

広報 すずらん

発行日：平成 27 年 7 月 1 日（平成 8 年創刊）

発行元：社会福祉法人すずらんの会 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

2015 (平成 27 年)

7 月発行
第 56 号

特集一 就労支援と児童発達支援

今年度の「広報 すずらん」では、法人が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、その取り組みをご紹介します。また、私たちが目指すべき方向性を示すことで、見えてきた課題、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。

児童発達支援ばれっとの取り組み

所長 齋藤 優子

『ばれっと』は平成 24 年 4 月より、児童福祉法の「児童発達支援事業」と「放課後等デイサービス事業」を基に、発達に何らかのつまずきや心配をもつお子さんに対して、言語聴覚士・臨床心理士による療育を実施しています。指導者と 1 対 1 で実施する個別療育と、生活年齢や発達年齢の近いお子さん 2~6 人に指導者 2 人で実施する小集団療育を実施しています。プログラムは一人一人オーダーメイドで、様々な遊びを通してお子さんたちの発達を促しています。1 コマ 50 分のうち、療育は 1 回 40 分、療育の後に保護者と 10 分の面談をします。



月曜日から土曜日、朝から 1 時間毎にと 1 日 7 コマあるので、朝準備した教材たちが床に溢れているのが『ばれっと』の日常の光景です。福祉サービスの制度対象のお子さんは 0 歳~18 歳。知的障害、発達障害のある方が中心ですが、肢体不自由のお子さんも何名かいらっしゃいます。特別支援学校に在籍の方、地域の学校の特別支援学級、通常の学級など所属は様々です。知的障害の程度も様々で、特に最近では、IQ が正常域、あるいはもっと高いというお子さんも増えてきています。私たちが提供する療育の内容は、認知面、言語面へのアプローチが中心です。低年齢の間は、ゲームや遊びを通して、認知面、言語面の様々な力を伸ばしていきます。年齢が高くなると、実用的なコミュニケーションスキルの獲得、余暇スキルやライフスキルなど、お子さんに応じてターゲット（ねらいとなるもの）を考えます。知的障害のない、あるいは軽度のお子さんでは、思春期になると自己理解がテーマとなることも多くあります。どのお子さんについても共通にゴールとして描いている事があります。それは、「誰もが、健全な自己有能感がもてる人に育ってほしい」ということです。苦手なことがあっても自分なりの方法で乗り切れる、苦手なこともあるけれど得意なことや楽しめることがあるから OK。そんなふうに、自分に OK を出せる人に育ってほしいと思っています。

地域貢献事業への取り組み

理事長 大長 義信

私達の所にも地域における公益的な取り組みを促す県からの通知が届いています。数年前から社福法人に対して云われ続けて来た案件です。私達のような社福法人は、法人体系の中では広義の公益法人として位置付けられていて、学校法人、宗教法人、医療法人などが同じ仲間であり NPO も含まれています。どの法人も基本事業はまさしく公益的な事業であり、その事業を遂行した結果として得られる報酬によって法人経営が成り立っている事には間違いがありません。認可も受けて実施しているこれらの事業をもっとしっかりやれと云う叱咤激励であれば甘んじて受けなければなりません、あらためて社福法人に地域貢献事業と称して無料又は低額な料金で行う公益的な取り組みを促して来る狙いはどこにあるのでしょうか。その昔、地域に住む民間の篤志家が私財を投げ出して福祉活動に貢献されていた時代の奉仕の精神を持ちだされても、今の多くの社福法人財政では長くは持ちこたえる事は出来ないでしょう。それでも、これは今の世の中の大きな流れであることから、私達法人では 1 年ほど前から地域でどのようなあらたな福祉ニーズがあり、どの様なサービスが求められているのかを模索して来ました。その中から私達の力に見合ったことには前向きに取り組んで行きたいと考えています。



写真) 地域貢献の一環として行なわれているワークショップ・SUN横山の地域清掃活動の様子

すすらんの会 就労支援の取り組み

就労支援の内容や方法は様々ありますが、すすらんの会の就労支援は大きく分けて3つあります。次の3つの柱を支援の中心に据え、就労支援の活動を展開しています。今回は3つの就労支援のうち「高工賃の支給」「施設外就労」について取り上げます。

