



巻頭言—話し合うことの大切さ!?!—

あたりまえのことなのですが、人の意見は実にさまざまです。したがって親しい間柄でも、職場などにおいても、意見が対立したり、対立とまではいかなくても物事の考え方や捉え方が「違うんだ」ということを感じるのがしばしばあります。一方で私たちはいまや万人にとって絶対的に正しいというような基準(=真理)があるということ、もはや信じられないような時代に生きています。それだけに意見や考え方が異なるときに、折り合いをつけるにしても、何らかの権威に頼ることができず、結局のところ、この“私”がどうするかが問われることとなります。

たとえば人気アニメの『サザエさん』の場合ですと、父親としての威厳たっぷりの波平さんの意見は、カツオたちにとっては“絶対的”です。たしかに波平さんにも抜けたところがあり、カツオたちにも“逃げ場”がありますので、実際には“絶対的”ともいいきれないのですが、それでもそこには波平さんが威厳のある存在として周囲から認識され、波平さんの意見が、カツオたちが物事を判断する際の重要な基準として機能しているという構造があります。しかし、今日の私たちの日常生活においては、こうした絶対的な基準を提供してくれる人も組織もありません。それだけに自分(たち)なりに、手探りで対応していくしかないんですね。

さて、意見や考え方が異なる際には、その違っているところ、対立点を明確にすることが大切です。価値観が多様化しているということは事実でも、この“私”を基準にしてみると、意見が異なるということは、この“私”のある種の意見と異なっているということなので、私の意見と同じか/違うかということであって、実は意見が“多様化”しているわけではありません。「価値観が多様化している」というのは、ある事柄をめぐる見解を第三者的に観察し、評価する際に生じてくる言説なのです。

こうしたことをふまえると、この“私”の意見を反省的・自覚的に問い直し、明確にしながら、相手の意見に耳を傾けることで、対立点が確認できます。そして、その対立点を相手と確認できれば、意見の違いを乗り越えていける可能性が拓けてきます。

支援の現場においても、支援の方針や内容、対応の仕方をめぐって支援者間で考え方が異なることがよくあります。利用者のある種の“わがまま”と思えるような言動に対して、し



ひだまり園 壁面

っかり受けとめる(受容する)ことが大切だと考えるのか、はじめをつけること(わがままを聞き入れないこと)が大切だと考えるのか、そのときの状況にもよりますが、見解が分かれる代表的なテーマです。

社会で起こる出来事には、自然科学とは異なり、どちらかが100%正しいということはありません。だから粘り強く話し合いながら“着地点”を探ることとなります。それはどちらかの意見に収斂するというよりは、対話・議論を通じて、相互に影響し合い、考え方が少しずつ変わっていくという意味で、“相互に変容する”のプロセスだともいえます。こうした話し合いができる場・機会があることが重要になります。

しかし、いつも話し合っとうまくまとまるとは限りません。場合によっては、とことん意見の違いを際立たせ、議論を闘わすことが必要な場合もあります。こうした議論の仕方を「討議」や「熟議」に対して「闊議(民主主義)」といいます。合意が不可能な場合に、その対立点を際立たせ、対決することで、合意とは異なる解決の道を探るという考え方は、

とはいえこの場合でも、やはり議論が収束したり、事態の打開のためには、対立している両者でほどほどに妥協したり、それなりに納得することが大切になります。“予定調和”的な合意を始めから想定しなくても、話し合うことで、そのプロセスを通じて相互に変容し、それなりの“納得”が得られるようになるという可能性を信じることは、やはり重要です。

自分と違うからこそ、“他者”の存在が大切になります。人が生活していく上では、身近な、でも自分とは異なる捉え方や考え方の他者との信頼関係に基づく“親密圏”を丁寧につくりながら、見知らぬ他者も含めたより開かれた“公共圏”へとつながっていくような関係を形成していくことが大切です。そのためにも他者と話し合うことの大切さを改めて考えてみる必要があります。

