

「アガベ」(題字・伊藤博胤)

 日本社会事業大学  
Japan College of Social Work

# アガベ

日本社会事業大学同窓会北海道支部【(2020年10月10日発行 第30号)】

(事務局=むかわ町穂別80番地10 愛誠会内 0145-45-2455)

## 発達障害のある人の支援と自分について

～大学時代から今に至るまで ・ その3～

はるにれの里 札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがる 塚本由希乃

昨年からの続きになりますが、今回は最終章であるその3・“現在の仕事についての紹介”をします。

私は、標記のセンター(以下、「当センター」)に所属して4年目になります。1年目は就労移行支援事業所、2～3年目は障害者就業・生活支援センターに所属していました。4、5年目はスクールカウンセラーも兼ねていましたが、現在は、はるにれの里にフルタイムで勤めています。

当センターの仕事は、その1で書いたように、①普及啓発、②地域支援、③モデル事業、④調査報告の4つです。今回はその中でも、昨年からのモデル事業として実施している青年期の発達障害の傾向(診断)がある人への支援プログラムである

“TransitionOSS(通称トス)プログラム”の実践をお伝えしたいと思います。

はるにれの里では就労支援に3年携わり、当センター所属後も何となく就労支援担当の役割を担ってきているので、発達障害のある人の就労支援に携わってからは7年目になります。

発達障害の就労支援における課題の一つに、就労定着の難しさが言われています。社会が発達障害について理解していく必要がある一方、本人自身も就労をしたいと思う気持ちや、働いていくための一定のスキルが必要だろうと思います。最近では、就労支援の資源も充実してきてはいるものの、就労しても続かない人、そもそも就労支援に繋がらない人もいます。発達障害のある人への支援として、就労支援よりももう少し手前に土台スキルのようなものが必要なのではないかと考えたのが、今回のプログラムを実施したきっかけです。

対象は、20歳前後の男女数名で、発達障害の診断の有無については様々でした。

しかし共通しているのは、就労に向けた課題がある人たちということでした。

プログラムについて、かなりざっくりご紹介すると、就労に必要と言われているコミュニケーションスキル、感情コントロールスキルに加えて、これまで発達障害の人のスキルとしては注目されていなかった、目標設定のスキルや、実行機能と呼ばれる計画や行動の開始のスキルにも焦点を当てています。練習のサイクルとしては、彼らの学びやすさを念頭に全体セッションの後、個別セッションを行い、その後インターシップライヤ自宅など実生活の場でスキルを練習するという流れを設定しています。

また、プログラムでの教え方については、彼らの学びやすさに合わせたツール（ルーティーン学習や、ビジュアルリマインダー等）を紹介し、認知行動療法やソーシャルナラティブ等、実証されている支援の仕方を採用しています。

発達障害のある人へのプログラムの構成要素として、学び方に合っているなどポイントはいくつかあると思います。個人的にも臨床実践で大切な要素が多く含まれているプログラムだと思っています。

一つ目は、アセスメントにしっかり基づくことです。発達障害のある人の場合は、特に、その特性や学び方は一見では判りにくいため、何が得意であり、何が苦手か、アセスメントに基づいて、関わり方や支援の仕方を工夫していく必要があります。

支援の中身として、対象者の必要性や学び方に合っているということが、支援として良い成果に繋がることを実感しています。本プログラムでもフォーマルなアセスメントでは、心理検査等フォーマル検査を行い、加えて、スタッフからの聴き取りや行動観察により、特性やスキルをインフォーマルアセスメントとして行っています。

二つ目に、これは本人が意思決定をしていくプロセスを練習するプログラムであるということです。よく支援者や保護者から、本人に「就労意欲がない」、「やりたいことがわからないという」という相談を耳にします。スキルの一つである、目標設定スキルは、彼らが経験や学びを得にくい”自分で選ぶ・決定する“ということを支援する、一つの有効な方法だと思っています。

