



巻頭言－研究所設置にあたって

今日の社会福祉法人には、各種の施設や事業所においてそれぞれのサービス利用者に福祉サービスを提供する（支援する）という実践のみならず、「社会福祉事業」を行うことを目的として設立されている社会福祉法人として、より幅広く困難な状況に置かれている住民の生活課題への対応を含め、地域社会にいかにか貢献するのかということが問われています。

当法人は、昭和 33（1958）年9月に知的障害児入所施設「おかば学園」を開設して以来、本年で創立 60 周年にあたります。この間、知的障害のある人への入所施設・通所施設を中心に各種の事業を展開し、今日では全体で 32 のサービス・事業になっています。その総利用定員は 350 名を超え、職員総数は約 200 名です。

そこでこの度、法人設立 60 周年の記念事業のひとつとして、法人独自に研究所を設置することで、

- ①これまで蓄積されてきた実践を整理し検証するとともに、法人内での研修機能や研究機能を充実させ、各種の施設・事業の一層の向上を図り、
 - ②当法人のみならず福祉業界全体の支援の質の向上に寄与し、社会福祉法に規定される「地域における広域的な取組」への対応も含めて、社会情勢に即した法人運営ができるようなコンサルティング機能や研修・研究機能を提供するとともに、
 - ③支援の舞台としての地域社会そのものにもはたらきかけ、より暮らしていきやすい「コミュニティ」に変えていくための方向を“デザイン”し、地域を変革していく役割を担っていきたい、と考えています。
- こうした意味を込めて、名称を「KOBE 北・コミュニティデザイン Lab.」（KCD ラボ）としました。

研究所の役割

今日の日本の社会は、人口減少と少子高齢化の進展という人口構造上の大きな変化のもと、単身世帯の増加に象徴されるように家族形態や家族関係も変化し、地域における住民間のつながりも薄れ、産業構造や雇用形態の変化なども含めて、国のかたちが根本的に変容しつつあります。

日本の社会保障制度は、年功序列・終身雇用の雇用スタイルと男性働き手モデル（夫が働き、妻が専業主婦として家事と子育てにあたる）のもとに、子育てや高齢者の介護、障害のある人の扶養を専ら家族で担うことを前提として制度設計がなされてきました。

しかし、女性の就業率は向上したものの非正規雇用が4割を超えるなど雇用が不安定化し、生活保護受給者が215万人前後になり、相対的貧困率が16%前後を推移するなど格差が拡大し、貧困が深刻化しています。また生涯未婚率も上昇し、「8050問題」と形容される高齢の親と未婚の（多くの場合）無職の子どもが同居する世帯が増加するなど家族形態も大きく変化してきています。

ところが、介護保険制度は家族による介護を想定しているために、主たる介護者が就労している場合には対応しきれないために、構造的に「介護離職」や介護に伴う心中や殺人事件を生じさせ、特別養護老人ホームなど施設入所の希望者を大量につくりだし、住宅保障の課題が顕在化してくるとともに、貧困化も進展しているために、行き場を失い「漂流」する高齢者を大量に生み出しています。

障害福祉の領域においても、障害者自立支援法・総合支援法のもとで、家族による扶養を前提としつつ、「地域移行」を推進しているため、不安定な雇用と不十分な支援体制のもとで、施設から出ても就労に失敗したり、グループホームでの生活が困難になるなどして、「行き場」を失う壮年期や高齢期の障害者を生み出し、卒業後の進路が決められない青年期の障害者も多く存在しており、結局のところ家族にその負担を押しつけるという負のスパイラルの構造を変えることができていません。「親亡き後の保障」の問題は、実は今日でも解決されないまま続いているのです。

社会福祉も含めた社会保障制度の抜本的な改革が必要であるにもかかわらず、今日の国の政策では「地域共生社会」の実現に向けた取り組みや、社会福祉法人の「地域における公益的な取組」が推進されているものの、こうした課題に十分に対応できるような改革には必ずしもなってはいません。

