



新年のご挨拶

* 理事長 作花 知志

明けましておめでとうございます。今年もどうぞよろしくお願いたします。

近時のニュースなどで、「介護施設への就職希望者が減っている。」との報道をよく目にするようになってきました。介護施設が若い人材を必要としていることを考えると、胸が痛むことです。

そのような中、私が思い出しますのは、プロの将棋棋士として活躍されている今泉健司さんのことです。プロの将棋棋士になるためには、奨励会という養成機関に入り、そこで一定年齢（現在は26歳）までに一定の成績を挙げなければならないところ、実は今泉さんは、奨励会に入っていた当時、その成績を挙げることができず、プロへの道を閉ざされた方なのです。

ところが、奨励会を退会された後、仕事をしながらアマチュアとして将棋の大会に参加されていた今泉さんは、特例として制度化されていたプロ入りの特別試験を受けることを決めたのです。2014年のことでした。

そのプロ入りの特別試験での苦しい闘いを振り返り、今泉さんは「奨励会を退会した後の仕事の経験が、特別試験での自分を支えていた。」とされています。その「仕事」とは、介護施設での仕事でした。今泉さんは、奨励会退会后、介護施設の職員として働かれていたのです。

今泉さんは、「介護施設の仕事を通して、自分のことだけを考えるのではなく、人のことを考えることができるようになった。そして、特別試験の時は、働いていた介護施設の職員さんや入所者の方々が応援してくださった。それが試験突破の力となりました。」とされています。

今泉さんのお話を伺うと、介護施設で働くことは、決して単に給与を得るためだけの仕事ではない、人としてとても大切なことを学べる経験なのだと感じます。介護施設への就職希望者が減っているとの報道を拝見すると、もっと今泉さんのような方々のお話をも、広く社会に伝えていただきたいな、と感じるのです。

事務所移転のお知らせ

これまで、岡山市北区岩田町にあります「木に白いビル」にて活動拠点とさせていただきましたが、この度事務所を移転いたしました。気持ちも新たに活動を進めて参りたいと思います。今後ともよろしくお願いいたします。

事務所移転に伴い、電話番号も変更になりました。今回から事務所の番号はFAX専用となりました。電話による連絡は、相談ダイヤルにかけていただければと思います。

これまではファックス番号と電話番号が兼ねていたため、切り替え不調によってイベント申込時にご迷惑をおかけしたこともありました。現在は番号が整理され、問題解消いたしました。

2Pにあります新連絡先を、ご周知いただければと思います。

特定非営利活動（NPO）法人 福祉オンブズおかやま
第 5 回定時総会のご案内

特定非営利活動（NPO）法人としての第 5 回定時総会を下記の日程にて行われます。
会員のみなさまには、ご多忙中恐れ入りますがご出席を賜りたく存じます。
NPO 法人福祉オンブズおかやまは、法人化から 5 年目に入ります。
これまで同様のご支援をいただけますよう、法人役員一同心より願っております。
今回の定時総会では、役員改選についても議題にあがります。
どうか、ご出席賜りますよう心よりお願い申し上げます。
なお、定款に従い、一定数の参加者が総会に要求されます。
不参加の場合には、お手数ですが委任状による意思表示をお願いしたいと考えております。

記

日時：2018 年 5 月 26 日（土）10 時 00 分～12 時 40 分

- ・定時総会 10 時 00 分～
- ・記念講演 11 時 10 分～
- ※記念講演講師：未定

場所：きらめきプラザ内ゆうあいセンター研修室

※当日は、公共交通機関にてお越しいただきますようお願いいたします。

議案：

1. 2017 年度 活動報告
2. 2017 年度 決算
3. 2018 年度活動方針案
4. 2018 年度 予算案
5. 役員改選案

新事務所連絡先

住所： 〒 700-0971 岡山市北区野田 5-8-11
電話番号： 080-2855-4322（相談ダイヤルと同じ）
FAX 番号： 086-244-0120 ※ FAX 専用です

※事務所移転日：2018 年 1 月 11 日より

※郵便物は新所在地へ転送されますが、クロネコメール等の宅配便は転送できないおそれがあります。何卒ご了承ください。

第6回福祉オンブズ相談員養成講座が行われました

2017年11月5日(日)と11月19日(日)の2日間、「第6回福祉オンブズ相談員養成講座」が行われました。今回は7名の方が受講されました。これら講座を通じて福祉サービスの点検のできる市民が増え、そして私たちの仲間が増えていけばと思っています。

