



2008.5.31 発行

めんたるねっと

YMSN 情報誌

(特定非営利活動法人)横浜XO外サービスネットワーク

第17号

Vol.5 No.1



トピックス	実質的平等へ障がい者への理解を～権利条約	1
実践報告	EAP(従業員援助プログラムの活動、その実践	2
就労の取り組み	「移行」と「継続」の多機能施設へ～藤沢から	5
SSTの現場から	港南区生活支援センターの小グループSST	7
地域の取り組み	ショートステイ施設を利用しよう-「あさひ」と「かもめ」	9
	予定・報告	11

実質的平等へ障がい者への理解を

権利条約の「合理的配慮」とは

2006年12月13日に国連総会で採択された障がい者の権利条約が、5月3日に発効した。日本は、既に07年9月28日に外務大臣（高村正彦氏）がニューヨークの国連本部で署名したが、批准はしていない（既に25カ国は批准している）。現在「批准にむけ国内法制度の整備を検討中」（福祉新聞5/19）である。

障がい者権利条約は、障がい者を保護の客体ではなく権利の主体と位置づけ、さらに「非差別・平等を原則に、実質的に機会の均等を保障するよう規定している。障害がある人は、教育を受けたり就職したりする機会を障害のない人と同じようには確保されてこなかった、との認識からだ。直接・間接差別を禁止するだけでなく、実質的に平等になるよう『合理的配慮』を提供することも規定した点が特徴だ」（福祉新聞5/19）

実質的に平等になるような「合理的な配慮」とは何だろう。例えば労働の権利を保障するにあたって精神障がい被害者の場合は、雇用の機会の提供だけでは不十分で、障がい特性に見合った勤務時間（短時間労働から働けるようにする等）、通院日や服薬時間の保障、そして可能な仕事量や内容への配慮などがこれに該当するのだろう。

逆に、週20時間程度しか勤務できない精神障がい者に、8時間労働のうえ残業もあるという職場だけしか提供できないとしたら「合理的な配慮」はなされていないといえる。このような「合理的な配慮」を含む障がい者の権利条約を近い将来日本が批准する（と思われる）とすれば、障がい者が基本的人権や自由をもっと当たり前享受することにつながる。大きな前進であるといえよう。

そして、現場で日々精神障がい者に関わる私たちは、実質的平等への配慮をどのようにすすめていくことができるだろうか？

今の日本の社会状況、そしてその中に生きる個々の障がい者への理解を深めることからしか、実質的平等を進めることはできないのではないだろうか？ 先日、精神障がいのあるAさんという女性が私に「もう風邪薬を飲んで2週間もたつのに全然治らない」と訴えてきた。内科に受診のうえ、薬をのんでいるとのこと。彼女は週3日働いている。私が無気なく「夜早めに寝て、いつもより十分に睡眠とれている？ 休日は出歩かないで、家でゆっくり休養しているの？」と聞くと彼女は驚き「風邪ひいた時は、そういう風にするものなの？薬飲んでいれば治ると思った」という。私たちには当然常識であることもわかっていないことが多い。核家族化が進み、離婚も増えている状況の中では、母親など家族から日常生活の中で自然に得られる常識的なことも知らないことが非常に多い。精神障がいからくる生活のしづらさプラス様々な難しさをもっている。そんなことを十分に理解して初めて実質的平等のための配慮が可能になり生かされるのではないかと考えている。

（YMSN理事 森川充子）



働く人のメンタルヘルス対策を支援

～ E A P 活動の現場から ～

株式会社ジャパン E A P システムズ
精神保健福祉士 春日未歩子

働く人のメンタルヘルス問題は、精神疾患の労災認定、自殺者の増加、安全配慮義務を訴追する訴訟問題など、個人だけでなく、企業にとっても大きな問題になっています。(財団法人)労務行政研究所の「企業におけるメンタルヘルスの実態と対策」に関する調査結果では、メンタルヘルス不調者が最近3年間で「増加している」とする企業は55.2%と半数を超える結果になっています。特に増加が目立つ年代は「30代」で51.9%、次いで「20代」が41.2%と、若い働き盛りの層のストレスが高まっているという状況です。またメンタルヘルス不調で1カ月以上休職している社員がいる企業は62.7%で、3年前の前回調査(50.9%)よりさらに高まっています。こうしたメンタル不調の増加に対して企業も対策を進め、「何らかのメンタルヘルス対策を実施する」企業は79.2%と約8割を占めています。このような対策をサポートするのが、E A P という機関になります。

