

第 38 回

海外研修報告書

2022年度(2023年実施)

社会福祉法人 清水基金

ま え が き

清水基金は1966年の創立以来、障害児・者の福祉の増進を目的に施設、設備の整備、充実に重点を置いた助成事業を続けております。1982年度からは将来の障害福祉を担う人材育成に対する助成にも注力し、従来の助成事業に加えて、海外研修事業を毎年実施して参りました。

海外研修は、社会福祉法人、特定非営利活動法人において障害福祉サービス等に従事されている方々の中から、熱意にあふれた有為の人材を選抜して海外に派遣し、各自その専門領域に応じて個人研修を行い、その成果をもってわが国の障害福祉の発展に役立てると同時に、これを通じて国際交流の進展にも寄与することを当初からの目的としております。

この事業も、新型コロナウイルス感染拡大に伴い2019年度より研修を中止しておりましたが、2022年度より再開し、発足後38回を数え、延211名の研修生達は貴重な経験を生かして各々の専門分野で着実に成果を挙げております。また、当初は3ヶ月間の研修コースのみでしたが、2004年度から新たに1ヶ月コースを追加し、これまでに38名の研修生が充実した研修を行ってきました。

今回の研修報告書は、2022年度に第38回研修生（1ヶ月コース1名、3ヶ月コース1名）に選ばれ、昨年4月からの研修を終えて帰国された2名が帰国報告会で行なった発表を中心に、編集したものであります。

この報告書が社会福祉に関係される皆様にとって、多少なりともご参考になれば望外の喜びであります。

最後に、この研修実施にあたり、研修生を送り出していただいた関係者の皆様、研修生を快く受入れて下さった海外の研修先関係者の皆様、特に合同研修の実施、研修生の個別支援にご尽力いただいたイリノイ大学シカゴ校八巻純 准教授、並びにこの事業実施にあたって終始多大なご指導ご鞭撻をいただいている選考委員会の諸先生方に心から感謝を申し上げる次第でございます。

2024年3月

社会福祉法人 清水基金
理事長 塚 本 隆 史

清水基金海外研修事業選考委員会

委員長 末 光 茂 旭川荘 名誉理事長

副委員長 大 塚 晃 上智大学 特任教授

委 員 洪 谷 篤 男 日本福祉大学 教授

〃 高 橋 流里子 元日本社会事業大学 教授

〃 吉 川 かおり 明 星 大 学 教 授

〃 長 田 淳 清水基金 常務理事

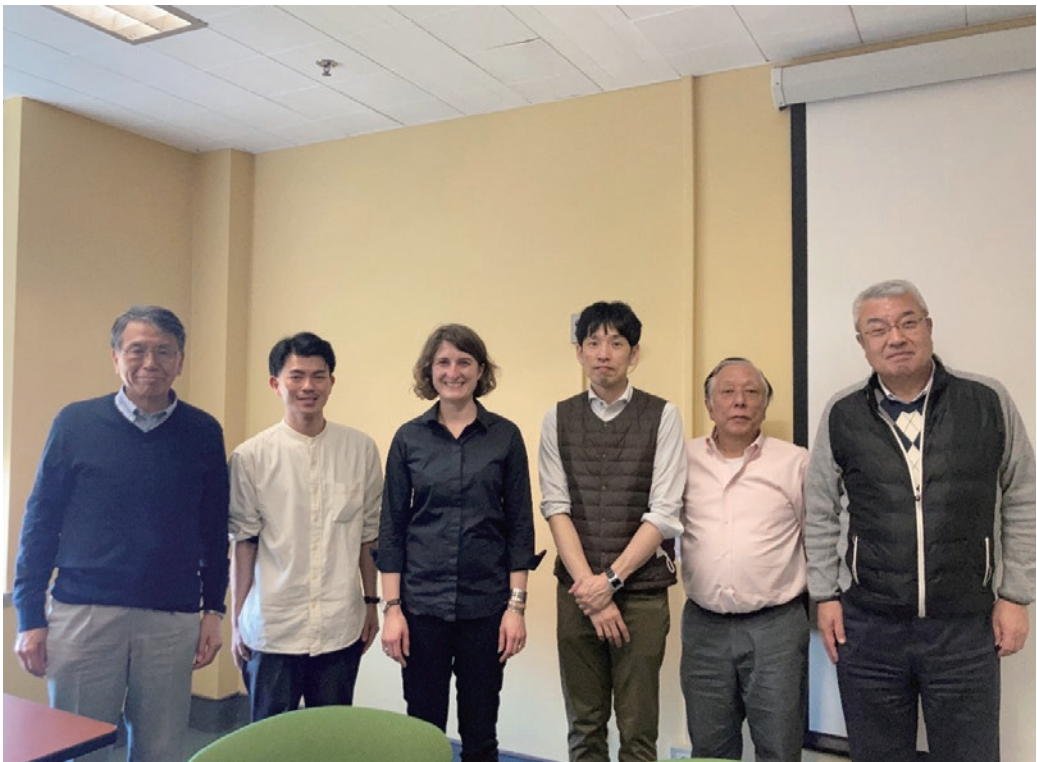
目 次

1 ヶ月コース

成人期の障害当事者の日常生活における 本人中心支援の在り方について	仲宗根 和 也	13
--	---------------	----

3 ヶ月コース

自閉スペクトラム症のある人に対する 青年期から成人期への移行期に求められる 支援体制について学ぶ	池 内 豊	43
--	-------------	----



Equip for Equality



Co-Operative Career Experience Program

第 38 回 海外研修シカゴ合同研修報告

はじめに

令和 5 年 4 月 15 日（土）に、新型コロナウイルス感染症（以下、COVID-19）による影響で 3 年ぶりとなった第 38 回海外研修がスタートした。シカゴのオヘア国際空港に到着して以降はマスクを外して移動を開始したが、少数だがマスクをしている人をシカゴ市内のバスや電車内で見かけたり、合同研修の主会場である University of Illinois at Chicago（イリノイ大学シカゴ校 以下、UIC）のキャンパス内の一部でもマスク着用が求められたりする状況下であった。以下に、4 月 17 日（月）から 4 月 28 日（金）にかけて行われた合同研修を報告する。

2023／4／17（月）AM

講義：プログラムオリエンテーション

講師：八巻 純、Ph.D.（合同研修コーディネーター）

合同研修の開始にあたり八巻氏から、アメリカ連邦政府やイリノイ州の障害者支援制度の枠組みや背景を理解した上で合同研修の内容を咀嚼していくことや、これまでの先輩研修生が得た経験に一步経験値を積み重ねることなど、合同研修に臨む姿勢を教えていただいた。また、これから見聞きする様々な福祉制度や取組を、ただ単に日本の枠組みと比較するのではなく、なぜそれらを取り組むに至ったかの背景や、支援現場で日々直面している課題等を、可能な限り探求しながら思考する姿勢についても教えていただいた。

出発前には不慣れな海外機関の情報収集に追われてきたが、今一度、先輩研修生とのつながりや、3 年ぶりでも快く研修依頼を受け入れてくれる訪問先の担当者に、少しでも自分の関心や疑問を準備して、積極的にコミュニケーションしていくモチベーションを注入していただいた気がした。

2023／4／17（月）PM

**講義：Illinois University Center for Excellence in Developmental Disabilities
（以下、UCEDD）**

講師：Kelly Hsieh, Ph.D., Associate Director, IL UCEDD

各州には連邦政府から、Developmental Disabilities Assistance and Bill of Right Act（以下、DD Act）をもとに、障害者施策を進めるために 3 つの機関を置くことが義務付けられている。それは、①人材育成や調査研究を担う UCEDD、②政策立案と評価を担う Developmental Disabilities Council（以下、DD Council）、権利擁護を担う Protection and Advocacy system（以下、P&A）である。イリノイ州では、Institute on Disability and Human Development（以下、

IDHD) が UCEDD として活動している。IDHD では、5 年計画で人材育成、コミュニティサービス、研究、普及の 4 領域の目標を設定している。研究に関しては、社会にどれだけの影響を与えるかといった視点が重要視されている。また、人材育成の取組である研修や講座の企画者は多領域の専門家で構成されており、障害とは異なる専門分野の大学院生や研修医等からの参加が年々増加傾向にある。

それぞれの専門分野に進む前段階で障害について理解を深めておくことは、研修効果としても大変効果的であり、障害のある本人たちの地域生活に直結するのではないかと考えた。また、障害者支援分野の中にいる私たちの方が、異分野のことを知る機会を模索する必要性を感じた。

2023/4/18 (火) AM

現場訪問: Have Dreams

講師: Caroline McCarthy, Training Director / Dana Fenceroy, Outreach Director

自閉スペクトラム症（以下、ASD）のある人への支援を専門とする機関であり、幅広い年齢層を対象とした様々なプログラムを実施している（16 週間の就労準備プログラム、地域での自立した生活スキルを学ぶプログラム、小学生から高校生までを対象とした放課後にソーシャルスキルを学ぶプログラム、カウンセリング等）。近年の傾向として、重度知的障害を伴う人から知的障害を伴わず大学進学する人まで幅広く利用があることや、不安や抑うつなど精神面のサポートを必要とする人たちが増えたことから、3 年ほど前から個人カウンセリングや家族カウンセリングを開始している。例えば、就労中の人へのカウンセリングとして、職場で 1 日の流れをどのように組み立てていくかについて話し合っている。

事業所内にある模擬店舗を見学した際に、休憩室も設置されていた。Dana 氏に、日本では休憩時間をどのように過ごすかについてもサポートすることが重要と考えられているとの話題を投げかけてみると、Have Dreams でも同様の考えであり、例えばタイムマネジメントスキルを身に付けておくことや、自立的に自由時間を過ごせることなどもトレーニングで取り組んでいると教えていただいた。

2023/4/18 (火) PM

講義: Person Centered Approach

講師: Kathy Carmody, CEO, Institute on Public Policy for People with Disabilities

Kathy 氏から、支援プランを立てる前提として、「アメリカでは「I（私は）」を中心にして考えるが、日本はもしかしたら「We（家族の意見・社会全体の風潮）」に影響を受けやすいの

ではないか」との投げかけがあった。また、「Person Centered Approach の考え方は、アメリカでも比較的新しい考え方であり、学童期であっても本人が選べるような選択肢を提供することや、自分のしたいことや希望が具体的に言えない人にはテクノロジーを用いたり家族や後見人等からも情報を集めたりして、本人の意向をくみ取ろうと試みる姿勢が求められる」との話があった。また、「アプローチを進める上では、途中で本人の希望は変わることもありプロセスとして捉えること (an ongoing process)」、「若い世代の本人、家族はより個別のニーズがあること」などの視点についても教えていただいた。

実際には、イリノイ州でも直接処遇職員の不足や人材育成の課題が続いており全ての希望に対応しきれない現状や、400～500人規模の州立入所施設で虐待事案が多数生じている現状がある。小規模グループホーム（定員8人まで）への移行を進めるにあたり、利用者が事業所と賃貸契約を結ぶことや、自分の部屋の鍵を持つなど、本人の権利やプライバシーが守られる仕組みを進めている。こうした現場の現状や取組を知ることで、「私たちと同じように過ごすとしたらどのような環境であるべきか？」という Kathy 氏の投げかけについて、具体的に考える機会となった。

2023/4/19 (水) AM

講義：米国知的障害者サービスの仕組みと歴史

講師：八巻純, Ph.D.

障害を理解するためのモデルの変遷について、まず 1970 年代のアメリカの医療現場において、「医療モデル」が実際にどのように捉えられ対応されてきたか映像資料を通して学んだ。次に、「社会モデル」は診断名だけでは分からない個人のニーズを見える化して捉えるものであり、個人と物理的、社会的、心理的環境との相互作用の結果として捉える視点を学んだ。歴史の変遷としては、1950 年代までは障害者は大規模入所施設に入所させられていた時代から、1960 年のケネディ大統領就任や世界的なノーマライゼーションの思想の広がりが契機となり、障害者の権利を訴える動きが増えていった。そして、大統領諮問委員会により障害福祉サービスに関する 95 の提言が作成され、大規模入所施設から地域生活への移行へと方向転換する契機となるとともに、現在の障害者サービスの青写真、原理となった。

こうしたアメリカの歴史から、日本における大規模入所施設から地域生活への移行はどのような経過をたどってきたかについても理解しておく必要性を感じた。また、障害者手帳制度ではなく、早期療育、特別支援教育、障害者支援制度などを受ける段階で、その都度ニーズをアセスメントするアメリカのシステムを知ること、あらためて個人と環境との相互作用の視点から、課題を整理しニーズを明らかにする視点を学んだ。

2023/4/20 (木) AM

講義: *Illinois Leadership Education in Neurodevelopmental and related Disabilities* (以下、LEND)

講師: *Kruti Acharya, M.D., Director*

LEND は、先述した DD Act により連邦政府が各州に設置を求める3つの機関の1つであり、人材育成や調査研究を担う UCEDD による取組である。LEND プログラムは、障害をもつ個人の健康と福祉を改善するために設計された、様々な専門領域の大学院生へのトレーニングであり家族や当事者も参加する。1年間で、週1回2～3時間の講義・研究とチームによる発表を行い、各分野に障害にも対応できるリーダーを養成することを目的としている。LEND が進める人材育成の背景には、幼少期から成人期の支援システムに課題がある。幼児期の支援システムは、早期介入サービスが3歳まで公費で行われ、3歳以降は学校の枠組みの中で PT や OT のケアを受けることができる。一方で、成人期の支援は非常に少なくなるとともに、家庭医への調査結果からは、知的障害のある子どもを成人まで診療できる精神科医や、発達行動的視点から診療できる小児科医が最も不足していると感じられている。また、小中学校で最も不足すると感じられているのは、特別支援教育を専門とする教員である。

LEND の受講者数が増加傾向にあることについて、その理由や参加者の動機づけについて質問したところ、プログラムの参加者は一定程度の報酬を得ることができること、参加した学生が後輩にその経験を話す機会を設けていること、また、プログラム終了後も SNS を通じたつながりが継続していることなどの話があった。障害児者支援に関する知識があり、多職種連携の視点を持った地域の様々な専門家の育成は、日本でも同様の課題であると感じるとともに、こうした人材育成の仕組みが進んでいくための仕掛けとして、人材育成の必要性の根拠を調査などで示すことや、上述した参加者の動機づけを高めるアプローチなどが大変参考になった。

※次節以降の3つの講義については、Equip for Equality に所属する3人の弁護士から障害者の権利擁護に関する講義を受ける機会を得たことから、日時は前後するが総論から各論へと並び替えて報告する。

2023/4/20 (木) PM

講義: *Protection & Advocacy System* (以下、P&A)

講師: *Mari Monteiro, 弁護士, Equip for Equality*

P&A は、先述した DD Act により連邦政府が各州に設置義務を求める3つの機関の1つであり、障害者の権利擁護を行う機関である。Equip for Equality (以下、EFE) の支援対象は、知的・発達障害者に限定されていない。知的・発達障害者の差別や不当な扱いをうけている当事者を守る活動からはじまり、社会の変化に伴い精神障害者、TBI: Traumatic Brain Injury (外傷性脳損傷)、MS: multiple sclerosis (多発性硬化症) といった高次脳機能障害や難病などにも対象者の幅を広げ、公民権や人権を擁護することを目的に活動をしている組織である。

EFE の活動は、家族、後見人、サービスプロバイダー等の意見に引きずられることはなく、障害者本人からの意志を尊重して活動している。イリノイ州の P&A の特徴は、従業員 65 人の内 40 人が弁護士であり、相談やアドバイスを無料で行う。例えば、セルフアドボカシーに関する情報提供やアドバイスをするだけの場合もあれば、エクステンダシスタンス（代筆等）や障害者本人に代わって相手方と交渉する役割を担うこともある。また、行政監査や警察の捜査とは別に、事前に予告なしに立ち入り検査を行う権限が認められており、クラスアクション（集団訴訟）を手がけることもあり、例えば市内バスを車椅子に乗る人も使いやすいよう改善を求めた活動もこれまであった。このように EFE の目指す方向性は、障害があるが故に差別されていることを是正するための活動であり、1 人の権利を守ることによって多くの方の権利を守ることができるよう、社会のシステムにインパクトを与えることを目指している。

2023/4/19 (水) PM

講義：精神障害者施設における身体拘束と隔離

講師：Cristina Headley, 弁護士, Equip for Equality

精神障害者施設は、州立と民間の 2 つがあり、日本と同様に措置入院（involuntary）と任意入院（voluntary）の場合がある。また、犯罪や刑事裁判となった人の中で、観察期間を 90 日以内として入院する人もおり、観察の中で裁判を受ける意味の理解や自己弁護できる能力がないと分かれば無罪となる。身体拘束や治療について、ケースマネジャーから通報が入る場合があり、EFE がチェックを行うケースがある。調査を行うと、本人が興奮したり攻撃的な行動をとったりした際に身体拘束を行う対応について、具体的に攻撃的な行動とはどのような行動を指しているか、拘束や隔離を行う必要性など曖昧なケースがある。EFE は、看護記録や治療プランに関する書類から、本人の人権が守られていない可能性を疑い、部屋から出る権利を奪っていないか、興奮しそうになったら安易に隔離室へと誘導していないか、罰ではなく治療的な意味があるときのみの拘束と隔離になっているか、拘束を継続する必要性がある行動が認められているかなどのチェックを行う。こうしたチェック機能に加え、毎年入院中の本人に意向を聞く機会を持つと共に、後見人、Supported Decision Maker、ケースマネジャーにも意見を聞いている。但し、基本的に後見人は無償でやっているが、本人の意見を反映していないと思われる場合もあり、本人のことを良く知る Supported Decision Maker の存在が大きい。例えば、病院でどのような治療が受けたいか考えるときに相談できる人は誰かなど、本人が生活する上で誰に聞けば良いかを明確にして文章化している。

