

## 巻頭言ーテレビドラマからー

テレビドラマは、1年を4期に分けて、だいたい10数回程度でストーリーを組み立てて放送されています。今期(7~9月期)では、自閉症の医師が主人公の『グッド・ドクター』がフジテレビ系列で放送されていて、同じくフジテレビ系列で女性の生活保護のケースワーカーが主人公の『健康で文化的な最低限度の生活』が放送されています。

近年ではかつてほどテレビの視聴率がとれない傾向が続いていて、とりわけドラマは厳しいようで、例外的に『半沢直樹』(2013年放送)のような高視聴率ドラマもあるものの、総じて低調なようです。とはいえ全国ネットで放送されると一定の影響があるので、ドラマで福祉に関係するテーマが取り上げられることで、福祉に対する特別感がいくらかでも軽減される契機になればいいのではないかと思います。

『グッド・ドクター』は韓国ドラマが原作のようですが、他者とコミュニケーションがうまくとれないという障害がありながらも、子どもを病気から救いたいという純粋な心を持つサヴァン症候群の主人公が、的確な診断のもと有効な治療を見出して患者である子どもを救うというストーリーで、好評なようです。コミュニケーションがうまくとれないために、一部の理解者を除いて周囲の医師や患者の家族からつくくあたられるという状況のもと、それでも医師としての特異な能力を随所に発揮して、子どもの病気を治すという主人公の姿に周囲も少しずつ変わっていきます。

障害者差別解消法では、障害のある人に対して「合理的な配慮」を欠くことは差別だとされています。障害があることに伴う不自由さは本人の責任ではないので、周囲がしかるべき配慮をすることは義務であるという考え方です。たとえば歩行が困難な人は社会のなかには多くいますので、公共交通機関や官公庁などの公共の場では、段差をなくしてスロープにしたり、エレベーターを設置することが社会としての責務だと認識され、実際にもそのようになってきています。しかし、自閉症を含め発達障害とか知的障害、あるいは精神障害といった障害は、身体的な障害に比べてわかりにくいので、その「配慮」の仕方も難しくなります。このドラマは、本人の障害とされる側面をとらえて、理不尽な対応をすることの



近隣店舗前での野菜販売(サニーサイド神戸)

愚かさに気づかせてくれるとともに、その人なりの能力を発揮できることがいかに尊いことかを教えてくれます。ドラマのような「特殊に高い能力」がないとしても、私たち一人ひとりが輝ける状況をつくりだすことが大切だといえます。なお、ダスティン・ホフマンが自閉症の兄の役で、トム・クルーズがその弟役を演じている映画『レインマン』(1988年)も名作です。ぜひ、時間のあるときにご覧ください。

もうひとつの『健康で文化的な最低限度の生活』のほうは、生活保護の新人ケースワーカーの仕事を通じて、生活保護受給者に対する世間の偏見や、仕事に就くことを支援する就労支援あるいは自立支援がいかに大変なことなのかといったことを描いています。私たちには憲法第25条で定められているように「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」があります。それを保障することは国家の責任です。生活保護法はそのための具体的な法律であり、現場のケースワーカーの実践によりその権利が保障されることになります。

しかし、実際には生活保護の申請を受理しないという水際での制限や、ワーカーが事務処理的にしか対応せずに、生活に困窮している人たちに寄り添えていないといった問題があります。それだけにこのドラマでは、ワーカーの苦悩や葛藤、そして奮闘している様子をよくとらえているといえます。

“社会”福祉は、生活していく上で困難な状況に置かれている人・人たちに対する専門職による対人的な支援という枠組みで行われますが、それは社会的・公共的な実践です。支援のあり方のみならず、社会のあり方についても考えてみることが大切だといえます。

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：エンパワーメントについて

社会福祉においては、重要とされる理念や考え方がいくつかあるが、そのなかでもエンパワーメントは最も重要な概念のひとつである。エンパワーメントとは、人種や障害があること、あるいは性差などにより力を奪われた状態（パワーレスの状態）にある人・人たちが、力をつけていく過程であったり、力をつけた状態を示す概念である。

