

ひゅーまん ねつとわーく

地域に生きる

2009年7月 発行 / 第38号

社会福祉法人北摂杉の子会

〒569-0071 大阪府高槻市城北町1丁目6-6 奥野ビル402 TEL 072-662-8133 FAX 072-662-8155 info@suginokokai.com



ジョブサイトよど 企業内グループ就労の様子

左写真：福留健太郎さん

右中写真：益岡知之さん 右下写真：福田雄三さん

新シリーズ

知的障害と犯罪行為

シリーズ連載にあたって

私ども法人は、今年度4月1日に多機能型障害者支援施設「高槻地域生活総合支援センターぶれいすBe」を開設しましたが、その開設準備と開設後の運営責任者として水藤昌彦を迎え入れました。

水藤は2001年から7年間、オーストラリア・ビクトリア州の政府機関であるヒューマン・サービス省でおもに知的障害を伴う犯罪加害者の処遇に関わる業務に携わってきました。

近年、わが国においても、知的障害を伴う受刑者の矯正プログラムや出所後の地域生活移行支援、知的障害・発達障害を伴う犯罪加害者に対応する支援システムやトリートメントのあり方などの、多くの解決しなければならない喫緊の課題があります。

昨年度は、「問題行動の理解と支援」をシリーズとして取り上げましたが、今年度は水藤を私ども法人のスタッフに迎え入れたことから、ビクトリア州ヒューマン・サービス省における7年間の実践と研究を踏まえて、「知的障害と犯罪行為」を連載することといたしました。

知的障害を伴う犯罪加害者に対する理解と支援のあり方について、ご理解いただく第一歩になればと存じています。

(常務理事／統括施設長 松上利男)



知的障害と犯罪行為（1） ～知的障害と犯罪行為の関連性～

高槻地域生活総合支援センター ぶれいすBe

施設長 水藤昌彦

元国会議員であった山本譲司さんが、自らの受刑体験をもとにして「獄窓記」という本を書かれました。この本の中で、障害をもつ人や高齢の人が刑務所に数多く収容されている実態が紹介され、大きな反響をよびました。山本さんの作品が出版されたのは2003年のことですが、このころから、知的障害者や高齢者といった、ともすると社会経済的に不利な立場におかれやすい人々が犯罪加害者になるという問題が次第に人々の関心を集めるようになってきました。新聞やテレビなどのメディアでも、障害と犯罪についての話題が取り上げられることが多くなってきています。

私は2001年から7年間、オーストラリアのビクトリア州にあるヒューマン・サービス省(DHS)とよばれる州政府機関に勤務していました。DHSは日本でいう厚生労働省に近い機能をもっており、児童、高齢者、障害者福祉や少年矯正などに関する政策の立案およびサービス提供を行っています。日本の厚

生労働省との大きな違いは、政策を作るのと同時に、実際のサービス提供も行っているという点です。DHS在職中に私が経験した仕事のひとつに、知的障害をもつ犯罪加害者への対応という分野があり、犯罪学とソーシャル・ワークの複合的な研修等を受けながら、実際のクライアントとのかかわりを含めた業務を経験しました。こうした体験をもとに、知的障害と犯罪行為について、その概略を三回にわたって述べていきます。なお、知的障害と犯罪というテーマについては、今のところ日本では広く研究されているとはいえない状況であり、本稿の内容はおもに欧米における先行研究、実践にもとづいていることをあらかじめお断りしておきます。

第一回目の本号では、まず知的障害と犯罪行為の関連性について考えてみます。両者の関連性とは、言い換えれば、「知的障害をもった人は、そうでない人に比べて犯罪加害者となる可能性に違いがある

のか」ということになります。この問いに対する答えは、時代の移り変わりとともに変化してきています。19世紀から20世紀初めにかけては、「知的障害をもつ人はモラルを理解する能力に欠けるためにより罪を犯しやすい。知的障害があるから、モラルについて学ぶこともできず、彼らの犯罪行動を矯正することは不可能である」という考え方が欧米では主流でした。この時代には、人が犯罪行為にいたる直接的な要因のひとつが知的障害であるとされ、知的障害者は行動の自己制御ができない危険な存在だという差別的な見方がされていました。しかし、こうした見方を裏づけるようなデータが、この時代の調査や研究によって発見されていたわけではありませんので、先入観にもとづいた偏見だったといえます。

その後、こうした考え方に疑問がもたれるようになり、知的障害と犯罪行為についての研究が行われるようになります。具体的には、犯罪加害者として検挙された人のなかに知的障害をもつ人がどの程度の割合を占めるのかについて調べたり、ある年にひとつの都市で生まれた人全員を対象として、犯罪歴の出現と障害の有無を調べる経年的な追跡調査が行われたりしました。その結果、一般人口に占める知的障害者の割合に比べると、犯罪加害者に占める知的障害者の割合が高いということが複数の研究者によって報告されました。また、これらの知的障害をもつ犯罪加害者の障害程度は、軽度である場合が多いということも判ってきたのです。

しかし、犯罪加害者のなかに知的障害をもつ人の数が多いことが判ったからといって、必ずしも知的障害と犯罪行為のあいだの因果関係が確認された訳ではありません。これらの研究には、さまざまな限界があることが指摘されており、よく言われているのは、データ量の不足、事実確認の困難さ、調査条件の違いの三つの問題です。

前述したような調査の数自体に限られており、対象となった人の数もまだまだ少ないですから、これらの調査結果を一般化して考えるのは適当ではありません。また、知的障害の有無を確認する検査の対象となった犯罪加害者は限定的であることが多く、用いられた検査法も一定ではありません。犯罪行為の確認についても問題があります。当然ですが、警察によって検挙された事件だけが犯罪として公的に記録されるのですから、警察が認知しない事件（「暗数」とよばれます）あるいは認知されても検挙に至

らなかった事件の加害者は、調査対象に含まれません。犯行の手口が単純であったり、犯行をうまく隠すことができなかつたりといった理由によって、知的障害をもつ人のほうが、そうでない人に比べてより検挙されやすい面があるので、結果として彼らのほうが犯罪加害者としてカウントされやすくなっている可能性があります。さらに、知的障害の定義やデータの収集方法が国や調査地域によって違うために、各調査を比較検討することが難しいという点にも問題があります。たとえば、知的障害、犯罪加害をどのように定義するのも、調査によってそれぞれに異なっています。このため、複数の調査結果を単純に比較検討することができないのです。

また、これは前述したような調査自体に関連する問題点とは少し質が違いますが、知的能力の低さのみが犯罪行為に至るリスク因子であるとは考えられない理由として、いわゆるホワイトカラー犯罪の存在がしばしば取り上げられます。ホワイトカラー犯罪とは、社会的に地位の高い指導的立場にある者が、その地位を濫用して職務過程において犯す犯罪のことであり、欧米の犯罪学研究では近年注目を集めている犯罪類型です。詐欺や贈収賄、横領といった犯罪が代表的なホワイトカラー犯罪ですが、こうした事件の加害者たちのほとんどは知的障害をもっていません。しかし、被害の内容をみみると、被害金額や社会に与える影響はホワイトカラー犯罪のほうが大きいのです。この点を考慮しても、必ずしも知的障害の有無ばかりが犯罪行為のリスク因子ではなく、「知的障害＝犯罪加害者になりやすい」という単純な図式が成り立つわけではことがお判りいただけるかと思います。

1980年代ごろから、この分野に関するさまざまな調査研究が活発化し、今もそうした活動は続いています。多くの新たな調査や研究が実施され、その結果に対する批判的な考察が加えられているのです。しかし、知的障害と犯罪行為の関連性に対する明確な答えは出ていません。これまで述べてきたような理由により、現時点では「知的障害と犯罪行為のあいだに、直接的な因果関係があるとは結論づけられない」と言われています。その一方で、「刑事司法制度の対象となる、つまり犯罪加害者として検挙される人の中に知的障害をもつ人が占める割合が高い」ことが複数報告されているのは、すでに述べ

たとおりです。

1996年にオーストラリアの「ニュー・サウス・ウェールズ州法改正検討委員会」が発行した報告書では、犯罪加害者として検挙される人のなかに知的障害者が多い理由として、次の三つの仮説が発表されています。

第一は、周囲からの影響を受けやすいという知的障害をもつ人の障害特性が原因であるとする仮説です。知的障害がある人のなかには、他者や周囲の状況から影響を受けやすい、いわゆる他律性が高い方がいます。この仮説では、こういった障害特性が、共犯関係への陥りやすさ、あるいは逮捕後の取り調べにおける捜査官への迎合といった問題につながっており、結果として自らを不利な状況におき、知的障害をもつ犯罪加害者の増加の原因となっているのではないかとしています。第二は、知的障害をもつ人は警察、検察、裁判所などによる刑事司法の手続きのなかで、健常者とは異なった取扱いを受けているのではないかとする仮説です。知的障害があるがゆえに微罪でも検挙、起訴されやすく、裁判においても異なった取扱いを受けているのではないかとすることが危惧されます。ただ、この点については、逆の可能性、つまり健常者であれば犯罪行為とされる行動であっても、障害があるがゆえに刑事処分の対象にならない、あるいは処分が軽くなるという面がありえることにも注意が必要です。第三は、知的障害がある人は、その障害ゆえに心理的、社会経済的に不利な状況におかれやすく、そういった状況が犯罪加害という行動を誘発しているのではないかとする仮説です。これについては、心理、社会経済のそれぞれの面に分けて、さらに詳しくみていきます。

まず、心理的に不利な状況ですが、一般論として、知的障害をもつ人は、他者から認められたい、ステータスを手に入れたい、ほかの人の意に添うことで受け入れられ、帰属したいという願望が強いといわれます。他者と深い関係を築きたいという欲求の強い方も多いといえるでしょう。こうした願望や欲求は、障害の有無に関係なく、人として当然誰もがもつものです。しかし、障害があるということで、ともすれば周囲から指導されたり、直されたりといった経験を幼少期から重ねてきている人には、他者から肯定的に認められたいという欲求がより強いであろうと推測されます。同時に自尊心が低い、衝動性が強い、暗示を受けやすい、搾取されやすいといった、知的障害をもつがゆえの「しんどさ」もあり、

こうした、さまざまな要因が重なり合って、彼らにとって心理的に不利な状況が形成されると考えられます。私自身がこれまでかかわってきたクライアントの中にも、こういった特性をもつ方が数多くいました。

社会経済的に不利な状況には、以下のようなものがあります。経済的な部分では、知的障害があるために教育を受ける機会が限定され、雇用の機会が限られてしまう、そのために収入源が不安定になり、結果的に住む場所が不安定になっていくという連鎖による貧困の問題があります。また、社会参加の機会が限られており、社会的なネットワークが狭いために、社会生活にまつわるさまざまなスキルを習得する機会が不足しがちになる、あるいは家族関係が不安定になる等といったことが、社会的に不利になる部分となります。第三の仮説では、前述したような社会経済的に不利な状況の中で生活体験を重ねることによって、知的障害をもつ人が不適切な行動や反社会的な問題解決方法を身につけてしまい、それが犯罪行動を誘発するプレッシャーを高めているのではないかと仮定します。

もちろん、これら三つの仮説によって、知的障害者による犯罪行為のすべてが説明できるわけではありません。しかし、私が実際に関わったケースについて考えてみると、ここにあげた三つの仮説のなかで述べられている要素が複合的かつ複雑に絡み合うことで、犯罪行為に至っていると思われる事例が多いという印象があり、実践の中で自分の考え方を整理する基本的な枠組みとして役立っています。

