

K P

協議会・基幹・拠点

2026/5 第34号

呉市協議会・基幹・拠点事務局（芸南支援センターくれんど）
〒737-2517 呉市安浦町水尻1丁目3番1号
TEL：0823-69-1055 / FAX：0823-69-0043
E-mail：kure-kikan@kurend.com

呉市協議会・基幹・拠点 2026年度の計画について

去る4月21日、呉市の自立支援協議会（基幹・拠点含む）の26年度総会（全体会）を開きました。市内の48機関・法人から81名の出席がありました。

総会では、柏尾福祉担当部長のあいさつ、26年度の事務局メンバーや行政担当者の紹介の後、協議会関係の25年度事業報告や、26年度の事業計画について、事務局、各部会

座長からそれぞれ説明がありました。また、事務局からは、協議会・基幹・拠点の組織や研修計画、当面する諸課題について報告を行い、26年度の報酬改定のポイントについて、指導監査室から説明がありました。

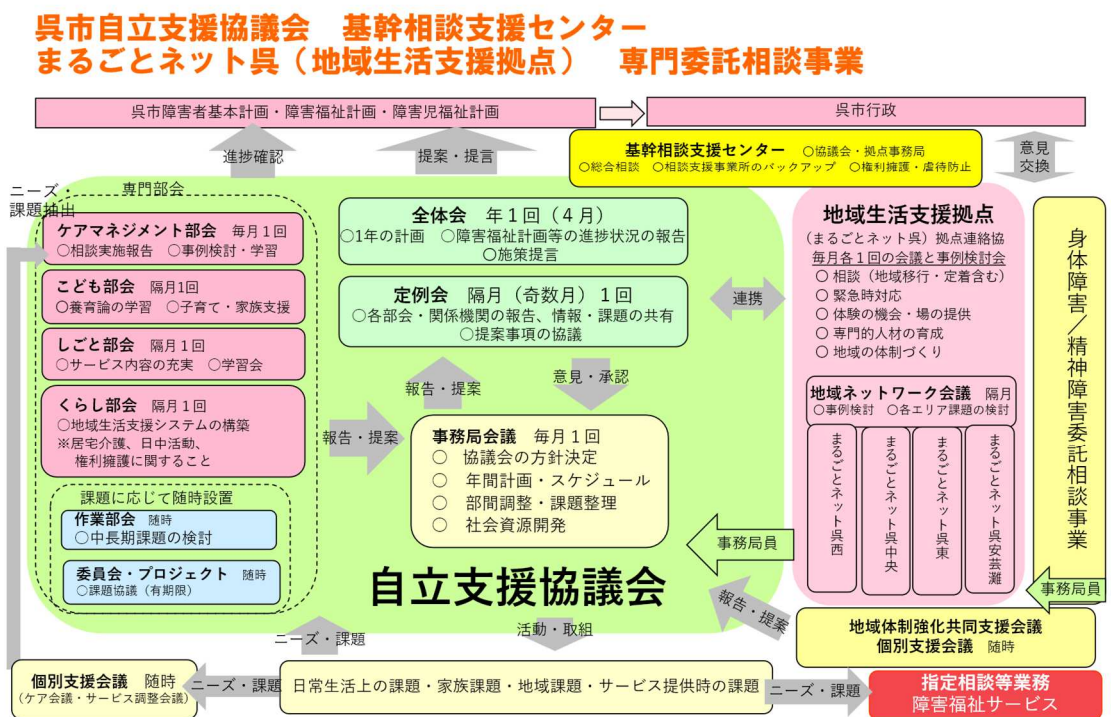
26年度の目標は、地域課題の可視化と協議会活動の活性化です。全国的に協議会活動の形骸化、空洞化が指摘されています。協議会活動が空洞化するのには、潜在的なニーズが地域課題として可視化されないためと言われています。

呉市自立支援協議会
呉市基幹相談支援センター
呉市拠点連絡協議会(まるとネット呉)
事務局長 小河 努

また、それぞれの困り感や希望を語り合う場、つまり協議会がプラットフォームとして機能していないことが指摘されています。そうならないよう、今年度の協議会運営に努めていきます。以下、①協議会関係組織図と、②26年度の取り組み課題、③具体的計画を掲げておきます。

<組織>

呉市協議会・基幹・拠点関係図



身体障害／精神障害委託相談事業

事務局員

<26年度の取り組み課題>

**協議会・基幹・拠点
当面する取り組み課題**

- ・関係機関、基幹・拠点の取り組みについての情報交換を行い、個別事例についての協議・スーパービジョンと地域課題の抽出、社会資源の開発・改善
- ・地域課題の可視化・共有をはかり、進捗状況を確認するための事務局機能の強化。課題共有、学習と障害福祉計画等施策反映の場としての定例会・全体会の強化
- ・政策動向・時代状況を踏まえた専門部会等を活用した協議
- ・協議会活動の活性化へ向けて、『KP通信』（KP…基幹・協議会・拠点ペーパー）等の活用・発信、現場の活性化につながる人材定着・確保策、講演会・研修等、未加入事業所への呼びかけ等々の取り組み

