

法人本部

ア 「障がいを引き受けて生きる」

私は、採用時研修で「障がいがある方を見つめるまなざし」という講義を担当させていただいています。障がいがある子の保護者としてのこれまでの経験や思いをお話ししているのですが、その講義の中で必ず「1/4の奇跡」（山元加津子氏著）の話をしします。こんなことが書かれています。

『障がいがある子はこれまでも今もこれからも、必ず生まれてきます。ならばそれは、「生まれてこなければならぬ。」と言い換えることができます。つまり「障がいと共に生きるという役割を引き受けて生まれる人」がいるということです。だから、その役割を引き受けて生きる人たちを社会全体で支えていくのはごく自然なことです。』

その役割を引き受けるのは、私だったかもしれない、あなただったかもしれない。でも私たちは「健常」と呼ばれる人として生まれ、これまで生きてこられました。障がいがある人を支えるのは、その人が単に弱者だからではない、というこの考え方を広げていきたいとずっと思ってきました。

「弱者だから支える、できないから支援する」という考え方だけでいると、そこに強者と弱者という力関係が生まれ、知ってか知らずか指導的立場となり、それを「その人のためだから」とする「すり替え」が起こる危険性を大いに孕みます。

利用者さんにかかる言葉は、誰にでもかけられる言葉ですか？

利用者さんへの態度はどうですか？

いつも自問自答したいと自戒します。

イ 「信頼関係」について

【信頼関係】について「エフォートレス思考」という本の一節。

これをもはや開き直って毎年紹介させていただきます。（少々アップデートあり）

『他人との共同作業をもっと簡単にする方法がある。それは信頼だ。信頼があれば、人々の調整にかかる労力が少なくすむ。素早く仕事を分担できるし、問題が起こっても率直に話し合うことができる。貴重な情報を独占せず共有できる。わからないことがあれば気軽に質問できる。意思決定のスピードと質が上がり政治的な争いが減る。一緒に働く経験を楽しむことができる。そして、人間関係の調整に手を焼くことなく、最優先の仕事にエネルギーを集中できる。その結果、パフォーマンスは飛躍的に向上する。『あなたの判断を信頼する。』この言葉を心から言えるとき、チームは魔法のようにうまくいく。』

職場での信頼関係は、ひとりでの勝手に出来上がるものではありません。職員一人一人の努力が必要というわけです。「お互い」が努力して、積み重なって築かれるものです。

人のせいにしては【信頼関係】は決して生まれません。

では、利用者さんとの信頼関係はどうでしょう。

まず私たちが利用者さんへ尊敬の気持ちを持つことが土台です。利用者さんを知り、特性を受け入れ、支援者として知識や経験を積んでいくことも重要です。まず、「私たちから」理解に努め、利用者さんに共感し、共に歩む気持ちを持ち続けていきたいと思えます。

ウ 事業所間の連携について

利用者さんご自身や保護者の方の高齢化により、法人内の事業所間・他法人の事業所との連携・情報共有の重要性は増しています。お勤めの事業所からの視点だけで利用者さんを見るのではなく、他事業所とのつながりや社会生活全般ひいては人生のトータルを考えて見つめていくことが強く求められると感じています。

事業所間連携について、利用者さんの支援の視点の他に、事業所運営の視点でも考えてみたいと思えます。

他事業所の応援に入ること、備品等を融通し合うこともそうですし、互いの事業所が互いの見えない苦労や努力を想像して、励まし合い、労い合うその言葉のやり取りと実際に時間と労力を分け合って助け合うことが、どれほど力をくれるだろうと思うのです。

みんなチームの仲間です。

エ 研修の充実

障がい者福祉を志してくださった職員の皆様に心から感謝を申し上げます。

定着・育成・キャリアアップ・人間的成長のために、研修の役割の重要さは大きく、さらに充実を図っていきたいと感じます。

法人の理念である「障がいがある方が住み慣れた地域で暮らし続ける」を実現する支援者であるために、私たちは

「その人を理解することを深めていく（人を知る）」

「その人を支援する具体的方法・技術を深めていく（人とのかかわり方を知る）」

「どのようなまなざしを持ち、見守っていくか（障がいのとらえ方、権利擁護）」

などを柱にして、研修に取り組んでいきたいと思えます。

（文責：早川麻由美）