



社会福祉法人友愛学園  
広報誌 VOL. 47

発行日 令和6年8月23日  
発行人 社会福祉法人 友愛学園  
〒198-0001 東京都青梅市成木2-107  
電話 0428-74-5453  
FAX 0428-74-6906  
<https://www.yuaigakuen.or.jp/>



## 人の気持ちをわかる

理事長 河津 英彦

国が新型コロナウイルス感染症を5類に変更してから一年が経つ。いまだに、感染は消えないものの、社会は通常の営みに戻ってきた。

コロナ禍による幼児の発達や心理面の影響についてはイギリス政府の対応について本誌でも触れたが、我が国の大学生、高校生への影響も予想以上に大きいことを、法人の運営協議会で明星大学の玉置准教授から伺った。友人や教師さらに社会と、対面でのふれあいが不十分なまま三年を過ごしてきた人の気持ちを、想像してこなかった自分の目が開かれる思いがした。

先日、関東の児童養護施設の施設長会が開かれ、この二年の新入職員の離職率の高さが話題になったという。実体験が少ないまま、いきなり社会に出る若者に対する配慮をどの施設もしてこなかったのである。人の気持ちへの「共感」を、英語では「シンパシー(sympathy)」と「エンパシー(empathy)」の二つの言葉で使い分けている。後者はドイツ語由来で二十世紀の初めにイギリスの心理学者が作り出したらしい。他者の気持ちに共感し共鳴すること、に終わらず、共感しながらも覚めた目で課題を見つめ支援に向かう能力

である。我が国におけるソーシャルワークの教科書では、前者を「同情」後者を「共感」と表現することも多い。

対人関係の専門職が使用する言葉と違っていたところ、コロナ禍の前令和元年初に本屋大賞を取ったブレイドイミカこの「僕はホワイトでイエローで、ちょっとブルー」の中に、イギリスの公立中学校に入った息子のシチズンシップ教育の課題として出てきたことに驚いた。驚いたのは私だけではなく多くの読者から問い合わせがあり、著者は二年後に「他者の靴を履く」(現・文春文庫)を上梓し、二つの言葉をめぐる様々な見解を述べている。

「他者の靴を履く」は息子が引用したイギリスの諺であり、他人の気持ちを理解する例えとして使用されている。著者はイギリスで保育士資格を取っており、そこでもシンパシーとエンパシーの違いはひっかけ問題として定番と言う。また、アメリカでもオバマ大統領は演説でエンパシーを多用していたそうである。

ソーシャルワークではワーカーの利用者に関わる態度として「受容―傾聴―共感」を示す。相手を評価せずそのまま受け入れ、相手の話に耳を傾け共感することで、クライアントは心を開き、本音での対話が可能になってくるという理論である。心理療法ではロジャーズの提唱し

た「受容―共感―(自己)一致」を重視する。この場合の(自己)一致は「観念上の自分と実際の自分にズレが生じていない」ことを指す。理念上はそうであり、目標にはなっても実際には難しい。河合隼雄でさえ自分は一致できていないと語っていたほどである。

知的障害の世界では、言葉に耳をすますというより、状態に耳をすますことになる。感じる力は誰でも持っているが、仕事に関する感性は少し異なる。村瀬嘉代子は「自分の中に蓄積している知識や経験を、今の目の状況に、必要な形でパーツと組み合わせ、パツと判断した結果がプロフェッショナルな感性というように思う」と語っており「自己を洞察している深さにおいてしか相手の問題は理解できない」とも書いている。

また、傳田健三はヨーロッパのサッカークの強さについて、認知心理学者も入って、ここで取られたらどう動くというのが選手全員の頭に入っているからと言う。リスク管理としても領ける話である。(対人援助者の条件)村瀬嘉代子、傳田健三編。金剛出版)

本稿のタイトルの「人の気持ち」も、主語を示さない日本語の特性を生かしてつけた。相手の気持ちと自分の気持ちの両方を含んでいるつもりである。

## 成人部

顔をあわせることでの繋がり



昨年の5月前には予想もできなかったぐらい、世の中では様々なイベントが行われています。コロナ前のように人々が集い、刺激を受け、共感し、また、楽しい、感動する時間をお互いに共有できるようにになりました。