<具体的計画>

よりアクティブな協議会運営に

- (1)現場ニーズに応える研修・シンポジウムの企画（26年度予定）
 - ①映画上映「えんとこの歌」、長瀬修・立命館大特任教授の講演・対談
 - ②虐待防止研修、八幡隆司・ゆめ風基金事務局長の防災研修、中島学・福山大教授の更生支援研修、土屋葉・愛知大教授の家族支援研修

【参考】拠点での予定
スーパービジョンの実施（水藤昌彦・山口県立大教授、中島学・福山大教授）
- (2)課題やニーズの把握とPDCAサイクルの実施
 - ①25年度調査結果を踏まえた確実なPDCAの実施
- (3)地域移行と権利擁護、当事者参画を促進する専門部会の再編へ向けた検討
 - ①25年度からの議論を踏まえた具体的な検討
- (4)その他の取り組み
 - ①グループホームの空き情報の共有、意見BOXの設置
 - ②KP通信の活用、当事者とのコラボ等を通じた街づくり発信
 - ③学生インターンシップ受け入れ、意見交換会・フォーラムの開催

具体的計画にある「グループホームの空き情報の共有」と「意見BOXの設置」は、この4月1日から実施しているものです。すでに案内しているところですが、あらためて以下要領を掲載しますので、とりわけ協議会運営についてのご意見などありましたら、ふるってお寄せください。

●呉市グループホーム・入所施設等の充足状況一覧について

*QRコード



*入力日、留意点

- 各事業所では、月1回、1日現在の充足状況を入力してください。入力完了したら色付きセル(黄色)にしてください。
- 共有ドライブURLは、責任者及び担当者のみが管理し、拡散しないようお願いします。
- 所属事業所データのみ編集し、他事業所のデータは触らないようにしてください。

●【協議会・基幹・拠点】意見BOX投稿の依頼について

*QRコード



- できるだけ個人的な意見ではなく、事業所としての意見を入力してください(フォームURLの管理をお願いします)。
- 常時、入力可能です。

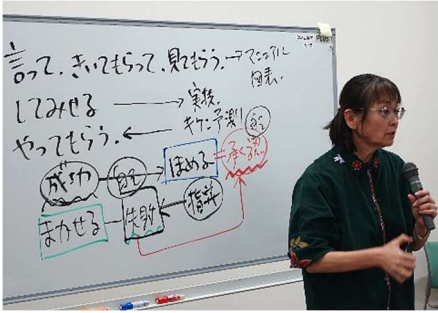
研修報告

1月20日、自立支援協議会では「元気がでる福祉現場に！」研修会を行いました。「現場からの等身大の発言、提案で現場を変革させようと精力的に動き回っている高口さんの話は、とても分かりやすく説得力のあるものでした。以下、報告です。

「元気がでる福祉現場に！」研修会

人手不足を分析しよう～なんでもかんでも人手不足のせいにするな～

講師：高口 光子（元気がでる介護研究所代表）



介護とは「人が人を支えることを全て介護」という。自分のやる気のなさを人が足りないからという言い訳で終わらせてはいけない。

間とまず明らかにしてください。そして何が必要なかをしっかり会議に出していく。

②「手」（数）：大体〇人ほしいはダメ。どの時間帯にどのくらいの人がいるという具体的なものを、立ち話ではなく会議でしっかり出していく。利用者の数や状況等が変わり、2026年度に向けて素案を作り具体的なものを出していく。

○事業計画の評価は「収益をちゃんと安定させたか」「仕組みをどれだけ作ったか」「人材育成(人をどれだけ育てたか)」である。

《管理者・現場職員の言葉を整理しよう》

①法定人数～法律で規定された最低基準

▶これ以下だと営業停止。②勤務作成数～安定した勤務が組めるための人数毎日を守り抜くための人数で、サービス担当者会議に参加できる、法定研修に参加できる、休日出勤をしない等③事業計画数～事業計画を遂行するために必要な人数（通常勤務ではない）

《リーダーが育つ流れ》

職員を育成レベルから見極める

○自分が所属するチームの人員を、経験年数関係なく、①新人（通常業務にサポートが必要）、②先輩（通常勤務可・新人指導可）、③リーダー（サブ：業務組み立て可指示不可、日勤：業務組立可指示確認報告可）、④役職（辞令が出ている）に分けて振り分け、事業計画遂行にあたっての自分のチームについて視覚化してみる。

▶新人、先輩ばかりだと、チーム」としてはダメ。

正しく分析し、人材育成する。

○今いる人を育てる、一緒に育てることが大事である



《働きやすい職場にするために人手不足を分析しよう。》

○人手を「人」と「手」で考える。

「人」：能力(人材)、「手」：作業効率が悪い(数)

人材の不足か人数の不足か。人材の不足は人数では補えない、人数の不足は人材では補えない。

①「人」の能力は、見る力→気づく力→集中する力→考える力→判断する力→実施する力。どれが足りないでしょうか？

・それを考えるために、業務マニュアル（時間、空間、人の動き）はあるか。時間も場所も人の動きも分からない新人がやってきたとき、時間や仕事の流れが視覚的に分かるもの。

