

ひょうご 県知協 NEWS

〈兵庫県知的障害者施設協会機関紙〉

発行

兵庫県知的障害者施設協会

〒650-0011

神戸市中央区下山手通5-7-11

兵庫県母子会館 D会議室

TEL (078)360-0760

FAX (078)360-0761

E-mail:hyogo-kenchikyo@dance.ocn.ne.jp

発行責任者 蓬 葉 和 裕

印刷所 株式会社アカツキ印刷

サービス管理責任者と個別支援計画

兵庫県知的障害者施設協会 会長 蓬 葉 和 裕

本年度、兵庫県知的障害者施設協会の広報誌である「県知協ニュース」では「サービス管理責任者」の業務や役割について考えることにした。障害者自立支援法において、事業毎に配置することが義務付けられたサービス管理責任者の業務内容としては、以下の11項目が示されている。

- ① 利用者の状態等のアセスメント
- ② 個別支援計画の作成と変更
- ③ 個別支援計画の説明と交付
- ④ サービス提供内容の管理
- ⑤ サービス提供プロセスの管理
- ⑥ 個別支援計画策定会議の運営
- ⑦ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言
- ⑧ サービス提供記録の管理
- ⑨ 利用者からの苦情の相談
- ⑩ 支援内容に関連する関係機関との連絡調整
- ⑪ 管理者への支援状況報告

これらの項目を大別すると1. 個別支援計画の作成と管理、2. サービス提供職員の支援、3. 関係機関との連携、4. 苦情解決の4つに分類できる。中でも個別支援計画の作成と管理は、サービス管理責任者の業務の中心であると言える。個別支援計画の作成に当たっては、サービス管理責任者の役割の部分で述べられている。役割の視点は4つあり、①係わる者の意識の改革、②ニーズに基づいて利用者の望みを実現、③「利用者中心」の考え方の徹底、④自分自身の役割を常に意識して仕事を果たす、とされている。「係わる者の意識の改革」では「ハコに利用者を合わせる支援」から「利用者にサービスを合わせる支援」とし、施設入所支援から地域生活支援への移行を示唆している。施設入所支援から地域生活支援への移行の推進力となるのは、利用者のニーズであり、入所施設からの退所は利用者の望みであるという視点に立つことが重要

であり、個別支援計画の作成においては利用者のエンパワメントの視点に立った計画立案が望まれている。

私は、施設長で法人の理事でもある。ほとんどの施設長は何らかの形で施設運営（現在では施設経営という言葉がよく使われている。）に携わっている。新体系では管理者と呼び、国は「管理者」の業務内容として12項目を示しているが、紙面の関係上、全ての表記は割愛する。12項目の中に「計画的な予算執行と運営管理」という項目がある。私も経営者の端くれであるが、悲しいことに会計は良く分からない。しかし、「予算の伴わない事業は事業とは言わない」というぐらいは分かる。どのような事業にどれだけの予算をつけるかの判断は、法人全体の問題である。サービス管理責任者は法人の一職員でしかない。サービス管理責任者は理想を高く持つ必要はあるが、高く掲げた理想の具現化はどこまで果たされるのであろうか。「ハコに利用者を合わせる支援」から「利用者にサービスを合わせる支援」への変更の前には、「予算執行と運営管理に合わせる支援」や「市町村の予算執行や運営管理に合わせた支援」といった大きな壁が立ちだかっている。「地域の核としての施設」といわれ、地域福祉の推進を施設に任せられた為に、施設が地域の中で孤立した現実がある。あるいは、障害児（者）地域療育等支援事業のコーディネーターが頑張れば頑張るほど地域の中で孤立していった図式を、施設職員として位置づけられたサービス管理責任者にも感じられるのは私だけであらうか。

障害者自立支援法施行3年目を迎えた今、サービス管理責任者と個別支援計画について多くの皆さんの意見を聞きながら、問題点や課題を明らかにすると共に、是正案についても考えて行きたい。

