

一歩

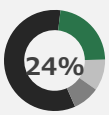
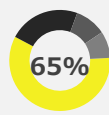
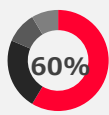
社会福祉法人アルカディア

令和6年 9月発行 第65号



・人を育てる？
・人は育つ？

・アルカディアは、組織として
〈移行期〉にあり、STの資質向上が問
われている。



テーマ
法人内研修

～スクランブル研修～



・幅広くて、かつ実践的な
〈テーマ〉と設定し、福祉サービス
提供者として充実した仕事ができる
ような人材を育成する。

・参加者各人の知見を深める場とする。

・今後の展望
・期待すること

GH

はば
たき

麦の
家



人を育てる？…人は育つ？

～スクランブル研修について～

今年度から法人アルカディアでは<スクランブル研修>を始めた。その目的、目指すこと、内容についてニュースレター紙面を借りて少しばかり話していきたい。

●目的は？

法人アルカディアは数年前から<移行期>にさしかかっている。いわゆる<世代交代>だ。設立後、24年目。<集団指導体制>への移行を目指している最中である。このような局面において、重要なのは、若い人たちの踏ん張りだ。つまり、若い次世代が法人の組織と滑動を盛り立てていくことであり、この目的に向かって<研修>はある。

●目指すものは？

一言でいうなら「言いたいことを自由に言おう」。

組織において、特に日本的組織（企業や行政など）において、未だに年功序列的考えが支配的であり、若い人たちは、思っていることを中々自由に発言する機会に恵まれていないのが現実。ともすれば、「大した経験もない若いモンが生意気に」と一蹴されてしまうこともある

この<悪しき慣習>をなんとしても打破したい。勤続年数、年齢、経験などに縛られることなく、各人が思うことを発言できる環境にしていくことが求められている。

比較的若くて経験が浅い職員同士の集団では、思っていることが自由奔放にでてくるはず…。そういう想いから<スクランブル研修>は始まった（ちなみに<スクランブル>とは、部署の枠を超えたグループ編成からの名称）。少なくとも<昭和生まれ、育ち>が大きな顔をする時代状況ではないことだけは確かだ。2～3年は続く。

●どんな内容？

まだ、始まったばかり。

一回目は、「精神障がい者を巡る戦後史」と題して、戦後の高度成長経済期において精神障がい者が施設収容されていった過程、いまなお、その名残が払拭しきれていない（精神科病床数の多いという）現状、私たち障がい者福祉に携わる者が<立ち遅れ>を取り戻すに至っていない不十分性などについて語り合った。

研修は、質疑応答を交えながら、進めていく方法を取り入れている。1グループ3名という少人数であり、意外と自由な発言が活発に出た。一区切りついたところで、参加者各自にレポート提出を求めていく予定。

●横道にそれることも貴重なこと

研修では、3時間という半日を活用したたっぷりな時間をとっていることもあり、テーマから多少横道にそれたことも話題にしていく。一見、くだらないように思える仕事にまつわること、世間話なども普段話せないから貴重な体験となるものだ。

○フリーな話し合い

研修では<フリースペース>形式を取り入れる。テーマに参加する人たち同士で決めてもいいし、いくつか提案した中から選んでもらってもよい。肝心なのは、参加者各自が思いのたけを喋れるかどうかだ。

○世代間ギャップは歩み寄ることから

研修参加者は、昭和以降のZ世代。この人たちをスマホ世代だ。あるグループで「スマホがない生活は考えられる？」と尋ねてみたら「考えられない」と。それもわかる。

ある若いSTに<ウクライナ侵攻>について聞くと<他人事です>と。<他人事ではないフリをして偉ぶっている>ことに気づかされた。むしろ、<そう断言するアザヤカサ>に拍手を送りたい気分。

生きてきた時代が異なれば、発想も変化するわけで、互いの<歩み寄り>が必要だ。

●これから～いろいろな内容を模索しながら

この研修は先述したように、参加者各自が〈何をしたいか？〉、〈何を思っているか？〉、〈日頃の仕事で不満や言い出せないままの残っているストレスとは？〉などを思う存分発散していく〈場〉として存在すると思っている。

〈研修〉といえば、一人の講師が話し、（大抵の場合、時間を超過してしまい）質疑応答は、最後の5～10分ほどで終わってしまう。何か不全感が残ってしまうものが多い。

○若い人たちの発想を思いっきり前面に

若い人たちが自己主張する能力と勇気を蓄え、各部署で堂々と発言し、自己表現するようになることを期待している。この業界において（他職種も同様かも？）経験が重視される場面は多いが…。年功序列が物をいう時勢でないことは確かなことだ。勤続年数や経験が若くて新鮮な発想を抑えつける風潮だけは避けたいし、そのような組織、実践は将来性がない。

