

令和7年度第3回東久留米市地域自立支援協議会

令和7年11月10日

【地域支援係長】 それでは、定刻になりましたので、始めさせていただきます。

皆さん、こんにちは。本日はお忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。これより令和7年度第3回東久留米市地域自立支援協議会を始めさせていただきます。

本日は、渡辺委員と松本委員より欠席の御連絡をいただいております、齋藤委員と清水委員が御出席されていませんが、過半数の委員出席がありますので、本日の会議は成立しています。また、福祉保健部長につきましては、他の公務により欠席となります。また、障害福祉課長にきましても、他の公務により途中で退席させていただきます。

それでは、お手元の資料を御確認ください。議題に入る前に資料の確認をお願いいたします。一番上の資料が本日の次第でございます。続いて、資料1、日中サービス支援型指定共同生活援助事業者の評価等に関する実施要領、資料2、事業評価シート、INNOVEL HEALTHCAREのもの、資料3、評価結果通知書、INNOVEL HEALTHCAREのもの、資料4、事業評価シート、誠音会のもの、資料5、評価結果通知書、誠音会のもの。資料2から5につきましては、事業活動情報と認められることから、市ホームページでの公表はいたしません。続きまして資料6、マイナンバーカード出張申請（団体向け）、続いて最後の資料です、資料7、令和7年度東久留米市物価高騰対応障害福祉サービス等事業者支援金について。

配付資料は以上になります。不足等がございましたら挙手をお願いいたします。

ないようなので、進めさせていただきます。

会議を進めるに当たっての注意事項です。この会では議事録を作成いたしますので、発言のときはお名前をおっしゃってから御発言いただきますようお願いいたします。御発言の際は着席のままで結構でございます。

また、議事録公開の際は、会長や委員等職名での記載となります。

それでは、ここからの進行は会長にお願いしたいと思います。会長、よろしくをお願いいたします。

【会長】 よろしくをお願いいたします。

まず、では、傍聴者について確認したいと思います。本日、傍聴を希望さ

れる方がいらっしゃるでしょうか。では、基本的にお認めしたいと思います、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【会長】 ありがとうございます。では、入っていただいでください。これ以降にもし傍聴希望者がいらっしゃる場合には、事務局に確認してもらった上でお認めしたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、次第の1、協議事項に参ります。まず、(1)日中サービス支援型指定共同生活援助グループホームの実施状況等の報告について、事務局より説明をお願いいたします。

【地域支援係長】 資料1を御覧ください。本市におきましては、日中サービス支援型指定共同生活援助、グループホームの実施状況について、評価等に関する実施要領を策定し、これに基づき、本協議会において評価等を行っていただいでおります。

評価の流れですが、事業所の説明の後、御質問、御意見、助言等を御発言いただき、事業所退出後、記載内容の取りまとめを行っていただきます。この内容を基に事務局にて評価結果通知書を作成し、後日、委員の皆様にご確認いただいた後、事業所に通知する予定となっております。

本日はグループホームイノベル東久留米及びグループホームまことの評価を行っていただければと思います。

以上です。

【会長】 それでは、グループホームイノベル東久留米の管理者とアドバイザーに入っていただきたいと思ひます。

(説明者入室)

【会長】 本日は御出席いただき、ありがとうございます。国が定める基準において、日中サービス支援型指定共同援助の提供に当たり、事業者は定期的に事業の実施状況等を報告し、協議会等による評価を受けるとともに協議会等から必要な要望、助言等を聴くこととされております。

東久留米市におきましては、事業者は必要に応じて協議会への当該事業の実施状況等について説明を行うものとするがあります。これに基づいて実施状況の御報告をいただきたいと思ひますので、どうぞよろしく願いいたします。

委員の皆様におかれましては事前に事業評価シートを送付し、御確認いただいでいることと思ひますが、まず、管理者の方からシートへの記載事項に沿った御説明や直近の運営状況、また、お困り事など、協議会に対する相談事項等がありましたらお願いいたします。

それでは、よろしく願いいたします。

【INNOVEL HEALTHCARE】 よろしくお願ひいたします。評価シートに沿って御報告させていただきます。

運営方針におきましては、日中においても充実した支援（日中の見守り・行動援護、ショートステップを踏んだ社会参画等）を必要とする中重度障害者の受入れに係る社会的ニーズに対応すべく、既存包括型・外部サービス利用型グループホームでは対応の難しい受入態勢をハード・ソフトの両面（厳格な設備基準、従業員の専門性向上等）から整備し、社会にとってより価値のあるサービス提供を実現するため、日中サービス支援型を選択しました。個別支援計画に基づき、利用者様が自立した日常生活または社会生活を営めるように支援するとなっております。

その下が「差別の禁止」、2、「利用者の主体性と個性の尊重」、3、「プライバシーの保証」、4、「人権の尊重と対等な立場での支援、介護、援助」、5、「体罰、虐待等の禁止」、6、「社会参加の促進」、7、「専門性の向上と倫理の確立」、以上、個別支援計画に基づき、利用者様が自立した日常生活または社会生活を営むことができるように支援するという運営方針となっております。

人員配置につきましては、管理者1名、サービス管理責任者1名、日中は、世話人が実配置数4、常勤換算後1.4、生活支援員が、実配置職員数が6、常勤換算後1.6、夜間におきましては、世話人が実配置職員数1、常勤換算後1名、生活支援員が実配置数1、常勤換算後1となっております。

続きまして、主たる障害の区分におきましては、身体障害の方が、区分5が1名、知的障害の方は、区分5が3名、4が2名、3が1名、精神障害におきましては、区分5が1名、4が1名、3が1名となっております。年齢におきましては、60歳以上が2名、50代が2名、40代が2名、30代が1名、20代が1名となっております。

次の項目で利用者の障害特性等におきましては、医療的なケアの必要な方、強度行動障害のある方等々はゼロとなっております。

続きまして、日中をグループホーム内で過ごす利用者に対してどのような支援を行っているかにつきましては、個別支援計画に基づき、利用者個々のニーズに沿った支援を実施しています。①相談・援助。御利用者様及びその御家族が希望する生活や御利用者様の心身の状況等を把握し、適切な相談、助言、援助を行います。②食事。タイヘイ食品様に発注し適切な栄養管理の下、世話人が健康状態を考慮しながら提供しております。③排せつ・入浴・着替え（身だしなみ）・整容（洗顔、口腔ケア）。排せつ支援は直接介助、見守り介助を行っています。入浴介助は同性介助を基本とし、直接支援及び見守り介助を徹底しております。身だしなみ、清潔さにつきましては特に注意を払っております。

④通院介助・散策活動・レクリエーション活動。⑤往診。内科・外科・精神科、また、訪問看護など。

次が外出や余暇活動は実施しているかということで、個別支援計画に基づき、御利用者様のニーズに沿うように、個別スケジュールにおいて買物同行支援・お散歩の支援を行っております。余暇時間は日中及び夕食後の時間に設定をしており、御利用者様の生活の中でお絵描き・卓上ゲーム・支援員との会話など、その利用者様のニーズに沿えるように支援を行っております。

次は基本的な支援（入浴・排せつ・食事等の介助、日常生活の援助）が適切にできているか。我が社では入社オリエンテーション研修があり、半年かけて研修を行っております。また、介護経験に関わらず、定期的にOJTで確認し、サービス管理責任者の下、指導を行っております。

次の家族や地域との交流の機会を設けているか。下記のとおり地域との関係性構築に努めています。特別な理由のない限り原則面会制限はしておりません。御家族へ逐次、御利用者様の生活の様子をお伝えし、連携を図っております。会報等の作成はこれから予定をしております。

次、日中グループホーム内で過ごす利用者様が地域との関係が希薄にならないようにどのような取組をしているかにつきましては、現在、御利用者の方のほとんどの方が通所しており、地域との連携を行っております。今後の予定ですが、地域の行事への参加を目標としております。

次の医療機関とはどのような連携体制を取っているか。①医療機関との連携。定期受診の同行（日々の様子、バイタル等数値の報告）、従業員に対する診療結果の共有、変動時の報告・相談。医師や看護師の訪問の有無や頻度。往診が月4回（精神科・内科等が月2回）、訪問看護が月2回、あと、日々の健康チェックをしております。体調のヒアリングは1日2回、バイタル測定が1日2回、体重測定が、ここ週1回になっていますけど、もう少しやっております。ボディチェックは1日1回以上。変動時は適宜行っております。個別の医療機関から指示がある場合は当該指示に従っております。

