

KCDラボ  
で検索!



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 —教育と社会化—

今年の10月31日に東京都調布市内を走行していた京王線の車内で乗客の男女17人が刃物で刺され重軽傷を負い、電車内に火が放たれるという事件が発生しました。殺人未遂容疑で現行犯逮捕された男(24)は「死刑にされたかった」と語り、2019年に公開された映画『ジョーカー』の主人公の姿をして、犯行前から禁煙の車内で堂々とタバコを吸っていたようで、犯行後も車内の座席に足を組んで座り、少し震える手でタバコを吹かしている映像が流れました。悪役を倒すヒーローが主人公となる通常の物語とは逆で、この映画はバットマンの宿敵＝悪役の物語で「悪こそが世のなかの正義である」というような反転した世界観のもと、「悪のカリスマ」としてのジョーカーが描かれています。強い影響力をもった人のことをインフルエンサーといいます。まさにジョーカーは「悪のインフルエンサー」といえるのかもしれませんが。

ところで逮捕された男は、「小田急線の事件を参考にした」と供述しています。今年の8月6日に成城学園前一祖師ヶ谷大蔵間を走る車内で、川崎市在住の男(36)が牛刀で切りつけ10人に重軽傷を負わせ逮捕された事件です。犯人は「殺意があったかは覚えていない」と容疑を一部否認しているものの、「電車に乗り合わせたやつらの運が悪かった」、「約6年前から幸せそうな女性を見ると殺したくなった」「乗客が逃げ惑う姿を見て満足した」などと供述しているそうです。

こうした無差別の殺傷事件は模倣犯が出て連鎖する傾向があり、同様の事件がその後も続いています。その共通点は、「人生に絶望」しているということです。だから自分の人生を終わりにしたいという絶望的な願望と同時に、この世界も終わらせたいという社会に向けられた怨念のような感情があり、面識のない人たちを巻き込む傾向があります。

では、顔見知りであればいいのかといえば、そうともいえません。先月の19日に兵庫県稲美町で住宅が全焼し、小学生の兄弟が亡くなった事件では、同居していた伯父(51)が数日後に大阪市内で見つかり、殺人と放火の疑いで逮捕されました。この伯父は数年前より妹家族が暮らしているこの実家に戻り同居していたのですが、自室でラジオを大音量で流したり、壁をたたいたりすることもあったそうで、「妹夫婦に苦しみを与えようとし、大切な子どもを傷つけようと思った」という趣旨の供述をしています。痛ましい事件ですが、親しい関係だからこそかえって憎しみが湧くということもあります。逆に先の事件のようにどこのだれかもわからないから



こそ平気で殺傷できるということもあるので、他者や社会との「ほどよい距離」のとり方が大切だといえます。

では、こうした問題に私たちはどのように臨めばいいのでしょうか。防犯カメラを設置し、怪しい人は厳しく取り締まり、厳罰に処するというように監視と処罰を強化するという方法が考えられます。しかし、監視され罰せられるから犯罪が起こらない社会と、監視もされず罰もゆるいけど犯罪が起こらない社会とを比べると、後者のほうがいいですね。

そこで重視されるのが「教育」です。ところが教育には意図がありますが、その意図通りにいくことはありません。まじめに勉強するように教育しても、「まじめ」な子どもはいますし、非行にはしることもあります。こうした教育に対して「社会化」は、社会の成員の「意図」の「外部」で作用します。いくら「人権が大切だ」と教育しても、クラスのなかに「いじめ」があれば、その欺瞞性を学習(社会化)します。でも、もしそのクラスや学校において、教師も子どもも互いの存在を大切に、支え合うような関係のなかで教育が行われていれば、子どもが「人権」の大切さを体感し、自らの内面から湧き出るように(内発性)「人を大切にするような人」へと育っていきます。しかし、このような内発性や社会化のメカニズムを教育することはできません。そうした意図の外側で人は良くも悪くも社会化されるからです。

したがって、話は循環し、ささか矛盾しているように思われるかもしれませんが、人を「よき人」へと陶冶(社会化)していけるような社会にしていけることを「意図」した取り組みが必要になります。私たちは社会に規定されながら、社会をつくり変えてもいるのですから。

