



巻頭言 —“人間味”のある人…—

9月2日(土)に西宮市社会福祉協議会と武庫川女子大学心理・社会福祉学部社会福祉学科との共催で「にしのみやフォーラム」が武庫川女子大学で開催されました。社会福祉の必要性や大切さ、その考え方や具体的な実践について、広く社会にアピールし、共有することを目的としたイベントだったのですが、なんと約700名もの参加がありました。

基調講演では、西宮市の老舗の人気店「ケーキハウスツマガリ」の社長である津曲孝^{つまがりたかし}さんにご講演いただき、その後、私が質問するかたちで、お話をいただいた内容を確認していくための対談の時間をとりました。津曲社長曰く「ツマガリ」の社訓は、「人間味」であるとのこと。ある住職からいただいた言葉だそうで、当日その掛け軸もご持参いただきました。「ツマガリ」のホームページには、「社長訓」として「①上司も部下もていねいな言葉を使う、②上司も部下も品性ある言葉・行いを大事にする、③この①と②を大切にすると人格が備わっていく」と示されています。今回、初めてお会いしたのですが、柔和な笑顔はそのお人柄をそのまま表しているようにも思いました。「自分の考え方ひとつで人は幸福にも不幸にもなる」と話されていましたが、ご自身の一般的に言えば過酷な境遇も“不幸”とは認識せずに、むしろ“幸福”に向かうための機会であったのだと受けとめ、まるで“福の神”に導かれるかのように、総理大臣賞や黄綬褒章を受章されるほどの人気の洋菓子店「ツマガリ」になったのです。

お話のなかでは「見えないところで“誠意”を尽くす」というお言葉に感銘を受けました。「ツマガリ」の洋菓子はとても「おいしい」と評判なのですが、それはお客様に喜んでもらうために、「人知れず味見1000回」といった地道な努力があつてのことなのです。津曲社長はほかにも「自分で自分が信頼できる人間になる」とも述べています。「信頼」と「信用」は似た言葉ですが、そのニュアンスは異なります。たとえば私たちはあの人は「信頼できる」とか、逆にあの人は「信用できない」というようなことを口にします。実は「信頼」というのは無条件で、〇〇だからとか、△△だからといった理由の以前に、極端な場合ファーストコンタクトで「この人は信頼できる」と思うことがありますし、長年の付き合いを通して、信頼関係が形成されてくることもあります。

これに対して、たとえば「信用関係」の形成という表現はありませんし、「信用できる」とも言いますが、多くの場合には「信頼できる」というほうが用いられます。「信頼できない」



とも言いますが、「信用できない」という表現のほうが多く用いられます。金融業界には「信用取引」がありますが、「信頼取引」はありません。こうした用法をふまえてみますと、「信用」には、客観的な基準や条件が必要であるといえます。

津曲社長は、「人間味」という言葉を社訓にしています。よくよく考えてみると、「人間」の“味”とはどんな“味”なのでしょう。同じような表現に「人間の匂いがする人」といったものもあります。“人間”の“匂い”がするというのは、どのような意味なのでしょう。ここでいう“味”や“匂い”には、きっと「人情」や「やさしさ」「思いやり」「温かさ」などの意味が込められていると思います。その対極にあるのは、「冷徹」とか「血も涙もない」と形容されるような人でしょうか。往々にして「優秀だけれども…」とそうした表現が頭につく場合もありますが、言葉の用い方を間違っています。そもそも「優秀」ならば、「血も涙もない」ような仕打ちを、他者にするような事態を予め避けることができるからです。もし、「冷徹」な言動が許容されているとしたら、「愚か」で「病理が蔓延」した状態であることを反省的に自覚する必要があります。人を痛めつけ、傷つけてよい理由などないのです。

福祉のイベントであるにしのみやフォーラムに、津曲社長にお越しいただいたのは、「ツマガリ」が「障害者雇用」にも取り組んでおられるとのことだったためです。でも、社長曰く「あくまでも一人ひとりの社員の“特性”であり、“障害”者雇用をしているつもりなどない」とのことでした。当日はサプライズで、“障害”のある勤続15年になる社員とそのお母さんが登壇されました。「仕事、がんばってます」というご本人の発言を受けて、「毎日、ディズニールランドにでも出かけるかのように、いきいきと出勤しています」と話されたお母さん。登壇いただいた3人が醸し出す“和やか”で“温かい信頼に満ちた”雰囲気こそが、実は「ツマガリ」の“味”なんだと思いました。KCDラボ代表 松端克文

