

第46回東北ブロック身体障害者施設 職員研修会



開催日 令和6年11月7日(木)・8日(金)

場 所 ホテルメトロポリタン秋田

●主催／全国社会福祉協議会、全国身体障害者施設協議会
東北ブロック身体障害者施設協議会

●後援／秋田県、秋田市、秋田県社会福祉協議会、秋田市社会福祉協議会

第46回 東北ブロック身体障害者施設職員研修会

開 催 要 綱	1
次 第	2
開 会 式	4
主 催 者 挨 拶	6
来 賓 祝 辞	7
基 調 報 告	9
第 1 分 科 会	24
第 2 分 科 会	50
第 3 分 科 会	73
施 設 長 研 修	92
分 科 会 報 告	102
記 念 講 演	107
閉 会 式	125

開催要綱

1. 趣 旨

「やめること・変えること・やり続けること」。激動の社会環境の中、良質なサービスを提供し続けるためには、不要なものを見極め、変化や改良を加え、大切なものは粛々と続けることが重要です。そのためには、職員一人ひとりが誇りと喜びを持って専門性を研鑽できる職場環境が必須となります。人材不足が懸念される昨今、職員が「働きたい」「働き続けたい」と思える企業風土づくりのためのヒントを学んでいただく機会といたく、職員研修会を開催いたします。

2. 大会テーマ

「変わらぬ思い」で「変わり続ける施設」であるために
～一人ひとりが輝ける施設を目指して～

3. 主 催

全国社会福祉協議会 全国身体障害者施設協議会 東北ブロック身体障害者施設協議会

4. 主 管

秋田県身体障害者施設協議会 担当施設：障がい者支援施設 柏の郷

5. 後 援

秋田県 秋田市 秋田県社会福祉協議会 秋田市社会福祉協議会

6. 開 催 日

令和6年11月7日（木）～8日（金）

7. 会 場

ホテルメトロポリタン秋田 〒010-8530 秋田県秋田市中通7丁目2番1号
T E L 018-831-2222

8. 日 程

1日目 11月7日（木）

13：00 開会式
13：40 基調報告
15：00 分科会・施設長会議
18：30 交流会

2日目 11月8日（金）

09：30 分科会報告
10：00 記念講演
11：20 閉会式
11：30 解散

次 第

1日目 11月7日(木)

1. 開 会 式 13:00~13:30 <3階 グランデA・B>
 開 会 の 言 葉 秋田県身体障害者施設協議会 会長 柴田 融 様
 主 催 者 挨 拶 東北ブロック身体障害者施設協議会 会長 白江 浩 様
 来賓紹介・祝辞 秋田県 知事 佐竹 敬久 様
 秋田市 市長 穂積 志 様
 秋田県社会福祉協議会 会長 三浦 廣巳 様
 秋田市社会福祉協議会 会長 黒崎 義雄 様

2. 基 調 報 告 13:40~14:40 <3階 グランデA・B>
 タイトル 『新しい「障害」者支援施設の創造を通して
 ケアコミュニティを実現するために』
 全国身体障害者施設協議会 会長 白江 浩 様

3. 分 科 会 15:00~17:00
 第1分科会 <3階 ジュエルA>
 テーマ：働きやすい職場をつくるためのコミュニケーション術とセルフケア
 講 師：一般財団法人日本ペップトーク普及協会認定講師
 ファミリー・カイロプラクティック 院長 小野 弘志 様
 第2分科会 <4階 けやき>
 テーマ：地域住民と共につくり上げる防災力
 講 師：日本赤十字秋田短期大学 介護福祉学科講師 及川 真一 様
 第3分科会 <4階 ルーチェ>
 テーマ：福祉施設におけるハラスメントとその対策について
 講 師：関社会保険労務士・行政書士事務所 代表 関 徹彌 様

4. 施設長研修・会議 15:00~17:00 <3階 ジュエルB>
 (1) 研修(講演) テーマ：前へ未来へ Going Concern
 講 師：株式会社タカヤ 代表取締役社長 高谷 秀和 様
 (2) 会議(協議) 『2024年度第1回東北ブロック身体障害者施設協議会施設長会議』

5. 交 流 会 18:30~20:30 <3階 グランデA・B>
 開 会 の 言 葉 障がい者支援施設 愛光園 施設長 鶴沼 美樹子 様
 乾 杯 障がい者支援施設 ほくと 施設長 戸嶋 光成 様
 余 興 なまはげ太鼓 男鹿っ鼓 様
 中 締 め 障害者支援施設 桐ヶ丘 施設長 川村 喜之 様

2日目 11月8日(金)

- | | | |
|----------|--------------------------|--------------|
| 1. 分科会報告 | 09:30～09:50 | <3階 グランデA・B> |
| 2. 記念講演 | 10:00～11:15 | <3階 グランデA・B> |
| | テーマ：笑顔のチカラ ～明日への活力をあなたに～ | |
| | 講師：ブラボー中谷 様 | |
| 3. 閉会式 | 11:20～11:30 | <3階 グランデA・B> |
| 次期開催県挨拶 | 青森県 障害者支援施設 千年園 | 園長 小林 大真 様 |
| 閉会の言葉 | 担当施設 障がい者支援施設 柏の郷 | 施設長 高橋 仁 |

開会の挨拶

秋田県身体障害者施設協議会
会長 柴田 融（雄高園）

秋田県の会長を仰せつかっております柴田融と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

今日は、立冬ということでニュースやっておりましたけれども、それにあわせるように、急に冷え込んでまいりました。私たち東北ブロックの身障協が一丸となって準備を進めてまいりました全国大会が仙台で行われたのが、まだ1カ月少々前でした。まだまだ暑いと言っていた時期だったかと思います。

全国大会で協賛をお願いした企業様への冊子が先日届いておりました。まだまだ全国大会の余韻も残る中ですが、今日は第46回東北ブロック身体障害者施設職員研修会へようこそをおいでいただきました。

秋田県の身障協では、全国大会の準備と併行しまして、この東北ブロックの職員研修会の準備を進めてきたところでございます。先ほどおいでいただいておりますご来賓の皆様ともしっかりとお話をさせていただいていたのですが、ここ秋田、他県からおいでいただくには、少々交通の便がよろしくないところではありますけれども、多くの皆様に足を運んでいただくべく検討を重ねて本日を迎えております。

秋田県のことを少々お話させていただきます。

秋田のイメージといえば、ナマハゲであったり、いぶりがっこであったり、稲庭うどん、きりたんぽ、かまくら、竿燈祭といったところが思い浮かぶかもしれませんが。秋田犬という方もいらっしゃるかもしれませんが。名物もたくさんあるのですけれども、高齢化率であったり、人口の減少率が日本一というようなデータもあります。

ここで、その他のデータ的に見る秋田を少々ご紹介させていただいて、ちょっと秋田のイメージを膨らませてみようかなと思うんですけれども、70歳以上の方々が働くことができる企業の割合、そういう制度を作っている企業が48.5%で全国1位だそうです。時代にあわせて変化をしながら、秋田は長く働いていけるところかなというところで、とてもいいところじゃないかというふうに思います。

また、ご自宅を所有している持家率ですね、その持家がマンション等ではなく一戸建てであるという率も全国1位で、1人当たりのお部屋の面積も全国1位だそうです。秋田の家はとても広いということで、とてもいいところではないかなと思います。

お米の収穫量、あと、日本酒の消費量、これは全国2位だそうです。新潟県が第1位だそうです。人口少ないのに日本酒の消費量だけが多いということで、秋田はたくさん飲めてとてもいいところだと思います。お酒を飲むと眠くなりますけれども、睡眠時間の長さは全国2位だそうです。秋田県では、よく眠れます。ちなみに、1位は青森県でございました。

離婚率、離婚してしまう率は全国で3番目の低さということで、こちらもとても素晴らしいのではないかなということで、どうぞ秋田で結婚生活も勧めていただければと思います。

ちなみにNHKの受信料というデータもありまして、かなりきっちり納めておりまして、全国1位だそうです。とても真面目な秋田県というところではないでしょうか。

名物がたくさんありまして、自然に囲まれて、広い家に住めて、長く働けて、家族仲が良くて、

たくさん飲んでたっぷり眠れる、とてもいい秋田県ではないかと思っておりますので、機会がありましたら是非秋田に住んでいただければと思います。

そんないいことだらけの秋田県で今日明日開催の東北ブロック施設職員研修会ですけれども、全国大会の終了直後でもありまして、参加できる皆様に限りがあるのではないかとということで少々心配をしておりましてけれども、計画どおり180名の皆様にお申し込みをいただくことができました。大変ありがとうございます。ちょっとスケジュールの都合で、その後、欠席というご連絡もいただいたりはしてございましたけれども、秋田県のスタッフの中には研修を通して参加はできないけれども運営に携わることはできますということでサポートしてくれている職員もおります。180名以上が携わる研修会となりました。

全国大会の準備、実施でも強く感じておりましたけれども、東北ブロックの皆様の熱意、その向上意欲、また、参加を広く呼び掛けていただいたその心遣いに改めて感心させられたところであります。

その向上意欲に応えるべく、大会のテーマを「変わらぬ思い」で「変わり続ける施設」であるために～一人ひとりが輝ける施設を目指して～」といたしております。

また、分科会のテーマも企画の段階で様々な案が出されましたけれども、横にもありますとおり三つのテーマをご用意いたしました。「働きやすい職場をつくるためのコミュニケーション術とセルフケア」「地域住民と共につくり上げる防災力」「福祉施設におけるハラスメントとその対策について」です。いずれのテーマも、どこの施設においても常に関わりのあるテーマとなっております。

また、施設長研修では、株式会社タカヤ様の高谷代表取締役社長より『前へ未来へ Going Concern』と題して講演いただきます。ゴーイング・コンサーンという福祉業界の者からすれば、ちょっと聞き慣れない言葉ですけれども、継続企業の前提、あるいは企業の継続性というふうに経済用語で訳されております。

秋田県の北部にあります鹿角市というところで1933年創業の株式会社タカヤ様が、今なお発展、向上をしているということで、福祉も前へ、未来へつないでいくためのきっかけをつかみたいというふうに考えております。

それでは、今日明日の二日間になりますけれども、留守を守っていただいている施設のスタッフのためにも、たくさんの成果を持ち帰ることができるよう、充実した研修期間になることを期待してご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

主催者挨拶

東北ブロック身体障害者施設協議会会長

会長 白江 浩 様

改めまして、こんにちは。今、ご紹介いただきました白江でございます。

まずは本日、ご多忙の中、ご臨席賜りました来賓の皆様にご心より御礼を申し上げます。本当にありがとうございます。

そして、この日のために秋田県身障協の皆様、そして、柏の郷高橋施設様はじめ職員の皆様、大変なご努力をいただきましたことを、高いところからではございますけれども、心より御礼を申し上げたいと思います。本当にありがとうございます。

今、柴田会長からも話がございましたけれども、ほんの1カ月ちょっと前に仙台で全国大会を開催させていただきました。東北が一致団結して、これだけの結束力があるということ年全国の皆様にお示しできたのかなということで、私も大変鼻が高うございました。今日来て、実行委員の皆さん、作業部会の皆さん、応援委員として参加してくださった皆さんのお顔を拝見して、何か同窓会に来たような、そんな気分になって、とても懐かしくて、もう1カ月半経ったのかなという思いでございますけれども、本当にその時のご努力、これは今言った委員の方以外の全施設が一致団結して協力していただいたおかげですので、改めまして本当に高いところから申し訳ございませんが、皆様に御礼を申し上げたいと思います。本当にありがとうございました。

さて、この後、私の方から基調報告ということで報告させていただきますので、二つだけ、いつも研修の場でこのお話することがございます。一つは、今、柴田会長からお話ございましたけれども、こうして研修に参加できるのはなぜか、誰のおかげかということは、もう言わずもがなでございますが、留守を守ってくれている職員の方、また、人手不足の中ですね、こうして送り出してくれている利用者、職員、入居者の方々、そういった方々のおかげであるということを是非肝に銘じていただきたいなというふうに思います。

それからもう一つ、大会の成否、いい大会だったねっていうのはいいんですが、誰がそれを決めるのかというのは、皆様ご自身であるということです。今日明日と二日間ございますけれども、何をやるかというのは、誰かから何かを得るのではなくて、ご自身で何をしようとするかということかと思っております。そこで成否が決まってくると思しますので、もし今日明日の大会が、あまりよくないということであれば、ご自身もうちょっと振り返っていただくということも必要ではないかなと、ちょっと厳しい言い方かもしれませんが、というふうに私は思っております。良かったというのは、ご自身何か得るものがたくさんあったんだろうと思っております。そして、それを持ち帰られて、施設で、あるいはご自身の生活の中で生かしていく。そうして初めて成功と言えるのかなと私は思っておりますので、是非そういった思いでご参加いただければと思います。

では二日間、二日間というのは長いようで短いので、是非充実した時間をお過ごしいただきますように心からお願いをしてご挨拶とさせていただきます。

本当に今日はありがとうございました。

来賓祝辞

秋田県知事 佐竹 敬久 様

秋田県健康福祉部長をしております高橋一也でございます。本日、知事の佐竹の方、所用で欠席しておりますので、メッセージを預かってまいりましたので、朗読してご披露をさせていただきます。

本日、第46回東北ブロック身体障害者施設職員研修会秋田大会が「「変わらぬ思い」で「変わり続ける施設」であるために～一人ひとりが輝ける施設を目指して～」のテーマの下、盛大に開催されますことをお慶び申し上げますとともに、東北各県からお越しいただきました皆様を心から歓迎申し上げます。

皆様には、日頃から障害者福祉の向上にご尽力されておられますことに、改めて敬意を表しますとともに、障害者福祉施策の推進に多大のご協力をいただいておりますことに対し、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

皆様ご承知のとおり、障害福祉サービスの提供にあたっては、事業者の運営に関する基準が4月から見直され、意思決定支援の推進など、障害者一人ひとりにあわせたきめ細かいサービス提供が可能となったほか、3年ぶりの報酬改正により、サービスの質の向上と職員の処遇改善が図られることが期待されております。

一方、全国的にも障害の重度化や障害者の高齢化が進む中において施設入所者の生活の質の向上を図る観点から、障害者支援施設には手厚い人員体制の整備を図りながら、医療的ケアの必要な障害者などのための専門的な支援を行うことが求められています。

障害者福祉施策を取り巻く状況が大きく変化している中、障害者支援施設が将来にわたって安定的にサービスを提供し、様々な利用者ニーズに対応していくためには、ハラスメント対策や処遇改善等による職場環境の整備とともに、多職種間における連携の推進や専門性を高めるための研修の実施など、提供体制の確保と併せ、それを担う人材の確保・定着が不可欠であります。

今般の研修会を通じ、魅力的な職場になるためのヒントが得られるとともに、専門的な知識や技術の向上が図られ、支援の質が更に向上することで一層輝ける施設となることをご期待申し上げます。

秋田は秋が深まり、木々が紅葉する時期を迎えております。皆様におかれましては、本研修会の充実はもとより、この機会に秋田米の新品種「サキホコレ」や稲庭うどん、日本酒などの秋田の食や景観を堪能し、有意義な二日間をお過ごしいただければ幸いと存じます。

結びに、この大会を契機としまして、東北各県の皆様の交流の輪が広がり、連携の絆が一層深まりますとともに、ご参会の皆様のご健勝とご多幸をご祈念申し上げまして祝辞といたします。

来賓祝辞

秋田市長 穂積 志 様

秋田市福祉保健部長の佐々木良幸でございます。本来であれば穂積秋田市長が出席し、皆様にご挨拶を申し上げるところではありますが、他の公務のため出席ができませんので、市長から預かってまいりました挨拶を代読いたします。

第46回東北ブロック身体障害者施設職員研修会が秋田市を会場に開催されますことは誠に喜ばしく、心から歓迎とお祝いを申し上げます。

また、本日お越しいただきました皆様方におかれましては、日頃から身体障害者の福祉の向上を目指して献身的にご尽力いただいておりますことに、深く敬意と感謝の意を表します。

障害福祉を取り巻く状況を見ますと、障害者差別解消法の改正により、事業者による合理的配慮の提供が義務化され、行政機関や事業所においては、障害の特性や場面に応じた、より柔軟な対応を検討することが求められており、障害福祉に関わる個々のニーズも益々多様化しております。

本市においても障害者施策の基本計画や第6次秋田市障害者プランを策定し、関係機関と連携を図りながら、障害のある人もない人も共に生きるまちの実現に取り組んでいるところであります。

こうした中、「「変わらぬ思い」で「変わり続ける施設」であるために」をテーマに、本研修会が秋田市で開催されますことは、誠に意義深く、施設職員一人ひとりの専門性の向上はもとより、本市が目指す「わかり合い 支え合い 自分らしく共に生きていくまち」の実現に大いに寄与するものと期待しております。

皆様をお迎えする秋田市は、米どころとして全国に名高く、おいしい地酒の宝庫でもありますので、是非この機会に秋田の郷土料理や地酒も存分にご堪能いただきたいと思います。

結びに、全国社会福祉協議会をはじめ関係者の皆様の方々の益々のご発展と、本日ご参会の皆様のご健勝、ご多幸を心から祈念いたしますとともに、この研修会を通じて東北の障害者福祉のより一層の向上が図られることをご期待申し上げ、お祝いの言葉といたします。

第46回 東北ブロック 身体障害者施設職員研修会

基調報告

新しい「障害」者支援施設の
創造を通してケアコミュニティを
実現するために

全国身体障害者施設協議会
会長 白江 浩 氏

改めまして、こんにちは。1時間ほどお時間をいただきました。まず最初に、私の基調報告の取扱い説明と言いますか、聞き方について少し、言い訳含めてお伝えいたしますと、私の話は非常に評判が悪いです。私自身よくわかっております。したがって、確信犯でございますが、何が悪いかっていうと、まず話が速い。時間がないというのが私の言い分なんです、それから資料が多すぎる。それから、内容がわかりにくい。面白くないということで、それを一言でいうと非常につまらないということです、先ほど柴田会長おっしゃっていましたように睡眠時間1位、2位が東北ということです、十分この時間取っていただいて、私としては全然意を介しませんので、ご自由にお使いいただければと思っております。

もう一つ言い訳ですけれども、何でそんなことを確信犯としてやっているかという、私も昨年5月に会長就任してからですね、私の責任って何だろうかということはずっと考えておりまして、まずやはり今、課題として考えるべきことをしっかり漏れなくお伝えすべきだろうという結論に至りました。したがって資料の数が多い、それを説明しようとするがために話が速くなる。内容をきちっと説明しきれないまま次にいってしまうというようなことで、そういうことになってしまうんですが、後でお時間あるときに構いませんので、資料を読んでいただければというふうに思っています。その中で何か気になることが一つでも二つでも、三つでも四つでもあれば、それを深めていただきたいというふうな思いでおりますので、全部を聞き漏らさずとかいうことはお考えにならないで、是非いただければと思います。

まず最初に、身障協の抱える課題ということで、私ここに八つ書いておりますけれども、このような課題があるだろうということで、今現在ですね。

これは去年、私が身障協として向き合うべき課題ということ去年はずっと1年間言い続けてきました。それを整理したものですので、これも少し、初めてご覧になる方もいるかもしれませんが、二度三度、四度、五度見ている方もいるかもしれませんが、後でちょっとしっかり読んでいただければと思いますが、いろんなことに向き合わなければいけないということで、そんなあっちもこっちも向き合えないよというのが正直なところなんですけれども、しかしながら、必要なことであるということでご理解いただければと思います。

まず最初に基調報告、基調講演としてお伝えしなければならないのは、1月1日に起きました能登半島地震への対応でございます。これがその時の経過でございます。

それからもう一つ、資料を追わないでください。たぶん追いつけないと思います。どんどんどんどんいっちゃいますので、できればスクリーンを見ていただくか、耳を傾けていただくか、後は自由にいただければと思いますので、資料を追うと大変なことになるかと思います。

ということで、ここに書かれてあるような形で取組を進めてまいりました。一番最後の方に書いてありますけれども、人的派遣を東北からもこの後というところまでいったんですけれども、結局のところ、東海・北陸の皆さんで対応は一応終わったということです。しかしながら、今現在も我々としては、いつでも応援の要請があれば応えようということで、常に待機状態にあるというふうにお考えいただければと思います。次の番が東北ということになっておりますので、おそらくそのときは東北の皆さんのご協力を得ることになるかと思いますので、是非その点ご協力いただきたいと思います。

後で少しお話ししますが、東海・北陸ブロックの田原さんという副会長さんですけれども、非常に迅速な動きをされました。私自身できるかなと思いながら、すごい動きをしていただき、情報もふんだんに入ってきて、適切な対応ができたということに尽きるんですけど、そのとき私自身いろいろ考えたことを少し書かせていただきました。

東日本大震災の時に、震災が終わった後にいろんなところへ行かせていただいて、地域の障害を持った方々、自分の施設というよりも地域の方々とふれ合う時間が非常に多くなったんですが、物資を支援したりとかいうことをしながら、そのなかで印象的な話、いくつもあるんですけども、皆さんに是非お伝えしたいと思ったのは、あるお母さん、お子さんが気管切開をされていて人工呼吸器を使っている。抱えた、逃げようとしたけども水が来た。もう逃げられない。そのままそこで立ちすくんでお子さんの気管切開から水が入ってお子さんが亡くなったというようなことを聞きました。それから、もう自分は逃げれないから、もうじっとしてなすがまま、なされるがままに、その場にいないかならないという思いで、冷蔵庫がそこに、横にあったんですが、もう倒れてきたら終わりだなと思いつつも、家で過ごしたと。その方がおっしゃるには、誰かの助けを呼んで、その方がもし被災して命でも落としたら、自分はその先、生きていけない。だったら自分が死んだ方がいいというようなお気持ちをお伝えくださいました。それから、視覚障害の方ですと、もう周り何かが起きているかわからない。どんどんどんどん水が来ているのはわかるけれども、どっちへ逃げていいのかわからないというような中で、本当にぎりぎりのところで隣近所の方に手を引かれて助かったというようなお話もあります。避難所に避難はしたけれども、難病の方なんかは特にそうなんですが、精神とか知的の方もそうだと思いますが、見た目には障害があるかどうか、あるいは何らかの支援が必要かどうかかわからないという方がたくさんいらっしゃいます。疲れてしんどくて横になっていたら、何であんた手伝わないのと言われた。もういたたまれなくて水も電気もない、壊れかけた家に戻らざるを得ない。当時、寒かったですよね。そういう中でも、まだそっちの方がましだということで帰った方がいらっしゃいました。

何が言いたいのか。私たちは障害者支援施設の職員です。したがって、入居者、利用者の命を守るのはもちろん第一なんですけれども、地域の拠点として我々の責任はそこになかったかということを感じました。もっと地域の方、あるいはそこに住んでいる方々とコミュニケーションをとり、交流を持ち、いろんな形でいたら、ひょっとしたらあの命を救えたかなと思うことがあります。そういう意味で、最後の方になりますが、地域生活支援拠点、国がいつている5キロにプラス3キロも必要だということを、ずっとお伝えしてきましたが、その中の一つに防災機能を入れております。そんな思いから出てきたものであります。

そんなところをちょっと書いてございまして、あとちょっと参考になるようなですね、避難とか救助においては3の法則とかっていうことがあったりするんですけども、72時間以内に誰か助けがくれば何とかなるとか、水は3日しかもたないと。ですから、3日以内に救えないと水が途切れてしまえば亡くなってしまう、そんなことがいろいろあります。

実際、私自身ですね、震災の後に防災士の資格を取って、いろんな勉強会にも行かせていただいたんですけども、一言で言ってしまうと、自らの命は自ら守らないとどうにもならないと。その次に隣の方、言えば互助であったり共助という方になって、公助いわゆる行政とかそういった方々の支援を待っていたんでは命は守れないというのが、たぶんこの中にも防災士の方いらっしゃるかと思いますけども、防災士の間ではある程度常識の話になっております。したがって、私たちが地域で存在意義を示すとするならば、そこをどう構築していくのかということが問われている。施設だけの話ではないんだということを、ここでお伝えできればと思って書きました。

これが最近のですね地震のいろんなことを書いてあるので、こちら辺はちょっと見ていただければと思います。

一つこれは手前味噌というか、我々全員のあれなんですけれども、東北ブロックでは防災協定を結んでいます。56施設、今加盟していただいています、皆さん協定にサインをして加入してい

ただいています。なぜ協定を結んでいるのか、わざわざそんなことをしなくてもいいじゃないかというご意見もあるかと思います。というのは、この後出てきますけれども、被災した後の支援というのは、身障協のどのブロックでも同じように、皆さん、人的、物的、財政的な支援が行われます。東北ブロックの一番の特徴というのが、訓練、シミュレーションをしながら事前に備えるというところは、なかなか他のブロックではなされていない。年に2回、シミュレーションをやっているのをご存知でしょうか。事務の方しか知らないかもしれませんが、全施設参加で年2回やっています。北東北と南東北それぞれ1回ずつ。それから毎月1回、20日の日と決めていますけれども、衛星電話で連絡を取り合っとうまく繋がっているかということもやっています。それから、ここにも出てきますけれども、備蓄リストになっています。皆さん、これはごく一部の、これで1枚ですけど、これが100枚ぐらいあります。全施設の備蓄リストを、全施設が持っています。お送りしています。何でこんなことをしているかということなんですけれども、これを見ていただきますと、それぞれの位置関係がわかります。何かがあったときには、まずこの地図を確認して、どこの施設が支援に一番近いとかいうことを考えてみます。そういうふうな見方を。これは一つの丸が20キロになります。どれぐらい時間がかかるのか、あるいは道路事情はどうなのか。こんなふうなものを使いながら、どこで何が起きても、すぐにどこの施設と連絡を取ればいいのかというようなことを常に考えながら訓練を、シミュレーションを毎年2回やっているというのが非常に大きな特色かなと思っています。

私は今回の能登のを受けて、こういった事前の準備、体制づくりというものは、今後、身障協全体として大変必要だろうというふうに思っていて、そのモデルがこの東北の防災協定になると思っています。今後、中期の行動計画が検討されているんですが、その中で是非実現をしたいなと思っているんですが、東北でやってそれが全国に広まって、年に1回、全国で防災シミュレーションができるようになるというかなというようなことを、ちょっと個人的に思っております。

そんなふうに防災機能につきましても、地域との関係、それから横のつながりというものを、縦横のつながりをつくりながらこれからやっていかなければいけないというのが一つあります。今回の能登半島地震を経験して感じたことであります。

二つ目の大きな課題としては報酬改定であります。

3年ぶりの、毎回3年ごとに行われるわけですがけれども、今回はプラス改定で、処遇改善が大きく関係していますけれども、プラスになりました。しかしながら、結構細かいところですね、プラスになったからいいっていう話ではなくて、ここからいろいろ書かせていただきました。指定基準のことも書いています。もう施設長さんはよくご存知だと思いますが、ご覧になったことがない職員の方もいらっしゃると思うんですけど、いろんなことをやらなければならないということが求められています。BCPの話は、たぶんご存知だと思います。虐待防止もそうです。委員会を作る、研修をしなければならない、そういったことはもちろんそうです。それに加えて、今回、地域連携の推進会議というのも新たに作られることになりました。これ何すんだということなんですけれども、元々はグループホームでの不祥事が相次いで、透明性を確保するために何かしなきゃいけないだろうということで始まったんですが、居住施設としての居住機能のある障害者支援施設も一緒にやろうということで、年に1回ぐらいをめぐりに地域の方々、入居者、それからご家族などをメンバーにした、そういった会議を持って欲しいというようなことが書かれています。こういったことが求められるようになって、その上に先ほどご挨拶の中にもありましたけれども意思確認なんですね。施設で暮らすことがご本人にとっていいのかどうか、ご本人が望む生活なのかどうかということの意向確認をしっかりと取ってくれと。これ全施設義務化されます。今、どういうふうな手順でやったら

いいかということを用意マニュアルというような形で検討会が進んでおりますが、それが終われば義務化になって、全施設でやらなければならないということになります。どれぐらいの頻度でやるのかとかですね、そういった話が今後出てくるであろうと思いますけれども、本人の意思確認、意向確認をしなければならないということがあります。

ここでは施設入所に関したところで書いていますが、今申し上げたようなことが主なポイントになります。

それから、もう一つ、障害者支援施設の在り方ですね。これは主に権利条約のまつわるところで、総括所見が出ましたけれども、それをどう具体的に対応していくのかということを考えていこうというのが一つの目的としてありますが、今現在、検討会が進んでいますが、まだ具体的な話ということではなくて、いろんなデータを集めようということで今進んでおります。

こういったことがありますし、生活介護の時間ですね、時間、定員、それから区分の三つの要素で、これ350ぐらいになるんですね。非常に複雑になるんですが、生活介護はそんなふうに細分化されて報酬が定められるようになっていくというようなことがありますので、一体果たして結果として、収入として、収支としてプラスになるのかどうかというようなものを、この1年は検証していかなければならないと思いますが、身障協の中で制度予算対策委員会というのが柴田会長が委員として出られています、そこでも調査というのをやっていただいております。そういったことで、果たしてプラスになるのかマイナスになるのか、良かったのか悪かったのかというようなことをこれから検証していくことになっていきますが、様々な課題が今回の報酬改定でもあって、増えたか減ったかの話ではないんですね。いろんなことが求められるようになったということを少し頭に置いていただいて、ちょっとこの資料なんか見ながらですね、具体的にこういったことが求められているか考えていただければというふうに思います。

今申し上げましたこれが施設の在り方検討会の厚労省の一番最初の資料になりますが、どんなことをやろうとしているのかというのをちょっと読んでいただければいいです。この辺も全部そういったことに関係していることになっていきます。

このスライドの左下の方をちょっと見ていただきますと、看取りのことが書かれています。看取りの話っていうのは、もう既に昨年の4月の社会保障審議会の検討会の中でも出ておまして、これの施設をやっているところもたくさんあると思いますが、看取り加算というのを取っておられると思いますけれども、まだまだ障害者支援施設の中での看取りというのが開発途中です。どういう評価がいいのか、どういう状況をさすのか、あるいはどういう状態に対して加算していくのかというようなことがはっきりとしていないと思います。個人的には、看取りという言葉は、障害者支援施設にはふさわしくないんじゃないか、と思っておりますけれどもそういった表現で今この検討会、研究会でが行われているということで、ちょっとお伝えしておきます。

こんなふうですね、看取り問題も課題に上がってきているということで、たくさんそういった課題に直面するところたくさんあると思いますが、そういったことを少し頭に置いていただければと思います。

これは先ほど申し上げました意思決定支援ガイドライン、意向確認マニュアルの、これは厚労省の資料を付けておりますので、どんな趣旨で、どんなふうに進めるのかというのを見ていただければと思います。

これも身障協からの、九州の方にメンバーとして入っていただいて検討をしていただいております。

意思決定支援ガイドラインにつきましては、後で少し時間があれば触れたいなというふうに思っ

ておりますので、このあたりですね、ずっとちょっと読んでいただければ。これが地域連携推進会議の資料もお付けしておりますので、後で探して見てください。

構成員とか、趣旨とか、このポイントは、一つは事前に訪問していただくと。ただ、会議に参加していただくというのではなくて、施設全体をしっかりと見ていただいて、入居者や利用者や職員の方と少し話をしてもらうような、そういったものを作っていくというのが、一つのこれポイント、ミソになっています。そんなところも配慮いただければなと思っております。

報酬改定の最後に、私がここで申し上げているのは、まず基本的な評価、我々の仕事に対する評価を根本的に見直して欲しいということを私は思っております。介護労働という言い方をしたりしていますが、私はケア労働という言葉を使わせていただきます。

ケアとは何かというの、資料の方に、これも昨年1年間、ケアとは何かという話をさせていただきながらまいりましたけれども、今日は詳しくはしません。資料をちょっと見ていただければと思います。介護からケアに変化している、我々の役割が変わってきているということ、是非ご認識いただきたいなと思っております。どんなふうに変ったかは、ちょっとあと資料を見ていただくと、かなり私としては詳しくそれなりに書いたつもりではありますが、そういった意味で高い評価を得るために我々がどうすればいいのかということと考えながら、次の報酬改定には向き合うべきだというふうに考えております。介護労働が下とか上とかそういう話ではなくて、我々がやるべきことというのは、ただ単に排泄介助をする、食事介助をする、入浴介助をするという話ではないと思います。その方にとってどういう生き方、どういう生活が必要なのかということと考えながら支援をしていくというのが、これは高齢者施設でももちろんそういった部分はありますけれども、より強いのが障害者支援施設だろうというふうに思います。そういった視点でケアという考え方が必要になってくるということで、ずっとお話しているような次第です。

三つ目の大きな課題としては、権利条約、総括所見、脱施設化等に対する考え方になります。

このスライドは昨年3月ですかね、前の内閣府の政策委員長だった石川准先生が身障協の経営セミナーでお話されたもののスライドを、この1のところだけ使わせていただいております。

権利条約って何を求めているのかという、非常に端的にまとめられたものですが、この一番最初に社会モデルというようなことが書かれています。私も去年1年間、社会モデルの話をかなり細かくさせていただいて、なかなかわかりづらいというご指摘もいただきましたけれども、是非その社会モデルというのを身に付けていただきたいというか、ご理解いただきたいと思います。もう世の中、どこへ行っても社会モデル、障害者というのはどういう人ですかって定義を聞かれたときに、社会モデルで答えられるかどうかということが問われています。その答えというか考え方というのは、この次のスライドにお示ししましたので、これを昨年はここを中心というか、詳しくお伝えしてきましたけれども、今日はご覧いただければなというふうに思います。

今日は、「ガイ」という字もですね、どういうふうなガイを使うか、それぞれの施設、法人の考え方ですので、どれが正しいというわけではないんですけれども、「碍」という字もあります。これは今現在、常用漢字として使われていませんので、なかなか普及しないんですけども、一部、当事者の方々を中心にこの「碍」を使われるケースが多い、多くなっている。最近、私もびっくりしたんですけど、全く違う分野の先生が、大学の先生が、この「碍」を結構使っておられるということで、何ですかといったら、ここに書いてあるようなことをご理解されていて使っているということで、結構それなりに広がってきているのかなと思いますが、いずれにしても私たち自身がこの理解をまずしていただきたいというふうに思います。

今日は、その次のというか、あわせて人権モデルというのをご理解いただきたいと思いますので、

そこも少しちょっと時間をかけてお話ししたいと思います。時間をかけるというか、そんなに細かくはないです。

実は、今、総括所見をご覧になっている方が多いかと思いますが、日本だけではなくて、いろんな国の総括所見が次々と出ています。どれを見てもここ数年の総括所見に人権モデルの考え方に基づく対策というのが入ってきます。これは、権利条約が成立した当時は見られなかった傾向です。今、国連障害者委員会が一番力を入れているのが、この人権モデルの普及と言っているかと思いますが、それなのに、それなのに、定義が決まってないんです。障害者委員会の中で、あるいは論文やいろいろな議事録の中に人権モデルという言葉はいっぱい出てくるんですが、先ほど言った日本の総括所見もそうですが、いっぱい出てくるんですけど、じゃあ人権モデルってどういうことなんですかという定義が国連から出てないんです。整理されてないんです。で、私、僭越ですけども括弧書きで上の方に白江と書いたのは、私自身がいろんな国連の文書から整理をしてまとめたのがこの六つの要素。正しいかどうかはわからないんですけども、間違っではないはずなんです。書かれていないことは書いてないので、間違っではないんですけども、本当にこれでいいのかっていう自信は100%はありませんが、ここに書かれてあるようなことが求められているということなんです。

簡単に言ってしまうと、私たち障害の有無に関わらず誰でも基本的権利があると、人権がある、尊厳がある、それを徹底して守っていきましょうということなんです。今まで障害があるがゆえに、私たち施設もそうなんですけれども、いろんな制約を受けられてきたと思います。介助者がいない、あるいは例えば施設の場合ですと、トイレに行きたいときに行けたか行けなかったか、部屋は個室なのか、プライバシーは守られているのか、トイレするときにシルエットが映ったり、においが外の人に漏れたり、いろんな音がしたりとか、そういった尊厳、我々自身が、皆さん自身がどう思われるか、それぞれかもしれませんけれども、私は少なくとも嫌ですね、そういった状況の中で。ですから、そういった尊厳であるとか、基本的な権利というか、そういったものは、障害の有無に関わらずみんなあるんですよと、一言で言うとなんかそういうことなんです。

これまでに様々な、権利条約、障害だけではなくて、いろんな権利条約とかありました。来月12月10日は世界人権デーですけども、いろんな人権に関わる条約とか宣言が出ておりますけれども、そういったものもすべて関係してくる、すべて対象になるんですよということもここに書いてありました。ということで、今初めて言って、これから守っていきますよということではなくて、過去から今までのことも含めて、我々はそれを検証しなければいけないということを求めているのが、この人権モデルであります。その考え方に基づいて制度・政策を考えてくださいというのが国連の総括所見がいう人権モデルというふうにご理解いただいて、間違いはないと思います。それですべて言い尽くしているかどうかという自信は100%ありませんが、まだ国連がね定義を出していないので何とも言えないんですけども、白江の定義だということでご理解いただいてもいいと思います。というようなことで、そういったことをまず理解していただく。

それから、もう一つ、ちょっとこれ面倒臭い話なのであれですけども、障害という言葉ありますね。これ、国連の権利条約もそうですし、総括所見もそうなんですけども、二つの意味で使われています。日本語で訳すと、これ外務省の訳と当事者の訳ではまた違ってきたりするんですが、障害と機能障害と使い分けています。障害っていうのは、社会的障壁などによって受けるもので、ご本人の責任では全くないということです。機能障害っていうのは、正に知的障害がある、精神障害がある、歩けない、見えない、そういったことをさしています。実はこれが権利条約とか総括所見には分けて書かれているんですが、日本語に訳した時に不明確になっていて、これが今の日本の国内での議論がなかなか深まらない一つの私は理由だと思っています。

面倒臭い話なので、ちょっとご理解いただけないところがあるかもしれませんが、そんなことがあるんだぐらいをちょっと頭に置いておいていただいて、国連が何をいつているのかということをご理解いただく上で、ここが大きな一つのポイントになってくると思います。

そういったことですね、こういったことが人権モデルという形で表現されているということです。こういったところを是非これから、もしご興味があつてご理解いただきたいというかのときは、考えていただければなというふうに思っています。

あと、一般原則とか、このあたりも後で見いただければと思います。

さっきから総括所見のこといろいろ申し上げていますが、これも石川先生のスライドが上の部分ですね、上段の部分は取りましたが、こういった国連がいつている、総括所見でいつている地域移行だつたり、脱施設化ガイドラインというのもあるんですが、下の方に私として、今後、障害者支援施設がどう対応していくのかということのを簡単にまとめたのが、この下の部分であります。さっき言ったように、人権モデルというのを徹底していくと。いわゆる見直していく。どこまでできるか、何ができるかということのをしっかり考えていく必要があるということが問われているということです。脱施設に地域移行がなぜこんなに強くいわれるのかということの根源がここにあるというふうにご理解いただいていいのかなと。ですから、これを改定していくことで大きく展開が変わってきます、というのが私の考え方です。ですから、私は新しい障害者施設という言い方、岸田さんが新しい資本主義とお話したので、それを別に倣ったわけではないんですけども、ただ単に改善をしていくということではなくて、障害者支援施設がやるべきことの役割、機能、内容が、今変わらないといけないんですよということです。これまでと同じでいいのかということが問われているんだと。その一つのキーワードが地域生活というふうに思っていたきたい。それからケアという言葉もそうなんですが、その中での自己実現という言葉を使っています。かつて療護施設の違いは、正にこの療護という言葉が示しているように護ると。ご本人の権利とか尊厳を大事にしながら、その方の自己実現を支援していくのが私たちの仕事になってきたということです。かつては家族が暮らせないというか、それを救おうということで療護施設を造られたわけですけども、その時代からもう役割が変わってきているんだということが一つ大きなポイントになります。是非、こんなこと言つてたぐらいで結構ですので、少し頭に置いていただければと思います。

それから、二つ目に、脱施設ということのをよく使われますけども、これはある障害者リーダーの方と話したときにおっしゃっていたけども、脱施設じゃないんですよ。本当に言いたいところは、みんな幸せになりたいんですよ。障害者支援施設にいたつて幸せになれるんです。その質によって、内容によって。地域でヘルパーさんが来ても、不幸な人はたくさんいるんです。しんどい人はいっぱいいるんです。なので、脱施設とか地域移行すればみんな幸せになれるつていう話じゃないんだということです。じゃあ何かというと、ここに書きました。脱不安、将来不安、要するに安心して生涯を終えられるような生活環境があれば幸せになれるということなんですね。そのあたりを是非ご理解いただきたい。我々もここをしっかりと主張しながら、でも、我々自身が選んでもらえなければいけないわけですね。そのキーワードがさっきから言つてるような、一つが人権、この後、ケアの話もちょっと出てきますが、質をどう上げていくのか。役割が変わつたのに同じことをやつていていいのかつていう話にもなってくるわけです。そんなことがありますよつていうこと。

それから最後3番目ですね。地域移行の話は権利条約の第19条に書かれているんです。これは第19条の文言ではありません。その第19条は、こういう意味ですよということのを解説した文書が実はあるんです。ここまでなかなか紹介されていないのでご存知ない方も多いかと思いますが、ここに書いてます。一番下から2行目ですね。小規模なグループホームも、また個人の自宅さ

え、施設や施設化の他の定義上の要素をもっているならば自立生活様式と呼ぶことはできないと。たとえ地域で暮らしていても駄目なんだよということなんです。要するに主体がしっかりしていて、入居者、利用者の方の意思決定、ご自身の自己決定に基づいた支援ができているかというのがまず一点あるわけです。そういったことが求められているんだよと。住んでいる場所の様子とかその状態だけではないんですよということが、これは国連の文書です。私が作った文書ではありません。したがって、ここを取り違えないようにしないといけないんだと。これが、私が新しい障害者支援施設と言っているものの根底にある考え方になります。

これはかつてというか今でもそうなんですけども、日本の国内の障害当事者の方々が障害者施設についていろいろな課題を述べられていたものを整理したものであります。10K+1K+合理的配慮課題というようなことでありました。ご覧いただければ、ああそういうことなのかなということでご理解いただけるかと思いますが、ちょっと見ていただきますと、3番目のところですね。小規模化とか個室化とかユニット化というようなこともいわれたりするんですけども、身障協の加盟施設ってまだユニット体制とっているのが8.7%しかないんですね。個室化もまだ40%までぐらいしか達していないというような状況もあります。これはいろんな事情は当然あるわけですよ、それぞれの施設法人に事情があるわけですけども、先ほどいったような個別支援だったりプライバシーだったり、個人情報だったりといったものがしっかり守られる状況というのは、どうやってつくれるかというのを今現在すぐに個室化できない、あるいはしばらくはできないということであれば、そういった視点からどういう取組ができるかということを、やっぱりしっかり考えていく必要があると思います。そんなことがここに書いてございます。

これが脱施設化ガイドラインというので私書いていますけども、国連の権利条約、総括所見と一緒に出された脱施設化ガイドラインというのがあるんですね。その中で施設というのがどういうものかというのを定義している。九つの項目が挙がってるんです。これ読んでですね、んん？と思われる方、たくさんいるんじゃないでしょうか。もう既にもうそんなことは脱しているというかそういう状況にはないし、たくさんできていっていると思います。先ほど言ったように個室化も進んでいるというようなこととかですね、本当に自由に生活でき、これ端的に表現しているのが、この前の全国大会でもそうでしたけれども、それぞれの施設の発表を聞いてますとですね、本当にいろんな取組されていて、ここに書かれてあるようなことから脱しようという努力は皆さんされているということは明らかなんですね。しかしながら、国連でいうところの施設というのは、こういう定義になっている。こういう状況から脱しましょうと、脱施設ということなんです。ですので、日本ではなかなかこれ、そのまま該当しない部分もたくさんあるんですが、世界の様々な国が共通して施設という言葉を使うわけですから、そういったところも加味して考えていかなければいけない。しっかりそこは伝えていかなきゃいけないというふうに私は思っています。こういった先ほど言ったこの課題だとか、この脱施設化ガイドラインというものにも、今言ったようにしっかりと向き合って応えていくということが私たちには求められているということがご理解いただければと思います。

もう一つ、この脱施設化ガイドラインの中には、この3)のところですね、10の自立生活支援サービス、要は、逆にいうと、施設というのはこういうものだという定義がありました。一方で、じゃあ地域生活ってどういうものなのかということ、ここに書かれてあります。これできますよね、私たち。支援の体制としてできると思います。で、もっと言えばですね、今いろんなサービスあります。皆さんのところでもいろんなサービスやっておられると思いますが、これができるのは障害者支援施設しかないんです。そこで1カ所でやろうと思ったら。なかなかすべてを備えているホー

ムヘルプサービスとかショートステイとか、ショートステイも障害者支援施設やっているところたくさんありますけど、考えてみると、したがって、障害者支援施設の役割というのはあるんです。こういったところをしっかりと伝えていかなきゃいけない。でも、さっき言ったように、くどいようですが、人権モデルとか、ケアの考え方というのを、しっかり徹底していかないと、これまでと同じでは誰も我々の主張を聞いてくれない。我々も、こういう方向でいくんですよということを明確にしつつ、また、その努力を見てもらふ、あるいは確認してもらふと、そのためにというよりは入居者、利用者のためなんですけれども、いうことがあって初めてそういった理屈が通ってくるということになる。なんで、私はこういったことを繰り返しお話しているということでご理解いただければと思います。

ここでちょっと歴史的なことを少し入れたのは、さっき言った役割が変わってきましたよということを言いました。その役割の変化をちょっと読み解いていただければなと思って書いておりますので、たぶんそれ一つ一つ説明していくと、もうそれだけで時間ないので、気になることがあれば調べていただくか、また、私の方にお尋ねいただければ、可能な範囲でご説明できるかと思います。どんなふうに変わってきたのかというところをご覧いただければと思います。

2000年、国際障害者年のときにですね、社会モデルが導入されているんです。20年間、我々はそのことをしっかり学ばずにきたところがあって、社会モデルって何って未だにこういう話になってくる。「碍」という字が、自らの附属するような意味合いでとらえられているんですけども、これ違いますよね、社会モデルは。社会の側に問題があって、その方が障害を受けているという状態を指すのが社会モデルです。この概念に、あるいはこの定義に則れば、どういう漢字を使う、どういう言葉を使うかということが問題ではなくて、その意味するところをしっかりと我々は取り組んでいくかということが問われているというふうに思いますので、そのあたりも2000年の頃から言われ続けてきていると捉えて、ちょっとご理解いただければと思います。

その後、自立支援法とかですね、相互支援法とかいう様々な法律ができて、条約があって、そのような流れになっているということでちょっと見ていただければなと思います。

次に、人材確保のポイントです。

これはどの施設も、たぶんおそらく若干の温度差はあるかもしれませんが、地域差はあるかもしれませんが、人手不足、それから言葉はちょっと大変申し訳ないですけども、質ですね、質の問題。両方、大きな課題として抱えておられると思います。人が少ないから新しく入ってきた人に対してしっかり指導及び研修ができないという中で、なかなか質が高まらないし、この後ありますけども、そういった問題を抱えながら、どうやっていけばという話なんですけど、これについては妙案とか決定的な案というのではないかなと思います。身障協としてじゃあどうするんだという話なんですけど、これまでたぶん一施設一法人それぞれで努力されてきたと思います。そうじゃなくて、身障協全体でもっとケア労働、障害者支援施設の仕事についての魅力をですね、しっかり国民に伝えていく努力をしなければいけないんだろうというふうに思っています。現在、中期行動計画を検討している中で、そういった議論もしていただいております。具体的な案がいっぱい出てきていて、まだ案の段階ですけども、例えば今もうSNSなんか活用するのは当然のことですけども、SNSなんかを活用して障害者支援施設の良さ、あるいは働きがい、それから良くないところ、大変なところ、全部お見せしながら、でも働いている皆さんが、それでもこの仕事を続けている理由を伝えていくということで私は進めていったらどうなるのかな、そんな単純な話ではもちろんありません。やることはいっぱいあるかと思いますが、いずれにしてもケア労働の考え方に基づいて、私たちが取り組むべき質の確保、人材確保に向けては取組を身障協として、全体としてやっていき

たいというふうに思って、今プロジェクトチーム作ってやっていただいておりますが、来年の3月ぐらいには出てくるかと思えますけれども、またそのときには皆さんご協力をいただければなと思っています。赤穂浪士四十七士にかけて、47人の各都道府県からそういった若い、若いという言い方したらあれかもしれませんが、スタッフの方に来ていただいて全国行脚してくると。これ一つの案ですよ、そういった話も出ていて、自分たちがどうやってアピールしていくのかということを考えているんですね、正しくアピールしていくということが大事だろうということで、今本当に様々な取組も考えていただいております。

最近、さっき書きましたけどパーパスという言葉ですね。昨年ですかね、慶應が高校野球で優勝した時に言われましたが、障害者支援施設の存在意義って何なのかということが、そういったことを通して伝わっていくと。先ほど来、申し上げているようなことをしっかり伝えていくことで、障害者施設のあり方というものも見直していきたいなというふうに今思っております。そんなところをご覧いただければなというふうに思っております。

あとは、ちょっとまたご覧いただきたいなと思います。

ケア労働の意義とか少し整理しました。

ケアの質をどういうふうに向き上げていくかということですけども、先ほど言った、まず一つケアというのは、普段よく使うんですけども、なかなか十分にご理解がされていないというような、たかだかこの言葉はですね、広く使われるようになって四、五十年しか経っていないということで、しかも様々な分野で使われているということなんですね。このケア学会というのがあるんですけども、ケア学会自身もなかなかそこは定まりきれていないというところがあって、一般的にはないんですけども、ただ、ここに私ちょっと整理しましたが、これも100%言い尽くしているわけではないんですけども、間違った定義ではないと思っておりますが、信頼だとか平等な関係ですね。私は障害福祉サービスという言葉を使ったりしていますけども、サービスからケアに変わってきているということをよくお話させていただきます。そのあたりの違いというのもですね、ここちょっと読んでいただくと、何となくご理解いただけるかなと思うので、是非ご覧いただければなと思います。

