

(様式第1号)

■ 会議録 □ 会議要旨

会議の名称	令和7年度第1回芦屋市権利擁護支援システム推進委員会
日時	令和7年8月1日(金) 13:30～15:30
場所	芦屋市役所分庁舎2階大会議室
出席者	委員長 竹端 寛 委員 長城 紀道、押場 美穂、松下 晶子、税所 篤哉、山崎 元輝、 宮田 靖久、小野 りか、山田 弥生 欠席委員 池本 秀康、三芳 学、福島 健太 委員以外 芦屋市権利擁護支援センター 谷 仁、森岡 秀昭 芦屋市権利擁護支援センター(社会福祉協議会担当) 三谷 百香
事務局	芦屋市地域福祉課 吉川 里香、亀岡 菜奈、服部 乃理枝 芦屋市高齢介護課 竹内 典子、永田 佳嗣、正好 隆裕、越智 志織、 柳 玲奈
会議の公開	■ 公開 ----- □ 非公開 □ 一部公開 〔芦屋市情報公開条例第19条の規定により非公開・一部公開は出席者の3分の2以上の賛成が必要〕 ＜非公開・一部公開とした場合の理由＞
傍聴者数	1 人(公開又は一部公開の場合に記入すること。)

1 会議次第

(1) 開会

【委員会の成立について】

開始時点で委員12名中9名の出席を確認

(2) 議事

(1) 報告

ア 地域福祉計画(成年後見制度利用促進計画)に基づいた取組状況について

イ 令和7年度第1回芦屋市権利擁護支援センター運営委員会の報告

(2) 協議

ア 支援の糸口チェックシートについて

イ 芦屋市施設従事者による高齢者虐待対応マニュアルについて

ウ 権利擁護をはじめとした相談支援における研修検討プロジェクトの報告について

エ その他

(3) 閉会

2 提出資料

資料1 地域福祉計画(成年後見制度利用促進計画)に基づいた取組状況について

事前資料2-1 令和6年度芦屋市権利擁護支援センター活動状況報告

事前資料2-1 別紙 令和6年度芦屋市権利擁護支援センター活動実施状況

事前資料2-2 令和6年度芦屋市権利擁護支援センター実施状況、成果と課題

事前資料2-3 令和7年度芦屋市権利擁護支援センター事業計画

事前資料 2－4 令和 7 年度第 1 回芦屋市権利擁護支援センター運営委員会議事録
事前資料 3－1 支援の糸口チェックシート 開発プロジェクト要領
事前資料 3－2 支援の糸口チェックシート リーフレット
事前資料 4－1 養介護施設従事者等による高齢者虐待への対応についての報告
事前資料 4－2 養介護施設従事者等による高齢者虐待マニュアル
資 料 5－1 権利擁護をはじめとした相談支援における研修検討プロジェクトの報告
について
事前資料 5－2 もやもや会議での意見まとめ

3 審議内容

(地域福祉課 吉川)

皆様こんにちは。ただいまより令和 7 年度第 1 回権利擁護システム推進委員会を開催いたします。委員の皆様におかれましては、ご多忙の所ご出席いただき、ありがとうございます。

開催に当たりまして、竹端委員長より一言ご挨拶をお願いいたします。

(竹端委員長)

皆さん、こんにちは。芦屋で長年積み重ねているシステム委員会ですが、昨年度、一昨年度から積み上げてきたものがいろいろありますので、今回も積み上げに基づきながら、新たな課題についてまた議論ができればと思います。よろしくお願いします。

(地域福祉課 吉川)

委員及び事務局の紹介は、委員名簿の確認でご紹介に代えさせていただきます。本日は、委員の過半数以上の出席をいただいております、本会は成立していることをご報告申し上げます。

ここからの議事は、委員長に進行をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

(竹端委員長)

まず報告のアについて、事務局から報告をお願いします。

(1) 報 告

ア 地域福祉計画（成年後見制度利用促進計画）に基づいた取組状況について

(地域福祉課 亀岡)

資料 1 をご覧ください。

誰もが住み慣れた地域で、その人らしく暮らしていくことができるようにという地域共生社会の実現に向けて、その基盤となる権利擁護支援の充実には、地域連携ネットワークの強化が必要であるということから、地域福祉計画の中で施策の一つとして定め、取り組んでいるところになります。現在、認識している課題ごとにそれぞれ取組を進めておりまして、この後の協議につながる部分もありますので、昨年度の報告時からの変更点を抜粋しながら、簡単にご説明をさせていただきます。

まず、課題1「権利擁護支援センターを中核機関とした地域連携ネットワークの構築が必要である」では、推進方針①の現在までの取組3「権利擁護をはじめとした相談支援における研修検討プロジェクトの発足」と、現在までの取組4「もやもや会議の開催」を行いました。この二つは、毎年、研修を考える中で権利擁護をはじめとした相談支援に応じて、組織として一貫して必要な知識を習得できる体制になっていなかったのではないかと気づき、研修の体系化に向けてプロジェクトチームを立ち上げて検討しているものです。今後の取組案1「相談支援における研修体制の整備」につながるものでもあります。詳しくは、協議の三つ目、ウのところでご説明させていただきます。

続いて、課題2「高齢者、障がいのある人、児童等への虐待やDVの予防・防止、早期発見・早期支援のための体制の充実が必要である」では、現在までの取組3「関わりが困難な対象者への対応におけるチェックシート（支援の糸口チェックシート）の検討・作成」は、各機関での虐待対応から、関わりが困難な対象者への対応が課題であると抽出されたため、それに取り組んだものになっております。こちらも詳しくは協議の一つ目で説明させていただきます。

また、現在までの取組6「養介護施設従事者等による高齢者虐待対応マニュアルの改定」も行っております。こちらは、二つ目の協議でご紹介いたします。

障がいのある人への虐待対応としましては、昨年に養護者による障がい者虐待対応マニュアルの帳票集を作成しましたので、今後の取組案4に記載のとおり、その帳票集を用いた研修を5月に実施をさせていただきました。また、3に記載のとおり、施設従事者等による障がい者虐待対応マニュアルの改定も進める予定としております。

最後に、課題3「権利擁護支援ニーズに対応するため、制度や相談窓口の周知・啓発、成年後見制度や福祉サービス利用援助事業などの支援を推進していく必要がある」について、現在までの取組3に記載しておりますが、専門職の後見人は、支援を進めやすくするためにも、ほかの支援者との連携促進も重要であるということから、現状の把握や今後の進め方などの検討に向け、意見交換会を実施しております。今後の取組案2に記載のとおり、今年度はメンバーを拡充して取り組む予定としております。

