

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

2023
vol. 12

Pari Passou vol. 12 2023年10月15日発行

よつ葉福祉会からのお知らせ

暮らし応援センターシアフル

「一人暮らし体験」

シアフルでは、地域生活における相談・支援を行っています。そのなかで、将来の暮らし方の選択の幅が広がるよう、よつ葉福祉会と利用契約のある人を対象に、一人暮らし体験事業を行っています。利用後は、一人暮らしを進める人、グループホームを選ぶ人、何度か一人暮らし体験を繰り返す人など、将来の暮らし方を考える機会になっています。

☎ 0736・22・3281

ソプラス

【四邑公民館清掃作業】

令和5年4月より、四邑公民館内の清掃作業をかつらぎ町から委託され、ソプラスの就労移行支援の利用者が日々清掃業務に取り組みれています。事業所以外の場合で仲間と働く経験は、先の就職においては非常に意義のあることです。日頃から、公民館を管理されている皆様から「今日もお疲れ様」「キレイにしてくれて助かります」などの声をかけていただけることで、利用者の方の意欲向上にも繋がっています。

☎ 0736・26・7281

ケアスクールひと葉

【離転職者等職業訓練】

「1つの訓練で2つの資格が取得できる介護初級科・橋本②」と和歌山県の委託を受け離転職者等の方を対象に職業訓練を実施します。

訓練期間は、令和5年11月21日（令和6年2月20日までの期間で、土、日、祝日は休みです。研修内容は、基本的な介護業務を身に付ける「介護職員初任者研修課程」と、障害者の方の外出移動時に支援ができる「同行支援従業者養成研修一般課程」の講習です。修了すれば2つの資格を取得することができます。（受講料は無料ですが、テキスト代が必要です。）詳しくは、ケアスクールひと葉までお問合せください。

☎ 0736・22・1730



てんとう虫

「まちなみの駅みにたに 公衆トイレ清掃作業」

かつらぎ町から委託を受け、令和4年11月からてんとう虫の生活介護事業にて、「まちなみの駅みにたに」の公衆トイレ清掃作業を行っています。生活介護の利用者にとって、限られた地域との交流を広げる意味でも、事業所外での作業はとても良い機会となっています。公衆トイレを利用する方々から、「ありがとつ」と温かい声をいただくこともあり、大変励みになっています。

【愛護会 受賞式】

この度、てんとう虫の利用者と職員で構成している「笠田県道愛護会」が国土交通大臣から感謝状を授与されました。和歌山県では7年ぶりとなる受賞です。

「笠田県道愛護会」は、法人設立後、間もない平成19年に地域への貢献や交流を目的として発足しました。

愛護会活動は月に一度、笠田駅前の商店街通りの清掃を行っています。当日の活動メンバーを決める際は、「行きたい」という声が多く、また日が近づく「もうすぐ愛護会やな」と心待ちにしている方もおられます。

和歌山県庁での表彰後は、わたしたちの活動拠点である、かつらぎ町へも報告させていただきます。

長年、地域活動を続けてきた成果がこの受賞につながりました。これからもより一層、活動を発展させていきます。この度は、本当にありがとうございました。

☎ 0736・22・1730



特集

深刻な経営課題に向き合う～新たな挑戦～

法人のコト それぞれの働き方で、日々元気に業務に取り組む職員を紹介
まちのこと 訪問美容室を活用中
まちのこえ インタビュー「株式会社 ふる一つふあーむわかやま」
福祉資源のイロハ 相談支援専門員の質の向上と育成

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

●発行：NPO 法人 よつ葉福祉会 〒649-7174 和歌山県伊都郡かつらぎ町佐野 677-1 ☎0736-22-3271 <http://yotsuba-hukushikai.or.jp/>
●編集：井端 郁人 ●制作：株式会社 Crop 〒640-8035 和歌山県和歌山市万町 4 ニューチャービル 2F
●ご意見やお問い合わせは jimukyoku@yotsuba-hukushikai.or.jp へお寄せください

