

Net Work Report FORWARD

ネットワークレポート
「フォワード」 第56号

for working together

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク
〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14(エルおおさか4F)

TEL:06-6949-0350
FAX:06-6949-1256

http://www.workwith.or.jp/
E-mail:o-isc@onyx.dti.ne.jp

発行人/湯川 隆司

今号のごあいさつ

『相談センター発足の新年』

代表理事 湯川 隆司

申年の新年を迎え、早1ヶ月余りが過ぎましたが、今年も当ネットワークの運営につきまして、倍旧のご支援・ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。今年の干支『申』は、十二支の9番目で“伸ばす”という意味があり、草木が十分に伸びきった時期で、実が成熟して香りと味がそなわり固く殻におおわれていく時期と言われています。また『申』という漢字は、『雷』の原字で、元々は『稻妻(いなずま)』を表した象形文字になっています。また、今年60年ぶりにやってきた『丙(ひのえ)申』の年で、丙申は“革命の年”とも言われています。

さて、本年4月から障害者差別解消法と改正障害者雇用促進法が施行されます。その促進へのキーワードは、“意思表示と建設的対話”と考えています。“建設的対話”とは、『社会的障壁に困っている障がいのある人がその意思を表明し、表明した内容を話し合いの際に“あらかじめ拒否をしない姿勢”で、互いに納得していく話し合いの形』が“建設的対話”だと考えています。すなわち、個人や会社もしくは所属の立場はひとまず横において、対等に話をすることだと思えます。当ネットワークでは1996年の当初から“はたらきたい・はたらき続けること”を目的に、ネットワークの構築とその支援活動に取り組んでいます。常に、企業・労働団体・福祉・支援機関・教育・行政などのさまざまな立場の方に集まっただき、「現状をどうすればいいのか、どうすれば互いの現場に生かすことができるのか」などについて、所属を超えた“想いの対話”を積み重ね、今に至ります。それらを踏まえて、差別解消法と改正雇用促進法で

は、障がいがある前に“人”として、地域で当たり前働くことと暮らすことについて、すべての場面における権利の促進が対象となっています。当ネットワークと



湯川代表理事

しましては、これまでの経験と実績より、雇用と就業の分野から、その人のはたらきたい思いやはたらき続けたい願いと、雇用側での困り事を真摯に対応していくことで、更なる雇用促進(雇用率の観点からも、量から質へと転換)につながると考えています。そこで、雇用や就業に関わる分野の問題に対応する相談センターを当ネットワークに設置し、互いを考える“ワンストップ窓口”として、会員の方々をはじめ、多様な組織と連携し、問題解決と更なる雇用促進を目指していきたいと考えています。

最後に、前回の丙申は60年前の1956年です。その頃の日本は、戦前の経済水準を超えるまでに回復し、「もはや戦後ではない」という言葉が流行したと聞いています。また、「物事の形が明らかになり、固まっていた年」とも言われていたようです。今年の『丙申』は、新たな時代を屈折しながら、いろんな方向へ走る(=方々と連携する)『稲妻』に例え、当ネットワークは障害者権利条約と真正面から向き合う気持ちで、はたらくこと(雇用・就業)に関わる『相談センター発足の新年』となるよう、準備を進めてまいります。

進路担当者向け企業・支援機関視察研修**～障がいのある生徒の就労を考えるために～**

報告者 前田 由香

平成27年10月29日に専修学校、高等学校などの進路担当者を対象に、障がいのある方の就労支援機関や雇用企業の視察研修を開催し、20人が参加しました。

実際に各社会資源の現場を視察することで臨場感を持って理解するとともに、障がいのある生徒の就労を考えるための機会になれば、との思いから例年行っている研修です。

<就労を支える社会資源の視察①>

午前は、『大阪市職業リハビリテーションセンター』に集合し、職業能力開発施設の役割と事業内容について乾所長から説明をいただきました。引き続き、発達障がいのある人を対象とした就労移行支援事業所『サテライト・オフィス平野』、住之江区にある『大阪市職業指導センター』、障がいのある人の「働きたい」「働き続けたい」を応援する『大阪市障がい者就業・生活支援センター』の事業説明と取り組みについて、それぞれ説明がありました。

