

「ヴィヴィレター」

第 17 号

「障害であることをエクスキューズにしない」	1
VIVID 活動レポート	2
VIVID 事業カレンダー	3
ひとこと通信	4
総会報告・第2期新規事業PJ	4

なんでも相談
月～金曜日
午後1時から3時
専用電話
03-6380
-2015

“VIVID”は高次脳機能障害者の社会参加を支援する特定非営利活動法人です。

特定非営利活動法人 VIVID(ヴィヴィ)
〒160-0021
新宿区歌舞伎町2-19-13 ASKビル601
TEL&FAX 03-5849-4831
Eメール hbd-vivid@vivid.or.jp
HP <http://www.vivid.or.jp>

VIVID LETTER

「障害であることをエクスキューズにしない」 それは特殊な才能だから

<インタビュー記事>

特例子会社 株式会社三越伊勢丹ソレイユ代表取締役

四王天 正邦 (しおうでん まさくに) さんに聞く

特例子会社立ち上げのきっかけは？

2004年に法定雇用率1.8%を下回り1.7%まで落ちました。その頃は身体障害者が雇用の中心で、これからは知的障害者も採用しようとなったとき、各部署バラバラに配属しているとマネジメント効率が悪いのと、関連グループ企業を含めた他の子会社もグループ適用するために、特例子会社として立ち上げることになりました。

設立の理念を伺えますか？

理念というようなものは特にありませんが、「企業で働く人間は会社の利益貢献のため精勤する。健常者も障害者も同じ立場である。」と考えました。

会社のコンセプトを10の「問いかけ」にしたものがあります。当たり前ですが、「会社は働く場所」であることを社員に問いかける内容です。障害者だから保護的に雇用される場所ではなく純粋に自分の労働力を発揮する場所で、働く気がなければこの場所にいられませんという趣旨です。

最初は仕事を、上手に早くできなくてもいいが、できるように努力する姿勢がとても大事になります。できないと言って諦める、それを障害者だからと言い訳してやらない人も見受けられますが、それでは将来の戦力になる姿を期待できません。

失敗を素直に認めて報告すること

誰でもそうですが、失敗を指摘されると彼らは動揺します。今まで色々な失敗をしてきて先生や親たちに怒られて

のだと思います。失敗を現象だけとらえて叱るから、彼らは怯えたり委縮したり失敗を隠したりする。失敗に対してすごくネガティブなイメージを持ってしまう。

すごくネガティブなイメージを持ってしまいます。

失敗は次への成功のチャンスだから失敗自体に対しては叱らない。失敗したことを認めてきちんと指導員に報告することができればいいのです。全くマイナス点にはなりません。ただし、失敗に気付いたのに報告を怠った場合は叱られますよ、そこが叱るポイントです。

会社は自分で考えて仕事をすると

仕事はすべて言われてやるのではなく、自分から能動的に動くことが重要です。うちの会社は90%が重度の知的障害の人です。IQ20以下の人もいます。その人たちに、普通は考えて行動することを求めないです。指導員が「次はどうすればいい?」「なぜ失敗したと思う?」などと問いかけのアプローチをすると彼らは考えるのです。今まで、重度の人に考えさせるというアプローチを周りがやっていないから、言われなければ手を動かさない人間になっていた。それは本人のせいではなく周りが作ってしまったことで、本人の能力を封じ込めていたと思います。やらせてみたらできることがたくさんあるし、自分で考え仕事をやり始めます。

会社では仕事が100種類ぐらいあって毎日することが変



四王天 正邦さん

わる、いつも同じ仕事ではないので彼らも大変です。そのために、指導員と話し合いながらいろいろな仕事ごとに、何を用意して何の道具を使ってどのようにやるかという手順や道具をイラスト入りで書く「仕事ノート」を自分で作っています。

毎朝9時45分からのミーティングの前に、ホワイトボードに貼りだされた自分の仕事と作業機の場所を見て、今日の仕事を確認しています。作業中にノートが役立ちます。

彼らが一番得意な仕事をする事で生産性が上がる

彼らは集中して黙々と働きます。これが会社の生産性につながり利益につながるのです。この作業を店頭の販売員がやるより彼らがやる方がずっと上手です。店頭の販売員は接客が第一の仕事ですからそれに専念してもらおう。彼らの働きによって店頭の生産性も上がります。

多くの会社では、障害者は健常者と同じ仕事の6,7割できるといいとして雇うが、障害者が発揮する能力として健常者の6割を達成するのは無理です。彼らには彼らの力が発揮できる仕事があるわけで、そこを切り分けて健常者と障害者の能力を全体として発揮できるようにすることで生産性は上がります。このことを僕はワークシェアリングと言っています。だから健常者と同じ仕事をやるのではないのです。

