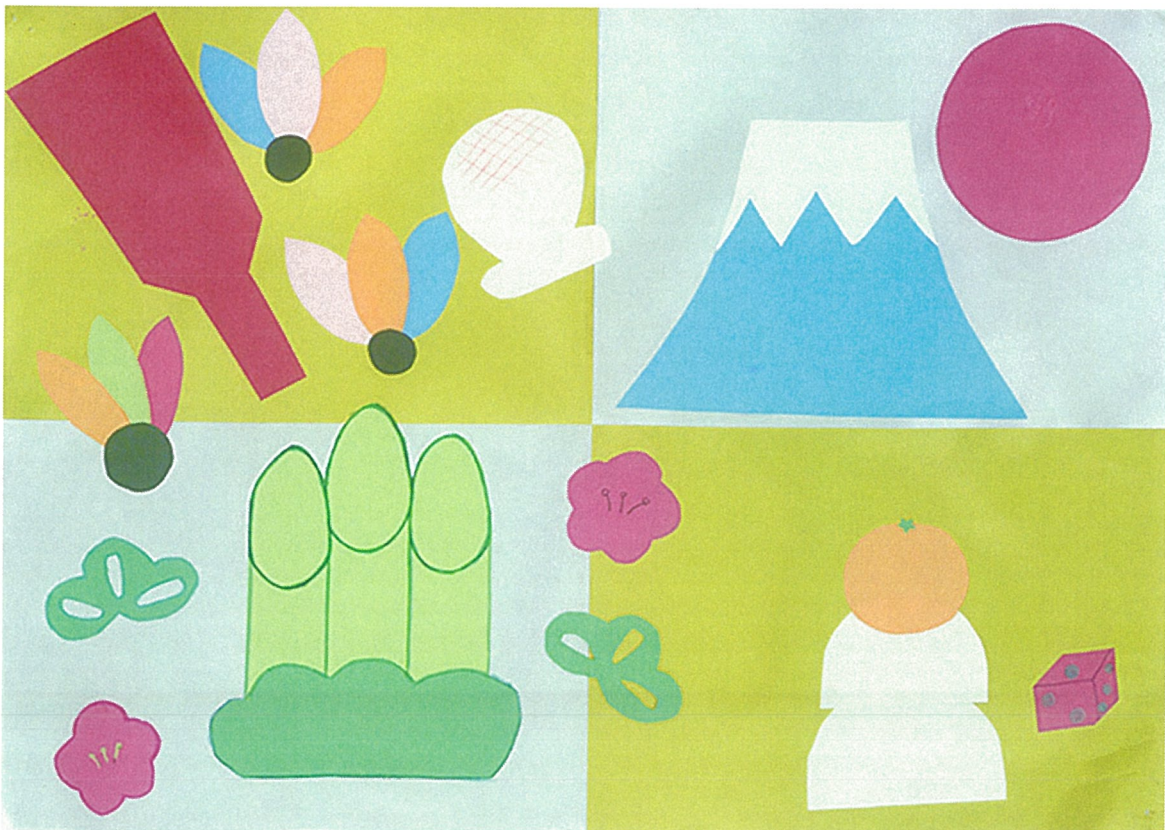


地域連携シンポジウム その2

広域の障がい者支援  
ネットワークの  
利活用方法を考える



「一餅、二門松、三羽子板」

(県央福祉会 ふきのとう向生舎) star11グループのみなさん

令和3年1月16日(土) 13:00~16:45

県央福祉会  
法人会議室

主催 NPO法人成年後見センター かけはし



“地域連携シンポジウム その2”

広域の障がい者支援ネットワークの

利活用方法を考える

2021年1月16日(土)

13:00~16:45 \*12:30 開場\*

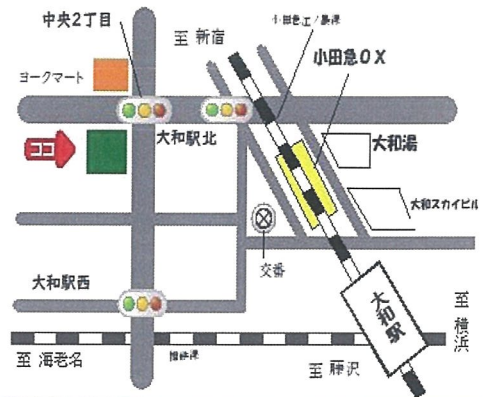
・会場：県央福祉会 法人会議室

所在地：神奈川県大和市中央 2-3-19 ウェストビルディング 4階

アクセス：小田急江ノ島線・相鉄線「大和駅」下車、徒歩3分

・定員：最大25名

・参加費：500円



基調講演

13:00-14:30 『自閉スペクトラム症のある人の地域での暮らしを支える』  
～北摂杉の子会での実践を通して～

講師：松上 利男 (社会福祉法人 北摂杉の子会 理事長)

シンポジウム

14:45-16:45 『トラブルリスクを持つ障がい者を  
皆でどう支えるか？』

司会：日詰 正文 (独立行政法人 国立重度知的障害者総合施設  
のぞみの園 事業企画局研究部 部長)

パネル講師：佐瀬 睦夫 (社会福祉法人 県央福祉会 理事長)

パネル講師：志賀 利一 (社会福祉法人 横浜やまびこの里 理事/相談支援部長)

パネル講師：石井 啓 (社会福祉法人 嬉泉 理事長)

パネル講師：樋口 美津子 (社会福祉法人 嬉泉 めばえ学園 園長)

パネル講師：松村 直道 (認定NPO法人 東葛市民後見人の会 理事長)

主催：NPO 法人成年後見センターかけはし

【お申込み・お問い合わせ】 かけはし WAM 助成事業事務局：山賀・大場 (090-2484-5426)

新型コロナウイルス感染拡大防止対策について詳しくはホームページをご覧ください↓↓↓

神奈川県大和市柳橋 2-1-26 ウイングシバタ 102 <http://www.kakehashi-tomonori.org/>

E-mail: [info-kakehashi@galaxy.ocn.ne.jp](mailto:info-kakehashi@galaxy.ocn.ne.jp) TEL: 046-244-5551 / FAX: 046-244-5534

☆お電話・FAX・メールいずれかの方法でお申し込みください。お問い合わせもお気軽にどうぞ。

# 第 I 部

## 基 調 講 演

## 松上 利男（まつがみ としお）

社会福祉法人北摂杉の子会 理事長

### 経歴

- 1973年4月 社会福祉法人なづな学園 京都市かしの木学園に勤務（指導員）  
1973年8月 同上法人退職  
1973年9月 社会福祉法人京都国際社会福祉協力会 京都市のぞみ学園に勤務(指導員)  
1982年5月～7月  
施設職員国際交流事業によりスイスの「ストレンゲルバッハ障害者労働センター(AZB)」にて研修  
1985年4月 同上法人京都市みぶ学園開設に伴い主任指導員として赴任  
1987年4月 同上法人京都市横大路学園開設に伴い主任指導員として赴任  
1989年8月 同上法人退職  
1989年9月 社会福祉法人京都杉の木会理事・京北やまぐにの郷施設長に就任  
1992年4月～1994年3月  
京都府の委嘱により「京都府強度行動障害者処遇調査研究会」座長  
1994年12月 社会福祉法人京都杉の木会常務理事に就任  
1998年2月 社会福祉法人北摂杉の子会理事に就任  
1998年5月 社会福祉法人京都杉の木会退職  
1999年4月 社会福祉法人北摂杉の子会常務理事・萩の杜施設長に就任  
2007年4月 同上法人統括施設長に就任  
2016年2月 理事長に就任  
2017年4月 大阪府発達障がい者支援センターアクトおおさかセンター長を兼務

### 現在

- 社会福祉法人北摂杉の子会 理事長  
一般社団法人全日本自閉症支援者協会 会長  
一般社団法人大阪知的障害者福祉協会 会長  
公益財団法人日本知的障害者福祉協会 評議員

書籍・論文

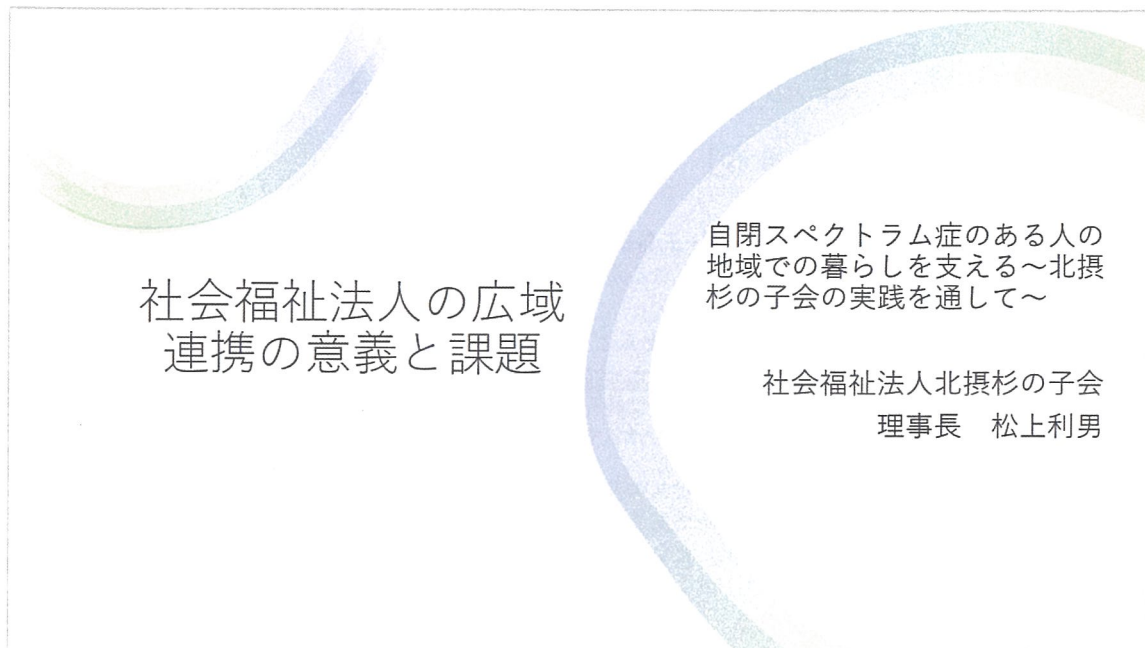
2017年「障害者虐待防止を考えるー福祉施設におけるガバナンスの視点を通して」  
(月刊誌「都市問題」2017年7月号)

2018年「福祉事業者・支援者としての原点に立ち返って虐待防止を考える  
ー北摂杉の子会での取り組みを通してー」  
(日本知的障害者福祉協会さぼーと11月号)

2019年「障害福祉分野における人材育成の在り方について」  
(日本発達障害学会「発達障害研究第41巻第2号 特集：強度行動障害者支援  
の到達点と今後の課題ー最近の障害福祉サービスと取組からー)

2020年「重い行動障害のある人の日中活動支援ーディセント・ワークを通して」  
(2021年度 発達障害白書)

スライド 1



社会福祉法人の広域  
連携の意義と課題

自閉スペクトラム症のある人の  
地域での暮らしを支える～北摂  
杉の子会の実践を通して～

社会福祉法人北摂杉の子会  
理事長 松上利男

スライド 2

北摂杉の子会の理念・使命・事業

## 理念と二つのミッション


理念：「地域に生きる」

ミッション

1. 「地域・一般化」：高槻・三島福祉圏域及び隣接する地域で暮らす知的な障害のある人たち・家族の人たちに必要とされる地域生活支援サービスと支援システムの創造を目指す。
2. 「広域・特化」：現在までほとんど支援サービスがなく、福祉の谷間にあった自閉症・発達障害の人たちとその家族にとって必要とされる支援サービス・支援システムの創造という自閉症・発達障害児者支援に特化するとともに、「アクトおおさか」を中心として、大阪府下という広域地域における支援を目指す。

私たちは、必要とされる支援サービスの開拓を先駆的に行っていくことが社会福祉法人に課せられた社会的使命であると認識し、今後もその実現のために「地域・一般化」「広域・特化」という事業の方向性に基づいた事業展開に努めたい。

### 法人ミッション



**地域一般事業（高槻市域）**

- ・ 萩の社
- ・ ジョブサイトひむろ
- ・ ふれいすBe あんだんて
- ・ LaLa-chocolatTAKATSUKI
- ・ ジョブジョイントおおさか
- ・ will、wish
- ・ レジデンスなさはら他
- ・ すぎのご訪問看護ステーション

障害者支援施設、SS  
生活介護  
生活介護、就労継続B、SS、相談支援  
就労継続B型  
自立訓練、就労移行  
児童療育、放課後児童デイ、相談支援  
共同生活援助

**広域特化事業（大阪府全域）**

- ・ アクトおおさか
- ・ ジョブライトよど
- ・ ジェイランチ
- ・ ジョブジョイントおおさか
- ・ a n、Link、az
- ・ passo
- ・ 人材育成・研修支援（コンサルテーション等）

大阪府発達障がい支援センター  
生活介護  
就労継続B型  
自立訓練、就労移行  
児童療育、放課後児童デイ（中高生支援）

## 法人が大切にしてきたこと

【法人が大切にしてきたこと】	
①	<b>【権利擁護と人権意識】</b> ・ご利用者の人権を中心に据えた利用者主体の支援
②	<b>【理念・使命・ビジョン】</b> ・常に自らの法人について以下のことを考え、求められる使命を果たすこと 「私たちは何故存在するのか？(Why)」 「私たちは何を成すべきなのか？(What)」 「どのように新たな価値を生み出すのか？(How)」
③	<b>【ニーズに向き合う支援】</b> ・制度に向き合う× → ニーズに向き合う○ ・制度に従う× → 制度を活用する○
④	<b>【エビデンスベースの支援】</b> ・エビデンス(根拠)ベースの支援 = 障がい特性に応じた合理的配慮のある支援 (アセスメントカ)

## 法人が大切にしてきたこと

【法人が大切にしてきたこと】	
⑤	<b>【ニーズベースの支援】</b> ・制度にないサービスの提供 ・新たな支援サービスと支援システムを発信 ・新たな制度を創造 <span style="float: right;">※人と社会の変革</span>
⑥	<b>【ニーズの開拓】</b> ・新たなニーズの開拓
⑦	<b>【マネジメント・ガバナンス】</b> ・中長期的計画に基づく職員育成 ・組織としての意思決定プロセスの明確化
⑧	<b>【人財育成】</b> ・社会が必要とする“人財”を生み出すこと
⑨	<b>【コミュニティーベースの支援・支援ゴール】</b> ・ご利用者の「地域での豊かな暮らし」の実現



スライド 7

## 広域地域連携 ～アクトおおさかを中心として～

スライド 8

### アクトおおさかについて

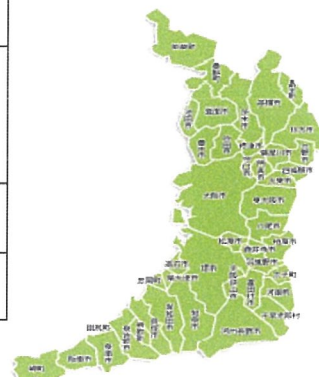
アクトおおさかは、発達障害者支援法に基づき、発達障害者支援センター事業を、大阪府より社会福祉法人北摂杉の子会が受託して実施。

- ▶平成14年6月に開設
- ▶職員配置 7名

## 大阪府の人口

大阪府（総人口 およそ884万人）		
政令市	大阪市 堺市	人口 およそ353万人 （府人口の40%）
中核市	東大阪市 枚方市 豊中市 高槻市	人口 およそ165万人 （府人口の19%）
小規模市	27市	人口 およそ347万人 （府人口の39%）
小規模町村	10町村	人口 およそ18万人（府人口の2%）

※平成27年度国勢調査



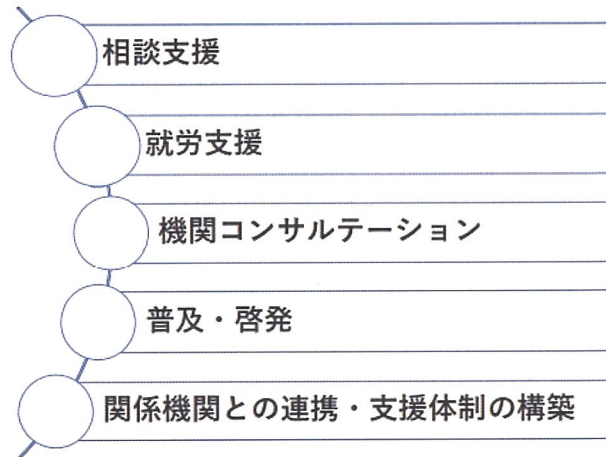
## 発達障害者支援センター事業とは

発達障害児（者）とその家族が豊かな地域生活を送れるように、**保健、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携し、地域における総合的な支援ネットワークを構築しながら**、発達障害児（者）とその家族からのさまざまな相談に応じ、指導と助言を行う。

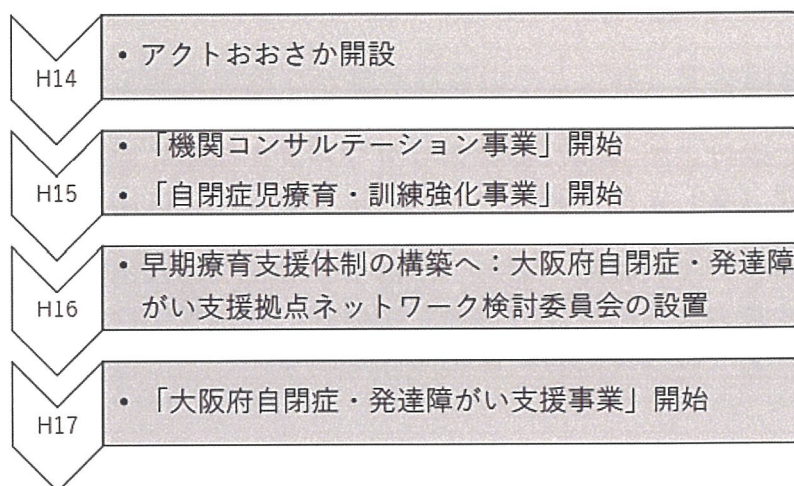
ただし、人口規模、面積、交通アクセス、既存の地域資源の有無や自治体内の発達障害者支援体制の整備状況などによって、各センターの事業内容には地域性がある。

発達障害情報・支援センター ホーム  
ページより

## アクトおおさかの事業内容



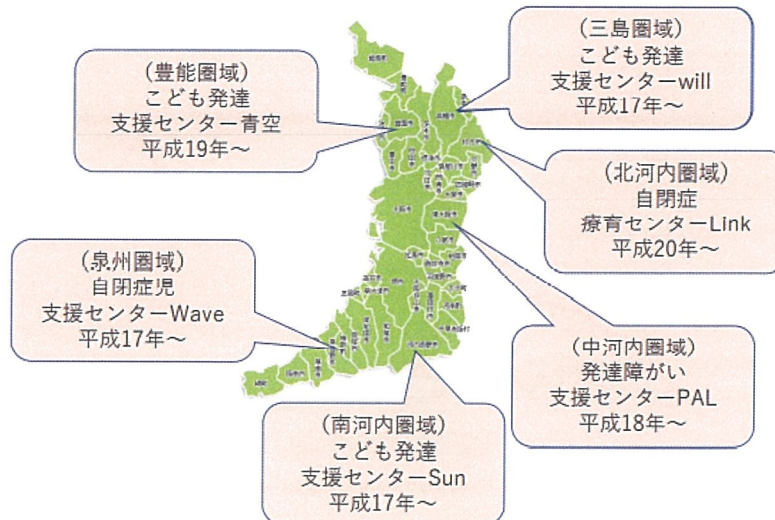
## アクトおおさかの歩み① (抜粋)



