

# 広報 すずらん

2016 (平成28年)

発行日：平成28年1月1日 (平成8年創刊)

発行元：社会福祉法人すずらの会 理事長 大長 義信 URL: <http://www.suzuran.or.jp>

所在地：〒252-0328 神奈川県相模原市南区麻溝台7-6-4 TEL: 042-745-8080

編集：広報委員会



## 特集一 就労支援と児童発達支援

今号も今年度の広報すずらのテーマである、法人創立当初から力を入れている就労支援と専門職員による療育が組み込まれた発達支援についてご紹介いたします。

今号では日々取り組んでいる就労支援の活動をご紹介して、就労に向けての活動を行なう中で見えてきた課題や、制度への投げかけを積極的にみなさんに発信していきます。

### 年頭のご挨拶

理事長 大長 義信



明けましておめでとうございます。

旧年中は皆様方には一方ならぬご支援とご協力を賜り、誠にありがとうございました。法人を代表して厚く御礼を申し上げます。お陰さまをもちましてこの一年を大過なく過ごすことが出来ました。

かねてから懸案となっておりました麻溝地区の新施設も旧年4月の開所から施設運営は順調に推移しております。この中にありまして、法人全体として

は将来に亘っての事業の継続性を担保するために、財務体質の改善への取り組みが急がれており、本年も事業所単位に収支バランスが採れる体制作りを目指して参ります。一方で社会福祉法人を取り巻く環境が年々厳しさを増し、社会福祉法の改正によりその一部は本年中には施行されることになると思われます。私達法人も遅滞なくこれへの対応を心掛けなければなりません。又、この改正の一環として地域貢献事業への取り組みが義務付けられることになり、地域で今求められている福祉ニーズにこたえられる体制作りが求められています。

更には、近くを通る県道の拡幅計画に関連して現有施設の移転問題が早まる等、課題山積の1年になると思われます。法人を挙げてこれらの課題に鋭意取り組みますので、本年もまた皆様方からの厚いご支援とご鞭撻を賜りたいと存じます。最後になりましたが皆様方の今年一年のご活躍とご多幸をお祈り申し上げます。

## ◆◆すずらの会で取り組んでいる発達支援部門の連携について◆◆

発達支援部門ばれっと 所長 斎藤 優子

### 法人内での連携

社会福祉法人すずらの会の日中活動事業所では、主に成人の方の“働くこと”に力を入れた支援を行ない、グループホーム10カ所では、生活支援に力を入れています。こうした、法人内の各事業所の取り組みを通じて、発達支援の担当としても様々なことを学ぶことができ、結果的には法人の強みにもなっていると思います。

発達支援の担当職員は、現在自分達が関わっている子どもたちが“将来働く場”をみて、基本的なコミュニケーションスキルが大事であることを再認識させられたり、“生活支援の場”では、ライフスキルや余暇の大切さに気づきます。そこから、現在関わっている子どもたちの目標を検討することがあります。また、高等部を卒業する際の進路についても成人期に関わる職員に助言を受けたり、一緒にケース検討をすることもあります。一方で、成人期の支援に私たち発達支援の担当の持つ専門性を生かして、日中活動の担当者から相談を受けたり、場合によってはケース検討に加わることもあります。

さらに、WAIS や田中ビネーなど、検査キットでの心理検査を行ない、客観的に能力や特性を把握して、保護者や担当職員に助言することもあります。

このように、利用者支援について法人内での連携を深めて、日々関わっています。

### 関係機関との連携

児童期においては、一人の子どもに複数の関係機関が関わっていることが多くあります。そのため、関係機関との連携は欠かせないものです。その代表的なものを挙げてみますと、保育園、幼稚園、通園施設、学校、他の放課後等デイサービス事業所等、相談支援事業所、短期入所施設、移動支援サービス事業所、児童相談所、ケースワーカー、発達障害者支援センター、医療機関・・・など本当に多くの機関と連携しています。ばれっとでは、子どもたちと個別や少人数で、限られた時間の中でしか会うことはなく、刺激の統制された環境下では、子どもたちのもっとも良い姿を見ることが多いです。ですから、学校などでの様子を聞いて「え～、びっくり！」ということはよくあります。そこで、ばれっと以外の場での子どもたちの姿を実際に見て、ありのままの姿をとらえることはとても大切だと思っています。そのために、私たちができるだけ関係機関へ出向いて行くことや、学校などの夏休み期間中には先生に来ていただいて見てもらうこともあります。また、連絡ノートや電話連絡により、日常的に連絡を取り合えるような関係を築いています。