また、今後の取組案1に記載しております、孤独・孤立による支援課題を抱える人の支援ハンドブックの活用研修につきましては、現在検討中ですが、課題1でご説明した相談支援における研修の体系化にプロジェクトチームを立ち上げて取り組んでいるところですので、その中でタイミングや対象などを検討した上で実施していきたいと考えております。

（竹端委員長）

ありがとうございます。

次は、令和7年度第1回芦屋市権利擁護支援センター運営委員会の報告をお願いします。

（1）報 告

イ 令和7年度第1回芦屋市権利擁護支援センター運営委員会の報告

(権利擁護支援センター 谷)

資料は、事前資料 2－1 から 2－4 までです。2－4 の議事録に沿って報告をさせていただきます。

1 ページ目の①について、権利擁護支援センターでは、法律職との協働型の専門相談を実施しており、前年度と比べ相談数が約 1.4 倍増えています。中でも成年後見制度に関する相談が増えました。これまでも弁護士、司法書士、社会福祉士といった、法律職、福祉職、専門職の方に依頼することが多かったのですが、最近は社会福祉士に受任候補者を依頼することが増えています。別紙の一番下にある専門相談の表に、専門職別の件数を出しています。社会福祉士の方が関わっていただいている相談 17 件は、全て成年後見制度の受任調整になります。昨年度は 10 件程度で、ここ数年で、身上保護や意思決定の支援のニーズが増えています。

一般相談では、身寄りのない問題の相談が増えており、具体的には、死後事務や遺言、身元保証の相談が増えています。令和 5 年度でいうと 4 件でしたが、令和 6 年度は 10 件、今年度は既に 10 件近く相談いただいている状況です。身寄りがあるなしに関係なく、亡くなった後どうしようかと考えておられる方が増えているかなというところ です。

次に、虐待対応についてです。事前資料 2－1 の 2 ページ目の表をご確認ください。高齢者虐待の通報件数はここ 5 年の中で一番数が少なく、前年と比べても 7 割弱ぐらいになっています。障がい者虐待の通報件数は微増です。令和 3～4 年はすごく増えましたが、令和 5～6 年で若干減っているという状況です。障がい者虐待は件数が少ないので母数が小さいところはありますけども、認定率が高くなっています。これは、令和 7 年度も引き続きその傾向が続いていて、なかなか複雑で対応が困難な虐待ケースが増えている状況です。

そんな中、センターの中でも虐待対応の S V を、昨年度から月 1 回、弁護士の先生にお願いしています。最初はセンター内の S V という形で始め、それが徐々に浸透していった、直近のものでも市役所のワーカーに入っていたいたり、高齢者生活支援センターの方に来ていたり、関係機関とも連携している状況です。

議事録の 3 ページ目について、今年度から、定期、臨時という枠組みを外して、全てこれまでにいう臨時という形で相談ごとに日時とか場所を調整しています。弁護士、司法書士、社会福祉士と日程を調整しながら、相談者の方のご希望に沿う形で調整しています。

議事録の 4 ページ目、今年度実施する事業の中で目立ったものをご紹介します。＜1－7＞について、縦レビュー会議の関係機関同士で、どういう業務やっているのか、どういう役割を持ったところなのかというのは、特に新任の方がなかなか分かりづらいので、関係機関の職員同士が顔の見える関係をつくるなどの企画があつてはどうかというところで縦レビューの交流会の企画・協働を予定しています。

＜1－8＞縦レビューの課題の中から出てきた、虐待終結後、もしくは虐待なしのケースであつても、それを今後、地域でどういうふうに支援していくかというつなぎ支援のところで、今月の末、虐待対応従事者等研修を実施予定です。

＜２－２＞終活をテーマにした研修について、昨年度は「ろうすくーる」という形で、東山手高齢者生活支援センター管轄圏域、西山手高齢者生活支援センター管轄圏域の２地区で３日間実施しましたが、今年度は１日の単発研修で予定しています。

＜３－１＞２年ごとに開催している権利擁護支援者養成研修を実施します。

５ページの＜４－３＞後見人その他の支援者との意見交換会について、運営委員会の委員を中心に１０名程の方に集まっていただき、座談会という形で実施しましたが、今年度、もう少し枠を広げたいと考えています。法律職や社会福祉士、高齢者生活支援センター、ケアマネジャーの方などに集まっていただいて、意見交換会ができたらと考え、企画を進めています。

（竹端委員長）

ありがとうございます。先ほどのご報告の中で、成年後見制度についての相談が増加しているとありましたが、これは高齢者の相談が増えているという理解でいいですか。

（権利擁護支援センター 谷）

そうですね。高齢の方の相談が増えています。

（竹端委員長）

年齢的に言うと、団塊の世代の方々がそろそろ８０代になり、もう１人でやっていけないため権利擁護支援や成年後見制度を考えるという流れで、ニーズが増えているのでしょうか。

（権利擁護支援センター 谷）

要因の大きな一つだと思います。あとはご家族の方との縁が少しずつ遠くなっていったらいいかというご相談が結構増えているかと思います。

（竹端委員長）

これから数年の間はその相談が増えるということですか。

（権利擁護支援センター 谷）

そうですね。今の要因で想定すると、増えていくと思われますが、今年度はそこまで成年後見制度の申立ての支援は増えていません。

（竹端委員長）

分かりました。ありがとうございます。

協議事項のアについて、事務局からお願いします。

（２） 協 議

ア 支援の糸口チェックシートについて

（権利擁護支援センター 谷）

資料は事前資料３－１になります。

関わり困難な人、関わり拒否がある人の支援を考える中で始まった取組です。その中で、支援者としてできること、すべきことを確認して、さらに対応方針を立てるためのツールとし

て、チェックシートを開発しています。

まずご本人さんの状況、状態によっても変わってくるだろうということで、事前資料3-2チェックシートの1から5の類型に分けました。実際に支援経験のある方がプロジェクトチームに集まっていますので、これまでチェックしてきたことや、あったほうがいい確認項目、成功した事例など、体験を踏まえて具体的にチェック項目をつくりました。最後のページは、本人の基本情報の確認や緊急性の判断を安否確認の共通項目として並べています。これらは必要な情報を収集していくための目安で、これができたから終わりというわけではないと資料にも示しています。

事前資料3-1をご覧ください。もともと虐待対応機関から出てきたものなので、虐待対応機関、権利擁護支援の従事者、ケアマネジャー、相談支援専門員、民生委員にメールなどで提示するとともに、各機関の定例会などでの配布や、市ホームページで公開を想定しています。

