



嬉泉の新聞 第56号 2004年(平成16年)11月発行(年3回発行)

発行所=社会福祉法人嬉泉

東京都世田谷区船橋1-30-9(〒156-0055) TEL 03-3426-2323

http://www.kisenfukushi.com E-mail:kisen@kisenfukushi.com

発行人=石井哲夫

編集人=友田 篤

「発達障害支援実現に向けて」

総務大臣政務官・参議院議員 山本 保

私は厚生省で児童福祉分野の専門官を務め、9年前に愛知県から参議院議員に当選して以来、福祉や教育を中心に政治活動を行ってきた。最近では予算や財政委員会の理事や法務委員長、本年10月から、地方自治などを扱う総務省の政務官を拝命している。福祉での経験を活かし、地元では150回の対話の会を持ってきた。最近はいち小児保健医療総合センターの杉山登志郎先生、アスペ・エルデの会の辻井正次理事長に講師をお願いし、発達障害を考える会を2回開いている。

私独自の実績として評価されている仕事の一つに、小規模の社会福祉法人の創設がある。当時NPO法の提案者として寄付金優遇制度を導入しようと苦闘していたがNPO法では実現せず(三年後から少しずつ実現したが)その時、気がついたのは、社会福祉法人こそ市民からの寄付金を受けられる本来のNPOではないかということだった。しかし、1億円以上の資産がないと法人設立は認められず、結果的に障害者の親御さんたちは涙を飲んでいる。当時の厚生省の局長炭谷氏を説得し、審議会で法人認可要件の見直しを提案してもらい、1000万円で小規模授産施設が造られるようになった。局長がそう答弁した委員会の翌日には、新聞の一面で報道された。私の名は出なかったのだが、すぐ作業所団体の方が訪れてくれ、涙を流しながらお礼を言われたことは国会議員になって一番うれしい出来事だった。

もう一つ、3年ほど前の財政金融委員会で、

塩川財務大臣が連結納税導入を提案したときだ。

財務相は日本の企業経営を外国のように機敏にさせるため連結決算を進める方針なのだが、私はこの制度は、企業が障害者向けの職場を作るのに役立つとピンときた。委員会に厚労省の障害福祉部長を呼び、障害者雇用のための活用を訴えた。聞いていた塩川大臣がやおら発言を求め、「この法律がそんなええことに使われるとは全く知らなかった」と言ったときは大笑いになった。

今年は何回も厚労省での勉強会に参加し、来年度の概算要求で文科省と連携した総合的な発達障害者支援を昨年度の倍以上要求していることをご報告したい。

次の国会では発達障害支援基本法を成立させる決意であるが、この法律の特徴の一つは障害をもつ方を理解し、その生活パターンに合った援助をしていくことだと考える。先日も、厚労省の障害者雇用担当者と話して気がついたのは、ノーマライゼーションの理念を文字通り、「いっしょに」仕事することだけに解釈され、障害者にとって働きがいのある職場を作ることを軽視してきたのではないかということだ。障害者に対して医療、リハビリ、教育と連なる支援の中で最も重要なのは、生きがいを持って生きていけることの支援、つまり働きがいのある雇用の場の創設だと思う。「生涯にわたる障害者支援」の中で最重要だが遅れていたのではないか。微力ながらも私もライフワークとしてこの身を献げていきたい。

社会福祉援助論

石井 哲夫

— その19 —

社会福祉援助職員の資質

(その2)

多様な職業には、働き方に違いがあっても、働く人達の仲間意識が必ず出来てくるものである。社会福祉援助職員にはこの仲間意識が最も重要な意味を持つことになる。社会福祉の援助はかなり難しい専門的な経験や研究が求められてくるので、専門教育を学校で受けてきたとしても現場にすぐに役に立つものではない。そこで配属された部署において先輩からスーパービジョンを受けて勉強することが必要になってくる。たまたま、出会った上司と「うま」が合えば、それは好都合であるが、うまにくいかなと、話をしやすい人と結びつくことになる。不安が強いときや不満を持っているときは相手は誰でもよく、話ができればいいわけである。勿論、このように職員が誰彼となくお互いに励まし合ったり教えあう関係や、時には愚痴をこぼしあう関係も必要ではあるが、これが、

