
Et Voilà!

2019年2月20日号 (第6号)

【10連休】

今年の4月26日から5月6日まで10連休になるそうです。新天皇の即位を祝うということで、即位の日の5月1日を今年限りの祝日にすることに決まったからですが、あわせて、観光などで消費を喚起しようとか、労働者の休みを増やそうなどという意図があるのでしょうか。

日本人はOECDの中でも労働時間が長くて、労働生産性が低く、どちらもだいたい真ん中辺にあります。労働時間と生産性はだいたい反比例していて、労働時間を短くし、生産性を上げることが課題です。

10連休を取れる企業もあれば、10連休の人たちを相手に商売する娯楽施設、飲食施設などは、かき入れ時ですから、そこで働いている人たちは休むことはできません。ほかの時期に交替で10日間休むというのなかなか大変でしょう。

回転ずしチェーンのスシローが2月5日、6日に一斉休業をしたということが話題になりました。なかなか休暇を取りにくいという現場の声に応えたようですが、それも外食産業の人手不足が顕著で、労働環境の向上が喫緊の課題だからです。

以前、年末年始を旅館する旅館のことを雑誌か何かで読んだことがあります。年末年始は旅館・ホテルのかき入れ時ですが、従業員だって年末年始を家族と過ごしたいだろうということで、休むことにしたそうです。

それで年間の売り上げが下がったわけではなく、従業員の士気が上がり、お客様対応がよくなったのか、売り上げが上がったとのことでした。休むことで生産性が上がったわけです。

そもそも、日本人の長時間労働は、システムの問題もあるでしょうが、(消費者が求める)過剰なサービスの提供ということもあるようです。

前回ふれたように病院もそうですし、年中無休・24時間営業のコンビニや外食、朝早くから夜遅くまで配達している宅配便など、欲しいものがすぐ欲しい、ないと苦情を言うという消費者の、自分さえよければいいという姿勢が、そこで働いている人の労働時間を長くしているのです。

さて、学校や生活介護施設などが10日も続けて休むことは、保護者などに対する影響がとてつ大きいと思うのですが、それぞれの通所施設はどうするのでしょうか？

ひとりで過ごせる人や、施設の休みに合わせて保護者も休みを取れるのならいいのですが、そうじゃない場合は困ってしまいます。

また、世の中が10連休になろうが、インフルエンザが猛威を奮おうが、病院や老人ホーム(グループホームも)は休めません。重度身体障がい者への在宅介護も休めません。

当事業所も、その休めない事業所の一つです。

それどころか平日ならふだん利用しない方も、朝から利用したいという人も増えるでしょうし、土日祝日を利用している人は、当然のこのようにこの間も利用したいと考えているでしょう。

すべてに対応できるわけではないので、それぞれの利用者さんに、半日ずつ利用していただくというようなことも検討しています。

スタッフの協力も仰がなくてはなりません、保育園や小学校に通う小さな子どもがいるスタッフは、そんなには出勤できないでしょう。

さてさて、10連休はどうなることやら(どうかしないといけないのですが・・・)

一方、人が遊んでいるときに働いて稼ぎたい人もいますから、そういう人たち報いられるようになってほしいですね。

【行動援護】

当事業所では、2月から行動援護サービスの提供をはじめました。利用者さんたちには先月のうちにお知らせを出し、すでに1名の利用者さんが移動支援から行動援護に変わりました。

あらためて行動援護について簡単に説明すると、区分3以上、排泄や食事などが自立していないことに加え、自傷・他害、てんかんなどの発作、急に飛び出して事故にあう可能性があるなど、より一層の注意が必要な人向けの支援です。

移動支援は、区市町村が実施する地域生活支援事業の一つで、自治体によって支給量が大きく異なりますが、行動援護は、居宅介護などと同じ介護給付として、原則として全国同一の基準で支給決定されます。

荒川区は移動支援の支給量は比較的多いのですが、北区は原則25時間、足立区は16時間が上限になっています。それでは足りないという利用者さんは少なくないと思うのですが、そのような人が行動援護に該当すれば、個別の状況に応じて支給量が増える可能性があります。

もっとも支給量が増えても人手不足で、増えた時間分に対応できるわけではないのですが。

行動援護に従事できる人は、1年以上かつ180日以上支援にかかわっていて、行動援護従業者養成研修課程や強度行動障害支援者養成研修を修了した人です。2021年3月31日までは、研修を受けていなくても、2年、360日以上経験OKと

いう経過措置があります。当事業所では、ほとんどの職員がこの条件を満たすのですが、経過措置が終了するまでに研修を終わらせていなくてはなりません。

ところが、研修を実施している学校が少なく、修了には4日間必要でその間仕事を休まなくてはならず、人手不足の折、事業所はヘルパーのやりくりで悩むこととなります。

このような制約もあって行動援護を実施する事業所が少なく、支給決定されてもサービスを受けられないという事態になりかねないため、行動援護の支給決定が少ないのが現状です。

また、行動援護に変わったからといって、支援の内容がすぐに大きく変わるわけではありません。それなら今まで通り移動支援でいいと考えるのは当然です。

しかし、行動援護では、それ相応の専門的な知識や経験のあるヘルパーが支援にあたるということで、介護報酬が高く設定されています。そのため、事業所にとっては、職員が技量を上げ、それに伴って給料も上げることで、職員の働く意欲、向上心をいくらかでも高めることにつながられます。

まずは、利用者（保護者）さんが行動援護のほうがいいと思うかどうかですが、こちらからも支給変更を勧めていく予定です。

グループホーム3号館開設に向けて 介護スタッフ大募集!!

正社員 月給:22万~30万円以上

時給:1000円~1300円

1夜勤19,000円~(16:00~翌10:00)

社会保険完備 交通費(自転車を含む)支給

土日出勤、夜勤のできる人、大歓迎

身体介護、家事援助、外出支援、通院支援、送迎

障害児タイムケア（障害のある子どもたちのお世話と遊び相手）

グループホーム(早朝、日中、夜間、宿直勤務)

発行・編集：川口仁志

特定非営利活動法人あふネット 合同会社あふまん

〒116-0011 東京都荒川区西尾久6-30-4 富田ビル1F 03-3809-8500