< E A P とは >

Employee Assistance Program の略称で、一般的に「従業員援助プログラム」と訳されている、アメリカで大きな実績をあげている職場におけるメンタルヘルスのプログラムです。社員や家族に対して、個人的な問題を解決するための専門的なサポートを提供し、社員の生産性の維持・向上を目的としています。

E A P の発祥は、アルコール依存症によって引き起こされるトラブルが社会問題となり、企業においても社員のアルコール問題によって大きな経済的損失が生じていたところから始まります。治療法の一つとして A A (断酒会) が出現し、解雇されていたアルコール依存症者が回復するようになり、企業内の取り組みとしてもアルコール問題を持つ社員を A A につなげるなど、回復プログラムを行うようになりました。これが企業初の E A P と捉えられています。1974年には、E A P 協会が設立され、E A P の研修を行うと同時に、E A P の基準やガイドライン・倫理綱領などが作成されました。1980年代には急速に広がり、現在では従業員50人以上の会社のほぼ100%が E A P を導入しています。

日本では、98年に日本 E A P 協会が設立され、厚生労働省の「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」で示しているケアを効果的に展開するプログラムとして注目されました。特に、うつ状態への早期対応、休職者への復職支援が求められています。

< E A P の業務 >

日本ではまだ E A P 機関の基準が作られていないため、さまざまな形の E A P があります。経営母体が保険会社の場合もあれば、医療機関などの場合もあり、料金もサービスも多様です。私が勤務している株式会社ジャパン E A P システ

ムズは、精神科医療機関が母体となっており、2008年1月現在、約150社の企業と契約をしています。実際に行われている内容については、以下のようになります。

社員や家族への電話相談、メール相談、面接相談

派遣相談

人事・管理職へのコンサルテーション

適切な専門機関への紹介とフォローアップ

休職・復職支援

研修

ストレス・チェック

CISM（緊急時ストレスマネジメント）

EAP利用状況の定期報告

EAPサービスのプロモーション活動

弊社の特徴としては、一つの企業に対して担当のカウンセラーがついて企業の状況を把握し、トータルなメンタルヘルス対策を提案できるようにしています。相談傾向から組織分析し、必要な対策を提案していきます。たとえば、休職者が多いのに管理職からの相談がほとんどない場合、ラインケアが機能していないことが考えられます。職場で休職者が出ると、周囲のモチベーションの低下や仕事の負担が増加します。また休職者の対応に追われて管理職自身のストレスも大きくなります。このままにしておくと、休職者が減らなればかりか、社員のパフォーマンスの低下が企業に与える損失も大きくなります。

まずは、なぜラインケアが機能していないのか、管理職の状況について人事と話し合いを行います。ラインケアのイメージが持てていないなら、管理職研修を実施し、メンタル疾患の知識と気になる部下への対応の仕方についてレクチャーします。また管理職自身のストレスが大きくなっている場合には、職場状況をヒアリングしながら管

理職のケアを行うことも提案します。他にも、全社員のストレス状況を把握するために、ストレス・チェックを実施し、自ら早期対応ができるようセルフケアを促進させることも検討します。

管理職からの相談が寄せられるようになると、問題が大きくなる前に早期対応が可能になり、職場全体のメンタルヘルス対策が促進されていきます。

< EAPで行う復職支援の実際 >

復職支援の実際について、よくある事例をもとにみていきたいと思います。

EAPに管理職のAさんから最近気になる部下（Bさん）がいると相談がありました。休み明けの月曜日によく欠勤し、遅刻や早退も多いとのこと。明らかに、以前の部下の様子とは違うとのことでした。