こうした状況をふまえ、この研究所では社会福祉法人として、利用者やその家族の支援はもちろんのこと、研究や研修を戦略的に展開し、社会福祉法人・施設を含め、地域社会のあり方をデザインし、困難な生活状況に置かれている人こそが、より暮していきやすい地域社会になるよう変革していく役割を担っていきたいと考えています。

事業内容

<法人内>

- * 当法人における各種事業や活動、プログラムの分析・評価、その結果の発信
- * 法人内における各種研修の実施
 - ・キャリア別研修
 - ・テーマ別研修（個別支援計画、虐待防止・倫理、行動障害、高齢化・介護…）
 - ・その他
- * 事例検討・スーパービジョン
 - ・事例検討を通じてのスーパービジョン
- * 個別支援計画の作成・評価（モニタリング）のサポート
 - ・アセスメントシートおよび個別支援計画書のソフト化
 - ・研修会の充実
 - ・アセスメント、計画作成、モニタリング…ごとの事例検討の充実
- * 先輩が相談にのってくれるメンター制度の運用
- * 職員相談（悩みごと、支援のあり方…）への対応
- * 社会福祉法に規定される「地域における公益的取組」を含めた新規事業の企画・立案・調整
 - ・社会福祉法人による地域福祉実践の提示と具体的な取り組みの推進
- * 創立60年記念事業の準備、「創立60周年記念誌」の制作
 - ・「創立60周年記念誌」の編集・制作
 - ・記念式典（2019年5月ごろの予定）の開催

<法人外>…依頼に応じて

- * 各種研修会
 - ・キャリア別研修
 - ・テーマ別研修（支援のあり方、虐待防止・倫理、行動障害、高齢化・介護…）の提供
 - ・その他
- * 事例検討・スーパービジョン
 - ・事例検討を通じてのスーパービジョン
- * 個別支援計画の作成・評価（モニタリング）のサポート
 - ・個別支援計画の作成・評価に関する研修の提供
- * 法人運営のコンサルティング
 - ・「地域における広域的な取組」についてのコンサルティング
 - ・各種事業運営についてのコンサルティング

<広報活動>

- * ニュースレター「コミュニティデザイン Journal」の発行（毎月15日）
 - ・会員に郵送
 - ・3か月後を目途に研究所HPにて公開

<今後>

- * 「個別支援計画」のアセスメント・計画書・モニタリングのソフト製作（編集委員会）

シリーズ 情勢分析と運営・実践の処方箋 今月のテーマ：意思決定支援について

2012（平成 24）年の「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律」において、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）」に改められ（2013 年 4 月施行）、障害者等の意思決定の支援に配慮することが規定された。

その際、障害者の意思決定支援については、法施行後 3 年を目途に検討し、一定の措置を講ずることとされていたため、厚生労働省は社会保障審議会障害者部会での検討をふまえ、2017（平成 29）年 3 月 31 日に「障害福祉サービスの利用にあたっての意思決定支援ガイドライン」を通知している。ここでは意思決定支援を「自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り本人が自ら意思決定できるよう支援し、本人の意思の確認や意思及び選好を推定し、支援を尽くしても本人の意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益を検討するために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組みをいう」と定義づけている。そして、意思決定を構成する要素や基本的原則、意思決定支援会議などについて、事例も含めて解説している。

しかし、実際のところはどうもよくわからないというのが率直な感想ではないだろうか。そこで、ここでは意思決定支援の基本的な考え方と実践の方向について解説する。

まず、意思決定支援における課題は、次の 2 つに集約できる。すなわち①本人の決定であれば何でも尊重しなければならないのか、②ことばによる意思の確認が困難な場合にどのように対応すればいいのか、である。

