

巻頭言—私たちは何を大切に 実践するのか!?

…小谷先生は職員室にかけこんできて、もうれつに吐いた。そして泣いた。…それは二つにひきさかれたカエルだったのだ。そのカエルはまだひくひく動いていた。ちらばった内臓は赤い花のようだった。……なぜ、こんな残虐なことを…??

これは1972年に刊行された灰谷健次郎の『兎の眼』の冒頭部分です。物語は塵芥処理所の宿舎に祖父のバクじいさんと暮らす鉄三、彼のクラスメイトやその地域に暮らす子どもたち、着任して間もない新任教師の小谷美美子先生に、先輩の足立先生らも加わって展開されます。

学校では一言も口をきかず、何種類ものハエを飼っている小学1年生の鉄三。先の事件は、鉄三がビンに入れて飼っていたハエをクラスメイトの文治がカエルの餌にしたことで起こったものでした。だからビンを盗んだのが文治だとわかったとき、鉄三は文治の顔を爪でひっかけ、骨が見えるほど手に噛みついてというようなとても乱暴なこともします。

たぶん鉄三がハエをかわいがっていたことにはさすがに共感しにくいと思いますが、自分のかわいがっていたペットが盗まれ、他の生き物のエサにされたとしたら、鉄三の「問題行動」にも共感できそうです。私たちがしつつ「問題」だと思ってしまう他者の言動の背後には、「意味」があるのだということを改めて気づかせてくれる出来事だと思います。

さて、小谷先生は着任早々このような事件があり、打ちのめされ逃げ出したくなるような状況のなかで、それでも鉄三をはじめ子どもたちと愚直に向き合い寄り添うことで、少しずつ子どもたちとの深い信頼関係を形成していきます。言葉を発しなかった鉄三の声をはじめて耳にするのも、鉄三が大切にしているハエの世界を共有していくことを通じてでした。昆虫図鑑の「ホホグロオビキンバエ」を鉄三が指さして「これや」と言ったのです。それは鉄三が飼育しているハエの名前でした。

ところでその小学校は工業地帯のなかにあり、スーパーでの万引きや家出などが頻発するなど問題の多い地域でした。塵芥処理所の煙突から出る白い灰を含んだ煙と悪臭は、地域住民に迷惑がられ、そこに暮らす子どもたちは「ゴミ屋」な



KCDラボ会議(編集会議)

どとからかわれることもあり、学校でも問題になっていました。そんなある日、塵芥処理所の埋立地への移転が議会で急に決まり、その地域に住む子どもたちも転校を余儀なくされることになりました。足立先生がハンガーストライキをするなど、小谷先生たちは子どもたちが転校させられる事態を回避しようと奮闘します。そんななかで開催された臨時PTA総会で、足立先生はこんな発言をします。

「一部の子どものためにみんなが迷惑をこうむる。わたしたちははじめそう考えていたのです。しかし、それはまちがいでした。よわいもの、力のないものを疎外したら、疎外したものが人間としてダメになる…」。

移転問題が起こる少し前に、小谷先生のクラスでは、養護学校(現・特別支援学校)に入るまでのしばらくの間、クラスメイトとなった知的障害のある女の子についての「めいわく」が話題になりました。そのときもある子が「ぼくからおかあさんにめいわくをかけた」と発言するなど、彼女をクラスみんなで支えるというような取り組みになっていきます。小谷先生の情熱が、そのような展開に導いたのだと思います。小谷先生の、目の前にいる子どもと真摯に向き合う姿勢は、周囲の人たちの心に響き、池に投げた小石の波紋が広がるように“感染”しているのです。足立先生はそんな小谷先生を応援し、他の教員に次のように話します。

「…この子どもたちは、ここでの毎日毎日が人生なのです。その人生をこの子どもたちなりに喜びをもって、充実して生きていくことが大切なのです。わたしたちの努力の目標もそこにあります」。時代が移り、社会状況が変わっても、私たちが大切にすべきことは、たぶん変わらないと思います。