具体的には、自分で立てたゴールとそれに向けた必要な計画や行動、そして実際に取った行動と結果などをスタッフと共有し、振り返りをしながら進めていきます。できなかった計画立てが少しずつできるようになる様子を窺うことができたり、終了後の彼らの言葉では、「目標を文字に起こすことで具体的になって、自分の達成感に繋がっていった」という言葉が聞かれました。そもそも支援は本人のためにするものだと思います。ただ、そこが見えにくいことが一つの支援課題であった彼らの状況に対し、このスキルに焦点を当てて支援していくことは、とても大事だと思っています。

そして最後に、効果的な支援プログラムは、多くの人が実施できるべきと考えていることにあります。本プログラムの構成要素は、実証に基づいた教え方を採用していたり、参考にしたプログラム（\*1）についても効果検証を繰り返し、一定の効果を報告しているものになります。その1で書いたとおり、私が大学院に入ったきっかけは、障害のある人の発達支援で自分の知識不足を感じたからです。同時に、ゆくゆく知識を学び、支援を行うときには、人に説明ができる支援をしたいと考えてきました。

一貫しない支援は、支援を受ける側、する側の両者にとって、ともに苦勞する状況を見てきたこと、そして、良い支援であると思うのであればこそ、見える効果を示し、周囲や社会にも拡げていくことができたならば良いと考えるからです。

この支援が、この後の彼らの就職や生活にどう影響していくのかについては、すぐに結果が見えるところではありません。しかし、プログラムの前後アセスメントと比較すると、対象にしていたスキルが身につけていることがわかっています。今後の安定した生活に繋がっていくと良いな、と思っています。

最後に、今回、その1で書いた、自分の問題意識である『人間の仕組みを学び、その上で“支援”を考えていく必要があると考えたこと、そこから、心理学を学びはじめたこと、心の発達の仕組みを理解して、仕組みに応じた支援、また支援の理由を人に説明できる支援をしていきたいと思うようになったこと』へのアンサーとして、現在の仕事の報告をさせていただきました。もともとの問題意識に触れることができているようにも思っており、現在見えるニーズに応える仕事としてもとてもやりがいのある実践だと思っています。

このプログラムは、今年度については、札幌市近隣の大学で実施中です。プログラムは新型コロナの影響で、オンラインでの実施、そして回数も減らす、という形となりました。他の業務もオンラインでの実施になったり、規模縮小になっている部分があります。

「やるべきことを地道に重ねていけば、自分がしたい仕事はできる」と仕事にやりがいを持ってきた私には、自分でどうすることもできない事態に、当初、戸惑いがありました（今も少しありますが）。ただ、そんなときは、“無しにする”のではなく、“小さくする”、“形を変える”など、違う形にできれば良いのだということに気がつきました。

また、社会福祉支援の視点は、社会の変化に応じて変わっていく部分もあるかと思っていますので、こういう事態だからこそ、変わって良い部分と変わらない本質的な部分も見えてくると感じています。最近では、前に進むだけではなく、そういった新たに知ることや気づきを取り入れ、時に振り返り、また自分の仕事に活かしていかれたならば良いと考えているところです。

今後も、その状況に応じて、楽しみながら、マイペースに仕事とお付き合いできればと思っています。

長々、私の話にお付き合いいただき、本当にありがとうございました！

\* 1 : 今回、参考にしたプログラムは、アメリカノースカロライナ大学TEACCH部で開発したT-STEP（発達障害傾向のある学生向け就労プレプログラム）になります（ローラ・クリンガー、第26回日本LD学会～発達障害の人が大人になって幸せになるために～、2017）。

# 職員から新型コロナウイルス感染症陽性者が出た

社会福祉法人栄和会常務理事・総合施設長（学部23期） 瀬戸雅嗣

新型コロナウイルス感染症がパンデミックを起こし、私たちの生活に大きな影響を与えています。札幌市内では老人保健施設でクラスターが発生し、入所者と職員合わせて90人を超える感染者が出て大きな問題にもなりました。

新型コロナウイルス感染症は未だ終息の見通しも立っていません。しかし、社会福祉施設や事業所の利用者は感染によるダメージが大きいと思われるため、一般よりも感染防止には力を入れています。