こうした課題を考えるためには、「そもそも、なぜ、その人の意思を尊重する必要があるのか…?」と考えてみるとおもしろい。するとその答えは、たとえば「その人の意思を尊重することが何よりも価値があることだから…」というものが考えられる。でも、その答えは怪しい。なぜなら、たとえば本人が自殺を決意した場合に、その意思を尊重して、そのお手伝いをする（自殺補助）はまずないからである。ということは、この場合、本人の意思より大切にしているもの（価値）が別にあることになる。それは生命の尊重とか、安全の確保とか、もっといえば、その人の存在を大切にするとかといったことになる。

つまり、その人の意思を尊重するのは、そのこと自体に絶対的な価値があるというよりは、「その人の存在を大切にするとか」「その人の幸せを実現する」というようなより大きな目的のための方法のひとつとして、その人の気持ちや意思を尊重しようとしているのだといえる。したがって、支援者にとって重要なことは「どうすること、どのようになることが、その人にとってよりよい状態といえるのか」ということ

を真摯な姿勢で問い直すことである。

このように意思決定の問題は、実は当の本人にとってのというよりは、二者関係以上の人間関係のなかで生じる問題であり、さらにいえば支援する側にとっての問題なのである。そして、先ほどの自殺の例のように、本人の意思がそのまま重要であるというよりは、それに対する支援者の側の価値判断（その人を支援していくうえで、なにを大切にしているのか）ということこそが問われるのである。

したがって、先の課題①への解答としては、本人の決定がそのまま重視されるというのではなく、「その人にとってどうすること、どうなることがよりよい状態と考えるのか」という文脈において、その人の表明された意思が支援する側で吟味され、実際には多様な尊重のなされ方や支援があり得るということになる。

このように考えると、②の課題についても捉え方が変わってくる。つまり、ことばによる意思確認ができるか否かにかかわらず（ことばがある場合でも上記のように考えられるので）、その人にとってのよりよい状態とは何なのかということ支援する側が問う過程を通じて考えていくべき課題なのだということになる。ただしその場合、支援する側が独善的な判断で行動することが常にあり得る。それだけでできるだけ多くの関係者が寄って、話し合いをし（協議をし）、どのようにすることが、その人にとってよりよいことなのかということを確認すること（「とりあえずの合意」を形成すること）が重要となる。こうした取り組みを「意思決定支援会議」と解すればわかりやすい。

ところでよく「コミュニケーション能力を磨く」と表現されることがあるが、正しいとはいえない。なぜならコミュニケーションは、個々人の「能力」ではないからである。コミュニケーションとは、情報／伝達／理解のやりとりの総体である。ある“情報”を“伝達”し、それを相手が“理解”し、その際の様子や返答が“情報”として“伝達”されてこちら側が受け止め、一定の“理解”がなされ、それがまた“情報”として相手に“伝達”されて…というやりとりなのである。したがってことばだけでコミュニケーションが成り立っているわけではなく、口調や表情なども重要な情報となる（だからことばがない人とも、実はコミュニケーションしている）し、ことば通りの意味しかないわけではない（たとえば「がんばります！」との返答が、がんばれないことのサインの場合もある）のである。

このように意思決定支援の課題は、実は個々の利用者の能力の問題ではなく、支援者の側の価値判断と対応が問われる課題であり、支援者にはじっくりと一人ひとりの方に寄り添うことを大切にす姿勢こそが問われているといえる。

KCD ラボ代表 松端克文

（武庫川女子大学文学部心理・社会福祉学科教授）

* 毎号ホットなテーマを取り上げ、ヒントを提供します。

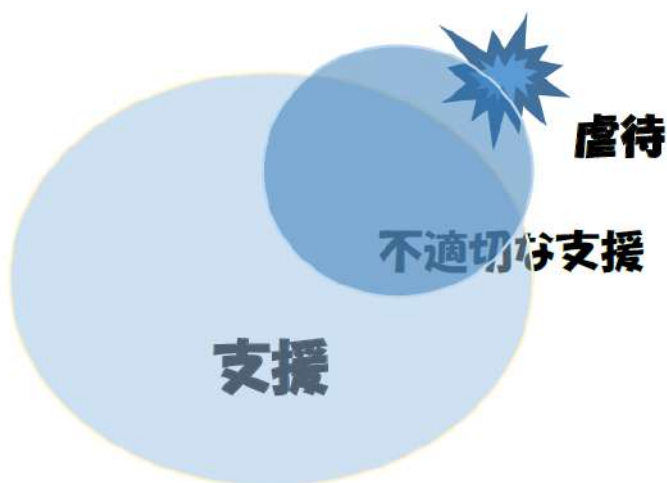
KCDラボ設置 キックオフ企画 法人内研修3連発!!

