



みのたに園 壁面

巻頭言—「生きづらさ」を超えて—

KCD ラボを立ち上げて、初めての新年を迎えました。
本年もよろしくお願いいたします。

◆「コミュ障」をめぐって◆

さて、最近の若い人たちには、自らのことを「コミュ障」だと称する人が増えています。これは2010年頃より、中高生を中心にSNSなどで用いられるようになった表現です。2007年の流行語大賞には「KY（空気が読めない）」がノミネートされていたので、その前年あたりから、「KY」な人が揶揄されるようになっていました。日本の代表的な企業などで組織されている経団連（一般社団法人日本経済団体連合会）の調査では、2004年より今日（2018年）に至るまで、企業が求める人材のトップは「コミュニケーション能力」です。こうしたことをふまえると、どうも2000年代前後の時期より、コミュニケーションがうまくとれるのか否かが問題とさ

れるような社会になったといえます。

一般にバブル経済崩壊後の1990年代～2000年代の時期は、「失われた20年」といわれています。この間に終身雇用・年功序列を軸とした日本型雇用システムが崩れ、大企業でも倒産し、リストラがあたり前に行われ、新規採用の抑制が続き（「就職超氷河期」といわれていました）、いまでは非正規雇用が全就業者の40%を占めるようになり、格差が拡大し、とりわけ2008年のリーマンショック以降、貧困の深刻化が社会問題として再認識されるような状況になりました。

こうした状況を通じて、日本の社会の構造やカタチが大きく変わり、それまでの規範が崩れてしまいました。社会規範がはっきりしていれば、どのように振る舞えばよいのかが明らかなので、「空気を読む」必要はありません。上司に「飲みに行こう」と誘われた場合、その誘いに応じるのが部下の務

めであるという規範があれば、選択の余地はありません。しかし、そうした規範（＝空気）がゆるんでしまうと、どのように振る舞うのが個々人の判断に委ねられるようになります。そうすると、この例でいえば、上司の誘いに応じるか否かは、その部下の判断により「断る」という選択肢もあり得ることになります。しかし、上司からすれば、断られるような事態は、それまでの常識からするとあり得ないことなので、その人は上司から「おまえ空気を読めよ！」といった叱責を浴びせられたりすることになります。また、そうしたことが「ゆとり教育」（大幅に学習内容が削減された学習指導要領による教育を受けた世代で、小中学校において2002年度以降、高校では2003年度以降の世代が該当し、1987年4月2日～2004年4月1日生まれの人たちが「ゆとり教育」を受けたことになりす）の弊害として指摘されたりするようにもなりました。

このように社会規範＝空気がゆるんでしまったことで、逆説的にその場、その場で「空気」を読むことの必要性が高まり、空気を読んで場を盛り上げることができる人が「コミュ力」の高い人として評価されるような社会状況が生まれました。そして「空気が読めない（KY）」人が問題となるのですが、「KY」＝「コミュ障」なのではなく、「コミュ障」の場合は単に空気が読めないのではなく、自らがそうした人間だと認識している人なのです。

2000年代以降、「（新型）うつ」と「発達障害」と診断される人も増えているのですが、こうした文脈でいえば、規範のゆるんだ社会に過剰に適応し、絶えず空気を読もうと他者への気遣いを怠らず、緊張を強いられてきた人が疲れてしまうと「（新型）うつ」になり、逆にそうした場に不適応の人が「発達障害」の診断を受けたりすることになるのですが、そうした人たちのなかには自称「コミュ障」の人も少なからず含まれているといえそうです。

◆「生きづらさ」を抱えている人という捉え方◆

ところで、先のバブル経済崩壊後の「就職超氷河期」（だいたい1993年～2005年頃の時期）に就職の時期を迎えた世代（だいたい1970年～1985年生まれの世代）を中心とした人たちは「ロスト・ジェネレーション」と言われたりします。いまの30歳代～40歳代半ばくらいまでの世代ですが、この世代の頭の人たちは、第二次ベビーブーマーである1971年～1974年生まれの「団塊ジュニア」世代と重なります。1学年約200万人（ちなみに2017年の出生数は約94万人と2年連続で100万人を割っており、2018年も同様）と人口が多い上に就職が困難な状況であったために、この世代から50歳代の人たちに非正規雇用が多く、しかもひきこもり状態の人も多くいると推察されています。

