

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 一鏡に映った“私”

ある学生がコロナ禍でのオンライン授業が続くなか、授業中に「最近、調子はどう？」っていう私の質問に対して、次のような返答がありました。

「先生～。人間ってサルから進化したんでしょ。進化しているはずなのに、どうして人間は『悩む』ようになったんですか？ 進化しているなら、二足歩行も大切かもしれないけれど、悩むことをなくす必要もあったと思うんです…」

確かに、考えてみると「そうね～」と思ってしまうのですが、このところ通常の生活に戻りつつあるとはいえ、このようにコロナ禍での外出制限などによって、多くの人が心身のバランスを崩すような状況になっているといえます。

人が悩んだり、不安になったりするとき、多くの場合「私」についての思索にふけったりしがちです。アメリカの社会学者である C.H.クーリー (1864-1929) は、「鏡に映った自己 (私)」という概念で、人 (私) と社会との関係についての考え方を提示しました。「私はこういう人間だ」というような「自我」は、生まれたときから備わっているのではなく、他者からどう見られているのかということ、つまり他者からの反応 (= 他者に映し出される自己 = 「鏡に映った自己」) を見ながら想像し、「自我 (= 私)」を形成していくのだというように考えたのです。私たちは自分自身の外見を直接見ることができないので、鏡に映る自分を見ることで、あるいは写真や動画などを通じて知ることになります。同じように自分の社会的な姿も自分ではわからないので、自分に対する他者からの反応という「鏡」を通じて知ることになります。これをクーリーは「鏡に映った自己」と呼んだのです。こうしたことをふまえると、冒頭の学生のように悩んでしまう自分も含めて、「自我」は自分でつくっているのではなく、社会 (他者) によってつくられているといえるのです。

また、同時代のアメリカの社会学者の G.H.ミード (1863-1931) は、クーリーの考えをさらに深めて、他者への自分の反応である「I (主我)」と、自分自身への他者の反応である「me (客我)」とが分化して自己意識が生じると考えました。私たちは他者からの期待を引き受けて、それを自分の役割として振る舞うことで、社会的な存在になります。幼いころには、このように役割を学ぶ上で「ままごと」でママと子どもの役割を演じるように「ごっこ遊び」などを通じて身につけていきます。しかし、他者からの期待や振る舞いは多様なので、成長につれて接するさまざまな他者とのかわりを



通じて、母や父、きょうだいや学校の先生、友だちといった特定のだけか (他者) からだけの期待ではなく、「一般化された他者」、つまり社会から期待されることを学び、その場にふさわしい振る舞いができるようになり (役割取得)、成長していきます。こうしたことを「子どもが『社会化』していく」といいますが、ミードはこうした「一般化された他者」からの期待される役割を果たそうとする社会的・客観的な「自我」のことを「ミー (me: 客我)」と呼んで、「I (主我)」と区別しました。この「客我」はクーリーの「鏡に映った自我」にあたるといえます。

私 (自我) がいま「目の前にいる他者 = 他我 (alter ego)」に向けて、なんらかの行動をするとき、それがなにを意味するかは、「そこにいない他者」 (= 「一般化された他者」 = 客我) の視座を取得する営みを通じて得られるといえるのです。しかし、もし私の行為が私のなかの客我、すなわち「一般化された他者」を参照してのみ行われるのなら、「社会」は変化しないはずですが、実際には社会、あるいはさまざまな考え方やルールは変化してきています。それは「私 (自我)」には、社会 (= 「客我」) に抵抗したり、社会から期待され、与えられる役割を拒否したり、改善したりしようとする「主我」があるためだともいえます。

ソーシャルワークには、ナラティブ (narrative) アプローチという支援方法があります。クライアントが「自己」についての、支配的 (ドミナント (dominant) ・ストーリー) で、否定的になってしまっているストーリーを、ワーカーとの「語り合い」を通じて作り直し (語り直し) ていく手法です。いま辛くて苦しくても、置かれている状況の改善と同時に本人が自らの人生をどのように受け止め、これからの人生をどのように歩んでいくのかということポジティブに語り直すことができれば、きっと生き方が楽になるはずで