今年、新しいお札ができました。渋沢栄一『論語と算盤』という有名な、これは口語集といいますが、彼が喋ったことをまとめたもので、彼が書いたわけではないんですけども、その中で論語のことが出てきます。論語は孔子が弟子とのやり取りをまとめた本であります。読まれた方もいるかと思いますが、その孔子が最も大事にしていたのが「仁」と「忠恕」なんです。是非、これちょっと辞書でも、あるいはインターネットでも調べていただければと思いますが、ケアの考え方に非常に近い。一番下に書きましたが、他者も自分のことと同じように大切に思うこと、これは非常に簡単に意識しましたが、ケアも一言でいうとこうなんです。他者実現と自己実現を両立させていく。ですから、対等な関係のなかで仕事をしていくのがケア労働なんです。対等と言ってしまふとちょっと語弊があったりするんですが、あとずっと資料読んでいただければご理解いただける部分あるかと思うんですが、サービスというのと、ケアというのは、立場も位置付けも違ってきて、したがって取り組む姿勢、そして求められている整合性も変わってきますよというふうにご理解いただけるというのかなと思います。

ここはケアのことについて少し書きました。結構細かく話して、もういいよっていう方もいらっしゃるかと思います。

この辺はケアに求められる専門性について少し整理させていただきました。いろんな角度から専門性が求められているということだと思います。先ほど申し上げましたように自己実現支援と、あ

るいは意思決定支援もその中の一つではありますが、尊厳のある排泄介助、排泄ケアと同時に、その方に対する尊厳、基本的な権利というものが、併せて考えられていかなければいけないということでもあります。丁寧な介助はもちろん大事ですし、今までたぶんそれを皆さん目指してこられたんだと思いますが、そこで止まってしまっていると、今求められているものとは少し違ってきているかなというのが先ほどから申し上げているところであります。

じゃあどうしたらいいのかというのを、ここに縷々書かせていただきました。自己実現支援のための要素、あるいはQOL、五つのノーマライゼーションというふうに整理しました。あるいはネットワークをどう作っていくのかとかですね、組織としての質は、あるいはチームとしての質も求められますよということですね。そんなことをいろいろ書かせていただきましたので、ちょっとご覧いただければと思います。

今、話題になっている生産性という言葉、よく聞かれると思います。福祉の生産性、介護の生産性という言葉、よく聞かれると思いますが、これは私の個人的な思いですけども、先般、優生思想に基づく国の施策について判決が出ました。優生思想を支えてきたのは労働生産性の考え方だったと思います。そこからイメージしていくと、福祉やケアや介護と生産性は、親和性がないといえますか、相容れないのではないのかというのが私の思いであります。これは身障協のいろいろな会議の場でも言わせていただいているんですが、非常にちょっとこれは言葉遣い、ケアの生産性、介護の生産性、福祉の生産性というのは、ちょっと違うよねっていうか、もう少し違う言い方ないのかなというようなことであります。ここでいう、国がいつている生産性は、ICTとか介護ロボットとか、そういったものを使って時間を効率的に浮かせて、その時間を入居者、利用者の方に充てていくということを目指そうということなんですけど、現実にも今起きていることは、そのことによって人員配置基準を下げる、それでは意味ないわけですよね。人を減らしていいですよっていう話ではない。人がいないから減らさざるを得ないということもあるんですけども、それでは同じことなんですよね。ですから、そうじゃなくて、もうちょっと違う表現を使いながらですね、本来の求めているものをやっぱり目指していくべきではないのかというのが私の思いでありますし、そういうことに共感をいただく方も少なくないんだなと思います。

ちょっと話は次いきますが、差別、虐待、権利擁護侵害、人権侵害をなくすというのは、これ絶対的な条件になっていきます。残念ながらですね、2014年に制度ができてから増え続けています。一時ちょっと下がったことあったんですけども、増え続けています。最初は、制度が始まったとき、潜在化していたものが顕在化してきて、増えるのが当たり前だみたいなことを私も思っていましたし、そういうふうに言われる方もたくさんいました。けども、もう10年経ってるんです。10年経っても増え続けているということはどういうことなのかっていうことを考えてみる必要がもうきてると思います。

ここには載っていませんが、一番多いのはグループホーム、今、支援施設を抜いてグループホームでの虐待が一番多いんですけど、それはグループホームの質が落ちているという一つの現れでもあるんでしょうけれども、障害者支援施設も相変わらず2番目に多いということで高止まりしている状態です。ですので、ここは皆さんも必死になって取り組んでおられるのがよく分かります。実際、新聞なんか見ても、あるいはいろんな話、会議に行っても本当に苦悩されていると思います。これもそろそろですね、私はどういうやり方がいいのかというのがわかりませんが、正解はないけれども何かしらの動きを身障協としてもっと積極的な動き、また、できたら東北ブロックで先行して何かできないかなというふうに思って、取組をしていきたいと思っています。

もう一つ言っていくと、私も含めてですけども、実際に虐待する人の4分の1は管理者なんです

ね。管理者が行っているということで、自戒を込めてちょっとお伝えをいたしました。認定率も高まっています。通報の数だけ増えているじゃなくて、それを虐待と認定する数も増えているというようなことです。ちょっとここに、その辺の取組にあたっての基本的な考え方、かつて虐待についてお話したときの資料の一部を載せていますけども、ここのスライドの下の方ですね、植松死刑囚の変化についても若干あります。彼が入ったときは、仕事は金のためじゃなくてやりがいだと思うと。入れ墨を入れている自分でも障害者の人たちは、きらきらした目で接してくれる。自分にとって天職だって言っていたんです。天職だって言っていた。それが僅か3年4カ月後に、ああした事件を起こしてしまった。途中で何かできなかったのか。今さら言ってもと思いますけれども、その表現をしたのがマザー・テレサの言葉なんですね。思考に気をつけなさい。要するにこれは内面的な問題です。自らが気をつけるしかないんですけども、そこから最後は、それがいつか運命になると。今現在、植松被告の発言を見ていると、彼は確信を持っておりますね。それが正しいと。しかし、今言ったように最初はそうじゃなかったんですね。どこでどういうふうに変化していったのか。その途中で我々は何かできなかったのかというような意味合いでちょっと見ていただければなというふうに思います。

それから、PDCA～SDCAへというふうに書いています。

PDCAサイクルを回すというのは、現在、普通に言われていますが、これはアメリカの専門家が考えて日本で具体的にシステム化されたもので、日本独自のものの考え方なんですけれどもPDCAは必要なんですけれど、次々と新しいことをやっていくだけではなくて、一つのプランを検証しながら同じプランを全員が習得するまでやっていく必要というのが、特に権利侵害、虐待問題ではあります。ということなんです。ですから、ちょっと私からなかなか手を替え品を替えやりながらしないと、みんな飽きてくるということで、研修の仕方だとかやり方、いろいろ工夫をされていると思いますが、一つ一つ丁寧にそれを確実に全職員が、全職員が習得すればスタンダードになるというのもSなんです。というやり方が私は権利擁護、虐待防止には必要なのでないかなということを書きました。要するに100人の職員のうち99人ができても、1人の職員がやってしまうと、その施設は全部の職員がそうだというふうに見られてしまいます。悔しいですね。なので、1人も取り残してはいけないとよく言いますが、正にこの問題はそういう問題なのだと思いますので、繰り返し、繰り返し同じことをやるということも大事だと思いますし、もちろん手を替え品を替えやっていくということも大事だと思います。こんなふうに虐待問題、人権侵害に対しては取組をしていただければなというふうに思っております。

このあたりは後で読んでいただければと思います。身体拘束についての考え方なども書かせていただいております。

ここで意思疎通の問題ですね。意思決定支援ガイドライン、平成29年ですから2017年に厚労省から出ました。この考え方に基づいて意思決定、意思確認をしてくださいということを、今回の報酬改定で厚労省が書いています。先般、内閣府の政策委員会があって、そのときに厚労省に私お尋ねしました。今のガイドラインで本当にいいですか、見直す点はないですかということを申し上げました。すると、専門家はありますということなんです。現にガイドラインにも書いています。見直しが常に必要であると。いっぱいあるんです、見直すべきところとか、考えなきゃいけないところ。

一つ、絶対私たち間違っってはいけないのは、あのガイドラインはあらゆる場面で使えるものではないんですね。前提としては、障害福祉サービス、いわゆる施設がいいですが、地域で生活しますかというような、障害福祉サービスを利用する上で、この本人の意思確認をする、意思決定を求め

るために使えるように考えられたものなんです。日常生活だとか、そこに書いてあるんですけど、日常生活の場面とか、社会生活の場面で意思決定ガイドラインを参考にとって書いていますが、あれ使えませんよね。正直なところ。意思決定支援計画、作れって書いてます。正にそこがポイントだと思うんです。一人ひとりの価値観、思いというものをしっかり酌み取ってガイドラインというか、意思決定支援のあり方を考えていかないと、一つのガイドラインをベースにして、それを当てはめようとしたら大きな間違いが起きます。むしろ権利侵害を起こしてしまいかねないと思います。このあたりは、たぶん専門家のなんかもよくわかっているんで、現在、私が知っている限りでも七つか八つぐらい、意思決定のためのガイドラインが出ています。障害だけでなく医療を受ける、あるいは認知症の方、様々な。ここはですね、これからマニュアルが作られていきますが、意向確認のマニュアルは出てきますが、それを鵜のみにするのではなくて、私たち自身がそれを咀嚼して、現場で一人ひとりの入居者にとってどういう支援のあり方、意思決定の支援のあり方がいいのか、そもそも意思決定支援が必要でない方もいますよね。ご自身で決められる。その方にまで意思決定支援をする必要はないわけです。ただ、相談、私は意思決定支援というのは、言い換えると相談だというふうに思っているんですけども、そういう形のあり方があるかどうか、あると思います。なので、そういったことをしっかり個別支援計画なり、意思決定支援計画の中で明確にしながらご本人の意思、権利というものをどう守っていくのかということが大事なのであって、ガイドラインとかそういったものに沿うことが目的ではないということを是非ご理解いただきたいと思いますし、また、こういった見直しがかかってきたら、あれって思うことが出てきます。こうやればいいと思ってたんだけど違うよね、これ、答え変わってきたねって、あります。そういうふうなことではなくて、我々自身が現場で、逆に現場から発していく。意思決定支援はこういうあり方が正しいんだ。正しいという言い方がよくないですかね。こういうあり方もあるんだと、そういったことを私たちが発信していくということが大事なんだと私は思います。ですので、どんどんそういった意見を実践発表などの場でも結構ですし、出していただければなというふうに思います。そのあたり、いろいろ書きました。

先ほど挨拶の中でも差別解消法が4月から義務化されました。カスタマーハラスメントの問題、非常に興味高いですよ。どこの施設でも、たぶんあるんだろうと思います。これ、今、国の方では、我々事業者といいますか、管理者に求められるのは、安全配慮義務という、職員を守ると、安全を守るということが義務化されているわけですね。もう既に今。その視点から、それを義務化するという動きになってきています。これが2021年だったと思いますが、厚労省が出したガイドラインで、もう既にご覧になっていると思いますが、今これに基づいて対応してくださいというふうなことです。そのうち義務化されるということでご理解いただきたいです。

この医療的ケアとか云々って書いているのは、私はよく科学的ケアという言い方をするんですね。こういうことを言うと、データや数字に基づいたケアですかって勘違いされるんです。全く違います。データや数字っていうのは参考にはなりますが、それに基づいた取組ではありません。皆さん自身の経験則、経験とか観察、そういったところから出てきたいろんな課題や視点とかありますよね。それを共有化して具体的にそれに基づいてどう対応していくかということを作っていく、これが私が申し上げる科学的ケアです。ですから、経験を否定しているわけではない。観察を否定しているわけではない。むしろそれがベースにないといけないと思っています。

今、ライフということで、介護保険でいろいろデータを集められていますけれども、それで何がわかるかということ、実際よくわからないところが私はあつたりします。ですので、皆さん自身が現在やっていることを是非誇りにしていただいて、それを無駄にしないでいただきたい。それをきち

んと検証して、みなで共有しながら統一したというか対応を考えていくとかいうことは、すごく大事だと思います。

この医療的ケアと書いたのは、ナイチンゲールがなぜ讃えられるかということ、それまでの看護の体系を大きく変えたんです。彼女が科学的看護を確立したと言われていいます。だから讃えられています。彼女の臨床経験というのは二、三年しかありません。クリミア戦争の時ぐらいしかありません。そのときに間をしてきたものを持ち帰って、自分が感じたことを整理して体系化していく。体系化するといったようにさっき数字が出たって言いますが、ここの一番下にも書いていますが、これナイチンゲールの言葉です。5番目のとこです。どんなに優れた薬もケアなしでその効果を生かすことはできない。薬を与えることは、何かをしたことである。空気や温かさや清潔さは何もしていないことなのかということをしている。これが彼女の言う、ナイチンゲールが言っていることの科学的ケアなんです。是非ちょっと考えていただければなと思っています。

看護の本質、看護師さんも今日いらっしやると思います。これ看護学校で必ず学ぶところだと思いますが、そんなところでこういったことを書かせていただきました。

この医療的ケアの部分では、身障協、かなり大きな役割を果たしてしまして、国の医療的ケアの体制づくりにも寄与してきたということで、ちょっと書いています。

新しい障害者支援施設については、冒頭いろいろお話しましたので、もうこれ以上申し上げませんが、それともう一点だけ、新しい障害者施設、先ほど言った人権とかケアの体制、あるいはケアの質を上げながら、地域の中でしっかり根づくという、それがケアコミュニティなんですね。その大きな二つの柱をもって展開していくことによって、障害者支援施設の意義、役割というのが、新たな役割が見えてきますというふうに私は思っていて、ここに掲載いただきました。

時間になりましたので、あとはまたご覧いただければと思います。

ご清聴ありがとうございました。

第1分科会

『働きやすい職場をつくるための コミュニケーション術とセルフケア』

一般社団法人日本ペップトーク普及協会認定講師
ファミリー・カイロプラクティック 院長 小野弘志 氏

学歴・職歴

1971 年 山形県酒田市生まれ、53 歳
1990 年 山形県立酒田東高等学校卒業、1994 年 日本体育大学体育学部体育学科卒業
1995 年 日体柔整専門学校卒業
1996 年 渡米
2002 年 LACC（ロサンゼルス カレッジ オブカイロプラクティック、現 Southern California University of Health Sciences）卒業後、帰国
2003 年 山形県立酒田工業高校・就職カウンセラーを経て
2004 年 山形県酒田市千日町に「ファミリー・カイロプラクティック」を開業
2015 年 12 月に同施術院を山形県酒田市、光ヶ丘へ移転、現在に至る

役職

ファミリー・カイロプラクティック院長、NPO 法人山形県トレーナー協会理事、
NPO 法人元気王国理事

資格

米国政府公認ドクター・オブ・カイロプラクティック（D.C.）、ミシガン州カイロプラクティック開業免許、柔道整復師、一般財団法人日本ペップトーク普及協会認定講師（スピーカー&ファシリテーター）、SBT®（スーパーブレイントレーニング）1 級コーチ、SBT®アスリートメンタルコーチ（JADA 【日本能力開発分析】協会）、メンタルパワーパートナー®（MPP®協会）、シナプソロジー普及員、すごい朝礼®先生インストラクター（一般社団法人日本朝礼協会）

主な活動

- ・米国政府公認ドクター・オブ・カイロプラクティックとして地域住民の健康に従事。
- ・2015 年から「こころとカラダを元気（PEP UP）にしたい！」と東北初のペップトーク認定講師として日本全国でペップトークを伝えている。
- ・心地良く聴きやすい声と帰国子女特有のボディーランゲージで熱く語るスタイルが評判となり、

- 2015年から3年間で100回以上、2018年は50回以上の講演・研修を全国展開する人気講師。
- ・ビジネス、スポーツ、教育、子育てなど幅広い対象で活躍するオールラウンダー講師。三児（高2・中2・小1）の父親としてイクメン奮闘中。
 - ・趣味は野球、ツーリング、バレーボール観戦、映画・音楽鑑賞、読書。

・ファミリー・カイロプラクティック
〒998-0061 山形県酒田市光ヶ丘1丁目5-42
TEL：(0234) 34-4040
Email：family_chiropractic@icloud.com
リットリンク：<https://lit.link/hiroshiono>

座長

本日の講師はですね、小野弘志先生、一般社団法人日本ペップトーク普及協会認定講師、それから自身でファミリー・カイロプラクティック医院ですか、診療所ですね、を開設されております小野弘志先生にお願いしております。先生の経歴に関しましては、皆様のお手元の資料に詳しく書いてありますので、そちらの方をご覧いただいて、早速小野先生に講義に入っていただきたいと思います。

では先生、よろしくお願いいたします。

小野先生

はい、始めます。

皆さんこんにちは。ただいま紹介いただきました、一般財団法人日本ペップトーク普及協会認定講師で、いつもですね、ファミリー・カイロプラクティックという治療院やっています小野弘志と申します。今日はですね、第46回東北ブロック身体障害者施設職員研修会ということで皆さん秋田の方にお集まりいただいたということで、今日から始まって明日まであるようなんですけども、第1分科会の方の講師を務めますので、よろしくお願いいたします。

定まっていれない方なので、いろいろ動き、動いたりとかしてます。これから2時間ありますので、まあ堅苦しい話ではありません、これから話すことに関してはですね。ですけども、シンプルなんですけども、シンプルなのが一番難しいと思います。で、皆さんの職場の今日はですね題名が、あ、題名が『働きやすい職場をつくるためのコミュニケーションとセルフケア』ということでお願いされてますので、これについて僕の今紹介ありましたペップトークというものをどういうふうに皆さんの職場に還元できればいいかなというご提案でございます。よろしいですか。あくまでもご提案でございますので、こうしてくださいとか、こうしろよみたいな上から目線のお話ではありません。ですので、言葉のコミュニケーションのお話ですので、まあ楽しんで聞いていただければなと思っております。

では、2時間ね長丁場ですので、いろいろ最初お願いをしたり、僕の自己紹介なんかしたりしますのでね、いきたいと思います。

録音・録画はNGということで大丈夫だと思いますね。資料は写メということで、今日皆さんの冊子の中に今日の、ありがとうございます、ペップトークっていうね資料ありますけども、この資料をですね4枚ぐらいあると思うんですけど、今日この講義で一部しか使いません。一部しか使い

ません。なので、よく資料があると寝ててもいいみたいな感じの方もいらっしゃるかもしれませんが、多分皆さん勉強熱心でね、もう前のめりに聞いててそういうことはないと思いますが、今日僕の2時間の講義を聞いてからこの資料を読んでいただくと、もっと深く入ってきます。よろしいですか。なので、講義ベースで聞いていただければいいなと思います。一部使いますので、その時言いますのでね、資料は必ず。まあ写メはちょっとですね、僕の自己紹介の時に僕の家族写真が出るんで、そういったことも関係して写メはNGということをお願いします。

アクション、リアクションということで、どうですか、今さっき1時半ぐらいから皆さん始まったんですね。まだこう皆さん暖まってないような感じがしますので、アクションというのはね、僕がやるパフォーマンスです。リアクションというのは、皆さんが返してくれるものです。いわばコミュニケーションというのはキャッチボールですから、僕がアクション投げました。皆さんは、よろしいですか、一旦受け取ってほしいんです。ここがポイントなんです。一旦受け取って、そしてできれば返してほしいんです。そうするとコミュニケーションです。とかく私たちはコミュニケーション不足不足と言われてるのは、こう一方通行なんですよ、一方通行ね。で、「言ったよね」、「言っただろう」って、「言いましたよね」みたいなことが世の中には頻繁に行われてます。その問題点とは、その人がメッセージを受け取ってるかどうか分かってないということです。受け取って返してくれてコミュニケーション成立です。私たちは、ああペップトークの話ですので、こういう返してくれとペップコミュニケーションといいます。ただコミュニケーションにペップってつけただけですけどもね、ペップコミュニケーションをしたいと思います。よろしいですか、皆さん。皆さんのリアクションはどういうことをしてほしいかという、まあ僕の話聞いてなるほどなと思ったら、はい、うんうんとうなずいてください。よろしいですか、はい。うんうんうんうんうん。そしてですね、親父ギャグ満載でいっぱいしゃべっていきます。親父ギャグ満載でしゃべっていきますので、おもしろいと思ったら笑ってほしいんですけども、おもしろくなくても笑ってください。皆さんどう見ても大人ですからね、大人ですよ、大人なので空気を察して、おもしろくなくても笑ってください。最新の心理学の話します。最新の心理学は、笑うとおもしろくなると。おもしろいから笑うんではないんです。原因と結果ではないんです。結果が最初なんです。笑うと楽しくなるんです。おもしろくなるんです。ちょっと知ってるかどうか分かんないですけど、もう最新の心理学はそうってきます。だから、できればアクションをするとそれに感情がついてくるんです。オッケーですか。笑ったり、講師としてはですね一番うれしいのはですね拍手してもらえとうれしいんですね。皆さん、じゃあ拍手の練習しましょうか。はい、拍手。(拍手)僕の講演を聞いてる方がいらっしゃるんですけども、鹿角の方にはね、もう2回ほどお世話になってまして、僕のやることを分かってですね、鹿角でやった時にはちょっと注意されたんですよ。拍手が欲しい時、鐘が鳴るんです。皆さん予鈴します。はい、鐘。(拍手)全然リアクションがなくてずっと鳴り続けてた会もあったんですけども、これ冗談です。鹿角で何年か前にやった時ですね、先生チャイム鳴らすのもうやめた方がいいんじゃないですかとかね、あの時間がもったいないですとかって言われたんですけどね、まあこれが僕の粹ですのでね、いきたいと思います。

ということで、リアクションね、皆さんだんだんリアクションつかめてきたと思いますので、集中とリラックスということでですね。皆さんご飯食べて、まあさっきの1時半ぐらいが一番眠かったと思いますけども、今、おやつの時間、3時になりますので、大分眠気も覚めてきてるかもしれません。集中とリラックスが大切です。で、先ほど言ったように堅苦しい話ではありませんので、リラックスして聞いてほしいんです。けども、リラックスしすぎると眠くなるんです。なので、メモしたりね、今日はさっき言ったように、僕、この講義に書いてないことしゃべりますので、で

できれば脳を活性化するためにはメモをしてください。そしてリラックスだけでも集中ね、集中するのはいいです。集中するのはいいんですけども、集中しすぎるとね筋肉がカチンコチンになるのでね、カチンコチンになるので、その集中とリラックスのバランスです。僕はメンタルトレーニングの勉強もしてるので、アスリートな、金メダルを獲るようなアスリートが最高のパフォーマンスを発揮する時では、集中とリラックスのバランスが微妙なんです。その状態のことを今、心理学ではゾーンとかフローって言うんです。ゾーンとかフロー。でも今ですね、そのゾーンとかフローっていうのはちょっと昔前まではオリンピックアスリートでも4年に1回しかつくれないと言われてます、そのゾーンとフローの状態。しかし今、脳科学、心理学、いろんなものが進みます。フローとかゾーンというものの状態はつくれるようになったんです。簡単に言えば、呼吸法をしたり、マインドフルネスをしたりとか、いろんなことをすると集中できるんです。けども、まあ話がそのスポーツの方にずれてしまうので、皆さんには集中とリラックスをねバランスをもってやってほしいので、じゃあどうしたらいいか、どうしたらいい、じゃあちょっと本題に入る前に、じゃあ背伸びしましょう、皆さん。はい、背伸び。あーとかうーとか、あーとかうーとか言いながら、あー、うー、あー、やっぱり皆さん東北人ですね。この前、山形市でも講演したんですけども、250名の前で講演したんですけども、同じように、あー、うーってやりながら、うーってやってください。誰一人言いませんでした。さすが東北の人は奥床しいですね。僕はもう同じ東北人なんですけど、山形県の酒田市ってこっから車で2時間のところにある、日本海側にあるところで生まれ育ったんですけども、25歳から7年間、今、大谷翔平君がいるロサンゼルスに留学してました。僕の、これも本業なんですけども、もう一つの本業のカイロプラクティックの勉強をするためにアメリカの方に7年いましたので、同じ東北人ですけどもキャラがちょっと強いかもしれません。でもだんだん慣れてきますから心配しないでください。よろしいですか、皆さん。

ということで、楽しい時間を共有しましょうということで僕の座右の銘ですね。皆さん同じ2時間、これから2時間ですよ。まあ大分もう10分も経ってますけども、これから1時間50分時間を使うのであれば、同じ時間を使って、つまんなかったなとか、まあいい睡眠になったっていうのはあるかもしれませんが、どうせ同じ2時間を共有するんだったら、僕はね楽しんでほしいなと思うんです。楽しんで学んでほしいなと思ってます。なので僕の座右の銘は「No Fun, No Gain」です。昭和の時代ではですね、「No pain, no gain」って言われてたんです。痛みなくして進めないという時代だったんですけども、僕も昭和生まれですけども、今、時代は昭和から平成、令和になりました。楽しんでやる時代なんですよ。口をこううんとやって我慢する、それも大切ですよ。それもいい、それは場合によってはいいと思いますけども、大谷翔平君見てください。楽しんでやるでしょ。楽しんで真剣にやってるんですよ。これからの時代、ああいうふうにして楽しみながら成果を出していった方がいいんじゃないですかね。皆さんのお仕事は非常に重要な役割をしてると思います。僕はすごい大きな尊敬の念とリスペクトね、同じ言葉ですけども持ってます。そのような皆さんの仕事の中でね、もっと皆さんの仕事のパフォーマンス、成果だったりとかコミュニケーションだったりとかチームワークが、僕の講演を聞いて何らかのヒントになっていただければありがたいなと思ってます。あくまでも提案です。よろしいですか。

ということで来ました。行きます。僕のね自己紹介ね。あれから35年前、皆さん、綾小路きみまろさん大好きですか。僕大好きなんですけども、あれから35年前、僕、野球部でした。はい、皆さん拍手が足りないようなので鳴らします。(拍手) 野球部です。野球部でした。そしていまだに野球やってます。53歳です。53歳で、いまだに野球やってます。この前も山形のね酒田から端の方になる米沢市にね、天命リーグって50歳以上の野球の大会があるんですけども、天命リー

リカ人というのはですね職場に自分の家族を写真を飾るような文化があるところですよ。まあ僕はだから自己紹介の時、家族に、こんな感じですよって紹介するんですけど、非常に家族には評判悪いんです。また私たちの写真を出したのって言われます。ネタでも使ってるので、家族のネタを、また今日もちっと新しいネタがあるんですけども、聞きたいって言いながら忘れてしまうので、さっきの家族のネタの話教えてくださいって言えば言いますので。

僕がペップトークをやってですね、何が変わったかって言ったら、やっぱり子どもに対する言葉のかけ方が変わったんです。皆さんでしたらやっぱり職場での言葉のかけ方が変わるとか。でも、皆さんも家族との言葉かけが変わったらいいと思いません。そんなふうになったらいいなと思ってます。

コロナになってね、治療院も患者さんがね減りました。僕、一対一でやってるので、すごい密になるのですごく敬遠されたんです。で、仕事が減りました。講演も減りました。暇になるとですね、やけ食いしちゃうんですね人間って。要するに太ったんでね。でも健康をね提供する仕事もしてますので、太ったらいけないと思って、今、走ってます。最近ちょっと走る時間がなくてストレスたまってるんですけども、今、コロナになって走るのが趣味です。もう一つの趣味がオートバイに乗ってます。ここは実はね秋田県ですね。秋田県の法体の滝って、釣りキチ三平で何かロケ地になったところなんですけどね、まあしょっちゅうは行けないんですけどね、ツーリングするのが趣味です。よろしいですか。野球が好きで、ランニングが好きで、スポーツも好きですけども、何でも好きですけども、バイクに乗って、子どもが3人いて、治療院と講師をしてる小野弘志でございます。皆さんよろしいですか。よろしいですか。(拍手) ありがとうございます。ああいいですね。皆さん大人ですね。

では、言います。あなたが今励みたい人は誰ってということで、あなたは今励みたい人は誰でしょう。励みたい人。これちょっと後で聞きます。今日、セルフケアというところで、何ていうか、自分で何ていうかストレスがかかったり、対人関係でストレスかかった時にどのような対処をしたらいいですかっていうワークだったり、何かそういったものも提案していただだけませんかというお願いがありましたので、まあじゃあその中の一つとして皆さんにワークとして後で聞きます。あなたが今励みたい人は誰ですか。ちょっと片隅に書いてください。片隅に。あなたは今励みたい人は誰ですか。後で聞きたいと思います。よろしくお願いします。

そしてね、私たちは励まし方をならっていない。私たちは励まし方をならっていない。皆さんどうですか。日本人って応援するのが好きですよ。運動会も小さい頃やったし、僕だってスポ少をやったからもうずっと何か補欠の時なんかはチームメイトを鼓舞しましたよ。応えましたよ。いまだに子どもたちを応援してます。野球の応援だとかバレーの応援してます。だけでもペップトークを今日ならうと、今までやってた応援の仕方、励まし方が、実は励ましてるようで励ましてないっていうことに気付くかもしれません。そんなね気づきになったらいいですね。

今日からペップトーカーになりましょうということで、もう本当、今日2時間、5時で終わったらもう5時の瞬間に皆さんペップトーカーですからね、皆さんペップトーカーになりましょうという僕はメッセージを投げました。なので受け取ってください。いいですか、受け取ってください。そして、あ、ペップトーカーになりたいなって返してもらったうれしいです。今日は懇親会までありますので、いろんな話ができると思います。ペップトーカーになりましょう。

はい、ペップっていうね、ペップトークっていうのを辞書で開きました。辞書で開くと、ペップトークね、ここにいい具合に何か波がなっていましたね。見ましたか皆さん。いい具合で波が波打ってますよ。こうペップトークってね、いい具合です。ペップトークね、皆さん聞きますよ。ペップ

トーク、今日初めて聞く人、自信を持って手を挙げてください。はい、拍手。(拍手) ありがとうございます。僕の野鳥の会のこのセンサーによるとですね、8割ぐらいですね、8割ぐらい。じゃあ実は僕知ってますっていう人、手を挙げてください。あ、ありがとうございます。ありがとうございます。はい、拍手。(拍手) いいですね。8割ぐらいが知らない人がほとんどですのでね、僕、いい仕事ができそうです。私、ペップトーク普及協会ですからね、普及、こんなにできるところですね。ペップトーク的な考え方、ペップマインドです。ペップマインドっていうのは、ない可能性に目を向けるんじゃないくて、ある可能性に目を向けます。私は今日、8割以上の方がペップトークを聞いてないっていうことで、喜んでます。何でか。普及できるからです。よろしいですか。こういうマインドが大切になってきます。

ペップね、僕、アメリカに7年いたんですよ。一応英語を話せるんです。でも20年、今、開業して20年経ちました、今年で。20年経ってるんで英語もなかなか使わない、頻繁に使わないです。まあ英語の患者さん、ニュージーランドの患者さんいるからずっと英語でしゃべってるんですけどもね。ペップっていう単語、知りませんでした。7年アメリカにいたのに知りませんでした。ペップトーク普及協会に入ってペップっていう単語を覚えました。ペップって意味は辞書を開くと、元気、活気、活力です。皆さん、元気、活気、活力。僕がリズムとか語呂が好きなので、語呂で覚えてますね。私はペップっていうのは、元気、勇気、活気って覚えてます。皆さんよろしいですか。ご唱和願います。マスクの方もいらっしゃるかもしれませんが、いきましょう。ペップとは、元気、勇気、活気。はい。元気、勇気、活気。ややです。ややですね皆さん。ややですね。この前、小学校、あ、中学校でやったんです。鶴岡五中っていうところでやった時は、「ペップとは」って言ったら、すごいです中学生。僕は勇気、元気、活気から始めてくれるかなと。「ペップとは」って言ったら、「ペップとは」から始まったんです、中学生。おお、すごいな中学生、素直だなと思いました。皆さんもう一度いきますよ。秋田県のパワーを見せてください。よろしいですか。ペップとは、勇気、元気、活気。

はい、続けていきます。では、ペップ、ペップ、どうです。ペップ聞いた時ありません。見た時ありません、この文字。巷にはペップであふれてるんですよ。……大丈夫ですか。アメリカではね、くしゃみした時にね「Bless you」っていうんですよ。神による加護っていうかね、風邪ひかないでねっていうんですよ。ペップ、どっかで巷で見てません。僕もねペップっていうの知らなかったけども、実はペップっていうものを飲んでたんですよ。飲んでたんです。……(ペプシ) 拍手。(拍手) ありがとうございます。ペプシですよ。ペプシね。ペプシのペップにあるじゃないですか。ペプシってどんな感じですか。言葉イコールイメージです。皆さんにペップトークを強烈にね印象づけたいんです。うちの義理の兄は仙台コカ・コーラで勤めてたんですけども、今日はペップトークですね。どうなるか。きましたね。ちょっと皆さんが見つめるんで、緊張するんで、ちょっと飲ませていただきます。皆さんも飲んでくださいね。ジュンジュワーってきますね。はい、拍手をお願いします。(拍手) つまりですね、ペップトークとは、その言葉を聞いて、ジュンジュワーとかあったまるような言葉なんです。よろしいですか。いいですか。その言葉を聞いたら、心があったかくなるような、元気、勇気、活気が出るような言葉なんです。言葉イコールイメージです。中学生にこれをオンラインでもやりました。感想文が来ました。ペプシトーク最高でしたっていう感想が来たんです。それぐらいもうペップがペプシになってるんです。それぐらいもう印象に残ったらこっちのものです。つまりね、ジュンジュワーってね、元気、勇気、活気ができるトークがペップトークなんですけども、皆さん、ペップトーク、日頃からやってますか。その言葉で元気、勇気、活気を仲間と与えていますか。家族に与えていますか。ちょっと考えてみてください。ペップトーク

ね、これ出してからやろうと思ったんですけどね、よく忘れます。ツルハでとりました。

ペップは英語で、元気、勇気、活気という意味、つまりペップトークは元気、勇気、活気を与えるトーク技術である。いいですね、ここまで、皆さん。いいですか。テストに出ませんけども、いいですね、大丈夫ですね。

ということで、ペップトークとは、スポーツの元気で始まったんです。アメリカ生まれなんですよ。アメリカ大統領ね、トランプさんに決まっちゃいましたね。アメリカの僕はロサンゼルスにいたので、ロサンゼルスはね、皆さん知ってるかわからない、青の部分です。民主党なので、僕の友だちがロサンゼルスに結構いるので、もう悲しんでいましたが、でも、アメリカ人のチョイスですから、完勝ですからね、あの結果を見てると。受け止めなきゃいけないと思います。ここもポイントです。受け止めなきゃいけないと思います。いずれにしろ、もう4年で終わりですから、4年間もうトランプさんに任せるしかないんだなと思います。それを受け入れるしかないんじゃないかなと僕は思います。

ペップトークとは、典型的にはアメリカのフットボールの試合前のやつです。アメリカ人って、アメリカンフットボール大好きなんですよ。アメリカの四大スポーツ、アメリカンフットボールが1番です。2位はバスケットボール、3位が大谷翔平がいるメジャーリーグ、4位がアイスホッケーです。アメリカ人は、アメリカンフットボールが大好きなんです。スポーツの市場、ビジネススポーツ市場、アメリカでは50兆円と言われているんです。50兆円のお金が動くんです。だったらパフォーマンスを上げて、優勝した方がいいじゃないですか。そうすれば選手もお金が儲かる。年俸が上がる。チームもね、景気が良くなるんです。そこで生まれたのがペップトークです。ペップトーク、どんなときに言うんでしょうか。試合開始本番前です。コーチなどの指導者が、誰に対して、選手、生徒、部下などに対して激励のショートスピーチなんです。よろしいですか。ポイントです。激励のショートスピーチです。激励のロングスピーチではないんです。ロングスピーチではありません。またの名を前向きな背中の一押しです。だから皆さんに言います。その言葉を送ったとしたら、ペップトーク、自分が鼓舞している言葉を送ったときに、その人が受け取って前向きな行動をしますか。前向きな行動をしなければ、それはペップじゃないんですよ。オッケーですか。前向きな、私、ペップトーク普及協会だから、講師なんでちょっといろいろ質問されております。ペップトークとは何ですか。激励のショートスピーチ、前向きな背中の一押し、講師としての答えです。皆さんは講師になればきっと聞かれると思いますが、テストに出ませんから、いいですか、何回も言います。テストに出ませんから。

磨き上げられたトークモデルということで、ペップトークというのは、何かいわゆる一般的に言われているポジティブ語みたいな感じで、マイナスをポジティブに変えるんでしょうとか、ポジティブ変換とかそういう本が巷にあると思いますけど、そこだけじゃないんですよ。そこだけじゃないんです。私たちのペップトークの言い方があるんですけども、まずこの基本を皆さんにお伝えします。基本がわかったら応用でね、なんとでも使えますから、まず基本を皆さんにお伝えします。基本が大切です。基本の一番最初が大切なんです。ここなんです。事実を受け入れる、最初に事実を受け入れることが大切になってきます。良くも悪くもまず受け入れることが大切になってきます。事実を受け入れる。あらゆる状況を受け入れたり、その対人関係でのその人となり、その関わっている人のね、感情だったりとか状況だったりなどを受け入れる、そういういろんなことを含めて事実を受け入れるというものが最初にきます。事実を受け入れてから捉え方変換です。これがいわゆるポジティブ語みたいな、ポジティブ変換みたいな感じでマイナスをポジティブに変換する、これを捉え方変換と言います。とかく世の中はこればかりを目先にしているんですけども、ここがない

と、事実を受け入れてないと捉え方が変わっても腑に落ちないんです。ここ、例を出して皆さんにお伝えしたいなと思ってます。捉え方を変えたら、次ですね、して欲しい変換というのがあります。してほしい変換というのは後でも出てくるんですけど、今説明します。日本人というのは、とかく、あれするな、これするなって言っちゃうんです。学校あるあるだと、廊下を走るな、給食中にしゃべるな、あれするな、これするなって言いがちなんですけども、そうするとさっき言ったように言葉イコールイメージなんです。しゃべるな、走るなは、最初に走っているイメージが入るんです。しゃべるなといってもしゃべっているイメージが言葉で入ってくるんです。後からするなと言っても、最初に動作が入ってくるんです。それだったら最初から肯定的にして欲しいことを伝えるというのがして欲しい変換です。これはもう今日すぐ、もうすぐ、今日からすぐできます。廊下を走るは、どうして欲しいんでしょうか。廊下を走るなは、どうして欲しいんでしょうか。肯定的に伝える。して欲しいことを肯定的に。廊下を走らないでって言わないで、……廊下を走るじゃなくて、どう言ったらその人が廊下を走らないようにするんですか。本当はどうなって欲しいんですか。廊下を走っている子どもがいました。どうして欲しいんですか。……待ってもいいですね、……これはどうですか。こうして欲しいんだ、こうじゃなくて、こうして欲しいんじゃないですか。そしたらどう言いますか。……歩いてください、ね、歩いて。はい拍手、ありがとうございます。(拍手) 僕の感覚とですね、意外と、して欲しい変換が難しい人もいます。けども、とんちなで慣れてきますから大丈夫です。捉え方変換をどう捉えるか、マイナスをポジティブに捉えることで、難しく考える方もいますし、して欲しい変換も、僕はこっちの方が苦手だったり、捉え方変換の方が簡単だったりとか逆もあります。けども、今日のこの資料のところに捉え方変換とかして欲しい変換の例がありますので、ここでまた学習してもらえると有り難いと思います。これはとんちなで、練習すればできるようになります。今の仕組みがわかれば、どうして欲しいかというのがわかればできるようになるんです。ただ、いいですか、ここは難しいです。今日は、たぶん皆さんのコミュニケーションをつくる中でも一番の肝はここです。事実を受け入れるということが肝です。

捉え方変換の話ですね。僕、今日30分前にここに着いたんですよ。30分前でぎりぎりに着きました。出発するのが遅れてしまったのもあるんですけど、山形から秋田まで結構雨ザアザアであられも降ってました。待ち合わせというか打ち合わせが2時だったんですけども、もう遅れるっていうのわかってます。でも、遅れるけども僕は30分には予定では着ける、30分前には着けると思ったので、僕は捉え方を変えて電話ね、打ち合わせを運転しながら、オンフックでねやりました。そこでね、こういうふうに打ち合わせを時短すればいいやと思いますし、まず、何とか安全にここに来ればいい、安全にというのはオンフック使ってるの何を言ってるんだって思うかもしれませんが、安全に着けたら大丈夫。遅れたかもしれないけども、でも安全に場所にすればいいやってね、そういうふうにすれば大丈夫っていうのが捉え方変換です。オッケーですか。マイナスをポジティブに変えていく。遅刻はしたけども、ちゃんと場所に着いてできた。そういうね、柔軟な捉え方変換です。こういう捉え方変換、皆さん持ってるのか、ちょっとそれ違うんじゃないのって思っている方いるかもしれませんが、それでもまたね気付きだと思いますね。自分の捉え方変換のときには、これ腑に落ちないなと思ったときは、その腑に落ちない状態を受け入れてください。オッケーですか。これまた人間関係のところで話したいと思います。

して欲しい変換終わりました。背中の一押しというのが、すごいですね、皆さん。背中の一押しって言った瞬間に、すぐにペンを走るっていうところはすごいですね、皆さん、なんか。初めてです、こんな言ったところでこう、さっきみたいな波がやるように、みんなのペスが走るっていうのはね。はい、すばらしい、はい。

今までね、仕組みを話してるんですけど、何のこっちゃじゃないですか。じゃあ例を出していきます。スポーツの試合前に監督が選手に送るペップトーク。最初、スポーツを例にして話しますけども、皆さんの現場では、このスポーツのペップトークが当てはまらない場合があります。ただ、ペップトークというのはスポーツから始まったので、最初スポーツの例を出しますね。

スポーツの試合前に監督が選手に送るペップトークということで、事実を受け入れるということで、強豪校に県立高校が挑んでいくっていうね、決勝戦なんていう状態ですよ。ここは秋田でいったら一番いい例がありますね。6年前の金足農業ですよ。大阪桐蔭と夏の甲子園、決勝戦、争いましたよね。そんな秋田県金足農業の、これ作り話ですよ、いいですか、そういう状況だと皆さんがイメージしやすいのでね、大阪桐蔭 v s 金足農業のときのイメージしてペップトークです。金足農業サイドですよ、いいですか。事実を受け入れます。相手はもう二連覇がかかった私立の強豪校ですよ。そこで受け入れます。お前らすごいぞ、今日は決勝戦、相手は全国大会の常連校大阪桐蔭。こういう事実の受け入れ方をしています。片や違う事実の受け入れ方は、いやあ金足、決勝戦まできたんだけど、大阪桐蔭にはちょっとかなわないよねっていう受け入れ方だとマイナスなんです。けども、受け入れ方を、すごいぞ決勝戦、大阪桐蔭と決勝戦できるなんて幸せじゃない、もうあのときなんか秋田県民みんなもう甲子園にかじりついてるじゃないですか。ちょうど僕そのとき、潟上市で講演してたんですけども、すごかったです。そのとき吉田輝星君のお父さんも言ってましたね、スポ少の、個人情報すいません、カットカット。だった。全国大会の常連校だ。受け入れ方です。受け入れ方がポジティブです。そして捉え方変換は、お前たちの強さを証明するチャンスだ。これ勝ったらすごいじゃない。秋田県の歴史に残るじゃないっていう捉え方変換だったんですよ。マイナスをポジティブに変えた捉え方変換です。そして、して欲しい変換はこうです。金足農業、どんなプレースタイルか、ホームランなんかばかすか打たなかったですね。横浜高校のときにやっとホームラン打ったじゃないですか。プレースタイルはこんな感じです。お前たちらしく、がっちり守って、ワンチャンスをものにしよう。金足農業、いまだにそうですよね。あまり打たないチームかもしれませんがね、ちょっと、ディスってるわけではありません。彼のスタイルは、ヒットでもね、フォアボールでもデッドボールでも、塁に出たら送って最後スクイズ、犠牲フライで1点獲るね、すばらしい野球ね、これぞ金足っていう野球をするじゃないですか。だからね、して欲しいのは、お前たちらしくがっちり守ってワンチャンスをものにしよう。普段どおりの野球をしようということです。ここにね、あせるな、ミスするな、エラーするなという「〇〇するな」という言葉は入っていません。して欲しいことを書いているというところがポイントです。捉え方変換、して欲しい変換、そして背中の一押しは、シンプルに、シンプルですよ。さあ思い切ってあばれてこい。ここはシンプルに、最後もうシンプルです。ここで何か暴れてこい、でも〇〇しちゃ駄目だよとかって言ったら、蛇足になってしまうんです。シンプルに押し出してください。これがスポーツペップトークです。典型的なペップトークの例ですね。事実を受け入れ、捉え方変換、して欲しい変換、背中の一押しっていう、こういう順番になってますけども、皆さんに基本は伝えてるんですけども、今日はペップトーク聞いたら、この順番に必ずやらなくても結構です。僕が言うように、事実を受け入れるだけでもペップです。して欲しい変換するだけでもペップです。捉え方変換するだけでもペップです。最後の背中の一押しをするだけでもペップなんです。いいですか。こういう順番があるけどもここにこだわらずに、うまくこのパーツ、パーツで使ってください。だって言葉ですもん。その人を輝かせるためだったら、どんな方法でもオッケーです。よろしいですか。はい。

今のが典型的なスポ根ペップトークですけども、さっき言いました。あるいは昭和のペップトーク、昭和。みんながみんなスポーツやっているわけじゃないじゃないですか。だからね、この基本

を習って、その対象によって全然ペップトークは違います。このペップトークは、寄り添いペップトークです。よろしいですか。寄り添いペップトーク。悩んでいる仲間、自分らしく一步を踏み出すっていうのが大事です。自分らしく。誰に対して、悩んでいる仲間に対して、自分らしく一步を踏み出す、これはもう皆さんの職場でもあるあるかもしれませんね。悩んでいる人がいました。事実を受け入れるんですよ。事実はこの感じ。どうしていいかわからなくて一人で悩んでしまうことがあるよね。あるある。こんなふうに見えて、僕もあれはあるんです。あるんです。捉え方変換。マイナスをポジティブに変える。そんなとき思い出して。いつも誰かがいてくれたこと、君には助けてくれる仲間がいることを。ポイントでいえば、一人じゃないんだよ、君の周りにはいっぱい助けてくれる人がいるからっていうことをね、捉え方変換で伝えております。そして、して欲しい変換は、して欲しいこと。勇気を出して自分の正直な気持ちを仲間に伝えてみて。ためらわずにね、自分のね、ことをね、悩みを打ち明けてみてごらん。そして背中の一押しは、君の本当の心の叫びを仲間は待っているよ。こんな自分の悩みをね、言うことが恥みたいな文化があるかもしれません、日本には。けども、僕がねアメリカで勉強で苦労したときがあるんですよ。もうにっちもさっちもいなくて、それでそのスクールカウンセラーみたいなところに相談しに行ったときに、僕が怒られたんですよ、アメリカで。何で怒られたか。何で早く助けを呼ばないんだって怒られたんですよ。自分で何とかしようというのが日本の文化、恥みたいなのがあるから、自分で何とかしようと思うかもしれないですけど、アメリカの文化では、今の日本もそういうふうに変わってきていると思いますけども、何で早く助けを呼ばないんだ。何で早く助けを呼べば、もっと悩んでいる時間を節約できたんじゃないかということですね。そんなところにエネルギー使うよりも、もっと建設的なポジティブなところにエネルギーを使えというのが向こうの考え方です。よろしいですか。勇気を出して自分の叫びを仲間に伝えてね、君の心の叫びを仲間は待っているよ。寄り添いペップトークです。こんなペップトーク、こんな優しいペップトークもあります。

次、ピアノの生徒に対して最高の演奏をする。ピアノの生徒、スポーツじゃありません。今度、文化系です。文化系です。発表会の前です。発表会の前に事実を受け入れる。発表会の前に生徒がこうやって手が震えていたんです。手が震えている生徒に対して、こんなペップトークです。あなた、手が震えているのね。手が震えていることを受け入れてあげたんです。よろしいですか。手が震えているということを受け入れたんです。緊張するな、スポーツの前にも、何かの発表の前にも言うかもしれないけども、メンタルトレーニング的に言うのですね、緊張はオッケーなんです。緊張はオッケーなんです。緊張し過ぎるのが駄目なんです。緊張はオッケーです。緊張し過ぎたら駄目です。リラックスもオッケーです。でも、リラックスし過ぎるのはよくないんです。それが緊張とリラックスと集中のバランスなんです。だから、手が震えていることを受け入れてあげたんです。受け入れて、あなた、手が震えているのね。そして捉え方変換は、それはね、あなたが本気になった証拠よ。手が震えているということを本気になった証拠と捉え方変換しているんです。すばらしいですか、これ。たぶんうちの会長の岩崎が作ったやつだと思うんですが、手が震えているのは本気になった証拠。緊張しているのは本気になった証拠という捉え方をしているんです。そして、して欲しい変換は、して欲しいことを伝える。本気になればね、あなたの力が発揮できるっていうのも言ってるわね。あなたは本番に強いって言ってるんですよ。あなたは本番に強い。背中の一押しは、さあいつてらっしゃい。

寄り添いペップトークのまた次の例ですね。

もう一つ、何かこだわりのある生徒、そのこだわりを受容、承認して、行動、激励ってね、これ、あと受容、承認、一旦ここ出てきましたが、後でお伝えします。私たちはさっきの事実を受け入れ

るというのを二文字で受容とします。捉え方変換を承認、そしてして欲しい変換、行動、そして背中の一押しを激励って二文字で、後で出ますからね、後で皆さんでちょっと体感しますから、心配しないでください。