今回の講座は、これまでの流れを踏まえた「福祉オンブズとは」「相談援助の理論」といった内容とともに「利用者」「家族」「労働者」を切り口にした講座プログラムを加えた取り組みでした。特に今回の目玉であったこの3つの講座内容を中心にご報告いたします。

「福祉サービス利用者の権利擁護」

講師：山口 雪子さん

(岡山短期大学 幼児教育学科 准教授)

山口さんは、障害を理由とした職場の配置転換を命じられた経験をお持ちです。障害者差別解消法もある現代でもこのような問題はあとを絶ちません。山口さん自身の視覚障害者としての体験、そして障害を理由とする差別解消の闘いのお話しでした。

・私がどんな障害かと言ったら視覚障害です。私たちの「目」と言うのはレンズとして見る部分と、見たものを画像として映すスクリーンの網膜と呼ばれる部分があります。私は網膜が壊れる病気になっています。皆さんの目の中にあるスクリーンは綺麗なんですが、私の目の中のスクリーンは穴が開いていたり汚れていたりとか、網膜の細胞が徐々に壊れていってしまうために見えている映像が見えにくくなってしまいます。ピンボケだったら調整したり、コンタクトで焦点を合わせる工夫がありますが、私の場合はスクリーンそのものが壊れていってしまう病気です。スクリーンを直す技術ができない限り私の目は徐々に見えなくなってしまいます。そういう病気なんです。

・私は網膜色素変性症もうまくしき そへんせいしょうです。なんで色素変性症と

言うかと言うと細胞が勝手に自殺しちゃうんですよ。自殺したところが白く濁った点のように見えるので色素変性症と名前がついたようです。

・生まれたときにはまだ網膜の細胞が死んでいませんでした。生まれてから小学校に入るまでに少しずつ目が目の見えにくさが出てきました。最初に分かったのは視野狭窄、視野が狭くなっていくんですよ。小学校に入学する前の健康診断で、「どうも他の子と目が違うよ」と引っかかって・・・、うちの兄が同じ病気だったので、親もぴんときて、「もしかしたらお兄ちゃんと同じ病気では」と思って眼医者に連れて行ったら案の定、やっぱり同じということだったので・・・。

・私は暗いところが苦手です。夜盲症とよく言われますが、単に夜見えないと言うだけじゃなくて明暗順応が悪いんですよ。あんまり明るすぎてもだめ、暗くてもだめ。皆さんは眩しいと思ってても目が慣れていくけど、私はいつまでたっても慣れない。

・職場へはバス通勤なんです。朝、バス停の中は明るいんです。でもバスに乗ると車内は暗いんです。目がチカチカして私はぼーっと手すりに掴まるんですよ。運転手さんは当たり前のように、「空いている席に座ってください。」と案内するんです。でも私は「空いてる席がわからないんです。」と答

えるんですね。

・そんな中で「なんで障害者手帳持っていないの？」って言われていたんです。私は当時は視力がまだあったので障害者手帳が取れると思ってなかったんです。岡山大学のロービジョンクリニックの先生が「あなた取れるわよ。何言ってるの視力障害だけじゃないのよ障害者手帳が取れるのは。取りなさい。」と言われて。

・何年も前に取ったのがこの手帳なんですけど、ここに当時の視力が書いてあるんですが・・・、視覚障害者の手帳って取ったら取りっぱなしなんですよ。当時の視力は0.2って書いてあるんです。この手帳取ったのは職場に勤めてからなんですけど、勤めた当時は視力もあって。

・ただ網膜色素変性で視野が極端に狭くて・・・、視野は半分から3分の1だと言われました。そういえば私はホームから落ちたこともあるんです。ケガはなかったんですけど。ちょうど電車が入ってきて、乗ろうと思ったら・・・ストンと落ちて。横にいた人が私の両脇を持ち上げて、2人で持ち上げてくれたのでケガはなかったんですけど。そんなふうに私は見える範囲が狭いので、そういうところで事故が起こりやすい。

・岡大のロービジョンクリニックを訪ねなかったら今でももしかしたら自分の視覚障害に対してどうしていいのかわからないような状態だったかもしれません。自分で分かっている病気でもこうなんですから、事故とか病気とかで中途の障害の方っていうのは、どういう情報にどうアクセスしたらいいのかわからないと思うんです。そういう方ってほんとにたくさんいらっしゃるんだろうなあ、と思うんです。

