

厚生労働省

共生社会等に関する基本理念等普及啓発事業

令和6年度 実績報告書

公益財団法人 糸賀一雄記念財団

目次

I	事業の概要	1
II	実行委員会での検討	3
	事業の意義	3
	昨年度の成果と課題	3
	今年度の事業実施計画	3
	委員からの意見・提案	4
III	研修カリキュラム・テキストについて	13
IV	「共生社会フォーラム」等の開催状況	22
	1. 「共生社会フォーラム」の内容	22
	2. 「共生社会フォーラム」「全体フォーラム」の開催日程	23
	3. 「共生社会フォーラム」の開催状況	24
	(1) 共生社会フォーラム in 山梨	24
	(2) 共生社会フォーラム in 大阪	40
	(3) 共生社会フォーラム in 宮崎	58
	(4) 全体フォーラム	72
	4. 参加状況およびアンケート結果	77
V	事業の成果、課題と対応策	82
VI	今後の事業のあり方について	84
	参考資料1 メンター・助言者・全体進行者 参加状況	86
	参考資料2 受講後アンケート集計結果	87
	参考資料3 受講後のアクションに関するアンケート一覧表	89

別添資料1 研修テキスト（ブックレット「ほほえむちから」抜粋版）

別添資料2 テキスト資料（糸賀語録等）

別添資料3 ワークシート（中堅用）

別添資料4 ワークシート（学生・新任者用）

別添資料5 グループワークの進め方（GWシナリオ）

特別資料-1 全体フォーラム シンポジスト資料

特別資料-2 全体フォーラムの講演・シンポジウム 詳細

I 事業の概要

1. 事業の目的

本事業は、平成28年（2016年）7月26日に神奈川県「津久井やまゆり園」で発生した事件を踏まえ、厚生労働省において、障害者基本法および障害者総合支援法の共通の目的である「全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現する」ため、「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念」等について、普及啓発を図ることにより、福祉サービスの質の向上を図ることを目的に実施したものである。

具体的には、研修を通じて障害福祉事業従事者、事業経営者等が共生社会の理念等を改めて学び、それを実践につなげていくことをねらいとして事業を実施した。

2. 実施主体

国（公益財団法人糸賀一雄記念財団が受託）

3. 事業の検討・運営体制

国が設置した実行委員会の事務局を当財団が担い、実行委員により研修カリキュラム、研修資料、受講要件の検討および普及啓発フォーラムに関する検討等が行われた。

また、ワーキンググループ（以下、「WG」という。）を財団内部に設置し、研修カリキュラムの詳細な内容の検討を行った。なお、各フォーラムにおける研修のメンターや助言者は、WGメンバーが、その役割を担った。

さらに、各ブロックにおいて、施設・事業所を運営する社会福祉法人等による開催委員会を組織し、地域主体のフォーラムを開催した。

■共生社会等に関する基本理念等普及啓発事業実行委員会

（五十音順・敬称略）

氏 名	所属・役職等(令和6年7月9日時点)
阿部 一彦	社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会 会長
磯 彰格	全国社会福祉法人 経営者協議会 会長
大塚 晃	一般社団法人 日本発達障害者ネットワーク 副理事長
岡田 久実子	公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会(みんなねっと) 理事長
金井 正人	社会福祉法人 全国社会福祉協議会 常務理事
久保 厚子	一般社団法人 全国手をつなぐ育成会連合会 顧問
米山 守	相模原市役所健康福祉局地域包括ケア推進部 部長
水流 純大	公益財団法人 日本知的障害者福祉協会 評議員
名里 晴美	社会福祉法人 訪問の家 理事長
本後 健(座長)	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課 課長

■共生社会等に関する基本理念等普及啓発事業ワーキンググループ（WG）

【全体企画・フォーラム開催】

（五十音順・敬称略）

氏 名	所属・役職等(令和5年6月27日時点)
今池 一成	(社福) 三気の会 BeTREE 主任
大平 眞太郎	社会福祉法人 グロー 法人事務局 福祉事業部長
岡部 浩之	社会福祉法人 清心会 理事長
奥村 昭	社会福祉法人 六心会 法人本部 地域支援担当
片岡 保憲	NPO法人 脳損傷友の会高知青い空 理事長
川西 大吾	社会福祉法人 旭川荘 (株) トモニー専務取締役
川邊 和明	滋賀県中小企業家同友会ユニバーサル委員会副委員長
木庭 由香	放課後等デイサービスたっか舞松原教室
近藤 紀章	NPO法人 とんがるちから研究所 代表理事
斎藤 誠一	社会福祉法人 グロー ひのたに園 園長
下里 晴朗	社会福祉法人 ほっと未来SOUZOU舎 理事長
竹岡 寛文	株式会社タケコマイ 代表取締役
玉木 幸則	一般社団法人 兵庫県相談支援ネットワーク 代表理事
田中 正博	独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 理事長
水流 源彦	社会福祉法人 ゆうかり 理事長
丹羽 彩文	社会福祉法人 昂 理事長
林原 愛	社会福祉法人 遊歩 吾亦紅

4. 活動内容

開催日	内 容
令和6年(2024年) 5月17日 5月21日 6月25日	事務局による大阪会場の確認、開催委員との協議 山梨フォーラムの開催委員との協議 宮崎フォーラムの開催委員との協議
令和6年(2024年) 7月9日	第1回実行委員会（集合およびZoom参加方式） 事業の全体像、研修カリキュラム、受講者要件、研修資料、年間スケジュール等の検討
令和6年(2024年) 7月9日	第1回全国WG会議 研修プログラムの改良検討 メンター・助言者・全体進行役の配置調整
令和6年(2024年) 7月23日	山梨フォーラム開催委員会
令和6年(2024年) 9月3日	山梨フォーラム・メンター事前研修会
令和6年(2024年) 9月12日 ・13日	共生社会フォーラム in 山梨（山梨県甲府市）
令和6年(2024年) 10月4日 令和6年(2024年) 10月29日	大阪フォーラム事前打ち合わせ 宮崎フォーラム事前打ち合わせ

令和 6 年(2024 年)11 月 12 日 ・ 13 日	共生社会フォーラム in 大阪（大阪府大阪市）
令和 6 年(2024 年)12 月 10 日 ・ 11 日	共生社会フォーラム in 宮崎（宮崎県宮崎市）
令和 7 年(2025 年)2 月 7 日	全体フォーラム（滋賀県大津市）

Ⅱ 実行委員会での検討

1. 実行委員会

概要： 令和 6 年 7 月 9 日、WEB 会議にて実行委員会が開催された。

- 令和 6 年度の事業実施計画について協議が行われた。
- 全体プログラム、研修テキスト、グループワーク研修、募集方法、実施地域、年間スケジュール等が決定された。

事業の意義

- 津久井やまゆり園事件を契機に、障害者の基本的人権尊重の理念を再確認し、実践につなげる。
- 共生社会の意義を広く社会に伝えるためのフォーラムを開催し、障害の有無に関わらず共に生活できる環境づくりを推進する。

昨年度の成果と課題

- 地域主体の開催体制の強化、語り部育成、受講者フォロー、福祉分野以外への普及啓発の拡大が重要。
- 企業向け研修は高い評価を得たが、更なる拡大とプログラムの工夫が必要。
- 高校生や教員など、多様な層への参加促進と、未開催地域への展開が課題。
- 研修後のフォロー体制の強化が求められる。

今年度の事業実施計画

- 山梨、大阪、宮崎の 3 会場で共生社会フォーラムを開催。
- 滋賀で全体フォーラムを開催し、各会場の総括と社会への広報を行う。
- 研修カリキュラムは、昨年度の 3 グループ構成を基本に改良。
- 研修テキストやワークシートを各グループに合わせて用意し、多様な参加者を受け入れる。
- 全体フォーラム後には、研修受講者向けの実践報告・交流会を実施。

委員からの意見・提案

- ・ 企業向け研修の成果や具体的な良点について、より明確な情報提供を求める意見があった。
- ・ 受講者の時間配分や追加講座の検討、分野を超えたプログラムの推進が提案された。
- ・ 高校生など若い世代への参加呼びかけや、未開催地域への展開の必要性が指摘された。
- ・ オンライン配信による広報や、教育関係者、行政職員への積極的な呼びかけが提案された。
- ・ 研修後のフォロー体制強化や、他事業との連携の可能性が議論された。
- ・ 能登地震被災地の福祉施設支援についての懸念が示された。

詳細：事務局説明が以下のとおり行われ、委員からの感想・質疑・提案などがあった。

【本事業の開催の意義】

平成 28 年に発生した津久井やまゆり園事件を受けて立ち上げた本事業は、障害者基本法や障害者総合支援法で示される「障害の有無に関わらず、すべての国民が等しく基本的人権を尊重される」という理念を、障害福祉に携わる者が改めて学び、実践につなげることを目的としている。また、一般の方々に向けた普及啓発のためにフォーラムを開催し、広く社会に共生社会の意義を伝えることで、障害のある人もない人も共に生活できる環境づくりを推進する。

【事業の経緯・内容】

1. 昨年度の実施概要

1-1. 事業の経緯と目的

- ・ 2016 年 7 月の「やまゆり園事件」を契機に、「人の尊厳の輝きを認め合い、共に生きる社会の実現」を推進する目的で、平成 30 年度に事業を開始。
- ・ 全国を 5 つのブロックに分け、「共生社会フォーラム」を開催することが事業の核となっている。

1-2. 研修カリキュラム

- ・ 初年度（平成 30 年度）に決定されたカリキュラムを基本的に踏襲。
- ・ 一般向けと研修受講者が共に視聴する「表現活動」「基調講演」「NHK のラストメッセージ紹介」の 3 つの共通プログラムを設定。
- ・ 学生・新任者・中堅職員向けのグループワークを実施。
- ・ 昨年度から新たに「企業向け研修」を設置
- ・ 「障害福祉を拓いた先人の実践と思想」「ビジネスや企業経営に活かす福祉的視点」の講義

PCAGIP 法を用いた対話型のグループセッション

半日のプログラムで実施し、表現活動等の共通プログラムは任意参加。

1-3. フォーラム開催時期・会場

- ・昨年度は埼玉（8月）、高知（12月）、沖縄（2月）の3会場でフォーラムを開催。
- ・沖縄では全体フォーラムも同時開催し、過去の参加者や関係者がオンラインで情報交換を行った。

2. 成果と課題

2-1. 実施体制

- ・開催委員会の組織化
 - ・地域の福祉関係団体、社会福祉協議会、自治体等により構成。地域特性を活かしたプログラムや受講呼びかけを実施。
 - ・コロナ禍で広く関係者が集まることが難しくなり、メンター中心の実践型運営となった。
 - ・地域主体の開催を継続していくためには、各地域で組織化された推進母体と地元協力法人が不可欠。
 - ・開催実績のある地域ネットワークを活かし、他地域にも広げることで普及啓発のスピードを上げる必要がある。

・昨年度の実施体制・特色

埼玉（8月）

- ・3つの社会福祉法人を軸に、地域の雇用対策協議会・自立支援協議会などによる開催委員会を組織。企業参加を含む分野横断的な体制が整い、多数の参加が得られた。

高知（12月）

- ・脳損傷者友の会が開催委員会の事務局を担当。医療法人や行政も加わり、当事者が参加する市民ミュージカルのトークセッションなど多様な取り組みが可能となった。

沖縄（2月）

沖縄県知的障害者福祉協会が事務局を担当。参加者募集に苦労したが、琉球空手やファッションショーなど地域色豊かな表現活動を実施。予算の問題も指摘され、さらなる工夫の必要性が示唆された。

2-2. 普及啓発の担い手（語り部）育成

- ・研修で学んだことを行動に移す決意を促すため、受講後アンケートを実施。
- ・受講者の中にはメンターや全体進行役としてステップアップする事例もあり、「語り部」として活躍している。
- ・新たな開催地でも力量のある新規協力者を確保するなど、人材を広げる取り組みを進めている。

2-3. 研修受講者へのアフターフォロー

- ・多忙な業務に追われ、実践が継続しにくい受講者も多いため、全体フォーラムにおける実践報告・交流会を開催し、事例共有や意見交換の機会を提供。

- ・オンライン形式は参加しやすい利点がある一方、対面の一体感も重要。
- ・昨年度は沖縄の会場にリアル参加者も交えてオンラインで実施し、ハイブリッドの有用性が示された。

2-4. 福祉分野以外へのアプローチ

- ・共生社会の理念は福祉分野にとどまらず、社会全体で大切にされるべきとの指摘が以前からあった。
- ・昨年度から実施した**企業向け研修**は大きな成果と評価。
- ・福祉業界の人とのコミュニケーション技術や「福祉の心」を学ぶことで、受講者から高い評価が得られた。
- ・今後も広い分野への啓発活動を進め、地域社会全体が共生を推進する方向を目指す必要がある。

3. 今後に向けて

- ・以上の昨年度の実施報告を踏まえ、地域主体の開催体制の強化、語り部育成の継続的な取り組み、受講者フォローの充実、福祉分野以外へ向けた普及啓発の拡大が引き続き重要とされる。
- ・特に企業向け研修など、これまで支援が十分に行き届いていなかった分野へのアプローチを継続し、共生社会の理念を一層広めていくことが課題と位置づけられた。

【委員からの感想・質疑・提案内容：発言順】

1. 大塚委員の意見・質問

(1) 企業向け研修の成果・評価

- ・昨年度の事業において企業向け研修プログラムが新たに実施され、好評を得たことを評価。
- ・アンケート結果を踏まえ、企業参加者の声や、研修内容の具体的な良点をもう少し明確に示してほしい。

(2) 今後の活用案

- ・受講者の時間配分の工夫（開始時間を少し早める、録画配信の活用など）。
- ・受講後にさらに深掘りできる追加講座やテーマ別講義（有料・無料）を検討してはどうか。

(3) 要望・提案

- ・分野を超えたプログラム（企業・福祉関係以外を含めた多様な参加）の継続的推進を要望。

事務局の回答

- ・企業向け研修受講者からは「PCAGIP 法を学び、人を認め合う大切さを改めて実感した」

「ビジネス視点にも応用できる」など、高評価が寄せられている。

- ・ 今後の開始時間やプログラム編成等については、まだ具体的に固まっていないので、引き続き検討していきたい

2. 岡田委員の意見

(1) 初めてフォーラムに参加しての感想

- ・ 参加者が非常に熱心に取り組んでおり、話し合いやグループワークを通じて各自が気づきや考えを深めるプロセスが良い。
- ・ 日常の業務から一度離れて「障害とは」「福祉とは」などの根本的なテーマについて多分野の人たちと話し合う機会は貴重。

(2) 参加者拡大への提案

- ・ 地域の高校生など、若い世代にも声をかける工夫を検討してはどうか。
- ・ 開催地が固定化されているため、開催されていない地域への展開やバランスも重要。

3. 阿部委員の意見・質問

(1) 新たな開催地への展開

- ・ 資料の記載にある「実績のある地域の開催委員会ネットワークを活用し、新たな地域でも実施体制を構築する」という点について詳しく知りたい。
- ・ 特定地域に偏らず、全国的に開催機会を増やす必要性を再確認。

(2) 2020年度の「1日研修」について

- ・ 2020年度にのみ実施された1日研修とは何だったのか、その成果や理由を教えてください。

事務局の回答

・ 新規地域への拡大

- ・ 21都道府県での開催実績があるが、今後は開催委員会組織化や地元協力法人との連携を広げながら、新たな地域でも開催できる体制づくりを目指す。

・ 1日研修の背景

- ・ 2020年度はコロナ禍の影響でフォーラムの2日開催が困難となり、中堅研修の部分のみ抜粋して1日研修を実施した経緯がある。

4. 水流委員の意見・質問

・ 企業向け研修の参加者の企業背景

- ・ 既に障害者雇用に取り組んでいる企業が多かったのか、今後取り組もうとしている企業が多かったのかを知りたい。

事務局の回答

- ・ 障害者雇用に取り組んでいる企業が半数ほどで、残りはこれから取り組もうと考えて

いる企業、あるいは一度話を聞いてみたいという企業だった印象。

5. 金井委員の意見・質問

(1) 参加者数の推移

- ・フォーラム参加者は年々増加しているのか。

(2) 教育関係者の参加状況

- ・障害者教育の観点からも、教員の参加が必要と思われるが、実際どの程度の教員が参加しているのか。

事務局の回答

- ・参加者数は開催回数や会場規模によって変動が大きい（例：昨年度は埼玉 107 名、高知 50 名、沖縄 39 名）。
- ・教員の参加についての把握が十分ではないが、現状はさほど多くないと推察される。

6. 米山委員の意見・質問

- ・アンケート結果に「満足・高評価」が多い一方、自由記述での課題や要望があれば、それをどう活かしていくかを知りたい。

事務局の回答

- ・詳細なアンケート結果は過去に報告書としてまとめている。自由記述等に関する情報は個別に確認してほしい。

7. 久保委員の意見

- ・フォーラムのプログラムは毎年充実しているが、受講後にどう活かされているのか、そのフォロー体制を知りたい。
- ・事務局の人員や時間的制約はあるが、フォローアップを強化することで研修の効果をさらに高められるのではないか。

事務局の回答

- ・研修受講者へのフォローアップは課題として認識。全体フォーラムでの実践報告・交流会が一つの方法だが、引き続き効果的なフォロー体制を模索していきたい。

8. まとめ

- ・企業向け研修
 - ・昨年度からの大きな進展であり、高い評価を得ている。今後の更なる拡大やプログラム工夫が期待される。
- ・参加者の多様化
 - ・高校生や教員、福祉分野以外の一般企業など、さらに広い層への参加促進が必要。
- ・開催地域の拡大

- ・ 21 都道府県の実績を踏まえ、ネットワークを活かして未開催地域への展開を図る。
- ・ 研修後のフォローアップ
 - ・ 実践報告・交流会などの継続的支援が行われているが、更なる充実が求められている。
- ・ 事務局の課題認識
 - ・ プログラム編成（時間配分、録画配信、追加講座など）の改良や、フォローアップ体制強化への検討を進める。

【今年度の事業実施計画】

1. 全体スケジュール

4～5 月

- ・ 事務局内ワーキンググループ会議で実行委員会に諮る案の骨子・開催候補地を検討。

9～12 月：共生社会フォーラム（3 会場）

1. 山梨：9 月 12 日（火）～13 日（水）
2. 大阪：11 月 12 日（日）～13 日（月）
3. 宮崎：12 月 10 日（日）～11 日（月）

- ・ 開催地選定にあたっては、地元協力法人との連携や会場のアクセス・規模・コストを考慮。

2 月：全体フォーラム（滋賀）

- ・ これまでのフォーラムの総括を実施予定。

2. 研修カリキュラム

2-1. 全体構成

- ・ 午前：共通プログラム
 - ・ 「表現活動の視聴」「基調講演」「映像（NHK のラストメッセージ）」を受講。
 - ・ 一般参加者と研修受講者が一緒に参加。
- ・ 午後：グループワーク研修
 - ・ 以下 3 種類のグループを設定（昨年度同様）。
 - (1) 福祉支援語り部養成グループ（中堅職員向け）
 - ・ 2 日間の研修。
 - ・ 4～5 人の受講者に 1 名のメンターが付く体制。
 - ・ 経験豊富なメンターに加え、開催地域の人材も新たにメンターとして参加し、経験者を増やす狙い。
 - (2) 学生・新任者グループ
 - ・ 2 日間の対話型セッション。

- ・障害当事者（脳性麻痺）＋現役スタッフが進行役を務め、「生きる意味」「障害とは何か」といった根源的テーマを語り合う。

(3) 企業経営者等グループ

- ・1日研修。
- ・福祉の思想・視点を学ぶ講義＋PCAGIP法を用いた対話型セッション。
- ・事例提供と質問・議論を通して理解を深める。

2-2. カリキュラムの改良点

- ・過去の受講者・メンター経験者からの意見を踏まえ、時間配分やワークの進め方などを改良予定。

3. 研修受講対象者・広報・推薦手続

・対象者

1. “生きづらさ”を抱える人々の支援に関わる福祉施設・事業所の職員
2. 福祉分野に関心のある学生・新任者
3. 経済界の関係者（企業経営者等）
4. 高齢者福祉や困窮者支援、教育、医療、行政など、福祉以外の分野も含む。

・広報・推薦手続

- ・一般参加者、学生・新任者グループ、企業経営者等グループは推薦不要。
- ・福祉支援語り部養成グループなど一部については推薦を要する。

4. 研修テキスト・資料

(1) 研修テキスト**

- ・ブックレット『ほほえむちから』の抜粋版。
- ・福祉実践の思想を広めてきた先人の取り組みや理念を紹介。

(2) テキスト資料

- ・研修テキストを補足し、グループワークで使用。
- ・やまゆり園事件後の声明文や判決文、当時の報道関係者の座談会記録などを掲載。

(3) ワークシート・進行シナリオ

- ・時間が限られたグループワークを円滑に進めるため、受講者・メンター用ワークシートや全体進行用のシナリオを作成。

(4) 企業経営者等グループ向け資料**

- ・福祉分野に馴染みの薄い企業関係者向けに、福祉への理解を促す資料（資料8～10）を用意。

5. 全体フォーラム（滋賀）の内容

- ・ 目的
 - ・ 各地で開催したフォーラムを総括し、社会一般への広報効果を高める。
- ・ 構成
 - ・ 1 日開催で「表現活動」「シンポジウム」を中心に実施。
 - ・ フォーラム終了後、研修受講者やメンター向けのアフターフォローとして「実践報告・交流会」を開催。
 - ・ オンライン参加も可能なハイブリッド形式を予定。

6. まとめ

- ・ 今年度は山梨・大阪・宮崎の 3 会場で共生社会フォーラムを開催し、2 月に全体フォーラムを滋賀で実施。
- ・ カリキュラムは昨年度までの枠組みを基本に、さらに改良を加えて質を高める。
- ・ 企業向け研修を含む各グループに合わせた研修テキストやワークシートを用意し、多様な参加者を受け入れる準備を進める。
- ・ 全体フォーラムでは各会場の総括と社会への広報を図り、研修後のアフターフォロー強化として実践報告・交流会を行う方針。

【委員からの感想・質疑・提案内容：発言順】

1. 質問・意見交換の概要

1-1. 開催箇所・今後の開催計画

- ・ 大塚委員
 - ・ 過去実績と比較すると開催数が減っているように見えるが、標準的にはどの程度の回数が望ましいのか。
 - ・ やまゆり園事件の発生した神奈川県で未開催なのは課題ではないか。

厚生労働省（丸谷氏）の回答

- ・ 今年度は国の委託事業（入札）の仕様書で「全国 3 箇所」としている
- ・ 予算の制約はあるが、多くの地域で実施できるよう、予算確保に努力していきたい。

1-2. 広報・周知の強化

- ・ 阿部委員
 - ・ YouTube などのオンライン配信で、未開催地域にも事業を知ってもらい、協力法人を広く募る方法を検討してはどうか。
- ・ 岡田委員・金井委員
 - ・ 参加者募集・広報の手法をさらに工夫し、教育関係者や行政職員にも積極的に呼びかけを行うべき。
 - ・ 文部科学省や地元教育委員会に働きかけるなどの方法も検討してほしい。

- ・久保委員
 - ・地域の開催委員会に負担が大きいのが現状。運営体制の確立が広報・フォロー強化の前提になる。

1-3. 学生・新任者グループの参加促進

- ・米山委員
 - ・福祉分野の人材確保・定着の観点からも、若い世代の参加を増やす工夫が望ましい。

1-4. 他事業との連携

- ・久保委員
 - ・「障害者虐待防止研修」とも共通する理念があるため、少しでも本事業のエッセンスを取り入れられないか検討してほしい。

本後座長（厚生労働省）

- ・担当部署と連携の可能性を検討する。

2. 今年度実施計画への最終確認

「研修カリキュラム」

- ・「福祉支援語り部養成」「学生・新任者」「企業経営者等」の3グループ構成を継続。
- ・昨年度同様の内容を軸としつつ、受講者やメンターの意見を踏まえて改良を図る。

「研修受講者要件」

- ・一般参加、学生・新任者、企業経営者等は推薦不要。
- ・福祉支援語り部養成グループのみ、所属長や団体の推薦を必要とする。

「研修資料」

- ・基本テキスト：「ほほえむちから」抜粋版。
- ・テキスト資料：やまゆり園事件時の声明文や関連資料を掲載。
- ・ワークシート等も引き続き使用し、企業向けグループは事例の対話を重視するためワークシートを使わない想定。

「全体フォーラム」

- ・各開催地フォーラムの総括を行う。
- ・全国からのオンライン参加も可能にし、終了後には実践報告・交流会を行う。

これらの方向性が実行委員会です承され、今後ワーキンググループや事務局で詳細を詰めていく運びとなった。

3. その他

金井委員からの発言

- ・能登地震被災地（石川県）の福祉施設支援が十分でない現状への懸念。
- ・災害救助法に「福祉的支援」の項目を追加する必要性を国や国会議員にも提案しているため、協力を求めたい。

【閉会あいさつ】

「本日は長時間にわたり貴重なご意見をありがとうございました。皆様のご指摘を踏まえ、今後もより良い事業を目指してまいります。以上をもちまして、本日の実行委員会を閉会といたします。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。」

以上、座長の本後課長による閉会の挨拶をもって議事が終了した。

Ⅲ 研修カリキュラム・テキストについて

1 研修カリキュラムの作成経緯

初年度（平成 30 年度）のWGおよび実行委員会において、研修カリキュラムの作成にあたり、共生社会の理念を普及する「語り部養成」という事務局提案を基に、「語り部」の役割や対象者の設定について議論された。その中で、本事業の目的に照らし、障害福祉を中心とした福祉施設や事業所の職員を主たる対象とすることが重要であるとの方向性が示されたことを受け、「福祉支援語り部」（※）の養成を核としたカリキュラムが作成された。また、若い世代を対象とした研修も重要であるとの意見を踏まえ、「学生・新任者グループ」という枠組みも設けられた。

開催二年目（令和元年度）および開催三年目（令和 2 年度）のWG・実行委員会において、初年度（平成 30 年度）の研修プログラムを評価・検討した結果、大きな枠組みは変更せず継続して実施することとなり、令和 3 年度および一昨年度（令和 4 年度）もマイナーチェンジはあるものの、大きな変更は行われなかった。

昨年度（令和 5 年度）は、「企業向け研修」の実施に伴いコースおよび研修カリキュラムを追加した。

※ 当初の事務局案では、「施設内語り部」であったが、実行委員会で対象者を正確に表しておらず、「障害者支援語り部」という提案もあった。その後の検討で、障害以外の生活困窮等も含む意味合いで「福祉支援語り部」となった。

2 研修カリキュラムの骨子

(1) 福祉支援語り部グループ

研修を通じて障害福祉事業従事者、事業経営者等が改めて学び、それを実践につなげていくことをねらいとする研修カリキュラムを作成した。

① 表現活動の視聴

障害者の舞台表現等の視聴を通じて、直感的に障害や障害者理解を深める。

② 基調講演の受講

基調講演を通じて、やまゆり園事件の受け止め方、いのちの意味、先人の福祉の思想等を学び、共生社会を考えるうえでの示唆を受ける。

③ 映像の視聴

「NHKスペシャル『ラストメッセージ』この子らを世の光に」の映像（約60分）と同番組制作者の想いを聴くことにより、先人の活動等今につながる福祉の原点を学ぶ。

④ グループワーク研修（2日間）

1日目の午後は、上記①から③で学んだ共生社会の根幹にある普遍的価値を共有し、2日目の午前は、やまゆり園事件に対する多様な考えに関する語りかけ・問いかけを学び、2日目の午後は、受講者が従事する現場や地域に働きかけるアクションプランを作成する。

(2) 学生・新任者グループ

福祉支援語り部グループで使用するようなワークシート等は当初作成せず、「生きている意味とは?」「障害とはそもそも何?」「福祉の仕事とは?」といった根源的な問いについて、時間をかけてフリーディスカッションし、日々感じているがなかなか言葉にできていない微妙な感覚や想いを言葉にしていく内容とした。

開催二年目（令和元年度）の途中からは、学生・新任者グループ向けのワークシートを作成し、より円滑なグループワークが進行できるようになり、今年度（令和5年度）も踏襲した。

(3) 企業グループ

SDGs や多様性の求められる現代において誰もが働きやすい職場にするため、研修を通じて企業経営者・管理職等が福祉業界の技術や福祉の思想を学び、それを実践につなげていくことをねらいとする研修カリキュラムを作成した。

① 表現活動の視聴

② 基調講演の受講

③ 映像の視聴

④ グループワーク研修（1日間）

①から③を受講を任意とし、ミニ講義（福祉の世界に学ぶ：障害福祉を拓いた先人の実践と思想、ビジネスや企業経営に活かす福祉的視点等）とグループセッション（障害者や生きづらさのある人の雇用について：PCAGIP法を用いた対話型演習）を行う。

3 研修テキストおよびテキスト資料

研修テキストは、財団が発行したブックレット「ほほえむちから」を本研修用に抜粋した冊子を基本とし、テキスト資料は、糸賀語録（糸賀一雄氏の思想を表す言葉。収録数は50篇）、やまゆり園事件後に全国手をつなぐ育成会連合会（全育連）が出した声明文への意見、相模原障害者施設殺傷事件判決文要旨、神奈川新聞取材班記者座談会記録および日本赤十字社新型コロナウイルス啓発パンフレットを内容とする冊子とした。

「ほほえむちから」抜粋版は、糸賀一雄氏をはじめとする先人の実践から編み出された思想に触れ、現代につながる福祉の原点が学べるテキストとして令和4年度の実行委員会においても採択され、一般参加者と研修参加者に配布した。

(研修テキスト(ブックレット「ほほえむちから」抜粋版):別添資料1)

(テキスト資料(糸賀語録等):別添資料2)

4 ワークシートおよびシナリオ

福祉支援語り部グループの受講者が見通しを持って研修に臨むことができるとともに、メンターがグループワークと個人ワークを円滑に支援できるよう、初年度(平成30年度)の実行委員会とWGで検討したワークシートを元に、これまで開催の都度、ミーティングを行い改良した。このワークシートは、NPO法人全国地域生活支援ネットワーク代表理事の大原祐介氏が北海道で開発したワークシートがモデルとなっている。

シートは、①受講者に配布され書き込みするワークシート、②メンター用の進行に必要な時間管理や記録管理のポイント、受講者の思考や発言の引き出し方、前回までのシートの作成例等を掲載したガイドブック的なシート、③研修参加者へのオリエンテーション内容やカリキュラム、個人ワーク・グループディスカッション・全体共有という流れ、全体のまとめで振り返りを視覚化するスライド、という三種類を作成した。

ワークシートを用いて実際にグループワークを進行するときの説明口述を③のスライドに追記したものがグループワークの進行シナリオである。

5 ワークシートの内容(ワークシート(中堅用):別添資料3、グループワークの進め方(GWシナリオ):別添資料5)

【本研修の目的】

「誰もが等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるという理念等について学び、自らの実践につなげ、さらには所属や地域社会に向けて普及啓発していく人材」の養成研修であることを明記。

【本研修に関わるスタッフ】

メンター、アドバイザー、進行役、事務局の役割を紹介。

【研修プログラム概要】

2日間の三つのセッションごとの到達目標と研修内容を明記。

※ 各セッションのポイント(シナリオ)

ワークA:二元論の思考・発想ではなく”どちらともいえない”という第三軸、
”答えはでない”という考え方。

ワークB:自分の内面(感情・思考)と向き合う、“もやもや”との対話

「わからない」「もやもや」の言語化、「問いかけ」「語りかけ」による対話。

ワークC:実際に、語りの場を考える。

【ワークシートの使い方】

研修の目的やワークシートの役割(他人に伝えるための整理)、事前準備の重要性を明確化する。

【シート1：事前準備シート】

自己紹介のためのシートで、名前・職種・福祉業界での経験年数・参加動機・研修参加理由・研修にあたっての不安の記入と事前に配布しているテキスト資料を読んで抜き書きし、事件当時の感想や周囲の反応等を記入する。予めテキストと一緒に配布し、当日受付で回収。グループ分けと担当のメンターによる参加者把握に使用する。

【シート2～4：鑑賞中・聴講中メモ】

表現活動、基調講演(シンポジウム)および映像のプログラムについて、それぞれ鑑賞・聴講する中で印象に残ったことや学びや気づきをメモし、次のワークで使用する。

【研修中のルール】

- ① ワークシートで考えを整理し(個人作業)、グループ内で共有(各自の発言は1分)、その後にディスカッションという流れ(限られた時間を有効に)。
- ② 正解のない問題に向き合うために、対等な立場で接する、建設的に対話を進める、色眼鏡をかけずに物事を広い視野と心で見る・積極的にディスカッションに参加。
- ③ 一緒に考えるメンバーに、尊重の念を表す(否定をしない≡賛同・認める)。

【シート5：ワークA】 一般プログラムについてふりかえる

個人ワークにより、表現活動、基調講演および映像から得た学び・気づき、自己の内面にある納得できないこと、理想と現実とのギャップ、いまさら聞きづらいこと等を記入。グループワークで他者の視点・新たな気づきや疑問・違和感(キーワードの列挙でもOK)を記入する。

※ディスカッションでは、模造紙、ふせん、マーカーを用意し、整理用・発表用を使用する。

【シート6：ワークA】 グループ発表用まとめ

疑問・違和感を整理し、共生社会について「そう呼べる状況・わからない どちらともいえない状況・そう呼べない状況」の3分類にまとめる。

※ふせんに書かれた内容をもとに、関連する意見を付け加えたり、取り下げたり、状況を入れ替える等して意見交換する。

※グループディスカッションが終わった後、メンターが発表者となり、各グループ3分間で全体に共有する。その後、基調講演の講演者やアドバイザーが講評を行う。

【シート7：ワークA】 ふりかえりシート

各グループの報告等から得られた学びや気づき、初日のふりかえりと翌日にむけての注意点等を記載する。

【シート 8：ワーク B-1】 自分の内面と向き合う

やまゆり園の事件を聞いた当時、自身や他のメンバーは、どのように感じたか、テキスト資料に掲載した育成会に寄せられた意見の中のどの意見に対してどんな感情を持ったか、その感情の源泉は何か（なぜそういった感情が生まれてきたのか）自分の内面と向き合う。また、メンバーとの共有で自分の感情と源泉を再整理する。

【シート 9-1～3：ワーク B-2】 語りかけ練習シート

「語りかけ」のシーンをイメージし、実際に取り組んでみる。語りかけ練習シートを3種類用意し、「なぜ答えに窮したと思うのか」「どのように語りかけるのか」を考える。

語りかけ練習シート その①		シート No. 9-1
以下の「問いかけ」に対して「語りかけ」を練習しましょう。		
問いかけ	【誰から】後輩の福祉施設職員 【どんな状況で】相模原の事件の後で どうしても反りの合わない子（7才）がいてイライラしてしまう。植松のやったことは許されないが自分もたまに手が出そうになる時もある。私は施設を辞めるべきでしょうか。	

語りかけ練習シート その②		シート No. 9-2
以下の「問いかけ」に対して「語りかけ」を練習しましょう。		
問いかけ	【誰から】小学校低学年の自分の子ども 【どんな状況で】自分の働く施設に子どもを連れて行き、重度の障害がある利用者（ベッドで寝ていて話したりすることはできない）とその保護者にすれ違った時にこの子、死んでいるの？	

語りかけ練習シート その③		シート No. 9-3
以下の「問いかけ」に対して「語りかけ」を練習しましょう。		
問いかけ	【誰から】自殺念慮のある思春期女性（1人親貧困家庭育ち、薬物療法効果なし） PTSD、性虐待、人格障害、ミュンヒハウゼン、解離性障害、躁鬱... 【どんな状況で】精神状態が落ち着いている時 自分の命だし、自分で死ぬと決めているのに、周りの人から死んだらダメだと言われる。どうして死んだらダメなんですか？	