「個別支援計画」～エンパワメントとストレングスの 視点に立った支援計画について～

◎地域療育部会長 益田 毅 ◎地域生活支援事業所「はんど」

しょうがいのある人たちの支援を考えていく上で、自己選択・自己決定を尊重していくことは基本中の基本となっている。ただ、それを支えていくためには、ストレングスやエンパワメントの考え方を支援者が持っていることが必要である。

ストレングスモデルの考え方は、短所（できないところ）にばかり目を向けてそれを改善しようとするよりも、長所（できるところ）に注目し、それを生かして自立に繋げていくということである。また、エンパワメントという単語そのものには「能力をつける」「権限を付与する」という意味がある。障害分野で使われるエンパワメントとは「障害者には、本来ひとりの人間としてすばらしい能力が備わっており、それが社会的抑圧のもとで十分に発揮できない状況にあるときに、本人の意向にそって、個々が有する能力の向上や社会環境の改善を図るとともに、個人と社会環境との調整を行うことによって、本来持っている能力が発揮できるようにその状況を改善していく諸過程のこと」とする考え方である。この中で特に“本人の意向にそって”というところは最も重要であり、それがないところにエンパワメントは存在しえないといっても過言ではない。

障害者福祉の分野において、彼らは長い間社会的弱者として保護され、その対応についてはできないことに対して、指導や訓練をするという考え方が主流であった。したがって、施設支援においてもごく最近まで、支援計画ではなく指導計画、支援員ではなく指導員という名称が使われていたのは周知のとおりである。そこには、上記のようなストレングスやエンパワメントといった考え方は存在していなかったといっても過言ではない。

さて「個別支援計画」を作成するためには、当然のことながらその前段階として「アセスメント」を行う必要があるわけである。ストレングスは、正にこの「アセスメント」を行う際に支援者が持っていなければならない視点であると思う。なぜなら「アセスメント」の段階でこの視点がなければ、その人の本当のニーズがどこにあるのかを見極めることはできないと考えるからである。障害者自立支援法における障害程度区分の認定調査においては、この点が不十分なことは明らかである。したがって、認定調

査の結果をもって「アセスメント」とすることはできないのが現状である。「できる、できない」を判断することが「アセスメント」ではなく、その人を取り巻く環境もすべて含めて、その人が抱えている課題、その人が持っている強みを総合的な視点で明らかにした上で、当事者のニーズを把握することが大切なことであると思う。また、「個別支援計画」の作成にあたっては、一人の担当者が行うのではなく、利用者や関係機関とも連携しながら作成することが基本となる。その中身が利用者にわかりやすいことが大前提であると同時に、チームアプローチの視点から考えると、関係者にも支援の全体像やその方向性がわかりやすく表記されていることが大切なことである。

この「個別支援計画」に基づき、「ケアプラン」が作成されることになるが、ここで大切になってくるのがエンパワメントの考え方ではないかと思う。そのためには、地域のありとあらゆる社会資源を再検討し、条件整備を行っていかなくで、利用者自身が力をつけることによって自己決定を可能とし、利用者自身が人生の主人公になれるようにという観点で支援を進めていくことが大切になってくる。この視点がなければ、いくら行き届いたサービスが提供できているように見えても、もしもそれが過剰なサービスであれば、そのことによって利用者自身のストレングスが奪われる結果となってしまいかねないのである。そうならないようにするためには、支援者の自己満足で終わってしまうようなケアプランを立ててはならないし、それをチェックするためにもモニタリングは非常に重要になってくる。また、モニタリングによって課題の達成状況を検証した上で、支援内容を見直す必要があると判断した場合は、再アセスメントを行い、個別支援計画の見直しや変更を行わなければならない。このような過程を通して、「個別支援計画」はよりよいものへと進化していくのだと考えることができる。

こういった観点で考えると、相談支援に携わる人間は「個別支援計画は生き物である」という捉え方をする必要があるのだと思う。また、このような観点をもち続けることによって、初めて利用者のQOLを高めていけるような「個別支援計画」が作成できるのだと思う。