私が勤める社会福祉法人栄和会では札幌市内で特養3施設、老健1施設、ケアハウス1施設のほか、通所系居宅事業、訪問系居宅事業、居宅介護支援事業、地域包括支援センターなどを運営しています。当然、感染防止対策には万全を期してきたつもりです。しかし、特別養護老人ホームひらおか梅花実（清田区平岡）の職員1人が感染し、その対応に多大な苦勞をしました。幸いなことに、その職員から感染が拡がることはなく、約3週間の入院とその後の約3週間の自宅待機（本来であれば退院後2週間で復帰させる予定でしたが、本人の体力が戻らず結局3週間休ませました）で、復帰しました。

こうしたことを踏まえ、今後のみなさまの参考になればと思い、このレポートを書くこととしました。

## \* 特別養護老人ホームひらおか梅花実の概要

- ・ 入所定員80人、ショートステイ20人の10ユニットで構成
- ・ 併設のデイサービスセンターは定員20人
- ・ 陽性診断を受けた職員は特養介護職員で20歳代の女性

## (1) 職員の感染が判明した経緯…

- ・ 4月6日 当該職員は夜勤明けで帰宅
- ・ 4月7日 休み 夜間発熱
- ・ 4月8日 施設に連絡あり発熱のため休むこととした。同居家族（両親）も発熱しており、保健所に相談し家族とともに病院受診、レントゲン及びインフルエンザ検査を受け、インフルエンザは陰性のため風邪の診断を受ける
- ・ 4月10日 当該職員は解熱したが、同居家族（両親）の発熱が続いているため、PCR検査を受ける
- ・ 4月11日 同居家族（両親）が新型コロナウイルス感染症の陽性診断
- ・ 4月13日 当該職員もPCR検査を受ける
- ・ 4月14日 新型コロナウイルス感染症の陽性診断を受け入院

(2) 感染が判明する以前に、日頃の感染症対策に加えて新型コロナウイルス対策として行っていた措置（準備、予防等）…

- ・ 冬期間におけるインフルエンザ等感染症対策の他に、新型コロナウイルス感染症の対策としてやっていたことは、2月上旬より、①職員の体調確認（出勤時に体温及び体調不良の有無記入）、②デイサービス、ショートステイ等居宅サービス及び居宅介護支援サービス利用者の体調確認、③入居者家族の面会禁止、④来訪者の体調確認（氏名、連絡先、体温、体調不良の有無の記入）、⑤管理部門以外への立ち入り禁止など。

(3) 感染判明後の対応

- ・ 感染判明より以前の4月8日に、当該職員から発熱があり、両親も発熱があるとの連絡があり、その日から、①施設内における感染症発生時における対応に変更、②職員が勤務するユニット職員の更衣室等、他の職員との共用部分の使用を禁止して他の職員との接触を避ける、③当該ユニット以外も含むすべてのショートステイ利用者（利用中及び近々に利用予定）家族及びケアマネジャーに状況を説明し、利用の有無確認（数名除き利用中止及びキャンセル）、④保健所に連絡をし、今後の対応策についてアドバイスをもらい、保健所からは当該職員が陽性であったとしても最終出勤日以降に発熱しており、施設に濃厚接触はないとの判断であった。

