

コミュニティデザイン Journal vol. 37

2021年4月15日



研究所
KOBE北・コミュニティデザインLab.

社会福祉法人陽気会

巻頭言 —SDG s な思考法—

SDGsとは「Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)」の略称で「エス・ディー・ジーズ」と読みます。2015年9月の国連サミットで採択されました。国連加盟193か国が、貧困や飢餓、健康・福祉、教育、環境、雇用と経済成長など世界が抱える課題の解決を図るため17の目標を掲げ、2016年から2030年の15年間での達成を目指すというものです。日本においても、SDG s 推進本部が置かれ「SDG s アクションプラン」の策定などを通じて、その推進に取り組んでいます。

SDG s の特徴のひとつは、これまで国連においても別々に議論され、それぞれに整合性のないままに、多くの場合には相互に矛盾するような取り組みが進められてきた経済開発と環境保護とを総合的に捉えているところにあります。たとえば新型コロナウイルス感染症は、直接的には健康や医療の問題ですが、感染拡大を防ぐために、人々の移動や経済活動を制限すれば、企業の収益に打撃を与え、景気にも大きな影響を及ぼします。企業の減収や経営破綻は非正規雇用の就業者を中心に失業や低所得を加速させ、貧困の問題を拡大させます。また自粛生活により、虐待やDV、離婚が増えています。マスクやフェイスシールドの大量の使用は、廃棄物を増大させ、環境問題へとつながります。このように経済生活、社会生活、そして地球環境の問題は、相互に関連し合っているのです。したがって、SDG s ではこうした経済・社会・環境の側面を総合的に捉え、各種の課題の解決をめざしているのです。また17の目標(goal)と169のターゲット(target)を定めていますが、具体的な詳細は示されておらず、それぞれの国や地域、自治体、あるいは企業や団体による自由で主体的な取り組みに委ねられていることも特徴的です。

さて、たとえば17の目標のうちの「②飢餓をゼロに」とか、「⑥安全な水とトイレを世界中に」といった目標は、極めて深刻な問題であるにもかかわらず、私たちの身近な生活のなかで実感できないかもしれません。「⑦エネルギーをクリーンに」とか、「⑬気候変動に具体的な対策を」、「⑭海の豊かさを守ろう」、「⑮陸の豊かさを守ろう」といった環境やエネルギーに関する問題についても同様に、切実な問題です。どこかで「他人事」のように感じられるところがあるかもしれませんが、私たちの生活を支えている経済と密接に関連しています。先に述べたように今日のコロナ禍において、倒産や



ようき寮前の桜

も増大し、生活困難に陥っている人たちが多くいるのですが、SDGsでは1番目に「①貧困をなくそう」が掲げられています。身近に感じられるか否かにかかわらず、17の目標とその背景にある課題は相互に関連し、循環的な構造にあるということをおまえておくことが大切です。

別の例を挙げれば「④質の高い教育をみんなに」も同様です。2020年度においては、休校が続き、オンライン授業などによる子どもの学力の低下、学力格差の拡大が懸念されています。また三密の回避やマスクの着用により対人関係の形成にも大きな影響を及ぼすことも懸念されます。しかし、こうした状況も、教育の問題に留まらず、格差拡大や雇用、貧困、福祉や健康へとつながっていきます。

SDGsの基本的な理念は、「誰一人取り残さない」社会の実現です。日本語訳ではこのように能動形にされることが多いのですが、原文ではたとえば「We pledge that no one will be left behind」と受動形なので、「私たちは、誰一人取り残さないことを誓う」というような訳になります。さらにいえば、文末の「by us」が略されています。つまり、私たちは、「私たちに」よって、誰一人取り残さない社会を、世界を目指すという壮大な理念なのです。「誰一人取り残さない」ですと、「取り残す側」と「取り残される側」がいることが前提で、そうはしないと断言していることになります。しかし、「取り残されない」ですと、「この私」も含めて、取り残されない社会を「私たち」がつくっていくことを目指すことになります。

「持続可能」な社会は、そこにかかわる人たちすべてが主体的に参加・参画し、コミットするという営みがなければ達成しません。「一人ひとりを大切に」ということを、さまざまな課題と関連づけて、各主体が自覚的に取り組むところに

1 SDGsの醍醐味があります。 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：知的障害者の「老い」を支える

◆超高齢社会

現在の日本の高齢者人口は 3617 万人で、高齢化率は 28.7%である。これは世界最高水準で、しかもそのスピードも世界最速であり、さらに人口減少が進んでいく。たとえば、約 800 万人いる団塊の世代（1947 年～49 年生まれ）が、2025 年に後期高齢者の年齢に達するために 75 歳以上人口が約 2,200 万人になり、高齢者数は 3,657 万人（高齢化率 30.3%）になると予測されており、医療や介護の問題が量的にも増大し、社会保障制度の危機が指摘されている（「2025 年問題」）。

