

特定非営利活動法人 静岡県作業所連合会・わ

〒420-0856
静岡市葵区駿府町1番27号
勝山ビル

☎ 054-275-0070
FAX 054-275-0072

メールアドレス siz-syojyu6234@ssrwa.org
ホームページアドレス <http://sswa.jp/>

72号



入所施設から地域への歩み

伊豆南部地域に初めての知的障害児施設伊豆つくし学園が開設し、33年間、地域の障害児療育の拠点として、平成19年に社会福祉法人となり新生伊豆つくし学園で障がい児・者混合の支援を目指す為、施設整備が図られましたが、障害者施策の流れとして「施設から地域へ」という大きな流れをうけ、地域にある2箇所の小規模作業所を統合し、「生活介護施設ワークあおぞら」を開設しました。開設時は少数の利用者、支援スタッフで家庭的な作業所でありましたが、時の流れとともに利用者の地域も広域になり、通所施設の受け入れにも限界が見え始めました。

そのようなことから、新たな施設整備の為、利用者アンケートや関係機関への働きかけを実施し、賀茂地域という福祉施設のない地域で整備を進めたものが「生活介護施設東伊豆ワークセンター」であります。

平成28年5月1日に利用者19名、支援スタッフ6名でスタートし、日中での活動内容はお菓子の箱折りや縫製品・木工品などの製作に携わる毎日であり、体力づくりでは東伊豆町稲取のクロスカントリーのコースや伊東市のさくらの里を利用したウォーキングも実施しています。



開設して間もない「生活介護施設東伊豆ワークセンター」ですが、静岡県作業所連合会の一員として、施設経営上での助言や職員研修などを利用させていただき、利用者から信頼される事業所を目指していきたくと考えております。併せて当社会福祉法人の設立時からの理念である「どんなに障害の重い人でも、地域で安心して暮らしていけるような福祉サービスを提供する」との思いを、これからさらにしっかり根に張ったものとしていきたくと考えております。

— 今号の内容 —

作業所連合会・わのこれから	P2～3
障害者差別条例	P4～5
各地区だより	P6～8
28年度研修を振り返って	P9
授産推進部会の活動を振り返って	P10
利用者支援部会の活動を振り返って	P11
職員研究集会を終えて	P12
情報管理部会として	P13
「わ」の近未来像	P14
今後の予定、編集後記	P16

社会福祉法人 伊豆つくし会
東伊豆ワークセンター

〒413-0302 賀茂郡東伊豆町奈良本1366番地の76
TEL : 0557-52-6817 FAX : 0557-52-6818
E-mail : work-c@sage.onc.ne.jp



みんなで考えよう

理事長 太田 秀夫

作業所連合会・わのこれから

今年度より、作業所連合会・わの理事長を務めさせていただいている太田です。ご承知の通り前理事長の高木氏は、福祉に造詣が深くリーダーとしての力量も高く、作業所連合会・わの理事長にふさわしい人物でございます。微力な私では理事長の器に向かないのではないかと懸念しておりましたが、世代の交代を求める皆様の声に、こんな私でもお役に立てればと、短期間の役ではありますが後任を承るようになりました。

河津の桜は例年より早く見頃を迎え、平成二十八年度も残りわずかとなりました。この一年を振り返ってみると、社会を震撼させた出来事が色々あった年でした。

年度の初めには熊本を中心とした九州地方の大震災がありました。

更に私たちに衝撃を与えたのは、神奈川県相模原で発生した障害者施設「津久井やまゆり園」の残忍な殺傷事件です。我が国は「障害者権利条約」を批准し、今年度四月から「障害者差別解消法」が施行され、ようやく春が訪れるが如く人権擁護が進んでいると感じていた最中の青天の霹靂な出来事でした。

何よりこの事件は、障害者が施設の中で襲撃され亡くなっていること、加害者が元職員であったということ、精神科病院に措置入院したものの退院後のフォローが無かったこと等、長年作業所で障害の区分なく精神障害者の方

たちも共に作業をしてきた私たちにとっては、二重にも三重にも衝撃を受けた事件でした。

事件後、精神科医療の「措置入院」のあり方や、措置入院の権限を持つ指定医の見直しが始まっています。一方で、精神科病院でなく地域の中であたりまえに生活しようと様々な事業が展開されています。

このような流れの中で、外部からの侵入者を阻止し、確固たる防犯システムを整備するということは、地域社会との関わりをも遮断することになりかねません。「障害の有無に関わらず地域の中で共に生活する」という言葉の真意を問われているような気がします。

事件から半年が経ち、世間のどれだけの人が関心を持ち続けてくれているでしょうか。「安全・安心」「地域共生」を両極では無く両立させていくために、地域住民と共に考えていく必要があるのではないかと思います。そして、地域に根ざした作業所だからこそできることも、そこにあるのではないかと期待しています。

今年度から前理事長の発案で、作業所連合会・わの今後のビジョンを考える「連合会あり方検討委員会」を新たに創設しています。愛知教育大学の増田先生を座長に六名のスタッフが、一〜二カ月に一度のペースで話し合いを行い、皆さんと歩んできた連合会が、今後どのような展開をしていくべき