質問として日本では行動障害を示す知的障害者が精神科病院に長期入院している問題があることについて尋ねると、イリノイ州でも同様の現状はあり、行動問題を改善するためのプランを立てる行動療法士のような人が不足していること、対応できるグループホームが不足していること、入退院を繰り返すケースがあること、緊急避難的に知的障害者施設に移っても入所期間が長くなるケースなどがあるとのことだった。

2023/4/21 (金) PM

講義：クライアントアシスタントプログラムと職場での障害者差別

講師：Rachel Weisberg、弁護士、Equip for Equality

Rachel 氏は、障害者の権利擁護を使命とする EFE に勤務しているが、これまでのキャリアの中で企業弁護士として勤務した経験もあり、障害者側と企業側の両方の視点から職場での障害者差別を考えてみるケーススタディ形式で講義を受けた。例えば、障害のある求職者と障害のない求職者とで同じくらいのスキルがある場合に、採用を判断したプロセスに差別はなかったかどうかを考えてみる例題や、障害のない職員と障害のある職員のどちらを昇進させるかの判断で差別はなかったかどうかの例題が投げかけられた。

検討のポイントとして教えていただいたことは、企業側が各職員の障害についていつ把握したかといった「場面状況」、障害のある職員のスキルや勤務態度といった「個人要因」、そして、企業側が業態上最も優先する安全管理など「企業側の個別要因」などであった。これらの議論は、私たちにとって非常に新鮮であるとともに、個人と環境の相互作用から問題となっていることは何かを整理していく障害者支援の視点を、法律の専門家である Rachel 氏から投げかけられていると感じた。福祉領域で働く者として、障害者の権利を守るという本人側の視点に立った理解だけでは不十分であり、本当に必要とされているニーズは何か、場面状況に合わせた視点などを持つことが、柔軟な支援のアイディアを考えるためには大切な視点であることを体感することができた講義であった。

2023/4/21 (金) AM

講義：家族の視点

講師：Susan Kahan, Licensed Clinical Professional Counselor (LCPC) ,
DHD Family Clinic

Susan 氏はアスペルガー症候群のある 30 歳の息子の母であり、UIC の DHD Family Clinic のスタッフと一緒に、サービスやリソース情報にアクセスすることが難しい家族や特定の人種グループなどへの支援として、地域で親の会の立ち上げも行っている。また、DHD Family Clinic で、トラウマに対するメンタルサポートが必要な子どもから大人に対し、カウンセリングを行う支援者でもある。最初に、子育ての経験談として、「最初に診断を聞いたのは小児科医ではなく、同じ体操教室に通っている自閉症の子どもを持つ親からであり、4歳半で自閉症の診断を受けた時にはショックだったが、我が子のために必要な治療を探すために、前に進みやすくなったと感じた。90年代の話であり、親が先頭をきって診断・治療を探していく時代だった」との話を聞くことができた。

Susan 氏が親の会のサポートに取り組む背景としては、今の時代は、早期診断・超早期療育につながるようになったが、人種、経済状況（医療制度）、地域によってバラツキが起きていることが課題であると教えていただいた。そこで、ペアレントサポートグループの役割が大

切と考え、必要なサービスやリソースを伝え、学校に対し必要な配慮の求め方を伝えているとのことだった。印象的だったのは、「情報はあるが親同士の口コミがもっとも大切だと思っている」との言葉だった。

また、警察、検察局、児童相談所等の専門機関と連携してメンタルサポートを行う立場として、新人警官に対して障害者とのコミュニケーション、危機介入プログラム（自殺企図や自傷他傷の危険がある障害者への介入）に関する研修も行っているとのことだった。警察官への啓発として強調されていたのが、警察官は被害者を守ることを最優先する立場であることを踏まえて、加害者になる恐れがある人に対して、ASD の特徴があるかもしれないという視点をまず持ってもらおうということだった。私たちと異なる職種に対して障害理解を広げていくためには、その職種のことを私たちの方がもっとよく知らなければいけないと強く感じた。

2023/4/24 (月) AM

現場訪問: IL Council on Developmental Disabilities (ICDD)

講師: Margaret Harkness, Program Specialist, Mariel Hamer, Associate Director, Dennis Deany, Program Specialist

ICDD は、先述した DD Act により連邦政府が各州に設置義務を求める 3つの機関の 1つであり、政策立案と評価を担う機関 (DD Council) である。取組として、①州の補助金を分配し、障害領域の事業所、調査機関と一緒にパイロットケースを作る、②パイロットケースをもとに政策に反映させる、政策改善につなげることなどに取り組んでいる。

Program specialist の Margaret 氏からは、障害のある人の住まいについて、地域移行に向けたこれまでの取組や経過を教えていただいた。州立の大規模施設の閉鎖 (Closure) を進めて行く際に、発言によっては大きな衝突を生み、家族や関係者から反対の声があった。大規模施設の閉鎖のみを目的にしていくのではなく、施設の運営システムを見直して経営改善を図る取組 (Redesign)、住まいの場自体の減少につながることを防ぐために、居住サービスに関する全体の予算を地域の支援サービス予算にシフトしていく取組 (Rebalancing)、そして、大規模施設の入所定員を減らして地域移行を進めつつ、施設の役割を地域生活を支えるためのセンター機能にシフトしていく取組 (Repurpose) などを進めてきた。

脱施設化の取組について、その当事者や家族を含めて、周囲の住人、サービス提供者、行政など様々な関係者の反応を教えていただきながら、検討を重ねてきた経緯を聞くことができた貴重な機会であった。良い発信に思えても、一方からは批判的な意見になっている可能性がある。Margaret 氏の、「発信の意図をどう『Repurpose』するかで、関わる人々の熱量が変わってくる」との言葉が大変印象的だった。

2023/4/24 (月) PM

現場訪問：Resource Center for Autism and Developmental Delay

講師：Angela Duffy, Assistant Director

自閉症および発達に遅れのある子どもの親、教員、支援者などに対し、①家族、教員、支援者を対象とした研修の運営 (Training)、②専門職や外部サービスの紹介 (Reference)、③器具や書籍の貸し出し (Resources) という3つの機能を提供している機関である。リソースセンターは、社会資源が不足している貧困層向けの地域に設置されており、気軽にアクセスできるようになっている。また、センターを訪れた親に対し、家庭で使える教材等を作成して提供しており、個別のニーズに対応するために、対象児の個別支援計画 (Individualized education program 以下、IEP) に基づいて作成している。

COVID-19の影響で、スタッフの配置人数が減っているとのことだが、Webセミナーによる研修機会の提供、ホームページに掲載している情報の見直し、ダウンロードできるリソースの開発などを進めていた。対面とオンラインの両面からアクセスできる同センターの存在価値は高まっていると考えられる。日本国内でも、同じようにCOVID-19の影響でオンライン上での活動が増えてきた一方で、COVID-19流行以前の対面を中心とした体制に戻そうという動きもうかがわれる。両者のメリット・デメリットを鑑みながら、障害のある子どもを育てる家族が孤立することなく、アクセスしやすい方法で支援やリソースにつながる取組が継続される必要があると考えた。

2023/4/25 (火) AM

講義：イリノイ州における Person Centered Approach の実施状況

講師：Caitlin Crabb, Ph.D. UIC/DHD

2014年の連邦政府による Home and Community Based Services-Advocates Creating Transformation (HCBS-ACT) のセッティングルール改定によって、メディケイドを受けている全ての障害者に対し、全ての州が Person Centered Approach (以下、PCA) に取り組んでいる。イリノイ州では2017年からスタートしており、その実施状況のプロセス評価に取り組んでいる。評価の視点 (Evaluation Questions) として、①プランニングのプロセスのどこが上手くいっていないか、②どういった情報やどういったトレーニングを提供したらいいか、③実際に関わっている人たちに、どういったことがあれば改善ができそうか、④どういった書式に改良すればプロセスを促進できるかなどがある。現状としては、策定が義務付けられて5年以上経過しているが、現場は混沌としている。その要因としては、現場の職員に対する研修の機会が少ないことが挙げられ、現状として項目を埋めていくことだけが目標となっており、PCAが目指す本人中心の支援という上位概念が伝わっていない状況がうかがわれる。また、最も大きな要因と考えられるのがPCAを推進する部署がイリノイ州にないことが調査を通して分かってきた。そこで、行政への提言として、①継続的な研修機会、②担当者を置くこ

と、③分かりやすいアクセス（例：テンプレートやマニュアルが Web ページのどこにあるか）、④ケースマネージャーとサービスプロバイダーとのコミュニケーションを増やすこと、⑤本人がアクセスしやすいような計画作成のためのミーティングとなることなどを伝えている。

今回、PCA の実施状況を例に、新たに政策や取組を地域で実装していく際に、そのプロセスを分析・評価し、行政への提言へと整理していく視点を学ぶことができた。調査をすることで様々な課題があがってくるが、次なる改善に繋げることを目的として調査がしっかりと行われていることが、とても価値のある取組だと感じた。

2023/4/25 (火) PM

現場訪問：Co-Operative Career Experience Program (Co-Op)

講師：Litany Esguerra, Academic Advisor

The UIC Co-Operative Career Experience Certificate Program (Co-Op Program) は、知的障害や ASD のある学生を対象にした、学業（障害の有無に関わらず UIC の学生が参加するインクルーシブ授業）と就労準備（work placement：就労体験）を両立する 2 年間のプログラムである。高校を卒業した知的・発達障害者にとってさらなる学びの機会が少ないことから、その機会を提供することが目的である。連邦政府教育省の補助金により全州で行われている取組であり、運営は、障害者リソースセンター等の障害学生支援の部門とは別に、個別のサポートとリソースを提供する専門チーム（アカデミックアドバイザー、アカデミックコーチ、キャリアコーチ）が運営している。例えば、アカデミックコーチは、学習する内容を平易な言葉で書き直してまとめた教材を作ってサポートしている。

Co-Op 学生も他学生と同程度の授業料を支払っており、他学生と同じように修了した単位の成績証明書を取得できる（1 学期に 3 単位、正規学生は 12 単位）。Co-Op 学生は、知的障害がある人からない人まで、身体障害のある人も含み幅広く、訪問時は 11 人が在籍していた。障害がある学生とない学生の両者が一緒に机を囲み、さらには ASD のある教員が障害学について教える授業を見学させていただいた。Universal Design for Education として、最初から障害がある学生とない学生の両者が参加するという前提で、障害者の権利や主張、社会運動に関する授業 (Radical Inclusion) を共に学んでいることが、卒業後に支援者を志望する学生にとっても貴重な学びの機会になるであろうと考えた。

2023/4/26 (水) AM

現場訪問：Aspritech

講師：Tara May, CEO, Christian Dorantes

Aspritech は、ASD のある人を多数雇用する企業である。2017 年の合同研修訪問時には従業員 54 人であったのが在宅ワークの人を含め約 120 人となり、その内の 90% に ASD の診断

がある。業務は、彼らの細かなことに注意を向けるという強みを活かして、ソフトウェアテストを専門としており、95% が売り上げによる利益によって運営されている。従業員へのサポート体制として、業務上のサポートスタッフの他に、Employment Support Specialist team として5人を配置し、問題が大きくなる前の予防的なサポート体制（Proactive）に力を入れている。その役割は、毎朝従業員の身体的精神的な状態の確認、個別面談の希望がある従業員との毎週の面談、タイムマネジメントなどソフトスキルに関する個別のアドバイス、従業員自身が運営するグループ運営のサポートなどである。

訪問時には、ASD のある従業員の方も一緒に同席してくださり、昼食を一緒に食べながらお話をうかがうことができた。毎朝のミーティングでスクリーンチャートを見ながらスケジュールを視覚的に確認していること、苦手なことが多い従業員同士のコミュニケーションはチャットツールを活用していること、雑談や世間話（small talk）は苦手だがクライアントとの仕事に特化したミーティングには時々入っているなどの話をうかがった。仕事の達成感についても聞いたところ、ある人は他の会社に勤める友人と同じくらいの給料を得ることができたことを挙げ、ある人はソフトの不具合を見つけた時や、他の人と違うアプローチがあることを知った時などを挙げるなど、それぞれの方の強みや個性を反映した経験談を聞くことができた。

2023/ 4/27 (木) AM・PM

現場訪問：Ray Graham Association

1950 年に設立された Ray Graham Association（以下、RGA と記する）は、イリノイ州 Dupage 郡を拠点とする障害児・障害者の支援を行っている民間法人である。30 か所以上の拠点にて、就労援助、生活訓練、レクリエーション、入居サービスなど地域密着型サービスを展開している。今回の研修では、同法人の以下の3つの取組について見学、視察等をさせていただいた。① Community-based Day Program：障害児・者向けの日中支援サービス、② Health Resume Presentation：障害のある人の医療機関へのアクセスをスムーズにするために、看護大学の学生と協力し、事前に利用者の行動特性や身体状況に関する情報を集約できる書式の開発、③ Group Home：RGA が提供する地域密着型の居住サービス（5～8名の利用者）。

3つの取組に共通していることは、いかに障害のある方が施設に留まることなく、地域生活に溶け込んでいけるのかを考えていることであった。特に印象的であったのは、Health Resume Presentation が開発されるに至った背景である。利用者の体調が急変した場合、限られた人員体制のため、場合によっては本人のみで受診するケースも存在することから、受診先と利用者がコミュニケーションを上手くとるためのツールとして開発されていた。現状では、実際の活用に至った病院は1件のみであり、その背景には、障害のある人への偏見が未だに残っていることや、医療機関と障害者をサポートしている団体との考え方に差異が生じていることが影響しているとのことだった。こうした課題は、日本でも同様にあると考えられ、かかりつけ医となる医療機関への啓発の必要性を強く感じた。

まとめ

今回の合同研修の学びで得たことは、障害を捉える様々な視点であったと感じている。様々な専門領域の人から、その取組の背景やニーズを聞くことができ、障害の理解や啓発について異なる領域や分野、そして社会に広げていく際の課題についても聞くことができたと感じている。もちろん、日本でもこれらについて体験できる機会はあると思うが、アメリカという以前から権利擁護の問題に取り組んできた国で、地域格差を目の当たりにしながら、今後の障害者支援に求められることについて考える機会を得たことは、私たち研修生にとって非常に貴重な経験であった。福祉の分野の中だけで障害者支援を考えるのではなく、障害についてまだ知られていない分野や領域の人たちに障害について伝える機会や、UIC で障害のある学生と障害のない学生が共に障害について学んでいたように、障害のある人と支援する人が一緒に今後の障害者支援について考える機会を増やしていくことで、障害者支援を一步前進させることにつながるのではないかと考えた。

また、2週間の合同研修を通して、米国の障害福祉の基礎を知る中で、米国では「障害」が彼らのアイデンティティとなり、市民として生活できるようにどう支援しているのかが根底にあると感じた。改めて、彼らの支援を考えたとき、彼らを守ることよりも彼らが気軽に挑戦できるような支援が必要であると考えた。これは、特別なことではなく、私たちが日々生活していることと同じである。障害の有無に関わらず、自分の暮らしが実現できる環境を本人と一緒に整えていきたい。

最後に、アメリカと日本の両方の福祉制度を踏まえて常に丁寧に通訳・解説してくださり、シカゴでの研修スタートから個人研修に移って以降も見守ってくださった八巻 純氏に心より感謝申し上げます。

(文責：池内 豊、仲宗根 和也)

海外研修報告

成人期の障害者の日常生活における
本人中心支援の在り方について



社会福祉法人 福祉楽団
特別養護老人ホーム 杜の家くりもと
ケアサービスワーカー
看護師・保健師

仲宗根 和也

〒287-0102 千葉県香取市869番60
TEL 0478-70-5665
FAX 0478-70-5666

目次

I. はじめに

II. 研修目的

III. 研修内容

1. 日本における地域生活を送る成人期の相談支援の現状
2. イリノイ州における本人中心の地域生活支援の実際
 - (1) 本人中心支援の仕組み：Person Centered Planning
 - (2) サービス提供の実際：UCP Seguin of Greater Chicago の実践
 - ①施設概要
 - ② Community Day Service（日中活動を行うサービス）
 - ③ Community Employment Service（障害のある方の雇用支援を行うサービス）
 - ④ Residential home（居住系サービス）
 - ⑤支援者の思い：職員インタビュー
 - (3) サービス提供の実際：Illinois Center for Rehabilitation and Education Roosevelt の実践
 - ①機関概要
 - ②支援者の思い：職員インタビュー
3. カリフォルニア州における本人中心の地域生活支援の実際
 - (1) サービス提供の実際：Alta California regional center について
 - ①施設概要
 - ②職員インタビュー
 - 1) 職員教育について
 - 2) IPP のモニタリングについて
 - 3) Self-Determination Program について
4. まとめ

