



巻頭言ーコミュニティ・サロンー

4月1日に5月から元号が「令和」になると発表されました。時間は連続して流れているのですが、「昭和の時代」とか、「平成の時代」というように元号をもとに時代を区切ってみると、それぞれの時期の特徴が説得力をもって見えてくるので不思議ですね。「令和」は、のちのちのような「時代」として語られるのでしょうか？

さて、バブル経済崩壊後、平成の時代は、90年代から2000年代にかけて不況が続き、終身雇用や年功序列といった日本型雇用システムが崩れ、非正規雇用が増大し、格差が拡大しました。また、昭和の時代に核家族化が進展したのですが、平成の時代では単身化が進みました。高齢社会を背景として高齢者のみならず、40歳代、50歳代で単身世帯が増加しました。また、「平成の大合併」により、約3200あった市町村が約1700にまで減りましたが、地方の衰退には歯止めがからず、東京一極集中の流れは止まっていません。また、ゆとり教育が行われたこともあり、平成生まれの人たちは「ゆとり世代」とか、「さとり世代」と称されることもあります。団塊の世代の1学年の人口が約250万人、団塊ジュニア世代が約200万人、平成世代は約120万人で、直近では94万人にまで減少しています。それだけに他者と競争する必要性が低く、「悟っている」ように見えるのかもしれません。

しかし、実際には「就職超氷河期」に就活をしていた人は、いま40歳代前後の世代であり、その後の非正規雇用の増大などの状況をふまえると、30歳代の世代も含めて、「働くことの困難」を経験している人が増えた時代だともいえます。

また、学校においても深刻な「いじめ」問題などもあり、決して平穏な生活が送れているわけではなさそうです。したがって、世代を問わず、社会との関係をもちにくくなり、平成の時代を通じて「生きづらさ」が課題となり、先の単身世帯の増大とも重なって、「孤立」が大きな社会問題になってきました。

そして問題をさらに深刻にしているのは、こうした課題が個人個人の自己責任として、あるいは家族の責任として捉えられる傾向があるということです。「生きづらい」のは個人ですし、仕事につまずき、自宅にひきこもるようになった子どもは、たとえ成人であっても親と同居すること以外に選択肢はなく、いわゆる「8050問題」に象徴されるように、家族ごと社会から孤立するような事態を生じさせるのです。



コミュニティ・サロン

それだけに個人や家族のなかに閉じられ、孤立している関係を社会へと開いていくような機会や場が重要となります。陽気会では、4月より「オープン・スペース」として、誰でも気軽に立ち寄れる「コミュニティ・サロン」を開設しました。利用者はもちろんのこと、子どもの送迎にきている保護者や、入居している利用者のご家族の方、そして子どもも含めて地域の多様な世代の方々が、さまざまな目的で、このサロンを利用していただくことで、人が集い、ふれあい、交流が生まれ、自らの人生や家族のこと、そして社会のあり方などについて学びあえるような関係をつくっていただければ、自分自身が、家族が、地域が、そして社会が、少しずつでも変わっていく契機になるかもしれません。

全国的にも高齢者のサロン、認知症の本人と家族を中心としたオレンジ・カフェ、子ども食堂など、地域のなかにいろいろな集いの場がつくられていますが、全世代対象で、多様な機能をもつ「全世代・多機能」型のサロンが求められています。そのような場になるようにしていければと思います。

KCD ラボ代表 松端克文



コミュニティ・サロン エントランス

シリーズ 情勢分析と運営・実践の処方箋 今月のテーマ：人を大切にすること

◆機能分化する社会

人類が誕生した初期の段階での原始共同体的な社会では、共同体の長は狩猟にしろ、農耕にしろ、牧畜にしろ、あるいは生産物を消費する生活面や政（まつりごと）においても、ほかの共同体との戦いも含めて、その集団を統括していた。そうした形態はほかの共同体においても同様で、社会は同じような構造をもつ種族や村落が並列して存在している「環節的」に分化している状態であった。やがて争いを通じて共同体での上下の関係が生まれ、共同体内でも貴族と民衆、農奴というように「位階的」に分化していく。そして社会が近代化してくると、政治や経済、法、教育、医療…というように「機能的」に分化した社会が形成されてくる。