カウンセラーは状況を聞いた後、まずは管理職が部下の話をじっくり聴き、対処方法の一つとしてEAPを紹介して相談につなげることを提案しました。

その後、管理職にすすめられEAPに部下のBさんが来室しました。様子は明らかにうつ状態でしたが、本人は「大丈夫です。職場に迷惑をかけるので、なんとか出勤を続けます」と言います。カウンセラーは現在のパフォーマンスの低下は病状からきている可能性があること、改善するためには精神科受診が必要であることを説明し、近くの精神科を紹介しました。受診の結果は、医師の判断では「うつ病で1カ月の休職を要する」という診断書が出され、しばらく休職することになりました。Bさんは休職にするにあたって不安を強く抱いていたので、うつ病の回復過程と当面の過ごし方についてアドバイスし、定期的に面談で経過をフォローしていくことにしました。管理職

のAさんに対しては、職場としての休職中の関わり方についてアドバイスし、連絡方法と頻度をBさんと相談してもらいました。

休職中は、カウンセラーは主治医と連携を取りながら生活状況のフォローを行い、Aさんや人事担当者にもBさんの了承を得て定期的に状態を報告していきました。

休職して3カ月がたつ頃、Bさんからは「そろそろ復職したい」という話がありました。主治医の「復職への準備を始めてもいい」という指示を確認し、カウンセラーはトレーニングプランを作成していきます。起床時間、出勤時間に合わせた通勤トレーニング、図書館などで集中力を保つような課題、体力をつけるための運動、就寝時間を決め、平日と休日の活動状況と、気分・睡眠・体調の変化について記録してもらいます。併せて今回のストレスになった状況を分析し、今後の対策を考えることを行っていきます。カウンセラーは、仕事の量について自分の限界をどう見積もるか、ストレスがかかったときのサインは何か、ソーシャルサポートをどう得るかを一緒に考えていくことにしました。トレーニングを開始し、職場が復職基準にしている短縮勤務が可能な状態にまで回復していることが認められると、カウンセラーはAさんと人事担当者にも報告し、復職後の仕事内容や環境について調整をする面談を実施しました。相談した結果、プレッシャーになっていた仕事からは外し、1カ月間は軽作業で6時間の短縮勤務から始め、段階的に慣らしていくことになりました。またAさんとは何かあったときには連絡を取りやすいように指示系統を整えてもらいました。

カウンセラーからのトレーニング状況の報告と、復職後の慣らし勤務のプランをもとに産業医面談を実施し、Bさんは無事に復職することにな

りました。その後も定期的にカウンセラーとフォローの面接を行い、焦りから無理をする様子がみられたら注意を促し、休日の時間の使い方や通院状況の確認を行うようにし、経過をみていきました。6カ月後には通常の勤務に戻り、仕事をこなせるようになっていきます。

< EAPを活用してください >

もし問題を抱えた社員の方の企業がEAPと契約をしている場合には、ぜひEAPカウンセラーを活用してみてください。ただ話を聴くだけがEAPの機能ではなく、さまざまな機関とのパイプ役になることも重要な役割です。これからは、EAPの質について評価がきちんとされるようになってくると思います。より質の高いサービスを提供できるように、さまざまな機関の方からもご意見をいただければと思います。

お問い合わせはジャパンEAPシステムズ

電話 03-3362-6669 <http://www.jes.ne.jp/>

EAP (EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM) とは?

企業に勤める方々の心の健康を守り、企業全体の活性化を図る、専門援助システムです。

主な相談内容

- ・職場の人間関係に関する悩み
- ・キャリアについての悩み
- ・業務量や上司からの評価に対する不満
- ・ストレスや心の健康に関する問題
- ・夫婦関係・家族関係や育児に関する悩み
- ・セクハラに関する相談、など