採用の時、働く気持ちは何で計りますか？

働く気持ちはお金がほしいかどうかをみます。収入を得て自分でほしいものを手に入れたりやりたいことを実現する。そのためにお金が必要で、コンサートに行きたい寿司を食べたい何でもいい。そういった欲がなければダメで、そのための費用は働いて手に入れるものです。

賃金は、10年前は時給も700円台でした。最低賃金も上がってきているので、今はボーナスも入れると実質1090円の時給です。本人の成長度を見て時給を上げていくとい

う能力評価をしています。出来高が少なくても、1年前よりずっと本人ができるようになってその差が大きければA評価になり、たくさんできる人が翌年少ししか伸びなければそれはC評価です。ももとの能力が違うのでパフォーマンスではなく、本人の努力の部分を確認する、どれだけ一生懸命仕事をしたかを評価するという仕組みでやっています。

指導員の役割と必要な要素は？

指導員は10人いてそのうち1人だけ職業センターの指導員をしていた人を最初に雇用し、7人は本社からの出向者、あと2人も元社員だった人ですから、指導員のほとんどは仕事の内容が分かっている人たちです。彼らが指導する仕事が製品になったときどう使われるかがポイントで、それを分かっている人間でないとお客様が喜ぶものを作ることはできない。障害の勉強を一切

していない人間が指導に当たっているが、お客を知っていることが重要です。

僕とほとんどの指導員は障害者に対して素人ですが、全然既成概念を持たずに彼らと接しているの、本当にできないの？って思ってなんでもやらせるわけですが、全員ができるように手順や環境をととのえて、私にもできるんだという喜びにつなげています。

ジョブコーチなどの必要性は？

指導員がきちんとやっているのジョブコーチはいません。彼らは、事業団や就労支援事業所、福祉作業所などを通して就職してくるので、職場以外のところは家庭と福祉の責任としてお互いの役割分担を明確にして協力しあってやっています。会社内のことに関しては企業が責任をもってやるが、例えば遅刻回数が多いのは、朝起しに行くわけにはいかないの家庭で対応してもらいたい。労働力を会社に提供してもらうために仕事に来てもらい、会社の利益を上げるための戦力として雇っているのだからお情けではない。そこが福祉と会社の違いです。

(10月10日 (株)伊勢丹ソレイユにて)

三越伊勢丹ソレイユで働き続けるための10の問いかけ

- ・働く気があるか
- ・一生懸命 努力しているか
- ・失敗にたいして 謙虚に反省できるか
- ・うそをついたり、ごまかしたりしていないか
- ・思ったことを正直に言葉や態度で表せるか
- ・待ちの姿勢ではないか
- ・障害者であることに甘えていないか
- ・(甘やされていないか)
- ・生きることに真面目に取り組んでいるか
- ・感謝の念を表せるか
- ・一緒に働く仲間と優しくすることができるか

VIVID 活動レポート

2016年7月2日セミナー開催 「誰にでも、起こるかもしれない！～高次脳機能障害と認知症～生きやすい地域をつくるために～

今回のテーマは、外からは分かりづらい障害といわれる高次脳機能障害の記憶障害・注意障害・遂行機能障害・行動障害などの後遺症状が、認知症と似ていることから、「どこが違うの？」という疑問に、①医学的観点から陶山医師(中部総合精神保健福祉センター)、②デイサービスで接する高齢者の現場報告で理解を深めることを目的にした。

第1部「高次脳機能障害と認知症」医学的観点から 陶山 満雄医師(中部総合精神保健福祉センター)

高次脳機能障害の症状が知的能力の低下、記憶障害、注

意障害、遂行機能障害、行動と感情の障害である社会的行動障害などの詳しい説明から始まった。



認知症は成人後、後天的な脳の障害によって病的な慢性の知能低下により、日常生活や社会生活に支障をきたす状態をいうが、高次脳機能障害でも出現する精神障害である。最も大きい違いは、高次脳機能障害は症状が進行せず程度によっては回復する部分があるが、認知症は徐々に進行していき、認知症の薬は進行スピードを遅く



陶山 満雄医師

するものであると説明があった。高次脳機能障害支援の対応のヒントは、個々の状態を把握して、具体的な支援につなげることである。障害特性から、記憶障害・注意障害、遂行機能障害の生活への影響から、対応のヒントがわかりやすく話された。