その後、『大阪市職業リハビリテーションセンター』と『サテライト・オフィス平野』での訓練の様子を見学しました。

<障がいのある人を雇用している企業の視察>

午後は、大阪城の近くにある『東京海上ビジネスサポート株式会社（TMBS）大阪支社』にバスで向かいました。

ビル内の14階フロアにおいて、甲藤大阪支社長から会社の概要説明があり紹介ビデオを視聴した後、実際に障がいのある方々が働いている部署を見学しました。

『東京海上ビジネスサポート』は、東京海上グループとして障がい者雇用の一層の促進を図るために平成22年1月に設立され、同年3月には損害保険業界初となる特例子会社の認定を受けました。主に知的・発達障がいのある方が働いています。

「支援される立場から支援する組織へ」「夢と

誇りを持てる会社へ」「活躍できる機会の拡大へ」という経営理念のもと、現場では発達障がいのある方の特性を踏まえたさまざまな配慮事項を取り入れ、生き生きと働ける環境づくりに取り組んでいました。

各部署では、障がいのある方々が自分たちの仕事内容の説明をしてくださいましたが、どの方も皆、自分の仕事に誇りと責任を持って取り組まれている姿が印象的でした。

<就労を支える社会資源の視察②>

高層ビル群のビジネス街を後にして、次に向かったのは、大東市にある『支援センターさくら』です。

さくらは、さまざまな関係機関との連携を図りながら、障がいのある人の「就労」や「生活」など、本人が主体的で豊かな生活を送れるように支援する「総合支援ゾーン」を目指しており、障がい者就業・生活支援センター、就労移行支援事業、就労継続A型、宿泊型自立訓練やグループホームなど、さまざまな事業を展開しています。

まず、紹介ビデオを視聴し、事業説明を受けた後、施設内を見学しました。一般就労を目指す就労移行支援事業では、ハンガーの組み立てやネジの袋入れなどの作業を行う「製造クラス」や、一般からの受注で行う「洗車クラス」に所属し、職業訓練を行うとともに生活力をつけていくための「エンパワメント支援」や、主体性を育成するための「自治会活動支援」も行って



見学後「さくら」の食堂をお借りして意見交換を行った。

いました。また、就労後も職場定着支援を行い、定着率は80%に上るとのことです。

意見交換では、普通科高校や専修学校の担当者からは、障がいについて本人や保護者に理解を促すことや、就労支援のアプローチ方法の難しさが提起されるとともに、教員自身も障がいのある生徒に対する進路指導についてノウハウが少ないため、研修の必要性があるなどの意見があり、支援学校とは別の課題を感じました。

改正障害者雇用促進法

— 権利の確保と雇用促進に向けて —

理事(事務局担当) 時枝 民生

【背景】

本年4月より改正障害者雇用促進法が施行される。経緯は2006年12月、国連総会で「障害者権利条約」が採択されたことから始まる。この条約批准に向けて国内の現実を直視し、当事者の意見も聴きながら、法令の整備が進められて来た。2011年8月 障害者基本法改正、2012年6月 障害者総合支援法成立、2013年6月 障害者差別解消法成立・障害者雇用促進法改正と、これらの法整備を受けて、2014年1月「障害者権利条約」批准となった。これにより障がいの身体的自由や表現の自由などの権利、教育や労働などの権利が促進されることに繋がり、それを実行する「障害者差別解消法」と「改正障害者雇用促進法」が施行される。

【改正障害者雇用促進法】

本年4月施行の二法のうち「障害者差別解消法」は、雇用分野以外の全般(全分野)についての差別禁止と合理的配慮不提供の禁止を内閣府が進める。一方「改正障害者雇用促進法」は、雇用分野における差別禁止と合理的配慮の提供義務を厚生労働省が推進する。この障害者雇用促進法の改正ポイントは、

