



2011.1.20 発行

めんたるねっと

YMSN 情報誌

(特定非営利活動法人) 横浜Mの外サ-ビネットワーク

第27号

Vo1. 7 No. 3



トピックス 子供を守るために必要な支援体制 1



設立 10 周年企画 SST と精神保健福祉の研修会を振り返って 2



SST の現場から 「復職支援」の取り組み～横浜ストレスケアクリニック～ .. 3



就労の現場から 港風舎の就労移行支援事業 5



地域の取り組み ケアホームを訪ねて～「たすけあいゆい」の多様な事業～ .. 7

予定・報告 9

トピックス

子供を守るために必要な支援体制を

～ 当事者との関わりから感じること ～

現在、私が担当している業務（障がい者自立生活アシスタント）で精神障がい者に関わる中で、その子供にも接触する機会が生じてきた。訪問時に、学校から帰宅した子供と一緒に片づけをしたり、買い物に行ったりすることもあった。また別の家では本人が子供に手をあげたことを話してくるので、「けがはなかったか」など子供の顔を見て声かけするなどのケースもあった。

精神障がいがありながら親として子育てをきちんとこなしていくことは想像以上に難しい。本人の病気や障がいの回復度によってももちろん異なるが、子供に対して本人の精神症状がコントロールできない時には、虐待やネグレクトに近い状況が起こってしまう。たとえ、けががないような殴り方であっても、繰り返し頻繁に起これば子供は当然親に恐怖心を抱きさらに暴言が加われば心は傷ついていく。あるいは毎日何とか食事を与え学校に行かせていても、積もったゴミ（中にはガラス等の破片もある）の上に、子供が寝具類を適当に重ねて（敷布団やシーツも使わずに）寝る日が続いているとしたら、必要な世話をされているとはいえないのではないかと。

最近の新聞を頻繁に賑わす子供への虐待記事、実は親が精神障がい者というケースも少なからずあるのではないかと考えてしまう。

2000年5月「児童虐待の防止等に関する法律」が制定され、それ以降もこの法律の改正が2004年11月に、そして2007年5月には児童虐待の防止等に関する法律および児童福祉法の一部を改正する法律が成立している。これらの動きにより、虐待に対して早期発見、早期対応の姿勢が強くなり、さらにこの対策の充実強化として「市町村に児童相談窓口を設置することとし、また、要保護児童に対する支援ネットワークの運営と虐待の予防・早期発見の促進を目的として要保護児童対策地域協議会を置くこと」*になったが「市町村と一括りにしたため児童相談窓口と要保護児童対策地域協議会の運営は試行錯誤の状態」*にある。また、児童相談所はこの改正で「専門的知識及び技術を必要とするケースへの対応や市町村の後方支援に重点化」*することとなった。*（佐藤隆司 『子供と福祉2009 vol2』より引用）

今回関わった子供の危機に対応しなければと関係者の会議がもたれた時、子供に関わる担当者が区役所にも子供支援担当、カウンセラー等数名存在することがわかった。が、専任としてイニシアチブをとる立場に誰もなっていない。ましてや児童相談所が後方支援という体制では早期対応は無理である。

精神障がい者が親である場合は、特に親の支援と同時に区レベルの地域が連携して子供支援の早い対応が望まれる。児童相談所に頼ることなく地域での専門家の育成と体制づくりを急ぐ必要があるのではないかと。そんなことを最近強く感じた。

（YMSN 森川充子）

設立 10 周年企画

SST と精神保健福祉研修事業について
～ YMSN の 10 年を振り返って ～

横浜メンタルサービスネットワーク（以下 YMSN）の研修事業は大きく、SST（社会生活技能訓練）研修会と精神保健福祉研修会とに分かれています。詳細は、近々発刊される「10年誌」に譲りますが、今回はこの2本柱を中心に記載します。

