

## 職員募集中

### 経理事務職員（短時間パート職員）

【内 容】経理帳票作成、経理データの入力、庶務その他

【資 格】商業簿記2級以上優遇、経理事務経験者歓迎

パソコン必須 ※会計ソフトを扱います

【勤 務】月曜日～金曜日、8時～16時（昼休憩1時間）

概ね6～7時間程度 ※社会保険加入も可 社員登用有

【勤務地】山脈本部（吉岡町南下）

【時 給】880円～（3ヵ月の試用期間中は850円）

### パン工房「麦のゆめ」職員（短時間パート職員）

【内 容】利用者とのパンの販売や納品、作業補助、利用者送迎等

【資 格】普通自動車運転免許 ※利用者の方と車で移動します。

【勤 務】月、火、木、金、土、日（水曜日が定休日）

※季節による週4～5日勤務、土日出られる方歓迎

7時～16時の間で4～5時間働ける方

【勤務地】麦のゆめ（棟東村山子田 しんとふるさと公園内）

【時 給】880円～（3ヵ月の試用期間中は850円）

### 【編集後記】

山脈ニュースのタイトル横の発行号の標記が少し前から変わっていることに皆さんお気づきでしょうか？以前は、〇〇〇〇年〇月号という標記でしたが、今は初刊からの通算発行号数に変わりました。というのも、先日、たまたま初刊から何号になったのか数える機会がありました。数えてみるとなんと200号を超えていました。200号というのは、数字の積み重ねであり単なる通過点ではありますが、その時点で何か記念号として、皆様にお伝えしたかったと後悔しました。そんな訳で、毎号、発行号数を入れておけば忘れないと思いタイトル横の標記を変えました。

これまで17年以上に渡り、1回も休むことなく山脈ニュースを発行することが出来たのは、山脈の事を少しでも皆さんに知って欲しいという想いだけです。次は、300号を目指して頑張りたいと思いますので、今後ともお付き合いの程、宜しくお願い致します。

### 新年度(令和3年)度賛助会員募集中！

「山脈」の設立趣旨に賛同し、私達の活動を応援してくれる方を募集します。一口2,000円で何口でもかまいません。昨年に引き続き、皆様の温かいご理解とご支援を宜しくお願い致します。

賛助会員 年会費 2,000円(一口)

### 山脈ニュースをお届けします

賛助会員になられた方には、毎月、当法人の活動の内容をお伝えする「山脈ニュース」をお届けします。

### 発 行 特定非営利活動法人 山 脈 理事長 笹澤 繁男

住 所：〒370-3604 群馬県北群馬郡吉岡町大字南下 983-2(みやま工房内)

電 話：0279-54-2947 FAX：0279-54-9171

E-mail：[rep@npo-vamanami.jp](mailto:rep@npo-vamanami.jp)

URL：<http://www.npo-vamanami.jp/>

運 営 就労継続支援B型事業所「みやま工房」

就労継続支援B型事業所「麦のゆめ」

就労継続支援B型事業所「キッチンハウスみやま」

多機能型事業所(生活訓練・就労移行支援)「ワークハウスみやま」

グループホーム「ハーモニーやまなみ」1号・2号・3号・4号・5号・6号

(文責：笹澤賢一)

NPO  
法人

山脈ニュース

2021.2

No.211

### 令和2年度 職務アンケートを実施しました！

特定非営利活動法人山脈では毎年11月に、職員全員を対象に職務アンケートを実施しています。仕事に対するやりがい・満足度、職場の雰囲気、仕事に対する評価などから異動の希望や、法人運営に対する意見などを忌憚なく書いてもらっています。また、理事長との面談を希望する職員とは面談も行います。

今回は、64名の職員に実施し、回答数57名、未回収7名でした。

【質問1】現在の仕事にやりがい・満足感を感じますか？

はい 50名(87.7%) いいえ 2名(3.5%) 未回答・わからない 5名(8.9%)

【質問2】所属する職場の雰囲気は仕事をしやすい環境ですか？

はい 43名(75.4%) いいえ 4名(7.0%) 未回答・わからない 10名(17.5%)

【質問3】自分の勤務状況は周囲から評価されていると思いますか？

3-1 上司から

はい 31名(54.3%) いいえ 16名(28.0%) 未回答・わからない 10名(17.5%)

3-2 同僚から

はい 32名(56.1%) いいえ 7名(12.2%) 未回答・わからない 18名(31.5%)

【質問4】自分の業務内容に照らし合わせ、現在の処遇に満足していますか？

4-1 給与について

はい 38名(66.6%) いいえ 9名(15.7%) 未回答・わからない 10名(17.5%)

