

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5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
III 研修カリキュラム・テキストについて	8
IV 「共生社会フォーラム」等の開催状況	17
1. 「共生社会フォーラム」の内容	17
2. 「共生社会フォーラム」「全体フォーラム」の開催日程	18
3. 「共生社会フォーラム」の開催状況	19
(1) 共生社会フォーラム in 埼玉	19
(2) 共生社会フォーラム in 高知	38
(3) 共生社会フォーラム in 沖縄・全体フォーラム 2023	53
4. 参加状況およびアンケート結果	83
V 事業の成果と課題	88
VI 今後の事業のあり方について	93
参考資料 1 メンター・助言者・全体進行者 参加状況	95
参考資料 2 受講後アンケート集計結果	96
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	99

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）

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 5 年 6 月 27 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	上智大学総合人間科学部社会福祉学科 特任教授
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 会長
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
鈴木秀太郎	相模原市役所健康福祉局地域包括ケア推進部 部長
矢田貝 泰之(座長)	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課 課長

※矢田貝泰之委員は、令和 5 年 7 月 4 日付で江口満委員に交代

■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)
大平 眞太郎	社会福祉法人 グロー 法人事務局
岡部 浩之	社会福祉法人 清心会 法人本部 副理事長
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 事業部長
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	NPO法人 とんがるちから研究所 研究員
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
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
福島 龍三郎	社会福祉法人 はる 理事長
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
渡部 真哉	NPO法人 あかり広場 副代表理事・管理者

4. 活動内容

開催日	内 容
令和5年(2023年)5月23日	滋賀県内WG会議
令和5年(2023年)6月27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5年(2023年)6月27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5年(2023年)8月9日 ・10日	共生社会フォーラム in 埼玉（埼玉県秩父市）
令和5年(2023年)12月4日 ・5日	共生社会フォーラム in 高知（高知県高知市）
令和6年(2024年)2月26日 ・27日	共生社会フォーラム in 沖縄・全体フォーラム（沖縄県那覇市）

Ⅱ 実行委員会での検討

1. 実行委員会

開催日：令和 5 年 6 月 27 日（WEB 会議）

概要：

本事業の開催の意義、これまで実施した事業の成果および課題を確認したうえで、今年度（令和 5 年度）の事業実施計画を協議し、全体プログラム、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を決定した。

<本事業の開催の意義>

平成 28 年の津久井やまゆり園事件を受けて立ち上げた本事業では、障害者基本法や障害者総合支援法に基づく「全ての国民が障害の有無に関わらず、基本的人権を享有する個人として尊重される」理念を再確認し、それを実践するための取り組みを行う。広報活動として一般向けフォーラムも開催し、昨年度（令和 4 年度）は新型コロナウイルス感染症の影響を考慮しながら 5 カ所で開催し、オンラインでも全体フォーラムを実施した。今年度も昨年度の成果を基に取り組みを充実させ、委員の意見を伺いながら共生社会等に関する基本理念等の普及啓発を実施する。

<事業の経緯・内容>

- ・ 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ことを事業目的とし、各地域で開催する共生社会フォーラムを事業の核とする。
- ・ 内容
 - ① 研修カリキュラムは、平成 30 年度の実行委員会とワーキンググループで決定された内容を踏襲した。一般の方と研修受講者がともに視聴する「表現活動」、「基調講演」および「福祉の思想と実践を紹介する NHK のラストメッセージ」の 3 つの共通プログラムに加え、学生・新任者、中堅職員のグループワークを行った。
 - ② 昨年度は、9 月に静岡、11 月に滋賀、12 月に福島と広島、そして 1 月に佐賀で共生社会フォーラムを開催した。
 - ③ これまでの各地でのフォーラムの総括として、滋賀で全体フォーラムを開催した。
 - ④ 全体フォーラムの実践報告・交流会では、これまでのフォーラム参加者や関係者がオンラインでつながり、情報交換を行った。

<成果と課題>

(1) 実施体制

- ・ 地域主体の開催を推進するために各地域で開催委員会の組織化を図った。
- ・ 開催 2 か年目から福祉関係団体、社会福祉協議会、自治体等による開催委員会を組織したが、昨年度は、新型コロナウイルス感染予防の観点からメンター等が中心となる実践型の構成となった。
- ・ 共生社会の基本理念を職域単位で普及させるためには、今後とも推進母体と地元協力法人が不可欠である。

(2) 普及啓発の担い手育成

- ・受講者対象に、決意を行動に移すサポートとして事後アンケートを実施した。
- ・過去の受講者の中からメンター候補を発掘育成した。
- ・運営サイドに開催する地元で力量のある新規協力者を引き入れることもできた。

(3) 受講後のフォロー

- ・多忙な日常業務に埋没して継続が難しい等、アクションを起こしにくい環境がある。
- ・研修受講者が実践の決意を思い起こし、モチベーションを維持するための支援が必要。
- ・全体フォーラムにおいて実践報告・交流会を開催し、各地域での実践例を学び、職場や地域での方策を考える機会を提供した。
- ・オンライン開催により、参加のしやすさや感染予防の観点からプラス面がある。
- ・リアル参加とオンライン参加を組み合わせ、アフターフォローの方法を工夫する必要がある。

(4) 福祉分野以外へのアプローチ

- ・フォーラム参加者の大部分は、福祉事業所に所属し、福祉の枠組みに留まっている。
- ・共生社会の理念は、他の分野でも重要であるが、福祉従事者以外の層にはあまり浸透していない
- ・共生社会の理念は、福祉分野以外の分野でも重要。浸透させることが必要である。

<委員からの感想・質疑・提案内容：発言順>

- (1) コロナ禍の中でもしっかりと共生社会フォーラムが開催されたことは有意義であったと思う。
- (2) 5年目を経過し、6年目に入ったこの啓発事業がだんだん発展してきたことを確認した。ただ、5地域で開催されたという記述があるが、各地域での事業の実施体制や評価、特色についての情報が不足している。地域ごとの比較を通じて、全体の地域フォーラムの姿を把握できることから、今後、各地域の特色や結果についての詳細を承知したい。
- (3) 「事業の成果と課題」では、地域主体のフォーラムを開催することが強調され、地域主導の基盤づくりにも言及されている。全国的に同じやり方ではなく、地域ごとの特色を活かした取り組みが必要。いろんな地域がいろんな試みをして特色を出すということがこの事業の本質的なことだと思う。
- (4) コロナ禍の中、事業をしっかりと開催されたことを評価する。報告書には、実践報告・交流会で精神障害や発達障害の方が登壇し、リカバリーストーリーが共有されたという記述がある。これは以前から提案してきたことであり、その取り組みが実現できたことを喜ぶ。
- (5) 一般参加は、官公庁や福祉施設事業者がほとんどを占めている。実際の一般参加者は非常に少ないため、この事業を理解してもらうことが重要。例えば、教育関係者や民生委員なども参加できるような取り組みがあれば良い。ただ、2日間のイベントはかなりハードなので、一部の参加でも良いかもしれない。
- (6) 各地のフォーラムを見てきた中で、内容は同じでも、参加者がどのような方か、地元の実行委員をどこが担っているかによって雰囲気も大きく変わる。いい意味で地域

差が出ている。その地域ならではの介護の方が参加するなど、相談支援の方、入所施設の方など、どのような方が多いのかによって、議論の内容も変わってくる。また、グループに分かれて2日間行われる演習も話の中身が大きく違ってくる。異なる意見が出ることで、地域ごとの特色や議論の豊かさを感じることができた。今後は、一般の方や医療関係者、企業関係者など、さまざまな層にも参加してもらうことが重要だと感じている。

- (7) コロナ禍における運営は確かに苦労があったと思うが、全体フォーラムなどではハイブリッド形式が導入された。そこで、気づきや効果があった事例を紹介してほしい。
(事務局：ハイブリッド形式は、全体フォーラムでの「実践報告・交流会」のみで、この場では、これまで中堅の研修を受けた方々が、自身の状況や取り組みについて情報交換する。オンラインと対面の両方で行った。)
- (8) 参加者がセミナーに参加した後、自らの職場や事業所で具体的なアクションを起こしているということがアンケート調査にも書かれており、この事業の波及効果が以前にも増して現れており、非常に良い成果だと感じる。ただし、一般の方にどう広げていくかが今後の課題になっていくと思う。福祉関係者以外の参加者をどのように増やしていくかが重要な課題となると考える。

<今年度の事業実施計画>

(1) 全体スケジュール

- ・8月から2月にかけて3会場で共生社会フォーラムを開催する。
- ・「地元協力法人の確保」と「良いアクセス」「適切な規模とコスト」「2日連続の使用可能」を会場の条件とする。
- ・全体フォーラムを沖縄でのフォーラム開催日程に合わせて開催する。

(2) 研修カリキュラム

- ・一般参加者・研修参加者共通の1日プログラム（「表現活動の視聴」「基調講演の受講」「映像の視聴」と研修参加者向けの「グループワーク研修」（2日間）とする。
- ・「福祉支援語り部養成グループ」は、4人から5人で1グループとし、1人ずつメンターを配置する。
- ・複数の助言者が巡回し、各グループをサポートし、全体進行役が研修目的の確認、時間管理等を行う。
- ・「学生・新任者グループ」は、対話型のグループセッションとする。
- ・進行は、身体にハンディのある障害当事者と受講者と受講者の年齢に近い現役スタッフとし、ワークシート等を用いて根源的な問いについて、受講者が日々感じているが、うまく言葉にできない微妙な感覚や思いを言語化し、参加者で共有する。
- ・「企業経営者等グループ」は、1日プログラムとする。
- ・「福祉の思想や視点の学習」の講義と「障害者雇用などのテーマ」の対話型のグループセッションとする。
- ・グループセッションでは、PCAGIP法を用いて事例検討する。

(3) 研修受講対象者

- ・福祉施設・事業所の中堅職員、学生・福祉職新任者、経済界の関係者

- ・高齢者福祉、困窮者支援、教育、医療等の多分野の関係者（行政職員含む）
- (4) 研修テキストおよびテキスト資料
- ・研修テキストは、ブックレット「ほほえむちから」抜粋版とする。
 - ・テキスト資料は、研修テキストで例示された思想や言葉の詳細、やまゆり園事件後に福祉団体が出した声明文に対する意見、判決文、事件を取材・報道した神奈川新聞社の記者による座談会記録などを掲載したものとする。
- (5) 全体フォーラム
- ・各地で開催したフォーラムの総括を行い、社会一般に広く広報を行うことを目的として開催する。
 - ・プログラムは、「表現活動」等と「シンポジウム」とし、併せて各ブロックで開催した研修の受講者やメンターを対象とした「実践報告・交流会」とする。
 - ・新型コロナウイルス感染拡大防止や参加負担軽減の観点から、オンラインによる参加が出来るよう、Zoomの活用やYouTubeでの配信を実施する。

<委員からの感想・質疑・提案内容：発言順>

- (1) 昨年夏にジュネーブで障害者権利条約の日本審査に参加し、障害者権利委員とのロビー活動を通じて、障害の人権モデルに基づく支援の重要性を特に感じた。支援は本人の意思や思いを尊重することが重要。今回のプログラムも、この考え方に基づいて取り組まれていると思う。
- (2) この会の発足がやまゆり園の事件に端を発しており、参加者が障害と向き合って、関係を築いた方がよいということだが、一方で、大きなテーマとしている「共生社会の実現」を目指すのであれば、障害だけでなく、引きこもりや生活困窮などの現代の社会課題にも取り組む必要がある。学生たちにも新たな課題を提供することで、彼らを惹きつけることができる。また、全国経営者協の会員の方々は障害だけでなく、高齢者や子どもの関係の方々もおられるので、広い意味での共生社会を実現したいと考える。周知を早めに行うことで参加者を増やすことができると思う。
- (3) 今年度の事業計画は、企業経営者などのグループを新たなターゲットに追加し、範囲を広げる方針なので、これで良いと思う。そのようななかで、学生や新任者のグループでは、アクションプランを立案することが重要視されている。アンケート調査でも多くの参加者がソーシャルアクションを起こしたことが報告されており、これは非常に素晴らしい成果なので、どのようなソーシャルアクションを起こしたのか、もう少し詳細に調べると良いと思う。ソーシャルアクションは大小さまざまであり、それぞれの立場によって異なるかもしれないが、これによって社会を変えることは非常に重要。その結果に対するフォローアップも重要視されており、具体的なフォロー方法について検討する必要がある。特に、管理部門などが理解してくれないという課題が浮上しており、これに対するフォローが求められている。中核的な人材の役割も重要であり、彼らの活動を発展させるためのフォロー体制の構築が必要と考える。
- (4) 課題として、一般の方の参加を促進する必要があるとの指摘があるが、昨年から実行委員に参加しているものの、現場を知らないという意見を提供するのが難しいと感じ

ている。広報活動に工夫が必要かと感じる。

（事務局：広報に関しては、地元開催委員会との調整が必要であり、地元での広報活動は地元の主体で行われる。全国的な広報活動に関しては、厚生労働省を起点として各施設や社協、都道府県市町への周知が行われる。委員の参加に関しては、事務局や厚生労働省が対応する。）

- (5) この事業は非常に重要。国民全体が人権と尊厳の重要性を理解することが必要であり、教育機関やメディアを通じて啓発活動を強化する必要があると感じている。特に、高齢者虐待やいじめなどの問題に対処するために、文科省が後援したりビデオを撮って学校に配布したり、また、NHK の教育番組を通じて全国フォーラムを放送するなど、国民に向けて広く情報を提供することが重要だと考える。
- (6) このフォーラムに何度か参加してきたが、福祉関係者としては、この研修が深く有益だと感じている。福祉に携わる者として、障害のある人々と共に学び、自分自身の意識にも気づきながら障害のある人に寄り添っていくことを学ぶ上で、とてもいい研修だと思う。ただ、一般の方の参加に課題があり、一般の方が参加しやすいような取り組みやプログラムを導入することも考えるべきだと思う。例えば、共生社会フォーラムという名称だけではピンとこないかもしれない。一般の方が興味を持ち、足を踏み入れやすいようなプログラムを検討する必要があると感じている。
- (7) 受託契約の関係もあると思うが、可能であれば前年度のうちに開催都市や概略の日程を決定することが望ましい。これにより、参加者が準備しやすくなり、多くの方が参加しやすくなる。また、多方面からの協力も得やすくなると思う。

（座長：毎年度、予算が通ってから入札を行い、実施団体を決定している。前年度からの段取りがあるため、年度を超えての実施は難しいが、出来る限り実行委員会を早めに進めたい。一般の方々を募る際も、周知期間が長ければ浸透しやすいと考えるので、できる限り早く行動し、ご意見を踏まえて事業を運営したい。）

- (8) 研修の参加対象者を広げるため、今年度は企業経営者などのグループに参加させることは非常に良い試みだと思う。企業経営者などを招く意図と、彼らを募る方法について教えてほしい。例えば、チラシを使って広告するのは難しいかもしれないが、障害者雇用に関心のある企業の社長など、個別に声をかける方法を検討しているのか、また、参加を促進するための工夫について伺いたい。

（事務局：企業経営者等グループを作る意図は、企業が社会において重要な役割を果たしていることや、雇用における影響力があることから、企業の中核的人材に参加を呼びかけたいと考えたため。昨年度、財団が受託した滋賀県の事業では、企業の方に共生社会の理念を普及させることを目指した。この取り組みは、滋賀県の中小企業家同友会と協力して行った。話し合いのなかから、全国的な活動を展開する際に会のネットワークを活用できることがわかり、事業の普及と啓発に役立つと考えた。）

<閉会：座長>

本日の議題に関する意見を踏まえた上で、今年度も事業を進めていきたい。参加者からのアンケート結果も示され、会の価値が高いことが示された。さらなる充実を図ることが重要。厚労省としても質を向上させるために努める。

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、一昨年度（令和 3 年度）および昨年度（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。

今年度（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か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を受講の任意とし、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今年度（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と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・発表用にする。

【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「問かけ」を考える。

【シート 10-2：ワーク B-4】 「語りかけの実践」

「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、問かけ・語りかけで大事なと、他グループの「問かけ」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。

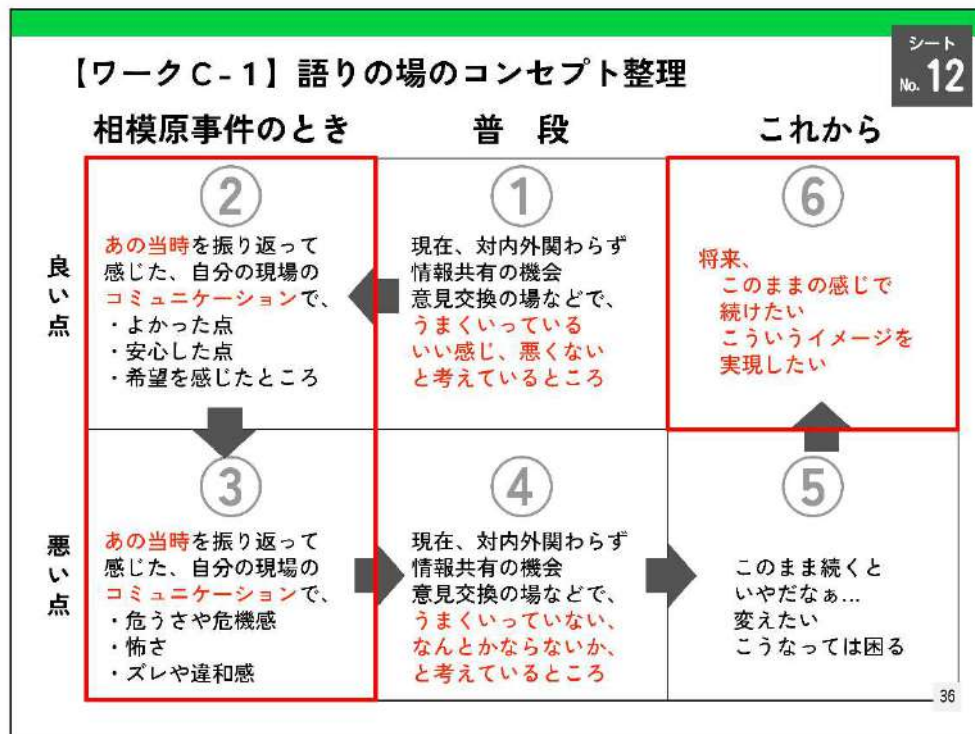
※それぞれグループディスカッションが終わった後に、メンターが発表者となり、各グループ 3 分間で全体に共有する。その後、基調講演の講演者やアドバイザーが講評を行う。

【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。

シート
No. 13-1

【ワークC-2】 アクションプラン：語りの対象

〈対象者：語りを伝えたい相手〉 ・ 学校現場 (保育) 教職員や児童生徒 ② 施設職員... 等	〈対象の特徴〉 ex. 興味のない話はほとんど聞かない、話の一部を聞いて全部わかった気になる、他人の話を聞きにするetc... ・ 学校での考え、法則がある。 (保育所)
〈対象者の現在の状況（課題）〉 ・ 支援のほどこにいる子どもたちを排除する方向にある。(全てではない) ・ 保護者と子ども間で板ばさみになり、苦しんでいる。	〈対象者の目指すべき方向（語りに期待する効果）〉 ・ 子どもの声に耳を傾ける。 ・ 努力せずに子どもを排除しない。 ・ 暴発するまで抱え込まない。
〈組織内部の協力者や対象者を支えてくれる人〉 ・ 同僚 (指導員や心理司、保育士 etc...) ・ 上司	〈組織外部の協力者や対象者を支えてくれる人〉 ・ 市町村の SSN (Zケルソーシャルワーカー) ・ 学校、保育所の教員 (SC etc...)

【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〉 学友の架橋	〈実施する頻度・期間・人数・場所〉 月2回 1年間 10名 移行先の見学 見学後の振り返り会議	
〈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！ ① 30分 見学する施設の説明 見学前に我々が知った情報共有 確認しておく ② 1時間 移行先施設の見学 直接会話は否等 皆で確認する ③ 1時間 施設見学後の振り返り、感じた事 その他、どういったサービスが利用できるのか 質疑で 勉強会の実施	〈語りの際に留意すべきポイント〉 上の〈対象の特徴〉もふまえて 退所という言葉に反対する意見、家は帰る家ではない ご本人が安定、安心する施設探し ご本人が、どういった意見を開く前に 会議の場に同席していたら、	38

【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）、参加動機の入力、「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】（【シンポジウム】）【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（シンポジウム）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・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（シンポジウム）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：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：ディスカッション② 相模原事件から“（例）命の選別”について考える】

例）命の選別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11：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。

シート
No. 10

ディスカッション②【“福祉”ってなんだ?】

・福祉的ニュースから“福祉”を考える

幸福、社会の構成員に等しくもたらされる。
不安により、軽くしていく福祉力。
福祉の専門職がその考えが月々はいくつかの価値。

・人とのつながり、
命の尊さ、即ち命。
誰もが命のかけがえ。
本人と周りの環境。
世間の認知。
受け入れること。
敬愛とサポート。
本来に生ずるカーズ絶望。

中々生ずる。
生活保護法に基づいて。
ホームレス、出所者、元々の人から、ねたみ。
これは経験でやっていたのかとよく思っていて、苦しんでいるのか。
仕事に込められる月々で人生を過ごす、学費や時間がない。
利用者の多いまち。
聞き書き。
支援施設。
記録のデジタル化。

4つの現場の風景を伝えたい。
新聞の報道と同時に現場の風景。
顔が見えない福祉の現場。

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⑤とダブル受講を推奨!	
☐ 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	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
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法人とん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5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5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5年(2023年)8月9日～10日
共生社会フォーラム in 埼玉（埼玉県秩父市）

第2回 中国・四国ブロック 令和5年(2023年)12月4日～5日
共生社会フォーラム in 高知（高知県高知市）

第3回 九州・沖縄ブロック 令和6年(2024年)2月26日～27日
共生社会フォーラム in 沖縄（沖縄県那覇市）・全体フォーラム

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 埼玉

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 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	コース② 企業向け研修 対象: 企業経営者・管理職等 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③とダブル受講を推奨します 定員 10名	コース③ 福祉職向け研修 対象: 福祉職・学生 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 24名 (第1分科会16名/第2分科会8名)

タイムテーブル

▶▶ 1日目 令和5年8月9日(水)

	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「ハンドルズの取組紹介とメンバーによるトークセッション」ハンドルズ	
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)
14:00 - 17:30	コース② 企業向け研修 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5年8月10日(木) 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②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②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5年8月9日（水）10日（木）
- ・会場：秩父市福祉女性会館・秩父市歴史文化伝承館（埼玉県秩父市）
- ・募集定員：募集定員：104名（一般：70名 福祉職従事者：16名 学生・新任者：8名 企業：10名）
- ・参加人数：146名（一般：66名/福祉職従事者/17名/学生・新任者：9名/企業：15名 講師：1名 /関係者：38名）
- ・共催：開催委員会：（社福）清心会 （社福）昂 （社福）ほっと未来 SOUZOU 舎
秩父地域雇用対策協議会 秩父地域自立支援協議会

②レポート

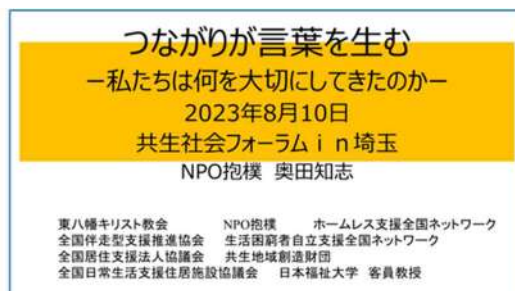
[共通プログラム]

