

中期計画スローガンを カタチにするために

③ おかし屋ぱれっと編

おかし屋ぱれっとは1985年のオープンより今年で36年を迎えます。

開設当初は障がいのある人が働く場所自体が少なく、ましてやオリジナル製品(焼菓子)の製造販売を手掛ける所は他に例を見ませんでした。「美味しいお菓子を作りお客様に喜んでもらう」この目標に向かい、本人たちを中心にスタッフ、親御さん達が力を合わせ、ボランティア、企業、メディア…様々な人を巻き込みながら、本人たちの活躍の場を広げてきました。

その間、社会的にも徐々に障がいのある人の社会参加が当たり前のこととして定着するようになり、全国に事業所の数は増加し、様々なニーズに応えるように事業内容も多様化してきました。このような時代の変化の中、おかし屋ぱれっとも2013年に工房ぱれっとという高齢化や体力の低下にも対応した部門を新たに設けるなど、方向性を模索しその都度変化してきました。

●スローガン作りへの参加

2019年から2020年にかけて行なわれたぱれっと中期計画(スローガン)を考える勉強会には、現在おかし屋ぱれっとで働くスタッフ全員が参加していました。ちょうどその頃、おかし屋は職員の入れ替わりがあり、勤続年数の比較的短いスタッフばかりの顔ぶれだったこともあり、これからのおかし屋をどう描いていきたいか、良い意

前号の「たまり場ぱれっと編」に続き、今回は「おかし屋ぱれっと編」をお送りします。

今はコロナで困難な状況が続いていますが、それとは別にある課題を共有し、5年先の目指すべき姿を話し合うことができました。

味で、考える余白が生まれたタイミングでもありました。ぱれっとが発足当時から大事にしてきた理念の上に、今ぱれっとに集うスタッフや親御さん、ボランティアや理事らの色を重ねて、ここまで深く語り合い、何かを一緒に描くのは初めての機会でした。

様々な思いや意見を混ぜ合わせ出来上がった3つのスローガンは、私達おかし屋のスタッフにとっても、自分たちの思いが反映されるものになっているはずです。

そのスローガンを元に、どういった5年後のおかし屋ぱれっと像を描くのか、スタッフ4名で座談会をしました。



【左から 宮越、小柳、玉井、佐々木】

●おかし屋・工房の現在の課題は？

玉井(以下 玉): 課題と言うと、まず今はコロナによる色々な影響が思い浮かぶけれど、一旦それを横に置いて、この先5年を考えると、何が課題だろう？

宮越(以下 宮): 「人を育てる」ということかな。このところ製造の中心を担うメンバーが固定化されていて、そのメンバーが抜

けてしまうと、この先今のように製造が回らなくなる心配がある。次の世代につないでいくことが必要だと思う、メンバーも職員も。

玉：今、高校を卒業したばかりの10代のメンバーもいて、これから30年先も彼らの職場であり続けられるか、考えるよね。

宮：あくまでも「人ありき」で、人が育てば後から売上もついてきて、職場として継続していけるとは思う。彼らをどういう方向に導いて、どんな育成の道りを作っていくのかは職員の課題だと思う。

小柳(以下 小)：メンバーを育てるには、職員が交代しても成立するように、メンバーの能力や目標を日常的に共有し蓄積していくのが大事な。

佐々木(以下 佐)：スタッフ間の情報共有は弱点だと思う。自分は今年ばれっとホームから異動してきたけど、口頭で伝えられることが多くて…。それはメンバーの仕事に関してもそうで、分かっている人しかできないのではなく、手順書等があれば、できる人も増えるのじゃないかな。

玉：確かに、作業の分担は現場で見ている職員の裁量に拠りすぎているかも知れないね。

佐：それぞれができること、苦手なこと、前はできていたけどできなくなったこと…作業に関してアセスメント(※)し直す必要がありそう。個別支援計画を立てるときに面談をして振り返ってはいるけれど、作業を分解して、その人の課題をもっと細かく見ていく必要があるのかも知れないね。

