

# 社会福祉法人かがやき神戸

## みんなの笑顔かがやきプラン

## ワークショップのまとめ

### はじめに

社会福祉法人かがやき神戸が10年目を迎え、これからの路を模索すべく、2007年から、将来構想検討委員会を開催し、プランをつくっていき上で大事にすべき視点を確認しました。その視点を大事にしつつ、以下の様な経過を経て将来構想をまとめました。特に3回のワークショップでは、7～8つのグループをつくり管理職が進行役となり、各グループでまとめ、発表しました。

1回目は、全職員でワークショップを開き、ワークショップの技法を含め学習しつつ職員の夢や願いを語ることから始めました。2回目は、将来構想の中で一番大事にしていきたい利用者・家族の参加によるワークショップ、3回目は、法人役員・ボランティアなど関係者を加えてワークショップを開催しました。その間、利用者の会で、家族の会でそれぞれ夢や希望を語り合う時間を持ち、それらのまとめを利用者・家族・職員それぞれの中で検討し、「みんなの笑顔 かがやきプラン」としてまとめることとなりました。

### (経過)

平成19年11月2日	第1回将来構想検討委員会 将来構想作成の意義確認等
平成19年12月17日	第2回将来構想検討委員会 10年の歴史と現在の到達点の見直し等
平成20年2月25日	第3回将来構想検討委員会 将来構想作成の流れと手法の検討等
平成20年6月14日	将来構想 職員ワークショップ 参加者：職員
平成20年7月19日	将来構想 利用者・家族ワークショップ 参加者：利用者・家族・職員
平成20年9月23日	将来構想 利用者・家族・関係者ワークショップ 参加者：利用者・家族・法人役員・支援する会役員・ボランティア・職員
平成20年10月11日	法人幹部会にて検討 ワークショップの意見を基に将来構想案作成
平成20年12月	法人管理職会議にて意見聴取 各部署会議にて意見聴取 利用者意見聴取 家族意見聴取 支援する会意見聴取
平成20年12月13日	理事会・評議員会にて検討
平成21年1月	幹部会にて各意見を基に将来構想修正

## ワークショップのまとめ

全体として、3回のワークショップは、将来への夢や希望を語り合おうと「かがやき神戸にあったらいいなと思うもの」という共通テーマで、行いました。利用者・家族のどのグループからも共通して「職員が忙しそうで声を掛けたくても声が掛けにくい」、「ゆっくりと相談に乗ってくれるゆとりがほしい」という意見が出されたことで、特に障害者自立支援法施行後、混乱や不安に加え膨大な事務量なども重なり、確かに煩雑でゆとりが持ててなかったことを職員一同深く反省しました。夢や希望を語るというものの前に出された実情は、職員にとっては非常に厳しい声でしたが、だからこそ、このワークショップの大事さを身にしみて感じました。また、利用者・家族の積極的な参加によって、このような機会の必要性とかがやき神戸の関係者の絆が深くなったことも成果でした。

それぞれのグループのまとめ方、カテゴリーの差異はありますが、それぞれから出された具体的な希望や夢は大きな違いはありませんでした。

利用者の願いは、工賃アップや具体的な設備、生活の場の充実や余暇活動やレクリエーションのための設備整備など具体的な希望が出され、家族からは、親から独立した生活の場や親亡き後の生活の場への希望が強くだされました。職員からは、職員体制・身分保障・福利厚生についての具体的な希望が出されました。

### I 豊かな実践めざして

具体的な設備整備を伴う実践上のニーズとして

・ライフステージにあわせた暮らしの支援・・・グループホーム・ケアホームの増設、医療ケア付きのホーム、高齢障がい者の住いの場

ヘルパー事業所、レスパイトサ

ービス、ショートステイ、豊かな余暇活動

・就労・日中活動に於ける支援・・・空き缶つぶし機、工賃アップの作業、送迎完全実施、店舗づくり、地域に喫茶店開業

・その他・・・診療所、保育所、体育館、グラウンド、温水プール、図書館

などの希望が出されました。また、より良い実践を目指すために、行政・医療を含め他団体、他機関、地域自立支援協議会等との積極的連携

により、利用者のニーズにこたえられるチーム・プロジェクトづくり・仕組みづくりはかかすことはできません。

### II 人材育成

規模が大きくなると、目指すものや立ち上げの時の思いなどが薄まっていきます。あくまでの利用者を中心とした運営を原点にという視点を確

認し続けることが大事です。

様々な障害、多様なニーズのある利用者支援のために、職員は専門的な支援スキル・対人援助スキルを身につけるための研修参加および

実践発表の場へ参加していくことも大切です。

職員の処遇改善（非常勤職員を常勤に、十分な職員数の確保など）のためには、職員自身が主体的に障害者運動をしていくことが不可欠です。

法人幹部・管理職のリーダー性・イニシアチブをとれるようなスキルアップも大事で、そのことが法人組織・職員体制の強化につながります。地

域や異業種の方々の力を借りることのできる開かれた法人運営を目指すとともに、就労分野では企業などの経験者の登用など幅広い職員体

制も必要です。

### III 財政基盤づくり

安定した事業運営は、障害者運動抜きでは考えられません。生活の場整備等については、計画的資金づくりが必要です。自己財源の確保。

財政事業委員会のあり方についても、もっとそれぞれが責任を持って活動する必要があります。

### IV 運動

かがやき神戸の今後にとって運動の視点は不可欠です。運動は単に対外的に声をあげる事だけでなく、障害者の権利を守るという福祉職員

としての職務であり、その職務のあり様に自信を持つことにつながります。かがやき神戸は障害のある人の思いを実現する運動から生まれたと

いうことを語り継ぎ、障害福祉制度を真に障害のある人たちの安心した生活のためのものにしていく必要があります。現状は応益負担の撤廃と

自立支援法の見直しのための検証と分析を法人として行っていきます。

### V 地域づくり

地域の中で、「必要」と思われる法人として何が出来るのか。これまでのつながりをより一層深く広くしていくための地道な活動が大事で有り、

そのことが障害のある人たちを理解してもらえる地域の基盤となり信頼につながります。障害者の理解についての広報活動・講演会開催等の

啓発活動を展開していく事はもちろん、北区では、まつり・ボランティアセンター・里山づくり・自治会、地域団体との連携など、西区では、より積

極的な又日常的な地域との関係づくりをもっと積み上げていく必要があります。そういう活動の中で、障害に関してはもちろんですが、児童から

高齢の方まで、地域ニーズをほり起こし法人に出来る事を模索していきます。