次のページの利用者の権利擁護の配慮のための取組（金銭管理、個人情報・プライバシー保護、成年後見制度の利用等）を行っているか。成年後見制度や日常生活自立支援事業の利用支援や連携体制について下記のとおり実施しております。契約前後に意思決定能力について疑問が生じる場合は計画相談、医療機関等の判断を仰ぎ、必要があれば各所に相談しております。金銭管理については下記のとおり適正管理に努めております。金銭管理表の記入（1日1回2名の職員で実施）、出納帳の記入はその都度、出納帳、領収書を家族と後見等への送付は月1回必要に応じて行っております。

次の支援の質確保に努めているか（研修の参加状況等）。虐待防止や身体拘束等の適正化について、従業員の理解を深めるために、参加もしくは実施する予定の研修について下記のとおり実施しています。月別で、4月から障害種別及び特性について、接遇に関する研修、感染症に関する研修、個人情報等に関する研修、送迎に関する研修、苦情解決に関する研修、虐待防止に関する研修、危機管理に関する研修、応急処置に関する研修、災害に関する研修、てんかん対応に関する研修、BCPに関する研修、そのほか上記以外にも1か月の中で逐次研修を行っております。質の確保は常に御利用者様のニーズに応えるよう、御本人様からの要望に応じております。また、御本人の要望がなくとも、御家族と常に情報共有をしております。

次が虐待等の権利侵害の防止、発生時の対応は適切か。「全ての国民が、障害の有無に関わらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものである」こと、「全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現する」ことを目的として、権利擁護や虐待防止の研修を実施しています。虐待防止の観点から相互監視を行い、常に虐待、不適切を指摘し合える関係性を構築しております。また、疑いがある場合は、事業所虐待防止委員会を開催し、適切な方向へ事業を導けるよう指導しております。

ほかの外部サービスをできているか。また、利用者の外部サービスに対するニーズを把握しているか。現在、外部サービスはしておりません。検討が必要な場合は相談を行っております。

次のページが短期入所は緊急時利用に対応できるか。また、18歳未満の利用が可能か。現在、10月時点で御家族の逝去により緊急で受入先を探している案件があり、その利用者様におきましては御入居いただいております。18歳未満の御利用も可能となっております。

次の災害時における利用者の安全対策(マニュアル作成等)を講じているか。感染症から始まり、自然災害、新型コロナウイルス対策と業務維持計画を策定しており、大規模災害における地震、火災等を想定し消防訓練を実施しています。今後2階を使用するに当たり、避難訓練に力を注いで訓練または想定訓練を行っております。個々の障害特性を考慮し、非常災害時に適切に対応できるよう各種手段を講じております。

次に協議会からの要望、助言にはどのように対応しておるか。また、対応する予定かにつきましては、知的・身体・精神の3障害を受け入れる施設として新規採用の職員への各障害別研修及び障害者福祉施設職員として必要な制度などの研修を会社として行う計画をしております。また、イノベル東久留米独自

にも障害別の研修、制度の研修、東久留米地域、近隣におきます施設の把握などの研修を行っております。事業継承におきましてはイノベルヘルスケアとしては当然行い、グループホームイノベル東久留米管理者におきましては、御家族関係者への直接の御説明をさせていただいております。御利用のお客様の安心安全を最優先し、職員の確保等の対策を行い、支援員としての業務として個別支援計画に基づいた支援、サービス提供記録へ記録をするよう徹底を行っております。

その他（事業者独自の取組等）におきましては、外国人技能実習生を受け入れておきまして、互いの文化は違い障害福祉において共通認識が共存できるようにお互い尊重して取組を行っております。現在、ネパールのほうから2名の女性の技能生が実習に来ております。

以上で説明を終わります。

【会長】 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様から御質問、併せて御助言、御要望等ありましたら、お願いいたします。

委員、お願いします。

【委員】 基本的なことを聞きたいんですが、人員配置のところで管理者とサービス管理責任者は別々で兼任ではないですか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 現在、兼任ではありません。

【委員】 あと、教えてほしいんですが、日中の時間帯、職員の時間帯と、夜間の2名ですか、夜間の時間帯のシフトの時間を教えていただきたいんですけど。

【INNOVEL HEALTHCARE】 勤務体制が夜勤を入れて4交代になっております。一番早いのが早番勤務で朝7時から夕方の4時、次が日勤帯の勤務で8時30分から17時30分、3番目が遅番勤務となりまして11時から20時、が日勤帯の勤務体系で、夜勤帯は夕方17時から翌朝の9時の勤務となっております。

【委員】 翌朝の何時ですか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 9時です。

【委員】 それぞれの勤務帯での職員の人数というのは分かりますか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 今できるだけ2名ずつ組めるように職員の増員を図っております。

【委員】 日中のところでは世話人、生活支援員ということで一応1.4と1.6で3人ということではあるんですけども、これはちょっとずらしながらやっているということでもいいのかな。

【INNOVEL HEALTHCARE】 すみません、私のほうで補足させてもらいます。

今管理者のほうからお伝えしていただいたのが基本ベースでありまして、さらにその1.4のところになりますと、夜間が1名体制のお話だと思うんですけど、そのシフトに合わせて、また、短期入所の受入れとか状況で夜間2名になっているところがあります。また、日中帯も手厚く支援をするために、御飯どきでしたり、夕方の入浴の時間でしたり、通所からの受入れのところにも手厚く、そこに合わせたシフトづくりになっております。

【委員】 ありがとうございます。

そうすると、一応、日中は3.0とか、夜勤は2.0とかあるんですが、状況によって変えたりしてやっているということですね。

【INNOVEL HEALTHCARE】 はい。

【委員】 あと、食事の提供はどんな感じで提供されているのか。お願いします。

【INNOVEL HEALTHCARE】 食事の提供につきましては、今タイヘイファミリーセットさんのほうで朝昼晩注文させていただいて、現状は湯せんでの食材の提供となっております。

【委員】 ありがとうございます。

【会長】 委員、お願いいたします。

【委員】 質問させていただきます。

先ほどシフトの話があったんですけど、これで各2名ずつということだと、午後の11時から4時までの間の5時間というのは6人とか7人とか、私、時々昼間行ったりすると、何か皆さんすごい勢いで掃除していたりとかして、6人ぐらいで、今までと全然違うと思って、人数がすごく増えたなという印象で、本当に隅々まで、お庭まできれいになっていて、すごくうれしいなというふうに思っています。

先ほどお話がありましたネパールの実習生2名というのはいつまでいらっしゃるんですか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 御質問ありがとうございます。基本的にはいつからいつまでというのは私のほうでキャッチはしておりません。普通雇用契約と同等にということで、私のほうの認識、本社のほうから受けておりますので、このまま継続して働いていただけたらなと思っております。

【委員】 すみません、その場合、最近では中国人の方がいたり、フィリピンの方がいたり、先ほど申し上げましたネパールの方がいらっしゃる、すごく国際的な感じになっているなというふうに最近感じるんですけど、彼女たちは日本語が、理解されているんですか。研修は日本語でされているんですか。

か。

【INNOVEL HEALTHCARE】 言葉に関する研修とかに関してなんですけど、それぞれの国が違うので、日本に住んでいる長い経験の人は日常会話もできますし、書字のほうも問題ないです。現在来ているネパールの方たちもネパール国内で日本語の勉強をある程度してきておりました、簡単な日常会話はできます。ただ、福祉に関する記録とかについては専門的な言葉が多いので、それについては私のほうで、それぞれ食事の提供とか、入浴とか、排せつとかの細かいことに関しては日本語をネパール語に変換してお伝えして、彼女たちからはそのネパール語をもう一回日本語に変換したものをを見せてもらって、双方間違いないかという形で言葉と文字と両方の研修を行っております。

これで大丈夫でしょうか。

【委員】 ありがとうございます。

【会長】 ありがとうございました。

そのほかいかがでしょうか。委員、お願いいたします。

【委員】 日中支援型で記載のところではほとんどの方が日中のサービスを作業所に御利用されているというふうに書いてあるんですけど、現在、日中グループホーム内で過ごされる方は何人いらっしゃいますか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 通所に全く行っていない方が1名いらっしゃいまして、ほか2名の方が健康状態とかその他通院等の関係で毎日通所していませんが、という方が2名いらっしゃいます。なので、3名の方が週に何回かホームのほうで日中過ごしているということになっております。