か、何を維持し何を転換していくのか、二年間で目指す方向性を提示出来るようにしていきたいと思っております。

今後、会員の皆さんからのご意見なども伺いながら、会員事業所の総意となり得るビジョンを共に作っていきたいと思います。

平成三十年には障害者総合支援法施行三年後の見直しがあります。単身で生活する障害者の巡回訪問や対応を行うサービスの「自立生活援助」や、一般就労している障害者の就労定着を行うサービスの「就労定着支援」の具体的内容が厚労省から順次示されると思います。

制度改正だけでなく単価改正も予定されており、事業に関する制度のどこがどのように変わるのか、可能な限り迅速に分かりやすい形でお伝えできるように努めていきます。

作業所連合会・わは設立時から、居場所機能を中心に据えて活動を進めてきました。障害の違いや差を越えて、誰もが拒まれることのない、安心して共に働く場を提供してきました。しかし障害者自立支援法の施行に伴い、法人格を取得し国の制度に沿って、目的別という名のもとに細分化した機能で活動を展開することになりました。

こうした流れの中で、県から連合会への補助金も年々減り、今年度は一切なくなってしまうました。更に「地域発信」や「福祉職の確保」といった委託業務も終了し、今年度からは、会員からの会費と県社協等の補助金のみで、運営をしていくことになりました。

幸いにも時勢に先んじた連合会が、就労継続支援B型事業・就労移行支援事業・相談支援事業を運営していたおかげで、職員が事業の指導員と連合会の事務を兼務することができ、人件費的に大変助けられています。勿論それにより職員の負担が多くなってしまっているのも事実で、事業を担ってくれている九名のスタッフには大変感謝しております。

連合会の活動の柱には、会員事業所の施設長・職員等の研修機能、地域啓発活動的機能、運動体としての機能があります。

しかしながら今年度は財源の兼ね合いで、十分な研修を行うことができませんでした。

事業所を利用している皆さんを中心とした活動は現状維持に努めました。会員の皆さまへの負担は増額を強いることになり、大変申し訳ありませんでした。執行部側もより一層の努力をしながら、本来の機能を縮小することなく活動を進めていきたいと思っておりますので、今後ともご理解ご協力の程よろしく願います。





障害者差別条例

静岡県健康福祉部障害者支援局長 田 光 祥 浩

一 はじめに

四月一日付けで、健康福祉部障害者支援局長に就任しました田光祥浩です。特定非営利活動法人静岡県作業所連合会・わの会員の皆様におかれましては、日頃から、障害のある人が地域において豊かに安心して暮らすことのできる社会の実現に向け、御尽力、御協力をいただき、厚くお礼申し上げます。さて、多くの皆様から御要望のありました、差別解消を推進する条例は、静岡県作業所連合会・わをはじめとした約四十近くの障害福祉関係団体に御参加いただいた意見交換会や、有識者による協議会での協議などを経て、県議会平成二十九年二月定例会に「静岡県障害を理由とする差別の解消の推進に関する条例（案）」として提案し、三月十六日に可決、成立し、この四月一日から施行することができました。この場をお借りして、御礼申し上げます。

二 条例の概要

この条例は、障害のある人に対する差別の解消を、県民の皆様と共に取り組む県の意思を明らかにしたものです。このため、差別解消を推進する差別事案解決の具体的な方策や仕組みを取り入れました。

三の 一 条例の基本理念

条例では、全ての県民が、障害の有無によって分け隔てられることなく等しく基本的人権を享有する個人としての尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを前提に、社会参加の機会の確保、居住の自由、複合差別への配慮、障害への理解促進などの基本理念を掲げています。

とりわけ、「複合差別への配慮」は、障害のある女性や児童に対する特別の措置を求めた障害者権利条約第六条及び第七条の趣旨を踏まえ、盛り込んだもので、全国的にも先進的な内容となっています。

三の 二 県の責務、県民の役割など

県は、この条例や「ふじのくに障害者しあわせプラン」等に基づき、差別の解消に関する施策を実施する責務を有することを定めるとともに、県民、事業者、関係団体は、基本理念にのっとり、そうした県や市町の施策に協力するよう努めるものとなりました。

また、障害のある方などが合理的な配慮を求めやすい社会環境の実現に、県民が協力するよう努めることとしたのも本条例の特色です。

四 障害を理由とする差別の禁止

本条例が定める差別の禁止の内容は、障害者差別解消法と同じものであり、

条例による規制の強化はありませんが、意見交換会などでの皆様の御意見を反映させ、事業者については、福祉、医療、雇用、商業、交通、教育といった具体的な分野を例示しています。

五の一 差別事案解決の流れ

この条例では、差別事案が起きた場合の解決の方策や仕組みを大きく三つ想定しています。

まずは、県や市町・国の相談窓口で解決を図ることを目指します。

それで解決できない場合に、障害のある人、家族、学識経験者などで構成される静岡県障害者差別解消支援協議会による助言・あっせんによる解決を求めることができます。

さらに、同協議会による助言・あっせんでも解決できない場合には、知事による勧告・公表により解決を図る仕組みが定められています。

五の二 県民の理解及び関心の推進など

このように、実効性のある差別事案解決の仕組みを盛り込んだ条例ではありますが、そのような差別事案が起こらない社会づくりを推進することが何よりも大切です。そこで、障害のある人や障害に関する正しい知識を県民が習得するために必要な施策を講ずることや、障害のある人もない人も共に文化芸術活動やスポーツに参加する機会を提供していくことにより、相互理解を促進していくことを明記しました。