ここでは、知的障害と犯罪行為の関連性について、その概略を述べてきました。要点をまとめると、現行の研究結果をみる限り、知的障害は犯罪行為につながる直接的な要因とは言えないが、一方で一般人口に占める知的障害者の割合に比べると、犯罪加害者に占める知的障害をもつ人の割合は高くなっていると欧米では報告されています。考えられる原因としては、障害特性、刑事司法手続きの中での異なった取扱い、心理・社会経済的に不利な状況が仮説としてあげられています。今回は知的障害をもつ犯罪加害者にみられる犯罪類型とその特徴について述べていきます。

(参考文献については、連載の最終回にまとめて紹介します。)

「実践型職員研修」実施の試み

総務部

総務部では法人全体の活性化をねらい、人事考課制度の導入、年4回の「法人全体研修」の実施など、個々の職員のレベルアップをはかることを目指す取り組みを行ってきました。特に昨年度は、支援職12名、事務職1名の合計13名という、法人規模に対して多数の新卒（および準新卒）職員を迎える年度となりました。新しい職員が法人内の各職域にて「確かな意思をもって働ける」「困難な課題を解決していく具体的方策を身につけていける」ことをねらい、この13名に対し昨年度、2カ月間にわたる「実践型研修」を入職より半年と少し経過した12月中旬より実施いたしました。法人として新しい取り組みであり、かつ実践的な試みであるこの研修のあらましについて、対象者による報告にも触れながら、今回紹介したいと思います。

法人では一昨年度より、翌4月新卒採用内定者を対象に、入職前の事前研修として、8月（法人施設見学）、12月（法人理念・事業所紹介）、2月（社会人マナー研修・『北摂杉の子会職員となるにあたって』）の計3回の研修の実施を定型としてきました。今回、今春（2009年度）入職予定者の2月の事前研修の一部、『北摂杉の子会職員となるにあたって』を、新人職員（2008年春入職職員）に担当してもらうこととし、「当日に向けての準備」「当日実施」「報告」までの一連の業務を、総務部担当者が見守るなかで13名の共同作業として行うことで学びを得てもらおうという、実践型の新人研修を計画し、実施しました。

当人たちにおいても、前年度に総務部が講師をつとめるなかで、同様の内容の研修を受講しています。要は、入って1年目の職員が、自分たちが一年前の内定者時代に受講したものと同様の研修を、次に入る予定の内定学生に対して今度は「講師」という立場で行う、というものです。その準備を2カ月前から始めてもらい、「メンバーで協力する中で、当日の研修がいかにか効果があがるものか」という点で試行錯誤をしてもらい、その過程にて、よりよい結果を導き出す方策を得てもらうことを「ねらい」としたものでした。

12月に対象者に対し初回の説明を行い、次のとおり、「講義内容」「実施におけるポイント」「スケジュール」、その他既定事項を提示しました。講義内容については、前年度の内容に加え、新規の課題（グループワーク）も1テーマ設定しました。

講義内容：

- 1) 座学講義 『北摂杉の子会職員として働くにあたって』
- 2) グループワーク1 『他責から自責へ』
- 3) グループワーク2 『結果の前には原因がある』
(新規テーマ)

(※より詳しくは、右囲み内に示します)

実施におけるポイント：

- 1) 対象職員にて分担連携し、内容を理解しながら対象者全員が参画意識をもって終了できること
- 2) 受講者への理解の深まりがあること
- 3) 先輩職員として次年度職員の受け入れ意識が芽生え、高まること
- 4) 情報共有、担当者意識の徹底

講義内容補足

座学講義『北摂杉の子会職員として働くにあたって』では、組織のあり方についてや、行動規範などで陥りやすい点などについて学ぶ。また専門性にとらわれすぎず、視野を広げることの重要性（『無知の知』として）についても学ぶ。

グループワーク1『他責から自責へ』は、職域において起こるあらゆる問題に対し、簡単に自分の範囲ではないとして他者に責任をおしつけるのではなく、自らできることは何かを考え実行していくことにより、多くの問題は動いていく、ということ学ぶ。

グループワーク2『結果の前には原因がある』では、その『他責から自責へ』の考えを助ける「遂行力・問題解決力」を養っていく。自分の現在の知識や技量でことができるかできないかを考えるのではなく、本来的にどのあたりに目標達成のゴールを設定するのかをまず定め、多くの結果は「たまたま」は起こらず、その前段階の複合的要因により決定されるとの考えから、その要因を制御することにより、結果を誘導していくことができる。なかでも、多くのことは人の意思決定によりなされることから、「わずかな判断、気持ちの揺れを誘導することにより、よりはっきりとした意思を得ることができ、はっきりとした意思が結果を決定づける」という、人の意思決定に着目しながら、要因をつくっていくことにより、掲げた目標を達成していくことを、学んでいく。技量、知識量によることなく目標設定を行うため、目標達成のためには、知識や技量を補うことも要求されることがわかる。

上記二つのグループワークについては、実施当日は、内容説明を行い、受講者（内定者）をグループわけして、例題を掲げて実際に取り組んでもらう形で行う。

既定スケジュール：

- ◇ 初動より一週間以内 ⇒ 推進計画の策定、提出
- ◇ 1月下旬 ⇒ 事前プレゼンの実施
- ◇ 2月 ⇒ 当日講義実施
- ◇ 当日講義実施後10日以内 ⇒ 実施報告書の提出など

上記条件の範囲内において、対象者が自由に準備を行うものとなりました。ただし、レベルについては十分に求めていき、途中報告・相談についても、研修実施担当者へ「必要十分」に入れてもらうことを決めました。具体的な進行については、全体リーダーとして推進する立場であった2008年入職職員・石田沙弥香の報告で見ていきたいと思います。



知る → 経験する → 理解する → 伝える での学び

研修全体リーダー 石田 沙弥香

(児童デイサービスセンター an 所属 2008年入職)

この研修を行うにあたって、まず全員で話し合い、3つの講義(座学講義、グループワーク1、グループワーク2)それぞれを担当するグループに分かれて、分担して進めていくことになりました。そして、グループごとに会議を持ち、内容の吟味、当日実施における役割り分担、レジュメの作成を行っていきました。また、各グループの会議の後に、全体ミーティングを実施し、グループ会議では解決できなかったこと、確認してほしいこと、全体に知ってほしいことなどを持ち寄り、再検討することもありました。各グループ会議の内容については議事録の作成を徹底し、08年度入職者専用のメーリングリストを作成して、情報の伝達をおこないました。

正直なところ、当初、総務担当者から研修の説明を受けた際に、08年度入職職員のほぼ全員が、なぜ、日々忙しい事業所での業務以外に、あえて私たちが内定者研修を担当しなければならないのか、その意図がつかめず困惑したというのが実情でした。全体の会議をもって、やみくもに「やらねばならぬ」の一心で取りあえずやればよい、こなせばよいという思いでスタートしたと思います。

しかし、今回の研修を進めるにあたって、転換点となったのが、まずこの研修のテーマである『北摂杉の子会で働くにあたって』の「組織として働くとはどういうことか」を、昨年私たち向けに実施された研修のレジュメに沿って見ていくなかで、私たち自身の立場にあてはめて考えてみたことであつたと思います。そして、知る(一年前の内定者研修)→経験する(研修を踏まえて)→理解する(職域での経験を踏まえて)→伝える(より私たちにフィットした伝え方に)という、過程を経ることで、理解が進んでいくことになりました。

受け身として受講した昨年の研修内容をそのままそっくり伝えるのではなく、まず、自分たちの立場にあてはめ考え直すことで、実感から、理解へとつなげていくことができました。そうすることで、より私たちにフィットした研修を行うことができたと思います。その頃を境に、私たち自身のこの研修を実施する意味を理解しようとする姿勢や、前向きにこの研修を実施しようとする姿

勢が生まれてきたように思います。

この研修を通して学んだことは、たとえば具体的例でいうと、

① 指揮命令系統を理解し、決裁権は誰にあるのか意識すること

② 仕事のヒントをどう生かすか

ということです。

この研修における指揮命令系統を理解し、だれが決裁者であるかを意識しながら、研修の内容の確認、進行の仕方の確認、アドバイス等を「報(告)・連(絡)・相(談)」にて実施し、最大限力を発揮できるようにしていきました。さらには、『無知の知』とは、今の場合はどのようなことにあたるのか、情報の見落としはないか、について考えてみることもしてみました。『結果の前には原因がある』を使っては、よりよい研修、私たちが満足できる結果になるために、どのような手立てが必要であるのかを、講義内容にある手法にあてはめて、結果イメージからブレークダウンすることなどをしていきました。『他責から自責へ』は、はたして自分の担当のことだけ考えていいのだろうか、この研修自体に参加している意識をもつことから考えはじめ、いろいろ起こる問題に対して、個人レベルでできること、できそうなことは何かを考えてみるなどをしていきました。

これらを私たち自身が実感し、実行することで、

① 同期の仲間を一人も外れることなく認め合うこと

② 議論を戦わせても崩れない強固な人間関係づくり

③ 私たちが法人の明日をつくっていくという自負

が芽生えてきたことも大きな収穫であつたと思います。

はじめは、自分の意見を言うことにためらいを持ったり、やらねばならぬの気持ちから、とにかくやろう、終わらせようとしたりと様々な試行錯誤がありました。しかし、自分の意見を持つ、それをみんなに伝えることが、この研修を実施するために必要であつたり、よりよい研修をもつきっかけになると実感したことから、最後にはみんなが思ったこと、感じたことなどを意見としてはっきりと伝えることができるようになっていました。

自分の意見を伝えることは、時に他者の意見とぶつか

ることにもなります。しかし、そうだったとしても、お互いを理解しあえることを学び、実感することができました。そして同期職員で研修を成し遂げたという達成感を強く感じるものとなりました。

今回の研修を通して、一部分ではあるけれども、法人の一員として、業務を成し遂げることを経験することができました。このことは、私たち08年の入職者にとって、実際の業務にあてはめて考えたときにも通ずるものだと思います。業務を遂行する際に使った、「自責的なものごとの捉え方」「結果イメージを先行して、取り組みを開始する」(『結果の前には原因がある』での学び)などは、よりよい結果を得ることができるための大切な考え方であると見出すことができました。

上記対象者よりの報告にも見られるように、今回、対象者たちへ学びを求めたことがらの多くは当日の講義内容1)～3)に含まれており、これらを実際に「教える」ということをとおして、まず教えるためには理解しておかないといけない、という設定になっていたことから、座学以上に理解が進むことになったと言えます。また、2カ月という期間にて準備をすすめるなかで、たくさん問題に直面し、それらを現在学びつつある内容を使って対処していったことにより、内容の定着がよりなされることにもなりました。

対象者にとっては、各職域での通常の業務を行いながらの実施であったため、当初は負担感も強かったものの、進行し、実施当日に近づくにつれ、これまでできそうになかった多くのことができそうだと、という予感を含んだ自信を得ていきました。実際にこの2カ月間の進行は、「体力的にきつい」という者が出たり、研修価値への疑念の声があがったりなど、まったく「順調」に進んだわけではありませんでした。

今回、この「困難性を克服していく過程で収穫を得てほしい」という研修のもつ性質から、通常の研修とは違い、「順調に進みすぎる」ことを避けたいという事情がありました。研修をより「骨の折れる」ものにして、今年度、新規テーマを追加したことも、予測を超える対象者への負担としてかかりましたが、講義内容の理解が進むにつれて、そういう目の前で起こる「問題」に対しても、講義内容での学びを用いた「自責的」かつ「要因制御」により、期待した、もしくはそれ以上の力で、メンバーどうし互いを支えあう形で進んでいったという状況でした。