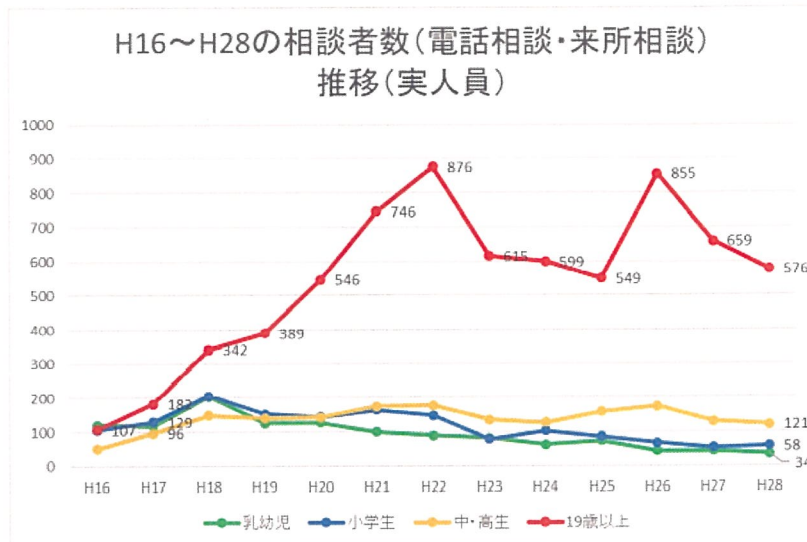
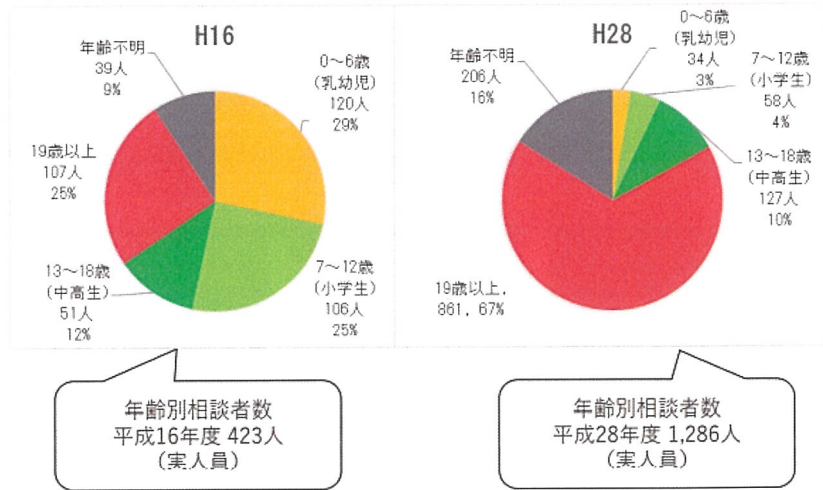
**機関コンサルテーション事業**  
(平成15年度～20年度)

		
<b>療育支援モデル事業</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 障がい児通園施設</li></ul>	<b>学校教育支援モデル事業</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 幼稚園</li><li>・ 小中学校</li><li>・ 支援学校</li></ul>	<b>就労・地域生活支援コンサルテーション事業</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 成人通所施設</li><li>・ 成人入所施設</li></ul>

## 大阪府発達障がい療育等支援事業



## 相談支援状況比較



## 【大阪府】2009年度 発達障がい療育等支援事業に関する調査

1) 奥野裕子 1) ,2) 永井利三郎 2) 玉田有希 3) 鈴木典子 4) 新澤伸子

- |                                   |
|-----------------------------------|
| 1) 大阪大学大学院連合小児発達学研究所の分子統御機構研究センター |
| 2) 大阪大学医学系研究科保健学専攻                |
| 3) 森之宮病院・田中北梅田クリニック               |
| 4) 大阪府発達障がい者支援センターアクトおおさか         |

### 【調査対象施設(6箇所)】

- (1) 自閉症児支援センターPAL(パル)
- (2) 自閉症児支援センター青空(そら)
- (3) 自閉症療育センターLink(リンク)
- (4) 自閉症療育センターwill(ウィル)
- (5) 自閉症児支援センターSun(サン)
- (6) 自閉症児支援センターWave(ウェーブ)

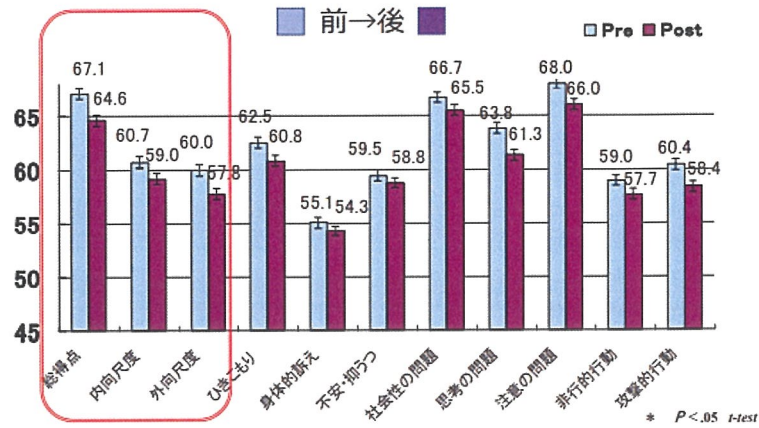
### 【対象児】

発達指数	人数(%)
80以上	13(6.2)
80-70	28(13.4)
70以下	86(41.1)
50以下	81(38.8)
不明	1(0.5)
合計	209(100)

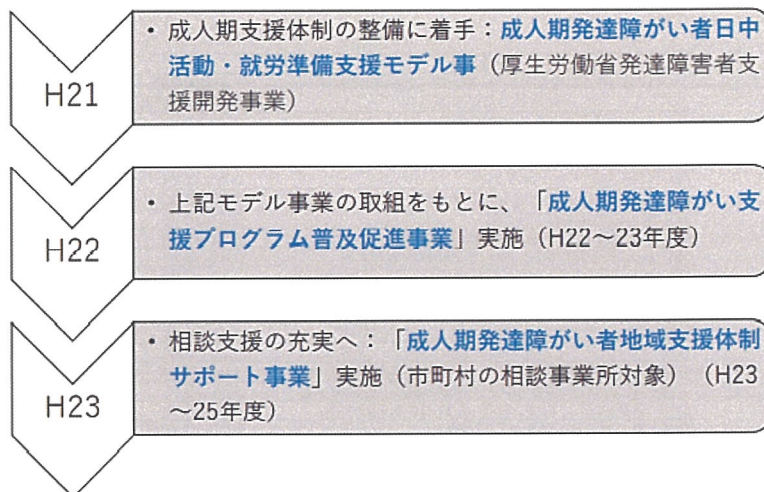
## 家族の子育て自信度アンケート(CDC) -療育前後の変化-

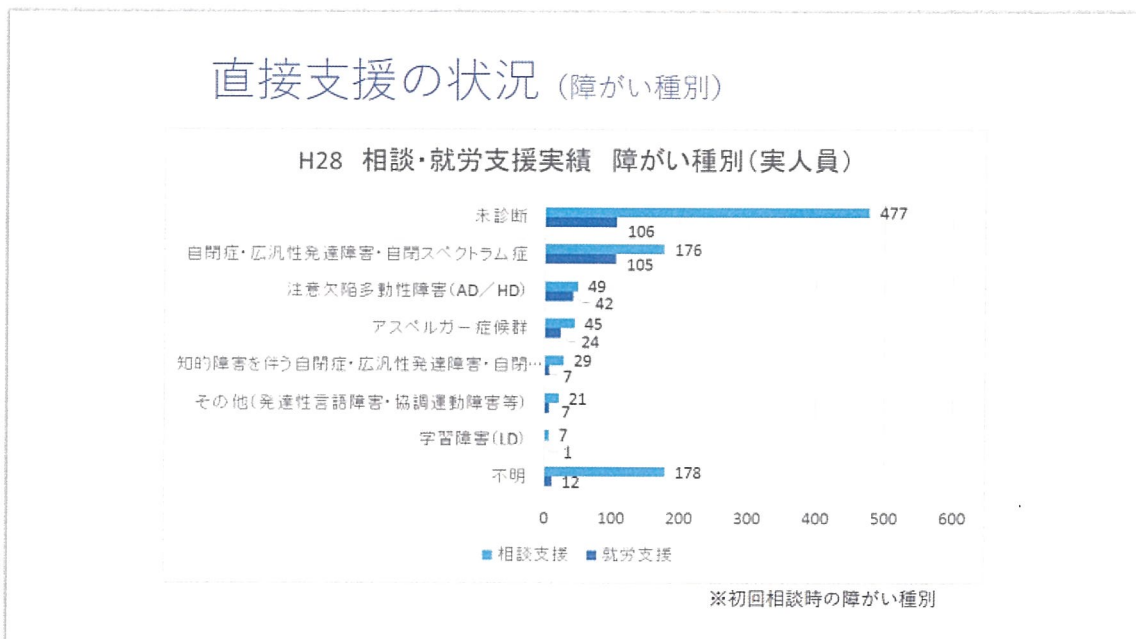
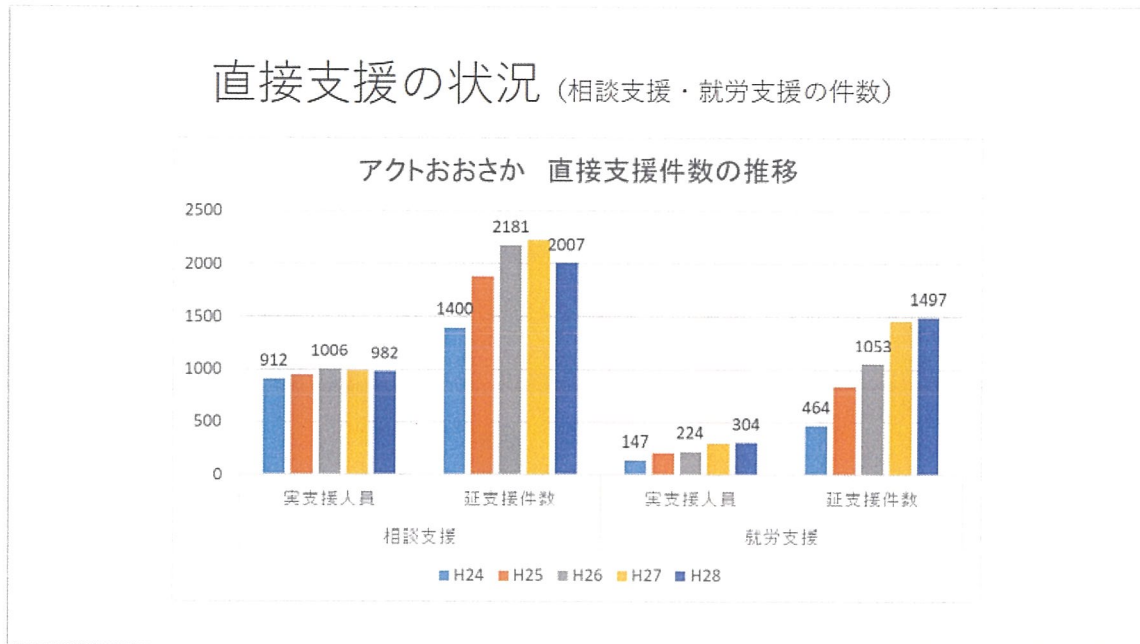
質問項目	一人あたりの 平均得点の変化	p値
「1(まったく自信がない)ー3(どちらともいえない)ー5(絶対に自信がある)」		
Q1 本人の成長をあせらず見守る	3.23→3.67	○
Q2 本人にPDDがあることを受け入れる	3.80→3.99	○
Q3 本人に自分自身でできることをやらせる	3.66→3.84	○
Q4 1日1回以上本人をほめる	4.00→4.18	○
Q5 本人のリラックスできる場所をつくる	3.69→3.90	○
Q6 本人の仲間作りを助ける	3.23→3.46	○
Q7 本人の不応行動に対処する	3.28→3.55	○
Q8 本人の問題で学校に対して適切な対応をする	3.49→3.67	○
Q9 本人のPDDのことであなた自身を責めることを減らす	3.14→3.42	○
Q10 本人に関するあなたの不安を減らす	2.66→3.10	○
Q11 あなた自身の健康状態や楽しみのために時間を使う	3.11→3.40	○
Q12 本人の行動による家族内のいさかいを減らす	3.39→3.59	○
Q13 本人に対する援助を他の家族にも行ってもらう	3.23→3.40	○
Q14 あなたひとりで悩まずに、心配事は家族や友人に相談する	3.84→3.94	○
Q15 同じような問題をもつ子の家族と気持ちを共有する	3.77→3.95	○
Q16 必要な時に、医療、教育、相談機関を利用する	4.08→4.10	○
Q17 本人の行動、考えが理解できる	3.23→3.50	○
Q18 本人と一緒にいて楽しい	3.93→4.17	○
総得点	62.76→66.82	*P<0.05

## 子どもの困り行動 (CBCL T-Score)の変化/4歳-18歳



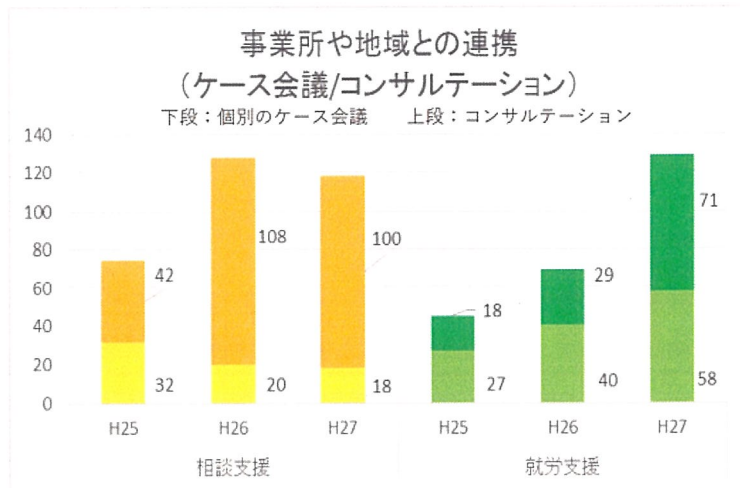
## アクトおおさかの歩み② (抜粋)



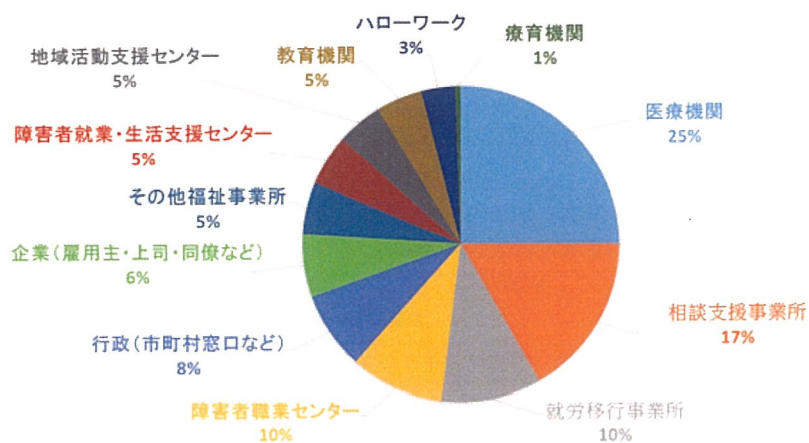




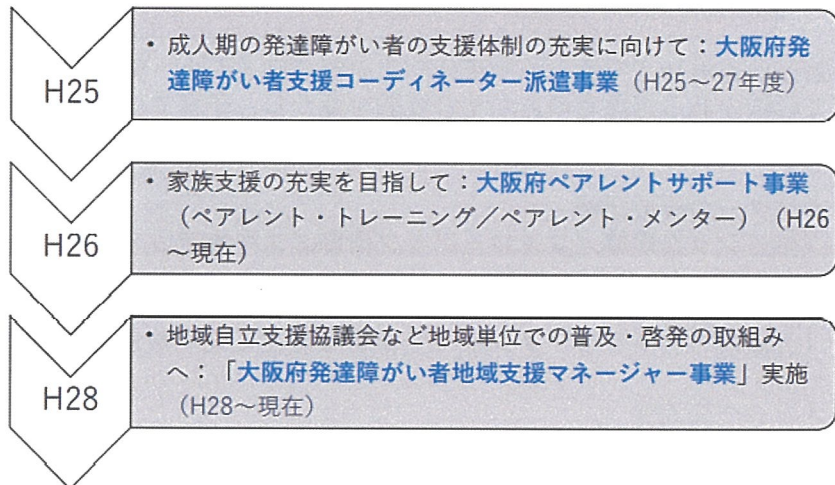
## 事業所や地域との連携件数推移



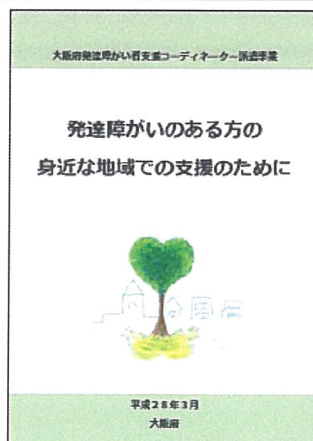
## 具体的な連携機関 (H27年度統計データより)



## アクトおおさかの歩み③ (抜粋)



### 大阪府発達障がい者支援コーディネーター派遣事業 「発達障がいのある方の身近な地域での支援のために」 (平成27年3月発行)



申し込みのあった府内の障害福祉サービス機関等に対して「発達障害者支援コーディネーター」を派遣し、機関支援を行うことにより、幅広く発達障がい者のニーズに応じた支援機関の支援力を高めるため、職員研修、事例検討等の訪問などを実施。

大阪府ペアレント・サポート事業  
**大阪府ペアレント・メンター事業**  
(平成26年度～)

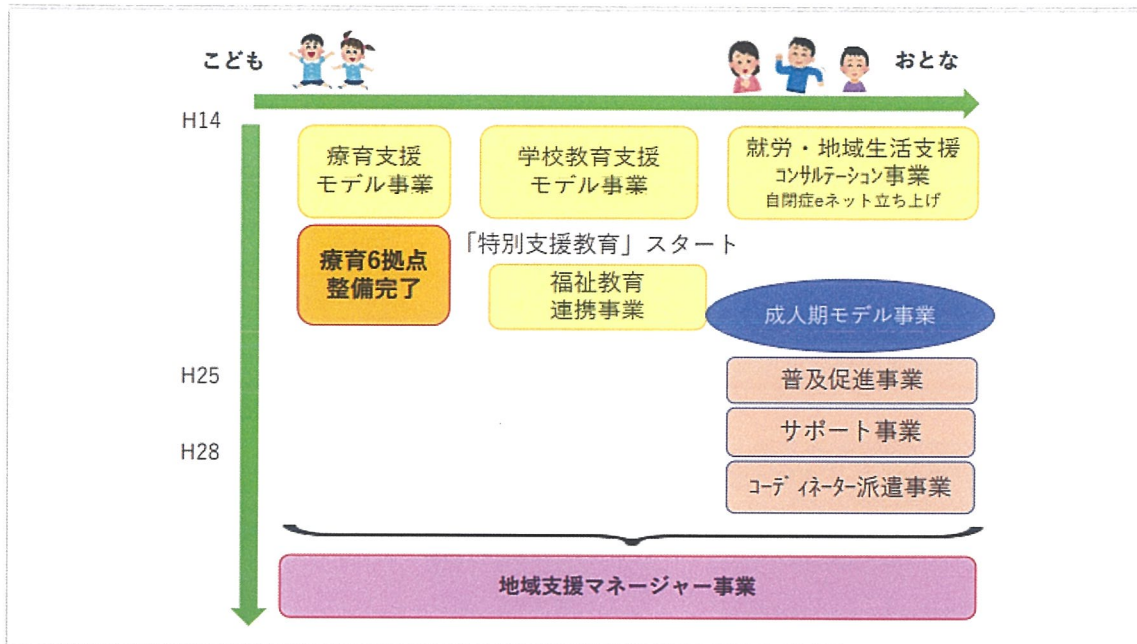
発達障がい児者のご家族への支援体制の充実を図るため、発達障がい児者の子育て経験のある保護者の方がその経験を活かし、子育てに関する経験談や、保護者の視点で発達障がいとその支援に関する情報提供を行っている。

