



巻頭言—「家族主義」を超えて—

日本の社会福祉は初期の段階では、入所型の福祉施設を中心に展開してきました。日本では近代市民社会に移行していく明治期に、慈善事業として多くの施設が創設されています。福祉は生活していく上で困難な状況に置かれている人（たち）を支援するための取り組みだといえますが、明治期では、貧困のために遺棄（捨て子）されたり、人身売買されていたり、地震などの自然災害のために親を亡くした孤児を対象とした孤児院の取り組みが活発でした。

日本で最初の知的障害児施設の滝乃川学園は、1891（明治24）年に石井亮一によって東京に設立されています。同年10月に岐阜県を中心に東海地方で発生した濃尾大地震の際に、多数の孤児が出て、そのなかの少女孤児たちが人身売買の被害に遭っている状況を知り、すでに1887（明治20）年に岡山孤児院を開設していた石井十次らと連携して、被災地で救済活動をし、16名の少女孤児を保護し孤児院として「聖三一孤女学院」を開設しました。そのなかに2名の知的障害児がいたことから、2度ほど渡米して知的障害についての研究し、その際にはヘレン・ケラーとも面談したとされています。そして、1897年（明治30）年に本格的に知的障害児の教育・生活支援施設に転換し、滝乃川学園に改称し、知的障害児の支援をはじめたのです。

当時はまだ人権という概念が日本の社会に根づいていたわけではありません。石井十次にしても、岡山孤児院では貧困に喘ぎ生きさえも危ぶまれる孤児が多くいたことから「無制限收容」を宣言し、最盛期には1200名の子どもを收容しています。したがって、現在からみれば必ずしも適切といえないような支援であったかもしれませんが、その社会、その時代においては、一人ひとりの子どもを救うために奔走し、最大限の対応をしていたのだといえます。

岡山孤児院十二則

- | | | |
|-------|--------|-------|
| ○家族主義 | ○委託主義 | ○満腹主義 |
| ○実行主義 | ○非体罰主義 | ○宗教主義 |
| ○密室教育 | ○旅行教育 | ○米洗教育 |
| ○小学教育 | ○実業教育 | ○托鉢主義 |



また、石井十次は「岡山孤児院十二則」を定め実践しています。家族主義は、子どもを小集団に分けて、それぞれに専任の職員を配置して、家庭生活に準じた生活方式を取り入れていました。また委託主義では、乳幼児には家庭での養育が必要だとの考えのもと里親に委託し、子どもが10歳になると施設に戻して職業訓練などを行っていました。満腹主義では、十分な食事を与えることによって子どもの情緒の安定を図り、実行主義は、職員である大人がまずは子どもに手本を示せというものでした。そして、非体罰主義は子どもに体罰を用いてはならないというものです。明治の中期にすでにそういう原則を掲げていたことには驚かされます。密室教育では子どもと1対1で話すことを大切にしていました（白井三千代2017『『岡山孤児院十二則』の変遷と形成過程』より）。

明治期のこうした先達の実践からは、使命感や行動力を含め、学ぶべきところが多くあります。逆に今日的に乗り越えていくべき課題としては、たとえば「家族主義」的な発想などがあります。当時、社会的にはどうしても家族のアナロジーとして福祉の実践を捉えてしまうところがあったのは仕方ないのですが、「家族」を基準にした支援には限界があります。たとえば「家族のように温かい施設」に肯定的な評価が与えられるとき、どこまでいっても「家族」には及ばないのです。また、現在の行政や企業のオフィスは集団で大きなスペースを共有するスタイルですが、これは欧米にはみられない日本的な状況です。施設でも長らく大舎制で相部屋があたり前でした。これらも日本人の感覚からすれば違和感がなかったのかもしれませんが。

今日ではユニット化（小舎化）が進み、個室が増えてきています。こうしたハード面のみならず、支援面においても、家族の代替ではない、社会的な支援の場としての施設のあり方が問われています。それは福祉の専門性を考えることでも

シリーズ 情勢分析と運営・実践の処方箋

今月のテーマ：障害福祉計画（2）

◆障害者の置かれている状況

2016年度末の時点で障害者の総数は約936.6万人であり、人口の約7.4%になる。そのうち身体障害者は約436.0万人（46.6%）、知的障害者が108.2万人（11.6%）、そして精神障害者が392.4万人（41.9%）となっている。