仕事の部署としての職制と矛盾を起こすことになることがあるので困るのである。ただ時には仕事を励まし合う関係となってくると話は別で、むしろ前向きに働くこともある。

前回書いたことであるが、家庭生活と職業生活における矛盾(個人的価値観と職業的価値観)に身をさいなまれることもあると同様に、組織体が、個人優先と職業優先との内部分裂を起こして全体の組織性が乱されることになる。社会福祉援助の非効率化が起きてきて、組織に混乱が生じやすくなってしまふ。これは今まで密かに思ってた来たことであるが人員配置が同じであっても、その中で働く職員の一人一人にかかる負担量の施設差が大きい事を感じる。その一つの理由に内部的な人間関係の融通性の問題があるのではないかと思う。

今うまくいつている施設を取り上げてみるとリーダーによる臨機応変の判断の良さが目につく。こういう

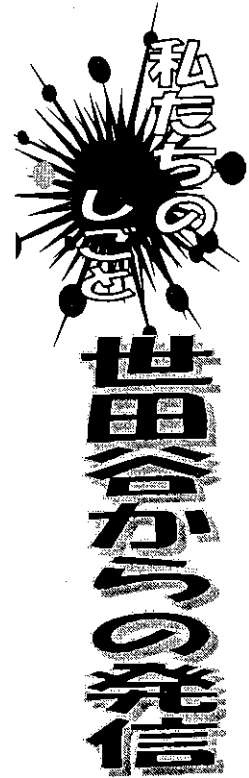
リーダーがいても、メンバーの信頼感が得られにくいと、その良さは発揮出来ない。とどのつまりは職員集団のインフォーマルな関係がその集団のリーダーシップに協力的に働くような価値観を共有していることが望まれる。リーダーシップを批判しこれに抵抗しているサブグループを抱えている集団は船頭が多くなり、船が進まなくなる。

組織内で働く職員の資質にとつて欠くことが出来ないものは、属している集団に対しての協力的である。勿論、単にリーダーに盲従すればよいというものではない。建設的な提言を行って、その組織の活動を向上させるといふ参加の条件を強調したい。総じて、社会福祉施設で働く援助職員は、仕事の性質上、どうしても視野が狭くなり、自分の抱えている部分への見方にこだわりの強くなりがちである。その時はもうこれしか無いというような調子で自分の価値判断にこだわるが、状況が一変すると、まるでそのことを忘れ去って逆に近いようなことを言う幹部職員の居ることもしばしば経験している。それでも全体のことを考えたと懐を広くして事に当たることがリーダーに求められてきている。まことに正しいことである。しかし権力を持つ

立場のものは、心して謙虚でなければならぬと思っている。
また組織においては、リーダーの情勢判断を受け入れる機能が育つものである。それには、出来るだけ日常の職員間の共通認識や関係性をよくしておくことが大切であろう。お互いに基本的な信頼感が育つれば、リーダーの融通性が出てくるものである。

我々嬉泉の過去を振り返って、リーダーである私に対してイエスマンである人ほど他の人に対して無力に反応してしまう。自己が育たなかつたゆえんであろう。でも基本となることは、その職場にいる職務は自分が抱えていくという主体性であり、自我関与性である。そうでなければその組織のエンパワーメントは生じにくい。

本論では、かなり主観的なことを述べてきたが、職員の資質の基本は、昔からその仕事をしてきたような感じで仕事を自分のものにしてしまふことと、絶え間ない研究開発心を持つことである。他人の顔を見ながら仕事をするものではない。良いに付け、悪いに付け「他山の石」というものがあるということを銘記して自分の資質を他人で磨き上げることが必要なことなのである。



