

## 【話題提供】（概要）

### 「文京区における人材育成について」

文京区障害者基幹相談支援センター 鈴木聖人氏

#### 文京区の紹介

文京区は人口 20 万人強、東京都では中位の人口、広さは 23 区中 20 番目。

教育機関が多く、大学病院が多い地域、ほぼ全域が山手線内に位置。

他の特徴として、高所得者が多い、物価が高く、都営住宅も少なく、また古い物件も壊されてきて住宅確保の問題が深刻になっている。

#### 区内の手帳保持者は 8,506 人

社会資源については、人口比で就労支援事業所が多く、株式系の事業所が多いという特徴があり。共同生活援助は 11 か所（ユニットの数も 1 か所として数える）。平成 27 年に 1 か所、知的のグループホームが設立。精神は 2 か所で、定員数は 15 名程度。精神、身体、知的、全体的にグループホームは足りていない状況。入所施設は 1 か所、平成 27 年度に区内に短期入所が出来るようになる。以前には区の単独事業として短期保護という事業があった。

#### 区内の相談支援機関について

- ・ 区内の事業所が足りないということが課題
- ・ 指定一般相談事業所は知的身体が 1 か所、精神が 1 か所
- ・ 地域移行、地域定着のサービスについては充実していない。
- ・ 放課後等デイサービスについて 8 か所。ここ数年かなりの勢いで伸びている。

#### 文京区の自立支援協議会について

- ・ 平成 18 年に自立支援協議会設立
- ・ 自立支援協議会の組織は、親会と四つの部会で組織
- ・ 基幹相談支援センターは相談支援専門部会と当事者部会の事務局
- ・ 相談支援専門部会は定例会議で人材育成も担う会議体

#### 相談支援専門部定例会議について（年 4 回実施）

- ・ サービス等利用計画や相談支援を行う上で必要な情報共有やスキルアップを図る。
- ・ 事例について、問題解決に寄与できるよう議論を深めていく。
- ・ 事例や会議内容から出てくる課題についても、一定の整理ができるようにする。
- ・ 地域の相談支援ネットワークの強化、研修機能、地域の足りない資源を吸い上げて課題

を相談支援専門部会へ提言していく。

地域課題を相談支援専門部会に報告し、そこで内容について検討していく。

定例会議の特徴は、協議会は事業所の施設長、定例会議は実務レベルの方が参加。

昨年の年間テーマとしては「サービス等利用計画と個別支援計画の違いを学ぶ」と「アセスメントを学ぶ」という二つのテーマを定め、リーダー会の中心となる人を集め、年4回実施。

### 定例会議の目指している方向性について

- ・ 障害別、年代別の枠を超えた、支援者同士の繋がり構築、またお互いの支援内容を理解し合える場の提供。
- ・ “区”という単位だからこそ出来る、研修内容や地域課題への検討などの仕組み作り。
- ・ 行政機関と民間事業所との連携強化。
- ・ 人材＝区内の地域資源という視点、区内の地域性を学び合い、積み重ねて、繋げていくという継続性が重要。

### 文京区基幹相談支援センターについて

開設年月日、相談受付時間についてはご覧の資料のとおり。

### 運営事業者と職員体制について

運営方法は区からの委託。

運営事業者は、社会福祉法人復生あせび会、社会福祉法人文京槐の会で共同事業体方式（JV）として、共同運営。

\* 二つの事業者はもともと文京区で活動してきた法人、復生あせび会は特に精神、難病支援を、文京槐の会は身体、知的で区内で活動してきた法人。

職員体制は、二つの法人で職員を出し合い、常勤7人体制のところ、人材不足で現在6人で行っている。

### 業務内容について

- ・ 総合相談支援体制の構築
- ・ 地域移行・地域定着の促進
- ・ 地域の相談支援体制の強化
- ・ 権利擁護・虐待防止
- ・ その他

基本的には国で定められている総合支援体制の構築等の四本柱で行っている。

総合相談支援体制の構築の補足として、三障害プラス難病、それと障害児、高次脳の方、いろいろな障害のある方の相談を引き受け、ワンストップで相談を受け入れ、必要な窓口

につなげていく。

### **求められる人材育成や役割について**

- ・ 地域移行、地域定着の促進
- ・ 地域の相談支援体制の強化

この2本柱で地域全体での人材育成が大切なのではないかと考えて基幹でやれる範囲で人材育成を行っている。

### **区内で担っている地域連携、人材育成について**

- ・ 基幹が事務局を担っている会議体や基幹が参加している会議体の一部抜粋の表になっている。
- ・ 成年後見人制度推進機関ケース会議があり、社協が事務局、成年後見のケース会議に基幹からも職員を派遣、障害分野のアドバイザーの立場で意見を述べている。
- ・ 地域包括支援センター、ケア会議、交流会で話題となっているのが、障害者の高齢化、地域包括支援センターとの連携は必要不可欠で、連携の強化に力を入れている。
- ・ 今年度から障害児への支援ネットワークを作る。

### **区内における人材育成の課題について**

- ・ 参加していただける方が固定し、同じ顔ぶれになってしまう。普段参加されない方々がいかにその場に来ていただけるか。
- ・ 研修で学んだこと、区の単位で研修を行ったことに対して、日常の業務にどの程度、反映できているのか。研修が良いものであっても、それを現場で活かせないと良い研修とは言えない。現場でどう発揮できるかということが各法人、現場でのOJTの成熟度、柔軟性に関連して来るのではと考える。
- ・ 区の研修体と個人ではない法人の組織のつながり、その辺の求めている双方向性というものも必要。
- ・ 職種、経験年数、法人内の立場、対象者の障害種別によってテーマの設定をすることが難しい。マンパワー不足から開催を増やすことは現実的には難しい。

### **基幹として大切なこと**

- ・ 人材というのも一つの地域資源だという視点。  
人をどう育てていくのか、地域による人材の強み、専門性を活かす取り組みは区市だからできる研修と考え、各法人の人材育成システムも連動してやらないと現場に反映できないと考える。
- ・ 各法人、事業所で出来る限界がある。  
区と法人で何をやって行けば人材を活かされるのか、人材を育てられるのかを意見交

換して、考えていかなければならない。

- ・ 地域連携を深め、地域の特性を生かし、地域全体で人材育成をする視点、工夫、場も必要。

地域性は区市によって異なる、区市で特徴を生かした研修を企画することが大事と思って、基幹相談センターでは活動している。地域の強みを活かした試みが必要だと思う。区の福祉の連携を深め、情報を共有して活動していけばより良いものができるのではないかと考えている。