バッターボックスで、イチロー選手みたいなこだわりのある選手ですよ。イチロー選手は引退しましたけども、知ってますよね、皆さんね。イチロー選手、バッターボックスに立つと、こうやってこうやってお尻をフリフリフリフリしてから、こうやってバットを立てるんですよ。立てて、そうしてからこういう感じでバッターボックスに立つんですけども、野球知らない人だったら、なんだ格好つけやがって、ナルシストだなと思うかもしれないんですけども、彼ですね、最初のこの動作に、この動作に意味があるんです。この動作をですね、バットを立てながら、彼は最初、バットを見て、目を調整しているんですよ。そしてこのバットの奥にはですね、バックスクリーンがあるんですよ。バックスクリーンのある一点を見て、そして遠くの目を調整して、そしてまた近いところを見て、そしてその中心にピッチャーがいるんですよ。そうやって彼はですね目を調整していたんですよ。これ、イチロー選手、自分でなんか言ってないですよ。言ってない。けども、彼はプロだから、そんなことを言う必要ないというメンタリズムだと思います。それを気付いた方がいるんですよ。気付いて、イチローは格好つけてるんじゃない。あれは目を調整してるんだということ指摘したんですよ。それをね、聞いたと、イチロー選手のそんなね裏話を聞いた状況です。こだわりのある選手、イチロー選手みたいな人がいました。事実を受け入れる。バッターボックスでいつもバットを振っているよね。こだわってます、こだわってます。それを事実として受け入れているんです。そして捉え方変換は、あれってもしかして後ろの電光掲示板とバットの目の遠近感を調整しているんじゃない、捉え方変換。して欲しい変換というのは、いろいろな発見ができて、みていて楽しいプレーになって欲しいな、こういうプレイヤーになって欲しいなって、して欲しいことを伝えました。こんなことを言われたらイチロー選手が喜ぶんじゃないかなと思って、これは僕が作りました。こだわりをね見つけてもらえて、そこを承認してもらって受け入れてもらって、そこをペップしてあげる、元気、勇気出してあげるような言葉、そのこだわりに対して気付いてあげて、そうやってこういうふうにしてんのっていう感じで言葉を伝えたら喜ぶ人がいるんじゃないかなと思いますね。もしかしたら、皆さんの利用者さんといいますか、皆さんのお仕事をしている対象の方たちっていうのは、すごくこだわりがある方が多いんじゃないでしょうか。いろんな部分で、そういった、障害の部分でも。けども、それをね、すばらしいものとして捉えたら、捉え方が変わったら、すごくその子たちが輝くんじゃないかなと僕は思ってます。

もう一つ、わくわくペップトークです。わくわくペップトーク、これちょっと今、例を出すのは、ちょっとスライドがなかったの。わくわくペップトークはですね、大谷翔平君ですよ。大谷翔平君は、今ああいうふうにしてね、自分の夢を達成しましたね。僕も光ヶ丘、丘の上に建てたい、家を建てるっていったらね、言葉を出すと、そこにイメージができるんですけども、大谷翔平君もずっとあのフローチャートとかでね、自分の目標を書いていたりとかが、宣言しました。ワールドシリーズで優勝するとか、もうヒリヒリするような9月とか10月を送りたいって彼が自分で公言しているじゃないか。してますよね。発すると、いいですか、イメージが広がってくるんです。言った方がいいんです。言った方がいいんです。できるかできないかは関係ないんです。私たちは言えなくなってるんです。自分の夢、達成しても達成しなくても関係ないじゃないですか。でも、言わなくなってきたるんです。言わないと始まんないんです。言えばイメージが広がってきます。僕の夢言いましょうか。4年後のロサンゼルスオリンピックに関わることです。もうずっと言います。4年後のロサンゼルスオリンピックに関わることです。理想的には、自分のクライアント、アスリート

がオリンピックに出てる。そういった、何もないですよ、だから。何もないです。何もないですけども、僕は叫び続けたいなと思います。4年後、必ずロサンゼルスに行きます。オリンピックに行きたいと思ってます。皆さんもね、できるかできないかじゃなくて、そういったね、言えるような空気、そしてそれを受け入れてくれて、背中を押してくれるような人になって欲しいんです。

ここですね、始まりました。さっき言いましたね。あなたは誰を励ましたいですかということですよ。あなたは誰を勇気づけたいですか。誰をどんなときにです、あなたは誰を勇気づけたいですか。誰がどんなときに。もう一つ、どんな言葉で。どんな言葉で。はい。あなたは誰を勇気づけたいですか。誰をどんなときに、どんな言葉で。じゃあ皆さん、質問しますから、先週中学校でやって、中学校で超盛り上りました。皆さんは大人ですから、きっとできるはずですよ。ちょっと30秒考えてみてください。30秒……20秒、あと20秒です。ただ今、時間は3時50分…残り70分もあります。70分もあります。…はい残り10秒です。…5、4、3、2、1、はい、終了です。はい、ありがとうございます。拍手（拍手）皆さん、机でやりましょうね、机で。ほぼ3人いるんで、3人チーム、2人チーム、ここ二つ分かれて、真ん中で、2人、2人、2人、2人ね、3人のところは3人でやりましょう。では皆さん、こういったことをするかということですね、自分の誰をね応援したいか、誰を勇気づけたいか、誰をペップしたいかです。誰をペップしたいかというのをシェアしてもらいます。そのときのルールです、ルール。受け入れるという練習をしていきます。そのときに、最初、じゃんけんをするんですけども、じゃんけんして、最初のトップバッター決まりました。トップバッターが決まったら、私がお唱和しますね。あなたは誰をっていったときに誰をって言ってください。そして、どんなときになったらどんなときになって言ってください。そして、どんな言葉でったときに、そのペップトークを伝えてください。オッケーですか。短くていいですから。今さっき言ったように、受け入れるとかそういうのは関係なくて、たった一言、どんな言葉でペップするというのを一言でやってみてください。

それをやる前に、皆さんにイメージがわからないと思うんで、一緒にちょっと例を出してやります。葛西さん、じゃあいきますよ。葛西さんと僕がパートナーになるんですけど、最初にねじゃんけんをします。いいですか。じゃんけん、みんな知ってますよね。そういえば、僕、チャリンチャリンって、先ほど。今これ、飲み会で言う話だね、ごめんなさいね。

葛西さん、じゃんけんをして、最初を決めるんですけども、ルールがあって、これから皆さん、本気のじゃんけんやります。いいですか。本気ですよ、本気。でも、ほかの会場がびっくりすると思うので、ある程度の感じでいいですね。最初ね、順番を決めます。勝った人が一番手になりますけども、この本気のじゃんけんのルールは、勝っても負けてもよっしゃーって言ってください。あいこになったら勝つまでやってください。3人チームは、1、2、3が決まるまでやってください。いいですか。勝っても負けてもよっしゃーって言ってください。特に、特に負けたときによっしゃー、力強く言ってください。勝ったときによっしゃーっていうのは当たり前じゃないですか。負けたときによっしゃーってやるのがポイントです。そして、そうなったときにどうなるかっていうのは後で聞きます。

じゃあ本気のじゃんけん。本気のじゃんけんをするには本気の握手ということで、皆さん、研修ですからね、研修のときはですね、普段自分ではやらないことをちょっと背伸びして頑張ってるのが研修です。いいですか、あの人こんな、あんなとかっていうのね、そういうことをちょっとやる、背伸びしてやるのが研修ですから、よろしくお願いします。本気のじゃんけんは本気の握手を、よろしくお願いします。じゃあ勝っても負けてもよっしゃーですよ。あいこになったら続けますよ。最初はグー、じゃんけんぽん。よっしゃー。拍手（拍手）いいですか、ここまでは求めませんが、

自分のちょっと思ってるハードル、ちょっと、ちょっといつもよりも越えるぐらいでいいですから、やってみましょう。やって、それで今、僕が負けましたけども、葛西さんが勝ったとします。さあここです、ここでいきますよ。葛西さんが勝ったとして、さっきのところです、ここです。葛西さん、あなたは誰を…（自分を）、聞いているからね、ペップトーク。どんなときに…（落ちているときに）、落ち込んでいるとき、落ちているときに、はい、どんな言葉で…（死ぬ気でがんばれ）、死ぬ気でがんばれ。はい、拍手（拍手）。そこで言います、掛け声は、せーの、ナイスペップ、これをやります。よく批判とかね、死ぬ気で頑張る、そんな死ぬ気でやれとか、そんなツッコミいらないですから、それを聞いたら、まず受け入れてください。受け入れて、ナイスペップ、その人の目を見てナイスペップと言ってください。受け入れる練習です。オッケーですか。とにかく私たちは、いやいやそんな死ぬ気なんてうそだろう、言いがちです。けども、そこを受け入れる練習です。いいですか。その人の言葉とか、その人が置かれていることとか、いろんなものを含めて、まず受け入れて背中を押す、ここがこのワークのポイントです。はい、皆さん、スタンドアッププリーズ。離れている人は近づいて、安全にいきましょう。皆さんいいですか、けがをしないでねとペップトークでは言いません。安全に、楽しくやりましょう。はいでは、本気のじゃんけんをよろしくお願ひします。……いきますよ皆さん、いきなり皆さんスイッチ入って、ちょっと待った、ちょっと待った、ちょっとお待ちください。もうスイッチ入りすぎです、皆さん。いきますよ。最初はグー、……では勝った人、一番手の人、はい、一番手の人、手を挙げてください。一番手の人。では、一番手の人いきます。はい、あなたは誰を…と言ってください。どんなときに…、どんな言葉で…、すばらしい、拍手（拍手）。相手の目を見て、せーのナイスペップ。はい、2番目の方、手を挙げてください。2番目の方いきますよ。2番目の方いきます、あなたは誰を…、どんなときに…、どんな言葉で…、すばらしい、拍手（拍手）。せーの、ナイスペップ。はい、3番目の方、皆さん付き合ってください、いきますよ、3番目の方、手を挙げてください。3番目の方、はい、あなたは誰を…、どんなときに…、どんな言葉で…、すばらしい、はい拍手（拍手）。せーの、ナイスペップ。はい、拍手（拍手）。お座りください。いいですね。

皆さんに質問です。寒い人いますか。今、寒い人いますか。暑い人、手を挙げてください。はい。もちろん動きましたから暑くなっていると思います。しかし、ペップトークというのは、後でまた出てきます。心理学と脳科学に基づいています。僕はメンタルトレーニングの資格を持っています。その資格を取って良かったなと思うのは、脳科学を知ると、何でポジティブな言葉が何で体にいいかわかってきます。ポジティブな言葉の方が、瞬間的にいいホルモンが流れます。今、皆さんはいいホルモンが流れているんです。いいホルモンが流れています。しかしですね、これを反対語とか、ネガティブな言葉とか、とても暴力的な言葉を聞いた瞬間、どういうふうになるか。ちょっときつい言葉言いますよ。死ねとか、あとはお前の代わりなんかいくらでもいる、何やってるのって言われてね、体温上がる人はなかなかいないんです。冷や汗をかきます。死ねって言われた瞬間、死ねっていうイメージが入ってきます。そうすると、人間は不快な状態になると、すぐストレスロームが発射します。0.2秒ぐらいで発射すると言われています。シュッ。そうすると、ストレスがかかると、ストレスホルモンが流れるんです。どんなホルモンが流れるか。継続的に一番流れると脳の海馬を攻撃する、破壊してしまうホルモン、コルチゾール。コルチゾールというのは継続的なストレスがかかると、脳の海馬が破壊されることが今もう脳で証明されています。MRIとかCT撮ったら、もう海馬が破壊されるのがわかっているんです。あとは、ノルアドレナリンですね。何かストレスがかかった状態になったら、戦うか逃げるかっていうホルモンがあります。それがノルアドレナリンです。そういったホルモン、マイナスホルモンが、マイナス状況だったり、マイナ

ス言葉を聞くと入ってくるんです。片や、今みたいなポップトークをする、ポジティブな事柄をすると、わくわくしたりとか、うれしくなったりとか、自分を認めてくれる、自己高揚感だとか自己肯定感が上がってくると、ああ生きててよかったってなって、幸せホルモンが流れます。そうすると、コルチゾールとかセロトニンとかオキシトシンとか、そういったストレスを逆に軽減してくれるホルモンが流れるんです。言葉イコールイメージです。皆さんは、どんな言葉を使って相手を元気にしたいですか、勇気づけたいですか。皆さんの体温は上がります、今みたいなワークをすると。何で。うれしいからです。何も否定されてないからです。受け入れてくれたからです。これをね、皆さんの場所でね還元してもらったらいいなと思います。まず受け入れること。そして、できるかできないかとかじゃなくて、まず背中を押してあげる、それっていいねって受け入れてくれる言葉、ナイスポップってやっていく言葉が始まるんじゃないかなと思います。

時間がね1時間経ちましたので、ちょっとここで休憩したいなと思います。磨き上げられたトークモデル、事実を受け入れる、捉え方変換、して欲しい変換、背中の一押し、この順繰りね、このサークルね、こう皆さん覚えていると思います。そして、皆さんは、さっき言ったように、これをね、日本ポップトーク協会はちょっと長いということで2文字にしました。受容、承認、行動、激励、これはノートに書いてません。ノートに書いてません。受容、承認、行動、激励です。皆さん、また言いますか。ちょっとあったかくなってきたから、もっとさっきよりも声が出るんじゃないでしょうか。いきますよ、皆さん。磨き上げられたトークモデルとは、せーの…受容、承認、行動、激励、すばらしい。でもね、何もしないと忘れるんですよ、皆さん。そこで、日本ポップトーク普及協会の東北初の認定講師がこんなものを作りました。ポップ体操っていうのを作りました。(拍手)ありがとうございます。だんだんだんだん皆さんわかってくれました。ポップ体操、これ、僕じゃないですよ。これ、僕の体操をパクった講師が、彼、この前まで秋田にいたんですけども転職してしまいましたが、ポップ体操って、僕、ポップ体操っていうのをね考えて、講演するたびにその写真を載せてたら、あれって何やってのって、教えてくれってなって、そのポップトーク協会の1年間に1回の集まりってやったらですね、何かもうみんな真似するようになって、僕の承認も得ずに、もうスライドまで作ってるんですけども、僕が作りましたが、皆さんに還元したいと思います。言葉を使わずしてポップトークを皆さんの、この職員の仲間であれ伝え合えるんです、これを知っていると。いいですか。受容、承認、行動、激励、いきますよ。はい。ここでいきます。では皆さん、受容とは、こうです。受容、受け入れるんですからね、大阪桐蔭、ここに勝ったらね、大阪桐蔭とやれるなんて幸せじゃないっていう感じの、まず受容、受け入れると。受け入れるっていうのは、僕はこう、手を広げて、もう足も広げて、受容です。受容。皆さん、座ったままお願いします。受容です、承認、受容、承認です。こっからこう、オープンからクローズドに、承認、うんうん、そうだよ、そうだよ、承認。行動、これが行動、して欲しい変換です。して欲しい、行動。激励、背中の一押しですから、イエーイ。はい、どうぞ、石井さん、いきますよ。はい、みますよ、体で覚えるポップトーク。受容、承認、行動、激励、はい皆さん、すばらしい(拍手)。やります。体で覚えます。これがわかるとですね、何か職員の人が、あんた何やってのって言ったときに、…っていうね、……目でポップトークを伝えられます。皆さん、はい、体で覚えるんです。先ほどのグループになります。はい、立ってください。これ終わったら一回トイレ休憩します。トイレ休憩前に、いきますよ。ポップ体操いきます。受容、受け入れるぜ。承認、捉え方変換。行動、して欲しい変換。激励。もういっちょ、受容、承認、行動、激励、ラスト、受容、承認、行動、激励、はい拍手(拍手)。はい、きりがいいので、ここで5分休憩しますか。10分で始めます。

【休 憩】

では、残り50分もあります。よろしいですか。50分しかないじゃないです。50分もあります。楽しんで、5時までいきましょうね。

わくわくペップトークの話をして、ちょっと話が飛んだと思いますんで、大谷翔平君はわくわくペップトーカー、僕もそうなんですけども、わくわくしたことを伝えるとやる気が出る人がいますね。簡単に四つ、大きな四つあると思ってください。ペップトークではですね、スポ根ペップトーク、勝とうとかね、お前に任せたとかっていうね、ちょっと昭和的なスポ根で、それでいい人もいます。きっと皆さんの中でもスポーツをずっとやられてた人がいたら、お前で決めてこい、お前に任せたって言われた方が、ペップというか元気になる人がいると思います。けども、なかなかそう言われると、ええお前に任せたって言ったら、ちょっとプレッシャーだなんていう人は寄り添いペップトークですよ。みんな仲間がいるから、自分のペースでいいから、自分らしくやってくればいいからって、寄り添ってもらった方が勇気が出る人がいると思います。あと、さっきのイチロー選手のようにこだわり、何か観察してたら何かこだわってるなっていうことを発見して、そのこだわりを、その人の宝物を見つけて、これってこういうことしてんのとかって言ったら、えっわかった、そんなこと気づいてくれたのって、にんまりしたり、そういうこだわりを持っている人をねペップする、そっちが合う人もいます。これはちょっとパーセントとしては少ないかもしれませんが。もう一つはですね、大谷翔平君と僕みたいに、わくわくすることを想像すると元気になります。僕だったら、懇親会で生ビールを飲むために頑張ってるんですよ。生ビールを飲むために、生ビール出るかわかんないですけども、生ビールがある。後でみんなで乾杯をしようって言って、なんかわくわくすることをね言うと元気が出る人がいます。大谷翔平君は、高校を卒業してから本当はすぐメジャーリーグに挑戦したかったんです。しかし、日本ハム球団がそれに待ったをかけました。日本ハム球団のポリシーっていうのがあります。日本ハム球団は、ドラフトでその年で一番いい選手を指名するっていうのが日本ハム球団のポリシーというかスローガンみたいなものです。それに沿っていったときに、日本ハム球団にとっては大谷翔平君が一番の選手だったんです、その年。だから大谷翔平君を強行指名しました。大谷翔平君も、この前ちょうどその動画あったんですけど、大谷翔平君ってやっぱり大人なんですよ。自分はもうね、指名しないでくれって牽制してたんです。けども、日本ハム球団が指名したときにインタビューでですね、いや、困惑しているけども、自分のことを評価してくれるのは、ある意味うれしいですって言ってたんですよ。すごい大人ですよ、18歳ですよ。受け入れたんです。ちょっとこやんちゃな子だったら、やめて、そんな指名するなって言ったのに、何であんな指名するんだよ、日ハムはって、こうけんか腰になりがちなところを、彼はやっぱり、やっぱりスマートなんだなと思いますね。受け入れたんです。そして日ハム球団が来られたんです。今まで、今までですよ、今もです。高校からメジャーリーグに挑戦した選手は、誰一人としてメジャーリーグに上がってません。高校から行って。何人も挑戦しているんです。山形県でも挑戦した人いるんです。秋田県でもあるかもしれません。挑戦した選手は、マイナーリーグ、三つあるんですよ、3A、2A、Aってあるんですけども、そこには行けるんですけども、そこから昇格した選手、いまだにいないんです。だから日ハムはそのリサーチを作って、大谷翔平君、メジャーリーグに行きたいっていう気持ちはわかると。受け入れます。けども、今までのこの状態を見ると、誰一人としてメジャーリーグに上がってないです。成功している人は、日本で成績を残していった人なんだと。向こうで結果を出してますっていうプレゼンをしたんです。そして、彼はやっぱり頭いいから、それを理解して、で、栗山監督ですよ、栗山監督が。翔平、二刀

流で世界をあっと言わせてみないか、二刀流でベイ・ブルースのようにパイオニアになってみないかっていう殺し文句ですよ、それを言った瞬間、もう大谷翔平君が、もうペップっていうかわくわくモードが上回って、そうしよう。そして、ちゃんと日ハムでも日本一になって、栗山監督は、今行くのかって、こうやって止めたんだけど、今もう行かせてください。わかった、翔平ということで、彼は破格の値段で、安い値段ですよ。破格の安い方の値段でエンゼルスに行って、6年間費やして、けどもヒリヒリしたプレーオフを味わいたいということで、ああいうふうにして行きましたよね。本当、彼はわくわくしたいんです。わくわくしたいことでペップになる、元気になるんですね、そういうふうにして捉えてみてください。

皆さん、どうですか、四つ、大きく分けて四つです。ほかもあるかもしれませんが。どんな感じでしょうか。皆さん、目をつむってでもいいですし、僕ね、ある秋田県の高校でやったんですけども、自分がかけられたい言葉をね、みんなにアピールするのもいいんじゃないかって言ったんですよ。僕こっちの言葉の方かけたいんだって、自分を知ってもらうことも必要なんじゃないかなと思います。だから、僕わくわくなんですよね。わくわくした言葉をかけられたいのに、違ったら、ちょっとテンションが下がったりとかするんですよ。例えばさっきと同じように、スポ根なのに違う言葉をかけられたらテンション下がるんです。その人に沿ったものを伝えればいいじゃないですか。最初からそうやってアピールすればいいんです。皆さん、自己判断でね、仲間がいたらちょっとちらみしてみてください。私、スポ根ペップトークだっていう人、手挙げてください。自分で判断して。私スポ根ペップトークだ…ありがとうございます。私わくわくペップトークだな、わくわくだなっていう人、僕みたいなわくわくだなっていう人…ありがとうございます。私寄り添いだなっていう人、寄り添いだな…はい、ありがとうございます。私こだわりだなっていう人、手挙げてください…、少ないでしょう。でもいるんです。いるんです。隠れトランプみたいな感じで、隠れこだわりっているんです。ということで、自分を知る、知ってもらって、こんな言葉かけてもらいたいんだというのを、僕はいいなと思ってます。

ということで、キーワード、事実を受け入れる、受容ね、受容するのは難しいんですよ。受容するのは難しいです。さっきも言いました。皆さん聞いてから、その捉え方変換、して欲しい変換とっていうのは、いろんな本あるので簡単です。けども、受け入れることというのは難しいんです。巷にある受け入れること。例えば、皆さんね、こういう職場の働きやすい環境にいることですから、コミュニケーションがうまくいなくて、自分の部下だったり上司だったり利用者さんが、うまく自分の伝えたように動いてくれない。どうなります。ストレスかかりますよね。イライラしませんか。イライラするかもしれません。それが当たり前です。だから、自分が思っているとおりにならないと、人間はイライラしたりストレスがたまるんです。これは当たり前だと思ってください。そういうものを受け入れてください。それが前提条件です。思ったように人生はならないという言葉ありますけども、本当は違うとは思いますが、思ったようにいかないことがあると思います。そうしたときに、自分の思ったのとちゃうとなったときに、人間、怒っちゃったりかストレスがかっちゃったりとか、悲しんだりしたりとかね、します。けども、そういうもんだって一回受け入れるということが僕は必要かなと思います。一回受け入れる。受け入れてから、受け入れられないと、いくら言葉を変えても腑に落ちないし、しっくりこないです。だから、まず受け入れる。さっき皆さん練習しましたよね。自分こうしたいとかね、ペップトークを伝えるときに、何も批判とか否定とかせずに受け入れてもらえるっていう、そういう環境を専門用語では心理的安全性といいます。今、教育業界でもいってます、心理的安全性。間違ってもいいんだよ、手挙げたときに間違ってもいいんだよ。まず受け入れてくれる。間違ってもいいんだよ。そういう間違っちゃいけない

という空気をつくると、どうなりますか。手を挙げなくなります。みんなも下向きます。でも、間違ってもいいんだ、全然大丈夫なんだよって空気になったら、どんどんどんどん発言していくんです。これがポジティブなサークルです。そういった受け入れるということが大切だということを強調しています。受け入れられないから、たぶんアンガーマネジメントというものがあるかと思います。僕はアンガーマネジメントの講師ではありませんが、ペップトークの講師でアンガーマネジメントの方結構いるので、知識だけはちょっと知ってますから、さっき言ったようにストレスがかかったり怒ったときに、6秒でしたっけ、6秒数えると怒りが鎮まるとか、怒ったときに冷静に考えるように、この怒りはこの前妻と夫婦喧嘩したときの怒りが8だとしたら、この怒りはそれよりは低いな、6と。やった瞬間にちょっとテンションが下がって怒りが鎮まる、そういうの、これ代表例ですけども、アンガーマネジメント。でも、アンガーマネジメントの方に僕は言われました。アンガーマネジメント、怒りをコントロールするのがアンガーマネジメントではないと。怒りを我慢するっていうのがアンガーマネジメントのことだって言ってました。怒っちゃいけないというわけではないんだっておっしゃってました。アンガーマネジメントの専門家じゃないので、これ以上はアンガーマネジメントのことは言われませんが、僕言いませんけど、僕にとっては受容、受け入れるというのはすごく難しいことだと思います。皆さんが巷で何か起きたときに、想定外になったときに、落ち込んだり怒ったりするのは、受け入れられないからです。そういうこと、たぶん皆さんにあると思います。そんなときに、考えてみてください。怒ったときに、何で俺怒ったんだろうと思ったときに、その理由とか受け入れられない現状があるはずですよ。それを皆さんが学習として、あ、受け入れることが大切なんだなということを学んでから、そしてから、受け入れてから、一回受け取ってから冷静になって捉え方変換など、して欲しい変換をするという、そういう練習をして欲しいなと思います。よろしいですか。

受け入れるってすごく難しいです。僕は、個人なこと言いますね。4月に事故を起こしました。車の事故を起こしました。けども、幸い自損事故だったんです。自損事故で、考え事をして、信号が青になったんでグーっとカーブしたら、ここにね、カーブの真ん中におっきい、ここ真ん中だから通るなっていうやつに、もう乗り上げてしまったんです。何が起きたかわかんなかったです。曲がった瞬間、パーン跳ね返されて、えっえっえってなって、でも一応、止まろうと思って、止まってパニックになって、やっと止まってから、あそこにぶつかったんだってわかったんですよ。それで、はぁと思った瞬間、ドラえもんて思ったんですよ、最初。時間返してって思ったんですけども、ドラえもん、今日急いでいるときはどこでもドア欲しいって思ってたんですけども、時間は戻らないじゃないですか。でも、こうなったときに、僕、体は大丈夫だったんですよ。体、大丈夫でした。体、大丈夫だったんで、まずこれでオッケーとしよう。14年乗ってた車だったんですよ。買い換えも考えてたんですよ。もう廃車になっちゃいました。だからね、捉え方としては、今ね、その保険料で新しい車を今乗ってますけども、いいようになんかなったような感じはするけれども、最初はそんなにふうに思いません。最初はもう事故起きたことにすごく後悔して、何でこうなっちゃったと思うけども、でも冷静になって受け入れてから、体ね、もう体が大丈夫でよかったって受け入れるようになってから冷静になりました。

ここまでにごくタイムラグがあると思ってますけども、皆さんが何かうまくいかなかったなというときに、その受け入れているかどうかというのをちょっと考えてみてください。これは僕がメンタルトレーニングも習った考え方なんですけども、受け入れて捉え方を変えていくと成長します。成長します。これはペップトークで習ったものではありません。皆さんにちょっと、自分が費やした知識を皆さんにちょっと披露します。受け入れられないとどうなのか。受け入れられないと、まず

感情は、怒り、落胆になります。怒るか、落胆するか、どっちかです。怒るとどういうふうになるか。ひとを責めます。自分を責めます。環境を責めてきます。いいですか。怒るときは、ひとに矛先が向かうときは、自分、他者、そして、こんな状況になった、こんな職場になった、その状況とかに矛先が向いていきます。つまり、自分を攻撃するパターンもあるけども、矛先が外に行く場合は、批判をしていきます。俺は悪くない。逆に、自分に落ち込む人は自分が悪いんだって、自分を責めたりとか落ち込んでしまう。どっちの方が幸せですか。ひとを責めたり、環境を責めたり、自分を責めたりして健康的ですか。健康的では僕はないと思います。僕だったら、事実を受け入れて、できるだけ前向きに生きたいなと思います。僕なんでこういう話をするかというと、皆さんね、帰国子女のノーマルな講師に思われるかもしれませんが、僕もそれなりにいろいろ経験しまして、僕、高校のときにストレスで病気してます。坊主頭のときに、坊主頭の手前のときに病気してます。中3のときにストレスと、すごい神経質で、完璧主義者でした。完璧にできないと自分を責めてしまって、それで中3で、もう家帰ってくるとストレスがかかって、ずっとトイレにいました。ずっとトイレに行って、こうきばってました。出るものが出ると、赤いものが出るようになりました。赤い潜血が出るようになりました。あ、俺病気だ。そんな感じで高校に行きました。高校で野球やってたんだけど、やっぱりちょっとストレスがかかってトイレに行きたくなる。そしてまた赤いものが出るようになる。おかしいと思って、高1の夏に大腸検査をしました。直腸検査をしました。高校1年生のあの坊主頭で、夏休み、みんな野球の合宿しているときに、僕は酒田の市立病院へ行って、今はないですけども、そこで病気の上でこうやってコ字になって、おしりに大腸のカメラを入れました。皆さんやった人はわかるかもしれませんが、もうここの腸壁からもうエイリアンの映画みたいに出てくるんじゃないかなって、こんなことを経験して、そしてそのときに下った診断は、潰瘍性大腸炎でした。でも、誤診だったんです。ただストレスがかかって、神経質になって、ただきばって直腸が炎症を起こしただけだったんです。けども、その当時、ストレスって、僕が高校のときにストレスっていう言葉が出てきたんですけども、そんなね、きばって血が出るというような病名がなかったから、なくて、いろんなものと併せて潰瘍性大腸炎と診断されました。僕はそのままその足で、結果を持って、合宿してるね野球部の顧問に行って、もう辞めるつもりで、潰瘍性大腸炎だし、野球部辞めますって言おうとした瞬間に、その顧問が、じゃあマネージャーやれって言われて野球部を辞めずに済んだんです。そして、その暮れに、医者で病気のことですぐと治しないで、そしたらそのおじさんがシンプルに、そういやあ君、潰瘍性大腸炎じゃない、ただストレスがかかって、君がそういうふうにしてね血が出てただけだから、野球だってできるんだよって言ったときに、俺の今までのこの時間を返してくれ。俺は野球をやりたいかったんだ。でもその前に、高校1年生考えました。なんだ、ストレスかかってたんじゃん。じゃあ何でストレスかかってたんだ、俺は。高校1年生のとき。いろいろなことを悩んでいたりとかして、くよくよしたりとか、完璧に仕事をして自分で自分を痛めつけてたな。こんな人生してたら、もう先は長くないぞって自分で16歳のときに思いました。だから物事をできるだけ楽観的に、ポジティブに考えようというふうに決めたのが16歳です。だから僕16歳からペップトーカーなんですよ。

いろんな方がいると思うんです。いろんな方がいて、例えば僕みたい、僕を見ればですね、たぶん芸人さんとかいろんな人がいると思いますけども、僕はこういう経験をしているので、メディアですごい活躍している人を見ると、輝いている人とか、すごいポジティブな考え方をしている人、松岡修三さんとか見ると、よっぽど苦労したんだなと思います。自分と同じような経験を必ずしてるんだろうな。じゃなければ反対にはいけないんです。裏を知ってるから表があるんです。光があるから影があるんです。輝いているところだけ皆さん見がちだけれども、下では必ずもがいてる

んですよ。そういう視野を持てたらいいなと思います。

だから、僕は説得力をもって、脳科学も勉強してるし、個人的な経験もあるので、ポジティブな方が僕にはいいなっていう決断をします。よく高校とか中学校とかに行くと、ポジティブじゃなきゃいけないんですかとかっていう、最後、質問が来るんです。別にいいんですよ、ポジティブじゃなくたって。皆さん、さっきから言うように、提案ですから、やれとは言ってません。提案です。でも、選択肢があったときに、どっちが幸せか。皆さんが一人一人が、皆さんの職場の人が、自分自身が、いろんな人が幸せになる方法を考えて欲しいなと思います。

ということで、受容というのはすごく難しいです。受容というのは難しいです。皆さん、ちょっと空気があれなので、ちょっと面白い話。僕ね、出張で移動するときに新幹線乗ってたんですよ。新幹線乗っててトイレ行きたくなるじゃないですか。トイレに入ったんですよ。トイレに入ったらですね、鍵閉まってなかったんですよ、そのとき。鍵閉まってなかったから、女性がトイレをしてたんですけども、開けたら、うあと思った瞬間、そこに脇にいた女性が何やってんのって、こうやってやられたんですよ。けども、僕もびっくりして、ああすいませんって言ったけども、その後にだんだんだんだん冷静になったら怒りがきてるんですよ。だって、鍵閉めてないのそっちじゃん、何で俺怒られなきゃいけないの、怒ったんです。頭にきたんだよ。頭にきたんです。冷静になってみると頭にきます。だんだん、だんだん。そこでね、僕カッときて、だったらちゃんと鍵閉めろよって、なんか言っちゃいました。でもこれって、そうなんですよ、受け入れられなかったんです。受け入れられないと怒りになります。こんな感じでね。僕もこういう経験してから、ああ受け入れられなかったんだな、あのとき怒ったんだなって思ってます。

ということで、時間があと30分もあります。ということでいきます。

ペップトーク、ポジティブ語で相手の状況を受け止め、短くてわかりやすく、人をその気にさせる言葉がけ、これを勇気づけトークといいます。いいですか。ペップトークの復習です。ポジティブな言葉、相手の状況を受け止め、短くてわかりやすく、人をその気にさせる言葉で、勇気づけトークです。あえて褒めトークっては言ってないんです。あえて褒めトークっては言ってないんです。何でか。何でかというと、褒めるっていう言葉には、その言葉の意味には上下関係が入っているんです。上下関係が。褒める、親が子どもを褒める、先生が生徒を褒める、社長が部下を褒めるは自然です。成り立ちます。しかし、逆は不自然ですよ。子どもが親を褒める、社員が社長を褒める、生徒が先生を褒めるとは、なかなか言いません。それは上下関係で逆になるからです。しかし、勇気づけという言葉は、平坦なんですよ。上も下もないんです。上司が部下を勇気づける、部下が頑張っている姿を見て、社長が勇気づけられた。勇気づけという言葉には、上下関係がない、私たちがペップトークイコール勇気づけトークと言っています。勇気づけたいんです。けども、褒めるっていう言葉、褒めるっていうことを否定しているわけではありませんのでご注意ください。できるだけ勇気づけトークというのを賞賛したいんです、私たちは。

そして皆さん、ここに空欄があります。皆さん、空欄があります。ペップとは英語でもPEP、上から読んでも、横から読んでもPEPはPEPです。しかし、日本語はすばらしい。ペップの反対、皆さん、言いますよ、ご唱和願います。ペップの反対はプッペトーク。皆さん、起きていますか。(拍手) プッペトーク、ネガティブ語、否定的な言葉で。プッペトークと言います。結構ね、経営者のところで話したりすると、これを、このプッペトークって話した瞬間、経営者の人がこう、僕から視点を落としたり、もしくはファイティングポーズをとってくる人もいます。ファイティングポーズをとってくる人もいます。だって昭和の時代、僕も昭和の人間、昭和46年生まれの53歳ですよ。昭和なんかプッペばかりですよ。プッペばかり。けども、プッペでもペップでも

ね、送りたい相手は、プッペでもペップでも送りたい相手は一緒なんですよ。送りたい相手は一緒。一緒だけでも、残念ながら否定的なね、言葉を使うっていうのがプットークです。ペップトークなんて昭和のときに聞かなかったですから。でもですね、でも、皆さん、安心してください。昭和のときにこのプットークでも響いたんですよ。響いたことがあるんですよ。本当は僕がね、どうしようもないミスをしたときに、そのときに、弘志、このままじゃ駄目だぞ、ここ踏ん張って、ここ踏ん張って頑張って耐えていかなきゃ、お前もうどうにもならんぞ。全てなんか抽象的ですけども、否定語ばかりを言う。しかし、僕はその人が本気になって僕のことを思って、その否定のプッペの言葉でも言ってくれたんだったら、信頼関係があれば受け入れることができるんです。信頼関係があれば。たとえ表現はプッペでも、その言葉を送る人と送られる人の間に、ちゃんと信頼関係が成立して、受け取って返してくれたら、プットークでもペップトークになるんです。オッケーですか。そういう経験ありませんか、ちょっと昔の世代の人は。ネガティブな言葉で言われかもしれないけども、本当に僕のことを思って言ってくれてたから受け取れたという、だからね、思いを受け取ることができるっていうのは信頼関係があるかどうかなんです。信頼関係があれば、こっちでも響く場合があるんです。

しかし、昭和から平成になって、令和になりました。初対面だったりとか、もしくは信頼関係ができていないときに、こっちだったと受け入れることはできません。信頼関係がまだできていない、僕は信頼してるけども、よくあるパターンは、片方、一方通行で、俺は信頼してると思ったけども、相手は違う場合があるんです。そんなときにプッペばかりでは、受け入れてもらえないし、返してもらえませんし、激励のショートスピーチにもならないし、相手の背中も押せなくなります。だったらペップの方がベターでしょう。あえてベストって言いません。あえてベストっては言いませんが、信頼関係ができていない関係であつたら、こちらの方が言葉イコールイメージだから、こちらの言葉の方が、ペップの方が受け入れやすくはないでしょうか。

ペップトークとは、アメリカのスポーツ試合前に監督やコーチが選手に対して行う短くてわかりやすく肯定的な言葉、やる気を引き出す、勇気づけのショートスピーチです。テストに出ませんが、簡単にね。ペップトークとはアメリカのスポーツ試合前に監督、コーチが選手たちに行う言葉、短く、わかりやすく、肯定的、やる気を引き出す、もしくは魂を揺さぶる、勇気づけのショートスピーチ、ということで皆さんの中にどんどんペップトークが入ってくればいいなと思ってます。

残りまだ24分ぐらいありますので、いけるところまでいきます。

ちょっとこれね、動画アウトなんで、ちょっとこれ出しませんけども、今が旬な大谷翔平君、去年のWBC決勝戦、試合直前の大谷翔平選手のペップトークということで、これ、動画検索すれば見れますので、今、ペップトーク普及協会がすごくですねコンプライアンスすごく難しくなってます。なので、こういったね大きな東北大会の中では、ちょっと動画をシェアすることができませんが、皆さん、思い出してください。言葉を皆さんにお伝えします。大谷翔平君が使ってたんです。大谷翔平君がペップトークだって意識があるかどうかはわかりませんが、私たちペップトークを習っている人間からすると、あ、大谷翔平君、ペップトークしてるなっていうのがわかります。あのWBC決勝戦、相手はアメリカです。大谷翔平が50・50を達成したトランプ大統領の地元、あそこは今、アメリカの都市が浮かんでませんか…（フロリダ）。フロリダ、ありがとうございます、フロリダです。フロリダのあの地で大谷翔平君がペップトークをね、あの同僚、日本代表に言ったんです。何であの言葉が、流行語大賞になりました、去年。第一声は「あこがれるのをやめましょう」でした。あの言葉が何で出たかご存知ですか。決勝戦前にあるプレゼントがアメリカチームから贈られてきたんです。このエピソードをご存知の方、手を挙げてください。…ありがとうございます

ざいます。僕はね、去年知ったんですよ。あの決勝戦前にアメリカのその当時、大谷翔平君の同僚だったマイク・トラウトというオールスターの選手がいます。マイク・トラウトが決勝戦前に、日本チームの全てのスタッフ、選手に対してサインボールを贈ってます。マイク・トラウトというのは、もうたぶん殿堂入りする有名な選手です。その選手から決勝戦前にサインボールをもらった日本代表選手、こっちも日本代表選手、同じプロですよ。そのプロの選手が、このボールをもらった瞬間に、うおお、マイク・トラウトのサインボールだって喜んだんですよ。喜んだのを見て大谷翔平君はヤバイと思ったんです。これから決勝戦をやる相手からサインボールをもらって喜んでいるようじゃ勝てないぞ。直感的に彼はわかったんですね。そしてこの言葉が始まりました。あこがれるのをやめましょう。これ、事実を受け入れるという部分もあるし、最初からね、して欲しい変換。すばらしいところは、あこがれるなと言ってないんです。あこがれるなって、あこがれるのをやめましょうって言って入ったところが、彼のすごいスマートだなと思います。そこから、ポール・ゴールドシュミットがいたり、センターを見たらマイク・トラウトがいる。外野にムーキー・ベッツがいたり、野球やっていたら誰しも聞いたことあるような選手がいると、これはですね、野球やっている人はわかるんですけども、みんなオールスター選手なんですよ、アメリカの。だけど、そういうオールスター選手を見て、捉え方変換ですよ、あこがれてしまったら超えられない。あこがれてしまったら超えられないっていう捉え方変換で伝えてるんですよ。そして、僕らは今日、超えるために、トップになるために来たので、今日一日、ここで捉え方変換、あこがれるんじゃないくて、超えるために、今日一日だけは彼らへのあこがれを捨てて、勝つことだけを考えていきましょう、これして欲しい変換です。あこがれを捨て、勝つことだけを考えていきましょう、して欲しい変換しているわけです。そして最後は、背中の一押し、激励ですよ、激励、さあ行こうって言った瞬間の、この前、日本シリーズで優勝したときのあのキャプテンの牧が、うわあってやったの、後で動画チェックしてください。盛り上りますよね。最後、最後はシンプルです。これやっぱり大谷翔平君がね、あのメジャー選手の大谷翔平君が言ったから響いたと思うんですよ。彼の後ろ姿を見て、日本選手も、あのプロの選手が大谷翔平君のバッティング練習してるとこ、プロの選手がずっと見てるんですよ。すげえ、あこがれているのは大谷翔平君にはっきり言ってあこがれてたってプロの人も言ってましたけども、ポイントは次なんです。信頼関係ですよ。大谷翔平君があそこで言ってくれたら、たぶんね、大谷翔平君の信頼関係で、あの言葉が響いたと思います。あのチームで大谷翔平君がああの言葉を言って響いたんだと思うんですよ。例えば、これからディスってすいません、メジャーに挑戦するって言われている佐々木朗希君がああの言葉言っても響かないと思います。個人的には。大谷翔平君が言ったから響いた言葉ね。じゃあ信頼関係が大切ってさっきから言ってます。信頼関係があれば、プッペでもパップになると。じゃあ信頼関係をつくるのが皆さんにとっては大切だということが僕の提案です。じゃあ信頼関係、皆さんが働きやすい職場をつくるために、同僚とかとか、いろんな家族とも含めて信頼関係をつくるために大切なこと、どうやって信頼関係をつくっていくか。はい、信頼関係の構築、これ皆さんの資料の1枚目の右端にあります。いいですか。信頼関係の構築、信頼関係のことをフランス語でラポールといいます。ラポールの本当の意味は架け橋というんです。だから、端と端がつながって、交通してる、キャッチボールと一緒に。キャッチボール、受け止めて返してくれる、これがラポール。コミュニケーションがとれている状態、パップコミュニケーションがとれている状態です。じゃあ信頼関係がとれている状態はどういう状態でしょうか。はい、会ったら挨拶をする。普通ですよ。普通なんだけども、だんだんだんだんできなくなってきました。褒める、認める。褒めるっていうことを否定はしません。認める。敬意を払う。関心を持つ。好意を示す。賛同する。共感する。誠意をもって接する。クイックレスポ

ンスというのは、お願いごとをしたら、はいよろこんでってやってくれる人です。信頼関係があったりね、友好関係、好き同士だったらお願いはもちろんあついいよって言ってくれますよね。しかし、反対はどうでしょうか。信頼関係がある好き同士だからまめに接します。片や、ラポール、信頼関係がとれてない状態をアンチラポールと言います。アンチラポール、言葉を使わずして相手を否認する、否定する行為、これはもう強烈です。言葉よりも強烈です。どういう行為か。無視する。けなす。軽視する。自分のことばかり話す。敵意を示す。否定する。批判する。うそをつく、だます。レスポンスが遅いってというのは、さっき言ったようにお願い事をしたときに、何で私、無理無理。何でか。信頼関係がないから。遠ざける。信頼関係がない人とは遠ざけますよね。ぶっちゃけ嫌いな人に近づく人いますか。嫌いな人とは遠ざけます、それが人間です。私たちはこの信頼関係の構築、ラポールの要因、アンチラポールの要因を意識的にも無意識的にもやっています。よろしいですか。私たちが信頼関係のこの構築、ラポール、アンチラポールを、意識的にも無意識的にも日常生活でやっています。この事実を受け入れてください。いくらペップトークで捉え方変換、して欲しい変換を習ったとしても、自分ができるようになったとしても、信頼関係がなかったら何もなんないんですよ。響かないんですよ。ただ言葉変えただけです。子どもは正直です。だからね、そんなポジティブ用語で話したって聞き入れてくれません。信頼関係がないのにポジティブな言葉で急に言われても、子どもは引きます。正直です。大人だってわかるはずですよ。何か急に感触変わったとか、なんか気持ち悪いになっちゃうんですよ。それよりだったら、まずここから始めてみませんか。ここから始めて事実を受け入れるということに僕はね、皆さんに提案したいと思います。ここがなければね、ただ言葉遊びです。言葉を送っても、輝きません。勇気が出ません。信頼関係の構築、ここが肝になってきます。

残り15分もある。ペップトーク発達の背景ということで、脳科学、心理学ということが出ました。心理学というのは、言葉によって、どう心が反応するかですね。さっき皆さんにペップトークの誰を応援したいかということでやりました。もちろん体を動かしたから体があつたまったと思いますけども、ペップトークというのは、ペプシコーラを飲んだときのようにじわじわとあつたまる言葉です。心が軽くなったり、あつたかくなったり、ちょっと吹っ切れたりとか、そういう影響が出てきます。脳科学、僕さっき言いました。言葉イコールイメージです。テスト、試験って言った瞬間に、わくわくする人いますか。勉強大好きな人はそうかもしれません。そういった瞬間に、明日テストですとかね、アメリカだとポップテストって言って、いきなりクイズが始まるんです。はい、ポップテストです。ポップクイズします。急に、試験が配られます。その瞬間にわくわくする人はすごい人ですね。けども大概の人は、ええーって、その瞬間にポップクイズとか、テスト、試験って言った瞬間に、ストレスホルモンがプシューッと流れます。体も緊張します。不安、恐怖が出てきます。けども、テストね、そういったものをウルトラクイズをこれから始めますとか、生ビール争奪クイズを始めますとしたらどうですか。楽しそうってなったら楽しいホルモンは出てくるんです。だから、いかに言葉でその人が楽しかったりとか、やる気を引き起こす言葉をイメージさせられるかがポイントです。よろしいですか。

脳はイメージを検索する。言葉、失敗って言った瞬間、私はウェブに失敗とかって検索した瞬間に、画像を検索すると、失敗のこの画像が出てきます。これは私たちの脳が、失敗、失敗するなっていっても失敗の画像が潜在的にボンと出てきます。だったらどう、だったらどうしたらいいか。失敗の反対は成功、成功といったらグーグルでもこのようにして成功のイメージが出てきます。私たちも成功と言った瞬間、あっ今までで成功した瞬間が出てきます。成功するなって言ったら、成功したイメージがついてくるわけですよ。でも、スポーツとか何か発表したときに、優勝してねと

か勝ってねとかって言われたら、スポ根の人だったらうわぁと思うかもしれないけども、優勝してね、勝ってね、甲子園に絶対行ってねって言われたら、いや、そう言う気持ちはあるけどもちょっとプレッシャーだなんて思うかもしれません。だったらどういう言葉をかけたらいいかです。だったら、ベストを尽くして、今あるベストでいいから、全力出して、それだけでいいんだよ。勝敗事なんて、勝ったり負けたりするんだから。でも、できるだけ悔いのないようにベストを尽くしてとか、楽しんできてねって言ってもらった方が、ふっと軽くなりませんか。その人がその言葉を送られて、元気になる、軽くなる、勇気がわく、そういった言葉をその人の状況とか感情とか置かれている環境、状況にあわせて伝えてみる。そうするためには、信頼関係なんでその人を見ていなければなりません。僕、今日皆さんに初めて会ったから、皆さんにペップトークできないと思います。だって今日だけですもん。けども、そう言えるように自分のことを話して信頼関係を、自己紹介でつくりました。皆さんは既に、皆さんのこと知っているかもしれないし、知らない、知ってないかもしれないです。皆さん、自分のことを言っていないかもしれない。別に言う必要はないんですけども、いろんなところで皆さんは信頼関係をつくっているはずですよ。そしたら、その人の対象を見て、ああ、この人とはこういう感じだな、その人がどういった言葉を言ったら喜ぶのかというのは、もしかしたらわかるかもしれません。

コロナウイルスって言った瞬間に、コロナウイルスのこと考えないでくださいって言っても、考えちゃうんです。よろしいですか。脳は肯定系も否定系も理解できないっていうのは、今言ったことなんです。考えるなって言っても考えちゃうんです、脳というのは、自動的に。いいですか、想像しないでください、皆さん、想像しないでくださいよ、皆さん。梅干し、紀州の梅干し、口の中に入れたらジュンジュワーとなる。紀州の梅干しのことを考えないでください。生ビールのことを考えないでください。口もういっぱいスカッとくるような生ビールのことを考えないでください。赤いきつねと緑のたぬき、いいですか、赤いきつねと緑のたぬきのことを考えないでください。よろしいですか。絶対に負けられない戦いがある。皆さん、飛ばしましたけども、一回、先に行きました。梅干しのこと、考えた人、大人の心で手を挙げてください…ありがとうございます。生ビールのことを考えている人、手を挙げてください…、赤いきつねと緑のたぬきのことを考えた人、手を挙げてください。武田鉄矢のことを考えた人、手を挙げてください…すばらしい、皆さん、大人です。拍手（拍手）小学校の子どもからすると、赤いきつね、本当に赤いきつねと、動物園に入っている赤いきつねと緑のタヌキを想像するんです。すごくないですか、小学生って。私たちは大人だから、赤いきつねと緑のたぬきと言った瞬間、カップラーメンを想像してしまうんですよ。絶対負けられない戦いなんてね、ワールドカップの予選始まってますけどもね、これを見るたびにペップトーカーは絶対負けろって言ってるんだ、絶対負けろって言ってんだって、こうつぶやいてます。

して欲しい変換ね、して欲しい、先ほどから言いました。して欲しくないことは私たちはね、否定語で、して欲しくないことはするなって伝えてるんです。これをして欲しいと変えればいいんですよ。言葉はイメージと連動します。だからそれをすると言われても心と体が反応してしまいます。これをさっきから、口頭でも説明しますが、時間がまだあるのでいきますよ。ミスしないでね、ミスしないでイコールミスしようとかね、ミスしないでね、ああミスしたらどうしたらどうしよう。ピッチャー球走ってる、高めに手出すな、高めに手出すな、高めに手出しちゃった…、つまり、ミスするなイコールミスしろ、曲げれないものを曲げろ、ネガティブな言葉、ネガティブな言葉は悪い結果を起こしやすくなるんです。いいですか。起こしやすくなるんです。言葉イコールイメージだからです。

僕はゴルフしないんですけども、うちの姉はゴルフ関係でずっと働いていて、このホール、さっ

きは池ポチャだったなと思った瞬間、池ポチャのイメージが入ってしまいます。池ポチャだったって言った瞬間、池ポチャになるわけですよ。けども、池ポチャのイメージがきた瞬間、今回はフェアウェイにワンオン。フェアウェイにワンオン、イメージを変える。シューってね、ワンオン。イメージは現実化する、そういうナポレオン・ヒルっていう方がね、思考は現実化するという言葉を書いています。何かそういう精神論みたいな話かなと思ったけども、実は非常にね、脳科学とすれば、科学的であるということがわかっています。イメージは現実化する。