- ・メンターの養成研修  
(ベーシック研修／フォローアップ研修／スキルアップ研修)
- ・メンター活動  
(大阪府ペアレント・メンター登録者は現在42名平成29年9月時点)
- ・メンター交流会
- ・メンター事業運営委員会 (年2回)

**大阪府発達障がい者地域支援マネージャー事業**  
(平成28年度～)

発達障がい児者がライフステージを通じて、身近な地域において安心して暮らすことができることを目指して・・・

大阪府から“発達障がい者支援センターアクトおおさか”へ事業を委託し、発達障がい者地域支援マネージャーが地域自立支援協議会等を通じて、地域支援体制の機能強化を支援する。



## 改正 発達障害者支援法

平成28年8月1日から施行！

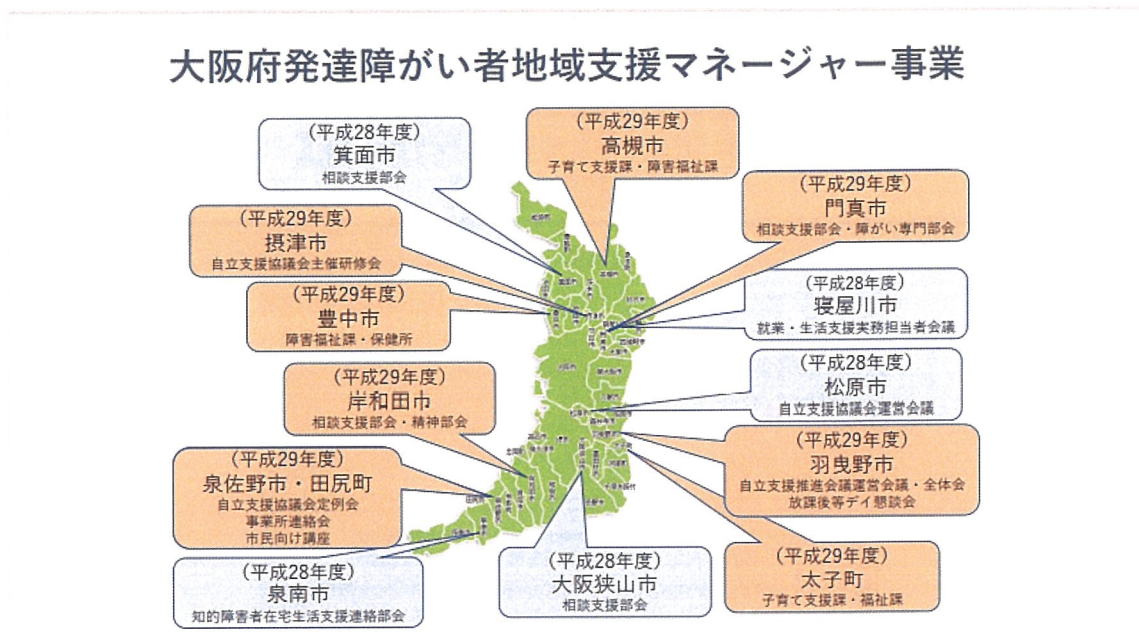
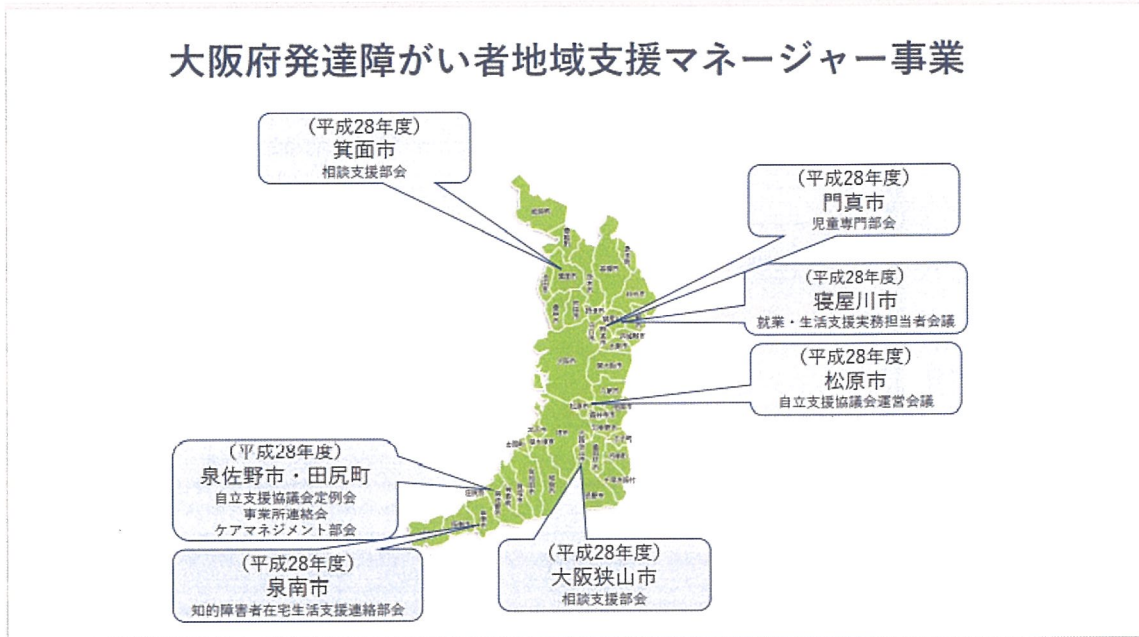
### 「改正発達障害者支援法」3つのポイント

- 1 ライフステージを通じた切れ目のない支援**

医療、福祉、教育、就労等の各分野の関係機関が相互に連携し、一人一人の発達障害者に、「切れ目のない」支援を実施することを目的規定に追加しました。
- 2 家族なども含めた、きめ細かな支援**

教育、就労の支援、司法手続における配慮、発達障害者の家族等への支援などの規定の改正を通じて、きめ細かな支援を推進します。
- 3 地域の身近な場所で受けられる支援**

地域の関係者が課題を共有して連携し、地域における支援体制を構築することを目指します。また、可能な限り身近な場所で、必要な支援が受けられるように配慮します。



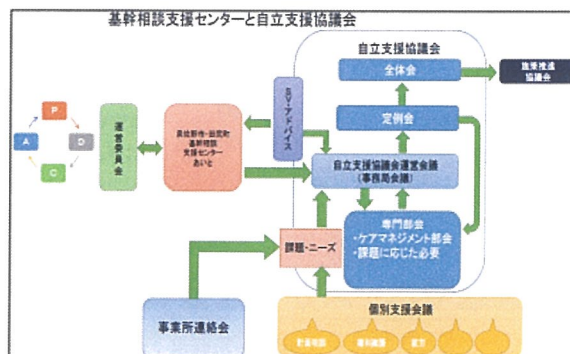
## 大阪府発達障がい者地域支援マネージャー事業 平成28年度の実施内容

事業説明と調整	「大阪府発達障がい者地域支援マネージャー事業」ならびに「大阪府発達障がい者支援センターアクトおおさか」の事業説明および実施内容調整
基礎的な講座	発達障がいの特性や疑似体験について、特性に合わせた支援方法について
事例へのSV	当該地域が抱えるケースに対するSV
アクトおおさかの事例紹介	アクトおおさかで実際に支援しているケースについて事例紹介
権利擁護に関する講座	発達障がいのある方の権利擁護について
地域課題の整理	当該地域で実施されたアンケートに基づいた、発達障がい児者支援に関する地域課題について

※各市町村内事業所向け研修会や  
自立支援協議会の児童専門部会、相談支援部会等で実施

## 泉佐野市・田尻町での事業展開

人口 泉佐野市 100,966人  
田尻町 8,417人  
(平成27年度国勢調査)

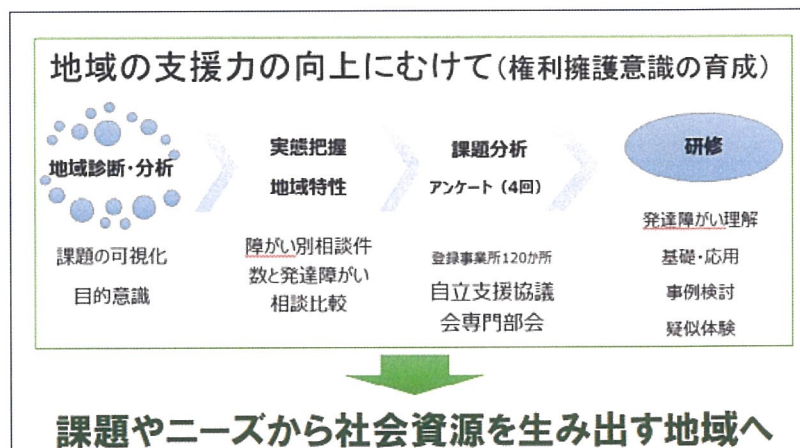


## 泉佐野市・田尻町での事業展開

事業を活用した、基幹相談支援センターあいとより

- 発達障がいに関する地域の現状を「見える化」して、地域とアクトおおさかとで共有を図ることができた。
- 発達障がいの方への関わり方や工夫が、これまでのやり方では通じにくい状況があることがわかった。また地域性としては、研修機会が少ない、大阪市内まで研修に出にくい、事業所間がつながる機会が少ないなどの課題があった。
- 研修などを共に企画し実施をした結果、支援者の気づきが深まり、発達障がいに関連する相談件数が昨年度の3倍に増加するなど、ニーズの掘り起こしにつながった。
- 地域支援マネージャー事業の活用を通して、発達障がいの方への支援について確認できる機会が増えた。地域としても、支援者・当事者・行政とともに「発達障がいにかかわる人や家族などが気兼ねなく過ごせる雰囲気場の場づくり」についてなど、協議する機会につながっている。

## 泉佐野市・田尻町での事業展開



※「泉佐野市・田尻町基幹相談支援センターあいと」作成

自立支援協議会事務局  
(基幹相談支援センター)のご感想 (一部)

- ◆近い距離で具体的に自分たちの事例に関して助言をもらう機会がなかったので、とても貴重な機会となった。分かってはいても、ついつい自分たちの枠にはめようとしてしまう支援を改めて振り返る機会にもなった。
- ◆児童から成人まで支援が途切れないように、また支援の網の目からこぼれることのないような地域を作ることが自立支援協議会では目指している。障がいの理解啓発をしていくことも、その目標に近づく大事なことだと思っている。これを機会に、協議会としてできることは何かなど考えていきたい。

行政担当者の感想のご感想 (一部)

- ◆改めてアセスメントの重要性を再認識できた。事例を出した支援者からは、「予防的介入の意義について助言を受け励まされた」という感想が聞かれた。
- ◆基礎講座やアクトおおさかの事例を知ること、本人に対する直接支援の他、家族などの周囲の理解や対応の重要さも感じた。
- ◆発達障がい支援の相談窓口やその相談方法、相談窓口の専門性を高めるためにすべきことをしていく必要も感じている。来年度も事業ではなく、市から個別に相談させてもらいたい。



## 今後の課題（直接支援を通して）

### 成人期

- 成人期まで未診断の発達障がい者の  
診断機関（特に精神科）との連携
- 成人期になってからの介入の難しさ（二次障がいなど）  
→ 成人期の支援をしているからこそ、早期介入の重要性を痛感
- 既存のサービスの枠組みでは  
ニーズに対応できない方への、新しいサービスの創造

## 今後の課題（システムづくり）

### 早期介入

- 各市町村における家族支援の充実
- 府療育6拠点のこれまでの取り組みの実践を踏まえ  
さらなる機能強化を図る
- 市町村の健診・診断・フォローの仕組みとの連携  
(実際に、地域支援マネージャー事業でニーズ  
がある)

### 子どもから大人まで 途切れのない支援

- 移行期のアセスメントを含む、支援体制の整備  
教育との連携強化

### ご本人ご家族の身近な地域：市町村との連携

- 市町村の一次相談支援機関や地域自立支援協議会との  
連携（既存の仕組みとの連携強化）

## 北摂杉の子会における 教育との連携事業

学校巡回コンサルテーションの展開  
2020. 11  
北摂杉の子会 人材育成研修室

### 学校巡回コンサルテーションについて

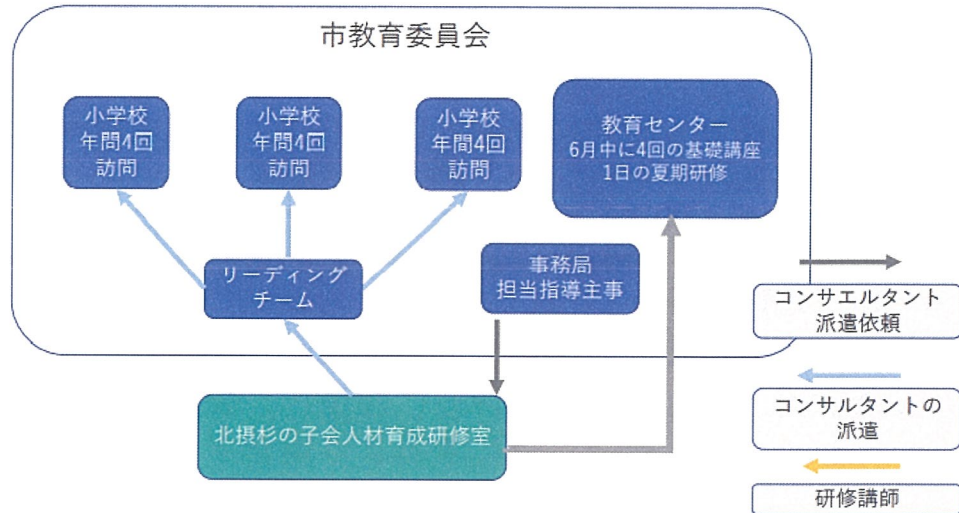
- 北摂杉の子会では、発達障害者支援法施行以来、市町村の教育委員会から依頼を受けて、特別支援教育担当教員の人材育成のため、地域の学校に自閉症スペクトラム障害の児童・生徒の支援に関する専門的人材を派遣する事業を行ってきた。
- 年間を通して、コンサルタントが指定された学校を訪問し、学校から依頼された課題のある児童・生徒の様子や教員の授業の進め方、環境などを見て、アセスメント情報の整理、必要な環境設定、コミュニケーションの工夫などについて助言を行う。現在は、3市の教育委員会と契約している。

- 特に、北摂杉の子会の法人本部がある高槻市の教育委員会においては、単にコンサルタントが学校を訪問して助言するだけでなく、コンサルタントとともに、リーディングチームと名付けられた通級指導教室担当教員の数名がコンサルタントに帯同することになっています。将来、リーディングチームの中から、市における支援教育のスーパーバイザー的役割が担える教員を養成する事が目的。
- 巡回コンサルテーションと並行して、教育センターが主催し、5月から6月の間に、自閉症スペクトラムに関する連続的な講座を行い、巡回の際の助言の背景にある理論的な枠組みについての理解を図ります。この研修へは、4年間で60近くある市内すべての小中学校の支援担当教員が参加するよう計画されている。また夏休み中には、1日を通じた実践的な研修も行う。

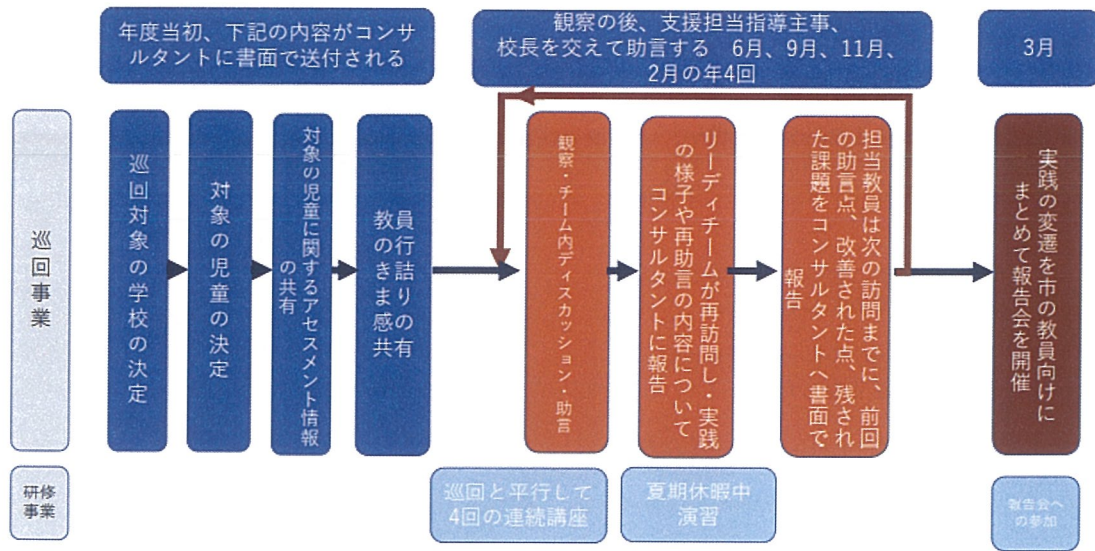
## リーディングチームについて

- 市内の、言語や情緒といった通級指導担当教員の中から、将来、市の特別支援教育推進の核となる事が期待される8名の教員で構成される。
- 普段は、所属の学校において、他校から通って来る児童生徒の個別的な指導に当たり、巡回コンサルテーションの日は、2から3名でコンサルタントに帯同し、コンサルタントと同様に学校内の様子を観察する。
- 学校に対する助言の前に、コンサルタント、リーディングチーム、担当指導主事にて、助言のポイントを協議する。
- コンサルタントの訪問だけでは時間が限られるため、少し間を開けてこのチームが学校を再訪問し、教員にコンサルタントの助言の意図が伝わっているか、助言が具現化されているかなどをみて、同じ教員の立場で助言を加える。その内容は後日コンサルタントに報告される。

## 高槻市の学校巡回コンサルテーション概念図



## 巡回コンサルテーションと研修事業の流れ



## 巡回コンサルテーションの支援のポイント

- できるだけ支援学級での様子、通常学級での様子の双方を見る。
- 混乱につながる環境的な要素はないか、通常の学級でも支援学級でも時間に見通しはあるか、校内の様々な空間の使い分け方などについて詳細を検討する。
- 構造のはっきりしないところは、構造化のはじめから、すでに構造化されていれば、児童の様子を見てその子に合った再構造化について助言する。
- 教員が音声言語を多用していないか。
- 多数派の考えを押しつけない程度に、学校内での人とのルールをできるだけ絵にするよう助言する。

## 今年度のコンサルテーションの一コマ

トイレに行くたびにトイレットペーパーを1ロールほど使い、しゅっちゅう配管を詰まらせるので、教員もどうすればいいか悩んでいた。

1回に使う長さを一目でわかるようにしてみてもと助言。

教員が赤いテープで示すと全く詰まらせなくなった。

校長先生いわく、「たったこれだけで！」



## 広域地域連携 ～強度行動障害者支援を中心として～

### 行動障害と虐待

- 2012年10月1日：『障害者虐待防止法』の施行
- 2013年から強度行動障害支援者養成研修の実施

- 被虐待者の中で行動障害を伴う人たちが多くを占めている
- 強度行動障害支援者養成研修では毎年2万人を超える支援者が修了
- しかし、2018年度の被虐待者777人中、行動障害のある人の割合は32.3%と減少していない…  
⇒自閉症・発達障害の特性理解に基づく支援が提供されていない…
- その為、強度行動障害支援者養成研修修了後の継続した現任研修の必要性  
⇒特に、福祉事業所における組織的な継続した研修と実践が重要！