□表現活動①：コンドルズ主宰の近藤良平さんと埼玉県内の人々により2009年に結成された「ハンドルズ」の活動について、埼玉県障害者福祉推進課の宮山さんから紹介。コンドルズの山本光二郎さんとハンドルズメンバーで清心会アンバサダーの堀口旬一郎さん、川上正太郎さんとによる素敵なトークと会場と一体となったパフォーマンスでオープニングを飾った。



□基調講演：北九州市の奥田知志さん（NPO 法人抱樸理事長）が、言葉の重要性と環境の影響、共生社会フォーラムで大切にしてきたことなどについて述べた。

1. 言葉の重要性と環境の影響：波乱に満ちた人生を歩むA子さんへ壮絶な支援経験や相模原事件の犯人との面会を通じて得た考察。言葉が社会の結びつきを形成し、言葉の持つ力と環境が人々の行動や価値観に大きく影響する。
2. 縦の成長と横の成長のバランス：糸賀さんの考えにある「縦の発達」「横の発達」というコンセプトからヒントを得た考察。「縦の成長」だけでなく、「横の成長」も重要である。個人の成長や支援において、単に生産性や目標達成だけでなく、個性や幸福の側面にも配慮すべきである。
3. 共生社会の構築と人間関係の重要性：フォーラムがめざす共生社会を築く上で人との繋がりが重要。人との関わりが個人の幸福や成長に大きな影響を与える。



□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、福祉現場職員 5 名と大学生 4 名が参加し、玉木幸則さんと御代田太一さんが進行を務めた。

1 日目の活動

- ・グループ内で自己の気づきを表現し、他メンバーの意見に耳を傾ける時間を設ける
- ・終盤に中堅グループも合流し、彼らの問題に理解を深める

2 日目の活動

- ・「わたしの福祉的ニュース」を共有し、やまゆり園事件を振り返る
- ・参加者は自身の考えを深める
- ・参加者からの感謝の意が述べられる
- ・グループワークの結果

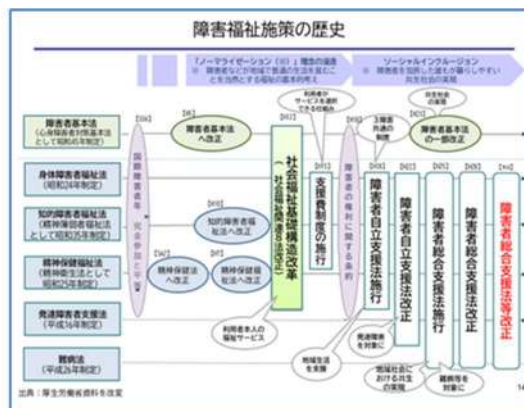
多様なテーマに触れながら、仕事へのモチベーションが高まる貴重な経験となる



□企業向け研修は、1 日開催で 10 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. 近江学園は、戦後に戦災孤児と職員家族が共に生活し、共生社会を実践。職員には「四六時中勤務・耐乏の生活・不断の研究」が求められ、障害のある人々が能力に応じて仕事し、社会参加を促進。
2. 日本の障害福祉は、憲法や障害者基本法に基づき、権利保護と差別禁止を目指す。ノーマライゼーションや国際障害者年、社会福祉基礎構造改革を経て、障害者権利条約や障害者差別解消法により、差別の禁止と障壁の除去が重視されている。
3. 障害者雇用促進法は、障害者の差別禁止と合理的配慮の必要性を定める。企業は障害者を採用する際、配慮が求められるが、過度な負担は除外。障害者の能力に応じた仕事環境を整える。
4. 配慮と合理的配慮は、環境改善やサポートを通じて障害者の社会参加を促進。例えば、段差解消や情報提供など。障害者が必要とする支援を適切に提供し、福祉や就労援助を通じて生活の質を向上させる。

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

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。障害者のニーズも考慮し、福祉の視点が重要とされ、バイアスを排除する必要性が強調された。 講義の要点は、以下のとおり

- ・「組織がチームとして機能する」ためには、心理的安全性、学習、対話、失敗からの学びが不可欠。
- ・受講者がチェックした職場の自由さ、批判的な雰囲気、上司とのコミュニケーション、相談や情報共有、個人の能力評価は重要。
- ・「職場」は、感情が交錯する場所であり、リモートワークでは情報伝達に課題がある。
- ・経済学的「価値判断」や情報不足による「意思決定」の問題、利害対立時の情報分析、

個々の判断力と部下の育成、適切な解決策の見極めが挑戦。

- ・「組織の構造と役割」について、貢献する人、普通の人、ぶら下がっている人の要素があり、ぶら下がっている人の存在にも意義がある。
- ・「生産性・効率性と創造性の関係」では、効率性だけではなく余裕も重要であり、全員が新しいことに関与する必要がある。
- ・「チームと心理的安全性」では、心理的安全性が高いチームの離職率が低く、収益性が高いとされ、ビジネス界でその重要性が認識されつつある。
- ・心理的安全性を軸に組織を分類：高い組織は学習を重視、低い組織は成果重視。対話と失敗から学ぶ重要性。挑戦時には失敗への対処、目標設定、能力定義の新規性が重要。



【講義 B+】講師：岡部浩之さん（社福）清心会 理事長

- ・20 年以上にわたり地域福祉に取り組む私たちは、物を作るだけでなく、地域との繋がりを重視。秩父町では障害者も輝ける環境で受け入れられ、地域社会とのつながりを感じる。地域の文化や人々との関係構築が重要。

【講義 B+】講師：近藤さん、大平さん

近藤さんは、組織の心理的安全性や学習の重要性、失敗からの学びについて強調し、社員教育を成果重視から社員支援へと転換する必要性を指摘した。また、大平さんは、縦軸の発達モデルだけでなく横軸の発達も重視し、障害者の発達に関する視点を示した。このようなアプローチが、組織内の心理的安全性と成長を促進するのに役立つと語った。

【事例検討の説明】 大平さん

福祉の現場でのコミュニケーションスキルや事例検討の重要性について説明。傾聴や受容・共感のスキルに注目し、それらを通じて利用者との信頼関係を築くことが強調された。さらに、アセスメントや事例検討の進め方について具体的なポイントが示され、心理的安全性の確保や学びの促進が重視された。また、PCAGIP 法を導入することで、参加者の自己成長を促し、より効果的な支援を行うことを目指すと述べられた。

今井さんからの事例提供を行う際、大平さんはファシリテーターを務め、原さんは記録を担当した。大平さんは参加者に対し、質問を通じて事例提供者の問題を明らかにし、気づきを促すことが目的であり、アドバイスではなく質問に集中するように説明した。参加者は事例提供者を批判せずに安心した場を提供し、他の参加者の質問にも柔軟に対応するよう求めた。

【事例検討】 事例提供者 今井孝幸さん（障害者支援施設 管理者）
コーディネーター 大平さん 記録者 原 真澄さん（社福）清心会
アドバイザーの川邊和明さん（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〕

事例提供者は、有料老人ホームを運営する会社が障害者支援施設を開設。管理者としてアドバイスを提供。利用者は多様な障害を持ち、特性理解が課題。精神障害の季節変動などが仕事に影響。社員への教育やサポートの必要性がある。

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、社員にも精神疾患や発達障害の可能性があること、障害理解の進展が遅いことに焦点を当て、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巡目を通じて障害者就労支援事業所と高齢者施設の状況を把握し、事例提供者が強みを感じていることを述べた。質問はアドバイスではなく情報を求める形で行い、核心に近づく質問を歓迎すると述べた。

〔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、支援スタッフの支援方法についての考察を評価した。コミュニケーションと尊重が重要と強調し、理解を深めるためにさらなる質問を受け付けると述べた。

〔四巡後〕

コーディネーターは、参加者に今井さんの立場での行動を想像するよう促した。明日からの行動を考えることで、実践的なアプローチを模索すると述べた。

〔総括〕

- ・事例提供者は、参加者からの提案に感謝し、組織の課題を解決するための取り組みを進めることを表明した。
- ・コーディネーターは、会議での議論が心理的安全性を確保し、組織全体に活用可能な方法を提供したと評価する。活発な議論が福祉に限らず、他の分野でも有益であると示した。

□中堅職員を対象とする語り部養成研修には、福祉施設・サービス提供事業所、自治体、社会福祉協議会などから16人の参加があった。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。

全体進行の竹嶋さんから、「参加者が社会の価値そのものではなく、自身の価値観を見直すことが重要だ」との助言があり、「例えば、放課後等デイサービスの事業所を運営する場合、障害のある子どもたちの育成を支援するサービスが必要だと考えつつも、障害者が集まる空間の偏りや、パラリンピックが障害者と健常者を分けてしまう可能性に疑問を抱いた」という自身の経験が披露され、「参加者が自身の価値観をフラットにし、議論を通じて本音を出すこと。最終的には、「必要だ」と感じるか、「共生社会と呼べるか」を皆で考えるように」というアドバイスがあった。

初日の終わりには、研修テキストに事件直後に発せられた全育連の声明文や、神奈川新聞の記者懇談会の記録などを掲載し、翌日のワークB（相模原障害者施設殺傷事件を振り返り、多様な考え方や違いを理解する）に向けての準備を行った。助言者の久保さんから、「ハンドルズの表現活動を見ていただいたあと、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。そのような状況でも、その人だけの人間性が確立されています。」と述べられ、障害のある子供の親であっても、他者との比較や区別、差別の視点に気づかずにいることの指摘があった。翌日のセッションに向け、「差別的な意識は誰にでも少なからずあるかもしれません。明日はそれに向き合い、自分の心の中にある気持ちと向き合ってください。良い議論を期待しています。」という熱いメッセージがあり、初日のセッションを終えた。



二日目には、以下のセッションが行われた。

- ② 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。
- ③ 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。

竹嶋さんからのアドバイスでは、「感情労働」という概念が紹介され「職員は仕事において表層と深層の感情を調整する必要がある。また、人を評価する際には能力だけでなく、

生きる価値や命の尊さを考慮すべきだ。」「共生社会を実現するためのゴールは明確ではないかもしれないが、議論を続けることが重要である」と強調された。

アドバイザーの丹羽さんから、「問いかけ」と「語りかけ」の言語化について、「私の娘が小学校に上がる前、ある時「あの子死んだの」と尋ねた時、私は口を塞いでしまった。辛い人たちとのファーストコンタクトの重要性を考え、このエピソードを研修シートに採用した。共生社会のあり方について、新しい視点が生まれるかもしれないので、皆さんのエピソードでもよい。」というアドバイスがあった。

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。

竹嶋さんの振り返りでは、「人との関係が命を大切にし、育む上で不可欠である」と強調され、「命の尊さを基盤に据え、それを脅かす存在に果敢に立ち向かうこと」の重要性が述べられ、「糸賀さんの言葉や自己の価値観、感情との向き合い方を通じて、共生社会を構築するための力を養っていくことが、このプログラムの目指すところです。そして、この研修の終了は単なる終わりではなく、日々の感情と向き合いながら、真の共生社会が見えてく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、地元開催委員会の村山勇治さんから挨拶があり、24回目となる共生社会フォーラムの初回が秩父であったこと、自法人の職員が偶然関わることになり、また、受講者としても参加した経験が本当に良かったこと、今回のハンドルズの表現活動や奥田さんの講演、糸賀一雄さんの言葉に触れたことなど、フォーラムの価値が多く語られた。参加者に向けて「この経験が新たな活動に繋がることを期待します。」というエールが送られ、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

ア 一般参加者

【最も印象に残ったこと】

ハンドルズの活動に触れて

- ・みんなでダンスをして、みんなが笑顔になっていたところ。(50代・医療関係)
- ・ハンドルズの公演は見たことがありましたが、背景を知ることが出来て良かったです。(30代・介護福祉関係)
- ・ハンドルズのダンス。横の成長…伸ばしていこうと思います。この子らを世の光に、口に出していこうと思います。(40代・行政関係)
- ・ハンドルズの講演が印象的でした。最初の映像では、障害のあるなしに関わらず、ステージ上で楽しそうに踊っている姿に感動しました。その後のセッションでも一緒に身体を動かすなど楽しい時間でした。(～20代・介護福祉関係)

奥田氏の講演に対する感想

- ・奥田氏の講演がとても良かった。(50代・介護福祉関係)
- ・命は意味がある。私たちは何を大切にしてきたのか。奥田知志さんの講演です。(～20代・介護福祉関係)
- ・奥田氏の考え方に共感するとともに新たな発見、知識を得られた。(40代・支援学校)
- ・基調講演の奥田氏の実話はとても勉強になった。人との間を大切にしなければならないかと考えさせられた。(50代・学校)

共感と社会への願い

- ・障害者が安心して生活できる社会になる様、皆が力を合わせていく必要性を感じた。(60代・一般)
- ・「自分で自分を諦めたが、自分のことを諦めきれなかった人たちがいる」という言葉が印象に残りました。共生社会、障害についての理解を広め、偏見、差別をなくし、支えていける社会になればと思いました。(～20代・介護福祉関係)

感動と考察

- ・「この子らを世の光に」という映像は今に仕事の意義を考えさせられるとともに、自分はまだまだなと未熟さを感じた。(50代・医療関係)
- ・日本の歴史の一部をみるような感じがありました。(60代・一般)

【全体を通しての感想・意見】

- ・良いフォーラムをありがとうございました。(50代・介護福祉関係)

共生社会についての考察

- ・改めて共生社会とはと考えることができました。(30代・介護福祉関係)

多様な視点の豊富さ

- ・障害以外の分野の話も聞けて良かったです。(30代・介護福祉関係)

- ・ 色々なお立場の方からお話を伺えて良かったです。(40代・学校関係)

参加者の拡大を望む声

- ・ もっと大きな会場で多くの人に参加してもらいたいと思いました。(30代・介護福祉関係)

イ 研修参加者（学生・新任者）

【聴講プログラム】

学生からの感想：

- ・ 福祉に対して理解が深まりました。(～20代・学生)

介護福祉関係者からの感想：

- ・ ハンドルズはいきいきしていてエネルギーがすごかった。基調講演もとても勉強になった。(30代・介護福祉関係)
- ・ とても勉強になり、学ばせていただきました。座ったままが辛いので、もっと席を立ちたかったです。(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》

介護福祉関係者からの感想：

- ・ 沢山の人の意見を聞き、自分の意見を聞いてもらえたこと、自分との違いや気づきを知ることができて良かったです。(30代・介護福祉関係)

介護福祉関係者と学生からの感想：

コミュニケーションと共感

- ・ グループで自分の意見を話すのが苦手だったが、周りのみんなが話しやすい雰囲気を作ってくださったりして話やすかった。みんなと話していく中で考えを共有するなど、こういう考えもあるのかと思う場面も沢山あった。(～20代・介護福祉関係)

学びと新たな視点

- ・ 自分の考え以外のことを深く学べた。(～20代・学生)
- ・ 聴講プログラムで感じた事や思った事をより深める事が出来た。(～20代・学生)

振り返りと学習の効果

- ・ 大体の研修はみんなで振り返ることがないので、することでインプットしやすかった。(～20代・学生)

福祉への理解の深化

- ・ 福祉に対して理解が深まりました。(～20代・学生)

《セクションBについて》

介護福祉関係者からの感想：

学びと動機への影響

- ・ 盛り沢山の内容でしたが、今後の自分の仕事への動機にも繋がり、今後も頑張っていこう

と思える日でした。たくさん学ばせていただきありがとうございました。(30代・介護福祉関係)

- ・色んな視点、意見が聞けた。考えて何ができるか行動していきたい。なかなか濃くて良かった。(30代・介護福祉関係)

意見の共有と深掘り

- ・深掘りしてお話、意見も共有できて良かったです。(30代・介護福祉関係)
- ・当時の話と今で考えると価値観とかも変わっていて、事件について深く考えることができた。(～20代・介護福祉関係)

学生からの感想：

異なる視点と考えの共有

- ・普段聞けない考えを聞いた。(～20代・介護福祉関係)

話題の共有と重要性の再確認

- ・この事件は中々話せる人がいなかったの、共有できて良かった。(～20代・学生)
- ・風化させてはいけないこの事件を改めて考える事が出来た。(～20代・学生)
- ・ニュースでも取り扱われなくなっているの、風化させない意味も込め、改めて考えることができたので、良い学習になりました。(～20代・学生)
- ・相模原事件について知らなかったこともあったので、多角的にこれを考えられて良かった。(～20代・学生)

《セクションCについて》

学生からの感想：

内容の難しさと有益性

- ・内容自体かなり難しかったがためになる話が沢山あった。(～20代・学生)

考え方の形成と意識の向上

- ・そこまで深く考えなかった事について、自分の考えを持つきっかけになった。(～20代・学生)
- ・「共生社会」のキーワードだけではわからないことが多くあったので、今回内容を理解できて良かったです。「共生」を「共働」に変える意識を一人でも多くの方が持つ人が増えると社会も変わると思いました。(～20代・学生)
- ・福祉をどう考え、人に伝えていくかを良く考えることができた。(～20代・学生)

介護福祉関係者からの感想：

- ・とても深い内容だったため、もっとみなさんの意見が聞きたかったと感じました。(30代・介護福祉関係)
- ・福祉や共生社会について、現場にでると考える余裕がなかったが、今回色んな意見を聞き、みんなで考えていく事ができた。(～20代・介護福祉関係)
- ・流動的な社会の流れでも、その人らしく生活できるよう支援する視点は忘れずにいきたい。(30代・介護福祉関係)

【研修を通じて最も印象に残ったこと】

福祉に関する多様性や印象について述べた意見：

- ・色んな人の色んな形の福祉方法があったので、すべての印象が強かった。(～20代・学生)
- ・糸賀一雄様の仕事に対する「責任感」と「思い」に驚きました。また、福祉に対して知識がない学生でも理解できる内容で分かりやすく伝えて下さって頂いたので、とても分かりやすかったです。(～20代・学生)

イベントやディスカッションに関する印象や感想を述べた意見：

- ・一日目(午後)、二日目のグループディスカッション。学生、働いている方、いろんな方の意見を聞くことができた。(～20代・介護福祉関係)
- ・基調講演とやまゆり園についてのディスカッションがとても参考と刺激になった。(30代・介護福祉関係)

イベントや話題について自身の考えや感想を述べた意見：

異なる視点と感情の受容

- ・奥田様のお話。自分の共感できない部分が多くあった。(～20代・介護福祉関係)

価値観の再考と行動への動機付け

- ・奥田さんのA子さんとの話を聞いて、自分はいらぬ命だと思わせてしまう環境を変えていかなければならないと思いました。(～20代・学生)

経験からの学びと再整理

- ・やまゆり園の事件について、当時福祉施設で働いていたのでそのときも沢山話し合いしたのを覚えています。人の気持ちを理解する難しさを感じましたが、皆さんと話し合いを通し、当時のことを再整理できたと思います。(30代・介護福祉関係)

繋がり人間関係の重要性

- ・人と人との繋がりで物語ができていく。繋がり大切さが残りました。他にも沢山の印象に残ることがありました。(30代・介護福祉関係)

【研修を受ける前と後で変わったと感ずること】

価値観や認識の変化を示す意見：

- ・価値観の広さ、視野の拡大さは大きく変わったと感ずる。(～20代・学生)
- ・障害者に対する認識が変わりました。お互いの価値観を認め合い、支え合っていける社会が実現できることを願います。(～20代・学生)
- ・障害者や困窮している人に対して色々な視点から見るようになった。(～20代・学生)

意見を積極的に述べる意欲や学ぶ姿勢を示す意見：

- ・現場でも意見をもっと言おうと思いました。(30代・介護福祉関係)
- ・福祉職はもとより、人として大切なことを学ぶ機会になり、今後どうしていったら良いか、考え行動するスタートに立ったような気持ちになりました。(30代・介護福祉関係)
- ・勉強し続けようという気持ちになりました。(～20代・介護福祉関係)

コミュニケーションや理解の重要性を強調する意見：

- ・横のつながりの大切さ。(～20代・介護福祉関係)
- ・考えを言葉にして発信し、理解していった。(30代・介護福祉関係)

【研修全体を通しての感想・意見】

感謝の意を示す意見：

- ・貴重な学びの場をありがとうございました。（～20代・学生）
- ・貴重な経験になりました。ありがとうございました。（～20代・介護福祉関係）
- ・二日間楽しかったです。ありがとうございました。また機会があれば参加したいです。（～20代・介護福祉関係）
- ・研修前はこの研修の素晴らしさを理解していなかったため、多くの人がこの研修を受けられる機会に恵まれればよいと思います。ありがとうございました。（30代・介護福祉関係）
- ・とても濃い内容でした。ちゃんと学び続けていかないとないと思いました。ありがとうございました。（30代・介護福祉関係）

参加の意欲や学びへの意欲を示す意見：

- ・また近くでやる際は、是非参加したいと思った。今後も各地で頑張ってください。（～20代・学生）
- ・椅子が痛いので立ち上がる時間がほしいです。内容はとても勉強になり、自分自身のスキルに繋げていきたいと思いました。ありがとうございました。（30代・介護福祉関係）

ウ 研修参加者（語り部養成）

【聴講プログラムについて】

奥田さんの講演に関する意見：

- ・奥田さんの話はとても分かりやすく、学びがありました。（50代・介護福祉関係）
- ・奥田さんの講演は何度聞いても分かりやすくて良かったです。（40代・介護福祉関係）
- ・奥田氏の講演を聞き、命について考えるきっかけをいただいた。（40代・介護福祉関係）

基調講演や特定の活動に関する意見：

- ・ダンスを通して体験できたのが良い。奥田さんの基調講演は話に引き込まれました。糸賀一雄さんの偉大さを知りました。（30代・介護福祉関係）
- ・ハンドルズの活動をもっと見たかったです。（40代・介護福祉関係）
- ・トイレ休みがほしかったです。（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》

共生社会に関する意見：

- ・共生社会について、ポスタイトでの張り出し、立場や見方によって色々な見解となる。（40代・介護福祉関係）
- ・改めて、やまゆり園のことを考える場面があり、良かったです。なかなか時間がなかった

です。(50代・介護福祉関係)

- ・共生社会について、みんなで考えられた事。あーでもないこーでもない共生社会ってこれからもモヤモヤ。(40代・不明)
- ・共生社会は奥が深いし、答えは出なかったけど、このような話し合う場がとても大事だと思った。(30代・介護福祉関係)
- ・モヤモヤとしていた共生社会について理解を深める事ができた。また参加し共有・理解を深めたい。(40代・介護福祉関係)

グループワークや討論に関する意見：

- ・グループワーク最初で動きのあることをやり、入りやすかった。(30代・社協職員)
- ・付箋で意見を出す際、参考例を映しておいてもらえると良かった。(30代・介護福祉関係)
- ・細かい時間設定で議論に無駄がなかった。(40代・介護福祉関係)

意見の変化や考え方の変化に関する意見：

- ・自分の凝り固まった頭がみなさんの話を聞くことで、考えに変化がありました。(40代・介護福祉関係)
- ・自分ができることは何か考えるきっかけになりました。(40代・介護福祉関係)
- ・考えるには時間が短く、考えが追い付かなかった。(50代・介護福祉関係)

《セクションBについて》

時間の制約や感情の扱いに関する意見：

- ・細かい時間設定で議論に無駄がなかった。(40代・介護福祉関係)
- ・内容は良いと思いましたが、時間が短く、もったいなかった。(50代・介護福祉関係)
- ・考えつくのに時間が足りなかった。他の人を見たりすることや、他の人の意見を書いてももらえることはとても良かった。(40代・介護福祉関係)

感情や自己覚知に関する意見：

- ・モヤモヤ感が少し解かれた。(40代・介護福祉関係)
- ・自分の感情と向き合うことが出来て良かった。(40代・介護福祉関係)
- ・自分の感情を見てどんな感情も認めてあげて良いんだなと改めて。(40代・不明)
- ・普段出せない感情を出すことができました。(40代・介護福祉関係)