IV. 考察

V. 今後の実践に活かせること

VI. 謝辞

VII. 参考文献

I. はじめに

現在、私は千葉県と埼玉県の9つの拠点で福祉サービスを展開している社会福祉法人福祉楽団（以下、当法人）に所属している。当法人では介護保険事業の入所、通所、訪問の事業等を運営している。入所系の特別養護老人ホームに付設した通所介護（以下：デイサービス）、短期生活入所介護（以下：ショートステイ）においては、「共生型障害福祉サービス（以下：共生型サービス）」の指定を受け、介護保険の対象となる高齢者の方と、障害のある方が一緒に空間で過ごすことができる。共生型サービスの利用者は、てんかん、脳性麻痺を抱える方、強度行動障害等を抱える身体障害手帳等の障害者手帳の所持者である。

私は看護師として両者の利用者の健康管理や医療的処置に加えて、利用者の治療方針や終末期ケアに関する意思決定に関わっている。実際に私が担当したケースにおいて、同年代の少年がレスパイト目的でサービスを利用している際、彼からは「なぜここにいるか分からない」とのコメントがあり、彼自身が望んでサービスを選んでいないことを痛感し、日常的に本人の裁量によって選択した生活を望むことが少ないと感じる。また他の事業所と連携する中で、成人期の障害者だけではなく、障害福祉サービスの利用者が65歳になり、介護保険サービスの利用へ切り替えた場合、受け入れ先の介護保険の事業所では障害等について学んでいるスタッフが少なくも多く、難しさを感じているという声もある。そのため、支援者都合の支援体制が前提となってしまう、本人中心の支援体制を試行錯誤することが難しい状況が生じている可能性がある。

上記のような難しさは以下の要因が関係しているのではないかと推測する。第一に、障害を持つ方の中には、治療に関する理解の難しさ、障害の程度により言語的な意思表示を行うことが難しい場面がある。よって、支援者が当事者のニーズを適切にくみ取ることができていない、または不十分であること。第二に支援体制を構築するための意思決定において、本人よりも周囲の意見、環境といった家族等の希望を多くくみ取ることがあること。

以上のことから、本人の望む生活を目指した支援を行うためには、日々の関わりの中から本人の自己決定を第一優先とした意思決定支援を支えるための取り組みが特に重要だと考える。

II. 研修目的

意思決定支援については2017年に「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」が整備されたこと、医療分野でも2018年に「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」が整備され、Advance Care Planning（以下：ACP）の概念が盛り込まれた。これらは、有事の際の意思決定をサポートするのではなく、当事者が現在からこれから先の日常生活におけるサポートの必要性を示しているガイドラインである。しかし、私が実際に現場で直面する意思決定の場面では、「この施設・サービスで何をしたいか」が議論の中心となっており、限られた選択肢の中で障害を抱える当事者は答えに困っているこ

とも多い。また、「どこで医療・治療を受けたいか」を急に問われることもあり、医療・福祉の専門職が持っている知識と障害をもつ本人の情報の非対称性があり、本人からの意見ではなく、専門職や家族等他者の意見で決まることも少なくない。生活の場については、既存のサービスありきとなっており、本人の意思決定を尊重した生活を支える支援体制が構築されていない可能性があると考え。そこで、本研修ではイリノイ州・カリフォルニア州で行われている Person-Centered Planning（本人を中心とした支援計画づくり：以下 PCP）の考えを学び、「成人期の障害当事者の日常生活における本人中心支援の在り方」について着目して研修を進めていく。

研修内容は、以下についてまとめた。

1. 日本における地域生活を送る成人期の障害者の相談支援の現状

①障害者を取り巻く制度の変革と課題

②本人中心の相談支援の現状について

以上については先行文献等によってまとめた。

2. イリノイ州における本人中心の地域生活支援の実際

本人中心支援の仕組みとサービス提供の実際等について、現地での研修で把握した取り組みについてまとめた。

研修先：① University of Illinois Chicago Disability and Human Development

イリノイ大学シカゴ校 応用健康科学部 障害と人間発達

② UCP Seguin of Greater Chicago

③ Illinois Center for Rehabilitation and Education Roosevelt

3. カリフォルニア州における本人中心の地域生活支援の実際

本人中心支援の仕組みとサービス提供の実際等について、現地での研修で把握した取り組みについてまとめた。

研修先：Alta California regional center

Ⅲ. 研修内容

1. 日本における地域生活を送る成人期の障害者の相談支援の現状

①障害者を取り巻く制度の変革と課題

障害を持つ当事者が安心して暮らせる社会の実現のため、日本でも様々な制度が運用されてきた。直近 10 年の制度の変革と課題について一部抜粋した内容を以下にまとめる。

	制度名	特徴	課題
2003年	支援費制度	身体障害者（児）及び知的障害者（児）が、その必要に応じて市町村から各種の情報提供や適切なサービス選択の為の相談支援を受け、利用するサービスの種類ごとに支援費の支給を受け、事業者との契約に基づいてサービスを利用できる制度。	• 障害の種類によって利用できるサービスが分断されていた。 • サービスの提供者が県と市町村となっており、不十分な地方自治体が多く、適切なサービスが行き届いていない。 • 増え続けるサービス利用のための財源を確保することが難しい。
2006年	障害者自立支援法	障害の種別にかかわらず、障害のある人が必要するサービスを利用できるよう仕組みを一元化し、事業体型を再編した制度。市町村が一元的にサービスを提供できるようになった。	• 「障害程度（重さ）」によって支援を行っていたが、標準的な支援の必要の区分であることが難しかった。 • 難病等を持つ方が対象外となっていた。
2012年	障害者総合支援法	「障害程度区分」から「障害支援区分」に名称変更を行い、障害の多様な特性その他の心身の状態の評価を行い、「支給決定プロセス」の見直しと「計画相談支援」の対象が原則とされた制度。障害者支援区分は80項目の調査項目によって評価される。3年に1度の見直しがある。	• 当初はサービスを利用する際の計画作成が必須ではなかった。 →2015年より「サービス等利用計画」の作成が必須となった。 • 基幹相談支援センターは相談支援に関する業務を総合的に行うことが目的だが、設置市町村は半数程度のみ。

障害支援区分の認定調査項目（80項目）

1. 移動や動作等に関連する項目(12項目)			
1-1 寝返り	1-2 起き上がり	1-3 座位保持	1-4 移乗
1-5 立ち上がり	1-6 両足での立位保持	1-7 片足での立位保持	1-8 歩行
1-9 移動	1-10 衣服の着脱	1-11 じよくそう	1-12 えん下
2. 身の回りの世話や日常生活等に関連する項目(16項目)			
2-1 食事	2-2 口腔清潔	2-3 入浴	2-4 排尿
2-5 排便	2-6 健康・栄養管理	2-7 薬の管理	2-8 金銭の管理
2-9 電話等の利用	2-10 日常の意思決定	2-11 危機の認識	2-12 調理
2-13 掃除	2-14 洗濯	2-15 買い物	2-16 交通手段の利用
3. 意思疎通等に関連する項目(6項目)			
3-1 視力	3-2 聴力	3-3 コミュニケーション	3-4 説明の理解
3-5 読み書き	3-6 感覚過敏・感覚鈍麻	—	—
4. 行動障害に関連する項目(34項目)			
4-1 被害的・拒否的	4-2 作話	4-3 感情が不安定	4-4 昼夜逆転
4-6 同じ話をする	4-7 大声・奇声を出す	4-8 支援の拒否	4-9 徘徊
4-11 外出し戻れない	4-12 1人で出たがる	4-13 収集癖	4-14 物や衣類を壊す
4-16 異食行動	4-17 ひどい物忘れ	4-18 こだわり	4-19 多動・行動停止
4-21 自らを傷つける行為	4-22 他人を傷つける行為	4-23 不適切な行為	4-24 突発的な行動
4-26 そう嚔状態	4-27 反復的行動	4-28 対人面の不安緊張	4-29 意欲が乏しい
4-31 集中力が続かない	4-32 自己の過大評価	4-33 集団への不適応	4-34 多飲水・過飲水
5. 特別な医療に関連する項目(12項目)			
5-1 点滴の管理	5-2 中心静脈栄養	5-3 透析	5-4 ストーマの処置
5-5 酸素療法	5-6 レスビレーター	5-7 気管切開の処置	5-8 疼痛の看護
5-9 経管栄養	5-10 モニター測定	5-11 じよくそうの処置	5-12 カテーテル

図1：障害者支援区分の認定調査項目

身体機能やコミュニケーションといった調査項目の評価事項が多く、かつ行動障害に関連する項目では問題行動や課題を評価するような項目となっている。

②本人中心の相談支援の現状について

本報告書では「本人中心支援」をテーマにするため、ここでは「サービス等利用計画」に焦点をあてて述べる。サービス等利用計画は、障害者総合支援法を根拠法とし、障害福祉サービス等を利用する全ての人を対象とした計画書となる。サービス等利用計画は指定相談支援事業者が作成し「基幹相談支援センター」のサポートによって、困難ケースの相談、地域の相談支援体制強化が行われ本人中心の支援計画が作成されている。

私が生活している千葉県の報告より、サービス等利用計画は2020年3月末における作成率がおおむね100%に達しており、地域における相談支援の中核的な役割をもつ基幹相談支援センターは年々増加し2023年9月現在で47箇所となっている。また、2022年の「障害者相談支援事業の実地状況の調査結果」より東京、埼玉、神奈川等の首都圏については設置率が50%を超えている状況であるが、四国、北陸等の一部の都道府県においては設置率が50%を下回っていることが分かる。

2021年の社会保険審議会障害者部会の報告書からも「計画相談支援、障害児相談支援については、利用者数、事業所数、相談支援専門員数（従事者数）とも継続して増加傾向にある。相談支援専門員については、その人員の不足や更なる資質の向上を求める声がある」「基幹相談支援センターは増加傾向にあるが、設置している市町村は半数以下にとどまっている（45%）。未設置自治体においては、スーパーバイズや研修等の人材育成や支援者支援の取組が

実施されていないことがある」と述べられている。

また 2022 年に実施された、「相談支援専門員と介護支援専門員との連携の推進に関する調査研究事業」の調査結果より、65 歳で介護保険に移行される場合、介護認定が軽度の認定結果になってしまい、今まで受けていたサービス内容の確保が難しくなること、障害から介護保険に引き継いでいくルールがないため、混乱している。介護保険と障害の仕組みが複雑なため、理解しているケアマネジャーが少ない等の課題があがっている。

以上が日本における地域生活を送る成人期の障害者相談支援の現状である。私が研修目的で述べた「生活の場については、既存のサービスありきとなっており、本人の意思決定を尊重した生活を支える支援体制が構築されていない可能性があると考える」という仮説は、住んでいる地域によって大きく差があると考えられる。

今回の海外研修では、それらの課題について、米国ではどのようにアプローチしているのかを学んできた。次章より、イリノイ州とカリフォルニア州における「本人中心支援」の実践について述べる。

2. イリノイ州における本人中心の地域生活支援の実践

(1) 本人中心支援の仕組み: Person Centered Planning(本人を中心とした支援計画づくり)

Person Centered Planning（以下：PCP）とは、個々の人の能力、選択、希望、目標を中心に据えて、その人の自己決定権を尊重しながら支援プランを作成するアプローチである。このアプローチを基にした計画が、Individualized Program Plan（個別プログラム計画：以下 IPP）である。IPP は日本でいう個別支援計画に位置付けられる。近年 IPP の策定にあたっては、より PCP の考え方が反映されるような取り組みが始まっている。合同研修中に PCP の概要とイリノイ州における PCP の普及状況について University of Illinois Chicago の担当者より話を聞く機会があった。

Kathy Carmody氏 Institute on Public Policy for People with Disabilities, CEO	Person Centered Planningの概要について
以前は、～はこれをしなさい。このサービスが彼らに合っているの、これを任せようという考え方であった。 PCPは、今までとは異なる考え方で「あなたは何がしたいのか」を基本にサービスを考えていく。当事者の希望を確認するために100問近くの質問を行い、彼らの要望を具体的に。具体化した内容をもとに、本人と一緒に計画を行っていくことがPCPの基礎となっている。ただし、実際に提供できるサービスや資源は限りがあるため、当事者の希望が全て叶えることができないことも本人と共有している。	

Caitlin Crabb UIC/DHD, Ph.D.	Person Centered Planningの実施状況について								
連邦政府が整備している2014年のHome and Community Based Services（以下：HCBS）の setting rule（住み慣れた地域で自立生活をするための規則）にて、メディケイドを受けている全ての障害者に対してPCPを実施。イリノイ州は2017年から導入が始まった。PCPを整備するために、以下の3つのツールの使用を義務付けられた。 ① Discovery Tool（発見ツール）：州が作った約100問の質問項目を使用して本人のニーズ、強みを引き出すためのツール。 例：あなたは何をすることが好きですか。何時に寝たいですか。部屋の鍵を持っていますか等。携帯電話を持っているか。 身体・障害特性についての質問ではなく、価値観や生活リズム、住環境等、利用者の生活を総合的にアセスメントするためのツールである。質問によっては、希望だけでなく、本人が自覚しているリスク（困った時に誰に助けを求めるか）も質問事項に含まれる。 ② Personal Plan（個人の計画）：Discovery Tool から得た情報をもとに、以下の9つのテーマについて計画を立案する。 1）住居 2）関係性 3）職業と収入 4）健康 5）コミュニケーション 6）コミュニティでの生活 7）余暇活動 8）自主性と独立 9）将来の計画 ③ Implementation Strategies（実施戦略）：サービス提供者が作成する実施計画。 日本ではサービス等利用計画書に該当する資料。 例）関係性の項目 <table border="1"> <tr> <td>質問項目</td><td>具体的な対応と予測されること</td></tr> <tr> <td>良好な関係性のアウトカムとは何か</td><td>食事に誘える友人がいる</td></tr> <tr> <td>認識されているリスク</td><td>初めて出会う人へのコミュニケーションの取り方が分からない</td></tr> <tr> <td>支援体制</td><td>困った時には、支援者に連絡できるように携帯を使用して相談する</td></tr> </table> 上記のツールは基本的に①②の資料はケースマネジャーが作成し、③は各事業所で作成される。 Caitlin氏は、これらPCPに関する取り組みについてEvaluation Questions（評価に関する質問）を通して現場の300人を超えるスタッフの声を聞いた。 その結果、イリノイ州ではPCPの実施はできているが、資料の精度が各機関によって異なること、計画書を作成することが目的となり内容が充実していないとのこと。また、これらが発生している大きな要因としては、PCPの考え方を普及する部署が存在しないため、担当者不在でプロジェクトが進行してしまっている課題があり、「5年経過した今でも現場は混沌としている」とのコメントを残していた。		質問項目	具体的な対応と予測されること	良好な関係性のアウトカムとは何か	食事に誘える友人がいる	認識されているリスク	初めて出会う人へのコミュニケーションの取り方が分からない	支援体制	困った時には、支援者に連絡できるように携帯を使用して相談する
質問項目	具体的な対応と予測されること								
良好な関係性のアウトカムとは何か	食事に誘える友人がいる								
認識されているリスク	初めて出会う人へのコミュニケーションの取り方が分からない								
支援体制	困った時には、支援者に連絡できるように携帯を使用して相談する								

Important Relationships	
Outcome(s)	
Strategies	
Strengths/Preferences	
How Agency Will Maximize Strengths/Preferences	
Identified Risk	
Strategy used to mitigate risk	
Method of Progress Measurement & Documentation	
Time Frame	to
Person(s) Responsible	
Backup Strategy	
Progress on last year's	
Outcomes:	

図 2：実際の Implementation Strategies（実施戦略）のテンプレート

※Home & Community Based Services（以下：HCBS）とは

HCBS は、連邦政府と州政府が協力して提供されるプログラムである。HCBS は、連邦政府の医療補助プログラムである Medicaid の一部として提供され、そのため連邦政府と州政府の資金および規制が関与している。

HCBS は、高齢者や障害者が自宅やコミュニティでサポートを受けるためのサービスを提供するために設計されており、医療と福祉サービスを個人のニーズに合わせて提供できる制度となっている。Medicaid は州ごとに管理および運営されているため HCBS サービスの種類や利用可能なサービスの範囲、対象者の要件等が州によって異なることがある。

HCBS の PCP に関連する変更についての具体的な例は以下に示す。

2014年	従来HCBSは「施設」と「自宅」の2つのカテゴリーのみしか対象ではなかったが、2010年に設立された医療費負担適正化法（Affordable Care Act：ACA）、2012年にメディケイドオプションの拡充した結果、2014年3月にHCBSの対象サービスが見直された。 見直された内容としては、以下に示す。 • HCBSのセッティングルールの要件の変更（対象カテゴリーの拡大） • HCBS参加者に対して、IPPを作成する場合は本人中心の計画プロセス（PCP）の考えを反映させること • 従来高齢、障害（知的・発達）、精神障害の3つのカテゴリーのうち1つのみを対象としたサービスから、複数のサービスを横断したサービスを組み合わせることができる。 ※上記の変更については最長5年の移行期間をかけて各州が変更について対応する。 DHS Fact Sheet: Summaryより引用
-------	--

Carmody 氏の話から PCP は本人が中心となる支援を具体化するための重要な“計画”であるということが改めて分かった。しかし、実際の運用の状況としては、Caitlin 氏の調査が示しているように、イリノイ州では PCP の正確な概念が広がっていないこと、適切な計画書が作成されていないことが分かった。これらの状況を踏まえて個人研修では実際の支援状況を確認することとした。