「なにバカなこと考えてんねん!」。もし、そんな声かけをしてくれる人が周囲にいたら、先のような事件は起こらな

かったかもしれません。

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：「制度の狭間問題」という問題

#### ◆「制度の狭間」という問題

これまでにこのシリーズでも取り上げたが、今日の国による福祉政策のひとつの大きな柱は「地域共生社会の実現」に向けて、市町村ごとに包括的支援体制づくりを進めていくことである。この包括的支援体制づくりがなぜ必要なのかを説明する際に、例として挙げられるのが「制度の狭間問題」なのである。

たとえば、学校を卒業して就職したものの職場での人間関係がうまく築けなかったり、取引先とトラブルを起こすといったことを繰り返しているうちにひきこもり状態になってしまい、ちょっとしたきっかけで相談支援機関に情報が入り、ワーカーが訪れ、面会してみるものうまくコミュニケーションがとれなくて、なんらかの「障害」があるのではと思い、もし診断を受けて「障害」があることがわかれば、障害福祉サービスなど福祉制度の利用も可能になるので受診を勧めたところ拒まれてしまい、その後なかなかうまく支援ができないというようなケースがよくある。

厚生労働省はこうしたケースを「障害の疑いがあるが手帳申請を拒否」している例として紹介し、制度の狭間の問題だとして、制度の垣根を超えて、分野横断的に対応できる包括的支援体制づくりが必要だとしているのである。「8050問題」や「ヤングケアラー問題」なども、生活課題が複合化し、ピンポイントで対応できる制度がないので、制度の狭間であるといえる。

#### ◆社会福祉における支援の固有性

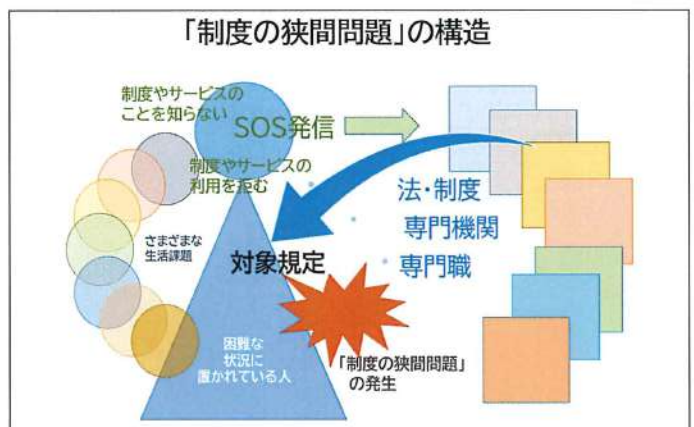
ところで、医師や看護師、心理カウンセラー、あるいは弁護士など、人を対象としたほかの専門職と比べて、社会福祉の専門職・ソーシャルワーカーの場合、その専門性の中味がわかりにくいといえる。

しかし、実は戦後、日本の社会福祉の理論を構築した第一人者であるとされる岡村重夫は1950年代にすでに社会福祉の固有性について論じている（岡村重夫（1958）『全訂社会福祉学総論』柴田書店）。岡村理論では、社会福祉は支援という行為を通じて、困難な状況に置かれている人の「生活上の困難」を解決していく機能を担っているとしている。その機能には「評価的機能」（アセスメント）、社会関係の「調整的機能」、別の社会制度（社会資源）につなぐ「送致的機能」、個人の可能性、地域住民の主体性、新たな社会資源を「開発」する「開発的機能」、そして社会関係の調整、送致、開発という機能では対応しきれない場合の「保護的機能」の5つがある。そして、社会関係の個人の側（社会関係の主体的側面）から社会制度（社会関係の客体的側面）との関係を調整するところに社会福祉の「固有性」があるとしているのである。

すなわち、人は社会生活上さまざまな制度を利用しながら生活しているのだが、そうした制度をうまく利用できなくなっている状態（「社会関係の不調和」「社会関係の欠損」「社会制度の欠陥」）、換言すれば「制度の狭間」に陥って困難な状況に置かれている状態にある人を支援するところに社会福祉の固有性があるのである。

#### ◆「制度の狭間問題」という問題

しかし、今日の社会では介護保険法に規定される介護支援専門員（ケアマネジャー）に象徴されるように、それぞれが機能分化した社会制度（社会福祉の各種の制度）に基づいて実践するようになっている。その結果、社会制度の側に軸足を置いて支援することになり、図『「制度の狭間問題」の構造』のように、社会福祉の専門職や専門機関・施設の側が法・制度に基づいて対象を規定し、「それは残念ながらうちでは対応できません。〇〇に行かれるといいのではないのでしょうか」というように、社会福祉自体が制度の番人のごとき役割を担い、そのことで「制度の狭間問題」という問題を生み出しているのである。



