

横浜SSJニュース

第5・6合併号
2009年6月29日発行

発行：横浜SSJ
(特定非営利活動法人 横浜市精神障がい者就労支援事業会)
〒240-0023 神奈川県横浜市保土ヶ谷区岩井町53
TEL 045-711-8823 FAX 045-710-8481
発行責任者：理事長 菊地 綾子
編集：横浜SSJニュース編集委員会
印刷：ワークショップメンバーズ

横浜SSJ 第3回 総会開催



●総会報告 '09

5月16日(土)横浜SSJ第三回総会が波止場会館にて行われました。会員総数89名(正会員82名・賛助会員7名)、出席者35名と委託状出席31名の参加となりました。虫生玲職員の司会で始まり菊地綾子理事長の挨拶、来賓の横浜市健康福祉局障害福祉部障害企画課就労支援係長 国分忠博様、市議会議員ネットワーク横浜代表 杉山典子様よりご挨拶を兼ねてお話いただきました。菊地理事長からのご挨拶には、早いものでSSJを立ち上げて約3年が経った。当初は赤字覚悟のスタートだったが現在はなんとか経営としても成り立ってきた。これからも健全な経営を続けていくことが大切である、との話をいただきました。続いて国分様、杉山様からは現在過去最高の不況と騒がれているがそんな中でも引き続き精神障がい者が自立した生活を目指せる支援を行っていききたいとの内容をお話いただきました。それから議長に地域活動支援センター 百合の樹 磯優二郎様、書記に井上和職員・天野由香里職員が選出され審議に入りました。

第一号議案 2008年度事業報告では依田美保子施設長から就労支援事業(北部事業所・久保山事業所・戸塚事業所・脳血管医療センター事業所)と公園管理業務受託事業(財団法人横浜市緑の協会 常盤公園・東俣野中央公園・瀬谷本郷公園)の運営について、星野順平事務局長から障害者自立支援法多

機能型事業所【ジョブアシスト横浜（就労移行支援事業）・ワークショップメンバーズ（就労継続支援B型事業）】の運営について、他にも事業所における職場定着率や事業所から一般就労への人数など詳しい報告が行われました。

第二号議案 2008年度決算ならびに監査報告では菊地理事長より収支決算書各科目の詳細が報告され、大江基監事からは適正な会計であるとの報告がなされました。

第三号議案 2009年度事業計画では松本和世職員より就労支援事業所（先にあげた5事業所）の運営、及び障害者自立支援法多機能型事業所の支援体制（職員配置人数他）や事業活動計画・その他トライやジョブコーチを含む就労支援事業の説明が行われました。

第四号議案2009年度予算では菊地理事長より収支予算書各科目説明とともに事業支出にある利用者数減を仮定した予備費（約2ヶ月間の運営資金）と利用者増による作業スペース拡大の必要性にともなう事業所移転準備金について詳しい説明が行われました。

以上すべての議案について挙手による決議が行われ、全会一致で承認がなされ閉会となりました。

● 出席した感想

私は一般企業勤務を経て2008年5月に横浜SSJ北部事業所に所属し今年3月からワークショップメンバーズに異動、初めて総会に出席いたしました。総会前に行われた横浜SSJ・市精連合同研修会では新法事業へ移行した事業所（NPO法人みちくさみち・NPO法人あすなる・NPO法人都築ハーベストの会・当法人）の事業運営についての話は参考になり自分自身とても刺激を受ける内容でした。総会での決算・予算については理事長からの詳しい説明とともに、横浜SSJを立ち上げてからやっと健全経営ができるようになったとの言葉がありました。皆さんが私の想像できないようなご苦労の上、ここまで発展させてこられた横浜SSJで少しでも役に立てるよう微力ながら働いていきたいと思っております。最後に総会にご出席いただきました来賓、理事、関係機関の方々に心からお礼申し上げます。