社員の様々な問題を、必要に応じて企業と連携しながら、早期に発見し、早期に解決につなげていきます。

内容はホームページより掲載しています

自分の目的に合わせて責任感ある作業を！！

～ 多機能施設へ事業移行した第1 藤沢ひまわり作業所を訪ねて ～

「第1 藤沢ひまわり作業所」は今年の4月、地域作業所から「就労移行支援事業」と「就労継続支援事業B型」の2つの事業形態を持つ多機能型施設へと事業移行しました。

事業移行したばかりのお忙しい中、職員の方々や利用者の方々が、快くインタビューにご協力してくださいました。

第1 藤沢ひまわり作業所について

「藤沢ひまわり作業所」は、昭和58年(1983年)に神奈川県から作業所として認可された県内でも歴史のある作業所の1つです。現在、職員4名、利用登録者数32名(内訳: 就労移行支援事業に登録12名、就労継続支援事業に登録20名)です。

事業移行した経緯について

事業移行した経緯について職員にたずねたところ以下のようなことをお話しされました。

利用者さんが作業所を利用する目的はいろいろありますが、「生活のリズムを整えるため」「来ることが目的」というニーズの一方で、「就労のため」という方も多くいます。

こうした利用目的が異なる利用者さんが、同じ作業現場で作業をすると、時に利用者さんの間で多くの意見の食い違いやあつれきが生じていました。そこで、このような利用目的の違いからくる問題に対し、利用者のニーズに合わせた施設作りをすることが望ましいと考えたそう

です。

そうした経緯から、「生活リズム作り」を目的とした利用者さんには「就労継続支援B型」の作業スペースを、「就労」を目的とした利用者さんには「就労移行支援事業」の作業スペースを提供し、2つの事業形態を持つ多機能型施設へ事業移行したとのことでした。

事業移行後の様子

< 就労継続支援事業B型 >

就労継続支援B型の利用者さんには、あくまでも利用者さんのペースを大切にし、職員も利用者さんが疲労しないように休憩を促すなど、利用者さん自らが無理しないで作業出来るように配慮された支援を行っている様子でした。

作業内容は、藤沢市の広報紙の折り込みやお菓子の箱の組み立てをしていました。利用者さんはマイペースではあるけれどしっかりと責任感を持って作業されていました。また、利用者さん同士がおしゃべりをしながら楽しそうに作業をしている様子がとても印象的でした。

職員の話によると、事業移行し、利用者さんがマイペースで作業出来るようになることで作業効率が上がったとのことでした。

< 就労移行支援事業 >

就労移行支援の作業内容は、お菓子の箱の組み立てに加えて就労継続支援B型の利用者さんが折り込んだ広報紙の配布でした。

就労移行支援ではローテーションで班長さん

を決め、職員ではなく班長さんがその日の作業内容や作業工程を決め指示していました。

就労移行支援の担当である職業指導員の山本和子さんによると、班長制にした目的は、利用者さんが班長さんの役割をすることによって、「自分たちの作業としてとらえ作業に対して責任を持つこと」や「作業の全工程に目を向けることで作業の流れを理解し、どのような時にどのような動きが必要なのかを周囲の作業を見て自ら判断し動くことが出来るようになること」、また「自分から周囲に作業の声掛けをすることで、疲れた際も自分から周囲にヘルプの声掛けが出来るようになること」や「みんなで協力しながら作業を行うことが出来るようになること」が目的であるとのことでした。

実際、利用者さん全員が作業を「責任ある仕事」ととらえ、一般就労に必要な能力を身に付けて実践している様子でした。他に、「お弁当を電話で注文すること」や「ゴミ出しの日をチェックすること」、「内線電話を使って電話の練習をすること」や「朝礼で挨拶のほかに前日に決めた『題目』（例えば、最近読んだ本など）を皆さんの前で発表すること」など協調性やコミュニケーションを一般就労に向けて訓練されていたことも、とても印象的でした。

とても作業量が多いので、「疲労はないですか？」と利用者さんに伺いましたが、「全く平気」という意見でした。また、「ノルマがない」「上司がいないからプレッシャーがない」ことや「冗談を言いながら仕事出来る」「会社やアルバイトなどと比べて負担はない」等の答えが返ってきました。