しかし、対人援助は決してマニュアル通りにはいかない。その人の体調や気持ちに左右され、そうでない日かやってくる。それを申し送りと言う、記録に書いていく。

・見る力：マニュアルを見た時に、しっかり見れていますか？

・気づく力：その人の背景に気づけていますか？

・集中する力：勤務表を見て「〇〇になっている。これはどういうことか」と文句を言うようになる。カッカするのが成長する（集中する力）と捉える。

・考える力：次に何でこうなったか考えることができますか？

・判断する力、実践する力：こうしたら改善されるのではないかと判断し、実施できていますか？など分析していく。

・自分のチームにはどの力が弱いのかを、一緒に働く仲

【話題提供】

人材確保について：障害者生活支援センターてごーす

- ・利用者にとって、入れ替わりで新しい人が入ると同じ人がずっと入るのを比べると、代わらないのもよくないし代わりすぎるのもよくない、半分半分がよい。
- ・てごーすでは、求人担当が採用され、人員が3倍に増えた。現在は人材不足はない。
- ・無料で出せるものは何でもやろうとして、年25件くらいある。有料で出すものもあるが、クリック数で様子を見ている。お金をかけない。
- ・100件応募があると、繋がるのが85人くらい、面接へが35人くらい、実際に面接に来る人が25人、採用するのが15人くらい。

人材育成：平成会

- トレーナー制度
 - ・新人に近い若手職員がトレーナーとなって、今まで教わったことを自分の言葉で伝える。
 - ・中堅・ベテラン職員が新人とトレーナーをサポートする。
 - ・新人一人を二人の担当で教育する。役割を明確化し事業所全体でサポートし、若手職員の育成とフォローも行う。
- 発達障害支援推進室課
 - ・自閉症支援向上のために、2025年度から立ち上げた。
 - ・外部コンサルテーションを活用し、事例検討会やトレーニングセミナーを行う。
 - ・法人負担で研修を受講できる体制をとる。
 - ・内部研修で専門員が講師となり新人職員に話をしたりしている。
- 次世代育成セッション
 - ・平成会への理解と共感を深め、自分の役割を主体的に果たせる人材を育てることを目的とし、理事長が、平成会の歴史や価値観について話す機会をつくっている。

人材定着：くれんど

- ハンドブックや事業計画をもとに、理念・各目標の明確化をはかり、ふりかえり、研修や資格取得、所内外の研修参加体制を徹底。
- 新任者18名の定着に向けた取り組み
 - ・新任者に対しては、入職時2日間研修、その他隔年6回の研修、職場体験(3週間)、先輩と語る会(年2回)、新任者アンケートや目標達成シートの実施している。
 - ・新任者指導係をつけ、指導係研修3回実施。3月には成果報告会を全体で行い、全スタッフで新任者の成長を喜

び、承認する場を作っている。

- ・研修係を中心に、新任者、指導係、他スタッフとの対話・振り返りの場を通して新任者の「ここで働き続けたい」へ繋げようとしている。

【グループセッション】

テーマ：「人材確保（福祉の魅力をどう伝えるか）」「人材育成（育ち合い、学び合う職場を作る）」「人材定着（働き続けられる、やりがいのある職場作り）」

- ・数グループの発表の後、高口さんに「話し合いが下手くそでしたね」というコメント後、研修のまとめをしてもらった。

○高口さん

- ・自分の立ち位置をもって話ができたか。何を観点に話したか。傾聴しながら話が聞けたか。
- ・学生はお金を払って勉強するが、働くものは給料をもらって勉強する。現場を抜ける。現場の人から見送ってもらう。だから戻ったらみんなに見せないといけない。
- ・人材確保であった「有料媒体」「無料媒体」が全然分からないときは焦ってもらいたい。ハローワークとどこが違うのか。短期バイトと派遣の違いは何か。募集に担当人員を取る時代、今年と一昨年の募集で人がこない、今年も同じではダメでしょ。
- ・人材育成は、「背中を見て覚えた」というのは昔で、職人さんの時代は終わった。成功体験と承認がいる。
- ・人材定着のくれんどさんの資料は文字数（情報量）が多すぎる。これを現場に出すと、現場は混乱してしまう。中間層が分かっていたらよいが、機能していないのではないか。
- ・「ことばで言って聞いてもらって、見てもらう。してみてもう。」
- ・危険予測をしてやってもらい、成功する→ほめる→任せる。任せると気をつけても失敗する。
- ・気をつけ方を見直す必要がある。自分を認めたところ（人）に報告（相談）する。そして見直し成長する。自己承認を受けていないところで指導するのは間違い。

等々、高口さんからたくさんの「カツ」をいただき、「元氣」もいただきました。

必ず今日の話を職場に持って帰り、みんなで考え実践しようという気持ちにもなりました。ありがとうございました。

（文責：入江）