また、2040 年には団塊ジュニア世代（1971～74 年生まれ）が 65 歳以上になり、人口も約 1 億 1000 万人にまで減少し、高齢者人口は約 4000 万人でピークに達し、高齢化率は 38.5% になるので、現在の社会保障制度のままではますます対応できない事態になる（「2040 年問題」）。さらに 2060 年には、日本の人口は約 4000 万人も減少して、8674 万人になるとされている。このように日本の社会は、世界中のどの国も経験したことのない社会へと進んでいるにもかかわらず、少子化対策はほとんど効果を上げておらず、医療や介護、年金などの社会保障制度の抜本的な改革も行われていないので、まさに「危機」的状況にあるといえる。

◆知的障害者の「高齢化」ともなう課題

こうした高齢化の進展は、当然のことながらそのまま知的障害者にもあてはまる。老化にともない心身の機能は低下するので、「支援」の観点からすれば、そうしたことに配慮した支援が求められる。たとえば、一般に加齢とともに運動機能や認知機能が低下し、複数の慢性疾患の併存などもあわさって、生活機能が全体的に低下するが、適切な支援があれば生活機能の維持向上が可能だともされている。つまり、個人差はあるものの、生活習慣病の予防や健康管理とあわせて、栄養バランスの配慮や適度な運動の確保なども含め、生活環境や生活リズムを整えていくための支援があれば「老化」による心身機能の衰えを緩和することもできるのである。

しかし、それでも転倒や排泄の失敗が増えたり、体調を崩しやすくなったり、これまで参加していた日中活動や作業ができなくなるなど、老化によるさまざまな変化が生じてくる。2025 年には 65 歳以上の 5 人に 1 人が認知症を発症すると推計されているが、知的障害に加えて認知症の症状が出てくる人も増えてくるといえる。こうした本人の変化にともない、食事、入浴、排泄、移動などにおいて、具体的な生活場面ごとの「介助」が必要になる人が増えてくるし、車いすなどの福祉用具を使用する人も増えてくるので、トイレや入浴に関して設備面での整備も必要になる。

知的障害者の「高齢化」をこのように捉えると、各種のサービス事業所や支援施設においては、職員の介護技術の向上や設備面での整備に関心が寄せられることになる。それだけに介護機能を備えた施設の整備や、2018（平成 30）年度より新設された重度の障害者の日中の支援が可能となる「日中サービス支援型グループホーム」など、介護機能を有した居住と生活の場の必要性がさらに高まってくるといえる。

◆「寄り添う」ことをめぐって

しかし、「高齢知的障害者“問題”」が突然、顕在化してくるわけではない。私たちの目の前にいるのは、一人ひとりの知的障害のある人である。そうした一人ひとりが、「高齢化対策」を求めているわけでない。いかに超高齢社会になろうとも、「高齢者」といわれるご本人は、自身の生活にとって必要な所得や医療、介護、あるいは支援を求めているも、「高齢化対策」を求めているわけではないのである。こうしたことをふまえると、支援の現場においては、「利用者の高齢化への対応」とか「高齢化対策」といった捉え方ではなくて、あくまでも一人ひとりの利用者の人生や生活をより豊かにし、その人がいきいきと輝いて自らの人生を歩んでいけるように、すなわち「エンパワーメント」していけるように支援するという観点から実践していくことが重要になる。

その際の基本は、一人ひとりの利用者にしっかりと「寄り添う」ということである。「そんなにべったりと付きまといられるのはいやだ」というように、支援者のなかにも「寄り添う」ということに対してネガティブな意見をもっている人もいる。しかしごく素直に受け止めれば、「寄り添う」というのは肯定的な概念だといえる。たとえば孤軍奮闘がんばっているときに寄り添ってくれる人がいればもう少しがんばろうという元気がでてくるし、辛いときにそっと肩を抱いてくれる人がいれば救われる。悲しいときにしっかりと受け止めてくれる人がいれば癒される。このように人は、自分のことを「わかってくれる」他者を必要としているのである。「寄り添う」というのは、その人のことばに耳を傾け（傾聴し）、その人の気持ちに共感し、悪いと思えるようなところも含めて受け止める（受容する）ということである。支援の原点にはこうした姿勢があるといえる。

