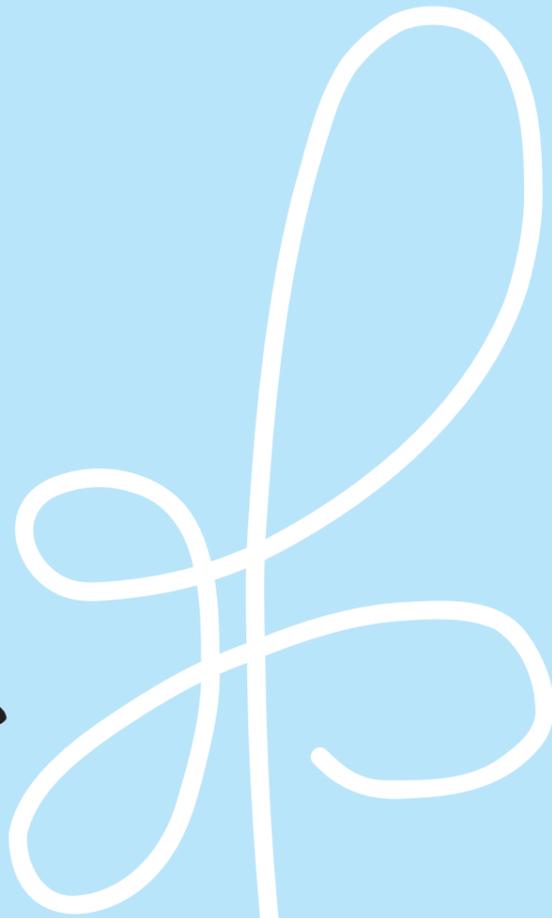


みんなの機会が平等で成熟した社会へ

PariPassou

NPO法人よつ葉福祉会 広報誌【パリパス】



● Feature

地域移行支援の事例紹介

「マチフル」に入居する
Aさんの事例紹介とインタビュー



Oct.2024
vol.

14

Contents

法人のコト 人材育成としてのスーパービジョン — 4-5
福祉資源のイロハ 障害を理由とする差別の解消を推進! — 6
地域協議会の役割について — 7

●発行：NPO 法人 よつ葉福祉会 〒649-7174 和歌山県伊都郡かつらぎ町佐野 677-1 ☎0736-22-3271 <http://yotsuba-hukushikai.or.jp/>
●編集長：井端 郁人 ●制作：株式会社 Crop 〒640-8035 和歌山県和歌山市万町 4 ニューチャービル 2F
●ご意見やお問い合わせは jimukyoku@yotsuba-hukushikai.or.jp へお寄せください

6年ぶり! 【よつ葉まつり ~SAIKAI~】開催!

令和6年11月10日(日)、6年ぶりに「よつ葉まつり」を開催します。

よつ葉まつりは、特定非営利活動法人よつ葉福祉会の創設1年目から開催している地域行事です。新型コロナウイルス感染症の拡大により、やむを得ず中止していましたが6年ぶりに開催します。

このよつ葉まつりを通して、地域の皆様に私たちの取り組みを知っていただくことや、障害のある方や発達に



課題のある子どもたちの活動や生活を直接感じていただくことができると思っています。

今年は地域の皆様と一緒に創り上げていく交流イベントとして、笠田中学校様や笠田高校様、松下精肉店様、第2倉庫様、笑福亭様、久王様など地域の皆様方へ出店や出演などのご協力をいただき、盛大に開催する予定です。

よつ葉まつりを「再開」することで、以前のように地域の方々をはじめとした全ての方々との「再会」や、思ってもみなかった人との偶然の「際会」を通して、地域や社会にとって必要な法人として貢献することを改めて考える機会にしたいです。

来年(令和7年)は法人設立から20年の節目です。より一層、法人運営にご理解ご協力いただきますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