「夏祭りを終えて」

佐野 友美

8月21日、恒例の夏祭りが今年も、子どもの生活研究所において行われました。

この夏祭りは、子どもの生活研究所内にあるめばえ学園(知的障害児通園施設)、おおらか学園(知的障害者更生施設)、すこやか園(保育所)、こぐま学園(個別療育)の4事業所の利用者と保護者、職員が一同に会する行事です。

行事の企画、準備、調整等を中心になって行うことが、行事係の役割です。行事係で話し合い、「子どもの生活研究所らしい夏祭り」夏祭りだよ、全員集合」が今年のテーマとなりました。

昨年までは主に4事業所の関係者とご近所の方たちをお誘いしていま

したが、このテーマに基づき、すこやか広場(地域の子どもたちへの園庭開放、子育て相談)に遊びに来てくれている親子、すこやか園の卒園生たちなど広く招待状をお渡ししました。夏祭りという場で利用者たちと同じ場を共有することで、地域の方々に子どもの生活研究所のことを、そしてそこには様々な人がいることを知ってもらいたいという思いがありました。

当日は、天気にも恵まれ、多くの人々にあふれました。園庭では、にぎやかにゲームコーナーで何回も繰り返し楽しむ子どもたち、石井所長と一緒に太鼓を叩き笑顔を見せる利用者、久しぶりに会う職員との再会を喜ぶ卒園生らの姿が見られ、なんとも夏祭りらしく華やかな時間が過ぎていきました。一方、室内に設けた休憩所も、赤ちゃんを連れて遊びに来てくれた親子が、ゆったりと食

事をしながら雰囲気を楽しんでいる姿も見られるなど、なかなか好評なスペースでした。

石井所長がリーダーとなって行われたお神輿・山車を引く場面では、緊張して静々とするすこやか園の子どもたち、嬉しそうに山車をひくおおらか学園の利用者と実に様々な姿がありました。

盆踊りは、一番の盛り上がりを見せました。見本を見せてはりきるすこやか園の子どもたち、前から練習していためばえ学園の子どもたちが流れる音楽を聴いて嬉しそうに身体をゆらしていたり、じっと見つめながら真似をして踊るこぐま学園の利用者の姿もありました。その後、大きな噴出型の火花を皆で観て、楽しい夏祭りは終わりとなりました。

夏祭りが終わった瞬間、私はほっとしました。これは行事係3人の、共通の気持ちだったと思います。当日を迎えるまで、行事係での打ち合わせ、各学園に持ちかえっての話し合い、連絡、確認、準備をするための準備、行き届かないことの数々、反省…、その繰り返しだったように思います。

前日には、神輿・山車、火花を担当する職員(新人職員も含め)に集

まってもらいました。特に安全管理が重要となる場面ということで、当初は各職員の動きを確認する予定でした。ところが、その打ち合わせのなかで、他の方法をとったほうが安全ではないかという意見や、具体的な問題点、それに対する対処法などについての活発な意見交換の場になりました。随分と長い時間の打ち合わせになってしまい、集まってもらった職員には前日に遅くまで…と申し訳なく思いました。でもこの話し合いがもてたことで、「安全管理」と一言で言われることがどんなに深いか、どこがどういふふうな危険なのか、利用者の予測される行動をふまえ、どうすることが安全なのか、しっかりと全員が認識した上で当日を迎えることができたと思います。

夏祭りが終わり、自分にとって良い経験になったという思いが強く残りました。人が行うことの欠点や足りないことを指摘することは簡単ですが、自分が行ってみて初めてわかることがたくさんあります。多くの人たちの協力や助けがあったからできた、本当に感謝の気持ちでいっぱいなの初めての行事係の仕事となりました。(すこやか園)

