

SSKW

Hataraku(work)

Kurasu(live)

Sasaeru(support)

That is to say

Kobushi Network

We are social workers!

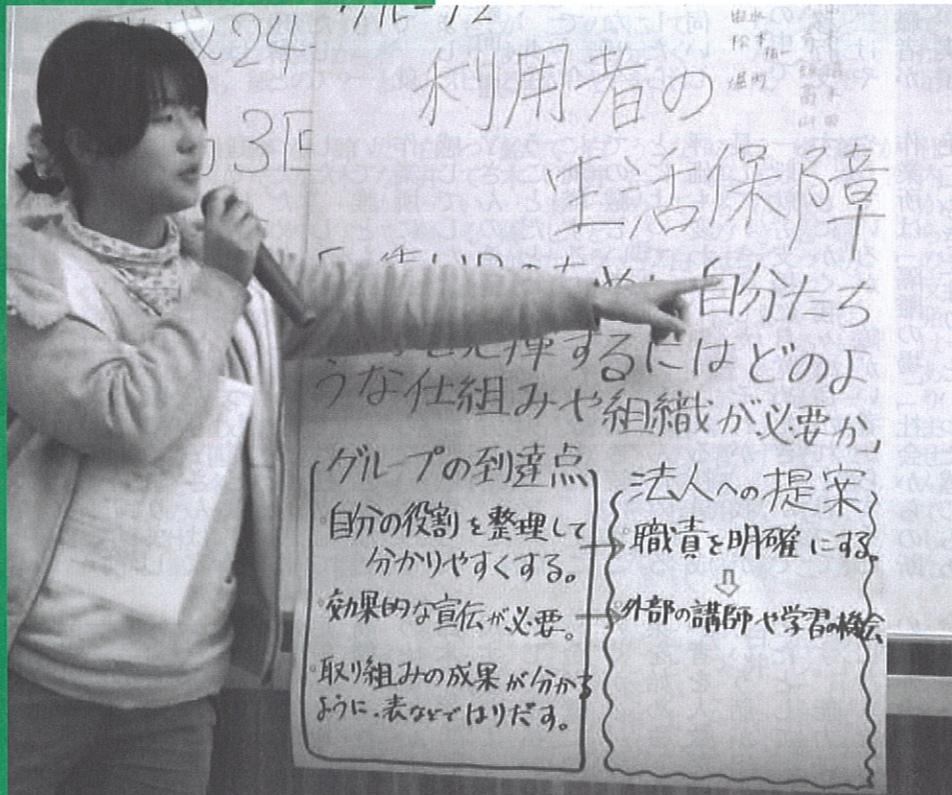
グッとくるよ

こぶしだより



特集

障害がい者一般就労 鈴木健夫社長に聞く ヘイコーパツク(株)



全職員研修「実践交流会」
「変わるんだ!!」とグループ発表に熱
がこもります (平成 25 年 1 月 5 日)

- ・一般就労への道
- ・ギャラリーこぶし
- ・こぶしづかん
- ・社会モデルを地域文化に(連載)
- ・実践交流会

NO. 356

身近な存在、絶対肯定・絶対感謝
真の生産性を目指す ヘイコーパック株式会社（芳賀郡芳賀町）

鈴木健夫社長に聞く

大きな思いを抱き、地域に根差した企業で地域に生まれた障がい者が働く。今なぜ、障がい者雇用が必要なのか？
社会貢献ではなく、すべては会社全体を良くするため！

一般就労をテーマに

和田：あけましておめでとうございませう。鈴木社長におかれましては、長年にわたりごぶしの会にご理解とご尽力をいただき大変感謝いたしております。ごぶしの会としても「一般就労」は重要なテーマとして、就労に向けた支援を強化してきましたが、近年の障がい者をめぐる動向（虐待防止法、差別禁止法の制定、共生社会を目指す動き等）のなかで、今までの就労支援を振り返り、なぜ今一般就労が大切なのか、どうしたら進めることができるのかをお伺いしたいと思っております。

高橋：障害者自立支援法施行の中で、本会でも四つの事業所で就労移行支援事業が始まっています。第二けやき作業などでは毎年着実に就職者が出ていますが、全体としては、実績も伸びず、有効な手だてもつくれていないのが現状であり、事業規模も縮小傾向にあります。そもそも、け

やき作業所での就労支援は十五年前に白井部長が主任の頃に始まりました。きっかけはYさん。Yさんは家庭では虐待され、いつも傷だらけだったため作業所に通うようになりました。しかし、作業所では孤立して誰とも話さず、Yさん自身も作業所に行くのかわからないような感じでした。職員との面談によって、Yさんの希望は一般就労したいということだとわかり、クリーニング店に就職することになりました。そこでの厳しい職場環境で働き続けることによつて、周囲のYさんに対する評価も変わり、期待される社員へ成長していきまされた。それが、我々が一般就労支援に目覚めたきっかけです。とにかく我々は良かれと思つてやつていますが、障がい者からすると作業所は「隔離の場」「社会からの断絶」「ふきだまり」といった感じもあるのではないかと考えさせられました。Yさんの就労したいという意気込みはすごかったです。どんなに