「個別支援計画」～新体系移行事業所から～

◎通所授産部会長 古川 勝 ◎武庫川すずかけ作業所

武庫川すずかけ作業所は平成19年4月に移行しました。移行した当初にサービス管理業務をどのように実施していくかは懸案事項としてありましたが、詳細については不鮮明なままでした。制度的には60名までは1人でよいというものでしたが、業務の重要性、業務量を鑑み2名の職員を配置しました。

個別支援計画は支援費制度において登場しました。そして自立支援法において確固たる位置を占めるものになったと解釈しています。個人に支援の計画を作成しそれに基づいて支援するということは一見当たり前の様に聞こえますが、実態としてはどうなのでしょう。日々職員は計画を意識して支援できているのでしょうか。そうでなければ、その計画は形だけの利用者にとっては意味のないものではないのでしょうか。

自立支援法が施行されてから、今般3年後の見直しが行われました。見直しにおいては、当初厚労省の掲げていた自立支援法の理念と実際の制度の有り様はどんどんズレが広がっている感があります。しかし、われわれは現場においてそういったことに振り回されず利用者の支援を行わなければなりません。そのためにもよりよい個別支援計画を作成し、それに基づいて支援していくことが重要です。

個別支援計画については「アセスメント→個別支援計画→実施→モニタリング→実施→最終モニタリング」という形で実施しています。個別支援計画に係わる書式としては以下のものがあります。

- ・アセスメント表
- ・課題の整理表
- ・個別支援計画書
- ・支援実施書
- ・週間カリキュラム
- ・モニタリング表
- ・最終モニタリング表

ポイントとしてはアセスメント終了後、課題の整理表で課題を抽出します。その中でも優先的な課題を数個、個別支援計画の長期目標にあげることです。

アセスメントの書式については桃山学院大学の松端先生の「個別支援計画の考え方・書き方」のアセスメント表をベースに自分たちの意見を盛り込みながら作りました。個別支援計画やモニタリング表についてはいろいろな書式を見る中でセルフ様式とサービス管理責任者講習テキ

ストをベースに、自分たちの意見も入れながら作り上げ順次改定しています。これらの検討については法人がサービス管理責任者で構成するサービス調整会議で検討しています。

個別支援計画は課題をあげつらうことが目的でなく、利用者が自立した生活に向かって一歩ずつ前に進むためのものでなければなりません。職員には1年間で達成できない長期目標を立てないようにお願いしています。失敗する計画ほど本人に挫折感や劣等感を与えるものはないと思います。

個別支援計画には今挙げた長期目標と別に短期目標というものがあります。短期目標がモニタリングの対象となります。短いもので1ヵ月、長いもので6ヵ月の期間を設定しています。長期目標を達成する為にスモールステップに細分化していくことが必要です。また、適切なステップを作ることができる職員は非常に有能であると思います。小さなことでも達成できるものを設定する。結果利用者が達成できる。成功体験を積み重ねることにより利用者が計画に主体的に参加する動機付けとなります。

また、個別支援計画の長期目標、短期目標にあげられなかったものでも支援していく上で留意すべき内容については「支援実施書」に記入し添付しています。

前年度からホーム利用者については通所の職員、ホームの職員が合同で会議をし、それぞれの状況を確認した上で各事業の個別支援計画を作成しています。この方法は職員が利用者の状況をより理解できることや、共通の認識を持って支援していくことができるということで職員には好評です（もちろん手間は増えることにはなりますが）。利用者にとってよりよい個別支援計画作りを進めていく中で見えてきた未来形は各事業で共通して使うことのできる総合的な支援計画（総合個別支援計画）というものでないかと考えています。新たな課題として2009年度には試行的に取り組んでいきたいと考えています。

「個別支援計画」～研修を通して考えること～

◎研修委員長 福満 久晃 ◎塚口福成園

障害者自立支援法が本格施行されて3年が過ぎ、様々な負担軽減措置によって利用者やご家族を取り巻く状況も少しは改善され、事業所も報酬単価の面で少しはよくなったといえます。しかし、支援費制度が「事業所と利用者の立場は対等である」という理念のもと、サービスの提供者と利用者（消費者）という形で改革を始めたあの時から、何が変わったのでしょうか。