対人関係や他者の意見に関する意見：

- ・自己覚知を進めることができました。(30代・社協職員)
- ・具体的に対して、他の方の具体的な意見が聞けてとても良かった。(30代・介護福祉関係)
- ・グループワークで他の人の意見を知ることができて、自分にはない意見ばかりで参考になりました。(30代・介護福祉関係)

コミュニケーションや語り掛けに関する意見：

- ・語り掛けは難しかったが、言葉が繋がりをつくるといった言葉のように今後も意識して語り掛けをしていきたい。(30代・行政関係)

《セクションCについて》

プランの考え方と実行の難しさ

- ・アクションプラン。もっとじっくり考えられたら良かったです。(50代・介護福祉関係)
- ・考えがまとまらず、どんどん進んでいくので焦ってしまった。(30代・介護福祉関係)
- ・具体的に考える→実行する。という流れは良い。本当にできるかは自分次第。(50代・介護福祉関係)
- ・考える事が沢山あって、頭が追いつかず。(40代・不明)
- ・難しい課題でしたが、学びっぱなしにしないように実行しようと思いました。(30代・介護福祉関係)
- ・とても悩みました。どうにか形にできたので良かったです、プランの実現に向けて頑張りたいと思います。(40代・介護福祉関係)

振り返りと他法人との交流

- ・対象を選ぶのが大変。(40代・介護福祉関係)
- ・自身の振り返りとして役に立った。(40代・介護福祉関係)
- ・立場の違う人と話ができて、他法人の状況もわかり良かったです。(50代・介護福祉関係)

【研修を通じて最も印象に残ったこと】

深い感銘を受ける講演

- ・奥田先生の講演は何度か聞かせていただいておりますが、毎回深く感じる物があります。(40代・介護福祉関係)
- ・奥田氏の講演(40代・介護福祉関係)

成長の概念と語り合いの重要性

- ・奥田先生の縦の成長、横の成長。縦の成長が前提だと意外に批判になる(30代・社協職員)
- ・語り合うこと(本音で)の大切さを改めて感じる事ができた。(30代・介護福祉関係)
- ・語り掛けの他の人の内容を見られた時にとても面白いなと思えて印象に残った。(40代・介護福祉関係)

共生社会に関する洞察

- ・共生社会という概念の大切さと難しさ。(50代・介護福祉関係)
- ・共生社会の価値(30代・介護福祉関係)

言葉と責任

- ・言葉が繋がりを作る。自覚者は責任者。(30代・行政関係)

ハンドルズへの感想

- ・ハンドルズを見て、本当に楽しそうだと感じた。(40代・介護福祉関係)
- ・「この子らを世の光に」の内容。このことがあったから今があると思った。(40代・介護福祉関係)

他の意見に対する興味

- ・みんなの意見と 생각이聞けて凄く良かった。(40代・不明)

仕事への問いかけと反省

- ・「問いかけ」について自分の仕事を振り返る良い機会になりました。(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】

共生社会への理解と難しさ

- ・「共生」言葉では簡単ですが、なかなか難しいこと。(40代・介護福祉関係)
- ・共生社会の意味を改めて考えさせられる時間になりました。(40代・介護福祉関係)

自己の役割と視野の拡大

- ・自分の役割をもう少し意識できました。(50代・介護福祉関係)
- ・自分の視野の狭さを思いしって、社会という視点をもっと意識して実践に取り組んでいきたい。(30代・介護福祉関係)

感情と言葉への理解

- ・モヤモヤした気持ちはみんな持っているんだと思うと安心した。気持ちがすっきりした。(40代・介護福祉関係)
- ・モヤモヤを言語化できました。(30代・社協職員)

他者との関わりからの気づき

- ・他の方の意見を聞くことで自分の考えの幅が広がったと思います。(40代・介護福祉関係)

教育と糸賀先生の影響

- ・糸賀先生の考えを深めることができた。現場で語ろうと思えた。(50代・介護福祉関係)
- ・共生社会への理解度。糸賀一雄さんの言葉。(30代・介護福祉関係)

言葉と行動への意識

- ・言葉を大切にしたいと思いました。(30代・行政関係)

成長と未来への期待

- ・障害のある、みんなとの未来って明るいのかもなと、横の発達って、これからは最先端なんじゃない？と思った。(40代・不明)
- ・少しだけ引き出しが増えたかな？(40代・介護福祉関係)

指導と共感の重要性

- ・共感する姿勢とスーパービジョンを指し示すことは大切と感じた。(40代・介護福祉関係)

【研修全体を通しての感想・意見】

研修の価値と充実感

- ・こうしたワークショップ中心の研修は、学びとそれ以上に交流があり、良かったですね。(50代・介護福祉関係)
- ・とても有意義な研修に参加できて良かったです。(40代・介護福祉関係)
- ・疲れるけど、大変勉強になる研修でした。ありがとうございました。(30代・社協職員)
- ・とても内容が濃く、有意義な時間だったからこそ、もっと一つ一つにゆっくりと向き合いたかった。(30代・介護福祉関係)
- ・この二日間とても学びになり、ありがとうございました。(30代・介護福祉関係)

新たな気づき

- ・全国にこんなに向き合って、お仕事している方々がいて、凄く勇気になりました。ありがとうございました。(40代・不明)
- ・答えが出ずモヤっとした部分はありますが、自分の中で自問自答しながら、この仕事を続けていきたいと思います。(40代・介護福祉関係)
- ・答えが出ないからダメということではなく、考えることが大切。考え続けること、語り続けることが共生社会に繋がるのではと思いました。(30代・行政関係)

異なる視点と深い交流

- ・他法人の方々と色々な意見交換ができて良かったです。一回の参加では理解できない。(40代・介護福祉関係)

内省と自己成長

- ・全体に忙しさを感じた。自分の内面を見つめるには、展開が早すぎた。(50代・介護福祉関係)

エ 研修参加者（企業向け）

【プログラムについて】

《講義① 糸賀氏の実践から現代に学ぶべきこと》

福祉に関する洞察と再確認

- ・障害者福祉の基本が再確認できたため。(50代・経営者)
- ・福祉について、特に学ぶ機会がなかったのですが、これまでに通ずる事例等もあり、考えさせられました。(40代・人事管理リーダー、業務遂行リーダー)

糸賀先生の影響と理解

- ・基調講演から糸賀先生の実践から分かりやすい。確認が出来て良かった。(60代・経営者)
- ・糸賀先生の思想、思いを知ることが少しだけ出来ました。(60代・その他)

《講義② なぜ福祉的な支援が求められるのか》

新たな気づきと課題の発見

- ・足りないものに気づかされるものがありました。(40代・人事管理リーダー、業務遂行リーダー)

障害者福祉のビジネスへの応用

- ・障害者福祉の考え方を一般的なビジネス視点から捉え、障害者に限定しない適用方法を提示していただけたため。(50代・経営者)

心理的安全性と対話の重要性

- ・心理的安全性について、とても興味があったので、チェック項目からの導入は良かった。対話の大切さ、挑戦、そして横軸の発達、とても勉強になりました。(60代・経営者)

無限の発達としての横軸

- ・横軸の発達は無限という考えが参考となりました。(60代・その他)

《演習 PCAGIP 法による事例検討》

多様な視点からの学びと楽しみ

- ・様々な視点で、色々な考えがあることに気づき楽しかった。(40代・人事管理リーダー、業務遂行リーダー)

事例検討の新しいアプローチとメリットの体感

- ・これまで事例検討の進め方は問題を感じていたが、PCAGIP 法を紹介いただき、その実践を通じてメリットを体感できたため。(50代・経営者)

傾聴の重要性と今後の取り組み

- ・傾聴の大切さを勉強し、今後取り組みたいと思います。(60代・経営者)

実務への応用可能性と参考性

- ・実務に活かせる内容で参考になりました。(60代・その他)

【講座を通じて最も印象に残ったこと】

ハンドルズのパフォーマンスから得た洞察

- ・ハンドルズの表現活動で、ハンディのあるお二人のパフォーマンスで一気に会場全体に笑みが溢れ、緊張がほぐれ、雰囲気がとても良くなったことに、あらゆる(どんな)人でも、それぞれの輝きは他も幸せにするとということを強く思いました。(40代・人事管理リーダー、業務遂行リーダー)

知識習得と人の繋がり的重要性

- ・「横軸の発達」という考え方(いわゆる障害者ではなくても知識習得(研修等を通じた)が難しいと感じる場面があるが、人の繋がりでその人の良さを発揮できる事もあるということ)(50代・経営者)

事例検討手法の実践

- ・事例検討手法の実践(～30代・営業課所属)

心理的安全性への疑問と関心

- ・私の職場は、実際に心理的安全性になっているのか。(60代・経営者)

講義に対する感謝と学び

- ・太平先生の講義が大変勉強になりました。(60代・その他)

【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】

互いを認め合うことの重要性と助け合いの意義

- ・互いを認め合うことの大切さを改めて感じ、健常者、ハンディのある方に関わらず全てにおいて助け合うこと(手を差し伸べること)の意義を深く感じました。企業向け研修のグループセッションはとても興味深く、持ち帰り、職場でも実践したいと思います。(40代・人事管理リーダー、業務遂行リーダー)

対話のあり方と能力の再定義

- ・職場での対話のあり方、能力の再定義。(50代・経営者)

スタッフとの対話を重視する姿勢

- ・スタッフ一人一人との対話を大切にしたい。(60代・経営者)

傾聴の重要性とスキルの習得

- ・傾聴のスキルは勉強になりました。(60代・その他)

【プログラムの改良点】

会場の狭さとプログラムの改善への期待

- ・一般プログラムの会場が少し狭く感じました。(表現活動のダンスをもう少しだけ広く使ってやりたかったからです。)(40代・人事管理リーダー、業務遂行リーダー)

アンケート記入時間の提案

- ・終了後にアンケートを記入する時間を設けていただけると良かったです。(50代・経営者)

【他に知りたいと思う点】

- ・今後、勉強に質問できるようにしたいと思います。(60代・その他)

【講座全体を通しての感想・意見】

研修への感謝と共生社会への理念

- ・今回は貴重な研修に参加させていただき、誠にありがとうございました。共に生きる共生社会の理念はあらゆる人すべてに共通するものであり、とても大切なことと改めて考えさせられ、多くのことを学ばせていただきました。これからもこのような素晴らしいフォーラムが各地で開催され、多くの方々が感銘を受けることと思います。開催に際しまして、企画運営にご尽力いただいたスタッフの皆様、本当にお疲れ様でした。(40代・人事管理リーダー、業務遂行リーダー)

情報提供への感謝

- ・貴重な情報提供の機会を設けていただき感謝しております。(50代・経営者)

素晴らしい体験への感謝

- ・素晴らしかった。参加させて頂きありがとうございました。(60代・経営者)

障害者雇用への意欲

- ・今後の障害者雇用に活かしていきたいと思いました。(60代・その他)

(2) 共生社会フォーラム in 高知

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
	トークセッションや基調講演では、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 24名 (第1分科会16名/第2分科会8名)

タイムテーブル

▶▶ 1日目 令和5年12月4日(月)

	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	トークセッション「舞台芸術作品づくりから見えてきたこと」 尾崎里美[エンゼルバンド]、松本志帆子[楽工ミュージアム]、吉田剛治[公財高知市文化振興事業団/NPO法人蜷蔵]	
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 コース② 企業向け研修		(14:00 - 14:15 会場移動・休憩)
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。	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5年12月5日(火) 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5年12月4日（月）5日（火）
- ・会場：高知県立ふくし交流プラザ（高知県高知市）
- ・募集定員：募集定員：104名（一般：70名 福祉職従事者：16名 学生・新任者：8名 企業：10名）
- ・参加人数：89名（一般：31名/福祉職従事者/9名/新任者：5名/企業：5名 講師：1名/関係者：38名）
- ・共催：開催委員会：（NPO法人）脳損傷者友の会高知 青い空 （社福）ファミリー高知
（社福）土佐あけぼの会（医療法人）新松田会 愛宕病院 高知県 高知市

②レポート

[共通プログラム]

□表現活動①：舞台芸術や作品づくりから見えてきたことをテーマに、障害のある方など多様な個性を持つ人々が共同して作り上げる市民ミュージカルについてのトークセッションでオープニングを飾った。話し手は、市民ミュージカルを企画し出演されたエンゼルハンドの尾崎里美さん、藁工ミュージアムの松本志帆子さんおよび公益財団法人高知市文化振興事業団・NPO 蛸蔵の吉田剛治さん。



□基調講演：北九州市の奥田知志さん（NPO法人抱樸理事長）

1. 言葉の重要性と繋がり役割：波乱に満ちた人生を歩むA子さんへの壮絶な支援経験や相模原事件の犯人との面会を通じて得た考察から、言葉の重要性が浮き彫りになる。特に子供時代からの環境や大人たちの態度が人生に与える影響は計り知れない。言葉を通じて人との繋がりが形成され、物語が生まれる。繋がりを持つことは個人の成長や社会の健全性に欠かせない要素である。
2. 縦の成長の価値観と繋がり的重要性：相模原事件の根底にある、社会が生産性や経済成長に焦点を当てる縦の成長の価値観に囚われず、個人の繋がりや自己実現を重視することが重要。また、自己実現と幸福は、個々の物語や繋がりの中で生まれる。伴走型の支援や憲法に基づく個人の尊重と幸福追求の権利が重要である。
3. 人間の幸せと物語の重要性：誰と出会ってどんな物語を築くかが本当の人間の幸せにつながる。糸賀さんの言葉“命あるものは輝いている。それは一片の感傷でもなく文学でもない。現実である。”から、実際に目の前の人との繋がりを大切にすることが重要であり、共生社会フォーラムが目指す方向性である。



つながりが言葉を生む
 —私たちは何を大切にきたのか—
 2023年12月4日
 共生社会フォーラム in 高知
 NPO抱樸 奥田知志

東八幡キリスト教会 NPO抱樸 ホームレス支援全国ネットワーク
 全国伴走型支援推進協会 生活困窮者自立支援全国ネットワーク
 全国居住支援法人協議会 共生地域創造財団
 全国日常生活支援住居施設協議会 日本福祉大学 客員教授

□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・福祉現場職員5名が参加し、NHK Eテレ・バリバラレギュラーの玉木幸則さん および(社福)清心会の佐藤ふみなさんが進行した。

初日の活動

- ・自己紹介からスタートし、一般プログラムに関する感想を共有
- ・参加者がそれぞれの立場から感想を述べ、不安や疑問も共有
- ・管理職や当事者の意見も聞き、議論が深まる

二日目の活動

- ・前日の議論の成果を感じ、緊張感が和らぐ
- ・津久井やまゆり園事件を中心に、障害者差別の問題や受け入れ体制、報道のあり方などを議論
- ・「福祉とは」「福祉に関わる仕事とは」に焦点を当て、共生社会について深く考察



□企業向け研修は、1日開催で5名が参加した。講義と事例検討の進行を行う大平氏からガイダンスがあった。

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		障害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べきこと 社会福祉法人グロー 大平眞太郎
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. 近江学園の取り組みと先人の思想

近江学園は戦後に設立され、障害や孤児問題に取り組んだ。糸賀一雄氏らは、厳しい条件の下で子供たちを育成し、彼らの社会参加を推進した。池田太郎氏や田村一二氏は、障害者に対する願望や人格の尊重を強調した。糸賀氏は、障害者も社会で活躍できるとの信念を持った。彼らの考え方は、障害者の社会参加と尊厳を重視する現代の福祉にも影響を与えている。

2. 障害福祉の歴史と法律

障害者の権利保護は、国際的な動きに基づいて進展した。日本の法律も障害者の基本的人権を尊重し、差別を禁止している。障害者差別解消法や障害者雇用促進法は、障害者への不当な差別を防ぎ、彼らの社会参加を促進している。合理的配慮が重要視される一方、障害者と非障害者の平等な機会提供が求められている。

3. 合理的配慮について

配慮は、多くの人が快適に過ごせるように配慮すること。合理的配慮は、障害のある人がバリアを克服するために必要な対応を行うことを指す。障害者が利用しやすい環境を整えるために、段差解消やアクセシビリティの改善が重要である。ただし、負担が適切な範囲で行うことが必要であり、実現が難しい場合には説明が必要。福祉の枠組みで支援を提供し、現代社会では配慮が求められる。

今後、福祉の範囲が変化し、企業や他の場所でも福祉の取り組みが行われる可能性がある。実際、企業が支援を超えた取り組みを行う場合もある。そのような場所で福祉の力が必ずしも必要ではなく、別の方向に進むこともある。このような状況は歓迎すべき。

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

都市計画や土木が専門。街づくりにおいて、従来の平等などの考え方から、最近では、公平性の原則が重要視され、自転車での移動が可能な環境の実現が重要視される。米国では、差別や社会的な課題に取り組み、社会全体で変化を促進している。街のインフラも変化し、スロープや音声案内が設置され、社会全体の配慮や合理的配慮が重要視されている。このように、街づくりにおいても福祉的な視点が求められると紹介した。

講義の要点は、以下のとおり

- ・ 心理的安全性が組織パフォーマンスに直結。助け求める文化構築も重要。縦横の成長に注視する。
- ・ コミュニケーションの重要性を認識。ミスや疑問に対するオープンな対話、情報共有が良好な環境を作る。
- ・ コロナ禍でのリモートワークや対面コミュニケーションのバランス、感情や人間関係の複雑さを認識。
- ・ コミュニケーションは言葉だけでなく感覚的な要素も含めて理解。
- ・ 経済学の視点から、判断情報の限界が浮かび上がる。
- ・ 組織構造は 2 : 6 : 2 の割合で形成される。
- ・ 生産性や役割評価には誤解が多い。
- ・ 生産性と創造性の関係性が強調され、組織には多様性と受け入れの空気が求められる。
- ・ 創造性は全ての職場で必要とされ、組織の活力に欠かせない。
- ・ チームの力を生産性よりも重視し、心理的安全性が重要視されている。
- ・ Google の調査では、心理的安全性の高いチームが効果的な成果を出すことが示されており、組織文化にも影響を与える。
- ・ 組織文化と要求水準の関係性を点数化することで、心理的安全性と成果のバランスを探る必要がある。
- ・ 対話の重要性は、人々の状況や問題を理解し、関係性を深めることで壁を乗り越える。対話の技術は実践で身につけ、多様性を受け入れることが必要。ピカジップ手法も問題解決や視点変化に役立つ。
- ・ 組織は失敗から学び、成長を促進すべき。失敗は成長の機会であり、評価基準にも反映されるべき。
- ・ 新たな成長概念である「企業としての伴走型支援」により、会社全体で共に歩み、失敗を許容する文化を醸成することが重要。



【講義 B+】講師：岡村 忠弘さん NP0 法人 脳損傷友の会高知青い空 統括

- ・ 共生社会を実現するためには、他者に声をかけて交流を深めることが必要。最近、ファミリーマートで雨の日に座っている方に対し、店員のホスピタリティに感動。その後、彼の行き先を尋ねたら作業場に通うことになったとのこと。この経験から、声をかける勇気が共生社会の鍵であると学ぶ。ファミリーマートではコミュニケーション促進の取り組みも行われており、偏見に気づくとともに、地域の文化や経験を通じて共生社会を築く意識を高めた。

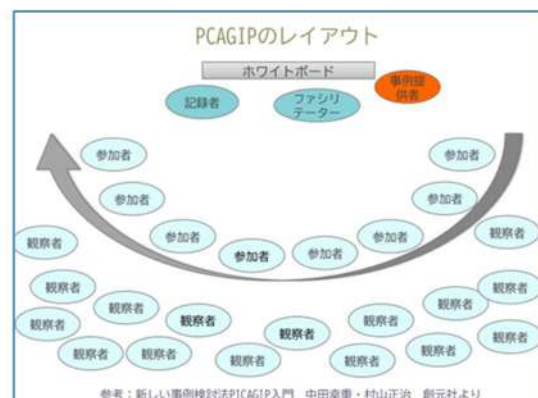
【事例検討の説明】 大平さん

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。

- ・ 福祉における重要なスキルは傾聴と受容と共感。傾聴では、相手の話を真剣に聞く姿勢や遮らずに耳を傾けることが重要。相手のペースに合わせたり、うなずきやあいづちで話の意欲を高めたりする。また、言葉の繰り返しや要約、沈黙も大切な要素。これらのスキルは経験を通じて身につける必要があり、指導や説明を通じて他者にも伝えられる。
- ・ 受容と共感のスキルは、以下の点が重要だ。①心の動きに注目して相手の感情を理解し、適切な返答をする。②自分の先入観に向き合い客観的に見る。③相手の立場や状況を理解し、適切なサポートをする。④相手の全てを受け入れるが、同化は避ける。⑤話を聞くことが相手の支えになる。⑥相手の感情を理解し、共感を伝える。⑦全てを肯定する必要はなく、相手の言葉を理解したことを伝える。⑧共に問題解決に取り組む。⑨共感できない場合は自身を振り返り、適切な対応をする。
- ・ ソーシャルワーク（福祉現場）は、障害のある人々を支援し、彼らの生活の主体性を尊重し、力を引き出して生活上の課題を解決・軽減する。また、権利の侵害を防ぐために活動し、コミュニケーションと人権意識を重視する。
- ・ 支援者の自力＜支援の専門性＞は、①問題解決だけでなく、生活の安定と充実を考慮する。②アセスメントは重要な知識であり、初対面で安心感を与え信頼関係を築く。③ 支援者と被支援者は契約上の平行な関係であり、傾聴や受容、共感が重要。

(5) 事例検討はちょっと大変（というイメージ）

- 事例提供者になると・・・
 - ・ 事例を報告するための資料作りが大変
 - ・ 参加者から支援について批判されるんじゃないか
 - ・ 質問に答えられなかったらどうしよう
 - ・ アドバイスされても私はあなじゃないし
- 参加者であっても・・・
 - ・ 私は初心者、アドバイスなんてできない
 - ・ どうせよく喋るベテランの話聞くだけになる
 - ・ 責められている事例提供者を見るのはイヤ
 - ・ 私はベテラン、事例検討なんて必要ない



- ・事例検討は、支援者のトレーニングで重要。実践を振り返り経験を共有し、新たな視点やアプローチを見出す。広い視野を持ち、他の支援者との学びを深める。スーパービジョンの機能を果たし、指示や支援、教育、管理を促進。1対1の対話で支援やアドバイスをを行い、スーパーバイザーのトレーニングにおいても役割を強化する。
- ・事例検討は手間がかかるイメージがある。事例提供者には新たな資料作成が求められ、参加すると非難やストレスに直面し、アドバイスも違和感を覚えることがある。そのため、参加を避ける理由もあるが、有益な面もある。しかし、実際には行われないことが多い。
- ・PICAGIP法は、デメリットを最小限に抑えるために構造化とルールを導入した手法である。インシデントプロセス法をグループで行い、パーソンセンタードアプローチを採用する。参加者は質問を通じて事例提供者の視点を発見し、ファシリテーターとして進行する。事例提供者の困り事を解決する場所として、安全なやり取りを行うことが重要である。アドバイスではなく質問を通じて事例提供者の気づきを促し、参加者は他の質問に集中し新たな視点を考える。

【事例検討】 事例提供者 岡山祐輔さん（日本郵便株式会社高知中央郵便局 総務課長）
 コーディネーター 大平さん 記録者 岡村忠弘さん（NPO 法人 脳損傷友の会高知青い空）
 アドバイザーの川邊和明さん（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〕

職場では、知的障害のある方を雇用しており、事務の手伝いと清掃チームに配置されている。今年は新たに3名の知的障害者と1名の身体障害者を雇用し、業務を運営しているが、1名が退職したため、現在は5名で運営されている。初めは女性や身体障害者との組み合わせに不安があったが、実務経験後には円滑に業務が進んでいた。しかし、1名が突然退職した背景には、本人と家族の意向の変化があった。