↓

公器としての社会福祉法人・事業所が行動障害のある人たちへの適切な支援を提供して、その人たちの社会参加を目指すことが責務としてある

## 行動障害のある人への適切な支援を実現する 組織的アプローチの基本は？

- OJTを基本としたスーパービジョンの仕組み
  - ※支援者の育ち、組織の育ち、バーンアウトさせない
- スーパービジョンを担うスーパーヴァイザーの養成
- 外部スーパーヴァイザー、コンサルテーションの導入、活用
- チームによる支援
  - ※支援についての共通理解が重要  
(特性理解、アセスメント、個別的な支援マニュアル etc.)
  - そして、個別支援について  
徹底してPDCAサイクルを回し続けること
- 地域資源の活用、相談支援事業を軸にした組織連携の創造

コンサルテーションの成果  
～A学園の実践を通して～

### コンサルテーションを受けての組織的な変化

- 支援現場：アセスメントから支援を組み立てていくようになったので、支援が困難な時にアセスメントに戻って考えることが出来るようになった。
- 冰山モデルの氷上の行動面だけに着目するのではなく、要因に着目するようになった。
- 部署間を越えて連携ができるようになった（例：GH、入所の連携）
  - 成功体験が増えたので自信とやる気に繋がっている。
- 考える職員集団に成長した。

### コンサルテーションを受けての組織的な変化

- 必要に応じてカンファレンスを開くようになった。
- 問題を先送りしないようになった。
- 困ったときにスーパーバイザーがいる。すぐに相談できる環境が大切である。
- 実践発表会を地域の他事業所、行政・関係機関などを対象に実施して、他の事業所から好評を得たことで、自信につながった。法人内他事業所への良い影響があった。



## 組織としての成長とメリット

- 求人に当たっては、「学びができる施設であると」をウリにできている。
- 実践発表会に2校の専門学校が学生・教員が参加された。人材確保への手ごたえを得た。
- 法人として以前に比べて、研修しなければならないという意識が高まった。
- 事業所の枠を越えて学ぶようになった⇒法人の理念・使命・ミッションに向けて職員間でベクトルが合うようになった。

## 組織としての成長とメリット

- 法人に人材研修室（2名の専従、人材確保・育成）が創設された。
- 職務権限が明確になった⇒組織的マネジメントへ繋がっている。
- 児童発達支援センターの職員が入所施設へ異動⇒法人全体での人事が積極的になされるようになった⇒その結果、児童発達支援センター職員がコアメンバーになり中心的な働きをしてきている

## 保護者の意識の変化

- 実践発表会を実施するなど、支援についての情報発信を積極的にすることで、利用者支援についての評価と信頼が高まってきた。
- 保護者とのコミュニケーションが良くなった。
- 新年会に職員を招待してくれるなど交流が深まった。

## コンサルテーションを通して見えてきたこと

### 障害特性の理解、アセスメントが不十分

- 事例を通して特性の理解とアセスメントを学ぶことが支援力の向上に繋がる

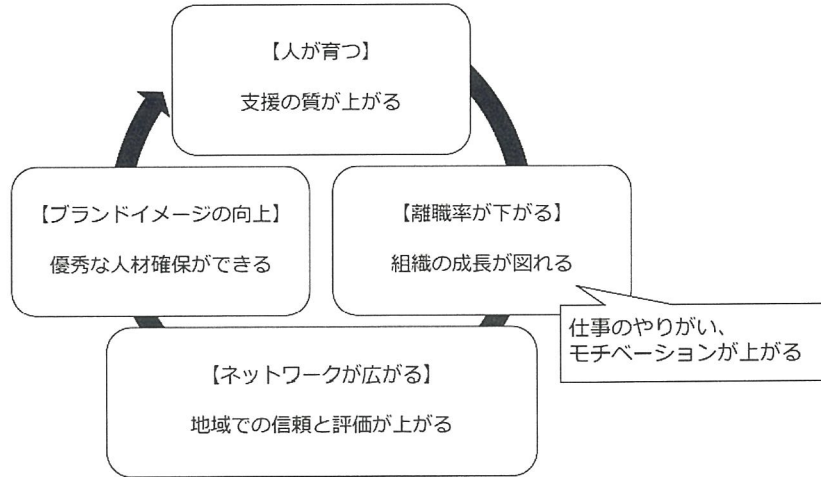
### 支援者が長期的見通しの中で支援を考えることのサポートが必要

- スモールステップを積み上げる⇒成功体験の気付きへのサポート ⇒支援者が自信と達成感を得る⇒実践の外部発信⇒支援者の成長 ⇒組織としての成長

### コアメンバーの育成

- スーパーバイザーの育成⇒スーパービジョンを通じた人材育成

# 行動障害のある利用者支援をすることの組織としての成長・メリット



**重度知的障がい者地域生活支援体制整備モデル事業**

R2当初要求額 2,500千円

**現状・課題**

**1. 重度に対応可能なグループホーム（GH）のニーズ**

- 地域で生活する重度の知的障がい者の多くが、親と同居。高齢になっても主たる介護者となっている家族も多く、「親亡き後」または「親亡き後を見据えた」住まいの増つくりは喫緊の課題（【参考】40歳以上の重度知的障がい者（区市町村別）；約7,800人）。
- 現在、市内の入所施設は常時満床状態で、かつ入所待機者も多く、在宅の重度知的障がい者の受け皿はGHの他にない。また、地域で生活している重度知的障がい者にとっても、集団生活である入所施設より小集団であるGHにおける支援の方が適合しやすい。
- 重度の知的障がい者の場合、こだわり、突発的行動、異食などの行動障がいを伴うことがあり、支援方法が適切でない場合、情緒不安定や不眠など（なかには自傷・他傷など）にもつながるため、それぞれの障がい特性に応じた専門的な支援や居住環境の設定などが不可欠であるが、行動障がいなどに対応可能な専門的な支援にかかると人材養成は、市町村単位では困難。

**2. 市内の障がい者向けGHの状況**

- 年々、GHの事業所数・利用者数ともに急増しているが、新規参入事業者も多く、GHごとに支援スキルは千差万別。
- 重度知的障がい者の支援ノウハウを有する事業所は少なく、近年、利用者の障がい支援区分は「誤打ち」（＝重度知的障がい者の受入れが困難な状況）。
- GHには、重度知的障がい者への支援方法に対して助言等する仕組みがないことから、当事者の支援方法に行き詰った場合も、各々の事業所内で問題解決せざるを得ない。

⇒ 重度知的障がい者に対応可能なGHの養成が急務！

**■ 市内のグループホームの状況**

	H26	H27	H28	H29	H30
利用者数(人)	6,297	6,809	7,294	7,818	8,520
事業所数	401	439	473	513	573
利用者支援区分*	3.65	3.71	3.90	3.96	3.92

\*障がいの特性等に応じて必要とされる支援の度合いを示すもの。区分1から区分5まであり、数字が大きければ必要とされる支援の度合いが大きい。

**事業の概要**

1. **事業目的：**  
重度知的障がい者に対応可能なGHを運営する法人を養成し、重度知的障がい者の地域での生活を支える体制を整備する。
2. **事業期間：**  
R2（1年間）
3. **事業内容：**
  - ◆ 先駆的に取り組むA法人のノウハウを活用し、重度知的障がい者に対応可能なGHを養成する。 ※委託により実施
  - ◆ 公募により2法人（X、Y法人）を選定し、「実地研修」「事業所でのコンサルテーション研修」により、障がい特性に応じた専門的な支援方法や環境設定など、適切な支援を行う上で必要となる知識や技術を体系的かつ体系的に習得。

重度知的障がい者地域生活支援体制整備モデル事業の具体的な取組みについて					
内容	R1	R2			
		4月	7月	10月	1月
<p>○ 重度知的障がい者の支援にあたっては、行動障がい、意思の伝わりにくさ、個別性の高さなどの課題がある。とりわけ、行動障がいは、本人の障がい特性だけでなく、本人が置かれている環境による影響とが相互作用して表出されるため、行動障がいに至った原因や背景を適切にアセスメントし、具体的な支援につなげるスキルを身につける必要がある。</p> <p>○ また、行動障がいにつながる原因等も一律ではなく、障がい者 1 人 1 人異なるため、可能な限り多くの成功事例を経験する必要があることから、「実地研修」「事業所でのコンサルテーション研修」により、適切な支援を行う上で必要となる知識や技術を体系的かつ具体的な習得を図る。</p> <p>※本モデル事業における取組みを効果・検証の上、重度知的障がい者に対応可能なGHの今後の拡大方法について検討。</p>					
<p><b>実地研修 (@A法人のGH等)</b> 選定されたX法人およびY法人(以下「X法人等」)はコアメンバーを抽出。定期的に組み合わされたA法人にコアメンバーを派遣し、A法人で実際に実施されている支援を「実地形式」で学ぶ。</p>	<p>養成する事業者の公募・選定</p>	<p>5月×3回 実地研修</p>			
<p><b>事業所でのコンサルテーション研修 (@X法人等のGH)</b> A法人がX法人等のGHを定期的に訪問し、X法人等の現場で実施している「支援に困っている事例」をもとに、A法人が支援の問題点や課題を診断・整理し、解決に向けた助言を行う。</p>		<p>コンサルテーション研修 (月2回×9月)</p> <p>以下の手順を繰り返すことで、PDCAサイクルによるアセスメントと支援技術の向上を図る</p> <p>① X法人等が困難事例を抽出 ② A法人が問題点や課題を診断・整理し、助言 ③ X法人等が助言をもとに実際の支援方法を変更 ④ A法人が支援による行動改善を評価 (X法人等は成功事例を抽出)</p>			
<p><b>モデル事業運営委員会</b> 外部有識者を加えた運営委員会を設置し、研修プログラムの設定、進捗管理、事業評価などを行う。</p>	<p>運営委員会①</p>	<p>運営委員会②</p>	<p>運営委員会③</p>	<p>運営委員会④</p>	<p>運営委員会⑤</p>
<p>【参考】大阪府におけるモデル事業の効果検証</p>					<p>・効果検証 (中間とりまとめ) ・次年度以降の重度GH拡大方法検討</p>

重度知的障がい者に対応可能なGHが増加


### コンサルテーションの進捗について

利用者Aさん  
30代歳男性 支援区分6  
精神発達遅滞・自閉症


「支援者が対応に悩んでいる点」

- ・活動に促すと拒否があり次の活動に移れない。
- ・ストレスがかかると他害行為(噛みつき、叩く)がある。
- ・これまで参加できていた活動も急に拒否して参加できなくなってしまう。


「支援の実施状況」




PEP-3 実施



作業エリア



スケジュール



自立課題

「コンサルテーションで確認した方向性」

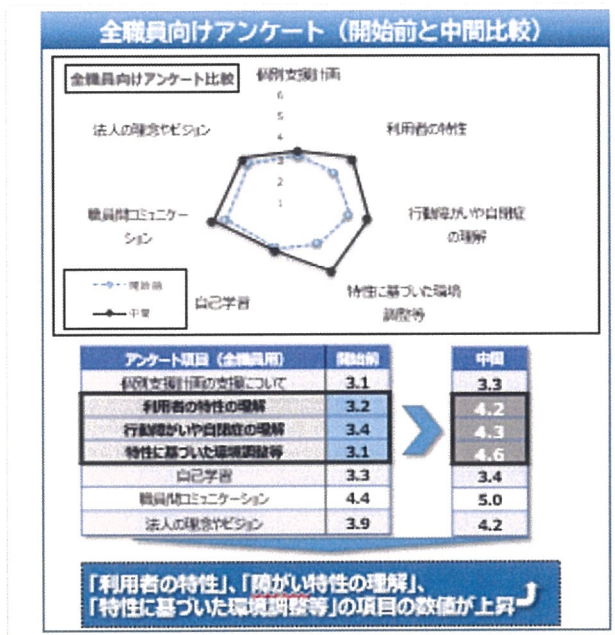
- ・行動の背景には見通しが持てないことなど自閉症の特性が考えられるのでは。
- ・特性についてアセスメントが必要。
- ・アセスメントとしてPEP-3を実施。
- ・作業場面から特性に配慮した環境調整を行う。

「アセスメントできたこと」

- ・絵や写真の理解ができる
- ・目で見てわかりやすく提示すれば検査にも取り組める

・自閉症の特性に合わせた環境調整について、実施→振り返り→再構造化の流れで実施中  
・振り返りの部分をSVする

コンサルテーションが入ることでPDCAサイクルを促進。  
支援に関する職員間の合意形成を促進。



事業開始前の職員アンケートと事業開始後（約4ヶ月後）のアンケート結果を比較

発達障害者支援の新たな取組  
～すぎのこ訪問看護ステーション～

# 1 背景

医療との連携が課題になっている

- ・ **発達障がい児者の状態像が多様化・重度化**

⇒引きこもり、在宅者、2次障害としての精神疾患も多い。

(通所はできていても、家庭での環境調整等が難しい)

⇒高齡化の問題、退院後の問題（リハビリ、医療的ケア等において、発達障がいの特性から適切な治療が難しい）

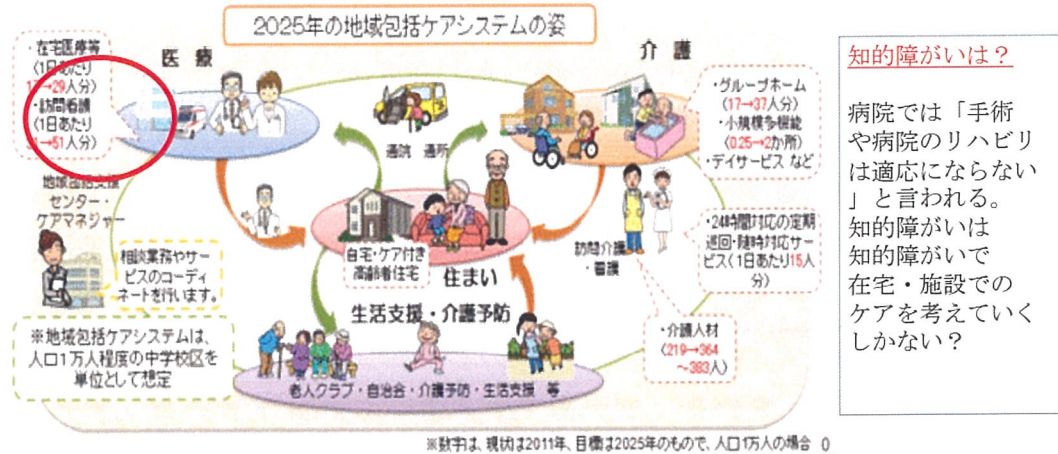
⇒『医療との連携』が必要（児童も、成人も）

## 利用者の声

- ・子どもを外に連れていくことができなかつたから、家で支援が受けられるのは助かる
- ・通学、通所ができなくなつていたので、専門職が家に来てもらえるのはありがたい
- ・OTを受けたくても、施設では回数が少ない。家で毎週みてもらえるのはありがたい
- ・療育機関や通所施設等で指導を受けても、家庭で構造化を行うことは家族ではできない
- ・家の様子と施設や学校との様子は違う。家で落ち着いて過ごしてほしい。
- ・家でパニックになつても誰も助けてくれない。家の様子を知っていれば相談しやすい
- ・医療機関に通うことは大変。受診を断られたり受診時間を指定されたりする
- ・親亡きあとをどうするか？どうなるのか？長い目で専門家が入ってくれと嬉しい

## 訪問看護（OT）事業の可能性

—訪問看護は将来も拡大傾向。地域包括ケアは高齢者の想定が主—



## 法人の理念：『地域に生きる』との関係

やさしさのある社会

一人の人間として生まれ育った地域の中で暮らすことができる、家族や多くの隣人たち、地域の人たちに囲まれてふつうの生活を送ることができる、そんなやさしさのある社会をつくりたい

→訪問看護はご自宅に訪問し、地域での今の暮らし・普通の暮らしを支える

個性を大切に

みんなそれぞれ違ってこそ存在価値がある。そんな個性を大切にしていきたい。地域に暮らす障害のある方にも、必要なサービスを創造したい

→制度の自由度が高い訪問看護ではありのままの個性を大切にするためサービスを提供できる

知恵をあわせて

同じ思いをもつ人たちと手を結び、みんなで住み良い地域社会を築き上げていきたい。

→福祉と医療の垣根は高い。訪問看護の開設により、医療の人たちとも手を結ぶことができる

## 中期計画との関係

－法人中期計画に明記－

- 中期計画-中期事業方針-地域で豊かに暮らすことができる支援

⇒地域生活支援（・・・訪問看護）の充実

- 地域一般事業：生涯にわたる暮らしの実現

ライフステージに応じた支援⇒（医療の）訪問支援等



法人の中にはこれまで、在宅支援系の事業がほとんどなかった

## 訪問看護とは

訪問看護と居宅介護

サービスのイメージ図





## 訪問看護の種類

### ①介護保険、②医療保険、③自費がある

北摂杉の子会では、主に医療保険の精神科訪問看護の枠組みを利用する

#### ①介護保険の訪問看護

→65歳以上、特定疾患を併発する利用者には介護保険も検討する

#### ②医療保険の訪問看護（一般・精神）

→（一般）病気や障害を抱えながらご自宅で療養中の方に、看護師などのケアスタッフが訪問して療養生活のお世話や診療の補助を行なう。**身体障害を併発した場合はこの枠組みが適する**

→（精神）病院を退院された後、あるいは外来通院をされている方とご家族が、家庭や地域社会の中で安心して治療を継続しながら快適な生活を送ることが出来るよう専門職が定期的にご自宅に訪問し様々な相談、日常生活を送るためのアドバイスや支援などを行う。**発達障害の利用者はこの枠組みが適する**

#### ③自費の訪問看護

→上記保険制度が使いにくい場合の訪問は自費での訪問とする

## 回数、時間、訪問者

- 医師の指示書による（訪問看護ステーションに相談してくれるDrもいる）診断がついていなくても可。家族も対象になる
- 週1回程度の頻度で利用される方が多い
- 1回あたり、30分～60分（1単位）
- ご家族の利用（ご家族支援。本人不在）も算定できる。
- 精神科訪問看護では、看護師、OTが訪問  
（今後は、公認心理士等にも認められるか？）

## 利用者負担例

- 通常の医療保険利用と同じ扱い（基本3割負担）
- 自立支援医療利用：1回500円（上限管理額あり）
- 生活保護世帯の利用：0円
- こども医療利用：1回500円、  
2回目以降1,000円（上限）

## 一般的な訪問看護の内容と杉の子会の訪問看護

- |                             |   |                       |
|-----------------------------|---|-----------------------|
| • 療養環境の確認と助言                | → | 構造化等のお手伝い             |
| • 健康状態の観察と療養生活の助言           | → | 行動特性の観察と生活の助言         |
| • 病気の治療・障害の軽減のための看護         | → | PECS等を利用したコミュニケーション促進 |
| • 療養生活のお世話                  | → | 感覚面配慮、手順書等を利用して自立を促進  |
| • 精神・心理的な看護                 | → | 看護師による精神・心理的な看護       |
| • 在宅でのリハビリテーション             | → | 作業療法の実施               |
| • ご家族の相談や技術指導               | → | 家族相談。ペアレントトレーニング      |
| • 様々なサービスの使い方や、<br>連携の方法の相談 | → | 相談支援やクリニック等と連携        |

## 現時点での利用（申し込み）者例

- 1 20代男性。自閉症。ふれいすBe所属。通所が不定期。  
現在通院中
- 2 30代女性。自閉症。水頭症。朝、体がこわばって動けない
- 3 30代男性。ダウン症。ふれいすBc所属。朝起きられない。  
身体機能低下
- 4 60代女性。ダウン症・認知症。グループホーム利用。車椅子利用。  
動けない
- 5 10代男性。自閉症・知的障がい。不登校。自傷他害あり。  
外出できない。新ふれっとの利用が決まっている

## 具体的な訪問看護の内容

- 1の利用者：20代男性、自閉症。3年ほど法人の就労継続B型事業所に通所するも不安定。  
仕事での持続困難。役割や居場所がない。  
家での過ごし方がなく兄妹間でトラブル。過食  
⇒ 将来の自立生活なども考慮し調理活動。手順書等で自立してできるように。  
調理レパートリーも増えて、家族の夕食を任されるようになる。  
⇒ 仕事をした時間を好きなアイドルの顔写真で置き換えて見える化  
⇒ 他法人への通所も検討。実習に付き添い、アセスメントも行う
- 2の利用者：30代女性、自閉症。当初法人の生活介護に通所していたが通所できなくなる。  
睡眠不安定。  
朝起きる際に体がこわばって動けない。  
⇒ 寝る前や朝のリラクゼーションやタッチセラピー(自分で体を摩る等の方法)を導入