友愛学園成人部でも、イベントや催しなど、機会があれば積極的に参加するようになり、顔をあわせることで、新たな繋がりや可能性が生まれています。今回はそんな新たな繋がり、可能性の一つを紹介させていただきます。

友愛学園成人部がある青梅市では、11月に青梅宿というイベントが二日間にあわって開催されます。友愛学園成人部では工房YUAIで創作した作品の展示販売を行っています。昨年は18・19日の二日間で開催され、友愛学園成人部も出展をして、多くの方々へ作品を手にしていただきました。

その中の一人、青梅市内の運送会社「奥住運輸」の社長が工房YUAI

の作品に興味を持ってくれ、後日「見学させていただきたい」と連絡がありました。12月にさっそく、社長が工房YUAIに見学され、利用者の創作した作品に興味深そうに眺めて帰られました。

その後、社長から会社で電気自動車のトラックを購入するのだが、車体のデザインに利用者の作品を使用したいと申し出がありました。結果、二名の利用者のデザインが車体に描かれることになり、あわせて、会社名の奥住運輸と並んで友愛学園成人部の名前まで記していただきました。また、利用者には作品の使用料をいただくことになり、工房YUAIとしても新しい可能性への取り組みとなりました。(車体のデザインは、法人のホームページにもアップしましたので、ご覧いただければ幸いです。)



イベントや催し、作品展への応募など、顔をあわせることで繋がりが広がって、NHK-Eテレの取材を受けた利用者もいますし、様々なイベント、催しへのお誘いをいただいています。法人のホームページや広報誌でご報告できたらと考えています。

(施設長 渡部光行)

## 地域交流

### プラザゆうあい

#### 始まりの話

新年度が始まった。地域交流プラザゆうあいにとって初めての春である。毎年春は、穏やかで温かい気持ちで運んでくるが、今年はそうはいかない。今春は報酬改定もあり、プラザ内で運営している相談支援事業、共同生活援助における新しい加算の解釈に、どれだけの議論をしたことか。ただ、既に1回目の請求を終えた今となっては、その時間が職員の一部感を作り上げたようにも思う。ここからは、プラザの現況を少しお話ししたい。

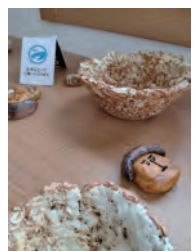
プラザには多目的室がある。プラザで働く職員10名が、使い方を文字通りにイメージしている。それゆえに私がまず始めたことは、目的を文章化すること。決意表明然り入口に掲示した。

利用状況はよちよち歩きといったところで、月1回の華道教室以外は定期的な利用が埋まっていらない。夏までには主催、共催を含めて年間予定を埋めていきたいと考えている。



サテライトショップはというと、店に興味を示す人は多い。通りすがりに視線を送る人、道反対から指さす人、私が見やると大概は顔を逸らし、来店には繋がらない。初めて

の購入者は散歩中の紳士だった。顔を向けても怖がることも、困惑することもなく、顔を逸らさず、興味を勝ったの



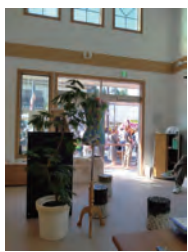
だろう。売り上げは1500円。法人広報誌や成人部が発行するタブロイド紙と共に皿と顔のオブジェをお迎え頂いた。わざわざ財布を取りに戻ってくれたこと、汗だくで戻ってこられたので急いでくれたのでしよう。感謝です。

さて、誌面上でも決意表明したい。○私たちは、私たちの専門性を生かし、皆さんの困りごとに支援します。○私たちは、企画やイベントを通じて、皆さんの楽しい時間を創造します。

○私たちは、皆さんと共に、地域をよりよくする活動に参加します。○私たちは、展示や販売、書物の発行を通じて、障がい者の理解促進、権利擁護を推進します。

○私たちは、プラザゆうあいの運営を通じて、私たち自身も大いに楽しみます。

地域交流プラザゆうあいの今後に期待してください。



(施設長 宮崎啓太)

