

居宅介護事業所連絡会 会議録概要

| | |
|-------|---|
| 名 称 | 令和7年度 第2回 居宅介護事業所連絡会 |
| 日 時 | 令和8年2月13日(金) 13時00分～14時30分 |
| 場 所 | さくらピア 3階 大会議室 |
| 出 席 者 | 障害福祉サービス事業所明日香(林)、ヘルパーステーション青い空(海村)、福祉住環境地域センター(三浦)、コープあいち福祉サービス豊橋西(本多・大羽)、ヘルパーステーションさかえの郷(森下)、ヘルパーステーションビリーブ(大久保・松本・山口・小幡)、しろがね(木下)ひなたケアステーションとよはし(赤井澤)、リファイン(岩本)、ヘルパーステーションココナッツ(朝倉)、豊橋市社会福祉協議会ホームヘルパー事業所(わたなべ)、ヘルパー事業所リーフス(青木)、さぼーとナイス(谷中)、あかね荘(木村)、FLAT(間瀬・加藤)、さざなみ(遠山)、豊橋市障害福祉課(野々村・木野村)、とよはし総合相談支援センター(島・間木) 合計… 25名 |
| 議 題 | <ol style="list-style-type: none"> 市役所からの案内 グループワーク(情報共有) <ul style="list-style-type: none"> 災害時に関する各事業所での取り組み 感染症対応の実際 新規利用者の受け入れから支援開始における現状と課題 本人都合による利用実績がない方への対応 多国籍労働者について |
| 今回の課題 | <p>1 市役所からの案内</p> <p style="text-align: right;">(障害福祉課 野々村氏より説明)</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約内容報告書の提出について 提出不要。作成後、事業所で保管。 光熱費高騰対策支援金 豊橋市独自の補助金。対象は、訪問系事業所、相談支援事業所、地域活動センター。 1事業所当たり44,000円。 防災危機管理課より、備蓄品(おかゆ・マスク)の提供 <p>2 グループワーク(情報共有)</p> <ol style="list-style-type: none"> 災害時に関する各事業所での取り組み 感染症対策の実際 新規利用者の受け入れから支援開始における現状と課題 本人都合による利用実績がない方への対応 多国籍労働者について <p>【意見】 (1グループ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 移動支援の前後に必ずヘルパーも利用者も手洗いうがいの対応をした。コロナが酷いときは隔離の対応をした。感染症予防の研修をした。 |

以前から、インフルエンザ・ノロウイルスを発症したときには連絡を頂くよう利用者に伝えていた。最近では発熱したと家族から連絡が来るようになってきて助かっている。事業所で発生した場合、こちらから連絡してヘルパーの支援を止めさせてもらう。感染を広げないように努力している。

(2グループ)

3. どの事業所でも、新規依頼から支援開始に至らなかったケースは存在する。その間の対応として、一度配置を決めたヘルパーを別業務へ再配置し、再開連絡があった際に再度集結できる体制を維持している場合がある。

「これから申請するため、開始は3か月後程度」といった依頼は対応が難しい。後から判明する情報によっては、当初は受け入れ可能と判断しても、条件次第では受け入れ困難となるケースもある。

依頼受付時（電話段階）で、相談員からのアセスメント情報を十分に収集する必要がある。対応としては、必要な情報をその場で整理・確認し、不足部分については「詰めてから折り返し連絡をもらう」運用としている。

これまでの信頼関係が構築されている事業所からの依頼については、「なぜ自事業所が選ばれたのか」という理由を確認する。その理由に納得できる根拠がある場合は、全力で受け入れる方針で対応している。

その他は個別案件ごとに柔軟に対応しているのが現状である。

(3グループ)

5. 現在、訪問系の事業所では外国籍の職員が在籍しており、日本語がある程度話せる方については、先輩職員が同行しながら仕事を教え、できるところから業務に入ってもらっている。中には4名程度の外国人職員がいる事業所もあるが、生活面で余裕がなく、自分の生活だけで精一杯という方が多いのが実情。

訪問業務に関しては、運転免許が必要になる場面もあるが、経済的な理由などから免許を取得することが難しい方も多く、結果として自転車で行ける範囲に業務が限られているケースも見られる。

採用の流れとしては、ヘルパー資格を取得した方に対して、事業所の説明を行い、日本語能力や仕事への興味の度合いを確認している。興味を持っていただけた場合には、事業所の見学や詳細な説明を行い、実際に業務ができそうであれば採用につなげている。

育成については、まず先輩職員に1~2か月ほど同行しながら仕事を覚えてもらい、比較的介助の軽い利用者から担当してもらう形で、徐々に立ち立ちできるよう支援している。最初は日本人職員について学びつつ、分からないことがあれば通訳ができる職員に確認しながら進めていく流れ。

また、以前はヘルパーの記録を手書きで行う必要があり、漢字の記入などに苦勞する場面も多く、指導の負担が大きい状況だった。しかし現在はタブレット入力に切り替えており、記録業務の負担が軽減され、外国人職員にとっても対応しやすい環境になっている。

外国籍の方であっても、ある程度コミュニケーションが取れる方が多いため、まずは先輩職員に同行しながら仕事を覚えてもらっている。比較的介助の軽い利用者から担当し、段階的に業務に慣れていく形で、最終的には立ち立ちしてもらっている。

最初は日本人職員について業務を覚えつつ、分からないことがあれば通訳ができる職員に確認しながら進めていき、徐々に一人で対応できるようになっていく流れ。

(4グループ)

4. 月に10回くらい支援があった人が月3回くらいキャンセルが約3か月続いて支援なしにしたという事業所があった。そこは当日キャンセル料がない事業所。相談員がキャンセル

料があると言ってくれているがキャンセルが続いていた。
他事業所はキャンセル料を頂いている。キャンセル料は抑止力になる。1,000円は大きいので、事前に分かっていたら必ず連絡をくれる。キャンセル料は必要だと思っている。ヘルパーが来ると分かっているのに出かけてしまうことが多い。利用者の用事優先になってしまっている。コミュニケーションが必要。

(5 グループ)

1. 訓練の状況について、居宅介護で避難訓練の想像がつかない。訓練に至っていないが準備はしている事業所が多い。例として、事業所と現場のツール、SNSを活用した情報確認等の準備をしている所が多い。

利用者は避難所を把握している方が多い。ヘルパーと避難してみるといった訓練が現実的ではないかと思うが、家の外を出るのは移動支援の範囲になる。そういった支援を行った場合、算定できるのかが問題になり、利用者自身の避難所に誘導する訓練は現実的には難しい。

トリアージを作成している事業所もある。

従業員の安否確認を徹底する。

備蓄に関して、思いつくことは備蓄しているが、家庭環境等によって必要なものが違う。実際に災害が起きたときに活用できるか疑問がある。担当者会議のときに、確認が取れているか疑問がある。

4 その他

会長：ビリーブ大久保氏より任期終了の挨拶