よつ葉福祉会からの
お知らせ

ケアスクールひと葉

介護人材育成により福祉向上に繋がることを目的に各種研修の講習会を実施しています。

介護職員として介護関連職種等に就職を目指し、公共職業安定所長から受講あっせんを受けることができる方を対象に、離転職者等職業訓練の受講者を募集しています。

■申込期間：9月24日～10月15日

■訓練期間：11月21日～令和7年2月20日

内容は、介護の研修である初任者研修課程や障害のある方の外出時に支援できる同行援護従業者養成研修の一般過程講習を実施します。修了すれば2つの資格を取得することができます(受講料は無料です)。詳しくは、ケアスクールひと葉までお問い合わせください。

☎ 0736 - 22 - 3281 (暮らし応援センターシアフル内)



よつ葉川柳

法人内で川柳を募集しました。とても法人のことが伝わる内容が揃いましたのでここに発表します。温かい目でご覧ください。

分かってよ
ことばにしないと
分からない

「やってます」
そんな人ほど
やってない

よく聞いて
声にならない
ことばある

雑談も
貴重な情報
含まれる

「ありがとう」
その一言で
頑張れる

困ったら
お互い様の
助け合い



地域移行支援の事例紹介 「マチフル」に入居する Aさんの事例紹介とインタビュー

地域移行支援とは、「病院や施設から地域へ」を支援するサービスのこと。
障害者支援施設などの入所者や精神科病院に入院している方が、スムーズに地域に移行し、安心して地域で生活できるようお手伝いします。今回は精神科病院から共同生活援助(グループホーム)・マチフルに入居された、Aさんの事例をご紹介します。

障害者基本法では、「全て障害者は、可能な限り、どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと」と定められています。この理念を実現するためには、障害者支援施設や精神科病院からの地域移行の取り組みが非常に重要です。



Aさんの地域移行

(30代・和歌山県生まれ)

精神科病院から共同生活援助(グループホーム)に入居されたAさん。どこで誰と生活するのか、どのように生活したいのかなど、経験を通して自分で自分の生活を決めています。その過程をご紹介します。

◆幼少期〜大学

地域の小学校に進学し、地域の少年野球チームに所属。国語や算数が苦手なことから医療機関を受診し、LD(学習障害)

と診断され支援学校への転校を勧められるも、地元で少年野球を頑張るため拒否。ご両親は本人の好きなスポーツで活躍できるよう応援してきました。中学校も野球部に所属し、一生懸命取り組みました。高校ではウエイトリフティングに転向し、団体にも出場！好成績を収めました。大学進学後も競技を続けるもののケガで練習ができなくなり、この頃からお酒を飲むようになりました。

◆大学卒業後〜社会人

卒業後は、貨物をフォークリフトで運ぶ仕事に約5年間従事。職場では、学習障害の特徴である漢字が読めないことや不器用さにより工具がうまく使えないことなどで上司から叱責を受け続けました。叱責からくるストレスでさらにお酒を飲み続けるように。コロナ禍で仕事が激減したため解雇され、自宅に引きこもるようになりしました。

◆精神科病院入院〜住居の確保

派遣の仕事に挑戦するも昼夜颠倒状態で出勤できず、日常生活が破綻。アルコール依存症の治療のため精神科病院に入院。治療が進み、退院後の生活について病院から当法人で地域移行支援をしている「暮らし応援センターシアフル」に連絡がありました。本人と話し合った結果、自宅から生活環境を変更することに決定。主治医、病院のケースワーカーとも連携し、保護者とも相談しながら入院時の外

どくなってしまうので、週3回のペースで行っています。

Q 休みの日の過ごし方は？

【Aさん】休日は1人になれる時間があるので、ゆっくりしたり、気分転換に散歩やジムに出かけて運動をしたりしています。

Q 趣味は？

【Aさん】道の駅に行くこと、花を見ること。花は特にタンポポなど黄色い花が好きです。アニメの「クレヨンしんちゃん」も好きです。



Q マチフルに来て良かったことは？

【Aさん】みんな優しくして良い人たちです。

Q 配慮してもらっていると感じる点は？

【Aさん】疲れが溜まった日や嫌なことがあった日は、ついお酒を飲んでしまいがちになるのですが、世話人さんたちが日々の生活や仕事で何か困ったことはないかと相談に乗ってくれるので、すごく気持ちが楽になります。