このように、地域の中で様々な関係機関の方々と共に、一人ひとりの子どもを中心にした“チーム〇〇さん”ができていくことを目指していきたいと思っています。

## 清掃活動をトレーニングの場面に応用した例

### ーワークショップ・フレンドにおける 就労へ向けた取り組みー

障害者雇用の現状として、清掃業務が障害者雇用における職種の中でも多くを占めています。近年では、ビルメンテナンス協会や障害者雇用をしている企業などが、特別支援学校や支援者に向けて清掃技術・指導方法の向上を目指した講習を積極的に行ない、従事できる人の育成にも力を入れているところです。そこで、ワークショップ・フレンドにおける清掃作業のトレーニングの取り組みについてご紹介します。

ワークショップ・フレンドの企業就労者の約3割が清掃業務に就いていることや、施設外就労先の業務として清掃を請け負うケースも増えてきました。そこで、ワークショップ・フレンドでは、施設内で取り組まれていた“清掃”を見直し、トレーニング効果が上がるよう、その実施方法の改善に取り組みました。これまでは主となる作業終了後に、30名ほどの利用者が一斉に掃き掃除や雑巾がけをしていたため、職員の支援が十分に行き届いていませんでした。また、清掃用具も最近のビルメンテナンスでは使われていない旧式なものを使用していました。そこで、少人数の交代制で清掃を行い、利用者一人当たりが担当する範囲を広げて、道具の使用方法をトレーニングする時間を長くしました。結果、安全を確保しつつ適切な清掃の仕方を支援することが可能となりました。ホウキやモップなど

#### ※現場でも使用されている用具の導入 「ダスタークロス」のメリット



- ・最小限の動きで広範囲のゴミを集められる。
- ・棒の長さを調節することにより、使用する人が正しい姿勢で清掃に取り組むことが出来る。
- ・微量に含まれているコーティング剤によって、床にツヤが生まれる。

使用する道具も実際に現場で使用されている道具に一新し、必要数を揃え、全利用者が同じ条件でトレーニングすることが出来る環境を整えました。その結果、みなさんの取り組む姿勢や技術が向上し、清掃の精度が上がるようになり、施設を訪れた方からは「前より床が綺麗になったね」等のお褒めの言葉もいただけるようになりました。

このように少しの工夫により、日常生活の中で就労にむけた関わりを効果的に行うことが可能となります。今後は、利用者に対して職員全員が同じ指導方法でアプローチ出来る様に、これまで以上に清掃作業マニュアルと共通の評価項目を整え、就労準備のための環境を充実させていきます。

## 複数事業所による施設外就労の実践例

### ー大和市自立支援センターにおける 高工賃支給、一般就労に向けた取り組みー

広報すずらん56号でご紹介した“施設外就労”は、高工賃支給、一般就労促進に向けて大変有効的な方策です。しかし、国が定める職員配置基準がクリアできない、職員体制上毎日実施できないなど、事業所の負担が大きく取り組みが進んでいないのが現状です。そこで、“やりたくてもやれない”施設外就労を、複数事業所により実践している取り組みをご紹介します。特別養護老人ホームル・リアンふかみで実施している施設外就労は、現在すずらんの会が大和市から受託している大和市障害者自立支援センターが事務局となり、大和市内の6事業所が参加して実施しています。原則週4日間、1回3時間の作業で廊下やトイレ、共同生活室などの入居者が共有するスペースや、

ウッドデッキテラス、職員の休憩室など、施設全体の清掃を行っています。事務局は、依頼元と各事業所との連絡調整、毎月のシフト調整等を行っています。また、年に3回全事業所が集まって、全事業所が同じ精度で作業できるよう振り返りを行い、各事業所の困っている事や要望について話し合います。参加している事業所からは、高工賃が支払えた、仕事が増えて良かった等の声が聞かれます。

単独では企業の希望に応えることが難しい場合でも、複数事業所で取り組むことで施設外就労の実施が可能です。これにより、地域の中核となる支援機関が中心となって、広く施設外支援が取り組まれるべきだと考えています。