これでよろしいでしょうか。

【委員】 すみません、何回も。結構スタッフの方、割と充実してきたなと思っていて、今2階の10床が空いているじゃないですか。それはいつぐらいをめどにオープンする予定なんでしょうか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 2階のほうの開放は、今1階のほうが、御存じのとおり10名の方が1か月前に、満床になりまして、まだスタッフの受入態勢は、人員の配置、先ほども管理者とお話しして、2階を仮想したそのシフト編成と人員調整の話が今ちょうど進んでいるところでして、何月というその期日を、正確なところをお伝えするところがちょっと、残念なところできないんですけども、本社も2階の開放に向けて進んでいるのは進んでおります。

【会長】 委員、お願いします。

【委員】 虐待の権利侵害の防止、発生時の対応が適切かというところの文言の中に虐待防止委員会というのがございますね。委員会の構成はどのようになっていますか。教えていただければありがたいです。

【INNOVEL HEALTHCARE】 ありがとうございます。事業所虐待防止委員会と本部虐待防止委員会がごさいます。東久留米のホームでは事業所虐待防止委員会というところで、5つの身体から始まったところの部分、担当を決めまして、多くは正社員の方に担当していただいて、身体は誰々さん、担当の者は分けて、5つの担当で分けてあります。現場のほうからその担当がチェックしながら管理者へ情報を吸い上げて、サービス管理責任者と管理者でその管理を行っている。さらに第三者で、私のほうで見て、また、僕の上司に当たるマネジャーのほうでそこをずっと、ちょっと言葉はあれですけど、監修というか、よく見ているという形の委員会になります。

【委員】 申し訳ないですけど、今第三者的な外部の委員を入れているということはないのでしょうか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 外部はないです。私のほうが東久留米だけを担当しているのではないんですけども、随時、私のほうのお仕事の内容が管理者のサポートイコール事業所のサポートということで、第三者ではないんですけども、常に常駐で私がいるわけではないので、マネジャーも、そのところで、緊急のときはすぐ行くという形の第三者という捉え方でお話しさせていただきました。すみません。

【会長】 今の御質問の趣旨は、違っていたらおっしゃってください、虐待防止委員会があるとしたら設置要綱みたいなものがあって、そこにどういう方が1人とか、どういう方が何名以上みたいなものが普通は決まっていると、恐らくそういう推測をするはずなので、その内訳、どういうメンバーでどういう構成か、あるいは外部の方が何名以上いらっしゃるか、あるいはいらっしゃらないかみたいなことが設置要綱で決まっているかどうかを確認なさる趣旨だったのですが、違っていたら、すみません。もし今お答えになれば、お願いします。

【INNOVEL HEALTHCARE】 すみません、表が事業所にももちろんありまして、今ここに、手元になかったものでお伝えはできなかつたんですけども、実際の構成の表、それは決まっております。

【会長】 ありがとうございます。

すみません、今のことに少し便乗して、一つ私のほうから追加で質問させていただいて、よろしいでしょうか。運営方針の中で職員倫理規定7項目とあって、これは株式会社としての倫理規定ですか、それとも事業所単体の倫理規定でしょうか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 ありがとうございます。職員倫理規定はこの会社、INNOVEL HEALTHCAREの規定になります。

【会長】 分かりました。ありがとうございます。

そうだとすると、ここでだけどうにかなる話ではないのかもしれませんが、7項目拝見すると、例えば、1番の「差別の禁止」と5番の「体罰、虐待等の禁止」のように、内容は非常に連動しているんですけども、そこに続く説明として、例えば、5番の「体罰、虐待等の禁止」のところで、人権意識はそうだと、専門的知識、支援技術の向上などは、どちらかというとなら7番の「専門性の向上と倫理の確立」に含まれるような内容に見えるんですね、この文面だけ見ると。なので、もちろんこれは事業所単独ではないということが今分かったので、ここの協議会の要望としてどこまで効力があるか分からないんですけども、やはり内容としては整理していただいたほうがいいのかなというふうに感じたというのが質問の趣旨でした。

もう一つ、まさに今虐待の話が出たんですけども、5番の運営状況の支援の質の確保に努めているか（研修の参加状況）のところで、ここでも虐待防止や身体拘束等の適正化についてという文言で説明をいただいたんですけども、この研修自体への職員の方々の参加状況、ここでは実施状況についてはよく分かったんですけども、例えば、悉皆研修なのかとか、あるいは実際に職員の方がどれぐらい参加できている現状、その業務との兼ね合いも含めて参加できているのかということをお分かりになる範囲でお願いいたします。

【INNOVEL HEALTHCARE】 御質問ありがとうございます。この研修におきましては会社のほうでオンラインで管理者向けの研修を行いまして、それを基に現場のほうで社員のほうに私のほうから研修を行っています。当然交代制勤務なので、一遍に全員することはできないので、日を分けてほぼほぼ全員毎回研修できるようにやっております。

【会長】 分かりました。ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。委員、お願いいたします。

【委員】 10人の利用されている方で日中におられるのが1名で、あと、毎日じゃないけど、2名の方が他の通所に通っていて、残りの7名が一応地域の通所に通っていらっしゃるということでよろしいですね、10名のうち。

【INNOVEL HEALTHCARE】 はい、そうです。

【委員】 多分相談支援事業所が関わっていると思うんですけども、何か所関わっているのかということと、あと、相談支援事業所主催のケース会議というのが多分行われていると思うんですけども、モニタリングを含めて、こちら辺の実施状況とか分かる範囲で教えていただければと思います。

【INNOVEL HEALTHCARE】 うちのグループホームにおきましては、東久留米、東村山、清瀬にお住まいの皆さんがいらっしゃいまして、東村山の方が1か所

の相談支援事業所、清瀬の方が2か所の相談支援事業所、残りの7名の方が東久留米市内のそれぞれの相談支援事業所となっております、それぞれ相談支援事業所のモニタリング期間に合わせてモニタリングを行っております。

【委員】 ありがとうございます。うちの法人でも通われている方がいて、ADLのところでもうちちょっとすり合わせしたほうがいいんじゃないかなという職員の声を聞かせていただいたので、ここら辺、暮らしの場と通所の場ではまた活動の仕方とか、その利用者の生活の事情が変わると思うんですけども、そこら辺のADLのすり合わせみたいなことなんかはちょっと丁寧にやっていたらいいのかなというふうに思っているんですけど、そこら辺は、実施のほうは大丈夫でしょうか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 私のほうでも利用者さんのADLのほうはなるべく把握して、通所先の方と情報共有できるように職員のほうからも情報を吸い上げて、モニタリング等ですり合わせて、よりよいサービスができるようにと思っております。

【委員】 ありがとうございます。

そうすると、そのときはサービス管理責任者の方が立ち会ってもらえるということでしょうか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 私も当然出ますけど、サービス管理責任者が出席するようにしております。

【委員】 ありがとうございます。

【会長】 そのほかいかがでしょうか。

【委員】 4番の利用者の状況なんですけれども、現在、利用者の障害特性等のところで医療的ケアが必要な方、あとは強度行動障害のある方、今はゼロ人ということなんですけれども、多分グループホーム入居するに当たって体験利用ですとか、そういったものをされてから御入居という形で移られると思うんですけども、過去にそういった医療的ケアの方、強度行動障害のある方たちの体験利用というのを受け入れたことはありますか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 質問ありがとうございます。私ともう一名は今年の1月から東久留米での勤務なので、1月からにおきましてはこのような利用者さんはいらっしゃいません。それ以前につきましては、お恥ずかしい話なんですけど、情報等がちょっと曖昧で、資料が不明なので、分からないのが現実的なところなんです。申し訳ありません。

【委員】 ありがとうございます。今1階のフロアだけで運営されていると思いますけれども、今後その2階のフロアがスタートしていくというところになったときに、今後の見通しとしてそういった方たちの地域の受皿的な役割と

して担われていくとか、そういった方向性とかというのはございますか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 ありがとうございます。私ども INNOVEL HEALTHCARE の東久留米におきましては、なるべく地域の方の社会資源としての役割として、できる限りいろんな方の受入れをしたいと思っておりますが、現在入居されている方もいらっしゃいますし、その方たちの安心安全も最優先しなければいけないので、相互的にいろいろすり合わせてから面談をしていただいて、その上で体験をするとか、一時的な短期利用をするとか、いろいろ利用していただいて、利用者さんが一番いいようになる方向に向けての御利用を進めております。

このようなお答えでよろしいでしょうか。

【委員】 ありがとうございます。

【会長】 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。委員、お願いいたします。

【委員】 1月からというふうにおっしゃっていましたが、その1月からの間で感染症、コロナとか、インフルエンザとか、ほか感染症にかかれた方がいたときの対応を教えてください。御自宅に帰ったとか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 ありがとうございます。1月から勤務しておりますが、新型コロナ、インフルエンザ等の感染症にかかれた御利用者様はいらっしゃいません。

