

みんなが平等で成熟した社会へ

パリパス Pari Passou

NPO 法人 よつ葉福祉会 広報誌

祝! 創刊!

2018
vol. 1

Pari Passou vol. 1 2018年4月15日発行

NPO法人 よつ葉福祉会



特集

よつ葉福祉会 理事長インタビュー

事業所のこと ①てんとう虫 ②ソプラス
まちのこと 車椅子でいく! 道の駅「くしがきの里」
まちのこえ 実習生受け入れレポート「介護老人保健施設 アメニティかつらぎ」
福祉資源のイロハ 障害者の法定雇用率について

経営理念

1. 私たちは、いかなるときでも利用者の尊厳と人権を最優先し、常にサービス提供の質の向上を目指します

2. 私たちは、常に「謙虚さ」「誠実さ」「丁寧さ」を心がけ、職員同士が共に人間的な成長ができる仲間づくりを目指します

3. 私たちは、福祉的課題を解決し、利用者の住みやすい地域づくりに貢献することを目指します

わたしたちの事業所紹介

生活介護事業

てんとう虫

主に重度心身障害の方や重度知的障害の方に多く利用いただいている生活介護事業所です。社会の中での役割を獲得し、成長や生きがいにつながるよう就労活動をしていることが事業所の特徴です。



放課後等デイサービス事業 リーベリー

「でいっちゃ」と「ソプラス・リーベリー」を統合した新たな放課後等デイサービス事業所です。子どもたちが生活に必要なことを集団で経験し、放課後活動の所属場所となるように支援しています。



居宅介護等事業

訪問介護等事業

移動支援事業

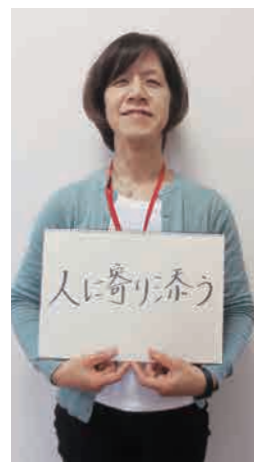
ヘルパーステーションひと葉

障害のある方や高齢で介護が必要な方が地域で生活する上で、家族や本人だけでは困難なことにに対し、自宅での家事や日常生活における支援、外出のお手伝いなどを行っています。



就労移行支援事業 就労継続支援B型事業 自立訓練事業 相談支援事業 ソプラス

社会の中で役割と居場所を得ることで、成長や生きがいにつながる働き方を提供することを目指しています。障害のある人の「働く」という領域から事業を通して発信し続けていく地域づくりを行っています。



