

KCDラボ
で検索!



KOBE北・コミュニティデザイン^{研究所}Lab.

社会福祉法人陽気会

巻頭言—私たちに、この“社会”を “変える”ことができるのか?—

この世にユートピアが存在するわけではないので、どのような社会にも多くの課題があり、そうした課題を解決したり、新たな課題を生み出したりしながら社会は日進月歩、進化（もしくは変化）し続けています。

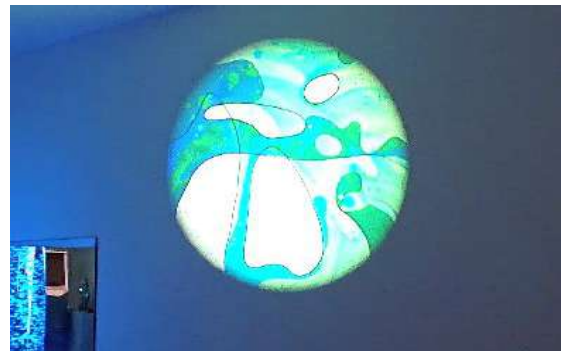
そう、社会は固定されているのではなく、まるで生き物のように常に変化しているのです。では、こうした変化を、私たちが“意図”してもたらすことができるのでしょうか？

たとえば、社会主義もしくは共産主義の考え方は、資本主義社会の矛盾を労働者階級が中心となって、“革命”を起こすことで、克服するための壮大なプロジェクトでした。それは1980年代の初頭あたりまでは一定の説得力をもつ理論として、あるいは運動として支持されていました。

しかし、1989年に東西ドイツを隔てていた「ベルリンの壁」が崩壊します。ちょうど今年で20年になるのですが、その「壁」は資本主義経済の西側諸国とソビエト連邦や東ドイツを代表とする社会主義国経済体制をとる東側諸国とを、物理的にも、象徴的にも分断していたのです。それが東ドイツの経済的不況を引き金として、東側から突き崩されたのです。そして、1991年にはソビエト連邦が崩壊し、社会主義経済体制の破綻が白日の下に晒され、思想的にもその輝きを失ってしまいます。1986年から1990年代初頭にかけての時期は、バブル景気に資本主義社会が沸いていただけに、人間（＝共産党）が経済をコントロールする「計画経済」に対して、自由な競争に基づく資本主義経済、すなわち「市場経済」の勝利を誰もが意識するような状況でもあったのです。

日本の思想界や社会科学系の学問、あるいは社会運動の理論的支柱として、マルクス主義を中心としたいわゆる「左派」勢力は一定の影響をもっていたのですが、こうしたベルリンの壁とソビエト連邦の崩壊を契機として、1990年代以降は急速に影響を失っていきます。

実は1990年代は、初頭にバブル景気がはじけ、2000年代にいたる20年間は、「失われた20年」といわれるように不況が長期化し、格差が拡大し、貧困が顕在化する時期なのですが、そうした格差を是正したり、貧困を克服するという「左派」系の議論は社会的にはあまり広がらず、グローバリズムが不可避なものとして受け入れられ、世界的にも“右傾化”が進むのです。



スナップ・プロジェクター

「経済学の父」と称されたりもする18世紀の経済学者のアダム・スミスが、人々が利己の利益を求めて行動しても「神の見えざる手」が働いて、全体としての効率的な状態を実現し、経済を成長させるということを論じました。今日ではそうした思想が、社会主義・共産主義の失敗を経て、改めて支持されるような状況にあるといえます。

では、こうした状況を問題だと捉え、社会を変えていかななくてはならないと考えている人がいたとして（現にそうした人たちは一定数います）、どのように捉えて、行動すればいいのでしょうか。社会学には「社会構築主義」という考え方があります。社会は人間がつくった「構築」物なのだから、人間がつくり変えることができるはずだという発想です。