こうしたことをふまえると、「属性」とは関係なく、「断らない」包括的な相談支援体制の構築を目指すということは、岡村のいう社会福祉の固有性を追求すること、つまり社会福祉の原点に回帰することでもあるといえる。

しかし、『支え手』『受け手』の関係を超えて、「地域共生社会の実現」を目指さなければならないとし、そのためにもこうした「包括的支援体制づくり」が必要だとするその説明のなかに、先の「障害の疑い」「手帳申請を拒否」といったことが平然と述べられていることは、なんとも皮肉である。

なぜなら実はそうした発想は、「制度の狭間」を生み出してきた支援者側・制度の側の発想だからである。障害があることを「疑う」ということは、たとえ「障がい」と表記しようとも、「障害」をネガティブなものとして捉えていることを言外に示している。人はふつう好ましい状態であること（たとえば「試験に合格しているかも」とか）を「疑う」とは表現しないからである。また「障害者」だと認定されなければ障害福祉サービスを利用できないので、「障害」があると認定されなければ支援はできないと言っているのだから、「手帳申請を拒否」というのも支援者側の発想なのである。

社会福祉の専門性は、一人ひとりの人生や生活にしっかりと寄り添いながら、その人なりの豊かな人生の実現に向けて、共に歩いていくところにその固有性がある。法律や制度、事業の側から、その枠内でしか支援ができないかのような縛りのなかで、そのことに抗うこともなく、無自覚に「制度の狭間問題」が問題だと言ってしまうところに、今日の社会福祉の重大な課題が潜んでいるのだ。 KCD ラボ代表 松端克文

\* 毎月ホットなテーマを取り上げ、ヒントを提供します。

## シリーズ よろこび荘の取り組み③ ～サービス管理責任者から～

『障害者支援施設よろこび荘の取り組み』第3回目の報告は、サービス管理責任者の大谷健太氏です。

### ◆強度行動障害スーパーバイザー養成講座

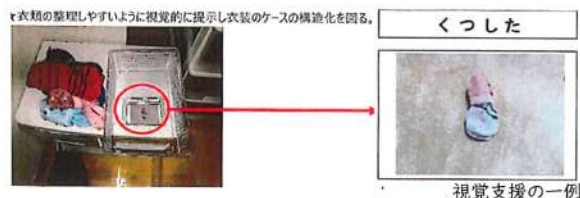
兵庫県知的障害者施設協会（以下、県知協）の強度行動障害スーパーバイザー（以下、SV）養成講座のモデル事業として、3法人（福成会、五倫会、陽気会）を中心に昨年5月から月に1～2回のペースで、北摂杉の子会のSV堀内桂氏のコンサルティングを受けてきました。強度行動障害支援について4回シリーズで講座を受け、現在は実際の施設利用者を対象にした事例検討会を、堀内講師の助言をいただきながら進めているところです。

基礎講座1回目の『強度行動障害と障害特性の理解』と2回目の『合理的配慮の構築にむけてーアセスメントと構造化のアイデア』では、強度行動障害の法的な位置づけや社会背景、脳機能からみる科学的な根拠と行動メカニズム、特性に配慮した環境設定や工夫、冰山モデルを基本にどこに着目し支援や環境を組み立てていくのかを学びました。3回目の『コミュニケーションの苦手を補う工夫ー適切な表現の援助に向けて』の講義と、4回目の講義・演習を通して、環境設定と同時に取り組まなければならない特性に配慮したコミュニケーションの方法や工夫など、実際の事例で行動を観察・分析し、対象者の具体的な支援の組み立てを学びました。

