

法人全体の事業の現状と今後の展開について

総合施設長 加藤 法子

私に与えられたのが法人全体の事業の現状と今後の展開についてというテーマだったのですけれども、これにきっちり添えるかどうかはあれですが、私個人が考えていることではなくて、今、楡の会として、法人として、色々と会議の中で検討したり、皆にも投げかけたりとかしている中で、やってきたことをお話ししようかなと思っています。それと最後に、ちょっと自分たちの仕事として、障がいの人たちの支援をしているんですけれども、その背景にあるものとか、自分たちが大切にしていきたいものっていうのを私の話の中で伝わればいいなという風に思っています。

始めにレジュメ^[別添資料]の方に沿って話をまずしていきます。さっき理事長がお話しされて、楡の会が出来てから二十もう三年目になるんですけれども、私は一番最初からいる職員で、「原住民」と自分では言っています。楡の会が最初、“始まります”と言って、まだお子さんのいないホールから始まったところから、理事長の理念はずっと聞き続けています。楡の会になんで就職したかなという、自分の家から近いとかね、いろんな条件があったのですが、何よりもその地域で障がいのある人たちの通う場所がその時代にまだなくて、小さいお子さんであっても3歳・4歳になって初めて通う場所が出来るといったような、まだそんな時代だったと思います。そういったところに楡の会が出来て、あとから制度の方が付いてきたのではないかなというぐらい、ずっと先を走ってきたのが楡の会だったなと思います。長くこの仕事に携わっている方たちは外から見たり、一緒に働いてきた仲間もいたりしますが、そういう時代を経て、今に至っているかなと思います。今、予算上21事業を楡の会はやっています。事業の他に、委託されているものとして、札幌市からこういったことが委託されている。信用ですよ。この20何年の間に、楡の会に対する信頼・信用がこういった形で表れてきてるかなと思っています。私自身もいろんな委員会、札幌市の施策、福祉の施策、委員会などを通して、いろんな形で『こういう仕事をしている人として意見を述べてください』という場面に出ることがあります。そういった意味では楡の会の中だけではなくて、札幌市の療育、それから障がい者の支援ということで非常に期待をされているのが楡の会だという位置づけでいると思っています。それで、社会情勢を考えないと、楡の会の事業って何でこんなにたくさんあるのか、何のためにあるのっていうのが分かりづらいと思うので、社会情勢に反映して事業が展開されていく、もちろん制度も社会情勢に反映して制度が出来てくるわけですが、そういったことになっています。社会情勢とニーズということで見ていただけたらと思います。児童のところでは、子どもが少ないですというのは、当然、皆さんよく耳にすることだと思います。少子化なのに、札幌市は放課後デイを含めると300以上、今、事業所があります。札幌市内全部で。事業所がなぜ増えているのか。子どもが減っているのに、なぜ障がい児の支援の事業所が増えているのかなという背景を考えた時に、1つはやっぱり子育て不安、子育てをする世帯の不安感、子育てそのものが不安であるということがあるかなと思います。それともう1つは発達障がいであると、そのスペクトラムな状態、障がいかどうかというのははっきりしないけれども、なんだか育てづらい子が増えているというこの状況があるかなって思っています。それからもう1つは、医療ニーズの高い乳児が増えている。それは医学の進歩によって、小さく生まれたり、いろいろ出産時のトラブルがあるお子さんがそこで命を救われていく、その中に障がいが高く残っていく子もいれば、回復していった軽くなる