高工賃の支給	施設外就労	一般就労支援
<ul style="list-style-type: none"> 福祉的就労による経済的自立 訓練性の向上 作業意欲の活性化 	<ul style="list-style-type: none"> 高工賃の実現 一般就労へのステップ 障害者雇用の啓発 地域交流 	<ul style="list-style-type: none"> 社会参加 自己実現 経済的自立の実現

1 利用者工賃の現状と事業所に求められる力

工賃は、利用者の方々への地域における自立生活に重要な役割を持つものです。今や利用者支援の質の要素の一つとして、工賃支給額が問われています。

利用者工賃支給において、全国就労継続支援B型事業所の平成25年度の平均月額工賃額は14,437円となっています。全国の事業所の努力により年々工賃額は上昇していますが、障害年金の受給があったとしても、一人の大人が生活するのに必要な額としてはまだまだ大変少ない額です。すすらんの会では創立当初より、高工賃の支給を目指して来ており、目標平均月額工賃を5万円の支給と決めました。この目標額は、グループホームで生活するとした場合、障害基礎年金に加え、自分の給料で自立して生活していくために最低限必要な金額として設定しています。多くの地元企業のご協力のおかげで平成26年度は2事業所が目標を達成、他事業所も全国平均を上回る事が出来ました。

(参照：図1)

(1) 事業所・職員に求められる力

目標工賃を達成する為には、より付加価値の高い作業種の開拓や企業との連携、価格交渉、また作業の効率化、品質管理の徹底が事業所側に求められる条件となってきます。中でも企業との価格交渉にあたっては、作業内容の訓練性を考慮しながら適正価格の見極めを行っていく力が、職員に求められると考えます。



(写真) 施設外就労先 休憩室にて

(2) すずらんの会の取り組み

受注している軽作業を例に挙げると、職員が各工程にかかる時間を測り、平均時間を算出します。最低賃金を基にして、作業力と価格が見合っているのかを確認します。価格が見合わなければ、効率化の検討をするなど改善を進めていきます。職員は目標達成できるよう、外部研修への参加や県の生産活動支援事業に応募し中小企業診断士の指導を受けるなど、積極的にスキルアップに取り組んでいます。また各事業所が受注している作業を取り上げ、価格が適正なのかを法人内サービス支援委員会のひとつである就労支援委員会で確認するなど、広い視点での検討の機会を持っています。

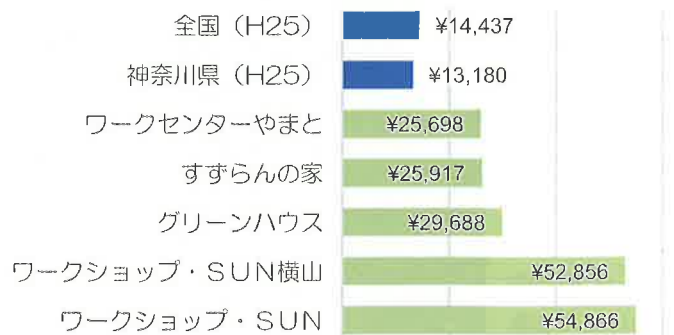
2 工賃向上の必要性と工賃向上計画

政府の「成長力底上げ戦略」に基づく『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の一環として、都道府県レベルでの計画策定、関係機関や商工団体等の関係者との連携体制の確立等に力点を置き、工賃向上への取り組みが推進されています。利用者の生活の自立を支える工賃を向上させるための取り組みとして、就労継続支援B型の事業所は、「工賃向上計画」を策定します。

(1) 本来の目的をしっかりと捉えて

就労継続支援B型事業では、工賃向上計画の策定と、今年度から前年度の平均工賃支給額を上回ることが事業所への加算の対象となりました。高い目標を掲げそれに向かって努力する姿勢が重要ですが、元々高い工賃を支給している事業所にとっては、毎年継続して上回ることが難しく、事業運営上の収支バランスを優先し、達成可能な目標に走ってしまうことが起きないとも限りません。「障害のある方の自立」という本来の目的を達成するには、単に前年度との差額を評価するだけではなく、高工賃を支給している事を評価し、さらなる向上のバックアップをする制度であることを求めていきたいと考えています。

図1 就労継続支援B型 一人あたりの平均月額工賃比較



(注) みどりグラフはすすらんの会の事業所

施設外就労の現状と課題について

施設外就労は、指定障害福祉サービス事業所とは別の場所（企業など）で行なわれる支援です。企業と業務委託契約を結び、企業から請負う作業を当該企業内で行ない、その中で様々な支援を行ないます。