①障がい者であることを理由とした不当な差別的取り扱いの禁止

募集、採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障がい者であることを理由に排除することや、障がい者に対し

アンケートからは、各視察先、全体としての研修に対する満足度について高い回答をいただいています。1日の中で複数の機関を見学し、実際の支援を学び、また先生方の意見を聞くことができ、とても有意義な研修でした。研修を受け入れていただいた企業・支援機関の皆さま、ご参加いただいた皆さま、スタッフの皆さまに心からお礼申し上げます。

でのみ不利な条件を設けることなどが禁止される。

②障がい者に対する合理的配慮の提供義務

合理的配慮とは、募集及び採用時において均等な機会を確保するための措置であり、採用後においては、均等な待遇の確保または障がいの能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置のことをいう。

③相談に対応する体制整備、苦情の自主的解決、紛争解決を援助する仕組み

事業主は相談窓口の設置など、障がい者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。さらに、当事者の話し合いによる自主的な解決が難しい場合の紛争解決を援助する仕組みを、都道府県労働局に整備している。

【合理的配慮】

手続きの入口は、障がいのある人からの「合理的配慮の申し出」と説明されている。思い・考えを決意して文書にして提出するよう感じられるが、困っていたり支障になっていることや、その改善のために希望することを伝えるということだ。これまで雇用の場面では、なかなか自分の思うことを事業主に伝えにくかったものと思うが、法律が後押しする。軽い気持ちで話してみることから始めよう。

事業主にとって「合理的配慮の提供義務」とは、道徳や倫理として守らなければならないか

のような表現で、言葉が一人歩きしそうだ。原文訳は「負担になり過ぎない便宜・手助け」とある。これなら、申し出のあったことを一緒に考えてみましょうとなりそうだ。かしこまらず、聴いてみることから始めてみよう。

【私たちの役割】

合理的配慮は、個々の事情がある障がい者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものである。しかし、長い職業生活の中では、障が

いによる体や心の変動、職種や職場の移動、上司・同僚・部下の異動など、多くの環境変化がある。継続した話し合いと相互理解が必要となる。

私たちは、約20年になる活動の中で多くの方々と連携をして来た。今回の法施行が、少人数雇用の事業所や、これから雇用を考えている中小企業の皆さんにとって、決して足かせになることなく、対話が進み、雇用促進につながる環境づくりに、当ネットワークは貢献したいと思っている。

ジョブコーチアドバンスト研修

～10年目の節目に～

ジョブコーチ養成事業部 酒井 京子

2016年1月15日（金）ジョブコーチ事業部で毎年1回開催しているジョブコーチアドバンスト研修を、エルおおさか南館南ホールで開催した。アドバンスト研修は、ジョブコーチ研修を修了した人を対象にしたスキルアップ研修であり、研修後の自分をあらためて振り返るための研修として位置付けている。当ネットワークでは、2006年7月に第1回目の職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修を実施して以来、10年間でトータル29回の研修を重ねてきた。開催地は大阪だけにとどまらず、大阪の18回を筆頭に、兵庫5回、広島2回、福井、三重、島根（各1回）など、要請のあった県に赴き、研修を開催してきた。その結果、これまでに1,055名もの人たちが修了し、各地の就労支援の現場で活躍している。今年度は研修を開始して10年目、修了者が1,000人を超えたという節目の年としてアドバンスト研修を呼びかけ、修了生64名、スタッフ・講師9名合わせて73名の参加があった。

まず、「これからのジョブコーチのあり方を考える」と題したシンポジウムを行った。この10年間で就労支援のありようは大きく変わった。とりわけジョブコーチに関しては、昨年4月の職場適応援助者助成金の制度変更が挙げられる。それらを踏まえて、障がいのある人たちが安心して働き続けるための支援のあり方を考えるため、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、企業の三者の立場のシンポジストに登壇いただいた。就労移行支援事業所の立場からNPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（J S N）地域・企業連携事業部