また、生活の場として、在宅生活者に対すると施設入所者（精神障害者では入院者）の割合は、身体障害者では約7.3万人で1.7%、知的障害者では約12.0万人で11.1%、精神障害者では約31.3万人で8.0%になっている。入所施設で生活している知的障害者が1割強、入院している精神障害者が1割弱となっている。

◆地域生活移行と入所施設定員の削減

障害者自立支援法・障害者総合支援法では、法が施行された2006年度当初より、入所施設・精神科病院から地域生活への移行（地域生活移行）と退院促進を重要な方針として掲げてきた。

障害福祉計画は3年を1期として市町村ごとに策定されるが、厚生労働省は各期において「基本指針」を示しており、これを障害福祉計画に反映させることになっている。地域移行の目標数値は、施設入所者のうち何パーセントを移行に導くかということで次のようになっている。また、あわせて入所施設の定員削減についても、施設入所者から何パーセント削減するのかという方針も示されている。

障害福祉計画における地域移行者と定員削減の目標値

	第1期 06-08	第2期 09-11	第3期 12-14	第4期 15-17	第5期 18-20
地域移行	10%以上	10%以上	30%以上	12%以上	9%以上
定員削減	7%以上	7%以上	10%以上	4%以上	2%以上

2006年度からの地域移行者数は2020年度末まで総数は、見込み値で49,459人になる。また施設入所者数は2005年度時点で145,919人であったが、2020年度末の見込み値で127,639人となり、18,280人（約12.5%）減っている。

この15年間で、約4万5000人がグループホームなどの地域生活に移行し、施設入所者は約1万8000人分の入所定員が削減されていることになる。しかし、明らかなように方針で示したようには削減されていない。地域移行者が退所しても、新規に入所してくる場合も多く、また移行者が再度、施設に戻ってくる場合もある。

こうした動向もふまえて、2021年度～23年度の間第6期計画についての基本方針では、「2023年度末時点で、2019年度末の施設入所者数の6%以上が地域生活へ移行することを基本とする」とされており、施設入所者については「2023年度末時点の施設入所者数を令和元年度末時点の施設入所者数から1.6%以上削減することを基本とする」とされている。これまでのペースより鈍化しているが、それは地域生活に移行しやすい利用者のうちかなりの人は移行しており、入所施設には高齢で重度の利用者が多くいることが想定されるためである。

◆福祉施設から一般就労への移行

地域生活移行と並んで障害者自立支援法・障害者総合支援法におけるもうひとつの柱は、福祉施設から一般就労への移行（就労移行）である。厚生労働省の「基本指針」の数値目標は次のようになっている。

障害福祉計画における就労移行の目標値

第1期～2期	：2005年度の一般就労への移行実績の4倍以上
第3期	：2005年度の一般就労への移行実績の4倍以上
第4期	：2012年度の一般就労への移行実績の2倍以上
第5期	：2016年度の一般就労への移行実績の1.5倍以上

就労移行支援事業などの事業所（生活介護、自立訓練、就労移行支援および就労継続支援）の利用を経て一般就労へ移行した数は、2017年度の実績値で15,957人になっており、2012年度実績の約1.9倍となっている。しかし、2015年度から2017年度の移行者数の増加数（約900人）から推計すると、第5期の最終年度である2020年度においては、第5期の目標である「2016年度実績の1.5倍の一般就労への移行」を達成するのは困難であるとされている。

そこで、第6期計画についての基本方針では、「2023年度までに、2019年度実績の1.27倍以上の一般就労への移行実績を達成することを基本とする。そのうち、就労移行支援については、一般就労への移行における重要な役割をふまえ、引き続き現状の利用者数を確保するとともに、移行率の上昇を見込み、2023年度までに、2019年度実績の1.30倍以上の移行実績を達成することを基本とする」。また、「就労継続支援A型及び就労継続支援B型については、一般就労が困難である者に対し、就労や生産活動の機会の提供、就労に向けた訓練等を実施するものであることから、その事業目的に照らし、それぞれ、2023年度までに、2019年度実績の概ね1.26倍以上、1.23倍以上を目指すこととする」とされており、このA型・B型の就労継続支援事業に関する目標値は第6期で新たに設けられたものである。