※ 濃厚接触者の判断基準がその後変更になり、現在の基準では濃厚接触者がいることになる。

- ・ 4月13日に当該職員が検査を受けることを確認し、法人内で感染対策委員会を開催、陽性診断が出た場合と陰性だった場合の両方の場合の対応を検討。
- ・ 4月14日に陽性診断だったことが職員から連絡あり、前日の委員会方針に従い、①所管庁（札幌市介護保険課）に連絡、②入居者家族に電話連絡と文書配布③ショートステイ利用者（利用中及び近々に利用予定）、デイサービス利用者と関係するケアマネジャーにサービスの休止を連絡、④法人内の全職員に情報共有、SNS等での情報発信についての注意喚起、⑤ホームページでの感染者発生の実態の公表、を行う。
- ・ ホームページでの公表内容は、①職員発症までの勤務日や発熱日、受診日等の時系列報告、②保健所からは濃厚接触はないと言われていること、③施設における感染予防対策を記載。
- ・ ショートステイとデイサービスは、当該職員が発熱した7日から2週間を潜伏可能性期間と設定し、21日まで休止することし、札幌市に「新型コロナウイルス感染予防に係る臨時休業」の届けを行う。2週間という期間の判断は保健所の濃厚接触がないという判断を基に、法人内の感染予防マニュアルに沿って決定。

(4) 他の職員や利用者、家族、地域住民等の反応

当該職員のいる施設職員、法人内その他の施設職員とも感染が疑われる状態から正確な情報を伝えており大きな混乱はありませんでしたが、当該職員のいるユニットでは年度替わりで退職者と新規採用者がいたことから、当該職員が休んだことで人員的に勤務表を作るのが厳しくなり一部残業（早番から遅番まで通し勤務など）をさせて対応しました。また、当該施設で働く職員が、職場で感染者が出たことを理由に保育所での預かりを拒否された例がありました。その職員には特別休暇を与えることで対処しました。

入居者家族については概ね冷静な対応であったと思いますが、一部からは「保健所が濃厚接触はないと言ってもそれが正しいか分からないので全員検査すべき」「どのような感染症予防対策をやっているか説明してほしい」などのご意見があり、いずれも詳しい説明で納得いただきました。電話連絡と共に文書の配布やホームページでの公表をしていることでこちらの対応が信用できると思っただけなのではないかと思われます。

地域住民の反応が一番厳しいものでした。まず、陽性は確定していないが感染が疑われた時点（4月8日）でショートステイ利用者や関係するケアマネジャーに電話で連絡したことが、まわりまわって誤って伝わったようで、近隣の住民の方が「感染者が出たなら公表すべき」「町内の方がその施設のサービスを使っているので感染者が出た施設を使っていたことになるので町内を消毒しなければならない」などの苦情がありました。また、ケアマネジャーの中には「感染の経緯を文書で欲しい」といわれる方もおり、口頭による中途半端な情報提供は誤って伝わるのが分かりましたので、感染が判明した場合には文書配布とホームページでの公表をすることにしました。文書を希望したケアマネジャーにはホームページを印刷してもらうことで納得をしてもらいました。

また、発表されている行政機関による感染者情報には当該職員の話は会社員としか公表されませんでした。地元テレビ局が取材に来て「他の利用者、職員に感染していないか」「他の利用者・職員の検査はするのか」などの質問がありました。それに対しては「ホームページに書いてあるとおりなのでそれを見てほしい」と答えています。結局テレビニュースで施設の映像とホームページ画面が流れ職員が陽性だったと報道されましたが、そのニュースを見ての反応はありませんでした。

(5) 感染判明とその後の対応を経て、「事前にこんな準備をしておけば良かった」「こういうものがあれば良かった」というもの

職員の感染予防に関するリテラシーを高める必要性を感じました。法人では感染予防のために職員には自身の体調不良があった場合はもちろん同居家族等の発熱の場合も報告し出勤しないようにしていましたが、今回の場合、

後で調べると最終勤務日に同居の両親が発熱（後に感染確認）していたことが分かりました。規定通りに最終勤務日に出勤しないであればより施設内での感染リスクを減らせたと思います。

また、同居家族だけでなくプライベートにおける人との接触にも感染リスクがあることが分かりました。当該職員は6日の夜勤明け後から2日間友人に会い、別れた後の7日の夜に発熱したためすぐに会っていた友人に連絡したとのことでした。その友人というのが他の法人の介護系事業所で働く人だったため、その友人は自分には症状がなかったものの翌日に自分の事業所に連絡して状況説明し、事業所から出勤停止を言われています。結局その友人も感染していたことが分かりましたので、その事業所も職員から感染者が出たということで対応をしていました。その友人の感染予防に関するリテラシーが高くその事業所に感染者が広がることがなかったことから、当法人でも友人であっても同居家族同様の接触をした場合などには同居家族と同様体調不良の報告をさせるようにしました。

