

ハートフル・ネット

発行日 2009年11月1日
発行所 社会福祉法人
北九州市手をつなぐ育成会
〒804-0067
北九州市戸畑区汐井町1-6
TEL (093) 884-1500
FAX (093) 884-1501
ホームページ www.kitaiiku.com
Email ikuseikai@kitaiiku.com
発行責任者 北原 守

とばた通勤寮の坂本剛さん

写真展の表彰で自信 / 成長し就職も

～ NHKもニュース番組で放送 ～

知的障害のある青年が育成会の「ひまわり写真展」へ出展し表彰されたことで自信を持ち、それをきっかけに就職を果たすなどたくましく成長している。この話題は、NHKのニュースでも取り上げられ多くの人の反響を呼んだ。

育成会の知的障害者通勤寮「とばた通勤寮」を利用する坂本剛さん(25)は、この9月から小倉南区の肥料などを扱う会社で働き始めた。仕事は、肥料のパックを運ぶ作業などで、他の社員とも仲良くやっている。さらに、相談ごとができる同僚もできた。「まじめで、丁寧な仕事をしてきている」と他の社員からは評判もいい。寮では友人たちの輪に入り、自分の撮った写真などを話題に団欒する姿もみられるようになった。以前は内気な性格で、周囲と関わるこ



坂本さんの撮影のもようを取材するNHKのスタッフ

とも少なかったが、大きな変化だ。

そんな坂本さんが変わるきっかけになったのが7月に開催された育成会の「ひまわり写真展」。出展した写真が、モチーフや構図が際立っていると専門家などから高く評価され表彰を受けた。これが自信へとつながり、以降カメラを片手に外出することが増え行動範囲も広がっ



就職先で仕事に汗を流す坂本さん

た。見慣れた風景も、被写体として見るとシャッターチャンスにあふれているという。

もともと、母親が写真を撮ることが好きで、子供のころ見た母の姿から写真へ興味を持った。その思いが今、大きく広がろうとしている。

最大の変化は、念願の就職ができたこと。通勤寮やしごとサポートセンターの支援もあったが、何より芽生えた自信や積極性が結果を生んだ。藤本忠昭施設長は「写真の撮影を通して本当にしっかりしてきた」と話す。また、このことは多くの人に感銘を与え、10月6、7日放送のNHKのニュース番組で取り上げられた。門司港駅での撮影風景や、地元自治会の河川掃除など4分間にわたって放映、反響を呼び、翌日には会社の社長もお祝いにつけつけた。将来の夢は？と尋ねると、「仕事を続けながら、いつかは自分の写真集を出したい」と目を輝かせた。

責任ある言動で信頼関係の構築

東部エリアマネージャー 堀田秀一郎



2ちゃんねるというネットの掲示板をご存知だろうか。今年の10月、自宅のパソコンから「前原誠司(国土交通相)はおれが暗殺する。8月20日決行だ」と書き込み、脅迫容疑

で逮捕されるという事件がおきた。これまでも脅迫や威力業務妨害で度々逮捕者を出している掲示板である。このサイトは政治、経済、教育、国際関係などの時事問題から芸能人のゴシップまでの幅広い領域を網羅し、閲覧者は好みのテーマを閲覧や書き込みをする形となっている。このサイトの特徴的なことは匿名性にあると思う。匿名性ゆえに自由なコミュニケーションができるのだとする意見もあるようだが、実際のところ、匿名性に我が身を隠し安全なところからの身勝手なデマ、虚言などのオンパレードで見るに耐えないものが多い。わが身に責任が及ばないとなるとなぜ品行下劣になってしまうのか。残念ながら歪なコミュニケーションは暇つぶしにはなっても何も新しいものを生み出さないだろう。なぜなら実質を持ったものは言葉に責任を取ることからしか始まらないと考えるからだ。

北九州市手をつなぐ育成会は、平成22年から24年の発展計画を第二次中期経営計画として取りまとめた。策定に当たっては先の計画と同様、事業の展望が見えにくい中で中期の計画自体が成り立ちにくいのではとする向きもあったが、どんな状況であろうと社会福祉事業を行う者としての使命を全うしてしていくことが利用者・家族の信頼を得、社会の負託に応えていくことにつながると考えた。そして策定過程にあってはこれまでの総括、計画の骨子と素案の過程で職員からパブリックコメントを募るとともに、職場説明会で生の声を聞き、それらを反映させて組み立てていった。寄せられた声には賛同の声もあれば、これまでの有り様に対する

