



本館2階屋上庭園

巻頭言ーコミュニティをデザインする ということー

KOBE 北・コミュニティデザイン Lab. (KCD ラボ) は、社会福祉法人内に設置された研究所です。したがって研究活動を通じて、法人の各種の施設・事業の効率化を図ったり、支援を向上させていくことが直接的な役割であるといえます。ですので、名称としてはたとえば「社会福祉研究所」とか、「ソーシャルワーク研究所」とするほうがわかりやすいのかもしれませんが、でも、「KOBE 北」・「コミュニティデザイン」・「Lab.」としました。そこでここでは、その意味なり、そこに込められた意図について述べてみます。

社会福祉業界の大きな転換点は、2000 年前後の時期にあったといえます。1990 年代末からの社会福祉基礎構造改革の議論や 1997 年に成立し 2000 年度より施行された介護保険法、2000 年に社会福祉事業法から改正され施行された社会福祉法などを通じて、「措置から契約へ」のスローガンのも

とで利用契約制度が導入され、「地域福祉」が重視されるようになったからです。

介護保険法では、40 歳以上の国民は介護保険料を徴収され、要介護認定のもとで、本人が事業者と契約を交わしてサービスを利用し、利用に際しては費用の 1 割を負担するという仕組みになりました。高齢者が介護サービスの事業所を選び（事業所は選ばれ）、あたかも市場で商品を購入するようなイメージで介護サービスが捉えられ、「これからは施設が淘汰される」ということがまことしやかに喧伝されました。

障害者福祉の領域でも、2003 年度から支援費制度が導入され、「本人が選び、契約する」という仕組みになったために、同様のことが言われました。その後、現在の障害者総合支援法でも、契約して利用するという仕組みは継続されています。こうした状況では、施設や在宅サービスの事業所は、連携するどころか、お互いが「商売敵」であり、客（＝利用者）を取り合うという状況に置かれていますが、そのことがサービスの

質の向上につながり好ましいことだとされてきたのです。

では実際のところは、どうだったのでしょうか。たしかに事業所数は増加しました。しかし、「経営努力」を求められる施設や事業所は、事業ごとに減算と加算を組み合わせた複雑な報酬の仕組みのもとで（でも全体としては抑制基調の報酬単価のもとで）、ただでも低い人件費を抑えることでなんとかやり繰りするという状況に追い込まれ、2000 年前後から数年間のあいだ「福祉バブル」と称されるほどに人気のあった福祉業界は離職率が高くなり、同時に求人を出しても人が来ないという慢性的な人材不足の状況に陥ってしまいました。そして、競争によりサービスの質が向上するはずであったのに、高齢領域においても障害領域においても、虐待事件が増加しているように、むしろサービスの質が低下しているといってもいいような状況にあります。

つまり、市場で嗜好品や飲食店、旅行先を選び、購入する際のロジックで利用契約制度を導入しても、福祉業界がよくなることはないということが明らかになったといえます。

にもかかわらず、中央のレベルでは社会福祉法人には余剰財源があるから、それを生活困窮者の支援などに使うべきであるとか、社会福祉法人は法人税が減免されているので、そうした優遇措置をやめて、企業や NPO 法人と競争条件を同じにすること（「イコール・フットイング論」といいます）が必要なのだったことが議論されてきました。でも、正直なところ現場的な感覚からすれば、「説得力ゼロ!!」です。こうした議論が、社会福祉法人やそのもとで経営されている施設や事業者にとっては、現実的な問題解決の処方箋にはまったくなくなってないからです。

つつい長くなってしまいましたが、このように社会福祉法人が置かれている状況を分析すれば、事態を打開するための処方箋は、法人や施設・事業所間の「競争」ではなくて、むしろ「連携や協力」にあるといえそうです。そもそも医療や福祉、教育などの公共サービスを商品化すること自体が間違っているのです。医療や福祉、教育が「公共的」なサービスとして制度化されてきたのは、それらのサービスが人の命や生活、人生に直結するためです。つまり「商品」としてそれぞれにサービスを購入し、うまくいかないときには「自己責任」だと言い放つようなことが、許されない領域なのです。