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：個別支援計画（4）

◆個々の利用者の状況に応じた計画の作成

個別支援計画は、個々の利用者ごとに個別に支援の計画を立てるものなので、その内容は一人ひとり異なる。ところが施設・事業所は、一定数の利用者を対象として、日課や集団的な日中活動のプログラムがあるために、実際には個別に配慮することよりも、集団の規律を重視する傾向に陥りがちになる。

たとえば、作業の時間中にひとりだけ散歩に出かけるとか、ドライブに行くとか、買い物をするとかといった個別の対応は、それに対応できる職員がいるか否かという以前に、そのような対応をすること自体に否定的な考えをもつ場合が多くあるといえる。

◆ケイパビリティ（潜在能力）アプローチ

ノーベル経済学賞を受賞したインド出身の経済学者のアマルティア・センは、福祉の平等な分配に関する議論のなかで、ケイパビリティ（capability）＝潜在能力に配慮することの重要性を指摘している。

生活保護法に基づき、保護費を支給する場合、たとえば年齢や世帯構成、居住地域などの条件が同じであれば、AさんにもBさんにも同じ額の生活保護費を支給することになり、そのことで生存権を「平等」に保障していることになる。

しかし、もしAさんは保護費を受給した後、お金をすぐに使い切り、手元にお金が残らず、生活していけないというような状態になるとすれば、平等に生活保護費を支給しているのだから、生存権を保障しており、それができないのはAさんの自己責任だということですまされるのだろうか。

センは、「どのような財を持っているかではなく、なにをすることができるのか」という人間のケイパビリティに着目し、単なる金銭の給付でよしとするのではなく、その人が受給した保護費で「なにをすることができるのか（どのような生活をするすることができるのか）」という観点からアプローチすることの重要性を指摘している。したがって、このケースであれば、金銭の給付に加えて、そのお金でよりよく暮らしていけるよう福祉専門職による支援がなければ、平等に生存権を保障しているとはいえないのである。このように個々人の事情に個別に支援するという対応をしなければ、一律平等の対応が実は「不平等」をもたらすという逆説を招くのである。

◆「特別扱い」することが実は「平等」

さて、冒頭の話にもどると、支援の現場では、個々の利用者は一人ひとり異なるが、外出支援のような個別の対応と違って、通所や入所の事業所や施設では、日課や集団でのプログラムを決めている場合がほとんどなので、必ずしも一人ひとりの利用者の状況に応じて、個別の対応がとられているわけではない。そして、個々の状況に応じて対応すること、すなわち「特別扱い」することに対しては否定的な場合が多い。

しかし、センの考え方を参考にすると「特別扱い」をしないことが平等なのではなく、むしろ個々人の状況に応じて「特別扱い」することが、「平等」に支援していることにつながるということに気づく。したがって、ある作業をしていて、

ある利用者がそれになじめないとすれば、ほかの利用者と同じようにその作業ができるように支援するという観点も重要ではあるが、そのことだけを絶対視するのではなく、その利用者にあった別のプログラムを検討することなど、その人の状況に応じて個別に支援することが必要となる。

もし、その必要性は理解しているが、実際の職員配置ではできないといった状況にあるとすれば、必要とされる支援ができるように運営のあり方を見直す必要がある。そうしたことが、いま社会的にも求められる「課題解決能力」である。「できないから仕方ない」ではなく、「どのように工夫すれば、それができるのか」という観点から、知恵を絞り、チームとして課題解決の道を探ることが必要となる。