## 青梅福祉作業所

### 利用者研修

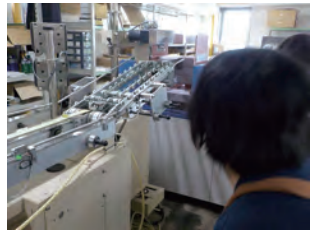
職員や家族、グループホームスタッフなどには研修の機会も多く、さまざまな事を学べるのですが、知的発達に障害のある人を対象とした研修はほとんどありません。例えば事故防止や防災対策、虐待防止、感染症対策、作業の効率性や安全性などについて当事者である障害のある人こそ学ぶ必要があると考えています。



青梅福祉作業所（以下、青梅福祉）では、これまで、虐待防止や新型コロナウイルスの感染予防、通勤経路での危険場所の注意喚起、誤解を招く格好や誤認逮捕の危険性と対処法などについて、利用者の皆さんを対象とした学ぶ場をつくってきました。そして、昨年度からは働く人として学ぶべき労働安全衛生教育の一部を研修として位置付けて学べるようにしています。

工具を使う場や野外での除草・清掃における身の安全を守る作業着、食品に関する箱づくりにおける毛髪などの混入

また、昨年度は作業を青梅福祉に発注している工場などに見学研修を実施しました。お茶などのギフト用



セットを販売している(株)栗原園様では、青梅福祉でも作っている箱に製品が詰められている様子などを見学しました。栗原園



の箱作りに従事している皆さんは自分たちの仕事で工場に使われていることを実感して興味津々に見入っていました。

ノーリツのガス給湯器分解作業はノーリツの関連会社である(株)エスコアハーツから受注していますが、関東エリアの拠点(所沢)に作業所があります。見学に行った青梅福祉の皆さんが分解技術が優れているとほめられて、設備が整った作業場でその技術を訪問先の利用者に教えることになりました。お勉強ではなくて利用者研修として、今後も実施していくこととなっています。

(所長 福田和弘)

## 児童部

### 令和6年度を迎えて

令和5年度末にかけて高等部を卒業した児童が新たなステージへ次々と移行をしていきました。昨年度、児童部を巣立って行った児童は10名と定員の約3分の1で近年では類のない退所児童数となりました。

児童の大半は、ここから成人支援施設やグループホームへ移行していきますが、近年の課題として特に都市部の障害児施設は成人施設の受け入れ先を見つけることに苦慮しています。本人の希望する将来像を目指す、保護者をはじめ、学校や行政など本人に関係する人々でサポートチームをつくり、施設開拓、見学、体験を進めていく訳ですが、実際には保護者の自助努力の部分が大きいのが現実で、昨年度もそうした中で、やっとのことで10名を送り出しほったしました。

そして4月、新年度を迎え新たな児童が入れ替わるように入所してくるわけですが、児童施設にとっては、ある意味慣例的なこととはいえ、先にも書いた通り、10名の児童が入れ替わると雰囲気はガラッと変わります。3月とは全く別の施設かと思うほどです。

支援員は、新しく入所した児童も既に入所している児童もそれぞれが落ち着いて暮らせる生活環境を整えようと、その状況に何とか対応し試

行錯誤している中、実は児童の方が案外冷静に変化に適応しているところに正直、驚きを感じませんでした。

その様なことを感じながら迎えた令和6年度は、障害福祉の分野では、3年に1度の大きな報酬改定が行われる年です。報酬改定は施設運営をする上で、収入に関わる大事な部分であると共に我が国の福祉施策の方向を示すものです。

障害児入所施設に関連するところを大きく紐解けば、児童の意見表明(意思決定)と家庭的な養育環境の確保と私は解釈しています。

まさに先に書いた児童の将来の選択や児童の生活環境ということですが、家庭的な療育環境の確保として、「障害児ができる限り良好な家庭的環境において入所支援を受けることができるように努める」とした文言が明確化されています。より家庭的な環境による支援を促進する観点から少人数でのグループケアを実践している施設に付く加算についても新たに見直しがされています。国は、より小さな単位で家庭環境に近い支援を推進しているものです。