(2) サービス提供の実際：UCP Seguin of Greater Chicago の実践

①施設概要

UCP Seguin of Greater Chicago（以下 UCP/Seguin）は、シカゴダウNTOWNから西に位置する非営利福祉団体。UCP/Seguin では、誕生から高齢までの知的 / 発達障害のある方、家族等を支援対象とし、障害者が能力の有無にかかわらず住み慣れた地域で暮らし、働き、住民として評価され活動できる一員になれるような取り組みを行っている。具体的には 1) Community Day Services（日中活動を行うサービス）2) Community Employment Service（障害のある方の雇用支援を行うサービス）3) Residential Services（居住系サービス）等のサービスを提供している。

② Community Day Services（日中活動を行うサービス）

日本における日中の通所サービスといえば、「生活介護」「日中一時支援」等のサービスが代表的になるが、Community Day Services は上記のサービスと意味合いが異なる。

「生活介護」「日中一時支援」では、“日常的に支援を行っている家族等の一時的な休息を目的とし、自宅から施設に通い、集団で一時的に過ごす場所”、となっていることも多いが、UCP/Seguin が運営している Community Day Services は、PCP をもとに、“障害者本人の望む個別化された活動を支援する場所”となっていた。「小規模」「個別」をキーワードに、見学時には 1 名の職員につき 6～8 名の利用者がグループとなり、6 つのグループが、陶器の制作、外出、公共施設へのボランティア活動等を分かれて行っていた。活動内容は利用者と職員が一緒に相談し、月毎の活動内容を決めているため固定化されたプログラムはないとのことだった。個別化されたプログラムに対応することについて、職員に質問をすると「最初は大変かと思ったが、利用者のニーズに柔軟に対応できるとで、彼らのニーズに応えやすくなった。また、彼らの問題行動も減った」と発言があった。



写真1：Community Day Services の週間カレンダー

③ Community Employment Service (障害のある方の雇用支援を行うサービス)

障害のある求職者の雇用につながるための職業訓練と雇用継続をフォローするサービス。就業は障害者雇用ではなく一般就労をサポートし、就業前のトレーニングをおこなっている。雇用・トレーニング先は事業所内にある店舗（植物販売所、車の洗浄）の他、前述した Community Day Services の利用者のボランティア活動先の事業所外に対して、ボランティアではなく、有給の一般就労に変更することはできないか調整しているとのことだった。サービス担当者の Jesus 氏からは、「私たちも過去は、単純作業を彼らにお願いしていたが、それでは彼らの希望や能力を最大限に発揮できなかった。今は、地域と繋がることで、彼らの力を最大限に発揮できるようになった」とのことだった。

④ Residential Services (居住系サービス)

UCP/Seguin は成人向けの居住サービスとして① Community Integrated Living Arrangements (以下：CILA) ② Shift Home、子供向けの居住サービスとして Forester Home が存在し、さらに在宅支援サービスとしてレスパイトサービスを提供している。今回は、Shift Home と Forester Home、In-Home Respite Service (在宅レスパイトサービス) の3か所を訪問したため、一部紹介する。

Shift Home は、定員6～8名の利用者が入居していた。新型コロナウイルス感染症の影響で職員の確保が難しくなり、現在は2名の職員が24時間6日連続勤務し、6日間休みを得る方法でケアを行っているとのことだった。見学で訪問した Shift Home は、UCP/Seguin の Day Program の施設から離れ、市街地に存在していた。建物の外観は近隣の一般的な建物と変わらない佇まいであった。建物は近隣の空き家、寄付等で得られた物件等を再活用しているとのことであった。見学に行った Shift Home の入居者は40～80歳までの男性が利用しており、職員と一緒にカードゲームを行っていた。職員からは、彼らも Day Program に参加するため、日中は家で過ごすことが少ないと説明を受けた。

In-Home Respite Service (在宅レスパイトサービス) は、障害のある方の自宅に、必要に応じ職員が訪問し支援を実施するサービスである。今回は UCP/Seguin が借り上げたアパートに暮らしている知的障害のある女性の家を訪問した。彼女は以前、州立の大規模施設に入所していたが、In-Home Respite Service を活用し1人で暮らしている。彼女への支援は週に2～3日職員が利用者宅に泊まり、家事の手伝いの他、外出支援を行っている。職員が訪問しない場合の利用者の生活について職員に質問すると「彼女は私たちがいない場合も、スーパーに買い物に行くわ。それと、キッチンで調理もしているよ。」との返答があった。私は支援者として心配はないのかを改めて聞くと「彼女たちにも私たちと同じように自由に生きる権利がある。また、彼女たちの権利を尊重するために私たちは生活における危険性について一緒に学ぶ機会を設けている」とのことだった。具体的には、買い物先のルートの確認、キッチン周りの家具の使い方、Google calendar を利用したスケジュール作成等の支援を通じて本人の選択が安全に遂行できるような支援を行っていた。利用者の女性に実際に1人で生活することに対し

て質問すると「とても幸せだわ。私はこのソファが好きだし、買い物も料理もできる。前は施設にいて自由を感じなかったけど、ここは自由だわ」と笑顔で話をしていることが、とても印象的であった。

上記の全てのサービスは HCBS の規定が大きく関係している。HCBS では本人の生活に制限をかけてはいけないため、【冷蔵庫にカギをかけてはいけない】【家、部屋の鍵は本人が管理することができる】【入居者は賃貸契約を結ぶ】【TV の前に座りっぱなしにしてはいけない】と文章化されている。そのため、地域生活において彼らの活動が制限されないような取り組みが前提としているが、UCP/Seguin



写真 2：In-Home Respite Service の利用者宅を訪問した様子

は、HCBS の規定の変更前から、障害のある方の地域参加、また同じ考え方をもつ他事業者と協同し、取り組み内容をまとめてマニュアル化し情報を発信している。

⑤支援者の思い：職員インタビュー

UCP/Seguin で働く専門職から「本人中心の支援」に関する専門性等についてインタビューを行った。インタビュー内容の一部を記載する。

Board Certified Behavior Analyst（以下：BCBA）：認定行動分析士

Alessandra Villela Aley Mani	質問内容： 高齢期の障害のある方への介入について
BCBAは一般的に、成人期における障害のある方が自立した生活を送るために行動分析の観点からアプローチを行っている。具体的には行動の強化、不適応行動等の本人への直接的な介入を行っている。一方、高齢期の支援は「認知症」により、失われていく機能があるため、彼ら自身ではなく、彼らの思い出がある物を用意したり、家族の写真を用意したり彼らの環境を整えて支援をしている。 他職種との連携では、特に直接処遇職員とのコミュニケーションを大切にしている。なぜなら、彼らの方が利用者との距離が近く、利用者が抱える障害特性によっておこる問題行動やコントロールできない環境に影響を受けることがある。そのため、直接処遇職員は対処できない事象に不満を持ってしまい、個人の主観的な価値観によって、利用者のことをアセスメントしてしまう。直接処遇職員の利用者に対する固定化された感情と一緒に振り返る機会を作ることでも不満を取り除くことと、利用者への適切な対応の教育にもつながるので対面のコミュニケーションを大切にしている。	

Case Management Administrator：計画作成者

Susan Mika Shamar Crosley	質問内容： PCPが推奨されたことについて
2014年のHCBSのルール変更に伴い、PCPが推奨された。私たちとしては、仕事量が増えて大変なこともあるが、利用者にとってはより自分のニーズが具体化できること、本人が望むコミュニティに焦点を当てることがきるため良い取り組みだと思う。 他職種との連携では、事業所内では対面でのコミュニケーションを大切にしている。そのため、多職種で一緒にアセスメントする機会を作っている。	

Registered Nurse：看護師

Sharon Larkin	質問内容： 地域密着型サービスにおける看護師の役割
主な業務としては利用者の健康管理（各種サービスからの健康相談含む）、医療機関との連携をしている。医療機関では、障害のある方へのコミュニケーションが適切ではないと感じる場面が多い。例えば、障害のある方が「痛み」を抱えているとき、同じ疾患でも痛みの表現が異なってくる。病院では「痛み」に対してタイレノール（鎮痛剤）をとりあえず処方している。しかし、実際はもっと「痛い」かもしれないし、「過剰に痛がっている」かもしれない。私たち地域で働く看護師としては、利用者の症状を、彼らが普段使っているコミュニケーションを参考にアセスメントし、適切な医療に繋げる役割がある。	

彼らは共通して、「コミュニケーション」というキーワードをよく使用していた。障害をもつ当事者だけではなく、職員間のコミュニケーションを大切にすることで、障害のある当事者のニーズを具体化していることが分かった。また、新型コロナウイルス感染症が流行している時期の多職種連携について聞く機会があった。感染管理のため利用者、他事業者との面談もオンライン上で行っていたが、表面的な情報しか得ることができず適切に評価することが難しかったと話があった。

3) サービス提供の実際：

Illinois Center for Rehabilitation and Education Roosevelt の実践

①機関概要

Illinois Center for Rehabilitation and Education Roosevelt（以下：ICRE-R）は、residential/transition Pre-Employment program（居住／雇用前）を行う Illinois Department of Human Service（以下：DHS）および、Division of Rehabilitation Services（以下：DRS）の一部であるイリノイ州独自の教育機関である。日本では ICRE-E のような活動が制度化されていないため、ICRE-E の目標、事業内容を HP の情報を参考に以下に示す。

(目標) In achieving the highest level of independence in community living and employment. 障害のある生徒が地域生活と雇用で最高レベルの自立を達成できるよう支援する
(6つのミッションと提供されるサービス) ①transition services including independent living 自立生活を含む青年期から成人期への移行サービス ②post-secondary education 青年期から成人期への移行期間における教育 ③vocational training 職業訓練 ④advocacy 本人主体の権利擁護 ⑤community participation 地域社会への参画 ⑥services to assist students with disabilities 身体に障害のある学生への身体的介助
(対象) 18～22歳までの身体に障害のある学生 学生の多くは脳性麻痺、筋ジストロフィー、二分脊椎等の診断がついている。
(管轄する機関) Illinois Department of Human Service Division of Rehabilitation Services

ICRE-E での一番の特徴は、生活の拠点である住居を用意し、身体的介助を受けながら高等教育等を受けることができる。学生らは障害者の権利に関する教育や、日本における福祉的就労ではなく、一般的な雇用につながるような職業訓練等を行い地域社会での自立生活を目指している。

②支援者の思い：職員インタビュー

ICRE-R では看護師、リハビリ職、介助員等多職種が勤務しており、身体的介助も提供している。今回は健康教育を行う看護師からインタビューを行った。

Registered Nurse：看護師

Anderson Sharity	質問内容： 障害を持つ学生の健康教育の内容と必要性について
ICRE-Rの看護師の役割は以下であった。 1) 医療機関への受診と、受診後の対応 ・医者への予約の方法 ・診察後に医者から診察結果を書類でもらうことについて ・書類を基に医師が示す治療方針、生活上の助言等の内容の確認について 2) 正しい薬の知識の教育 ・薬剤に関する作用、副作用について ・医師に相談すべきポイントのこと 3) 急性症状出現時の対応 ・基本的な応急所処置をいつ行うか、医師に診てもらうのかの違いについて 例えば、頭痛があれば鎮痛剤を使用できるが、視界不良を伴う場合、医師に診察してもらえばよいこと。 ※生徒によっては複数の専門医がいるため、最初に彼らの医療機関のリストを作成し、医師の専門性の違いについて説明する。 4) 生活上の食生活の管理について ・基本的な栄養に関する知識について	

インタビューを終え、障害のある学生への健康教育の必要性について Sharity 氏に質問を行い、2つの回答を得ることができた。まず1つ目は、生徒は今まで、自分で物事を選ぶ経験をしていることが少ないこと。特に健康面については、親が介入していることが多く、自分が受けている薬や治療を知らないまま受け身で対応をしている。その結果、親が亡くなった時、1人で生活を行う場合に、彼ら自身で健康管理を行うことが難しくなるためとのことだった。2つ目は、彼らが自分の障害特性について理解を深めることで、医療機関と適切なコミュニケーションをとることができるとのことだった。

以上、ICRE-R では、生徒本人が健康に興味を持ち、かつ自分自身で選択できる経験を作ることを支援として提供していることが分かった。インタビュー中の言葉で印象的であったのは、「彼らに経験させないで、コミュニティに取り残されてしまうことは悲しい。」とのこと。障害だから“特別”ではなく、コミュニティの一員として彼らが生活できるように関わっていること、彼らも成長し変わることを信じているという姿勢がひしひしと伝わった。

ICRE-R では最長4年間の在籍の中で、健康教育の他に、障害者の権利に関する教育等のカリキュラムを受講することができる。



写真 3：Sharity 氏との写真

Fall 2022 Student Schedule

Time	MONDAY	TUESDAY	WEDNESDAY	THURSDAY	FRIDAY
9:00 AM	Disability Rights Trejo 2016	Travel Training Kabira 3068	Disability Rights Trejo 2016	Travel Training Kabira 3068	Introduction to KRC / Housing Rogoff Altium
10:00 AM	Home Management Evans 2011	Personal Management Evans 2011	Home Management Evans 2011	Movement Therapy Buckler Gym	CP Group Cynthia / Sharity Gym
11:00 AM	Independent Living Skills Residential	Health Notebook Nursing Auhante	Independent Living Skills Residential	Physical Therapy Group	LUNCH
12:00 PM	LUNCH	LUNCH	LUNCH	LUNCH	Dismal
1:30 PM	Study Hall Hardiman 2004	Art Therapy Martha Buckler 2023	Study Hall Hardiman 2004	Leisure Buckler 2023	
2:30 PM	Money Management Hardiman 2004	Event Planning Banks 2001	Money Management Hardiman 2004	Health & Wellness Calafat 2026	
3:30 PM	Residential	Infection Control Gym	Residential	Residential	
5:00 PM	DINNER	DINNER	DINNER	DINNER	
6:00 PM	Activities Gym	Activities Gym	Activities Gym	STARTS AT 5:30 PM Nutrition - 2017	

Updated 9/30/2022

写真 4：3 年次のスケジュール

3. カリフォルニア州における本人中心の地域生活支援の実際

カリフォルニア州では他の州にはない独自の機関、Regional Center（以下：RC）が存在する。RC とは Department of Development Service（カリフォルニア州発達障害局 以下：DDS）が委託している民間団体であり、ランタマン発達障害サービス法（ランタマン法）を根拠法としている。

ランタマン法は、カリフォルニア州の発達障害を持つ人々に、より自立した生活を送れるようにするための支援の権利を与える法律である。

今回私は州に 21 か所ある RC のうち、サクラメント州にある Alta California Regional Center（以下：ACRC）を訪問した。

（1）サービス提供の実際：Alta California regional center について

①施設概要

ACRC はカリフォルニア州の中央にあるサクラメントを拠点とし、近隣の 9 つのカウンティに約 28,000 人を超える利用者に向けてサービスを提供していた。主なサービスは 1) サービスコーディネート（成人・子供）、2) PCP の概念を理解した職員の育成であった。今回の ACRC の研修では、実際のサービスコーディネートとモニタリング、また職員の育成等について ACRC の各専門職にインタビュー（一部フィールドワークを含む）を行い、以下の 3 点についてインタビュー内容をまとめた。



写真 5：ACRC の職員

②職員インタビュー

1) 職員教育について

ACRC に所属する Service coordinator (以下:SC) に対して、Person-Centered-Thinking (本人を中心とした考え方 以下:PCT)について職員への教育を行っている Cindy氏に話を伺った。

Client Services Manager : クライアント・サービス・マネジャー

Cindy Quynh Le	質問内容： PCTのチームへの浸透について
ACRCでは、成人・子供のService coordinator (以下：SC) が500人以上在籍し、1人のSCが約80～90名の各利用者のIPPを作成している。そのため、各スタッフがPCPのコンセプトの基となるPCTを理解することが必要であり、各職員がPCTについて理解を深めることが重要である。本人のニーズを把握するために、私たちは様々なツールを使用しているが、特に大切なのは、【Important For】 【Important To】のバランスを利用者自身と支援者が学ぶことである。人間にとって大切なこと、個人にとって大切なことのバランスを考えられるようにケースワークを通じて学んでいる。	

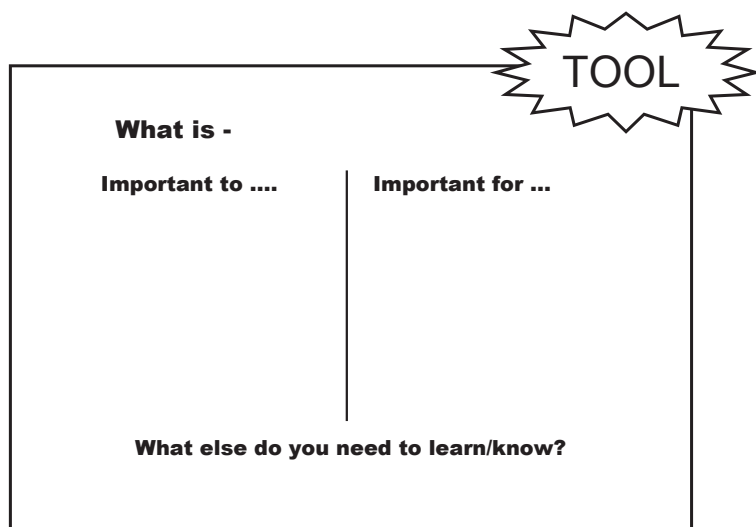


図3：Person-Centered-Thinking Work book より参照

例) Important For：バランスの良い食事を摂取すること

Important To：ストレス解消のために私が好きな甘いものを多く摂取する

両者のバランスについて検討するケースワークが複数のパターン含まれている。

Cindy氏は部署のチームと連携し、PCTの研修担当として従事している。PCTに関する研修は入職時の他、キャリアラダーにそって研修の内容を深めた研修を実施しているとのこと。また、ACRC以外の他の事業所にも、研修を実施することがあるとの話があった。PCTに関

