

巻頭言—“主体性”について—

主体性というのは、いろいろな場面で重視される概念です。たとえば、個人の生き方や働き方として、主体的であることが求められることがよくあります。それになによりも支援の現場では「利用者の主体性を尊重すること」というように、「本人中心の支援」というような類似する表現も含めて、「主体性」はもっとも重要な概念のひとつです。

哲学や思想においても、「主体性」は重要なテーマであり続け、多くの人たちがさまざまな視座から論じてきました。そのなかでも私がこれまでから特に参照してきたのは、フランスの哲学者であり（日本では「現代思想」とか「ポストモダン」の思想家とされることもあります）、社会学の領域でも評価されているミッシェル・フーコー（1926 - 1984）です。

私たちは「主体性」といえば、個々人の内側にあるものだと考えています。哲学では、ジャン＝ポール・サルトル（1905-1980）の実存主義が有名です。サルトルの実存主義は次のようなものです。まず、人間とは本質的に自ら置かれている状況乗り越えようとするような本性をもっていると考えます。「対自」とは、自分のあり方に対して、それを常に問題にし、捉え返そうとするような意識の原理のことをいいます。逆に「即自」とは反射的に反応するような言動のことをいいます。第二次世界大戦後のヨーロッパでは、マルクス主義の世界観をふまえ、「対自」的に人間が政治的状況に「参加」すること、自分を超えようとするように企てること（「投企」）を重視するサルトルの思想が大流行しました。日本でもサルトルの『存在と無』（1943）は、1950～60年代の学生運動のバイブルとされました。このような自ら思考し、決断し、行動するところに人間の原理があるとの思想は、混乱する戦後の社会状況のなかで、**勇気と希望を与えた**のです。

しかし、こうした実存主義に真っ向から異を唱えたのが構造主義という考え方です。クロード・レヴィ＝ストロース（1908-2009）は、未開の社会も含めてあらゆる民族に普遍的にみられる近親婚・近親相姦の禁止というシステムを分析し、人間の意思とは無関係に社会には厳然たる「構造」があるということを主張したのです。『野生の思考』（1962）はベストセラーとなり、サルトル批判の書としても捉えられ、人間の意思さえも社会の構造に規定されているとして、フランスを舞台にサルトルと激しい論争が繰り広げられたのです。



さて、フーコーも初期の間は、こうした構造主義の論客とみなされ（しかしフーコー自身はそうではないと言っています）、実際のところそうした枠におさまらない議論を展開しています）、サルトルとも論争しています。フーコーは実に多様な主張を展開しているのですが、主体性との関連でいえば、歴史分析を通して「**主体性の規格化・従属化**」ということ、**主体が権力との相関物である**ということを示しました。

私たちは自由に考え自由にふるまい、主体的に行動しているように思っています。しかし、ここで「主体的」というとき、それはすでにある種の「型」にはまっています。法に触れるか否かに限らず、社会的状況のなかで、私たちはそれに適応するように一定の行動をとっているのです。フーコーはこうしたことを、「**規律訓練型の権力**」のもとで、**個人は従順な主体として形成されていく**と述べているのです。権力とは、国家権力のように個人を支配し、抑圧するものとして伝統的に捉えられてきました。しかし、フーコーは支配と被支配、抑圧と被抑圧という対立ではなく、「**権力は人間関係のなかにくまなく存在している**」というまったく新しい考え方を提示します。たとえば、学校において教師に向かって座り、生徒が授業を受けるという形態自体が、権力関係を形成しているのです。病院における医師と患者しかり、福祉施設における支援者と利用者しかりです。こうした**権力構造のなかで、人は権力に主体的に服従する主体**となっていくのです。教育やトレーニング（訓練）は、個人を従順かつ有用なものに変えていく方法なのです。

サルトルにみられるように「**権力への抵抗の拠点としての主体**」が、フーコーのいうように**実は権力の産物**であるとすれば、**社会や権力という閉塞状況を、主体（＝私たち）は切り拓くことができるのでしょうか**。続きは次号で。