障害という概念は、たとえそれを「障がい」と表現したとしても、何らかの基準に照らしてマイナスの特徴を示す概念であることは変わらない。たとえば測定知能（IQ）は、100が基準とされる。それより高くなると「秀才」や「天才」と言われたりするが、それより低くなっていくと「知的な障害がある」ということになり、そのことは学校の成績や就労の際の能力などにも影響するので、どのように表現しても、今日の社会ではプラスに評価されることはあまりない。

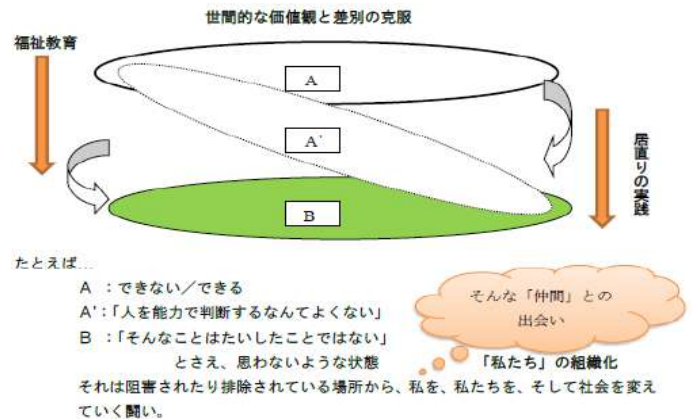
また、知的な障害を伴わなくても、コミュニケーション上の障害を伴いやすい発達障害などがある場合には、やはり生活していく上で多くの困難を伴う。芥川賞の受賞作品である村田沙耶香（2016）の『コンビニ人間』は、ことばを杓子定規にしか理解できないとか、マニュアルに基づくコンビニでの仕事がかえって自分（主人公）にはあっているというように、発達障害があることの生きづらさを逆説的にコミカルに描いている作品だが、作家自身の体験に基づくものであるだけにリアリティがある。

車いすを利用している人などの場合ならわかりやすいが、障害を社会との関係により規定される「社会的不利」と捉えれば、バリアフリーあるいはユニバーサル・デザインが徹底されると、物理的な側面など、障害に伴う困難のある種の側面は解消されていくといえる。しかし、車いすを利用している人でいえば、自分の足で歩くことができないという事実は残るので、障害があることが、人としての優劣に結びつけられるわけではないということは理解できても、そのことに伴う偏見や差別がすべて解消されるわけではない。

このように考えてみると、「障害がある」ということを克服していくためには（障害があるにもかかわらず、がんばる姿を称賛するという意味での「障害の克服」ではなくて）、ソーシャルアクションが不可欠となる。たとえば人種による差別をなくしていくためには、声をあげ、それに賛同する人を増やし、運動の輪を広げていかなければならない。エンパワーメントはこうした運動のなかから生まれてきた概念である。

差別とは、「人々が他者に対してある社会的なカテゴリーをあてはめることで、他者の個別具体的な生それ自体を理解する回路を遮断し、他者を忌避・排除する具体的な行為の総体をいう」（『現代社会福祉辞典』有斐閣、2003）。こうした差別に立ち向かうためには、個人やある集団が侵害されている、諦めさせられている、あるいは奪われている権利や理不

尽な状況を明らかにし、個々人の心理的な次元だけでなく、経済的側面や法的・政治的側面なども含めて社会的な次元においても、多面的で重層的に形成されている差別の構造に向き合う必要がある。エンパワーメントは、こうした問題を解決していくための力をつけていく過程であり、そうした力をつけた状態をいうのである。



