

重点的に取り組むべき課題（再掲）

1. 障がい者の一般就労支援

《課題》

- ①障がい者雇用に関する企業への啓発が不十分。
- ②各機関の取り組みに関する情報共有が不十分。
- ③一般就労後のフォロー体制が不十分。

《改善に向けて》

京都西陣公共職業安定所園部出張所、なんたん障害者就業・生活支援センター、南丹市が、それぞれの取り組みが最大限の効果を発揮するように連携・役割分担できる体制を確立する。

2. 障がい児の就学支援

《課題》

- ①不登校の受け皿として放課後等デイサービスの利用が増加している。まずは保護者・教育機関が登校に向けた手立てを実施し、福祉制度が必要に応じて補完するという共通認識が確立されておらず、家庭支援も含めて福祉制度に委ねられる傾向がある。
- ②支援学校の通学バスにおいて、下記のような問題がある。
 - A)バス停までは保護者が送迎するルールとなっており、保護者が送迎できない時に生徒がやむを得ず休学する事例があった。
 - B)保護者の出勤時間に間に合うよう、遠くのバス停まで送迎している場合がある。美山町では最南端（原区）までしかバスが来ない。
 - C)寄宿生は週末の帰省時に乗車できないルールとなっている。

《改善に向けて》

保護者、学校、教育委員会、福祉サービス事業所、福祉部局が、お互い補完しあうように連携・役割分担できる体制を確立する。

3. 南丹圏域障害福祉事業者等の研修プラン策定

《課題》

- ①虐待が疑われるような事例があっても、依然として行政への通報義務を果たさない福祉事業者が見受けられる。
- ②障害者差別解消法の施行などにより、利用者への接遇を改善する必要がある。

《改善に向けて》

南丹圏域の福祉事業者全体のレベルアップを図るため、南丹保健所、結丹、亀岡市、京丹波町と連携し、虐待防止・障害者差別解消法への対応など、福祉事業者の意向も取り入れた中期的な研修プランを策定し、計画に基づいた研修を実施する。

障がい者の一般就労支援に関する調査票

南丹市地域自立支援協議会において、別紙1のとおり「障がい者の一般就労支援」を重点課題として位置づけ、労働施策と福祉施策のすき間解消をめざしていくことが承認されました。

つきましては、まずは福祉部門から見た具体的課題を洗い出したうえで、その解決に向けて労働部門と福祉部門で協議したいと考えていますので、ご多忙のおり恐縮ですが、この調査票により各事業所単位で、来る8月31日（水）までに下記担当へメールでご回答をお願いします。

担当：南丹市社会福祉課 下田 TEL:0771-68-0007/E-mail:shimoda368@city.nantan.kyoto.jp

事業所名	
回答者名	
連絡先	TEL: _____ /E-mail: _____

■障がい者が一般就労するにあたって、何が障壁になっているとお考えですか？

■障がい者の一般就労を支援するにあたって、どの機関とどのような連携をされていますか？

■障がい者の一般就労を支援するにあたって、困っておられることはどんなことですか？

■障がい者が一般就労した後、その定着支援としてどのような手立てが必要だとお考えですか。

ご協力ありがとうございました。

障がい児の就学支援に関する調査票

南丹市地域自立支援協議会において、別紙2のとおり「障がい児の就学支援」を重点課題として位置づけ、教育施策と福祉施策のすき間解消をめざしていくことが承認されました。

つきましては、まずは福祉部門から見た具体的課題を洗い出したうえで、その解決に向けて教育部門と福祉部門で協議したいと考えていますので、ご多忙のおり恐縮ですが、この調査票により各事業所単位で、来る8月31日（水）までに下記担当へメールでご回答をお願いします。

担当：南丹市社会福祉課 下田 TEL:0771-68-0007/E-mail:shimoda368@city.nantan.kyoto.jp

事業所名	
回答者名	
連絡先	TEL: _____ /E-mail: _____

■障がい児の支援について、現在は福祉部門が対応しているが、教育部門が対応した方がよいと思うことがあれば、その具体的な内容、教育部門が対応した方がよい理由や解決策をご記入ください。

記入例	<p>①不登校児童の保護者からの相談を、放課後デイ事業所が一手に引き受けている。 義務教育における不登校の解消は保護者や教育機関の責務であり、保護者からの相談はまず学校が引き受け、ケース会議等も学校が主催すべき。</p> <p>②通学時の送迎に関する相談を、相談支援事業所が一手に引き受けている。 義務教育における通学手段の確保は保護者や教育機関の責務であり、通学時の送迎は保護者と学校が調整して役割分担すべき。</p>

