

『十歳のきみへ～九十五歳のわたしから』

日野原 重明 著

(富山房インターナショナル ¥1,200)

「いのち」とは？「家族」とは？「人間」とは？

題名のとおり、10歳ぐらいの子どもたちに日野原先生の思いを伝えた本です。

今の時代、他の人の心の痛みや悲しみや辛い思いを理解する力、寒さやひもじさを想像して感じ取る力が乏しくなっています。そんな中で、次世代を担う10歳の子どもたちに託したい素晴らしいメッセージがたくさん書かれています。

「寿命」とは、その人に与えられた「時間」です。つまり、生きることに費やすことのできる時間のこと。からっぽの器の中に命を注ぎ、精一杯生きた一瞬一瞬を詰め込んでいく。時間に命を吹き込めば、その時間は生きてくる。時間の質を決めているのは、自分自身であるということなのです。

また、変わりばえのしない毎日を家族の中で過ごす膨大な時間こそが、人間の「芯」の部分を作るのです。家庭は、そんな感覚を育てる畑。当たり前のように過ごしてきた日常生活の中でも、ことに家族と過ごした時間というもの、人生の大きな宝物なのです。当たり前のことが、とても難しく、大切なことであったりします。

大切なものは、目に見えない。それが何かを再認識させてくれるのが、この本です。日野原先生の、あの優しい笑顔を浮かべながら、一言一言がすんなりと入ってきます。10歳の子どもに語りかける優しい言葉は、子どもだけではなく、私たち大人にもメッセージが伝わってきます。

「十歳のきみへ」となっていますが、むしろ私たち、子を持つすべての親の世代の方々にぜひ読んで頂きたい一冊です。先生の人生観、人格、歴史が伝わってくると同時に子どもたちへの期待と、思い入れを強く感じ取ることができると思います。(中尾優子)

あとがき 歴史とは、誠に繰り返すものである▼ABO式の血液型と気質をこじつけた研究の歴史は古く、1916年に最初の論文があるらしい。以来、いくどとなくまことしやかな学説として流行する。血液型以外にも気質と何かを関連させるタイプ分けは多く、それは日常会話の定番のようだ。「醬油顔・ソース顔」「狸顔・キツネ顔」「犬派・猫派」…。オカルトサイエンスと言えそれまでだが、根は深い▼読者諸氏には、クレッチマーの性格分類を思い出す方もあろう。体格と性格の親和性を、「やせ型＝分裂気質」「ふとり型＝循環気質」「筋骨型＝粘着気質」として精神疾患と関連付けたものだが、これも「ひとつの目安」

『くらやみの速さはどれくらい』

エリザベス・ムーン 著／小尾 英佐 訳

(早川書房 ¥2,000)

自閉症者ルウ・アレンデイルの視点で書かれた物語。

時代設定は、現代から少し先の近い将来。その時代では、医学の進歩によって自閉症は幼児期に治療することが可能になっている。ルウは35歳で、その治療法が確立される前の最後の世代の1人。

ルウは製薬会社のセクションAと呼ばれる自閉症者の職場で、その能力を生かした仕事を受け持っている。真面目に働き、不器用ながらも一人暮らしをしながら社会生活を送っている。

そんな折、実験段階の自閉症治療の話が舞い込む。幼児期でなくても自閉症の治療が可能になったという。新任の上司は、「その実験の治療を受けなければ、自閉症者たちを解雇する」と言うのだ。ルウやセクションAのメンバーたちは、自閉症者としての自分こそが自分なのであり、自閉症ではない自分は自分でなくなってしまうのではないかと悩む…。

物語の中でルウは、自閉症ではない人たちのことを“正常者(ノーマル)”と言っている。“ノーマル”な社会は、無秩序で予想ができず論理的ではない。先の見通しがつかないことは誰にも不安なはず。そんな“ノーマル”な社会に合わせようとしている彼らに、“ノーマル”な社会のやり方に合わせろ、とさらに追い詰める。

本書は、あくまで小説であり“自閉症”の人たちが、この物語のルウのように考えて行動しているのだと呑み込みにはできない。しかし、ルウの誠実さと人柄と心の中を知れば、“自閉症”といわれる人たちがどのような困難を抱え、どれだけ正直なのかを想像することができるのではないか、と思う。

ノーマルとは普通とは何なのか。幸せとはどういうことなのか。そんなことを考えさせてくれる温かくも厳しい問いかけであるように感じた。(坂本高志)

に過ぎず、絶対的な判断の根拠ではない▼性格(気質)が個人の属性のひとつと考えれば、発達障害のタイプである「ADHDタイプ」「自閉症の孤立型・受容型・積極奇異型」「複合タイプ」等も個人の属性のひとつだ。全体をスペクトラム(連続体)としてとらえれば、誰もが発達障害を属性として持っている可能性がある。安易にタイプ分けすることは慎むべきだが、発達障害が、誠に見えにくく、理解されにくい障害であることを考えると、もう少しこの障害に対して、親和性を意識しても良いような気がする。成人した発達障害の人と相談の場面で出会うたびに感ずる、「あなたはわたしではないか」と。(秋乃実)