全体会Ⅱ

けれども、発達障がいになっていくであろうといったリスクを抱えている、NICU から育っていく子どもたちも出てきている。そういった意味での療育、ニーズっていうのも一方ではあるかなとも思っています。それからもう 1 つは保護者の暮らしの変容があるかな。子育て不安もあるのですけれども、もう 1 つでは、若い世代での貧困化というのが言われているかと思えます。共稼ぎをしなければ家庭を維持していけない経済状況の中で保護者が就労する場合、そういう家に障がいのあるお子さんや発達に心配のあるお子さんが生まれた時に、やっぱり上手に育つことが難しい状況、そういう意味での療育、ニーズに答えていかなければならない背景っていうのが、幼児、児童の部分であれば出てきてるかなと思っています。そして、シングルマザーや手仕事家庭なんかは本当にそういった意味で共稼ぎをしたり、お母さんが働かないと子どもの療育以前に暮らしを何とかしなきゃならないというような、そういった家庭に対して、そこで生まれた子どもたちに適切な育ちを保障するということが、保育園とかでも障がい児保育やったり、幼稚園でも障がいのお子さんを受け入れたりしていますけれども、まだまだ一般化していないか、そういった技術そのものが専門療育の域でお手伝いできることがまだあるのかなと持っています。それから成人の部分で言っても事業所は非常に増えていると思います。特に就労支援ですね。さっき言ったように、発達障がい、スペクトラムの方とか精神障がいを抱える方とかが若い方でも非常に増えていると思います。そういった方たちが就職はするのですけれども、なかなかやっぱり続かないとか、お仕事を就けないとか、いろいろな事情が出てきています。そういった中で、そういう方々を受け入れる事業所のマーケットが広がっていますので、参入してくる一般企業が増えてきています。なので、就労 A とか B とか、それから生活介護も増えているかなと思います。入所施設が今解体の方向で地域生活にどんどん、知的障がいのある方は移行をされてきています。障がい者の暮らしの場が施設から地域に移行しているというのが現状です。その中で、日中の暮らしの場としての生活介護だったり就労支援だったりが増えてきているもう 1 つの要因かなと思っています。それからもう一点が重度の障がいのある方が、家族と一緒に暮らしていますけれども、家族が高齢化してきている。それからご本人も高齢化してきている。昔は短命だった障がいの方々が、いろんな生活様式の変化や医療の技術の向上によって高齢化できて長生きするようになってきていますので、知的障がいの重い方が医療ケアの必要な状況になってくるといこともあります。そういった中で、地域生活に移行したものの、そのままそこで暮らして生き続けることが出来るかという、医療ケアが出来た途端に住める場所が無くなったり、知的障がいの入所施設から出なきゃならないとか、そんな現状も実際にあります。選択肢としては、障がいがかうんと重くなってしまうと、選択肢がまだまだ少なくて、地域生活が維持できないというのも一つの現実としてあるかと思えますので、楡の会の理念として、ここが一つのニーズになっていくのかなと考えています。で、障がい児・者の支援、それから医療、事業の全般として、今の課題といいますか、非常にこう制度が変わってくる中で、我々は9割を社会保障費の国のお金で賄われている法人ですけれども、算定、可算の設定というのは非常に細かくなってきました。1人の方に関して報酬がいくらっていうのが決められるのですけれども、その報酬を請求するにあたっての根拠としてある、書きものですね、書類が非常に必要となってきています。ただ“良いことしましたね”という中でお金をくれる世の中ではなくて、必ずそこに記録であるとか、支援計画であるとか、それからそういったものの成果がどうだったかまでを求められます。『今お金を払うから、きちっと今のそれに見合ったものを証拠として出さない』というのが今の制度の成り立ちになってきています。そこも今の制度社会、障がい者にまつわる制度の流れになってきています。PDCA (PDCA cycle, plan-do-check-act cycle)

というのが、どこでも今言われているかと思いますが、これは我々の仕事の中でも当然、求められるものになってきています。社会情勢、ニーズというのが、我々が仕事をしている背景としてこんなことになっていきますよというのをまとめて書きました。

②の方に移ります。楡の会が置かれている社会的現状として、福祉に対する価値観の変容と書いてあります。さっき理事長のお話にもありましたけれども、いろいろ障がい者の福祉にまつわる制度が非常に変わってきています。“社会福祉基礎構造改革”というのが1990年。それまで社会保障というのは『国がやることですよ』ということで、国が全面的に責任を持ってやっています。それまではだから措置とか言われてきたのが、段々それが国ではなくて、マーケットとして考えられるようになってきた、市場としての福祉になってきたということです。社会保障費の財源の問題というのが背景にはあるかと思えます。『国にお金がありませんよ』『このあと少子高齢化になってきて大変ですよ』というのが、みなさん本当に毎日耳にする話かと思うのですけれども、そういったことがまず根底にあって、社会保障費が『お金はこれしか使えませんよ』の中で、どんな風に分配していくのかというのを国の方が考え始めたというのが、1つこういった状況になってきています。昔は、楡の会もきらめきの里、こもれび園は児童相談所が「楡の会に行きなさいと言うので来ました」と言う方々が居たのですが、今は利用する方が選んで来るというような流れになってきています。そういったことを背景にして、マーケティングとして捉えられるようになってから、さっき300の札幌市内事業所がありますよと言ったのですけれども、発達障がい児の増加に子育て不安の増加も伴って、これをマーケットとして考える会社、事業所が出てきたということです。もう一方では公共事業が減ってきていますので、そういったことを事業としてお仕事としてやってきた方々が、『そっちの方が金になるぞ』と言って参入してくるという所もあります。なので、福祉としては、マーケットだったり株式会社だったり有限会社だったり、利益を追求してくる人たちと、我々は競合していかなければならない背景があります。それからもう1つは介護事業の人材の不足。今これも非常に良く耳にするニュースだと思うのですけれども、これはここに書いてある、職員の質の低下による悪循環、人が足りないということを背景として、いろんなお仕事が無い人たちや、一回退職してお仕事をこれから探している状態の方々が『ヘルパー取れますよ』ということでヘルパーを持っている人が割と多いかと思うのですけれども、そういった形でヘルパーさんになってる方がいます。特に福祉を目指していなくてもヘルパー持っているということで、こういったお仕事に入ってくる方も結構いる。そういう中で、きちっとした教育のシステムが無い中で福祉の方に入ってきて、そういう利益追求型の会社のところで、障がい者のとか、それから老人の介護福祉の方の担い手になってきていて、そういったことで非常に質の問題が問われてきている中で、質が悪いという評判があったりとか、魅力のない仕事になってきているというのも、楡の会がどうかということではなくて、社会全体の中で社会福祉に関わる仕事の魅力が、これからこういったことを目指そうという人たちがなかなか出づらいということに繋がっているかなと思います。それからもう1つ、難しいと思われているのが医療的のニーズのある障がい児・者の地域生活、さっき言ったように、医療的ケアが必要になってくる時になかなかやっぱり選べるサービスがない。それは何故かと言うと、マーケティングとしての魅力が非常に少数派なわけです。地域社会の中では、医療ケアがある方々が少数派であるということと、重度心身障がい状態である方々を良くわからない人達が多い。触れることがまずないですよ、普通の生活をしている時に、重度心身障がいの方々と子どもの頃に出会うことが殆どないと思うんですよ、子どもたちが。そういった中では、そういったことを目指す人達がいなかったりやそういう事業所が少ないということがあ