深刻な経営課題に向き合う～新たな挑戦～



少子高齢化が進む中、どの業界も働き手不足が深刻です。
よつ葉福祉協議会では、より良い人材育成を目的に、新たな体制を整えるための一歩を踏み出しました。

「学びを実践に活かす」有効な方法であるといわれています。

これらの経過と実態を踏まえ、**よつ葉福祉会では、法人内にスーパービジョン体制を確立させ、スーパービジョンを柱により良い人材育成を目指すこと**にしました。私たちが支援を実践するにあたり、「やらなければならないこと」「やってはいけないこと」といった道徳や倫理が基礎となり、そこから導かれる「何を重きにおくのか」「何を大切に考えるのか」といった、私たち支援者の価値が非常に重要となります。この**スーパービジョンは社会福祉従事者としての視点（価値や倫理）から実施されるもの**です。私たちは、これらをベースとしたうえで、「よつ葉福祉会として大切にしているもの」を加え、「社会福祉の価値」と「法人理念」の両方の視点から実施することになりました。



法人の経営理念や倫理行動規範、コンプライアンス規程などから法人職員としての価値

■人材育成到達度基準

	評価軸（レベル1～4まで、4段階でそれぞれ設定）
パート	人権／洞察／信頼関係／コミュニケーション／コンプライアンス
キャリアアップパート	意欲／知識・技術
正職員	連携／リーダーシップ／チームワーク／社会福祉活動
主任	成果／ケアマネジメント／ソーシャルアクション／人材育成
所長	人材管理／事業方針／事業所運営
統括所長	財務／組織体制／ビジョン／経営責任

を抽出し、法人の求める人材像の基準を設けました。パート職員や正職員、管理職、監督職など、それぞれの階層に応じてレベル1から4の4段階の到達基準を示し、各職員がそれらを基にスーパービジョンを受けられるような仕組みです。



スーパービジョンにはさまざまな種類や方法があります。どの方法を用いるのか、何を大切にすべきなのかなど、法人内でも時間をかけて検討しました。上司が部下を支え、職員を職員が支え、私たちの職場において「支え合う最善のスーパービジョン」となれるように、職員みんなで取り組んでいくことになりました。

昨今、私たちの社会福祉業界のみならず、さまざまな業界で働き手が不足しています。人手を確保することが難しい社会情勢のなか、社会福祉における高い専門性を有する人材を育成することは、極めて難しく最も重要な経営課題といえるかもしれません。

元来社会福祉事業者は、高い志を持つ人材を確保することや、高い専門性を有する人材を育成する環境を作ること、そしてその人材を定着させることは、社会福祉事業者の社会的責任であるといわれています。よつ葉福祉会では、研修の機会を確保し学びの場を創出してきましたが、それらは人材育成とは異なるフレームのなかで、研修という名のもと、研修や交流といった「会」に主眼していたのかもしれませんが、社会福祉事業者として社会的責任における人材育成への不覚と、人手不足が相まって、人材育成の難しさが表面化されているように感じます。

eラーニングや社内外の研修、OJTなど社員教育や人材育成にはさまざまな方法があり、それらをどう活用し、どのような教育や育成をしていくのか、法人としての人材育成に関する方針と計画を維持する

画が必要になります。どのような優れた研修を受けたとしても、研修内で得られた知識がその後の実践に活かされる可能性は数パーセント程度でしかないといわれています。

私たちは、社会福祉従事者として「社会福祉援助」という考え方やその方法・技術を用いて実践をします。ご本人への直接的な支援や地域の理解促進への働きかけ、地域で暮らしやすくするための新たなサービスを開発することなど、援助実践の基盤となるものがこの社会福祉援助技術の考え方です。この考え方に関連する技術として「スーパービジョン」という方法があります。**スーパービジョンは、スーパーバイザーと呼ばれる支援者が、スーパーバイザーと呼ばれる指導者から教育を受ける過程を指し、近年、国や全国各地でこのスーパービジョンによる人材育成の方法が推奨されています。また、さまざまな研究のなかでも、援助実践の質の向上とそれらを維持する**



ためには、質の高いスーパービジョンが、

スーパービジョンとは何か、法人として何をを目指すのか、職員として職員をどう支えていくのかなど、まずはスーパービジョンの仕組みと体制について研修を実施しました。上司と部下が一对一でスーパービジョンを実施する方法（個別スーパービジョン）や、各事業所で一人の職員の抱える問題をみんなで考えていく方法（グループスーパービジョン）を始めました。理想的な高度で質の高いスーパービジョンを実施することが望ましいのかもしれませんが、それを実施するためには長期にわたる準備期間が必要になることや、私たち職員に相応の知識と技術が備わっている必要があります。

よつ葉福祉会では、決して高度なスーパービジョンではないですが、**現実的に実施継続できるスーパービジョン体制を確立**できるよう、「なんとなく理論と方法が理解できること」を今年度の目標に設定し、より良い人材育成・人材定着を目指し、新たな挑戦に踏み出します。

