



### 巻頭言— “共感”する力について —

もうパパとママにいわれなくても しっかりとじぶんから  
きょうよりかもっと あしたはできるようにするから  
もうおねがいゆるして ゆるしてください おねがいます

今年の3月東京都目黒区で、食事を十分に与えられず、顔を殴るなどの度重なる暴行の結果、女兒（当時5歳）を死亡させたとして、両親が逮捕されるという事件がありました。これはその女兒が大学ノートに残していたものです。毎朝、父親にひらがなを書く練習をさせられていたとのこと。

この家族が目黒区に転居してきたのは今年の1月で、その前に暮らしていた香川県にいたときから女兒は身体的な虐待を受けており、2016年12月から2017年7月の間に2度、児童相談所で一時保護されており、その後も虐待が続いていたようです。目黒区に転居後、香川県から連絡を受けた児童相談所の職員による訪問もあったようですが、適切な支援がとられないまま、この痛ましい事件は起きました。

父親（33）は、母（25）の再婚相手で、この妻との間に男児がいたようです。女兒への虐待は、母親も加担もしくは黙認していたようです。十分な食事を与えず、水のシャワーを浴びせたり、朝4時からひらがなの練習をさせたり、暴力をふるったり、新聞などの記事に目を通すだけでも、こうした常軌を逸した行動がなぜ可能なのかと、やるせない気持ちになってしまいます。この事件に限らず、児童虐待は子どもの絶対数が減っているにもかかわらず増え続けており、2017年度の相談件数は13万件を超えていて、死亡事件も後を絶ちません。「親が子どもを慈しみ、愛情をもって育てる」ということが、あたり前のことではなくなっているのでしょうか。

虐待をしている親の言い分が多いのが、「言うことをきかないので」とか、「しつけのために」です。目黒区の事件でも同様の供述があるようです。虐待を繰り返していた父親は無職でした。自らがうまくいかないからこそ、余計に弱い子どもにひどいことができたのかもしれませんが。冷静になれば、5歳児への厳しい「しつけ」の前に、自分こそがしっかりしなければならぬということに気づきそうなものですが…。

福祉では「共感」することが重視されます。この子どものつらさを、この親たちは感じとることができなかったのかと憤りを感じるものの、ではこの残虐で非道な親の心情に私た



ハロウィンパーティー

ちは共感できるのかと問われると、どうでしょうか？

実は私たちの共感する力には、限界があります。自らの経験を超えたことに対しては、共感のしようがないからです。だからこの親の心情には共感しにくいのでしょうか。しかし、この女兒には共感できるのではないかと思います。女兒のような虐待を受けたことはなかったとしても、冷たくされたり、暴力を受けたりすることがつらいことだということを人生のなかでそれなりに経験して、そうしたことがつらいことだということを知ってくれる他者が身近にいてくれたからです。このように考えると、この両親自身には、それまでの人生において体験してきた苦しさやつらさに共感し、受けとめてくれるような他者がいなかったのかもしれませんが。

ジュースをこぼしても、字なんて書けなくても、できないことがたくさんあっても、ただその子どもがその子どもであるだけで、「かわいいね」って抱きしめてあげることができていたら、この両親も女兒もどんなに幸せな気持ちになれたことでしょうか。他者の気持ちに共感できるためには、嬉しかったり苦しかったりしたときに、そんな自分を受けとめてくれる他者との出会いが必要です。共感する力は“ある”というよりは、“育まれる”ものだと思います。だとすれば、私たちが他者との“豊かな関係”を形成することが、遠回りのようですが、こうした事件を防いでいくことにつながるはずです。

私たち一人ひとりが、日々の生活や仕事を通して、なにかができる／できないとか、優秀である／ないとかではなく、「その人が、ただその人だから、それだけでいい」と思えるような関係を大切に、そんな輪を広げていくことができれば…って思います。

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:「地域を基盤としたソーシャル ワーク」について

社会福祉の支援のあり方については、その時々状況によってトレンドがある。たとえば2000年前後の時期は、1997年からの社会福祉基礎構造改革の「措置から契約へ」という議論や、同年に成立し2000年4月より施行された介護保険法の影響もあり、「利用者の自己決定」をいかに尊重するのか、それに基づくサービス利用をどのように実現していくのかということが支援のあり方を論じたり、語ったりする際の主要なテーマであった。また、それと関連して「自立支援」も2000年代の主要なテーマであった。