苦言も含めさまざまなものがあった。計画の策定に関わる者としてその一つ一つを丁寧に読ませていただいた。私にとって賛同の意見ではなく、批判的な意見の中にも心に響くものもあればそうではないものもあった。その違いは、書き手が責任を負って言っているかどうかにあるように思う。

およそ何か新しい試みをしようとするとき、それに関わる人たちが納得できないまま、嫌々やれば結果は見えている。それなりの規模の組織にとって完全一致の結論はありえないが大多数が考え決めたことを「これでやってみよう」、「やってみて問題があればまた皆で考えよう」ということで総力を挙げてやらねば達成はできない。組織の合意に対し一人一人が責任を負って主体的に取り組まねば計画の実現はできないだろう。

では如何にすればその原動力となる納得性が高まるのか。ひとつは一人一人が計画の中で自身に関わる事柄に対して責任をまっとうできるかどうかを自らに問うことだろう。新しいものを創る担い手として自分の努力を注げることができるか問うことであろう。ただ一人だけの頑張りでは息切れしてしまう。

そして、もう一つ大事なことは仲間との信頼関係であろう。仕事の多くは集団で取り組むものが多い。一見ひとり仕事の様でも実は相互の連携によって成り立つチームプレーであったりする。だとすると信頼関係がなければ新たなものを生み出すエネルギーなど生まれようはずもない。一人ではがんばりに限界があるが、複数のがんばりは掛け算となると思う。

信頼関係は一朝一夕にできるものではない。普段の業務の中で期日を守るとか自分の言葉に責任を持つとか、地道な事柄の繰り返しの中から醸成されていくものに違いない。だとするならば、今一度、職業人としてあるいは社会人としての自覚は十分かどうかを問うところから始める必要があるだろう。

就労移行支援で活躍する長田雅行さん（37歳）

ひ

と



利用者の可能性を引き出す

育成会では利用者本人の自立した生活と社会参加を目標の一つとして、一般企業への就労移行支援に力を入れてきた。

春ヶ丘学園（小倉南区：松崎泰典事業所長）は、14年度に育成会が事業委託を受け、19年度の事業移行で障害者多機能型事業所となった。委託を受けてから現在までの約8年間、57人を就労に結びつけ、6ヶ月以上、就労が継続出来ているかどうかの「職場定着率」は受託以来100%で推移させてきた。その立役者の一人として、就労移行とその継続に力を注ぎ、多くの利用者を安定した就労に結び付けてきたのが、同施設の副施設長でもあるこの人。

「人は可能性のかたまり。まずは本人のありのままを受け入れ、その良さを周囲に理解してもらえるような支援を行いたい」と熱く語った。春ヶ丘学園に配属になってすぐに、就労移行の担当となったが、初めてのことで、右も左もわからないところからのスタートだった。しかし、一つ一つ積み上げるように、新規の職場開拓や、行政など関係機関との協力体制の構築に努めることによって、企業との関係を深め

ネットワークを広げてきた。また、自らが企業内で実習を行うことで、企業側が求める人材というものを肌で感じることもしてきた。

利用者が継続的に安定して就労していくためには、事前に企業側のニーズを正確に捉え、それが本人の能力や希望とマッチしているかを見定めることがポイントとなる。そのために、利用者とそれを支援する職員とが、施設内での訓練や企業実習などを通して就労へのイメージを共有していくことを大切にしているという。最近では、地道な取り組みが認められ、企業側から就労先を紹介されることも出てきた。職場の上司である松崎泰典事業所長は「よくやってくれている。真剣に向き合う姿が、他者から厳しく見えることもあるが、思いやりと情熱があり、役割もしっかりと果たしている」と評価する。また、行政機関のハローワーク小倉の担当者は「本人のことを良く把握しており、会社とのつながりを大切にしている」と見ている。

大学卒業後に福島県の小学校や養護学校に勤務。その後、北九州市立小池学園に在籍した後、平成13年10月から育成会に入職。家庭は妻と男の子が3人の5人家族。休日は、子供と共にポタリング（散歩的なサイクリング）で近隣を回っていて、路地や店など、小さな発見をしていくことが楽しみだという。座右の銘は、「小さくとも心をこめた行いは、大きな力となる」。

「人づくり」を中心に推進

平成21年度には7年間にわたる「法人改革」が終了する。これに続く第2次中期経営計画(平成22年度～24年度)が10月27日の理事会で決定された。計画づくりにあたっては「法人改革」の総括を行い課題を整理した。その後、全職員参加を基本に、「骨子」と「計画案」の段階で職員からのパブリックコメントを求めるとともに、法人執行部と職員との懇談会などを開催した。その結果、以下の3項目を方向に30の重点事業を立ち上げ、達成年次を明記して事業管理を行うことにしている。

