



巻頭言 — 「功利主義」と「自由主義」 —

私たちには意識していなくても、知らず知らずのうちに身につけている思考の型があります。「最大多数の最大幸福」という理念に象徴される功利主義的な考え方もそのひとつです。「より多くの人が幸福になることがよいことだ」という考え方は受け入れられやすく、その逆の「不幸な人は、より少ないほうがよい」というのも同様です。実際のところ、なんらかの事件や事故が生じた際にも、その犠牲者の“数”が多いほうが大きく報道される傾向にあります。このように功利主義的な発想は、私たちの社会には根づいているのです。

ところが前号で紹介した「幸福の町」のように、町の人々の幸福が少女の不幸の上に成り立っているという現実を突きつけられると、功利主義的な発想の問題性に気づくことになります。しかもこうした他者の犠牲の上に幸福が築かれているという構造は、架空の話ではなく、人類の歴史がいまでも維持し、これからも続いていくであろう歴史貫通的で普遍的な事実なのです。グローバル・サウスの犠牲の上に成り立つ今日の先進国の繁栄が、そのことを示しています(斎藤幸平『人新世の「資本論」』集英社新書、2020)。この斎藤の書籍は、そうした現状を変革するヒントをマルクスの思想に求めたものです。また、たとえば三瓶恵子『人を見捨てない国、スウェーデン』(岩波ジュニア新書、2013)など、北欧諸国を紹介する数々の書物は、現実の政治のなかに、そうした矛盾を克服していく可能性があることを示してくれています。

さて、政治思想的な観点に戻れば、功利主義的な発想を超えていく思想として、自由主義があります。功利主義の代表的論者であるジェレミー・ベンサム(1748-1832)を批判したのが、イマヌエル・カント(1724-1804)です。カントは「道徳とは幸福やその他の目的を最大化するためのものではなく、人格そのものを究極目的として尊重することだ」として、功利主義を批判しました(サンデル、pp.169-170)。カントの自由の考え方は、徹底しています。カントは快楽を求め、苦痛を避けるような状態は、生理的欲求と欲望の奴隷になっているとして「自由」とは認めません。欲望を満たそうとする行動は、すべて外部から与えられたものを目的としているためです(pp.174-175)。カントは、こうした他律的な行動ではなく、自分の定めた法則に従って行動する「自律的な行動」のなかに自由を求めているのです。自律的な行動とは、「自分が定めた行動に従って自律的に行動すること」である。そのように自律的に行動するとき「われわれはその行動のために、¹



その行動自体を究極の目的として行動している。われわれはもはや、誰かが定めた目的を達成するための道具ではない。自律的に行動する能力こそ、人間に特別な尊厳を与えているのです(p.178)。このような論理の展開のもと、「人間の尊厳を尊重するのは、人格そのものを究極の目的として扱うこと」であり、だからこそ功利主義のように「全体の福祉」のために、誰かを利用(犠牲)にすることを厭わないような思想を誤りだとして、批判しているのです。

よくテレビドラマの会社などでの会話において、その場を仕切る上司的な立場の人間が「使えん奴やな…」などと、仕事のできない人間を罵る場面があります。パワハラ認定されそうな発言ですが、カント的にいえば、ある人間が人を特定の評価軸で「使える／使えない」などと判断するというその行為自体が問題となるのです。人は自律的な存在であり、人間の尊厳は、人格そのもの、その人の存在そのものを目的として扱うことで尊重されるのです。むずかしい言い回しになりましたが、簡潔に表現すれば、「誰かのために、なにかのために人を利用することは誤りだ」ということです。

こうしたカント的な発想に基づけば、なんらかの利益のために正直な行動をとるのではなく、「正直であるために、正直な行動をとること」、そうすることが「正しいから」という理由で、正しい行動をすること、善行がその人に喜びをもたらすとか、名声を得ることができるといった理由からではなく、「そうすることが正しいから」という動機で善行をなすこと」というような姿勢が「正しい」ということになります(pp.182-185)。条件を伴う「仮言命法」ではなく、「ほかの動機をともなわずに、それ自体として絶対的に適用される実践的な法則」である「定言命法」(p.191-192)に従い行動することが求められるのです。このような厳格なカント哲学には、勇気づけられるのですが、次回さらに深く検討してみます。 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 (4)