◆個別に支援するための計画であるということ

前号の「秩序と複雑性の縮減」という観点や、今回の「ケイパビリティ」に配慮するという観点を通じて、私たちは集団の規律やプログラムのもとで、ついつい個々人の状況に応じて支援していくことをおろそかにしているのではないかとということに気づくことができる。個別支援計画は、そうした観点を大切にしながら、一人ひとりの利用者寄り添って支援していくためのツールでもある。ある作業や日中活動になじめない利用者がある場合、「なぜ、そうなのか？」ということをしかりと分析する必要がある。その作業なりプログラムに参加する取っ掛かりのところで躓いているのであれば、職員が同行したり、一緒に取り組むことでスムーズに参加できるようになるかもしれない。また、作業やプログラムの時間やアクティビティの回数、作業による成果物の個数などをピクトグラム（絵文字）などでわかりやすく明示することで、集中力が増すかもしれない。それでもなじめないのであれば、その作業なり日中活動とは別のプログラムが必要となるかもしれない。

個別支援計画では、アセスメントを通じてこうしたことを分析・整理し、それに基づいて計画を立て、実施していくことになる。しかしこうした取り組みそのものが手探りであるので、ケース記録をしかりとり、それをチームで共有することが不可欠である。モニタリングは、明確な計画があって、それをもとに実践し、その記録がなければ、成り立たない。ピクトグラムを用いたり、生活を構造化することで、その利用者が安定したのか、効果がなかったのか、改善しようとするような工夫をしたのか、そういった試行錯誤の積み重ねを記録し、チームで共有し、話し合い、行動にうつしてみるという実践が、よりよい支援へと導いてくれるといえる。

個別に支援するということは、個々人の状況に応じて「特別扱い」することでもある。しかし、それは不平等であったり、公平さを欠くということではない。同じ内容の支援をするとか、同じプログラムを実施するという意味での一律平等的な意味での平等ではなく、**どの利用者に対しても「それぞれの状況に応じて、個別に支援する」という意味において、平等**なのである。個別支援計画の作成は、支援のあり方を根本的に見直す契機でもある。

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、障害児入所施設おかば学園の福重佳世さんです。

――まず、主な仕事内容について教えてください。

おかば学園に入所している子どもたちの身のまわりのお世話や自立に向けての支援をしています。具体的には、子どもたちに勉強を教えたり、ドライブや散歩に出かけたり、野球やトランポリンなどをして、一緒に体を動かして遊んだりしています。おかば学園の子どもたちは、野球がすごく好きで…。最初はバットにボールを当てることができなかつた子たちも、いまはバンバン飛ばせるようになって(笑)。上達の早さに驚いています。

それから、夏はみんなでキャンプに行ったり、年に1回、保護者の方も一緒にどこかに出かける、という親子園外活動もおこなっています。去年の親子園外活動は、関西サイクルスポーツセンターに行きました。

――なぜ、福祉の仕事に就こうと思われたのですか？

子どもが好きで、大学時代は幼児教育を専攻していたのですが、福祉にも興味がありまして…。それに、もともと人とかかわる仕事がしたいと思っていて、そんなとき陽気会の求人を見つけて、ここで働きたいと思い、就職しました。

――最初は成人の入所施設（よろこび荘）に配属でしたよね。

はい、最初の3年間は、よろこび荘で働きました。よろこび荘も楽しかったですし、利用者さんもみんな素敵な方たちで、学ぶことがたくさんあって、良い経験をさせていただきました。障害のある成人の方とかかわることに、初めは不安もありましたが、かわりが深くなっていくうちに「素敵な人たちやな」って思うようになって…。どんどん楽しくなって行って、この仕事に就いて良かったなって思うようになりました。

――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？

子どもたちと一緒に遊んだり、出かけたりするときに、子どもたちの楽しそうな笑顔を見ると、こちらもとても嬉しくなりますし、子どもたちの成長を間近で見れて、実感できることも、この仕事をしていて、やりがいを感じるころだと思えます。入所施設なので、日中と夜間、学校と施設では、みんな違う一面をもっていて、それを見られるのも楽しいなと思います。みんないろんな表情をもっていて、くるくる変わるの、かわいいなあと思いますね。

それに、職場環境…職場の人間関係がすごく良くて…。よろこび荘のときも良かったですし。困っているときなんかは、周りの人たちが助けてくれて、ありがたいなと思っています。職場の環境にも恵まれているので、ここまでやってこれたんだと思います。