1. SST 研修会

現在 SST 研修会は毎月第3木曜日、19時から21時まで、横浜市総合保健医療センター講堂・研修室にて定例開催しています。この前身として「SST・アセスメント研究会」がありました。記録を見ると、1995年2月に第1回が開催されています。それから年10回（8月、12月は休会）16年間継続しているのですから、来年1月で160回という回数を重ねていることになります。当初はSSTとは何だろうという手探りからスタートしていますが、一方で対象者をしっかりアセスメントしなければより良い支援はできないというスタンスを一貫しています。基本訓練モデルのみならず、各モジュール、ステップバイステップ方式等も学習していますし、経験交流ワークショップや学術集会参加者からの報告を共有したりもしています。現在は、前半を全体会として各現場からの実践報告をしていただき、後半を分科会としています。SST普及協会の認定講師が常時5人以上参加するのも特徴であり、実践報告ではその立場からのスーパービジ

ョンが行われますし、分科会ではそれぞれの認定講師が役割を持って指導に当たっています。当研修会は横浜・神奈川のSSTのメッカとして位置づけられるのではないかとという自負もあります。

2. 精神保健福祉研修会

こちらの研修会の歴史はもっと長く、1989年（平成元年）ごろに発足した「木曜サロン」という集まりまでさかのぼります。特にディスカッションするのではなく、様々な立場の方のお話を伺おうという気楽な集まりでした。その後、精神保健福祉士の制度化もあり、もう少し体系的に教科書を勉強する必要が生じ、講義スタイルへと変わっていきました。精神保健福祉士直前ゼミなる試験対策会を開催したこともあります。試験が終了しても、最新の知識や情報を勉強したいという声が強くなり、精神保健福祉研修会となりました。現在は毎月第2金曜日、上大岡で開催されています。内容はむしろ以前のスタイルに戻り、いろいろな分野の方々からお話を伺い、質疑応答をしています。情報の共有という利点もありますが、それぞれの専門的な視点の相違に気付かされることも大きな刺激になっています。

（YMSN 理事 加瀬昭彦）

横浜ストレスケアクリニックの SST

～ 復職支援の取り組みから ～

横浜ストレスケアクリニック 山本貢司（臨床心理士）

横浜ストレスケアクリニック（同市西区）の復職支援ショートケアで実施している SST を紹介します。

復職支援ショートケアでは、認知行動的アプローチを柱として、うつ病休職者の幅広い問題に焦点を当て、その問題を解決する作業を通じて参加者のストレス対処スキルの改善に取り組んでいます。プログラム構成は、問題解決モデルにならって、問題の明確化と問題解決の 2 つの工程に分けられています。そのうち SST は、集団認知療法やアクションプラン、リラクゼーションなどと同じように、問題解決のためのプログラムとして実施しています。

復職支援の SST では、うつ病休職者の対人スキルに関わる問題に焦点を当てています。具体的には、対人スキルそのものの不足や対人スキルの使用を阻害する要因といった問題があります。さらに後者の問題には、休職者のもつ対人的な不安感や、被受容感が低く被拒絶感が高いこと、スキルを使用した結果を検討できないなどの認知的な問題が挙げられます。このため、当ショートケアでは、ベラック式の SST で対人スキルの不足を補うことを基本としながら、①適切な対人スキルによってもたらされる結果を検討して、参加者が体験してきたネガティブな対人認知の修正を試みる、②対人場面で生じる不安に対して曝露法を適用することで、不安感の軽減を体験し、身に付けた対人スキルの発揮を促す—といったアプローチを加えています。

次に、SST の参加者は、当ショートケアの復職支援プログラムを利用するうつ病休職者ですが、実際は反復性うつ病や双極性障がい、不安

障がい、身体表現性障がい、正式な診断はされていないが何らかの発達障がいと思われるといった参加者もいるのが実情です。SST の開始時期は、復職支援プログラムを始めて 6 週間経過した時点としています。これは、復職支援プログラムの開始時点で SST を実施すると、復職準備のストレスを大きくしてしまい、SST のみならず、プログラム全体から参加者をドロップアウトさせる危険性を高めてしまうからです。このため、グループ内での緊張が緩和し受容的な機能が働き始め、参加者もある程度のストレス耐性が備わった頃に SST を開始することになりました。参加者の人数は 6 名程度で、時間は 10 分程度の休憩を挟みながら 2 時間弱としています。セッション数は全 6 回で週 1 回ペースとし、スタッフはリーダー（CP）とコリーダー（PSW）の 2 名が担当します。内容は以下のとおりです。