こうした時期と重なりながら、とりわけ2010年代以降は、「地域を基盤とした(総合的かつ包括的な)ソーシャルワーク」とか「コミュニティソーシャルワーク」の議論が、「総合相談」とか「アウトリーチ」、「資源開発」などの課題と合わせて、主要なテーマになっている。これらは地域福祉の文脈で論じられることが多いが、生活困窮者や高齢者などの支援の領域でも注目されるようになってきている。

その背景には、たとえば80歳代の親と50歳代の無職の子どもが同居していて、親の病気が介護が必要になったことをきっかけに生活課題が顕在化するという「8050問題」に象徴されるように、その個人の、あるいはその世帯のニーズが複合化していたり(「複合多問題」)、そのニーズに対応すべき制度やサービスがないという「制度の狭間の問題」が増大し、深刻化するとともに顕在化しているということがある。

そもそも生活上の課題は、なにかひとつだけというよりは、複合化していることが一般的である。たとえば児童虐待と親の所得とは相関関係にあり、所得が低いほうが児童虐待の発生率は高くなっている。高齢者の介護にしても、介護を理由に仕事を辞めざるを得なくなるという「介護離職」に代表されるように、家族内で介護に対応することは、そのことに時間を割かなければならないというだけでなく、労働にも制約を加え、介護に伴う支出の増加と、収入減という事態に陥ることが多い。また、親の介護と子育てが重なる「ダブルケア」の問題が指摘されることも多くなっている。

日本の社会保障・社会福祉の制度は、おそらく世界中でも最も厳格な法制度の規定で運用されている。几帳面な国民性を反映しているともいえるが、神経症的な細かさであるともいえる。こうした柔軟性を欠き、硬直化した制度運用が、いわゆる「縦割り」の問題を生み出している。介護保険法にしろ、障害者福祉領域の支援費制度、その後の障害者自立支援法、今日の障害者総合支援法にしろ、上述のように厚生労働省は本人の「自己決定」のもとに、本人がサービスを選択利用するための制度だということを過剰なまでに強調してきた。

こうした経緯をふまえると、福祉専門職でさえ迷路に迷い込むような複雑怪奇な制度については早急に改め、本人目線で、理解しやすく、利用しやすい制度に改正すべきである。

このように複雑に入り組んだ法制度体系そのものの改善が求められるが、実践においてはそのような悠長なことは言っておれないので、具体的な対応策を模索する必要がある。その方策のひとつのスキームが、「地域を基盤としたソーシャルワーク」ということになる。それは課題ごとに縦割りになっている法制度に基づき支援をバラバラに展開するのではなく、一定の地域において、生活していく上で困難な状況に置かれている住民の課題に総合的に応えるというもので、ニーズに応じて縦割りの制度を分野横断的に活用できるような「総合相談」の機能が重要となる。2017年に改正されて、この4月より施行されている社会福祉法の第4条第2項では、福祉、介護、介護予防、保健医療、住まい、就労、教育、さらには孤立といった課題も含めて、これまでの社会福祉の範囲を超えた広範な領域にわたる生活上の課題を対象として規定している。

また、これまでの社会福祉は申請を原則としてきたが、自ら支援を求めないような状況にある人たちのことをふまえ、地域において「課題」を把握すべきである旨の規定も加えられている。このように地域において課題を把握するためには、専門職が単に地域に向かい出すこと(アウトリーチすること)だけでは不十分で、民生委員や自治会役員などの地域の関係者との連携が不可欠となる。また、課題を解決していく上でも、見守り訪問やサロン活動などの地域における住民参加に基づく各種の活動が重要な社会資源となる。その際、新たに地域のなかに子どもの学習支援の活動や子ども食堂などの子どもの居場所をつくるのであれば、それは「資源開発」ということになる。

このように総合相談が機能するためには、地域において課題を発見することが重要になり、そうした課題を解決する(ニーズを充足する)ためには、法制度に基づく公的なサービスだけでなく、インフォーマルな社会資源も含めたソーシャル・サポート・ネットワークを形成していくことが重要となる。つまり、個々人を支援することと地域づくりとを一体的・包括的に展開していくことが必要とされるのである。