この図は、世間的な価値観と差別を克服することとの関係を示したものである。たとえば「できない/できる」という能力の観点から人を評価する世間的な価値観に対して（A）、「人を能力で判断するなんてよくない」という価値観を対置することがよくあるが（A'）、そこに留まっているのであれば、やはりAの価値観に縛られているといえる。したがって、「そんなことはたいしたことではない」、さらにはそんなふうにさえ思わないような状態（B）になれば（図では「居直りの実践」の展開）、Aの価値観からは自由になれるといえるのだが、そのためには「福祉教育」が重要になるし、何よりもそのような価値観を共有することのできる「仲間」との出会いや交流が大切になる。それは阻害されていたり、排除されている場所から、“私”を、“私たち”をエンパワーメントし、そして社会を変えていく闘いでもある。

人がエンパワーメントできていれば、目に輝きがあり、いきいきとしているし（逆にパワーレスの状態に置かれれば、目は輝きを失い、活力がなくなっていく）、そうした状態は、周囲に“感染”していく。私たちが暮らしていく上では、いつの時代でも、どのような社会でも、障害のあるなしにかかわらず、生きづらさが大なり小なりある。そうした生きづらさは、個々人で悩み、立ち向かうよりも、仲間とつらさを共有し、一緒に取り組むほうが効果的である。

障害などがあるために困難な状況に置かれている人・人たちが、支援のプロセスを通じてエンパワーメントしていき、支援にあたっているワーカー自身も支援を通じてエンパワーメントし、そうしたエンパワーメントが“感染”していくと、少しずつでも暮らしやすい社会になっていくのではないかとはいえる。

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）

## 事業所紹介 ひだまり園

「ひだまり」と聞いて浮かぶイメージは「日当たりのよい、暖かい場所」といったところでしょうか。また一般的には「陽だまり」や「日溜まり」と漢字で書くことも多いかと思いますが、ひだまり園はひらがな表記です。何とも優しく、暖かくて、柔らかくて、穏やかで、温もりに溢れたそこはかとな心地良さを感じます。



- ① 明るくきれいな施設をめざす
- ② 家庭的な楽しい施設をめざす
- ③ 自分自身が入所したくなる施設をめざす

当法人の基本理念です。シンプルな言葉のなかには法人の方向性、職員の行動規範、職場環境の良質化、社会への貢献などが含まれており、法人の成長性をも示唆しています。

理念は**根底の考え方**であり、**存在理由**であり、**定義**であり、全職員の心の琴線に触れるべき重要なキーワードです。

改善や改革、新しい取り組みなど「方針」は時代に合わせて変えていかなければなりません、「理念」を変えることは普通はありません。なぜなら、**根っこであり土台**ですから。

当法人の総合施設長であるとともに、ひだまり園の施設長でもある松端は、ホームページのあいさつでこう述べています。

**「全ての利用者の方が、明るく家庭的で、癒しを感じることでできるひだまりのような空間で過ごしていただけるよう、職員一丸となって施設を運営していく所存です」**

総合施設長としてのあいさつではありますが、同時にひだまり園施設長としての思いや願い、決意を強く感じます。

創立 60 年を迎えた陽気会において開園 2 年目のひだまり園ですが、あらゆる面において**既成概念や常識、慣習やしがらみに捕らわれることなく**、利用者にとっても職員にとっても「ひだまり」であるよう日々取り組み、走り続けています。



写真はひだまり園における、ごく日常のひとつコマです。居室で過ごされる方、デイルームで過ごされる方などさまざまですが、ひだまり園という同じ空間のなかで寝食をともにすることで、家族的な絆は深まっているようです。一緒に暮らすことってすごいなあと改めて感じます。

楽しいことをしているとき、何かに没頭しているとき、「えっ！もうこんな時間？」時間があっという間に過ぎてしまったという経験はありませんか？

ひだまり園ではよくあることで、利用者や職員からも似たようなことはよく聞きます。1 日が早い早い（笑）。

楽しいことをやっていたら、1 時間がわずか 10 分のように感じられたりもするし、つらいことをやっていると 1 時間が 2 時間、3 時間に感じられたりもする。時間の伸び縮みですね。言い換えれば、それが『**その人が生きた実際の時間**』なのかもしれません。