1 施設外就労の利点

すすらんの会では、就労支援の取り組みとして、施設外就労にも力を入れ、平成27年7月現在15社で展開しています。その理由は3つあります。企業で働くことは、ご本人にとってひとつの社会参加の機会となり、社会での適応力拡大が期待できます。仕事に対する意識や責任感が育ち、ご本人の自信と働く意欲に繋がっていきます。企業にとっても、障害のある方たちの働き方のイメージを持つことができるため、施設外就労は障害者雇用に向けた入り口として期待されているところです。さらに、福祉的就労の場合、高工賃を得る事ができる場にもなります。このように、就労支援を活発化させる1つの方法として大変有効であると考えています。

(参照：図2)

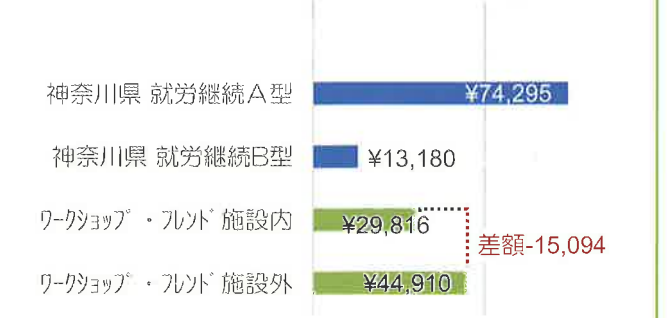
2 広く機会が提供できる制度を

施設外就労は、実施する上で制度の見直しも必要と思われます。そのひとつが職員配置基準に関するものです。施設外就労を実施するにあたっては、国が定める職員の配置基準を守りながら実施する必要があります。

現状、施設外就労は事業ごとに実施されることとなっています。しかし職員の配置や対象となる利用者の方と作業種のマッチングの問題等が理由で施設外就労が広がらないという話をよく耳にします。

そうしたことを改善し、利用者の方にとって施設外就労が広がるよう事業所ごとでも実施する事が可能になり、(この場合は職員を兼務させることが必要)、他の事業所と一緒に施設外就労が展開できるような柔軟な制度となるよう働きかけていきたいと思えます。

図2 サービス別平均月額工賃比較 (平成25年度)