【シート 10-1：ワーク B-3】 「問いかけ」を考える

やまゆり園事件を含む「共生社会のありかた」について、職場の職員、利用者、家族等から尋ねられると答えに窮してしまう「問いかけ」を考える。

【シート 10-2：ワーク B-3】 「語りかけ」をみんなで考える

「共生社会のありかた」について、尋ねられると答えに窮してしまう「問いかけ」に対して、グループのみんなで「語りかけ」を考える。

【シート 11：ワーク B】 メモ&ふりかえりシート

ディスカッションを通じて得られた学びや気づき、問いかけ・語りかけで大事なこと、他グループの「問いかけ」と「語りかけ」から得られた学びと気づきを振り返る。

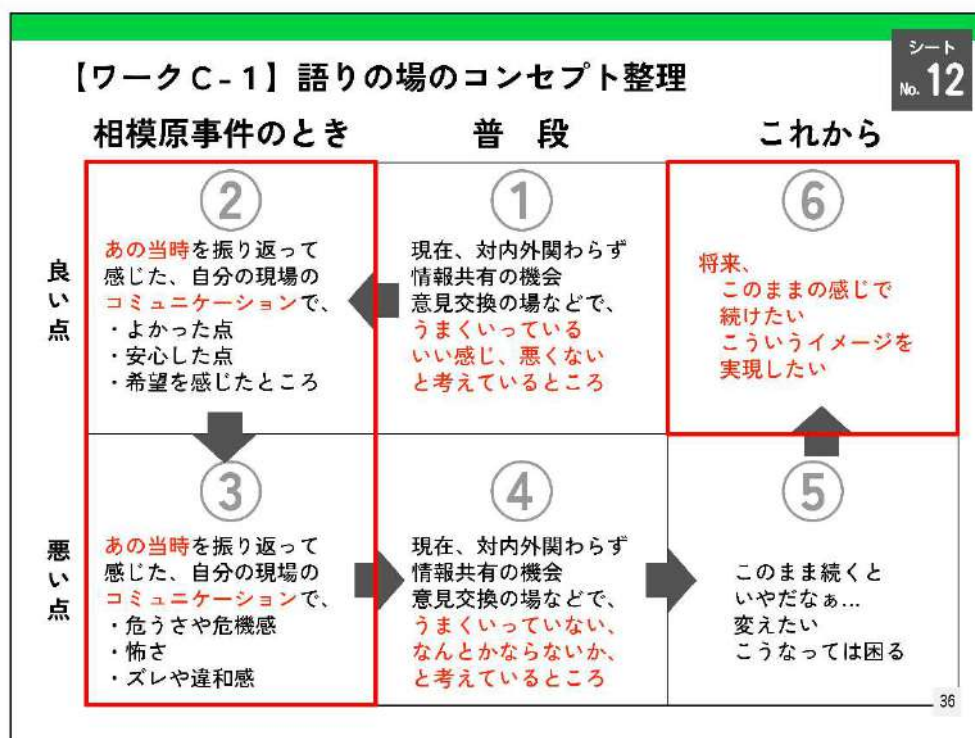
※今回のセッションでは、共生社会の根幹にある福祉の思想と普遍的な価値を理解するために、二元論の思考ではなく、どちらともいえないという第三軸があるこ

と、答えの出ない問題に取り組むことを考えてきたことをアナウンスする。
 ※それぞれグループディスカッションが終わった後に、メンターが発表者となり、各グループ 3 分間で全体に共有する。その後、基調講演の講演者やアドバイザーが講評を行う。

【シート 12：ワーク C-1】

語り（対話）の場を設計するためにコンセプトを整理する。以下を書き出す。

1. 現在、対内外関わらず情報共有の機会、意見交換の場などでうまくいっている等と感じること
2. 事件当時を振り返り、自身の現場のコミュニケーションで良かった点、安心した点、希望を感じたところ
3. 事件当時を振り返り、自身の現場のコミュニケーションでの危うさや危機感、怖さ、ストレスや違和感
4. 現在、対内外関わらず情報共有の機会、意見交換の場などでうまくいっていない、なんとかならないか、と考えているところ
5. このまま続くといやだなあ、変えたい、こうなっては困ると思うこと
6. 将来、このままの感じで続けたい、こういうイメージを実現したいと思うこと



【シート 13-1：ワーク C-2】

語りの対象者、対象の特徴、対象者の現在の状況（課題）、対象者の目指すべき方向（語りに期待する効果）、組織内部の協力者等、組織外部の支えてくれる人等を整理し、どのような場を作るか、現場をイメージしてアクションプランを作成する。

【ワークC-2】アクションプラン：語りの対象		シート No. 13-1
〈対象者：語りを伝えたい相手〉 作業療法士会 職場	〈対象の特徴〉 ex. 興味が無い話ほとんど聞かない、話の一部を聞いて全部わかった気になる、他人の話を聞き取りに苦労するetc... 共生社会という言葉は知っているが... 新しい情報や取り組みに対して二の足を踏む	
〈対象者の現在の状態（課題）〉 他者の意見を受け入れない 自己の理念を押し付け、720の考えは難し 心にエビデンスを求めない	〈対象者の目指すべき方向（語りに期待する効果）〉 他者の意見に耳を傾け、共感できるようにする	
〈組織内部の協力者や対象者を支えてくれる人〉 存在：一緒に共生社会を推進する仲間	〈組織外部の協力者や対象者を支えてくれる人〉 共生社会フォーラムに参加した他組織の人	

【シート13-2：ワークC-2】

語りのシチュエーションの呼び名、実施する頻度・期間・人数・場所、具体的な方法（プログラム・内容）、語りの際に留意すべきポイントを整理する。

【ワークC-2】アクションプラン：シチュエーション		シート No. 13-2
〈語りのシチュエーションの呼び名〉 共生社会の語り 共生社会の語り 「～編」とテーマをつける。	〈実施する頻度・期間・人数・場所〉 10月10日 10月11日 1.0～ 10月12日 1.5h. 534? 10月13日 代わりの子でして待つ際のグループで 10月14日 1.0h. 10月15日 1.0h. 10月16日 1.0h. 10月17日 1.0h. 10月18日 1.0h. 10月19日 1.0h. 10月20日 1.0h. 10月21日 1.0h. 10月22日 1.0h. 10月23日 1.0h. 10月24日 1.0h. 10月25日 1.0h. 10月26日 1.0h. 10月27日 1.0h. 10月28日 1.0h. 10月29日 1.0h. 10月30日 1.0h. 10月31日 1.0h. 11月1日 1.0h. 11月2日 1.0h. 11月3日 1.0h. 11月4日 1.0h. 11月5日 1.0h. 11月6日 1.0h. 11月7日 1.0h. 11月8日 1.0h. 11月9日 1.0h. 11月10日 1.0h. 11月11日 1.0h. 11月12日 1.0h. 11月13日 1.0h. 11月14日 1.0h. 11月15日 1.0h. 11月16日 1.0h. 11月17日 1.0h. 11月18日 1.0h. 11月19日 1.0h. 11月20日 1.0h. 11月21日 1.0h. 11月22日 1.0h. 11月23日 1.0h. 11月24日 1.0h. 11月25日 1.0h. 11月26日 1.0h. 11月27日 1.0h. 11月28日 1.0h. 11月29日 1.0h. 11月30日 1.0h. 12月1日 1.0h. 12月2日 1.0h. 12月3日 1.0h. 12月4日 1.0h. 12月5日 1.0h. 12月6日 1.0h. 12月7日 1.0h. 12月8日 1.0h. 12月9日 1.0h. 12月10日 1.0h. 12月11日 1.0h. 12月12日 1.0h. 12月13日 1.0h. 12月14日 1.0h. 12月15日 1.0h. 12月16日 1.0h. 12月17日 1.0h. 12月18日 1.0h. 12月19日 1.0h. 12月20日 1.0h. 12月21日 1.0h. 12月22日 1.0h. 12月23日 1.0h. 12月24日 1.0h. 12月25日 1.0h. 12月26日 1.0h. 12月27日 1.0h. 12月28日 1.0h. 12月29日 1.0h. 12月30日 1.0h. 12月31日 1.0h.	
〈具体的な方法（プログラム・内容）〉 可能であれば、タイムテーブルを組んでみよう！ 午前10時 子供が学校に行っている時間帯に午前中 がよいから。 10:00 集合 10:10 10:20 10:30 10:40 10:50 11:00 11:10 11:20 11:30 11:40 11:50 12:00 12:10 12:20 12:30 12:40 12:50 13:00 13:10 13:20 13:30 13:40 13:50 14:00 14:10 14:20 14:30 14:40 14:50 15:00 15:10 15:20 15:30 15:40 15:50 16:00 16:10 16:20 16:30 16:40 16:50 17:00 17:10 17:20 17:30 17:40 17:50 18:00 18:10 18:20 18:30 18:40 18:50 19:00 19:10 19:20 19:30 19:40 19:50 20:00 20:10 20:20 20:30 20:40 20:50 21:00 21:10 21:20 21:30 21:40 21:50 22:00 22:10 22:20 22:30 22:40 22:50 23:00 23:10 23:20 23:30 23:40 23:50 24:00 24:10 24:20 24:30 24:40 24:50 25:00 25:10 25:20 25:30 25:40 25:50 26:00 26:10 26:20 26:30 26:40 26:50 27:00 27:10 27:20 27:30 27:40 27:50 28:00 28:10 28:20 28:30 28:40 28:50 29:00 29:10 29:20 29:30 29:40 29:50 30:00 30:10 30:20 30:30 30:40 30:50 31:00 31:10 31:20 31:30 31:40 31:50 32:00 32:10 32:20 32:30 32:40 32:50 33:00 33:10 33:20 33:30 33:40 33:50 34:00 34:10 34:20 34:30 34:40 34:50 35:00 35:10 35:20 35:30 35:40 35:50 36:00 36:10 36:20 36:30 36:40 36:50 37:00 37:10 37:20 37:30 37:40 37:50 38:00 38:10 38:20 38:30 38:40 38:50 39:00 39:10 39:20 39:30 39:40 39:50 40:00 40:10 40:20 40:30 40:40 40:50 41:00 41:10 41:20 41:30 41:40 41:50 42:00 42:10 42:20 42:30 42:40 42:50 43:00 43:10 43:20 43:30 43:40 43:50 44:00 44:10 44:20 44:30 44:40 44:50 45:00 45:10 45:20 45:30 45:40 45:50 46:00 46:10 46:20 46:30 46:40 46:50 47:00 47:10 47:20 47:30 47:40 47:50 48:00 48:10 48:20 48:30 48:40 48:50 49:00 49:10 49:20 49:30 49:40 49:50 50:00 50:10 50:20 50:30 50:40 50:50 51:00 51:10 51:20 51:30 51:40 51:50 52:00 52:10 52:20 52:30 52:40 52:50 53:00 53:10 53:20 53:30 53:40 53:50 54:00 54:10 54:20 54:30 54:40 54:50 55:00 55:10 55:20 55:30 55:40 55:50 56:00 56:10 56:20 56:30 56:40 56:50 57:00 57:10 57:20 57:30 57:40 57:50 58:00 58:10 58:20 58:30 58:40 58:50 59:00 59:10 59:20 59:30 59:40 59:50 60:00 60:10 60:20 60:30 60:40 60:50 61:00 61:10 61:20 61:30 61:40 61:50 62:00 62:10 62:20 62:30 62:40 62:50 63:00 63:10 63:20 63:30 63:40 63:50 64:00 64:10 64:20 64:30 64:40 64:50 65:00 65:10 65:20 65:30 65:40 65:50 66:00 66:10 66:20 66:30 66:40 66:50 67:00 67:10 67:20 67:30 67:40 67:50 68:00 68:10 68:20 68:30 68:40 68:50 69:00 69:10 69:20 69:30 69:40 69:50 70:00 70:10 70:20 70:30 70:40 70:50 71:00 71:10 71:20 71:30 71:40 71:50 72:00 72:10 72:20 72:30 72:40 72:50 73:00 73:10 73:20 73:30 73:40 73:50 74:00 74:10 74:20 74:30 74:40 74:50 75:00 75:10 75:20 75:30 75:40 75:50 76:00 76:10 76:20 76:30 76:40 76:50 77:00 77:10 77:20 77:30 77:40 77:50 78:00 78:10 78:20 78:30 78:40 78:50 79:00 79:10 79:20 79:30 79:40 79:50 80:00 80:10 80:20 80:30 80:40 80:50 81:00 81:10 81:20 81:30 81:40 81:50 82:00 82:10 82:20 82:30 82:40 82:50 83:00 83:10 83:20 83:30 83:40 83:50 84:00 84:10 84:20 84:30 84:40 84:50 85:00 85:10 85:20 85:30 85:40 85:50 86:00 86:10 86:20 86:30 86:40 86:50 87:00 87:10 87:20 87:30 87:40 87:50 88:00 88:10 88:20 88:30 88:40 88:50 89:00 89:10 89:20 89:30 89:40 89:50 90:00 90:10 90:20 90:30 90:40 90:50 91:00 91:10 91:20 91:30 91:40 91:50 92:00 92:10 92:20 92:30 92:40 92:50 93:00 93:10 93:20 93:30 93:40 93:50 94:00 94:10 94:20 94:30 94:40 94:50 95:00 95:10 95:20 95:30 95:40 95:50 96:00 96:10 96:20 96:30 96:40 96:50 97:00 97:10 97:20 97:30 97:40 97:50 98:00 98:10 98:20 98:30 98:40 98:50 99:00 99:10 99:20 99:30 99:40 99:50 100:00 100:10 100:20 100:30 100:40 100:50 101:00 101:10 101:20 101:30 101:40 101:50 102:00 102:10 102:20 102:30 102:40 102:50 103:00 103:10 103:20 103:30 103:40 103:50 104:00 104:10 104:20 104:30 104:40 104:50 105:00 105:10 105:20 105:30 105:40 105:50 106:00 106:10 106:20 106:30 106:40 106:50 107:00 107:10 107:20 107:30 107:40 107:50 108:00 108:10 108:20 108:30 108:40 108:50 109:00 109:10 109:20 109:30 109:40 109:50 110:00 110:10 110:20 110:30 110:40 110:50 111:00 111:10 111:20 111:30 111:40 111:50 112:00 112:10 112:20 112:30 112:40 112:50 113:00 113:10 113:20 113:30 113:40 113:50 114:00 114:10 114:20 114:30 114:40 114:50 115:00 115:10 115:20 115:30 115:40 115:50 116:00 116:10 116:20 116:30 116:40 116:50 117:00 117:10 117:20 117:30 117:40 117:50 118:00 118:10 118:20 118:30 118:40 118:50 119:00 119:10 119:20 119:30 119:40 119:50 120:00 120:10 120:20 120:30 120:40 120:50 121:00 121:10 121:20 121:30 121:40 121:50 122:00 122:10 122:20 122:30 122:40 122:50 123:00 123:10 123:20 123:30 123:40 123:50 124:00 124:10 124:20 124:30 124:40 124:50 125:00 125:10 125:20 125:30 125:40 125:50 126:00 126:10 126:20 126:30 126:40 126:50 127:00 127:10 127:20 127:30 127:40 127:50 128:00 128:10 128:20 128:30 128:40 128:50 129:00 129:10 129:20 129:30 129:40 129:50 130:00 130:10 130:20 130:30 130:40 130:50 131:00 131:10 131:20 131:30 131:40 131:50 132:00 132:10 132:20 132:30 132:40 132:50 133:00 133:10 133:20 133:30 133:40 133:50 134:00 134:10 134:20 134:30 134:40 134:50 135:00 135:10 135:20 135:30 135:40 135:50 136:00 136:10 136:20 136:30 136:40 136:50 137:00 137:10 137:20 137:30 137:40 137:50 138:00 138:10 138:20 138:30 138:40 138:50 139:00 139:10 139:20 139:30 139:40 139:50 140:00 140:10 140:20 140:30 140:40 140:50 141:00 141:10 141:20 141:30 141:40 141:50 142:00 142:10 142:20 142:30 142:40 142:50 143:00 143:10 143:20 143:30 143:40 143:50 144:00 144:10 144:20 144:30 144:40 144:50 145:00 145:10 145:20 145:30 145:40 145:50 146:00 146:10 146:20 146:30 146:40 146:50 147:00 147:10 147:20 147:30 147:40 147:50 148:00 148:10 148:20 148:30 148:40 148:50 149:00 149:10 149:20 149:30 149:40 149:50 150:00 150:10 150:20 150:30 150:40 150:50 151:00 151:10 151:20 151:30 151:40 151:50 152:00 152:10 152:20 152:30 152:40 152:50 153:00 153:10 153:20 153:30 153:40 153:50 154:00 154:10 154:20 154:30 154:40 154:50 155:00 155:10 155:20 155:30 155:40 155:50 156:00 156:10 156:20 156:30 156:40 156:50 157:00 157:10 157:20 157:30 157:40 157:50 158:00 158:10 158:20 158:30 158:40 158:50 159:00 159:10 159:20 159:30 159:40 159:50 160:00 160:10 160:20 160:30 160:40 160:50 161:00 161:10 161:20 161:30 161:40 161:50 162:00 162:10 162:20 162:30 162:40 162:50 163:00 163:10 163:20 163:30 163:40 163:50 164:00 164:10 164:20 164:30 164:40 164:50 165:00 165:10 165:20 165:30 165:40 165:50 166:00 166:10 166:20 166:30 166:40 166:50 167:00 167:10 167:20 167:30 167:40 167:50 168:00 168:10 168:20 168:30 168:40 168:50 169:00 169:10 169:20 169:30 169:40 169:50 170:00 170:10 170:20 170:30 170:40 170:50 171:00 171:10 171:20 171:30 171:40 171:50 172:00 172:10 172:20 172:30 172:40 172:50 173:00 173:10 173:20 173:30 173:40 173:50 174:00 174:10 174:20 174:30 174:40 174:50 175:00 175:10 175:20 175:30 175:40 175:50 176:00 176:10 176:20 176:30 176:40 176:50 177:00 177:10 177:20 177:30 177:40 177:50 178:00 178:10 178:20 178:30 178:40 178:50 179:00 179:10 179:20 179:30 179:40 179:50 180:00 180:10 180:20 180:30 180:40 180:50 181:00 181:10 181:20 181:30 181:40 181:50 182:00 182:10 182:20 182:30 182:40 182:50 183:00 183:10 183:20 183:30 183:40 183:50 184:00 184:10 184:20 184:30 184:40 184:50 185:00 185:10 185:20 185:30 185:40 185:50 186:00 186:10 186:20 186:30 186:40 186:50 187:00 187:10 187:20 187:30 187:40 187:50 188:00 188:10 188:20 188:30 188:40 188:50 189:00 189:10 189:20 189:30 189:40 189:50 190:00 190:10 190:20 190:30 190:40 190:50 191:00 191:10 191:20 191:30 191:40 191:50 192:00 192:10 192:20 192:30 192:40 192:50 193:00 193:10 193:20 193:30 193:40 193:50 194:00 194:10 194:20 194:30 194:40 194:50 195:00 195:10 195:20 195:30 195:40 195:50 196:00 196:10 196:20 196:30 196:40 196:50 197:00 197:10 197:20 197:30 197:40 197:50 198:00 198:10 198:20 198:30 198:40 198:50 199:00 199:10 199:20 199:30 199:40 199:50 200:00 200:10 200:20 200:30 200:40 200:50 201:00 201:10 201:20 201:30 201:40 201:50 202:00 202:10 202:20 202:30 202:40 202:50 203:00 203:10 203:20 203:30 203:40 203:50 204:00 204:10 204:20 204:30 204:40 204:50 205:00 205:10 205:20 205:30 205:40 205:50 206:00 206:10 206:20 206:30 206:40 206:50 207:00 207:10 207:20 207:30 207:40 207:50 208:00 208:10 208:20 208:30 208:40 208:50 209:00 209:10 209:20 209:30 209:40 209:50 210:00 210:10 210:20 210:30 210:40 210:50 211:00 211:10 211:20 211:30 211:40 211:50 212:00 212:10 212:20 212:30 212:40 212:50 213:00 213:10 213:20 213:30 213:40 213:50 214:00 214:10 214:20 214:30 214:40 214:50 215:00 215:10 215:20 215:30 215:40 215:50 216:00 216:10 216:20 216:30 216:40 216:50 217:00 217:10 217:20 217:30 217:40 217:50 218:00 218:10 218:20 218:30 218:40 218:50 219:00 219:10 219:20 219:30 219:40 219:50 220:00 220:10 220:20 220:30 220:40 220:50 221:00 221:10 221:20 221:30 221:40 221:50 222:00 222:10 222:20 222:30 222:40 222:50 223:00 223:10 223:20 223:30 223:40 223:50 224:00 224:10 224:20 224:30 224:40 224:50 225:00 225:10 225:20 225:30 225:40 225:50 226:00 226:10 226:20 226:30 226:40 226:50 227:00 227:10 227:20 227:30 227:40 227:50 228:00 228:10 228:20 228:30 228:40 228:50 229:00 229:10 229:20 229:30 229:40 229:50 230:00 230:10 230:20 230:30 230:40 230:50 231:00 231:10 231:20 231:30 231:40 231:50 232:00 232:10 232:20 232:30 232:40 232:50 233:00 233:10 233:20 233:30 233:40 233:50 234:00 234:10 234:20 234:30 234:40 234:50 235:00 235:10 235:20 235:30 235:40 235:50 236:00 236:10 236:20 236:30 236:40 236:50 237:00 237:10 237:20 237:30 237:40 237:50 238:00 238:10 238:20 238:30 238:40 238:50 239:00 239:10 239:20 239:30 239:40 239:50 240:00 240:10 240:20 240:30 240:40 240:50 241:00 241:10 241:20 241:30 241:40 241:50 242:00 242:10 242:20 242:30 242:40 242:50 243:00 243:10 243:20 243:30 243:40 243:50 244:00 244:10 244:20 244:30 244:40 244:50 245:00 245:10 245:20 245:30 245:40 245:50 246:00 246:10 246:20 246:30 246:40 246:50 247:00 247:10 247:20 247:30 247:40 247:50 248:00 248:10 248:20 248:30 248:40 248:50 249:00 249:10 249:20 249:30 249:40 249:50 250:00 250:10 250:20 250:30 250:40 250:50 251:00 251:10 251:20 251:30 251:40 251:50 252:00 252:10 252:20 252:30 252:40 252:50 253:00 253:10 253:20 253:30 253:40 253:50 254:00 254:10 254:20 254:30 254:40 254:50 255:00 255:10 255:20 255:30 255:40 255:50 256:00 256:10 256:20 256:30 256:40 256:50 257:00 257:10 257:20 257:30 257:40 257:50 258:00 258:10 258:20 258:30 258:40 258:50 259:00 259:10 259:20 259:30 259:40 259:50 260:00 260:10 260:20 260:30 260:40 260:50 261:00 261:10 261:20 261:30 261:40 261:50 262:00 262:10 262:20 262:30 262:40 262:50 263:00 263:10 263:20 263:30 263:40 263:50 264:00 264:10 264:20 264:30 264:40 264:50 265:00 265:10 265:20 265:30 265:40 265:50 266:00 266:10 266:20 266:30 266:40 266:50 267:00 267:10 267:20 267:30 267:40 267:50 268:00 268:10 268:20 268:30 268:40 268:50 269:00 269:10 269:20 269:30 269:40 269:50 270:00 270:10 270:20 270:30 270:40 270:50 271:00 271:10 271:20 271:30 271:40 271:50 272:00 272:10 272:20 272:30 272:		

【シート 14：ワーク C】

「ふりかえりシート」に研修の総括、決意表明等を記載する。

6 ワークシートの内容（ワークシート(学生・新任者用)：別添資料 4)

【シート 1：事前準備シート】

自己紹介のためのシートで、表面に、名前・所属（大学・学部・学科）・学年・経験年数（新任者）、参加動機の記入、「福祉」のイメージ、「共生」や「共生社会」のイメージ、最近気になった福祉的ニュース、相模原の事件について知っていること・感じたことを記入する。

【本研修の目的】

「誰もが等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものである」という理念等について学び、自らの実践につなげ、さらには所属や地域社会に向けて普及啓発していく人材」の養成研修であることを明記。

【一般プログラム】

初日の一般プログラムの内容について、概要およびシート番号について、【表現活動】【基調講演】【映像】ごとに整理している。

【シート 2～4：鑑賞中・聴講中メモ】

1 日目の午前の表現活動および基調講演と午後の映像のプログラムについて、それぞれ鑑賞・聴講する中で気づいたことをメモし、次のワークで使用する。

【プログラム概要】

2 日間にわたるプログラムのタイムスケジュール、到達目標および研修内容について整理している。

【研修の進め方】

①基本的な流れ

「導入&整理」→「共有・議論」→「コメント・解説&考えるヒント」

②グループ共有／議論

他人に言葉を伝えるための共有／議論 思い切って意見や疑問を共有する

自分の言葉にするために 良いと思った言葉をメモし、持ち帰って自分の言葉に

【ワークシートの使い方】

①事前準備の重要性

研修では、各自の体験や現場でのできごとをふまえて、議論を進める。テキストをあらかじめ読むとともに、事前準備シートに記入する。

②考えや思いを言葉にする

普段、それぞれが向き合っている「福祉」を捉えなおすためにもまずは言葉にすることが重要。

【研修中のルール】

- ① 正解のない問題に向き合うために、対等な立場で接する、建設的に対話を進める、色眼鏡をかけずに物事を広い視野と心で見ると積極的にディスカッションに参加。
- ② 一緒に考えるメンバーに、尊重の念を表す（否定をしない＝賛同・認める）。

【シート5：ディスカッション】 一般プログラムについて考える

個人ワークにより、一般プログラム（表現活動、基調応援および映像）から得た学び・気づきや、疑問・違和感で今ひとつ納得できないこと、理想と現実とのギャップ、今さら聞きづらいこと等を記入。グループワークで他者の視点・新たな気づきや疑問・違和感を記入する。

【シート6：意見交換①】 “共生社会”について考える

個人ワークにより、先輩方の話や久保さん（全育連顧問）の話を聞いて感じたこと等を記入する。

【シート7：ふりかえりシート】

ディスカッションを通じて得られた学び、気づき、さらに、翌日にむけて、研修を受ける前との変化、研修で得られた学び・気づき、翌日の注意点を確認しながら記入する。メンターのコメントを交えながら、個人の思いや考えを表明すると共に、シートに記入しながら、自分の考えを整理する。

【シート8】 【“相模原障害者殺傷事件”は何が問題なのか？】

【シート8：意見交換②】 “相模原障害者殺傷事件”について考える】

神奈川新聞の記事（誇り「26人救った」相模原殺傷 奮闘した救急隊員）、総務省消防庁の資料（神奈川県相模原市において発生した集団救急事案）、救急搬送関係資料を提供し、メンターのレクチャーを踏まえ、事件について考える。

【シート9：意見交換③ 福祉的ニュースから“福祉”を考える】

福祉の語源、糸賀氏著「福祉の思想」、福祉的ニュース等に関するメンターのレクチャーを踏まえ、理解できたことや自分の認識を発表し、他人の意見を共有し、全ての命に“価値”があることについての理解を深める。

【シート10：意見交換④ “福祉のイメージ”から考える福祉の世界】

福祉という漠然としたイメージを、メンターが議論の方向性を見極めながら進行を補助し、個々の意見を出し合うことにより、ある一定の共通理解を図っていく。

【シート12：ディスカッション③ “福祉”で“働く”ことを考える】

福祉を仕事とすることについて、メンターが議論の方向性を見極めながら進行を補助し、個々の意見を出し合うことにより、ある一定の共通理解を図っていく。

【シート13：ふりかえりシート】

個人ワークにより、ディスカッションを通じて得られた学び・気づき等を記入。さらに、研修の総括とこれからにむけての一言を記入する。

IV 「共生社会フォーラム」等の開催状況

1. 「共生社会フォーラム」の内容

■基本のプログラム（一般参加者・福祉支援語り部グループ・学生新任者グループ）

	内 容	対象者	所要 時間
一 日 目	表現活動 障害者による舞台表現等 支援者による活動に関する講演	一般参加者 研修参加者	60 分
	基調講演・シンポジウム 共生社会の実現に向けて先駆的に取り組みを推進する実践者の講演		60 分
	映像 NHKスペシャル「ラストメッセージ この子らを世の光に」の視聴		60 分
	グループワーク研修① 内面に向き合うワークと語り合い	研修参加者	115 分
	i) 聴講プログラム・共生社会について考える	・福祉支援語り部グループ	
	ii) 福祉、障害、生きづらさ等についての語り合い	・学生・新任者グループ	
	グループワーク研修② 多様な意見と向き合う	研修参加者	50 分 (165 分)
	i) やまゆり園事件についてふりかえる	・福祉支援語り部グループ	
二 日 目	グループワーク研修②	研修参加者	240 分
	i) やまゆり園事件に関してテキストを活用したグループワーク：・感情の源泉の整理・「語りかけ」の方法・「問いかけ」を考える・「問いかけ」による言語化・ディスカッション等	・福祉支援語り部グループ	
	ii) 福祉、障害、生きづらさ等についての語り合い	・学生・新任者グループ	
	グループワーク研修③	研修参加者	80 分
	i) 実際に語りの場を考えるグループワーク：・語る相手を想定する・語りの場のコンセプト整理・アクションプラン案の作成	・福祉支援語り部グループ	
	ii) 福祉、障害、生きづらさ等についての語り合い	・学生・新任者グループ	

(1) 基本プログラムの概要

上表のとおり、一般参加者・研修参加者（福祉支援語り部養成グループ／学生・新任者グループ）は、共通プログラムの「表現活動と支援者講演の視聴」「基調講演の聴講」「映像の視聴」に参加し、研修参加者は、2日間のグループワーク研修に参加する。

なお、企業向け研修の参加者は、共通プログラムの受講を任意とした。（受講を推奨）

参加希望コース ☐ にチェックの上、コース⑤ 希望者は必ず「中堅」または「学生・新任者」に○		コース②参加希望者は、コース①とダブル受講を推奨!		コース④ 職種・職階 コース⑤ 職種・職階・福祉職経験年数 学生の場合：学部・学科・学年	コース⑥ 希望者は記入不要
☐ コース① 一般プログラム ☐ コース② 企業向け研修 ☐ コース③ 福祉職向け研修 中堅 / 学生・新任者	参加者氏名・ふりがな お名前の上・ふりがな	代表者（連絡窓口）			

(2) 基本プログラムの内容

- ①表現活動により、直感的に障害や障害者理解を深める。
- ②基調講演により、やまゆり園事件の受け止め方や先人の思想や言葉を知ることを学び、共生社会を考えるうえでの示唆を受ける。
- ③ラストメッセージの映像により、今につながる福祉の原点を学ぶ。
- ④グループワーク研修について
 - ・福祉支援語り部養成グループでは、1日目の午後は、①～③で学んだ共生社会の根幹にある普遍的価値を共有し、2日目に向けて、やまゆり園事件に対する多様な意見に向き合い、2日目の午前から午後にかけて、感情の源泉の整理と問いかけ・語り方を学び、2日目の午後は、現場や地域に働きかけるアクションプランを作成する。
(アクションプラン一覧表：参考資料3)
 - ・学生・新任者グループにおいては、「生きている意味とは?」「障害とはそもそも何?」「福祉の仕事とは?」といった根源的な問いについて、時間をかけてディスカッションし、日々感じているがなかなか言葉にできない微妙な感覚や想いを言葉にしていく。

(3) 福祉支援語り部養成グループの研修プログラムの概要

1 グループ 3人～4人にメンター1名を配置し、経験を重ねた者や助言者が複数のグループをサポートしながら進めた。メンターは、WGのメンバーと以前の研修に参加した経験者が参加するとともに、埼玉フォーラムでは、開催地域の協力法人からの推薦者が加わり研修のけん引役となった。全体の進行は、受託団体が事業を一部再委託したNPO法人とつながるちから研究所のスタッフが主として担当した。

今年度（令和6年度）の福祉支援語り部研修でメンターを担当した10人のうち6人（60%）がこれまでの経験者で、より経験を深め力量を高めて助言者や全体進行役としてステップアップした人もいた。また、今年度（令和6年度）の基本方針である「地域主体のフォーラム開催」の中軸として、各地域で新たにメンターを務めた者は、10人中4人（40%）となっており、“語り部”活動の担い手の裾野が広がった。

（メンター・助言者・全体進行者 参加状況：参考資料1）

2. 「共生社会フォーラム」「全体フォーラム」の開催日程

第1回 関東・甲信越ブロック 令和6年(2024年)9月3日～10日
共生社会フォーラム in 山梨（山梨県甲府市）

第2回 近畿・東海・北陸ブロック 令和6年(2024年)11月12日～13日
共生社会フォーラム in 大阪（大阪府大阪市）

第3回 九州・沖縄ブロック 令和6年(2024年)12月10日～11日
共生社会フォーラム in 宮崎（宮崎県宮崎市）

全体フォーラム（滋賀県大津市）令和7年(2025年)2月7日

3. 「共生社会フォーラム」の開催状況

(1) 共生社会フォーラム in 山梨

① プログラム

コース	共生社会フォーラムは、大きく3つのコースに分かれています。 コース①・コース②は、共生社会や多様性に関心ある福祉業界以外の方もふるってご参加ください。		
	コース① 一般プログラム 対象:どなたでも	コース② 企業向け研修 対象:企業経営者・管理職等	コース③ 福祉職向け研修 対象:福祉職・学生
	表現活動鑑賞や基調講演、映像プログラム	共生社会づくり リーダー養成研修	共生社会における 語り部等養成研修
	表現活動を鑑賞し、基調講演では共生社会の実現に向けて先駆的に取り組みを推進する実践者からお話をうかがいます。映像プログラムでは、日本の障害福祉の父と言われる「糸賀一雄」の思想と実践について学びます。 *1日目14:00までのプログラムに参加 定員 70名	SDGsや多様性の求められる現代、誰もが働きやすい職場にしていけるのは非常に難しいものです。そこで、日常的にケアを通じて多様な人とのコミュニケーションを図っている福祉業界の技術や福祉の思想・視点を学ぶプログラムです。 *1日目14:00以降のプログラムに参加 コース②とダブル受講を推奨します 定員 10名	津久井やまゆり園事件を契機に、福祉に携わる人々の資質や対話のあり方が問われています。対象別に2つの分科会(下部参加申込方法参照)にわかれ、共生社会の基本理念について考え、普及啓発のための語り部を目指すプログラムです。 *2日間すべてのプログラムに参加 定員 20名 (第1分科会12名/第2分科会8名)

タイムテーブル

▶▶ 1日目 令和6年9月12日(木)

	コース① 一般プログラム	コース③ 福祉職向け研修
10:00 - 10:05	開会あいさつ	
10:05 - 11:00	表現活動「坂本和輝の元気になるLiveと活動紹介」	
11:00 - 12:00	基調講演「いのちに意味がある ～私たちは何を大切にしてきたのか～」奥田 知志 氏	
13:00 - 14:00	映像プログラム NHKスペシャル「ラストメッセージ この子らを世の光に(※)」	
※コース①は、14:00で終了		(14:00 - 14:15 会場移動・休憩)
14:15 - 17:30	ミニ講義+グループセッション 福祉の世界に学ぶ講義(障害福祉を拓いた先人の実践と思想、ビジネスや企業経営に活かす福祉的視点等)および障害者や生きづらさのある人の雇用をテーマとしてPCAGIP(ピカジップ)法を用いた対話型のグループセッションを通じて多様な人とのコミュニケーションを学びます。	グループワーク研修① (第1分科会「福祉支援語り部(中堅)」 /第2分科会「学生・新任者」) いずれの分科会でも福祉の思想・普遍的価値の共有を目的として、基調講演や映像プログラムを題材に、個人の内面に向き合うワークとグループディスカッションを行います。

▶▶ 2日目 令和6年9月13日(金) コース③ 福祉職向け研修 受講者のみ対象

9:30 - 12:00 コース③対象	グループワーク研修②(第1分科会「福祉支援語り部(中堅)」/第2分科会「学生・新任者」) 第1分科会では、やまゆり園での事件を題材に、「生きる意味のない命がある」「障害者は社会に不幸をもたらすだけ」という考えに同調する意見などに返す言葉をもつためのワークを行います。第2分科会では、NHK Eテレ「バリバラ」の出演などで知られる玉木幸則氏とともに、「そもそも障害とはなんだろう?」をテーマに率直に語り合います。
13:00 - 15:00 コース③対象	グループワーク研修③(第1分科会「福祉支援語り部(中堅)」/第2分科会「学生・新任者」) 第1分科会ではグループワーク研修①や②を踏まえて、それぞれが自らの職場に戻って語りの場を持つことができるよう、メンターのサポートを受けながらアクションプランを作成します。第2分科会では、グループワーク研修②の議論を引き継ぎながら、玉木幸則氏とともに、「学生一人ひとりが抱える生きづらさ」を言葉にしながら、「福祉=幸せの追求」や「そもそも人が生きること」について、向き合います。
15:00 - 16:00	全体共有・講評/まとめ・ふりかえり/閉会あいさつ

- ・開催日：令和6年9月12日（木）13日（金）
- 2. 会場：リッチダイヤモンド総合市民会館（山梨県甲府市）
- 3. 募集定員：100名（一般：70名 福祉職従事者：12名 学生・新任者：8名 企業：10名）
- 4. 参加人数：125名（一般：54名 福祉職従事者：19名 新任者：6名 企業：10名 講師：1名 出演者3名 関係者：32名）
- 5. 共催：開催委員会：（社福）ハケ岳名水会 （社福）三富福祉会 （社福）さかき会（社福）信和会（社福）あそびじゅく （社福）不二の里森福祉会 山梨県自立支援協議会 （社福）三井福祉会
- 〔後援団体〕山梨県知的障害者支援協会