時間管理、各所属先との情報伝達・調整など、課題もあった研修となりましたが、それでも最終的には各職域において周囲の職員よりのバックアップが得られるなか、法人全体の協力のもと実施できた研修でした。

研修終了後に反省会を実施し、対象者に自由意見を求めましたが、課題として考える点、成果として考え

さらに、私たちに求められているものは何か?の結果イメージをもち、そこからブレークダウンしていき、今すべきこと、できることを実施していく、そのことで、より求められる結果に近づくことができる、ということ、今回の研修期間での「困難に直面し解決していく」という実践をとおして、成功体験として学ぶことができ、また、ひとりでは実現が難しくても、助けあえる仲間がいることを実感することで、これからの法人の一員としてのあり方、また、法人全体としても職員はどうあるべきなのかについて考えることができたと思います。今後、法人の一員として働くにあたって必要となる考え方や、日々の業務を遂行するにあたっての1つのヒントとなるものが得られた研修であったと思います。

る点など、研修の開始当初と比してみな、「私はこう思います」と、しっかりと自分の意見を自信をもってとなえていたことが印象的でした。「実際の利用者支援においても使っていける」「すでに業務の中でも研修の内容を使っていっている」などの報告もあり、また「職域を活性化させるいい考えなので広げていきたい」という意見も出ていました。皆語る言葉に力が込められているのを感じるなかで、単なる座学やワークでは得られないものが学べた研修としていけたと感じています。

それぞれ研修の内容を自分の力としていけるのは、まだまだこれから業務での実践を通してとなりますが、今回の研修をとおして「組織立って働くこと」「ことを動かすための具体的ノウハウ」を知るなかで、それぞれが「自分が何か貢献していける」「自分から問題解決していける」と考える組織に、わずかな一歩を進めることができたのではないかと思います。これは13名それぞれの「力を出し切った」努力によることであり、また法人全体として協力が得られる中で実施されたことも、意義として大きいと感じています。新旧の職員がそれぞれの役割に応じて力を出し切っていける組織となれるよう、日々振り返りを行いながら、「実践型研修」についても今後も取り入れていきたいと思っています。



<内定者研修当日の様子>

内定学生を前に入職一年目の職員が講師をつとめました。

Cafe Be オープンのお知らせ



高槻地域生活総合支援センター ぶれいす Be 施設長 **水 藤 昌 彦**

こんにちは。高槻市、郡家本町の静かな住宅街の中に、本格的な自家焙煎コーヒーが飲めるカフェがあるのをご存知でしょうか。この4月に開所しました身体・知的・精神の3障害の方を対象とする多機能サービス施設「高槻地域生活支援センター ぶれいす Be」の一角に、5月に入り、本格的なコーヒーの飲める店「Cafe Be」をオープンいたしました。

いわゆる障害者福祉施設のカフェではなく、本物のカフェをつくりたい、障害のある方が本物のコーヒーを作るような店にしていきたい—そういう思いをもちながら、ぶれいす Be の開設準備をすすめていたときに、プロ焙煎士としてコーヒー豆専門店を開いておられる島規之さんとの出会いがあり、このたびプロ焙煎士と私も福祉施設のコラボレーションによるカフェが、実現いたしました。*1

前号の紹介記事でお伝えしましたように、ぶれいす Be では、3障害をもつ方を対象として、生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援 B 型、短期入所・日中一時支援、相談支援の各サービスを提供しております。今回オープンいたしました Cafe Be は、「施設の中で福祉的なサポートを受けながらの継続的な就労」を基本とする、就労継続支援 B 型サービスの就労現場のひとつとして利用してまいります。コーヒー販売のプロとのコラボレーションで運営していくことにより、施設の中に「一般社会」とつながりをもった働く場を作り出すことができました。「実社会で働くこと」を視野に入れて支援していく、就労移行支援サービスの利用者にとっても、実社会で働く一歩手前の段階で就労の体験ができる場となります。

Cafe Be では、利用者支援のみを中心に考えるのではなく、お越しいただいたお客様に心地よく過ごしていただける場所作りを目指した店舗運営を心がけています。地域の方に親しんでいただき、実際に利用いただいてこそ、店として生きた職場になってきます。そのため、通常のカフェとして親しまれるレベルをたもちつつ、利用者の就業ニーズも満たしていく、そのバランスを考えながらの運営となります。このカフェを舞台として、地域、福祉施設、障害のある方々を結びつける、福祉施設における「新しい支援モデル」を構築していきたいと考えております。どうぞ、お気軽にご利用ください。皆さまのご来店をお待ちしております。

では、オープンいたしました Cafe Be の様子を詳しくお伝えしてまいります。

*1 焙煎士・島規之さんとの出会いについては、法人ホームページ・松上利男の一言コーナー (<http://suginokokai.com/matsugami>) 第 37 回に掲載しています。ぜひそちらもご覧ください。



高槻地域生活総合支援センター ぶれいす Be

管理栄養士 **松本 ゆかり**

モダンな外観とあたたかい木目の壁に、色鮮やかな赤いドアと店内の赤いソファが、ひきたちます。車いすやベビーカーでもゆったり通れる通路が安心です。現在、利用者の方々には、まずはカフェの清掃業務を実習の場として担っていただいています。そして少しずつ、コーヒーを作る作業についても覚えていっているところです。

昼 12 時頃は、ぶれいす Be 利用者の方のレストランとしても使用しているため、にぎやかなティータイムとなりますが、お気軽にご来店ください。「障害者施設はどんな所なんだろう?」「施設の中はなんとなく入りづらい」というイメージを払拭し、利用者の方が仕事をとおして、地域の方と交流できる場でありたいと考えています。

もちろん一人でゆっくり贅沢な時間を過ごすのもおすすめです。店主との珈琲談義も楽しめます。地域の方の集まり、ミーティング、サークル活動の場としてお気軽にご利用いただくとともに、今後は、演奏会やコーヒー講習会、映画会等も企画していく予定です。





ラテはイタリア・ラマルゾッコ社製のエスプレッソマシンで抽出。

◇メニューのご紹介

○コーヒー ¥400～

Cafe Beの看板メニューは、もちろん、自家焙煎コーヒーです。「マイルド」「ビター」の2種のブレンドのほかに、「ブラジル」「ケニア」「コロンビア」などの、シングル・エステートのコーヒーもご用意しております。迷ったらぜひ、店主にご相談を！

○ラテ ¥480～

ビターなコーヒーとふわふわに泡立ったミルク、その上にあまーいキャラメルソースやチョコソースが飾られたドリンク（キャラメルラテ、カフェモカ）は、女性に大人気です。

○ソフトドリンク ¥350～

コーヒーが苦手な方、小さいお子様もぜひご来店ください。ジュースやココアなどのドリンクもそろえています。ふわふわミルクがミニカップに入った「ベビーチーン」は無料でお子様に飲んでもいただけます。

○フード（トースト¥180～ 焼き菓子セット¥250～）

近くの人気ケーキ店 Clove さんの焼き菓子とバニラアイスがセットになったメニュー「クローヴさんの焼き菓子」が大好評です。バターの香るふわふわ厚切りトーストは、モーニングにおすすめです。

「自家焙煎 島珈琲」

Cafe Be マスター ・ 自家焙煎 島珈琲 店主 島 規之のりゆきさんより



福祉というのは、私にとって未知の分野でしたが、私が専門とする「コーヒー」を接点として、このようなコラボレーションが実現し、これからどのような店にしていけるのか、わくわくしています。

島珈琲の豆は、「スペシャルティコーヒー」というランクに入る、豆のピラミッドの頂点に位置する、一級の生豆を用いています。それを季節にあわせて豆がいちばんいい状態となるよう焙煎していきます。Cafe Be では、そんな自家焙煎の島珈琲自慢の薫り立つ豆で、コーヒーを提供してまいります。

本格的コーヒーは、障害のある方々には縁が少なかったのではないかと思います。利用者の方々にもカフェの一員として活躍いただくなかで、「よろこび」「うれしさ」のようなものを感じながらも、あわせて、お客様に喜ばれる仕事をしていくための「きびしさ」も、知ってもらえたらと思っています。

利用者の方が一杯でもたくさんのコーヒーを入れていけるよう、そして皆さまに愛される店となるよう、頑張ってまいります。

◇アクセス・営業のご案内

営業時間 8:00～18:00 (L.O.17:30)
 定休日 日・祝
 お問い合わせ 072-681-4700 (ふれいす Be)
 U R L <http://www.suginokokai.com/cafebe/>

アクセス

- 高槻市郡家本町 5-2
- JR 富田駅前より高槻市バスで（①番乗り場 南平台・奈佐原行き）10分、二中西バス停より徒歩1分。
- お車でもお越しいただけます。



児童公園とふれいす Be 看板の間の道を奥へ入ります。



●右のクーポンを切り取ってお持ちになり、ぜひ一度ご来店ください。

豆の販売もいたしております。
 「豆だけ買いたい！」と言う方も、ぜひお気軽に。

※店内は禁煙となっておりますので、ご注意ください。

Cafe Be

本クーポン券をご持参いただきますと、グループの方全員に次の割引サービスを行います。

ドリンク各50円割引

有効期限：2009年9月30日

クーポンを切り取ってお持ちください。
 ※他の割引サービスとの併用はできません。



5回連載予定



OT(作業療法士)奮闘記

～ぼくドラえもんです…か？

高槻地域生活総合支援センターふれいすBe

作業療法士 小林哲理

作業療法の実践 (3)

今回は、Cさんの「歩く」ということに焦点を当てた作業療法についてご紹介いたします。

1 Cさんのこと

ジョブサイトひむろの陶芸班Cさんは50歳代後半のダウン症の男性で、ケアホームみやたにお住いです。

Cさんは、とっても不思議な魅力を持った方です。この方にかかると、「あほう」「きらいや」と怒鳴られたり、叩かれたり、ものをぶつけられたりします。けれども、なぜだかもっとかかわりたくなってしまうのです。強い面だけでなく、痛さや辛さを語って涙を流す弱い面、間違ったときは「すみませんでした」と素直に認める潔い面、いたづらをして知らん顔をするお茶目な面など色々な表情をみせてくれることで「これが生きるってことなんだ」、「人生こんなものかもしれないな」と思わせてくださるからかもしれません。

2 OT目標

ダウン症候群は染色体の異常で生じます。若年から老化が始まり、特に40歳以上では88%に老化の兆候が認められるとの報告があります。

Cさんも老化により身体の動きが固く、歩きにくくなっていました。Cさんは昨年、転倒や事故により、左大腿骨頸部の骨折や硬膜下血腫で5ヶ月間に3度の入院と手術を経験されました。入院中は臥床が続き、身体の機能が低下しました。寝ているだけの生活のため、足の筋肉がすっかりやせ細ってしまいました。また、身体を動かす感覚も鈍ってしまい、立ち上がることさえ、難しくなってしまいました。

Cさんは動くことがとても好きな方です。歩くことができなくなることは、Cさんにとって一番つらいことになると考え、自分の意思で移動することができることをOT目標としました。

3 「歩く」をめざして

まず、「自分で立ち上がり歩く」を目標にしました。太腿の筋肉を鍛えるために、抵抗を加えて膝を伸ばしたり、座った姿勢でボールを蹴ったりしていただきました。

また、手すりを設置し、つかまり立ちをしたり、後ろから支えた状態で動きを誘導したりして歩いていただきました。段階的に、回数や負荷を上げていくことで、立ち上がりや立っている姿勢が保てるようになると、移動手段として、歩行器を導入しました。はじめは10mほどで股関節に痛みを訴え、歩行器に座って移動していましたが、徐々に距離が延びていきました。やがて、歩行器なしで歩くことができるようになりました。