福祉の主体者——それは障害をもつあなたです！

かざぐるま



187

2008.10
目次

風：人になる教育(鈴木文治).....	2
川崎市における発達相談支援コーディネーターの養成研修について (川崎市こども家庭支援課)...	3
川崎市障害者就労支援ネットワーク事業の紹介(志賀利一)...	4
精神障がい者への就労支援～統合失調症の方への支援～(鈴木弘美)...	6
ハワイ州の自己決定法について(柿嶋 一).....	8
わが子の巣立ちを見守って⑦ 親と子の未来さがし～育ちの中で想うこと～(上杉桂子)...	10
本：『十歳のきみへ～九十五歳のわたしから』『くらやみの速さはどれくらい』...	12

発行：神奈川県保健福祉部
編集：小児療育相談センター
広報委員会

身近なニュース、活動報告、その他ご意見感想、素朴な疑問などをお寄せください。
〈宛 先〉〒221-0822 横浜市内神奈川区西神奈川1-9-1
小児療育相談センター 広報委員会 TEL:045-321-1721 FAX:045-321-3037
Eメール: shoniryoiku@shinseikai-y.jp

風

人になる教育

鈴木 文治

(神奈川県立麻生養護学校校長)

障害のある子どもたちに関わって30年が過ぎ、来年3月で定年退職します。3年前に開校した麻生養護学校は、インクルージョンを目指す学校として、障害をはじめ様々なニーズのある人々が排除されない地域社会づくりの取組を行っています。社会改革を教育目標に掲げた学校は、これからの特別支援学校の指標になると思います。

私にとって最後の1年は、長年の夢であった授業をしたいと考え、近隣の小学校、中学校、高等学校等の教壇にできるだけ立とうとしています。授業のテーマは「人になること」、内容は障害を通して自分とは何か、生きることの意味や人との関わり、また社会のあり方を学び合うことです。

私は、特殊学級や養護学校、盲学校で出会った自閉症や脳性マヒなどの障害のある子どもたち、不登校や非行、捨て子や虐待、在日外国人など様々な事例を語ります。授業内容は小・中・高校、大学では異なりますが、授業の目的は障害理解教育を一步進めて、人として生きることを考えることです。

人は誰でも祝福され歓迎されて生まれてきます。しかし、生きていく中でそうは思えない出来事に遭遇することがあります。そんな時にみんなで支え合い助け合って生きることがどれだけ大切なことかを学びます。

障害のある人々は、私たちに生きることは一人ではなく、一緒に生きることを教えている人たちだと語ります。人は二人で（他者と）生きるように造られている。これが授業の結論です。

排除と非寛容が突き進む現在の社会の中で、「他者と生きる意味」を学ぶことが、大人も子どもも何より大切なことと思うからです。

表紙のことば：出航（横浜港大桟橋）

大海原へ、夢を載せ漕ぎ出す。

＜撮影＞：岡本 吉弘

だ？」彼の言葉はそれから私が哲郎を育てていく上での道標となりました。

◆学校生活

通園施設で成長した哲郎は1年間の地域での保育園生活を経て、自宅からほど近い公立小学校に入学しました。拠点校方式をとっている茅ヶ崎市は、18校ある小学校中、特別支援学級（旧特殊学級）がある学校はたった4校のみ。当然、まだ小さい哲郎が負担なく通学できる地域の小学校にはそうした学級はありませんでした。

6年間の通常級での生活は、一言でいえば私にとって「すり傷だらけ」。もちろん、身体ではなく心の方に、です。哲郎にとっても、友達や先生になかなか真意がわかってもらえず、乱暴な言動や突拍子もない行動は、周囲を悩ますこととなりました。今にして思えば一番困っていたのは哲郎だと思います。

しかし、単年度制であるにもかかわらず、毎年毎年、幸運にも担任の先生方は皆とても理解のある人たちばかりでした。その先生たちの思いが伝染し、クラスの子どもたちも皆、「しょうがねえなあ」と（きっと？）思いながら、実に愛情豊かに哲郎に接してくれました。その後、養護学校中学部を経て、今、高等部1年となった哲郎ですが、私は担任の先生方から無理解な冷たい言葉を投げかけられたことは一度もなかったのです。偶然とは思いますが、多くのお母さん達が先生のことで苦労しているのを思えば、これはかなり幸運なことでした。

