

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 7 年度 実績報告書

公益財団法人 糸賀一雄記念財団

目次

I	事業の概要	1
II	実行委員会での検討	3
	事業の意義	3
	昨年度の成果と課題	3
	今年度の事業実施計画	3
	委員からの意見・提案	4
	今後の対応	4
III	研修カリキュラム・テキストについて	6
IV	「共生社会フォーラム」等の開催状況	15
	1. 「共生社会フォーラム」の内容	15
	2. 「共生社会フォーラム」「全体フォーラム」の開催日程	17
	3. 「共生社会フォーラム」の開催状況	18
	(1) 共生社会フォーラム in 徳島	18
	(2) 共生社会フォーラム in 島根	28
	(3) 共生社会フォーラム in 栃木	399
	4. 参加状況およびアンケート結果	51
V	事業の成果、課題と対応策	566
IV	今後の事業のあり方について	588
	参考資料 1 メンター・助言者・全体進行者 参加状況	59
	参考資料 2 受講後アンケート集計結果	60
	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	62
	特別資料ー1 全体フォーラム 基調講演・シンポジウム記録	72
	特別資料ー2 シンポジウムの詳細	788
	特別資料ー3 実践報告・交流会の詳細	エラー! ブックマークが定義されていません。1

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 6 年 7 月 9 日時点)
阿部 一彦	社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会 会長
磯 彰格	全国社会福祉法人経営者協議会 会長
大塚 晃	一般社団法人 日本発達障害者ネットワーク 副理事長
岡田 久実子	公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会(みんなねっと) 理事長
岡部 浩之	社会福祉法人 清心会 理事長
金井 正人	社会福祉法人 全国社会福祉協議会 常務理事
久保 厚子	一般社団法人 全国手をつなぐ育成会連合会 顧問
米山 守	相模原市役所健康福祉局地域包括ケア推進部 部長
大垣 勲男	公益財団法人 日本知的障害者福祉協会 理事
名里 晴美	社会福祉法人 訪問の家 理事長

■共生社会等に関する基本理念等普及啓発事業ワーキンググループ（WG）

【全体企画・フォーラム開催】

（五十音順・敬称略）

氏 名	所属・役職等(令和8年6月30日時点)
大平 眞太郎	社会福祉法人 グロー 法人事務局 福祉事業部長
岡部 浩之	社会福祉法人 清心会 理事長
奥村 昭	社会福祉法人 六心会 法人本部 地域支援担当
片岡 保憲	NPO法人 脳損傷友の会高知青い空 理事長
川西 大吾	社会福祉法人 旭川荘 (株) トモニー専務取締役
川邊 和明	滋賀県中小企業家同友会ユニバーサル委員会副委員長
近藤 紀章	NPO法人 とんがるちから研究所 代表理事
斎藤 誠一	社会福祉法人 グロー ひのたに園 園長
下里 晴朗	社会福祉法人 ほっと未来SOUZOU舎 理事長
竹岡 寛文	株式会社タケコマイ 代表取締役
玉木 幸則	一般社団法人 兵庫県相談支援ネットワーク 代表理事
田中 正博	独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 理事長
水流 源彦	社会福祉法人 ゆうかり 理事長
丹羽 彩文	社会福祉法人 昴 理事長
林原 愛	社会福祉法人 遊歩 吾亦紅

4. 活動内容

開催日	内 容
令和7年(2025年)5月1日	徳島フォーラムの開催委員との協議
令和7年(2025年)6月19日	島根フォーラムの開催委員との協議
令和7年(2025年)7月3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 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7年(2025年)7月8日	栃木フォーラムの開催委員との協議
令和7年(2025年)10月9日	栃木フォーラムにおけるシンポジウムに係る講師、シンポジスト等との打合せ（Zoom）
令和8年(2026年)1月22日・23日	共生社会フォーラム in 徳島（徳島県徳島市）
令和8年(2026年)1月29日・30日	共生社会フォーラム in 島根（島根県浜田市）
令和8年(2026年)2月12日・13日	共生社会フォーラム in 栃木・全体フォーラム（栃木県宇都宮市）

Ⅱ 実行委員会での検討

1. 実行委員会

概要：令和 7 年 7 月 3 日、WEB 会議にて実行委員会が開催された。

- 令和 7 年度の事業実施計画について協議が行われた。
- 全体プログラム、研修テキスト、グループワーク研修、募集方法、実施地域、年間スケジュール等が決定された。

事業の意義

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

昨年度の成果と課題

1. 共生社会フォーラムは山梨・大阪・宮崎の 3 会場および全体フォーラム（滋賀）で開催され、事業開始からの蓄積によりプログラムの完成度が向上した。
2. 企業向け研修は 2 年目を迎え、福祉の思想や対話手法を企業経営に活かす取組として高い評価を得た。
3. 地域主体の開催体制（開催委員会）の構築は進展したが、未開催地域が残っており、地域間のネットワーク格差が課題。
4. 研修受講後の実践継続や「語り部」の活動支援など、フォローアップ体制の強化が引き続き必要。
5. 福祉分野以外（企業・教育・地域）への普及は進みつつあるが、一般市民や行政職員、学生の参加拡大が課題。

今年度の事業実施計画

1. 共生社会フォーラムは昨年度と同様、全国 3 地域で開催予定。
2. 各地域フォーラムの総括として全体フォーラムを実施。
3. 研修カリキュラムは従来の構成（表現活動・基調講演・グループワーク等）を基本としつつ継続実施。
4. 企業向け研修や語り部育成を引き続き実施し、対象者は福祉関係者、企業関係者、行政職員等とする。
5. 動画作成・配信等のオンライン活用による普及啓発を推進。
6. 調査研究事業を通じ、今後の普及啓発のあり方や語り部研修の展開方法を検討。

委員からの意見・提案

1. 未開催地域の要因分析と、都道府県単位での実施促進(負担軽減・柔軟なプログラム)の必要性。
2. 語り部の育成とネットワーク化を強化し、地域での持続的な展開を図るべきとの意見。
3. 当事者の参画(特にグループワークへの参加)および情報保障の充実の重要性。
4. 企業参加の拡大や、一般市民・教育分野への普及強化を求める意見。
5. 開催時期・曜日・周知方法の工夫による参加者増加の必要性。
6. 動画配信などオンライン活用により、移動困難者や幅広い層への普及を図るべきとの意見。

今後の対応

1. 実施計画(開催地域・カリキュラム・受講者要件・資料・フォーラム内容)について、ワーキンググループで詳細検討。
2. 未開催地域への展開や都道府県単位での実施に向けたモデル事業等の検討。
3. 語り部育成・ネットワーク形成およびフォローアップ体制の強化。
4. 動画配信等を活用したオンライン普及の推進。
5. 当事者参画や情報保障の充実を含めた研修内容の改善検討。

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

(1) 開会あいさつ【本事業の開催の意義】

はじめに、厚生労働省から、津久井やまゆり園事件から令和8年で10年を迎えること、また旧優生保護法をめぐる最高裁判決を契機として、障害のある人に対する偏見や差別の根絶に向けた取組を政府全体・社会全体で強化していく必要があることについて説明がありました。あわせて、障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画、結婚・出産・子育てを含めた障害者の希望する生活の実現に向けた周知広報事業、今後の普及啓発のあり方に関する調査研究、都道府県単位での語り部研修や権利擁護・虐待防止研修への簡易版プログラムの導入検討など、関連する国の動きが報告されました。

(2) 事務局説明

続いて事務局から令和6年度事業の実施状況について説明がありました。令和6年度は、山梨・大阪・宮崎の3会場で共生社会フォーラムを開催し、全体フォーラムを滋賀で実施しました。研修カリキュラムは、表現活動、基調講演、NHKラストメッセージの視聴、学生・新任者および中堅職員に分かれてのグループワークを基本に、企業向け研修も継続して実施しました。成果と課題としては、開催地域の拡大と開催体制の多層化、研修プログラムの進化、受講後のフォロー、福祉分野以外との協働・連携の4点が挙げられました。特に、各地域で開催委員会を組織し、地域特性を活かした表現活動や受講者募集を行ってきた一方で、開催実績のない地域も残っており、普及啓発のスピードを高める必要があることが確認されました。

令和7年度の実施計画については、従来の基本構成を踏襲しつつ、共生社会フォーラムを徳島・島根・栃木の3県で開催すること、全体フォーラムは最終開催県で実施することが説明されました。研修は、福祉支援語り部養成グループ、学生・新任者グループ、企業経営者等グループを設定し、受講者が現場や地域での実践につなげるアクションプランを作成することを重視する内容とされました。研修資料については、「ほほえむちから」抜粋版を基本テキストとし、テキスト資料やワークシート、進行シナリオを活用しながら、受講者の学びと対話を深める構成とすることが示されました。

(3) 質疑・意見交換

質疑・意見交換では、まず令和6年度事業の成果と課題について意見が交わされました。委員からは、アンケートの自由記述や受講者の評価を今後のプログラム改善にどう活かすのか、開催地域が24道府県にとどまっていることを踏まえ、未開催地域での実施をどのように進めるのかといった質問がありました。

また、企業向け研修については、福祉の思想や対話の手法が企業活動にも有効であることが評価される一方、企業・教育・行政など福祉分野以外への広報や参加促進を一層工夫すべきとの意見が出されました。

受講後のフォローについては、研修を受けた人が施設内にとどまらず、地域に働きかける語り部として活動していくための仕組みづくりが重要であるとの意見がありました。事務局からは、受講者が所属施設内で研修を実施した例や、市民向けに障害当事者のリカバリーストーリーを共有する研修会を開催した例などが紹介されました。これを受けて、今後の調査研究により、各地域での取組状況を把握し、実践例を広く共有していくことの必要性が確認されました。

令和7年度の実施計画に関しては、語り部の役割が改めて重視されました。委員からは、語り部は短期間で育成できるものではなく、継続的な参加やメンター経験を通じて、自分の言葉で語る力を培っていく必要があるとの意見が出されました。また、アクションプランについては、地域全体を抽象的に捉えるのではなく、受講者が実際に取り組める具体的な目標を設定し、ネットワークや地域資源を活かした実践につなげていくことが重要であると指摘されました。

広報については、厚生労働省および糸賀一雄記念財団のホームページ、関係団体を通じた周知に加え、都道府県への事務連絡による案内を行うことが確認されました。あわせて、オンライン参加や動画配信、教育関係者・行政職員・学生への周知など、より幅広い層に届く広報のあり方についても意見が出されました。

最後に座長から、研修カリキュラムは昨年度と概ね同じ内容を基本としつつ、これまでの意見を踏まえてワーキンググループで充実を図ること、研修受講者要件は昨年度と同様に整理すること、研修資料は基本テキストやワークシートを活用しながら必要なブラッシュアップを行うこと、全体フォーラムは各地域フォーラムの総括と研修受講者のアフター

フォローの機会として実施することが確認されました。これらの基本的方向性に沿って、事務局およびワーキンググループにおいて具体的な実施内容を詰めていくこととされました。

[委員会会議記録 全文]

<https://drive.google.com/file/d/1zBpgM6pgldFQ3b4uW4M5-lvrw-fyquf5/view?usp=sharing>



Ⅲ 研修カリキュラム・テキストについて

1 研修カリキュラムの作成経緯

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

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

一昨年度（令和 5 年度）からは、「企業向け研修」の実施に伴いコースおよび研修カリキュラムを追加した。

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

2 研修カリキュラムの骨子

(1) 福祉支援語り部グループ

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

① 表現活動の視聴

障害者の舞台表現等の視聴を通じて、直感的に障害や障害者理解を深める。

② 基調講演の受講

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

③ 映像の視聴

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

④ グループワーク研修（2 日間）

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

(2) 学生・新任者グループ

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

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

(3) 企業グループ

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

① 表現活動の視聴

② 基調講演の受講

③ 映像の視聴

④ グループワーク研修（1 日間）

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

3 研修テキストおよびテキスト資料

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

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

(研修テキスト(ブックレット「ほほえむちから」抜粋版):別添資料1)
(テキスト資料(糸賀語録等):別添資料2)

4 ワークシートおよびシナリオ

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

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

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

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

【本研修の目的】

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

【本研修に関わるスタッフ】

メンター、アドバイザー、進行役、事務局の役割を紹介。

【研修プログラム概要】

2日間の三つのセッションごとの到達目標と研修内容を明記。

※ 各セッションのポイント(シナリオ)

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

ワークB:自分の内面(感情・思考)と向き合う、“もやもや”との対話

「わからない」「もやもや」の言語化、「問いかけ」と「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(自分の内面と向き合い、思いや考えを整理)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。

【事前準備シート】福祉支援語り部（中堅）		
ふりがな	職種	福祉業界での経験年数
おなまえ	所属	
〈研修に参加した動機〉 ☐ 自ら希望して ☐ 推薦 または 指名されて ☐ その他（ ）		
〈研修に参加した理由〉		〈研修にあたっての不安〉
〈相模原障害者施設殺傷事件のことを聞いて、あなた自身が、その当時、感じたこと、考えたこと〉		〈相模原障害者施設殺傷事件のことを聞いて、あなたの職場や周囲で、おこった反応や感じた雰囲気〉
〈糸賀一雄関連資料（テキスト「ほほえむちから」およびテキスト資料1・2 p.1～60）を読んだ感想〉		

テキスト資料3・4・5の相模原障害者施設殺傷事件に関連する資料（p.61-91）を読んで、あなたが気になった部分をアンダーラインやふせん等でチェックしてください。またそこからいくつかを取り上げて、内容（ポイント）を整理し、なぜ気になったのかも含めて以下にまとめてください。

気になった部分（ページ数・上から〇行目など）	書かれている内容となぜそれが気になったか

【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「伝えたい」「大事だ」と思う内容を2つ程度整理する。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・発表用使用する。

【シート6：ワークA】 グループ発表用まとめ

疑問・違和感を整理し、共生社会について「そう呼べる状況・わからない どちらともいえない状況・そう呼べない状況」の3分類にまとめる。
※ふせんに書かれた内容をもとに、関連する意見を付け加えたり、取り下げたり、状況を入れ替える等して意見交換する。
※グループディスカッションが終わった後、メンターが発表者となり、各グループ3分間で全体に共有する。その後、基調講演の講演者やアドバイザーが講評を行う。

【シート7：ワークA】 ふりかえりシート

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

【シート8：ワークB-1】 自分の内面と向き合う

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

【シート9-1～3：ワークB-2】 語りかけ練習シート

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

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

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

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

【シート 10：ワーク B-3】 「問いかけ」を考える

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

【シート 11：ワーク B】 メモ&ふりかえりシート

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

※今回のセッションでは、共生社会の根幹にある福祉の思想と普遍的な価値を理解するために、二元論の思考ではなく、どちらともいえないという第三軸があること、答えの出ない問題に取り組むことを考えてきたことをアナウンスする。

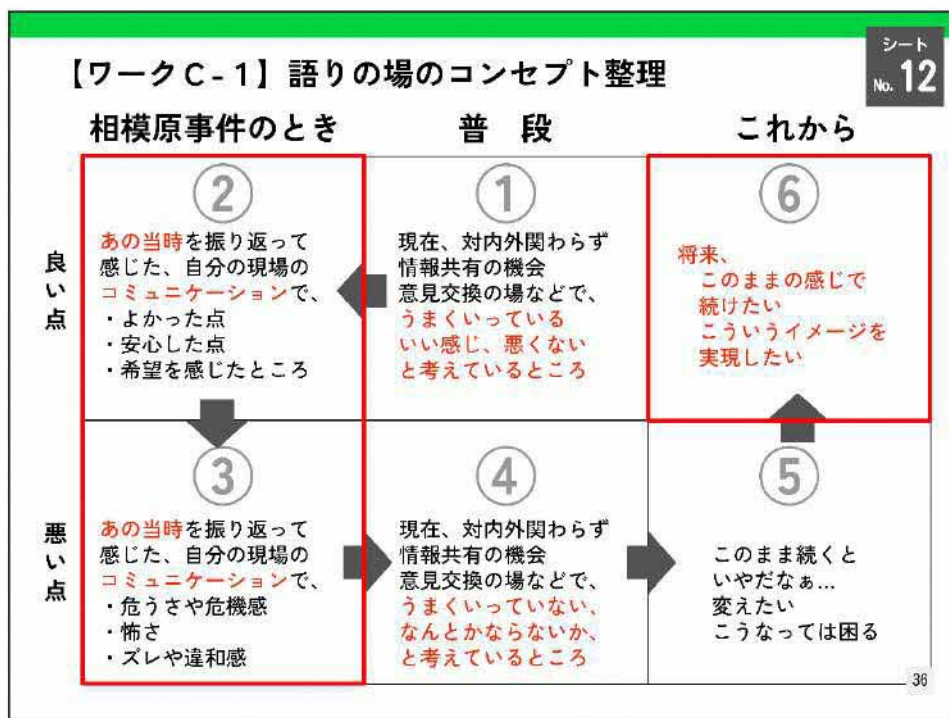
※それぞれグループディスカッションが終わった後に、メンターが発表者となり、各グループ 3 分間で全体に共有する。その後、基調講演の講演者やアドバイザーが講評を行う。

【シート 12：ワーク C-1】

語り（対話）の場を設計するためにコンセプトを整理する。以下を書き出す。

1. 現在、対内外関わらず情報共有の機会、意見交換の場などでうまくいっている等と感ずること
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〉	〈対象の特徴〉 ex.興味のない話ほとんど聞かない、話の一部聞いて全部わかった気になる、他人の話を聞き流すetc...
〈対象者の現在の状態（課題）〉	〈対象者の目指すべき方向（語りに期待する効果）〉
シート12を参考にしながら、 職場の課題解決や業務改善ではなく、 共生社会のことを考える時間を どこで、誰と持つのか？を考えましょう	
〈組織内部の協力者や対象者を支えてくれる人〉	〈組織外部の協力者や対象者を支えてくれる人〉
相模原事件や共生社会を語る、という目的をふまえて、 注意するポイントなどを考えましょう	

37

【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	
〈語りのシチュエーションの呼び名〉 ネーミングにも こだわってみましょう	〈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）〉 可能であれば、タイムテーブルを組んでみよう！	〈語りの際に留意すべきポイント〉 シート13-1の〈対象の特徴〉もふまえて ワークシート、新聞記事 を使うなどの工夫も！

【シート 14 : ワーク C】

「ふりかえりシート」に研修の総括、決意表明等を記載する。

6 ワークシートの内容（ワークシート（学生・新任者用）：別添資料 4）

【シート 1 : 事前準備シート】

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

【本研修の目的】

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

【一般プログラム】

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

【シート2～4：鑑賞中・聴講中メモ】

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

【プログラム概要】

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

【研修の進め方】

①基本的な流れ

「導入&整理」→「共有・議論」→「コメント・解説&考えるヒント」

②グループ共有／議論

他人に言葉を伝えるための共有／議論 思い切って意見や疑問を共有する

自分の言葉にするために 良いと思った言葉をメモし、持ち帰って自分の言葉に

【ワークシートの使い方】

①事前準備の重要性

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

②考えや思いを言葉にする

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

【研修中のルール】

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

【シート5：ディスカッション】 一般プログラムについて考える

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

【シート6：意見交換①】 “共生社会”について考える

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

【シート7：ふりかえりシート】

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

トに記入しながら、自分の考えを整理する。

【シート 8】 【“相模原障害者殺傷事件”は何が問題なのか？】

【シート 8：意見交換②】 “相模原障害者殺傷事件”について考える】

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

【シート 9：意見交換③ 福祉的ニュースから“福祉”を考える】

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

【シート 10：意見交換④ “福祉のイメージ”から考える福祉の世界】

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

【シート 12：ディスカッション③ “福祉”で“働く”ことを考える】

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

【シート 13：ふりかえりシート】

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

IV 「共生社会フォーラム」等の開催状況

1. 「共生社会フォーラム」の内容

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

	内 容	対象者	所要 時間
一日目	表現活動 障害者による舞台表現等 支援者による活動に関する講演	一般参加者 研修参加者	60 分
	基調講演・シンポジウム 共生社会の実現に向けて先駆的に取り組みを推進する実践者の講演		60 分
	映像 NHKスペシャル「ラストメッセージ この子らを世の光に」の視聴		60 分
	グループワーク研修① 内面に向き合うワークと語り合い	研修参加者	115 分
	i) 聴講プログラム・共生社会について考える	・福祉支援語り部グループ	
	ii) 福祉、障害、生きづらさ等についての語り合い	・学生・新任者グループ	

二 日 目	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	
	グループワーク研修②	研修参加者	
	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	240 分
	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	
	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	80 分
	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③ 希望者は必ず「中堅」または「学生・新任者」に○		コース②参加希望者は、コース①とダブル受講を推奨！	
☐ コース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 お名前の上にふりがな 代表者（連絡窓口）	
		コース② 職種・職階 コース③ 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① 希望者は記入不要

(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選び、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行した。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、山梨フォーラムでは、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。

（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 中国・四国ブロック 令和8年(2026年)1月22日～23日
共生社会フォーラム in 徳島（徳島県徳島市）

第2回 中国・四国ブロック 令和8年(2026年)1月29日～30日
共生社会フォーラム in 島根（島根県浜田市）

第3回 関東・甲信越ブロック 令和8年(2026年)2月12日～13日
共生社会フォーラム in 栃木（栃木県宇都宮市）

全体フォーラム（栃木県宇都宮市） 令和8年(2026年)2月12日

3. 「共生社会フォーラム」の開催状況

(1) 共生社会フォーラム in 徳島

① プログラム

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

▶▶ 1日目 令和8年1月22日(木)

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

▶▶ 2日目 令和8年1月23日(金) コース③ 福祉職向け研修 受講者のみ対象

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

- ・開催日：令和8年1月22日（木）・23日（金）
- 2. 会場：アスティとくしま（徳島県徳島市山城町東浜傍1-1）
- 3. 募集定員：100名
（一般：70名 企業向け研修：10名 福祉職研修：20名〔中堅12名／学生・新任者8名〕）
- 4. 参加人数：116名
（一般：49名 企業：7名 福祉職従事者：17名 新任者：5名 講師：1名 出演者：8名 関係者：29名）
- 5. 共催：開催委員会：社会福祉法人 徳島県手をつなぐ育成会
公益財団法人 糸賀一雄記念財団

②レポート

〔共通プログラム〕

□表現活動

一般参加者と研修参加者がともに参加する共通プログラムの皮切りとして、墨山あゆみさんと「わいわい楽団」による音楽パフォーマンスが披露された。演奏では、「普段の活動と特別な舞台との切り替えはしていない。すべてが地続きの活動である」という言葉に象徴されるように、表現活動が生活や人生そのものに根ざした営みであることが伝えられた。

