

アムネ通信

amener[amne]

◀ 目 次 ▶

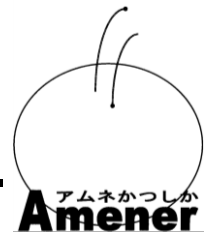


- ・法人本部事務局より …① ②
- ・【特集】知って得する法律（Ⅱ） …③ ④
- ・就労支援の現場から～就労移行？A型？B型？～ …⑤ ⑥
- ・ちょっと読んでみませんか？・編集後記 …⑦

- ①【あすなろの家】（就労継続支援(B型)・地域活動支援センター）
〒124-0024 葛飾区新小岩3-20-6 03-3674-2560
 - ②【コ パ ン】（地域活動支援センター・相談支援事業）
〒125-0051 葛飾区新宿3-9-11 03-6410-6149
 - ③【ピ オ ラ】（就労移行支援・就労継続支援(B型)）
〒125-0051 葛飾区新宿3-9-11 03-6410-6147
 - ④【第2あすなろの家】（就労継続支援(B型)）
〒124-0005 葛飾区宝町2-2-27 03-5698-8293
 - ⑤【グループまどか】（共同生活援助 通過型グループホーム）
〒125-0054 葛飾区高砂2 03-4291-2781
 - ⑥【グループまどかⅡ】（共同生活援助 通過型グループホーム）
〒125-0053 葛飾区鎌倉2 03-4291-7049
 - ⑦【さくらハウス】（就労継続支援(B型)）
〒125-0051 葛飾区新宿2-11-11 コイズミハイツ101 03-3627-3473
 - ⑧【も っ く】（地域活動支援センター・相談支援事業）
〒124-0011 葛飾区四つ木4-11-8 03-5654-6702
- 【法人本部事務局】（あすなろの家 内）
〒124-0024 葛飾区新小岩3-20-6 03-5879-5071※

※【法人本部事務局】は、電話回線改設に伴ない、電話番号の変更がありました

法人本部事務局より



～この度、10年振りに理事長交代がありました～

9月24日に行われました法人の理事会において、長い間理事長を務められた成川前理事長に代わり、理事長を引き受けることになりました飛田です。

精神の方々との関わりは「精神保健法」以前からですから30年になります。共同作業所として利用者7人から始めた「あすなろの家」が始まりでした。無い無い尽くしの中でのスタートでしたが、家族会はじめ保健師や民生委員、地域町会の方々、そして行政のご協力のお蔭で社会福祉法人として施設を経営する組織に成長することが出来ました。あらためて、紙面をお借りしてご協力いただきました皆様に感謝申し上げます。

今、役員・評議員等の経営組織の改革や定款変更など社会福祉法人制度の改革に対応すべく準備を進める中で、改革に合わせて役員等組織や事業内容及び経理等を見直し、経営基盤の強化や透明性をはかり、内部管理体制についても規程等の整備を進めて行く事になります。

「アムネ」では、H25年度の第三者評価を受けた改善点の一つとして、H27年度にコンサルタントを入れ人事制度の見直しを行って来ました。そして今年度は、新人事制度の全面改訂に向けた最終検討を重ねるとともに、人事考課者研修も継続して行っているところです。

さらに、トライアル考課面接などをすすめて行きます。人事考課制度や給与等級制度を導入することで職員の継続的な雇用や業務の効率化をはかることを期待しています。

又、人事制度改革の中で、管理者の中から3名の統括管理者を選出し、それぞれ事業・経理・労務など法人の主な業務を分担、さらに3名の統括管理者とコンサルタント及び理事長とで、法人改革や中・長期計画、財務計画など法人の経営について話し合う事務局会議を設置しました。

私自身ここ数日間は、代表者変更に伴う行政や年金機構、労働基準局そして銀行などへの連絡、書類の作成や手続き、そして職員・利用者への説明などと慌ただしい時間が過ぎて行きましたが、その中で感じた関係者の方々の心遣いに、新たな気持ちで臨んで行く心構えを持つことが出来ました。

大津初代理事長が「地域の中で、豊かに自分らしく生きることを支えて行きたい」と話されていたことを思い出します。アムネは法人設立から15年になります。区内に小規模な施設が8か所点在しているため、統一した経営が難しい面もあります。しかし、これを機会に職員相互の交流の機会や情報共有を密にし、職員が一体となり福祉サービスの提供に取り組んで行くことが初代理事長の志を継いでいく事に繋がると考えます。

社会情勢の変化を受け、福祉を取り巻く環境も年々厳しく変化しております。これらの変化に対応すべく、全職員が目的に向かって切磋琢磨しながら効率的なサービスを提供できるよう願っています。