生活介護事業

就労継続支援B型事業

らぼとび

平成30年7月に新たに開所する事業所です。地域で誰もが当たり前に「働き・暮らせる」社会を目指し活動していきます。



介護人材育成事業 ケアスクールひと葉

地域での介護人材をより多く育成することと地域の福祉力向上に貢献することを目的とし、介護職員初任者研修等の養成研修を実施しています。

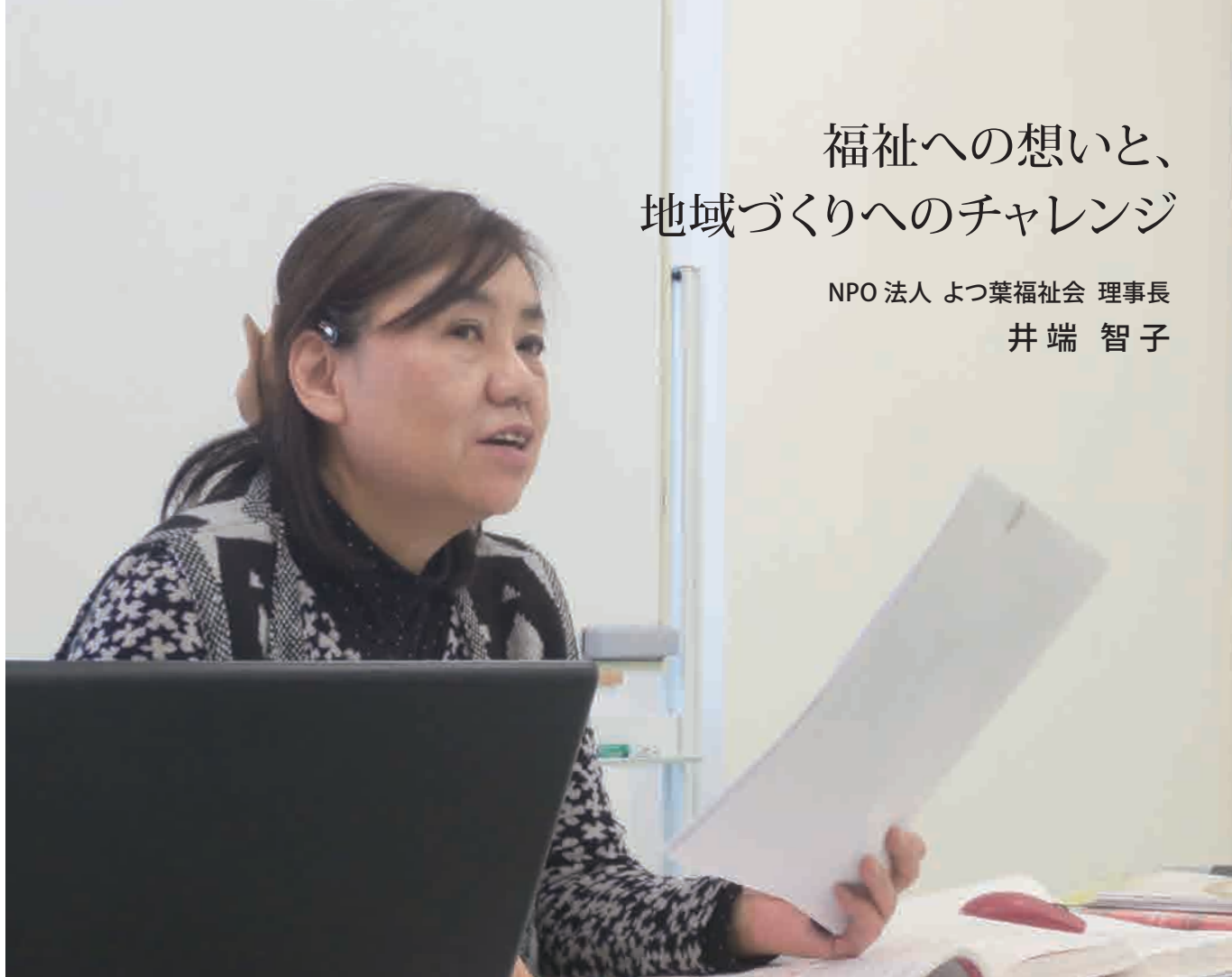


よつ葉福祉会 経営方針(ビジョン)

高い倫理観に基づく経営理念と、法人全体が一体となった運営こそが福祉サービスの真髄であり、社会から期待される役割です。
地域で福祉的課題を持つ人たちの基本的人権を尊重し、その人の生活の質を高め、自己実現ができる地域づくりに向け地域システムの変革を進めます。



●発行：NPO 法人 よつ葉福祉会 〒649-7174 和歌山県和歌山市佐野 677-1 ☎0736-22-3271 <http://yotsuba-hukushikai.or.jp/>
●編集長：井端 郁人 ●制作：株式会社 Crop 〒641-0021 和歌山県和歌山市和歌浦東 4 丁目 3-19
●ご意見やお問い合わせは jimukyoku@yotsuba-hukushikai.or.jp へお寄せください

福祉への想いと、
地域づくりへのチャレンジNPO 法人 よつ葉福祉会 理事長
井端 智子

福祉の仕事をするきっかけ

福祉業界で仕事をするようになり、あつという間に35年が経ちました。措置の時代から契約の時代へ、福祉業界の大きな変化の中で今自分にできることを模索しながら夢中で進んできたように思います。福祉とは「誰もが幸せに暮らせる」ことだと思ったことがきっかけで、この仕事をするようになりました。

高齢者介護への思い

同居していた祖母が認知症になり、体の弱かった母は病院への入退院を繰り返しました。当時、仕事と子育てをしながら祖母の介護、母の病院への付き添いをしていた私は、子どもの保育所のようにお年寄り(祖母)を昼間だけ預かってくれるところがあればいいのと思いました。私のように思いながら日々介護をしていた人も多かったのではないのでしょうか。現在ではあちらこちらにデイサービスセンターができ、介護負担も軽減されてきています。困った時に誰かが助けてくれれば切り抜けられる、人生の中でその時だけ助けられることにより自分の生活を犠牲にしなくてよくなるのに、そんな思いで生活している人がたくさんいるのではないのか？ そんな