・そういう中で、今の自分の権利ってことに関わる事件がおきました。その事件がきっかけでここに呼んでいただいているわけです。最初、職場に就

職した当時は学生たちの名簿を拡大コピーして読んでいました。それでも拡大コピーをしても読めなくなったので、学生名簿を4月になったら頭に叩き込んでいました。そのうち学生のレポートとかが、拡大鏡でも読めなくなりました。

・それも徐々に徐々にできなくなってことが分かってきたんですね。その頃に私がラッキーだったの派遣の職員さんがいたことなんです。彼女はたまたまうちの卒業生だったんですけど、屋過ぎから何もすることのない時間が1時間だけできて・・・、「先生、なにかすることはいいですか？」って言ってきたんです。しばらくは私の手伝いをしてもらうことでお互いに助かっていたんですけど・・・、彼女は派遣だったので契約期間が終わってしまいました。私の視力もだいぶ落ちてきたから仕事する力がないならやめなさい！という話になりました。

・その時には「障害者の権利」っていうの全く分かってなかったの、「あーそうなのか、視力がなくなったら辞めなきゃいけないのか」と8割方思っていました。そのことを家族に相談すると、うちの兄がカンカンに怒って「なにを言ってるんだ！今からこれからインクルーシブ教育始まって障害があるうがなかろうが皆同じように学び合える、そういう教育現場作っていく中で、未来のモデルとしての教育現場がインクルーシブじゃなかったってどうするんだ！」と怒って。

・私費で補助職員をつけることで、その場はおさまりました。そうやって2年間していく中で、今度は視覚障害を理由にした教員能力欠如による事務職への配置転換というのを言い出されました。

・ここですごく大事なのは、私は解雇されないんです。短大がとしては障害者に対して配慮をしているじゃないか、なぜなら職場を辞めさせてないじゃないか、と。目が見えない教員は、学生の顔が見えない、居眠りをしている学生に注意できな

い、教室を抜け出す学生がいても追いかけていけない、そういうことができなかつたら教員じゃないんだ、学生を管理コントロールできないようじゃ教員じゃない、と言うふうに言って。

・本当にどこに相談していいのか分からなかった。今、代理人の弁護士をしてくれているのが岡山パブリック法律事務所ですが、そこには社会福祉士を持っている方がいると聞いて障害者に対する問題に対して理解があるかもしれない、そういう実績あるかもしれないと思ってお願いしました。そこに相談して本当にラッキーだと思っています。

・弁護士も最初は話し合いで何とかなるだろうと考えていたようです。単に短大側は今の社会情勢を知らないだけだから、教えてあげればこの問題解決するだろうと。でも結局、視覚障害者はだめな人間だ、って言うところには変わりがなくて。結局、話し合いは不調に終わってしまいました。

・私は裁判にはしたくなかったんですね。なんでかっていうと、自分の大学が訴えられる問題になってるって聞いたら卒業生がどれだけ心痛めるんだろうか、と考えました。できれば穏便に済ませたいというのが私の本音でした。でも「あなたは視覚障害者だからこういうことをされてもいいんですよ」って言うこんな状態を見過ごしていいのかなあ。共生社会を作っていくって学生たちに伝えているのに、泣き寝入りを私がしているのかなあ、それはだめだろうと。

・弁護士を介して話し合いを始めて、仮処分裁判所から和解の勧告をつかって何とかできないかって思いましたが、結局和解も受け入れてもらえず提訴することになりました。

・裁判で結審するのに1年だったというのは短い方なんだそうです。本来はもっと時間がかかるそうです。私の裁判を応援してくださっている浅田さん（浅田訴訟）がありますけど、3年かかって

もまだ結審してないです。なんとか1年の中で決着つけてくれて求めていたことに、裁判長が耳を傾けてくれた。だから、こないだ（2017年）の3月28日に一審判決を得ることができたんです。

・同じような裁判で、須磨学園に対する視覚障害のある方の裁判があるんですが、やっぱり2年かかっていると思います。裁判は本当に時間がかかるし、必ずしも権利守ってはくれないんです。それは司法の限界と言うふうに裁判長の方も理解されています。

