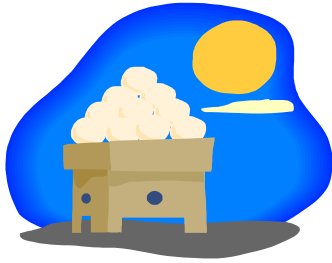


すて〜じ通信



発行 平成26年10月 第13号

〒052-0014

北海道伊達市舟岡町334番地9 あい・ぷらざ1F

社会福祉法人北海道社会福祉事業団

胆振日高障がい者就業・生活支援センター すて〜じ

Tel / 0142-82-3930 fax / 0142-82-3933

E-mail / stage@dofukuji.or.jp

—表彰—

先月9日、10日の二日間、函館市で開催されました「第59回北海道手をつなぐ育成会全道大会」の開会式において、今年度の育成会会長表彰の授賞式が執り行われ、当センター利用者の三名の方が「育成会会長表彰～自立更生者表彰」を受賞しました。この表彰は勤続年数も評価基準になることもさることながら、社会人となる後輩への良き手本となっていることが大きく評価されるものです。受賞されましたお二方より喜びのコメントをいただきましたのでご紹介致します。

☆K・Iさん☆

私は以前に何回も職場を変ってきましたが、今の職場が一番永いです。今の職場での仕事は社内の清掃ですが、きれいに出来ないこともあるので楽しさは半分半分です。でも、体が動くうちはこれからも頑張っておきたいです。表彰式では緊張してあがってしまいましたが、永く働いてきたことが表彰されとても嬉しいです。

☆Y・Sさん☆

今回表彰を受けるため初めて育成会全道大会に参加しました。表彰式はとても緊張しました。同じ表彰を受けた中には学校の先輩もいて懐かしくてたくさんの思い出話をしました。働いていると色々嫌なことがあったり、楽しいこともあります。これからも頑張りたいと思います。この表彰を受けて今まで支えてくれた皆さんに感謝したいと思います。『今まで支えてくれてありがとうございました』

—在職者の集い—

今年度「在職者の集い」は年4回の開催を計画しています。第1回目、第2回目の様子をお知らせします。

☆第1回目☆～『**事業主は働くことについて皆さんに何を求めているのか**』参加者：25名

市内で障がい者を多数雇用されている事業所長さんにお越しいただき「一緒に働いていて、また一緒にいて好感の持てる人」「一緒に働いていて好感の持てない人」「職場や生活で目指したいもの」について会場との軽妙なやりとりの中でお話頂きました。事業主の求めていることを知り、理解することで日々の職業生活に活かしていただきたいと考え企画しました。参加者からは「一緒に仕事したくない感じの悪い人いるよねえ」「私も気をつけて仕事しよう、どうせなら好感が持てる人と見られた方がよいよね」等の声が聞かれていました。

☆第2回目☆～『**就労していく上で、これだけは覚えておきたいマナーについて**』参加者：33名

仕事をしている社会人として、職場や日常生活で最低限守らなければならないルール、マナーについて再確認しました。今回担当されたのは当センターの鹿野内センター長、参加者に質問を投げかけるなど、一項目毎に考える時間を設けながら集いは進みました。当日は永く勤続されている方、就職してまだ日が浅い方が参加されており、傍から見てい

ると、センター長のお話に頷くのは永く勤務されている方が殆どで、若い方は「何を言っているのかなあ」という感じに見えました。ここ数年、若年者（就職して3年未満くらい）の離職が増加しており、離職を防ぐことが喫緊の課題となっていますが、このあたりの理解不足が離職に歯止めが掛からない一因かもしれません。

第1回目



第2回目



—会議報告—

第1回胆振日高障がい者雇用支援地域合同会議

就労支援員 猪股 正寛

去る、6月27日（金）苫小牧市民活動センターに於いて、「平成26年度第1回胆振日高障がい者雇用支援地域合同会議」を開催致しました。当日は39名の参加をいただき、4月に着任した鹿野内センター長より東胆振、日高圏域の支援体制の見直し、すて〜じの支援状況等を含めた開会挨拶があり、その後各構成機関から自己紹介をいただき議題に入っています。まずは行政報告として、北海道障害者職業センター瓜生職業カウンセラーより「地域の就労支援に関する研究会報告書」について、「改正障害者雇用促進法の指針の在り方に関する研究会」の報告書についてお話をいただいております。「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」については、障がい者雇用は10年連続増加になっており前年度比7%増になっている。特に精神障がい者の雇用が増加しており、精神障がい者に対するの定着支援の必要性と課題への早期対応が重要。ジョブコーチの専門性、支援スキルの強化が不可欠。医療機関との連携も必要となってくる。ナカポツセンターは企業ニーズに対応するため、各関係機関とのコーディネート機能を担うことが必要であるとのことです。