Q 入居する前と後での心境の変化は？

【Aさん】入居前は、家に戻って生活するかマチフルで生活するか悩みましたが、実際に入居前に体験をする事ができたので、生活をしていくイメージができました。みんなと生活をする中で、いろんな障害を

持った人がいることを知ったので、僕はアルコール依存症ではあるけれど、それを自身でやっとな受け入れることができました。少しずつ、自立していけるよう頑張ります。

Q 今後の目標を仕事面・生活面どちらでも可

【Aさん】この生活リズムに慣れてきたので、このままのペースで過ごしていきたいです。少しずつ、自立していけるよう頑張ります。

Q Aさんは、どんな人ですか？

★周囲を気にかけてくれる優しい人であり、ムードメーカーです。よく野球の話で盛り上がっています。
★少し体重が増えたことを相談したら、行きつけのプールやジムを教えてください、実際に行ってみました。
★Aさんより後に入居した私に、決まりごとや分からないことを丁寧に教えてくださいました。

【一緒に生活する利用者さん】に聞いてみました
送っている皆さんにもお聞きしました。

Q 入居に至るまで、不安や困ったことはありましたか？

【お母様】福祉サービスの制度が分からない

【Aさん】「一緒に生活する利用者さん(保護者)にインタビュー」
精神科病院退院後はどんな生活？

◆マチフル入居〜現在
「将来は自立して、一般企業の障害者枠で働きたい」と周囲の支援者に話すようになり、就労継続支援B型事業所へ見学・体験後、通所を始めました。マチフルに入居し、もうすぐ1年を迎えます。

出機会に一人暮らし用のアパートと複数のグループホームを見学し、外泊期間にはグループホームも体験。最終的にマチフルへ入居が決められました。
※この体験まで福祉サービスを利用したことがなかったAさん。退院を機に障害者手帳の申請を行い、療育手帳(B2)が交付されました。退院前にはAさんと保護者、主治医、病院のケースワーカー、シアフル、マチフルの担当者で会議をし、当面の目標を「規則正しい生活リズムを作ること」としました。

【Aさん】に聞いてみました

Q 今、どんな仕事をしていますか？
【Aさん】100円均一ショップの商品の袋詰め作業などを行っています。

Q 仕事は楽しいですか？

【Aさん】はい。楽しくて頑張っているのですが、毎日仕事だと疲れが溜まってしん



支援など福祉サービスは拡がりつつあります。しかし、地域では、支援を必要としている人に必要な情報が届かず悩まれている方が多くいます。制度や福祉サービスがあるのに必要な方が利用できていないという重く大きな地域課題を改善するため、私たちよつ葉福祉会は今後も地域の関係機関や自立支援協議会と連携し取り組んでいきます。ご要望ご質問などございましたら、当法人の各事業所までお気軽にお問い合わせください。

最後に

地域には、虐待を受けている子どもや障害のある方、貧困により生活の立て直しが難しい状況の家庭、不登校状態にある児童やその家族、ひきこもり状態などにより困っている方々がたくさんいます。今回のAさんの例にもありましたが、困っている時に必要な情報が届かず福祉を活用することができない人がいることも事実です。Aさんは、入院機会を通して、必要な情報入手し支援が届き、人生が好転するきっかけを持つことができました。Aさんが活用した地域移行支援、共同生活援助や就労継続

法人のコト

人材育成としてのスーパービジョン



社会福祉従事者の人材育成は容易ではありません。法人によっては人材育成のために様々な研修機会を提供しているところもあります。しかし、優れた研修を受講したとしても、研修内で得られた知識がその後の実践に生かされる可能性は数%で、なかなか実践には活かされていないのが現実です。社会福祉実践の中で、援助の質の向上とそれらを維持するためには、質の高いスーパービジョンの提供が有効と言われており、スーパービジョンが果たす役割は非常に大きいといえます。

