

## 全国日中活動支援部会 職員研修会 INいしかわ大会

### 基調講演「障害者権利条約批准後の日中活動支援を考える」

今年の1月20日、憲法の次に大切と言われる条約の障害者権利条約が批准され、障害者基本法や虐待防止法などの法律にも関わることなので、条約について考えることが必要だと感じた。条文に人権価値の大切さとして、尊厳、自律、平等、連帯があり、障がいを理解する際には重要であるとの事であった。その中でも、社会福祉法人宗款準則大1条、3条（個人の尊厳）、障害者基本法3条、障害者総合支援法総則1章3条は人権と障がいを考える上で大切な尊厳について述べられており、その尊厳を大切にするために現場でいかに実践していくことができるか考えた。支援者と利用者だけの関係ではなく、利用者が1人の人間として、尊厳を持った活動できるよう社会の一員として行動ができればと考えた。

次にインクルージョンと意思決定の話があり、障害者権利条約12条第1項、障害者が全ての場所において法律の前に人として認められる権利を有することを再確認する。ということから現在の代行決定は反対側にあると思われ、意思決定を自身でできるよう支援を受ける事が必要とのことであった。一般的意見として、障害者権利委員会は、第12条が人権に基づく障がいモデルが代理人による意思決定のパラダイム（規範）から支援付き意思決定に基づくパラダイムへ移行する事を意味する。との事で後見人制度廃止へという話があった。代理人ではなく、本人が行使出来るような必要なアクセスを支援する法的能力のパラダイムシフトにすることが必要で、そのためにサポートネットワーク（家族、友人、支援者等）つながりのある人たちで意思決定を支える合理的配慮の欠如の補充ができるようにしていく。意思決定能力が乏しいとされる人たちの権利と利益をどのように形にしていくか考える必要がある。自分としては、今まで後見人制度が当たり前とっていたので、このような考えもあるのかと思いました。活動の中でご利用者の意思決定ができる場を設けると共に、どうすれば意思決定を出してもらえるか、今後、考えていきます。

補足…「意思決定支援の観点から見た青年後見人制度の再考」

安心出来る場、通じた喜び、意図的な心理的、物理的な体験から、本人が意思を持っている事を信じ、支援者は行動、忍耐する。援助する人の資質が問われるようになる。本人が情報を理解、保持、比較できるよう提供し、自己の意思決定を表現、表出できるようにしていく。

## 講義テーマ「福祉で描くコミュニティ・デザイン」

「社会福祉法人の在り方等に関する検討会」を通して、「福祉のない時代」から「一般化した時代」になり、社会福祉法人には、地域の中で公益活動が必要とされるようになった。地域福祉というが、地域では、GHの反対運動など、理解をされてない。地域の中では、障がいの有無に関わらず、隣人の影響はあるもので、どんな隣人がいるか、どこの地域でも問題になってくる。障がい者だからではなく、個人を知ってもらう事が大切で、「障がいの理解」から「個人の理解」をしてもらう必要がある。そのためには、「施設を変える」のではなく、地域に働きかけることで「地域を変える」必要があった。

三草二木西圓寺では、高齢・障害・保育が集まり、助け合いを行う。そこで温泉の無料開放（カフェ、駄菓子屋もあり）を行った。職員と利用者が掃除をしていたのが、次第に街の人が協力してくれるようになり、人の集まる場所になった。障害や高齢など関係なく、いろいろな人がいる場所（地域）がきるようになり、西圓寺から町おこしが始まった。高齢者、障害者は働く場所、サービス、生活介護の場になり、地域住民は温泉やカフェの利用、子どもたちは遊び場として利用するようになった。集まった子どもたちから、親に情報が行き、隣人として、地域の人たちに知ってもらう事もできた。そこから地域の中での家々の繋がりにもなった。

また、閉鎖的な空間では、虐待が起こりやすいが、地域に開かれた魅力ある職場作りを行っているので、虐待は起こらず、仕事での生きがいややりがいが生まれている。

「地域」とは住民が継続性と密着性を持って生活する場所、区域のことで、地域の中で生きがいを感じるには、利用者の皆さんが日常的に地域の様々な人や活動と深く関わりあっていることが必要となる。

シェア金沢～福祉タウン構想では、福祉による「わが街」再生を目的とし、住み、通う人がなんらかの役割を担い支えあう街であった。ご利用者は、サービスを受ける側だけでなく、参加していくことで、双方向性の関係になることが大切との事であった。そのために福祉職員は、利用者が参加できるよう黒子のように能力を引き出していくことが必要との事であった。もちろん、人の生活は福祉だけでは成り立たないので、謙虚さを持ち、種別を超え、業種も超え、過去にとらわれず、時代、地域の変化を見極め、即応して創造する力が、今、社会福祉に求められているとの事であった。

今回の話を受け、自分が今、日中活動を行っている所では何ができるかを考えた。まずは、ご利用者と一緒に地域に出て挨拶をして、利用者一人一人の個人を知ってもらいたいと考えた。また、地域で掃除を行い、こちらから地域に