◆「老い」を支えるということ

支援の現場では、「排泄介助の仕方は？」とか「問題行動への対応は？」というように、往々にして対処療法的でマニュアル的な対応の仕方を求めてしまいがちだが、そうした姿勢にこそ問題が潜んでいるといえる。そうした姿勢の場合、その人のことをしっかりと受け止め、「寄り添う」ことがついついおろそかにされがちだからである。人をしっかりと受け止めることができれば、人はそれだけで輝くことができる。似て非なる対応として「パッシング (passing)」がある。「さりげなく受けること、ごまかし」などを意味するが、やさしく受容しているように見えても心では「スルー」し、どうせわからないだろうからと適当にあしらうような対応のことをいう。こうした対応が本人を孤独にし、追い詰め、「問題（とされる）行動」を生じさせるのである。

こうしたことをふまえると、「老い」を支える支援とはいえ、大切なことは、本人を中心にその人の想いや気持ちを大切にしながら、アセスメントを丁寧にし、それぞれにふさわしいオーダーメイドの支援を徹底するというに尽きる。そのためにも「個別支援計画」をしっかり作成し、それに基づき実践することが求められるのである。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）

* 毎号ホットなテーマを取り上げ、ヒントを提供します。

～陽だまり弁当届けます🍱～



これまでも、“採用内定者オープンカフェのメニュー”や、“職員ワンコインランチ”など、当法人の給食課について紹介をしていますが、今号では、給食課で調理し配達している“陽だまり弁当”について、紹介したいと思います。“陽だまり弁当”を通じて、当法人と近隣地域の方々がつながっている…。そのあたりのことを、給食課の刃金課長に伺いました。

——お弁当を作って、配達することになった、そもそもの経緯を教えてください。

昨年の6月ごろ、神戸市北区社会福祉協議会の方から連絡をいただくことから始まっています。ひとり暮らし高齢者等の交流と仲間づくりのための「ふれあい給食」を、地域福祉センターで料理して提供し、センターをふれあいの場とされていたようですが、コロナの影響もあって現地での調理ができなくなり、大量のお弁当を頼めるところがなくて困っている…というお話でした。ふれあいのまちづくり協議会の方といろいろ相談し、お話を受けることになりました。



——お話を伺ったときの率直な感想はいかがでしたか。

ちょうどそのころ、医療従事者の方々へお弁当が配られるというニュースがあって、それを聞いて給食課の井藤リーダーと、「自分たちもやろうよ」という話をしていたところだったんです。お届けする相手は医療従事者の方々とは違いますが、この活動も地域の方々との地域交流だと感じました。ひとり暮らしの高齢者の方々が、センターで集まることができなくなっている現在の状況のなかで、“陽だまり弁当”を通じて、ボランティアの方と「お元気ですか?」「元気ですよ」というかわりをもっていただけは、すごく意味のあることだと思いますね。

——配達拠点となる場所への配達頻度は? また“陽だまり弁当”の名前は、どなたが考えられたのですか。



配達頻度は配達先によって少し違いはありますが、だいたい1~2回となっています。お弁当の名前を考えたのは私ですが、“陽だまり弁当”が一番あたたかい感じがして、ひとり暮らしの高齢者の方々に、少しでも寄り添う気持ちが伝わるかなと思いました。

——評判はいかがですか。

ありがたいことに、大変ご好評いただいています。注文も増えています。ただ、日常生活において塩分調整をされている方から「塩辛い」とのご連絡を1件いただきましたので、今後はさらに気をつけていきたいと思っています。

——メニューを決めるときに気をつけている点は、

「喜んでいただけてこそ価値がある」という、ほぼその一点に尽きます。これは日常的に調理している給食においても同じです。7月末から配達が始まって最初のお弁当のメニューは、夏野菜のマリネと魚の塩焼き、鰹の天ぷら、炊き合わせ、タコときゅうりの酢の物…でしたが、デザートにさくらんぼをつけるなど、見た目にも工夫しましたね。

——最後にひとこと。

最初は40個ほどから始まった“陽だまり弁当”ですが、現在は月に300個ほどの注文を受けています。法人内の利用者さんや職員の方々の給食もありますのでどこまでできるかはわかりませんが、これからも地域の方々とのつながりを意識して、ご期待に応えられるようがんばりたいと思います。



——ありがとうございました。

“あたたかいお弁当と想い”の配達、これからもがんばってください。
(編集委員会)

内部研修 ～新任職員研修 2021～

コロナ禍ではありますが、アクリル板設置や換気などの感染予防対策を講じて、今年度も新任職員研修を実施しました。

今年度より、新たに作成された“陽気会職員ハンドブック”をもとに、統括施設長はじめ9名の講師によるさまざまな内容の研修を、3月25日・26日・29日の3日間にわたって行いました。受講者は法人内の全事業所対象で、昨年度の中途採用職員を含む22名です。今号では、この研修内容について紹介します。