障害者自立支援法が施行されてから、地域で暮らす障害者が増え、家族ではなくガイドヘルパーと休日を過ごす人が増えています。地域で自分の思いで暮らす障害者を支援していくことは、障害者自立支援法という大きな木の太い幹の部分といえるでしょう。

一方で、知的障害を持った人が被害者になるだけでなく、加害者として逮捕・拘束されるケースのマスメディアによる報道が目立ち始めました。マスコミやワイドショー、インターネットなどで様々な意見が飛び交い、容赦のない意見に目や耳を覆いたくなるようなものもあります。

事業所における「個別支援計画」については、県知的障害者施設協会でも各事業所のサービス管理責任者を中心に「うちの施設では・・・」とか「新体系に移行したあの施設の場合・・・」とここ数年いろいろな研修会を通して学んでいるところでしょう。

また最低6カ月に一度のモニタリングもきちんと実施されていることと思います。一方で、様々なサービスをつなげて地域で暮らしていく必要がある方々への「サービス利用計画としての個別の支援計画」はどうでしょうか。相談支援事業所と連携は取れているのでしょうか。きくところによれば、全国においてもその作成数は2,000件に満たないとも言われています。

サービス調整会議で様々な事業所と確認しあっているのでしょうか。総合的支援のベースとな

る自立支援協議会は機能しているのでしょうか。そこでさまざまなサービスが必要な人たちへの「地域生活における個別の支援計画」は検討・調整はなされているのでしょうか。

どう生きたいか、どこに生活のしづらさがあるのか、その方の希望だけでなく必要な支援ニーズを支えることができているのでしょうか。制度が複雑になればなるほど、目の前の現実の複雑さや多様性、そして私たちの不安は、支援費制度以降、確実に加速しています。

今回、この記事に依頼され、個別支援計画について考えた時に、いつも自分が励まされ、元気をくれる人たちがどう生きたいか、どんな環境や何が必要かを一緒に考えることではないか、とあらためておもいました。

障害者自立支援法第1条の目的の一文に、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とするということが書かれています。そういった意味では、個別支援計画は単に事業所の計画として捉えるだけでなく、地域での生活をふまえた個別支援計画、事業所と連携していかななくては自立支援法の目的ともかけ離れてしまうのではないのでしょうか。

平成20年度の研修では、利用者支援のマナーや発達障害の方々の理解、障害者が犯罪にまきまかれてしまったり、逆に犯罪を犯してしまった場合の支援等について、様々な講師の方からお話を聞かせていただきました。

研修講師のみなさんからのお話が、障害者が地域で暮らしていくうえで私たちに必要な知識や技術、支援の基本的な視点へと繋がっていくと感じています。

これからの研修企画が、障害をお持ちの人たち一人ひとりの支援を進められていくよう、周りの人たちと協力しながら構築していけるよう、今後も研修を企画していきたいと思っています。

地区情報

阪丹但地区**「ドリーム甲子園」****阪田 博亮**

平成20年度阪丹但地区では計8回の研修を実施しました。第一弾は6月に、中堅・管理職研修として、労務管理等について溝口社会保険労務士事務所の溝口利弘労務士を招いて講義をしていただきました。労働三法から労働時間、残業や休暇に関することから、セクシャルハラスメントに関する事まで、盛りだくさんの内容で講義していただきました。

7月は、阪神福祉事業団の主催、自閉症研修を三田のキッピーモールで行いました。講師にはNPO法人BON代表理事中山清司様を招いて、TEACHプログラムの実践方法やななくさ新生園での実施報告が行われました。実施報告では、実際の様子を撮影された映像を使っただけの報告で受講者には大変理解しやすい内容となっていました。各施設で重度化が進むなか、今後の現場支援の手がかりになったのではないのでしょうか。

8月には事務担当研修として丸山会計事務所の松本大宜様を招いて社会福祉法人における会計の位置づけから自立支援法施行後の会計についてまで、経営分析的な面も含め、的の絞られた研修でした。受講者から「就労会計についてもう少し講義を受けたかった」、「シリーズ化にして欲しい」などの声もあり、事務担当者の抱える問題を改めて感じる研修となりました。