・実は短大側が控訴をしていますので、この問題はまだ決着しておらず私は未だに授業に戻れていません。教員として認められていないので、教員のパンフレットには載っていません。

・一審の判決では、わたしの職務変更は、視覚障害を理由としてしているから、だから違法だって言ったんです。だから、それは話し合っただけで授業に戻してください、っていうふうになったんです。なので私たちは内容的に勝訴と判断しています。

・司法で全てを解決するという事は限界があると思います。「山口さんの授業に戻りたいと言う問題が、何とか解決できないか」と裁判官も考えてくれました。これは判決を出すとか、決定通知を出すよりも、お互いが歩み寄って和解することが1番だと思う。なので「和解の方向で検討しませんか」と言うふうに裁判長が言ってくださったんですが仮処分時にも短大は蹴りましたし、今回広島高裁の岡山支部の裁判長も改めて和解勧告をしたんですが、学園側は蹴りました。

・学園側の視覚障害者に授業はさせないって言う頑さは変わらない。これから、どんな判決がいたただけるかわかりませんが、私が教員として、私が教員として教壇に立つって言う権利があるんだ。私が大事にしてきた授業とか、権利とかって言うのを剥奪されると言うのは私の人としての尊

厳と人権の侵害であり、尊厳を傷つけることなんだっていうことを、ぜひ裁判所に認めてもらおうと思っています。

「福祉サービス利用者家族の権利擁護」

講師：安藤希代子さん

(NPO 法人 ペアレント・サポート 理事長)

安藤さんは、会報のリレーコラム、記念講演と今年度は本当にお世話になりました。安藤さんたち障害を持つ親の支援活動は、その特色から全国的にも注目を受けています。その活動のなかで体験したお母さんたちの思いを教えてくださいました。

・自己紹介をさせていただきます。私たち NPO 法人 ペアレント・サポートは、保護者による保護者支援の団体です。私も障害者の保護者です。障害“者”って言うのも変ですけど、22、3 歳になる娘がいるんですが、もう保護者じゃないんですが、そういう娘がいます。知的障害と自閉症があります。うちの理事は全員障害者の親です。

・保護者を支援するとはどういうことかと言うと、例えば子育てハンドブック「1 人じゃないよ」って言う冊子の発行をしています。子育てに必要な情報を、まとめたものです。これは 2 冊まで発行していて、現在 3 号を執筆中です。

・もう一つ大事な仕事というのがカフェ形式の相談事業「うさぎカフェ」の運営です。今このうさぎカフェの運営が大変重要な位置づけになっていて、おろそかにできない。

・アメリカなんかであるような当事者が一方的に自分の経験をしゃべって、それを意見を言わずに聞いて、みたいなセルフサポートミーティングというのが一般的。日本では車座に座って、悩みを語り合うと言う形式が多かったように思うんですけども、うちはカフェ形式をとっていて、喫茶店

の方式を本気でとっているんで、変わった感じになっています。

・カフェに来た人は本を読んだり、新聞を読んでいたりと、友達とべちゃべちゃ喋っていたり、あるいは私たちとしゃべったり、個別にがつり相談したり、好きなように喋れる場所なので。カフェにきたからといって、必ず何かを喋らないといけないと言うわけじゃなくて・・・、割と面白いかなと思っています。

・岡山の人って、相談が下手だと思います。自然災害が多くない土地柄なのか、自分の身内だけのことを終わらしてしまおうと思っている。岡山のお母さんたちは、相談を病院や医者にしてるんですよね。それが私から見ると、すごく変な感じがしました。

・私の子どもの障害がわかったときには、仙台にいたんですけども。仙台には 4 年間しかいなかったんですが、その 4 年間で医者に相談したことは一度もありませんでした。相談をしていたのは児童相談所や母子通園施設でした。この 2 つには相談しましたが、障害のことで医者に相談したことはありませんでした。発達障害の相談は何も医者じゃなくてもできるんです。お医者さんは発達障害の相談に向いているわけではありません。児童精神科医だったらある程度向いてると思うんですけども、小児科の先生とかはあんまりかなと思っています。

・相談するのが当たり前じゃない土地柄と言うのかもしれないんですけども。相談してよかったなあと思う経験も乏しい。逆を言えば相談を受ける側の力量また乏しいのかもしれない。

