

九手連広報紙

はっけん

2007・7月号

掲載内容

- ・ 第33回九州手話サークル連絡協議会評議員会
- ・ 幹部研修会
- ・ 第15回九州手話サークル連絡協議会リーダー研修会

6月23日鹿児島市において本会の評議員会が開催されました。議案はすべて承認され19年度の新役員が決定しました。20年以上九手連会長を務めていただいた村本前会長には永年の功勞に対し感謝状を贈りました。



< 19年度新役員 >

会長 中元 教博（大分）

副会長 井上 時枝（宮崎）
森 保夫（熊本）

理事 祐下 明（福岡）
山口美由紀（佐賀）
谷脇 章子（長崎）
森 保夫（熊本）
樗木 重勝（鹿児島）
井上 時枝（宮崎）
神田みどり（大分）

監査 高岡 備子（福岡）
（佐賀）

事務局長 前淵 洋一（熊本）

顧問 村本 宗和（熊本）

九州手話サークル連絡協議会

（事務局）〒866-0892

熊本県八代市古閑下町1717-43

前淵 洋一 0965-35-2653

発行責任者：中元 教博

広報担当者：谷脇 章子（長崎）

発行年月日：平成19年7月31日

九手連会長を拝命して

九州手話サークル連絡協議会
会長 中元 教博

過日の九手連評議員総会において、会長に推挙いただきました大分県の中元です。経験も浅くまだまだ未熟者ですが、皆様のご指導ご協力をいただき大役を務めていきたいと考えております。

皆様ご承知のように私たちを取り巻く環境の変化は凄まじく、障害者自立支援法に代表されるように障害者福祉のあり方や各市町村での実施差など、今だからこそ関係団体と連携をとり自らが監視し、改善すべきは組織の総力で活動をしていかなければならないと考えています。

「九手連指針」を道標として、村本前会長を始め多くの諸先輩の活動や歴史を伝承していきながら、揺るぎない組織力と存在感ある頼れる九手連として、更に発展し、活性化を図っていきたいと考えております。

そのためにも、皆様と共に議論に議論を重ね「対話と尊重」を肝に銘じ、一つ一つ確実に取り組んでいきたいと考えておりますので、今後とも宜しくお願いいたします。

<幹部会議>

各県の自立支援法に対する取り組みについて代表者から報告してもらい、情報交換が行われました。問題点や課題を確認今後の取り組みについて話し合われました。詳しい内容については各県理事にお尋ねください。



<第15回九手連リーダー研修会>

「ろうヘルパーとして」

講師 時松 美由紀先生



はじめに

6年前から登録ヘルパーとして働いている。これまでに11名を担当、主に聴覚障害者。

1、現場から経験したこと

食事制限がある人にはヘルパーは介護が仕事だが説明を一緒に受けて栄養指導をする。盲ろう者の食事介助は時間がかかり、契約時間内に終わらずボランティアになることが多かった。

2、介護する上での問題点

食事介護にはカロリー制限があったり食中毒予防に留意するなど知識が必要。リハビリ介助はヘルパーの体力も必要。健聴スタッフとチームを組むと連絡方法に工夫がいる。

3、ろうヘルパーの現状

資格取得者は九州でやく80名、稼働している人約15名。熊本の場合最初13名登録下が、対象者が少なく仕事が増えないこともあって現在実働しているのは2名だけ。

3、これからの課題

資格を生かして仕事をする為には、コミュニケーションの方法を工夫して対象者の拡大を図り、事業者理解されるよう努力する必要がある。

終わりに

ヘルパー資格取得のきっかけは、先輩達へ恩返しをしようと思った。夫や祖父母の介護が出来てよかった。今後も自分の肉親を介護する気持ちで仕事をしたい。人の心理など勉強する必要があると感じているので、もっと努力して行きたい。

「聴覚障害者と労働」

講師 倉知 延章先生
(九州ルーテル学院大学教授)



ろう者の職業は、ろう学校職業科における職業教育が中心で木工、縫製、理容など選択の幅が狭められていた。1976年身体障害者雇用促進法の改正により、企業に「雇用義務」が課せられた。1981年国際障害者年が始まり、手話ブームによる手話の広がりもあり聴覚障害者は企業に引っ張りだこで身体障害者の企業就業者数が毎年8000人から9000人増加した。しかし1985年頃から聴覚障害者が離職するケースや職場でトラブルになるケースが増加し敬遠され始める。

職場で何が問題となるのか

「聞こえない」事から起こる、職業生活上がわかりにくい。コミュニケーション以外の問題は個人の問題として理解されてしまう。仕事をする上でのコミュニケーションは問題になることは少ない。

職場での人間関係が問題になることが多いが、表面化しにくいので、休憩・昼休みなど忘れられていることが多い。その結果孤独を感じ、職業生活が楽しくない、相談できる人もいない、やめるしかないとなる。

問題を解決する方法は

国の制度として企業内手話通訳者の配置・手話の分かる従業員の育成・手話協力員制度の拡充・手話の分かる職業カウンセラーやジョブコーチの育成配置を要求して行く。民間レベルとして企業内手話講習会を開き、健聴者に聴覚障害者の置かれている状況を正しく理解してもらう。楽しく手話を学びながら、同じ立場で友人としての交流を深める。

地域の手話サークルで出来ることは仕事以外の時間の質を高める為の情報提供。もしかしたら、手話サークルは家族以外の唯一安心できる社会かもしれない

そんな場になっているであろうか？職場や学校で野協力者になっているであろうか？

こんな活動が期待されています！

編集後記

何とか期限内に書き上げることが出来ました。

担当者の独断と偏見でリーダー研修の内容を簡単にまとめてみました。1ヶ月以上たっていますので記憶が薄れ、正確ではないかもしれませんが、詳しい内容は後日DVDで各県に配布される予定です。