その1 障害者虐待防止と権利擁護研修

2月に、7回にわたって実施した内部研修第1弾。受講者数はのべ171名となりました。「不適切な支援をしないために」という昨年度からの流れを受けて、今年度は「専門職としての“誇り”をもっているか」という視点で研修を企画しました。

「～をしてはいけない」「～は虐待だ」とマイナスの方向からの内容では、萎縮した支援となってしまう、よりよい支援ができないのではないかと。そういう思いから、専門職としてのミッション、対人援助の基本的な姿勢、感情労働における怒りのコントロールの重要性などを学び、よりよい支援が実践できるよう理解を深めました。

もしかしたら自分の支援が虐待になるのではないかと、どう対応したらいいのか、など不安を抱えながら日々の業務にあたっている方もいるのではないかと思います。だからこそ、ひとりでかかえこまず、チームで関わるということ、壁にぶつかったときは上司や同僚など他者に相談することで、出口が見つかるかもしれないといったことなど、研修を通じて学んだことが、業務のなかで支えになればと思います。また支援の環境も重要で、よりよい支援のためには、閉じられた空間ではなく開かれた空間で、閉じられた関係ではなく開かれた関係を形成していくことが大切であるということも、今後のチームワーク形成に役立つのではないかと思います。



今回は報告書とは別に、無記名のアンケート協力も依頼し、60%の回収率を得ました。「研修を受けることで、日々の支援の見直しができる」、「もっと職員同士の話し合いが必要」、「性差に配慮した支援が必要ときがある」など、研修の感想や提案、支援業務に対する不安などの意見が集まりました。また運営上の問題についての提言もあり、各施設長とも協議して改善していきます。今後もなかなか言

い出しにくい内容の日頃の思いなども、無記名のアンケートで拾い上げていくことでできればと考えています。



その2 個別支援計画に関する研修

3月に3回実施した第2弾の研修は『個別支援計画の作成の意義と支援のあり方について』で、時間は90分、受講者の総数は75名となりました。

本来、支援において最も重要なものであるはずの個別支援計画の作成が、いつの間にかその事務作業にウェイトが置かれるようになり、つつい形骸化してしまっているということがあるのではないかと…ということが、法人のここ数年の懸案事項でした。そこで、『余計なモノから必要なモノへ』をテーマに、個別支援計画に関する研修を企画しました。

研修では、アセスメントの重要性、チームで協議し確認しながら利用者本人の目指す生活へ近づけるための手立てを考える、という基本的なところから学ぶことになりました。

通常、アセスメントでは個人の状態の把握に力点が置かれがちですが（そのことも大切であるのはもちろんですが）、より重要なのは「その人がどのような状況に置かれているのか」ということを把握する点にあります。するとたとえば行動障害などに関して、「なぜ、そのようなことをするのか？」と問うところを、「なぜ、そうせざるを得ないのか？」と視座を変えて問い直すこともでき、支援のあり方や環境設定（日課や作業メニュー、メンバーとの人間関係など）のあり方を問い直し、新たな実践の方向が拓けてくるかもしれません。

