

KCDラボ
で検索!



研究所
KOBEB北・コミュニティデザインLab.

社会福祉法人陽気会

巻頭言—「保守的な悪魔化」の罠—

今年の5月28日、神奈川県川崎市の路上で、小学校の児童ら20人を襲撃し、多数の死傷者を出した殺傷事件では、犯人は現場で自殺しましたが、51歳でひきこもり傾向にあったと報じられました。この事件が話題になるなか、6月1日には、東京都練馬区の民家で、家庭内暴力の末に元農林水産事務次官であった実父(76)がひきこもり状態にあった息子(44)を殺害するという事件が発生しました。

立て続けに起きたこれらの事件には、共通点があります。いずれも年齢が40~50代で、いわゆる「ひきこもり」状態であったという点です。今日、社会福祉関連の領域では、「8050問題」とか「7040問題」などと称され、社会的な支援が必要とされる課題として注目されています。そうしたこともあってマスコミ報道も過剰になり、不安や攻撃的な感情を刺激し、「ひきこもり」状態にある人やその家族へのいわれなき理不尽なバッシングを引き起こしています。

厚生労働省の定義では、ひきこもりとは「様々な要因の結果として社会的参加(義務教育を含む就学、非常勤を含む就労、家庭外の交友など)を回避し、原則的に6カ月以上にわたって概ね家庭にとどまり続けている状態(他者と交わらない形での外出をしてもよい)を指す現象概念」とされており、その調査は15~39歳の年齢層を対象に行われています。しかし、40歳以上の人も多くいることから、内閣府は今年3月に、40~64歳のひきこもりの数が推計61万3000人に達しているとの調査結果を発表しました。1980~90年代に若者だった世代が、30年後の現在、年齢を重ね中高年になってしまっているのです。7割以上が男性で、ひきこもりの期間は7年以上が半数を占めています。厚生労働省の調査では、15~39歳のひきこもりの推計が54万1千人ですので、合わせると115万人にもおよびます。

さらに文部科学省の調査では、2017(平成29)年度の不登校児童生徒数は14万4031人で、過去最多の記録となっており、日本財団の調査では「教室にいるけど学校がつらいと感じている」「本当は授業に参加したくない」「登校はするけど、教室には入りたくない」といった思いを抱えている「不登校傾向(隠れ不登校)」にある中学生が、約33万人もいると推計されています。子どもから中高年まで、本来であれば学校や仕事をしている人たちのうち、神戸市の人口を上回る約160万人もの人が不登校・ひきこもりか、それに近い状態



よろこび荘の壁面制作

にあるのです。人口でいえば鳥取県の人口が約57万人、島根県が約67万人ですので、不登校・ひきこもり状態の人の数がいかに大きな数字かご理解いただけたと思います。

さて、こうした状況にある人たちを社会としていかに支援していくのかということも大きな課題なのですが、もうひとつ深刻な課題が、決して他人事ではないはずなのに、ひきこもり状態にある人を過度に危険視し、激しい非難を寄せる風潮があるということです。

私たちが、他者のある種の属性に対してネガティブな感情を投影し、非難する姿勢のことを「保守的な悪魔化(他者化)」といいます。ある人を私たちと“ちがう”他者として攻撃し、排除しようとする傾向のことです。まさに、「ひきこもり」という状態を「悪魔化」し、排除しようとしているのです。私もそうだったかもしれないなどと、私の置かれている状況を顧みることなく(だから保守的)、一方的にある種の人たちを“特別視”(=他者化・悪魔化)して非難する姿勢のことです。

これに対して、たとえばコミュニケーションをとることが苦手だったり、働いていない人でも、必要な支援やトレーニングを行えば、そうした状態から脱却できると捉えることを「リベラルな他者化」といいます。一見よいことのようにも思えますが、たとえば就労支援を通して働けるようになって、非正規雇用であることがほとんどだといった現状をふまえると、多くの課題があるといえます。