るかと思えます。地域生活を維持していく上で、そういう担い手がないというため、彼らが地域生活を望んだ時に受け入れる場所が非常に少ない。なので、楡の会が非常にそこで頼りにされているというところで、小さい事業所、サウスとか、みずほとか、ポンペエにわか、そういった所が重心の方々の通所の場所として、非常に大切な所であると思っています。丁寧に、しっかり必要に応じて目の前の子どもの、『どんなに障がいも重くとも』という理念を体現し、小さい事業所でそういった地域の中で子ども達に通える場所として作ったというのが、楡の会の事業所として、社会として非常に貴重な施設だと考えています。それからもう1つは、ニーズの個別化、多様化です。こういう風にいろんな選択肢が増えてきて、利用する側の立場としては、自分の家の都合に合わせてくれるところに行くわけですよね。なので、自分さえ良ければ良いということを選べるようになってきていることが、もう1つの背景にあるかと思えます。となると、何が課題かという、連帯し合わないわけです。通う方同士が情報交換をしないので、いろんな意味で正しい情報が得られているのかどうかということがわからない、自分にとって都合が良ければそれで、正しいか正しくなろうが良いわけですよね、利用する方にとっては、制度の問題として課題抽出しづらいわけですよね、そういう風に個別化していくことで。なので、もちろん個別化、多様化はいいことなんですが、連帯し合わないことで分断をしていく。それは事業所もそうです。事業所同士も『そっちじゃなくでこっちが』『そっちが嫌ならこっちにおいで』、そういった競争の原理になっていくことで分断され、弱体化していくということが問題として考えています。つまり、これは何かといいますと、政治に声が届かないと言うわけです。個別でワーワーいったところで、きちとした形になって制度を変える、政治を変えることは出来なくなってきているということなのです。非常にこれは目に見えずらいことなんですけれども、大事なところだなと考えています。

3番目のところで、今後の展望というところに入っていきますけれども、『どんな法人になっていくのかな？この先』ということで、『今こうなります』という答えは、私のところで言えることはありません。『拡大していくのかな？』『縮小していくのかな？』『このままで行くのかな？』で。ただ、基本スタンスというのは先ほど理事長の理念のところでお話しをされていますけれども、制度が変わってもまずは理念を追求していく、『障がいも重くとも地域で生活する』ことを伝えるぞということは、ゆるぎなく続けていくことだと思います。それからもう1つは安定的な雇用確保のために、できることを考えなければならない。働く人たち、皆さんですよ。皆さんが安定的に生活していける、先が不安にならないように暮らしていける。結局、働く人が不安定だと、そこを頼っていく方々に、安心したものを提供出来ないって思うことがあると思っていますので、雇用確保をきちとしていけるといっても、1つは大事なことだと思います。それから、社会ニーズに応えるということが、先ほどの社会理念の追及です。これが基本スタンスです。これに伴って、社会情勢とか制度の変更とかいろんなことがありますけれども、まず基本は『これを考えた上でどうしていくのか』ということになっていくかと思えます。そこで、事業展開として今考えているのが、まずは障がいの重い人たちを支えるということ。『どんなに障がいも重くとも』ということできちんとやってきていて、重症心身障がいの方の楡の会利用は非常に多いところだし、そういった方々へのサービスを充実させてきたと言うことが今までの流れではありますが、実はやはり地域生活をしているが故に、重症心身障がいの方々は入院をしたりですとか、ショートステイをしたりですとか、ご家族が入院ちゃったとか、いろんな事情で続けて通って来るのが非常に難しい方々でもあります。自分で歩いて来れるわけでも、自分で車に乗って来れるわけでもないの、ご家族と本人と両方の条件が合わないと通所してきてもらえないので、そうすると収入としては不安定なわけです。