重い障がいがあつても、一般就労の希望を持っているのだと実感しました。環境や支援の中身を考えていけば、今押し込められている潜在的なニーズを実現できるはず。そんな中で、いくつも企業回りをして、その頃からすでに障がい者を雇用されていましたヘイコーパックさんとなりができました。

鈴木：その頃は、私生活のフォローができてなくてなかなか（社員として）定着しませんでした。

高橋：それでも障がい者雇用をやるうとしていたのはすごいことです。

鈴木：頼まれると断れない（笑）。雇用するとよくわかりました。能力に応じて支払いをするという時に最低賃金が壁になり、どう支払いをしていくか。今回助成金をもらつて事業を始めましたが、社内では「障がい者を人数だけ集めればいいのか」という話が出ました。ここで十名集めたとして、いろんな能力の人がいます。能力に応じてというとならぬと最低賃金の除外申請をしてもいいが、現在は全員除外申請していません。第二のステップとして、重度の障がいのある方を採用するため取り組んでいきたいと考えています。



高橋：最低賃金までもつていくのにならぬ程度保障してくれるとか、その分税負担を無くしてくれるとか、障がい者雇用を支え促進する仕組みを作っていく必要がありますね。



出会いと思い 就職と生活と支援

和田：そもそも鈴木社長と障がい者やけやき作業所との出会いを聞かせていただけますか。

鈴木：最初は芳賀町にけやき作業所があることを知りませんでした。平成八年に本社がトイレ掃除に取り組んで（それまではひどかった）、けやきのトイレ掃除をやらせてもらったのがきっかけになり、その後けやきでグループホーム（すずらん

の家）をはじめてつくることになったのです。グループホームに入居するには費用がかかるため、一般就労が必須でした。作業所の工賃では足りなかつたですから。

和田：障がい者を雇用することに不安はなかつたのですか？

鈴木：絶対肯定・絶対感謝。なんでも受けることが信念です。

白井：さすがにいきなり雇つてくれとは当時言えず、何回も会社に足を運びました。地域に障がい者の話を聞いてくれる社長さんがいることがうれしく、一緒にできる何かがあるといいなと思つて就職のこともアピールしました。

和田：社長は、以前から障がい者とか何か接点がありましたか？

鈴木：先代からありました。紙袋の作業は手内職の仕事だったので、紙にビニールをかけ、穴をあけてひもを通してという作業は近所に内職で出している、それから刑務所内の作業でやるようになりました。市貝や芳賀町の特殊学級（現在の特別支援学級）にもお願いしていました。当時の子どもたちは障がい者の認定を受けていなかったりで「障がい者」ではなかつたが、ひとり二人はそのような人はいました。障がい者が会社に入つてきて十五年。当時は生活を支援する人もいなくて、よく具合が悪

くなる方や、私が毎日宇都宮から送迎した人もいました。

和田：障がい者を雇用することで、社内からの反発はありませんでしたか？

鈴木：最初、社員と一緒に働くのが嫌だと言っているのがこそ聞かなくてはいけません。すずらん家の四名のほかにも障がい者雇用が重なつて、白井さんは生活の支援を行つたため、毎日うちに来てくれました。白井：どうしたら続くのか、模索してました。

鈴木：障がい者の重いTさんが今も残つているのには驚いています。

白井：軽い方がどんどん辞めていったなかで…。

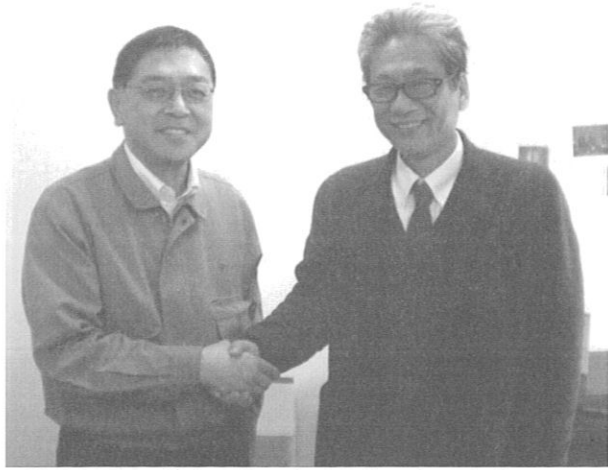
鈴木：Tさんの仕事は袋をつくる機械からできてきた袋を積んでいく仕事で、パートの人と一緒にやつていました。すずらん家の四名が、午前二名、午後二名の交代でその仕事に来ていました。この四名は二十四時間ずつと一緒におり、絶えず家の問題を引きずつて会社に来ていました。そのため、公私がごっちゃになり仕事のスイッチが入らないことがありましたね。

和田：仕事と生活がごっちゃになつていては仕事はうまくいかないですね。

鈴木：そこに白井さんが毎日来てく



助成金で新設した市貝工場でのひとコマ
仕事は心と生活を豊かにします



鈴木社長：地域に波及する企業になります！
高橋常務：ぜひ！お世話になりたい！

高橋…我々は何もやっていない。
否定的要素を積極的要素に

一人前の仕事をして対価をもらうのがあたりまえです。どんなに重い人でも、乗り越えていった喜びは必ずあり、できるようになるにはちよつとした工夫を一緒にしていくこと。自分でこんなに稼いだという実績をつくと、一年くらいでものすごく成長するんです。