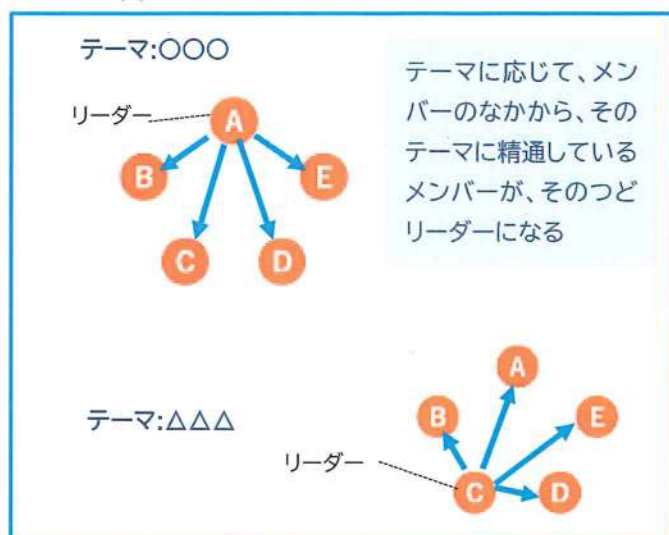
◆シェアード・リーダーシップ

シェアード・リーダーシップとは、ピアース (Pearce, C.L.) コンガー (Conger, J.A.) によれば、グループまたは組織、あるいはその両方の目的の達成に向けて、個人がお互いにリードし合うことを目的としたメンバー間の動的かつ相互作用的な影響力のプロセスと定義されている。また、ジュー (Zhu, A.L.) によれば、シェアード・リーダーシップの定義に共通するものとして、①同僚間での水平的な影響力、②チーム内での自然発生的な現象、そして③リーダーシップの役割や影響力が集団内で分散していることの3つを挙げている。

(<https://www.recruitms.co.jp/issue/feature/0000001123/>)

通常、リーダーシップを論じる場合には、1人のリーダーと複数のフォロワーという構成を前提としているが、シェアード・リーダーシップの場合には、業務上の課題に応じて、その領域・分野に精通しているメンバーがその都度、リーダーを担うというような構図になる。それを図示すると次のようになる。

図7 シェアード・リーダーシップのイメージ



今日の社会は急速に変動し、複雑性が増し、将来を見通しにくい不確実な状況にあるために、組織を導くうえで、明確な方向を示して引っ張っていくようなリーダーが現れにくいといえる。こうしたことをふまえると、業務を進めていくうえで生じてくるさまざまなテーマ (イシュー：課題) ごとに、そのことに詳しいメンバーがリーダーとなって組織やグループを導くことになるが、異なるテーマになればまた別メンバーがリーダーになる。シェアード・リーダーシップは、「プロジェクト」ごとに組織が編成されるようなスタイルなのである。こうしたシェアード・リーダーシップは、メンバーの誰もがリーダーシップを発揮することになると同時にメンバーの誰もがフォロワーにもなるので、フォロワーとして組織を支える役割を担うことになる。組織全体で見れば、個々のメンバーはリーダーとなる機会もあるものの、フォロワーになることのほうが多くなるので、フォロワーシップについての理解を深めておくことも重要となる。

シェアード・リーダーシップが機能する組織は、民主的な

組織でもある。実際には課長や係長といった役職があっても、プロジェクト・チームを作って、ある課題について取り組む場合があるように、シェアード・リーダーシップの手法を柔軟に組織運営に取り入れることで、より民主的な組織運営につなげることもできる。

シェアード・リーダーシップを成功させるためには、メンバー間でそうした運営スタイルであることを共有し、メンバー同士が信頼し合い、協力し合える関係があることが必要である。そのことで、プロジェクトが円滑に進むのである。