◆哲郎の苦しみ

「お仕事って厳しい？ こわい？ むずかしい？」つたない言葉で哲郎が聞いてきます。具体的なイメージ作りがむずかしいことについてはとても苦手な哲郎は、今、ことあるごとに「ジャスコ」の紳士服売り場に立ち寄り、「お仕事」を、背広を着たり革靴をはく自分を想像することで何とか捩もうとしています。まだ2年先のことですが、高等部になってどんどん作業体験が増えてくる中、学校の進学とは違う、本人にとって初めての「未定」の「予定」が近づいているのです。今、切実に思うのは、「障害特性を理解してくれる職場」「障害者の人権をきちんと守ってくれる職場」がほしい、ということです。親としては、つい「こぎ



電車大好き！
品川駅ホームにて

れいな職場」「送迎のある職場」を求めがちですが、本当に哲郎にとって必要なものはそこだと思うのです。

思春期のせいもあるのでしょうか、哲郎は時折ささいなことでパニックを起こし、警察ざた一步手前の行動をとることもあります。でも落ち着いた後はさめざめと涙を流し、「なんでボク怒っちゃうんだろう」「怒るのやだ」「もういっぺん（同じ場面に戻って）やりなさい」と繰り返し言っています。しかし、自分の「障害」そして「未来」と対峙する哲郎の苦しみは、そのまま親である私の活動の原動力ともなっています。

◆未来、巣立ち、そして…

哲郎が生まれて多くの人達と出会い、支えられてきましたが、今めざすものはやはり哲郎の未来作りだと実感しています。親の会活動をベースに、NPO法人を立ち上げて事業（ヘルパー派遣）を開始し、3年がたとうとしています。見えてくるものが増えるたびに親としてやるべきことも増えていきます。大変むずかしいことではありますが、哲郎の巣立ちと速度をあわせて、身上監護組織やケアつき住宅といった、地域で生きるための社会資源をできるだけたくさん用意してやりたいと思っています。いつか哲郎が大きな翼を広げて幸せに巣立っていく時、きっと私の心に打ち込まれた「くさび」も解けてなくなる、そう信じてこれからも頑張っていきたいと思っています。

わが子の巣立ちを見守って④

親と子の未来さがし ～育ちの中で想うこと～

上杉 桂子（茅ヶ崎市）

◆障害を知ったとき

もうあれから何年たったのでしょうか。

我が家の第2子としてこれと言った問題もなく安産で生まれた哲郎は、母乳をたくさん飲んですくすくと育っていきました。北九州から茅ヶ崎に引っ越してきてすぐにお腹にできた子で、長男との年齢差は6年近くもあったため、久しぶりの赤ちゃんはただただ可愛いはかりで、行く手には何の不安もなかったのです。

ところが、目が合えばいたずらっぽく笑っていた哲郎は、1歳半をこえた時からどこか遠いところでも見るような瞳をして、私の制止も聞かずに走り始めるようになりました。

そして、「男の子なんだから」と軽く考えていた言葉の遅れは、「自閉症」「知的障害」という、それまでまるで縁のなかった世界を私に見せ始めたのです。

1995年。阪神大震災が起こったあの年の同じ1月、我が家にも激震が走ったような気がしました。「どうしたらいいんだろう？」晴れ渡った青空に突然暗雲がたれこめたとでもいうのでしょうか。我が子が障害児だと知った時から、どんな親の心にも、容赦なく重い「くさび」が打ち込まれてしまうのだと知りました。

哲郎の障害を知ったきっかけは、長男の幼稚園時代の母親友達でした。「1歳半検診で、また来なさいって言われちゃってねえ」私の呑気な言葉を、偶然スーパーで出会ったその友達は黙って聞いてくれました。彼女は重度の自閉症児の母親だったのです。そして、あとで私に電話をくれました。「私は自分の子どもに障害があることを、長いこと知らなかった。誰も教えてくれなかった。だから本当は子どもにしてやれることがたくさんあったはずなのに、とても無駄な時間を過ごしてしまったの。だから勇気を出して貴方には伝えるね」

◆悲しみと挫折

1月末、子ども医療センターの精神科で私は夫と

共に哲郎の診断を待ちました。結果はやはり自閉症。ぼんやりしている私たちに、医者は次々と質問をしてきました。「お二人の最終学歴は？」何でそんなことを聞くんだろう…。ああ、そうか、どんな両親から自閉症児が生まれるかのデータをとっているんだな。そんなことを後になって思い出しました。そして、なぜか急に悲しくなったのを覚えています。

友人の紹介で、いわゆる自閉症療育の専門家を教えてもらい、「生活を組み立て直してみよう」という指導を受けました。朝、何時に起き、何時に食べ、何時にどこに行き、何時になったら必ずそこを終わって…といった具合のタイムスケジュールを守っていくことで哲郎の生活が安定する、と言われたのです。他人と合わせられない生活なので、アパートのご近所や地域の友人たちとのつながりはとたんに疎遠になりました。孤独な母と子の単調なパターン生活は、私には耐えることができませんでした。専門家には「何でできないんですかねえ、貴方には…。〇〇さんはちゃんとやり遂げましたよ」と言われ、「障害のある子」を持った「ダメな母」の私は、さらに救いがたいところまで落ち込んでしまいました。