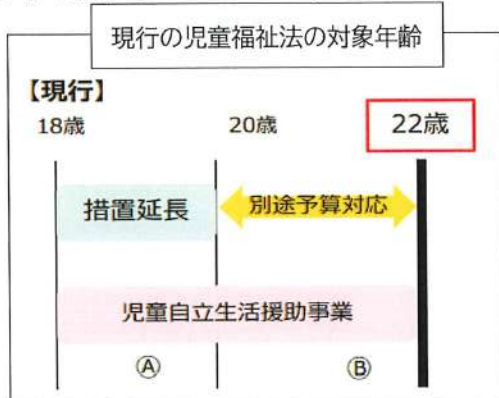
KCD ラボ代表 松端克文

シリーズ 情勢分析と運営・実践の処方箋

今月のテーマ：児童福祉法改正

◆「18歳」上限を撤廃

6月8日に改正児童福祉法が参院本会議で全会一致により可決・成立し、2024年4月に施行される。そのひとつのポイントが、原則18歳、最長で22歳となっている児童福祉法の対象年齢を撤廃したところにある。



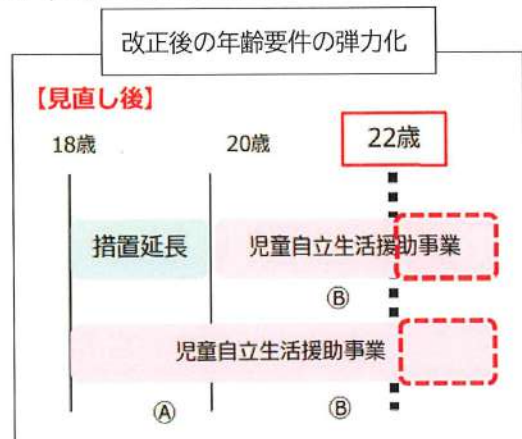
これまで児童養護施設や里親のもとで暮らす児童は高校を卒業する18歳まで在籍し、その後必要に応じて20歳までの措置延長が可能であるが、実際に適応されるケースは少ない。さらに大学に通っているなど22歳までの支援が必要であれば、別途予算対応が必要となる。また、児童自立生活援助事業として、児童養護施設への入所措置や里親委託が解除された児童に対し、22歳まで自立援助ホームにおいて支援が行えることになっている。

こうした虐待や貧困などさまざまな事情により、親と暮らせず児童養護施設などでの「社会的養護」を受ける児童は全国に約4万2000人いる（厚生労働省）。こうした児童の大半は18歳で施設などを離れることを強いられる状況にあるため、「18歳の壁」ともいわれている。

児童養護施設や里親家庭などの社会的養護の経験者のことを「ケア（care）」と「リーバー（leaver）＝離れた人」を合わせた造語で「ケアリーバー」という。厚生労働省がケアリーバーを対象にした初の全国的な実態調査の結果を4月30日に公表した（調査期間：2021年11月～2022年1月。対象：過去5年間に施設や里親家庭などを離れた15歳以上の2万690人。有効回答：2980人）。現在の経済状況では、「収入と支出はほとんど同じ」「支出の方が多い（赤字）」が合わせて50%超であり、施設や里親を通して調査票を配っているが、住所が不明といった理由から本人に送付できたのは対象の約7400人（35%）とのことなので、事態はさらに深刻である。18歳という社会的にも未熟な年齢で支援が打ち切れ、しかも頼るべき家庭の基盤も弱いという不利な状況に置かれた子どもたちの抱える困難は相当なものであるといえる。それだけに年齢制限を取り除き、施設から退所した後でも支援を継続していくことが必要である。