「就労移行支援が始まり、どのような感想を

持っていますか？」との質問には、「就労という目標があることで、次々と新しいことを職員さんが取り入れてくれて、楽しくなった」「ここでの作業は持久力がつき、社会に出てからも役に立ちそう」などと答えて下さいました。また、他の意見として、「生活のリズムのため」「互いに弱い立場なので、黙っていても理解される居場所」、「医師には無理しないように言われているが、作業所では仕事のことが具体的に話せる」とのことでした。

また「就労の目的は何ですか？」との質問に、「自立のため」「自分のお金で好きなことをするため」、「単身なので趣味で友達を作るため」「健康のために昼間作業をしたい」「みんなとコミュニケーションを持つため」などと答えて下さいました。

「事業移行をして、以前に比べ利用者さんの様子はどうか？」と職員の皆さんに質問したところ、「それぞれの目的意識がはっきりしたことで、皆さんがイキイキとしてこられた」「利用者さんのペースで、のびのび過ごしている様子だ」「作業所に来ることには大きな意味があるので、来やすくなることで良くなった」とのことでした。

「今後の課題は？」との質問に対して、サービス管理責任者の船山敏一さんは、「統合失調症、躁鬱病といった従来の疾患以外の利用者さんが増えているので、どこまで受け入れられるかが課題です。作業をしたいという利用者さんであれば、出来るだけ受け入れたい」と今後の意気込みをお話しして下さいました。

(YMSN 矢口美穂)

小グループで目標見すえ、きめ細かく

～ 横浜市港南区生活支援センターのSST3年経過の中で...～

横浜市港南区生活支援センターでは、2005年5月から、月1回のSST(社会生活技能訓練)セッションを実施しています。SSTを導入したきっかけは、「支援センターを利用される方の特徴として、デイケアや作業所にうまく適応できず日中過ごす場所がない、年齢が比較的若い、病気により社会生活の経験が不足している、対人関係を築く事が苦手である等があげられ、日ごろの相談業務の中でも対人関係に関する事が多く、他人とうまくコミュニケーションをとれるようになりたいというニーズが多いと感じたため」と「めたるねっと第4号」(05.3.19)に掲載されています。1年目の経過については、そちらを参照してください。

その後、3年を経過し、SSTセッションが支援センターでどのような効果があるのか等について取材しました。

05年度からの2年間は、誰でも参加できるSSTセッションにし、リーダーはSST普及協会認定講師の高橋恵先生(北里大学医学部精神神経学准教授)に担当して頂きました。参加に関しては、誰でも気軽に参加できる良さはありましたが、半面、誰でも気軽に抜けたり参加したりで、セッションごとにメンバーが入れ替わっていました。したがって、内容も1回完結型のプログラムにならざるを得ませんでした。06年福島での学術集会にて、セッションの様子を発表しましたが、オープングループであるが故に、プログラムは枠をはめた基本会話モジュールを中心にしたことで効果が表れることを、高橋先生のコメントを通してお伝えできたかと思えます。実際参加者個々のコミュニケーションスキルのスケールは取れませんでしたし、前10回の内、5回以上参加が2～3人です。後は1～2回の参加が多く、10回参加が1人でした。

このようなセッションを2クール(2年)続けましたが、リーダーの高橋先生の事情もあり、3

年目からは、支援センターのスタッフがリーダーになり、セッションを進めていくことを目指したプログラム作りをし、現在のクローズドなセッションの形になりました。

上に示したものがプログラムです。1年を通し

*4月 *楽しく会話をする練習(基本会話モジュールから)	
1	このセッションの目的/基本会話モジュールとは 言語的コミュニケーション・非言語的コミュニケーションを見分けよう
2	ゴーサイン、ノーゴーサインを見分けよう
3	楽しい会話のための話題を選ぼう あまり親しくない人と会話を始めてみよう
4	積極的に話を聞こう
5	開かれた質問、閉じた質問を見分けよう 質問して会話を続けよう
6	自己開示の仕方 会話をスムーズに終える
*9月 *自分の気持ちを伝えよう(ステップバイステップから)	
1	このセッションの目的 相手をほめる/ほめ言葉を受け入れる
2	うれしい気持ちをつたえよう
3	頼みごとをする
4	頼みごとをする/相手と折り合う
5	相手の言うことに耳を傾ける
6	相手の言うことに耳を傾ける/質問して会話を続ける
*1月 *こんな時どうするの?(身近な問題を考える)	
1	頼みごと/借りたいCD
2	断る/CDは貸したくない
3	医者や薬について疑問に思っていることを質問する/ 困っていることを話す
4	謝る/ミスをしてしまった/ミスを指摘された
5	困ったことが起きた1/問題解決しよう
6	困ったことが起きた2/問題解決しよう