最近、よく取り上げられる「8050問題」は、80歳前後の親と独身で働いていない50歳前後の子どもが同居している状態を指すのですが、「7040問題」も多いなどと指摘された

りもします。このように親世代が介護が必要な状態になり、子ども世代がひきこもり状態であり、経済的に困窮している人が増えているのです。また、高齢者虐待（2016年での在宅での高齢者虐待件数は、約16,000件）では、未婚の子どもが加害者になっているケースが最も多く、単一の課題だけではないということがうかがえます。

このように今日はとても生きにくい社会だといえます。こうしたことを反映してか、社会福祉では支援を必要としている人のことを「生きづらさ」を抱えている人と表現することが多くなっています。社会状況の変化のなかで、「コミュニケーション」がとりにくいという問題と、就職や経済的困窮といった問題などが重なり、社会的に孤立した状況のなかで個々人に「生きづらさ」としてのしかかってきているのです。

◆「個人」化された課題を再び「社会」的課題へ◆

社会福祉では、貧困、児童、高齢、障害、母子というように社会福祉の各法によって対象を把握しています。しかし、今日では「障害者問題」とか「介護問題」、「貧困問題」というように、ある種のカテゴリーに集約して課題を把握することが難しくなっています。「障害者」であるためには、「障害」があるとの診断が必要ですし、各種の手帳の申請が必要になりますが、そうした手続きがなければ「障害者」ではなく、障害者を対象としたサービスを受けることはできません。

こうした問題は、従来の社会福祉の枠組みでは対応しきれない問題として生じてきています。そして、いま、このジャーナルを手にしてしている人を含めて、若い世代から高齢世代まで、その誰もが生活課題として「生きづらさ」に直面している、あるいは今後直面する可能性があります。

しかし、こうした生活課題は集合化しにくいという性格があります。「生きづらさ」の背景には非正規雇用者の増大とか、発達障害と診断される人の増加、自分を「コミュ障」だと認識する人の増大などがありますが、当人が「生きづらい」と認識していても、その原因や状況が多様なので、かつてのように「連帯」して力を合わせて共通の課題に挑むというような行動がとりにくくなっているのです。

それだけにこのように「個人」化された生活上の、あるいは人生における課題を、個々人やその家族の責任や努力の問題としてしまわずに、集合化し、「社会」的課題として、社会的に対応していけるような取り組みが必要だといえます。一人ひとりの人が、それぞれに「私」という観点から、他者と「私たち」を実感できるような豊かな関係をじっくりとつくっていくことが大切になります。この「私」が、この「私」であるためには、コミュニティ（家庭や職場、友人との関係など）に「所属」し、そこで「承認」されていることが不可欠です。

そのポイントは、閉じられた関係を他者へと開き、「私たち」の課題（＝社会的課題）として、取り組んでいけるか否かというところにあります。 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：閉じられた関係を開くことの大切さ

「KHJ 全国ひきこもり家族連合会」が2017年3月に全国1300か所の生活困窮者自立相談支援事業の窓口のうち、215か所を抽出し実施した調査では（回答は151か所）、86.1パーセントがひきこもり事例に関する相談を受けており、対応した年齢層は「40代」を挙げたところが62.3パーセントとなっている。内閣府などの調査では「引きこもり」の年齢を15歳～39歳としており、2010年の調査では「引きこもり状態」の人が69.6万人と推計されている。さらにいわゆる「8050問題」に象徴されるように、壮年期・中年期世代でひきこもり状態にある人の支援も、深刻な課題となっている。

大阪府では、2004年度（平成16年度）より5年間の事業として、制度の狭間や複数の福祉課題を抱えるなど、既存の福祉サービスだけでは対応困難な事案の解決に取り組むコミュニティソーシャルワーカー（CSW）を中学校区等の単位で設置している「いきいきネット相談支援センター」に配置し、地域における見守り・発見・つなぎ機能の強化を図ることを目的とした事業を市町村とともに進めてきた。その後、2009年度より各市町村で継続し、2017年度末には37市町村160名のCSWが配置されている。なお、府内6つの政令市・中核市でも独自にCSWが配置されている（2017年度末）。CSWは多くの場合、「制度の狭間」とか「複合多問題」といわれるような課題に対応することになるが、その代表的な課題がひきこもりの事例である。さまざまな原因で自宅にひきこもった状態の人の場合、CSWが訪問しても、なかなか会ってくれないことも多く、支援策が見出しにくい。