また、県と県民の皆様が一体となつて、障害を理由とする差別の解消を推進するには、県民一人ひとりがその役割を自覚し自ら行動していくことが望まれています。

このため、障害のある方や関係団体などオール静岡から成る「障害を理由とする差別の解消の推進に関する県民会議」を開催します。障害に対する正しい理解と条例の理念の浸透を図り、広く県民の皆様の意見を伺い、障害の

ある方もない方も共に取り組める施策の実施につなげ、社会全体の意識変革を目指してまいります。

六 おわりに

県といたしましては、条例に基づく取組を着実に進めることにより、障害のある方に対する偏見や誤解を払拭し、障害の有無によつて分け隔てられることなく、優しく暮らしやすい、誰にとつても開かれた「ふじのくに」づくりに向けて、全力で取り組んでまいりますので皆様の御協力をよろしくお願ひします。

結びに、静岡県作業所連合会・わと会員の皆様のみますますの御発展と御健勝を祈念しまして、私の挨拶といたします。



障害を理由とする差別に関する相談窓口
 静岡県 健康福祉部 障害者政策課
 TEL 054-221-2352 FAX 054-221-3267 E-mail shougai-seisaku@pref.shizuoka.lg.jp
 または、お近くの市役所や町役場の相談窓口へ

東部地区だより

It's a 東部地区会長

東部地区会会長

クープ 加藤 明成

富士宮市にある事業所のお便りの中に、「SONYびいきな私・・・」という、利用者の方のコラムがあり、大変興味深く読ませて頂いています。何故なら、私が、少年時代からのソニー病だからです。

東京は銀座、数寄屋橋交差点に五十年あり続けたソニービル。建て替えに向けて、今年の三月三十一日でその歴史に幕を下ろしました。私が尊敬するソニー創立者の一人で、勿論ビルを建てた一人でもある、井深大さんは、昭和二十一年にソニーの前身となる「東京通信工業株式会社」という社員二十名程の小さな会社を設立して、通信機器の研究や製作を開始し、以来（昭和三十三年に社名をソニーに変更）皆さんもご存知のような、様々な技術や製品を世の中に普及させました。また、娘さんに障害があったことから、幼児、学童の育成への取り組みとして「学校法人ソニー学園」の設立や「ボーイスカウト日本連盟」理事長就任、障害者雇用への取り組みとして「ソニー太陽株式会社」の設立等にも力を注がれた方で、平成九年に他界されてしまいました。が、もしも生きていられたら、一度はお会いしてお話を聞いてみたかったと悔やまれます。

「連合会の研修で記念講演をしていただきましたかったなあ・・・」

私は、小学生の時、「ジルバップ」というラジカセや「ウォークマン」というカセットプレーヤーを手にして、その格好良くて、音が良いソニーを好きになって、そんなソニーの最先端が見られる場所だから、ソニービルも

好きになって。それから時が経ち、大人になった今、まさかソニー病になっているとは思わなかったけれど、今年の私の誕生日で、そんな思い出のビルが無くなってしまふのは、それが建て替えてあつても、とっても寂しい・・・

「静岡県作業所連合会・わ」の前身である「静岡県小規模授産所連合会」の発足が昭和五十六年と聞いていますから、今年で三十六年がこの会も経過したことになります。その間、会員事業所においては、様々な制度改正への対応や、組織の組み換え、それに伴う人の動きが起る中、事業所の皆さんは、利用者の方々との歩みを進めてきたことと思いますし、この会自体もまた、事業所の皆さんと共に、変化しながら今日まで歩を進めてきた訳です。そして今、様々な組織で世代交代の時期が来たと聞かれるようになる中、この会でも、私たちの先輩方がそんなことをお話しされるが多くなってきました。

昨年の春、東部地区の会会長を、太田理事長から引き継がせて頂いた時は、地区会長や副理事長としての立場になることに、決して自信があつた訳ではありません。しかし、この会を発足させ、今に導かれてきた先輩方のお手伝いをさせて頂きたいという想いだけで、今の立場にいる私です。

ソニービルは築五十年。考えてみれば、減価償却で、鉄筋コンクリート造の建物の耐用年数は五十年。つまり、基本的な構造の老朽化もあるとは思いますが、会社にとってビルの価値が無く、建て替え時な訳で、会社を想えば、ビルの世代交代もやむなし。でも、連合会にとって先輩方の価値は五十年経つた今でも無くならないので、まだまだ、世代交代なんて寂しいこと言わないで

下さい・・・



中部地区だより

中部地区会年間活動を振り返って

中部地区会会長

ライク 増田 升美

平成二十八年年度役員の改選により、理事として「静岡県作業所連合会・わ」の中核に入り知らぬことが多く戸惑う事も多々ありました。

行事に流され、仲間たちの日々の支援に追われる小さな作業所の管理者として、この一年学ばせて頂くことばかりでした。

中部地区会においては、それぞれの担当役員の賢明な働きにより、予算が削減される中、良い成果を得ることができました。

ふれレクでは、初めて体育館を使用し、検討すべきことも沢山ありました。が、皆の協力でケガも事故もなく無事終了することができました。二十九年度も反省を踏まえて体育館を使用することが決まりました。