第 1 回	SST の概要と曝露法の説明
第 2 回	嬉しい気持ちを伝える
第 3 回	相手の話に耳を傾ける
第 4 回	質問をする
第 5 回	自分の言いたい要点を伝える
第 6 回	話し合って折り合う

SST の具体的な内容は次の通りです。第 1 回では、SST への導入として、復職支援で SST を実施する目的や職場での対人スキルの重要性、セッションの進め方、SST のルール等を説明します。また、不安のメカニズムや回避行動がもたらす問題点、曝露法の手続きなども説明します。この段階では、SST に対する動機づけの向上と、参加者自身の対人スキルの用い方、対人

場面での不安感への気付きを促すように心がけます。参加者からは、「上司のいない時を狙って書類をデスクの上に置く方法はよくやった。これが回避行動か」、「どんなに心を正しくしても、相手からは私の内面は見えないから、相手から見える行動を工夫する必要があるんだ」といった声が聞かれます。

第2回以降では、はじめに日常と職場のどのような場面で SST の技法を用いるのかを参加者に質問し、参加者の対人スキルのイメージを具体化します。そして、対人スキルを用いたときにもたらされる結果と、対人スキルを使用しなかった場合の結果を比較します。参加者は「自分の気持ちを表現しないと理解されない」、「耳を傾けないと孤立しやすい」など、対人スキルを用いないとストレスを溜めてうつ病につながる危険性に気づきます。また、「ストレッサーに対しては、きちんとした対応が逆効果になることもある」と対人スキルを使用しない選択も必要といった気づきも得られます。

次に、対人スキルのステップを確認します。ここでは、ステップの持つ効果を参加者に質問します。相手の顔を見るとどんな効果があるのか、復唱をするとどんな効果があるのかといったことです。参加者は「相槌を繰り返すと、ちょうど集団での縄跳びのように相手とのペースがあって、発言しやすくなる」、「相手の顔をみていると、相手の情報が入ってくるから、話し方を途中で修正できる」といった声が出てきます。このようにステップのもつ効果を確認しておくことで、単一のステップを会話に応用することや、自信をもってステップを踏めるようになります。

この段階では、出来る限り参加者に質問することでセッションに参加する意識を引き出し、参加者の意見に共感と肯定を繰り返すことで、セッション内の緊張感を和らげるように心がけます。

セッションは一旦、10分程度の休憩を挟んだ後でロールプレイに入ります。まずは、復職に

関連した場面を設定します。これは、実際の仕事の場面にする対人スキルを使う機会が遠ざかってしまうほか、復職前の産業医や人事との面接といった間近に迫っている最大のストレス場面に対応できないためです。そして、スタッフがスキルを使用しない場合と、使用した場合とに分けてモデリングを実施します。対人スキルのビフォー・アフターを見比べて参加者と感想を共有すると、対人スキルを使用しない場合のモデリングをみて「これまでの自分を見ているようだった」といった声がよく聞かれます。

そして、参加者のロールプレイに進みます。ここでは、ロールプレイ前と後に不安度を質問して曝露法の使用に導くことや、ロールプレイの相手役にも、この場面で感じたことを述べてもらい、多面的に参加者の対人認知を検証するようにします。多くの参加者は「想像していたよりも、相手は批判的にならない」、「相手の機嫌を伺って間接的に表現するよりも、言いにくいことでも端的に話した方がすっきりする」などの気づきが生じ、ロールプレイを通して対人関係の否定的認知が修正されます。

最後に、チャレンジカードを用いて宿題を設定し、次回の冒頭で確認します。宿題の確認でもステップや不安度、対人スキルを使用した結果を確認します。参加者からは「人事の人と会ってきたけどロールプレイよりは緊張しなかった」、「おかげで夫婦関係が良くなった」、「一人暮らしだから仕方がなくコンビニの店員に SST をやってみたら、いつもの倍の笑顔で返してくれた」といった声が聞かれることがあります。