◆「その人らしい暮らし」とは？

頑張れないのに、頑張らなくては。そう硬化していた私は、哲郎が3歳になった頃、同じ通園施設のお母さんたちと、親の会もどきの活動を始めました。そんな時、地域で活動していたある福祉職員に出会ったのです。「俺たちが支援して思うのは、『これでもできるように』『あれでもできるように』とギリギリまで無理をさせられて心が壊れてしまった障害者はとても支援するのがむずかしいってことなんだよ。それよりは、その年齢相応のその人らしい暮らしを十分に過ごしてきた障害者の方が、ずっといい。そういう人の方が支援しやすいよ。俺たち障害のない人間だって、いつもずっと頑張っているわけじゃないのに、なんで障害がある人だけ、いつも頑張らなくちゃいけないん

川崎市における発達相談支援コーディネーターの養成研修について

川崎市市民子ども局子ども家庭支援課

川崎市では平成17年4月の「発達障害者支援法」施行を受け、平成18年度に「発達障害者支援体制整備検討委員会」を設置し、発達障害者支援センターの設置を中心的な課題としながら、本市における全体的な支援体制のあり方について検討を行ってきました。

検討を行う中で、乳幼児期の早期支援では「気づきの場」での「きめ細やかな」支援が果たす役割が大きく、多くの保護者は「育てにくさ」と「他児との比較」の中で、押しつぶされそうな不安を抱えていることが指摘されました。その不安に寄り添える保育園・幼稚園の職員が発達支援という視点で具体的なアドバイスをしていくことは非常に重要であるとの認識のもと、保育園や幼稚園に「発達相談支援コーディネーター」を養成することにしました。

◆発達相談支援コーディネーターとは◆

「発達相談支援コーディネーター」には、保育園・幼稚園等の専門性に加えて、「保護者への対応」、「園内検討会の運営」、「子どもの担任支援」、「関係機関との連携」などの視点が必要とされています。具体的には、保護者からの相談や担任への支援、園内での検討会や研修の企画、関係機関（区の児童家庭支援担当や療育センターなど）との連携など行いながら、保護者と専門機関との調整を行います。

そこで、養成研修のカリキュラム検討にあたっては、公立保育園園長、民間保育園園長、保育課、こども家庭課、こども福祉課、こども家庭センター、障害福祉課、地域療育センター、幼児教育センター、発達相談支援センターの職員を検討メンバーとし、「保育園」、「地域の関係機関」、「市」が協力する形で進めました。

養成研修の具体的な内容としては、

- 1 発達障害の関連制度についての講義
- 2 保育（発達理解、こども理解）に関する講義
- 3 保護者とのコミュニケーションに関する講義
- 4 連携に必要な他の実施機関の実

践に関する講義

- 5 ケースカンファレンスの方法についての講義
- 6 フォローアップミーティング

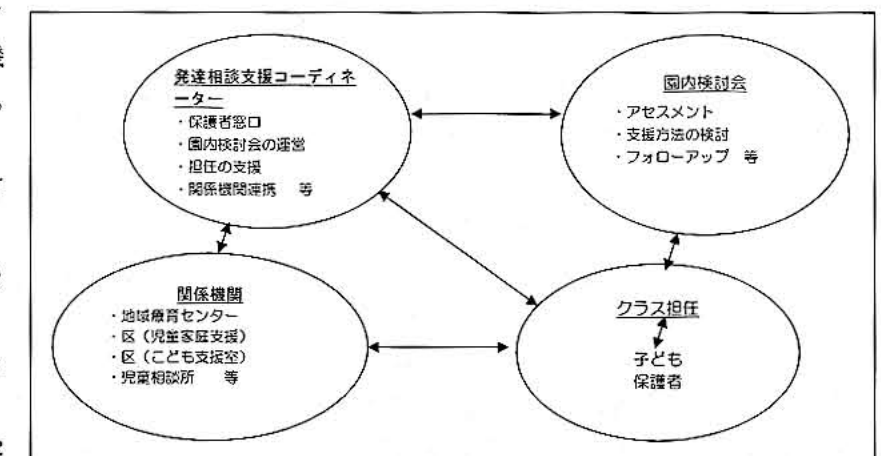
と決定し、講師には現場の職員（保健福祉センターや児童相談所など）だけではなく、筑波大学大学院教授の宮本信也先生、国際医療福祉大学大学院教授の下泉秀夫先生を講師としてお招きすることになりました。なお、全6回の講義で研修修了者には修了証を交付し、「発達相談支援コーディネーター」として位置付けることとしています。