駆け込み乗車はおやめください。駆け込んだら間に合うのか。じゃなくて、次の電車が間もなくまいります。もうしばらくお待ちください。しばらく待ってください、して欲しい変換です。

そんなこともできないのか。皆さん、そんなこともできないのかって言いがちですよ。けども、して欲しい変換、そんなこともできないじゃなくて、一回受け入れて、どうして欲しいのか。そんなこともできないじゃなくて、どこまでできた、あっこまでできたんだって受け入れて、あっこまでできたんだ、すごいね、じゃああと少し、これから先はこうやるといいかもねっていう未来思考の言葉をかけられるといいですね。

もたもたするなって言いがちなんですけども、もたもたする状況を受け入れて、じゃあこの人がどうなったら成功するかっていう感じで、もたもたしないようには、じゃあ5分前行動しようねとか、もたもたしないようにじゃあ持ち物リストつくろうか。その人が成功するようなこと、ものをイメージして、それを肯定的に伝えたらよろしいでしょう。いいんじゃないでしょうか。

はい、丸を描いてくださいと言った瞬間に、こういう丸がきました。皆さん、どうして描きますか。……どうして描きますか。…（空いてるところをくつつける）空いてるところに目がいきますよね。つまり、私たちは、欠けているところだとか、何か不完全だなと思ったら、不完全なところに人間は意識がいくようになってます。これは脳科学的にですね、私たちが古代から命をつなぐために生きています。だから危険察知能力が高いんです、人間というのは。脳科学の中では、おかしいなとか、これ危険だなと思ったら警告、アラートが脳にあるんです。だから変だなとか、不自然だな、完全じゃないなっていうものに対して、目がいきがちになるんです。言葉を変えると、私たちはすべてあら探しの名人です。いいですか。私たちはあら探しの名人なんです。欠点を指摘するのが、私だけじゃなくて皆さん一人一人は欠点を探すのが得意なんです。これは人間だからです。危険察知能力が高いから。けども皆さん、捉え方を変えてください。欠けてるなんて一部じゃないですか。できてるところもあるんですよ。けども、私たちは、危険察知能力が高いがゆえに、人のあら探しをしてしまうんです。この前提条件、この前提条件を受け入れてください。私たちは完全じゃないんです。完全じゃないのに完全を望んでしまうんです。そして、ひとのできてないところを重箱の隅をつつつくように言ってしまう傾向があるんです。これを受け入れて捉え方を変えて、できているところに目を向けたらどうでしょうか。捉え方変換ね、捉え方変換です。捉え方変換、簡単に言うと、捉え方変換は、物事の捉え方は自分次第で変えられる。これ、僕の定理です。捉え方変換、物事の捉え方は自分次第で変えられる。よろしいですか。物事の捉え方は自分次第で変えられる。変えるのは自分なんです。まわりじゃないです。変えるのは自分なんです。

捉え方変換、人間関係編ですよ。環境編です。問題が起こった。問題が起こりました。世の中、問題だらけですよ。

状況編です。世の中問題だらけです。問題が起こったというときに、受け入れて前に進む最高のパップトークワードがあります。それは、「ありがとう」です。ありがとうという言葉すべて受け入れて前に進むマジックワードです。ありがとうという言葉の波長は、日本語でも中国語でも英語でも韓国語でもギリシャ語でもすばらしい波形を持っています。美しい波形を持っています。誰でも、

死ねとか、殺せとか、そういった言葉は波形が乱れる。ある植物にきれいだね、ありがとうってずっとやったら、その植物がきれいに咲くとか、米びつにね、おいしい米だなとかってずっと言ったら、米が長持ちするとか、そういったことが実験している方がいっぱいいるんです。もうやってみてください。ありがとう、問題が起こった、ありがとう、成長のチャンス、すべては成長のチャンスです。いろんなことが起きても、ありがとうって受け入れればすべて成長のチャンスなんです。これが状況編です。

そして、人間関係編です。捉え方変換、人間関係編。これが皆さんの中に起きてる人間関係の話です。いろんな職員の方がいると思います。いろんな利用者さんもいると思います。その中ですぐキレるとか、すごく嫌な部分がある方がいて、ちょっとその人を嫌だな、受け入れられないなと思うかもしれないけども、物事の捉え方は自分次第で変えられる。すぐキレる人がいました。だけど、ありがとうと受け入れて自分が楽になるような、とんちをきかせて捉え方をした人がいます。皆さんと同じような人で、こうやって答えを考える。すぐキレる人に、あいつすげえ、怒りのエネルギーがすごいんだ、溢れてるんだ、怒るってエネルギー必要だよなって捉えられたら、ちょっと楽になるかもしれません。しかし、もしいくらその苦手な人、嫌いな人がいても、ああ受け入れられないなと思ったら、こうやって捉え方変えようと思ってんだけど、何か腑に落ちないなと思ったら、その感情を受け入れてください。まだこの人、私苦手なんだなって。無理くり捉え方変えても、駄目なんです。だから、あっ今この人とこういうふうな状態なんだなっていうのをまず受け入れることから始めたらどうでしょうか。受け入れて、そして、先ほどの信頼関係の構築、挨拶をするとか、そういったところから始めたらどうでしょうか。

私たちは、もし皆さんの中ですごい苦手な人とか、そういう人間関係で困っていることがあるかもしれません。そうしたときに、苦手な人のこぼかりを見てしまいがちです。こっちの人、ああ、この人こうだから嫌なんだ、こうだから嫌なんだ、こうされたから嫌なんだっていうのがあるかもしれません。けども、物事は自分次第で変えられる、もし自分が成長したと思ったら、この人のいいところ探しをしてみてください。いいところ探し。あの人すごい口悪いんだけど、朝ちゃんと5分前に来るとか、そういうところはすごいよね。その人のいいところをちょっと見つける訓練してみてください。眼鏡があります。今までの眼鏡は、今までの関係性で作ってきた眼鏡、見方です。けども、この人ともうちょっとうまくやりたいなと思ったときに、気持ち、心の眼鏡を変えてみてください。そして、その人のいいところ探しをしてみてください。そうすると、ちょっと楽になるかもしれません。うまくいかないときは、うまくいなくてもいいんです。私たち完全じゃないんですから。そしたら、今のこの感情を受け入れてください。

時間になりました。まだまだいろんな話はあるんですが、ここが今日のきりのいいところではないかなと思っております。懇親会にもいますので、何かありましたらご質問等いただければ、僕の思う範囲でお答えすることはできます。

2時間、皆さん、2時間、楽しんでいただけたでしょうか。(拍手)

ご静聴ありがとうございました。

座長

小野先生、ありがとうございました。

2時間、熱い講義、大変勉強になることがたくさんいただきました。ありがとうございました。

第2分科会

『地域住民と共につくり上げる 防災力』

日本赤十字秋田短期大学
介護福祉学科講師 及川真一 氏

プロフィール

- ・宮城県仙台市出身
- ・専門はスポーツ科学。
- ・東日本大震災による自らの被災生活の体験をもとに、住民参加型の防災教育、地域、学校防災のアドバイザー、災害ボランティアの育成。
- ・自治体、教育関係者を対象にした避難所運営指導などを手がける。

座長

これより第46回東北ブロック身体障害者施設職員研修会第2分科会を行います。

本日、座長を務めさせていただきます秋田県障害者支援施設ほくと、佐藤瑠奈と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

第2分科会のテーマは、『地域住民と共につくり上げる防災力』です。

ここで講師の及川先生をご紹介します。

宮城県仙台市出身、仙台大学大学院卒、専門はスポーツ科学、屋外教育の領域から自然体験学習と防災の関連性を研究するほか、災害ボランティア育成、自治体・教育関係者を対象に避難所運営指導、地域・学校・防災のアドバイザーなどを務められています。大学が地域の防災力向上の拠点となることを目指して、アウトドアの楽しさや学ぶ防災講座や防災キャンプなどを手がけておられます。年間の参加者は約1万人以上が参加されています。また、テレビ、ラジオ、新聞、雑誌などを通じて、防災について情報提供・解説をされています。第30回FNSドキュメンタリー大賞ノミネート作品「命をつなぐ～あの日 海に生かされて～」サンデードキュメンタリー番組の制作をされていました。現在はあきたタウン情報にてアウトドア防災のすすめの連載、秋田テレビライブニュースにレギュラー出演、アウトドア防災について解説されています。放送内容はYouTube等で放送されています。これまで対応してきた災害支援活動は、東日本大震災、熊本地震、令和元年東日本台風、秋田県暴雨災害、能登半島地震、現在は令和6年7月に24日から大雨による災害に対して、にかほ市、山形県戸沢村、酒田市にて活動を行っております。

それでは、及川先生、よろしくお願いいたします。

及川先生

皆さんこんにちは。今日皆様にお会いできたことに大変感謝しております。2時間という長いちょっとお時間になりますが、皆様と一緒にですね考えていけたらなというふうに思いますので、休憩も何となく多めに入れますので、気楽に聞いていただければなというふうに思いますので、どうかよろしくお願いいたします。

宮城の方っていらっしゃるんですか。結構。ありがとうございます。僕は今紹介あったとおり仙台出身で、秋田に来たのが13年になります。この13年というのは何を意味するかっていうと、皆さんも東北の方はピンと来ると思うんですが、2011年の3月31まで仙台にいました。で、翌日の4月1日から今の日赤の秋田短期大学で仕事を続けております。ですから東日本大震災の発生から13年、それから僕が秋田に移住して13年という月日が過ぎております。そういったこともありまして、友達もいない、土地柄も全くないこの秋田の地で、僕自身がどうやったら防災力を上げられるのかっていうことを必死に考えて13年間、今走っております。終わりはまだ全然自分の中では見えていなくて、先ほど年間の参加率が1万人というお話をしていますが、1万人って結構な数だと思うんです。そういった方々が学ばっていることは、何かしらの方法がそこには存在するということで、今日実演の報告を交えながらお話をさせていただいて、その中でももしかしたら皆様の地域、それから皆様の施設でできる可能性もあるんじゃないかなというところを探っていただければなというふうに思います。

まずはですね、まあ秋田の方もいらっしゃると思うんですが、秋田県に初めて来たっていう人いますか。あ、何人かいらっしゃいますね。ありがとうございます。どうですか。どうですかって聞かれても寒いですよ。今日は一段とすごく寒いです。秋田県っていうのはですね、まあ本当に日本海沿いにあって、下が山形県で、もうここはすぐ山形です。今、酒田とか災害対応してるのは、このにかほ市からすぐのところですよ。なので、まあ湯沢方面に行くと、ここはもう宮城県で隣が鳴子です。なんで、僕は結構毎週、仙台に帰っているんですが、帰り方とすれば、もう真ん中抜けて、それから山形入って作並に抜けて帰っていくような形で、秋田県っていうのは意外に宮城にも山形にも近くて岩手にも近いんです。青森も近いんです。そういったところで、まあ秋田といえばっていうと皆様は、袋にも竿燈が書かれてたのかな。はい、竿燈まつりです。もう残念ながら夏のイベントなので、竿燈まつりを見たことがあるっていう方いらっしゃいますか。結構いますか。なかなかいないですか。是非見ていただきたいと思うんですが、夏の風物詩で、このような形で竿燈まつりっていうのが行われて、秋田といえばなあにって聞かれたら多分、なまはげ。で、皆さん、なまはげっていうと多分この顔をイメージされてる方が多いかと思うんですが、なまはげっていういろんな種類があるの知ってましたか。僕は仙台から秋田に来て、なまはげ館っていうところがこの男鹿っていう場所にあるんですが、行った時に、僕のイメージのなまはげってこれだったんですが、そこに行くんですけどね、こんな種類があるんですよ。すごくないですか。もう完全に男鹿に行くんですけどね、最初に何をピンと思ったかという、もう完全に僕は仮面ライダーにしか見えなくて、もう何もほぼほぼ全部仮面ライダーに見えませんか。ということで、秋田ってなまはげっていうこういうイメージがあるんですが、実は結構種類が豊富であると。で、角館っていう場所もすごくいいところで、武家屋敷がございまして、桜のシーズン、今は紅葉でございまして。お時間があれば、是非角館に足を運んでいただいて、桜、それから紅葉などを見ていただき、その近くには田沢湖っていうのがございまして。こちらもすごく水色でとってもきれいな場所で、温泉も豊かでたくさんありますので、是非温泉にも足を運んでもらいたいなというふうに思います。

そんな観光豊かな秋田県ではございますが、僕が秋田に来て最初に車を運転して冬に迎えた時に

いろんなことを思い始めて、秋田ってどこの地域もそうですが、地域の産業を何か興す時って、まあ今のようなこういった紹介がほとんどだと思うんです。で、これは誰でも知ってるよということなんですが、見方を変えるとですね物事って変わって見えてくるっていうふうに思います。で、その冬にですね、まず、これ皆様何に見えますか。僕秋田に来て最初に「わっ」と思ったんですけど、これ完全に僕にとってみればもう焼き鳥にしか見えなくて、車の運転して焼き鳥だらけじゃんって思った。冬ですね結構吹雪くと、道路標識にこんな形になって付着するんですね。そうすると僕はそれを見るたびに完全に焼き鳥ですね、ていうふうに思うようになります。で、すぐ近くに、今日皆様懇親会が終わった後飲みに行こうとしたら、多分秋田というと川反です。仙台だと国分町に行くぞっていうような形と一緒に、秋田でいうと川反というところが、ここから歩いてだと15分ぐらいはかかるんですが、実はそこですね、左がイタリアで右が川反です。どうですか、一緒じゃないですか。左イタリアね、こっちが川反。ということは、ここで写真を撮ると、「#イタリア」ってつければイタリアへ行った感が出ますんで、是非写真撮影は川反で撮ってイタリアだと。要は見方を変えれば秋田って結構おもしろいのがあって、ジュースごちそうするよって自販機行くと、こういう場所結構あります。謎のポカリかアクエリがよく分からないものとコーヒー、二択ですね。どっちがいいっていう選択肢、こういう自動販売機、結構見かけます。多いです。で、これ何か気付きますか。道の駅行くと、もうおかしいです。もうおばあちゃんなまってそのまま書きちゃってるんですね。東北弁であれば共通すると思うんですが、そのまんま書きちゃってるものとか、道の駅とかに普通にあります。で、「ばかはすぐ死ぬ」って書いてあります。この看板見た時も結構びっくりしましたね。どういうこと。「ばかはすぐ死ぬ」って書いてあって、もうすぐに車止めて写真撮りました。まあこんなような場所が結構見方を変えればいっぱいいろいろあるよっていうところで、男鹿の方面に行けばですね「未亡人歓迎」って書いてありました。

まあそんなおもしろ秋田なんですが、高齢化率っていうと、とんでもなく第1位です。日本の中でも第1位で東北の中でも第1位で、ということは世界で言うと日本は世界の中で1位ですから、ということは秋田県は世界屈指、誰もが体験したことないお年寄り王国に私たちは今いるということです。そう考えると、それをマイナスで捉えるのかプラスで捉えるのかっていろいろあると思うんですが、とにかくですね、まあ僕自身はこの秋田県の高い高齢化率のところで、もし災害が起きたらどうするのっていうところで本気で今取り組んでいるっていうところです。これは高齢者のみならず障害者も含めていろんな方々、まあ明日もそうなんですが、昨日もそうですが、対象はっていうと、もう対象者別全部やってます。障害であれば聴覚、視覚、それから知的障害、そういった方々の障害別防災というのをやってます。なぜかっていうと、災害・防災の話って、その人一人一人に備えが全員が違いますので、ある程度共通の話は理解できるけど、備えとか避難行動になればみんな違うんです。ですから対象者別をやらないといけないということで、まあ特にですね高齢化率の高いこの秋田県では、これらが問題になっているというところがあります。

それではちょっと話をしていきます。ちょっと本日のスケジュールを先に出しますとですね、まずは防災の基礎を学びます。もう皆さんご存じの方が多いかもしれませんが、実は今日話することって地域住民の方々にずっとやってる話です。ということは、皆さんのように専門知識がある方々っていうのは多いと思います。こういった施設に勤める方とか多いと思うんですが、でも周りを見渡してみると、そうじゃない人っていっぱいいるよね。ということは、かみくだいて話していかないと分からない人っていっぱいいるわけです。ということは、今までの自分たちの災害・防災の在り方、障害者の施設の防災力を上げたいっていう願う気持ちとギャップがあるんじゃないのって考えてみると、先ほどの見方を変えればっていうやり方が僕なりにやっている新しい防災って

いうお話をしていきます。これまでの災害・防災の在り方ではなく、もっと違うやり方をすれば人って反応するよ、人ってちゃんと備えにつながる、人ってちゃんと避難行動できるようになるよっていうやり方です。ですから最初に防災の基礎というところでは、昨年と今年、秋田では大雨が降りましたので、ちょっと大雨の話をし、防災の実態から新しい防災の話をします。それから避難行動の実態の話をし、じゃあそれを解決するためにどうするのっていうところで、まずは地域で大変避難したくなる環境整備について話をします。そして避難所の実態を話をし、避難所にじゃあ人を上げるためにはどうしたらいい、何よりも住民参加型の新しい防災を各施設でちょっとずつでもいいからやってみませんかというお話をします。こういった流れをですね、今、秋田県の老人ホームであるとか特別支援学校であるとか障害者施設ってというのは、少しずつ自分たちのペースでやり始めてます。ですから皆様のところでも、今すぐできないかもしれないけれども、ちょっとずつやっていくことによって、結果、それって施設の防災力も上がるし、地域住民の命も守れるし、それから利用者の命も守れるよねっていうふうになっていけばなというふうに願っております。

早速なんですが、もうまとめから話していけば、あとはもう皆様気楽に聞いていただけるというふうに。まとめでいきます。

まずは、「平時にできないことは災害時には絶対できません」、です。もうこれお分かりのとおりです。いくら災害では準備してまーすって言っても、平時で練習してなければ絶対、災害時にはそれは絶対できないよねってことです。ですから、今、災害が起きてない状況下で地域住民と何か協力し合うこととか、物資を再確認するとか、職員同士の連絡方法を確認し合うとかっていうことをやっておかなければ、災害時は多分絶対できないと思うってことです。ですから、いつどこで起きるか分からない自然災害に備えて、平時から災害に備えましょうと。で、その災害といっても応急救助期から復興期まで含めますので、それらの被害をいかに最小限に抑えていくかっていうことが課題になっております。そう考えてみると、平時に皆様がやっている福祉的な支援と災害時の支援というのは、実は連動するんだよということです。今皆様が平時でやっているサービスというのは、災害時でも連動します。それが多分BCPのことだと思うんです。ということは、災害時に突然できるわけないよってということなんで、今こそ皆様の中で協力し合う体制を是非とっていただきたいなというふうに思ってます。

で、避難に関してで言うと、家族とか介護者の有無とか障害の種類とか程度などに応じて個別に対応する必要があるってことです。まあこれもお分かりのとおりですね、その目の前にいる利用者だけではなくて、そのご家族、それからその利用者さんの家族が仕事してる、してないとか、それから障害の程度によっても全部違うし、避難支援を必要とするものに対しては、災害の恐れがあるとか避難情報の伝達が必要ということは、何が言いたいかっていうと、避難情報をいかにどれだけ得られているのか。先ほど秋田県は高齢化率が高いので、僕が地域住民の町内会に何度も足を運んで何やってるかっていうと、最初はお話をするし、第2回はというと全員スマートフォン持ってきてもらって、スマートフォン講座をやります。お年寄りってみんなスマートフォン意外に持ってるっていうか、ほとんど持ってるんですけど、電話をかけることしか知らないです。ということは何が不足するかっていうと、逃げるための情報源が不足しているんです。これをテレビがある場所ならいい。ラジオをつける場所ならいい。でもそうじゃない場所で災害が発生した時に、今手元にあるスマートフォンってのはもう防災グッズです。そんな時に電話をかけると取るだけしかできないってというのは、避難行動の遅れを生み出します。ですから今はスマートフォン講座っていうのをやっています。ということは、各施設の皆様の対象者のご家族も含めて、是非スマートフォン講座とかっていうのをやっていただきたい。それが誰がやればいいのかっていうと、ドコモショップと

かソフトバンクとかa uとかに相談して来てもらうってのもあります。で、事務所全員でやってみるとか、で、共通のアプリを入れてみるとか、じゃあ実際にそれ試してみようとかっていうのをやってみるといいと思います。ですから、災害による人的被害を未然に防止するためには日頃の防災対策が不可欠で、平時における防災対策の有無が被害の規模を大きく左右するっての、これは当たり前のこと書いてますが、是非とも避難準備情報の伝達での必要性を感じてください。

で、皆様に聞きたいのは、地域住民への防災教育とスタッフの防災教育の体制ってできてますかっていうことです。どうでしょうか。この地域住民への防災教育って何かやってますか、施設で。地域住民を施設に呼んで何かお話をしたりとか、やってますかね。それを是非やっていただきたいというふうに思うわけです。なぜかっていうとですね、まず施設が災害が発生した時に自分たちの職員数で施設の機能を果たすって結構難しいと思います。ということは、どこかで協力し合わないといけないわけです。どこかってなると、もちろんそれは行政であるとかいろんな地域包括とかいろいろあると思うんですが、何よりも地域に根付いてとか、地域に開かれてってよくパンフレットとかに書かれているんですが、地域のその拠点となるっていうことは、地域住民と一緒にやっていくっていうことが根底になっていきますので、是非ともですね施設で地域住民向けの防災教育というのをやっていただきたいと思います。先日、幼稚園、保育園でも今防災を進めてるんですが、何やってるかっていうと、幼稚園、保育園も園児を守りたい。皆様で言うと利用者を守りたいっていうのが一緒です。でも、園児の家族の協力なくして守ることはできないから、今、園児はこんな防災取り組みしてます、園児はこんなものを備えてみましたということを保護者を呼んで一緒に例えば非常食を食べてみて、いや、これはおいしい、これはまずいとか、それから迎えにきて受渡しの訓練とかもしょっちゅうやっております。ということは、自分たちは今やっていることとか備えとかも保護者と一緒に考えるという機会を増やしていってます。そうすることによって理解もしてくれるし、協力者も増えるよねというやり方です。ですから住民一人一人の防災に対する意識を高め、自ら命と生活を守れるように後押しする必要性があるということです。

で、最後にですね、大切なこと何かっていうとですね、僕も仙台で東日本大震災の時に自分の自宅が崩れていくシーンを自分で見ました。家のローンがあと6年で終わるんです。自宅は全壊です。で、その時に何を思ったかっていうと、誰かを守りたいとか思うのであれば、まず自分が生きなきゃならないわけです。うちの学校で言うと看護の学生と介護の学生がいるんですが、彼らもいずれ卒業したら患者を守る、利用者を守るという立ち位置になるので、僕が大学で何を彼らにやってるかっていうと、災害救護訓練っていうのは確かにあるんです。それは災害発生した時に傷病者の手当であるとか搬送であるとかって言われるんだけど、でもその前にあなたが生きているかどうか分かんないよねっていう設定を練習しておかないといけないんです。それを何でやってるかっていうと、大学を避難所に見立ててとか、大学をキャンプ場に見立てて、電気、ガス、水道のない状況の中で頑張って生きてねっていう方法で経験値を増やしてます。ですから皆様も利用者さんを守りたい、大切な人を守りたいと思うのであれば、皆さんがまず生きなきゃならないということです。そのためには何が必要かという、さっきの携帯電話の話で言うと、どうでしょうか、今、携帯電話全員お持ちですね。モバイルバッテリーはお持ちですか。どうですか。停電してしまってこの後電気の確保ができないってなった時に、大切な人に連絡をしないといけない。今どういう状況なのかっていうのを知らないといけない。これからその状況から自分の行動を判断しないといけないという時に、携帯電話のバッテリーがあと30%しかなかったらどうします。そうするとモバイルバッテリーがないっていうことは何が起きるかっていうと、電気がゼロになる。職場へ連絡しないといけない。誰かに連絡しないといけない。今ここだから、じゃあ例えば送迎中、自分が休日中、ど

っかに行ってる時、いずれにしろ災害というのはそのタイミングを関係なくして発生しますので、そうなってくるとモバイルバッテリーを今持っておかないとだめねっていう話なんです。そう考えてみると、実はですね、まずは施設の防災力を上げたいというふうに願うのは誰もが一緒です。だけど、その前に自分が生きなきゃならないのと自分の備えをちゃんとしておかないと、誰も救えないよっていうことなんです。まずはそこを大切にしていきたいなと思います。

ですから災害は忘れた頃にやってくるって言われてますが、もう忘れる前にやってきます。で、起こる可能性は「もしも」ではなく「いつも」であるということです。もっとかみ砕いて言うと、365日24時間いつもです。で、じゃあ365日24時間災害を意識して備えられるかといったら、今全員多分ヘルメットかぶっておかないといけないし、リュック背負っておかないといけないっていう現実的じゃないことになりますよね。でも皆様がお持ちになっているものとか皆様が多分もしかしたら住民に配っているものの備えの、こういうものを備えましょうとかっていうリストってどうなってますか。ベッドに置いておきましょうとか、入り口に置いておきましょうとか、倉庫に置いておきましょう。いつも持ち歩くバッグの中に何かを入れておきましょうとかっていうことを書かれてますよね。一生懸命そういうものを一生懸命いろんな人たちが伝えているけど、現実的にどうでしょうか。皆様もどうでしょうか。地域住民もどうでしょうか。利用者の家族もどうでしょうか。備えてますでしょうかっていう質問に関すると、ほとんどの人たちが、いやいやいやいや、分かってはいるんだよ、でもね備えてないよっていう人たちの数の方が圧倒的に多いのが実態です。そう考えてみると、いつまでその話を続けるのっていうことなんです。響かない、備えない人たちに対して、いつまでその方法を伝えるっていうことなんです。要は防災意識が低いんじゃない、防災意識は皆高いんですよ。だってこれだけ日本で自然災害が多発すれば、高くなるに決まってる。じゃあ何が伴わないのかっていうと、行動の変容がうまくいってないんです。意識は高いのに行動の変容がうまくいってない。だから備える必要性があると分かってますよ、でもね私は備えてませんよって。避難訓練の必要性あるの分かってますよ、でも私参加しませんよっていう人たちが多くでしょうっていうことなんです。それは地域住民も一緒だよっていうことです。ですからそういうことを少しずつ施設の方々が変えて、何よりも職員が変わらなければ絶対変わりません。職員の一人一人の備えがちょっとずつ増えていくと、そこが変わっていきます。

ということで、まあちょっと飛ばしますが、僕がやってることがなあにっていうと、これまでの防災のスタイルをまず変えること。で、どういうことをやっているかっていうと、防災学がって難しいとか、防災学がって怖いとか、防災学がで強制的って思ってる人、結構います。小学校に行くんですね、防災ってどう思ってたっていうと、みんな怖い。何でっていうと、怖いおじさんが来て、すんげえにらんでたとか、ずっと腕組んでた。子どもたちって純粋に単純に感じますから、何か自分たちがやることをじーっと見られて何か怖かった。その印象っていうのは、怖いものを進んで自分で積極的に学ぶ人なんて誰もいないですよ。楽しいからもっと自分でっていうふうになっていくので、単純に簡単にすればいいじゃんっていうことと、怖いっていうことを楽しいに変えればいいじゃん、参加型に変えればいいじゃんっていう、この3つを新しい防災で取り組んでます。そうすることによって、まずは自分たちでじゃあ何かやってみようかっていう行動の変容のアプローチができるようになるからです。

で、皆様、災害が発生すると、東北の方々、13年前を思い出してください。誰もが電気、ガス、水道のない世界にポンとぶん投げられるのが自然災害ですよ。その日すごく気分がよかった、その日誰かとけんかした、その日誰かと何かをした、その日おなかが痛かった、風邪をひいていたね、働いてたね、ご飯を食べてた、美容室に行ってたとか、みんなそれぞれの時間を過ごしてた時に突

然発生するわけです。ということは、誰もがこのアウトドアの世界にボーンとぶん投げられるのがこれ災害です。ということは、その電気、ガス、水道のない世界の中でどうやって生きていくのかっていうことを考えないといけないです。この時にですね、僕が何でアウトドア防災やってるかっていうと、そこにヒントがあるだろうなと思ったんです。要は電気、ガス、水道のない世界で生きていくためには、こういったところにわざわざ行く人って家を建てるためのテントを持ってって、水場から自分が料理する場所まで水を運んでいかないといけないからタンクを持ってって、それ、タンクを持ってって暗闇の中でランタンを照らし、キッチンをつくり、寝床をつくりってなると、キャンプ道具を持ってる人とかアウトドアの道具とか、よくアウトドアに出かける人たちは、電気、ガス、水道が途絶えた状況でもあまり生活水準を落とさずにして生活することができるってことです。ですからキャンプと防災教育の共通点ってどこにあるのっていうと、とにかく遊びや日々の暮らしの中で疑似体験できるっていうのが、ここにポイントがあるわけです。ですからアウトドア防災とか防災キャンプって意味って何だろうっていうと、遊んでるように見える。確かにそうです。だって楽しみを僕は提供してます。楽しいっていうふうな経験の中で、でもやってることは本気のことをやってます。というようなことをやってます。で、非日常の環境下でいかに災害を乗り切るかが防災で、非日常の環境下で快適に楽しむのがキャンプです。ですから共通点はここに存在するってことです。まあそこにですねアウトドアの知識とか用品があったら、それぞれが独立した生活が容易にできるってことです。

じゃあ新しい防災とは何かっていうとですね、ここにアルファを足すことも新しい防災です。このアルファってなあにって言われたら、防災と何かを足すんです。防災カフェ、防災ピクニック、防災マラソン、防災運動会、これがアルファになります。これらをですね、まあ例えば認知症カフェとか、よくはやりましたよね。後ろに「カフェ」がつく言葉。よくはやったと思うんですが、防災カフェ、防災ピクニック、防災マラソン、どういう意味するかっていうと、防災カフェっていうのは後で写真で紹介しますが、よくあるのは多分こういった空間でお茶を飲みながら災害・防災について語り合いましょうっていう、まあよく防災カフェっていうイメージだと思うんですが、それじゃあ人来ません。僕が何をしたいかっていうと、多くの人たちに届けたいんです。ていうことは、そんなやり方を続けても人が集まらないという結果が出るんだったら、それじゃだめなんだと。ていうことは、カフェだったらおしゃれなカフェを貸し切って、そのカフェ料理を、皆さんご存じか知りませんが、アイラップって耐熱に優れたポリ袋知ってますか、便利な。耐熱に優れたポリ袋でカフェ料理を再現するっていうのをやってるんです。そうすると平日の昼間に女性限定で50人の枠が秒で埋まるんです。じゃあ何してるかっていうと、災害が発生した時に家にある食材を活用して、耐熱に優れたポリ袋で限られた水を使って、いつもと変わらない食事を作る練習をするんです。こういったことも地域でやってます。これを施設でやるっていうのもありだと思うんです。それから防災ピクニックってなあに、ただのピクニック、ハイキングって思うかもしれませんが、違います。避難所と避難場所って別ですよ。避難場所って言われるのは、よく公園とかグラウンドじゃないですか。ていうことは、そこにですね、ご自宅にある自分がこれぞと思う避難グッズを持って避難場所までまず逃げてもらいます。そんな時にいろんなことを感じてもらうんです。それは利用者さんとかご家族もみんなで作るんです。いや、意外にあれもこれも必要かと思って詰め込んだら、途中で重たくて捨てようかと思ったとか、何となく実感で想像を超えます、経験は。あ、想像ってというのは裏切るんですけど、経験は裏切らない。そうすると、公園に着きました。じゃあいざ広げてみたってなった時に、いる、いないが出てきます。それからこんな人もいました。夜中にテレビをつけてたら、ネットショッピングで今なら何々、防災士が勧める防災グッズ、今電話してくれ

たら12品が二十何品になりますっていうのを買ってきましたって。防災士さんが勧めるやつ持ってきたって言って、じゃあ中開けてみてくださいって。先生、これなあに、このローブ何するのとか、軍手も入ってたけど、この軍手ってつるつるして何にも持てないねとか、要は初めて自分で持ってきて気付くことができるのがこの防災ピクニックだったりします。それから防災マラソンってなあにっていったら、マラソン好きな人ってどこまでも走ります。ですから町内会で、それ町内会で、ここが危険だよとか河川の確認とかっていうのをみんなで確認するっていうのはなかなか大変だから、これ地域産業と一緒にしようぜといって、マラソンって結構ブームがあって、マラソンランナーを集めてみんなで町中走ってマッピングしてって、それを町内に戻す。そうすると、ここ危ないよとか、ここはこうだよっていうのを確認し合います。これも防災マラソンです。それから最後の防災運動会、これが一番いいですね。避難所と呼ばれる場所はどこにあるのっていったら、小学校とか中学校とか高校とか、うちの大学もそうですが、結構学校が避難所になるケースがほとんどじゃないですか。その他で公民館であるとか。でも考えてみてください。13年前を思い出してみると、長期化する避難所の中で何が起きたかっていうと、学校の教育を止めてしまったっていう過去の例もあるわけです。教育を止めるっていうことは、町の衰退を意味するわけです。じゃあ何で教育が止まったの。これは町が破壊されたから。だからみんな避難所に行ったんだよ。それも分かる。だけど、あの時に何を考えないといけなかったのかっていうと、みんなで協力し合うということを、ちゃんと東日本大震災の後の教訓には分厚いマニュアルに書き換えたんですよ。マニュアルはあったけども、東日本大震災の時にいろいろ実践してみたら、こうでもなかったよね、これは失敗した、じゃあこうした方がいいよっていう分厚いマニュアルを作ったんです。それこそ生きたマニュアルです。ですが、その後に日本各地で自然災害が発生して、その生きたマニュアルはいつでも誰でも見ることはできたはずなのに、僕がその後熊本に行ったり、いろんなところに行くと、それが生かされてないです。なぜかっていうと、どの住民も誰かがやってくれると思っているから。それが起きると何が起きるかっていうと、学校の教育が止まるんです。ですから、僕が学校で今やってるのはなぜかっていうと、生徒たち、彼らを支援者っていう立ち位置でずっとやり続けてます。学校を誰よりも知ってるのは生徒です。生徒は私たち大人が守らないといけないと思ってるかもしれませんが、実はそうじゃないんです。彼らは毎日やってる給食当番は炊き出しがやれます。毎日やってるお掃除は衛生管理です。体育館に人が入ってきた時に、テントを立てて段ボールベッドを組み立ててレイアウトすることも全部やります。低学年の1年生から6年生まで全員でやってるんです。それは特別支援学校でもやってます。聴覚支援学校でもやってます。視覚支援学校でもやってます。目の見えない人でも、ガイドをつけてゆっくり自分たちで触りながらであれば、目が見えなくなっても段ボールベッドを組み立てることができるんです。テントを立てることができるんです。そんな形で防災運動会はどういうのかっていうと、じゃあ運動会の日ってみんな集まるよねっていうことです。じゃあ防災の運動会の日には学校のプログラムの中に、みんなで火を消すとか体育館に避難所を早くつくるとか、学校で今こんなことやってますよっていう学習の発表にするとかっていうことをやる意味がここにあります。て考えてみると、皆さんの施設でやると、夏祭りとか何祭りとかいろいろありますよね。その行事と一緒にセットでやってみたらどうですかと。地域住民を施設に呼ぶ何かの時に、そこが大チャンスです。その時に施設の防災で今こんなことやってますよ、災害の備えはこんなもの用意してます、実は発電機もこんなふうにして用意してて、こうやると回るんですって皆さんもやってみてくださいって、そうです、施設の人が全員が生きてるかどうかわかんないから。でも発電機回せる人がいたら命がつながるかもしれないということで、そんな形で防災のプラスアルファを是非やっていただきたいなと思います。

じゃあちょっと僕がやってるキャンプの紹介します。今言った防災キャンプとかアウトドア防災どこでやってるのかっていうと、小、中、高校、大学です。こういった特別支援学校でもやってますし、高齢者・障害者施設、保育園、幼稚園でもやってます。それから公民館、町内会、対象者別となると、もうすごい数ですね。親子対象とか子育て中とか妊婦さん、女性、外国人、障害者、高齢者ね、それから市町村の公民館とか職員とかっていう方々に対象者別でやってます。それから、例えば社会福祉士であるとか介護福祉士とか保育士であるとか、養護教諭とか保健師にもやっております。全員が違うんです。全員が違うんです。

で、過去の災害、東日本の状況っていういろいろあるんですが、過去の災害は常日頃から災害に備えて命を守るというのが教訓だったはずですが。常日頃から災害に備える姿勢っていうのが大切なんですが、分かつちゃいるけどもやれてないのが実態です。ですよ。なので、どうしたらいいのかっていうことを考えていくと、防災の課題っていうのは、一部の地域ではすごく熱心なんだけど、一部の地域以外はやってないっていうのが実態であります。それは例えば被災地も含めてです。過去にここに何が起きて、例えば秋田で言うと水害が多発していて、その地域じゃあ熱心に水害に関する対応をしてるかっていうと、そうでもないんですよ。ということは、それが何をもたらすかっていうと、時期が過ぎてったらそれは教訓として残らないんです。次世代に残していくためには、ここに災害、こんなことが発生してね、だから皆こういうことになっちゃってね、こういうふうな対応をこれからやってほしいんだっていうことを続けていかなければいけないんですが、時間が経つとそれは薄れていきますね。伝わらなくなるっていうことも分かってます。直接体験に基づくリアルな記憶は他者からもう消えていくっていうのが実際に起きるんですが、例えば東日本大震災で考えてみると、13年っていうのは皆様と同じように私も昨日のように思い出します。自分の自宅が崩れていくシーンと、僕の趣味がサーフィンなので海を愛してやまないんです。ていうことは、仙台で言うと仙台新港であるとか荒浜であるとか、ゆりあげであるとか、それから福島にもしょっちゅう行ってましたので福島であるとか、僕にとってみれば昨日のように思い出せる場所が一瞬で奪われたシーンを目の前で見たんです。それから仙台でも、被災した地域の施設にも、その様子も、それから行くたびに震えます。こんなに愛してやまないサーフィンなんですが、太平洋では13年間、あの日以降一度も入れてません。2月になると涙が止まりません。皆さんももしかしたら同じ経験をお持ちの方もいらっしゃると思う。川にもまだ近づけられないんです、怖すぎて。じゃあ昨日のように思い出せる僕と、何のことって思う人が、もう今混ざって生きてます。この13年です。今、うちの大学1年生に東日本大震災の時何してたって聞くと、ぎりぎり手挙げるんです。何でかっていうと、年長さんです。お父さんとお母さんと寒い車の中でガソリンスタンドに並んだのを覚えてまーすとか、でも、この間高校3年生で高校防災で行った時、何してたっていったら、みんなぼーんとします。高校2年生に関しては、もうポカンです。1年生に関しては、何のことです。ユーチューブで見たとかテレビで見たっていう世界になるんです。そうなんです。同じ東北で起きたこの自然災害に関して、13年という月日で、あっという間にですね伝えようが難しい世代がもう控えてるよっていうことなんです。ということは、私たちはこの教訓をどう生かし、どう伝えていくのかっていうのをもう考えないといけないし、やらないといけない。何なら遅すぎるかもしれない、ということです。

ですから、是非ともですね皆さんも考えていただきたいのと、この秋田県で今いらっしゃると思いますので、秋田のちょっと豪雨災害の話をする、去年の秋田の大雨です。これちなみに僕の家の前です。分かりますか。アパートで階段を降りようとしたら、もうこうなってます。ちなみにこれ胸まで水が来てます。窓開けるとこの景色です。じゃあこれが去年どんだけの被害をもたらした

のかっていうと、全県で約、住宅被害8,000軒です。床下・床上合わせると8,000軒のともない被害が発生したんですが、じゃあ仙台に行った時にテレビでやってるかっていうと、ほとんどやってないです。宮城とか仙台的友達に、いやあ、今何やってんのって、いや、今、床下にもぐって泥かいてるよって言うと、なんでって。一応ですな激甚災害指定になってるんです。ていうことは、災害レベルで言うと災害です。能登半島と同じです。これが去年起きたんです。で、外水氾濫、内水氾濫っていう言葉が出てですね、これが内水氾濫で、ちなみにこれ今秋田駅のこの西口で、東口ってそっちなんですけど、冠水しました。ここに水が来たのって分かってる人ってどれだけいるのかっていうと、うちの大学生って東口からバスに乗っていくんですが、今入った1年生に、いや去年ね、ここら辺水がいっぱい来たんだよって言うと、え、そうなんですかって。みんな分かんないです。水害って住宅の中に水が入っていくと、この後引くと、ぱっと見じゃ分かんないから。道路も含め。ですから、これもですな秋田県、それから秋田市に突きつけられてる教訓です。だから僕は今、水害について一生懸命しゃべってます。ここに水が来てね、住民の人たちが実は1年経ったけどすごい困ってる。何でか分かりますか。高齢化率の高い県で発生した災害は、住宅を再建する、生活を再建するってすごい難しいんです。なぜかっていうと、収入が年金だからです。ですから去年のこの大雨によって住宅が被害を受けた方々っていうのは、1年経ってもまだ災害支援ボランティアっていうのはまだやってるんです。何やってるかということ、エアコン無償で提供したり、夏服を無償で提供したりしてるんです。生活用品が買えない人たちがいっぱいいるんで。それから1年やっぱり住んでみたけれども、いや、やっぱり壊すっていう人たちもまだいるっていうことです。そうなんです。ですから、この生活再建はとっても大変であるっていうことです。そして皆様の地域においてもですな、もしかしたらこの河川の氾濫とかっていうのが起きた場合もあるかもしれません。起きるっていう可能性もあるかもしれないので覚えててほしいんですが、水位ってどのくらいで上がったのっていうと、外水と内水が合体したところで1分間で3センチです。1分間で3センチって聞くと大したことないなと思いますよね。全然やばいです。10分後には30センチです。10分後の30センチってどういうことかっていうと、人の膝の下まで来るっていうことです。ていうことは、歩行が不可能です。10分ってどういうことかっていうと、皆様も自分で考えてください。テレビに避難指示が出て、勧告が出てます。えー、避難所設定されたって、えーどうしようって窓見ます。テレビ見てます。え、どうしよう。町内の人、みんな逃げてるのかなって、誰も逃げてないな、隣の人もあるしな、向かいの人もあるしなって、10分あつという間で、次、窓開けた瞬間にはさっきと僕と同じ世界になってます。ていうことです。ていうことは、逃げれるかどうか。皆様も含めてどうでしょうか。誰かを助けたい、職場に行かないといけないうってなった時に、どうします。これがもし送迎中とか、ご家族に向かう、先ほど僕が言った利用者の命を守るけど、利用者の家族も含めてだよって考えたら、結構、一人一人のご家族にもこういった水害の話とか災害の話ってしておいた方がいいんです。一人一人のそういった知識力が増えてくると、結果として施設の防災力っていうのが上がってきますので、是非ともちょっと覚えておいてください。て考えてみると、これ6年前にまた秋田で大雨が降った時の様子です。大学のすぐそばの様子ですが、どこがマンホールで、どこが何かっていうのが判断できますか。この中で例えばご自宅の状況を確認する、利用者さんの家に行くってのはもう不可能です。行けません。こうなる前に何をしないといけないかっていうと、雨であればある程度対応が効くんです。何かっていうと天気予報を使って。それから先ほど言ったスマートフォン等を使って、早めの判断ができるようになるわけです。早めの判断ができるようになるっていうことは、こうなる前にみんなが安全、まあどこが安全っていう場所も崩壊しましたが、避難所って呼ばれる場所へ逃げるができるっていうことです。ち

なにもう一回戻すと、ここの写真の中に高さ1.5メートルの用水路が隠れてるの分かりますか。ここもし歩いて行ったらドボンと落ちます。高さ1.5ですよ。その下に立つと、もう本当にすっぽり。これ住民なら分かるんですが、ごみ置場の裏が1.5メートルの深さの用水路があるんです。1.5メートルもあったけど、そっからあふれてるんです。ここ知らないで渡ると、そこにズドンと落ちます。突然に。

今年のちょっと話をします。私はですね山形の甚大な被害を受けて、酒田方面の方いらっしゃいますか。今、私と大学生たちは酒田に伺っていて、それから戸沢村の方面の方もいらっしゃいますか。そっち方面いらっしゃいませんか。僕は秋田の災害が終わって災害ボランティアセンターが閉鎖になって、今、山形で活動させていただいているんですが、やっぱりとんでもなく甚大な被害が発生してて、もう言葉で言い表せないような状況です。何かそれですね、生活再建がまだ見通しが立ってない人って本当にいっぱいいて、去年の秋田の雨もそうですが、ずっとやり続けているんです。福祉的支援っていうものを言われているんですが、それはあまりにも簡単な言葉なんですけど、本当に大変なんです。手続きひとつにしても分からない人いっぱいいるんです。写真を撮ってなかったっていう人もいっぱいいるんです。なぜかっていうと写真自体の携帯が水没して、水が引いちゃってラインが分かんない。それから早く掃除したいと思う人はもう掃除しちゃってライン消しちゃったとか、それから車が水没してとか、自宅がっていうふうにいっぱいいて。山形でこの最近までやってたのは実は稲刈りです。農家の方が多くてですね、コンバインを使えない方がいっぱいいたんです。なぜかっていうと田んぼに流木がいっぱい入って。でも目の前にあるのは収入じゃないですか。ですから何とか対応しようっていうことで、うちの学生たちがここに一列に並んで稲刈り。もうね3日間くらい全員が稲刈り、米粒でも絶対今後残さないって。そういった形も今なおやっております。

そんな中ですね、ちょっとこれはにかほ市っていう場所でのちょっと災害対応の様子なんですけど、皆さん水害が発生したご自宅の様子って見たことありますか。あまりないですよ。ちょっとせつかなので、本当に大変なので、この状況を見ていただければと思います。まずこういう家財道具出しをしております。雨が来るまでは普通に生活していたご自宅が一瞬でこういうふうになるんです。このような状況になります。本当に生活している人たちが一瞬にです。ですから、もしかしたら皆様の対象となる大切な方々、もしかしたらご自身かもしれないし、利用者さんとかご家族の家がこうなるかもしれないということです。ですから、うちの看護とか介護の学生は僕と一緒にですね、こういった現場に行って、本当にそういったところと一緒にやりながら、その対応と一緒に対応しております。そうすることで見えてくるものが山ほどあるんです。心に寄り添うとか、避難所で大丈夫ですかって声かけるのは僕はやりません。なぜならば、その人の本来のある、本当にやってほしいことっていうのは、家がきれいになってほしいとか生活の再建の一步を踏み出したいと思ってる時に、大丈夫ですかって声かけるよりは、もう片付けてあげる、きれいにしてあげる。それから、どうやったらいいか分からない。じゃあ一緒に市役所に行こうっていう方がよっぽど一緒に前向けるから。そういったことを介護の学生であるとか看護の学生たちがやっています。

で、次の映像が、これ今、家財道具を出し終えた家の様子です。ちょっと見えづらいかもしれませんが、泥が本当にすごいです。地域によって泥の量が違って、酒田市さんの方は泥っていうよりは僕の感覚でいうと土砂っていう表現の方が適切かなっていうふうに感じてます。で、土砂っていうのもどんぐらいなのっていうと、2階建ての家の1階部分にもう大量に入ってた、遠くから見ると平屋に見えるんです。でも実は1階が全部埋まっているっていうような状況が続いております。ですから、まあこちらに関しては泥です。でも、ちょっとで大変なんです。で、これらの状況です。

泥がこのような状況です。こんな形で介護を学ぶ学生とか、いずれこの子たちは将来ですね皆様の施設とかに勤める。要は、こういった経験を持ってる子たちが現場に行くとですね、災害が発生した時の住民の自宅の様子であるとか片付けの生活を知っています。それから電気、ガス、水道のない状況の中で何日も大学で過ごしてますので、突然電気が停電なってもへっちゃらです。限られた水の中で調理する方法も知ってます。発電機も使えます。運動会用テントって重たい鉄骨のやつありますよね。あれもこうやって運ぶ、組み立てられます。ていうことは、こういった経験値を踏むことによって自分の命はまず自分で守る方法を知り、だからこそ施設に勤めた時に利用者も守れる方法につながっていくんです。そういったことをまあやっています、こんな形で。

で、なかなか床下にもぐる大学の教員っていないと思うんですが、これ僕です。もはや仕事は何なのかが不明になってきてますが。すごい量ですよ。これどっからもぐってんのっていうとですね、こうやって剥がしてしまうと泥だけってこうやってやりやすいんですが、残してる木と残してない木があるの分かりますか。生活再建する時に大切なことって何かっていうとですね、確かに泥かきする時には全部剥がしてしまった方がやりやすいんですが、その後ですね住宅を再建する時にですね住民さんがお金を払うんですよ。ですから、やたらめったら壊してしまうと、結果、ボランティアというのは一瞬だけ入ってってあとはいなくなりますので、その後長期化する生活再建は住民なんですよ。一円でもお金ってすごく大切なものなので、残す木を残さない木を分別します。でもそういったことを最初にやるんですが、そうじゃない現場に行くとですね結構これ破壊じゃないっていう家もたまにあります。壁まで壊してます。なぜかっていうと、でも住民さんはすごく感謝してるんです。ボランティアさんが来てくれてねって、かびるからって言われて壁もね天井も全部剥がしてくれたのって。でも僕からすると、いや待ってっていうぐあい。でもそういった一人一人が水害が発生した時の対応であるとか起きた後に誰に頼めばいいの、どこと連携すればいいのっていうことを平時からやっておく。これもですね、老人ホームであるとか、それから障害者施設であるとか、保育園、幼稚園で関係なく水害で、今日の勉強会は水害編で一すとかっていうのをやります。地震編で一すとか、海沿いであれば津波編で一すってのをやっておく。それを聞きにきた住民さんたち、それから施設の職員さんたち、あ、そうかそうかと思えばいいです。自分が床にもぐらなくてもいいんです。知識さえあればいいんです。という考え方です。じゃあ何でこれは僕こんなことやってるかっていうと、皆さん点検口って分かりますか。よくキッチンの下とかトイレとかにカパッと開ける狭いところ、そっからもぐっていつてます。それをもぐってもぐってやってる。何でかっていうと、ここの床下がですね、下がコンクリートなんですよ。ですから日経ってもいつまでも泥がある。下が土なところは日経つと下に落ちていきます。だけど、この家はコンクリートなので、その泥をかき出さないといつまでも、そうするとそれが残しておくといずれかびていく、なおかつ病気になっていくって可能性があって、じゃあ床材剥がせばいいじゃんってなると、年金暮らしでお金がない。オッケーって。で、こんなことやってます。

