

報告ダイジェスト

- ・出張工房ぱれっと (報告1)
- ・志賀恵さん ぱれっと研修報告 (報告2)
- ・強度行動障害研修報告 (報告3)
- ・初任者研修/管理職員研修報告 (報告4)

報告1 はじまりました！出張工房ぱれっと

●“出張工房ぱれっと”とは？

6月末から週に1～2回【工房ぱれっと出張中】という小さな看板とらぶらびのぬいぐるみを表に出して渋谷東しぜんの国こども園(以下、同園) BUTTERでの作業が始まりました。メンバーとスタッフが訪問し、普段工房ぱれっとの中で行なっているぬいぐるみ作りの作業を、そっくりそのまま場所を変えて行なっています。私達のことを地域の方々に知ってもらいたいと長年思ってきたところ、同園のご厚意によりこの試みがスタートしました。

●この場所でやってみて・・・

BUTTERのスペースは子育て広場として色々なイベントが開催されており、小さいお子さんを連れてお母さんがいらしたり、上階にある同園の園児がお散歩の途中で(何かをしている人達がいるぞ？)(なんだろう？)とよくガラス越しに覗いてきてくれたりします。その度に手を振り、園児たちも手を振りかえしてくれます。

あるお母さんが興味を持ってくださり「次回はいつですか？」と、みにらびのボディを縫うお手伝いをしに足を運んでくれました。ある2組の親子連れの方は、みにらびを作りたいと来てくだ

さり、お子さんと一緒に縫っていかれました。材料は、工房ぱれっとメンバーが持参したのものの中から使ってもらうようにしました。そうすることで直接メンバーとやり取りが出来て、温かな交流が生まれとてもいいと思いました。



【机を囲み
一緒にチクチク…】

1人のお母さんから「子どもが小さいうちから障がいのある方達と自然に触れ合うことはとてもいいと思います」と言われました。地域の方に私達の目指す事が少しずつ伝わってきている様に思い嬉しくなりました。障がいを持っている事が特別ではなく、自然に受け入れられ地域の人たちとつながっていけることは、これからのぱれっとの未来に向けての小さいけれど大きな希望の様に思います。

メンバーの河合真里さんは「赤ちゃんが来て懐かしい気持ちになります。一緒にやるのは楽しいです。これからももっと続けたいです」と話してくれました。

(工房ぱれっと職員 宮越三映子)

報告② モンゴルJICA隊員によるぱれっと研修レポート

JICA(青年海外協力隊)としてモンゴルに赴任される志賀さんが、現地渡航前の今年6月、ぱれっとで研修を行ないました。感想が寄せられましたのでご紹介します。

(ぱれっとインターナショナル・ジャパン代表 相馬宏昭)

モンゴル障害児親の会(APDC)で、JICA青年海外協力隊として活動している志賀恵です。

私がぱれっとと出会ったのは2019年9月、ぱれっとインターナショナル・ジャパンとAPDCの協働企画でのモンゴル訪問・研修の時に、当時から協力隊員の活動をしていました。その後、新型コロナウイルスの世界的流行によって、一時帰国せざるを得なくなり、別の仕事をしながらモンゴルに戻れる日を待ち続けていました。そして、2022年6月、ようやくモンゴル・APDCへの再赴任が叶うことになり、その出発の前にぱれっとへご挨拶と研修の機会を頂きました。

私は、日本では京都府北部の田舎町で生活しています。これまでモンゴルのAPDCでの経験の他に、地元で障がい福祉サービス事業所の勤務経験がありますが、こんな大都会で、しかも長年独自のアイデアと実践に取り組み続けているぱれっとでの研修ということで、ワクワクドキドキいっばいでスタートしました。

研修中は、ぱれっとの各事業の説明を聞くだけでなく、現場の仕事を体験しました。はじめは緊張していましたが、すぐに吹き飛びました。それはぱれっとの皆さんが温かく迎えてくださったことと、自分らしく楽しくいきいき働きたい!暮らした

い!という思いは、どこでも誰でも同じということが活動する姿からよくわかったからです。おかし屋ぱれっと、工房ぱれっとでは、どうすればよい商品ができるかな?たくさん売れるかな?と通所員と職員と一緒に知恵を出し合って働いているのが印象的でした。また、グループホームも体験し、障がいのある人の暮らしに触れ、その人らしい生活・豊かな暮らしとは何かを考えさせられました。これは、障がいのある人と健常者がひとつ屋根の下で暮らす、いこっとやたまり場ぱれっとのお話を聞いても同様でした。やはり、はたらく場、くらす・あそぶ場は「人」にとって大切です。今回、スタッフ勉強会や各種会議にも参加し、それらの大切な場をどのように支えているかも知ることができました。たくさんの方を学ぶ機会となりました。そして、4日間とても楽しくあつという間でした。本当にありがとうございました。私は2024年6月までAPDCで活動をする予定です。今回の研修の学びをモンゴルで生かせるように頑張ります。私もAPDCの人たちも、ぱれっととのつながりを大切にしていきたいと思っています。またどこかで(モンゴルで?)お会いできたら嬉しいです。今後ともよろしくお願ひいたします。

(青年海外協力隊 志賀恵)