権利擁護支援センター運営委員会にて、民生委員の方からもぜひ活用したいと思うと意見がありました。ただ、民生委員がチェックをした後どうしたらいいかと質問があり、関係機関に相談してほしいとお伝えしています。どこに相談したらいいのかが分からない方向けに、関係機関に相談する等の記載があるとさらに使いやすくなるのでは、とご意見もいただいています。これに対し、事前資料3-2の1ページ目に文言を追加することや、令和4年度に作成した「気づきのポイントチェックシート」という、一般の地域の方向けに気づきを発見したときの連絡先をまとめたものを合わせて周知することを検討しています。

また、障がい分野の相談員の方からは、経験や勘に頼っている部分が多いので、シートを活用することで対応しやすくなると思うとご意見をいただいています。

(竹端委員長)

ありがとうございます。押場委員、保健所では会えない人の支援をどうしたらよいかという課題があると思うのですが、今そういう人がいるのか、周囲からのどのようなSOSが入っているのか教えてください。

(押場委員)

家族や近隣の方からの苦情や困り事で相談が入ってくることがありますが、それ以上に、警察からの情報提供が多いです。

(竹端委員長)

それはどういう通報ですか。

(押場委員)

奇声などの近隣苦情や、本人自身に妄想があり、「迷惑行為を受けているので助けてほしい」と通報する場合があります。また、周りの方が通報して保護されることもあります。本人が保護されると、保健所も関わるのですが、家族や周りの方が困っていても本人が困っておられないので関われないということがあります。

自傷とか他害など、明らかに医療に繋ぐ必要がある場合は、本人の同意がなくて警察も一緒

に介入することはできますが、そこまでの緊急性がないと判断されると介入が難しく、近隣の方が困り続けることもあります。

家族から本人が倒れて死んでいるかもしれないと相談を受けた場合には、事前資料3-2最後のページの、緊急性の判断の項目について、確認事項を保健師から助言したり、確認した項目を聞いて、本人の状態を助言したりしています。

(竹端委員長)

今の話を伺っていると、警察もこのチェックシートを知っていたほうがよさそうですね。

フローチャートを警察に共有して、生活安全課で学んでもらうことはどうでしょうか。

(権利擁護支援センター 谷)

警察の方にも見ていただけるとありがたいです。

(竹端委員長)

実際、警察の人もチェックシートがあったら助かりそうですね。

(押場委員)

そうだと思います。警察が相談機関に相談するに当たって、情報提供することができるかもしれないし、福祉の視点を参考にさせていただけるのではないかと思います。

(竹端委員長)

松下委員が、フローチャートの5番で困っているとありましたが、教えてください。

(松下委員)

病気がありそうだが診断は受けていないし、日常生活ができないわけではないけれど、周りから見ると心配という方が増えている印象があります。本人は困っておらず、周りだけが困っているというケースが多く、潜在していた問題が表出してきたように思います。

(竹端委員長)

表出してきたということは、これまでぎりぎりやっていたけど、しんどくなってきたとか、そういう人たちが80代になり、いよいよしんどくなってきたということですか。

(松下委員)

高齢の親を亡くし、養護されていたこどものひきこもりの問題が出てくることもあります。

(竹端委員長)

困り事があるが解決を提案するか受け入れないのか、困り感はなくとも判断能力が低い人が多いのか、判断能力はあるけど提案するが受け入れないのか、どれが多いですか。

(松下委員)

提案するけど受け入れない人が多いかと思います。判断能力には何か偏りがあって、私は大丈夫ですという人が多いと思います。

(竹端委員長)

それは、本人が認識している認知と松下さんから見える世界が違うということですか。

(松下委員)

そうですね。本人の周りに住んでいる方や遠い親戚の方から、本人を早く施設に入れたほうがいいのではないかと、と言われることは結構あります。

(竹端委員長)

そのときに、身近にいるケアマネジャーやヘルパーは、チェックシートの3、4、5などのチェックをできているのでしょうか。

(松下委員)

チェックシート3、4、5はヘルパーが入る前の段階で困る項目なので、チェックできていないヘルパーが多いかと思います。

(竹端委員長)

ケアマネジャーはどうですか。

(松下委員)

介入ができたなら多少は見えてくるかと思いますが、そこを繋げるかは、経験や勘に頼っているので、明確化したほうがいいと思います。

(竹端委員長)

分かりました。ありがとうございます。ほかに皆さんいかがでしょうか。

(権利擁護支援センター 谷)

過去にチェックシートの5に該当する人に支援が入れないことを複数体験しています。

(竹端委員長)

権利擁護支援センターでは、その状況に該当する人にどのように関わっていますか。

(権利擁護支援センター 谷)

緊急性がない場合、チェックシート4の項目に沿って関わり、いざという時に介入する準備として、頻回に会いに行き、関係性を構築していると思います。

(竹端委員長)

チェックシート5の項目の前半は、関係性をどうつくるかという話ですね。訪問等で関わるきっかけをつくる、短時間でよいので回数を増やす、会話や挨拶の繰り返しから支援者の存在を認知してもらうといった予防的介入であり、民生委員がやっていることだと思います。

民生委員の皆さんも、普段から見守りをされていますが、困り感がないから関わってほしくないという人や、困り感はあるものの関りは結構ですという人が増えていると感じますか。

(宮田委員)

「もう私大丈夫やから放つといて」というような人はたくさんいますが、見かけたら日常的な会話をして、放っておきません。しつこくはいきませんが、同じ町内に住んでいる者として、関わっています。自分ではどうしようもないと思ったら相談しています。

(竹端委員長)

民生委員の皆さんがチェックシートを共有したり、これに基づいて、例えば勉強会を開いたりしたら役に立つ可能性はありますか。

(宮田委員)

とても役に立つと思いますが、毎月の民生委員の集まりは2時間程度なので、研修だけで1時間半かかるかもしれません。ボリュームのあるしっかりしたものなので、一方的に説明だけ聞くものではなく、何人かで意見を出しながら話し合う時間が必要だと思います。

(竹端委員長)

例えば、民生委員の全体研修会や幹部研修会、地区の研修会などで権利擁護支援センターがモデルとして研修を行ってはどうか。

チェックシート5に当てはまる人が一番のキーだと思います。権利擁護支援センターや高齢者生活支援センター、ケアマネジャー等の専門職の関わり以前に、民生委員さんが普段から関わってくれたら、予防的介入ができると思います。民生委員さんが鍵だと思いますが、宮田委員、権利擁護支援センターが協力してくれたら、研修はできるでしょうか。

(宮田委員)

民生委員は全体会に加え、経験年数で三つのグループに分かれて研修をしているので、その中なら人数も少ないし、活発な話し合いができるのではないかと思います。

(竹端委員長)