法人の取り組む課題を職員間で検討し、事業計画に載せ、「地域の中で障害があっても差別されることなく豊かに自分らしく生活する」ことを支える基本姿勢を崩さずに、経営に努めて行く所存です。

今後ともご指導・ご協力をよろしくお願い申し上げます。

(社会福祉法人アムネかつしか 理事長 飛田 よし子)

人事制度改革の中で、9月より新しく就任した、統括管理者3名を紹介します。

地域の特性や時代の変遷に合ったモノを創り上げていく

現在の福祉サービスの基となった障害者自立支援法が施行され、10年が経ちました。10年前に比べるとサービス提供事業所の数も増え、より多くの方がサービスを受けられるようになりました。その一方で、既存のサービスでは対応できないケースも増えてきています。社会福祉の原点は、困っている方のニーズを拾い上げ、必要なモノ（資源）を創り上げていくこと、だと思います。この先10年を見据えて、地域の特性や時代の変遷に合ったモノ（資源）を、これまで以上にいろいろな方々のお力をお借りしながら、「アムネならではの」「アムネだからこそ」にこだわり、地域に必要とされるモノ（資源）をみなさんと一緒に実現していきたいと思えます。

（統括管理者 事業担当 小林 正人）

社会福祉法改正で取り組むこと

社会福祉法等の一部を改正する法律の施行に伴う政省令事項の中に「社会福祉充実残額」及び「社会福祉充実計画」というものがあります。これは社会福祉法人が保有する財産について、事業継続に必要な財産（控除対象財産）を控除した上で、再投下可能な財産（社会福祉充実残高）を明確にし、残高が生じた法人については、法人が策定する「社会福祉充実計画」に基づき、既存事業の充実や新たな取組に有効活用する仕組みを構築するということです。これにより、当法人でも法人が有する財産の状況と将来の計画をより分かりやすく見える形にしなければならず、改めて「今後のアムネかつしかとして目指すべき姿」を明確にする責任があると言えます。まずは年度内に、法人で今後どれだけの資金が必要となるか（大規模修繕、人件費の伸び、事業収入の見込みや事業の拡大など）を算出し、充実残高が出た場合には、公認会計士や税理士といった専門家の意見を聴きながら早急に、「社会福祉充実計画」の作成に取り組みたいと思えます。

（統括管理者 経理担当 田中 厚志）

活躍できるような土台作りを目指して

現在、アムネかつしかには常勤・非常勤合わせて50人超の職員がおります。労務管理においては、これまで設立当初の規定類を元に改訂や、新しい規程を追加しながら運用してきました。本年度、人事制度改革に伴い給与規定の大幅な改定を実施したのを機に、社会保険労務士のご協力のもと、他の規定類や管理書類も見直す予定です。労務管理は、人財の有効活用と直結するところであり、延いては地域の方々へより良いサービスを提供する事に繋がるものと思えます。質の良い福祉サービスの提供のため、誠実な苦情対応、差別・虐待防止への意識向上にも取り組み、職員一人ひとりが安心、納得して活躍できるような土台作りを目指していきます。

（統括管理者 労務担当 大矢 由紀子）



【特集】知って **得** する法律（Ⅱ）

昨今、福祉施策が目まぐるしく変わってきています。そこで今年のアムネ通信では 3 回にわたり、当事者・家族・支援者・支える社会の方々に知っていただきたい法律を取り上げ、「知って得する法律」として特集を企画しました。

第 2 回目は、2016 年 4 月に施行された「障害者差別解消法」です。障害のある人もない人も、互いに、その人らしさを認め合いながら、共に生きる社会をつくることを目指す法律です。

第 2 回 障害者差別解消法

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」

※障害者差別解消法では、「不当な差別的取扱い」を禁止し、「合理的配慮の提供」を求めています。

不当な差別的取扱いの禁止とは

国・都道府県・市町村などの役所や、会社やお店などの事業者が、正当な理由なく、障害のある人に、障害を理由として差別することを禁止しています。正当な理由があると判断した場合は、その理由を説明し、理解してもらえよう努める事が大切です。

- 例えば
- ・いつも使ってるネットカフェで、障害がわかったとたん入店を断られる
 - ・不動産屋で障害がある事を伝えたら、物件はないと言われる
 - ・通院先で、本人を無視して同行者のみに話しかける



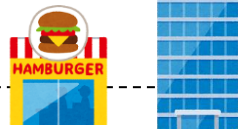
合理的配慮の提供とは

国・都道府県・市町村などの役所や、会社やお店などの事業者に対して、障害のある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で対応すること（事業者は対応に努めること）を求めています。負担が重過ぎる場合、なぜ重過ぎるのか理由を説明し、別のやり方を提案することも含め、話し合い、理解してもらえよう努める事が大切です。