だからこそ、社会福祉においては「信頼」に裏付けられた相互支援的で、共同的な営みのなかで、サービス利用者個人やその家族の責任にしまわずに、生活を支え合うための「生活保障」の機能を社会としていかに維持していくのかということが問われているのです。その中核的な役割を担うことが社会福祉法人には求められています。

いくら政策批判や、政府や行政を批判しても、事態はすぐには変わりません。こうした矛盾に気づいた者が、自ら実践していくなかで、状況を変えていく突破口を探っていくしかありません。

「コミュニティ」とは“私たち”ということを実感することができる集合的な概念です。家族や友人、学校や職場、サークルや自治会などの地域組織にしろ、そうしたコミュニティに“所属”し、そこで“承認”を得ているということが重要になります。

また、私たちはインターネットや SNS などを通じて、国境を越えて他者とつながることが可能ですが、“日常”とか“生活”とか“仕事”とかということを考えて、地理的な制約がでできます。だから「神戸北」という地域（エリア）にこだわることが大切になります。つまり、この地を拠点として、ここにかかわる人たちが組織・団体と連携しながら、できるだけ多くの人たちの参加・参画のもと“私たち”がより暮らしていきやすい“コミュニティ”を“デザイン”し、その実現に向けて共同・協同・協働して実践していく。つまり業界全体を底上げしていくような取り組みが必要なのです。したがって、法人内に閉じられた機関ではなく、研究機能を地域や他の社会福祉法人などにも開放し、この地を拠点に地域に開かれた研究機関として「KOBE 北・コミュニティデザイン Lab.」としました。

地域に向けては、法人としてたとえば先月号でも総合施設長インタビューで紹介していますように、利用者はもちろんのこと保護者や地域住民など、だれもが集い・交流できる「地域サロン」を整備します。そこをいま注目されている「子ども食堂」や「地域の居場所」として開放してもいいかもしれません。また、KCD ラボとしては各種の職員研修や事例検討・スーパービジョン、施設経営や「地域における公益的な取組」に関するコンサルティングなどを、ご要望に応じて提供していきます。このように閉じられた機関ではなく、開かれた研究機関であるということが、KCD ラボの基本的なコンセプトです。

そして、最後に「Lab.(ラボ)」ということについてですが、福祉業界の暗いイメージを払拭する観点も含めて、英語で研究所を意味するラボラトリー (laboratory) を略して「Lab.」としました。

そもそも福祉の仕事は、人の人生や生活に寄り添うだけに生真面目な側面があります。しかし、眉間にしわを寄せて、悲壮感を漂わせてするような仕事ではありません。

むしろ「笑顔」で、関わる人たちが「幸せ」を実感することができるような関係を築っていく仕事です。それだけに「誇り高き」仕事でもあります。

こうしたポジティブな側面を発信し、そうした情報に触れた人たちと共感の輪を広げ、共振していくことで、“コミュニティ”そのものが“エンパワーメント”していく。この名称にはそんな想いが込められています。

ぜひ、力を合わせて、取り組んでいければと思います。

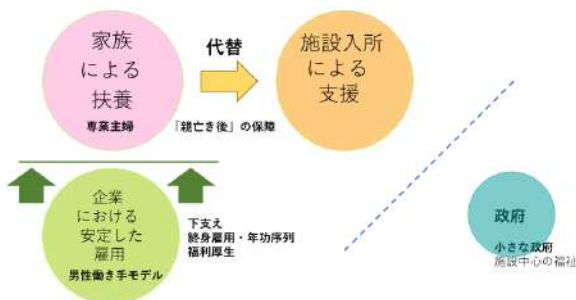
(編集委員会)

シリーズ 情勢分析と運営・実践の処方箋 今月のテーマ：「親亡き後」の課題について

日本の社会保障の水準（政府が国民の生活を保障する水準）は意外に思われるかもしれないが、先進国のなかでも最も低い水準にある。したがって、北欧などの福祉国家が「大きな政府」とされるのに対して、日本やアメリカは「小さな政府」に分類される。