する継続した学びが提供されていることによって、PCT の適切な理解が浸透しやすい環境があると感じられた。

2) IPP のモニタリングについて

IPP のモニタリングは、年に 1 回誕生月の実施が義務付けられ、利用者の希望や必要に応じて随時実施が求められている。ACRC ではそれ以外に provider（地域のサービス提供者）を定期的に訪問し、適切なサービス運用ができているかを評価している。Angela 氏に同行し見学した provider の評価場面について共有する。

Service coordinator: サービスコーディネーター

Angela Arcuri	同席した場面： IPPのモニタリングとサービス提供事業者のサービスの質の評価について
(訪問した場所) Angela氏が担当している利用者が暮らしているグループホーム（6名定員）	
(モニタリング内容) ①居住環境 ②各種書類の記録 ③職員の人員配置 ④職員の必須研修の実施状況	
モニタリング時には、利用者は他サービス利用中だったため、職員への聞き取りと実際の生活環境を確認しながらモニタリングを実施していた。①の項目では、本人の居室の状況だけではなく、消防機器の設置状況、水回りの衛生環境等、住宅が清潔かつ安全に整備されているかについて確認を行っていた。必要書類を確認する際には、IPPで計画されていた本人の希望が記録として残っているかについて確認をしていた。具体的には、「外出して、ハンバーガーを食べたい。」という利用者のニーズに対して、実際の外出状況、現金出納帳、どこのハンバーガーを食べたのか等についての記録の有無についての確認を行っていた。モニタリングについてAngela氏からは「SCとしては、サービスコーディネートをを行うだけでなく本人たちが生活している環境を確認し、整えることが大切。そのためには、実際に家に足を運んで生活の場面を見てproviderと一緒に改善することが重要だと考えている。」とのことだった。	

日本ではサービス提供者の質の確認は運営している法人が担当することが多いが、ACRCのように第3者かつ計画作成に関わっている職員が関わることで、利用者が求めている生活環境を具体的に改善し、IPPにも反映することができるため、効果的な取り組みだと感じた。

3) Self-Determination Program について

Self-Determination Program（自己決定プログラム 以下:SDP）は、本人の自由・権利・資源・責任・承認の5つのコンセプトをもとに、個人の希望や夢、ニーズを自らが明確にし、従来よりも柔軟にサービスを利用することができるプログラムである。カリフォルニア州では2018年に全州の約2500人を対象に試験的に実施され、2021年7月より、全てのRCでSDPが利用開始となった。利用には2時間のオリエンテーションの受講が要件となる。

IPP との最大の違いは、SDP を選択した利用者は自らの全てのサービスを組み立てることができることである。SDP については複数の職員から話を聞く機会があったので、その他の具体的な違いを整理した内容を以下の表に示す。

表1：SDP と IPP の主な特徴の違い ACRC の interview 内容を基に作成

	IPP	SDP
Providerの選択	RCが承認している事業者のみ利用可	- RCの承認の有無に関わらず、本人が望む事業者・サービスが利用可 - ただし、利用者自身がproviderと交渉する必要あり
予算管理	SCが1年間分の予算管理を行う	利用者個人、または家族が1年間分の支出計画をたて、予算管理を行う。
支払い	RCを通じて支払われる	Financial Management Services (FMS：会計管理サービス) を通じて支払われる

SDP を利用することのメリットは、次の2つがある。①利用者自身が予算管理を行うことで、専門機関への委託料といった間接費用が削減され、他のサービスが使用可能。② provider を自由に選ぶことができるので、個性性の高いサービスが選択できる。また、家族や友人等が一定の研修を受けることで Independent Facilitator（独立ファシリテーター：以下 IF）の権利を得ることができる。IF を雇用することで、本人をよく知る人が介入することが可能になり、かつ家族等が賃金を得ながら支援を行える。

また州としては各種サポートにおける費用を抑えることができるため、利用者だけではなく行政としてもメリットがある制度である。

表 2：Independent Facilitator とは ACRC の職員のインタビュー内容を参考に作成

IFとは	• IFとは、SDPの参加者のみが利用できる独自のサービス • IFは、SDPへの移行、リソースの検索、料金交渉、IPP会議でのアドボカシー等のタスクを支援することができる。
IFになるための参加資格	ランタマン法により定められた以下の研修を自費で受けることが義務付けられる。 State Council on Developmental Disabilities Orange County Office（州発達障害評議会オレンジ郡事務所：以下SCDD Orange County Office）が提供する、1テーマ約15分、以下の7つの研修を受講することが必要となっている。 • 自己決定の概要 • 予算と支出計画 • IFの役割について • 知識とスキル • PCPについて • ファシリテーションのビジネス • IFの個人体験
IFの選び方	• State Council on Developmental Disabilities（州発達障害協議会：以下SCDD）が作成しているIFリストを参考にできる。 • 友人・家族等、リストに載っていない知人をSNS等で探してもよい。
IFへの支払い	• SDP利用者の個々の予算より、IFに支払うことができる。 • 必ずしも有給である必要はなく、ボランティアも可能。

ACRC では、自己決定諮問委員会を年6回開催し、SDP の普及活動を広げていると説明があった。その結果、月に 10 数名程度の利用者が徐々に既存のサービスから SDP の利用に切り替わってきており、2023 年 5 月時点で 241 名の利用者が SDP を利用している。

今まで彼らを担当していた SC から SDP の取り組みについて「無謀だ」「安定した運用ができるか不透明である」という意見がでていたが、Client advocacy を担当し、かつ自身も脳性麻痺の後遺症がある Reyva 氏からは「障害者はできないことが多いのではなく、うまくいかないことが多い。そのことが支援者に伝わらないと、うまくいかないことを取り上げられてしまう。だから彼らに挑戦できる機会がある SDP は魅力的である」と力強い言葉をいただいた。

4. まとめ

前項までの内容をもとに、イリノイ州とカリフォルニア州と日本の本人中心支援計画を取り巻く現状について下記の表にまとめる。

	イリノイ州	カリフォルニア州	日本
本人中心支援計画の状況	2014年のHCBSのセッティングルールの変更により、IPPにPCPに関するアセスメント事項は含まれているが、現場レベルだと、PCPの適切な理解が進んでいない。	1990年代よりRCを中心にPCPを実践できる制度づくりを行っている。そのため、イリノイ州に比べて、PCPを理解している計画作成担当者が多く、PCPの考えが浸透している。 また、SDPといった、障害者が従来よりも、自由に選択できる取り組みが新しく始まっている。	2015年よりサービス等利用計画作成が義務付けられた。計画作成担当者によって、計画内容に差が生じる可能性がある。特に65歳を過ぎると介護保険との連携が必要であるが、お互いの制度理解不足に課題がある。
本人中心支援計画を進める主要な機関の有無	なし	あり RCが担っている	あり 基幹相談支援センターが担っている？
本人中心支援を進めるための課題	PCPに関する理念浸透する部署が存在していないこと	SDPは当事者が自由に選択できる機会、選択肢が多いが専門職の介入が少ないため適正な運用ができるかは現時点で不明。	- 基幹相談支援センター未設置の自治体においては、スーパーバイズや研修等の人材育成や支援者支援の取組が不足している。 - 相談支援専門員になるための実務経験が複数ある。実務経験の背景により、計画内容にバラツキが生じる可能性がある。

IV. 考察

今回の研修を通して、イリノイ州とカリフォルニア州における成人期における本人中心支援について、多くの支援者から話を聞き、更に実際の支援現場を見学することができた。また、報告書をまとめるにあたって、改めて日本における本人中心支援の適切な理解をすすめるための考察を行う。

・本人を中心とした支援計画作成のための支援体制づくり

本人を中心とした支援計画づくりでは、日常の中で本人自身が選択し挑戦できる環境が重要である。差異はあるが、イリノイ州、カリフォルニア州では本人が選択することを前提としたサービス運用が各研修先で確認できた。これらが実践できている理由は以下の2点の要素が関係していると考ええる。

第一に、本人を中心とした支援計画に関する制度設計である。HCBS、ランタマン法等によって、サービスに関する具体的な方向性と支援策が規則として明記されている。明記されていた内容は、障害があっても地域で当たり前暮らすことができることを前提に、障害を持つ本人が選択する機会について多く明記されている。

具体的には、日本では「施設の中のプログラムから選ぶことが当たり前となっている一方、イリノイ州、カリフォルニア州では「施設の外も含めたプログラムを選択できること」がHCBSのセッティングルールに基づいていた支援であり、利用者も事業者も順守しやすい仕組みとなっていた。また、州・地域に差があるが、それらを計画として落としこむ際には、アセスメントすべき項目が日本の障害者支援区分の認定調査項目よりも細かく、かつ本人の強みを引き出す評価表となっていること。計画作成担当者むけのPCPの理念浸透のための研修が充実していた。よって、現状の日本の体制よりも、イリノイ州とカリフォルニア州においては、障害の程度に関わらず本人による選択の幅が広いこと、選択を支える支援者の教育が充実していると感じられた。

第二に、障害を持つ本人中心支援の計画作成への参画について。ICRE-Eの看護師 Sharity 氏のインタビューでもあったが、米国では各個人によって使用している医療保険制度が異なるため、当事者である彼ら自身がてんかん発作の頻度や程度といった身体的要素や、有事の際に使用する医療保険制度、障害に対する権利擁護の実態などの社会的要素を知ることができない場合、適切なサービスにつなげることができない。そのため、ICRE-Eのような本人が主体的に学ぶことができる教育的な支援が重要である。一方日本では、家族と周囲が判断する安全のほうが優先される保護的な支援を行うことが多く、自己選択・自己決定を基盤にする地域での生活の機会が日常的に少ない。また、障害者本人が自己の身体的要素を知らない場合でも皆保険制度を用いると、一定以上の水準の医療サービスを能動的に受けることができる。そのため、本人が自らの希望だけではなく、困ったときに自分で対応方法を考える等の体験をしていないことが予想される。よって、本人が日常的に“主体的に選択できる環境”を作るためには、本

人が自らの身体的要素、社会の中の自己の存在を知ること、そして支援者の選択ではなく、障害者本人の“選択と責任を応援できる環境づくり”を意識した支援の在り方が必要であると強く感じた。

一方でイリノイ州とカリフォルニア州といった、地域によって制度の充実度が異なることは、日本の都市部・地方とも共通する点であるように感じる。しかしながら同時に米国では地域差があることが前提で、地域にあった制度を作っている姿勢が見えた。これは、地域、障害の程度に関わらず、障害を持つ当事者が主導をもって行動することで社会変容が起きることを信じているのではないかと改めて考えさせられた。

V. 今後の実践に活かせること

私が所属する法人では「障害福祉」だけではなく「高齢福祉」「児童福祉」といった様々な「福祉」を必要とする利用者のケアにあたっている。法人としては制度を超えた福祉の在り方にチャレンジしているが、個人の実践として次の2つの実践をまずは検討していきたい。

①本人 PCT を用いたトレーニング

ACRC で実践されている、PCT のワークブックを活用し「Important For」「Important To」等の違いについてワークを通して学ぶ研修を法人内で開催する。研修時には、支援者だけではなく、障害をもつ当事者、家族を招き一緒に開催したい。障害の有無に関わらず共通する課題や希望などを公平な立場で一緒に学ぶことで、相互理解を深め、既存の枠組みを超えることができると思う。また、ICRE-E の健康教育の項目も組み合わせ、「希望」だけでなく、「現状と、今後の見立て」について知る機会を設けたい。

②本人中心の計画作成づくり

前述したトレーニングを経験した障害をもつ当事者と一緒にサービス等利用計画書を作成する。作成時には Discovery Tool、Personal Plan を用いたアセスメントを実施し、具体的な支援方法を検討する。活動の内容については、できるだけ施設の外で実践したいことを盛り込み、障害をもつ当事者が挑戦できる機会を設けたい。

以上の実践を検討したい。特に力を入れたいのは前者のトレーニングである。今回私が学んだ内容を1人で実践まで移すことは時間を要すると思う。そのため、まずは法人内で一緒に切磋琢磨できる障害をもつ当事者、支援者と一緒に考え、学ぶ機会を増やしていくことが大切だと思っているからである。幸いにも私は法人内で研修を任せられる立場であること、医療と福祉の両者の経験を持ち合わせているため、どちらにもアプローチできると思っている。今回研修で学んだ内容を風化させないために、「本人中心とはなにか」という問いを波及させたい。

VI. 謝辞

この度の海外研修では、私自身が障害福祉の制度・分野の理解不足で米国での研修だけではなく、日本における現状の把握も苦勞したのが本音でした。しかし、日本では清水基金の関係者の方々、米国では八巻さん、同期の池内さんのサポートのおかげで、制度から現場、支援の実際について充実した学びを得ることができたことを、心から感謝申し上げます。また、今回の研修ではトラブルも多く体験してきました。日本では対処できるが米国では個人では対処できないことを体験し、障害とは個人の特性だけではなく、社会や文化、制度といった外的要因の影響が大きく、誰もが「障害」を感じるということを体感することができました。障害とはなにかという問いを常に考えさせられる研修の機会となったことは、とても大きな学びになったと感じています。

最後に、約1か月半の間、現場を不在にし、米国での研修を送り出していただいた福祉楽団の皆様にも感謝申し上げます。

VII. 参考文献

- カリフォルニア州発達障害局（田川康吾・訳）, ”障害者福祉実践マニュアル アメリカの事例 本人中心のアプローチ”, 明石書店, 2004
- 厚生労働省, 障害者福祉：障害者自立支援法のあらまし, 閲覧日 2023.11.1
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/aramashi.html>
- 厚生労働省, 障害者自立支援法のサービス利用について 平成 24 年 4 月版, 閲覧日 2023.11.1
https://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/b_shien/pamphlet.html
- 社会福祉法人 全国社会福祉協議会、障害福祉サービスの利用について 障害者総合支援法のサービス利用説明パンフレット（2021 年 4 月版）, 閲覧日 2023.11.01
https://www.shakyo.or.jp/download/shougai_pamph/date.pdf
- 厚生労働省, 地域社会における共生の実現に向けて 新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律について, 閲覧日 2023.11.20
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/sougoushien/dl/sougoushien-06.pdf
- 厚生労働省 社会・援護障害保険福祉部, 障害者総合支援法改正法について 令和 5 年 1 月 27 日, 閲覧日 2023.12.5
https://www.tosinren.or.jp/202302_fukushikoza230127_summary.pdf
- 厚生労働省 社会保障審議会部会, 障害者の相談支援等について 令和 3 年 7 月 16 日, 閲覧日 2023.12.5
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000806678.pdf>
- 千葉県ホームページ, 障害のある人の相談支援体制の充実 第六次千葉県障害者計画, 令和 3 年 4 月 5 日, 閲覧日 2023.12.5
<https://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/6-keikaku/naiyou/html/8soudan.html>
- 千葉県健康福祉部障害福祉事業課, 令和 5 年度千葉県相談支援従事者現任研修 障害福祉行政の動向, 閲覧日 2023.12.5
<https://www.pref.chiba.lg.jp/shoji/kenshuu/soudan/documents/03gyouseisetsumei.pdf>
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社, 令和元年度厚生労働省 令和元年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業 相談支援専門員と介護支援専門員との連携の推進に関する調査研究事業 報告書, 閲覧日 2023.12.5
https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2020/05/koukai_200424_16.pdf

研修概要

日程	研 修 先	内 容
4/17 ～ 4/28	合同研修	
5/1 ～ 5/4	国名 [米国] UCP/Seguin 住所：3100 South Central Avenue Cicero, IL 60804 URL：https://ucpseguin.org/	・知的・発達障害者のGH運営の実際について ・障害をもつ高齢者の支援について ・地域資源を活用したデイプログラムについて
5/4	国名 [米国] LEND program ヒヤリング	・LENDプログラム参加者にインタビューを実施
5/9	国名 [米国] RUSH University 住所：RUSH University600 S. Paulina St.Chicago, Illinois 60612 URL：https://www.rushu.rush.edu/	Sarah H.Ailey氏から以下の内容についてお話を聞く ・障害者の医療機関へのアクセスについて ・PATHについて
5/10	Association of university centers on disabilities	自己擁護者の目を通してのリーダーシップとメンターシップについてのオンライン研修に参加
5/11	国名 [米国] Illinois Center for Rehabilitation and Education 住所：1950 Roosevelt Rd, Chicago, IL 60608 URL：https://icre-roosevelt.org/	・障害児の教育・リハビリテーション施設見学 ・看護師へインタビュー

