



巻頭言 — 「正義」と「善行」のジレンマ

政治哲学者マイケル・サンデルによる『これからの「正義」の話をして—いまを生き延びるための哲学—』（鬼澤忍訳、早川書房、2010→文庫本 2011）では、正義にかかわる代表的な考え方として、「福祉の最大化」、「自由の尊重」そして「美德の促進」という3つがあるとされています。福祉の最大化とは、より多くの人々が幸福であること（＝社会の福祉を最大化すること）をよしとする「最大多数の最大幸福」という理念で有名な功利主義の考え方です。自由の尊重とは、個々人の自由な意思や行動、自由な経済活動などを重視する考え方です。そして美德の促進とは、強欲や悪徳を戒め、道徳を大切に、よき生き方を推奨する考え方です。同書では、こうした考え方をめぐって具体的な事例をもとに多角的な議論が展開されています。今回はそのなかでも、「正義（正しいこと）」と「美德（よいこと、善行）」に関して、考えてみます。

この2つのテーマを掲げた場合、縦軸を正義であるか否か、横軸を善行であるか否かとしてみると、①正義であり善行でもある、②正義であるが善行ではない、③善行ではあるが正義とはいえない、④正義でも善行でもないという4つの象限に分けることができます。このなかで特に問題となるのは、②や③です。サンデルはこうしたことに関して、実際に起きた道徳的ジレンマとして、「アフガニスタンのヤギ飼い」の話を紹介しています（pp.46-55）。

2005年6月、アフガニスタンにおいてタリバンの指導者を捜索するため4人のアメリカの特殊部隊が山の尾根から偵察を始めたところ、100頭ほどのヤギを連れた14歳の子どもを含む3人のヤギ飼いにいくわしました。非武装の民間人ですが、もし解放すればアメリカ兵の存在をタリバンに知らせるリスクがあります。任務を遂行するまでの間、この3人を拘束するようなロープはなく、選択肢は解放するか、殺害するかありませんでした。特殊部隊の任務は、敵陣を偵察し、タリバンの指導者を探し出すことです。軍人としての任務を遂行するためには、任務の妨げになるリスクを回避することが「正しい」行為になります。すなわち、子どもを含む3人のヤギ飼いを殺害するしかありません。4人のなかでも話し合いが行われ、そうした意見も当然出ました。しかし、最終的には民間人を「冷酷に殺すことは間違っている」として、解放したのです。その結果、4人の特殊部隊は大勢のタリバン兵に取り囲まれることになり、戦闘の末3人が戦死し、救出にきた16人のアメリカ兵も命を落とし、1名だけがか



らうじて救出されました。これは実話に基づく映画『ローン・サバイバー（Lone Survivor）』（2013）として公開されていますので、関心のある方はぜひ鑑賞してみてください。

3人のアフガン人を殺害していれば、19人のアメリカ兵が命を落とすことはありませんでした。任務として「正しいこと（正義）」をするのか、人として「よいこと（善行）」をするのか、判断に迷います。まさにジレンマです。3人の命を犠牲にすることで、19人の命が救われるのなら、先の功利主義の原則からすれば、3人を殺害すべきであったといえます。

同じような映画として、ブルース・ウィルス主演の『ティアーズ・オブ・ザ・サン（Tears of the Sun）』（2003）があります。こちらはフィクションですが、内戦が続くナイジェリアを舞台として、反米の反乱軍が全土を掌握するなか、アメリカが支援する現職大統領とその家族が殺され、在留アメリカ人である医師の救出という任務のもと、8人の特殊部隊が現地に入ります。しかし、反政府軍の大量殺戮という残虐な行為を目の当たりにして、医師救出という任務を逸脱して、現地の難民たちや生き残っていた大統領の息子の脱出の手助けしたために窮地に陥るというストーリーです。これも与えられた任務（ミッション）を遂行するのか（正しいことをするのか）、それを逸脱して、人命を救うのか（善い行いをするのか）というジレンマをテーマにしています。

この映画のエンディングには、アイルランド生まれのイギリスの政治家・思想家であるエドモンド・バーク（Edmund Burke 1729-1797）の言葉が流れます。

