



# No.121



あおとり日野 市民文化展出品作品  
「おとうさん、おかあさん、ぼく」



あおとり日野 パン工房での作業（計量）



菜の花作業所 ウォーキング



菜の花作業所 夏祭り

## INDEX

平成30年度知的発達障害部会第1回総会 … 2  
 ごあいさつ … 3  
 通所施設分科会全体会報告「新しい事例検討のあり方を学ぶ」 … 3  
 平成30年度新任職員研修会報告 … 4  
 栄養調理スタッフ会学習会報告 … 6

施設紹介「日野青い鳥福祉会あおとり日野」 7  
 作業所紹介「菜の花作業所」 … 8  
 強度行動障害支援アドバンス研修報告 … 9  
 リレーコラム「未来につながる今のために」／  
 編集後記 … 10

●発行者 知的発達障害部会 部会長 坂本 光敏

●編集 知的発達障害部会 広報委員会

●発行所  東京都社会福祉協議会

〒162-8953 東京都新宿区神楽河岸1-1 TEL 03-3268-7174 FAX 03-3268-0635

●東社協ホームページ (<http://www.tcsw.tvac.or.jp/>) からご覧いただけます。

# 平成30年度 知的発達障害部会 第1回総会

原町成年寮 高橋 千尋

5月16日に今年度1回目の総会が代々木で行われました。

部会長の坂本氏からの挨拶で会は始まり、まず、中央情勢報告で平成29年度障害福祉サービス等経営実態調査結果の報告があり、訪問系サービス・日中活動系サービスの収支が25年度と比べ減っている事があがりました。その為平成30年度の報酬改定に向けた要望書では「少なくとも前回改定を下回らない水準を確保してほしい」と提出し結果改定率が+0.47%になったことが報告されました。

次に新たな類型として創設された日中サービス支援型共同生活援助が紹介されました。これは重度化・高齢化に対応できる共同生活援助であり、1つの建物に20名（10名×2ユニット）を制限とし、区分の制限は行わない（区分2以下の利用者は、日中は他の日中サービスを利用する事）ものであり、世話人を手厚い配置とする為最低基準を5：1とした上で、4：1、3：1の基本報酬を設定してあるとのことでした。

また、基本報酬の見直しについても話があり、現在就労移行支援・就労継続A・B型・放課後等デイサービスの単価設定は一律になっているが今後報酬区分が設けられることになり、以下となりました。

就労移行支援…就職後6か月以上定着した割合に応じた報酬改定

就労継続支援A型…利用者の1日当たりの平均労働時間に応じた基本報酬

就労移行支援B型…事業者が利用者に支払う平

均工賃額に応じた基本報酬

放課後等デイサービス…利用者の状態像を勘案した指標に基づき基本報酬を区分

次に行政説明で「平成30年度の東京都の知的障害関係施設について」で東京都障害者・障害児施策推進計画の説明があり、障害者を取り巻く環境変化に対応し障害者施策の一層の充実に取り組むための計画であり、目標として①共生社会実現に向けた取組の推進②地域における自立生活を支える仕組みづくり③社会で生きる力を高める支援の充実④いきいきと働ける社会の実現⑤サービスを担う人材の養成・確保が上がりました。

その他に「東京都障害福祉サービス等職員宿舎借り上げ支援事業」の必要経費の一部助成をする事業の話がありました。

その後議長・副議長の選出があり、平成29年度知的発達障害部会会計収支決算報告があり、無事可決されました。

そのあと、平成30年度各分科会・専門委員会等の活動報告、知的発達部会事業計画、予算の発表があり、また、本人部会から会長の渡邊さんと副会長の古谷さんが登壇し、日頃の暮らしや前にいたGHでの話をしてくれました。

会場ではイエローリボンと共生社会特別委員会が制作した合理的配慮についての事例集が販売され、イエローリボンは完売し、事例集も多くの方が購入していきました。イエローリボンには共生社会という意味が込められています。社会が共生に向かい進んでいくことを願っています。