私たちの ついで 赤塚からの発信

「動作法の実践」

濱野 伸子

赤塚福祉園では支援員が講師からのスローバイズを受けながら、動作法に取り組んでいます。

動作法に取り組む目的は、様々な課題を克服することだけでなく、むしろ体を通したやりとりをするのと、やりとりできる自分を感じられるようなコミュニケーションをトレーナー（ここでは支援員）と一緒に図ることです。トレーナーとトレーニー（ここでは利用者）が一緒に課題に立ち向かい、葛藤したり乗り越えたりし、お互いを少しずつ分かち合っていきます。トレーナーはトレーニーの曲がっている体や緊張を良くないものとして捉えるのではなく、今まで生きてきた「その人の歴史」の中での頑張り方として受け止め、今までとは違う頑張り方や、自分への気付きをトレーニーに促し

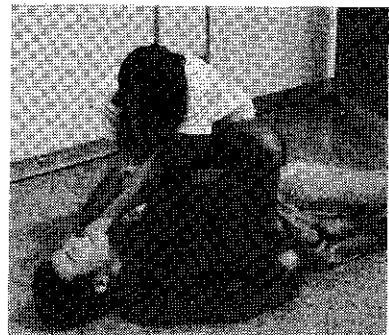
ます。

腕上げでは「自分の腕」という、普段はほとんど無意識で動かしているものを、上げる、止める、ゆっくり下げるなど、「課題の提示に沿って『意図的に』操作をすることが課題となります。トレーニーの腕をトレーナーが支え、動かす方法やスピードを伝えていきます。言葉や視覚だけを頼りに課題を提示するのではなく、伝わりやすいのがメリットです。何を求められているかがはっきりすると、トレーニーは動作に気持ちや向きやすく、集中して意図的に体を操作することができるようになります。無意識だった体の操作を意図的に行うということですので、今までとは異なることをするので、最初はそうしてしまったり自分に動揺し、違和感も感じます。怖さや迷いもあるでしょう。トレーナーはその葛藤や難しさを受け止め、課題を提示し達成できるように手助けし

ていきます。もちろん、いつもうまくいくわけではありませんが、課題に向き合えたことや頑張ったことなど、ひとつひとつを大事にフィードバックします。トレーナーは手を浴えているので課題の達成も時差なく共感できるのです。

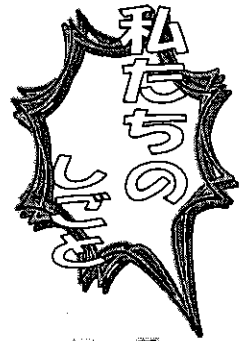
動作法のセッションの中で集中することや、自分を意図的に操作すること、そして誰かと一緒に課題に立ち向かい、乗り越える経験をし、それができる自分に気付き、日常生活の中でもその経験が活かせるようになっていくことが大きな目標です。

身体の使い方の柔軟性が増すと同時に気持ちの柔軟性に変化が見



られるということは、動作法の中ではよくあることです。セッション課題における変化を、日常の中での変化としても捉えられるようになることは、トレーナーとして難しい部分でもあり、やりがいを感じる場所でもあります。そのためにはアイコンタクトや発する言葉一つなど、些細な表現の観察が欠かせません。トレーニーに触れている手からどれだけのことを感じ取れ、どれだけのことを伝えられるかがトレーナーの大きな課題です。

以上、述べたことは一朝一夕にできるようになるものではありませんが、試行錯誤しながら日々のセッションに取り組んでいます。
(更生施設職員)



袖ヶ浦からの発信

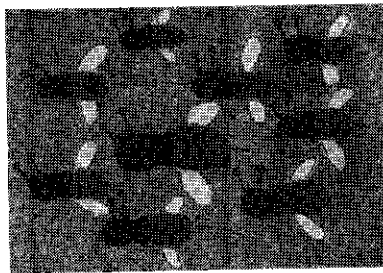
『喫茶FORT』と『パン工房』

山田 富美江

平成十年にオープンした「喫茶FORT」も今年で六年目を迎えています（二階はグループホーム・春のひかり）。地域と学園の「繋ぎフォート」と成らん…という想いのもと、地域のみなさんとの「交流」をどのように育んでいくか試行錯誤を重ねています。現在のFORTの営業時間は、火々金曜日のお昼十二時〜夕方四時までとなっています。