日程	研 修 先	内 容
5/15	国名 [米国] RUSH University 住所：RUSH University600 S. Paulina St. Chicago, Illinois 60612 URL：https://www.rushu.rush.edu/	Masako Mayahara氏から以下の内容について話を聞く ・障害学を学ぶ看護師について ・米国における看護師の学生について
5/17	国名 [米国] Resource Center for Autism and Developmental Delay 住所：Garfield Community Services Center, Room 202 10 South Kedzie Ave., Chicago, IL 60612- 2706 URL：https://cfl.uic.edu/overview/ rcadd/	Autism & Social Narrativesについてのオンライン研修に参加
5/18	国名 [米国] Assistive Technology Unit 住所：1640 W. Roosevelt Rd. 415 DHSP (MC 726) Chicago, IL 60608 URL：https://ahs.uic.edu/assistive- technology-unit	Environmental modificationのプログラムを見学する
5/20	国名 [米国] Alta California Regional center	・地域移行、定着のためのPCPの作成について
5/28	住所：2241 Harvard Street Suite 100 Sacramento, CA 95815 URL：https://www.altaregional.org/	・実際にケース会議に参加 ・各専門職へのインタビュー
5/29	帰国	

海外研修収支決算報告書

収入の部

収 入 項 目	金 額 (円)
助成金 (清水基金より)	789,000
計	789,000

支出の部

支 出 項 目	金 額 (円)
<u>交 通 費</u>	<u>29,834</u>
交通費 (電車・バス・タクシー等)	29,834
<u>滞 在 費</u>	<u>448,701</u>
宿泊費	315,091
食 費	91,753
雑 費	39,022
<u>研 修 費</u>	<u>200,000</u>
合同研修費	150,000
個人研修費 (通訳費、コーディネート費等含む)	50,000
<u>その他経費</u>	<u>113,300</u>
研修先への土産	34,745
海外旅行保険費	36,890
パスポート更新費	9,000
翻訳ソフト	11,500
海外Sim	15,980
国際免許	2,350
ESTA	2,835
計	789,000

海外研修報告

自閉スペクトラム症のある人に対する青年期から成人期への
移行期に求められる支援体制について学ぶ



社会福祉法人旭川荘
旭川荘療育・医療センター
おかやま発達障害者支援センター
発達支援課長

池内 豊

〒703-8555 岡山県岡山市北区祇園866
TEL 086-275-9277
FAX 086-275-9278

目次

I. はじめに

II. 研修目的

III. 研修内容

1. アメリカ、デンマーク、日本における移行期の支援に関する法律等について
 - 1) アメリカにおける法律等
 - 2) デンマークにおける法律等
 - 3) 日本における法律等
 - 4) 小括
2. アメリカのオハイオ州における青年期から成人期への移行支援のための支援体制整備
 - 1) OCALI Lifespan Transitions Center (オハイオ州 コロンバス)
 - 2) 移行計画のプロセスと本人参加のための準備
 - 3) 学校卒業後の成功に向けた予測因子
 - 4) Transition Toolkit (移行ツールキット)
 - 5) 移行計画に家族が関与するためのサポート
 - 6) 移行計画に地域支援者が関与するためのサポート
 - 7) 小括
3. 移行期の就労準備・地域生活等における本人との目標設定のあり方
 - 1) 就労移行支援プログラム：TEACCH T-STEP (ノースカロライナ州)
 - 2) 特別なニーズを持つ若者のための青少年教育 STU を運営する企業；
The Specialists STU (Specialisterne) (デンマーク コペンハーゲン)
 - 3) 自閉スペクトラム症のある人を多数雇用する企業；
Aspritech (イリノイ州 エバンストン)
 - 4) 移行型アパートメント：Høje Bøgevej (デンマーク スベンボー)
 - 5) 小括

IV. 考察

V. おわりに

VI. 謝辞

VII. 参考文献

I. はじめに

おかやま発達障害者支援センター（以下、県センター）では、発達障害のある本人、家族に対する相談支援と、学校や事業所へのコンサルテーションを行っている。また、市町村自治体と協働で、ライフステージを通じた切れ目のない支援体制整備の推進にも取り組んでいる。その1つとして、発達障害のある子ども（支援を必要とする未診断の子どもも含む）が幼稚園・保育園・認定こども園（以下、園）から、小学校の通常学級に就学する前後の移行期に焦点を当て、園・小学校・市町村自治体とで「共通支援シート（自治体内で統一された引継ぎ書式）」を用いて引継ぎを行う体制作りを 2016 年から進めてきた。モデル市町村へのサポートから始めた取組は、県内で徐々に広がり、2022 年には半数近くの市町村で取り組まれるようになってきた。

この取組の課題として、この間丁寧にフォローしてきた子どもたちが中学生、高校生年代、大学生年代へと成長してきていることが挙げられる。岡山県内の調査でも、公立高等学校において特別な支援を必要とする生徒が 2021 年で 4.8% と一定数在籍している状況が確認されており、中学校時代に特別支援学級や通級指導を利用していた生徒も含まれている現状があった（岡山県教育委員会：2023）。本人の状態像に合わせて、高校選びから、安定した高校生活を送るための支援、自身の得意なことや苦手なことなどの理解、様々な支援制度やサービスの選択肢を踏まえた進学や就労への移行など、様々な課題や準備の必要性が述べられている（鈴木：2016、高橋：2018）。

これまで私が関わった高校生年代の個別の相談からも、卒業年度である高校3年生からではなく、より早期に段階的に、自身の特性に気づいたり整理したりする機会など、卒業後を見据えた準備をしていく必要性を感じてきた。また、卒業後に障害者雇用による就労、労働・福祉領域の就労準備支援の利用の検討や手続きなどは多岐に渡るため、不安や見通しの持ちにくさを感じる家族への支援の必要性も感じてきた。さらに、進路指導やキャリア教育は当然ながら高等学校が主体であるが、放課後等デイサービスを並行して利用するケースもみられることから、大人への移行に向けた支援は教育と福祉にまたがる課題であり、教育と福祉による連携のあり方を探っていく必要性も感じてきた。

私の職場である県センターの役割は、上述の通り発達障害のある人とその家族を取り巻く支援体制整備であり、換言すると「人材育成につながるシステムを地域で作ること」が求められていると考えている。今回の私が注目している高校生年代の移行期に関わる支援者は、教育・福祉・自治体に広がっている状況がある。こうした多様な支援者にとって「共通して学ぶべき子どもから大人に向けた移行支援のポイントは何か」について、海外研修に参加することで何かヒントを得たいと考えた。

Ⅱ. 研修目的

これらの課題意識をもとに、発達障害のある高校生が大人へと進む移行期における取組を行っているアメリカ、デンマークを訪問先とし、本人への支援、家族への支援、支援機関の連携のそれぞれについて、海外ではどのような実践や課題があるのかについて学ぶこととした。その上で、「子どもから大人に向けた移行支援に関わる人材育成には、どんなシステムが地域で求められるのか」について考察することを目的とした。

研修内容は、以下についてまとめた。

1. アメリカ、デンマーク、日本における移行期の支援に関する法律等について

青年期から成人期への移行期支援の方向性に関する各国の法律や制度等について、研修で得た情報と先行文献によってまとめた。

2. アメリカのオハイオ州における青年期から成人期への移行支援のための支援体制整備

在学中から段階的に移行計画を進めていくためのフレームワークや、家族支援について学ぶ研修プログラムなどの開発を行い、地域で本人・家族・支援者で話し合うネットワーク作りを進める地域実装の取組についてまとめた。

＜研修先＞

— OCALI Lifespan Transitions Center（コロンバス オハイオ州）

3. 移行期の就労準備・地域生活等における本人との目標設定のあり方

移行期の支援プログラムを、就労準備だけでなく単身生活の準備も含め幅広く位置づけた上で、「本人との目標設定のあり方」について、支援機関等の担当者や企業で働く ASD のある当事者に対してヒアリングした内容を整理した。

＜研修先＞

— 就労移行支援プログラム：TEACCH T-STEP（ノースカロライナ州）

— 特別なニーズを持つ若者のための青少年教育 STU を運営する企業；

The Specialists STU (Specialisterne)（デンマーク コペンハーゲン）

— 自閉スペクトラム症のある人を多数雇用する企業 Aspritech（イリノイ州 エバンストン）

— 移行型アパートメント：Høje Bøgevej（デンマーク スベンボー）

なお、本報告のタイトルにある「青年期から成人期への移行期」とは、中等教育（中学生年代・高校生年代）から高等教育（大学、短大、専門学校年代）までを含んだ移行期とする。「移行期に求められる支援体制」については、進路検討や就労に向けた移行などに限定せず、「子ども・若者から大人に向けた準備」として幅広く取り扱うこととする。

Ⅲ. 研修内容

1. アメリカ、デンマーク、日本における移行期の支援に関する法律等について

日本では改正発達障害者支援法(2015年)において示された、「切れ目のない支援」というキーワードが、本報告で焦点を当てる「移行期の支援」に関わってくる表現であると考ええる。各ライフステージにおける「支援に関する情報の引継ぎ」や「関係機関の連携」などの取組が全国各地で模索されている一方で、「子ども・若者から大人に向けた準備」に関する具体的な方向性を示すまでには至っていないと考えられる。そこで、アメリカ・デンマーク・日本において、移行期の支援の方向性について触れている法律や制度等の整理を行った(表1)。

1) アメリカにおける法律等

アメリカでは、The Individuals with Disabilities Education Act(障害のある個人教育法:以下、IDEAという)で、障害のある2歳までの乳幼児に対する早期介入サービスと、3歳～21歳までの子どもと若者に対する無料の適切な公教育や、特殊教育と関連サービスを保証している。IDEA2004では、「Secondary Transition」に関する重要な変更点を取り上げられている。Transition Serviceが具体的に定義されると共に、遅くとも16歳以降の「個別教育計画(以下、IEP)」の要件に、①訓練・雇用・自立生活スキルに関して年齢に応じた移行アセスメントをもとにした中等教育後の移行目標を含めること、②IEPチーム会議に子どもを招待する義務を追加すること、③移行プログラムの開発と実施を州レベルの資金の用途として認められるリストに追加することなどが示されている。

2) デンマークにおける法律等

デンマークでは、公的支援の制度が整備され、税金を財源として一人ひとりのニーズに基づいた広範な公的福祉サービスを無料で提供している。2007年に、「特別なニーズを持つ若者のための青少年教育」(Specially planned youth education)としてSTU法が整備された。

STUは16～25歳までの若者に対し、①一般教育、②職業訓練、③生活訓練、④余暇活動という4つのテーマに沿って3年間の教育を行い、社会の成員としての生活全般を学ぶことを目的としている。STUの対象年齢が幅広い理由は、教育や就労において困難を感じるタイミングは個人差が大きいと考えられているためである。例えば、義務教育終了後すぐにSTUを開始する人もいれば、通常の教育や仕事に従事したものの、そこで困難さを感じてSTUを開始する人もいる。学費は他の教育課程と同様に本人負担はない。各Kommune(コムーネ、基礎自治体)がSTU利用希望者の評価、資金提供や事業の委託を担っており、各Kommuneの資源や財政状況により地域性があるとされている。訓練の場合は、公立の特別支援学校、エフタスコーレ、ホイケホイスコーレと呼ばれる私立の寄宿舎学校、就労の場合等、多岐に渡る。

3) 日本における法律等

日本の障害福祉領域では、上述した改正発達障害者支援法で「切れ目のない支援」が明文化されている。教育領域では、卒業後を見据え移行に向けて取り組むべき方向性と関連があると思われる資料として、「新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議 報告（2021）」がある。具体的には、「特別支援学校高等部や高等学校に在籍する発達障害等のある生徒に、在学中から、自分の得意なことや苦手なことなどの自己理解を促し、その対処法を学びながら自信を高めるような指導や支援の充実が必要である。また、卒業後の進路先に、必要な配慮の提供、環境整備についての情報が引き継がれるように、関係機関との連携促進も求められる」とされている。

表1 アメリカ・デンマーク・日本における移行期の支援に関する法律や制度等

	アメリカ合衆国	デンマーク	日本
法律・報告書	The Individuals with Disabilities Education Act (障害のある個人教育法：以下、IDEA) ※2004年改訂	Lov om ungdomsuddannelesefor unge med særlige behov (特別なニーズを持つ若年者の教育に関する法)：以下、STU) ※2007年成立	新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議 報告 ※2021年
「移行に向けた支援等の定義」や「移行に向けて取り組むべき方向性」について	Transition Serviceの定義 「 <u>①高等教育・職業教育・統合された雇用・成人教育・成人サービス・自立生活・地域参加への移行の促進にむけて計画されること、</u> <u>②個々の子どものニーズに基づき子どもの長所や好み・興味を考慮して計画されること、</u> <u>③指導・関連サービス・地域体験・雇用や学校卒業後の成人生活に向けた目標の立案などを含むこと</u> 」	STU (第 1 章第 1 条) 「発達障害などの特別なニーズのある若者が、 <u>社会人としての生活にできる限り自立のかつ積極的に参加できるように、あるいは教育と職業に到達できるように、個人的、社会的、職業的な能力を獲得できるようにすること</u> 」	V. 関係機関の連携強化による切れ目のない支援の充実 2. 在学中の連携・ <u>就労関係機関と連携した早期からのキャリア教育の実施</u> 、小中学校等と関係機関との連携促進

「子ども・若者から成人に向けて取り組むべき内容」について	<u>遅くとも16歳以降の『個別教育計画（IEP）』計画の要件に、①訓練・雇用・自立生活スキルに関して年齢に応じた移行アセスメントをもとにした中等教育後の移行目標を含めること、②IEPチーム会議に子どもを招待する義務を追加すること、③移行プログラムの開発と実施を州レベルの資金の用途として認められるリストに追加すること</u>	①一般教育、②職業訓練、③生活訓練、④余暇活動という4つのテーマに沿って3年間の教育を行い、社会の成員としての生活全般を学ぶこと ※各Kommune（基礎自治体）がSTU利用希望者の評価、資金提供や事業の委託を担う ※訓練の場合：公立の特別支援学校、エフタスコーレ、ホイケホイスコーレと呼ばれる私立の寄宿舎学校、就労の場等	特別支援学校高等部や高等学校に在籍する発達障害等のある生徒に、 <u>在学中から、自分の得意なことや苦手なことなどの自己理解を促し、その対処法を学びながら自信を高めるような指導や支援の充実が必要である。</u> また、卒業後の進路先に、必要な配慮の提供、環境整備についての情報が引き継がれるように、関係機関との連携促進も求められる。
対象年齢	<u>21歳までの子どもと若者</u>	<u>16～25歳</u>	18歳までの子ども

※太字・下線は筆者によるもの

4) 小括

以上、アメリカ、デンマーク、日本における移行期の支援の方向性を示す法律や制度等を整理した。アメリカでは、移行支援を幅広く定義した上で、16歳以降の「個別教育計画（IEP）」を、「卒業後の成人期の生活に向けた目標」や「年齢に応じた移行アセスメント」などを盛り込んだ移行計画の土台として位置づけていた。また、「個々の子どものニーズに基づき子どもの長所や好み・興味を考慮して計画されること」や「IEPチーム会議に子どもを招待する義務」など、本人が移行計画に参画することを明文化していた。デンマークでは、高校生年代を対象とした教育の場を保障する仕組みを作っていた。背景として、特別なニーズを持つ若者が義務教育終了後に進学・就労に困難さを感じたまま取り残されることを防ぐことを目的としたものであった（是枝：2022）。また、各KommuneがSTU利用希望者の評価を行うなど、子ども・若者から成人への移行に向けた準備を、自治体とSTUを運営する事業所とが連携して進める枠組みをとっていた。日本では、今後の特別支援教育の在り方として、特別支援学校だけでなく高等学校を含めて、自己理解に焦点を当てたキャリア教育の充実や、小中や関係機関との縦と横の連携促進など、移行期に向けた準備として在学中から取り組むべき今後の方向性が示されていた。

2. アメリカのオハイオ州における青年期から成人期への移行支援のための支援体制整備

1) OCALI Lifespan Transitions Center (オハイオ州 コロンバス)

OCALI (Ohio Center for Autism and Low Incidence) は、州内の障害者支援センターの総称である。研修を依頼したきっかけは、オハイオ州発達障害局が中心となり、2008年に州の省庁間の自閉症に関するワーキンググループ (Interagency Work Group on Autism: IWGA) に取り組んでいる点と、OCALIに属する Lifespan Transitions Center (以下、LTC) が、青年から成人への移行に関する支援システムを構築するためのリソース、トレーニング、技術支援を提供している点であった。LTCでは、子どもから大人への移行にむけた移行計画として、卒業後の目標設定や、在学中に各機関が取り組む支援方針を本人・家族・支援者で話し合うシステムが、地域で稼働するよう後方支援を行っている。なお、対象となる生徒は、自閉スペクトラム症 (以下、ASD) に限定しておらず、知的障害、身体障害、メンタルヘルスの障害など様々な生徒を想定している。



写真1：元小学校の建物を利用した
OCALI のメインオフィス

2) 移行計画のプロセスと本人参加のための準備

LTCが行う地域実装の取組は、2つの国立センターの指針や知見を元に行っている。1つは、障害のある子どもを持つ家族によって1977年に設立された PACER Center が運営する、「PACER's National Parent Center on Transition and Employment (移行と雇用に関する国立ペアレントセンター 2014年設立)」である。センターでは、高校卒業に向けた移行計画のプロセスを3点に整理している (表2参照)。また、移行計画の導入と成功のためには、継続的なプロセスとして Person-Centered Planning (本人中心の計画) の視点を挙げ、生徒が自分の好みや興味、強み、ニーズに合致する将来の目標や計画を立てることを支援することが重要であると述べている。さらに、本人中心の移行計画会議となるために、Paul (2011) は、移行計画が効果的に進むための方略の1つに、「本人が移行計画会議に参加するための準備」を挙げている。具体例としては、移行コーディネーターが会議前に本人と面談の機会を持ち、本人が希望する目標の優先順位を話し合い、会議で出るであろう意見に対して本人がどう応えるかロールプレイを行うなどである。

