

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—「陳腐」な役人」じゃなくて…—

ハンナ・アーレント (Hannah Arendt 1906–1975) は、ドイツ出身のアメリカで活躍した哲学者です。彼女の著作に『エルサレムのアイヒマン—悪の陳腐さについての報告』(1963=大久保和郎訳、みすず書房、1969、新版1994)があります。

アドルフ・アイヒマン (1906–1962) というのは人の名前ですが、彼は第二次世界大戦下で、ユダヤ人を強制収容所へ移送する責任者で、多くのユダヤ人の虐殺に関与した中心人物です。アーレントは、このアイヒマンの裁判の傍聴記録をもとに、なぜあのような残虐な行為が可能だったのかということ进行分析しています。そこで明らかになったことは、アイヒマンがユダヤ人の抹殺に使命感を感じていた極悪非道な人物などではまったくなく、与えられた職務を淡々とこなす“陳腐”な役人に過ぎなかったということです。

つまり、決められたことに忠実に従う、あまりに平凡な人だったのです。こうしたことは西欧社会が近代化し、大衆が政治に参加する大衆民主主義社会において、まさに民主主義的な手続きのもとに、大衆の意思として「全体主義」が誕生したことを分析した『全体主義の起原 (1・2・3)』(1951=大久保和郎ほか訳、みすず書房、1972-74、新版1981)にもつながります (仲正昌樹『いまこそアーレントを読み直す』講談社現代新書、2009)。

アメリカのトランプ大統領が一定の支持を集め、イギリスでもジョンソン首相が誕生し、ちょうど先日、下院の総選挙が行われ与党・保守党が過半数を大きく上回り大勝をおさめ、欧州連合 (EU) からの離脱 (ブレグジット) の筋道がつけられました。他者あるいは他国への配慮よりも、自国の利益のみを追求する方針が国民の支持を得るという構造は、アーレント的にみても歓迎すべきことではないといえます。

ところで、第二次世界大戦中、ユダヤ人であるためにナチスにより強制収容所に収容された経験をもとに、戦後、精神療法医として活躍し、自身の体験もふまえて多くの著作を残したV・E・フランクルは、次のように言っています (V・E・Frankl 1947=1993 山田邦男・松田美佳訳『それでも人生にイエスと言う』春秋社)。

強制収容所という絶望的な状況のなかで、自身の「しあわせ」や「自己実現」といった自己中心的な人生観にとらわれてしまった人は、「人生にもう何も期待できない」と絶望に耐



本館のクリスマスツリー

えることができず命を落としたが、生き延びた人は、生きる希望を捨てなかった人であり、「人生は何をわれわれに期待しているのか」と、「自己から人生を問うのではなく、人生から自己を問うた人であった」と。

強制収容所では、ガス室に送り込まれて多くの人が命を落としたのですが、明確な理由もなくいつ自らもガス室で虐殺されるかもしれないという恐怖と、収容所での悲惨で過酷な労働と生活のなかで絶望し、衰弱し、やはり多くの人が命を落としていったのです。そうした状況において、人は自らの人生や命だけに囚われていると脆くなってしまいますが、大切な他者のことを思い、自分の生きる意味を他者との関係や社会のなかで位置づけることができれば、生きていくための灯を消さずにいられるのかしれません。

フランクルは、自己の内に閉じられた人生観を他者へと開き、人生が私に課した社会的な使命を自覚し、その都度、具体的にいま課せられている仕事 (課題) に取り組むことが大切だということを示してくれているといえます。仕事とは、「事 (こと)」に「仕える」こと。生きることを「私に課せられた仕事だと認識できるかどうか」が重要だといえそうです。

私が「かけがえのない唯一の存在」だということは、生物学上の「個性性」ということだけではなく、他者と形成する共同体にとって、この私 (=あなた) が唯一の存在だということに気づけるかどうか、あるいはそういう人として共同体、すなわちコミュニティのなかで他者から認識されているかどうかということにかかっています。

“陳腐な役人”の落とし穴にはまらないためには、自分の考え方もひとつの観方だということを実感した上で、自分なりに行動の仕方を吟味することです。そのためには仲間と話し合うことも大切ですし、そうした仲間がいることが大切です。

1 今年の流行語大賞に選ばれた“ONE TEAM”っていいですね。
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 (3)