で参加できる構造になっています。また、クローズドではありますが、6回完結なので、次のクールからの参加も可能になっています。

今年度は4月から始まり、参加者は事前に申し込みをされた3人(男性2人、女性1人)です。そのうち2人は昨年も参加し、同じプログラムを経験している人たちで、初めての方は1人です。それぞれに面接をし、目標をはっきりとさせてもらいました。「人と話ができるようになりたい」「対人関係の仕事なので、スムーズに人と対応できるようにになりたい」「あまりうちとけていない

人とも話ができるようになりたい」との目標があります。

<当日のセッション>

取材した日は、「楽しい会話のための会話選び、会話を始めよう」でした。リーダーは加藤敦子さん、コリーダーは麻生政志さんです。前回の宿題は会話している人の表情や様子を観察してることでした。3人の参加者は、観察をしてきたことを発表しました。的確な観察からは、まじめさが伝わってきます。

セッションは「あまり親しくない人との会話」ですから、まずは、会話を始めるのにふさわしいシチュエーションを話し合い、場所やタイミングを確認してロールプレイをしました。それぞれが1度ずつ「食べ物の話」でコリーダーと会話をし、仲間から「良かったよ」というフィードバックがもらえると、自分から「もう少し顔を上げて話したかったです」「身振りもつけたかったです」などの改善点が上がるので、そこを改善したロールプレイをしました。その後、話題を自由に選んで、相手役をコリーダー（男性）から別な人（女性：私）にし、話しかける練習をしました。

Aさんと、雑誌を見て暇をつぶしている私の会話は、「こんにちは。鈴木さんは甘いものなどお好きですか？」「はい」「では、どんな物が好きなんですか？」「アイスクリームです」となりました。この場面を見て、Bさんは、「女性が好きそうな、甘い食べ物を話題にしたのがすごく良かった」と会話で大切な話題選びというセッションでの注目すべき点をしっかりとらえた発言をしていました。

セッションの終わりに、「あまり利用しない支援センターや、利用するけれど会話をしないセンターで、職員以外の人と話をする」という宿題が出され、終了しました。

3人の少人数のグループなので、きめ細かく、何度も練習ができる良さがああり、個人の目標を知っている職員が、その人に合った負荷のかかる課題を設定し、スキルアップにつなげるという効果が出てきています。

この3年を担当している職員の加藤さんは、「以前のAさんだったら、話を聞くななんて考えられませんでした。『まず自分の話を聞いてほしい』



でしたから。それが今日の練習では、相手に質問して、相手の返事を待てるようになっているので、びっくりです。SST効果だと思います」と感動して話してくれました。確かにいつもAさんからは「鈴木さん。私は今日...」と話しかけられることばかりでした。Aさん自身は、「SSTが好きになったのは、高橋先生のSSTに参加できたからこそ、そのおかげで今の私があり、仕事も順調にいくようにもなりました」と、SSTが仕事とは切り離せないとまで話してくれました。

この3年を振り返って、加藤さんは以下のように話してくれました。

「オープングループは、少しでも興味があれば参加できるので、次につながる可能性もある。しかし、病状の悪い人が参加するとグループが成り立たなくなってしまう。ロールプレイに本気で怒りだしてしまった場面もあり、認定講師の高橋先生だから、うまく対処できたと思う。その経験から、支援センターのスタッフでリーダーを担っていくのであれば、参加人数は制限されてしまうデメリットもあるが、今の形がベストだと思う。クローズドグループになり、個々の目標がはっきり分かるので、状況に応じて練習することができ、それが進歩になっていると感じている。今後は、このグループでスキルを取得出来た人たちが参加できる「上級編」を参加者から求められているので検討していきたいと思う」