◆今年度の研修へ向けて◆

養成研修初年度にあたる本年度は、保育園長に研修の趣旨や園内での支援システム作りについて理解していただく必要があることから、園長会の場をお借りしてガイダンス研修を行いました。その後、養成研修への参加園の調整を行い、本年度は50を超える保育園が参加することになりました。また、幼稚園にも養成研修への参加を呼びかけ、乳幼児期の子どもたちを幅広くカバーできる仕組みをつくりました。

◆今後の展開と課題◆

養成研修は、本年度から3年間計画で実施しますが、その後各園のコーディネーターが孤立しないためのバックアップ体制を構築することも重要となります。今後はコーディネーター連絡会やフォローアップ研修などの開催、専門機関（発達相談支援センター、地域療育センター等）による巡回相談など、コーディネーターへの支援を継続的に行っていきたいと考えています。



川崎市障害者就労支援ネットワーク事業の紹介

川崎市わーくす大師 志賀 利一

第1回川崎市障害者雇用促進シンポジウム

平成20年9月13日（土）、午前・午後の2部構成で川崎市障害者雇用シンポジウムが開催された。会場は、多摩市民館（川崎市多摩区総合庁舎内）。なお、同日に多摩市民館主催の「パサージュ・たま」も開催された。これは多摩区内で自主製品の製造・販売をしている障害者施設や地域作業所が参加し、毎月一度、区総合庁舎ロビーで即売会を開催する今年の冬から開催された企画だ。

第一部は、阿部孝夫川崎市長からの開会のあいさつの後、テレビでも有名な落語家林家たい平氏の講演「笑顔のもとに笑顔が集まる」、その後、厚生労働省の村木厚子氏から特別講演として「障害者の『働く』を支えるとは」といったプログラムだ。林家たい平氏は、笑点の大喜利の雰囲気そのまま、笑いを誘い、時にはしんみりとした聞かせ、そして最後は十八番の渾身の火花芸まで飛び出した。村木氏からは、障害者雇用とかかわり始めた経過と、今後の見通しについて、わかりやすく具体的にまとめた講演だった。

午後の第二部は、障害者雇用や就労支援の第一線で活躍する実践者のシンポジウムだ。テーマとして「企業が安心できる障害者雇用を考える」と銘打たれた。進行役の前職業能力開発総合大学校教授の佐藤宏氏（川崎市障害者雇用推進会議委員長）は、「企業が安心して雇用できる環境は、障害者が地域で安心して働ける環境でもある」と口火を切り、4人が話題提供を行った。

トップバッターの相澤欽一氏（障害者職業総合センター）からは、障害者雇用促進の制度と現状についてと地域の就労支援を考えていくための方向性の示唆、島野康寿氏（富士通ゼネラルハートウエア）からは特例子会社における知的障害者の雇用管理の実際と課題について、鈴木文治氏（県立麻生養護学校）からは県内の特別支援教育高等

部の現状とインクルージョンへ向けての課題、そして最後に秋元正秀氏（日本マクドナルド）からは知的障害者を中心とした障害者雇用の歩みと地域の就労支援の在り方に対する期待が報告された。フロアからは、聴覚障害等の情報障害を予防する対策の要望、精神障害者の雇用管理に関する見込みと今後の雇用の可能性についての意見が出された。「企業が安心して雇用する」と「地域の就労支援体制の整備」はまさに表裏の関係にあり、福祉や教育等の支援機関や地域の行政が取り組むべき課題は多いことが確認された。

就労支援の基盤整備が求められる背景

川崎市、そして神奈川県全域は、全国平均と比較し、企業等で働いている障害者が少ない地域だ。昔から社会科の教科書で、京浜工業地帯の生産力の高さを教えられた、多くの市民にとっては意外な結果だ。障害のある人にとっても働く権利と義務があり、その実現を推進する様々な障害者雇用施策が展開されてきたが、県内全体で十分な成果が得られなかった。そして、平成18年度の障害者雇用率調査では、全国ワーストワンの都道府県という不名誉な結果になった。

ワーストワンのこの年、障害者自立支援法が施行された。これまでハローワークを中心とした労働行政や養護学校等の教育行政に依存してきた、企業等で働く障害者の育成・支援が、福祉の分野でも本格的に取り組まねばならない時代になった。一人でも多くの障害者が働ける社会の実現に向けて、障害者自立支援法にはいくつかの具体的な施策が盛り込まれた。

また、10年ほど前から、知的障害者や精神障害者が企業等で働き続けるためには、地域の福祉、医療、教育、労働等の関係機関が連携体制を作り、支援にあたる必要があると言われてきた。従来、

ジャーや支援者がかかわり、一つのチームができることになります。当然、本人の自己決定を基に行っていくことになりますが、チームのメンバーが同じ方向で考え、正常な人間関係を構築していくことがより良い支援計画になると考えています。そのため、次にあげた共通認識を本人、支援者とも持つことが必要となります。