◆社会は「コミュニケーション」によりできている

人間の特徴は「社会」を形成しているところにある。では、社会はなにによってできているのであろうか。もちろん人間が集まることで社会ができているので、社会を構成するのは「人間」であるといえる。また、そうした人間の「行為」により社会は動いているともいえるので、社会を構成するのは人間の「行為」だともいえる。こうしたことは社会学の重大なテーマであった。

今日の社会学理論の最高峰のひとつとして評価されているドイツの社会学者 N.ルーマンは、社会を構成するのは「コミュニケーション」だとする画期的な理論を提示した。たとえばいま、友人同士で買い物に来ていて、最新のスマホを購入しようかどうかという話（コミュニケーション）をしている場合、それは経済システムに属することになる。スマホを購入し、契約を交わすとなると、契約行為自体は法システムに属することになる。つまりさまざまなコミュニケーションのなかで、貨幣を＜支払う/支払わない＞という二項的コードで割り振られるコミュニケーションであれば経済システムに、＜合法/不法＞という二項的コードで割り振られるコミュニケーションは法システムに…というように、強固な固定的なイメージのシステムが存在するのではなく、コミュニケーションがコミュニケーションに接続するかたちでシステムが形成され、展開していくのである。

◆社会福祉は「人を助ける」というシステム

こうして社会はコミュニケーションによりシステムが形成され、新たなコミュニケーションができることで、機能分化しながら形成されている。たとえば、生活していく上で困った状態に置かれた人は、中世社会くらいまでは、地域共同体内での相互扶助や宗教行為の一環として援助されてきた。地域共同体システムは＜共同生活を維持する/維持しない＞であり、宗教システムは＜神の意思に従う/従わない＞という二項的コードで形成される。地域共同体を維持するという目的のもとで、困窮している人を救い、神の意思に従って困っている人を救済してきたのである。

ところが社会が近代化してくると、地域共同体から離れて都市部で貧困状態に陥る人が大量に出現する。するともはや出身地を離れてしまい、都市に浮浪してきても、地域共同体

の一員ではないので、相互扶助の対象にはならなくなる。また、宗教的にも教会ごとに設定される教区間を移動してしまうと教区の網の目から漏れてしまい、仮に新しい教区での救済を受けられても、そこでの救済の方法（修道院に収容など）になじめない人は救済されなくなる。こうして地域共同体や宗教のシステムとは別に、19世紀末頃から＜困っている人を救う/救わない＞という二項的コードで形成される社会福祉システムが登場してくることになる。

◆「アセスメント」で問われる専門性

それだけに社会福祉では、まずどのような人が救済の対象として「困っている人」なのか、あるいは状態なのかということが重視されることになる。つまりなにをもって「ニーズ」とするのかということ、政策的にも、支援の現場においても判断するということである。したがって、いつの時代、どの社会にでもあてはまるような普遍的な「ニーズ」など存在しない。なにをもって救済（今日の表現でいえば支援）の対象となるニーズとするのかということは、時代や社会により異なる。いま問題となっている「制度の狭間の問題」や「複合多問題」は、従来のニーズの規定の仕方では対応できなくなっている問題があるということを示している。

したがって、どのようにニーズを捉えるのか（＝アセスメントするのか）という段階で、専門性が問われることになる。本人の希望がそのままニーズとなるわけではないし、表面上見えている問題だけがニーズというわけではない。その背景や原因、隠れている問題をどのように見極めることができるのかということに専門職としての力量の差が生じてくる。

◆「人に寄り添い・人を大切にする」という専門性

また、支援の段階では、社会福祉の場合、医者が患者を治療し、弁護士であればクライアントを法的に弁護することというようにすべきことが明確であるが、社会福祉の機能は「困っている人を助ける」ことである。しかし、障害があるために困っているのか、認知症のためなのか、経済状況が問題なのか、そもそもどのように困っているのかなど極めて多様で、支援のためのアプローチも相談技法から法制度の活用、さらには資源開発に至るまで実に多様である。それだけに社会福祉の場合、ほかの専門職のように専門性を明確には規定できないのだが、しいて挙げればそれは個々人にしっかりと「寄り添うこと」だといえる。