宮：これはこの人には難しいからやらせない、ではなく、やっつけられるようにするにはどうしたら良いか考えなければいけないね。

佐：メンバー自身が「私はここまでしかできない」「やったことがないからできない」

と自己評価を低く捉えてしまうことは避けたいよね。

知ろうあなたを
みとめようありのままを
つなげよう未来に

佐：このスローガンのように、スタッフがメンバーのことをまず知り、次の課題を提示することで、メンバー自身も自分を知ることにつながるよね。チャレンジしてみて、知らない自分を知ると「次ももっとやりたい」につながるんじゃないかな。

小：それが「人を育てる」ってことで、自然とおかし屋や工房の未来にもつながっていく。

玉：逆もしかり、年齢を重ねるとできなくなることも出てくる。それを認めることも大事で、人生の次の目標と一緒に考える場面もこれから先メンバー皆に出てくるだろうね。ところで職員とメンバーの関係性ってどう考えている？

宮：同じ目標に向けて歩む仲間というか…

佐：同僚、かな。上下の立場ではなく、皆から教えてもらうこともたくさんあるし。

小：単に職場としての関係だけでなく、生活のことも相談したり、もう少し親しい間柄のような気がする。

泣いておこって笑って
助け合い 一緒に歩む

佐：このスローガンができた時に、まさにおかし屋の姿という感じがした。

玉：「ありのままを認める」というのは決して「そのまま良いから何も言わない」のではなくて…

宮：怒ったり注意をすることも必要。自分もこれまで人に育てられてきた実感がある

し、吸収したいというメンバーもいる。教えると教える側も成長する。そうやってメンバーも職員もお互いに育ち合う職場でありたいと思う。

●この場所を拠点として育てたい

玉：ここまでは内部の課題だけど、外に向けてはどう考えている？

宮：地域の人に、この場所が何をしている場所なのかもっと知ってほしい。地域とつながる組織は強いと思うが、地域との関わりはあまり進んでいない感じがする。

佐：「ここのお菓子美味しいのよ」「面白いものを作ってるのよ」これをきっかけに、ホームもあり、たまり場もあり…私たちのことを知ってもらえたら。

小：中にいる人が入れ替わっても、この場所に拠点があり続けるために、もっと地域に発信していく必要があるのかな。

佐：今はオンラインで商品を販売することもできるけれど、店舗では顔が見える関係でありたいよね。

宮：このコロナ禍、外へ販売に行く機会はぐっと減ったけれど、リモートワークの影響か、平日の来店者は増えてきている。地域に根付くには良いチャンスなのかも知れない。

小：小さな子ども連れのリピーターのお客さんもできた。

宮：障がいのある人が特別な存在ではなく、この場所が地域の中に普通にあることを小さいうちから感じてもらえるのは嬉しい。

玉：とはいえ、ここが何なのか知らなかったという人もまだまだ多い。私たちがここでやっていることを「見せる」工夫が必要だね。

宮：何か特別なことを考えなくても、既に「お菓子づくり」「ハンドメイド雑貨」とい

う魅力的なコンテンツがあるのが強み。それを使って、子どもたちと一緒に菓子を作るワークショップを開くとか。

楽しさを創り
みんなが
集まる場所…ぱれっと

佐：楽しいことには自然と人が集まる。一緒に何かをやることで、障がいのある人とどうやって接したらよいか、自然な形で分かってもらえるのじゃないかな。ボランティアをしたい人もきっと地域の中にいると思う。

玉：「オープンデイ」とか「ミシンの日」と銘打って、普段の作業の延長線上でここへ人を呼び込むことができれば、無理なく続けられるかも知れないね。

小：それを通じて、逆に私たちが地域の人のニーズを知ることもあるかも知れない。「こんな商品があったら良いな」とか。

宮：今は来店者を増やすため、ドリンクを提供できるよう地域のカフェに商品開発の協力してもらっているところ。メンバーがドリンクを作るところを店舗から見えるようにしたい。

佐：近隣のオフィスや住宅にチラシをポスティングしたり、「出張工房」という形で私たちが外へ出て行ったりという形もある。地域の人に知ってもらうには、まだできることは色々あると思う。

玉：この地域でぱれっとが活動を続けていくためにも、地域とつながるのは必要不可欠なこと。5年後、この拠点に今よりも人がもっと出入りしているのが理想だね。

(おかし屋ぱれっと 玉井七恵・宮越三映子・佐々木志保・小柳香)