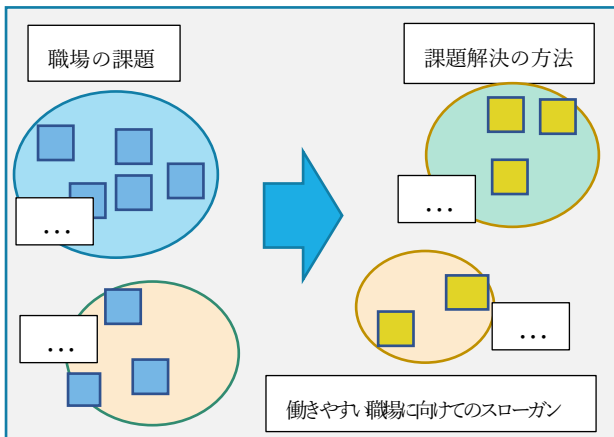
本人主体や自己決定支援とはいうものの、計画書は誰のものなのか？ それは「利用者のもの」ではあるが、同時に「支援を行う支援者側のもの」とも言える…。さまざまな思いの中で、利用者と同じ向き合い、支援者同士で話し合い（協議を大切に）して、作り上げるものが個別支援計画書なのではないかと思います。



今回は、具体的にどのように計画を立てるのか、それを基にどう支援しモニタリングしていくのか、というところまでは十分に進めることができませんでした。作成をしていく上で検討しながら、今後もいろいろな切り口で個別支援計画についての研修を企画していきたいと思えます。

その3 ワークショップ

3月に2回に分けて、初めてのワークショップ研修を実施しました。テーマは『より働きやすい職場にするために』で、両方で28名の受講者数となりました。

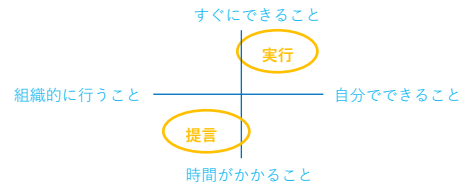


4～5名のグループを3つ作り、それぞれのグループでテーマに沿って現状の課題と改善案について、意見を出し合ってもらいました。自分の現場の課題、という一見難しそうな内容でしたが、付箋にひとつずつ書き出していき、それを模造紙に貼り出すときには、活発な意見が飛び交っていました。(まさに現場「あるある」…。)

支援員間の連携の重要性やハード面の老朽化など、さまざまな課題が出ました。支援員間の連携については、相互にコミュニケーションを密にとるよう心掛けることや、組織的にもケース会議をより充実させたり、『報・連・相(報告・連絡・相談)』を徹底し、情報、認識を共有していくこ

とが大切であるとの意見がありました。

「すぐにできること・時間がかかること」と「自分(たち)でできること・組織的に行うこと」の2軸のマトリックスで講師からコメントをもらいました。「すぐにできること・自分(たち)でできること」については実行を、また「時間がかかること・組織的に行うこと」については提言をして、改善をしていく必要があります。たとえば「記録の時間がとりにくい」といった課題は、ノート型パソコンやタブレットなどがあれば、かなり解消できる可能性があります。変化は少しずつかもしれませんが、今回のような話し合いの場を重ねていくことが大切だといえます。



今回はようき寮、よろこび荘の中からグループを選出しましたが、次回からは他事業所でも企画していく予定です。

研修を終えて

講師を松端克文教授(桃山学院大学社会学部)に依頼して、年度末の慌ただしさの中、怒涛の勢いで企画・実施をした3つの研修。短期間に詰め込んだ形になり、現場には迷惑をかけてしまいましたが、これまでとは少し違う視点で考え、スピード感をもってやり遂げることで、研修のもつ有意義性を再確認することができました。

人数や時間調整の煩わしさから、ともすれば後回しになってしまうこともある研修ですが、よりよい支援を行うために、そしてより働きやすい魅力ある職場にしていけるために、研修を継続して実施することで、現場をサポートしていければと考えています。

今年度の研修計画については、みなさまに改めてお知らせします。(朝)

総合施設長インタビュー 松端 信茂 総合施設長に聞く!!

