

# SUGI NOKO

people

利用者さんと地域を  
繋いでいくために



## 求める人材



1. 「地域に生きる」という法人の理念に共感し、その実現に努力すると共に、法人の持続的発展を常に考えて行動する職員であること
2. 知的障害や発達障害のある人たちに対する支援に強い情熱をもち、利用者の個別ニーズに基づいて、利用者およびその家族に対するサービスの向上に絶えず努力する職員であること
3. 福祉のプロとしての自覚と誇りをもち、利用者およびその家族に対してより適切なサービスの提供や説明を果たせるよう専門性を磨くとともに、自らキャリアアップに努める職員であること
4. 組織の一因としての自覚と責任感をもち、自分を取り巻く人々と密に連携協力して、業務の向上、改善に積極的に取り組む職員であること

## Q & A

Q. エントリーや法人説明会に参加したいのですが。

A. 新卒向けの求人サイトに様々な情報をアップしています。直接求人サイトにアクセスされるか、当法人のホームページの採用情報から求人サイトへ移動して登録してください。

Q. 採用試験の流れを教えてください

A. まずは履歴書(A4またはA3サイズ)をお送りください。その後、筆記試験・一次面接へと進んでいただけます。合格された方は最終の二次面接へ進み、全てクリアされた方が内定となります。

Q. 福祉学部ではないのですが応募できますか。入社するまでに必要な資格はありますか。

A. 応募する際に学部の制約はありません。ボランティア等での障害のある方に接した経験があれば問題ありません。社会福祉士等の資格が無くても応募することは可能ですが、自動車普通免許(AT可)は必要です。

Q. 職場の雰囲気はどうか。

A. 各施設により多少の違いはありますが、どの施設も20代から30代の正職員が多く在籍しています。年齢が近いこともあり、非常に親しみやすい職場環境になっていると考えています。仕事をする上で必要な「上司部下の関係」はあるものの、同じ支援の道を志す仲間として、新しい支援のあり方に挑戦するチームとして、一緒に成長していく環境があります。

Q. 勤務地はどのように決まりますか。

A. 当法人が運営するのは児童から成人の障害者までが利用する施設(大阪市・高槻市・豊中市・枚方市)があります。選考や入職の際に希望を聞かせていただき、できるだけ希望に沿った形での配属を行っています。異動や転勤もありますが、その際も面接を行い、希望を伺っていますので、安心して業務に取り組んでいただけたらと考えています。

Q. 給与・賞与等の労働条件について教えてください

A. 法人ホームページにあります。求人票をご確認ください。昇給(年1回)や賞与(年2回)は、個人の能力や実績によって変わってきます。その他には、通勤手当、業務手当、住宅手当、扶養手当、資格手当などがあります。本人のスキルアップや努力を大いに反映する給与体系になっているため、やりがいも感じていただけたらと考えています。

Q. 研修制度、福利厚生について教えてください

A. 当法人は短時間職員制度があり、仕事と家庭を両立できる環境を整えています。家庭を持つ職員でも長く働き続けることができる環境は当法人の自慢の1つです。その他、資格取得やキャリアアップを目指す職員も短時間職員制度を利用しています。また、海外への留学も支援するなど、職員のスキルアップを応援する環境を整えています。

Q. 面接に臨む際の注意点を教えてください

A. 面接では皆さんの長所や得意なことを大いにアピールしていただきたいと考えています。また、「学生時代に取り組んできたこと」「福祉に対する想い」「当法人を選んだ理由」など、面接では皆さんの仕事に対する熱い想いを聞かせてください。

## お問い合わせ先

社会福祉法人 杉の子会 法人事業部  
高槻市城北町1丁目6-8 奥野ビル3F

Tel: 072-662-8133 Fax: 072-662-8155

Mail: saiyo@suginokokai.com



←求人サイトはこちら



## 活動理念

# 地域に生きる

知的障害や発達障害があっても  
一人の人間、市民として、生まれ育った地域の中で、  
家族や多くの友人、隣人あるいは地域の人たちとともに  
普通の生活が送れるような  
優しさのある地域社会の実現を目指します。