墨山さんは、春叢園での「クリーミーパウダーバンド」への参加をきっかけに音楽と出会い、メンバーの逝去という喪失を経験しながらも、現在の「わいわい楽団」との出会いによって活動を続けてきた経過を語った。コロナ禍でのリモート的な練習方法や、本番直前に初めて音を合わせるという工夫も紹介され、制約の中でも表現を続ける力が共有された。

演奏の合間には、緊張や不安といった率直な気持ちも語られ、参加者との距離が自然に縮まる場面も見られた。最後に披露された「なみだ」では、大切な人への思いを重ねながら聴いてほしいという呼びかけとともに、深い余韻を残して演奏が締めくくられた。司会者からは、「共生とは、さまざまな人が生きる喜びを分かち合うこと」であるとの言葉が添えられ、フォーラム全体の趣旨を象徴する導入となった。



□基調講演

北九州市を拠点にホームレス支援等に取り組む奥田知志さん(NPO 法人抱樸理事長、第19回糸賀一雄記念賞受賞)による基調講演が行われた。

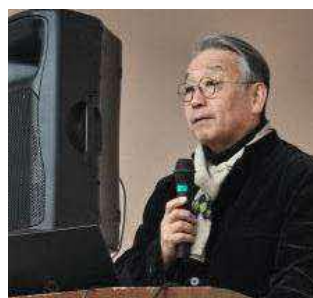
奥田さんは、共生社会フォーラムが津久井やまゆり園事件を契機に始まり、2026 年 7 月で事件から 10 年を迎えることに触れ、事件を「忘れない」だけでなく、考え続け、社会の在り方を問い直す必要性を強調した。事件を特殊な加害者による異常な事件として個人化するのではなく、社会にある排除の空気や、生産性・有用性によって命を測ろうとする価値観の問題として受け止めることの重要性が語られた。

講演では、支援とは単なる制度の適用や問題解決ではなく、「名前のある個人」と出会い、その人の物語に参加し、ともに生き、その物語を語る営みであると述べられた。奥田さんは、ホームレス支援、子ども支援、障害福祉、介護、刑務所出所者の居住支援・就労支援などの実践を踏まえ、「何が必要か」だけでなく、「この人には誰が必要か」と問うことの大切さを示した。

また、能登半島地震の避難所で、母親が「娘の誕生日だからケーキを手に入れられないか」と求めたエピソードを紹介した。厳しい生活状況の中でも、その人にとって「祝うこと」が生きる意味そのものである場合があり、支援とは一人ひとりの物語に出会うことであると語られた。

支援の基盤として、憲法 25 条の生存権に基づく問題解決型支援は重要であるが、それだけでは不十分であり、13 条の「個人として尊重されること」、14 条の「平等・差別禁止」とあわせて捉え直す必要があると指摘された。困窮状態から回復させるだけでなく、その先で一人ひとりが自分の物語を生きるまで支えることが、共生社会における支援の到達点であると述べられた。

講演の終盤では、「生きる意味」を問う前に、まず「生きていること自体に意味がある」と言える社会でなければならないこと、そして「大変」と「不幸」は違うという当事者家族の言葉が紹介された。福祉とは、答えのない問いの前で逡巡しながらも、人と出会い、つながり、語り合い、物語を紡いでいく仕事であると結ばれた。



□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

学生・新任者グループには新任者 5 名が参加し、玉木幸則さんおよび小城友幸さんが進行を担った。初日は自己紹介から始まり、自身の背景や思いを丁寧に言語化するアイスブレイクを通じて、参加者が主体的に発言できる土台づくりが図られた。

一般プログラムの振り返りでは、NHK スペシャル「ラストメッセージ～この子らを世の光に～」を視聴した感想を共有した。制度が未整備であった時代に、地域就労や生活の場を切り拓いた実践の先駆性に敬意が示される一方、現代においては、制度化されたサービスの枠組みが本人の可能性を狭めていないかという問題意識も提起された。

また、「縦の成長」と「横の成長」という視点が示され、発達的变化のみを重視するのではなく、人との関係性や支え合いによって生活の豊かさを広げることの重要性が確認された。表現活動の振り返りでは、当事者によるバンド活動を題材に、地域交流の広がりや、本人の言葉や表現を活かす創作活動の可能性について意見交換が行われた。

二日目は、相模原障害者施設殺傷事件をテーマに議論を行った。「役に立たない命がある」という考え方自体が誤った価値観であり、その考えは私たち自身の首を絞めていくこと、誰もが誰からも否定されることなく幸せに生きていくことについて話し合われた。また、入所施設における地域移行の意思確認についても、形式的な確認にとどまらず、本人が多様な経験を重ねたうえで主体的に選択できる環境づくりの重要性が確認された。共生社会とは、制度や支援者の善意だけで実現するものではなく、一人ひとりの声に丁寧に耳を傾け続ける姿勢の積み重ねによって築かれていくものであるという認識が共有された。

学生・新任者研修で大切にしていること

◎ 言葉にならない言葉を伝える

この研修は、技術習得や課題解決が目的ではありません。自分の内面（これまでの経験や感情）と向き合うなかで、言葉で伝えることが目的です。

◎ 自分の言葉を待つ

この研修では、授業や研修で習った（誰かの）言葉ではなく、自分の言葉で語ることを大切にしています。そのため、一人ひとりが考える時間や話す時間をゆっくりとります。

すぐに言葉にならないからといって、あせる必要はありません。その時は、何に困惑しているか、素直に伝えてください。一緒に考えていきましょう。



□企業向け研修

企業向け研修には、障害福祉分野に関わる育成会、障害福祉サービス事業所の運営法人、保険事業所など、多様な立場の組織から計 7 名が参加した。福祉分野で培われてきた価値観や援助技術を、企業の職場づくりや人材育成、対話のあり方に活かすことを目的として研修が行われた。

【講義 A】講師：大平眞太郎さん（社会福祉法人グロー）

大平さんからは、糸賀一雄氏らの実践と思想を振り返り、現代の企業や地域社会においても活かせる考え方として読み直す講義が行われた。糸賀一雄氏、池田太郎氏、田村一二氏らが、親を失った子どもや障害のある子どもたちの生活と教育を一体として保障する場として近江学園を立ち上げたこと、そこには後に「共生社会」と呼ばれる思想の原型があったことが確認された。

また、近江学園における「四六時中勤務」「耐乏の生活」「不断の研究」は、現代にそのまま適用するものではなく、なぜそうした実践が必要だったのかを考えることで、支援や組織づくりのヒントになると説明された。モニタリングの本質は単なる制度確認ではなく、必要な時に必要な支援を届け、安心感を持ってもらうことにあること、また、記録し、振り返り、学び続けることが専門性の基盤であることが強調された。

さらに、「配慮」「合理的配慮」「支援」の違いについても整理された。社会や組織の工夫が進むほど、個別に求められていた合理的配慮が、あらかじめ用意された配慮に変わっていく。誰にとっても使いやすい環境を整えることで、個別の困難は減り、共生社会が実装されていくことが共有された。



【講義 B】講師：近藤紀章さん（滋賀大学経済学部・とんがるちから研究所）

近藤さんからは、「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」をテーマに講義が行われた。企業で重視されるようになった心理的安全性や対話、1on1 などの考え方は、福祉分野で長く蓄積されてきた援助技術や関わり方と深く重なることが示された。

講義では、人は必ずしも合理的に行動できるわけではなく、無意識のバイアスを持っていること、行動変容にはインセンティブだけではなく、伴走や対話が欠かせないことが説明された。対話とは「話せば分かる」という前提ではなく、「分からないから話す」という姿勢から始まるものであり、相手を決めつけず、互いに分からなさを前提に話していくことが伴走の土台になると整理された。

また、心理的安全性の高い職場では、質問する、異論を述べる、失敗を共有することが可能となり、離職率の低下や成果の向上につながりやすいことが示された。一方で、心理的安全性だけが高く要求水準が低い場合は成長の少ない職場となり、逆に要求水準だけが高く安全性が低い場合は萎縮した職場となる。理想は、心理的安全性が高く、なおかつ高い要求水準に挑戦できる「学習する職場」であると説明された。

さらに、成果や能力だけで人の価値を測る考え方が強くなると、組織の中に排除の連鎖が生まれ、心理的安全性が失われていくことが指摘された。合理的配慮は、特定の人のための対応にとどまらず、結果として社会全体の便利さや暮らしやすさを高めるものであり、平等から公平へと視点を移すことの重要性が示された。

**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／環境総合研究センター
NPO法人とんがらから研究所



今日、お伝えしたいこと

- ・「行動変容」には伴走と対話が重要である
- ・「職場」は個人の集まりではなく、「チーム」という共通認識に基づいて、カイゼンに取り組むことが重要である
- ・学習する「職場」へカイゼンするためには、心理的安全性と合理的配慮のスパイラルアップが不可欠である
- ・「成果＝価値」というバイアスに陥らないためには「失敗できる職場環境」と「普通の人」をアップデートしていく必要がある

＊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 C】講師：斎藤さん（社会福祉法人グロー・ひのたに園）

斎藤さんからは、「伴走型支援の先に見えたもの」をテーマに、救護施設の現場での実践をもとに講義が行われた。救護施設は、生活保護法に基づく「命を守る最後のセーフティネット」であり、ホームレス状態の方、刑務所出所後の方、DV 被害者、障害のある方、高齢で既存サービスからこぼれ落ちた方など、多様な人たちを受け止めていることが紹介された。

発達障害のある利用者が地域のコンビニでトラブルを起こした事例では、単に退所させる、外出を禁止するという対応ではなく、施設と店舗が毎月 1 回情報共有を行う関係をつくったことが紹介された。問題そのものが完全に解決したわけではないが、「何かが起きても、一緒に受け止めて考えられる」状態が生まれたことを、斎藤さんは「地域の包容力が増した」と表現した。

また、ひのたに園の運動会では、走れる人と車いすの人が一緒に参加できるようルールを組み替えるなど、多様な人がいることを前提とした工夫が行われていることが紹介された。既存のルールに合わない人を排除するのではなく、「多様な人がここにいる」ことを前提に、最初からルールを再設計する発想が、これからの社会や組織に必要になると語られた。



【事例検討】

企業向け研修の演習として、ピカジップ法を用いた事例検討が実施された。事例提供者は川邊和明さん（株式会社アドプランニング代表取締役／滋賀県中小企業家同友会理事）で、コーディネーターを大平眞太郎さんが務めた。

演習では、職場で実際に生じている困りごとについて、参加者が助言や評価を急がず、「質問のみ」で状況を掘り下げた。問いを重ねることで、表面的には小さな入力ミスの多発という問題であっても、その背景には、役割の変化、本人の認識、上司との関係、職場内の空気、本人の不安や負担感など、多くの要素が絡み合っていることが明らかになった。

参加者からは、1人ずつ順番に質問していくことで安心して参加できた、1問1答だけでも背景が見えてくることに驚いた、助言をしないルールによって自分で考える余地が生まれた、といった感想が寄せられた。福祉の現場で培われてきた対話や相談援助の技術が、企業現場における人材育成、職場づくり、合理的配慮の検討にも有効に活用できることが共有された。

□中堅職員を対象とする語り部養成研修

中堅職員を対象とした語り部養成研修には、徳島県を中心に、香川県、埼玉県、茨城県から、福祉施設・障害福祉サービス事業所、相談支援機関等に従事する17名が参加した。受講者を1グループ4名程度の5グループに編成し、各テーブルに1名のメンターを配置する少人数制で実施した。

研修は、全国の実践者で構成されるワーキンググループが開発したプログラムに基づき進行された。ファシリテーションは下里晴朗さんおよび岡部浩之さんが担い、各グループのメンターとして片岡保憲さん、川西大吾さん、中山猛さん、中村洋人さんが配置された。また、助言者として丹羽彩文さんおよび久保厚子さんが参加し、研修全体に対する示唆と運営支援を行った。



初日は、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アイスブレイクから始まり、グループメンバーの関係づくりが行われた。その後、基調講演などを見て感じたこと、共生社会とは何かについて、個人ワークとグループ共有が行われた。

各グループでは、スポーツ、祭り、表現活動、パラリンピック、グループホーム、入所施設、支援学校、地域活動、ユニバーサルカフェなどを題材に、「共生社会と呼べるもの」「どちらとも言えないもの」「共生社会とは呼びにくいもの」を整理し、意見交換を行った。議論を通じて、共生社会は制度や名称だけで判断できるものではなく、本人の意思、地域との関係性、支援の質、関わる人々の理解によって変化するものであることが確認された。

助言者からは、「どちらとも言えない」領域にこそ現実の支援の本質があること、正解を導くことではなく、多様な見方や考え方に触れること自体が学びであることが強調された。また、共生社会の

基本には「生きる命に意味がある」という視点があり、制度や支援技術の前に、まずこの価値観に立てているかが問われると整理された。



初日のおわりには、相模原障害者施設殺傷事件直後に発せられた全育連の声明文と、それに対する手紙やメール、事件を丹念に追って報道した神奈川新聞の記者懇談会記録を掲載した研修テキストを用いて、翌日のワークに向けた準備が行われた。

二日目は、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、共感のための語りかけを言語化するディスカッションが行われた。助言者の岡部さんからは、すぐに答えを出す必要はなく、まず受け止め、否定せずに問いと向き合うこと、迷いながら考え続けること自体に意味があるとの助言があった。

その後、ワーク C として、自分の職場をイメージしながら、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した。参加者は、相模原事件を踏まえ、現在と将来のコミュニケーションのあり方を整理し、職場や地域で対話の場を持つことを想定して具体的な実践につなげる検討を行った。



□閉会

プログラムを閉じるにあたり、地元開催委員会事務局の中山多美子さん（社会福祉法人徳島県手をつなぐ育成会次長）から閉会のあいさつがあった。中山さんは、2 日間の学びの中で、参加者一人ひとりが心を動かされ、自分自身の中で揺れや迷いを抱いたことに触れ、そうした揺れや迷いこそが今回の研修で得た大切な学びの一つではないかと述べた。

また、ここで得た気づきを、これからどう生かしていくかが大切であり、今日学んだことをそのまま現場で再現することは簡単ではないかもしれないが、今回の経験を一つひとつ自分の実践に置き換え、それぞれの現場で新たな一歩を踏み出してほしいと呼びかけた。講師、糸賀財団、関係者への感謝とともに、徳島県でフォーラムを開催できた意義が述べられ、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

□共通プログラム・全体を通じて

参加者からは、「大変だけど不幸ではない」「生きる意味のない命はない」という言葉が強く印象に残ったとの感想が多く寄せられた。人との関わりが幸福を生むこと、一人ひとりの物語を大切にすること、命や尊厳を生産性で測らないことについて、改めて考える機会となった。

また、相模原障害者施設殺傷事件について、事件を一人の加害者の問題として捉えるのではなく、社会の偏見や排除の構造、報道や制度の在り方も含めて考える必要があるとの意見が見られた。事件が風化されつつある中で、なお議論し続ける必要があること、難しい内容であっても考え続けなければならないことが共有された。

□学生・新任者研修

学生・新任者研修では、表現活動や基調講演、映像を通じて、福祉や障害、共生社会の意味を改めて考える機会となったとの感想が寄せられた。セッションごとの議論では、多様な意見を聞いたこと、事件を福祉の視点から多角的に捉えられたことが評価される一方、さらに深める時間がほしかったという意見もあった。

受講後の変化として、人を生産性で見えていないか立ち止まるようになった、利用者の意思を丁寧に聴く重要性に気づいた、支援の関わり方を見直したい、重度訪問介護の資格取得を目指したい、などの具体的な行動意欲も見られた。

□企業向け研修

企業向け研修では、福祉的視点が企業の職場づくりや人材育成にも有効であることが確認された。参加者からは、自分の考え方の癖に気づいた、多様な意見を聞くことで新たな視点を得た、対話を通じて背景を理解することの重要性を学んだ、という感想が寄せられた。

特に、ピカジップ法を用いた事例検討については、助言や評価を急がず、問いを重ねることで、課題の背景や関係性が見えてくることを体験できたとの評価があった。福祉の相談援助技術が、企業における心理的安全性の向上、職場改善、人材育成にも活用できることが実感された。

□中堅職員研修

中堅職員研修では、立場の異なる参加者との意見交換を通じて、自身の支援観や思考の前提を見直す機会となった。参加者からは、「自分にはなかった考えを知ることができた」「白黒をつけない視点や想像力の大切さに気づいた」「モヤモヤを言語化できた」「答えがなくてもよいと気づけた」といった感想が寄せられた。

また、相模原事件を題材とした議論を通じて、事件を個人の問題にとどめず、社会構造や価値観の問題として考える必要があることが共有された。研修全体を通じて、価値観の再考、多様な視点の獲得、対話的学習を通じた理解の深化、実践への意欲や行動変容の意識が確認され、「考え続ける姿勢」を醸成した点に大きな成果が認められた。

□総括

徳島フォーラムは、地域主体の開催を基本に、地元開催委員会、講師、メンター、助言者、ワーキンググループ、関係者の協力により実施された。共通プログラムでは、表現活動、基調講演、映像を通じて、命の価値、支援の本質、共生社会の意味を共有した。研修プログラムでは、新任者、企業、中堅職員がそれぞれの立場から、対話を通じて共生社会を考え、現場や地域での実践につなげる学びを深めた。

本フォーラムは、知識の習得にとどまらず、参加者一人ひとりの価値観を揺さぶり、問いを持ち続けること、語り合うこと、現場で小さな実践につなげていくことの重要性を確認する機会となった。

[2025 年度共生社会フォーラム in 徳島 実施報告書 全文]

https://drive.google.com/file/d/1GZaxtTjwcHb0tAOCyDdhU0bBPHFkZ1eS/view?usp=drive_link



(2) 共生社会フォーラム in 島根

① プログラム

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

▶▶ 1日目 令和8年1月29日(木)

両日とも、昼食は大学内の学生食堂カフェテリアをご利用いただけます。

	コース① 一般プログラム	コース③ 福祉職向け研修
10:00 - 10:10	開会あいさつ	
10:15 - 10:55	表現活動 伝統芸能 石見神楽「大蛇」上演 / 桑の木神楽会	
11:00 - 12:00	基調講演 「いのちに意味がある ～私たちは何を大切にしてきたのか～」 奥田 知志 氏	
13:00 - 14:00	映像プログラム NHKスペシャル「ラストメッセージ この子らを世の光に(※)」	
※コース①は、14:00で終了		(14:00 - 14:15 会場移動・休憩)
14:15 - 17:30	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の視点等)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8年1月30日(金) コース③ 福祉職向け研修 受講者のみ対象

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

- ・開催日：令和8年1月29日（木）・30日（金）
- ・会場：島根県立大学 浜田キャンパス（島根県浜田市野原町 2433-2）
- ・募集定員：100 名
（一般：70 名 企業向け研修：10 名 福祉職研修：20 名 [中堅 12 名／学生・新任者 8 名]）
- ・参加人数：194 名
（一般：110 名 福祉職従事者：9 名 新任者：5 名 企業：8 名 講師：1 名 出演者：20 名 関係者：41 名）
- ・実施：公益財団法人糸賀一雄記念財団、共生社会フォーラム in 島根開催委員会
[開催委員会構成団体]
社会福祉法人いわみ福祉会、社会医療法人清和会、社会福祉法人島根整肢学園、社会福祉法人ぴゅあ、社会福祉法人清圭会、江津市社会福祉協議会、浜田市社会福祉協議会、浜田圏域自立支援協議会

②レポート

[共通プログラム]

□表現活動

一般参加者と研修参加者がともに参加する共通プログラムの冒頭では、表現活動の紹介として、桑の木神楽会による神楽公演が行われた。石見地方を代表する伝統芸能の一つである神楽を通して、地域文化の魅力と表現の力を参加者が共有する時間となった。

桑の木神楽会は、今から約 40 年前に神楽を愛する仲間たちによって結成され、地域に根ざした活動を続けながら発表の場を広げてきた団体である。2017 年には、障がい者交流事業の一環として文化庁から推薦を受け、フランスで公演する機会も得た。また、大阪・関西万博の関連事業や、松江の県民会館での公演など、国内外の多様な舞台で活動を重ねてきた。

本フォーラムでは、石見地方の伝統芸能である神楽を通じて、文化に触れ、場を共にし、心を動かされる体験そのものが、共生社会の理念を身近に感じる時間となった。参加者にとっても、地域の伝統芸能が持つ力や、表現を通じて人と人とのつながることの意義を実感する機会となった。



□基調講演：北九州市の奥田知志さん（NPO 法人抱樸理事長）

続いて、北九州市を拠点としてホームレス支援や生活困窮者支援に取り組む奥田知志さん（NPO 法人抱樸理事長、第 19 回糸賀一雄記念賞受賞）による基調講演が行われた。

奥田さんは、津久井やまゆり園事件から 2026 年 7 月で 10 年を迎えることに触れ、「忘れない」という段階にとどまらず、事件の意味を社会全体の課題として問い続ける必要性を強調した。事件を個人の異常性に帰す「個人化」や、時間の経過による「忘却」は、それ自体が新たな暴力性を孕むものであり、障害者に限らず、高齢者、外国人、生活困窮者などへと排除の論理が拡張する現代社会の危うさが示された。

講演では、「支援とは何か」という根源的な問いに対し、「解決型」と「絆創型」という二つの支援のあり方が提示された。前者が課題の解決や自立を目指すのに対し、後者は関係性を継続することそのものに価値を見出す支援であり、支援の終結後もつながり続けることの重要性が語られた。また、制度の枠組みの中で人を「障害者」「高齢者」といった属性で捉えることの限界にも言及し、「名前のある個人」としてその人の物語に向き合う視点の必要性が強調された。

具体的な実践事例として、災害時の避難所において、厳しい生活環境下でありながら「娘の誕生日を祝いたい」とケーキを求めた母親のエピソードが紹介された。物資が不足する中で一見優先度が低いように見える願いであっても、その人にとっては生きる意味そのものであり、支援とは教科書的な優先順位ではなく、一人ひとりの物語に応答する営みであることが示された。

支援の基盤として、日本国憲法第 25 条に基づく生存権保障は重要であるが、それだけでは不十分であり、第 13 条の「個人として尊重されること」、第 14 条の平等原則を含めて支援を再構築する必要性が示された。単に生活困窮状態から回復させるだけでなく、その人が自らの物語を生きる段階まで支えることが、共生社会における支援の到達点であると位置づけられた。