表2 個別教育計画（IEP）を土台とした高校卒業に向けた移行計画のプロセス

1.	生徒と家族が高校卒業後の人生の目標について考え、そこに到達するための長期計画を立てるよう指導する
2.	生徒が希望する目標を達成するために必要なスキルと能力を身につけることができる高校教育を設計する
3.	学校卒業後に必要となるサービスやサポートを特定し、卒業前に生徒と家族がつながることをサポートする

3) 学校卒業後の成功に向けた予測因子

LTC が行う地域実装の取組の元となるもう 1 つの知見として、The National Technical Assistance Center on Transition Collaborative：NTACT-C（移行に関する国立技術支援センター）が示す、「学校卒業後の成功に向けた予測因子」がある（図 1 参照）。予測因子は、様々なサービス、プログラム、構造、活動が含まれることから、どの生徒にも全ての因子が当てはまるものではなく、生徒の個別の障害特性やニーズとどの程度合致しているかによってその効果が高まる。また、移行期の支援に関わる支援者にとっては、予測因子に示されている支援や体制が、どの程度自分たちの地域にあるのかを評価、点検するツールとしても用いることができる。

今回の LTC での研修機会を通じて、これら 4 つのクラスターと 23 の項目に整理された予測因子の中で、「青少年支援のための協力体制」に関する実践について学んだことを、以降に報告した。

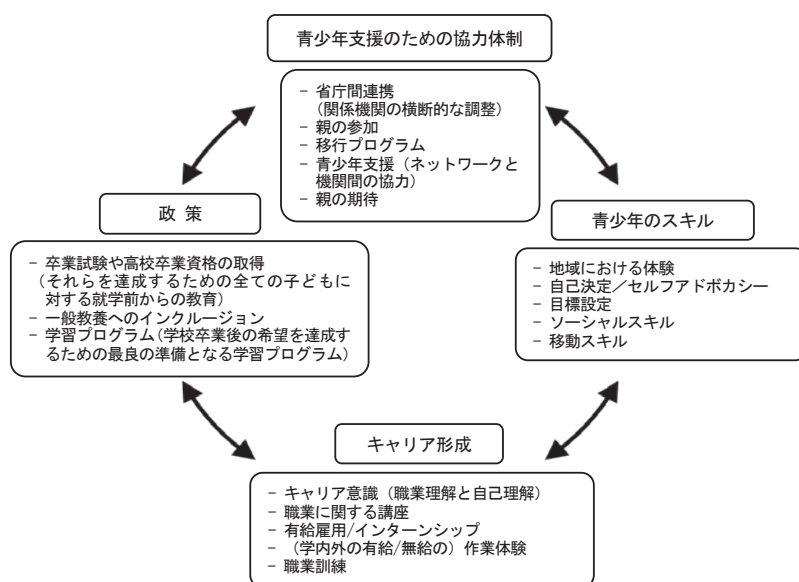


図 1 学校卒業後の成功に向けた予測因子

4) Transition Toolkit (移行ツールキット)

Transition Toolkit (移行ツールキット) は、学校卒業前後の移行期に限定した計画ではなく、在学中から段階的に進めていくためのプロセスや枠組みを示すために 2012 年に開発されたフレームワークである。移行期には、様々な機関のチームメンバーが変わり、情報も増える時期でもあることから、連携や情報共有が難しくなる時期でもある。そこで、Multi-agency planning tools (MAP ツール) が作られた (表 3)。これは、各機関の担当者が把握している成人期に向けた本人の希望や目標と、現在の本人に関する情報やアセスメント内容を持ち寄って、そこから逆算してスモールステップを立てていくものである。そして、これらはあくまでも現在の状況をアセスメントしたものであり、スキルによっては経験していない内容も当然あることから、将来に向けてこれからどのような機会を利用して経験を積んでいくのかについても話し合っていくものである。そして、定期的に集まって評価を行い、情報を更新していくことで、それぞれの機関で取り組みそうな次のステップの計画について、話し合うことを想定したものである。

表3 Multi-agency planning tools (Multi Agency Transition Planning) の構成

チャプタータイトルと内容	
1	あなたのチームには誰がいますか？ — 各担当者の所属と連作先のリスト
2	質問 1：本人が成人期に望むことについて私たちは何を知っていますか？ — 進学やトレーニングについて／卒業後の就労について／生活や地域社会への参加について
3	質問 2：私たちは本人について何を知っていますか？ — 好きなこと／スキルや得意なこと／興味や関心／ニーズ
4	質問 3：他に必要なことは何ですか？/質問 4：どのように答えを見つけていきますか？ — 各機関が移行に関するアセスメントを行った情報やデータ
5	質問 5：本人が現在の状況から、希望する成人期の状況へと進むために、私たちはどのようなステップを踏む必要がありますか？ — 進学やトレーニングについて／卒業後の就労について／生活や地域社会への参加について
6	逆算した計画づくり — ①成人期の目標 (希望)、②関連する現在のスキル (ベースライン)、③到達したいスキル、④到達したいスキルと現在のベースラインとのギャップを埋めるためのステップ (短期目標)



写真2：Lifespan Transitions Center の皆さん

プログラムディレクターの Alex Corwin 氏によれば、このような移行計画を早い段階から話題に挙げるねらいのひとつに、家族と支援者が持つ、本人への期待値のすり合わせを行う機会をつくることである、との話があった。

普段から、家族と支援者のどちらかが安全に配慮しすぎていたり、本人に対する期待が低い場合に、先回りした支援や本人が自分で取り組んでみる機会を逃していたりすることがある。反対に、現状

の本人の障害特性や経験値をもとにしつつ、家族や支援者が高い期待（High Expectation）をもっているケースは、移行後の成果が大きいとの研究結果が出ているとのことだった。なお、移行計画の進捗管理については、各カウンティ（自治体）の予算によって異なることから、学校の先生が担う場合と、カウンティに所属する移行コーディネーターが担う場合があるとのことだった。

5）移行計画に家族が関与するためのサポート

移行計画を作っていく上で、家族の経験や知識、そして家族の影響は大きい。LTC では、家族との関りを深めるために支援者が知っておくべき視点について、研修素材として、「Establishing Families as Partners in the Secondary Transition Planning Process」を2019年に開発した。これは、オハイオ州の発達障害局、教育局、オハイオ州立大学、LTC によるチームで開発されたものである。この研修素材の目的は、家族とパートナーシップを築いていくにあたり、家族の文化的・言語的な多様性や、障害のある子どもを育てる家族がどういった状況に置かれているか、どのような経験を積んできているかを知るプロセスを、移行計画に関わる支援者が学ぶことに焦点を当てている。

最初に、「障害のある子どもを育てる家族がどういった状況に置かれているか」について、障害のある青少年の家族は、障害のない青少年の家族と比べて、しばしば感情的、社会的、身体的、経済的な課題に直面していることを学ぶ。一方で、家族が意思決定、子どものサポート、会議出席などに積極的に関与した場合には、学校卒業後の就労成果の向上と相関があることも学ぶ。その上で、これらの課題や効果を支援者は念頭に置きながら、家族と接し、必要な情報提供や支援を行うことが重要であると述べられている。

つまり、移行計画にそれぞれの家族がどのようなスタンスで関わるかについて、州、カウンティ、学校、事業所等の支援者が、自身の偏見を認識する機会や、移行計画に対する家族の期待度や視点を尊重した上で家族と関係づくりを始める機会となること、家族に合わせて自分た

ちの支援をどのように調整したり強化したりしていくかを考える機会となることを目的としている。その1つに、支援者からのどのようなアプローチや、コミュニケーション方法、参加や関与のスタイルを家族が望むかを知り、それに応じた方略をチームがとれるように、「Universal Design Principles」として、3点にまとめている（表4）。

今回の訪問では、この3点について、実際に各地域の支援者がどのような実践や工夫をしたかを情報交換する研修会（オンライン）に参加した。情報交換では「訪問が有効なケースもあるが、支援者の負担も大きい場合があるので、一斉メールやお便りなど全生徒に行っている連絡手段を活用した」との報告もあった。また、この3原則は、多様な民族構成や貧困家庭等を背景に、必要な資源や情報にアクセスできていないケースを想定したものでもあることから、より家族を知ることから始めることに焦点を当てているとのことであった。

表4 Universal Design Principles

動機づけ	家族はどのような関わり方を望んでいるのか？ 例えば、家族の要望に応じてその都度電話で連絡をとる、短いお便りを渡す、動画や写真があると良い場合、個別の面談の機会を設ける、定期的なアウトリーチを行うなどがある。最初のステップは、家族を知ること。
情報提供	家族は、提示された情報をどのように受け止め、どのように理解するかに違いがある 同じ情報を複数の方法で伝えることで、理解度を高めることができる。家族と情報を共有するために、「好ましい時間帯はいつか」、「情報にアクセスするために、どのようなサポートが必要か」、「家庭内に情報にアクセスするデバイスや通信網があるか」などを確認する。
参加や関与	家族が参加しやすいよう、どのような手段、時間、場所等がその家族に適しているか？ 例えば、1対1の面談形式、ケース会のようにグループ形式、オンライン、アンケートなどがある。

6) 移行計画に地域支援者が関与するためのサポート

先述した「Multi-Agency Planning (MAP)」の地域実装を LTC がサポートしてきた。毎年1つのカウンティずつ広げ、先行して取り組んだカウンティの取組例を LTC が後発のカウンティのチームに伝えていく戦略をとってきた。取組成果として、オハイオ州にある88のカウンティの中で、現在約15～17のカウンティが MAP に取り組んでいる。実際の運営としては、1年間を通して、1～3か月に1回の頻度で MAP ミーティングを開いている。

実際に、クロフォードカウンティという地域の MAP ミーティング（オンライン）に参加する機会を得た。LTC スタッフが全体進行を行い、参加者はカウンティの行政職、特別支援学

校の教員、心理士、州から委嘱されている専門家などであった。今回の話題は個別支援ではなく、特別支援学校で成人期に向けた準備の要素を取り入れた授業に関する取組紹介であった。MAP ミーティングは、学校間や多職種で情報交換を行う機会を作るためにも開いており、LTC スタッフが複数の特別支援学校のコンサルテーションをしている場合に、ある学校で取り組み始めた移行準備に関する授業を MAP で共有し、参加者からフィードバックをもらう機会にも使っているとのことだった。

MAP ミーティングの現状や課題について、LTC スタッフに以下の点を質問してみた。誰が移行計画を主導していくかについては、そのチームごとで異なっており、主導役を担ってくれる人、記録をとってくれる人など、自発的に申し出てくれることが多いとのことだった。また、学校の先生は忙しく、外部機関との連携に慣れていない場合もあると思われることについて実際のところを尋ねてみると、確かにそういった抵抗感を示す声はあるとのことだった。工夫していることとして、1つの学校内で管理職から特別支援コーディネーター、担任までを含めたミーティングを開くよう促し、先に取り組んだ経験のある先生がピアとなり、別の先生に広げていく場となるように、時々 LTC スタッフも入ってサポートしているとのことだった。課題に感じている点としては、移行計画は複合ニーズのあるケースから取り組むことが多く、セルフケアが難しい重度の障害があるケースだが、事業所がパンデミックで人手不足や過重労働で対応しきれないケース、家族が関与しようとしにくいケース等があるとのことだった。

7) 小括

Transition Toolkit（移行ツールキット）からは、個別教育計画（IEP）が移行計画として機能していくためには、成人期に向けた本人の希望や目標を盛り込むことや、各機関が把握しているアセスメント内容を持ち寄って情報を更新していくことで、それぞれの機関で取り組めそうな次のステップについて話し合っていくなど、段階的なプロセスとしての位置づけが示されていた。また、現場で実際に移行計画を話題に挙げることは、家族と支援者が持つ本人への期待値のすり合わせを行う機会となり、移行後の様々な成果につながる事が強調されていた。そして、広域センターである LTC の後方支援としては、移行計画に家族と地域支援者が関与するためのサポートであった。具体的には、移行計画に関わる様々な支援者に対して、共通して学ぶべき家族支援の視点が整理された研修システムの開発や、移行計画を地域で話し合うネットワーク作りのサポートや他地域への展開など、移行計画が各地域で機能していくための体制づくりに重点を置いていた。

3. 移行期の就労準備・地域生活等における本人との目標設定のあり方

この章では、学生を対象にした就労準備に関するプログラムや、学校卒業後に単身生活の準備を行うための移行型アパートメントなど、移行期の支援プログラムを幅広く位置づけた上で、「本人との目標設定のあり方」についてヒアリングした内容を整理した。なお、対象は支援機

関等の担当者に加え、企業で働く ASD のある当事者に対し、学生時代に取り組んだ就労準備を振り返って答えていただいた内容も含めた。

1) 就労移行支援プログラム：TEACCH T-STEP（ノースカロライナ州）

T-STEP（TEACCH School Transition to Employment and Postsecondary Education Program）は、ノースカロライナ大学の TEACCH 部で開発され、ASD 診断のある知的障害がないタイプの学生（16～21 歳まで）を対象に、地域の大学と協働実施している就労移行支援プログラムである。プログラムは、Job Skill Assessment Profile、ゴールセッティングセッション、T-STEP セッション（24 回のピアグループワーク：①ゴール設定スキル、②実行機能のスキル、③感情コントロールのスキル、④仕事のソーシャルスキル）の 3 つで構成されている。残念ながら COVID のため全てのビジターをストップしており、実際に体験することはできなかったが、ノースカロライナ大学 TEACCH Autism Program の雇用と成人移行のための特別プロジェクトのディレクターである Glenna Osborne 氏に研修期間中に ZOOM で、ヒアリングを行う機会を得た（表 5）。

表 5 Glenna Osborne 氏へのヒアリング内容

質問 1：本人の目標設定が高すぎる場合や漠然としている場合への対応について
Glenna氏より：「目標設定が高すぎる場合や漠然としている場合はもちろんあり、それ自体は気にすることではなく、むしろ本人を知っていくきっかけとなる。私たちが注目するのは、本人がプログラムにコミットメントしているかである。目標設定はあくまでプロセスであり、変わっていくのは当たり前である。現に、参加した大学生の73%がプログラムで学んだことや経験したことをもとに、目標を修正していく」
質問 2：プログラムに最後まで参加してもらうために
Glenna氏より：「1 番は本人が希望して参加しているか、コミットメントしているかだと思う。また、家族のサポートがあるかどうか大切な要素である。そして、proactive（先を見越した／前もって対策をする）があるかどうか、ホームワークやインターンシップの際に、スタッフ（mentor）にヘルプを求めようとする姿勢があるかどうか大切であると考えている。もちろん、プログラムでもソフトスキルとしてヘルプを求めるスキルを練習していくが、プログラム参加前の段階でもこうした素地が本人にあることが大切と思う」
質問 3：高等学校の教員と課題意識を共有することについて
Glenna氏より：「大きな課題があると感じている。当然、教師としてはアカデミックスキルを伸ばしていくことを念頭に置いているが、その先のライフステージで求められる生活や就労のためのスキルとは異なることをまず知ってもらう必要があると思う。その上で、ソフトスキルを身に着けていくためには、別の体験機会が必要であることについて、まずは高校の中の特別支援教育担当者と共有していくことだと思う」

2) 特別なニーズを持つ若者のための青少年教育 STU を運営する企業；

The Specialists STU (Specialisterne) (デンマーク コペンハーゲン)

Specialisterne は、ASD のある人を多数雇用し、ソフトウェアの検証、品質管理、データ変換等のサービス提供を行う企業である。Specialisterne では、知的障害を伴わない ASD のある若者に特化した STU の運営 (The specialists STU)、大学や大学院を卒業したが就労が上手いかわからない人を対象とした Academy の運営、成人クラブの場の提供 (The specialist club)、雇用主のサポート (IT consultants)、働く ASD のある成人の話し相手の育成 (volunteer mentor) を行っている。



写真 3：複合オフィスビルの中にあるスペシャリスタナ

STU Leader の Jakob NØlev 氏から、STU の概要を聞いた。16～25 歳の若者が約 40 名在籍しており、スタッフは 10 名で運営している。ASD (ADHD 等を含む) がある生徒に特化しており、ゲーム制作を各部門 (キャラクターデザイン、プログラミング等) に分かれて制作することをカリキュラムとしている。各部門内や部門間でのコミュニケーション機会を通じて、実際の仕事に必要なソフトスキルを学んでいる。3 年間の STU を終えた後の進路としては、すぐに就労する生徒はおらず進学や職業訓練に進むなど中間的な教育の場として機能している。Jakob 氏に T-STEP の時と同様、STU 利用に際して、本人の目標設定が高すぎる場合や漠然としている場合への対応について聞いた。STU 内では 3 つの観点 (専門性／個性性／社会性) を設定した上で短期的な評価を行い、長期的な目標設定や本人とのすり合わせは、1 年に数回の面談を行う自治体の職員が担っているとのことだった。

3) 自閉スペクトラム症のある人を多数雇用する企業；

Aspritech (イリノイ州 エバンストン)