“The only thing necessary for the triumph of evil is for good men to do nothing.”（「悪の勝利に必要なことはただひとつ、それは善人が何もしないことである。」）

こうしたジレンマに直面したとき、他者の存在、他者との対話の如何が重要になるのです。 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：リーダーシップ（2）

◆三隅二不二による「PM理論」

日本におけるリーダーシップ論としては、社会心理学者であり、集団力学（グループ・ダイナミクス）を研究した三隅二不二（みずみ じふじ、1924-2002）による「PM理論」がある（『新しいリーダーシップ—集団指導の行動科学—』ダイヤモンド社、1966）。ここでいう「P」は performance のことで、P機能とは「目標達成・課題解決機能（成果をあげる力）」であり、「M」は maintenance のことで、「集団維持機能（集団をまとめる力）」、つまり組織においてメンバー同士の人間関係を良好に保ち、士気を高め、集団としてのまとまりを維持する機能を表している。

図1 P機能とM機能

集団の機能 = P(Performance)機能 + M(Maintenance)機能
成果をあげる力 集団をまとめる力

リーダーシップとしての行動には、このP機能とM機能が同時に含まれるのだが、その強弱、能力の大小によって、次のように大文字と小文字を組み合わせた4種類の機能からリーダーシップタイプを分けている。

図2 PM理論に基づく4つのリーダー像

	M機能（高）	M機能（低）
P機能（高）	PM型リーダー	Pm型リーダー
P機能（低）	pM型リーダー	pm型リーダー

PM型…目標を明確に示し成果をあげるだけでなく、集団もまとめる力がある
Pm型…成果をあげる力があるが、集団をまとめる力や人望がない
pM型…集団をまとめる力や人望はあるが、成果をあげる力がない
pm型…成果をあげる力も集団をまとめる力もない

通常、「リーダーシップがある」という場合、集団をまとめていく力があること、換言すれば「チーム・ビルディング」していく力があることを指す場合が多い。しかし、単に集団をまとめるだけではなく、リーダーには集団をまとめ、組織としての目標に向かって、ミッションを明確にして、その目標に向かって組織として行動し、成果をあげることが求められる。三隅は、こうした理想ともいえる機能を備えたリーダーを「PM型リーダー」としている。

ところが実際には、そう首尾よくいくわけではない。たとえば、「Pm型リーダー」の場合では、組織としての成果をあげるためにはリーダーとしての力を発揮するが、メンバーをまとめる力は弱く、人望がないとされる。「仕事」だと割り切って、与えられた職務を淡々とこなすようなリーダーがこの機能が目立つタイプのリーダーだといえる。

逆に「pM型リーダー」の場合には、メンバー間の調和を図り、チームとしてまとめる力はあるが、十分な成果をあげることができていないリーダー像である。たとえば、仕事終

わりの「飲み会」を企画したり、親睦を図るためのイベントなどでは力を発揮するが、そうしたメンバーをまとめる力が本来の職務では活かしていないようなリーダーである。

三隅は後に、リーダーシップにおけるP機能とM機能に関して、『リーダーシップ行動の科学』（有斐閣、1978）において、P機能を父親のような力強く、頼りがいのある側面として、チームを目標・成果に向かって強力に引っ張って機能として描いている。一方、M機能を母親のような優しく寛容で包容力のある側面として、チームをまとめていく機能として整理している。今日的には、父親や母親の役割をこうしたステレオタイプで捉えることは適切とはいえないが、そこで述べられている内容については参考になる。一般によいとされる組織は、目標を共有し、成果をあげるために厳しくて、真摯に業務を遂行していく姿勢と、一人ひとりのメンバーを「仲間」として受け入れ、チームとして支え合えるような優しさを兼ね備えている。

図2の右下にあるチームをまとめる力もなく、成果もあげられない「pm型」の場合は、もはや「リーダー」とはいえないが、実際には役職として、主任や管理職として、その適正に欠ける人がリーダーになっていることも多い。適材適所ということを考えて、そうした人事には慎重であるべきだし、またリーダーとして任命したのであれば、リーダーとして必要とされるここでいうところのP機能やM機能を育成していけるような研修や学習、スーパービジョンなどの機会を、組織全体として整えていくことが必要となる。