どのような事情があるにしろ、いま「困っている」状態にあるのなら、しっかりとその人に寄り添って、その人なりに自らの人生を歩んでいけるように支えるところに社会福祉の専門性がある。そしてそのような実践を支えるのは、「一人ひとりを大切にする」という想いであり、志であり、理念である。そこには正解はないが、しかし「虐待」のように不正解は多くある。だからこそ専門職間で学び続け、高めあえる関係をつくっていくことが大切になる。目の前にいる一人ひとりの利用者を大切にできないのであれば、それはもはや社会福祉とはいえない。

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）

*「個別支援計画について（3）」は次号に掲載します。

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おかば学園放課後等デイサービス（以下放デ）の三日月香苗さんです。

――まず、主な仕事内容について教えてください。

学校が終わったあとの時間帯に、お子さんたちが来園して、いろいろな活動をしています。夏休みなどは、朝から来園されます。活動を通して、子どもたちが集団生活や、そのほかさまざまなことを学んでいく…その手助けをするのが私の仕事です。

――対象は？ 活動の内容はどんなものですか。

対象は小学校1年生から高校3年生までで、1日の受け入れ人数が20名です。おかげさまで、かなり多くの利用希望をいただいています。

活動内容は毎日違って、机上で工作をしたり、体育館でダンスをしたり、みんなで手をつないで並んで公園へ行く徒歩訓練などいろいろあります。こういった遊びのなかで、生活に必要なことを練習したりしています。中高生の子どもたちには、作業内容を取り入れたプログラムを用意していて、就労に向けた取り組みとして、陽気会館のスペースで作業体験を少しずつ積んでいく、ということをしています。今年のお正月は紙すきで作ったハガキで年賀状を作成しました。



三日月 香苗 (みかづき かなえ)
児童発達支援センターおかば学園放課後等デイサービス
2014年8月 入職

――それはすごいですね！ そもそもなぜ、福祉の仕事に就こうと思われたのですか。

もともと違う仕事をしていたんですが、障害とか障害児教育について興味があったんです。それで、ずっと自分で勉強をしていました。いろいろと勉強を進めるうちに、実際に教育現場で支援してみようと思ひまして、4年間ほど小学校の特別支援学級で仕事をしていました。それを経ていろいろと縁があって、ここの放デで働くことになりました。最初はパート職員として2年ほど勤めて、正規職員になってから今年で4年目に入ります。

私は働く上で、利用者である子どもだけでなく、保護者（ご

家族）にも寄り添うことが大切だと思っています。倒れるほどに辛い思いをされているかもしれないご家族の思いを、汲みとって支援するのが大事だと思うんです。ご家族の方は、一見とても明るい方でも、いつも頑張っていて、いろいろなことに耐えている方もいらっしゃると思います。そういうご家族の思いもきちんと汲みとって、寄り添うことがとても大事なことだと思うんですよね…。お母さんが笑顔でいられたら、子どもも笑顔でいられると思うので…。それから、いろんなものを背負い込んでしまっている、きょうだい児の支援も必要だと思っています。

放デの現場は現在、若いワーカーたちで支援をしているので、私はその若いパワーをもらいつつ、そういったしんどい思いをされているかもしれないご家族の支援の重要性についてみんなに伝えていくことが、自分の役割なんだと思っているんです。

――ご家族支援ってすばらしい視点ですね。放デの仕事の楽しさやおもしろさは、どういったところにあるのでしょうか。

療育していくなかで、自分のかかわりで子どもたちが安定していくと感じるのは嬉しいですね。子どもたちとかかわるなかで、元気をもらいますし、忙しいけれど、現場は笑いが絶えないので、そこも楽しいです。もちろん、うまくいかないこともあります。みんなで考えられるチームなので、そこがいいなと思っています。