スライド 77

3の利用者：30代男性,ダウン症。法人の通所施設に。

当初は朝から通所できていたものの、最近は起きることができず、朝の支度にも時間がかかっていた。施設内でもできることが少なくなった

⇒朝の支度の手順の評価。一緒に通所し、施設でE利用者が楽しめるパソコン等を行う

⇒現在通所が順調なため、母は、訪問は月1回でよいと話をする

⇒月1回にした翌月から、不調になる

⇒通所を休み、外食へ

スライド 78

4の利用者：60代女性,ダウン症。わかくさGH住居。

入院を契機に身体機能低下。認知症で全介助に。

・ベッドからの起き上がり、トイレでの下衣着脱、入浴、移動などが困難。

⇒マッサージや関節を拡げること、立位をとること、歩行、車椅子での座り直しなど実施。

・褥瘡リスクや浮腫などもあり。

⇒杉の子会GHでも同様の利用者が出てくることは考えられる。

※GHのスタッフだけで、リハビリや介助を対応することは不可能なので訪問を利用

5の利用者：B利用者：10代男性,自閉症。  
今年度から法人の生活介護へ。  
母以外との外出困難。  
⇒ 構造化により日常生活の介助度軽減。  
環境の読み取り理解やP E C S で意思表示促進。

- 母以外の者と外出・移動ができるように、スケジュール提示や活動選択、散歩でのルート選択、目的を設定したドライブ(車での移動)・散歩等で、母がいなくても外に出ることができてきている

## 訪問看護（OT）での様子

今、訪問OTで行っていること①

閉じこもり  
⇒トランポリン  
教室へ  
⇒散歩にも  
出ることができ  
ています

外を覗いたと  
きにメガネが  
屋根に落ちる  
⇒カードで知  
らせる事がで  
きた

進路を意識  
↓  
フレットでの  
実習につな  
がる

## 訪問看護（OT）での様子 今、訪問OTで行っていること②



**排泄の仕上げ拭き**  
「トイレットペーパーを使ったらペルを押す」と伝えてみては？とのOTの先生のアドバイスでうまくいきました！脱いだズボンとパンツを籠に入れる事ができました。

**爪切り**  
爪切りをととても怖がるのでなかなか爪が切れません。そこで電動のネイルケア器具のヤスリで、爪を削ることができました！毎日母が介助することができてます。

**夜の眠りが浅い**  
脳の興奮を鎮めて、自然な眠りを促す効果が期待できるアロマブリーズ（やさしく光るライト付！）とストレッチボールを使用して、少し眠りが深くなりました。

## 3 訪問看護をもつ必要性・コンセプト なぜ、北摂杉の子会が訪看ステーションをもつのか？

- 1 北摂杉の子会の自閉症・知的障がい者支援のノウハウが活かせる**  
⇒TEACCHプログラムをベースにした「地域に生きる」の理念を持って運営している訪看は他にない
- 2 生涯にわたるシームレスで多角的な視点のケア**  
⇒北摂杉の子会の各事業所の利用児・者の受け皿、これまでカバーできなかった領域をカバー
- 3 地域連携の推進**  
⇒処方や診療所からいただくなどを通して、地域の医療資源とつながる。真野先生の活用も。

## ライフステージに応じた支援

全てのライフステージにおけるライフラインとして

児童期	学齢期	青年期	成人期	高齢期
Link will Az あゆみ	PASSO		萩の社 ふれいずBe ジョブサイトひむろ ジョブサイトよど Jおおさか LaLa-chocolat レジデンスなさはら・なさはらもとまち	
アクトおおさか				
相談支援wish			あんだんて	
訪問看護				

## 1. ディーセント・ワークとは？

昨年、独立行政法人福祉医療機構「社会福祉振興助成事業」の助成金を頂き、NPO 法人コミュニティワークスを中心となり、「就労継続支援従事者（管理者・職員）研修事業」の中で、「B 型事業所における障害のある人たちの就労は訓練か労働か」をテーマとした意識調査と研修事業のお手伝いをさせて頂きました。

私たちの研究の狙いは、就労継続支援 B 型事業所における利用者に支払われる工賃の低さの原因の一つとして、B 型事業従事者の障害のある人たちの就労に対する意識、即ち、「訓練」という考え方と「就労」という考え方が工賃の額の違いに影響を与えているのではないかとする仮説を検証することでした。

そして、今年度は、昨年度の研究結果を引き継ぎ、障害のある人たちのディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）とは何かについての研究を進めています。

このディーセント・ワークは 1999 年に国際労働機関（ILO）総会において 21 世紀の ILO の目標として提案されました。

厚生労働省のホームページには、ディーセント・ワークについて、以下のように定義されています。

ディーセント・ワークの実現は、（1）雇用の促進、（2）社会的保護の方策の展開及び強化、（3）社会対話の促進、（4）労働における基本的原則及び権利の尊重、促進及び実現の 4 つの戦略的目標を通して実現されると位置づけられている。

このようにディーセント・ワークとは、人間らしい生活を継続的に営むことのできる人間らしい労働条件のことであり、具体的には労働時間、賃金、休日日数、労働条件などが人間としての尊厳と健康を損なうものではなく、人間らしい生活を持続的に営める社会や環境の実現を目指すものです。

このように定義されているディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）は障害のある人たちの働きにも当然のこととして基本となる概念だと思えます。

ですから、障害のある人たちの就労支援に関わる私たちは、「障害のある人たちのディーセント・ワークとは何か?」、「その実現のために何を成すべきか?」を考え、その実現に向けて努力しなければならないと思っています。



## 2. 障害のある人のディーセント・ワークとは？

今回の福祉医療機構社会福祉振興助成事業「B 型事業所のディーセント・ワーク研修事業」を中心的に担っていただいている株式会社テミル・プロジェクトマネージャーである中尾文香さんは、ILO が提唱しているディーセント・ワークに基づいて、B 型事業所の目指すべきディーセント・ワークの項目を 7 項目まとめられています（日本知的障害者福祉協会「知的障害福祉研究 Support」2013.8 月号）

それは、以下の 7 つの項目です。

- (1) 各々の多様性が尊重され、個人の尊厳が守られていること。
- (2) 家族も含めて、社会保障や福祉サービスなど必要な保障やサービスが受けられること。
- (3) 働く環境が安全・安心であること。
- (4) 生産的な仕事（働きたい仕事）ができ、働きがいや働く喜びが得られること。
- (5) 一生懸命働いた対価として、正当な給料（工賃）がもらえること。
- (6) 質の高い教育や訓練を受ける機会があり、キャリアアップが目指せること。
- (7) 働くことを通して社会参加できること。

私は、このディーセント・ワークという概念に基づいて、改めて「福祉的就労」という概念について考えて見ました。

皆様もご存じのように、就労継続支援事業 B 型事業所などの福祉サービス事業所で事業所の支援員から支援を受けながら障害のある方が働くことを「福祉的就労」と言っていますが、私は以前からこの言葉に違和感がありました。

今回、ディーセント・ワークという概念を考える中で、その漠然とした違和感が何であったのかが明確になりました。

それは、「福祉的就労」は障害のある人を保護の対象として捉え、「仕事を与える」という従来の「授産」という概念を基本としたものだという気付きです。

ですから、障害のある人を保護の対象として捉える「福祉的就労」という概念に基づく支援は、極端な言い方をすれば、「与えられた仕事を障害のある人はこなせばよい」、「工賃が低くても仕方がない」という支援に陥る危険性があるのではないかと思います。

一方、ディーセント・ワークという概念は、働く主体者・権利の主体者として障害のある方を捉えています。

中尾さんがまとめられた B 型事業所が目指すべきディーセント・ワークの 7 項目の基本的視点についても、働く主体者・権利の主体者として障害のある人の労働の概念と支援の

第 62 回 Decento Work(ディーセント・ワーク)を通して、  
利用者 A さんのボランティア・ワークについて考える

※社会福祉法人 北摂杉の子会 HP より

あり方をまとめたものであると言えます。

今後、私たち支援者は、ディーセント・ワークの概念に基づいて、障害のある人たちそれぞれの障害特性に基づく「強みを活かす」支援、働けないことを障害の問題とすることなく、「生き生きと働くことのできる環境」の提供、そして、一人ひとりの「働きたい仕事の提供」というニーズベースの支援を目指すべきだと思います。

そして、その結果として、障害のある人たちが、その働きに応じた適切な工賃を得ることができ、働くことを通して社会参加や自己実現が可能となる多様性が尊重される社会（ダイバーシティー diversity）の実現に繋がっていくものであると私は確信しています。

### 3. ディーセント・ワークを通して、利用者 A さんのボランティア・ワークを考える

最後になりましたが、私ども法人が運営する生活施設「萩の杜」（施設入所支援・生活介護事業）で暮らしている利用者 A さんのボランティア・ワークを通して、ディーセント・ワークについて考えて見たいと思います。

A さんは4年前から毎週金曜日に高齢の方々の福祉事業所である「デイサービス喜楽庵」に通い、昼食後の食器拭きのボランティアをされています。

A さんのボランティアの様子については、私ども法人機関紙「ひゅーまん・ねっとわーく・地域に生きる」54号に、「デイサービス喜楽庵」所長の行者農さんが寄稿されていますので、その記事から一部をご紹介します。

喜楽庵に萩の杜ご利用者さんが来られるようになったのは、今から4年前のことです。はじめは、デイサービスで自立支援のお手伝いになるかわかりませんでした。社会に貢献したいと思う気持ちに感銘を受け、来ていただくことになりました。それからは、雨の日も、雪の日も、台風でも、萩の杜から一時間半もかけて、高槻の北から南へバスを乗り継ぎながら来てくれました。職員の方からは、「いつもガチャガチャを楽しみに来ているのですよ」と伺っています。

ガチャガチャというのは、昼食後の食器拭きのことです。この言葉を聞いて、最初は、私達がすべきことをしていただいて悪いなと思ったこともありましたが、今では食器拭きという仕事を引き受けるということで、自然と喜楽庵の一員になっていることに気付かさ

第 62 回 Decento Work(ディーセント・ワーク)を通して、  
利用者 A さんのボランティア・ワークについて考える

※社会福祉法人 北摂杉の子会 HP より

れました。そして、いつも明るく笑いながら、生き生きと食器を拭いている姿に、人生の楽しさを教えていただいているような気がします。これからも、その笑顔で皆を癒しに来てください。

私は、人が生きる上で大切なことの一つとして、他の人から期待される役割があるということだと思っています。

ですから、ディーセント・ワーク（生きがいのある人間らしい仕事）において、大切にされなければならないことの一つとして、自らの仕事が他の人から、社会から期待される働きであるということだと思えます。

A さんは、ボランティア・ワークという「働き」を通して、他の人たちに働きかけ、社会参加されていますが、A さんの 4 年間の働きを支えているのは、まさに他の人たちからの A さんに対する役割期待があったからではないかと思えます。

皆様もご存じのように、私ども法人の理念は「地域に生きる」ですが、A さんのボランティア・ワークと言う働きとそれを支える職員の働きは、まさに「地域に生きる」という理念に基づくものであると言えます。

これからも A さんのボランティア・ワークという一つの社会参加のカタチを初めとして、利用者の皆さんのニーズベースでの様々な社会参加のカタチを実現していきたいと思っています。

また、現在、私ども法人では、若い職員を中心とした「高付加価値な就労現場作りプロジェクト」の中で、障害のある人たちの障害特性の強みを活かした高収入に繋がる付加価値の高い仕事づくりの検討を始めていますが、今回、お話しした障害のある人たちのディーセント・ワーク（生きがいのある人間らしい仕事）の実現に向けた取り組みを少しでも皆様とともに進めることができればと思っています。

掲載日：2013 年 12 月 19 日

第 6 2 回の「松上利男の一言」で、障害のある人のディーセント・ワークについてのお話をしました。

今回は、私の考えるディーセント・ワークの概念を通して、「信楽学園」の創始者である池田太郎先生の実践に見る障害のある人のディーセント・ワークについて考えて見たいと思います。

## 1. 障害のある人のディーセント・ワークの概念とは？

私が考える「障害のある人のディーセント・ワークの概念」は、第 6 2 回でお話ししたように、障害のある人を「権利の主体者・働く主体者」としてその概念の基本に位置付けることです。そして、以下の概念があると考えています。

### (1) 地域社会での暮らしが提供されること

「人間らしい生活を継続的に営める社会や環境」を実現するためには、ノーマルな社会環境の中での暮らしや労働が提供される必要があります。ですから、できる限り社会との繋がりの中での労働が提供されることが重要です。

自分自身の働きがどのように社会に繋がり貢献しているのか、自分自身の社会的な役割が自覚できること、社会に役立っているという実感が得られること、また、労働で得られた正当な対価としての賃金で、普通の暮らしが実現できることが重要となります。

この「地域社会での暮らしが提供されること」の基本理念として、以前お話ししたベンクト・ニイリエの提唱した「8つの原則」が位置づけられ、その実現を目指すことが私たちの重要な支援となると思っています。

(ベンクト・ニイリエのノーマライゼーション 8 原則)

- ①一日のノーマルなリズム
- ②一週間のノーマルなリズム
- ③一年のノーマルなリズム
- ④ライフサイクルにおけるノーマルな発達経験
- ⑤ノーマルな個人の尊厳と自己決定
- ⑥男性、女性どちらもいる世界に住むこと
- ⑦その社会におけるノーマルな経済水準とそれを得る権利
- ⑧その地域におけるノーマルな環境形態と水準

## (2) 社会から認められる役割があること

労働を通じた社会的役割とともに、地域社会における地域住民としての役割を担うことやボランティア・ワークをすること、家族や所属する集団での役割があることが重要であると思っています。

## (3) 「働けない」ことを「障害の問題」にしないこと

働けないのは障害の問題ではありません。働く環境によって問題が解決されます。例えば、同じ仕事内容であっても福祉事業所内での仕事と発注先の企業内で働く場合とでは、頂く賃金が異なる場合があります。

私が 30 年前に知的障害のある人たちの通所授産施設で働いている時に、神社の厄除けの笹にお札やお飾りをつける仕事をしたことがあります。

その時に宮司さんから「お祭りのときに笹を授ける学生アルバイトの巫女さんがいないので困っている」とのお話を聞き、私の提案で、女子利用者 3 人が巫女さんのアルバイトをしたことがあります。

アルバイトから帰ってくるなり、笑顔で次のような話を私にしました。

「本当に良かったわ。今まで仕事をして、こんなにみんなから『ありがとう。ありがとう』と言われたことはなかったわ。お昼は、二段重ねの美味しいお弁当やし、お金もたくさんもらって。本当に良かったわ」

同じ障害のある人であっても、働く環境で労働の価値、評価が変わるものです。

また、京都市が「空き缶再資源条例」を策定して、条例に基づく「再資源化施設」の建設を検討していた時期に、私が働いていた法人から「再資源化施設を知的障害のある人の通所授産施設として運用する」ことの提案を行いました。

当時、清掃局と民生局とが部局の壁を乗り越えて、障害のある人の仕事を作り出しました。

私はその施設の開設準備を中心的に担いましたが、「信楽学園」で実践された「生産工場方式」という重い障害のある人たちも含めた空き缶のリサイクル工程ラインを計画し、稼働しました。

このリサイクル作業に従事する障害のある人たち全員が月額 5 万円、年 2 回のボーナス（1 回 10 万円）の工賃（賃金）を得ることができました。

この実践のように、私たち支援者が主体的に行政や社会に障害のある人の仕事づくりの企画・提案をすることも重要な役割としてあります。

この仕事を通して、市民生活に直接つながる役割を障害のある人が担うことの実現がで

きました。また、労働の主体者であると同時に、空き缶のリサイクルという仕事を通して、市民にリサイクルの大切さを伝えるという教育する役割も果たすことができました。

このような実践を通して、支援者である私たちが工賃（賃金）の低さを障害の問題にしている限り、工賃倍増は望めないことを学びました。

#### **（４）合理的配慮がなされ、「強み」が発揮できる環境が提供されること**

日本において、国際障害者権利条約が批准され、障害者差別解消法が成立しました。

この中で「合理的配慮」という概念が障害のある人たちの支援の基本として位置づけられています。

合理的配慮とは「障害特性に応じた対応と環境の提供」ですが、当然のこととして障害のある人のディーセント・ワークの重要な概念の一つであると思っています。

「働けないことを障害の問題にしない」という支援の視点は、「障害」に支援の視点を合わせるよりも障害のある人を取り巻く「環境」に視点を合わせて、それぞれの障害特性に配慮した働きやすい環境を提供することにあります。

そして、障害特性の強みを活かす支援が、今後、重要な就労支援の視点となります。

この「合理的配慮」の概念と「強みを活かした支援」という視点は、今後の障害のある人の就労支援にとって重要な視点であると考えています。また、この視点は、工賃倍増の実践にも大きな影響を与えていると思っています。

#### **（５）ニーズに応じた様々な働きが実現できること**

福祉事業所の中で与えられた仕事をするという「福祉事業所完結型の仕事」から、一人ひとりの障害のある人のニーズベースでの働きが実現されなければならないと思っています。

働くカタチも様々あることが必要です。「会社で一人で働くカタチ」「障害のある人が支援者の支援を受け、会社の中でグループで働くカタチ」「在宅で働くカタチ」など様々あって良いと思います。

働く時間も「半日だけ働くカタチ」や「週の内2日や3日だけ働くカタチ」など、ニーズベースで様々な働くカタチがあって良いと思います。

#### **（６）働きに応じた正当な賃金が得られること**

障害のある人が就労継続支援 B 型事業所で、低工賃（賃金）で働いている現状は、障害のある人たちの責任ではありません。支援する私たちの責任です。

ですから、私たち支援者は障害のある人たちのニーズベースで、尚且つそれぞれの強みを活かせる仕事を創造し、合理的配慮がなされた環境の中で、役割を持ち働き続けられる支援を提供しなければなりません。

そのような支援がなされることにより、結果として、「働きに応じた正当な賃金が得られる」ことの実現が可能となると思います。

### **(7) チャレンジできる、学習できる環境が提供されていること**

障害があっても当然のこととして、本人が望む教育・訓練の機会が提供されなければなりません。

仕事を通して「スキルアップに挑戦できること」「成長する機会が保障されること」「より責任のある役割を担うことができるチャンスがあること」などは、障害のある人が権利の主体者・働く主体者であるという視点から考えて、当然の権利としてあります。

## **2. 池田太郎先生の実践からディーセント・ワークを考える**

上述した私が考える障害のある人のディーセント・ワークの実践を行った日本における先駆者は、1952年に「信楽学園」を創設した池田太郎先生であると思っています。

池田太郎先生は、知的障害のある子どもたちの福祉理念として「この子らを世の光に」を掲げて「近江学園」を創設した糸賀一雄先生とともに、近江学園の運営と子どもたちの支援に携わられました。

この「この子らを世の光に」という理念は、私が考える障害のある人のディーセント・ワークの基本概念である「権利の主体者」として子どもたちを位置づけたものです。

「信楽学園」は「近江学園」の年長児のための労働を中心に据えた教育の場として、滋賀県が民間の陶器会社を買収して開設しました。

知的障害がある人たちの就労支援をする上で、本物の働く環境を提供するという池田太郎先生の先見性は、「素晴らしい！」の一言に尽きます。

そして、「信楽学園」では、「汽車どびん」というお茶を入れる陶製の容器を製造し、多くの旅行者が汽車の中で使用しました。

私が20代のころに「信楽青年寮」の寮長であった池田太郎先生を訪ねた時、夜中まで先生自身の実践の話をして下さったことがあります。

翌朝、池田太郎先生自ら運転される軽トラックに乗せて頂いて、「信楽学園」を案内して下さいました。

その時に、「生産工場方式」という池田太郎先生の労働教育の基本となる概念を直接教えて頂きました。

「松上先生、生産工場方式と言うのは粘土を掘り出すことから始まり、それを土練機で

粘土にして、『汽車どびん』を作って、最後に荷造りした信楽学園と書かれた箱をトラックに積み込んで、園生みんなで見送るんや。障害の重い子もみんな生産工程に入って『汽車どびん』を最初の工程から製品を送り出すまで、みんなで作出すんや」と話をして下さったことを今でも思い出します。