◆レヴィンの3つのリーダーシップ・スタイル

リーダーシップを考える場合、三隅と並んで参照されてきた古典的な理論として、社会心理学者のクルト・レヴィン（Lewin, K. 1890-1947）が、3つのタイプに分類したリーダーシップ論がある（K・レヴィン（末永俊郎訳『社会的葛藤の解決—グループ・ダイナミック論文集—』現代社会科学叢書、1954）。

そのもととなったのは、アイオワ大学で指導教官であるレヴィンのもとで研究生のリピット（Lippitt, R.）とホワイト（White, R.K.）が行った「アイオワ研究」実験である。それは、子どもたちのグループに課題を行わせる際に、監督の仕方を変えることで、子どもたちの反応や課題の成果を観察するというものであった。

リピットやホワイトによる当初の実験では、「専制型」と「民主型」という2つのスタイルで子どもたちと接するというものであった。しかし、その実験を観察していたレヴィンが「民主型」リーダーシップをうまく発揮できなかった状況をふまえて、「放任型」というスタイルを加え、3類型になったとされている。この3つのリーダーシップのスタイルを整理すると、次のようになる。

図3 リーダーシップのレヴィン類型

1. 専制型リーダーシップ

- ・専制型リーダーシップとは、意思決定や行動など全てリーダーが決める方法である。
- ・部下は受動的な場合が多く、自分で考えずリーダーの指示待ち型になる。

- ・短期的には効果を上げることができるが、部下の成長や組織の成長といった長期目線で考えると効果的な方法とはいえない。

2.民主型リーダーシップ

- ・民主型リーダーシップは、意思決定や行動なども全て部下が行う方法である。
- ・そのため短期的には効率が下がってしまうものの、部下が自分で考えて行動するため長期的には効果を発揮する。
- ・また、組織間のコミュニケーションが密になり、団結力が増すと見える。

3.放任型リーダーシップ

- ・放任型リーダーシップは、意思決定や行動に一切リーダーが関与しない方法。
- ・全ての行動をメンバーだけで行うため士気や団結力も低い状態が続く。
- ・ただし、個々のスキルが高い場合においては、効果的な方法といえる。

民主型リーダーシップと専制型リーダーシップを比較すると、専制型ではメンバーは強力な指示のもとに置かれるために、短期的には組織として成果をあげることができるかもしれない。しかし、そうしたリーダーのもとでは、メンバーの主体性は育まれることなく、受動的でいわゆる「指示待ち型」になり、メンバー間の協力関係も形成されにくい。

一方、民主型のリーダーシップの場合は、意思決定がメンバーに委ねられ、メンバーが相互に連携・協力して、考え、行動するというスタイルであるため、短期的な成果は得にくいかもしれないが、中長期的にはメンバーの協力関係や団結力も上がり、主体性が育まれるために安定した成果が得られるようになる。こうした対比をふまえると、リーダーがいかにして民主的なリーダーシップを発揮していけるのかということが、組織としてのパフォーマンスを上げていくうえでのポイントとなるといえる。チームビルディングにおいても、民主型リーダーシップのもとでは、メンバーに「我々意識(we feeling)」が生まれ、友好的な仲間意識は強まることから、組織としてのパフォーマンスがより上がることになる。

なお、放任型リーダーシップは、民主的なかわり方が十分に機能せずに、結果的に放任しているような事態に陥っている状態であるといえる。民主的にかかわることと、自由に放任することとは異なる。組織としての目標を確認し、ミッションを共有して、メンバー間がお互いの協力関係を築いていけるように心がけること、あるいはそのような環境であることと、各メンバーが好き勝手に自由に振る舞うこととは同じではない。こうした違いについても留意しておく必要がある。

◆ゴールマンの6種類のリーダーシップ

さて、その後のリーダーシップ論では、アメリカの心理学者であるダニエル・ゴールマン (Goleman, D.1946-) による6種類の分類がある。ゴールマンは、世界的なベストセラーになった『EQ—こころの知能指数—』(土屋京子訳、講談社、1996) の著者でもある。

ゴールマンは、企業社会における優れたリーダーのコンピテンス(資質・能力)は、IQ(知能指数)ではなくEQ(こころの知能指数)だという観点から、コンピテンスの内容を明らかにしている。ゴールマンは、EQを次のように5つの構成養成に分けて整理している。