◆個別支援と地域づくりの一体的支援をめぐって

地域福祉における支援には、大きくは2つのアプローチがある。ひとつは、生活していく上で困難な状況に置かれている住民を支援するというアプローチであり、相談支援とか個別支援とカテゴライズされるもので、個々人に直接的に関わることから支援を展開していくアプローチである。もうひとつは、必ずしも個人を介在させずに地域づくりそのものを志向するアプローチである。たとえば、子ども食堂とか子どもの居場所をつくるような取り組みは、そこに参加する個々の子どもへの配慮が必要なことは当然であるが、そうした場をつくること自体は、地域のなかにある共通のニーズや社会的な要請に応えることで行われているので、常に個々人のニーズから始められるわけではない。

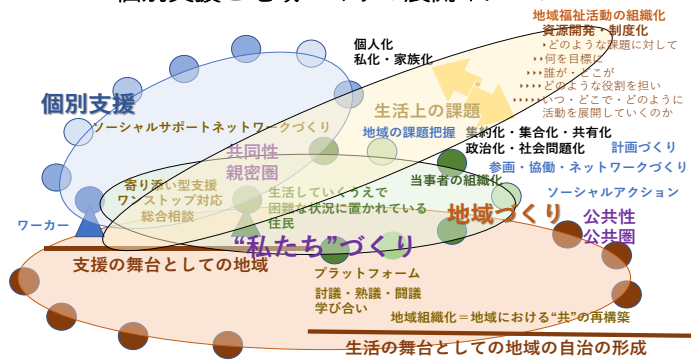
ソーシャルワークでは、伝統的には前者がケースワーク、後者はコミュニティワークとかコミュニティオーガニゼーションといわれてきた。欧米においてもこうしたソーシャルワークを総合化しようという流れがあるが、日本では過剰に両者を総合化しようとする志向が強いといえる。「個別支援と地域づくりとの一体的支援」とは、そうしたことを意味する。このほかにも「地域を基盤としたソーシャルワーク」という場合にも、同様のことを志向していることが多い。

しかし、両者は明確に異なるアプローチである。その論点は、①個別支援と地域支援とが一体的に推進できるか否かは、ケース・バイ・ケースであり、常にそのようにできるわけではないし、常にそのようにしなければならないというわけでもない、②個別の支援であるにもかかわらず、地域づくりを目的化することは、個々人の支援づくりの手段にしてしまうので「本人中心」という支援の原則に反する、③「個別化」を基本原則とする個別支援から地域づくりへという文脈とは別に、地域社会そのものにはたらきかけるアプローチ（「集約化」された地域課題への対応）のあり方を検討する必要がある、といったことに集約できる。

ただし、実際の支援において、個々人を支援することが、地域づくりにつながる可能性があるということをお否定するものではない。たとえば、障害のある人が企業で働くことを希望している場合、当人が仕事に就けるように支援してことになるが、その過程で職場にもはたらきかけ、職場の義務としての「合理的配慮」を求めることなどを通じて、働きやすい環境づくりを目指すことになる。そのことで、たとえば障害のある／なしにかかわらず、個々の従業員への気遣いや配慮が行き届いた職場となり、その企業がより働きやすい職場に変わっていくことがあり得る。しかし、「障害者の雇用を通して、すべての従業員にとって働きやすい職場づくりを目指す」といった目標を掲げるとなると、論理的には「障害者雇用」を「職場づくり」の手段としていることになる。だから、「障害者にとって働きやすい職場は、実はすべての従業員にとっても働きやすい職場である」ということとは、似て非なるものだということをお認識しておく必要がある。

◆地域づくりのバリエーション

では、地域づくりをどのように捉えればよいのであろうか。個別支援と地域づくりの展開イメージ



この図には、4つの楕円がある。まず、左上の青色の楕円は、困難な状況に置かれている当事者を支援するために、関係者が連携していくことで形成されるネットワーク（ソーシャルサポートネットワーク）である。これは個別の支援から展開されるものである。

次に当事者の周囲に描かれている緑色の楕円は、アルコール依存症の人の会とか、ひきこもりの状態にある人の会というように、いわゆる「当事者組織」であり、支援者がはたらきかける場合は「当事者の組織化」と表現される。ある種の課題を抱える当事者同士がつながることで、それ自体が支え合いの機能をもつコミュニティを形成することになる。