## ごあいさつ

社会福祉法人雲柱社 賀川学園 佐々木 宣子



今年度より児童施設分科会の代表幹事を務めさせていただくことになりました。年数回、皆様とお会いして情報交換できることを大変ありがたく思って参加してまいりました。日々目の前の業務に追われ、また私自身が児童の通所施設を中心に携わってきたこともあり情報が偏りがちな中、様々な地域の取り組みを知り、さらに入所施設の皆さんのお話を伺うことは視野を広げる機会となっています。このたびは役員会にも出席させていただくこととなり、私の勉強不足を痛感しつつ学ばせていただいております。

この4月時点での児童施設分科会の会員施設数は40施設。この数年で微増しているようです。一方、東京都内の児童施設分科会の対象となりうると思われる事業のうち、「児童発達支援事業」と「放課後等デイサービス事業」はこの数年で急速に

事業所数が増加しています。平成30年5月現在、児童発達支援事業は383か所、放課後等デイサービス事業は814か所です。同じ法人で複数の事業所を展開していることも多いですので、事業所数＝全体数のイメージではないかもしれませんが、大変多いという印象があります。障害児入所支援や児童発達支援センターを加えると、1200か所を超えます。今後、国の施策により児童発達支援センターのない市区町村には設置が進められますので、さらに事業所数は増えると考えられます。地域資源が変化する中、子どもの育ちを支えるために必要な取り組みは何か、振り返る機会を意図的に作っていかないと、合理性や統一感が優先され、個に応じた支援を忘れてしまいそうです。児童施設分科会が、立ち止まって考える場となるようにしていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

### 通所施設分科会全体会報告

## 「新しい事例検討のあり方を学ぶ」～PCAGIP(ピカジップ)を体験する。 江戸川区立 えがおの家 大籠 深

通所施設分科会全体会（平成30年6月6日）では講師に大正大学の玉井邦夫氏（心理社会学部臨床心理学教授）をお招きし、「新しい事例検討のあり方を学ぶ」というテーマで研修会を行いました。パーソン・センタード・アプローチ（PCA）の考え方をもとに開発されたケース検討法であるPCAGIP法を現場で活かせるよう、参加者の持ち寄った事例を通してその具体的な方法を学ぶ有意義な機会となりました。

支援の現場では必要だということはおわかっていても、事例提供者中心の「ご高説拝聴会」になってしまう事や、事例提供をした事で恥ずかしい思いをする等の「晒し者にされた」経験、事例資料をまとめる作業への辟易といったことにより事例検討を行なう事をためらってしまうという傾向があるようです。

今回の研修ではまず、玉井氏の指導の下、参加者のデモンストレーションによる検討会を行い、進め方、手法を学び、それに沿って各グループに分かれて事例検討を進めました。検討を進める上で、「検討会は全員で作り上げるという事を前提に多様な視点から考え、支援者を育てる事もその目的」「検討の場はコミュニティーの場として捉える事であり、安心して全員が発言出来るような雰囲気を作り、参

加者がそれぞれ持っている考えや知恵が自然に会議の場で発言され事例提供者に役立つヒントを生み出していけるように」といったお話もありました。

簡潔に述べる／順番に1人ずつ質問／一問一答／事実関係の限定／意見や感想は含まない／「分からない」、「言えない」もOK／全てのやりとりを簡潔にボードに記録し、参加者個人単位ではメモをとらない等、手法のルールに則りグループ討議が展開されていきました。事例提供者をはじめ、参加者の方々は最初緊張した様子でしたが、時間が経過するにつれ各グループで活発な発言が見られ、皆が話を聴いてくれて自分の事のように考えてくれるという雰囲気に変わっているのを感じました。

利用者支援を行なう上で基本となるのは事例検討であり、その必要性も支援員は理解していると思います。しかし、効果的な検討会に至っていないのが現状にあるのではないのでしょうか。今回の研修を通じて事例検討の必要性と、そのあり方を改めて学ぶ事が出来ました。今回学んだPCAGIP事例検討法は、効果的で有意義なケース会議を行なう上で直ぐにでも実践できるものです。参加した職員、その職場にとっても更なる成長の糧となることと思っております。

# 平成30年度 新任職員研修会 報告

研修委員会 上野 勇騎

6月15日（金）、16日（土）に神奈川県足柄郡いこいの村あしがらにて、「将来を見据えて今を考える～本人中心の支援のために～」をメインテーマとし、平成30年度新任職員研修を開催しました。79名の新任職員のみなさんが参加しました。

