組織の力が必要となると思う。そういった意味で今回のテーマを設定し、午前の講演には社会保険労務士の赤堀久士氏を招き「職場の人間関係とチームづくり」ということで講演とグループワークを行った。赤堀氏より冒頭に「人間関係における決まりきった答えはない」という話は印象的だった。ただし、改善していく手段や工夫、気づきなどのきっかけについての話があった。グループワークや体を動かし楽しみながらの実習も交えて、出席者自らに考えてもらう、気づいてもらう、共有してもらうという意図のある、意義のあるものとなった。

午後はグループワークを行い、事業所間の情報共有、現状と課題、午前の赤堀氏のお話を踏まえ、また、今後の研究集会にあげてもらいたいテーマについて話し合いを行ってもらった。現状と課題についての多くは人材不足、人材育成や報告・連絡・相談の徹底の難しさ、それにともない情報共有が難しい状況などが挙げられた。今後の研究集会のテーマについては、人間関係、自閉症について、利用者や家族の生の声を聴きたい(支援者への想い)などが挙げられた。来年度へ反映していきたい。

日々の業務の中で皆がそれぞれに考え利用者の皆さんへの支援を行っている。このような場を設け、研修、意見交換、情報共有を行うことは大切であるとあらためて感じるとともに、この研修で得たことを事業所へ持ち帰り、少しでも役立ててもらえたらと思います。

2023年12月22日

静岡県知的障害者福祉協会 保健・医療部会 様

職場の人間関係とチームづくり

赤堀社会保険労務士事務所
社会保険労務士 赤堀 久士

チームづくり

チームに必要な3つの力



個人の力
各人の能力・強み
思考行動の特徴
配置・組合せ

組織の力
共通認識
判断基準
ルール・プロセス

関係の力
伝え方
受け止め方
場の設定

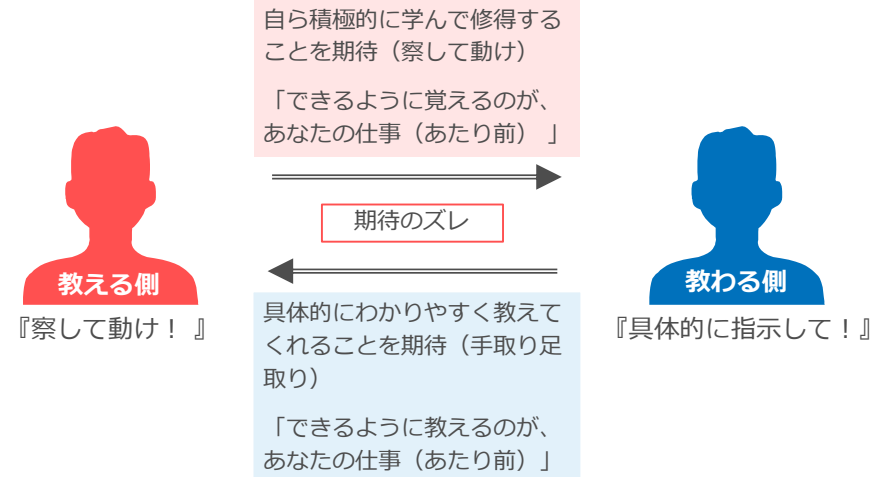
コミュニケーションのズレ

ハラスメントとコミュニケーション

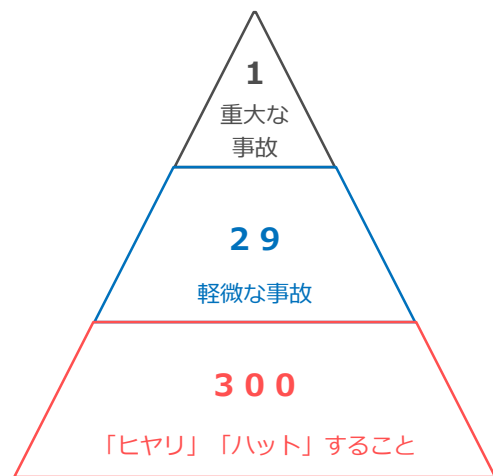
ハラスメントとは何か？ (what)	ハラスメントとは、行き過ぎた「一方的なコミュニケーション」とも言える。 相手から「一方的なコミュニケーション」をされると、誰でも不快に感じる。 不快な感情が蓄積されていくと、心身にダメージを受ける。
ハラスメントにどう対応したらよいか？ (how)	ハラスメントの多くは、価値観の押し付けや、行動の押し付けといった一方的なコミュニケーションであるため、これを「双方向のコミュニケーション」にすることが問題解決の糸口になる。 そもそも、コミュニケーションにはズレが生じやすいことを理解しておく。

コミュニケーションのズレ

教える側と教わる側 期待のズレ



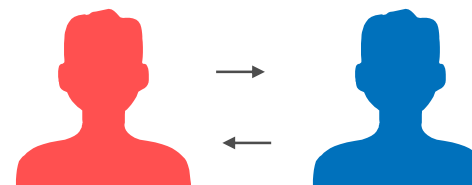
ハインリッヒの法則 (1:29:300の法則)



災害という事象の背景には、危険有害要因が数多くあるということであり、ヒヤリハット等の情報をできるだけ把握し、迅速、的確にその対応策を講ずることが必要であるということ。

人の話を聞くときの望ましくない行為

1. 否定「でも・・・」
2. すぐにアドバイス
3. 自分の話「自分も○○で・・・」



ストロークとは?