4-2 役職・職階について

はい 32名(56.1%) いいえ 4名(7.0%) 未回答・わからない 21名(36.8%)

【質問5】今よりもっと責任のある仕事をまかされたいですか？

はい 11名(19.2%) いいえ 32名(56.1%) 未回答・わからない 14名(24.5%)

質問(1)・(2)では、職員の大半が障がい者福祉の仕事に対してやりがいを感じていることが伺えます。また、職場の雰囲気もどんなことでも話をしやすいと感じていることがわかります。

ただ、昨年よりも少し「はい」の回答数が減りました。要因は色々と考えられますが、ひとつには職員の負担が増え、利用者ひとりひとりと十分に関わる余裕が少なくなってきたことによると思います。

平成30年4月の報酬改定以後、障害福祉サービス事業に対し成果主義が積極的に導入されました。特に就労継続支援B型では、以前にもまして利用者支援よりも授産事業の利益追求に職員の力が注がれる傾向が見られます。しかし、利用者の支援が置き去りになっては本末転倒であり、山脈が創立以来、培ってきた利用者ファーストの理念を大切にしたいと思っています。

質問(3)では、職員が上司や同僚から評価されていると感じている職員が約半数に留まりました。この数字は昨年とほとんど変わりません。山脈でも人事評価の取り組みがされていますが、まだ、充分とは言えません。また、日常的な職員間においても、互いに感謝の気持ちを伝えきれていないのかもしれない。

質問(4)・(5)では、福祉業界の処遇の問題が浮き彫りになっています。給料については、7割弱の職員が満足しているという回答としていますが、その背景には「福祉の仕事は給料が低い」という諦めの気持ちが反映しており、責任のある仕事にチャレンジしたいという意欲も持てない状況が伺えます。

この結果を踏まえ、山脈は職員の処遇向上と職員が安心して将来設計ができるような運営を目指します。



## 今、山脈が就労継続支援 B 型について想うこと

平成 30 年 4 月、報酬改定により就労継続支援 B 型は「平均工賃額」によって 7 つの区分で評価されるようになりました。つまり、就労継続支援 B 型は利用者に支払う工賃額の高い事業所程良いと評価されることになったと言えます。しかし、過日、特定非営利活動法人全国精神障害者地域生活支援協議会「あみ」が全国の就労継続支援 B 型事業所の利用者を対象に実施した調査(注 1)では、「利用者の満足度は工賃の高さとの関連はあまり見られず、職員や周囲の人間とのつながりや支援の厚みなどが密接に関わっている」という結果がでました。

私達は、成果主義を導入した報酬体系により変わっていく就労継続支援 B 型の現場、又、「あみ」の実施した調査結果を踏まえ、利用者に求められている就労継続支援 B 型の在り方とはどのようなものなのか考えてみました。

(注 1) <https://www.ami.or.jp/chousa> 「精神障害者における就労継続支援 B 型事業実態調査報告書」

### 【全ては共同作業所から始まった】

1960 年代、日本の高度経済成長期において能力主義が尊ばれる社会的な時代背景の中、企業等に雇用できない障がい者の方々は経済効果の観点から社会から切り捨てられ、通う場所や仕事をする場所がありませんでした。

1969 年、名古屋市に「働くことは無理だ」と言われていた中重度の知的障がいの方々の通う場所、仕事をする場所として全国初の共同作業所「ゆたか作業所」が誕生しました。その後、特別支援学校(旧・養護学校)の卒業後の進路や就職したものの仕事に馴染めず退職した者の行き場として、家族や特別支援学校(旧・養護学校)の教師などを中心に共同作業所を作る運動が広がりました。

一方、精神障がいの分野でも 1976 年、東京都小平市に「あさやけ第二作業所」が出来たのを皮切りに、家族、医療関係者、保健師、当事者団体などにより運動が広がりました。

当初、共同作業所の運営は、ボランティアによるものが多く、手弁当、草の根的な活動でした。しかし、やがて、地域で生活する障がい者の方々にとって重要な社会資源として評価されるようになり、自治体独自による共同作業所の運営費に対する補助金制度等が始まり、全国的に共同作業所が普及しました。

### 【共同作業所の役割】

共同作業所の大きな役割として、障がいのある方の働く場所の確保と自立に向けた収入の確保があります。当時、共同作業所では、企業からの内職等を請負っている共同作業所が圧倒的に多く、その工賃は低額でした。しかし、最近では、利用者のニーズに応え、パンや手芸品など自主製品の製造販売、公園の清掃、リサイクルショップ、レストランやお弁当屋などを運営し、収益を上げ高工賃を達成している共同作業所もあります。