それぞれの働き方で、 日々元気に業務に取り組む 職員を紹介します！

まずは
1人目

てんとう虫

【担当】生活支援員

おあた まみ
太田万味さん



太田さんは、周りが元気になるような声掛けや気配りが素晴らしく、てんとう虫にはなくてはならない存在です。



太田さんの主な業務は、お弁当屋さんに納品する野菜の皮むきなどの下処理を、利用者さんと一緒にを行っています。太田さんはキャベツの千切りがとても早く、バランスのとれた大きさに切るのが得意で大活躍しています。

また、余暇活動の担当もしています。太田さんの思いとしては、利用者さんの気分転換も

ありますが、昔を思い出せるような活動を考えたり、折り紙やちぎり絵など手先を使う活動を、利用者さんに応じたさまざまな視点から考え取り組まれています。

そんな太田さんは利用者さんの体調や気分を知っておくことが大切と話され、利用者さん一人一人に声をかけることを意識され、その人に合わせた接し方を考えられるように心掛けていているとのことでした。

太田さんは自分の事を、「人見知り」「会話にはあまり自信がない」と話します。ですが、意思疎通が図りにくい方や、自分の気持ちをうまく伝えられない方が、太田さんだけには話せるようになったり、太田さんがいないときに探したりするほど、利用者さんからはすごく信頼されています。

これからは、「初心を忘れず、いろんな方に喜んでもらい、楽しんでもらえるようにがんばりたいです」と話すてんとう虫の太田さんでした。

それぞれの利用者さんに合わせたコミュニケーションができ、とにかく誰にでも優しい人なんです。

森下さんの業務は幅が広く、生活支援としては、通所される利用者さんの体調や気持ちを確認したり、作業活動の支援や余暇活動も行っています。

ジョブコーチとしては、ソプラスから一般就労



わたしたちの
取り組み

法人の コト

よつ葉福祉会では正職員やフルタイム勤務、短時間勤務の職員も、それぞれの働き方で日々、大活躍しています。今回は、さまざまな働き方の中で、短時間勤務としてがんばっている職員を紹介します。普段どんな業務を行っているのかを探っていきたいと思います。それでは、どうぞ！



された方への支援をしています。企業訪問や困っていることがないか等の確認を行い、職場内での人間関係の調整や企業との連携を図り、利用者さんにとって働きやすい環境づくりをしています。

就労定着支援員としては、就職された方が6か月継続した後の支援を行っています。職場に訪問して担当者から話を伺ったり、本人から困っていることがないか確認をしたり、職場との連携や調整を図りながら、長く働き続けられるための支援を行っています。

森下さんは、よつ葉福祉会で定期的に行わ

れる研修や勉強会を業務で活かすことに加え、知識が高まることで自分自身を見つめ直したり、自分が苦手なことの理解ができたりすると話す、ストイックな面も持ち合わせています。

利用者にとって、「安心」してもらえる・「相談して良かったな」と思ってもらえたら大変うれしいですと話す、森下さんでした。



3人目

ソプラス

【担当】就労支援員

きたがわ ゆき
北川友紀さん



北川さんは、よつ葉福祉会が実施する「介護職員初任者研修課程」を修了し、そのまま入社されました。

北川さんの主な業務は、事業所内での作業支援や施設外就労の担当をしています。施設外就労先の企業との調整やハローワークへの同行、職場見学や職場実習の支援も行っています。まだまだ経験は少ないですが、就労支援の業務を熱心にされています。

北川さんはこれまで福祉関係の仕事に就いたことはなく、今の業務が初めてです。そんな北川さんが福祉の仕事に就こうと思われた

のが、自身が医療や福祉の機関を必要とする機会があり、お世話になった経緯があったとのことでした。今度は自分がなにか役に立ちたいと思い、この仕事を選ばれました。初めての仕事ばかりで大変な面もありますが、利用者さんが挑戦する姿を間近でみられ、やりがいを感じられています。

北川さんは自らの経験から、しんどい時に受け止めてくれたり、共感をしてもらえる存在に感謝の気持ちがあり、利用者さんにもそう思ってもらえるような支援者を目指し、日々がんばっています。



皆さま、これからもどうぞよろしくお願いします！

今回は相談支援専門員の 質の向上と育成について取り上げます

サービスを利用するときに、相談支援事業所が作成する計画（サービス等利用計画）がより良いものになるように、相談支援専門員自身が振り返り、検証していく取り組みが始まりました。



