

「地域貢献事業」就労支援講演会報告

『積極的な障害者雇用と職場定着のための工夫、事業所が求める支援者・家族の役割』

就労支援委員会委員長 和賀 行彦

社会福祉法人すずらの会による地域における公益的な取り組み事業の一環として、障害者雇用に取り組んでいる企業担当者を招いた講演会を1月19日に開催し100名近い方に参加いただきました。講演会では医療法人相愛会 相愛病院の総看護師長 白井 由貴子氏より、病院での障害者雇用受け入れまでの取り組みから、職場定着までの過程を中心にお話していただきました。

障害者雇用に関しては、平成30年4月から法定雇用率が2.0%から2.2%となり、平成33年3月末までには2.3%になる予定です。

また、平成28年4月の障害者雇用促進法改正を受けて、平成30年4月から身体障害者、知的障害者に加え精神障害者も雇用義務化となり、今後民間企業の障害者雇用はさらに進む事が予想されます。



一方で雇い入れる企業にとっては雇用の拡大に伴う職務の切り出しや職場定着等、悩みが多くあるのが実情です。相愛病院に関しても障害者雇用に関しては医療分野という専門的な業種の為、雇用は難しいのではという認識があったとの事でしたが、雇用事例セミナーを通して受け入れの可能性を確信し即座に実行した事や、支援機関との連携による対

象者の特性を考慮した環境整備、業務組立を行う事で現在働いている方は「当院においてなくてはならない人です」と認められる人材になったとの事でした。



障害のある方が企業で個性を発揮して働くために、企業、支援機関、家族が連携していく事が重要なポイントになります。今後も障害者雇用の拡大や、職場定着の一つのヒントとして講演会等を企画、開催していきます。

みなさまからのご厚意に感謝申し上げます

(寄付) スリーエムジャパン労働組合 様

こちらに掲載させていただいた方々の他にも、年間を通して多くの方からご支援を頂戴しております。(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)福祉事業に対する温かいご理解を賜り、ご厚意に深く感謝申し上げます。

編集後記

今号では、いくつかの委員会組織の活動が支援にどういった観点で機能しているか、ご紹介いたしました。他法人や地域資源との連携は元より、法人内の各事業所、委員会組織との連携が、利用者の方へのよりきめ細やかなサービスの提供に繋がる事を改めて実感いたしました。今後も、障害福祉についての動向やそれに伴い提供する法人内サービスについて等、発信していきたいと考えていますので、よろしくお願い致します。(広報委員会)

広報 すずらん

発行日：平成30年4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 松屋 直人 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

2018(平成30年)

4月発行
第67号

新年度を迎えて



理事長 松屋 直人

昨年度の社会福祉法人に係る社会福祉法の大幅な改正により、評議員会・理事会・役員の役割分担等が、大きく変更されました。これに伴い、当法人でも、評議員・役員の大幅な変更が行われ、新しい体制による法人運営を開始したところです。

今年度は、昨年度新たに任命された3名の業務執行理事の役割を明確にし、法人運営の中心的な役割を担ってもらうよう、部門長を正式に規程に位置付け、法人事業所を3部門に集約し、各々部門長として法人運営の先頭に立つてもらおうこととしました。法人理念である、「地域社会の中で誰もがバリアフリーな暮らしを営む事ができる」及び「人の持つ無限の能力を信じ、それが十分に発揮されるような環境作り」の実現に、より一層努力してまいりたいと思います。

さて、この4月から、制度改正(就労定着支援・自立生活援助・居宅訪問型児童発達支援・共生サービス等の新たなサービスの創設)と3年毎の報酬見直しが行われました。制度改正で新たにスタートしたサービスのうち、共生サービスと職場定着支援について、少し述べさせていただきます。

共生サービスは、介護保険の優先利用の原則で、65歳以上の障害のある方々が、引き続き使い慣れた障害サービスの利用が困難となっている事態を解消するため、障害福祉事業所が介護保険法の指定を受けることで、同じ事業所で介護保険サービスが受けられるというものです。今後、共生サービスの指定を受ける方向で検討を進めてまいります。