都立中部総合精神保健福祉センターでは、平成19年から高次脳機能障害者のデイケアプログラム「ユース CODY プロ

ユース CODY プロジェクト

当センターでは、H19.12 から、主に思春期青年期の高次脳機能障害者の**就労・復職・復学などを目的**とした精神科デイケアを開設している。

対象は、都内在住の身体的リハビリがおおむね終了した高次脳機能障害の方で、就労・就学希望者は中学校卒業以上から40歳の方、復職希望者については在職中(年齢制限なし)の方で、1人の通所に支障がなく、介助者なしでも安全にプログラム参加できる方。

ジェクト」を始めており、先の障害に対する対処の改善や障害受容の促進、社会生活技能の獲得(認知行動療法)などが実施されている。

利用者は、平均32.4歳、原因疾患は脳外傷、脳腫瘍、脳血管障害などで、就労・復職、就学・復学を目的としている。当事者及び家族が、障害の程度をどの程度受容し対処法を身につけるかが重要である。復職にあたっては、職場担当者にもデイケアを見に来てもらい、同じように障害の理解を深めてもらうことが大切だと締めくくられた。

第2部「介護の現場で出会う認知症への対応について」 八部 容子さん(みんなの家施設長)

「利用したい人は誰でも」をモットーに

2006年8月開所したみんなの家(江東区)は、介護保険事業と赤ちゃんの保育、放課後の学童保育など誰でも利用できるデイサービスを提供する通所施設である。富山型デイサービスの赤ちゃんから高齢者まで障害の有無にかかわらず、住み慣れた場所で、暮らしたい場所で生活できることの理想に共感し、「近」「小」「断らない」をモットーに地域の多世代交流の共生ホームをつくりあげてきた。マンションの一室100㎡は、狭い廊下や段差のあるキッチンと大っ



八部 容子さん

ぴらにバリアフリー。スタッフは、エプロン姿で出迎え、手作りの昼食を全員で食べ一日を笑顔で楽しく過ごす。マンションの入り口にも送迎バスにも看板はなく、部屋の入り口の表札だけの普通の家の玄関。「あの人、デイサービスに行ってるのよ」と言われないよう配慮し、利用者もご近所の友だちの家に行くつもりで来所する。要介護5から要支援1の人までの介護保険対象定員10人は、殆どが認知症で、家では風呂に入ることや洋服を脱ぐことなどを嫌がり、みんなの家の1対1対応の入浴サービスを利用している。暴れたりかみついたり他のデイサービスを利用できない人でも受け入れ、車椅子移動の人が車椅子なしで歩行できるようになったりと地域での困難事例を引き受けて断られないことが安心につながっている。スタッフは、送迎時の家族の様子、利用者の服装、感情の変化などを注意し、虐待の早期発見に努めている。家族とのかかわりが当事者の笑顔につながっているとの確信があるからだ。

今年4月からは、地域密着事業所として、介護予防・日常生活支援総合事業の指定を受けて事業も開始し、共生の家として地域の居場所をめざして活動している。



みんなの家リビング

アンケートから

陶山先生の話に、「高次脳機能障害と認知症を併せた方を担当することも多かったので捉え方のヒントをもらった」「精神科デイケアによる高次脳機能訓練について貴重な情報をえた」「精神科医からの見解が聞けてよかった」等の感想があった。八部さんの話には「みんなの家のような場所が地域の人々にどんどん周知され、色んな世代の人が関わる機会が増えたら、認知症の方の状況も少し変わるのかと思う」「赤ちゃんからお年寄りまでどんな方も断らない、小規模だからできる楽しい近しい関係性をつくる、近くに欲しい施設」「ユニークな実践でおもしろかった」「医療・介護保険サービスの枠を越えての関わりはこれから必要になり広がってほしい」「一人一人に丁寧に対応する職員の働きは素晴らしい」との感想が寄せられた。

VIVID 事業カレンダー

- 4月 9・23日 ミニデイサービス
- 5月 7日 VIVID 内部研修
- 14・28日 ミニデイサービス
- 29日 TKK 実践的アプローチ講習会第1回参加
- 6月 11・25日 ミニデイサービス
- 17日 総会
- 30日 区西部圏域内3区圏域連絡会
- 7月 2日 VIVID 第1回セミナー「誰にでも、起こるかもしれない! ~高次脳機能障害と認知症」

- 9・23日 ミニデイサービス
- 20日 新宿区相談支援事業所連絡会
- 21日 VIVID 内部研修
- 8月 27日 ミニデイサービス
- 26日 新宿区指定特定相談支援事業所向け説明会
- 9月 10・24日 ミニデイサービス
- 21日 新宿区相談支援事業所連絡会
- 29日 区役所打合せ(来年度予算と事業)