全体会Ⅱ

日額単価といって、来ないと収入になりませんから。お休みされると、今日利用者さん来ないので、職員の給料払いませんと言うわけにはいきませんので、そうすると収支のバランスが当然悪くなるわけですよね。そういう中で、やっぱり安定的に収入を確保しなければいけないということと、もう一つはきらめきの里やプレイルームやルビーノ、サフィラといった所で、そこまで重度ではない障がいのあるお子さんたちの支援をずっとしてきているわけです。そこはもうずっと、発達に心配のある段階のお子さんから支援をしてきていて、小学生になったら、ある程度の年齢になったら『はい終了、他に行ってください』というのが今のうちの事業の作り方になっています。放課後デイにはど〜なつつのものが出来て、小学生になってきたり、あーちがだんだん小学校高学年になってきたり、そういう中で、じゃあ『三年生までしか受けないから、ハイ次じゃあ、どっか探してください』と言うのか、やっぱりそういう子もまた我々が続けて支援していくのか、今そこの選択になってきていると言えます。それが高学年になっても、そういったお子さんたちの支援をする、そこがまた就労に繋がっていくということと、どこかにもうお渡しするのではなくて、楡の会として出来ないかなと今考えている所です。そうしながら、障がいのうんと重い方々の場所を守っていく、収入を安定させることで、通う方々の場所を守らなければいけないというのが、1つの責務だと思っていますので、バランスをそういった風に変えていかないと続いていけないなと思っています。それから、先ほど言っていたグループホーム。地域共生型ということで、地域で暮らしていく、全員が全員ね。そのままグループホームが出来たから、住める場所になりましょうというのは非常に難しいと思います。というのは、うちショートステイ 24 時間やっているところで、よくわかっていることだと思いますけれども、1 人の方の全部丸ごと一日 365 日を支援するときに、我々の労働基準法に乗っ取ってやっていると 6 人必要になることになっています。グループホームとかをやると思うと、1 人の方が 365 日暮らしを支えるためには、非常に人が必要になってくるわけです。なので、そのバランスとやっぱり限界というのがあると思うんです。ケアが非常に重くなって、病院ではない、お医者さんが常にはいない場所で、どこまでその方たちが暮らせるか、安心できるのか、と言うことだと思います。それはご家族の考え方にもよると思います。それ以上治療しなくてもいいですというのか、やはりそういう場所で安心して、何かあった時にすぐお医者さんに診てもらえる場所がいいですというのか、どういう種類の暮らしの場を作っていくのかっていうのが、これから検討しなければいけないと思っています。ただ、さっきも言ったように、やっぱりそういう場所を作って行かないと、次には進めないし、我々、これだけ長く、ほんとに在宅でずっと頑張ってきている、ご家族を支えて続けてきて、親御さんが 70、お子さんが 40 とかになってきていて、ある日突然、40 とか過ぎてね、何百人もいる重度心身障がい者施設しか選択肢がないわけですから、本当に我々がそこに送り出せるのか、そこがいいとか悪いとかではなくて、本当にここまで支えてきて、在宅をしてきた彼らの次の暮らしとして、『そこしかないんだからそこに行きなさいよ』と我々が言っているのかというのは、私は非常に辛いなと思っています。出来る限り、続けさせてあげたいと思っていますので、限界はもちろんありますが、そういったものをやっぱり作って行かなければいけないと言うのが、さっき理事長も『俺が生きているうちに出来るかな』とおっしゃってましたけど、何とか理事長が生きているうちに、お見せしたいなという風には思っています。経済の問題と両方合わせてなので、お金がないのに無理やり借金することは当然できませんので、そういう意味でもみんなに頑張ると言っているのが、そこに繋がっていると考えていただければいいなと思っています。