大阪府の南部のある市では、CSWがひきこもりの人の支援に関して、地元の大学との協働により、ひきこもりの人のなかから学生の訪問活動を了承してくれた人とをマッチングし、CSWと学生2名と一緒に訪問し、まずは会話から始めるという活動を実施した。すると、どのひきこもりの人も「学生との会話が弾む」という傾向が認められた。おそらく同居している家族でもなく、また仕事として訪問してくる専門職でもなく、自分のことを気にかけてくれる学生との新鮮な出会いが、そうした状況を生み出しているのだといえる。

ひきこもりの方の支援の場合、人間関係そのものが治療的な意味をもつことが確認されており、ひきこもりの状態に変化をもたらすためには、閉じられた家族関係に「第三者の介入」が不可欠であるとされている。それは会話により、言葉という第三者＝「他者性」を重視することでもある。他者と交流できるような場への参加や軽いアルバイトなど「社会復帰のルート」をつくっていくためには、家族以外の人間関係の形成が重要となる。この取り組みでは、訪問活動に加えて、散歩や買い物の同行、あるいは大学に来て学食で学生と一緒に食事をしたり、図書館で本を読んだり、チャペルで礼拝したり、といった外出をサポートする活動もしている。

また、花見やクリスマス会、たこ焼きパーティや流しそう

めん、ゲーム大会などの集い・交流の機会を年に数回もち、ひきこもりの人同士と一緒に過ごし、そのことが新たな刺激になっているような事例もある。それは「出会うはずのなかった人と人が出会う」機会でもある。学生が訪問して親しくなることもそうだが、人と人が出会い、交流し、信頼関係が形成されると、実はそのこと自体が、“パワーの源泉”になる。それまで無口だった人が、よく話をするようになったとか、外出する機会が増えてきたとか、働く意欲が湧いてきたとか…。フロイトの精神分析の理論を継承し、独自の理論的枠組みを提示したラカンが「欲望は他者の欲望である」というように、人間の欲望は自然に湧いてくるものではなく、他者からもらうものである。

欲望を欲求と対比していえば、欲求が遺伝子に規定され、本能に基づいて生じるのに対して、欲望は言葉による後天的な学習によって生じるのである。したがって、他者との接触がなければ、欲望そのもののエネルギーが弱まってしまう。学生たちが直接的にメッセージを送らなくても、学生たちとの交流そのものが、外出してみたいとか、もっと人と話したいとか、ちょっとおしゃれをしてみようというように、さまざまな欲望を生み出す源泉になっているのである。

なにがその人にとってよいことなのかは、一概にはいえないが、「笑顔」が多くなったとか、“元気”になったとか、“冗談”を言うようになったとか、こうしたことはポジティブな変化だといえるであろう。ひきこもりの方の回復の指標のひとつとして「本人と家族が冗談を言えること」がある。閉じられた関係が他者へと開かれていくことをサポートすることが、福祉の支援においては重要な原則のひとつだといえる。

こうしたことをふまえると支援のポイントは＜“閉じられている関係を開く・拓く”＞ということである。ひきこもりの人の場合、さまざまな事情で社会との関係が家族のなかに閉じられている。そこにCSWがかかわり、さらには学生がかかわることで、そうした関係が少しだけでも開かれることになるのだが、この閉じられた関係がほんの少しだけでも開かれることには大きな意味がある。人は人との関係を通じて、すなわち他者との関係を通じて、その関係が豊かになればなるほど自身の可能性も拓けてくる。他者との関係の形成は、本人からすれば“私たち”といえる関係をゆるやかにしていくことでもある。“私たち”と実感することのできる関係のなかでその関係が深まりつつ、社会へとつながるチャンネルがゆるやかに広がっていく。笑顔が増える、会話が弾む、外出が増える、他者との交流が楽しみになる…。こうした変化は、＜他者との“つながりをつくる”＞、＜“私たち”を形成する＞、そして＜他者へと“関係を開く・拓く”＞といったフレーズで整理することができる。重要な福祉的な支援の観点として、ふまえておく必要がある。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。

