

令和2年度障害者福祉に関する質的モニタリング調査

施策体系(1) 障害理解促進・差別解消（障害理解研修受講団体）

【主な質問】

- ・ 障害理解の深まりについて
- ・ 本市の障害理解促進事業について
- ・ 市民や事業者の障害理解を深めるための取組について
- ・ 差別解消法及び本市差別解消条例の認知について

質問項目	主な意見
障害理解の深まり	<p>発達障害に対する理解が10年前とは全然違うように思う。最近では、子どもを障害のある児童と一緒に預けることに抵抗のある保護者は少なくなっているように感じる。保護者会の場合などでも子どもに発達障害があることを自ら公表する保護者もいる。</p> <p>テレビ等で手話での情報保障を目にすることが増え、障害者への配慮が高まってきたと感じる。</p>
各種障害理解促進事業	<p>とっておきの音楽祭は、仙台七夕祭りや仙台青葉祭り、定禅寺ストリートジャズフェスティバルと同じように、仙台で親しまれているイベントの一つになっていると思う。</p> <p>ボッチャをする機会があった際、老若男女、障害の有無に関わらず、一緒に楽しめるスポーツであり、障害を理解する上でとても良いと感じた。</p>
市民や事業者に対する取組	<p>バリアフリー目線によるまちづくりなど、身近に感じることができるハード整備がまだまだ大事だと思う。</p> <p>誰でも参加できる障害理解に関する取組が更にあると良い。先駆的な取組を実践例として紹介するなどして欲しい。</p>
差別解消法及び本市条例	<p>差別解消法については、内閣府が発行したリーフレットを見て、平成28年の施行後に知った。「合理的配慮」という言葉が印象に残っている。</p>

施策体系(2) 保育・療育（児童発達支援センター）

【主な質問】

- ・児童発達支援センターの地域支援について
- ・地域連携における職員のスキルアップについて
- ・児童発達支援センターに求められる役割について
- ・子育て・教育・福祉の連携について
- ・障害児の療育に関する人材育成について

質問項目	主な意見
児童発達支援センターの地域支援	<p>今後、並行通園が一般事業化されることで、保護者の子どもに対する理解と、在籍園職員と保護者間の共通理解が進むことに寄与できればと考えている。</p> <p>保護者自身が抱える問題（抑うつ、精神疾患、虐待等）に対して専門職によるメンタルケアが必要である。</p>
地域連携における職員のスキルアップ	<p>以下の4点について重要と考え、取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機能を明確化し、センターから積極的に発信していく ・地域のニーズに迅速に対応し経験値を上げる ・センター内の多職種職員の専門性を活かして連携に対応する ・地域の子育て支援機関と共同で職員研修やケース検討会を行い、地域連携を図る <p>更なる支援のためには、的確にアセスメントするための専門性を高めていく必要があると考える。</p>
児童発達支援センターに求められる役割	<p>女性の活躍機会が広がり、乳幼児健診受診以前に保育園に入園しているケースが増えていると思う。専業主婦が多かった時代に比べ、母親同士のネットワークが希薄で、就園後の園での子どもの姿や困り事に保護者が気づけず、相談が遅れてしまうことが多くなっている。どの時期に気づいても即対応できる場としての役割も担っていただけると良い。</p>
子育て・教育・福祉の連携	<p>行政の縦割りが解消されれば、子育て・教育・福祉の3つの分野の連携が深まると思う。児童発達支援センターは健康福祉局の所管だが、子供未来局の所管にあって、子供として等しく「特性や遅れに対して支援を受けながら地域の中で生活すること」が当たり前と認識されることを望む。</p> <p>児童発達支援センターや、アーチル、他事業所等との役割の違いなどは分かりにくいと思う。子育て支援機関に対する児童</p>

	<p>発達支援センターの役割等の認知度の向上が必要だと思う。</p> <p>支援者養成機関（大学・専門学校等）や子育て機関の支援の場で発達障害や児童発達支援について学ぶ機会が必要だと思う。</p>
障害児の療育に関する人材育成	<p>保護者との協働に重きをおき、発達支援のノウハウはもちろんのこと、保護者と共有していくための発信力と共感力、変化するニーズに対応するための柔軟性と応用力も必要だと思う。専門的な知識と経験の蓄積が現場で発揮できる力となる。そのため、職員が職務に充実感をもってあたることが望まれ、そのための体制整備が大切である。</p>