それから、「建物の増築や改築はどうですか？」と質問を先に頂いていましたけど、楡の会もう 23 年

全体会Ⅱ

経ちますので、古くなってきてます。配管とかボイラーとか、防水とか壁とか、柱とかいろんなところが悪くなってくるわけですから、そういったものを直さないといけない。特にね、ボイラーなんかはね、一回壊れちゃうと、今井課長いっぱい心配されていますけれども、何百万から一辺にかかってしまうということなので、そうするとそういったことにもお金を使わないきゃいけないことになってきたりします。施設の老朽化による整備、新しい物をつくる以前に、日々のやっぱり事業を運営していかなければならないための施設整備っていうのが予算の中では、やっぱり今組み込まれています。それから職員用のスペースがどんどん今、無くなってきてます。利用する方が増えてきたり、それに伴って職員数も増えてきたり、そうすると事務所が非常に狭くなったり、あっちやこっちやで分かれてお仕事しないといけない、一堂に会してミーティングができたりとかの場所が非常に少なくなってきたのが課題として我々は押さえられるところなので、何とか作れないかなと考えている方向ではあります。もちろん利用者さんのことが最優先にはなりますけれども、やっぱりそこを支えるのが職員の皆さんなので、職員の皆さんがコミュニケーションを取りやすかったり、働きやすい、そういったものももちろん大事にしていかなければならないと思っています。収支のバランスの中で優先順位というものがありますので、その優先順位として非常に上の方に上がってくるかという、やはり皆の給料を払わなければならないのが一番の優先順位になってきますけれども、その優先順位のなかで、もちろん予定として入ってきているものになっています。それから雇用関係の中で、さっき言ったように福祉の人材が非常に減っているという中で、職員募集のあり方ですとか、宣伝の仕方、『魅力のある職場ですよ』ということをどう伝えるか。皆さんが働いていて、今働いている人たちが、非常に不満を持ちながら自分の仕事に誇りを持ってないようであれば、やはり次に入ってくる人はいないと思っていますので、やはり、自分たちの仕事が『こんないい仕事ですよ』『どんどんこの仕事一緒にやりましょうよ』と周りの人に言えるかどうか、言えない状況であれば、それは我々が考えなければならぬと思っていますので、そういった繋がりの中で、新しい職員たちを迎えられるのかどうか、こういう仕事に就きたいのかどうか、そういった人たちが出てくるのかどうか、いろんな形で宣伝を試みたり、それからもちろん皆さんの働き方、皆さんの気持ちの“やりがい”のあり方ということを含めて、人材確保というのは当然考えていかなきゃならないと思っています。事業推進のために、職員が財産。うちの“商売”として考えた時に、“売り物”は皆さんの技術、人柄、人だと思っています。そういった意味で人を大事にする施設になって行かなければいけないし、そのためには連携、連動、情報の透明化ということと、もう1つは、研修委員もそうなんですけれども、皆で考えられるような場所、委員会というのを立ち上げて、職員と上の管理職だけが考えるのではなくて、職員がいろんな形でそこに自分の意見を反映させたり、考えを述べたりする場所を作って行くという仕組みを考え始めてきたところです。本当に今そこが実に大事だなと思っています、皆さん、今、全部の現場で、事業所が毎日どんなことをしているかというのが、逐一全部が分かるわけではないので、そうすると、日々利用者さんと関わっていく中で、ご家族の様子を見たり、お子さんの状態を見たりしていて、やはり『こういうことがもっと必要だ!』『こんなことがしてあげたい!』『もっとこんなことにならないんだろうか!』、皆さんが拾ってきてくれないと法人として、ニーズを掴むことにならないので、そういう意味で皆が感じていること、皆がしてあげたいことをきちっと形にしていく為には、いろんな形でそこに参加していただいて意見を述べていただかないと伝わってこないわけですから、そういった意味では、各種委員会とか各課の会議ですとか、そういった所できちっと意見を述べてもらったり、考えを伝えてもらうっていうことを大事していきたいと思っています。それから業務の

全体会Ⅱ

効率化、それから広報。ホームページが新しくなったことは皆さんご存じだと思うのですが、非常に見やすくなって。それは、もちろん楡の会を利用する方々に向けて作っているものではありませんけれども、これは職員の皆さんにも見てもらいたいと思っています。自分たちの働いている所しか見えないと、だんだん考え方が狭くなってきてしまいますので、ぜひ全体像を時々見ていただいて、いろんな形で発信できる場所を、岡部さんを中心として企画課が仕組みとして今つくって行こうかなと話している所です。それから、財政に関しては、あとで菊地次長の方から話があると思いますけれども、人件費というのは、黙っていても右肩上がり。ですから同じ収入だと、終始のバランスがどんどん、どんどん悪くなっていくということになります。収入を確保するために、業務の効率化もそうですし、経費の優先順位。投資で在ればいいんですけども、浪費であればどうしよう。それは、やってみないとわからないんですよ。きちっと意味のあるものにしていくという心構えが、一方では必要になってくると。皆さん、プロとしてのお仕事をしていただいて、それは浪費ではないという風に自信を持って言えるようになってもらいたいというのが、私からのお願いです。その為の職員育成として、プロの職員として、ここに書いてあるように財産、人財だと思っています。“人材”は“人災”で同じ聞こえなんですけれども、文字を読んでいただくと。そうならないようにということで、私自身もそうです。居たら『違いますよ』とお互いに言い合える、そういった職員集団になりたいと思っています。さっき言った職員育成のシステム化、今各部署ごとに、新しい職員が入ってきたところで、育て方というのが任されていると思うんですけども、それがもう少し体系化できないかなということを考えている所です。OJT(On-the-Job Training)とか OFF-JT(Off The Job Training)とかって書いてますけれども、これをそれぞれではやっているんですけども、法人全体としては統一したものにはなっていないので、これはもう少しシステム化して、その上でそれぞれの職種の先輩たちに学ぶことというのを見つけていければいいなと思っています。それから、実はすごく大事ですけども、チームアプローチやチームワークということが『当たり前なことだ』と思うと思うのんですけども、意外とここが、そういう意識で皆働いているかというのが、割と『自分が頑張れば…』『なんで皆そうなのよ…』みたいな、相手の立場に立つことが意外と難しかったりするんですね。一生懸命やればやるほど。なので、情熱があることと、それから、やっぱり周りの人と連携したり連合したり、そういったことは大事にしてほしいなというところです。終わりに、年度の終わりに言ったかと思うんですけども、今年はコミュニケーションというのをキーワードにしていきたいと思っています。しかも、プラス思考で、『自分のことに置き換える習慣を』と書いてますけれど、これは、“差別解消法”とあって、障がい者か健常者かという差別のもっと手前のところで、我々の中にあると思っています。男か女かとか、大きいか小さいかとか、こっちかこっちかとか、そこに線を引くことで、こっちかこっちになる。線を引かないで考えられるか、自分のこととして引きつけて考えられるか、1人の人として同じ人権のある地球上の生き物として考えられるかどうか、そこが最終的に障がい者の差別ということに繋がってくるのではないかなと思っています。あとでビデオを見ていただきますけど、そういったことの最終結果が戦争の中の障がい者だということになっていますので、『無関心』それから『自分には関係のない』『気になるけど自分には関係のないことだ』は、実は障がい者差別に繋がっていくことだということを、我々、こういう障がいのある人たちを支援をしている者として考えていかなきゃならない。自分のこととして、考えていかなきゃならないということを理解していただきたいと思います。その上で、節度を持って利用者さんとコミュニケーションをとること、プロとして当たり前のことですけど、それから吉田さんの前では、施設長であろうが理事長である