職員研修は、昨年の津久井やまゆり園事件を受け、施設の現場で働く者がいま一度障がい者の権利の問題を考える機会としての研修でした。

講師に高木誠一副理事長をお迎えし、講演では、福祉援助の根本は、利用者の幸福追求の支援や代弁を行い障がいのある人が自分らしく生きることが支えることであり、それが私たちの仕事であることを再確認しました。グループワークでは講演を基に、事件のことや施設での虐待の問題が話し合われ、今後の利用者支援に役立つものになったと思われまます。

西部地区だより

西部地区活動報告

西部地区会会長

浜松協働学舎 高木 誠 一

西部地区職員研修会

六月十日・十一日に、三ヶ日青年の家を会場に地区の研修会が開催されました。研修のテーマは「支援の原点に戻る」として、初日は、臨床哲学を研究されてきた東京大学名誉教授の中田基昭先生を招いて「そもそも人が人を支えるということとはどういうことか」について講演していただきました。



印象的だったことは、福祉援助や教育は制度やマニュアルでは成り立たない、新人はマニュアルで仕事を始めるが、利用者との関係性が生まれてくるとマニュアルには戻れなくなるものであり、培ってきた相互の関係性こそが仕事を支えるものであること・支援者が利用者を動かしているのではなく、実は利用者が支援者を動かしているという言葉でした。福祉の現場は利用者と支援者の相互のコミュニケーションによって成り立つ場だと改めて考えました。

てきた相互の関係性こそが仕事を支えるものであること・支援者が利用者を動かしているのではなく、実は利用者が支援者を動かしているという言葉でした。福祉の現場は利用者と支援者の相互のコミュニケーションによって成り立つ場だと改めて考えました。



二日目は、静岡県立大学短期大学部の松平千佳准教授による権利擁護を学ぶロールプレイ、障害者差別解消法の理解のための講義が行われました。研修終了後は三ヶ日青年の家の活動プログラムに参加して職員間の交流を深めました。

表彰大会・ふれあいスポーツ大会



九月九日に浜北グリーンアリーナを会場に、わの表彰大会とふれあいスポーツ大会が約六百人の参加により、盛大に開催されました。表彰大会では、太田理事長が永年勤続表彰の賞状を一人ひとり手渡しし、永年の労苦を労いました。スポーツ大会では一堂に会した仲間たちが笑顔で交流を深めました。

西部地区人材育成研修会

西部地区では若手職員育成のための研修会を開催していますが、今年度は、わの会員であるNPO法人クリエイティブサポートレッツがオンラインピク文化プログラムとして実施した「表現未満」に見学参加しました。「表現未満実験室」は、浜松市の繁華街のビルを二か月借り上げて、福祉サービス事業所のアルスノヴァを街の真ん中で展開することを中心に様々なプログラムを

展開して、ソーシャルインクルージョンを広げようという実験でした。その実験室を見学して、音楽やアートの活動とともにして過ごし、また久保田理事長から「表現未満実験室」の壮大な意図をうかがいました。障がいのある人の生きているあるがままの姿に、いのちの営みとその人の文化を見出して、市民と共有していこうというレッツの取り組みに深く感銘を覚えました。

元気ライブ2017

二〇一四年から始まった西部地区の文化交流イベント「元気ライブ」が、十月一日になつた浜北ホールを会場に開催されました。今回多くの出演の応募があり、バンド演奏やダンスの賑やかなステージが実現しました。フラダンス教室も行われ参加者全員が身体いっぱい楽しみました。



28年度研修を振り返って

研修委員会委員長

ひまわり工房 平野 潔

ある先輩が言いました。

「人の人生は一度きりだけど、この仕事を通じて様々な人たちの、苦勞のたくさん詰まった人生を、僕たちは疑似的に体験しているんだよ。僕たちは多くの人生を体験することで、結果的には自分がとても豊かに生きることができている。とつても得な仕事だよね。」

人が生きる。そのかけがえのない行為の、日々の積み重ねに関わる。報酬を貰い、自身の生活を成り立たせていく仕事として。

一方で、私たちの職域は、自分の行為をどのようにも正当化できるという意味で、とても危うい領域にいます。忘れているのかもしれないが、このことを業務の習熟とともに忘れてしまつてはならないよと、もう一人の先輩が教えてくれました。

だからこそ、私たちは学ぶ。学び続ける。

今年度、様々な状況により会員の皆様の意見を活動に反映させることが難しく、多くを委員会の独断で実施せざるを得ない状況でした。きっと多くの学びのニーズがあるのだろうなあ…と葛藤しながらの企画運営でした。それでも関係者一同、皆様が「いい学びを得た。連合会に加盟していて良かった」と思える研修を、との一心で関わらせていただきました。

新任職員研修では、体験的学びを通じて、当事者の生き辛さを理解することができました。そこで私たちが彼らのペースに併せてゆくことの大切さや、自身の、当事者を見る視点を固定化させないことなどを学びました。新任の職員たちが、彼らなりに悩み、利用者と向き合っていることに改めて敬意を

表します。

施設長研修会では、人材マネジメントをテーマに、他職種のお話を聴く機会として、高校野球部の監督を講師に招きました。プロ野球選手からスカウトを経て、現任の監督をされている講師の、プロとしてマネジメントされる・マネジメントすることに対する哲学に多くを学ぶことが出来ました。大変好評な企画でした。

職員研究集会では、各部会の活動報告の場として分科会が行われました。事例を通じて私たちが抱える葛藤やエピソードを語り合う中で、当事者が自身の生き辛さや、サービスや支援者への思いを語って下さり、背筋が伸びる思いで聴かせていただきました。