また、やまゆり園事件の背景には、「生産性」や「役に立つかどうか」で命の価値を測る社会の構造があることが指摘された。ホームレス支援施設の設置に対して「生産性が低い」とする反対運動の事例や、加害者との面会における対話を通じて、加害者自身もまたその価値観の中で自己を位置づけていた可能性が示され、事件を社会構造の問題として捉える必要性が強調された。

講演の終盤では、事件から 10 年という節目を迎えるにあたり、社会全体として改めてこの出来事に向き合う必要性が訴えられた。事件は過去のものではなく、形を変えて再び現れうるものであり、その背景にある「意味のある命／ない命」という分断や、「仲間／敵」という対立構造への警鐘が鳴らされた。また、かつての隔離政策や旧優生保護法に象徴される歴史的な文脈が、現在の制度や社会のあり方の中にも連続している問題として捉え直す必要があることが示された。

奥田さんは、糸賀一雄氏の言葉を引きながら、「生産とは自己実現であり、その人がその人らしく生きることそのものが創造であり価値である」と述べた。生産性や効率性によって命の価値を測る社会への批判とともに、人が生きる意味をどこに見出すのかという問いが、参加者一人ひとりに投

げかけられた。支援の本質は「個人との出会い」にあり、「大変であり続けながらも、共に生きてきてよかった」と言える関係性の中に、人間の生きる意味や希望があることが語られた。



□映像：初日の午後には、NHK 厚生文化事業団の福祉ビデオライブラリーに登録されている NHK スペシャル・ラストメッセージ第 6 集「この子らを世の光に」(2007 年 3 月放送)を上映した。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一雄氏と、糸賀氏を支えた池田太郎氏、田村一二氏らの取り組みが紹介され、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く思想や言葉が、現代の福祉にも通じる普遍的なものであることを学んだ。

受講者からは、「この子らを世の光に」という言葉の真の意味が分かった、これまで知らなかった理念や実践を知る機会となった、自分にも何かできることがあるのではないかと考える機会になった、という感想が寄せられた。映像は、理念理解を具体的に補強するとともに、参加者の価値観や行動意欲に働きかけ、フォーラム全体の学びを統合する重要な要素となった。



〔研修プログラム〕

□学生・新任者グループ

学生・新任者グループには新任者 5 名が参加し、玉木幸則さんおよび小城友幸さんが進行を務めた。初日は、自己紹介を中心とした導入から始まり、参加者が安心して意見を表明し、経験や立場に関わらず対等に語り合う関係づくりが行われた。

一般プログラムの振り返りでは、NHK スペシャル「ラストメッセージ～この子らを世の光に～」を視聴し、気づきや印象に残った点について意見交換を行った。成長は発達段階だけで測れるものではなく、感情や人との関係性、社会とのつながりの中で育まれることが確認された。また、災害時に障害のある人と地域住民が協力し合う姿から、支援する側・される側という一方向の関係ではなく、互いに支え合う関係性こそが共生社会であるという視点が共有された。

二日目は、相模原障害者施設殺傷事件を題材に、共生社会の根幹に関わるテーマについて議論を行った。事件を通して、「生まれてきた意味」や「人の価値とは何か」といった根源的な問いが投げかけられ、参加者それぞれが感じた怒りや恐怖、不安、違和感を率直に言葉にした。

議論の中では、事件に対する強い処罰感情から死刑制度の是非にも話題が及んだ。極刑を求める気持ちが生まれる背景や、「理解できない存在」を排除することで社会は本当に安全になるのかという問いが共有され、排除や分断の発想そのものと、共生社会の理念との関係が議論された。

また、「役に立つかどうか」で人の存在価値が判断される社会の危うさについても意見が交わされた。障害のある人が地域に貢献したから受け入れられるのではなく、役に立つ・立たないに関わらず、同じ社会の一員として共に生きることが前提であるべきだという認識が共有された。制度や厳罰化だけに頼るのではなく、一人ひとりの声に耳を傾け、対話を重ねる姿勢の重要性が確認された。



□企業向け研修

企業向け研修には、地域インフラを支える建設業や建設コンサルタント、福祉用具のレンタル・販売を行う企業、製造業、介護サービス企業、障害福祉サービスを運営する社会福祉法人などから8名が参加した。福祉分野で培われてきた価値観や支援技術を、企業の経営や職場づくりに活かすことを目的として研修が行われた。

【講義 A】講師：大平 眞太郎さん（社会福祉法人グロー）

大平さんからは、福祉分野で蓄積されてきた価値観や支援技術を、企業の経営や職場づくりに活かす視点について講義が行われた。障害のある人の就労や職場環境整備という個別のテーマにとどまらず、「誰もが安心して働ける環境づくり」という点で、福祉と企業は共通の課題を持っていることが示された。

講義では、企業で重視されるようになった心理的安全性や 1on1 ミーティングの考え方は、福祉現場で培われてきた支援の考え方と本質的に重なるものであるとされた。相手の話を聴くこと、共感すること、受容すること、安心して話せる関係をつくることは、福祉の支援技術そのものであり、今後は福祉の側から企業へ提供できる知見でもあることが語られた。

また、糸賀一雄氏らの実践から、近江学園における「四六時中勤務」「耐乏の生活」「不断の研究」の三条件が取り上げられた。これらは現代にそのまま適用するものではなく、子どもたちに安心を

届けること、限られた資源を最大限に活用すること、支援を振り返り改善し続けることに本質があると説明された。

さらに、池田太郎氏の「働きたい」「楽しく生きたい」「有用な存在と思われたい」「みんなと一緒に暮らしたい」という四つの願いや、田村一二氏の「賢愚和楽」「流汗同労」の思想が紹介された。これらは特別な願いではなく、誰にとっても自然な願いであり、能力の有無で価値を測るのではなく、共に汗を流し、共に働き、共に学ぶことの意義が強調された。

講義では、配慮・合理的配慮・支援の違いについても整理された。配慮は相手の状況を想像し、事前にできる準備や対応をすること、合理的配慮は本人から具体的な要望があった時に過重な負担にならない範囲で対応すること、支援は生活や権利保障に不可欠なものとして制度的に提供されるものと説明された。重要なのは、できるかできないかを一方的に決めるのではなく、対話を通じて折り合いを探る姿勢であることが確認された。



【講義 B】講師：近藤紀章さん（滋賀大学経済学部・とんがるちから研究所）

近藤さんからは、「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」をテーマに講義が行われた。都市計画や社会基盤整備の視点から、社会や企業の仕組みそのものを見直す必要性が論じられた。

講義では、従来の都市計画やインフラ整備は「多くの人が使えればよい」という前提で設計されてきたため、一部の人を排除する構造を生んできたことが指摘された。現在は、少子高齢化や多様化する社会の中で、誰もが使いやすい環境をどう設計するかが問われており、これは福祉の問題にとどまらず、社会全体の質の問題として捉える必要があると説明された。

駅のエレベーターやエスカレーターなどを例に、合理的配慮として導入された設備が、結果的に社会全体に恩恵をもたらしていることも示された。合理的配慮は、一部の人だけの特別対応ではなく、社会全体をより使いやすくする仕組みであり、この考え方は企業活動にも接続する。多様な人を前提にした商品やサービスでなければ、これからの市場では選ばれにくくなることから、多様性への対応は単なる配慮ではなく、競争力や事業継続性に関わるテーマであると整理された。

また、企業の組織運営においても、心理的安全性や対話、伴走の姿勢が重要であることが示された。福祉的視点を持つことは、特定の人に優しくすることではなく、多様な顧客や働き手を前提とした設計を行うことであり、組織や社会の持続可能性を高める視点であることが確認された。



【講義 C】講師：斎藤さん（社会福祉法人グロー・ひのたに園）

斎藤さんからは、「伴走型支援の先に見えたもの」をテーマに、救護施設の現場での実践をもとに講義が行われた。救護施設は、生活保護法に基づく「命を守る最後のセーフティネット」であり、ホームレス状態の方、刑務所出所後の方、DV 被害者、障害のある方、高齢で既存サービスからこぼれ落ちた方など、多様な人たちを受け止めていることが紹介された。

発達障害のある利用者が地域のコンビニでトラブルを起こした事例では、単に退所させる、外出を禁止するという対応ではなく、施設と店舗が毎月 1 回情報共有を行う関係をつくったことが紹介された。問題そのものが完全に解決したわけではないが、「何かが起きても、一緒に受け止めて考えられる」状態が生まれたことを、斎藤さんは「地域の包容力が増した」と表現した。

また、ひのたに園の運動会では、走れる人と車いすの人が一緒に参加できるようルールを組み替えるなど、多様な人がいることを前提とした工夫が行われていることが紹介された。既存のルールに合わない人を排除するのではなく、「多様な人がここにいる」ことを前提に、最初からルールを再設計する発想が、これからの社会や組織に必要になると語られた。



【事例検討】

企業向け研修の演習として、福祉の現場で培われてきた対話や相談援助の技術を企業現場に応用する事例検討が行われた。参加者は、助言や評価を急がず、「質問のみ」で状況を掘り下げる方法を通じて、課題を多面的に捉える体験を行った。

演習では、職場で実際に生じている困りごとについて、問いを重ねることで、表面的な問題の背景にある役割の変化、関係性、職場の空気、本人の不安や負担感などを丁寧に把握していった。解

決策をすぐに提示するのではなく、問いによって状況や関係性を掘り下げること、参加者は、課題を安全に共有しながら理解を深める方法を実感した。

この演習を通じて、福祉の相談援助技術が、企業現場における人材育成、職場づくり、心理的安全性の向上、合理的配慮の検討にも有効に活用できることが共有された。

□中堅職員を対象とする語り部養成研修

中堅職員を対象とする語り部養成研修には、開催地の島根県から7名、静岡県から2名の計9名が参加した。参加者は、福祉施設やサービス提供事業所、相談支援センター、児童福祉施設、地域福祉を支える社会福祉協議会やNPO法人など、多様な所属から集まった。

受講者は1グループ4人を基本にグループ編成され、各テーブルに1名ずつメンターが配置された。研修は、ワーキンググループが開発したプログラムに基づき、岡部浩之さんおよび竹岡寛文さんがワークシートとスライドを用いて進行した。メンターとして、奥村昭さんと林原愛さんが参加し、助言者として下里晴朗さん、渡部真哉さん、久保厚子さんが関わった。

初日は、グループメンバーの関係づくりから始まり、基調講演や映像を見て感じたこと、共生社会とは何かについて、個人ワークとグループ共有が行われた。各グループでは、共生社会と呼べるもの、呼びにくいもの、どちらとも言えないものについて整理し、制度や名称だけでは判断できない現実の複雑さについて意見交換が行われた。



議論では、バリアフリーや表現活動、インクルーシブ教育、特別支援学校、合理的配慮、出生前診断、優生思想など、さまざまなテーマが取り上げられた。岡部さんからは、「言える」「言えない」という二つの見方だけでは整理しきれないテーマが多くあり、「どちらとも言えない」という中間的な視点の大切さが示された。すぐに結論を出すのではなく、すぐには言葉にならない問いを問いとして持ち続けることの重要性が語られた。

初日のおわりには、事件直後に発せられた全育連の声明文、それに対する手紙やメール、神奈川新聞の記者懇談会記録を掲載した研修テキストを用いて、翌日のワークB「相模原障害者施設殺傷事件を振り返り、さまざまな意見から多様な考え方と違いを理解する」に向けた準備が行われた。久保さんからは、津久井やまゆり園事件への思い、最重度の障害のある息子との暮らしは「大変ではあるけれど、不幸ではない」という実感、人を多面的に見ることの大切さ、そして「モヤモヤしたままでもいいので考え続けてほしい」というメッセージが伝えられた。

二日目は、ワークBとして、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に、「問いかけ」と「語りかけ」を言語化するディスカッションが行われた。助言者の

岡部さんからは、難しい問題に対してすぐに一つの答えを出そうとするのではなく、問いかけや語りかけを繰り返しながら、少しずつ解決の糸口を探っていくことが大切であると助言があった。

その後、ワークCとして、「語りの場のコンセプト整理」が行われた。現在の情報共有や意見交換の良い点と課題、相模原事件時の安心や希望、危機感や違和感、現状が続くことによるリスク、将来のコミュニケーションのあり方などを整理し、各グループで個人ワークと共有を行った。締めくくりとして、これまでのプログラムを踏まえ、それぞれの職場や地域で語り・対話の場を持つことを想定したアクションプランの作成に取り組んだ。



□閉会

プログラムを閉じるにあたり、地元開催委員会委員長の室崎さんから閉会のあいさつがあった。室崎さんは、2日間を通して多くの学びとともに、さまざまな思いや迷い、モヤモヤを抱いたのではないかと述べ、そのモヤモヤこそが大切であると語った。物事には簡単に割り切れないことが多く、本当に必要なことは何かを考え続ける中でしか見えてこないことが強調された。

また、地域の中で一緒に暮らし、人と出会い、支えられ、時には失敗もしながら関わっていく中で、職員自身が変わっていくこと、地域の中で生きるという当たり前のことが福祉の実践において重要であることが語られた。「共生社会」という言葉を掲げるだけではなく、実際にどう共に生き、どう共に働く社会をつくっていくかが大切であり、目の前の現場で一人ひとりがどう関わるのか、その積み重ねが社会を形づくっていくと述べられた。

最後に、今回の研修で感じたこと、考えたこと、まだ言葉になりきっていないモヤモヤも含めて、それぞれの現場や地域の中で伝えていってほしいと呼びかけられ、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

□共通プログラム・全体を通じて

参加者からは、「大変は不幸ではない」という言葉が心に残った、一人ひとりの命に意味があり物語があるという視点が印象に残った、役に立つかどうかで人を判断してはいけないと感じた、という

声が多く寄せられた。また、「名前のある個人」として人を見ることの大切さ、本人の視点に立つこと、偏見で物事を判断せず各個人のストーリーを理解することの重要性が共有された。

神楽については、石見神楽を見てとても感動した、表現活動としての迫力や地域文化の力を感じた、という感想が寄せられた。基調講演については、やまゆり園事件の意味を改めて考える機会となった、共に生きることや人に寄り添い向き合うことをこれからも学んでいきたい、という声があり、参加者一人ひとりに深い内省を促した。

□学生・新任者研修

学生・新任者研修では、相模原事件や共生社会について多様な立場から考えることで、参加者が「大変＝不幸ではない」という見方や、「名前のある個人」として人を見る大切さに気づく機会となった。

受講者からは、自分の中で偏見や差別の見方と向き合う時間になった、答えはないままだがこれから考え悩み続けたい、社会で役に立つから生きる価値があるのではなく全員に生きる意味があると感じた、という感想が寄せられた。また、支援をする際は、将来その人が幸せに生きられるようにという思いで関わらなければならないと改めて思った、福祉についてより興味を持つようになった、という意識の変化も見られた。

□企業向け研修

企業向け研修では、福祉的視点が企業の職場づくりや人材育成にも有効であることが確認された。心理的安全性、1on1、対話、伴走、合理的配慮などの考え方が、福祉分野で培われてきた支援技術と重なることを学び、企業活動や組織づくりにおいても活用できる視点として受け止められた。

事例検討では、助言や評価を急がず、問いを重ねることで、課題の背景や関係性を丁寧に掘り下げる方法を体験した。参加者は、課題を安全に共有しながら理解を深めること、問いを通して人や状況を理解し、関係性の中で考えていくことの大切さを実感した。

□中堅職員研修

中堅職員研修では、対話や意見交換を通じて、自分自身の考え方を見つめ直し、多様な視点に触れる機会となった。参加者からは、様々な意見を聞くことができ、自分の頭の整理になった、意見を尊重してもらい学びになった、色々な視点があって面白かった、という感想が寄せられた。

また、自分の中で偏見や差別の見方と向き合う時間になった、福祉の仕事をしている自分にも差別的な考え方があることに気づかされた、視野や視点がまだ狭いと感じた、という内省も見られた。触れづらいテーマについても、いろいろな人と話したい、語れることの大切さを知ることができた、という意見もあり、語り部養成研修として、職場や地域で対話の場をつくる意欲につながった。

□総括

島根フォーラムは、地元開催委員会、いわみ福祉会をはじめとする地域関係者、講師、メンター、

助言者、ワーキンググループの協力により、地域主体のフォーラムとして実施された。共通プログラムでは、桑の木神楽会による神楽公演、奥田知志さんの基調講演、NHK スペシャル「この子らを世の光に」の上映を通じて、命の価値、支援の本質、共生社会の意味を学んだ。

研修プログラムでは、新任者、企業、中堅職員がそれぞれの立場から、相模原事件、福祉の歴史、合理的配慮、心理的安全性、語りの場づくりなどについて学び、対話を通じて自らの価値観や支援観を見つめ直した。

本フォーラムは、知識の習得にとどまらず、参加者一人ひとりが「大変＝不幸ではない」「名前のある個人として人を見る」「共生とは何かを考え続ける」という視点を持ち帰る機会となった。答えの出ない問いに向き合い、モヤモヤを抱えながらも考え続けること、そして現場や地域で語り合いの場をつくっていくことの重要性を確認する場となった。

[2025 年度共生社会フォーラム in 島根 実施報告書 全文]

<https://drive.google.com/file/d/1Pe34YfzBoR3-9xVIMDMFEXhh0CbMmMxk/view?usp=sharing>



(3) 共生社会フォーラム in 栃木

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 コース①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 福祉職向け研修 対象:福祉職・学生	コース③ 実践報告・交流会 対象:過去の研修受講者・メンター
	表現活動鑑賞や映像プログラム 基調講演・シンポジウム	共生社会における 語り部等養成研修	地域や現場での 普及啓発活動を共有
	社会福祉法人とちのみ会 太鼓クラブ他 による演技や、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 定員 70名	津久井やまゆり園事件を契機に、福 祉に携わる人々の資質や対話のあり 方が問われています。対象別に2つ の分科会(下部参加申込方法参照)に わかれ、共生社会の基本理念につい て考え、普及啓発のための語り部を 目指すプログラムです。 ★2日間すべてのプログラムに参加 定員 20名 (第1分科会12名/第2分科会8名)	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。 ★初日15:00～16:00のプログラムに参加 定員 20名 (+オンライン参加は定員なし)

▶▶ 1日目 令和8年2月12日(木)

コース① 一般プログラム・コース② 福祉職向け研修 ※コース①は、14:30で終了			
10:00 - 10:10	開会あいさつ		
10:10 - 10:50	表現活動「とちのみ会 太鼓クラブ 他」		
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	基調講演・シンポジウム 「かけがえのない いのちの発信 ～福祉の思想の伝え方～」 〈シンポジスト(プロフィールは裏面)〉 野澤 和弘氏/岡部 浩之氏/玉木 幸則氏/大平 眞太郎氏/近藤 紀章氏		
コース② 福祉職向け研修		コース③ 実践報告・交流会	
14:45 - 17:30 コース②対象	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。	15:00 - 16:00 コース③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。

▶▶ 2日目 令和8年2月13日(金)

コース② 福祉職向け研修	
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元NHK Eテレ「バリバ」のご意見番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」を言葉にしなが、「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。
15:30 - 16:00	まとめ・ふりかえり/開会あいさつ

・開催日:令和8年2月12日(木)・13日(金)

・会場:栃木県総合文化センター(栃木県宇都宮市本町 1-8)

・募集定員:100名

(一般:70名 実践報告・交流会:20名〔オンライン参加定員なし〕福祉職研修:20名〔中堅12名、学生・新任者8名〕)

・参加人数:133名

(一般:42名 福祉職従事者:13名 新任者:5名 実践報告:11名 講師:5名 出演者:30名 関係者:27名)

・実施:公益財団法人糸賀一雄記念財団、共生社会フォーラム in 栃木開催委員会

[開催委員会構成団体]

社会福祉法人同愛会、社会福祉法人すぎなみき会、社会福祉法人とちのみ会、社会福祉法人渡良瀬会、社会福祉法人こころみる会、社会福祉法人真純乃郷福祉会

②レポート

[共通プログラム]

□表現活動

一般参加者と研修参加者がともに参加する共通プログラムとして、表現活動が実施された。各団体は日頃の活動の成果を発揮し、観客に対して力強く、生き生きとした表現を届けた。

最初に披露されたのは、社会福祉法人土田会の太鼓クラブによる演奏である。司会からは、土田会が1959年5月に土田学園を開設し、「共生」と「地域支援」を掲げ、地域に開かれた施設として活動してきたことが紹介された。今回は、土田学園および各事業所の利用者が結成された太鼓クラブが、日頃の熱心な練習の成果を披露した。演奏後には出演者へのインタビューが行われ、リーダーが二人いることや、太鼓の練習に取り組んできた様子などが語られた。司会とのやり取りは率直で温かみがあり、出演者の人柄や舞台に立つ姿そのものが、観客に親しみと感動を与えていた。



続いて、すぎなみきのスコップ三味線クラブによる演奏が披露された。スコップを楽器に見立てた独自の演奏スタイルは、身近な道具を活用しながらも、工夫と技術に支えられた本格的なパフォーマンスであり、観客に驚きと楽しさをもたらした。演奏後のインタビューでは、リーダーがソロ演奏を担当していたことや、長く活動を続けてきたことがうかがえるやり取りが交わされ、継続して活動してきた積み重ねや表現への誇りが感じられた。

最後に披露されたのは、土田島ダンスクラブによるダンスである。出演者からは、「世界に一つだけの花」を踊ること、みんなでたくさん練習してきたこと、一生懸命に踊るので応援してほしいことが紹介され、発表への意気込みが伝えられた。笑顔で踊る姿、自信を持って舞台に立つ姿は、観る人に元気や勇気を与えるものであった。

参加者からは、「表現活動 3 グループに感動し、涙が出そうになった」「演奏中の姿から一人ひとりの気持ちが伝わった」「日頃の活動が生き生きと表現されていた」といった感想が寄せられた。また、「スコップと缶切りを使う演奏が面白かった」「ユニークな表現が印象に残った」「楽しそうに、自信を持って発表していた姿に感動した」といった声も見られた。表現活動は、単なる発表の場にとどまらず、人の尊厳や多様性の価値、個性を認め合うことの大切さを体感的に伝える重要なプログラムとなった。

□映像

初日の午後には、NHK 厚生文化事業団の福祉ビデオライブラリーに登録されている NHK スペシャル・ラストメッセージ第 6 集「この子らを世の光に」(2007 年 3 月放送)を上映した。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一雄氏と、糸賀氏を支えた池田太郎氏、田村一二氏らの取り組みが紹介され、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く思想や言葉が、現代の福祉に通じる普遍的なものであることを学んだ。