――反対に、しんどいところはありますか？

そうですね…子どもたちが手加減なく、かかわってくるところでしょうか…(笑)。高校生の子どもたちは体も大きいので…体力的にしんどいところもありますね。楽しいところでもあるんですが、障害のあるなしにかかわらず、していいこととしてはいけないことは、いまきちんと伝えていきたいと考えています。子どもたちにとっては毎日のいろんなことが学びなので…。ゆっくりでもいいから感じ取ってもらえれば、社会性も育っていくのかなぁと思います。一人ひとり方法は違いますが、学んでいく道筋をご家族の方と一緒に考えていけたらいいなと思っています。

――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。

福祉の仕事は、人と接したりふれあったりすることができる仕事なので…ふれあう手のぬくもりを感じたり、人の笑顔を見たりすることができるあたたかい仕事だと思います。大人になると、「ふれあう手のぬくもり」とか感じる機会が減ってくるじゃないですか…(笑)。働きながら、自然と笑顔が出てくる仕事だと思うので、みなさんもぜひ！

――本当にそうですね。本日はお忙しいところ、ありがとうございました。

周囲で楽しそうに遊んでいる子どもたちの声を聞きながら、終始優しい笑顔で、じっくりと考えながらお話してくださった三日月さん。ほんわかとした雰囲気、ご自身が「ぬくもり」を体現されているようでした。子どもたちとご家族への支援、これからもがんばってくださいね。(朝)

新任職員研修 2019

4月1日、8日と、2回にわたって、新任職員研修を行いました。

これから陽気会で福祉専門職として働いていくためには、法人の理念・基本方針、福祉専門職としてのモノの見方・考え方・パーソナリティの形成について、しっかりと心得ておく必要があります。それらについて、4月1日の研修では、総合施設長より以下のような話がありました。



陽気会は、知的障害のある方々が自分の意思でその人らしく生きる社会生活の場です。明るくきれいで清潔感のある施設、和やかで家庭的な雰囲気のある施設、自分自身が利用したくなるような施設を目指しています。そのためには、職員一人ひとりが利用者さんファーストの考え方を身につける必要があります。つまり、利用者さんが、自分の意思に基づいて、自立的に生きていけるよう支援すること、利用者さんの生活のしづらさ、生きづらさをフォローすること、虐待・不適切支援をしないことを徹底して体得することが必要です。

また、福祉の仕事に従事する者として、専門性を身につける上で、「自己覚知」という概念はとても重要です。利用者さんやほかの職員を理解するためには、まず自己を理解することが不可欠です。人は元来、自分のことは「わかったつもり」になっている存在であり、無自覚のうちに「自分は正しい」ことを前提にしてしまうことが多々あります。だからこそ、「自分自身を知ること」「自己を客観的に見つめること」に絶えず努め、福祉専門職としてのパーソナリティを形成していく必要があります。

このような支援のあり方というソフト面の強化はもちろんのこと、ハード面においても、利用者さん・職員にとって、安心・安全で快適・最適な生活環境を提供するために、施設・事業所の改修工事、新規建設工事を進行中です。



「接遇・マナー」スマイル・エクササイズ

そのほかにも、「障害者虐待防止と権利擁護」「就業規則」「リスクマネジメント」「のどつめ講習」「接遇・マナー」といった内容の研修を実施しました。

また、4月8日には、KCD ラボ代表であり、武庫川女子大学文学部心理・社会福祉学科教授の松端克文氏による「福祉専門職の使命と役割」についての研修を実施しました。

「福祉」は、生活上の幸福を意味し、福祉専門職には、支援を通じて、生活をしていく上で困難な状況に置かれている人たちの幸せを実現していく役割があります。陽気会では、主に知的な障害のある方やその家族の方々を対象として支援しています。福祉専門職は援助過程において、利用者さんの生活、さらには人生そのものを左右するということを肝に銘じておく必要があります。だからこそ、常に謙虚に、自身の内面、言動を振り返ることが重要です。