「喫茶FORT」外観



アトリエ・アウトスの作品も展示
秋山住江作「ハチ」

店内では、のびろパンの販売をはじめ、学園で作ったケーキ（飲み物付きケーキセットもあり）や袖ヶ浦ひかりの学園で創った作品も展示販売しています。

初めてご来店頂いたお客様からは、「一度入ってみたかった」という声を良く頂戴します。FORTの窓にのびろパンの写真を貼る等更に宣伝にもひと工夫しなければいけないかと考えています。FORTで販売しているのびろ

パンには、長年に渡る特別のファンの方々がいっぱいいます。そのお一人、藤本さんはのびろパンのファンというだけではなく、FORTの接客や店外の花壇の整理等、ボランティアさんとしても大変な協力を頂いております。

このように身近な方々の温かいご支援に支えられていることを十分認識し、FORTの運営を地域の交流と地道な地域貢献活動に結び付けていきたいと考えています。

「のびろパン」はFORTでの販売のほかに、スーパーしんめい様での販売や巡回販売としても皆様にご提供させて頂いております。平成一六年度も毎週火々金曜日、販売を再開して参りました。また十一月からは、学園のすぐお隣に完成する「袖ヶ浦健康づくり支援センター（通称：ガウランド）」

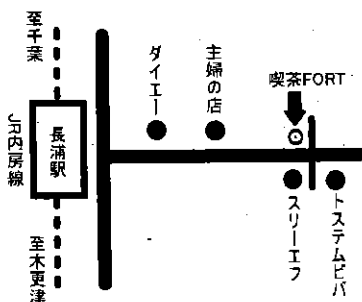
でものびろパンを販売させて頂くことになりました。このように隔週で販売場所を変えたり、新規のお客様を開拓したり、と売上増加の努力を続けていきます。

一方、のびろパンの製造元であるパン工房では、生産と販売のより一層の拡大を目指して新製品の

開発や、完成品の袋詰め作業改善の検討等を日々行っています。このパン工房においても、FORTと同様にボランティアさんのご協力は欠かせません。森竹さん、深沢さん、松林さんは学園利用者が心をこめて作ったのびろパンの袋詰め等、非常に手間のかかる作業のご協力を頂いております。

以上、FORTやパン工房の日々の活動は様々な方々のご協力のもと成り立っていると実感すると同時に大変感謝しております。今回の記事をご覧頂き、少しでも興味をお持ち頂けましたら、是非一度「喫茶FORT」にお越し頂けたら幸いです。

（袖ヶ浦ひかりの学園栄養士）



嬉泉トピックス

催し物のご案内

◆発達障害療育研究会

第9回研究集会
日時：平成17年1月22日(土)
会場：文教学院大学 本郷キャンパス

テーマ：「広汎性発達障害の人々に対する継続的な支援システム」
〔特に発達障害支援法との関連について〕
講師陣：山崎晃賢(東海大学教育研究所) 福島 豊(衆議院議員) 山崎晋一郎(厚生労働省) 市川宏伸(都立梅ヶ丘病院) 石丸晃子(全自者協)

受講料：正会員 2000円
臨時会員 3000円

定員：120名 (1月14日締切)

*お問い合わせ

子どもの生活研究所
03・3426・2323

◆第27回嬉泉祭りバザー

日時：平成17年2月20日(日)
会場：袖ヶ浦のびろ・ひかりの学園

*お問い合わせ
袖ヶ浦のびろ学園

0438・62・9121

アトリエAUTOS

からのお知らせ

◆アトリエAUTOS

2005年カレンダー
カレンダー部分を切り離すとポストカードとしてお使いいただけます。
6枚組のカレンダーです。
価格：1セット 800円

◆「アトリエ・アウトス

その内なる世界」

栃木県那須郡にある「もうひとつの美術館」においてアトリエアウトスの作品展が行われています。お近くにお出かけの際には是非お立ち寄りください。

期間：平成16年9月18日～12月5日

(祝・祭日を除く月・火曜日は休館)