また、第5期計画から法改正をふまえて就労に向けた支援を受けて一般就労した者に対して、就業に伴う生活面の課題に対応できるよう一定期間にわたり、就労の継続を図るのに必要な事業所の事業主、家族、障害福祉サービスを行う者、医療機関その他の者と連絡調整を行う支援として「就労定着支援」が創設されている。第5期の基本指針では「就労定着支援1年後の就労定着率80%」といった方向が示された。

しかし、この事業の利用者数は8,607人（2019年6月）で、就労移行支援事業所等から一般就労に移行した15,957人（2017年度実績）と比較しても低調であることから、第6期の指針では「就労定着支援事業の利用者数については、2023年度における就労移行支援事業等を通じて一般就労に移行する者のうち、7割が就労定着支援事業を利用することとし、就労定着支援事業の就労定着率については就労定着支援事業所のうち、就労定着率が8割以上の事業所を全体の7割以上とすることを基本とする」とされている。次号ではこうした障害福祉計画について課題も含めて検討する。

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。

行ってきました!

～出張研修の巻④～

8月から、月1回3か月にわたって、ひふみ園にて障害者虐待防止と権利擁護研修が実施されました。コロナ禍ということもあり、感染予防対策が徹底された上で、講義と個人ワークという内容で進められました。1回目が虐待防止と権利擁護の基本的な事柄について、2回目が不適切な支援と権利侵害について、3回目が福祉専門職として誇りをもって働く意義についてという内容で、施設長をはじめ、のべ73名の職員の方々が参加されました。講師は武庫川女子大学教授でKCD ラボ代表の松端克文氏です。



第1回目は8月9日、『障害のある人の支援と虐待の防止について』の資料をもとに講義を聞き、個人ワークとして「全国社会福祉協議会障害者の虐待防止に関する検討委員会」の職員セルフチェックリストにて自分自身の振り返りを行いました。

1回目は障害者虐待防止について基本的なところを確認する目的で、虐待の種類・施設における虐待の共通点などを改めて学びました。身体的虐待のような明確なものより、一見わかりにくい心理的虐待につながるような不適切な支援のほうが多いことや、職員同士の人間関係や、ストレス等も関係しているということを理解しました。

セルフチェックリストは、利用者支援にかかわる11項目と、他職員との関係性や職場環境、自分自身の状態についての9項目がありましたが、「できている」「できていない」「はい」「いいえ」とチェックを進めるなかで、わずかな時間ながら日頃の支援や自身の心理状態について考えることができたのではないかと思います。

第2回目は9月13日、『不適切な支援と権利侵害—その防止とよりよい支援に向けて—』の資料をもとに講義を聞きました。個人ワークは、「自分や他人の支援で、『もしかして虐待かも…』と感じたことはありますか?」「どうすればよいと思いますか?」という内容で行いました。

今回は、兵庫県の障害者支援施設における虐待の状況や、なぜ虐待事案が起きてしまうのか、という要因などについて学びました。また、いろいろな施設の具体的な「不適切な支援例」を確認し、虐待が「自分とは関係のないどこか遠い他人事」では決してないということを理解しました。虐待は、日常の不適切な支援の延長線上にあり、不適切な支援は職員が自分自身の支援に対するもやもやした不安などを、まず相談

(言語化)することで「自覚して」、「認識して」、ほかの職員と「共有して」、「改善する」ことで適切な支援に戻すことができる。そのためには、職員同士で「共有する」ことがなにより重要で、さまざまなことを職員間でオープンに話し合うことが大切だということでした。

よりよい支援に向けては、①理解と受容 ②本人の納得 ③環境づくり ④自己研鑽とチームワークの4つのポイントで説明がありました。「施設の生活」を、どのように工夫すれば、自分たちの考える“あたり前の生活”(=標準的な暮らし)にできるか。利用者理解を基本に、“施設の生活”を否定することなく、その方の年齢や状況に見合った相応の生活を送ることができるよう支援する。このことを心がけて、職員間で繰り返し協議を重ねていくことが、よりよい支援につながり、虐待を遠ざけるのだと思います。

第3回は10月11日、『福祉専門職として』の資料をもとに講義を聞き、エゴグラムチェックで自分自身を知るという個人ワークを行いました。

最後となる今回は、「誇り」の話でした。私たち福祉職の業務は、直接的・間接的に利用者さんの生活を一緒に考えていくものです。利用者の方々の生命や人生を左右してしまう非常に責任の重い仕事でもあります。だからこそやりがいや誇りにつながるのだと思います。資格があるに越したことはないけれども、福祉に携わる職業人として、守るべき信念と誇りはあるか。誰にでもできる仕事ではなく、その誇りをもって仕事ができるかどうかが大切であるということでした。

