

報告2 スタッフ勉強会報告 『理念の確認』 ～「理念を確認しながら、それぞれのセクションの現状と課題を共有」～

1月20日(土)、第3四半期理事会に全職員が参加した後、今年度新しいスタッフも受け入れたことから、理念を再確認する勉強会を行ないました。それぞれのセクションが今どういう状況なのか、全体で共有するところから課題整理を行ない、今後の組織の方向性を見出すことをねらいとした学びの場でした。

理念とは、「なぜ自分たちが存在するのか」説明する言葉です。

ぱれっとは、就労・暮らし・余暇などの生活場面において、障がいのある人たちが直面する問題の解決を通して、全ての人が当たり前暮らせる社会の実現に寄与することを目的としたNPO法人です。

自分たちは、社会のいかなる課題をどのように解決して行こうとするのか、社会における自分たちの役割や使命を明文化したものです。

●35年の変遷を語る

ぱれっとは、今年で丸35年を迎えます。私は、学生時代からたまり場ぱれっとにボランティアで参加し、大学卒業と同時におかし屋ぱれっとの職に就き33年が経ちました。その当時のたまり場活動、おかし屋ぱれっと職員時代、スリランカ Palette の立ち上げ等、時代とともに障がいのある人たちのニーズが変化してきた背景を交えながら、おかし屋ぱれっと所長から理事長職へと、経営責任を負う立場から全職員に向け、ぱれっとの理念を改めて伝える意味で歴史的変遷を語りました。

●各現場から

各セクションの現場スタッフから、現状と課題を報告してもらい、全職員と共有を図りました。共通課題として見えてきたものは、たまり場利用者・ボランティア、作業所通所員・スタッフ、いこつと入居者、各々の人と人とのつながりを深めること、後輩の育成、若い世代の人材確保です。とりわけ、グループホームの人員不足は、スタッフの超過勤務に伴い体力的な負担が重く押し掛かり、早急に解決しなければならない状況下にあります。スタッフが疲弊しては、利用者の方に質の高い支援・サービスは提供できないのは勿論のこと、労働環境整備を疎かにすると、スタッフが長続きしません。「人があって組織は成り立つ」人材育成の前に、いかに働き甲斐をつくるか、福祉の仕事を取り巻く状況は厳しいです。

●今後の勉強会

今回の勉強会では、理念の共有から、これからぱれっとが目指していくもの、「ビジョン」を探る勉強会としました。しかし、その前段階として、現場からの日々の苦悩が表面化したことで、次につなげることができず消化不良に終わった印象があります。全セクションの状況がお互い理解できたことは収穫でしたが、自分たちが何を大事に日々の仕事に取り組むのか、スタッフの感想の中にあつた「理念というのは同じ所で働く人達を繋ぐとても大事なモノ」として、キーワードとして今回上がった「魅力ある活動の発信」を表現できる言葉を見つけていきたいと思いました。

(NPO法人ぱれっと 理事長相馬宏昭)