——まず、陽気会の基本理念・基本方針を教えてください。



そうですね、陽気会の基本理念は「知的障害のある方が自分の意志でその人らしく生きることのできる社会生活の場を提供すること」です。「明るくて清潔」「家庭的で楽しい雰囲気」「誰もが暮らしたくなる」そんな施設を創設当時から目指しています。

それと、基本方針についてですが、「安心、安全で快適な生活を提供できる施設環境のハード面の整備」「職員教育、研修を計画的、継続的に実施することにより、人材育成、専門性の習得を目指したソフト面の充実」というように、ハード、ソフト両面において、質の高いサービス提供を法人運営の2本柱として、さらにレベルアップを図ることを目標に取り組んでいきたいと思っています。

——今後の陽気会の目指すビジョンは何ですか？

障害者に関する法整備はここ数年でめまぐるしく変化し、「施設から地域移行へ」という流れが推進されています。このような動向の中で、入所施設の機能、役割、存在意義が厳しく問われる状況となっています。当法人では地域福祉推進の施設整備として、高齢障害者の支援施設、保育・児童プレイルーム、地域の方々との交流エリアを設けた陽気会本館が昨年完成しました。今後も引き続き、入所施設の存続を意識した法人全体の施設の改修、整備、リニューアルが急務となっています。

それと、近年、障害者基本法の改正、障害者自立支援法の障害者総合支援法への改正、障害者虐待防止法や障害者差別解消法の成立など、障害福祉事業に携わる職員の資質が厳しく問われるようになってきています。ですので、人間形成も含めた福祉専門職としての資質の向上を目指し、年間研修計画の中での継続的な職員研修、日々の実践の中での職員教育を実施し、利用者の権利侵害、虐待問題、不適切な支援など、社会的に非難を受けるような問題が発生

しないように、ガバナンスの強化に努めたいと考えています。

——いま、お話しくださった内容を実現するために、何か具体的な計画は考えておられますか？

まず、ハード面についてですが、入所施設否定論の主因となっている「大集団での閉じ込められた生活のイメージ」の解決に向けて、成人入所施設である「ようき寮」「よろこび荘」の個室化・ユニット化改修工事を進めていくことが最重点課題ですね。それと、利用者向けレストラン、保護者向けサロン、地域サロン、空中療育庭園などを整備する予定です。そういった施設整備によって、地域の方々が日常的に訪れることのできる環境づくりを目指し、陽気会が地域福祉の拠点となるよう、「陽気会 福祉リゾート構想」を掲げています。

「サロン」イメージ画像



それから、入所施設のもうひとつの大きな課題である「生活の場と活動の場」の分離を図るため、ご利用者の地域生活の推進に向けて、社会的活動の環境整備を進めているところです。具体的には「法人敷地外に日中活動を行う事業所を設置し、可能な限り小グループでの活動を設定すること」そして、「職員の勤務形態を夜勤、日勤の一体型ではなく、生活支援職員、日中活動支援職員というように業

務分担を行うこと」です。このような専門分化を図ることにより、専門性を高め、良質な支援を提供することが可能になると考えます。

ソフト面については、そうですね、KCD ラボに期待したいところですね(笑)

「空中療育庭園」イメージ図



——「ソフト面については KCD ラボに期待したい」ということですが、どのようなことを KCD ラボに期待されていますか？

そうですね、陽気会は「ご利用者一人ひとりのかけがえない生活」に携わっていることを全職員が自覚し、いつ第三者評価、外部監査を受けてもよい法人運営を目指しています。そのためには、職員のマンパワーマネジメント、サービス管理責任者・施設長など法人役職者の育成に努めることが不可欠だと思います。KCD ラボにはそういったマネジメント、育成の一端を担ってほしいと考えています。

具体的には、まずは研修の計画、実施ですね。「法人の基本理念、組織目標を習熟するための研修」「キャリア別研修」「マナー研修」「虐待防止研修」「個別支援計画研修」などの職場内研修を充実させてほしいです。と言っても、職場内の研修だけでは限界があると思うので、外部研修の案内なども行ってほしいと考えています。