個人ワークでは、それぞれのタイプ(CP/NP/A/FC/AC)についての、各10問(計50問)の設問をチェック。各タイプの合計点で構造分析を行い、自分の心の状態や行動パターンの、肯定的な面と否定的な面を把握することができました。

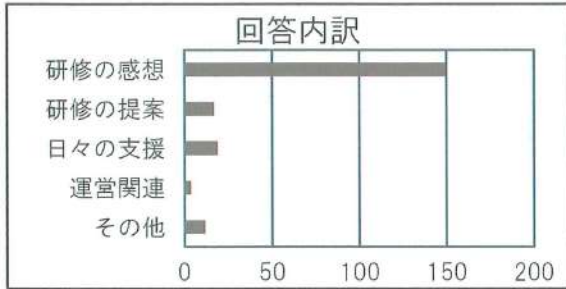


8月から通して講義で話されていた「よりよい支援を行う」ということ、そのために「職員同士でオープンに話し合う」ということが、虐待防止と権利擁護において最も大切なところであると学びました。職員同士の関係性や話し合う時間の確保など、さまざまな課題がどこの施設・事業所にもあるかと思っています。そういった課題を、どのようにすれば解決できるのか。皆さんと一緒に、知恵をしばって課題に取り組んでいきたいと思っています。

最後になりましたが、ひふみ園のますますのご発展と皆さまのご活躍を心よりお祈り申し上げます。(編集委員会)

障害者虐待防止と権利擁護研修 アンケート集計結果

9月3日から10月28日まで、7回にわたって実施しました虐待防止と権利擁護研修のアンケートでは、受講者202名で192名の回答がありました（回収率94.6%）。その内容は下記のとおりです。



1. 研修についての感想 *枠内は講師からのコメント

- ・虐待をしない、起こさないためには、まず自分自身の行動を見直すことが大切だと感じました。
- ・今日からでも、すぐにでも利用者が楽しく生活できるように対応したいと思います。
- ・不適切な支援の「制限する」について、「そうならないようにするためには、どうすればよいのか」という観点は意識をして仕事をしなければいけないと思いました。
- ・人は自由であり、対等であるというあたりまえのことを意識して、支援を行っていきたくと改めて思いました。
- ・「不適切な支援」を回避するよう意識していますが、意識しなくてもよりよい支援につながっていくようになっていければよいのと思います。
- ・職員とだけでなく、利用者とも話し合っ、お互い納得できるような環境をつくりたいと思います。
- ・不適切な支援の事例は参考になりました。その逆を行うだけでも、よい支援につながると思います。

- ・他者の行動を変えることはできませんが、この私が自身の考え方や行動を変えることは可能です。自らの支援をふりかえり、気づいたことがあれば、まずは自ら実践することが大切だといえます。
- ・また、職場や職員間の関係が支援に影響を及ぼします。それだけに「職場のよい関係づくり」に向けて管理者やリーダーのみならず、個々の職員が努める必要があります。

2. 研修についての意見・提案

- ・チェックリストがわかりやすかったので、次回も取り入れてほしいです。
- ・職員のコミュニケーションの研修も行ってほしいです。
- ・「支援とは」についての研修があればよいと思います。
- ・研修時間は60分ぐらいが最も集中できるのではないかと思います。
- ・グループワークで、実際に状況を話し合う形式の研修のほうがよいと思います。
- ・他施設の事例と、その取り組みについて知りたいと思いました。

- ・セルフチェックリストに関しては、定期的に各事業所・施設でも取り組んでいただけたらと思います。
- ・研修については、「コミュニケーション」「支援方法について」「事例検討会」などをテーマにした研修会の実施に向けて、研修委員会でも検討していきます。
- ・研修会のもち方については、内容やプログラムに応じてより適した方法を検討します。また、当面は新型コロナの感染予防策をふまえ、研修時間や休憩・換気のタイミング、参加人数などを考慮して企画していきます。

3. 日々の支援についての思い

- ・安全を重視しすぎることもあり、環境を見直そうにも変えられない部分も多く、考えすぎてしまいます。
- ・こちらからの声かけを全て拒否して自身からの訴えもない利用者の方の意図を汲みとるのは、非常にむずかしいです。