では、なぜそのことがさほど問題にされなかったのか。それは終身雇用・年功序列にもとづく日本的な雇用の仕組みのもとで、福利厚生面も含めて、企業が従業員とその家族の生活を支えてきたためである。また、夫が働き妻が家庭を守るという「男性働き手モデル」のもとでは、保育や老親の介護、障害のある子ども（成人になっていても）を専業主婦である妻（母）が支えてきた。そして、そうした家族による扶養ができない場合に、家族の機能を代替する入所施設が対応してきた。とくに障害のある人の場合には「いま」は親が元気でも、いつまでも親が障害のある子どもを扶養し続けることはできないので、「親亡き後」の課題に 대응するという観点からも入所施設が求められてきた。

これまでの障害者福祉



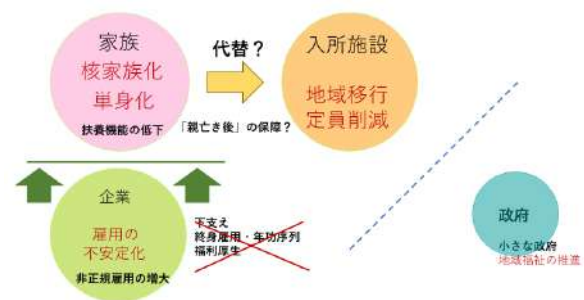
では、その後どうなったのか。バブル期（1986～1991 年ころ）には、世界的にも高い評価を得ていた「日本的雇用システム」はバブル崩壊後の 90 年代を通じて崩壊し、終身雇用は過去の遺物となり、業績重視に転換した雇用環境のもとでは、年功序列の賃金体系は悪しき慣行として退けられるようになった。その結果、雇用は不安定化し、貧困や生活困窮の課題が顕在化するようになってきている。こうした状況のもとで、たとえば「無縁社会」（NHK、2010）として指摘されるような問題が関心を集めるようになった。

また、家族による扶養にしても核家族化、さらには単身化が進展し、女性の就業率も上がったことで、従来のようには当てにできなくなっている。にもかかわらず、社会保障の水準は低いままなので、たとえば介護を理由に離職する人は年間 10 万人も存在するともいわれており、社会保障制度自体が家族による扶養を前提にしているという状況は改善されていない。したがって、行き場を失った高齢者が増大する事態を表した「老人漂流社会」（NHK、2013）とか、老後に生活が破綻する「老後破産」（NHK、2015）といわれるような状況が進んでいるのである。

しかも障害者福祉の領域においては、2006 年度から施行

された障害者自立支援法、その後の障害者総合支援法のもとで、3年ごとに改訂される各市町村において策定が義務付けられている「障害福祉計画」において数値目標が定められ、入所施設から地域生活への移行を促進する政策が推進されてきた。また、一般就労への移行を進める就労移行も重視されてきた。しかし、これらの政策は高齢社会の進展という人口構造の大きな変化を考慮しているとはいいがたい。あたりまえのことが障害者本人も、その親も、きょうだいも、高齢化しているのである。だから入所施設からグループホームに移行しても、高齢化に伴い病気や介護が必要になったためにグループホームでの生活が維持できず、かといって元の施設にも戻れないという問題が顕在化しつつある。元の施設に戻れないのは、ひとつは施設が定員を充足しないと経営上厳しくなるために新規の入居者を補充してしまうということ、もうひとつは 65 歳を超えた障害者は介護保険制度を優先するという制度上の問題が存在するためである。そして親元にはもう戻れなくなっているのである。こうした状況を図示すると次のようになる。

社会状況の変化



このように実は「親亡き後の保障」の問題は、解決されないまま今日まで引き継がれているのである。では、どうすればいいのか。もし日本が北欧のような福祉国家を目指せるのであれば、税制も含めた社会保障制度の抜本的改革による対応もあり得るが、いま直ちにそうした国民的合意が形成できるとは思えない。だとすれば、こうした課題に気づいた人たちが組織が、力を合わせて取り組んでいくしかない。その際のキーワードは「生活保障」である。当法人の「ひだまり園」のように介護が必要となった高齢の知的障害者用の居住の場の整備や、いったん入所施設から退所した元入居者の生活を、再び支える機能を充実させるなど、入所・通所を問わず相談に訪れる人も含めて、法人に関わる人たちの生活を保障するという観点が重要となる。それぞれの法人が責任をもって実践し、相互に連携をしていくことで、補い合い、お互いに高め合う関係を構築していくこと、そして固定観念に縛られずに新たな戦略を構想し、コミュニティにおいて具体的なアクションを起こしていくことが求められている。