## 5年後のビジョン

「杉の子マインド」は法人という大きな木を育てる土台、いわば根や幹です。  
丈夫な根や幹があるからこそ、新しいチャレンジをすることができ、  
「地域に生きる」という理念に向かって  
一つひとつの枝葉(ビジョン)が成長し彩ります。



## 桶谷 幸祐

(おけたに・こうすけ)

知的障害者生活施設 萩の社  
【施設入所支援・生活介護】

現:ジェイ・プランチよど

大学時代に、発達障がいの子どもの余暇支援のサークルに入ったのがきっかけで、障がいや福祉に興味を持つ。グループホームのアルバイトを経て、2015年に杉の子会に入社。萩の社で3年間、知的障がいの利用者さんに対しての生活のサポートに従事している。

## 「仮説を立てて、やってみる」、正解のない奥の深い仕事

「萩の社」は、障がいのある方の入所施設として、19年前に杉の子会が一番最初に設立された事業所です。施設には30～50歳の知的障がいの方が約50人ほど暮らしていて、平日は日中活動や授産活動を、土日は自宅に帰宅したり、散歩やドライブなどの余暇活動をして過ごしています。1ユニットが11～14人で構成されたグループが計4ユニットあり、複数人での共同生活や毎日の入浴、職住分離など、できるだけ普通と変わらない暮らしを提供している施設です。  
私はその中の1ユニットを受け持ち、その利用者さんの生活支援を行っています。具体的な内容は、食事や入浴、歯磨きや服薬など、起床から就寝までの生活に関わるあらゆるサポートです。入社当初から「萩の社」に配属され、今年で3年目になります。

私が、初めて福祉に興味を持ったきっかけは、大学1年生の時に友人に誘われたサークルでした。発達障がいの子どものための余暇支援のサークルだったので、そこで初めて障がいのある人に接して、「なんでこんな発想や行動になるんだろう」と、その行動心理に興味を持ちました。3年生の時には、成人の知的障がいの方のグループホームのアルバイトをしたことで、将来は障がいの分野で働きたいという決意が固まっていました。そして、福祉業界の中では発達障がい者に特化していて、TEACCHプログラムなどに基づいた支援など、先端の支援方法を取り入れていた杉の子会に惹かれて就職を決めました。

ここで3年働いてきて思うのは、この仕事は「間違いはあるけど、正解はない」ということです。発達障がいの方の特性は人によって全く違うので、支援方法は支援員の方針によっていくつも選択肢が考えられま

す。例えば、施設の食事を召し上がれない利用者さんに対して、『この食事が嫌いなかもしれない』と考え、好きなものを提供したらどうか、と考える人もいれば、「食事をする環境が苦手で食事ができないのかもしれない」と考え、提供する環境を整えたらどうか、と考える人もいます。

もちろん、どちらも間違いではないのですが、利用者さんに向き合う上で、「なぜそういう行動をするのか?」ということに対して、「こうかもしれない」という仮説を立て、それを元に支援方法を考えて実践してみることが大切で、最終的にそれがうまくいったら、利用者さんの理解に少しは近づけたのではないかと思います。

100%の正解はない中でも、自分なりの正解を試行錯誤しながら探していけることが、この仕事の奥が深いところだと思っています。今は現場の仕事で手いっぱいなのですが、ゆくゆくは利用者さんの行動特性や心理を客観的に調べて検証し、現場の支援にフィードバックできたらいいんじゃないかと考えています。将来的には、そんな事業部が法人内にできたら面白いなあ...と思っています。



(上)利用者さんへの歯磨きの介助の様子。  
(中)数ヶ月に一度は、利用者さんとファミリーレストランなど、外に食事に出かける。  
(下)スケジュールを用いた、視覚支援の1週間のカレンダー。1日の中で、何をどういう順番で行うかが一目でわかるようになっている。



## 宮脇 彩香

(みやわき・さやか)

児童デイサービスセンター an  
[児童発達支援・放課後等デイサービス]  
現:こども発達支援センターwill

高校生の時に、祖母が脳卒中で倒れたことがきっかけで、障がい・福祉の分野に興味をもつ。「地域に生きる」という法人の理念に共感し、2016年に杉の子会に入社。自閉症の子どもに療育を行う事業所・anで、約20人の子どもの療育支援に携わっている。