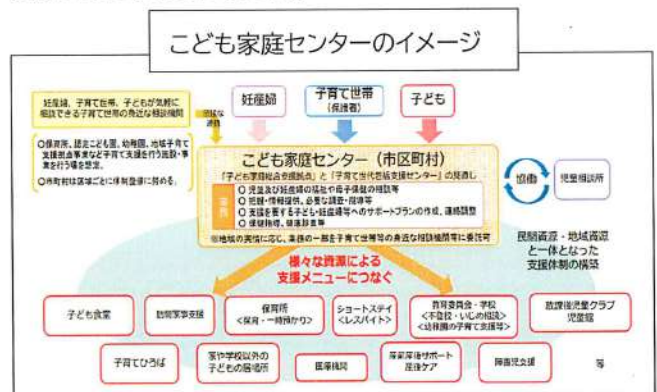
こうした状況のもと今回の改正では、年齢要件について都道府県知事が認めた時点まで、「満20歳以降も児童自立生活援助事業を活用して同じ施設等に入所等し続けることを可能とする」とともに、教育機関に在学していなければならないといった要件も緩和された。現在、与党より国会に法案が

提出されている「子ども基本法」では、『『子ども』とは、身の発達の過程にある者をいう』とされている。この4月より成人の年齢が18歳に引き下げられているが、「20歳」にしろ「18歳」にしろ、それは社会として形式上決めたものに過ぎない。子どもが大人へとようになっていくことをサポートできるような社会でなければならない。



◆子ども家庭センターの設置とサポート体制の強化

そこで市区町村には、今回の改正により、これまでに整備されてきた児童福祉法に基づく「子ども家庭総合支援拠点」（635自治体に716か所設置）や母子保健法に基づく「子育て世代包括支援センター」（1603自治体に2451か所設置）の設立の主旨や機能は維持した上で組織を見直し、全ての妊娠婦、子育て世帯、子どもへ一体的に相談支援を行う機能を有する機関として、「子ども家庭センター」の設置に努めるよう求められることになった。



この子ども家庭センターでは、広く妊娠・出産・育児・子育てなどに関する情報を提供し、児童および妊産婦に関する状況を把握し、対応することになっている。そして妊娠届を受け付け、妊産婦の段階から必要な支援を行い、子育てや子どもに関する相談を受けてさまざまな機関と連携して支援をつなぐためのマネジメント（「サポートプラン」の作成）などを行うという役割を担うことになる。市町村にはこうした母子保健を含めた子育て支援に関する相談支援体制を構築していくことが求められることになった。

少子化に歯止めがかからず、2021年の出生数は約81万1千人で、出生率1.30と6年連続で低下しており、総人口は約1億2550万人となっている。このように子どもの絶対数は減少しているのに児童虐待は増加の一途をたどっている。

「子ども中心」の社会にしていかなければならない。
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。

シリーズ お邪魔します！ 企業編② ～JA兵庫六甲本店～

今回は、これらのロゴでおなじみの『JA兵庫六甲本店』にお邪魔しました。『JA兵庫六甲本店』は当法人とは道路をひとつ挟んで隣にあり、日頃から大変お世話になっています。



このたびは企画管理本部 リーダーである荒鹿氏にお話を伺いました。荒鹿氏は、3チーム（人事、教育・採用、総合受託）の管理職をされています。



◆ JA概要

『JA兵庫六甲』は、正式には『兵庫六甲農業協同組合』といい、2000年4月から8市1町（神戸市、芦屋市、西宮市、尼崎市、伊丹市、川西市、宝塚市、三田市、猪名川町）の地域で、営農経済事業、資産管理事業、生活文化事業（信用・共済・地位貢献活動など）、さまざまな事業・活動を展開されています。

―― 障害のある方の本店内の雇用状況を教えてください。

現在は13名で、身体・精神・知的のそれぞれの障害のある方が働いています。人によって日数や時間など勤務状況は違っていますが、本店での業務は調整が可能であるため個別に対応をしています。