受講者からは、「この子らを世の光に」という言葉に込められた強い思いに感動した、映像を通して理念の深さや背景にある実践を実感することができた、という感想が寄せられた。一方で、映像が途切れがちであったことや、内容が入りにくかったことを指摘する意見もあり、映像そのものは強い印象と内省を促す重要なコンテンツである一方、安定した視聴環境の確保が課題として残された。



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

初回放送日 2007年3月20日(火)午後10:00

国中が食うや食わずの窮乏にあった昭和21年に設立された、日本初の公的施設「近江学園」。当時のフィルムには、寝食を共にし生き生きと暮らす障害児と職員たちの姿が記録されている。それはまさに「福祉」の原点である。

近江学園を設立した糸賀一雄(1914-68)は、「障害者と健常者が区別なく暮らせる社会を」と訴え続け、成人のための施設、女性のための施設、重度障害児の施設と、社会からこぼれ落ちていた弱者との暮らしを拡充していった。そして講演中、「この子らを世の光に」と語った直後、心臓発作によって志半ばで逝く。

糸賀にはその活動を支えた二人の友がいた。池田太郎(1908-87)は、大人になった知的障害者たちが自立できる施設を信楽町に設立。田村一二(1909-95)は、障害者と健常者が施設ではなく同じ村人として生活する「茗荷村」を建設する。そこには三人がたてた誓い「共に生きる社会」への萌芽をみることができる。

番組では、三人の遺志を継ぐ三つの現場「近江学園」「信楽寮」「茗荷村」にカメラを据え、「三人の誓い」の今、そして明日を見つめる。

[研修プログラム]

□学生・新任者グループ

学生・新任者グループには5名が参加し、共通プログラム・シンポジウム終了後、グループワークに入った。初日は、自己紹介や導入的な対話を通じて、参加者が安心して発言できる関係づくりが行われた。そのうえで、表現活動、基調講演、シンポジウム、映像から感じたことを共有し、共生社会とは何か、福祉の仕事において何を大切にすべきかについて意見交換を行った。

参加者は、表現活動を通じて、障害のある人の主体的な表現や、日頃の活動が舞台上で力強く現れることの意味を考えた。また、野澤和弘さんの基調講演やシンポジウムを通じて、津久井やまゆり園事件を過去の出来事としてではなく、現在の社会の価値観や自分自身の見方とつながる問題として受け止め直した。

学生・新任者研修で大切にしていること

◎ 言葉にならない言葉を伝える

この研修は、技術習得や課題解決が目的ではありません。自分の内面（これまでの経験や感情）と向き合うなかで、言葉で伝えることが目的です。

◎ 自分の言葉を待つ

この研修では、授業や研修で習った（誰かの）言葉ではなく、自分の言葉で語ることが大切にしています。そのため、一人ひとりが考える時間や話す時間をゆっくりとります。

すぐに言葉にならないからといって、あせる必要はありません。その時は、何に困惑しているか、素直に伝えてください。一緒に考えていきましょう。



二日目は、相模原障害者施設殺傷事件を題材に、命の価値、生産性、排除の論理、支援者としての姿勢について議論を深めた。障害のある人を「役に立つかどうか」で判断する社会の危うさや、支援を通して社会全体をより良くしていくという考え方について意見が交わされた。参加者からは、自分自身の先入観や思い込みに気づいた、障害への思いが変わった、福祉について分かっているつもりであったが十分に理解できていなかったことに気づいた、という感想が見られた。

研修全体を通じて、学生・新任者にとって、福祉の仕事を単なる支援技術としてではなく、人の尊厳や社会のあり方と結びつけて考える機会となった。学びをその場で終わらせず、今後どのように社会へ伝え、実践につなげていくかが課題として共有された。



□中堅職員を対象とする語り部養成研修

中堅職員を対象とする語り部養成研修には、栃木県から12名、埼玉県から1名の計13名が参加した。一般参加者と研修参加者がともに参加する共通プログラム、全体フォーラムの基調講演およびシンポジウムを経たのち、学生・新任者グループと分かれて、2日間のグループワークが実施された。

初日は、グループメンバーの関係づくりを行ったうえで、共通プログラムやシンポジウムを見て感じたこと、共生社会とは何かについて、個人ワークとグループ共有が行われた。参加者は、津久井やまゆり園事件をめぐる社会の価値観、障害のある人を取り巻くまなざし、現場での支援のあり方について、自らの経験や感情を言葉にしながら対話を重ねた。

研修では、答えを急いで出すのではなく、問いを持ち続けること、語りかけ・問いかけを通じて相手と向き合うことが重視された。参加者は、自分自身の価値観や感情の源泉をたどりながら、福祉の価値をどのように職場や地域に伝えていくかを考えた。特に、制度や支援技術の説明だけでなく、なぜその支援が必要なのか、何を大切にしているのかを、自分の言葉で語ることの重要性が確認された。



二日目には、相模原事件をめぐるさまざまな意見を素材に、多様な考え方と違いを理解するワークが行われた。参加者は、事件当時に抱いた危機感や違和感、職場や地域における情報共有・意見交換の課題、今後必要となる語りの場について整理した。締めくくりとして、それぞれの職場や地域で、語り・対話の場を持つことを想定したアクションプランの作成に取り組んだ。

参加者からは、「問いかけ、語りかけを学び、対人援助福祉の原点に戻れた」「様々な意見があり、正解はないことに改めて気づいた」「障害福祉の理想がこれからの社会を支えるベースになれるということが印象に残った」といった感想が寄せられた。中堅職員研修は、現場経験を持つ参加者が、自らの実践を見つめ直し、共生社会の理念を職場や地域に語り継ぐための力を養う機会となった。



□閉会

全てのプログラムを通じて、参加者は、表現活動、映像、全体フォーラム、グループワークを重ねながら、命の価値、障害のある人を取り巻く社会のまなざし、支援者としての言葉と実践のあり方について考えた。今回のフォーラムは、地域主体の開催を基本に、地元開催委員会、講師、メンター、助言者、関係者の協力により実施された。

栃木フォーラムは、福祉関係者だけでなく、一般参加者や地域の関係者も含め、多様な人が集まり、共生社会を「知識」としてだけでなく、「表現」「対話」「問い」として体験する機会となった。参加者一人ひとりが、自らの現場や地域で何を語り、どのような実践につなげていくかを考える場となった。

[全体フォーラム]

①プログラム

全体フォーラムは、共生社会フォーラム in 栃木と同時開催され、これまでの共生社会フォーラム事業の蓄積を踏まえ、基調講演、シンポジウム、実践報告・交流会を通じて、共生社会の実現に向けた課題と今後の展開を総括的に考える場として実施された。

主なプログラムは、次のとおりである。

1. 基調講演

「かけがえのない いのちの発信 ～福祉の思想の伝え方～」

講師：野澤和弘さん(植草学園大学副学長・ジャーナリスト)

2. シンポジウム

「共生社会の実現に向けた課題と取り組み」

進行：近藤紀章さん

登壇者：岡部浩之さん、玉木幸則さん、大平眞太郎さん、野澤和弘さん

3. 実践報告・交流会

進行：近藤紀章さん

アドバイザー：大平眞太郎さん、水流源彦さん

参加者：現地・オンラインによる実践報告者および関係者

②レポート

□基調講演

全体フォーラムの基調講演では、植草学園大学副学長であり、長年にわたり障害・福祉分野の取材と発信に携わってきたジャーナリストの野澤和弘さんが、「かけがえのない いのちの発信 ～福祉の思想の伝え方～」をテーマに講演を行った。

野澤さんは、本フォーラムが 2016 年の津久井やまゆり園事件を契機として始まったことに触れ、この事件を単なる一個人による異常な犯行として捉えるのではなく、障害のある人に対する否定的な価値観や優生思想が、社会の底流に存在していたことの表れとして受け止めなければならないと語った。

講演では、事件の加害者が「重度障害者には生きる意味がない」と一貫して主張していたことに言及し、その考え方に強い危機感が示された。そのうえで、野澤さんは、自身も障害のある子どもの親であり、福祉に関わる立場として、むしろ重い障害のある人こそが、これからの社会のあり方に大きな示唆を与える存在ではないかと述べた。障害のある人の存在を社会の負担とみなすのではなく、その人たちと共に生きることを通じて、社会そのものを問い直していく必要があるという問題提起がなされた。

さらに、事件後の検証に関わる中で明らかになった施設内の実態についても詳しく語られた。長時間に及ぶ身体拘束、狭い空間への閉じ込め、過剰な薬物使用、生活の質を著しく損なう支援環境などが存在していたことが紹介され、それらは支援ではなく「管理」や「抑圧」であったと指摘された。加害者の思想もまた、そのような環境の中で人間の尊厳が軽視される現場に身を置くことで歪められていった可能性があり、個人の資質だけでなく、支援環境や社会構造そのものに目を向ける必要性が強調された。

一方で、この 20 年の障害福祉の歩みについては、確かな前進があったことも語られた。障害福祉サービスの充実、地域生活への移行、就労機会の拡大、文化芸術活動の広がりなど、日本の障害福祉は大きく前進してきたと評価された。また、地域とつながりながら新たな実践を生み出している事業所や支援者の存在が紹介され、制度やサービスの量的拡大だけでなく、質的な変化も着実に進んでいることが示された。

講演の中では、日本の福祉に絶望してアメリカに渡った家族のエピソードも紹介された。障害のある子どもを育てる中で日本社会に希望を見いだせず渡米した家族が、日本の福祉実践の変化や各地の先進的な取り組みに触れる中で、日本に戻ることを考えるようになったというものである。ただし、その家族が最後まで問い続けていたのは、「障害者を見る社会のまなざしは本当に温かいのか」という点であった。制度や仕組みは進展しても、人々の意識や眼差しの変化はなお十分ではないという現実が、講演の大きな論点の一つとなった。

野澤さんは、AI の発展によって多くの仕事が代替される時代にあっても、人と人との関係性の中で支える仕事、ケアや対話を基盤とする仕事の価値は失われないどころか、むしろ一層重要になると指摘した。障害のある人を支援する営みは、単なる福祉サービスの提供ではなく、社会全体をよりやさしいものへと変えていく実践であり、目の前の一人への支援が社会変革につながるという視点が示された。

最後に、やまゆり園事件への応答とは、単に事件を記憶することではなく、障害のある人や支援者が社会全体を支える存在であることを、実践と言葉の両方で示し続けていくことであると述べられ

た。福祉の思想を社会に伝え続けることこそが、共生社会の実現に向けた最も重要な取り組みであるとして、講演は締めくくられた。

□シンポジウム

基調講演に続いて、「共生社会の実現に向けた課題と取り組み」をテーマにシンポジウムが行われた。近藤紀章さんの進行のもと、岡部浩之さん、玉木幸則さん、大平眞太郎さん、野澤和弘さんが登壇し、共生社会の実現に向けた課題や、これまで本事業で積み重ねてきた研修・実践の意義について意見を交わした。

冒頭では、基調講演を受けて、それぞれの立場から所感が述べられた。大平さんは、津久井やまゆり園事件が起きた当時を振り返り、「とんでもないことが起こった」というよりも、「ついに起こってしまった」と感じたことを率直に語った。そのうえで、事件の背景には制度や仕組みの問題だけではなく、社会の底に横たわる価値観の問題があり、その価値観に働きかけるために本フォーラム事業が立ち上がった意義を確認した。また、一人ひとりの困りごとに丁寧に向き合い、その積み重ねを通して地域や社会を変えていくことが、福祉に携わる者の役割であると述べた。

岡部さんは、事件直後の戸惑いや、加害者の主張に同調する意見が社会の中に存在していることに直面した経験を語った。その際、十分に反論できる言葉を自分が持ち得ていなかったことを振り返り、共生社会フォーラムや語り部養成研修に参加したことで、自らの価値観を見直し、福祉の価値を言語化するための視点を得ることができたと述べた。今後は、障害福祉の分野の内側だけでなく、地域や社会全体に向けて言葉を発信していく必要性が強調された。

玉木さんは、障害福祉の制度は確実に前進してきたという実感を示しつつも、社会保障費の抑制や効率性重視の流れの中で、再び排除の論理が強まる危険性があると指摘した。また、やまゆり園事件によって自身も強い恐怖感を抱くようになり、今なお日常生活の中で不安を感じるがあると率直に語った。そのうえで、この事件は終わった問題ではなく、今もなお続いている社会の生きづらさの問題として捉えるべきであり、誰もが安心して存在できる社会をつくる必要があると訴えた。

野澤さんは、やまゆり園事件は決して終わっていないと述べ、生産性や自己責任を過度に求める現代社会の空気そのものが、障害のある人への厳しいまなざしを支えているのではないかと指摘した。それに対抗するには、単に理念を語るだけではなく、障害のある人やその支援に携わる人たちが、社会を実際に支え、土台をつくっている存在であることを、現場の実践を通して示していく必要があると述べた。

後半では、本事業で展開されてきた三つの研修プログラム、すなわち学生・新任者向け研修、中堅職員向け研修、企業向け研修の内容と意義が共有された。学生・新任者向け研修では、やまゆり園事件や現代社会の価値観を題材にしながら、参加者が自分自身の言葉で考え、明日から何ができるかを話し合うプロセスが紹介された。中堅職員向け研修では、答えの出ない問いに向き合い、自分の価値観や感情の源泉をたどりながら、問いかけ・語りかけを通して福祉の語り部となるための力を養う研修であることが説明された。企業向け研修については、福祉現場で培われて

きた支援の思想や技術が、心理的安全性の高い職場づくりや、誰もが働きやすい環境づくりに役立つことが語られた。

シンポジウムを通じて、福祉の価値や技術を福祉分野に閉じず、社会全体に広げていくことの重要性が確認された。野澤さんからは、社会を変えるための行動は必ずしも大きなものや劇的なものである必要はなく、日常の中で一歩踏み出すこと、身近な場所で誰かを支えたり声を上げたりすること自体がソーシャルアクションになるとの指摘があった。支援者の小さな実践の積み重ねが、障害のある人本人だけでなく、その家族や地域の空気を変えていく可能性があることが示された。

最後に、厚生労働省担当者から、本事業は8年目を迎え、やまゆり園事件から10年の節目に近づいている中で、今後も国の事業として継続しつつ、各地域でどのように広げていくか、参加しやすい仕組みや担い手をどう確保していくかが今後の課題であるとのコメントがあった。そのうえで、本研修の学びを参加者一人ひとりが地域へ持ち帰ることへの期待が示された。

参加者からは、「シンポジストの方たちの掛け合いが印象に残った」「シンポジウムの人たちの話は興味深かった」「福祉の技術が一般の会社でも役立つと聞き、とても面白く感じた」といった感想が寄せられた。また、「障害福祉の理想がこれからの社会を支えるベースになれるということが印象に残った」「問いかけ、語りかけを学び、対人援助福祉の原点に戻れた」「ここで終わりではなく、この考えをどう社会に伝えていくかが課題だと感じた」といった声もあり、今後の実践や発信への意識づけに結びついたことが確認された。

□実践報告・交流会

実践報告・交流会は、これまで共生社会フォーラムに参加した受講者および関係者がオンラインで接続し、受講後に各現場で展開した実践の内容、その過程で得られた気づき、課題意識を共有することを目的として実施された。進行は近藤紀章さんが担い、アドバイザーとして大平眞太郎さん、水流源彦さんが参加し、各実践に対する助言と論点整理が行われた。

当日は現地・オンラインを合わせて参加者が集まり、主として各地域・法人において実践を行った職員が報告を行った。単なる成果報告にとどまらず、「実践の中で何が起こったのか」「現場でどのような葛藤や変化があったのか」を持ち寄り、相互に学び合う場として位置づけられた。

実践報告の全体傾向として、最も多かったのは職場内の職員向けの取り組みであった。これは、共生社会という理念を、まず自らの実践や組織風土の見直しにつなげようとする意識の表れである。次いで、地域住民、保護者、学生等を対象とした取り組みも見られ、法人内での学びを地域社会へ広げようとする動きが確認された。

内容面では、津久井やまゆり園事件を契機とした優生思想や命の尊厳に関する考察、「共生社会とは何か」をめぐる対話やグループワーク、フォーラム受講内容の共有、語りかけや問いかけを重視した実践などが多く報告された。知識の一方的な伝達ではなく、参加者同士が対話を通じて考えを深める形式が重視されていた点が特徴的であった。

実施形式にも多様性が見られた。職員研修や報告会に加え、ランチミーティング、学校での講話、地域交流の場、書籍化による社会発信など、柔軟な方法で実践が展開されていた。これは、共生社会というテーマが研修の場にとどまらず、日常や地域との関わりの中で実践されるべきものであるという理解を示している。

主な報告として、四天王寺福祉事業団では、新任リーダー研修の一環として職員向けの実践が行われた。津久井やまゆり園事件に関する資料や糸賀一雄氏の思想を踏まえ、「利用者の生産性とは何か」をテーマにグループワークが実施された。参加者からは、普段、利用者に対して生産性という言葉当てはめて考えることはなかった、障害分野に限らず高齢・保育を含めて共通する問題であると感じた、といった反応があり、価値観を問い直す機会となった。

南山城学園からは、職員の実践を可視化し、社会に開いていく取り組みとして、書籍『螺旋の日々』の制作が報告された。職員へのインタビューをもとに、福祉現場で大切にしている価値や、障害のある人と「共に生きる」営みを、第三者である作家の視点を通して言語化したものである。法人内だけでなく大学関係者、福祉関係者、地域関係者等にも発信され、福祉実践を専門領域の内側にとどめず、一般社会へ橋渡しする新たな方法として位置づけられた。

山梨県の児童発達支援センターひかりの家学園からは、職員向け研修と地域との関係づくりを結びつけた実践が報告された。地域の高校生や周辺施設と連携し、遠足や買い物、クリスマス行事などに学生ボランティアが関わる機会をつくることで、子どもたちが地域の中で自然に受け入れられ、地域住民から日常的に声をかけられる機会が増えていることが共有された。

社会福祉法人昴からは、法人内外を対象としたフォーラム形式の実践が報告された。法人設立 35 周年の節目とも重なり、これまで大切にしてきた「すべての人にやさしい街づくり」という理念を共有する機会として実施された。重症心身障害のある利用者のライフストーリーをたどる発表では、保育園・学校・生活介護・地域生活へとつながる歩みを若手職員が主体的にまとめ、写真や関係者の声も交えながら発表したことで、理念が現場に具体的に根づいていることが可視化された。

アドバイザーからは、共生社会の実現には、福祉現場で培われた価値や実践を職場内にとどめず、地域や日常の関係の中へ広げていくことが重要であるとの示唆があった。職場外の人間関係や地域との関わりの中で、自らの学びを言葉にして伝えていく営みそのものが「語り部」としての実践であり、その積み重ねが社会の変化につながると整理された。

また、各地の実践は知的障害福祉に限らず、高齢・児童・地域福祉など多分野に通じており、「共生社会」の問いが福祉領域を越えて社会全体の課題として共有されつつあることも確認された。福祉に携わる者が、自らの実践の価値や意義を自分の言葉で語ること、従来「当たり前」とされてきた価値をあえて言語化することが、社会に伝わる福祉の基盤となることが強調された。

□総括

全体フォーラムは、これまでの共生社会フォーラム事業の蓄積を踏まえ、福祉の思想をどのように

社会に伝えるか、研修で得た学びをどのように現場や地域で実践に変えていくかを確認する場となった。

基調講演では、津久井やまゆり園事件を社会の底流にある価値観の問題として捉え直し、福祉の実践と言葉によって社会に応答していく必要性が示された。シンポジウムでは、学生・新任者、中堅職員、企業向け研修の意義を確認し、福祉の価値や技術を福祉分野に閉じず、地域や企業、社会全体へ広げていくことの重要性が共有された。実践報告・交流会では、各地の参加者が、研修後に自らの現場で取り組んだ実践を持ち寄り、対話を重視した学びや地域への展開が着実に進んでいることが確認された。

本全体フォーラムは、実践の共有にとどまらず、相互に学び合い、次の展開へと接続する場として機能した。各実践は発展途上であり、継続性や対話のあり方など課題も残されているが、「問い続けること」自体が価値として認識されている点に本事業の意義がある。今後は、これらの取り組みを継続的な実践とネットワーク形成へと発展させ、共生社会の具体化につなげていくことが期待される。

③アンケートによる感想・意見

□基調講演・シンポジウム

参加者からは、野澤さんの講演について、長く聞きたかった、貴重な話が聞けて良かった、福祉の思想を社会に伝え続けることの重要性が印象に残った、という感想が寄せられた。津久井やまゆり園事件、糸賀一雄氏の言葉、障害者を見る社会のまなざしについて改めて考えさせられたとの声もあった。

シンポジウムについては、登壇者の掛け合いが印象に残った、福祉の技術が一般の会社でも役立つと聞き興味深かった、障害福祉の理想がこれからの社会を支えるベースになれるという視点が印象に残った、という感想が見られた。単なる聴講にとどまらず、実践や価値観の再整理、今後の発信への意識づけにつながった。

□実践報告・交流会

実践報告・交流会では、各地の実践が、職員研修、地域交流、学生への発信、書籍化、法人内フォーラムなど、多様な方法で展開されていることが共有された。参加者からは、他法人の実践を知ることによって自法人での展開を考えるきっかけになった、対話の場をつくることの大切さを確認できた、研修内容をそのまま伝達するのではなく、それぞれの現場に合わせて再構成することが重要だと感じた、という意見が見られた。

また、実践を通じて組織内の対話が促進され、若手への理念継承や地域との関係形成につながっている点が評価された。一方で、1回の実施では十分に議論を深めることが難しいこと、継続的・段階的な取り組みが必要であること、正解のない問いをどのように扱うかが課題であることも共有された。

□全体総括

全体フォーラムを通じて、共生社会フォーラムでの学びが、各地域・各法人の実践へとつながっていることが確認された。講演やシンポジウムでは、福祉の思想を社会に伝えることの重要性が示され、実践報告・交流会では、その学びを現場や地域でどのように形にしていけるかが具体的に共有された。

本全体フォーラムは、これまでの事業の到達点を確認するとともに、今後の展開に向けた課題を明らかにする機会となった。特に、対話を重視する姿勢、現場に根ざした試行錯誤、地域や社会への発信、問い続けることの価値が共有された点に大きな意義がある。今後は、各地の実践を継続的に共有し、ネットワークとして発展させることで、共生社会の理念をより具体的な社会実践へとつなげていくことが求められる。