コーディネーターは、退職したAさんの背景や特徴を掘り下げ、明らかにするため、一問一答（質問と応答）の繰り返しを通じて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、今、職場の状況を理解するために、一問一答形式で説明やアドバイスをを行い、特に批判的なやり取りはない安全な環境で問題や課題について注意深く取り組んでいることを確認した。この状況では、お互いに注意を払いながら問題を解決していくことを目指していると述べた。

〔二巡後〕

コーディネーターは、状況が理解できたことを述べ、更に質問の時間を設ける意向があ

るか、参加者に確認した。

[三巡後]

コーディネーターは、繰り返し行いながら覚えることを前提にする知的障害のある方に対する指導方法がAさんには合わなかった可能性があることを示唆。最後に事例提供者の感想を聞く方法もあるが、参加者がその際にまず取るべき行動や連絡を取る相手について、1分ほど考えるように促した。その際には、「説教っぽくならないようにする」「具体的な理由を述べず、どこかに対して誰々さんと繋がる」ということだけを伝えるように助言した。

[総括]

- ・事例提供者は、参加者からの提案に感謝し、追加メンバーを採用することで、障害者雇用の推進に貢献する考えを表明した。
- ・コーディネーターは、ファシリテーターや参加者の役割は重要であり、意識を持って行動し、心理的安全性を高めることが大切。意識を向けることで関係が変化し、障害者雇用の事例を学び、組織に持ち帰ることも目指していることを伝えた。

□中堅職員を対象とする語り部養成研修には、障害児・者福祉サービス提供事業所、医療機関、社会福祉協議会などに勤める事業所代表・管理者・支援スタッフ、看護師など9人の参加があった。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。

助言者の丹羽さんから、「障害のある人も芸術文化を楽しむことができることは、共生社会の特徴である。一方で、障害のある人が芸術文化を楽しめないという状況は、共生社会とは言い難い。差別という概念についても、差別が存在することは否定できないが、差別がないと言える場面もある。言葉だけで区別できるとは限らず、例えばボランティアの存在やICTの普及によっても「呼べる・呼べない」の状況が変化する。このような状況において、共生社会の実現には議論と工夫が欠かせない。」というアドバイスがあった。

初日の終わりには、研修テキストに事件直後に発せられた全育連の声明文や、神奈川新聞の記者懇談会の記録などを掲載し、翌日のワークB（相模原障害者施設殺傷事件を振り返り、多様な考え方や違いを理解する）に向けての準備を行った。助言者の久保さんから、「この事件では、19人が殺され、多くの人を負傷した。この出来事は日本では稀であり、我々の団体は糸賀先生の支援で立ち上げられた。しかし、これまでの活動の意味に疑問が生じた。被害者の名前が伏せられたことに対し、彼らの生活や人間関係について知りたいと感じた。育成会内で賛否が分かれ、犯人と同じ意見を持つ人が多かった。精神的に苦しむスタッフもいた。偏見や差別は、自ら気づかない限り活動に潜んでいる可能性がある。私たちはこの事件から学び、同様の出来事を予防するために行動しなければならない。話し合いは続くが、明確な答えはない。しかし、皆で共に学び、成長し、前進したい。」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。

- ・ 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。

ワーク C では、コミュニケーションのプランを立てる際の手法として、良い点を伸ばし悪い点を改善するコンセプト整理が紹介され、相模原事件を踏まえ、過去から未来までの時間軸を考慮し、良い点、悪い点、課題を整理するワークシートを使って最終的には、将来のコミュニケーション状況を維持するか改善するかをイメージすることの説明があった。丹羽さんからは、「直感的にキーワードを書き出し、それを具体化することが効果的」というアドバイスがあり、これまでの作成例から「相模原事件時の安心感や不安→現在の状況の評価→将来の改善に向けた願望」という手順で整理する、というアドバイスがあった。

プログラムを閉じる際、丹羽さんから参加者に向けて。「私たちの活動の礎となっている言葉があります。それは糸賀先生が残した言葉であり、「自覚者は責任者」という言葉です。この言葉には重い意味がありますが、今日の研修を受けて、皆さんもそう感じたのではないのでしょうか。自覚した人が責任を持って取り組み、問題を解決することが求められているわけではありません。問題解決は難しいものですが、真摯に取り組み、手を打ち続けることが重要です。皆さんが考えた手を打つ方法を、是非自分の職場で実践してください。」というアドバイスがあった。



フォーラムの閉会にあたって、地元開催委員会の事務局を担った NPO 法人脳損傷友の会高知青い空 統括の岡村忠弘さんから「高知県で共生社会の理念がさらに深まり、また皆さんと現場でお会いできる日を楽しみにしています。皆さんとどこかでお会いできることを心待ちにしています。」という挨拶があり、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

ア 一般参加者

【最も印象に残ったこと】

支援の重要性と意味

- ・繋がる支援の大切さを学びました。(30代・行政関係)
- ・共に生きる。支援されるばかり、支援することばかり考えていました。「共生」の本当の意味が、とてもよく理解できました。ありがとうございました。(50代・盲弱者支援)
- ・共に生きるということは、どういうことか。支援のタイミングは、対象者が決めること。(不明・行政関係)

実践的な支援と成長

- ・奥田さんの実務的な支援における、実践を返しての人との向き合うことにあるということ。
- ・意味のあることに気づくことができる。(50代・介護福祉関係)
- ・縦の成長、横の成長。人とのつながり。(30代・行政関係)
- ・いろんな経験をしている影響もあり、変なバイアスがかかってしまっていたことに気づきました。人として自分に何ができるか、それが大切なのだと思った。横の成長を考えていきたいです。(40代・介護福祉関係)

他への関心と共感

- ・奥田さんにお会いできて、本当に感動いたしました。貴重なお話を聞けて本当に良かったです。(50代・介護福祉関係)
- ・福祉への関心が高まるとともに、この福祉の経済的経営的な成り立ちにも関心が出ました。(30代・介護福祉関係)
- ・身近に障害がある方がいないのですが、共に生きていくという言葉が、とても沁みました。(50代・一般)

【全体を通しての感想・意見】

経験と学び

- ・奥田先生の講演が聞けて良かったです。(30代・行政関係)
- ・奥田さんの話が素晴らしかったです。尾崎さんの語る表情が良かった。(40代・行政関係)

成長と参加意欲

- ・今後もこのような研修には、是非参加させてほしいと思いました。(50代・介護福祉関係)

- ・諦めることなく生きられる社会、求めるばかりでなく、これからは繋がりを大切にしながら生きていきたいと思います。参加できて良かったです。(50代・盲弱者支援)

イ 研修参加者（学生・新任者）

【聴講プログラム】

- ・3つともに違う内容で、分かりやすく、自分に入ってきやすかった。(～20代・行政関係)
- 《セクションAについて》

考えの共有と理解

- ・他の方との考えの違いを共有できた。(不明・障害福祉)
- ・それぞれの立場から大切だと思ったポイントを話し、お互いの「重要ポイント」を知ることができたのは良かった。(～20代・介護福祉関係)
- ・プログラムの中で自分が大事と思っているところが人によって違うため、共有できてよかった。(～20代・行政関係)

学びと考慮

- ・糸賀一雄さんのことや、共生社会、言葉について深く学び、改めて考えるきっかけになったから(～20代・介護福祉関係)

《セクションBについて》

意見交換と理解

- ・この事件について障害をお持ちである玉木さんの思いが聞けてよかった。(不明・障害福祉)
- ・普段話しづらい部分に触れることができたのは良かった。相模原事件については、障害者の命や生き方をどう考えるかも大切な視点だと思うので、そこをもっと話し合えたら良かったと感じた。(～20代・介護福祉関係)
- ・自分の疑問、モヤモヤした点を共有できたから。(～20代・介護福祉関係)

考慮と認識の変化

- ・否定することや肯定することが全てではないと実感した。(～20代・行政関係)

《セクションCについて》

考慮と再評価

- ・福祉というものをもう一度考え直せる良い機会になった。(不明・障害福祉)
- ・福祉全体について俯瞰して知り、学ぶことができた。(～20代・介護福祉関係)

多様性と自己の成長

- ・自分とは違う価値観、視点を知ることができ、自信の考えを深める事ができたため(～20代・介護福祉関係)

【研修を通じて最も印象に残ったこと】

成長と繋がり

- ・横の成長、人との繋がり、繋がり続けること。(不明・障害福祉)
- ・「横の成長」という視点(～20代・介護福祉関係)
- ・縦の成長、横の成長について。縦の成長についての理解があるからこそ、横の成長にも目を向けられると分かった。教科書では学べないことを実践、現場で働く人たちから、障害者の可能性について知ることができた。(～20代・行政関係)

議論と理解の深化

- ・「福祉とは何か」についてディスカッションしたことが印象に残った。自身の福祉に対するしんどさを話すことができ、様々な考えを知ることができた。(～20代・介護福祉関係)
- 【研修を受ける前と後で変わったと感ずること】

関わり方と気持ち

- ・支援者側の思いを押し付けない関わりをしたい。(不明・障害福祉)
- ・自分の考えをネガティブ捉える事はしないようにしようという気持ちになった。周囲の人と考えを共有し、知りたいという気持ちが強くなった。(～20代・介護福祉関係)
- ・福祉のイメージが変わりました。マイナスな意見も発信して、共有することが悪いことではないと思いました。(～20代・行政関係)

自己肯定とコミュニケーション

- ・自分は福祉に携わっているものだという自信を持つ事が少しできたかなと感じている。
 - ・自分の考えと一緒に受講している人々に聞いて欲しいと思った。(～20代・行政関係)
- 【研修全体を通しての意見・感想】

学びと感謝

- ・大変勉強になりました。ありがとうございました。(不明・障害福祉)
- ・改めて福祉と自分自身について考える場になり、とても貴重な体験ができたと感じる。(～20代・介護福祉関係)

ウ 研修参加者(語り部養成)

【研修プログラムについて】

《セクションAについて》

共生社会への真剣な考え

- ・県の政策の中にもあり、最近よく耳にすることが多くある程度理解しているつもりではあったが、ここまで共生社会について真剣に考えることはなかったため、良い機会となった。

職種間の学びと意見交換

- ・他の職種の方と、考え方について学べ、意見交換できる時間が沢山あったので、とても勉強になりました。(30代・行政関係)

未解決の疑問と感謝

- ・結論を出すことではない。モヤモヤした研修はとても身に沁みました。ありがとうございました。(50代・介護福祉関係)

《セクションBについて》

視点の多様性とコミュニケーションスキル

- ・色々な角度からの視点を持って、「問いかけ」や「語りかけ」の仕方を共有することが出来て良かった。(40代・医療関係)
- ・色々なシチュエーションでの声掛けで、じっくりと考えて話をする機会がなかったこともあり、じっくりと考えるきっかけになり良かった。(40代・医療関係)

専門知識の活用

- ・専門職の方の技術がとても参考になりました。(30代・行政関係)

内省と成長

- ・自分の内面の正しさが、一人よがりであると気付けた。(50代・介護福祉関係)

《セクションCについて》

自己振り返りと時間の価値

- ・自分自身の立場や日々の業務などを振り返る貴重な時間になりました。(30代・行政関係)

励ましと進歩への支援

- ・大きなものをつくるには、まず目の前の一步であり、その一步を踏み出すために、背を押してくれた。(50代・介護福祉関係)

タイムマネジメントと成果の達成

- ・少し時間が足りないように思えたが、イメージしながらどんどんすすめることができて、完成させることができた。(40代・医療関係)

【研修を通じて最も印象に残ったこと】

職種間の理解と新鮮な発見

- ・様々な職種（立場）の方の日々の悩みや考え方などを聞く機会が無かったので、他の職種の方の考え方はとても新鮮に感じました。(30代・行政関係)
- ・他業種の方と語り合う中で、福祉職の考えがいかに「当たり前」ではないことに気付いたこと。(50代・介護福祉関係)
- ・様々な職種や立場の方々と一緒にディスカッションできたことで、本当に色々な捉え方になり、違う意見になるんだという場面があり、改めて気付くことができた。(40代・医療関係)

【研修を受ける前と後で自分が変わったと感ずること】

視点の拡大と専門知識の尊重

- ・専門職の方のお話を聞くことで、自分自身の考え方の幅（視点）が広がったと思います。行政は行政の立場で取り組めることから取り組もうと思いました。(30代・行政関係)
- ・自分の常識が、他職種、社会といかにずれているかを認識することができた。変わったかどうかは不明。(50代・介護福祉関係)
- ・自分だけの視点で物事を考えないように意識するようになった。(40代・医療関係)

【研修全体を通しての感想・意見】

共生社会の難しさと大切さの認識

- ・見る人の置かれている立場や環境、視点によって、物事の捉え方、感じ方も違ってくるところから、共生社会の実現の難しさを感じた。共生社会の大切さを理解すると同時に、前述のことから決して押し付けにはならないものであるとも感じた。(40代・医療関係)

福祉に関わる機会の拡充の必要性

- ・福祉に関係する方以外の方にも、もっと参加して考える機会があれば良いと思います。(30代・行政関係)

研修への感謝と改善提案

- ・とても良い研修だと思います。ただ、シートに記入する項目が多く、共有し語り合う時間が足りない。また、「共生」をテーマにしているのだから、もう少し絞った方が良い。(やまゆり園を中心に社会と福祉を深く考え、彼を作り出した社会を支えるために行うならば、...)事務局、運営の皆様ありがとうございました。良い出会いが沢山あり、感謝しております。(50代・介護福祉関係)

意見交換の機会による学び

- ・考えても答えの出ないような、何が正解か分からない事も普段から多くありますが、今回様々な方の意見を聞く機会となり、私自身も色々と考えるいい機会になりました。2日間、長時間にわたりお世話になりました。ありがとうございました。(40代・医療関係)

エ 研修参加者（企業向け）

【プログラムについて】

《講義① 糸賀氏の実践から現代に学ぶべきこと》

障害福祉への理解の向上

- ・障害福祉について、無知であったので、非常に勉強になった。(～30代・人事管理リーダー)

一般プログラムの理解への課題

- ・一般プログラムを受講していないと理解しにくい内容があったように思います。(60代・業務遂行リーダー)

糸賀氏らの実践からの学び

- ・糸賀氏らの取り組みから、実践面でも知ることが出来ました。(50代・人事管理リーダー)

《講義② なぜ福祉的な支援が求められるのか》

障害福祉の知識をマネジメントに活用

- ・社員のマネジメントにも活用できるのかなと思っていた。学ぶ部分も多かった。(～30代・人事管理リーダー)

一般プログラムへの理解課題の指摘

- ・一般プログラムを受講していないと理解しにくい内容があったように思います。(60代・業務遂行リーダー)

基本的な知識の獲得

- ・基本的なことを教えて頂きました。(50代・人事管理リーダー)

《演習 PCAGIP 法による事例検討》

PCAGIP 法の効果についての学び

- ・PCAGIP 法を学び、多様な視点から現状を理解していくことの有効性を知ることができた。(60代・業務遂行リーダー)

考え方や視点の獲得

- ・考え方や視点を知ることが出来ました。(50代・人事管理リーダー)

【講座を通じて最も印象に残ったこと】

- ・縦の成長と横の成長(～30代・人事管理リーダー)
- ・横の成長(50代・人事管理リーダー)

【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】

立場の視点からの相手の理解

- ・それぞれの立場の視点で相手を見る点です。(50代・人事管理リーダー)

伝えることで考えさせる内容

- ・職員に対して、伝える事で考えてもらえる内容でした。介護も障害も同様にできと思っています。(50代・業務遂行リーダー)

【プログラムの改良点】

休憩時間の設定に関する提案

- ・休憩時間の設定(昼食時以外の)

トークセッションの改善提案

- ・(トークセッション時)壇上でない時に可能であれば、一段高い所から話をいただくと、演者の方が参加者の後ろ姿で隠れることがなく、表情も見ながら聞けると思います。(50代・人事管理リーダー)

【講座全体を通しての感想・意見】

- ・非常に良かった。(～30代・人事管理リーダー)
- ・講師の先生方、準備と関わったスタッフの皆様、ありがとうございました。共生社会の勉強が出来ました。(50代・人事管理リーダー)

(3) 共生社会フォーラム in 沖縄・全体フォーラム 2023

① プログラム

コース

共生社会フォーラムは、大きく4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 定員: 70名

表現活動鑑賞や映像プログラム、シンポジウム
 社会福祉法人福葉の会によるファッションショーや、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まとめたNHK制作の番組映像を視聴します。また、今回は全体フォーラムとしてシンポジウムを開催します。
 ＊初日14:30までのプログラムに参加

コース② 企業向け研修
 対象: 企業経営者・管理職等 定員: 10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。
 ＊初日14:45以降のプログラムに参加、コース③とダブル受講推奨

コース③ 福祉職向け研修
 対象: 福祉職・学生
 定員: 24名(第1分科会16名/第2分科会8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日間のプログラムに参加

コース④ 実践報告・交流会
 対象: 過去の研修受講者およびメンター
 定員: 20名(+オンライン参加多数)

地域や現場での普及啓発活動を共有
 これまで各ブロックで開催した研修の受講経験者とメンターによる実践報告・交流会を開催します。研修受講時に作成したアクションプラン等に基づき、職場や地域で行った実践例を情報交換し、各人の今後の展開について話し合います。
 ＊2日目14:00～15:00のプログラムに参加

タイムテーブル

▶▶ 1日目 令和6年2月26日(月)

	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	
10:10 - 10:50	表現活動「福葉の会ファッションショー」	
11:00 - 12:00	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」	
13:00 - 14:30	シンポジウム 「いのちに意味がある ～私たちは何を大切にしてきたのか～」 〈シンポジスト(プロフィールは裏面) 奥田 知志 氏(ビデオ出演)/大平 真太郎 氏/玉木 幸則 氏/岡部 浩之 氏	
※コース①は、14:30で終了 コース② 企業向け研修		(14:30 - 14:45 会場移動・休憩)
14:45 - 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2月27日(火)

コース③ 福祉職向け研修		
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 - 15:30 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。	コース④ 実践報告・交流会 14:00 - 15:00 コース④対象 対面+オンライン開催 これまでのフォーラムにおけるコース③受講経験者とメンター経験者を対象に実施します。各地での実践例について共有し、意見交換を行います。
15:30 - 16:00	全体共有・講評/まとめ・ふりかえり/開会あいさつ	

- ・開催日：令和6年2月26日（月）27日（火）
- ・会場：沖縄産業支援センター（沖縄県那覇市）
- ・募集定員：104名（一般：70名 福祉職従事者：16名 学生・新任者：8名 企業10名）
- ・参加人数：86名（一般：16名/福祉職従事者：12名/学生：3名/企業：8名
講師：4名/出演者16名/関係者：27名）※実践報告交流会発表8名
- ・協力法人・機関：（一社）沖縄県知的障害者福祉協会（社福）楓葉の会（社福）志紋福祉会
（社福）起産石川（社福）海邦福祉会（社福）ハイジ福祉会（社福）松原福祉会
ジェイアイシー九州株式会社（社福）育成福祉会

② レポート

【共生社会フォーラム・全体フォーラム 共通プログラム】

- 表現活動：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、楓葉の会（ふうようのかい）のメンバーによるファッションショーと空手の演武が披露された。ファッションショーの講師で、琉葉ウォーキング協会代表の屋良みゆきさんから「ウォーキングを通して多様性を伝えたい。空手やダンスを交えてみんなと一緒に楽しみながら伝えたい。」というメッセージがあった。



- 映像：NHK 厚生文化事業団の福祉ビデオライブラリーに昨年登録された 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）を上映した。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と糸賀氏を支えた池田太郎氏や田村一二氏らの紹介と、今日の入所施設や地域での生活支援の取り組みの紹介があり、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基づき編み出された思想や残された言葉が、時代背景が異なるものの、現代の福祉に通じる普遍的なものであることを学んだ。一人でも多く、やまゆり園事件やコロナ禍における差別事象に象徴される社会の問題を我がこととして受け止め解決に取り組むためにも、時代を超えた普遍的な言葉や考え方を学び、身近な人々に伝えていくことが大切、ということを感じていただくことを願って午前中のプログラムを終えた。



□シンポジウム：

「～いのちに意味がある～私たちは何を大切にしてきたのか～」

基調講演の講師によるビデオメッセージを視聴し、フォーラムのプログラム企画や実践に取り組んだ3名のシンポジストとフロアー発言者による意見交換を行い、本年度の取り組みを総括した。

[シンポジスト]

奥田 知志 （特定非営利活動法人抱樸 理事長）※ビデオメッセージ

大平 眞太郎（社会福祉法人グロー 法人事務局芸術文化部長）

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）

岡部 浩之 （社会福祉法人清心会 理事長）

[フロアー発言者]

丹羽 彩文（社会福祉法人昴理事長）



[発言要旨]

<奥田>

○～共生社会フォーラムで大切にしてきたこと～

（奥田）

本日、所用があり、沖縄で開催される共生社会フォーラムに参加できないため、共生社会フォーラムへはビデオメッセージで参加する。ご理解ねがいたい。今日は、私たちが大切にしてきたこと、特に共生社会フォーラムという活動について話をする。このフォーラムは、コロナの前から始まり、福祉の思想を学び、実践し、語り部を育てることに重きを置いてきた。福祉の現場では知識や技術だけでなく、言葉の重要性を強調してきた。相模原事件では、「心失者」という差別的な言葉が使われたが、私たちは言葉の力を再認識し、その重要性を伝えるために努力してきた。“語る人になる”とは何を意味するのか、今後とも考えていきたい。

○～誕生日ケーキの意味～

1月1日の能登の地震後、共生地域創造財団が援助活動を開始。報告書には、避難所での苦境にある母親が娘の誕生日にケーキを提供できるか尋ねた感動的なエピソードが含まれていた。誕生日ケーキは生存において重要であり、マズローの欲求理論においてどの段階に位置するか疑問がある。しかし、大災害の中で誕生日を迎える子供の存在は、生命やその時に生きた経験を象徴する。報告書を通じて、支援の必要性だけでなく、個々の人々の存在や現実を見落としてはならないという自己反省が生じた。誕生日ケーキの重要性は、子供の誕生日を祝いたいという親の気持ちを象徴し、支援において人の存在を見逃してはならないことを示唆している。



共生社会フォーラムの意義

福祉の思想に学び、
実践し、

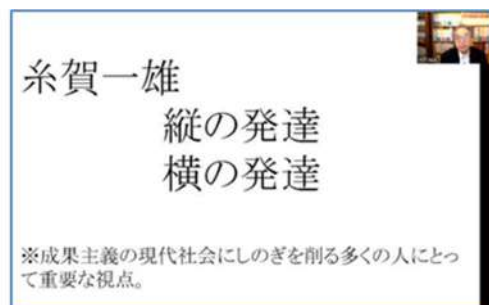
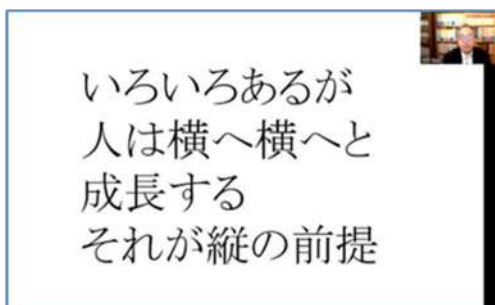
語る人に  語り部