権利擁護支援センターが知り得ない、民生委員が身寄りのない方を支援する上での課題を教えていただくためにも、共同で研修を行うことはどうでしょうか。

(権利擁護支援センター 谷)

運営委員会でも、岡本委員から定例会などで紹介してほしいと意見がありました。チェックシートの項目が全てではなく、民生委員の皆さんの視点からもっと出てくることがあると思うので、我々も参加したいと思います。

(竹端委員長)

ありがとうございます。税所委員、いかがでしょうか。

(税所委員)

客観的な基準として利用できるととてもいいものになると思います。宮田委員もおっしゃっていたように、民生委員さんがチェックシートをどう使いこなすかを勉強する必要があると思います。加えて、東山手高齢者生活支援センターでは、民生委員さんが気になる方に定期的に同行訪問しています。その中で、民生委員さんと一緒にチェックシートを使ってどう運用できるかを考えたいと思っています。

(竹端委員長)

山崎委員、社会福祉協議会もチェックシートを用いて仕事ができると、民生委員さんなどと連携ができると思いますが、どうでしょうか。

(山崎委員)

チェックシートは、民生委員さんが活用するうえで負担はないと思います。また、これを確認することで、早期発見に繋がり、虐待予防にもなると思います。

過去にケースワーカーとして従事していた時にはこういったものがなく、感覚的にやっていたので、何をすべきか視覚化されていて、非常にいいと思いました。ぜひ活用したいと思います。

(竹端委員長)

ありがとうございます。小野委員、今の議論を聞いて感じられたことはありますか。

(小野委員)

民生委員には1年目の何も分からない駆け出しの人がいれば、20年されている方もいるわけで、そのスキルの差はすごく大きいと思います。それと、もともと福祉に関心があって、福祉の経験を持っている人に対して、チェックシートのようなものを持たないとすごく不安という方もいると思います。こういうものは必要ですが、最終的にこれは一つの目安であって、当事者はどんな様子で、何を求めているかという想像力を働かせて関わる必要があると思います。チェックシートありきで突き進んで、間違いが起きてはいけないことは、しっかり確認しておかないといけないと感じます。

それと、提案を受け入れないタイプの方は、見張られるのは嫌だと感じていると思います。そういう人にいかにもうまく提案するかは、信頼関係を構築するしかないと思うので、それも含めてチェックシートがもっとすばらしいものになったらいいなと思いました。

(竹端委員長)

ありがとうございます。生活保護のワーカーなど、行政の福祉部門の一般事務もチェックシートについて知っていたほうがいいと思いますが、山田委員、どうでしょうか。

(山田委員)

こういうフロー図やチェック項目によって、経験年数が浅いケースワーカーなどもきちんと整理立てて考えられると思います。

(竹端委員長)

毎年行っている行政初任者向け研修や権利擁護支援研修で、初任のワーカーにチェックシートや考え方を知ってもらうこともよいのではないのでしょうか。

(山田委員)

これから初任者研修の内容を考えると聞いておりますので、こういったものも取り入れるように担当に伝えたいと思います。

(竹端委員長)

ありがとうございます。谷センター長、皆さんの意見を受けて何か思うことがあればどうぞ。

(権利擁護支援センター 谷)

いただいた意見を基に、民生委員さんとの連携など、汎用性のあるものにできたらと思いますので、皆様のご意見を今後の使い方に反映します。ありがとうございます。

(竹端委員長)

次回か来年度、これを使ってどんな声があったかを報告してください。具体的には、民生委

員や生活保護のワーカーといった行政職員がチェックシートを使ったり、警察やケアマネジャーと研修をしたらどんな声が出たか、です。困り感を抱えているが関わりを拒否する人や、困り感を感じていないものの周りが心配な人と関わっている方々と、チェックシートに基づいて対話・議論すると、それぞれの現場で我々がつかんでいない権利擁護課題、既に起こっている課題ではない権利擁護未然の課題が見えると思います。できれば今年の後半、色々なところで対話を行い、どんな課題が出てきたのか報告していただけないでしょうか。

(権利擁護支援センター 谷)

分かりました。また報告させていただきます。

(竹端委員長)

続きまして、イについてご報告をお願いします。

(2) 協 議

イ 芦屋市施設従事者による高齢者虐待対応マニュアルについて

(高齢介護課 越智)

事前資料4-1をご覧ください。

1. 虐待対応(1) 通報件数・認定件数について、令和3年度から令和6年度まで、年度ごとにばらつきありますが、4年間では計14件でした。通報のあった14件のうち、虐待があると認定されたのは7件でした。(2) 通報者は施設管理者や施設職員、元職員の割合が高い傾向があります。

2. 課題の(1) 対応に関する課題について、令和5年度、令和6年に通報を受けた同一法人の不適切ケアの件数が100件近くに上り、その一つ一つに事実確認を行った結果、虐待の認定までに大変時間を要してしまいました。虐待対応には、慎重かつ丁寧な対応が求められる中で、限られた時間と人員を活用して、いかに効率よく対応を進めていくかが今後の課題であり、この件を参考にして、今後の対応を検討します。

また、当該通報者に認知症の症状などがあった場合、通報者等の信憑性について判断することが難しい場面も散見されました。

(2) 施設従事者の課題について、身体拘束に関する基本的事項の職員の知識不足が散見されました。また、スピーチロックに関する理解不足もみられました。

3. 令和5年度及び令和6年度の取組みについて、事前資料4-2をご覧ください。

芦屋市養介護施設従事者等による高齢者虐待対応マニュアルの第1版を平成26年5月に作成して運用しておりますが、帳票の使いづらさ、見づらさがあったため、帳票改訂作業を行い、令和4年度の本委員会にて帳票の完成を報告しています。令和5年度からは、マニュアル本文の修正に移行し、第1章から第3章を、令和4年度に完成した帳票に合わせて修正を行ったほか、関連法令の改正や、国の虐待マニュアルの改訂に準拠した内容へと修正しております。

す。

主な修正内容は4点ございまして、1点目は、第1章【養介護施設従事者等による高齢者虐待の具体例】を、マニュアルに沿ったものに修正しております。

2点目は第1章の最後、身体拘束廃止未実施減算と、高齢者虐待防止措置未実施減算についての記載を追加しております。身体拘束廃止未実施減算については、令和6年度の介護報酬改定において、減算対象のサービスが拡充され、高齢者虐待防止措置未実施減算は、令和6年度の介護報酬改定にて新設されております。両減算とも、介護サービス事業所に、指針の整備や、研修、委員会の開催を求め、利用者の人権擁護や虐待防止等をより推進することを目的としています。介護サービス事業所への事実確認調査の際には、これらの観点でも聞き取りを行い、事業所の運営体制にも着目しています。