社会福祉が年齢や課題ごとに細分化したことで、生活全体を捉えて支援していくという当然の原則が軽視されているとすれば、こうした動向は特別なことというよりは、社会福祉の原点回帰と捉えるほうが自然であるのかもしれない。サービスを利用している利用者は、特別な人ではなく、「ひとりの住民」であるということをつまえば、また利用者の家族にまで視野を広げれば、支援の場・ステージは必ずと地域へと開かれていくし、グループホームでの生活や就労支援の観点などもふまえると、地域において、いかにソーシャルワークを展開していくのかということは、福祉関係者の共通の課題であるといえる。

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。

## 事業所紹介

### 児童発達支援センターおかば学園



児童発達支援センターおかば学園は、発達がゆっくりなお子さんを対象とした、療育施設です。2012年8月に指定を受け、現在は7年目に突入しています。定員は1日20名で現在2歳から6歳までの園児が毎朝元気に登園しています。園では、たんぼぼクラス、ひまわりクラス、ちゅーりっぷクラスの3クラス構成で療育を行っています。

おもな療育の内容は、元気にからだを動かす運動遊び、スライムや泡などのさまざまな感覚に触れる感覚遊び、季節の工作、音楽療法士による音楽活動など、その他にもいろいろな活動を提供しています。また集団療育だけでなく、個別の療育として、言語聴覚士による言語訓練、理学療法士による運動療法も取り入れています。現場職員と療法士は常に情報交換、情報共有を図り、共通した支援を行っています。

園内は明るく楽しい環境を目指しており、保育室に違った淡い配色を取り入れています。また壁面も季節に合わせて制作しており、室内でも季節を感じることができるよう環境構成を行っています。他にも感覚統合室や屋上庭園など楽しく遊ぶことができる環境があり、感覚統合室は、活動や訓練だけではなくクールダウンの場所としても活用しています。ハンモックやボールプール、全身を使い遊ぶことができるトランポリン、雲梯うんていもあり子どもたちに大人気です。



子どもたちに大人気の感覚統合室

屋上庭園は、子どもたちが感覚の違いを楽しむことができるようクッション性のあるものや人工芝など、異なる素材の床を設けおり、天気の良い日は子どもたちが元気に遊んでいます。



園行事としては、夏まつりや運動会、クリスマス会など、子どもたちだけでなく保護者の方々にも楽しみにしていただいている行事がたくさんあります。また全体行事だけでなく、クラスの行事として、誕生日会、ハロウィン、お楽しみ会やお泊り保育を実施しています。

法人内には、幼児期だけでなく、学齢期から成人期までのさまざまな年齢の方がおられますが、成人の利用者の方からは、「子どもたちの笑顔や園庭で遊ぶ姿がとてかわいらしく、癒される」とのお声をよくいただきます。

また法人内だけでなく、認定こども園をはじめ、児童館や図書館司書の方など、地域との交流も大切にしています。

私たちは、子どもたちがおかば学園に通うなかで多くの物事を経験し、自信を培い、自己肯定感を高めることができるよう試行錯誤を繰り返しています。

まだまだ支援について悩むことや、失敗することもたくさんありますが、その失敗や反省をふまえ、みんなで話し合い、次につなげることができるよう取り組んでいます。

また初めてできたこと、がんばれたことには一緒によるこび、つらかったこと、しんどかったことには一緒に悩み考え、子どもたちだけでなく、保護者の方々にも寄り添い、家庭と園、地域が一体となり、よりよい支援が行えるよう日々心がけています。

これからも、現状に満足することなく、子どもたちが毎日楽しく通えるおかば学園、保護者の方に利用したいと思っていただけるおかば学園を目指し、子どもたちの健やかな成長の手助けとなるよう職員、パート職員一丸となり精進していきたいと思ひます。



送迎車とその図案

(リーダー：小山翔平)

## 笑顔de総選挙！開票結果

去る9月11日のシャッフルワークショップ研修（詳しくは「コミュニティデザイン Journal vol.7 p.4」参照）にて、現場で働くソーシャルワーカーのみなさんより、さまざまな意見を出してもらいましたが、この度、そのうちの一つの「笑顔が素敵だと思う職員を選ぼう！」という「笑顔de総選挙」という企画を実現しました。対象者は、パートも含む陽気会の全職員です。この選挙を通じて職員の笑顔が増え、施設や事業所の種別を越えた交流が深まることを期待し、実施しました。