支援者のところから右上に広がる黄色の楕円は、地域に共通する生活上の課題を「集約」できた場合に形成されるコミュニティである。たとえば、買い物に困っている人は昔から存在するが、それは本人かその家族の問題とされてきた。しかし、今日ではそうした人が増えてきたこともあり、社会的に解決すべき課題として認識されるようになってきたのである。つまりある種の課題が、「個人化・私化・家族化」されるのか、「集約化・集合化・共有化・政治化・社会問題化」されるかで、対応が異なるのである。「地域活動の組織化」とは、地域の課題を集約し、地域のなかで解決すべき課題であるとの認識を共有化することで、地域のなかで協力して解決していくための取り組みを組織化していくための手法である。

そして、最後の茶色の大きな楕円は、私たちが生活している地域において、住民間で討議・熟議・闊議を重ねていくことで、自治を形成していく「地域組織化」を描いたものである。それは「支援の舞台」というように、福祉的な支援からではなく、「生活の舞台としての地域」そのものの自治を志向する。たとえば、先の「買い物」を個々人や個々の家庭の問題と捉えるか、地域として対応すべき課題と捉えるかでは、議論が分かれる。そうしたことを日常的に議論し、ときには議論を闘わせ（闘議し）、「とりあえずの合意」を重ねていくことで、自治を形成していくことを目指すのである。そうした場や機会を「プラットフォーム」という。それは「私たち」と思えるような関係を地域のなかにつくっていくことでもある。このように個別支援の文脈とは別に、地域づくりのための支援のあり方を検討することは、地域共生社会の実現を目指す上でも極めて重要である。

(武庫川女子大学文学部心理・社会福祉学科教授)

内部研修報告

9月に実施したアンケートで希望のあった内容について、11月末から12月にかけて内部研修を実施しました。今回はそのうちの2つの研修について報告したいと思います。

～個別支援計画について～

11月28日に『個別支援計画について』の研修を行いました。受講者は、すでに個別支援計画をたてているサービス管理責任者や、別の種類の計画に携わっている専門職の療士、これから深く学んでいく支援員とさまざまでしたが、「そもそも個別支援計画とはなにか」というところから、その作成の意義や流れについて、理解を深めていきました。



個別支援計画は、①利用者さんがいきいきと輝いた表情で生活していくために、私たち支援者はどのように支援していくかを記したものであるということ。②そしてそれは「個別」であるため、利用者さんそれぞれの「意思決定」が重要であることや「本人の最善の利益」をふまえた上で考えられるものであること。③計画をたてるためには、利用者さんがどのような人で、どのような生活を望んでいて、どのような長所があるのか、そしてどのような課題があるのかといったことを把握していく「アセスメント」が大切であるということ。④本人のよりよい生活を実現していくために、職員やご家族、そのほか関係する人たちが話し合っ、一緒に考えていくものであるということ。⑤その計画は定期的にモニタリングして、必要に応じて見直ししながら、話し合いを繰り返していくものであるということを確認しました。

「計画」というと、「達成」しなくてはならない努力目標のように捉えられがちですが、個別支援計画は利用者さんの努力目標ではなく、「支援者がどのように支援していくか」を具体的にあらわしたものであるということは、忘れてはならないと思います。またモニタリングでは、計画に基づいた支援の実施状況について、本人の「短期目標実現のために具体的に取り組むこと(=具体的課題)」に対する達成度を評価するとともに、支援者側の支援の達成度についても分析していくという2段階構えの考え方で評価することに留意したいと思います。

最後の質疑応答では、他職種の別の視点からの意見などが出て、話し合いの有意義さを実感できました。それぞれの事業所の支援者だけでなく、さまざまな関係者と話し合いができれば、個別支援計画も違ったものになると感じました。

～障害特性の理解について～

12月5日に『障害特性の理解について』の研修を行いました。この研修は、vol.20で紹介した「法人ハンドブック」を資料に、「知的障害とは」ということをからIQ(知能指数)や適応能力、行動障害について学びました。