4 「散歩を楽しめること」をめざして

次に、「転倒しにくいよう」、また「長く歩いていられるよう」、そして「歩きながら風景や人、人の生活などに出会えるよう」散歩を楽しめることを目指していきました。

私たちは通常意識しませんが、動くということは力学的にはバランスを崩すことです。歩くには足底の面にある重心を前方に移動して、バランスを崩します。身体が前に倒れようとするのを抑えるため、片側の足が前に踏み出されます。それを両足交互に規則的に反復することで、二足歩行ができます。そのときのバランスは、支える足と骨盤の傾斜によって巧みに維持されます。

1枚目の写真を見てください。Cさんの姿勢は右側にバランスが崩れています。左足の振り出し幅が小幅で、左足が身体の正面に着地せず、身体の中心から左側に外れたところに着地しています。左足が支える側になったときに十分に重心移動ができず、左足に体重がのっていません。そのため、右足があがらず前に出しにくそうです。そこで、上体や腕の動きから、歩行姿勢を修正しました。

具体的には、「あの自販機まで歩いてみよう」「あそこに〇〇があるね」などの声かけにより視線を遠くの景色に誘導し、自然と上体が起き上がるようにしていきました。あわせて、右側の腕の振りを調整していきました。手をそえて歩くタイミングにあわせて腕をふっていくなどして、重心の移動と骨盤の回旋を引き出しました。すると、2枚目の写真のように歩幅が大きくなり、真っすぐ歩くことができました。

現在は、20分程度の散歩を実施しています。ときどき「痛っ」などの声はあがりながらも、注意が周囲に向けられるようになり、景色との出会いを楽しむこと

ができるようになりました。散歩中は庭木や花、自動販売機、人、クルマ等様々なものに触れながら、会話を楽しんでおられます。

5 生活環境の調整

生活されているケアホームの居室、共用部分でも、転倒リスクの軽減対策を行いました。

まず、Cさんの動線を見直しました。動線上のどこにどのような危険があるのか、どのようなサポートがあればご自分の力で移動ができるのかを検討し計画を立てました。計画に従い、絨毯や動線上の不要な家具を取り除きました。そして、補助的に手をつくことができる安定感のある家具を動線上に配置しました。また、立ち上がりなどの動作が必要な場所に手すりを設置しました。民間賃貸住宅のため自由に壁に穴を開けることができないので、突っ張り棒式のものでした。

これらの結果、現場支援員がいなくても食卓や玄関への移動が可能になり活動性があがりました。移動ができることで、押し入れに隠れたり、玄関の靴を隠したりするなどいたずらも増えましたが、現場支援員の介助量が少なくなり、現在もケアホームみやたで楽しそうに暮らしています。



①右に身体が傾き、歩幅が小さく、上体が前のめりになる



②身体がまっすぐで歩幅が大きくなり、上体が起きている。

うまい! キづくり! かわいい!

「よどのコロッケ」店舗オープンしました!

3個100円~

お知らせ

ジョブサイトよどの施設内で作っていた、おいしい!と評判のコロッケの店舗販売を開始しました。食べやすいひと口サイズのコロッケは、6つの味(梅しそ、そふと、肉じゃが、えだ豆、たまご、おかかちーず)でお楽しみいただけます。詳しくは次号以降でお伝えしてまいります。阪急十三駅からは、徒歩3分の距離にあるお店「よどのコロッケ」に、是非一度来てみてください。

電話 06-6306-4096

営業時間 11:00~17:00 (但し、売れ切り次第閉店)

休み 土・日・祝 ※夏季休業8/9(日)~16(日)

大阪市淀川区十三東2丁目10-2

URL: <http://www.suginokokai.com/yodocoro/>

※営業時間等が変更になる場合は、ホームページにてお知らせいたします。



阪急十三駅東出口より3分です。

店舗開設にあたり、日本財団様より助成を受けました。



「よどのコロッケ」このロゴマークが目印です。



オープンセール期間はお店の前に行列ができました。



アツアツのコロッケがお召し上がりいただけます。



ひと口サイズの、丸い「よどのコロッケ」

自閉症の障がい特性に添った余暇・自立支援プログラム

『調理実習』活動のご報告



大阪自閉症支援センターを発展させる会オアシス

会長 芝 秀 子
しば ひで こ

平成 20 年度ニッセイ財団「広がれ元気っこ活動」児童・青年の健全育成助成、モデル事業助成につきまして、当会の「自閉症の障がい特性に添った余暇・自立支援プログラム 調理実習」活動にかかる助成金の申請をいたしました。この活動内容に対しまして、ニッセイ財団助成金候補団体の推薦を大阪府知事よりいただき、ニッセイ財団の選考委員会および理事会において、厳選な選考・審議が行われた結果、モデル事業として助成金をいただくこととなりました。その概要についてお伝えいたします。

【目的】

調理実習活動を通し、自閉症の児童・青年の余暇・自立への支援をおこなう。

- 長期休暇（夏休み等）の日中余暇活動の広がり
- 食材の買い物等を通して社会性ルールを学ぶ
- 調理を通して、各スキルの向上をはかる
- グループ活動を通して、対人面における将来の基盤へと繋げる
- 一連の活動の流れから、物事の順序を学ぶ
- 食育を意識した献立により、健康面の向上をはかる
- 家庭での子の役割の習得（お手伝い等）

自閉症の障がい特性として、対人関係・コミュニケーション・こだわり等のハンディを持つ人たちが多く、日々の行動において制限される場面が多くある現状や長期休暇等の場合も特に、一般の子どもたち向けの活動にも参加しにくい実情がある。また、保護者も、安心して我が子を参加させることができる活動場所を探している。このような趣旨から、当会では、子どもも親も安心して参加できるような余暇・自立支援プログラムとして、以下のような調理実習を企画し、平成 20 年度は年 3 回実施いたしました。

【調理実習プログラムの流れ】

- ①その日のプログラム内容の確認
- ②食材の買い物
- ③調理前の準備（エプロン、消毒など）
- ④調理
- ⑤食事
- ⑥後片付け

【実施するにあたって】

実施するにあたり、担当の委員会・役員が、事前に研修・予行実習をし、スケジュールや手順書の資料を作成して参加者さんへお送りしました。当日にはボランティアさん方にもご協力をいただきました。

参加者さんの中には、お送りした資料を個々にアレンジして「理解できる」ように工夫したものを持参されている方もいらっしゃいました。

ボランティアさんへは、事前に資料をお送りし、当日開催前にオリエンテーションを行いました。

参加者は、オアシス会員・会員外の小学4年生から高等学校3年生までの自閉症の児童・青年で、発語のないお子さんから高機能の児童・青年まで幅広い「自閉症スペクトラム」個々に応じた対応をとれるよう、親御さん方の協力を得ながら個性を重視した活動となるよう意識しました。

【参加者（保護者）さんの感想】

○家では絶対に食べない野菜を、ごく普通に食べていました。自分で作ったものだからなのか、場所が変われば…なのか、食べたくなるような空間だったのか…、わからないのですが、とにかく「あらま、食べてるわ」とビックリしました。このような機会を作ってください感謝しています。本人嬉しそうなニコニコ笑顔でした。行って良かったです。ありがとうございました。

○休日の行き場所が増えて、ありがたいです。それに、小グループでの活動でボランティアさんも付いてくれて、子どもも無理なく参加できて楽しそうでした。実物でのモデリングをしてもらえたので、手順書とともに分かりやすかったようで、色々と出来たことをほめてもらえて自信がついたようです。ありがとうございました。

【結果】

ほぼ、当初の計画どおりに実施することができました。

また、実際に関わらうことで、買い物先の店員さんや学生・一般ボランティアさん方へ、自閉症を知ってもらえる機会となったことも大きな収穫となり、今後の一歩を踏み出せたと思います。

【今後にむけて】

この活動体験から、子どもたちがそれぞれに何かを得て、それを積み重ねていってくれればと願っています。「出来た！」という達成感も味わっていただければ幸いです。

子どもたちが楽しく活動し、「またやりたい」と思ってもらえるよう（成功体験）、役員・委員一同も毎回、いろいろと工夫しながら準備に取り組んでいきたいと思えます。

おかげさまで、平成21年度も引き続き助成金をいただくこととなり、調理実習の開催に向けて着々と準備を進めております。皆さま、どうぞお気軽にご参加いただければと思います。

最後に、調理実習開催にあたり、スケジュールや手順書等の監修をしてくださいました大阪市西区保健センター管理栄養士 奥村先生、大阪自閉症支援センター センター長 新澤伸子先生、児童デイサービスセンター an センター長 谷岡 とし子先生、ご指導ありがとうございました。

ボランティアの皆様、ご支援ありがとうございました。

自閉症児・者の余暇の広がりや自立への繋がりのお機会を与えてくださいましたニッセイ財団様、ありがとうございました。

心より厚く御礼申し上げます。



20年度1・2回目の調理メニュー



20年度3回目のメニュー



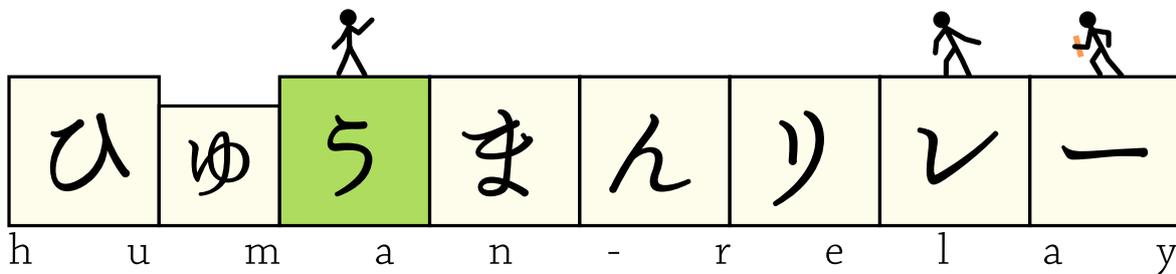
21年度予行実習



にんじんの皮むき



食事風景



ベンチレーター使用者ネットワーク代表・自立生活センターさっぽろ 理事長 佐藤 きみよさんより

ベンチレーター (人工呼吸器) を付けて自立生活を

進行性脊髄性筋委縮症という障がいを持つ私は、子供の頃から施設や病院で暮らした。

自分の一生を病院の中だけで終わるのは絶対にイヤだと、19年前私はベンチレーター (人工呼吸器) を付けたまま地域で暮らし始めた。あの頃はベンチレーターを付けた人が自立生活をするなどという前例もなく周囲の人々からは不可能だ、「何かあったら誰が責任を取るのか」と嵐のような反対にあった。けれど90年の春、崖から飛び降りるような気持ちで周りのボランティアや友人に支えられ一人暮らしをスタートさせた。

当時はヘルパー派遣も週に2回ほど、それも1回の滞在時間は2時間というサービスしか受けられず、24時間介助が必要な私にとっては過酷な日々が続いた。

それでも家にこもりながらTVを観て、お菓子を食べながら「日本の福祉はなんでこんなに貧しいのだろう」とぶつぶつ文句を言っても何も変わらないと思った。

自分で声を上げ社会を少しでも変えていきたい、そんな思いから90年にベンチレーター使用者ネットワークを立ち上げる。「ベンチレーターを付けながら同じ想いで生きている仲間を見つけない!」と「通信アナザボイス」を年4回発行。その中に地域で暮らしている自分の想いや、ベンチレーターを使用している人々が自分らしく生きられる社会を願ってひたすら原稿を書き続け発信した。

