

「本人主体」はあったのだろうか？何かを決める時ご本人様の意見や思いはどこまで反映されていたのか？何かを決める時に支援員や保護者様の考えたベスト・ベターを説得して納得していただいたものになっていなかったか？と。

今は「当事者本位」「本人主体」と考え、説得して納得ではなく、説明して納得、言葉での説明でのやり取りが苦手な方には出来るだけ寄り添い、ご本人様の思っている事、感じていることを肌で感じ、支援に反映させ、「ご本人様の豊かな生活につなげる。」という考えになりました。

しかし、考え方ががらりと変わったかと、今考えるとそうではないのかもしれませんが。ご本人様の生活が豊かになるという事は保護者様にその豊かになった生活を見ていただくことが先に書いた、保護者様ご自身が安心できる何かの何かにつながり、親亡き後の不安の軽減につながるものではないかと思えます。

まだまだ微力ではありますが、無二無三の所存で職務に当たらせていただきたいと思います。

企業や地域の『つなぎ手』であるように

港第二育成園
管理者 窪田 真一

この度、平成26年度人事異動にて、港第二育成園管理者として着任いたしました、窪田 真一と申します。私が育成会に入職したのが平成5年です。この港第二育成園が社会人としてスタートの地でした。その後、地域生活支援センター



、東育成園、ワークスいけじま、西区事業所と異動になり、17年振りに原点に戻ってまいりました。

当時の港第二育成園も今と変わらず、授産施設(旧法)として障がい者の企業就労の道を切り拓いていました。当時は、まだまだ一般企業、特に彼らが就労する零細企業には知的障がい者への理解、認知そのものが低く、利用者が一般企業(健常者)に交じって働くということが支援の大きな課題でした。その為、企業で働く上で障壁となる行動を如何に抑えるということに視点が偏り、厳しい訓練の毎日だったように感じます。

あれから約20年・・・制度も世相も大きく変化し、それに伴い企業も知的障がい者への理解や認知が少

ずつですが進み、障がい者法定雇用率を高める為、雇用に積極的な企業が増えてきています。

20年前の障がい者の就労は閉ざされた企業の重い扉を開いて利用者を実習に送り出し、如何に誤解や偏見を解き、理解や信頼を勝ち取るかがポイントでした。今では理解や認知そのものが進み企業の扉は比較的に開かれた状態であると言えます。

昔のように『企業で働く人を育てる』ため、同じプログラムに当てはめ訓練するのではなく、個々にあった障害特性を理解、把握し『出来ないこと』には企業側にどのようなサポートを求めるのか、もしくは『出来ないこと』は出来ないことで諦め、『出来ないこと』の不足分をカバーできる『出来ること』を見つけ、その部分を育てていく必要があります。

企業就労や地域で暮らすことを考えたとき『出来ないこと』を数え出すとキリがありません…支援を受ける為、港第二育成園に通所してきているのですから。

就労移行支援事業も就労継続支援B型事業も行う支援の基本は同じです。『出来ないこと』にどんなサポートが必要なのか？それをカバーできる『出来ること(得意な事)』は何なのか？をしつかりと見極め企業や地域に繋げていくのが我々の『つなぎ手』である港第二育成園の役割だと考えています。

利用者のより良い働き場であり、より良い働き場を見つける事業所であるために努力してまいりますので、どうぞこれからもご指導・ご鞭撻を賜わりますよう宜しくお願い致します。

「暮らしの質」の向上を目指して

福島エリア
総括施設長 藤原 勇治

福島育成園は平成11年4月に開所し、今年で16年目に入りました。この間の15年の時間の中で、育成園自体の在り様や、育成園を取り巻く環境や状況、色々な事や物が大きく変わりました。当時の措置制度の中、福島第一育成園・福島第二育成園の二つの施設として始まったつばさ工舎海老江の知的障害者入所・通所更生施設は、その後、支援費制度、障害者自立支援法を経て、現在の総合支援法では障害者支援施設福島育成園として、生活介護と施設入所支援を中心とした事業を運営しています。開所当時はすべて新品