よつ葉福祉会の育成視点

① 社会福祉従事者の視点

障害者ケアマネジメントにおける次の3つの柱を中心にしています。よつ葉福祉会の法人理念ともつながる視点です。

障害者のケアマネジメントにおける3つの柱

- (1) 本人ニーズ中心
- (2) チームアプローチ
- (3) 社会資源の改善、開発

よつ葉福祉会の経営理念

- (1) 利用者の尊厳と人権を最優先し、常にサービス提供の質の向上を目指す
- (2) 職員同士が共に人間的な成長ができる仲間づくりを目指す
- (3) 利用者の住みやすい地域づくりに貢献することを目指す

② 法人の求める人材像の基準

パート、正社員、主任、所長、統括所長に分けて基準を設定しています。

【例】正社員の場合 ※次ページ「表1」参照

スーパービジョンでは、職員に**社会福祉従事者としての価値・知識・技術**ならびに、法人が示す**組織人材像とその実践**を、人材育成到達度基準と照らし合わせて実施しています。

具体的な取り組み

令和5年度に、スーパーバイザー（指導者）の役割を担う**所長や主任**等の役職者が、①と②を踏まえた個別スーパービジョン、各事業所内でグループスーパービジョンが行えるよう**法人内体制を整備**しました。

個別スーパービジョンでは、スーパーバイザー（役職者）が、1年間に6回、事前面談、スーパービジョン、振り返り、総括（最終のスーパービジョン終了後）を、スーパーバイザー（正職員）に対して行うこととしています。※今年度は年4回法人が実施するスーパービジョンでは、スーパーバイザーとなる職員が次の3項目の獲得を目指しています。

(1) 社会福祉従事者としての価値を確立する

(2) 法人職員として職責と機能を遂行できるようにする

(3) 個別支援・チーム支援・組織業務・地域活動のすべてのレベルにおける実践力を養う

また、年3回各事業所でストレンジスペースメントを活用したグループスーパービジョンも行います。各事業所で実施されているグループスーパービジョンは、**法人内の他事業所が見学し客観的なフィードバック**ができるようにしています。

まとめ

スーパービジョンの理想を**実践**することが望ましいとされていますが、それを実現することは容易ではありません。しかし「スーパービジョンに不可欠な要素と行動」をしっかり取り入れることができれば、理想の形に達する効果が期待できます。現在、よつ葉福祉会が行う形は、最低限の要素と行動に絞り、**実現可能なスーパービジョン**を行っています。

【表1】人材育成到達度基準

	連携	主任や関係機関と意思疎通を図りながら仕事ができる	主任と連携を図りながら仕事ができる	主任や関係機関と連携を図りながら仕事ができる
リーダーシップ	支援リーダーとして支援ができる	支援リーダーとして利用者の求める支援ができる	支援リーダーとして利用者の求める具体化された目標に向けて支援ができる	支援リーダーとして利用者の求める具体化された目標を根拠付けて提案できる
チームワーク	職場内のチームを意識した仕事ができる	職場外とのチームを意識して仕事ができる	チームとして成果を上げるための自分の役割が理解できる	チームとして成果を上げるための仕事ができる
社会福祉活動	社会福祉活動を仕事としている意識がある	事業の業務と事業以外の業務が整理理解できる	法人が展開する事業以外の社会福祉活動を積極的に実行できる	事業の業務と事業以外の社会福祉活動のバランスを取りながら積極的に実行できる

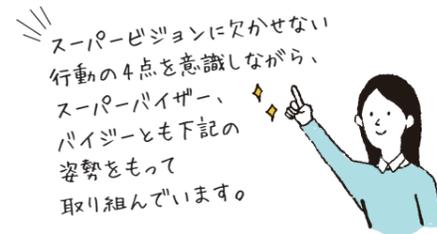
スーパービジョンで欠かせない要素と行動

✓ スーパービジョンに欠かせない要素

1	バイザーとバイジーの関係性と合意	信頼関係に基づく「良い関係」（適切な関係）とは、「必要な称賛と建設的なフィードバックを双方がやり取りできる関係」です。
2	バイザーとバイジーが「共に成長していくプロセス」としての認識	バイジーは、バイザーに過剰な期待をせず、バイジーも自分の責任をはたさなければスーパービジョンは成り立ちません。
3	スーパービジョンにおけるアセスメントに関する話し合いの重要性	「利用者に何が起きているのか」「問題の背景に何があるのか」の理解を深めていくというアセスメントは、言うまでもなく非常に重要で、比重が大きくなります。