ザ・ワーカー ～支援の現場から～

今月のワーカーは、児童発達支援センターで保育士として働いている村田明子さんです。

――まず、主な仕事内容について教えてください。

主な仕事内容は、未就学児を対象に療育活動をする事です。療育活動の内容としては、集団での遊びを通してルールを理解することや人とかかわること、工作や体力づくりのための徒歩訓練などを行っています。そのほかにも、夏祭りやハロウィン、クリスマス会などの季節行事を企画しています。それから、月に1回、親子保育の実施もしています。

――なぜ、福祉の仕事に就こうと思われたのですか。

ももとは、幼稚園の先生になりたいと思っていて、幼稚園の見学は何回か行ったり、保育実習に行ったりしていました。そういった見学や実習のときに、先生たちが子どもたち一人ひとりにしっかりと寄り添っているイメージがあまりありませんでした。そのあと、保育士の資格をとるために施設実習もする必要があって、その実習先を選んだのが陽気会でした。そのときに「この施設は子どもたち一人ひとりに向き合っているな」ということを感じました。それが、私が求めていた子どもたちとの向き合い方とぴったりだったので、陽気会に就職しようと思いました。

――いまの仕事のおもしろさ、楽しさはどういったところにありますか。

そうですね…子どもたちとかかわっていくなかで、成長していく様子が見られるというのがやりがいというか、喜びにつながっているのかなと思います。それと、自分の担当クラスの保護者の方が「陽気会に来てよかった」などと言ってくれることも多いので、それも嬉しいことのひとつですね。保護者の方は、フレンドリーな方が多くて、気軽に話して下さったり、明るい方が多いんですけど、心の奥に悩みを抱えていらっしゃることもあるので、それを話していただくまでの信頼関係づくりは大事だなと思います。やっぱり自分の悩みなどは気軽に話せることではないと思うので、「この人だったら話してもいいな」「この人に聞いてもらいたいな」と思ってもらえるような努力はしないといけないと思っています。なるべく直接会ってお話ししたほうがいいと思うので、送迎や親子保育など、話をする機会を設けるようにしていて、普段の会話のなかで、そのつど思っていることを話していただくようにしています。

――村田さんが担当しているクラスには、どのような子どもたちがいるのですか。

たんぼぼ(村田さんのクラス名)は、年少も年中も年長もいて、1番多いのが年長なんですけど、実際の年齢というより、発達年齢で分けています。私のクラスは大人とのかかわりができている子どもが多いので、お友達とのコミュニケーションができるだけスムーズにとれるようサポートしています。たんぼぼは、今年卒園する子が8人います。なので、

小学生になってからも、その子がよりよい人生を歩めるように、保護者の方と相談したり、考えたりしながら、支援していきたいと思っています。それから、たんぼぼの子どもたちは、できることもすごく多いのですが、わかっていると思っていたことが実はわかっていなかったり、細かく丁寧に伝える必要があったりする子どももいます。それを卒園するまでにここで少しでも和らげることができればと思っています。

――職員同士も仲がよさそうですね。

それも実習のときから思っていて、就職先を陽気会に決めた理由のひとつでもあります。職員やパートさんたちの雰囲気も明るいですし、いまも関係がすごくいいと思います。パッと見たときに、笑顔だったり、声が明るかったりすると、印象もいいと思うので、そういったことも保護者の方や子どもたちに伝わっているのかなと思いますね。

――これから福祉の仕事をしたいと考えている人たちへ向けてメッセージをお願いします。

私は子どもを対象に仕事をしていますが、私たちの仕事も、成人の方を対象にした仕事もやりがいは必ずあると思います。もちろん、悩むことや難しいと思うこともありますが、ほかの職員と話し合ったり、自分自身で考えていくなかで、よい方向に進んでいっているように思います。それから、人にかかわる仕事なので、直接利用者さんや保護者の方に「ありがとう」と言ってもらったり、笑顔が見られたりと、一般企業では味わうことのできない福祉職ならではの喜びを感じられると思います。ぜひ、陽気会にお越しください(笑)。