たとえば、同性愛者や両性愛者、身体的には男性でも、心は女性というようなトランスジェンダーの人などのことを示す「LGBT（性的マイノリティ）」という表現が、あたり前に使われるようになり、そうしたことをテーマとしたテレビドラマも放送されるなど、「タブー視」するような状況が徐々にですがなくなってきています。差別や偏見が一切なくなるということはないにしても、そうした人たちが声を上げ、行動することで、同性婚を認める国が多くあるように、確実に社会が変わっているのです。

私たちの社会は、確かに私たちの“意識”を超えて存在している側面もあるのですが、私たちがつくっているという側面もあるのです。社会構築的な発想でいえば、そうした側面に着目し、私たちの言動のあり方を変えていくことで、社会を時間がかかるかもしれませんが、またほんの少しだけかもしれませんが、変えていける可能性があるといえるのです。それはそんなに簡単なことではないでしょうが、かといってどうしようもないほど困難なことでもないはずです。

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：

「地域共生社会」をめぐる諸課題（2）

◆包括的支援体制の構築

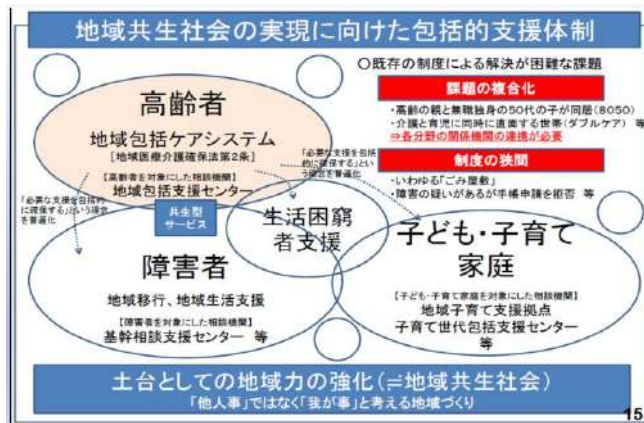
今日の社会福祉の制度は、児童や高齢者、障害者、経済的に困窮している人というように対象とする課題ごとに「縦割り」の仕組みになっている。また、年齢では18歳までが「児童」であるし、65歳を超えると「高齢者」として介護保険の対象になるというように、制度によっては年齢で分けていることも多い。

そして相談支援機関もこうした「縦割り」の制度設計に基づいて設置されている。地域包括支援センターは、総合相談の機能をもつとされるが、介護保険法に規定されているということもあり、高齢者やその家族が主たる対象となっている。障害者の基幹相談支援センターについても同様で、総合相談機能を有するとされているものの、実際には障害児・者とその家族への対応が中心となっている。

しかし、住民の抱える生活課題は、こうした「縦割り」の制度に合わせてあるのではなく、ほとんどの場合、複合化している（「複合多問題」）。また、その課題に対応する制度やサービスがないことも多い（「制度の狭間の問題」）。

それだけにこれからの相談支援機関には、その設置の根拠となっている法制度に縛られるのではなく、住民の抱える生活課題に即して、柔軟にかつ総合的、継続的に対応していきけるような相談支援のあり方が求められることになる。

こうした取り組みは、個々の相談支援の実践上の課題に留まるものではなく、2018年4月より施行されている社会福祉法において、市町村ごとにそうした包括的な支援の仕組みをつくることが求められている（社会福祉法第106条の3）。それを図示すると次のようになる。



包括的な支援体制を構築するためには、どこかに支援機能を集約して、「包括的」な支援機関を新たに設置するという方法も考えられるが、一定の圏域のなかで1か所にそうした機能を集約するのは必ずしも好ましくはない。その場所に行くまでの交通アクセスの問題もあるし、それまで相談にのってもらっていた機関とは別のところに相談に行かなければならないという、本人やその家族の側の負担などが考えられるためである。