## 佐藤 沙織

(さとう・さおり)

ジョブジョイントおおさか  
[自立訓練 / 生活訓練・就労移行支援]

現:アクトおおさか

大学、大学院と心理学を学ぶ中で、発達障がいに関わりたくと考え、就労支援の道へ。大学院時代からインターンをしていた「ジョブジョイント おおさか」に4年前に就職。現在は就労支援の他に、組織の人材育成プロジェクトにも参加している。



## 「障がい」が個性の1つとして認められる社会を



私が福祉や障がいに興味を持ったのは、高校生の時に祖母が脳卒中で倒れたことがきっかけでした。祖母は右半身が麻痺してしまったのですが、今まで元気だった人がいきなり『障がい者』として扱われることに違和感がある。例えば右半身が動かなくてもできることはたくさんあるし、周りの環境や支援の方法によって変わるのになって、その時強く思ったんです。



それがきっかけで、大学は福祉の学部を選びました。その後、就職活動をする中で、杉の子会の「地域に生きる」という理念を目にし、「障害の有無に関わらず地域で生活していくための支援をしていく」という姿勢に共感して、ここに就職を決めました。



私の働く「児童デイサービスセンター an」は、医療機関で「自閉スペクトラム症」と診断された3歳から小学校3年生までのお子様を対象に、療育支援を行う事業所です。療育では、お子さんが本来持っている力や強みを発揮したり、スキルアップしていけるよう、保護者様と協同で、必要な環境設定やお子さんの障がいの特性に合わせた支援を探っています。お子さんへのアセスメントと保護者の方との面談を経て、一人ひとりにあわせた支援計画を立て、その計画に沿って、生活スキルやコミュニケーション面などを目標にしたプログラムを1年間、検討・見直しをしながら実施していきます。

様々なので、お子さんへの支援計画も、20人いれば20通り、決まった答えというものがありません。実際の現場でも、専門性があるから一発でうまくいくということではなく、一度やってみてうまくいかなかったら、今度は更にやり方を工夫して、アプローチを変えてみる、という試行錯誤の毎日です。でもだからこそ、何度も挑戦してうまくいった時は嬉しいですし、それが仕事のやりがいでもあります。

将来的には、anで学んだことを地域に広げていくために、保育所や幼稚園などに巡回指導に行ったり、他の法人や組織に研修に行けるような人材を目指したいです。やっぱりまだまだ世間的には障がいというものに壁があると思うので、私がここで学んだことを、少しでも地域に還元できたら嬉しいなと思います。

そうやって少しずつでも、障がいや合理的配慮についての知識や理解が浸透して、ゆくゆくは、『障がい』も一つの個性、特徴としてお互いに認めあえるような、そんな社会になっていけば理想だなと思います。



(上)利用者さんが療育を受けるスペース。1日に多くて9人の親子が訪れる。(中)歯磨きの方法を視覚的に伝えるためのカード。これを見ながら歯磨きの練習に取り組む。(下)事務所スペースで1日の振り返り。利用者さんの今日の様子や、療育の反省点、改善などを洗い出す。

anには1年間で80人の利用者がいらっしゃいますが、私が担当するのはそのうちの20ケース程度です。一口に『自閉症』といっても、個人によってその特性は様々です。発語の有無もそうですし、受け身な方もいれば、衝動性の高い方、切り替えが苦手な方など

## 企業と利用者さんを繋ぎ、関わり続ける仕事

「ジョブジョイント おおさか」は、高校卒業から40代までの発達障がいの方を対象に、一般企業への就職を目的とした、自立訓練・就労移行支援の事業所です。十三と高槻の2箇所に事業所があり、私の働く十三では、主に知的障がいを伴わない発達障がいの方を対象としています。コミュニケーションが苦手だったり、少し先の見通しを立てることが難しかったり、いわゆる場の空気を読むという社会性に難しさを持っている方が大半です。ここではそういった方に、ご自身の特性のことについて少しずつ知っていくお手伝いをしたり、職場で求められるビジネスマナーや社会生活に必要な知識(お金の管理や一人暮らしのことなど)と一緒に確認したり、履歴書などの書類と一緒に作ったり、面接と一緒に行くなど、就職活動のお手伝いもしています。