## 1日目

### 「支援者としてのビジネスマナー」

研修の最初は一般企業での研修やキャリアカウンセラーとしてもご活躍されているM'sライフデザインの南幸恵氏に講義をしていただきました。

グループ分けされた初対面の受講者同士、1分間で自己紹介ができるようにスピーチのポイントをまとめ、自己紹介を行いました。その後、グループ内で自己紹介において自分が伝えなかったポイントを十分に相手に伝えられていたかなどをチェックしました。また、受講生に鏡を配布し、笑顔の作り方を行いました。口角（口の両端）が自然に上がっていることが笑顔のポイントで、自然な笑顔は利用者支援に良い影響を与えることを教えて頂きました。その他にもお辞儀の作法や言葉遣い、挨拶の意味など社会人としてのマナーを教えて頂きました。

この講義を通じて、私たちの仕事はコミュニケーションや表情・笑顔・姿勢態度が重要であることや接遇が組織のイメージを左右する事を教えて頂きました。

#### 《参加者の声》

- ・ ビジネスマナーは硬いイメージだったが、柔らかさも必要であるという事が分かった。基礎的なマナーを学び、その場に適切なマナーを使い分けていきたい。
- ・ 言葉遣いも大切だが、相手に与える印象についての講義もあり、支援に繋がっていききたいと感じた。



## 1日目～2日目

### 「本人中心の支援とは」

続いて、日本福祉大学教授 綿祐二氏に講義をしていただきました。

まず受講者の自己覚知から進めていき、障害者とは、支援とは、という内容について講義が進められました。その中で、「利用者支援は常に考え、悩み続けていく仕事。

一人で解決できない事も仲間がたくさんいると解決できる事もある。」との話がありました。また、講義の中でニーズについての考え方についてもお話していただきました。講師である綿氏はいくつもの施設を経営されている立場でもあるため、それぞれの事例や事柄などを受講者が現場における自分をイメージしながら学んでいくことのできる講義となりました。

#### 《参加者の声》

- ・ 約2カ月、支援に入った後に講義だったので今までの支援で気が付いた事、気が付かなかった事が広がり良かった。
- ・ 同じ業界だが、考え方が違う人たちと意見交換をグループワークを通して行えて良かった。
- ・ ニーズを考える時に、わかりやすい実例を挙げていただきよかった。
- ・ 判断に困る時には、目的をしっかりとち支援で意見を上げて共有する事が大切なのだと感じた。



## 1日目～2日目 「グループワーク」

綿氏に引き続き講師として入っていただき、1つの事例を通して支援者としての立ち位置や考え方、ご本人、ご家族へのアプローチの方法等についてグループワークを行い具体的に考えていく事になりました。受講者は法人や施設、事業形態が違うメンバーと共に本人中心の支援とはどのようなことなのかという大きなテーマに向けて、活発に意見交換を行いました。また、2日目には改めて綿氏より、『本人中心の支援とは』について講義をしていただきました。その中で、多角的な観点から支援を組み立てるだけでなく利用者のライフステージの変化にも着目し、5年、10年、そしてその先のご本人をイメージしていくことの重要性についてお話いただきました。また、支援を行なう時に正しい支援か否か悩んでしまう状況（グレーゾーン）についてもお話がありました。これらの内容を含めて、再びグループワークを行い、各グループ試行錯誤しながら、それぞれから出された意見をまとめていました。このように、2日間活発に意見交換をし、充実したグループワークとなったように感じました。

### 《参加者の声》

- ・ グレーゾーンについてグループワークが行えてよかった。同じ支援者だが、それぞれ大切にしたい部分があり、少しずつ考え方が違った。その中でチームとして支援を合わせていく作業のシュミレーションが行えた。



## 2日目 「今までの障害者福祉とこれからの障害者福祉」

最後に社会福祉法人同愛会練馬区大泉福祉作業所 施設長 古山恵治氏に講義をしていただきました。

日本における障害者福祉の歴史について神話の世界の話や糸賀一雄氏の「この子らを世の光に」の考え方についてなどの話を交え、過去の歴史を踏まえながら現代の障害者福祉制度にいたる流れについて受講者にわかりやすく講義していただきました。古山氏は現場経験も豊富であり、実例を挙げた話も多く、受講者も身近なところから話を伺う事ができたようです。