施策体系(2) 放課後支援（重症心身障害児向け放課後等デイサービス事業所）

【主な質問】

- ・放課後等デイサービスの役割について
- ・保護者からのニーズについて
- ・人材確保の課題について

質問項目	主な意見
放課後等デイサービスの役割	<p>保護者からのニーズだけではなく、児童の療育を行うことが放課後デイサービスの役割である。手遊びや他の子どもとのコミュニケーション等、療育の時間を確保している。療育により子どもが新しい表情を見せたりするなど、成長の機会を提供できる。</p> <p>保育士等が療育の機会を提供することと、看護師等が医療的ケアを提供することの、両輪で支援することが、放課後等デイサービスに求められている。</p>
保護者のニーズ	<p>入浴サービスに対するニーズが高く、入浴を最優先している。利用日には必ず入浴を行う。行事・活動のサービスのみで、入浴を行わない事業所もあるため、保護者から好評である。</p> <p>保護者からのニーズがあり、午前中の一時受入れが実現した。午前中通院が必要な子が、自宅に帰る途中に事業所がある際など、一時的に受け入れることもある。</p>
人材確保の課題	<p>看護師の人員確保に苦慮している。採用時点では、重症心身障害児・医療的ケア児の対応をしたことがない看護師がほとんどであり、十分な研修が必要である。</p>

	表情から意思を読み取ることが想像以上に難しい、といった理由から、早期退職者も多い。
--	---

施策体系(3) 相談支援（短期入所事業所）

【主な質問】

- ・ 緊急受入れの課題について
- ・ 予防的視点でのコーディネートについて
- ・ 他の短期入所事業所等とのネットワーク構築について

質問項目	主な意見
緊急受入れの課題	予約制ではないため、安定した人員管理が難しい。他法人・他事業所間で職員の応援体制の仕組みなどがあると良い。
予防的視点でのコーディネート	近年、18～19歳の緊急受入者が増えている。児童から成人期は支援が途切れがちであり、事案に応じて上手く支援を繋いでいくことが必要だと思う。 地域の方からすると、高齢分野の支援機関は身近にあるが、障害分野はどこに相談して良いのかわからない、という場合が多いと思う。地域によっては、高齢と障害の包括的なケア会議を行っている所もあるが、地域で出張相談会等を行うなどの取組も必要なのではないか。
他の短期入所事業所等とのネットワーク構築	短期入所事業所の新規受入れのハードルを下げると、地域生活支援拠点と短期入所事業所とのネットワークを作り、事例の共有など支援者支援の枠組みが作れると良い。ネットワークを通して、他事業所が抱えている課題と同様の課題に直面するかもしれない、という当事者意識を持つことが重要だと思う。
その他	区役所だけでなく、地域に身近に相談できる機関を増やし、相談支援体制を拡充することが必要だと思う。

施策体系(3) 相談支援（精神障害者家族会）

【主な質問】

- ・ 専門医等に相談しにくいことについて
- ・ 家族を支える上で、負担に感じること・手助けがあれば良いことについて
- ・ 精神障害者家族支援事業の効果や課題について
- ・ 今後必要なサービス・支援について

質問項目	主な意見
専門医等に相談しにくいこと	治療の進め方の説明と薬の説明が不足していると感じる。一般的な話でも良いので、講演会で周知を図って欲しい。
家族を支える上で、負担に感じること・手助けがあれば良いこと	患者と常に生活を共にする家族は、とてもストレスが大きく、家族が精神科の治療を受けている場合も多い。 当事者の意見が尊重されないことで、自信を失ってしまうことがあるため、当事者の意見を尊重することも重要だと思う。一方で、服薬・通院の際等に、本人の同意を得ることが難しく、専門医に相談するまでに時間がかかることもある。
精神障害者家族支援事業の効果や課題	「家族による家族学習会」は有効な手段だが、仙台市では多くの家族が家族会に繋がっておらず、新規罹患者の家族への働きかけに工夫が必要だと感じる。
今後必要なサービス・支援	これまでは、統合失調症の家族教室がメインだったが、発達障害の親の参加が増えている。発達障害の家族に向けた家族教室があると良いと思うが、発達障害の家族を持つスタッフが不足している。 重度精神障害者は、生活的・経済的自立が十分ではない。8050問題が深刻になる状況で、高齢・重度の精神障害に特化したグループホームの整備や、在宅での重度の精神障害者への訪問サービスがあると良い。 精神障害者の家族が、精神的に追い込まれたときに、一時的にでも逃げ出せる環境が必要だと思う。