港南区生活支援センターでのSST導入についてはYMSNと一緒に考え、応援してきました。3年を振り返り、まとめてみると効果があることがよくわかります。このような取り組みが他の支援センターへも発信できるとよいなと思っています。

(YMSN 鈴木弘美)

ヴィラあさひの丘とハイツかもめ

～ ショートステイを利用しよう ～

【はじめに】

援護寮というと自立のため、一人暮らしの訓練だけと考えますが、今回は当事者の松本健さんが、旭区にある医療法人誠心会が運営している生活訓練施設「ヴィラあさひの丘」を見学し感想（利用への提案も含めて）を書いてくれました。松本さんは以前から横浜市総合保健医療センター内の援護寮「ハイツかもめ」をよく利用し、家族と離れた時間をもつことで自立への力を養うことに役立っている方です。

松本さんの感想の前に若干の補足説明を加えさせていただきます。医療法人誠心会は精神病院を中心にその他4つのグループホーム（ハイツ川井、グループホームかもい、ハイム萌、みどり荘）の運営にも関わっています。

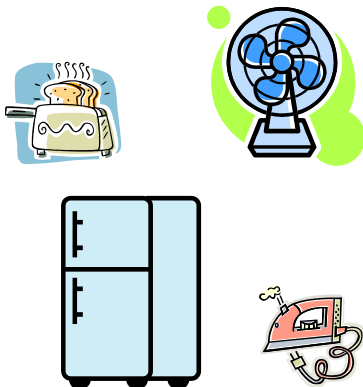
「ヴィラあさひの丘」では、入居者それぞれが自室の鍵を持ち、服装をはじめとした日常生活全般を自己管理で行います。日中はプログラムや通所することで生活のリズムを身につけます。また、生活全般にわたって他の利用者との共同生活となり、その中で社会生活の習慣を身につけます。

基本的な利用期間はショートステイを除いて2年。やむをえない場合は、1年を超えない範囲で延長が可能です。居室利用料は、一人部屋3万5千円/月、二人部屋2万5千円/月、光熱費：8千円/月、また居室内の電気代は実費負担になっています。給食費は以下の文中を参照してください。

（YMSN 森川充子）

【見学記】

金沢区生活支援センター 当事者非常勤 松本健



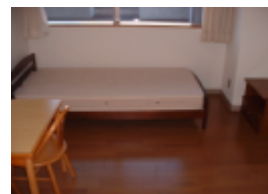
5月16日（金）旭区にある生活訓練施設「ヴィラあさひの丘」へ見学に行きました。場所は、相鉄線三ツ境駅から若葉台中央行きのバスに乗り、「東根」という停留所で降りて、歩いて3分位にある、丘の中腹にあります。

建物は、鉄筋コンクリートの3階建てです。各部屋個室で、2人部屋と1人部屋はベッドが1つあります。また机、テレビ、冷蔵庫、電気スタンドが各部屋それぞれに備わっています。長期ステ

イは、原則として2年となっており、ショートステイは、最長6泊7日です。

よく作業所に通いながら、1人暮らしをしている人がけっこういると思います。食事の用意をするのも大変でしょう。コンビニでちょっと買うというのも飽きてしまいますよね。作業所で何かあった、外を歩いていたらこんなことがあった、なんとなく作業所に行くのが嫌になった、という人も多いでしょう。そういう時、このような施設を利用すると気分が変わります。仕事はしませんが、ちょっとしたお金さえ払えば給食を頼めますし、ゆっくりのんびり過ごして体調を変え、この先のことを考えることもできます。おすすめだと思います。

給食は、栄養を考えたメニューであり、朝350円、昼550円、夕550円となっており、3食頼んだ場合は、720円の減免がありますので、730円で1日食べられます。自宅から離れてこういう施設を利用し、また自宅に帰ると、何か達成感が感じられます。こういう施設は、「ヴィラあさひの丘」以外に、新横浜にある、横浜市総合



