第１回　地域連携推進会議

日　時　令和８年２月３日（火）13:30～15:30
場　所　グループホームしら糸（富士吉田市上暮地 5-2-24）
出席者　当事者（入居者）
　　当事者家族（保佐人【健康科学大学講師】）
　　地域関係者（白糸町民生委員）
　　福祉・経営知見者（パルパル施設長）
　　行政（富士吉田市役所福祉課　保健師）
　　グループホームしら糸（サービス管理責任者　星野亜希子）
　　グループホームしら糸（管理者　三宅裕明）

1.構成員紹介

・参加承諾書の確認・受取
・管理者より挨拶
・地域連携推進会議の進め方の説明

令和６年４月の障害福祉サービス等報酬改定により、グループホーム（共同生活援助）に地域連携推進会議の定期的な開催が義務付けられた。地域の関係者等と連携しながら、当事者も構成員として会議を開催していく。概ね年１回開催して、会議録には個人名を出させていただき、構成員の皆様に確認していただく。またこの会議録は法人のホームページや WAMNET に公開する予定である。その際には、「しら糸地区民生委員」というように所属だけ明記し、名前を伏せて掲載する。公表することが義務のようなので、ご理解頂きたい。

・資料の確認と説明（レジメ、グループホームしら糸地域連携推進会議要項、資金収支計算書）
・構成員の自己紹介

構成員である当事者と、当事者家族は同じ世帯ではいけないということで入居者である奥脇久高さんの保佐人さんの田村さんに参加していただいた。

2.地域連携推進会議の基本的な理解（事前にレジメに要項を抜粋したものを記載、読み合わせ）

＊令和６年４月の障害福祉サービス等報酬改定により、グループホーム（共同生活援助）に地域連携推進会議の定期的な開催が義務付けられた。（６年度は努力義務）
＊地域連携推進会議は、施設等と地域が連携することにより、４つの目的を達成するための会議体です。
①利用者と地域との関係づくり
②地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進
③施設等やサービスの透明性
④利用者の権利擁護
＊地域連携推進会議の開催頻度は最低でも施設等での会議を年１回以上、施設等への訪問を年１回以上実施することが必要とされています。
＊会議開催後は、速やかに地域連携推進会議で行った報告、構成員から受けた要望、助言等についての議事録を作成することが必要とされています。作成した議事録は、参加した構成員に内容を確認していただきます。その後、議事録をホームページや事業所内への掲示など、多くの方が閲覧可能となるように広く公表するように努めます。

3.議事内容

①利用者と地域との関係づくり

・利用者の日常生活の様子について

定員は男性 4 名である。1 名の利用者（60 歳）は一般就労していたが体調を崩し、現在は就労継続 B 型の施設に通所しはじめた。3 名はけやき園へ通所している。年齢層は 54 歳、56 歳、71 歳となっている。

71 歳の利用者は高齢化に伴う疾病もあり、現在は留置尿力テーテルを使用して生活をしている。本年は救急搬送はないが、過去に 2 回救急搬送されている。54 歳の方は区分 6 で異食や盗食、誤薬がある。高年齢化してきている現状がある。

・地域事情、地域のイベント・行事等の情報共有

施設でも市民夏祭りや市の集団検診等に参加するなど、地域のイベントは参加している。しら糸地区では組長に相談して、富士吉田市の防災訓練に必ず参加している。地震の場合の避難先は「しら糸地区公民館」であるものの、雨の場合は公民館が土砂災害マップのエリアに入っているので「富士小学校」となっている。障害特性もあるので当事者の方に雨の場合は「富士小学校」地震は「公民館」という判断が難しいので、災害時には「富士小学校」へ避難するということを徹底している。

地域行事には組には入っているものの、参加したことがない。長く居住しているため地域の方が野菜をくださったり、声をかけてくれたり、近所の方が野菜やふかし芋をくださったりしている。