支援計画作成時の共通認識

- ①本人が希望する計画がうまくいく方向で、チームで考える。
- ②本人が望む支援者が集まって考える。
- ③本人の生活にとって重要なことから考える。
- ④目標や夢を自由に考える。
- ⑤本人にとって信頼関係が築けることを考える。
- ⑥本人を支援してくれる人たちの権利も一緒に考える。
- ⑦本人にとって良いプランができるまで時間がかかることを理解してもらう。
- ⑧計画に変更が生じた場合は柔軟に対応する。
- ⑨定期的に計画を見直す。

この共通認識については、＜支援計画の主体は本人で、生活の目標を自由に決めることができ、支援者はその計画が遂行できるように助言、支援を行っていく＞＜計画の主体は本人であるが、計画の遂行には、支援者が必要不可欠となる。そのため、本人、支援者との良好な関係が必要で、ときには支援者、本人の双方の考え方が変らないとできない場合がある（本人の思いへの理解と支援者の限界を知ってもらう）＞＜よい人間関係ができるのに時間が掛かるのと同じで、本人が納得のいく支援計画ができるまでには時間が必要である＞といったことが盛り込まれています。

支援計画を作成するにあたり、本人が主体となることは、日本でも当事者向けに本人部会や、支援者向けに各都道府県で行われている障害者相談支援従事者研修やサービス管理責任者研修などで



小平さん（右端）を交えた参加者のミーティング

言われています。しかし、自己決定や本人と支援者との関係について体系的に触れる機会は少なく、私たちが今まで感覚的に思っていた部分を今回、言葉として説明されたような感じがしました。

小平さんの話では、ハワイ州の中でサービスを必要としている障害当事者すべてが自己決定や権利を理解している訳ではなく、また、支援者にも同様な事が言えるため、現在、CILが中心となり、自己決定法の意義についての啓発活動を行っているとのことでした。

【おわりに】

今回、日本から6名の当事者と一緒に行くことができたので、研修や小平さんを通じて知り得たハワイ州の情報について、当事者として感想をその場で聞けました。参加したメンバーからは、自己決定を尊重する考え方に、障害を前向きに捉え生きていくことを感じていたように思えました。

また、私たち支援者は、日本とアメリカとの文化の違いを感じつつも、ケースマネジメントを通じて、障害当事者と支援者との関係について改めて見直せる機会となり、特に、自己決定を含めた権利は、一方的にあるのではなく、障害当事者、支援者双方にあり、お互いに認め合うことで信頼関係が築かれていくことには共感を覚えました。

その一方で、ハワイ州でも法制度が必ずしもすべてに周知されているわけではなく、法制度が機能するには根気よく地道な活動を行っていく必要性を感じました。

ハワイ州の自己決定法について

生活支援センターわーくす大師 柿嶋 一

【はじめに】

2008年8月9日から15日にかけて(財)広げよう愛の輪運動基金主催のダスキン障害者リーダー育成海外研修派遣事業知的障害者グループ研修に参加しました。参加者は日本全国で本人活動や就労をしている、知的障害を持つ当事者6名と支援者4名。現地で行われた国際会議に参加したり、現地の当事者からハワイで行われている本人活動の様子や働いている職場見学などを行いました。また、この企画のコーディネートをさせていただいたハワイ自立支援生活センター(CIL)小平裕子さんを交え、その日の見学のまとめや、ハワイ州で施行されている法制度についての話を聞くことができました。その中で小平さんからハワイ州で制定されているケースマネジメントについて本人、支援者向けの説明をしてもらいましたので報告させていただきます。

【ハワイ州の自己決定法について】

ハワイ州では、1990年にアメリカ本土で制定されたADA法を受け1998年にSelf-Determination法(以下自己決定法)が制定されました。自己決定法では、利用者本位の計画作りという考え方を中心に、障害当事者の自己決定と個人の権利が個別サービスプラン(Individualized Service Plan)に反映されるように謳われています。

具体的には、一人ひとりの障害当事者に州のケースマネージャーが付き、個別サービスプラン(Individualized Service Plan)を障害当事者と共に計画し、実行していきます。この個別サービスプランは、作成時に本人とケースマネージャーだけでなく、本人の希望があれば家族や職場の上司や友人など、家族以外で本人のことを理解する人がケースマネージャーと同じく支援者として入

り、一緒に話し合って作成することができます。また、個別サービスプランは1年に1回見直され、最低でも1ヶ月に1回はケースマネージャーが訪問や電話連絡を取り、個別プログラムがきちんと実行されているか、また、修正が必要か本人と確認を行うことが一連の流れとなっています。

【自己決定と個人の権利】

この自己決定法の大きな柱となっているのは、障害当事者の自己決定と個人の権利を尊重することが法律の中で明確に謳われていることです。

自己決定は、本人がどのように自分の生活を送るのか選択をして決定する自由です。自己決定にあたり、ケースマネージャーを含めた支援者に相談をしますが、最終的に判断して決定するのは障害当事者ですので、決定したことに対して当事者本人が責任を持たなければなりません。この一連の流れが自己決定となります。