■障がい児の支援について、現在は教育部門が対応しているが、福祉部門が対応した方がよいと思うことがあれば、その具体的な内容、福祉部門が対応した方がよい理由や解決策をご記入ください。

記入例	<p>①不登校児童の保護者からの相談を、学校が一手に引き受けている。 不登校の理由が障がいである場合、保護者からの相談は専門的知見を持つ相談支援事業所が引き受け、ケース会議等も福祉事務所が主催すべき。</p> <p>②通学時の送迎に関する相談を、学校が一手に引き受けている。 通学時の送迎が必要な理由が障がいである場合、新たな福祉制度を創設して、福祉部門で送迎サービスを行うべき。</p>

ご協力ありがとうございました。

南丹圏域障害福祉事業者等の研修に関する意向調査票

南丹市地域自立支援協議会において、南丹圏域の福祉事業者全体のレベルアップを図るため、南丹保健所、結丹、亀岡市、京丹波町と連携し、虐待防止・障害者差別解消法への対応など、事業者の意向も取り入れた中期的な研修プランを策定し、計画に基づいた研修を実施することが承認されました。

つきましては、この意向調査票により各事業所単位で、来る8月23日（水）までに下記担当へメールでご回答いただきますようお願いいたします。

担当：南丹市社会福祉課 下田 TEL:0771-68-0007/E-mail:shimoda368@city.nantan.kyoto.jp

事業所名	
回答者名	
連絡先	TEL: _____ /E-mail: _____

■南丹圏域（南丹市・亀岡市・京丹波町）の事業者を対象として、複数年にわたって各テーマを設けた研修を実施したいと考えています。研修に関する事業所としての意向をご記入ください。

研修内容	《記入例》①実例を用いた苦情の対処方法／②虐待防止に向けた法人の取り組み
対象者	《記入例》①サービス管理者・現場職員等／②法人理事・施設長等
開催時期	《記入例》①10月～11月の水曜日午後／②12月上旬の木曜日午前
その他	《記入例》①は現場職員に順番に受けさせたいので、年3回程度実施してほしい。

ご協力ありがとうございました。

障がい者の一般就労支援に関する調査結果(回答：障がい者就労支援事業所等 11 団体)