○～A 子の物語～

A 子は、過去のトラウマや苦難によって心に深い傷を負っていた。彼女は、母親に見捨てられ、幼少期から苦難の連続であり、睡眠薬の依存症にも苦しんでいる。彼女は、医療少年院に送られ、社会復帰のために睡眠薬の管理が必要とされた。しかし、施設を拒否し、後に私の家庭に移り住んだ。初期は、とても大変で、彼女は問題行動を繰り返したが、妻は忍耐強く支え続けた。試し行動は数年続き、自らの行動を振り返り、なぜそうだったのか疑問を持つようになった。この過程で、自分が見捨てられる恐れからくる行動だったことに気付き、落ち着きを取り戻した。

A 子がかつて「私はどうでもいい命だ」という言葉を口癖のように使っていた。しかし、彼女が恋人を見つけたことで態度が変わり、笑顔が増えた。そして、その恋人が突然亡くなり、A 子は深いショックを受けた。その後、A 子は自ら命を危険に晒し、ついにはビルから飛び降りて危篤状態になった。その際、妻とともに祈りを捧げ、彼女の命を救うよう神に願った。A 子の母親も彼女の元を訪れたが、彼女は A 子が危篤状態であることを知りながら去ってしまった。この出来事を通じて、A 子が「どうでもいい命」という言葉を使う真の意味を理解し、それが周囲の大人たちからの言葉が彼女自身のものになっていたことを知ることになった。私は、人が常に悲しい言葉を聞いていると、そのような言葉を自然に発するようになると思った。だからこそ、人々が喜びと感謝の言葉を交換することで、相手の心を変え、彼らの生活にポジティブな影響を与えることができる。特に、A 子のような困難な状況にある人々には、励ましや支援の言葉が必要である。

A 子は私に頻繁にドライブを依頼し、一緒に食事をして帰ることがよくあった。ある日、彼女は「最近では 3 割くらいの力で生きようと思っている」と言い出し、その理由を「F たちに迷惑をかけてしまうからだ」と語った。A 子は、牧師夫婦の子供たちの世話をすることが彼女の役割であり、その子守りの責任が飛び降り事件後も続いていた。A 子は自分の死が子供たちに悲しみをもたらす可能性があることを考え、特に当時小学校 6 年生だった長男の F 君が困惑するかもしれないと感じた。私は A 子に対し、彼女が死ぬべきではないと語り、人生が嫌だと感じたら死ぬべきだという誤った手本を示すことになると伝えた。



○～縦の成長 横の成長～

A 子から、人間の成長には縦の成長と横の成長があることを学んだ。彼女は、学校教育が不足しているため、縦の成長が難しい状況でもあるが、人間関係を通じて横方向への成長を遂げている。彼女の生きる力は向上し、絶望から生きる方向に向かっている。人間の成長は、縦方向だけでなく、横方向も重要であると考えている。A 子は、過去に 2 回事件を起こし、実刑を受けたが、刑務所からの手紙を通じて彼女の成長を感じる。

人生の困難は成長の機会でもある。経済の成長に限界がある現在、持続可能な世界を目指すために成長の概念を再定義し、福祉の分野に注力することが重要である。

<大平>

○～企業向け研修～

- ・厚生労働省の相談支援専門官として活動し、津久井の事件後に立ち上げた共生社会フォーラムは、福祉職員向けの研修に加え、今年からは一般企業向けの研修も実施している。この企業向け研修では、多様性を尊重し、誰もが働きやすい環境を構築することが目指されており、SDGs や社会福祉の視点から個々の人を支援する重要性を強調している。
- ・具体的には、講義 A、講義 B、演習の形式で進行している。講義 A では、共生と発達保障の理念に基づいた糸賀一雄さんたちの実践事例を紹介し、現代の相談支援の重要性や自己実現の概念についても説明する。講義 B では、経済学の専門家が福祉の概念をビジネスの現場に導入する方法に焦点を当て、企業における多様性と労働環境の改善について言及する。最後の演習では、参加者が福祉の援助技術を学び、傾聴や共感などのスキルを通じて、周囲の人々を大切にする方法を実践する。これらの技術は、ビジネスや企業の現場で良好な人間関係を築くのに役立つ。
- ・心理的安全性を促進するために、傾聴のスキルを演習する。傾聴は、技術と心構えの両方が必要であり、相手に対して心から傾聴していることを伝えるためには、さまざまな技術が必要となる。事例検討を行う際には、サポートを求める人のニーズに焦点を当てる必要がある。指導やアドバイス提供の際には、相手の立場や状況を考慮する。ロジャーズ氏のアプローチを活用して、支援の対象者がエンパワーメントを感じるようにする。自己の答えを見つける手助けが、持続可能な解決策を見つけることが鍵となる。

○～PCAGIP 法～

PCAGIP（ピカジップ）アプローチを採用し、参加者が事例を通じて学習する。

[進行方法]

- ・参加者は円形に座り、ホワイトボードと事例提供者、ファシリテーターが配置される。
- ・参加者が多い場合は、観察者も存在する。
- ・参加者は一人ずつ、事例提供者に対して質問を行う。
- ・事例提供者は自身の関係での困難や相談事項を述べ、参加者はそれに関する質問をする。
- ・質疑応答は順番に進められ、記録者がホワイトボードに内容をまとめる。

- ・参加者はノートを取る必要はなく、質問に集中する。

[ファシリテーターの役割]

- ・場の安全性を確保し、不適切な発言を抑制する。
 - ・質問の分かりにくい場合には、簡潔に説明して理解しやすくする。
 - ・質問が進んでいくと、まとめを行い、全体の流れをスムーズにする。
- ・PCAGIP 法は参加者の意識を高め、ルールを確立し、安全な環境を築くことができる。実際のケーススタディを通じて、安全な対話や交流の本質を理解し、問題解決よりも安全な環境の重要性を感じてもらう。Google の調査結果との連携から、この方法の有効性を確信し、チーム内の安全な対話を促進するための指針や行動を示す。これは福祉分野で広く行われており、企業向けの研修プログラムでも有益なアプローチとなる。

<岡部>

全国で開催されている研修について企業の反応や感想を今後も聞きたい。ピカジップなどの内容についても今後も企業向けの研修が予定されている。私の友人も今日参加しており、非常に興味深く楽しみにしている。皆さんとの学びの機会を増やしていきたい。

<玉木>

○～学生・新任者グループ～

学生・新任者グループは…①

2018年に共生社会フォーラムが始まってから、福祉支援語り部養成(中堅コース)同様に、ずっと実施している。

当初は、学生の参加も多く見られたが、最近では、平日開催などの理由で、新任者中心のグループになっている。

昨年度、少し報告したが、中堅コースのメンターも、学生・新任者グループで進めている具体的な内容をお知らせする機会もないまま、今日を迎えているような気がしている。

もちろん一般化もされていない。

学生・新任者グループは…②

参加者と一緒に対話していることは、日頃、あまり話す機会がないテーマなど、具体的に言語化してこなかったことについて、ゆっくりと話し合う場所を作ってきた。

プログラムについては、当初、フリーハンドで進めてきたが、3年目あたりから、基本的な流れなどを設定しており、試行錯誤しながら、今年度は、次のようなプログラムで進めている。

6年間にわたり共生社会フォーラムに参加している。最初は学生が多かったが、平日開催のため学生の参加が少なくなった。参加者は主に新任5年未満の方で、20代が多いが、50代の方も参加している。年齢層の幅広さから、進行が難しい場面もある。

プログラムは、イントロダクションから始まり、自己紹介やプログラムの感想を聞くなどの基本的な流れがある。また、相模原障害者施設殺傷事件をテーマに議論し、その背景や意義を共有する。さらに、福祉の仕事の続けることの重要性について、参加者が自らの経験や考えを交えながら話し合う。

受講生が言語化する能力を養い、新たな視点を得る機会を提供する。受講生同士の刺激も重要であり、特に虐待防止法の下で実習生からの通報が増えている。演習を通じて受講生が感じたことや気づいたことを積極的に伝えることを奨励している。さらに、業務の面白さや自己の成長を実感することが働き続ける魅力を理解する上で重要としている。

○～国連総括所見の影響～

来年もフォーラム事業が予定されているが、共生社会の理念が本当に実現可能かどうか不安になる。つまり、障害者権利条約に関する国連の総括所見では、インクルーシブな社会の実現にはまだ遠いと指摘されている。父権主義的なアプローチが障害者の権利モデルと整合しておらず、政府の障害者支援策においても改善の余地があると懸念されている。

さらに、障害者権利条約の日本語訳において「インクルージョン」の訳語が異なり、障害者権利条約では「包容」、子どもの権利条約では「包摂」となっており、これにより誤解が生じる可能性がある。障害者権利条約の「包容」は他者の欠点を問わず受け入れる意味であり、これはパターンリズムにつながるが、「包摂」はみんなを広い範囲に包み込むことを意味し、兵庫県の福祉計画では「包摂」が採用された。もっと言葉を大切にすべき。

また、そろそろ「重度」という表現を止めるべき。「重度」は、権利条約の中で「より集中的な支援が必要とする人」という言い方になる。それがそもそも明確な医学モデル的であり、本当に適切なのだろうか。障害者権利委員会は、相模原障害者殺傷事件に関する懸念事項を指摘し、事件の背後にある優生思想や能力主義に対する法的責任の確保を勧告した。この勧告は国際法に基づくものであり、日本が誠実に遵守すべき。近年の事件から、社会の対応が変化しており、法的な措置や支援策が見直される傾向にある。

6年目を迎えた共生社会フォーラム

- ・共生社会とはいけれど
国連 2022年8月に行われた障害者権利条約批准後、初めての対日審査の様子や障害者権利委員会から9月に出された総括所見を読みると不安でしかない。
共生社会フォーラムは、インクルーシブな社会をめざしているとボクは考えている。しかし、大きな指標がぐらついている今、このままこの共生社会フォーラムを続けていいのだろうかと考えている。

共生社会フォーラムのこれから

- ・津久井やまゆり園の事件が色あせ始めていないか？
- ・もう終わらせてもいいのでは？という空気感も感じている。
- ・だからこそ、もう一度、ネジを巻き直す必要がある。
- ・共生社会フォーラムを通じて、フルインクルージョンがすすめていけるはずだ。

○～フルインクルージョンの実現～

自身が兵庫県で行われた「不幸な子どもの生まれない県民運動」の象徴であった経験から、共生社会の実現に力を注いでいる。「幸福への科学」における「不幸な子ども」を定義した事実があり、個々の心の中に根深く存在している。津久井やまゆり園事件でも未だに植松君の問題として片付けられる風潮があり、再び議論を交わし、共生社会フォーラムを通じて「フルインクルージョン」をぜひ進めていきたい。



<丹羽>

共生社会フォーラムに長年関わり、中堅研修を担当してきたが、今回は新人や学生の指導に移る。フォーラムは津久井やまゆり園事件をきっかけに始まり、共生社会の理解を深める場となってきた。しかし、共生社会の明確な定義が存在せず、参加者一人ひとりが内に抱える答えを引き出し、共有することが重要である。参加者は、自らの感情に向き合い、グループワークを通じて問題に取り組むことで、共生社会の本質を理解し、実践に結びつける取り組みが続いている。

さらに、過去6年間にわたり行われてきた共生社会フォーラムでは、研修受講だけで終わらず、参加者が現場に戻って実践に活かすことが重視されている。約500人の中堅職員が参加してきた。彼らが実践する際にはフォローアップを行い、実践を積み重ねながら、共生社会の理念を共有し、議論していくことをめざしている。この取り組みは、国の事業として行われており、様々な団体や福祉の業界から参加者が集まる。今後、中堅研修の講師やメンターと協力して、この取り組みのエッセンスをさらに広く浸透させるための仕掛けが必要である。

<大平>

この研修プログラムは、過去の事件をきっかけに始まった。厚生労働省は、施設の防犯対策に関する補助金を提供したが、それだけでは不十分だと感じ、新たなアプローチが必要だと考えた。価値観の重要性を強調し、知識や技術だけでなく、価値観を育成することが必要だとした。従来の研修では価値観が後回しにされていたため、今回のプログラムでは価値観を重視した。厚生労働省主催の研修における価値は大きく、福祉に携わる者が適切な価値観を持ち、伝えることが重要である。

私たちは企業にも価値観を伝えたいと考えている。糸賀先生の話は、初めは理解が難しいかもしれないが、講義を通じて伝わる。彼らは戦後すぐの社会の課題を見出し、企業に伝えることで多くの気づきを得ることができる。また、課題に直面した際は、解決だけでなく共に考えることの重要性を理解してもらえる。私たちの伝えたことが受け入れられ、次のステップに進む意欲を持つ方々がいる。福祉の関係者は「甘い」と言われることがあるが、深く理解されていない部分が多いかもしれない。そのため、今年のプログラムではより積極的に取り組み、深く理解されるように努める。

最後に進行の岡部さんから「私も初回から関わらせていただいております、この共生社会フォーラムを通じて多くのことを学んだ。特に、福祉の思想や様々な概念を学び、伝える難しさと重要性を強く感じた。今後も企業向け研修などがあるが、技法や知識だけでなく、価値観も一緒に学び、新しい言葉を見つけて持ち帰り、様々な場面で活用していくことが大切だと考えている」と締めくくるとともに、会場の参加者とシンポジストに感謝の言葉があり、幕が下りた。

【全体フォーラム 独自プログラム】

□実践報告・交流会：

これまでの共生社会フォーラム参加者や関係者がWEB会議でつながり、受講後の実践報告や今後の活動の抱負等、近藤紀章さんの進行により、メンター経験者の水流源彦さんが助言者として参加し、意見交換した。

〔参加者〕

・福島県 一般社団法人8色	亀田さん	2022 年度福島フォーラムに参加（中堅）
・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（新任者）
・埼玉県 特定非営利活動法人KOKORO笑	挽田さん	2023 年度埼玉フォーラムに参加（中堅）
・埼玉県 特定非営利活動法人KOKORO笑	挽田さん	2023 年度埼玉フォーラムに参加
・高知県 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（中堅）
・埼玉県 社会福祉法人昂	解良さん	2022 年度広島フォーラムに参加（中堅）
・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（新任者）
・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（中堅）



（近藤）

こんにちは、皆さん。定刻になりましたので、実践報告交流会を始めます。今日は沖縄の現地およびオンラインからの多くの参加者がいます。今日の流れとしては、共生社会フォーラムの後の活動を紹介します。よろしくお願いします。

皆さま、共有画面が見えるかご確認ください。こちらの Excel 一覧には、令和元年からの経験事象が含まれています。皆さまが経験した事象があれば、ぜひ共有してください。

共生社会フォーラム中堅研修受講後に行われた活動は多岐にわたります。看護師や保育士向けの共生社会に関する考察、相模原事件に対する市民の声の紹介とグループワーク、ランチミーティングによる知識共有、障害者の働き方に関する工場見学、“福祉を変えるアート化セミナー”の開催、50 年前にキャンセルされた職場内研修の復活と糸賀先生の理念の伝承などがあります。これらの活動は、共生社会についての理解を深めるためのものでした。

令和2年度の活動では、鹿児島と岡山で共生社会についての理解を深めるための取り組みが行われました。これには、職場内でのコミュニケーション、地域の清掃活動、人権に関するフォーラム、相模原事件についてのディスカッション、ロールプレイ、警察署での障害者対応の学習などが含まれています。鹿児島フォーラムの縮小版も開催され、議論では意見の不一致もありましたが、成果を得ることができました。相模原事件に関する対話が多く行われ、共生社会フォーラムの開催や地域への情報提供、職場での研修報告なども実施されました。

これらの活動は、主に職場内での問いかけや語りかけ、フォーラム開催、地域外での交流や対話、当事者やその周辺の人々との対話などの3つのパターンに分けることができます。



	C	D	E	F	G	H	I	
34	夢加地城	実施年月日	語りの対象	内容・感想	参加人数	場所	備考	
4	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期的に開催した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事。	
35	5	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。
36	6	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	
37	7	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	11 ページ
38	8	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。
39								

(進行：近藤)

最初に、亀田さんから。福島での参加について教えてください。職場内の反応や、実際に終了し実践されたかどうかについての一言コメントをいただけますか？

(亀田)

福島県の基幹相談支援センター双葉の亀田です。私たちは、福祉関係者約20名を対象に共生社会に関する研修会を開催しました。講義では共生の定義や他者への共感について考え、グループワークでは共生の対象となる人々について話し合いました。この研修会は参加しやすい形式で実施され、福島県の共生社会フォーラムの参加者も協力しました。

(近藤)

ありがとうございます。共生社会フォーラムに参加された方々と連携しながら活動を進めているとのことですね。その経験はいかがでしたか？また、仲間の中で新たな取り組みを考えたり、本体のフォーラムへの参加を検討したりする動きはありましたか？

（亀田）

現役の中で「自分たちでも試してみよう」という話が出たので、これからも連携を深めながら取り組んでいくつもりです。

（近藤）

次に、藤田さんに鹿児島での活動についてお話ししたいと思います。具体的には、共生社会フォーラムへの参加後の感想や、そこでどのような取り組みを行ったのか、また、これからどのような活動を計画しているのかについて、詳しく教えていただければ幸いです。

（藤田）

鹿児島で障害者の共同生活援助の世話人をしている藤田です。令和2年度の鹿児島での研修で2日間にわたり、グループワークを行いました。相模原の事件や虐待など様々な事件について話し合い、背景や原因について考察しました。研修後は職場で報告し、利用者との接し方やストレス解消方法についても議論しました。

（近藤）

令和2年に実施されたことは、すでに2年前のこととなります。今年も同じように実施される予定でしょうか？

（藤田）

普段の取り組みでは、どのような対応をするか、どのように前に進むかを考え、それを実行に移そうとしています。

（近藤）

会場にお越しの挽田さんの取り組みについての紹介と、フォーラムに参加した感想や経験について、またその他の取り組みの紹介をお願いします。

（挽田）

私は去年、秩父で開催されたフォーラムに参加しました。その後、事業所に戻り、職員に報告する中で、障害を持つ人々の当事者意識の重要性を強く感じました。事業所では、職員の半数近くが障害者の親族であり、その経験から障害者の生きづらさや支援の必要性を身近に感じています。私たちのビジョンは共生社会の理念を地域に広めることであり、自閉症スペクトラム障害の子供たちのための活動を展開しています。

しかし、地域の理解や受け入れが不十分で、否定的な意見や専門家への依存論も存在します。私たちは活動を通じて社会に変化をもたらすと信じており、共生社会フォーラムを通じて地域の参加を促進しています。様々な意見を受け入れつつ、共生社会の実現に向けて努力を続けます。

(近藤)

一般の人々を巻き込むという取り組みは、社会を変革する上で非常に重要であり、これには大変な労力が必要です。そのため、こういった取り組みを続けていただけるとありがたいです。また、今回のフォーラムをご覧いただければわかるように、今年度からは企業の方々と共にプログラムを行うという新たな取り組みも共生社会フォーラムでスタートしました。これについても、興味をお持ちの方はぜひご参加いただければと思います。

次は、高知の蒼い空の平谷さん、よろしくお願いします。

(平谷)

私は、高次脳機能障害の支援に取り組んでいます。昨年8月に埼玉で開催された共生社会フォーラムに参加し、その後、理学療法士会で講演を行いました。フォーラムで学んだことを取り入れ、約10分の講演で報告しました。質疑応答はなかったが、来年度も同様の研修会で情報を共有したいと考えています。医療関係者には共生社会の理念が馴染みにくいと感じており、特に病院で働く人々に伝えることが重要だと考えています。今後も高知県内での活動を続けます。

(近藤)

理学療法士の皆様に、糸賀先生のお話をはじめとしたセッションを通じて、さまざまな知見を共有できたことと思います。特に、医療の方々との親和性については、今後も強化していきたいと考えております。引き続き、皆様の協力と支援を賜りますようお願い申し上げます。

続きまして解良さんよろしくお願いします。

(解良)

広島での研修を受け、自身の職場である社会福祉法人昂に戻り、通所施設の管理者として活動しています。深谷エリアに位置する昂では、障害者権利条約や地域移行などの問題に焦点を当てた職員研修を実施しました。参加者は共生社会という概念について意見を出し合い、グループワークで活発な議論が行われました。研修後、共生社会フォーラムに参加する職員もいました。今後も深谷エリアでの研修を続け、地域の共生社会の実現に向けて努力を続けます。

(近藤)

解良さんの法人では、時間の長短ではなく、国連の権利条約を取り上げて活動を行っておられ、その後、様々な話題について議論されています。中堅研修では、権利条約について話すことは少ないのですが、その点で、工夫を凝らして取り組んでおられます。3つの地域に分かれていて地域間の移動が難しいと思いますが、法人の中で権利条約の理念を浸透させていただくよう、今後とも、よろしくお願いいたします。

次に、池野さんよろしくお願いします。

（池野）

昨年度、静岡市の共生社会フォーラムに参加し、「共生社会とは何か」について議論しました。職場に戻り、共生社会の理解を深めるために話をし、グループワークで意見を出しました。若い職員の中には初めは理解していない人もいましたが、研修を通じて理解が深まりました。職場では療育や特別支援学校についても議論されましたが、現実とのつながりを感じるのは難しいという意見もありました。結論は得られませんでしたでしたが、意見交換が行われ、若い職員の興味が高まりました。

（近藤）

答えが出ないということは、参加された方々なら理解できることでしょう。しかし、ここで我々自身の考え方を確認することができた点には、大きな価値があり、これは非常に重要な時間だと思います。ぜひとも続けていただき、このような機会を作っていただけると幸いです。

もう1名、小城さんというほんと未来創造舎の新任の方がおられ、自分から進んで進行の手伝いを申し出てくれました。前回、新任者研修に初めて参加した際、1から2年目の方々と共に活躍しました。自分から積極的に新たな挑戦をしたいという意欲を見せてくれました。小城さんから共生社会フォーラムに参加してその後どういう活動をしたかというお話をさせていただきます。

（小城）

昨年、私は高知での共生社会フォーラムの学生・新任者研修に参加しました。その後、法人で年明けに全体研修があり、そこで法人内で共生社会フォーラムを試みることになりました。この研修は全正職員と、希望者は正規職員以外も参加しました。研修では、相模原事件について意見交換し、普段は難しい感情や考えを共有する機会がありました。

研修を通じて、2つの大きな成果を感じました。まず、新任職員が相模原事件についての感情を深く理解できたことです。多くの職員が感情や考えを抱える中、フォーラムではそれを共有し、心理的安全性を高めることができました。次に、職員が自由に感情や考えを発言できる場を共有できたことです。参加者からは、負の感情を言葉にできたことや共感できたことが報告されました。

今後の活動について考える中で、共生社会を目指す上での障壁は「人間」であることが理解できました。地域の理解や利用者との関係に困難がある場合でも、共生社会の考え方が広がれば改善されると感じています。法人内でのフォーラムを経験した後、今後は地域の人々も巻き込んで開催したいと考えています。

（近藤）

ありがとうございました。最後に、中堅研修のアドバイザーとして活動している水流さんから、皆さんの取り組みを踏まえた感想や次につながる話を紹介していただければと思います。よろしくお願いします。

（水流）

研修後の活動についての報告に感謝します。共生社会フォーラムの重要性を伝える皆さんの情熱に感動しました。皆さんの活動は素晴らしいものです。中堅の方々が権利条約について話さなかったかもしれませんが、それは同じ目標に向かっているからです。障害者基本法の見直しは国際的な圧力だけでなく、地域の取り組みによるものです。共生社会フォーラムなど、日本の取り組みは世界に示すべきものがあります。糸賀一雄氏の活動はその一例です。皆さんが糸賀氏の実践を地域で再現し、障害のある人々の存在を光として伝えています。障害があろうがなかろうが、命は輝くというメッセージが伝わっていきます。共生社会の理想は、障害があることを気にせずに生活できることです。コンビニの店員にも多様性があり、それが共生社会の一例です。私たちは障害に関して気にすることをやめるべきです。これが共生社会フォーラムの意味です。