◆エンパワメント型リーダーシップ

エンパワメント型リーダーシップとは、ある程度の権限をリーダーがフォロワー (部下) に移譲するタイプのリーダーシップのことである。リーダーがフォロワーに権限を与えその支援に回ることによって、フォロワーの能力を引き出し、その管理能力や自律性の向上を促すことで、やる気を高めて主体的に業務を遂行できるようにする。そのことで組織も発展していけるようにリーダーシップを発揮するものである。

(<https://www.u-can.co.jp/houjin/column/cl246.html>)

エンパワメントは、1950年代のアメリカにおける公民権運動を通じて概念化され、障害者福祉など福祉領域でも広く重視されてきた概念である。1990年代以降、ビジネス分野でも注目されるようになり、組織内での権限委譲や従業員の主体性を高める手法として取り入れられ現在に至っている。特に組織経営においてリーダーシップとも関連づけて、エンパワメントが重視されてきた背景には、現場でのスピーディな意思決定や臨機応変な対応が求められるようになり、そのような業務が遂行できる人材を育成する必要が高まってきたことが挙げられる。エンパワメント型リーダーシップを進めていくためには、メンバーが主体的に考えて行動できるよう権限移譲を含めた仕組みを整えていく構造的な側面と、メンバーが主体性を高めて、個々人の能力を発揮できるようにする心理的な側面とにアプローチすることが必要となる。

また、Observe (観察) → Orient (状況判断・仮説構築) → Decide (意思決定) → Act (行動) の4つのステップから構成される「OODA (ウーダ) ループ」を活用することが重視されている。Plan (計画) → Do (実行) → Check (評価) → Act (改善) で進める「PDCA サイクル」は、一方向に進めていくことに対して、「OODA ループ」は試行錯誤を繰り返しながら、必要に応じて途中で前の段階に戻ってループする。したがって、メンバーに権限を委譲し、メンバーが仲間同士で協力しながら業務を遂行するエンパワメント型においては、計画を立てるより観察し、計画に基づいて行動するというより、仮説に基づいて進むべき方向を確認し、行動してみて振り返り、再び観察しながら次の方向を模索するというような「OODA ループ」のほうが適しているといえる。

4回にわたりリーダーシップについて、いくつかの代表的なアプローチを確認してきた。どのようにリーダーシップを捉えて、どのように選択的・戦略的にリーダーシップを発揮するのかということは、組織運営上の重要な課題である。

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)

毎号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！ ④

～〇〇のあり方ってどうなん？～

◆娘の宿題

つい先日、中学1年生になる娘から「人権作文書かなあかんから手伝ってよ」と言われました。我が家では、感想文や文章が必要な宿題は、私の担当です(笑)。

内容を見てみると、自分が体験したことをベースにさまざまなテーマのなかからひとつを選んで作文する、という内容でした。驚いたのはそのテーマです。

- ・男女共同参画に関する問題
- ・子供に関する問題
- ・いじめについて
- ・児童虐待について
- ・高齢者問題について
- ・障害のある人に関する問題
- ・部落差別について
- ・アイヌ民族について
- ・外国人の人権問題について
- ・新型コロナウイルスに関する人権問題について
- ・犯罪被害者について
- ・インターネットについて
- ・プライバシーについて
- ・性的指向、性自認について
- ・東日本大震災に関係する問題
- ・戦争や平和について

これを見てもみなさんはどのように感じましたか？古いかもしれませんが、私のときはこんなにテーマはなかったと思います。娘に聞くと、どのテーマも見たり聞いたり少しの体験はあるようです。いまの子供たちはこのような多様性のある多くの問題について考えなくてはいけません。最後に娘がボソッと「ひとつのテーマについて書きたいけど、書いていると違うテーマのことも繋がっちゃう」と言っていました。

