

令和7年度 地域連携推進会議 会議録

1. 日時 2026年2月27日（金） 10時00分～12時00分

2. 場所 スタジオブレーメン春日部2 交流スペース

3. 出席者

- 事業所側：代表取締役 二戸 由起子、後藤 康人、前田 真男
- 外部委員：ベストケア訪問看護リハビリステーション 浅坂様、OK訪問看護ステーション 水沼様、越谷市障がい者等基幹相談支援センター・北部 茂木様、株式会社Melth 上野様、就労継続支援A型事業所 あかり 山崎様、鈴木様、一ノ割根耕地自治会長 内田様、当事者ご家族 鍋田様

4. 事業所運営状況の報告（概要）

※事業所運営状況の報告については、前日（2月26日）の報告内容と同様であるため、以下の通り要約を記載する。

- 拠点拡充：4拠点満室稼働中。5棟目（男性棟）の新築計画および中古物件活用を進行中。
- 支援の特色：「食」の充実（特別栽培米、ミナラボ様の新鮮野菜）と、舞台鑑賞等の社会参加機会の提供。
- 安全管理：ヒヤリハット17件、事故2件。LINE共有によるダブルチェックと一包化推進による再発防止。
- 人材育成：資格取得費用の全額補助。
- 地域・防災：職員の自治会役員就任。つくば市への避難拠点（防災民泊）整備とAED設置の具体的検討。

5. 質疑応答および意見交換

本日の会議では、地域、医療、就労支援の各現場で「今、何が起きているか」を起点に、実践的な議論が展開されました。

【地域社会との接点：自治会としての視点】

- 自治会長（内田様）：「本会のような取り組みを住民の多くはまだ知らない。昨年も就労支援の事業所が挨拶に来たが、正直、住民から見ると『障がい者が働く場所』なのか『住む場所』なのか、実態が分かりにくい。2,600世帯

もの住民がいる中で、こうした施設とどう連携し、どう方向性を持っていけば良いのか、その趣旨を詳しく伺いたい。」

- **施設側：**
 - **法的根拠と趣旨：** 障がい者福祉に関する法律に基づき地域連携の会議は年1回の開催が義務付けられているが、形式的な会議ではなく、近隣住民の方々に「誰が、どう暮らしているか」を知っていただき、地域社会と連携していくための関係性づくりが真の目的である。
 - **目指す姿：** 遠くの誰かではなく、お隣さんや回覧板を回す間柄の方々に来ていただけるよう、まずは自治会のリーダー層に正しく理解していただくことから始めたい。来年度からは地域の祭りや清掃活動にも積極的に参加し、入居者様が自然に地域へ溶け込める交流機会を開拓していく。

【支援の質の統一と「自立」へのアプローチ】

- **訪問看護（水沼様）：** 「精神科支援では、利用者がスタッフによって態度を変えるなど、対応がバラバラだと混乱を招き、状態が悪化する。ブレイメンではどう統一を図っているか？」
- **施設側：**
 - **事実に基づく1枚岩の対応：** 複雑な行動特性への対応、または対応に苦慮する場面では「その場で記録・録音する」等のガイドラインを設け、全スタッフが客観的証拠に基づいた一貫した態度を取る。
 - **スタッフの育成と理念の共有：** 一律のルールのみならず、入居者様一人ひとりの個別性に配慮した柔軟な支援を重視しています。そのため、スタッフ個人の経験則に留まることなく、組織のミッションに基づいた支援を共有できるよう対話と教育を重ねています。チーム全体で同じ志を持ち、常に支援の質を維持・向上できる体制づくりを徹底しています。
- **就労支援（上野様）：**
 - **コミュニケーションの透明化：** 職員会議や毎朝のミーティングを通じ、支援の方向性を一人ひとりに共有している。特にメンタル面での配慮が必要な利用者様の前で職員同士が「内緒話」をしていると誤解されないよう、あえて筆談やメモでのやり取りを徹底するなど、不信感を与えない工夫を重視している。これにより、利用者様からの苦情や不信感が大幅に減少した。

- **就労支援（山崎様）：**
 - **指導と環境づくりの両立：** スタッフの支援スキル向上を目指しつつも、過度な指摘が負担にならないよう配慮し、「スタッフが定着すること」と「利用者様が毎日楽しく通えること」を両立できる環境づくりを日々模索している。

【虐待防止とスタッフ教育】

- **訪問看護（浅坂様）：** 「昨今、福祉施設での虐待ニュースが絶えない。経営者の見えない場所で、どう対策し、リスクを管理しているのか？」
- **施設側：**
 - **基本方針：** 身体的暴力のみならず、『からかい』や『子供扱い』といった尊厳を傷つける行為は心理的虐待にあたるという認識を徹底しています。わずかな事案も看過せず行政と連携し、高い倫理観を持って基準を運用することで、虐待の発生を未然に防ぐ体制を整えています。
- **就労支援（山崎様）：**
 - **実体験の共有：** 虐待の定義は年々厳しくなっている。かつて、泣いている利用者の背中を『大丈夫だよ』とさすっただけで、後日『叩かれた』と通報された苦い経験がある。それ以来、スタッフには『良かれと思つての接触』も控えるよう、安心して長く働ける環境を守るため徹底させている。
- **施設側：**
 - **「自衛」の具体策：** 山崎様のお話の通り、密室はリスク。そのため指導や面談は、スタッフに対しても入居者様に対しても、絶対にマンツーマンにならない（複数名で対応する）ことを徹底している。第3者の目を介在させることが、入居者様を守ると同時に、スタッフの職業人生を守る最大の自衛策となる。
- **訪問看護（水沼様）：**
 - **「理由付け」の重要性：** 単に『ダメ』と注意するのではなく、『なぜ敬語なのか』『なぜ安易な外食同行（ルール外の支援）が本人を依存させるのか』という根拠をスタッフが腹落ちするまで説く必要がある。理由なき統制はスタッフの納得感を損ない、結果としてサービスの質を下げてしまう。

【地域共生における「本音」と「信頼」】

- **当事者ご家族（鍋田様）：**
 - 経営者としてソーシャルファームに携わった際、最低賃金の維持と支援の両立の難しさを痛感した。親としては地域に拒絶されないかが一番の不安だが、こうした議論を聞いて支援の深さを感じた。
- **施設側：**
 - かつて入居者が近隣で不適切行動（公衆での排尿）をしてしまった際、普段から挨拶を欠かさなかったことで、影で避けられるのではなく、近隣から直接注意（指摘）をしていただける関係性ができていた。「何かあればすぐに言ってもらえる」窓口であることが、共生の鍵である。

【相談支援の視点】

- **相談支援（茂木様）：** 精神障害の方やご家族の悩みは深刻化している。本人だけでなく家族全体を支える視点を持ち、今回のような多職種と地域が一同に会して議論を深める場を継続してほしい。

以上