私たちには、自分と“ちがう”他者を非難し、攻撃することで自己の安定を保とうとする傾向があります。しかし、実はそれほど明確に他者と私が異なっているわけではありません。むしろ“状況”次第で、人はいかようにも変化します。たまたま起こった事象に流されず、現実を直視(たとえば、ひきこもりの人が起こす事件は、めったにありません)することこそが、事態を改善していく第一歩かもしれません。

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（5）

◆個々の利用者の支援に関するモニタリング

入所施設支援や日中活動の事業所での支援は、複数の利用者がいることから、集団的な日課やプログラムが多くなる。それだけに個別支援計画を作成するというプロセスを通じて、個々の利用者の状況を丁寧にアセスメントし、個別支援計画を作成し、それに基づいて日々の支援を専門職のチームとして実践していくことが重要となる。

さて、モニタリング（monitoring）とは、個別支援計画に沿って提供される支援が利用者のニーズにうまく対応できているかどうかを確認し、チェックするプロセスなり、取り組みのことをいう。たとえば、行動障害を軽減するといった課題解決のためになされた介入が、実際に有効であるかどうかを確認する支援の段階のことを示す概念なのである。それだけに利用者の状況の変化に応じたより適切な支援を実践していくためにも、モニタリングによって常に計画の妥当性を検証し、支援のあり方を検討するという姿勢が求められることになる。

このようにモニタリングとは、計画された支援が効果を上げているかについて判断し、新たなアセスメントや計画につなげていく作業である。モニタリングは、利用者の権利が守られているか、支援について利用者はどのように受け止めているのか、新たに利用すべき社会資源はないかというように利用者の意思や意向、施設内外の資源の活用も含めて、支援の目標が達成されているかということを軸に、職員と利用者、家族、さらには必要な場合には関係機関の参画も含めて、行うものなのである。

したがって、個別支援計画に基づいた支援が行われていないければ、モニタリング自体が空疎な作業になってしまうのである。

◆モニタリングの際の着眼点

モニタリングの際の着眼点としては、次のようなものが考えられる。

- ① 支援目標に応じて、支援が実践されているか
もし、目標に応じた支援がなされていないとしたら、個別支援計画で定めた支援目標が、実現可能な内容となっているか（目標を達成できたか否かが検証可能か）
- ② 計画に基づいて、支援が実践されているか
もし、計画に基づく支援ができていないとすれば、計画に基づいて支援が実践できるような態勢となっているか（計画に掲げられている支援を実践できるように認識を共有し、職員の配置や連携がなされているか）
- ③ 個々の職員の支援内容（関わり方）に問題はないのか
- ④ 計画を立てた時期と比べ、利用者の状況に変化はないか
こうしたことを確認しながら、モニタリングを通じて、
 - ① 再アセスメントし、個別支援計画（支援目標や支援内容）を立て直したり、
 - ② 支援態勢を整えたり、
 - ③ 職員の支援内容（関わり方）を改めたり、といった方策を講じることになる。

モニタリングでは、3か月や半年ごとにというように定期的に実施するだけではなく、日々の支援を通じて気がついた時点でその都度、点検し、改善していく必要がある。

それだけに日々の支援の記録（ケース記録）を専門職チームとして、しっかりと蓄積し、それを共有し、よりよい支援を目指して実践していくことが重要となる。

◆支援の効果の測定

支援の内容は多岐にわたるので、一概にその効果を測定できるわけではないが、ある種の行動障害を軽減するといった明確な支援上の目標とそれに基づく支援計画がある場合には、その効果を測定することが支援の向上にも役立つ。

たとえば、行動の変化（たとえば、ターゲット行動を減らす、あるいは増やすこと）を目的とした介入の効果測定では、ターゲット行動そのもの（行動が減った、増えた）が強力な指標（インディケータ）となる。その意味で「行動観察法」は、介入の効果測定を直接的に記録する方法であり、介入の効果測定のためにも重要となる。そのためには、