シリーズ 情勢分析と運営・実践の処方箋

今月のテーマ：合理的配慮の民間事業者への義務化

◆国連「障害者の権利に関する条約」と日本の対応

2006年12月に国連総会で採択された「障害者の権利に関する条約」(障害者権利条約)は、障害者の人権や基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進するため、障害者の権利の実現のための措置等を規定した障害者に関する初めての国際条約で、市民的・政治的権利、教育・保健・労働・雇用の権利、社会保障、余暇活動へのアクセスなど、さまざまな分野における取り組みを締約国に対して求めている。

日本は2007年9月28日に署名し、2008年5月3日に正式に発効している。日本国内では、条約の締結に先立ち、国内法の整備をはじめとする諸改革を進めるため、当時の民主党政権のもと、政府は2009年12月に内閣総理大臣を本部長とし、全閣僚をメンバーとする「障がい者制度改革推進本部」を設立し、国内法制度改革を進めていくことに着手した。こうした議論のもと、2011年8月に「障害者基本法」が改正され、2012年6月には2006年4月より施行されていた「障害者自立支援法」が名称も含めて改正され「障害者自立支援法が、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」(障害者総合支援法)として成立した。そして2013年6月に「障害者雇用促進法」の改正とあわせて、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(障害者差別解消法)が成立するなど、さまざまな法制度整備が行われた。

その後、2013年10月に国会での条約締結に向けた議論が始まり、2013年11月19日の衆議院本会議、12月4日の参議院本会議において、全会一致で「障害者権利条約」の締結が承認された。これを受けて2014年1月20日、日本は障害者権利条約の批准書を国連に寄託し、日本は141番目の締約国・機関となった(現在185の国・地域で批准されている)。

◆障害者差別解消法

国連の「障害者権利条約」の理念を日本において具体的に実現するための法律でもある「障害者差別解消法」では、まず「不当な差別的取扱いの禁止」として、国・都道府県・市町村などの役所や会社、お店などの事業者が、障害のある人に対して、正当な理由なく、「障害を理由として差別すること」を禁止している。内閣府による啓発パンフレットでは、具体例として病院や不動産、飲食店などにおいて、「障害があることを理由」として対応を拒否したり、介護者の同伴を求めるような例が挙げられている。実際のところ「障害」があることで、受診や入店ができないことがしばしばある。コロナ禍においては、入院できないような事態も生じていた。その人の状態と受け入れ側の対応能力との関係において、実際に対応ができないこともあるために、一概に「差別」だと糾弾することはできないが、十分に事情や状態を考慮せずに頭ごなしに「障害」があることで対応を拒否する場合には、「差別」であるといえる。

また、図書館や映画館などにおいても、「障害」があることで入場を拒否するようなことは許されない。しかし、本人が不穏で大声を発するとか、過度に落ち着かないような状態であ

れば、入館できないこともあり得るが、そうした場合には「障害を理由」としているというよりは、そのときの状態が「入館できる状態ではない」ということで、一概に差別とはいえないこともある。

内閣府のパンフレットでは、このほか病院などにおいて「本人を無視して介助者や支援者、付き添いの人だけに話しかける」ということも、「不当な差別的取扱い」として示されている。介助者や支援者の側に話しかけ、本人をないがしろにしてしまうようなことはよく生じる。それだけにそうした状況が「不当」であると認識し、意識的に改めることで、自然とそうしたことが生じないような社会に変えていく必要がある。

こうした差別の解消に加え、同法は「合理的配慮(reasonable accommodation)の不提供」も差別として禁止している。行政機関や事業者は、障害のある人からなんらかの対応を必要としているという意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で、障害者の権利利益を侵害することがないように、当該障害者の性別、年齢および障害の状態に応じて、「社会的障壁の除去」の実施について、必要かつ合理的な配慮をしなければならないとされているが、民間の事業者については努力義務にとどまっていた。