全体会Ⅱ

うが、一支援者なのわけで、利用者さんから見たら楡の会の職員なわけですから、『誰が』ということではなくて、やっぱり皆心を込めて、それは事務の人であろうと、やはり目の前の利用者さんのことを皆が考えているということやっていきたいと思います。それから、よく考えて話し合い、平和に解決するということを目指していただきたい。楡の会で働くことが、ただそのお金を得る場所とかではなくて、やっぱり自分の人生に関わって、楡の会で働いたことで自分の人生が豊かになって、金銭的とか、物理的とかではなくて、いろんな意味で自分の人生に知識が増えたり、いろんな人の繋がりが出来たり、こんなこと、この仕事をしていないと出来ない人たち、もちろん目の前にいる利用者さんの人たち、この仕事につかないと出会えなかった人たちと出会えたということが自分の人生を豊かにしてきた、豊かにしていることなんだなということを思っていたらいいなと思っています。その上で、自分がどんな人生を歩んでいきたいのか、そんなことをいつも考えていたら重苦しいですけど、時々そんなことを考えていいいただきたいなと思っています。それで、最後にここに書いた、マザーテレサの、私が感銘を受けたことばとして、『ことばは運命になる』と思っています。自分の言霊とも言いますけれども、ことばは魂、自分に返ってくるんです。自分で発したことばが自分の耳に入ってきたときに脳というのは自分が発したという風には考えていなくて、それがその自分の思考になっていくっていう、それは脳科学のところで解明されてきていますけれども、ことばっていうのは自分で発したようできて、自分に返ってきているんだよということを聞いて、『あ、なるほど』ということで、ここに載せてありますので時々、思い出してください。

私の話は以上なんですけれども、時間までにビデオを見ていきたいと思っています。社会保障、社会情勢という話をしたんですけど、社会保障費が足りないという現実に向き合った時に、じゃ、その限られた財源を誰のために使うのかということは、国で考えることになっている。それが、ひいては『社会福祉法人が内部留保してけしからん!』『儲けてるんじゃないか!』と言って、今、社会福祉法人の在り方が変えられようとしてきたりですとか、『誰かがどっかで儲けてんじゃないのか?!』というのが、非常に国が求めているわけです。全部が全部じゃないことが分かっているんですけど、その話が出た時に、そこに乗じて社会保障費を減らそうという動きが出てきます。障がい者の“差別解消法”といって法律では出来ましたけれども、国全体としてどういう国になって行きたいのか、障がいのある人たちが、障がいがあるからサービス・支援が必要だということだけじゃなくて、同じその地域で生きていく人、仲間として、我々が支えて守っていかなければならない、声を出せない人たちに代わって戦わなければならない場面があるという風なことがあるかと思っています。いろんな意味で障がいがある人たちが、どんどんどんどん切り捨てられていく世の中になっていて、東日本の震災があった時に障がいのある方の死亡率というのが普通の方の二倍だったと言われてます。守られていないわけです。究極の時に。自分の中で精一杯になったときに、障がいのある人のことは、やっぱり置かれていくわけですよ。そういう世の中になっていった時に、どんどんもっと強い国にならなければいけない。役になる人が出なければならぬってなった時に、どんどんどんどんいろんなことが蹴落とされていく、弱い人たちがどんどん押しつけられていく。そういった世の中になってはいけません。本人たちが声を出せない分、私たちが代わりになって声を大にしていかなければならない、そういう責任もあるかなと思います。では、見ていただきたいと思っています。これは NHK の番組です。ナチスドイツの障がい者の迫害。その前の段階で障がい者にこういうことをした。

〈ビデオ〉

…社会に必要なく社会に役に立たないと殺していいと…施設にバスで運ばれました。生きる価値がないと判断された人達はガス室に連れ込まれました。そこでガス室に閉じ込められ殺害されたのです。犠牲になった人たちは2000万人になりました。

日本の視覚障がい者施設を兼任してきた石井勝則さんです。視覚に障がいがあります。

〈加藤施設長〉

(石井さんに)お会いしたことがあるんですけど、非常にフラットな方ですね。親しみやすい方です。全盲の方なんですけれども。もともと教員の方です。障がい者のところで中心になって…。