それでは、発表します！栄えある第1位は、障害者支援施設よろこび荘職員“白田尚之さん”です。



白田さんが選ばれた理由としては、「笑顔が素敵です」「いつもニコニコ、よく笑っていると思います」「どの利用者さんにも平等に、とても優しく、笑顔で対応されているのが素敵です」「利用者さんの話をよく聞き、親切に笑顔で対応されています」「嫌なこと、大変なことがあっても、笑顔でみんなに接していると思います」「困っていることがあっても、明るさがあると思います」といった内容でした。

つづきまして、第2位は、障害者支援施設ようき寮パート職員“菅裕子さん”です。



菅さんの選ばれた理由には、「笑顔が天使のほほえみのようで素敵です」「どんなときでも、笑顔で利用者さんや職員

に対して優しくほほえんでくれます。自分も見習いたいです」「誰に対しても優しく、笑顔で接していると思います」などの意見がありました。

そして、第3位は、障害者支援施設よろこび荘職員“田中裕子さん”です。



田中さんが選ばれたのは、「誰に対しても優しく、言葉づかいが丁寧です」「いつも明るく、誠実で真面目に仕事にとりまわっています」「いつも笑顔で仕事をしていると思います」というような理由です。

そしてそして、陽気会本部とは少し離れたところにある生活介護事業所みのたに園でも、総選挙を実施しました。選ばれたのは、みのたに園職員“中尾尚子さん”です。



中尾さんが選ばれた理由としては、「いつも笑顔が絶えず、周囲を明るくしてくれます」「いつもニコニコ、さわやかな笑顔が素敵です」「何を聞いても、常にこやかに答えてくれます」「笑顔とともに、利用者さんへの言葉かけがいつも優しいです」というようなものがありました。

今回の総選挙で選ばれた4名の職員には、松端総合施設長より、表彰状と景品（QUOカード）が送られました。

白田さん、菅さん、田中さん、中尾さん！これからも素敵な笑顔で陽気会を明るくしてくださいね♪そして、今回惜しくも選ばれなかったみなさんも、最高の笑顔で、最高の職場を共につくっていきましょう!!!!（真）

## コラム～来談する方々に教えられること 2～



武庫川女子大学文学部  
心理・社会福祉学科  
健康心理学研究室  
教授 佐藤 安子

前回書かせていただいたように、カウンセリング場面は書物で読むイメージとはずいぶん異なる場面にも遭遇します。私自身は、カウンセリングは「問題を解決するための、来談者との作戦会議と共同戦線」といった場と考えています。今回はいくつかのカウンセリングを勉強するときに学ぶキーワードのなかから、知識と体験の違いに焦点を当ててみたいと思います。

### 【受容】

「受容とは来談者をありのままに受けとめること」と理解されることが多いと思います。しかし、いつでも誰にでもそれができるのでしょうか。これはなかなか難しい問題です。このようなことがありました。その患者さんは思春期の方で、ある疾患のために入院することになりました。ところが入院直後から、病棟看護師から苦情が出たのです。「間食をよくしており、ゴミを散らかして片づけない」「いつ訪室してもベッドにいない」「病棟の療養規則を守るよう注意してもきかない」、挙句の果ては、虫の居所が悪かったのか、病室の備品を壊してしま

ました。この方は入院前から身体疾患の治療と並行してカウンセリングも受けておられました。そこでカウンセリング担当者の私にそうした苦情がきたわけです。

事実確認をしてから、私はその患者さんをカウンセリングルームに呼びました。そして再度、病棟内での生活について聴きとりをしたところ、その患者さんは「周りのせいで自分は病気になったのだ。思い出すと腹が立つ。自分のしたことは当然だ」といいます。私にはこの患者さんの気持ちを「いま」そのまま受容すべきでないと思いました。受容は患者さんと医療側とがお互いに現実原則を守ってこそ成り立つからです。そこで「なにを言うか！あなたのしたことは、入院患者さんだけでなく病院に迷惑をかける行為である！人の療養生活を妨げる権利は誰にもない！」ときつく言いました。