- 例えば
- ・職場で刺激や騒音が気になるので、静かな場所を用意した
 - ・障害のある人のために、書類をわかりやすく説明した
 - ・長時間働く事が難しいので、勤務時間を短くした



	役所	事業者
不当な差別的取扱い	してはいけない	してはいけない
合理的配慮	しなければならない	するように努力



●事業者とは

会社やお店など、商業その他の事業を行い、営利・非営利、個人・法人を問わず、同じサービスをくりかえし継続する意思をもって行う人です。ボランティア活動をするグループなども事業者に入ります。

対象となる「障害者」とは？

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害・高次脳機能障害も含む）のある人、その他の心や体のはたらきに障害がある人で、障害や社会の中にあるバリアによって、日常生活や社会生活に相当な制限を受けている人すべて（障害児含む）が対象です。障害者手帳を持っていない人も対象です。

困ったことがあったら

不当な差別的取扱いを受けたり、合理的配慮を提供してもらえなかったなど、困ったことがあったら、まずは身近な支援者や支援機関に相談してください。

区役所にも相談窓口があります。葛飾区障害福祉課 03（5654）8302



障害者差別解消法は、個人的な関係で障害のある人と接する場合には、法律の対象となりません。しかし、社会から差別をなくすためには、すべての人が障害への理解を深める事が大切です。また差別の解消の推進に関する施策として、内閣府を中心に、関係行政機関と連携した各種啓発運動に取り組み、国民の障害に関する理解を促進するとしています。

Column：障害者差別解消法成立の背景

2006年12月、国連総会で採択された「障害者の権利に関する条約」は、2008年5月に発行されました。この条約は、障害者への差別禁止や障害者の尊厳と権利を保障することを義務づけたものです。日本は2007年9月に同条約に署名、締結に必要な国内法の整備と制度の改革に伴い、2013年6月、「障害者差別解消法」が成立し、2016年4月に施行されました。 ※尚、日本は2014年1月に障害者権利条約を批准し、140番目の締約国となりました。

次号45号は、『生活困窮者自立支援法』を予定しています。お楽しみに！



就労支援の現場から ～就労移行？A型？B型？～

障害や病気があっても、「働きたい！」と思っているが、【どこに相談したらよいかわからない・・・】、【いろいろな支援機関があって、どう違うのかわからない・・・】など、一歩踏み出す前の段階で困っている方も多いかと思います。今号は、そんな悩みに答えるべく、さまざまな就労支援機関について、Q&A形式で記事にしました。これから踏み出す際の参考にしてみてください。

(社会福祉法人アムネかつしか 小林 正人)

Q. どんな支援機関があるのですか？またそれぞれの違いはどんなところですか？

スペースの都合上、すべてを紹介することができないので、今回は、ハローワーク、就労支援センター、就労移行※、A型※、B型※、の5つを紹介します。

自分の都合や状況に合わせて、相談にのってもらえるのは、ハローワークと就労支援センターです。ハローワークは、求人紹介や事業所紹介など、就労支援センターは、就労相談や、働き続けるためのサポート（職場定着支援）を主に行なっていることが多いです。

一方、ある一定の期間、定期的に通いながら、自分のペースに合わせて進めていくことができるのは、就労移行、A型、B型です。事業内容、利用期限、賃金など、事業所によって内容が様々なので、自分の目的や目標にあったところを探すことができます。まずは、気になった事業所へ問い合わせて、見学に行ってみましょう。また、これらの事業所に通うには、市区町村が発行する、『障害福祉サービス受給者証』が必要になります。手続き等については、各市区町村へお問い合わせください。

◎就職相談など（登録制）

機関	内容	窓口 (葛飾区の場合)	連絡先
ハローワーク	就職相談など	ハローワーク墨田 専門援助第二援助部門	03-5669-8609 48#
就労支援センター	就職相談、 職場定着支援など	葛飾区 就労支援センター	03-3695-2224

◎就労訓練や職場など（契約制） 【障害福祉サービス】

事業	内容	賃金/工賃	利用 期限	備考
就労移行	就労訓練、 職場定着支援など	事業所による	原則2年間	65歳未満の方
A型	職場、就労訓練など	最低賃金以上	なし	東京都最低賃金 932円 (H28.10.1現在)
B型	職場、就労訓練など	事業所による	なし	※東京都平均工賃 14,935円/月 (H26年度)

※東京都福祉保健局 平均工賃等一覧 (H26年度) より

※就労移行：就労移行支援事業所、A型：就労継続支援 A型事業所、B型：就労継続支援 B型事業所

Q. どれくらいの期間で次のステップに移っているのですか？（就労移行、A型、B型）

就労移行は、利用期限があり、原則2年間です。2年間のうちに、次のステップに移っていきます。2年経っても、次のステップが決まらなかった場合は、1年間の延長ができますが、延長は、市区町村の判断によって決まります。