障害者雇用を考えたとき、まずは相手を「理解したい」という思いから始まりました。そこで、ハローワークでの勉強会にも参加し、障害の種別ごとに対応方法などを学びました。一定数の障害者雇用の際、必須となる“障害者職業生活相談員講習”という2日間にわたる認定講習を受け、職業支援の相談員になりました。

―― 障害のある方はどのような仕事をされていますか？

人によってさまざまですが、パソコンを使用しての情報入力や車での配送などの仕事があります。各チームにヒアリングし、障害のある方々に取り組んでもらう仕事の洗い出しをしました。これはチームの業務改善にもつながって



います。簡単な作業から徐々に取り組んでもらい、様子を見ながらその人に合った仕事をマッチングしていきます。

ほかにも案内のはがきや書類、チラシ・ポスターなどを事業所ごとに仕分けるものや、本店内の各部署へ組織内のメール便を振り分けて届ける、ミニトマトの容器にシールを貼るなどの仕事があります。これらは現在、重度の知的に障害のある方がされている仕事ですが、最初はハローワークや兵庫県障害者職業センターのジョブコーチにもお世話になりながらマッチングしていきましました。的確な指示を出すことや騒音に対する配慮などが必要でしたが、周囲の理解もあり勤続は5年以上になります。

―― 障害のある方が働く上での困りごとなどは？

職員から相談ごとはありますが、部分的な配置転換や勤務時間を調整することで対応できています。役職員全体で障害のある方の働きやすさに意識を配っているように感じています。昨年度は、車いす対応のお手洗いが増設されました。

―― 何か課題などはありますか。

障害のある方々にとっては、周囲の職員が人事異動で変わることによって、慣れ親しんだチームメンバーが急になくなってしまふことがストレスになってしまうことがあるので、どのようにサポートしていけるかを検討しているところです。

◆ お話を伺って

とても印象的だったのは、相手の特徴を「理解したい」という思いから始まっているということでした。一緒に働く者として、理解を深めることを前提とされており、障害の有無にかかわらず、“相互理解”が人間関係構築には大切であることに改めて気づかされたように感じました。また仕事のマッチングを行う際は一度取り組んでもらい、スピードや正確性、ご本人の意欲を確認されるということ伺い、アセスメントの重要性を再認識しました。

地域社会に根ざした組織である『JA兵庫六甲本店』のように、当法人も「地域に必要とされる“地域福祉の拠点”」となるべく、引き続き努めていきたいと思ひます。このたびは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）

シリーズ ～支援に繋がる心理学③～ 「目標（夢）をもって自己を高めよう!!」

今回のテーマは、「やる気」です。「やる気」には、行動を起こす要因である「動機」、自分はやれそうとを感じる「自己効力感」、自分らしく生きたい欲求である「自己実現欲求」という心理学の用語が関連します。

◆マズローの欲求5段階説（欲求階層説）

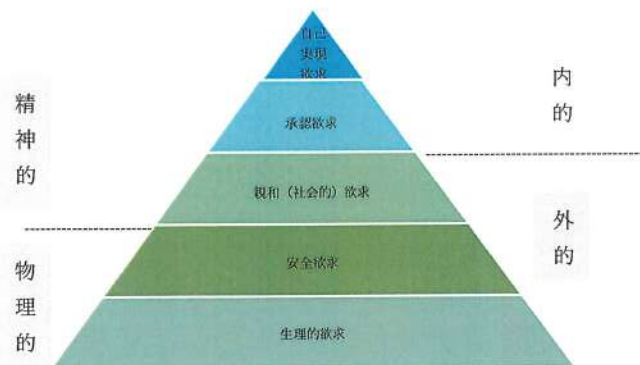


図1 マズローの欲求5段階説

アメリカの心理学者アブラハム・マズローが発表した学説です。マズローの研究は「人間は自己実現に向かって絶えず成長する生き物である」という考え方が根底にあります。人間の肯定的な側面に注目した点が特徴です（図1参照）。