これはお盆前で、あ、これが分かやすいですね。これ皆さん覚えててください。これが泥です。泥が乾燥した状況。で、こっち側がもともとの土です。ですから、もともと土のところはどこまでも掘ってだめなんですよ。それ掘っちゃうと、もともと土まで掘っちゃうと、また多少の雨入ってくるとここ輪になって水がたまっちゃったりするんで、乾燥してきたら上っ面だけ取るっていうのを何となく覚えてください。それからもう一個、一番重要なこと、もうこれだけ覚えておけばいいです。水害発生したら何を優先。消毒じゃないです、乾燥です。乾燥。水害イコール消毒と思っちゃうかもしれませんが、水害イコールまずとにかく乾燥させること。乾燥が優先です。乾燥は自然乾燥じゃなかなか難しいので、サーキュレーターって呼ばれる扇風機を使ってワーって入れないと

乾きません。薪をイメージしてください。薪を買ってきました。薪ストーブの方って家に積んでますよね。なぜかっていうと水気があると火がつきにくいから。だから、要は家もそうなんです、濡れてしまったらとにかく乾燥だっていうことを覚えてといてください。

ていうことで、一旦休憩しましょうね。じゃあ今15分だから、10分、皆様5分ほど休憩して、しましょうか。じゃあ5分休憩でーす。

【休 憩】

じゃあ皆様、あとちょっとなんで頑張っただけ聞いていただければと思います。

じゃあちょっと防災の実態をお話します。まず防災を学ぶ究極の目的ってなあにっていったら、もう守りたい何かをどう守れるかです。で、自宅、車、人間ってあったとしたらですね、家とか車とか、まあこれは例えば施設もそうなんです、ある程度対応策が過去の教訓から幾つかあるんです。例えば、これから家を建てようっていう人はリスクゼロはないけれども、リスクをできるだけ減らしたところに家を建てる。その方法はハザードマップ確認とかある。てことで、ある程度家を守る方法はあるわけです。ちなみに僕、仙台の家でなぜか魔法の言葉が聞こえてきて、この土地は、他が震度5でもね、ここだけなぜか震度2とか1なんです、だから地震に強い団地ですって言われて買って地震保険入らなかったんです。ですから皆さんご自宅を自分で守りたいと思うのであれば、保険、あるいは程度災害・防災って何かを守るためには、ゼロ円でもできるけれども、お金が必要になってくるケースもあります。ですから今思えば、もう保険入っとけばよかったかと思いますが、是非皆さん保険等、きちんと加入してほしいなと。それから、今建ってるお家の人たちどうするかっていうと、それも前の話になってしまうんですが、水害が発生した地域でここ引っ越すことができない。じゃあ水が発生ね、過去にもあったと。そしたらどうするかっていったら、ある程度基礎を上げるとか、もう重大な工事ですよ。とかね、土嚢を積み上げる。でも土嚢なんてなかなか大変だから、水嚢って呼ばれるものがあるって、中がおむつの素材になってて水を入れると土嚢と同じ役割をする。そういったものを複数買っておくとか、ていう方法で家を守る方法もある。で、車もそうですね。例えば、もう二度と自分の車をだめにしたくないって思う人たちは、もう秋田の方々はみんなそうなんです、雨が不安なんです。今日のような天気で雨がギャーって降ると、もうドキドキしている。そうなってくると、もう車を早めにつけていう人たちも多数出てきます。例えば秋田、この市内で言うと、去年の大雨だと山の上にですねイオンモールがあるんです。で、イオンモールがあって、そこにですね実は去年の雨の日、みんな結構車を持ってって人ってすごいいたんです。満車だったんです、駐車場が。ていうことは、早め、早い段階で、何月何日に今雨が結構降るからみんな準備してくださいねってテレビで結構ががが言うじゃないですか。ですから多少の雨っていうのは対策が効くので、みんな早めの避難っていうのは意外にやってくる人いたんだなってというのが去年の結果出てます。車両保険にしっかり入っておくっていうのも重要です。皆さん大丈夫ですか、ご自身の車。僕は自分の車が古すぎて車両保険入れない車に乗っているんで、じゃあどうでもいいかっていうと、わざとそういう車買ったので、僕はもう車を守るために絶対車は早めに避難させます。

じゃあ難しいのは何か。ここです。これは答えがないです。これがあったら僕は知りたいです。もうあの日自分が13年前に見てきた世界はもう二度と見たくないです。人がこんなに叫ぶんだ、人ってこんなに泣くんだ、人ってこんなに怒るんだって、人って何年経とうが天に向かって叫び続けんだっていう人をもう見たくない。だからこうすればっていうのはないんだけど、たった一つ教訓残されてるのは何かっていうとですね、対策ちゃんとしてようよってことです。で、防災

には三つの考えがあって、予防、応急対策、復旧です。予防って何ってというのは、例えば施設の防災訓練、施設内で防災訓練する、訓練するっていうのはもう予防です。それから応急対策って何かって言うと、応急の手当や初期消火、大災害発生時の避難誘導、避難連携などがこの一例です。皆様の職員全員が応急手当とか初期消火ができますかっていうことです。どうですか、できますか。できるようにしといた方がいいです。そういったことが防災の教訓の中に入れ込んだ方がいいと思います。で、それは施設の職員さんだけでなく、せっかくだから住民も一緒にやってみましょうよっていうことになればいいです。要は誰もが止血できる、誰もが何も無い状況の中で搬送ができるってなればいいんです。職員だけっていうのは厳しすぎます。ですからそこに大丈夫かって駆けつけてくれた住民さんが一緒に練習してた人であれば、任せても力になってくれるはずですよ。協力者をいかに増やすか。これが災害発生時じゃ絶対無理です。誰もが余裕がないからですね。それから災害復旧。これがすごく長いんです。ですから、とにかくまあ自分のため、誰のため、何かのため、災害に備える行動をまず取ってみましょうよっていうことです。何度も言いますが、地域全体の防災力を上げたい、もしくは施設の防災力を上げたいのであれば、一人一人の防災力を上げなければ施設全体や施設の防災力は絶対に上がりません。ということを僕が信じて、それを今、個人防災というのを徹底してやっています。

じゃあちょっと質問するんですが、最新の防災の知識や備え等が学べるものってなあにっていったら、こういった防災の講座とかに参加するっていうのもその手なんですけど、もっと手っ取り早いのはっていうのは本です。毎月いろんなところから本が販売されているんですが、皆さんもどうでしょうか、知識とか備え等が学べるんです。それが毎月販売されてんです、全国であちこちで。で、教訓が生かされてますから。てことは、その本は皆さんはどうですか、自分のお金を使って買えますか。災害・防災の知識は必要ですよって聞かれたら「はい」って手挙げますよね。じゃあそのことが書かれてる本が売ってます。じゃあ買ってくださって言われたら買いますか。買わないですよ。買う。施設のお金だったら買う。施設の図書費だったら買う。自分のお金では買わない。ゼロ円ならどうですか。これ住民も一緒ですよ。知識とかは絶対必要だって手挙げるんですよ。じゃあそのことが書かれてる本が今ここにありませう、是非買ってくださって言われた瞬間に、買わないです。不思議な現象だと思いませんか。必要だと思うんだったら普通買うんじゃないですか。にもかかわらず、災害・防災のことに關すると、必要だってさっきまで言って手挙げた人が、じゃあどうぞって言われた瞬間、いや。ゼロ円って言われた瞬間に、もらいまーすって。それがどうということかっていうと、備蓄もそうじゃないですか。皆さんもご自宅に備蓄品って用意されてますか。非常食って呼ばれてるもの、テレビやいろんなもの通じて知ってますよね。用意しましょう、大切だよって言われてるの知ってますよね。5年備蓄できまーす、これなんて25年です。これなんて、これ今日日本の販売が25年なんですけど、これアメリカ産なんですけど、アメリカ、同じもので50年です。てことは、これ今日買ったなら50年もつんです。ていうものまで売っています。知っています。スーパーでも見えます。テレビでもよくやっています。市役所とか何かでもらうあれにも全部書いてます。存在を知ってます。必要ですかって聞かれたら「はい」って手挙げる。買うって聞かれたらどうですか。急にいいですよ。これまた不思議じゃないですか。じゃあ施設の金だったら買うようになる。必要と買うって別なんです。これ防災の実態ですよ。これまず頭に置いてください。みんな必要だと思ってんだけど、買うとなると話は別だろうっていうことです。ていうことは、皆様の地域の住民も、知ってるよ、必要だよ、分かってるよ、でも誰も何も持ってないですよ。そういう人たちが避難所にみんなで行ってやったら何が起きるか想像つきますよね。そうなんです。これを変えていかないといけない。てことは、今までの伝え方、やり方じゃあ

全然誰も備えてないじゃーんっていうやり方です。だから変えないといけないよねっていうことです。じゃあ避難所訓練必要ですかって聞かれたらどうですか。僕が今偶然にも皆様の施設のすごい一番何か偉い人になっちゃって、皆さんに避難所に必要だと思うたらみんな多分「はい」って手挙げますよね。オッケー、分かったよ、じゃあ毎日やろうって言われたらどうします。嫌だ、えっ。じゃあ3日に1回。えっ。1週間に1回。えっ。1か月に1回。えっ。3か月に1回。えっ。半年に1回。えっ。1年に1回。うーんってなる。避難訓練は必要だってみんな思ってるにもかかわらず、なぜか、じゃあ毎日やろうって言われたら嫌だよっていう。これ町内会で同じ質問しても一緒ですよ。町内会で避難訓練必要ですよってたらみんな住民手挙げるんです。じゃあ毎日やりましょうって町内会長言った瞬間、いやいや無理無理無理って。これもですね参加率っていうのは合わないんです。必要性和参加率は合いません。考えてみると、これね自主防災組織であるとか消防団も一緒なんです。自主防災組織必要ですかって、住民手挙げます。消防団必要ですかって聞かれたら手挙げます。入ってくださって言われた瞬間に、みんなしゅーんっていなくなる。これが実態ですよ。これは何十年前、東日本大震災の時からも変わってない。だけど発するメッセージも変わってない。

じゃあこれを変えていくためにはどうしたらいいのかっていうことで、まずは住民に伝わりやすく無理せず今すぐ始められる備えっていうのをやっています。今から始まるのが、まず自分たちの施設で住民向けの防災教室に皆さんが今参加してる気持ちで聞いてください。こんなことをやっているんです。まずはですね防災グッズね、まず本に関してでーすと。もし興味があったら深い内容が書いてあるから本買ってみてって話します。だけど伝わらないから、まずあきた月刊タウン情報っていうのがあってですね、これ秋田県限定なんですけど、そこに毎月1ページ僕が連載してるんです。ていうことは、不特定多数の人が、2万5千部発行されて12か月で30部発行されてる雑誌なんですけど、不特定多数の人が1か月間病院でとか美容室でとか飲食店でたまたま見ていると防災のページがある。そういう人たちが今帰って備えてみようか、何か買ってみようかっていうふうになっていけばいいっていうことをずっと続けてます。結構ね、多分これを見てる人、ただだから。買う人ってあんまりいないのかな。月刊あきたタウン情報買ってる人って見たことないよね。でも置いてあると手にする。だから例えば仙台だとせんだいタウン誌とかありますよね。そういったところに載せてます。それから、テレビを偶然つけたら出てくる、僕が毎週火曜日5分ぐらい。結構、これもテレビを偶然とか帰宅の車の中でとか、あ、ホームセンターでこんなの買えんだとか、ローソンでこんなの買えるんだとかっていうのを身近につなげてやっています。ああ、ちょっと今度、この間テレビで見た。ホームセンターに行ってあれ買ってみようとかってなっていくようにってことでやっています。で、県外の方はユーチューブで見ることができるんで、暇過ぎたらゆっくり検索してみてください。何かこの間しゃべってたやつユーチューブ見れるわと思っていただければと思います。で、このユーチューブ見る方法を、今度高齢化率の高いこのまちでやってるのは、携帯電話をみんな持ってきてっていう時にまずユーチューブっていうのから始めてます。そうすると、みんなユーチューブ見れたなとか慣れていくんです。ちなみにうちの母親76歳なんですけど、フェイスブック、インスタ、X、ティックトック、全部やっています。で、ある日誰かとしゃべってて、おかーんってしゃべったら、ごめんごめん、今ミーティング中だからって、誰とミーティングしてんのついたら、全国で知り合いになった人と今仮想のゲームの世界で、分かりますか、オンラインゲームに手をつけて、で、コンビニまで、今車持ってないんで、コンビニ乗せてってって言われ、何でついたら、カード買うから。ちょっと待って、それオレオレ詐欺じゃねえって言ったら、ううんって、衣装買うの課金してって。どこでっていったら、ゲームの世界で衣装を課金して、で、オンラ

インの世界の中で知り合っているいろいろしゃべってるっていうのね。要は慣れることによって世界観も変わってます。なんで、是非ともまさにユーチューブから始めてみてっていうのをやってみるのもいいと思います。

じゃあ大切なことをもう一つ。災害時に備えましょうと今まで言われてきたもので伝わってないこの備え、防災の実態に関して言うと、もうその言い方やめようっていうふうに思いました。災害時に備えましょうって誰も備えないんだったら、日常の延長戦上に置きましょうっていうのが新しい考え方です。この最近の考え方はそれです。ていうことは、私たちのこの今の普段の生活の中に、これが私にとって防災グッズって思われるものを用意しておきましょう。例えば今日この場所で皆様にとって公的支援物資として絶対届かないもの、でもこれがないと私絶対だめっていうものの何か持ってますか。僕は絶対に困るのは老眼鏡ですね。これ絶対行政とか日赤の支援物資に入ってきてません。で、これ100円ショップのダイソーで買ってるんですけど、7個ぐらい持ってて、仕事用、バッグ、車、いつも持ち歩くポーチ、いろんなとこに分散させてます。でもこれがもしなかったら、僕、避難所で何が起きるかかっていうと、災害のストレス以外に目が見えないことによるストレスです。で、もう一つは普段から革靴を履いてません。今日もスニーカーなんですけど、どこに行くにもいつもスニーカーです。これは過去の災害で自分が知ったから。あの日、相当歩いたんです。革靴だったらもうきついなって思ったので、どこに行くにもスニーカーになりました。で、これが僕にとってみればいつも履いてるスニーカーで、いつも持ち歩いている老眼鏡。水とか食料はないけれども、これがないと絶対無理っていうのが備えです。それから携帯電話のバッテリーも持ってるし、iPadとガラホと言われてる携帯電話を使い分けてます。なんで電話は電話、調べるのは調べるで分散させてます。そうすることによって電池の減りも抑えております。こんな形で、ちょっと面倒かもしれないけど僕なりの備えがこれです。日常の中に交ぜて、もう一個大切なのはガソリンです。皆さんあの日ガソリン買えなくて相当苦労した人いっぱいいますよね。僕もやらかしたんです。あの日、2011年、石巻に行こうと思ってて、実際に行ってたんです。で、行く時にですねガソリン2,000円分しか入れなかったんですよ、利府で。宮城県の方はご存じかと思うんですが、利府町のところで2,000円分だけ入れたんです。安いところで。で、何で2,000円分しか入れなかったかというと、いつも行くスタンドが3月12日、恋人祝いデーでティッシュボックスプレゼント。明日ガソリン入れればポイントが2倍ももらえてティッシュボックスももらえる。だからガソリンは明日入れれば帰れると思ってた。だから何が起きたかと思ったら、災害が発生してガソリンが買えなくなって、すごい苦労して並んだ。もうあれが嫌なんで、ガソリンはもうあの日以降いつも満タンです。ティッシュボックスとかどうでもいいです。ポイントもどうでもいい。だから皆さんもそういうこと普段から意識するだけで相当違うということなんです。ガソリンがあることによって車はシェルターになります。どこまでも遠くに行けます。寒さ暑さをしのぐこともできます。何らの電気、ガス、水道が途絶えてる状況にいなくても、そうでない場所まで移動して、いつもと変わらない生活することもできる。何なら職場にも行ける。誰かを救うこともできる。でもガソリンがなかったらって考えたら、今日からガソリンを満タンを意識していただきなと思います。これも無理せずやれますよね。こういった考え方です。ですから、携帯電話、充電切れたらどうする、バッテリー買っときましょうよっていうことです。是非ともバッテリー買ってた方がいいです。もうピンキリです。1,000円からもうウン万円まであるんですが、もう僕はですね、もうこれは絶対です。絶対もういっぱい持ってます。何なら発電機、それから蓄電池。今、アパートで独り暮らしなんですけど、自宅の家のライトは全部キャンプ用のアウトドアのランタンで、それから電力はポータブル電源で運用してて、東北電力と契約をしてなくて新電力と契約で、

月々基本料ゼロ円で使った分だけの支払です。6月の電気代が240円。で、7月はエアコンつけたから700円。8月が800円。9月が400円です。ほとんどが、僕は電気、ガス、水道が途絶えた状況でも生活できるように家になっているんです。なぜかっていうと、家の中にあるのがキャンプ道具しかないからです。そんなような形で、僕の家も全部そういうふうになっただけです。ガソリン入れといってくださいね、皆さん。何か自分で困るものは持ってた方がいいですよ。これと思うのは、お持ちになってください。できるだけ何個もあった方がいいものは、もう100円ショップで買えますんで複数個持ってください。

それから食事の話をすると、食事もう変わりました。新常識ってなっているんですが、もう乾パンというイメージではもう古いですね。備蓄品もいろいろ増えました。非常食っていうのは三つに分けられていて、行動食って言われるものと避難食と言われるものと、短期・長期備蓄ものって分けられます。非常食を捉えましょうってなると、どうしてもアルファ米をイメージするんですが、私にとっての非常食は行動食だよと思うと、これでも全然いいです。行動食ってなあにっていったら、ウイダーインゼリーとかカロリーメイトとかチョコレートとかナッツとかでもいい。コンビニで全部買えるもので十分だということ。食事っていうよりはエネルギーを補給するっていうイメージです。これならどこでも誰でも買えますよねってことです。それから避難食って呼ばれるのはどこで食べるのと。基本的には調理せずそのまま食べれるものです。なんですが、いずれですね避難所と呼ばれる場所には物資が届き始めます。ですから、食がおいしいとかまずいとか、もっと食べたいとかいろいろ起きるかもしれませんが、何が大変かっていうと避難所が閉鎖されて在宅に帰った後、電気、ガス、水道のライフラインがまだ不便な状況が長期化した時には、完全に家であるものを調理しないといけないうふうになっていくんです。これが短期・長期備蓄です。て考えてみると、非常食を持ってない人って実はあんまりいないよっていう。非常食備えてますかって質問すると、みんなアルファ米イメージするから手を挙げないんですよ。でもこれで考えたら、じゃあ皆さんご自宅にカップラーメンとか缶詰とかあれば、ありまーすって手挙げるんじゃないですか。ありまーすと。短期・長期の備蓄のものあります。でもね、行動食はね、ないですね。じゃあ行動食買っておきまーすとか、ウイダーインゼリー買っておきまーすとかっていうふうになっていきます。そうすると、あんまりみんな難しく考えないで、みんな、あ、そうだよね、家にあるものでいいじゃんっていうふうになってくるわけです。じゃあそれを食べるためにはどうしたらいいのっていうことを今度考え始めます。例えばカップラーメンでいうと、袋麺は8か月、カップ麺6か月の賞味期限ありますね。スーパーが災害で発生して再開できないのに8か月以上かかるっていうのは、もう多分結構壊滅です。例えば25年備蓄とか5年備蓄できますってよく言うじゃないですか。5年間スーパー再開しない災害って、日本もどうにかなってます。ていうことは、ある程度ですね災害が発生してもどこかまで行けば普通な場所ってあるんですよ。熊本もそうですが、益城町は壊滅してました。でもそこから車で5分走ると、ボーリング場もあってカラオケ屋もやって焼肉屋もやってますと。秋田の水害もそうです。目の前にあるご自宅は被害があってるけど、道路一本挟んで何にも被害ない場所。先ほど僕の家の前の様子を見せましたが、目の前に見えるのは胸までですが、僕のアパートの裏は水が1センチも来てません。そうなんです、低いんです。じゃあその1センチも来てない場所の裏側の国道はっていうと、普通にラーメン屋もあってスーパーもあって普通に動いてます。ですから、何年も備蓄ができますよっていうのは、場合によっては誰も備えてないんだったら、いつもあるやつでいいよっていう考え方でカップラーメン無敵です。ちなみに湯じゃないとだめと思ってる人多いと思うんですが、これ全部水で食べれます。食べたことありますか。ないですよ。よし、カップ麺買ったら水で食うぞって思う人誰もいないですよ。

まず上の袋麺で最強に美味しいラーメン第1位、塩ラーメンです。塩ラーメン買ってきて袋開けるじゃないですか。上、はさみで切って、中からスープとかあれを出します。水入れます。ね、水入れます。クリップで止めます。20分ぐらい放っておくと麺ほぐれます。スープ入れます。その後、袋ごと食べれます。冷やしラーメンだと思えばめっちゃうまいです。で、味噌と醤油はちょっとね、びっくりするかな。で、塩はいいです。で、この中で学生が食べて第1位は何だったかっていうと、日清のカップヌードルが第1位でした。先生、これ水で食べた方おいしいかもって言ってました。で、絶対だめなのはカレーでした。カレーは、お湯じゃないと溶けないって言ってました。で、チリトマトに関しては、これパスタみたいって言ってました。で、どん兵衛は、食べる前に私は今から冷やしたぬきうどん食べるんだって思うとめっちゃうまいって言ってました。頭がどん兵衛イコール温かいと思ってるのを1回忘れさせないと無理って言ってました。で、この中に載ってない中で第1位、ぶっちぎりのもう1位のカップ麺は何か分かりますか。ここにいないです。水で食べても間違いなく絶対おいしいシリーズ。言われればああと思う。焼きそばです。焼きそばって食べる瞬間温かいけど、あと冷めてますよね。水で戻すと最初っから冷めたままです。で、カップ焼きそばの中でも最強に美味しいのは、U.F.Oと一平ちゃんです。で、ペヤングはちょっとソースが薄い。なんで、是非やってみてください。そうすると、家にあるカップラーメン、水で戻してもおいしいものを知っておくだけでも1食分変わってきます。こんなこともやっております。これもですね施設の勉強会とかでやっているんです。住民さんと一緒にやってみて、あ、これならいいね、これならちょっと何とかなるかもっていうんで、このことをYouTubeでやってました。もうアナウンサーもですね、もうまずければまずいって言おうっていう約束でやってますんで、なかなか商品を批判することになるのでちょっとサイン出してます。本当においしい時って口より何で分かりますか。目に出るじゃないですか。本当においしい時、一瞬目大きくなるんですよ。おって。あ、おいしいって。なんでアナウンサーさんの目見ておくとですね、あ、これ絶対まずいなって思っていると目見れば分かります。なので非常食もですね、食べてみてください。すごいまずいメーカーありますからね。うちの学生悶絶してました。それがうちの大学のねポチッとした人が買いまくって300食あるんですよ。で、それをうちの大学生に食べさせたら、全員悶絶して残してました。豚汁があるんですよ。豚汁ってさ、普通おいしいでしょう。豚汁がおいしいか、おいしくないかって判断基準ってないじゃないですか。薄いか濃いかじゃないですか。だって入ってる食材けんかないでしょ。まずいって新しいジャンルを生み出すかもしれないです。あとハンバーグも出会ったことのないハンバーグです。てことは非常食って是非買ったら試してみないと、災害時何が起きるかっていうと誰も食べれない。結果それがごみになる。ごみを出せない。大変なことが起きますから、メーカーさんと契約する前に、メーカーの人にも、これ本当に食べたって聞いてみてくださいね。

で、もう一個、水の話します。皆さん、水を備えましょうってよく言われてます。人には1リッター、2リッターから3リッターと言われてます。それを家族分7日分、14日分って言われてますが、そんなの無理じゃないですか。分かっちゃいますよね。でもね水を考えてまず何をしないといけないか分かりますか。ここの絵にも書いてますが、じゃあ君の言うとおりに私の家族は全員水を備えますよ。じゃあまず先にイナバの倉庫を買うねっていうのが現実です。イナバの倉庫を買わないと、家族分の人数の水を14日間分、7日分、絶対備えられない。だからみんな家に水がないんです。て考えてみると、水が10年保存ってよく書いてあったり、5年って書いてあるんですが、これ賞味期限ないの知ってましたか。えって思いますよね。だって書いてんじゃん、10年、5年って。これ何かっていうと、内容量が減っていくんです。ペットボトルって開けなければ飲めるん

です。内容量が減っていくんです。500で売っていたものが年月過ぎていくと400とか450とか減っていく。販売しちやいけないんですよ。だから10年、5年って書いてなあにっていったら、これは10年間、水が気化しないよっていうペットボトルなんです。だから施設で水を備える時には、これ廃棄だって捨てなくてもオッケー。買ったらオッケーだと。ただし水が気化するから、その空間のにおいも吸い込んだらうので、何か飲んだらかび臭かったってというのは、かび臭いにおいを吸い込んだらうてます、水が。なので保管場所もちよっと考えておくと、開けなければ一応水は永遠に飲める。それからお茶も麦茶もいけるんですが、おーいお茶の賞味期限過ぎたやつを見たら、まず色がウーロン茶になってました。飲んだらすっごいまずかった。でも水って無いじゃないですか。だから一応飲めます。て考えてみると、施設の備蓄品の水に関しては、一度買った保管場所をちゃんと考えたら、とりあえず永久はいけるっていうことです。内容量は減る。だけどいける。で、飲む時に不安であれば沸かせばいいっていう考え方でいいと思います。

じゃあちょっと現実的な給水車が来た時にどうするのっていう質問で水つながりで言うと、これ東日本の時の様子です。どうですか。もう5時間以上待ってもらえた水2リッターっていうのが東日本大震災初期の頃の対応です。で、ここで並んでいられる人はもう限られた人です。待っている人のみ。ここで待ってられない人はっていうと、子ども、高齢者、障害、ある程度配慮が必要な人たちは、ここには存在しません。なぜならば待ってられないから。子育て中のお母さんが手にしてるのは、片方にポリタンク、片方に子どもの手。もし子どもが2人いたら、もうほぼほぼ不可能です。これが実際に起きたんです。ですからそう考えてみると、能登で2月の4日から5月の連休までずっと向こうに行き来してずっと滞在してたんですが、能登でもどうかっていうと見てください、手にしてるのはポリタンクとかペットボトルとかなんです、給水車まで来れるっていう人はごく限られてます。なぜかっていうと車を持っている人、もしくは近所の人、それから腕力がある人。じゃあここにいる市の職員とか自衛隊の人たちが、自宅まで持っていけますかっていったら持っていけない、これが実態です。ですから、給水車が来たとしても家まで水を持っていけない人、給水所まで行けない人たちっていうのは結構いるよっていうことです。これが実態で起きます。じゃあそういう人たちにどういう対応をしてきたのかっていうとですね、これランクルの上でっかい給水のタンク積んでるのを見えますか。要は、こういうところに來れる人はいいんだけど、來れない人っていっぱいいるんですよ、能登は。そういう人たちに対して何をしたかっていうと、ランクルとかこういった給水車を持ってって、ご自宅に行きました。灯油販売と一緒にです。自宅までずっと回って行ってジャーっと水を渡して、これを毎日毎日やる。じゃあどこと連携してっていうと、地域の町内会であるとか地域包括を使ってとか、そういった個別対応が必要な人たち、それは高齢者施設であるとか障害者施設の方々が知っているからそこと連携して、あの人の家絶対行ってみてっつて行ってみるとそうだったっていうことをやりました。だからこの何で急にできるようになったかっていうと、平時から連携してるからです。平時から他機関と連携しておかなければ、こういった時に急にはできません。ですからそんな対応をしていました。

これはシャワーで、よくテレビに出てきたやつなんです、これね、どこに置いたかっていうと、自衛隊が設置したお風呂場まで行ける人も限られているんです。なぜかっていうと車で行けるから。そうじゃない人たちは、ほとんど風呂入らないで家にいたんです。だからそのブロックごとの真ん中辺にこういった公民館をお借りして、そこにシャワーを設置しました。そうすると歩いて行ける。自転車で行けるっていう、個別対応です。これは町役場に女性専用のシャワールームを設置してます。これ北海道からNPOが持ってきたやつなんです、これ何してるかっていうと、何で役場に女性専用のシャワールームの設置手続き、住宅再建をするための罹災証明の発行とか結構女性率高

いんです。ですから手続きに行った帰りにお風呂に入って家に帰るっていう流れをつくるために、役場にシャワールームの女性専用を設置してます。

それからもう一つちょっと紹介します。これ平時の取組です。障害者施設の今日司会進行等をやっていたいてるほくとさんとか何してるかっていうと、毎年ですね障害者を対象にですね、ほくとさんの利用者さんを対象と、それとボランティアさんだよね、ボランティアさんを対象にですね料理教室をやってます、ほくとさんは。で、ここで飯ごうでご飯を炊くっていうのをやったり、ポリ袋でご飯を炊くっていうのをやったり、ランタンづくりをやったりっていうのをやっています。これ毎年やっていること。これに意味があります。続けることに意味があるんです。で、災害支援も実は共に行っております。ほくとさんとは災害支援も共に行っていて、去年の雨、去年の雨ではですね実際にですね住民さんのご自宅に訪問してですね人数調査をしたりですね、家財道具出しをしたり、泥出しをしたりっていうのもほくとさんの職員さんはやっています。これはもう平時からやられているので、ここに参加した職員さんたちはですね、万が一災害が発生した時に、実際にもう体験もしてるので、どういう現場でどういうふうにすればいいのかっていうことを知っているということです。これはもうほくとさんの三浦君と一緒にいった現場です。大変だったよね。

この絵はですね水害が発生して約2か月間、誰も家に入らなかった家です。したら2か月間、水が入りっぱなしで、ここにはもう衣装ケースの中に2か月前の泥水がたっぷり入っていると。で、都市型の水害なので下水も含むんで、この周辺のこのご自宅に入ってるのは下水も含めた水です。ですからすごいね、もう臭いなどたくさんして、こんな形で自宅にあるものを三浦君が頑張って出して並べてっていうのをやってくれています。この黄色いシャツ着てるのが三浦君です。ここにいますね。で、他のところ行くってことで、ほくとさんはですね自宅たちが行くことができないけど物資の提供はできるってことで、物資提供もほくとさんはしていただいております。ですから平時の段階から利用者さん対象に料理教室、災害想定した料理教室をやったり、実際に災害が発生した時には職員さんが自ら現場に行って対応できるってことをやってくれております。能登で配っていった物資の様子です。

じゃあちょっと時間が近づいてきて、僕の悪い癖で資料大量に作るってことで一気に急いでいきますからね。

避難行動の実態です。まずはですね避難行動の実態はどういうことかっていうとですね、皆さんにちょっと質問です。火災報知機が今鳴ったら、煙も発生したら何を思いますか。様子を見ますか。すぐ逃げますか。指示を待ちますか。てなると、ほとんどの人が煙も発生したらってやばいと思いますよね。火事イコール危険だって思うんです。なんですが、水害の時にはほとんどの人が危険だってあまり思っていない。なぜかっていうと、私たち本能的なところでですね、火は熱い、やけどしたら死んじゃうかもしれないと本能で思うんです。水に関しては、自分に害がない経験があるので危険だと思わない人がたくさんいるってことです。ですからこのような1、2、3、4、5っていう指示が出たとして、3が皆さんの対象事業者さんの該当することなんですが、3は空振りがほとんどです。なぜかという早い段階で警報を出すから。ですが大丈夫だよって思う人たちがたくさんいます。なぜかっていうと、本能的に大丈夫だって思うんです。火事はやばいと本能で思う。でも水は大丈夫って思う人がいる。で、それと戦っているのは何かっていうとですね、この正常性バイアスです。正常性バイアスって何かっていうと、簡単に言うと、あなたなら大丈夫よって魔法の言葉です。皆様も頭の中に今なお存在してます。これは絶対あるんです。こっからあと5時間ぐらいしゃべり続けても多分大丈夫だって思うんです。携帯電話のバッテリー、みんなでも買わなくたって大丈夫、ガソリン満タンになって大丈夫、老眼鏡なんて買わなくたって大丈夫、施設で

防災教育なんてしなくたって大丈夫って思っちゃうんです。なぜかっていうと、このバイアスがあるから。私には災害が起きない。私の職場は大丈夫。私の町内は大丈夫。私の地域は大丈夫ってみんなが思うんです。だから備えもしないし、これが怖いのは避難行動の遅れも伴います。俺は海に何十年も住んで、だからもう堤防を越えたことがない。俺は田んぼ・畑をやっている、この用水路があふれたことがない。ここは駅前だ、ここに水が来るわけがない。全部裏切ってます。これがバイアスなんです。だからこれを、バイアスを解除してるのは何かって言うと火事の時だけです。火事の時だけはバイアスを蹴散らして本能が「おまえ逃げろ」って言うんです。でも水害の時は「大丈夫」と思います。そうじゃないんだっていうことを是非伝えてください。

緊急安全確保が秋田では出たんです。このような状況です。これでもまだ家にいる人ほとんどです。この前の段階で。大丈夫、大丈夫と思ってます。一旦危機的状況を受けるとですね、論理的なのはほとんど役に立ちません。災害対策には情報収集がポイントです。で、これ何かっていうとですね、無料で何もしなくても得られる情報、これしかないということです。住民さんにですね、あの時情報なかったって人いっぱいいるんですが、そんなわけないですよ。無料で何もしなくて得られる情報は、町の防災無線が誰かが叫ぶ以外ない。ほとんどの人がちゃんとテレビをつけるっていう行為をしないといけない。ラジオをつける。スマートフォンをつけるっていう行為。自分の行為や行動によって得られる情報が多い。だから何にもなかったってというのは、実はそうじゃないんです。行動しなかった人たちが多い。だからこそスマートフォン講座っていうのは是非やってほしいこの中の一つです。どれでもいいのでアプリを入れてもらうといいです。例えばヤフーとかNHKとか、今、全国避難所ガイドって入れると、これねGPSオンにしておくそうですねカメラ機能があって、そこまで誘導してくれます。こういったことの操作に慣れといて、じゃあ今度はこのアプリを入れたら、じゃあみんなでこの避難所までこれ使って行ってみようっていうウォーキングもやってます。ということ、まあ健康と災害と避難を結び付けてるんです。最初に言った、運動と災害・防災、避難、命をつなぐを結び付けるっていうこともやってます。是非ともやっていただきたいと思います。

避難所の実態で言うとですね、先進国で最低レベルで、被災者って言われると一括ですが、いろんな種類があるよねってことです。で、多様性の話をするとなさね、受け入れると認めるって違うの分かりますか。これ多分よく障害関係とかではよく議論されるかと思うんですが、あのね内戦が起きて家族に避難する必要がある難民がいたとします。だけど、その国で起きたことはみんな認めてるんですよ。だけど、うちの国には来ないでねっていう現象が起きるんです。これはどういうことかっていうとですね、小さな赤ん坊が泣いていたら何を平時で思うかっていうと、まちの人はですね赤ちゃん泣いてる、お母さん大変だね、赤ちゃん何か言いたいんだねとか、子どもが運動会で走りまくると何を思うか、やっぱり子どもの声はまちを明るくする。だけど同じ赤ちゃんと同じ子どもでも、例えばスーパーでレストランで赤ん坊が泣いたら何が起きるかっていうと、うるせえなって思うんです。だからこういう人たちはごめんなさいって結構出ていく現象が起きるんです。ですから皆様の対象者に関しては、避難所に行った時に自ら自分の意思で出ていかないといけない人が多数いるよねってことです。それが実際には結構いました。マニュアル上は守らないといけないと思われてる人たちが、そうじゃない人たちもたくさんいました。いや、自分の施設は大丈夫だよと思わないでください。自分の施設が被災した時には、自分の施設の利用者さん、職員皆さんもどっかに行かないといけないケースも過去には起きてます。その時に、その受け入れた先で皆様のこと、障害があるんだよ、分かってますよねって全員がそうなるとは思えないんです。ていうことは、何度も言いますが、平時そういった取組を避難所でみんなやっておかないといけない

っていうことを知ってほしいです。それがこの写真です。熊本地震の時に行った時の様子です。外にいる人だあれって言ったら、障害や高齢者の方々がみんな外にいます。ここには赤ん坊を抱えた、こっちにもいっぱいいるんです。中には元気な人たち。なんでこんなことが起きたのか。これは東日本大震災のマニュアルでは、こういう人たちを守りましょうってことでみんな苦労して議論して進めたことが、その後発生した災害では一切対応してなかったんです。なぜかっていうと認めると受け入れは別だからっていうことが起きたんです。ですから普段からね、こんな形でみんなて共有してみんなて理解し合うことを平時からやっておかないと、災害時には急にはできません。最初に言いましたとおり、平時でできないことは災害時には絶対できませんっていうことを覚えててください。

我慢とわがままでは絶対に精神論では支援はできませんということです。で、雑魚寝。

あと3分で一気に行くぞ。

雑魚寝文化も変わってないです。全然変わってません。阪神淡路も変わってません。東日本も変わってません。熊本も変わっておりませんでした。能登半島も変わっておりません。ということは、もし皆様が避難所に行くとなったら、皆様も利用者さんも大切な人もこれからスタートだということです。それが昭和の5年から変わってないよっていうことです。これ何でこんなことが起きるかっていうと、我慢と精神論の文化がそれを止めてます。もう一つは畳文化です。じゃあもう一つはっていうと、段ボールベッドとか簡易テントとか行政にはあるんだけど、何で届かないのって。令和だよ。これって備蓄庫にあるんですよ。だけど何で届かないか。まず行政も被災していて人手が足りてません。その備蓄庫から誰かがそのトラックに乗せて避難所まで運転してきて下ろします。組み立てます。だから到底できないからです。ていうことは、私たち住民や皆様もそうですが、誰かの命を救いたいと願うのであれば、段ボールベッドの組み立てであるとか避難所をつくるっていう経験を今からやっておいた方がいい。だから僕が小学校でやってるのはそういうことです。ここの小学校で段ボールベッドだけ持ってきてくれたら、ここの生徒全員組み立てられるから置いてくださいでいいよって済むんです。ここの特別支援学校に置いてくれれば、ここ福祉避難所になるんですよ。大丈夫、ここの生徒全員やれるからって。食材だけ送ってください、全員炊き出しできますよっていう場所づくりを今やっているんです。すっごく手間かかるし、すっごく時間かかるけど、絶対に災害に強くなっていくんです。可能な限りですね皆様でやっていただきたいなというふうに願います。

ということで、ごめんね、僕の悪い癖はいっぱいスライドを思いがたって作るっていうことで、終わりが見えてません。なんです時間が来ました。5時だもんね。ですね。ていうことで、まあ是非ともですね皆様にやっていただきたいことっていうのは何かっていうとですね、この1分だけ時間ください。この写真です。これが実際の様子です。こういったことがですね皆様の施設とか皆様のところでやれたら最高だよね、住民巻き込んでっていうことです。災害時の食事作れるか、これが防災カフェです。女性限定でやってる様子です。どうですか。楽しそうでしょ。おいしそうでしょ。で、これ100円ショップで、ただこれ何入ってるかっていうと米です。これ何入ってるのってお砂糖です。でも瓶に移すだけでこんなに様子が変わる。で、こんなふうにしてみんなて料理教室しています。これは家事やる練習つって、子育て中のお父さんと子ども参加型の料理教室です。これも各施設でやれると思います。この内容もコンパクトバージョンでもいいし、何かやれることがあったら是非やってみてください。そんなに難しいことではないです。空き缶でご飯炊飯したり、で、いろんなことやってます。災害時にあなたは食事が作れますかっていうテーマでやっていて、こういった経験が何に役に立つかっていうと、能登での炊き出し支援に役立ちます。学生が実際に

現場に行って避難所で炊き出しをやる。要は自分の料理を自分の分を作ってるから、被災してる現場でも同じように人に提供できるようになっていくってことです。で、炊き出しの様子でもですね、この住民巻き込んでもうやってます。こんな形です。人の命救えますかっていうところでは、こんなふうに搬送、三角巾使ってやってます。三角巾、救急法を学べる方法でこんな笑顔が出るかっていうことです。先ほど言った、職員全員が最低でもこういうことができるようになってた方がいいよっていうことです。そういった経験って今度子どもたちも全員で体験します。避難所の空間づくりはこんなことやってます。レイアウトを考えて、テントを組み立てて、間仕切りを考えて、それからいろんなことをああでもこうでもっていうことを各地でやってます。こんな感じでやってます。ここには障害があるとか妊婦がとか子育て中とか高齢者とかみんな避難所考えるんで、全員で理解し合いながら協力し合ってやります。AEDの操作も。これが知的障害の学校で3年連続でやってます。この子たちが1年生の時からやってて、2年生になったら1年生に伝えます。3年生になったら何するかっていうと、住民の前で発表します。そして今度は住民を自分たちの学校に呼んで、ここが福祉避難所になるのでみんなも協力し合ってくださいって話を交流を通じてやってあります。はい、こんなことやってます。これがさっき言ったあれです、避難場所に来てっていうやつで、全員が被災しました。ほとんど自分たちが持ってきたもの全然用足りないっていうやつです。こんな形でやってますっていうことで、是非とも皆さんがその地域で、施設でやっていただきけたらなというふうに思います。

ご静聴ありがとうございました。(拍手)

座長

及川先生ありがとうございました。何か質問等がございましたら挙手をお願いいたします。また、ご発言に当たっては、施設名、名前をお伝えいただけますようお願いいたします。

質問がないようですので、及川先生、大変ありがとうございました。

盛大な拍手をお願いいたします。(拍手)

及川先生

じゃあおいしいもの食べて秋田を満喫してください。お疲れさまでした。

座長

これをもちまして第46回東北ブロック身体障害者施設職員研修会の第2分科会を終了させていただきます。皆様、誠にありがとうございました。

第3分科会

『福祉施設におけるハラスメントとその対策について』

関社会保険労務士・行政書士事務所
代表 関 徹彌 氏

略歴

- ・昭和18年7月 秋田市生まれ
- ・昭和37年 秋田高校卒業後、公務員として県内社会保険事務所、秋田県庁に勤務
- ・平成12年3月 秋田県国民年金課監察官で退職
- ・平成12年4月 社会保険労務士・行政書士事務所開設
- ・平成12年4月から2年間毎週火曜日秋田魁新報に「暮らしの中の年金・健保」連載
(連載100回)
- ・平成13年4月から4年間ABSラジオ「花咲け！ネンリン倶楽部」で年金制度等を解説
- ・平成16年5月 秋田年金実務研究会開設、主宰
- ・平成25年1月 「地域力フォーラム in あきた」起ち上げに参加。第1回実行委員長
- ・現在 : 顧問先事業所の労務管理を主業務に、秋田県内で労務管理、年金、次世代育成等の講演活動を行っている。
- ・著書 : 「暮らしの中の年金・健保」(秋田協同書籍)
- ・電話 : 018-835-0145、 ・Fax : 018-835-0147
- ・E-mail : tet-seki@cna.ne.jp

座長

第46回東北ブロック身体障害者施設職員研修会第3分科会を開会いたします。

本日、座長を務めさせていただきます秋田県の障害者支援施設愛光園の築田といいます。あと、隣にいる記録になりますけれども、同じ障害者支援施設愛光園の阿部拓真といいますので、よろしく願いいたします。

第3分科会のテーマは、「福祉施設におけるハラスメントとその対策について」です。

ここで本日の講師であります関徹彌先生をご紹介します。

皆さんのお手元の130ページに略歴の方、掲載されておりますけれども、秋田市生まれの方です。秋田高等卒業後、公務員として県内の社会保険事務所、あと秋田県庁に勤務されておまして、あと平成12年3月、秋田県国民年金課監察官で退職されております。平成12年4月からは社会

保険労務士、あと行政書士事務所を開設されておりまして、平成12年4月から2年間、毎週火曜日の秋田魁新報に「暮らしの中の年金・健保」を連載しております。平成13年4月から4年間、ABSラジオの「花咲け！ネンリン倶楽部」で年金制度などを解説もされております。また、平成16年5月、秋田年金実務研究会を開設、主宰、平成25年1月には「地域フォーラム in あきた」の第1回実行委員長として立ち上げに参加されております。現在は顧問先事業所の労務管理を主業務に、秋田県内で労務管理、年金、あと次世代育成などの講演活動を行っております。あと、著書の方なんですけれども、秋田協同書籍から出版されている「暮らしの中の年金・健保」があります。

関先生、よろしくお願いいたします。

関先生

皆様こんにちは。私は今ご紹介いただきました、秋田市で社会保険労務士と行政書士を開業しております関と申します。座らせていただきます。

今日は東北ブロックの身体障害者施設協議会の職員の皆様方に講演ということで、私に与えられましたテーマは「福祉施設におけるハラスメントとその対策」ということですが、まあ大体ハラスメントの話をさせていただく機会は結構あるんですけれども、大体は1時間なんですね。今日は2時間ということなんですけれども、主催の方からカスタマーハラスメントの話をしてくれということでもあります。それも加えて2時間ということで、「カスハラ」という言葉は、一昨日発表されました今年度の新語・流行語大賞の30のですね候補の中にノミネートされているんですね。今さら新語でもないような感じもしますけれども、それだけ新しい概念ではないかというふうに思うわけあります。で、途中10分くらい休憩挟ませていただきます。

ハラスメントというのは何か。今日皆様方の資料は4切になってまして、とても字が小さくて見づらいと思いますので、どうぞこのスライドの方を見ていただきたいと思います。

ハラスメントというのはですね、三省堂の英話辞典では「(しつこく) 悩ませる(攻撃する)。嫌がらせ」って書いて、明鏡国語辞典では、ハラスメントは「嫌がらせ」としか書いてない。岩波の広辞苑では、ハラスメントは「人を悩ますこと。優越した地位や立場を利用した嫌がらせ」って書いてある。この優越した地位や立場を利用した嫌がらせというのはパワハラのことですよ。だから広辞苑ではハラスメントをパワハラというふうにして理解してるような感じがします。まあ強いといいますと、ハラスメントというのは相手の意に反する行為によって不快にさせたり、相手の人間としての尊厳を傷つけたり、脅したりすること。いわば、「いじめ」「嫌がらせ」と同等の意味を持つ。たとえ相手を「傷つける」「いじめる」という意図がなくても、相手が不快な感情を抱けばそれはハラスメントに該当するんじゃないかということでもあります。

福祉施設におけるハラスメントもですね、これまでの職場の中におけるハラスメント、職場内の、職場間のハラスメントと、それから利用者、家族からのハラスメント、カスタマーハラスメント、この2つに分けられると思います。障害施設、障害者福祉の障害者施設の場合は、この家族からのハラスメント、あるいは利用者から、入所してる方からもハラスメントを受けるということなので、特養なんかとちょっと違う感じがします。最初に、この2つに分けて、前半はこの職場内におけるハラスメントの話をまいります。

職場におけるハラスメントの種類ですけれども、ハラスメントというのはですね、まあ40以上、職場のハラスメントには40以上の種類があると言われています。私が初めてハラスメントの研修を受けました時には、ハラスメントには40あるということでそのプリントをいただきましたけれども、毎年のように新しいハラスメントが発生してますので、今なる40、50、60以上あるか

もしれません。まあ大体40以上と考えていただきたいと思います。

で、ここでは表では10種類ですねハラスメントを示してみました。まずパワハラですね。パワーハラスメント、これはパワハラ、これは職務上の地位など、職場内の上下関係、上司・部下の関係を利用して本人の意に反することを強要する行為。それからセクシャルハラスメント、セクハラ、これは性的な嫌がらせ、身体的、言動によるもの。それからマタニティハラスメント、マタハラ、これも結構多いんですね。これは妊娠、出産したことによってですね、それを嫌がらせを行うと。異動、降格、自主退職、退職を求めるとか。モラルハラスメント、これもパーセントで言えばパワハラ、セクハラの次に多いのがモラハラですね。で、これは言葉や態度ですね、繰り返し精神的な嫌がらせが行われるということ。それから逆パワーハラスメント、逆パワハラ、これは先生によっては逆パワハラは十大ハラスメントに入れない先生が多いと思いますが、私のところには結構この相談が多いんです。特に福祉施設から、それから縫製工場なんかが多いんですね。これは部下による上司への言動等による嫌がらせ。それからリモートハラスメント、リモハラ、これはコロナによってですね今リモートワークが非常にこう増えてきてますけれども、このリモートワークについていけないとか、リモートワークに関わる嫌がらせということが、ですから最も新しいハラスメントの一つではないかと思います。それからテクノロジーハラスメント、テクハラ、これはITの職場でね、ITの機器に不慣れな方に対する嫌がらせ。私の方にも、高齢者はですねIT機器にどうしてもなかなかなじめない、嫌がらせを受けるケースが多いものではないかなと思います。それからリストラハラスメント、リスハラ、これはリストラ目的の社内的ないじめ、対象者に対して自主退職に追い詰めようとするような行為。それからエイジハラスメント、エイハラ、これは年齢による差別や嫌がらせなどの行為。これは男性にもありますけれども、特に女性に対して行われることが多いと言われています。それからアルコールハラスメント、アルハラ、これは皆様この字を読んだだけで分かるようにですね、酒の席などで酔った状態で行われる迷惑行為、俺の酒が飲めないかなんていうやつですね。そういう飲酒の強要など、飲酒に関わる迷惑行為。これがいわゆる私が選んだ十大ハラスメントと言われるものですが、このうち、赤で書きましたパワハラ、セクハラ、マタハラというのが三大ハラスメントと呼ばれています。私のところに相談の多いこの5つ、逆パワハラまでのことについては、ちょっと今これから少し詳しく説明をしてまいります。

職場におけるパワハラですね、パワハラとは何かということで、パワハラの3要素、これはどういう要素があるかと。1つとしては、職場において優位な関係に基づいて行われるということで、これが最も一般的なパワハラですね。会社の業務を遂行するに当たって、その言動を受ける従業員がですね、部下が上司に対して抵抗、拒絶することができない可能性が高い、それに基づいて行われるものということですね。で、2番目の要素としては、業務上、必要適正な範囲を越えた言動であるということで、社会通念上、その言動が明らかに会社の業務上の必要性がないと。でも、上司という立場を利用すると。その言動の内容が的を射ていない。こういうものであってもですね、上司ということで立場を利用して仕事をさせる。それから3番目としては、従業員の就業環境を害する言動であるということで、その言動によって部下がですね身体的・精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものになると。部下の能力の発揮に悪影響を生じさせるというようなことですね。で、従業員が就業する上で見過ごすことができない、そういう支障が起こる。これが要素としては3つ。