「改正障害者雇用促進法の指針の在り方に関する研究会」については、企業側が障害者雇用促進法に基づき直接差別を禁止し、各障がいに対応した合理的配慮を提供していかなければならないとのことです。

その次に、伊達高等養護学校進路指導部吉田教諭と白樺高等養護学校進路指導部田代教諭より、各学校の進路状況や課題等の報告をいただいております。吉田教諭からは、発達障がいを併せ持つ生徒が増えており対応に苦慮している現状や、生活面での崩れが離職の原因になっているとのことです。田代教諭からは、生活の乱れ（異性関係他）やモチベーションの低下、職場の理解不足などの課題が挙げられており、複数の関係機関と連携し支援にあたっているとのことです。

最後に胆振総合振興局社会福祉課渡部主査より北海道の取り組みである「障がい者就労支援企業認証制度」の登録についてのお話と、ナカポツセンターやジョブコーチの在り方や高等養護学校の定着支援の課題など報告いただき、支援スキル向上やこれまで以上の関係機関との連携の必要性について話されています。最後になりますが、お忙しい中お越しいただいた瓜生カウンセラー様はじめ、構成機関の皆様ありがとうございました。第2回目の雇用支援地域合同会議、就労支援研修会を開催予定ですので、その際には改めてご案内致しますのでご参加宜しくお願い致します。



第1回就労移行支援事業所連絡会議について

センター長 鹿野内賢士

7月18日、苫小牧市民活動センターにおいて「第1回就労移行支援事業所連絡会議」を開催しました。特定の事業に特化した連絡会議の開催は初めてですが、就労移行といった期限付き支援において、企業就労における日々の苦労や課題を持ち寄り、情報交換・意見交換を目的として9事業所15名の参加を頂きました。事前に1. 就労移行支援における課題と地域事情 2. 行政、関係機関とのネットワーク事情 3. 対象障がい者の特性及び経歴（触法）について各事業所から情報提供してもらい会議を進めています。

1. の支援の課題、困難ケースとして①日常生活機能低下で生活訓練の必要性の高い方②就労意欲が欠如している方③将来のイメージが出来ていない方④メンタル面が弱い方（打たれ弱い）等が挙げられましたが、それぞれに障がい特性や環境により対応が変わるものの、個々に対する支援の継続（定着）とアセスメントの重要性を確認しました。また、それぞれの地域事情として社会資源の活用という観点から、ハローワークとの連携が不十分であることや、受け入れ企業の開拓が進まない現状など。その中で地域に根付いたナカポツ事業の展開を強く希望する声もあり、改めてナカポツ（すて〜じ）の事業展開を見直す一矢となりました。

2. のネットワークに関しては、起点となるハローワークに障がい窓口がなく、企業側との連携、情報が得られない等、地域事情も含めた課題と、高等養護学校、相談支援事業所との情報交換及び連携が不十分な現状が。先日も某養護学校において「卒業生の就労と生活に関してどこに相談したら良いのか分からない。」「今の進路の進め方で良いのか。」と言った話もあり、まさにタイムリーな話題となりました。ここでもネットワークの根幹としてナカポツ（すて〜じ）の在り方を問われることとなりました。

3. については、事例をもとに、障がい特性に対処した就労支援、体制づくりについて、今後の支援に役立てて頂ければと報告してもらいました。時間的にディスカッションは出来ませんでした。次回も事例報告を取り入れ、ケースについての意見交換が出来ればと思います。

第1回目ということと、進行の不手際もあり、的を絞った内容にならずそれぞれの課題等の整理には至りませんでした。各事業所の就労移行支援事業に対する前向きな姿勢を理解出来たことと、障がい者雇用に関する情報交換の場になったことには一程度の成果があったものと思います。

今回は11月の開催で計画しておりますので、ご案内の際にはご都合を合わせていただき是非ご参加いただきたいと思っております。



—研修報告—

「ジョブコーチ養成研修 in 札幌」(職場適応援助者養成研修)を受講して

障がい者雇用促進サポーター 桑島 真吾

この度、8月2日(土)から7日(木)迄の6日間にわたり、札幌市で開催されましたジョブコーチ養成研修を受講してきました。私は今年度6月より、北海道経済部労働局から受託しました「障がい者雇用促進サポーター事業」のサポーターとして採用され、前職でも障がいのある方と関わることはありましたが、就労支援という形で障がい者と関わるのは初めてになります。以前の職場では障がい者を多数雇用していましたが、私自身は営業職ということもあり工場に働いている障がい者の方とは挨拶を交わす程度でした。障がい者と接する機会が少なかった私が、ご縁があって支援