平成 28 年 9 月 9 日調整/南丹市社会福祉課

一般就労への障壁	支援にあたる連携体制	支援にあたって困ること	就労後の定着に必要な手立て
<p>《当事者側》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■就労意欲が少ない。維持できない。 ■利用者の大半は福祉就労で日常生活を送る重度障がい者であり、一般就労より生活動作やその質を重視している方が多い。 ■身体的な能力や高齢化。 ■精神的に1日勤務できない。働ける日と働けない日がある。コミュニケーションがとれない。 ■家族の支援が少ない。 <p>《事業所側》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■事業所内に就労専門の支援職員が確保できない。生活・身辺支援が優先となり、ジョブコーチ的な支援ができない。 <p>《企業・社会側》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■企業の障がい者への関わりが少なく、雇用に積極的になってもらえない。 ■障がい者への理解不足。障がい者はなかなか変わらないので、受け手がどれだけ特性を理解して指導するかにかかってくる。 ■就業中は休憩時間まで休まず働く、ノルマ・課題がある等は働くうえで重要なことだが、精神障がい者は休みながら少しずつという働き方でなければ適応しづらい。経済の仕組みに則って就労を規定する以上、精神障がい者の一般就労は、障害程度が軽い人に限られてしまう。 ■当事者宅付近での希望する仕事や交通手段の少なさ。 ■障害特性と仕事内容のミスマッチ。 ■障がい者雇用枠が少ない。 	<p>《障害者就業・生活支援センター》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■定期的な情報交換。 ■登録・就労支援準備・説明会参加・実習手続等。 ■職業適性検査や就労先面接の打合せ。 ■センターに職業訓練校を紹介してもらい、就労に結び付いた。 ■センターに就労希望者の相談を受けてもらい、現状のサービスの中での目標設定等具体的な助言を受けた。 <p>《ハローワーク》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■同行支援。 ■一般就労への応募。 <p>《相談支援事業所》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■基幹相談支援センター等の相談員との情報共有。 <p>《その他》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■京都自立就労サポートセンターの就労準備事業を利用。 ■取引中の下請業者等との情報交流・実習の実施等。 ■京都ジョブパークとの就労前トレーニングの実施。 ■京都障害者職業センターの職業評価・研修受講等。 ■生活介護のみで就労対象者がいない。 	<p>《当事者側》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■自分を受け入れてくれる職場を望む方は、社会性やコミュニケーション等が課題でも個別支援で就労につなげられないか。 ■思いと能力・現実との違い(就職希望だが毎日通所できていない・限定的な職種を希望)を理解してもらうことが難しい。 ■病状・精神状態の変動や軽作業に関心を示さない等モチベーション維持が困難で、就労への契機づくりが難しい。 ■現実のできる仕事を避けて上場企業への就労をめざす等こだわりが強い方は、自身の特性とのマッチングも難しい。 ■コミュニケーション能力不足をどう補うか。仕事の能力はあっても面接に至らないことがある。 ■就労後のトラブルの多さとフォロー。 ■就労への意識・意欲が低く、現状の生活で満足している方が多い。 <p>《事業所側》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■直接担当の指導員が確保できない。 <p>《企業・社会側》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■受け入れてくれる企業がない。 ■医療面など企業の受け入れ環境が不明。 ■気軽に企業見学できる機会がない。 ■就労移行事業所(ならし期間)がなく、次のステップにつなげられない。 ■地域的(美山)に公共交通機関が限られており、町外の通勤手段の確保が難しい。 ■障がい者を健常者に近づける考え方がまだまだ多いように感じる。 	<ul style="list-style-type: none"> ■就労までにトライアル雇用制度やジョブコーチを使ったサポート。 ■短時間勤務から開始し、従来の施設利用と併用しながら徐々に就労先の勤務時間・量を増やすなど、企業と就労支援機関の連携による長期的な定着支援。 ■支援者による就労直後の同行支援、課題抽出のうえで定期的意見交換、会議で支援方法や環境のつくり方等を伝達。 ■関係機関とともに就職先との連携、定期的な訪問・当事者との面談等。 ■問題の早期発見と解決に向けたコーディネーターの存在。 ■企業への定期的な支援。 ■受入先も障がい者支援に見識のある人材を雇用・育成。(費用負担が過大にならないよう公費助成も必要) ■理解者を増やし従業員との関係を安定させるため、企業に出向き障がい者の受け入れや理解、差別解消法等の研修を実施。 ■就労後に不安等が生じた場合の支援として、悩みや相談で退社後等に気軽に立ち寄れる場の確保、当事者会(行政や企業・福祉事業所への要望等)の立ち上げ等。 ■通所から就労した方は、通勤の困難さと医療・医務面の不十分さを訴えていた。 ■余暇活動支援(給料を自分で使う。余暇が充実してこそ頑張れる)、家庭での支援。 ■生活力向上に向けた支援(生活の安定が図れないと継続就労は難しい)。 ■収入増加後の家計支援(適正管理ができず、かえって破たんすることがある)。

障がい児の就学支援に関する調査結果(回答：障がい児福祉事業所等8団体)