この池田太郎先生の「生産工場方式」の実践は、私の考える障害のある人のディーセント・ワークの概念、「社会から認められる役割があること」「『働けない』ことを『障害の問題』にしないこと」「合理的配慮がなされ、『強み』が発揮できる環境が提供されていること」「ニーズに応じた様々な働きが実現できること」「チャレンジできる、学習できる環境が提供されていること」と合致します。

池田太郎先生は、「『この子らを世の光に』という理念、すなわち『障害のある人が権利の主体者』であるという考えを基本として、社会が認める価値のある製品『汽車どびん』の生産労働を通して、障害のある人を『働く主体者』へと発展させた」と、私は考えています。

また、私は、「地域社会での暮らしが提供されること」も障害のある人のディーセント・ワークの概念の一つと考えましたが、池田先生はグループホームの先駆けである「民間下宿」という障害のある人たちの居住支援の仕組みを施設職員や地元の人たちの協力で地域に作り出しました。

池田太郎先生は、「障害のある人たちの幸せは社会に受け込むことにある」との考えに基づいて、この「民間下宿」の実践とともに、障害のある人の地域企業への就労支援にも尽力されました。

私は、今回、池田太郎先生の理念や実践を通して、私自身の考える障害のある人のディーセント・ワークの概念の整理ができたように思っています。

そして、改めて多くの先駆者の実践に学ぶことの大切さに気付かされました。

同時に、池田太郎先生の実践を知る一人として、その実践の価値を次の世代に伝えることが私の重要な責任であるとの気付きを得る機会となった今回の「障害のある人のディーセント・ワークの調査・研究」に感謝しています。

掲載日：2014年03月10日



## 1. はじめに

2012年10月に「障害者虐待防止法」が施行されて、2年6か月が経過しました。

この法律の施行により、全国の都道府県や市町村、障害者団体、社会福祉事業所において、様々な障害者虐待防止研修が実施されるようになりました。

特に社会福祉事業所では、職員の利用者支援のあり方や具体的な対応についての振り返りを通して、利用者の人権を中心に据えた支援のあり方や支援の質の向上に向けた取り組みがなされるなど、この法律が施行されたことの意義の大きさを実感しています。

しかし、厚生労働省がまとめた24年度、25年度における全国の障害者虐待についての実態報告を見ると、親や家族などの養護者・社会福祉事業所従事者による虐待事案の被虐待者の約25%の人たちが「行動障害のある人」となっている現状があります。

このような課題を解決するために、厚生労働省は、昨年度、「強度行動障害支援者養成研修」という支援者研修の施策を新設しました。

この研修は、「基礎研修」と「実践研修」で構成されていますが、既に平成26年度は、30都道府県で「基礎研修」が実施されています。

この研修の目的については、「強度行動障害を有する者等に対する支援者の人材育成について」（平成25年2月25日の障害保健福祉関係主管課長会議資料）で挙げられているように、上記した「虐待防止」とともに、「行動障害のある人たちの福祉サービス利用の推進」「適切な支援による行動障害の改善」に向けた支援に関わる職員の専門性の向上にあります。

この研修のプログラムとテキスト開発については、独立行政法人国立重度知的障害者総合施設「のぞみの園」が、平成25年度・26年度の厚労省障害者総合福祉推進事業「強度行動障害支援者養成研修プログラム及びテキストの開発について」を受託し、26年度は「実践研修」の検討を行っています。

私は、25年度から、研究検討委員としてこの研究に関わる機会を得ましたので、今回、私が25年ほど前から本格的に関わり始めた強度行動障害を伴う人たちへの支援を振り返りながら、「強度行動障害支援者養成研修」の意義と今後の人材育成の課題とあり方について、お話ししたいと思います。

## 2. 25年前の強度行動障害を伴う人たちに対する支援の状況

私が本格的に強度行動障害のある人たちとの関わりを始めたのは、1989年9月に社会福祉法人京都杉の木会が同年4月に開設した知的障害を伴う自閉症スペクトラム障害のある人たちの支援に特化した知的障害者入所更生施設「京北やまぐにの郷」（定員50名）の施設長に就任した時からです。

「京北やまぐにの郷」の利用者の約6割の人たちが重い知的障害を伴う自閉症スペクトラム障害のある人たちであり、何らかの行動的な課題の伴う方々でした。

特に、その半数の方々は様々な行動的な課題を複数に併せ持つ「強度行動障害」の方々でした。

私が「京北やまぐにの郷」に施設長として赴任した同年、日本女子大学教授で、当時知的障害児入所施設「弘済学園」園長の飯田雅子先生を主任研究員とした行動障害児（者）研究会がキリン記念財団の助成事業で、行動障害についての先行研究を行い、「強度行動障害児（者）の行動改善および処遇のあり方に関する研究」という研究報告書をまとめました。

その報告書の中で、「強度行動障害の定義」がなされましたが、皆様に改めて、その定義をお示ししたいと思います。

**強度行動障害とは、直接的他害（噛みつき、頭つきなど）や間接的 he害（睡眠の乱れ、同一性の保持、例えば場所、プログラム、人へのこだわり、多動、うなり、飛び出し、器物破損など）や自傷行為などが、通常考えられない頻度と形式で出現し、その養育環境では著しく処遇困難な者をいい、行動的に定義される群である。必ずしも医学による診断から定義される群ではない。」**主として、本人に対する総合的な療育の必要性を背景として成立した概念である（飯田他 1988）

「京北やまぐにの郷」の利用者の人たちも、強度行動障害の定義にあるように、他者に対する激しい噛みつき行動や網膜剥離を伴うような激しい自らの顔面への叩き、自らの歯を手で抜くというような様々な行動を示す人たちが多く暮らしていました。

昼夜が逆転して、夜中に大声を出して飛び跳ねる人、その声で睡眠できない利用者の人たちが起きてくるなど、職員はその対応に昼夜追われているという状況でした。

私は、このような利用者の示す激しい行動を目の当たりにして、何とか普通の暮らし、より質の高い暮らしの提供を実現するために、利用者の示す激しい行動的な課題を改善しようと決意しました。

当時は、このような行動的な課題を改善する支援技法は確立されていませんでした。

ですから、この報告書は支援を進める上で、大変参考になりました。

私が赴任してすぐに取り組んだことは、取りくみ易いところから環境を整えていくことに着目して、生活の中の日中活動の取り組みを充実させようと考えました。

昼夜逆転の要因の一つに日中における動的な活動の不足があるのではとの仮説立てをして、椎茸栽培の活動を取り入れて見たりしました。

利用者の特性や興味、強みを活かして、木工作業、織作業、アメリカンミニチュアホース牧場での馬房掃除や牧柵作りなど、見通しの持ちやすい活動を提供しました。

生産活動を中心として、日中の生活を整えることで、利用者の示す日中活動の時間帯における行動的な課題は改善されていきました。

先にもお話ししましたように、当時は行動的な課題を伴う人たちに対する支援技法は確立されていませんでしたが、私にとって、この課題を解決する手掛かりを得る大きな出会いがありました。

一つは、アメリカのノースカロライナ州で開発・発展してきた自閉症スペクトラム障害のある方たちに対する生活支援制度である「TEACCH (Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children) プログラム」です。

1989年にノースカロライナ州のTEACCHセンターで、その理念と支援技法を学んでこられた支援者が中心となって、「指導者研修セミナー」が開催され、その後全国各地で実践セミナーが開催されましたが、京都で行われた実践セミナーの実行委員として関わる機会を得たことです。

先にTEACCHプログラムは生活支援制度であると言いましたが、TEACCHプログラムは、「家族と協力して、自閉症の人たち一人ひとりの人生全体に包括的な支援を継続していくシステム」です。

そして、その原理は、「地域における自立的な生き方、暮らしを支援すること」であり、その目的は、「一人ひとりの自己実現としての自立生活の実現」にあります。

私は、大学でのサークル活動を通して、多くの障害のある友人や障害のある人たちと出会い、「障害のある人たちと共に生きる地域・社会の実現」を私自身のミッションとしていました。

ですから、このTEACCHプログラムとの出会いは、様々な行動的な課題のある人たちの支援に立ち向かう上で、私自身の支援実践にとって、大きな支えになりました。

もう一つは、茨城県にある大変重い知的障害を伴う自閉症スペクトラム障害のある人たちの支援に特化した知的障害者入所更生施設「あいの家」施設長の故岡本亨さんとの出会いです。

岡本さんは先程お話しした「弘済学園」で勤務された後、自閉症スペクトラム障害のある子どもを抱えた親たちとともに「あいの家」の開設準備から関わられていました。

ですから、「あいの家」の実践は、飯田先生たち「弘済学園」での実践を基盤として、展開されていました。

何度か「あいの家」に伺い、泊まり込んで支援の実際について学び、その実践を「京北やまぐにの郷」の支援に取り入れることとしました。

「あいの家」の支援の基本は、ユニット・ケアによる生活支援と職住分離（暮らしと活動の場の分離）、ユニット（生活）と日中活動の担当をそれぞれ専任とする支援体制、それぞれの利用者の障害特性とニーズをベースとした個別支援の徹底でありました。

すでに「職住分離」については、「京北やまぐにの郷」で実践をしていましたので、生活と日中活動の専任・担当制を導入しました。

生活ユニットについては5ユニット（1ユニット10人）として、食事や過ごし方の支援も生活ユニット毎に、それぞれの利用者の特性に配慮して援助を行いました。

また、TEACCHプログラムの「構造化」による支援も少しずつ導入していきました。

「構造化」とは、自閉症スペクトラム障害の障害特性に基づいて、「今、何をやる時間か、次にどうなるのかなど、活動や生活の中のしくみなどをその人に分かりやすく示す方法」です。

利用者50人の集団の活動・生活から、10人単位のユニットでの個々に配慮された支援と環境の提供により、これらの実践を始めて1年後には、利用者の様々な行動的課題の改善が図られ、少しずつ落ち着いた暮らしへと変化していきました。

この実践については、日本精神薄弱者愛護協会（現日本知的障害者福祉協会）の機関誌「精神薄弱福祉研究 AIGO」（1995年2月号）にて報告を行いました。

その後、その報告を読まれた多くの施設職員の方々が「京北やまぐにの郷」に見学に来られるなど、大きな反響を呼びました。

同時期に、厚生労働省は、前述した「強度行動障害児（者）の行動改善および処遇のあり方に関する研究」の成果を踏まえて、「強度行動障害特別処遇事業」を創設しました。

この国の動きと連動するように、京都府においても「京都府強度行動障害者処遇調査研究会」を1992年に立ち上げ、2年間にわたり、強度行動障害を伴う重い知的障害のある人たちや重症心身障害児の支援に係わる知的障害児・者施設の職員、精神科医、精神薄弱者更生相談所職員等8名の研究メンバーで、強度行動障害のある人たちの支援のあり方についての調査・研究を行いました。

この研究会の立ち上げの発端は、私と現京都ライフサポート協会理事長樋口幸雄さん

(当時、南山城学園部長) とが、「行動障害のある人たちの豊かな生活を実現したい。そのための支援の糸口を見つけ出したい」との強い思いを持って、京都府に何度も働きかけた結果、実現したものでした。

この研究会を終えて、樋口さんが語った言葉を今でも鮮明に覚えています。

「松上さん、結局、普通の暮らし、環境が大切やという事や！」と。

私も樋口さんと同じ思いを持っていました。

樋口さんと私が伝えたかったことは、今で言う「合理的配慮」を基本とした支援、いわゆる「普通の暮らしを基本とした障害特性に応じた対応と環境の提供」の重要性であったと思います。

この二人の思いは、樋口さんの「横手通り43番地『庵』」をはじめとする行動障害を伴う重い知的障害・自閉症スペクトラム障害のある人たちの地域での暮らしの支援、グループホームの実践へと繋がっています。

また、私が属する社会福祉法人北摂杉の子会の生活施設「萩の杜」やグループホーム「レジデンスなさはら」における利用者支援の実践に活かされています。

国の制度としては、前述した「強度行動障害特別処遇事業」が1993年から5年間実施されましたが、全国で17施設の事業実施で終わることになりました。

その後、障害者自立支援法における重度障害者支援費加算(Ⅱ)と形を変えて、入所施設での重複加算として引き継がれましたが、強度行動障害のある人たちへの支援は、それぞれの福祉事業所における実践に委ねる結果になったと言えます。

### 3. 障害者虐待防止法の施行と強度行動障害支援者養成研修

前述しましたように、平成24年10月1日、「障害者の虐待防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(障害者虐待防止法)」が施行されました。

この法律の内容につて、少し詳しくお話ししたいと思います。

この法律の基本的な特徴は、以下の点です(障害者虐待防止法活用ハンドブックより)

**(1) 障害者の権利・利益の養護を目的としたものであり、虐待者の処罰や排除をするものではない。**

即ち、「虐待をした人を罰してやる」という法律ではなく、あくまでも障害のある人の権利擁護を目的としていることにあります。

もちろん虐待をした人は傷害であれば刑法で罰せられるなど、他の関係する法律で、罰

せられることにはなりません。

**(2) 養護者の支援も虐待対応における一つの役割であることを明示している。**

親や家族等、養護者が虐待をした場合、その背後に虐待を起さざるを得ない福祉サービスの不足という状況があることが推測されます。

ですから、養護者も安心して地域社会での暮らしができるための必要な福祉サービスを整備する必要があることが、法律の目的に明記されています。

また、その整備についての国、都道府県、市町村の責務を明確にしました。

**(3) 法 3 条で、障害者の虐待をすべての国民においてなくすことを宣言。**

障害のある人たちに対する虐待の防止を全ての国民の責務としました。そして、国民に対して虐待を発見した時の市町村への通報義務を課しています。

**(4) 「正当な理由のない身体拘束」は「身体的虐待」にあたることを明文で規定。**

障害のある人に対する身体拘束・行動制限を「身体的虐待」であると明文化しました。

その一方で、厚生労働省は「やむを得ない場合の身体拘束」についてのガイドラインを示しています。

そのガイドラインは、以下の内容になっています。

**(1) 切迫性**

本人または家族等の生命・身体が危険にさらされる可能性が著しく高いこと。

**(2) 非代替性**

身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する介護方法がないこと。

**(3) 一時性**

身体拘束その他の行動制限が一時的なものであること。

**(4) 説明と同意**

以上の三つの要件について検討したうえで、利用者・家族への説明と同意を得たうえで、「様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに「やむを得ない理由、その他必要な事項を記録する」こととしています。

私は、NPO 法人 P and A-J が実施した平成 22 年度障害者総合福祉推進事業補助金事業「サービス提供事業所における虐待防止指針および身体拘束対応指針に関する検討」に関わり、研究の一環として、虐待防止に関するアンケート調査を福祉事業所に対して行いました。

その調査で、身体拘束に関して、「身体拘束の廃止が困難な理由」を問いました。その回答で最も多かったのが、「ほかに有効な方法が見当たらない」（42%、1,612 事業所から回答）という理由でした。

このような身体拘束や行動制限をせざるを得ない利用者の示す「行動障害」は、利用者本人の問題ではなく、「合理的配慮」がなされなかった結果として、誘発されたものだと言えます。

即ち、利用者の障害特性に応じた支援と適切な環境の提供がなされなかった結果であります。

私はこの研究の中で、厚生労働省が示している「身体拘束に関する三要件」を踏まえると同時に、利用者の示す「問題」行動の改善に向けた「行動支援計画書」の作成と、それに基づいた支援がなされることを「やむを得ない身体拘束」を行う上での前提と考えました。

即ち、適切な支援と環境の提供がなされない中で行われる「身体拘束」は、三要件を満たしていたとしても、「身体的虐待」、「ネグレクト」、「心理的虐待」にあたるという事です。

先にも述べましたが、私は、この障害者虐待防止法が施行されたことで、多くの福祉事業所において、支援者が利用者に対する支援の振り返りを行い、虐待の芽としてある「不適切な対応」に対する気付きを深め、そのことをして、より質の高い支援を目指そうという機運が高まってきたと感じています。

しかし、「行動障害」のある利用者に対する支援者の専門性の向上は、課題として残っています。

また、「行動障害」のある利用者の被虐待リスクは高いというのが現状です。

そのような状況の中で、行動的課題のある利用者に対する支援者の支援技術の向上と障害者虐待防止を目的として、前述した「強度行動障害支援者養成研修」が創設されました。

25年前に飯田雅子先生を中心とした初期研究「強度行動障害児（者）の行動改善および処遇のあり方に関する研究」がなされましたが、四半世紀を経て、やっと「強度行動障害支援者養成研修」という養成研修制度が創設されたことになります。

私にとっては、念願の研修制度であり、特に、この制度創設に関われたことは、大きな喜びでもあります。

#### 4. これからの課題

この「強度行動障害支援者養成研修」で最も大切な学びの視点は、行動障害を誘発させない支援、即ち、障害の特性理解に基づいた適切な支援と環境の提供についての理解にあります。

また、行動障害改善の目的は、行動の改善だけではなく、そのことを通して、「地域における自立的な生き方、暮らしを支援すること」であり、「一人ひとりの自己実現としての自立生活の実現」にあります。

そのような観点から「強度行動障害支援者養成研修」を評価しますと、以下の点が上げられると思います。

その第 1 は、多くの支援者が自閉症スペクトラム障害を中心とした障害特性の理解とその支援の基本を学ぶ機会を提供したことにあると思います。

第 2 点目は、行動的な課題のある人たちの地域での暮らしを支える様々な福祉事業所の支援員の人たちが、共通した支援の視点から利用者支援に当たることができるという事にあると思います。

しかし、この養成研修は、基礎研修 2 日間、実践研修 2 日間の計 4 日間の研修プログラムですので、強度行動障害のある人たちの行動改善と地域での暮らしを支える支援技術を獲得するためには、その後の継続した現任訓練が必要となります。

ですから、今後は、都道府県における研修終了者に対する継続的な現任研修の仕組みの創造が重要な課題になると考えています。

私の経験からして、現任訓練の基本は、OJT を基本としたスーパーヴィジョンにあると思っていますので、特に、各福祉事業者のスーパーヴィジョンを担うスーパーヴァイザーの養成が急務の課題であると思っています。

また、現在、多くの福祉事業所で、利用者支援を直接担っている非常勤支援員に対する研修も重要です。

例えば、そのための研修教材として、DVD の作成も研修の普及に活用できるのではないかと考えています。

また、研修で使われる実際の支援場面の映像は、都道府県では得にくいのではないかと考えていますので、都道府県研修で DVD の映像の活用ができるのではないかと考えています。

研修の内容については、利用者がパニックになり、他の利用者や支援員に暴力行為が及ぶ時などの緊急介入の方法として、本人と他の人の安全を守るために行う保護的介入 (Protective Intervention) についての実技講習の検討が必要だと思っています。

最後になりますが、身体拘束・行動制限に関連して、障害者虐待防止の観点から、福祉



事業所での利用者に対する行動制限や身体拘束については、市町村への届け出を義務化することを是非、検討して頂きたいと思っています。

そのことで、行動障害のある利用者に対する支援の実態把握が可能となり、スーパーヴァイザーの派遣等の取り組みによって、福祉事業所の支援力のアップと虐待防止につながると考えています。

以上、私自身が上げました課題について、関係機関における今後の検討に期待しつつ今回の一言を終えたいと思います。

掲載日：2015年04月10日

## 1. はじめに

皆さんもご存じのように、社会福祉法人が黒字をため込んでいるという報道が 2011 年 7 月になされたのを契機として、社会福祉法人の在り方についての議論がなされてきました。