したがって、現にいまある各種の相談支援機関が、総合相

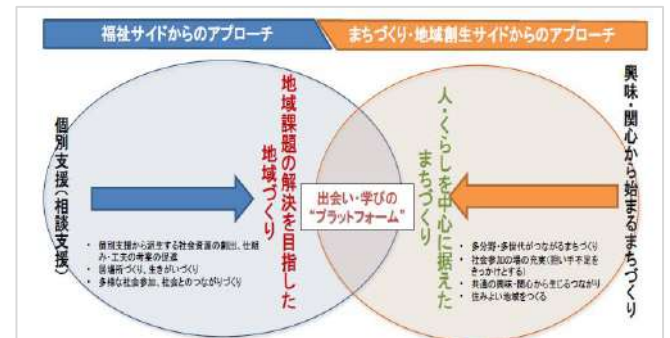
談、ワンストップ対応、寄り添い型支援、ソーシャルサポートネットワークづくりなどの一連の支援を、その相談支援機関が基点となって、ほかの支援機関や事業所、施設、支援団体などと連携することで、「包括的」な支援体制を構築していく方法が現実的であるし、効果的であるといえる。

総合相談とは、生活上の課題であれば、どのようなことでも相談にのるということである。ワンストップ対応とは、別の機関や施設に安易に「つなぐ」（「たらい回し」にする）のではなく、まずはしっかりと受け止めて、一緒に課題を整理し、解決の見取り図を考えることであり、もし別の機関での助言などが必要であれば一緒にそこに行くか、先方から来てもらうなどして対応するという支援のスタイルである。

そして寄り添い型の支援とは、解決に向けて、その人の目線からサービス利用も含めて生活環境を整え、一緒に人生を歩んでいくということである。そうした過程を通じて、その人や家族の支援に必要なネットワーク（ソーシャルサポートネットワーク）を形成していくことで、支援を展開していくことが求められているのである。

◆個別支援から地域支援（地域づくり）への展開

さて、先の図の下には、「土台としての地域力の強化＝地域共生社会」とある。すなわち個別に支援をするということの土台には、「地域力」が必要であるとのことであるが、それが自然にできるわけではないので、そうした土台をつくっていく取り組み、すなわち地域づくりなり、地域支援が必要となるのである。国の検討会では、次の図のように「個別支援（相談支援）」から「地域づくり」として説明している。



確かに、個別の支援を通じて地域づくりへと展開することが必要ではあるが（ソーシャルサポートネットワークづくりもそのひとつ）、それは「地域づくり」が目的ではなくて、あくまでも本人なり家族の生活課題を解決する手段として地域づくりがあるのである。

また、サロン活動や子ども食堂のように「地域づくり」を目的とした支援もあるが、それが図（右側）のように、福祉とは別の「まちづくり」のアプローチとして表現することは、実態に即していない。福祉の実践としても「興味・関心から始まるまちづくり」の活動が多く存在するためである。このように検討会の議論には批判すべき点もあるが、ここでは包括的な支援体制を構築していくためには、大きくは総合相談を核とした個別支援の実践と、地域づくりを目的とした実践の2つがあることを確認しておきたい。次号に続く。

（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。

法人ハンドブック完成！

このたび当法人の理念や方針、今後の計画等から障害福祉に関する知識等をまとめた「法人ハンドブック」が完成しました。全体朝礼の際にこのハンドブックを使用して、職員で情報共有を行ったり、専門的知識を深めたりしています。