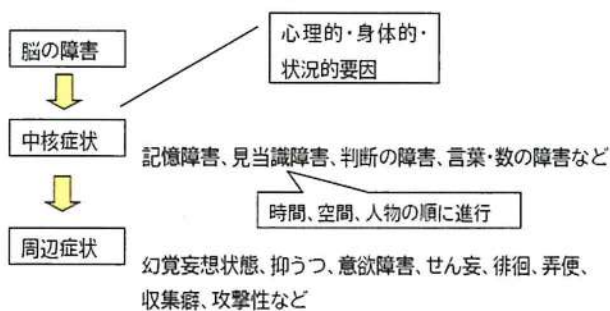
シリーズ 情勢分析と運営・実践の処方箋 今月のテーマ：「寄り添う」ということ

◆「寄り添う」とは…

いま、福祉業界では「伴走型」「寄り添い型」の支援が政策的に取り上げられていることもあって注目されているが、そうした支援が重要であるとの主張は、いまに始まったことではない。前号で「伴走型支援」の草分けとして紹介した奥田知志が、ホームレスの支援にかかわるようになったのは1990年代にまで遡る（奥田知志ほか 2014『生活困窮者への伴走型支援』明石書店）。

また、精神科医で認知症の治療に従事してきた小澤勲が、寄り添うことの大切さを説いたのは2003年である（小澤勲 2003『痴呆を生きるということ』岩波新書）。このなかで小澤は、認知症という症状を次の図のように捉えている（以下、小澤からの引用の場合には「痴呆」を用いる。なお、「認知症」という表現が用いられるようになったのは2004年から）。

図 認知症の構造



認知症は「脳障害」であり、そのことにより記憶障害や見当識障害などの「中核症状」といわれる症状が生じる。たとえるなら風邪の症状として、くしゃみや咳が生じるのと同様である。しかし、「周辺症状」（BPSD：Behavior and Psychological Symptoms of Dementia）は、必ず生じるわけではなく、そうした症状がほとんど目立たない場合があったり、生じていても軽減することが可能である。

たとえば、小澤は「妄想というかたちを可能にしたのは、彼らを追いつめ、つまづきを増大させた」かかわり方であるとして、『お願い、助けて。そばにいて。』彼らの心の叫びは、こう聞こえる」と述べている。また、「物忘れを治すのは難しいが、『盗られた』と言いつのことは治すことができる」とし、「見当識障害は治らなくても、徘徊に対しては、まったくケアがとどかないわけではない」とも述べている。

周辺症状は、一般に「問題行動」と称されることが多い行動であるが、実は本人への支援も含めたかかわり方やその人が置かれている環境のあり方によりつくりだされているのである。換言すれば、本人に寄り添うことができないことから生じている症状なのである。

◆「寄り添う」ということ

支援の現場では、「徘徊に対する対応は？」というように、往々にして性急に問題行動への対応の仕方を求めてしまいがちになる。しかし、そうした姿勢にこそ問題が潜んでいるのである。徘徊している本人が女性の場合には、「どこに行こうとしているのか」という質問に対して、「家に帰る」と言う

ことが多く、男性の場合には「会社に行く」と言うことが多いのだが、そうした「帰る」なり「行く」と言うときに、一緒に付き添って歩き、昔話に興じたり、そのときどきの会話を、そこで語られる会話の世界を本人と共有しながら、ゆったりと過ごすことで、本人は「過去をもう一度生き直す」ことができる。その過去は、本人が輝いていた時代である。大切なことはそのことが事実であるか否かではなく、本人が「いま」、生き生きとそのことをについて話せる相手がいるということなのである。

「痴呆を生きる一人ひとりのところに寄り添うような、また一人ひとりの人生が透けて見えるようなかかわり」が大切なのである。「急がず時間をかけて、繰り返し語られる彼らの言葉を、こころをこめて聴く。あまり誘導したり、時間的順序を正したりせずに、聴く」。このような過程を通じて、ようやく彼らは「物語る主体」となる。こうした本人の「物語」を一緒につくり、あるいはつくり直し（語り直し）、共有するような姿勢が支援者には求められる。妄想に、あるいは攻撃性にどう対応するかではなく、本人の「喪失感を、つまり寄り添えない不安と寂寥（せきりょう）にどう寄り添えるかを第一に考える」ことが大切なのである。

◆「パッシング」（だましの実践）ではなく…

このように寄り添うこととは、本人の言動を共感的に受容することであり、今日ではそうした姿勢が支援の現場においても、重視されてきている。しかし、そこには支援をしていく上での「落とし穴」もある。