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。

4月の法人内研修

新任職員研修

去る4月16日、法人内で新任職員研修を実施しました。受講者はフレッシュな新任職員11名。午前のプログラムは「総合施設長のあいさつ」「就業規則と預り金について」「服務規程について」「安全運転と避難訓練について」、午後からは「接遇・マナーについて」、「障害者虐待防止と権利擁護について」という内容でした。

研修のポイントは「福祉専門職（以下、ソーシャルワーカー）としての基本的なモノの見方・考え方、品位・品格を身につけ、誇りをもって仕事に取り組むこと」です。ソーシャルワーカーは、利用者の人生を大きく左右する責任重大な仕事であるため、豊かな人間性が要請され、専門的資質の向上が求められます。そのために重要なことについて、総合施設長より次のような話がありました。

「ソーシャルワーカーの原点は自己覚知、すなわち『自分自身を知ること』『自己を客観的に見つめること』です。人は他者を見るときに自分の価値観や感情で判断してしまうことが多々あります。しかし、そもそも価値観というものには多様で、自分の価値観がすべてではありません。したがって、他者を理解するためには、自分のフィルターを通した価値観で判断していないか、たえず自分自身を見つめなおすことが不可欠です。ソーシャルワーク実践において、自分自身の偏った価値観に基づく支援を行わないためには、意識的に自己覚知に努めることが必須です。

また、利用者・他のソーシャルワーカーとの人間関係を築くうえで重要なことは、笑顔でのあいさつ、礼儀礼節をわきまえた言葉づかい、気持ちのよい態度です。これらを習慣化することによって、利用者・他のソーシャルワーカーとの良好な関係が形成され、ひいては利用者主体の支援を提供することにつながります。

自己覚知は内面を、あいさつ・言葉づかい・態度は外面を磨くことでもあります。この外面の印象を磨くレッスンとして、陽気会では「接遇・マナーの実践」を新任職員研修に取り入れています。この研修を通して、あいさつ、言葉づかい、電話応対、クレーム対応、おじぎ、名刺交換など、接遇・マナーの基礎知識や動作を体得し、日頃から徹底することが大切だということを確認しました。



「接遇・マナーについて」ロールプレイング中

午後、接遇・マナー研修のあとに実施した「障害者虐待防止と権利擁護について」の研修では、新年度早々ですが新任職員研修として企画しました。昨年度に引き続き、松端克文教授（武庫川女子大学文学部心理・社会福祉学科）より、ソーシャルワーカーとしての「誇り」「ミッション（使命）」に焦点をあてた講義形式の研修がなされました。ソーシャルワーカーは「支援を通して、少しでも利用者が幸せになれるようにする」仕事です。利用者が幸せになるためには、「職員自身が幸せであること」も大切であり、それは自己肯定感にかかわっています。すなわち「自分は大切な存在であり、価値ある存在である」と自己を肯定することと、相手を理解し、肯定することができるようになることは密接に関連しています。この相手を肯定することは「その人を無条件に受容すること」でもあります。この研修のタイトルは「障害者虐待防止と権利擁護について」ですが、「虐待」を定義して、それがあるか否か、が大切なことではなく、「自己・他者をかけがえのない唯一の存在として、ありのままを受け入れ、大切にする」という姿勢が身につければ自然と虐待は防止される、ということを学びました。