1日目は『社会福祉法人陽気会とは・社会人として・福祉専門職として』をテーマに、①「接遇・マナー」、②「陽気会の事業内容と職員として」、③「法人の理念と方針」、④「福祉専門職としての心構えと関連法規」の4つの内容で進められました。



①「接遇・マナー」では、法人で働く上で最低限必要な事柄に加え、「人としてあたり前の行動」が大切であるということ学びました。笑顔やあいさつの重要性については周知のことで、利用者さんに対してはもちろん、保護者や行政の方々など、かかわるすべての人に対して必要な「接遇・マナー」ですが、“相手を思う気持ち”がその基本であるということを改めて確認しました。



②「陽気会の事業内容と職員として」では、法人内の事業所すべてを確認し、配属先以外の事業所についても概要をおさえました。続いて、福祉の対象は生活に困っているすべての人であること、私たちはそれらの人々を支援することで幸せになってもらうという使命を帯びているといったことなど、福祉職員としての基本姿勢や生き方について学びました。受講者の方々も、「福祉職員として生きていく」という認識が改めてできたことと思います。

午後からとなった③「法人の理念と方針」では、統括施設長より今後の計画も含めた話や、私たち職員の仕事は利用者さんの人権を守っていく仕事であるということ、自ら意識的に“幸福感”をつくり“陽の気”を出していくことの大切さについて伺いました。



初日最後は、松端克文教授による④「福祉専門職としての心構えと関連法規」でした。

相手がどのような人であっても「困っている状態の人が目の前にいるから助ける」という意識が大切であること、専門職として“利用者さんがいきいきできる環境・職員が働きやすい環境”を、自らが動いて調整していくことが大切で、職員間はお互いに認め合って尊重し合うことで、チームとして成長していくことを学びました。

人は、体調が悪くしんどいときやつらいときには被害者意識が強くなり、どうしても受け身になってしまう。そういったときには「しんどいけれど、しんどい私にでもできることはなんだろうか？ 私ならなにができるだろうか？」と考えることが大切で、受動的ではなく能動的に考える思考パターンに変えていくことで悩みにくくなる、という話を伺いました。非常にむずかしいことだと感じましたが、支援を行う専門職として必要なことであると思います。

初日のまとめとして、自己紹介カード（氏名・所属・抱負）を記入してもらい、ひとりずつ全員が発表し、初日は終了しました。緊張と疲労のなかでも、それぞれが自分について発言することで、いづれか一体感が生まれたように感じました。

2日目は、『福祉専門職として』をテーマに実施されました。内容は①「看護・介護の基本」、②「虐待防止と権利擁護」、③「個別支援計画」、④「発達をふまえた対応」の4つです。この日のまとめは報告書作成としました。

①「看護・介護の基本」では、看護の責任や役割、バイタルサイン、現場で実際に起こる事例などについての話を伺い、支援の現場ではいつ起きてもおかしくない誤嚥・窒息につ

4 ては、背部叩打法や腹部突き上げ法による具体的な対処方法

を学びました。嚔下や窒息（のど詰り）については、新年度に入ってから講習を行う予定です。



②「虐待防止と権利擁護」では、利用者さんに対しての権利侵害について考えました。“利用者主体”ではあるが、言いなりになるのではなく、独立した“個人”と“個人”が向き合っ
てかかわっていく。そのためには可能であれば話し合いを行い、ことば以外のコミュニケーションも使って相手を思いやる。“一人ひとり違う”という認識をしっかりとつことが権利を守ることにつながるといこと、障害の有無にかかわらず“その人らしいあたり前の生活”を支援するという使命を忘れてはいけないということを改めて感じました。“相手を思いやる感性”や“お互いに話し合う姿勢”が重要で、利用者さんはもちろん、職員間でも重要なことだと思いました。



③「個別支援計画」では、サービス等利用計画からの流れや、計画には“全体の方針”と“個別支援”の両方が重要であるということを知りました。計画作成に最も重要であるのは、その人がどのような人でどのような生活を望んでいるのか、というアセスメントで、その際には本人はもちろん、その人が置かれている状況（環境）を見るのが重要であるということでした。また計画作成の際は、“利用者の最善の利益”を考え、支援者である職員の独善に陥らないよう複数の職員で話し合うことが大切であるということを確認しました。