特に 2013 年 8 月の社会保障制度改革国民会議報告書では、社会福祉法人について、「非課税とされているにふさわしい国家や地域への貢献が必要」との見解が示され、更なる地域への貢献が求められています。

そして、「社会福祉法等の一部を改正する法律案」における社会福祉法人制度の改革の一つとして、「地域における公益的な取組を実施する責務」が位置付けられ、「社会福祉事業及び公益事業を行うに当たって、無料又は低額な料金で福祉サービスを提供することを責務として規定する」こととしています。

ここで、社会福祉事業に携わる私たちが考えなければならないことは、「運営財源のほとんどを税金で賄っている『公器』としての社会福祉法人の本来担わなければならない役割、すなわち、社会福祉分野における先駆的、開拓的役割を何故喪失してしまったのか？」ということ、その原点を再確認することだと思っています。

今回の一言では、私たち北摂杉の子会の設立の経緯を通して、社会福祉法人の本来あるべき役割とその創生に向けた課題について、特に法人運営と保護者・家族との連携のあり方について、考えてみたいと思います。

## 2. 親の思いと法人運営 ～北摂杉の子会設立の経緯を通して～

社会福祉法人北摂杉の子会は、1998 年 2 月に設立しました。

法人設立の原動力の中心は、大変重い知的な障がいや自閉症スペクトラム障がいのある子どもを持つ親たちでした。

その思いは、「障がいがあっても地域の中で家族や友人・知人、地域の人たちとの繋がりの中で暮らすことのできる生活施設を作ること」でした。

同時に、我が子の幸せだけではなく、「障がいのある人たちが地域の中で普通に暮らし続けるために必要とされる支援サービスを創造できる法人を作る」ことでした。

法人設立と生活施設の実現には多額の自己資金が必要でしたが、親御さんたちは、障がいのある子どもを抱えながら、その資金作りのための様々な活動を日常的に行い、不足する資金については、多額の寄付をされました。

行政からは、「施設入所については、その入所の緊急性のある人たちが優先される。寄付をしたことが入所の優先条件にはならない」との説明を受けていました。

それにもかかわらず、「自分たちの子どもの施設利用が叶わなくとも、私たちが理想とする法人が創設されれば、地域の中で暮らし続けるために必要な支援を受けることができる」との決断をして、法人設立と生活施設開設の準備を進めました。

私は、この親たちの決断こそが現在の北摂杉の子会の組織文化となり、現在まで、様々な障がいのある人たちのニーズに向き合いながら支援サービスを創造し、必要とされる福祉事業所の開設が出来たのだと確信しています。

### 3. ステークホルダーとしての親の思いと法人・福祉事業所運営について

皆様ご存じのように、ステークホルダーとは、「組織の利害と行動に直接・間接的な利害関係がある者であり、利害関係者」を言います。

社会福祉法人のステークホルダーは、利用者、職員、利用者家族、納税者（地域住民等）、行政などが考えられます。

言うまでもなく、社会福祉法人は、これらのステークホルダーの人たちからの理解と支援がなければ、存続しえないことになります。

社会福祉法人と関係するステークホルダーの中で、最も法人・福祉事業所運営に影響があるのが親・家族であるのではないかと私は思っています。

特に知的障がいのある人たちを支援している法人・福祉事業所の多くは、親の会が設立の母体であったり、福祉事業所利用者の親御さんから法人・福祉事業所の設立や運営についてご寄付を頂いたり、様々な活動を通して支援していただいています。

また、親御さんからそのような様々な支援やご理解がなければ、利用者に対するより質の高い支援の継続的な提供が難しいという現実的な運営的な課題も抱えていることも推測できます。

ですから、利用者家族、特に親御さんからの組織運営に対する理解と支援を得ることが組織の安定的発展にとって重要である反面、先に言いましたように組織運営に大きな影響力があることから、組織の在り方を大きく左右する存在でもあります。

最近、私は、「ステークホルダー・マネジメント」という手法を知りました。

ステークホルダー・マネジメントを簡単に言いますと、「ステークホルダーとの関わりを円滑にして、プロジェクトの成功に導く」手法です。

私は、社会福祉法人を経営する上で、それぞれの組織の「理念」「使命・ミッション」「ビジョン」を実現するために、ステークホルダーのグループや個人に対して理解と協力を得るために具体的に「何を成すべきなのか？」を考え、働きかけをすることが、私たちにとってのステークホルダー・マネジメントであると言えます。

#### 4. 私たち法人における親・家族との連携のあり方 ～ステークホルダー・マネジメントを通して～

私たち法人の成り立ちは、冒頭でお話ししましたように、障がいのある我が子の豊かな暮らしを願う親の思いが法人設立と生活施設開設の原動力となりました。

そこで、ステークホルダー・マネジメントの視点から見て、どのようなことが法人・福祉事業所とステークホルダーとしての親・家族との肯定的関係を生み出すことができたのかを振り返って、考えてみたいと思います。

##### (1) 法人の理念・使命・ミッション・ビジョンの共有

法人設立、生活施設開設に向けての活動の中で、親御さんたちが、障がいのある我が子の幸せだけでなく、「地域で暮らす様々な障害のある人たちへの継続した地域での暮らしの支援のための支援サービスの提供」を法人の使命・ビジョンとして掲げました。

そのような思いの中から、私たちは、法人の理念を「地域に生きる」としました。

また、利用者と地域で暮らす障がいのある人たちや家族の人たちのニーズをベースとして中期計画（5か年）の策定を行い、その計画の中で、法人としてのビジョンを明確に示すことで、親・家族の方々の理解と協力を得る努力をしてきました。

このように親・家族の方々と、「私たちは何故存在するのか（理念）」「私たちは何を成すべきなのか（ビジョン）」を共有して、協力関係を積み上げてきたことが法人と親・家族との肯定的関係の形成に重要な役割を果たしてきたように思います。

## (2) 調整役としての父親の役割

法人設立・生活施設開設の準備段階から父親部会を組織して、全てのお父さんにそれぞれのキャリアを活かした役割を担って頂いていました。

そのような経緯もあり、法人設立以来法人の理事長、副理事長は法人設立に関わった父親を中心にその任を担って頂きました。

また、家族会の会長の多くが利用者の父親が担ってきています。

このことも私ども法人の一つの特色です。

法人・福祉事業所の組織運営の中で、法人・福祉事業所と親・家族との間で、また親・家族間で様々な問題が発生したときの調整役として父親が問題の整理・解決を自主的に担って頂いたことも、法人と親・家族との肯定的関係の形成に重要な役割を果たしてきたと思っています。

## (3) 利用者中心の支援、支援の専門性

親・家族の方々との関係で最も重要なことは、利用者の人たちへのより質の高い支援を提供することです。

このことは、利用者の人たちの利益にとっても最も重要なことでもあります。

ですから、法人と親・家族の方々との肯定的関係を築くうえで、利用者支援の質の向上が最重要課題といえます。

私自身が「今、求められている支援」として重要であると考えているのが、以下の4点です。

- ① 改めて、権利の主体者である本人中心の支援⇒意思決定支援を構築していくこと。
- ② 合理的配慮に基づく支援⇒障がい特性に応じた対応（支援）と環境の提供。
- ③ 施設完結型の支援からの脱却⇒ノーマルな暮らしを支援する地域連携型支援の構築。
- ④ 支援の専門性の向上⇒障がい特性の理解に基づく支援と説明のつく支援（エビデンスベースの支援）。

そして、これらを実現するためのマネジメント、すなわち理念・使命・ビジョンに基づいた運営とオペレーション力（現場力）を高めるための計画的組織的な人材確保と育成が重要であると考えています。

利用者中心の支援、ニーズベースの支援を進める上で、利用者の方の「最善の利益」よりも親のニーズが優先することがあります。

その時の進め方が上手くいかず、福祉事業所と親・家族との肯定的関係が崩れる時があ

ります。

その時に大切なことは、利用者の方の「最善の利益は何か？」についての丁寧な説明（エビデンスベースでの）をすること、その利用者に関係する支援者やその人を良く知る人たちも含めて、利用者にとっての「最善の利益は何か？」について、話し合うことも大切であると思います。

#### （４） 組織運営での親・家族の関わり

法人・福祉事業所に対する親・家族の方々との肯定的関係を築くうえで重要なことは、法人・福祉事業所から可能な限り積極的に法人・福祉事業所運営や利用者支援に関わる情報の提供と説明をすることだと思えます。

私ども法人では、それぞれの福祉事業所の家族会総会や定例会を利用して、法人の事業計画、収支計画、事業報告、決算報告や利用者支援についての「各福祉事業所の事業計画・事業報告・ヒヤリハット報告等」、積極的な情報提供と丁寧な説明を心がけています。

生活施設「萩の杜」では、施設内の「安全対策委員会」に親・家族のご参加を頂いています。

法人・福祉事業所と親・家族との肯定的関係を築く上で、基本となるのが情報の共有であると思います。

まず、お互いが同じ情報を共有することが、肯定的関係を築く上でのベースであると思っています。

## 5. 最後に：何故「公器」としての社会福祉法人の役割を喪失したのか？ ～ステークホルダー・マネジメントの視点から考える～

これまでステークホルダー・マネジメントという見方から、社会福祉法人・福祉事業所におけるステークホルダーとしての親・家族との肯定的関係を築くうえで何が重要であるかについて、私ども法人における取り組みを通してお話してきました。

冒頭でお話ししました社会福祉制度改革の議論で指摘されている「公器としての社会福祉法人の役割の喪失」、すなわち、「何故、社会福祉法人が公器としての社会的役割を喪失したのか？」について考えるとき、その原因の一つとして、ステークホルダー・マネジメントの課題があるように思っています。

その課題は二つあるように思います。

その一つは、親・家族というステークホルダーに対するマネジメントの課題、二つ目は、納税者（地域住民）というステークホルダーに対するマネジメントの課題にあるように思います。

冒頭で私が指摘しましたように、社会福祉法人・福祉事業所に関係するステークホルダーの中で、親・家族と納税者（地域住民）が最も社会福祉法人の経営に影響力を持っていると思うからです。

ですから、この二つのグループのステークホルダーとの肯定的な関係を築くことが、社会福祉法人経営の持続的発展にとって重要なマネジメントの課題としてあります。

そして、この二つのグループのステークホルダーとの肯定的関係を築き得なかった事が、社会福祉法人制度改革の中で指摘されている「社会福祉法人の公器としての社会的責任の喪失」の一つの要因に繋がっていると推測しています。

親・家族との関係で考えると、ステークホルダーとしての親・家族があまりにも自分たちの子ども（利用者）の利益を最優先するあまり、地域の様々な障害のある人たちや家族のニーズに向き合わないということに直面することがあります。

その結果として、社会福祉法人の社会的使命である「公器としての役割」、即ち、「地域社会の様々な支援ニーズに向き合いながら、公的な制度がなくても必要とされる支援サービスを創造する」という先駆的・開拓的な役割を喪失してきたと思っています。

また同時に、そのことが納税者（地域住民）の社会福祉法人に対する理解の喪失へと繋がったのだと思っています。

皆様もご存じのように、今、国家予算の中で障害福祉関係財源を確保することが大変厳しい状況にあります。

再び障害福祉サービスを利用する障がいのある人に対する自己負担のあり方についての議論が広がってきています。

このようなますます厳しさが増す社会福祉法人を取り巻く状況の中で、ステークホルダーとしての納税者（地域住民）の理解と協力を得ることが、社会福祉制度を維持し、社会福祉法人経営の持続的発展にとって最重要課題としてあることについては、皆様にも十分ご理解いただけることだと思います。

社会福祉経営に携わる私たちは、正直なところステークホルダーとしての納税者（地域住民）との肯定的関係をどのように構築していくのかについての経営的視点が希薄だったように思います。

第 65 回 保護者・家族との連携のあり方を考える～社会福祉法人の在り方を巡って～

※社会福祉法人 北摂杉の子会 HP より

今後は、社会福祉法人経営の中で、この課題に向きあうこと、即ち、本来的な社会福祉法人としての社会的責任と役割である「公器としての社会福祉法人」という原点に立ち返った社会福祉実践を積み上げることにあります。

そのためには、今回のテーマである「保護者・家族との連携のあり方」、「社会福祉法人と保護者・家族との肯定的関係」について、再度振り返って考えることがその課題解決の糸口になるように思っています。

掲載日：2016年04月14日



## 1. 支援者に求められる感性

対人援助の基本は、「自己理解と他者理解である」というお話は、「松上利男の一言」の中で、視点を変えながらお話をしてきました。

「自己理解」は、「自分自身がどのような人間なのか？」すなわち、「どのような環境の中で、どのような育ちをしてきたのか、その中で作られてきた自分自身の価値観は、どのようなものなのか？そして、他者との関係の中で、他者に対してどのような影響を与えているのか？」などについて、他者との関係、特に対人援助関係の中で、自分自身についての気付きを得ることだと思っています。

言うまでもなく、対人援助は、自分自身の身体を通して（使って）、他者を援助することですから、その援助過程の中で、自分自身の価値観や感情が直接他者に影響を与えることから、より良い援助関係を築くうえで、自己理解が重要になります。

ですから、日々の利用者との対人援助場面の中で、「何故あの時、イライラしたのだろうか？」などの振り返り、例えば、自分自身の身体反応（息遣いや声のトーン、視線、身振りなど）や言動についての気付きを深めることが大切となります。

同時に、自分自身を知ること、自分自身が今まで知らなかった新しい自分自身を知ること、新しい自分自身との遭遇のチャンスでもあります。

また、そのことを通して、対人援助専門職としての育ちとなります。

「自分自身を深く知る」トレーニングとして、「自己覚知」「エンカウンター」などのトレーニングがありますが、私も障がいのある人たちに対する直接支援をしているときには、積極的にこの種のトレーニングに参加していました。

あるとき、トレーナーから、「松上さんは、価値の枠組みが強すぎる」と指摘されたことがあります。

私自身を振り返ってみると、例えば私は、「嘘をつくことは良くないことである」という価値観を強く持っていました。

そうすると、利用者が嘘をついたとき、「許せない」との感情が湧きあがってきます。

その結果、嘘をつくという行為だけではなく、利用者そのものを受け入れられなくなってしまう。

すでに皆さんもご存じのように、対人援助専門職としては、利用者の嘘をつくという行

為も含めて、利用者を受容（理解）することが援助の基本となります。

しかし、価値の枠組みが強いと、利用者との間に良好な援助関係が築きにくくなります。

この気付きを深めるために必要となるのが「感性」であると思っています。

ですから、この感性を磨き続けるには、「自己覚知」や「エンカウンター」などのトレーニングが有効ですが、日常的に、利用者や支援者との対人関係の中で、「気づいたこと、感じたこと」を互いに伝え合うことが大切です。

そのような良好な関係を通して、自己理解が深まり、そのことをして支援者としての成長とチームとしての成長につながるようになります。

また、そのような対等な関係が作られ、維持できる環境づくりが、福祉事業所に求められている最も大切なことだと思っています。

## 2. 支援者に求められる想像力

「自己理解」を深める上で、「気付き」⇒「感性」を磨き上げることの大切さについてお話ししましたが、「他者理解」を深める上で、「想像力」を磨き上げることも同時に重要だと思っています。

障害者虐待防止法の施行以降、障害者虐待防止に関するセミナーや研修会の講師を依頼される機会が増えていますが、それらのセミナーや研修会を通して、「虐待防止に求められる支援者としての基本は、自分自身に対する気付きを深める感性と他者（利用者）を理解する想像力である」ということを学ぶことがあります。

その一例についてお話ししたいと思います。

グループワークで、利用者に対する支援者の不適切な対応について、具体的な事例を挙げて、話し合うことをたびたびします。

そのグループワークでよく挙がる不適切な対応の一つに、利用者の方への「ちゃん、くん」という呼称やニックネームで呼ぶことの是非についてです。

あるセミナーのグループワークで、女性の支援者の方が、「利用者の方が自分のことを『さんではなく、ちゃん付けで呼んでほしい』と言われるので、その人の意思を尊重して、ちゃん付けで呼んでいるのですが、私は不適切だとは思いません」との考えを示されました。

確かに本人の意思決定を尊重することは、権利の主体者としての利用者の人権を守る支援の視点から正しいように思ってしまう。

ここで支援者に求められるのは、その利用者の生きてきた人生を想像する力だと私は思います。

私たちの人生を振り返ってみてください。

私たちは、生まれてから様々な関係の中で、様々な呼称で呼ばれてきたと思います。

子どものときは、両親からどのように呼ばれてきたのでしょうか？

また小学校・中学校・高校の学齢期、青年期では、友だちからどのように呼ばれてきたのでしょうか？大学では、どうだったのでしょうか？

社会人になって会社の中で、同僚からどのように呼ばれていたのでしょうか？

少なくとも、私たちは人生の中で、成長と共に、様々な関係の中で、様々な呼称で呼ばれてきたと思います。

しかし、障害のある人たちは、どうであったのでしょうか？

生まれてから、「呼び捨て」や「ちゃん」、ニックネームでしか呼ばれてこなかったことが多いように、私の体験から想像するのです。

ですから、私たちのように様々な関係の中で、様々な呼称で呼ばれてきたという経験を踏まえた上で、「ちゃんと呼んでくださいね」というのであれば、それは自己決定であると言えます。

しかし、その利用者の方が生まれてから、「呼び捨て」や「ちゃん」、「ニックネーム」でしか呼ばれてこなかったという経験しかないのであれば、それは、「自己決定」とは言えないと思います。

ここで支援者に求められていることは、この事例に限らず、支援関係の中で、利用者の人生や思いを想像する力とそれを支える感性を磨き上げることだと思います。

最後に、あるエピソードを紹介したいと思います。

以前、私が通所授産施設で働いていた時の利用者で「ながい つよしさん」がいました。

ながいさんは、家族の方から彼が生まれてから、「つー」と呼ばれていました。

彼が二十歳を迎える前に、彼は、家族に要求しました。

「二十歳になったら、『つー』と呼ばないでください。『ながい』と呼んでください」と。

これこそが自己決定です。

しかし、家族どうして「ファミリーネーム」で呼ぶのも少し奇妙ですが、彼の主張は、

「大人になったんだから、ニックネームではなく、フルネームで呼んでください」ということだったのでしょね。

### 3. 最後に

対人援助専門職として、「想像力」と「感性」の重要性についてお話してきましたが、最近、私が支援する上で大切にしたいことに気付きました。

それは、利用者一人ひとりの「ライフイベントを創る」ということです。

私たちには、それぞれの人生の中で、大切なライフイベントがあります。

自身の誕生や入学、卒業、就職、結婚、子供の誕生、退職等々、様々なライフイベントが沢山あります。

しかし、私たちに比べて、障害のある人たちのライフイベントが少ないように思います。

利用者支援の中で、一人ひとりの人生を想像しながら、その人にとってのライフイベントをともに創造する支援を大切にしなければならないとの思いを強く持つようになりました。

支援者の皆様！ これからも「想像力」と「感性」を磨き続けるとともに、障がいのある人一人ひとりにとってのライフイベントを創造する支援をしてくださることを期待して、今回の「松上利男の一言」を閉じたいと思います。

掲載日：2016年09月01日

# 第2部

## パネルディスカッション

## 「トラブルリスクを持つ障がい者を皆でどう支えるか？」

### パネルディスカッションの趣旨説明

我が国では、平成16年(2004年)12月に議員立法により「発達障害者支援法」が成立し、自閉症、アスペルガー症候群などの広汎性発達障害児・者に対して、さらに家族に対してもきめ細やかな支援がより身近な場所で受けられるよう整備がなされてきました。

行政機関、社会福祉法人等の尽力により、発達障害者支援センター、基幹相談センター、地域包括支援センター、生活支援事業施設、グループホーム等は整備されてきましたが、まだまだ厳しい社会環境のなかで、知的障がい者・発達障がい者・精神障がい者本人たちは、自分の意思を相手に伝える難しさ、偏りの話し方、自分たちのリスクを抱えて生活しており、今後も地域社会の深い理解がさらに求められています。