・子育ての相談を誰かにすることがないんです。だから、みんなひとりで考え込んでるんですね。それは正直よくないと思います。普通に五体満足で産んだはずの子どもに障害があった、というこ

とについてこれはすごい根源的なショッキングな出来事なんです。

・うちに来るお母さんたちと個別相談をすると、子どもの相談から始まって、最終的に自分の話になる。こないだ副理事長が受けた相談なんか、すごい深い話でした。お腹の中にいる赤ちゃんが脊椎に問題があることがわかった。それでおろすかどうかを聞かれて。結局、おろすことをそのお母さんは選択しました。そのあとにできたお子さんには発達障害があって、それで今の療育の事業所に通っているんです。その脊椎の病気はかなり珍しい病気だったはずなのに、何の因果か同じ事業所に通っているお子さんが自分が墮胎した子どもと同じ病気を持っていました。自分は死なせてしまったけど、他のお母さんはおろさずに産むと言う決断をして今そこに元気に生きている子どもがいる。なんで私は産んでやらなかったんだろう、って言うすごく大きな命題を突き付けられている。そういうことって一見外からわからないことなんですけれども、お母さんにすればすごく大きいことなんです。

・私ぐらいになると何を言われても平気なんですけど、若いうちはみんな傷つきやすいんで、周りの言葉をすごい真に受けて。「虐待をしてる」とか、「愛情不足」とか言われるんです。愛情不足なんじゃないかっていうふうに言われると、本当に私は愛情不足なんじゃないかって思ってしまうんですね。うまくいかないからガミガミ言ってしまうこともあるんですけど。こんなに怒っている私は子どものことを愛していないじゃないか、と思ってしまうたり、自分で自分を疑ってしまうようになります。

・「もっと頑張ってみて」って言われてしまうこともあって、常に頑張っているお母さんたちは疲れてきます。うちに来るお母さんたちっていうのは、いろいろな人がいるんですけども、若い方からは「こういう子どもは社会で生きていけるいけるんで

すか？」って、「未来ってあるんですか？」って聞いてくるんです。

・こういう子どもを産んでしまった自分が、自分の子どもが不憫でならないので、一緒に死んじゃうかと思う。だけど、こういう気持ちを療育の先生に話しても療育の先生たちもすごく若いので、こんなこと言うと引かれるかなと思って言えないんですって言うんです。

・この人たちがこうやって思ってしまうことは、元気に社会の中で生きている障害のある人たちの姿をそれだけ目にしてこなかったと言うことなんだなと思うんですね。

・もし日本の社会で障害のある人が元気に活躍できるような社会になったら、こんなに悲観しなくて済んだかもしれないのに。この人の人生の中で障害のある人が、元気に生きている姿見てこなかったから、自分の子どもに障害があるって言われても、この子に未来があると思えない。社会に責任があるんだろうなと思います。

「福祉サービス労働者の権利擁護」

講師：森本 忠春さん

(岡山県医療労働組合連合会 書記長)

森本さんから、労働者のもつ当たり前の権利のこと。介護現場にある労働者をつらくさせる現状についてお話をいただきました。

・事業所における介護労働実態調査と言うことで、介護事業所を対象にした調査がさまざまな団体から実施されております。まず離職率ですけれども大体平均で16.7%と言うことで、これが離職者のうち3年以上勤めた人の離職率が32.8%でした。入社してから3年以内の離職率が3割を超えたらブラック企業の疑いがあると言われていすけれども、もう超えてしまっているんで、危ないなど

思っています。

・職員の過不足の状況なんですけれども、「大いに不足」「不足」「やや不足」と答えている人が63%になっています。不足の理由なんですけれども、「採用困難」であると言う事と、「離職率が高い」ということが結構あります。

・続いて採用困難である原因ですが、「給料が安い」、あと「仕事がきつい」・心身ともにきついと言うこと、そして「社会的評価が低い」・。看護師は労働条件が改善に向かっていますけれども以前は社会的評価が低かったんです。けれども、この間の運動でだんだんと上がってきたのですが、介護職員は歴史が浅いせいか、まだまだ低い状況があります。

・介護事業を運営する上での問題点として「良質な人材の確保が難しい」と。今の介護報酬では人の確保や定着のために十分な賃金が払えない。経営困難のために労働条件の改善が困難ということで、業務がハードということでなかなか良い人材の確保に難儀していると言うことです。