### ◆SV養成講座を受講して

強度行動障害の特性が脳機能の問題であること、どのように日常を理解しているかを学んで、「私たち生活支援員も困っているが、利用者はもっと困っている」ということを感じました。たとえば施設は、強度行動障害の特性上、自傷、他害、こだわり、物壊し、異食、多動などの理由で、確認できるところに時計もカレンダーもなく、私たちの普段の生活と比べると一般的に必要なとされる情報が圧倒的に少ない生活環境であるとしています。かつ、自分の自由にできることがほとんどない状況のなかで「あなたならどうしますか？」という問いかけがありました。もし私だったら…と考えると、そのような状況であれば日付や時間がわからないので周囲の人に聞いたり、予定もわかっている人について行ったり、わかる所に見に行ったりするでしょう。さまざまな手段でいま自分がどのような状況にあるのか、どうしていけばよいか必死になって探して、ときには手がかりも見つからず混乱して泣いたり叫んだりするかもしれません。このような状況下であればだれもがするであろうこと、不安を解消しようとする行動、安心したいという思いからの行動が強化された状態が“不適切な行為、困った行動”としてあらわれているのです。そのような行動が過剰に強化される要因には、強度行動障害をもつ彼らの脳の機能に問題があることが科学的に証明されています。彼らの脳は敏感で繊細なガラス細工のような状態で、私たちがわかる情報がわかり過ぎてしまったり、わかり過ぎるのにイメージができなかったり、コミュニケーションのインプット（理解）とアウトプット（表現）が私たちのわか

るような一般的なものでも、まったく違う結びつきをしています。また人とのかかわりは苦手で、回避傾向や逆に接近傾向がみられます。そういった特性から不安な状態に陥りやすく、自分自身が安心できる行動にこだわり過ぎてしまうことがあります。利用者の方々それぞれが上記に挙げたような特性を抱えているので、個々に合わせた特別な配慮が必要な状況であり、それがなければ「彼らは常に混乱と隣合わせとなり明日にでも自分の知っている世界が崩壊するかもしれないという不安を抱えながら過ごすことになる」と考えると、私たちが想定できないくらいに彼らは困っているということ意識する必要があると思いました。



### ◆支援を通しての自分を含むスタッフの変化

私自身の変化としては、よろこび荘で支援するなかで、利用者の“不適切な行為”とされる行動について「なにで困っていて、なにで混乱しているのか」という視点で考えられるようになったことです。それまでは、「声かけ」や“物理的な配慮”が主体の、利用者にとってはわかりにくい手段で支援しており「なぜわからないのか、なぜ問題行為が減らないのか」と自問自答しながら、ときには感情的になったこともありました。しかし、そうなるに至った原因を冰山モデルで考えながら、彼らの脳の機能に特性があること、どんなことが得意で苦手かを理解し、一つひとつ情報を整理し共有しながら支援していくという考え方ができるようになったことがもっとも変わった点だと思います。現在、私たちが講座で学んだことを細部まで全スタッフで共有するまでには至ってはいませんが、スタッフの変化としては、日中活動支援での強度行動障害の特性に配慮した「時間と空間の構造化」と「視覚的な支援」の取り組みによる利用者の変化を実際に肌で感じたことで、それらの支援に対する意識が高まり、その必要性を感じたスタッフが増えてきたことが挙げられます。また、そのような支援をどうすれば生活場面全体にも活かせるか、という意見が出てきたことが大きな変化だと思います。

### ◆これから…

養成講座で学んだ知識を全スタッフで共有して、個々の強度行動障害の特性に配慮し、施設の環境に応じた構造化の方法や支援の統一化を図る…など課題は多いですが、今後も“生活場面で困っていること”や“不適切な行為”などの軽減を目的に、堀内講師に助言をいただいて事例検討を進めていながら、現在事例を検討している施設だけではなく、法人全体で強度行動障害の特性に配慮した支援が標準化されるように取り組んでいきたいと思っています。

また、県知協強度行動障害SV養成講座のコアメンバーのひとりとして、実践報告会などの強度行動障害支援の取り組みの紹介を通して、利用者にとってよりよい支援を広めていく努力をしたいと思っています。（よろこび荘：大谷 健太）

## シリーズ お邪魔します！ 企業編① ～パック・ミズタニ～

「シリーズ お邪魔します！」企業編では、障害者雇用を推進されている企業へお邪魔してお話を伺い、改めて“仕事”や“支援”について考えてみます。第1回目は、2019年から障害者雇用を進めてこられた企業『パック・ミズタニ』の、阪神流通センターにある西宮営業所へお邪魔して、専務取締役の<sup>えびやま</sup> 豁山氏と総務人事課の山田氏にお話を伺いました。



豁山専務

山田氏

### ◆パック・ミズタニ 〈西宮事業所〉 概要

パック・ミズタニ(株)は創業112年で、大阪に本社があるパッケージと物流の会社です。「“ハコ”から“ハコブ”を変える」をスローガンに、ダンボール箱製造から物流事業まで展開されています。パッケージ事業としては自動車が載るようなダンボール箱など“重・厚・長・大”な、さまざまなダンボールをオーダーメイドで製造。そのダンボールで資材等の梱包や組み立て、入出庫管理や保管までの作業を請け負っています。(上記の写真の、社名・ロゴの看板はなんとダンボール製です！)

