

令和7年3月1日

## 第2回 地域連携推進会議議事録

開催日 令和7年2月28日（金） 10時00分～11時00分  
開催場所 社会福祉法人清流苑 鹿児島事業所 グループホーム百楽 1階  
出席者  
構成員 出席5名 欠席 1名  
構成員 田中 真理（徳永さゆり代理） 構成員 大石 博子  
構成員 井出 幸子（岩下勇也代理）  
構成員 茶園 真吾  
構成員 上野 梨絵  
構成員 谷口 有希  
理事長 中島 雅恵  
本部長 角 智弘  
事務局 城戸 弘輝  
事務局 仙田 修一  
進行 森山 律子

（進行 森山）

令和6年度第2回地域連携推進会議を始めさせていただきます。

皆様お忙しい所お集まりいただきましてありがとうございます。今回進行させていただきます、多機能型事業所百花の森山と申します。よろしく願いいたします。それでは始めさせていただきます。はじめに、日頃から私たちの事業所の活動にご理解ご協力いただきまして、いつもありがとうございます。令和6年2月に生活介護を、5月にグループホーム百楽をスタートいたしました。何かと忙しい日々を送っておりますが、地域の皆様にご協力ご支援いただきまして、ようやく少しずつ軌道に乗ってきたところでございます。それでもまだまだ大きな課題がございますので、本日このような地域の皆様との向き合う時間を設けさせて頂きまして、さらに発展させていけるように日々努めていきたいと考えております。はじめにここで、理事長の中島より挨拶をさせていただきます。よろしく願いいたします。

（理事長 中島）

おはようございます。皆様、本日はお忙しい中参加していただきましてありがとうございます。私たちも3事業所を開設しまして、もう5年目になります。少しずつ地域の方に知っていただいて、いろんな利用者の方々が参加していただいている所です。これからますます

地域の一員として、長くここで活動させていただきたいと思っていますので、どうぞ今日もよろしくお願いいたします。

(進行 森山)

ありがとうございます。今回は第2回の地域連携推進会議となります。今回ご出席いただきました5名の皆様方、初めてご出席いただいた方もいらっしゃいますので、ご紹介もさせて頂きたいと思います。もしよろしかったら、一言ずつお話いただければありがたいです。相談センターの方からお願いします。

(構成員 上野)

長寿あんしん相談センター西伊敷の上野と申します。今日はよろしくお願いいたします。

(進行 森山)

保護者代表になります。田中さんです。

(構成員 田中)

利用者保護者代表の田中と言います。よろしくお願いいたします。

(進行 森山)

職員代表となります。百楽主任の仙田さんです。

(事務局 仙田)

おはようございます。百楽主任の仙田と申します。本日はよろしくお願いいたします。

(進行 森山)

ありがとうございます。本日のご出席予定でしたビリーブの岩下様と、民生委員の大石様が残念ながら欠席となりますので、皆様代理の方がご出席いただいております。では、議事に入っていきますが、まずこの会議の中身になります。前回もお伝えしましたが、この地域連携推進会議は、障害者事業所の閉鎖的になりがちな福祉サービスについて、地域の関係者を含む外部の目を定期的に入れることで、事業運営の透明性や質の向上を図ることを目的としております。今日は1時間程度の会議となるかと思いますが、有意義な会議になればと思っております。まず、前回会議の振り返りといたしまして、城戸の方からお話させて頂きたいと思っております。よろしくお願いいたします。

(事務局 城戸)

おはようございます。生活介護事業所心楽の城戸と申します。前回の振り返りということで、前回は利用者と地域との関係づくりという点を、課題として取り上げました。その中で、百楽・百花・心楽の3事業所の共通の課題としまして、地域の方になかなか事業所を知って頂けていないという点がありました。その中で、構成員の方からのご意見の中に、事業所のPRが足りないのではないかというお声をいただきまして、早速建物に看板を設置することを検討しました。各事業所の道路に面している壁に、それぞれの事業所のロゴマーク看板を設置して、まずは事業所を地域の皆さんに知っていただくと考えており、現在担当業者の

方と打ち合わせ中です。私の勝手なイメージで作ったものになりますが、このような設置になればと思っているところです。また、西伊敷商店街通り会、西伊敷商店街通り会青年部という集まりがあるのですが、そちらにも加わらせていただき、事業所の魅力を伝えていければと思っております。以上です。

(進行 森山)

ありがとうございます。5番の議題に入りたいと思います。第2回の議題ですが、今回は障害者虐待についてお話をさせていただきます。本部長よりお話をお願いします。

(本部長 角)

