

令和 7 年度 ソーレ平塚地域連携推進会議 議事録

日時 令和 8 時 1 月 19 日（月）13:30～16:30

場所 ソーレ平塚 会議室

参加者

- 利用者
- 利用者家族
- 地域関係者（公民館館長）
- 地域関係者（自治会長）
- 福祉及び経営に知見のある者（社会福祉法人理事長兼施設長）
- 市町村関係者（市役所障がい福祉課職員）
- 清水 行夫（ソーレ平塚施設長）
- 佐藤 智宏（ソーレ平塚生活支援課長：事務局として参加：司会進行を担当）

施設長あいさつ

- 今年度より地域連携推進会議として年 1 回開催する運びとなり、本日は、施設見学も含めて 2 時間程度で実施する予定。
- 見学後に資料の説明と質疑応答を行う。
- 委嘱状授与。

自己紹介

- 1 名ずつ自己紹介（名前、所属、ソーレ平塚とのかかわり等）を行った。

施設見学

- コロナ感染者が発生したため、見学範囲を制限して実施した。

法人及び施設の概要（資料説明）

- 社会福祉法人至泉会は昭和 54 年設立、今年で 47 年目を迎える。
- 正規職員と非常勤合わせて 200 人超の職員が在籍している。
- 基本理念として個人の尊厳を重視し、個人の意向を十分に尊重することを大切にしている。
- 法人運営施設：あけぼの園（児童発達支援センター、定員 30 名）、精陽学園（福祉型障害児入所施設、定員 50 名）、ソーレ平塚（障害者支援施設）、ソーレ平塚地域支援センター、すこやか園を運営している。
- ソーレ平塚は定員 50 名で現在 50 名が利用、男性 29 名・女性 21 名、平均年齢 53 歳。
- 職員体制は生活支援員が最も多く（30 名程）、その他に看護師、栄養士、理学療法士等を配置している。

施設やサービスの透明性と質の確保（資料説明）

- 長期入所者の受け入れ以外に在宅の障がい児・者に対して、通常の短期入所サービス（定員 4 名）と医療的ケアが必要な障がい児・者に対しての短期入所サービス（定員 2 名）を提供している。
- 地域との連携として金田小学校や保育園との定期的な交流を実施し、地域行事へも参加している。
- 会議室やホールを地域の生涯学習事業、学習支援事業、PTA 活動等に開放している。
- 災害時における協定福祉避難所として、平成 13 年に平塚市と協定を締結した。
- 防災・防犯対策として定期的な避難訓練（水害、地震等）や警察による不審者対応訓練を実施している。また、夜間及び土・日曜日（終日）は、オートロックによる施錠の設定を行っている。
- 当所は、金目川と鈴川に挟まれた立地のため、ハザードマップでは 3.5 メートルの浸水想定地域であり、年に数回、大雨による警戒警報が発令された時は、実際に 1 階利用者は、3 階のホールや会議室に避難している。
- 職員の採用・育成に重点を置き、研修制度や人事評価制度を整備し、実施している。
- 利用者の健康管理として嘱託医による定期診察、看護師による 24 時間体制を確保している。

利用者の権利擁護（資料説明）

- 意思決定支援が令和 8 年度から義務化されることを受け、令和 6 年度は 6 名、令和 7 年度は 12 名を対象に実施した。
- 神奈川県「当事者目線の障害福祉推進条例」に基づいて「全ての障害者に必ず意思がある」という前提で支援を実施している。
- 利用者の生活歴や趣味嗜好を調査し、個別の外出支援や活動支援を展開している。
- 虐待防止委員会を設置し、月 1 回、話し合いを実施している。
- 施設への苦情等の窓口として、第三者委員や神奈川県運営適正化委員会への相談窓口を設置している。
- JSY ネット（3 法人による権利擁護ネットワーク）で 30 年以上継続して取り組んでいる。

質疑応答

- 【質問】福祉業界全体で人材不足が深刻化している中、ソーレ平塚での採用状況や離職理由は、どのようなものがあるのか。また、新卒採用の困難さや、職員の定着率向上に向けた取り組みはどのようにしているのか。
 【回答】法人全体で採用活動を行うよう体制を変更し、職員のニーズ把握にも努めている。しかし、福祉分野を志望する学生の母数が少なく、さらに学生が相談員等の職種を希望する傾向があり、現場を希望する学生が少なく、新卒者の確保が困難となっている。そのため、人材紹介会社を利用せざるを得ない状況であるが、紹介手数料が想定年収の 3 割程度かかり、経営を圧迫している。離職理由としては身体介護の負担や夜勤の頻度が挙げられることが多い。
- 【質問】給与水準について他業界との給与格差が採用に影響している可能性はあるのか。また、初任給や平均給与の水準、国の制度との関係はどのようなものがあるのか。
 【回答】給与水準に関しては、国の報酬単価に基づく制度のため大幅な改善は困難だが、福祉業界内では比較的低くない水準を維持している。ただし一般企業と比較するとまだ差があり、全身協や身障協等を通じて改善を求めている。また、利用者数に応じた収入システムのため、安易な給与引き上げは困難な状況である。

- 【質問】地域連携について施設から報告があったが、逆に施設から地域に何か期待することはあるか。また、どのような連携を望むのか。

【回答】当所の秋麗祭について今年度は地域行事の日程と重なったので、来年度は日程調整を行い、より多くの地域住民に施設を訪問してもらい、施設を知ってもらい機会を作りたい。また、普段から地域には良くしてもらっており、当所から特に地域へ望むことはないが、利用者や職員と地域住民との日常的な挨拶等、気軽に声をかけていただきたい。

- 【質問】意思決定支援の具体的な実施方法（カンファレンスの頻度や参加者、個別対応の方法等）を教えてください。

【回答】年3回のカンファレンスを基本とし、個別支援計画と連動して実施している。参加者は本人、家族、支援員、相談員等で構成するが、利用者の特性に応じて少人数での対応も行っている。意思決定支援には、利用者との普段からのコミュニケーションの積み重ねが重要であるが、それにプラスして入所前の生活歴や趣味嗜好の情報が必要であり、家族からも聞き取りをしたりして情報収集している。しかしながら、長期入所により自己決定の経験が少ない利用者への支援方法が確立していないので、それが現在の課題である。



施設見学（居室）



施設見学（浴室）



施設見学（スタッフルーム）



地域連携推進会議