◆合理的配慮の民間事業者への義務化

しかし、2021年5月に障害者差別解消法が改正され、この障害者への合理的配慮の提供について、国や地方公共団体などと同様に民間の事業者にも「義務」(法的義務)とされ、来年2024年4月より施行される。

合理的配慮でいうところの「配慮」は、日本語では「気づかい」といったニュアンスがあるが、法的には合理的配慮を義務づけているわけだから、日本語的語感に惑わされず、むしろ環境や状況に「適応」できるように「調整」する義務を本人の周囲の側に課していると解釈するほうがわかりやすい。ある種の「障害」があるということは、なんらかの不自由さを伴っているということである。この不自由さの原因は、本人の状態にあるというよりは、本人をとりまく環境や社会の側にもあり、実はその関係において生じる。その意味で「障害とは社会との関数である」。つまり、社会との関係において生じるのである。したがって、「障害」の種別や程度が同じでも、その人がどのような状況に置かれているのかということで、「障害」の現れ方は異なる。ある会社では働きやすいのに、別の会社では退職に追い込まれることがあるのである。

合理的配慮は、本人と周囲との「建設的対話」が重要となる。本人が「不自由さ」や「辛さ」を表明した場合、それを「わがまま」だとか「本人も努力が必要」などと「非合理的」で「閉ざされた」認識のもと退けるのではなく、「開かれた」場で、「合理的」で「建設的」な対話を重ねることで、事態を開閉できるようにしていかなければならないのである。「生きづらさ」が蔓延しているこの社会において、「合理的配慮」と「建設的対話」の取り組みは、だれもが必要としている社会的な実践であるといえる。KCDラボ代表 松端 克文(武庫川女子大学心理・社会福祉学部教授)

* 毎月ホットなテーマを取り上げ、ヒントを提供します。

シリーズ 心理学の知見を活かす⑥ ～ 他者の痛みを共感できる集団に ～

前回は、「集団エゴイズム」に惑わされず、相手の「本質」に着目する重要性をお伝えしました。

今回は、『痛みの心理学 感情として痛みを理解する』（著：荻野祐一）より、他者の痛みへの共感を話題にします。

◆エピソード6「あなたほどつらい経験をして王になる者は他にいません。だからきっと、あなたは誰よりも偉大な王になれます」

原泰久氏による歴史超大作『キングダム』は、下僕という最底辺の身分にいた信が「天下の大將軍になる」という夢を果たすために戦いに身を投じる古代中国の春秋戦国時代末期を描いています。7月末に公開された映画『キングダム運命の炎』では、女商人の紫夏が政（後の秦の始皇帝）を趙の国から秦に送り届ける場面が描かれていました。

趙で人質となり、迫害されていた政は、五感を失い心も壊れてしまっていました。紫夏は、政を趙から秦に送り届けるという危険すぎる仕事に周囲からは反対されたにもかかわらず、政の生い立ちを知り仕事を引き受けました。ギリギリで関所を通過したものの、政の出国が見つかり、紫夏は自分の命を犠牲に、彼を送り届けたのでした。上記のエピソードは、紫夏が死ぬ間際に政に対していったセリフです。政は、人を信じる気持ちなどを取り戻します（観ていない方にはネタバレになり申し訳ありません）。このシーンは涙、涙でした。

◆無意識から生じる防衛機制

本来、自身が辛い経験をすれば、目の前で起こる事象から他者の痛みも感じ取れるはずとだれもが考えます。しかし、上記のエピソードの政にもあったように、痛みを繰り返された子どもは、痛みを感じなくするために、無感覚な状態に陥ります。あるいは、別人格の形成による解離が生じます。痛みに対して、無意識であろうとするために、他者に対しても、同様のことを行ってしまうのです。