図4 EQの5つの構成要素

構成要素	定義	特性
自己認識 Self-awareness	自己の感情、強み・弱み、情熱、価値、目標、他者に及ぼす影響の認識	・自信 ・現実的な自己評価 ・自分を笑いとばすユーモア ・建設的批判の要求
自己抑制 Self-regulation	みずからの破壊的な感情や衝動を抑制する能力	・誠実さ ・高潔さ ・変化に対する寛容性
動機付け Motivation	成果に向けた情熱、自分自身だけでなく関係する人に達成感の付与	・仕事への情熱 ・改革にひるまない努力 ・失敗に直面しても楽観的
共感性 Empathy	合理的な決定に際して関係する人の心情への思いやり	・優れた人材を惹きつけ、育てる能力 ・異文化への敏感な感覚
ソーシャルスキル Social Skill	他者との調和した人間関係をマネジメントする能力	・変化をリードする能力 ・説得力 ・広いネットワーク ・チームの構築とリードする能力

(<https://dhbr.diamond.jp/articles/-/5419#:~>)

そして、EQとの関連をふまえて、リーダーシップのスタイルを次のように「強圧型」「権威主義型」「親和型」「民主主義型」「先導型」「コーチ型」の6つに分類している。

図5 リーダーシップの6つのスタイル

	リーダー手法	フレーズ表現	EQ構成	最善の状況	組織風土への影響
強圧型 Coercive	即座に服従することを要求	俺の言うとおりにやれ! "Do what tell you"	自己抑制 率先行動 達成意欲	危機的状況 方向転換期 問題発生時	マイナスの影響
権威主義型 Authoritative	ビジョンに向けて人を動かす	俺について来い! "Come with me"	自信 共感 変革の推進者	新しいビジョンを必要とする変革期	強いプラスの影響
親和型 Affiliative	調和を築き、感情的な絆を深める	人が第一。 "People come First"	共感 関係性の構築 コミュニケーション	社員にやる気を起こさせるとき	プラスの影響
民主主義型 Democratic	参加を通して合意形成	どう考えますか? "What do you think"	協働 チーム・リーダーシップ コミュニケーション	賛同や合意を得る時、有難な社員の意見を引き出すとき	プラスの影響
先導型 Pacesetter	高い業績基準を設定	さあ、私のする通りやらない。 "Do as I do, now"	良心 達成意欲 率先行動	早急に成果を引き出そうとするとき	マイナスの影響
コーチ型 Coaching	将来に向けた人材育成	やってみよう。 "Try this"	人材育成 共感 自己認識	社員の能力改善や長期的な強みを養成しようとするとき	プラスの影響

(<https://dhbr.diamond.jp/articles/-/5419#:~>)

EQをふまえたリーダーシップのスタイルは、どのような性質で、職場環境にどのような影響を与えるのであろうか。次回、その詳細について分析する。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 障害者支援 超実践！ ②

～〇〇のあり方ってどうなん？～

◆私ができること

新年度を迎えて1か月ですね。環境に変化があった方々は、まだまだ慣れない環境のなか、忙しくされていると思います。4月1日に、施設長になってから2回目の新任職員入社式に出席しました。入社式は私にとって、初心を振り返るよい機会になっていると同時に、これからを担う法人職員の“新しい芽”に対する責任や期待を感じる側面があり、入社式への出席は非常によい刺激になっています。

また3月28日には、新任職員の皆さんに職員研修のひとつとして『日中活動支援(支援のあり方)』という研修を私と遠山さんで行いました。そのなかで「まずは私ができること」という話をしました。これは新任職員だけでなく全職員が常に意識しておく必要があることだと思います。しかしこの言葉は、新任職員にこれからの自身の価値を問うために考えた言葉なので、少しそれぞれの視点に合わせた解説が必要かもしれません。