の久保川良子さんは、「法人として訪問型職場適応援助者の制度をフルに活用しながら定着支援を行っている」と実践報告があった。J S Nでは、これまで271名の就職者（2015年9月時点）を送り出し、7名の専任ジョブコーチが活動している。就労移行支援事業所にとって定着支援は重要な課題の一つであるが、ジョブコーチ制度をうまく活用しながら手厚い定着支援を行っており、法人全体で定着支援体制を構築している点は、大いに参考になると思われる。障害者就業・生活支援センター（ナカポツセンター）の立場から北播磨ナカポツセンターの森一人さんは、「今年度より地域で活動しているジョブコーチをスーパーバイズする役割として、新たに『主任職場定着支援担当』が全国のナカポツセンター20か所に先行配置されており、その中の1センターとなっている。チーム支援で支援機関が連携しながら地域で支えることの大切さ、今年4月から施行される差別解消法における合理的配慮の視点を支援者がきっちりと持つておく必要がある」など、事例を交えながら支援者としてのコアな部分を語った。企業の立場からシャープ特選工業株式会社の鄭多佳子さんは、「同社ではこれまで10名がジョブコーチ研修を修了してており、雇用管理を行う基礎知識として企業在籍型（第2号）職場適応援助者および、障害者職業生活相談員の資格を課長以上の全管理職が取得している。職場定着の仕組みや実習受け入れ体制が充実しており、昨年度は160名の実習生を受け入れた。

実習生を受け入れる実践を通じて得る知見も

多く、共に働きながら学ぶ環境づくりにも力を入れている」と報告があった。企業と支援機関の橋渡しの役割にもジョブコーチ研修で得られたものが役立っているように思う。

研修後半は、グループ毎に分かれてディスカッションを行った。当所の予定では、修了期生毎に29グループに分かれる予定であったが、参加者がいない期もあったため、受講した時期が近い人同士の10グループに分かれたバズセッションとなった。久しぶりの再会に懐かしむ同窓会的な雰囲気のグループもあった中、研修受講後の状況の変化や日頃感じている支援の課題についても話し合った。

6日間のジョブコーチ研修では朝から晩までびっしりとカリキュラムが詰まっており、かなりハードなスケジュールとなっている。その中でも最終日に行う受講者によるプレゼンテーションは、緊張の度合いがピークに達する最も重要なカリキュラムの一つである。研修を終え自分が支援の現場に戻った時に、研修で学んだことを踏まえ、ジョブコーチとしてどう活動していくかを一人ずつ宣言してもらおう。その時の発表資料は6日間の研修の集大成であり、時にはその資料を見返し、今の自分の支援を振り返っている人もいる。その最終日のプレゼンテーションの折に「この6日間は魔法にかかったような一週間でした。普段は日々の支援の中で壁にぶつかったり、限界を感じたりすることも多いけど、今なら壁を突破できそうな気がする。この研修でそんな力をもらいました」と発表した人がいた。その後も魔法にかかった人が続出で、某テーマパークのアトラクション並みの効果がある研修となっている。しかし、「研修後、現場に戻り、日常の忙しさに紛れる中で少しずつ魔法の威力が薄れ、魔法が解けてし

まった」という人の話を聞いたこともあった。そんな受講生たちが、今回のグループディスカッションで話した内容の一部を紹介したい。「今回また魔法にかかったようで気が楽になった」「企業の立場でどこまで踏み込んで支援をしていいのかわからない」「ジョブコーチ制度の制約や限界があり、制度で賄えないボランティアな支援が増えてきている」「社員の金銭問題、男女問題の対応に悩んでいる」など、研修後に新たに直面している課題について受講者同士で情報交換をしていた。共に解決に向かおうとすることで気が楽になったり、新たな力を得ることができる。