復職支援は、利用期間が決められているため、自ずと SST の回数が限定されてしまうことが悩みです。このため、ご紹介したように、SST の効果が少しでも高まるように、認知行動的アプローチを取り入れる工夫をしています。しかし、この SST の改善点はまだまだ沢山あるので、これからも復職を目指す参加者に役立つ工夫を心がけて、より良い SST を実践していきたいと思えます。

就労の現場から

港風舎を訪ねて

～ 横浜市総合保健医療センターでの就労移行支援事業 ～

新横浜駅から徒歩12分。横浜市総合保健医療センター(同市港北区)内に港風舎があります。港風舎といえば印刷作業を中心に訓練を行い印刷技術の習得ができる精神障がい者通所授産施設と思う方も多いかもかもしれませんが、2009年4月1日より同所は、自立支援法の就労移行支援事業所に移行しました。移行事業所「港風舎」の取り組みについて係長の村上裕輔さん、スタッフの内田明子さんにお話をうかがいました。

港風舎には、2つのコースが用意されています。

6カ月訓練コース

原則6カ月、最長1年。障がい者自立支援法による事業です。サービス受給申請が必要になります。

「就労した経験がない」「就労してもなかなか続かない」など働きたい気持ちはあるが、自信のない方や不安がある方に支援計画に基づいた施設内外の実践的な訓練を行い、自分に合った自分を生かせる就労を目指します。以下のように段階を踏んで準備・訓練が行われます。

- ・ 印刷作業や軽作業を実際に施設内で体験します。
- ・ 働くために必要な課題を一緒に考えます。→支援計画を作成します。
- ・ 施設内訓練・企業内訓練を行います。
- ・ 個別相談・カンファレンスを実施します。
- ・ 仕事の適性や働く上での課題を確認します。
- ・ 無理のない就労条件の設定・求職活動→条件に合う仕事探しを一緒に行います。
- ・ 一般企業での雇用を目指した個別職場実習を行います。



- ・ ジョブコーチによる企業との調整→実習中はスタッフが職場にとけ込め、作業がスムーズに行えるよう支援します。環境を整えるため企業との調整を行います。
- ・ 就労後も継続して働けるよう支援を受けることができます。→職場での悩み事などの相談に応じ、状況によっては、会社との調整も行います。

決められた期限の中で目標が設定されているので訓練に集中できる。結果を出すまでに長期間かからない良さがあると思います。

短期評価コース

1カ月以内 障がい者自立支援法による事業ではありません。サービス受給申請の手続きは必要ありません。

- ・ 利用にあたっての目的や課題を確認します。利用期間中のスケジュールを立てます。
- ・ 1カ月実際に施設内での作業訓練を行います。課題の内容により企業内での訓練を行います。
- ・ 就労を実現するための課題や条件などを含めた評価を行います。
- ・ 就労に向け支援者を含めて今後の働き方を検討します。

働くためのウォーミングアップや、今の自分の力を試すために利用しても良いと思います。休職中の方の復職プログラムとしても利用が可能と伺いました。

「働きたい」と考えた時に今の自分の力を知り、すでに準備できていること・まだ訓練を積んで力をつけなければならないことを自分で気づくことができるプログラムになっています。

本人・港風舎のスタッフを中心に区役所福祉保健センターのワーカー、紹介機関・関係機関で行う利用開始時、3カ月、6カ月のカンファレンスの実施がとても有効だと思いました。本人が、訓練の状況・備わった力・まだ必要な訓練を確認できることで、納得できる訓練を継続して受けることができると思います。また、支援機関も一緒に確認でき、連携することで足並みの揃った手厚い支援ができます。

通所日数や作業時間は、その方の状況に合わせて決めます。将来どのように働きたいかなど目標によって決めることができます。基本的な作業時間は、9時から16時（水曜日は12時）となっていますが、個々の目標や課題によって決めることができます。短くしたり長くしたりすることが可能です。

