



ようこそ！
特定非営利活動法人
ピークスネットワーク





取り上げる内容/トピック

- 運営理念 (Mission)
- ロゴマークの由来
- 私たちが創っていききたい社会
- 私たちがやっていききたいこと (Vision)
- 私たちが規定する働くということ
- 私たちの支援倫理
- 私たちの行動指針
- 私たちの「虐待問題」に対する基本的な心構え
- 理事長より



運営理念（Mission）とロゴマークの由来

「一人ひとりのちがいが可能性になる社会を実現します。」

マークのグリーンは支援する職員や協力いただく企業など、さわやかで快適な環境。

名称の由来である山々のピンクは、強みを生かして就労を目指す利用者や、支援する職員の熱い心の色です。

山々のつながりは、利用者や職員の心のつながりを大切にする法人であることを表しています。



私たちが創っていききたい社会

- ① 誰もが自分らしく生きられる社会
- ② ちがいが個性として活かされる社会
- ③ 自分らしいキャリアデザインを描ける社会
- ④ 誰もが自分らしく働ける社会
- ⑤ 誰もが繋がっている安心感を得られる社会



私たちがやっていきたいこと (Vision)

- ① ちがいを個性として活かす職場環境を企業に提案できるように、職業準備訓練の過程において、出来ないことを諦めず創意工夫し環境開発をしていきます。
- ② 様々なステージにおられる発達障害のある人が、その人らしい働き方が見つけられるように、幅広い支援を開発します。
- ③ 発達障害のある人を取り巻く世界を普及啓発していきます。



私たちが規定する「働く」ということ

働くことは楽しいことばかりではなく苦しいことの方が多いですが、働くことで遣り甲斐を感じたり、挑戦することによって成長が得られ、他者から承認される誰にも保障された権利です。

そして何より人と人とのつながりを持てる行為です。

この権利、機会を誰もが平等に享受できる社会を私たちは創っていきたい。



私たちの支援倫理

① 当事者主体

ご本人の希望や意思の確認から出発して、絶えず理解と納得を得ながら進め、主体性を引き出す（エンパワメント）⇔支援が代行や管理に陥ると力を奪うことになる（ディスエンパワメント）

② 対等な相手として遇する

誠実に、礼儀正しく。誤りがあれば素直に謝り改善する

③ 理解に努める

支援者の「常識」と違う言動も、ご本人の「常識」（考え方や捉え方）に基づいていることは多い。よく聞き、理解に努める。納得できる合理性や論理性がある場合も多い。

④ 「障害の社会モデル」の視点を持つ

ある特性や属性を「障害」にしてしまう社会のあり方に単に適応を強いることは支援ではない。社会のあり方を問う視点を持つ

⑤ 自己肯定感／自己有用感を育むように関わる

過去の経験から、自分の価値や能力を信頼できなかつたり、信頼を損ないやすくなっている方が少なくない

「出来ていること」「出来たこと」を具体的に繰り返し伝え、「感謝される経験」「頼られる経験」の機会を提供する

「出来ること」「誰かのためになれること」を他者を通じて十分な量で実感することではじめて課題に向き合うことが可能になる

施設内では仲間集団を活用することが有効

⑥ 常に就職までの道のりが見通せるようにする

希望する就職時期を定期的に確認し、逆算でスケジュールを提示する

スケジュールのなかに現在の取り組みを位置づけることで、就職に向かって前進していることを常に実感でき、主体的な取り組みを引き出すことが出来る

⑦ 企業との信頼、共同

企業をお願いの対象としてだけ見るのではなく、人材育成、特性の正確な紹介、ジョブマッチング、気づきの提供、ユニバーサル労務管への貢献を常に意識すること



私たちの行動指針

ピークスネットワークは、職員一人ひとりが組織の一員として、自らの行動に責任と自覚を持つため、「ピークスネットワーク職員行動の指針」を定め、法人内外に示します。ピークスネットワークのすべての職員は、この行動の指針の遵守に努めることとし、殊に管理・監督する立場にある者は、自らが模範となるよう率先して実行に努めます。

1. 【社会的ルールの遵守（コンプライアンス）の徹底】

私たちは、関係法令、法人の定めた諸規程はもとより、法人の理念や社会的ルールの遵守を徹底します。

2. 【人権の尊重】

私たちは、差別のない公平な法人であるために、互いの個性や違いを積極的に認め合い一人ひとりが平等であるという考えの下に行動します。

3. 【説明責任（アカウンタビリティ）の徹底】

私たちは、利用者やその家族・後見人等に提供するサービスや関連する情報について、適切に説明する努力や工夫を行います。また地域の理解と信頼を高めるために地域とのコミュニケーションを図ると共に、適切な情報開示、情報提供に努め、説明責任を果たします。