高橋…我々も仕事の間を確保させていたいただきました。ヘイコーパックス

さんでは、作業所の中の就労支援を越えたことをやっている。我々の中に「役に立たない障がい者をお願いしません」と言っているところがある。地域社会で暮らすなかで、他とつながる中で、自分自身の仕事が変わってくる。改めて認識しました。我々が企業からどう学んで仕事を変えていくのか、厳しい人間関係でも全員が高まっていく組織の再検討しなければならぬ。いいお話を聞かせていただきました。

和田…ヘイコーパックスさんは一般就労を先頭に立って取り組まれています。社長のような考えの人ばかりではありません。障がい者の願いやニーズに応じて企業の方とも協力して地域社会をつくっていくためには何をしたらよいのでしょうか。

高橋…ぜひお世話になりたい。作業所に慣れると同じ事の悪循環で、職員も社会性がなくなっていく。職員の研修も含めてよろしくお願ひします。

鈴木…障がいの重い人にどう作業させるか、作業性を上げられるか。生産性を上げないと会社はやっていけない。作業所は障がい者の思いを重視していますが、企業では一人前の仕事をして対価をもらうのがあたりまえです。どんなに重い人でも、乗り越えていった喜びは必ずあり、できるようになるにはちよつとした工夫を一緒にしていくこと。自分でこんなに稼いだという実績をつくと、一年くらいでものすごく成長するんです。



所在地：栃木県芳賀郡芳賀町祖母井 1702-1
創業は昭和38年、紙袋・包装紙の製造業として昭和55年に現社名に組織変更し今日に至る。代表のいねいで穏やかな生き方の中に、真の生産性の向上を目指すことを目的に、挨拶・後始末・掃除を徹底・重視し、経営の根幹に据えている。和の社風が創る心豊かな社員と、みんなの思いをのせた製品が最大の強みである。

取材・編集 菊地、星宮、小野

るようになったら発作が治まったのです。Kさんが社員と一緒に休憩時間にたばこを吸ったり、だんだん会社に慣れてくると社員がお昼に誘ってくれるようになり、一緒に食べられるようになりました。休憩時間の姿をみれば、仕事場での感じがわかりますよね。

胸の張れるしつとを

和田…ヘイコーパックスさんには年に三〜四名の障がい者が就職しています。栃木県のデータでは障がい者雇用率は一・五九%。法定雇用率の一・八%にも達していません。雇用率を達成している企業は四十九・五%で半分以下です。なぜ、ヘイコーパックスさんは障がい者を雇用しているのですか？

鈴木…それは労働集約型の企業だからです。お客さんのニーズに合ったものをつくるために、高度に機械化することはできません。採用した障がい者も能力を発揮してくれます。健康者だとラインの作業は一日続けられることは難しいですが、そんな作業も障がい者にはできる。障がい者は作業に時間がかかるけれど、労働意欲が強く、喜んで働いてくれる。Hさんは給料をもらってお金が貯まっ

ダメにするのは「分ける」という意識

高橋…私は社長から「福祉とは何ぞや」ということを教わった。経営とは社会の求めるものを生産して採算が取れることを継続すること。それは福祉にありません。我々の存在意味は？一般企業とつながると、そういうことが共有できます。作業所は、一般の地域社会と断絶していて、付き合いをしないと墮落します。感覚を研ぎ澄まさないといけないのです。鈴木…ただ、全員の障がい者が一般

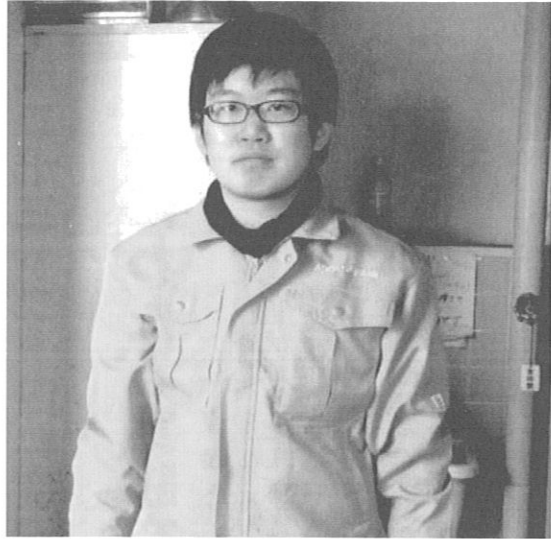
就労するのではないと思います。何でもかんでも就労というのは問題です。意欲のある人が就労できる。また、「分ける」ということが日本をダメにしていると感じます。障がい者も一緒、老人も一緒が普通であり、分けることはお互いを邪魔にしているということ。一部選ばれた人が先端の仕事をしており、自社の最大利益のために仕事をしてもそういう企業で働く人には自殺者が多かったり、DVが多かったり…。一方、紙袋作りは末端の仕事。昔は傘はりの仕事の下に袋はりの仕事がありました。専門的なことをただそこだけやっていけばいいという感覚が、犯罪や自殺を増やしており、今起こっている社会問題はそこから生まれていると思います。それぞれ専門化しても一緒に暮らす、一緒に働く、あいさつもする。一生懸命教える中でこ