じゃあパワハラにはどういう種類があるかということですが、これは多分皆様方、このパワハラについては何回か研修受けておられるかもしれませんが、6つの類型として、1つは身体的な攻撃、例えば暴行を受ける、傷害ですね、殴る、蹴る、相手に物を投げつけるというよう

なこと。誤ってぶつかったなんてのはこれは該当しません。精神的な攻撃、これが一番多いですね。で、脅迫、侮辱、ひどい暴言。人格を否定するような言動なんかですね。必要以上に長時間の叱責を行う。それから他の従業員の前で大声で叱責を繰り返す。それから相手を罵倒するような内容のメールをね本人や他人に送りつけるというようなこと。これがまあ一番多いんじゃないかと思います。で、これ該当しない例としてはですね、遅刻とかに関してですね再三注意した、あるいは何か会社の業務に対して問題行動を起こした時にですね、一定程度注意すると、これはハラスメントではない。ハラスメントというのはここですね。それから3番目として、3つ目としては、人間関係の切り離し、ネグレクトというものです。で、隔離、仲間外し。これは自分の意に沿わない部下に対して仕事を外したり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。一人の従業員に対して、同僚が、何人かの上司がですね集団で無視をするというようなことですね。で、これもまあ新規採用者の研修とかですね、懲戒処分を受けた者に対する研修、そういうものはネグレクトには当たらないと言えると思います。それから過大な要求。これは明らかに不可能な仕事、それを相手に、部下に行わせるというもの。これは過度ですね、過激な環境下で部下にこう難しい仕事をさせるとか、必要な教育を行わないままレベルの高い仕事をさせて、それができないということで叱責をする。あるいは業務に関係のない私的な雑用の処理を行わせるというようなこと、これは過大な要求。これはまあ滅多にないかもしれませんが、起こり得ることです。過小な要求というのは、まあよく見られるものです。それ、能力や経験等とかけ離れた仕事を命じるということですね、管理者にある者に対して退職させるために軽易な仕事をさせると。これは秋田ではですね十数年前、大きな民間の病院がですね、管理職にあった方を突然駐車場の管理人に命じたと、配置転換したということで非常に話題になったことがあります。これは過小な要求の最たるものですね。あとは気に入らない従業員に仕事を与えない。まあ従業員の能力に応じてですね、ちょっと低い仕事を、仕事を減らすとかそういうこと、これはその過小な要求に当たらないんですけども、この例えば市町村ではですね、市町村の長が代わった時に相手側の立候補の方から、相手方、落選した相手方についていった方が左遷されるなんていうことがありますね。それから個の侵害、これはプライベートなことに過度に立ち入るということですね、職場外でも継続的に監視したり、私物の写真を撮ったりすると。それから性的指向・性自認、そういうものをですね本人の了解を得ずに暴露すると。これがいわゆるパワハラ、セクハラ、セクシャルハラスメントの6種類と言われるものですね。

それから、まあパワハラだと言っても、前はセクハラが一番多かったんですが、今はハラスメントで一番多いのがパワハラです。どれに該当するかというのはちょっとそのケース・バイ・ケースですけども、とにかく多い。

職場におけるセクハラ、セクシャルハラスメントですが、これはですね職場において意に反する性的な言動により従業員に対して不利益を与える。拒否したことを理由に不利益を与える。従業員の就業環境を害する言動。勤務中、休憩時間中に性的な内容の話をする。懇親会の席上、お酌を強要する。いかがわしい写真を職場内に掲示するという事で、ハラスメントという概念、これはこのセクハラから始まったんですね。で、私は今年80歳になったんですけども、私の若い頃なんかはですね、この休憩時間、勤務中時間中、よく今で言えばセクハラに該当するような言動がよくあった、日常茶飯あったと思うんですね。まあそれは大変に女性の方はどうしても嫌がっていたと思います。女性にとっては非常に嫌な思いをさせたと思うんですが、それが昭和55年頃からですね、1980年頃からその女性の中からやっぱりそれは問題だということになりまして、平成元年、福岡県の出版社に勤める女の方がですね上司を相手取ってセクハラで訴訟を起こすと、これが非常に大きな話題になりまして、その平成元年の流行語大賞になったんですね。それでそのハラスメント

という言葉、セクハラという言葉が一気にこう何といいましょうか、社会に認められた、公になったと。ですからまあハラスメントという概念は、このセクハラから始まったというふうに言われています。

今はセクハラに関する言動は本当に少なくなりましたね。私は社会保険労務士ですから幾つかの顧問先も持っていますが、私も昔ですね、私の対応してくれる会社のその従業員に対して、いや、何々さん今日は特段美しいですねと言ったところが、上司が来ましてですね、それはセクハラに当たるんじゃないですかねって言われたんですよ。いや、ほめたのになと思ったんですけども、そうではないんですね。本人はいいかもしれませんが周りの人が嫌な思いをするということで、やっぱりこれはセクハラに当たるんじゃないかと思いますね。

それから、職場におけるマタニティハラスメント、これも昔はあったんです。今は少なくなりましたが、今もあるかもしれません。職場において、上司・同僚からの言動により妊娠・出産した女性従業員や育児休業を取得した従業員の就業環境が害される。育児休業を取得することを理由に役職を解く。それから有期社員や派遣社員の契約更新をしない。それから妊娠や出産で休むような仕事を辞めてほしいなどと言う。休むことで、あなたが休むことによって、ほかの人に迷惑がかかるでしょう、それを分らないんですかとように自覚するように、というようなことを言う。これは本人がね、休む本人が一番これは気にしてることなんですよ。自分が休むことによって会社に迷惑がかかる、他の人に迷惑かかるのは分かって、でもね大きな目で見れば非常に大事なことです。で、この休むような仕事を辞めてほしいということはね、昔あったんです。なぜかといいますとね、昔は社会保険料、健康保険料、厚生年金保険料ですね、これは免除にならなかったんです。特に育児休業が始まった頃はですね、本人の社会保険料は免除になるんだけど、事業主の分の保険料は免除にならないということがあったんです。多分皆様方のお給料の中で一番控除される額が多いのが健康保険、厚生年金ですよ。で、事業主側を合わせますと30%を超える。会社負担だけでも15%を超えるわけですから、休まれるほかに社会保険料も負担しなければいけないということになれば会社にとってはダブルパンチということになる。なので、妊娠したんですが、じゃあ辞めてくださいということがよくあったんですよ。今はない。今はそういう何ていいますか、社会保険料は本人負担も会社負担も免除になってますから、金銭的持ち出しっていうのは会社にならんですよ。なのでですね、やっぱりこれは妊娠、出産おめでとくと、1年たったらまた帰ってきてほしいということですね、温かく休んでもらうということが非常に大事ではないかと思います。

それからモラルハラスメント、これもですね、あるんですね。モラル、モラルというのは皆様ご存じのとおり道德意識ですね、倫理観。言葉や態度など精神的な攻撃で相手の人格、あるいは尊厳を傷つける。職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせる行為と。じゃあパワハラとどこが違うのかということですが、職場、パワハラはね職場内の地位や立場で行われますが、このモラハラはですね、これは職場の立場に関係なく行われるものということで、精神的に追い詰める。挨拶をしても返事をしない。話しかけても返事をしない。あるいは集団の中に入れないようにする。特定の相手だけを集団から切り離し孤立させる。業務妨害をする。業務に必要な情報を与えない。必要な報告や連絡を共有しない。プライベートに過度に立ち入るとかね、あるいは仕事ができる従業員の足を引っ張ると。昇進を妨げようとするというようなことです。

去年ですね、民間の調査機関、J o b総研というのがあるんですが、そこで行った調査では、このモラハラというのがですねパワハラの次に多いというような調査結果が出ています。

私もこのモラハラについては忘れられない経験がありまして、私は前は公務員だったんですが、

平成元年頃でしたけれども一つの仕事の区切りをつけるということで、12人の女性を1年間ですね臨時に雇って、その仕事の整理をする。4月から3月までですね12人のアルバイト、臨時職員を雇ったんですね。で、私がチーフで1人一緒にいたんですけれども、びっくりしたのはね2週間経ったら、その12人がA班、B班に2つにぱっと派閥ができてしまうんですね。で、力関係ができてしまいまして、その6か月の契約更新の時にその弱い立場のB班が全員辞めたという、これモラハラにあってるんですね。そういうような経験がありまして、いやあ、やっぱりこれ、そういうモラハラというのはよくあるんで、そういう経験があります。

従業員が足を引っ張るというようなこともよくありますよね。この従業員の足を引っ張るということで私が一番感じているのは、映画ですね、「アマデウス」という映画があるんですけれども、「アマデウス」というのはモーツァルトですね。モーツァルトのフルネームはヴォルフガング・アマデウス・モーツァルトというんですけれども、それでアマデウスという名前なんですが、その主役はモーツァルトと同業といいますか、先輩だったサリエルというその宮廷音楽家ですね。そのオーストラリアのヨゼフ二世という皇帝に仕えているサリエルという宮廷音楽家、彼もすごい作曲家で今でも残るような作品を残してるんですけれども、彼が有能であるがゆえにモーツァルトが天才であると、とてもかなわないということが分かるわけですね。それでモーツァルトに自分の立場が危うくされるんでないかということで、モーツァルトの作品は今の時代に合わない、あるいは華やかすぎるとかということで、まあそのいわゆる足を引っ張ったんですね。それでもって、それが原因がどうか分からないけれども、モーツァルトは36歳で亡くなって死んでしまうんですね。で、今度はサリエルは反対に彼を殺したのは俺だと、俺のせいで彼は死んだんだというようなことで、まあ自責の念に駆られるということがあった、そういう映画なんですけれども、私はこの従業員の足を引っ張るというと、そのサリエルのことを一番先に思いますね。

それから私のところに相談の多いのが逆パワーハラスメントというものです。これは福祉の職場からも何回か逆パワハラをどうしたらいいかということで相談を受けております。これはどういうことか。職場において、部下から上司に対して行われるパワーハラスメントのこと。通常の注意をただけなのに、それってパワハラですよなんて言われる。それって命令ですか、あなたの命令は聞きたくありませんなどと言われてしまう。注意指導をすると職場放棄、欠勤する。つまらないことで注意を受けて気分が悪くなった、今日は帰ります。しばらく休みますなんていうのね。で、もっとひどくなると上司の配置換えを要求すると。何々さんを別の部署に変えてくださいなんてことがあるんですね。で、この逆パワハラ、これ福祉の職場でもよくあることなんですけども、これを放置しますとね大変なことになってしまうんですね。で、それってパワハラですよなんて言われてしまえば、もう注意できなくなってしまう。で、目線を送っただけでも威圧感を感じることになりまして、その部下、何といいますか、年下である部下、上司っていいでしょうか、その方がメンタルヘルス、メンタルに異常を来してしまってなんていうことがよくあるんですね。で、辞めてしまうというようなことになる。

それでね、一番私に相談がある、私が担当したのは秋田県の有名な縫製工場なんですね。秋田県は縫製工場が多いんですよ。給料が安いところがあって、特に県の北部では縫製工場が非常に多いです。そうしますとね、全員が年齢に関係なく最低賃金なんですね。だから彼女らにとっては定期昇給というのは10月の最賃の改定の時だということになるんですが、私に相談あったのはですねブランド品を作っているメーカー、工場だったんですね。で、皆様方よくご存じのブランドなんですけれども、なので縫製も難しい。だけれども賃金がですね最低賃金よりも5円、10円高いんですよ。で、辞める人がいないんですね。辞める人がいないということはどういうことかという、平

均年齢が高くなっていくんですね。だけれども縫製に当たってる女性は時給ですから正社員ではない。で、正社員は月給制なんですね。年が下なんですよ。で、この逆パワハラがあるんですね。それで、その年下の上司が部下である縫製に当たってくれる人を叱れないということになる。で、職場がだんだんと乱れていくというようなことがあるわけですね。どうしたらいいかということで相談があったんですけども、とにかく毅然としてね、部下は年下であろうと何であろうと上司は上司なので、やっぱり毅然とした態度で注意指導するという権限があるわけですから、それをすべきでないかということですが、なかなか難しい。だったらどうしたらいいか。で、その年下の上司の上長ですね、福祉施設で言えば施設長、工場であれば工場長と一緒に注意をする、あるいは年下の上司がですね何人かで共有してですね、一人でなくて何人かで注意をするというようなこと。それでも直らないという時にはどうしたらいいか。指導表を作ったらどうかということで、あなたにはこういうことがありましたと、で、これで直していただきたいというような指導表を渡す。その指導表が3枚4枚になっていけば、これは懲戒の方に、訓告とか戒告とかね、そういうふうに持っていったらいいんじゃないかというような話をしたことがあります。で、福祉の施設でもね、やっぱりだんだん女の人で年を取っていけばどうしても若い人の言い方を聞かなくなるというようなことがあろうかと思います。

で、それですね、職場内でハラスメントが起こってしまった、そういう場合にはどういう影響があるかということですね。それで一番恐れるのは何か。人材が流出するということですね。優秀な人材がいなくなってしまう。それから職場秩序が乱れると。職場全体の仕事の意欲が低下する、生産性が低下する。で、被害者の退職などにより、組織の適正・効率的な運営が妨げられる。いわゆる会社内のモラルが低下すれば、それが生産性の低下につながり、そして業績の低下につながる。訴訟へ発展する可能性があり、企業イメージが低下すると。あなた方の施設でも皆横並びですから、あそこの施設ではパワハラで誰々が辞めたんだよなんていうことになれば、みんなば一つと、あ、やっぱりあそこの施設はそうだったって、そういうふうになってしまいます。で、企業イメージが低下するということは分かりますね、分かります。で、損害賠償により金銭的損失ということはどういうことか。もし精神を害してですね自殺をしたなんていうことになると、これは損害賠償ということになって、加害者、そうなればね億単位の賠償ということが考えられるんですね。そうしますと、加害者だけではなくて、それを見過ごしていたその法人なり施設にも責任があるということになれば、これは金銭的損失にもつながりかねないということになろうかと思うんですね。なのでハラスメントが一旦起こってしまえば大変な問題になってしまう可能性があるということです。

それではですね、国ではハラスメントに対してどういう措置を取ったらいいのかと。法律ではね、どういう措置を取ったらいいかということはどういうふうに示しているか。パワーハラスメントについては、労働施策総合推進法という法律の中でうたっているんですね。で、事業主は（パワハラによって職場環境が害されることのないよう）当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない、そういうふうに規定してる。規定してるといいますか、そういうふうに位置づけているんですね。セクハラとマタハラに対してはどうか。これは男女雇用機会均等法で定めていると。セクハラについてはどう言ってるか。事業主は（職場におけるセクハラにより職場環境が害されることのないよう）当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないと。マタハラに対しても同じ法律の中で、事業主は（マタハラにより職場環境が害されることのないよう）当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するように必要な体制の整備その

他の雇用管理上の必要な措置を講じなければならない。育児・介護休業等におけるハラスメントについては、育児・介護休業法で定めているんですね。事業主は（職場における育児・介護の利用により職場環境が害されることのないよう）当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために雇用管理上必要な措置を講じなければならない。同じこと言ってるでしょ。同じように、同じなんです。なので、まあこれはそういうことが大事だということで、ことを示してるんですけども、じゃあここで言う、この相談に応じるというのは分かりますね、相談体制をつくると。その他、雇用管理上必要な措置とは何ぞやということになるわけです。これはですね、これは法律でなくて法律の下ですね告示ということで示してるんですね。試算ということで示してるんですよ。これはセクハラが一番古いハラスメントですので、セクハラについては平成18年厚生省告示615号、それからマタハラについては平成28年の厚労省の告示で示してる。パワハラについては、つい最近、4年前ですね、令和2年に厚労省の告示で指針を示してる。

その指針、これはね事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容ということになりますけれども、ここでは一つ前に戻りますと、まあとにかくこの相談に応ずるということがありますね。そのほかに雇用管理上必要な措置を講じなければならないと。で、相談に応じる前に事業主が講ずべき措置があるんだと。それが何か。事業主の方針ね、それを明確化して周知する、啓発する。で、企業のトップが風通しのいい企業風土を作り上げるための方針を示す。職員全体会議などで、その方針に従業員全体に知らしめるということ。で、事業主の方針を明確に示さないということで、今日ですね皆様方のそのレジメの次のページのところにですね資料1というのがあります。ちょっとこれを読みながらですね説明していきたいと思います。

この資料1、これはですね、この令和2年に厚労省が示した指針の中でモデルを作った。それを私がですね事業主、顧問先の事業主といろいろ相談して一つのモデルとして作ったものです。ちょっと読んでみます。

職場におけるハラスメントの防止に関する指針。

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、会社全体の秩序を乱すばかりでなく、会社の健全性や適正な経営に重大な影響を与えかねない問題であると。

いかなる形態のハラスメントであっても、これが黙認されたり、見過ごされたりすることがあってはならない。

当社は、従業員一人ひとりがハラスメントについて理解するとともに、すべての人権が尊重され、互いの信頼のもとにその能力が十分に発揮できる職場環境の実現を目指し、以下に掲げる取り組みを徹底します。

1、当社は下記のハラスメント行為を容認しません。

（1）パワーハラスメントに類する行為

（2）セクハラに類する行為

（3）マタハラに関するハラスメント行為

（4）その他、職務に関連しない「いじめ、嫌がらせ」、「強要」、「個人の尊厳を傷つける言動」により人間関係や職場環境に悪影響を及ぼすなどのハラスメント行為

2つ目として、この指針は、役員、社員のみならず顧客、取引先等、当社に関係するすべての方を対象とする。

これは画期的なものです。これはカスハラのことを言ってますね。カスタマーハラスメントも対

象としますとよということをうたってるわけです。これだから非常にこう新しいものを取り入れてますね。

3つ目、ハラスメント問題防止のため、この指針を周知し、従業員一人ひとりがハラスメント問題について正しく理解するための研修や啓発を行うと。

4つ目、ハラスメントに関する相談窓口を設置し、苦情・相談の申し出があった場合は、迅速かつ適切に対応する。

相談窓口は総務部長の誰々がと。

5番目、苦情・相談に関与したものに対して以下の対応を徹底する。

①プライバシーや人権の尊重

②問題処理に必要な場合を除き、知り得た相談内容等の秘密の保持

③事実確認への協力に応じたこと等を理由とする不利益扱いの禁止

6つ目、ハラスメントに関する言動を行った者には、就業規則に基づき厳正に対処する。また、被害者に対しては、就業環境の改善に向けて必要な措置を講じるとともに、再発防止に努める。

7つ目として、ハラスメント防止対策について、定期的な見直しを行い、継続的改善に取り組むということなんですが、これは多分皆様方のところでも4年前にこういう方針、指針というのを作ったと思います。でもこれはね作っただけじゃだめなんです。これをみんなで職員全体会議のなどで読み合わせをしてね、その方針を従業員全体に知らしめるということが大事なんです。だから事業主の方針を明確化して、それをみんなに知らしめるということが大事だということになります。

それで、厚労省の言ってる発生防止のための2番目に相談があるんですね。相談に対応するために必要な体制の整備。窓口を設置する。従業員で研修する。それから3番目として、職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応。事実関係の迅速な確認、被害者・行為者への措置、再発防止。4つ目として、併せて講ずべき措置としては、プライバシー保護、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止ということで、これが厚労省で示しているハラスメント防止のために講ずべき措置ということなんですけれども、実はですね、このマタハラについてはですね、この平成28年にはもう一つあるんですね。それがですね、そのほかにマタハラ、マタニティハラスメントの原因や背景となる要因を解消する。そのための措置を取ることというように規定しています。ちょっと早いですがね、ここで10分、あるいは15分くらい休憩を取ります。

【休 憩】

じゃあ再開させていただきます。

先ほど前半では、最後にハラスメント発生防止のために講ずべき措置ということで4項目ですね、マタハラがもう一つありますけれども、まず共通するのは4項目だということですから、今度はですね、職場でハラスメントが発生した時にはどう対応したらいいかということについて考えてみたいと思います。

これは、その物の本によってはこれを10項目にしているところもありますけれども、私は今日は8つにまとめてみました。まず1つはですね、行為者、要するに加害者への厳正な対処方針を定めということですね、就業規則に懲戒規定を定め内容の周知を図るということです。この就業規則の懲戒規定については、後でまた少し説明してまいります。それから、発生した時に講ずべき8つの措置のうちの2つ目、気軽に相談できる相談室を設置して、相談に対して適切に対応する。相談担当者を選んで、その方に対する研修を行う。そして対応方法を明確にする。で、これはプラ

プライバシーを確保するために、そのプライバシーの部屋なんかも確保する必要があるだろうということ。

それから発生した時に講ずべき8つの措置の3つ目、事実関係を正確に確認する。加害者、被害者双方からですね事実確認を行うということ。それで事実意見不一致の時はですね、第三者に事実確認をします。これが3つ目ですね。で、4つ目としては、被害者、被害者等に対して適正な配慮措置を講ずる必要があるということで、まず加害者と会わないように配置転換をすとかね、もし加害者が認めたということであれば、その謝罪を受け入れるということ。それから、その被害者がですね精神的に休業してる、あるいはけがをさせられたなんていうことですね、休業してるという場合にはその原職復帰への支援をするということも必要になってくるだろうということ。それから、行為者、加害者に対する適正な措置。これは、まず懲戒に該当する場合、これは就業規則に基づいて懲戒処分を行う。懲戒するまではないという場合にはですね、その加害者に対して配置転換をすとか、被害者に対して謝罪をすとか、関係改善のための援助をする、まあ研修をすとか、そういう行為者に対する措置、被害者に対する措置、これが必要であると。それから6つ目としては、再発防止のための措置を講ずるということで、行為者に対する再発防止の今言った研修ですね、それから事例の発生を周知する。そして注意喚起を促す。要するにこういうことがあったと、これはやっぱりしてはならないことをしたんだということで、みんなで共有してですね注意喚起を促すと。で、それを基にして職場環境の改善に取り組むということ。それから7つ目としては、当事者双方のプライバシー保護の措置を講ずる。8つ目としては、相談したことを理由に不利益取り扱いをしない。それを周知すると。これがまず発生した時に講ずべき8つの措置ということになるかと思います。

それで、ここで私、就業規則のために今日1ページ設けておきました。実は私も社会福祉法人の監事とかやってました。今もまだ一つの法人の監事をやっています。先週ちょうど中間監査が終わったところでしたけれども、社会福祉法人の就業規則はですね、大きなところになればなるほどね複雑で大分にわたってる。で、これはね是非見直していただきたいということがありまして1ページ取り上げてみました。

まずね、就業規則のところによっていろいろ対応していくことになりますね。就業規則の中には大体ハラスメントの防止というのがあります。1条あります。で、古いのはセクハラ一つだけです。その次に古いのはセクハラとパワハラとマタハラの防止規定というのがあります。で、大体皆様方お帰りになって自分の法人、あるいは自分の施設のですね就業規則を見ていただきたいと思いますが、この項目がないと思います。その他あらゆるハラスメントの防止規定というのが漏れていると思います。お帰りになりましたら、まず今、パワハラ、マタハラ以外にですね、まあカスハラとかいろいろなですね、モラハラとかいろんなハラスメントがありますので、その他あらゆるハラスメントの防止規定というのを1項目設けていただきたいと、そういうふうに思いますので載せました。

それから、社会福祉法人の施設いろいろ見させていただきましたけれども、大体どっか県から示されてるのか、どっか市から示されているのか分かりませんが、この制裁の種類、程度、それから、ここのどういう場合にはどういうふうにするかということが非常に知れわたっているところが多いです。厚生労働省のモデル就業規則ではですね、制裁の種類、程度というのは、譴責、減給、出勤停止、懲戒解雇の4つです。4つになっています。でもですね制裁を行うと、まあこれは普通解雇はですね制裁ではないということから別項目になっておりますね。でも、まずハラスメントですから、やっぱりハラスメントを起こして辞めてもらうんですから懲戒解雇に至らないで解雇するということで諭旨解雇なんていうのもあると思いますので、まあこの5つくらいではいいん

でないかと思います。社会福祉法人のこの種類の中には、これ8項目くらいになってるところが多いですね。このほかに譴責とか戒告とか訓戒とかね、聞いたことのないのも出てくるんですね。訓戒。それから、ここにはないので降格というのが出てくるんですね。でもそんなにすると、そしてまたそれが一つ一つこういう場合は譴責にすると、だーって書いてある。減給はこういう時に行う。出勤停止はこういう時に行う。普通解雇はこういう時に、こういうふうにずーっと書いてあるんですね。それだけでもう何十条も何十行もなっているところが多いと思います。なので、これはね厚生労働省はこのくらいしか書いてない。例えば訓戒、減給、出勤停止、次の各号の1に該当する場合には、減給又は出勤停止にする。本規則に違反した場合であって、その事案が軽微のとき。懲戒解雇の時もね、本規則に違反した場合であって、その事案が重大なとき。それしか書いてないんです。ずっと書いてあるのがね社会福祉法人。私、今、監事でやってるところも去年、一昨年かな、見直しをしましたけど、これを見直す時に大変難儀しました。なので、そんなに詳しく書かなくてもいいと思いますので、皆様お帰りにになりましたら自分のところの就業規則をもう一回見直してみたらどうかということで、1ページ設けさせていただきました。

それで最後に職場におけるハラスメントのまとめとしてですね、幾つかの相談事例ということで、私が関与した職場のハラスメントで一番ね印象に残ってるのはこういうのがあったんです。秋田市の結構有名な会社なんですけれども、秋田県にお住まいの方は大体分かってる会社なんですけれども、その会社、いろんな、百何十人、130人ぐらいいるのかな、いろんな部門があるんですけれども、一つの部門を立ち上げたんですね。立ち上げたっていうのは、報々とやっていたんですけれども、これは利益につながるということで、その一つの部門を独立させたんですね。そしてそこに一人のチーフを当てたんですが、会社の思惑と違まして6か月経っても全然実績が上がらなかった、利益が上がらなかったんですね。それでその上司の方が6か月経過した時にその方呼んでですね、いろいろ指導をしたんですね。ところがね、その指導を受けた方が次の日から出なくなった。出勤しなくなったんですよ。で、こともあろうにね、それから1か月経ったらね、その休んだ方の労災保険の休業補償の請求書を会社に来たんですね。要するに私が出勤できなくなったのはそのね業務上災害であるということで、これは労災保険の休業補償に当たるから会社に証明してくれということだったんですね。会社もびっくりしました。それで私のところに相談があったんですね。その会社は私の顧問先ではなくて、何かそういう問題があれば私のところに来るという会社だったんですが、私もいろいろそれを調べました。で、私、結局的に1年6か月、解決するところにかかったんですね。で、結果は労災事故ではないということになったんですよ。なぜならば、その叱責、あるいは指導したのが6か月で1回だけ、たった1回だけだったということ。それから、指導、叱責するその正当な理由が認められるということがありまして、それで業務上災害ではないというふうになりました。1年6か月かかった。その後始末も大変なんですよ。労災保険でないとすると健康保険でしょう。で、医療費をどうするか。それから休業補償でなければ健康保険の傷病手当金というふうになるんですね。その取り扱いどうなのか。それから今度無断欠勤があったわけですから、懲戒解雇に当たるんじゃないかというような問題がありまして、この事後のね問題解決が非常に難儀したという経験があります。

そしてまた私、今、社会保険労務士の会、県の秋田県社会保険労務士会が総合相談室というのを設けていまして、月に2回、社会保険労務士会の中にですね、その総合相談室があるんです。私も相談員です。で、一番多い相談は、今の会社で私はいじめを受けてる、ねちねちされてるというようなことでね、あるいは辞めたと、だけれども悔しいと、慰謝料が欲しいとかね、辞めたいけれども何か欲しいとかそういうので相談があるんですよ。で、要するに斡旋・調停かけて慰謝

料が欲しいということなんです。でね、私はそれはね、どうかなと、ちょっと考えるべきだよということを使うんです。なぜならば、斡旋・調停に相手の方がすんなり応じてくれるかどうかということがあるんですね。もし応じたとしても、それ何回か、3回か4回行ったり来たりしなきゃいけない。その時間も無駄だし、慰謝料ももらったってそれだけが、大したお金ではないんですね。なので、これはあなたね、申し訳ないけども悪い夢の中にあなたはいたんだと、悪い夢を見ていたんだと、そのことは忘れてね明るい夢を見るようにしましょうというようなことを回答することがあります。でね、だからハラスメントというのは、まあいろんなハラスメントがありますけれども、やっぱりねハラスメントが発生しないような風通しのいい会社風土を作り上げることが非常に大事だと思うんです。

私の顧問先ではね、二十数名の電気工事会社なんですけども、そこはね5年間一人も辞める人がいないんですよ。そんなに給料高いわけでもない。仕事がだめなわけでもないんですよ。それはね、やっぱりその会社の風土が、会社が風通しのいい会社なんです。社長さんもやっぱり従業員のこのいろいろ考えてる。だからハラスメントが発生しないんですよ。何と云っても、この会社でねハラスメントが発生しないよう風通しのいい会社風土を作り上げることが、まずハラスメントを発生させないための一番の大事なことではないかと思います。

また被害にあったらですね、悩まずに会社に相談すべきではないか。そしてその対応はですね会社に任せるとすることが大事なんではないかと思います。

さて、今度はいよいよですね、2番目の今日のテーマでありますカスタマーハラスメントの話に進んでまいります。

カスタマーっていうのは何か。先ほど説明しましたように英語の辞典、小学館の英和辞典ではですね、顧客、取引先、得意先と書いてあります。それで、新明解の国語辞典ではですね、カスタマーとは、その店にとって大切な常連客、お得意性ということなんです。だからカスタマーハラスメントというのは、大切な常連客、お得意様からのハラスメント、いわば利用者、施設に入所している方、あるいはその家族からのいじめ、嫌がらせということになるのではないかと。

カスタマーハラスメントはね昔から日本ではあったんですよ。あったんです。ただ日本ではね、「お客様は神様です」という三波春夫さんの有名な言葉に代表されますように、穏便にね、お客様は神様ですからあまり抗わないで穏便に済ませようと、ぐっところえよう、我慢しようと、公にしないようにしようということですね、公にするというケースが少なかったんですよ。で、今は違います。でね、毎日新聞の令和元年4月12日の記事の中にこういうのがあるのね。「質問ことば解説」という欄があるんですが、その中にはね、カスハラという言葉を知っているか、いますかという言葉に、わずか5年前ですよ、令和元年というのはね、わずか5年前にですね、カスハラなんていう言葉は聞いたこともないという回答が77.2%だった。だからね、5年前にはカスハラというのは全くほとんど知られていなかったんですよ。それがここ数年急に上げられるようになってまいりましたね。で、それは何かということ、いかにお得意様であったとしても泣き寝入りするということはやめようと、やっぱり従業員を守るためにはしっかりとした対応をすべきではないかというような風潮が高まってきたんですよ。それで厚労省もですね、令和4年2月、一昨年の2月にカスハラ対策マニュアルというものを作成しています。

でね、これはね去年、令和5年に厚労省が行った職場のハラスメントに関する実態調査というのがありまして、それが今年の5月17日に公表されました。これが非常におもしろいのでちょっと紹介したいと思います。この調査はですね、職場におけるハラスメントというものをパワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、カスハラ、就活等セクハラの6つに分類して調査を行ったというこ

となんですね。で、ここで去年初めて厚労省が職場におけるハラスメントの中にカスハラというものを入れたんですね。これを入れて調査を行った。その結果がどうであったか。で、相談件数の多い順にいけば、パワハラが64.2、セクハラが39.5、カスハラが29.7%になってね、カスハラというのはね3番目に多い件数であったということなんですね。だからカスハラは新しいハラスメントですけども、もう既に4分の1以上の件数になってる。じゃあこの相談件数の推移でね、過去3年間、過去3年間に相談件数が増えてますか減ってますかということを調べた。そうしましたらですね、カスハラだけが3年前に比べてですね、相談件数が減少してるというよりも反対に増えてるということで、11.4と23.2ですから倍以上に増えてるんですね。ほかの5項目はですね件数は3年前と変わらない、あるいは3年前に比べて減少してるという回答なんですね。このカスハラの相談というのは今増えてきていると、そういうふうな傾向にあるということが読み取れるわけです。そしてハラスメントに対する雇用管理上の措置をとっているか、予防・解決の取組をしているかということを企業に問い合わせましたところ、パワハラについては95.2%、セクハラに対しては92.7%、マタハラ・ケアハラについては90%の企業がね、まあ雇用管理上の措置を取っていると回答している。それに比べてカスハラは64.5%ということで、まあ本当にこの64.5%もちょっと私は高すぎるんじゃないかなと、皆様方のところでカスハラに対してこういう措置を取ってますか、ちょっとこれ高いんじゃないかなと思いますけれども、いずれにしろ、そのパワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラに比べますと雇用管理上の措置というのは遅れてると。カスハラは相談件数は結構多くてですね増加傾向にあるけれども、その雇用管理上の措置というのは遅れてるということが読み取れるわけです。今、増えてるってということですね。ご承知おきをしていただきたいと思います。

それではね、カスタマーハラスメントというのは何かということですけども、定義ですね。これは厚労省ではっきり定義づけています。これはカスタマーハラスメントに対する企業マニュアル作成事業検討委員会、まあこのマニュアルは一昨年2月に作成されたという先ほど申し上げましたけれども、その過程です厚労省はカスタマーハラスメントを定義してるんですね。で、カスタマーハラスメントとは、顧客等からのクレーム・言動のうち、①当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、その内容を実現するための手段・態様が社会通念上、不相当なものであって、その手段・態様により労働者、従業員の就業環境が害されるもの。要するにお客様の要求を実現するための手段・態様が社会通念上、不相当なものであって、それによって従業員の就業環境が害されるもの。まあこれに該当すれば、まあカスハラに該当するということになるんですが、後で出てきますけれども、これはなかなか難しいところがあるんですね。線引きするのが難しいところがあります。

で、じゃあカスタマーハラスメントというのはどういう行為を指すのか。これは3つありまして、1つは身体的暴力ですね。身体的な力を使って危害を及ぼす。身体的暴力を振るわれた、振るわれそうになった。つねられる、ひっかかれる、たたかれる、蹴られるなど。これはね施設、まあ皆様方、今日は身体障害施設の方ですが、これがあるんですね。これ特養とかにはね、デイサービスなんかではまあほとんどないけれども、身体障害者の、後から出てきますけれども、結構多い、ものすごく多い。それから物を破壊する、攻撃される、恐怖を感じる。皆様方のところでも、この身体的暴力、利用者の中からですね身体的暴力を振るわれて問題になったということ多分あるんじゃないかと思われます。それから精神的暴力。これは個人の尊厳や人格を言葉や態度によって傷つけたり、おとしめたりするようなこと。攻撃的な態度で大声を出された。他者を引き合いに出し、過大なサービスなどを繰り返し要求された。これはあるんですね。あそこの施設でこれやってるんですよ、

何であんたのとはできないの。これですね。特に他県の方、家族の方が他県であればね、うちの県ではこういうの当たり前ですよ、何で秋田県は遅れてる、こういうふうになってくるんですね。こういうふうになる。これです、これが他者を引き合いに出す。それから、契約や制度上、提供できないサービスを繰り返し要求された。介護保険では許されていないようなサービスを要求される。これも分かりますね。これもあります。それから人格や能力を否定する発言をされた。脅迫する発言を受けたということで、これはですね家族から、利用者の家族からのハラスメント、カスハラは大半がこの精神的暴力ではないかと思います。それからカスハラ3つ目の行為としてはですね、セクハラですね、セクシャルハラスメント、意に添わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的嫌がらせ行為と。サービス提供時、不必要に身体に接触された、接触されることがあった。手を握られる、抱きしめられるなど。性的な発言をされた、繰り返し言われるようなことがあった。性的な関係を求められた。これは皆様方の身体障害施設でもこれはあると思います。で、訪問介護の場合にはですね、まあ昔はよくこれが問題になって施設長が出向いたなんていうこともよくあったことですが、今は少なくなってるようです。

で、じゃあカスタマーハラスメントが起きた時にどういう影響があるかということですね。これ企業への影響と従業員の影響ということで考えてみますと、まず企業への影響、これは時間の無駄ですね、時間の無駄。現場での対応、現場で窓口の対応もしなければいけない、電話で対応しなければいけない。事によっては謝罪に行かなければいけないというようなことがあって、そういう時間の浪費がある。それから業務への影響ということで、事案の対応によって他の業務が行われないう。それから3つ目としては、これが大きいですね。従業員の休職・退職の危機。組織の健全な運営に支障を来すという、これが企業への影響。従業員はどういう影響があるか。カスハラを受ける、そうすればやっぱり業務意欲が低下する。仕事に対するパフォーマンスが低下する。健康不良。不眠、精神疾患等。それから現場業務への恐怖ということで、休職や退職へつながりかねないということで、カスタマーを受けたためにあなたは仕事を辞めたいと思うことがありましたかという問いに対して、後から出てきますけども、半分近くの人があると答えてるんですよ。これも大きな影響だと思います。

じゃあですね、カスハラを発生防止するためにはどうしたらいいかということになろうかと思います。で、まずカスハラを発生させないためには事業主の方針を明確化する。先ほど見ました資料1の中にはですね、あの指針の中には、カスハラも許さないというようなことを事業主の方針としてうたっていましたが、これが一番先に必要なことですね。それから被害者のための相談体制を整備するという。それから対応方法や手順をマニュアル等で従業員に示す。それから施設内での対応ルール等の従業員への教育・研修を行う。これがカスハラ防止のために講ずべき措置ということになります。まあ後からこれもまた出てきますけれども、そういうことでないかと。

ただね、カスハラの場合は、ほかのパワハラなんかと違ってちょっと面倒なところがあるんですね。それは事実確認、事実関係の確認と判断基準、どこで線を引くかということなんですね。で、利用者・家族からのクレーム・苦情というものが正当な理由なのか。これはハラスメントになるのか、言いがかり的な、言いがかりのような悪質なクレームなのか、これは判断するための、これはね、事実確認によってそれを判断するしかない。まずそのためには時系列に起こった状況をずっとたどってくる。事実関係を正確に把握し理解するという。それから、利用者・家族の求めている内容が妥当なものかどうか。妥当なものであればハラスメントにならないでしょうね。利用者・家族の要求の手段・態様が社会通念上、不相当かどうか。これも見極める必要があろうかと思えます。

そしてまたですね、これがどうやってじゃあカスハラに当たるかどうか、その判断基準はどうか。これは難しいですね。どこを越えればカスハラに該当するかということになろうかと思いたすけれども、まずこれはケース・バイ・ケースだと思います。カスハラに当たるかどうかの判断基準としては、1つ、説明を十分した上で、それでも納得いただけないかどうか。で、納得いけない時にはいろいろ問題が出てくる。十分説明したかどうか。それから施設側に非があるか。非があるのではないか。うちの方に非がある場合にはですね、なかなかカスハラに該当するとは判断できないというようなことで、この判断基準をどこに線を引くというのが、ほかのハラスメントと異なった難しいところがあるということにあります。

それで、じゃあ従業員がカスハラを受けました、その時、事業者はどういう措置を取ったらいいか。事業者、それから従業員、まず事業者の措置を考えていきます。その事実関係を正確に確認し事案へ対応する。事実確認、これがカスハラに当たるかどうか。それによって対応する。再発防止対策を講ずる。カスハラが発生した要因を分析する。なぜこのカスハラが発生したんだろうか。で、職員会議等で情報を共有する。事案を共有し管理者・当事者が一人で抱え込まないようにする。それから人員配置を見直す。同性の男性では男性、女性は女性の従業員の配置、定期的な配置換え。カスハラに関する職員研修を実施する。対策の検討、意識づくり、情報の共有ということで、私はここで赤で示したのが情報を共有するということに赤字で書いてるね、これが私がいろいろ調べたところ、やっぱりカスハラが起こった時に一番大事なものは、後からいろんなまたいっぱい出てきますけれども、情報を共有する。一人で悩まない。カスハラを受けた方一人で抱え込まない。これがカスハラ防止のためには一番の大事なことだというふうに言えます。被害者への配慮措置を講ずる。カスハラ対策マニュアルを作成する。厚労省のマニュアルを活用したらどうかということですが、実を言いますと、今年の2月にできた、この発表された厚労省のマニュアルはね、あまり私の目にかなわないんですね。ちょっと何ていうか、生ぬるいといいますか、でもまあ参考にはなりますので、これを参考にして自分たちのマニュアルを作った方がいいと思います。これがなければどうにもならない。

じゃあ今度はね、事業者ではなくて従業員、カスハラを受けた時の従業員はどういうふうに対応したらいいか。1つは、嫌な思いを、私は嫌な思いをしてるんですよと、それを毅然とした態度で表明するということ。毅然とした態度でね、やめてほしい、そういうことを伝えるということ、これが一番ですね。それから応援を呼ぶ、対応を代わってもらう。一人で抱え込まない。その場を離れる。利用者の自省を求めるきっかけを作る。上司・管理者に相談する。相談窓口で報告する。これが従業員がカスハラにあった時に従業員の対応だと思います。

それでね、これね令和3年度に厚労省が障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査というのをやってるんですよ。今日私は施設系のところを抜粋して載せております。これ施設系だけでなく、系がね9つあるんですね。訪問系とかね居住系とか訓練系、就労系と9つの系があったんですが、今日は皆様方、障害福祉施設の方ですので、この調査研究の結果発表の中では施設系のものを抜粋してここに載せてみました。施設からの回答、あなたの施設ではカスハラの発生がありましたか、カスハラの発生がありましたか。43.2%、ありました。カスハラの発生はない、40.9%。カスハラの発生の方が多いいですね。じゃあカスハラはどうやって把握しました。あったことをどうやって把握しましたか。職員からの報告 86.4。相談窓口により、52.3。じゃあ発生した時、カスハラが発生した時、初動対応をどういった対応を取りましたか。まず事実確認の、事実を確認しましたが88.6。職員と話し合う場を設けましたが28.2。再生防止の検討をしました、47.7。いいですね、すばらしいですね。発生後被害を受けた従業員を加害者と関わら

ないように調整しましたか。調査しました、58.5です。で、その後、カスハラ再発防止対策をどのように整備しましたか。同性の従業員が支援できるように職員配置しました、59.1。カスハラのリスクを組織内で検討する体制を取りました、52.3。特定の従業員が長期間特定の利用者を担当しないよう人事配置をしました、40.9。カスハラの発生ケースについて再発防止を検討する対応を取りました、40.9、40.9%、まあこれ複数回答ですので40%以上の回答がこの4つなんですけども、やっぱりこれはそのとおりだと思いますね。再発防止のためにこれは参考になるのではないかと思います。

それで同じ調査報告なんですけども、今度は従業員からの報告なんですね、従業員。従業員に対する調査ですが、利用者本人から、利用者の家族から、利用者本人からハラスメントを受けたことがありますか。ある、52.8。ないが47.2ですから、利用者本人、施設に入ってる方からハラスメントを受けたことがあるというのが52.8%ですから半分以上の方があると答えてる。じゃあその内容は何でしたか。精神的暴力、88.2%。私が一番びっくりしたのは、身体的暴力を受けたと、あるいは受けそうになったというのが85.5%です。これは施設系だからなんですよ。多分これ身体障害者の施設でないかと思いますね。皆様方のところでは従業員のうち85%の人が利用者からの身体的暴力を受けてるって答えてる。私は本当にびっくりしましたね。そんなもんですか。そんなあるもんですか。びっくりしました。それからセクハラが40.8。それから利用者の家族からハラスメントを受けたことがあるか。これはさすがに少なくても30%を切ってますね。で、利用者家族からどういうハラスメントを受けましたか。精神的暴力、言葉の暴力が90%。まあそうだと思います。じゃあカスハラをあなたが受けた時にどういう対応を取りましたか。ささいな内容でも相談した、32.6%。内容によって相談した、37.2%。だから相談したというのが70%ですね。相談しなかったという回答が27.9。じゃあ相談した場合、この70%の人、誰に相談しましたか。上司、67.2。同僚、53.5ということです。で、27%の方はカスハラを受けたけども相談しなかったという答え。なぜあなたは相談しなかったの。相談したところで解決しないと思った、71.4。相談すれば問題が大きくなると思った、46.4。これはだめなんですよ。相談しなければ物事は解決しないんです。だから一人で抱え込まないで問題を共有することが非常に、それが解決につながっていく。相談しなかったということは、これは罪が重いと思います。それで先ほど来言っていた、あなたはカスハラを受けて仕事を辞めたいと思ったことがありますか。あると答えたのが46.5%ですよ。だからこれもすごいですね。カスハラを受けたことがある。で、その上であなたは、そのうちの半分近くの人がそのために私は仕事を辞めたいと思ったと、そういう回答があるんですね。これも大きい、大きくて私は特にびっくりしましたね。

それでですね、まあ同じ令和3年度の調査研究の報告からですけれども、じゃあカスハラ解決のためにどういうふうに、解決するためにはどういう課題が残っていますか。カスハラであるかどうかの判断が難しい。先ほど言ったように、どこでね線引きをするかという、これで悩んでいるというのが半分ですね。それからカスハラ解決のためのノウハウがない。適切な対処の目安が分からない。これ27%。そうなんです、これは令和3年度でしたから、まだ、今年、厚労省のマニュアルが発表される前だったんですね。なので、まあカスハラのノウハウがない。解決のノウハウがない。目安が分からない。で、マニュアルができたのがその次の年ですので、今はマニュアルがあるのでねノウハウの道が開けてると思います。この対処の方法も分かるかと思いますが、だからそのカスハラというのは新しいハラスメントであるがためにこういう問題があるということです。

それで同じ令和3年度の調査結果で、私が赤で書いたところ、先ほど来言っているところ、何が必要とされているか。カスハラの対策で講ずべき措置。施設・事業者内で情報を共有する。これが一

番大きいんですね。今日の私の研修で皆さん方に覚えていただきたいのは、カスハラが起こった時にはですね、被害者は一人で抱え込まないと。施設・事業者内で情報を共有してみんなで考えているということが大事だということ。ここでこれを赤字に、赤で書いておきました。相談しやすい組織体制を整備する。これが56.8。職員の支援技術を向上させる、56.8。それから利用者・家族と施設とで相互に確認すること、これ50%。法人全体で情報を共有すること、43.2。施設で情報を共有すること、63.6。法人全体で情報を共有すること、43.2。いずれにしろ、情報を共有するということが非常に高い数字になってることがお分かりいただけると思います。それから、利用者・家族等への啓発活動を行うということで、これは後で最後に出てきますけれども、東京都が先日発表した指針に一番先にね、カスハラを防止、させないためには利用者・家族が大事だということをうたっています。これが34.2。管理者向けのハラスメント対策のマニュアルを整備する。これがさっき、この時はまだマニュアルなかったということなんですね。

で、そうですね、それでですね、最近、最新の動き。カスタマーハラスメントの最新の動きとしては、今言いましたように東京都がですね先月の4日、10月4日に全国に先駆けまして東京都がカスハラ防止条例を制定したんですね。で、施行は来年の4月ということなんですが、これではね基本的な考え方として、何人も、あらゆる場において、カスハラを行ってはならないと書いてある。私がこの条例で一番驚いたのはですね、普通は、普通だったらカスハラ防止のためには事業者はどうすべきか、従業員はどうすべきか、そして顧客はどうすべきかという順番になるのではないかと思ったんですが、そうではない。東京都のこの条例で一番先に出てくるのはお客様なんですよ。お客様に責任があるということを言ってるんですね。お客様、あなた、利用者・家族は、従業員、要するに施設に勤めている人に対する言動に注意を払うことに努めなければならない。だからカスハラを起らないようにするためには、まず利用者・家族が責任を持って従業員に対する言動に注意しなさいと、こういうことを言ってるんですね。これは私は本当に一番びっくりしたのはここでしたね。それから次が従業員への責務ということで、顧客、お客様の権利を尊重し、カスハラ防止の行動を取るように努めなければならない。で、3番目に事業者の責務ということで、カスハラを受けた従業員の安全を確保するとともに、行為を行った顧客等に対し、中止の申し入れ、その他必要な適切な措置を取るように努めなければならないというように定めてる。定めたといいますか、指針を制定したんですね、条例をね。だからやっぱりカスハラ防止というのは、まあ施設とかね従業員の責任の前にお客様の態度が改めてもらわなきゃいけない、注意してもらわなければならないということをうたっているんで、私はこれ感心しましたね。で、国もですね来年度、企業に対してカスハラ対策を義務づける方向で法整備を行う予定だということです。あと、コンビニ大手、百貨店、高島屋は7月に、セブンイレブンが9月、ファミリーマートが10月、先月にですね、この自社の指針とマニュアルを作成しています。それはなぜそうしたかといえは、カスハラから社員を守るということなんですね。

さて、カスタマーハラスメントのまとめですけども、私が絶対に忘れられない事件があったんです。これは平塚市役所に訪れた、相談に訪れたお客様が、こともあろうにその市役所の対応に当たった職員を刺殺したという事件です。これはハラスメントのもう最たるものですね。で、これは今日皆様方に資料2としてお渡ししております。

これをちょっと読んでみます。これはねカスハラの何と申しますかね、最たるものですね。これは私が、秋田県で一番大きな新聞は秋田魁新報という新聞なんですけれども、その新聞に平成12年の4月からですね、4月4日から2年間、100回、毎週火曜日にですね、この「暮らしの中の年金・健保」というものを掲載したんですね。で、その時の私が第2回目に話した、紹介した事例

