

条件を付けたりするような行為です。また、障がいのある方から何らかの配慮を求める意思の表明があった場合には、負担になり過ぎない範囲で、社会的障壁を取り除くために必要で合理的な配慮を行うことが求められます。こうした配慮を行わないことで、障がいのある方の権利利益が侵害される場合も差別に当たります。(知的障がい等により本人自らの意思を表明することが困難な場合には、その家族などが本人を補佐して意思の表明をすることもできます。)

次に「社会的障壁」とは、障がいがある方にとって、日常生活や社会生活を送る上で障壁となるようなもの、例えば社会における事物(通行・利用しにくい施設・整備など)、利用しにくい制度、慣行(障がいのある方の存在を意識していない慣習・文化など)、概念(障がいがある方への偏見など)が挙げられます。

また、「合理的配慮」とは、例えば車椅子の方が乗り物に乗るとき手助けすることや窓口で障がいのある人の障がいの特性に応じたコミュニケーション手段(筆談・読み上げなど)で対応することなどが挙げられます。この合理的配慮の提供は国の行政機関や地方公共団体等は法的な義務がありますが、民間事業者(個人事業者・NPO等非営利事業者含む)は努力義務となるとのことです。これからの課題として、施行3年目の見直しで合理的配慮義務を民間事業者へも広げることなどが挙げられます。

2日目は5つの分科会に分かれての発表があり、私は第2分科会に参加しました。

第2分科会では、「グループホームの高齢化対策と今後の対応を考える」というテーマで、各発題者の方々より発表がありました。

それぞれのグループホームでは、利用者の方の高齢化に伴い、利用サービスの移行をされた事例として、グループホームにおけるハード面・ソフト面の対策として、介護保険事業所等の受け入れ先の確保(連携方法の確立)、支援の専門性と質の確保、医療的ケアの確立など今後の課題について議論されました。

私が勤務している福島エリアのグループホーム(ビーンズ:4住居・利用者16名)のホームにおいても、支援区分4以上の方が9名、50歳以上の方が8名と入居者の半数を占め、最高齢の方は67歳となり、平均年齢50.5歳(男性:47.7歳・女性:56.6歳)と重度・高齢化の波が押し寄せています。グループホームの入居者の方が「住み慣れた場所で普通にずっと暮らす」というニーズに寄り添いながら、数々の課題について検討し、準備を始める必要性を感じま

した。重度・高齢化の波は、決してグループホーム事業だけの課題ではなく、障害福祉サービス事業全体の課題であると言えます。当法人においても、各事業所が今後どのように事業展開していくのか?という点について、法人全体を挙げて、検討や議論を早急に進めていく必要性を感じました。

### 主任・副主任研修を開催しました

港第二育成園 主任 佐久間 直人

大阪市育成会では、昨年度より職員のスキルアップを図るため、各事業所の代表委員による研修企画委員会を立ち上げ、各種研修を企画して実施してきています。

7月21日と8月21日には、法人全体の主任と副主任向けに研修会を開催しました。

今回の研修テーマは「組織作り」ということで、組織内で円滑な協力・連携体制を作ることにより、日常業務を的確に遂行するとともに、問題が起こった時には解決に向け対応していく事を目的に実施しました。

研修の内容としては、まず「組織」の定義について、研修企画委員会をサポートしていただいている村江理事からの講義がありました。

「組織」とは職員一人ひとりが力を合せてミッション(目的)を達成していくものです。つまり、一人では困難な事でも、集団の力と知恵でもって克服しようということです。

次に「組織」の定義や構造について学びました。

「組織」というものは次の2つ構造から成り立っているということです。

・タテ構造:指揮命令系統を明確にするため、階層を分けるといった構造。

(例) 社長、部長、課長・・・

・ヨコ構造:業務を区分けして専門的に責任領域を明確にして機能ごとに分けるといった構造。

(例) ●●課、▲▲課、★★課・・・

このようにして見ると、日常業務の中では「組織」について考える機会は少ないですが、改めて見直してみると、主任・副主任は組織の中で大事な役割を担っているように思いました。

次に「組織」の定義や役割を実際に体験して理解するため、「組織ゲーム」を参加者で行いました。

このゲームは5名1組でチーム編成を行い、チームの中で役割分担を決めます。次に複数のカードに記載