支援をする上で大切なことは、自らの感情を自覚し、コントロールすること、利用者さんの言動に対する善悪の判断を行うのではなく、そうせざるを得なかった気持ちを汲みとることです。

また、利用者さんが自由かつオープンに感情を表現できるよう配慮することも重要です。そのためには、利用者さんのありのままの姿をしっかりと受けとめる必要があります。抑圧的な状態、逃げ場のない状態に置かれてしまうと、自傷や他傷、ものを破壊する行為などにつながります。人は、無条件に受けとめられる経験を積むと、その人らしく自分を表現し、生き生きとした生活を送れるようになります。さらに、利用者さんの「できないこと」ではなく、「どのような支援があれば、どのようなことができるのか」ということを起点に、潜在能力、可能性といった長所やストレングスに焦点をあてた支援を考えることも大切です。

利用者さんが、より生き生きと、個々の力を発揮するには、職員自身の自己肯定感を高め、職員自身が生き生きと働く必要があります。私たち一人一人は、かけがえのない大切な存在であり、自分を大切にできる人は、他の人を大切にできます。なので、まず自分自身を大切にすること、そして、利用者さんや他の職員を大切に思い、接することが、自然とよりよい支援につながるのではないのでしょうか。



新任職員のみなさん、2日間にわたる研修、お疲れさまでした。今回の研修で学んだ福祉専門職としての基本を、現場での実践にかかしてくださいね!!!! (真)

春先のメンタルヘルス ～季節の節目に何が起きているのか～

「春」という言葉はどんなイメージを連想させるでしょうか。「明るい」「あたたかい」などポジティブなイメージが少なくないのではないのでしょうか。そしてテレビや雑誌のCMなどでも冬の終わり頃から「春に向けて変身しませんか」「思い切ってイメージチェンジを」「春色のカラーをそろえました」といったコピーが並びます。春は心機一転の機会、といっているようです。ところが世のなかが一斉にこうした「さあ、がんばろう」というメッセージを発信しているように感じると、追い立てられるような気持ちになり、少し憂うつを覚えることもあるでしょう。実際に3月、4月はなにかとあわただしいと感じる時期です。日本には「年度」という仕事や学校の活動の区切りがあり、この時期に一斉に就職、昇進・昇格、進級・進学、といったライフイベントがあります。会社などの会計も年度末で整理をします。いわば社会的に大きな「節目」が春先と言えます。さらに春先は三寒四温といわれるように気候変動が大きく、これに身体が慣れるのにエネルギーが必要です。身体はかなり頑張っているわけです。2月頃からは花粉の飛散量も多くなってアレルギーの方々はずいぶん思いをすることが多いでしょう。

日常生活上の出来事とストレス

出来事	点数	出来事	点数
配偶者の死		新しい家族が増える	47
親族の死	73	睡眠習慣の大きな変化	47
離婚	72	引っ越し	47
夫婦の別居	67	住宅ローン	47
会社が変わる	67	子どもの受験	46
自分の病気がけが	62	妊娠	44
300万円以上の借金	61	仕事のペースや活動の変化	44
仕事上のミス	61	住宅環境の大きな変化	42
単身赴任	60	子どもが新しい学校に変わる	41
家族の健康や行動の大きな変化	59	同僚の昇進、昇格	40
友人の死	59	自分の昇進、昇格	40
収入の減少	58	妻(夫)が仕事を辞める	40
人事異動	58	妻(夫)が仕事を始める	38
法律的トラブル	52	レクリエーションの減少	37
300万円以下の借金	51	長期休暇	35
息子や娘が家を離れる	50		
結婚	50	私が耐えられるストレスは	74
夫婦げんか	48	私の現在のストレスは	49

夏目ら(1993)の一部を引用

では春先という節目には私たちになにが起きているのでしょうか。これを環境の変化と人の内面の変化の両方から考えてみたいと思います。この表は、私たちが生活上で出会う出来事とそれに感じる大変さの度合いを100点満点であらわしたものです。点数が高いほど、その出来事に身体や心が慣れるのに時間やエネルギーがかかることを意味します。そして1年間の合計得点が600点を超えると体調を壊す確率が2倍になると言われています。色のついた項目は、特に春先に経験しやすい出来事です。