作業訓練の他に次のようなプログラムがあります。

各種セミナー

ビジネスマナーを始め求職活動の仕方についての学習。体調管理や生活管理について。希望者には、SSTが用意されています。

職場見学会 年2回

工場など実際に働く現場を見ることでイメージ作りをします。

家族会 2カ月に1回実施

- ・ 支援の在り方
- ・ 働き方についての説明を含め雇用の現状

・ 就労に向けて家族として必要な支援などを話し合います。

家族からのプレッシャーが軽減され、本人・家族と支援者の目標が確認され、同じ方向で進むことができます。

さて、気がかりな訓練後の就労状況ですが…。6カ月コースを利用された半分の方が訓練を生かして軽作業を中心に工場での製造作業・ピッキング・清掃・事務補助作業などに就労しています。

同じセンター内にある精神障がい者就労支援センター・「ぱーとなー」と連携し、職場開拓や定着支援を行うことでより就労に結びつく機会が多くなったとのこと。

こういう方でなければ利用できないといった細かなルールがなく、「働きたい」と考えた方への支援に多くのプログラムが用意され（実習体験も様々な職種が用意されています）、丁寧に段階を踏んで訓練を重ねて行けること。また、訓練の状況をその都度本人にフィードバックしていくことで納得して取り組めるのだと思います。その結果として、自分に合った就労が可能となるでしょう。今後益々利用者が増えることでしょう。

最後に村上さんは、「施設内の作業でなく企業での実習がより現実的で自分の力が試せると思う。今後は、企業開拓しぜひ現場実習を増やしていきたい」と話していました。

関係機関と連携することでその職場開拓の担い手を増やしていけると良いですね。就労支援にかかわる皆さん、ぜひ「港風舎」をお訪ねください。そして、「働きたい」と考えている相談者に紹介してください。きっと納得のいく結果が得られると思います。

(YMSN 中島契恵子)



地域の取り組み

ケアホームを訪ねて

～ 横浜市南区「たすけあいゆい」の取り組み ～

12月15日(火)、横浜市南区にある社会福祉法人「たすけあいゆい」ケアホームを訪ね主任の中村恵子さんにお話を伺いました。

「たすけあいゆい」は たすけあいグループ結いとして、1991年に設立された市民グループから始まっており、「高齢化、核家族化が進む社会状況の中で、誰もが住み慣れた町で、安心して心豊かに人としての暮らしが続けられるよう、地域の人々がお互いに助け合い、支えあっていくことが出来る街づくりを目指しています」(たすけあいゆいパンフレットより)。当初から高齢者、難病患者、障がい児、障がい者等対象になる方を限定せずに、必要なときに必要なサービスを提供していく活動を行っています。

そのため事業は多岐に渡り、母子生活支援施設、地域ケアプラザ(睦)、障がい福祉サービス事業(児童デイサービス)、通所介護、デイサービス、訪問介護、訪問看護、療養通所介護、相談支援事業、居宅介護支援(介護保険外事業)、地域活動支援センター、就労支援移行事業、就労継続B型事業、そして共同生活介護・援助事業と「たすけあいゆい」が目指すことを次々に実現してきています。

「たすけあいゆい」の共同生活介護・援助事業(ケアホーム事業)では6カ所のホームを運営し、現在38名の方が入居しています。精神障がい者のみならず、知的障がいとの重複障がいの方もおられます。

今回訪ねたケアホームは、6カ所のホームの中で2010年(平成22年)開設された「ハイ

ムゆきやなぎ」「ハイムこでまり」の2カ所です。大家さんがケアホームのために建てたというアパート型建物で中はとてもゆったりと造られています。

「たすけあいゆい」では6カ所のホーム全てが自立支援法の共同生活介護(ケアホーム)事業と共同生活援助(グループホーム)事業、両方の指定を受けていて通称ケアホームと呼んでいます。ケアホームは障がい程度区分*2以上の方が対象ですが区分1の方も混在しているため、体型事業として運営をしています。