10月には、新法に移行している清流園・武庫川すずかけ作業所・ドリーム甲子園の三施設の職員を講師として、生活介護・就労継続支援B・生活訓練の移行準備の段階や以降後の話しを聞くことが出来ました。受講者にとって具体的に移行している施設の話しを聞くよい機会であったようで、サービス管理責任者の業務につ

いてや具体的な日中プログラムについての質問もあり、武庫川すずかけ作業所の古川所長にも加わっていただき、質疑応答の時間も含め受講者の各施設においては今後の手がかりとなるよい機会であり、移行期間をどのようにしていくべきかが問われる研修となったように思います。

12月は、「施設における就労支援と今後の課題」というテーマで、就労研修を実施しました。講師にはチャレンジコヤリバ所長 上野芳昭様、加島友愛Link管理者 酒井大介様を招いて講義をしていただきました。受講者の感想のなかには、「日々の生活面での訓練の大切さや、フォローアップの重要性を感じる事が出来た」などの声あり、今後も同じような内容での研修を実施してほしいとの要望もいただいています。

1月には、講師にいきいき宝夢 管理栄養士 玉谷知美様、宝塚健康福祉事務所健康増進課長 伊藤裕美様を招き給食担当者研修を開催しました。「全国福祉栄養士研修会における報告」から、「エネルギー消費と運動について」というテーマの講話の後に、実践「楽しく体を動かそう」では、実演することで大変分かりやすい講義を受けることが出来ました。

3月には2回の研修が行われました。3月4日には阪神福祉事業団主催の自閉症発達障害、3月13日には県知協主催の「自立支援法の改正ポイントと知的障害者の犯罪と支援について」の研修が開催されました。

平成20年度に実施された研修のシリーズ化と継続して実施を依頼していただく声や、違った分野での研修実施を依頼していただく声もあり、幅広いご意見を頂きました。今後も自立支援法に移行されている施設。とそうでない施設様々ではありますが、今後の障害福祉の利用者主体のサービスの提供と現場支援員のスキルアップが出来る研修に取り組んでいきたいと思っております。また、阪丹但地区で実施される研修の機会に、各施設の職員の方々にとってよき情報交換の場となればと思っております。

平成21年度も阪丹但地区での研修開催に是非足を運んで頂き、明日からの勤務につないでいただければ幸いです。

神戸地区

『個別支援計画』

～現場の職員として考えること～
ヨゼフ寮 橋本 悟

今回個別支援計画について考えてみるにあたって色々な本を読みました。とても分かり易い本がありました。「障害者の個別支援計画の考え方・書き方」著者松端 克文です。私なりに思った所を書き出しています。

支援費制度への移行により事業所には、各利用者において個別支援計画の作成が位置づけられています。同時に施設支援の在り方や個々の施設職員の専門性が個別支援計画の作成を通して問われています。

従来作成していた処遇計画と個別支援計画の違いは何でしょうか？処遇計画には利用者本人の努力目標（例えば〇〇〇が出来るようになる）といった記述がよく見られました。しかし個別支援計画にあたっては出来ないことを出来る様にするのではなく、どういった支援があれば何が出来るか又は生活の質が高まるかといった観点で考えていく必要があります。

では個別支援計画の作成を、展開過程に沿って考えてみます。一般的にはフェイスシート作成→アセスメント（課題分析）の作成→個別支援計画の作成→支援の実施→モニタリング（経過とまとめ）→終了と事後評価→再びアセスメントという展開で実施されます。

フェイスシートではいわば利用者のプロフィール、つまり利用者の全体像を明らかにします。次にアセスメントシートでは、利用者の生活や環境を把握し生活課題を明らかにします。以下の8領域（①生活基盤②健康・障害・疾病③日常生活④コミュニケーションスキル⑤社会生活技能⑥社会参加⑦労働⑧家族支援に関するアセスメント）について用いられるのが多いようで