続きまして、3点目、第2章についてです。

第2章が始まるページの裏面に、「虐待の予防・早期発見」の項目がありますが、こちらは他部署や関係機関との情報共有や連携を取りつつ対応を進めている実態を踏まえまして、一部文言を訂正させていただきました。

4点目ですが、第3章において帳票の見直し内容に合わせて全体の修正や内容の整理を行っております。

最後に、今後のスケジュールにつきましては、今回の実際に委員会でいただいた意見を踏まえまして、改めてマニュアル全体を文言等の整理や中身の整理を行い、年度内のマニュアル改正を目指していきたいと思います。

(竹端委員長)

ありがとうございます。これについて、ご質問、ご意見いかがでしょうか。

まず、私のほうから伺いたいことがありまして、今回の事前資料4-2の2枚目のところから、要介護施設等従事者による高齢者虐待の具体例ということで幾つか書いてありますが、大体今まで虐待のあったことについてはほぼ網羅的に書かれているのか、一部分なのかということを知りたいです。というのは、スピーチロックについてどこに書いてあるのか思ったときに、どれだったかなと思ったりしたものですから、その辺りいかがでしょうか。

(高齢介護課 越智)

当該箇所については、国のマニュアルを基にして記載しており、例えば今回追加になった部分につきましては、恐らく今まで起こった虐待事例などを踏まえて追加されたものです。

(竹端委員長)

要は全国的にこういうことがあったよという話なのか、芦屋でもこういうことがあったからという話で書かれているのかといったらどっちですか。

(高齢介護課 越智)

全国的にです。

(竹端委員長)

年間１００件ぐらい不適切ケアの話が出てくるときに、その１００件、いろいろと見て大体この中に全部入っているという理解でいいですか。

(高齢介護課 越智)

大体この中に入っております。

(竹端委員長)

ということは、大体これを見ていけば、今までの１００件の事例もこの領域にカテゴライズできるのでしょうか。

(高齢介護課 越智)

カテゴライズできます。

(竹端委員長)

認定件数が７件で、他の９３件もこの中のどこかにカテゴライズされているのか。また、それがどうして認定されていないのかが気になるのですが、その辺りいかがでしょうか。

(高齢介護課 越智)

この不適切ケア１００件は、令和５年度と令和６年度にあった通報の中で報告のあった不適切ケアの件数の合計です。この通報の中で、虐待を認定したものを含めた不適切ケアの報告が１００件近くあり、１件ずつ全て虐待にあたるかどうかを話し合い、最終的にこの中で身体的虐待や心理的虐待が認定されています。

(竹端委員長)

１人２人の人の案件が積み重なって１００件になったということですね。

(高齢介護課 越智)

そのとおりです。

(竹端委員長)

実際に同一法人に対する虐待対応において、時間がかかったという話ですが、ここに書かれている対応に関する課題に関して、今回のマニュアル改定でどのように対応できているか、どんなふうに改善が図れそうだと認識されていますか。

(高齢介護課 越智)

一つは、早期発見において、関連部署との連携が大事ということで追記しているのですが、今回、同法人に対する通報に関して、高齢介護課だけではなく、監査指導課とも一緒に対応しており、連携していくことが大事というところを、マニュアルに落とし込んでいます。

(竹端委員長)

監査指導課につなげるということは、虐待対応だけでなく、その後の施設監査の中でも、具体的に改善できているかなど実態を報告してもらう形での継続的な質の評価につなげているという理解でいいですか。

(高齢介護課 越智)

そのとおりです。

(竹端委員長)

結構大事なポイントだと思うのですが、この資料に書いておく必要があるのかどうかは別として、今の話を伺っていると、フローの中で、虐待対応という事後救済側面が起こったときに、事後救済だけでなく、それを普段の施設監査という事前予防の側面に多分つなげておられると思うので、それを一体的に行っていることがもうちょっと、示していただいたほうが伝わりやすいと思いますが、その辺りどこかにきちんと書いてあったりするのでしょうか。

(高齢介護課 越智)

マニュアルには記載はないかと思いますが、そちらも追記したいと思います。

(竹端委員長)

ちなみに、施設は内部通報がない限り、外からはその実態が見えにくく、地域の人々の中でよく分からないなどの話があったりします。内部通報や家族からの相談を受け付けるなど、基本的に虐待はゼロになるのが理想ですが、芦屋市の介護施設の人が声を出せたり、第三者委員などに、もうちょっとちゃんと声を聞いてくださいであるとか、利用者から声上がるなど、虐待の芽のようなものを摘むようなことと何らかの形で連動していたりしますか。

(高齢介護課 越智)

直接的には、現状では連動していないような状況になっております。

(竹端委員長)

それを例えば、第三者委員の研修会などで、芦屋市内でもこのような虐待が起こっていることや、第三者委員の皆さんは、入居者の声を聞いてもらって、虐待の芽を摘むために取り組んでいるといったことを、研修など何らかの形でされていますか。

(高齢介護課 正好)

第三者委員会は介護施設で設置しているものですので、例えば施設から要請等があれば赴いて研修等させていただくことも可能ですが、基本的には民間施設の運営面には、行政として関与していないような状況になっております。

(長城副委員長)

芦屋市外ですが、社会福祉法人の理事をしています。当施設では、第三者委員以外に外部の通報先をつくっているのも、外部通報との連携というのはあり得るのかなと思います。もちろん内部で虐待の研修では、窓口へつなぐということに対する意識づけというのは意識して研修をするようにしていると思っております。

(竹端委員長)

ありがとうございます。

兵庫県ではどうなっているか分かりませんが、様々な自治体では、県社協が第三者委員の研修会をされて、その中で権利擁護の実態や虐待の芽を摘むために第三者委員がどう関われるのか、また、第三者委員がきちんと機能するようにという意味でも研修をやっています。いずれは、そういうところとも連動していきながら、声が出てくる仕組みをつくるのが大切だと思います。

います。マニュアルを作っておくことは大事ですが、いかに当事者の方々が色々なチャンネルを持ち、声を出せるのか、例えば市役所に電話してくれたらいいですが、それはハードルが高いという時に、どのチャンネルにどう声を出せるかが結構大事なポイントだと思うので、その辺りもマニュアルとあわせて、周知徹底するのも含めてご検討いただければと思います。

(山崎委員)