認知症にしても、あるいは知的障害にしても、知的な機能の障害であるので、その障害にのみ目を向け「どうせ、いま言ったことも忘れるだろう」とか「わからないだろう」と、かかわる側はそのときどきの受け答えにおいて、「適当にごまかす」ことがある。「パッシング（passing）」とは、「さりげなくうけること、ごまかし、すり抜け、つじつま合わせ、取り繕い」などを意味するが、一見「受容・共感的に見えても、本人の言動を、認知症があるからとか知的な障害があるからと「ラベリング」して、表面上はやさしく振る舞っていても、心では「合わせる気のない」接し方が、実は同じ言葉を繰り返させたり、さらには本人を混乱の淵に追い込むことになるのである（好井裕明・桜井厚編 2000『フィールドワークの経験』せりか書房）。

支援する側が、受容的であろうとして、受容しているかのような「パッシング」が行われることで（本人のことをしっかりと受け止めずに「スルー」することで）、本人からしてみれば他者へ「開かれた」コミュニケーションが形成されずに、接してはいても本人のなかに関係が「閉じ」られてしまい、そのことが「問題行動」を生み出し、そして受け止めているかのようなスルーが行われて…という悪循環に陥るのである。

だからこそ「共感」や「受容」といった言葉が倫理的に独り歩きさせる以前に、支援者には本人のそうした苦悩を受け止め、通じ合えずとも、それでも本人と「共にある」ためにはどうすればいいのかというような姿勢で接することがまさに「寄り添う」ことなのである。 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）

県知協 児童発達支援部会研修会

1月24日、本館大ホールにて兵庫県知的障害者施設協会児童発達支援部会の研修会「こどもたちへの支援の輪をひろげよう！」が実施されました。



今回のテーマは『職員の働く満足度やモチベーションを高めるための取り組みとは～職場全体で取り組むための必要な視点と、職位別に求められる役割について～』で、株式会社エイデル研究所の藤本拓朗氏を講師に、講義と事例を交えたグループディスカッションが行われました。

研修を受講したおかば学園の生活支援員である黒石さんと児童発達支援管理責任者（以下、児発管）である太田さんに、後日お話を伺いました。



まずは黒石さんにお話を伺いました。

――黒石さんは児童発達支援部会（以下、児発部会）の研修会は初めてですか？

黒石さん――いえ、2回目になります。今回のテーマが“モチベーションを高めるために法人全体で取り組む”といったものだったので、自分のような若い職員が受講してもよいのか、少し戸惑いました。

――今回の研修を受けていかがでしたか？

黒石さん――午前中の講義で伺った「モチベーションを高めるために必要な視点」について、“理念”の大切さを学びました。いつも“理念”が心にある職員は、モチベーション高く仕事をすると思っています。私も名札に基本理念のカードを入れていますが、常に意識するようにしたいと思います。

――確かにそうですね。黒石さんが考える“モチベーションを高める方法”のようなものはほかにありますか？

黒石さん――OJTをきちんと行うことは、モチベーションを高めると思います。自分なりに責任感をもって業務を後輩に

伝え、信頼関係を築いていくことで、お互いにモチベーションが上がっていくように感じます。ほかには、他事業所での研修も効果があるのでは……と思います。短期間でも他事業所へ実習のように入り、その現場を知ることで気づき生まれ、新たな意欲が出るのではないかと思います。人間的なことに関係するので、実現はむずかしいと思いますが……。――そうですね…でも実現できればおもしろいですね。本日はありがとうございました。



次に、太田さんにお話を伺いました。

――太田さんは児発部会で研修を担当されていると伺いましたが。

太田さん――はい、中堅の児発管向けの研修を担当しています。そちらは3月に実施予定です。

――今回の研修、受講してどのように感じましたか？

太田さん――講義のなかで、職員のモチベーションを高める工夫はなんでもやってみる、というお話があったのですが、その通りだと思いました。私自身も、なんでもトライ＆エラーでやってみるようにしています。私は児発管なので、自分のことだけではなく、ほかの職員のフォローも必要だと思っていますが、自分自身が受けた指導内容を思い出し、後輩職員への助言を行うように心がけています。

――太田さんが考えるモチベーションを高める取り組みには、ほかになにかありますか？

太田さん――職員の個人評価のシステムの構築です。明確な評価があった方が、個々人のモチベーションは高めやすいと思います。定期的に面談などで評価を受け、仕事につなげていけるようなしくみがあれば、個人としてもチームとしてもモチベーションが高まるように思います。法人全体の人材育成の計画はあると思いますが、それとともに、どのように個人を評価していくのか、その評価をどう生かしていくのかといったことも、あわせて考えていく必要があるのではないかと思います。