### ——現在の障害者雇用状況を教えてください。

現在は3名雇用しています。2019年に2名、2020年に1名入りました。年齢は19歳から21歳で、業務としては主に自動車部品のピッキング、梱包等の作業です。



写真提供:パック・ミズタニ(株)



写真提供:パック・ミズタニ(株)

### ——雇用のきっかけは？

JR脱線事故のあと、被害者となった方を雇用したのが最初でした。その方にも、問題なく働いてもらえていましたので、そのことをきっかけに障害者雇用を検討することにしました。特別支援学校からの実習生を受け入れて、年3回2週間の実習を行うなかで、その様子を見ながら徐々に手応えを感じていました。しかし実際にいざ雇用、となると最初はやはり不安がありまして…。身体などの障害に比べて、知的障害は理解してもらいにくいこともあって、周囲からの反対もありました。

“研修”として、作業トレーニングを1回目2週間、2回目は1か月、3回目も実施して、様子を見ながら周囲を説得していきました。研修担当者には、作業後に実習記録をもとに本人たちと面談を行って、いろいろな話をしてもらいました。話をしたのは本人たちだけでなく、それぞれの親御さんとも面談を行った上で、雇用へとつなげていきました。視覚的にわかりやすい環境で、実践的なトレーニングを繰り返し積んでもらい、現在はロジセンターでそれぞれの業務に取り組んでいます。



写真提供:パック・ミズタニ(株)

### ——皆さんのお仕事ぶりはいかがですか。

本当にまじめで、しっかりと働いています。自分のIDを所持している人もいて、責任をもって商品管理までしている人もいます。なかには細かな配慮が必要な人もいますが、きちんとした周囲のサポートもあり、ほかの従業員とも休憩時間にコミュニケーションをとりながら楽しく仕事ができているようです。2~3か月に1回は面談をして、困りごとなどの相談にもものるようにしています。

## ◆作業場の見学

ロジセンターの一角にある“研修センター”(=トレーニング・作業場所)。この台でどのような作業を行うのか、わかりやすく表示されています(写真1)。

こちらでは自動車の出庫部品の数量確認とスピーカーの包装作業が行われます。作業台の上には、「水色のR」と「ピンク色のL」のカードがありますが、これは右のスピーカーと左のスピーカーを区別するために、左右を間違えないようにそれぞれの色の型枠が置かれています。型枠には位置合わせの印(▲)も入れられています(写真2)。



写真1



写真2

隣の作業台では、1ダースのビスを袋詰めするために、数を数える作業ができるようになっています。白い円のなかにひとつずつビスを入れることで、数える際のエラーが出ないように工夫されています(写真3)。



写真3 5

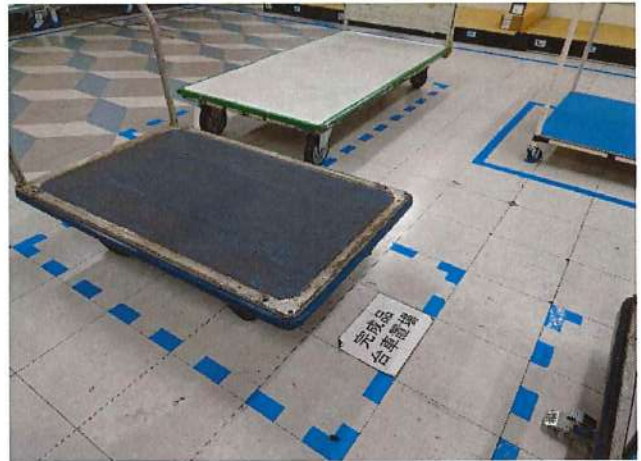


写真4

包装、梱包された完成品を運ぶ台車置き場の位置も、視覚的にひとめで見てわかるように、床に目印のテープが貼られています(写真4)。このような表示は私たちの支援の現場でもよく見かけられるもので、だれにでもわかりやすい表示です。次の作業をスムーズに行うためにも、整理整頓のためにも、作業道具の所定位置は重要だということがわかります。