ここに入る前、私は大学で心理学を勉強していました。色々と深く学んでいくうちに、発達障がいに興味を持つようになり、たまたま杉の子会に就職が決まった先輩の紹介で、「ジョブジョイント おおさか」でインターンをするようになったんです。当時はまだ、「発達障がい」というものが正確に認知されだしてまだ間もない時期だったと思います。そんな中、発達障がいの方に特化した就労移行支援事業所自体も先駆的だったし、積極的にインターンを受け入れているところも新鮮に映り、インターン終了後に就職することを決めました。

企業と利用者さんを繋ぐ上で難しいのは、お互いの感覚のギャップです。企業は営利団体なので、利益やスピード、効率を求められます。当然、利用者さんの感覚とは差があるので、こちら側のスピードと、企業の意

思決定のスピードを正確に把握しておく必要があります。その上で、企業には利用者さんの特性、利用者さんには企業側から心がけられることなどを情報提供していかないといけません。企業によってはなかなか理解してもらえなかったりするので難しいのですが、コミュニケーションがうまくいって、お互いにとっていい雇用に繋がった時はとても嬉しいし、やりがいを感じます。

ここで働いて4年になりますが、つくづく大事だと思うのは、相手の立場に立って考えるということです。そもそも利用者さんはコミュニケーションが苦手だったり、うまく伝えられない人が多いので、利用者さんの立場で物事を考え、その人に適した支援を考えないとはいけません。また、企業に採用されて働くという点で考えると、企業に利用者さんのいいところを知ってもらわないといけません。そのためにも、利用者さんの強みやいいところを見つけられる視点が必要だと思います。

お互いの要望や特性をしっかりと把握した上で、丁寧に丁寧に繋いでいく、この仕事はそんな通訳のような仕事だと思います。



(上)佐藤さんは日中のほとんどは外で企業や利用者さんを訪問しているが、社内では利用者さんの面談をしたり、ライフスキル講座を担当している。(中)利用者さんが受ける企業の求人票の条件をチェックする。(下)利用者さんとの面談の様子。スタッフは必ず2人1組で対応する。

# 杉の子会には、安心して働き続けるための様々な支援の体制があります。

## 福利厚生

心と知識を充実させるための“多様性のある働き方”

## 支援体制

1人で悩まず、一緒に進んでいくための“バックアップ体制”

### 正職員短時間労働制度

杉の子会では、平成19年度より短時間労働制度を導入しました。これは、これまで育児や介護をはじめ、様々な個人の制約によって就業の継続ができなかった職員に対して、就業の継続を可能にする制度です。

正職員としての業務内容を全うしつつも、育児や介護に向けて、あるいは自身のキャリアアップのための時間を確保したいと考える職員に対しては、その業務量を減らし、通常よりも短い時間で働くことを可能にしています。

全職員の心と知識の充実こそが、ひいてはより良い利用者支援に繋がり、当法人が目指す社会を作っていくために、何よりも大切だと考えています。

### 職員による制度の利用実績

内容	利用回数
育児	35
介護	2
自己啓発	7
合計	44

- 以下の4コースから選択でき、勤務時間帯は個別に定めています。
- ① 5日勤務で1日の労働時間は通常の8割をベースに週32時間勤務
- ② 4日勤務で1日の労働時間は通常の6割をベースに週24時間勤務
- ③ 4日勤務で1日の労働時間は通常通りで週32時間勤務
- ④ 3日勤務で1日の労働時間は通常通りで週24時間勤務

### メンター制度

杉の子会では、令和3年4月からメンター制度を導入しました。メンター(先輩職員)とメンティー(若手職員)が他部署同士でペアを組み、上司は入らない状態で対話ができます。