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：「地域における『公益的な 取組』」について

ここ数年、社会福祉法人に対する原則非課税の税制優遇措置の問題が指摘されたり、特別養護老人ホームなどの「巨額の内部留保」が問題として指摘され、厚生労働省の「社会福祉法人の在り方等に関する検討会」や社会保障審議会「福祉部会」での議論などを経て、**社会福祉法が改正され、社会福祉法人が「地域における公益的な取組」をすべきである**ことなどの規定が加わって、2016年4月より施行されている。

この間、介護保険法や障害者総合支援法のもとでは、サービス供給がNPO法人や株式会社でも可能となったため、税制上の優遇措置のある社会福祉法人への「特別扱い」を廃止し、対等な条件のもとで競争できるようにすべきであると主張する「イコールフットィング (equal footing)」論が、まるで正論かのように取りざたされてきた。

しかし、**まったくナンセンスな議論**である。こうした議論が説得力をもつのは、社会福祉法人のみが経営的にうまくいっていて、NPO法人や株式会社が窮地に追い込まれているという状況にある場合である。そうした方向に誘導するかのように一時期、社会福祉法人の「内部留保」が問題になった(2012年の財務省の調査による試算では、特別養護老人ホーム全体では総額約1.8兆円、1施設あたり約3億円にもなるとされた)。先の社会福祉法の改正では、法人の全財産のうち事業継続に必要な控除対象財産を明確にし、それを除いたものを余裕財産(再投下財産)として、再投下計画を策定して、地域公益活動に取り組むべきことが義務付けられた(社会福祉法第55条の2)。しかし、実際には余裕財産がある社会福祉法人はほとんどないのが現状なのである。

福祉業界全体の従事者の平均所得は、全業種平均より低い水準にある。しかも労働条件の厳しさなども加わり、業界全体が人材を確保するのに苦慮している状況にある。もし、社会福祉法人への税制上の減免がなくなれば、さらに労働条件が悪化し、人件費が抑制されることになる。したがって、イコールフットィング(競争条件を同じにすること)を要求するのであれば、「社会福祉法人への優遇措置をなくせ」といったお互いに足を引っ張り合うような低い水準での競争条件の統一を要求するのではなく、むしろ**業界全体で底上げをする方向での(つまりNPO法人や株式会社についても、福祉サービスに関しては社会福祉法人と同様の税制上の優遇措置を求めるといった)条件の統一を主張すべき**である。

筆者がNPO法人や株式会社の経営者ならそう主張する。実はイコールフットィングを議論しているのは、そうした人たちではない。**最初から財政抑制を意図して生じてきた議論**だということをふまえておく必要がある。

また、社会福祉法人は生活困窮者への支援などを十分に行っておらず、NPOなどと違って今日的なニーズに柔軟に対応できていないといったことがよく指摘される。しかし、こ

うした議論は、「寿司屋でハンバーグがないことにクレームをつける」のと同様の**言いがかり**である。たとえば特別養護老人ホームを経営する社会福祉法人は、介護を必要とする高齢者の介護をすることを主たる役割としているのであって、ホームレスの支援をすることを目的とした団体ではない。逆にNPOだから柔軟に対応できているのでもない。居宅介護事業を実施しているNPO法人が、生活困窮者支援に柔軟に取り組んでいるわけではない。生活困窮者支援をしているNPO法人は、そのことを目的として定款に定めて、そのもつで実践しているのである。つまり**社会福祉法人だから事業運営が硬直化しているわけではない**のである。こうした基本的な事実関係を確認した上で議論することが必要である。

とはいえ、今日の高齢社会の進展や貧困問題が深刻化している状況をふまえると、社会福祉法人が地域の課題に無頓着であっていいわけではない。社会福祉法第24条の2項では社会福祉法人による「地域における公益的な取組」が規定され、①社会福祉事業又は公益事業を行うに当たって提供される社会福祉サービスであること、②日常生活または社会生活上の支援を必要とする者に対する福祉サービスであること、③無料又は低額な料金で提供されること、という**3つの要件**が示されている(なお、この要件については本年(2018年)1月より、**運用が弾力化**されている)。