ひとこと通信

私は鹿児島県の最南端の与論島で18歳まで育ちました。自宅で祖母に取り上げて貰い、その祖母も13年前に自宅で家族に見守られ息を引き取りました。今だ島の風習で「死んだら土に帰る」という習わしで、土葬です。

祖父母や島が教えてくれた「生と死」「生きるとは」という永遠のテーマと病気になってからは深く向き合い、考え読み解きながら、今の私がやらなければならない事、やる事を一つひとつ丁寧にすすんでいるところです。

そんな中でVIVIDのミニデイに参加でき、みなさんに出会えたことで、病気にちゃんと向き合えるようになりました。

これからも、みなさんと一緒にいろいろなことにチャレ

ンジしてリハビリを続け、社会復帰・職場復帰に繋がりたいです。

6人兄弟の次女ということからか？つい頑張りすぎてしまいます。

力を抜いて！を心がけながらいますが、力入っているなぁと感じた方は、遠慮なく声をかけて頂けるとありがたいです。46歳なりの経験値はあると思うので、私にできることがありますならば、遠慮なく声をかけて下さいね(笑) これからも宜しくお願いします。

岩淵 かおり



総会報告

第9回総会が6月17日(日)17時15分開会し、池田代表の挨拶のあと、議長に北村理事が選任され、正会員数49名のうち、出席者9名委任状20名と定款要件をみたしているとの報告で総会成立が確認された。

審議は、第1号議案 2015年度活動報告を池田代表から、第2号議案 2015年度決算報告を事務局安部より説明を行い、異議なく承認された。次に第3号議案で 2016年度活動計画、第4号議案 新規事業の設立の議案では、来年度以降の新規事業について、今年度は事業場所の検討と事業計画案づくり等具体的な検討に入ると説明があり、第5号議案の予算案とあわせて審議、異議なく承認された。第6号議案は人事案件で、長い間理事を務めた源甲斐理事が退任し新たに事務局を担っている金尾理事の就任が盛り込まれた案が承認された。議長解任宣言後、18時13分総会が終了した。

第2期新規事業プロジェクト

今年の総会で新規事業立ち上げが承認されたことを受け、第2期新規事業立ち上げプロジェクトが発足した。事業内容、対象者、場所選定、資金計画等の事業計画策定の検討を開始し、就労継続支援B型事業所の設立をめざし、法人格・資金調達などを検討中。他事業所の経営についてヒアリングと並行して行政と事前打ち合わせなどを行い、事業の

可能性を探っている。8月からは事業内容の調査として、草の根育成団体助成事業を活用し「リサイクルショップ立ち上げの市場調査」としてガレージセールを実施する。調査内容は、開催場所周辺の環境、通行量、客層、売れ筋等で、すでに9月14日と10月14日の2回行い、11月13日に3回目を予定している。

てんやわんやのガレージセール

8月から準備を開始。販売品は、ミニデイの利用者さんに提供を呼びかけたり、エコメッセからの提供品などです。

雨続きの合間を縫ってチラシまきを行いながら、周辺の地域状況を観察・調査。値付け作業はけっこう大変。

1回目は住宅街の中ではありますが、新宿という場所柄、外国人も多く通りすがりの人たちがほとんど。2回目は、郵便局真横の場所で、ひっきりなく来客がありました。ミニデイ利用者さんのご家族やご近所の方にもお

手伝いいただきました。

調査として、来客者に「リサイクルショップでどんなものを買いたいかな」などを聞き取りました。

11月には、事務所ビルの前でも開催します。



VIVIDからのお願い

VIVIDの活動趣旨に賛同し、会員、賛助会員、寄付者になっていただける方、および、ボランティアとして活動に参加していただける方を募集しています。

年会費 会費 個人5000円 団体10000円
賛助会員 個人5000円 団体10000円
寄付 金額に規定はありません

各種お問い合わせ、当広報紙をお読みになった感想、活動に関するご要望などお寄せください。

TEL・FAX 03-5849-4831

編集後記

VIVIDレターの発行が10月になり遅くなりました。

出張相談を昨年度より区の委託事業で実施しています。事業目的は、高次脳機能障害者の区内での掘り起こしで、昨年は四谷地域、落合地域、今年7月30日には若松地域センターで実施しました。周辺に配布したチラシを見て参加された方もいて、出張相談の大切さがわかりました。誰にも相談できずに課題を抱える家族がいるのでは？来年2月には牛込保健センター管内で開催予定です。(安部)