す。アセスメント作成にあたってはこれからの生活における本人の夢や希望の把握を大切に利用者本人を中心に据えること・利用者本人のエンパワーメントを支援していくという視点から本人の長所や可能性に焦点を当てること・施設、支援員としては利用者の豊かな社会生活及び地域生活を支援していくという観点から支援上の課題（いかに支援していけばよいかという課題）を押さえるといった事が非常に重要です。又障害の程度によっては直接本人の希望が聞きにくい場合もあります。つまり聞き取り作業には支援者側が利用者の姿を全体的に捉える力と想像力を身につける必要があるのです。

個別支援計画の作成にあたっては、本人が望む生活が実現できるような支援を行なうための「計画」である事。「計画」は本人の努力（訓練や学習）のための計画ではなく本人のエンパワーメントやQOLの向上を図るために支援者としていかに支援していくのかという事を明記したものである事が必要です。また支援計画に基づきサービス提供がされている段階では、日々の記録は非常に大切で全ての支援過程にわたって行なわれる必要があります。

モニタリングでは、時期ごとに（中間評価・年度末評価）支援の提供が計画通りに行なわれたかどうか、支援効果の適切さ、計画の目標達成度などを分析し、評価します。

個別支援計画と施設職員に求められる役割あるいは専門性について考えてみます。まず個別支援計画を作成する目的としては、利用者本人がエンパワーメントしていくことを支援する事と、もう1つは利用者の生活の質を向上させていくことでもあります。さらに支援の最終的な目標は地域自立生活（入所施設の場合なら地域移行を含む）であります。施設での支援のビジョン（施設として目指すべき支援の方向 = goal）を地域生活支援、「利用者が地域社会の中で

自立した生活を送れるよう支援していくこと」とすることで、入所施設であれ通所施設であれ支援の場やステージが施設内から地域社会へとつながります。すなわち「利用者の地域自立生活を支援する」というビジョンを位置づけてく必要があります。そこから施設職員に求められる役割・専門性が明確になるのであります。大きくは「本人と向き合う関係の中での専門性」＝エンパワーメントの視点からの役割・専門性と「地域との関係の中での専門性」＝コミュニティソーシャルワークの役割・専門性です。

これらのこと全てを踏まえると、個別支援計画を作成するという事は福祉施設における支援の在り方や支援員自体の意識改革を問い直されている様に感じます。この先施設内の自己完結的な支援から本人の社会生活上の経験を増大させる事を重視する点が求められています。今後も「利用者主体とは何か」を考えながら支援にあたり少しでも生活の質の向上が図れる様努力していきたいと思えます。

播淡地区

播淡地区のうごき

愛心園 福田 和臣

障害者自立支援法は根本的な問題点をたくさん残したまま見直しの3年目を終えました。次の見直しの時期にとらわれず、早急に着手すべきでしょう。

さて、播淡地区の各事業は年間計画に沿って遂行されました。

施設長会事業としては平成21年2月3日（火）、姫路自治福祉会館において、横手通り43番地「庵」施設長樋口幸雄氏を講師として迎え、研修会を行いました。協会政策委員としての立場から貴重な情報と「庵」運営上の思いや課題提供をしていただきました。

また平成20年11月17日（月）には研修事業第2回目として、姫路自治福祉会館において、桃山学院大学社会学部社会福祉学科准教授松端克文氏を講師として迎え、研修会を行いました。これは連続した研修であり、個別支援計画の大切さと難しさを学び、あらためて個を支える意味を確認致しました。

第17回ばんたんゆうあい文化祭は、年毎に参加希望者が多くなり、調整しながらの事業ですが、今年も姫路市文化センターにおいて1,000人以上の参加を得て、楽しく行われました。

【施設長会事業】

第2回

日 時 平成21年2月3日（火）13:30～15:30
場 所 姫路市自治福祉会館大会議室
内 容 講演「新体系の移行の意味するもの」
講 師 日本知的障害者施設協会政策委員
横手通り43番地「庵」施設長
樋口幸雄 氏

【研修事業】

第2回

日 時 平成20年11月17日（月）10:00～16:00
場 所 姫路自治福祉会館 7階 大会議室
参加者 74名
内 容 「個別支援計画にもとづく実践
-事例にもとづく検討」