な思いを持ちながら、まずは高齢者福祉施設で働きました。

祖母の認知症が発症したことや、母が腎臓機能障害による人口透析を行っていたこと、徐々に認知機能が低下して行き、最後に硬膜下出血で他界したこと。それから後には、父が右足の大腿骨頸部骨折し入院、退院前に病院内で再び左足の大腿骨を骨折したことがきっかけで入院生活が長くなりだんだんと認知機能が低下していき介護が必要になったことなどは、私が介護について深く考えるきっかけになり、自分の人生に大きく影響を与えました。一生懸命頑張って家族のお世話をしても自分だけではどうしようもないとき、「専門職を頼っていいよ」「相談に乗るよ」と言えるようになりたい。「自分の介護経験が多くの人の助けになればいいの」との思いがわいてきました。

障害福祉サービスとの出会い

新聞を見ていた主人が「〇〇園職員募集してるなあ」と一言。何気なく新聞をのぞいてみると、指導員1名、調理師1名の募集が出ていたので応募することにしました。障害者福祉施設で働き始めた私でしたが、障害者の方の特性や支援方法など全くわからない状態

態でした。そんな中支援をしていくには、障害特性を理解するために学習していかなければならないと感じた私は、自分の時間の許す範囲で学習会や研修会に参加したり、資格を取るための学習をしたりしました。障害のある人の持っている力をもっと生かした支援ができないものか？ 障害があっても成長し続けている一人の人としてその成長の手助けをしたい。障害者の人が就労するうえでネックとなっていることは何なのだろう？ 障害者・高齢者支援を包括的に支援していくためには・・・そんな思いを課題ととらえ、13年前にNPO法人よつ葉福祉会を設立しました。

材が無ければ福祉業界は成り立っていきません。そのうえ、それらの人が専門的知識を身に付けている必要があります。一人でも多くの人が福祉業界で仕事をしたいと思ってもらえるように福祉のイメージを変えていくことも大切なことだと考えています。現在は、一人でも多くの人が介護に携わることができるよう研修の講師をしています。また障害のある人が「支援される立場から支援する立場に」なれるよう障害者の人の介護職を養成する訓練も行っています。

よつ葉福祉会設立より

「誰もが幸せに暮らせる」地域になればいいのにとの思いで、福祉業界で仕事をするようになった当初の考えを忘れずに障害者・高齢者の支援にあたりと同時に、支援の専門性を深く考えるようになってきました。福祉業界の人材を育成していかなければ専門的な支援はできません。制度がいくら整備されても、そこで働く人



今後の展開に向けて

2025年、団塊世代の人が後期高齢者になる時代はすぐそこに迫ってきています。そして第二次ベビーブーム(団塊ジュニア)が65歳になる2040年問題を見越した人材の育成が必要になってきます。現在は、海外からの介護職員に頼ることも必要になってきていますが、できるだけ多くの地元の人が福祉業界で働いてくれればうれしく思います。

「自立に近づけ」「未来につなげる」をスローガンに地域に根差したよつ葉福祉会となるよう、職員と共に12年間活動してきましたが、10周年をきっかけにより飛躍をしていくため法人の理念を見直すことにしました。そしてまず、法人の「経営理念」を明確にし、同時に「行動指針」を作成しました。この行動指針は職員が、今のよつ葉福祉会に必要なこと・職員全体で気をつけていこうと思ったことを指針にしました。このように「利用者の尊厳・人権を最優先したサービス」「常に自己研鑽し職員同士が共に成長できる仲間づくり」「利用者の住みやすい地域づくり」を経営理念に現在は50数名の職員と共に毎日自己研鑽に励みながら活動しています。これから20年、30年と経過していく中

Profile

●団体役員歴(現任)
一般社団法人 和歌山県介護福祉士会 会長
公益社団法人 日本介護福祉士会 代議員
社会福祉法人 愛光園 評議員
一般社団法人 認知症支援協会 理事
和歌山県福祉人材センター運営委員

で、自分に今できることを模索しながら、利用者さんの成長に合わせて私たち職員も一緒に成長していきたいです。そして当初からの思いをいつまでも持ち続け「誰もが幸せに暮らせる」地域づくりに精一杯取り組んでいきたいと考えています。障害を抱える人・高齢者・そして社会的な生きにくさを感じている人達と共に自分たちも成長していきたいように歩んでいきたいです。「何でも相談できる」「楽しく生活していける」「みんなと交流できる」そんな地域づくりを目指し、当法人がその地域の基幹となるよう努力します。

まだまだ未熟なよつ葉福祉会ですが、職員一同、連携し、前向きに「丸」になって取り組んでいきますので、皆様方におかれましては、今後共ご支援、ご鞭撻いただきますようよろしくお願い申し上げます。