――本日はありがとうございました。

研修を受けた二人の話からは、経験年数や職場内での役割の違いはあっても、それぞれ自分自身の仕事と、現場全体に対する熱い思いがあふれていたように感じました。悩みながらも前向きに考え、さまざまなことに取り組み、魅力的な職場づくりを目指している様子が窺え、こちらも元気をもらい、モチベーションも高まってきました！（編集委員会）

独立行政法人

国立重度知的障害者総合施設 のぞみの園

1月27日～28日、兵庫県知的障害者施設協会の視察研修に同行して、群馬県にある国立重度知的障害者総合施設ののぞみの園へ行ってきました。理事長様はじめ幹部の皆様には、大変温かく迎えていただきありがとうございました。



1日目は、事業企画部の部長である古川様より法人事業の概況について説明を伺い、6名ずつ2つの班に分かれて「高齢者棟もくれん寮」「強度行動障害棟あじさい寮」「診療所」「医療棟あかしあ寮」の4か所を見学しました。



広大な敷地のなかを車で移動し、まず「もくれん寮」へ。こちらは男性の高齢利用者の方々が生活されており、長期の利用で“終の棲家”となっているということでした。生活習慣病や誤嚥、転倒に留意しながら、リハビリや散歩などの活動をされているそうです。



次は「あじさい寮」です。日中活動の場所では、それぞれの利用者さんが一定時間集中して取り組める活動（ペットボトルの仕分けやベグさしなどの課題）が提供されています。活動がむずかしいときは、「てつだってカード」で、ヘルプを求めることもできます。また、基本情報から本人特性、ADL

やスケジュールなど、その利用者さんの支援の状況がまるごとわかる“サポートブック”も作成されていました。チームで支援していく上で、とても有効なものだと感じました。



次に診療所へ行き、CT装置や視力検査室を見学しました。内科・精神科・整形外科・皮膚科・歯科の診療が行える病院として、群馬県内施設の利用者の方々も受診できるという話を伺い、理想的な体制だと思いました。障害があるために必要な検査を受けることがむずかしい利用者さんは少なくありません。こちらの先生方は「まずは見るだけ」から「楽しんで検査が受けられるように」と工夫されていました。



1日目の最後に見学したのは、「あかしあ寮」です。こちらは男性利用者と女性利用者が分かれていない唯一の寮とのこと。20名の利用者さんの内、14名の方が経管栄養が必要とのことで、薬も経管で服用しやすいように専用の道具ですりつぶしていました。痰吸引、視診、経管栄養、様子観察と2時間ほどかけて対応されているそうです。ここは「医療的配慮が必要な寮」ですが、病院ではないので生活感を出したいとのことで、居室ベッドの上の壁面には、利用者さんそれぞれが好きな飾りがつけられていました。



視察研修2日目は「就労活動支援棟」と「生活介護でいず」「グループホーム」の3か所を見学しました。

まずは「就労活動支援棟」でお話を伺いました。ここへは、高崎駅からのぞみバスの送迎を利用される方や、公共交通機関のくるりんバスを利用して通所される方がいるとのこと。就労継続支援B型（以下、就B）の主たる活動はしいたけの栽培等で、年間22トンの生産量があるということでした。しいたけは鍋料理に使われることから、夏よりも冬の需要が高いとのこと、しいたけの栽培ハウスにはたくさんのしいたけがありました。ほかには、酒まんじゅうの製造・販売の活動もされており、店舗での販売のほか、老人ホームへの訪問販売にも行かれるそうです。普通の粒あん以外にもたくさんの種類があり、なかでもほのかな甘みのかぼちゃは絶品でした。

しいたけ栽培



次に見学したのは「でいず（のうす）」です。こちらは主に生産活動を行う「のうす」と身体活動を行う「さうす」に分かれています。「のうす」では絞り染めやホッチキスの針の箱詰めなどの活動をされています。見学の日は一入の利用者さんが職員の方と向かい合って、くじ折りの活動に取り組んでいました。利用者さんそれぞれの個性や特性に配慮され、視覚支援や動線の整理などの工夫がされていました。

絞り染め製品



最後は、のぞみの園の敷地から出て、「グループホーム」を見学しました。「いしはら」「うぐいす」のほかに2か所、計4か所あります。「いしはら」では、平均年齢70歳の介護度の高い9名の利用者さんが生活されており、廊下はベッドがそのまま移動できる広さがありました。個室は8畳ほどの広さで、外界刺激を減らすための“窓内側の戸”など、落ち着いて生活するための工夫があります。また皆さんが過ごすリビングの一角にはこたつがあり、とても家庭的な雰囲気だと感じました。朝夕の食事はホームで摂って、昼はそれぞれの活動先で摂られるとのこと。AED使用と誤嚥については、