横浜市総合保健医療センター・生活訓練施設「ハイツかもめ」
写真はホームページより抜粋しています

保健医療センター・生活訓練施設「ハイツかもめ」もあります。そこは主に4畳半の和室で、押入れ、洋服ダンスが収納されているので、広く、きれいになっています。食事も安く頼め、市内在住で低所得1、2の方は、朝180円。昼250円。夕350円で頼め、施設利用料は無料です。1人でいてつまらない時は、談話室でテレビを見たり、隣の方と談笑したりできます。外出もできます。

今度皆さんも、一度利用してはどうですか！！

S S T 普及協会経験交流ワークショップ

1. 会場 一橋大学（東京都国立市・JR国立駅徒歩6分）
2. 期日 2008年8月30日（土）午後から 31日（日）終日
3. 主な内容
 - 全体会 会長講演
クッキングハウスによるS S Tデモンストレーションと解説「地域生活で生かすS S T」
 - 分科会
 - ミニレクチャー
 - 医療と福祉の立場から就労支援のS S T
 - 認知療法とS S Tの統合
 - 当事者S S T
 - ベラックらによる「ステップバイステップ方式」を学ぶ
 - 家族S S Tの具体化を目指して
 - 矯正・保護現場のS S T
 - 教育におけるS S T
 - 認知行動療法の基礎と面接技法
 - 職場におけるメンタルヘルスとS S T
 - 退院準備
4. 詳しくは、ホームページ <http://www.k-con.co.jp/14sst.html> を参照してください。

研修会のお知らせ

精神保健福祉研修会	参加費 1回	500円 (年間 4,000円)
日 時 :	毎月第2金曜日(12月休会 全11回)	pm. 7:00~8:30
場 所 :	ひまわりの郷 OR ウィリング横浜	横浜市港南区 上大岡オフィスタワー
内 容 :	ホームページをご覧ください http://forest-1.com/ymsn/	
S S T (生活技能訓練)研修会	参加費 1回	1,000円 (年間 7,000円)
日 時 :	毎月第3木曜日(8月・12月休会 全10回)	pm. 7:00~9:00
場 所 :	横浜市総合保健医療センター 講堂 研修室	
全体会 :	認定講師のリーダー実践を学ぶ ~ 様々なケースへの対応 ~	
分科会 :	A. 初級コース B. リーダー体験コース C. ステップ・バイ・ステップコース D. 家族 SST コース	

当事者のためのグループ活動のお知らせ

詳細は各支援センターへお尋ねください

就労講座	港南区生活支援センター	毎月第3水曜日(原則) pm. 2:00~3:00
就労フォロー アップミーティ ング	港南区生活支援センター	毎月第1土曜日 pm. 2:30~3:30
	神奈川区生活支援センター	毎月第4日曜日 pm. 2:00~3:00
	Y M S N	O B 会の開催 就労者の S S T 実施
S S T	港南区生活支援センター	毎月第3土曜日 pm. 2:00~3:00

電話相談

毎週木曜日(1回/週) 10:00~15:30
相談専用電話 045-841-8294

会員について

会員を募集します。YMSNの活動を応援していただける方は会員になってください。(会費 正会員年間5,000円)
会員は、研修会(上記案内)への年間参加費が割引になります。
精神保健福祉研修会(1,000円) SST研修会(3,500円)
会員へは、情報誌が無料配付されます。

正会員5,000円(個人) 賛助会員12,000円(団体)
(正会員・賛助会員にはYMSN情報誌を無料配付)

振込先: 郵便振替口座 00250-6-71607
横浜メンタルサービスネットワーク

季刊 YMSN情報誌 Vol.5 No.1

めんたるねっと2008第17号 2008年5月31日発行
間購読料1,000円(年4回発行) 1冊頒価300円

発行: NPO法人 横浜メンタルサービスネットワーク

理事長 武井昭代 編集代表 森川充子
〒233-0001 横浜市港南区上大岡東2-42-4
TEL 045-841-2179
FAX 045-841-2189

<http://forest-1.com/ymsn/>
e-mail: ymsn@forest-1.com

印刷: 横浜市総合保健医療財団
精神障がい者授産施設 港風舎印刷