#### 認識事項の共有

複数の事業所が作業に参加するため、共通認識事項を共有しています。

例えば、

- ・入居者の個室には、絶対に立ち入らない。
- ・原則、移動は階段を使用し、エレベーターは使わない。
- ・トイレはユニット以外のトイレを使用する。
- ・水分補給等のため、5～10分程度の休憩は可能とする。
- ・作業状況や依頼元とのやりとりが他の事業所にもわかるように、業務日誌を毎回記入して共有する。

## 企業就労に向けた支援を行う上での理解 <支援者、家庭、企業などに求めるもの>

企業就労に向けた支援は、ご本人を取り巻く支援担当者、企業、家庭、地域の連携など様々な関わりがあっ  
てうまくいくものです。そこで、それぞれの立場にどのようなことが求められているのかをまとめてみました。

#### ①就労支援担当職員について

障害のある方々に企業就労へ向けた支援を行う上で、就労支援担当職員の関わりはとても重要です。就労支援の担当者には、社会人としての一般的なマナーを身に付けていることはもちろんのこと、障害への理解、企業や社会情勢を理解する視点、法令等の理解が求められます。さらには、障害のある方と保護者（家庭等）と企業の3者の間に立って関わることにありますので、コミュニケーション力やその場での判断力が求められることも多くなります。企業の中には、“採用時に就労支援担当者を見極めている”と話すところもあるくらい、信頼関係を求められているのです。

#### ②訓練施設の在り方について

企業就労を希望する方の能力を引出し、課題となる点についてどのような方法で課題をカバーすることができるのか、その方策を見つけ出すという視点で日頃から支援をする必要があります。“できないこと探し”にならないよう、その方の“強み”と“支援方法”を見つけ出し、いかにアセスメントをしっかりとれるかが求められているのです。さらには、“働く意欲を育てるような関わり”も日ごろから必要になります。

#### ③雇用する企業について

法令順守や社会貢献を目的とする障害者雇用だけではなく、ハードルを上げすぎないで一人の働き手を雇用する視点で障害者雇用を捉え、誰でも働ける環境を整えるという視点が重要であると考えています。また障害者の雇い入れについては、障害のある方々が働く上で必要な配慮を受けながら、働き甲斐やキャリアアップを目指せるよう企業や支援者が関わることが求められる時代に入っています。すなわち、働く者の満足度を上げることが求められてきているといえます。

#### ④支える家庭の関わりについて

学齢期の子どもがいる家庭については、“大人になったら社会で働く”という視点を持って、子どもを育て見守ることが必要です。そのために、発達段階に応じて家庭内での役割や声掛けが求められ、日頃から本人が肯定感のもてる関わりや自己理解を促す関わりが必要です。

就労している方のいる家庭では、就労後も、家庭からの支えが重要になることが多くあります。日頃から職場の様子を話題にするなどして関心を持ち、就労支援機関等と関係を密にしておくことも重要です。

#### 就労支援講演会

### 『障害者雇用をすすめるための工夫と、支援機関・学校・家族に求める役割とは』

平成27年9月29日、ユニコムプラザさがみはらにて、聖マリアンナ医科大学・障害者就労支援室の圓山 勝久氏を講師としてお招きし、『障害者雇用をすすめるための工夫と、支援機関・学校・家族に求める役割とは』というテーマでご講演頂きました。当日は（参加者80名）、企業、支援機関や学校、ご家族はもちろん、障害者雇用を検討されている医療関係者の方々にも多く参加いただきました。

聖マリアンナ医科大学は、知的障害者41名を雇用し、2.2%（H27.7現在）という高い障害者雇用率を維持されている法人です。研修では、講師の圓山氏から、大学病院内のベッド清掃業務等を中心に障害者雇用が進められてきた経緯や、知的障害のある方々がお互いに協力し合って現場から頼りにされる存在へとなってきた現状やサポート体制等について、実践例を交えながら、分かり易くお話いただきました。質疑応答の時間には、企業からは雇用管理について、ご家族や学校からは企業に求められる人物像についてなど、参加者それぞれの立場から質問があり、質疑応答の時間が足りなく



なってしまう程、有意義な時間を参加者のみなさまと一緒に過ごすことができました。

多くの方に参加いただき、就労支援に対する関心の高さが分かりました。また、色々な質問があり、支援機関としてまだまだ取り組むべきことの多さを実感しました。これからも地域のみなさまと一緒に就労支援について考え、障害のある人の就労を更に活性化させていけるように、法人として取り組んでいきます。