ここで、その内容を少し紹介したいと思います。



法人ハンドブック

1. 陽気会の理念・方針・計画

□社会福祉法人陽気会の概要

□「陽気とは」

□理念・基本方針

(1)安心・安全・最適・快適な生活環境の提供

権利擁護に立脚した意思決定支援、自立支援に基づく支援を原理原則とする

(2)施設機能の再構築に向けた整備

施設機能を類型化し、支援目的の明確化を図る
各分野の専門性を高め、集約・集中した支援を行うことができるよう専門分化した担当編成とする

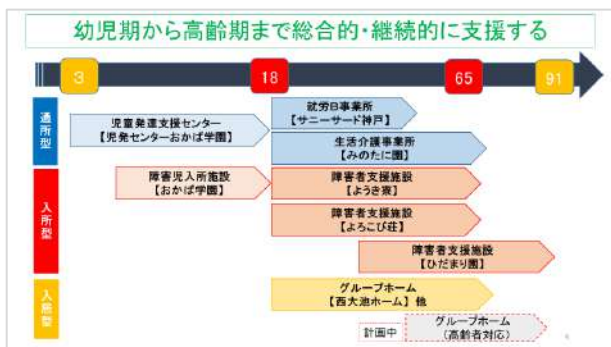
(3)利用者、職員ともに人間の発達の理解に基づく考え方を基本とする

(4)知的障害者支援理論・支援方法の体系化を図り、専門的支援のあり方を構成する

(5)職員(福祉職)の働く環境を整備する

(6)知的障害福祉事業・支援のモデル化を目指す

(7)地域福祉ゾーン構想の下、関係者や地域の方が日常的に訪れるような施設環境を整備する



2. 知的障害福祉の今日的課題

□改正社会福祉法について

地域における公益的な取り組み

小規模法人のネットワーク化による協働推進事業

□知的障害福祉分野の構造的課題と環境課題の整理

法制度について [制度設計の問題]

事業体について [事業内容の問題]

□福祉職(=ソーシャルワーカー)の基本について

ものの見方、考え方について

問題整理の視点

整理の仕方、方法

福祉職のパーソナリティ形成

問題整理の視点と方法について

- ◆それぞれが真理だと考えていること、本当だと思っていることは、おおらかに自由主張することができること。
- ◆思い違いや、誤りがあれば勇気をもって訂正できるようになること。
- ◆いつもそれは本当かどうかを唯一の基準として考え合い、学び合えるようになること。

◎自分らしく本当のことを考えるとは…

個人の「主体性」と「客観的真理」との関係で
その一致の仕方を言っている。

発達の高次化・成長=今の自分にはないものを取り入れること

3. 障害に関わる知識

□知的障害について

知的障害の定義

定義の適用のための前提

□知能の発達について

知能とは何か

子どもの発達

発達段階

社会生活に関わる知能の働き

知的能力について①

- ◆知能には…
推論する、計画する、問題を解決する、抽象的に思考する、複雑な考えを理解する、速やかに学習する、経験から学ぶことが含まれる。
- ◆つまり…
知能は、単に本から学習することでも、狭い意味での学業スキルやテストでいい点を取ることでなく、
周囲の環境を理解するためのより広く深い能力(把握し、物事を理解し、何をすべきか明らかにする等)を表している。

□知的障害・自閉症・行動障害の定義

知的障害について

自閉症について

精神障害について

強度行動障害について

パワーポイントのページ総数、123ページからなる「法人ハンドブック」は、私たち職員が知りたい情報と、必ず知っておかなくてはならない事柄が詰まっています。当法人に入職してはじめて障害福祉に携わるようになった職員はもちろんのこと、これまで福祉の勉強を進めてきた職員も、改めて自分自身を振り返り、利用者支援を通じて自分の人生をよりよく生きることについて深慮する。そのようなツールとして、今後役立てていきたいと思っています。(編集委員会)

内部研修報告 ～スヌーズレン研修～

10月24日、午前の部と午後の部の2回にわたって、スヌーズレン研修を実施しました。「スヌーズレンってなんだろう？」という職員から、すでに業務で活用している職員まで、合計34名の職員が受講しました。講師は、有限会社コス・インターナショナル代表取締役であり、日本スヌーズレン協会理事・国際スヌーズレン協会役員でもある、小菅秀泰氏です。法人内のセッションルームのなかにスヌーズレンルームができたことから、小菅氏を講師としてお迎えすることになりました。