#### (6) 感染を受けて、事業運営に影響が出た部分

ショートステイ、デイサービスの休止による減収、再開後も利用率低迷による減収は大きいものがあります。ちなみにデイサービスセンターの利用率は年間平均80%強でしたが、再開後の1か月は40%台と半減しました。その後徐々に回復しましたが、元に戻るには約3か月かかりました。

#### (7) 今後の見通しや課題など

今のところ今回の件については終了していますが、同様のことが次々と起こってくる可能性があります。感染予防の徹底と感染者が出た際の対応をシミュレーションしておくことが大事だと思います。例えば入居者に感染者が出て本人は入院したとしても濃厚接触者になった他の入居者は施設内で隔離しますが、その人にケアするときの防護服はあるか、汚染区画と清潔区画のゾーニングはどのようにするかなどの準備が必要です。市町村等では防護服などを備蓄していると思いますので、事前に市町村と感染者が出た場合の打ち合わせも必要だと思います。

### \*\*\* 道同窓会からのお願い \*\*\*

1. 道同窓会費を納め、道同窓会活動に参加してください。
2. この「アガペ」を読み、周りの人たちに広めてください。
3. あなたの情報や思いを、事務局に届けてください。
4. その他、色々な提案を事務局に行ってください。（詳細は以下に…）

こういう混沌とした時代であるからこそ余計に、私たち日本社会事業大学の卒業生は、時代を切り拓いていく先頭に立たなければなりません。

道内の卒業生の中には、既にリタイアした人、社会福祉現場で活躍している人、また別の職業に就き弛まぬ努力をしている人など、多様な生き方、働き方をしている人たちがいることでしょう。

そうであるが故に、私たちは社大生としての誇りを持って、今まで以上に様々な事態に積極的に取り組んでいかなければならないのではないのでしょうか。

今日の日本社会を考えると、私たちが学んだであろう「権利としての社会保障」という理念は、残念ながら大きく後退させられてきています。富める者はますますその富を増やす一方で、その対極にある多くの国民は、権利も暮らしも次々に奪われ、さらに劣化させられてきています。貧困が社会問題化されてきているにも拘わらず、政治は「経済優先」で進み、本当に困っている人たちには光が当たっていません。

私たち社大生はこうした状況下にあるからこそ、再度、校歌に掲げられている「社会の福祉 誰が任ぞ」を思い起こしてみる必要があり、その理念をそれぞれの持ち場で活かしていくことが必要となってきたのではないのでしょうか。

道内に住む社大の卒業生のみなさん。

これを機会に是非、社大同窓会活動に参加してください。そして、イニシアチブを発揮してください。

道同窓会は例年は、1月に新春セミナーを、今の時期には秋季セミナーを開催し、社会福祉を学び直し、さらに実践へと歩を進めてきました。今は我慢の時かもしれませんが、少なくとも、この「アガペ」を通じて、共に結び付き合い、共に活動し合っていきましょう。あなたの同窓会参加を、心より願っています！

## 日本社会事業大学校歌

### 一、雲の蓋を先立てて

都の乾 花照らう

丘も名ゆかし代々木台

伝統の栄 われ踏みて

呼ぶや思潮の暁の声

社大 社大 おお われら

### 三、自由の鐘のなるところ

友愛の丘 月澄めり

汚濁 貪婪すさぶ世に

睦ぶ久遠の夢一つ

われらは茲に結ぶない

社大 社大 おお われら

### 二、孤独 敗残 途に哭き

わが世 餓莩の野となれば

社会の福祉誰が任ぞ

忘我の愛と智の灯

捧げん世紀来たりけり

社大 社大 おお われら

### 四、焦土の果に誓えれば

再び見まじ苦げんの日

冷たき 熱き争いの

上なる平和憧れて

行くは民主の道直ぐに

社大 社大 おお われら