知的障害について

- ◆知的障害とは、ただ知能の発達が遅れているという意味ではない。
発達の遅れで、生活が困難になっている状態をいう。
- ◆知的障害には国際的に統一された定義はなく、いくつかの機関が独自に診断基準を出している。
- ◆基準にはそれぞれ違いがあるが……
どの基準も知的能力だけではなく、
社会生活での不自由さという面を重視している点で共通している。

IQ(知能指数)について

- ◆IQ(知能指数)とは、知能の発達程度を表す数値である。
知的障害はIQで分類できるが、IQだけが重視されるわけではない。
- ◆適応能力の制限にも注目し、IQが70以下でも適応能力があれば知的障害ではない。
- ◆IQはひとつの指標にすぎず、他の基準と総合的に考慮されて、はじめて知的障害と判断される。

早い段階で障害がわかればさまざまなことに配慮ができるが、わかったとしても障害について無理解であったり、「標準」であることにこだわりすぎたりしてしまうと、そこに戻すことに執着してしまい、その結果として歪められて、行動上の障害が出てくるということを改めて認識しました。行動障害という生きづらさを本人が抱えないためには、「いろいろあっても大丈夫」と、周囲の人が多様性を認められるかどうにかかっているということも再確認しました。

障害を理解してもらえずに歪んでしまって行動障害が出てきている、ということを私たち支援者は十分に理解し、どうすれば居心地のよい状況を提供できるのか、落ち着いて過ごしてもらえるのかを考えなくてはなりません。単なる障害レベルの把握ではなく、その障害からどのような生活上のかべがあるのかを、一人ひとりの利用者さんに向き合うことで知り、適切な支援を実践できればと思いました。



今後も、状況に応じて必要な研修を実施していくことで、学びと交流の機会をもちたいと思います。(編集委員会)

ちょっといいですか？大西ですけど…

— どこを見て仕事をするのか —

◆どこを見てきたか

この仕事をしていると、毎日あれこれとコトが起こります。よいコトもあり、悪いコトもあり、納得いくコトも、いかないコトも、思いどおりにいくコトも、いかないコトも……。そんな毎日を繰り返しながら、気がつけばこの業界に30数年。この間自分自身は、どこを見ながら仕事をしてきたのだろうか、ふと振り返ることがあります。

この自問への模範回答は、「利用者の皆さまを見て仕事をしてきました」や「障害のある方々のために必死でやってきました」だと思います。が、いつも模範解答のとおりだったわけではないことに気づいてしまいます。ときに、利用者の方々よりも自分の身を護ることにこだわったり、利用者の皆さまではなく周囲の職員にだけ気を使って仕事をしていたり、障害のある方々のためと言いながら実は自分のために仕事をしていたり……。あとき、どこを見て、なにを見て、だれを見て仕事をしていただろう、真剣に利用者の皆さまと向き合っていたらどうか、と反省することが多々あります。

◆無駄な仕事はないはず

いま、私自身は、管理職という立場上、日々の仕事で向き合っているものといえば、書類やパソコン画面、業者や行政職員や関係機関の方々などが圧倒的に多いのが現状です。実際に利用者の皆さまと向き合っている時間(直接支援する時間)というのはほぼありません。ときどき、こんなことをして、なにか利用者の皆さまや施設や法人にプラスになるのだろうかと思うこともあります。しかし、よくよく考えてみると、私も含めて、私たちがいまやっている仕事に無駄なことはないように思います。直接的な支援をすることはもちろんですが、ややこしい書類を作成することは、そこに収入が生まれ、事業が拡大していく基となります。さまざまな業者や行政の方々と話をしていくことは、そこに新しい環境を創り出す出発点が生まれます。結局、どのような仕事でも、方向を間違えさえしなければ最終的に利用者の皆さまや障害のある方々によりコトを届けていくようになっていくのだと思います。また、そうならないとこの仕事の意味がなくなります。

よくいわれるチームワークとは、職員がお互いに気を使い合うことではありません。みんなが同じ方向を向いていくことで、育っていくものだと思います。そのためにも、一人ひとりが、どこを見て、なにを見て、だれを見て、いまこの仕事をしているのかということを常に確認し続けていくことが、(いまの自分を見失わないためにも)大切なのだと思います。(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

陽気会の SNS が 12 月より
スタートしました！

Facebook Instagram Twitter
フォローよろしくお願いします

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: kcldlab@youkikai.or.jp