まず、資料『スヌーズレンの考え方（スヌーズレンの活用とその効用）』をもとに、スヌーズレンの歴史からその広まり、結果としての効果などについて講義を受けました。

スヌーズレンは1970年代にオランダで始まり、ヨーロッパを中心に世界中で広がってきていることや、その語源はオランダ語のスヌッフレン（くくん臭いを嗅ぐ）とドーゼレン（うとうとする）で、スヌーズレンは「静」であるリラクゼーションだけではなく、「動」も含まれるものであるということでした。またスヌーズレンは、治療や教育ではなく「利用者が主人公」で、最も大切なのは「利用者の意思」であるということを知りました。利用者さんがなにに興味を示しているのか、その行動の意味はなにか、ということを観察して、考える。なにより「余計な手出し」をせずに「待つ」ことが重要であるという話を伺いました。またスヌーズレンは、目的として効果を求めて取り組むものではなく、結果としてさまざまな効果があらわれるものであるということでした。



次に、実際にスヌーズレンを体験してみようということで、場所をスヌーズレンルームに移し、各自でスヌーズレン用品を手にしながらかその説明を伺いました。バブル・ユニットや

サイド・グロウ、スナップ・プロジェクターやチェーン・ブランケットなど、さまざまなスヌーズレン用品を実際に見て、さわって感触を確かめながら全身で体験することで、講義の内容だけではわからなかったことを、身をもって理解することができました。



研修後に、受講者にアンケートを記入してもらいましたが、全員がスヌーズレンに興味をもち、今後利用してみたいと答えていました。感想としては、「はじめて実際に見たので、とても興味深かったです」「なにも求めず”スヌーズレン”を利用するといった発想がなかったので、新しい考え方が身についたと思います」「改めて利用者さんとかかわるときに気をつけるべきことをたくさん教えていただきました」「利用者さんと一緒に歩む“パートナー”という意識は大切に、忘れてはならないと感じました」「スヌーズレンがもっと身近になればいいなと思います」などがありました。



スヌーズレンというのは特別なもの、という意識がどこかにありましたが、研修を終えて、その考え方は日常的な支援の際に必要なものと同じであるということが改めてよくわかりました。利用者さんが自分自身で興味をもって動き出そうとしているときに、支援者はよかれと思ってはいるが、本人にとってお節介をしてしまうてはいないか。支援者の思い込みで、一方的に支援してしまうてはいないか。「利用者が主人公」で、「利用者の意思が大切」というスヌーズレンの根本の考え方は、私たちが常に意識しなくてはいけない「本人主体」や「自己決定支援」と同じで、そのために私たちは「待つ」ということを、いま一度思い返さなければならないと感じました。

今後、スヌーズレンの活用を通して、すべての利用者さんとパートナーである職員が、心豊かな生活を送ることができるよう努めていければと思います。（編集委員会）

第2回 笑顔de総選挙 ～開票結果～

昨年度に続き、今年度も実施しました『笑顔 de 総選挙』。法人内の全職員を対象に、職員同士の交流が深まることと、この選挙を通じて笑顔が増えることを目的に企画し、「笑顔が素敵だと思う職員を選ぼう！」ということで、2週間の投票期間を設けて実施しました。

それでは結果発表です。栄えある第1位は、障害者支援施設ようき寮パート職員の“菅裕子さん”です。



菅 裕子さん

菅さんが選ばれた理由としては、「いつも笑顔で利用者さんとかかわっていて、素敵だと思います」「やさしくて笑顔が素敵です」「いつも笑顔で気持ちがいいです」「いつもていねいで、笑顔が素敵です」といったものでした。

続いて第2位は、障害者支援施設よろこび荘職員の“田中裕子さん”です。



田中 裕子さん

田中さんが選ばれた理由には、「常に笑顔で素敵です」「やさしくて親切です」「利用者さんにも支援者にもみんなに笑顔でやさしいです」「いつも笑顔が絶えません」などのコメントがありました。

第1位の菅さんと第2位の田中さんは、それぞれ昨年度の第2位と第3位に入賞されていました。お二人とも、変わらないその笑顔で、それぞれ順位を上げて今年度も入賞されるという快挙を達成されています！