- ・ 特性へ合理的配慮、工夫
- ・ それが、24時間、365日維持される体制
- ・ チームで

まずは“私ができること”を

新任職員研修 日中活動について～利用者が安心して過ごすための支援の在り方～ より引用

“私ができること”を考えることは、私のさまざまな思考のなかでも、優先順位やその頻度は高いです。なぜなら逆説的に考えると、私ができること以外はできないはずで、できないことを考える必要はないので、実は無駄がなく効率的な考え方であると思っていますからです。なにかへの挑戦であっても同じです。なんだか屁理屈のように感じますが(笑)、少しでも理解していただくために、私の考える“私ができること”のそれぞれの視点を表してしてみたいと思います。

“(社会、陽気会、施設長、〇〇支援 etc) (として)私ができること(をすることが) (求められている、義務である)”

「あなた」は、どの視点から考えましたか？ これを考え、追求し、“あなたにしかできないこと”を見つけてください。

◆できることの実践サイクル



- ・ ①～④の順番で循環させること。
- ・ それぞれの文頭に(誠実に)を入れて考えるとなおよし！

- ①関心(興味)：ある物事に特に心を引かれ、注意を向けること。
- ②気づき：それまで見落としていたことや問題点に気づくこと。
- ③思いやり(気遣い)：他人の身の上や心情に心を配ること。
- ④行動：あることを目的として、実際に何かをすること。(goo 辞書)

できることを実践していくうえで、私が大事にしている実践サイクル(左下図)があります。これは、遠山さんと話しているなかで正しい実践やあるべき支援の姿勢を検討しているときに、このサイクルは大事だねとなった内容を図にしたものです。

自分がかかわるサービス、支援、ご利用者、職員に関心をもち、関心をもてば、気づきがあります。気づいたら思いやりって行動する。いまできることを実践していくうえでこのようなサイクルをもつことが正しい実践につながると思います。

◆超実践！発語はあるけどコミュニケーション支援②

ある程度、発語があるので言葉でのコミュニケーションができると思われているAさんですが、うまくいかない場面もあるようです。大事な部分を下記にまとめました。

- ・ 活動場面では実物や場所を指さして要求を伝える。
- ・ 希望する活動を提供しても取り組む場面になると拒否する。
- ・ 支援者は、言葉を主な手段としてAさんに伝えている。では次にASDの方が言葉をどのように理解・出力しているかを簡単にまとめてみます。

独特な言葉の使い方
(〇〇することします)
(儀式的なやりとり)

独特な言葉の理解
(文章の全体を把握できない)
(部分の理解)

厳密な理解
(1対1の理解、同音異義X)
(語尾が違うだけでもX)

さて、ではこれらの情報をまとめて、Aさんの状況をもう一度考えてみましょう。

①「お食事どうぞ、今日は〇〇ですよ。食べますか、食べませんか？」・「食堂に行きますか？どうしますか？」

言葉でこのように問われるのは、文章の全体を把握することが苦手であれば混乱すると思います。たとえば、〇〇するか・しないのか、〇〇しないと〇〇できないから〇〇を早くしましょう、というような伝え方は、結局なにを問われているのかわからなくなる、あるいは文章のどれかを捉えてこちらが伝えたこととまったく違う行動をするということが発生します。

②Aさんは、具体的な要求・伝えたいことは、指さしなどで具体的に示しているのに支援者は「言葉」という目に見えないツールを使っている。厳密に言葉を理解しているASDの方は、言葉の意味に関しても1対1です。たとえば同じ「ご飯」のことを伝えるのに「お食事」なのか、「食堂」なのかで、Aさんが想像するエピソードは違う可能性があります。「今日は△△がしたいんですね。じゃあワークルームに行ってくださいね」という伝え方も、よくよく考えるとわかりにくい文章です。△△がしたいのにワークルームへ…という案内をされる意味がわかりにくく、不親切なような気がします。ASDの方へのコミュニケーション支援は、このような互いの行き違い、それぞれが思い違いが起こらないような仕組み(ビジュアルコミュニケーション=写真・図を使用したカードコミュニケーション)が必要です。(よろこび荘 大谷 健太)

取り組み報告 こんなこと、しています ～しごとサポート北部より～

昨年3月に、しごとサポート北部が陽気会本部に移転してから、約1年が経ちました。業務の性質上から他事業所の方とかかわることが多くはないため、どのような事業所なのかいひとつよくわからない、知らないと思われる方が多いかと思えます。そこで今号では、しごとサポート北部がどのような業務を行っているのかを、ごく一部ではありますが紹介したいと思います。