「**使命感あふれる人づくり**」では法人改革における所期のシステムづくりなど「型」は一応整備されたものの、人づくりに課題を残したとの反省に立ち、人事制度を見直し今後の育成会を担う人材や考える力を持つ職員の育成をめざした研修会や懇談会を開催する。

「**利用者満足のサービスづくり**」では、エリア制をさらに推し進め、利用者にとって身近で良質なサービスを提供するために地域との連携、就労支援の促進及び高齢化・重度化への対応を行う。

「**自立に向けた法人づくり**」では、これまでの公務員的体質からの脱却をめざすとともに、財務基盤を強化するための新財政5ヶ年計画を策定し施設設備の計画的な改修を行う。また、積極的な社会貢献への取り組みを推進する。

以下、第2次中期経営計画(22年度から24年度)を紹介する。

使命感あふれる人づくり

1、人事制度の見直しとトータルな運用

人事制度の見直し

-)人事考課制度の見直し (23年度から実施)
-)給与制度の見直し (23年度実施)
-)登用、採用制度の見直し
(22・23年度から実施)
-)資格取得奨励制度の資格要件等の見直し
(22年度実施)

人事制度のトータルな運用

)サブシステムの一体的な推進

- (22年度から実施)
-)考課者の研修の充実 (22年度から実施)
-)職員の研修の充実 (22年度から実施)
-)管理職と中堅職員との懇談会
(22年度から実施)

2、教育・研修制度の充実

- 次世代を担う若手及び中堅職員の研修
(22年度から実施)
- 階層別研修の充実 (22年度から実施)
- 業務別、課題別研修 (22年度から実施)
- 目標管理に基づく能力開発の推進
(22年度から実施)
- パート職員の研修と懇談会 (22年度から実施)
- 派遣研修の実施 (22年度から実施)

3、創造性の育成

- ナレッジマネジメントの推進
 -)ナレッジマネジメント推進体制の整備
(22年度から実施)
 -)ナレッジマネジメントに関する研修
(22年度から実施)
 -)育成会の研究開発事業の推進
(22年度から実施)

利用者満足のサービスづくり

1、エリア制の確立

- 身近で良質なサービス提供
 -)年齢、障害種別を超えた活動と暮らしを支える
総合的なサービスの構築(24年度までに実施)
 -)サービスの質のチェック体制の確立
(24年度までに実施)
- 相談機能の強化と充実
 -)相談支援に関する職員育成と資質の向上
(22年度から実施)
 -)関係機関とのネットワークの構築
(22年度から実施)
- エリアの拠点整備
 -)各エリアの拠点の再編、整備
(24年度までに実施)
- エリアの権限強化
 -)権限の見直しと整理 (22年度実施)
 -)権限委譲にともなう本部とエリアの体制づくり

- (2 3 年度～ 2 4 年度実施)
-) エリア内での異動をエリアマネージャーが行えることを検討 (2 2 年度から実施)
- 2、地域福祉の促進**
- 地域生活支援システムの構築
 -) 法人におけるエリア間の連携強化 (2 2 年度から実施)
 -) 地域生活支援スタッフの養成 (2 2 年度から実施)
 -) 育成会の事業所における相談機能の拡充 (2 2 年度から実施)
 -) 各種相談支援事業所との連携 (2 2 年度から実施)
 -) エリアにおける地域生活支援システムの確立 (2 2 年度～ 2 4 年度までに実施)
- 地域との連携強化
 -) 法人の物的、人的資源を活かした地域との友好関係の構築 (2 2 年度から実施)
 -) 職員や利用者の地域づくりへの参画 (2 2 年度から実施)
 -) 地域や関係団体とのネットワークづくり (2 2 年度から実施)
- グループホーム(GH)/ケアホーム(CH)の拡充
 -) 重度者、高齢者にも配慮したGH/CHの立ち上げ (平成 21 年度現在)
 - 東部エリア 11 か所・62 名を 76 名へ
 - 中部エリア 14 か所・68 名を 100 名へ
 - 西部エリア 7 か所・29 名を 53 名へ
 (2 4 年度までに実施)
 -) 世話人の業務内容を整理し処遇を検討 (2 2 年度から実施)
- ヘルパー事業の促進
 -) 地域生活支援担当者等のヘルパー活動への従事 (2 2 年度から実施)
 -) 介護福祉士資格取得者の増員 (2 2 年度から実施)
- ショートステイ事業の推進
 -) 各エリアにおける 1 か所以上の事業所の開設 (2 4 年度までに実施)
- 3、就労支援の促進**
- 一般就労の促進と工賃アップ
 -) 利用者のニーズと能力開発を踏まえた関係機関との連携による就労支援体制の確立 (2 2 年度から実施)
 -) 共同受注や官公需の受注による収益確保 (2 4 年度までに実施)
 -) 事業開発室の在り方の再検討 (2 2 年度から実施)
- 法人による一般就労に向けた障害者雇用事業所の立ち上げ
 -) 試行的立ち上げ (2 2 年度実施)
- 4、利用者の高齢化、重度化への対応**
- 医療機関、高齢者福祉事業所とのネットワークづくり