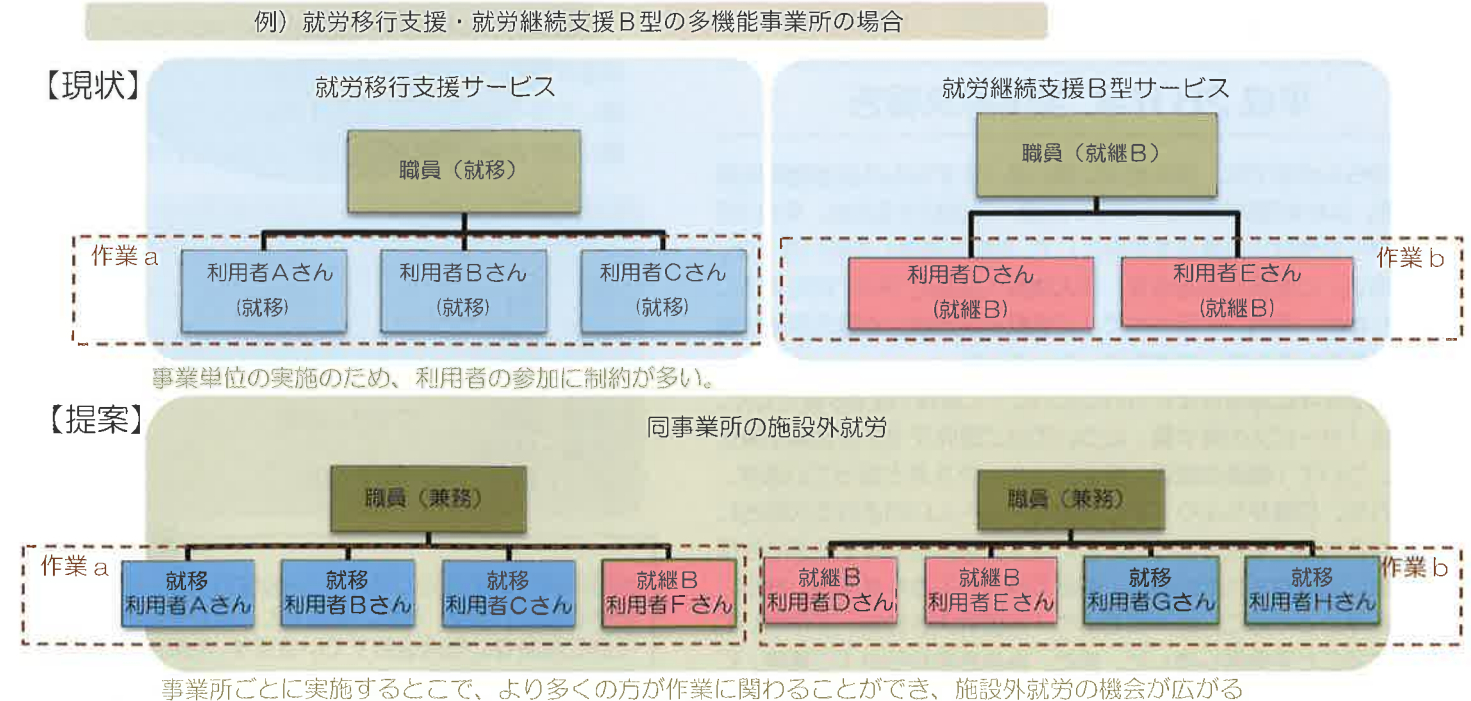


施設外就労先

(平成27年度現在の実績15社)

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> (工場内ライン作業) ・ペットフードの充填 ・小分 ・包装等の加工ライン (構内作業) ・破材 ・補充 ・清掃作業 ・大学パンフレット仕分け (病院) ・病棟清掃 ・緑化作業 (公園) ・緑化作業 ・清掃作業 | <ul style="list-style-type: none"> (高齢者施設) ・緑化作業 ・窓拭き ・洗濯補助 ・ペットメイキング (製造業) ・電子部品の組み立て ・検査 (その他企業) ・検査 ・梱包 ・軽作業 ・構内環境整備 |
|--|--|

図3 施設外就労の現状と現実に即した形態のイメージ



(記事編集：広報委員会)

平成26年度 決算報告

《法人全体 財産目録》

自 平成26年4月1日
至 平成27年3月31日

法人ガバナンスについての私見

理事長 大長 義信

社保審福祉部会で議論されている社会福祉法人改革案の中でも、法人の内部統治（ガバナンス）の現状分析と今後の在り方の議論の行方には注意が必要です。法人の内部情報の積極的な公開には何の問題もないですが、昨年の新聞紙上を賑わせたごく一握りの不心得な法人を退治する為には、少し的外れではないでしょうか。評議員会設置の義務化と権限の強化、理事・監事の責任と権限の明確化等が議論されていますが、法人の経営と内部統治が適正に行われるのかどうかと云えば、とてもそうなるとは思えません。法に定められている社福法人の理事と評議員が実質的に法人経営を担い且つ監視していくことが、最大の問題ではないかと思えます。理事は一般企業の執行取締役等に相当します。法人外部の有識者や福祉に理解のある近隣の代表者等が理事総数の三分の二以上である事等、理事には様々な要件があり、外部の人達に法人経営に参画してもらう必要があります。然しながら実際問題として、この構成の理事会に施設運営に必要な時時刻刻の経営判断を委ねる事は至難の業でしょう。強靱な力を持つ一人の法人経営者がいれば、殆ど意のままに法人全体を動かす事が出来、理事会と評議員会は有って無きが如し方式が罷り通ってしまうのです。

七十年近くも前に法人理事の要件が法に定められ、すべての法人がこれに準拠してきた事になっていますが、経営実態の現実からは大きく乖離して今日に至っていると言えます。この法の定めた経営形態と全く異なる、現実の在り方に議論が及ばない限り、社福法人の真の経営実態分析には程遠く、ガバナンス議論的を射たものにはなり得ないでしょう。社福法人経営に携わる者にとって今一番必要な事は、法人経営への危機感を煽りたてる事よりも、経営に対する意識と体質を根底から見直すことではないかと思われます。

みなさまからのご厚意に感謝申し上げます
寄付 すずらの会父母会 様

掲載させていただいた方以外にも、地域活動への招待、授産作業のご紹介、設備品・玩具・本の寄贈など年間を通して多くの方からご支援を頂戴しております。福祉事業に対する温かいご厚意に深く感謝申し上げます。