心理学者のオルポートは、このように受け入れがたい苦痛・状況にさらされた場合や危険や困難に直面した場合に、その状態から自分を守るために無意識に行われる行動や思考を『防衛機制』と呼びました。『防衛機制』は、自分を守るための本能であり、複数の要因が関連して作用します。『防衛機制』には、**抑圧**（欲求不満や不安を無意識に抑え込んで忘れてしまおうとする）、**合理化**（もっともらしい理屈や理由をつけて正当化しようとする）、**同一視**（他人の長所や能力・実績をまねして自己評価を高めようとする）、**投影**（自分の後ろめたい感情や衝動を他人のものとして非難する）、**反動形成**（抑圧されている感情や態度が、正反対の行動として表れる）、**逃避**（困難な状況から逃れようとする）、**退行**（幼児期など、現時点より前段階の発達に逆戻りする）、**代償**（ほかの欲求に置き換えて満足しようとする）、**昇華**（社会的に承認されない欲求を文化的・社会的に望ましい価値あるものへ置き換える）があります。

◆集団で生じる悪しき防衛機制

自分の行動や思考をまったく意識しないで、無意識に任せている場合、他者の痛みが無感覚になり、他者を傷つけてい

る可能性があります。

集団内で起きる許されない集団の防衛機制として**スケープゴート**があります。本来の語源は、古代、贖罪の日（すべての悪行、犯罪、宗教上の罪を告白する日）に行われていたユダヤ人の儀式に由来します。2匹の山羊の頭の上に両手を置き、自分の罪を告白します。そうすることで、山羊に自分の罪を被せることになるそうです。1匹は神の生け贄となり、もう1匹は人々の罪を背負われ荒野に放たれました。荒野に放たれた山羊をスケープゴートと呼びました。

現代は、他人の罪を背負う者、身代わり、犠牲者などを意味します。つまり、自分に非があるにもかかわらず、他人に罪をなすりつける集団での合理化による防衛機制といえます。世のなかの不幸を全て魔女の原因として、魔女の疑いをかけられた者が次々と処刑された中世ヨーロッパでおきた魔女狩りもその例に該当します。世のなかの不幸に大きな不安を抱えた人たちは、それらを存在しない魔女のせいにする事で自分たちの不安を解消しました。

◆他者の痛みを癒したいと思う理由

自分の弱さを意識できると、他者の痛みを癒したいと思えるようになります。他者の痛みを癒したい理由は、次の3つが挙げられています。

1. 嫌悪感情弱減

痛そうにしている他人に共感し、同じように痛い気持ちになります。この痛い気持ち（痛みの共感から生じる嫌悪感情）から逃れるために、他者を助けます。

2. 共感に基づく罰

痛がっている人を無視すれば、他人の目が気になります。周囲の人に失望されるという罰を回避するため、他者を助けます。

3. 共感に基づく報酬

他者の痛みを癒すことは、他者に喜びを与えることになります。他者が喜ぶと自分も嬉しくなるという感情（嬉しい共感の報酬）を得るため、人を助けます。

◆他者の痛みを感じ取り、他者が喜ぶことを嬉しく思える集団に

目の前にいる利用者や、幼児児童生徒に対して行った支援で、イメージした結果が得られないときに、自分のせいではなく、相手が悪いという無意識の防衛機制が働く可能性があります。同様に、集団のなかで、うまくいかなかった結果から目を背けるため、支援を振り返らず、支援を実施した相手のせいにするという無意識が作用し、先に述べたスケープゴートを次から次と探すようになります。

こうなると、集団内で排除する考えが正当化され、他者の痛みには無感覚な集団になります。対人援助職は、支援の結果が支援相手の生活の質の向上につながり、その様子を喜ぶことができる「共感に基づく報酬」を目指していく職業であるはずですね。