うすればよかったですと反省もする。余計なことをしなくなつてから、人間は弱くなったと感じます。障がい者と一緒に行きたくて、老人と一緒に生活していることが大事。とにかく町中に障がい者がいることが大事。みんなが一緒にいることが大事。とにかく町中に障がい者や老人があふれているのが普通で、ヨーロッパではそういう国が多いです。

とをやらなすぎる社会…みんなで乗り越えていかないとダメです。うちの社員はそういった点では大丈夫だと思います。人を傷つけたりしない。障がい者と一緒働いているおかげですね。障がい者が救える人たちがいる。障がい者のできる役割ってあるんですよ。就労支援、一緒に働くことはいいいことだと証明できています。「証明はうちがやる。」障がい者雇用にはいろんな制度や助成金がありますが、よく元を取れるのかと聞かれますけど元は取れません。そんなことは問題ではなくて、障がい者雇用は社員を強くする。会社を強くする。指令書を渡しても障がい者はその通りはでき



整理された工場内 社長の思いが見えます



—どんな作業をしていますか？
「会社内の休憩所、廊下、階段、トイレなどの掃除をやっています。」
—実際に働いてみての感想は？
「厳しいけれど、その中にも温かさのある先輩がいるので充実した日々です。だんだん、慣れてきた感じですよ。」

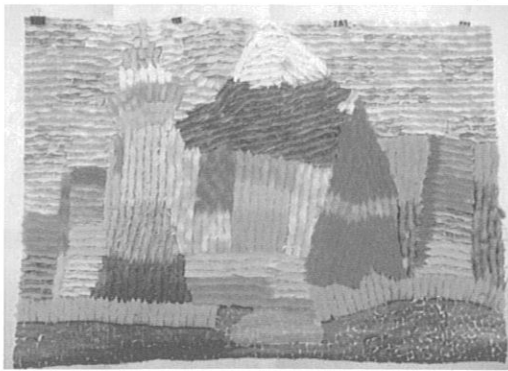
—就職できたら、給料は何に使いたいですか？
「親に恩返しをしたい、あと、貯金して車を買いたいんです。」
—最後に、いま就職を目指してがんばっている仲間に、何かメッセージを！
「自分に向いていることと向いていないことを白黒つけて、できるだけ長所を伸ばして行くことを考えましょう。」

◆ ◆ ◆
長く一般就労を目指してがんばっていた関口さん。取材後に吉報が届きました。ご両親に恩返しができるのも、本当に嬉しいです！

取材・編集 松本 祐一
協力・チャレンジセンター



創作意欲が満開です
鈴木武志さん(左)と川島和史さん(右)



ギャラリー こぶし

全部鶴で作りました。
実物を見に来てください。
とってもカラフルです。

びっくり驚きの折り鶴アート！

上三川ふれあいの家ひまわりに驚くべきアート作品があるとの情報を聞きつけ、いざ取材に！
そこで編集委員が見たものは…一見すると東京スカイツリーなどのスケッチ。でもよく見ると、すべて折り鶴の貼り合せでできていました！
大量にいただいた折り鶴を何かに活用しようと思ったのがきっかけ。「立体感を出すのが大変」(鈴木さん、川島さん)だそうです。このような作品を4、5人のメンバーで作っています。
現在は日産自動車から「ぜひ！」との要請があり、会社のロゴや、車などを作成中とのこと。今号が出る頃には完成している予定だそうです。
皆でアイデアを出していくのが楽しいと話す鈴木さん。次は三春の滝桜(福島県にあるそうです)を作ってみたいと意欲的に語ってくださいました。

◆ ◆ ◆
今回はこぶし作業所にかがいます。
取材・編集 松本 祐一

こぶしづかん

こぶしづかん
こぶしの会に生息するゆかいな職員のおすすめの本を毎回紹介するよ。

取材：高野 満

今回、ご登場いただくのは増田俊雄こぶし作業所所長です。増田所長は長年務めた県庁を定年退職し、2010年よりこぶしの会に入職しました。以来、豊富な経験をもとに、地域事業部長として会全体に新しい風を吹かせ、同時に、こぶし作業所内でもほかの職員から全幅の信頼を受け、地域に根差した福祉施設づくりに奮闘中です。
—この本を選んだ理由をお聞かせください？



ドストエフスキーというと、難解なイメージをいただく方もおられると思いますが、実際にはストーリーもおもしろく、若い方々にも、いわゆる「世界の名著」というものに親しんでほしいという思いがありました。

カラマーゾフの兄弟1

増田 俊雄 ことお 増田 俊雄 ことお 増田 俊雄 ことお
こぶしの会 地域事業部長・こぶし作業所 所長



—こぶしの会の若い仲間へ伝えたいことはありますか？

この本はかなり長い本ですが、訳者の亀山先生も言っているとおり、勢いがつけば、どんなに長くても読了できるものです。まさに、何事も「継続は力なり」だと思います。目標をもって、一步一步前進してほしいです。