✓ スーパービジョンに欠かせない行動

1	はっきりと意見を言う（心理的安全性を基に助言・指導）		
2	協働する	3	試してみる
4	省察する（自分自身を振り返り良し悪しを考える）		



- 批判的な内容であってもフィードバックを積極的に求める
- やり方がわからないときはそのことを認める
- 自分よりも相手の方が多くの知識やスキルを持っているときはそのことを認める
- 相手の長所に注意を向ける
- 相手の長所を認める
- 相手の特異な貢献に対しても感謝を示す
- 相手から意欲的に学ぼうとする
- 相手のアイデアに耳を傾ける
- 相手の助言に耳を傾ける

※ 相手とは、バイザー・バイジーの両者を指す

法人内でのスーパービジョンは、令和5年度から始まったばかりです。よつ葉福祉会における「最善のスーパービジョン」となり、法人が求める人材育成の一助となるよう、これからもみんなで取り組んでいきたいと考えています。





福祉資源のイロハ

知っておきたい
新しい福祉の法律や資源について、
わかりやすくお伝えします。

障害を理由とする差別の解消を推進！

橋本・伊都障害者差別解消支援地域協議会が発足

2016(平成28)年4月、「障害者差別解消法」が施行され、行政機関等と事業者は不当な差別的取扱いの禁止とともに、合理的配慮の提供が求められることとなりました。

の推進に関する法律の一部を改正する法律(「改正障害者差別解消法」)が施行されました。共生社会を実現する取り組み推進のため、事業者は障害のある人に対し**合理的配慮の提供が義務化**されました。

改正のポイント3つ

改正障害者差別解消法では、障害がある人への「不当な差別的取扱い」を禁止し、「合理的配慮」及び「環境の整備」を行うことで、障害のある人もない人も共に生きる社会(共生社会)を目指しています。

Point 1

合理的配慮とは？

- 「合理的配慮」は、障害のある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに負担が重すぎない範囲(=「過重な負担」のない範囲)で対応すること(事業者に対しては、対応に努めること)が求められるものです。
- 「過重な負担」があるときでも、障害のある人に、なぜ「過重な負担」があるのか理由を説明し、別のやり方を提案することも含め、話し合い、理解を得よう努めることが大切とされています。

Point 2

環境の整備とは？

- 「環境の整備」は、企業や店舗などの事業者や行政機関等に対して、個別の場面において、個々の障害者に対する合理的配慮が的確に行えるよう、不特定多数の障害者を主な対象として事前に改善を行うことです。
- 合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合や、障害者との関係性が長期にわたる場合は、その都度、合理的配慮を提供するよりも「環境の整備」を行うことが効果的です。

Point 3

不当な差別的取扱いとは？

- 「不当な差別的取扱い」は、障害のある人に対して、正当な理由なく、障害を理由として、サービスの提供を拒否することや、サービスの提供に当たって場所や時間帯などを制限すること、障害のない人には付けられない条件を付けることなどです。障害のある人の権利利益を侵害することであり、障害者差別解消法において禁止されています。
- 障害のある人に対して、障害を理由として、サービス提供を拒否する等の取扱いに「正当な理由」があると判断した場合は、障害のある人にその理由を説明し、理解を得よう努めることが大切とされています。