[2025 年度共生社会フォーラム in 栃木・全体フォーラム 実施報告書 全文]

https://drive.google.com/file/d/1U0IriKSozREDMEZyR1rx0Tp9FPh_CMda/view?usp=drive_link



4. 参加状況およびアンケート結果

(1) 参加者について

会場に来場して参加した人は、270 人（一般参加者 201 人、研修参加（中堅）39 人、学生・新任者）15 人、企業 15 人）

※実践報告・交流会は 11 人、運営関係者は延べ 162 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 (実践報告・交流会)	
徳島	1月22日～23日	78	49	17	5	7	38
島根	1月29日～30日	132	110	9	5	8	62
栃木	2月12日～13日	60 (11)	42	13	5	(11)	62
合計		270 (11)	201	39	15	15 (11)	162

※ 栃木においては企業研修を実施せずに実践報告・交流会を実施

【参加者の属性】アンケート回収分

○ 一般参加者

属 性	徳島	島根	栃木	合計
官公庁（国・県・市・町等）	0	23	0	23
福祉施設・事業所・医療関係	10	21	24	55
学生	0	2	0	2
一般	17	3	3	23
その他（不明含む）	8	10	2	20
合 計	35	59	29	123

○ 研修参加者（福祉支援語り部コース）（福祉職等研修会）

属 性	徳島	島根	栃木	計
官公庁（国・県・市・町等）	0	0	0	0
福祉・教育・医療事業所	10	9	13	32
合 計	10	9	13	32

○ 研修参加者（学生・新任者コース）

属 性	徳島	島根	栃木	計
学生	0	1	0	1
新任者	5	4	5	14
合 計	5	5	5	15

○ 企業向け研修参加者

属 性	徳島	島根	栃木	合計
経営者	1	1	－	2
人事管理リーダー	0	1	－	1
業務遂行リーダー	1	0	－	1
その他（不明含む）	5	2	－	7
合 計	7	4	－	11

(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】

- ・ 時間配分に関しては、各プログラム（表現活動、基調講演、映像）について、多くの参加者が「ちょうどよかった」と回答。全体として適切な時間設定であったことがうかがえる。
- ・ プログラムの内容に関しては、表現活動、基調講演、映像のいずれにおいても、「とてもよかった」又は「よかった」と回答した参加者が大多数を占めており、全体として高い満足度が確認された。特に、基調講演や映像については評価が高く、参加者の理解促進や意識の変容につながる内容であったことがうかがえる。
- ・ 以上より、一般参加者に対するアンケート結果においては、時間配分・内容ともに概ね良好であり、全体として高い評価であった。

（時間配分）	長かった		ちょうどよかった		短かった		無回答	
表現活動	5	4.1%	110	89.4%	3	2.4%	5	4.1%
基調講演	6	4.9%	97	78.9%	8	6.5%	12	9.8%
映像	8	6.5%	85	69.1%	2	1.6%	28	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	86	69.9%	21	17.1%	1	0.8%	0	0.0%	15	0.0%
基調講演	88	71.5%	14	11.4%	0	0.0%	0	0.0%	21	17.1%
映像	62	50.4%	22	17.9%	1	0.8%	0	0.0%	38	30.9%

【研修参加者：中堅】

- ・ 時間配分に関しては、表現活動、基調講演、映像について、多くの参加者が「ちょうどよかった」と回答しており、全体として適切な時間設定であった。グループワーク研修については、セクション A・B においては概ね「ちょうどよかった」とする回答が多数を占め、円滑に進行されたことがうかがえる。一方で、セクション C については他のセクションと比較して評価が分かれ、「ちょうどよかった」とする割合が低く、「短かった」とする割合が高かった。
- ・ プログラムの内容に関しては、表現活動、基調講演、映像に加え、グループワーク研修の各セクションにおいても、「とてもよかった」又は「よかった」と回答した参加者が大多数

を占め、全体として高い満足度が確認された。

- ・以上より、中堅職員を対象とした研修においては、時間配分・内容ともに概ね適切であり、アンケート結果からは全体として高い評価であった。

(時間配分)	長かった		ちょうどよかった		短かった		無回答	
表現活動	1	3.1%	31	96.9%	0	0.0%	0	0.0%
基調講演	1	3.1%	30	93.8%	1	3.1%	0	0.0%
映像・シンポジウム	2	6.3%	28	87.5%	1	3.1%	1	3.1%
(研修プログラム)								
セクションA	2	6.3%	28	87.5%	2	6.3%	0	0.0%
セクションB	3	9.4%	28	87.5%	0	0.0%	1	3.1%
セクションC	3	9.4%	21	65.6%	7	21.9%	1	3.1%

(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	23	71.9%	4	12.5%	0	0.0%		0.0%	5	15.6%
基調講演	22	68.8%	6	18.8%	0	0.0%		0.0%	4	12.5%
映像・シンポジウム	19	59.4%	8	25.0%	0	0.0%		0.0%	5	15.6%
(研修プログラム)										
セクションA	21	65.6%	9	28.1%	0	0.0%		0.0%	2	6.3%
セクションB	21	65.6%	8	25.0%	0	0.0%		0.0%	3	9.4%
セクションC	16	50.0%	12	37.5%	0	0.0%		0.0%	4	12.5%

【研修参加者：学生・新任者】

- ・時間配分については、表現活動、基調講演について、多くの参加者が「ちょうどよかった」と回答。

全体として適切な時間設定であった。グループワーク研修については、セクションAは参加者100%が「ちょうどよかった」と回答しており、適切な時間設定であった。セクションBおよびCについても91.7%が「ちょうどよかった」と評価し概ね適切であった一方で、8.3%が「短かった」と回答した。

- ・プログラム内容に関しては、表現活動、基調講演、映像に加え、グループワーク研修のセクションにおいても、「とてもよかった」または「よかった」との回答が大多数を占め、全体として高い評価であった。

(時間配分)	長かった		ちょうどよかった		短かった		無回答	
表現活動	1	8.3%	11	91.7%		0.0%		0.0%
基調講演	1	7.1%	13	92.9%	0	0.0%		0.0%
映像・シンポジウム	3	21.4%	11	78.6%		0.0%		0.0%
(研修プログラム)								
セクションA		0.0%	12	100.0%	0	0.0%		0.0%
セクションB		0.0%	11	91.7%	1	8.3%		0.0%
セクションC		0.0%	11	91.7%	1	8.3%		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	11	73.3%	0	0.0%		0.0%		0.0%	4	26.7%
基調講演	10	66.7%	1	6.7%		0.0%		0.0%	4	26.7%
映像・シンポジウム	7	46.7%	4	26.7%		0.0%		0.0%	4	26.7%
(研修プログラム)										
セクションA	10	76.9%	3	23.1%		0.0%		0.0%		0.0%
セクションB	9	81.8%	2	18.2%		0.0%		0.0%		0.0%
セクションC	9	81.8%	2	18.2%		0.0%		0.0%		0.0%

【研修参加者：企業向け】

- ・ 時間配分について、講義①は参加者の 72.7%が「ちょうどよかった」と回答しており、概ね適切な時間設定であった。講義②は参加者の 90.9%が「ちょうどよかった」と評価しており適切な時間設定であった。事例検討・演習についても「ちょうどよかった」とする回答が 81.8%で、概ね適切な時間設定であった。
- ・ プログラムの内容に関しては、講義①、②とも参加者全員が「とてもよかった」「よかった」と回答。事例検討・演習についても約 80%の参加者が「とてもよかった」または「よかった」と回答しており、実践的な学びの機会として高い評価であったことがうかがえる。

(時間配分)	長かった		ちょうどよかった		短かった		無回答	
(研修プログラム)								
講義①	0	0.0%	8	72.7%	1	9.1%	2	18.2%
講義②	0	0.0%	10	90.9%	0	0.0%	1	9.1%
事例検討・演習	0	0.0%	9	81.8%	1	9.1%	1	9.1%

(内容)	とてもよかった		よかった		あまりよくなかった		よくなかった		無回答	
(研修プログラム)										
講義①	6	54.5%	2	18.2%	0	0.0%	0	0.0%	3	27.3%
講義②	6	54.5%	4	36.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
事例検討・演習	6	54.5%	3	27.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	18.2%

(3) 事後アンケート結果（福祉職従事者のみ）

- ・ 受講後、職場や地域での研修（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、

- ・ 「相模原事件について」「共生社会について」をフォーラムで学んだことをもとに報告、周知した。
- ・ 内定者研修の中で伝える。
- ・ 職場内の職員を対象に「共生社会フォーラムに参加して」と題して実施する予定済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 198人（令和元年度～7年度累計 令和8年3月22日現在）

受講 1か月後アンケート集計結果

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
56	50	77	15	65	12	15
28.3%	25.3%	38.9%	7.6%	70.7%	13.0%	16.3%

・受講後に「問いかけ・語りかけ」の取り組みを実施した人	56人(回答者の30.6%)	}	183人(回答者の92.4%)
・「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	50人(回答者の27.3%)		
・「問いかけ・語りかけ」の取り組みの意向・希望を持つ人	77人(回答者の42.0%)		
・「問いかけ・語りかけ」の取り組みの意向・希望がない人	15人(回答者の8.1%)		

(受講後アンケート集計結果：参考資料 2)

(受講後のアクションに関するアンケート一覧表：参考資料 3)

V 事業の成果、課題と対応策

1. 共生社会等に関わる多方面の分野との協働・連携

(1) 事業の成果

- ・ 令和 5 年度から継続して実施している企業向け研修では、研修を通じ企業関係者に、福祉の視点や対話を通じて職場や組織の在り方を捉え直す学びの機会を提供できた。
- ・ 全体フォーラム（栃木）では、企業、自治体、福祉関係者など多分野からの参加のもと、基調講演や実践報告を通じて、「個人の尊重」や「関係性に基づく支援」といった福祉の視点が、社会や職場の在り方を問い直すテーマとして共有できた。
- ・ 各地域フォーラムにおいても、一般参加者、企業、自治体、教育機関など多様な主体が参加し、表現活動や講義、対話を通じて、福祉の理念や価値に分野横断的に触れる機会の創出につながられた。

(2) 課題

- ・ 参加者構成は福祉関係者を中心としつつ企業や自治体等の参加もみられるが、企業向け研修の定員規模は限定的であり、分野横断的な広がり是一部にとどまっている。また参加者の多くが開催地域を中心とした構成となっており、地域外への波及や多様な主体の継続的参画という点では、さらなる拡張の余地がある。

(3) 今後の対応策

- ・ 企業向け研修の継続実施に加え、一般参加枠や共通プログラムとの接続を強化し、企業・自治体・教育機関等の多分野が継続的に参画できる導線の整備を検討。
- ・ オンライン配信や記録活用等により、現地参加に限らない学びの機会を確保し、参加困難層を含めた裾野の拡大を検討。

2. 開催地域の拡大

(1) 事業の成果

- ・ 令和 7 年度末でフォーラム開催地域は 27 道府県となり、各地域で開催委員会を中心とした運営を行ってきたことで、地域主体での企画・実施体制の構築を進められた。

(2) 課題

- ・ 開催地域には一定の偏りがみられ、未開催地域への展開が十分とはいえず、地域間の参画状況に差が生じている。また、地域ごとに運営体制やネットワークの状況が異なることから、開催に向けた調整や準備の負担が大きい地域も存在する。

(3) 今後の対応策

- ・ 都道府県単位での実施を見据え、モデル的枠組みの構築と開催体制の整備を段階的に進めていく必要がある。
- ・ 地域ごとの実情に応じて、標準化された基本プログラムを基盤としつつ、柔軟にカスタマイズ可能な運営手法を検討。

3. 研修プログラムの改良

(1) 事業の成果

- ・各地域フォーラムにおいて、学生・新任者・中堅職員を対象とした研修が体系的に実施され、グループワークや対話を中心としたプログラムを通じて、共生社会の理念や支援観を深める機会を提供できた。
- ・表現活動(音楽、神楽、太鼓、ダンス等)を共通プログラムとして実施することで、障害の有無や立場を超えて「共に場を共有する」体験を通じ、共生社会の理念を体験的に理解する機会を創出することができた。

(2) 課題

- ・研修やグループワークは多様な参加者によって構成されているが、障害当事者の参画については、表現活動等と比較して対話プログラムへの参加に偏りがみられ、参画のあり方や機会の拡充が課題。
- ・フォーラムは多様な主体が参加する場として運営している一方、情報保障(字幕、手話、資料の工夫等)の充実についてさらなる強化が求められている。
- ・「社会のまなざし」を問い直すための教材やプログラムのバリエーションは限定的であり、対象や目的に応じた多様な教材開発が課題。

(3) 今後の対応策

- ・研修プログラムの改善にあたっては、障害当事者の参画機会の拡充や手話・字幕・資料の工夫等を含めた情報保障の充実について、ワーキンググループ等において継続的に検討を行う。
- ・各地域フォーラムで実施している対話型研修やグループワークの実績を踏まえ、参加者の学びを実践や発信につなげる「語り部」機能の強化に向けた研修手法の整理と高度化を検討。

4. 語り部人材の育成と普及啓発の波及

(1) 事業の成果

- ・「津久井やまゆり園事件を機に、障害のある方を取り巻く社会のあり方が問われ続けている」という問題意識から、各フォーラムでは「語り部」の育成を重視してきた。
(「語り部」とは障害福祉の理念や学びを自らの言葉で地域や職場に伝え、対話を生み出す担い手を指す。)
- ・今年度も基調講演やグループワーク等において、「個人の尊重」「関係性に基づく支援」といった福祉の価値を、自らの実践に引き寄せて語る重要性が繰り返し提示されており、参加者、メンター双方において内省と言語化の契機となり、研修終了後に社内外で研修を実施するなど波及効果が各地で生じている。

(2) 課題

- ・研修終了後に「職場で実践したい」「発信したい」といった意欲を持てたとしても、その実践を支えるフォローアップ体制が十分に整備されていない。また参加者は各地域や職場に戻ると、同様の学びを共有できる環境が必ずしも整っておらず、理念の実践や発信を個人で担う状況となりやすい。
- ・各地域フォーラムにおいて対話やグループワークを支える役割を担うメンターは、その活動がフォーラム単位に留まる傾向があり、地域を超えた連携や継続的な活動機会が十分に確保されていない。

(3) 今後の対応策

- ・ 企業や地域で語り部として活動するための広報ツール(簡易資料・動画)の作成。
- ・ 各地域フォーラムでのメンターの実績を踏まえ、地域を超えた情報共有や交流の機会を設け、語り部人材のネットワーク化を推進。
- ・ 企業や自治体との連携により、メンターが各種研修の講師を務める機会を増やす。
- ・ 語り部の役割整理や支援方法、活動モデルの検討を進め、育成から実践・発信へとつながる仕組みづくりの整備。

IV 今後の事業のあり方について

本事業を、理念の普及から実践へと発展させていくためには、企業や地域社会との接続を通じて社会全体への展開が求められる。今後は、語り部の育成や地域主体の取組に向けた体制強化、デジタル活用の推進等を図りつつ、国・自治体・民間が役割を分担しながら協働し、持続的かつ実効性のある取組として深化させていくことが重要となる。

(1) 企業・多分野との接続強化 企業、教育、地域社会などとの連携をさらに深め、共生社会の理念を多様な分野の実践へとつなげていく。

(2) 研修受講者の実践支援と地域展開

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

(3) 地域主導型展開と開催体制の移行支援

都道府県単位での実施を見据え、モデル的枠組みの構築と開催体制の整備を段階的に進める。

(4) デジタル活用と情報保障の充実

オンライン配信やアーカイブの活用を進めることで、時間や場所に制約のある方々にも参加機会を広げるとともに、手話通訳など情報保障の充実を図り、誰もが参加しやすい環境を整備する。

(5) 優生思想への継続的な対抗と福祉の根源的な思想の発信

事業を通じて、日常の中にある差別や排除の構造を問い続ける場としての機能をさらに強化していくとともに、その視点を企業や地域社会にも広げ、価値観の見直しや行動の変化につなげていく。

参考資料1 メンター・助言者・全体進行者 参加状況

メンター・ファシリテーター・アドバイザー フォーラム参加状況

氏名	所属・職等	都道府県	令和5年度(2023年度)			令和6年度(2024年度)			令和7年度(2025年度)		
			埼玉県 (狭山市)	高知県 (高知市)	沖縄県 (那覇市)	山梨県 (甲府市)	大阪府 (大阪市)	宮崎県 (宮崎市)	徳島県 (徳島市)	島根県 (浜田市)	栃木県 (宇都宮市)
川西 大吾	東京障害者雇用事業団(株)エフシー 専務取締役	岡山県		●			●		●		
水流 源彦	社福HPうかり 理事長	鹿児島県			●						●
今池 一成	社福「三軒の窓」B&TREE 主任	熊本県						●			
木庭 由香	放課後等デイサービスたつたつおとあおぞら (令和5年4月より 福岡県)				●			●			
片岡 保恵	HPD法人「福岡県友の会実業協会」 理事長	高知県		●			●		●		
岡部 浩之	社福「清心会」やかグループ 法人代表 理事長	埼玉県	●	●	●	●	●	●	●	中退 会休退行	中退 会休退行
下里 晴朗	社福「ほっと未来BOUZOU会」 理事長		中退 会休退行	●		中退 会休退行	中退 会休退行	中退 会休退行	中退 会休退行	●	中退 会休退行
高良 智	社福「森」 共同生活ホームすまいる		●								
丹羽 彩文	社福「森」 理事長		●	中退 会休退行	●			中退 会休退行	中退 会休退行		●
安田 義孝	社福「清心会」		●								
山田 弥央	社福「ほっと未来BOUZOU会」		●								
吉田 隆俊	社福「森」		●								
佐藤 ふみな	社会福祉法人清心会 障害者支援施設さくら びらの事業所 法人本部・障害生活課 生活スタッフ			●	●						
小城 友幸	社福「ほっと未来BOUZOU会」					●	●	●	●	●	●
大平 眞太郎	社福「グロー」 法人事務局 基田文化部長	滋賀県	●	●	●	●	●	●	●	●	●
近藤 紀章	「輝研」とんがらから研究所 代表理事		●	●	●	●	●	●	●	●	●
齋藤 誠一	社福「グロー」 ひのくに園長							●	●	●	
竹岡 寛文	「輝研」とんがらから研究所 研究員		●	●	中退 会休退行	中退 会休退行	中退 会休退行			中退 会休退行	
御代田 太一	社福「グロー」法人事務局 基田文化部長		●								
奥村 昭	社福「六心会」法人本部 地域支援担当				●	●				●	●
竹嶋 信洋	株「ベストサポート」 代表取締役	千葉県	●								
林原 愛	社福「進歩」 専任紅	鳥取県					●			●	
渡部 真哉	特許「あかり広場」 管理者			●						●	
玉木 幸則	一般社団法人 兵庫県福祉支援ネットワーク 代表理事	兵庫県	●	●	●	●	●	●	●	●	●
中山 猛	西宮市社会福祉協議会「障害者総合福祉支援セン ター」のみのり 主任相談支援専門員			●					●		
秋山 静香	社福「さかき会」 相談役	山梨県				●					
服部 敏寛	社福「三喜福祉会」 相談役					●					
中村 洋人	社福「あそびにいく」 施設員					●			●		●

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 198人（令和元年度～7年度累計 令和8年3月22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
56	50	77	15	65	12	15
28.3%	25.3%	38.9%	7.6%	70.7%	13.0%	16.3%

1. 回答者数 198人(2026/3/22現在)

2. 集計結果

・受講後に「問いかけ・語りかけ」の取り組みを実施した人	56人(回答者の30.6%)	}	183人(回答者の92.4%)
・「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	50人(回答者の27.3%)		
・「問いかけ・語りかけ」の取り組みの意向・希望を持つ人	77人(回答者の42.0%)		
・「問いかけ・語りかけ」の取り組みの意向・希望がない人	15人(回答者の8.1%)		

3. 実施・予定の例（令和7年度の実践報告・交流会での発表事例）

○大阪府 社会福祉法人四天王寺福祉事業団 法人本部 岡田さん

- ・ 新任リーダー研修の一環として、各施設のリーダー層を対象に職員研修を実施。法人全体で約1,600名の職員が在籍する中、まずリーダー層から各施設の風土づくりへ波及させることを意図した。
- ・ 津久井やまゆり園事件に関する資料を事前配布し、事件概要、糸賀一雄氏の思想、「生産性」をめぐる考え方を共有したうえで、「利用者の生産性とは何か」をテーマにグループワークを実施。
- ・ 参加者からは、普段意識していない価値観を問い直す機会になったとの反応があり、不適切支援や何気ない声かけが重大な問題につながり得るという危機意識も共有された。

○京都府 社会福祉法人南山城学園 佐々木さん・西田さん

- ・ 職員の実践を可視化し、福祉現場で大切にしている価値や、障害のある人と「共に生きる」営みを社会に伝える取り組みとして、書籍『螺旋の日々』を制作。
- ・ 職員へのインタビューをもとに、第三者である作家の視点を通して現場の実践を言語化し、法人内約800名の全職員に配布したほか、大学関係者や地域関係者にも発信。
- ・ 学生の学びや福祉理解を深める教材としての可能性も示され、今後は地域イベントや教

育現場での活用、中学生等への展開も視野に入れている。

○山梨県 児童発達支援センターひかりの家学園 相田さん

- ・ フォーラムで学んだ内容や印象に残った言葉を職員間で共有し、自施設が地域の中でどのように子どもたちを支え、広げていけるかを考える職員向け研修を実施。
 - ・ 地域の高校生や周辺施設と連携し、遠足、買い物、クリスマス行事などに学生ボランティアが関わる機会を設け、子どもたちが地域の中で自然に受け入れられる関係づくりを進めた。
 - ・ 研修時間が限られる中で、共生についての考えを十分に整理・共有する難しさもあったが、今後は短時間でも継続的に振り返りの場を設け、地域交流の機会をさらに活用していく。
-

○埼玉県 社会福祉法人昴 経営企画室 解良さん

- ・ 法人設立 35 周年の節目に、法人職員、外部の福祉関係者、家族等約 70 名が参加する法人内外向けのフォーラムを実施し、「すべての人にやさしい街づくり」という理念を共有した。
 - ・ 重症心身障害のある利用者のライフストーリーをたどる発表では、保育園、学校、生活介護、地域生活へとつながる歩みを若手職員が主体的にまとめ、支援実践の中に理念が根づいていることを可視化した。
 - ・ 制度やサービスの課題、個別支援計画のあり方なども取り上げ、利用者の生活史を通して共生の具体像を考える機会となった。今後は、地域住民を含めたより多様な参加者への展開や、テーマを絞った継続実施が検討されている。
-