経営理念に基づく実践



ソプラスでは週に一回、職員が経営理念について行動評価を行い、朝礼で報告しています。また月に一回、経営理念を意識して取り組んだ行動について会議で報告しています。

理念には「利用者の方の人権擁護」、「職員同士のチームワーク」、「地域の福祉的課題に対する貢献」の3つが盛り込まれています。毎週の行動評価では、理念を基にした10カ条の項目（理念の10カ条）について、具体的に取り組んだ内容を、自分の行動の例を挙げて報告します。

これにより、いつもの支援が理念に沿っているかどうか改めて考えられます。また、他の職員の振り返りの中に良い行動があれば、皆で取り入れるようにしています。行動を細かく振り返ることで、普段何気なくできている良い行動に気付けるようにな



副所長 谷 亜矢子

りました。

毎月の取り組み報告では、職員一人ひとりが理念に対してどのように行動したか発表します。始まった当初は利用者さんへのサービスに対する報告が多かったのですが、最近では職員に対する気遣いや近隣にお住まいの皆さんや地域の機関、お店についての報告も増えてきました。「私たちは地域の皆さんに様々な面で支えていただいているんだ」とより実感できています。道路清掃時に地域の皆さんから声をかけていただいたり店員さんや駅員さんなど多くの皆さんから配慮いただいたりすると、私たちが活動しやすい環境を整えてもらっていると感じます。今後はそのような気付きを普段の業務の中でどのように生かしていくか、もっと検討していきたいです。

事業所②

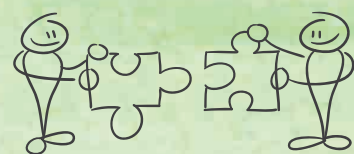
ソプラス



わたしたちの
取り組み

事業所の コト

よつ葉福祉社会が存在するのは法人自体のためではなく、法人自らの機能を果たすことによって、社会、コミュニティ、個人のニーズを満たすためにあります。経営理念に基づいた私たちのビジョン（経営方針）を達成するため、存在価値を高めるため、経営理念や行動規範を大切に、日々振り返りを行っています。



事業所①

てんとう虫



所長 藤本 照子

てんとう虫では経営理念を全職員に浸透できるよう、29年度は次の内容で取り組んできました。

- ①毎朝朝礼にて理念の10カ条を参加者全員で唱和を行い、その後、理念達成10カ条に対して具体的な取り組みを一人ずつ発表
- ②毎月のてんとう虫会議でも参加者全員が理念の10カ条を唱和し、その後、人権侵害の事例を伝達

理念を唱和するだけで理念が浸透するわけではありませんが、「私たちは何のために働いているのか」の確認が必要です。10カ条の唱和によって、業務を行う上で「何を大切にしないといけないか」意識して業務に取り組んでいます。また、職員それぞれが一日何を意識して支援するのか発表することで、それぞれが自分の行動

について考えられています。

利用者の送迎業務を担う職員も多く、全職員が毎回朝礼に参加するのは難しいです。けれど、参加できない職員の取り組みを他の職員が報告してくれるなど、自然にフォローし合える関係になりました。

一方で、今後の課題は全職員に理念を伝達できるようにすることです。業務の中で職員がそれぞれにどうすべきか判断しなければならない場面が多くあります。そんな時、誰しもが法人の経営理念に立ち返って考えられなければいけません。全職員が参加する毎月の会議では10カ条の唱和に加え、「こういった行動は人権侵害にあたる」などの事例を伝達し、普段の支援について確認しています。今後も全職員が理念に基づいた業務にもっと取り組める体制を作っていきます。



福祉資源の イロハ

平成 30 年 4 月 1 日から 障害者の法定雇用率が引き上げられました

平成 30 年 4 月より精神障害者の雇用が義務化されます。
それにともない、障害者雇用率の算定基礎に精神障害者が加わり、
「障害者雇用の促進等に関する法律施行令」が改正。
平成 30 年 4 月 1 日より施行されました。

改正内容 /

1

精神障害者の 雇用が義務化



2

企業における障害者雇用率は 2.3%に引き上げ

引用：https://plus-handicap.com/news/2017/06/14/8569/

ただし、経過措置として、しばらくの間は、
民間事業者における障害者雇用率は
2.2%となります。
平成 33 年 4 月までには、
更に 0.1%引き上げとなります。