### 《参加者の声》

- ・ 今まで学んだ歴史の再確認を行なう事が出来た。また、新しい事も学ぶ事ができた。
- ・ 歴史を改めて意識する事ができた事と、障害者の世界観を体験的に学ぶ事ができた。
- ・ 歴史という事で難しいと思っていたが、わかりやすかった。こだわりについての話はとてもわかりやすかった。
- ・ 障害者の歴史について話を聞く機会がなかったので、時代背景を聴けてよかった。

以上で2日間にわたる研修が終わりました。宿泊を伴う研修ということもあり、良い連帯感を持つことができる機会となりました。

# 栄養調理スタッフ会 学習会報告

栄養調理スタッフ会 幹事 松川 容子

平成30年6月に開催しました学習会についてご報告させていただきます。

## 6月5日「施設見学&試食会」

幹事の所属施設である社会福祉法人清峰会浅草ほうらいへ10名の方が来訪し、施設見学&試食会を行いました。特養・障害・子育ての三部門が8階建ての建物に集約されている複合施設で、部署ごとに異なった生活スペースや、厨房設備を見学しました。その後、利用者に提供している食事の試食をし、各施設の栄養士が抱えている問題点等の意見交換を行いました。

### 〈意見交換内容〉

- ※直営の栄養士は厨房業務が多く、利用者の栄養管理まで手が回らない
- ※ソフト食等を提供したいが提供人数が少ないなどコスト面から導入できない
- ※肥満の利用者のアプローチ方法 などなど・・・

各施設に栄養士が一人という事も多く、悩みを共有できないといった問題が度々上がります。今回少人数での開催でしたので、意見交換がしやすく時間いっぱい話すことができました。

6月23日

## 「多職種で支える高齢期の食支援」

午前中に『超高齢社会における栄養士の役割』を題に医療法人社団悠翔会理事長診療部長佐々木淳氏から、在宅医療における生活支援の多職種連携や終末期の方へのアプローチ方法、人生の主役は本人であることを。午後は『食べる事 生きること～最期まで口か

ら食べられる街づくり～』を題に地域ケアを実践する「ふれあい歯科ごとう」歯科医師五島朋幸氏から、最期まで食べることの意味、口腔ケアの重要性を学びました。各施設でニーズの高いテーマであり、毎回取り上げて欲しいテーマの上位となる【高齢化】、だったため、栄養士だけではなく他の職種も含め約60名の方が参加されました。

高齢期になった障害者を栄養面からどのように支えていくべきか、「食支援」は一人ではできません、多職種共同で各職種の専門家が食を通して利用者のQOLを向上するよう支援し合うのです。何のため、だれのための食支援・栄養ケアであるかを常に考え、ご利用者本人のハッピーを見つけたい！そして、おいしい食事が提供され、おいしく食べられる環境があってこそ、楽しく食事や会話をすすめる事ができ、食事摂取量も増え、より良い食支援につながるのではないのでしょうか。



浅草ほうらい試食会

## 施設紹介

# 社会福祉法人 日野青い鳥福祉会 あおいとり日野

### 法人の概要

日野市で『知的障害を持つ我が子が活動する場所』と親御さんたちが立ち上がったのが三十数年前。日野市社会福祉協議会の部屋を間借りしたところからスタートし、平成15年に社会福祉法人化を経て、今では日野市内に2か所の活動拠点と出張所が3か所あります。生活介護と就労継続B型を合わせると利用者の数も40名を超えました。また、今年度は法人化15周年のメモリアル。記念誌づくりにも取り組んでいます。

### 仲間と楽しく

『仲間関係を軸に楽しく活動する』をモットーに、朝の会は元気よく体操から始まります。ポッキー体操、アンパンチ体操、トラックの運転体操、ハート体操等々、各々オリジナルの体操を楽しく、そして、今日はどんな体操なのか仲間から期待されて朝がスタートします。

作業活動や創作活動にはそれぞれのペース、持ち味で取り組みます。創作で描いた絵や作品、作業の出来栄を見てもらい、周りから『すごいね』『頑張っているね』『楽しいね』とたくさん言われ、