時間というものは、人それぞれ速度も質も違ってくるものです。人は好きなことをしているとあっという間に一日が過ぎてしまいます。一日があっという間にしか感じられないということは、その人は本当にあっという間しか生きていないのです。つまり、あっという間の分しか歳をとっていませんからいつまでも**若々しいし元気**なのです。

なんか面白くないですか？「**時間はみんな同じだよ**」なんて野暮なことはこの際言っこなしで。

いまこの瞬間、利用者、職員と共に過ごす大切な時間は、あっという間に過ぎていきます。

限りある時間だからこそ**傍に**。ようこそ！ひだまり園へ。

(TEAM HIDAMARI 武田 啓一)

## 個別支援計画に関する研修

8月29日と9月10日、サービス管理責任者（以下、サビ管）と児童発達支援管理責任者（以下、児発管）を対象に、『個別支援計画の作成とモニタリング』について研修を実施しました。3月に実施した内容よりも様式や文言など具体的なところまで話がおよび、予定時間をオーバーしましたが、少人数での研修だったこともあり、なごやかな雰囲気の中かで進めることができました。

講義では、サビ管と児発管の役割やサービス等利用計画との関係、個別支援計画そのものについてなど、基本的なところを再確認した上で、よりよい支援を実践するための計画作成について、その考え方を学びました。



「計画書」を作成するための計画づくりになってしまうと個別支援計画が形骸化し、単なる書類になってしまう。利用者にとことん寄り添ってその意思を汲みとり、メタ的な（高次な）観点から捉え直すことで利用者の生活全体を見たアセスメントができ、よりよい支援へつなげるための計画を作成できる。生活上の細かなニーズ（できていないこと）を拾い集めて支援の内容を考えるのではなく、その人の人生や生活全体を視野にいれてアセスメントし、利用者本人の「最善の利益」を検討しながらチームとして考え、協議し、作成していく…。そうした個別支援計画を作成する際の考え方を聞くことで、どうしても作業的になりがちであった個別支援計画が、利用者の生活をより充実したものにしていくための重要なものであったことに、改めて気づきました。

とはいえ実際の支援の場面では、たくさんの業務のなかで一人ひとりの個別支援計画の内容をすべて把握した上で、それに基づいた支援を常に行うというわけにはいかないこともあるのが現状だと思います。また「本人主体」と「意思決定支援」というところで、個別支援計画作成のむずかしさを感じているのではないかと思います。利用者本人の計画なので、「本人主体」であることはもちろんですが、意思表示が乏しく、その意思を確認しづらい利用者に対して、どのよう

に計画を考えればいいのか。ことばがある場合でも、本人の「〇〇したい」やご家族の「△△してほしい」が、そのままニーズになるわけではありません。“ニーズ”とは支援をしていく上での必要性を判断することなので、そこでは支援者側の価値判断が問われます。それだけにチームで協議し、お互いが緊張感をもって支援にあたるのが大切になります。

成人の事業所では児童の事業所とは違い、生活する日々のなかで大きな成長や変化は少ないと思われ、計画作成に頭を悩ませていることと思います。スモールステップで一段ずつ階段をのぼっていくイメージが付きやすい児童と、おだやかな生活をのぞむ成人や看取りを見据えた高齢期の成人では、計画に対する見方も違って来るかもしれません。しかし、その考え方の根本は同じだということも今回の研修で再確認できました。

“利用者を大切に思う”というスタート地点に立つと、その人の意思決定を尊重し、その人生をしあわせに過ごしてもらいたいと思います。そのために支援員としてどのような支援を実践していけばいいのかということ問い続け、支援の方向を個別支援計画で確認し、それに基づいて実践していくことが職員の専門性を発揮することにもつながります。そして、もし計画通りに進まない場合には、モニタリングにおいてその原因を分析し、計画に基づいて支援できるように態勢を整えたり、計画内容を見直すことが必要となります。そう考えると、それぞれの利用者のしあわせのかたちを作るための設計図＝個別支援計画といえるのではないのでしょうか。