○実践報告・交流会全体から見えた傾向

- ・ 各地の実践は、職員研修、法人内フォーラム、地域交流、書籍化による社会発信など多様な形で展開されており、共生社会フォーラムでの学びを各現場の文脈に即して再構成する動きが確認された。
- ・ 共通して、知識を一方的に伝える研修ではなく、参加者同士が価値観や葛藤を共有し、「共生社会とは何か」を共に考える対話型の実践が重視されていた。
- ・ 時間の不足や、正解のない問いをどのように扱うかという難しさは課題として挙げられたが、職員同士の相互理解、若手への理念継承、地域との関係形成につながる成果が見られた。
- ・ アドバイザーからは、福祉現場で培われた価値や実践を職場内にとどめず、地域や日常の関係の中へ広げ、自分の言葉で語り続けることの重要性が示された。

参考資料3 受講後のアクションに関するアンケート一覧表

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

令和元年度～令和6年度

（アンケート回答時：実施済み）

NO	参加地域	実施年月日	話りの対象	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、和やかな雰囲気で見聞交換や共生社会フォーラムで学んだことを話した。 支援についてや虐待についてなど、様々な話題を話してきた。今後もこのような機会を続けていきたい。	参加者6名	事業所内	
4	埼玉	令和元年8月23日	職場内の職員 地域一般	「一番近い人と考える」	参加者15名 スタッフ5名	施設	
5	埼玉	令和元年8月29日					(研修受講の感想) 普段の業務の中で、じっくりと他の職場の方と事件について話す機会がなかったので、貴重な体験をした。研修を通じて事件に向き合うことができた。
6	埼玉	令和元年8月24日	職場内の職員				(研修受講の感想) 本当に深く学べる機会となり、計画・実現(企画・実施)して下さった皆様に感謝です。
7	埼玉	令和元年9月17日					
8	鳥取	令和元年11月24日	地域一般	「障がいを持っている人がどんな働きをしているか、工場見学してみよう」	参加者20名 スタッフ3名		自治子供会との取り組み
9	鳥取	令和元年11月9日・10日	地域一般	「福祉をかえる「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	話りの対象	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) 育成会の声明に対する意見を知り、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紙を添付。
38	福島	令和5年1月11日	職場内の職員	「気になる児童いますか？」	参加者5名 スタッフ5名	事業所内	話し合いの準備として、テーマに沿ったコンセプトを整理し挙げてもらうことで、それぞれの“自分はこうしたい。こうなってほしい。”ということが伝わりやすく、共有しやすかった。“研修中のルール”を大切にすることができた。
39	福島	令和2月1日					今後も、「問いかけ・語りかけ」を実施していきたい。
40	佐賀	令和5年2月10日	職場内の職員	「共生社会フォーラムに参加して語りかけとは」	参加者8名	事業所	

41	広島	令和5年1月21日	職場内の職員	「グループホームは共生社会と呼べる？呼べない？」	参加者12名 スタッフ12名	公民館	(添付資料あり)
42	埼玉	令和5年8月末	職場内の職員	会議や職員の会話の中で、フォーラムで学んだことを折込みながら話した。			
43	埼玉	令和5年8月21日	保護者・教員	「語る会」	参加者5名 スタッフ1名	学校	
44	埼玉	令和5年8月25日	職場内の職員	職員会議にて			
45	埼玉	令和5年8月末	職場内の職員			事業所内	会議や職員の会話の中で研修で学んだことを折込みながら話をした。
46	埼玉	令和5年11月	職場内の職員		参加者5名	事業所内	
47	沖縄	令和6年7月8日	知的障害者福祉協会	第〇〇回 〇〇地区知的障害関係施設職員研修大会 〇〇県大会	参加者420名 スタッフ32名	ホテル	【施設職員研修大会 第一分科会】共生社会フォーラムで学び、考え、深めたことをもとに「問い」の設定をすることができました。大会では約200名が分科会に参加され、改めて「共生」「優生思想」に直面する機会を提供できました。(添付資料あり)
48	沖縄	令和6年3月21日	職場内の職員	「支援の中で不安に思っている事や気になる事を話し合いました」	参加者18名 スタッフ2名	事業所内	
49	山梨	令和6年9月24日	職場内の職員	「共生社会フォーラム研修報告会・津久井やまゆり園事件のことについて考える勉強会・テキスト資料を読んで、自身が抱いた感情や源泉をたどる」	参加者6名 スタッフ9名	法人内	
50	山梨	令和6年10月23日	職場内の職員	「共生社会フォーラムに参加して」	参加者8名	事業所内	
51	大阪	令和6年12月2日					
52	大阪	令和6年12月6日					
53	大阪	令和6年12月12日	職場内の職員		参加者8名	事業所内	研修で学んだことについて、PPTを使用した報告会(添付資料あり)
54	山梨	令和6年2月13日	職場内の職員				
55	徳島	令和8年2月10日	職場内の職員	「相模原事件について」「共生社会について」をフォーラムで学んだことをもとに報告、周知した。	参加者7名	事業所内	
56	徳島	令和8年1月27日	職場内の職員		参加者5名	事業所内	人の意見を聞き、考え、新たな気づきがあった。

(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～同じもいいいね、違いもいいいね～	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。

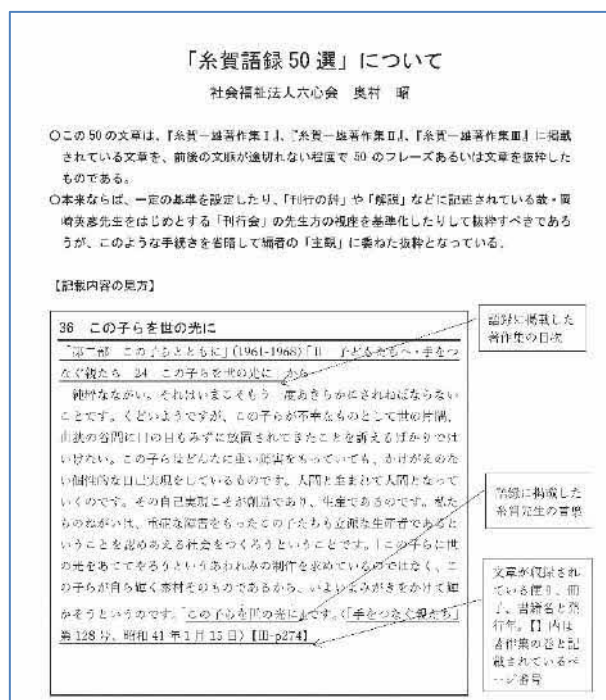
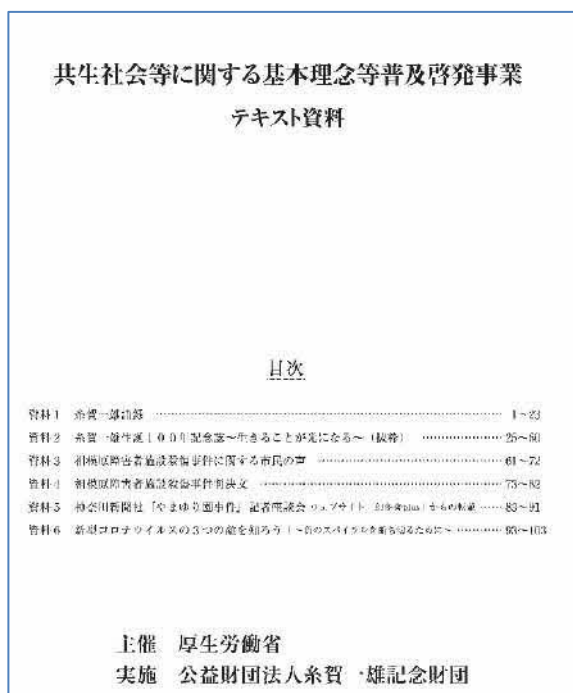
36	静岡	令和4年11月7日	職場内の職員	「いろいろな角度から物事を見てみよう！」	参加者15名 スタッフ2名	施設内のホール	
37	滋賀	令和4年度中	職場内の職員	「共生社会のあり方について」	参加者20名 (2回に分けて)	職場活動室	
38	広島	令和5年3月29日	内定者	内定者研修「地域の一員として」	参加者6名 スタッフ4名	法人内	直近として内定者向けに研修内のいちプログラムとして取り組むが、今後も経験年数や階層別を考慮しながら段階を踏んでつないでいきたい。
39	福島	令和5年7月28日	地域一般 〇〇郡対人援助職	「共に生きる〇〇郡へ ～相模原障害者殺傷事件を振り返る～」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

48	山梨	令和7年5月	職場内の職員	未定		職場内ホール	
49	徳島	令和8年	職場内の職員	未定		事業所内	
50	栃木	令和8年10月	職場内の職員 内定者	内定者研修の中で伝える。	参加者10 名 スタッフ3名	地域生活 支援拠点	

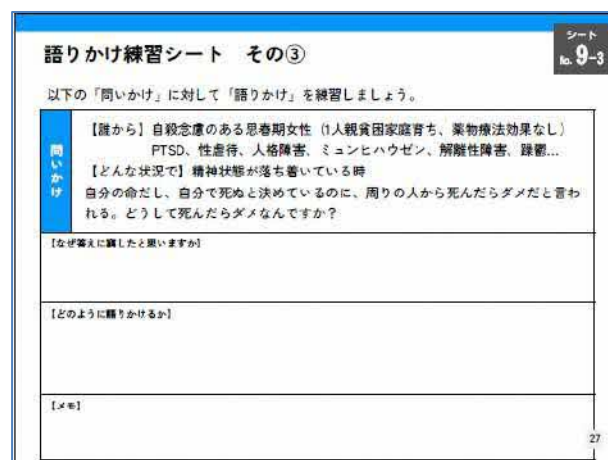
(抜粋) 別添資料 1 研修テキスト (ブックレット「ほほえむちから」抜粋版)



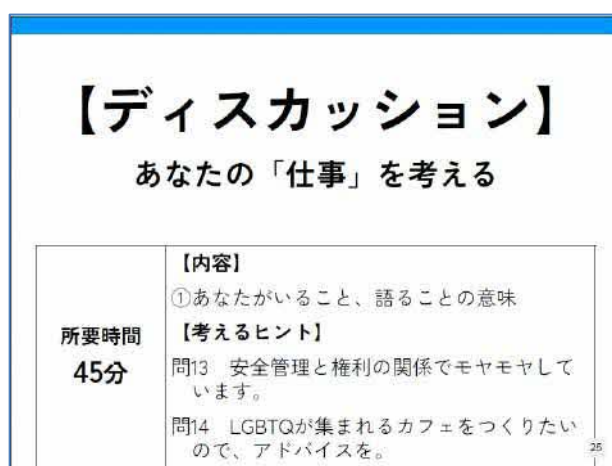
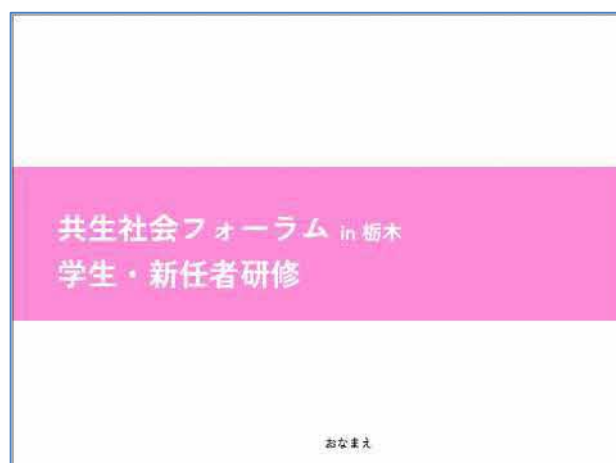
(抜粋) 別添資料 2 テキスト資料 (糸賀語録等)



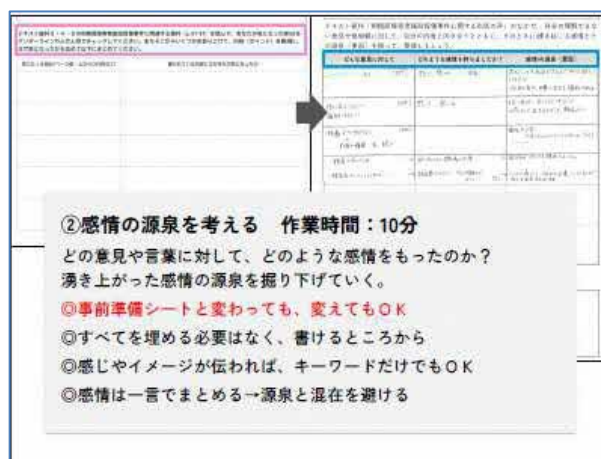
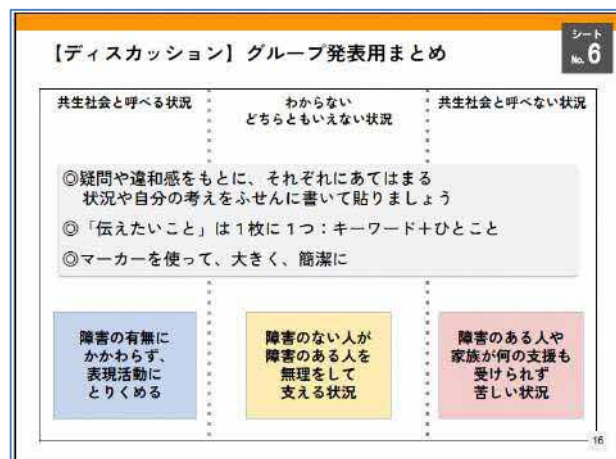
(抜粋) 別添資料3 ワークシート (中堅用)



(抜粋) 別添資料4 ワークシート (学生・新任者用)



(抜粋) 別添資料5 グループワークの進め方 (GWシナリオ)



特別資料－１ 全体フォーラム 基調講演・シンポジウム記録

基調講演の詳細

「かけがえのない いのちの発信 ～福祉の思想の伝え方～」

講師：野澤 和弘 氏

（植草学園大学 副学長・ジャーナリスト）

皆さん、こんにちは。

最初に、私の方から、基調講演ということで 30 分ほどお話をさせていただこうと思います。

この共生社会フォーラムは、言うまでもなく、津久井やまゆり園の事件がきっかけになって生まれたものです。19 人の障害のある方が亡くなられた、あの事件です。

あの事件を受けて、障害のある方に対する否定的な考え方、あるいは社会の底にある差別的な価値観のようなものを、私たちが根底から押し戻していかなければならないのではないかと。そういう危機感を持って、厚生労働省の皆さんとも話し合いながら、このフォーラムが始まりました。

少し、事件のことを振り返らせていただきます。

事件を起こした加害者は、警察の取り調べに対しても、その後の裁判においても、「重度重複障害のある人には生きる意味がない」「社会に迷惑をかけている」といった趣旨のことを、一貫して言い続けていました。

私は、重い知的障害と自閉症のある息子の親でもありますし、障害者福祉の事業にも関わってきました。そういう立場からすると、むしろ逆ではないかと、本気で思うのです。これからの社会をつくっていくときに、重い障害のある人たちこそが、私たちに新しい社会のあり方を暗示してくれる存在なのではないか。そういう認識を、もっと多くの方に広げていきたいと思っています。

事件の直後、神奈川県が検証を行いました。津久井やまゆり園は、もともと神奈川県の直営施設で、それがかながわ共同会に指定管理という形で委託されていた施設です。ところが、最初の検証では、やまゆり園の支援について、かなり肯定的に書かれていました。私はそこに強い違和感を覚えました。

あれほどの事件が起きた背景には、施設の中で何かがあったのではないかと普通は考えるはずですが、ところが、「とんでもない一人の職員によって、せっかく積み上げてきたものが壊された」というような書き方になっていた。もちろん、そういう側面が全くないとは言いません。しかし、それだけで説明してしまっているのか。私は、最初の検証文書には、強い違和感をもちました。

その後、事件から 2 年ほど経った頃、NHK が特集番組をつくりました。そこで、事件後にやまゆり園から別のグループホームに移った一人の女性利用者の姿が紹介されました。

やまゆり園にいた頃、彼女は、強度行動障害がある、よく転ぶという理由で、両手両足を車いすに縛られていた。転ばないように、という理由です。ところが、移った先では、普通に散歩をしている。他の利用者さんと一緒に地域に出かけ、作業を手伝ったりしている。そして表情が本当に生き生きとしている。

それを見た当時の黒岩知事が、「やはりこれはおかしいのではないか」と考え、新たな検証委員会が設置されました。その検証委員会の委員として、私も関わることになりました。

最初に私のところへ来られたとき、知事からは二つのミッションが示されました。一つは、やまゆり園の本当の支援の実態を明らかにしてほしいということ。もう一つは、神奈川県庁との関係、いわゆる癒着のようなものがなかったのかを明らかにしてほしいということでした。

正直に言うと、大変な仕事だと思いました。県庁の中に入っていくわけですから、まるで敵陣に乗り込むような気持ちでした。最初は、周りの人がみんな敵に見えました。しかし、県庁の職員の中にも、本気で実態を明らかにしようとしている人たちがいました。資料を読み込み、おかしい点を見つけて、私たちに情報を提供してくれる職員もいました。

その中で分かってきたのが、すさまじい身体拘束の実態でした。

特に3人の利用者は、24時間365日、狭い居室のような場所に閉じ込められていたと聞きました。「どうのことですか」と尋ねると、「トイレのときは出しています」と説明される。しかし、写真を見るとポータブルトイレが写っている。そうすると、トイレのときすら本当に出していたのか疑わしいわけです。

なぜそのようなことをしているのかと聞くと、「見守りが必要だから」「職員体制が足りないから」という説明が出てくる。しかし、それは身体拘束の三要件とは全く関係がありません。結局、人を支援するという発想ではなく、管理するという発想になってしまっていたのではないかと思います。

裁判の中では、加害者がどのように考えを変化させていったのかも明らかになっていきました。入職した当初は、「自分はとてもよい仕事を得た」「障害者はかわいい」と、かなり前向きな言葉を友人に漏らしていたようです。ところが、そのうちに「障害者が人間扱いされていなくてかわいそうだ」という言葉が出てくる。そして、さらに時間が経つと、「障害者には価値がない」といった考えに変わっていく。

その間に、彼は何を見たのか。先輩に相談し、職場で何を学び、何を経験したのか。普通はそこを考えなければならないと思います。そこには、障害のある人が人間扱いされていない現実があったのではないかと。少なくとも、そう考えざるを得ない状況がありました。

現地調査にも入りました。やまゆり園の利用者が分散して支援されている場所にも行きました。行動障害のある人が多いので大変だと聞いていましたが、入ってみると、あまりにも静かでした。その静けさに、逆に違和感がありました。

さらに奥の部屋を見せてもらおうと、全裸の若い男性が歩いていたり、狭い空間に利用者が座り込んで、ぼうっとしていたりする。生きているのか、寝ているのか、起きているのか分からないような状態です。これは明らかに抗精神病薬を使いすぎているのではないかと感じました。

職員の日誌を読むと、少し転んだ、少し興奮がある、というだけで、すぐに医師に診せるように指示が出ている。そして医師の側も、生活の実態まではよく分からないまま、「では薬を増やしましょうか」という対応になっている。福祉の専門性が見えない。とにかく事故が起こらなければよい、管理できればよいという方向に流れていたのではないかと感じました。

判決では、動機について「本件施設での勤務経験を基礎として形成された」といった趣旨のことが述べられています。事件の原因が全て施設にあると言うつもりはありません。しかし、施設で何が起こっていたのか、そこにどのような支援環境があったのかを見ないまま、事件を一人の異常な加害者の問題として片づけてはいけないと思います。

この検証の過程では、強い抵抗もありました。職員組合も強く、地元の関係者の中には、行動障害への対応の難しさを前面に出して、「現場を守れ」という声もありました。記者会見でも、身体拘束の実態を指摘すると、「そのどこが悪いのですか」と質問されることもありました。私は本当に、ここまで理解されていないのかと、強い怒りと失望を感じました。

あらゆる要因が積み重なって、あのやまゆり園という場をつくってしまったのだと思います。

その後も、県立施設などで深刻な虐待が次々に明らかになりました。また、重度の障害のある子どもを受入れを断られ続け、高齢の父親が限界に追い込まれ、最後には息子を殺してしまったという事件もありました。人に迷惑をかけないようにと、地図で民家の少ない場所を探して移り住んだという話を聞くと、胸をつかまれるような気持ちになります。今の時代になっても、なおこうした現実があることに、愕然とします。

やまゆり園事件は、障害者自立支援法以降、制度や予算が大きく伸びてきた、その10年目に起きた事件です。実は、事件が起きる直前、私はアメリカのシアトルやロサンゼルスに行って、日本の福祉の状況について講演をする機会がありました。

そのとき、講演の前に一人のお父さんが私のところへ来て、こう言いました。

「私は15年前に日本を捨てました。子どもが生まれて、自閉症だと診断され、医療機関に行き、学校に行き、福祉施設にも行きました。でも絶望しました。こんな国では自分の子どもは育てられない。だから私はアメリカに逃げてきたんです。この15年間で日本はどう変わったのか、今日はそれを聞きに来ました。」

かなり挑発的な言い方でした。私は少し話しにくいなと思いながら、日本のこの20年の変化について話しました。

この 20 年で、障害福祉の予算は大きく増えました。利用者も増え、事業者も増えました。障害者総合支援法、差別解消法、虐待防止法など、制度もそれなりに整えられてきました。私は、この 20 年は、日本の障害福祉にとってイノベーションの 20 年だったと思っています。

地域の資源を活用した就労や社会参加が進み、障害のある人の文化芸術活動も広がりました。海外に行くと、日本の重度の障害のある人たちのアートが高く評価されている。一般就労も増え、知的障害のある人たちがオフィスで働く姿も見られるようになりました。強度行動障害のある方も、病院や入所施設だけでなく、地域のグループホームなどで暮らす実践が出てきています。これまで社会に見えにくかった障害や困難も、少しずつ発信されるようになってきました。