では、社会福祉法人がそれぞれの事業を展開しながら、こうした「地域における公益的な取組」をどのように実践すればよいのであろうか。たとえば、80歳前後の老親と50歳前後の独身の子どもが同居しているいわゆる「8050問題」のような場合、親へは介護保険サービスを提供している社会福祉法人が対応できても、子どもへの対応は困難である。**社会福祉法人の使命が、その事業を通じて、利用者やその家族の「ひとりの地域の住民」としての豊かな暮らしを支えることに**あるとすれば、この子どもの存在を無視するわけにはいかない。しかし、高齢者の支援をしている事業所や施設がその役割を担えるわけではない。そこで必要とされるのが社会福祉法人間のネットワークである。兵庫県下では「〇〇(市町・区)ほっとかへんネット」の愛称のもと、「社会福祉法人連絡協議会」を組織し、ネットワークを強化することで、いわゆる「地域における公益的な取組」を実践できるような仕組みづくりを進めている。そのポイントは、**身の丈にあった日々の実践の延長線上に「公益的な取組」を位置づける**ところにある。

先の例でいえば、日々の実践を通じて子どもの存在に気づけば、生活困窮者自立支援法にもとづく自立相談支援事業の窓口につなぐとか、もし障害のある方であれば障害者支援の事業所や保健センターと連携するなどして実践していける仕組みをつくるのが重要となるのである。**それは決して特別なことではない。**

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。

6・7月の法人内研修！！

メンタルヘルス研修

今月は、6月18日（月）と7月9日（月）に実施したメンタルヘルス研修についてレポートします!!年度末の職員アンケートのなかにも「メンタルヘルス研修を受講したい」との意見が多数あり、この度その要望にお応えする形となりました。また、7月の研修は、他施設の職員も受講していただきました。

この研修の講師は武庫川女子大学の佐藤安子教授（文学部心理・社会福祉学科健康心理学研究室）。「ストレス対処の基礎知識」というテーマで日常生活におけるストレスとその対処法について、ワークを交えた講義形式の研修がなされました。



この研修のサブタイトルは『『タイム・スパン』でストレスを考える』です。まずは1年単位でみるストレス。1年間のライフイベントの「大変さ」と「頻度」を振り返ると、ストレス（ストレスを引き起こす出来事）の負荷量がつかめるとのことで、生活上のストレス（親族の死、借金、引っ越しなど）、職場でのストレス（仕事上のミス、人事異動、同僚の昇進など）を点数化し、加点方式でストレス度を測るという個人ワークを行いました。

次のタイム・スパンは1か月。具体的な事例にそって、1か月間で成果が現れそうな小さなことを試す（いつもと違う対処法を試す、「大変さ」「うまくいったこと」を客観化するなど）といったストレス対処法について学びました。

最後は1日単位でみるストレス。1日の生活にメリハリがないと、ストレスを感じやすくなるため、「1日の見通しをもつ、1日に複数のことをする、1日1度、1分間は身体を動かす」などできそうなことを実行すると身体とこころの柔軟性が保てるということを教示されました。

さらに、人に関わる仕事をしている「対人援助職者」に焦点をあてた講義があり、対人援助職者には「感情労働」という他の職種にはない側面が要求されるということも学びました。感情労働とは、自分の感情を管理して、その場にふさわしい感情を喚起させるよう自己管理することであり、この感情管理に失敗すると、強いストレス負荷となってバーンアウトに陥ることが少なからずあるとのこと。対人援助職者の仕事の仕方には「被援助者の性格や家族関係に注目しや

すい」「被援助者側の力に目を向けるゆとりが少ない」「援助がうまくいかないとき、自分のコミュニケーションスキルを高めることによって解決しようとする」といった特徴があり、倦怠感をもつという気分傾向があるそうです。



このような対人援助職者特有の精神的疲労感を確認した上で、5分間で積極的に休息できる「筋弛緩法」という体を動かすワークを実践しました。筋弛緩法は筋肉の緊張を緩めることによって、ストレスによる筋緊張を解除する方法で、体の筋肉を深くリラックスさせる効果があります。腕、首、肩のリラクゼーションを順に行い、最後に全身のリラクゼーション法を実践しました。身体の緊張がほぐれることで、ストレスも緩和されるのです。