—ご自身の目標を教えてください

現在、(社)とちぎ健康福祉協会の情報誌「いきいきとちぎ」に「とちぎ山里歩き」というコーナーを連載中です。それがまとめられ、随想社(本社=宇都宮)より出版されました。連載を68歳まで頑張って続編を出版することが目標です。

カラマーゾフの兄弟 ● ドストエフスキー/著 亀山郁夫/訳 ● 光文社 古典新約文庫 ● 629~1,029円 (全5巻)

「地図をながめることが好きなんです。いろいろと考えをめぐらせ、次の登山計画をたてていたりすると時間の過ぎるのも忘れず。」

趣味は、山岳ハイキングや登山。最近、なかなかまとまった時間がとれず、実際に行ける回数は減っているそうですが・・・気分だけは、いつも山を登っているという自然派の看護師さんです。そんな並木さんがこぶしの会に入職したのは、昨年の4月。現在、「ふれあいの家ひまわり」で生活介護班に所属しています。日々の活動、支援が新鮮で楽しいと笑顔を見せてくれました。それまで経験してきた病院勤務は、医療最優先で、いってみれば病院のシステムに沿って一律に患者さんへ対応してきましたが、ここでは、利用者の仲間の生活そのものが支援の基礎となるため、奥が深い。



並木 ルイ ことお 並木 ルイ ことお 並木 ルイ ことお
上三川ふれあいの家ひまわり 看護師



山と高原地図
● 昭文社 刊 ● 900円

また、個々、様々な家庭があり、事情があるから、支援もそれに応じて多岐にわたり学ぶべきことも多い。そこで、最近もっとも関心のあることは毎月一度、定期的に行われている看護・リハビリテーション会議だそうです。作業所から看護師が集まり、知的、精神障がいをもつ方々にどのような健康方面のアプローチをかけていけるのか、毎回、ささいな事から、重大問題まで喧々諤々、みなさんの意見が斬新で興味が尽きないとのこと。

明るく、楽天的で、山が大好きな並木さん、その調子でこれからもこぶしの会でごがんばってください。

平成二十三・二十四年度三回シリーズ実践交流会報告

教育研修委員会実践交流会担当

先瀨 和文
飯沼 寛乃

二カ年にわたる実践交流会の成果よ、法人の中長期計画への架け橋になれ!

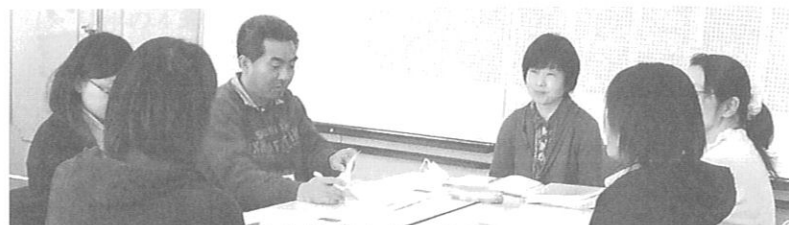
法人設立三十五年を迎えようとしているところ、利用者の高齢化や制度改正によるニーズの捉え方が多様になってきている。また職員集団も百二十八名となり、多職種協働のもと実践を組み立てる、技、も重要性を増してきました。そこで、今後の支援のあり方や各分野での実践力を高めるため、一人ひとりの力を少しずつ形に変えながら取り組んだ実践交流会のねらいや成果、今後の展望を紹介します。

二年越しの実践交流会のはじまり

「研修での成果がなかなか実践につながらない」「一回の研修では深みが出ない」これまで法人の研修アンケートではこのような声が上がってきていました。つまりは「もっと勉強したい。もっと実践力を高めたい。」ということなのです。このやる気に応えるため、これまでで初めての三回シリーズの実践交流会、しかも年度をまたいだ大企画を進めることになりました。実践交流会は全職員が対象となる企画です。スタートには大きな期待が込められました。

暗中模索のスタート

とはいうものの、ただ三回行えばよいというものではなく、テーマはどうする? 日中支援員・グループホーム支援員・相談員・看護師、理学療法士、栄養士などの専門職種・運転手・事務員・管理職がいる中でグループ分けはどうする? 到達点はどのように設定する? 教育研修委員会は頭を悩ませることになりました。結果、全職員にどのような研修を望むか聞いてみることにしました。その全職員分の声をKJ法もどきのやり方でまとめてゆき、大きなテーマを設定し、さらには



※全職員アンケートより抽出された各テーマ。

グループテーマ	
コミュニケーション	職場環境
利用者の生活保障	赤字脱却
連携	危機管理
精神疾患のある方への支援	仕事づくり
発達障害のある方への支援	人権



グループ4「精神疾患のある方への支援」先輩の経験に耳を傾け、また、実践を伝え合う。学習と経験を利用者さんの明日のために。

みんなが協力しあった一回目 (平成二十三年十二月十七日)の成果は?