もちろん、収益重視の事業者や、虐待、質の低い支援もまだあります。それでも、この 20 年の変化は本当に大きいと思います。

私はその場で、友人たちの実践も紹介しました。地域に開かれた施設をつくり、コインランドリーや子どもの学習支援、就労の場、グループホームなどを組み合わせて、町の資源になっているような実践です。福祉施設が地域から隔てられた場所ではなく、町の中に開かれ、誰が利用者で誰が職員か分からないような自然な場になっている。そういう取り組みが各地で生まれています。

津久井やまゆり園の近くにある高齢者施設の実践も紹介しました。事件の後、監視カメラをつける、防犯対策を強化するという方向に補助金がつきました。しかし、その施設の実践者は、「壁があるから、こういう事件が起きるのではないか」と考え、むしろ地域と福祉を隔てている塀を壊しました。敷地を地域に開放し、看取りの文化も地域に開いていく。そうやって、町の中に福祉の文化を広げていこうとしているのです。

そんな話をしていると、先ほどのお父さんが最後の方には体を震わせて泣いていました。そこから、その方との付き合いが始まりました。

その方のお子さんは、21 歳までは学校に行けていたのですが、その後、学校にも行けなくなり、どこにも通う場所がなくなり、自宅に閉じこもるようになっていました。ストレスで家の中が壊れ、奥さんも傷ついている。私は、「それなら日本に帰ってきたらどうか。今の日本はずいぶん変わってきていますよ」と話しました。しかし、その方は「子どもはとても飛行機に乗れない」と言うのです。

その後、そのお父さんは一人で何度か日本に来て、私が紹介した事業所などを見学しました。そして、「本当だった。日本の福祉がこんなに変わっているとは思わなかった」と言いました。では帰ってきたらどうかと話すと、まだ難しいと言う。そこで今度は、こちらからシアトルに行くことになりました。

福祉関係者や若い職員たちと一緒にシアトルへ行きました。ホテルではなく、B&B の大きな家を借り、みんなで合宿のように過ごしました。昼間は現地を回り、夜は買ってきた食べ物や飲み物を囲みながら、いろいろなことを語り合う。そういう時間を過ごしました。

そして、そのお父さんの家を訪ねました。立派な家でした。しかし、その一角に、まるで動物園の柵のような場所があり、そこに息子さんが一人でぽつんといました。みんな言葉を失いました。これが「シアトルの福祉」なのか、これが障害のある人の暮らしなのかと、強い衝撃を受けました。

日本に帰ってきた後、一緒に行った仲間たちが話し合いました。「あんなものを見て、黙っていられるのか」と。そこで、いくつかの法人から 20 代の優秀な職員を一人ずつ出し合い、3 人の若者を 3 か月ほどシアトルに留学させる構想が生まれました。英語を学び、シアトルの街を学び、そのお父さんの家にホームステイする形で、息子さんが飛行機に乗れるようになるまで支援する。それが彼らのミッションになりました。

お父さんは、日本に帰るにあたって、二つの不安があると言っていました。一つは広い家です。アメリカのような広い家は日本にはない。東京で同じような家を借りたら何億円もする。今さらマンションには住めないと言うのです。それについては、北海道の仲間が「北海道に来てください。広い家はあります」と引き受けてくれました。

もう一つの不安は、市民が障害者を見るまなざしの温かさでした。「アメリカにはそれがあるが、日本にはない」と言うのです。それは、たしかにそうかもしれないと思いました。

でも私は、彼にこう話しました。

「あなたが 15 年前に日本を捨てたとき、私も同じように絶望していました。虐待事件を取材し、私だって逃げ出したかった。でも、私たちには逃げる場所がなかった。だから、障害のある人も、その家族も、現場の福祉の人たちも、行政も、政治家も、みんなで少しずつ頑張って、今の日本の福祉をここまで変えてきたのです。これから先、日本の市民のまなざしだって、変わっていくと思いませんか。」

彼は最終的に、家を整理し、仕事も整理し、日本に帰る決断をしてくれました。しかし、本当に悲劇的なことですが、帰国の 2 週間前に、その息子さんは亡くなってしまいました。結局、本人は帰ってくることができませんでした。ただ、家族は全員帰ってきました。

お父さんは、「15 年前、息子のために家族みんなでアメリカに来た。今、息子が『僕はもういいから、家族みんなで日本に帰って』と言ってくれているような気がする」と話していました。胸に迫る話でした。

私は、この出来事を、単に一人の家族を救うという小さな物語だとは思っていません。この 15 年、20 年の間に、日本の障害福祉は、絶望し、悔しい思いをしながらも、みんなで少しずつ変えてきました。予算も増え、よい事業所も増え、理念を持ったリーダーも育ってきました。やまゆり園事件のようなことが起こったとしても、それでも大きく見れば、日本の障害福祉は 20 年前とは全く違う風景をつくり出していると思います。

その歩みは、やまゆり園事件があっても止めてはいけない。むしろ、あの事件があったからこそ、単に制度や事業所の数を増やすだけではなく、内実を伴ったものにしていかなければならないと思います。本当に一人ひとりにやさしい社会をつくっていかなければなりません。

後日、そのお父さんからお礼のメールが届きました。そこには、今回のツアーは、最初は思いつきのような話だったけれど、日本から多くの福祉関係者が来てくれたこと、福祉の世界で明るく活躍する皆さんが本当にかっこよく、困難に負けない無敵集団のように見えたこと、そして、近い将来、日本への帰国を考え始めていることが書かれていました。

そのメールには、シアトルの家で撮った写真も添えられていました。お父さんは、その写真をいつも掲げているそうです。つらくなると、「日本に行けば、この人たちがいる」と、家族で話し合っていると聞きました。

これからの時代、AI が人間の仕事をどんどん代替していくと言われています。確かに、AI を使う側になるのか、あるいは AI にはできない仕事をするのか、そういう時代になっていくのだと思います。

私は、教育、福祉、医療、警察など、住民の生活に絶対に必要な仕事、つまりエッセンシャルな仕事の価値は、ますます大きくなると思います。とりわけ、ケアや困難な支援を担う人たち、AI と関わりながらも人を育て、人を支えられる人たちを、福祉の分野から育て、社会に送り出していく必要があります。

それが、やまゆり園事件に対する私たちの答えではないかと思うのです。

目の前の障害のある人を支援するだけではありません。その人への支援を通して、社会を根底からやさしいものへと塗り替えていく。そういう取り組みを、これからぜひ皆さんと一緒に進めていきたいと思います。

少し時間を超過しましたが、私からの話は以上です。
どうもありがとうございました。

特別資料－２ シンポジウムの詳細

大平 眞太郎 氏
岡部 浩之 氏
玉木 幸則 氏
野澤 和弘 氏
厚生労働省担当者

1. 開会・趣旨説明

近藤氏

野澤さん、基調講演ありがとうございました。

それでは、ここからシンポジウムに移りたいと思います。今回の共生社会フォーラムは、今年度最後の開催ということもありますので、これまでの取り組みの総括という点も少し踏まえながら進めていきたいと思っています。

まずは、先ほど野澤さんから基調講演をいただきましたので、その内容を受けて、シンポジストの皆さんから、自己紹介も兼ねながら、それぞれ考えたこと、感じたこと、コメントなどをいただきたいと思います。

それでは、まず大平さんからお願いいたします。

2. 基調講演を受けて

大平氏

皆さん、こんにちは。滋賀県から参りました大平と申します。よろしくお願いいたします。

今、野澤さんのお話を聞きながら、私も、津久井やまゆり園の事件が起こった当時のことを思い出していました。

先ほど少しご紹介いただきましたが、私は平成 28 年から 3 年間、厚生労働省で障害福祉専門官、相談支援専門官として仕事をさせていただいておりました。基本的には、障害のある人への相談支援にかかる制度・政策についての仕事をしていたのですが、要は、私が厚生労働省に入った年に、あの事件が起こったんですね。

その日は、私は少し早めに起きる習慣がありまして、朝 4 時半か 5 時くらいに起きてテレビをつけたら、もうニュースが流れていました。「これは大変なことが起こったぞ」と思いました。もう、いても立ってもいられないような気持ちで、準備をして職場に向かったことを覚えています。

その時に、自分が思ったことを今でも覚えているのですが、「ついに起こったか」と思ったんです。分かりますかね。「とんでもないことが起こった」とか、「起こるはずのないことが起こった」というよりも、「ついに起こったか」と思ってしまったんです。

つまり、こんなことが起こってもおかしくない社会であるということを、どこかで自分は認識していたのだと思います。自分の中の価値観なのか、世間というものをどう捉えていたのか、うまく言えませんが、そう思った記憶が鮮明に残っています。

その後、この共生社会フォーラムのことはまた後でもお話しすると思いますが、やはり、制度や仕組みだけの問題ではなくて、そもそもの価値観の問題ではないかと考えました。その価値観に対して、何か働きかけられることがないかということで、当時、検討されて、このフォーラム事業が生まれてきたわけです。

そういったことを、野澤さんのお話を聞きながら、改めて強く思い出しました。

それから、最後にお話しいただいたシアトルの方のお話にも関連するのですが、私は滋賀県で、滋賀県障害者自立支援協議会というものにも関わっています。ほとんどの都道府県では、県が直営で自立支援協議会を運営していると思うのですが、滋賀県だけは、県から私どもの法人に事務局機能が委託されて運営されています。

全国的に自立支援協議会の動きは、平成の二桁台くらいから始まっていたと思いますが、滋賀県もその源流の一つだと言われています。協議会活動が非常に盛んな地域でもあります。

協議会とは何かという話をすると、要するに、一人ひとりの困りごとから地域の困りごとを集約して、それをみんなで解決していこうという機能なんですね。

先ほどのシアトルの話は、もっとグローバルな話ではありましたが、やはり、誰かが困っているということに、どれだけしっかり向き合えるか。そして、その困りごとを解決するためには何が必要なのかを考えることが、もっとも必要なのだと思います。

社会をどう変えるかということはもちろん大事です。でも、それと同時に、目の前で困っている人にどうしっかり向き合っていくのか。その一つひとつの積み重ねが、最終的に社会を変えることにつながるのではないかと思います。

そして、それに一番最初に気づいて、取り組まなければならないのが、私たち福祉に携わる者たちではないか。改めて、そう感じさせていただきました。

研修のことについては、また後ほどご紹介できればと思います。まずは感想として、以上です。

岡部氏

ありがとうございます。

皆さん、こんにちは。埼玉県の方から参りました、社会福祉法人清心会の岡部と申します。

縁あって、このフォーラムには第1回から関わらせていただいております。もう10年近くになります。当時、津久井やまゆり園の事件が起きた時のことは、私も鮮明に覚えています。

大平さんと似ているような、少し違うようなところもあるのですが、やはり最初は、「何ということが起きてしまったのか」という思いでした。その後、私は当時から施設という立場のあるところで働かせていただいていたので、「うちで、まさかそんなことを思っている人間はいないだろうね」とか、そういう、本来の事件そのものよりも、自分の法人や現場のほうに気持ちが向いてしまったことも、正直に言うと覚えています。

おそらく、今日この会場にいらっしゃる皆さんも、あの事件に対しては賛同というより、否定的な思いを持っておられると思います。それは、福祉に携わる人間としての矜持があるからだと思うんですね。

ただ、時間が経つにつれて、「おかしいだろう」と思っていた私たちの意見が、社会の中では必ずしも当然ではないということも見えてきました。周囲の意見の中に、加害者の主張に賛同するようなコメントや書き込みが、どんどん増えていったんです。それは、もしかしたら今でもあるのかもしれない。

それに対して、私は本当に、すぐにでも噛みついて反論したい気持ちでした。「そうではないんだ」「違うんだよ」「福祉に従事している者たちは、大変かもしれないけれど、障害のある人たちなんていなくなってしまうなどとは、誰も思っていないんだ」そう強く感じていました。

ただ、その時に、それに対してしっかり反論できる言葉を、自分が持ち合わせていなかったというのが、正直なところです。ニュアンスとしてはあっても、それをきちんと言語化することができなかった。

そんな中で、この共生社会フォーラムが始まり、語り部養成研修ができた時、自分が持っていなかった言葉に出会えたとか、価値観をもう一回見直すことができたとか、いろいろな考え方があることを、もう一度立ち止まって考えられたことが、私にとっては非常に有益でした。

この 10 年近く、このフォーラムに関わらせていただく中で、自分自身の何かが変わったという思いが本当にあります。

そして今は、これは障害福祉の中だけで考えているのではいけないと思っています。地域に向けて、自分たちが培った言葉や、覚えた思いを、やはり言語化して発信していかなければならない。そう強く感じています。

細かいところは、この後またお話しできればと思いますが、まずは感想として述べさせていただきます。ありがとうございます。

玉木氏

玉木です。こんにちは。兵庫県から来ました。

野澤さんの話を聞いて、もっと聞いておきたいなと思いながら聞いていました。

野澤さんがおっしゃったように、障害福祉の制度は、かなり良くなってきたという実感があります。でも、油断していたら、これがまたどうなるか分からないという思いもあります。

今、社会保障の負担軽減という話が出てきていますよね。負担を軽減するということは、どこかのパイが小さくなるということです。そうすると、「では、どこを切るのか」という議論が再燃してくるのではないかと思います。

だから、僕たちは社会の動きにまず敏感にならないといけないのだろうと、改めて思いました。あの事件が起きた時、僕はかなり怖かったです。事件後、テレビにも出させてもらっていましたが、今でも大阪の街中を歩くのが、ものすごく怖いんです。誰がどこから飛んでくるか分からない。駅のホームに立つ時も、ないとは思いますが、必ず壁や柱があるところに立つようになりました。ホームドアがあると少し安心しますが、この 10 年近く、後ろに隙をつくらないようにしています。実は、あの事件で、そこまで追い込まれたと思っています。

後半でもお話ししたいと思いますが、あの事件は全然終わっていないし、何の解決もしていない。むしろ、今の社会が、いかにみんなにとって生きづらいものになっているのかということを、改めて見直していかなければならないと思っています。

今日は、皆さんの意見を聞かせていただきながら考えたいと思います。よろしくお願いします。

近藤氏

ありがとうございます。

皆さんからコメントをいただきました。野澤さんには、後ほどもう一度コメントをいただこうと思っています。

ますが、その前に私からも少しだけお話しします。

大平さん、岡部さんのお話の中に、社会の中には、やまゆり園事件に賛同する人たちがいたという話がありました。それは一つ、社会の空気感の問題なのだと思います。その空気に対して、どう示していくのかという問題がある。

玉木さんがおっしゃったように、それはまだ社会の中に残っている。一方で、野澤さんの講演ではAIの話も少し出ました。私は一応、その分野にも関わっているのですが、これから問題になってくるのは、「もっともらしさ」だと思っています。AIによって、いかにももっともらしい言葉や判断がつけられる時代に、その「もっともらしさ」にどう対抗していくのか。

これは、終わっているようで終わっていない、これから考えていかなければならない問題なのだと思います。

今の皆さんのお話を踏まえて、野澤さんからお願いいたします。

野澤氏

はい。

本当に私も、やまゆり園事件は終わっていないと思っています。加害者はたしかに突出した存在だったと思います。今日は、神奈川県の問題や、現場の問題についてお話ししましたが、その背景には、やはり、生産性や自己責任をこれほど強く求める社会の風潮があります。

その中で、障害のある方に対するまなざしは、まだまだ陰しいですね。

昔は、社会全体から弱い立場に置かれていたのは、障害者くらいだった時代があったかもしれませんが。でも今は違います。社会全体のほうがどんどん地盤沈下していて、むしろ福祉のほうが充実してきている。その中で、何とも言えない焦燥感のようなものが見えている気がします。

では、私たちはそれに対してどう答えるのか。

地域の本当の意味というのは、むしろ障害のある人たちの側が、あるいはその支援をする側が、社会全体を支えているのだということを示すことだと思います。私は、それでしか解決できないのではないかと考えています。

言葉だけで、「みんなで一緒にやっ払いこう」と言っても、なかなか納得してもらえない。やはり、目の前で、障害のある人や支援している人たちが、この社会全体の土台を実際に支えている。精神的にも、実際の営みとしても支えている。そのことを、どれだけ多くの方に実感してもらえるのか。

そこに、私たちの取り組みの焦点を当てていかなければならないのではないかと。最近は、そう感じています。

3. 本事業の研修プログラムについて

近藤氏

ありがとうございます。

先ほどから、野澤さんは、思想や理念も大事だけれども、実践をもって示すことが大事だとおっしゃっていました。一方で、野澤さんは新聞記者でもありますし、言葉を大事にする仕事をされてきた方でもあります。

今回の事件を通じて分かってきたことの一つは、現場の皆さんが、忙しさの中で、本当は考えたいのだけれど、考えられないという時間の制約を抱えていたことです。だからこそ、まず立ち止まって

確認する場をつくることが大事だということで、この事業が立ち上がった面があります。

このフォーラムでは、基本的な構成として、表現活動、基調講演、ラストメッセージの視聴などを行っています。地域によって、地元の活動団体の紹介があったり、今年度は奥田さんの講演を中心に据えたり、さまざまな形で実施していますが、共通しているのは、参加者が見て、聞いて、感じて、考えるということです。

その中で、現在は三つの研修プログラムを展開しています。

一つは、学生・新任者を対象としたプログラム。

もう一つは、概ね5年以上の経験を持つ中堅職員を対象とした研修。

そして、企業や地域の方々を対象とした研修です。

それぞれのプログラムについて、登壇者の皆さんからご紹介いただきたいと思います。

まず、学生・新任者プログラムについて、玉木さんからお願いいたします。

4. 学生・新任者研修について

玉木氏

言葉だけで言っても、なかなかピンとこないかもしれませんが、学生・新任者グループは、だいたい5人くらいの少人数でやっています。

本当はプログラムがきちんとあって、きっちり進めなければならない部分もあります。ただ、私たちのチームでは、プログラムはありながらも、参加者の話が盛り上がってきたところを大事にしながら進めています。

具体的には、まず1日目に、じっくり自己紹介をします。どんな人が来ているのか、どんな思いで来ているのかを話してもらいます。その後、1日目のプログラムを振り返るということをしています。

今年、やまゆり園事件から10年を迎えようとしています。参加者に「当時、何歳だった？」と聞くと、「小学校5年生でした」という人も出てきました。そうすると、事件のことをいきなり話しても、なかなかピンとこないわけです。

そこで、私が事件の1週間後くらいにテレビ番組に出て、当時のことを話した映像を見てもらっています。どういうことが起きたのか、当時、社会で何が語られていたのかを、学生・新任者グループの中で共有するためです。

1日目の振り返りでは、それぞれの感想を聞きます。2日目には、事件についてどう感じたか、自分の気持ちがどう変わったかということをお話していきます。

ただ、事件そのものに向き合うだけではありません。社会の価値観に向き合うことも大事にしています。たとえば、相手の何を優先してしまうのか、自分の考え方が職場の中の価値観とどうつながっているのか、そういうことも考えていきます。

重たいことを話すので、学生さんや新任の方が「福祉をやっていくのはしんどいな」「不安だな」と思って帰ってもらっては困るんですね。

そこで、いま福祉に関するニュースがいろいろ出ているけれど、どんなニュースが気になったのか、それはなぜ気になったのか、ということも聞いていきます。それを、ただのニュースとして見るのではなく、私たちが福祉に関わる者として、仕事にどう向き合っていくのかという自覚につなげてほしいと思っています。

一人では何もできないかもしれない。でも、自分たちが考えて動いていかないと、何も変わらない。

そこを確認したいんです。

だから、自分たちの言葉で、明日から何ができるのか、今回参加して気づいたことをどう周囲に伝えていくのかを、グループワークやディスカッションの中で確認していきます。

最終的には、自分自身も含めて、どうすればみんなが幸せに暮らしていけるのか、どうすればみんなと一緒に暮らしていくことができるのかを話し合って終わるようにしています。

以上です。

近藤氏

ありがとうございます。

学生・新任者研修は5人くらいの少人数で行っていますが、もう一つ、概ね5年以上の経験を対象とした中堅職員研修があります。このプログラムについて、岡部さんからお願いいたします。

5. 中堅職員研修について

岡部氏

はい。それでは、中堅職員研修について説明させていただきます。

この研修は、先ほども少しお話ししましたが、価値観、とりわけ福祉に関する価値観にしっかり向き合い、語り合い、もう一度立ち返ってみようという研修です。

命の価値というのは、なかなか答えを出すのが難しいですね。そういう答えのない問いに向き合うトレーニングを重ねていく研修でもあります。

また、皆さんそれぞれ感情を持っています。その感情のもとになるものを、私たちは「源泉」と呼んでいますが、その源泉をたどるトレーニングも行います。そして、そこから新しい言葉に出会い、自分なりにアップデートして、その言葉を使う場面をつくっていく。これが、この研修の大きな流れです。

研修はグループを中心に進めます。初日に行うワークでは、「イエス」と「ノー」の間にあるものを考えます。物事には、白黒では割り切れない、いわゆるグレーな部分がありますよね。

たとえば、「これは共生社会と言えるよね」というものと、「これは共生社会とは言えないよね」というものがあります。でも、その間に、「これはどちらとも言えないね」「分からないね」というものもある。そこをもう一回、自分たちで整理してみようということを、初日に徹底的にやります。

自分の中では、価値観が固まっていて、「これは絶対こうだ」と思っている、いろいろな人と話しているうちに、「この人は自分とは真逆の感性を持っているんだ」と出会うことがあります。でも、真逆だから合わないとか、この人は敵だということではなく、そういう考え方もあるんだという落としどころを養うトレーニングでもあります。

奥田さんの基調講演や、糸賀先生の言葉などからもいろいろ学びます。

たとえば、「大変だから不幸」ではなく、「大変だけど面白い」「大変だったけど不幸ではなかった」という言葉があります。ともすれば、大変と不幸を一緒に捉えがちですが、それは違うのだという考え方を学びます。

実体験に基づく物語やストーリーを通じて、さまざまな言葉が生まれ、言語化されています。そうした言葉をいただきながら、自分の言葉に書き換えていくトレーニングも行います。

共生社会について考える時、「どちらとも言えない」という第三の軸をつくること、認めることによっ

て、時代や社会によって生まれる揺らぎに対して、自分なりの収まりをつけられるのではないかと考えています。

2 日目には、津久井やまゆり園事件について徹底的に考えます。あの時どう感じたのか、その感情に至ったもとにあるものは何なのかを考えていきます。

ただ、玉木さんもおっしゃったように、やまゆり園事件が起きた時に、まだこの業界にいなかったとか、そもそも事件のことを知らなかったという方がかなり増えてきています。時間は圧倒的な速さで進んでいます。風化したとは言いたくないのですが、もう歴史上の出来事になりつつあるのかなとも思います。あの時の負の熱量が、だんだん感じられなくなっていることは、ある意味で恐怖でもあります。