ワークショップメンバーズ 荒木 美帆里



精神障がい者を取り巻く状況と 支援の方向性

横浜市総合保健医療センター 村上 裕輔

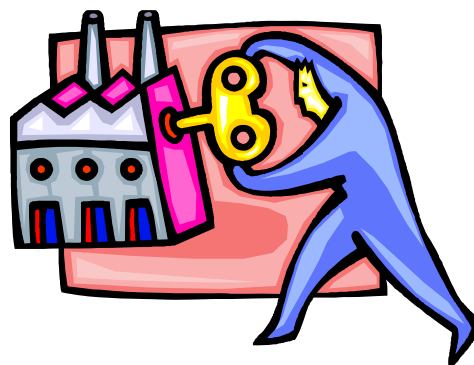
2006年の障害者雇用促進法の改正、そして同年秋の障害者自立支援法の施行を契機に、この3年、障がい者を取り巻く社会情勢は大きく変動し、その中で当事者の方はもちろんのこと我々支援者も戸惑いながら毎日を過ごしてきたように思います。さまざまな問題をはらみながらも、その一方で精神障がいを持つ方の就労に追い風が吹きつつあるのも実際のところ。そのひとつは、企業の精神障がい者雇用に対する意欲の高まりです。厚生労働省の調査によると、平成20年6月1日現在、全国の民間企業（従業員56人以上）において週あたり20時間以上の労働時間で雇用されている精神障がい者の方は5,997人（週あたり労働時間が30時間未満の場合は0.5人として算出）であり、前年度に比べ60%増加しています。この数字は知的障がい者の方、身体障がい者の方の雇用伸び率を大きく上回るものです。精神障がい者が雇用率の対象となったことが雇用の誘因であることはもちろんですが、それだけでなく、働く人たちのうつ病が社会問題として取り上げられるなど、

精神疾患に対する関心が高まってきたことも背景にあるようです。一方、週あたり20時間未満の労働に対しても新たな支援制度が昨年4月に設けられました。

「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」と呼ばれるもので、精神障がい者を1週間あたり10時間以上20時間未満の労働時間で雇用した企業に対して、対象従業員1人につき月額25,000円が支給される制度です。支給期間は最大12ヶ月で、支給期間内に20時間以上の労働へ移行することを前提としています。「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」は常用雇用の前の職場定着支援策ではありますが、精神障がいを持つ方の働き方として週20時間未満の短時間労働が雇用促進制度上認められたものであり、その点で大きな意味があります。

こうした動きの中で、私たち支援者も支援のあり方を改めて検証する必要があるでしょう。障がいのあるなしにかかわらず、人が仕事に就き職業生活を送るうえで、労働に対する価値観や意味づけが重要であることは言うまでもありません。当事者の方の就労に対する希望をていねいに汲み取りながら、その希望を具体化す

る支援をすすめること、また、「働くこと」を実体験できる場を用意し、その中で様々な経験を重ねながら働くことへの意味を培っていく過程を支えること、こうした姿勢が支援者に求められているのではないのでしょうか。私たちは今、当事者の何を支援しようとしているのか日々問いながら、当事者の方と向き合っていきたいものです。



市精連・横浜SSJ 合同研修

障害者自立支援法事業への移行と 事務局体制の強化

～新法事業へ移行した事業所の実践報告から～

研修 報告

5月16日、波止場会館にて市精連・横浜SSJ合同研修が行なわれました。

「障害者自立支援法事業への移行と事務局体制の強化 ～新法事業へ移行した事業所の実践報告から～」として、発題者はNPO法人みちくさみち 大平由子氏、NPO法人 横浜SSJ 事務局長 星野順平氏、NPO法人あすなる 浦島共同作業所 職員 河上恵三氏、NPO法人都築ハーベストの会 テラ都築 大津佳子氏の4名でした。

NPO法人 かつら工房は平成19年4月に小規模通所授産から就労継続支援B型事業所に移行し、地域活動支援センター サンライ

ズと2事業の運営を行なっています。事務局長が専従1名と2事業所兼任施設長が1名、かつら工房にはサービス管理責任者1名他11名の職員体制です。事務局長を専従で1名配置することで、経理や請求、給与社会保険関連の事務を担われ効率的な運営と利用者への支援の充実が実現されています。

また今年度は移転とそれに伴い両事業所のメリットを活かした運営を目指され、移転先ではこれまでのパン工房と新たに喫茶の運営をされるそうで地域の方々も楽しみにされていることと思います。