村田 明子 (むらた あきこ)
児童発達支援センター おかば学園
2014年4月 現職入職

――「ぜひ、就職したい!!!」と思うメッセージですね(笑)。本日はお忙しいところ、ありがとうございました。

いつもニコニコ、笑顔がとっても素敵な村田さん。これからも抜群のチームワークで、一層よりよい支援ができるようがんばっていただければと思います。(真)

行ってきました！ ～出張研修の巻～

12月20日、神戸市勤労会館にて『平成30年度みちしるべ神戸職員研修』が実施されました。今回は障害者虐待防止と権利擁護研修ということで、武庫川女子大学の教授でありKCDラボ代表でもある松端克文氏が講師として依頼を受けました。NPO法人みちしるべ神戸のそれぞれの事業所での業務を終え、会場に駆けつけた職員の方々36名が揃ったところで、小鷹理事長のあいさつのもと研修が始まりました。

まず講義では、虐待の定義説明のあとに「誇りをもって、日々の業務に取り組んでいるか」という話がありました。自分自身が誇りをもって仕事に取り組む姿勢は、周囲に伝染していく。誇りをもてる仕事をしていれば虐待が生じることなどない。こだわるべきは、虐待のある・なしではなく、利用者にとってよりよい支援ができていくかどうかを考えることである、ということでした。



また、福祉の仕事は利用者の生命・人生を左右する責任の重い仕事であることや、「利用者がどう感じているか」をしっかり受け止め、考えることが仕事の基本であるという話もありました。そのためには共感的な姿勢で、じっくりとコミュニケーションをとることが重要であるということでした。コミュニケーションというと、言語でのコミュニケーションやその能力の有無について取り沙汰されがちですが、講義では「コミュニケーションは“情報／伝達／理解”のやり取りであって、“能力”ではない」という説明がありました。コミュニケーションは、二者間以上の相手との間で、情報を伝達し、理解し合う相互作用のことなので、ことばがなくても、コミュニケーションは成立するし、ことばで話したことが、そのままその人の本心であるとは限らないし（たとえば、「作業するのイヤ」との訴えが、作業をすることが本当にイヤだと言っているとは限らず、ほかのなにかを訴えるためのサインなのかもしれない）…というように、一般的なコミュニケーションの理解を反省的に捉え直した上で、「寄り添い方」の支援の重要性について確認しました。福祉の現場では相手に寄り添い理解しようとすることで成立しています。支援する側は表面的な対応ではなく、相手に関心を示し、相手の内面を汲み取る感性をはたらかせて、心と心が響き合うようなコミュ

ニケーションを通じて、支援の内容をよりよい方向に変えていくよう努めることが重要です。

50分間の講義後、グループワークを行いました。AからFまで、本部を含めて6事業所の職員が分かれて6人ずつのグループになり、アイスブレイクのあとで『自分やほかの人の支援で、もしかして虐待かも？と思うものは』と『どうすればいいだろう？』というふたつのセッションに取り組みました。各自が付箋に記入する個人ワークと、その付箋を模造紙に貼り出して内容を検討するグループワークを行い、最後に発表です。各グループの発表では、質問を繰り返す利用者や興奮状態にある利用者への対応、ニックネームでの呼びかけ、作業中に急かしてしまうときの対応などについて、参加者がそれぞれに解決策を考え、グループでまとめていました。講師からは、「利用者本人の“納得”が大事で、そのためには信頼関係が大切であること」や、「職員同士がその思いを言葉にしてお互いに共有することの重要性」についてコメントがありました。また、利用者が好ましくない行動に出た場合は「なぜ、そうせざるを得ないのか」ということと、その行動の前後で「そうすることの機能はなにか」を考えなくてはならないこと、個人ではなくチームで話し合い、オープンな環境と関係性を築くことでよりよい支援につながり、虐待も起こりにくくなるという話もありました。



職員の方々の権利擁護意識が高く、何気ない日常の出来事を反省的に振り返り、一人ひとりの職員が自分自身に真剣に向き合っており、日頃の支援に取り組んでいこうとする姿勢が随所に出ていました。受講後の感想では、「自分を見直すよい機会になった」、「支援をふり返り、お互いに話し合うことが重要だとわかった」、「今後の支援に活かしていきたい」といった前向きなものがありました。