質問ですが、事前資料4-1で、課題の中で通報された不適切ケアの件数が100件近くとあり、一つ一つ事実確認を行ったというので、すごく大変だったんだろうと思いますが、通報者を見ると、感覚的に施設従事者とか職員が多いかなという印象と、意外に家族が少ないなというのが印象にあります。また、多いのは「その他」の6ということですが、この6件が具体的にどんな方からの通報なのか教えてください。次に、施設従事者の課題の中で、身体拘束に関する基本的事項について職員の知識不足が散見されたとありますが、具体的にどういうところの知識不足なのか、例えば、身体的介護をしているつもりなのに、それが何か拘束に当たるのかなど、どういう知識不足があったのかを教えてください。

(高齢介護課 越智)

まず、その他の内訳ですが、こちらはLSAの方からの通報や、あとは警察の方からの通報、これは知人の一環になるかもしれないですが、対象者の元同僚といった遠い方からの通報というものが含まれています。

質問2点目の身体拘束に関する知識不足についてですが、2点柵や拘束着などを使用される際は、やむを得ない場合の3要件というものがあるのですが、そういったところの認識が足りていらないことが多いかと思いました。

3要件を検討した上で、あくまで一時的に行うものですが仕方がないからしてしまったというような説明があったりと、認識が足りない部分がありました。また、記録を残す必要があるというところも認識が足りていないところでした。

(山崎委員)

ありがとうございます。何かの対策として、正しい知識を教えたりすることで、通報する件数が減ったりとかということはあるですか。何か研修をするとか。

(高齢介護課 越智)

令和6年度より導入された減算の関係で事業所では研修や委員会の設置が義務づけられましたので、施設でも研修に力を入れていただいておりますし、従業者の方に、知識を入れていただいていることも増えたと思いますし、実際、通報が入ってから、私たちが事実確認等を行う際にも、内部でどういった研修されているかなどもお伺いして、認識が足りていない場合には、助言させていただいております。

(竹端委員長)

職員の知識不足といった職員個人の問題でなく、明らかに組織の研修不足といった組織的な対応課題ですね。それが減算の話にもつながってくると思いますが、監査指導課と連動し

て、とされている中で、例えば、こういう研修をしたほうがいいのではないかと、身体拘束のきちんとした研修を組織として実施して、組織としてどのように対応したかも記録に残すように、といったことも監査指導でされているという理解でいいですか。

(高齢介護課 越智)

研修の記録のほうも、運営指導に行った際に全てチェックさせていただいて、どなたが出席されていて、こういったレポートをされているかというところまで確認させていただいております。

(竹端委員長)

分かりました。ありがとうございます。

(高齢介護課 正好)

先ほどの越智からお話しした件で補足させていただきたいと思います。

スピーチロックのお話が、「具体的な例」の中でどこに入っているかというお話ですが、「具体的な例」の中の「介護・世話の放棄・放任」の④の・の二つ目に「ちょっと待ってね」等と言い、その後対応しない」とあり、この部分がスピーチロックに当たる部分になります。

(竹端委員長)

あと、心理的虐待の③の意味もなくコールを押さないでとか、何でこんなことができないのというのもある種スピーチロックですね。

(高齢介護課 正好)

そうですね。

(竹端委員長)

こういうスピーチロックのことについても、施設内での研修の中にきちんと含めるように、監査などで助言されますか。

(高齢介護課 越智)

運営指導の中でも確認させていただいております。

(竹端委員長)

分かりました。ありがとうございます。

(高齢介護課 正好)

もう1点だけよろしいでしょうか。

監査や監査指導課が関わる内容がマニュアルの中にあるのかというお話で、「ない」とお伝えしましたが、第3章のフロー図の中で記載がありますのと、また本文の3の3、「通報内容の共有、事実確認方針の協議」の裏面に、「介護保険法に基づく監査」や「立入検査などによる事実確認」という記載があるほか、次ページにも、運営指導等を根拠とした事実確認という形で、監査指導課が関わるケースについて記載がございますので、訂正させていただきます。

(竹端委員長)

では次にウについてご説明をお願いします。

(2) 協 議

ウ 権利擁護をはじめとした相談支援における研修検討プロジェクトの報告について
(地域福祉課 亀岡)

資料5-1、権利擁護をはじめとした相談支援における研究検討プロジェクトの報告についてと、事前資料5-2のもやもや会議で収集された意見をお手元にご準備ください。

まずは資料5-1からご説明をさせていただきます。

昨年度の第2回目の委員会でプロジェクトチームの発足についてご報告をさせていただきましたが、簡単に設置の背景を振り返りますと、毎年、今年度どのような研修をしようかを考える中で、芦屋市で高齢者や障がいのある人などの支援に携わる専門職が組織的に一貫性を持って必要な知識を習得できる体系になっていないのではないかとということに気づきがあり、現状の把握や、今後の研修の体系化を検討する必要があるということから、プロジェクトチームを立ち上げるに至っております。目的は、相談支援に携わる人に、どんな人になってほしいかを明確にして共有することと、研修の全体像を分かりやすく示して、計画的な人材育成につなげていくということとしております。

スケジュールは、記載のと通りの予定としており、今回の報告では、前回の委員会以降に実施しました、点線で囲んでいる部分、支援のもやもやを話す会と、第1回のプロジェクトチームを開催いたしましたので、その報告をさせていただきたいと思います。

それでは、事前資料5-2をご覧ください。

まず、もやもや会議のご報告ですが、こちらは、市内の高齢者や障がいのある方などを支援する相談援助職の方にご参加いただきまして、それぞれが支援の中でもやもやしているところというのを共有しました。こちらの会議で出た意見を項目ごとで分類した資料がこちらになっております。

支援の中で明確な役割分担がないことで誰がどこまでやるのかといったもやもやであったり、家族間の調整を支援者に求められるとか、また、意思決定支援のもやもや、支援者間の連携がもっとうまくいけばというもやもやなどが出ております。裏面に開催後のアンケートも載せており、その中で、他職種の方々と話ができてよかったといった意見もあり、話すこと、つながりを持つことで解消される支援のもやもやもあるということから、研修の手法の一つとして取り入れたり、研修で補えるものもあれば、日々の業務の中で意識することで解決することもあるのではないかとという気づきがありました。

続いて、第1回のプロジェクトチームの報告です。資料5-1の、裏面をご覧ください。

第1回プロジェクトチームで検討したテーマは、まず、研修のターゲットをどうするかというところで、組織の中で約6割を占めると言われている平均層をターゲットにしてはと考えました。この平均層は、組織としての方向性を大きく左右する、つまり、組織の成長の鍵となるのではないかとということで、この層を研修のターゲットとして底上げを図ることで、組織全