## ◆お話を伺って…

ロジセンターでの作業を見学したときにお会いしたご本人たちは、キビキビと動いてとても生き生きとした表情で働いておられました。それは、自分たちの仕事に誇りをもって楽しく働いている姿に見えました。

トレーニングを行う“研修センター”の設えは、私たち福祉の支援者が工夫して取り組んでいる「視覚支援」そのもので、「だれが見ても」「すぐに」「確実に」わかるようになっており、どのように作業すれば間違いなくできるか、わかりやすく取り組めるか…が考えられているなど、ユニバーサルな対応だと思いました。ご本人たちも日々経験を重ねるうちに、自分たちでより効率的な方法を考えたり、PC業務も覚えたりするなど、真摯に仕事と向き合っていると感じました。

インタビューのなかで最も印象的だったのは、豁山専務の「障害(者)ではない」という言葉です。障害者雇用枠の採用ではあっても、彼ら彼女らはさまざまなトレーニングに取り組み実践を積んでいくなかで、日々成長が見られるとのこと。その様子を見て、戦力として十分に働いてもらえる実感されたそうです。受け入れる側の体制(理解)と、作業指導の方法によって「障害」はなくなり、ひとつの職場で共に働く仲間としての関係性が構築されていくのだと思いました。

山田氏は、ご本人たちにとって大変身近な「お姉さん」のような存在で、業務のことだけではなくいろいろな相談にも乗っておられるそうです。職場のなかで、親身になっていろいろな話を聞いてくれる人がいるというのは、とても心強いことだと感じます。このたびお話を伺って、豁山専務や山田氏をはじめ従業員の皆さまが、彼ら彼女らに対して大仰に構えることなく、自然に支援者のようなまなざしで温かく見守っておられることに少し驚いたと同時に、福祉に携わる者のひとりとして見習わなくては…と改めて思いました。このたびお世話になりました皆さま、お忙しいところお邪魔しました。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…

—離職という「波」に飲み込まれないように—

### ◆悪戦苦闘の日々

この時期、多くの法人では新卒の採用試験も一段落し、次年度の体制に向けて動き始めているところだと思います。去る10月1日には、新卒採用者の内定式が全国的に執り行われ、学生の皆さまも、あとは卒業を待つだけという状況でしょうか？当法人でも、世間からやや遅れて11月に内定式を終えたところです。本年度の内定者はなんとか二桁に達しました。多くの法人のなかから当法人を選んでいただき、ここで働こうと決心していただいた学生の皆さまに感謝申し上げます。

本年度の新卒求人活動を振り返ってみますと（どの法人さまもそうだったと思いますが）、悪戦苦闘の日々でした。昨年度に続いて学校訪問は自粛というなか、求人活動は始まりました。が、開始早々3月に、コロナ第4波が…。3月、4月に予定していた見学説明会を一部中止としました。すでに予約をされていた多くの学生さまにはご迷惑をおかけしました。5月には予約人数限定、見学時間の大幅な短縮、見学先施設の限定、対応職員の減員等、苦肉の感染防止対策を講じた上で再開しましたが、またまた、7月から8月の夏休み時期には第5波が…。さすがにこのときには、オンラインでの説明会も検討しましたが、福祉という職業上、また担当者のこだわりもあって、対面の説明会を続けました。あれこれと苦戦の毎日が続き、ようやく感染状況が落ち着いたころには、就職活動も落ち着いてしまっていた…。というなんとも皮肉な年になりました。

しかし、一番大変だったのは、当の学生さまだったと思います。常に感染リスクと隣り合わせのなか、見学説明会や選考試験に参加されたことだと拝察いたします。そのようななかお越しいただいておりましたので、見学説明会では、担当職員からできるだけいねいに説明させていただいたつもりですが、さまざまな制約がありましたので、十分に対応できないことも多く、申し訳ない気持ちで学生さまの後姿を見送った日もありました。

### ◆定着に向けて

そのような採用活動でした。極めて困難な状況のなか、ご縁をいただいた多くの学生さま、また、担当者の強行策？にもかかわらずいつも温かく対応していただいた多くの職員の皆さまに感謝申し上げます。

職員として採用した以上は、その方の人生を引き受ける責任があります。一方、ここ最近、若者の離職率が大幅に増加しています。この離職という「波」にだけは、飲み込まれないように定着に向けて努力していきたいと思います。（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、63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

サポーターの皆さま、いつもありがとうございます

### 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

大西 博之・朝日 満子

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](mailto:kcclab@youkikai.or.jp)