毎月交互に訓練を実施しているそうで、見習わなくてはならないと思いました。



2日間の質疑応答 抜粋

- Q. 地域移行で、利用者は減っているか？
- A. 全体として減っている。他事業所では対応困難な人がいるため、2年の有期限での受入れは増やす意向。
- Q. 全国からの受入れが可能？
- A. 基本的には可能だが、受入れには条件がある。1つ目は緊急性が高いこと。2つ目は戻る場所があること。現在、最も遠方からの受入れは鳥取県。
- Q. 職員研修の体系は？
- A. 職階別と縦割りの二層での必須研修がある。ポイントを絞って各部で“講習”を行っているが、必要に応じて外部講師も依頼。概論的な研修も必要とのことで見直している。
- Q. パート、アルバイト向けの研修は？
- A. 全体としてはあるが、グループホームの世話人などは日中の参加が不可なので部ごとで実施。虐待防止研修も、伝達研修等で実施。外部の業者向けに虐待防止研修を実施。業者との契約書にその旨盛り込む。
- Q. 階層で会議はしているか？
- A. 幹部会議が毎週ある。生活寮の寮長会議も毎週ある。部、課ごとの会議も実施。
- Q. 職員総数は？
- A. 300名。会議内容等を全職員に周知させることが課題。それができれば専門性の高いケース会議ができる。

2日間の限られた時間ではありましたが、高齢化の問題や強度行動障害支援のこと、人材確保や研修のことなど、ヒントをたくさん教えていただきました。まだまだ学びたいことはたくさんあります。機会があれば、ぜひまたお話を伺いたいと思います。今回はお忙しいところ大変お世話になり、ありがとうございました。（編集委員会）

ちょっといいですか？大西ですけど…

－新型コロナウイルスと人の心理－

◆「不安」と「焦り」の心理

いま世間は新型コロナウイルス一色です。陽気会でも、見学者の受け入れを中止したり学生向け見学会を延期したり、利用者の皆さまの外出を制限したり、行事を延期したりと多大な影響を受けていますが、皆さまのところではいかがでしょうか。

この騒動の怖いところは、未知のウイルスが人体に与える脅威はもちろんですが、その影響で世の中のさまざまな機能が麻痺していくところです。ご承知のように、学校の閉鎖をはじめ、あらゆる施設の閉鎖、イベントの休止、企業の業務縮小、観光地や飲食店の減収、と社会面、経済面に大打撃を与えています。

さらに怖いのは、人の心理面にまで「悪ウイルス」が侵入していくところです。その結果、今回はトイレットペーパーの買いだめ、感染源という犯人探し、マスク至上主義といった現象が発生しています。これらの現象の根底には、もしかしたら自分にも…という不安と、大変なことになるかも…という焦りが流れているように思います。3か月前はこんな事態になるとは、予想もしていませんでした。当たり前のようにやっていたこと、普通にあったものが次々となくなっていきます。

◆「さえ」と「ため」の心理

このような現象を目の当たりにして、人の心理ということを考えてしまいました。この現象を目の前にしたら、不安や焦りは当然の心理状況です。私自身も現に不安感を抱えながらの毎日です。でも、これだけで、今回のような奇妙な現象は起こりません。これに「我さえ、今さえ」という自己中心の心理が入り乱れて、このような現象を創り出しているのだと思います。「自分さえよければそれでよい、今さえよければそれでよい、金さえあればそれでよい」といった考えが見え隠れします。

この現象を解消するには、「他人も、将来も」という共存の考え方が必要だと思えます。さらに発展して「他人のため、将来のため」となっていけばいいのですが。この状況でそこまでは無理だとしても、せめて、少しでもいいので他人に気持ちを向けることができるような心の豊かさが欲しいものです。私自身そうありたいと思っています（が、いざとなれば……？）。

新型コロナウイルスが私たち人類になにを訴えようとしているのか、いまはそんなことを考えている余裕はありません。感染拡大防止と収束のための対策に協力していくことが必要です。でも、何か月か先にこの騒動が落ち着いたときには、新型コロナウイルスからのメッセージについてじっくりと考えたい…と思いつつ、1日も早い収束を願っている毎日です。（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)
：河津 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