それから、普段の自分たちの支援を客観的に検証し、課題を整理していくことは、支援の質を高めるために必要なことだと思います。それプラス課題についての対応策を考えることも含め、職員間で意見を言い合える「ワークショップ」を定期的実施してほしいです。

それと、よりよい支援をするためには、まず職員自身のメンタルを安定させることが重要だと思います。なので、職員のサポート体制を強化してほしいですね。現在も、先輩が相談にのってくれる「メンター制度」、専門職としての自己を高めるための「スーパービジョン」、職員のいろいろな悩みを相談できる「相談窓口」などの体制がありますが、それらをもっと前面に押し出してほしいですね(笑)

あとは、さっそく研修後のアンケートの結果報告をしてもらってますけど、アンケートなどの早めのフィードバックですね。今までは、実施しても「やりっぱなし」感が否めませんでした。が、「あのアンケートの意味はあったのか」ということにならないように、しっかりフィードバックをするよう努めてほしいです。

今話した、どの内容についても言えることなのですが、毎年きちんと系統立てて実施することを目標として頑張してほしいですね。「尻切れトンボ」にならないように(笑)

いずれにしても、職員一人ひとりの「専門性」、支援の「質」を高めるために、ソフト面の向上を図る働きをしてもらえると、「KCD ラボを設置して良かった」ということになりますね。

——はい、ソフト面の向上に少しでもお役に立てるよう頑張りたいと思います。本日は貴重なお話ありがとうございました。

次号からは「施設長リレーインタビュー」です。

To Be Continued...

(真)

ちょっといいですか？大西ですけど…

—福祉の仕事の魅力—

「コミュニティデザイン Journal」の創刊にあたって、改めて自分自身の経験を振り返りながら「福祉の仕事」について考えてみました。

◆しあわせを提供すること

福祉とは、支援を必要とされている方々に、援助とか介護とか目に見える行為を通じて、「しあわせ」を提供することだと思います。で、そのために、必要なヒトとモノとカネを用意する…それが福祉の制度、施策の基本だといえます。

そんなふうにと考えると、私たち福祉で働く者の役割は明確になってきますし、施設の目的や方向も、そして国の制度施策の方向も間違っていないはずで。施設に限定して考えれば、その目的は、利用者の方々に「しあわせ」を提供し続けること、そのために、いい人といい環境を整え、そこにお金を投入すること…となります。

ただ、時代の変化と共に、「しあわせ」を提供していくべき対象が、かなり広がってきています。措置時代なら、自分の施設の利用者だけを対象にしていればよかったのですが、時代の移り変わりとともに親も含めた家族への支援も求められるようになり、最近では、「公益事業」という名称で、「しあわせ」を提供すべき対象が地域住民にまで広がってきました。

◆自分自身もしあわせになること

いずれにしても、私たち、福祉というフィールドで働く者には、目の前の利用者をはじめ、多くの方々にしあわせにできる「力」が求められています。そして、その「力」こそ、今ここで働く者に共通の「資格」となるのだと思います。「社会福祉士」や「介護福祉士」に並んで「幸福創造士」みたいな資格ができる面白いかもしれません。あれこれと勉強をしたり、さまざまな研修を受けたり、現場で経験を積んでいったりすることも、結果として、この「しあわせにできる力」を磨いていくことにつながっていかないとはいけません。そんなふうにと考えると、研修というものの目的がわかりやすくなるのではないのでしょうか。

そうやって、自分に関わりのある方々に「しあわせ」を提供し続けていくと、そこに自分自身も「しあわせ」を感じることができるようになっていきます。

この仕事の魅力は…、「人をしあわせにすることで、自分自身もしあわせになることができる」ところだと思います。(大)



陽気会は創立 60 周年を迎えます

陽気会は、知的障害児施設おかば学園を開所してから 2018 年 9 月 1 日で 60 周年を迎えます。

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、みな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

編集委員会：松端 克文(KCD ラボ代表)
朝日 満子(KCD ラボマネージャー)
松端 真美(KCD ラボスタッフ)
大西 博之(法人本部長)

〒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

