自閉症スペクトラム症のある人たちへの切れ目のない支援の創造
～北摂杉の子会の支援を通して～

全日本自閉症支援者協会　会長
社会福祉法人北摂杉の子会理事長　**松上　利男　氏**

北摂杉の子会について

社会福祉法人北摂杉の子会は、重い知的障害を伴う自閉症の人がなかなか受けとめてもらえるところがないということで親御さんたちが入所の施設から事業をはじめ、来年2月創設20年を迎える若い法人です。法人の理念は「地域に生きる」であり、ミッションは(地域・一般化)と(広域・特化)の二つです。自閉症の人たちのニーズに向き合いながら、必要なサービスを作るということと、将来にわたって安心して地域のなかで暮らせるような、幼児期、学齢前期、学齢後期、青年期、成人期を繋ぐ包括的な支援の仕組みのモデル発信をしようと取り組んでいます。

人材（財）育成について

平成23年度の介護労働実態調査によれば、職員の退職理由の1番は、「事業所の理念や運営のありかたに不安」です。ですから社会福祉法人は明確な理念と方向性、この組織はどういう方向をむいているのかを明確にしていくということが重要だと思います。

そしてそれを実現するのは支援する現場なので、オペレーション力、現場力をどう高めるかがサービスの質を担保していく上で重要だと思っています。それともうひとつ重要なことは行動障害と虐待の関係で、施設職員による虐待は、25・7％が行動障害を伴う人へのものです。そうしたことをふまえ法人として人材育成、特に支援の力を高める上で大事にしていることは、次の4点です。

①対人援助専門職の基本
　→説明のできる支援
②エビデンスベースの支援
　→障がい特性の理解に基づいた支援
　※特に〝アセスメント力〟の向上が重要
③スーパービジョンに基づくＯＪＴを通した育成が重要
④自己理解と想像する力を磨き上げる
　→ロールプレイや自己覚知、エンカウンター等の実践的トレーニング
　※特に自分自身と他者に対する気づきが重要

これからは、重い障害をもつ人が地域で暮らせる方向に進んでいけばと思いますが、重要なのは、支援者の育成です。全体をトータル管理できる、SVできる職員を育てないと次の施設は作れない、次の事業を展開できません。

大阪府発達障がい者支援センター アクトおおさか

改正発達障害者支援法は、「切れ目のない支援」「家族も含めたきめ細かな支援」「地域の身近な場所でうけられる支援」がポイントです。アクトおおさかでは、まず自閉症児療育・訓練強化事業を府単費用で開始し、その支援モデルを大阪全域（6県域拠点）に広げ、早期診断療育体制を作りあげてきました。エビデンスベースでその支援が有効かどうか効果測定して、公表しています。療育拠点6カ所（県域拠点）で効果測定をしたところ一定の効果がでています。大阪は教育連携が進んでおり、療育終了後は教育につなげていく支援モデルをつくりました。

アクトおおさかへの相談で乳幼児、小学生、中高生についての相談は最近ではほとんどない。なぜかというと療育拠点で支援しているからです。そうするとアクトおおさかでは19歳以上の人たちの相談支援に特化できるということになります。

今度は成人期の支援に取り組もうと成人期、発達障害者日中活動就労準備支援モデル事業を2年間して、それをベースに事業展開をし、相談支援の充実ということで成人期発達障害者地域支援体制サポート事業を実施してきました。

そしてその後、成人の通所施設、入所施設に対するコンサルテーションをしていくことで、地域での支援力をあげる取組もしてきました。できるだけ機関連携の中で地域にかえしていくようにしています。このように切れ目ない支援について段階的に積み上げてきたということをご理解いただければと思います。

これからは発達障害の課題は市町村が責任をもって取組む必要があります。自立支援協議会を通して、地域の課題として、自閉症発達障害のひとたちの支援を組み替えていくところにきていると思います。

今後の課題は、成人期まで未診断の発達障害者の診断機関との連携、成人期になってからの介入の難しさ、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と考えています。

療育支援とサポートセンター PASSO（ぱっそ）

療育支援拠点での療育方針はもちろん特性の理解で、個別に評価と目標設定をしています。療育のニーズが多く、月2日2時間なので、家庭でも応用して取組んでいただくことが重要になります。保護者支援として、研修会を月1回開催して特性の理解をしていただいています。