-) 法人による関係団体との情報交換と交流 (2 2 年度から実施)
-) 現場の日常業務における関係団体とのネットワークづくり (2 2 年度から実施)
- バリアフリー化の促進
 -) 法人事業所の施設・設備のバリアフリー化 (2 2 年度から実施)
 -) 現場のニーズを踏まえ優先順位の設定 (2 2 年度から実施)

・自立に向けた法人づくり

- 本部機能の充実と拠点の整備
 -) 時代に対応できる本部の拠点づくりと事務局機能の見直し (2 2 年度から実施)
- 財務基盤の強化
 -) 新財政計画の策定 (2 2 年度から 2 6 年度) (2 1 年度策定)
 -) 安定した収入の確保(エリアにおける事業全体で利用率100%の達成)と適正な支出 (2 2 年度から実施)
 -) 施設設備の計画的な改修 (2 2 年度から実施)
 -) 予算執行における適正な進行管理 (2 2 年度から実施)
 -) 給付外事業における適正な収支の確保 (2 2 年度から実施)
- 情報活動の推進
 -) 情報委員会の強化 (2 2 年度から実施)
 -) 広報活動の拡充 (2 2 年度から実施)
 -) 情報の安全管理の強化 (2 2 年度から実施)
- 危機管理
 -) 危機管理体制構築と危機管理委員会の立て直し (2 2 年度実施)
 -) 危機管理計画の策定及び実施 (2 2 年度から実施)
- 社会貢献
 -) 人権擁護への取り組み (2 2 年度から実施)
 -) 市民への啓発活動 (2 2 年度から実施)
 -) 社会貢献できる新規事業の検討 (2 2 年度から実施)
 -) 職員の社会貢献に対する顕彰 (2 2 年度から実施)
- 当事者活動への支援
 -) 当事者活動委員会(本人)の検討と支援組織(職員)の推進 (2 2 年度から実施)
 -) 支援計画の推進 (2 2 年度から実施)
- 研究センターの活性化
 -) 事務局体制の強化 (2 2 年度から実施)
 -) ナレッジマネジメントの推進 (2 2 年度から実施) 再掲
 -) 研究開発の推進 (2 2 年度から実施)
 -) 国際活動(韓国、中国、米国)の推進 (2 2 年度から実施)

日本の障害者福祉を研鑽 / 育成会で研修

1. はじめに

三育大学社会福祉学部生の育成会における研修は昨年に続いて二度目である。2008年夏には二人の先輩が育成会で一ヶ月間の研修を受けた。現在、その一人は韓国ソウルの総合社会福祉館で社会福祉士として就職し、もう一人は日本へ留学して勉学に情熱を燃やしている。このような先輩たちの夢を叶えてくれたのが育成会の研修プログラムである。そして、私たち二人、ノ・ヒョンア(女)とパク・チョルス(男)は2009年に育成会と三育大学の交流協定が結ばれて最初の研修生となり、8月に一ヶ月間の研修を受けることになった。

2. 実習への心がけ

私たちの実習が最高の成果を上げるように育成会是最善を尽くしてくれた。宿泊施設や通訳の手配をしてくれ、より効果の高い実習をすることができた。特に、北原守理事長をはじめ多くの職員が温かい心をもって指導をしてくれ、落ち着いて実習ができた。印象的だったのは北原理事長が独学の韓国語で指導を行っていたことだ。私たちはこの実習を通して日本と韓国の社会福祉交流や異文化交流、さらにはアジアの社会福祉について学ぶことができた。

今回の実習の目的は、韓国と同文化圏の社会福祉制度を持っている日本の制度を学ぶことにあった。日本という新しい福祉の現場で知識的な部分と実践的な部分について学び、感じるのが目的であった。もちろん日本の社会福祉や障害者福祉に関する知識は浅かったが、日本で諸制度を学ぶことには新鮮な刺激があった。

具体的には、育成会が進めている全体的な事業について理解し、韓国と日本の障害者福祉制度を比較すること。その上で、両国の障害者福祉がともに成長することができるように考えることにあった。例えば、韓国にはない福祉制度について詳細に学び、韓国に戻って適用できる可能性を探ることであり、今回の研修を通し基本的な日本語会話ができるよう事前学習を行い、