体は動かないけれど、全国を飛び回ることもできないけれど、私にはペンがある。書いて書いて書きまくって社会を変え、差別と闘うのだと心からそう思っていた。

初めは50部から始まったこの通信も、今は全国に800部以上の発送をしている。ベンチレーターを付けている当事者の方、その家族、またはサポー

トをしている医療、福祉関係の方々、私達の活動に共感を寄せてくださる方。あらゆる立場の人々がこのアナザボイスを読んでくださっている。内容はベンチレーターを付けての旅行体験や、ベンチレーターを付けてみての感想、そして自立生活をする中での出来事などバラエティに富んでいる。

19年前、周りにはベンチレーターを付けて自立生活をしている人など誰もいなく、たった1人で原稿を書き始めたあの頃の自分を思い出す。今では信じられないくらい全国にベンチレーターを付けた仲間達が地域で活躍していることを夢のように思うと同時に、私はある出逢いを思い出さずにはられない。

通信を発行して間もない頃だった。初めて私に手紙をくれたその人は新潟の国立療養所にいた。彼もベンチレーターを付けベッドの上でアナザボイスを知ったという。私は砂漠の中でダイヤモンドを見つけたような気持ちでこの出逢いに感謝した。それから、私達はよく手紙の中で色々な夢を語り合うようになった。

その彼も30代の若さで亡くなった。「私たちに必要なのは管理ではなく自立だ」と叫びながら。

私は今でも彼を想わずにはられない。そして彼の志を言葉を今もう一度心に刻みたい。

重い障がいを持つ私達に必要なのは管理されることではなく、自分らしく生きられる豊かな社会なのだ。

今回はALS協会の北海道支部で活躍されている平尾富美子さんをご紹介します。

2児の女の子の母であり、パワフルに車イスで飛び回る笑顔のステキな女性です。

「チームプレイを活かした就労支援」の取り組み

法人内表彰制度である「業務貢献表彰」において昨年度は、前号にてお伝えしましたとおり、4つのテーマが表彰されました。今号では、そのうちの一つ、ジョブサイトひむろでの「他機関との連携、内部での担当者間での連携を強める中で、就労実績をあげることに成功している取り組み」である、『チームプレイを活かした就労支援』について、中心になって動いた、ジョブサイトひむろ就労支援担当・松田光一郎に、その実践内容について聞いていきました。

*なぜ、チームプレイで支援していくことを考えたのか。

松田：ジョブサイトひむろは、2007年10月に新事業体系に移行し、これにともない16名の方が、積極的な就労をめざす「就労移行支援」のサービスを選択されました。けれどこの時点で、この方々を実際の就労までもっていくためには、たくさんの課題が見受けられました。①マンパワーの不足 ② 就労に向けての情報・方法論・理念の不足 ③ 本人のソーシャル・スキル（社会経験）の不足 などです。

就労移行支援というと、比較的障害の軽い方々、就労に近いところに位置する方々が選択していそうですが、ジョブサイトひむろにおいては、半数以上が、障害程度区分6段階で4・6に区分される、比較的重度の障害のある方でした。日常的な生活の支援を受ける「生活介護事業」を選択されていてもおかしくない方々を、就労させようというのです。また、これまで「知的障害者授産施設」として施設内での過ごしを中心に支援を行ってきたため、就労にむけての専門性という点、「情報」「方法論」「理念」のどれも、そういう方々を就労させるためには、足りない、というものでした。あわせて、障害の重い方々ですから、支援員も日々の基本的な支援に力がいき、就労支援にまでかける手が足りないという、マンパワー不足があるというのも実情でした。

これらを、いかに打開していくか、ということで、内部だけの力でやっていては、就労は一向に進まないだろう、と予想がつき、けれども一方で、「就労したい」という思いをもつ方々がいる。とすると、これは外部の専門機関の方々のお力をお借りする形でやっていくのがいいのではないかと、ということで他機関の方々との連携を進めていきました。また、施設内においても、「職業指導員（現場支援員）」「就労支援員（職場開拓）」などの役割の違う人間もいれば、「作業療法士」「心理士」など、専門性をもった人間もいます。そういう人たちも最大限に連携をとることで、より進んでいくと思われました。

*具体的に連携は、どのように進めたのか。

松田：基本的な考え方として、「今はまだないけれど、それがあれば利用者の行動が相対的にすみやかに成立

する」という状況は何かを考え、各々の専門性を理解し連携をとることで、その穴を埋めていくという形で進めていきました。例としてあげますと、

- ご本人の特性（強み・弱み）の評価
 - ⇒ 施設（ジョブサイトひむろ）現場支援員（職業指導員および就労支援員）、就労支援担当（ジョブコーチ）
- 職業レベルでの技能の事前修得が必要
 - ⇒ 大阪府知的障害者短期職業訓練の利用（エル・チャレンジとの連携）
- 就労支援のためのマンパワーが足りない
 - ⇒ 府制度である「ジョブライフ・サポーター」への登録（大阪障害者自立生活協会との連携）
- 実習先の開拓が進まない
 - ⇒ ハローワークや就業・生活支援センターの登録・相談、実習先の紹介をいただく
- 実習先職場環境の評価および、その調整事項の洗い出し
 - ⇒ 作業療法士（心身機能の評価・環境調整）、臨床発達心理士などの心理職（行動的評価・機能分析）
- 現場でのきめ細かな支援
 - ⇒ 実習先現場におけるキーパーソン（実習現場の方のお力を借りる）
- 通勤の継続支援（ちゃんと、時間に間に合って、迷わずたどり着けるよう）
 - ⇒ 施設（ジョブサイトひむろ）の送迎バス、就労支援担当、親御さんのご協力
- これまでの支援履歴の把握（どのようなことをしてきて、どんな成果、失敗が出ているのか）
 - ⇒ 支援学校との情報交換
- 上記トータルな調整
 - ⇒ ジョブコーチ（ジョブサイトひむろ就労支援担当）

のように、それぞれ必要な問題に対して、どう解決していけるのか、ということで、それぞれに協力をお願いしていきます。

実際の就労にたどりつくまでの支援の流れでいきますと、多くの方の場合、まず、施設での所属現場におけるアセスメントにはじまり、実習先での実習、それがマッチングしていると評価されれば、継続的就労と

して成り立つこととなります。けれど実習先は近くに転がっていませんから、そういうことをご専門でやっていらっしゃる、ハローワークや就業・生活支援センターのお力をお借りしたり、ということをしていくのです。最終的に継続的な就労が決まったとしても、またそれを継続させていくために、諸機関で連携していくことにもなります。

このほか、以前の機関誌でもお伝えしましたが、ジョブサイトひむろでは、「施設から卒業して就労する」ことだけを目指すのではなく、その中間的な「施設利用」と「就労」を組み合わせた形で支援を継続することでも、障害の重い方々の就労を成り立たせています。一日の半分を、就労先での直接雇用としてもらい、あと半日を施設利用としていく、また別の例でいいますと、週3日は、就労先での直接雇用とし、2日は施設利用としながら、その中で、支援というフォローを入れながら、その方の就労を成り立たせる、ということです。

また、就労移行支援は、比較的障害の軽い方を想定した報酬単価設定になっているため、支援費制度の枠の中だけで行っていきこうとすると、こういう重い方々の場合、「日々無事に過ごすだけで大変で、なかなか就労支援までは……」という状況になります。けれど、府の制度であるジョブライフ・サポーター事業の登録を行うことで、専門機関所属のジョブライフ・サポーター、いわゆるジョブコーチですが、そういう方の支援を受けることもできますし、またジョブサイトひむろ施設職員の中にも、講座を受講してジョブライフ・サポーターとして機関に登録している者がおりますので、そういう者が、機関の委託をうける、という形で、就労支援をしていくことが可能になる、要は、制度利用をすることにより、サービス対価（収入面）での裏づけができ、マンパワー不足が補えるということです。

そういう、専門機関・専門資格者との連携と、制度の有効活用をしていくことにより、重い障害の方々についても、就労を先送りすることなく、その方に適した就労の道が開けてくることとなります。

より具体的には、たとえば、今現在、ジョブサイトひむろの利用者でありながら、近隣の福祉施設の清掃作業などで活躍されているAさんの例で少し説明いたします。

Aさんは知的障害のある方ですが、人がいて騒がしいところが苦手な方で、施設では壁を叩くなど落ち着かず、一日のうち、作業に取り組むまでも、時間のかかる方でした。夜遅くまで起きていたり、生活のリズムも乱れがちで、日常的に遅刻が見られる方でもありました。

Aさんは就労を希望されていたため、まずは生活のリズムを整えることが先決と、大阪府知的障害者短期職業訓練（エル・チャレンジが運営）の2カ月間の清掃のコースを受けることにしました。毎日、高槻市内から大阪市内まで通わなければなりません。ご家庭

でのご協力を得て、駅でご本人と待ち合わせ、施設職員が市内の実習現場までつきそいました。一般就労を念頭においた実習の場ですから、朝9時の作業開始の10分前には作業にかかれる用意ができていなければなりません。当初Aさんは、慣れない環境に置かれ粗暴な振る舞いが見られましたが、トレーナーの方がAさんの特性に気づいて時には厳しく、時には優しく指導してくれたことにより、行動にいい緊張感が出てくるようになりました。また、時間に対してもシビアな空気を感じられたようで、生活リズムも整うことになりました。そうやって意識が高まることにより、まだまだ、精神的な不安定さはあるものの、訓練期間の2カ月が終了する頃には、こと清掃作業にかけては、誰よりもしっかりと覚えた、というトレーナーの方よりの評価もいただくようになりました。

そこで、せっかく覚えた清掃作業を武器に、近隣にて実際に働く場が確保できないか、ということになり、市内の施設の連絡会の関係で、「実習だけなら」ということで、施設清掃の実習をさせていただけることになりました。それが今もお世話になっている施設です。まずはジョブコーチが、実習作業の評価を行うために、作業を行い、その評価をふまえて、ご本人が作業に入られます。特に人が気になる方でしたので、なるべく一人のできる仕事を、ということで、風呂場の洗浄をさせていただくことにしました。一人のできるということで、Aさんはすぐにおぼえ、なおかつ、集中力を持続して、前の職業訓練で「誰よりもしっかりと覚えた」という作業レベルをここでも発揮しました。また、現場でそれまで清掃に携わっていた方にも、現場におけるAさんにとってのキーパーソンとなっただけのように、Aさんの特性・傾向などをお伝えすることにより、フォローをお願いしていきました。このキーパーソンの方は、じつはその施設の方ではなく、そこに入っている清掃業者の方だったのですが、この方がとてもよくAさんのことを見てくださり、Aさんのよさが引き出されていくことになりました。作業療法士、心理士よりの助言も取り入れながらすすめていく中で、実習を受け入れてくださった施設の方にも、Aさんの働きぶりが評価され、施設の方、キーパーソンの方、そして私どもジョブサイトひむろのジョブコーチによる調整により、Aさんの作業の受け持ち範囲を徐々に広げていきました。現在、諸条件のなか、「直接雇用」までは行っていないものの、ご本人もご家族も、大変満足しておられ、Aさんの継続的就労が実現しています。

* チームプレイによる支援のポイントは何か。

松田：「連携する」ことが目的になってしまうのは、いけないと思います。あくまで目的は、「その方の就労を実現していくこと」であり、その実現のために連携がある。そのためには、より有効な連携をとっていくために、①各々の専門性の違いを正しく理解すること「②情報の移行を進めること」が重要だと考えます。