これは私たち児童部が、まさに今後目指し検討をしている支援環境です。

児童が安心して未来を見据えて、健全に暮らせる環境づくりを大切に考えながら支援する。そんなことを思う令和6年度の始まりでした。

(施設長 石川 淳)

## はあとぴあ原宿

### はあとぴあ原宿の今

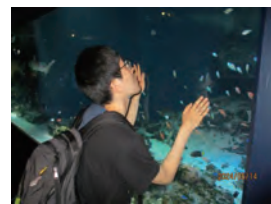
先日、神宮前の高齢者施設を見学する機会を得ました。参加した職員  
の感想を紹介します。

Aさん「個人のペースで時間が流  
れている。廊下の幅がとても広い。  
食事は二時間の交代制でゆったりと  
していた。月一回の選択食も良い。」  
Bさん「介護する側、される側にと  
って、充実した設備・環境が整っ  
ている。使わなくなった物が他の人  
に役立つ場合もある。高齢化は皆に  
訪れる。」

開設から十五年を過ぎて、はあと  
ぴあの利用者にも様々な変化が現れ  
てきました。毎年、特別支援学校を  
卒業して生活介護に通い始める通所  
の十八歳の方が加わる一方で、開設  
当初に五十歳で入所された方は六十  
五歳を迎えています。平均年齢も四  
十代半ばになりました。知的障害の  
ある方が今後も安心して年を重ねる  
ことが出来るよう、今、そして少し  
先のことも考え、職員（理学療法  
士・看護師・支援員）は、日々意見  
交換をし、支援の確認・介護技術の  
習得に努めています。

ショートステイやミドルステイ、  
緊急一時保護事業には、地域の皆さ  
まの多様なニーズが集約されていま  
す。今年には児童の利用が増えました。  
成人のレスパイト利用は希望日が重  
なる調整が必要になってきていま  
す。また、家族の入院など急を要す  
る利用も多くなりました。他施設入

所を前提とした比較的長期の利用も  
あります。入所利用者は歓迎の意を  
示したり、少し遠巻きに様子を伺っ  
たり等、各々共に暮らす力を発揮し  
ています。



今年度のバスハイイクや電車外出は、  
8グループを編成し、通年（春と  
秋）で実施していきます。今年の春  
は通所と入所の利用者も職員もいつ  
も異なるメンバーとの一日を満喫  
しました。

季節野菜の販売や作品の展示販売  
（マルシェ等）を通じて、地域の方  
や観光でいらした方との交流も広が  
っています。活動や生活を通じて、  
利用者の暮らしがようやく地域に根  
付いてきました。トピックスにも、  
ハラカド出展の様子がありますので、  
ぜひお読み頂ければと思います。

（副施設長 板沢純子）

## はあとぴあキッズ

### はあとぴあキッズでの音楽療法

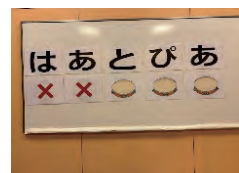
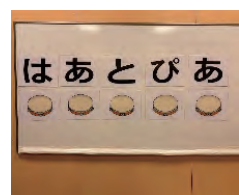
はあとぴあキッズでは、児童発達  
支援のグループ活動と個別指導、日  
中一時支援で音楽療法を行っていま  
す。

児童発達支援の音楽療法では「見  
る力・聞く力・まねする力・伝える  
力・やりとりの力」という子どもの  
発達に大切なコミュニケーション  
キルを身に付けることを主な目的と  
して、4つのグループが月1〜3回、  
個別指導は週1回の音楽療法を行っ  
ています。

音楽療法の身体運動では、音楽に  
合わせて「歩く・走る・止まる」を  
行ったり、いす取りゲームなどで音  
に注意を向けて音と動きを一体化さ  
せる課題に取り組み、「心身の動き  
のコントロール」などを促します。  
また四つ這いや高這い、片足立ちや  
両足ジャンプなどのリズム体操やダ  
ンスは「粗大運動及び微細運動」  
「姿勢保持」「動作模倣」「他者を意  
識し社会性を促す」ことに繋がります。