人間が行動を起こす理由（動機）として大きく2つの段階があると考えました。1つは「欠乏動機」です。これは「なにかが足りない」という欠乏状況を充足させることが、行動を起こすやる気の源泉になるというもので、主に4つの欲求から構成されます。たとえば「空腹を満たしたい（生理的欲求）」「安全な場所に住みたい（安全欲求）」「家族や仲間と親しくありたい（親和欲求）」「仲間に自分の実力を認められたい（承認欲求）」などです。

もう1つは「成長動機」です。これは欠乏動機である4つの欲求が満たされると、人が行動を起こす動機は「自分の能力を活かしてさらに成長したい（自己実現欲求）」まで達するというものです。

◆自己効力感（セルフ・エフィカシー）とは？

カナダの心理学者アルバート・バンデューラが提唱しました。自己効力感とは、自分がある状況において必要な行動をうまく遂行できると、自分の可能性を認知していることです。

自己効力感を高めるアプローチには次の4つがあります（図2参照）。

諦めないで成功体験を積むことが、直接的達成経験です。困難なことにチャレンジし、自分の力でそれを克服することができたという体験は「やればできる」という自信を深めます。目標達成が簡単な小さい目標を用意し、徐々に難易度を高めていくのが、直接的達成経験のポイントです。

他者の行動を観察し、あたかも自分がそれをやっているようにイメージするのが代理的经验です。代理的经验のポイントは、結果ではなく過程を見ることです。成功という結果だけを追っていても健全な自己効力感は生まれません。自分の体

験にあてはめて「自分にもできそう」「自分もがんばらなければ」と感じるには、成功の過程をしっかりと調べることです。

言語的説得は、「こうすればできる」という説明や「あなたならきっとできる!」という励ましの言葉です。その行動に取り組んでみようというモチベーションにつながります。一方で、他者の言葉に影響されて自己効力感を下げってしまうことも少なくありません。言語的説得のポイントは、他者の言葉（評価）をポジティブに変換するように心がけます。

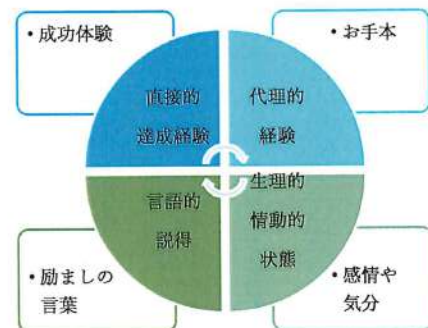


図2 自己効力感を高めるアプローチ

生理的情動的状态は、行動中に自分の生理的な状態（=いつもと同じ）を意識することで生まれる自信によって高める方法です。血圧や心臓の鼓動が平常であることを認識することで「意外と大丈夫!」という自信や意欲につながります。生理的情動的状态のポイント、健康状態を保ち続けることです。睡眠不足や不規則な食事を防ぐだけでなく、ストレスや疲労感なども放置していると深刻な症状を発生させます。まずは自分の生活リズムや生活習慣を見直してみましょう。身近な人への相談といった対処法でストレスをためないことも重要です。

◆学習性無力感からポジティブ心理学へ

「ポジティブ心理学の父」と呼ばれるアメリカの心理学者であるマーティン・セリグマンは、「学習性無力感」を研究しました。長期にわたってストレスの回避困難な環境に置かれた人や動物は、高い確率で「なにをやっても無駄だ。意味がない」とその状況から逃れようとする努力すら行わなくなるというあきらめの心理（無力感）を学習するという事実を実験で明らかにし、「学習性無力感」という理論を提唱しました。