直属の上司ではない、他部署の先輩との自由な対話を通して、若手社員が安心して働けるようにサポートを行っています。

また、心理的サポートだけではなく、他部署を知ることで普段の業務にも広がりを持てるようになることもねらいの一つです。

### 若手社員の感想

- 他事業所の職員と話をできる貴重な場になっている。
- 支援の話聞くことで学びにつながっている。
- 体調面や日常生活での困りごとについても話ができるので安心する。



メンター交流会の様子

## 研修制度

支援の知識と質を向上していくための“学びの場”

## キャリア

長年のノウハウや繋がりを活かした“キャリア形成のかたち”

### 法人全体研修

杉の子会では、年に4回の法人全体研修を行っています。ご利用者個々の障がい特性に応じた「合理的配慮に基づく支援」・「意思決定支援」と「表出性コミュニケーション支援」など、その時々での支援の課題をテーマに取り上げて、職員全体の学びと、支援の質の向上を目指しています。また、毎年虐待防止に関する研修も行っており、コンプライアンス遵守に努めています。

さらに、法人内組織間におけるコミュニケーションの活性化や情報の共有を進めるために、グループワーク等を行い、課題の共有化、情報の共有化を推し進めています。



### 法人研修の内容例

- 合理的配慮について取り組み/各事業所の実践報告
- グループワーク「第4次中期5ヶ年計画について」
- 『第4次中期5ヶ年計画の進捗報告と方向性』
- 『権利擁護・虐待防止の取り組みについて』
- 振り返りチェックシートについて
- グループワーク「よりよい支援をめざして」
- 『第3次中期5ヶ年計画のまとめと、第4次中期5ヶ年計画のビジョンについて』
- グループワーク「第4次中期5ヶ年計画の現場でのオペレーション」
- 「職場のコミュニケーション力」
- グループワーク「職場のコミュニケーション方法」
- 「レジデンスなさはらの事例について」
- 「ハートネットTV」:当法人の虐待防止の取り組み
- 講演「高槻市における障害者虐待防止の取り組み」
- 「虐待防止について」
- グループワーク「虐待防止に向けて」
- 「メンタルヘルス」～認知的マネジメント技法～
- グループワーク「ストレスマネジメント」

### 人材育成研修室

自閉症や発達障がいのある人に対して、適切な支援ができる人材を育てていくことを目的とした、杉の子会外部に向けた研修を行う部署です。これまで杉の子会が培ってきた支援のノウハウやスキルをもとに、当法人のスタッフが実際の支援現場に行つて具体的な助言をしたり、講義やグループワークなどを通じて、支援員さんのスキルアップをお手伝いしたりしています。

講師派遣やコンサルテーションというかたちで、法人や組織の垣根を超えて互いの知識や学びを深めていますし、「教える」、「伝える」ということを通じて、その道を極めることも可能です。



それ以外にも、自ら法人を立ち上げて起業したり、専門家として大学の先生になったり、経営層を目指したりと、様々な選択肢があり、法人もそれをサポートします。もちろん法人内で支援を極める道もあり、その場合、子どもから成人までの幅広い年代層と、療育から就労までの多様なサービス事業所があることで、奥の深い福祉の知識とスキルを身につけることが可能です。

### コンサルテーションの例

- 講師派遣
  - 児童発達支援センター くすの木園
  - 社会福祉法人ライフサポートはる / 第二博愛 / 高槻市認定こども園
  - 高槻市立第七中学校 / とよなかファミリーサポート・センター
  - 枚方市子ども総合相談センター / まつさかファミリーサポートセンター
  - 美山育成苑 / 守口市教育委員会指導部学校教育課
  - 有限会社クレセント / 高槻市民生委員児童委員協議会
  - 大阪府社会福祉協議会 / 豊中市社会福祉協議会
  - 箕面市教育委員会 / 摂津市教育委員会
  - 和泉市教育委員会 / 泉大津市教育委員会
  - 豊能町教育委員会
- コンサルテーション
  - 名張育成会 名張育成園成峯 / 社会福祉法人来島会 南海学園
  - 社会福祉法人来島会 今治福祉園 / 社会福祉法人一羊会

様々なキャリアの選択肢があります！

法人を立ち上げて  
**起業する!**  
支援の道  
を極める!

大学の講師  
として教える!

経営層へ  
キャリアアップ!