体の支援の質の向上につながるというふうに考えました。

そこで、平均層の人たちにどんな人になってほしいか、そのためにどのようなことが必要かをプロジェクトチームで考えました。共有された意見としましては、管理職が抱く平均層のイメージとして、組織の輪を乱さずに与えられた役割を遂行して、標準的な結果を出してくれるので、彼らがいるからこそ仕事が回る面というのがありますが、一方で、変化を求めず、決められたとおりにやる傾向も多いので、仕事に対しての問題意識とか疑問などを持たずにただこなすみたいなことが多いように感じられたりとか、自分の役割以上のことまでは手を出さないように見えたりするといった意見がありました。

では、そんなふうに感じている管理職が平均層に期待する、どんな人になってほしいかについては、主体的に自分で考えて、目的を意識しながら取り組めるようになってほしいとか、目の前のことではなくて、組織を俯瞰的に見て、自分が今、組織全体の中でどの辺りの仕事になっているのかとか、そういったことを意識できるように視野を広く持って取り組んでほしいといった意見が出ました。

また、平均層に変わってほしいと求めるだけではなく、管理職である自分たちの平均層への関わり方にも問題があり、自分たちから平均層の人たちのことを知ろうと働きかけたり、組織の中で活躍できるような提案などもできたのではないかと。また、管理職やリーダー級の職員が認識を変えることのほうが効果的なこともあるのではといった意見がありました。

そのためにどんな研修が必要かといったアイデアとして、やる気のあったモチベーションを低下させない仕掛けであるとか、経験年数など段階的な研修を実施したり、自己覚知や意識変革に働きかける研修、管理職向けに平均層に関わる管理職の変容を考える研修も必要ではないかといった意見がありました。

また、もやもや会議の中でも、他職種との交流ができてよかったといった意見もあったように、顔の見える関係性ですとか、もやもやを共有する関係づくり、交流する機会が研修の手法の一つとしてあってもいいのではないかという話がありました。

これらの意見を踏まえまして、第2回では、もう少し具体的にこのアイデアの部分を求めていきたいと考えており、その前段として、平均層への働きかけは必要ではありますが、管理職やリーダー級の職員の認識やその関わり方を変えることのほうが効果的なこともあるのではといったことから、平均層と関わる管理者がどのように変容することができるのかといったところにポイントを置いて、自分たちの今までの学びみたいところを振り返りながら、その関わり方などについて話し合っていきたいというふうに考えております。説明は以上です。

(竹端委員長)

税所委員と松下委員もこのプロジェクトが入ってくださっているので、参加してみてもいいのではないか、ご意見をいただきたいのですが、松下委員からどうでしょうか。

(松下委員)

平均層の6割の方にどのように動いてもらうのか、肌感として、世間の価値観などが随分変

わってきたような、過渡期にあるように感じています。

今、ケアマネジャーや相談支援に関わっている人たちは、それぞれ勉強して、専門職として働いている方が多いと思いますが、別のケアマネジャーと、専門職という意識を持って働く人がだんだん少なくなっていき、一方、支援を求める人はどんどん増えてきて、今後どうなっていくのかなという話になりました。

このもやもや会議に参加したときにも、そこら辺がずっと何かもやもやしているというか、専門職と名のついている人にしわ寄せじゃないですけど、誰かやって、みたいな感じになっているように感じました。

(竹端委員長)

それは専門職がということですか。

(松下委員)

専門職の中でも、地域の何かを変えようとか、そういう視点があまりなくて、ただその場でシフトをこなすというか。

(竹端委員長)

それは多分、専門職に対する認識の変化ということですよ。松下委員は、専門職たる者、1人の個別ケアだけではなく、そこで出てきた課題を地域課題として受け止めて、と考えるけれど、いや私はこの人のケアマネジャーだから、それさえしたらいいのよ、みたいな形で業務を限定する、だから、専門職は何をするのかについての認識にずれが大分出てきているのではないかという、そういう理解でよいですか。

(松下委員)

今は何でもハラスメントがつきまとうと思います。介護施設の虐待もそうですが、スピーチロックといっても、これだけ介護者や支援者が少ない中で、現場ではちょっと待ってねというのは当然出てくるわけですよ。だけど、ちょっと独り歩きしている人がいるから、ちょっと待ってね、だけどその後きちんとしますよ、ということは問題ないのですが、ちょっと待ってね、すら言っただけじゃないみたいな認識や、偏った認識が浸透しているように感じます。

(竹端委員長)

関係性がきちんと本人と支援者の間でない中で、言葉だけが先行してしまうと変になるということですよ。

(松下委員)

便利な世の中で、SNSなどで拡散能力がすごく広がっており、そういう影響もあるのかと思います。虐待に関しても、これ虐待ですよという家族さんが増えたような気がします。ちょっとそれできません、と言ったときに、それって虐待じゃないですかとか言われます。

(竹端委員長)

つまり、消費者的になっているということですよ。本来は支援する、されるという関係性の中にあるものが、消費者として、ちょっとまけてよみたいな言い方で、虐待じゃないかと言

えばサービスを提供してくれるみたいになってきている。そういう部分も含めて、消費者的、クレーマー的な関わりを支援者との間にしたら、防御的になるみたいな関係性が増えてきているということですね。

(松下委員)

結構あるのではないかなと思います。

(竹端委員長)

ありがとうございます。税所委員はどうですか。

(税所委員)

私もこのプロジェクトに参加して、いわゆる平均層と言われる人たちのところで賄えないのかなと思っているのが、今の時代すごく変化がある中、何か相談して、専門職だから、ケアマネジメントの中でやれていたならそれでいいでしょうみたいなところで、なかなか自分から変わっていくところに興味を示さないというか、そういう方が増えてきているのも事実だなと思っていて、そこに私自身、立場的にも課題は持っているところです。

相談支援の専門職として、色んな年齢層の職員がいて、その中で色んな価値観が職場の中にもたくさんあります。その中で、どういう形で色んな価値観を持っている専門スタッフに、色んなことに興味を持ってもらうとか、興味を持ってもらうためには、やっぱりどう働きかけるべきなのかというのも、自分自身が立場的にこれでよかったのかなと振り返る機会にも、実はなったなと思っています。そういう意味では、情報一つ取るのでも、昔だったら恐らく決まった情報を皆にそれぞれ伝えるという世の中だったのが、今は、ある情報がここにあって、みんながそれを取りにいかないといけない状態の中、その流れに乗れていない中心層のベテランのスタッフは、いや私聞いていないからみたいな、そういうところの変化にもついて行けてないなど、いろんな課題が見えてきましたので、後の在り方というのは、私自身も自分の振り返りとして、ここで参画して、いろんな研修の企画とかできたらいいのかなと思っています。