施策体系(3) 生活支援（医療型短期入所事業所）

【主な質問】

- ・ 利用者の受入れの際の課題について
- ・ 多くの方に利用いただくために必要なことについて
- ・ 支援者の人材確保・育成について

質問項目	主な意見
受入れの際の課題	利用者のケアの方法やスケジュールを、個別に設定することが必要であり、初回の利用相談から受入れまでに手間と時間を要することが課題となっている。家族側にも準備の負担が大きくなっている。
多くの方に利用いただくために必要なこと	より多くの方に医療型短期入所を利用していただくためには、重症心身障害等のケアに慣れた人材（医師、看護師、介護福祉士等）が育成され、担い手の増加が必要だと思う。特に重症心身障害児者を担う医師の確保は、急務だと思う。 利用者一人ひとりに合った支援を行うため、小規模な医療型短期入所専用病棟の設置を行っても、運営が行える人材確保や報酬制度が必要だと思う。
人材確保・育成	看護師だけではなく、医師間のネットワークやワーキンググループの構築により、医療職の確保と人材育成や、医療と福祉のさらなる連携が必要である。 看護師を確保する際、人材紹介会社に支払う報酬が負担となっている。また、看護師人材は非常に流動的だが、採用したばかりの看護師では、一定のスキルが必要な短期入所事業は難しい。スキルがある看護師を定着させることが困難となっている。

施策体系(3) 生活支援（高次脳機能障害者への支援）

【主な質問】

- ・ 支援上の課題について
- ・ 効果的な支援について

質問項目	主な意見
支援上の課題	高次脳機能障害の方を支援する専門職（特に言語聴覚士）の不足や人材育成に時間を要する。

	<p>現在、高次脳機能障害支援プログラムの実践が週1回であることから、職員が実践や経験を重ねる機会が少ない。</p> <p>利用者個々人の高次脳機能障害の特性を加味して支援プログラムを提供していく必要があり、短期間では訓練効果が見えにくく、訓練プログラムを実施する人材育成に時間を要する。</p> <p>一人ひとり支援方法が違うため、検討会等で事例を共有することが重要である。</p>
効果的な支援	最終的に、就労を目指す方もおり、協調性・社会性を取り戻すための、集団療法と個別のアプローチの両方が必要である。

施策体系(3) 居住支援（重症心身障害者・強度行動障害者を受け入れているグループホーム）

【主な質問】

- ・ 障害特性に応じた対応について
- ・ 設備面での対応について
- ・ 必要な施策や支援について
- ・ 看護師の配置について
- ・ 地域との関わりについて

質問項目	主な意見
障害特性に応じた対応	障害の程度に関わらず自分らしい生活が送れるよう、一人ひとりの思いを大切に活動に心掛けている。作業、食事、その他活動等、あらゆる面で常時個別の対応が求められるため、全員一律ではなく、一人ひとりの希望に沿った活動や外出を支援している。
設備面での対応	<p>重症心身障害の利用者が多く、外用・中用・座位保持など一人で複数台の車椅子を使用している方が多いため、車椅子の置き場所が常に課題である。</p> <p>少人数で行える作業場・空間づくりが必要である。一般的な社会生活の中で利用者の混乱を招く側面もあると考え、間取りをシンプルにしているが、苦しくなった時に集団から離れ、気持ちを落ち着かすことができる部屋が必要である。建設時、小規模の部屋を多く配置するよう工夫した。</p>
必要な施策や支援	比較的軽度の障害者を受け入れている事業所は増えているが、重度心身障害者を受け入れるスキルがある事業所が少なく、新規生活介護事業所でも実質的に受入れができていない

	<p>事業所が散見される。研修の義務化などが必要だと思う。</p> <p>事業所間で連携して、重い障害がある方に対応するためのノウハウを共有することも重要だと思う。</p> <p>社会への重症心身障害者・強度行動障害者などの特性の理解を図ることが必要だと思う。</p>
看護師の配置	<p>最終的には、重い障害があっても、一人暮らしが普通にできるような社会が望ましい。日本では家族介護の考えが根深いが、無理なく看護師を配置し、家族介護と施策をマッチングさせて支援の社会化ができると良い。</p> <p>利用者の生活の幅を狭めないうえでの配慮として、看護師以外の支援員も、家族や看護師・医師に学びながら、医療的ケアを実施している。</p>
地域との関わり	<p>事業所と地域とのつながりを重視している。バザーなどを実施し、地域の方との交流を行い、地域の理解を得ることが重要だと思う。</p> <p>事業所開所時に地域住民の反対があった土地でも、震災の時に事業所が主体となって炊き出しを実施するなどの取組をした頃から、地域住民の理解が得られてきたと思う。</p>