これらに一貫して言えることは、ハウツーや技法の周知だけではなく、その根底に必ず流れているケアや支援の『哲学』に触れることができることだと思います。それが当会研修の特徴であると思います。今年度もその伝統は押さえて来られたのかな、と。

結局のところ、研修委員会として関わった私自身が、一番得をした一年だったのではないかと思います。

多くの学びと共に、多くの素晴らしい方々と知り合い、お付き合いさせて頂ける喜び。この醍醐味をより多くの皆様と共有できるように、研修があったらいいなと考えています。

最後に、委員会に関わり指導して下さいました関係者の皆様、講師の先生方、そして参加して下さいました皆様に感謝申し上げます。

ありがとうございました。

授産推進部会の活動を振り返って

授産推進部会会長

グレース工房 安間 孝明

今年でデザインクリニックは、延べ四年となります。三年をタクトさんの協力のもと進めました。その後の一年は、販売力強化として砂長美さんに東中西に分かれて実践的な研修を進めて頂きました。合同では、ITによる売の仕組みづくりを井上さんに教えて頂きました。

そして、平成二十八年度は、部会員も改まり、要望もあつたデザインクリニックを復活させました。今回の研修は、従来の予算枠が大きく変わり、同年の4分の1の予算となりました。そこで、A型事業所を運営している会員の(株)ユーモアの尾平さんに相談しました。尾平さんは、多くの研修も積極的に参加されています。二年ほど前から静岡文化芸術大学と提携して、卒業生を受け止め、デザインの仕事を利用者さんの仕事づくりに生かしている事を伺ってまいりました。デザインクリニックのお話をすると協力を快諾して頂きました。

予算も厳しい事を前提で、東中西の三ヶ所開催も受けて頂き、最後の合同も受けて頂きました。順当に行っていたら、計四回の開催となる予定でしたが、結果的には、ユーモアさんの実施指導が西部の日に重なり、三回の開催となりました。部会も経費削減を狙い、ライングループで可能な限りの打ち合わせを進めました。

デザインクリニックでは、静岡でネクスコ等、一般上場企業の媒体をデザインしている杉山さんに講師をして頂きました。

基本的なデザインの話から、具体的な個別アドバイスもして頂ける事が今回の研修の売りとしてPRしていました。実際に複数の事業所が、個別アドバイスをお願いし、尾平さんの訪問を受けています。機関紙やパンフレット等の視点を利用者・一般のどちらに重点を置くのかによっても大きく変わり、

安定運営のためには重要な部分になるかと思えます。より洗練されたものが要求される部分と手作り感を出しながら、注意を喚起する方法もあるものと受け取りました。

最終のITの話は、パソコンからスマートフォンの利用者が拡大している事から、各事業所がスマートフォン対応をしているかのチェックを改めてする事ができました。合同の部会研修だけでは不十分でしたが、ここでも、気軽にアドバイスをしてもらえる空気感を出して頂きました。

今回の研修の狙いは、仲間内でデザインやITのアドバイスももらう事ができる関係づくりでもありました。その意味では、十分にその機会を提供できたのではないかと思います。

これからは、予算も厳しい現状ですので会員相互の協力体制を強化していく事が大きな課題であると思えます。

平成二十九年度も継続するようでしたら、兼ねてからの懸案であった共同受注への努力も進めて、工賃向上への取り組みが実現できたらと考えています。顔を合わせての打ち合わせを大幅にカットしての運営でしたが、部会員の協力、努力に感謝します。また、会員として協力を頂けた尾平さんにも感謝致します。

今後も会員相互で授産推進を進めていく仕組みを作っていく努力をしていきたいと思えます。



利用者支援部会の活動を振り返って

利用者支援部会会長

とも家 瀧戸 恵美

今年度は、職員研究集会での「第三分科会」の担当と、「本人研修会」の二つに取り組みました。



一挙手一投足、言葉の一つひとつが、仲間たちにとって非常に重要であること、気づきのない関わりの積み重ねが、差別や虐待を生み出す根源だと感じました。

本人研修会

例年通り、実行委員である仲間たちが内容を検討し、当日を迎えました。

「スポーツ」「ダンス」「しゃべり場」「ゲームの部屋」を自由に行き来して、楽しむコーナーと、「自慢の一品コンテスト」の二本立てです。ゲームの部屋では、ランプやオセロ、かるた、折り紙が盛況で、普段は人見知りの仲間が、他の作業所の方とランプをやっていて驚いたとの感想もありました。

しゃべり場では、コーヒーとおやつをちよこつとつまみながら、みんなに聞いてもらいたい事を自由に発言しました。会場が静けさに包まれることなく、賑やかな場となりました。

自慢の一品コンテストは、昨年の倍の応募がありました。作業所で自分が携わっている商品を自らアピールします。審査委員は参加者全員で、アピールタイムの後、試食も頂きながら、

気に入った商品に一票を投じるシステムです。今年の金賞は、「ふじばら作業所」ふじさんキャンドルと「ともの家」のシフォンケーキでした。盛りたくさんの企画でしたが、一三〇名の参加者は、自分のペースで、内容を選択し、良い経験を積んだのではないかと思います。

実行委員の仲間たちも、受付・開会挨拶・昼食配布・閉会挨拶など、日ごろの生活では体験できない役割を、緊張しながらもやり遂げました。実行委員会解散時は「さよなら」の代わりに、「来年もやりたい」「また会おうね」の声が響いていました。