働きかける活動も取り入れたいと考えた。その時には、利用者が嬉しく活動している様子も見ていただきたいので、現在の活動をより自己肯定感の高められる活動とし、自信のある特性を生かしてもらいたいと考えた。そして、穂の花をもっと開放されたスペースにして地域の方々に集ってもらいたいと考えた。そのためにも地域の中で魅力的なコンテンツとなるようなものをチームで作っていきたいと考えた。

鼎談「共生社会を作り出すために」より

人がなぜ、離職するのか… 1 人間関係 2 福祉から福祉へ渡る人が多い。どうすればよいのか？ 法人の基本方針、基本理念、意識をしっかりと伝え確認する。1つ1つの小さいものでも、話を行なう。小さいものからどこへ向ってしまうかわからない。

人材育成、人材不足について…法人のマンパワーを育てる。理事長←→新人 でも共有できるシステムを作り、双方向性の関係を築く。現場責任制度を用いる→現場の判断で予算を任せる。赤字でも黒字の部署と助け合う。共生社会、意思決定、参加→法人の決定に職員が参加しているか？

東日本大震災後、新しく施設を建てる時に住民に説明が必要だが、どのようにすればいいのか？

→まず、施設、利用者を見てもらう。知ってもらう。住民に説明する時に、誰とどの事について話し合うか、調べて分析しておく。話し合いの目的を共有しておく。誰とどの事（問題）の話し合いをする前に、問題を自分達で決めてもらう。

ドミニカやコスタリカの障害者施設は、経済的に貧しいが幸せである。→コミュニティがしっかりしている。お金が無くても幸せと思える人を思いやる気持ちがある。連帯、助け合いは地域が弱いとできない。お金がなくても、技術が無くてもできるものなので、コミュニティをしっかりとする。

利用者を取りまく、家族、近所の人、地域福祉サービス、行政、医療、その他の地域資源を生かして、その人らしい生活を提供する。住んでいる人の思いを具現化する。

社会とのギャップ…高齢者は、動けないと思われているが、ほとんどが元気である。障害者も仕事ができる人はたくさんいる。情報のバランスをしっかりと見る。利用者の価値を見出していく→利用者と支援員だけの関係ではなく、様々な人に見せていく。価値を地域に出す権利は人間全てにある。

◎ 人の幸せを考える

…様々な業種と意見交換していく。気がつかないことに感動していく。種別を超える。障害を持った人は全ての年代をキャッチしている。その事を生かす。地域の困っていることをいろんな人の組み合わせで解決していく。

◎ ある社会が、その構成員のいくらかの人々を締め出すような場合、それは弱くもろい社会だ すべての人が社会の一員になれるように

まとめ

福祉は「おせっかい」だったが、「お互い様」になるように、役割を社会の中に見出していく。人の生き方から教わる。

利用者一人ひとりに社会の中で役割を持てるよう利用者の価値を見出し、高めていけるような支援をしていきたいと考えました。職住分離で、地域の中での活動を笑顔で行なってくれるご利用者、その笑顔や活動が地域を活性化できるように支援員として黒子のように支えていきたいとも考えました。