よろしくお願いします。皆さん、おはようございます。実はこの地域連携推進会議の第2回をやっているのですが、県内でもまだほとんどないところで、こないだ実績を見に行っただけです。県内では2回をこなすのが望ましいという形になっておりますが、一番私たちがやらなきゃいけないこと、国や県、市町村が発表したことを常にアンテナを張って知っておくことです。知らなかったでは済まされないというのが、ここしばらくいろんな研修会で言われていることです。私達の清流苑が虐待、ハラスメント、身体拘束といったものに関してどういう取り組みをしているかをお話したいのと、もう1点は経営状況について簡単にお話をさせていただきます。よろしくお願いします。

前の方のスライドをご覧くださいと思います。清流苑では、色んなサービスがあって、就労B型、機能訓練、共同生活援助、生活介護など多くのサービスを提供しています。コンパクトにまとまっている感じがするのですが、対外的なところから見ると、いろんなサービスがあるので、「清流苑さんって大きいんだね」と言われるのが第一声です。

よく聞かれるのが研修についてです。日中働いている我々もそうですけど、17時まで働く人は時間を作り集まることができませんが、グループホームであれば夜勤専従の方がいらっしやったりして、全員一同で研修を行うことが難しい状況もあります。そんな中、コロナ禍で取り組んできたこととして、1つはオンラインで自分の好きな時間に好きなタイミングで見ることができるように、動画をYouTubeに限定公開して見ていただく形を取っています。再生回数もはっきり分かりますので、今後も活用しながら研修に取り組んでいきたいと思っております。

話が逸れましたが、障害者虐待についてお伝えできる範囲でお話したいと思います。まず障害者の定義ですが、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害を含みます。その他障害には難病や高次脳機能障害があります。高次脳機能障害とは、例えば交通事故で頭を強く打って後遺症が出てしまったとか、病気で脳の損傷が起こって記憶や行動障害が起こるものです。資料をご覧くださいと思うのですが、森山管理者の方にご準備いただいた、障害者に対する虐待通報届出状況で令和5年度の情報です。テレビで子供が泣いているのを通報してくださいとかありますが、資料2のところの養護者による障害者虐待で40件通報されていま

す。このうち虐待と判断された件数はわずか6件です。しかし、40件通報してもらったうち6件は虐待として認められ、この6件に関わった子供たちは救われたということです。そういう意味では、私たちがよく公益的通報という言い方をしますが、この公益的通報によって子供達や障害者の方々を救うことになるということを、ぜひ頭に置いておいていただければと思います。その他もご覧いただければと思います。スライドに戻りますけれども、私たちの一番問題になる所は、障害者施設従事者等による虐待です。施設内や外で障害者の方に対して虐待をすることです。使用者、障害者を雇用する人、特に就労A型になるとと思いますが、そういう人達が行う虐待も虐待として定義されます。支援か虐待は紙一重とありますが、身体的虐待とあります。障害者の体に外傷が生じ、または生じる恐れのある暴行を加えることで、例えば叩く、殴る、蹴る、突き刺す、引っ張る、物で刺す、突き刺す、やけどをさせる、物を投げつけるなどです。殴るふりや叩くふりも含まれます。性的虐待は、障害者にわいせつな行為をすること、または障害者を介してわいせつな行為をさせることです。本人が良いと思っても悪いと思っても、虐待として扱われます。例えばわいせつな言葉を遣う、映像を流すなどが性的虐待になります。表面上は同意していても、本心からの同意であるかを見極める必要があります。百花の利用者の方や心楽の利用者の方もそうですが、「どう？何も問題ない？」「はい、大丈夫です」。この「はい、大丈夫です」こそ、本当に大丈夫なのかを見極める必要があることをご理解いただければと思います。あとはネグレクトですね。私も学校時代にも関わってきたことで、非常に多く、卒業後にグループホームに入っていたケースも数例ありました。劣悪な環境もあり、家庭訪問に行くと足の踏み場もない家もあり、家の中で犬と猫がワンワンニャーニャー言いながら面談したこともありました。

心理的虐待は、怒鳴る、侮辱する、激しい言葉などです。経済的虐待は、グループホームなどで本人名義のクレジットカードを不正に作成・使用したり、財産を不正に処分したり、不正に財産上の利益を得たりすることです。正当な賃金や時間外賃金を支払わないことも含まれます。鹿児島県の最低賃金は953円なので、これに見合った仕事を求めていくのは当然なのですが、不正に払わないことはあってはならないことです。