センターすて〜じに配属され、ジョブコーチ養成研修を受講することとなり、こんな素人がはたして研修についていくことができるのか？年齢も半世紀を過ぎていますので体調面は大丈夫なのかと不安だけでした。センター長からは、“この養成研修を受講することで障がい者との関わり方、今後の業務を行う上で役立つことが多いよ”という言葉で私の不安は払拭され早速受講を申し込むこととなりました。

研修初日、オリエンテーションでの講義テキストを見てビックリ、テキストは総頁が230頁におよびまたまたビックリ、その他に実践訓練のテキストを見て三度目のビックリ。講義、実践5日間、職場実習が1日あり、研修は毎日午後7時迄あり、講義の中では今まで耳にしたことのない言葉や文字が飛び交い戸惑いの連続でした。研修の中で特に印象に残っているのは、模擬会社訪問でした。6人のグループ2人づつ人事担当者に会い障がい者を採用していただくまでの内容です。担当者と会うまでの20分で面接の作戦を考えなければなりません、「何とかなるかな」と思っていた私はその後に大きく後悔することとなるのです。先生扮する人事担当者と面接した際、応募した方の障がい特性をきちんと説明することが出来ず、初めて障がい者を雇用するにあたって、従業員はどのように接すれば良いのか思うように説明出来ませんでした。ジョブコーチを活用することで会社側に納得していただき無事？採用となりましたが、これが模擬面接ではなく本番だったらと考えるとゾッとしました。今回の研修会を受講して、これからの業務の中で会社を訪問する機会も増えてきます、このような失敗をしないように勉強していきたいと強く思った次第です。

ー実践報告ー

「生活支援を通して〜本来あるべき支援の重み」

生活支援員 熊谷 敦子

すて〜じが提供する生活支援は、就労継続するための支援です。生活に支障をきたすと就労面にも影響することが多いからです。しかし、現状は就労相談よりも子育てを含む多問題を抱える家族支援や、共同生活援助事業所の支援から離れた（ケース移管された）単身生活者、介護保険を利用するようになった高齢者等、目の前にいる相談者が必要としている支援を提供していかなければならない現状がここに 있습니다。そのような支援の中から、疾病のために家族同様に長い期間同居していた友人と離れ、有料老人ホームに入居した高齢者の支援について考えてみました。

知的障がいの方が一般の高齢者の方々と共同生活を営むには、想像以上に本人への負担が大きく、入居当初は環境の変化、不安等々で体調を崩し救急外来を受診することが度々ありました。そのため毎日支援員が居室を訪問し雑談したり、老人ホームのスタッフに本人が馴染めるまでの間代弁者となる支援を続けてきました。これは、ただ本人に寄り添い傍らにいただけでしたが、そのことが本人にとって安心を与えるのだと思いました。以降体調を崩すこともなく持ち前の明るさ、人懐こさで周囲の皆さんの笑いを誘い可愛がられる、愛される存在となっています。

「私ねえ、熊谷さんがいれば良いんだよ」・・・本人との関わりは、私が支援員をしていた20歳頃から始まり、20数年の月日を経て再び支援を担当することになり、これもひとつの巡り合わせなのでしょうが・・・

時には口煩く、時には本人の胸の内を察して共感したり、長い付き合いだからお互いを知り尽くしていることもありませんが、生活支援とは生活支援技術や相談テクニックだけではなく、本人に寄り添った厳しさや優しさ・温かさ・思いやり・熱い心も大切ではないかと感じます。

一人一人親身になって支援していくことは多大なエネルギーを必要とし、消耗しますが、そのエネルギーを中々充電出来ずに、あるべき支援と実際の支援に自問自答しています。一人人間の人生に関わることの重みを負担い感じてしまわないようになった時には、この仕事は続けていけなくなるのではないかと考える今日この頃です。

～編集後記～

またしても子供が巻き込まれた悲しい事件が起きてしまいました。小学校一年生の女の子が行方不明になり、余りにも変わり果てた無残な姿で発見されるという最悪の結果に・・・今月には運動会があってダンスを披露するために毎日練習に励んでいた彼女、笑顔が素敵で誰からも愛されていた彼女、たった二千回の朝しか迎えられなかった彼女。この現実を両親ほどのように受け止めるのか、受け止めるどころか胸が張り裂けそうな気持ちだろう、察するに余りある・・・犯人は療育手帳を所持していたという情報もある。日々私達は外勤で街中を車を走らせている、確かに忙しい、それでもこんな悲惨で悲しい事件が二度と起きないよう、外勤途中アクセルを少しだけ緩めて地域や子供達にちょっとだけでもいい、眼を向けませんか・・・・・・・・・・・・・・・・合掌