◆求職活動の支援と定着支援

しごとサポート北部でメインとなる業務が①求職活動の支援と②定着支援です。

①求職活動の支援

求職中もしくは転職希望のご本人や関係者の方からご相談を受け、面談で聞き取りを行います。そのうえで主にハローワークの障害者求人の中からご本人の希望や条件に合いそうな求人を提示し、企業のご担当者と日程を調整し、可能であれば見学や面接への同行をします。また就職活動が久しぶりであったり、経験が乏しく自信がない…といった方には、履歴書の添削や面接の練習も行っています。

【事例：A様の場合】-----

ご家族と一緒に来所されたA様から「高校卒業後自力で就職活動してきたが、自分のことをうまく伝えられない。療育手帳を所持しており障害雇用で働きたいと思っているが、知識や情報がないのでどうすればよいかかわからない」といったご相談がありました。そこで就業経験がないことから、いきなり就職に向けて動くのではなく、しあわせの村での就労支援事業（現在は終了）を利用し、村内の売店や温泉で「働く」ことを体験していただきました。

また兵庫障害者職業センターで、「職業評価」という自分自身の適性を判断するテストを受けていただくなどを経て、徐々にご自身の得手不得手や希望を明確にしていき、最終的には「将来の一般求人への挑戦も視野に入れて、A型作業所に就職する」という方針を決め、現在はA型事業所で毎日お仕事に励んでおられます。-----

稀にはありますが、しごとサポート北部の看板をご覧になって「仕事を紹介してもらえるかも…」と考えて飛び込みで来所される方がいらっしゃいますが、しごとサポート北部に独自の求人があるわけではありません。

②定着支援

就職された方に、職場で長く勤務していただくために行うのが定着支援です。具体的には職場へ訪問し、ご本人と職場のご担当者の双方から現状や課題を聞き取り、課題があった場合はどうすれば解決に導けるかを一緒に考え提案することになります。最終的には、企業かご本人から要請があった場合のみ動く「ナチュラルサポート」に辿り着くことを目標としています。もちろん訪問時以外でもお困りの事態が起きれば電話やメールでもご相談に乗っております。

【具体例：B様の場合】-----

清掃業に就いておられるB様には、就業当初から「業務のスピードを上げる、ていねいに業務を行う」という課題がありました。職場の方がご本人専用の手順書や表の作成、専任のご担当者の配置をしてくださったのですが、ご本人の障害特性もなかなか向上は見られませんでした。そこで兵庫障害者職業センターに『職場適応援助者(ジョブコーチ)支援』を依頼しました。 5

支援内容としては、ジョブコーチに業務中に訪問していただき、ご本人の普段の仕事振りを見ていただいたうえでご本人と職場の双方への助言とよりわかりやすい業務の手順書を作成していただきました。約2か月間の集中支援を受けられた結果、業務スピードと精度の向上という課題をクリアできました。-----

◆ジョブコーチ「支援のしくみ」と「標準的な支援の流れ」



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 資料より抜粋

◆しごと開拓の役割

しごとサポートには「就業支援員」「生活支援員」「精神・発達障害者就労支援員」「しごと開拓員」の4名が配置されています。そのなかでも「しごと開拓員」が中心となり行っているのが「しごと開拓」です。「開拓」とあるとおり、新たな障害者雇用の求人や、B型作業所などに提供する作業を見つけてくるのがその役割です。障害者雇用における法定雇用率の上昇により企業等から、「障害者雇用を考えているが、どのような仕事を任せればいいのかかわからない」という相談の場合は、ハローワーク等の他機関と企業を訪問し、「業務の切り出し」を一緒に行うことがあります。

B型作業所への作業提供については、現在サニーサイド神戸で行っているイチゴのラベル貼りのような軽作業のものが主になります。企業や個人から「〇〇といった作業があるのだが、行ってくれる福祉事業所はないか？」といったご相談があった場合は、自立支援協議会のしごと部会に参加されている作業所の方に作業内容をご紹介します。双方をつなげます。作業単価や納品頻度等は依頼先と事業所で決めていただきます。