ただ、発熱等がありまして通所先で新型コロナの疑いがあるという利用者さんがいたので、その方におきましては通所先と協議をして、通所をお休みにしていただいて、その間、日中いるのですが、なるべくマスクをするようお願いして、ある程度、待機期間の間はなるべくお部屋にいていただくようお願いはしていましたが、なかなかそうもいかないもので、適宜手洗いとか、消毒とかしながら、ほかの利用者さんに感染の疑いがあるとはいけないので、なるべくそうならないようにいろいろ考慮して対応しておりました。

よろしいでしょうか。

【会長】 そのほかいかがでしょうか。

私から追加で質問いたします。御家族との交流についてですが、先ほどから連携を図っておられることはよく分かったんですけども、例えば、恐らく家族会があるということだと思っているので、そことの連絡、具体的な、どういう形で連携を取られているかをもう少し伺えるとありがたいんですが。

【INNOVEL HEALTHCARE】 ありがとうございます。以前は家族会みたいのがあったのかもしれないんですが、現在は皆さん御利用者の御家族と個別に直接お話をしたり、電話連絡をしたり、メール等で情報交換したり。なかなか御家族様一堂にとか、何人も集まるのは難しいので、御利用者様の御家族のそれぞ

れに合った方法と時間とやり方で今のところは個別対応をしております。今後におきましては、もう少し職員の数も増えてきたので、職員の顔を覚えてもらったりとか、名前を覚えてもらったりというのをやる予定ではあります。

よろしいでしょうか。

【会長】 資料に会報の作成を予定とあったので、家族会があるのかなと私がちょっとそこを誤読したための質問なのですが、基本的には個別対応ということで理解いたしました。ありがとうございます。

【INNOVEL HEALTHCARE】 追加。会報のほうも予定はしております。今までいろいろな話ししてきて、職員の増員のほう今図っている最中なので、ある程度安定したところで会報等出さないと、なかなか職員の人数が、ばらつきがあるところで会報を出してしまうと、御利用のお客様に、会報に載っていたけど、いないとかなくなっちゃうとあれなので、ある程度安定してからを予定しております。

【会長】 分かりました。ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。委員、お願いいたします。

【委員】 ふわふわからイノベルさんになって、あの建物ができて、もう2年、3年ぐらいたつと思うんですけど、地域、御近所とかのトラブルはないですかね。

【INNOVEL HEALTHCARE】 私が知る限りではありません。

【会長】 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。委員、お願いいたします。

【委員】 お願いします。

実際に申込みされて断ったケースって何件ぐらいあるのかが知りたい。

あと、相談、いわゆる苦情とか、家族からの相談とかに対しての、今までの件数がどのぐらいあるのかなと。当然それが第三者委員とか虐待のほうにつながるのか分かりませんが、そういうほうにつながったものがあるのかというのが知りたいです。

あともう一つ、実際の金銭管理の支援というところで、10名のうちの成年後見人がいるというのは何名がいて、残りの方は必要ないから、成年後見人がいないというふうにはなると。そうすると、グループホームのほうではどういうところまで支援をしているのかというのを知りたいです。本人は自由に当然お金を下ろすんです。下ろしたお金をどういうふう管理、帳簿につけているのかとか、そういうところを、どういうところ意識してされているのかをちょっと知りたい。

すみません、何件か言ってしまいました。お願いします。

【INNOVEL HEALTHCARE】 先にお金のことでですけど、後見人についてですけど、後見人がついている方は1名で、保佐人がついている方が1名、そのほかの方は御家族が行っております。

金銭管理におきましては、金銭管理の契約をさせていただいている利用者様におきましては、お金の管理は事業所で行っております。そのほか自己管理の方につきましては、その御家族から必要なお金を御本人に渡していただいて、御本人が自由に使えるようになっていきます。そのほか相談員さんのほうで通帳等をお預かりしていただいて、利用者さんに応じて必要な額を相談員さんと一緒に下ろしていただいて、ホームのほうでは朝と夕方、帰ってきたときに、朝持っていったお金、昼間、相談員さんから幾らもらって、幾ら使って、幾ら戻ってきました、レシートがこうなっていますという管理を行っています。そのほか金銭管理契約を行って移動支援で出かける方とかについては、出かける前、戻ってきた後に移動支援のヘルパーさんと一緒に金銭の確認をして、適宜御家族に来ていただいて、その明細書、領収証等の確認をして、職員と管理者で確認をして、お金をまた返却するという形になっております。

最初の質問があった契約をお断りしたケースについてですが、契約の断り、申込みされたけど、受け入れられなかったという解釈でよろしいでしょうか。

グループホームイノベル東久留米になりまして利用者の募集を行い始めたのが8月からなんですね。なので、それから2名の方が入居されているんですが、お断りするに至る前に御入居されているので、満床になってからお断りというか、「今満床なので、受入れはできません」というお答えをしているところがございます。

これでよろしいでしょうか。

苦情の件数。御家族からの苦情という形で。御家族からの苦情。正確に苦情となると、数値的には……。

【INNOVEL HEALTHCARE】 すみません、代わりました。苦情に関する正確な数字というのは今手元がないので、どこかの場で市役所様のほうに御報告でも大丈夫でしょうか。よろしいでしょうか。

【会長】 ありがとうございます。

そのほか、よろしいでしょうか。委員、お願いします。

【委員】 前回、イノベルに変わる前、管理者の方の勤務状況が結構大変だったということで、先ほどは職員の方の勤務を聞いたんですけど、管理者の方の勤務状況、大丈夫ですか、負担がない？ それの一つと、あと、東京都の指導とかというのがあったのかどうなのかということと、あと、第三者評価を受けているのかどうなのかということと、あと、施設見学ができるのかという4

つ、ちょっと質問させていただきました。

【INNOVEL HEALTHCARE】 御質問ありがとうございます。管理者の勤務体制につきましてですが、以前の方の場合はよく分かりませんが、私になりましてからはきちんとした勤務体制を取っております、きちんと休みをいただいておりますので、問題ないと思っております。

次が、もう一個何でしたか。

【委員】 都の指導とかありましたか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 東京都の指導はありました。以前問題になった食材費の関係の指導があったので、現状をきちんとお伝えして、契約書に基づいて朝昼晩幾ら幾ら幾らで、それに併せてタイヘイ食品のほうでの納入なので、きちんとした適正な金額で支払っておりますというような指導に対する返答を行いました。

【委員】 第三者評価は受けているんですか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 すみません、ここにはたしか載っていないんですけど、契約書とかのほうに。

【委員】 東京都のサービス推進費をもらうときには必要だよな。

【INNOVEL HEALTHCARE】 第三者評価を受けているはずですよ。すみません、勉強不足で。

【INNOVEL HEALTHCARE】 すみません、契約書とか、住設とかに契約するときはもちろんあるんですけども、第三者の名前の誰々というのがはっきり今ぱっと出てこなかったんで、そこも併せて御回答させてもらえればなと思うんですが、よろしいでしょうか、市役所様のほうに。

【委員】 施設見学はできるのか。

【INNOVEL HEALTHCARE】 施設見学はいつでもこちらのほうで承っております。ありがとうございます。

【会長】 そのほか、いかがでしょうか。委員、お願いします。

【委員】 僕も1人利用者を担当してまして、1つ気になることがあったのが、こちらから利用者の方で御連絡さしあげて情報提供したものが、翌日になってまた同じ内容を聞いてくるというのが何度かあったんですけども、申し送りの体制だとか、多国籍ということで、その辺のお電話を、電話対応、大丈夫かなというときがあったりもするんですけども、その電話を受けた内容をどのように報告しているかとか、そういうことを教えていただけたらと思います。

【INNOVEL HEALTHCARE】 ありがとうございます。私、入っているときには申し送りとか何もなかったんで、電話対応の仕方とか何もなかったんで、最初のうちはそういうことがあったんですよ。どういうふうに電話を受けて、誰か