自信やプライドになり、『またやりたい』『これが好き』になっていくような雰囲気づくり、仲間関係づくりを心掛けています。

### 地域での活動

日々、JR豊田駅北口のパンの店で呼び込みや店のシフトに入り、「ここのパンはおいしいね」と声を掛けられたり、リサイクルショップでお客様とふれ合ったりと市民の皆様と親しまれています。

障害者週間の催しでは3B体操を披露し、日野市社会福祉協議会の法人化50周年式典では音楽活動で培っている歌を披露しました。日々の作業活動での市民の皆様とのふれあいはもちろんのこと、特別な場での出会いもおおいとり日野の皆さんは楽しまれています。

施設長 井上 純司



仲間の誕生日をお祝いする



日野市社協法人化50周年式典にて歌を披露

# 作業所紹介

## 菜の花作業所

### 【事業所概要】

社会福祉法人江戸川菜の花の会 菜の花作業所は就労継続支援B型の事業所で一人一人が日々の作業に取り組んでいます。昭和62年に開所し、今年の6月で31周年を迎えました。作業内容と致しましては、医療関係等で使用するタオル類のクリーニング業を行っています。

### 【活動内容】

洗濯、乾燥、たたみ、結束から配達まで、利用者の能力に合わせ適材適所の人員配置で毎日頑張っています。当作業所は作業の性質上立ち仕事で、土曜、祝祭日も開所しておりますので、「細かい作業が苦手」「ずっと座っているのが苦手」などの不安がある方にも大変適した作業環境だと思っています。

日々忙しく作業を行っていますが、行事やイベントも盛りだくさんです。

大きな行事と致しましては、宿泊訓練、合同運動会、クリスマス会に新年会、年2回の日帰り遠足、他にも季節ごとに様々なイベントが充実しています。

当作業所が利用者支援を行う上で重点を置いていることのひとつとして、利用者との「信頼関係の構築と充実」が挙げられます。これを実行、継続して行く為の取り組みとして隔週で利用者とのミーティングを行ったり、年に2回保護者を交えて虐待防止について話し合いを行ったり、職員と利用者が何でも話し合える風通しの良い作業所を目指し信頼関係の構築に努めています。

### 【地域との関わり】

また、地域の方々と共に生活する場としての認識を強く持てるようにする為、毎朝作業所周辺の清掃活動を行い、その際、元気よく挨拶することで地域の方との交流を図っています。このように毎日の作業をはじめ、様々な行事やイベントなどを通して利用者の皆さんに、作業所に来ることが「生きがい」だと思ってもらえるような支援をこ

れからも続けていきたいと思えます。

菜の花作業所は現在、男性利用者20名、女性利用者9名、職員7名で運営しています。利用者の皆さんはとても明るく、活気に満ち溢れた作業所です。当作業所はホームページに於いて活動内容等紹介しておりますが、日曜日以外でしたらいつでも見学可能ですので、是非一度見学にお越しいただき、菜の花作業所の雰囲気を体感していただけたらと思います。

菜の花作業所一同、心よりお待ちしております。



作業風景



集合写真



# 強度行動障害支援アドバンス 研修報告

強度行動障害支援指導者養成特別委員会 竹矢 恒氏

去る7月24日、強度行動障害支援指導者養成研修特別委員会主催による公開講座が開催されました。講師は平成26年度より東社協で強度行動障害支援アドバンス研修の講師をされている鳥取大学医学部の井上雅彦教授です。この講座は、同時に平成30年度強度行動障害支援アドバンス研修のプレ講座として実施されました。

強度行動障害支援アドバンス研修とは、強度行動障害支援に関わる事例検討を中心とした研修です。アドバンス研修の主な目的は大きく分けて二点です。一点目は、スーパーバイザーからの助言が受けられる事例検討を通じて、強度行動障害を有する対象者の行動改善が達成される事です。この助言は、研修当日だけではなく、グループウェア等のICTを利用して、常時助言を受けられるように工夫されています。二点目は、受講生のチームマネジメント力の向上です。行動障害の支援は特定の支援員のスキルや知識だけが重要ではなく、チームで統一された支援が安定的に供給されることが重要です。それが達成されるには、受講生のマネジメント力の向上が不可欠です。アドバンス研修では、チームマネジメントも含めて、講師やスーパーバイザーから助言が受けられます。この研修では、知識や技法だけではなく、支援を担当するチームや施設の改革といった視点も含め、より包括的に強度行動障害支援と向き合っています。