◆ネットワーク会議

本誌 vol.73 でもご紹介しましたが、しごとサポート北部では就労支援機関の支援力向上と企業を含めたネットワーク作りを目的とした『北部地域就労推進ネットワーク会議』を開催しています。

今年2月に開催したのは「就労スキルアップ研修～就職までの道のり」というテーマで、障害者雇用に取り組んでおられる企業のご担当者と、勤務しておられる当事者の方に講師としてご登壇いただきました。障害者雇用での勤務を考えておられる当事者の方や支援機関の方を対象に、企業のご担当者からは「企業として取り組んでいること・採用にあたって重視しているポイント」を、当事者の方からは「就職されるまでの経緯や仕事内容・就職してから苦労したこと・就職されてからの過ごし方」についてお話しいただきました。

今年度も、さまざまなテーマでネットワーク会議の開催を予定しています。詳細については追ってご案内しますが、よろしければ皆さまのご参加をお待ちしています。

このように、しごとサポート北部ではほかの機関や事業所と連携しながら日々の業務を行っています。

(しごとサポート北部 山崎 剛志)

ちょっといいですか？大西ですけど…

— だれのための仕事か —

◆この業界の目的

福祉という業界は、その目的がはっきりしている業界だと思います。対象者（一般的には社会的弱者といわれています）となる方々を幸せにすることです。この業界がやること、なすこと、この業界内でおこること、私たちがすること、そのすべては、この目的につながっていくべきだと思います。

国の制度や施策をはじめ、施設や法人のルール（決まり事）も、最終的には、対象者、ご利用者の幸せのために…ということを目的にすれば、内容がぶれることはありません。私たちが日々実践している支援も同じです。何のために今これをしているのか、しなければならないのか？当然、その支援を受ける方（ご利用者）を幸せにするためです。

と、わかっている、実際には、それ以外の理由や目的が入り込んでくるから話がややこしくなります。自分の出世だけのために制度を整えてみたり、私利私欲のために利益（儲け）を優先してみたり、利用者の幸せよりも自分の立場や権限を優先してみたり…。こういう考えや行いは、あちこちにほころびが出てくるだけでなく、不正や虐待にも直結していきます。

◆この仕事の驕り

過去、コーディネーター（相談支援員）をやっていた超多忙な時代、あるご家族の方から「私は、大西さんのために障害者の親をやっているわけではないし、この子もあなたたちのために障害者をやっているわけではないよね」と私自身の仕事について、忠告というか批判を受けたことがありました。自分の実績を伸ばすために、事業所の収益を上げるために、知名度を上げるためにこの仕事をやっていることの一側面を見透かされたような気がしました。自分自身は、障害のある方々の地域生活を支援していこうと奮闘していたのですが、その裏にそのような驕りがあったことは否めませんでした。

あれ以来、この業界とこの仕事の原点を常に意識するように心がけてきました。だれのための施設なのか、だれのための研修なのか、何のための会議なのか、そして何より、だれのために何のために今自分はここで、その立場で働いているのか。

施設長といってもその施設がなければ存在しない職種だし、支援員といっても支援する相手がいなければ名乗れない職業だし、何よりも施設そのものは、利用する人がいなければ存在しないものです。結局は、ご利用者がおられるから今の自分の仕事や立場があるのです。この基本さえ押さえていけば、必ず制度も組織も「いいもの」になっていくと思います。（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、2024年の9月から67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”をより暮らしやすいように“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

陽気会のホームページ
リニューアルしました

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
KOBÉ 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: kcldlab@youkikai.or.jp

The map shows the 'Welfare Zone' centered around Okaba Gakuen. Key locations include: JA 兵庫六甲, ハートフルホーム ジョイフルホーム, よろこび荘, ひだまり園 児発センター 法人本部 地域連携室 医療連携室, しごとサポート北部 相談支援事業所, ようき荘, ディセンタ―A・B, サニー神戸, 受付, おかば学園, KCD ラボ (located on the 3rd floor of Okaba Gakuen), 有野ひだまり保育園, センイルレン, ゲオ, 業務スーパー, ダイハツ, ソフトバンク, 岡場駅, 有馬街道, and 神戸電鉄三田線.