ら、いつ、どういう内容の連絡があったのかというのが、口頭での報告とか多かったので、電話受付マニュアルをつくりまして、電話の受け方はこうです、いつ、誰から、どのような内容で、誰宛てに連絡が来て、折り返しの電話が必要なのかどうなのかというのを、会社にはないんですけど、東久留米独自でつくりまして、電話連絡ファイルがありまして、そこに必ず書くように、外国人の方については、難しいのであれば、なるべく出ないで、日本語ができる人に電話を取ってもらうようにするように指導しています。そうでないと、いかげんに受け答えをして、先方に失礼になっちゃうので、分かりましたと答えて分かっていないということが実際あったので、そういうことのないように、私の出勤していないときは必ずそこに書くように、いても書くようにしていただいて、そういう間違いのないように、何回も同じことをまた聞いちゃうとかがないように、今職員のほうに。これはしょっちゅう、適時に行って忘れないようにしております。

こんな感じでよろしいでしょうか。

【委員】 ありがとうございます。

【会長】 ありがとうございました。

そのほかいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、ここでグループホームイノベル東久留米の方には御退出いただきたいと思います。どうもありがとうございました。

【INNOVEL HEALTHCARE】 ありがとうございました。

(説明者退室)

【会長】 それでは、評価結果を取りまとめたと思います。まず、事業評価シートの内容に関する事で御意見、御要望等ありましたらお願いいたします。

すみません、具体的なことが出る前にちょっと私から一つ。一応2月に評価結果通知書を出しているの、ここに箇条書で上がっていることについてどう対応したかみたいな具体的なことはもう少しこちらに書いていただいてもよかったですのかなというのは正直感じています。特に、やはり定期的に半年なりでこういう形で説明をいただくということは、この半年でどういう改善が見られたかみたいなことをここで確認するという趣旨が強いと思うので、もちろん一般的な説明として書いてあること、そのとおりだと思うんですけども、これにどう答え、ごめんなさい、これというのは資料3の結果通知書にどう答えたかが明確だとありがたいというのが私からの意見です。

すみません、いかがでしょうか、皆様。委員、お願いします。

【委員】 同じように結果通知書のところでも本社から経験を有するスタッ

フやスキームや考え方を継承しということで、ベテランの方が最初のほう来ていたという話があったんだけど、ちょっと今日の話だと割と何も引継ぎがないという話になっちゃっているんで、そこら辺、本当に前回の話とちゃんと流れをつくってもらわないと、引継ぎがなかったからということが言い訳になっているような気がするんで、そこはしっかりと組織としてやってもらいたいなというふうに思いました。

【会長】 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。委員、お願いします。

【委員】 移動支援とかで利用されている方がいるので、何回か行くんですけど、やっぱり外国の方がとても多いなというのを毎回感じていて、本当に一生懸命やってくださっているのは分かるんですけど、やっぱり言葉の面とか、本当は大丈夫なのかなという不安もちょっとあるので、今お話を伺うと、それなりには研修して、電話に出ないとか、体制は整えられているんですけど、やはり外国の方を受け入れるというところを十分研修していただきたいなというのをすごく感じました。

【会長】 ありがとうございます。

すみません、今気づいたんですけど、今のに乗ってなんですけど、技能実習生を受け入れているということは、長く働いていただきたいとおっしゃっていたと思うのですが、母国に技術を持ち帰る前提でいらしているはずなので、その制度の理解、正しい理解、あるいは適正な理解に基づいていただいているかが不安です。すみません、あのとき気づかなかったんですけど、この中に入れるほどか分からないんですけども、もし機会があれば伝えていただきたいなと思いました。

【委員】 通常、技能実習生、3年で。

【会長】 ありがとうございます。委員、お願いします。

【委員】 通常、技能実習生3年で働いて資格を取って、そこで一旦切れますので、だから、最長でも3年で、終わりという制度って言ったらかおかしいですけど、現実はそうなっているので、やっぱり長くというので、どのように雇用できる、雇用はできないので、1回そこで切られちゃうので、そこが難しいところだとは思うんですけども。

【会長】 すみません、補足していただいて、ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。事業評価シートの内容以外でももし何か御意見等おありでしたらお願いいたします。委員、お願いします。

【委員】 利用されている親御さん、感想をちょっと聞かせていただけると。

【委員】 ふわふわの前の管理者の方が亡くなってもうすぐ1年たつんです

けど、新しい管理者の方が来てくださって、本当にこの辺の地域でもう30年以上福祉をやっている大ベテランの方なので、安心したんですけど、今職員の方もすごくたくさんいらっしゃるし、日本人の方もいるし、もちろん外国の方も多いんですけど、今すごく皆さんスタッフ同士仲よくって、いつも行くと「こんにちは」ってもう明るく挨拶してくれるし、子供の話をたくさんしてくれたりとかして、何か随分雰囲気はよくなったなと思っています。ありがたいです。息子も大分落ち着いてきました。

【委員】 私は、先ほど委員が言ったようにちょっとADLのところでも認識の違いとかがあるので、そこら辺はやっぱりすり合わせるとか、話を聞いて、なるべく自分たちの中で解決しようとしている部分もあるかと思うんですけども、もうちょっと外部に、職員が通所している事業所に研修するとか、何かそういう、地域とのつながりを明確にする、もうちょっと積極的に外に出ただけけるといいかなというふうな感想は持ちました。

以上です。

【会長】 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、先ほどの質疑、要望等も含めて今ほど御発言いただいた内容を事務局にて取りまとめてもらって、次回、委員の皆様にご確認いただき、評価結果通知としたいと思いますが、それでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

【地域支援係長】 すみません、障害福祉課長ですが、次の公務のため、これを持ちまして退席とさせていただきます。

【障害福祉課長】 大変申し訳ございません。

【会長】 それでは、続いて協議事項1の②社会福祉法人誠音会についてです。グループホームまことの代表に入室していただきます。お願いします。

(説明者入室)

【会長】 本日は御出席いただき、ありがとうございます。国が定める基準において、日中サービス支援型指定共同援助の提供に当たり、事業者は定期的に事業の実施状況等を報告し、協議会等による評価を受けるとともに協議会等から必要な要望、助言等を聞くこととされております。

東久留米市におきましては、事業者は必要に応じて協議会への当該事業の実施状況等について説明を行うものとするがあります。これに基づいて実施状況の御報告をいただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

委員の皆様におかれましては、事前に事業評価シートを送付し御確認いただいていることと思いますが、まず、管理者の方からシートへの記載事項に沿った御説明や直近の運営状況、また、お困り事など、協議会に対する相談事項等がありましたらお願いいたします。それでは、よろしくお願ひいたします。

【誠音会】 いつもお世話になっております。

それでは、手前どものグループホームまことの運営状況を御説明いたします。左の括弧の中に文章があるので、御回答は右のほうを御説明します。

まず一番上から、日中をグループホーム内で過ごす利用者に対してどのような支援を行っているかということについては、日中をホーム内で過ごす利用者には、生活リズムの維持、軽作業や散歩などの活動支援を行っています。

その下の余暇については、利用者の希望や体調に応じて、買物・散歩・外食・季節行事などの外出や余暇活動を実施しています。

3つ目なんですけど、入浴・排せつ・食事等の介助は個々の状況に合わせて適切に行っています。

家族とは面会や電話連絡を随時行って、地域行事や買物・清掃活動を通じて地域と交流を図っています。

その下も同じ文章になっているので、新しい文章を今から読み上げます。日中をグループホーム内で過ごす利用者が地域との関係が希薄にならないためにどのような取組をしていますかということですが、日中をグループホーム内で過ごす方が地域から孤立しないよう、近隣への買物や公園散歩・地域清掃・自治会行事への参加など外出機会を計画的に設けています。また、地域住民やボランティアとの交流や季節行事も実施し、自然に地域と関わる機会を確保しています。

医療機関とは、多摩あおば、それから、多摩北、滝山、あと、福祉園の通院同行をしています。嘱託医との定期的な連絡を取って、手前どものほうは看護師が7人いるんですけど、7人で体調管理やBSチェック、インスリン注射、服薬管理などを行っています。

利用者の権利擁護の配慮のための取組ですが、利用者一人一人の思いや選択を大切に、生活支援の中で安心と信頼を築けるよう努力をしています。

職員が常に適切な支援を行えるよう、法人内外の研修や、これはオンライン研修、サポカレというのに入っていて、そこで研修を全員受けています。

虐待についてですが、職員全員に虐待防止研修を実施して、日頃から利用者の変化に気づける体制は整っています。

他の外部サービスを利用できているかということですが、利用者の希望や状況に応じて、通所事業者や就労Bなどの外部サービスを活用しています。

それから、その2つ下、地震や火災などの災害に備えて、避難経路や安否確認手順を含めたマニュアルを整備しています。年2回避難訓練を実施しています。

協議会からの要望ですが、今後も関係機関と連携を密にして、特にうちは特別支援学校からの卒業生が多いので、年齢層が若くて、そのものに関しては学校等も密に協力して、支援機関と協力しています。食事提供では栄養面に加えて嗜好にも配慮して支援を行っています。