◆新商品アウトスレターセット
アウトスの絵画作品が絵柄に入ったレターセットの販売を開始しました。

価格：1セット 500円

(便箋9枚、封筒3枚、シール付)

*お問い合わせ
袖ヶ浦のびろ学園

0438・62・9121



平成17年度職員募集

社会福祉法人嬉泉では、来年度の新人職員を募集しています。嬉泉で働いてみたい方がおられますら、ご紹介ください。

*お問い合わせ
嬉泉本部(担当 谷田・小池)

03・3426・2323

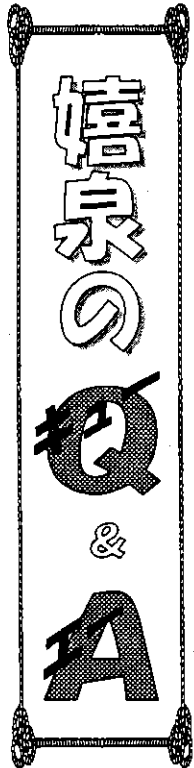
第40回嬉泉バザーのご報告

10月9日(土)、10日(日)に予定されていた第40回嬉泉バザーは台風の影響で9日(土)鳥山会場での開催を中止とさせていただきます、10日(日)のみの開催となりました。

40回という長い歴史の中で例のないバザーとなり、みなさまには大変ご心配をお掛けいたしました。10日子どもの生活研究所会場でのバザーは時折小雨がパラつきましたが何かと無事に開催する事が出来ました。

数年前迄の子研バザーを思い出させる雰囲気を感じながらも、収益減少を心配する事となりました。その後、子どもの生活研究所会議室でミニバザーを28日(木)まで行い最終的に収益は三〇〇、二八円となりました。

たくさんの方々のご支援をいただきました事をご場を借りてお礼を申し上げます。



お題其ノ九

『人事考課の仕方②』

事務局長 石井 啓

Q四…考課を行う上で、留意する点は何？

A四…人事考課の内容としては、大きく三分野に分かれます。①実績考課②情意考課③能力考課です。

まず実績考課は、「発揮能力」を見るものです。原則として仕事の難易度に拘らず、結果をあるがままに考課する必要があります。次に情意考課ですが、実績考課が「結果」を見るのに対して情意考課は、プロセスや「意欲の度合」、「態度」を見るものです。能力考課は、結果を導き出す「原因（保有能力）」を見るものですが、実際にはそれを客観的に計測するのは殆ど不可能なので、嬉泉では、求められてる職務責任の負担状況を以って、保

有能力を計る尺度としています。つまり同じ等級にある場合、重責を担っている人の方が保有能力が高いと評価されることになるわけです。

Q伍…考課者の心構えとしては、どのようなことがありますか？

A伍…人事考課を行うに当たって、考課結果の公平・公正性・納得性を高めるためには、考課者が共通の認識を持ち、出来る限り考課者間のバラツキを抑える必要があります。その為には、考課者の心構えとして、次の諸点に注意します。

- 一、属人的な要素に左右されないこと
- 二、考課の偏向を取り去ること
- 三、行動の事実を正確に積み上げる
- 四、考課対象期間中の事実のみに基づいて考課すること
- 五、心身ともにゆとりのあるときを選んで行うこと
- 六、静かな場所で行うこと

七、集中して実施すること
Q六…人事考課の結果は、どのように活用されるのですか？

A六…ひとつは、職能資格等級との関連です。職能資格等級は、職員の職層を「一般職層」、「指導監督職層」、「管理職層」の3階層に分け、更に各職層を職能定義によって二分割して、全部で6の等級から構成されています。それぞれの等級には、対応する職位・職種があり、考課の結果を受けた昇格または降格人事により、この等級間を上下していきます。

もうひとつは、本俸格付への反映です。給与の本俸額については、給与規程に定める給料表により、先の職能資格等級ごとに更に細分化された号給が設定され、その号給間を考課の結果を受けて、昇給または降給することになります。