相手の痛みを感じ取れる集団であり続けるために、目の前の結果がうまくいかなかったときこそ、自分たちのありようを振り返る姿勢を大切にしていきましょう。

（連カン室 高畑 英樹）

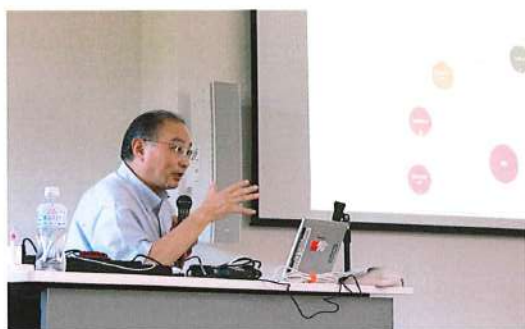
シリーズ 強度行動障害支援 超実践⑨

～これってなんなん？なんでなん？～

◆ブラッシュアップ研修

9月1日(金)陽気会本館大ホールで、兵庫県知的障害者施設協会主催の兵庫県強度行動障害 SV 養成事業ブラッシュアップ研修が開催されました。兵庫県内8か所の拠点法人、事業所からそれぞれコアメンバーが参加しました(受講20名、ファシリテーター&運営管理9名、実行委員3名)。私と大谷さんはファシリテーターとしてそれぞれグループを担当し、当法人の新任コアメンバーとして、森さんと浜口さんが研修を受講しました。前半は北摂杉の子会の堀内氏による講義、後半は架空の事例をもとにグループで特性を整理し有効な支援方法を検討して発表するといった内容でした。

講義は支援の原則を理解している前提で、ASDの歴史について述べられました。現在に至るまでの歴史的背景やその過程で誤った情報が長く真実として捉えられていたことや、そのことが現在に及ぼしている影響、古くからASDの人はたくさんいたことなど、SVとしての知識を深めることができる内容でした。堀内氏と話した際に「脳科学に基づいて特性を理解して支援することは当然のことだけれど、科学は新しい発見があり最新の情報は常に更新される。ASDについては研究の歴史が浅く、地域で困っている人は古い情報をベースとして相談されることがしばしばある。そんなときに、いまはこうです、と言うだけではなく歴史的背景を知った上で正しいことを伝えることが相談者の安心につながる」と言われていました。昔は統合失調症と診断されることが多かったこと、近年では愛着障害との混同などが多くあること、なぜそのようなことが起こるのか。講義を通じて歴史を順序立てて知ることで理解が深まりました。



講義の様子：北摂杉の子会 堀内氏

後半のグループワークは、資料を読んでどんな特性があつてどのように支援していくかを検討する演習でした。限られた時間で書面の情報から特性を見つけ出す、それをもとに具体的な支援方法を話し合って発表するといった流れです。この演習のポイントは、特性に対する根拠を具体的なエピソードとして示す、話し合って考えた支援方法の根拠を説明するという点です。受講者の皆さんは普段からご利用者の支援をされている方たちで、特性を見つけ出す、実際の支援を考えるということについては非常に慣れていますが、それに加えて根拠を必ず説明することで、個人の主観や慣習的な考えではないと示すことができます。実際の支援現場、相談に対する助言を想定した実践的な内容でした。

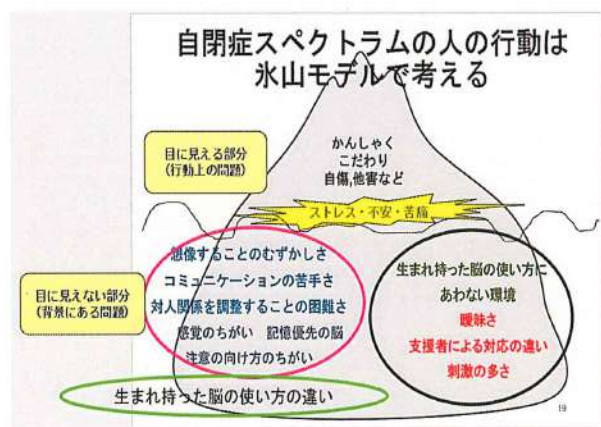


事例検討・発表の様子：浜口さん

◆『冰山モデル』ってなんなん？

研修などで必ず耳にしたことのある冰山モデルという考え方について簡単に説明します。

『全ての現象には必ず理由がある』。福山雅治が主演を務めたドラマ『ガリレオ』の主人公、湯川教授のセリフです。これは支援の現場にもあてはまります。ご利用者の行動には必ず理由があるのです。私たちはよく背景と表現しています。



図：冰山モデル (SV 養成事業 講義資料に加筆)

ご利用者があらわす行動＝氷山の一角(目に見える部分)

行動の背景＝水面下の冰山(目に見えない部分)