〈ビデオ〉

この頃ドイツは深刻な不況に喘いでいました。1929年から始まった世界恐慌の影響で国民の3人に1人が職を失っていました。そこでヒトラーは経済の立て直しを勧めます。…高速道路など公共事業を勧めました。その中で、優秀な労働力こそ価値があるとアピール。働けない障がい者は抹殺され、価値のない存在とされていきました。強制排除のナチス時代の医療関係者はこう説明します。強制排除は本当に多く行われてきました。でも、社会そのものは全くの無関心だったのです。…とても密接な関係があると思います。軽い障がいのひとは生きることは出来ましたが、強制斬首されました。重い障がいの人は殺害されました。両者に共通していることは、生きる価値がない、生きる権利がないとされたことです。つまり、障がいのある人と障がいのない人では、1人つづ価値が違うという考え方です。

精神科医はナチス時代の人間を分別し、自分たちを信頼していた患者や家族を裏切り、強制的に斬首手術を行い、そして自ら殺害をしました。患者一人一人に付き合うことをやめ、むしろ、社会全体を患者の世話から解放すること、民族にとって良い遺伝子を残すこと、最終的には、人類の苦悩から解放することこそが医学の進歩としました。医学の進歩に繋がると信じてきたきた医師たちは、ガス室の隣に置かれた解剖台で遺体から脳を摘出。それを自らの研究に利用しました。…当時の精神科医は障がい者を殺す、あるいは強制斬首することに対して、あくまで医学的な立場でやっているという意識でしかありませんでした。

視覚障がい者や他の団体は早い段階で警告をしていたのです。ナチス政権は障がいがあっても、国家のために働ける人には仕事を与え、労働というわかりやすいもので障がい者を分類しました。すべての障がい者団体を加勢下においたナチス政権、群衆人種による分断を行いました。これは1934年に作られたろう者の団体の規約です。会員はアーリア人種に限ると書かれています。ユダヤ人などの締め出しです。障がい者にも愛国新教育が徹底され、ナチスに疲弊する人も多くいました。障がいのあるユダヤ人を告発し、積極的にナチスに差し出すこともあったといいます。二重の迫害を受けたユダヤ人障がい者。彼らは強制収容所に入れられた後も差別されました。差別や偏見というのはもしかしたら、そういう大きな戦争の小さな小さな種かもわからない。この辺から問題点を察知する力をやはり担っていくことは大事じゃないかなと

〈加藤施設長〉

はい、時間になりましたので、これ大体一時間くらいですけれども、もし全体見たい方いたらDVDになっていきますのでお貸しします。今、見ていただいた断片なんですけれども、自分たちの暮らしの繋がりの中で自分のことに置き換えながら、障がいある人たちの暮らしを支えていく、それが最終的に我々の仕事になって行くという風に、私、理事長ももちろんそうなんですけれども、そういったことを大切

全体会Ⅱ

にしながら、そうは言っても自分たちの暮らしも守らなきゃならない、バランスをどうとっていくのか、こっちだけがいいとか自分たちの仕事、給料だけが大事だとか、そういったことはもちろんみなさん考えていないですけれども、やはりともすると、自分と意見が合わなかったり、自分と種類が違うということで線引きをしながら、協同していかない、一緒に考えていかない、考えることを止めてしまうことが、非常にこの楡の会の今後の展開に繋がって行きますので、やっぱり協力して、コミュニケーションをとって、良いものを目指していこうというのが私としては考えていることです。細々した日々の運営とか、そういったことはまた皆さんにきちっと情報としてお知らせして、会議の中で皆さんに伝えられることもあるでしょうし、協議して頂いて、意見を頂くということも大事にしていきたいと思っています。そういうコミュニケーションを沢山取っていく中で、何を目指していくのかっていうのを、皆も一緒に考えてもらいたいと思っていますので、よろしくお願い致します。私の話は以上です。終わります。

《質疑応答より》

楡の会の強みの1つは、社会福祉法人であるということ。(社会福祉法人でなければ)貯金をしたり、株式会社だと儲けた分を株主に分配しないとイケない。売り上げを、全部事業につかう、もちろん給料、職員の給料やそれから、事業に新しい事業を起こしていったり、建物にお金を使ったり、そういったことに入ってきた収入を使うっていうことが出来る

もう1つは、その総合力、それからそのブランド力だと思っています。これだけ医療と福祉が連動しながら地域生活でやるっていうのが、これは私だけの情報なので、正しい数字としては出てないですけど、本当に全国的に数が少ないと思っています。そういう意味でそれは1つの強みだろうと思っています。その中で1つ1つの事業として収支のバランスを取っていくというのは大事で、その上で楡の会は他と違いを出すところでは、医療と福祉が連動している、つまり質が高いもの、求められるものにもっと多くのものを返してあげられる事だと思っています。例えば、児童の福祉の方で利用する方に関して、セラピーですとか、その子がもっと伸びていくためのいろんな視点を持ったたくさんの職員が、一人の人に対して関わることができるというのが楡の会の強みだと思っていますので、そこをやっぱりブランド力として打ち出していく。子どもを持った時にその子で障がいであるということが分かった時点で、どれだけその子の持っている力を伸ばしてやれるだろうかというのは、家族として当然思うわけで、何が出来ると出来ないということではなくて、その子の持てる力を最大限に引き出してもらえるところにやっぱり行きたいですね、子どもを持っていたら。そのことが1一つのうちのニーズになっていくし、それを提供できるということで、うちのウリにしていきたいと思っています。みんなの総合力でやっていかないともちろん維持ができないかなと思っています。