① 利用者のターゲット行動を特定すること。

ターゲット行動とは、個別支援計画に基づく支援を実施していく上で、ポイントとなる利用者の行動のことである（たとえば、自傷や他害の頻度、作業の出来高や作業に集中している時間、睡眠時間、無断外出の回数など）。その場合、必ずしも行動をひとつに絞る必要はない。このように特定された行動が、どのような状況で、どれくらい頻繁に（頻度の記録）、どれくらい続くのか（継続時間の記録）、あるいはどれくらいの間をおいて生じるのか（時間間隔の記録）といったことについて観察することになる。

② 観察者と観察方法を特定すること。

誰が、いつ、どこで、その行動を観察するのか、ということを決める。

③ 観察した行動について記録をとること。

が必要な作業となる。

このように支援において、モニタリングというプロセスを形骸化させないためには、

- ・個別支援計画に基づいて支援を実践すること、なんのためにその支援をしているのかという目的意識をもって支援に臨むこと、
 - ・支援の内容を記録し専門職チームとして職員間で共有すること、
 - ・そしてよりよい支援を目指していくという志・ミッションをもってのこと
- といったことなどを確認しておく必要がある。

専門職としての誇りや自覚、責任感、その専門性にふさわしい職務を遂行していくなかで育まれる。アセスメント、個別支援計画の作成、それに基づく実践、そしてモニタリングといった支援のプロセスが、日々の職務のなかに自然と根付いていることが大切である。 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）

* 毎月ホットなテーマを取り上げ、ヒントを提供します。

続・施設長リレーインタビュー

施設長リレーインタビューのアンカーとして、ひだまり園の園長である大西博之氏にお話を伺いました。

――まずは自己紹介をお願いします。

この4月にひだまり園の施設長を拝命しました大西です。陽気会では、3年間法人本部で仕事をさせてもらっていたので、施設長としては、新米ということになりますかね(笑)。

――施設長就任にあたって一言あいさつをお願いします。

はい、ひだまり園は、開所して2年が過ぎ、3年目を迎えました。私が陽気会に入職したとき、すでに施設の建設工事が始まっていました。どんな施設ができるのだろうかワクワクしながら、日々過ごしていたことを思い出します。

そのひだまり園ですが、総合施設長、副施設長、リーダーをはじめ職員全員が一丸となって、それこそゼロから現在の姿、現在の形を作り上げてきました。大変な2年間だったと思います。私は、いまの雰囲気や支援内容がすごく気に入っています。いままでやってこられたことを継承しながら、課題を整理し、必要なところは修正していくことに努めたいと思っています。

――今後、ひだまり園はどのような施設を目指していくのでしょうか？

ご承知のように、ひだまり園は、重度者、高齢者の支援に特化した入所型施設として開所しました。この2年間で、その基盤はしっかりと固められてきたと思います。今後は、その基盤を大事に、さらに発展、充実させて、利用者の皆さまが、人生の最後の最後まで、明るく楽しく過ごすことができるような施設にしていきたいですね。

それと、ここで働く職員にとっても、働きやすい施設にしていける必要があります。重度の方、高齢の方と向き合う職員だからこそ、いつまでも元気に働いてもらいたいと思います。

――そのためにどんなことが必要でしょうか？

はい、私も含めた職員一人ひとりの「人間性」を磨くことが大切だと思います。一般的には、職員の資質とか専門性とかが重要だと言われていますが、その前に、人として、いい人でありたいと思っています。その上に専門知識や、介護技術を積み上げることができればいいですね。

それと職員間のチームワークというか、「人間関係」も重要です。いつも職員同士がいい関係であってほしいと思います。

――着任して4ヶ月ですが、なにか印象に残っている出来事がありますか？

そうですね…5月に利用者さんがおひとり亡くなられました。ひだまり園のコンセプトのひとつに「看取りまで行う」ということが掲げられています。その方も、結果として、ひだまり園で看取ることになったのですが…。私自身は、施設での看取りというのは、いままで経験がありませんでした。いよいよ、というときに、看護師をはじめ職員全員が、その方が寝ておられる部屋に集まって、最後の最後まで、声をかけたり手を握りしめたり…。