いまひとつは、賞与支給額への反映です。賞与の中の勤勉手当支給率については、給与規程に定める特別手当支給基準によって、考課の結果を受けて、その支給率が増減することになります。

Q七…考課結果は、公表するのですか？

A七…考課の評点は公表していません。「考課の偏向を取り去る」という観点から、法人全体で事業所間の評点のバラツキを調整するため、最終的に変更が生じるので、評点そのものの公表には支障があるというのが理由です。

しかし、人材の適正配置や人材育成という観点から、必要に応じて本人へはフィードバックを行っています。また特に、考課の結果としての昇給・降給があった時などは、本人に対して園長や主任などの考課者が説明をし、仕事への動機付けを高める工夫をしています。

Q八…最後に、実際に人事考課制度を導入した結果はどうですか？

A八…ひとつは、年功序列による給与額の決定がなくなったというところで、職員間での公平感が増したということはあると思います。また法人経営という観点で言えば、賃金管理がし易くなり、補助金カットによる減収への対応が何とか出来ているということがあります。今後は、考課結果がより効果的な人材育成との関連付けが出来るようになることが当面の課題だと思っています。（おわり）

ひかりのタイムス

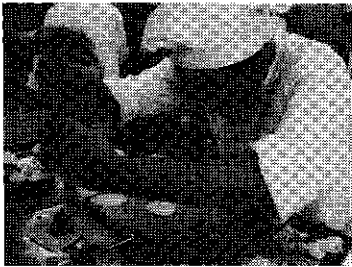
独立第50号

喫茶F O R Tでも販売されている『のびろパン』を製造している「パン工房」と、クッキーやパウンドケーキを製造している「菓子部」で活躍する利用者に、原稿を寄せてもらいました。

『パン工房・菓子部のしごと』

齋藤 成尋

- みつあみパン
- あんパン
- クリームパン
- チョコココネ
- 三色パン
- ロールパン
- ごまロールパン
- てんねんこうぼ
- カレーパン
- ぶどうパン
- レーズンブレッド
- ベーコンパン
- ミックスフルーツ



齋藤さんの「あんパン」づくり
…秤を良く見て…

- ベーコンマヨネーズパン
- オレンジケーキ
- ウイスキーテイケーキ
- ラムレーズン
- まっちゃケーキ
- コーヒーとくるみケーキ
- ビターチョコナッツ
- チョコレートケーキ
- クロワッサン
- くるみパン
- ごまパン
- しろやきあんパン
- こしあん

メロンパン
チョコメロンぱん
まっちゃメロン
食ぱん
おつかれさまでした。
(袖ヶ浦ひかりの学園利用者)

『平成16年度パン工房・菓子部のしごと』

伊藤 訓育

毎週火曜日から金曜日まで、パン工房と菓子部をやっています。今年度はボランテイア関係に、森竹さんと深沢さんが、今年夏にメンバーに加わりました。F O R Tも山田さんに変更しました。
ぼくも朝6時30分以降に出勤になるようになりました。
今年はいくつかのぶどうパン(大)がレーズンブレッドに生まれ変わりました。
菓子部も小川りえ子さんと話し合いし、古いばかりに加えて、デジタルのはかりを導入しました。とてもつかいやすいです。
パン工房・菓子部で全力投球します。

(袖ヶ浦ひかりの学園利用者)

『平成16年度パン工房のしごと』
中村須弥子
ふつうメロンきじまるめた。
チョコチップメロンきじまるめた。
た。

カレーパンつくった。
ベーコンチーズパンつくった。
クリームパンつくった。
フランクロールつくった。
メロンかわつুকった。
メロンかわまるめとのぼした。
つぶあんこだまつুকった。
こしあんこだまつুকった。
てんねんこうぼパンふくるかわいたタオルでふいた。
かしパンのふくろいれてシールはった。
(袖ヶ浦ひかりの学園利用者)



中村さん「メロン皮つくった!」