表面的な行動にアプローチしても問題は繰り返されます。大切なことは目に見えない部分(背景にある問題)に対する支援です。SV 養成事業の講義では行動障害は環境(人や社会)との相互作用で生じている場合が多い、と述べています。脳の使い方が周囲の環境に合っていないことが多いために起こっているということです。上の図では行動上の問題は背景にある問題が原因で起こっていることを表しています。背景にある問題は、①生まれ持った脳の使い方の違い(ご利用者の特性)②生まれ持った脳の使い方にあわない環境、の2つで考える必要があります。環境は物理的な構造だけではなく、人(支援者)も含めて考える必要があります。

◆超実践！～虐待防止と権利擁護研修、その実践～

9月7日に法人内の虐待防止と権利擁護研修を受講しました。その資料にあった『あたりまえの生活』について、私たちの部署での取り組みを紹介します。取り組みといっても大層なことではなく、『一般的にはどうか』『私たちの生活ならどうしているか』を支援の軸にしてご利用者の活動を考えたり要望に応じるようにしています。お茶は何杯か、散歩は何回いくのかなど、施設だからこう決まっているという特殊環境の枠にあてはめずに、人が安心して心地よく過ごせるように取り組んでいます。(日中活動支援事業部 遠山 伸一)

口腔ケア研修

～口腔ケアの基本について学ぼう②～

前号では、7月14日（金）に実施された口腔ケア研修の、ケアの目的やポイント＝「（口腔内を）まず見る」ことなど、井津上院長の講演内容と、西村歯科衛生士と上野歯科衛生士の実演の様子をお伝えしました。今号では前号から引き続き、研修後半の続きである実習の様子についてお伝えします。



実演：ウェットシートでの清拭



実習ではまず、歯みがきの力加減について確認しました。講師からは「100～200g ぐらいの力で」という説明があり、デジタルスケールに歯ブラシをあてて、各自で力加減を体験しました。100～200g ぐらいの力加減というのは、感覚的にはとても弱く、なんとなく頼りない感じがします。自分自身の歯みがきは倍ぐらいの力で、毎日シャコシャコとみがいているなあと反省しました。

正しい力加減がわかったところで、二人組になり、実際に介助し合いました。介助者が右利きの場合は対象者の右側（左利きの場合は左側）から介助するというので、ミラーでの空間確保、口腔内を見る、食渣を除去するという一連の動きを実習しました。

法人内の施設/事業所で確認したところ、歯みがき介助の際には、歯ブラシを持つ反対の手（人さし指）をご利用者の口腔内に入れて、空間確保をしているということでした。初めてミラーを使用した参加者に話を聞くと、介助する側は「使いやすい」、介助される側も「指より不快感がない」という感想がありました。井津上院長からは、ミラーのほうが指より厚みが少なく、より広い空間を見ることができるといふ説明があり、他者の口のなかへ指を入れることに対する



抵抗感を考えても、ミラーを使用したほうがよいと感じました。

講師が説明された「基本的な口腔ケア」も、それぞれの施設/事業所の状況によって、できることとできないことがあるかと思えます。ご利用者の特性や、その日の状況でケアに対する拒否が強かったりして、途中までで終わらざるを得ないことも…。講演のまとめで講師から、ケアの対象者の状況はそれぞれなので、ケアの方法もそれぞれに合わせる必要があるという話がありました。まずは基本的なケアを理解して、それぞれの施設/事業所で可能な範囲で取り組む、なにか困ったことがあれば、専門家である歯科医や歯科衛生士の方に相談することが大切であるということでした。



商品例：ウェットシート・舌ブラシ・保湿剤（乾燥を防ぐ）

研修の企画段階で実施したアンケートで、日常的に歯磨きの支援を行う職員にとって、ご利用者の口腔ケアは、関心の高いテーマだということがわかりました。どの施設/事業所においてもご利用者の口腔ケアは、「自分自身の歯みがきと同じように行う」とか、「他職員のケアを真似て行う」など、支援者によってばらつきがある現状で、基本的なケアの知識や介助方法の一定のレベルが、職員間で共有されていないという問題があったように思いました。