・労働者自身に健康のことを尋ねました。「健康」と答えた方は半数をわずかに超える程度で、「慢性疲労」と答えた人が6割・・・薬が手放せないと言ったといった実態がありまして。今の体調については腰痛ですとか肩こりがひどいとか、あと3割の方が倦怠感を訴えています。また、7割の方が不安や不眠を訴えています。

・退職したいと言う人の割合なんですけれども、「いつも思う」と「時々思う」で半数を超えてしまっていると言う実態があります。その理由でありますけれども、「賃金が低い」ということと、あと「業務多忙」ということで、これがほとんど占めている実態であります。

・さらには労働条件以外の悩みや不安ですが、や

はり「健康が不安」であると、あと「将来生活に不安がある」と言うことでした。なかなかそう賃金が高くないので、将来の設計が立たない実態があることと、あと1番に介護保険制度が不安定で介護報酬は3年ごとに改定されるのですが、これが猫の目のようにコロコロ変わるんで、なかなか対応が大変だと言う実態が事業主や職員の方にはあります。

・あと夜勤ですね、二交代と言って夕方4時半から働いて、明くる朝の9時までの2日分働いてるんですね。この二交代夜勤が9割がた占めていました。夜勤を負担に思う人が7割いました。一応仮眠も保証されているんですけども、なかなか取れないし、そもそも仮眠を取る部屋がない。私の知った事例ですと、ソファを置いてそこに寝ろとか、と言う話があってそれは寝れんだろうと。

・あと夜勤回数なんですけれども、1カ月に平均4.4回と言うことでした。一般に三交代8時間の三交代の場合には、回数8回以内と言われていています。二交代の場合は4回以内に抑えないといけないわけです。ところが4回を超える職員が4割を超えている。夜勤は人体に有害なんですけども、最近は発癌との関係があるということがわかってきたとWHOは言ってるんですけども、労働者を守る守るためにも、利用者を守るためにも、夜勤回数を下げないといけないと言うふうに思っております。

・これに収斂されますが「業務が多忙」と「人手不足」と言うことで、あと知識技能の未熟と言うものがありますけれども、研修制度が充分じゃないんですね。そのせいもあってなかなか、技術が身につけられないといった訴えもあるところです。

・藤田孝典さん（『下流老人』著）は「いまの介護職場は、介護技術や相談援助技術、倫理観、優しい気持ちなどを維持できるような労働環境ではなくなっている。」と言うふうに言われてい

ますけれども、介護職員の労働環境の改善が大事と考えております。

- ・介護現場で多いのは賃金不払い残業、社会保険に入っていない事業所というのがあります。あとは有給休暇がなかなか取れないというのが違法3点セットなんですけれども・・・。

- ・法定労働時間と言う考え方があって、労働基準法第32条なんですけれども、1日8時間週40時間を超えるといけないというのが原則です。これを超える場合にはですね、サブロク協定というのがある、過半数の組合員とか、選挙で選ばれた過半数代表と言うのがありますけれども、この協定を結んで、労基署に届けられないといけないんです。なんでサブロクかと言うと労働基準法36条だからです。

- ・残業している場合には、100%の賃金ではダメでして、割増の賃金を払わないといけないというルールがあります。労働基準法37条にあります。

- ・使用者の指揮命令下で労働力を提供した時間、と言うことで、指揮命令下と言うのは問題となる行為が使用者から義務付けられていて、また余儀なくされていたかどうか、この辺で判断します。なかなか難しいんですけれどもね。

- ・賃金不払い残業をするにあたってですね、証拠の確保が本当に重要です。1つはタイムカードやIDカード、これは法的に義務付けられていないのでないところもあるんです。これがなかったら業務日報とかメールですね、あとはパソコンの立ち上げ時刻などから、明らかにできるような資料、あとはメモ、あとのほうに行くほど力は弱くなってしまふんですけれども・・・、こういったもので証拠保全することが重要になります。

- ・人員基準ですけれども、安全安心の介護サービス提供するために最低限の人員基準があります。

加配と言って、最低限を超える人を配置しているわけですね。例えば特養の場合は、利用者3人に対して職員1人なんですけども、国の調査によると、平均は利用者1人に対して職員2人。加配していても報酬はありませんので当然持ち出しと言うことになります。