恐らく私たち健常者が生活している様々な場所で自己決定を行っていると思います。当然自分で決定する自由と、決めたことについて責任を持たなければならないことも、ごく自然に生活の中で感じていると思います。また、そのように生活することがアメリカでも日本でもごく当たり前に行われ、個人の自由ならびに権利につながっているはずです。

自己決定法では、自己決定と自己責任を持つことにより、障害当事者が本来持たなければならない個人の権利を獲得することを柱としています。それらの考えを基礎に、個別の支援計画を作成していきます。

【支援計画の作成】

本人の支援計画を作成することにケースマネー

企業等で働いている障害者とは、職場生活や日常生活における様々な判断ができる人が前提であった。ところが、ちょっとした職場環境の変化や体調管理の失敗などで、就業生活の継続にリスクが生じる人たちも、次第に企業等で働くようになってきている。地域における就労支援の基盤整備、行政管轄の縦割りを越えたネットワーク作りが、現実の課題として目の前に迫ってきた。

川崎市で取り組みはじめた就労支援施策

川崎市では、平成19年度より、障害計画課就労支援係を中心に、新たな基盤整備作りに着手しはじめた。障害者就労支援に関わる事業等の基盤を活かしながら、これらの事業が有機的に連携するシステムを構築し、障害者の就労の場の拡大を図ることを目的とした、川崎市障害者就労支援ネットワーク事業がスタートした。現段階では、主に以下の3つの活動を展開している。

- ①障害者雇用推進会議：学識経験者を含む、労働、教育、福祉の有識者より構成される委員により、川崎市の就労支援施策の検討、基盤整備、数値目標、実績の検証を行う。委員8名(平成20年度より12名)
- ②障害者就労支援コーディネイト会議：障害者雇用推進会議の提案に基づき、実践的かつ実効的な就労支援の実現を目指す労働、教育、福祉の実務担当者により構成される会議。委員17名
- ③障害者職業能力開発プロモート事業：労働行政を持たない政令指定都市において、教育・福祉から職業訓練の流れを形成する基盤の確立や県と連携した障害者委託訓練の推進を目指す。厚労省能開課事業の一環

就労支援コーディネイト会議企画の活動

川崎市の取り組みとして特徴的な点は、労働、教育、福祉の実務担当者により構成されている就労支援コーディネイト会議の企画により、具体的な事業が始まったことである。平成20年度の取り組みは以下のとおり。

- ①ワークモチベーション研修：市内の就労移



行・継続支援事業所、授産施設や地域作業所、生活支援センター等、就労支援に関わる担当者を主な対象として年6回の研修を開催(テーマ別に奇数月開催)

- ②ビジネスマナー講座：求職活動中の知的障害者や精神障害者を対象とした、ビジネスマナー講座と面接の演習を実施。9月29日開催(知的障害者17人、精神障害者11人参加)
- ③障害者雇用促進シンポジウム：障害者雇用月間に、広く市民に対して、障害者雇用の重要性と今後の展望を広く広報する。9月13日開催、約200人参加。
- ④企業セミナー：障害者雇用の普及啓発を目的に企業を対象としたセミナーの開催。1月予定(県教育委員会実施の職業自立実践研究事業と共催)

乗り越える課題はいくつも

シンポジウムの特別講演において、村木氏から、地域で就労支援に携わる私たちに4つの要望が出された。①障害のある人本人の可能性を周りが信じる(思い込みで邪魔をしない)、②障害のある人が仕事に関して食わず嫌いをしているなら適切に対処する、③縦割りの仕組みに縛られずチームづくりをしよう、④情報を囲い込まずみんなで共有する仕組みを考える。一歩ずつ乗り越えていくべき大切な課題だ。



精神障がい者への就労支援 ～ 統合失調症の方への支援 ～

NPO法人 横浜メンタルサービスネットワーク 鈴木 弘美

横浜メンタルサービスネットワークでの実践

横浜メンタルサービスネットワークは、精神障がい者をはじめとした不登校・ひきこもり・介護疲れ・子育ての悩み等の社会的に孤立しやすい人々に対して、精神的な健康に陥らないために必要なサービスを提供し、誰もが住みやすく、暮らしやすい地域づくりを行うことを目指して活動している法人です。

2001年4月開設以来、まだ制度化されていないが必要な支援のプログラムを開発・研究し、普及していくことを活動の柱にすえてきました。

そして開設当初から取り組んだのが、統合失調症の方を対象にした「就労支援プログラム」の開発です。

「認知機能障がい」について

まず、統合失調症の方の「認知機能障がい」を説明します。職場で働くということは、臨機応変さを求められることが多くなります。二つのことを同時に処理するという。また、相手の言ったことを聞き（受信）→正しく理解し（処理）→対処する（送信）がうまくいかない障がいです。