課題として近隣より庭の樹木が覆い茂った時に屋根にかぶさっていると注意を受けたり、落葉の問題がある。

Q：管理者から地域関係者へ、しら糸地区でのお祭りは何かあるのか？

A：出身地や勤務先が市外なので行事に関しては詳しくないが、夏祭りが８月にあったと思う。

管理者：何か情報がありましたら、地域の行事には参加したいと考えているので教えていただきたい。

Q：管理者から行政へ、しら糸地区のお祭り等を知っているか？

A：夏祭りはやっているように思う。

管理者：今は 8/15 に西桂町の夏祭りで花火があがるので、その花火を坂道で見ながらアイスを食べるということをやっている。

Q：行政より、組に入っていれば回覧板が回ってくるのでは？

A：日中は GH が不在のため、ご近所さんもそれを分かっていて飛ばされているのかもしれない。組費は払っている。市の広報はポストに投函されている。

Q：地域関係者からしら糸へ、回覧板が必要であれば組長に伝えることはできる。

A：本当は回覧板を見た方がいい。夏祭り等に利用者さんを連れて参加することに意義がある。民生委員がお手数でなければ行事等教えていただければ有り難い。

Q：管理者から福祉の知見者へ、西桂町でグループホームを経営されているが行事には参加しているか?
A：地域の防災訓練には参加している。管理者がグループホームの近くに住んでいるので管理者が連れて行っている。あとは町のイベント(福祉会のイベント)や高齢者との交流のイベント、先ほど話があった西桂町の夏まつりには毎年参加している。

Q：管理者から当事者家族へ、権利擁護の視点で保佐人としてどう感じるか？（保佐人は以前、グループホームを運営する社会福祉法人で管理者をしていた。）
A：（前職の）グループホームでは昼間利用者が居ない。地域のイベントは土日が多いため、割と自立度の高い方が多かったので土日は自由に出てしまう。あまりつながりはなかった。地域の防災訓練とか夏まつりとか１月だと、どんど焼きがある。そういったところで交流が持てると、地域からはこういう人いるんだなと意識が持ってもらえる。補足的な所で、公営団地等に住まわれている障害者の方が組に入っていると団地は掃除当番がある。掃除当番に出ると周りの方々が顔を覚えてくれ、家が分からなくなって途方に暮れていても組の人が連れて帰ってくれたり自治会長に連絡してくれる。

課題：組（地域）との関係性を作る。地域の行事に参加するということを考えていく。地域の力は大事である。

②地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進

・職員の支援の様子について

世話人は２人体制である。勤務時間は午前７時から午前９時 30 分、午後５時から午後８時 30 分の分断勤務となっている。食事の提供のみをしていればいいわけではなく、利用者の生活支援に関わることが多くなっている。話しを聞いてほしいなどの欲求から、世話人との時間を強く求める姿も見られる。しら糸は訓練等給付の対象で外部サービス利用型であり、支援員の配置はされていない。障害支援区分がなくても入れるＧグループホームである。
過去のグループホームは自立度が高い人が生活する場のイメージであったが、しら糸は区分６の利用者もおり、排泄面などの ADL が現在とても課題になっている。サービス管理責任者が排泄介助に介入したり、年末年始は入浴支援に入るなどの対応をしている。

Q：管理者から当事者に質問をする。「職員に何をしてもらいたいか」
A：特にない。

課題：意思形成支援

③施設等やサービスの透明性

・施設等の運営状況報告

別紙参照
山梨県内には入所施設はあるが、入所はすぐにはできない状況である。北麓圏域は入所施設がない。聖ヨハネ学園は都外施設なので、富士北麓地域の利用者は入所できない。はまなし寮は旧身体障害の療護施設なので、車いすなどの肢体不自由の利用者が中心である。都留まで行けば宝山寮があるが、なかなか入所は厳しい。そのような背景がある。

しら糸は利用者負担である月々の徴収金が少ないが、年度末に清算し追加料金をもらっている。

Q：管理者から福祉の知見者に質問をする。（知見者の法人の）資金収支はどうか？
A：赤字にしないように調整している。

利用者を支援したいが、支援スタッフがいない。支援スタッフがほしいがなかなかいない。でも支援の中枢で働く職員でも福祉のあり方を説ける人が少ない。その他大勢で働いても、事業所を転々とする人の方が多い印象であることが話された。

Q：当事者家族より水道光熱費等著しい値上がりであるが、その他で食費の話しも出たが一度上がった物価が戻ることはない。一事業所だけで決算報告書を出すだけではなく、数字として出ているので、市や県などと自立支援協議会で協議したほうがいいのでは？
A：管理者より、来年度は障害福祉計画の見直しの年で、ヒヤリングが始まる。障害福祉計画に沿って市や県が障害者を支援していく。年度初頭くらいには県のヒヤリングが入る。その前に協議会としても市町村と協議する場を設けようと思っている。