その他としましては、利用者に安心で、地域ができるよう、季節行事や誕生日会などの交流を設けています。また、ポチパスというICTを使っているんですけど、それで朝昼晩の利用者の動きも全部メモってあって、それでBSや、それから、体温、それから、何ccの水を飲んだか、排便はどうだったのか、体温はどうだったのかということも全部チェックして、毎月親御さんに報告をしています。

大体以上になります。

【会長】 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様から御質問、併せて御助言、御要望等おありでしたらお願いいたします。

よろしいでしょうか。協議会からの要望、助言について、特に18歳未満の利用者様についても検討、改善していただいているということは今の説明でよく分かったんですけども、例えば、前回の評価結果通知書で保護者同士の交流の機会のことだとか、あるいは行動障害のある方への対応についてもあったと思うんですが、そこについて何か、現在進行形でも構わないので、手を打っておられるようであれば教えてください。

【誠音会】 できるだけ職員には強度行動障害の研修を受けてもらっているようにしています。

保護者同士の話し合いというのはあまりないんですけど、たまたまいらっしゃる御家族が複数の場合には、みんなでお食事を取ったり、お菓子を食べたりというようなことをしています。

【会長】 分かりました。ありがとうございます。

委員の皆様いかがでしょうか。

【誠音会】 ちなみにこの協議会というのはエンドレス、永遠と続くんですか、毎年。

【地域支援係長】 年1回必ず受けていただきます。

【誠音会】 年1回、ずっと。そうなんですか。

【地域支援係長】 今後も続けていく形になります。

【誠音会】 皆様方も受けていらっしゃるの？

【委員】 日中支援をやっていない。

【誠音会】 そうですか。日中支援だけ。
東久留米って日中支援って多いんですか。

【委員】 昔からです。

【誠音会】 ソーシャルインクルーさん。

【地域支援係長】 いえ、違います。

【誠音会】 違うんですか。

【委員】 イノベルさんというのと。

【誠音会】 逆に質問させてもらっていいですか。職員の確保がすごく難しいんですね。派遣会社とか使うと年収の30%吸われるじゃないですか。とても払ってられないんですけど、皆様方はどうやって職員を入れていらっしゃるのか。何かコツがあったら教えてほしいなと思って。

【会長】 委員、お願いします。

【委員】 うちも本当に人手が足りないというのは同じだと思うんですけど、一応そういう何%みたいに取りれるというのは一時期やっていたんですが、すぐ職員が辞めてしまうので、今はコンサルを入れて年間契約で、それぞれのツールをうまく使ったりとか、あと、電話のやり取りはコンサルにお願いして、みんな現場とか、事務とかいろいろ担っているんで、そういう採用についてはもうコンサルにお願いして、面接のとき、我々がやってみたいな、ちょっと分けてやりながら、時期によっては非常勤さんの申出が多い時期と、新人職員だったら、この時期がいいですよというアドバイスを受けながらやっていて、まだ足りないんですけども、毎年1人は新入社員は入れているかなという感じでやっています。

【誠音会】 ありがとうございます。

【委員】 はい。

【委員】 私どもグループホームのほうですけども、常勤世話人と週4の世話人を置いていますけど、ちょっと夕方から、うちの場合は夜勤はないんですけども、夕方5時から8時半ぐらいまでの勤務を1日単位で、もういろんな作業所を経験された方を依頼して、それでシフトを組んでおるような状況です、今。

【誠音会】 皆さん東京都の体制強化にも応募されているんですか。うちは2を持っているんですけど、3までやっていたらいい方っていらっしゃるの？

【委員】 やっている？

【委員】 いや。

【誠音会】 やっていないですか。やっていない。分かりました。

【会長】 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。

私から追加で幾つかよろしいでしょうか。医療機関との連携についてお尋ねします。

【誠音会】 もう一度。

【会長】 医療機関との連携についてお尋ねします。通院同行だとか、あるいは往診もなさっている、往診の受入れもあるんですか。

【誠音会】 往診はしていないんですが。

【会長】 通院動向、あるいは定期的な連携という言葉が資料の中に何回か出てくると思うんですけれども、お分かりになる範囲で具体的な回数とか頻度などについて、あるいはその医療サービスを利用される方の人数と、お分かりになる範囲で教えてください。

【誠音会】 多摩あおばさんからこちらに来ていらっしゃる方もいて、そういう方は月に1回同行しています。多摩北や何かはインフルエンザにかかったとか、滝山もそうですけど、軽い風邪にかかったときに通院同行しています。あと、利用者の方の親にお医者様がいらっしゃって、その方とよく相談をしています、内科の方ですけどね。

以上。

【会長】 ありがとうございます。

お差し支えない範囲で構わないんですが、例えば、利用者様の御家族のお医者様というのは嘱託医としての契約を結んだ上でという意味ですか。それとも、どちらかというといフォーマルな会話の中でお話をされているという意味ですか。

【誠音会】 嘱託医は堀ノ内病院なんですけど、フレンドリーにさせていただいています。

【会長】 分かりました。ありがとうございます。

【誠音会】 助かっています。

【会長】 そのほかいかがでしょうか。委員、お願いいたします。

【委員】 先ほど、まことさんのほうからもおっしゃったように毎年1回は必ずやるということで、この会議に来ていただくんですけども、やっぱり我々は自立支援協議会なので、事業所が地域、特に日中一時のこういう仕組み、こういうやり方は初めてなんですよ、我々も。だから、どのようなことで日中一時をグループホームで経営されているまことさんのほうで悩みとか、あと、

利用者のこととか、地域との交流とかというものが順調に積み上げていって、困難なことは解決できたらいいなというふうに思っているので、年に1回の話合いのテーマとして、今回、前回と同じように、これについてはこうですよ、これについてはこうですよというだけではなくて、何かもうちょっとスタッフや利用者の方たちの姿が見えるようなやり取りもできたらいいなと思うんですけども、先ほども年に1回やるんですかという話があったので、どんなイメージでというか、我々をどういうふうにもうまく生かしてもらえたらいいなというようなこともあるので、そういう意見なんかあったら、ちょっとお聞かせ願えたらいいなと思うんですけど。

【誠音会】 一番困っているのは労基からの監査ですね。職員が労基にちょっと言うんですね。そうすると、今、国にも呼ばれているんですけど、その監査が厳しくて大変ですね。だから、どんな体制であれば監査を受けずに済むのか。難しいですか。

【誠音会】 いや、もう監査だらけですよ。もう国の監査、社会保険庁の監査、税務署の監査、もう監査だらけ。それが突然来ますね。悪いことはしていないですよ。もう監査だらけで本当に参っていますけど。

【委員】 職員から訴えられるということで。

【誠音会】 労基はそうですね。

【委員】 労基はそうなんですか。そうすると、やっぱり職員さんとの面談とか、労働条件のすり合わせとかというのをちょっと丁寧にやっていかないと、うちもそうなんけども、職員のほうから、これはどうなっているんですかとか、あと、休憩時間取れないんですかとか、結構いろんなことがあって、それはそれで組織としては職員と面談しながら、やれる範囲で調整しながらやっているというのが実情なので、そこら辺の、管理者としては職員とどう向き合っこの事業を運営していくのかというのを常にやらないとなかなか、そこができないとポーンと通報されてしまうので、そこはちょっと大事ななというふうには私なんかは思っているんです。

【誠音会】 辞めた後に通報するという人が多いですね。一般的なこういう、毎日ちゃんとお話し合っているんですけど、辞めると、残業がこうだった、有給が少ないとか、何かいろんなことを言うてくるんですよ。どうしようもないですよ。

【会長】 すみません、これは漠然とした質問で申し訳ないんですが、代表管理者様から御覧になって職場風土はどうなんですか。職員の方同士の間関係とか、あるいは、広く職場風土と言っているのかなと思うんですが。

【誠音会】 職場風土はみんな仲よしでやっていますが、看護師が7人とい

うことで、看護師の方ってすっきり、さっぱりしているんですよ。縦社会だし、びしっとしているの、仕切ってくれますよね。だから、そこにみんなぶら下がって、縦社会でやっています。