続きまして、防止の施策のところです。私達は自分達の事業所であってもなくても、外であっても通報するという、勇気がいることですが、40件のうち6件しか虐待として認定されなかったこと、6件の子供達や障害者の方々が救われたことを考えると、迅速な通報がポイントになります。あとは権利擁護という言葉がよく言われます。不当な差別的な取り扱い、合理的配慮という言葉も後で出てきますが、例えば車椅子を利用していることを理由に飲食店の入店を断られたり、盲導犬を連れてファミリーレストランの入店を断られたり、障害があることを理由にスポーツクラブへの入会を断られたり、アパートやマンションを貸してもらえなかったりといったことも不当な差別的な取り扱いになります。合理的配慮とは、私たち提供する側が負担になり過ぎない範囲で、不便さや困難さを改善するための目的に沿った

心配りのことである。例えば、段差を解消するためにスロープを設置するなどです。実は百花もスロープを設置することが出来なかったので、簡易的な折り畳みのスロープを準備しております。今百花に車椅子の方はいらっしゃいますか。

(進行 森山)

はい。いらっしゃいます。

(本部長 角)

はい。このように車椅子の方が安心して通えるような施設にしています。車椅子利用者用の駐車スペースを整備し、施設への誘導を行うことも大切です。最後に権利擁護、虐待を防止するためにというところで、私達共通の障害者観を法人として確立していくことがポイントです。目指すべき職業観の確立、守るべきは利用している利用者さんであって、自立に向けた取り組みを行い、間違った優しさで組織作りをしないことを考えています。評価システム、マニュアル作成、昨年度から虐待防止委員会を設置し、今年度もスタートしています。相談できる環境作り、安定かつ余裕のある人員配置です。後ほど説明させていただきますが、経営状況では最低賃金が上がったことで人件費が増えています。これは安定かつ余裕のある人員配置に繋がっている部分もあります。ヒヤリハット、苦情相談、事故報告書などです。普段私達が目にしている所がいかにか大切にというところを、整理しているところです。ハラスメントの件について簡単に触れさせていただきます。職場における3つのハラスメント、パワハラ、セクハラ、マタハラ、最近は様々な「～ハラ」が増えています。パワハラの定義は、職場において行われる優越的な関係、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、労働者の就業環境が害されるものの3つを満たすものです。上司からだけでなく、同僚同士や、部下から上司へのパワハラもあります。立場に関わらず、一人の人間として尊重されるべきです。パワハラの悪循環は、パワハラによって心身の不調、休職、人材流出、生産性低下、訴訟、企業イメージ悪化というものです。こちら理事長が作って下さったものになりますが、【ハラスメントは許しません】ということで、何かあった際に相談窓口を作っています。メールアドレスがありますので、メールでの申し出が出来ます。他の取り組みとしては、最近は連絡体制としてLINEが多いので、長文のLINE、長時間電話、時間外の連絡、グループLINEでの誹謗中傷などに注意しています。最後に、虐待ハラスメントの相談体制は、疑わしい場合、疑わしくない場合も理事長も含めてヒアリングを行い、委員会、懲戒委員会を経て、最終的に処分等を理事会に報告し、行為者の研修等を行い終了します。現在のところまだありません。以上になります。

(進行 森山)

ありがとうございました。続きまして。百花・百楽・心楽この鹿児島3事業所での取り組みについて話をしていきます。現在、3拠点とも開所以降、虐待の発生、報告、また関係者からの通報も受けていません。先日、気づきがありまして、利用者の方が体に絆創膏をたく

さん貼っていることに職員が気づき、私の方に報告がありました。私も、どうしようかなと思いましたが、本人にどうしたの？と聞くのは傷つけてしまうと考え、その日のうちに確認しようと、体を触らせていただいたり、腕を触らせていただいたりしました。身体の確認と会話を通して身上なところも確認しましたが、心配要素は大きく見られませんでしたので、ご家族への報告はその時はしていない状況です。しかし同じようなことが繰り返されたら、もうちょっと本人に詳しく話を聞き、報告をしなければならない義務もあるので、そういったことをしっかりと考えなければと感じたところでした。当法人では虐待防止について規定があり、また、虐待防止、身体拘束、ハラスメントに関しても研修を年に1度、そして虐待防止・身体拘束対策委員会を開いています。責任者として委員長・委員を配置し、案件発生時の迅速な対応体制を整えています。会議の内容は議事録として残し、出席していない職員にも周知しています。鹿児島市主催の研修にも職員が交代で出席しています。利用者さんのちょっとした変化や気づきを職員間で共有し、話し合えるように情報交換することが大事だと考えています。管理者としては、ストレスが虐待の芽を生むと考え、ストレスのない職場作りに取り組んでいます。それではここで皆さんからのご意見をいただきたいと思います。包括センターの上野さんに来ていただいているのですが、高齢者虐待に関して話があったりしますか。