- ・安全を第一に考えることは大切です。しかし、それが利用者の行動の制限を伴う場合には、改めて検討してみることも必要です。そのように制限しなくても、ほかにできることはないのか、前提にしていることを一度とりのぞいて、考えることが必要だといえます。
- ・コミュニケーションは、ことばでの意思疎通だけを意味するのではなく、情報／伝達／理解のやりとりの総体です。たとえば声かけをして全て拒否される場合でも、コミュニケーションが行われています。その際の利用者の「意図は…？」と悩みますが、そうした明確な意思や意図があるよりも、「気分がすぐれない」とか「虫のいどころが悪い」というように、もっと情緒的、感情的なものかもしれません。相手の内面を推し測る想像力（＝感性）を磨くことにこの仕事の大切な側面があるといえます。

5. まとめ

- ・毎年「虐待防止と権利擁護研修」を実施していますので、確認すべき内容をおさえつつも、新たな視点や情報を盛り込み、研修方法としても、工夫をしています。
- ・しかし、この研修だけで完結するわけではありません。日々、支援の質を高めていくために事例検討も含めて、研修のあり方を検討していきたいと思っています。
- ・今回は、コロナ禍における集合研修であったため、あえてグループワークを実施しませんでした。その代わりにそれぞれの方に、「セルフチェック」をしていただきました。
- ・「グループワークが良かった」とのご意見もいただいておりますので、今後、実施の方法などについて検討していきたいと思っています。

今回もたくさんの貴重なご意見をいただきました。各現場における日々の支援や業務のなかで、「よりよい方向」を目指して職員の方々はさまざまに考え、悩んでいることと思います。その現状を、研修を通してみんなで共有していけるように取り組んでいきたいと思っています。（編集委員会）

書籍の紹介 ～連カン室から～

連カン室室長の高畑氏が、今月新刊を出版されました。大変興味深い内容でしたので、ぜひご紹介したいと思います。ということで、著者ご本人から…。

この度、「発達障害のある子へのアセスメントと指導プログラム」(2020年10月新刊・明治図書)と、「子どものココロと行動の読み解きガイド」(2019年10月既刊・明治図書)の紹介原稿の依頼があり、どのように書けば、ジャーナル読者の皆さまへ、両書のエッセンスをお伝えできるかと悩みました。本の内容だけでなく、制作秘話もぜひ盛り込んで、というご要望にもお応えできるように本には書いていない(書けなかった!)内容も記してみました。



新刊 「発達障害のある子へのアセスメントと指導プログラム」



この書は、昨年出版した「子どものココロと行動の読み解きガイド」(2019年10月・明治図書)の続編です。昨年のコンセプト(後述)を具現化するための実践編です。昨年の本を読んでいただいた保護者の方々や支援や指導にあたっての方々から、書に出てきた幼児・児童・青年への続きの具体的な指導を知りたい、指導の実際を書いてほしい等の要望をいただいたことが、「もう一度続編を書いてみよう」という思いにつながりました。全国に設置されている通級指導教室や放課後等デイサービスなどで行うことができる実際の指導プログラムを紹介しています。単なる指導内容の紹介ではなく、時間配分や教材選択、指導回数の組み立て方も含めています。

第1章では、発達障害のある子どもの苦しさを見とるアセスメントについて触れています。支援や指導がうまくいかないときの子どもを見立てをふり返るときに使用できるようにしています。「できていること」「得意なこと」を見落とししていないかを再発見する目的で使用していただきたいと思っています。子どものよさを、支援や指導に活かすことが大切だから

です。第2章では幼児の指導プログラムを、第3章では、児童の指導プログラムの実際を書いています。幼児期、児童期のつまずきチャートでその子どもに合った指導プログラムを見つけて、指導を開始できるようにしています。

支援者や指導者が、専門的な知識がなくても、幼児・児童期の発達に課題を抱える子どもの特性を理解し、子どもの発達レベルに合わせた支援や指導を大切にいただき、毎日の指導の道筋を考える一助になれば幸いです。この一冊ですべての子どもの指導プログラムをお伝えすることはできません。ひとりでも多くのお子さんが「自信」や「意欲」をもつことができ、保護者の不安が軽くなり、将来に向けたいまを楽しみながら送れるようになることを心から願っております。