平成27年度定時採用職員

氏名	配属事業所
安 雨軒	ワークショップ・フレンド
小田 千晶	ワークショップ・SUN
光安 奈美子	大和市障害者自立支援センター
宮城 利仁	//
室屋 美波	すずらの家
氏家 沙友里	//
丁 岩	法人本部付

編集後記

次号は就労支援の3つの柱・「一般就労支援」についての記事を掲載します。また、ぱれっとの取り組みの中で見えてきた課題等に焦点を当てていきます。成果だけでなく課題も前向きに発信をしていくことで、少しでも地域福祉の向上につながれば幸いです。（五十嵐・齋藤）

資産の部		負債の部	
流動資産	320,801	流動負債	93,478
固定資産	594,071	固定負債	176,420
基本財産	594,071	引当金	43,384
その他	413,790	負債合計	313,282
資産合計	1,328,662		
差し引き正味資産		1,015,380	

《法人全体 貸借対照表》 [単位:千円] 《法人全体 事業活動計算書》 [単位:千円]

借方		貸方		借方		貸方	
流動資産	320,801	流動負債	93,478	就労支援事業(授産)費用	141,527	就労支援事業(授産)収益	141,937
固定資産	1,007,861	固定負債	219,804	人件費	641,562	自立支援給付費	660,992
		(負債合計)	313,282	事務費	198,135	介護保険収益	11,832
		基本金	312,267	事業費	36,020	利用者負担収益	4,906
		積立金	266,112	減価償却費	22,928	特定費用収益	4,720
		繰越金	437,001	退職給付引当金繰入	6,129	補助金収益	86,457
		(純資産計)	1,015,380	繰入金費用	53,739	その他の事業収益	42,162
				支払利息	779	寄付金収益	1,712
					8,708	借入金利息補助金収益	544
資産合計	1,328,662	負債・純資産計	1,328,662	自庫補助金等特別積立金取崩額	▲6,479	借入金利息補助金収益	2,492
						雑収益	14,390
						借入金繰上補助金収益	3,512
						繰入金収益	82,340
				合計	1,103,048	その他の積立金取崩し額	213,272
				当期繰越増減差額	168,220	合計	1,271,268

【決算概要】

平成26年度の事業活動は、収入総額127,126万円（前年度比:128%）、支出総額110,304万円（前年度比:111%）、当期繰越増減差額を16,822万円で決算しました。

収支とも前年度比で増加傾向となったのは、新事業所建設資金の借入収入等、支出では建設工事費の支払い等によるものです。法人全体での決算は収支差額を残す結果となりましたが、本部を除く各事業所における福祉事業活動の結果では、収入100,355万円、支出101,211万円、収支差額は-856万円となっています。これは、利用者就労後の補充等利用者の安定確保が難しく収入が大きく落込んだ事業所があったこと等が影響しています。平成26年度の就労支援事業（授産作業）収入は14,194万円（前年度:128%）と、協力頂いている地元企業からの受注を中心に概ね予算を達成し、目標工賃は、支払総額で前年度比106%を達成できました。27年度は、前年度の状況を踏まえ、計画した予算の達成に向けた取組みと、サービス品質の維持向上に努めながら支援活動をしていきます。

平成26年度 苦情解決報告

すずらの会では、法人全体に関わる「すずらの会苦情解決規則」を、より実用的でわかりやすい内容へと改訂するため、平成25年度から苦情解決委員会を中心にして、内容の見直しを行いました。

利用者、ご家族のみなさま、法人職員へ規則について周知することから始め、運用して行く中で「ご意見記入用紙」の書式修正や流れの変更等必要な部分の改善をいたしました。

平成26年にみなさまからいただいた「ご意見」は45件でした。内訳は「サービスの質や量」についてのご意見が23件と過半数を占め、ついで「職員の接遇に関すること」が8件となっています。いずれも、日頃からより丁寧に利用者一人一人に向き合う大切さに気付かされるご意見であったと思います。第三者委員を交えた苦情検討会にて検討された内容は、職員で共有しておりますが、さらに理解を深めるために、昨年度初めて「苦情解決事例集」を作成して活用することを実施しました。また、みなさまからの「ご意見」に常に意識を向けられるよう、日々の業務の中で「ご意見」に気付く仕組みづくりに取り組んでいます。（苦情解決委員会）