(構成員 上野)

あります。ありますし、先程の件数の報告を聞いてから高齢者の方が実際多いのが現状で、認定件数が少ないという印象を受けました。この6件から生まれたケースは、適切なケアがあったのか介入や支援が欠かせない状況だと感じました。

(進行 森山)

ありがとうございます。包括センター内で研修をしたりとか、そういったものがあったりしますか。

(構成員 上野)

虐待に関しては、年2回全職員研修と、自主的に資質向上で研修を受けこともあります。

(理事長 中島)

包括センターに相談した場合、実際にお宅を訪問したりすることもありますか。

(構成員 上野)

あります。ありますが、まず相談を受けた時に、通報受理という形で一旦引き受け、鹿児島市に上げて、市の指示を受けてからお宅に参ります。虐待があるとは断言せずに、家族の状況や関係性、家庭環境に配慮した形で確認します。

(進行 森山)

ありがとうございます。田中さんは学校や保護者間でそういった話を聞くことがありますか。

(構成員 田中)

子供が暴れて困る、親御さんが大変だという話を聞いたことがあります。家で見てられないため、施設で預かり、学校に通うケースは多いと聞きます。我が子も短気なことがあり、先生の髪を引っ張ったり、手を噛んだりした際に、別部屋で話を聞いてクールダウンさせる対応をしていたと聞いてます。放課後等デイサービスにも通っていますので、学校側とも共有し、子供への対応をしてもらっています。今は卒業を控え落ち着いてきていますが、4月から就労頑張れるか、みんなで共有しながら保護者の方や事業所と相談支援と進めていきたいと思っています。

(進行 森山)

ありがとうございます。仙田さんはいろんな研修を受けていると思いますが、そこで学んだことを私たちに伝えてもらえますか。

(事務局 仙田)

職員として学んで出来ることってというのは、自分たちの質を上げ、専門性を高めて、現場に還元していく方法がまず直接的で、自分たち一人一人ができる方法だと学びました。これからも頑張っていきたいと思い、努力しているところです。

(進行 森山)

これが虐待と言えるのか難しいですが、何か例があったりしますか。

(本部長 角)

グループホームのメンバーが買い物に行った際、奇抜なセンスの子がいて、チェーンをジャラジャラつけていたのです。それを、後ろのメンバーがそれを冗談で掴んでいたら、鎖で繋がれている障害者がいると通報があり、慌てて事情を説明しました。そこで、利用者の方々に対して服装をちゃんと指導できていなかったことが失敗だと感じたケースがありました。

(進行 森山)

先程お話があったように、自分たちの質を上げないといけないということで、利用者にお伝えしたことがなかなか理解されず、帰る間際に利用者が大きな声を出してしまい、職員も冷静に対応できず、大きな声を出してしまいました。その件は昨日の終礼でも報告を受けていて、今日はその利用者の方が朝礼で話をしてくださいました。職員が冷静に対応できなかった、大きな声を出してしまったのは、言葉の虐待もあるため、職員にも問わないといけない部分があると感じました。職員も人なので、大きな声をだされるとストレスが溜まり、ついつい冷静になれない時もあると思います。普段はそんな大きな声出す方でもないのに、つい大きな声を出してしまったのだと思います。ストレスを軽減ことが必要かなと思いますが、茶園さんどうでしょうか。

(構成員 茶園)

難しいことですが、良く語ることが大切になってくると思います。お互いに良く会話をすると良いのではないのでしょうか。しかし、ストレスを感じる場面は様々なので、さっきの話を聞きながら反省しなきゃいけないと思いました。日々そういうのを意識しなきゃいけないのは大事だと感じています。

(進行 森山)

城戸さんは利用者の対応をしている中で感情的になってしまうことがありましたか。

(事務局 城戸)

そうですね、感情的になると言いますか、なぜそうなってしまったのだろう。原因は何だろうと考えるようになってきました。自分も福祉を始めて10年ちょっとで、20代の頃は感情的になってしまうことがありました。多分本当に若く、福祉に入りたての頃だと思います。年数を重ねてくるうちに、なぜ、どうしてそうなってしまったんだろうと考えるようになりました。

(進行 森山)

そんな時大切なのは、そこにいる職員の方が利用者さんにも職員さんにも声かけをして、「ちょっと疲れてるよ」みたいな感じで、フォローに入るのが大事かなと思います。井出さんいかがでしょうか。

(構成員 井出)

話を聞かせてもらう中でコミュニケーションをしっかりと取ることが大事かなと思いました。真剣に目を向けながら、真剣に話をすると分かりあえるのかなと。

(進行 森山)