職員研究集会

利用者支援の基本に戻ることをテーマに、当事者三名に自分史を語って頂きました。辛かったこと、それでもいいことあったよ、といった明るい話題、作業所の良い所と職員に言いたい事等々、身に染みる話が盛り沢山でした。その中でも特に印象深かったのは、「私たち結構気を遣って暮らしています!」「子ども扱いしないで欲しいです!」という意見。悪気はないけどついついと言う支援者は多いと思いますが、その



職員研究集会を終えて

就労支援部会副部長

ポプリ 佐藤 和子

平成二十八年十二月十日(土)静岡市葵区ペガサートに於いて職員研究会を開催いたしました。分科会として、第一分科会(授産推進部会)第二分科会(利用者支援部会)第三分科会(就労支援部会)でそれぞれのテーマで発表し、大勢の人が参加されました。

就労支援部会として【就労ってなんだろう】と題して部会員の皆さんに、事例として事業所の取り組みを発表して頂いた感想を紹介させていただきます。

普段ほかの事業所さんとの関わりがあまりなく、勤めている施設の中だけで仕事をしていましたので、今回様々な事業所さんの取り組みを拝聴させて頂き支援員としての自分自身の働きを見直す良いきっかけになりました。

(グレース工房 出口)

私の働いている(ともの家)は、どんなに障害が重くとも、仕事を通じて、社会と関わり、地域との繋がりを強く持つて居る場であるよう、働くことを柱とした生活の場です。

分科会では発表する立場で参加させていただくこととなり、私のこれまでを見直す機会が生まれ、そして、これからの自分のあり方を考えさせられるターニングポイントになったと密かに思いつながら誰もが存在を認められる場所、私もその場所の一人として今日も励んでいきます。

(ともの家 渡辺)

日々の業務として就労支援をしています。いざ「就労支援とは？」と考えて意見を出してみると十人十色でした。

各パネラーの事例を聞く中で、施設ごとの雰囲気や地域の特性などを活かす事の重要性、固定概念にとらわれずに柔軟性を持つこの大切さを実感する事が出来ました。

仲間が毎日、楽しく通所できるような雰囲気を作り出し、より良い「就労支援」をしていきたいと思っています。

(ワークステーション どんぐり 茂野)

当作業所の二七歳の男性利用者さんが(精神障害者が製作するラジオ雨上がりの虹)を二か月に一度、FM熱海湯河原から放送している成功事例を発表しました。

ラジオ局のディレクターさんとの出会いがきっかけとなり、地域の方々の出会いも増え、三月には公開収録も予定されこの事業が就労に結びつききっかけになればと思っています。

他の事業所さんの事例や支援方法を聞くことができ、日々のサービス提供の参考になりました。

(熱海ふれあい作業所 荻沢)

就労という言葉も、受け取る人でかなり印象が違います。

日々の就労支援を通して、利用者さんだけでなく、職員も様々な想いを持ちながらも、今回の分科会のように他の人達の活動や考えを見聞きしながら、その意味を少しずつ変化をさせて、就労という言葉の中にもいろいろな想いを詰め込んで毎日を送っていければいいなあと思います。

あらためて、「就労ってなんだろう？」と考えさせられますし、これからも、考え続けていきたいと思っています。

情報管理部会として

情報管理部会会長

就労継続支援B型事業所ふくろう 山田 龍宏

情報管理部会として「静岡県作業所連合会わ」の機関紙発行とホームページの管理を主な活動として、会員事業所や各関係機関の方々へ情報を届けて共有できるよう努めてきました。しかし、その活動を更に良くしていく為に改善すべき点が多々ある事を実感しました。

まず、一つ目は情報の偏りです。連合会の当初は情報がとても少なく、施設や利用者の為に情報収集と共有していく事が非常に重要だったと聞いています。

しかし現在は、各機関より制度変更や研修等のお知らせが多く届き、自分達には必要のない情報までも届くようになっていきます。その為、様々な情報の中から取捨選択することが必要となり、情報はあたりまえに与えられる印象が強くなっています。

しかし、この情報過多の時代にこそ、不足してしまう情報があります。それは、他の事業所の活動状況です。以前は近隣の事業所と協力して互いに助け合う必要性があった為、関わりの中で情報を交換して役立てていました。現在は国、県等の情勢という広い視野での情報に焦点が当てられる事が多くなり、地域にある事業所の活動という小さい所に注目することが難しくなっています。その結果、自分の事業所の活動以外の事は、ほとんど知らないということが多くなっています。

そこで、作業所連合会という様々な作業所が集まり互いに助け合っている活動が、不足している情報を補う強みとして活かせるものではないかと考えました。

つまり連合会としての利点を最大限活かせるように、会員事業所での活動をホームページ等の媒体を通して発信することが重要で、その流れをスムーズ

にさせる為にも各地区の情報管理部会員の活動を見直す必要があると感じました。

そして、もう一つ改善が必要な点があります。それは、人的資源と財源の関係です。

部会員として2年間活動をしていただくという任期があります。2年後には、また、別の方が新たな部会員として活動をしていくのですが、静岡県はとも広く会議一つ開くのには、多くの人的労力と予算を必要とします。