です。ちょっと読んでみますね。

昨年5月、昨年5月というのは平成11年の5月です。神奈川県平塚市役所で国民年金を担当していた職員が年金請求の相談に訪れた市民に刺殺されるという事件が起きた。

そのいきさつは次のようなものであった。

老齢基礎年金を受給するためには、厚生年金や国民年金の保険料を納付した月数と国民年金の保険料の納付を免除された月数を確して300か月（25年）以上なければならなかった。今は違います。これ平成29年8月からその壁が引き下げられまして、今は10年、120か月で年金が受けられるようになってますので、今であればこの事件は起こらなかったんですが、当時はね、とにかく老齢基礎年金をもらうためには300か月の納付期間が必要だったんです。ところがそのお客様、加害者はですね、その期間が251か月しかなかったんですね。251か月しかなかったという表現が適切かどうか。251か月あったと言うべきかもしれない。ともかく、必要とされている300か月には49か月不足していたんですね。被害者であるその市役所の年金担当者はですね、「あなたには残念ながら老齢基礎年金を受けるために権利がありません」と誠意を尽くして説明したと思うんですね。しかし、加害者にとっては納得がいけない。251か月といえばほぼ21年間。そんなに長い期間保険料を納めたのに、今となって年金をもらえないとは何事かと、そう思ったんですね。その市役所の職員は「あなたのような方のために国民年金には高齢任意加入制度というものをご用意されています」と、そういう説明もしたと思うんですね。で、高齢任意加入というのは何か。どういう制度かといいますと、60歳になった時に、年金の受給資格期間を満たしていない方のために受給資格を満たす300か月になるまでの間、保険料を掛け続けることができるという制度なんですね。ところが加害者の不足期間というのは49か月、215か月ですから49か月足りなかったわけです。もう4年1か月保険料を納めなければならない。「私は215か月納めたんだから、215か月分の年金額でもいい。なぜもう4年間も保険料納め続けなければならないのか」と。「いや、あなたの言い分は分かります。しかし、今の制度ではそうしなければ年金はもれないんですから」、そう言ったと思うんですね。じゃあその加害者であるお客様は何と言ったか。「年金をもらえないならば、これまで掛けた251か月分の保険料を返せ」、これも分かりますね。このような押し問答の末、この不幸な事件が起こったということなんですよ。

で、まあこのカスハラ、こういう大きな問題がありますけれども、訪問介護に行きますとね、まあその大根を買ってきてくれないかというような相談がある。で、頼まれて八百屋さんに行ったら、その日、大きい大根がとても安かったということで喜んでもらえると思って買ってきたら、私は一人暮らしだからこんな大きい大根はいらない、戻してくれなんて言われることがね、あるいは、訪問看護に行けば、その時とばかりに家族全員の洗濯物を渡されるなんていう、そういうようなことはよくあるんですね。で、カスハラというのは比較的新しいハラスメントであるためにですね、で、パワハラやセクハラ等に比べまして雇用管理上の措置が遅れて、先ほど出ましたようにね、まああの数字は69%も雇用管理上の措置が取られているという数字になってましたけれども、カスハラのための雇用管理上の措置を取っているっていう事務所は少ないと思います。また、先ほどから言ってますようにカスハラに当たるかどうかという判断も難しいんですね。しかし、カスハラというのは発生件数が増加傾向にありますし、相談窓口の設置、あるいは再発防止等の措置は整えるのがぜひ必要だということに思います。なので、まだ措置を取っていない皆様方のところはね早急に措置していただきたい、そういうふうに思う次第です。

ということで私の話はここで終わらせていただきます。どうもよろしくお願いします。

座長

関先生ありがとうございました。皆さん、関先生の方のハラスメント、身近に起こるハラスメントの話聞いて、どう感じたでしょうか。何かご質問、あと何か感想等がありましたら挙手でお願いしたいんですけども、誰かおりませんかね。

いないようですので、すいません、そうすれば関先生、お忙しいところ研修会の方にお越しいただきましてありがとうございました。

皆様、もう一度盛大な拍手をお願いします。（拍手）

施設長研修

『前へ未来へ Going Concern』

株式会社タカヤ
代表取締役社長 高谷秀和 氏

プロフィール

- ・ 1973 年生まれ 秋田県鹿角市花輪 出身
- ・ 秋田県立大館鳳鳴高校卒業後 アメリカの大学へ
- ・ 1995 年 株式会社和真 入社
- ・ 1998 年 株式会社タカヤ 入社
- ・ 実業家になることを夢見て野心に燃えた大学生を送る。
- ・ 大学卒業後、東京で就職する。
- ・ その後、祖父が起こしたタカヤを成長させたいと帰郷する。
- ・ 中学時代はアルペンスキー競技や陸上競技に熱中した。
- ・ 高校時代は受験勉強に励みつつ、進路に悩み続けた経験がある。
- ・ 現在は株式会社タカヤ代表取締役社長として、
従業員約 400 名と共に「前へ未来へ」前進し続けている。

【趣味・好きなコト・苦しいけど好きなコト】

食/ワイン/ゴルフ/車/飲み屋巡り/写真/自転車/仕事
コーヒー/マリアージュ/ギター・・・・・・常に変化していく(笑)

【家族】

妻 息子 23 歳 娘 19 歳

座長

お時間をいただきまして始めさせていただきます。

テーマが『前へ未来へ Going Concern』ということで、ご挨拶でもさせていただきましたけれども、「企業の継続性」というような訳し方もあるようでございます。株式会社タカヤの代表取締役社長、高谷様に今日はお時間をいただきました。秋田県の鹿角市というところに本社がございまして、秋田の県北になります。秋田市よりは青森県の方に遥かに近い県境のところになりますけれども、そちらの方に 1933 年創業の会社で、あと数年で 100 周年というところまで来ている会社でございますけれども、今なお発展向上していく理念について学ばせていただければというふうに思っておりますので、是非よろしくお願いいたします。

それでは高谷社長、是非よろしくお願いいたします。

高谷先生

では、皆様、改めましてこんにちは。高谷です。よろしくお願いいたします。今日こうしてご縁をいただきましたことに感謝です。

私、皆様方と業種が違うものですから、有意義な時間にできるかなというふうに心配なんです、精いっぱいですねお話しさせていただきたいと思います。

まず「前へ未来へ」、これは私20代の頃ですね、自然に自分の中でのキャッチフレーズとして使うような言葉で、会社の、当社のキャッチフレーズです。やはりいろんなことがありますけど、「前へ未来へ」進もう、そういう気持ちで公私共に、そんなところ。何か元気出ますよね、「前へ未来へ」。そして「Going Concern」、皆様のお手元には「Going Concern」ありますが、自分の未来と会社の未来を重ね合わせるというふうに記載させていただきました。これは弊社の中で、自分というのは社員さんですね。社員の未来と会社の未来を重ね合わせる。これがしっかり重ね合わせるような、そんな会社になりたい、あるいは私だけがしたいじゃなくて、社員も一緒にそんな会社にしていこうよという気持ちで今経営をしているというところなんです。こちらタイトルに関しては、そんなご認識をいただければと思います。

で、10分ほどですね、私が何者なのかということ、ちょっとお話しさせていただきたいと思います。

もともと眼鏡店なんですけれども、少し深掘りさせていただきますと、私、いわゆる商家の三代目として生を受けました。小さいまちなので、あ、高谷さんの三代目、跡取りが生まれたということで、大体まちの人たちは認識されていたようです。ただですね、私は両親に商売を継がなくてもいいような、できれば継がない方向で、その方がいいねという育て方をしました。それはなぜかというと、ご承知のようになかなか地方です。商売を続けていくというのはもう難儀なことです。母親がですね呉服屋の娘でして、商売の大変さを子どもの頃から見てきて、でもなぜか商売人に嫁いでしまったというかですね、嫁ぎました。で、ただ母は高校の数学教師で、兄弟たちは医者で、親戚たちも医者だという環境のため、私も医師にしたかったんですね。で、ずっとお腹の中にいた時から医師になるというレールが敷かれて育ったんですけども、高校2年生の夏休みですね、両親に、俺はやっぱそこに行きたくない、その道じゃない。で、実業家になりたいんだっていう話をしました。多分創業者の祖父に対するあこがれがあったと思いますし、当時バブル絶頂になりかけてたということなので、何かその実業家というものにあこがれた気持ちがあったんじゃないのかなというふうに思います。ですから、まあ後を継ぐ継がないというのも、本来であればですね世界、日本を代表する大実業家になるというそんな夢を抱いてですね、大学そのまま行っただけですが、現在はこうして秋田の地でですね商売をしていると、そんな形でございます。妻が弊社の常務取締役で私の大事な片腕で、専業主婦ながら10年ほど前にですね私に引きずり込まれて仕事しています。息子は今年から社会人、娘は大学受験浪人中でございます。そんな感じでございます。

弊社は90年前に時計店として開業しました。秋田の本当青森の県境の地にですね。鉾山町だったので、祖父は時計を行商して歩いてお金をためて小さい時計店を開業したというところに歴史が始まります。そして現在のタカヤなんですけれども、私は、この中で25年ほど前に帰ってくるわけなんですけれども、当時秋田の北秋地域というエリアですね、地名で言うと大館、鹿角、小坂、鷹巣が北秋エリアで、父が二代目として時計眼鏡店を軸に様々な、様々なといっても小規模なんですけ

れども、事業をしていました。で、従業員数で40名程度でしょうかね、店舗数で六、七店舗ぐらいの規模感での経営をしていて、現実には経営をしていただいていたので、まあ目先は何も心配がない、そんなところに幸いにですね私は帰ってくるんですけども、ただですね、やはりその先、5年、10年、20年先、もう人口が減っていく、高齢化が著しい、まあ未来が見えなかったんですね、私には。非常に苦悩しました。で、そこからいろいろこう試行錯誤を考えてですね、事業の戦略を練って現在の姿に会社を変えてきたという経緯になります。現在の姿がどういう姿なのかといいますと、東北全域で事業、様々な事業を展開しております。主に小売業、そしてサービス業ですね、が中心であります。従業員数で言うと、今もう400名ぐらいになってるはずですけど、400名弱、店舗数で25店舗程度ですね。で、部門としては5部門で経営をしているということです。小売業、サービス業、飲食業とありますけれども、私たちの業界ではメガフランチャイジーという位置付けになります。皆さんご存知かどうかわかりませんが、世の中のナショナルチェーン店というのはですね、大体そのフランチャイジーとしてどなたかが経営しているんですけども、それを広域で複数店舗を展開して、あるエリアを任されている上場企業がありますけれども、そういう企業間の会社をメガフランチャイジーと私たちの業界では言っています。弊社もそこに足を今、踏み入れているというような状況です。戦略上、そういうことですね。

これがですね、今現在、弊社がやっている事業です。見たことがあるロゴマークがたくさんあると思いますけれども、大きくは、元々の祖業である眼鏡店、そして携帯電話ですね、これを外部サポート事業、そしてフード事業ユニット、真ん中にあるものですね。これを東北全域で、各地であるエリアに集中したり、あるいは点在したりという形で経営していると。そして、未来創造事業、これは地域の未来に何か資する事業を、将来に力をつけて行うことができるようになりたいということで設置している事業ですね。できることとしては、地域の子どもたちへの出前授業とかですね、そんなことを積極的にやっている状況でございます。

組織としては、これは規模感をお示しするためにお見せしておりますけれども、こんな感じでやっています。

今、あえてですね会社の全体像をざっくりご説明したのは、一つ皆様にお伝えしたかったのはですね、ここ二十数年、40名足らずの従業員が400名ほどの会社になっているんですけども、それだけ多くの方々と巡り合ったり、あるいは多くの方々に協力していただかなきゃいけない、こんな人生を歩んできたので、それだけ結構人との関わりの中でいろんなことを乗り越えてきていると、そんなことを感じ取っていただければ幸いかなというふうに思います。

じゃあちょっとここから本題に入っていきます。

皆様と私の共通点というのが、いっぱいあると思うんですけども、今日ちょっとポイントとして一つあると思っているんですね。なかなかあれですけど、どなたか、何で私が共通点としてのポイントでしょうかと。誰もお答えいただかないのが普通だと思いますけれども、私はですね「長」という点で皆さんと私は共通していると思っているのか共通しているんです。私は会社の社長、皆様は施設長ということですね。この「長」という点で共通しているからこそですね、何かに常に悩んでいないのかな、これ長だからいろんな悩み、これ常にもやもやもやもやすることがたくさんあるんじゃないのかなと、少なくとも私は今でももやもやもやもやしていることがたくさんあります。これ括弧の中、これ、人に悩んでませんかねっていう投げかけを今日したいと思ってきました。いやいやいやいや、人には全然苦勞してないし、そんな仲良くやってるし、問題ないと、一致団結して前に、前へ未来へ進んでいるんだという方は、なかなかいらっしやらないんじゃないのかなというふうに想像しています。ですから、人に悩んでませんかということですね。私はこの20

年以上、経営者としてやってきたことっていうのは、行き着くところ、人に関することです。これを考えるんですね。多店舗展開して、いろいろやってきましたけど、行き着くところですね、何をやってきたかという、人に関することではないと思ってます。人に関することっていうと、あまりにもざっくりしていますけれども、まあでも皆様はその辺、ああそうかもしれないというふうに感じ取っていただけるんじゃないのかなというふうに思います。共通じゃないでしょうかね。

人に関すること、いろいろと非常に難儀なことなんですけど、私はこれほどやり甲斐のある仕事はないと思っています。何でかという、これうちの子どもたちにもずっと言ってきてるんですが、私の人生って1回しかないんですね。経験としては、私の人生の経験しかできない、1回しか。でも、多くの人たちと関わったり、組織を作っていくということが、場合によっては他人様の人生に関わることもあるかもしれないけれども、でも、そこに触れたり、見えることになったり、あるいは、その方の人生を軌道修正をせざるを得なかったり、してあげたりとかですね、こういうことってあると思うんですね。私は民間企業の社長なので、やっぱりそういうことが多々ありました。で、これ結構きついですね。きついんですけど、でも、自分一人だけの人生だったら経験し得ないとか、気づきを得られないようなことが、関わることによって気づくことができたと思ってます。ですから、子どもたちにも、私はそういう仕事をしていて、非常にやり甲斐があるというふうなことを言っています。

感情は後ではない。但しですね、人と関わっていくということは、これもまた感情、どうしても感情でぶつかり合うとか、すれ違いが起きるとか、そういうことはありがちだと思います。感情が良くないとか、そんなことを言われたりするんですが、私は感情が良くないとは思ってなくて、その感情をどういうふうにコントロールしていくか、多分皆様、最近流行っているアンガーマネジメントとかそんな研修を受けられたことあるんじゃないかなと思うんですが、ちゃんと弊社内では言っています。どうしても感情、多くの人と会えば会うほど感情同士のぶつかり合い、ぶつかるというか向き合いが発生しますけれど、その負の感情を外に出さないようにコントロールしていく、客観的にできるだけ見られるようにしていく、そんな能力が私たち上に立つ者には絶対に必要なんだろうなというふうに考えているということですね。

少し話が変わってですね、最初で最後の失敗というものが、私、実はあります。何かって言いますとですね、裏切りから学ぶと勝手に思うことなんですけども、結局これも感情の部分があって、本人としては裏切りだと思っているけれども、私が裏切ったと思っている人たちは裏切りだとは思ってないことがあったりとか。なので、「と勝手に思う」っていうことを書いたんですけども、これはちょっと恥しい経験なので、あまり、社内ではこの話はしたことないんですけども、今日、皆さんにできるだけ伝わるようにと思いまして紹介をします。初めてですね、31歳の時に自分で全て整えてある出店をしました、新規の出店を。そのあるお店を出すために既存のお店に3名の社員ですね、雇って、1年間教育をして、1年後にそのお店のオープンをするという計画だったんですね。ちゃんと採用できて、教育も進んでいたんです。ただですね、オープン1週間前に事件が起きます。新しく採用した社員3人を採用しているんですけど、そのうちの2名と既存のベテラン社員を組み合わせで新しいお店のオープンをする計画だったんですが、新しく採用した3名の社員のうちの2名と元々のベテラン社員の1名、この計3名が2週間前に退職したんですね。よく今、バイト口とかね聞くと聞くんですけど、そんな事件があつてですね、非常につらかったですね。物理的にもつらいし、精神的にもつらいし。なぜそうなったのかという、これは話すともうかなり長くなるんでお話はしませんけれども、その辞める半年ぐらい前にですね、ほんの些細なことなんです。交通費の清算の仕方がどうこうっていう、ほんとちっちゃい話だったんですが、そんなちっ

ちゃい話からですね、おかしい感情のもつれが生まれて、ずーっとくすぶっていて、私は辞めるとは思ってたんですけども、2週間前に辞められてしまったと。それ悩みました。すごく悲しいし、大変だし。ただですね、これから私、会社を成長させていこうとするために、私なりにもややも考えていたんですね。その時にやっぱり行き着いたのは、価値観の違いなんだろうなというふうに思いました。価値観の違いというと、もう、あまりにもまた抽象的ですけど、でも、ここでいう価値観というのはですね、当時、会社はもう70年経ちましたけれども、経営理念ってなかったんですね。ただ、経営理念があればいいっていうもんでもないと思ってるんですけども、明文化されていませんでした。私が思ったのは、一つ屋根の下でですね、同じ目的に進んでいく、仕事を通じて進んでいく中で、人それぞれ価値観違っていいんです。個としてはいいんですけども、やっぱり仕事をしていく、一つ屋根の下で同じ目的に進んでいくという時に、絶対に一緒じゃなければいけない価値観っていうのがあると思ったんですね。当時はまだ経営理念どうのこうのっていう話じゃなくて、じゃあ自分が、私が経営者として嫌なこと、ここだけは共通で持っていて欲しいね、逆に言えば、そこがずれてるんだったら一緒に仕事はしない方がいいよというぐらいの、皆様のお立場とか施設には、ちょっとそこまで当てはめることはできないかもしれないけれども、そんなことを考えてですね、それを経営理念として明文化したんですね。弊社の経営理念。そこに住み暮らす人々に必要とされ、幸福感ある暮らしの実現に寄与するという経営理念です。文章だけ見れば、別にきれいな経営理念ですね、経営理念は皆様のところにもあると思うんですけども、抽象的なものだと思います。このほかにC R E Dとか、いろいろあるんですけども、経営理念はこういった経営理念です。

この経営理念って普通、お客様と社会に対して、その組織がどうあるか、もちろん自分に対してもそうですけれども、これお客様や社会に対してというのがあるんですが、私はさっきの苦い経験からほぼ九割九分、社員向けのこれはメッセージの経営理念なんですね。この経営理念、バージョン3という、これ社員向けに私が放送している経営理念の説明文なんですけれども、ちょっとご紹介をさせていただきたいと思います。ちょっと見にくいですけども…

タカヤの経営理念は3代社長の高谷秀和、私が34歳の時に…から始まるんですね。この黄色い部分なんですけど、私が課題とか悩みが多くなっていった時に、黄色い部分ですね、それらの多くは人に関することでありましたというふうに社員たちに言っています。生まれた環境も育ち方も違う人たちが仕事や働くということに対する価値観はそれぞれに異なっており、持続可能な会社にしていくためには、みんなが少しでもタカヤとしての共通の価値観を持った上で仕事や働くということに向き合えるようになる必要があるということを、さっきの失敗から強く感じたんですね。で、この経営理念というのを作りました。お客様の満足とか従業員の満足とかそういう言葉は使ってない。幸福感という言葉は私独自に使ってるんですけども、それは、きっと世の中の人たちも幸せな人生を歩みたいという点については同じであろうと思ったんですということですね。私を嫌いになって辞めていったその3人、だけどその人たちも幸せな人生を歩みたいということについては同じだったと思うんですね。いろいろ価値観、個人のそれがぶつかったりすることはあるんだけど、でも幸せに人生を送りたいってみんな思ってるよね、ここのところだけはタカヤとして大事にしていくし、そういう会社を創っていかうとして、いろいろ難儀なこともあるけれども経営していくから、だからここの価値観だけは一緒に持っていようよっていうのが、このメッセージです。お客様満足度、従業員満足度などが大事だと言われますが、確かに重要ですけど、満足したからといって幸せとは限らないですよ、こういう考え方を一緒に持ちたいですねっていうことです。

続いています。

これはすごく平たい説明にしています。高校を卒業して入ってくる新卒の方にも伝わるようにですね、何かのせいで今まで割引しなかった商品が特別20%オフになっていて、すごく喜んで買物をしたものの、その商品がいつも20%オフで販売されるようになると、それに慣れてしまって30%オフを期待する。次は50%オフ、更には80%オフでないと損をした気持ちになったりする経験はないでしょうか。もっと安く、もっと多く、もっと早く、もっと高い給料、もっと多くの休日、隣の人はよその会社かと、さらなる多くを求めたり、他者と比べたりすればするほど、満足度の追求に終わりはなくなり、苦しくもなるのだと考えています。

社長は自分自身が幸せに生きたいと考えているので、タカヤの様々な営みがタカヤに関わる人たちの満足ではなく、幸せな人生の歩みにつながっていくような会社になりたいと考えているんです。そして、考え方に共感できる人たちと一緒に仕事をして人生を歩んでいきたいと思っているということを社員たちに常々伝え続けています。伝えても伝えても、やっぱりみんなが本当に一つになるということは、これはなかなか難しいことなのかもしれないですけども、私はやっぱり、これがいいとか悪いとかではなくて、自分はそういう価値観だから、そういうことを共に共感してくれる人、是非集まって欲しい、一緒にやっていこうね、一緒に幸せな人生を歩もうねという、そういうメッセージだということですね。これは繰り返しますが、31歳の時の大失敗を教訓にですね、生まれた経営理念であります。

次に移ります。

ワークライフハーモニーという考え方。ワークライフハーモニーという言葉、聞いたことある方いらっしゃいますか。よかったです。いないはずなんです。これは私たちが作った言葉なので、でも将来、もしかしたら世の中に広がったらすごいかもしれないなと思うんですけど、ワークライフハーモニーという考え方ですね。これもやっぱり経営理念から生まれてきました。弊社の顧問で、一緒に人材開発もしていく方がいるんですけども、彼がですね、社長は別に頑張っていないですよって、ある何かの会合で言われたんですね。別に頑張っていないよねって。ああ、確かに別に頑張っていない。でも夢中になってるだけだよってという話で。この夢中になるっていうことって何なのかっていうと、仕事と生活が融合しているという状況だよ。これは社長業だから当たり前だっていうふうに言っちゃうと、もうそれまでなんですけれども、そんなところからワークライフハーモニーという言葉が生まれてきました。

人は仕事を通じて生かされていると私は思いますし、そう言われています。ただですね、今、皆様もこういったことで時々難しい場面にあるんじゃないのかなと思うんですけども、個の時代とかですね、働き方改革、女性活躍、ワークライフバランス、ワークライフハーモニーじゃないです。ワークライフバランスですね、キャリアアップ、ダイバーシティとかですね、すごくあふれてます、今この言葉たち。どれもその一つ一つ掘り下げていくと、いいとか悪いとかじゃなくて、まあそうだよねってことがあったり、大事にしなければいけないよねってことなんですけれども、これらの表層的なところだけが長としては、なかなかその組織だとか人を活用がしにくくなっている現状というのがあるんじゃないのかなと、私はあります。あるので、経営理念を本当に、さらにはこのワークライフハーモニーという考え方、これが人生を豊かにする上では大事なんじゃないですかってことを社員たちに、これも常々投げかけているってことですね。

その弊社の顧問がですね、面白いことを言っていて、ワークライフバランス、ちなみに何か私、批判的な話では聞こえるかもしれないんですが、一応ですね、弊社はワークライフバランス優良企業として地域で一番最初に表彰もされましたし、えるぼし認定も3つの星いただいています。一応それは言っておきます。ただ、そういう時って大体報道関係の方が来て取材を受けるんですけど

も、それが目的じゃない、振り返ってみたら、今、国がいろいろな数字、あれやればどうなるっていうのがあって、たまたまその数値を超えたので推薦してもらって、その表彰を得られたということを常々言うんですけど、絶対そんなのは記事にならないんですね。で、一応ですね、ちゃんとそういうところは押えてはいるんですけども、本質はそこじゃないよねっていう考え方が私、あるいは弊社内にはあって、あくまでもやっぱり仕事を通じて自分たちが生かされていく、仕事をしっかりしないで世の中で生かし続けられるということはないんだと。だとすれば、仕事と生活の融合させるくらいの気持ちで仕事に向き合って人生を豊かにしていくことのほうがいいんじゃないかっていうことです。一生懸命、家に帰ったら仕事のことは考えないようにしようっていうことにエネルギーを割くことが、それが本当に幸せか、それはそれでできるのであればいいですけど、幸せなんだろうかと、特に施設長さんたちは、きっと家に帰っても仕事のことがもやもやもやもやしてるはずだし、いろいろ考えることもあると思うんですね。でも、そこを融合させていくんだという、そういう気持ちで仕事に向き合っていくことが幸せな人生に繋がるんじゃないかっていう、そんなことであります。

話はまた変わります。

長のコミュニケーション、理念でつながる。コミュニケーション大事だ、大事だっていう当り前の話で、でも、コミュニケーションといってもいろんなコミュニケーションがあり、飲み会をやるのもコミュニケーション、バーベキューやるのもコミュニケーション、社内旅行もコミュニケーションだと思います。それぞれ手段として必要な、やればやったほうが良いようなことだと思うんですが、でも今の時代、そういうのが面倒臭いとか、あるいは全員参加できないとかしないとかですね、そんなものもあります。私たち長がとるべきコミュニケーションっていうのは、やっぱり理念を伝えていくことだと思うんですね。施設さんの理念、あるいはその法人さんの理念って当然あると思うんですけども、それはそれでいいんです。それプラス、やっぱりご自分、私としてのその理念というものを伝え続けていくっていうこと、そのことで真のコミュニケーションがとれるんじゃないのかなと思ってます。これはおすすめですけども、私は書初めを毎年しています。それは私の部分ですね。自分自身、一年間こういうふう生きようということです。それが大体、弊社は4月から新しい期になるので、4月からの会社のテーマになるんですね。これが繋がって、社員たちと一番最初に年度初めにとっているコミュニケーションだというふうに私は思っただけでずっと続けています。一昨年は「価値・創造」でした。そして今年は「志高く」ですね。弊社のですね、ある部門長が、転職してきた人間なんですけれども、私がこういうのをやっているのを知ってですね、いち早く年明けに書初めを自分の部下たちと一緒にしました。で、その書初めをですね、部門としての今度はテーマを考えて始めたんですね。それが功を奏したのかどうかは別として、その部門はものすごい成長力で、本当にその今までは何か残念だなんていうスタッフがいたんですけども、めきめき力を発揮していくんですね。これはやっぱりその長たる者がしっかりとコミュニケーション、こういったことを通じてとった成果なんじゃないのかなというふうに私は評価しています。是非お試し、お金のかかることでもないですし、お試しいただければいいのかなと思います。

法人の経営理念とか何か施設の経営理念、昔からあるものよりも、やっぱり自分のものを打ち出すというのが人に伝わるものがあるんじゃないのかなというふうに思いますね。

そして、このコミュニケーションの質がですね、質が高まれば、やっぱり笑顔が広がって、その組織、あるいはその個々人の未来につながっていく、そんな手応えですね、私は最近感じています。このスナップ写真はですね、弊社が昨年90周年迎えたんですけども、その時にコーポレートソングを作りました。そのコーポレートソングを撮る時にみんなであるコーラスの部分を書いてです

ね、あるいはちょっとお酒飲みながらですけど。秋田のシンガーソングライターシバタオル君っていう、ご存知の方いらっしゃると思いますか。結構今、人気が出てきているんですけど、彼にコーポレートソング作ってもらったんですね。従業員400人で何か一緒にするっていうことは、まず不可能です、物理的に。でも、何か90周年でやりたいというので、タカヤに対する自分の思いとかイメージとか、何かそんな私でもいい、誰にでも、そんなことを言葉にして出してもらったんですね。単語、フレーズ。それらを集めてシバタ君に詞にしてもらって、曲にもらって、コーポレートソングを作りました。これは非常に嬉しいですし、これがまたすごく結びつきが強くなって笑顔が広がったなというふうに思ってます。

それではですね、ここで弊社のその時に作ったPVとともにコーポレートソングを聴いていただきたいと思います。このPVはですね、私が二十数年前に帰ってきてからの歩みをですね、演出しています。その主人公をやっているのは、当時まだ大学生だった私の息子なんですね。で、出てくる人たちは、みんな社員たちです。ご覧ください。

(PV上映)

はい、すごく気に入っている歌なんですけれども、これが先ほどですね、会長さんと控え室で話してたんですが、歌詞というか言葉集めました。最初、これ3回ぐらい作り直してるんですけども、私はね秋田の人間なので、「あきた」という言葉とか「かづの」という言葉を使いたいんですね。そういうフレーズが入った最初は詞で歌がまとまったんですが、そしたら仙台とかですね、向こうの方の社員たちから、社長は秋田しか見ていないっていうね、いい意味で、これジェラシー、そんなちょっとクレームに似た指摘で、これいいなと思って、みんなやっぱりこっちを向いて欲しい、自分たちもタカヤの一員なんだということを忘れないでねみたい、何かそんなふうに私は受け止めて、すごくいい機会になったなというふうに思っています。カラオケにエントリーして、社会福祉法人さんとかも、さっきもお話してたんですが、エントリーしているところがありました。私たちトップ3に入って、カラオケ屋さんで、ジョイサウンドとかいろんなトップ3に入ると、そこに自分のとこの歌がエントリーされるんで、それを目指してたんですけど、いろいろやりましたけども残念ながら20番ぐらいだったんです。もし可能なのであれば、すごく盛り上がりますし、いい機会になることは間違いないですね。こういうことができるようになったのは、やっぱり先ほどからお話している理念ですね、こういう組織、こういう人たちと働きたいんだ、自分の社員の未来と会社の未来を重ね合わせられるようにしたいんだ、失敗もありましたし、なかなかうまくいかないことが多いですけども、ずっと20年来伝えてきて、やっとこういってことができるようになった。コミュニケーションの質が高まってくれば、こういうことをやっても、これがまた次につながっていくんだなということを実感しています。おすすめです、コーポレートソングですね。

最後にですね、先ほども出てきた写真ですね。自慢のこれが弊社の社員たちの笑顔です。この笑顔、本当に素晴らしいんですが、笑顔じゃない時も当然ありますし、いろんなことがありますけれども、でも自慢できるようなそんな組織にしたいですね。なかなか難しいけれども。飲み会があまり苦手だっていう若い人たちが多く中で、いや、そんなでもないんじゃないのっていうことを最近感じていたりとかですね、こんなこともやっています。社員旅行も、以前は会社のお金で積立てをしたりとかしてやってましたけど、そうじゃなくて今は自腹でみんなやってます。誰かが企画して、今回このぐらいかかるけど、行く人みたいな感じで、それはすごくいいなというふうに思ってます。私ゴルフちょっとやりますけど、ゴルフ部というのがあって、行くんですけどね、会社で出していないんです。個人で。でも個人で1万円でも2万円でも出してでも、あるいは3万円でも4万円でも出してでも、何か電車の旅に行ってみたくてかってくる人いるんですね。それはやっぱり強

いですよね。そんなふうにだんだんできてきているかなと。是非そんな組織を作れなくはないと私は思います。

これが先ほどのえるぼし認定ですね。

ということでですね、かなり抽象的な話になりましたけれども、私が今日伝えたかったのは、やっぱり「長」という立場の者はですね、理念をしっかりと伝えていかなければいけない。理念を愚直に、組織の人たちに伝えていく、腹を割ってですね、そのことで必ず社員たちとその組織の未来が重なり合って、お互いにですね幸せな人生を歩んでいけることにつながるんじゃないのかなというふうに思っているということです。

ご静聴ありがとうございました。

司会

高谷社長、大変ありがとうございました。

価値観の違い、施設でいうと専門職同士の価値観というところも、これも非常に聞いててピッタリ重なるところがあるのかなというふうに思ったところなんですけれども、コーポレートソング、地域も部署も違う皆さんが一つになって、自腹というか、会社のお金ではなく社員旅行等々できているというところまで、単純にうらやましいなというふうに実は思ったところでございます。一般の会社と福祉と業態は違うかもしれませんが、組織としていい方向にもっていくためのヒントになったのかなというふうに思っているところです。

ここで高谷社長に何かご質問、聞いてみたいことある方いらっしゃれば挙手お願いできますでしょうか。

秋田県 障害者支援施設あすなろ 石坂施設長

秋田のあすなろという入所施設の石坂と申します。

今日は貴重なお話ありがとうございました。質問というよりは感想になるんですけれども、ちょうど1か月ぐらい前、私も職員の一部の方々と少し価値観の違いというところで、もやもやずっとしているところでして、私、昨年の7月にエリアの長になりまして、3施設ほどみているんですけれども、その中の1つの施設で、まず初めにやったのが物理的な働き方の改革というところで、今年度は法人の理念に基づいて私たちの職場の方向性を示すもの考えた時に、これまでは利用者様が主体みたいだったんですが、抽象的に最大限の優しさへの挑戦ということで、もちろん皆さんに伝えた時も非常に何の話をしているんだろうと、これは違うなということを思われてたので、まず自分に優しく、そしてまわりに優しく、そして相手が不機嫌な時でもそれがなぜ不機嫌なのかを考える、他者を理解する、そして自分も理解する、そういったところを進めながらすることで職場の中の関係性だったり、利用者の方への支援の考え方のなんかもどんどん変わってって良くなるのかなと思い、そしてプラス1か月に一度、30名程度の支援員ですけれども、コメントのやり取りをしているんですが、そのコメントが、やる気を失せる、やる気を失わせると、何名かの方に言われて、あまり理屈っぽく書きすぎてしまったのかなということで、早速その後すぐにお詫びの文章と私の考えはこういうことですよという出来事がちょうど1か月前にあったので、本当に今日お話を伺ってて刺さったところでした。これからも私がやる仕事というのは、もちろん稼働率であったり、今後の事業の展開を考えていくこともあるんですけれども、やはり働く職員の幸せが大事だというふうには思っているんで、最大限の優しさではなく、最大限の幸せへの挑戦という言葉を変えて、言葉一つですけれども、そこでやはり捉え方というのは大きく変わるのかなというのを非常

に今日お話を伺うことで感銘を受け、今後の職員とのチームづくり、組織づくりに生かしていきたいなというふうに思いました。本当にありがとうございました。

高谷社長

本当に素晴らしい感想をいただいて、お話し甲斐がありました。良かったです。すごくよくわかります。お互い頑張っていきましょう。

座長

本当に同感したところですけども、そのほかご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

そうすれば、前段の高谷社長の講話、終わらせていただきたいと思います。

皆様、もう一度盛大な拍手の方をお願いいたします。

高谷社長、ありがとうございました。

それでは、この後、施設長会議の方に入りますけれども、ただいま、ちょうど4時になったところです。10分ほどお時間をいただきまして、若干の会場変更をさせていただきます。4時10分スタートとさせていただきますと思いますので、少々お時間いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

令和6年度 東北ブロック身体障害者施設 職員研修会

第2日 11月8日（金） 分科会報告

1. 第1分科会

皆様、おはようございます。

昨日行われました第1分科会「働きやすい職場をつくるためのコミュニケーション術とセルフケア」について、私、秋田県鹿角郡小坂町にある障害者支援施設あすなろの葛西から報告させていただきます。

はじめに、2時間の講演時間だったんですけども、非常に中身の濃い講演で、受講された皆さん、すごい笑顔で受講されておりましたのが非常に印象的でした。

それを渡された6分という時間の中で皆さんにお伝えするのは非常に難しいところではありますが、まずかいつまんで私が印象に残ったところを皆様にご報告申し上げたいと思います。

まずペップトークとは何かということから講師の小野先生からお話をいただきまして、ペップトークというのは短くてわかりやすく肯定的な言葉で人のやる気を引き出す激励のメッセージのことであるということでした。

例えば、女子ワールドカップのなでしこジャパンの佐々木監督の決勝戦前の言葉、メンバーに対してかけた言葉は『思いきり楽しんでこい』、それから、東日本大震災での福島原発での事故に対応した消防庁のハイパーレスキュー隊、そこに出掛ける隊員の奥様からの一言『日本の救世主になってください』というような言葉、これがスポーツや仕事などの場面で背中を押すという言葉として活用されているということでした。

ポジティブな言葉、ポジティブ語というような小野先生、お話をされておりましたけれども、ネガティブな表現を肯定的な表現に変える工夫がまず必要であるということ。そして、イメージを共有する言葉選びが必要であること。可能な限り肯定的な表現をする。ネガティブをポジティブに変換。別の表現に言い換えるなどということです。

例としては「ミスをするな」ではなく「今ある力を全部出しきれ」、それから、「三振をするな」ではなく「ストレートに的を絞れ」、「どうしてわからないの」ではなく「どこまでわかったのかな」というように、相手のやる気を引き出すような言葉に変換することで相手のやる気を引き出して元気をつけることができるという話でした。

あとは自分のネガティブな感情が湧き出している時に、それをどういうふうにケアしていくかということもお話いただきまして、自分に対して肯定的な宣言を行って、自分の意識を変える方法があるよということでした。お気に入りの短い言葉や、それから明言などを小さなカード、あるいはスマホに入れてですね、記録をして、いつでも持ち歩く。そこで自分が詰まった時に、困難に巡り合ったときや強い目的意識を持った時などに、それを読んで心の中で連呼する、そういったことで自分の肯定感を引き上げて潜在意識の力を引き出す、最も簡単で確実かつ強力な方法でありますよということを先生からお話いただいております。

例えば、「どうせ私なんか」という言葉に対して、それをポジティブな言葉に換えてみると「私は楽天的な人間なんだ」とかですね、それから「もう歳だし」、私もよく言うんですけども、「もう歳だし」という言葉は「今から、これから、まだまだ時間がある」というような言い方に換えてみる。

それから、「私は背が低いから無理」といつて諦めるのではなく「小さければ飛べばいいじゃない」というふうに自分に言い聞かせる。そういうことで自分の中のポジティブな感情がわき上がってきて、成功に導くメカニズムができていくよというお話でした。

それから、こういったペップトークを相手に投げかける時に、そこには信頼関係がなければならぬ、これが一番大事ですよということでした。昨日の小野先生のお話の中で、WBCですね、あの決勝戦の場面で大谷翔平選手が『もう憧れるのはやめましょう』という一言がありました。これは新聞等、マスコミ等で大分有名になった言葉なんですけれども、それを、例えば今ロツテにいる佐々木朗希選手が言っても、おそらく響かなかったであろう、それは大谷翔平選手がチームの中の一員としてチームの皆に信頼されているから、実績もある、メジャーで実績を出しというところもあって、その大谷選手の一言でチームの雰囲気がからっと変わったと。だから、そのためには人とのよい信頼関係を築くことが必要であるということでした。

相手を受け止め、相手との間に信頼関係をつくり出すこと。2人、またはそれ以上の人たちの間で、理解と相互信頼の関係を成立させ、維持をさせるために、相手の反応を引き出すための能力が必要であるということでした。その信頼関係を構築するためには、本当に当り前のことなのですが、会ったら挨拶をする、褒める、相手に対して敬意をはらう、関心を持つなど、相手に対しての敬意という言葉が一番いいかと思うんですけども、そういったことで相手との信頼関係が構築されるということでありました。

そして、そのためには、相手を承認するパワーが必要だと。最新の脳科学では、褒めることが人に良い影響を与えることがわかっております。褒めることでドーパミンの分泌が促進され、自己肯定感を高め、役割を果たすとされています。自己肯定感を高めることでピグマリオン効果というものが期待されると。ピグマリオン効果というのは、他者からの期待がその人のパフォーマンスや行動に良い影響を与える心理的な現象ということでした。逆に、期待をかけない場合や否定的な見方をするとパフォーマンスが低下するゴーレム効果というものと対比されるということでした。

最後に小野先生からは、魂のこもったペップトークは潜在意識に直接作用して、相手のやる気、元気を引き出す十分な可能性がありますといったお話がありました。相手を否定せずに受け入れて、承認して、そして背中を押してあげる、これがペップトークの本質であるということでありましたので、是非昨日受講された方、職場の方で実践させていただきたいなというふうに思いました。また、各事業所様、私の事業所もそうなんですけれども、なかなか人間関係の構築で難しいということも苦労されているかと思います。もしよければ小野先生を講師に呼んでいただいて、一度研修会など開いてみたらいかがでしょうかということをご案内申し上げまして、私の報告を終わります。ありがとうございました。

2. 第2分科会

秋田県秋田市にあります障害者支援施設ほくとの太田と申します。

私の方からは、第2分科会の報告をさせていただきます。

第2分科会では、「地域住民と共につくり上げる防災力」をテーマに、及川先生の実体験を交えながら学びました。

私たち施設の職員は、利用者の命を守らなければなりません。地域住民との防災教育は、地域拠点となるため、施設側から働きかける必要があります。例えば施設で備蓄しているものを地域住民

に知ってもらう。施設の祭りや運動会、季節行事等の工夫次第で防災を体験する機会につなげられ、防災時に地域と協力し、力を合わせることで防災力が上がります。

最近、自然災害が多発し、防災の基礎を学ぶ施設、学校、町内会が増えています。被害を出さないよう予防、対策、復旧に備える行動が必要です。「想像は裏切られるが経験は裏切らない」と及川先生は考え、新しい防災教育で興味を持ってもらうために、簡単・楽しい・参加型をテーマにアウトドア防災を行っています。キャンプ道具を活用した体験会を開催し、年間1万人の参加者が集まっています。防災を非日常にせず、日常生活の延長線上に備えるという、新しい防災です。食料品は非常食でなく、身近なインスタント食、例えばカップラーメンや袋ラーメンを水で食べることができることや、普段食べることのない非常食は続けて食べることができず、口に合わない人が多くいるようで、買って一度食べてみて食べることができるか確かめてみるのが大事だということを教えていただきました。

災害は忘れた頃にやってくるのではなく、忘れる前にやってくる、平時にできないことは災害時にはできない、自分が災害に遭わないという思い込みはせず、平時でも常にいつ災害が起きても大丈夫のように、自分の備えが大事だということを学ぶことができました。

災害の記憶を忘れないように及川先生の実際のボランティア活動、東日本大震災、熊本地震、秋田県豪雨災害、山形県・秋田県大雨災害、能登半島地震の映像を交えた研修でした。及川先生は、現在、「あきたタウン情報」にてアウトドア防災のすすめの連載、秋田テレビ「L I V E N E W S」に毎週火曜日レギュラー出演、アウトドア防災について解説されております。放送内容はY o u T u b e、Y A H O O ニュース等で掲載されております。ご興味のある方は是非ご覧になってください。

短い時間ではありますが、これで第2分科会の報告とさせていただきます。ありがとうございました。

3. 第3分科会

皆様、おはようございます。私ですけれども、昨日の第3分科会での座長を務めさせていただきました秋田県湯沢市にあります障害者支援施設愛幸園の築田と言います。

それでは報告の方をさせていただきます。

第3分科会では、関社会保険労務士・行政書士事務所、関徹彌先生を講師に「福祉施設におけるハラスメントとその対策について」をテーマにお話していただきました。

ハラスメントとは、直訳すると嫌がらせをするという意味で、身体的・精神的な攻撃によって他人に不快感を与える行為全般を指します。近年では、ハラスメントに関する問題が取り沙汰されるようになってきています。職場でのハラスメントは増加傾向で、社会的にも重要な課題となっております。ハラスメントが起きると職場の生産性が下がったり、業務に支障が出たりするという可能性もありますことは皆さんご存知かと思います。

福祉施設におけるハラスメントには、職場内におけるハラスメントと利用者、家族からのハラスメント、いわゆるカスタマーハラスメントですね、に分けられております。

職場内におけるハラスメントには、40以上の種類があると言われております。その中でもパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントが職場における三大ハラスメントと呼ばれております。行為を行った側に嫌がらせの意図がなくても、受け取る側が不快に感じ

た場合にはハラスメントに該当するために要注意であることは、こちらも皆さんご存知かと思えます。ただ、人によっては受け取り方が違うので、一定の客観性は異なるのではないかなと思っております。

あと、職場では三大ハラスメント以外にも様々なハラスメントが起こっています。その主なものとしてモラルハラスメント、モラハラは優劣関係の有る無しに関わらず発生するもので、一般的に家庭内、恋人の間で使われるケースが多く見られておりましたけれども、近年では職場でもモラハラの考え方は広がってきております。

モラハラは目に見える被害が無いなどの特徴から、見えない暴力と呼ばれることもあります。被害者が受ける精神的ダメージは決して小さくないので、人材育成のために職員を指導する際には、育成という名のハラスメントに当たらないよう注意しなければならないと思って聞いておりました。

そして、職場におけるハラスメントは、上司から部下に対して行われる行為ではなくて、その逆もあり得ますということで、逆のパワーハラスメントがある。業務上の指導をした上司に対して、今はパワハラではないのか、よく聞きますけれども、労基署や弁護士に訴えるなどといって部下が上司よりも優位な関係になってしまっていて逆パワハラを行うことも有り得ますし、逆パワハラをしているという認識が無いままその逆パワハラをしている人もおります。どの組織にも起こり得る逆パワハラ問題ですけれども、それを予防するには上司のマネジメント力が必要なポイントとなるというお話でした。上司にマネジメント力があれば、部下の能力を最大限のパフォーマンスを発揮させることができますし、部下からも支持されやすくなりますので、リーダー層のマネジメントスキルを向上できるように研修、指導を行うことも大切であると感じました。

また、各種ハラスメントには防止義務もあります。パワハラの防止は、法律によって組織や企業の任務として定められております。2020年6月に施行された改正労働施策総合推進法、通称パワハラ防止法ですけれども、職場内でのパワハラ防止のための適切な措置をしていない場合には是正対象となる旨が記載されております。さらに2022年4月からは、これまで努力義務であった中小企業も対象となって、全面措置となっているとのことでした。

そのほかにセクハラでは、男女雇用機会均等法、マタハラでは、育児・介護休業法で禁止されております。なので防止措置が義務づけられているということです。

そして、カスタマーハラスメントという言葉ですが、こちらの方の報告もします。

ニュースでも多く取り上げられてきて、世間に急速に浸透しつつあるカスハラなんですけれども、厚労省が令和5年度に実施した職場のハラスメントに関する実態調査報告では、パワハラ、セクハラ、カスハラの順番で3番目に多い件数となっているということで、相談の方も増加傾向であるということでした。カスハラには身体的暴力、精神的暴力、セクハラの行為があって、ご利用者、ご家族からのカスハラでは、サービス種別に関わらず精神的暴力が多いという結果もあります。しかしながら、介護事業所の中では、ご利用者、ご家族からのハラスメント行為を、やっぱり我慢しなきゃいけないと考えている方も多いので、結構日本の中にはお客様は神様ですという風潮が強いために、穏便に済ませてグッとこらえる、で、公にするケースは少ないというので、特に福祉・介護業界の方にはご利用者、ご家族のご要望に、どこまで応えるか線引きが難しいというような話でもありました。

カスタマーハラスメントに対して適切な対応をするには、個人としてのスキルだけではなくて組織としてどのように対応していくか、明確な基準を持つことも重要であるとのことでした。それに伴って東京都では、10月4日に顧客による著しい迷惑行為の防止を目的として、東京都カスタマ

一ハラスメント防止条例を全国で初めて可決成立させております。来年2025年4月1日から施行されるということでした。東京都カスハラ防止条例では、カスハラを客から就業者に対し、職員に対し、その業務に関して行われる著しい迷惑行為で就業環境を害するものと定義した上で、何人もカスハラを行ってはならないと規定し、その上で顧客や事業者などの責務としてカスハラを防ぐための対応をとるよう定めております。ただ、運用に当たっては、客の権利を不当に侵害しないという留意をしなければいけないとしております。こちらについては罰則規定は設けられていないんですけれども、カスハラは違法である旨が条例で明記されたことによって、カスハラ被害の減少と緩和が期待されるのではないかなと思って聞いておりました。

最後になりますけれども、ハラスメントが起きても決して一人で抱え込まずに事業所内で情報を共有徹底しましょう。厚労省は、ハラスメントから職員を保護する、求める方針を示して、対応マニュアルの作成だとか相談窓口の設置など、従業員を守る対策が義務づけられていますので、いよいよ私たちの事業所もハラスメント対策に意識を向けていかなければならない時代だなと思っております。福祉現場のハラスメント対策は、貴重な人材を守る上で重要な取組ですので、頑張っていきたいと思っております。ハラスメント行為を行う利用者、家族、そういった方々は一部にすぎないんですけれども、ハラスメントの職員の尊厳だとか、心身を傷つけるものであってはならないことなので、福祉業界全体で人手不足で深刻化している中でも、多くの福祉施設の人材確保に悩まされているのは現実なので、そういったところの一部の理不尽な利用者と家族の存在で働く環境が悪化してしまえば、イメージの悪さが加速していくと思います。事業者側は、職員に対する安全配慮義務として職員を守る対策を講じる必要がありますので、職員が安心して働ける環境を整えることで生産性の向上と離職率の低減、そして事業所の信頼性向上にもつながっていきますので、おのずとサービスの質も向上していくと思います。ハラスメント対策には積極的に取り組んでいきましょうということでのお話でした。

以上で終わります。

記念講演

『笑顔のちから ～明日への活力をあなたに～』

講師 ブラボー中谷 氏

ブラボー中谷（なかや）・プロフィール

平成2年、極真空手の試合でハイキックをよけきれず、アゴを複雑骨折し入院！
小児病棟の子供たちを元気づけようと見せた手品が大好評、逆に自分が元気づけられた。
このことが、「手品師になれ」との神のお告げだと勝手に思い込み、
修行の末、サラリーマンを辞め、本当にプロになってしまう！
おバカなギャグセンスとプロの技 を合わせ持った希少なマジシャン。
他のプロマジシャン達から「マジック界の肥満児」いや、「革命児」と絶賛される！
東京へ行っても、アメリカに行っても、秋田弁！
爆笑おしゃべりマジック！、爆笑イリュージョンパロディー！
マジックを超えた「爆笑系エンターテナー」

- 2000 年 「SAM アメリカ・ミルウォーキー大会」ゲスト出演
- 2002 年 「SAM100 周年記念ニューヨーク大会」コンテスト出場
(コメディアーワード受賞・100 年で2人目の快挙)
- 2003 年 「ワールドマジックセミナー・ラスベガス大会」メインゲスト出演
(ラスベガスで行われる一番大きいマジックの大会)
- 2004 年 NHK BS「世界のコメディーマジシャン大集合」出演
- 2005 年 7月4日～9日「ボストン世界マジック大会」ゲスト出演
7月10日～14日「JTB ブラボー中谷と行くラスベガスの旅」
9月24日～25日「つくばマジックコンベンション」ゲスト出演
- 2006 年 「FISM・スウェーデンストックホルム大会日本代表出場」
(FISMは、3年に1度のマジックのオリンピック)
- 2007 年 ロサンゼルス「マジックキャッスル」1週間公演
マジックキャッスルは、世界中からセレブが集まるハリウッドにあるマジックの殿堂
- 2008 年～ この年から海外活動を休止し、全国各地でのマジックショー、
講演活動、テレビ出演等に力を入れる。
- 2017 年 NHK BS プレミアム 密着ドキュメント番組！「喝采」放送
- 2018 年 3月 台湾マジックコンベンション ゲスト出演