自分のミッションはなにか、事業所のミッションとビジョンはなにかということを確認し、チームで計画的に支援していくことができれば、よりよい支援につながると思います。職員の方々の受講中の熱心な様子や利用者との真摯に向き合っている姿を見て、身の引き締まる思いがしました。

最後になりましたが、貴法人のますますのご発展とみなさまのご活躍を、心よりお祈り申し上げます。（朝）

内部研修しました！

～アルバイト・スタッフの巻～

12月17日、18日に、児童発達支援センターと放課後等デイサービスのアルバイト・スタッフを対象とした「接遇・マナーについて」、「障害児・者虐待防止と権利擁護について」の研修をラボが担当して実施しました。

まず接遇・マナーについて、法人の理念などもふまえた話をしました。福祉サービスという見方をすれば、サービスを提供する側と、サービスを受ける側に分かります（福祉では「ともに」という観点も大切ですが…）。利用者やそのご家族は、福祉サービスを受けている側の方々であり、接遇・マナーについていえば、私たちは利用者の方やご家族を「お客様」として意識するという観点をもつことも必要です。



Let's スマイル・エクササイズ\(^o^)/

お客様である利用者の方やご家族に対して、「あなたを大切に思っています」という気持ちで接することが重要であり、そうした気持ちを行動にあらわすことが「マナー」です。マナーの基本は「あいさつ」です。あいさつ＝笑顔＋動作＋言葉で表現されますが、笑顔は最もわかりやすい相手に対する意思表示で、自分だけでなく周囲を幸せにするものです。笑顔は常に意識する努力が必要なので、研修中にスマイル・エクササイズというものを行いました。最初は緊張の面持ちでしたが、エクササイズが進むにつれ、フレッシュ感満載のキュートなスマイルを見せてくれました。



顔をゆるめて笑顔になる練習♪せーの、ハ・ヒ・フ・ヘ・ホ

続いて言葉遣いについてですが、言葉が崩れると態度も心も崩れます。職場においては、たとえ仲がよくても、友達ではなく職員同士です。日頃からていねいな言葉をつかうよう努力すること、明るい表情でわかりやすく話すこと、なれなれしい態度や言葉遣いをするのではなく、きちんとした社会人同士の会話を心がけることの大切さを確認しました。

次に、障害児・者虐待防止と権利擁護について話をしました。虐待には、身体的虐待、心理的虐待、性的虐待、ネグレクト（放棄・放置）、経済的虐待の5種類があり、身体的な暴力や閉じ込める、ご飯を食べさせないなどのあからさまな虐待だけではなく、不適切な支援も虐待につながる可能性があります。自分では虐待のつもりはなく、よかれと思ってしたことが、他者から見ると、不適切な支援になるかもしれない

ということを常に念頭に置き、支援をするときはよく考え、わからないことはほかの職員に聞くことが必要です。たとえば「ちょっと待っててね」と言って、長時間そのままというのはネグレクトに、「障害があるから、これはできないだろう」といった差別意識で断定することは、心理的虐待につながってしまふことがあります。最も重要なことは数あるアルバイトのなかで、「障害のある子どもたちにかかわろう」と考え、勤務しているその思いを常に忘れないようにすることと、「かわいい」ばかりではなく、不安定なときもある子どもたちに、常に寄り添っていくという気持ちを忘れないことです。支援する側の都合ではなく、子どもに寄り添う姿勢があれば、虐待や不適切支援は生じにくいでしょう。また、子どもたちの様子をきちんと観察し、「機嫌よく落ち着いているとき」や、「不安定で落ち着かないとき」などの状況を自分なりに考え、不安定な状態にならないようなかかわり方を模索することは、緊急避難的に抑制しなくてはならないといった状況を事前に回避できます。もし子どもたちが不安定になってしまった場合などは、ひとりで対応せずに、必ず周りにいる職員に応援を求めることが必要であることも確認しました。

最後に川島センター長より、総まとめの話を伺いました。

「いつも私が心がけていることであり、職員にもよく伝えていることは、気持ちを込めて『ありがとう』と『ごめんなさい』を言うことです。それができていれば、子どもに対しても、職員間においても円滑な関係を築いていけると思います。それと、陽気会のモットーである「明るく、楽しく、気持ちよく、力を合わせて」を実践していれば、虐待や不適切な支援は起こらないと思います。そして、マナー研修でも言われていましたが、笑うということを常に意識することが大切で、笑っていると人が寄ってきてくれて、いろんな輪が広がっていくということを自分自身も実感しています。みんなは若くて元気で、笑顔も素敵なので、もっともっと習慣にしていってほしいなという希望、そして期待もっています。」