個別支援計画作成とモニタリングにおいて、ついつい視野が狭くなり、そこでずっと思考が止まってしまうようなことがあります。この研修を通して、“部分”にこだわるのではなく、“全体”を意識するということの重要性を、改めて痛感しました。利用者一人ひとりのより豊かな生活を目指して、本人の気持ちや意思を大切に、健康面にも配慮しながら、その年齢に合ったあたりまえの生活・ライフイベントを体験するという観点などから計画し、実践していくことが大切だと思います。様式の変更や文言の表記方法など、まだいろいろと検討していく必要がある事項が残っていますが、現場支援員と話し合いながら、よりよい支援を目指していきたいです。（編集委員会）

## 教えてください！専門職 ～NS編～

①看護師を目指したきっかけは？

②陽気会で看護師として働いてみて、思うことは？

① 看護師を選んだのは、父や祖母の入院生活がきっかけです。そのとき、私にもできることがあったはずなのに何もできないまま見送ったことを後悔しました。その思いがいつも心の片隅にあり、病気やけがで苦しんでいる方々のお役に少しでもたつことができればと思い、看護助手として病院で働くことにしました。そして2年間、看護師の仕事近くを見て、「この道に進もう」と決意しました。

② 入職当時は医療に関する処置がどこまで施設では可能なのかかわからず、また各施設によって受診病院も検討しなくてはならないため、「どうすることが利用している方にとって最善の選択になるのだろう」と考える日々が続きました。また、勤務当初に比べ、高齢化が進み、機能低下が目立つようになってきているように感じます。ここ最近では急変することも多いため、日頃の体調変化を見逃さないよう努力していきたいと思っています。また、終末期に関しては、個別の対応を特に心がけ、それぞれの利用者にあう病院を探すことが今後の課題であると感じています。より一層、利用者に寄り添えるよう、勉強していきたいと思っています。



林 穂志江

① 看護師を目指した理由は両親共に看護師で、幼いころから働く姿を見ていたからです。両親は家にいる時間は短く、大変な仕事だなと思っていました。しかし、私自身がけがをしたり、病気になったときに自宅もしくは病院で処置をしてもらっていたことがとても印象に残っており、病院でも患者さんに優しく接している2人の姿を見て憧れ、自分も両親のような看護師になりたいと思いました。

② 病院とシステムが全く違うことになかなか慣れず戸惑うこともありましたが、陽気会では、医師がいない環境で、乏しいながらも自身の経験や知識、情報から利用者の状態把握、適切な処置を考えていく必要があります。正直「これで正しい判断ができていのだろうか、大丈夫かな？」という不安や責任を日々感じています。また、幅広い年齢層の方が入所されているなかで個別的支援、社会背景、看護の展開などさまざまな方向で考えていくことの難しさを改めて実感しました。

これからも、現状に満足するのではなく、更なる知識、技術の向上を目指し、自己研鑽に努めていきたいと思っています。



猪井 竜二

① 高校卒業後、「とりあえず就職しなければ…」という思いで、病院で看護助手として働き始めました。働いているうちに「もっと患者さんにいろいろなケアをしてあげたい」「困ったときに助けてあげられるようになりたい」と思ったのがきっかけで、看護の道に進もうと思いました。

② 陽気会に入職して1年が経ちましたが、これまでとの大きな違いは医師が常駐していないため、最初の判断を看護師がしなくてはいけないということだと思います。それだけに利用者が不安にならず、安心・安全に生活できるように日々勉強していかなくてはならないと思っています。また、痛みや苦しみなどの訴えができない利用者が多く、支援者側が「普段と何か違う」「様子がおかしい」といったことに「気づくこと」がとても大事だと感じています。入職してこの1年の間でも、「もっと早く気づいてあげられていたら」と思う場面が多くありました。