- ・常勤職員とよく聞きますがこれは正規の職員とイコールではありません。非正規であってもフルタイム、フルタイムだと常勤と言います。ただ常勤に換算ですけれども、これはですねすべての職員を常勤職に変換することを意味します。

- ・事例ですけれども、介護サービス事業者が指定取消を受けた行政処分の例です。訪問介護ですけれども、サービス提供責任者がですね、常勤職員じゃなくて併設事業者の業務を兼務していた。あと通所で、介護職員が出勤したと見せかけた出勤簿を監査のときに見せた。これは指定を取り消されてしまって、介護事業ができなくなってしまった事例です。

- ・介護報酬の決定権者は、厚生労働省大臣ということなんですけれども、ということは国が決めるということ、法定価格なんです。勝手にあげたり下げたりできないんです。介護=政治と言っても過言では無いんです。

【感想】

以前、「福祉オンブズ相談員」を耳にしたことがあり、興味を抱いていたため、今回受講させていただきました。最初に福祉オンブズについて講義を聞き、福祉オンブズおかやまについてや一般市民による福祉オンブズ活動について理解を深めることができました。

また、普段大学で福祉を学んでいるため、ある程度権利擁護について学習しています。しかし、障害がある方やその家族、福祉サービス従事者の方からお話を聞く機会はありませんでした。そのため、それぞれの方々がおかれている現状や抱えている思い等を知り、新しい気づきを得ることができました。今後も今回のような場に積極的に参加し、学びを深めていきたいと思います。ありがとうございました。

(20代 女性)

福祉オンブズの必要性を分かりやすく教えてくれました。また、山口雪子さんのご自分の体験から、明るく人生を歩み続けられていること、そして大学の授業復帰を認めない職場があることで、障害者が働くことを認めない人権侵害があることを学ぶことができました。安藤希代子さんの話からは、障害者を持つ親としての思い、障害のある人への支援を取巻く環境が変わってきたこと、若い親の苦しみ、といったさまざまなことを学ぶことができました。少しでも家族に寄り添える「支え手」になれるよう、悩みを話してもらえる人間になれるよう努力したいと思います。

もっと多くの人に学び知ってほしい講義でした。支援者を多く作り、社会を変えていくためには、人として大切な学びでした。

(60代 女性)

ここで紹介させてもらったのは、講座内容の一部になります。

受講生からもこれら講師の方々から受けた受講内容に大変満足される感想が聞かれました。

また、もっと多くの人に聞いて欲しいとのご意見も賜りました。受講生の皆さんの意見に添えるように、当法人の相談活動を含め、頑張っていきたいと考えています。

福祉オンブズ相談員養成講座は、今回で6回を数えますがそのたびに内容に深みが出ていると思います。一般市民だからできる、そして学ばないとできないのが福祉オンブズ活動だと思います。ぜひ、これからも皆様と手を取り合って前に進みたいと思います。

文章・要約：藤井 宏明

リレーコラム 第11回

今回のリレーコラムは、居宅介護支援事業所ケアプラン北長瀬の芥川大二郎さんをご担当していただきました。2000年の施行以来、介護保険制度の変化は利用者、家族、働く人たちをいつも不安にさせてきました。芥川さんもその一人です。ケアマネジャーとして関わってきた芥川さんからの視点を通して、今後の介護保障をあり方を考えてみたいと思います。

在宅介護の支援を通じて思うこと

ケアプラン北長瀬 芥川 大二郎さん

NPO 法人かけはし理事の猶原様よりお声掛け、コラム寄稿の機会をいただきありがとうございます。現在、私はケアプラン北長瀬（岡山医療生活協同組合）でケアマネジャーとして就業している立場で申し上げたいと思います。

ケアマネジャーは介護保険制度に位置付けられた職種であり、国民の税金と介護保険料から報酬をいただいている為、社会的使命感を強く感じております。

介護保険制度では、制度発足から要のサービスである訪問介護、通所介護、ショートステイを中心として介護が必要になれば調整させていただきますが、要介護認定数の増加も著しく、介護保険制度の存続も危惧され、介護利用料が2割の方や介護保険料の滞納で介護保険制度の利用ができないといったケースにも遭遇します。