実践交流会は、全職員にレポートを書いてもらうという方法をとりました。そのため、レポートを作成するという相当の労力を職員に課すことになりました。グループワークでは、個人の目標をグループワークの目標に立て直し、全体化を図ったことが大きなポイントです。これにより個々の努力に依存することなく法人スケールでの取組みに一步近づいたといえます。その中でほとんどのグループで出されたキーワードが「連携・コミュニケーション・情報の共有・学習」という、よく聞きなれたものでした。実践交流会後のアンケートの調査ではなんと九〇%以上の方が、「交流ができた」「今後の実践に役に立つと思う」という結果を生み出すことができ、教育研修委員を始め担当を任せられた私にとっては何とも救われる結果となりました。

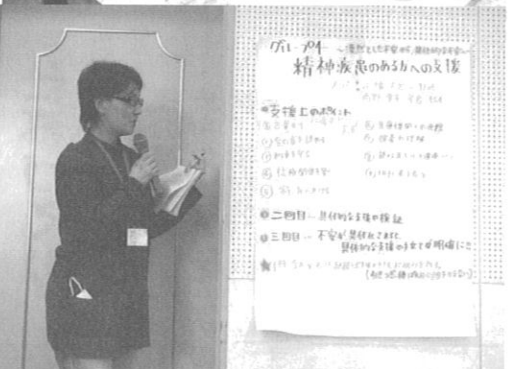
実践を踏まえた二回目の実践交流会は成功?

しかし、ここまではこれまでの研修会同様です。肝心なことは「研修の成果が実践に結び付くか」ということです。一回目のグループでの課題や目標についてそれぞれが実践を持ち寄る第二回実践交流会。アンケート結果は、九〇%以上の方が「良かった」とのこと。では、実践の方はと云いますと、いろいろな課題を積み重ねながらでした



来年度の法人事業計画につなげる三回目の実践交流会 (平成二十五年一月四日)はいかに?

が、「ためしにやってみた」「意識を持つことができた」という方がおられ、さらに一步前に進めた感じがしております。



三回目を振り返って

先日、第三回目の実践交流会が終わりました。三回での難しさは、やはり課題や目標を意識し続けて実践をすることでしたが、職員の入退職もあり、グループによっては、メンバーの半数以上が変わるといったこともありましたが、希望するグループに偏りがあり、グループ編成にも気を使うことになりました。

今後はアンケート結果から来年度の実践交流会の内容を模索すること(教育研修委員会)、各グループのまとめを法人の計画として作り上げること(幹部の担当会議)、が残されています。年度末に向け、やることは山積しておりますが、今は何より全職員の協力により、この実践交流会を無事やり遂げられたことに感謝し、言葉では表わされませんが心からお礼を申し上げます。

コミュニケーション

- ・コミュニケーションの力をつけるための学習・研修をしたい。
- ・それぞれの職場の中で意識的にリーダーを中心にコミュニケーション力がつけられることが求められる。

利用者の生活保障

- ・職責を明確にする。
- ・販売促進について、外部の講師や学習会の機会を設けてほしい。

連携

- ・連携を意識しないと変えられない。一人ひとりの職員が自らやる。

精神疾患のある方への支援

- ・担当が変わっても継続した支援ができる仕組みを作る。
- ・実践の中で見えてきた支援の視点を大切にす。
- ・漠然とした不安から具体的な不安への支援を目指す。

発達障害のある方への支援

- ・支援環境の向上(遊具や教材の充実、障がい特性に合わせた一人になれる場確保)
- ・自主研修への費用の援助
- ・事業所毎に年に1日くらいは自主研修の日をつくる。
- ・個人を知る努力。アセスメントとケース検討が重要

職場環境

- ・職員採用後のお試し期間を設ける。
- ・指導者のもとで新任研修を受ける期間がほしい。
- ・心理カウンセラーを配置してほしい(法人外)。
- ・全職員の職務内容を明確にする。

一年間の成果！ 私たちの提案と想いをこぼす

職場環境つづき

- ・仕事を続けられる、やめない環境をつくる。
- ・他人、自分を許す。許す環境があるとよい。
- ・職員間の話し合いの場を研修以外でも多くとってほしい。
- ・職員の旅行で、他県の施設など見学する。
- ・給料アップと適性な仕事つやがらぐ。

赤字脱却

- ・寄付金募集
- ・人事評価をする(年功序列の見直し)。
- ・責任感ある人になるために人材育成をする。
- ・横断的なプロジェクトチームの編成。
- ・財務資料を読み込む。
- ・授産事業の見直し。

危機管理

- ・実践に役立つ、支援に活かすための研修や学習会の開催。
- ・サービスマン管理責任者の役割が発揮できる体制を早急に作ってほしい。利用者支援の向上に結び付く。

仕事づくり

- ・実践の中で見えてきた支援の視点。
- ・支援につなげるための学習、検討会。
- ・働くだけではない生きがいづくり。
- ・生活するうえでの基盤づくり。
- ・職員集団づくり。

人権

- ・法人と現場が一つになってチェックリスト(虐待防止)を活用しよう。
- ・虐待とは何か人権とは何か、全事業所で考えよう。
- ・風通しの良く、ちょっとしたことで疑問を持つ職場づくり。
- ・施設病にならないように実践を振り返る。



社会モデルを地域文化に

文：高橋温美(こぶしの会常務理事)

