

できなくなるそうです。野球の話ですが、日本のノッカーは、取れないところに打って取れない事を叱咤、アメリカのコーチは取れそうなところに打って、取ったら大げさにほめる。ほめられることで安心感を得て、選手はのびのびプレーができるのだと言われ、子どもの気持ちも同じだな・・と思いました。

最後に、「承認欲求を満たすためには、言葉でほめることが大切です。」ということで、「素敵なあなた」と書かれたシート持って、「人をほめる練習をしてみましょう。」と言われました。5人の人と第一印象の中から素敵だと思った事を一言ずつ書きあいました。それを読んで、ほめられることは素直に嬉しいことだと思いました。

障がい者本人が主体性をもち、自らの能力を発揮し自己実現できるよう支援するために、家族は「ほめ上手」になる事が大切だと学ばせて頂いた勉強会でした。



**全国知的障害者関係施設長等会議が
開催されました
港第二育成園 管理者 窪田 真一**

6月29日・30日の2日間にわたり、東京国際フォーラムにて公益財団法人日本知的障害者福祉協会主催の全国知的障害者関係施設長等会議に参加してまいりました。

一日目は行政説明と『障害者総合福祉法施行3年後の見直しに向けて』という論点でフォーラムがあり、二日目は『社会を支える障害者の就労支援の構築を目指して』という分科会に参加してまいりました。両日ともかなりの情報量で万遍なくご報告することは難しいため、要点を絞ってご報告させていただきます。

今回の全国知的障害者関係施設長等会議に参加し、私が何を聴いて今の港第二育成園にどう活かせるかということに重きを置いて報告させていただきます。

一日目のフォーラムでは、筑波大学大学院教授の小澤 温 先生より『障害者の意思決定支援』について講

演がありました。

意思決定支援はプロセスの支援である。“意思形成支援⇒トライアル⇒意思決定支援⇒トライアル⇒意思決定⇒選択と行動へ”という話がなされました。

港第二育成園(就労移行支援)にくる見学者、実習生、新規通所者はみなさん『就職』というキーワードを口にします。しかし、その『就職』という言葉は本人自身が自らの意思や理解で発していないことがほとんどです。意思というよりは『ぼんやりとしたイメージ』の様なものなのです。それをどう具体化していくかが支援のポイントになります。まずは西部就業・生活支援センターの力を借りて会社(企業)見学から始まり模擬面接や講義等の座学を行う。そして園内作業から支援者付のグループ実習、単独実習、就職実習という過程を経て意思が形成され、いくつものトライアル(お試し)を経験し就職へと繋がっていきます。

小澤先生は意思決定支援において、選択に至るまでのプロセスは支援者との信頼関係が不可欠であると強調されていました。就職は本人の人生において、またその家族にとっても大きな決断です。本人、家族との信頼関係を大切に、より良い意思決定を本人ができるように支援することが極めて重要であると感じました。

二日目の分科会では、就労系事業の在り方についての提言がいくつかありました。それについても少し触れさせていただきます。

全国手をつなぐ育成会連合会の久保 厚子 会長より『就労移行支援・就労継続支援A/B型・生活介護については、サービスの枠組みが現状に即していない面がある。就労移行を二段階に分け、現行通り年限を区切ってより積極的な就労支援を図る群(就労移行I型)と無期限に就労のニーズを受け止める群(就労移行II型)に分類してはどうか。』『現行の就労継続支援B型は就労支援的な要素を抜き、生活介護と一本化し、名称も改め、働くことに重きを置いたワークショップ型と創作余暇体験活動などを重視したアクティビティ型に分ける。』という提言がありました。

港第二育成園に見学に来られる特別支援学校の保護者の方が『(わが子は)生活介護でもないし、働きたいけど就労移行支援でもない』、『就職は目指すが(就労するのは)2年後ではない』ということをよく口にされています。原則、新卒者が直接、就労継続支援B型を利用できない現状、就労移行と生活介護のサービスの間を埋める枠組みがありません。港第二育成園でもそのような制度の隙間のサービスを行うこと