2 日目では、そういうことも考えます。

そして、「問いかけ」「語りかけ」というところに入ります。この中堅職員研修は、語り部になるための研修でもあります。答えのない問題に対して、一回のやり取りで終わるのではなく、言葉を持って相手と何度も意見を交わし合うことが大事です。決して対立するのではなく、対話をしていく。

その中で、問いかけや語りかけが大事になってきます。事件に関する問題や、日常の中で答えが出ない問題に対して、特に福祉の現場では、正解と言われるものがなかなかないことが多いですよ。でも、そこに向き合っていかなければならない。それが一番つらいところでもあると思います。

そのつらいものに対して、一緒に向き合っていけるような言葉を、自分たちでもう一度見つけ出す。それが、問いかけ・語りかけの作業です。

最後には、この研修を通じて、福祉の語り部になってほしいという思いがあります。そのために、それぞれの現場、施設、事業所、地域に持ち帰って、福祉に関する思いを語り合える場面を設定しようというプランをつくります。アクションプランと呼んでいます。それを作成して、明日からの活動に取り組んでいただくことをゴールにしています。

昨今、資格研修やアカデミックな研修は多いのですが、心に何かを訴えかけていく研修は少なくなっているように思います。日々皆さん忙しいですし、2 日間かけても何か資格になるわけではありません。職場としても、そんな研修に職員を出す余裕はない、というところもあると思います。

ただ、立ち止まって、自分がこれまでやってきた福祉観や価値観を深く考える機会としては、非常に意味のある研修になっているのではないかと考えています。

まとまりが悪くてすみませんが、そんな研修です。

近藤氏

ありがとうございます。

それでは、もう一つ、企業向け研修について、大平さんからお願いします。

6. 企業向け研修について

大平氏

はい。私が担当させていただいているのが、企業向け研修です。対象は、企業経営者、管理職、企業の方々、そして福祉従事者の管理職の方などです。一応、「共生社会づくりリーダー養成研修」のような位置づけで実施しています。

これは、学生・新任者研修や中堅職員研修よりも後から始まったものです。ここ 3 年くらい実施しています。

なぜこの研修が必要になったのか。

学生・新任者向けや中堅職員向けの研修は、福祉に従事している者が、価値観をしっかり持つことを目的にしています。福祉の人材育成では、よく「価値観・知識・技術」の三要素が大事だと言います。しかし、福祉に従事している人なら価値観を持っていて当たり前でしょう、と言われがちなところを、もう一度しっかり考えていかなければならない。それが、この共生社会フォーラムの大きなテーマです。

さらに、そこをしっかりと考えた人が、それを発信できるようになる。そういう人をつくっていくことが大きな目的です。

しかし、発信できる人をつくるだけではなく、企業や社会に直接アプローチする実践も必要なのではないか。そういうことで、企業の方々を対象にした研修をつくろうということになりました。

近藤さんと、もう一人、竹岡さんという方と、3 人で一緒にプログラムを考えました。

目的としては、SDGs や多様性が求められる時代に、誰もが働きやすい職場をつくるにはどうしたらいいかということです。福祉の世界では、支援が必要な人にきちんと支援するということを当たり前にやってきました。しかし、企業の職場の中にも、置いていかれている人、放っておかれている人がいるのではないか。

その人たちと一緒に仕事ができるように、みんなでよい職場関係をつくっていこうと思うと、福祉的な考え方や福祉的な技術がとても役に立つのではないか。そういう仮説を立てました。

日常的にケアを通じて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思想、視点を学んでいただくために、このプログラムをつくっています。

研修の構成としては、まず、滋賀県で発信しているということもあり、糸賀一雄さんたちの実践を通じて、福祉の価値観を知っていただく講義を行います。糸賀一雄さんだけがすばらしいという話ではありませんが、滋賀から発信している事業ですので、糸賀一雄さんを題材にさせていただいています。

その価値観を企業の皆さんにそのまま話しても、なかなか理解しにくい部分があります。そこで橋渡しが必要になります。近藤先生から、経済の視点、企業の視点、環境の視点などからつないでいただきます。さらに、実際の実践例についても話します。

3 番目に、価値観を体現していくことが技術であるという考え方のもとで、価値観をどう自分の言葉や動きに変えられるかを学ぶために、福祉の技術をお伝えする構成にしています。

糸賀一雄さんの話では、近江学園での実践を紹介します。戦災孤児と知的障害のある子どもたちが一緒に生活でき、温かい家があって、そこで教育を受けられる場所をつくったという戦後すぐの実践です。

近江学園で働く職員には、三つの条件が求められていました。「四六時中勤務」「耐乏の生活」「不断の研究」です。

これを聞いて、「昔の人はすごかった。私たちもこうしなければならない」と言われたら、どう思いますか。正直、「ええ………」と思いますよね。

でも、これは目的ではありません。当時、近江学園を進めていこうと思った時に、こういう手段を取らざるを得なかったということです。では、目的は何だったのか。そこを一つひとつ考えていきます。たとえば「四六時中勤務」は、今の私たちに 24 時間働けと言っているわけではありません。親を失

った子どもたち、障害のある子どもたちが安心できるようにするには、親代わりになるような人が、ずっとそばにいた必要があった。だから「四六時中勤務」だったわけです。

つまり、今の私たちに言われているのは、「どうすれば障害のある人たちに安心してもらえるかを考えなさい」ということではないかと思います。

「この子らを世の光に」という言葉がどうして生まれてきたのか、生産性の話、「自覚した者は責任者である」という言葉なども、できるだけ分かりやすくお話するようにしています。

また、最近よく聞く「合理的配慮」についても扱います。企業の皆さんも、この言葉には非常に関心を持っています。配慮するとは何か、合理的配慮を提供するとは何か、私たちがやっている支援とは何か。その違いや連続性についても整理します。

それを、企業の皆さんの現場に引き寄せていく話を、近藤先生からしていただきます。たとえば、心理的安全性の高い職場、学習による行動変容、管理型から絆創型への転換などです。

Google の調査でも出てくる心理的安全性の話、職場をどう心理的に安全な場にするかという話があります。そのための技術として、社会福祉援助技術が使えるのではないかと考えています。

相談技術というのは、もともと優しさから出てきた仕事です。困っている人に訪問して話を聴く、そういうところから始まったものが、誰もが同じようにできるように体系化された。それが相談技術であり、社会福祉援助技術です。要するに、優しさの技術なんですね。

職場を安全にしていくなかに、「みんな優しくなればいいじゃないか」と言うだけでは不十分です。「優しい」とはどういうことか。そこを技術として学び、実際に行動に移してもらうことが大事です。

演習では、事例検討を体験してもらいます。困りごとを出してもらい、それをみんなで考えていく。ただ、事例検討は非常に大変です。批判されるのではないかと、準備が大変ではないかと、勝手なことを言われるのではないかと、とても負担に感じることがあります。

そのしんどさを減らすための仕組みとして、PCAGIP 法を使っています。これは、場を構造化する方法です。批判をしない、アドバイスをしない、質問だけをする、というルールを決めます。

アドバイスをされると、「私はあなたではないのに、なぜそんなふうに決めつけられなければならないのか」と、しんどくなることがあります。だから質問しかしません。本人の中に答えがあると信じて、その答えを引き出すための質問を、丁寧に丁寧にしていくのです。

構造化とルール決めをすることで、やり取りや対話をできるだけ安心できるものにしていきます。単に「優しさの気持ちを持って働きかければ、みんな優しくなる」という話ではなく、技術を持ってやり取りすることが、自分の中にある優しさを相手に伝えることになる。そういうことを体験してもらう研修です。

最後に、マザー・テレサの言葉としてよく紹介されるものですが、「思考に気をつけなさい。それはいつか言葉になるから。言葉に気をつけなさい。それはいつか行動になるから。行動に気をつけなさい。それはいつか習慣になるから。習慣に気をつけなさい。それはいつか性格になるから。性格に気をつけなさい。それはいつか運命になるから」という言葉があります。

とても重たい言葉です。ただ、考え方から変えることが難しい時には、行動から変えていけば、そのうち考え方も変わっていくのではないかとともに思います。まずは一言、挨拶から変えてみる。声かけから変えてみる。そういうところから始めませんかとお伝えしています。

企業向け研修は、そういう少し直接的な働きかけをする研修として実施しています。

少し長くなりましたが、以上です。

7. 研修プログラムを受けたコメント

近藤氏

ありがとうございました。

駆け足ではありますが、三つのプログラムについてお話しいただきました。今の話を聞いて、野澤さんからコメントをいただけますでしょうか。

野澤氏

今のお話を聞いていて、本当にすごいなと思いました。

社会には、理不尽なことがたくさんあります。それに対して、「社会を変えていこう」と言っても、「そんなの無理です」と言われることがあります。

私は大学の授業で、昔、車いすの当事者たちが地下鉄やバスを占拠するような行動をして、社会にアピールしながら道を切り開いてきたのだという話をします。

学生たちは、特別支援学校の先生になりたいという人が多いのですが、私はこう聞くんです。「もし児童生徒と電車に乗って、その子がワーツと騒いで、周りから『うるさい』と言われたらどうするのか。本人が言葉で言えないなら、先生である君たちが代弁して、何か言わなければいけないのではないか」

そうすると、「いや、言えません」「静かにするように教育します」「そういう電車には乗せません」と言うわけです。

でも、ちょっと待てよと思うんです。

やはり、声を上げていくことは大事です。ただ、声の上げ方です。昔の時代と今の時代は違いますし、車いすの当事者と、重い知的障害や自閉症があって言葉のない人たちとも違います。だから、今の時代の中で、自分のキャラクターに合った形で、自分ができる範囲で声を上げれば良いと思っています。

うちの息子は、お兄ちゃんがぴよんぴよん跳んで目立つので、結構からかわれたり、いじめられたりしてきました。でも、それを言い返せないわけです。

ある時、女の子たちが「変な人」「バカみたい」と言って去っていったことがありました。私はすごく悔しかった。後で、うちの奥さんが「どうしたの」と聞くと、「バカって言った」と言うんです。「言えたんだ」と思ったら、「心の中で言った」と言う。

言っていないじゃないかと私は思うのですが、その時、うちの奥さんは「心の中ででも言えたのは偉い」と、すごく思ったそうです。本人も、少しうれしそうな顔をしていました。

そういうところからでもいいと思うんです。

知り合いに、「車椅子 JK」として活動していた方がいます。とてもかわいらしいタレントさんで、今は大学に通っています。でも、そういう方でも、電車の中で「こんな満員電車に車いすで来て」と言われたり、酔っ払ったおじさんに車いすを蹴飛ばされたりすることがあるそうです。

「そういう時、どうするんですか。抗議するんですか」と聞くと、「言えません」と言うんです。「どうするの」と聞いたら、「じっと耐えます。でも次の日も、その電車に乗る私は偉い」と言うんですね。

それこそが、本当にすごい抗議活動、アクションだと思います。ぜひ負けずにやってくださいと言いました。

ソーシャルアクションというと、マイクを持って訴えとか、SNS で発信するとか、そういうことだけで

はありません。身近なところからでいいんです。むしろ、向かい風の時には、腰を落として、身近なところからやっていく必要があります。空中戦をやろうとすると、吹き飛ばされます。

支援者の皆さんには、できることがたくさんあるはずです。

私の娘の話ですが、社会人になって、コロナの時に大変な時期がありました。付き合いっていた彼氏の浮気が発覚して、少し自暴自棄のようになった時期もありました。その娘が、「私、福祉で働きます」と言うんです。でも、福祉も障害者のことも全然知らない。

彼女は、銀座の化粧品店で4年間、アドバイザーをしていました。だから、メンタルは強い。クレームにも強い。交渉や、街を楽しむこともできる。

ある時、30歳の自閉症の女性の話が出ました。お母さんと話したら、その方は一度も映画館に行ったことがないということです。30歳になって映画館に行ったことがない人生だった。

娘は「それは嫌です。私が連れていきます」と言って、連れていってしまいました。しかも、田舎の映画館に連れていけばいいのに、新宿の真ん中の映画館に連れていったんです。

みんな心配して、「そういう時は入り口に近い席を取るんだよ。途中で話し出して周りに迷惑がかかったら、外に出て、落ち着いたらまた入るんだよ」と言いました。娘も「分かりました」と言って行ったのですが、実際には真ん中の一番いい席を取っていました。

周りの人には、「少し声が出るかもしれませんが、よろしくお願いします」と伝えたそうです。すると、近くにいたお母さんが「うちにも小さい子がいて、割と騒ぐので」と言ってくれたりして、そういうやり取りが生まれました。

その女性は、2時間、大きな目を開いて、大きなスクリーンを見つめていたそうです。そこから本人の生活も少し変わっていききました。

自閉症の専門の先生に聞くと、自閉症の人というのは、周囲に迷惑をかけないように、いつも小さく、おとなしくしていることばかりを求められている。「すみません、すみません」とお母さんが謝っている姿ばかりを見ている。そうすると、かえって行動が起きやすくなることもあると言うんです。

それではなかなかできない。だから、支援者が一歩踏み出すことができるのかもしれない。

もう一つ考えてみると、子ども連れのお母さんたちも、いつも周囲からいろいろ言われたり、冷たい目で見られていたりするはずです。こちらが一歩声を出す、一歩踏み出すことによって、そういう肩身の狭い思いをしている地域の人たちともつながっていきけるのではないかと思います。

普通にやっていることが、ソーシャルアクションにつながっていくんです。

一夜にして世の中は変わらないかもしれませんが、でも、普段の人々の営みが、気がついた時には地域の風景を変えていくのではないかと思います。

この共生社会フォーラムの取り組みも、もう10年近く続いています。「こういう取り組みにどれくらい意味があるのか」と思われるかもしれませんが、でも、これは確実に未来を変えていくものだと思います。

ずっと付き合ったださっている皆さんに、本当に感謝したいと思います。

8. 今後に向けて

近藤氏

ありがとうございます。

先ほどからお話が合った通り、やまゆり園事件から10年の節目を迎えようとしています。もちろん、

これからも前向きに取り組んでいくわけですが、今後どういうふうに進めていくのかということについて、主催者である厚生労働省の方からコメントをいただきたいと思います。
よろしくお願いします。

厚生労働省担当者

厚生労働省障害保健福祉部企画課です。この事業を担当している立場として、一言申し上げたいと思います。

本事業については、皆さんのお話にもありました通り、8年目を迎え、今年度がまもなく終わるという状況です。また、津久井やまゆり園事件からは10年という節目を迎えようとしています。

今後につきましては、引き続き、国の事業として共生社会フォーラムを実施していく中で、さらにこの取り組みを広げていくために、どのようなことが考えられるのかを検討していく必要があると考えています。

たとえば、各地域において、こういった取り組みをしていただくには、どういったことが求められるのか。また、岡部さんからもお話がありましたが、参加者の確保についても課題があります。もともと人員が十分ではない業界の中で、どのように参加していただきやすくするのかということも考えなければなりません。

また、この研修は非常に高度な内容でもあります。誰でも簡単に実施できますという内容ではない面もあります。では、こうした研修を担える人材をどのように確保していくのか。こうしたことは、取り組みを拡大していく上で、課題と言わざるを得ないと考えています。

そのような中で、今年度、厚生労働省の補助事業の中で調査研究を実施し、本事業に関する検討を行っていただいているところです。シンポジウムの中では、岡部さん、そして進行を務めておられる近藤さんにもご参加いただいています。今申し上げたような課題について、何らかの方向性をお示しいただけるとよいと考えています。

この研修は、非常に有意義なものだと思っています。私自身も断片的にしか拝見できていないので、偉そうなことを言える立場ではありませんが、受けていただく非常に考えさせられる内容だと思います。

研修に参加される方におかれましては、この2日間、有意義に研修を受けていただき、それを何らかの形で持ち帰っていただければと思っております。

私からは以上です。

9. 閉会に向けた整理

近藤氏

ありがとうございました。

本日のシンポジウムでは、津久井やまゆり園事件を過去の出来事としてではなく、今もなお社会の中に残る価値観の問題として捉え直すこと。そして、それに対して、福祉の現場が言葉と実践の両方で応答していくことの大切さが確認されました。

また、学生・新任者研修、中堅職員研修、企業向け研修という三つのプログラムを通じて、価値観に向き合うこと、答えのない問いを語り合うこと、福祉の技術や思想を社会に開いていくことの意義が共有されました。

ここで終わりではなく、今日の学びや問いを、それぞれの地域、職場、日常の中に持ち帰り、語り続け、実践し続けていくことが、共生社会の実現に向けた次の一歩になるのだと思います。
本日はありがとうございました。

特別資料－３ 実践報告・交流会の詳細

開会・進行説明

（進行：近藤）

それでは、定刻となりましたので、「実践報告・交流会」を開始いたします。

本日は、対面およびオンラインを含め、約 16 名の皆様にご参加いただいております。

本日の進行についてご説明いたします。

まず、事前にご提出いただいた実践報告シートをもとに、全体の傾向について簡単に共有いたします。

その後、オンライン参加の皆様の中から数名の方に、実際の取り組み内容や実施後の感想についてご発表いただきます。

さらに、その内容を踏まえ、アドバイザーとしてご参加いただいている大平氏、水流氏よりコメントをいただく形で進めてまいります。

ご不明点等がございましたら、挙手またはチャットにてお知らせください。

オンラインでの進行となりますので、多少の不手際についてはご容赦いただけますと幸いです。

全体傾向の共有

今回の実践報告を整理すると、まず実施対象としては、職場内の職員向けに実施された事例が最も多く見られました。

次いで、地域住民や保護者を対象とした取り組みが挙げられます。

プログラム内容としては、相模原事件を題材とした優生思想や命の尊厳に関する議論、また「共生社会とは何か」をテーマとしたグループワークなどが多く見られました。

さらに、研修報告会を通じた知識の共有や、参加者同士での対話を重視した取り組みも確認されました。特徴的な実践としては、学校での講話、ランチを交えた対話形式の実施、子ども世代への語りかけなど、必ずしも形式的な研修に限定されない柔軟な取り組みも見られました。

一方で、課題として多く挙げられたのが「時間の不足」です。

一度の実施では十分に議論しきれない、対話の時間が足りないという声が多くありました。

これは裏を返せば、単発ではなく、継続的・段階的な取り組みの必要性を示しているものと考えられます。また、実際に実施してみたものの、参加者との対話の進め方や問いの扱い方に難しさを感じたという声もありました。

正解がないテーマであるからこそ、対話をどのように成立させるかという点に戸惑いが見られました。

その一方で、参加者からは「このような研修を実施したかった」「職員同士で考える機会が重要である」といった前向きな反応も多く、組織の活性化につながる兆しも確認されています。

全体として、知識を一方的に伝えるのではなく、「共に考える」「モヤモヤを共有する」段階へと実践が移行していることが読み取れます。

実践報告①（四天王寺福祉事業団）

（岡田）

四天王寺福祉事業団の岡田と申します。よろしくお願いいたします。

今回の取り組みは、職員向けの研修として実施しました。

対象は新任リーダー研修の一環で、各施設のリーダー職員を中心に行っています。

当法人は約 1,600 名の職員が在籍しており、全職員に同一内容を伝えることは難しいため、まずはリーダー層を対象に実施し、各施設へ展開していくことを意図しました。

内容としては、フォーラムで学んだ内容を踏まえ、事前に判決資料や市民の声などを配布し、事前学習を行った上で参加していただきました。

当日は、事件の概要を確認した後、「利用者の生産性とは何か」というテーマでグループワークを実施しました。

また、語りかけの実践として、具体的な場面を想定した声かけの検討も行いました。

参加者からは、「普段、生産性という言葉を利用者に対して考えることはなかった」「分野を問わず共通する問題であると感じた」といった意見がありました。

また、小さな不適切な支援が重大な問題につながる可能性があるという認識を共有できた点は大きな成果であったと考えています。

今後の課題としては、継続的な取り組みの仕組みづくりが挙げられます。

アドバイザーコメント

（大平）

まず、フォーラムの内容をベースに実践していただいていること自体、大変意義深いことだと思います。今後は、各法人の歴史や実践も取り入れながら、より身近な内容として展開していくことが期待されます。

実践報告②（南山城学園）

（佐々木）

南山城学園の佐々木です。

私たちは、職員の実践を可視化し社会に発信する取り組みとして、書籍の制作を行いました。

職員へのインタビューをもとに、「共に生きる」というテーマでまとめたものです。

この書籍は法人内全職員に配布するとともに、外部にも発信しています。

（西田）

西田です。

この取り組みを通じて、福祉の現場で大切にしている価値を、一般の方にも伝わる形で表現することの重要性を強く感じました。

大学関係者からも、「これまでにない形で現場が伝わる」との評価をいただいています。

現在は、地域や教育現場での活用も進めており、今後さらに広げていきたいと考えています。

実践報告③（光の家学園）

（間田）

山梨県の光の家学園の間田です。

職員向け研修としてフォーラム内容を共有するとともに、地域との関係性について職員と共に考える機会を設けました。

地域の方々との交流として、遠足や買い物、行事などに学生や地域住民の方に参加していただく取り組みも行っています。

職員からは、「地域の方から声をかけられる機会が増えている」といった報告があり、一定の成果を感じています。

一方で、時間の制約から十分な議論ができなかったことや、意見の整理が難しかった点が課題として残っています。

実践報告④（社会福祉法人昴）

（解良）

社会福祉法人昴の解良です。

法人内外を含めたフォーラム形式での研修を実施しました。

参加者は約 70 名で、複数のセッションに分けて実施しました。

特に、利用者のライフストーリーをもとにした発表では、若手職員が主体的にまとめた内容が高く評価されました。

理念が現場に浸透しつつあることを実感できた点が大きな成果です。

一方で、内容が多岐にわたるため、時間配分やテーマの深掘りが課題として残っています。

総括

（アドバイザー：水流）

本日の報告から、皆様がそれぞれの現場で真摯に取り組まれていることが伝わってきました。

共生社会は一朝一夕に実現するものではありませんが、日々の実践の積み重ねが社会を変えていく力になります。

「モヤモヤ」を共有し、考え続けること自体に価値があります。

ぜひ、今後も実践を継続し、周囲の方々を巻き込みながら広げていっていただきたいと思います。

（進行：近藤）

本日はご参加いただき、誠にありがとうございました。

今後も各地での取り組みが広がることを期待しております。

以上をもちまして、本交流会を終了いたします。