ストローク = 「存在認知の刺激の一単位」

人と人との関わりやコミュニケーションのすべてがストロークの交換といえる

肯定的ストローク	否定的ストローク
得ると心地によいもので、相手を認めたり自分を褒めてもらったりするもの	得ると不快になるもので、相手を非難したり自分も批判されたりするもの

肯定的か否定的かは受け取った人が決める

ストロークの種類 (例)

	肯定的ストローク	否定的ストローク
無条件	挨拶をする (「おはよう」)	頭ごなしに否定する (「顔も見たくない」)
条件付き	成果を褒める (「仕事が早くなったね、助かるよ」)	ミスを注意する (「同じミスはしないように気をつけて」)

施設種別支援
スタッフ委員会

①施設種別支援スタッフ委員会の開催について

第1回：令和5年4月21日(金)

第2回：令和5年9月28日(木)

第3回：令和6年2月6日(火)

合計3回のスタッフ委員会を実施、4月は今年度の具体的な活動の考案を行い、9月は第60回東海地区知的障害者関係施設職員研究協議会に関する打ち合わせ、2月には今年度の活動の振り返り及び、来期委員会へ引き継ぎ事項について検討した。

②施設長主任者等合同会議

令和5年5月26日(金)

各施設の支援スタッフ名簿の作成に伴う選出依頼、支援スタッフについての説明、ICT研修、座談会についての告知し、それぞれの部会にて協力をお願いした。

③静岡県知的障害者福祉協会大会

令和5年6月9日(金)

事例報告：社会福祉法人和光会福祉型障害児入所施設あさぎり

演題「入所施設でのウェルビーイングってなんだろう？『暮らしやすさ』について考える」

記念講演「怒らない技術」

講師：一般社団法人日本リーダーズ学会代表理事「子どもが変わる怒らない子育て」著者島津良智氏

本年度の活動の1つとして、講演や事例報告の場面において「質疑応答」の活性化を目的として、Googleフォームを用いての質問事項の集約を考案した。10月に開催予定の第60回東海地区知的障害者関係施設職員研究協議会での実践報告の場において実践できるようにするため、上記の2つの場をお借りし、試行的に実施した。そこで出た問題点を修正しつつ、研究協議会ではマルカート・ドルチェ施設長古橋誠氏にも、Googleフォーム情報集約に協力を仰いだ。

④ICT研修会の開催について+座談会

初級編：令和5年6月5日(月)

中・上級編：令和6年7月26日(水)

講師：株式会社KLEE 伊藤麻奈美氏

株式会社 KLEE 伊藤氏を講師に招き、初級・中上級の 2 回に分けて研修会を実施した
初級では基礎的な zoom の使い方、中上級では zoom ミーティングの準備や運用の仕方、グーグルフォー
ムの使い方、様々な SNS ツールの活用方法等を学ぶ機会となった。また、研修終了後にはスタッフ委員、
参加者を対象とした座談会を実施した。

⑤第 60 回東海地区知的障害者関係施設職員研究協議会

令和 5 年 10 月 6 日(金)

実践報告

講師：社会福祉法人佛子園理事 Share 金沢施設長清水愛美氏

演題：ごちゃまぜのまちづくり

ファシリテーター：社会福祉法人天竜厚生会理事長 山本たつ子氏

実践報告の実施時にグーグルフォームを用いての質疑応答の募集、リアルタイムで質問を収集・要約シ
ファシリテーターに報告、会場から出た多くの意見を講師に質問するという一連の流れの実践が出来た。
また、300 人を超える参加者より 30 を越える質問を頂き、従来の挙手で行う質疑応答に比べ、多くの質
問事項をスムーズに収集出来るという結果にも繋がった。

⑥令和 6 年度に向けて

ICT 技術の会得、グーグルフォームを使用したリアルタイム情報収集のシステム作り、職員の交流、意見
交換を目的とした座談会の実施、大きく分けて 2 つを目的として今年度は活動を行った。

グーグルフォームを使用したリアルタイムの情報収集は、講演、報告等、今後も活用できる機会がある
と思うので、次年度以降も継続できればと考えている。ICT 分野に関しては SNS を用いた広報、情報の発
信に関する研修、意見交換の場所作りも企画していきたいと思う。

職員の意見交換の機会作りに関しては、2 度の座談会を実施したものの、参加者が決して多くなかった事
が現状であった。今年度、中堅職員に対してのフォローアップの場が少ないのでは？という意見も聞かれ
たため、次年度は「中堅職員へのフォローアップ」「支援スタッフ間での意見交換・交流の場作り」を明
確な目標として活動を行っていきたいと考えている。

令和 6 年 2 月支援スタッフ委員の振り返りの場において、スタッフ委員の任期について話し合った。ス
タッフ委員は、2 年ごとに総入れ替えになっていたため、事業の継続性を持たせることが難しかった様
子。今後は事業の内容をブラッシュアップし継続的に行っていけるよう交代時期をずらし、引き続き委員
になる人と変わる人がいることにより、継続的な体制づくりができることを目指していく考えである。