楽器を『叩く・振る・擦る・弾  
く・吹く』活動は、「身体運動や手  
の操作」「両手の協応動作」「自己表  
現や感情表出を促す」「コミュニケ  
ーション力の促進」「発散」「他者と  
の一体感」を促し、さらに子どもた  
ち同士で楽器交換をしながら自由演  
奏を楽しむことで、やりとりの力を  
身に付けていきます。また、写真カ  
ードを使って視覚的にも捉えやすく

すること、「見る力」や「集中  
力・注意力の向上」を促しています。



そして「歌う」ことで「発声・構  
音機能の発達」「呼吸や心肺機能の  
維持・向上」を図っていきます。

個別指導は、個々のニーズにフ  
ォーカスしたプログラムを組み、子  
どもたちが興味を持って意欲的に課  
題に取り組めるよう工夫しています。



音楽療法では、子どもの自分への  
気づきを促し、今の自分をそのまま  
受け入れることができる場、他者を  
意識し、お互いを受け入れ認め合う  
場にする心を掛けています。

（音楽療法士 田邊由紀）

地域の中で子どもたちが共に育つために「保育所等訪問支援事業としての役割」

保育所等訪問支援事業は、平成24年4月1日施行の改正児童福祉法により創設された障害児通所支援の一つで、障害のある子ども地域社会への参加、包容（インクルージョン）を推進することを目的とした事業です。

訪問支援員の主な役割は、地域の保育園、幼稚園等に出向き、子どもの特性に応じた支援方法の提示や環境調整（直接支援）、園のスタッフに対し子どもの観察方法や活動の組み立て方等の助言（間接支援）、また、保護者への園での様子や支援方法の共有等（家族支援）が挙げられます。

保育所等訪問支援については、インクルージョンの推進という大きな目的に向けて、障害のある子どもたちの居場所をつくり、障害のない子どもたちと一緒に集団生活が送れるように、「療育をデリバリーする」といったイメージを持たれる方も多いように思います。しかし実際には、「その子にとって必要なことだから」と一方的に支援を押し進めるような形では、多くの子どもたちを預かる園の先生方に快く受け入れてもらえません。園の方針等、様々な状況を的確に把握し、支援の足並みを揃え

ていく必要があります。

また、園のスタッフや保護者との信頼関係を構築していくために日頃から積極的にコミュニケーションを図ることも大切です。お互いの思いや考えを理解し、『いまでできることは何か』という視点で対話を重ねていくことで、ゆとりある支援へと繋がっていきます。

開所から5年目を迎え、事業の認知度が高まり、園のスタッフや保護者との関係が形成されてきたことで、今まで以上に共通認識を持って支援が進められるようになってきました。訪問支援員として地域に出向く中で、「特別支援」というものが地域の中で当たり前のように入り入れられる環境へと変わりつつあることを感じます。保育所等訪問支援事業を通じて、園のスタッフが中心となり、持続可能な支援が進められるよう、これからも、「後方支援」の立場として地域に貢献していきたいと思えます。

（保育所等訪問支援事業

訪問支援員 平柳堯也）

くるるえびす

くるるえびすの強み

渋谷区くるるえびすに赴任して2年目を迎えました。この事業所で1年を過ごし、多くの強みを感じております。それは、渋谷区立であることによる素晴らしい施設環境や、個室などが整備されているハード面の強み、また、くるるえびすの活動コンセプト、利用者目線での支援や、エンパワメントを活かしたプログラム作り等々、いくつもの強みが挙げられます。

その中でも、くるるえびすならではの強みがあります。それは「機動力の高さ」です。

定員20名の小さい規模である為、大きな決定にかかる合意形成までが短時間で済みます。昨年度においては、成人部主催のTシャツ展に渋谷地区から久々に出店しました。またボランティアセンターと連携して、地域住民や保育園など地域を巻き込み公園を清掃したり、地域の会議を通してイベントのポスターにくるるえびす利用者の絵が採用されたりと、決断の早さにより活動の幅も大きく広がってきています。