②レポート

〔共通プログラム〕

□表現活動①：一般参加者と研修参加者とが共に参加する共通プログラムの皮切りは、表現活動の紹介です。共生社会フォーラムでは、初めてとなるソロボーカルによるコンサートで、「坂本和輝の元気になるLive」を披露していただきました。コンサートの合間に、ハケ岳名水会の長田さんの進行により、坂本和輝さんと母親の坂本りえさん、一緒にライブ活動をされている曾根さんにより、トークが行われました。



□基調講演：北九州市の奥田知志さん（NPO 法人抱樸理事長）が、命の価値とその平等性と支援とは何か、忘却に抗う姿勢と記憶の共有などについて述べた。

1. 命の価値とその平等性についての問い：避難所での誕生日ケーキのエピソードや、旧優生保護法に基づく強制不妊手術、そして相模原事件などを通じて、「命に優劣はあるのか？」という根源的な問いが投げかけられている。社会が「生産性」や「役立つかどうか」で命を測ることの危うさを見つめ直し、すべての命に平等な価値があるという視点の大切さが強調されている。
2. 支援とは何か、本当の意味を考える：物質的な支援だけでなく、誕生日を祝いたいという父親の願いに応えるエピソードや、千代さんとの関わりを通じて、「支援とは、その人の人生や物語に寄り添うこと」だというメッセージが込められている。援の本質は「助けること」ではなく、その人が“その人として生きられる”ようにそばにすることである。
3. 忘却に抗う姿勢と記憶の共有：相模原事件が8年を迎えて風化の兆しがある中で、**「忘れることもまた暴力である」という警鐘が鳴らされている。事件を異常な個人の仕業として片付けるのではなく、社会全体の構造や価値観が事件を生み出したという視点で記憶し続けることの重要性が語られている。ヴァイツゼッカーの「過去に目を閉ざす者は現在にも盲目となる」という言葉もそれを裏付けている。



□映像：NHKスペシャル第6集「この子らを世の光に」（2007年3月放送）の上映により、日本初の公的福祉施設である「近江学園」の設立に尽力した糸賀氏、池田太郎氏、田村一二氏らの取り組みが、今日の入所施設や地域での生活支援に受け継がれていることを紹介し、障害のある子どもたちと寝食を共にし、不断の研究と実践による考え方や言葉が、現代の福祉に通じる普遍的なものであることを学んだ。



〔研修プログラム〕

□学生・新任者グループは、新任者6名が参加し、玉木幸則さんと小城友幸さんが進行を務めた。

1 日目の活動

- ・自己紹介を通じて親交を深め、自由な発言を促すアイスブレイクを実施
- ・一般プログラムの感想を共有し、障害のある人の表現や「楽しい」と感じる体験の重要性について意見交換
- ・支援者としての在り方や、自身の人生における「楽しさ」の視点についても議論を深めた

2 日目の活動

- ・やまゆり園事件を振り返る
- ・「福祉」について考え、自信の「仕事」について考えた
- ・グループワークの結果

意見交流を行いながら様々なテーマについて理解を深めた



□企業向け研修は、1日開催で8名が参加した。ガイダンスとして、午前中の福祉に関する基礎的な内容を復習し、その後、福祉と企業の連携に焦点を当てた講義があること、研修の要素として、「価値」「知識」「技術」の3つを身につけることが重要と説明した。

価値は、障害のある人への支援に関わる意義や目的を理解すること、知識は、障害のある人の特性や福祉制度について学ぶこと、技術は、障害のある人との関わり方やソーシャルワークの技術（社会福祉援助技術）を身につけること、と述べた。

研修の目標は、これまで企業が実践から学んできた福祉の側面を活かすだけでなく、特に、障害のある人の雇用など、福祉の観点から企業に対して貢献できる点があることを説明した。



【講義 A】講師：大平眞太郎さん（社福）グロー

1. 福祉の歴史と価値観の変遷：戦後の福祉は「補助・慈善」中心でしたが、2000年の改革以降、「経営」の視点が求められるようになりました。「支援される人」も社会の一員として共に成長する存在へと価値観が変化しました。
2. 福祉の価値・知識・技術：福祉は「価値（共に生きる姿勢）」「知識（制度や障害理解）」「技術（やさしさの実践）」の3つで成り立っています。専門職でなくても活かせる力です。
3. 企業と福祉の連携の意義：福祉の理念や支援技術は、企業の多様性・CSRにもつながります。共生社会の実現に向け、福祉と企業の連携が新たな価値を生み出します。
4. 合理的配慮・支援の概念：「配慮」は事前の気配り、「合理的配慮」は求められたときの対応、「支援」は日常的なサポート。状況に応じた柔軟な対応が大切です。
5. 支援実践とその精神：糸賀一雄らは「愛情と技術」で障害者支援を実践しました。人としての尊厳を大切に、支援者も共に学び・育つ姿勢が重視されました。
6. 安心感とモニタリング：「見守られている」感覚が安心につながります。モニタリングは評価ではなく、変化に応じて適切な支援を届けるための大事な視点です。

なぜ、ビジネスや企業の現場に福祉的な視点が求められるのか？



近藤 紀章
滋賀大学 経済学部
データサイエンス・AIイノベーション研究推進センター／機構総合研究センター
NPO法人とんがらちから研究所



今日、お伝えしたいこと

- ・「組織」がチームとして機能するためには、高い要求水準だけでなく、「心理的安全性」が欠かせない
- ・学習する「組織」へ変わるためには、たえず「普通の人」をアップデートしていく必要がある
- ・これらの実現には、職場に「対話」と「失敗を含む挑戦」が求められる

＊内容は全て発表者個人の見解であり、所属組織の公式見解を示すものではありません。



【講義 B】講師：近藤紀章さん 滋賀大学 経済学部・とんがるちから研究所

都市計画や工学の研究から出発し、地方都市の生活の質向上をテーマに研究されている。多様性と共生のための組織と社会のデザインについて語られた。

講義の要点は、以下のとおり

1. 心理的安全性が生む、組織の可能性

- 心理的安全性があると、発言・挑戦・失敗がしやすくなり、結果的に成果が上がる。
- Google の研究でも、成果を出すチームに共通する要素として確認されている。
- 「全員が納得している状態」ではなく「納得していなくても、話し合いながら前に進める状態」が重要。

2. 合理的配慮は“みんなのため”になる

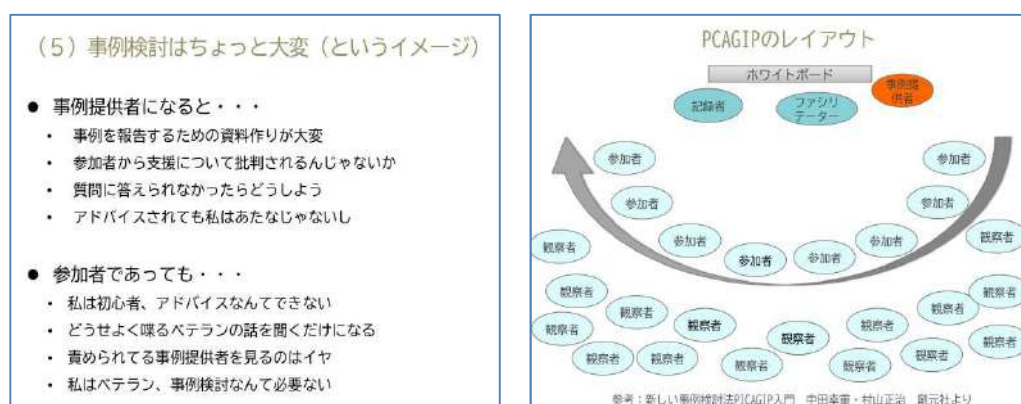
- 障害者のための配慮と思われがちだが、実は誰にとっても便利な社会資源となる（例：エレベーター、駅のバリアフリー）。
- 「個別の事情に対応する設計」が、「普遍的な快適さ・便利さ」に繋がる。
- 特別な対応ではなく、公正で柔軟な設計と捉えることで、企業や都市の価値も向上。

3. 街・組織・関係性をつくる「対話」という技術

- 問題解決よりも、問いの共有が共感と協働の起点になる。
- 福祉における「傾聴」や「対話」は、都市づくり・組織運営でも応用可能。
- 対話を通じて、自分ごととして課題をとらえ、他者の視点を受け入れることが、共生の第一歩。

まとめ

- 多様性を活かすには「設計」と「関係性」の両輪が必要。
- 心理的安全性・合理的配慮・対話を軸にすれば、誰もが安心して関われる組織や街が生まれる。
- 特定の誰かのためではなく、「みんなにとっての心地よさ」を考える視点が、これからの社会づくりに求められている。



【事例検討の説明】 大平さん

福祉の現場において、コミュニケーションスキルや事例検討の重要性が強調されています。特に、傾聴、受容、共感といったスキルが利用者との信頼関係を築くための鍵であることが述べられています。これらの技術を通じて、利用者が安心感を持ち、自分の意見

を表現しやすくなることが重要です。また、アセスメントや事例検討の進め方においては、心理的安全性を確保し、参加者全員が学び合い成長できる環境が求められます。PCAGIP 法の導入により、参加者の自己成長を促し、より効果的な支援を目指すことが明記されています。

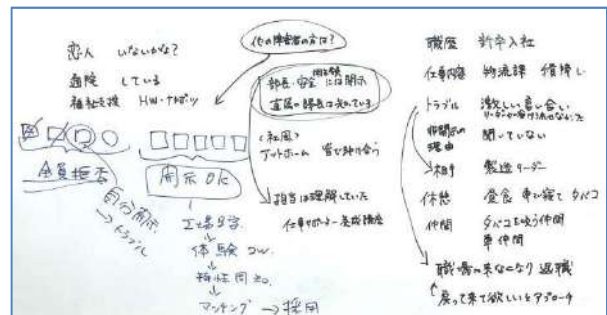
実際の事例提供の場面では、今井さんが事例提供を行い、大平さんがファシリテーターとして進行しました。大平さんは、参加者に質問を通じて事例提供者の問題を明確化し、気づきを促すことを目的とし、アドバイスを避けるように指導しました。また、参加者には事例提供者を批判せず、安心して発言できる場を提供するよう求められ、他の参加者の質問にも柔軟に対応するよう説明されました。

【事例検討】 事例提供者 佐々木 麻彩さん（株式会社ササキ）
コーディネーター 大平 真太郎さん（社会福祉法人 グロー）
記録者 坂本 誠さん（開催委員会委員：社会福祉法人 ハケ岳名水会）
オブザーバー 川邊 和明さん（滋賀県中小企業家同友会 ユニバーサル委員会副委員長）

〔事例と課題〕

事例提供者の佐々木氏の会社では、身体、精神、知的障害のある社員がいるが、障害の開示を拒否する社員（A さん）が同僚との間でトラブルを抱えています。この状況で、開示を強制せずにどのように問題を解決すべきか、が主なテーマでした。

コーディネーターは、障害特性の理解を促進する方法を模索。一問一答（質問と応答）の繰り返しを通じて情報共有を図るアプローチを提案しました。



〔一巡後〕

コーディネーターは、障害の開示に関する選択肢や、障害理解が遅れている現状に焦点を当て、参加者に対しさらなる質問を促しました。特に、障害を持つ社員の情報共有の難しさや職場での配慮の必要性について深掘りを行い、他の関連するテーマについても質問を歓迎すると述べました。

〔二巡後〕

コーディネーターは、障害者雇用の仕組みやその進展に注目し、事例提供者がどのような強みを感じているのかを評価しました。特に、初期の障害者雇用では障害の開示が本人の意思に委ねられていたこと、その後の雇用形態の変化や仕組みの改善について触れ、具体的な提案や改善点を引き出すための質問が行われました。質問は単なるアドバイス

ではなく、情報収集を意識した形で進められ、問題の本質に迫る質問を歓迎しました。

[三巡後]

コーディネーターは、支援スタッフと業務スタッフの関係性に注目し、双方のコミュニケーション方法と相互尊重の重要性を強調しました。特に、支援方法に関する考察を評価し、スタッフ間での理解を深めるためにどうアプローチすべきかを議論しました。参加者は、自分の役割や職場での支援体制について再考し、今後の改善策を模索することが求められました。さらなる質問を受け付けることにより、参加者間で理解を深めることができました。

[総括]

事例提供者は、参加者からの提案に感謝し、組織の課題解決に向けて今後進めるべき取り組みについて意欲を示しました。コーディネーターは、議論を通じて心理的安全性が確保され、参加者全員が自由に意見を交わす場が提供されたことを評価しました。議論の内容は福祉に限らず他の分野でも有益な視点を提供し、職場での障害理解と配慮の改善に繋がると結論づけました。

□中堅職員を対象とする語り部養成研修には、開催地の山梨県を主に、開催ブロックの東京都、埼玉県および栃木県から1名の計19名で、福祉施設・サービス提供事業所、相談支援センターなどの方々19名の参加がありました。最初に、アイスブレイクでグループメンバーの関係づくりから始まり、初日は基調講演などを見て感じたこと、共生社会とは何かなどの個人ワークと、グループ共有が行われました。

助言者の岡部さんから、「今回の議論では、『呼べる』『呼べない』という二者択一だけでなく、『どちらとも言えない』という中間的な視点の重要性が浮き上がりました。評価は時代や視点によって異なるため、一概に結論を言えない場合もあります。同様に、福祉村やイベントの意義についても、当時は高く評価されたが、現在では再検討が求められる場合もあります。特に『どちらとも言えない』という不安な部分こそが議論の鍵となり、多様な視点や可能性を考えることにあります。ぜひ、この『モヤモヤ』を恐れず、それなりに楽しみながら議論を進めてください。このプロセス、多様な視点が広がり、より豊かな気づきが生まれます」というアドバイスがありました。

初日のおわりには、事件直後に発せられた全育連の声明文とそれに対する手紙やメールの内容や、事件を丹念に追って報道した神奈川新聞の記者懇談会記録を掲載している研修テキストを用いて、翌日のワークB（相模原障害者施設殺傷事件を振り返り、さまざまな意見から多様な考え方と違いを理解する）に向けての時間を持ちました。

助言者の久保さんから、「やまゆり園事件について話を伺った後、奥田さんの講演を聞いていただきました。障害のある人は、縦の成長が難しいことが多いですが、それでもその人なりの人間性がしっかりと確立されています」との言葉がありました。また、障害のある子どもの親であっても、他者との比較や差別的な視点に無自覚でいることがあることが指摘されました。翌日のセッションに向け、「差別的な意識は誰しも持っている可能性があるかもしれません。明日はそれに向き合い、自分の心の中の気持ちと向き合いながら、良い議論を行ってください」という熱いメッセージが送られ、初日のセッションは終了しました。



二日目の新任者グループのセッションは、相模原障害者施設殺傷事件について、なぜ事件は起こってしまったのか、植松死刑囚だけの問題ではなく、社会全体の問題としてどう捉えていったら良いのかに気付くディスカッションが行われました。また、事件から8年が経過し、あまり知らない世代が増えていることも鑑み、事件を伝え風化させないために、事件当時の報道資料や映像を視聴する時間が持たれました。植松死刑囚の思想はそもそも社会全体が無意識化に内包していたものであること、今もなおその思想や社会的弱者を蔑んでいる潜在的な意識は払拭されておらず、まずはその差別的な意識に気付くことが、共生社会を目指す大きな一歩になると感じられる時間となりました。

最後に、自分たちが福祉で働くということにモチベーションを持ち、よりよい社会を目指していくために、それぞれが福祉職を選んだ原点となる経験や、どんな社会を目指していきたいか、仕事のなかで大事にしたいと思う考えについて共有されました。進行を務めた小城さんから「様々なバックグラウンドを歩み、年代も異なる参加者同士、活発に意見を交換し合ったり、玉木さんの視点から参加者の意見に話題提起する場面も多く、1人ひとりが共生社会とは何なのか、自分たちの仕事とは何なのかを考えるきっかけとなりました。」という感想をいただきました。

中堅職員グループの二日目、ワークB「相模原事件を考える。「問いかけ・語りかけ」の言語化」を終えて、助言者の岡部さんから「皆さん、たくさん書き出していただき、またフロア全体で「寄り添う」「受け止める」という姿勢に共感されていた様子が印象的でした。難しい問題ほど、一方的に答えを出さず、問いかけや語りかけを繰り返し行うことで解決の糸口が見つかると思います。その際、適切な言葉を選び、コミュニケーションを重ねることが重要です。後半ではアクションプランに進みますが、まず相手に寄り添い、一度受け止める姿勢を大切にしてください。この時間で学んだ問いかけ・語りかけを意識して、引き続き取り組んでいただければと思います。」という助言がありました。





プログラム終了にあたり、地元開催委員会委員長の長田さんから閉会の挨拶がありました。長田さんは、YBS 山梨放送で放映された内容が地域に発信されたことを振り返り、「学べば学ぶほどモヤモヤが大きくなる瞬間もあったが、そのモヤモヤこそが学びの本質であり、私たちの判断基準が揺らぐ瞬間だ」と語りました。また、「正しさは 100%確実なものではなく、自分と向き合い、整理しながら発信していくことが大切」と述べ、参加者に地域で学びを伝えるよう呼びかけました。最後に、研修を支えた関係者への感謝の言葉があり、全てのプログラムが終了しました。

③アンケートによる感想・意見

今回のアンケートでは、一般参加者、研修参加者（学生・新任者）、研修参加者（語り部養成）、研修参加者（企業向け）の 4 つのグループから、様々な感想や意見が寄せられました。

全体を通して、イベントや研修が参加者にとって有意義な機会となり、共生社会や福祉について深く考えるきっかけを与えたことが伺えます。

以下に、各グループの主な意見や感想をまとめ、総評と要点を整理します。

1. 一般参加者（ア）

【最も印象に残ったこと】

- ・ 坂本さんの歌がとても良かったです。（50 代・一般）
- ・ 和輝君の歌が上手だった（60 代・一般）
- ・ 様々な障害を乗り越えて来た坂本和輝氏の心からの歌声に感動した。（70 代～・介護福祉関係）
- ・ 坂本さんの歌がとても印象的だった。色々考えさせられるものだったが、素直に楽しめた。（70 代～・介護福祉関係）
- ・ 坂本君がいきいきしていて、元気が出た（40 代・介護福祉関係）
- ・ 歌っている時の坂本和輝さんのいきいきとした表活がとても印象的でした。（30 代・介護福祉関係）
- ・ 奥田先生の講演は生きることを考えさせられ、とても勉強になりました。（70

代～・成年後見関係)

- ・ 奥田先生のお話をお聞きし、改めて共生社会を考えさせられました。(40代・介護福祉関係)
- ・ 奥田さんの講演でやまゆり園事件、植松の「障害者＝生産性が低い」という考えが現在の社会で広がっている指摘が印象に残った。(60代・介護福祉関係)
- ・ 奥田先生の講演「不幸」と「大変」は違う。「我と汝」→「我とそれ」、本当に色々と考えさせられました。ありがとうございました。(60代・一般)
- ・ やまゆり園事件の話が印象に残っています。生産性という言葉、最近よく耳にします。「社会化する」社会を変えていく、社会の問題であるということに強く思いを感じました。(50代・介護福祉関係)
- ・ 基調講演の奥田様のお話から生産性という考え方を福祉にあてはめたとして、その人が生きる意味を見出し、社会に生き生きと出ていく事が出来るということは、何よりも生産性のある事であるという見方ができるようになれば、福祉従事者のやりがいや存在意義を保つことに繋がるのではないかと思えました。(～20代・介護福祉関係)
- ・ 「この子らを世の光に」このフォーラムへの参加を導いていただけて感謝している。自分自身のもやもやがやっと晴れました。(50代・一般)
- ・ まず一人の人間として出来る事を考えていく気持ちを持てました。(40代・介護福祉関係)

【全体を通しての感想・意見】

- ・ 初めて参加させて頂きましたが、とても有意義な時間を過ごすことが出来ました。(70代～・介護福祉関係)
- ・ 日々の支援の仕事の中で、見えている現実ともっとしっかり向き合い、胸に刻んでいかなければという反省の気持ちが出ました。とても素晴らしい講演、また演奏でした。またこのような研修を受講してみたいです。(50代・介護福祉関係)
- ・ こうしたフォーラムはもっとやってほしい。大変だけど面白い、幸せと思った。(60代・介護福祉関係)
- ・ やまゆり園事件を忘れない。大切にする。(不明・一般)

要点:

- ・ 音楽パフォーマンスは、参加者に感動と活力を与え、特に坂本和輝氏の歌声と存在感が強く印象に残った。
- ・ 奥田氏の講演は、社会問題や生きる意味について深く考えさせる内容であり、参加者の問題意識や価値観に大きな影響を与えた。
- ・ やまゆり園事件と「生産性」という言葉に対する問題提起は、共生社会のあり方について改めて考える重要な契機となった。
- ・ 全体を通して、イベントへの満足度が高く、共生社会や福祉に対する意識向上に貢献した。

2. 研修参加者（学生・新任者）(イ)

【聴講プログラム】

- ・ 「昔を知れた」(50代・医療関係)
- ・ 「3人の話が一生懸命障害者のためにやってきたので、結果この様になった」(40代・医療関係)

【セッションAについて】

- ・ 特別支援教育の過去を知れた。(～20代・介護福祉関係)
- ・ 共生は難しい言葉です。(50代・医療関係)
- ・ 勉強になった。(～20代・介護福祉関係)
- ・ 分かりやすく教えて下さったのでよかった。(40代・医療関係)

【セッションBについて】

- ・ 様々な視点から考え、考える事を放棄しない大切さを知った。(～20代・介護福祉関係)
- ・ 難しいです。(50代・医療関係)
- ・ 相模原事件から福祉や日本社会の問題まで幅広く意見を知ることが出来た。(～20代・介護福祉関係)
- ・ みなさんの意見や玉木さんの話がよくてとてもよかった。(40代・医療関係)

【セッションCについて】

- ・ そもそもの用語の意味を知ることができた。グループワークを通じた意見交換が楽しかった。(～20代・介護福祉関係)
- ・ たくさんのことを学べたと思います(50代・医療関係)
- ・ 特に共生社会とは何なのか少しでも理解することができた。(～20代・介護福祉関係)
- ・ 医療、福祉、障害はみんな一緒にやっていく事が大事。すべて通じる事。(40代・医療関係)

【研修を通じて最も印象に残ったこと】

- ・ 共生社会という言葉の難しさを感じた。知識をもっとつけて、自信をもってアウトプットできるようになりたい。(～20代・介護福祉関係)
- ・ 共生＝協働を考えていきたい。(50代・医療関係)
- ・ 相模原事件を皆さんで話し合った事。(～20代・介護福祉関係)
- ・ グループワークで自分の考え方を口に出すことで再確認し、整理することが出来た。また、他の参加者の考えに触れることで視野を広げる事が出来た。(50代・介護福祉関係)
- ・ 玉木さんのお話が印象に残りました。人生の思いが伝わりました。(40代・医療関係)

【研修を受ける前と後で変わったと感じること】

- ・ 専門的知識を身につける事ができたこと。また、自分たちの仕事の意義がわかった。(～20代・介護福祉関係)
- ・ かなり変わったと思います。何かを考える必要があるのかと考えました。(50代・医療関係)
- ・ 色々な考え方、意見に触れることができた。(～20代・介護福祉関係)
- ・ 2日間現場を離れる事は心苦しい部分もあったが、リフレッシュすることもでき、また新たな気持ちで日々の支援に臨みたい。(50代・介護福祉関係)

- ・ マイナス思考からプラス思考にやっと思いこうと思いました。(40代・医療関係)

【研修全体を通しての感想・意見】

- ・ 様々な職種の声が聞けて良かったです。ファシリテーターがとても良く、よい話し合いになったと思います。(50代・医療関係)
- ・ 凄く勉強になりました。ありがとうございました。(～20代・介護福祉関係)
- ・ どの分野も結局勉強して興味を持ってやっていく事で全て変わっていくと思いました。(40代・医療関係)

要点:

- ・ 研修は、共生社会や福祉の歴史的背景、概念について学ぶ良い機会となり、特にセッションCのグループワークは参加者にとって有益な学びの場となった。
- ・ 参加者は共生社会という言葉の難しさを感じつつも、その本質を理解しようと努め、知識習得への意欲を高めた。
- ・ 研修を通して、専門職としての意識向上や視野の拡大、ポジティブな思考への変化など、自己成長を実感する参加者が多かった。
- ・ 多職種との交流や対話は、参加者にとって貴重な経験となり、研修全体の満足度を高めた。

3. 研修参加者（語り部養成）(ウ)

【聴講プログラムについて】

- ・ どのプログラムもとても良かった(40代・障害福祉)
- ・ Liveが衝撃的だった(～20代・介護福祉関)
- ・ 基調講演はもう少し講演時間があって、その他の話も伺いたかった(40代・介護福祉)

【研修プログラムについて】

- ・ セクションAについて:
 - 人それぞれ価値・考え方は様々あることを改めて知った(40代・障害福祉)
 - 自分の一方的な意見だけだと視野が狭かった(～20代・介護福祉関)
 - 単にインクルージョンだけでない「共生社会とは？」と考える機会だった(30代・介護福祉関係)
 - 共生社会について知り、考えるきっかけになった(40代・介護福祉関係)
 - 呼べる、どちらでも、呼べないの境界はあいまいで、あり方によってどんな風にも変化することが分かった(40代・障害福祉)
 - 色々な意見、考え方などとても学ぶことができた(30代・介護福祉関)
- ・ セクションBについて:
 - 他の人の意見を聞き、色々なフレーズを学べた(40代・障害福祉)
 - 問いかけに対する語り掛けの言葉や色々な視点に気づくことができた(30代・教育関係)
 - 研修内容としてそのまま使わせてもらいます(40代・教育関係)
 - 自分と向き合うという怖さを実感した(50代・介護福祉関係)
 - 問いかけに対し、語り掛けがあり、相手をありのまま受け止め、説得せずに共

感すること、説明することの大切さがわかった（40代・介護福祉）

・ **セッションCについて：**

- 対象者を決めるまでは悩みましたが、決まるとスムーズに考えられた（40代・障害福祉）
- 実行できるのか、来週からが勝負です（30代・介護福祉関係）
- 実際に自分が伝える「語る」ということの難しさを感じた（30代・教育関係）
- 頭の奥に業務量のこととか浮かんでしまい、「共生社会」をテーマとしたプランが難しかった（40代・介護福祉）
- 作成する、実行する、ワクワクします（30代・介護福祉関係）
- 難しかったです、良い訓練になったと思います（40代・介護福祉関係）
- 難しく、一生悩んでいる時間だった（40代・介護福祉関係）

【研修を通じて最も印象に残ったこと】

- ・ 共生とも共生でないとも呼べること（～20代・介護福祉関係）
- ・ 共生社会について考える良い機会になった（40代・介護福祉関係）
- ・ 共生と言葉にすることの大事さ、私達の発する言葉の大事さ（50代・その他）
- ・ 他の施設の意見を見たり聞いたりすることが楽しい（～20代・介護福祉関係）
- ・ 山梨を拠点とした事業所の皆さんのつながりの深さ、とても良いと思った（40代・介護福祉）
- ・ 受講者がモヤモヤしている、大変、難しいと言いながらも、一生懸命学ぼうとする姿勢が印象に残り、パワーを頂いた（40代・介護福祉関係）
- ・ 活かしやすい空気がとても良かった。机の上にチョコレートがあった事が嬉しかった。緊張が解れた（30代・介護福祉関係）
- ・ 犯人の背景に思いに寄り添ったりする考えが、福祉の大切な部分だと思った（30代・教育関係）
- ・ 皆さんから頂いた気づきや言葉を自分のものにして、活かしていく（50代・介護福祉関係）
- ・ 忘却→忘れない事、私の事業所でも伝えていきたい（40代・障害福祉）

【研修を受ける前と後で自分が変わったと感ずること】

- ・ 自分の感情に向き合うことができた。事実だけでなく、その背景を考えることができた（～20代・介護福祉関係）
- ・ 伝え方のポイントの視点が膨らんだ（40代・障害福祉）
- ・ 考え方の癖や具体的な語り掛け・練習シートをやってみて気持ちを代弁してくれるような語り掛けに触れることができて勉強になった（30代・介護福祉関係）
- ・ 他の人の意見を聞けるようになった。素直に受け入れられる（～20代・介護福祉関係）
- ・ 自分でも行動ができるのではないかと思えた（40代・介護福祉関係）
- ・ 多くの人と意見を交換することで、色々な考え方があるんだなと感じた（40代・介護福祉関係）
- ・ 同じ志をもつ仲間と繋がれた。自身になった（40代・教育関係）
- ・ 周囲への目の向け方、「共生」という考えをもって、「優先席」や「障害者スペース」を見ることができるようになった（30代・教育関係）

- ・ 考えを改めなければとつくづく思った（50代・介護福祉関係）
- ・ 共生という難しさ、出来そうな事がぼんやりと浮かんだ（50代・介護福祉関係）

【研修全体を通しての感想・意見】

- ・ すごく考えさせられる機会だった。楽しみながら学ぶことができた（～20代・介護福祉関係）
- ・ 参加する前は緊張していたが、非常に学びが深かった（40代・障害福祉）
- ・ 研修に参加させていただき、ありがとうございました（30代・教育関係）
- ・ たくさんのことを学ばせていただき、貴重な研修をありがとうございました（40代・介護福祉関係）
- ・ ワークが少し難しかった。もう少し言葉のやりとりや考え方のやりとりがワークの中にあっただ方が良い気がした（40代・介護福祉関係）
- ・ タイムスケジュールがタイトだったが、福祉を考える、次の課題に移る等、とても楽しかった（40代・介護福祉関係）
- ・ 何か協力できることがあればお声掛けください（40代・教育関係）
- ・ 今後また機会に恵まれれば参加させていただきたい（50代・介護福祉関係）
- ・ もっとこの研修の回数を増やしてください（30代・介護福祉関係）

要点：

- ・ 研修は、参加者にとって共生社会について深く考え、自身の価値観や考え方を再認識する貴重な機会となった。
- ・ 実践的なプログラムを通して、他者の意見を聞くことの重要性や、効果的な語りかけの方法など、語り部としてのスキル向上に繋がる学びが得られた。
- ・ 研修を通して、参加者は自己認識の変化や社会的な視点の拡大を実感し、今後の活動への意欲を高めた。
- ・ 研修内容や進行については改善の余地があるものの、全体として参加者の満足度は高く、今後の継続や発展が期待される。

4. 研修参加者（企業向け）（エ）

【プログラムについて】

- ・ 講義①について：
 - 資格取得の試験勉強で知っていることでしたが、実践にふれ、勉強になりました（50代・経営者）
 - 前のプログラムでは深く追求されていなかった近江学園の三条件や時代背景を学び、現代にあてはめて考えることが出来た（～30代・管理社員）
 - 具体例を含めて分かりやすかった。資料だけでは時代錯誤に見えるが、実践的で学びが深かった（40代・業務遂行リーダー）
 - 午前と映像の振り返りをしながら時代と制度、社会情勢の移り変わりを理解し、芯の部分を大切にすることに気づけた（50代・経営者）
 - 糸賀一雄氏らの思いを知り、医療・福祉の現代に活かせると思った（50代・経営者）

• **講義②について：**

- 生産性について認識を改め、職場やチームの状況を振り返ることができた（～30代・管理社員）
- 多くの気づきがあり、理解が深まった（40代・業務遂行リーダー）
- 「心理的安全性」事業主の立場から考え直す気づきを得た（50代・経営者）
- 医療・福祉の現場では、ビジネスライクに傾きすぎると解決に至らない問題がある（50代・経営者）

• **相談支援の体験を通して：**

- 自分の考え方を見直す機会になり、別視点に気づけた（～30代・管理社員）
- 有意義でした（40代・業務遂行リーダー）
- 日頃の業務の流れの中で、モデリングになった（50代・経営者）

【講座を通じて最も印象に残ったこと】

- チームの心理的安全性について言語化されることにより、具体的な課題に気づけた（～30代・管理社員）
- 障害者のためのエレベーターを健常者が利用する事実。みんなが福祉対象であり、公正性が大事だということ（40代・業務遂行リーダー）
- 昭和 60 年前後に福祉を学ぶ社会人として、糸賀先生の話を読み出し、共に生きる仲間として力を分かち合うことの重要性に気づけた（50代・経営者）

【講座を受けたことにより、今後の業務に活かせると感じた点】

- 働きやすいチームにするために福祉の視点を広い視野で大切にしたい。ピカジップ法を使って社員との関係づくりに役立てたい（～30代・管理社員）
- 押し付けではなく、「あなたは どうしたい？」と本質の中の答えを引き出すこと。多様性に対応し活用し、「心理的安全性」を確認したい（50代・経営者）
- 福祉の視点を取り入れ、利用者がのびのびと生活できる社会作りに活かしたい（50代・経営者）

【他に知りたいと思う点】

- 「共生」は障害者への視点と超高齢化の今、高齢者との共生、高齢になっていく障害者との「共生」について考える機会が欲しい（50代・経営者）
- 発達障害を抱えている方々の支援と医療・福祉の連携を強化する方法を知りたい（50代・経営者）

【講座全体を通しての感想・意見】

- お忙しい中研修を企画してくださりありがとうございました（～30代・管理社員）
- 福祉の視点を仕事に活かし、勉強になりました。ありがとうございました（40代・業務遂行リーダー）
- 本日は大変勉強になりました。事業所へ持ち帰り、訪問看護に活かしたいと思います（50代・経営者）

要点：

- 研修は、企業経営者や管理職にとって、福祉の視点を取り入れ、より良い職場環境や社会づくりを考える上で有益な機会となった。
- 糸賀氏の実践や福祉支援の必要性についての講義は、参加者の理解を深め、新たな気

づきを与えた。

- 相談支援の体験を通して、参加者は自身の考え方を振り返り、他者の視点を持つことの重要性を学んだ。
- チームの心理的安全性や多様性の活用など、具体的な業務への応用を示唆する意見が多く、研修内容が実践に繋がる可能性を示している。
- 高齢者との共生や発達障害支援など、更なる学びへの意欲も示された。

全体総評

今回のアンケート結果からは、参加者の属性によって着眼点や学びの深さに違いはあるものの、全体としてイベントや研修が非常に有意義であったことが強く示唆されました。

- 一般参加者は、表現活動のパフォーマンスによる感動や、奥田氏の講演による問題提起を通して、共生社会や福祉について深く考えるきっかけを得ました。特に、やまゆり園事件と生産性という言葉に対する問題意識は、多くの参加者に共通する重要なテーマとなりました。
- 研修参加者（学生・新任者）は、共生社会や福祉の歴史、概念について体系的に学び、専門職としての意識向上や視野の拡大を実感しました。グループワークなどの体験型学習は、学びを深める上で効果的であったと考えられます。
- 研修参加者（語り部養成）は、共生社会についての理解を深めるとともに、他者への語りかけ方や自身の内面と向き合うことの重要性を学びました。実践的な研修を通して、自身の成長や今後の活動への意欲を高めた様子が窺えます。
- 研修参加者（企業向け）は、福祉の視点を企業経営やチーム作りに活かすという新たな視点を得ました。心理的安全性や多様性の活用といった具体的なキーワードに関心が集まり、今後の業務に繋がる学びがあったことが示されました。

(2) 共生社会フォーラム in 大阪

① プログラム

コース	共生社会フォーラムは、大きく3つのコースに分かれています。 コース①・コース②は、共生社会や多様性に関心ある福祉業界以外の方もふるってご参加ください。		
	コース① 一般プログラム 対象:どなたでも	コース② 企業向け研修 対象:企業経営者・管理職等	コース③ 福祉職向け研修 対象:福祉職・学生
	表現活動鑑賞や基調講演、 映像プログラム	共生社会づくり リーダー養成研修	共生社会における 語り部等養成研修
	表現活動を鑑賞し、基調講演では共生社会の実現に向けて先駆的に取り組みを推進する実践者からお話をうかがいます。映像プログラムでは、日本の障害福祉の父と言われる「糸賀一雄」の思想と実践について学びます。 *1日目14:00までのプログラムに参加 定員 70名	SDGsや多様性の求められる現代、誰もが働きやすい職場にしていけるのは非常に難しいものです。そこで、日常的にケアを通じて多様な人とのコミュニケーションを図っている福祉業界の技術や福祉の思想・視点を学ぶプログラムです。 *1日目14:00以降のプログラムに参加 コース①とダブル受講を推奨します 定員 10名	津久井やまゆり園事件を契機に、福祉に携わる人々の資質や対話のあり方が問われています。対象別に2つの分科会(下部参加申込方法参照)にわかれ、共生社会の基本理念について考え、普及啓発のための語り部を目指すプログラムです。 *2日間すべてのプログラムに参加 定員 20名 (第1分科会12名/第2分科会8名)