――反対に、しんどいと思うことはありますか？

そうですね…子どもたちとの距離間が難しいですね。思春期の男の子も多くて、近すぎるのも良くないですし、反対に

離れすぎると信頼関係が築けないので…。距離のとり方がむずかしいっていうのは、よろこび荘から学園に異動してきたときに、すごく感じましたね。初めに先輩職員から「子どもたちは『この人どんな感じやろ』という感じで、お試し行動をとってくるから、適度な距離間を保つことが大切やで」というアドバイスをいただきました…。そのアドバイスがあったから、適度な距離間を保てるようになったのかなと思いますね。よろこび荘の利用者さんは成人されてますし、お試し行動をとるような方はいなかったの、そこがおかば学園とは全然違うなと思います。それに、思春期の男の子特有の大変さはありますね。体力もすごいですし(笑)。



福重 佳世（ふくしげ かよ）
障害児入所施設 おかば学園
2010年12月 よろこび荘入職
2014年4月 おかば学園へ異動

それと、入職して今年で9年目になるのですが、経験を重ねるにつれ、責任とありますが、意識も変わってきて…。先輩から教わったことを後輩に伝えていかないといけないですし、自分の利用者さんに対する支援を実際に見ることで、学んでもらうといえますか…。そういうことも必要だと思っています。なので、私自身もっとしっかりしないと…。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。

この仕事は、利用者さんの人生をより豊かにするための仕事だと思っているんですけど、反対に私たち支援員が利用者さんから学ばせていただいていることもたくさんあるなと思っています、自分自身も成長できる仕事だなと思います。人とかかわる仕事ということで、責任を感じたり、壁にぶちあたったりして悩むこともあります、利用者さんの素敵な笑顔を見ると、この仕事をやって良かったなと思いますし、やりがいのある仕事だと感じています。

――仕事の楽しさが伝わってくるメッセージですね。

責任感が強く、頼りになるお姉さんの存在の福重さん。もちまへの穏やかさと前向きな姿勢で、これからもリーダーシップを発揮されることを期待しています！（真）

続・施設長リレーインタビュー

就労継続支援B型事業所サニーサイド神戸の所長である村上孝広氏にお話を伺いました。

――施設長着任の意気込みをお聞かせください。

この度、サニーサイド神戸の管理者としてのお役目をいただきました村上です。

なにぶん当職に関しましては不慣れ、行き届かない部分もあるとは思いますが、誠心誠意努めさせていただきます。

サニーサイド神戸に赴任し、当職を拝命することが利用者さんや法人に対し、本当に良いのかという自問を繰り返しておりました。しかし、それは私が決めるよりも、みなさまが認めてくれることだという結論に至り、そうであれば認められるために自分のできることを全力でするだけだということを確認した上で責務を果たすつもりです。

――今後の展望はどのようなものでしょうか？



就任して約2ヶ月、まだまだ勉強不足のところもあり、手探りで日々の業務をこなしているというのが現状です。私の行動一つひとつに責任があると感じています。なにより利用者さんと施設内外での就労を通して働く楽しさを共有し、「笑いが絶えない」そんなサニーサイド神戸を目指していきたいと思っております。

職員は利用者さんの思いをしっかり受けとめ、利用者さんは自分の人生に対して自ら選択し、人生を演出する。そして、自分の幸せを自分の心で決める。つまり、利用者さん自身が利用者さん自身の人生の主人公となる。そのためのディセントワーク（価値ある労働・誇りある労働）を、私たちはしっかりと支援させていただきたいと思っております。

そして、もし利用者さんに悩みがあれば、ひとりで抱え込まず、私たち職員に共有してもらえよう、利用者さん一人ひとりと信頼関係を築いていきたいと思っております。

また、地域のイベントにも参加し、地域の方々との交流を深め、利用者さんが地域の一人として充実した生活を送ることができるように、活動の場をできるだけ多く提供していきたいと思っております。