情報を発信していくことには重要性を感じていますが、継続していかなければ、意味が薄くなってしまうです。

そこで、活動内容を極力分担して自分のやる事を端的に把握してもらい地域での活動に専念してもらうこと、そして何度も無意味に会議を開かないようにする事が重要だと感じています。

常に情報の大切さと、それを届ける人の大切さを理解したうえで活動を柔軟で継続的なものにしていけるような工夫をしていく必要があると感じました。

このようなプロセスは、きっと、「作業所連合会・わ」が利用者本人の為に何を大切にして支援すればいいのかを考え努力してきたことと似ていると感じます。それにならって、次年度も人と人の活動に焦点をあて大切にしていけるように考え努力していきたいと思っています。

「わ」の近未来像

連合会あり方検討委員会委員長

愛知教育大学 名誉教授 増田 樹郎

障害者支援の現場が変わり始めています。この一〇年を顧みてそうした印象をもつ人は少なくないのかもしれませんが。もとより、変化の兆しは、事業が軌道に乗り、サービスメニューも増え、まがりなりにも運営・経営の明日が見通せるところまでできたからでしょうか。とは言え、法人改革の行方は、事業経営の透明性をとおして、サービスの質の向上、職員の労働条件の改善、地域への貢献、を図ることを求めています。いずれも古くて新しいテーマとすることができません。

そもそも事業所が「社会的機能」を担う場所であるとするれば、自らがどのような存在であり、何をなしえるか、ということを自らの言葉と行為をとおしてつまびらかにしていく責任があります。何よりも障害のある人の命と暮らしの拠り所でもあるからです。

さて、本会は昨夏に連合会に設けられました。およそ一〇年前の自立支援法施行前夜に「小規模授産所等あり方検討委員会」によって『報告書』が発行されています。その折は、存亡に係る強い危機感のなかで転換期に向けての方針等を確かに行うことでした。それ以来ということになりますが、では、なぜいま「あり方」検討なのでしょう。

「わ」はおよそ三〇年の歴史を重ねてきました。当初、小さな作業所がパッチワークのようにつながることで地域の障害者支援の全体像を描いてきました。以来、制度変更の折々に傘下の事業所とのパートナーシップを強めつつ、経営実務の近代化、事業化におけるサービスの質の確保、利用者の権利の保証などの課題を検討してきました。こうした取り組みは、事業所にとって有形無形のいかなる意義をもってきたのでしょうか。事業所が各々の理念や目標に則って自己完結的に歩んでいるのだから、「連合」することの意義は薄

らいだと言えるのでしょうか。制度化が進むほどに事業の一元化や平準化が浸透しているがゆえに、大なり小なりそれに準じていけばまちがいのない支援ができるのでしょうか。

この一〇年を顧みても、法人格を得て、事業が膨らんでいくほどに、その内容も方法も、そして支援のプログラムも大きく拡がりました。何よりも職員の関わり方、利用者の働き方が変わりました。それだからこそ確かにすべきことは、「作業所」とは何か、誰のための「事業」なのか。利用者の「暮らし」や「働く」を支えるとは何か、などの足下の「課題」をつまびらかにすることでした。誰しも即答しえない問いであっても、利用者と同じ現場に生きる「当事者」として、地域の事業所としてどのような責任と課題を共有するのか。これを確認することは不可避的です。たとえば「重度化・高齢化」は共通にして喫緊の課題でもあるからです。

事業所を成り立たしめた「はじめに利用者ありき」の思想は、事業の入口（始点）でありつつ、ほかならぬ出口（到達点）でもあるのです。障害（者）理解を深め、共に働く仲間（利用者・職員）を募り、事業や支援の質を高めるための実践研究を展開していく必要があります。明日に向かって世代は徐々に交代しつつあり、とりわけ若きリーダー像が求められています。総合支援法時代を内発的に組み立てていく力が事業所にあるかどうか。弛むことなく現場の豊かな知見を集めて、実践的で具体的なプロジェクトに昇華していくことにこそ「わ」の存在感があるのでないでしょうか。

生活サポート総合補償制度

AIUの普通傷害保険(知的障害者等福祉団体傷害保険特約、地震・噴火・津波危険補償特約セット)

生活サポート総合補償制度の特長

当協会にご入会いただくと、病気やケガの入院や賠償事故などを補償する「生活サポート総合補償制度」をご利用頂けます。この補償制度は、知的障害児者・自閉症児者の方が抱える様々なリスクを補償するために開発された制度です。

- ❶入院給付金は既往症の病気、てんかん発作も補償。
- ❷個人賠償は最高3億円まで補償。
- ❸年令にかかわらず、知的障害児者、自閉症児者の方であればご加入いただけます。

2017年 おすすめプランの主な特長

(補償プランB掛金23,000円の場合)

- ❶病気・ケガの入院給付金が1泊2日以上からの入院から補償。
- ❷高額賠償事故に備え、個人賠償を最高3億円まで補償。
- ❸ケガの場合の補償が入院保険金が5,000円、通院保険金が3,000円。