具体的な例を挙げて考えてみましょう。特定の人のことではなく、よくある事例です。まず自分に変化があった人の場合です。30歳代後半の男性Aさんは4月に昇格に伴って人事異動になりました。職場の人からは「おめでとう！」と言われます。当初嬉しかったAさんは次第に疲れてきました。なぜなのかをこの表をもとにした「大変さ得点」で考えてみましょう。Aさんは人事異動(58点)とともに昇格(40点)したので仕事は忙しくなり(44点)、これまで楽しんでいたスポーツクラブに行けなくなりました(37点)。

時間外業務も増えて睡眠も不規則(47点)になりました。この表には載っていませんが昇格と同時に昇給すると40点ほどが大変さ得点に加わります。同僚も同じ時期に昇進して(40点)人事異動になったため、これまでのように気軽に話せなくなりました。Aさん単独でも大変さ得点は306点です。ところが、1人の人の変化は周囲にも影響を及ぼすのです。Aさんには同年代で仕事をしている妻と小学生の子どもがいます。Aさんは家族メンバーの1人でもあるわけです。Aさんの変化がきっかけになり、家族のダイナミクスに変化が起きました。仕事が忙しくなったAさんはこれまでのように家族のだんらんが頻繁にできなくなり、夫婦げんかをするようになりました(48点)。妻も同年代ですからAさんと同じように職場でもさまざまな環境の変化があって疲れがたまっていました。こうした両親の雰囲気を感じた子どもは体調をこわしてしまいました(59点)。これを加えるとAさんの大変さ得点は413点です。このように一見喜ばしい出来事も、玉突き式にさまざまなつらい変化を起こすことも少なくないのです。幸い、Aさん夫婦はよく話しあって自分たちになにが起きているかに気づき、「今自分たちにできることはなにか」を話しあうことができたので、Aさんの家族は新しいステージへと階段を昇ることができました。

今度は自分には変化がなかった人の場合です。20歳代後半の男性Bさんは、初めての昇格試験に落ちてしまいました。同期の何人かは昇格が決まりました。Bさんは仲間に「おめでとう」と言いながらも内心は苦しい気持ちです。「自分だけ取り残された」「このままこの仕事を続けてよいのだろうか」といった気持ちが頭に浮かびます。この表に挙げた項目は研究されているライフイベントの一部なので計算は省略しますが、変化が起こらなかった例であるBさんの大変さ得点は、Aさんよりも高くなります。取り残された疎外感が心理的健康をむしばむからです。同僚に遅れをとったという事実よりも、冒頭に述べた「春は心機一転の機会」というメッセージを発信する社会から取り残されたような感覚の方がこたえるのです。こうした感覚は「人生に見捨てられた」ような気持ちに発展することも少なくないことです。ここでBさんのような人が気持ちを切り替えられれば、この出来事を次のステップにできるかもしれません。気持ちの切り替えには、苦しい気持ちを無視するのでも、なかったことにするのでもなく、心で受けとめることが必要です。しかしこれができないと、追い詰められた気持ちに目をつぶったまま会社を変わってしまったり(「行動化」と呼んでいます)、自分の殻に閉じこもったりする場合があります。

こうした節目は春先だけでなく、夏の盆休みの頃と12月にもやってきます。この2つの節目には、Aさんのような人よりも、取り残された感じをもちやすくなるBさんのような人の方がメンタルヘルスは悪くなります。けれどこの時期が過ぎて平常運転になれば落ち着くことが多いものです。

しかし、節目のなかではなんとといっても春先が一番大きな節目といえましょう。変化があってもなくても長い人生の1つのステップであると考えて乗り切れるといいですね。

(武庫川女子大学文学部心理・社会福祉学科教授 佐藤安子)