* 区分—自立支援法で定める障がい程度を現すもの

ケアホームの事業所全体としての職員配置は23人でその内訳は、サービス管理責任者(精神保健福祉士)2人(常勤)、世話人(精神保健福祉士)7人(常勤)、生活支援員14人(非常勤)となっています。生活支援員は夕食の調理と清掃を担当し、一部の人はその他の生活支援の仕事にも携わっています。職員の勤務は8時30分～19時30分までのシフト制です。夜間の連絡は、緊急連絡用携帯を職員が交替で持っています。また、どの施設にもホームセキュリティーサービスを導入しているので、中村さんは「職員にとっては大きな助けになっています」、また「生活支援員も本当に良い方達がスタッフとして入ってくれています」と話され、スタッフの方達への信頼や安心感のようなものも感じられました。

ケアホームでの具体的な支援内容は、

- 食事の提供・栄養相談
- 洗濯・整理整頓・清掃・買い物

- 日中活動等の参加、利用(通所同行も含む)
- 金銭管理・対人関係調整
- 制度手続き・公的機関利用・関係機関への連絡調整
- 服薬・通院(通院同行も含む)・診察同席・一般健康管理
- その他一入居者との話し合いにより、必要な支援

となっています。

9人の常勤職員が数名の入居者を担当し、支援計画にそって生活支援を行います。早番勤務2名、遅番勤務8～4名、生活支援員4～5名が平均的な1日の体制です。夕食は365日、生活支援員が調理した温かい食事を提供し、その時間帯に常勤職員が各居住施設を伺います。また、朝食、昼食は基本的に利用者が自分で準備することになっていますが、買い物の代行や宅配サービスの配達もできます。

服薬管理の支援は、食事ごとに確認する方から1日単位、3日単位、1週間単位など、入居者の状況に合わせて行っています。

では、入居するにはどのような条件があればよいかということですが、横浜市から障がい福祉サービス受給者証を発行(申請)された方、夜間帯から早朝の支援が必要ない方、定期的な日中の通所先がある方となっています。入居者の選考に関しては、「長期入院(入所)の方」や「他で受け入れが困難な方」を積極的に受け入れているようです。

現在入居されている方についてですが、年齢的には29歳から72歳までの方が利用されていて平均では48歳です。「入居者の方が高齢化傾向にあり、身体機能が落ちてきたり、生活習慣病があったり、整形外科に通う方もいて今後ケアを益々厚くしていく必要があります」と中村さんは語ります。余談ですが、以前金沢区の作業所に通所していたSさん(当時作業所の中で一番障がいが重い

人であった)がこちらで上手く生活できていると聞いてこのケアホームの仕組みや支援の力の大きさを感しました。

そのほか地域との関わりでは、意識的に地域の方々との関係を作ることも心がけられていて町内会への加入はもちろん、町内会の防災訓練への参加やもちつき大会など職員も一緒に参加しています。

今回「たすけあいゆい」のケアホームにお邪魔し、渡されたパンフレットを開いて先ず驚いたのが、事業の多様さとその展開でした。そしてこの法人が掲げる目的がケアホームの受け入れの細部にまで実際にいきわたっていることにも驚きました。入居者選考の際に、「長期入院(入所)の方」や「他で受け入れが困難」な人を積極的に受けるという姿勢についても、他のどの団体でこのように考え実際に行っているところがあるでしょうか？

このようなケアホームがもっと増えてくれたら、と思いながら「たすけあいゆい」を後にしました。

(YMSN 森川充子)



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(全12回) pm. 7:00~8:30
 場 所 : YMSN 研修室 横浜市港南区上大岡西 1-12-3-301
 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
 全体会 : 各施設・現場での S S T 実践報告・ケースレポート(参加者の持ち回り)
 分科会 : A. 初心者コース B. リーダー体験中級者コース C. ステップ・バイ・ステップコース D. 基本会話モジュール

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
	泉区生活支援センター	日程についてはお問い合わせください
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2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
	YMSN	OB会の開催(不定期)
S S T	YMSN(就労者の S S T)	毎月第1土曜日 pm. 1:00~3:00

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) S S T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. 7 No. 3

めんたるねっと 第27号 2011年1月20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 鈴木弘美 編集代表 森川充子

〒233-0002 横浜市港南区上大岡西 1-12-3-301

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