前回の「連携シンポジウムその1」では、神奈川県内で障がい者支援活動を活発に実施している4法人をお招きし、具体的な障がい者支援活動を紹介して頂き、『障がい者の意向をくみ取った地域の支援活動を考えるか?』を軸にパネルディスカッションを行いました。

今回の「連携シンポジウムその2」では、「広域の障がい者支援ネットワーク」を考えるために、東京都、千葉県、神奈川県で障がい者支援活動を積極的に実施している4法人をお招きし、「トラブルリスクを持つ障がい者を皆でどう支えるか?」を軸にパネルディスカッションを行います。情報交換や課題を整理することで、本パネルディスカッションが、社会福祉法人・NPO法人等における「障がい者支援方法の質的向上」及び「障がい者支援の広域連携」の強化になることを期待しております。

NPO法人成年後見センターかけはし

代表理事 小川 肇

独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園  
事業企画局研究部 部長 日詰 正文 プロフィール

---

日詰 正文 (ひづめ まさふみ)

略歴

- ・ S62 金沢大学 文学部行動科学科卒業 卒業
- ・ S63 金沢大学 教育学部特殊教育専攻科 卒業
  
- ・ H 1～H18 長野県 精神保健福祉センター
- ・ H19～H22 厚生労働省 障害保健福祉部 精神障害保健課 発達障害対策専門官
- ・ H23～H24 長野県 健康福祉部 健康長寿課
- ・ H25～H29 厚生労働省 障害保健福祉部 障害福祉課 発達障害対策専門官
- ・ H30～ 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 総務企画局 研究部部長

社会福祉法人県央福祉会  
理事長 佐瀬睦夫 プロフィール

---

佐瀬 睦夫 (させ むつお)

社会福祉法人県央福祉会 理事長

社会福祉主事任用資格／社会福祉施設長資格

経歴

1969年 3月	駒澤大学法学部卒業
1969年 4月～10月	子どもの生活研究所
1970年 3月	日本社会事業学校専修科卒業
1970年 4月～1976年 3月	社会福祉法人唐池学園勤務
1975年 7月～1983年 3月	財団法人県央療育センター子どもの生活相談室所長
1983年 4月～1991年 3月	社会福祉法人県央福祉会 ふきのとう舎施設長
1991年 4月～1994年 6月	社会福祉法人県央福祉会 ふきのとう向生舎施設長
1994年 7月～1996年 3月	社会福祉法人かながわ共同会 厚木精華園施設長
1996年 4月～2006年 8月	社会福祉法人県央福祉会 ふきのとう舎施設長
2006年 9月～2011年 3月	社会福祉法人県央福祉会 横浜市中山みどり園所長
2011年 4月～2012年 3月	社会福祉法人県央福祉会 ふきのとう舎施設長
2012年 4月～現在	社会福祉法人県央福祉会 ふきのとう舎・ ふきのとう向生舎統括施設長

その他 社会福祉関係活動歴

1979年 8月～1990年 12月	財団法人県央療育センター理事
1983年 1月～2011年 4月	社会福祉法人県央福祉会常務理事
1978年 8月～2018年 6月	社会福祉法人唐池学園監事
1992年 10月～1994年 10月	社会福祉法人星谷会理事
1994年 11月～現在	社会福祉法人星谷会監事
2002年 3月～2017年 6月	社会福祉法人くるみ会理事・評議員
2011年 5月～現在	社会福祉法人県央福祉会理事長
2012年 5月～2016年 8月	社会福祉法人アルタイル理事・評議員
2016年 8月～2017年 6月	社会福祉法人アルタイル理事長
2017年 6月～現在	社会福祉法人ル・プリ理事
2019年 3月～現在	社会福祉法人かむ理事



## 志賀 利一（しが としかず）

### 【プロフィール】

大学を卒業後、民間の発達障害専門の診療所で働く。

当時は、心理職として乳幼児から学齢時を中心とした発達障害児の療育相談を行っていた。

その後、障害者の一般就労を目指す施設の運営に携わる。

さらに、国の外郭団体で、知的障害・発達障害のある人の生活上の課題と支援のあり方について、調査研究を行い、現在は横浜市内において発達障害者支援センター等の管理業務を行っている。

### 【略歴】

昭和 57 年 埼玉大学教育学部卒

〃 (財) 神奈川県児童医療福祉財団小児療育相談センター勤務

平成 7 年 社会福祉法人電機神奈川福祉センター勤務

平成 22 年 独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園勤務

平成 29 年 社会福祉法人横浜やまびこの里勤務 相談支援事業部長（現職）

## 石井 啓 (いしい けい)

社会福祉法人嬉泉 理事長  
社会福祉士  
介護福祉士

### 経歴

平成元年 3月 成蹊大学文学部卒業  
平成 2年 3月 日本社会事業学校研究科卒業  
平成 2年 4月～平成 5年 3月  
高齢者施設に勤務し介護の現場を経験  
平成 5年 4月～ 社会福祉法人嬉泉に入職  
主としてソーシャルワークと事務局総務を担当  
平成 18年 4月 社会福祉法人嬉泉理事に就任  
平成 20年 4月 障害者支援施設袖ヶ浦ひかりの学園施設長（～令和 2年 3月）  
平成 30年 10月 社会福祉法人嬉泉理事長に就任し現在に至る

### 現在

社会福祉法人嬉泉理事長  
一般社団法人全日本自閉症支援者協会副会長  
一般社団法人日本自閉症協会常任理事  
一般社団法人日本発達障害ネットワーク代議員

## 樋口 美津子 (ひぐち みつこ)

社会福祉法人嬉泉 めばえ学園 園長

### 経歴

大学卒業後、社会福祉法人嬉泉に入職。

子どもの生活研究所相談部・こぐま学園（個別療育）、めばえ学園、児童デイサービスよろこび、おおらか学園等、乳幼児期・学童期・成人期の自閉症スペクトラムの人たちやご家族への支援に30年以上従事している。

おおらか学園（生活介護事業）の施設長を経て、現職。

その他、世田谷区においては区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会の選定委員、せたがや福祉区民学会理事等に務めている。

### 現在

めばえ学園（児童発達支援センター）園長

相談支援事業所子どもの生活研究所 管理者（兼務）

## 松村 直道（まつむら なおみち）

1945年5月、群馬県太田市生まれ

千葉県我孫子市在住

連絡先：電話04-7182-0631、Email [nmatsu@sc.dcn.s.ne.jp](mailto:nmatsu@sc.dcn.s.ne.jp)

### 略歴

県立太田高校卒、東京学芸大学学芸学部卒、東京大学大学院教育学研究科修了

東京都老人総合研究所研究員、茨城大学人文学部講師・助教授・教授、常磐大学コミュニティ振興学部教授、江戸川大学コミュニケーション学部特任教授を経て、現在に至る

### 主な社会貢献活動

我孫子市シニアクラブ連合会理事

我孫子市介護保険市民会議委員

茨城県社会福祉協議会総合企画委員会委員長

認定NPO法人東葛市民後見人の会理事長

内閣府エイジレス・ライフ実践者及び社会参加活動選好委員会委員長

### 主要著書

『住民運動の論理』学陽書房（共著）1976年

『都市政策と地域政策』東京大学出版会（共著）1990年

『地域福祉政策と老後問題』勁草書房（単著）1991年

『いばらきの高齢者はいま』茨城新聞社（編著）1992年

『エイジズム』法政大学出版会（共訳）1995年

『地域社会と産業変動』学文社（共著）1996年

『高齢者福祉の創造と地域福祉開発』勁草書房（単著）1998年

『介護予防支援と福祉コミュニティ』東信堂（単著）2011年

『震災・避難所生活と地域防災力』東信堂（編著）2012年

# 配布資料

## 横浜市における自閉症・強度行動障害者支援の取組

社会福祉法人横浜やまびこの里 志賀利一

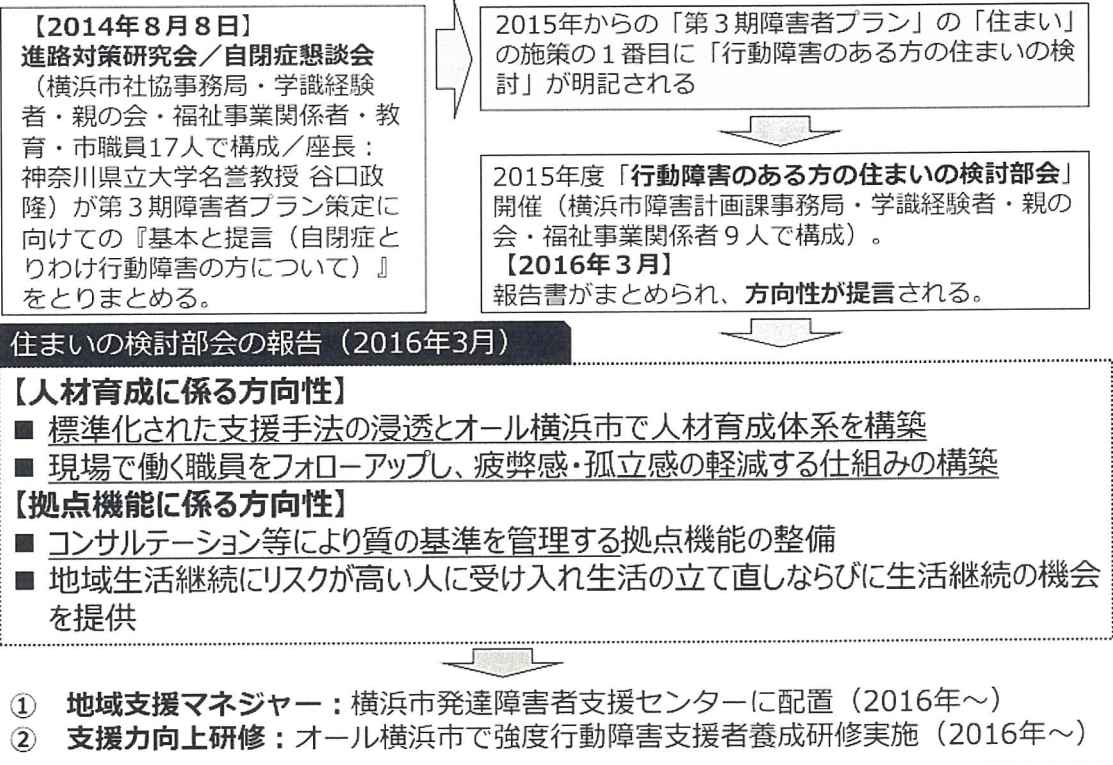


### 横浜市の強度行動障害者支援の背景（2014）

政策的視点（現状）	相談調整の限界	親の会等の願い	人材開発
<ul style="list-style-type: none"> <li>●強度行動障害者数 人口370万人：強度行動障害児者数3,400人。サービス調整困難400人。</li> <li>●サービス数 市内入所900人（市外・県外600人）さらに、短期入所や精神科病院等100人？。GHは5,000人。</li> <li>●仮説 GHを毎年200人分ずつ増員しても、そこに強度行動障害児者や所属先が決まらないサービス調整困難な人が入居できるのか。家族支援に依存した強度行動障害支援体制が続いている。</li> <li>●新しい視点が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●歴史ある相談支援 1973年に地域生活する重度障害者をサポートする在宅援護協会を設置し、作業所・放課後活動・GH・相談調整を行う</li> <li>●各区に中核 21世紀に入り各区の中核事業を社会福祉法人の活動ホームが行う（基幹相談・拠点事業に）。医療・入所・障害特性により広域の専門二次相談機関も誕生</li> <li>●相談調整ではない 強度行動障害は直接支援で支える事業所が無くては相談調整できない！</li> <li>●新しい事業所増？</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自閉症を理解する施設 自閉症児者親の会（現協会）は県連から独立すると同時に施設づくりを目指し30年前に横浜やまびこの里が誕生</li> <li>●TEACCHを前提に 親の会を長年サポートしてきた小児療育相談センターと佐々木正美先生からTEACCHに学ぶ施設運営の方向で</li> <li>●全員を受入れられない 横浜やまびこの里は250人程度（夜間120人）の自閉症支援が限界。強度行動障害児者の13%に過ぎず、市内の他の事業所でも同等な支援を求める</li> <li>●市への新たな要望</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●古くから研修実施 30年前よりTEACCHに学ぶ研修が県内・市内で実施され、現在もいくつか継続されている</li> <li>●標準的支援の実施は 療育センターの通園部門は法人を越えて標準的支援が伝播したが、成人の事業所は市外の伝播はあるが、市内には影響なし</li> <li>●強行研修がきっかけ 神奈川県で強行研修がスタートし、TEACCHを学んできた支援員等が中心にプログラムの検討・実施を行ない、もう一度標準的支援を広めようと考えはじめた</li> <li>●市で新しい取り組み</li> </ul>

親の会役員、市内事業所の支援員、有識者、市の企画担当者等の想いで・・・転換点へ

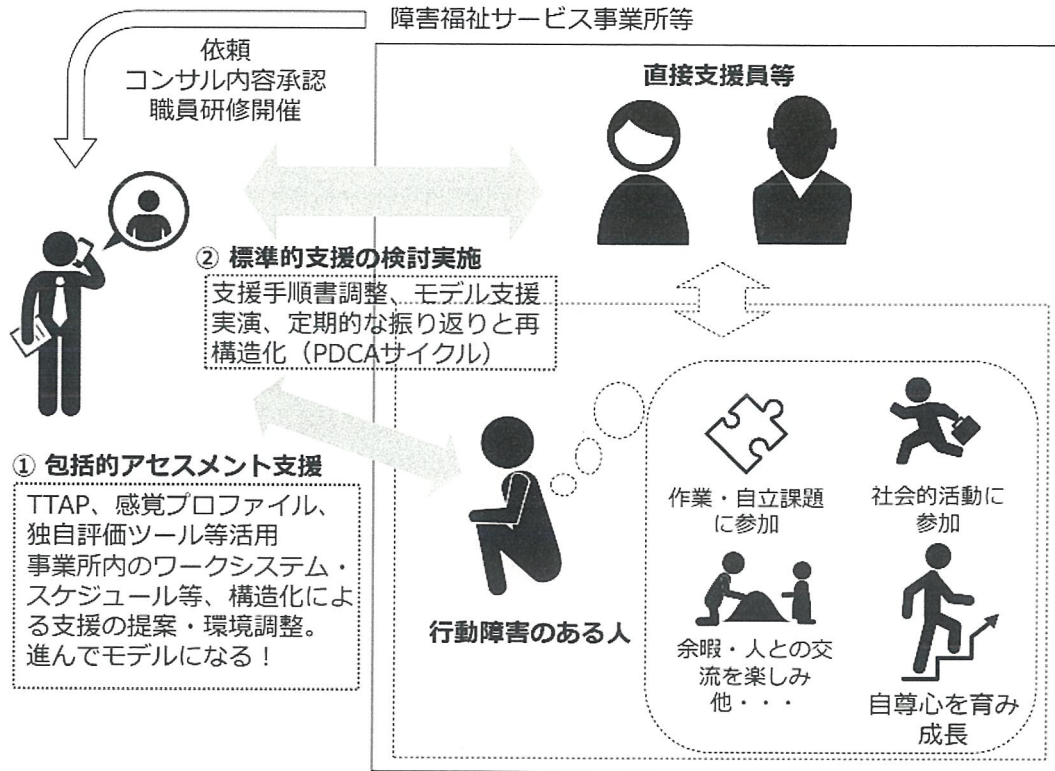
## 横浜市の強度行動障害者施策の転換点



## 2016年度下半期からの新しい取り組み

<p><b>【拠点事業所(未整備)】</b></p> <p>地域生活等の継続が困難、あるいはそのリスクが非常に高い強度行動障害者を有期限かつ24時間支援体制で受け入れ、生活の立て直しと同時に、障害特性等のアセスメントを行なうことで、新たな生活へ向け、スムーズに移行支援を行う</p> <p>現在未整備のため、既存の事業所等(例：障害者支援施設のショートステイ)の活用ないし、地域支援マネジャーと基幹相談等の連携で運用</p>	<p><b>【①地域支援マネジャー】</b></p> <p><b>事業所コンサルテーション</b></p> <p>①行動障害がある利用者の支援に難しさを抱えている機関・事業所を対象に、②アウトリーチで標準的な支援の実演やOJTの補助を行い(職員研修会開催、TTAP等の包括的アセスメントを活用した障害特性の理解、構造化を中心とした環境調整を一緒に行う、宿題提示と評価の繰り返すPDCAサイクル等)、③必要に応じて統一した支援を目指し関係機関・家族等との調整を行う</p> <p><b>3年半の実績：事業所訪問件数1,500回、訪問事業所数160カ所、対応事例約200人</b></p>
<p><b>【②オール横浜市研修】</b></p> <p>横浜やまびこの里が神奈川県より強度行動障害支援者養成研修の事業所指定を受け、さらに「横浜市強度行動障害支援力向上研修」として独自のカリキュラムを加えた横浜市の委託研修の企画・開催。なお、委託に際しては、広く横浜市内の障害福祉関係法人・事業所の協力を得て『オール横浜市』で研修を行うことが前提(横浜やまびこの里職員の講師・演習ファシリテーターの割合は20%未満条件)</p> <p><b>3年間の実績：基礎研修(10回)・実践研修(2回)で述べ修了者1,327人 フォローアップ研修(4回)開催、講師・ファシリテーター22法人より派遣</b></p>	

## 事業所コンサルテーションの流れが確立しはじめた！



## 事業の経過から見えてきた課題

### ポジティブな側面（公費のコンサルテーションにも可能性が）

- ① **短期間で変化する事業所**：走りながら直接アセスメントからはじまる事業所コンサルテーションのあり方を学び・作り上げてきたものが実際に成果に。これまで標準的支援を提供していなかった事業所（20～30）で、支援が定着し始めている。事業所の支援員のモチベーションアップに貢献事例も。
- ② **強度行動障害支援者養成研修の下支え**：強度行動障害支援者養成研修の受講者が増え、基本的知識に触れている人が事業所には存在し、支援内容への抵抗は少ない。ただし事業所・利用者の実態にあった噛み砕いた標準的支援の学習機会は、実際の経験が必須 → 変化を実感すれば研修で実践報告！
- ③ **事業所間での情報交換**：変化した事業所の情報等が事業所同士あるいは基幹相談支援センター等を経由し伝達し、新たなサポートの対象者（利用者・事業所）が紹介される

### ぶつかっている壁（崩せる手がかりを探る）

- ① **学ぶことが難しい組織の存在**：現場で判断できるリーダー不在、チームで学ぶ・支援するの文化が無い、支援現場の疲弊（組織の雇用管理上の問題？）、現場担当者の悩みを傾聴するだけでは行動障害のある人の問題は解決しない
- ② **いわゆる処遇困難事例への対応**：所属先がない（事業所コンサルテーションの相手がいらない）事例の相談が相談支援専門員から増えており、対応苦慮
- ③ **有能なコンサルタントの育成**：走りながら事業のあり方を考えてきた段階から事業の継続性を考えると、横浜市の地域支援マネジャーを誰が行い、どんな人材育成をするか（運営法人の課題、さらに大きな規模？）



地域連携シンポジウム その2

広域の障がい者支援ネットワークの利活用方法を考える

---

令和3年1月15日 発行

発行者 NPO 法人成年後見センターかけはし

〒242-0022 神奈川県大和市柳橋2丁目1-26 102号

TEL 046 (244) 5551 FAX 046 (244) 5534

URL <http://www.kakehashi-tomoni.org/>

MAIL [info-kakehashi@galaxy.ocn.ne.jp](mailto:info-kakehashi@galaxy.ocn.ne.jp)

---

発行所 大塚印刷株式会社

〒242-0028 神奈川県大和市桜森2-14-2

TEL 046 (263) 3838

\*\*\*\*\*

この冊子は、令和2年度独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成(WAM助成)の助成金により作成しました。