『一緒に働くことは生きていくことそのもの』であり、私たちの仕事は生きることを支援する仕事である。そのことが再確認できたグループディスカッションであった。

日々の支援の中で魔法が解けそうになったとき、受講した当時の自分のあの気持ちを思い出す場として、時々、また魔法にかかりに来てほしい。今後も、年に一度のアドバンスト研修がエンパワーメントの場となることを願っている。



障がいのある人たちが安心して働き続けるための、支援のあり方についてそれぞれの立場から報告した。

企業在籍型職場適応援助促進助成金説明会のご案内

日時：平成28年3月11日（金） 14：00～16：00

場所：エル・おおさか 5階 研修室1

定員：30名 申込締切：平成28年3月4日（金）

昨年4月より職場適応援助者の制度が大きく変わり、これまでの「第2号職場適応援助者」は「企業在籍型職場適応援助者」となり、単なる名称変更だけでなく、制度運用面についても大きく変わっています。この機会に、新たな企業在籍型職場適応援助促進助成金をご活用いただき、ジョブコンダクターとしてご活躍いただくための説明会を開催いたします。助成金の手続きの流れや申請に必要な書類などについて、具体的に説明する機会です。これまでに研修を修了された方はもちろん、実際に制度活用にあたり手続きを行う際の総務事務の担当者や、今後、自社内での雇用管理を考えていく上で職場適応援助者養成研修の受講を検討している方など、どなたでも参加いただけます。詳しくは事務局までお問い合わせください。 NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク TEL：06-6949-0350

～働くための社会資源の説明研修～

報告 インターンシップ事業部

インターンシップ事業部は、平成28年1月19日（火）、20日（水）の二日間、「働くための社会資源説明研修」を開催した。障がいのある方と一緒に働くための雇用制度や支援に関する資源を知り、不安や疑問を解消するために実施しているものである。1日目、大阪市総合生涯学習センターでシンポジウムを行い、2日目は、実際の雇用現場や就労支援機関の見学を行った。今年の参加者数は26名と昨年より少なめであったが、企業、支援機関、医療関係者、保護者など多方面から参加があった。

1日目の研修では、(株)高島屋大阪店とコクヨKハート株式会社で精神障がいがありながら企業で継続して働いている社員と職場の上司の方に来ていただき、「精神障がいのある人が働き、働き続ける秘訣を探る—職場の理解と配慮—」というテーマでシンポジウムを行った。

コクヨKハート株式会社管理部リーダーの中尾さんは、コクヨグループの企業理念、障がい者雇用についての取り組み、業務内容などについて説明した。また、精神障がいのある社員への関わりについて、声掛けや話かけやすい雰囲気・仲間づくりの働きかけ、働く喜びを体感できるような業務内容、得意分野の引き出しや新しいチャレンジの後押しなど、具体的な内容を語った。

コクヨKハート株式会社で勤務している後藤さんは、自身の就職までの道のりや、働き続けるための工夫・周りの配慮について話した。長く働き続ける工夫として、「自身の症状・体調のサインを知り、支援者や上司に相談する目安を知ることが大切。上司である中尾さんが作ってくれた『いつ声をかけてもいい、声をかけてね』というウエルカムな雰囲気は、とても相談しやすい環境だった。それが仕事の緊張を解きほぐしてくれた」と振り返った。



シンポジウムでは精神障がいのある方の雇用について学んだ。

(株)高島屋大阪店人事担当課長の脇田さんは、高島屋の障がい者雇用の現状や精神障がいの方の雇用のきっかけになった「厚生労働省精神障害者雇用促進モデル事業」について説明した。その中で、現在勤務されている社員への働きかけや関わりなどの配慮・フォローについて語った。

現在、高島屋で勤務されている長谷川さんは、発症から能力開発施設利用・実習、高島屋への就職までの体験談と、現在、担当している業務内容を説明し、自身が働き続けることができる理由として、「働き続けたいという強い思いと、何をしてくれるわけではなく、自分の周りに多くの支援者・信頼できる上司がいてくれる。支援者や周りの人の顔が出てきて、踏ん張ることができる。」と語り、それがとても印象的だった。