これからも、利用している方の異変にいち早く気づき、早期治療につなげていけるように、日々の関わりを大事にしていき、みなさんから信頼される看護師を目指したいと思っています。



林 治人

① 3歳年上の兄が、子どもの頃けがや生死にかかわることで病院のお世話になることがあり、幼かった私にも印象に残っています。高校進学時、人のために何かができる仕事に就きたいと思っていたので、担任から勧められた看護師の道へ抵抗なく進んでいきました。しかし、進学後、兄が事故死してしまい、「共に医療の現場で働けたら」という夢もなくなり挫折しそうになったのですが、いろいろな分野の方々との出会いによって助けられ、勇気をもらいました。そうしたことを通じて、改めて、「患者さんが困っているときや辛いときには、元気を出してもらえるように、笑顔を忘れず対応できる看護師になりたい」と思いました。

② 「看護師とは？」を学ばせてもらった総合病院、帰る場所を無くし孤独と向き合う現実を目の当たりにした老人病院、人生経験豊かな利用者からいろいろなことを学ばせてもらった老人保健施設など、これまでの経験とは違うので、戸惑うことばかりでした。しかし、利用者と接する時間が気づきのタイミングだと思うので、その都度「自分ならどうしてほしいか」と考えることを忘れず対応していきたいと思っています。西本由紀子



## ちょっといいですか？大西ですけど…

### —こんな職員になってはいけない2—

#### ◆MUKA（むか）ない職員

前月号では、MUKAない職員の、MとUについて書きましたので、今月号は、必然的にKとAということになります。前月号発行後に、このKとAについてクイズのごとく何件かの予想回答をいただきました。が、残念ながら正解はありませんでした。しかし、理想の職員像について関心をもっていただいている方がいることがわかり嬉しく思いました。では本論へ。

Kとは、きたない、きれいにしない…ということで、「身だしなみ」がきたない、「言葉遣い」がきたない、そのことに気づいているのに直そうとしない。身だしなみや言葉遣いについては、社会人マナーの基本です。福祉職人でここが問題だという方は、ほばいないとは思いますが、利用者に対する言葉遣いについては、特に気をつけておく必要があります。私自身もよくやってしまったことなのですが、気がつくとなメ口で話していたり、ときに感情が高ぶると命令口調になったりと、「きたない」言葉を使いがちです。言葉は、相手と自分の立ち位置の現れです。利用者の人権や、福祉職人の立場ということから考えると、利用者との会話は丁寧語が基本であるべきかと思えます。タメ口や命令口調は、できればやめるべきかと思えます。

最後にAですが、あけない、あかない…です。口を開けない(=あいさつをしない)、職員にも、利用者にも、そして自分が働く施設に来られる方々に対しても、元気よくあいさつできればいいですね。と同時に、「心」を開けることも必要です。施設のオープン化とか、地域に開かれた施設だとかよく言われますが、そこで働く私たち自身が、開かれた「人」となっていく必要があると思えます。利用者をはじめ多くの方々の心を開いていくことが、福祉職人の仕事のひとつだとすれば、まずは自分自身の心を開いていくことが必要です。最近、個人情報保護という壁ができてしまったこともあって、なかなかお互いの深〜い部分を知ることが難しい時代になってしまいましたが、できるだけ多くの方とほどよい距離を保ちながら仕事できればいいですね。

#### ◆なりたくない職員になってはいけない

以上、「理想の職員像」について自分なりに考えてみました。人により、理想の職員像はさまざまだと思いますが、「MUKAない職員」とは真逆の言動ができる職員を目指していけば、少しでもいい福祉職人になっていくことができるのではないかと思います。で、かく言う私自身が、なりたくない職員の見本とならないように気を引き締めていきたいと思えます。(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  
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 : [kcclab@youkikai.or.jp](mailto:kcclab@youkikai.or.jp)