ちょっといいですか？大西ですけど…

—これからの時代の働き方について—

◆働く条件は良くなったが

春は人との出会いと別れの季節です。卒業、退職、入学、就職、転職、転勤、異動、送迎、歓迎等、この時期特有の文字をあちこちで目にします。陽気会でも、多くの職員との別れと出会いがありました。就職した職員、また退職した職員、それぞれが、それぞれの思いをもっている（た）ことだと思いますが、共通していることは、就職するというのも退職するというのも、（定年退職等を除いて）少なくとも、そのときに自らが考え抜いた一番よい（ベスト）選択、または、よりよい（ベター）選択であったということです。

近年、ワークライフバランスというキーワードによって、この業界も、職員の働く条件（労働条件）は、格段によくなりました。私がこの業界に入った30数年前…、労働時間は、週48時間、週休は1日制、夜勤という形態はなく宿直、それも朝から翌日の昼くらいまでが拘束時間でした。それが、現在では、週40時間、週休2日制、夜勤は夕方から翌朝までになり、施設で「過ごす」時間が格段に短くなっています。さらに、本年度から、有給休暇の計画的取得という制度ができ、残業も規制が厳しくなりました。このように労働条件が改善されればされるほど、福祉の現場では人手が不足していきます。一昔前なら、10人で支援できていたことが、同じ内容で支援するためには15人ほどが必要です。さらに、支援の内容は年々専門化、個別化、高度化していきます。トータル的に考えると、同じ人数の方を支援するのに、2倍程の職員が必要になっているのではないかと思います。今や、この業界は、支援よりも人材の問題がネックになっているように感じる時があります。

◆労働基準法と人道基準法？

人材の問題は、人道の問題と直結しています。職員が退職したり、就職したり、また働き続けたりできる根本には、多くの場合、労働基準法を始めとした労働関連法等とは別の次元の理由があるのではないかと思います。また、その時々、労働基準法では認められても、人道上認められないような次元の問題も起こります。

労働基準法と同じように、「人道基準法」のようなものも必要ではないかと思ったりします。就職するときも、働いているときも、そして、退職するときも、法律上どうなのかという視点と合わせて、「人としてどうなのか」という視点で振る舞っていくことが、これからこの業界には大切な労働者観になっていくと思います。またそうなることを期待します。（大）



陽気会は「福祉ゾーン」としてのコミュニティの創造を目指します

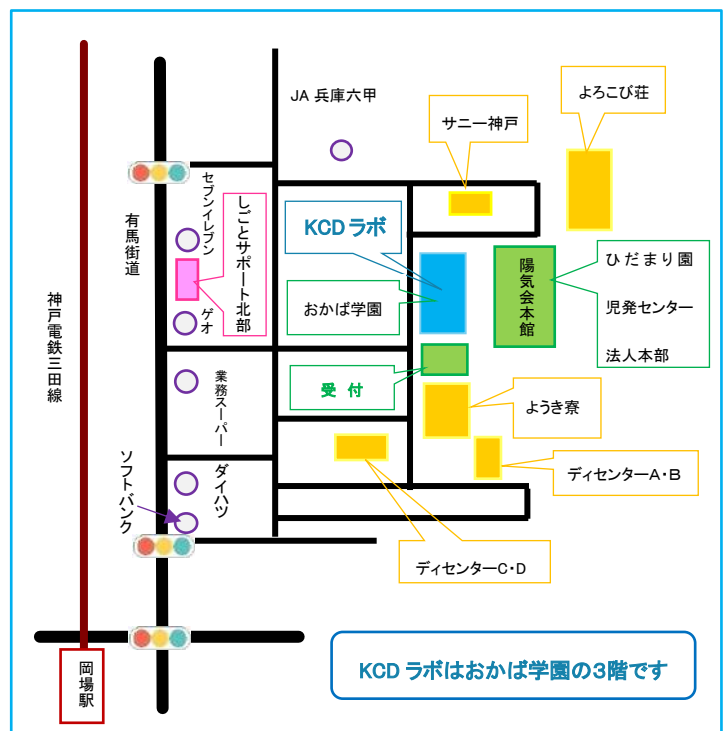
陽気会は、1958年9月1日に知的障害児施設おかば学園を開所し、61年目を迎えています。

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

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



KCD ラボはおかば学園の3階です