(竹端委員長)

どうして権利擁護支援システム委員会で研修の話をするのかというと、単純に言うと、権利擁護の担い手は、一人一人の施設職員ですが、いわゆるリーダー層だけが分かっていたらいいということではなく、現場のスタッフが分かってないと、先ほどの虐待の案件であったように、同一法人内で100件の虐待疑いがあったみたいなことになってしまうわけです。それであれば、平均層と言われる人の研修をどうしていくのが、権利擁護の質の底上げで一番大事で、そういう意味で実はここを議論してきていただいたと思います。しかし、それは施設だけではなく、社会福祉協議会や行政の職員の底上げをどうするのかという課題もあるような気がするのですが、当事者として、山崎委員と山田委員はその辺りどうお考えですか。

(山崎委員)

社会福祉協議会でも課題にはなっていて、事あるごとに、スローガン的じゃないですけど、平均層と言われる人、30代でまだ役職ついてないという人材をどうやって育てるのかとい

うのは、日頃から話はしています。今実際に行っているのが、地域福祉推進計画を策定するに当たって、今後、社会福祉協議会を担ってほしい人材を、作業部会ではありませんが、プロジェクトチーム的に集めて、実際に自分がやっている仕事ではないことも理解して、一緒に作業することで、ほかの業務のことも知るということをしています。立ち上がったばかりですが、非常にいいかなと思ってはいます。日頃からそういうことを通して、地域福祉に関してやりがいを持つことから進め、持続可能な組織にしていかなければいけないと思っています。

(竹端委員長)

ありがとうございました。山田委員、行政の中でその辺の研修はどうですか。

(山田委員)

難しいですね。若い職員たちを見ていると、与えられた業務をやっていったらいいというような姿勢の職員が見受けられると思うのですが、先ほどもあったように、その人たちも多分その人たちで色々な思いがあるので、こちらから寄っていかないといけないのかなというのは個人的に思いますし、私たちの世代で話しをしている中ではあります。

行政職としては、自ら考え行動できる職員というのが大きな理念としてあり、そのために様々な研修が計画されていますが、受けてほしい人受けてくれないということもあります。

(竹端委員長)

受けなくてもいい人ばかりがちゃんと出てくるということですね。

(山田委員)

研修を受けてほしい職員に受けていただけないという現状が抱えている課題だと思います。だからこそ、そういった方にも研修を受けていただけるような仕掛けや仕組みは考えていかなければいけないと思いますし、福祉の職場以外の職員でも福祉的な視点とか、先ほどのチェックシートにあるような視点というのは持っていただきたいものだと思います。福祉の研修についても、一般行政職や技術系職員も地域に出向くこともありますので、そういった職員にも受けていただけるような、仕掛けを考えていかなければいけないというのは思っております。

(竹端委員長)

悩ましいのは、自分が学んできたのは割と昭和的で、もっと歯食いしばって頑張れと言ってきたけれど、自分が歯食いしばって頑張れと言ったらパワハラになりますよね。令和の時代では、そのやり方は明らかにハラスメントになってしまう。でも、伝えないといけないことを伝えてはいけないということではないですよ。昭和的な伝え方ではない、令和的に一緒に考えてもらうにはどうしたらいいのかみたいな大きな時代の過渡期なわけです。

これまでは、背中を見て育てみたいな雰囲気であったわけですが、今それは許されないわけで、いかに言葉にして、それこそ虐待が起こった後の施設研修でも、先輩の背中を見て育ては全く機能せず、スピーチロックとは何かとか、そもそも身体拘束ってどうやったら減らせるのかというのを1個1個具体的に伝えていかないと分からないというのと同じように、行政の仕事はここまでとか、ケアマネジャーの仕事はここまでと言っている人に、あなたが考えてい

るここまでというのと、私たちが見えているここまでは、何がどういうふうと一緒に、何がどういうふうに違うかみたいなことを、対話の中から、多様な視点、多様な価値観、多様な他者の声を聞くという経験をしないと、恐らく変わっていかない時代だと思います。

そこが実は人材育成の底上げの一番しんどいところで、昔は一方的な研修で済んだのが、今は全くそれが機能せず、共に考え合うような場、もしかしたら今後、民生委員さんとかの研修でも民生委員さんの世代が若くなってくると、恐らく多分同じく課題になってくると思うのですが、多様な層と一緒に協働するときに、どう考え合う組織になるかみたいなことを、研修の中にも盛り込まないと、支援の質の底上げがつかないどころか、みんながよりばらばらな方向になってしまう。そういう意味では、まさに研修の在り方も、このプロジェクトをやらねながら、新しい権利擁護の研修の形を考えていかないといけない時期だと思います。

(長城委員)

全く業界に関係のない話だなと思って聞いております。

弁護士業界も一緒ですね。昭和の世代にたたき上げられた我々50代前半ぐらいの世代と、同じことをしてはいけないと、警察や検察の同世代の友達と一緒に話をしていました。当時、叩かれて殴られながら入っていた情報を、叩かず、殴らず、怒鳴らずに入れるためにどういうふうにするか、やはりどこでも考えていかないといけないことです。今回考えられている研修のように、多職種が関わる中で、それぞれの中心的なフィールドではこういうことで困ってしまうので、そこで手をつなぐんだよという話を、何らかの形で伝えることができ、僕にもこういう困り感があるみたいに共感することで、つながっていければいいなと思います。

(竹端委員長)

長城委員がおっしゃったように、自分の領域しかしなかったら、僕はこんなふうに学んできたからこうする、になるわけですが、違う領域とつながることで、そんなふうにしなくてもできるんだ、みたいなことを学び合うところが結構大事になってくるのかなと思います。

エ その他で何か事務局のほうからありますでしょうか。

(地域福祉課 吉川)

ありがとうございます。事務局のほうから特にその他でお伝えすることはございません。

(竹端委員長)

委員の皆さんのほうから何か共有しておきたいことがありますか。大丈夫でしょうか。

では、議事を私のほうで終わりにして、事務局のほうに渡したいと思います。

(地域福祉課 吉川)

本日はお忙しい中、様々にご議論いただき、ありがとうございました。

本日の議事録はまた委員長確認の上作成し、皆様にお知らせさせていただきます。

次回は、令和8年2月頃に開催させていただきたいと考えております。日程が決まりましたら、改めてお知らせいたしますので、その際はどうぞよろしくお願いいたします。事務局からは以上です。

(竹端委員長)

ではこれで閉会いたします。皆さん、お疲れさまでした。ありがとうございました。

閉会