A型、B型は、利用期限はありませんが、『障害福祉サービス受給者証』の期間が1年間で、1年毎に更新していくことが多いです。利用期限はありませんので、ご自分のペースに合わせて、次のステップに移ることができます。数か月で次のステップに移る方もいれば、数年かけて次のステップに移る方もいます。【A型→企業】、

【B型→就労移行→企業】など、ステップアップしながら、少しずつ自信をつけて次のステップに移る方もいます。焦らず、自分のペースに合わせて、事業所のスタッフに相談しながら、次のステップに移ることをおすすめします。



Q. 通うのに、お金はかかりますか？（就労移行、A型、B型）

就労移行、A型、B型を利用する際は、利用料という自己負担が生じる場合があります。ただし、負担額には上限があり、所得に応じて次の4区分の負担上限月額が設定され、ひと月に利用したサービス量にかかわらず、それ以上の負担は生じません。また、世帯の範囲は、本人と配偶者であり、下表のように前年度の収入によって判断されます。詳細は、各市区町村の窓口にお問い合わせください。



区分	世帯の収入状況	負担上限月額
生活保護	生活保護受給世帯	0円
低所得	市区町村民税非課税世帯 ^(注1)	0円
一般1	市町村民税課税世帯(所得割16万円 ^(注2) 未満)	9,300円
	※入所施設利用者(20歳以上)、グループホーム・ケアホーム利用者を除きます ^(注3) 。	
一般2	上記以外	37,200円

(注1) 3人世帯で障害者基礎年金1級受給の場合、収入が概ね300万円以下の世帯が対象となります。

(注2) 収入が概ね600万円以下の世帯が対象となります。

(注3) 入所施設利用者(20歳以上)、グループホーム、ケアホーム利用者は、市町村民税課税世帯の場合、

「一般2」となります。(厚生労働省ホームページより)

お問い合わせ(葛飾区)

- ・身体障害、知的障害 → 障害福祉課審査係 **03-5654-8594**
- ・精神障害、難病等 → 保健予防課予防係 **03-3602-1274**



ちょっと食べてみませんか？

『読書の秋』・『芸術の秋』・『行楽の秋』、秋といえば色々思い浮かべますが、なんといっても【食欲の秋】ではありませんか？そこで今回は、秋にぴったり【きのこ】についてお話しします。

「菌」という漢字は「きのこ」と読める事をご存じでしょうか。菌の塊である「きのこ」は体に良い菌を取り込むことができる食材です。食物繊維が豊富なので、腸内環境を改善する効果があると言われていいます。ビタミンB群、ビタミンD、ミネラル、食物繊維が豊富な『椎茸』は、カルシウムの吸収を助け、骨を強くするので、骨粗鬆症の予防に最適です。これは発育期のお子様や、妊娠・授乳期の女性の方にも特に必要な栄養素です。

そして今回は**栄養満点・低カロリー**、そして**腹持ちのよい『椎茸』**を使った簡単レシピをご紹介します。

【椎茸のパン粉マヨ焼き】

＜ 材料 ＞ 2人分



- ・椎茸 … 6個
- ・マヨネーズ … 大さじ3~4
- ・パン粉 … 大さじ5
- ・醤油 … 小さじ1弱



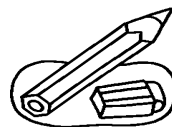
＜ 手順 ＞

1. 椎茸は軸を切り取る。（軸はみじん切りにして入れてもお味噌汁などに使ってもOK）
2. マヨネーズと醤油を混ぜてからパン粉を入れて混ぜる。
3. 椎茸のかさに2を詰める。
4. オーブントースター（1200w）で焦げめがつくまで7分くらい焼いたら完成

是非、一度お試しください！

（ビオラ 宮吉 郁実）

編集後記



北海道から上京してもう少して5年がたとうとしています。こちらの生活にも慣れてきましたが、まだ慣れないことが・・・。

そろそろ見頃を迎える紅葉ですが、私のなかでこの時期はもう冬なんです。北海道では、8月のお盆を過ぎると一気に寒さが増し、10月初旬には紅葉の見頃を迎えます。そして10月の終わりに初雪が観測され、11月といたら雪は積もっていませんが、寒さが厳しいものとなっています。飛行機でたったの1時間半。近いと感じる距離ですが、こんなにも季節に違いがあるなんて・・・未だ慣れない事のひとつです。

（アムネ通信編集委員 ビオラ 宮吉 郁実）