情報移行については、個人情報保護の問題がありますので、保護者の方に丁寧に説明を行い、情報移行のための「同意書」をいただくようにしていています。

また、連携をすすめるポリシーとして、「③順序にしばられすぎないこと」もあげたいと思います。「施設内で、ある一定レベルに達してから、では次に実習の段階へ」としていると、たとえばAさんは、生活リズムが乱れがちで、人ということに弱く暴れたりすることもある方でしたが、「それが整ってから実習」と考えていたのでは、いまだに施設の中にとどまっていたのではないかと思います。苦手なこと、マイナス面も、機関での連携の中で、克服できること、調整できることがあります。何ができないのか、ではなく、「強み」と「弱み」を客観的に評価し、目標との差異を、連携でうめていくこと肝要ではないかと思います。

それぞれ思惑の違う機関、立場の違う担当の中で連携をすすめることは簡単なことではありませんが、「その方の就労を成立させたい」「願いをかなえさせたい」という強いスピリッツをもちながら調整していくチームの皆が同じ気持ちを共有していくことにより、やはり同じ方向を皆が示すものだと感じます。そして、そういう連携、チームプレイが実現することにより、ジョブサイトひむろでは、すでに7名の重度の障害のある方が、「何らかの形で」の言葉はつきますが、継続的就労を実現させています。これは、ジョブサイトひむろ単独ではできなかったことですし、もちろん、施設内の就労支援担当単独でも、実現できなかったことです。チームプレイだからこそ実現できたことだと思っています。

***今後、就労支援で取り組んでいきたいことは何か。**

松田：仕事の中で、よりよい「選択」をしていってもらえたらと思っています。人は誰でも働くときに、「こうしたら、効率がいいんじゃないか」など、工夫や改善を入れていくことをします。けれど、支援者が横についてしまうことにより、本来であれば、ご本人にできるそういう、前向きな選択の機会を、奪っていることもあるんじゃないかと思うのです。ですので、そういうところに今後はより注意して、「どうやって、その人にその仕事をうまくやってもらうか」ではなく、どうやって、その人から、その仕事をうまくやっていく工夫を引き出していかかが支援者の仕事の明確な一つのジャンルにならないか、と思うのです。もちろん、支援者誰もが意識していることではありますが、より注意がそこにシフトしていてもいいと思うのです。人は小さな工夫をしながら、仕事のやりがいを感じたりします。障害のある方にとっても、そのあたりは同じであり、自分の工夫が成功につながるとなれば、嬉しいものですし、仕事のやりがいに通じます。そうすると、仕事の継続ということにもつながるのではないかと思います。これからの課題です。

今回、連携について、お話しをしましたが、上にあげましたのは例でして、これ以外にもたくさんの方々の目に見える連携や支援、目に見えないようなご協力をいただく中で実現できていることです。利用者の方を中心に、皆でご本人を盛りたてていけるような支援を今後も続け、けれど手を貸しすぎることのない支援についても、今後より積極的に取り組んでいきたいと思っています。

お知らせ

◎萩の杜ショートステイセンターぶれすの電話番号を変更しました。

「萩の杜ショートステイセンターぶれす」の電話番号を変更いたしました。

新番号：(072) 699-0844

(なお、変更は電話番号のみとなっています。)

◎障害者自立支援調査研究プロジェクト採択の内示を受けました。

厚生労働省の平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）に応募し、このたび採択の内示を受けました。

厚生労働省助成内容

【テーマ】『強度行動障害を持つ自閉症者の地域移行を支えるGH・CH、および入所施設の在り方に関する先進事例研究』

【内示額】5,600,000円

【概要】強度行動障害のある重度知的障害を伴う自閉症者の地域移行・地域生活支援の在り方を提言することを目的とする。具体的には、①課題と解決策、②職員養成カリキュラム、③マネジメントについて整理し、入所施設との機能分化も含めて検討する。

詳細、研究の進行状況に関しましては、次号以降で報告してまいります。

掲 示 板 コ ー ナ ー

(平成 21 年 3 月から平成 21 年 5 月まで)

法人本部総務部掲示板

- 3月 2日 経営会議
15日 高槻地域生活総合支援センターふれいす Be 建物引渡し
21日 萩の杜日中活動支援センターふれっと 建物引渡し
24日 運営会議 予算理事会関連事項について
Be の竣工式と開設に向けて
萩の杜日中活動支援センターふれっと利用開始準備について
10周年記念事業について
世界自閉症啓発デーの取り組みについて
新報酬単価の検討と各部の取支および運営課題
高槻市自立支援協議会について
来年度の運営会議の持ち方について
医療職会議について
- 29日 第 60 回理事会・第 31 回評議員会
会場 高槻市立生涯学習センター 研修室
決議事項 第 1 号議案 新事業開始の件
第 2 号議案 組織変更と規則類
新設および変更の件
第 3 号議案 平成 19 年度 社会福祉法人北摂杉の子会決算修正の件
第 4 号議案 高槻市法人指導室
監査結果報告の件
第 5 号議案 平成 21 年度 社会福祉法人北摂杉の子会 事業計画 (案)
第 6 号議案 平成 21 年度 社会福祉法人北摂杉の子会 予算 (案)
報告事項 (1) 高槻地域生活総合支援センターふれいす Be の名称及び事業開始の件
(2) 萩の杜日中活動支援センターふれっとの名称及び事業開始の件
(3) 平成 21 年度 採用内定者の件及び配属先決定の件
- 4月 1日 平成 21 年度 新規採用職員辞令交付
2日 世界自閉症啓発デー参加
4日 高槻地域生活総合支援センターふれいす Be 竣工式
6日 経営会議
18日 法人全体研修 会場 高槻現代劇場 402 号研修
(1) 平成 20 年度業務貢献表彰および資格取得表彰
(2) 業務貢献表彰表彰者による発表
(3) 平成 21 年度 年度方針
理事長 中村節史
- (4) 平成 21 年度 各部年度方針
各部長・施設長
(5) 個人情報取扱規則、セクシャルハラスメント防止規程について
講師 社会保険労務士 福井稔子氏
- 懇親会
28日 運営会議 運営会議年間計画について
「だ・かーぼ」の事業継承について
人事考課について
運転手当 (送迎など) について
21 年度研究紀要について
10 周年記念誌・研究紀要の配布方法について
医療職会議について
21 年度厚生労働省研究プロジェクトの申請について
十三地区余暇支援について
事業計画について
22 年度採用計画について
階層別研修計画について
- 30日 総務部会議 社会保険手続について
入退職の手続について
- 5月 8日 経営会議
18日 インフルエンザ感染防止のため日中施設閉所 (~ 22 日)
19日 運営会議 新型インフルエンザ対策について
平成 20 年度事業報告・決算について
運転手当について
主任・新人研修について
2010 年度採用について
法人としての講師派遣事業窓口の設置について
給食キャンセル料の取扱について
十三地区部長・主任会議報告について
- 20日 将来構想検討委員会
チーム SS (ケアホーム事業)
ケアホーム用地の候補地について
- 21日 監事監査 法人本部 川浪スエ子監事、吉田信吾監事
- 27日 総務部会議 社会保険の手続きについて
年金手帳の返却について
経費の支払いについて
他連絡事項
- 31日 第 61 回理事会・第 32 回評議員会
会場 高槻市立生涯学習センター 研修室
決議事項 第 1 号議案 高槻障害者地域移行支援センター「だ・かーぼ」の事業継続の件

第2号議案 平成20年度 社会
福祉法人北摂杉の子会 事業報告
の件
第3号議案 平成20年度 社会
福祉法人北摂杉の子会 決算の件
第4号議案 平成20年度 監査
報告の件

第5号議案 高槻地域生活総合支
援センターふれいす Be の追加工
事の件
第6号議案 萩の杜家族会より資
金借入の件
第7号議案 運転手当支給にとも
なう規則、規程の一部改定の件
(安原 記)

萩の杜 掲示板

- 3月 3日 課長主任会議・オーラルヘルスケア
- 4日 精神科相談
- 5日 マニュアル検討委員会
- 6日 日帰り旅行 (帝国ホテル)
- 9日 美化の日・散髪
- 10日 オーラルヘルスケア・余暇委員会
- 11日 内定者オリエンテーション
- 12日 旅行委員会・北摂施設長会議
- 13日 日帰り旅行 (信貴山)
- 17日 課長主任会議・オーラルヘルスケア
- 18日 精神科相談
- 19日 生活介護係会議
- 23日 Dグループ研修会
- 24日 オーラルヘルスケア・余暇委員会
- 26日 旅行委員会
- 28日 「ふれっと」内覧会
- 30日 散髪
- 4月 2日 マニュアル検討委員会
- 4日 歓送迎会
- 6日 美化の日・ふれっと開所
- 7日 オーラルヘルスケア
- 8日 精神科相談
- 9日 旅行委員会
- 13日 散髪
- 14日 オーラルヘルスケア・課長主任会議
- 21日 オーラルヘルスケア・消防立入検査
- 22日 精神科相談
- 23日 生活介護係会議
- 24日 ふれっと会議
- 27日 散髪
- 29日 ふれっと開所式
- 5月 2日 ご利用者GW帰省 (～6日)
- 7日 マニュアル検討委員会
- 11日 美化の日・萩の杜会議
- 12日 オーラルヘルスケア
- 13日 精神科相談

- 14日 旅行委員会
- 15日 身体測定
- 18日 療育手帳更新検査 (5名)
- 19日 オーラルヘルスケア・課長主任会議
- 21日 ふれす会議・医療職会議
- 22日 実習生オリエンテーション・障害程度区分認
定調査 (2名)
- 26日 オーラルヘルスケア
- 27日 精神科相談
- 28日 生活介護係会議
- 29日 余暇委員会・ふれっと会議
- 30日 Cグループ研修会

(下 記)

ふれっと開所式を行いました。

4月29日、ふれっとの開所式を行いました。式典後には小宴会も行われました。



ほしだ園地へ行きました。

レクリエーションで、交野市のほしだ園地へ行きました。「星のブランコ」という吊り橋も渡りました。



ジョブサイトひむろ 掲示板

- 3月 5日 就労担当者会議
- 6日 ジョブサイトひむろ会議
- 9日 避難訓練 (避難誘導訓練と消火訓練を実施し
ました)
- 13日 法人10周年ビデオ撮影
朝から夕方までかけて、ジョブサイトひむろ、
ケアホームみやた、各就労関係の様子を撮影
していただきました。
- 18日 ボランティア養成講座見学 (2名来所)

- 20日 祝日開所日 (ジョブサイトひむろ利用者出勤)
- 21日 厨房設備工事 (～22日)
- 27日 利用者給料日
- 28日 高槻島本就労支援ネットワーク特別セミナー
に参加
- 31日 作業療法会議
※3月見学者 1組2名
3月ボランティア 1名のべ4日間
「昼食の委託先を変更いたしました」