◆私ができること②

さまざまな課題のなかからできることを実践

毎日、暑いですね。よろこび荘では毎日入浴を実施しているので、現場の支援員は汗だくでがんばっています。私も先日入浴の手伝いをして汗だくになりながらいろいろと考えを巡らせていました。6月は日本の多くの地域で梅雨が始まり、湿度が高く蒸し暑い気候が特徴です。しかも今年は、日本の平均気温を大幅に更新したようです。こうした肌で感じる変化があるときには、ご利用者のなかでも不調になる方が多いです。その表れ方はさまざまで、食事の摂取量が減ったり、混乱することが多くなったり、睡眠が減ったり増えたり、気圧の変化による頭痛や、イライラした様子などが見られます。よろこび荘では、このような時期はこれらを視野に入れたケース会議をしています。課題に対して「そういう時期だから…」と一括りにするのではなく、課題を切り分けて考えることが大事です。

たとえば、下記のようなケースがありました。

6月から時折、不穏な様子になり、大きな声を出す、叩こうとしてくることがある。大きな予定の変更もなく普段通り支援をしているが、イライラしているような様子がある。また普段参加していた活動に参加しないことが増えた。暑い時期になってきたので不調になっているかもしれない。様子を見ながら支援したい。

このケースを次のような視点でまとめます。

① 6月から

本当に6月からか。5月、4月…去年はどうだったか。
(定期的の確認)

② 大きな声を出す、叩こうとしてくる

それはいつ多いか、どのようなときにあるか。
(なにをしたいのかの確認)

③ 大きな予定の変更もなく普段通り支援をしている

予定の変更はないとしているが、ほかに(人を含む環境に)変更はなかったか。「普段通り」の中身はなにか。
(曖昧な表現の中身の確認)

④ 普段参加していた活動に参加しないことが増えた

その活動の内容はなにか。始まりと終わりは明確か。
(好き・嫌いの確認。見通しの確認)

⑤ 様子を見ながら支援

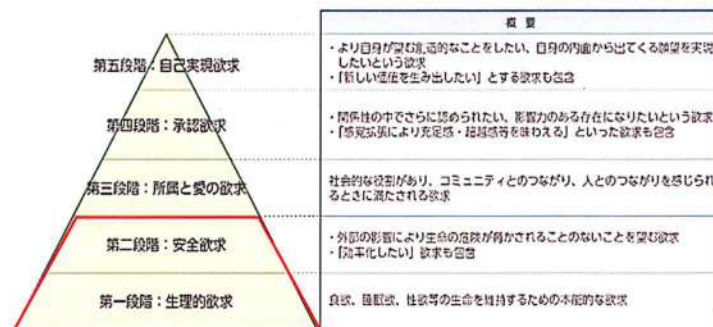
どの部分の様子をどのように見ていくのか。
(支援順序の確認。期間の設定)

⑥ できることはなにか

どのように支援していきたいかチームの方針を決める。
(どの構造化支援を強めて、どの環境支援を強めるか)

このように一つひとつの事象を分けて確認しながら、どの部分が時期・季節によるものなのか仮説を立てていくことが必要です。マズローの欲求5段階説にもある通り生理的欲求や安全欲求が満たされていないと、どんなにいてねいで緻密な支援も意味を成しません。

マズローの欲求5段階



※マズローの欲求5段階をアレンジ

〈出典〉総務省(2019)「デジタル化による生活・働き方への影響に関する調査研究」

ASDをもつ方々の支援においては、この欲求を意識しつつ、独特な身体感覚についても考えておかなければいけません。

独特な身体感覚を併せ持つことも多い

- ・ 過敏
- ・ 鈍磨
- (聴覚、視覚、触覚、味覚、臭覚、前庭覚、疲れや空腹などの内部感覚など多様)
- ・ 共感覚
- (通常は共に働かない、2つ以上の脳の領域が共に働く)
- ・ 非恒常性(一日の中でも一定しない)
- ・ 場合によっては、外傷や脳内の病変がないのに、相貌失認などの特別な認知障がいがある

(兵庫県知的障害者施設協会 強度行動障害スーパーバイザー養成講座 ①より)

日常的(気温・静穏環境・汗など)な感覚の刺激が多すぎると活動どころではありません。つまり外形的に環境が整っていても感覚が鋭すぎる ASDの方々にとってはそうではないかもしれないという前提のもと、課題を整理する必要があるということです。