例えば、ナスの袋詰めの仕事をしている途中で、急にトマトのバック詰めを頼まれたとしましょう。私たちは、頼んだ人の行動や様子をキャッチして「急ぎだな」と察し、ナスの作業を中断してトマトのバック詰めに取り掛かります。あるいは「急ぎですか？」と質問したりします。しかし、①ある人は、頼んだ人の行動や様子を見ることはせず、トマトのバック詰め作業に取り掛かります。

ですから、結果としてナスのバック詰めが終了してから取り掛かることになったりします。②ある人は、頼んだ人の行動だけにとらわれ、驚いて指示を聞き損ね呆然と立ちすくんでしまうだけになってしまいます。

そこで、①も②の行動も職場での常識からは、「使えないやつ」そして、当事者自身は「上司がいつも不機嫌」とか、「評価されない」とし、仕事をやめる結果になってしまうことが多いです。

就労支援の実践

当法人では、認知機能障がいがある方に適した支援を「就労準備」と「職場適応支援」に着目して実施してきました。以下、プログラムを紹介いたします。

就労準備プログラム

「就労準備」は、講座と企業実習を組み合わせたプログラムです。講座では、疾病のメカニズムと障がい特性について自己確認していただき、その上で、自分の得意・不得意を把握し、企業実習で働く自信を強めていきます。

その他として、SST（社会生活技能訓練）を用いて対人スキルの向上を目指します。「挨拶をする」「頼みごとをする」「頼みを断る」「相手の話をよく聞く」など、当り前の対人スキルが、企業人として大切であることを学びます。

企業実習の大切さ

企業での短期就労体験は、久しぶりの労働に

する自己アセスメントの場としての要素が満載です。①やり遂げる自信がつく（短期間のがんばりで終了する）。②（何人か気心の知れた仲間と一緒に働くことができるので）安心して取り組める。これらの要素が次の就労への意欲へとつながっています。失敗しない企業実習を心がけています。

また企業実習での支援者の役割は、作業中の集中力・スピード・継続力や、その方の持つ障がい特性などについて、アセスメントすることです。ナスの袋詰め作業途中でトマトのバック詰めを頼まれたとき、①頼んだ人の行動や様子が理解できるのか ②「急ぎですか？」と質問して確認し、行動することができるのか ③黙々とナスの袋詰めをするのか ④混乱して何もできなくなってしまうのか 等々。

職場探しでは

以上のアセスメントができていると、次の求職活動で、企業と本人のニーズに適した職場を絞ることができます。企業の業務内容、職場のスタッフの対応方法、マニュアル化の有無等により、当事者のできる／できないに対応した職場選びが可能になります。もちろん、勤務時間、通勤時間なども重要なポイントです。

職場適応支援では

就職した方たちへの支援として、ジョブコーチ支援を実施しています。ジョブコーチは職場で当事者が、普通に働くサポートをする役割です。企業の担当者の指示を無難にこなしていけるよう、当事者の障がい特性と職場環境により、マニュアル作成をしたり、指示出し方法を担当者に伝えたり、当事者の障がい特性を理解しながらスムーズに仕事を進められるよう、軌道に乗せるまでの役割だと考えます。

ある程度作業についての調整ができたところでは、対人関係のスキルアップが重要課題です。先にも述べたように、同時に二つの事を処理するこ

とや、情報処理（受信→処理→送信）がうまくできないことが多いので、誤解や勘違いが生まれ、職場での人との関係を悪くすることが多いのです。

このことを踏まえ、1年未満の方たちと「職場適応SST」を実施しています。ここでは、コミュニケーションの基礎を学び、いつでもその技術が使えるよう、繰り返し練習していきます。

例えば、人の話を聞くときなどは、復唱を取り入れることで、①大事なことが忘れにくい、②話のポイントがわかりやすい、という利点が生れます。的確な指示が得られないときなど、適度に質問をしたり、復唱したりして確認することが仕事では効果的なのです。

職場定着支援では

1年以上勤務した方を対象にした支援です。職場にも慣れ、作業も現場でのコミュニケーションも順調になってきた頃、次のステップや職場での新しい作業に戸惑う頃でもあります。そこで（時にはジョブコーチ再支援を用いたりしますが）、問題解決を目的にした内容の職場定着SSTを組み、当事者自身が問題を解決できるよう、サポートしています。

最後に

統合失調症の方への就労支援は、どの時期であっても、その方の認知機能障がいの特性を理解し、その方と相談しながら先に進んで行く支援になります。当法人では、この一貫した就労支援を6年実施し、多くの方への支援をさせていただきました。

今後は、この取り組みを地域の就労移行支援事業、就労継続支援事業所で取り入れ、活用していただけるよう、研修や資料作成を実施していくつもりです。

また、今後の課題としては、統合失調症以外の精神科へ通う方たちへの「就労支援プログラム」を新規に開発していきたいと考えています。