Aspritech は、在宅ワークの人を含め約 120 人従業員がおり、その内 90% に ASD の診断がある。業務は、ソフトウェアテストを専門とし、彼らの細かなことに注意を向けるという強みを活かして、品質保証、アクセシビリティテスト、データサービスなどを提供しており、95% が売り上げによる利益によって運営されている。従業員へのサポート体制として、業務上のサポートスタッフに加えて、Employment Support Specialist team (以下、ESS という)



写真 4：オフィス内にはリラックススペースや感覚グッズがある

として5人を配置し、問題が大きくなる前の予防的なサポート体制（Proactive）に力を入れている。

合同研修中の訪問に加えて、個別訪問として従業員の方や ESS スタッフへのヒアリング、従業員同士で運営するグループ活動の1つである Autism Advocacy Discussion Group（オンライン、月1回）にも参加した。Aspiritech で働く前に、何らかの就労準備プログラム等を受けた人がいるか尋ねてみたところ、職業リハビリテーションを利用した人はいなかったが、1人の方から、大学時代にセルフアドボケートに関する支援プログラム（マーケット大学 On Your Marq プログラム）に参加した経験があり、「職場で必要なソフトスキルを学ぶとともに、自分にとって何がサポートニードなのかを知ることができた」とのことだった。また、日本の ASD のある高校生や大学生に向けたメッセージをお願いした際に、「たくさんの目標をあげないこと。1～3カ月で出来そうなことを考えてみてほしい。例えば、将来の目標について主治医に相談するために、まずアポをとることから始めたらいいと思う。あとは、自分の思っていることを通訳してくれる人を見つけること、確保しておくことだと思う」と答えていただいた。

4) 移行型アパートメント：Høje Bøgevej（デンマーク スベンボー）



写真 5:

「Høje Bøgevej」友人が訪ねてくることが出来るよう玄関に各居室用のインターホンが設置されている

デンマークには、日本のグループホームに相当するようなスタッフの支援付き集合住宅として、大きく分けて2つのタイプがあり、一時的な住宅提供と恒久的な住宅提供がある。一時的な住宅提供は、将来単身で暮らすことが可能と思われる、比較的支援ニーズが軽い人が対象の住まいである（立田：2019）。今回、Svendborg Kommune（スベンボー市）にある 18～30 歳の若者（多くが支援学校を卒業した青年）を対象とした、地域での単身生活を送るための評価と準備を 2～3 年かけて行う移行型のアパートメントを訪問した。管理者の Mette Terndrup Møller 氏に、地域生活への移行に向けた支援として重視している点として、「単身生活の基本的なスキルの練習に加えて、地域の公共施設の利用や友人を招いての食事など、地域とのつながりを作るための準備期間にあてている」との話を聞いたことが印象的であった。

5) 小括

TEACCH T-STEP に関するヒアリングでは、本人が高すぎる目標や曖昧な目標を持っていても、実際にはプログラムの中で学んだことや体験したことをもとに変化していくものであるなど、卒業後を見据えた移行目標を本人と話し合うこと自体が本人のことを知るきっかけやバ

ロセスとして捉えたとの示唆を得た。また、本人がプログラムに主体的に取り組むためには、移行計画に家族が参画することが大切であると同様に、家族からのサポートが重要視されていた。The Specialists STU の訪問では、短期目標と長期目標とで本人と話し合う役割を分け、支援機関の担当者と自治体職員がチームで移行計画をサポートしていた。Aspritech で継続して働いている ASD のある成人からは、職場で必要なソフトスキルを在学中から学ぶことに加えて、自分に必要なサポートを知る経験が大切であることや、多くの目標を挙げる必要はなく焦らず短期的な目標を少しずつこなすことや、自分が相談できる人を見つけていくことも目標の1つにしてみるなど、経験談を踏まえたアドバイスをいただいた。移行型アパートメント Hoje Bøgevej の訪問では、地域生活への移行に向けた目標として、生活スキルに加え、地域とのつながりを作るための準備を加えることの重要性について示唆を得た。

IV. 考察

1. アメリカ、デンマーク、日本における移行期の支援に関する法律等について

アメリカの法律等からは、青年期から成人期に向けた移行支援のあり方として、IEP を移行計画の土台として位置づけ、卒業年度よりも前から段階的に取り組むものであることを学ぶと共に、移行支援を話題に挙げる時期を明確化することで、本人が支援計画に参加する契機となるのではないかと考えた。デンマークの法律等からは、特別なニーズを持つ若者のための青少年教育（STU）が始まった背景として、義務教育終了後に進学・就労に困難さを感じたまま取り残されることを防ぐねらいがあることを知ることができ、移行期に焦点を当てた教育や資源の必要性は、海外でも共通した課題であると感じた。そして、各国が移行期の支援として挙げている対象年齢の範囲が、アメリカは16歳から21歳、デンマークは25歳までなど、子どもから成人への移行期にまたがる幅広い年齢層を対象にしていた。日本でも子どもから成人への移行期に焦点を当てた政策立案や法的な整備を行うことで、切れ目のない支援が実践されやすい土台となるのではないかと考えた。

2. 移行計画における家族への支援と地域支援者のネットワークづくり

OCALI のホームページ上で公開されているトランジションツールを見た限りでは、様式やマニュアルというイメージを持っていた。しかし、実際に現地で担当者に会い、取組の経緯を聞き、地域の支援者に向けた研修や連携会議等に参加したことで分かったことは、家族や支援者が移行計画に関わるための土台づくりに焦点を当てていたことであった。特に、移行計画が進んでいくためには家族の関与が最も大切であり、家族や支援者が高い期待（High Expectation）をもっているかどうか移行後の成果を大きく左右するなど、「家族への支援」が強調されていた。2019年に開発された家族支援に関する研修素材は、個々の家族の背景を理解し、支援者自身の偏見を認識し、自分たちのアプローチを調整していく視点が示されているものであり、どの領域の支援者にとっても、障害のある家族と関係を築く上で基盤となるも

のであると感じた。また、OCALI が地域支援者のネットワーク作りの立ち上げをサポートすることにも力を注ぎ、稼働し始めた地域の取組を別の地域にも伝えていくという横展開に力を入れていたことは、私の職場である県センターが地域の支援体制整備を進める上で大切にできた視点と重なる部分であった。

3. 移行期の就労準備・地域生活等における本人との目標設定のあり方

プログラムの担当者に対し、これまで自分が支援プログラムを実施する中で経験したことや疑問などを元にヒアリングを行うことが出来たと感じている。特に、目標設定を話し合う際の支援者のスタンスについて、「目標設定を話し合うこと自体が本人を知るプロセスであること」は、前向きで柔軟な視点を学ぶことができたと感じている。そして、「自分の思っていることを通訳してくれる人を見つけること」や、デンマークの移行型アパートメントで聞いた、「地域とのつながりを作ること」などは、職業的自立に限定しない本人目線の大切な移行目標であると感じた。高校生年代の発達障害のある本人が、支援計画等の作成や評価に参加するケースは、日本ではまだまだ少ないと思われる。今後、本人中心の計画立案を模索していく上で、「本人が安心して参加ができ、見通しを持つことにつながる支援計画作成」に向け、教育・福祉の支援者が知っておくべき目標設定のあり方を学ぶことができたと感じる。

4. 全体をとおして

これまで日本では、園・小・中・高の各ライフステージで特別な支援を必要とする児童生徒の個別的教育支援計画作成を進めてきたが、質的な評価や更新のあり方などは今後の課題と考えられる。また、教育と福祉の双方の支援計画にある情報を持ち寄る機会や、問題が顕在化したケース会議以外で参集されるケース会議は、家族の負担や現場の支援者の時間的な制約もあり、なかなか開催されていない実情があると思われる。

これらのことから、将来を見据えた継続的なプロセスとして「移行支援」のエッセンスを取り入れることは、「本人が計画に参加するきっかけ」になると言える。そして、「学校卒業後の成功に向けた予測因子」であり、LTC が重要視していた「移行計画に家族が関与するためのサポート」について、日本文化に変換しながら幅広い支援者が共通して学ぶ研修内容として取り入れ、その実践を地域のネットワーク単位で報告し合える場を作ることが、「子どもから大人に向けた移行支援に関わる人材育成のシステム」への一歩ではないかと考える。

5. 今後の実践で活かせること

岡山県では、教育・福祉・自治体が合同で学ぶ研修機会や地域のネットワーク作りの場として「中高合同研修会」や「中・高・関係機関連携会議」を 2021 年にスタートさせたところである。また、発達障害のある高校生年代向けに自己理解とキャリア教育をテーマにした教材「働くことを知る・学ぶプログラム」を 2019 年に開発し、2022 年から試行的にプログラム提供を行うことで、高等学校や放課後等デイサービス事業所と協働する機会を得てきた。さらに、発達

障害のある子どもを育てる家族への支援体制の推進を重点的な取組の1つに掲げ、県登録ペアレントメンター（発達障害のある子どもを育てた先輩保護者）との協働体制を形作ってきた経過がある。こうしたネットワークでつながっている方々と、卒業後を見据えた移行支援の必要性を共有し、さらなる協働体制を得るための活動を模索していきたい。

V. おわりに

今回、私が参加させていただいた海外研修は、パンデミック後に国外移動や人が集まることが再開された直後の時期であった。ZOOM等のオンラインが普及して様々な研修機会を得ることができたと感じると共に、現地でたくさんの支援者・本人と直接会えたことは、より貴重な経験であった。何より、言葉が十分に伝わらない、文化の違う異国の地に身を置く機会をいただけたことは、障害のある方が望んでいる支援である「人と人とのつながり」そのものではないかと気づかせていただいたことが私にとって貴重な経験でもあった。

VI. 謝辞

今回、海外研修という大変貴重な機会をいただき、清水基金の皆様、海外研修事業選考委員会の先生方、たくさんの学びの視点を提供して下さった八巻純様、個人研修先へのアポイントについてご協力いただいたバンクミケルセン記念財団理事長の千葉忠夫様、株式会社Kaizen代表取締役の鈴木慶太様等、多くの方々に支えられ無事、研修を終える事が出来ました。心より感謝と共にお礼申し上げます。また、たくさんの応援の言葉をいただいた海外研修OB・OGの皆様にも感謝申し上げます。そして、海外研修に臨むきっかけを作って下さった旭川荘の末光茂先生、年度始めの多忙な時期に現場を離れる私を温かく送り出してくださったおかやま発達障害者支援センターの新谷義和所長とスタッフの皆様に感謝申し上げます。

VII. 参考文献

- 是永かな子他. “デンマークの後期中等教育機関におけるインクルーシブ教育制度. 発達障害研究,43（4）”,2022,P415,P426
- 文部科学省. “新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議報告（本文）”,2021, 2023.8.20,
https://www.mext.go.jp/content/20210208-mxt_tokubetu02-000012615_2.pdf
- 岡山県教育委員会. “第4次岡山県特別支援教育推進プラン”, 岡山県ホームページ,2023年3月31日更新／特別支援教育課,2023.8.24,
https://www.pref.okayama.jp/uploaded/life/552900_4405752_misc.pdf
- Ohio Employment First. “Predictors of Post-School Success Ohio Employment First Transition Framework Predictors Tool”, 2022, 2023.12.05,
https://www.ocali.org/up_doc/Evidence-Based-Predictors-for-Post-school-Success-2018.pdf
- PACER’s National Parent Center on Transition and Employment. “IDEA & IEPs”, 2023.12.05,
<https://www.pacer.org/transition/learning-center/planning/idea-ieps.asp>
- Paul Wehman. “Essentials of Transition Planning”, Paul H. Brookes Publishing Co., 2011
- 鈴木 慶太. “親子で理解する発達障害 進学・就労準備の進め方”, 河出書房新社,2016
- 高橋脩. “社会福祉制度を踏まえた発達障害のある人の成人期への移行支援, 児童青年精神医学とその近接領域,59（5）”,2018,P588,P596
- 立田瑞穂. “デンマークにおける知的障害者の親元からの独立, 発達障害研究,41（1）”, 2019,P57,P65
- U.S. Department of Education Secondary Transition Office of Special Education Programs. “IDEA Regulations Secondary Transition”,2007,2023.1.29,
https://sites.ed.gov/idea/files/Secondary_Transition_2-1-07.pdf

研修概要

日程	研 修 先	内 容
[アメリカ]		
5/1	TEACCH Autism Program	就労移行支援プログラムT-STEPに関するヒアリング（オンライン） (Director : Glenna Osborne氏)
5/2	イリノイ州 Frank C Whitely school (公立一般小学校)	地区教育委員会の職員の案内による全学年の通常クラス、特別支援クラス、飛び級クラスの授業見学とミーティング
5/4	Disability Cultural Center University of Illinois Chicago (障害者文化センター)	施設見学と概要説明 (Director : Margaret Fink氏)
5/8, 5/10 }	Aspiritech (ASDのある人を多数雇用する企業)	- Employment Support Specialist teamの役割に関するヒアリング (Christian Dorantes 氏) - 従業員の方へのインタビュー - Employment Support Specialist teamの役割に関するヒアリング（オンライン） (Director : Reanin Stone 氏) - Autism Advocacy Discussion Groupに参加（オンライン）
5/9	Have Dreams (ASDのある人に特化した日中活動・就労支援サービス等を提供する法人)	Life SCILS（日中活動プログラム）に参加
5/11	Marquette University ON YOUR MARQ AUTISM SUPPORT PROGRAM : On Your Marq (ASDのある大学生のための支援プログラム)	担当者へのヒアリング（オンライン） (Director : Emily Raclaw氏)

日程	研 修 先	内 容
5/14 5/26	オハイオ州へ移動 Ohio Center for Autism and Low Incidence : OCALI (障害者支援センター)	• Lifespan Transitions Center 講義、企画会議への参加、地域の支援チームの連絡会や州の部局横断の会議等のオブザーブ参加（オンライン）、研修会の参加等 (Director : Alex Corwin氏) • Autism Center 講義、事例検討（オンライン） (Director : Amy Bixler Coffin氏)
5/30 6/9	ノースカロライナ州へ移動 GHA Autism Supports (ASDのある成人と子どものための統合的な社会参加支援サービスを運営する法人)	• グループホーム、援助付きアパートの見学と管理者へのヒアリング、Carolina Farms（デイサービスプログラム）に参加、各運営スタッフとのミーティング、職員研修に参加 (Chief : Janet Banks氏)
[デンマーク]		
6/13	コペンハーゲン Specialisterne DK 義務教育終了後の就労準備教育（STU）を運営する企業	• STUの授業見学と概要説明、教員へのインタビュー • Academy（成人対象の就労支援プログラム）とIT consultants（雇用主のサポート）に関する概要説明と担当者へのヒアリング
6/19	スベンボーに移動 • Botilbud Ryttervej（知的障害・重複障害のある人向けグループホーム） • Høje Bøgevej（地域での単身生活を送るための評価と準備を2～3年かけて行う移行型アパートメント）	• 施設見学と管理者へのヒアリング
6/20	個別訪問	• 在宅障がい者とヘルパーへのインタビュー
6/25	帰国	

研修先一覧

【アメリカ】

- FRANK C. WHITELEY ELEMENTARY SCHOOL
(公立一般幼稚園・小学校)
住所：4335 Haman Avenue Hoffman Estates, IL 60192-1306
URL：<https://www.ccsd15.net/FCW>
- Aspiritech
(ASDのある人を 多数雇用する企業)
住所：939 Chicago Ave, Evanston, IL 60202
URL：<https://aspiritech.org/>
- Have Dreams
(ASDのある人に特化した日中活動・就労支援サービス等を提供する法人)
住所：2020 Dempster St. Evanston, IL 60202
URL：<https://havedreams.org/>
- OCALI
(障害者支援センター)
住所：470 Glenmont Ave. Columbus, OH 43214
URL：<https://www.ocali.org/center/transitions>
- GHA Autism Supports
(ASDのある成人と子どものための統合的な社会参加支援サービスを運営する法人)
住所：213 N. Second Street, Albemarle, NC 28001
URL：<https://ghaautismsupports.org/>

【デンマーク】

- Specialisterne Danmark
(義務教育終了後の就労準備教育 (STU) を運営する企業)
住所：Lautruphøj 1-3, 2750 Ballerup
URL：<https://www.dk.specialisterne.com/kontakt-specialisterne-ballerup-kommune/>

海外研修収支決算報告書

収入の部

収 入 項 目	金 額 (円)
助成金（清水基金より 航空代金を除く）	1,570,000
法人より助成金	245,600
自己負担金	259,053
計	2,074,653

支出の部

支 出 項 目	金 額 (円)
<u>交 通 費</u>	<u>186,952</u>
交通費（電車・バス・タクシー等）	48,045
レンタカー代（保険代込）	138,907
<u>滞 在 費</u>	<u>1,468,241</u>
宿泊費	1,256,149
食 費	171,438
通信費 （現地通話用携帯、データローミング等）	40,654
<u>研 修 費</u>	<u>322,865</u>
合同研修費	150,000
個人研修費（GHA 9日間）	172,865
<u>その他経費</u>	<u>96,595</u>
研修先への土産	16,500
海外旅行保険費	74,880
ESTA	2,865
国際免許取得	2,350
計	2,074,653

発 行

〒103-0027

東京都中央区日本橋三丁目12番2号
朝日ビルディング3階

社会福祉法人 清 水 基 金

TEL 03-3273-3503

発 行 日 2024年3月

印刷・製本 太平紙業株式会社