平成28年9月9日調整/南丹市社会福祉課

現在福祉部門が対応しているが、教育部門が対応した方がよいこと (内容・教育部門が対応した方がよい理由・解決策)	現在教育部門が対応しているが、福祉部門が対応した方がよいこと (内容・福祉部門が対応した方がよい理由・解決策)
<p>《不登校児童の支援》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■不登校児の対応を福祉事業所が一手に引き受けている。登校できる方法を考えるのは保護者や教育機関の責務で、合理的配慮のもと学校主導で対応すべき。 ■福祉事業所が一手に相談を引き受けるのではなく、生活の大半を占める学校と保護者が主体となり、学校と福祉事業所との連携・協働による支援を行った方がよい。 ■放課後デイを「外に出る場」と位置づけて事業所に委ねる場合があるが、多くの不登校児にとっては、学校以外の「行かなくてはならない所」が増えて負担増になる。不登校については、教育機関で解決し、その過程におけるケース会議等で協議のうえ、福祉サービスが必要であれば利用すべき。 <p>《通学の支援》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■保護者・学校・福祉の連携を図りながら、学校に関すること(通学や校内での活動や支援)は教育部門が対応すべき。特に通学に関しては、妥当な福祉サービスもないため、課題のひとつとなっている家庭がある。 ■事業所で通学の相談を引き受けている。支援学校では、寄宿舎を通年利用する児童はバスに乗れない。保護者の就労もあるため、事業所が自費で引き受けることがある。最終手段として、保護者の就労支援で福祉事業が入るのもありかも知れないが、基本は通学できる保障は教育機関で考えてほしい。 <p>《学習の支援》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■保護者から「宿題を見てほしい・分かっていないところを教えてほしい」等の要望が多いが、学習は学校で教えるのが基本で、ケース会議等で協議して役割分担すべき。また、各放課後デイ事業所は「療育」の内容を明確化して支援にあたるべき。 ■学習含む発達障がい児のフォローを事業所がしている。教育機関がもっと発達障害の対応を学習するべきで、わからなければ聞く姿勢を持ってほしい。合理的配慮を考えるうえでも定期的な合同勉強会や会議をして連携強化すべき。 <p>《相談窓口》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■初回相談は保護者が相談したい機関で受ければよいが、その後の関係者の連携が大切。学校と福祉は連携が難しい。就学前の保育所や幼稚園と福祉の連携は密で当たり前になっている。垣根を取り外した連携ができればと思う。 ■相談窓口はもちろん必要だと思うが、会議等の主催は学校が行うべき。 	<p>《専門職の支援》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■保育所等訪問支援が制度化されたが、まだ教育機関で周知されていないので、学校が発達障害をもつ児童への支援方法にヘルプを感じる如果能够あれば、専門職種の介入を利用すればよい。 <p>《相談員の役目》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■福祉部門は、学校以外の時間の過ごしに関して、必要なサービスを適切に提供するが役割。その中で、教育・福祉と線引きをするのは難しいと感じる。役割を明確にして、隙間や漏れのないようにしていくことが相談員の役目。

現在福祉部門が対応しているが、教育部門が対応した方がよいこと (内容・教育部門が対応した方がよい理由・解決策)	現在教育部門が対応しているが、福祉部門が対応した方がよいこと (内容・福祉部門が対応した方がよい理由・解決策)
<p>《教育と福祉の連携》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■教育委員会・学校等が、障がい児への福祉の支援内容に関する理解を深めるべき。 ■学校・福祉双方の支援を知る機会として、就学前の支援を学校でも引き継げるように児童の学習の様子を見学できる機会や、学校が福祉サービスを利用している児童の様子を見学する機会があってもよい。 ■教育部門(特に地域小中学校)との連携をどのようにとるべきか。以前から教育と福祉は交わりにくいとよく言うが、児童を取り巻く問題がそれぞれの機関で抱え込んだり終結してしまっていることが多いのでは。そのような場合にどう連携・確認をとり合うのか難しいと感じている。 ■事業所と地域小学校との関係が薄い。特殊級に入る児童は特に統一した支援を行うために連携が必要だが、地域小学校は教育、事業所は福祉ということでなかなか会議等の機会も持てない。 ■教育部門と随時連携しながら、支援体制を築きあげているところ。学校訪問や情報共有等引き続き連携機会を望んでいる。 <p>《その他》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■相談員とは計画書だけのやりとりになっているケースも多く、抱えておられる数を思うと普段から連絡をとり合うということも難しいのが実際。 	

南丹圏域障害福祉事業者等の研修に関する意向調査結果(回答：障がい者福祉事業所等 38 団体)