第五回 「私の過ごした一九八〇年代」・前篇

一九八〇年代の社会的な時代背景は、国の財政状況非常事態宣言に呼応し、聖域(防衛費)ある「行政改革」の推進本部が設置され、国鉄の分割民営化や消費税の導入などの、国の施策後退、市民生活に関する制度の利用負担への加速がはじまった時期として特徴づけられるが、国際的な動き、ソ連のペレストロイカによる民主化路線を背景に、八九年(平成元年)の東西ドイツの統一、ソ連邦の解体という劇的な時代を迎え、米ソの冷戦といわれる政治構造は急速に意味を失っていく。



障がい者施策の目覚め

一方で、障がい者の分野の特徴は国連を発信源にした、国際的なムーブメントが日本を覚醒させてきた時期と言ってもいいのではないかと思う。その一つに、国際障害者年がある。「障害者の完全参加と平等」をテーマとした国連総会で採択された国際障害者年行動計画が、日本にも影響を及ぼしていく。国としても推進本部を設置、計画実施の進行管理をしていく。結果としては、ノーマライゼーションという理念が反映されない「障害者対策に関する長期計画」を策定しただけとなっていたが、国際障害者年を受けとめた障がい者団



哀愁漂うこの唄を

体の大同団結の動きも胎動し始めるのである。また、八四年に発覚し、国民に衝撃を与えた報徳会宇都宮病院の精神障がい者入院患者へのリンチ殺人事件にしても、事件の温床となり、人権保障の点からも課題の多かった「精神衛生法」の改正につながっていった。

また、米国の自立生活活動の影響を受け、自立生活プログラム、ピアカウンセリング、コーディネートターの養成など、当事者の活動の画期となっていた時期でもあった。つまり、高度成長を成し遂げ、経済的に先進国の仲間入りを果たしてきた日本ではあるが、障がい者の制度整備は、欧米のはるか彼方の後塵を拝していたのである。

ところで話が変わりすぎて恐縮だが、筆者の大好きな唄のひとつに、九州の民謡「ひえつき節」がある。メロディーも、歌詞の内容もとても素敵だ。詩を意識すると、源平の戦いで敗れ、山里深く落ち延びていった平家を根絶やしにするため、刺客として落人部落に派遣された那須の大人が、平家の娘富鶴に心を奪われ、共生？してしまおうというミイラ取りがミイラになった話である。働き始めて五年もたつと、仕事に対する向かい方も

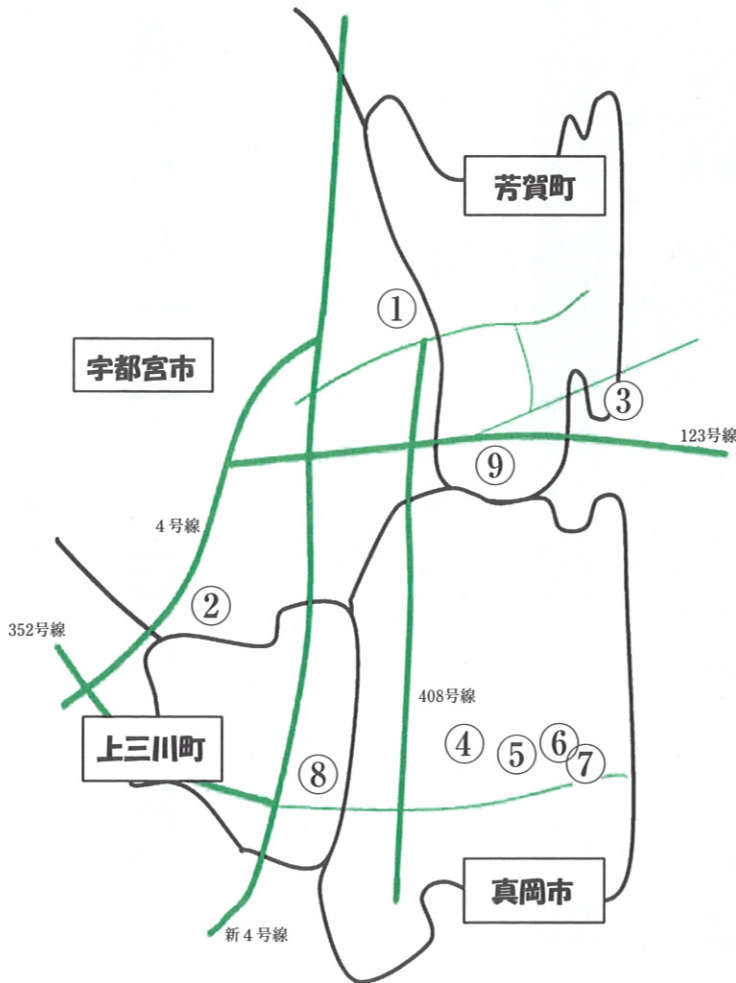


差別的な現実を変えるには…

徐々に変化してくる。三年で障がい者施設の職員をやめ、志した職業への地盤を固めていくという当初の計画が少しずつ薄らぎ、施設職員としてのやりがいを自覚してきた頃を知った唄で、当時の自身の心境に沁み入ってくるものがあり、また青春時代の焔なんかを微かに感じたりもし、山の麓に棲む野兔のような哀愁が漂うこの唄は私にとっての名曲ベストの一つである。しかし上手くは歌えないのが哀しい。