タイムテーブル

▶▶ 1日目 令和6年11月12日(火)

	コース① 一般プログラム	コース③ 福祉職向け研修
10:00 - 10:10	開会あいさつ	
10:15 - 10:55	表現活動「ONE TRIBE(ワントライブ)パフォーマンス」	
11:00 - 12:00	基調講演「いのちに意味がある ～私たちは何を大切にしてきたのか～」奥田 知志 氏	
13:00 - 14:00	映像プログラム NHKスペシャル「ラストメッセージ この子らを世の光に(※)」	
※コース①は、14:00で終了		(14:00 - 14:15 会場移動・休憩)
14:15 - 17:30	ミニ講義+グループセッション 福祉の世界に学ぶ講義(障害福祉を拓いた先人の実践と思想、ビジネスや企業経営に活かす福祉的視点等)および障害者や生きづらさのある人の雇用をテーマとしてPCAGIP(ピカジップ)法を用いた対話型のグループセッションを通じて多様な人とのコミュニケーションを学びます。	グループワーク研修① (第1分科会「福祉支援語り部(中堅)」 /第2分科会「学生・新任者」) いずれの分科会でも福祉の思想・普遍的価値の共有を目的として、基調講演や映像プログラムを題材に、個人の内面に向き合うワークとグループディスカッションを行います。

▶▶ 2日目 令和6年11月13日(水) コース③ 福祉職向け研修 受講者のみ対象

9:30 - 12:00 コース③対象	グループワーク研修②(第1分科会「福祉支援語り部(中堅)」/第2分科会「学生・新任者」) 第1分科会では、やまゆり園での事件を題材に、“生きる意味のない命がある”“障害者は社会に不幸をもたらすだけ”という考えに同調する意見などに返す言葉をもつためのワークを行います。第2分科会では、NHK Eテレ「バリバラ」の出演などで知られる玉木幸則氏とともに、“そもそも障害とはなんだろう?”をテーマに率直に語り合います。
13:00 - 15:00 コース③対象	グループワーク研修③(第1分科会「福祉支援語り部(中堅)」/第2分科会「学生・新任者」) 第1分科会ではグループワーク研修①や②を踏まえて、それぞれが自らの職場に戻って語りの場を持つことができるよう、メンターのサポートを受けながらアクションプランを作成します。第2分科会では、グループワーク研修②の議論を引き継ぎながら、玉木幸則氏とともに、“学生一人ひとりが抱える生きづらさ”を言葉にしながら、“福祉=幸せの追求”や“そもそも人が生きること”について、向き合います。
15:00 - 16:00	全体共有・講評/まとめ・ふりかえり/閉会あいさつ

- ・開催日：令和6年11月12日（火）13日（水）
- ・会場：オスカードリームビル（大阪府大阪市）
- ・募集定員：100名（一般：70名 福祉職従事者：12名 学生・新任者：8名 企業：10名）
- ・参加人数：108名（一般：27名 福祉職従事者：15名 新任者：3名 企業：10名 講師：1名 出演者9名関係者：43名）
- ・共催：開催委員会：NPO法人 自立生活夢宙センター NPO法人 自立生活センター・いこらー NPO法人 ぱあとなあ NPO法人 自立生活センター・リアライズ NPO法人 自立生活センター・あるる NPO法人 ムーブメント NPO法人 ちゅうぶ

②レポート

〔共通プログラム〕

□表現活動：一般参加者と研修参加者が一堂に会する共通プログラムは、表現活動の紹介から幕を開けました。エンターテインメントスクール「ワントライブ」では、ダウン症をはじめとする障害がある方々が、ダンスやミュージカルなど多様な芸術分野を学んでおられます。今回、同スクールのアーティストの皆さんが、カッコよく、そして素晴らしいパフォーマンスを披露してくださいました。



□基調講演：北九州市の奥田知志さん（NPO法人抱樸理事長）

1. 福祉における「尊厳」と「自立」：福祉の本質は「生存権」だけではなく、個々人が「その人らしく生きる」ための支援を提供することにあります。生活困窮者やホームレス支援では、物理的な支援を超えて、人間としての尊厳を守ることが最も重要です。「自立」が強調される一方で、住まいや仕事を得ても孤立が解消されない現実があります。そのため、福祉の支援はただの問題解決にとどまらず、その人が社会で尊厳を持って生きることが支えられることが求められます。福祉は単なる「最低限の生活」を保障するのではなく、個人の尊厳や幸福を支援することにあります。この視点を持つことで、支援の質が向上し、より人間らしい生活が保障されることになります。
2. やまゆり園事件と社会的価値観の影響：やまゆり園事件は「異常な個人の犯行」として片付けられることが多いですが、その背景には社会全体に蔓延する「生産性至上主義」の価値観があります。障害者や社会的弱者が排除される風潮が事件の根底にあり、事件を社

会全体の問題として捉え直すことが重要です。この事件をきっかけに、社会の価値観を変え、弱者を尊重する福祉のあり方を再考する必要があります。社会全体の価値観を見直し、障害者や社会的弱者に対する偏見をなくすことは、共生社会の実現に向けて重要なステップです。やまゆり園事件から学び、社会的包摂を進めるための契機とすることが求められます。

3. 個人の物語と福祉実践：福祉の支援はその人の「物語」を尊重し、個別の背景や歴史を大切にすることが重要です。福祉の目的は、単なる支援を越え、個人が自分らしく生きるために必要な支援を提供することです。支援を受ける人が自己実現を目指す過程で、その人の歩みを尊重することが、最も大切です。マズローの欲求5段階説を参考に、単に生活を支えるだけでなく、承認や自己実現を目指す支援が求められます。支援者が個人の物語を尊重し、自己実現を支援することで、その人の生活は豊かになり、福祉の本質的な目的が達成されます。福祉は、単に問題解決をするだけでなく、個人の尊厳と幸福を支える営みであるべきです。



□映像：NHK 厚生文化事業団の福祉ビデオライブラリーに登録されている NHK スペシャル・ラストメッセージ第 6 集「この子らを世の光に」（2007 年 3 月放送）を上映いたしました。上映では、日本初の公的福祉施設である「近江学園」の設立に尽力された糸賀氏と、その取り組みを支えた池田太郎氏や田村一二氏らの実践が紹介されるとともに、現代の入所施設や地域での生活支援の取り組みについても紹介がありました。障害のある子どもたちと共に寝食を共にし、不断の研究と実践に裏打ちされた先人の思想や、残された貴重な言葉が、時代背景は異なるものの、現代福祉に通じる普遍的な価値を有していることを学んだ。



[研修プログラム]

□学生・新任者グループには、新任者 3 名が参加し、進行役には NHK E テレ「バリバラレギュラー」で活躍する玉木幸則さんと、（社福）ほっと未来 SOUZOU 舎の小城友幸さんが務めました。

活動内容：

自己紹介と感情の共有

参加者は自己紹介を行い、趣味や福祉への想いを語り合うことで、自己開示の大切さを体験しました。

一般プログラムに対する感想の共有

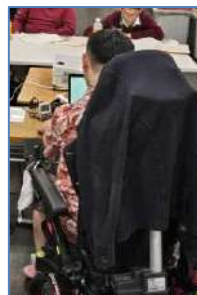
プログラム終了後、参加者は感想を共有し、お互いの不安や疑問を率直に述べ合いました。これにより、参加者間での理解が深まりました。

視聴・ディスカッション

NHK スペシャル「ラストメッセージ～この子らを世の光に～」を視聴し、子どもたちの成長を「縦の成長」と「横の成長」の視点で捉える重要性に気づきました。茗荷村の街づくりが共生社会の一例であることにも言及され、共生社会のあり方を考察しました。

表現活動とその意義

表現活動に関しては、自己表現に難しさを感じる人たちがダンスを通じて感情を昇華し、舞台に立つことの素晴らしさを再認識しました。また、身体に障害のある方々も自己表現に取り組む機会を保障する方法について議論が交わされ、芸術的な活動だけでなく、日常生活において自分の好きなことを楽しむ重要性も強調されました。



□企業向け研修は、介護保険や障がい福祉の指定事業所、警備会社、障害福祉サービスを運営する NPO 法人などから 10 名の参加がありました。

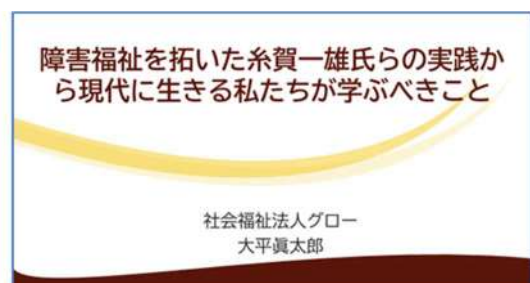
SDGs（持続可能な開発目標）について

- ・世界的な目標であり、その中心に「誰 1 人取り残さない社会の実現」との理念がある。
- ・この考え方は、障害の有無や年齢、性別に関係なく、すべての人が取り残されない社会を構築することを目指している。
- ・これは福祉の観点から当然の考え方であり、福祉の価値観や技術が重要な要素となる。
- ・過去の実践から学び、企業と共有しながら、誰 1 人も取り残さない社会を実現することが目指されている。

研修の流れ

- ・午前中の福祉に関する基礎的な内容を復習し、その後、福祉と企業の連携に焦点を当てた講義がある。

※コース①は、14:00で終了 コース② 企業向け研修	
14:00 - 17:30	ミニ講義+グループセッション 福祉の世界に学ぶ講義(障害福祉を拓いた先人の実践と思想、ビジネスや企業経営に活かす福祉的視点等)および障害者や生きづらさのある人の雇用をテーマとしてPCAGIP(ピカジップ)法を用いた対話型のグループセッションを通じて多様な人とのコミュニケーションを学びます。



【講義 A】 講師：大平眞太郎さん（社福） グロー

1. 共生社会の実現と福祉の理念

福祉の基本理念は、すべての人が平等に尊重される社会を作ることにあります。共生社会を目指す上で、障害の有無に関わらずすべての人が社会に参加できることが最も重要です。これには、障害を持つ人々が必要とする支援を受けながら、社会とのつながりを持ち、自己実現を図ることが含まれます。支援は、単に物理的なサポートにとどまらず、心理的・感情的な支援も重要であり、支援者と被支援者の相互理解と協力が求められます。また、支援の提供者もまたその役割を果たしやすい環境で働けるように配慮することが必要です。

2. 福祉制度の歴史的背景と現代のアプローチ

福祉制度は過去において、「措置制度」に基づき、行政の主導で支援が行われていましたが、時代が進むにつれて支援を受ける側の意思や選択が重要視されるようになりました。現代の福祉制度では、自己決定権の尊重が強調され、支援される側が自身のニーズや希望に基づいてサービスを選ぶことができるようになってきました。この変化は、福祉サービスの質の向上と、より多様なニーズへの対応を可能にしました。福祉が個々人の生活に密接に関連していることを考慮し、制度改革はこれからも継続的に行われる必要があります。

3. 合理的配慮と社会モデルの実践

合理的配慮は、障害を持つ人々が平等に生活できる社会を実現するために必要な重要なアプローチです。合理的配慮は、障害を持つ人が社会にアクセスしやすく、また活動しやすくなるように、環境を整えるための手立てを指します。これにより、障害を持つ人々は日常生活において不公平感を感じることなく、他の人々と同じように社会に参加できるようになります。社会モデルでは、障害は個人の問題ではなく、社会的なバリアが問題であると捉えます。この考え方に基づき、社会全体が障害を取り巻く環境を変革し、障害を持つ人々にとってよりアクセスしやすく、平等な機会が提供されるべきです。

4. 糸賀一雄氏の実践と共生社会

糸賀一雄氏の福祉活動は、障害を持つ子どもたちが社会で自分らしく生きるために必要な支援を提供することに焦点を当てており、その実践は今も多くの福祉活動に影響を与えています。彼が提唱した「この子らを世の光に」という言葉は、障害を持つ子どもたちが社会での自立を目指す力強いメッセージです。糸賀氏のアプローチでは、支援者がただ一方的に支援するのではなく、子どもたちが自分のペースで成長できるように見守り、安心感を提供することが大切であるとされています。彼の福祉理念は、今日の共生社会実現に向けた重要な指針を示しています。

5. 企業と福祉の相互学習と SDGs

福祉と企業の連携は、SDGs（持続可能な開発目標）を実現するために不可欠な要素となっています。企業が福祉の視点を学び、障害を持つ人々に対する配慮を強化することは、働きやすい職場を作ることにもつながります。企業は、障害を持つ従業員を雇用することを通じて、ダイバーシティ（多様性）を推進し、社会全体の福祉的な意識を高める役割を果たします。福祉と企業が相互に学び合うことで、障害を持つ人々の社会参加が促進され、より包括的な社会が実現します。特に、企業が地域貢献を意識し、福祉の視点を積極的に取り入れることが、より良い社会を作る鍵となります。

なぜ、ビジネスや企業の現場に 福祉的な視点が求められるのか？  近藤 紀章 滋賀大学 経済学部 データサイエンスAIイノベーション研究推進センター NPO法人とんがるちから研究所	今日の概要 ・「組織」がチームとして機能するためには、高い要求水準だけでなく、「心理的安全性」が欠かせない ・学習する「組織」へ変わるためには、たえず「普通の人」をアップデートしていく必要がある ・これらの実現には、職場に「対話」と「失敗を含む挑戦」が求められる *内容は全て発表者個人の見解であり、所属組織の公式見解を示すものではありません。 
---	--

【講義 B】 講師：近藤紀章さん 滋賀大学 経済学部・とんがるちから研究所

この講義では、福祉的視点が企業や社会におけるイノベーションを促進し、公正な環境作りにどう貢献するかを探ります。社会学や土木の観点から、街づくりや組織づくりの重要性を学び、移動権や合理的配慮を超えた配慮が企業経営にどう活かせるかを考察。具体的な国際事例を紹介し、行動変容やインセンティブ設計、心理的安全性を高める組織づくりについても紹介した。

講義の要点は、以下のとおり

- ・福祉的視点を取り入れた企業や社会づくりを考察し、公正（エクイティ）に基づくイノベーションと行動変容を促進する。
- ・社会インフラや制度設計の改善が必要。移動のしやすさを高めることで、誰にとっても利便性が増し、イノベーションが広がる。
- ・個別のニーズに基づいた公正なサポートが求められ、交通インフラに公正視点が不可欠。
- ・アメリカやフランスの取り組みでは、障害者対応や移動権を保障し、社会的責任を果たしている。
- ・経済性優先の都市設計を見直し、多様な移動手段に配慮した街づくりが必要。
- ・一人ひとりに寄り添ったアプローチが重要で、企業にも応用できる。
- ・利用可能性ヒューリスティック、ステータスクオーバイアス、サンクコストバイアスが行動に影響を与える。
- ・金銭的インセンティブに依存せず、主体的な行動を促すことが重要。
- ・多様な価値観の理解を深め、心理的安全性を確保することで、より良い対話が促進される。
- ・成功するチームは協力の仕方であり、心理的安全性が高いチームは生産性が高い。
- ・排除の連鎖が組織を脅かし、心理的安全性を低下させるため、全員を機能的に動かす必要がある。
- ・短期的効率だけではイノベーションが難しく、学習文化を育むことが創造性を高める。
- ・個人の問題にしない仕組みづくりと、福祉の視点を取り入れた働きやすい文化づくりが重要。
- ・行動変容は個人と組織の相互作用によるもので、福祉的価値観がビジネスにも応用可能。
- ・公正な視点での街づくりや組織づくりが、社会的価値と国際競争力を高める。また、福祉の理念を企業経営に取り入れることで、持続可能な成果と組織活性化が実現できる。



【事例検討の説明】 大平さん

人材育成では、価値、知識、技術が重要視される。知識は福祉分野で障害や支援制度に関する理解を含む。技術はコミュニケーションやチームビルディングなどを指す。福祉の仕事では人とのコミュニケーションが不可欠であり、困っている人との対話や他の人々との協力が重要。そのため、福祉の仕事では人とのコミュニケーションを通じて学ぶことが必要。

1. 優しさを体系化するソーシャルワーク技術

- ・ 優しさの技術化：福祉の仕事は、単なる思いやりや優しさだけではなく、体系的な「対人援助技術」に基づいて支えられている。この技術により、支援者が相手に適切に寄り添い、実際の問題解決に繋げる。
- ・ 社会全体への応用：対人援助技術は福祉現場だけでなく、企業や組織、コミュニティにも応用可能。人と人との関係を円滑にし、誰一人取り残さない社会を目指すアプローチ。

2. 傾聴の技術

- ・ 姿勢：相手に身体を向け、視線を合わせることが大切。開かれた姿勢で相手に安心感を与え、信頼関係を築く。
- ・ 言葉を最後まで聞く：相談者が伝えたいことを先入観や予測で遮らず、焦らずに聞くこと。相手のペースに合わせ、悩みや課題をじっくり受け止める。
- ・ 相槌の打ち方：頷きや声の反応を使って「聞いている」ことを伝える。オンライン環境でも意識的に反応を示し、相手が安心して話せる雰囲気を作る。
- ・ 沈黙を尊重する：相手が考える時間を与え、無理に話させない。沈黙が続く場合でも急かさず、タイミングよくサポートの声をかける。

3. 受容と共感

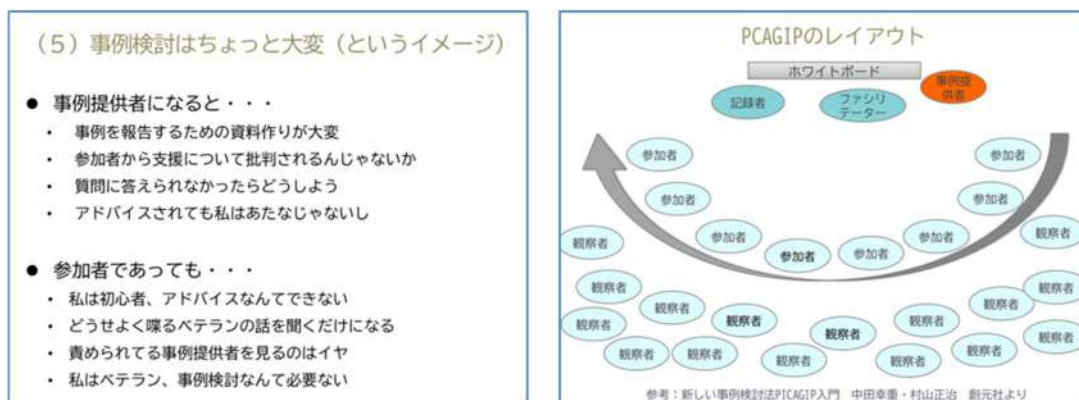
- ・ 受容：相手を自分の基準で判断せず、相手の視点に立って理解すること。賛同ではなく、「ありのまま」を受け入れる姿勢が大切。
- ・ 共感：相手の立場や感情に寄り添い、言葉でその感情を反映する。共感は同情とは異なり、相手の感情を理解しつつ冷静に支援することが重要。

4. ソーシャルワークにおける支援

- ・ 対象者の主体性を尊重：支援は対象者の生活向上を目的として、その人の力を引き出すことに焦点を当てる。福祉支援は単なる支援ではなく、対象者が自分で決定できる

力を養うことが最終的な目標。

- 信頼関係の構築：良好な関係性が築かれていることで、支援はよりスムーズに進行する。信頼関係があれば、課題や解決策を共に考えることができる。



5. アセスメントからプランニング、モニタリングまで

- アセスメント：対象者の困り事や課題を正確に見立て、理解する。問題を正確に把握することで、効果的な支援が可能となる。
- プランニング：問題を解決するための支援計画を立て、実行に移す。対象者と一緒に目標を明確化し、その達成に向けて協力する。
- モニタリングと評価：支援実行後の結果を評価し、必要に応じて方向修正を行う。PDCA サイクルを活用し、支援の質を継続的に向上させる。

6. 多職種連携と支援会議

- チームアプローチ：支援は複数の専門職が連携して行うべきで、定期的に情報共有と方向性の確認を行うことで、より効果的な支援を提供する。
- 個別支援会議：「何が問題か」「どのように解決するか」「誰が担当するか」を明確化し、支援の方針を全員で共有する。

7. PCAGIP（パーソンセンタード・アプローチ+インシデントプロセス法）

- 基本理念：対象者自身の中に答えがあるとするアプローチ。解決策を押し付けるのではなく、対象者自身が問題解決の糸口を見つけるよう支援する。
- 進め方：参加者全員が主体となり、質問を通じて新たな視点や理解を深める。解決策を見つけることが目的ではなく、気づきを得るプロセスが重視される。
- 効果と留意点：参加者が主体的に関与し、モヤモヤ感を学びの一部として捉え、新たな視点を得ることができる。

【事例検討】

事例提供者 川邊 和明さん（滋賀県中小企業家同友会 ユニバーサル委員会副委員長）

コーディネーター 大平 真太郎さん（社会福祉法人 グロー）

記録者 松本 有沙さん（特定非営利活動法人 自立生活夢宙センター）

玉城 雅美さん（特定非営利活動法人 自立生活夢宙センター）

〔事例と課題〕

背景と状況

川邊さんが経営するポスティング会社では、社員 10 名と約 110 名の配布スタッフが地域に広告を配布している。この会社では数年前から障害者雇用を進め、現在は〇〇障害のある A さんが在籍。A さんは「成長したい」という意欲を持っているが、精神的な負担を避ける必要があり、仕事の負荷を調整する難しさを感じている。経営者としては、A さんの成長を支援しつつ、健康を守りながら業務を続けてもらうために、どのようにアプローチすべきか悩んでいる。

職場環境と障害者雇用の現状

- A さんの概要
 - ・ A さんは〇〇症と診断されており、情報整理や対人コミュニケーションが苦手。特に「声を出す」ことが困難で、電話対応には意欲があるものの、実際には大きな障害がある。
 - ・ 勤務はポスティング会社で、主に調べながら仕事を進めるスキルを活かしているが、タスクを一度にやり過ぎてしまう傾向がある。
 - ・ 休暇は月に数回あり、体調不良で休むことも多いが、他の社員と同じように業務に取り組みたいという強い意欲を持っている。
- 主な課題と質疑応答
 - ・ 成長意欲とストレスのバランス： A さんは、他の社員と同じレベルで業務に取り組みたいが、過度の負荷が体調不良を引き起こしてしまうことがある。
 - ・ 医療・専門家との連携： A さんは定期的に通院しているが、会社としては主治医や相談員との連携が不足している。
 - ・ マニュアルやサポート体制の欠如： 電話対応や苦手分野への段階的アプローチが不十分で、現場での対応方法が模索中。
 - ・ 「分からない」と言いにくい特性： A さんは、困ったときに自己申告せず、結果的にミスや過負荷につながっている。

提案と対策

- マニュアル作成： A さんが苦手とする業務を段階的に学べるよう、詳細な手順書やサポート体制を整備。
- タスク管理の工夫： A さんが一度に過剰に仕事を抱えないよう、タスクを小分けにし、その都度完了報告をさせる。
- 練習機会の提供： ロールプレイや社内コミュニケーションの場を活用して、無理なく電話対応の練習を進める。
- メンターの配置： 喋りやすい社員をメンターとして配置し、気軽に相談できる環境を作る。
- メール窓口担当： A さんが得意とするメールやチャットでの対応を任せ、自信を持たせる。

ファシリテーションと質疑の効果

- 質問を通じて整理： アドバイスではなく質問に徹することで、心理的安全性を高め、参加者が自分の意見を言いやすくなる。
- 情報整理と可視化： 記録を残すことで後から振り返りやすくし、モニタリングに役立てる。

- ・ 企業と福祉関係者の連携：福祉と企業の視点を交えた質問が多面的な理解を促進し、改善点や新しい気づきが生まれる。

【今後の展望と活用】

- ・ 進捗確認：Aさんが新しいタスク管理方法や練習方法に取り組んだ結果を定期的にモニタリングし、必要に応じて支援を調整。
- ・ 対話の促進：朝礼やミーティングで安心して声を出せる機会を増やし、発言を強制することなく、参加しやすい形にする。
- ・ ファシリテーションの活用：今回の質問形式を他の社員の面談や研修に応用し、相互理解を深める。
- ・ 心理的安全性の醸成：上司や同僚が「分からない」と言いやすい環境を作り、失敗した場合のフォロー体制を整備する。

【総括】

Aさんは、持ち前のスキルや意欲の高さを活かして業務に取り組んでいるが、特定の障害特性が原因でコミュニケーションやタスク管理に課題を抱えている。この事例を通じて、職場全体がAさんの状況を再認識し、適切な支援方法を検討することが重要である。特に、Aさんが無理なく成長できるような環境づくりと、企業と福祉関係者の連携が求められる。今後は、継続的にモニタリングし、支援方法を進化させながら、Aさんの成長を応援する体制を整えていくことが期待される。

口中堅職員を対象とする語り部養成研修には、開催地の大阪府・大阪市を主に、開催ブロックの和歌山県および滋賀県からの参加があり、遠方の石川県、島根県および埼玉県からの参加もありました。放課後等デイサービスの児童指導員、福祉施設・サービス提供事業所のサービス管理責任者、研修事業担当者、相談員、生活支援員など15名の参加がありました。最初に、アイスブレイクでグループメンバーの関係づくりから始まり、初日は基調講演などを見て感じたこと、共生社会とは何かなどの個人ワークと、グループ共有が行われました。



助言者の岡部さんから「今回の議論を通して、共生社会がまだ十分に実現していない現状が改めて浮き彫りになったと思います。各意見をポジティブに捉えれば解決策のヒントが多く含まれている一方、ネガティブに捉えれば行動をためらってしまう面もあるため、一人ひとりが置かれている環境や価値観によって意見に差が出るのは当然のことです。今回の研修の目的の一つは、そうした価値観の違いを学び合い、固定観念にとらわれずに他者の声を取り入れることにあります。答えの出ない課題も多く残っていますが、これから

の議論でも多様な視点を尊重しながら考えを深めていければと思います。」というアドバイスがありました。

初日のおわりには、事件直後に発せられた全育連の声明文とそれに対する手紙やメールの内容や、事件を丹念に追って報道した神奈川新聞の記者懇談会記録を掲載している研修テキストを用いて、翌日のワークB（相模原障害者施設殺傷事件を振り返り、さまざまな意見から多様な考え方と違いを理解する）に向けての時間を持ちました。

助言者の久保さんから、「今日の議論では共生社会について意見の違いや悩みがありましたが、明日さらに深い議論が進むことを期待しています。特にやまゆり園事件については考えさせられることが多く、私自身もその衝撃を受けました。事件後、障害を持つ方々やその家族から反論を受け、大きな壁を感じました。施設に関しては意見が分かれていますが、重度の障害を持つ方々にとって施設は重要な役割を果たしており、最終的には地域での生活ができるようサポートすべきだと考えています。親としての視点に偏らず、支援者や社会全体の目線で考えることが大切です。意思決定支援を通じて、障害を持つ方々に選択の機会を提供することが重要だと感じています。差別的な考え方が社会に残っていることを再認識し、偏見をなくすために努力していきたいと思います。明日も議論を深め、今後の支援活動に役立てていけることを願っています。」という熱いメッセージがあり、初日のセッションを終えました。



助言者 岡部さん（清心会）



助言者 久保厚子 全育連顧問



二日目には、以下のセッションが行われました。

- ・やまゆり園事件の受け止めについて、全育連の声明への反応に関する個々の意見をグループで共有するセッション。
- ・職場や地域での基本理念普及のためのアクションプランを各自が考案し、グループで検討・改善するセッション。

助言者の岡部さんは、研修の中でたくさんの意見が出て盛り上がったことを評価し、現場で活躍する中で現状を変えるための課題が多く、共生社会がまだ実現していない現実が浮き彫りになったと述べました。また、参加者の意見にはポジティブにもネガティブにも捉えられる部分があり、それは個々の価値観や環境に基づくものだと言明しました。研修の目的の一つは価値観を学ぶことであり、固定観念に囚われず、他者の意見に耳を傾け、

さまざまな意見を受け入れることが重要だと強調しました。答えがない部分について考えることの大切さも伝えました。

ワーク C では「語りの場のコンセプト整理」を行い、昨年度の高知フォーラムでの丹羽さんのアドバイスを参考にしました。コミュニケーションのプランを立てる際には、良い点を伸ばし、悪い点を改善する方法で整理します。相模原事件を踏まえ、過去、現在、未来の時間軸に沿って、情報共有や意見交換の良い点、危機感、課題、改善点を整理し、最終的には前向きな場を目指します。各グループで個人ワークと共有を行い、職場や地域で対話の場を持つアクションプランを作成しました。

プログラムを閉じる際、久保さんから参加者に向けて。「今回の研修を通じて、たくさんの気づきがあったと思います。振り返ると、過去には失敗や気づけなかったこともありましたが、失敗は悪いことではなく、それを次に生かしていくことが大切です。完璧には生きられません、その中で成長していけることが一番大切です。皆さんには、この気づきを職場や地域で共生社会を作るために発信して行ってほしいと思います。失敗しても大丈夫、一緒に力を合わせて進んでいこうというメッセージを伝えて行ってください。そして、これからも語り部として、その思いを周りに広げて行ってほしいです。糸賀財団としても、今回の研修を通じてたくさん学びました。情報保障についても、もっとわかりやすく工夫していきたいと考えています。来年度の共生社会フォーラムにも皆さんの意見を反映させていきたいと思っています。これからも共に成長し、障害のある方々の人権や尊厳を大切にしていきましょう。皆さんが職場や地域で語り部として活躍することを願っています。」というアドバイスがありました。



フォーラムの閉会にあたって、地元開催委員会委員長を代表して NPO 法人自立生活宇宙センター副代表の平下泰幸さんから「共生社会の実現に向けて、重度の障害があっても一人ひとりが輝ける社会を目指し、共に学び、共に生きることを実践していきましょう。事例検討会やグループワークを通じて、障害者に対するイメージを変え、楽しく生きる社会を作れると信じています。」という挨拶があり、全てのプログラムが終了しました。

③アンケートによる感想・意見

今回のアンケートでは、一般参加者、研修参加者（学生・新任者）、研修参加者（語り部養成）の3つのグループから、様々な感想や意見が寄せられました。全体を通して、基調講演や研修プログラムが参加者にとって共生社会や福祉について深く考える貴重な機会となったことが伺えます。

以下に、各グループの主な意見や感想をまとめ、総評と要点を整理します。

1. 一般参加者（ア）

【最も印象に残ったこと】

- ・ 基調講演について：
 - 奥田氏の基調講演がとても良かった。命の意味、生産性について考えさせられた（60代・介護福祉関係）
 - 奥田先生の講演とても良いお話でした。集中して聞きました（60代・介護福祉関係）
 - 奥田知志氏の講演は大変良かった。効率や生産性が求められる現代社会、命の意味を改めて考えさせられた（60代・介護福祉関係）
 - 基調講演の最後の「やまゆり園事件から何か変わったか」という問いかけが印象に残った（～20代・学生）
 - 基調講演の社会問題としての視点と、私たちが考えるべき課題（40代・介護福祉関係）
- ・ 共生に関する気づき：
 - 共生をあまり意識せずにいたが、今日参加して大事だと認識した（60代・一般）
 - 障害者の住む場所を選べるのが普通だという印象（50代・一般）
- ・ ダンス・パフォーマンス：
 - ワントライブで、笑顔にしてもらえた（40代・介護福祉関係）
 - ダンスの頑張る姿が感動的だった（60代・介護福祉関係）
- ・ 糸賀一雄の思想：
 - 「この子らを世の光に」の言葉が生まれたきっかけとなるエピソードが印象に残った（30代・介護福祉関係）
 - 「この子らを世の光に」の文章を書き留め、問いかけが大きな宿題だと思っている（60代・介護福祉関係）

【全体を通しての感想・意見】

- ・ 良かった点：
 - 研修を通じて、気づきや学びが多かった（60代・介護福祉関係、60代・一般）
 - 想いを引き続けることの大切さと、希望が見えてきた（60代・一般）
 - 人と人のコミュニケーションの重要性を学んだ（～30代・相談支援専門員）
 - また参加したい（60代・介護福祉関係）
- ・ 改善点：

- 開始時の進行が良くなかった、パンフレットに部屋の名前が無かった（60代・介護福祉関係）
- パワーポイントの資料が欲しかった（60代・介護福祉関係）
- フロアや部屋名をパンフレットに書いて欲しい（～20代・学生）

要点：

- ・ 奥田氏の基調講演は、命の意味や生産性について深く考えさせ、やまゆり園事件後の社会の変化への問いかけが印象に残った。
- ・ 共生について改めて重要性を認識したという意見や、障害者の生活における選択の自由への気づきがあった。
- ・ ダンスパフォーマンスは参加者に笑顔と感動を与えた。
- ・ 糸賀一雄の思想に関するエピソードや言葉が、参加者の心に深く残った。
- ・ 全体として研修への満足度は高いものの、進行や資料提供に関する改善点が指摘された。

2. 研修参加者（学生・新任者）（イ）

【聴講プログラム】

- ・ 支援活動の具体的なエピソードを交えた話を希望（～20代・介護福祉関係）
- ・ 映像プログラムが以前と同じだったため、別の講演資料を作成してほしい（～20代・介護福祉関係）
- ・ 生産性や命の価値、生きる意味について考えさせられた（～20代・介護福祉関係）

【セッションAについて】

- ・ 他の参加者の意見を聞くことで視野が広がった（～20代・介護福祉関係）
- ・ 参加者それぞれ感じたことが違うことがよく分かった（～20代・介護福祉関係）

【セッションBについて】

- ・ 相模原事件について詳細な情報を知り、話し合いができた（～20代・介護福祉関係）
- ・ 事件についてじっくり考え、意見交換できたことが良かった（～20代・介護福祉関係）
- ・ 単なる残虐な事件で終わらず、何が問題なのかを議論できた（～20代・介護福祉関係）

【セッションCについて】

- ・ 共生社会をテーマにした話の進行。自身の意見を述べ、他者の意見を取り入れて福祉について自ら啓発された（～20代・介護福祉関係）
- ・ 福祉職の本質に関する話を聞け、有意義だった（～20代・介護福祉関係）
- ・ みんなが暮らしやすいとはどういうことか、共生するにはどうするかを考えるきっかけになった（～20代・介護福祉関係）

【研修を通じて最も印象に残ったこと】

- ・ 相模原事件について話し合い、命の価値や生産性について考えるきっかけができた（～20代・介護福祉関係）
- ・ 聴覚当事者が交通事故に遭い、過失利益が85%だった裁判の話を聞き、「命の価値」について深く考えた（～20代・介護福祉関係）

- 福祉は個人の物語を語る仕事という奥田氏の言葉が印象的で、その人と向き合う重要性を感じた（～20代・介護福祉関係）

【研修を受ける前と後で変わったと感じること】

- 知的障害を持つ人との関わりしかなかったが、個々に尊重した支援の重要性を学び、現場でもそれを実践したいと思った（～20代・介護福祉関係）
- 福祉は自分のためにも必要だと感じ、他人の幸せが自分の幸せにもつながると認識した（～20代・介護福祉関係）
- あらゆることに疑問を持つ姿勢が重要だと思った。例えば、なぜ ONETRIBE のダンスはダウン症だけなのかなど、疑問を持って考えるようになった（～20代・介護福祉関係）

【研修全体を通しての意見・感想】

- 障害者との向き合い方や仕事への取り組み姿勢を再考することができ、学んだことを福祉職員として共有したい（～20代・介護福祉関係）
- 色々な人の話を聞き、ディスカッションを通じて頭を悩ませながら考えたことが最も大きな収穫だった（～20代・介護福祉関係）
- 研修は新人・ベテラン・中堅を3部に分けて実施した方がよかったのではないか（～20代・介護福祉関係）

要点：

- 聴講プログラムでは、具体的な支援エピソードや新しい資料への要望があった一方、生産性や命の価値について深く考えさせられたという意見もあった。
- セクションAでは、他者の意見を聞くことによる視野の広がりが認識された。
- セクションBでは、相模原事件について詳細な情報を得て議論できたことが評価された。
- セクションCでは、共生社会をテーマにした議論が、福祉について自ら啓発される良い機会となった。
- 研修全体を通して、相模原事件や命の価値について深く考えるきっかけが得られ、福祉の仕事における個人の価値や向き合うことの重要性が認識された。
- 研修を通して、障害者へのイメージの変化や、あらゆることに疑問を持つ姿勢の重要性を感じたという変化があった。
- 研修の実施方法について、参加者の経験年数に応じたグループ分けを提案する意見もあった。

3. 研修参加者（語り部養成）（ウ）

【聴講プログラム】

- 地域共生へのヒントを感じた（30代・介護福祉関係）
- 命の大切さを改めて感じた（40代・介護福祉関係）
- 事業所、法人の宣伝は...（40代・介護福祉関係）
- 知らないことが沢山知れて良かった（40代・介護福祉関係）