2日目の最後は、④「発達をふまえた対応」で、この時間は高畑室長から話を伺いました。

発達には“粗大運動→微細運動→協調運動”や“喃語→初語→2語発語”など順序があるということ、支援する際はこの発達段階をふまえた上で発達支援を考えていくことを学びました。ワークでは、否定的な言葉の“リフレーミング”に取り組みました。どうしていいかわからない状況の人に対して、否定的な言い方ではなく肯定的な言い方で支援するこ



とは、相手の立場に立った思いやりであるということが理解できました。

最終日となる3日目は、『陽気会の職員として』をテーマに、①「就業規則」、②「緊急時対応」、③「感染対策」についてそれぞれ話を伺いました。最後は3つのグループに分かれて、法人内の事業所を見学しました。

①「就業規則」については、当法人の定款から始まり有給休暇、年末調整まで幅広い内容の話を伺いました。受講者にとって最も気になる事柄が多かったようで、話が終わって休憩時間に入ってから直接質問に行く姿を多く見かけました。

②「緊急時対応」については、事故やけがなどの事案発生時や防犯についての対応を学びました。毎月実施されている避難訓練の重要性を伺い、“命を守る仕事”であるという認識を強くもてたことと思います。

③「感染対策」では、コロナウイルスに関してだけでなく、全般的な感染症について学び、その対策の必要性についても話を伺いました。感染対策は、自分自身と家族、大事な人々を守るために必要なことであること、業務上は絶対的に必要なことで、利用者の方々の“いつもと違う様子=不調の兆し”に、どれだけ早く気づくことができるかという点において、最も近い関係者である私たち職員の役割の大きさを痛感しました。



さまざまな内容の濃い話を伺った3日間で、受講者の方々にとっては本当に大変だったことと思います。勤務が始まっていなかった新卒の職員にとっては、まだ実感としてピンとこない内容もあったかもしれませんが、これから各自がそれぞれの現場に入り、そこで日々働いていくなかで、今回の研修で学んだことが「こういうことだった」と気づき、「こうしてみよう」と自ら取り組む姿勢につながっていったらいいと思います。さあ、これからの研修の意義があったといえるのだと思います。さあ、いよいよ花咲く新年度スタートです！（編集委員会）

ちょっといいですか？大西ですけど…

— ちょっと変わった「資格」のはなし —

◆資格を取得された皆さま

この年度末から年度初めにかけて、介護福祉士をはじめ〇〇試験に合格したという報告が多くの職員からありました。また、新卒採用の職員からも、取得（見込み）だった資格が取得できたとの報告もありました。皆さまのところでは、いかがでしょうか。まずは、合格おめでとうございます、皆さまの努力に敬意を表し、これからの活躍に期待します。

さて、この業界では、資格や免許のある/なしが、職員の選考（採用）に影響することがあります。また、法人によっては、資格や免許の有無によって給与に差をつけたり、資格手当を支給したりしていることもあります。さらに、現行の報酬システムでは、有資格者の有無やその人数により、報酬単位（報酬額）や、上乘せできる加算が違ったりもします。この業界でも、資格や免許が注目される傾向にあります。

◆資格を取得する意味

今回は、身近な資格である、介護福祉士や社会福祉士について、ちょっと変わった視点から考えてみます。いずれも名称独占型の国家資格となっており、大変貴重な資格です。が、一方で、「せっかく資格をとったのになあ…」とか、「資格をもっていないなあ…」とか、などの不満の声をよく耳にします。実際の有資格者の優遇率や待遇の内容は、職場によって違うと思いますが、共通していることは、資格を取得された皆さまには必ず勉強をした！という実績が残っていることだと思います。

私も、10数年前に社会福祉士の資格を取得したのですが、もともと受験資格そのものがなかったので、まずは、受験資格を取るための通信教育を受けました。毎月レポートを提出したり、若者に交じて宿泊制のスクーリングに出席したり、時間もお金も手間もかかったことを思い出します。社会福祉士というものに対する熱い思いがありました。そこで、勉強した内容は、いまでもいくつかは覚えていますし、いまの仕事にも生かしています。これは、たとえ試験に不合格だったとしても同じことだったと思います。あのとき、熱い思いをもって、時間とお金をかけて勉強したことに意味があったのです。

この春、合格証や資格証を手に入れられた方、見た目は紙きれ1枚ですが、そのなかには、自分自身の熱い思いが詰まっていることをいつまでも忘れないでほしいと思います。次回も挑戦することを決意された方、時間とお金をかけた過程は決して無駄にはなりません、いまの熱い思いをいつまでも持ち続けていただくことを願っています。（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、62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

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: kcclab@youkikai.or.jp