午前10時から午後4時まで実施した新任職員研修。今回の研修で学んだ内容を日々のソーシャルワーク実践にいかしてくださいね、新任職員のみなさん!!!!!!（真）



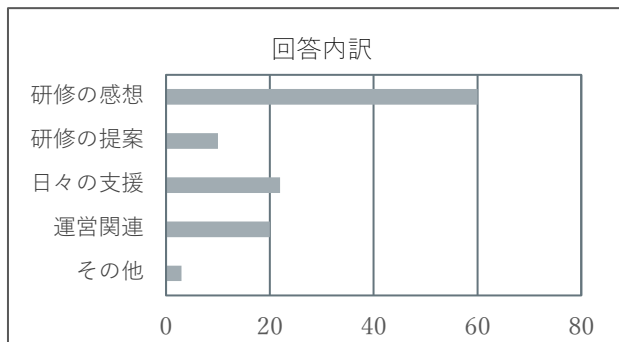
「総合施設長のあいさつ」

法人内研修のアンケート結果の報告

「虐待防止研修」のアンケート結果

本年2月に実施しました虐待防止の研修会のアンケートでは、受講者170名中102名の回答がありました(回収率60%)。

その内容は下表のようになっています。



研修の感想としては、『「専門職としての誇り』というものを改めて意識することができました』とか、『「普段自分がしている何気ない支援でも第三者から見れば虐待に見えてしまう可能性があることを自覚し、日々の支援に取り組んでいきたいと思いました』、『「専門職として、利用者にとってより良い支援をしていけるように職員間で意見を出し合い、支援に役立てていきたいと思いました』、『「福祉の仕事は『感情労働』であるだけに、自分の気持ちや感情のコントロールをしっかり行うことが虐待防止への近道だと気づききっかけになりました』、『「支援の際は、つつい支援者主体になりがちなので、日頃の自分の支援を見つめ直すことができました』といったものがありました。

また、提案としては、『「今回のような基礎的な研修を実施していただければと思います』とか、『「原則論はある程度理解していると思うので、利用者の意思決定支援や法人の理念等、少し違う視点からの研修が必要だと思います』といったもの、『「職員の交流の場がもう少しあってもいいのではないかと思います』や、『「アンガーマネジメント(怒りのコントロール)の研修などがあればぜひ参加していきたいです』、『「職員のメンタルケア、サポートシステムが絶対に必要不可欠だと考えます』といった意見がありました。

こうした意見・提案に対する対応として、KCDラボとしましては、職員のニーズやそのときどきの職場としての必要性をふまえてキャリア別やテーマ別の研修を実施するとともに、研修の形態としましてはすでに昨年度末に少し実施していますがワークショップの手法なども取り入れて、研修時間を含めて、多彩な研修プログラムを企画・実施することで、より良い支援や職員間の交流を図れるようにしたいと考えています。

また、職員のメンタルケアやサポートシステムについては、メンタルヘルスの研修の実施や職員の相談体制を充実することで対応していきたいと考えています。

「個別支援計画研修」のアンケート結果

本年3月に実施しました個別支援計画についての研修では、受講者75名中44名の回答がありました(回収率59%)。

研修の感想としては、『「話がわかりやすく、最後まで興味をもって聞くことができました』、『「個別支援計画の作成の仕方は上司や先輩職員にしか教わる機会がなく、今回のように研修を受けることができたのはとても貴重な経験になりました』、『「いかにアセスメント・モニタリングが重要なのかを改めて確認できました』、『「『できないことをできるようにする』という発想ではなく、利用者さんがよりよい生活を送ることを第一に『どうすれば楽しい毎日を送れるのか』と考え、計画を立てるといふことの大切さを実感しました』、『「個別支援計画とは本人の良いところを伸ばし、本人の生活をより豊かなものにするためのものであることを再認識できました』、『「どうしたらその人自身がいきいきと生活できるかという部分に着目して、目標から逆算して考え、個別支援計画を作成することの重要性がわかり、頭の中が整理できました』、『「個別支援計画を立てるうえでは、職員同士が協議し、今よりも話し合える体制づくりが必要であると思いました』といったものがありました。

また、提案としては、『「もう少しさまざまな話が聞きたいと感じたので、今後も継続して研修を行ってほしいです』、『「具体的な事例に基づいて、作成方法を教えてほしいです』、『「現状の様式では、状況把握に留まっており、ニーズが拾いきにくいので、アセスメントシートの様式を変更してほしいです』、『「個別支援計画に対する捉え方、具体的な作成方法が人によって異なるため、担当支援員やサービス管理責任者、施設長が替わったときに同じ利用者さんに対する計画そのものが大きく変わることも想定できるので、方針を共有する必要があると思います』といった意見がありました。