施策体系(4) 一般就労・福祉的就労（就労継続支援 B 型事業所）

【主な質問】

- ・利用者の自立支援や生きがいづくりについて
- ・事業所等の自主製品の販売促進について
- ・事業所利用者の工賃について
- ・一般就労への移行について
- ・職員のスキル向上について

質問項目	主な意見
利用者の自立支援や生きがいづくり	製造と販売に取り組み、利用者本人ができることを増やし、事業所以外の人とも交流することで、自信をつけていくことが必要だと思う。
	地域住民の理解・相互関係が利用者の自立にもつながることから、利用者の自立支援・工賃向上等に向け、身近な地域で販売会等を開催することで、理解を深めている。
	B型支援事業所が行っていない、土日の余暇支援などについて、相談支援事業所や行政からのサポートがあると良い。

	<p>感染症の緊急事態宣言下で、通所利用と在宅利用の選択制にしたところ、利用者の多くは通所利用を選んだ。コミュニケーションの機会を確保し、生活リズムを安定させることに重点を置く方が多いのだと思う。</p>
事業所等の自主製品の販売促進	<p>障害者製品の販売促進のため、これまでの取組に加え、インターネット販売、企業に向けた販売の促進の取組なども必要である。</p> <p>企業への販路拡大には売り込みが必要だが、福祉事業所はマーケティングが得意ではないため、支援があると良い。その他衛生管理に関する支援など、側面支援も欲しい。</p>
事業所利用者の工賃	<p>各事業所とも工賃向上に向け努力しているが、限界も感じている。利用者への支援と「商売」との関係は相反する場合がある。工賃向上に向けたモチベーションは決して高くはない。商売と福祉は相反する部分があり、効率をいかに上げながら運営していくかが課題となっている。</p> <p>生産性を上げるため、利用者同士や、利用者と支援者間での円滑なコミュニケーションを大切にしている。</p>
一般就労への移行	<p>一般就労に向けては、ネガティブな思考を変えることが必要である。ハローワークへ同行支援を行い、本人の積極性を喚起できれば、就労に向けた意欲が出てくる。</p> <p>就労定着支援を行う上で、一般就労への移行後、問題が起こりやすい時期がある（3週間、1か月、3か月、半年など）。そのタイミングでフォロー、アドバイスを行っている。</p>
職員のスキル向上	<p>「ゆめの森」のような、障害者製品アンテナショップが仙台駅前にあるのは大きい。更に活用を図るべきだと思う。</p> <p>他事業所の職員と交流する機会等があると、職員も触発される。事業所同士の交流をさらに深めることも大事だと感じる。</p>

施策体系(4) 一般就労・福祉的就労（就労移行支援事業所）

【主な質問】

- ・ 障害者の就労を進める上での取組と課題について
- ・ 障害のある方と企業とのマッチングを進めるための施策や取組について
- ・ 支援スキルを向上させるために必要な施策や取組について

質問項目	主な意見
障害者の就労を進める上での取組と課題	繋がりが無いところから就労先を探す際には、ハローワークの障害者専用求人からアプローチすることが多い。利用者と一緒に見学に行くことも大事だと思う。
	障害者の就労を進める上での課題として、本人の希望と企業の求人のミスマッチや、就労後のフォローに関するマンパワー不足を感じる。
	企業が障害者雇用を促進しようとしていても、現場で一緒に働く方から理解が得られないと、定着は難しい。働く場での障害理解の促進が必要だと思う。
	本社を首都圏に持つ企業の支店で雇用されても本社所在地の実績になるため、仙台の地場企業が障害者雇用の実績を作る必要がある。しかし、仙台の地場企業は首都圏の企業に比べると、障害理解の面で遅れていると思う。特に、中小企業は精神障害者に対する理解が進んでいないと感じる。
	首都圏と比較すると、事業所や企業間同士で顔が見える関係をつくりやすいのが仙台市の強みであるため、これをうまく利用できると思う。
障害のある方と企業とのマッチングを進めるための施策や取組	事業所と企業とのざっくばらんな交流の機会があると良い。企業から事業所に見学に来てもらったり、利用者が企業に応募する前に、企業を実際に見学する選択肢が多いと、就労後のイメージをつかみやすく、雇用の定着につながると思う。
	事業所の見学の際、企業から、障害者雇用に対して前向きな感想を持ってもらうこともあり、もっと企業に利用者を知ってもらえる機会があると良いと思う。
	企業が求めるスキル及び人物像がわかる質問項目チェックシートがあると良い。事業所共通のものがあれば、同じフォーマットで企業を比較できるため、求めるスキルや人物像を把握しやすく、就職活動に向けた練習もしやすい。