利用者さんのより良い暮らしを実現するために「サービスが計画通り実施されているか？」の振り返りや検証を行っています

福祉サービスを利用する方には、相談支援事業所が作成する計画（サービス等利用計画）が義務付けられています（一部セルフプランを除く）。国が策定している障害福祉計画（第6期）においては、それぞれの地域の相談支援体制について検証・評価を行うこととされています。

この相談支援体制とは、サービス等利用計画を作成する相談支援事業所や基幹相談支援センターとよばれる「暮らしやすいまちづくり」を進めていく機関などの仕組みをより良いものにし、そこに従事する相談支援専門員の資質向上や育成をしていくことです。

また、各相談支援事業所の質の向上や公正・中立性を高めるために、福祉サ-

ビスを利用するときに作成された計画が、計画通りに支援が行われているかを確認する「モニタリング」の結果を検証することが求められています。

そこで、橋本・伊都地域では、モニタリング結果の検証において、基幹相談支援センター職員と主任相談支援専門員が、圏域内の各相談支援事業所を訪問し、地域の相談支援専門員が、日頃の業務で感じている困りごとや疑問を検討し一緒に解決に向かう取

り組みが始まりました。



橋本・伊都地域の
基幹相談支援センターとしての活動

当法人では橋本・伊都地域の1市3町から、暮らしやすいまちづくりを進めていく基幹相談支援センター事業の委託を受け活動しています。その業務の一つとして、橋本・伊都地域の各相談支援事業所の支援力向上やバックアップを行い、モニタリ

ングの結果を検証し、福祉サービスを利用する方を中心とした支援を容易にし、地域で不足している資源や地域の課題を整備し、より良い暮らしが実現できるように取り組んでいきます。



まちのこと

⑪ 訪問美容室を活用中

岩出市の「ルアクル」さんによるヘアカットをグループホームで

私たちの生活で欠かすことのできないことのひとつが「ヘアカット」。身だしなみを整えるということはもちろんですが、かつこいい自分やかわいい自分、おしゃれな自分になり、日々の暮らしや働きが充実する一つの要因になることもあると思います。

マチフルではグループホームで生活する人の選択肢を増やし、自分に合ったヘアカットができるように「訪問美容室」を活用しています。

知り合いを通じて、岩出市にある「ルアクル」さんにグループホームへ訪問してもらい、利用者さんのヘアカットを依頼しました。



グループホームで生活する人のなかには、人と関わるのがとても不安な利用者さんもあります。理美容院へ行くとなると、いつもとは違う環境になり、すごくストレスを感じてしま

ます。そういった方は、自分の安心できる環境で髪をカットしてもらえるのですごくありがたい存在です。

ルアクルさんにカットしてもらった後の利用者さんは、「ホームで髪を切ってもらえてよかった」「スッキリした」とお話しされ、皆さん満足な様子です。

本人が希望する地域生活の実現をサポート利用者さんによっては、その店の雰囲気が好きで、遠くの馴染みの店まで通っておられる方もいます。また、料金が安い方が良い人は、近隣の低料金でカットをしてもらえるところに通っています。

私たち支援者は、その人が希望する地域生活を実現できるためにお手伝いをします。利用者さんの限られている情報や選択肢を広げ、それを決定できるようにすることも重要な支援です。「ルアクル」さん、今後ともよろしくお願ひします。



まちのこえ

インタビュー！

株式会社ふるーつつあーむわかやま

「らぼとび」からほど近いところにある「ふるーつつあーむわかやま」さんは、桃やいちご、柿などのフルーツ栽培や、ジャムやドレッシングなどの加工品を製造販売し、季節に応じてソフトクリームやパフェの提供もされています。今年5月に「らぼとび」の利用者が余暇活動でお世話になりました。

ピンクのコンテナにいちごと桃の大きな看板があり、車で通つてもすぐ目にとまります。事前に下見をさせていただきたいとお願いすると快く引き受けてくれました。代表取締役の田中啓友さんにお話を伺いました。



この地にいちごを栽培する時から、段差をなくし、障害のある人や高齢の人など、皆さんに来てもらいやすいように考えました。

店内はゆったりとしたスペースにソファや椅子をならべています。車椅子を使っている人がいちご狩りを楽しんでもらえるように作りました。

幅を広くしたり、地面をフラットにしたり、できるだけ車椅子の走行に支障がないようにしました。

ただ、快適なトイレは設置できていません。現在はスロープを手すりもないトイレが2ヶ所あるだけなので、段差を解消して、スペースの広いトイレを設置したいと考えています。