管理者：GH はどこも空いていない。しかし、空きは存在している。空いている所は職員の都合のいい利用者を入居させようとして、オフィシャルに基幹や相談支援部会等に照会があるわけでなく、自分たちで探しているようである。けやき園に通所されてる利用者を「入らないか？」と名指ししてきた施設もあった。通常体験を通し、マッチングを図る。そのためにも体験がある。その施設は人権に対しての意識が薄い施設なのと考えてしまう。
もし、当法人のグループホームに空きが出たら、オフィシャルに基幹相談支援センターに報告し、運営業務の透明性を図りたいと考えている。

・災害時等に際する、防災訓練への参加について
防災訓練に参加している。防災食は階段下のタンスに入っている。防災への備えは常時点検し、防災食は無駄にならないように管理している。
令和７年８月　県の実地指導があり、結果は指摘なしであった。

④利用者の権利擁護
・施設等における、人権侵害防止における取組について
虐待防止委員会を設置している。参加者は、けやき園虐待防止担当者、地域活動支援センター、けやきの家（相談支援）、看護師、管理者、グループホームしら糸虐待防止責任者で運営している。年３回開催し、ヒヤリハットや事故報告の検証、権利侵害につながるような支援提供がないかの検証している。11 月に法人全職員対象で虐待防止研修、新採用職員を対象とした虐待防止研修は採用後３ヶ月以内に行い、入職５年以下の職員は虐待防止基礎研修（山梨県）に参加している。管理者は山梨県の虐待防止研修の講師として参画をしている。

・ヒヤリハットや事故報告等について
グループホームにおいては大きな出来事はないが、過去には入居利用者で早朝グループホームを徒歩で出て道に迷い、甲府まで徒歩で行き警察に保護されたこともあった。
特定利用者であるが、異食・盗食は増えてきている。

利用者同士のいたずら等は時折ある。検証した結果、職員が関わるような人権侵害が疑われる事例には至っていない。
職員の与薬間違い（薬袋の日付違い）があった。同じ分量であるものの、薬袋に日付が入っているので日付通り服薬できればいいのだが、お薬カレンダーに保管ができない。本来お薬カレンダーに日付ごとに入れておけば間違いないが、ぶら下げて置いておくと OD されてしまうことがあった。そのため薬の入っている紙袋の中で管理している。施設側としては気をつけている。
利用者の特性に世話人さんが追い付かない時がある。その時の利用者の心理状態では、支援の際の声かけでも反応が強く出てしまう時がある。職員はその特性に恐怖感を覚えてしまうこともあるため、心のケアも必要になる。世話人さんは子育てのプロであるかもしれないが、支援のプロとまでは言えない。薬のことも生活支援員の感覚で伝えても理解しがたい所はある。そのため与薬の大事さを伝えながら視覚でもわかるように手順書を作成したり、障害特性についての共有を実際のケースを通して話し合うなどしている。

課題：障害特性への理解促進。

Q：行政から管理者へ、利用者の特性の共有はどうやっているのか？
A：リアルタイムで情報を流すため、グループ LINE を使用している。年 4 回の支援会議をシステマティックな会議ではなく、世話人の口からリアルな困っていることや利用者の言動等への疑問を話す場を設けている。

Q：管理者から福祉の知見者へ、（知見者の運営するグループホームでの）問題はないか？
A：当事業所は比較的穏やかである。個々での生活スタイルがあり、食事の時間はバラバラで出勤時間も各々で、全員が揃ってするということが今の 4 人の入居者では少ない。管理者が同行する食事会や地域の行事にはたまにみんなで参加するが、基本は『個』で生活している。世代は 20 代～50 代となっている。

管理者：生活保護にさせるわけにはいかないこともあり、安易に介護優先の年代だからといって高齢者施設というわけにはいかない。今後機能低下してく利用者さんたちをどう支援していくかがテーマと感じる。やれる限りはやっていく。就労支援継続 B 型を利用している利用者も、生活系の援助も必要になってきている。本人は職員の介入を嫌がると思うが、その時々の場面を通し考えていかなければならない。

Q：管理者から福祉の知見者へ、権利侵害にならないようにするにはどうすればいいのか？
A：職員間の情報共有が、グループ LINE でできていれば問題はないのかなと考える。世話人さんに対する研修の機会があった方がいいのではないか。働く人たちの権利や学びの機会を作る。