研修後の感想としては、「子どもたちや保護者の方だけでなく、友だちや職員に対しても、普段からあいさつや笑顔、言葉がけなどをしっかりと考えながら接していきたいと思いました」「自分では正しいと思ってやっても、周りから見ると、虐待や差別になってしまう可能性があるということ意識して、子どもたちにかかわっていく必要があると思いました」「『障害があるからできないことがある』と思いながら支援をしているところがあると思うので、そういう偏見も持っているということを自覚し、日々自己点検することが大切だと思いました」「周りの方からどう見られているのかを常に考え、アルバイトであっても責任をもちながら行動しないとイケないと思いました」といった発表がありました。

アルバイト・スタッフといっても、職場においては社会人であり、保護者の方、来訪者からすると、法人の職員です。今回の研修で学んだことをぜひ実行してくださいね!!!! (真)

～事例検討会～

12月5日、ラボにて3回目の事例検討会を実施しました。

一事例紹介— A氏(37歳・女性・2001年入所)

- ・知的障害(重度・障害支援区分6)のある方。
- ・食事や排泄など、ADLはほぼ自立。
- ・表出言語はないが理解力は高く、意思表示は可能。
- ・精神科薬と皮膚科からの内服薬を服用中。
- ・激しい自傷行為や、他害行為あり。
- ・特定の人や物へのこだわりあり。
- ・衣類に関して特にこだわりが強く、日に何度も着替えて、脱いだ衣類を濡らしたり破ったりする。
- ・下着のなかに、オムツのようにして、衣類などを破って挟む行為あり。

まず、フロアリーダーからA氏の様子やこだわりの内容、支援上の困りごとなどを伺いました。「A氏は衣類に対して非常に強いこだわりがあり、過度な重ね着をすることや、自分自身が着替えを繰り返すだけでなく、他者の衣類をも脱がせてしまい、濡らしたり破ったりする行為があります。また、その脱衣後の下着や衣類を破ったあと、適当な大きさにして、下着にオムツをつけるようにして挟む、という行為もあります。そのほかにも、頭皮をめくる自傷行為があり、傷が治るまでにかさぶたを繰り返しめくってしまうということが続いた時期もありました。A氏の思いがなかなか理解できず、対応に困っている状況です。」

つぎに出席者全員で、「A氏はなぜ、そういった行動をするのか」ということを探ることから、話し合いを始めました。

A氏は、本人から発することばはないものの、意思表示としてはうなずきや笑顔などで、「OK」のサインをあらわします。反対に、「NO」の場合は眉間にしわを寄せたり、口をとがらせたりなどの硬い表情であらわします。重度の知的障害があるA氏ですが、理解力は高く、意思表示は明確です。他者と積極的にかかわったり、かまわれたりすることを好まないA氏ですが、折り紙などの制作活動を通して、他者とかかわることはでき、折り紙でツルを折ることができるほど手先が器用です。そういった本人の様子や現在の生活の流れ、活動の内容なども確認していくうちに、A氏のいまの生活に対する“何らかの不安”が、衣類へのこだわりとなってあらわれているのではないかと、という話が出ました。また、破った肌着などを折りたたんで下着に挟むことも、その“何らかの不安”を解消し、安心するための行動のひとつではないか。そして、その衣類へのこだわりに対して、制止される場面が増えてくると、自傷行為に至ってしまうのではないかと、という意見も出ました。

これまでの現場の会議でケース検討を行った際は、A氏本人が自分で選んだ衣類を着ることができるよう支援を行うことと、同様にA氏本人が下着に挟むものを選べるよう、ト

イレットペーパーやパッド、フェイスタオルなどの写真を準備して、対応を試みている状況でした。衣類についてはA氏が自分自身で選んでいたためか、破損行為は少し減少していたようですが、下着類の破損行為は続いていました。