2016年度 職員全体研修会 「法人全体の事業の現状と今後の展開について」

総合施設長 加藤 法子

はじめに

楡の会の事業数（予算書上）＝ 21事業

その他委託事業 札幌市こどもデイサービス事業（病後児デイ）

札幌市障害児等療育支援事業

札幌市こどものこころコンサルージュ事業

札幌市児童発達支援センター研修事業

恵庭市こども発達相談事業（平成28年度）

その他 加藤の公職

札幌市福祉施策推進委員

札幌市自立支援協議会 厚別区部会長

札幌市こどものこころ支援ネットワーク事業委員

札幌市児童発達支援センターあり方検討会委員

①社会情勢とニーズ

児童 少子化 + 事業数の増加

子育て不安↑ 発達障害児↑

医療ニーズの高い乳児（医学の進歩）+ NICU → 発達障害リスク

保護者の暮らしの変容 → 保護者が就労する家庭の療育支援は？

（シングルマザー・低所得家庭など）

成人 事業所数の増加

入所施設解体から地域生活移行者の増（障害者の暮らしの場）

重度者の高齢化にともなう親亡き後の暮らし → 選択肢が少ない

障害児者支援・医療 事業全般

細かな加算設定と報酬請求の根拠となる証拠の必然 = 事務作業量↑

目に見える成果を求められる社会

～ PDCA = 利用計画 → 支援計画 → 記録（様式）→ 成果（エビデンス）

②楡の会の置かれている社会的現状・・・福祉に対する価値観の変容

社会福祉基礎構造改革からの「市場」としての福祉 = 社会保障費の財源問題

～ 発達障害児の増加＝子育て不安 → これに乗じた「マーケット」としての福祉の

競争相手は、利益追求型法人

～ 福祉介護人材の不足 = 職員の質の低下による悪循環

就職市場としての魅力の低下 = 低価値化

全体会Ⅱ-当日資料

～ 医療的ニーズのある障害児者の地域生活維持の問題
低年齢児の重症化 ・ 家族の高齢化 ・ 本人の重度化（要医ケア状態へ）

～ ニーズの個別化・多様化
→ 連帯しない当事者・家族 → 分断による弱化（政治に声が届かない）

③今後の展望 どんな法人になっていくのか？（拡大？縮小？現状維持？）

□ 基本スタンス

*制度が変わっても、安定的な雇用確保のためできる事を考えていく

～ 措置（安定） → 契約（不安定）

*社会ニーズに応える（社会福祉法人の責務として）

□ 事業展開・・・ *知的障害・発達障害児者の通所（放課後デイ・就労支援）
= 安定収入確保

*障害者グループホームと地域共生型事業

□ 施設・環境整備・・・ 施設老朽化による整備
職員用スペースの保障

□ 雇用関係・・・ 人材確保のためのしくみ

職員募集のありかたの検討・・・ 宣伝 ・ 雇用条件

□ 事業推進のためのしくみ * 連携・連動・情報の透明化・運営参画のしくみ（各種委員会）

* 業務の効率化

* 広報

□ 財政・・・ 経費（投資か？浪費か？）の検討 → よく考え・よく使う

人件費増の対策（給与表の見直し & 手当関係の見直し）

□ 職員育成（プロ集団として）・・・ 人材 = 人財 人災や人罪になってはいないか？

*各種委員会への参画

*職員育成のシステム化（OJT・OFFJT）

働かせながら[教育訓練](#)する方法。実際の仕事をしながら指導するので、実地の教育になり身につく利点がある。

[セミナー](#)など仕事を離れての教育に比べ、直接仕事にも貢献することになる。

セミナーや教室で研修する方法を [OffJT](#)(オフ・ザ・[ジョブ](#)・[トレーニング](#))という。

* チームアプローチ・チームワーク

おわりに

今年一番大事にしたい 職員に求める事

コミュニケーション（言葉）を大事に（プラス思考でね）！！

自分の事に置き換えて考える伝える習慣を → 「差別」は身近な所からはじまる

*法人職員として節度ある 利用者とのコミュニケーション

*利用者の前ではみんなが一支援者である

*よく考え・よく話し合い・平和に解決する

*榆の会で働くことが 自分の人生を豊かにする事になってほしい（出会い・経験・知識）

みなさんは、どんな人生にしたいですか？

言葉は運命になる

- ◎ 思考に気をつけなさい、それはいつか言葉になるから。
- ◎ 言葉に気をつけなさい、それはいつか行動になるから。
- ◎ 行動に気をつけなさい、それはいつか習慣になるから。
- ◎ 習慣に気をつけなさい、それはいつか人格になるから。
- ◎ 人格に気をつけなさい、それはいつか運命になるから。
(マザーテレサ)