平成 28 年 9 月 9 日調整/南丹市社会福祉課

研修内容	対象者	開催時期	その他	
人権啓発、不適切ケア・虐待の実例と対応、法人の取り組み (支障なければ二市一町での事案の原因や対応等を報告) (11 団体)	中堅職員	月・木曜 PM	年 3 回程度実施。	
	非正規職員	月・木曜 PM	保健所開催の非正規職員研修は「よかった」と聞いているので、年 1 回程度実施。	
	職員 (地域住民)	強化月間等	PM の遅い時間	年 1 回(受講者が法人全体研修で発表) 虐待に関する基本的知識と現状を現場職員が知る機会にしたい。
		平日 9～15 時		—
		月・水曜以外		定期的に行ってほしい、
		10～2 月水曜 PM		同内容を複数回実施。講師を各施設で招くのは難しい。
		11～12 月平日 PM		—
		11～12 月 16 時か 17 時～		—
		—		—
	内容による	3～4 月以外	現場に近い内容なら年 3 回程度、法人として取り組む内容で法人役員等対象なら年 1 回。	
実例を用いた苦情対応(障害別・どんな苦情が考えられるか・初期段階の受付と対処・利用者への接し方等) (9 団体)	職員	強化月間等	年 1 回(受講者が法人全体研修で発表)	
		違う曜日で	現場職員に順番に受けさせたいので、年 3 回程度実施。	
		月・水曜以外	定期的に行ってほしい。	
		火・木曜 PM	—	
		木曜 10～12 時か 13～15 時	—	
		年度当初・中頃・終盤	同内容で実施日が何回かあると受講しやすい。	
		11～12 月 16 時か 17 時～	—	
	1 月以降	—		
内容による	3～4 月以外	現場に近い内容なら年 3 回程度、法人として取り組む内容で法人役員等対象なら年 1 回。		
障害者差別解消法・不当な差別・合理的配慮とは。具体的に何に取り組むべきか。障がい者の人権(権利条約や差別解消法等からの今日的理解) (5 団体)	法人理事等	11 月以降水曜 PM	—	
	役職員	平日 13～16 時	順番に受けさせるので、年 2 回程度実施。	
	中堅職員	月・木曜 PM	多くの職員が研修を受けられるように年 3 回程度実施。	
	職員	—	同内容の研修が年複数回実施してほしい。	
虐待防止等に向けた職員のメンタルヘルス(ストレス軽減)対策、精神状態・不安定要素の事前発見 (4 団体)	施設長・管理者等	12 月以降水曜 PM	—	
	職員	月中旬	—	
		5・10 月初旬	年 2 回	
実例を用いた障害別・訪問系・施設系等の困難事例の検討や対処方法、利用者への接し方 (3 団体)	職員	年度当初・中頃・終盤	同内容で実施日が何回かあると受講しやすい。	
		11 月中旬(NW 会議の時間帯)	職員が一度に参加できないので同内容で複数回研修してほしい。	
		12 月以降月～水曜 PM	現場職員が参加しやすいよう複数回実施してほしい。	

研修内容	対象者	開催時期	その他
接遇やマナー・応対、コミュニケーション能力の向上 (3 団体)	職員	木曜 10～12 時か 13～15 時	全職員対象なので、年数回か土日祝に開催してほしい。
		4 月初旬	—
		—	—
行動障害や粗暴行為の多い利用者への具体的支援方法(不安定・暴れる等)、他利用者・職員の安全確保、環境構造化、家族対応 (3 団体)	施設長・管理者等	12 月以降水曜 PM	—
	職員	学校長期休暇以外 AM 9～10 月	— 新採の都度行う必要があり、年 4 回程度の不定期開催がよい。
精神障害者支援における医学的知識、関わり方(思いを吐き出してもらえない、障害特性や服薬の効能、医師はどう接しているのか等) (3 団体)	管理者・現場責任者・地域福祉担当	—	—
	職員	月初月末除く平日 平日 9～15 時	専門用語ではなく、新任介護員でもわかる内容からステップアップする研修。 —
若年性認知症の方の受け入れ (2 団体)	職員	—	現在行き場のない若い認知症の方の居場所が増えると思う。
老障介護(高齢者が障がいのある子を介護)・障老介護(その逆)の支援 (2 団体)	職員	—	高齢の親の介護を上手にできない、介護保険が理解できない、親の年金に頼っていたが親が弱り介護保険料が必要になる、親が亡くなった時に生活困窮や経済虐待につながる等。
障害特性の理解、障害の特徴を踏まえたサービス提供方法等 (2 団体)	新任職員	4～9 月	—
	職員	11 月中旬(NW 会議の時間帯)	職員が一度に参加できないので同内容で複数回研修してほしい。
相模原事件から考えられること、施設の防犯対策と権利侵害の防止 (2 団体)	職員	年複数回実施	相模原事件は深刻な事態であり、現場全職員を受講させたい。
		11～12 月	—
施設内での医療のあり方、医療・福祉従事者の職務の倫理的あり方 (2 団体)	管理職・看護師	—	—
	職員	複数回実施	—
精神・自閉症・発達障害等と訪問介護員の関わりの留意事項、障害特性、関わりが難しい方への対応・接し方等 (2 団体)	サービス提供責任者・ヘルパー	12 月以降 PM	同内容で複数曜日に開催し、いずれかにヘルパーが参加できるようにしてほしい。
	職員	平日 9～15 時	—
権利擁護・成年後見制度 (2 団体)	職員(地域住民)	5 月～の半年を 1 クールに	年 2 回程度実施し、効果測定してほしい。
		11～12 月平日 PM	—
福祉施設におけるリスクマネジメント	理事・施設長等	—	—
職員の定着率アップの方法	理事・施設長等	3 月初旬	—
個別支援計画	管理責任者等	12 月以降月～水曜 PM	初回研修以降に反復研修等がないため、変更点等を踏まえたスキルアップ研修を望む。
養育に弱さのある保護者等への支援と関わり、家庭に関わる関係機関との連携	管理者・管理責任者等	学校長期休暇以外 AM	—
障がい者の特性により陥りやすい消費者トラブル(インターネット通販・出会い系・携帯料金・カード利用等)	管理者・現場責任者・地域福祉担当	—	—
地域に開かれた福祉施設の展開の方法(自治体・住民との協働)	管理者・管理責任者等	—	—