さて、今回の公開講座は、一般的に強度行動障害とはどのような状態を指すのかが説明され、「睡眠の乱れ等」の比較的早期より出現する異常行動に対して、「他害行為等」の異常行動は、10歳前後で重篤化することがわかっています。つまり、加齢による対象者の周辺環境の複雑化と比例して、重篤な行動障害が出現する傾向にあることが示されています。言い換えれば、多くの問題行動はコミュニケーションとして学習された結果であると言えます。講義では、ABAを使ってこの論理を説明されました。行動にはそれぞれ「機能」が存在し、問題とされる行動にも「機能」が存在します。行動障害の人が示す異常な行動は、その人にとって「どんな機能を持っているのだろうか？」に注目することで、対象者が伝えたいことが見えてきます。今回の講座では、簡単な事例を通じて、「行動の機能」が説明されていました。

最後に根拠を持った支援をチームで継続的に実施するために、マネジメントを含めて職場環境を整えていくことの重要性が説明されました。

今回の研修には150名近い方々にご参加いただきました。改めて多くの方が行動障害支援に課題を抱え、助けを欲しているのかを体感することが出来ました。今後も、支援者の課題に沿った報告や研修を企画出来たらと考えています。

## 未来につながる今のために

社会福祉法人はなゆめ理事長 松崎 伸一  
(全国手をつなぐ育成会事業所協議会 運営委員長)

毎日の猛暑と突然の豪雨、日本中が大変な夏を迎えています。障害福祉事業の運営は日々大変ですが、利用者・職員ともに無理することなく、上手にこの夏を乗り切っていただきたいと思います。西日本で起きた豪雨災害。地域社会が災害で混乱するとき、障害を持った皆さんがどんな状況に陥るかとても心配です。被害を受けられた皆さんに心よりお見舞い申し上げます。

私自身は重度の知的障害の弟がいたことから30年近く前、三鷹市で作業所作りを始めていた親の会に加わり、働くことによる障害者の社会参加を目指してきました。法外事業として自治体からの補助金で運営されていた当時の作業所、東京では「民営授産」と呼ばれ、障害を持った人たちの「働く」の最前線にありました。障害者自立支援法以降、作業所は法人化され環境は大きく変わりましたが、障害を持った人たちが地域で分け隔てられることなく安心して暮らし、働き、活動ができる、それにはまだまだ壁があります。未来につながる今のために、その壁に立ち向かっていきたいと思います。

全国各地で同じような経過を辿り、社会福祉法人やNPO法人として多くの皆さんが障害福祉の先頭に立って活躍しているところです。しかし、進ん

でいく制度・法律に沿って事業を前に進めていくには、法人の総合力が求められる時代が来ました。みんなで集まって頑張っている、それで済む時代は終わったようです。現在、全国手をつなぐ育成会連合会の事業所協議会委員長をしていますが、地域生活支援の全般について、社会的責任を果たしていく法人が求められていると感じています。

さて話は変わって、NHKで「透明なゆりかご」というドラマが始まっています。産婦人科医で働く駆け出しの看護助手が主人公の話ですが、女性の妊娠・出産・育児の現実的問題を取り上げています。初回で出てきた話、日本人の死因で一番は何か？「一番は人工妊娠中絶」という台詞。少子高齢化の日本、多くの人々が不妊に悩み、高齢出産が増えている日本。その一方で様々な事情で「子供を産まない」「子供を産めない」人達。事情はそれぞれあるにしても多くの命が失われていることに変わりありません。ドラマを見て複雑な思いに駆られました。やまゆり園事件も2年経ちましたが犯人に反省の言葉はなく、今でも犯行は正しいと主張しています。どちらも納得できない表現しにくい「怒り」。障害福祉に関わるものとして、この「怒り」を超えていかねばならないと感じています。

\*\*\*今回は、社会福祉法人八王子いちょうの会 吉村氏のコラムです\*\*\*

## 編集後記

かがやき121号がみなさんの元へ届く頃には秋の気配が感じられるようになっていくでしょうか？

前号は作業に手間取り、発行が遅れてしまいました。今回は早め早めの作業で予定の月に発行することができてほっとしています。(NK)