長谷川さんと上司の脇田さんとの信頼関係がうかがえるようなエピソードを聞くことができた。シンポジウム終了後は、2日目の視察研修の5グループに分かれ意見交換を行った。グループワークには、登壇いただいた4名の方々にも参加していただき、シンポジウムの感想や、社会資源説明研修への期待、2日目の施設見学で知りたい・学びたい内容などのディスカッションを行った。グループで出た意見を集約し、各グループから発表を行い参加者全員でその内

容を共有した。

参加者からは、「働き続けるためには、人の存在と本人の働きたい強い意志が大切であると学んだ」「高島屋で勤務されている長谷川さんからの『上司がうまく（課題）整理をさせてくれるような声かけをしてくれる』という発言はとても心に残った。そのことを企業内での声掛けのヒントにしたいと思った」「就労後の本人の話聞き、気持ちが変わる様子などを聞いたことがとても参考になった」など、多くの感想が寄せられた。（報告者:谷中 菜月）

翌日2日目の視察研修では、午前中に就労支援機関を視察し、午後から企業を訪問して障がい者雇用現場の見学を行った。

5コースある中のCコースに同行し、午前中は大東市にある「支援センターさくら」を訪問した。障がいのある人を対象にした、「相談」「就労」「生活」を総合的に支援する事業所である。

当初、Cコースは4名の参加予定であったが、当日都合がつかない方がいて、参加者2名と少しさみしい研修となった。事業所の概要説明と見学をさせていただき、要所要所で「自立にむけた取り組み」「働くことにむけた取り組み」を熱心にお話いただいた。参加した2名はいずれも企業（雇用側）の方で、支援機関の実態を目の当たりにされ、さまざまな質問、自身の企業で直面している問題や課題について議論を展開し、少人数ならではの話しやすい雰囲気の中、有意義な時間を過ごすことができた。

支援センターさくらでは、就労継続支援A型事業所として、ベーカリーカフェ「スワンベーカリー大東店」を経営、就労移行支援の訓練メニューとして洗車作業などを実施している。これらの現場を見学し、参加者から「障がいのある人の職域について、非常に参考になった」という感想があった。

午後は、同じ大東市内にある、丸善運輸倉庫株式会社を訪問し、障がい者雇用の取り組みや実際の仕事の様子を見学した。

障がい者雇用のきっかけや経緯、苦勞した点や良かった点、雇用や就労継続に向けて大切なことをお話いただいた。人手が不足していた

ところに応募してきた身体障がいのある方の雇用をきっかけに、本格的に障がい者雇用をスタートし、現在は知的障がい者3名、精神障がい者3名を雇用している。雇用や就労継続のために、支援機関とどのように関わるか、具体的な事例を挙げて非常にわかりやすくお話しいただいた。

また、障がいのある従業員の特性や得意なことを生かして配置したことで、他の従業員の業務負担が軽減し、誤出庫の割合が1/10減少、常態化していた長時間労働が20%削減されるなど、雇用のメリットが成果となって現れ、他の社員の意識の変化につながったことなどお聞きし、参加者からは「大変興味深く参考になった」という感想があった。

質問の時間では、少人数ならではのぎっくばらんな話げできた。その中で、「障がい者と向き合うことができれば、すべての人と向き合うことができる。まず、人と向き合い、その人の存在自体を評価すること」と、人を存在軸で評価することの大切さをお話いただいた。障がいの有無にかかわらず、「会社で働くこと」「人を大切にすること」について、根本から考え学ぶ貴重な機会となった。

予定の時間になっても話は尽きることなく続き、午後また中身の濃い充実した時間となった。

1日の視察研修を通して、障がいのある人の「働きたい」という願いを叶える、また「働き続ける」ためのさまざまな気付きや具体的な方策・ノウハウを学ぶことはもちろん、少人数ではあったが、貴重な時間を参加者や対応いただいた事業所の方々と共有できたことが大変有意義であった。（報告者:安蔵 崇史）