障害者職業能力開発校で研修を受けるノさん(左)とパクさん(中央)

実習期間中に活用してみることであった。

3. 実習の感想

韓国と日本の障害者福祉や広い範囲の福祉においては、同様の部分が多くあるものの、韓国では適用できないものや施行されていない制度なども多い。一概に感想を言うのには限界があるが、日本の障害者福祉は韓国の文化や生活の類似性から学ぶところが多いと感じた。

さらに、実習の日程が深まるにつれて、日本と韓国の生活や文化、社会福祉は大変類似性が高いことを感じた。最も深く感じたのは、日本の福祉システムの形成において、障害者とその家族など当事者が行政機関や現場実務者と十分な議論と意見交流を行っていることであった。韓国では中央集権的に福祉政策を進めており、かなり違いがあることに気づいた。

また、最近は韓国でも障害者の自立生活支援に感心が高まっているが、具体的な支援システムは不十分なことから、重度の障害者が地域で自立した生活をするのは困難となっている。日本の介護制度や支援施設は選択と決定が保障されるようなシステムになっており、韓国との違いを強く感じた。

私たちは社会福祉学部4年生であり、しばらくして社会人になる。そして、社会福祉士として現場で働かろう。日本での一ヶ月間の実習や出会った皆さんの笑顔を忘れることなく、今後とも日韓の社会福祉の発展のために現場で頑張りたいと誓うものである。

(報告 / ノ・ヒョンア、パク・チョルス)

「自利利他」を目指した会計業務

神崎会計事務所を開業して25年になります。税理士になろうと決意し、勤務していたゼネコンから、会計事務所に転職して税理士の勉強を始めました。独学で5年目に資格取得、35歳の開業でした。私を含めて15名の組織ですが、全員が「自利利他」の理念を掲げて業務を進めています。最澄伝教大師が説かれた「自利とは利他をいう」・・・この言葉は「まず人の幸せのために尽くせ、それが自ずと自分に返ってくるのだ」という意味です。企業を訪問して会計記録の適宜性、真実性を監査し、また税法上の適法性をご指導していますが、社員全員がこの「自利利他」の理念を常に心に抱いているかは難しいところです。そのためには、経営者の私自身が身を清くしてこの理念を貫いていき、範を示すしかないと考えています。

さて、平成13年3月に税理士法が改正されましたが、このとき九州税理士会を代表して上京し、関係の国会議員に法案通過の陳情をしました。改正案は、まず第1条に「税理士は、税務に関する専門家として、独立した公正な立場において」の文言を盛り込み、その上で33条の2「税理士は税務申告書に、計算し、整理し、又は相談に応じた事項を記載した書面を当該申告書に添付することができる。」を追加したものです。法案は国会を通過しましたが、この改正は税務行政に大きな影響を及ぼす事になりました。税理士が税務申告書に33条の2の書面を添付した場合、税務署はそれを尊重しいきなり税務調査に移らずにまず税理士の意見を聞き、納得できれば調査を省略することになったのです。私ども事務所は60%以上の顧問先の税務申告にこの書面を出していますが、この為に税務調査の回数は大幅に減少しました。

真面目な納税者の方々にとって税務調査の煩わ

株式会社
神崎会計事務所

所長 神崎 五十雄



しさが解消され、堂々と業務に邁進できる環境が整ったことは大変喜ばしい事です。

僅かの法律の改正が世の中に大きな影響をもたらす事例を述べましたが、社会福祉法人の会計制度もまた改正の動きが慌ただしいようです。今現在の状況を箇条書きにしますと

福祉、公益、収益の会計単位を決算では、一つに合算させる（公益法人会計基準を想定しているようです）

指導指針を廃止し、社会福祉法人会計基準に統合する

授産会計基準を社会福祉法人会計基準に統合する（いずれ廃止するのにおかしな事ですが、就労支援会計を想定しているかもしれません）

社会福祉法人の会計指導と監査業務に取り組んで10年を過ぎました。お陰様で福岡県全域と佐賀県まで業務範囲が広がり、また山口県、熊本県からも問い合わせを頂いています。

ある知的障害者入所厚生施設の監査を終え玄関を出たときに、入所されるであろう父子とお会いしました。その子は「父さん家に帰ろう。ボク、良い子にするから家に帰ろう。」と訴えて荷物を抱えた父親の手を引っ張っていました。その時の父親の気持ちを察すると胸が詰まります。崇高な社会福祉のお手伝いをさせて頂いている私の原点の情景となりました。