●最後に～数年前の会話～

随分、以前に東京福祉大の三野さんと〈人材育成〉について話し合ったことを思い出した。〈多様性社会における普遍的価値観の共有〉、〈言語の共有〉、〈世代間ギャップの克服〉、〈人材育成の難しさ〉などなど、延々と話したが…。最後は〈育つ者は育つ〉とい結論だった。法人代表と教育者である二人が、こんな〈結論〉でいいのだろうか…。子供の成長と同じではないだろうか？〈親や教師の思い通り〉にはいかないということだ。

言い得るのは、〈育つ環境〉を惜しむことなく、提供する（あるいは自然発生的に創り上げていくことができるかどうかだろう。そして最終的には、モノをいうのが〈その人らしく育っていく〉ことに結び付いていくか？

ともあれ、この〈スクランブル研修〉は2～3年の長丁場で続けていくことになる。参加するスタッフがワクワクするようなものになれば、いいのだが…。

（文責：中田）

研修に参加して、、

○今回スクランブル研修に参加して、多くの学びや視点を得ることができました。他部署の方と一緒に意見交換をしながら研修を行ったため、自身が普段仕事をしている中では気付かない視点や考え方を知ることができたため参加出来てよかったと思います。

最初の研修では、精神障がい者を巡る戦後史について行われ、戦後社会を振り返りながら現代社会について考えました。戦後の歴史を整理する上で精神障がい者に係る歴史や制度のみでなく社会全体の歴史やその背景も知ることができました。また、なぜそのような制度が施策されたのか、その際に生じた社会の変容についても学ぶことができたため話を聞いていてとても勉強になりました。日本のみの歴史だけでなく、諸外国の歩みや日本が受けた影響も同時に学ぶことが出来たためとてもわかりやすかったです。さらに、精神障がい者の福祉制度を知る上で福祉の事だけでなくその時代の人々の生活の在り方を知ることが大切だと感じました。過去から現在の生活の変容を歴史を振り返りながら辿り支援者としてとしてどのような役割が求められているのかを考え、そしてこれからどのような役割を求められていくのか、自分自身が支援者としてどのように変化していくことが必要なのか考えるきっかけとなりました。

スクランブル研修は多くの事を学び、考えることのきっかけを与えてくれた研修でした。そのことを今後の仕事に活かし、成長していきたいと思えます。

援護寮はばたき 職員

研修に参加して、、、

○第1回では精神障害者を巡る歴史を学んだ。

日本が経済発展を成し遂げた、豊かな生活を得た背景には、障害者の犠牲があったようだ。

当時障害者は「働かない者」「無用の長物」とされ、経済発展の役割から外された。

“成功の陰には大きな犠牲が伴う”とはよく言ったものだが、こんな大きな犠牲を長年、当たり前のようにやっていたのかと思うと、人間の恐ろしさを感じた。

わたしにとって今のこの豊かな社会は産まれた時からであり、いわば当たり前であるため、このような影の部分を想像することさえなかった。

実際に見てきた・携わってきた理事長の話、資料を以って、ようやく知ることが出来た。なのでこの研修は非常にありがたい機会だった。

そのほか、資料ではない雑談のなかで感じたことは、色んな経験をすることの大事さ。

新しい人や事に触れて、自分の価値観を広げる大事さ。

私生活での経験値を上げることによって、仕事にも活かせられると思った。

わたしは今年20代ラストイヤー。この1年を大切に、未知の体験をどんどんしていきたい。

グループホーム 職員



○研修を通じて異なる部署間の職員が日常業務での経験や気になること、課題を共有することで相互の理解につながっていくのではないかと感じた。意見の交換や話題の共有で「仕事」に対する共通の理解が醸成されていくと良いと感じた。また、部署が違い業務内容も違ってくるので、普段働いているところとはまた違った、仕事に対するアプローチやモチベーションも感じられ新鮮であった。フリートークでは個々人の気になる話題などで盛り上がり、気軽に話せることもできたので今後も継続して行っていきたいと思った。

ふらっと 職員



編集後記

普段接点の少ない他部署の職員との話し合いは新しい発見や気付きを得ることができるきっかけとなり、今後の業務において大きなヒントになるのではないかと思います。研修を通じて目指すべきは全体の連携とコミュニケーションが向上し、サービスの質があがるような支援ができればと思います。

ニュースレター編集員

・法人本部

群馬県太田市鶴生田町733-123

TEL：0276 (20) 2509

FAX :0276 (20) 2510

HP：http://arcadia-gr.com