## 社福法人経営に関する私見

大長 義信

社福法人の経営実態には未だに旧態依然とした体質が随所に残っています。

昨今取りざたされている法人改革のひとつとして、今後は情報公開と称して法人の財務諸表の一般開示が義務付けられることになりました。

法人全体の半数近くが公開していないと云う実態があるからですが、今頃こんな事が話題になる事自体が時代遅れと云えるでしょう。永い間の措置制度の下で、政策的に何の心配もいらぬ施設運営に慣れ親しんできた結果、突然契約制度に変わっても、その本質的な違いに対応できないまま現在に至っていると云う事ではないでしょうか。契約制度の本質は、利用者確保のための営業活動と利用契約を通じて利用者の福祉向上と云う結果を生み出すと共に、法人としてはこの過程を通じて現在と将来の法人経営に必要な資源を得ると云う事だと思えます。営利法人等の他の法人と全く同じ競争の原理下にあり、良い結果が生み出せなければやがて自然淘汰される運命にあります。そうなれば準公益法人の肩書などは何の歯止めにもならないし、ここからの救いの手も期待できない事でしょう。

もうひとつやり玉に挙がっている多くの法人が抱える内部留保問題についても然りです。非営利法人であることが現実直視の壁になり、非営利であっても利益は残る事がある現実には云々は目を瞑って、官民とも何もしいまま現在に至ってしまったのです。それが長い間積み重なり何億円

もの内部留保を抱えている等と騒ぎだてられる事になりました。これに慌ててやり始めたのは、内部留保を分析して本当の剰余金がいくらあるのかを明確にし、何に使うのかも明確にしようとする事なのです。結局一般社会では年度毎に普通に行われている利益処分等の公開審議を、社福の場合は過去の累積分を一括して組上に載せようとする事になりました。累積で見ているので、すでに設備等に置き換わっている部分も含まれており、誤解を生まないように真の剰余金をこの中からはじき出す必要が生じ、その中から地域社会への貢献事業の原資を生み出そうとしています。今後の社福法人に求められる基本姿勢は、閉ざされた「福祉の世界」から早く脱皮をし、一般社会の中で他法人と競争しながら、共に成長する道を模索して行く事しか事業継続の良策はないのではと思っています。

## 地域との交流

### フェスタすずらんを通じて

例年開催しているイベント交流は、地元内外を含む多くの方々にご来場いただいております。昨年10月に開催したフェスタすずらん2015では、相模原市で同じく地域との交流に重点を置いた活動をされている、地元のプロサッカーチームSC相模原を始め、地域で活躍するプロパフォーマー、学生団体など多くの方々のお力添えのもと600名を超える方々にご来場いただきました。

出演者、ご来場の方々からは『観客のみなさんの笑顔を見ていると出演して良かったと感じた』、『プロサッカー選手に会えてうれしい』といった、喜ばしい感想がロクに聞かれ、地域とのつながりを直接感じられるこのような交流を、法人として継続して行く必要性を感じる機会となりました。今後も地域との交流に積極的に取り組んでいきたいと思っております。



みなさまからのご厚意に感謝申し上げます

(寄付) すずらんの会父母会 様  
(寄贈) (株)スリーボンドホールディングス 様  
事務機器、スポーツ器具を寄贈いただきました。  
あたたかいご理解を賜り、深く感謝申し上げます。

## 赤い羽根共同募金 かながわ

### 平成26年度配分金交付によるご報告とお礼

この度ワークショップ・フレンドは、共同募金配分金の交付を賜り、製品や資材の搬出入に使用するトラックを買い替えることができました。このことにより、安全性が向上し、荷台容量が増え、業務効率が向上しています。購入したトラックは、施設の活動を発展させる上で必要不可欠なものであり、大変助かっております。

また、ホームすずらんでは、バルコ、サンルーム、スロープと階段の目隠しパネルの設置、下駄箱改修工事を施しました。暮らしやすいホームへと環境整備が行えて、こうした改善で利用者の笑顔が増え、ますます仕事に励む姿勢も見受けられます。

地域のみなさまのあたたかいご厚意に感謝申し上げます。  
誠にありがとうございました。



(写真：購入した4tトラックと、ホームに設置されたバルコ)

## 編集後記

日中活動事業所の取り組み、就労へ向けた課題点等をご紹介致しました。様々な機関との関わり、日々の取り組みすべてが就労に繋がっている事を改めて実感致しました。今後も具体的な取り組みを積極的に発信して行きたいと思っております。 (石田、大石)