【会長】 すみません、私がちょっとそのイメージが十分分かっていないんですけれども、やはり様々な職種の方がいらして、もちろんその職種同士のつながりもおありでしょうし、その職種をまたいだ連携も当然あると思うので、そこがちょっと、私がまだ具体的にイメージが湧かないので、すごく漠然とした質問にはなるんですけれども、仮にナースが比較的多いとしても、組織はそこだけでは動かないわけで、先ほどの質問に戻るんですけど、比較的人間関係が良好だということが多分一つの強みとして継続していただきたいと思えますし、労基云々のところはちょっと置いておいても、やはりその人間関係だったり、その職場の職員の方の働きやすさが支援の質に恐らくつながるので、そこはもし強みだというふうに御判断になっているのであれば、それはぜひ生かしていただきたいなというのがシンプルな意見になります。すみません、しゃべり過ぎました。

委員の皆様、何かあればお願いします。委員、お願いします。

【委員】 一番最初にまことさんが開所されるときに、やはり看護師さんがいるということがアピールポイントで開所されたという記憶がすごくあるんですね。なので、看護師さんがいることで身体的なケアが必要な方とかが入所をしたいなって希望されているところだと思うので、ちょっと労基のことはあれですけど、やっぱり地域の資源として本当に頑張っていたいただきたいと思うのと、あともう一点ちょっと質問なんですけど、短期入所を利用されている方が「土日、入浴がない」って言われて、移動支援のほうでどこか昼間、温泉に連れていってもらえませんかという依頼が入ったんですけど、それはたまたまだったのか、継続的なものなのか……。

【誠音会】 うちからですか。

【委員】 そうです。まことさんを短期入所で利用されている方が土日はお風呂がないからというので、うちの事業所の移動支援のほうに御依頼があったんですね。

【委員】 まことさんから。

【委員】 まことさん。

【委員】 家族じゃなくて。

【委員】 いや、御家族から。だから、まことさんの短期入所を利用されている方の土日の入浴はたまたま人手がなくてできなかったのか、もう何となく日常的に土日の短期入所の場合は入浴がないのか、利用者さんについてはどう

なのかというのをお聞きしたいです。

【誠音会】 できるだけフリーで入ってもらおうようにはしているんですけど、短期入所の方だと思うんですけど。

【委員】 そうですね。

【誠音会】 目が不自由なので。

【委員】 介助度は高い。

【誠音会】 介助度がすごく高いですね。だから、ちゃんとお風呂に入れられるような人がいなければお断りしているかもしれませんね。それか、夏の間は回数が少なくなっているの、冬は毎日行ってもらっているんですけど、そういう面でちょっと回数が減ったのかもしれないですね。ありがとうございます。

【会長】 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。委員、お願いいたします。

【委員】 最初に、まず、簡単に言えば、後見人さんが今利用者の中で何人ついていますか。

【誠音会】 一人もいません。

【委員】 一人もいない。そうすると金銭の管理については、日常の金銭はどのようにやり取りをされているのかをちょっと聞きたいです。

【誠音会】 何千円かお預かりしてお菓子とか買うときに使っているんですけど、それは全部金庫で管理していて、それから、月に2回ぐらい公認会計士が来て金銭管理はしています。

【委員】 その会計の者が来て、払戻し支援をするということですか。じゃなくて払戻しは本人がする？

【誠音会】 そうです。

【委員】 本人がしてきたものに対して、お金のことに対して。

【誠音会】 お金の、通帳をつけて。

【委員】 通帳をつけていてというところを確認していくという。

【誠音会】 プリントアウトをちゃんと見てもらっているようにしています。

【委員】 まだ成年後見人が必要な方というのは今のところ……。

【誠音会】 いない。

【委員】 いないだろうというところですかね。はい、分かりました。

あと、御家族とか本人からの相談、苦情とは言わないですけど、そういうのってどのぐらいありますかというところですかね。ありますか。

【誠音会】 あります。

【委員】 その場合にはどのような対応をされていますか。

【誠音会】 できるだけ内容を全部細かく聞いてもらって、それで、どうやったらそれを解決するのかということをおうちの職員同士話し合っ、御家族とほうまくコミュニケーションが取れているはずですが、クレームはないので。

【委員】 クレームではなくて相談という形での扱いになるので、内部での処理をしていっているということですね。

【誠音会】 そうです。

【委員】 はい、分かりました。ありがとうございます。

【会長】 委員、お願いします。

【委員】 最初の様式台帳の1ページ目のところで、一応これ、利用者は7名ということよろしいですか。

【誠音会】 そうです。

【委員】 強度行動障害のある人が1名で、その他1名、その他のところが何を、どんな方なのかなというのをちょっと教えていただけると。

【誠音会】 その他。

【委員】 1人。

【誠音会】 その他は、医療的ケアが2人、高度障害が1人、その他が1人。これは今いらっしゃらないですね。すみません、数字が勝手に入っちゃった。

【委員】 そうすると、やっぱり強度行動障害の方はかなり、ちょっと手がかかるイメージでいいのかな。

【誠音会】 軽いですけどね。

【委員】 そうですか。

【誠音会】 女性なので、がっとは来ない。

【委員】 看護師さんが7名いて、障害のほうも介護福祉士とか、社会福祉士とかという資格等必要な方もいるんですけども。

【誠音会】 全員持っています。

【委員】 全員、看護師さんが全員持っているということ？

【誠音会】 普通の一般の職員も。

【委員】 全員。

【誠音会】 僕も強度行動障害を受けています。

【委員】 そうですか。そういう意味では、特に看護師さんとのやり取りというのは専門性がすごく大事になってくるので、専門家同士のやり取りができるような仕組みであれば本当にいいなというふうに思ったので、はい。ありがとうございます。

【会長】 ありがとうございます。

委員、お願いします。

【委員】 すみません、お給料って正直な話、時給って日中と夜間ってお幾らぐらいなのでしょう。

【誠音会】 看護師さんは1,800円、夜間は2,250円ですね。一般の方はいろいろ差がありますが、大体うちは時給が高いので、千五、六百円をお支払いしています。夜勤は1.5倍になるって感じですか。給料はいいと思いますよ。

【会長】 委員、お願いします。

【委員】 度々すみません。給料がよさそうなんですけども、辞めた後に通報されちゃうというのは何でだろうなというのがちょっと素朴な疑問で、ちょっと分からないんですけど、どんなふうに考えていらっしゃるんですか。

【誠音会】 何でそんなことを言うてくるのかよく分からないんですけどね。そんなご経験はないですか、労基に通告したり、自治体に通告したり。

【委員】 あんまり……。

【誠音会】 聞かないですか。

【委員】 聞かない。

【誠音会】 食事がうち4食、5食なんですけど、それじゃ足りないって言って、あらゆるこの周りの市に全部言ったら、もう監査がまたどーんと全市から来ました。本当に出しているのか、出していないのか。

【委員】 利用者の方に対して食事を出しているかどうか。

【誠音会】 ちゃんと提供しているのか。

【委員】 でも、食事はすごく、園で作ってという。

【誠音会】 おいしいですよ。ちゃんと量も出しているんですけど。

【委員】 そういうことを職員が自治体に訴える。

【誠音会】 それは利用者さん。もう一言でも言うとなんか東久留米市さんが飛んできますよね。

【委員】 そうですか。

【誠音会】 厳しいんですよ。

【会長】 そのほか、いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、ここでグループホームまことの方には御退出いただきます。どうもありがとうございました。

【誠音会】 ありがとうございました。

(説明者退室)

【会長】 それでは、評価結果を取りまとめたいと思います。まず、事業評価シートの内容に関する事で御意見、御要望等おありでしたらお願いいたし

ます。

私からいいですか。もう少し具体的に書いてと言ってもいいんですか、これ。

委員の皆様いかがでしょうか。委員、お願いします。

【委員】 職員さんが労基に行くなんていうのは会社としては絶対一番やってもらいたくないことじゃないですか。労基に行くということは給料に見合った労働ではないということですよ。

【会長】 恐らくそういうことなんだと思いますが、労働環境、現に事業者さんのほうから労働の話が出ているので、そこは何らかの形で評価結果通知書に盛り込んでいただいているのかなと思うんですね。こちらから何か追及したというよりは、あちらからの、言ってみれば、悩み事として出た話でもあるので、労働環境の適正化、表現はちょっと市にお任せしますが、そういうことは盛り込んでいただいているのかなとは感じました。

【地域支援係長】 承知しました。盛り込ませていただきます。表現に関してはちょっと事務局のほうで考えさせていただいて、1月に皆さんに御確認いただいた上で通知をさせていただきます。