実際に支援させていただき、介護保険では、要介護の認定結果により、受けられる介護サービスに大きく影響します。認定結果は、かかりつけ医の意見書と認定調査員の調査結果によって、総合的に判断されますが、認定調査の聞き取り調査だけでは、日頃の認知症状や日常の生活動作の記載が不十分な場合などもあります。例えば、独居の認知症の方のところに調査員が訪れ、実際に薬の服薬ができていない場合でも本人が飲んでいようと調査員に伝えると、薬は飲んでいるとなる場合もあるのです。要介護認定の結果が不利益とな

らないことが大切。

在宅介護が難しくなった方では、特別養護老人ホームの入所なども検討されますが、2015年の法改正で原則、要介護3以上の入所とされたために、要介護2では在宅生活が難しくなった方の行き場が狭くなりました。実際のケースとして特別養護老人ホームに入所している方で要介護の更新認定で要介護2に下がったとの理由で、特別養護老人ホームから併設の有料老人ホームへの入所を勧められ、入所料金が高額になり、やむなく退所することになった方もあります。

制度や社会構造は、今後も益々、難しく利用しにくいものになっていきますが、社会的に弱い立場の高齢者、障害者にはどうか、住みにくい社会とならないようにと願います。

最後に、某医療機関での訪問調査に行った際のことですが、患者様のお茶汲みに来られた介護職員の方に対して、ご苦労様ですと言ったところ、その職員からは、こんなことぐらいしかできませんがとニコッと笑い退室されました。やさしく謙虚な姿勢に大変感心したことを思い出します。医療や福祉に関わる方のそんな気持ちに触れると嬉しくなります。やさしさを科学し評価されるような社会になれば良いなって思う次第です。

これからもどうぞよろしく願いいたします。

2017 年度 人権・福祉講座

「なぜ、A 型事業所で障害者は解雇されなければならなかったのか？」
～その問題点と今後の障害者就労のあり方を考える～

講 師：田辺 昭夫さん（倉敷市議会議員）

日 時：2018 年 3 月 3 日（土）10 時 00 分～11 時 30 分

場 所：きらめきプラザ内ゆうあいセンター研修室 1

〒700-0807 岡山市北区南方 2 丁目 13 番 1 号

参加費：500 円（当日受付でお支払いください）

定 員：20 名（申込締切：定員になり次第締め切りとさせていただきます）

今年も NPO 法人福祉オンブズおかやま主催の人権・福祉講座を行います。今回のテーマには、障害者就労継続支援事業所(A 型)の廃業と障害者大量解雇問題について、みなさんと一緒に考えたいと思います。

この問題は全国のどこで起こっても不思議ではない、深刻な危機として私たちの前に現れました。この問題はいったいなぜ起きたのか？そして、障害者就労の展望は？考えないといけなことが山積みです。

今回は、倉敷市で起きた A 型事業所での大量解雇問題に取り組んでいる田辺昭夫さんに登壇していただきます。一人でも多くの市民のみなさまとともに学びを分かち合いたいと思っています。

■ 講師略歴

日本福祉大学社会福祉学部卒。
倉敷医療生協職員を経て、現在倉敷市議会議員（8 期目）
倉敷市特別支援学級親の会顧問、全国ことばを育む会幹事、
岡山県ことばを育てる親の会事務局長、全国障害者問題研究会岡山支部事務局長

■ 講師メッセージ

2017 年 7 月 1 日、倉敷市に就労継続支援 A 事業所「あじさいグループ」で働いていた障害者 224 名が突然、紙切れ一枚の「解雇予告通知書」によって解雇を言い渡されました。このあじさいグループは、国からの自立支援給付金とハローワークからの「特開金」、奨励金を目当てに A 型事業を年商 5 億円の「ビジネスモデル」として展開し、障害者福祉を儲けの手段にしていました。

なぜ、このような事業所の参入を許したのか？なぜ障害者の大量解雇を防げなかったのか？行政の指導・監査はどうだったのか？障害者の人権と発達を保障する雇用の在り方はどうあるべきか、ご一緒に考えていきたいと思っています。

※申込方法：事前に当団体の FAX・メールにてご連絡ください。

FAX：086-244-0120（FAX 専用ダイヤル）

E-mail：f.ombuds.okayama@gmail.com

・FAX・メールの場合は、必要事項（①氏名・②住所・③電話番号・④Eメールアドレス（ある場合）・

⑤当法人の会員か非会員か）を記入の上、当団体にご送付ください。

・電話の場合は、毎週日曜日 10 時～15 時までお電話ください。

TEL：080-2885 - 4322（相談ダイヤル兼）