療育は小学校の3年生ぐらいまでで、それ以降の小学校高学年と中学生高校生をどうするか。サポートセンターPASSOを、次のステップに歩みをすすめるための橋渡しの支援ができる場所として立ち上げました。自己選択、自己決定をする力をどうつけるか、選択できる環境をどうつくるか、これは意思決定の支援につながるところです。成功体験を積む支援と、自己肯定感の育成と、自分にあった技をつかって、生きにくさを乗り越えていく。支援を自ら求める、相談するスキルをもち、困ったときに助けてって言えることは、ものすごく重要なことで、この期間に身につけていくことが、非常に重要なポイントと思っています。思春期の課題と対応というのは大きいですね。

成人期の人たちの支援 ジョブサイトよど

ジョブサイトよどは生活介護、就労支援継続B型として独立させています。特徴は自閉症の人たちに特化してるという点です。地域にもっと自閉症の人の特性を理解した支援を提供できる事業所がたくさんあればいいのですが、京都や兵庫からも、親御さんは送迎が大変にもかかわらず来られています。ジョブサイトと付けたのは施設内での支援に完結させず、働く場が地域に点在している場所ということを目指しているからです。まさにそれが地域に生きることですから。

コロッケ作りを生活介護でしています。障害の特性に合っているんですね。1日600個、800個を丸めるんです。できませんよね私たち。こういう食品関係の仕事をするには、安全管理と衛生管理が重要なので、自閉症の人たちにわかりやすいマニュアルをつくり、服装、健康のチェックもしています。本人たちにとって「自分が作ったコロッケがこのお店で売られて、みんなに買ってもらっている」ということがモチベーションにつながる大事なことです。

障害者にとって人間らしい、働き甲斐のある仕事（ディーセントワーク）とはと考えたとき、働けないことを障害の問題にしない、その人が働ける環境をどうつくるか。本人の責任じゃなくて支援者側の責任です。私は、そういう視点をもつべきだと思っています。

就労を目指す障害者のための ジョブジョイントおおさか

ここジョブジョイントおおさかでは就労移行支援事業所と自立訓練の事業をしています。一人一人のニーズベースで考え、自立訓練の2年と就労以降の2年との4年で就労につなげていきたいと考えています。

ここでの支援で大事にしているのは体験実習です。自分がどういう仕事に向いているのかなかなかイメージできないので、いろんな会社で体験をさせてもらい、面談して自分の特性理解を深める。それを整理して自分で手順書がつくれる、履歴書におとしこめるようにします。職場の方に合理的配慮をお願いするときにも役に立ちます。

生活リズムを整えること、それからリラックスできるようになること、感情をコントロールできるようになることについては早い段階から支援をしていくというようにしています。実行機能の障害もあるので、修正できることも重要ですし、自分で段取りする、自分から報告、連絡、相談の「ほうれんそう」はなかなか難しい。実践的なプログラムもつくっています。

こういうサービスを大学生は使えないんです。大学生4年になると、卒論と就活をしなければなりませんが、発達障害の人が2つをやるのは難しい。とにかく卒業してからという整理もしてあげないといけません。こうしたサービスが使えるように自閉症協会さんとも一緒に提案できたらと思っています。

グループホーム レジデンスなさはら

レジデンスなさはらは知的障害を伴う自閉症の人で、行動的な課題をもっている人たちのグループホーム（GH）です。障害支援区分平均が5・85です。日本のGHの制度の中で障害の重い人を支援していくのはかなり制度的にも課題があると思っています。アメリカGHAという法人を視察して、そこの支援の方法、マネジメントと人材育成、それとハード面を参考にして「なさはら」を作りました。

ここで大事にしているのは、それぞれの障害特性に応じた環境をどう作るのということです。うちの職員の支援で感心しているのは、「GHはみな他人でしょ、同じお湯いやでしょ」と。だから1回ずつお湯を入れ替えている。このへんが工夫ですよね。ちょっと環境を変えるだけで結構落ち着くようになります。GHAのスタッフ全員が、行動的な課題の多くは、人も含めた環境によって解決出来ると言っていました。それを実感しています。ほとんどパートの人で、行動障害の人を支援していますが、人材育成で、ベースになるのは権利擁護で、虐待を起こさない支援の仕組みが重要です。

こうした取組を今後も進めていきたいと考えています。（文責：事務局）