【研修プログラムについて】

・ セクション A について:

- 他の人の意見を聞くことで自分の考えが広がり、視点が豊かになった（40 代・介護福祉関係）
- 一人で考えたことだけでなく、みんなで考えることができた（50 代・相談員）
- 実際に活用できる内容や、自信とは異なる視点での話が聞けた（30 代・介護福祉関係）
- 自信がつき、実際の業務に生かすことができると感じた（50 代・相談員）
- 知らない事が多く、考えさせられる内容だった（40 代・介護福祉関係）
- 研修を通じて「考えること」の重要性を実感できた（30 代・介護福祉関係）

・ セクション B について:

- 相模原事件について、詳細な情報を得てその後の影響を考えることができた（20 代・介護福祉関係）
- 事件に対して改めてじっくり考えたり、意見交換することができて良かった（20 代・介護福祉関係）
- 事件を単なる残虐な事件としてではなく、問題点を深く考えられた（30 代・介護福祉関係）
- 言葉を使うことに対して、より注意深くなることができた（30 代・介護福祉関係）
- 言葉に込められた意味を再認識し、意識的に使うことを心掛けるようになった（20 代・介護福祉関係）

・ セクション C について:

- 共生社会を考える中で、個人の価値観の違いを理解し、その共有が重要だと感じた（20 代・介護福祉関係）
- みんなが暮らしやすい社会とは何か、共生を実現するためにどうすべきかを考えさせられた（30 代・介護福祉関係）
- 地域社会との接点について、実際に考えることができた（30 代・介護福祉関係）
- 地域住民の障害への理解を深め、どう改善していけるかを考えた（30 代・介護福祉関係）
- 実際に取り組みたいことを整理し、今後の目標が明確になった（30 代・介護福祉関係）
- 自身の今後の目標やプランがより具体的になった（30 代・介護福祉関係）

【研修を通じて最も印象に残ったこと】

- ・ 相模原事件について、しっかりと振り返ることができた（50 代・相談員）
- ・ 地域住民の障害への不理解を実感した（30 代・介護福祉関係）
- ・ 糸賀さんの行動力が凄かった（40 代・介護福祉関係）
- ・ 「人間ですから」という言葉が心に残った（30 代・介護福祉関係）
- ・ ONETRIBE の「夢を語る」という言葉が印象深かった（40 代・介護福祉関係）

【研修を受ける前と後で自分が変わったと感ずること】

- ・ 研修を受けて自信がつき、行動に移す大切さを感じた（50 代・相談員）

- ・ 実際に行動し、考えることが大切であると感じた（40代・介護福祉関係）
- ・ 共生社会について考えることで、個人としてできることをもっと考えていきたい（30代・介護福祉関係）
- ・ 共生社会の価値観の違いを理解し、共有することの大切さを再認識した（～20代・介護福祉関係）
- ・ 考えが柔軟になり、社会に貢献する方法が明確になった（不明・介護福祉関係）
- ・ 他の人の意見を受け入れる気持ちの幅が広がった（60代・介護福祉関係）
- ・ 自分にもまだやれることが沢山あると感じた（40代・介護福祉関係）
- ・ 前向きに生きている人の力を感じ、自分もそれに近づきたいと感じた（30代・介護福祉関係）

【研修全体を通しての感想・意見】

- ・ 時々このような研修の機会は必要だと感じた（50代・相談員）
- ・ 研修を通じて自分の考え方以外に触れ、視野が広がったと感じた（～20代・介護福祉関係）
- ・ また参加したいと感じた（30代・介護福祉関係）
- ・ 共に取り組んでいきたい仲間とのつながりを大切にしたい（40代・不明）
- ・ グループのあたたかい雰囲気が良かった（60代・介護福祉関係）
- ・ 研修のペースが少し速かった（40代・介護福祉関係）
- ・ 皆様のおかげでとても勉強になり、有意義な時間を過ごせた（60代・介護福祉関係）
- ・ 2日間の研修を通じて、ありがとうございましたという感謝の気持ち（30代・介護福祉関係）

要点：

- ・ 聴講プログラムでは、地域共生や命の大切さへの気づきがあった一方、事業所広報に関する意見もあった。
- ・ セクションAでは、他者の意見を聞くことによる視野の広がりや、実務への応用、考えるきっかけを得られたことが評価された。
- ・ セクションBでは、相模原事件や社会問題への理解が深まり、言葉の意味を深く考えるようになったという意見があった。
- ・ セクションCでは、共生社会の構築に向けた考え方や地域における関わりの重要性を認識し、実践への意識が高まった。
- ・ 研修全体を通して、相模原事件の振り返りや地域住民の障害への理解不足を痛感したという意見、糸賀一雄の行動力や「人間ですから」という言葉、ONETRIBEのメッセージが印象に残ったという意見があった。
- ・ 研修を通して、自信の向上、共生社会への深い理解、柔軟な思考、自己肯定感の向上など、様々な変化を感じた参加者がいた。
- ・ 研修の必要性や次回の参加意欲を示す意見が多く、研修の温かい雰囲気も評価された。

全体総評

今回のアンケート結果からは、参加者それぞれに異なる視点や学びがあったものの、全体と

して研修が共生社会や福祉について深く考える貴重な機会となったことが改めて示されました。

- 一般参加者は、奥田氏の基調講演やダンスパフォーマンス、糸賀一雄の思想に触れることで、命の尊さや共生の大切さを再認識しました。研修内容への満足度は高いものの、運営面での改善点も指摘されました。
- 研修参加者（学生・新任者）は、相模原事件についての議論や共生社会に関する考察を通して、福祉の現場で働く上で重要な視点や価値観を学びました。自身の障害者観の変化や、あらゆることに疑問を持つことの重要性を認識したことは、今後の活動に繋がる大きな収穫と言えるでしょう。
- 研修参加者（語り部養成）は、他者の意見を聞くことの重要性や、言葉の持つ意味の深さを改めて認識しました。共生社会の実現に向けて、地域社会との関わりや自身の行動力の向上といった具体的な目標を見出すことができたようです。

(3) 共生社会フォーラム in 宮崎

① プログラム

コース	共生社会フォーラムは、大きく3つのコースに分かれています。 コース①・コース②は、共生社会や多様性に関心ある福祉業界以外の方もふるってご参加ください。		
	コース① 一般プログラム 対象:どなたでも	コース② 企業向け研修 対象:企業経営者・管理職等	コース③ 福祉職向け研修 対象:福祉職・学生
	表現活動鑑賞や基調講演、映像プログラム 表現活動を鑑賞し、基調講演では共生社会の実現に向けて先駆的に取り組みを推進する実践者からお話をうかがいます。映像プログラムでは、日本の障害福祉の父と言われる「糸賀一雄」の思想と実践について学びます。 *1日目14:00までのプログラムに参加 定員 70名	共生社会づくり リーダー養成研修 SDGsや多様性の求められる現代、誰もが働きやすい職場にしていけるのは非常に難しいものです。そこで、日常的にケアを通じて多様な人とのコミュニケーションを図っている福祉業界の技術や福祉の思想・視点を学ぶプログラムです。 *1日目14:00以降のプログラムに参加 コース②とダブル受講を推奨します 定員 10名	共生社会における 語り部等養成研修 津久井やまゆり園事件を契機に、福祉に携わる人々の資質や対話のあり方が問われています。対象別に2つの分科会(下部参加申込方法参照)にわかれ、共生社会の基本理念について考え、普及啓発のための語り部を目指すプログラムです。 *2日間すべてのプログラムに参加 定員 20名 (第1分科会12名/第2分科会8名)

タイムテーブル

▶▶ 1日目 令和6年12月10日(火)

	コース① 一般プログラム	コース③ 福祉職向け研修
10:00 - 10:10	開会あいさつ	
10:15 - 10:55	表現活動「芸術文化を通して出会った表現と活動紹介」	
11:00 - 12:00	基調講演「いのちに意味がある ～私たちは何を大切にしてきたのか～」奥田 知志 氏	
13:00 - 14:00	映像プログラム NHKスペシャル「ラストメッセージ この子らを世の光に(※)」	
※コース①は、14:00で終了		(14:00 - 14:15 会場移動・休憩)
14:15 - 17:30	ミニ講義+グループセッション 福祉の世界に学ぶ講義(障害福祉を拓いた先人の実践と思想、ビジネスや企業経営に活かす福祉的視点等)および障害者や生きづらさのある人の雇用をテーマとしてPCAGIP(ピカジップ)法を用いた対話型のグループセッションを通じて多様な人とのコミュニケーションを学びます。	グループワーク研修① (第1分科会「福祉支援語り部(中堅)」 /第2分科会「学生・新任者」) いずれの分科会でも福祉の思想・普遍的価値の共有を目的として、基調講演や映像プログラムを題材に、個人の内面に向き合うワークとグループディスカッションを行います。

▶▶ 2日目 令和6年12月11日(水) コース③ 福祉職向け研修 受講者のみ対象

9:30 - 12:00 コース③対象	グループワーク研修②(第1分科会「福祉支援語り部(中堅)」/第2分科会「学生・新任者」) 第1分科会では、やまゆり園での事件を題材に、「生きる意味のない命がある」「障害者は社会に不幸をもたらすだけ」という考えに同調する意見などに返す言葉をもつためのワークを行います。第2分科会では、NHK Eテレ「バリバラ」の出演などで知られる玉木幸則氏とともに、「そもそも障害とはなんだろう?」をテーマに率直に語り合います。
13:00 - 15:00 コース③対象	グループワーク研修③(第1分科会「福祉支援語り部(中堅)」/第2分科会「学生・新任者」) 第1分科会ではグループワーク研修①や②を踏まえて、それぞれが自らの職場に戻って語りの場を持つことができるよう、メンターのサポートを受けながらアクションプランを作成します。第2分科会では、グループワーク研修②の議論を引き継ぎながら、玉木幸則氏とともに、「学生一人ひとりが抱える生きづらさ」を言葉にし、「福祉=幸せの追求」や「そもそも人が生きること」について、向き合います。
15:00 - 16:00	全体共有・講評/まとめ・ふりかえり/閉会あいさつ

- ・開催日：令和6年12月10日（火）11日（水）
- ・会場：宮崎市民プラザ（宮崎県宮崎市）
- ・募集定員：100名（一般：70名 福祉職従事者：12名 学生・新任者：8名 企業：10名）
- ・参加人数：87名（一般：19名 福祉職従事者：8名 新任者：2名 企業：5名 講師：1名 出演者21名 関係者：31名）
- ・共催：開催委員会：NPO法人 障害者自立応援センターYAH! DO みやざき 社会福祉法人 青樹会 社会福祉法人 ゆくり 合同会社 大盛

②レポート

〔共通プログラム〕

□表現活動①: 今回のフォーラムでは、一般参加者と研修参加者が一堂に会する共通プログラムの冒頭で、表現活動の魅力を紹介するセッションが行われました。宮崎県障がい者芸術文化支援センター「アートステーションどんこや」は、「知る、学ぶ、触れる」という基本理念のもと、「知りあう、学びあう、触れあう」という相互理解の深化を目指して活動されています。まず、同センターの岩切さんが、芸術文化を通して出会った障がいのある方々の多彩な表現や、その活動内容についてお話しくださいました。岩切さんは、具体的な事例を交えながら、芸術がどのようにして個々の表現力を引き出し、参加者同士の新たなつながりを生み出しているかを紹介され、会場に多くの共感と刺激を与えました。



□基調講演：北九州市の奥田知志さん（NPO法人抱樸理事長）が、生きる力の重要性と共生への問い、福祉の視点などについて述べた。

1. 支援の本質と「生きる力」の重要性

支援活動において、物理的な援助だけではなく、感情的な支えや生きる力を支援することが大切だと強調されています。地震後の避難所での実例として、物資が不足する中で一父親が娘の誕生日を祝いたいという願いを叶えるためにケーキを調達することが語られています。この出来事から、支援とは単なる問題解決ではなく、その人が抱える背景に向き合い、生きる力を取り戻す手助けをすることが求められると述べています。また、マズローの欲求段階説に従うと、物理的な欲求が最優先されと考えられますが、実際には感情や生きる意欲が他の欲求を超えて重要であることもあると示唆されています。

2. 共生社会への問いと津久井やまゆり園事件の教訓

津久井やまゆり園事件を通じて、命の価値と共生の在り方を再考する重要性が説かれています。この事件では、犯人が障害者を「無駄な命」と見なして命を奪いましたが、これは「生

産性」や「社会貢献」といった観点から命の価値を決めつけることの危険性を示しています。また、事件から8年が経過しても記憶が風化し、社会全体の関心が薄れていることが問題視されています。事件を忘却したり、個人化することが再発を招く可能性があるため、社会全体で振り返り、共生社会の実現に向けて取り組み続ける必要があると強調されています。

3. 「命の価値」を問うことの重要性と福祉の視点

福祉の現場では、支援は単に物理的なニーズを満たすだけでなく、その人を一人ひとり「名前のある個人」として尊重することが大切です。糸賀一雄の思想に基づき、障害があってもその人なりの自己実現を支援することが重要だと述べています。生産性を効率や社会的役立ちだけでなく、個々の成長や希望の回復という観点で捉えるべきであり、支援する側とされる側が共に成長できる社会を築くべきだと提案されています。また、植松容疑者の行動が「命に価値がない」という誤った考えに基づいていると指摘し、「命の価値」を問い続けることが社会全体の課題であり、そのために私たちは学びを深めていかなければならないと述べています。



□映像：NHKスペシャル第6集「この子らを世の光に」（2007年3月放送）の上映により、日本初の公的福祉施設である「近江学園」の設立に尽力した糸賀氏、池田太郎氏、田村一二氏らの取り組みが、今日の入所施設や地域での生活支援に受け継がれていることを紹介し、障害のある子どもたちと寝食を共にし、不断の研究と実践による考え方や言葉が、現代の福祉に通じる普遍的なものであることを学んだ。



〔研修プログラム〕

□学生・新任者グループには、新任者2名が参加し、進行役はNHK Eテレ「バリバラレギュラー」で活躍する玉木幸則さんと、（社福）ほっと未来 SOUZOU 舎の小城友幸さんが務めました。

1 日目の活動

- ・NHKスペシャル「ラストメッセージ第6集『この子らを世の光に』」を上映
- ・近江学園の設立に尽力した糸賀一雄氏、池田太郎氏、田村一二氏の取り組み紹介

- ・現代の入所施設や地域支援の取り組みについても紹介
- ・先人たちの思想や言葉が現代福祉に通じる普遍的な価値を有していることを学ぶ

2 日目の活動

- ・相模原障害者施設殺傷事件の映像を視聴し議論
- ・事件を振り返り、障害者への偏見や差別が根深く残る現実を再認識
- ・事件を特殊なケースとして捉え、深く考える機会が少なかったことが指摘
- ・支援者が障害者の声を社会に届け、本人の意思を尊重した選択を支援する重要性が強調
- ・障害者が「自分の言葉」を持つための支援が共生社会の基盤作りに不可欠であるという共通認識が得られる

多様なテーマに触れながら、仕事へのモチベーションが高まる貴重な経験となる



□企業向け研修は、1 日開催で 5 名が参加した。福祉事業の歴史的変遷と企業における SDGs 推進について学びました。2000 年以降、福祉事業は契約制度に移行し、利用者がサービスを選べるようになり、福祉活動が多様な事業体によって運営されるようになりました。現在では、企業活動にも「誰一人取り残さない」という理念が広がり、職場での支え合いや思いやりが重要視されています。研修では、社会福祉援助技術を通じて企業における「優しさ」の実践方法を考え、実際の事例を用いて障害者雇用や関係性調整の課題に対応する方法について参加者全員で議論しました。



福祉に学ぶべき点は多い：信楽焼をめぐる糸賀先生らの再評価

【信楽】汽車土瓶で一定のシェアも、生産技術的な課題

糸賀先生が軍需工場を買い取って信楽学園を設立

→事業に失敗してもめげない糸賀先生らの**起業家マインド**

・窯業の担い手の育成（地域への定着）

福祉的療育と職業生産技術の連動

窯業試験場をはじめとした地元との連携

・地場産業の生産拠点の一翼を担う（地場産業の再活性化）

汽車土瓶・茶碗・火鉢などを生産

社会情勢に合わせた生産品の変更・対応（周囲の協力）

【講義 A】講師：大平眞太郎さん（社福）グロー

1. 糸賀一雄氏の実践と障害福祉の原点

戦後、社会から孤立した子どもたちに「安心できる居場所」を提供するため、糸賀一雄氏は近江学園を設立しました。「この子らを世の光に」という理念のもと、職員は四六時中寄り添い、限られた資源の中で創意工夫を重ねながら支援を行いました。その姿勢は、現代にも通じる支援の本質を教えてください。

2. 支援の本質：モニタリングと安心感

日々の支援の中で、「見ていてくれる」存在が利用者に与える安心感の大きさを実感したエピソードを通じて、モニタリングは単なる義務ではなく、「必要なときに必要な支援を届ける」ことの重要性を再認識します。

3. 共生社会を目指す合理的配慮と支援の考え方

ノーマライゼーションやソーシャルインクルージョンといった国際的理念と、それに基づく日本の法制度（障害者基本法、差別解消法、雇用促進法など）をもとに、合理的配慮と支援の違い、そしてそれぞれの意義について整理します。配慮とは事前の工夫、合理的配慮とは要望に応じた調整、支援とは生活を支える具体的な行動であることを確認します。

4. 企業に求められる役割と共生への一歩

福祉の知見は企業活動にも活かすことができます。「優しさ」を具体的に行動へと移すために、社会福祉援助技術を応用し、障害者雇用や多様な人材との関係づくりに生かしていく視点が求められています。研修では、実践的な事例検討を通して、企業における配慮や支援の在り方を探ります。

なぜ、ビジネスや企業の現場に福祉的な視点が求められるのか？  近藤 紀章 滋賀大学 経済学部 データサイエンスAIイノベーション研究推進センター NPO法人とんがるちから研究所	今日の概要 ・「組織」がチームとして機能するためには、高い要求水準だけでなく、「心理的安全性」が欠かせない ・学習する「組織」へ変わるためには、たえず「普通の人」をアップデートしていく必要がある ・これらの実現には、職場に「対話」と「失敗を含む挑戦」が求められる *内容は全て発表者個人の見解であり、所属組織の公式見解を示すものではありません。	
---	---	--

【講義 B】講師：近藤紀章さん 滋賀大学 経済学部・とんがるちから研究所

近藤氏は「なぜビジネスに福祉的視点が必要か」をテーマに、合理的配慮や心理的安全性、都市デザインの事例を交えながら、福祉の考え方が社会や企業に広く応用できることを解説しました。対話や多様性を尊重する視点が、持続可能で創造的な組織や社会づくりにつながることを示されました。講義の要点は、以下のとおり

ビジネスに福祉的視点が必要な理由：

- ・社会課題に柔軟に対応するために福祉的視点が必要。
- ・糸賀一雄の取り組みから、産業や社会貢献の視点が重要と学べる。
- ・ロジックモデルだけでは対応しきれない個別の事情への理解が不可欠。

行動経済・心理的安全性・組織の変化：

- ・バイアスは完全に排除できないが、軽減は可能。
- ・心理的安全性が高い組織は成果も高い（Google の 5 指標）。
- ・組織変革には共通目標と行動変容が必要。

生産性と効率性：

- ・効率だけでなく「余裕」が生産性向上の鍵。
- ・余白が創造性を生み出す。

対話と挑戦が福祉的視点を育てる：

- ・人の話を聞く力は福祉にもビジネスにも活きる。

- ・福祉は都市デザインや街づくりにも応用可能。

合理的配慮の拡張効果：

- ・もともとは一部の人のための配慮が、社会全体に恩恵をもたらす。
- ・例：エレベーターが多様な人に役立つ。
- ・商品・サービス開発に活かせる視点。

移動の公平性と思想の転換：

- ・平等（同じものを提供）→ 公正（必要に応じた提供）へ。
- ・海外では多様なニーズに対応した交通設計が進む。
- ・日本も多様性に応じたサービス設計が必要。

アクセス可能な街づくり：

- ・街全体に福祉的視点を取り入れることで誰もが住みやすくなる。
- ・インフラだけでなく「思想」のアップデートが重要。

組織における心理的安全性の活用：

- ・「ぶら下がる人」も含めた組織構成が健全。
- ・固定評価ではなく「活躍できる状況」を探る支援が大切。
- ・理想は「心理的安全性が高く、要求水準も高い」状態。
- ・成功には安心して挑戦できる環境づくりが必須。

福祉に学ぶべき点は多い：信楽焼をめぐる糸賀先生らの再評価

【信楽】 汽車土瓶で一定のシェアも、生産技術的な課題

糸賀先生が軍需工場を買い取って信楽学園を設立

→事業に失敗してもめげない糸賀先生らの**起業家マインド**

・ 窯業の担い手の育成（地域への定着）

福祉的療育と職業生産技術の連動

窯業試験場をはじめとした地元との連携

・ 地場産業の生産拠点の一翼を担う（地場産業の再活性化）

汽車土瓶・茶碗・火鉢などを生産

社会情勢に合わせた生産品の変更・対応（周囲の協力）



【講義 B+】講師：斎藤誠一さん 社会福祉法人グロー ひのたに園 園長

斎藤様は、救護施設「ひのたに」での実践を通じて、現代の福祉に求められる視点と取り組みを紹介しました。救護施設は憲法 25 条に基づく社会の最後のセーフティネットであり、多様な背景を持つ人々が共に暮らしています。ある日、19 歳の入所者がコンビニで問題行動を起こしたことをきっかけに、施設と地域の連携の重要性に気づきました。この出来事を契機に、施設では地域との信頼関係構築に注力し、店長との定期的な情報交換などを通じて理解と協力を得る仕組みが整いました。また、職員の意識改革も進み、自己責任論から脱却し、心理的安全性の高い職場づくりや若手職員の提案による新たな取り組みが生まれました。ベテラン職員も柔軟な支援方法に取り組み始め、施設内外での活動が活性化しています。

今後は、人口構造の変化に対応した支援のイノベーションや、地域全体の包容力を高めることが求められます。斎藤様は、困難なケースへの対応にこそ福祉の力が発揮され、対話を通じた共生社会の実現を目指していくと語りました。

【事例検討の説明】 大平さん

福祉現場では、相談援助スキルが対話と信頼関係の構築に不可欠です。傾聴、受容、共感を基本に、支援対象者だけでなく家族や地域も含めた包括的な支援が求められます。傾聴は、話を遮らず、相手のリズムや沈黙を尊重しながら、安心感と信頼を伝える技術です。受容と共感は、相手の感情や価値観を尊重し、否定せずに寄り添う姿勢を指します。支援は、アセスメント→計画→実行→見直しの流れ（PDCA）で進められ、対象者が主体的に生きることが目的です。かわいそうという同情ではなく、正当な支援の根拠を見極める視点が重要です。

事例検討会は、支援者同士が学び合う貴重な機会ですが、心理的安全性がなければ機能しません。これを改善する手法として、「パーソンセンタード・アプローチ」と「インシデントプロセス法」を組み合わせた PCAGIP が注目されています。

PCAGIP では、「答えはその人の中にある」という考えのもと、事例提供者の話を参加者全員で深掘りし、解決策ではなく「気づき」や「多様な視点」を得ることを重視します。質問を通して共通理解を深め、記録を全員で共有する点も特徴です。

この手法は福祉現場に限らず、職場や地域のコミュニティなどでも応用可能で、継続的な実践により心理的安全性の高い対話文化を育むことができます。

【事例検討】 事例提供者 甲斐 大地さん（合同会社 大盛）
コーディネーター 大平 眞太郎さん（社会福祉法人 グロー）
記録者 竹原 祐二さん（高鍋町障がい者（児）等基幹相談支援センター）



〔事例と課題〕

事例提供者は、B型事業所を経営する中で、HさんをEC販売担当として雇用したが、収益が安定せず、本人の勤怠も不安定で業務継続が難しい。一方で、主力の加工業務の増産依頼があり、事業の方向性としてEC事業を縮小する必要がある。しかし、Hさんの意向や精神的な影響を考慮し、どのように伝えるべきかが主なテーマである。

コーディネーターは、障害特性の理解を促進する方法を模索。一問一答（質問と応答）の繰り返しを通じて情報共有を図るアプローチを提案した。

〔一巡後〕

コーディネーターは、これまでの職歴や生活背景、性格傾向が明らかにし、性格や特徴についても多くの情報が得られた。次からは障害特性に焦点を当て、さらに質問を行うよう促した。ただし、他の関連するテーマについても質問することは歓迎すると述べた。

〔二巡後〕

コーディネーターは、2巡目を通じて就労に対するHさんの状況を把握し、支援上の工夫や課題を明らかにした。ここから自由に質問をする形式にすると述べた。

[三巡後]

コーディネーターは、業務スタッフの関係性に注目し、事業所全体としての障害への理解や支援方法についての考察を評価した。特性上、業務の兼ね合いが難しく、事例提供者も解答する中で解決を模索していた。

[総括]

- ・事例提供者は、障害を持つ社員が働きやすい職場環境づくりの課題と進化のプロセス、職場内での相互理解を深めるための具体的なアプローチを示した。
- ・コーディネーターは、自己反省とフィードバックを通じて、どの支援が効果的だったかを評価し、改善点を明確にすることが重要であると示した。

□中堅職員を対象とする語り部養成研修には、開催地の宮城県・宮崎市を主に、様々な地域からの参加もありました。福祉施設・サービス提供事業所の職員、研修事業担当者、相談員、生活支援員など8名の参加がありました。最初に、アイスブレイクでグループメンバーの関係づくりから始まり、初日は基調講演などを見て感じたこと、共生社会とは何かなどの個人ワークと、グループ共有が行われた。

助言者の岡部さんから、「“共生社会”について意見を出し合うことは、多様な視点を深く理解し合う貴重な機会です。自分の価値観や背景が意見に反映されるのは自然なことなので、意見が分かれても問題はありません。例えば、入所施設やグループホームに対する評価が人それぞれ異なるように、地域とのつながりや施設的な側面の捉え方にも違いがあります。タトゥーの受け入れ方のように、普段あまり意識しない社会的な価値観や文化的な背景を“共生社会”という観点で考えてみると、新たな発見や気づきが生まれることがあります。また、現代ではSNSやチャットなどで簡潔で直線的な言葉が使われがちですが、その背後にある感情や思いを深く考えることが大切です。感情は生き立ちや職場環境、地域の立場など、多くの背景から影響を受けています。喜怒哀楽だけでなく、微細な感情の動きを意識することが新たな視点を生むでしょう。この研修を通じて、多くの人の言葉や表現に触れることで、自分の考えを広げるチャンスです。耳を傾け、共感できる言葉を取り入れ、自分自身の成長に繋げていきましょう。」というアドバイスがありました。

初日のおわりには、事件直後に発せられた全育連の声明文とそれに対する手紙やメールの内容や、事件を丹念に追って報道した神奈川新聞の記者懇談会記録を掲載している研修テキストを用いて、翌日のワークB（相模原障害者施設殺傷事件を振り返り、さまざまな意見から多様な考え方と違いを理解する）に向けての準備を行った。助言者の久保さんから、「やまゆり園事件は、障害者への差別や偏見、支援現場の課題を私たちに突きつけました。親としての恐怖や無意識の差別意識に気づかされた体験から、支援者もまた「支援しやすさ」で無意識に人を区別してしまうことがあると指摘されました。親と支援者の「見え方」の違いを理解し、歩み寄ることが求められます。事件をきっかけに、支援の在り方や自身の意識を問い直し、明日はそれぞれの思いを共有しながら議論を深めて

いきましょう。」という熱いメッセージがあり、初日のセッションを終えた。



二日目には、以下のセッションが行われた。

- ② 相模原事件に対するさまざまな意見から多様な考え方と違いを理解するセッション。
- ③ 自分の職場をイメージしつつ、語りの場を実践していくためのアクションプランを作成するセッション。

助言者の岡部さんから「今回の研修は共生社会について深く考え、障害者に対する差別や偏見を意識し、他者の意見を聞くことで新たな視点を得る機会でした。この研修の目的は答えを出すことではなく、問いかけを通じて考えを深めることです。また、「語り部養成研修」として次世代に共生社会を伝える役割も担い、言葉や表現を豊かにすることで伝える力を高め、職場や地域で活かします。学んだことを日常に活かし、意識を深め、共生社会の実現に向けて成長を続けましょう。」という助言がありました。

また、ワークC-2のアクションプランでは、「地域での語りを計画してください。対象や課題を考え、誰に伝えるか、どのようにアプローチするかを検討しましょう。参加を促す工夫（キャッチーな名前をつけるとか、その目的が分かりやすく伝わるようなタイトルをつけるなど）や準備するもの、実施する頻度や場所、具体的な方法なども考えると良いでしょう。」というアドバイスがあった。

岡部さんの振り返りでは、「この研修は資格取得ではなく心を鍛える内容で、最初は不安があったかもしれませんが、最終的には有意義な学びを得られたのではないのでしょうか。

「語り部」として福祉を語る重要性や、「嫌い」と「苦手」の違いを学び、人との向き合い方が変化しました。多角的な視点を持つ大切さにも気づけ、研修で得たモヤモヤ感を大切にしながら理解を深めていくことが重要です。今後、この研修が全国で行われる際には、参加者がメンターとして活躍することを期待しています。」と参加者へのエールがあった。



フォーラムの閉会にあたって、永山さんから「山梨県での熱い幕開けから大阪府・大阪市、宮崎県での華々しい締めくくりまで、多くの皆様の温かいご支援とご尽力により、大盛況のうちに幕を閉じることができました。新旧実行委員会、ワーキンググループ、講師・受講者の皆様が一丸となって取り組んでくださったことが成功の原動力でした。地元協力法人の皆様、全国のメンター・助言者の皆様の支援も大きな力となりました。特に、事務局を担当していただいた NPO 法人 障害者自立応援センターYAH! DO みやざき の皆様、そして研修会場で支援と配慮をいただいた地元関係者の皆様には深く感謝申し上げます。皆様のご協力があってこそ、実りあるフォーラムが開催できました。改めて、全ての皆様に厚く御礼申し上げます。本当にありがとうございました。」挨拶があり、全てのプログラムが終了した。



③アンケートによる感想・意見

今回のアンケートでは、一般参加者、研修参加者（学生・新任者）、研修参加者（語り部養成）、研修参加者（企業向け）の4つのグループから、様々な感想や意見が寄せられました。全体を通して、参加者はそれぞれのプログラムを通して、共生社会や福祉について新たな気づきや学びを得たことが伺えます。

以下に、各グループの主な意見や感想をまとめ、総評と要点を整理します。

1. 一般参加者（ア）

【最も印象に残ったこと】

- ・ 「生きる事に意味がある」という一言、単純ながらも心が楽になれるような力があった。牧師の言葉の重みに感服。(20代・介護福祉関係)
- ・ 学ぶことの証は何かが変わること、アウトプットし、行動を変えることが何かを変えると実感。(40代・介護福祉関係)
- ・ 「生産性という言葉に苦しんでいました」この言葉が印象に残り、社会の厳しさを感じた「生きているだけで意味がある」という言葉が全てに通じる。(50代・その他)
- ・ 基調講演が非常に良かった。内容がとても良く、もっと多くの人に聞いてほしいと思った。少人数ではもったいない内容だった。(50代・一般)

【全体を通しての感想・意見】

- ・ 次の機会にはすべてのプログラムに参加したい。とても有意義な4時間だった。(20代・介護福祉関係)
- ・ 素晴らしいフォーラムだった。もっと多くの方に参加してほしいと思った。(50代・その他)
- ・ 多くの方に聞いてほしい内容。基調講演の内容はとても良かった。(50代・一般)

要点:

- ・ 基調講演における「生きる事に意味がある」という言葉が、参加者の心に強く響いた。
- ・ 学びを行動変容に繋げることの重要性を実感したという意見があった。
- ・ 「生産性」という言葉への苦しみと、「生きているだけで意味がある」という言葉への共感が示された。
- ・ 基調講演の内容が高く評価され、より多くの人への波及が期待された。
- ・ フォーラム全体を通して有意義な時間であり、次回の参加意欲や他者への推奨の声が上がった。

2. 研修参加者（学生・新任者）(イ)

【聴講プログラム】

- ・ 日常では考えにくいことを言葉にして伝えることが難しく、改めて考えたり伝え方を工夫する良い機会だった。(40代・介護福祉関係)

【セッションBについて】

- ・ 自分だけの考えに偏らず、他の人の考えを聞く機会が少なく、非常に勉強になった。(40代・介護福祉関係)
- ・ 問題の本質を考え、言葉にできなかったことが、「不幸」や「かわいそう」といったキーワードを聞いて繋がった感覚があった。(30代・介護福祉関係)

【セッションCについて】

- ・ 共生社会について考えると難しさを感じたが、人を認めることが最初の一步だと感じた。(40代・介護福祉関係)
- ・ 明確な答えは出なかったが、常に考え続けることで自分をアップデートしていこうと思った。(30代・介護福祉関係)

【研修を通じて最も印象に残ったこと】

- ・ 自分の中にも少なからず「障害」を感じていたこと、「かわいそう」と思うことがあると認識した。(40代・介護福祉関係)
- ・ ディスカッションを通じて、自分にはない意見や考えを聞くことができ、福祉や共生社会について考え続けることができた。(30代・介護福祉関係)

【研修を受ける前と後で変わったと感じること】

- ・ 自分の視点だけでなく、他の視点や考え方も大切だと感じ、支援方法が正しいのか不安になることがあったが、胸を張って支援できるようになりたい。(40代・介護福祉関係)
- ・ 研修を通じて自分の内面を見つめ直し、自分らしく生きることをもっと考え、支援にも活かしていきたいと思った。(30代・介護福祉関係)

【研修全体を通しての感想・意見】

- ・ とても難しく悩みも増えたが、しっかり考える機会があり、成長できるように学び続けたい。(40代・介護福祉関係)
- ・ 研修を通じて自分の内面に向き合い、貪欲に生きることを考え、支援に活かすべきだと感じた。(30代・介護福祉関係)

要点:

- ・ 日常的に考えにくいことを言語化する難しさと、そのための工夫の必要性を認識した。
- ・ 他者の意見を聞くことの重要性を改めて感じ、問題の本質に繋がるキーワードから新たな気づきを得た。
- ・ 共生社会の難しさを感じつつも、人を認めることの重要性を認識し、継続的に考えることの必要性を感じた。
- ・ 研修を通して、自身の中にある「障害」への意識や「かわいそう」という感情に気づき、他者の意見を聞きながら福祉や共生社会について深く考えることができた。
- ・ 自身の視点だけでなく他者の視点も大切にすること、自信を持って支援に取り組むことへの意欲が高まった。
- ・ 研修を通して内面を見つめ直し、自分らしく生きることや貪欲に生きることを考え、支援に活かしていきたいという意欲が示された。

3. 研修参加者（語り部養成）（ウ）

【聴講プログラムについて】

- ・ 多くを学び、共生社会に向けて参考にしたい(30代・介護福祉関係)

【研修プログラムについて】

- ・ セクションAについて:
 - 福祉の考え方や価値について理解できた(30代・介護福祉関係)
 - 色々な方の考え方、言葉を聞いた(50代・介護福祉関係)
- ・ セクションBについて:
 - 語ること(言語化)が苦手だったが、研修で向上できた(30代・介護福祉関係)
 - 自分のモヤモヤに時間がかかり、頭がパンクしそうだったが、アドバイスをもらって助かった(50代・介護福祉関係)
 - 自分の思考の癖に気付いた(40代・介護福祉関係)
- ・ セクションCについて:
 - これから自分で出来ることを考えて働きたい(30代・介護福祉関係)
 - 繋がることの大切さ(50代・介護福祉関係)

【研修を通じて最も印象に残ったこと】

- ・ 受容と共生について(50代・介護福祉関係)
- ・ 共生社会を常に考えることができた(30代・介護福祉関係)
- ・ 相手の気持ちを出発点にすること、ネガティブなことも大切にすること(50代・介護福祉関係)
- ・ 共生の難しさを改めて感じた(50代・介護福祉関係)

- ・ 視点の違いによって共生の意味が違っている（40代・介護福祉関係）
- ・ 人の生きる意味や不幸かどうか、価値観は他人が決めるものではないという基調講演の言葉（30代・介護福祉関係）

【研修を受ける前と後で自分が変わったと感ずること】

- ・ その場で共存することが共生ではなく、相手の意志を尊重することが共生と理解（50代・介護福祉関係）
- ・ 語り部となることの大切さ、他人の意見を参考にすることを学んだ（30代・介護福祉関係）
- ・ 自分の考え方の癖に気付けた、敵対や正しさを押し付けるのではなく、その人の考えを認めることが重要と感じた（50代・介護福祉関係）
- ・ 様々な視点で物事を考えることができるようになった（40代・介護福祉関係）
- ・ 視点の違いや共生社会に対する考え方に変化があった（30代・介護福祉関係）