この度も研修後にアンケートを実施。受講者54名中48名の回答がありました（回収率89.9%）。感想としては、「講師の先生の雰囲気が良く、聞きやすかった」「自分自身を見つめ直す、良い機会となった」「日頃、あまりストレスを感じていなかったと思っていたが、ストレスを見つめると当てはまる項目があり、知らない間にストレスを感じているのだと思った」「ストレスはネガティブなことだけではなく、ポジティブなこともあるのだということに気づかされた」「講義で語られた『ストレスがあるはずなのに妙に元気だ』という項目は、まさに自分に当てはまると感じた。それが張りつめた危険な状態だということなので、上手に気分転換を図りながら、ストレスと付き合いいきたい」「講義だけでなく、体を動かすワークがあったので、集中して受講できた」「貯蓄されたストレスは体を動かすことで緩和できることを知った。リラクゼーション法を1日少しの時間でも行ってみたいと思う」「リラクゼーションの時間をもう少し長めにとってほしい」「今回の研修で学んだことを実践し、心のバランスを上手に保ち、仕事に臨みたい」「大変わかりやすく、興味深い研修であったが、基礎的な内容だったので、もっと深い内容も学んでみたい」といったものがありました。

このようなアンケート結果を受けて、メンタルヘルス研修の有意義性を改めて確認するとともに、さらに深く掘り下げた内容の研修を企画する必要があると感じました。

6月の研修は地震の影響で開始時間が遅れ、受講できなかった職員もおり、迷惑をかけてしまいました。今回受講できなかった職員のためにも、8月23日（木）の午前と午後研修を実施する予定です。ふるってご参加ください!!!（真）

施設長リレーインタビュー

障害者支援施設ようき寮の寮長である松原昌昭氏にお話を伺いました。

――まずは、成人入所施設であるようき寮の役割について伺いたいのですが。



そうですね…役割というと、安心して暮らせる場所と充実した日中活動の提供でしょうか。

安心して暮らせる場所というのは、利用者の方一人ひとりが、安全にその人らしくあたり前の生活を送ることができる場所ということですが、高齢化が進んでいる現在の状況では、それらに加えて、最期まで生活ができる場所という「終の棲家」としての役割も担っていると思います。

充実した日中活動の提供については、6月から「職・住の分離」を考えて新たにつくられた敷地外のデイセンターで、さまざまなプログラムを展開しています。以前活動していた敷地内の場所に比べると空間が広く、活動中のトラブルが少し減りました。デイセンター内のプログラムだけではなく、従来から実施している地域への外出などのプログラムも継続しているので、利用者みなさんに引き続き楽しんで参加してもらいたいです。

――デイセンターは、A・BとC・Dの2か所で活動されているのですか。

そうです。ようき寮は、現在C・Dの方で活動を行っています。以前活動していたところから、デイセンターへ活動場所を変更するときは、利用者みなさんが場所に慣れるのに時間がかかるかもしれないと心配していましたが、そんな心配は全く必要なく、すぐにデイセンターで落ち着いて軽作業や創作活動に取り組むことができました。職員よりも早く慣れていましたね(笑)。

もうすぐ昼食もデイセンターで摂ることができるようになるので、さらに日中の生活が安定するのではないかと思います。

――現状の課題があれば、教えてください。

いろいろありますが、やはり一番は「高齢化への対応」で

す。建物は築30年をこえて、改修が必要になっているところもあります。これはすでに法人の改修工事計画にあがっているところですが、利用者の高齢化に伴い、転倒などのリスクが増えている現状では、段差の解消はもちろんのこと、さらに暮らしやすい生活空間を考える必要があります。

あとは「暮らしの質」についてですね。生活の場と活動の場を分けること。これは徐々にできつつありますが、朝起きてから夜寝るまでの時間、同じ場所ですっと過ごすのではなく、日中はデイセンターなどで自分の好きな活動に取り組み、夜は日中とは違う場所＝自分の部屋でのんびりと過ごす。そういうあたり前の生活を、もっと充実したものにしたいと考えています。デイセンターを活用することで「職・住の分離」ができて、「暮らしの質」を高めることができるのではないかと思います。また、さきほどの改修工事と重複しますが、生活の場の個室化も「暮らしの質」を高めるための課題ですね。現在も半数ほどの利用者の方は個室で生活していますが、個室を利用するようになったことで、さまざまなトラブルがかなり減りました。ひとりの空間で、思い思いに過ごすことはあたり前で、大切なことなのだ改めて実感しています。