補償内容	補償項目	1泊2日以上入院	
		おすすめプラン 入院2日目から補償プランB	入院4日目から補償プランA
病気やケガで入院した時の補償 入院給付金	①付添介護保険金 (傷害疾病付添介護保険金) 付添介護を受けた日1日につき	8,000円	8,000円
	②差額ベッド費用 (傷害疾病入院時室料差額費用保険金) 差額ベッド代が生じた日1日につき	3,000円	3,000円
	③入院諸費用 (傷害疾病入院諸費用保険金) 入院1日につき	1,000円	1,000円
	④入院一時金 (傷害疾病入院一時金)1入院につき	6,000円	5,000円
他人に損害を与えた時の補償 個人賠償責任保険金 ※1	⑤個人賠償責任補償 1事故あたり支払限度額	3億円	1億円
傷害(ケガ)をしたときの補償 死亡・後遺障害・入院・通院・手術／各保険金	⑥死亡保険金	100,000円	100,000円
	⑦後遺障害保険金 後遺障害の程度に応じて	4,000~100,000円	4,000~100,000円
	⑧入院保険金 入院1日につき(180日限度)	5,000円	3,000円
	⑨通院保険金 通院1日につき(90日限度)	3,000円	2,000円
	⑩手術保険金 1事故につき1回 事故の日からその日を含め180日以内に受けた所定の手術で1事故につき1回の手術に限ります。	50,000円、25,000円 (入院中) (入院中以外)	30,000円、15,000円 (入院中) (入院中以外)
病気で死亡したときの補償 被保険者が補償期間中に病気により死亡し、補償期間中または補償期間の終了日から60日以内に葬儀が行われた場合に、親族の方が実際に負担した葬祭費用が補償の対象となります。	⑪葬祭費用保険金 (疾病葬祭費用保険金)支払限度額	100,000円	100,000円
地震などによる傷害(ケガ)の補償 被保険者が、地震、噴火またはこれらによる津波によりケガを被った場合、⑥死亡保険金、⑦後遺障害保険金、⑧入院保険金、⑨通院保険金、⑩手術保険金が補償の対象となります。	⑫地震・噴火・津波補償	補償されます	補償されます
掛金(1年間)		23,000円 (保険料 19,810円)	17,000円 (保険料 14,810円)

※1 施設職員が業務中に施設利用者から被害を受けた場合は、通常政府労災保険の適用となります。「被保険者」に該当する方がいない場合には、保険金をお支払い出来ません。詳しくは取扱代理店へお問い合わせください。

- 掛金には会費(制度運営費)が含まれています。
- 個人賠償責任補償がすでにご加入の別の保険にセットされている場合には補償が重複することがあります。ご契約前に補償内容を十分ご確認ください。

このご案内は保険の概要をご説明したものです。詳細は取扱代理店にお問い合わせいただくか、専用のパンフレットをご参照ください。また、ご契約に際しましては、事前に重要事項説明書(契約概要・注意喚起情報)を必ずお読みください。引受保険会社の損害保険募集人は、保険契約の締結の代理権を有しています。

保険のお問合せはこちら

■担当代理店
ジェアイシーセントラル 株式会社 静岡営業所
〒422-8008 静岡市駿河区東原6-25
静鉄栗原ビル5F
TEL: 0120-758-625 (お問い合わせ専用ダイヤル)
受付時間: 午前9時~午後5時
(土・日・祝日・年末年始を除く)

■引受保険会社
AIU損害保険株式会社 静岡支店
〒422-8067 静岡市駿河区南町14-1
水の森ビル5F
TEL: 054-284-2781 http://www.aiu.co.jp
受付時間: 午前9時~午後5時
(土・日・祝日・年末年始を除く)

ご加入のお問合せはこちら

静岡県知的障害児者生活サポート協会
〒420-0856 静岡市葵区駿府町1番70号
静岡県総合社会福祉会館内
TEL: 054-260-6713 FAX: 054-254-6396
受付時間: 午前9時~午後5時 (土・日・祝日・年末年始を除く)

今後の予定

平成 29 年	
6/9 (金) ~ 10 (土)	西部地区職員研修会
8/12 (土)	新任職員研修会
9/1 (金) ~ 2 (土)	施設長研修会
9/8 (金)	西部地区ふれスポ大会
9/29 (金)	東部地区ふれスポ大会
10/5 (木)	平成 29 年度静岡県授産製品コンクール
10/14 (土)	西部地区元気ライブ
10/27 (金) ~ 28 (土)	東部地区職員研修会
10/28 (土)	第 31 回静岡オレンジマラソン大会
11/10 (金)	中部地区ふれスポ大会
11/11 (土)	平成 29 年度静岡県障害者芸術祭
12/9 (土)	職員研究集会
12/14 (木) ~ 18 (月)	愛護ギャラリー展
平成 30 年	
1/13 (土)	中部地区職員研修会
3/12 (土)	職員研修会

編集

後記



4月1日より障害者差別解消法が施行されました。その僅か3ヶ月後に相模原「津久井やまゆり園」で事件が起こりました。まさに障害者差別の極みの事件であったと思います。

本来障害者を守る立場にある、元従業員による犯行である事に、驚き、悲しみ、怒りの感情を覚えました。

今回の事件は犯人の身勝手な優生思想から引き起ったものですが、一方で様々な研修等で議論されたこの事件を特異な出来事と捉えるのではなく、身近でも起こり得る事として、従業員の考え方、些細な言動、行動の変化にも目配りをしていく事が重要であると感じました。

相模原の事件が、これからの精神障害者の入院の在り方等の人権侵害や、市民の偏見、差別意識の助長に繋がる事がないよう訴えていかねばなりません。

今回の事件でお亡くなりになられた方々に紙面を借りて心よりご冥福をお祈り申し上げます。

情報管理部会 副部長

安倍口作業所 石上直彦