【研修全体を通しての感想・意見】

- ・ 色々な気づきがあり、楽しかった（50代・介護福祉関係）
- ・ 大変充実した研修だった（30代・介護福祉関係）
- ・ とても勉強になった（50代・介護福祉関係）
- ・ 自身の課題も見つかったが、有意義な研修だった（30代・介護福祉関係）
- ・ ありがとうございました、お疲れ様でした（50代・介護福祉関係）

要点：

- ・ 聴講プログラムを通して、共生社会に向けて参考にしたいという意欲が示された。
- ・ セクションAでは、福祉の考え方や価値、多様な考え方や言葉の重要性を理解した。
- ・ セクションBでは、言語化能力の向上、モヤモヤの解消、思考の癖への気づきがあった。
- ・ セクションCでは、今後の行動への考察や繋がり的重要性を認識した。
- ・ 研修全体を通して、受容と共生、相手の気持ちを起点とすること、視点の違いや価値観について深く考えさせられた。
- ・ 共生に対する理解が深まり、語り部としての意識の変化、思考の癖への気づき、多角的な視点の獲得など、自己成長を実感した。
- ・ 研修全体を通して、気づきの多さや充実感、学びの深さを評価する意見が多く、感謝の言葉も寄せられた。

4. 研修参加者（企業向け）（エ）

【プログラムについて】

- ・ 時代が違えど、現代でも学びになる内容でした（50代・経営者）
- ・ 経営者として組織作りに応用できそうだった（40代・経営者）
- ・ 統計論のエビデンスを示してあり、統計の良さを理解できた（50代・経営者）
- ・ 自分では知っているつもりでも、改めて沢山気付かされた。とても楽しく参加できた（40代・経営者）

【講座を通じて最も印象に残ったこと】

- ・ ひのたに園齋藤園長様の「必ずしも問題を解決しなくてもよい」という言葉にハッと

しました。多くのバイアスに縛られながら仕事していたようです（50代・業務遂行リーダー）

- 他の方と同じ様にうまくいかず、辛い思いをされた方がいる事に共感を覚えました（50代・経営者）

【講座を受けたことにより、今後の業務に活かせると感じた点】

- ひのたに園の齋藤園長様の内容と職場で就労支援を担っているスタッフと共有したいと思います（50代・業務遂行リーダー）
- グループセッションは今後自身でも取り入れ、AI活用できないかと思います（50代・経営者）

【講座全体を通しての感想・意見】

- 大変学びになりました（50代・経営者）

要点：

- 糸賀氏の実践からの学びは、現代においても有益であると認識された。
- 経営者として、組織作りに応用できる可能性を感じた。
- 統計のエビデンスから、統計の良さを理解できた。
- 既知のつもりでも新たな気づきが多く、楽しく参加できた。
- 問題解決に固執しないという言葉にハッとさせられ、自身のバイアスに気づいた。
- 他者の苦勞に共感を覚えた。
- 研修内容を職場のスタッフと共有したいという意欲が示された。
- グループセッションを自身の業務に取り入れたいと考え、AI活用への関心も示された。
- 講座全体を通して、学びが多かったという意見があった。

全体総評

今回のアンケート結果からは、参加者それぞれが、講義やプログラムを通して共生社会や福祉に対する理解を深め、新たな視点や気づきを得たことが明確に示されました。

- 一般参加者は、基調講演の内容に深く感銘を受け、共生社会や生きる意味について改めて考える機会を得ました。
- 研修参加者（学生・新任者）は、日常業務では深く考えることの少ないテーマについて議論し、自身の内面を見つめ直す貴重な経験となりました。
- 研修参加者（語り部養成）は、共生社会に対する理解を深め、自身の考え方の変化や新たな学びを得て、今後の活動への意欲を高めました。
- 研修参加者（企業向け）は、福祉の視点を企業経営に応用する可能性を感じ、問題解決に対する新たな考え方や共感の重要性を学びました。

(4) 全体フォーラム

① プログラム

【厚生労働省主催】 令和6年度 共生社会等に関する基本理念等普及啓発事業

共生社会 フォーラム

《2024年度 | 全体フォーラム》
共生社会、その根源にある福祉の思想の発信 in 滋賀
～これまで、そして、これから～

2025年 2月7日(金) 12:00～13:50

びわ湖大津プリンスホテル(滋賀県大津市におの浜4-7-7)

参加定員：300名 / 参加無料【要申込】

12:00～12:40 オープニングトーク

今年度の糸賀一雄記念賞・糸賀一雄記念未来賞受賞者の活動やあゆみをスライドを使ってご紹介します。

第26回糸賀一雄記念賞『パンジーメディア』

第10回糸賀一雄記念未来賞『堀口旬一郎さん(社会福祉法人清心会アンバサダー)』

【紹介者】 尾上 浩二 DPI日本会議 副議長 / 岡部 浩之 社会福祉法人清心会 理事長

【聞き手】 白根 有子 東京演劇集団風俳優

12:40～13:50 共生社会フォーラム2024 全体フォーラム

「共生社会、その根源にある福祉の思想の発信 ～これまで、そして、これから～」

12:40～13:10 基調講演

【講師】 野澤 和弘 植草学園大学副学長

1983年毎日新聞社入社。2007年からタ刊編集部長。2009年から論説委員。

障害・福祉分野に長く取り組み、現在も講演活動などで広く活動中。



13:10～13:50 シンポジウム

2018年から取り組んできた共生社会フォーラムは、共生社会の実現に欠かせない語りかけ、やまゆり園事件に対するさまざまな考え方への向き合い方などについての研修などを行ってきました。7年目を迎え、これまでの総括と今後の展望について意見交換を行います。

【シンポジスト】 野澤 和弘 植草学園大学副学長

宇佐美 幸恵 株式会社PBコミュニケーションズ代表取締役

奥 博 社会福祉法人しがぎん福祉基金監事

市川 忠稔 社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会会長

辻 哲夫 公益財団法人糸賀一雄記念財団理事長

【進行】 本後 健 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課長

- ・ 開催日時：令和 7 年 2 月 7 日（金）
- ・ 開催場所：滋賀県大津市 びわ湖大津プリンスホテル
- ・ テーマ：「共生社会における福祉の思想の発信 - これまで、そして、これから」
- ・ 主催：糸賀一雄記念財団（厚生労働省委託）
- ・ 参加人数：約 240 名（一般参加者、福祉支援語り部養成コース、学生・新任者研修、企業経営者研修を含む）

1. 目的

本フォーラムは、障害の有無にかかわらず、すべての人々が共に支え合い、共に生きる社会の実現に向けた理解を深め、関心を喚起することを目的としています。今回のフォーラムは、過去の取り組みを振り返り、今後の方向性について意見交換を行う機会を提供しました。

2. 基調講演



講演者：野澤 和弘氏（植草学園大学副学長）

講演内容：野澤氏は基調講演の中で、障害者福祉と共生社会の重要性について語り、特に「津久井やまゆり園事件」が福祉業界に与えた影響について深く掘り下げました。事件を契機に障害者福祉の重要性が再認識されると共に、その理念に基づく支援が求められ続けていると述べました。

- 津久井やまゆり園事件の影響：野澤氏は、この事件が福祉業界において大きな転機となり、「障害者＝社会の不幸」という誤った認識を打破するために、社会全体で障害者を支え合う共生社会の実現が急務だと強調しました。彼は、障害者を「世の光」にするために、支援者や社会全体が役割を果たさなければならないと述べました。
- 糸賀一雄氏の理念：「この子らを世の光に」という糸賀一雄氏の理念に基づき、障害者に対する社会的支援がどれだけ重要であるかを説きました。福祉従事者が果たすべき役割として、彼らの理解と支援が、障害者の生きる力を引き出し、共生社会の実現に向けて不可欠な要素であると述べました。
- 個人的体験の共有：野澤氏は、自身の家族に障害者がいることを踏まえて、福祉支援の重要性について自身の体験を交えながら話しました。この経験が彼の福祉への姿勢にどのように影響を与えたのかを語り、共生社会実現のためには個々の力を結集することが必要だと訴えました。

3. シンポジウム

シンポジウムでは、各登壇者が自らの立場から共生社会の実現に向けた課題と解決策を議論しました。

登壇者：



- 野澤 和弘氏（植草学園大学副学長）
- 宇佐美 幸恵氏（株式会社 PB コミュニケーションズ代表取締役）
- 奥 博氏（社会福祉法人しがぎん福祉基金監事）
- 市川 忠稔氏（社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会会長）
- 辻 哲夫氏（公益財団法人糸賀一雄記念財団理事長）

進行：厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部企画課長 本後 健氏

(1) シンポジウムの内容：

○ 野澤 和弘氏：

「共生社会の進展に関する現状と課題」をテーマに、福祉と教育、医療との連携の重要性について議論しました。特に、支援者自身のスキル向上と、障害者の尊厳を守りながら支援を行うことの重要性を強調しました。また、福祉従事者の役割を再認識し、支援の質を高めるための努力が必要であると述べました。

宇佐美 幸恵氏：



「企業と福祉の協働」に関する発言で、自身の企業経営者としての立場から、企業が福祉活動にどのように貢献できるかを具体的な事例を通して説明しました。障害者雇用を進めることが企業の競争力にも繋がることを示し、福祉支援の企業側の役割について強調しました。また、企業の社会的責任を全うすることが福祉の発展に寄与すると述べました。

○ 奥 博氏：

「地域福祉の未来」をテーマに、地域に密着した福祉活動の重要性を訴えました。地域社会で福祉の理解を得るためには、地域住民の協力と支援が欠かせないとし、地域福祉基金の活動が地域の福祉支援を支えるための大きな役割を果たしていることを説明しました。また、地域福祉活動を広めるための戦略や、市民との連携の強化について提案しました。



市川 忠稔氏：

「地域における福祉の課題と可能性」について、地域社会における福祉支援の現状と、地域全体で支え合う体制の構築がいかに重要であることを語りました。市川氏は、地域住民が福祉支援の意義を理解し、積極的に参加することが共生社会実現に向けた第一歩であると述べました。また、福祉活動の認知度向上に向けた取り組みが今後の課題であると指摘しました。



○ 辻 哲夫氏：



「福祉活動を支えるための持続可能な仕組みづくり」について発言しました。福祉活動を継続的に支えるためには、財政的な支援だけでなく、社会全体で福祉活動を支える文化を築くことが重要であると強調しました。特に、福祉従事者の労働環境改善や報酬の見直しが必要であり、これにより、より多くの人材が福祉分野で働くことができるようになると述べました。

(2) 実施内容と成果

・ フォーラムのテーマ：

- 「共生社会における福祉の思想の発信—これまで、そして、これから」というテーマで、障害者福祉の課題と可能性を議論しました。

・ 参加者の声：

- 参加者からは、障害者福祉に対する理解が深まったとする声や、福祉支援の現場における課題を共有する場として非常に有意義であったとの意見が寄せられました。

・ 福祉支援語り部養成コース：

- 新たに養成された語り部（93 名）は、今後地域社会での福祉理解を深めるための重要な役割を果たすことが期待されています。

・ 企業経営者との連携：

- 福祉に対する企業の理解を深めることが進んでおり、これまでの参加企業経営者（52 名）の意見交換を通じて、社会変革のために企業が果たすべき役割が再認識されました。

(3) まとめと今後の展望

共生社会の実現には、社会全体の意識改革が不可欠。特に、福祉の理念を広く社会に浸透させ、障害の有無に関わらず個々が尊重される社会の形成が求められます。

◇ 福祉と企業の連携強化

企業が福祉に対して積極的な役割を果たすことで、障害者の雇用機会を増やし、共生

社会の実現が加速させます。今後は、福祉視点を持った経営戦略の構築や企業研修の充実が求められます。

◇ 語り部の育成と地域社会での啓発

語り部の育成を強化し、障害者福祉に関する正しい理解を促進することで、地域全体の意識改革が進みます。特に、学校教育や市民向けの啓発活動を通じて、障害者への偏見をなくす取り組みが重要です。

◇ 共生社会フォーラムの実施方法の転換

これまで共生社会フォーラムは国主導で開催されてきましたが、今後は都道府県主体での開催へと移行することが求められます。各地域の特性に合わせたフォーラム運営を行い、地域の実情に即した議論や啓発活動を推進することが重要です。また、地方自治体と社会福祉法人、企業が連携し、より持続可能な形で共生社会の理念を広めていく必要があります。

◇ 研修成果の活用と学びの継続

2026 年に向けて、研修の成果を現場で実践し、その経験を広く共有することが求められます。参加者が学んだ知識や気づきを各地域や職場で活かし、それを発信することで、共生社会の理念をより多くの人々に浸透させます。学びの継続と振り返りを通じ、研修の内容を進化させ、より実践的で有益なプログラムへと発展させることが重要です。

4. 参加状況およびアンケート結果

(1) 参加者について

会場に来場して参加した人は、178 人（一般参加者 100 人、研修参加（中堅）42 人、学生・新任者）11 人、企業 25 人）※運営関係者は、延べ 142 人参加

【会場参加者数】

開催地	日程	参加者					運営 関係者
		計	一般	中堅	学生 新任	企業	
山梨	9 月 12 日～13 日	89	54	19	6	10	36
大阪	11 月 12 日～13 日	55	27	15	3	10	53
宮崎	12 月 12 日～13 日	34	19	8	2	5	53
合計		178	100	42	11	25	142

一般参加者は、8 県（山梨、東京、埼玉、栃木、大阪、滋賀、岡山、島根、宮崎）から、県・市町村等の官公庁 5 人（9.6%）、福祉施設・事業所 23 人（44.2%）、一般・その他 24 人（46.2%）であった。

【参加者の属性】アンケート回収分

○ 一般参加者

属 性	山梨	大阪	宮崎	合計
官公庁（国・県・市・町等）	3	1	1	5
福祉施設・事業所・医療関係	12	8	3	23
一般	12	2	1	15
その他	6	1	2	9
合 計	33	12	7	52

○ 研修参加者（福祉支援語り部コース）（福祉職等研修会）

属 性	山梨	大阪	宮崎	計
官公庁（国・県・市・町等）	0	0	0	0
福祉・教育・医療事業所	19	14	6	39
合 計	19	14	6	39

○ 研修参加者（学生・新任者コース）

属 性	山梨	大阪	宮崎	計
学生	0	0	0	0
新任者	5	3	2	10
合 計	5	3	2	10

○ 研修参加者（企業向けコース）

属 性	山梨	大阪	宮崎	合計
経営者	3	—	2	5
人事管理リーダー	0	—	0	0
業務遂行リーダー	1	—	1	2
その他（不明含む）	1	—	0	1
合 計	5	—	3	8

(2) アンケート結果（当日参加者）について

プログラムの成果を検証するために、当日の参加者にアンケートを実施した。

【一般参加者】

時間配分に関し、表現活動及び基調講演、映像について約 70%～80%以上の参加者が「ちょうどよかった」又は「短かった」と回答している。

プログラムの内容に関し、表現活動、基調講演、映像について約 70%～90%以上の参加者が、「とてもよかった」又は「よかった」と回答した。一般参加者に対するアンケート結果において全体的に高い評価であった。

（時間配分）	長かった		ちょうどよかった		短かった		無回答	
表現活動	5	9.4%	38	71.7%	3	5.7%	7	13.2%
基調講演	5	9.4%	33	62.3%	12	22.6%	3	5.7%
映像	3	5.7%	37	69.8%	0	0.0%	13	24.5%

（内容）	とてもよかった		よかった		あまりよくなかった		よくなかった		無回答	
表現活動	36	67.9%	10	18.9%	0	0.0%	0	0.0%	7	0.0%
基調講演	38	71.7%	11	20.8%	1	1.9%	0	0.0%	3	5.7%
映像	26	49.1%	11	20.8%	0	0.0%	0	0.0%	16	30.2%

【研修参加者：中堅】

研修参加者に対するアンケートでは、時間配分に関し、表現活動及び基調講演、映像について 85%以上の参加者が「ちょうどよかった」と回答している。グループワーク研修の時間配分については、セクション A で 80%以上、セクション B で 70%以上の参加者が「ちょうどよかった」と回答しているが、セクション C では、「ちょうどよかった」が約 45%となった。

プログラムの内容に関し、表現活動、基調講演、映像及び研修プログラムのセクション A・Bにおいても参加者全員が「とてもよかった」又は「よかった」と回答した。研修参加者に対するアンケート結果において全体的に高い評価であった。

(時間配分)	長かった		ちょうどよかった		短かった		無回答	
表現活動	1	2.4%	36	87.8%	2	4.9%	2	4.9%
基調講演	0	0.0%	30	73.2%	10	24.4%	1	2.4%
映像・シンポジウム	2	4.9%	39	95.1%	0	0.0%	0	0.0%
(研修プログラム)								
セクションA	4	9.8%	34	82.9%	3	7.3%	0	0.0%
セクションB	3	7.3%	29	70.7%	7	17.1%	2	4.9%
セクションC	16	39.0%	19	46.3%	4	9.8%	2	4.9%

(内容)	とてもよかった		よかった		あまりよくなかった		よくなかった		無回答	
表現活動	25	61.0%	12	29.3%	0	0.0%		0.0%	4	9.8%
基調講演	32	78.0%	6	14.6%	0	0.0%		0.0%	3	7.3%
映像・シンポジウム	24	58.5%	12	29.3%	0	0.0%		0.0%	5	12.2%
(研修プログラム)										
セクションA	24	58.5%	15	36.6%	0	0.0%		0.0%	2	4.9%
セクションB	23	56.1%	15	36.6%	0	0.0%		0.0%	3	7.3%
セクションC	23	56.1%	13	31.7%	2	4.9%		0.0%	3	7.3%

【研修参加者：学生・新任者】

表現活動については 90%以上の参加者が、基調講演、映像について 80%以上の参加者が「ちょうどよかった」と回答している。グループワーク研修の各セッションの時間配分については、「ちょうどよかった」と 70%～90%の参加者が回答している。

プログラムの内容に関し、表現活動、基調講演・映像及びグループワーク研修の各セッションについて、参加者全員が「とてもよかった」又は「よかった」と回答した。研修参加者に対するアンケート結果において全体的に高い評価であった。

(時間配分)	長かった		ちょうどよかった		短かった		無回答	
表現活動	1	10.0%	9	90.0%		0.0%		0.0%
基調講演	1	10.0%	8	80.0%	1	10.0%		0.0%
映像・シンポジウム	2	20.0%	8	80.0%		0.0%		0.0%
(研修プログラム)								
セクションA		0.0%	7	70.0%	3	30.0%		0.0%
セクションB		0.0%	8	80.0%	2	20.0%		0.0%
セクションC		0.0%	9	90.0%	1	10.0%		0.0%

(内容)	とてもよかった		よかった		あまりよくなかった		よくなかった		無回答	
表現活動	7	70.0%	2	20.0%		0.0%		0.0%	1	10.0%
基調講演	8	80.0%	1	10.0%		0.0%		0.0%	1	10.0%
映像・シンポジウム	7	70.0%	2	20.0%		0.0%		0.0%	1	10.0%
(研修プログラム)										
セクションA	9	90.0%	1	10.0%		0.0%		0.0%		0.0%
セクションB	9	90.0%	1	10.0%		0.0%		0.0%		0.0%
セクションC	8	80.0%	2	20.0%		0.0%		0.0%		0.0%

【研修参加者：企業向け】

時間配分に関し、講義②について 90%以上の参加者が、また、講義①、事例検討・演習については 70%～75%近くの参加者が「ちょうどよかった」と回答している。

プログラムの内容に関し、講義②について、参加者全員が「とてもよかった」又は「よかった」と回答し、講義①、事例検討・演習についても、約 95%以上の参加者が、「とてもよかった」又は「よかった」と回答した。企業向け研修参加者に対するアンケート結果において全体的に高い評価であった。

時間配分に関し、講義①については全員が、講義②について 80%以上の参加者が、また、事例検討・演習については約 40%の参加者が「ちょうどよかった」と回答している。

プログラムの内容に関し、講義①②について、参加者全員が「とてもよかった」又は「よかった」と回答し、事例検討・演習についても、約 70%の参加者が、「とてもよかった」又は「よかった」と回答した。企業向け研修参加者に対するアンケート結果において全体的に高い評価であった。

(時間配分)	長かった		ちょうどよかった		短かった		無回答	
(研修プログラム)								
講義①	0	0.0%	8	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
講義②	0	0.0%	7	87.5%	1	12.5%	0	0.0%
事例検討・演習	1	12.5%	3	37.5%	1	12.5%	3	37.5%

(内容)	とてもよかった		よかった		あまりよくなかった		よくなかった		無回答	
(研修プログラム)										
講義①	4	50.0%	4	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
講義②	5	62.5%	3	37.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
事例検討・演習	4	50.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	3	37.5%

(3) アンケート結果（福祉職従事者）について

受講後、職場や地域で研修（問いかけ・語りかけ）等の実施の有無、可能性についてアンケートを行った結果、回答者は、多数の人が「実施済み」、「予定・計画がある」又は「意向・希望がある」との回答であった。今年度のアンケートでは、

- ・職場内の職員（参加者 6 名、スタッフ 9 名）を対象に「共生社会フォーラム研修報告会・津久井やまゆり園事件のことについて考える勉強会・テキスト資料を読んで、自身が抱いた感情や源泉をたどる」を実施済み。
- ・職場内の職員（参加者 8 名）を対象に「共生社会フォーラムに参加して」を実施済み。
- ・職場内の職員（参加者 8 名）を対象に、研修で学んだことについて PPT を使用した報告会を実施済み。
- ・全国のスタッフを対象に、オンラインで「共に生きる社会をつくるために」をテー

マに実施予定。オンデマンド研修の動画を準備し、共生社会フォーラムでの学びを活かして、自分の価値感を見つめ、他者の価値観と響き合わせながらアクティブに考えていける内容にする予定。

- ・職場内の職員（参加者 10 名スタッフ 3 名）を対象に、「職業倫理、共生社会研修」を実施予定。」
- ・職場内の職員（参加者 10 名スタッフ 10 名）を対象に、法人の理念である「共生社会の実現」について話し合い、それぞれの共生社会についての考えを確認して話を深めていく予定。

等の報告が寄せられており、普及・啓発の取り組みが今後、職場や地域へ広がることが期待される。

回答者数 177 人（令和元年度～6 年度累計 令和 6 年 3 月 12 日現在）

受講後の研修(問いかけ・語りかけ)等の実施済み・予定あり		未定		対象(複数回答)		
実施済み	予定・計画あり	意向・希望あり	意向・希望なし	職場内職員	地域一般	その他
54	48	63	12	61	12	15
30.5%	27.1%	35.6%	6.8%	69.3%	13.6%	17.0%

・受講後に「問いかけ・語りかけ」の取り組みを実施した人	54 人(回答者の 30.5%)	}	165 人(回答者の 93.2%)
・「問いかけ・語りかけ」の取り組みを具体的に予定・計画している人	48 人(回答者の 27.1%)		
・「問いかけ・語りかけ」の取り組みの意向・希望を持つ人	63 人(回答者の 35.6%)		
・「問いかけ・語りかけ」の取り組みの意向・希望がない人	12 人(回答者の 6.8%)		

(受講後アンケート集計結果：参考資料 2)

(受講後のアクションに関するアンケート一覧表：参考資料 3)

V 事業の成果、課題と対応策

1. 事業の成果

(1) 開催委員会の組織化による地域主体のフォーラム開催

初年度（平成 30 年度）は、実施体制が単一であったことから、複数のフォーラムを同時並行で準備する困難さや参加者募集の時間不足、事業コスト増などの課題が顕在化した。

そこで二年度（令和元年度）から、地域に開催委員会を組織し、フォーラムを地域主体で企画・運営する体制を整備した。令和 2 年度以降は、新型コロナウイルス感染症の影響で広域移動を伴う開催が難しかったが、令和 5 年度から地域主体型の総合的開催委員会を再編成し、自治体・福祉関係団体・企業・NPO・社協など横断的な構成員が参画する形を取り戻した。

令和 7 年 2 月の全体フォーラムの議論でも、滋賀県が県として主体的に推進し、同県社会福祉協議会や地元の福祉法人、雇用関係組織などが連携している事例が紹介された。滋賀県では障害者差別のない共生社会づくり条例を制定し、それを推進する立場から事業を後押ししていることが特徴的であり、こうした「行政と民間の共催モデル」をさらに全国へ波及させる必要があるという意見が出された。

(2) プログラムの進化と対象層の拡大

初年度から続けている「表現活動」「基調講演」「映像視聴」「グループワーク」の基本構成を活かしつつ、昨年度（令和 5 年度）より企業向けコースを正式に導入した。企業の管理職や経営者を対象に、福祉援助技術（傾聴・共感）をベースとした演習を行うプログラムを開発し、「PCAGIP 法（ピカジップ法）」を応用した事例検討を実施している。

全体フォーラムでも、滋賀銀行の事例が取り上げられ、新任管理職向けの研修に本フォーラムのプログラムを導入した結果、「対話や受容のスキルが従業員の人材育成にも役立つ」との好評価が得られていることが報告された。また沖縄県から参加した企業経営者の体験談では、「障害者雇用の意義への理解が深まっただけでなく、社内での“もやっとした感情”を大切に作る風土が生まれた」と語られており、フォーラムのプログラムを企業現場に活かす好事例が増えている。

(3) 語り部人材の育成と普及啓発の波及

「津久井やまゆり園事件を機に、障害のある方を取り巻く社会のあり方が問われ続けている」という問題意識から、各フォーラムでは「語り部」の育成を重視してきた。語り部とは、障害福祉の理念や学びを自らの言葉で地域や職場に伝え、対話を生み出す担い手を指す。

今回の全体フォーラムでは、重度障害のある方を家族として支えてきたシンポジストや、福祉・企業両面を経験したメンターから、「優生思想に対抗するためにこそ『この子らを世の光に』を伝える語り部が必要」「言葉が発せられなくても『違う豊かさ』を持つ人が社会に新たな価値をもたらす」という具体的な事例が示された。

こうした議論は当フォーラムの研修プログラム全般を通じて継承されており、今年度

も語り部としてのマインドを養うワークや、受講後に実践報告を共有する場が設けられた。結果として、「語り部コミュニティ」の拡大や社内外での研修開催など、波及効果が各地で生じている。

2. 課題と対応策

(1) 共生社会等に関わる多方面の分野との協働・連携

依然として、参加者の多くは福祉施設・事業所関係者であり、一般市民・企業・教育機関への広がりには課題が残る。一方で、企業向けコースへの参加が進んだことにより、福祉と経済界をつなぐ具体的な好事例が生まれ始めている。

全体フォーラムでは、「多様な人材を支える企業経営こそが今後の社会発展の鍵を握る」「共生社会の視点が企業側の人的資本経営にも活かせる」という指摘が重ねてなされ、さらに医療・教育・地域コミュニティなど他分野との連携強化が望まれるとされた。

【対応策】

- ・経済団体や教育機関、地域住民団体など多分野との連携に向けたプログラム開発
- ・企業内研修向けカリキュラムの充実と導入事例の積極的な情報発信
- ・「障害福祉＝人間らしさを学ぶ場」としての啓発を広げるための共通言語づくり

(2) 開催地域の拡大と開催委員会の多層化

未開催の地域が依然として存在するため、開催委員会の組織化およびその標準モデルをさらに普及する必要がある。

全体フォーラムでは、「滋賀モデル」に代表されるように、都道府県・社協・福祉法人・企業・大学等を巻き込む総合的な開催体制が今後各地で求められるとされた。

【対応策】

- ・開催委員会の組成方法・運営マニュアルの整備と新規地域への導入支援
- ・自治体主体でフォーラムを開催する枠組み（予算面・実施面）の具体化
- ・都道府県単位だけでなく、市町村レベルやブロック単位での連携強化

(3) 研修プログラムの柔軟な改良と参加者ニーズへの対応

企業や中堅職員、学生など参加者の多様化が進む中、演習や教材の改良が不可欠である。特に対話型グループセッション（PCAGIP 法など）を充実させ、「もやっとした気持ち」を残す意義を丁寧に説明する必要がある。

【対応策】

- ・対象別カリキュラム（企業向け・新任者向け・学生向け・地域住民向け）のさらなる整備
- ・手話通訳やUD フォント等、情報保障の強化
- ・メンターのファシリテーション力アップ研修や事例集の充実

(4) 研修受講者の実践支援とモチベーション維持

研修で得た学びや気づきを継続し、地域や職場で「語る」機会を得られないと定着が難しい。特に福祉従事者の場合、業務過多で余裕がない現場も多い。

全体フォーラムの議論では、「学んだだけで終わらず、実践事例を共有する仕組みづくりが必要」「SNS やオンラインコミュニティを活用した相互交流が有効」という意見が強調された。

【対応策】

- ・研修後のフォローアップ（語り部交流会、ピアサポートなど）の定期開催
- ・事例発表や実践報告のアーカイブ化・公開促進
- ・企業や地域で語り部として活動するための広報ツール（簡易資料・動画）の作成

(5) メンターの“語り部”活動への後押し

全体フォーラムのシンポジストからは「福祉の足元を変えるのは現場の熱意だが、そこに頼りきるだけでは限界がある。組織として語り部を支える仕組みが要る」という指摘があった。

【対応策】

- ・メンター専用のオンラインプラットフォームを構築し、情報共有・相互研鑽を促進
- ・語り部活動の実践報告会や先進事例の表彰など、意欲向上を図る仕組みづくり
- ・企業や自治体との連携により、メンターが各種研修の講師を務める機会を増やす

(6) 適切な開催時期の調整と実施準備の平準化

年度末や秋口に開催が集中すると運営面の負担も大きくなる。全体フォーラムでは、今は開催時期の分散やオンデマンド配信など柔軟な運営形態が議論された。

【対応策】

- ・通年開催の推進や地域状況に応じた日程設定の調整
- ・オンライン技術を活用したハイブリッド形式の検討
- ・事業計画を早期確定し、段階的に準備を進める仕組みの整備

VI 今後の事業のあり方について

共生社会フォーラムは、2016 年の津久井やまゆり園事件を強い契機として立ち上がり、7 年間で全国 24 道府県において 29 回開催され、約 2,400 人が参加してきた。しかし、全体フォーラムの議論で示されたように、今後は「さらなる地域展開」「企業をはじめとする多分野への広がり」「語り部の継続的な育成・支援」が大きな方向性として示唆されている。とりわけ来年度は事件から 10 年を迎える節目であり、このフォーラムの成果をどのように社会全体へ還元するかが重要な課題となる。

(1) 多分野との協働・連携の深化

企業、人材サービス、大学や高校といった教育機関、医療・介護等との連携をさらに戦略的に進め、「社会の分断」を解消する実践を広げる。

(2) 地域主導型展開と開催体制の移行支援

行政・社協・福祉法人・企業が協働する開催委員会モデルを全国的に普及させ、未開催地域でのフォーラム実施を加速する。

全体フォーラムでは、都道府県単位での開催体制の構築が次のステップとして提案された。

(3) 研修プログラムの多層化と継続的改良

福祉や企業だけに留まらず、多様な参加者ニーズに合わせた新たな演習手法や教材を継続的に改良する。

(4) 研修受講者の実践支援・モチベーションの持続

研修後の受講者が仲間とつながり、地域や職場で語り、行動を続けられるよう、SNSやオンラインを活用したフォローアップ体制を拡充する。

(5) メンター・語り部人材の発掘と支援体制の整備

フォーラム経験者が自律的に活動し、さらに新たな“語り手”を育む好循環を生み出すため、ファシリテーター養成や情報共有基盤の整備を進める。

(6) 全体フォーラム・開催時期の最適化

より多くの参加者・関係者が参画しやすい開催時期や運営形態を検討し、年間を通じた研修計画との連動を図る。

全体フォーラムでも繰り返し言及されているとおり、「この子らを世の光に」「自覚者は責任者である」という糸賀一雄氏の言葉は、障害の世界のみならず、今を生きるすべての人に普遍的に通じる理念である。優生思想に揺らぎがちな社会の中で、障害福祉が持つ「人間の尊厳と多様性を守る力」を、福祉従事者のみならず企業や地域社会に広く波及させることこそ、本事業の最終的な目的である。

この大きな方向性を共有し、今後は国の枠組みに加え、各都道府県・地域が主体的にフォーラムを展開することが求められる。

令和7年度以降は、厚生労働省、糸賀一雄記念財団をはじめとする支援組織、そして全国各地の開催委員会が連携し、津久井やまゆり園事件から10年を迎える大きな節目にあわせて、共生社会の理念と実践を社会の隅々へ広げる取り組みを一層強化していくことが必要である。

参考資料1 メンター・助言者・全体進行者 参加状況

氏名	所属・職等	都道府県	令和4年度(2022年度)					令和5年度(2023年度)			令和6年度(2024年度)		
			静岡県 (静岡市)	滋賀県 (彦根市)	広島県 (広島市)	福島県 (郡山市)	佐賀県 (佐賀市)	埼玉県 (秋田市)	高知県 (高知市)	沖縄県 (那覇市)	山梨県 (甲府市)	大阪府 (大阪市)	宮崎県 (宮崎市)
太田 勇樹	(社)福なのな会なのななサポートセンター障害者相談支援事業所ホーム・スマイル主任	宮城県				●							
岡部 浩之	(社)清心会さやかグループ 法人事務局 理事長		中継 全体進行		●	●	中継 全体進行	●	●	●	●	●	●
下里 晴朗	(社)ほっと未来SOUZOU舎 理事長		●	中継 全体進行	●	中継 全体進行	●	中継 全体進行	●		中継 全体進行	中継 全体進行	中継 全体進行
高良 智	(社)品 共同生活ホームすまいる							●					
丹羽 彩文	(社)品 理事長		●	中継 全体進行		●	●	●	中継 全体進行	●			中継 全体進行
安田 義孝	(社)清心会							●					
山田 弥央	(社)ほっと未来SOUZOU舎							●					
吉田 隆俊	(社)品							●					
佐藤 ふみな	社会福祉法人清心会 障害者支援施設さやか さやか事業所 法人本部・経営企画室								●	●			
小城 友幸	(社)ほっと未来SOUZOU舎										●	●	●
竹嶋 信洋	(株)ベストサポート 代表取締役	千葉県						●					
田中 正博	国立のぞみの園 理事長		●	●	●	●	●						
仁田坂 和夫	(社)東京都平をつなぐ育成会 事務局長										●		
秋山 静香	(社)さかき会 相談役	山梨県									●		
服部 敏寛	(社)三富福祉会 相談役										●		
中村 洋人	(社)あそびのくに 施設長										●		
玉木 幸則	一般社団法人 兵庫県相談支援ネットワーク 代表理事	兵庫県	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
中山 猛	西宮市社会福祉協議会 障害者総合相談支援セン ターにのみや 主任相談支援専門員							●					
大平 真太郎	(社)グロー 法人事務局 福祉事業部長	滋賀県	●	●		●		●	●	●	●	●	●
近藤 紀章	(特非)とんがらちから研究所 代表理事		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
齋藤 誠一	(社)グロー ひのたに園長			●			●						●
竹岡 寛文	(特非)とんがらちから研究所 研究員		●	●	●	●	●	●	●	中継 全体進行	中継 全体進行	中継 全体進行	
御代田 太一	(社)グロー法人事務局 芸術文化部		●	●			●	●					
奥村 昭	(社)六心会 法人本部 地域支援担当				●					●	●		
林原 愛	(社)逸歩 喜赤虹	鳥取県	●									●	
渡部 真哉	(特非)あかり広場 管理者								●				
川西 大吾	重度障害者雇用事業所(株)トモニ 専務取締役	岡山県		●	中継 全体進行				●			●	
倉 信一	障害者支援施設いくせい	広島県			●								
近藤 直子	相談支援センターこだま				●								
壇上 雅紀	中国英南学園				●								
角田 芳郎	柏の実苑				●								
片岡 保憲	NPO法人 脳損傷友の会高知青い空 理事長	高知県		●	●		●		●			●	
野口 直子	(社)ともしび 施設長						●						
宮原 里美	(社)スプリングひびき 理事長						●						
今池 一成	(社)三気の会 BeTREE 主任	熊本県											●
木庭 由香	放課後等デイサービスたっか真松原教室 (令和5年4月より 福岡県)		●							●			●
水流 源彦	(社)ゆうかり 理事長	鹿児島県					●			●			

参考資料 2 受講後アンケート集計結果

共生社会フォーラム福祉支援語り部養成研修（福祉職従事者対象）受講後における「問いかけ・語りかけ」の実施（予定）の有無、意向・希望の有無等についてアンケート調査を受講者に対して行った。