次に横浜SSJ ジョブアシスト横浜／ワークショップメンバーズの報告です。こちらにも多機能型事業所として管理者以下、常勤換算9名の職員体制となっています。しかし法定事業による事務量増加、支援業務との役割の明確化、さらに利用者へのサービスの質の更なる向上が課題であるといえます。しかし法内事業の利点である事業所会計への繰入・繰出しが可能であることによる事務局体制の強化がはかれ、法人全体の力の向上が可能であるといえます。あすなる会 浦島共同作業所は横浜市内で一番長い歴史をもつ作業所で今年で25年目を迎えます。平成19年10月に就労継続支援B型事業所に移行されました。平均通所者数が20名ということで横浜市補助金運営から1日何人という利用実績に基づく日払い報酬の訓練等給付による運営にかわってもこれまでとそう変わらない運営ができると考えたそうです。またあすなる会ではグループホームも1ヶ所運営しており、年間で2事業所合わせて600万円ほどの繰越金があり資金面では事業を展開しやすくなったということです。さらに今年度はグループホーム1ヶ所と日中活動の場1ヶ所新設し、デイサービスの憩うことのできる場の創出を検討されています。最後にグループホーム・ケアホームテラ都築からの報告です。平成19年3月に「通過型」のホームとして開所しました。1ヶ所のホームの運営の場合、管理者・サービス管理責任者・主たる世話人を1人の職員が担い、他世話人・生活支援員が配置されていても事務や体外的な業務を行ない1人職場という感覚の払拭が難しかったとのこと。一方で従来のホームと違い、個別支援計画書の作成をす

ることで単身移行への目的意識を利用者と定期的に確認し共有することができたところが良かったこととしてあげられていたところでした。また平成20年5月に2ヶ所目となる「永住型」のホームが開所され、利用者・職員とも増員となりました。このことにより職員数が増え、業務分担が可能になり日常生活支援・相談支援に時間をとることができるようになったことは大きなメリットであったと思います。特に受診同行や入院時の面会、緊急時対応などは入居者の方々にとって非常に重要な支援だと思っています。

今後、法内事業としては欠員発生時にスムーズに新規入居者を受け入れていくことが運命面で重要な課題となってきますが、空室損失を極力抑えるべく、待機者リストや日頃からの体験入居の受入れ、また今後ホームに入居をしたいと考える方や関係機関・地域への周知が必要とのことでした。

この研修に参加して、法内事業への移行に関する利用者、職員、また法人としての事業方針や事業への取り組み方を再確認する作業でもあるのだと感じました。また、作業所時代にはいろいろな人がいろいろな目的をもって利用する場であったという印象もあるのですが、法内事業というのはそれぞれの利用者が明確な目的をもって利用するサービスであり、事業者としても提供するサービスに特色を出していく努力が必要であろうと思いました。

様々な問題を含んだ障害者自立支援法施行から3年が経過し、まだまだ分らない部分、見えない部分も多いのが現状です。各法人が横のつながりを密にして地域の中で連携していくことが重要ではないかと感じました。

TOPICS

障害者自立支援法 施行3年後の見直し

障害者自立支援法は、平成17年郵政国会の混乱の中で成立し、平成18年に本格施行されましたが、利用者にとっては、サービス利用料金の1割を一律、応益負担しなければならず、事業者にとっては、1日の施設利用者数による「報酬日払い制度」と多くの課題を含んだかたちでのスタートとなりました。当初より、国は施行3年後に見直しを行うとの方針を示していましたが、施行翌年には同法の抜本的な見直しに伴う緊急措置（事業者経営基盤の強化と利用者世帯単位の見直し）を決定、そして、この4月に「障害者自立支援法3年後の見直し」として大幅な改定が実施されました。本見直しでは、利用者定率負担を「応益負担」から「応能負担」とするとともに、事業者への報酬体系においても従来の本体報酬（サービス毎に設定された利用者1日1人あたりの報酬）が施設規模（利用定員）に細分化、また、支援体制を強化することによる加算などが加わりました。今回の見直しは施行後、全国で実施されてきた当事者をはじめとする集会、横浜SSJとしても取り組んできた要望、陳情活動などの努力が反映されたともいえると思われます。

しかしながら、定率負担が世帯単位の見直しに伴う応能負担となっても就労継続B型について

は、働く場である事業所へ利用料を支払うべきなのか、あるいは、就労移行支援など通過型のサービスでは、利用者の見込みがたてにくく、事業の不安定要素は潜在しています。また、今回の見直しで強化された報酬加算体系についても、運営団体の体力などにより、格差が生じるのではないのでしょうか。横浜SSJとしても引き続き、要望、陳情活動を継続してまいります。