そのようななかでも、ご利用者一人ひとりに合ったケアの道具（数種類のブラシや口腔ウェットティッシュなど）を準備し、日々のご利用者の体調や様子に合わせて、試行錯誤しながら熱心に口腔ケアに取り組んでいる様子が窺え、職員の皆さんの意識の高さが感じられました。

今回の研修で学んだ基本的な口腔ケアの「実践」へ向けて、可能なご利用者一人からでも、ミラーの使用を取り入れることができると思えます。また、同様の研修を重ねることで、基本的なレベルからより理解を深められるよう、次回の実施へ向けて検討していきたいと考えています。院長はじめいづがみ歯科医院の皆さま、神戸市医師会北区医療介護サポートセンターの皆さま、ありがとうございました。（編集委員会）

ちょっといいですか？大西ですけど…

－書類は作成するもの－

◆書類を書いていた時代から

相変わらず、毎日書類や記録に追われている日々です。いまさらですが、パソコンがないと仕事になりません。これは現場も事務方も管理職も、どの部署でも同じ現象ですね。あっちもこっちもパソコンがあふれかえています。40年前にこの業界に入ったころは、当然パソコンなどありませんでした。書類といえば手書き、ケース記録から会議資料、報告書、行政等への提出資料まですべてが手書きでした。かろうじてタイプライターというものがあって、機関誌等を発行していた記憶があります。ほどなくして、ワープロという画期的な機械が出現し現場に導入されました。個人でも購入しました。ただ文字を打って印刷するだけのものですが、格段に効率がよくなりました。そしていまはパソコン、スマホの時代です。日々進化を続け、生成AIが文書を作成してくれる時代を迎えました。書類や記録は「書くから作る」へと変貌してきたように思います。

逆に、ツールの進化と共に、書類はその量が増え、内容が複雑化してきました。作成のスピードが求められるようになりました。複雑な多量の書類をいかに短時間で正確にまとめ上げることができるか、そのテクニックが求められています。

◆書類を作る時代へ

書類を作成する、また記録を作成するという作業が苦手な方もおられるかと思います。私も、本来は苦手なタイプで、若かりし頃は、記録をためることや、まとめ書きをすること、また書類を簡略化（言葉はきれいですが要は手抜き）することを得意としていました。文字が汚かったこともあって、読めない記録、内容のない書類を乱発していました。

そのような反省点をふまえて、いまでは、意識して書類を作成するようにしています。まず、作ろうとしている、あるいは作らされようとしている書類の目的や意図を考えます。記録でも同じですが、「なんのためにこれを作成するのか」また「なにを目的にこれを作成させられるのか」、書類には、必ず（作成を指示した側の）目的や意図があります。そこをまず理解する必要があります。それが理解できれば、正確に作成しなければいけないところとアバウトでもいいところがわかります。どうでもいいところに労力をそそぐことも少なくなっていくます。結果として時間短縮になります。

また、見やすい書類、読みやすい書類を作成することも重要です。ここはパソコンの最大の強みです。いろいろな機能を駆使していき、見た目にも訴えることも必要です。便利な世のなかになったものだと感じながら今月号も「作成」しました。（大）

陽気会は「福祉ゾーン」としてのコミュニティの創造を目指します

陽気会は、1958年9月1日に知的障害児施設おかば学園を開所し、昨年の9月から65年目に入りました。

私たちは、これからも私たちの生活の舞台としての「コミュニティ」をより暮らしていきやすくなるよう「デザイン」し、陽気会を拠点とした「福祉ゾーン」の創造を目指して、皆さまと力を合わせて実践していきます。

ラボサポーター（協力会員）募集中です

施設・事業所サポーター 年間 10,000円

個人サポーター 年間 1,000円

サポーターの皆さま、いつもありがとうございます

陽気会の SNS

Facebook Instagram Twitter
フォローよろしくお願いします

編集委員会：松端 克文

大西 博之・朝日 満子

大島 由香利

〒651-1313

神戸市北区有野中町 2-5-19

社会福祉法人陽気会

KOBE 北・コミュニティデザイン Lab.

Tel : 078(981)7271

Fax : 078(981)0825

HP : <http://youkikai.or.jp/>

Email: kcclab@youkikai.or.jp