支援スキルを向上させるために必要な施策や取組	事業所のスキル向上のための外部研修や、事業所同士で成功事例を共有する機会があると良い。 昨年度まで、はあとぼーと主催の「仙台福祉事業所合同説明会」に参加しており、事業所同士が交流できる場として有意義だった。コロナ禍においても、事業所が交流できる機会として、オンラインでも良いので交流会やセミナー、研修等があると良い。
------------------------	---

施策体系(4) スポーツ・レクリエーション・芸術文化（障害者スポーツに関わる団体）

【主な質問】

- ・障害者スポーツの参加状況について
- ・障害者スポーツのすそ野の拡大について
- ・2020 東京オリンピック・パラリンピックについて

質問項目	主な意見
障害者スポーツの参加状況	<p>スポーツ教室の開催や出前教室の要請が年々多くなっていることから障害者スポーツに関心を持つ方が多くなっているように感じる。</p> <p>障害者スポーツの中には、障害の程度に応じて、挑戦ができる競技種目がある。多くの方に体験してもらいたい。</p> <p>体験教室は、障害福祉サービス事業所や学校関係を通じて参加する方が多い。</p> <p>一日の体験では、飛躍的な上達はなくても、楽しんで帰られる方も多く、働きがいを感じる。</p> <p>体験だけではなく、車いすバスケットチーム宮城 MAX の練習見学で刺激を受ける方も多い。</p>
障害者スポーツのすそ野の拡大	<p>障害者ボランティアの育成が大事だと思う。最近では、大学生において、障害者スポーツを取り入れた授業を行っていることなどで、大学生のボランティアが飛躍的に増加している。学生のボランティアを増やすとともに、今後は、市や市民団体と一緒に活動できたら良い。</p>
2020 東京オリンピック・パラリンピック	<p>スポーツアスリートにやる気と元気を与える機会となると共に、多くの障害者に新たにスポーツを始めるきっかけになって欲しい。</p> <p>多くの方に、パラリンピックを通じた一流のプレーを知って</p>

	<p>もらうことで、障害者スポーツの関心に繋がると良い。</p> <p>パラリンピックが一過性とならないよう、継続した取組を行うことが課題だと思う。</p>
--	--

施策体系(5) 防災・減災等（災害時個別支援計画の作成事業所）

【主な質問】

- ・災害発生時の不安について
- ・災害時個別支援計画を作成するうえで苦勞した点・工夫した点について
- ・計画書の見直しについて
- ・地域における支援体制について

質問項目	主な意見
災害発生時の不安	<p>震災後にできた事業所は災害に対する危機感が低い傾向があり、震災を知らない支援者が増えているため、技術・知識の継承に課題があると感じる。</p> <p>計画に基づいて避難訓練を実施しているケースがあっても、災害の種類や発生した時期・時間でも動き方が違うため、不安を感じる。</p> <p>障害のある家族がいることを知られたくないという家族もあり、災害発生時に民生委員等地域の方の協力を得ることが難しいケースもある。災害発生時の対応について、時間をかけて相談していく必要がある。</p>
災害時個別支援計画を作成するうえで苦勞した点・工夫した点	<p>ヘルパーだけで作成することができない。使用している薬や医療提供などの記載もあり、看護師等の専門職の関与が欠かせないことが、計画作成の難しいところである。</p> <p>発災時、災害者がすぐに動けない場合でも、利用者のセルフケア能力を高めることを重視した支援計画を作成している。</p>
計画書の見直し	<p>計画の見直しの際、懐中電灯や発電機等の備品が計画書に記載されてある場所がないケースがあった。計画の実効性を確認するため、計画の作成後の定期的な見直しが必要である。</p>
地域における支援体制	<p>民生委員の方などに、災害時に支援が必要な方が地域にいることを知ってもらうことが必要である。計画書に担当している病院・事業所が書かれてあることを知っていれば、発災時、支援機関への連絡につながる可能性がある。</p> <p>災害時は、助けを必要としている方を事業所や医療機関が見</p>