Dコースのシャープ特選工業（株）で説明を受ける様子。

第1回 COLLEAGUE(コリーグ)開催

副代表理事 嶋田 彰

1996年に当ネットワーク初代代表理事の關宏之氏と故山川宗計氏（社会福祉法人ワークスユニオン創設者）の呼びかけにより『COLLEAGUE（コリーグ）'01』が発足された。“COLLEAGUE（コリーグ）”とは「仲間・気脈が通じている人・志を同じくする人」、”01”とは「陳腐化しているだろう2001年には解散」といった意味が込められていた。COLLEAGUE '01では、当時の先進的な福祉実践者を招き、その取り組みを学ぶために全国から多くの支援者が集い、それぞれの持論や哲学をぶつけ合いながら、今後の福祉の価値を共有する場であった。その議論の中で、多くの参加者が共感することもあるれば、時にはお互いが叩きあったり、しかし、夜の食事の席では、昼の雰囲気は残しつつ「あの時のお前の発言は良かった」とたたえ合う。当時、私は20代半ばで「何だこの集まりは…」と驚愕するだけだった。もちろん、経験の浅い私が議論に入る余地などあるわけもなかったが、「この話であれば」と必死に食らいつくと、ことごとく深い哲学で撃沈された。その方は「若者よ、頑張れ！」と純粹に次の世代に期待を寄せ、そしてその期待に応えるべく「よし！」と、明日の自分を奮起させる純粹な私が出た。

この2001年に幕をとじた『COLLEAGUE '01』から14年。2015年7月11日第1回COLLEAGUE（以下コリーグ）がエルおおさかで開催された。当日は、コリーグ発起人と事務局14名、そしてコリーグ正会員ならびにゲスト会員23名、地元大阪をはじめ、加古川市、滋賀、三重、広島、長野と各地域から計37名の方が大阪に集まった。今回は、關氏の議事進行によるCOLLEAGUE '01を知る発起人の座談会形式“『社会福祉の原点』をとことん語り合おう”というテーマで議論した。

關氏からは、登壇された発起人へ幾つかの論点・争点として ①今の自分の立ち位置につい

て ②この仕事についての動機 ③そもそも福祉とは ④福祉的行為と価値（報酬と福祉） ⑤日常生活と組織論 ⑥伝えたい価値と使命 ⑦仲間であること（何を共感、共振、共有するか）が挙げられた。発起人の方々の多くは、施設や法人の運営に関わる立場であるため、「経営」という視点の議論が多かったように思えるが、それと同時に、「立場ゆえに本来伝えたいこと（継承）や、本来やるべきこと（思いや使命）が実践しにくい。今の仕組みに対して経営的に“寄り添う”視点が弱くなる」といった発言もあった。また、“趣味と実益”といった議論では「どうして楽しんでほめないのか？これは自分の生きざまだ」「まずは自分自身が楽しむことが大事だと感じるようになった」ということに対して、「その人の人生に関わることの重さも考えなければいけない。楽しいだけではいけないと思う」など、“次世代の支援者たちへの希望”と“本人主体の支援の重さ”についても議論された。

2014年1月に我が国も障害者権利条約を批准したことで、国内における法整備、そして障がいのある人の権利と人権尊重の実現へ向けての理念に基づく実践の積み重ねが重要となってくる。その実践の先にある「障がいのある・なしに関わりなく、地域で当たり前暮らし、はたらく」ことができる社会を目指すには、障がいのある・なしに関わらず、その人の「生きにくさ」とその社会を知り、向き合い、寄り添うことから逃げないことだと思う。これからのコリーグは、今の枠組みや既成概念にとらわれることなく、本来私たちのあるべき姿『社会福祉の原点』を探るための役割を担うものであり、さまざまな立場や視点から多面的な議論ができる場にしなければならない。

今年度はさらにもう1回の開催を予定している。多くの方々の参画を願う。