閑話休題。この時期のこの変化の時代を振り返り感じるのには、職業教育(就労支援)というものの中身とは何かという反省である。確かに社会的マナーや面接技術、履歴書の書き方も大切だと思いが、中核は価値観、労働観を揺さぶる支援をつくり出す事ではないかと思う。こぶしの会を利用する人たちの就労支援、現在こころなくも福祉の現場で働いている職員の仲間たちも一瞬一瞬の仕事や実習を、社会や地域と関わりながら大切に積み重ねていく中で、現場の矛盾が目の前に立ちふさがっても、どのような仕事にも仕事の本質的な魅力があるということを感じし仕事の価値を見出す実感、共感を体験することは本当に大切だと感じる。この頃の多くの仲間たちの影響を受け、自分で出した結論は、「自分の絵ではこの障がい者の差別的な現実を変えられない」ということだ。自分自身の価値観が大きく変わっていったのだと思う。大切にしたいものが産まれつつあったのである。(以下次号)

困ったを 良かったにかえる お手伝い
社会福祉法人こぶしの会 事業所一覧



- ① 宇都宮市柳田町 1401
 こぶしの会法人本部
 028-613-3707 (F) 028-666-6128
 028-666-0418 (居住生活支援事業部)
 第2 けやき作業所
 028-680-5937 (F) 028-680-5938
- ② 宇都宮市茂原町 837-1
 こぶし作業所
 028-653-1020 (F) 028-688-1121
 障がい者生活支援センターこぶし
 028-613-5703
- ③ 芳賀郡芳賀町祖母井 2244
 けやき作業所
 028-687-1040 (F) 028-677-5789
 地域活動支援センター「ほっとCHA」
 090-7820-9165
- ④ 真岡市亀山 1043-23
 セルプ・みらい
 0285-81-1155 (F) 0285-81-1177
- ⑤ 真岡市荒町 3-9-5
 県東ライフサポートセンター真岡
 0285-83-2567 (F) 0285-85-8055
 お菓子工房 ピケ
 0285-81-7091 (F) 0285-81-7092
- ⑥ 真岡市荒町 111-1
 県東圏域障害者就業・生活支援センター
 「チャレンジセンター」
 0285-85-8451 (F) 0285-85-8452
- ⑦ 真岡市荒町 110-1 市総合福祉保健センター内
 芳賀地区障害児者相談支援センター
 0285-80-7765 (F) 0285-80-7765
- ⑧ 河内郡上三川町大字上三川 5082-15
 上三川ふれあいの家ひまわり
 0285-38-6821 (F) 0285-38-6841
 上三川町障がい児・者生活相談支援センター
 0285-38-6854
 アトリエ・ド・パン シュシュ
 0285-56-7731 (F) 0285-56-7732
- ⑨ 芳賀郡芳賀町西水沼 438-2
 おらがそば茶屋
 028-680-5091 (F) 028-680-5092

【企画】社会福祉法人こぶしの会
 【編集】こぶしだより編集委員会

【責任者】藤田勝春
 【編集責任者】高橋温美

【住所】〒332-0902 宇都宮市柳田町一四〇一番地

【発行所】〒157-0073

東京都世田谷区砧六―二六―二一
 特定非営利活動法人障害者団体定期刊行物協会

定価五〇円

～編集後記～

◎…この4月から編集員に加わり、右も左もわからず、あっちウロウロ、こっちオタオタしながら、いつの間にか年が明けていました。数々の取材時のご無礼、諸先輩編集委員の皆さまへの足手まとい、この場を借りて、お詫びと、御礼を申し上げる次第であります。ならびに、2013年が実り多い年になりますよう、いっしょに願掛けでも……いたしませんか？ (高野)
 ◎…新年早々の驚きは、三都主アレサンドの栃木SC入団。私の母親でも知っている位、知名度も実績も十分の選手だけに期待大。J2生活から脱出へ向けてフロントのやる気を感じました。一方私の独身生活はまだまだ続きそう。脱出へ向けてのやる気もなし！いいのかこんな人生で……。 (松本)
 ◎…今年はへび年 (ちなみに私は年女)。へび年は金運がよいと聞いた。政

権交代もしたし、景気回復の一年になりますように！ (星宮)

◎…昨年は自分にとって大きな大きな一年でした。いろんなことを学び、反省して、感じるがありました。良かったことは継続しつつも、今年はからだは絞って、実をつけられるような年にしたいと思います。 (菊地)
 ◎…今回、特集の対談取材を通して、障がい者の一般就労について、企業・利用者・職員による密なコミュニケーションが欠かせないと感じることが出来ました。また、それまでは分かっていたつもりにだったのですが、対談中に障がい者の雇用以外にも多くのことを学ぶ機会になり、今後もこの経験を生かして日々の仕事を充実させていきたいです。 (小野)
 ◎…去年は多くの人と出会えた一年でした。出会いに感謝をして、また新しい出会いを期待しつつ、今年一年がんばりたいと思います。 (篠崎)