	つけることが難しい場合も多い。地域の方々との関係性を深める働きかけや、当事者、ご家族、地域の方から声を上げてもらうことも重要である。
	感染症の拡大に伴い中止になってしまったが、地域で民生委員と支援者の情報共有の場を設けようとしていた。

施策体系(5) 事業所支援・人材確保（人材確保研修受講団体）

【主な質問】

- ・人材の確保・定着の面での課題について
- ・人材確保のための施策や支援について
- ・人材定着のための施策や支援について
- ・人材育成のための施策や支援について
- ・メンタル不調者への対応について

質問項目	主な意見
人材の確保・定着の面での課題	まずは人材育成の充実が肝要であり、長期的には、人材の確保・定着も必要である。一方で、職員に十分な研修等を受けさせる余裕（人・時間）がないことが課題となっている。
	人材確保の取組に関しては、ホームページはもちろん、SNSの活用や魅力的なパンフレットの作成、インターンシップや実習・見学の受入れ、職場説明会等の企画のほか、学校訪問等のアウトリーチが必要になっていると感じているが、多くの福祉事業者は採用活動専門の部署を設置することが難しい。一般企業との競争に関して厳しい状況にあると感じる。
	自法人の魅力だけではなく、福祉の魅力そのものを現場の自分達が、学生や地域の方々に伝えていかなくてはならないと考えている。
	福祉の大学に進んでも、福祉業界に入らない学生がいることに対して、危機感を持っている。福祉関係団体が実施する福祉人材確保に関するイベントが、多くの学生が就職活動をしている春頃に開催されるとより良いのではないかと感じる。また、イベントに対しての協賛・助成があると良い。
	児童部門の求人は求職者からの反応が良い一方で、成人部門・ヘルパー部門・グループホーム部門の求人は人気がない。早朝・夜間・土日の業務がメインで、賃金は低い。待遇面の改善なしに人材確保は難しいと感じる。

	<p>障害の軽度の方を受け入れている事業所が増加している一方で、重度の方を受け入れている事業所を敬遠する求職者は多く、人材確保面で不利な状況であり、処遇改善が望まれる。</p> <p>ボランティアで大学の単位を認定できる制度を通して福祉分野に興味を持ち、就業につながったケースもある。コロナ禍で大学のボランティアの受け入れができない状況であるが、このように、新卒の求人以外で学生にアプローチしていくことも重要だと感じる。</p>
人材確保のための施策や支援	<p>令和元年度に市が実施した事業者の若手職員と学生の面談会を継続して欲しい。事業者と学生の面談会の前に、参加する事業者同士（職員同士）の交流があると、会場の雰囲気はもっと良くなると思う。福祉業界は、利害関係を超えて事業者同士が連帯できるのが強みだと感じる。</p> <p>確保が難しい医療職、ヘルパー等、専門職は職員のコネクションで確保することも多かった。資格を持ちながらも働いていない方がいるため、潜在的福祉人材の掘り起こしと再就職支援が必要である。</p> <p>障害業界が敬遠される状況もあるが、実際働いてみると良かったという話もあり、知ってもらう機会が必要である。説明会の際に専門職も同行し、説明することもある。</p>
人材定着のための施策や支援	<p>人材定着の取組についてモデルとなるような法人、事業所により「事例共有会」を実施し、将来的には、仙台市オリジナルの認証制度を作り、人材定着について優良な事業所にはその認証を授与する制度があると良い。</p>
人材育成のための施策や支援	<p>専門職の配置は少数であるため、法人の枠を超えて、他事業所の取組を知り、交流できるような研修があると、モチベーションの向上にもつながると思う。</p> <p>職員からの相談にはきめ細やかに対応しているが、福祉の魅力や醍醐味を伝えていけるようなシステムを作っていく必要がある。</p>
メンタル不調者への対応	<p>メンタル不調者が出た場合、現場の職員体制が逼迫するが、不調となった職員の復帰の見通しが立てにくいことと、人件費の問題から簡単に人員を補填することができない状況がある。不調者が回復するまでは他の職員の負担が増えてしまうことも問題である。良いやり方などがあれば情報共有など行って欲しい。</p>