- 4月1日～ 昼食調理の業務委託開始
 今まで萩の杜と昼食について連携しておりましたが、株式会社東テストパルさんに業務委託し昼食をすべてジョブサイトひむろで調理していただくことになりました。
- 2日 自閉症啓発デーに参加
 8日 見学者2名
 9日 ジョブサイトひむろ勉強会
 『チームワークについて』18名参加
 10日 ジョブサイトひむろ会議
 14日 エアロビクスBグループ(ゆうあいセンター)
 16日 家族会総会
 21日 高槻島本就労支援ネットワークに参加(富田ふれあい文化センター)
 22日 東大阪ヤンググリーン様(2名)見学
 28日 エアロビクスAグループ(ゆうあいセンター)
 29日 祝日開所日(利用者46名出勤)
 就労支援利用者レクリエーション
 インド料理「サガルマータ」で昼食と、カラオケボックスにてカラオケを楽しみました。
 利用者8名、職員4名参加
 ※4月1日付 就労関連利用者による雇用契約(高槻市内障害者施設にて清掃員として2名が雇用契約を結ばれました。また高槻市非常勤職員として1名が雇用契約を結ばれました)
 4月見学 2組5名
 4月ボランティア 1名のべ4日間
- 5月 2日 ゴールデンウィーク休暇
 ジョブサイトひむろ事務所拡張工事・南2階レイアウト工事(～6日)
 7日 消防署立会検査
 8日 バイアスカンパニー様10名見学
 素敵なティッシュケースを沢山いただきました。
- 11日 バイアスカンパニー様ありがとうございました。
 エアロビクスAグループ(ゆうあいセンター)
 13日 茨木ネットワーク懇親会(黒田会)に参加
 14日 ジョブサイトひむろ勉強会(南食堂)
 『作業療法についてI』25名参加
 ジョブサイトひむろ会議
 15日 高槻作業所連絡会総会に参加(ゆうあいセンター)
 高槻民間社会福祉施設連絡会総会に参加(高槻現代劇場)
 16日 自閉症eサービス(クレオ大阪東)9名参加
 18日 新型インフルエンザ流行のため、行政からの要請を受け臨時休業(～24日)
 25日 見学者2名
 26日 陶芸グループのレクリエーションとしてマイカル茨木に行きました。
 3名の利用者が参加されました。
 27日 見学者3名
 29日 利用者給料日
 30日 休日開所日(ジョブサイトひむろ利用者50名が参加)
 夕食(回転寿司、ロイヤルホスト、水車、イタリアン料理等)
 ピクニック(万博公園)
 おかし作り(療育グループ)などグループごとに楽しみました。
 ※5月11日付 就労関連利用者の雇用契約(京都市内ホテルでの室内清掃員として1名が雇用契約を結ばれました)
 5月見学者 3組15名
 5月ボランティア 1名3日間
 5月実習生 1名2日間 (平野 記)

発達障害支援部掲示板

○大阪自閉症支援センター

3月

保護者研修 入門講座・実践講座 各1回実施
 和泉市教育委員会 巡回相談(幼稚園1回)、実践報告会、
 高槻市教育委員会 実践報告会、
 摂津市教育委員会 実践報告会、
 富田林市教育委員会 研修会

4月

教育委員会との21年度研修・巡回相談のための協議
 (泉大津市、和泉市、大阪狭山市、摂津市、高槻市、豊能町)

5月

保護者研修 入門講座・フォローアップ講座 各1回実施、
 実践講座は新型インフルエンザのため中止
 和泉市教育委員会 連続講座①、テーマ別研修①、
 巡回相談(小学校1回) 高槻市教育委員会
 ペアサポート事業打ち合わせ、巡回相談(小学校1回)
 大阪狭山市教育委員会 巡回相談(小学校1回)

○アクトおおさか

3月 3日 大阪府発達障害団体ネットワーク運営委員会

10日 アクトおおさか学校教育支援モデル事業
 高槻支援学校実践報告会

26日 アクトおおさか学校教育支援モデル事業
 富田林支援学校実践報告会

平成20年度第2回大阪府発達障がい者支援
 体制整備検討委員会

4月 17日 アクトおおさか福祉・教育連携事業 富田林
 支援学校研修会①

24日 発達障害者支援センター全国連絡協議会役員
 会・懇談会

5月 22日 大阪府発達障がい者支援センター連絡協議会
 成人部会

29日 大阪府発達障がい者支援センター連絡協議会
 こども部会

○大阪府発達障がい者日中活動・就労準備支援モデル事業

3月 グループ活動2回(大阪市立科学館、夕食会)

20年度下半期対象者 三者懇談

家族グループ第7回

21年度上半期対象者 面談

ケース検討会(花園大学橋本教授スーパービジョン)

4月

21年度上半期対象者(日中活動支援 5名、就労準備
 支援 5名)通所開始

個別支援計画の聞き取り開始
 家族グループ第1回
 ケース検討会（花園大学橋本教授スーパービジョン）

5月
 家族グループ第2回
 ケース検討会2回（花園大学橋本教授スーパービジョン）
 個別支援計画策定

（新澤 記）

発達障害児療育支援部掲示板

○児童デイサービスセンター an
 3月 6日 保護者研修入門
 13日 保護者研修実践・2008年度療育サービス事業終了
 16日 2009年度サービス利用説明会・児童デイ契約会（～17日）
 4月 20日 療育開始
 5月 8日 保護者研修入門A
 15日 保護者研修入門B
 18日 新型インフルエンザ流行のため、行政からの要請を受け臨時休業（～22日）
 29日 個別指導計画面談開始

○自閉症療育センター will
 3月 2日 平成21年度療育児募集期間（～19日）
 3月 23日 平成21年度 新規療育児決定
 25日 平成21年度療育児決定者通知発送
 27日 新規療育児 発達検査および発達検査報告面談（～5月29日）
 4月 17日 平成21年度利用決定者説明会
 5月 14日 保護者指導入門I・児童デイ契約会

18日 新型インフルエンザ流行のため、行政からの要請を受け臨時休業（～22日）
 28日 保護者指導入門II・児童デイ契約会

○自閉症療育センター Link
 3月 2日 平成21年度 療育児募集期間（～19日）
 25日 平成21年度 療育決定者通知発送
 26日 新規療育児 発達検査および発達検査報告面談（～5月21日）
 4月 15日 平成21年度療育決定者説明会・施設見学会（～16日）
 5月 14日 保護者指導入門A・児童デイ契約会
 21日 保護者指導入門B・児童デイ契約会
 28日 保護者指導実践⇒平成20年度療育児保護者対象
 （谷岡 記）

an療育での風景

水やりがひとりのできるようになりました。



ジョブサイトよど掲示板

3月 2日 支援員会議
 5日 利用説明会
 16日 給食会議
 支援員会議
 4月 4日 土曜レクリエーション（大阪城公園）
 13日 支援員会議
 20日 施設見学会
 22日 給食会議
 27日 支援員会議
 5月 9日 土曜レクリエーション（ボウリング 三国アルゴ）
 11日 支援員会議
 19日 インフルエンザのため休業（～22日）
 25日 支援員会議

（佐々木寛 記）



大阪城公園

桜の季節到来です。大阪城公園の桜は、まだ満開ではなかったのですが、1年に1度のお花見を楽しみました。



ボウリング 三国アルゴ

プロボウラー顔負けの腕前!? 全参加者の中で最高得点を出した山田さんの勇姿です

ふれいす Be 掲示板

3月 9日 新規採用職員研修（～13日）
 13日 建物施主検査
 15日 建物引き渡し
 25日 大阪府事業指定検査
 27日 高槻市検査
 利用予定者見学会（～31日）
 31日 職員研修「感染症」
 4月 4日 竣工式
 内覧会
 6日 通所事業開始

20日 手洗い講習会（21、23日）
 21日 Cafe Be 保健所検査
 27日 救命講習会（～28日）
 30日 消防検査
 5月 12日 Cafe Be 営業開始
 18日 新型インフルエンザ流行のため、行政からの要請を受け臨時休業（～22日）
 26日 下水道検査
 期間中の施設見学 計7件

（水藤 記）

萩の杜家族会掲示板

- 3月 8日 ●新・旧役員会：新役員候補と現役員による
新年度からの家族会の運営についての議論
定例会の開催頻度、バザーの運営方法、物
品販売等の資金集め等について2008年度
実施事項と2009年度実施計画の作成につ
いて（定期総会準備）
●定例会：新役員案の了承資金部担当の決定
家族会から法人への寄付金の一部を機関誌
購読料とすることの承認ほか
●中村理事長：萩の杜日中活動支援センター
ふれっとに関して、その必要性和職任分離
の考え方について、また、開所までのスケ
ジュールなどについて
●カトリック教会花販売
- 9日 サークル萩
11日 ジャスコイエローシートキャンペーン参加
於いて高槻店、新茨木店
15日 クロスカントリーバザー出店
26日 サークル萩
28日 ふれっと見学会：約15名見学下施設長代理、
木戸主任等による案内と説明
- 4月 4日 ふれいす Be 竣工式出席
11日 ジャスコイエローシートキャンペーン参加
於いて、高槻店、新茨木店また、高槻店にお
いて、キャンペーン成果贈呈式に木戸主任と
共に 出席
13日 サークル萩
- 21日 ふれいす Be 打合せ：水藤施設長、中村理事長、
沖本副理事長、松上統括施設長、豊澤ひむろ
家族会会長と共に同施設における衛生対策
についての囑託医師の説明会に会長出席。ま
た、旧かしのき保護者会のお母さん方との懇
談会に出席
23日 サークル萩
26日 ●役員会：法人への2千万円貸付（短期融資）
承認
●総会：中村理事長、沖本副理事長、松上統
括施設長、豊澤ひむろ家族会会長、下施設
長代理出席、今村相談役を議長に選出し開
催
昨年度報告、新年度役員、活動計画、予算計画、
法人への短期融資、会則の変更等の承認
●カトリック教会花販売
29日 ●ふれっと開所式：約10名のお母さん方の
出席。茨木のバザーと日程が重なり、出席
できないお母さん方が多く残念であった。
●バザー：みんな集まれボランティア in 茨
木に出店
5月 11日 ジャスコイエローシートキャンペーン参加
於いて高槻店、新茨木店
14日 サークル萩
28日 サークル萩
31日 カトリック教会花販売

(植松 記)

ジョブサイトひむろ家族会掲示板

- 3月 24日 家族会役員会開催
役員一部交代
会計 川合様にかわり沖本様就任受諾
会計監査 西田様にかわり山田様就任受諾
- 29日 法人評議員会に豊澤会長出席
- 4月 3日 家族会役員会開催
新旧役員交代にともなう引継ぎ
- 4日 新施設「ふれいす Be」竣工式に豊澤会長出席
- 16日 家族会総会開催
中村理事長、沖本副理事長、松上統括施設長、
平野施設長、植松萩の杜家族会会長御臨席
新役員 会 長 豊澤
副会長 福本、三宅
- 事 務 永田、副島、山田
会 計 沖本
会計監査 山田
- 21日 ふれいす Be 家族との協議会に豊澤会長出席
26日 萩の杜家族会総会に豊澤会長出席
29日 「ふれっと」開所式に豊澤会長出席
- 5月 11日 新会員久慈様入会
20日 SS会（ケアホーム委員会）に豊澤会長出席
27日 役員会開催
定例会日程6月26日開催決定
31日 法人評議員会に豊澤会長出席

(豊澤 記)

北摂杉の子会後援会掲示板

<近況報告>

本会の活動に対し、萩の杜、ジョブサイトひむろ、ジョ
ブサイトよどの家族会を含む多くの方々のご支援をい
ただき、まことにありがとうございます。今後ともよ
り一層のご協力をよろしくお願い申し上げます。

(会員数)

- 2009年03月
個人会員：609名、団体会員：18団体

- 合計：627名/団体 寄付：1件
- 2009年04月
個人会員：505名、団体会員：16団体
合計：521名/団体 寄付：なし
(退会希望者などがあり、4/1付の個人会員は493名、
団体会員は16団体)
 - 2009年05月
個人会員：525名、団体会員：16団体
合計：541名/団体 寄付：6件

<法人/後援会への会員様からの声>

* ご活躍を祈ります (高槻市、T.N. 様)

* 細く長くお付き合いさせていただきます (池田市、K.H. 様)

* 理事長、法人の皆様によりしくお伝えください(川崎市、A.S. 様)

(棚山 記)