この言葉をこの患者さんがどう受けとめるか、一抹の不安はありましたが、目をそらすことなく私は数秒間、その患者さんと向き合っていました。すると、患者さんの目から涙がこぼれました。「これまできちんと叱ってもらったことはなかった。ごめんなさい」といいながら泣き始めたのでした。この瞬間に初めて、私は「この人は、これまで誰にも真正面から向き合ってもらえなかったことへの怒りや寂しさが積もっていたのだ」とおなかの底から感じたのでした。これが教科書に書いてある「受容」であったかどうかわかりませんが、なんでもうなずいて受け入れることだけが受容ではないと身をもって感じたのでした。



図はイメージです

### 【コンフロンテーション】

コンフロンテーションは、いわば「対決」を意味します。お互いが正面から真面目にぶつかり合うことです。けんかとは異なるのは感情のぶつけ合いではない点です。コンフロンテーションは、ここぞというとき相手と正面から向き合うとき初めて起きます。カウンセラーには動じない姿勢とエネルギーが要求される行動です。病院のカウンセリングルームでこれを行うには私には勇気がいりました。先の例はコンフロンテーションの一例だと考えています。これがあったからこそ、この患者さんと私はそのあとのカウンセリングの道のりを歩んでいけたと確信しています。受容と対決は両立するものだと思います。「立てるべき波風は立てた方がよい」ということでしょうか。ただしカウンセリングは目的をもった話し合いですので、これを忘れてはならないと考えています。

なお、前回同様に今回もこのコラム欄をお借りして実際にあったことをもとに「来談者の方から学ぶこと」をお伝えしました都合上、来談者の方々および施設の詳細情報は個人情報の保護の点から割愛させていただき、一部改編させていただきましたことを追記させていただきます。

(武庫川女子大学 文学部 心理・社会福祉学科

健康心理学研究室 佐藤安子)



## ちょっといいですか？大西ですけど…

### —職員「組織」の創造を—

#### ◆集団か組織か？

私たちが日々働いているトコロは、集団か組織か…。組織と呼ばれるものには、必ずつくられた目的と、達成すべき（しようとする）目標が存在します。そしてその目標を達成するために、その組織に所属するすべての人々に、立場や能力に応じて役割が与えられます。すべての人々が、自分自身に与えられた役割を理解し、納得し、同じ目標に向かって進んでいくことで、組織は成長し発展していきます。逆に、通常、集団と呼ばれているものには、明確な目的や目標や、個々の役割は存在しません。ただ単に人が集まっているだけの状態を集団と表現します。

そんなことを前提に考えると、私たち福祉業界で働く者は、自分自身が今身を置いている施設や法人が、なぜつくられたのか？その目的（設立の経緯）を知ることがまず必要になってきます。そこには、創設者と呼ばれる方々の熱い思いが込められているはずで、そして、今、何を目標にして、どのような方向を目指しているのかを知る必要があります。同じくそこにも、現在の経営者や施設長（管理者）の思いや願いが満ちあふれているはずで、施設や法人によっては、基本理念、事業方針、事業計画、〇か年計画などと称してその思いを文章に表していることもあります。そうやって組織の目的と目標を知るとは、自分がそこで働いていく上でのモチベーションの向上につながっていきます。

#### ◆人事制度とは

で、組織が真に組織として成立するには、情報の共有化という作業が重要になります。組織の目的や目標を職員全員が理解し共有していること、その目標を達成するために、今、どこで、どのようなことが行われているのかを把握していること、一人ひとりが、どのような思いで働いているのかを理解しあっておくことなど、幅広い情報を共有していくことが必要です。

また、どのような組織でも、その根幹を成すのは、「人」です。複数の人によって組織は成立しています。そしてその「人」を活かしていきながら、組織自体も発展し続けることができるようなカラクリを人事制度と呼んでいます。最近、この業界では、人材育成や人材確保など、この「人」ということに注目が集まっています。昨今の人材を取り巻く厳しい状況に立ち向かうには、職員集団から職員組織へ変革させていくことが必要です。さらに、すべての人を活かし続けることができるような人事制度を創造していくことも合わせて必要だと思えます。（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”をより暮らしやすいやくなるよう“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)