以上です。

【会長】 委員、お願いします。

【委員】 おっしゃっていたけど、市がすぐ飛んでくるという話もあって、具体的に何か話せるようなことがあれば、どんなことが起きているのかというのが、ちょっと教えてもらえるとイメージができるなと思うんですけど。

【地域支援係長】 まことについて、理事長が誤認されたのか分からないんですが、当市に対して何か通報っていったことは受けた実績はないかと思います。私が把握している範囲にはなるんですけども、少なくとも去年からですね。ほかの市と誤認されている可能性がありますね。

以上です。

【会長】 委員、お願いします。

【委員】 何か職員からのこととか、短期入所の方についても、確かに介護度は高いですけど、看護師さんがいてお風呂ができない、うちの70のヘルパーがお風呂に入れられるのに、ちょっと何か本当に大丈夫かなという不安が話を伺っていて、なくなったら困る施設なので、どうしたらいいんでしょうねという感じでした。

【会長】 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。

すみません、これは事業評価シート、ごめんなさい、事業評価シート以外のことはこの後聞くんです。

では、事業評価シートの内容以外でもし御助言等おありでしたら、お願いいたします。委員、お願いします。

【委員】 管理者が多分理事長さんなのかな、ちょっと聞かなかったんだけど、できればサービス管理責任者の方も来ていただいて、管理者とサービス管理者からちょっと聞き取りというか、現状を聞けるといいのかなというふうに、話が我々としては何かあんまり対応できないような内容になっているので、サービス管理責任者の出席を求めたいなというふうに思いました。

以上です。

【会長】 ありがとうございます。私もちょっと似たような意見を、印象を持ちました。どちらかという組織としての大きくくりな話が多くて、現場の様子がお話から見えてきにくい、あるいは、例えば、特定の職種についてこういう性格みたいな、これは、要は職員の方一人一人の人権問題と少し関わる話で、つまるところ利用者さんの人権問題にも関わるので、もう少し具体的なやり取りになったほうが協議会としては一緒に考えていくことができるかなという印象を結構持って、そこはちょっと聞きにくかったので、どれくらいふだんそこにいるんですかみたいなことをちょっと聞けなかったので、そこは私としても反省なんですけれども。

委員、お願いいたします。

【委員】 私もここに来て日が浅いんですけど、評価シートがあまりにも抽象的といいますか、具体的なところが書かれているともう少し分かるんですけど、どうしても、研修は何回やりますとかという、何月に何やります、そういうようなところより、その研修で何名参加して、どんな内容で、OJTなのか、OFF-JTなのか、内部研修なのかとか、そのぐらいちょっと具体的に書かれないとなかなか分からない、見えないというようなところがちょっと感じまして、あまりその評価システムを細かくすると、何か悪いことをしたみたいな、報告書みたいなので、ちょっとどうかなというのは、そこが悩ましいというか、私も相談をするというのかなのか、評価を受けるという、その関係性がまだ分からないんですけど、多分取られる側として見ると、どちらかという厳しいといいますか、是正しなさいよというようなところで、同じ土俵で相談をするというところまでは何か至っていないような感じがするので、そこら辺を、評価シートをもう少し見直していただけるともう少し現場の中身が分かるかなと。

日中活動が、グループホームでやるというんですけど、実際、日中活動、どんなことをやっているかというのが全く見えないので、午前午後、外に出る、外出をするとか、地域で買物するというのは、それは予想がつくんですけど、実際その365日、毎日午前午後って必ず二、三時間はあると思うので、その

辺とかどんなことをしているのかな、聞けばよかったんですけど、ちょっとそこら辺とかを、もう少しプログラムのなものも具体性があればいいかなと思いました。

【会長】 委員、お願いします。

【委員】 前は庭で畑をやっているという話をしていたので、そこら辺、取組としてやっているの、その具体的な話が聞けたらというのと、あと、前は精神の人は受け入れないというような話もおっしゃっていたりとか、今日も個人名をばっと出してくるとか、やっぱり個人情報の扱いとかがなかなか難しい状況でもあるし、障害の理解もちょっと難しいなという部分では、現場の方、近い方に来てもらって現場目線で話をしていかないとやっぱり難しいかなというのを感じました。

【会長】 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、先ほどのやり取りと、あとは今ほど御発言いただいた内容を事務局にて取りまとめ、次回、委員の皆様にご確認いただいた上で、それを評価結果通知としたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、次第の2、その他です。事務局よりお願いいたします。

【地域支援係長】 事務局より3点お伝えいたします。

資料の6、マイナンバーカード出張申請（団体向け）を御覧ください。こちらは市民部市民課からの御案内をお伝えいたします。

市民課ではマイナンバーカード出張申請を行っています。マイナンバーカードを初めて取得される方に対し、市民課の職員が企業・施設・地域団体等に訪問し、写真撮影を含めた申請手続きのサポートを行います。必要書類がそろっている場合はマイナンバーカードを後日郵送しますので、市役所へお越しいただく必要はございません。ぜひ多くの皆様の御利用をお願いいたします。との御案内がありました。

市民課のマイナンバーカード出張申請についての説明は以上です。

【会長】 ありがとうございます。

本件について御質問、御意見等おありの委員がいらっしゃいましたら、お願いいたします。

では、2点目をお願いします。

【地域支援係長】 2件目です。令和7年度東久留米市物価高騰対応障害福祉サービス等事業者支援金についてです。

こちらは、報酬の改定以降の急激な物価高騰等により厳しい状況にある市内

障害福祉サービス等事業者に対し、支援事業を実施いたしました。9月25日付で御案内を送付し、現在41法人から申請を受け付けています。まだ申請されていない事業所がございますので、引き続き申請を勧奨してまいります。

以上です。

【会長】 ありがとうございます。

本件につきまして御質問、御意見等おありでしたらお願いいたします。

では、3点目お願いします。

【管理係長】 次期計画について今後の予定ということで申し上げます。

現在、障害者基本法第11条第3項に基づき、市の障害者の状況等を踏まえ、障害者のための施策に関する基本的な計画であります東久留米市障害者計画とともに、障害者総合支援法第88条第1項及び児童福祉法第33条の20第1項に基づき、国の基本指針に即し、障害福祉サービス、障害児通所支援及び障害児相談支援の提供体制の確保、その他これらの法律に基づく業務及び障害児通所支援及び障害児相談支援の円滑な実施に関する計画であります東久留米市第7期障害福祉計画・第3期障害児福祉計画の3計画を策定し、各障害福祉施策を運営してまいりましたが、このたび現行計画の計画期間が令和8年度末をもって完了することに伴いまして、地域計画の策定が必要となります。

今回は、基本計画である6年間の障害者計画と、3年間ごとの計画であります障害者・障害児のサービス提供体制の確保に関する事項、いわゆる事業量の見込みを定める計画を同時に策定しなければなりません。これらの計画の策定に向けては、来年夏頃に示される国の基本指針を参酌しつつ、市においても、市民の福祉に関する意識、意向及び当事者の実態を把握し、計画策定や施策推進の基礎資料とすることを目的に、年度明けを予定しておりますが、アンケート実施を予定しております。

その後も各関係者や事業所の立場から見た障害のある人を取り巻く現状や課題、今後の方向性などに関する意向などを把握する機会を設けるなど、計画策定に向けた作業を進め、庁内委員会としても、東久留米市障害者計画検討委員会を設置し、こちらの地域自立支援協議会と両輪で計画内容を御協議いただきながら検討し、計画素案についてのパブリックコメントを実施するなどを経まして、来年度末の計画策定を目指してまいります。

まず、策定に先立ちまして、市民アンケートをまた実施させていただければと考えております。また、設問につきまして、本協議会において諮らせていただければと考えております。

スケジュール的に本会を书面開催などで実施する可能性がございます。その際には委員の皆様方に御協力いただければと考えておりますので、どうぞよろ

しくお願い申し上げます。

以上でございます。

【会長】 このことにつきまして御質問や御意見等おありであれば、お願いいたします。

予定されている内容は以上ですが、何か委員の皆様からありましたら御発言ください。

それでは、最後に次回の日程について事務局よりお願いいたします。

【地域支援係長】 次回第4回の協議会は1月13日火曜日午後2時からを予定しております。また、開催通知にて改めて御案内いたしますので、その際はよろしくをお願いいたします。

以上です。

【会長】 ありがとうございます。

それでは、本日の議題は全て終了いたしました。円滑な議事進行に御協力いただきまして、ありがとうございます。追って事務局より議事録の確認があると思いますので、皆様方におかれましては確認のほう、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、第3回の協議会、これで閉じたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

— 了 —