――ご自身が仕事をする上で大切にされていることは、どのようなことですか？

一番大切にしていることは…基本理念をみんなで共有することです。

コンプライアンスという言葉があります。直訳すると「法令遵守」という意味です。

しかし私は、コンプライアンス＝基本理念だと思っています。基本理念はいわば施設の基本姿勢を示すものです。

陽気会に限ったことではないと思いますが、法人や組織の基本理念が、すべての職員に浸透しているか否かは、日頃の仕事に対する姿勢に表れると思います。

――陽気会の基本理念といえますと…

「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」を目指すことです。

現場は、人手が少なく忙しいのが現状です。忙しいなかで理念を見失うと、そのしわ寄せは利用者さんに向かってしまいます。

職員に悪意はなくても、利用者さんの尊厳が守られない結果になることもありえます。近年、度々報道されているような不適切なケアを経験したり、目にしたりすることが、もし仮にあるとすれば、利用者さんやご家族は憤りを感じることでしょう。こうした不満がまた職員のストレスとなって、悪循環となり、最悪の場合、虐待につながってしまうこともあるのではないのでしょうか。

私たち職員の名札には、基本理念のカードが入っています。私は、毎朝名札を首にかけるとき、一度は基本理念を見ます。職員や利用者さん、ご家族に対して、この理念をいかに示していくかは、管理者に問われる責任だと思います。

アンガーマネジメントの観点でみると、怒りは自分の価値観と外れた現実に対峙したときの感情です。もしも虐待や不適切なケアが発生したならば、管理者もほかの職員も利用者さんもお怒りでしょう。「人の尊厳を大切にしたい」という価値観から外れたから怒るのです。

虐待や不適切な支援が発生してから、「利用者さんの尊厳を守ることが大切だ」と言っても遅いのです。そうならないために、大切にしたい価値観は先回りして伝えていく、職員に浸透するまで何度でも伝えていく必要があります。

私たち職員にとって、基本理念は自分たちが働く上での行動指針になるものです。組織のなかでは、さまざまな考えをもった人が働いていますが、基本理念を共有できていれば、みんなが同じ目的に向かって業務を行うことができます。忙しい毎日のなかでも、法人の基本理念に立ち返って考えると、一つひとつの支援における振る舞い方が定まるのではないのでしょうか。

――常にご自身を律し、陽気会の基本理念を大切にされている村上氏。利用者さん・職員に対する思い、支援に対する姿勢、見習いたいです。本日はお忙しいところありがとうございました。（真）

次回は、リレーインタビュー アンカーです！

よろこび荘南館

～リフォームしました～

定員 60 名の障害者支援施設よろこび荘の、北館・中館・南館のうちの、南館のリフォームが4月までに完成しました。南館は地下1階から地上3階建ての建物ですが、その4フロアをそれぞれの目的に合わせて、利用者の方々が使いやすいように、また職員も働きやすいように改装しました。今回は、その一部をご紹介しますと思います。

話を伺ったのは、よろこび荘のサービス管理責任者である新地秀子さんです。



サロン エントランス

「1階のサロンです。出入口は2か所ありまして、6月末に完成予定の“空中庭園”を利用された方々にも、こちらのエントランスから自由に入っていただき、サロンでゆっくりとくつろいでいただくことができます。奥には大型のテレビを設置する予定でして、来週には届くことになっています。“空中庭園”は、よろこび荘から有野川へ向かってつくっている広場で、とても見晴らしのよい庭園になる予定です。大きな遊具もあるんですよ。今月末には完成予定で、みんなで楽しみにしています。」



スタッフルーム

「こちらは2階のスタッフルームです。更衣室や休憩室も隣にあります。よろこび荘は1階から3階までの各フロアで分かれて支援していますが、ここでは支援するフロアにこだわることなく交流して、コミュニケーションを図ってもらえたら…と思っています。設備が整い次第、使用する予定ですが、この広い空間で、きめ細かい支援を行うための情報交換ができる日が楽しみです。」