研修内容	対象者	開催時期	その他
施設の課題を吸い上げ、協議し、業務に反映させる組織運営の方法	管理者・管理責任者等	—	—
マナーに陥らず職員のモチベーションを保つには	中堅職員	—	—
事業所間で職員の相互交換派遣	中堅職員	—	3～数日間で年数回。
電話や文章等外部へ失礼のない対応	新任職員	4～6月	—
地域で活躍する障がい者の事例を通じて障がい者も住みやすい地域を考える	職員(地域住民)	11～12月平日PM	—
アンガー(怒り)マネジメント	職員(利用者)	違う曜日で	現場職員に順番に受けさせたいので、年3回程度実施。
認知症の勉強会	職員	—	障がい者施設も高齢化で障がいと認知症が混ざって対応が難しい。その行動がどういう原因や病気、障がいからくるかの理解が本人理解につながり、虐待防止にも繋がるのでは。
隣人として障がい者と共に暮らすとは	職員	年複数回実施	—
ケース・経過記録の書き方や工夫点	職員	火・木曜PM	—
施設の地域の中での役割・つとめ	職員	—	—
難病と障がいを併せ持つ方の支援	職員	—	—
圏域の訪問介護の現状及び将来	職員	—	—
地域福祉の理論と方法	職員	5月～の半年を1クールに	年2回程度実施し、効果測定してほしい。
福祉行財政と福祉計画	職員	5月～の半年を1クールに	年2回程度実施し、効果測定してほしい。
障がい者支援と自立支援制度	職員	5月～の半年を1クールに	年2回程度実施し、効果測定してほしい。
低所得者に対する支援と生活保護制度	職員	5月～の半年を1クールに	年2回程度実施し、効果測定してほしい。
障害・高齢福祉両方の対象者の考え方、関係機関との連携方法、障がい者・要介護者混在ケースのアプローチ方法	職員	—	—
施設区分(入所・通所等)に分けた研修(入所であれば夜間の施設管理体制等)、地域一体型の施設紹介(成功事例)	職員	—	年2回程度実施してほしい。府・府社協等の研修と日程・内容が重ならないように。
利用者ニーズとデマンド(必要性和要求)	職員	平日PM1～4時	順番に受けさせるので年2回程度実施してほしい。
事例検討会	職員	—	—
<p>広域な圏域では共通テーマが難しい。地域ごとに具体的課題を研修すべき。旧町単位のネットワーク会議開催時の研修も行うべき。</p> <p>圏域では対象者が多く成果がない。市町単位で実施すべき。</p> <p>単発では効果がない。複数日設定して参加できる日を選べるように。</p> <p>現場職員の研修は大切。施設が抱える課題が解消できる研修であってほしい。身近な課題をテーマにすべき。社協も多くの施設を抱えており、まずは社協との連携で。府・市行政のリーダーシップを。</p> <p>虐待防止という直接的な目的だけでなく、日々対処療法的に対応している職員にとって、利用者の対応が困難な行動等により、思いがけないアクシデントが起こる場合もあり、現場に応じた環境構造や支援スキル等の具体的な研修がない。結果ひいては不可抗力の虐待は減少すると思われ、併せて職員の精神ケア、予兆を知るスキルを考える研修が望ましい。</p>			