職場定着支援ですが、やっと制度として就労訓練から職場定着まで一貫したサービスが提供できるようになり、就労支援の大枠が完成したことになります。ただ、残念なことに定着支援の期間が、3年間に限定されており、支援頻度を適正化して、就労中はずっと支援が受けられるようにすべきだと思います。

報酬改定では、工賃や就労実績等成果が数値化し易い就労系事業を中心に、大幅な報酬の改定が行われました。就労継続B型では、目標工賃達成加算が本体報酬へ組み入れられ、就労移行では、就労定着支援創設に伴う就労定着支援体制加算の廃止があり、結果として努力してきた事業所の報酬が減額になるという不思議な改定となりました。計画相談・児童発達支援・放課後等デイサービスについても、基本報酬が大幅に減額され、サービスの内容と報酬との整合性が益々取れなくなり、サービスの質の低下が懸念されます。

頻りに制度や報酬改定が行われますが、法人が行うべきことに変わりはありませんので、職員一同知恵を絞って、より良いサービスを皆様にお届けしていきたいと思っておりますので、今後もご支援とご鞭撻の程宜しくお願い申し上げます。



きめ細やかなサービスを提供するために

すずらんの会には事業所の活動とは異なる視点から課題や改善案を検討・提案する10の支援サービス委員会があります。実施事業について牽制機能をもって検証する、職場における安全性を検証する、事業所を横断して実施される施策や行事の立案・実施、情報発信を行うなど、これらの委員会活動がそれぞれの特徴を持って効率的に事業運営に働きかけています。中でも、法人内外からの意見を収集して視野を広げ、より良い人材の育成に力を注いだ活動は、支援の質を向上させ、幅広くきめ細やかなサービスを提供するために大切なものとなっています。

今回は、苦情解決委員会、虐待防止委員会、サービス向上委員会の取り組みについて取り上げます。

障害のある方への支援は、サービスを利用する方々が何に困っているのか、ご自分でもわからずに困っている要因を見つけ出すことから始まることが多くあります。知的障害、精神障害のある方の場合、明確に何に困っていると言える人は少ないため、その方が社会で生活する上で困ることを徐々に少なくして行くことがわたしたちの支援です。人それぞれにあるニーズにあわせて支援の内容も多岐にわたります。すずらんの会が特に力を注いでいる社会自立のための支援は、支援者が広い範囲で物事をみる必要があります。洞察力・応用力がとても重要で、自分たちがどのくらい状況を把握できているのか、社会の動向を知り、客観的に物事を捉える柔軟さも必要になります。さまざまな分野の見識を広げ質の良い職員を育てるために、すずらんの会では職員の意識改革と環境整備などの改善を重ねてきました。

苦情解決委員会の活動を通した 人材育成の取り組み

その中の一つ苦情解決委員会は、さまざまな人々を支援する上で、不満や誤解等がサービスを利用する人の障害とならないこと、申し出た人が喪失感を抱き孤立することなく、申し出て頂いた意見を法人運営に活かしていけるように、職員の気づく力を強化するための取り組みにも力を入れてきました。苦情の申し出を待つのではなく、職員が状況に気づき意見をひろいあげる形へ変えて以降、苦情（ご意見）は毎年40～50件報告されています。これは、それまで無かったことが起きたのではなく、これらの意見が言えるような環境になった、また、意見を改善検討の有効な情報として活用できるようになりつつあることを表しています。一方で、頂いた意見を改善検討の財産として十分に活用しきれていない面もまだまだあり、改善検討をより確実に進めるための方法や職員の意識を更に高めていくことは、今後の課題だと考えています。

苦情がでないことへの対策や、申し出内容の正当性を問うことが重要なのではなく、意見や不満を相談しやすい環境をつくること、苦情を申し出た背景も含めてその人を理解することが大切です。職員は、言葉や意見、出来事の背景を知り、原因を理解し認識することで、相手を尊重し、きめ細やかな配慮ができるようになります。