また、毎日の朝礼では、バスの送迎職員以外は全職員が参加します。その時間を使って、昨日あったことを皆で共有します。利用者が昼食の麺類を食べられた、水分摂取量が増えたなど、小さなことでも挙げてい

ます。そして、必要があれば対策を皆で出し合います。ここまでは、どの通所施設でも同じような過程を踏んでいると思います。ただ、くるるえびすの場合は、その対策を、可能ならば今日からやってみようとしてすぐに実践できるフットワークの軽さがあります。

当然、今までのやり方を変更するので、そこにはリスクと勇気が伴います。ただ、この仕事は実際に実践しないと分からないことが沢山あります。容易に変更可能なことについては、その日に実行し、次の日に振り返りを皆で行います。このPDCAサイクルによって、チームとして日々、非常に早い速度でアップデートが出来ています。『分かんなければやってみよう』というマインドがくるるえびすの根底にあります。

リスクを恐れず新しいことに最初からチャレンジする人を指すファーストペンギンという言葉があります。小規模のくるるえびすは渋谷地区におけるファーストペンギンでありたいと思います。

くるるえびすは4年目を迎え、定員20名に近づき運営的にも安定してきております。事業所としても安定期に入るフェーズであるますが、初心を忘れず「機動力の高さ」を生かして沢山のことにチャレンジしていきたいと思っています。

（副施設長 安藤 健）

障害者就労支援センター

障害者の就労状況

昨年六月一日までの集計結果が厚生労働省より発表されました。「令和五年度障害者雇用状況の集計結果」に雇用されている障害者数は、六四万二千七百七十八人（昨年比四・六%増）であり、二十年連続で過去最高になっています。

障害別では、身体障害者が約五十六%と半数以上を占めています。ここ数年では、精神障害者の就職伸び率が大きく、知的障害者に迫ってきていて、都内においては、精神障害者の就職者数が、知的障害者を初めて上回りました。

当支援センターを利用している方の昨年度の新規就職者数は、三十六名でした。身体障害者が七名、知的障害者が十三名、精神障害者が十六名となっています。

支援状況を見ると、総支援件数が、六千五百十四件で、その内の五十二%が知的障害者への支援となっています。一人ひとり必要な支援が異なり、その人に合わせた支援を提供しています。最近では、会社から定着の支援を求められることも増えています。

定着支援をしていても様々な理由から離職されてしまう方もいます。在職期間が短い方は、仕事内容のミスマッチが多くみられています。また、長く働いていても次へのステッ

プアップを目指して転職される方もいます。

転職活動については、希望を聞いてすぐに動くことはしません。丁寧に意思確認をして、その人が将来幸せに暮らしていけるように様々な提案をさせていただくことがあり、納得できる方向で進めていきます。

これからの就労支援センター

令和六年四月から障害者雇用率が二・五%になり、その後も二・七%まで引き上げられます。企業からの求人は増えていくことが予想されますが、働き手の確保が課題となります。就労移行支援や就労継続支援A型から就職を希望する人はもちろんですが、就労継続支援B型を利用している方の中でも就労を希望している方を掘り起こしていく必要があります。今後は、市内の事業所と積極的ななかかわりを持ち、就労へのニーズを把握していきます。

就職活動を行っていく際に大切なことは、その人のことをよく理解することです。「人と人」を正確に理解することで、希望に沿った会社へと導き、安定した仕事に繋がっていきます。その為に必要な細かな支援は、職員の力量にかかっています。職員一人ひとりが求められる役割を十分に理解し、その人に合わせた支援を提供できるように心がけていきます。

(所長 白井秀明)

令和六年度  
法人役員(敬称略)

理事長  
理事

河津 英彦  
板垣 修  
山本 以文  
松田 京子

法人本部

事務局長  
事務次長

内山 敏  
岡部 修  
安達 美加

監事

南部 幸久

成人部

施設長

石川 淳  
永田あかね

参与  
評議員

福元 興  
柘植 吉治  
大道 正男  
大倉十彌也  
島崎ツル子  
佐藤登美子  
榎戸 俊行  
井原 哲人  
榎戸 淳  
野口 恵一  
玉置 佑介  
森住 一美  
富田さよ子  
村上 清  
堀口 智子  
榎戸 俊行  
村田 英子  
萩原 稔