ありがとうございます。それでは次に運営状況報告について進めていきます。

(本部長 角)

まずこれ1個1個見ていくと時間がどれだけあっても足りないので大枠だけですね、説明させていただきます。まず一番上の就労支援事業収入があります。この就労支援事業収入とは、障害福祉サービスの中で、特にB型で何か活動したとか、A型でクリーニングをしたとか、利用者さんの稼いだお金の報告になります。大体毎年300万円ぐらいずつ増えております。それだけ利用者さんの皆さん、職員の皆さんが頑張っているだと思っております。これが一番上ですね。2番目が障害福祉サービス事業収入です。これはいわゆる簡単に言う支援費と呼ばれるもので、国から支給される障害者のサポートに対するお金です。今年は少し減っていますが、見方が甘かったということがありまして、予算からは600万円ぐらい減額になっております。その後の人件費の支出です。先ほど就労支援事業収入で約300万円増えるとお話ししましたが、同じほど人件費に関しても支出として、毎年300万円ぐらい増えてい

る状況です。その後の支出についてはご覧頂ければと思います。今年度は昨年度と比べまして、大幅な減収になっておりますが、グループホームの建設がありまして、今年度は大きな事業は計画しておりません。次のページをご覧ください。百花拠点の予算書になります。百花拠点というのは隣の心楽、百花、そしてこのグループホーム百楽のこの3拠点を合わせたものです。全体を通して収入の部分に関してプラスがたくさんございます。先ほど理事長ありましたように、ちょうどこの4月で5年を迎えます。令和2年にスタートしましたので、5年を迎えるという形です。大体この5年ぐらいから大きくプラスに転じてくるということがあります。期待の面も込めまして、収入の部分に関しては御覧の形となっております。支出の部分につきましては、年度に計画をしているのですが、やはり今年度は最低賃金がいくら上がるか予測できませんので、例年度通りという形でさせて頂いております。あとは支出の部分で言うと、資金収支予算書の事業活動の収支のところですね、就労支援事業支出があります。就労支援事業支出とは、利用者さんの給料だったりとか、作ったものにちょっとした経費、例えば肥料、土、種だったりとか、そこに係わる賃金だったりとか、そういう作ったものなのですけども、そういったものがどんどん上がっている状況です。今年度につきましては、ここ1、2年で100万円ぐらい経費が上がっているものがあります。1つはガソリン代です。ガソリン代が非常に上がっている状況で、年間通すと7、80万、1昨年と比べると増えている状況もあります。こういったところどうやって支出を減らしていくかというところが、当面の問題の1つではあるのですが、なかなか決まった金額を減らしていくというのは難しいので、現在のところ苦慮している状況です。経営全体からすると、軌道に乗ってきているところではあるんですけども、今新規事業がポンポンと立った状態ですので、一部マイナスが出ている部分があるかと思いますが、何とか3年以内にプラスに転じる事が出来るように、本部としても活動をしていきたいと思っておりますので、ご支援のほうどうぞよろしくお願い致します。以上です。

(進行 森山)

ありがとうございます。今の経営状況から見て何かご質問のある方いらっしゃいますでしょうか？

(議場)

特になし

(進行 森山)

それでは7番の次回の課題についてなのですが事業継続計画BCPとございます。聞きなれないこと言葉なのですが、障害者福祉サービス事業所における事業継続計画について、今回は課題として上げていきたいと考えております。今回その事業継続計画について簡単にご説明をさせて頂きたいと思っております。事業継続計画はBCPと呼ばれまして、大きな災害が発生した時や、新型コロナウイルス感染症など緊急事態宣言が準備された時に、業務をどのよ

うに継続していくかを、普段から準備検討していくことを方策としてまとめたものです。様々な取り組みの中で、担当者を決めること、連絡機関を確認すること、必要部署を整理すること、業務の優先順位を設定することなどの見直しを繰り返し、研修や訓練も必要になります。特に災害につきましては、計画の中に地域との連携が非常に大切です。次回は事業所のBCPについて、私どもの計画と、皆様からのご意見を伺いたいと思います。よろしくお願いいたします。では最後になりますが、今回の会議でご質問等はなかったでしょうか？

(議場)

特になし。

(進行 森山)

ありがとうございます。本日はお忙しい中ご出席いただきましてどうもありがとうございました。本日いただきました貴重なご意見を参考にさせていただきます。来年度も引き続き、地域連携推進委員として会議にご出席をよろしくお願いいたします。次回は6月7月あたりに会議をしたいと思っていま。その際はまたご案内させていただきます。どうもありがとうございました。