

されてしまい、自分では止める事が困難になるので、先回りの支援を通してその行動を「しなくても済んだ」という成功体験を積み重ねることが大切だと話されました。多動、衝動性、強迫性などは、困った行動の場面だけではなく日常の行動の中にも連続体として見られることが大半で、問題となる行動の根っこの要素が共通する場合は、大きな問題に対して難易度の高い対応を後手でやりとりするのではなく、日常繰り返されている、それほど問題とは思わない行動に焦点を当て、その行動がパターンとして確立する前に積極的な支援を行い、和らげてあげることが成功への秘訣とのことでした。その後のシンポジウムでも札幌市自閉症者自立支援センター施設長 佐藤貴志氏、しびらき施設長 相浦卓也氏、清流園/セントラル武庫 所長 笠井喜世志氏の3人の方々から、住み慣れた地域で暮らし続けることを目標に、強度行動障がいのある方へのそれぞれの施設での取り組みをお聞きしました。

強度行動障がいは、生まれつきの障がいではなく、本人の特性と周囲の環境や関わりとのズレが蓄積され行動障がいが生じるとされています。田中氏、坊垣氏ともに話されていましたが、児者一貫した支援を行い、強度行動障がいを作らない「行動障がいの予防的支援」の取り組みが必要で、そのためにも教育・医療・福祉の連携は、ますます重要になっていくとのことでした。

令和6年度の報酬改定を機に強度行動障がいのある人たちを地域で支えていくための体制作りが進み始め、その中で重要な役割を果たす「広域的支援人材」への期待が高まります。ただ、現状は、中核的人材養成研修は始まりましたが、広域的支援人材の養成研修やテキストについては、現在検討中の段階です。人材の活用までにはまだまだ時間がかかるようですが、今後の展開に注目したいと思います。



【権利擁護セミナー in 兵庫/尼崎商工会議所にて】

◆セミナー報告について◆ ①～③

副理事長 兼 事業統括 上宮 俊一

① 事業所協議会近畿ブロック研修会に参加して

2月1日(土)に、株式会社インサイト代表取締役の関原深氏を当センターにお招きし、『就労支援事業の現状とこれから』と題する講演をしていただきました。株式会社インサイトは障がい福祉分野に特化したコンサルティングをされていて、今回は「就労継続支援B型が今年度の報酬改定でどのような影響を受けたのか?」、「10月からはじまる就労選択支援事業とは?」、「就労継続支援B型の経営実態についての調査報告」についてのお話がありました。

B型の報酬については「平均工賃月額に応じた報酬体系」と「利用者の就労や生産活動等への参加等一律に評価する報酬体系」の選択となっています。大半の事業所が前者を選択しているようですが、前者であっても経営状況の悪い事業所はかなりの減収となっています。

就労選択支援事業の対象者は、就労継続支援事業所に通おうとしている人や就労移行支援の標準利用期間を超えて利用しようとする人となっています。本人が思っている進路が妥当なものか?あるいはもっと違った可能性もあるのでは?そのようなアセスメントをすることが目的です。

関原氏は元々金融系シンクタンクにお勤めであったこともあり、私たち福祉業界の人間とは全く違った視点をお持ちで、新鮮でした。就労継続支援事業所についても、一般企業を分析するのと同じ観点から、「状況を数字で把握しているか?月次に把握しているか?」「福祉業界の人は気持ち、感覚が多すぎる」「気持ちがない人はいないのであって、気持ちの話になると前に進まない」「工賃向上と支援の向上は一致するという視点が大事」などと指摘されていました。とりわけ、工賃を向上させるために、ひとり一人の作業を分析し、作業アセスメント表をつくり、個別支援計画と連動させることで、工賃向上と支援向上が重なり得ると説明されていました。

最後に、利用者にとっての働く意義について問題提起がなされました。関原氏のようなコンサルタントの方からすれば、利益を上げることからはじめるのが当然で、最後に行きついた到達点が労働とは?という素朴な問いだったようです。私にはこれが非常に印象的でした。私たち福祉従事者からすれば、まず「目の前の利用者さんにとっての労働とは?」という問いから始めて、経営的視点は追従する課題として位置付けがちです。全く逆方向の思考の流れがとても新鮮だったのですが、お互いの思考の欠落部分を補えれば、利用