KCDラボとしましては、今後もこうした研修を継続しながら、モニタリングについての研修も行う予定です。また、具体的な作成方法・事例については、一人ひとり異なるため、ケース会議での検討が必要だと考えています。各施設長とも相談のうえ、状況に応じて、ラボスタッフなどの第三者も参加しての事例検討会やケース会議を企画したいと考えています。

なお、個別支援計画やアセスメントシートの様式については、無駄をなくし、記入しやすくするとともに、必要な項目についてはしっかりと記入できるような方向で、今年度中に改善していく予定です。その際、より汎用性が高いほうが好ましいので、他の施設でもご活用いただけるように調査・研究を進めていきたいと考えています。個別支援計画は支援の基本です。研修・研究と実践をうまく組み合わせながら取り組んでいきたいと考えています。(朝・真)

施設長リレーインタビュー

おかば学園と児童発達支援センターの、園長兼センター長である川島直子氏にお話を伺いました。

――まず、児童分野における通所・入所の事業所の役割については、どのようにお考えでしょうか。

はい、通所の児童発達支援センター（以下、児発センター）については、この地域に根づいて地域のニーズに添えていくことだと思っています。また、保護者や行政、保育や医療の専門機関・団体などとのネットワークの中心として、コーディネートできるような役割も果たせたらと考えています。入所施設の役割というのは、措置入所など行政との関係性の中でも非常に重要なもので、ニーズの多いショートステイについても、レスパイトを含めて受け入れていくことが必要だと感じています。まだ課題もありますが、みんなで頑張っているところですね。

――現状の課題はどんなものがありますか？

そうですね、入所と通所では違うところもありますが、共通のところだと地域へ向けての発信と活動でしょうか。今、少しずつできてはいるんですが。

――発信とはどんなことでしょうか？



おかば学園のことを知っていただくために、交流したり連携したり、ということ意識しています。行政や保育園、認定こども園や幼稚園などに対する児発センターからの発信ですね。交流でいうと、児発センターと保育園などは併用ができるんです。親御さんの想いや子どもの発達に応じて、年々利用する形を変えていかれるんですが、その際には児発センターと保育園相互の情報共有が重要になります。実は来週もその情報共有のため、保育士が地域の認定こども園にお伺いすることになっていて、日頃からこういった交流を頻繁に行っています。

――そういう交流で、センターの療育を発信されるんですね。

はい、アピールしています(笑)。私の役割でいうと、通所も入所も職員はとても頑張ってくれているので、そこは伝えておかないと。おかば学園の60年の歴史はやはり重みがあ

りますし、その名前を背負うというプレッシャーもありますが、行政や地域との関わりも増え、歴史あるおかば学園とそこの職員の頑張りを発信していくことが、私の役目だと思います。現在、保護者の方からの評価も良く、クレームはありませんが、今後も丁寧にお伝えしていきたいと思っています。先日、神戸特別支援学校の入学式などに初めて出席したんですが、これはすごく大事なことだと感じました。新入生のうち半数ぐらいが“おかば”の子どもたちでして(笑)。施設長が式に出席し、来賓として紹介されている姿を見て頂いて保護者の方は安心して下さるし、おかば学園を知らない保護者の方への発信にもつながったと思っています。放課後等デイサービス(以下、放デ)を利用されている子どもの親御さんの中には、陽気会は児発センター(幼児)からひだまり園(高齢)まであるので、子どもの生涯を陽気会全体で考えている方もいらっしゃいます。将来的には入所やグループホーム、生活介護の利用を考えている方もいらっしゃいます。そんなご希望があるのも陽気会だからこそ、と感じますね。