その様子を目のあたりにして、支援とかというレベルを超えた「愛情」のようなものを感じました。息を引き取られた後の安らかなお顔と、職員の流していた涙が忘れられません。

告別式でご家族から「家族のようにしていただきありがとうございました」とのお礼をいただいたとき、改めてひだまり園の役割がわかったように思います。

――看取りということについては、どのようにお考えでしょうか？

そうですね、まだあれこれと考えているところですが、システム面では、サポートしていただける医療機関の存在が重要です。ひだまり園の場合ですと、近くの真星病院に大変お世話になっています。それに、施設内においては看護師の存在が重要です。施設で看取る場合、最後の最後は、やはり看護師が対応します。ひだまり園では、日常的な看護や健康管理、緊急時の対応など、看護師が献身的に努めています。

それらの医療や看護の体制を充実させることに加えて、さきほども話しましたが、職員の愛情が必要ではないかと思ったりします。感情的な見方で恐縮ですが、愛情の深さが施設の良し悪しを決めていくのではないかと考えています。



――今後の施設長としての課題は？

私自身は、正直なところ、看取りも含めた、ご高齢の利用者さんに関わることに、まだ「怖さ」があります。しかし、ひだまり園の役割がそこにある以上、私も職員もこの課題に向き合っていかなければなりません。

高齢化と向き合うこと、人の命と向き合うということがどういふことなのか、これからも、職員と一緒に考えていきたいと思っています。そして、ひだまり園が、高齢の方、重度の方の施設として、いいモデルとなっていければと思います。

――ところで、このジャーナルの最終ページに毎回登場している「ちょっといいですか？大西ですけど…」も担当されていますね。

そうですね、あの大西は私です(笑)。最近「どんなやつが書いてんねん」的な反応があちこちから伝わってきていますので、今回正体をバラすことにしました。

――こちらの方も今後も続けていくのですか？

はい、ネタが尽きるまで…と、お叱りを受けるまで…ということにしておきます(笑)。

――楽しみにしています(笑)。本日はお忙しいところありがとうございました。

【特集】 サード・プレイスの大切さ

陽気会では、ここ数年の施設整備において、誰でも気軽に集い、交流することのできる場として“サロン”を整備してきました。

そこで今回の特集では、今日の私たちの生活において、こうしたサロンのもつ意味について考えてみることにします。

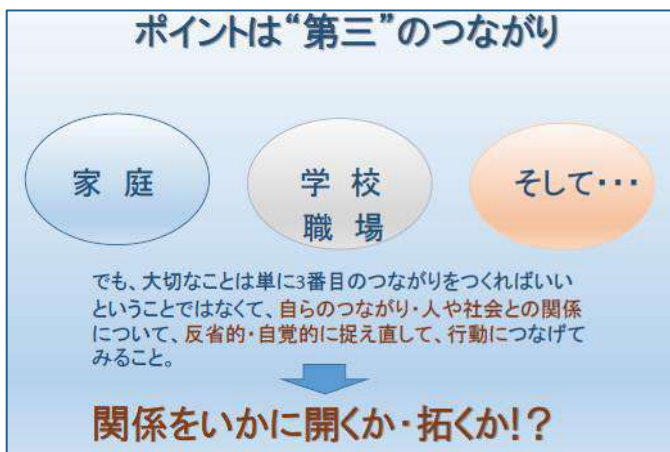
◆家庭と学校、もしくは職場、そして…

子どもにとって社会を経験し、学ぶことのできる主要な場として、家庭と学校があります。しかし、現代社会の特徴としては、たとえば昭和33年(1958年)の東京の下町を舞台とした映画『ALWAYS 三丁目の夕日』(2005)にみられるような隣近所を含めた濃密な人間関係を育む地域コミュニティが喪失し、子どもにとっては家庭と学校以外に社会との接点をもちににくい状況にあります。