虐待防止委員会の活動を通した 職員の気づきとサービス提供状況の確認

今年度初めて発足した虐待防止委員会では、「虐待防止」という大きなテーマに向けて、本当の意味での支援の質の向上につなげて行ける取り組みを実施しています。

【虐待防止委員会の主な活動】

①啓発活動

和泉短期大学の教授をお招きして全3回実施した虐待防止啓発研修では、「虐待」は『ニュースになるような重大なこと』『何か特別なこと』と捉えていたことに対し、身近にある不適切支援の延長であるのに改めて気づいた受講者の意識の変化がみられました。今年度は各事業所に定められた虐待防止責任者、グループホーム職員、虐待防止委員が受講しましたが、非常勤職員も含めた法人全職員に虐待防止への意識を徹底するため、全職員対象の研修を行っていきます。

②利用者聴き取り調査

これまでも実施してきた利用者の聴き取り調査ですが、虐待防止委員会が発足し「虐待防止」というテーマに焦点を絞り実施するようになりました。平成29年度の調査結果からは「職員から嫌なことを言われたことがある」「職員の説明がわかりにくい」



〈虐待防止研修受講者による職員向け伝達研修の様子〉

など、相手が不快に受け止めるような職員の口調や対応などが少数ながら報告され、質の改善のために有効な意見として今後活用していく計画です。次年度は、意識的に対応の工夫や配慮を行い、相手の受け止めや変化にも注目して追跡調査を試みたいと考えています。

③事業所間相互観察

法人職員であってもサービス種別（児童発達支援、グループホーム・就労系日中活動・生活介護）が異なると、事情や背景がわからないことがあります。そのため、すずらんの会の中で、あまり行き来のない事業所職員同士が観察し合い、忌憚ない意見を交わし合う事業所訪問の取り組みを初めて行いました。見落としている部分の確認や、気づいていても放置してしまっていたこと、慣れ合いになっていたことなど、日常の支援について前向きな意見が交わされ、第三者的な視点や物の考え方が支援の幅を広げることに有効に働いています。法人内とはいえ慣れていない人からの質問や助言が、その気づきとなり客観性と公平性を確保しながら支援を進めることに役立てていければと考えています。

職員意識調査を通した サービス向上委員会の取り組み

より良いサービスを提供するには、働く人々が働きやすい職場であると感じることが大変重要です。すずらんの会は、職員の仕事に対する認識や価値観、率直な思いを出来るだけ正確に把握して、職場環境の改善に役立てるために、今年度初めて職員の意識調査を実施しました。

調査は法人全職員220名（回収率97%）を対象に無記名で実施し、職場環境に関する5分野について、約20問の質問を用意し回答を選択してもらった形式で実施しました。

【職場環境に関する調査】

1. 「従事している仕事内容」
2. 「労働条件」
3. 「職場環境」
4. 「人材育成」
5. 「総合判断」

※回答方法

そう思う・まあそう思う・あまりそう思わない・そう思わない、などの4段階選択と、複数選択、自由記述

個々の回答は勤続年数（1年未満、1～3年、3～5年、5年以上）や所属事業所ごとに集計し、結果は、概ね7～8割の職員が比較的肯定的な回答を選択した一方で「定時に退社しやすいと思いますか」「有休休暇を希望通りに取得できますか」「仕事の配分は公平であると思いますか」の質問に対し否定的な意見が挙がり、この調査をきっかけに各事業所では改善や工夫の好事例を共有する取り組みも始まっています。

この調査目的は、働きやすさなど職員への意識調査であり、それが整わないと不適切な対応や人材不足になってしまう要因になると思われます。

いずれの取り組みも、自己完結せずにチームでそれを検討する姿勢が大切です。検討した結果は情報共有して実際に生かすこと、職員が改善を意識する力を育成し、意見する環境をつくること、日々を振り返ることができる職場環境が、結果として不適切な支援をなくしサービスの質の向上に繋がっています。

こうした取り組みを通して、利用される方々、保護者、地域等から信頼される法人運営を目指していきます。

職員ひとり一人がバランスのとれた考えをもって支援にあたることで、サービスを利用する方々にバリアフリーをもたらすと考えています。

（編集広報委員会）