「日中活動支援の現状と課題」

～入所系・通所系における課題と今度の展望

「障害者支援施設における支援上の諸課題」

「自分らしく生きる」「その人らしい暮らしとは」

◎個別支援計画…利用者と交わす契約と同等のもの

支援内容を約束するもの

→利用者・保護者が、具体的にイメージして理解されるようにする

「自分」「らしい」「暮らし」→それ以上説明のない言葉

「その人らしい暮らしを応援します」→簡潔で前向きで耳触りのよい言葉だが、利用者・保護者がイメージできるか？

日常では

自分らしさ=自分の持ち味

「～らしい」（いかにもあいつらしい）=その人の性格・人間性

=その人の持ち味が発揮できて、その人の性格に相応しい生活

→わかりやすい言葉に

例 「楽しいと思える生活、うれしい、幸せと感じられる生活を一緒に考え応援します」

利用者・保護者・支援員・サビ管が共通のイメージを持ち、広がらなくてはならない

◎障害者支援区分

4月より障害者程度区分→障害者支援区分

普段の現場では、ほとんど意識されないが、報酬額が経営に直結している。経営に関心がなくても、区分と報酬に関心を持つ必要がある。

例 50人 生活介護 平均区分4 年間1億2千万円

平均区分4.5 年間 1億4千万円

→区分の出方で変わる（加算、減算、利用日数は無視しての計算）

調査員、判定員との情報の差があるので準備が必要。利用者の履歴書と言える。

普段はいいところを見つけて伸ばしているが、判定の時は、出来ない問題を強調することが必要である。

区分アップ→報酬アップ→職員配置の充実、設備の充実→よりよい利用者支援につながる。

◎就労継続支援B型の課題

運営基準→働く場、高い工賃を目指す

…現場では、利用者の高齢化、作業能力の格差が出てきている。

「高い工賃を目指す人」「工賃よりも生きがい、喜び求める人」

「生活上の支援が必要な人」が混在しており、利用者が多様化している。

例 支援学校卒業して、情緒不安定、移動困難、作業能力が乏しい

しかし親の希望が「就労継続B型の厳しい所で」→作業効率の低下につながる

\*作業の簡略化、細分化、時間配分の見直し、工夫が必要になる。

○工賃による制度のしぼり

1カ月工賃3000円 工賃を設定して都道府県に報告

高い工賃を目指さなければならない

→目標工賃達成加算ⅠⅡ

課題として

工賃保障と高齢化・重度化の両立をしなければならない

→職員配置増→経営圧迫→加算の獲得=高い工賃→職員の負担増

生活介護に移行してもらおうにも、ご利用者本人の希望もある…

B型でもグループわけが必要である。

○入所+就労継続B型（認められていない）

残業が出来るメリットがある。職員が少ない時にまわしてもらえる。

…でも職員の残業が多くなる

## ◎障がい者支援施設の課題

### ○夜勤者職員配置による日中の職員不足

夜勤2日分 4人分抜ける 振替、年休、早出、遅出も含むと6人抜ける（労働基準…お昼休憩もとれない。年休取れない。残業もある）

+○利用者の重度化・高齢化（車椅子・歩行器）

### 利用者の重度化・高齢化の対応として

\*施設のバリアフリー化→より安全な施設へ危険箇所の排除→バリアフリー化  
だが→古い施設は高齢化・バリアフリー化を考えていなかったため、段差やトイレ設備などがおいつかず危険箇所が増えていく

\*活動メニューの細分化 グループ分け

### \*高齢化・障がい程度

→日課の個別化・活動内容、場所の細分化→職員配置の必要性

ニーズの多様化→メニューの細分化→職員不足

グループ支援、グループ分けしないと行けないが、個別支援もある。グループに利用者を当てはめるしかないのか？

### \*通院支援

高齢化→通院増→日中職員不足が深刻化 付き添いの負担も大きく、付添いも重要化している。→厚生労働省へ「通院支援加算（仮称）」を要望し、報酬の評価をしてもらえば、職員の加配もできる。

### \*健康管理

入所系…支援のつながり、連続性。日中を夜間に活かす。家庭で見落とされる尿や便、食事量などがわかりやすい

通所系…親との認識の違い

感染症の侵入元になる可能性がある。

### \*入浴支援

高齢化→移動・立位保持の困難 転倒の危機→複数職員の支援が必要

→職員不足（機械浴も人手不足解消にはならない）

入浴を生活介護の活動としても、待機している人の活動ができない



\*送迎サービス

高齢化→自宅前までの送迎の必要性 搭乗職員の必要性→増車、小型化→経費増、人手不足

\*親の高齢化

認知力の低下、意思疎通能力の低下→連絡の停滞（家庭内に入りづらい）→支援に支障、健康面のリスク 親の介護サービスに関わることも  
対応として 親亡き後の生活基盤の確保が今後の大きな課題である。

まとめ

通所・入所に関係なく利用者の人生に関わる。現在だけでなく、今後（ターミナルも含む）も考える。10年後に笑顔が増えるライフステージを見据えたものにする。

サービスが増えても親の不安はある。いまだに「先生」と呼ばれ、遠慮されているので、謝ったりされ、希望も口にされない。親の思いに寄り添い、利用者のニーズにも応えつつ、安心できるようにできるようにしていく。

1つの事業所だけで完結するのではなく（利用者の住み馴れた所にも考慮しつつ）様々な事業所も使ってもらおう。（GH等）本人の想いを汲みとり、つなげて広げていく。そのために、職員は連携を行っていく必要がある。

## 自分のまとめ

今回の障害者支援施設の課題についての話は、ほとんどが和泉の里でも同じような課題、問題があると考えた。全てがどのように対応したらいいかの答えはなかったが、今回の研修で、これらの課題について再考することができた。自分としては、地域にご利用者を知ってもらうことが必要だと考えた。地域を変えていき、様々なソーシャルアクションを起こすことで、少しでも、ご利用者の生活、活動が豊かになると考えた。また、今回の研修で「人手不足」という話がよく出たが、されだけを原因にはしたくないとも考えた。時間配分や工夫でご利用者が安全で楽しい活動ができる方法がないか、考え、それをチームポジティブに話し合う機会を設けていきたいと考えた。もちろん現場としては、人が欲しいが、その人が価値、知識、技術を持った人のチームとしてなりたつたものにしていかないといけないと考えた。

今回の研修で、うまくいっていると思えた事業所は、人を大切にしていると感じた。利用者、職員、関係機関の人々、地域の人々がお互いに大切と思えるような関係づくりが出来ていると感じた。地域だけでなく、施設内だけでも、様々な人がおり、それぞれ違う考え、価値観を持っている。全ての人が納得できる答えはないと思うが、落としどころはあると思うので、そんなふうになれるよう調整していきたいと考えた。