2019 年 5 月 令和初の、国立演芸場 大演芸祭「ザ・マジック」大トリで出演
7 月 東京・「マジックパラダイス」大トリで出演
9 月 豪華客船 日本一周の旅 ステージマジック出演
2020 年 4 月～新型コロナ禍でショーが出来なくなり、直接お客さんを笑顔にしようと、
マジックの見える飲食店「ブラボー笑店」を始める。
2021 年 6 月～腎臓障害により余命3ヶ月と告げられ人工透析を開始！
世界でも珍しい「透析マジシャン」となる。
2022 年 5 月 全国放送の教育ドキュメンタリー番組「日本のチカラ」に出演。
2023 年 5 月 大分マジックカーニバル出演。
2024 年 4 月 ブラボー中谷 33 周年記念チャリティリサイタル開催。
2024 年 4 月 FM ゆうとぴあ「ブラボー！な相談室」放送開始
おバカなギャグセンスとプロの技を併せ持つ、
ラスベガスを拠点に、おもに秋田で活動するプロマジシャン。
ブラボーな、輝かしき世界進出と現在です～！

司会

このたびの記念講演のテーマは「笑顔のちから～明日への活力をあなたに～」、講師はブラボー中谷様です。

簡単ではございますが、本日講演を行ってくださる先生をご紹介しますいただきます。

秋田県仙北郡千畑町（現：美郷町）のご出身です。

平成2年に空手の試合で顎を骨折して入院した際、小児病棟の子どもたちに簡単なマジックを見せたことをきっかけに、サラリーマンを辞め、プロのマジシャンの道へ進む。ラスベガスを拠点に、主に秋田で活動しており、秋田ではテレビやCM、ラジオ番組など頻繁に登場。県民ならば知らない人はいないと言ってもいいほど、見事なギャグセンスとプロの技を併せ持った希少なマジシャン。今なおマジックの枠を超えた爆笑系エンターティナーとしてご活躍しております。

それでは、ブラボー中谷様、お願いいたします。

ブラボー中谷 先生

ありがとうございます。大谷翔平です。よろしくお願いします。間違えました。デコピンです。あ、インスタント、アシスタント兼マネージャー兼家内のはるちゃんです。よろしくお願いします。

昨日、今日、大変お疲れさまです。あと、日頃のお仕事、大変お疲れさまです。身体障害者の施設ということで、私、身体障害者を代表してやってまいりました。3年ほど前からですね、腎臓があべわりですよと言われて、あ、んだすかって、なんぼあべわりんですかったら、はっきり言ってこのままだと腎臓移植しないといけない、いきなり言われたんですよ。全然普通にやってですよ、普通に働いて、いきなり腎臓移植って言われたもんだが、うそだべって、間違っただ、さっきの検査で私の前のおじいさんで間違っただでねえがって言ったら、いや、間違っただねえつつうんです。いやあせばちょっとごめんしてけれすじゃ、その腎臓移植しねで、ほかに何かねんだすかったら、人工透析っていうのがあります。えっ、透析って何ですかと。血を抜き取ってきれいにしてまだ戻すやずって。へば、それそうですかって。それへばなに、1回やればいいんですかったら、1日置きに、あ、1日置き、はい、何分ぐらい、4時間か5時間って。うそ、それ1日置きに4時間

か5時間って、それやれば治るんだすかったら、いや、治らね。治らね。へばいづまでったら、死ぬまで。そう言われたもんだから、うそだべど。で、私は3年前なので、ちょうど60歳になった時なんですよ。還暦なったからしょうがねえなんだったって思ったりして、だどもよ、そのまま何もやんねで逃げきればいいんでねがど思ったんですよ。平均年齢、男、約80歳だすべ。どごもいでぐねえわけだから、20年逃げきればいいんだと。先生、透析も腎臓移植もしません。このまま20年逃げきる自信がありますったら、いや、中谷さん、死にますよって言われで、うそ、えっ、余命なんぼくれだすか。正直に言ってくださいつつたら、「余命ですか、このまま何もやらねばですか」、はい、そしたら先生が、「3か月です」。ええーっ、3か月。いや、先生、すいませんでした。是非透析お願いしますったつけ、60歳から透析人生始まりまして、3年前からですね。で、最初はですね、もうあとほんとに人生終わったなど思ったんだすよ。1日置きに4時間どが5時間だすよ。ここから仙台まで行っても時間余るすよね。仙台まで行っても。それくらいの時間、1日置きにやらねばね。死ぬまでだなんて、あとこれ人生終わったねなど思って相当ショック受けだったんだけども、いざやってみたらですね、寝たきりじゃないわけですよ。ベッド、こう起こすにいいごとに気付いたんですね。ウーンと。へば直角までできるんですよ。して、ここさこう針2か所刺されて、抜き取ってこさまだ戻すんだすけども、こっちはこう止めらいでるけど、こっち自由だっけすもな。あら、動けるねど思って、あれ結構いろいろできるんでねがど思ったらね、こう起こしてるんだから、テーブルこうもってこいば、例えばパソコンでも、パソコンいらねすね、今、メール、スマホでほとんどできるがら、メールまずできるっけんだすよ。メール打でるつつうごどは、ほら、1日に家さいでもパソコンの前で4時間ぐらい事務仕事してるわけですね。へばちょうどいいんでねがなって、ここで4時間、ここで事務仕事しちゃえば、俺、時間損してねんでねがつつうごどに気付いだわけですよ。しかも、暖房、冷房効いでる環境のいいところで、スマホでぎるつつうごどは映画も観れちゃうじゃなんて、あと俺、仕事柄マジシャンなんで、いろんな動画も観ねばでぎねわけですね、勉強のために。海外のマジックとか、いろんなショーとかね、そんたやづ観る時間もかなり使っているわけですよ。それここでできちゃうんですね、環境のいいところで。あらあらあら、すごいな、何でもできちゃうねど思ったら、もう死んだような状態の落ち込みようから、もうだんだんね、あっこれってラッキーなごどでねがど思って、もうほんとに地獄が天国になってきたんですね。ほんとに見方変えるだけで、角度をちょっと変えてみるだけで、地獄が天国になるんだと、今なんかほんとにラッキーだなど思って生活してるわけです。

で、今まで死とあまり向き合ったことねがったんだけども、今、いつ死んでもいい状態で、片足棺桶さ突っ込んでる状態なので、朝間まず目覚めて起きれば、おっ生ぎでるねって、ラッキーだど思って、朝からラッキーが始まるわけですよ。だから、今までよりすげえこう充実した日々を送っております。かみさんともね、夫婦円満で長生きでぎでますし、いいことづくめなわけです。という感じに、できないことを悔やんだり悩んだりするよりも、できることを楽しんで、この状態で何楽しめるかつつうごど楽しんで、そして感謝すれば、ほんとに明るい人生が待ってるど。どんなこと起きても、これで何起きても俺大丈夫だなんていう感じで、その状態で楽しみ見つければ、本当にそういう境地に達して今、皆さんの前さこう立っています。

で、このね、1級障害者がですね、皆さんの前で手品できるつつう、それだけでももうすごい幸せなことで、ほんとに今日はどうもありがとうございました。ということで、私の講演、これでもうしゃべることはありません。終わりです。

はるちゃん

本日はね、東北ブロック大会で、訛ってるんですが、秋田県の方もね、今訛ってない。県外の方、今しゃべってたのわかりですか？（拍手）いがった。

ブラボー中谷 先生

かなり気遣って、俺ほら、東京さも何回も行ってるし、ニューヨークだってラスベガスだって行ってるんですよ。んだがら、ほんとに標準語、秋田でおそらく一番標準語しゃべれる人間なんですよ。んだすよ、ほんとに。みんな訛ってるどごね、今の若いものだが、お年寄りとかはみんな訛っちゃってるから、おいなんかほんとに、この60歳以上で、こんけ標準語しゃべれるって俺ぐらいなんですよ、秋田県で。だがら、まず大丈夫だと思うんですけど、今日は…

はるちゃん

このまま1時間、このしゃべりでまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

ブラボー中谷 先生

よろしくお願いします。

あと言いのごと言ったので、あとマジックショーですので、講演という名のマジックショーをお楽しみいただきたいと思います。

はるちゃん

今日の講演の演題がございます。「笑顔のちから～明日への活力をあなたに～」。

ブラボー中谷 先生

私のショーを見ると、ほんと笑顔になって、活力が生まれます。その目でまず、見えるが見えないかですよ、会場広いので。よろしいですか、今から視力検査やります。見えだ時点で、わがった時点で大きい声で読んでください。朝イチですので、まだ皆さん、半分寝てると思いますので、大きい声で。いきますよ。ハイ、さあ皆さん、お気づきですか。裏返しですね。裏返しってことは、こっちからこっちへ読みますよ。せーの、ハイ。（ねこの目）素晴らしい、早い。一番頭が柔らかい。2番目、素晴らしいですね。はい、次いきます。せーの、ハイ。（うまの足）はい、後ろ頑張ってくださいよ。横、めねすか。ごめんなさい。うまの足、これ見えるがな。せーの、ハイ。（ねずみのしっぽ）はい、ねずみのしっぽ。正解。ラストですよ。せーの、大きい声でね、せーの、はい。え、誰だ。さんぽだよ。しっぽつつた人いねべが。ね、しっぽじゃないですよ。さんぽですよ。引っかけ問題に引っかけた人。はい、どうもありがとうございます。お約束で引っかけてくださいありがとうございます。さあ、それじゃあ大体見えますね。はい。それでは、音響さん、いらっしゃいますか。ミュージックスタート。

はるちゃん

はい、これからはマジックですよ。（マジックショー）

ブラボー中谷 先生

はい、ありがとうございました。

ここまで何か質問ございますか。(笑) いっすか。テレビだとね、答えるごどでぎねすけど、生なので何でもお答えでざるすよ。大丈夫ですか、大丈夫、そこ。えっ、大丈夫。はい、わかりました。質問あったら言ってくださいね。

それではですね、ちょっと待ってけれ。喉かわいだ。皆さん、お飲物飲みながら、水分補給しながら頑張ってお付き合いくださいね。飲むすか？これも私、発明したんですよ。透析患者は水分制限されちゃうんですよ。牛乳好きで、はっこい牛乳好きで、がぶ飲みしてあったんですね。がぶ飲みしてって、これ、気分だけはできるので、こういうの考えてしまいました。あれだす、コロナの暇な時に思いついたんですね。これ見で喜んであったんです。中身は後で使います。牛乳ありますんで、ちゃんとありますんでね、中身は後で使います。はい。

さあ、それでは次のマジックいきたいと思います。

次はですね、ロープを使いましょうか。これ切りたいので、どなたかハサミ持ち歩いている方いらっしゃいませんか。(はい) えっ、いる？せばいい。ねば、これこさいいやづあるんだよ。ジョギンって。適当に切りますよ。3本使って。ハイ、切りました。これで1本、2本、3本、大体同じ長さのロープが3本できました。これを下の端っこ、上さこうそれぞれ持ってきますよ。はい、下の端っこそれぞれ上にもってきます。そして、エイッて、はい、同じ長さです。・・・拍手がない場合は、もう一回最初からやりますよ。ハイ、ありがとうございます。(拍手) ね、不思議だすべ。

さあそれじゃあですね、お金を増やすマジック、聞きたいですよ、お金を増やすマジック。ハイ、ここに新紙幣がありますね。渋谷さんがついでの新紙幣、1万円ですね。これを何ぼくれ増やせばいいですか。2倍、3倍、取りあえずへば3倍ぐらい、いきますよ。見えますか、後ろの方。ワン・ツー・スリー、ハイ、3万円です。3万円札。あまりね、出回ってないので、見たことないと思います。渋谷さんが3人ついでです。3万円札に変わりました。こうやってこうやってこうやればまだ1万円なります。

さあ、それじゃあ次のマジックです。次はですね、どなたか1人ステージの上に上がってもらいたいと思います。視聴者参加コーナーです。

はるちゃん

ではですね、この秋田弁がわかる、遠い福島の方、いらっしゃいます。福島からお越しの方いらっしゃいます。あ、いらっしゃいました。一番前。

ブラボー中谷 先生

おお、来やすいところの一番前。

はるちゃん

皆さん、拍手で。お越しく下さい。

ブラボー中谷 氏

すいません、お忙しいところ、申し訳ないです。エスカレーターあります。すいません。どうぞどうぞ、こちらの方へ。ハイハイハイ、ハイありがとうございます。ブラボー中谷と申します。よろしく願いいたします。今日は福島から。ありがとうございます。さあそれでは、ちょっとお手伝いしてもらいたいと思います。マジックやったことございますか。(ないです) あ、んですか。せばですね、これやりましょう。予言というマジックなんですけども、ほとんど超能力に近いです。

このトランプがありますね。このトランプを、ハイ、後ろの方にも見えるように、おっきいトランプ持ってきましたよ。全部バラバラですね。もうちょっと切りましょうか。これで、どこに何があるかわからない状態です。ハイ。そして、今から1枚決めるわけですけども、それを私はあらかじめ予言して、このポテトチップスの缶に入れて、ぐるぐるとテープ巻いておきます。これが当たっているかどうかですね。ハイ。さあよろしいですか。スガノさんですか（カンノです）、あ、カンノさん、菅野さん、すいません。菅野さん、いきますよ。これを1面ずつこう置いていきますので、好きなところで、責任重大ですよ。好きなところで、エイッて止めていただけますか。止めないとどんどんいきますからね。エイッですよ。今日特別にこれ貸しましょうか、これ。エイです（笑）。エイ、これエイね、本物ですよ。エイ。いきますよ。好きなところでエイですよ。あ、ありがとうございます。ちなみに、こっちですか、こっちですか、それで違いますよ。こっちでいいですか、ハイ、わかりました。ありがとうございます。じゃあまず菅野さん、これ1番上のトランプ。ハイ、まだ言わないでくださいね。皆さん、これですよ。これ。私見てませんよ。これですよ。たまたまあそこに鏡がおっきいやつあるだけです。たまたまあるだけです。私見てません、見てません。ハイ、これですよ。マークと数字、ちゃんとおべでください。これを、こさしっかり置きました。挟みました。へば、消えてしまいます。消えたトランプが、すいません、アライさん、お尻の下、見てください。椅子の上というか、お尻の下。ほら。うそで一す。（笑）うそですよ。すいません。すみません、これでしたね。これでした。さあ、皆さん、今のやぶで忘れでませんか。ちゃんとマークと数字覚ええますか。これさ入ってれば正解ですね。これ。ウワァーッ、ハッハッハッハッ、あれ、入ってる。これ。あらあらあら、さあそのトランプは…このトランプですね。このトランプ、大統領。それど、三つ葉の8。当たりましたか。やったー、素晴らしい。これエイッて言ったどごがいいんですよ、1枚ずれると違いましたからね。素晴らしい、ありがとうございます。菅野さんには記念品を差し上げたいと思います。はい、なんと、あきたこまちの…

はるちゃん

あ、いや、サキホコレです。

ブラボー中谷 先生

サキホコレってわかります？新しい品種。秋田の。新米、1袋を差し上げたいと思います。車ですか。（はい）あ、せば1袋差し上げますので、おもでど、大丈夫ですか。ちゃっこい1袋。ハイ、サキホコレです。どうもありがとうございました。（拍手）

あれ、よく当だったね、これね。

はるちゃん

すごいですね。

ブラボー中谷 先生

すごい、すごい。

はるちゃん

菅野さんがすごいね。

ブラボー中谷 先生

ね、ありがとうございます。私の実力がわがっていただけましたか。ラスベガスを拠点に、主に秋田で活動してるっていうね、あれですよ、去年の話なんだけども、日本奇術協会っていうのに所属してるんですよ、プロの団体。たった100人しかいないんです。何のプロ、例えばプロ野球選手だったら2千人ぐれいるんですね。二軍も入れると。で、いろんなプロあると思いますが、プロのマジシャンって100人しかいないわけですね。その中の1人として、それでその100人の協会がありまして、それが本を出してるんです、機関誌。その機関誌を世界中そこバースと配ってるんですけど、マニア愛好家のためにですね。で、その機関誌の表紙になったんです、去年。(拍手) 表紙だけじゃなくて、10ページにわたり私の特集が組まれたんですね。ほらほらほらほらほら、ね、あとはこうマジックの機関誌なんで、いろんなイリュージョンのたねあかしとかいろいろ写ってるわけですね。1500円だかで売られてるんですけど、全国のマジックショップで売ってるんですが、これ、どんなにすごいことかつつと、表紙になって今までほれ、私の前が、前の人がプリンセス天功さん。ね、引田天功さん。そして、ちなみに私の後は誰だがつつと、マギー司郎さん、ね、トップ3ですよ、日本のトップ3。トップ3のマジシャンですよ、皆さんの目の前にいるお方が。ね。(拍手) ありがとうございます。こんなのもすごいマジックいっぱい行われるわけですよ。ね、楽しみにお楽しみください。楽しみのお楽しみくださいって、まず海外生活が長いために、日本語もちょっと変なんですよね。はい、コロナでしばらく行ってないですけど。

あ、それじゃあ次のマジックいきたいと思います。音響さん、2番よろしくお願いします。

(マジックショー)

ちょうど曲が終わったね。この続きは、また来年ということで。どうもありがとうございました。

(笑) 一応やりますか。これをかますんですよ。かますと、破ったはずのティッシュが繋がるわけです。さあ、どうかな。おっ、繋がった、繋がった。ジャーン。ラーメンになりました。(拍手) うん、うまい。うまいね。このように、ああ、うめ。食べで人いるすべ、食べたい方？紙ででぎだラーメン。あれ、いない。あのですね、ちょうど3年前、コロナ起ぎだすべ。それで、マジックのお仕事がゼロになったんですよ。ものの見事にゼロ。だって人集まらいねがらね、マジックショーでぎないわけですよ。で、呼んでもまわらいねし、おいだげ行ぐわけにもいがねし、そいでまずゼロになりまして、いや、困ったなど。今までの蓄えって何とかね、切り崩していけば、まずね、コロナ終わるまででぎるかしらねけども、マジックも忘れちゃうんですね。家でなんぼ練習してでも、人前でやらねばどんどんでぎねくなっちゃうんですよ。こりゃあ困ったなど。しかも日本全体がもう落ち込んじゃってる。これなんとがしねばでぎねなど。そっか、店やるがと。おいだ行げねんだば店やって、しかもちゃんと対策をして、お客さんから来てもらって、して、来てくれたお客さんさ手品見せればいいなど思ったわけですよ。それ、何いいべなど思ったっきゃ、よし、ラーメン屋やろう、ラーメンだけでねぐ、食堂っていうかね、飲食店やろうっていうことで、名前を笑う店と書いて、笑ってもらいたいためにですね、笑う店と書いて「ブラボー笑店(しょうてん)」というのを作りました。そこで、こんた手品をやって、ラーメン出したり、いろいろまずお客さんが、うちのかみさんが総料理長なんですよ。

はるちゃん

1人しかいない。

ブラボー中谷 先生

1人しかいねけど、総料理長なもんだが、慣れてないから待たせるわけです。その待たせる時間を、待たせられたという気付かれないために私がマジックやりました。すいませんって、トランプ1枚引いってください。これですねって当てたりして、いろいろやったりして楽しませるんですよ。みんなドッカンドッカン喜んでくれるわけですね。それで3年間逃げきれました。そして去年あたりからですね、コロナも落ち着いてきて、仕事もだんだん出てきて、マジックショーもねでぎできまして、忙しかったんですよ、3年前にコロナだすべ。して、おい、腎臓ぶっこわれたやぶも3年前からだすべ。それを、なんとそのあたふたしてるところをテレビカメラが来まして、ドキュメンタリー撮ったんですよ。3年間ドキュメンタリー、カメラに追いかけて、追いかけていただいて、で、その放送がやっと今月の10日、明日ですね、皆さん、全国放送ですよ。

はるちゃん

あさってだよ。

ブラボー中谷 先生

えっ、あさって、あさってが、ごめんなさい。あさってです。あさっての全国放送ですね、日テレ系列の深夜番組なんですよ。深夜のNNNドキュメントって見だごどねすか。羽生結弦とかね、いろんな人取り上げられてね、スケートとかね、あと吉川晃二さんとかね、それ今度私ですよ。似てる種類だと思うんですけどね(笑)。私が選ばれてこう、マジシャンが仕事ねくなっちゃった、コロナでね、ねくなっちゃった、さらに人工透析しねばでぎね、さあ困った、さあ店を始めました。お客さんが来ない。さあ困った。して今度、コロナが開けて、また仕事が出た。さあどうするっていうようなところを全部撮ってるんですね。ほんとにあの全米が泣いた、全農が笑った、もう今日大喜びで、全農が笑った。スリルとサスペンスの大感動巨編ができましたんで、是非皆さん、明日、家さ帰ったら。

はるちゃん

あさって。

ブラボー中谷 先生

あ、あさって、明日、家さ帰ったらあさって見てください。どうか忘れないでお願いしますね。メモ取ってくださいね。12時55分ですよ。日テレ系列、はい。NNNドキュメント。タイトルがですね「イカサマ手品師の夢」、自称イカサマはいいいけど、ちゃんとねタイトルでイカサマ手品師の夢、しかも夫婦1000日の何だっけな。

はるちゃん

奮闘。

ブラボー中谷 先生

奮闘、んだ、奮闘、んだな。奮闘だっけが。まあそんな感じです。新聞見ればついでだと思いますから、是非ご覧ください。

はい、さあそれでは、時間も大分迫ってまいりました。

はるちゃん
おもてなしをね。

ブラボー中谷 先生
あっそっか、おもてなしをしましょうか。

はるちゃん
せっかくね6県から集まって、さっき福島からいったんで、では、よくかっぺいさんにお世話になったので。

ブラボー中谷 先生
青森。

はるちゃん
青森県、青森県の方いらっしゃいますか。

ブラボー中谷 先生
伊奈かっぺいさんとはかなりお世話になっておりますよ。

はるちゃん
いらっしゃいました。一番前にいらっしゃいました。青森県、皆さん拍手お送りください。

ブラボー中谷 先生
お願いします。すいません、忙しいところすいません、突然。どうぞ、どうぞ。ブラボー中谷です。よろしくお願いします。ありがとうございます。

青森はですね、たまに行つてあれです、伊奈かっぺいさんのあれでね、テレビに出させてもらつて、見たことありますか。(はい)ほんとに(笑)はいつて、ありがとうございます。

さあそれではですね、おもてなしマジックをしたいと思います。マジックでおもてなしすることですね、めでたいマジックを使うわけですね。はい、持ってきてください。はい、これです。ギロチン台です。切ります。だってほら、めでたい時にテープカットとか、ケーキカットとかありますね、あれと同じなんです。マジックの世界では、腕カットというのがですね、めでたい時に行うわけです。はい。これ、普通、中見せないけど、今日特別ですよ。特別お見せして、このように刃が入ってるだけです。これがこう上下に動きます。この赤い気にしなくて結構ですよ。この前、間違つたやつですからね。めったに失敗することないんですけども、はい、切れ味を試します。ハイ、切れ味を試しますよ。キュウリがあります。これ、上さどですね、下さど、こう穴が開いてるわけですから、ね、して上も下も切れます。いい切れ味です。あ、すいません、ありがとうございます。これをまた同じように下さ入れます。上には腕を入れてもらいたいと思いますな。右利きですか、左利きですか。(右)右、へば左手の方がいいと思います。時計外しましたね。ハイ、覚悟を、ハイ、ごめんなさい、刃の下さをお願いします。触ったら触ったつつってくださいね。触った。離れた。触った。これを勢よく振り下ろします。上の手が切れずに下のキュウリが切れれば大成功です。その反対に上の手が切れて下のキュウリが切れない場合は大失敗ですので、マジック

の途中でやめて救急車呼びます。あど、逃げる時、逃げようとしてですね、けがする人いますんで、逃げらいねように手をつかめでしまいます。いきますよ。ワン・ツー・スリー！でいきますよ。いいですか（笑）はい、喜んでおります。ワン・ツー・スリー。あ、手もキュウリも、ああ生ぎでる。あっ成功したの。あらあらあらあら成功しました。（拍手）あらまあ、すごい。ええっ、これほんとにめったに成功しないんだけど、素晴らしい。傷とか何もねえすか。何もねえすね。ああ良かった。ちょっとお待ちください。記念品差し上げますので。切り立て新鮮。

はるちゃん

きゅうり、おっことしたやつは…

ブラボー中谷 先生

あ、おっことしたから、これまね。なんと、これこれこれ、これ、本日全県のスーパーで発売されることになったブラボーラーメン、これは秋田県でしか売ってませんよ。2食入りですね、比内地鶏のスープがついて定価500円なんです。これを差し上げます。（拍手）すごい、青森県で第1号ですよ、食べるの。すげえ。やったー。ありがとうございます。どうもどうも、ありがとうございます。すごいですね。ほんとに奇遇なんですけども、今日呼んでいただいて、ほんとに奇遇なんですけども、テレビ放送があさってでしょ、3年も撮ったやつね。あさって。しかもこのラーメン、我々マジックの仕事だんだん増えてきて、店ほとんど休んでるんですよ。月に5日か6日しか開けてないんですね、今。開けられない状態なんです。それで、これは困ったな、何としたりいいべなって、あ、ラーメンだしスーパーさ置いてもらうつつうごどで、それもね、1年ぐらい構想を練って、そしてあれなんです、作って、でぎだのが今なんです。今日から秋田県のスーパーさ全部さ並ぶんです。ね、んだども、おそらく5個ぐらいずつしか置いてもらってねがら、売り切れるが、売れ残ってすぐ廃棄、返却、返却されでしまうがどっちがなんです。そう思って今日、皆さんのために若干持ってきております。これ全て会が終わったら、販売させていただきますので、皆さん、遠慮せずにお買い求めいただいて、秋田に来たね、記念にお買い求めいただいてお持ち帰りください。スーパーだと500円定価のものが、おそらく398円とか400円とかで出ると思いますが、私は定価の500円でお売りしたいと思います。

はるちゃん

せっかくですから、シールも。

ブラボー中谷 先生

それじゃあもう一つ、イリュージョンを一つ、もうお一方、お一方、誰か、みんな前いっちゃったからね、今度は後ろの方から。

はるちゃん

男性、女性。

ブラボー中谷 先生

男性だべな。

はるちゃん

マスクの男性。

ブラボー中谷 先生

紺色の目立つマスクかけてる方、紺色のマスク、そう、眼鏡かけで。はいはいはい、すみません。どうぞよろしくお願いします。はい、よろしくお願いします。リラックスしてるとこすみません、どうぞどうぞ。力ありそうな人を選んだんです。初めまして、ブラボー中谷です。よろしくお願いします。ありがとうございます。今からですね、大脱出というマジックやりたいと思います。今から鎖で体を縛ります。鎖で縛ったり、縛られたり、ロープで縛られたりつつうのは、得意じゃないですか。縛られる方も嫌ですか。わかりました。せば、これ、錠があります。1つ、2つ、ございます。はい、錠2個。この2個の錠、この鍵でその2個とも開きます。で、ここに鎖がありまして、鎖が付いております。これを腕にかけますので、このようにかけますので、その錠ですね、下をバッチンってやってもらいたいんです。こっちもバッチンって。で、この鍵がないと開きません。で、それから脱出します。私がつながれる方です。調べましょうか、これ。どっかカチャッと外れるところがあるはずですよ。あ、あるかもしれません。(笑) 怪しいスイッチとかあるかもしれませんので、よく調べてください。

はるちゃん

伸びたりね、外れたりしないか。

ブラボー中谷 先生

伸びたり外れたりしないか。しかもこれも一応やってみませんか、こうパチンってこう、カチンってやれば動かなくなっちゃうと。はい。ちゃんと調べてもらってますよ。そしてこれをこう腕さかけますので、錠を下さ、一番下のところ、何とかかんとかはまります。そうですね、力必要ですよ。おお、力ありますね。普通はこうやりますが、私はあえて難しい技に挑戦します。後ろ手です。へば、私から鍵穴が見えません。あ、皮、皮挟んで。はいはいはい、ありがとうございます。ちょっと引っ張ってみてください。抜けたりしますか。つえぐ縛ってあります、取れねすか。取れねすな。はい。横さやっても、後ろさやっても取れませんね。絶対取れません。取るためにはですね、その鍵が必要です。その鍵がないと絶対取れませんので、いきますよ。ごみ付いでらで、ごみ。さあ、今からご覧ください。取れてませんね。絶対外れませんね。さあ、今から3つ数えるだけです。ワン・ツー・スリー、ハイ。(拍手) ありがとうございます。素晴らしい、素晴らしいですね。どちらからお越しですか。(宮城県) 宮城県、ああ、宮城県、今度行くな。

はるちゃん

宮城県に、じゃあこれを持って行って宣伝してください。

ブラボー中谷 先生

宣伝してください。(拍手) これが好評だとですね、全国販売もね、夢じゃないので、何とか。宮城県のスーパーさ行って、あ、ブラボーラーメンないですかって言ってください。それでなかったら、あれっ何で置いてないんですか、ここの店って行って、そしてこうね、無理やりプッシュしていただけると大変ありがたく思います。

さあ、我々のマジックショーもあっという間の3時間半です。

はるちゃん

牛乳マジック。

ブラボー中谷 先生

あ、んだ、牛乳使ってねがったね、さっきのね。牛乳といえば新聞紙ですね。これ不思議ですよ。こうただくるっとう新聞紙を巻くだけで、ね、巻いて、ただこう止めただけ。全然これ防水性ねえすべ。はい。それなのに、これ1つで…すいません、壊れました。壊れました。はい。さあそれではですね（笑）壊れたので駄目です。それではですね、空中浮揚ですね、物体が宙に浮く空中浮揚というのをやります。これはもうマジックの中で一番人気です。音響さん、恐れ入ります、ミュージック6番よろしくお願いします。

（マジックショー）

はいはい、どうもありがとうございます。空中浮揚ね、不思議でしたね。さあ本来はここで終わりなんですが、アンコールの拍手が鳴り止みませんので（拍手）、それでは、もうお一方、ステージに上がってもらいたいと思います。それじゃあ来やすいところで、すいません、申し訳ないです。荒井さんですね。そのままどうぞどうぞ。ラリックスしてください。

はるちゃん

リラックス。

ブラボー中谷 先生

リラックスしてください。ブラボー中谷です。そのままでいいです。なんだ、脱ぎたがりますね。脱ぐの好きですか。どちらからお越しですか。（山形です）山形、ああ、よかったですね。お隣さんですね。山形も結構行ってるんですけどね、結構行ってるって1年に1回ぐらい。でも今回、全国放送ですのですね、はい、もうおそらく引く手あまたになると思います。

先ほど鎖で繋いでもらいましたが、今度はロープで縛ります。（あ、好きです）好きです。やったー（笑）、何か私もそうじゃないかなと思って、はい。これちょっと延びたり縮んだりする紐じゃないですよ。綿でできてるのです。縮む、はい、オッケーですね。はい、どうぞ、ちょっとこちらにお立ちください。実は私のかみさんも繋ぐので、お手伝いしてもらいたいと思います。（繋がるんじゃないんですね）ええ、いつもは繋がれていると思うんですけど、今日は繋ぐ方をお願いします。繋ぐ方もかなりね、テクニック必要ですので、ね、ほかの方には頼めなかったんです。荒井さんだなど思ったんです。（得意です）得意ですよ。これ、輪っかがあります。これをまず引っ掛けます。かげたら、こう引っ張ればこれ締まる、締まる。これ以上締まると危ないですよ。そしてまず手をぐるぐるぐるぐるど巻きます。はい。つえぐ、ぐるぐるど巻きますね。そしたら、ここをこぶ結びしてもらいたいんですよ。私がやると怪しまれますよ、これちょっとずーっと引っ張っていってもらっていいですか。ずーっと引っ張ってって、はい、そしてこれをつえぐ引っ張る、せーの、はい。そして、緩まねようにもう一回繋いでください。私がやると怪しまれますので。要するに2回結びます。こぶ結びです。リボンじゃなくていいですよ。ほどけやすいようにリボンにしてくれる、優しいですね。（女性には優しい）女性には優しいですか。はい。オッケーですね。はい、ありがとうございます。そして、彼女が立てないように、椅子にこのように巻きつけます。音響さ

ん、おそれいます、5番よろしくお願いします。で、これを足開かないようにぐるぐる巻きにしましょう。音響さん、いますか。はい、ありがとうございます。その曲です。オッケーです。

(マジックショー)

すごい、これは荒井さんがすごいことですね。素晴らしい、荒井さん。記念品、これ記念品差し上げます。ありがとうございます。(拍手) はいはいはい。山形、はい、ラーメンを、はい、ありがとうございます。(拍手) ありがとうございます。

ほんとに終わりが近づいてまいりました。最後はイリュージョンです。プロのマジシャンがみんな驚く、同業者も驚くイリュージョンいきたいと思います。音響さん、曲お願いします。

(マジックショー)

ありがとうございます。いかがでしたでしょうか。どうもありがとうございます。(拍手) ブラボー中谷夫婦マジックショーでした。ありがとうございます。(拍手) 長い時間、本当にお付き合いいただきましてありがとうございます。(拍手) どうしてもラーメンが欲しいという方、後ほど販売しますので、どうかよろしくお願いします。

はるちゃん

是非ね、秋田に来た、ブラボー中谷のマジックを見た思い出に、是非お買い求めいただければ有り難いと思います。本当に貴重なお時間ありがとうございました。(拍手)

ブラボー中谷 先生

ありがとうございました。(拍手)

以上でございます。

司会

ありがとうございました。

それでは、何か質問等がございましたらお願いいたします。

ブラボー中谷 氏

はい、ありがとうございます。質問ございますか。あのマジックどうなってんだとか。

司会

ご発言にあたっては、はじめに県名、施設名、お名前をお願いいたします。

ブラボー中谷 氏

ハードルが上がりました。さあ、県名とお名前がね、出ないと駄目です。はい、ありがとうございます。はい、どうぞ。あ、拳がりました。皆さん、手が拳がりましたよ。

質問1 秋田県 障がい者支援施設 愛光園 菅祐樹 氏

生声でもいいですか。

ブラボー中谷 氏

あ、十分聞こえます。

質問1 菅祐樹 氏

秋田県の愛光園の菅と言います。

ブラボー中谷 氏

菅さん、ありがとうございます。

はるちゃん

いつもお世話になってます。

質問1 菅祐樹 氏

ネタバラシさせていただきますと、質問の時に手を挙げて何か質問をしてくださいと、実際に今聞かせていただきまして、実は昨夜の交流会と二次会、三次会と、先生のお話聞く前は半分寝ていたような状態だったんですけど、すっかり活力を取り戻しました。

ブラボー中谷 先生

あら、ありがとうございます。

あ、マイクきましたね。

質問1 菅祐樹 氏

1つ聞きたいことがりまして、今日この会場にいるすべての者がまず福祉に関わっているんですけども、仕事として、やはり人と向き合いますので、コミュニケーションスキルというのはすごく大切にしています。今日は先生のお話を聞いて、その圧倒的な伝える力といったところで、プロとして何かこう意識しているようなことがあったらお聞かせ願えればと思います。

ブラボー中谷 先生

はいはいはい、ありがとうございます。特にないんですけども、ただ、俺ほんとに一期一会だと思うんですよ。この後、この先、私と会える人、何人いるかと考えると、一人、二人ぐらいなもんですね。だから、ほんとに一期一会だと思って、せっかくこれ御縁だから楽しんで帰ってもらいたいなと、ほんとに帰りも事故起こさねえように、自宅までちゃんと、家族の元さ帰ってもらいたいなっていう気持ちを込めて、ほんとにまず楽しんでくださいっていう気持ちです。だって、過去はまず変えらいることできねべし、未来も何となるかわがんねすべ。明日なんとなるかわがんねんですよ。交通事故で死んじゃったりってもあるすべた。ほんとに、どこで何起きるかわがんねわけですよ、地震どがもあるし。だからほんとに今日、今、楽しめねば人生楽しめねよつつうごどなんですよ。もう今日、昨日も明日もわがんねんだから、今日ですよ。今日楽しみに、今日ああ暇だなとか、一生終わっちゃうわけですよ。だから今日、今、今、俺立ってる時だけでも、まず楽しんでもらいでなつつう気持ちを込めてやってるわけです。はい。命懸けでやってますよ、俺いつ倒れるかわがんねがら。たまにね透析患者、ドーンって倒れる人いますから、私もね、それはあるとかみさんともしゃべってますんで。何だっけ、脳卒中、心筋梗塞、起こりやすいらしいんですよ。だからね、もういつ死ぬかわがんねがらなつつってますけど、はい、そんな感じでやっております。

質問1 菅祐樹 氏

ありがとうございます。

ブラボー中谷 先生

はい、ありがとうございます。(拍手)

司会

ありがとうございました。ほかに。

質問2 障害者支援施設 雄高園 佐藤太一 氏

秋田県にあります障害者支援施設雄高園の佐藤と申します。

本日の貴重な講演、マジックショー、大変ありがとうございました。

私自身、子どもの頃、30年ほど前に一度ブラボーさんのマジックショーを拝見させていただきまして、その頃と、もう変わらない面白さで、その当時を思い出させていただきました。

今回、大会のテーマが「変わらぬ思い」で「変わり」続ける施設であるために」というテーマになっているんですけれども、ブラボーさんの中で変わらぬスタイルでやり続けられる秘訣とかございましたら教えていただければ幸いです。

ブラボー中谷 先生

ありがとうございます。やっぱりですね、変わっていったらうもんですもんね、いい方に変わっていけばいいんですけども。一番大切なのは、初心忘れねことだと思うんですね。これ初心を忘れないようにするつつうのが、やっぱり変わらない秘訣でねがなと思ってんですけど、今の仕事さ就いた時の初心ですね。人のためになりでどがど思ってなったと思うんですね。私は私でプロマジシャンなんて考えたこともねがったんですよ。不器用だし。それが何でか、ずっと俺、怪我して入院した時に、周りさ子どもいっぱい、なしてがつつうと、小児病棟の隣さ歯科口腔外科があったわけですね。だから周りみんな子どもだったんですよ、入院した時に。その子どもたち、かわいそうだなと、何かやって喜ばへでけでなあって、俺、随分顎ぐじゃぐじゃなったけど、四体満足なので、子どもたちちょっとおいでって、ちょっと趣味の手品見せたわけですね。それ、ドッカンドッカン喜んでくれたわけですよ。それでプロマジシャンなろうと思ったわけですね。その時の気持ちを忘れないようにですねやってきております。ですので、病院、大学病院だったんですけども、みんなね、抗癌剤とかでこう髪の毛なんもねがったり何だりして、その子たちが点滴をしながら毎日遊びに来るわけですよ、マジック見るとって。その子たちさこう楽しんでもらうと思って一生懸命手品を覚えて、本買ってきてもらってですね、病院で覚えたんですよ、ほとんど、マジック。一つ、二つしかできなかったから、その病院でみんな覚えて、子どもたちさ見せでやるためにですよ。その子どもたちが亡くなっていくんですね。退院している人もいるんだけど、亡くなる人もいっぱいいるわけですよ。俺ほんとにですね、自分の子ども2人目生まれたばかりだったので、もう相当ショックを受けまして、もう泣いて泣いてもう…ちょっと待ってくださいね、思い出すと…、思い出してしまうな。瞬間移動しちゃうんですね、この話すると、その病院のにおいとかもバーツときて、当時のどごさポーと瞬間移動しちゃって、ちょっとつらくなるんですけども、そいでただマジシャンなろうでねぐって、海外まで行けるマジシャンなろう、その時、三十過ぎてからのプロマジシャンだったので、それもう全国でなくて、海外、ラスベガスからも呼んでもらえるようになろうと思っ

て頑張ったわけですね。その時もその子どもたちを連れて行ったわけですよ、亡くなった子どもたちも。おめだ、小学生で亡くなっちゃったりして、もう海外なんて見だごどねえべって、俺連れで行くって、ここがラスベガスだなんてね、そういう気持ちでやったば、ほんとにね、ニューヨークさも行くごどでぎだし、ラスベガスさ行くごどもでぎだし、それがあれですね、原点です。それを忘れないようにするのがあれですね、変わらない気持ちというか、そんな感じです。すいません、まとまらなくて。はい。

質問2 佐藤太一 氏

ありがとうございます。(拍手)

司会

ありがとうございました。

ほかにご質問ございませんでしょうか。

ブラボー中谷 先生

ないですか。あの、だから、人生どこで変わるかわからないです。私も30歳過ぎてからプロマジシャンになりましたからね。

質問3 障がい者支援施設 ほくと 三浦友裕 氏

いいですか、質問。秋田県の秋田市にある障害者支援施設ほくとの三浦と申します。

今日はとても楽しかったです。秋田なんで、ブラボー中谷さん、昔から知ってたんですが、どちらかというトークで楽しませると思ってたんで、今日はマジックでちょっとびっくりしました。

ブラボー中谷 先生

やる時やるんですよ。

質問3 三浦友裕 氏

透析もされて、まず落ち込んだりすることもあると思うんですけども、ブラボーさん、前向きに、生きるために、どういうふうなことを意識していますでしょうか。

ブラボー中谷 先生

はい、今の状況で楽しめることはないかつうことを考えますね。だから、どごさフォーカスするかですよ。あれでぎね、これでぎね、こごいで、針刺す時いでどか、それ考えると、ほんと落ち込むことばかりなんで、アンテナをそっちでねくて楽しい方さ、できること何だべ、これできる、あれできる、あ、これ楽しい、あれ楽しい、ワクワクするようなことさアンテナ向けてですね、やっぱりいでごど考えると1日置きに注射って好ぎでねすべ。年に1回、予防注射するぐれだす。それ1日置きに、ふってえやづ、普通の注射の3倍もある太さのやづずぶっと刺されるんですよ。しかも、こっちさ行きど帰りど2回刺されるわけです、同じどごさ。だから血管もぶわっとふくれてくるし。そういったこと考えればどんどんどんどん落ち込むすべ。それ考えねんだすよ。あ、今日もありがとうございますって。一思いに刺してくださいって。(笑) いい方さ、自分のいいように受け取って。ありがとうございます。

質問3 三浦友祐 氏

ありがとうございます。

ブラボー中谷 先生

いいですか。帰っちゃいますよ。あ、牛乳、牛乳、思い出させないでください。うちのかみさんがまがしちゃったもんね。

はるちゃん

牛乳こぼしました。

ブラボー中谷 先生

そっか牛乳のかわり、そっか、一つ何か損した気するすもんな。だよ。実は皆さん、まだお付き合いいいですか。手品が上手だったので誰も気づかなかったと思うんですけど、実はほら、人指し指動かないんですよ、これ。これ。これあの火薬詰めてで、ぐーっと詰めてだ時に、これぐーっと詰めてら時にスイッチが入って、うちのかみさんが入れだんでねがど思ってるんだども、ぐーっとした時、スイッチ入ってドーンと爆発したんですよ。そしたらテーブルさ置いてるその筒がねえわけです。お、筒ねえ。テーブルさ穴開いで、ズドンと落ちでらんですよ。そして、うわっ、手見だば指ねえわけですよ。ぐちゃっていつてるんですよ。だからもうぐじゃぐじゃ、指。して、それを手術して、形だけは整えてもらったんだけど、ね、動かないわけですよ。粉碎骨折。で、これで先生さ、これ動ぐいになるべがつつたら、あありハビリー一生懸命頑張れば動くようになるかもしれねなつつうんですね。リハビリって、指のリハビリってなんだごどせばいいですか先生つつたら、これですね、ルービックキューブ、これ一生懸命やれば、あ、確かに指使うもん。へば治るかもしれね。これちょっとすいません、ばらばらにしてください。ばらばらって、このままじゃないですよ。色を縦横、そうです、もっとももっとも、もっと派手に。はいはいはい。ありがとうございます。もっと。これ自分でやるとある程度戻せるんだけど、他人からやってもらうとわがらねわけです。しかも今、2人からやもらったので、もう全然わかりません。これをいいですか、この練習した結果、この袋さ入れます。ええーっ、入れただけです。そして時計回りに1周。すると、なんと、ジャーン。6面、ほら、ね、これのすごいところは反時計回りにこう回すと、まだばらばら。さあ、これの仕掛けはどうなってるかわかりますか。わかんないですよ。誰も2個入ってると思わねすよね。ところが入ってないんです、これ。みんな入ってると思うけども、1個ね。ね、たったこれ1個で…、あら、2個ありましたね。これ2個あればできるっていうことわかったわけですよ。んだども、これをいいですか、これでリハビリになりますので、はい、ばらばらのやづを、これを、ハイ、ハイ、できました。(笑) いや、ここまでこいば、あど見ねたってできるよつつうどごまでやってますよ。ハイ。しかも片手で。きてるんでねすか。ハイ。(拍手) ほら、こんけ練習したんですよ。一生懸命、片手でできるように。したば、怪我してる方、こっちだったもんね。だから未だに曲がらねわけです。(笑) ね。だから人生、人間、塞翁が馬っていうことわざあるすべ。何がいくて何がわりがはわがらないわけですね。怪我して周りのプロマジシャンの友だちから、いや、マジックへばあど引退がって言われたんですね。俺もあど、人指し指だの動がねえと終わりだなと思ったら、俺、指先あんまり使ってねがったんですよ。口先だけだったんですよ。だから指動がねたってできるつつうことわがってですね、しかもこういうマジックまでできるようになったすべ。だから本当にこいな、指怪我していがったなど今思ってますね。ほんとに、何が

くて、何がわりがは、考え方次第。今日、いっぱいと言いましたよね。皆さん、忘れないで、メモを取って。どうも今日はありがとうございました。(拍手) アンコール締め切ってよろしいですか。はい、どうもありがとうございます。お元気で。健康にまさるものではありません。本当に健康第一です。健康なだけでもう幸せなことです。皆さん、落ち込んだりなんだりしたら、あ、俺健康なんだ、へばいいんだっていうふうにね、まあいっかと思えば、ほんとになんたことでも乗りきれと思います。どうもありがとうございます。(拍手)

閉会式

次期開催県 青森県 千年園

施設長 小林 大眞

司会

それでは、これより閉会式を行います。

次期開催県、青森県を代表して、障害者支援施設千年園施設長小林大眞様よりご挨拶いただきます。

小林大眞 施設長

ご紹介いただきました青森県千年園の小林でございます。

次期開催県ということで、私の方から一言ですねお話というかご挨拶させていただきたいというふうに思います。

昨日、今日ということで、大変充実した研修会でありました。皆様、いかがだったでしょうか。秋田県の柴田会長をはじめ柏の郷の高橋施設長様はじめ、そしてまた、秋田県七つの施設、一致団結して大変素晴らしい研修会を準備、運営してくださいました。改めて御礼を申し上げたいというふうに思います。本当にありがとうございました。（拍手）

有意義な時間と中身の濃い実りの多い研修会だったなというふうに思っています。そして、ブラボー中谷さんのマジックショー、講演ということで、本当に楽しい時間を過ごすことができました。秋田県の皆様の細やかなご配慮にも、改めて感謝申し上げながら、次期47回の東北ブロック職員研修会は青森で担当させていただくことになってございます。来年、令和7年、八戸で開催ということになっております。準備の方を進めております。令和7年11月20日、木曜日13時30分から翌21日、11時30分までというスケジュールで、会場の方ももう押えてございます。八戸グランドホテルを準備しております。担当の施設は八太郎山療護園となっております。港の八戸でございますので、海の幸が大変豊富で美味しゅうございます。今回の研修会も大変美味しい料理と、それから、もうこれ以上ないでしょうというぐらいの日本酒を用意していただきまして、大分ハードルが高くなっている状況です。青森も大変美味しい物も、美味しいお酒もあるわけですが、これも一ついい思い出ということで持ち帰っていきたいなというふうに思っております。ここで、八戸の次期開催の動画のPRと言いたところなんですが、準備できておりませんので、是非来年は皆様ふるって参加いただいて、実際に八戸の地に来ていただいて、肌で感じていただいて、共にまた学びを深めていきたいなというふうに思っておりますので、いろいろお忙しいとは思いますが、是非皆様、ご参集くださって八戸のブロック職員研修を大いにまた盛り上げていただきたいなというふうに思っておりますので、そのことをお願いして、簡単ですが次期開催県の挨拶にかえさせていただきたいというふうに思います。

来年は八戸でお会いしましょう。お待ちしております。（拍手）

閉会の言葉

担当施設 秋田県 柏の郷
施設長 高橋 仁

司会

続きまして、本研修会当番施設、秋田県障がい者支援施設柏の郷施設長の高橋仁が、閉会の言葉を申し上げます。

高橋仁 施設長

皆様、二日間にわたる研修会、大変ご苦勞様でございました。この研修会がそれぞれの施設の、それぞれの利用者さんの、それぞれのコミュニティの、そして何より皆様ご自身のこれから何かいいことが起きる、いい方向に向かう、そんな一つのきっかけになれば幸いです。

今回は全国大会の兼ね合いがございまして、例年よりも遅い時期の開催となりました。あわせまして、施設長会議も同時に開催するということになりまして、案内がちょっとわかりづらかったり、配慮が不十分であったりと、ご不便をおかけしたのではないかというふうに感じているところでございます。しかしながら、皆様のご協力をおもちまして、どうにか閉会を迎えられました。改めまして皆様に深く感謝申し上げます。ありがとうございました。

秋田は今、晩秋を迎えておりまして、街中の紅葉がとてもいい感じに色ついてきております。もし、お時間が許しましたならば、ここから歩いて10分ぐらいのところに千秋公園がございます。城跡にですね、紅葉がとてもきれいなスポットでございます。車で1時間ほど走っていただきますと、もしくは秋田新幹線で途中下車していただきますと、みちのくの小京都と呼ばれます角館、こちらは武家屋敷ですね。紅葉がとてもきれいに映える有名なスポットでございます。まだまだ秋田県、見どころたくさんございますので、この機会にもう一つ二つ思い出をおつくりになって、そちらも併せてお持ち帰りいただければ幸いです。

来年は青森県八戸市での開催ということで、また皆さんと元気に、笑顔で再会できることを祈念いたしまして、私の閉会の言葉とさせていただきます。