既刊 「子どものココロと行動の読み解きガイド」

実践の楽しさは、すぐに子どもたちから反応が返ってくることです。自分のかかわりや指導や支援がまちがっていたら、子どもたちが「まちがっているよ、このやり方は自分に合っていないよ。だから、困っていることをわかってよ」とサインを出してくれています。このように日々子どもたちとのかかわりを通じて学んだことや諸先輩から教えていただいたことをいつかまとめることができたなら…という妻と私との二人の夢でした。

コンセプトは、「How to本」にしないこと、実践と知識をつなぐこと、「感性を磨く礎」になることでした。「How to本」にしないために、「こんなときにはこうする」という内容を避けるようにしました。二人であれやこれやと話しながら、浮かぶアイデアを出し合い、互いのアイデアを一度各々で原稿にした後、互いに再チェックを行いました。わかりにくい内容の話になっているという理由や、経験知に頼りすぎる内容でその経験がない者にとっては共感できないときもあるという理由で互いの原稿を互いに没原稿にし、話がふりだしに戻ってしまいました。内容を深める話が中断するだけでなく、普段の会話までストップしてしまうときもありました。しばらく空けてから再度、家庭内検討会議を開き、肩肘張らずこれまでにかかわってきた個性豊かな子どもたちのことを「あるあるエピソード」として簡単に表現してみよう。そして気づきのヒントを解説してみようということで、二人の考えが一致しました。エピソードのリアルさを伝えやすくするために4コマのマンガで表現することにし、マンガもエピソードのイメージに合うことを大切に、妻が描きました。表紙、イラストもすべて妻が描いています。新しく生み出したキャラクターである三尾の“猫又”に地球規模を超えて豊かな個性を発揮する幼児・児童・青年がまたがっています。行き先を先導するのは、いろんな学び方を尊重する“まにゃピー”(これもオリジナルキャラクター)で、魚気球に乗ったニャンコ先生とニャンジー先生が伴走しています。個性をひとつの価値観の枠のなかに閉じ込めるのではなく、みんな違ってみんないいという個性の尊重と一人ひとりの学び方を大切にしていきたいと思っています。

(地域連携室 法人カンファレンス・カウンセリング室 高畑英樹)



ちょっといいですか？大西ですけど…

－「親」というもの－

◆親という存在

私たちの仕事に欠かせないもの？ 当然ですが、この施設や事業所を毎日利用していただいている（なんらかの）障害のある方々です。通常は、この方々を利用者と呼んでいます。最近では、利用者さまとかご利用者とか、よりていねいな名称が用いられるようになってきました。どの名称を使うのか？ 法人や施設によって異なっています。いずれにしても、施設などを利用されている方々と日々向き合っていくことがこの仕事の基本です。

これも当然ですが、利用されている方々は、年齢も違えば障害の内容や程度、育ってきた環境も違います。しかし、すべての方々に共通することのひとつに「両親がいる」ということが挙げられます。人によっては「両親がいた」と過去形になっている方もおられますが、この世に生を受けたということは、必ず父親と母親の存在があるということ是不変の事実です。

近年、福祉サービスは、格段に向上しました。しかし、いくら福祉サービスが充実しても、いくら時代が変わっても、障害のある子がいるということは、やはり特別なことなのだと思います。

通常、親は我が子に対しては「愛情」と「責任」をもって成長を見守っていきます。障害のある子に対しては、この愛情と責任が、いわゆる普通の子に比べて何倍もの大きさなのだと思います。その一方で、（大小の差はありますが）精神的な「負担」と身体的な「負担」が生じます。そしてこの負担がいつまで続くのか？という「不安」が同時に存在しているように思います。この「愛情・責任」と、「負担・不安」の両者のバランスをとりながら、ともに生活されているように思います。

◆福祉サービスの役割

このバランスがくずれないように必要な支援をしていくことが、福祉サービスの重要な役割のひとつです。ただ、愛情も責任も、負担感も不安感も、親によってさまざまです。私たちは、このような親の心境を理解しながら、相談支援やケースワーク、生活支援や療育支援を実施していくことが必要なのではないのでしょうか。

最近、特に児童分野では「親の支援」という視点が重要視されています。障害のある子をもつ親に対して、どのようにかわってあげればいいのか、本当に親をサポートできるのか…など、悩まれている支援者もおられることでしょう。愛情、責任、負担、不安、この4つのキーワードから考えてみると、親の心境が少しは理解できるのではないかと思います。（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、皆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 が昨年 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
朝日 満子・河津 真美
大西 博之・大島 由香利

〒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