障害者が不当な差別を受けたと感じた時は

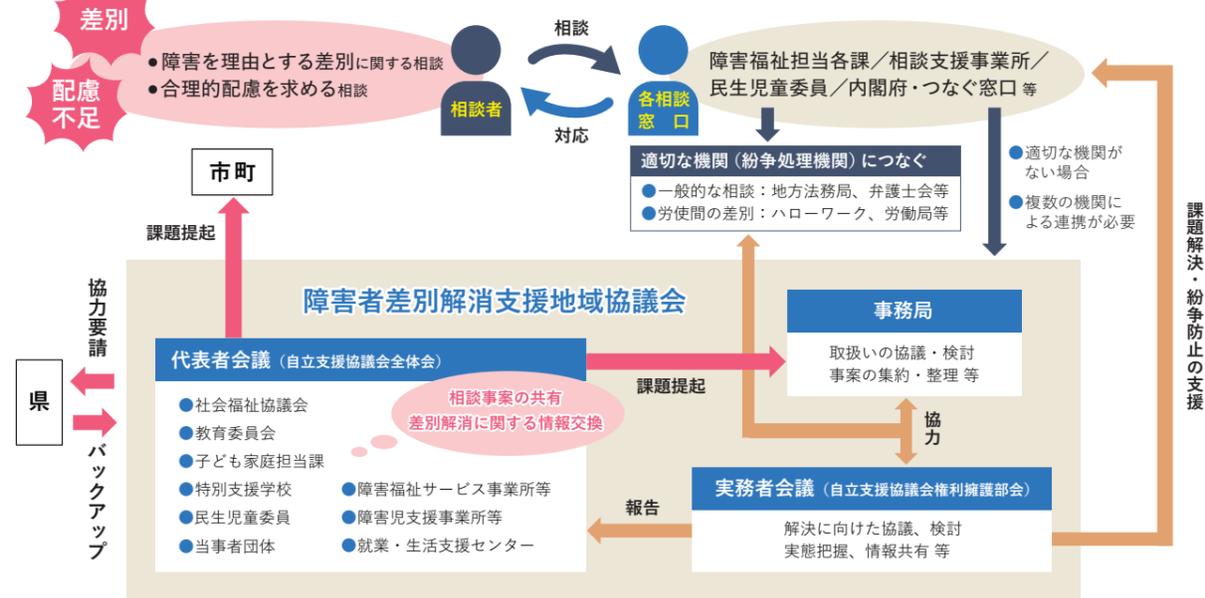
各行政機関の窓口や民生児童委員、相談支援事業所、内閣府・つなぐ窓口等が対応します。しかし、実際に不当な差別を受けたと感じた時に、相談窓口を自分で選び足を運ぶことは難しいと思います。そのため、各地域で障害者差別に関する相談等について情報を共有し、障害者差別を解消するための取り組みを効果的かつ円滑に行うネットワークとして、関係機関による「障害者差別解消支援地域協議会」が組織されています。



橋本・伊都
地域でも
支援組織が発足

令和6年4月、障害者差別に関する相談全般を受け付ける**橋本・伊都障害者差別解消支援地域協議会**(以下、地域協議会)が設立されました。

橋本・伊都障害者差別解消支援地域協議会フロー図



地域協議会の役割について

地域協議会は、障害を理由とする差別に関する相談及び当該相談に係る事例を踏まえた差別解消の取り組みを推進するため、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」

の規定に基づき設置されました。橋本・伊都地域の障害者差別を解消するため関係者が話し合う場を作り、障害のある人もない人も共に暮らせる地域づくりを目的としています。

地域協議会の具体的な役割

- 1 障害者差別に関する事案や取組の共有・分析に関すること
- 2 障害者差別解消のための広報・啓発活動に関すること
- 3 障害者差別解消のための研修に関すること
- 4 その他、障害者差別解消に関し必要な事項

秘密は守られます！

地域協議会を構成する全ての者に対し、地域協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない旨を規定しています。地域協議会における積極的な情報交換や連携の推進が担保されておりますので、安心してご相談ください。

不当な差別に合ったらご相談ください

当法人の「暮らし応援センターシアフル」(TEL 0736-22-3281)では、利用者様が不当な差別に合った際の相談窓口を担っています。※当法人が受託している基幹相談支援センターは、橋本・伊都地域協議会実務者会議の構成員として協議に参加しています。

◎もっと詳しく知りたい方はリンク先をご参照ください

- ▶ 障害者差別解消法が知りたい
- ▶ 障害者差別解消法の全文が読みたい
- ▶ 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針が読みたい
- ▶ 地域協議会の設置・運営暫定指針が読みたい
- ▶ モデル的に地域協議会を立ち上げた地域を知りたい