副施設長  
地域支援  
施設長

渡部 光行  
矢野 麻衣  
宮崎 啓太

運営協議会委員

はあとぴあ原宿  
施設長

副施設長

福田 和弘  
畑 賢史

副施設長

副施設長

板澤 純子  
安藤 真希

施設長

代々木の杜  
施設長

平井 眞琴

副施設長

副施設長

安藤 健

副施設長

副施設長

白井 秀明

執行体制

## これまでの振り返り（第3回）

事務局長 内山 敏

### 人事評価制度と目標支援シート

2021（令和3）年度から、職務能力基準書と目標支援シートをツールとする人材育成を目的とした新たな人事評価制度がスタートした。Vol.37の「良質な福祉サービスを安定的に継続していくための人材育成」と題して書いています。昨年度は、職員アンケートを実施し、意見も踏まえて職務能力基準書の見直しを行いました。

ここに2002（平成14）年の「職員個別年間計画書」なるものがある。A4用紙3枚にわたるものである。私の氏名の横に「所属 児童部 A棟」「職種 児童指導員」とある。そこには、それまで学習を怠り、基本的知識がないままに「感覚的な処遇」を続けてきたことへの反省に立って、目標を以下の2点に絞ると書かれてあった。

①近年増えつつある自閉症入所者への適切な対応及びジョブコーチについて

②中・軽度者の退所後の社会生活アシストのための個別プログラム作成方法とその実際について

そして、具体的な取り組みについて1ページ半ほどにわたって書かれていた。

### 新任職員研修のフォローアップ研

修で「職員が支援に困っていることがあるとしたら、それは利用者が困っているということですよ。それを解決していくために、自ら考える職員であってほしいと願っています」と伝え、「逆に何も困っていないことがないとしたら、今行っているチームとしての支援（一職員としての支援ではありません）がすべて完璧にできているということ。自信を持ってそう言える事業所やユニットはあるでしょうか？」と問いかけをしてきている。この職員個別年間計画書を作成した頃は、まさに自閉症の人達の日々の支援に困り、中軽度の人達の大人の生活への移行支援に困っていた頃である。しかし、この頃、自分が困っていることの自覚はあっても、そのことが困り感を伝えることができない彼らの気持ちとリンクしていたかと言えば、そうではない。そういうことは後になってから段々と気付いていったことである。

目標支援シートの目標設定について、「毎年同じでマンネリ化していき、」などの話も聞く。事務職などは、なかなか難しいところもあるかと思うが、支援に携わる職員（相談支援に携わる職員も含め）は、そうならないはずである。それは、利用者が毎年、変化していくからである。成人の入所施設は、ほぼ利用者が替わることなく、毎日同じような活動が繰り返されているから、と考えるかもしれない。しかし、すべての利用者が一年前と全く同じ状態にあるわけではない。必ず何かしらの変化が見られるはずである。通所の施設であれば、新たな利用者が入ってきて、環境の整備を考えなければならなくなることもでてくるであろう。児童であれば、入所であれ通所であれ、年度が替われば一定数の新たな子どもたちが入ってくる。それは新たな出会いであり、そこには当然、職員からすれば、新たな課題が発生することになる。「毎年同じ目標しか思いつかない」というのは、日々接している利用者のことをつかりと観察していないことを意味する。自分の支援がどれだけ利用者の生活に影響を与えているか想いをはせないといけない。それは、Vol.4で書いた「この仕事を自分で選択したということは、他人の人生の一時期に勝手に自分から関わることを選択したということ、選択した以上、責任がある」に相通ずる。自分の想いや考えをまとめて文章にするというところが苦手な人もいるので、そういう人にとっては大変であろうことは想像に難くない。ただ、「思いつかない」ということに関しては、面談を通してそこを手助け（助言・指導）していくのが指導職であり、その上に立つ管理職である。この立場にいる人は、日々、全職員からその言動を見られ、評価されているということとを意識し、謙虚さを持って職務に取り組んでいくことが求められる。