午前「講義」

午後「演習」

講 師 桃山学院大学 社会学部社会福祉学科
准教授 松端 克文 氏

【文化事業】

第17回 ばんたん・ゆうあい文化祭

日 時 平成20年12月3日（水）10:30～14:30
場 所 姫路市文化センター 大ホール
参加者 利用者、職員、ボランティア、
合計1,041名

《日誌抄》

9月	12日	第57回県社協福祉大会（加古川市）
	17日～19日	第46回全国知的障害福祉関係職員研究大会（静岡県）
	29日	緊急役員会（神戸市 兵庫県母子会館）
10月	7日	県知協ニュース第70号発行
	9日	福祉6団体福祉の集い（神戸市 楠公会館）
	11日～13日	全国障害者スポーツ大会（大分県）
11月	24日	第52回知的障害者福祉大会（赤穂市）
	10日	第3回役員会（神戸市 兵庫県母子会館）
	12日	近畿地区役員会（和歌山市）
	19日	障害者自立支援法の抜本的見直しをさらに求める緊急集会（東京）
12月	25日～26日	平成20年度全国会長・事務局長会議（東京 ホテルアジュール竹芝）
	1日	臨時総会（三田市 三田市総合保健福祉センター）
	10日～11日	第31回近畿地区知的障害関係施設長会議（京都市 京都国際ホテル）
1月	16日	"第3回兵庫県障害者のじぎくスポーツ大会（第18回ひょうご・ゆうあいスポーツ大会）競技関係者打合せ会"（高砂市 高砂市総合体育館 大会議室）
	5日	県知協事務局が神戸市に移転（中央区下山手通 神戸市兵庫県母子会館）
	8日	臨時役員会（神戸市 兵庫県母子会館）
	14日	神戸市知的障害者施設連盟新春交歓会（神戸市 楠公会館）
	20日	福祉6団体賀詞交換会（神戸市 楠公会館）
	22日	"第3回兵庫県障害者のじぎくスポーツ大会（第18回ひょうご・ゆうあいスポーツ大会）申し込み説明会"（高砂市 高砂市総合体育館 大会議室）
	9日	第4回役員会（神戸市 兵庫県母子会館）
2月	13日	平成20年度 通所部会・施設長会合同研修会（神戸市 しあわせの村）
	18日～19日	第45回近畿地区知的障害関係施設職員研修会（大阪市 大阪国際交流センター）
	26日	綱引き大会（三田市 城山公園体育館）
3月	9日～10日	平成20年度 部会・分科会協議会（東京都 "TOC有明EASTホール T F T（東京ファッションタウン）ビル"）
	13日	中堅職員研修会（尼崎市 すこやかプラザ（フェスタ立花））
	18日	会長・副会長会議（神戸市 兵庫県母子会館）

県知協事務局が神戸に移転しました!

前号でお知らせいたしました、当施設協会事務局はこれまでの「東山社」（三田市）から神戸市への移転を終え、去る1月5日より新事務所にて業務を開始しています。

従来の事務局長担当施設に置く形を改めて、新たな事務局体制づくりと新体系への事業移行を見越した県知協組織の整備を目指します。専任スタッフは新人2名ですが、事務と事業の全体像を早く把握して全員施設の皆様喜んでいただけるお手伝いが出来ればと願っております。ご支援とご協力よろしくお祈りいたします。

なお、住所・連絡先等は第一面記載の通りです。兵庫県庁の近くで、看護協会の高層ビルのすぐ南です。いつでもお立ち寄りください。

事務局長 かない さとし 金井 敏 事務局員 みやけ ひさよ 三宅 久代

編集後記

報酬単価変更と加算請求で、各事業所（施設）の事務担当の方は、GW返上の忙しさになるかと思いきや、ご苦勞様です。5年前の支援費制度から事務員配置の積算根拠がウヤムヤになりましたが、実態は事務職員の重要性は益々重大になってきているのが現状でしょう。事務担当職員のしんどさに改めて私達は感謝していかないと事業所（施設）は機能していかないと思います。事務担当職員のみならず、ご検討をお祈りいたします。

広報委員（編集） 宝塚さぞんか福祉会 山崎玲輔