1. 回答者数 177 人（令和元年度～6 年度累計 令和 7 年 3 月 12 日現在）

2. 集計結果

受講後の研修（問いかけ・語りかけ）等の実施済み・予定あり		未定		対象（複数回答）		
実施済み	予定・計画あり	意向・希望あり	意向・希望なし	職場内職員	地域一般	その他
54	48	63	12	61	12	15
31%	27%	36%	7%	69%	14%	17%

3. 実施・予定の例（令和 5 年度の実践報告・交流会での発表事例）

○福島県 基幹相談支援センター双葉 亀田さん（2022 年度福島フォーラムに参加）

- ・ 基幹相談支援センターが企画した研修会で、福島県内の福祉関係者約 20 名を対象に「共生の意味」を考える講義（45 分）とグループワーク（75 分）を実施。
- ・ 講義では、相手の立場や感情に思いを馳せる重要性を強調。グループワークでは「共生は誰を対象とするのか」を議論。
- ・ 福島県のフォーラム参加経験者がファシリテーターを務め、参加しやすい雰囲気づくりに寄与。

○鹿児島県 共同生活援助事業所ぱしおん 藤田さん（2020 年度鹿児島フォーラムに参加）

- ・ フォーラム参加後、職場で研修内容や今後の取り組みを共有し、利用者への接し方やストレスの解消方法を多角的に検討。
- ・ 問題が起きた際には相手の立場を理解し、教育的なアプローチを取ることの重要性を共有。

○埼玉県 NP0 法人 KOKORO笑 挽田さん（2023 年度埼玉フォーラムに参加）

- ・ 秩父でのフォーラム参加後、事業所職員に報告し、「障害を持つ当事者意識」の大切さを再認識。
- ・ 現在は職員の半数近くが障害を持つ人の親族で構成され、身近な課題として共生を捉えている。
- ・ 多様な意見を聞きながら、一般の人々も巻き込む形でフォーラムを継続し、共生社会

実現を目指す。

○高知県 NP0 法人 脳損傷友の会高知青い空 平谷さん(2023 年度埼玉フォーラムに参加)

- ・ 高次脳機能障害者の支援を中心に活動。アクションプランに基づき、理学療法士会の研修で 10 分ほどフォーラムの内容を紹介。
 - ・ 医療従事者には共生社会の概念がやや遠い印象があるため、今後も研修機会を活用して情報発信を続ける。
-

○埼玉県 社会福祉法人昴 解良さん (2022 年度広島フォーラムに参加)

- ・ 深谷エリアで、通所施設や相談支援センター、グループホームのスタッフを対象に職員研修を実施。
 - ・ 障害者権利条約の国連勧告や地域移行について議論し、「グループホームは共生社会か？」をテーマにグループワーク。
 - ・ 一人で外出できるなどの自由はある一方、帰宅時間の制限や地域自治会との交流不足など課題も浮上。
 - ・ 約 30 分の研修ながら多くの意見が出され、今後も継続予定。
-

○埼玉県 社会福祉法人ほっと未来 SOUZOU 舎 小城さん(2023 年度高知フォーラムに参加)

- ・ 静岡市でのフォーラム参加後、職場の 50 名ほどを対象に「共生社会」をテーマにグループワークを実施。
 - ・ 若い職員の中には当初「共生社会」という言葉自体に馴染みが薄い人もいたが、理解が深まった。
 - ・ 療育や特別支援学校とのつながりが見えにくいとの意見もあり、自分たちの仕事を改めて考える機会となった。
-

○熊本県 社会福祉法人ひかりの園 池野さん (2022 年度静岡フォーラムに参加)

- ・ 高知でのフォーラム(学生・新任者研修)参加後、法人全体研修でミニ共生社会フォーラムを開催。
- ・ 相模原事件への意見や感想を共有し、普段言いづらい感情を安心して話せる場を提供。
- ・ 「負の感情」を言語化し共感できたことで、職員の心理的安全性が高まるなど大きな成果が得られた。

参考資料 3 受講後のアクションに関するアンケート一覧表

※福祉支援語り部（中堅職員）研修 受講後の実施予定（受講後1か月の調査への回答）

令和元年度～令和6年度

（アンケート回答時：実施済み）

NO	参加地域	実施年月日	語りの対象	内容・感想	参加人数	場所	備考
1	埼玉	令和元年8月25日	20代の看護師 経験の浅い保育士	寝たきりになった高齢者や発達障害のある子どもたちに対する思いや悩みなどを話す機会を設けた。 アールブリュットの作品集やYou-tubuで湖南ダンスワークショップ"しがのイチオシ"などを見ていただき、共生とはどんな社会かをそれぞれ考える時間をもつことができた。			
2	埼玉	令和元年9月21日	事業所内の職員	【ワークB-1】を行った。事前に相模原障害者施設殺傷事件に関する市民の声を読んでもらうなどしてから、グループワークを行った。 それぞれ職員も事件や自分自身について考える機会となった。	参加者13名	事業所内	
3	埼玉	令和元年9月10日	事業所内の職員	昼食と一緒に食べながら、和やかな雰囲気で見聞交換や共生社会フォーラムで学んだことを話した。 支援についてや虐待についてなど、様々な話題を話してきた。今後もこのような機会を続けていきたい。	参加者6名	事業所内	
4	埼玉	令和元年8月23日	職場内の職員 地域一般	「一番近い人と考える」	参加者15名 スタッフ5名	施設	
5	埼玉	令和元年8月29日					(研修受講の感想) 普段の業務の中で、じっくりと他の職場の方と事件について話す機会がなかったので、貴重な体験をした。研修を通じて事件に向き合うことができた。
6	埼玉	令和元年8月24日	職場内の職員				(研修受講の感想) 本当に深く学べる機会となり、計画・実現(企画・実施)して下さった皆様に感謝です。
7	埼玉	令和元年9月17日					
8	鳥取	令和元年11月24日	地域一般	「障がいを持っている人がどんな働きをしているか、工場見学してみよう」	参加者20名 スタッフ3名		自治子供会との取り組み
9	鳥取	令和元年11月9日10日	地域一般	「福祉をかける「アート化」セミナーin〇〇2019」	参加者40名 スタッフ20名	〇〇市文化センター	次に開催するセミナーの予定もある。もう少し小さい規模のものも開催したい。
10	兵庫	令和元年12月15日	職場内の職員		参加者20名	職場内 部門別	外部からの講師もお願いし、5・6月に予定している。 50年前キャンセルになっているので、〇〇の地でなんとか糸賀一雄先生の理念と思想を伝える機会を設けたい。
11	兵庫	令和元年12月25日	職場内の職員	研修発信として開催した。	参加者21名	職場内	
12	岩手	令和2年1月28日	職場内の職員	OJT研修 共生社会について(伝達研修) 伝達研修後に、各支援員室にDVDを置く。(共生社会に関する動画を各職員に見てもらう)	参加者5名 スタッフ1名	職場内	
13	岩手	令和2年1月20日					

NO	参加地域	実施年月日	語りの対象	内容・感想	参加人数	場所	備考
14	岩手	令和2年1月31日	職場内の職員	受講内容の伝達研修(共生社会をみんなで考える)	参加者9名 スタッフ2名	職場内	所内研修として毎年定例的に開催したい。 内容については相模原事件関連や他の共生社会に関すること。
15	長崎	令和2年1月20・21・23・24・28日	職場内の職員	研修内容を発信をして、皆で考える。	参加者20名	職場内	生きることの大切さ、命の重さについて再確認。限られた時間でコミュニケーションを図ることができるか。
16	長崎	令和2年1月20日	職場内の職員	研修発信として開催した。	参加者10名	職場内	
17	長崎	令和2年2月18日	職場内の職員	研修報告	参加者7名	事業所内	
18	長崎	令和2年2月12日	職場内の職員	「〇〇〇 共生を語る」	参加者11名	事業所内	参加者から「難しかった」との意見があったのでわかりやすい発表の仕方を勉強したい。
19	岡山	令和2年1月25日	職場内の職員	「ちょっとだけゴミ拾いしてみよう」	参加者(入居者)4名 スタッフ2名	事業所周辺	活動中にすれ違う地域の人からの視線を感じる。スタッフが共生社会の意識を持った関わり方ができていたかなど、今後は相互で確認する振り返りの期間を持つことにする。
20	岡山	令和2年2月26日	職場内の職員	人権について考えるフォーラムin〇〇	参加者14名 スタッフ9名	事業所内	(開催趣旨) グループディスカッションを通して障害のある人達の「生命」をしっかりと受け止め「存在の意味」に対して自分の言葉で言語化する力を育成することを目的とする。
21	岡山	令和2年2月21日	職場内の職員 保護者	共生社会の実現とやまゆり園			(開催趣旨) 育成会の声明に対しての意見を知り、今の障害者への理解を知り、これからどのように共生社会を招くか模索する。
22	鹿児島	令和2年11月7日	同僚	社会福祉士の同僚とランチをしながら「相模原障害者施設殺傷事件」について共有	参加者4名		(本人感想) 「問いかけ・語りかけ」の取り組みになっていたかは疑問
23	鹿児島	令和2年10月1日	職場内の職員	「なりきってみよう」	参加者8名 スタッフ8名	事業所内	自分以外の人の思いを知ることで優しい気持ちになれた。 (参加職員の感想) 普段は、行動だけを観察し利用児がなぜそうしたのか。なぜそう言ったのか。ということまで考えていなかった。
24	宮城	令和2年11月11日					詳細は確認中
25	新潟	令和3年1月7日	職場内の職員	地域住民の気持ちになる	参加者5名 スタッフ1名	職場内	
26	千葉	令和3年1月19日	沖縄県警察	障害がある方が届け出や相談のために警察署を訪問した際などに対応する場合の配慮すべき事項等について	参加者31名 スタッフ1名 (警察内研修担当)	警察学校	フォーラム参加前から依頼があった研修。条例等の紹介から障害特性を理解し、合理的配慮の仕方について学ぶ内容となっている。
27	鹿児島	令和2年11月20日	職場内の職員 就労継続支援事業に関わる職員	「共生社会を考える」	参加者13名 スタッフ2名	〇〇YMCA	鹿児島フォーラムでの研修の短縮版で実施した。各グループで情報をシェア、話し合う時間に余裕をもって進めた結果、共生社会についての着地点はそれぞれ異なったものの、満足感と達成感が見られた。
28	鹿児島	令和3年1月20日	職場内の職員	「共生社会と聞いて 思い浮かぶこと」	参加者3名 スタッフ3名	オンライン	

29	千葉	令和3年2月27日	職場内の職員	相模原事件を振り返り、グループワークをして、自分の意見、これからできること等を話し合った。また、当事者の方がやまゆり園を出て、一人暮らしをするドキュメントを動画研修とした。		事業所内	
30	宮城	令和3年1月25日					
31	宮城	令和3年1月26日	職場内の職員	「研修報告会 共生社会フォーラム」	参加者15名	事業所内	一度の研修会では、伝えたい内容を伝え、参加者同士で話し合うには時間が足りないと思った。研修後に、職員から「こういう研修をやりたいかった」と言われたこともあり今後も継続したい。
32	新潟	令和3年3月12日	地域一般	「こころのバリアフリートーク」	来場者 21名 登壇者 4名 スタッフ 8名	駅前広場 〇〇	(添付資料あり)
33	帯広	令和3年10月28日	娘さん(17歳)の友達	「やり直しがきく人生」	参加者2名 スタッフ1名	娘さんの 友達の自宅	子どもなりに考え、子どもなりに悩んでモヤモヤしてくれていました。
34	熊本	令和3年12月13日	職場内の職員	研修報告	参加者10名 スタッフ10名	職場内	
35	滋賀	令和3年12月20日	職場内の職員	「共生社会と呼べる状況、呼べない状況についてそれぞれの意見をポストイットに書き上げる」	参加者12名	法人会議室	共生社会という言葉はよく耳にするが、共生社会とはどのような状態なのかについては職員間の考えが異なり、意見を交わすことにより職員にとって大きな勉強となったようである。
36	静岡	令和4年11月11日	職場内の職員	「共生社会について語り合おう」	約50名	法人内	研修の際に考えたテーマ、対象とは異なるが、研修で学んだことを職員にも広めたいと思い職場内で実施した。時間は30分と短かったが共通理解が持てたと思う。
37	広島	令和4年12月10日 令和5年1月13日	職場内の職員	「脱・高級レストラン！目指せ！フードコート」	参加者6名 スタッフ6名	法人内	月一度のミーティングの際に実施。参加者の許可を得てアンケート回答用紙を添付。
38	福島	令和5年1月11日	職場内の職員	「気になる児童いますか？」	参加者5名 スタッフ5名	事業所内	話し合いの準備として、テーマに沿ったコンセプトを整理し挙げてもらうことで、それぞれの“自分はこうしたい。こうなってほしい。”ということが伝わりやすく、共有しやすかった。“研修中のルール”を大切にすることができた。
39	福島	令和2月1日					今後も、「問いかけ・語りかけ」を実施していきたい。
40	佐賀	令和5年2月10日	職場内の職員	「共生社会フォーラムに参加して語りかけとは」	参加者8名	事業所	

41	広島	令和5年1月21日	職場内の職員	「グループホームは共生社会と呼べる？呼べない？」	参加者12名 スタッフ12名	公民館	(添付資料あり)
42	埼玉	令和5年8月末	職場内の職員	会議や職員の会話の中で、フォーラムで学んだことを折込みながら話した。			
43	埼玉	令和5年8月21日	保護者・教員	「語る会」	参加者5名 スタッフ1名	学校	
44	埼玉	令和5年8月25日	職場内の職員	職員会議にて			
45	埼玉	令和5年8月末	職場内の職員			事業所内	会議や職員の会話の中で研修で学んだことを折込みながら話をした。
46	埼玉	令和5年11月	職場内の職員		参加者5名	事業所内	
47	沖縄	令和6年7月8日	知的障害者福祉協会	第〇〇回 〇〇地区知的障害関係施設職員研修大会 〇〇県大会	参加者420名 スタッフ32名	ホテル	【施設職員研修大会 第一分科会】共生社会フォーラムで学び、考え、深めたことをもとに「問い」の設定をすることができました。大会では約200名が分科会に参加され、改めて「共生」「優生思想」に直面する機会を提供できました。(添付資料あり)
48	沖縄	令和6年3月21日	職場内の職員	「支援の中で不安に思っている事や気になる事を話し合いました」	参加者18名 スタッフ2名	事業所内	
49	山梨	令和6年9月24日	職場内の職員	「共生社会フォーラム研修報告会・津久井やまゆり園事件のことについて考える勉強会・テキスト資料を読んで、自身が抱いた感情や源泉をたどる」	参加者6名 スタッフ9名	法人内	
50	山梨	令和6年10月23日	職場内の職員	「共生社会フォーラムに参加して」	参加者8名	事業所内	
51	大阪	令和6年12月2日					
52	大阪	令和6年12月6日					
53	大阪	令和6年12月12日	職場内の職員		参加者8名	事業所内	研修で学んだことについて、PPTを使用した報告会(添付資料あり)
54	山梨	令和6年2月13日	職場内の職員				

(アンケート回答時：実施予定)

NO	参加地域	実施予定	語りの対象	内容・感想	参加人数	場所	備考
1	埼玉	令和元年12月	職場内の職員	語りあい	参加者10名 スタッフ2名	職場	
2	埼玉	令和元年10月12日	職場内の職員	共生社会について考える	参加者20名 スタッフ3名	法人内	
3	埼玉	令和元年10月9日 12月12日		共生社会を考える～心の声を表現しよう～	参加者30名 スタッフ3名		
4	埼玉	令和元年10月21日	職場内の職員	地域福祉・相談支援連絡会	参加者10名 スタッフ1名	他地域支援 事業所内	
5	埼玉	令和2年1月11日頃	職場内の職員		参加者10名	事業所内	(研修受講の感想) 伝える事、あたりまえに理解していただける事の難しさを痛感いたしました。少し安易に考える事を反省した研修でした。
6	埼玉	令和元年11月16日	自立支援協議会メンバー 幼稚園・保育園・学校・ 放課後等デイサービス 等のスタッフ	「ともに育ちあう を考える研修会」 第一部「みんな学校」映画上映 第二部「わたしの町の みんなの保育園・ 幼稚園・学校」というテーマの実践発表。 地域の方々と共生社会について考える 機会にしたい。	参加者100名 スタッフ20名	〇〇市総合 会館	(アンケート回答用紙は、実施済に編綴)
7	埼玉	令和元年11月23日	地域一般	ギャラリートーク 展覧会名「PATH OF ART -表出から表現へ-	参加者15～ 20名 スタッフ5名	アートミュー ジウム〇〇	以前から決まっていたイベントなので、受講後の取り組みとは言えないかもしれないが、アクションプランの内容と同じである。もっと積極的に地域の方を巻き込める取り組みをしたい。
8	鳥取	令和2年11月頃	社協・福祉施設職員等	福祉語り部実践講座 来年度の予算要求を現在行っているところであり、内示がなされなかった際は、現行のセミナー等で企画に加味することも視野に入れたい。	参加者30名 スタッフ3名	〇〇県中部 地区	(受講後の感想) 障がいの理解を通じた今回のフォーラム参加は、とても有意義だった。業務を進める上で研修の進め方等を含めてとても参考になった。 また、県内に仲間が増えていくことは、とても財産となった。
9	鳥取	令和元年11月27日	職場内の職員	共生社会とは ～わからないことをわかりあう～ (仮題)	参加者5名 スタッフ1名	施設	
10	兵庫	令和2年2月25・26日 3月2・3日	地域一般	差別相談員研修会	参加者150名 スタッフ4～5名	〇〇全県 (5圏域)	(受講後の感想) 今回兵庫での共生社会フォーラムは、大変参考になりました。今後、県内市町村の差別相談員向け研修会に活用したい。
11	岩手	令和2年1月25日	職場内の職員	共生社会フォーラム語り部養成研修	参加者20名	施設	
12	長崎	令和2年4月	保護者	まもってあげ隊	参加者20名 スタッフ5名	施設会議室	
13	長崎	令和2年2月13日	職場内の職員		参加者4名 スタッフ4名	事業所内	
14	長崎	令和2年8月末日	介護の専門学生	福祉の未来を担う人材(学生)と「共生社会」について語らい合う	参加者22名 スタッフ1名	〇〇専門学 校	
15	岡山	令和2年9月5日	利用者の保護者 地域教育・保育の先生	ドラえもんの世界から～同じもいいね、違いもいいね～	参加者10名 スタッフ3名		
16	鹿児島	令和2年11月6日 令和2年12月4日	職場内の職員	「問いかけQ & ディスカッション絆バージョン」	参加者7名	事業所内	職場の全体会議の時間を使い取組みたい。2回の予定をしているが毎日のミーティングでも話していきたい。
17	鹿児島	令和2年10月20日	職場内の職員		参加者15名 スタッフ5名	オンライン	

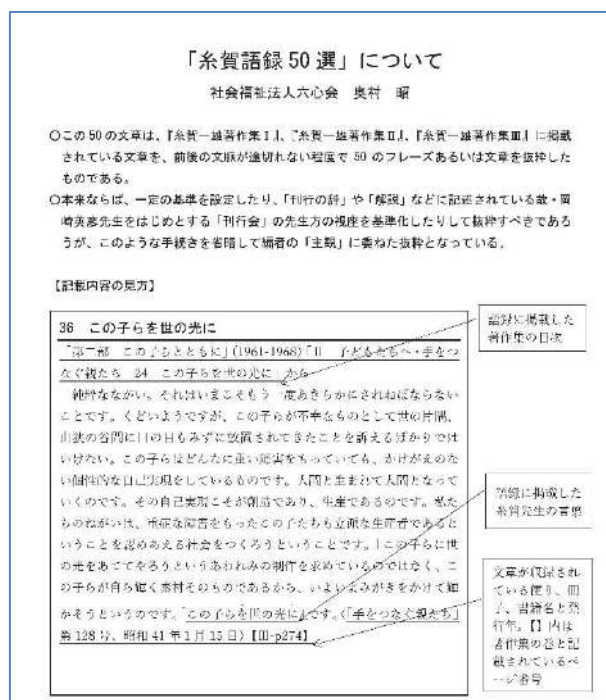
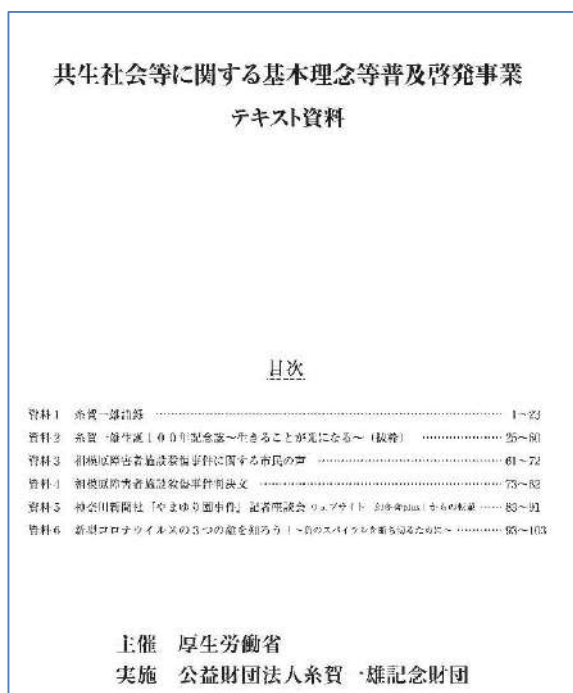
18	宮城	令和3年3月	職場内の職員 地域一般				
19	新潟	令和3年3月12日	地域一般				
20	千葉	令和3年1月25日	職場内の職員	共生社会について	参加者20名 スタッフ20名	リモート会議	今後、外部の連携会議で共生社会について議論できればと考えている。 (現在はコロナ禍のため実施時期は未定)
21	令和元年度 鳥取	令和3年1月7日	職場内の職員 地域一般 その他	トークセッション 福祉教育実践者×社会教育実践者	参加者50名 スタッフ3名	〇〇セミ ナールーム	(テーマ) ともに生きる これからの福祉教育～福祉の 心で人とつながり、地域に広がる～ (添付資料あり)
22	鹿児島	未定	職場内の職員	職場内の研修会	参加者50名 スタッフ60名	食堂ホール	
23	鹿児島	令和2年10月20日	職場内の職員	オンライン開催	参加者15名 スタッフ5名		
24	鹿児島	令和2年11月6日 令和2年12月4日	職場内の職員	「問いかけQ & ディスカッション絆バージョ ン」	参加者7名	事業所内	2回の予定をしているが、毎日のミーティング でも話していきたい。
25	千葉	令和3年1月25日	職場内の職員	「共生社会について」	参加者20名 スタッフ20名	法人の リモート会議	今後は、外部の連携会議等で「共生社会」 を議題にしたい。
26	宮城	未定	職場内の職員		参加者25名	地域交流 ホール (施設内)	
27	宮城	令和3年3月	地域一般 職場の職員	未定	スタッフ21名	職場内 地域	
28	千葉	令和3年4月14日	セミナー参加一般企業 担当者	「これからの障害者雇用の動向と対策」	参加人数未定 スタッフ3名	ZOOMまた は法人会議 室(税理士 事務所内)	税理士法人の開催するセミナーからの依頼 で、講師として現場の声や現状を中小企 業、人事担当者へ講義する。
29	帯広	令和3年12月7日	職場の職員	共生社会のあり方について	参加者13名 スタッフ3名	事業所内	
30	群馬	未定	職場の職員	未定	参加者4名 スタッフ1名	職場内	受講したことをまとめられていないが、職場 内からひろめていこうと検討中。
31	群馬	令和3年12月29日	職場内の職員	「共生フォーラムを振り返って」	参加者5名	職員室	研修の冒頭から「もやもや」という言葉が繰 り返し使われていたが、その通り「もやもや」 が残る研修だった。決して悪いことではなく 考えさせられる機会となった。
32	熊本	令和4年1月21日	地域一般 市町村行政スタッフ	〇〇会	参加者6名 スタッフ2名	居酒屋	市町村行政スタッフは福祉担当 会費制での〇〇会
33	熊本	令和4年2月頃	地域一般	「広げようやさしいサポート 地域の輪」	参加者30名 スタッフ3名	社会福祉協 議会	
34	滋賀	令和4年2月18日	他事業所との合同研修	「共生社会というものについて考える」	参加者 10～15名	〇〇市	「糸賀先生の語録」「やまゆり園事件の資 料」を事前に読み、NHKスペシャルを手配し たので視聴し、模造紙に「共生社会と考える コト・モノ」を書き出していくグループワーク を行う予定。“答えなし”でいろいろ話すこと を目的とする。
35	滋賀	令和4年4月頃	〇〇市自立支援協議会 の部会	「共生社会というものについて考える」	参加者30名	〇〇市	「糸賀先生の語録」「やまゆり園事件の資 料」を事前に読み、NHKスペシャルを手配し たので視聴し、模造紙に「共生社会と考える コト・モノ」を書き出していくグループワーク を行う予定。“答えなし”でいろいろ話すこと を目的とする。

36	静岡	令和4年11月7日	職場内の職員	「いろんな角度から物事を見てみよう！」	参加者15名 スタッフ2名	施設内のホール	
37	滋賀	令和4年度中	職場内の職員	「共生社会のあり方について」	参加者20名 (2回に分けて)	職場活動室	
38	広島	令和5年3月29日	内定者	内定者研修「地域の一員として」	参加者6名 スタッフ4名	法人内	直近として内定者向けに研修内のいちプログラムとして取り組むが、今後とも経験年数や階層別を考慮しながら段階を踏んでつないでいきたい。
39	福島	令和5年7月28日	地域一般 〇〇郡対人援助職	「共に生きる〇〇郡へ ～相模原障害者殺傷事件を振り返る～」	参加者20名 スタッフ8名	〇〇郡〇〇町	
40	佐賀	令和5年3月7日	職場内の職員	「第6回 頭の中」	参加者6名 スタッフ6名	事業所内	職員のミーティング内。参加者の頭の中の考えを列挙。(添付資料あり)
41	埼玉	令和5年11月	職場内の職員		参加者5名	事業所内	
42	高知	令和6年3月3日	地域一般・支援者・専門職	認知症講演会 「気づき、つながり、共に暮らす～認知症に優しい社会～」	参加者 100名 スタッフ 12～14名	集落活動センター	
43	高知	令和6年1月26日	地域一般	「備えて安心！認知症のキホン」	参加者30名		市から講師依頼。認知症についての知識を深めてもらうことを目的とした講義を実施予定。
44	高知	次年度	地域一般				フォーラムで考えた「民生委員」向けの研修を提案する。
45	山梨	令和6年12月	全国のスタッフ	「共に生きる社会をつくるために」		オンライン	オンデマンド研修の動画を準備しています。共生社会フォーラムでの学びを活かして、自分の価値感を見つめ、他者の価値観と響き合わせながらアクティブに考えていける内容にしようと思っています。
46	大阪	令和7年9月25日	職場内の職員	「職業倫理、共生社会研修」	参加者10名 スタッフ3名	研修センター	
47	大阪	令和7年4月1日以降	職場内の職員	「法人の理念である「共生社会の実現」について話し合う」	参加者10名 スタッフ10名	各事務所	それぞれの共生社会についての考えを確認して話を深めていく。
48	山梨	令和7年5月	職場内の職員	未定		職場内ホール	

(抜粋) 別添資料 1 研修テキスト (ブックレット「ほほえむちから」抜粋版)



(抜粋) 別添資料 2 テキスト資料 (糸賀語録等)



(抜粋) 別添資料3 ワークシート (中堅用)

共生社会フォーラム in 大阪
福祉支援語り部養成研修〈1日目〉

おなまえ

語りかけ練習シート その②

以下の「問いかけ」に対して「語りかけ」を練習しましょう。

【誰から】小学校低学年の自分の子ども
【どんな状況で】自分の働く施設に子どもを連れて行き、重度の障害がある利用者（ベッドで寝ていて話したりすることはできない）とその保護者にすれ違った時にこの子、死んでいるの？

【なぜ答えに窮したと思いますか】

【どのように語りかけるか】

【メモ】

(抜粋) 別添資料4 ワークシート (学生・新任者用)

共生社会フォーラム in 山梨
学生・新任者研修

おなまえ

【ディスカッション】
福祉について考える

所要時間 90分	【内容】 ①福祉のニュースから福祉を考える 【考えるヒント】 1 「障害」って何だろう？
-------------	--

(抜粋) 別添資料5 グループワークの進め方 (GWシナリオ)

【ディスカッション】グループ発表用まとめ

共生社会と呼べる状況	わからない どちらともいえない状況	共生社会と呼べない状況
◎疑問や違和感をもとに、それぞれにあてはまる状況や自分の考えをふせんに書いて貼りましょう ◎「伝えたいこと」は1枚に1つ：キーワード+ひとこと ◎マーカーを使って、大きく、簡潔に		
障害の有無にかかわらず、表現活動にとりくめる	障害のない人が障害のある人を無理をして支える状況	障害のある人や家族が何の支援も受けられず苦しい状況

福祉支援語り部養成研修 研修プログラム概要

5	到達目標	研修内容
A 14:45 ～16:40	◎二元論の思考・発想ではなく どちらともいえないという第三軸 ◎答えはでないという考え方	
B 16:40～ 翌14:30	◎自分の内面（感情・思考）と向き合う ◎“もやもや”との対話 「わからない」「もやもや」の言語化 「問いかけ」と「語りかけ」による対話	
C 翌14:40 ～16:00	◎実際に、語りの場を考える	

(1) 辻 哲夫 氏

「共生社会フォーラム」開催状況

平成30年度～令和6年度までの7年間

- 開催回数 29回
- 開催都道府県数 24道府県 うち1県は福祉職等研修会(令和2年度)
- フォーラム参加者数 2,406人
 - 一般参加者 1,561人
 - 福祉支援語り部養成コース 589人
 - 学生・新任者コース 204人(学生42人)
 - 企業経営者等コース (R5～) 52人

共生フォーラムの狙い、成果、課題

1. 狙い
「福祉の理念を語る力」「福祉の理念の普遍化」「理念の共有と徹底したグループワーク」
2. 成果
 - (1) 当初の狙い
 - 語り部の育成と語り部の実践
 - 若手の育成
 - 企業経営者コースの導入
 - (2) 将来への布石
 - 開催道府県段階の実行組織の形成
 - メンター・アドバイザー等の人材グループの形成
 - 滋賀県単独啓発事業(企業へのアプローチ)
3. 課題
 - これまで形成されてきた関係者の組織化と波及力の強化
 - 都道府県の役割
 - 企業へのアプローチ

共生社会実現に向けた滋賀県の取り組み

○「滋賀県障害者差別のない共生社会づくり条例」を滋賀県が制定

全ての県民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指し、平成31年4月1日(10月1日全部施行)から施行。

【条例のポイント】

①「障害の社会モデル」の考え方を定義②合理的配慮の提供等を義務化③相談・解決の仕組みを整備

○糸賀一雄記念財団令和3年9月理事会での決定

「啓発事業として、国事業に準ずる事業を県内の福祉関係者およびそれ以外の関係者に向けて展開する。補助事業となるように国に働きかける。」

○令和4年度「共生社会づくりリーダー等養成事業」を糸賀財団が滋賀県から委託

普遍的な糸賀思想をベースとした福祉の心を福祉分野だけでなく社会のあらゆる分野に広めていくことが共生社会の実現には肝要。この取り組みを発展させ、共生社会の実現に資するものとしてより強く打ち出すため、地域社会のあらゆる分野で共生社会づくりを推進するリーダーを養成する事業

(内容)福祉分野、福祉以外の分野、一般参加型普及啓発フォーラム

企業向け研修の構造

<講義A>

障がい福祉を拓いた 糸賀一雄氏らの実践から現代に生きる私たちが学ぶこと

- 1.糸賀一雄氏らの実践と思想について
- 2.配慮／合理的配慮／支援の捉え方について

<講義B>

なぜ、ビジネスや企業の現場に福祉的な視点が求められるのか？

- 1.職場について考える
- 2.組織文化を考える

<演習>

相談援助の体験を通して社会福祉援助技術を知る

- 1.傾聴・受容・共感のスキル
- 2.事例検討手法を用いたスーパーバイズ

大平氏資料より

研修を実施して【大平眞太郎氏コメント】

○企業の方向けに、地域共生社会の価値観を共有する取り組みとして、糸賀一雄氏の実践と思想を現代的な視点を交えて話をしているが、多くの方が真剣に受け留め共感いただいていると感じる。

○「人を大事にするためのコミュニケーション術」として、社会福祉援助技術における相談支援スキルを紹介しているが、企業等で重んじられている人的資本経営や1on1ミーティングの取り組みと親和性が高いため、企業の関心も非常に高いと感じる。

研修を実施して【近藤紀章氏コメント】

○PCAZIP法の「時間をかけることで、考えて質問する」というアプローチは、共生社会フォーラムで実践されている問いかけや語りかけの手法と共通する視点を持っており、企業や産業界の現場で導入、実践されている様々なコミュニケーション手法とは一線を画しているが、非効率とも思える中に本質的な効率性を見出す手法である。

○特に、「バイアス」について考えるとき、他者が個人の能力を評価することそのものに本質的な限界があり、これからは職場や会社そのものの可能性、働きやすい雰囲気か、職員間でモチベーションを高めあっているかなど、場に対する評価、向上が重要になる。

特別資料 -2 全体フォーラムの講演・シンポジウム 詳細

令和7年2月7日（金）に滋賀県大津市のびわ湖大津プリンスホテルで開催しました「共生社会フォーラム2024（全体フォーラム）in 滋賀」についてご紹介します。

共生社会フォーラムは、厚生労働省の委託を受け、平成30年度（2018年度）から糸賀一雄記念財団が全国各地で実施しているもので、障害があるなしにかかわらず、人の尊厳を尊重した共生社会の理念を普及啓発していく人材の養成を目的としたものです。事業開始から7年が経つことから、これまでの取組の評価、そして今後の展望を考えました。

シンポジストとして、野澤 和弘氏（植草学園大学副学長）、宇佐美 幸恵氏（株式会社PBコミュニケーションズ代表取締役）、奥 博氏（社会福祉法人しがぎん福祉基金監事）、市川 忠稔氏（社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会会長）、辻 哲夫氏（公益財団法人糸賀一雄記念財団理事長）をお迎えし、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課長の本後健氏の進行のもとに基調講演やシンポジウムが行われました。

◆オープニング・挨拶（本後 健企画課長）

皆さん、改めまして厚生労働省の障害保健福祉部企画課長の本後と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

【共生社会フォーラムの発足背景】

共生社会フォーラムの発端は、2016年に起きた津久井やまゆり園事件にあります。厚生労働省の事業として2018年からスタートし、本年度で7年が経過いたしました。非常に衝撃的な事件で、福祉施設で働いていた者ゆえに我々にも大きな衝撃を与えました。誰もが等しく基本的人権を共有するかけがえのない個人として尊重されるという理念を学び、実践につなげ、職場や地域社会で普及・啓発していく人材の育成を目指して、このフォーラムは始まりました。

【今後の展望と評価】

事業開始から7年が経過し、来年は津久井やまゆり園事件から10年を迎えることになります。これまでの事業の評価を行い、今後の展望を考える時期と捉え、本日は、「共生社会における福祉の思想の発信—これまで、そして、これから」というテーマで意見交換をさせていただきます。まずは、野澤さんからお話をいただき、その後、登壇者の皆様に自己紹介を交えながらご発言いただく形で進めます。では、まず基調講演ということで、野澤さん、よろしくお願いいたします。

基調講演 （野澤 和弘氏）

津久井やまゆり園事件は、ちょうど障害者差別解消法が施行された2016年、本当に我々にとっては震撼させるような事件で、この事件を起こした植松死刑囚は、動機として、意思疎通のできない重度重複障害者を養うことは莫大な時間とお金がかかり、心身障害者は社会を不幸にするというものでした。これは障害者の家族や障害者福祉で働いている皆さんにとって大変衝撃だったと思います。

【共生社会フォーラムの誕生】

福祉サービスは非常に良くなってきている中で、人々の中にこういう優生思想があるのかと実感し、この流れに対抗するために共生社会フォーラムがスタートしました。その時に糸賀先生の言葉「この子

らを世の光に」を思い出し、重度障害者は社会を不幸にすると言う植松死刑囚の言葉に対して、もう一度この先生の言葉を伝えていかなければならないと思いました。

【個人的体験とその意味】

私にも重度の知的障害、自閉症の息子がいて、彼が2、3歳の頃に自閉症だと診断されて通園施設に通うことになりました。その壁に「この子らを世の光に」という言葉が掲げられていました。尋ねたところ、この子らに光を与えるのではなく、この子らこそが世の中の光になるのだと説明されました。当時はよく分からなかったのですが、今まさにこの事件を受け、この時代に「この子らを世の光に」の思想をもう一度世の中に広めていく必要があるのではないかと思います。