また、共同作業所にはリハビリテーション機能の役割があります。生活リズムの調整や就労のための訓練の場や生活の質(QOL)を高めるために色々な社会体験を積む場でもあります。共同作業所の活動を通じて、地域で暮らす自信をつけ、就職に向かっていく利用者もいます。

そして、その他に共同作業所の重要な役割として、障がいを持つ方の居場所、憩いの場、交流の場としての役割があります。昼食作り、茶話会、音楽やスポーツなどのレクリエーションやクラブ活動、また、当事者によるピア活動など、仕事や就労だけに捉われることなくそれぞれの共同作業所が独自に障がいを持つ方の主体性を尊重し、育む支援をしています。

これらの役割の捉え方は共同作業所の創設に係る理念や歴史より様々で、活動におけるこれらの役割のバランスが共同作業所の個性や魅力となっています。そして、これまでの共同作業所の活動とその評価を踏まえるとこれらの役割のひとつが欠けても共同作業所ではないように思います。共同作業所は決して単なる就労の場だけではなく、障がいを持つ方々の地域生活を複合的に支えてきたのです。

### 【障害者自立支援法と機能分化】

2006 年 4 月、障害者自立支援法(現・障害者総合支援法)が施行され、日中活動における障がい福祉サービスが大きく変わりました。特徴として、それぞれの障がい福祉サービスについて、よりニーズに合わせ機能分化された点でした。より重度な障がい者の方の活動を支援する生活介護、リハビリテーション内容が濃い自立訓練、そして、就労系については、企業への就職支援を行う就労移行支援、利用者や雇用契約を結び労働者として雇用する就労継続支援 A 型、企業への就職が困難な方を対象とした就労継続支援 B 型に分けられました。

それまで、共同作業所は自治体独自の補助金制度などにより運営されていましたが、その補助額は自治体により格差があったため、より安定した運営を目指す共同作業所は、障害者自立支援法(現・障害者総合支援法)の施行以後、新しい障がい福祉サービスに移行しました。特に中重度の知的障がいや精神障がいの利用者が通う共同作業所は就労継続支援 B 型に移行しました。

### 【失われていく共同作業所らしさ】

平成 30 年 4 月の報酬改定では、障がい福祉サービスについて成果主義が大きく導入されました。特に、冒頭にお伝えした通り就労継続支援 B 型については、高工賃を達成することが評価されるため、職場としての役割を職員は強く意識せざる得なく、利用者についても安定して通え、仕事ができる利用者が好まれる雰囲気生まれました。

リハビリテーション機能や居場所・憩いの場・交流の場としての役割はどうしても後回しになりがちになり、これまで地域社会で求められて、そして、果たしてきた共同作業所らしさが失われていく危機感を感じています。

### 【数値的成果に捉われない評価】

法律や制度が変わっても、地域で暮らす障がい者の方々のニーズは変わりません。また共同作業所が果たしていた役割は今も地域で暮らす障がい者の方々には必要です。それは、工賃などの数字には反映されない利用者へ寄り添った支援です。その中心となっているのが就労継続支援 B 型です。支払われている工賃は低くてもそこに通っている利用者の皆さんには魅力的な支援を実施している事業所はたくさんあり、地域で暮らす障がい者の方々にはなくてはならない居場所となっています。

私達はそうした多くの就労継続支援 B 型の事業所が安心して活動を続けられるような報酬制度を希望しています。きょうされんをはじめ、障害者を支援する様々な全国組織が報酬体系の見直しについて声を上げ運動をしています。

2021 年 4 月、3 年に 1 度の報酬改定が行われます。国では、就労継続支援 B 型について「平均工賃月額」に応じて評価する体系に加え、「利用者の生産活動等への参加等を支援したこと」をもって一律に評価する体系を新たに設けることを検討しているそうです。まだ、詳細はわかりませんが期待をもってその動向を見て行きたいと思います。

## 吉岡町保護司会、吉岡町更生保護女性会による施設慰問を受けました

令和 2 年 12 月 4 日(金)、吉岡町保護司会と吉岡町更生保護女性会の施設訪問を受けました。例年であれば、施設内を見学して頂き利用者の皆さんの活動の様子を見て頂くのですが、今年は新型コロナウイルス感染症の完全防止に留意し、屋外にて慰問品のお菓子と慰問金の授与のみとさせて頂きました。

利用者の皆さんには、頂いたお金でお菓子を買って頂き、お菓子の詰合せにして仕事納めの 12 月 29 日(火)にお配りさせて頂きました。利用者の皆さんもとても喜んでいました。本当にありがとうございました。