こうしたことを確認し、A氏が気兼ねなく自分の関心のあることに打ち込めるように、①紙パンツの着用や、その紙パンツに挟む布類・衣類を常備し、使いたいだけ使えるようにする、②A氏が好きなときに、思う存分楽しんで取り組むことができる折り紙やスケッチブックなどの物品を常備しておいて、使いたいだけ使えるようにする、③以前は居室で楽しんでいたテレビやラジカセを再び設置してみる、といった支援策を確認しました。

A氏が、現状の生活のどこに、どのような不安を感じているのかを探るのは容易ではありませんが、A氏本人にきちんと向き合って根気強く説明し、理解して納得してもらうことが重要だということがわかりました。他者の衣類を脱がせなくても、自分の押入れにたくさん衣類が入っているという安心感や、いつでも好きなときに絵を描いたり、折り紙を折ったり、テレビを観たりすることができるという安心感。こういった安心感がA氏本人のなかの不安感に勝ると、なにか変化が見られるかもしれません。支援者側が目指すのは、『本人にとって心地よい生活と快適な環境を提供すること』に尽きるのではないかとこの結論になりました。



問題とされる行動があると、その行動が他者を巻き込んでいるものであればなおさら、そこに着目した支援を考えがちです。しかしそうすると、「この行動をなくしたい」という視点からスタートした支援になってしまいます。そうではなく、支援を考えるスタートを「本人にとって心地よい生活と快適な環境の提供」にすると、問題とされる行動はすぐには解決されないかもしれませんが、その本人の生活は豊かになります。そしてその結果、本人に何らかの変化がもたらされることがあるのではないかと思います。なによりも大切なことは、支援者側の「とことん寛大に」、「根気強く向き合う」という姿勢なのだと感じました。A氏のことを「何とか理解したい」という現場の思いとともに終えた事例検討会でしたが、今後も事例を通して一緒に学んでいきたいと思っています。(朝)

ちょっといいですか？大西ですけど…

一人の痛みがわかること

◆熱湯は熱い？

よくバラエティ番組で、芸人が熱湯に落とされてはしゃいでいる場面を見かけます。うそかほんとうか、あの熱湯はかなりの高温だそうです。だとすれば、落とされた（自分で落ちている芸人もいますが）者は、熱いという皮膚の感覚が鈍っていることとなります。皮膚感覚が鈍ってくると、熱湯に落ちててもそんなに熱く感じなくなります。で、自分がそうだから、周囲の者に、その熱湯を撒き散らかして、「どこが熱いんだあ」と…。周囲は、普通感覚の者が多いので、キャーキャーと逃げ回るといふオチになります。

障害のある方々に対して人権侵害が発生するメカニズムは、この現象に似ているところがあると思います。人権感覚が鈍っている者がいた場合、常識を逸脱した言動（熱湯）に遭遇しても、それを権利侵害だと認識できなくなります。当然自分は、それが「普通」（適温）だと思っているので、周囲にその言動を撒き散らかして、「どこが権利侵害なんだあ」、「これくらいがまんしろ」と。施設においては、その熱湯は、利用者とその傍らに寄り添っている職員にかけられることとなります。そこで、何人かのまともな感覚の職員がその熱さを指摘し、その行為をやめさせようとします。となればいいのですが、たちの悪い場合は、ほかの職員も一緒になって、熱湯に飛び込んだり、熱湯を撒き散らかしたりと、手に負えなくなっていくます。

◆最後にやけどをするのはだれ？

このようなことを繰り返していると、感覚がますます麻痺していきます。同時にどんどん熱湯の温度は上がっていきます。で、最後は、その熱湯で自分自身が大やけどをすることになります。こんな事態に陥る前に、日頃から、自らの感覚を研ぎ澄ましておくことが必要です。特に、権利や人権や虐待については、「超」がつくほど、敏感になっていく必要があります。世間の営業マンが接客術を訓練するように、消防士が日々体を鍛えているように（ちょっと例えが悪いですが？）私たち、障害のある方々と向き合う者には、人権感覚を磨いていくという訓練が必要だと思います。人権侵害や精神的虐待といった目に見えない形で行われる愚弄な事象については、物理的に把握することは不可能です。

権利侵害に対し敏感に反応できる感覚を体得する…そんな研修プログラムができれば、この業界から、人権侵害や虐待という事象をなくしていくことができるのではないかと思います。（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(協会会員)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

