

令和5年度 第2回 横須賀市療育相談センター 指定管理者審査委員会議事録

- 1 日 時 令和5年(2023年)10月18日(水)
午前10時30分～午前11時30分
- 2 場 所 すくすくかん 4階 研修室
- 3 出席委員 久保山委員長、岸川委員、市川委員、深井委員、青木委員
- 4 事務局 民生局福祉こども部福祉施設課 関主査、一澤主査、千葉主任、高木担当
- 5 傍聴者 1名
- 6 議事内容

事務局より開会を宣言した後、横須賀市療育相談センターの指定管理者選考に応募した1団体、「社会福祉法人 青い鳥」による提案内容に係るプレゼンテーションを実施した後、各委員よりヒアリングを行った。

ヒアリングの内容は以下のとおりであった。

(委員) 様々な療育相談センター(以下、センター)を運営しているが、横須賀市のセンターと他市のセンターとの人事異動についてどう考えているか。

(回答) 法人で展開している5つの療育センター、それから法人本部との間で全ての専門職、事業部門も含め、それぞれの地域で培ったスキルをまた新しいところで発揮するということで、異動も研修の1つであり、ステップアップであると法人全体で位置付けている。

(委員) センターが開所する際、ゆくゆくはセンターがなくとも、それぞれの障害児にあった療育等をどこでも地域で受けられるようにしたいと話があった。現在、ひまわり園を週に1日利用し、それ以外の日を地域で生活するなど、地域で療育を受けられる体制の実現に向けて進んでいると思うが、今の課題はどこにあるのか教えてほしい。

(回答) 地域の課題については、社会的障壁ということに尽きるだろうと思う。センターとして、学校関係機関や保護者などに対し、アウトリーチ活動や間接支援など様々なアプローチをしていき、発達のデコボコがあっても、その子なりの社会生活ができるように、普及啓発活動を行っていかないといけないと思っている。

(委員) 学校に入学した後に、不登校になる子が増えているが、どのような支援をしていくべきと考えているか。

(回答) 不登校の子の居場所ができていけばと思っている。居場所づくりのために、センターとして間接支援を行っていければと考えている。

(委員) 小学校入学の時、もしくは、18歳から大人になる時などの情報や支援について、できるだけ多く提供してほしいと思っているが、センターとしてはどう考えているか教え

てほしい。

(回答) 移行支援については、基本はご家族中心に支援していただきたいと考えているが、家庭背景で難しいところもちろんあると思う。そういったところは積極的にセンターとして支援していきたいと考えている。

(委員) 質問1でもあったが、人材育成の関係で、人事異動も研修の1つとお話いただいたが、法人本部として人事異動についての考えを教えてほしい。

(回答) ライフステージに応じてと考えている。本来は、ソーシャルワーカーが初期の頃からお子さんの支援をさせていただき、お子さんの成長に寄り添って、就学や就労などの際に、法人がずっと付き添える行い方が理想だが、実際に運営していくと就労支援部門と療育部門ではソーシャルワーカーの求められるスキルが異なる点で、人員が豊富でないとできないところがある。人事異動を行っても、2年たたないと戦力にならず、部門内では異動ができていても、法人が受け持っている各施設で地域が異なっていたり、自治体の考えも様々な中で、理想まではまだたどり着けていない。広い視野を持ってもらうため2、3日の研修や交流は行ってはいるが、ノウハウを積むための研修までは手が出せていない。

(委員) センターが開設されて15年が経ち、子どもたちの環境の変化、そして人口が減少していく中で人員の確保は難しくなり、出生率も下がっていくことが見込まれるが医療的ケアが必要な子は増えていくと思う。これからの10年間において想定されることに対する横須賀市のセンターでのビジョンがあれば教えてほしい。

(回答) この15年の間に、出生率は6割まで減っているが、療育を利用する方は、倍以上に増えており、発達障害の裾野が広がっていると感じている。また、出生率は下がっていても、重度の障害を持つ子は減っていない。外来にて、障害ではないが発達のデコボコや特性が気になり、心配して診察に来られる薄いグレーゾーンにあたる子が増えている。こういった子たちの支援をしっかり行い、障害になることを防ぐため、地域での課題にアプローチしていきたい。所長として思っていることはセンター内の世代交代、きちんと人材を育成していくことが重要だと考えている。

(委員) 休職代替対応も行っているとのことだが、メンタル面で休職している方はいるのか。また、でている場合復帰に向けて支援など取り組みはあるのか。

(回答) 横須賀市のセンターでは休職者がおり、法人全体で各センター少なくとも1、2名ほど出ている。

復帰に向けては、産業医の活用や各センターにおける職場環境の見直しを行っている。さらに、休職になる前からのケアに取り組むために、若手職員へのアドバイザー制度を設けたり、経験年数の高い職員が若手職員の相談に応じる取り組みを進めている。今後、ストレス調査を法人としては進めているが、セルフケアになっているのが現状である。

(委員) 第三者評価が前回、8年ぶりとのことだったが、何年ごとと考えているのか。

(回答) センターとしても8年ごととは考えていない。前は新型コロナウイルスの影響もあり、8年も空いてしまったが、次はそんなに間隔を空けずに行いたいと個人的には考えている。

法人としては、頻度は各センターに任せている。行うとなると業務に負担がかかると現場から声が上がっており、3年に1回もしくは4年に1回を目安にと考えている。また、第三者評価以外に、行政の指導監査もあるため、合間を見て第三者評価を受けてもらうように考えている。

(委員) 障害者雇用に関して、法定雇用率はこれからも引き上げられていくが、現時点では0.97%となっているが、これからの雇用ビジョンについて教えてほしい。

(回答) 盛んに支援学校等に声をかけは行っているが、法人として現時点3名のみである。理由の1つとして、業務としてルーティンワークの作業をつくり、1人の業務を作るというのは難しい面がある。現在、業務効率化、電子化を進めているなかで、パソコン操作は必須であり、障害者雇用に結びつくようなマッチングがなかなかできないところである。今後も積極的にインターン向けに研修の段階からマッチングの幅を広げていきたいと考えている。

(委員) 障害のモデルが、医療モデルからいわゆる社会モデルになっていく一方で、最先端のスキル、知識を取り入れるということで、それぞれのスタッフは社会モデルを実現していくために、どういう意識を持っているかを教えてほしい。

(回答) 専門職、管理課を含めいい意味で職人なので、専門的なスキルの向上については職員が自ら勉強してくれているところがある。社会モデルについては、管理職のほうで意識をし、研修の場で話したりすることで、法人全体も含め、管理職から職員に対し少しずつ意識付けをしているところである。

(以上)