

第3分科会「次世代の育成」に参加して

東成育成園 総括施設長 林 祥子

私が参加した『次世代の育成』と銘打たれた第3分科会では、アクティブセンターうだ(奈良)の施設長である廣瀬 朋 氏、萩市障害者福祉作業所つばき園(山口)の管理者である本清 貴之 氏の2名をシンポジストとして実践の報告がなされ、活発な意見交換の場となりました。

シンポジウムの中で、コーディネーターであった愛知教育大学の名誉教授である増田 樹郎 氏によると、事業所経営に携わってきた方を『世代』の観点で考えると、次のように分類できると話されました。

- ①福祉サービスや事業所をイチから造り上げてきた第一世代
- ②第一世代の想いを引継ぎ育ててきた第二世代
- ③支援費以降、新たに福祉の世界に入ってきた第三世代
- ④今現在、大学等に通っている世代は第四世代

最後に挙げられた第四世代について、増田氏から『全国に300を超える福祉系大学があるにもかかわらず、慢性的な人材不足により福祉業界は危機に陥っている。この世代は共に夢を語れない職場に不安を感じ、あきらめてしまう傾向が強いので、そこをどのようにカバーしていくかが重要』と話されました。

この問題に対して、廣瀬氏からは人材育成のポイントとして次の3点を挙げられました。

- ①感性を磨くこと
- ②支援者が持つべき〈市民性〉という力の育成
- ③問われる「私」という個人の力

いかにして専門性や知識を備えることが出来るよう、職員が楽しみながら働ける環境を整えている実践や、情報収集のための研修も重要だが、人の生活を支えられる社会性をもった人材に育てられるよう、共にエピソードを重ね、共有することが重要で、その実感は机上の勉強よりもはるかにモチベーション向上に活かされているという実践の報告がありました。

一方、本清氏においては日常の多くの場面でOJT(日常業務を通じた職員の教育)を重ね、全職員に事業会計を回覧し経営の視点を持つことが出来るよう働きかけているとのことでした。その他、個々の自己啓発を推奨した結果、事業所内の余暇支援に役立つ資格取得なども進んでいるようでありました。

専門性の向上や業務の効率化、自己啓発等については、週40時間で収めきれない現場の中で求められる

ものは多いですが、廣瀬氏が最後に語った〈職員が主体的に動ける仕掛けづくりを常に意識している〉という事をぜひ今後活かしていきたいと思いました。



法人職員研修会を開催しました

港第二育成園 甲斐 将希

9月29日(木)に東成区民センター小ホールにて、全国手をつなぐ育成会連合会 統括の田中 正博 氏を講師として迎え法人職員研修が行われました。

今回の研修会は「これからの地域生活支援について」と題し、近年の社会福祉の動向について障害者差別解消法を中心にお話いただきました。

平成28年4月1日より施行された「障害者差別解消法」は、障害者基本法を基にしており、障がいや理由とする差別の解消に向けた基本的な事項や、行政機関や事業者で障がいや理由とする差別を解消するための方法等を定めて差別の解消に向け、共生社会の実現を目指した法律になります。

研修会の冒頭は、障害者基本法のお話から始まりました。同法第2条では、障がい者の定義として、知的障害、身体障害、精神障害、その他の心身の機能の障害があるものであって、障害及び社会的障壁(物理的、心理的、制度的、情報)により継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものとあります。この社会的障壁の除去には「合理的配慮」が必要とされています。今回施行された「障害者差別解消法」では、この合理的配慮の提供に関して、行政は義務、民間事業者は努力義務とされているということでした。

次に合理的配慮の考え方の例として、『五体不満足』を書かれた乙武 洋匡 氏のブログのお話がありました。それは、乙武氏が東京・銀座で評判のレストランに行ったが、レストラン側から店舗が2階にあり、車いすを上げることが難しいため入店を断られ「ひどく悲しい、人としての尊厳を傷つけられるような思いをする車いすユーザーが一人でも減るように」と自身のブログに記載したところ、「車いすならば事前に電話で確認しておくべきだ」などの批判の意見があった