3F デイルーム

「3階のデイルームです。こちらは3階の利用者の方々が食事をされたり、のんびりと過ごされたり…くつろいでいただくスペースです。ここはすでに使用を始めているのですが、広々とした空間で、きれいな景色をながめながら、ゆったりと食事を楽しんでいただいています。これまでよりも、みなさん落ち着いて過ごされているように感じます。それからこのスペースには、お手洗いでだけでなく、シャワー室もあるんですよ。このシャワー室がお気に入りの利用者の方もいらっしゃいます。」



浴室

「ここは地下の浴室です。のんびり、ゆっくりとお湯に浸かっていただけるよう広めの浴槽を左右に二つ設置しています。かなり広い洗い場は、それぞれの利用者の方がご自分のスタイルで使っていただけるように、また職員が支援しやすいようになっています。浴室暖房もあるんですよ。冬場もあたたかく使えます。安全のため、浴槽にはこれから手すりをつける予定です。利用者のみなさんの楽しみの一つでもある入浴の時間を、安全に快適に楽しんでいただけるように支援したいと思っています。」

まだ備品が完全には揃っていないフロアもありましたが、とてもきれいで使いやすいような設えに、思わず「ここで働いてみたい」と感じました。あたりまえのことですが、利用者の方々にとっても職員にとっても、「環境」はとても大切だということを改めて実感しました。すべての備品が揃い、全フロアを利用するのが待ち遠しいと話していた新地さん。きつともうすぐですよ。(朝)

ちょっといいですか？大西ですけど…

—就職するということ—

◆就職＝恋愛関係？

6月ともなると、新卒者の求人活動が本番を迎える時期…のはずですが、来春大学卒業予定者の7割が内定をもらっている！という情報があちこちから飛び込んできます。もはや大学生の皆さまにとっては、就職活動も終盤を迎えているようです。当法人も、数名の学生の方々に内定を出させていただいたところですが、目標には少し届いていませんので、この先も新卒者の求人活動は続いていきます。一方で、経験者の採用も随時実施しています。さらに、求人でお世話になっている業者の方々の打ち合わせがあったり、新規訪問（いわゆる営業）があったりと、求人活動に追われている毎日が続いていますが、皆さまのところではいかがでしょうか？

就職先を選ぶ場合、基本的にはおひとりにつき、一か所しか選べません。求職者にとってみれば、それぞれ、恋愛相手を選ぶような気持ちだと思います。第一印象で「ここだ！」と決定することもありますし、何回も話を聞いて見極めていく場合もあります。で、就職はしたけれど、いろいろな事情があって退職することもありますし、ずっとひとつの職場と付き合い続けることもあります。また、いくら自分がそこに勤めたいと思っても、その職場が受け入れてくれないと就職はできません。逆に職場側が、その人を気に入ったとしても、相手にその気がなければ採用はできません。まさに、恋愛関係と同じような現象が、就職や採用という世界にも存在するように思います（またしてもたとえが悪い、との声が聞こえてきそうですが）。

◆就職＝縁？

で、人と人との関係には「縁」があると言われてるように、求人や就職や転職というものにも、「縁」という見えない力が働いているのではないかと思います。この縁は、人によって長さや中身が違って、長い人もいれば、短い人もいるし、自分で操作できる部分もあるし、自分の力だけでは操作できない部分もあります。長い人生のなかで、どこでどのような人や組織とめぐりあうのか、縁というものに左右されているような気がします。

なにかの縁があって、いまの施設や法人で働くことになったのだと思いますし、見ず知らずの職員や利用者さんとの出会いも、縁あってのことだと思います。また、縁には切れ目というものもあって、退職や転職は、この切れ目が現れた結果かもしれません。いずれにしても、人を採用するにあたっては、良い縁をできるだけ多く創っていく努力が必要だと思います。（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