本日は、皆様と一緒に共生社会のあり方について深く考えることができました。得た知識や感じたことを日常や仕事に活かすことが大切です。「モヤモヤを広げる」という言葉はネガティブに聞こえるかもしれませんが、共有し問題解決に向けて考える意味があります。国の実行委員会にもこの意見を伝えたいと思います。また、共生社会フォーラムに同僚や後輩を誘い、地元での開催にも挑戦してほしいです。この活動は、私たち全員の協力が必要です。本日は貴重な時間を共有していただき、ありがとうございました。

（近藤）

この度は、実践報告交流会にご参加いただき、誠にありがとうございました。来年度も引き続き、共生社会フォーラムを実施すると伺っています。各地での取り組みが広がることを期待し、今後とも皆様の積極的な参加をお願い申し上げます。これにて、本会を閉じさせていただきます。お疲れ様でした。

【共生社会フォーラム 独自プログラム】

□学生・新任者グループは、学生3名が参加し、NHK Eテレ・バリバラレギュラーの玉木幸則さんと(社福)清心会の佐藤ふみなさんが進行を務めた。初日は、自己紹介から始まり、一般プログラムの感想をシェアし、玉木さんや丹羽さんから話があった。2日目は、津久井やまゆり園の事件を中心に議論が進められた。参加者の年齢層が事件をリアルタイムで覚えていないことから、大平さんによる障害者の歴史と事件の概要についての講義が行われ、参加者が事件や植松死刑囚の発言から感じることやモヤモヤを共有する時間が設けられました。後半では、「命の意味や尊さ」や「自分の人生と価値観」についてディスカッションが行われた。佐藤さんから「難しいと感じながらも、ひとりひとりが言葉を探して語るというよい時間になったのではないかと感じます。わたしにとっても少し下の世代、学んでいる真只中の学生たちのお話を聞くことができたのは良い経験になりました。」という感想が寄せられた。



□企業向け研修は、1日開催で8名が参加した。

講義と事例検討の進行を行う大平氏からガイダンスがあった。

研修の進め方

1. シンポジウムや映像に関する福祉的な内容のおさらいを行う
2. 近藤さんから福祉と企業を結びつける講義を受ける
3. 演習では社会福祉援助技術を用いた事例検討を行う

事例提供は、滋賀県の川邊和明さん(企業経営者・滋賀県中小企業家同友会 ユニバーサル委員会副委員長)が行う



【講義 A】講師：大平眞太郎さん(社福) グロー

1. 近江学園は、戦後の日本で捨てられた子供たちを保護し、教育を行う施設として開設され、職員には厳しい条件が課された。この学園では、障害のある子供たちが自らの存在を認識し、社会に参加できるよう育成された。また、糸賀一雄さんが提唱した「この子らを世の光に」という言葉は、障害のある子供たちが本来持つ輝きを見出し、社会全体でそれに気づくことの重要性を示している。

2. 障害福祉の歴史では、障害者の社会的権利が強調されており、障害者の権利条約や障害者基本法が整備されている。これらの法律は、障害を理由とした差別を禁止し、障害者が社会の一員として完全に参加し、共生することを促進している。また、障害者差別解消法では、合理的配慮の提供が求められており、障害者の社会的障壁の除去が促進されている。
3. 配慮、合理的配慮、支援の意味と適用範囲を理解することが重要。配慮は、事前の対策で予測可能なニーズに対処し、合理的配慮は柔軟な対応で同等な機会を提供する。支援は、障害者の日常生活や社会活動に必要なサポートを提供する。これらが進むことで、バリアのない環境が整い、福祉サービスに頼らない自立した生活が促進される。

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

経済学部出身。都市計画関係者が福祉との融合の重要性を強調。障害者に適した自転車やエレベーターの設置など、社会全体の利益を追求する施策が必要。障害者への投資は社会全体に利益をもたらす、公正で寛容な社会が必要。企業や組織もこの考え方を取り入れるべきと述べた。 講義の要点は、以下のとおり

- ・ 5つの質問がある。これらがあなたの職場や部署に当てはまるか考えるよう促した。
- ・ 意見の自由やミスへの対応に課題がある。意見が尊重されず、ミスやトラブルが攻撃的に扱われることも。また、新しいプロジェクトでの意見表明や休暇取得が難しく、非正規社員の能力や技術が適切に評価されず、活かされていない場合も。改善の余地がある状況である。
- ・ 職場は物理的な場所だけでなく、人間関係や感情も重要。特に定年退職後の従業員との関係性や、リモートワークの導入に関して考える必要がある。定年後のサポートやリモートワークの適用によって、職場との関係性やコミュニケーションのバランスを保つことが求められる。このような課題にどのように対処するか、現状を振り返りながら検討するよう促した。

組織は2：6：2で成り立っている

「組織に貢献する人」のグループが抜けても、残りのグループで2：6：2となる（若手を送り出すチーム：育成型）

「ぶら下がっている人」のグループを切り捨てたとしても、残りのグループで2：6：2となるが…



2 組織に貢献する人
6 普通の人 (この層がカギを握る)
2 ぶら下がっている人

職場におけるコミュニケーション

職“場”の特殊性

仕事をするための、物理的、機能的な空間や場だけでなく
Place, SpaceだけでなくSenseが含まれる
人々のさまざまな感情や感覚が交錯する

働く人にとっての居場所

人と人との関係性（つながり＞言葉）が含まれる：実は依存している
→コロナ禍の経験からも、フル・リモートは難しい？

- ・ 組織では、貢献者、普通の人、そしてぶら下がり者が存在し、役割は変動する。ぶら下

がり者を排除すると組織バランスが崩れ、生産性に誤解が生じる可能性がある。効率性と生産性はイコールではなく、余裕や余白が創造性を生む。組織はデジタル DX や休暇を通じて余裕を生み出し、人間的なコミュニケーションも重視される。感情や関係性を考慮しながら、組織を運営することが重要。

- ・心理的安全性がチームの効果や創造性を向上させる重要な指標であることが Google の研究から示唆されている。この指標は、情報共有や相談がしやすい環境を指し、組織の健全性を反映する。
- ・チームメンバーの協力が心理的安全性によって促進され、積極的な参加やアイデア提案が行われる。このような環境では、離職率が低く、収益性が高まる傾向がある。したがって、心理的安全性を確保することは、効果的なチームや職場環境を構築するための重要な要素である。
- ・組織の位置付けには要求水準と心理的安全性の両面が重要。低い要求水準と心理的安全性が低い場合、失点を避けることが中心で個々の成長が優先されない。要求水準が高くても心理的安全性が低い場合、成果主義的な文化があるが、個々の成長が犠牲にされることがある。要求水準が低く心理的安全性が高い場合、ぬるい職場文化があるが、成長や学習が促進されない。要求水準も心理的安全性も高い場合、理想的な状態であり、成果主義的な文化と共に成長が促進される。
- ・組織が学習し、成長するためには、対話、挑戦、そして成長の文化を醸成することが不可欠。異なる視点やアプローチを尊重し、失敗から学ぶことを奨励し、異業種交流や普通の人の成長を支援することが重要。組織全体での心理的安全性を確保し、個々のメンバーが成長や貢献を実現できる環境を築くことが求められる。

【講義 B+】講師：水流 源彦さん 社会福祉法人ゆうかり 理事長

- ・30 年前から法人施設で家庭裁判所から受託した少年院鑑別所に行く前の子どもたちを受け入れる補導委託の事業を行っている。この取り組みを通じて、子どもたちは保育士や介護福祉士の学生たちと触れ合う機会を得て、自分が大切にされることや他人の世話をすることを体験し、自分が1人ではないことを感じるようになる。また、施設では未成年の子どもたちに対して敬語を使用し、あだ名やちゃん付けは避けるよう指導している。彼らをフレッシュな気持ちで受け入れ、社会のセーフティネットの一部として機能し、共生社会の実現に向けて努力している。

【事例検討の説明】 大平さん

福祉の現場でのコミュニケーションスキルや事例検討の重要性について説明。傾聴や受容・共感のスキルに注目し、それらを通じて利用者との信頼関係を築くことが強調された。さらに、アセスメントや事例検討の進め方について具体的なポイントが示され、心理的安全性の確保や学びの促進が重視された。また、PCAGIP 法を導入することで、参加者の自己成長を促し、より効果的な支援を行うことを目指すと述べられた。

事例検討では、大平さんはファシリテーターを務め、地元開催委員会委員の竹内さんが

記録を担当した。大平さんは参加者に対し、質問を通じて事例提供者の問題を明らかにし、気づきを促すことが目的であり、アドバイスではなく質問に集中するように説明した。参加者は事例提供者を批判せずに安心した場を提供し、他の参加者の質問にも柔軟に対応するよう求めた。

【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）
コーディネーター 大平さん
記録者 竹内 佑美子さん（開催委員：ジェイアイシー九州株式会社）



〔事例と課題〕

精神的な障害を持つ社員が多く、特に発達障害の男性社員を採用し、全社員が協力して彼を支え、共に働く環境を整えている。しかし、彼を指導する際には、言ったことしかない、忤度ができないなどの課題がある。また、彼を指導している社員たちからは、「彼に対応するのは私たちの仕事なのか？」という疑問が生じている。健常者の社員が彼と向き合い、やりがいを感じながら働くことができるかどうか、悩んでいる。

コーディネーターは、「事例提供者は、どのようにアプローチすれば良いか悩んでいます。皆さんからの質問で、川邊さんに気づきを促していただきたいと思います。まずはAさんについての質問から始めます。どうぞ、質問をお願いします。」と参加者に促し、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、質問で明らかになった社員Aの仕事ぶりや容姿など全体像を整理し、さらに質問を行うよう促した。

〔二巡後〕

コーディネーターは、「Aさんが「ありがとう」と言わない態度に対して、周りの人々が指摘している可能性があるとのことですが、それは彼が明らかに嫌いな人に対してではなく、一般的な態度としての特徴であるようです。周囲から見ても、Aさんが特定の人に対して故意に無礼な態度をとっているわけではないということですね。」という確認をした。

〔三巡後〕

コーディネーターは、「川邊さんがプロの事例提供者として参加し、円滑な進行を示していますが、皆が手法を十分理解しているかは未知数です。川邊さんの立場になった場合、具体的な行動を示すことが求められます。さらに深めるために、皆さんに川邊さんの立場になった場合、どのような行動を取るかを述べてもらいたいと思います。ただし、それは皆さ

ん自身が何をするかです。川邊さんに「こうしたらいい」と言うのではなく、「私はこうします」という具体的な行動を述べてください。何か行動しますか？」と参加者の提案を促した。

[総括：コーディネーター]

- ・提案をするだけでなく、その背景や理由を説明し、状況に応じて選択肢を提示する。福祉の分野では珍しいやり方で、モヤモヤ感を解消し、自己考察を促すために行った。訓練の一環として提案され、答えを与えることはまれ。提案を受けても当事者が選択するのが基本。質問を重視し、福祉の仕事をする立場からは、障害のある人に対して過剰な世話をする必要があるという提案については、少し気になる。
- ・発達障害の理解は複雑であり、個々の人が異なることを理解するのは難しい。話題はAさんの障害から始まったが、彼の理解を深めることで他の障害者にも応用可能な知見が得られる。福祉では個別化が重要視され、個々の特性やニーズを把握することが必要。一律のアプローチではなく、個々のニーズに合わせた支援方法を模索する。個々の特性を理解し、試行錯誤することで支援の手法が増える。事例検討はその一環であり、支援手法を充実させるための重要な方法となる。
- ・事例を深めることの意味は、安全な場を作り出すことにも関連する。質問の仕方が重要で、質問が適切であれば、経験の有無にかかわらず参加しやすい環境が生まれる。ファシリテーターやベテランは配慮し、参加者が適切な質問をする方法を学ぶよう促す。その結果、安全な場が形成される。
- ・今日は、皆さんに体験してもらうために枠組みとルールを設けた。この取り組みが普段の職場環境にも取り入れられれば、安心して安全な職場や、誰もが取り残されない職場、障害の有無に関係なく皆が快適に働ける職場に近づける可能性がある。

□中堅以上の福祉職従事者を対象とする語り部研修には、福祉施設・サービス提供事業所に勤めるサービス管理責任者、生活支援員など12人が参加した。密を避けるため受講者は、1グループ4人と人数を限定し、3つのテーブルに1名ずつメンターを配置した。メンターは、経験豊かなWGレギュラーメンバーの岡部浩之さん（（社福）清心会）、奥村昭さん（（社福）六心会）および木庭由香さん（（株）クロスパートナーズ）がつとめ、とんがるちから研究所の竹岡寛文さんが進行した。また、実行委員会委員の久保厚子さん助言者として運営をサポートした。



言語以外のコミュニケーション手段により誕生の月日順に並ぶ、という恒例のアイスブ

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、①基調講演等を見て感じたこと、共生社会とは何か等の個人ワークと模造紙とポストイットを使用してのグループ共有、その状況についての発表がグループごとに行われた。



初日のおわりには、翌日のセッションに向けて、相模原障害者殺傷事件を振り返り、様々な意見や価値観と向き合う時間を持った。講評が助言者の久保さんからあり、

「やまゆり園事件が発生した際、私は他国の出来事だと思っていましたが、日本の入所施設での出来事と知り、ショックを受けました。その後、育成会には多くの不安や恐怖の連絡が殺到しました。我々は迅速に対応し、メッセージを送りましたが、ニュース報道により、植松死刑囚と同様の考え方を持つ人々からの非難や批判が相次ぎました。職員も精神的な負担を感じ、一部は仕事を休むことになりました。この事件を受け、我々は再考し、障害のある人々を人間として尊重することの重要性を改めて認識しました。しかし、親たちの中にも差別的な意識が根強く残っていることも理解しました。親たちには、自らの意識を見直し、障害のある人々も他の人と同じように尊重されるべきだという理念に賛同してもらいたいと考えています。」

「今日は、共生社会に関する議論を行いました。明日はやまゆり園事件を中心に話を進めます。明日の話題はさらに深刻で、より多くの疑問や不安を引き起こすかもしれません。しかし、私たちは障害のある人々だけでなく、どのように他人を見るかによって自分たちの姿勢が形作られることを理解しています。そのため、育てられた視点を持ち、偏見や差別的な見方がないかを意識しながら活動を進めたいと思っています。糸賀先生の言葉通り、明日はやまゆり園事件を通じて、自分の内にあるそのような感情に気づいていただくために議論を行います。話題は重くなるかもしれませんが、どうかよろしくお願いします。」という受講者へのエールがあり、初日の幕を閉じた。

2日目は、ワークB「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」ことを目的として、「問いかけ」を言語化し、共感のためのいくつかの「語りかけ」を言語化するディスカッションが行われた。そののち、「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」ワーク C へと進んだ。



二つ目のセッションでは、昨日の終了前に行ったやまゆり園事件に対するさまざまな意見から多様な考え方と“違い”の理解を踏まえて、「問いかけ」を言語化し、共感のためのいくつかの「語りかけ」を言語化するという作業を、ワークシートを用いて、個人ワークとグループでの共有を繰り返して、じっくりと時間をかけて行った。まずは、「感情と源泉の整理」として、自らの感情が沸き起こった源泉を言語化するために、「自分の内面（感情・思考）と向き合う」「もやもや」との対話」という客観的整理を行った。次に「問いかけ」と「語りかけ」による対話を理解し実践する時間を取り、三つの「答えに窮する問いかけ」事例に対して各人が「語りを言語化していく語りかけ」を行った。



最後に、国実行委員会委員の久保さんから閉会の挨拶があり、全てのプログラムが終了

しました

「皆さん、2日間お疲れ様でした。この間、様々な問題に取り組み、多くのことを考えました。福祉関係者や企業の方々、福祉施設で働くチームの皆さんにとって、楽しいこともあります、辛い時もあるでしょう。そんな時には、私たちは最初に立ち戻って、まず自分たちが何のために働いているのか、何を目指しているのかを自らに問いかける必要があると感じます。そして、チームや仲間と確認しながら共に前進していくことが重要です。

明日は、やまゆり園事件を中心に話を進めますが、その議論はさらに深く、感情的になるかもしれません。しかし、私たちは障害のある人々だけでなく、他者をどのように見るかで自分たちの姿勢が決まることを理解しています。親の視点や立場、そして支援者としての立場を尊重しながら、率直に話し合うことが大切です。」

「親の視点や立場、そして支援者としての立場を尊重しながら、率直に話し合うことが大切です。障害のある人々を中心にこのフォーラムを行っていますが、障害のある人々だけのことではないと考えます。一般社会でも、障害のある人々を中心に学んだことは通用するということを学びました。今後も、それぞれの地域で学んだことを活かし、この考え方を広めていくことが重要です。2日間、ありがとうございました。」

③アンケートによる感想・意見

ア 一般参加者

【最も印象に残ったこと】

玉木さんとファッションショーに関する感想

- ・玉木さんのエネルギーが凄かったです。ファッションショーに参加されたお一人お一人の誇り高い表情にも心を打たれました。(50代・その他)
- ・ファッションショーでの表情がとても良かった。(40代・介護福祉関係)
- ・ファッションショー、空手の演舞も素晴らしかったです。一人一人が輝いて見えて「自分」の表情が伝わってきました。(30代・一般)

成長とつながりに関する洞察

- ・横の成長は縦の成長への前提である。PICAGIPの手法とは？(50代・介護福祉関係)
- ・いらない命なんてない。ピラミッドは理屈だがそこだけじゃなく、人は横に成長していける。(～20代・医療関係)
- ・縦の成長、横の成長、専門的な支援は必要であるが、人との繋がりや関わる大切さを改めて考えることができた。ファッションショーは皆さん生き生きしていて素晴らしかったです。(30代・介護福祉関係)

価値観と人間性への感銘

- ・技術、知識、価値観、中でも共生社会実現のための価値観の創造(教育？共通認識)大切と感じました。育った環境が違うなか共通で考える機会が大事ですね。(40代・一般)
- ・ひとりひとり人間として理解し、どう接していくか。という言葉が印象に残りました。障

害の有無に関係なく、これから人と接する際は念頭においてみたいと感じました。(40代・一般)

感動とインスピレーション

- ・映画が良かった。これまでの日本においての福祉の背景がわかりました。(50代・経営者)
- ・奥田さんのお話。横へのつながり、人への伝え方。(30代・未記入)
- ・楓葉の会の皆様の良い表情が最高でした。また、糸賀先生の動画や奥田先生と玉木先生のお話に心を打たれました。(30代・未記入)

【フォーラム全体を通しての感想・意見】

フォーラムへの提案と社会の課題

- ・フォーラム自体は素晴らしいと思います。しかし、どこまで浸透できているかは未知数ですね。せっかく実行されるのであれば各自治体に下ろして、行政はもちろん市民参加もできるようにしていただければ、もっと広がるのではないのでしょうか？厚労省、文科省、その他省庁の横の発達と市民の横の発達どっちがいい？(50代・その他)

共生社会と差別意識の克服

- ・共生社会を作っていく事は簡単ではない。自分の心の中に無意識の差別がないか考えさせられた。(50代・介護福祉関係)

フォーラム構成と学びの体験

- ・3部構成が大変良かったと思いました。それぞれの内容を学びました。(50代・経営者)
- ・奥田さんの「A子のお話」とても印象に残りました。縦の成長、横の成長(40代・介護福祉関係)

成長と気づき

- ・今までモヤモヤしていた部分。考え方自分の意見がまとまった気がした。(30代・未記入)
- ・理屈っぽくなく、応援できる支援者に初心に帰ろうと思った。縦だけじゃなく横に成長していく(スキルを身につける)視点を常に持つ。(～20代・医療関係)

学びと志向

- ・毎回新たな気づきや初心に帰ることが出来るフォーラムです。今後も参加させて頂きたく存じます。(30代・未記入)
- ・全国で活躍されている福祉の方達の話聞いて、大変勉強になりました。私はたいしたことではないですが、周りの方を大事に、利用者様を大事に、一緒に生きていける世界をつくっていきたいです。(30代・介護福祉関係)
- ・勉強になりました。障害をお持ちの方との関わり方を見直してみようと思いました。横の成長を大切にしたいと思いました。(～20代・一般)

イ 研修参加者(学生・新任者)

【研修プログラムについて】

《セクションAについて》

福祉への認識と学び

- ・福祉について考えが甘い、そこに気付けたこと。これからの福祉について考えるいい機会になった。(～20代・学生)
- ・遠くの方々と意見を交わして良かった。(～20代・学生)

《セクションBについて》

事件からの考察

- ・事件としての枠だけで考えるのではなく、そこから地域、国へと広い範囲で考え、理解が深まった。(～20代・学生)

《セクションCについて》

学生のプログラムへの感想

- ・プログラムを通じて、自分の福祉、障害、共生社会、自分と他の違いを考える機会となった。(～20代・学生)

【研修を通じて最も印象に残ったこと】

学生の視点からの洞察

- ・我々の考える命と権利、法の決めた線引きで両者の差の存在、ソーシャルワーカーの大きな使命と感じた。(～20代・学生)
- ・「難しい問題ですね」という時点で諦めが入っている。その言葉に本心が表れている。(～20代・学生)

【研修を受ける前と後で自分が変わったと】

福祉の意義と自己認識

- ・受ける前と比べて福祉の意味の幅が広がったと感じる。(～20代・学生)
- ・偏見や差別をもったままの自分として受け入れていいんだと思った。(～20代・学生)
- ・意味が分からないことを終始喋っている感じがして勉強不足をととても感じた。(～20代・学生)

【研修全体を通しての意見・感想】

経験と感謝

- ・実習先の誘いがなければ気付くことはなかったと思うので、もっと広まっていけると嬉しい。とてもいい機会になったのでまた参加したい。ありがとうございました。(～20代・学生)
- ・人権を守るという福祉職の役割を忘れてはならないと思った。(～20代・学生)
- ・皆様ありがとうございました。(～20代・学生)

ウ 研修参加者（語り部養成）

【聴講プログラムについて】

他のプログラムへの関心：玉木さんの言葉に感銘を受けて

- ・他のプログラムの内容も少し聞けて良かった。玉木さんの言葉 1 つ 1 つが気付きになった。(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》

相模原事件と共生社会についての考察

対話と感情の重要性

- ・自分がモヤモヤしている事が誰かに受け止めてくれた事が嬉しかった。自分では言葉にできない部分を表現してくれてとても有難かった。(30 代・介護福祉関係)
- ・なんだかんだ詳しく見ていなかった相模原事件について詳しく見聞きでき、さらに対話を通して深められた。話す時間は短く感じたが、これくらいがほどよくモヤモヤが残る。(30 代・介護福祉関係)

共生社会への洞察と協働

- ・価値を共有しながら、ともに歩む関係が大切。(30 代・介護福祉関係)
- ・話し合う事でより共生社会について考えさせられました。いろんな見方があり良かった。(30 代・介護福祉関係)
- ・どのような場合が共生社会になるか考えるのが楽しかった。(30 代・介護福祉関係)

共生社会の多様性に対する理解の深まり

- ・グループワークで共生社会と思っていたことが他のグループでは違っているなど、他グループの意見を聞いて良かったです。(40 代・介護福祉関係)
- ・今まで共生と認めていた事が他の支援職員の意見により、それは違うのではないかと意見より、どちらとも言えないと変わっていく事に他者の価値観から変化する過程を体験出来て有意義に感じられた。(50 代・介護福祉関係)

《セクション B について》

コミュニケーションの重要性和効果

- ・お互いの意見を受け取りあえる場の設定ができていた。時間も短く感じつつ、これくらいが程よくモヤモヤして話したくなる。(30 代・介護福祉関係)
- ・問いかけに関して、言葉を選びながら語り掛けないと受け止め方に違いがでる。(30 代・介護福祉関係)