(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 ～ようき寮より～

◆障害者支援施設ようき寮

ようき寮には、現在 39 名(男性 27 名、女性 12 名)の方が入所されています。平均年齢は 57.8 歳ですが、10～30 歳代のご利用者数が 5 名であるのに対し、60～80 歳代のご利用者は 20 名と、高齢化が進んでいる状態です。生活介護の支援を中心に、日中活動としては軽作業やウォーキング、制作活動、音楽療法などに取り組んでいます。

これらの活動を通して、ご利用者の方々の日常生活のさらなる充実を図るため、2023 年度に『日中活動充実委員会』を発足しました。この委員会のなかで、「私たちがあたり前にしていることを、若く活力あるご利用者もあたり前に経験できるような支援ができないか」という意見が出ました。

さまざまな日中活動に取り組んでいますが、高齢で介助が必要な方に職員が付き添うため、そのほかのご利用者や職員が十分なコミュニケーションが取れなかったり、思う存分活動ができなかったりすることもあり、若い利用者さんたちにとっては、少し物足りなさを感じている様子がありました。そこで、昨年度にひとつのプロジェクト立ち上げました。

◆YYG プロジェクト

そのプロジェクトが「YYG プロジェクト」です。「YYG」という名称は「Youkiryou Young Generation」の頭文字から作りました。



この「ヤング」というのは、ただ年齢が若いということではなく、「気持ちが若く意欲や活力にあふれる方」という意味です。初期メンバーとして、3 名のご利用者と職員で YYG プロジェクトが始動しました。

活動内容として、ご利用者の得意なことや好きなことを考慮し、①空き缶回収、②菜園、③地域美化の 3 つに取り組むことになりました。

◆YYG プロジェクト その①空き缶回収

空き缶回収では、ようき寮内でアルミ缶を集め、洗浄し、つぶしてまとめるという工程に取り組んでいます。最初はコツがつかめず、缶つぶしに苦戦する様子が見られましたが、楽しさを感じていただけるように職員と一緒に取り組むことで、徐々にひとりずつつぶすことができるようになりました。

今年度に入り、つぶした空き缶が溜まったためリサイクルに持ち込んだところ、約 8,000 円の収入となりました。大きな金額ではないかもしれませんが、みんなで一生懸命取り

組んだ結果の収入です。いま、使い道をメンバーの皆さんと相談中で、「マクド行きたい!」「みんなで焼肉は?」と嬉しそうに話をしています。

◆YYG プロジェクト その②菜園

菜園は、メンバーでプランターや野菜の苗をホームセンターで購入するところから始め、トマトやキュウリ、サツマイモを植えました。カラスにキュウリを食べられてしまったり、雑草とまちがえてサツマイモのツルを抜いてしまったり…いろいろとハプニングもありましたが、水やりをしながら野菜の成長を楽しみに待ち、できた野菜を収穫し、自分たちで調理して食べることをとても楽しまれていました。夏野菜の浅漬け、野菜炒め、スイートポテトなど、YYG メンバー以外のご利用者とも一緒に食べて、「おいしい!」「ありがとう!」「これ作ったん?」「すごいなあ」と大絶賛され、嬉しそうにはにかむメンバーの笑顔が印象に残っています。



◆YYG プロジェクト その③地域美化

地域美化では、寮内の階段掃除からスタートし、寮周辺の草引きをしたり、近くのパークまで出かけてゴミ拾いをしたりしています。こまめな水分補給など熱中症に気をつけながら、暑い時期でもしっかり汗をかきつつ、各自のペースで生き生きと体を動かして働くという経験をしてきました。

◆YYG 活動を通して

これらの活動に取り組むなかで、メンバーには少しずつ変化が見られました。“お仕事(YYG 活動)”に取り組むことで、収入を得たり、周りのご利用者や職員から「ありがとう」と感謝されたりする経験を重ね、これまでよりも活動への意欲が高まり、それぞれのニーズにも変化が現れました。