報告③ 基幹相談支援センター主催強度行動障害研修報告

今回、私達は渋谷区基幹相談支援センター主催の強度行動障害研修を三回に渡って受講しました。オンラインでの研修が多い中、実際に集まって講義を受けたり、受講者同士で話し合いの時間があったりと、とても有意義な時間となりました。第一回は様々な行動障害の例を挙げ、行動障害とは何なのか、そして行動障害と関わりの深い自閉スペクトラム症(以下ASD)についての説明から始まりました。ASDだからといって必ずしも問題行動や行動障害を引き起こすわけではありません。ASDをもつ人たちは社会性、コミュニケーション、想像力、感覚に苦手さや特徴を持つことが多く、それが関係して行動障害に繋がる時もあります。根本的には適切な方法で上手く意思表示ができなかったり、周りの人が間違った対応を続けることによって行動障害に進行していくことが多いそうです。周囲の人が正しい対応を心がければ、コミュニケーションの苦手さなどがあっても、怪我につながるような危険な行動を防ぐことはできるという内容でした。

(おかし屋ぱれっと 井上ムハンマド)

第二回は「冰山モデル」を使って行動の背景や理由を整理する方法を学び、第三回は障害特性に基づいた支援のアイデアについて学びました。冰山モデルの考え方では、氷山の一角である目に見える部分=問題行動にだけ対応しても

問題は解決しません。その水面下にある目に見えない部分=本人の特性や環境、状況を理解して支援することで、表面にでている問題が小さくなると考えます。本人の障がい特性に合わせた支援を考えることで、特性と環境のミスマッチが減り、行動障害が改善していくという理論です。

グループワークでは「水遊びを止められて自傷をする」行動について、背景にある本人の特性や環境を考えました。例えば本人に話し言葉の理解が難しいという特性があるから、支援者が言葉で「時間ですよ。行きましょう」と言っても分からなかったのではないかと。言葉の理解が難しいなら、シンボルを使って伝えられないか。変化への対応が難しいから、水遊びを急に止められて自傷したのではないかと。こちらの意図を伝えるために、タイマーで終わりを伝えられないか。これらはほんの一例ですが、沢山のアイデアが講義中に出ました。

行動障害への支援は、状況に応じて支援方法を見直すことが重要だということ学びました。また、問題行動に対する見立てが職員によって違うのは当たり前なので、否定をせず、チームで議論することが大事であるとのことでした。今回の講義は、行動障害はもちろん、普段の支援にも活かせる内容だったと思います。冰山モデルの考え方を今後も支援に取り入れていきたいと思っています。

(しぶや・ぱれっとホーム 飯山直子)

報告4 初任者研修・管理職員研修

●初任者研修

今回、私はオンラインで2日間をかけて行なわれた、東京都社会福祉協議会主催【福祉職員キャリアパス対応初任者研修】を受講しました。

主な内容は初任者としてどういった心構えで仕事や人間関係に向き合ったらよいか、組織やチームの一員として働くということ、福祉職の特徴、そして情報共有の大切さと難しさを学ぶというものでした。特に情報共有については日ごろから難しいと感じていたのですが、事例検討や話し合いによって深く考えることができました。私は、この研修を受けるまでは、漠然としたやりにくさを感じたりすることがあったのですが、その多くは「忙しうだから話しかけられない」と勘違いしてしまっていたことによるものがほとんどでした。研修後は、積極的に分からないところを聞きに行き、意見を表すようにしたところ、仕事がこれまでよりもスムーズに進んでいるように感じます。

今回の研修は反転授業(先に課題を行ない、後から授業をする)により説明の時間を短縮し、グループごとに話し合う時間がとても多かったです。話し合ったことを皆でまとめて発表する機会が何回もあったため、理解がより深まりました。また、入職して間もない人たち同士で話し合うのもとても新鮮で、様々な福祉の仕事を知ることができて良い体験ができました。

(おかし屋ぱれっと 井上ムハンマド)

●管理職研修

私は、左記シリーズ研修の中の【管理職員編】を受講しました。所長になり3年目ですが、業務内容の引継ぎはできていても、管理者としての心構えや部下への接し方は本当にこれで良いのかと常に不安があったため受講を希望しました。今回は2日間かけて適切なリーダーシップや人材育成について、また問題解決や組織運営について徹底的に学べたのですが、理解が追い付かない部分も正直ありました。キャリアパスに沿って【中堅職員編】【チームリーダー編】と段階的に学んでこられなかったことは今となり悔やまれるところです。

中でも自分の中にこれまで足りなかったことは、職員のキャリアデザインやモチベーションをマネジメントする役割が管理職員にはあるという視点でした。これまで、対利用者(通所員)にしてきたような一人ひとりに向き合う関わりの中に、対職員のマネジメントに関してもヒントがあるように感じました。

そして自分は管理職という立場ではあれど、周りから助けられながら仕事ができているという点も忘れないようにしたいと改めて感じました。

今、おかし屋ぱれっとでは職員体制を整備し、各種研修を積極的に受けられる時間と余裕が少しずつ生まれています。皆で、外部団体からの学びや自己研鑽の時間に充てていきたいと考えています。

(おかし屋ぱれっと所長 玉井七恵)