言葉の表現と理解の障害

- ・自分の思いを言葉にするまで時間がかかってしまい短く感じた。(30 代・介護福祉関係)
- ・言葉の大切さ、イメージするのに苦戦した。語り合いながら思いやられる部分があった。(30 代・介護福祉関係)
- ・答えにくい質問の場面は本当に沢山あるので、もっと思い出したかった。(30 代・介護福祉関係)

意識や認識に関する気づき

- ・自分が日頃無意識に何に注意しているのかがわかった。(50 代・介護福祉関係)

《セクションCについて》

アクションプランと計画立案

- ・プラン作成としては短かった。もし時間があればプランについてのアドバイスをもらえたのかと思う。(30代・介護福祉関係)
- ・アクションプランを学ぶことで計画を立てて行える。(30代・介護福祉関係)
- ・語る相手を決めて、どのように進行しているのかポイントを決めるなど考える事が多く大変だった。(30代・介護福祉関係)
- ・研修後、実際にやってみようという意気込みでできた。(30代・介護福祉関係)
- ・長かったけど、あのくらい考える機会は必要だと思いました。(40代・介護福祉関係)
- ・書きたい思いはいっぱいあったが、時間が間に合わなかったです。(40代・介護福祉関係)
- ・短い時間でプランを考える事に緊張した。早く書かなければと冷静さにかけてしまった。(50代・介護福祉関係)
- ・具体的なアクションプランを作るのは、いろいろ現状を考えるとなかなか書けなかった。(50代・介護福祉関係)

【研修を通して最も印象に残ったこと】

学びと価値観

- ・先人の築いてきた、歩んできた道、価値観は、今も色あせないと感じた。学び、活かしていきたい。(30代・介護福祉関係)
- ・糸賀一雄さんは功績が今のベースとなっている事を学べた。早期発見や療育(30代・介護福祉関係)
- ・糸賀一雄さんの事が印象に残りました。(30代・介護福祉関係)
- ・糸賀さんの村。お互いに理解できる関係が広がるといいな。(30代・介護福祉関係)

コミュニケーションと共感

- ・自分の心の中にある思いや考え方を言葉にするのが難しかった。(30代・介護福祉関係)
- ・共生とは？と考えることが出来ました。対話して皆がより良く生きられる社会になっていけたらと希望します。(40代・介護福祉関係)
- ・A子さんの事が印象深かったです。今はどうなっているか等。(40代・介護福祉関係)
- ・皆さんと色々な意見を出し合え、共感しあう場がとても良いと感じた。安心安全の場(40代・介護福祉関係)

受容と伝達

- ・他の福祉職員の意見に利用者の意見を受け入れようとする姿勢が勉強になった。(50代・介護福祉関係)
- ・否定的な事柄は「よく知らない」事が原因であることが多いことが分かった。伝える事の大切さを感じました。(50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】

意見の調整と視野の広げ方

- ・自分の意見、言葉が思ったより「福祉」によりすぎていると感じた。気付けたことで意図して発言を振り返られる。(30代・介護福祉関係)
- ・いろんな引き出し方を見出すことが大事。抱え込みすぎないで周囲に助けを求める。(30代・介護福祉関係)
- ・メンバーの意思を聞くなど、自分とは違う考え方がいろいろあり、自分の価値観が広がりました。(30代・介護福祉関係)
- ・利用者、保護者、家族に対して意識が変わってくるのかなと感じた(30代・介護福祉関係)
- ・グループで話し合うことで違う見方ができて気づかされる事があり、もっと視野を広くもたないと思いました。(30代・介護福祉関係)

チームの力と自己認識の重要性

- ・職場に戻った時に、前よりも良いチームになりそうと、根拠のない自身が持てました。(30代・介護福祉関係)
- ・自分自身を見つめ直すキッカケになり、利用者さん職員さんへの接し方にも気を付けていこうと思う。(40代・介護福祉関係)

職場への適応と受容の意識

- ・ワークが細やかに多くあり、頭の切り替えが難しい場面があった。相模原事件に関するワークから問いかけのワークに入る時、アクションプラン作成。(40代・介護福祉関係)
- ・職場の職員に今の職場の利用者がどういう現状なのか説明、ただ利用者の接し方だけでなく、職場の利用者との歴史がどんなものだったか伝える事で、これから入る新しい職員とやっていけないかと前向きになった。(50代・介護福祉関係)
- ・まずは受け入れる事をより意識したいと自覚している。(50代・介護福祉関係)

【研修全体を通しての意見・感想】

研修の広報と価値観の学び

- ・広報がもっとうまくいけば、もっと盛り上がる良い研修だと思いました。もったいない。(30代・介護福祉関係)
- ・価値観を通して様々な学びができた。(30代・介護福祉関係)

研修への感謝と学びの得られた機会

- ・今回このような研修に参加でき。良い学びが得られました。スタッフ、講師の皆様、お疲れ様です。ありがとうございました。(30代・介護福祉関係)
- ・2日間たくさん考えたり悩んだり勉強になりました。また、テキスト等を振り返りで読み直したいと思います。(30代・介護福祉関係)
- ・平日はなかなか参加できません。もっともっと学べる人が増えたらいいと思います。(30代・介護福祉関係)

ファシリテーターの良い進行と他者との交流

- ・岡部さんのファシリ進行がとても良かった。丁寧な説明に感謝。(40代・介護福祉関係)
- ・とにかく素晴らしい考え方を持つ職員と話せて緊張しました。ありがとうございました。(50代・介護福祉関係)

- ・頭が疲れましたが、他の人の色々な意見を聞いて話をすることが出来たので、楽しかったです。(50代・介護福祉関係)

エ 研修参加者（企業向け）

【プログラムについて】

《講義① 糸賀氏の実践から現代に学ぶべきこと》

前半の内容の深化と理解

- ・短い時間でしたがわかりやすく、前半のビデオ、シンポジウム等を振り返り、深めることができた(40代・人事管理リーダー)

合理的な配慮に関する質問への期待

- ・合理的な配慮の質問などできると良かった。(40代・人事管理リーダー)

現代社会の課題への理解と共感

- ・現代社会の正すべき事かと思います。内容が理解しやすかった。(50代・従事者)

糸賀氏の映像からの感動と理解

- ・糸賀さんを知らなかったなので、とても分かりやすい映像でした。見切り発車で始めた事、勇気、やり遂げる覚悟、勝手に想像して涙が止まらなかった。(50代・経営者)
- ・以前本を読んだことがあります。改めて素晴らしいと思いました。(60代・未記入)

《講義② なぜ福祉的な支援が求められるのか》

創造性を生む考え方への印象

- ・ぶら下がっている人、余白、余裕→創造性を生む。排除しない、許容するという考えが印象的でした。蟻では2:6:2が固定だが、人（組織）では循環するという考えが面白かった。(40代・人事管理リーダー)

社員の安全への働きかけの重要性の理解

- ・社員の安全に働きかける環境が重要という事が改めて理解できた。(50代・従事者)

人材育成に必要な要素

- ・人材育成には3つ必要。価値観の調整をする場。(50代・経営者)

《演習 PCAGIP 法による事例検討》

グループセッション体験の感想

- ・演習で PCAGIP 法を用いたグループセッションを初めて体験しました。答えを出しきらないこと（もやっとした気持ち）が大事というのも今までにはないセッションの仕方が勉強になりました。初めは緊張しましたが、とても良い経験ができました。(～30代・その他)
- ・初めてのことで緊張しましたが、相談しながら解決に導くというより、自分の中に他の方の意見がスッと入ってきました。(～30代・業務遂行リーダー)

興味深い話題への反応

- ・実際社会からマイナスのイメージのある家裁からの子（未成年）を1～4ヶ月受け入れた話が興味深かった。(40代・人事管理リーダー)

ロールプレイと通常業務への気づき

- ・ ロールプレイの時間がもう少し長いと良い。通常業務での気づき（他社長のフォローについて）があった。（50代・従事者）

【講座を通じて最も印象に残ったこと】

知識や技術の言葉への変換の必要性

- ・ 「知識、技術を言葉にして伝えられるようにしないと、意味まで伝えきれない」という考え方が示されました。（40代・人事管理リーダー）

自己探求と理解の重要性

- ・ 答えを出すことが目的ではなく、本人がモヤっとした中から光を見出すことが大事という洞察がありました。（40代・人事管理リーダー）

【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】

新たなアプローチの検討と活用意欲

社内での PCAGIP 法の導入に対する興味

- ・ PCAGIP 法を用いたグループセッションは今度社内でやってみたいと思いました。（～30代・その他）

事例検討の活用

- ・ 最後に行った事例検討。現場責任者会議で活かしていきたい。（～30代・業務遂行リーダー）

安全性とコミュニケーションの重要性への気づき

安全性の確保とコミュニケーションの重要性

- ・ 相手の安全性、場の安全性を確保する大切さを知ることができた。体感できた。（40代・人事管理リーダー）

働きやすい環境の構築とコミュニケーション

- ・ 誰でも安心して働ける環境が、結果的に障害者も働きやすい。働いている人が安心できる環境づくり。相手がどんな人か知るコミュニケーションの大切さ。（40代・人事管理リーダー）

【プログラムの改良点】

満足度と改善提案

充実した体験

- ・ とても充実していました。（～30代・業務遂行リーダー）

時間配分の工夫と動画提供の提案

- ・ もし時間配分で工夫できるとすれば、開始時間を少しだけ早める。ビデオを編集して、全編みたい人は動画をという、あとで見られる形式に。（40代・人事管理リーダー）

【他に知りたいと思う点】

興味深いテーマの追加と講座提案

- ・ 追加で興味があるテーマ等、深めたいテーマなどを選択できる形でアンケートをとって、追加の無料、有料講座に繋げてみては？個人的には傾聴、PCAGIP、アセスメントについて

深掘りしたい。(40代・人事管理リーダー)

【講座全体を通しての感想・意見】

新鮮な知識と感謝の意

- ・福祉について知らない事が多く、初めて知ることが新鮮でした。ありがとうございました。
(～30代・その他)

充実した内容と具体的な理解への感謝

- ・午前＋午後、どちらも充実した内容でした。私が思っている福祉について、具体的な考え
ができた。ありがとうございました。(～30代・業務遂行リーダー)

有意義な時間と感謝

- ・有意義な時間をありがとうございました。(40代・人事管理リーダー)

ロールプレイの活用と時間の惜しみ

- ・半日しか参加できず、大変もったいなかったです。ロールプレイはいろんなところで
活用できそうです。ありがとうございました。(60代・未記入)

4. 参加状況およびアンケート結果

(1) 参加者について

会場に会場して参加した人は、196 人（一般参加者 113 人、研修参加（中堅）38 人、（学生・新任者）17 人）※運営関係者は、延べ 125 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	
埼玉	8 月 9 日～10 日	107	66	17	9	15	39
高知	12 月 4 日～5 日	50	31	9	5	5	39
沖縄	2 月 26 日～27 日	39	16	12	3	8	47
合計		196	113	38	17	28	125

※上表のほか、実践報告・交流会で 8 名が Web および現地で参加した。

一般参加者は、8 県（群馬、山梨、埼玉、滋賀、鳥取、高知、福岡、沖縄）から、県・市町村等の官公庁 18 人（15.9%）、福祉施設・事業所 62 人（54.9%）、一般・その他 33 人（29.2%）であった。

【参加者の属性】

○ 一般参加者

属 性	埼玉	高知	沖縄	合計
官公庁（国・県・市・町等）	5	11	2	18
福祉施設・事業所	47	8	7	62
一般	8	6	6	20
その他（不明含む）	6	6	1	13
合 計	66	31	16	113

○ 研修参加者（福祉支援語り部コース）（福祉職等研修会）

属 性	埼玉	高知	沖縄	計
官公庁（国・県・市・町等）	1	1		2
福祉・医療事業所	16	8	12	36
合 計	17	9	12	38

○ 研修参加者（学生・新任者コース）

属 性	埼玉	高知	沖縄	
学生	5		3	8
新任者	4	5		9
合 計	9	5	3	17

○ 研修参加者（企業向けコース）

属 性	埼玉	高知	沖縄	
一般	6	2	8	16
福祉・医療事業	9	3		12
合 計	15	5	8	28

(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・シンポジウム・映像について 70%～90%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・シンポジウムについて 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	2	2.5%	69	87.3%	7	8.9%	1	1.3%
基調講演	2	2.5%	64	81.0%	9	11.4%	4	5.1%
映像・シンポジウム	4	5.1%	56	70.9%	1	1.3%	18	22.8%

(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	55	69.6%	21	26.6%		0.0%		0.0%	3	0.0%
基調講演	67	84.8%	6	7.6%		0.0%		0.0%	6	7.6%
映像・シンポジウム	42	53.2%	17	21.5%		0.0%		0.0%	20	25.3%

【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・シンポジウムについて 85%前後の参加者が「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 75%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 60%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・シンポジウム及び研修プログラムの各セクション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		0.0%	29	87.9%	1	3.0%	3	9.1%
基調講演	1	3.0%	28	84.8%	1	3.0%	3	9.1%
映像・シンポジウム	1	3.0%	29	87.9%		0.0%	3	9.1%
(研修プログラム)								
セクションA	1	3.0%	26	78.8%	3	9.1%	3	9.1%
セクションB		0.0%	24	72.7%	8	24.2%	1	3.0%
セクションC		0.0%	20	60.6%	13	39.4%		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	24	72.7%	7	21.2%		0.0%		0.0%	2	6.1%
基調講演	25	75.8%	5	15.2%		0.0%		0.0%	3	9.1%
映像・シンポジウム	22	66.7%	7	21.2%		0.0%		0.0%	4	12.1%
(研修プログラム)										
セクションA	13	39.4%	15	45.5%		0.0%		0.0%	5	15.2%
セクションB	14	42.4%	13	39.4%		0.0%		0.0%	6	18.2%
セクションC	12	36.4%	18	54.5%		0.0%		0.0%	3	9.1%

【研修参加者：学生・新任者】

時間配分に関し、表現活動については90%以上の参加者が、基調講演、映像・シンポジウムについて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セクションAの時間配分については、「ちょうどよかった」と100%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、基調講演については90%以上、映像・シンポジウムについては80%以上の参加者が、研修プログラムの各セクションにおいては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。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		0.0%	16	94.1%	1	5.9%		0.0%
基調講演		0.0%	14	82.4%	3	17.6%		0.0%
映像・シンポジウム	2	11.8%	14	82.4%		0.0%	1	5.9%
(研修プログラム)								
セクションA		0.0%	17	100.0%		0.0%		0.0%
セクションB		0.0%	14	82.4%	3	17.6%		0.0%
セクションC		0.0%	16	94.1%	1	5.9%		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	12	70.6%	4	23.5%		0.0%		0.0%	1	5.9%
基調講演	14	82.4%	2	11.8%		0.0%		0.0%	1	5.9%
映像・シンポジウム	10	58.8%	4	23.5%	1	5.9%		0.0%	2	11.8%
(研修プログラム)										
セクションA	14	82.4%	2	11.8%		0.0%		0.0%	1	5.9%
セクションB	14	82.4%	2	11.8%		0.0%		0.0%	1	5.9%
セクションC	12	70.6%	4	23.5%		0.0%		0.0%	1	5.9%

【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)	長かった		ちょうどよかった		短かった		無回答	
表現活動	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
基調講演	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
映像・シンポジウム	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
(研修プログラム)								
講義①	1	5.9%	13	76.5%	2	11.8%	1	5.9%
講義②	0	0.0%	16	94.1%	1	5.9%	0	0.0%
事例検討・演習	1	5.9%	12	70.6%	3	17.6%	1	5.9%

(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	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	0.0%
基調講演	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
映像・シンポジウム	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
(研修プログラム)										
講義①	10	58.8%	6	35.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%
講義②	8	47.1%	9	52.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
事例検討・演習	12	70.6%	4	23.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%

(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、

- ・職場内の職員を対象に会議や職員の会話の中で、フォーラムで学んだことを折り込みながら話した。
- ・保護者・教員（参加者 5 名、スタッフ 1 名）を対象に、「語る会」を学校で実施済み。
- ・職場内の職員を対象に、職員会議で実施済み。
- ・職場内の職員（参加者 5 名）を対象に、事業所内で実施済み。
- ・職場内の職員（参加者 20 名）を対象に、法人内で共生社会フォーラム資料を使った演習部分の研修を実施済み。令和 4 年度福島フォーラムで受講した他のメンバーと共に企画。タイトル：「共に生きる」を考える
- ・福祉関係者（参加者 19 名、スタッフ 8 名）を対象に、地域のサポートセンターで、ネットワークの強化および支援の質の向上を図ることを目的とした所属機関「〇〇

研究会」主催の研修会の中で実施済み。

- ・職場内の職員（参加者 5 名）を対象に、実施予定。
- ・地域一般や支援者・専門職（参加者 100 名、スタッフ 12～14 名）を対象として、「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～」というテーマの研修を集落活動センターで実施予定。
- ・地域一般（参加者 30 名）を対象に、「「備えて安心！認知症のキホン」というテーマでの研修を行う予定。（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。）
- ・地域一般を対象に、フォーラムで考えた「民生委員」向けの研修を提案して行う予定。

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 160 人（令和元年度～5 年度累計 令和 6 年 3 月 24 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
49	46	65	11	56	16	15
28.7%	26.9%	38.0%	6.4%	64.4%	18.4%	17.2%
・受講後に「問いかけ・語りかけ」の取り組みを実施した人				49人(回答者の28.7%)		160人(回答者の93.6%)
・「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				46人(回答者の26.9%)		
・「問いかけ・語りかけ」の取り組みの意向・希望を持つ人				65人(回答者の38.0%)		
・「問いかけ・語りかけ」の取り組みの意向・希望がない人				11人(回答者の6.4%)		

(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 事業の成果と課題

1. 事業の成果

(1) 多方面の分野との協働・連携

「共生社会等の基本理念等の普及啓発の出発点が福祉分野であったとしても、共生社会に関わるのは、生きづらさのある方々に関わる様々な分野であり、福祉以外の分野にまで共生社会の基本理念が共通のものとして浸透することが肝要である。」という考えに基づき、共生社会に関わる多方面の分野との協働・連携の方策について、昨年度（令和4年度）から自治体の理解を得て試行的に取り組むなど、本フォーラムを支えるワーキンググループ（WG）メンバーと共に模索してきた。

その成果を全国に広く伝えるため、今年度（令和5年度）に、新たに研修プログラムに「企業向け研修」のコースを設け、全ての会場で実施した。参加者は、計28名で、一般企業や福祉・医療施設等の経営者、障害者雇用の担当者、経済団体で障害者雇用を推進する立場の方、行政で就労支援を担当する方など、多岐にわたる分野からの参加を得た。

受講者からは、「これまで事例検討の進め方に問題を感じていたが、PCAGIP法を紹介いただき、その実践を通じてメリットを体感できた。」「障害者福祉の考え方を一般的なビジネス視点から捉え、障害者に限定しない適用方法を提示していただけた。」

「互いを認め合うことの大切さを改めて感じ、健常者、ハンディのある方に関わらず全てにおいて助け合うこと（手を差し伸べること）の意義を深く感じました。企業向け研修のグループセッションはとても興味深く、持ち帰り、職場でも実践したいと思います。」など、プラスの評価が多く寄せられ、新たなプログラムへの手ごたえを感じることができた。

(2) 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）では、実施体制が単一であったため、複数のフォーラムを同時進行で準備することが困難であり、参加者募集に十分な時間を確保できなかったことや事業コストの増加などの課題が浮かび上がった。

これらへの対応として、開催二年度（令和元年度）から、「地域主体のフォーラム開催に向けた実施体制の構築」を目標に掲げ、ブロックごとに組織された開催委員会がフォーラムの主体となった。また、全国的な支援組織（事業受託者）がこれらの委員会をフォローし、より強固な実施体制を整えており、今年度（令和5年度）も同様の体制を継続した。

なお、令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、広域的な人の移動を前提としたフォーラム開催が困難となった。そのため、開催委員会は、分野や立場を網羅する総合型ではなく、主に過去のフォーラムでメンターとして支援してきた法人の職員などが主力メンバーとなる実践型の組織として編成された。今年度（令和5年度）は、感染拡大も収束の方向となり、事業所を運営する法人を含む自治体、

福祉関連団体、雇用関係組織などが従来の総合型の開催委員会を形成した。

今後も、各地域で開催委員会が組織され、地域主体のフォーラムを実現し、事業の普及を促進していくことが期待される。

(3) プログラムの改良

初年度（平成 30 年度）においては、ワーキンググループ（WG）と実行委員会で検討を重ねた結果、①表現活動、②基調講演、③ラストメッセージの映像と講演、④グループワーク研修 を基本とするプログラムで、今年度（令和 5 年度）も開催した。今年度は、④のグループワーク研修に企業向けコースを新たに追加した。これは、実行委員会での意見（「企業経営者などのグループを新たなターゲットに追加し、範囲を広げる方針は良い」「研修の参加対象者を広げるため、今年度は企業経営者などのグループに参加させることは非常に良い試み」）を踏まえて実施したものである。

中堅研修のプログラムは、①から③のプログラムやテキスト資料を参考にしつつ、独自に開発したワークシートを用いて進行した。このプログラムは、「共生社会」という多様な見方や解釈が存在するテーマに焦点を当て、「自己の内面に向き合う」という内容が特徴となっている。具体的には、「わからないことやもやもやすることを言葉で表現する」、「感情の源泉を言語化する」、「答えに悩む問いを考える」、「答えのない問いに向き合い、語りかけを言語化する」というプロセスが取り入れられている。

研修全体のプログラムについては、毎回の研修でメンターや全体進行役の意見や提案に基づき、ワークシートの修正や進行の改良を重ねながら、「対話の仕組みをどのように構築するか」という命題に取り組んでいる。中堅研修では、一昨年度（令和 3 年度）から、二日目のセッションで「語りかけ練習シート」を 3 種類用意した。これは、受講者からの意見を踏まえて改良したものであり、昨年度（令和 4 年度）には実例を元にした例題を追加し、本年度も同様に活用した。

(4) 事業の波及効果

一般参加者を対象とする普及啓発と併せて、中堅以上の福祉職従事者や事業経営者を対象とする人材養成（共生社会の基本理念を施設・事業所内、さらには地域で実践し語り広める人を養成する）という二つの目標があることから、福祉支援語り部養成研修の受講後に何らかのアクションを起こしたのか、あるいは起こそうとしているのかを確認するため、毎回、受講後のアンケートを実施している。

その結果、回答のあった 160 人（うち 146 人が昨年度（令和 4 年度）までの回答）のうち、調査時点で既に 49 人（うち 42 人が昨年度までの回答）が職場や地域で何らかのアクションを起こしている。また、46 人（うち 42 人が昨年度までの回答）が具体的な計画があり、65 人（うち 53 人が昨年度までの回答）が今後取り組む意向があるという回答があった。

このように、多くの研修受講者が研修の成果を持ち帰って、実地に活かし、あるいは活かそうとしていることが明らかになった。また、全体フォーラムのプログラムとして令和 2 年度以降実施している「実践報告・交流会」においても各地での取り組みが紹介され、事業の波及効果が既に現れていることが確認できた。

(5) 事業の波及効果を高めるための中核的人材の確認

当初、不安や戸惑いがあったメンターも、ブロック別研修を通じて事業の意義を理解し、研修カリキュラムの運用やワークシートの活用方法を着実に身につけている。

今年度（令和5年度）に各地域の中堅研修でメンターを務めた者は10人で、そのうち6人（60%）がこれまでの経験者であり、経験を積み重ねて助言者や全体進行役としてステップアップした者もいる。また、初めてメンターを務めた者は4人（40%）で、新たな「語り部」活動の担い手が増えたことが確認できた。初めてのメンターも熱意を持ってグループワークを進行し、個人のワークにおいても相談や助言役としての役割を果たした。