――では今後の展望をお聞かせください。

さらに発信を続けていきたいと思っています。通所では、もっとと保育との連携を密にしたいと思っています。保育の法人によっては障害のある子どもを受け入れていないところや受け入れていてもまだ理解が追いついていないところもあるので、“おかば”ができることをしていきたいですね。あと保育と療育をさらに充実させていきたいです。療育の充実の点では、ST(言語聴覚療法士)やPT(理学療法士)との連携を強化したいです。STの助言によって療育に幅ができてきたので、今後はPTとの連携も加え療育を進められればと思います。入所では、ショートも含めてできるだけ受け入れていきたいと思っています。新しく学園に入所される際、親御さんが「大丈夫かな」「慣れるかな」と不安に思われることがあるんですが、「他の子どもたちや職員があたたかく『よく来たね』とウェルカムな家族のような気持ちで受け入れてくれ、すぐに慣れて新しい生活に入っていくことができるので大丈夫ですよ。」とお答えしています。現在、児発で30名、放デで51名の登録者数となり、おかば学園も定員はいっぱいですが、まだまだニーズは多いです。今後も「できるだけ受け入れたい、寄り添いたい」との強い思いで、丁寧な心のこもった対応を実践してくれている職員と共に、“おかば”を発信し続けたいですね。何だか職員の自慢ばかりですみません(笑)。

――いえいえ、どんどん自慢してください！今日はお忙しいところありがとうございました。

『出会いを大事に』という言葉を大切にされている川島氏。職員や子どもたち、保護者の方々と、今このタイミングで出会ったことを大事にしたいと話して下さった笑顔が印象的でした。微力ながら、ラボも発信のサポートができればと思います。(朝)

教えてください！専門職 ～ST編～

◎STとは何者??

PT（理学療法士）、OT（作業療法士）に加え、徐々に活躍の場を拡げている **ST（言語聴覚療法士）** です!!

Speech-Language-Hearing Therapist の略で、ことばによるコミュニケーションに問題のある方に専門的サービスを提供し、自分らしい生活を構築できるよう支援する専門職です。また、摂食・嚥下にも専門的に対応します。

◎成人～高齢者領域：病院、在宅、特別養護老人ホームなどでは…

病気や交通事故、加齢などにより、コミュニケーションや摂食に関係している各機能が損なわれた場合、医師、看護師、PT、OT、ケースワーカー、介護福祉士などと連携してリハビリを実施します。ST は問題の本質や発現メカニズムを明らかにし、対処法を見出すために検査・評価を行い必要に応じて訓練・指導・助言・その他支援を行います。

◎小児領域：病院、療育センター、重症心身障害児施設、特別支援学校、訪問支援などでは…

ST は、ハビリテーションを行います。病院だけでなく、幼稚園や学校を訪れ、先生方にアドバイスをしたり、療育クラスに参加して保育士さんとともに指導をしたりと、いろいろな働き方の可能性があります。保護者に「遊びを通じた、ことばの発達方法」を教えることもあります。

◎リハビリテーションとハビリテーション

「発達障害」ということばが浸透し、小児の「ハビリテーション」が注目されています。では、よく聞く「リハビリテーション」と「ハビリテーション」の違いは何でしょうか？

・リハビリテーション (Re-Habilitation)

ラテン語の「Habil」という単語が語源となっています。

「Habil」には「有能、役立つ、生きる」などの意味があり、病気や事故で負傷したときに、「**Habil**」の状態に戻していくことが「リハビリテーション」です。

・ハビリテーション (Habilitation)

子どもが生まれつきの機能障害や自閉症などの障害をもっていた場合、「**元に戻す**」という考え方ではなく、その子の状態を基準にして、機能発達を目標にし、**生活の質の向上を目指していく**ことが「ハビリテーション」です。

とすることで・・・ハビリテーションに関わる ST のお仕事は、「**障害探し**」ではありません!!!!