――では、今後のビジョンをお聞かせください。

そうですね、「高齢化への対応」と利用者の方の「暮らしの質」を高めるために、生活しやすい住空間と個室化の実現を目指します。改修工事なので、いまずぐにできることではありませんが、計画がスムーズに進むよう準備をしたいと思います。あとはさらに働きやすい職場環境を目指して、職員が子育てをしながら、職場でそれぞれの力を発揮できるようなシステムをつくるために、人材確保にも努めたいですね。

――それは心強いですね。産休や育休明けの職員が活躍できる職場であるといいですね。最後に、何かあればお願いします。

私はいつも行動するときに頭に浮かべる言葉があります。ここで紹介したいんですが…。それは「あおいくま」です。

あ→あせらない (焦らない)

お→おこらない (怒らない)

い→いばらない (威張らない)

く→くさらない (腐らない)

ま→まけない (負けない)

いろいろなことで慌しくなることもありますが、これからもこの言葉を念頭においてがんばりたいと思います。どうもありがとうございました。

――こちらこそ、ありがとうございました。「あおいくま」覚えておきたいと思います(笑)。

いつも「あおいくま」を実践されている松原氏。利用者の方にとっての快適な暮らしの場と、職員にとっての働きやすい職場をつくるために、これからもがんばっていただきたいです。次号は「施設長リレーインタビュー」のアンカー登場です。乞うご期待！(朝)

教えてください！専門職 ～相談支援専門員編～

* 相談支援専門員ってどんな仕事？

一言で言うと、障害福祉サービスを利用している全ての人を対象に、「サービス等利用計画」を作成する仕事です。その作成に伴い、本人や家族の状態を把握し、その人に合ったサービスの提案や、日常の相談などを受けつけています。

「サービス等利用計画」は、利用者の方の人生の設計図です。利用者本人や家族の希望を盛り込みます。なかには「結婚がしたい」「ミュージシャンになりたい」といった希望も出てきます。それではそのために、現在はどのようなサービスを使うのか、どういった活動に参加するかなどの指針になるのが「サービス等利用計画」です。

この「サービス等利用計画」をもとに、実際の支援として施設や利用事業所で組み立てるのが、サービス管理責任者が作成する「個別支援計画」です。施設に入所している人でも、施設のなかでどう生活したいのかということを確認すると、「本当は施設を出てグループホームに住みたい」「一人暮らしがしたい」といった希望が出てくることがあります。そのような希望によって、施設のなかでも支援方針が変わってくると思います。

そして一人ひとり、定期的に面談（モニタリング）を実施し、現在のサービス内容が本人に合っているか、希望に変更はないか、生活形態に変化はないかなどの見直し（＝継続サービス利用支援）を行っていきます。このモニタリングを実施する頻度は人によって違いますが、1か月～6か月の頻度で行っています。その他、関係機関の支援者が集まり、サービス担当者会議を実施します。この医療機関や福祉事業所、ケアマネジャー、社会福祉協議会などの関係機関とのつながりを構築することはとても大事で、実際に自分が困ったときに相談に乗ってもらったり、助言をしてもらったりしており、連携は不可欠になっています。また相談を受けて答えられるだけの福祉サービスの内容や、社会資源の知識も必要です。まだまだ知らないことも多く、調べたり教えてもらったりしながら従事しています。

* 現在行っている仕事の内容は…

現在は新規の利用者は少なく、モニタリングを中心に行っています。利用者の方それぞれの生活の場、日中活動の場に出向き、本人はもちろん、家族や各事業所の担当者、役所や支援センターの方からも話を伺い、本人の現状や課題・希望・悩みごとなどの確認をします。本人や家族の最新のニーズに応え、新たな福祉サービスの利用やサービス支給量の増減を提案します。利用事業所との調整を行うこともあります。