今後、これらのメンターが各ブロックにおいて、意欲的な研修受講者や他のメンターと協力し、本事業で開発した研修カリキュラムやワークシートを活用しながら普及啓発の「語り部」として活動し、中核的な人材となることが期待できる。

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

地域社会の発展や共生社会の実現に向けた取り組みが活発化しており、特に企業における障害者雇用や「誰1人取り残さない社会の実現」を理念の中心におくSDGs（持続可能な開発目標）の理解と取り組みが注目されている。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。福祉の実践からの学びと、共生社会の基本的理念を企業が共有することにより、誰1人も取り残さない社会を実現することを目指す必要がある。

今年度の研修プログラムに企業向け研修を追加した契機としては、労働・経済分野をはじめとする一般参加者が限られている状況があり、昨年度（令和4年度）の全体フォーラムで、メンター等の経験があるシンポジストから発表された「企業が直面している障害者雇用をテーマにして、企業の方々に共生社会の理念や思想を理解してもらえる取り組み」の構想をもとに、「企業向け研修」を新たに設定し、労働分野・経済界との協働・連携によるプログラムを実行した。受講者からは、時間配分の工夫と動画提供について「もし時間配分で工夫できるとすれば、開始時間を少しだけ早める。ビデオを編集して、全編みたい人は動画をという、あとで見られる形式に」という提案や、テーマの追加と講座提案として「追加で興味があるテーマ等、深めたいテーマなどを選択できる形でアンケートをとって、追加の無料、有料講座に繋げてみては？」というアイデアも出されており、受講者のニーズに応える内容や方法に改良していく必要がある。

今後とも、より広範囲な参加者を対象とした啓発活動やプログラムの提供が必要であり、共生社会の理念がさらに多くの分野に浸透し、地域社会全体が共生を推進する方向に向かっていくことが重要である。

(2) 開催地域の拡大

地域内に組織化された開催委員会は、幅広い関係者で構成されており、国や事業受託

団体との連携によって地域主体のフォーラムが展開されることが期待されてきた。しかし、令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で、研修のみの1日開催や開催の延期など、その動きは一時停滞を余儀なくされた。

今後は、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけの変更によるフォーラム開催に関する各種の制約の変化に留意しつつ、実績のある地域を中心にした開催だけでなく、他の地域でも開催委員会のネットワークを活用するなど、新たな実施体制を構築することで、共生社会フォーラムを開催できる機会を増やし、普及啓発のスピードを加速させていく必要がある。

また、過去の実行委員会で、「開催地域や開催実行委員会の役割を標準化すべき」という提案があり、今年度も、開催委員会の役割を明確化し、標準経費を設定するなど、各地域の協力法人と収支バランスを考慮し開催協議を行った。これらの取り組みは、今後も継続し、より効果的なフォーラムの開催に向けて進めていく必要がある。

(3) 研修プログラムの改良

過去に参加者からのフィードバックでは、「これから取り組む内容について説明や進行が主催者本位だった。具体的でわかりやすい指示やポイントの復唱は、より大切にしてほしい。」「説明が早くて要点をつかみ損ねることが多くあり、追いつかなくなってしまった。」といった意見が挙がっている。さらに一昨年度（令和3年度）にも、「時間が限られているため適切な配分だと思うが、もう少し意見交換の時間が欲しかった。」「問いについて精査しないで事例検討やクレーム対応になってしまうと感じた。ディスカッションを深める際にメンターの方の協力がもう少し欲しかった。」といった感想があった。このため、福祉支援語り部研修プログラムの改良と運営方法の見直しを継続し、参加者の満足度向上を図っていく必要がある。

(4) 研修受講者のモチベーションの維持・向上

毎年度、研修終了後1か月経過後にアンケートを行っており、その結果から、研修受講者の多くが各自の職場や地域で何らかのアクションを起こすなど、今後起こす意向があることが明らかになっている。しかし、多忙な日常業務に埋没して継続が難しい状況に置かれ、一緒に取り組む仲間がおらず職場や地域で孤立しているなど、アクションを起こしにくい環境にあるという報告もある。そのような状況でも、研修受講者が継続的にアクションを起こせるよう、その実践をフォローし、モチベーションを維持・向上するための実践報告会や交流会等の機会が求められている。

そのため、開催二年度（令和元年度）に全体フォーラムのプログラムの一つとして交流集会（ミニシンポジウムとフリーな情報交換会）を開催し、その翌年度（令和2年度）以降、今年度（令和5年度）も、全国各地で実践している受講経験者やメンターが集う「実践報告・交流会」を全体フォーラムのプログラムに加えて開催した。これらはすべてWEB開催としており、時間や移動の制約が少なく感染予防の観点や参加のしやすさにはプラス面がある一方、一体感や手ごたえ感の物足りなさ、人となりを知る機会の面ではマイナス面もあることから、今後ともより良い開催方法を検討していく必要がある。

(5) メンターの“語り部”活動への支援

福祉支援語り部としての実践者は、意識の高い研修受講者に可能性があるだけでなく、メンターとして参加したメンバーにも大いに期待できることが、今年度（令和5年度）の研修でも確認できた。しかし、メンター自身が、“語り部”として社会活動に踏み出せるためには、自身の自覚のみでは難しく、共生社会フォーラムを経験した者同士の繋がりを維持・強化する必要がある。そのためには、力量を高め合うための情報共有基盤の整備や、共生社会フォーラムに継続して参画できるための配慮、語り部活動の意欲が高まる交流会の定例開催など、各人が主体的に活動できるための環境を整える必要がある。

(6) 開催時期の適切な設定

開催二年度（令和元年度）は、共生社会フォーラムのスタートが8月で、2月までに月1回～2回のペースでの開催となり、これが応募受付の錯綜や事務的な混乱を招いた。この混乱を受けて、「円滑なフォーラムの開催のために、月1回以下のペースで開催する」という対応策が提示され、翌年度（令和2年度）では、遅くとも6月にはフォーラムをスタートできるよう準備が進められた。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で、結果として9月下旬のスタートとなり、さらには10月に4会場で1日開催の研修会が集中し、受付等の混乱や受講者決定の遅れ、事前学習期間の短さなど多くの不都合が生じた。

その経験から、一昨年度（令和3年度）以降は、感染拡大の状況を踏まえて、早い時期からワーキンググループを立ち上げ、開催時期の検討や受講者からの指摘を受けた研修プログラムや運営方法の改良、地元協力法人との協議、開催委員会の開催調整などに取り組むことで、適切な開催時期の設定が可能となった。

今年度の実行委員会でも、「受託契約の関係もあると思うが、可能であれば前年度のうちに開催都市や概略の日程を決定することが望ましい。これにより、参加者が準備しやすくなり、多くの方が参加しやすくなる。また、多方面からの協力も得やすくなると思う」との意見が提出された。このような観点から、早期に開催時期を設定し、初動を早くする必要がある。

VI 今後の事業のあり方について

前章で掲げた「共生社会等に関わる多方面の分野との協働・連携」、「開催地域の拡大」、「研修プログラムの改良」、「研修受講者のモチベーションの維持・向上」、「メンターの“語り部”活動への支援」、「開催地域・時期の適切な設定」の6つの課題を解決するための方策として、以下のように、国と民間法人・組織の役割と機能を段階的に見直すことが考えられる。

i. 初年度の実施体制（平成30年度、実施済み）

- ・国が普及啓発事業の主体となり、民間法人へ事業を一部委託
- ・受託法人が事務局を担い、WGメンバー、地元法人等の協力を得て事業実施①
研修プログラムの開発
 - ②研修ツール（研修テキスト・テキスト資料・ワークシート）の開発
 - ③地域フォーラムと全体フォーラムの開催

ii. 二か年目～六か年目の実施体制（令和元年度～令和5年度実施済み）

- ・引き続き、国が普及啓発事業の主体となり、民間法人へ事業を一部委託
- ・受託法人が支援組織の事務局を担い、地域の実施組織に業務を一部委託
 - ①多分野との協働・連携の試行（大学との連携）（企業へのアプローチ）
 - ②地域主導の基盤づくり（開催委員会の組織化）
 - ③研修受講者の活動支援（事後フォロー：実践報告・交流機会の提供）
 - ④メンターの活動支援（事前研修の開催・交流機会の提供）
 - ⑤研修プログラムの充実
 - ⑥研修ツールの改良（研修テキスト・テキスト資料・ワークシート）
 - ⑦地域フォーラムと全体フォーラムの開催

iii. 七か年目の実施体制案

- ・引き続き、国が普及啓発事業の主体となり、民間法人へ事業を一部委託
- ・受託法人が支援組織の事務局を担い、地域の実施組織に業務を一部委託
 - ①多分野との協働・連携による展開（経済界、医療界、教育等との連携）
 - ②地域主導の展開（地域主体を応援または共催するフォーラムの開催）
 - ③研修受講者の活動支援（実践報告・交流機会の提供 等）
 - ④メンターの活動支援（事前研修の開催・専用WEBサイトによる情報共有 等）
 - ⑤研修プログラムの充実・改良
 - ⑥研修ツールの改良（研修テキスト・テキスト資料・ワークシート）
 - ⑦全体フォーラムの改良

iv. 将来的な実施体制

- ・自治体および民間法人・組織が普及啓発事業の主体となり、国が一定支援
 - ①研修の制度化の調査・研究
 - ②多分野との協働・連携の確立
 - ③研修受講者およびメンターの活動支援
 - ④研修プログラムおよび研修ツールの改良・開発
 - ⑤地域主体のフォーラム開催への間接的支援（情報提供 等）
 - ⑥全体フォーラムの開催

参考資料1 メンター・助言者・全体進行者 参加状況

中堅職員グループ	埼玉フォーラム				高知フォーラム				沖縄フォーラム			
	8月9日(水)・10日(木)				12月4日(月)・5日(火)				2月26日(月)・27日(火)			
	1日目 午前	1日目 午後	2日目 午前	2日目 午後	1日目 午前	1日目 午後	2日目 午前	2日目 午後	1日目 午前	1日目 午後	2日目 午前	2日目 午後
久保 厚子 (一社)全国手をつなぐ育成会連合会 顧問	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
田中 正博 (独法)国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 理事長									○	○	○	○
1 水流 源彦 (社福)ゆうかり									○	○	○	○
2 岡部 浩之 (社福)清心会 さやかグループ 法人本部	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
3 丹羽 彩文 (社福)昂	○	○	○	○	○	全体進行			○	○	○	○
4 下里 晴朗 (社福)ほっと未来SOUZOU舎	○	全体進行			○	○	○	○				
5 片岡 保憲 (NPO)脳損傷友の会高知青い空					○	○	○	○				
6 竹嶋 信洋 (株)ベストサポート	○	○	○	○								
7 奥村 昭 (社福)六心会									○	○	○	○
8 中山 猛 (社福)西宮市社会福祉協議会 障害者総合相談支援センターにしのみや					○	○	○	○				
9 川西 大吾 (社福)旭川荘 (株)トモニ					○	○	○	○				
10 渡部 真哉 (NPO)あかり広場					○	○	○	○				
11 木庭 由香 (社福)清和会									○	○	○	○
12 安田 義孝 (社福)清心会	○	○	○	○								
13 高良 智 (社福)昂	○	○	○	○								
14 吉田 隆俊 (社福)昂	○	○	○	○								
15 山田 弥央 (社福)ほっと未来SOUZOU舎	○	○	○	○								
計	8	8	8	8	7	7	7	7	5	5	5	5

学生・新任者グループ

1 玉木 幸則 (一社)兵庫県相談支援ネットワーク		○	○	○		○	○	○		○	○	○
2 御代田 太一 (社福)グロー		○	○	○								
3 佐藤 ふみな (社福)清心会		○	○	○		○	○	○		○	○	○
4 小城 友幸 (社福)ほっと未来SOUZOU舎										○	○	○
5 丹羽 彩文 (社福)昂										○	○	○
6 近藤 紀章 (特非)とんがるちから研究所			○	○			○	○			○	○
7 大平 眞太郎 (社福)グロー 法人事務局			○	○			○	○			○	○

企業向けグループ

1 大平 眞太郎 (社福)グロー 法人事務局	○	○			○	○			○	○		
2 近藤 紀章 (特非)とんがるちから研究所	○	○			○	○			○	○		
3 川邊 和明 滋賀県中小企業家同友会ユニバーサル委員会	○	○			○	○			○	○		
4 岡部 浩之 (社福)清心会 さやかグループ	○	○										
5 岡村 忠弘 (NPO)脳損傷友の会高知青い空					○	○						
6 水流 源彦 (社福)ゆうかり									○	○		

全体進行

竹岡 寛文 (特非)とんがるちから研究所	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

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 160 人（令和元年度～5 年度累計 令和 6 年 3 月 24 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
49	46	65	11	56	16	15
28.7%	26.9%	38.0%	6.4%	64.4%	18.4%	17.2%

3. 実施・予定の例（令和 5 年度実践報告・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で企画された研修会の機会に、共生社会に関する研修を実施しました。この研修の目的は、まずは福島県の福祉に関わる方々を対象に、約 20 名の地域の福祉関係者が参加し、専門職として共生の意味を考える場を提供することでした。
- ・講義は 45 分間で行い、共生の本質や参加者それぞれにとっての共生の意味を探ることを中心にしました。特に、相手の立場や感情に思いを馳せることの重要性に焦点を当てました。その後、グループワークを 75 分間行いました。参加者はまず、共生という概念がどの範囲の人々を対象としているかについて自己の考えを共有し、ディスカッションを行いました。
- ・誰でも参加しやすい研修会となったと思います。グループワークのファシリテーターには、以前福島県の共生社会フォーラムに参加した経験を持つ方も協力してくれました。

○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）

- ・令和 2 年度の鹿児島での研修を受講した後、自分たちの職場で研修内容や議論のポイント、今後の取り組みについて報告し、共有しました。具体的には、利用者との接し方やストレスの解消方法について話し合い、さまざまな視点からアプローチすることが重要であることを共有しました。特に、虐待やストレスなどの問題に直面した際には、相手の立場を理解することや教育的なアプローチが重要であることを強調しました。

○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）

- ・去年、秩父で開催されたフォーラムに参加した後、自分の事業所に戻り、職員に報告したときに、障害を持った人々の当事者意識がとても重要だと強く感じました。それからは、私たちの事業所でも、職員の半数近くが利用者のお母さんや、障害を持って生まれてきた子供のお母さんなど、障害を持つ人々の親族で占められるようになりました。これにより、

彼らの生きづらさや、子供たちに寄り添うことがとても身近な問題となり、その重要性をより深く感じています。

- ・私が今行っている活動が10年後、20年後には変わっていることを願っています。そのためにも、一般の方々を巻き込んだ共生フォーラムを今後も開催し続けることが重要だと感じています。様々な意見や、時には辛い意見を聞くこともあるかもしれませんが、それらの声を聞き、私たちも発信し続けることで、共生社会を実現できるのではないかと考えています。

○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)

- ・高次脳機能障害のある方の支援を中心に行っています。フォーラムで作成したアクションプランに基づき、去年の10月に私が理学療法士として所属する理学療法士会で講演を行いました。その中で共生社会フォーラムの内容を取り入れました。講演時間は約10分と短かったですが、フォーラムで学んだことやワークショップで上がった意見等をまとめて報告しました。
- ・その後の質疑応答はなかったので、反応は不明ですが、次年度以降も参加者が約80人いるこの研修会で、フォーラムで学んだことを伝えていきたいと思っています。医療関係者は共生社会という考え方からやや距離があると感じています。特に病院で働いている方々に、この理念や考え方を伝えていくのが、私の役割だと思っています。これからも続けて、高知県内での活動を精力的に行っていきたいと思っています。

○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)

- ・昴は3つの地域に分かれており、私が所属するのは深谷エリアという群馬と埼玉の境に位置する地域です。ここで私は通所施設の管理者を務めており、相談支援センターのスタッフやグループホームのスタッフと共に、職員研修を実施する時間を設けました。
- ・研修の内容は、障害者権利条約の国連の勧告や教育について、また地域移行の問題について話し合いました。さらに、私たちの施設であるグループホームが共生社会として認識されるか、それともそうではないか、という問題についても考察しました。参加者は2つのグループに分けられ、グループワーク形式で「共生社会と呼べるかどうか」について意見を出し合いました。
- ・その結果、共生社会と呼べる場面もあれば、そうではない場面もあるという意見が多く出ました。例えば、グループホームは一人で外出するなどの自由度はあるものの、好きな時間に帰宅するという自由はまだ完全には実現していないとの意見がありました。また、グループホームが障害を持つ人々だけの場である点、地域の自治会には入っているものの一緒に活動していないという現状も指摘されました。
- ・以上の研修は約30分の時間で行われ、多くの意見が出されました。研修の後には、共生社会フォーラムに参加した人々もいました。これからも深谷エリアでの研修を継続していくことを目指しています。

○埼玉県 社会福祉法人 ほんと未来 S0UZ0U 舎 小城さん(2023 年度高知フォーラムに参加)

- ・昨年度、静岡市の共生社会フォーラムに出席し「共生社会とは何か」について議論しまし

た。その後、職場に戻り、50人ほどの前で共生社会とは？というテーマで話をし、先ほどの方のように共生社会と呼べるそうでは呼べないどちらとも言えないというところで意見を出し合いました。7から8人ぐらいのグループに分れてグループワークを行いました。

- ・共生社会という言葉自体は一般的には理解されていますが、当初、若い職員の中にはこの言葉について理解していない人もいましたが、研修を通じて理解が深まりました。
- ・私たちの職場では療育を行っていますが、このフォーラムで療育や特別支援学校といったワードが取り上げられました。しかし、職場の現実では、療育などと共生社会とのつながりを感じるのは難しいと感じる人が多かったです。それについて、“共生社会とは呼べない”という意見も出され、それが自分たちの立場や仕事を再考するきっかけとなりました。結論は一概にはまとまりませんでしたが、意見を出し合うことができ、若い職員たちが興味を持っていたことは、今後の取り組みにとって大きな前進です。

○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）

- ・昨年の高知での共生社会フォーラムの学生・新任者研修に参加しました。法人に戻ってから、年明に法人全体研修があり、そこでミニ共生社会フォーラムというか法人内で共生社会フォーラムを試してみようとなりました。この研修は、開催され、全正職員と、希望があれば正規職員の方も参加しました。研修では、相模原事件についての意見や感想を話し合い、普段は表現しづらい感情や考えを共有する機会を持つことができました。
- ・この研修を通じて、2つの大きな成果を感じました。1つ目は、新任職員が相模原事件についてどう感じているかを深く理解できたことです。多くの職員が、自分が持っている感情や考えを周囲の職員に知られることに対する恐怖心を抱いていました。しかし、このフォーラムでは、その感情が間違っているわけではないと共有することができ、職員間の心理的安全性を高めることができました。
- ・2つ目の成果は、職員間で感情や考えを自由に発言し、それが必要とされる場を共有できたことです。参加した職員からは、「相模原事件に対する自分の負の感情を言葉にする機会がなかったが、この研修を通じてそれを話し合い、共感することができた」という感想が多く寄せられました。これらの結果から、ミニ共生社会フォーラムの開催は大変有意義であったと感じています。

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5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	昼食を一緒に食べながら、和やかな雰囲気の中で意見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。こうなりたいほしい。」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	H30		職場内の職員	内容：法人内で共生社会フォーラム資料を使った演習部分の研修の実施（共生社会フォーラムでの「語り部養成講座」をモデルにショートバージョン（1日）に変更し実施） タイトル：「共生社会について考える」 ※共生社会フォーラムのテキスト・ワークシートを使用 感想：職歴・役職・専門分野関係なく自分の考えを話せる場であると同時に、仕事に対する本質を学び直せる貴重な場であると感じた。継続的に行えば、人材育成にもつながっていくという意見もあった。 今後の展開：平成30年以降コロナの関係もあり実施できていないため来年度は実施したい。	参加者20名	法人内	
48	R4福島	令和5年7月28日	福祉関係者	内容：地元の福祉関係者や行政等を対象にネットワークの強化および支援の質の向上を図ることを目的とした所属機関「〇〇研究会」主催の研修会の中で実施。 ※令和4年度福島フォーラムで受講した他のメンバーと共に企画。 タイトル：「共に生きる」を考える 今後の展開：人材育成の一つとして「我がこととして考えられる支援者」を増やしていく効果を期待。また、「〇〇研究会」でこのテーマの研修を定期的に開催できるようにし、共通した基盤を持つ人を増やしていきたい。	参加者19名 スタッフ8名	地域のサポートセンター	

(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	(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。

(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)

共生社会等に関する基本理念等普及啓発事業	
テキスト資料	
目次	
資料1 糸賀一雄追悼	1～20
資料2 糸賀一雄生涯100周年記念展～市きることになる～(抜粋)	25～80
資料3 糸賀一雄追悼式開催資料に因る市民の声	81～92
資料4 糸賀一雄追悼式開催資料に因る市民の声	93～103
資料5 糸賀一雄追悼式開催資料に因る市民の声	104～113
資料6 糸賀一雄追悼式開催資料に因る市民の声	114～123

主催 厚生労働省
実施 公益財団法人糸賀一雄記念財団

「糸賀語録 50 選」について
社会福祉法人六心会 奥村 昭

○この50の文章は、『糸賀一雄著作集Ⅰ』、『糸賀一雄著作集Ⅱ』、『糸賀一雄著作集Ⅲ』に掲載されている文章を、前後の文脈が途切れない程度で50のフレーズあるいは文章を抜粋したものである。

○本来ならば、一定の基準を設定したり、「刊行の辞」や「解説」などに記載されている故・岡増美彦先生をはじめとする「刊行会」の先生方の視座を基準化したりして抜粋すべきであるが、このような手続きを省略して編者の「主観」に委ねた抜粋となっている。

【記載内容の凡例】

36 この子らを世の光に 「第一部 この子らとともに」(1961-1968)「II 子どもたちへ・手をつなぐ親たち」34 この子らを世の光に「おはな」	編者に掲載した著作集の目次
純粋なながい。それはいまこそもう一度あきらかにされねばならないことです。くどいようですが、この子らが不幸なものと世の片隅、山奥の谷間に1日の日もみずに放置されてきたことを訴えるばかりではいけない。この子らはどんなに辛い現実を味わっていても、かけがえのない個性的な自己表現をしているものです。人間と生まれて人間となっていくのです。その自己表現こそが創造であり、生産であるのです。私たちのねがいは、所収の報告をもったこの子たちが立派な生産者であるということを確認させる社会をつくらうということです。1この子らに世の光をあててをろうというあわれみの期待を求めているのではなく、この子らが自ら輝く素材そのものであるから、いよいよ光をきをかけて輝かせようということです。「この子らを世の光に」です。『手をつなぐ親たち』第128号、昭和41年1月15日【00-p274】	75歳に拘束した糸賀先生の手紙 文章が掲載されている通り、冊子、書籍名と発行年。【】内は著作集の巻と記載されているページ番号

(抜粋) 別添資料3 ワークシート (中堅用)



シート No. 9-1

語りかけ練習シート その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。福祉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。

【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】

25

(抜粋) 別添資料4 ワークシート (学生・新任者用)



シート No. 8

【DAY1→2 宿題】語りかけ練習シート

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】祖母あるいは祖父 【どんな状況で】知的障害者施設に就職したことを報告したとき障害者の面倒なんて、家族が見るものでしょ。そんなことに税金を使って、そのお金をもらう仕事なんて、仕事と言えるの？

【なぜ答えに窮した(衝動して、答えることができない)と思いますか】

【どのように語りかけるか】

【メモ】

17

(抜粋) 別添資料5 グループワークの進め方 (GWシナリオ)