ジョブサイトよど家族会掲示板

- 3月 2日 家族会役員会開催。100円喫茶実施。
3日 大阪府発達障害団体ネットワーク運営委員会、会長参加。
4日 自閉症療育センターwill 保護者研修で、100円喫茶実施。
5日 オアシス役員会で、100円喫茶実施。
9日 オアシス・サロンで、100円喫茶実施。
11日 自閉症療育センターwill 保護者研修で、100円喫茶実施。
13日 3月家族会定例会開催。会員22人。佐々木施設長出席。
勉強会、アクトおおさかセンター長 新澤伸子先生をお招きして、「就労について」講義して頂いた。
18日 自閉症療育センターwill 保護者研修で、100円喫茶実施。
22日 よどがわひろばに参加。コロケ販売する。
25日 家族会役員会反省会。
4月 4日 ぶれいすBe 竣工式、会長参加。
6日 家族会役員会開催。100円喫茶実施。
13日 十三市参加。コロケ販売する。オアシス・サロンで、100円喫茶実施。
20日 家族会会計監査実施。
23日 オアシス役員会で、100円喫茶実施。
27日 家族会21年度総会開催。会員26人。中村理事長、松上常務理事。佐々木施設長出席。
がんこ十三本店で、懇親会開催。会員22人。中村理事長、松上常務理事。佐々木施設長出席

- 29日 萩の杜日中活動支援センターふれっと開所式、会長参加。
5月 6日 オアシス総会で、100円喫茶実施。
11日 家族会役員会開催。100円喫茶実施。
13日 十三市参加。コロケ販売する。
18日 オアシス・サロンで、100円喫茶実施。
31日 北摂杉の子会理事、評議委員会に河端理事出席。

(福田 記)

ジョブサイトよどオリジナル商品「よどのコロケ」の店舗外での臨時販売に協力しています。



十三市



よどがわひろば

大阪自閉症支援センターを発展させる会オアシス掲示板

- 3月 3日 大阪府発達障がい団体ネットワーク運営委員会出席 (副会長、前会長)
5日 3月度役員会
9日 オアシス・サロン
14日 オアシス会員児就労体験 (~15日)
22日 淀川区イベント参加 (役員会)
4月 4日 ぶれいすBe 竣工式出席 (会長)
13日 オアシス・サロン
15日 大阪市立心身障害者リハビリテーションセンター訪問 (会長)
エルムおおさか訪問 (会長)
23日 4月度役員会
5月 6日 平成21年度オアシス総会
18日 オアシス・サロン
28日 5月度役員会・全委員会

(芝 記)

オアシス会員児就労体験

内容：機関誌「いるか通信」の発送業務を会員児さんたちに体験してもらっています。
お仕事内容は、①宛名シール貼り ②バーコード貼り ③差出元スタンプ押し ④機関誌の用紙を冊子にするまでの工程作業 ⑤封入作業
ボランティアさん方にもご協力をいただいで、楽しく作業が出来るようにそして、作業内容が理解しやすいように各コーナーの工夫も毎回しています。
各自持ち場の仕事を終わると、お給料をもらいにいきます。
年3回(2日間にわけて合計6回)実施しています。
就労体験が、子どもたちにとって、楽しみの時間となりますよう願っています。



□法人へのご寄付に感謝いたします。(2009年2月27日～2009年5月31日)

河端良一 小川敏夫 福田啓子 久保いずみ 大阪自閉症支援センターを發展させる会オアシス 高槻市立うの花療育園 川浪スエ子 大阪知的障害者福祉協会 相談支援センタースキップ 高槻市障害者就業・生活支援センター 高槻作業所連絡会 高槻手をつなぐ親の会 高槻市精神障害者家族連絡協議会 社会福祉法人つながり 高槻市肢体不自由児者父母の会 高槻市障害児者団体連絡協議会 高槻温心寮 共働舎花の会 第2共働舎花の会 第3共働舎花の会 地域生活支援センター光 久護福祉会 前田信子 ミス・ブール記念ホーム 山志木材株式会社 社会福祉法人友遊福祉会 地域生活支援センターらいと 上野嶺子 法橋かね子 社会福祉法人わかき福祉会 社会福祉法人聖ヨハネ学園 生活支援センターすまいる 三島の郷 三宅達也 城三千美 玉木一彦 秋山 進 米谷美砂重 長岡 功 加地英貴 匿名様

□後援会入会と会費納入に感謝いたします。(2009年2月6日～5月20日)

下川都志子 小林美代子 緩詰政子 平尾欣子 長井美代子 南 昌子 南 浩聡 三田智子 山口賢次 山口文子 榎本貴夫 清水悦子 中野芳栄 平原悦子 明定克次 豊澤 進 新田利秀 吉谷登美子 桂 都丸 田代 満 山口 勉 南 タミ子 丸澤容子 三木春子 藤本信子 池田 寛 松岡洋市 山尾都保 山尾朝子 山尾壮志 山尾 崇 池田美保子 笠原隆之助 大森ふさ子 本田文江 今井広文 加藤 浩 竹内東洋秀 東 敬司 平野貴久 新開健治 吉田勢蔵 登間佐孝男 鹿子木いく子 浜田由美子 甲木和子 甲木 翠 伊藤 茂 池下貞子 沢田良造 沢田幸子 上里弘子 今村暢也 有田和弘 今村圭子 今村一二三 今村誠吾 井桁友紀枝 井上誠子 今村聡之 玉木一彦 松本範雄 西田源太郎 林 堅一 渡辺洋子 新川 彰 山内千鶴子 安部勢津子 安部美和 安部文博 安部晶巳 安部匠真 山里将夫 長良泰行 中西邦夫 早原君子 平林征男 山里文男 瀬戸山隆三 中村 潤 中村四葉 中村忠雄 黒澤和子 中西 弘 前田直俊 廣瀬健三 八里さだ 志賀亞之 宮崎慶子 村山宣明 小林伸次 小林真理子 山田千明 蘆田康子 入江誠司 笹井八郎 前田浩子 高宮郁子 具志堅進 具志堅郁子 堀川浩二 関 正弘 関 喜子 真野利之 金子京子 亀田三恵子 真鍋宣子 富田カズミ 石前浩之 増田 博 瀬戸純代 紙 和子 藤田晴美 高島鴻志 高島美津子 田口道代 阿部倫子 キンキ寝具株式会社 蓮池 學 福井 務 新谷 敦 沖田正治 小林善浩 濱田誠治 嶋田輝美 西坂徹雄 鈴木都美 本田千秋 山下 学 (はたのさと) 池田好子 鶴野隆浩 山口 誠 匿名様

□後援会へのご寄付に感謝いたします。(2009年2月2日～5月18日)

新川 淳 真鍋宣子 志賀亞之 菅 恒子 平林征男 蘆田康子

□家族会へのご寄付に感謝いたします。(2009年4月1日～6月30日)

松岡 棚山 本田 森田 ふくろうの森クラブ 植松

□物品のご提供に感謝いたします。(2009年4月1日～6月30日)

南 昌子 前田富士江 田口道代 鶴谷久子 福原まよ子 荒木 瀬津 野村絹代 北畑 月岡 不二園芸 その他 高槻市立療育園より、不要なものをいただきました。旧高槻市立かしのき園 旧高槻市立つきのき学園より、閉園に伴い不要なものをいただきました。

□ボランティアに感謝いたします。(2009年4月1日～6月30日)

ほかほか弁当茨木園田店 松木咏子 木野下智宏 坂井恵美子 佐々木映世 白田朋子

(敬称略 順不同)

寄付と後援会入会のお願い

社会福祉法人「北摂杉の子会」後援会の趣旨に賛同され、ご支援して下さる方々の寄付及び後援会への入会をお願い申し上げます。寄付金と後援会費は法人を支援するための資金とさせていただきます。お振込みは右記口座までお願いいたします。皆様のご支援とご協力をよろしくお願い致します。

記

- ◆ 1. 寄付金
- ◆ 2. 個人会員 年間一口 2,000円
- ◆ 3. 団体会員 年間一口 10,000円

◆ 郵便振込口座北摂杉の子会 00920-8-90859 ◆

□ 社会福祉法人北摂杉の子会法人本部事務所

〒569-0071 高槻市城北町1丁目6-6 奥野ビル402
TEL (072) 662-8133 FAX (072) 662-8155
[E-Mail] info@suginokokai.com
[URL] http://www.suginokokai.com

□ 知的障害者生活施設萩の杜

〒569-1054 高槻市大字萩谷14番地1
TEL (072) 699-0099 FAX (072) 699-0130
[E-Mail] haginomori@suginokokai.com

□ 萩の杜ショートステイセンターぶれす

〒569-1054 高槻市大字萩谷14番地1
TEL (072) 699-0844 FAX (072) 699-0130
[E-Mail] breath@suginokokai.com

□ ケアホームとんだ

〒569-0814 高槻市富田町5-13-14101号室

□ ケアホームみやた

〒569-1142 高槻市宮田町3-4-1105号室

□ ジョブサイトひむろ (就労移行支援・生活介護事業)

〒569-1141 高槻市氷室町1丁目14-27
TEL & FAX (072) 697-2234
[E-Mail] himuro@suginokokai.com

□ 高槻地域生活総合支援センターぶれいす Be

〒569-1131 高槻市郡家本町5番2号
TEL (072) 681-4700 FAX (072) 681-4900
[E-Mail] placebe@suginokokai.com

■ 生活支援センターあんだんて

〒569-1131 高槻市郡家本町5番2号
TEL (072) 681-4755 FAX (072) 681-4900
[E-Mail] andante@suginokokai.com

□ 高槻障害者地域移行支援センターだ・かーぽ

〒569-1131 高槻市郡家本町5番2号
TEL (072) 681-4755 FAX (072) 681-4900
[E-Mail] da-capo@suginokokai.com

■ 大阪府発達障がい者支援センターアクトおおさか

〒532-0023 大阪市淀川区十三東3丁目18-12 イトウビル1F
TEL (06) 6100-3003 FAX (06) 6100-3004
[E-Mail] act-osaka@suginokokai.com

■ 大阪府発達障がい者日中活動・就労準備支援モデル事業所

〒532-0023 大阪市淀川区十三東2丁目6-8 高田ビル201
TEL (06) 6100-0262 FAX (06) 6100-0282

□ 自閉症療育センターwill

〒569-0077 高槻市野見町3-14 第2高谷ビル2F
TEL (072) 662-0100 FAX (072) 662-0056
[E-Mail] will@suginokokai.com

□ 自閉症療育センターLink

〒573-0032 枚方市岡東町24-10 アイエス枚方ビル3階
TEL (072) 841-2411 FAX (072) 841-2412
[E-Mail] link@suginokokai.com

□ ジョブサイトよど (就労移行支援・生活介護事業)

〒532-0023 大阪市淀川区十三東2丁目4番2号
TEL (06) 6838-7007 FAX (06) 6838-7015
[E-Mail] yodo@suginokokai.com

□ 大阪自閉症支援センター

〒532-0023 大阪市淀川区十三東2丁目4番2号
TEL (06) 6838-8990 FAX (06) 6838-7015
[E-Mail] o-center@suginokokai.com
[URL] http://oasc.jp

□ 児童デイサービスセンターan

〒532-0023 大阪市淀川区十三東2丁目4番2号
TEL (06) 6838-8990 FAX (06) 6838-7015
[E-Mail] an@suginokokai.com [URL] http://oasc.jp

※■は行政よりの委託事業

発行人 社会福祉法人北摂杉の子会 理事長 中村節史 発行所 北摂杉の子会 住所 大阪府高槻市大字萩谷14番地1
発行日 2009年7月10日 定価 100円