本人や家族からの相談も随時受けつけており、その時々々のニーズに適した福祉サービスをスムーズに受けられるように日々尽力しています。福祉サービスの内容に変更がない利用者の方に対しても、モニタリングを通じてよりよい生活を



小松相談支援専門員 渡辺相談支援専門員

送ることができるよう、助言や提案をしています。

* 相談支援専門員の仕事の難しさと楽しさ

当事業所では、6月現在437名の方の計画相談を担当しています。在宅・施設・グループホームなどと生活の場はさまざま、就職している方、就労継続支援B型や生活介護の事業所に通っている方、施設で活動している方など、日中の過ごし方もさまざまです。437人いれば、437通りの人生があります。それぞれの人生に関わり、それぞれの希望や悩みを聴き、それぞれに適した計画を作成することが、相談支援の“難しさ”であり、同時に“楽しさ”でもあります。

計画相談では、本人の希望と家族の希望、事業所の方針が合致しないことがあります。これは相談支援の難しいところです。自己決定はソーシャルワークの大原則であることも十分理解していますし、「人が他人の人生を支援しようなんておこがましいにも程がある」という障害当事者でもある相談支援専門員の方の話も聞いたことがあります。そうすると私たち相談支援専門員は、本人の選択をできるだけ尊重し、それが良い結果になるようサポートすることしかできないのかもしれませんが、できるだけ豊かな人生を送ってほしい。本人が選択した道がうまくいかないなら、それを立て直すときの力になりたい。そう考えています。

施設からグループホームに出て、生き生きとしている方。
家族の虐待から逃れ、地域での生活を始めた方。

精神科病院を退院し、新たな人生を歩みだした方。

大怪我からの入院を経て、施設での生活を始めた方。

順調に行かないことも多く、悩むこともたくさんありますが、利用者の方が次のステップに進むための一助になれたときは、この仕事の楽しさを感じ、「やっていて良かった」と、心から思います。これからも、利用者のみなさんを支える多くのメンバーの一員として、一人ひとりと向き合いながら、がんばっていきたいと思います。

小松・渡辺

相談支援の大変さと、仕事のやりがいや醍醐味がわかりました。これからも応援しています！（編集委員会）

ちょっといいですか？大西ですけど

— 「障害」とは何か？ —

◆障害は必要なもの…なのか

人が、障害というものをもって生まれてくる確率は、3%とか、10%とか、いろいろな説がありますが、いずれにしてもこの確率が「ゼロ」になったことは、人類の歴史においてありませんでした。当然、この先人類が存続していく以上、「ゼロ」になることはありません。人類というものが誕生し発展してきた過程においては、必ず一定の割合で障害のある人が誕生し、存在してきたということは不変の事実です。

一方、医学と科学の進歩とともに、障害についての研究も進められ、障害の「原因」は少しずつ解明されてきました。しかし、そもそも障害というものがなぜ存在するのか…その「理由」については、未だに答えが出されてはいません。

私自身は、「障害」というものは、人類が発展していく上で必要なものであり、何パーセントかの確率で選ばれた誰かが、「障害」というものを受け取らなくてはならないようになっているのではないかと考えています。

それと同時に、(選ばれた人以外の)多くの人々が、こうして健全な状態でいられるのは、「障害」という重いけど大切なものを、自分に代わって誰かが受け取ってくれた結果なのだと思います。もしかしたら、受け取るのは、自分自身だったのかもしれない…。

◆障害は否定してはいけない…のか

障害のある方をなぜ排除してはいけないのか？とか、障害というものをなぜ否定してはいけないのか？といった問題に対しても、長い人類の歴史と、今の自分の存在そのものの中に、答えを見つけることができるのではないのでしょうか。障害を否定することは、人類の歴史と自分自身の存在を否定することになるのではないかとも思います。

障害のある方の権利擁護や、命の重さ、虐待防止というような問題に対しても、このような障害観を根底において議論をしていけば、空論に終わることがなくなるかもしれませんし、障害のある方に対する関わり方自体が変わってくるかもしれません。

少々飛躍しすぎた内容になってしまいましたが、今回は、障害とは何か？ということについて、自分なりに改めて考えてみました。(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

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

* 詳細は下記までお問い合わせください

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: kcdlab@youkikai.or.jp