ご利用者を交えたモニタリング会議では、「もっと仕事がしたいねん!」との発言もあり、就労や地域移行も視野に入れた話し合いが行われました。支援目標も、施設内での生活に重点を置いたものだけではなく、地域や他事業所との連携を図るものへと変化していきました。

現在、ようき寮にはプロジェクトの立ち上げ以降に、若年層の方もさらに入所されています。介助が必要になってきている方と、自立に向けての支援が必要な方の二極化がより顕著になってきていますが、今後も若年層のご利用者中心の YYG プロジェクトの活動を継続しながら、39 名のご利用者それぞれのニーズに応えられるよう、「すべての年齢の方が生き生きと自分らしい人生を送る」ことを目指して、支援を行っていききたいと思います。(ようき寮 坂本 江里菜)

夏の特別企画🍉

～ 読書案内 『52 ヘルツのクジラたち』～

今年の夏は例年にも増して猛暑なので、夏季休暇はおでかけするのも億劫になりそうですね。そんなときには、静かに読書をするをお勧めします。

今回、紹介するのは2021年の本屋大賞第1位の作品、町田そのこ著『52 ヘルツのクジラたち』(中央公論新社、2020)です。感動の名作です。

私が買ったのは2021年の5月で、前年に発刊された書籍のなかから2021年の本屋大賞が選ばれ、ちょうど本屋さんにはノミネート作品が平積みされているときでした。

いま書店に行けば、2025年の本屋大賞受賞作阿部暁子の『カフネ』(講談社、2024)が並んでいますね。この作品は福祉とも関連していて、とてもおもしろいので、また機会をみて紹介します。

で、『52 ヘルツのクジラたち』ですが、この小説は、登場人物が少なく、ストーリーも比較的シンプルなので、読みやすく、それでいて伏線が最後に回収される、というとてもよくできた作品です。あまりに感動したので、2021年当時、授業でも紹介することがたびたびありました。ですので、それに触発されて、多くの学生が読んでくれました。

さて、通常、クジラは海のなかで10～39ヘルツの周波数の声でコミュニケーションをとっているそうです。しかし、実際に52ヘルツの声を発している一頭だけいるクジラが観測されています。でも、その鳴き声はほかのクジラには届かないので、「世界で一番孤独なクジラ」といわれています。

この小説は、「助けて」の声が届かないそんな孤独なクジラをモチーフとして、深い孤独を抱えた26歳の主人公の三島貴瑚と「ムシ」と呼ばれ、虐待を受けている13歳の少年との交流を描いた心温まる物語です。貴瑚は、家族からの虐待と「アンさん」という人物との別れという深い傷を抱えながら東京を離れて、祖母がかつて住んでいた大分の海辺の町に移り住みました。そんな新たな生活を始めようとした矢先に少年と出会います。母親から虐待を受けてきたその少年に「52」というあだ名をつけ、貴瑚はかつての自分を重ね合わせ、その少年を助けようとするのです。

貴瑚は、母が再婚した義父のあいだに弟が生まれてから、「のけ者」扱いされるようになりました。家族3人が楽しく食卓を囲むなか味わう疎外感とネグレクト、まるで「52 ヘルツ」のクジラのように孤独な体験は、貴瑚を深く傷つけました。貴瑚は「助けて」という声も発することができない、そんな声が誰にも届かない子ども時代を過ごしてきたのです。

ようやく高校を卒業して就職先も決まり、やっと家を出られると思っていた貴瑚に、またもや新たな試練が降りかかります。義父が難病であるALSになったために、せっかくの内定を辞退し、介護せざるを得なくなったのです。気むずかしい義父は家族以外の介護を嫌がるので、貴瑚はひとりで介護を担いました。それにもかかわらず義父からは感謝されどころか、罵倒される日々が続きました。そして義父はさらに認知症を患い、肺炎にも罹り、入院することになったのです。



そんなとき母からは、「あんたがちゃんとお父さんを見てないから」こうなったのだ、「わざとお父さんが病気になるように仕向けたのでしょうか!」、さらには「…あの人じゃなく、こいつが病気になればよかった。こいつが死ねばいいのに…!」という罵声を浴びせられるのです。