子どもの今の姿に寄り添って、その子の特性を活かしていくことがお仕事です。子どもが一人ひとり違った特性を持っているということを意識し、丁寧に向き合うことで、機能発達を促していきます。特に幼児期の発達段階の個人差は非常に大きく我が子のことばの発達が遅いのではないかと心配



している保護者は少なくありません。

篠原 ST

山本 ST

高木 ST

そこで、ST 登場!!! この時期のことばの遅さはとても微妙なものであるため、保護者からの聞き取りや子どもとの関わりを通して、子どもの現在の状態を評価します。その後、評価結果を説明したり、遊びなどを通して関わり方を伝えたりすることで、実際に子どもが楽しみながらことばやコミュニケーションの方法を学ぶ様子を確認することができます。**保護者の声を聞き、心配を解決するために、一緒に考えたりお手伝いしたりすることも大切な役割**です。

◎おかば学園の『おべんきょう（言語訓練）』の状況

ちなみに・・・**おかば学園の ST は常勤 3 名!!** 多いです!!!
訓練頻度を高め、訓練内容の充実を目指してます!!!!

1. 評価 : 発達に関する検査や保育室、訓練室での関わりを通して評価します。開始後、半年に 1 度再評価と保護者との面談を実施します。要望の再確認、訓練状況の説明などを行い、目標を再設定します。
2. 目標設定 : 保護者や職員に現状や要望などを伺い、評価とニーズを照合させて目標を設定します。
3. 訓練 : 訓練室にて 30～60 分程度マンツーマンで、2～3 回/1 ヶ月の頻度で実施します。

※実際に ST の関わり方や訓練の様子を見る、訓練内容から日常に活かせることを見つける、保護者に園外の様子を伺う、などの情報共有を目的に、訓練見学を随時実施しています。

「発達障害」は子どもに限りません。本などによくある定型発達よりゆっくり発達していく子どもたちは、生活年齢と発達年齢が一致することは難しいです。**つまり、大人になっても発達はゆっくりなのです**。現在は児童がメインですが、大人・子どもに関わらず『今の姿に寄り添って、その人の特性を生かしていくこと』を大切にし、ST はもちろん他職種とも連携し一緒に考え、関わり、笑顔で過ごせるお手伝いをしていきます!!

ST : 高木、篠原、山本

知っているようで知らない専門職のこと、今後もどんどん教えてもらいたいと思います。 (編集委員会)

ちょっといいですか？大西ですけど…

—期待されているコトを知る—

◆働いていくための基本

多くの施設や法人では、新任研修が一段落した頃だと思います。「思っていたとおりの施設だ」とか、「やりたいことができそうだ」とか、「あれっ、ちょっと最初のイメージとちがうかな」とか、もしかしたら「こんなはずではなかった」とか…この4月に就職された新任職員のみなさまは、あれこれと感じておられることだと思います。

いずれにしても、この時期に大切なことは、「自分に期待されているコトを知る」ということだと思います。そもそも、みなさまが今の施設や法人に採用されたのは、「こんな仕事をしてくれる人が欲しい」とか、「この部署のこのポジションにこんな人がいてほしい」とか、という思いが、施設や法人にあったからです。現状に対して、みなさまの「力」がプラスで必要だったからではないでしょうか。その未知数でもあろう「力」への対価として、給料が決められています。つまり、今の肩書（職種）と給料には、みなさまに対する施設や法人側の「期待」が込められています。その「期待」に応えていくことが、職員として働いていく上での基礎になるのだと思います。自分に何が期待されているのか…そこをまず理解しておく必要があります。

で、自分自身が抱えているコト（希望）と、施設や法人が期待するコトが、一致していけば、仕事の楽しさややりがいが大きくなっていきます。もし、迷うようなことがあれば、自分に何が「期待」されているのか、どんな役割を与えられているのか…を、管理職や、採用担当者に聞いてみるのもいいかもしれません。

◆期待に応えること

この時期、よく、がんばりますとか、がんばってください、とかという会話が聞かれますが、これは、お互いが「期待」ということを意識した上で話をしないと単なる社交辞令に終わってしまいます。何に向かって何をがんばるのか？その方向を間違えると、空回りし続けてしまいますので注意が必要です。

このことは、施設や法人にも同じことが言えると思います。地域や社会から、期待されているコトを理解することによって、施設や法人がやるべきコトが明確になっていきます。自分の施設や法人だけがよければよい、という考え方は、現在の社会福祉法人には向いていません。今の社会は、もっともっと大きなことを私たちに「期待」しています。その「期待」に応えられるよう、みなさまとともに力を尽くしていきたいと思います。(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