### 同期・同僚

さて、一年目の職員から数十年になる職員まで、それぞれに同期の仲間は何人くらいいるのだろうか？同じ事業所でもなくとも年齢は違っても「同期」ということを意識できる職員の存在は大きい。私にとっては、Vol.4で書いた児童部の井立田主任になる。仕事の話をしたことなどはほとんどないと言っている。ただ、同じ年月仕事を共にしてきた人がいるということは、無意識のうちに支えとなってきたことは確かである。同期の仲間は、大切にしてほしいと思う。

就職後数年して成人部から異動してきた6歳ほど年上の職員がいた。私が、いろいろな新しいことを始めようとするとその度に助けてくれた人である。まだこの頃は「職員のためにある施設」などと一部では言われていた。「今のままでいいわけがない」という思いを共有できた人である。経験年数も違う先輩職員になるわけだが、「少しずつ変えていかなければ」と小さなことから一緒に取り組んできた「同僚」と言わせてもらいたい。「全ては目の前にいる利用者のために」との思いを共有し、主体的に考え、お互いの力を合わせて、今よりも更に良い支援ができるように、更に良い施設となっていくように、支え合っていく良き同期・同僚であり続けてほしいと思う。

## 法人報告 辞令交付式・新任職員研修

令和6年度の辞令交付式が4月1日(月)に法人本部多目的室にて行われました。

新規採用の職員をはじめ、指導職員の昇格人事や事業所間での異動など法人人事は毎年活発です。

一人ひとり、緊張した面持ちの中で、理事長より発令通知が手渡されましたが、こちらもなぜか心引きしまる思いになりました。



辞令交付式を終えた後、新規採用職員を中心とした新任職員研修を行いました。理事長より法人の歴史や理念の講話を皮切りに、法人職員として求められる姿勢などの研修に臨みました。各事業所での活躍を期待しています。

## プラザ報告 青梅大祭での施設開放

5月2日、3日と青梅大祭の開催にあわせてプラザゆうあいの施設開放を行いました。青梅大祭は、1513年に住吉神社の拝殿改修の完成を祝った祭礼が始まりとされており、500年以上の歴史を有するお祭りです。

解放したのはトイレ2か所と店内の椅子スペース。200人以上の方々にご利用いただきました。トイレ以外にも授乳、オムツ交換、ちょっとした休憩など、想定以上のニーズ



ズの高さを感じました。施設設備など次回への課題も分かりましたので、必要な改修など、対応していきたいと考えています。

## 渋谷催し マルシェの開催

【渋谷地区】

6月15日(土)、渋谷フォントラボ東急プラザ「ハラカド」7階で、渋谷区障害者福祉センターはあとびあ原宿と渋谷区ぐるるえびすのマルシェを初開催致しました。藍染、紙漉き、織、クッキーやはあとびあ原宿の屋上で採れた玉ねぎを販売。くるるえびすでは、水耕栽培、自主製作などを販売、その他、作品やスライドショーの展示、ポチ袋やお花づくりなどミニワークショップコーナーのブースもあり、たくさんの来場者で大盛況でした。



## プラザ報告 5年ぶりの全体旅行

6月15日、すてっぷ小中尾利用者全員とスタッフあわせて39名で、スカイツリーへバス旅行に出かけました。実に5年ぶりの実施で、会うたびに問われる「旅行は行かないの? 旅行行きたいな」の言葉にようやく応えることができました。「絶対に渋滞する」と見越した首都高はスムーズに進み、予定時間を大幅に見誤った私たちに、バス運転手が都内名所バス観光を特別に行ってくれました。昼食は懐石料理。高層階の店内でスカイツリー



を目の前に、ゆっくりと食事を楽しむことができました。早くも、今回は修善寺?との声。大所帯で、お互いワイワイにぎやかに行く旅行も良いものですね。ちょっとしたご報告です。

## 編集後記

7月3日から20年ぶりに「新紙幣」が発行されています。皆さんは既に手にされているでしょうか? 実は私はまだ1枚も新紙幣を手にしていません。20年前に発行された時には1年間で変わった新紙幣は約6割だったとニュースで解説員が言っていました。