3

障害者の 雇用状況報告義務を負う 事業主範囲の変更

経過措置適用期間：
常時雇用する労働者数が 46 人
以上の民間事業主が対象

経過措置廃止後：
常時雇用する労働者が 44 人
以上の民間事業主が対象



4

障害者の 雇用状況報告義務のある 事業主に求められること

- ・ 毎年6月1日時点の
障害者雇用状況を
ハローワークに報告
- ・ 障害者雇用推進者を
選任する努力義務



(注) 次の点については変更はありません

- 障害者雇用納付金および障害者雇用調整金の額には変更はない。
- 障害者雇用納付金の支払い義務の発生する事業主の範囲については変更なし。
(常時雇用する労働者数が 100 人超の事業主)

まちのこと

① 車椅子で行く！“くしがきの里”



「てんとつ虫」でお仕事を
がんばられている廣田陽介さん
と、車椅子で道の駅へ

くしがきの里の敷地は細長く、そ
れに合わせて三つの棟が並んでいま
す。長い回廊で繋がっていて、雨の日
でも心配なく車椅子で移動できます
(駐車場からは屋根がありません)。
松を使った木造平屋の建築物は、周
りの景観ともよく馴染んでいます。
物産販売の建物は、車椅子でも問
題なく通路を進めます。並んでいる
商品は地元農作物だけでなく、泉佐
野漁港直送の鮮魚販売、手作り小物
など種類も豊富。食材のレシピなど
嬉しいサービスも用意されています。
「いろんなものが見られて楽しい」
と廣田さん。車椅子でも買い物が楽
しめます。お土産も売っているの
で、ちょっとした観光気分。ウキウキし
ますね。

イトインコーナーにはキッズス
ペース。授乳室にはおむつ交換台や
湯沸かし器も設置されています。
一通り店内を見たら、隣の棟へ。
香ばしい匂いは、焼き立てパンの「小
麦処福みみ」さん。こちらの通路も
車椅子で回れる幅です。「パン屋さん
には、めったにこないから」という
廣田さんは、おいしそうなおパンの中

■DATA

道の駅「くしがきの里」
(かつらぎ町滝 53-1/0736-25-0088)

- 物産販売施設 9:00-17:00
定休日：月 2 回水曜 (不定期)
- 小麦処福みみ 10:00-17:00
定休日：水曜
- ダイドコロフクミミ 9:00-17:00
定休日：水曜

からクリームパンを購入。実は私
も「大入りクリーム」というPOP
にやられてしまいました。1 番人
気は塩パン、2 番人気はあけパン
(各 120 円) だそうです。
そのお隣はレストラン「ダイドコ
ロフクミミ」さん。「小麦処福みみ」
さんの姉妹店です。もちろん車
椅子でも大丈夫です。平日のランチは、
パン食べ放題ドリンクバーがついて
大人 1200 円。朝は 9 時からモー
ニング (600 円) もあるので、
どの時間帯に來ても楽しめますね。
ソフトクリームも見逃せないおいし
さですよ！
回廊を反対側に進むとトイレで
す。オストメイト用の設備がある
広くて清潔な多目的トイレもあり
ます。ぜひ、皆さんも足を運んで
みてください。

まちの こえ

実習生の受け入れ先にインタビュー！

医療法人 志願会 介護老人保健施設 アメニティかつらぎ

実習生の受け入れ協力をしてくださっている、
まちの施設にご意見をうかがいました。そのお話を通じ、
職場実習の“本当のところ”をお伝えします。

Q 実習を受け入れて
みてどうでしたか。

A 一生懸命働いてくれている印象です。担当してもらっている作
業は簡単なものではありませんが、休まれるととても困ってしま
います。それくらい助かっているんです。本人さんが清掃や、コ
ップ洗い等をしてくれることで、現場のスタッフは利用者さんに
接する時間が増えます。
礼儀もしっかりしていて、あいさつも大きい声でしてくれま
す。困った時やしんどい時は自分から SOS を出してくれるの
で、しんどくなる前に事業所として対応が出来るので助かって
います。

Q 障害者雇用について
どう感じますか。

A 障害がある 障害がないに関係なく、同じ目標(法人としての目
標に向かっている)に働ける人かどうかが重要だと感じています。
また、ジョブコーチや「ソブラス」のスタッフが本人の代弁を
してくれたり、会社と本人を繋ぐ役割をしてくれているので、
大変助かっています。本人の「働く」意志を連携して支えること
ができていますので、良かったです。

Q 今後も実習の協力は
してもらえますか。

A 協力させてもらいます。施設だけでは
なく、同系列の施設でも実習等の協力を
させてもらえたらと考えています。
ご協力ありがとうございます。
今後共々よろしくお願いいたします。