満足に寝ることもできず、心も身体も疲弊した貴瑚は、高校時代の親友の同僚だった「アンさん」(岡田安吾)に出会い、そのアンさんに家から連れ出され、救われます。

そして貴瑚は、親友とその友人と3人でルームシェアすることになったのですが、そのときにその友人からMP3プレイヤーに入っている「52 ヘルツのクジラの声」を聴かせてもらい、それ以降不安になったときには、MP3プレイヤーで「52 ヘルツのクジラの声」を聴くようになりました。

やがて貴瑚は就職し、その会社の専務で、跡取り息子と交際するようになるのですが、その息子には5年間も同棲している婚約者がいたのです。そんな貴瑚のことを案じ、守ろうとした「アンさん」がいたのに、貴瑚はそんな「アンさん」の気持ちを汲み取れず、すれ違いに…。

そこから修羅場じみた展開があり、傷心の貴瑚は大分にやって来て、そして少年と出会い、話さない少年「52」との心の会話を紡いでいくのです。

ゆつくりと、少年が言う。

「あの夜、たすけてと言ったばかりのこえ、貴瑚はきいてくれたよ」…

遠くに、クジラの鳴き声を聞いた気がした。

「52 ヘルツ」

…どうかその声が誰かに届きますように。

…だからお願い。52 ヘルツの声を、聴かせて。

貴瑚をずっと温かく見守っていた「アンさん」。

貴瑚がその「助けて」という聞こえない心の声を聴いて、救った少年との関係。

魂と魂が紡ぎだす物語を、ぜひ、この夏に…。

K.M.

ちょっといいですか？大西ですけど…

－運営指導に願うこと－

◆運営指導とは

前月号では、法人運営にかかわる手続きや書類の複雑さと煩雑さについて書きましたが、これは、直接支援の業務においても同じような傾向にあります。近年、とにかく書類が多くなりました。また、詳細な記録が求められるようになりました。

運営指導（旧実地指導）においても、書類や記録についての確認が大変厳しく、細くなりました。必要な書類は整っているか、記載内容に漏れはないか、記録は正確にされているか…、特に「数字」については、詳細なチェックがあります。たとえば、職員の配置については、法令で定められた「人数」が確実にいるのか、加算を取得している場合は、要件に見合う職員数を定められた時間数配置しているのかなど、数字のチェックが基本です。常勤換算とか、平均区分とか、配置基準とか、単位数とか、さまざまな数字が関連して職員数が決まってきますので、合っているのかどうか計算するだけでも大変です。記録についても、細部にわたってチェックを受けます。基準や要件をクリアーしていても、この記録に漏れ落ちがあると、指導の対象となり、場合によっては、返戻（お金を返すこと）に直結します。

さらに、さまざまな研修や委員会が義務化されており、これも、記録（議事録）や報告書をそろえておく必要があります。

◆行政機関とともに

現在の制度では、いい人材を育て、いい環境を整備しても、報酬上の評価には直結しません。充実した中身のある研修を開催しても評価はされません。このままでは、国や自治体の決めた「最低基準」や「基本要件」さえクリアーしておけば、職員や環境や支援内容はいつでもよいという解釈をする者が増えてくるのではないかと危惧します。現に、制度を悪用し、裏をかく不正を働き、見つかって処分との情報があちこちから舞い込んできています。

運営指導や指導監査は、私たちが日々実践していることを見直すうえで大変貴重な機会です。改善すべき点を指摘していただける機会でもあります。施設にとっては、本来歓迎すべきことかと思うのですが、なぜか、運営指導や監査指導が実施されるとなると身構えてしまいます。家宅搜索でも受けるかのような雰囲気になってしまうこともあります。

制度上は、仕方がないことだとは思いますが、お互いに一線をひいたうえで構わないので、行政機関と私たち事業者が一緒になって、利用者の幸せな生活を考えていくことができるようなシステムになってほしいと思います。（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“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

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: kcdlab@youkikai.or.jp