【裁判の経緯と思想の変容】

その後、裁判でだんだんと真相が分かってきました。植松被告は、入職当時は障害者を可愛いと言っていました。自分は天職を得たかとも思い、希望に燃えた職員でした。それが次第に「障害者は人間扱いされていない、かわいそうだ」という考えに変わり、さらに先輩に相談すると「2、3年すれば分かる」と言われ、最終的に「障害者に生きる価値がない」「社会を不幸にする」という思想に変わってしまいました。

【検証委員会と津久井やまゆり園の実態】

この事件を通じて、世の中に優生思想というものが非常に多く存在していると感じましたが、まずは福祉の足元に問題があると思います。実はこの事件から3年後、神奈川県黒岩知事が、津久井やまゆり園の支援の実態の解明と神奈川県庁との癒着の構造を明らかにするため、検証委員会を設置しました。津久井やまゆり園は神奈川県直営の入所施設でしたが、現在は社会福祉法人に移行しています。理事長は神奈川県の福祉畑でやってきた方々で、いわば天下り先のような存在です。

【検証結果と過酷な現場の実態】

検証委員会で様々な記録を見、現場で話を聞いて分かったことは、おびただしい身体拘束があったことです。軽度の行動障害の人でも完全に車いすに両手足を縛られ、狭い室に閉じ込めて暮らされていました。これが24時間、365日、何年続きました。施設の方に質問すると、トイレの時だけ出していると言いましたが、そのうち部屋の中にポータブルトイレやバケツが置かれている写真も出てきました。つまり、部屋の中でずっとトイレをさせていたわけで、これは刑務所や独房ではなく、動物を飼育しているかのような状況でした。

【向精神薬と抑制の現実】

植松死刑囚が「障害者は人間扱いされていない」と言ったことの現実を突きつけられました。強度行動障害の方が多く、過剰に向精神薬を投与し身動きを取れなくなったり、部屋に閉じ込めたり、車いすに両手足を縛ったりして抑えていました。

【共生社会フォーラム開催の意義】

このような福祉の現場を変える、それを変えられる人を育てるということで、この共生社会フォーラムが開催されてきたわけであります。

【開催実績と参加状況】

平成30年度から令和6年度まで7年間に29回開催されました。都道府県は24道府県ですね。フォーラム参加者は合計2400人を超え、一般参加者1561人、福祉支援の語り部養成コースは589人、学生・新任者が204人であり、特筆すべきは、企業経営者等のコースも52人が参加しているということです。

【開催場所の状況】

開催された場所を見ますと、北から言うと北海道、岩手県、宮城県、福島県、群馬県、埼玉県、千葉県、山梨県、新潟県、鳥取県、岡山県、広島県、高知県、静岡県、大阪府、兵庫県、滋賀県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県の24道府県で、

まだ開催されていないのが青森県、秋田県、山形県、茨城県、栃木県、東京都、神奈川県、長野県、島根県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、富山県、石川県、福井県、愛知県、岐阜県、三重県、京都府、奈良県、和歌山県、大分県の23都府県ということで、こんなに開催されてないということが言えると思います。

7年間で、あの衝撃の事件を受けて、もう全県を2周目ぐらいしていてもいいのかなって思うぐらいなんですが、まだまだ数として圧倒的に足りない。

【地域主体のフォーラム作り】

開催にあたっては、現地開催委員会を設けていただき、社会福祉法人等が、自治体と一緒に事務局を担って、地域主体のフォーラム作りというのも進めました。

【プログラム内容の紹介】

中身の方ですが、一般プログラム、福祉支援語り部養成研修、学生・新任者研修、企業経営者研修というものがあります。

【一般プログラムの内容】

一般プログラムとして、表現活動については、直感的に障害や障害者理解を進め、具体的な表現や支援者による活動を紹介します。基調講演は、奥田知志さんと私が務め、主には、奥田さんが基調講演者になっています。また、NHKの「ラストメッセージこの子らを世の光に」を上映しています。

【学生・新任者研修の取り組み】

学生・新任者研修では、障害当事者や若い人たちを含めて、グループセッションを繰り返しながら、自らの言葉でこの障害福祉の素晴らしさを語っていくという、語れるような人たちを増やしていこうという感じで、玉木幸則さんが中心的にやっています。

【企業経営者との連携】

企業経営者研修は、後でこの取り組みをお話していただけたと思います。これまでどちらかというと企業というのは、ちょっと縁の遠い存在だと思われてきたんですが、決してそんなことはなく、むしろ社会を大きく変える時には、企業というものは、大きな役割を果たしうるんだということを、我々の間に分かってきた1つです。

【福祉支援語り部養成研修の成果】

福祉支援語り部養成研修に関与した方々が93人もいるというのは素晴らしいですね。全国的にこうした取り組みが広がっているのは、福祉の重要性や語り部の役割が少しずつ浸透してきている証拠だと思います。

【語り部育成の重要性】

語り部が育つかどうかという点については、確かに継続して取り組むことが大切です。実践を通じて経験を積み、自らの言葉で語る力を育てることが、最終的には福祉の理解を深めることにつながります。また、市民向けの発信が重要で、福祉従事者がその主体となることは、地域社会における福祉の広がりや理解を促進する上でも非常に有意義です。今後の活動が更に充実し、多くの方が福祉に対する理解を深め、支援の輪が広がることを期待しています。

【日本の障害の歴史】

日本の障害の歴史っていうのを振り返ってみますと、私の長男が小学校3年生ぐらいの時に、家内の体調が悪い時、児童の入所施設に8ヶ月が預かってもらったが、その時に親の私から親権が剥奪され、その施設長に親権が移った。なので今でも息子の戸籍にバツがついてあります。そんな時代だったんですよ。もう親が倒れた時は、あとは入所施設をお願いするしかない状況でした。

これが80年代の後半あたりから地域福祉が言われるようになり、当時、名古屋市港区で初めて小規模作業所ができたので、当時新聞記者をしていたので取材に行きました。その施設長さんは養護学校、今の特別支援学校の元先生で、親たちに泣きつかれて学校をやめてその小規模作業所の所長さんになったわけです。給料は7万円で、どうやって生活するんですかって聞いたら、あの親たちが米とか野菜とか持ってきてくれることに。これ美しい話として記事にしたような覚えがあります。でも私はこの中で、これが継続していくんだろうか、障害のある人達どうなっているんだろうかと思ったところです。

決定的に変わったのは2005年の障害者自立支援法、今の総合支援法ですが、この法律ができてから予算も利用者も増えてきて、当時の3倍ぐらいずつだったという風に言われております。20年近くなっているんですけど最初はあの身体・知的・精神3種を一緒にやっていくこと、あるいは就労支援っていうのを軸にして障害者の自立を図るんだというのが主なコンセプトだと思います。

それが次は重度高齢化にどう対応するかあるいは地域共生をどう取り入れるかみたいな時が来たと思うと、今はですね予算がすごく増え、どちらかと言うと営利目的の会社とかがどんどん参入してきて食い散らかすみたいな感じになり、本当にそのご本人の意思に基づいているだろうかみたいなことが今の大きな課題じゃないのかなという風に思われます。このようなことから、報酬改定などいろんな論点がありますが、入所施設のあり方を検討していきましょうということで今、議論がスタートしております。

【強度行動障害の現状と課題】

強度行動障害について。いろいろな制度は整ってきましたが、強度行動障害のある方々は「最後に残された砦」のような存在であり、どのように支援していくかが大きな課題です。また、本人の意思をどのように確認し、本人中心の福祉を進めるかという問題もあります。さらに、人材育成も重要な課題です。制度は整備され、予算も確保されているが、現場では働くのが大変で高度な事業が実施できません。た

例えば、ALSの方は人工呼吸器を装着すれば生存可能なはずなのに、人材が不足しているために適切な支援ができず、結果的に治療が諦められ、命が失われてしまう現状に直面しています。

【地域移行と本人意思の尊重】

現在は、入所施設や病院からの地域移行が進められており、グループホームで一人暮らしを希望する方への門戸も広がっています。また、利用者の意思決定支援への配慮が求められ、サービス担当者会議や個別支援会議では障害者本人の参加を原則とし、本人の意向を確認することが明確にされています。

【手厚い支援体制と人材育成】

強度行動障害については、生活介護の自立生活支援や行動関連項目の点数が高い方に対して、より手厚い配慮を行う方向性が示されています。また、中核的人材や広域的人材の育成も求められており、面的に強度行動障害のある方々を支援する体制の整備が進められています。

例えば、津久井やまゆり園は、他の地域や民間施設では受け入れが難しい方々に対して手厚い配置を行ってきた施設です。しかし、実際には「受け入れる」ものの、どう対応すればよいか分からず、結局部屋に閉じ込めるだけという現状もあります。また、軽微な行動障害に対しても過剰な身体拘束が行われており、受け入れ側が実際の状況まで目が届いていなかったことが大きな課題となっています。こうした中核的人材や広域的人材は、行動障害が深刻化し、施設現場での処遇が難しくなった場合に、急性期対応として重要な役割を果たすと考えています。

【地域共生モデルへの転換と研究の取り組み】

我々は、裾野での強度行動障害への取り組みもさらに進めなければならないと考えています。昨年度から、厚生労働科学研究班において私が代表を務め、内山登紀夫先生や八木淳子先生とともに、強度行動障害のある方々の地域共生モデルの構築に向けた研究を進めています。「強度行動障害があるから、入所施設でしか支援できない」という考えは違うんじゃないか。行動障害があっても、地域で暮らすことは十分可能だという発想が必要です。実際、2年前に全国の19法人、31事例を調査し、強度行動障害のある方々を地域で辛抱強く支援をして、幸せな暮らしを実現できている現場が多数あることに感動しました。これは、日本の障害者福祉における大きな到達点だと思います。そして、これを普遍化するためには、行動障害があるからといってすべてを「直そう」とするのではなく、障害があっても地域で豊かな暮らしができればそれでよいという、いわば慢性期支援のイメージへの転換が必要です。

【行動関連項目の再評価の必要性】

行動関連項目の中には、異食や他害など支援を阻害する要因もありますが、一方で、睡眠の乱れやこだわりなどは、支援者にとっては大変でも、本人にとっては必ずしも「行動障害」とは言えないのではないかと、内山先生は指摘されています。これについても、再評価が求められています。

【全国調査の結果と現場の情熱】

今年度、全国調査を実施し、2千余の回答を得て分析しました。その中で、支援者に「強度行動障害のある方の支援は負担が大きい、大変だ」と答えた割合は8割以上でした。しかし、同じくらいの割合が「なんとかしたい」「やりがいを感じる」と答えており、現場のスタッフは大変な中でも情熱をもって支援に取り組んでいることが分かりました。日本の福祉関係者の真面目さと献身ぶりには、改めて感服

せざるを得ません。ただし、このような現場の熱意やストイックな努力だけに依存しているのは危険であり、より体系的な支援体制が求められています。

【支援の多角化と文化芸術の活用】

さらに、興味深い調査結果として、「強度行動障害の世界は豊かだと思う」という問いには、明確に「そう思う」と答えたのが12%、さらに「ややそう思う」を含めれば20%台に上りました。また、「強度行動障害の人の支援はカッコいいと思う」と答えた人も9%存在します。こうした視点を、今後の支援のあり方にどんどん取り入れていきたいと考えています。

文化芸術を取り入れている事業所では、障害による行動を「問題行動」や「強度行動障害」と見るのではなく、アートとして捉える試みがなされています。つまり、彼らの行動は問題ではなく、むしろその行動が現れる社会側に問題があるのではないかと考えるのです。たとえば、浜松のクリエイティブサポートでは、プラスチック容器に石を入れてカシャカシャと音を立てる行為が、特別支援学校では「問題行動」とされ、3年間もやめさせる努力がなされました。しかし、そのお母さんが東京芸大を卒業で、「これは問題行動ではなく、アートである」と真剣に5～6時間にわたってスタッフと議論されたのです。こうした議論が広がれば、障害のある方々の行動が多様な視点で評価されるようになり、かつてライブハウスで「問題児」とされたビートルズやX JAPANのように、個性が社会に豊かさをもたらすと考えられるようになるでしょう。来年以降も、この考えを追求していきたいと思います。

【支援体制の転換と地域共生モデルの重要性】

つまり、現状では強度行動障害に焦点を当て改善を図るだけでなく、本人の過去や今後の生活を長期的かつ包括的に捉え、豊かな地域生活を実現する支援体制を構築する必要があります。障害特性による行動をすべて問題視するのではなく、本人の変化や成長に合わせた生活の楽しみや自己肯定感を重視する、地域共生モデルの構築が研究課題です。共生社会フォーラムでもさまざまな成果が見出されましたが、今後は障害がない人々への理解啓発だけでなく、むしろ社会全体が「参加と共同」を主軸とした社会づくりを進めるべきだと考えます。

【企業等から福祉への出向支援プロジェクト】

現在、「企業等から福祉への出向支援プロジェクト」を実施中です。元厚生労働事務次官の蒲原さんや村木太郎さんとともに、福祉現場の人材不足を少しでも解消することを目的として始めたプロジェクトですが、それだけではありません。全国の産業雇用安定センターでは、企業から福祉へ移る際の手数料を一切徴収しない仕組みがあり、現状、人材派遣会社から年間2000万円以上の手数料が取られている状況があります。また、企業から来る方々は、組織のガバナンス、商品開発、販路拡大などに長けた人材であり、社会福祉現場の支援力向上に大いに貢献しているのです。

【中高年の課題と企業の役割】

さらに、現在企業で働く50代の方々は非常に厳しい状況にあります。かつては日本で唯一の勝ち組と見なされていたものの、今後はホワイトカラーの仕事がAIに代替される時代となり、業績の良い企業でも50代以上の早期退職や希望退職が相次いでいます。たとえば、日産は9000人のリストラを発表しました。内閣府の調査によると、初めて引きこもりになった年齢は60～64歳が最も多く、定年前後に仕事を失うことでアイデンティティが喪失し、うつや引きこもり、自殺といった中高年の問題

が深刻化しているのが現状です。最近、企業の転職コーナーなどで「ぜひ、障害者福祉、子ども福祉、高齢者福祉に来てほしい。切実な社会課題が目の前にあるのに、何をしていますのか」と呼びかける動きが見られます。若い世代からは「なぜ会社にしがみつくなのか」と冷やかな目で見られることもあります。これまでのスキルや経験を生かせる仕事がある。共に命を燃やす仲間を求める—そういったメッセージが、人生100年時代の新たな生き方を示すものとして、大きな社会的意義を持つと感じています。つまり、障害が中高年を救うという発想こそが、「この子を世の光に」という、我々活動の大きな目標であると信じています。

◆本後 健企画課長

ありがとうございました。強度行動障害のお話がありましたが、「強度行動障害の支援が豊かだ」という質問の立て方自体がすごいと思います。強度行動障害の支援に携わっている方々から、「やっていくにつれて人間の理解がここまで深まるのか」といつも感動されているというお声を聞きます。もしかすると、その豊かさとはそういうことなのかもしれませんね。

◆野澤 和弘氏

私自身もまだその意味を完全にはつかみ切れていないのですが、強度行動障害の支援を行っている北摂杉の子会の平野さんが、ぜひこの「豊かだ」という観点を設問に入れるようにとお願いされました。平野さんは、行動障害の就寝介護を約20年続け、楽しく支援を行っておられます。彼らの「言葉にできない行動」の中には、さまざまなものに感謝される要素があり、福岡伸一さんという生物学者が指摘したように、我々の文明は「言葉によって切り取られたもの」しか存在しないため、本来人間の中にある森羅万象や宇宙の魅力は、近代文明の中で捨て去られてきたと言えます。この豊かさはアールブリュットの豊かさに通じるものであり、強度行動障害の方々が感じさせる内面の宇宙が、その豊かさの根源にあると考えられます。実際、そうした豊かさを感じ取れる支援者は約9%存在しているという結果もあり、非常にすごいことだと感じます。

シンポジウム

◆本後 健企画課長

共生社会フォーラムでは、まず表現活動の話題を取り上げ、その後、野澤さんあるいは抱樸の奥田さんに基調講演をいただき、さらに福祉事業者向けの研修を行っております。

この研修は1日半のコースですが、通常の制度や支援のやり方に関する研修とは異なり、いわば「マインドの研修」です。普段の支援現場でなかなか言葉にできない問いかけを、言葉にしてみようとする発想を重視しております。たとえば、「自分の働く施設に子供を連れて行った際、ベッドで寝ていて会話もできない利用者さんを見た子供から『この子死んでいる？』と問いかけられたら、皆さんならどう答えますか」といった課題について、1日半かけて自分ならどうするのかを掘り下げる研修です。ただし、この研修で掘り下げた内容を発信しなければ、なかなか自分のものにはならないという課題もあります。語り部として、それを伝えていくことを目標の一つと考えております。さらに、後ほど企業向けの研修についてもお話いただきますが、津久井やまゆり園事件10年を迎えるにあたり、企業向け研修でもできることがあるのではないかと、主催者である我々も考えております。

このような意味で、これからの取り組みのヒントになるようなご意見をいただければと思います。

まず、糸賀一雄記念財団の理事長であり、私の尊敬する厚生労働省の大先輩である辻さんをお願いいたします。

◆辻 哲夫氏

国の事業を受託している財団としての事業の狙いと中間評価についてお話しいたします。

【事件の背景】

まず、津久井やまゆり園事件という本当におそろしい事件が起きたことについてです。福祉の職場は本来素晴らしい現場であるにもかかわらず、十分に語れる人材が不足している現状があります。これをきちんと語れる職員を増やす力を持たなければなりません。これが狙いです。

【語る力の重要性】

こうした状況では「語る力」が必要です。障害の問題は、人間を語るうえで一つのシンボルとなります。すべての人に平等な尊厳があるという普遍性を示しており、障害の問題だけに留まらないという点が重要です。また、障害の問題は専門家だけのものではなく、我々全ての国民の常識であるべきです。専門家に教えてもらうのではなく、誰もがここをきちんと語れる人を育てることが求められます。そのため、「この子らを世の光に」という言葉をシンボルとして掲げ、一気に理解できるようにしています。これを共有し、徹底的なグループワークで何度も議論することで、自分たちの言葉を紡ぐ力を養うことが基本的な狙いです。

【育成の現状と課題】

これまでの7年間で、各都道府県の半数程度において、さまざまなコースを通じて合計800人が育成されましたが、依然として課題は残っています。語り部として育った施設の従事者は、各地で既に語り始めています。施設内、都道府県内での共生社会研修、さらには一般市民に対して語る人が増加しています。また、企業経営者向けのコースも、今年で2年目に入りました。企業のコースでは、糸賀さんの思想を理解し、経営者としてのマインドがしっかりした方々が参加されています。ここまでは「なるほど」と理解されるものの、企業内で自らの言葉で伝えるとなると、なお大変な状況です。

【PCAGIP(ピカジップ)法の導入】

そこで「ピカジップ法」を導入しています。障害者雇用での企業内の困りごとの実例を示し、徹底的にみんなで質問と回答を繰り返すことで、「なるほど、こういう話なのか」と実感していただくプログラムです。こうして、本当に大切な部分まで到達し、それを十分に理解して伝えるための架け橋を作る。この研修プログラムを企業経営者研修に導入することができ、着実に前進しております。

【全国展開への課題】

また、育成された人材は確実に増えておりますが、私ども糸賀財団としては全国に広める必要があり、都道府県レベルでの展開はまだ半数にとどまっています。将来的には各都道府県段階での開催です。現在まで実施した都道府県では、開催委員会を設置し、社会福祉法人、NPO、社協、さらには一部自治体も参加する実行組織を構築しております。糸賀財団単独の力は限られていますが、この実行組織が各地できつつあり、いかに横展開するかが今後の大きな課題です。

【メンター・アドバイザーの育成】

さらに、このプログラムを実施するにはメンターやアドバイザーといった指導者が必要です。過去7年間で93人が育成され、プログラムを展開できるリーダーも生まれましたが、継続して取り組んでくださる方は、糸賀財団関係者を含め10数名にとどまっています。現状、語り部として活躍している職員はまだ十分とは言えない状況です。こうした人材をいかに横展開していくかも課題です。

【企業経営者研修の拡大】

また、企業経営者向けの研修は非常に重要です。滋賀県の単独事業では、県内の企業関係者向け研修に続き、企業単位で内部から取り組みを始めた段階に達しており、現在は中間段階ですが、これをいかに全国に広げるかが課題となっています。

◆本後 健企画課長

ありがとうございます。辻さんは本事業の初期段階から先頭に立っていただいております。ご自身の言葉で『語る人』を増やすべきだとおっしゃっていただいております。そこをどうしていくのか、我々もしっかりと考えていかなければならないと思っています。

続きまして、奥さんをお願いしたいと思います。企業研修の中でこの研修を取り入れる取り組みをスタートされた方でいらっしゃいます。今感じになっていることを含めて、お聞かせいただければと思います。

◆奥 博氏

奥と申します。地元の滋賀銀行に44年間務め、卒業してから4年が経過しております。なお、現在はしがぎん福祉基金に所属しております。

【しがぎん福祉基金のご紹介】

少し、しがぎん福祉基金についてご紹介いたします。おかげさまで、滋賀銀行は昨年10月に創立91周年を迎えました。50周年の際、糸賀一雄さんとの出会いがきっかけとなり、当時の会長であった廣野寛さんが生みの親として設立した社会福祉法人です。滋賀県内で展開される福祉の実験的かつ革新的な事業に対し、毎年幅広く助成しており、これまでに530件、約5億1300万円の助成を行ってきました。

【共生社会普及への取り組み】

共生社会の理念を企業内に普及するため、企業経営者だけでなく、まず企業内部にどのように取り込むかです。国事業の共生社会フォーラムが始まったことを受け、滋賀県では、共生社会推進には企業関係者への普及啓発が必要だという強い思いから、令和4年度より企業関係者向けの研修を先行して実施されてきました。

【企業内研修の展開】

さらに、企業内での共生社会づくりを促進するため、特定の企業でモデル的に研修を実施できないかという話が出ました。滋賀銀行では、既存の研修体系に組み入れる形で、管理監督者の第一歩となる支店長代理という職位に就く新任役席者を対象に、今年度から実施することになりました。新任役席者研

修とは、銀行に入学して初めて部下を持つ立場になった直後に受講する研修で、2日間の日程でカリキュラムがびっしりと組み込まれている中に、この研修を実施させていただきました。

【研修プログラムの内容】

テーマは「福祉の世界に学ぶ 多様な人との働き方」です。事前課題として、研修受講前に60分の動画を視聴し、その後集合研修に参加します。約10分間のロールプレイングを含め、75分という限られた時間内で実施しました。今回は昨年9月に30名が受講しました。

【受講生の評価】

受講生からは、「傾聴のロールプレイングが非常に効果的だった」「傾聴のスキルを身につけることで人との接し方が変わることを実感した」「対人援助、傾聴、受容、共感のスキルはお客様だけでなく、部下や同僚とのコミュニケーションにも活用できると感じた」「同情は自分が基準、共感は相手が基準という考え方に非常に共感・納得できた」「相手との関係性においては、まず受容することが大事で、存在の肯定が人間関係の第一歩であると感じた」といった声が寄せられました。

【「受容」の意味】

「受容」という言葉ですが、自分と相手の価値観が大きく異なっても、その違いを乗り越え、相手の存在を認めた上で新たな関係性を築いていることを意味しております。

【企業の人的資本経営と研修の意義】

企業は近年、これまで以上に人的資本経営に取り組んでおり、個々の従業員が持つ強みや弱みを踏まえ、各人のパフォーマンス向上のためにどのように関わり、支援していくかが問われています。こうした動きの中、今回の研修プログラムは福祉の世界にとどまらず、一般企業においても非常に有益でタイムリーな研修であったという評価をいただいております。

【今後の展望】

ただし、滋賀銀行では開始したばかりですので、今後その効果を検証しつつ、より良いプログラムへと改良を重ねることで、従業員のエンゲージメントすなわち愛社精神や帰属意識、貢献意欲の向上、離職率の低下、生産性の向上、そして多様な人材の活躍が期待できるものと考えております。

◆本後 健企画課長

まさに研修は、福祉の世界において多様な人との働き方を学ぶものであり、企業の中でも一人ひとりが多様な存在であるという考え方のもとにあると考えています。まさに福祉の世界と企業がつながっていくところがあるのではないかと思います。

次に宇佐美さんをお願いしたいと思います。昨年、この共生社会フォーラムの企業向け研修に参加されました。参加のきっかけや、参加して感じたことなどを含めて、お話をいただければと思います。

◆宇佐美 幸恵氏

こんにちは。PBコミュニケーションズ代表の宇佐美幸恵です。

【会社の案内】

私の会社は、市役所の窓口サービスを代行し、住民票などの証明書発行、住所登録、印鑑登録など、誰もが人生に必要な行政手続きを本人に代わって行う事業を展開しています。現在、窓口担当スタッフは130名、そのうち障害者枠で3名が活躍しています。最近、法定雇用率をようやく満たすことができましたが、うまくいかないこともありました。正直、そもそもなぜ障害者雇用が必要なのか、私自身も深く考える機会がなかったのです。

【福祉思想との出会い】

そんな時、埼玉で社会福祉法人の理事長を務める同級生から、糸賀一雄さんの「自覚者は責任者である」という思想を教えてもらい、福祉の思想を学べる企業研修をすすめられました。その結果、私が住む沖縄で開催される共生社会フォーラムに参加することになりました。

【企業研修の感想】

企業研修の感想ですが、退屈する暇もなく楽しめるもので、私の中で抱えていたものが吹っ切れるような感覚がありました。全体を通して特に印象に残った点を3つ挙げます。

【1. どんな人でも輝ける場がある】

知的障害をお持ちの方がモデルとなってファッションショーに出演し、皆さん堂々と誇らしげに歩む姿は、本当にキラキラしていて素晴らしかったです。

【2. 誰かのための配慮がみんなのためになる】

エレベーターは、初めは車いすや高齢者向けのバリアフリー策として設置されたものですが、結果的に誰もが恩恵を受けるという事例が非常に分かりやすかったです。

【3. もやとした気持ちこそが気づきのため】

対話型グループセッション、いわゆるピカジップ法を体験し、答えを出すことが目的ではなく「もやとした気持ち」が大切だと学んだのは、これまでにない新鮮な視点でした。

【研修後の取り組み】

これらの気づきは、障害者雇用の意義や組織を強くするための大きなヒントとなりました。そこで私は、研修で感じたことを生かすために、まずは社員一人ひとりの声を聞ける仕組み作りを始めました。各自が抱く違和感や「もやー」とした感情も含め、安心して意見を述べ、気づいたことが活かせる環境を作りたいと考えています。

【個人的変化】

共生社会フォーラムに参加してから1年が経過しました。私個人の変化についてですが、これまで「社長」という肩書きがしっくりこなかったのですが、糸賀さんの「自覚者」という言葉を知ったことで、肩書きに縛られることなく、自然体で自分らしく気づいたことをやっていけばいいのかなというふうに思っています。

私のこの変化が、いわば思考のバリアフリーであり、感じたことを周囲に伝えることで、福祉の視点が特別なものではないと知ってもらい、みんなが生きやすくなる共生社会に寄与できるのではないかと感じています。本当に素晴らしい研修をありがとうございました。

◆本後 健企画課長

もやっとしたことを大事にしていたということですが、私自身、組織で働く人の立場からすると、上司や社長から『いや、もやっとしていいんだよ』と言われると、本当に安心します。企業の中での活かし方、つまり本来の活かし方を、これからもいただければと思います。

それでは、次に市川さんをお願いしたいと思います。市川さんは滋賀県庁で長く福祉の仕事をされ、県の立場や社会全体の視点からお話をいただければと思います。

◆市川 忠稔氏

滋賀県社会福祉協議会の市川です。今日は滋賀県の行政の方が来られていないので、県の取り組み、財団の取り組み、社協の取り組みについて、端的にお話しします。

【滋賀県の取り組み】

まず、共生社会の実現に向けた滋賀県の取り組みですが、滋賀県は平成31年4月に「滋賀県障害者差別のない共生社会づくり条例」を制定しました。千葉県などの各種条例を参考に、皆さんと議論を重ねながら、障害者支援や合理的配慮の提供の義務化、法の先取り、相談解決の仕組み整備など、先進的な条例ができたと考えています。

【リーダー養成事業と企業研修】

その中で、糸賀財団から県に働きかけ、共生社会づくりに向けた啓発事業に取り組もうということで「共生社会づくりリーダー養成事業」が始まりました。福祉の心を社会のあらゆる分野に広め、共生社会づくりを推進するリーダーを養成する取り組みです。さらに、検討を重ねた結果、企業向け研修プログラムが一定確立されました。「企業において障害の有無にかかわらず、安心して安全にそれぞれが力を発揮できる職場環境をつくるため、社会福祉の価値観や援助技術を共有することが、その一助となる」という趣旨でプログラムを実施しています。

このプログラムでは、糸賀氏らの実践を現代に生かし、現代に生きる私たちが学び、ビジネスや企業現場に福祉的視点が求められるとの認識のもと、演習として相談援助の体験を取り入れ、社会援助技術を学ぶ機会を提供しています。

ここで、このプログラムの講師としてお願いしていますお二人のコメントをご紹介します。

まず大平眞太郎さん（社会福祉法人グロー）は、「地域共生社会の価値観の共有として、糸賀氏の実践と思想について現代的な視点を交えお話しさせていただきましたが、思った以上にしっかり受け止め、共感いただけていると感じています。実践をお伝えするとともに現代的な解釈を加えることで、一助になっているのではないか」と述べられています。また、「人を大事にするためのコミュニケーション術として、社会福祉援助技術における相談支援のスキルをお話ししており、これは企業で重んじられている人的資本経営やワンオンワンミーティングと親和性が高く、企業の関心も高い。構造化された事例検討による心理的安全性を高めたコミュニケーション体系にも違和感なく参加いただいている。SDGsでいう『誰一人取り残さない』の対象は職場内も含むという考え方の下、人を大事にする技術や優しさの技術として、社会援助技術の共有が、今日の社会において生きづらさを持つ人への支援だけでなく、日常のコミュニケーションにも生かされると感じる」とも述べられています。

次に、近藤紀章さん（滋賀大学データサイエンスAIイノベーション研究推進センター）は、「ピカジップ法の『時間をかけることで、考えて質問する』というアプローチが、共生社会フォーラムで実践されている『問いかけや語りかけ』の手法と共通する視座を持っており、ある意味非常に非効率に思われ

るが、本質的な効率性を見出す手法である。企業や産業界で導入されている様々なコミュニケーション手法とは異なるが、大平さんもこの手法を大切にしており、話題提供や行動変容、バイアスといった切り口で意識して話を組み立てている。特に、糸賀先生の『私たちの見る目が重症だった』という言葉は、本質を端的に表しており、これは「他者が個人の能力を評価することそのものに本質的な限界がある」ことを示している。職場や会社そのものの可能性、働きやすい雰囲気、職員間のモチベーション向上など、場に対する評価と向上が重要であり、個人ではなく職場全体としてのあり方が問われている」とのコメントをいただいております。

【滋賀県社協としての取り組み】

こういった企業向け研修に加え、滋賀県社協としての取り組みもご紹介します。
糸賀先生の素敵な言葉「ひたすらなるつながり」は、当会の経営理念にも掲げております。今日は詳しくはお話しできませんが、国事業の共生社会フォーラムとは少し異なりますが、県委託事業として「滋賀の福祉人」研修と、本会独自の「えにしアカデミー」という二本柱で、滋賀の福祉人を育成する取り組みを進めています。

【研修の目的と展望】

この研修は、福祉の多様な価値観の存在を知ってもらい、その大切さに気づく機会を提供するとともに、福祉の仕事の多様なやりがいや楽しさに気づいていただき、その気づきを現場の実践につなげることを目的としています。さらに、現場実践の継続や向上を通して、福祉現場の多様なロールモデルを創出し、後進へのメッセージとなることを目指しています。また、県、大津市、福祉事業所との協働による必須受講の研修として実施し、できるだけ多くの方に参加いただき、滋賀の福祉人のすそ野を広げることを目指しています。そのため、滋賀で福祉の専門性、その質の高さを内外に発信していこうという大きな目的も持って取り組んでいます。

「滋賀ならではの福祉の専門性」とは、滋賀の福祉の先人の理念や実践から、自らの福祉観を形成する気づき、そして様々な価値観を学んだ上で自らの価値観を組み立てることであり、そのための知識として滋賀の福祉実践の歴史や福祉政策と現代の福祉課題を学び、技術として、福祉課題を見出し、既存制度の対象とならないサービスにも対応する実践力を磨くことを意味します。

滋賀の福祉の歴史は共生という問いかけの積み重ねであり、これは、今滋賀で働く皆さんとつながるものです。研修の冒頭でも、受講者の皆さんに「いのち」と「いきがい」を支える大切な仕事として滋賀の福祉現場で働くことに誇りを持っていただきたいとお話ししており、これが共生社会を作る大切な福祉人を育てる研修として、共生社会フォーラムと一緒にこうした取り組みを進めていきたいと思っております。

◆本後 健企画課長

ありがとうございます。奥さんや宇佐美さんのお話と合わせて考えると、人的資本や心理的安全性など、企業が目指すべき大切な人間像と、私たち福祉分野でずっと考えてきた『人間らしさ』という言葉が重なっていくところが非常に大きいと感じました。

最後に、野澤さんと辻さんにもお話しいただき、このセッションを締めたいと思っております。

◆野澤 和弘氏

皆さんの話からも多くの学びを得ることができました。私は、言葉を発さない子どもと38年間共に暮らす中で、初めて「この子らを世の光に」という言葉に出会い、今の時代に本当に必要なメッセージだと実感するようになりました。逆に、現代社会は生きにくさが増していると感じます。過去10年間、東京大学の「障害者のリアル」というゼミを担当し、今年から後任にバトンタッチしましたが、東大生たちも「試験勉強のときが一番楽だ。出された問題に答えていればよい」という感覚に慣れており、社会に出ると自分で問題を探さなければならず、画一的な管理社会の中で自己規制・自己抑制が強く働いて息苦しさを感じているのです。しかし、障害のある方々と出会うことで、先入観や自己規制のない彼らの豊かな世界に衝撃を受けるはずですよ。今こそ、特に知的な重度障害のある方々の豊かさこそが、現代の最大の教育効果であり、そこに社会の幸せのヒントがあると感じています。こうした探求の旅を、これからも続けていきたいと思っています。

◆辻 哲夫氏

【糸賀先生の名言とその意義】

たびたび出てくる言葉ですが、「自覚者は責任者である」という、糸賀先生の非常に有名な言葉があります。本当に「本質に気がついたものが行動を始めなさい」という意味です。皆様も糸賀さんの思想をご理解されていると思います。そういう理解する方が増えれば、世の中が変わるわけです。したがって、しっかりと浸透させる、すなわち自覚者になることを伝える方法は何かということです。グループワークやピカジップ法など、我々もさまざまな手法を学び、しっかりと浸透するプログラムはだいぶ開発できてきました。あとは、これをいかに広げるかです。

【組織の育成と全国展開への課題】

7年間に育ってきた、都道府県レベルの組織・実行部隊は93人、その中でも20数人のコアメンバーが育ちました。しかし、受講者は、まだ800人です。対象となる県も半分に留まっており、これをいかにもっと広げるかが課題です。その際、国の事業から都道府県レベルの事業に転換し、こんな大きなことを県庁が担わなければ、世の中は変わりません。市川滋賀県社協会長のお話にもありましたが、滋賀県は県として取り組んでいるということです。つまり、この共生社会フォーラムを県レベルで全国にどう広げるのか、県が主体となってどう推進するのか、そして企業と県が繋がっていくのが課題だと思います。私は中間段階と認識しております。また、国のご指導を受けながら、糸賀財団としても頑張っていきたいと思いますので、皆さんよろしくお願いいたします。

◆本後 健企画課長

【閉会に向けたまとめ】

皆様、ありがとうございました。今、辻さんのお話がありましたが、研修を受けた後に、各施設や地域組織の中で、受けた研修を自分の言葉で語る機会があって、やっと自分の中に落ち着くというお話でした。実は、この共生フォーラムの研修は7年間続いておりますが、研修そのものはできていても、『語る場』、すなわち研修を受けた方々に体験していただく場がまだ十分ではありません。また、企業向け研修も始まったばかりです。

来年、津久井やまゆり園事件10年を迎えるにあたり、現代社会が共生や多様性について当たり前に語られるようになった一方で、社会の分断の懸念もある中で、私たち福祉分野にいる者として、できることは何かをこれからも考えていかなければなりません。これをテーマに、来年度は、この事業の在り

方を改めて検討するための調査研究を行い、充実に向けた取り組みを進めていきたいと思います。今日のお話を受け、今後もしもご意見をいただきながら、新しい充実した研修を皆様にお届けできるよう努めていきたいと思っています。