このことは成人になり働くようになってからも、学校が職場にかわるだけで、こうした構造は同じです。したがって、仕事に就けないような状況に置かれると、たちまち社会から孤立してしまいます。「巻頭言」でも取り上げているように、15歳から39歳までの統計に加え、40歳以上の「ひきこもり」の方の数が115万人にもなっていることをふまえると、家庭以外に逃げ場がないという今日の社会構造を背景としており、それは決して個人や各家族の責任ではないことがわかります。

また、高齢期においても、定年退職後に居場所がないことは大きな課題ですし、単身化が進んでいますので、家族もこれまでのようにはあてにできない状況になっています。若い子育て世代においても、配偶者以外に地域のなかで頼れる存在がないと、親子で孤立してしまうことになります。

それだけに、どのような世代の人においても、家庭と学校、もしくは職場に加えて、第三の居場所、すなわち「サード・プレイス」が必要となるのです。これは単に3番目の居場所をつくるというよりも、現在の自身の他者との関係(つながり)を反省的・自覚的に捉え直して、閉じられている関係を、社会へといかに開いていけるか(新たな関係をつくるという意味では拓いていけるか)、そのためにどのように行動していくのかということが問われているともいえるのです。



図：サード・プレイス

◆個人の責任を超えて…

しかし、こうしたことを個人が考えて行動すべき課題としてしまうことには限界があります。もちろん個人が自ら考えて行動に移すことも重要ではありますが、そのこと以上に個人を生活を支えることのできるような環境にあるのか否か、ということが重要になります。今日、私たちの抱えている生活課題は複雑多様化し、深刻化してきていますが、共通しているのは社会的に“孤立”しているということです。

たとえば虐待と貧困とは、明確な相関関係があるといわれています。東京都目黒区で起きた虐待により幼女の命を奪った事件でも、母親と同棲していた加害者の男性は、定職に就かず、覚醒剤も使用していたとのこと。子どもだけでなくこの男性も母親も、複雑な課題を抱えながら、家庭という狭い空間に閉じこめられ、社会から孤立していたといえるのです。いま、地域で急増している「子ども食堂」をはじめとして、「学習支援の活動」なども含め、「子どもの居場所」づくりが活発に行われています。こうした居場所は、家庭と学校に次ぐ、まさに「第三の居場所(サードプレイス)」として機能しているといえます。子どもにとって、親や教員以外の大人、あるいは年齢の異なるほかの子どもと接することは、子どもを家庭や学校という閉じられた空間から、社会へと開いていくことを意味します。こうした多様な他者との交流は、子どものちょっとした言動から虐待やいじめなどの異変に気づききっかけにもなります。高齢者領域でも、はやくから社会福祉協議会の支援のもと、各地で「ふれあい・いきいきサロン」の取り組みが行われています。

そしてこれからは、対象を高齢者や子ども、子育て中の親子というように限定せず、多世代・全世代に対応できるような「全世代・多機能」型の拠点が求められています。

また、社会福祉法人には、2016年の社会福祉法の改正において、「地域における公益的な取組」を実施することが責務化されました(同法第24条)。

その内容は、たとえば厚生労働省の資料では、
* 子育て交流広場の設置…施設の地域交流スペースを活用し、保育士OBや民生委員などのボランティアと連携することにより、子育てに関する多様な相談支援を行うとともに、近隣の子どもに対する学習支援を実施
* ふれあい食堂の開設…地域住民が気軽に集える「ふれあい食堂」を設置するとともに、管理者として介護支援専門員を配置し、相談支援や地域の子育てママと子どもの交流会、ボランティアに対する学習会などを実施
などが挙げられています。

こうした取り組みは、単独の法人や施設だけで実施するのではなく、地域のさまざまな機関や団体(社会福祉協議会やほかの施設など)、民生委員や地域の住民などと連携して取り組むことに意義があります。なぜならそうした取り組み自体が、地域づくりにもつながっているためです。