続いて第3位は……障害者支援施設ひだまり園職員の“沖本亮太さん”です。

沖本さんが選ばれた理由には、「笑顔がさわやかです」「とにかくさわやかで上品だと思います」「さわやかな笑顔が素敵です」という“さわやか評”が見られました。



沖本 亮太さん

そして、障害福祉サービス事業所みのたに園で第1位に選ばれたのは、“永井千鶴さん”です。

永井さんが選ばれた理由としては、「すべてを包み込んでくれそうな笑顔です」「利用者さんになにを聞かれてもいつも笑顔で対応されています」「いつも笑顔で、誰に対してもよいところを見つけてほめています」「明るく、楽しく、場が和みます」といったものでした。



永井 千鶴さん

今回も、入賞された4名の方々には、松端総合施設長より、表彰状と景品（QUOカード）が贈られました。

4名の職員だけではなく、惜しくも入賞とはならなかった方々の選ばれた理由には、いくつか共通点がありました。それは、「いつも笑顔」「やさしい人柄」「分け隔てなく」といったものです。そしてそういった笑顔を見ると、「さわやかな気分になり」「清々しく感じて」「元気をもらいます」という意見がありました。この結果からは、ただ単に笑顔が素敵であるというだけではなく、その職員の人柄や働きぶり、平日頃の態度などを、他事業所の職員もきちんと見ているということがわかります。笑顔で過ごすことで、自分だけではなく周りの人も元気にしたり清々しくしたりできる(かもしれない)。笑えないときもあるかと思いますが、このことは忘れないようにしたいと感じた総選挙でした。（編集委員会）

ちょっといいですか？大西ですけど…

－「じんざい」について考えてみた－

◆「じんざい」とは

最近、この業界では、「じんざい」というワードが頻繁に飛び交うようになりました。これに、確保とか育成とか不足とかをつけて会話をする場面が増えています。また、「じんざい」に関係する研修も大変多く開催されています。この「じんざい」をWordで入力してみると、「人材」「人財」「人在」「人罪」という4つの変換候補がでできます。この候補を見ながら「じんざい」について考えてみることにしました。

通常は、「人材」という文字が使われています。が、最近になって、「人財」という文字をよく目にするようになりました。職を問わず全国的に労働力が不足しているいまの時代を反映するかのような文字です。職員は財産である、大切にしたい、という経営側の思いから創り出された文字だと思います。最近ではこの「人財」という文字が主流になりつつあります。

で、次の「人在」ですが、これは、あまりいい意味ではありません。この文字をそのまま解釈すると存在するだけの人という意味になります。「人員」と置き換えることができそうです。これは、この業界特有の制度が創り出した文字でもあるように思います。現在の報酬システムは、事業所運営やサービス内容に関わるあらゆる事項を数値化するというやり方で成立しています。特に職員（従業者）については、その数に応じて、報酬が決定されたり、加算されたり減算されたりといったシステムとなっています。そのため質（資質）よりも量（人数）が優先されてしまう傾向にあります。そういう現状から「人在」とならざるを得ない人が存在してしまっていることも事実です。できれば、この文字は使いたくありませんが……。

最後の「人罪」ですが、これは、この文字の通り、この業界にはいけない人のことです。虐待や不正行為や不適切発言や、とにかく問題のある職員を表します。この文字とは無縁であるべきです。

◆「じんざい育成」とは

どの施設にも、この4種の職員が存在すると思います。ただ、その割合が違ってきます。当然、「人財」が多くて、「人罪」が全く存在しない施設ほどよい施設であって、「人罪」や「人在」が幅を利かしているとその施設は崩壊していきます。「人罪」を排除していきながら、「人在」を「人材」、そして「人財」へと引き上げていくこと。「じんざい育成」とは、そのような作業をいうのだと思います。(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：kcclab@youkikai.or.jp