Q：管理者から地域の関係者へ、今までの常識が常識でなくなっている。難しい立場ではあると思うが、子供に対する権利侵害について何かあるか？
A：ケース会議を頻繁に行っている。保護者を交えたり、担任や関わっている人たちで情報共有を目的として会議を開催している。

Q：管理者から当事者家族へ、権利侵害について何かあるか？
A：組織としてのリスクマネジメントというところで、虐待の起こる背景や人権侵害が起こる背景はやりたくてやっている人はいない。紐解いていくと「孤立している」ことが分かる。特に福祉の現場はとても忙しい。職員間で助け合いながら大変な所をみている中で応援を呼べばいいが、「迷惑をかけてはいけない」「自分がなんとかしなきゃ」と考えがちな思考に陥る。スキルが高い人ほどそれができてしまう。徐々に孤立してく。疲れ果ててしまって、この場を何とかすればどうにかなるだろうと、バーンアウトに近い感じになる。疲れてしまう→孤立してしまう→弱音が言えないという負のループになる。先ほどのグループ LINE でもいいので、コミュニケーションを取る場を設けるのが大事なのではないか。ある特養では休憩室にテレビとお菓子を置くだけでも、結構会話ができるらしい。利用者の悪口も休憩室では出るが、休憩室を出るとプロになれる。施設長がお菓子持ってきたからみんな食べる？そうすると施設長が話に乗れる。同じ空気を吸えるということが大事だと思う。スーパービジョンっていうが、あれは日本ではちゃんと根付いていない。実際の所よくわからない。そんなに大げさに考えなくても、コミュニケーションがきちんと取れる、弱音が言えるってすごく大事だと思う。もう一つは声高になれる職員とかベテラン職員に対して、自信のない職員は何も言えなくなってしまう。そういう時は個別に声を拾うのが組織としてあると、少なくとも窓口があるのが安心感につながる。研修は色々やるが、なかなか難しい。同じことを何度も繰り返すというのが大事である。中途では入ってくる職員は熱意があって一生懸命やるが、知識やテクニックがないので孤立してしまう。組織となると法人の意思統一が図れるかが課題である。法人の理念を唱和しろとかではなく、何のためにやっているのか随時確認していくことだと思う。外部の研修を受けるのもいいが、一番有効なのは職員が職員に研修の場を作るのがいいのではないかと思う。外部の研修を受けるのもいいが、受けた後それを施設に持って帰ってどう生かすのかが問題である。（研修に）行ったからには何を施設で生かせるのか、一つでもいいので実践できることがあればいいが大体はお役目で終わってしまっている。リスクマネジメントなので、人権侵害は常に起こりえるものと考える。大きなことから小さなことまである。「気づき」ということが大事であり、気づくのがプロだと思う。障害者虐待防止法でも養護者が虐待してしまったときには養護者を支援し（虐待を）なくしていこうはあるが、従事者はプロなので支援はない。締め付けるばかりだと委縮するばかりで、一番怖いと思うのは「うちには人権侵害はありません」と言い切ってしまうところである。「うちは風通しが良いので」というところが一番危ない。本当は自分たちがやっている支援に疑問をもてるのが良い。疑問を職員間で共有すると手探りながら、意識していくと深刻な問題にならない。あとで理論的に整理する意味も兼ね、外部の研修を受ける。あとは聞き飽きたと言われても、繰り返して伝えていく。

管理者より：当法人は外部研修を受けた職員に、職員会議の研修部門で復命を兼ねた研修の報告をさせている。必ず自分の口から報告するということを徹底させている。研修で何を感じたかが大事だと思う。声高な方々に対しても意見を拾うが、最近思うのは福祉職だけではなく専門的な職業のみなさんにはプライドがある。利用者のための声高ではなく、自分のプライドが崩されてしまわないように声高になっているように感じることが多い。その方々の立場を尊重しながら、誰のための支援なのかと立ち返ることが大事に感じる。自分たちの業務に疑問が持てるのか？というところは大事な言葉だと思う。利用者を見てやってる、してあげているという意識では対応の仕方に課題が生じやすいことを感じる。

4. 施設等の運営上の工夫や改善点等についての意見交換や提案について

Q：管理者より行政に、グループホームに対する役割や機能について何か意見があるか？
A：医ケアの方が入居できるグループホームがあってもいいと思う。医ケア(児・者)の家族からの意見でよく耳にする。しかし、経営となると難しい所も理解できた。

次回会議予定
令和：令和８年８月18日（火）13：30～
場所：グループホーム　しら糸