社会福祉法人としては、その活動による直接的な効果に加えて、その活動を通じて地域づくりにもつながるという、二重の意味で社会に貢献しているといえます。

◆陽気会では3種類のサロンを開設しました！！

さて、そこで陽気会では、こうした社会の状況をふまえて、施設環境整備と併せて、これまでのこの Journal で紹介していますが、3種類のサロンを開設しました。

<地域福祉サロン>



本年4月より、しごとサポート北部（北部地域障害者就労推進センター）を開設しましたが、そのオフィスには、とても広いフリースペースがあります。



このスペースを活用して、子どもの放課後の居場所や学習支援の活動をしていく方向で調整をしています。

<コミュニティ・サロン>



また、今春より法人事務室の隣に「コミュニティ・サロン」を開設しています。こちらは厨房が併設されているため、子ども食堂や地域食堂などの食事提供を兼ねた取り組みが可能となります。



<よろこび荘サロン>



そして、よろこび荘です。先月号でもお伝えしましたが、よろこび荘南館をリフォームしました。河川敷からコミュニティ・ガーデンを利用された方々や、そのほか誰でもこちらのエントランスから自由に入っていただき、なかでゆったりと寛いでいただくことができます。

飲食はもちろん、見晴らしのよいスペースで話をしたり、テレビを観たりすることも可能です。



これら3種類のサロンが、地域のなかで有効に活用され、地域のより多くの方々にとって「サード・プレイス」となるよう努めていきたいと思えます。

(法人本部)

ちょっといいですか？大西ですけど…

—幸福とは何か—

◆幸せの定義

一般的に、福祉とは幸せを創造することだといわれています。では、幸せとは、どのような状態をいうのでしょうか。モノやカネに満ちあふれ、何不自由なく生活すること…確かに幸せです。しかし、世界中には、私たちから見て、モノに恵まれず、不自由な生活をされている方々がたくさんいます。そういう方々全員が不幸かといえばそうではありません。そのようななかでも幸せを感じて、生活されている方々もたくさんいます。逆に、大金持ちがすべて幸せかといえばそうでもありません。

幸せかどうかは、モノやカネの量に比例しないようです。幸せかどうかは、「いまの状態を喜ぶことができるかどうか」で決まってくるのだと思います。幸福度というものは、喜ぶことができた量（回数）と比例するのではないのでしょうか。

当然、同じ状況にあっても、喜ぶことができる人と、喜ぶことができない人がいますし、喜ぶことができてもその大きさに幅があります。私たち自身の心のもちよう、考え方、捉え方などによってこの喜び度は決まります。

◆幸福度と福祉の仕事

私たちの仕事、福祉の仕事というのは、人を幸せにすることです。これは多くの皆さまの共通の理解だと思います。だとしたら、いかに利用される方に喜んでもらえるか、ということがこの仕事の究極の目的となります。

いくら、立派な施設でも、いくら職員がたくさんいても、そこで生活する方々が喜びを感じなければその施設はいい福祉施設とはいえません。逆に、多少建物が古くても職員が少なくても、そこに利用者さんの喜びがあふれていれば、立派な福祉施設だといえます。ただし、施設の設定や職員の質は、利用者さんに喜んでいただくための基本的な条件にはなりません。

また、私たち職員は、利用者さんだけでなく、そこでともに働く職員にも、喜んでもらえるような対応をしなければなりません。喜んでもらえるようにするには、相手を思いやる心をもつことが重要です。私たち職員は、利用者さんに幸せになってもらうために働いているのはもちろんですが、同じ現場で働く職員にも幸せになってもらえるように、意識していくことが必要です。それは、福祉の現場で、福祉の施設で、職員の間関係が悪化するということは、福祉にとって最悪の状態といえるからです。

現在あちこちで取り上げられている「働き方改革」についても、そのような見方をすれば、いまの福祉現場にとって、なにを改革することが働き方改革に結びついていくのかが見えてくるのではないのでしょうか。(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 : kcclab@youkikai.or.jp