従業員のみなさんに聞きました

作業所・地域活動支援センターの利用について

事業所で働いている人は、作業所等に所属している方が多いですが、行く日数は、仕事を持っていることもあって、体調を整えたりするため、必然的に少なくなっているようです。月に10回行っている人もいましたが、大体、週1回、月1回、3カ月に1回、程度のようなようです。

・仲間と集う会合です。
また、指導員に相談事を話す場。

・憩いの場所

・フリーの時行くので寛げる場所です。

・憩いの場。
おしゃべり仲間がいる。

・仕事を優先に考え、疲れた時は作業所を休み、無理をしないで、行ける日、行ける時に通所している

・一般就労する前の訓練の場所であり、また生活のリズムを整えられ余暇活動を行う場所です。

・作業所は、交流の場であり、就労準備の場です。レクは行ってません。レクはやらないので、それが不満に思います。

作業所とはどんな場所ですかの問いに、いろいろな意見が出されました。皆さん、働いているだけあって、作業所を工賃を目的としてではなく、仲間と交流する場、職員に相談する場、就労移行の人などは、訓練の場などととらえているようです。私自身、作業所を利用していますが、仲間作りを主な目的としています。事業所以外に、出かけられる場所があることは、なんにしる良いことだと思います。

北部事業所 堀 慎之

公園管理業務の事業所が増えました！

2009年4月1日 本牧市民公園・岡村公園受託事業スタート

(財)横浜市緑の協会より公園管理業務の一部(テニスコート・野球場・運動広場の利用者窓口受付業務、管理棟周辺の日常清掃)を就労の場として提供していただいてから早いもので4年がたちました。

2008年度は(財)横浜市緑の協会が横浜市から指定管理を受けた最終年度ということもあり、2009年度以降も引続き指定管理を受けていくための審査が行われた年でした。当会は3公園(常盤公園・瀬谷本郷公園・東俣野中央公園)を受託しており、10名の従業員と4つの作業所の方達が働いておりましたので、その方達の就労の場を維持できるか心配をしておりました。競争率が高く、横浜市の審査もかなり厳しい状態でした。その年の12月に発表された審査の結果、2公園は(財)横浜市緑の協会が指定管理を受けることができたため、継続することが確定しましたが、1公園(常盤公園)だけは、残念ながら指定管理をはずれてしまいました。その公園には2名の従業員と1作業所が働かれており、その方達の就労先を検討していた時に、(財)横浜市緑の協会が今まで働かれていた方達の就労先を配慮して下さり、新しい公園の話をしていただきました。

(財)横浜市緑の協会が2009年度より新しく指定管理を受けた本牧市民公園、2009年度以降も引続き指定管理を受けることができた岡村公園の公園管理業務の一部をやってみませんかというお話をいただきました。また、2009年度より常盤公園の指定管理を受けることになった緑とコミュニティーグループより、今まで公園管理業務の一部を働かれていた方にそのまま引続きお願いしますというお話をいただきました。おかげさまで今まで常盤公園で働かれていた方達の雇用を維持することができたうえに、障がい者の就労の場を増やすことができました。年度末のあわただしい時期ではありましたが、急遽従業員の募集を行い8名の方を採用いたしました。2009年度の公園管理業務は、従業員18名、3つの作業所でスタートいたしました。

2009年度4月初旬は、本当にあわただしい日々でした。常盤公園は、指定管理者が変わったために、基本的な業務は同じですが領収書の書き方、利用料の集計方法が変更になり、慣れない作業にとまどいもありました。本牧市民公園は、(財)横浜市緑の協会の職員の方々も全てが1からの作業ということもあり、書類や清掃道具もそろっていないうえに、他公園の何倍もの広さのある公園のため、清掃や移動に時間がかかり思うように作業ができなく苦労されておりました。岡村公園は、今まで(財)横浜市緑の協会が管理されていたところでしたが、従業員の方達が公園管理業務の仕事が初めての方ばかりで、慣れない作業に追われておりました。新しい従業員が一気に増えて、土日祝も勤務日になるため、ジョブコーチの職員も最初はかなり大変でした。

スタートしてから3ヶ月目をむかえました。さらに従業員を2名追加し、ようやく軌道にのりはじめたところです。まだまだ課題は多々ありますが、一般就労に近い環境で働くことのできる公園管理業務を、委託先である(財)横浜市緑の協会と緑とコミュニティーグループともに取組んでいきたいと思っております。