4. 【専門性の向上】

私たちは、専門職の誇りを持ち、絶えず研鑽を重ね、相互に切磋琢磨して、質の高いサービス向上に努めます。

5. 【自己点検と改善】

私たちは、提供するサービスについて常に自ら検証し、業務の改善に努めます。また、不服・苦情を真摯に受け止め、誠意をもって対応します。

6. 【個人情報の保護と管理】

私たちは、個人情報保護法等に基づき、個人情報の適正な取扱いを行います。

7. 【危機管理（リスクマネジメント）の徹底】

私たちは、常に安全性に配慮したサービスの提供と事故防止に努めます。

8. 【風通しが良く活気あふれる職場づくり】

私たちは、相互研鑽と実践の場として、厳しき中にも、活気があり、働きがいのある職場づくりに取り組み、やさしさと思いやりに溢れた施設環境を創出します。

9. 【発達障害のある人の就業支援の促進】

私たちは、発達障害のある人たちの障害特性を理解し十分に配慮した接し方、環境づくりを行うだけでなく、それらを企業へ正確にお伝えしていく中で就業支援の促進を図ります。



私たちの「虐待問題」に対する基本的な心構え

1 職員一人ひとりの基本的な心構え

- (1) 虐待を防止するために、事業所等で働く職員は、プロフェッショナルとして、常に高い人権意識を持ち続けなければいけないこと。
- (2) 職員は利用者にとってかけがえのない支援者であることを自覚し、利用者の立場に立った言動を心がけなければいけないこと。
- (3) 虐待に対する受け止め方は利用者によって様々で、利用者が虐待だと感じれば虐待とされる可能性があることを、絶えず認識すること。
- (4) 利用者との人間関係ができていないと思込まないこと。
- (5) 職員の支援に利用者が不快感を示した場合は、同じことを繰り返さないこと。

- (6) 利用者自身が心理的・肉体的苦痛を感じていても、それを訴えたり、拒否できない場合があることを認識すること。

2 障害のある人を支援する職場としての基本的な心構え

- (1) 虐待や不適切と思われる支援について、職員同士で話し合うなど、お互いに高めあえる雰囲気づくりに努めること。
- (2) 被害を受けている利用者について見聞きした場合は、速やかに利用者の安全を確保した上で、組織として対応を検討すること。
- (3) 虐待や不適切な支援があった場合、それを職員個人の資質の問題だけとして処理せず、組織としてよりよい支援を検討する機会と位置づけること。



理事長より

私は、県立総合リハビリテーションセンターの職業リハ部門の責任者をしてきた関係上、発達障害者支援センターの運営協議会委員や県、国（労働局）が主催する様々な会議の委員を務めてきました。その中で、近年は発達障害のある人の就労支援がテーマになることが増えてきました。どの会議でも、量的増大、質的深化が顕著で深刻な報告がなされるので、問題の共有化は図られます。しかし、肝心の解決策が出ずにもどかしさだけが残っていました。でも、私は解決策はそれ程難しいことではない、問題解決の糸口として就労支援の理念が有効に作用すると思っていました。現代社会の最大の社会問題は雇用問題だと言われるように働けないということは、単に経済的な苦しさだけではなく、社会とのつながりが極端に希薄になり、社会的孤立が生み出され、ソーシャルエクスクルージョン(社会的排除)がその結果としてもたらされます。このことは、働く希望や力を持っていても安定的に働く機会に恵まれない障害のある人たちに一層厳しくあらわれます。まさにこの様な状況に抗して「人は一定の年齢になったら働くことが当たり前」の社会を目指したのが障害者自立支援法であり、その柱の一つに就労支援の抜本的改革があげられました。施設を機能分化して就労支援施設の強化を図り、障害のある人の就労は大きく前進しました。しかし、発達障害のある人の就労問題はその障害特性の見えづらさから、まだスタートの途についた状況であります。知的障害や精神障害のある人たちと比べ自分の障害と向き合う時期がずっと遅れてくる人たちであり、大学まで「普通」に行き就活に失敗した、何とか就職はしたが職場の中で求められるコミュニケーションスキルの前に早い段階で離職を余儀なくされた人たちです。このような人たちが勇気を振り絞り、発達障害者支援センター等の相談窓口を訪ね、確定診断を受け、就職に向けて訓練を受けようと、就労移行支援事業所に見学に行くが、その多くは早い段階から障害とともに生きてきた知的障害の人たちを主な支援対象としています。また、施設の立地は必ずしも良くなく交通の便が悪く、障害のある人たちだけがいる建物で、内職作業をしており、これまで「普通」に暮らしてきた彼らが溶け込むことは難しく、相談機関と見学に行っても拒否される場合がほとんどで、また、先の見えない在宅生活を延長してしまっています。こうした現状を鑑みれば、今、何が必要なのかは極めて明確です。相談から具体の支援につながる場所づくりです。障害者自立支援法の中で就労支援施設が充実してきたのは事実ですが、今、問題になっている人たちは、障害をストレートに受け入れる途上段階であり、既存の障害者施設には馴染まないのです。従って、従来の福祉の枠組みで対応するのではなく、ケアマネジメントで言うところの「無いものは創り出す」という発想を持ち、その人たちが明確な目的、目標を持って訓練、支援が受けられる場、また、雇用促進に向けた企業との協働ができる場を模索してきました。そして、多くの方々に支えられて誕生したのがこの法人です。だからやるべきことは明確に定まっています。私たちはこの方向に向かって歩みは遅くても決して止めるわけにはいきません。