しかし、実験結果は高い確率であっても、100%ではなく、無力感に支配される環境においても、「あきらめない犬や人間」がいたのです。大半の「無力になる」ことに焦点を当てるだけでなく、「無力にならない（あきらめない、屈しない）」に着目したことで、「ポジティブ心理学」が生まれるきっかけになりました。悪い事態は普遍的なものではなく、一時的なもので、そのときの状況や不運などのほかの要因にあると考えられることが重要です。

あきらめ気分に含まれたときには、目標が高すぎたのかもかもしれませんし、この状況がずっと続く（普遍的）と思い込んでいるのかもかもしれません。元気が回復したら、もう一度、目標を立て直してみましょう。仲間に相談するのもいい方法です。目標（夢）をもつことで、やる気もきっと湧いてきます。

（連カン室 高畑 英樹）

内部研修報告

～緊急時対応・嚔下と窒息・感染対策・

フォローアップ～

新年度がスタートしてから早3か月目に入りました。法人では研修計画に基づいて、新任職員研修から引き続き、内部研修（必須研修、指定研修）を順次企画、実施しています。4月の新任職員対象の『緊急時対応・嚔下と窒息についての研修』から始まり、全職員受講必須の『感染対策研修』を実施、先日『新任職員フォローアップ研修』を実施しました。

◆緊急時対応・嚔下と窒息について

4月14日、新任職員13名を対象に『緊急時対応・嚔下と窒息についての研修』を行いました。講師は、しごとサポート北部の澤村センター長（緊急時対応）と、よろこび荘の河野管理栄養士・林看護師（嚔下と窒息）です。

まず、ご利用者のけがなどの事故があった場合の対応方法や、救急車要請についてなどの話を伺いました。また、防犯についても不審者（部外者）に対して「自分からあいさつをすることで不審行動を抑止する」という話を伺いました。マニュアルだけでは理解しにくいことも多いため、日業業務のなかで繰り返し確認しながら取り組む必要があると感じます。

続いて嚔下と窒息について、「事故をいかに防ぐか」ということを重点的に学びました。誤嚔事故を防ぐために、嚔下の仕組みから、食事の形態、食事の際の姿勢などについて話を伺い、個別にさまざまな配慮が必要であるということを理解しました。それでも誤嚔から窒息事故が起こってしまった場合について、チョークサインを見逃さないことや腹部突き上げ法・背部叩打法などで異物除去を行うなどの対処方法を学びました。AEDや胸骨圧迫などの心肺蘇生の方法については、5月に市民救命士講習で教わりました。

◆感染対策

4月19日から6月1日の間に9回にわたって実施し、計116名の職員が受講しました。内容は、約50分の講義と40分ほどの実習です。コロナ禍の現在、手洗い・消毒・マスク着用があたり前の生活になっていますが、感染を防ぐためには「3大要因（①感染源 ②感染経路 ③宿主）が揃わなければよい」ということを伺い、日頃の対策の根拠を改めて学びました。また自分自身の免疫を下げないよう規則正しい生活を送ることも感染対策のひとつであることを伺い、私たち支援者が感染の媒介者とならないよう自身の健康管理も忘れてはいけないことを再確認しました。

実習では、個人防護具（ガウン・マスク・キャップ・ゴーグル・手袋）の着脱を行い、その順番の重要性を学び、日頃の振り返りを行うことができました。個人防護具の着脱については、1回の実習ですぐに正しく着脱できるようにはならないことから、繰り返し練習することが大切であると、講師の大島氏から助言がありました。

◆新任職員フォローアップ研修

6月6日に新任職員10名を対象にフォローアップ研修を

実施しました。フォローアップ研修というのは、新卒の新任職員の育成と同期同士のつながりを目的に、新任に必要な内容の研修と個人目標の振り返りを行うために、3か月ごとに実施するものです。

第1回目の前半の研修は『支援に関する倫理について』で、法人の研究倫理について理解し、職員として倫理を遵守する姿勢をもつために、講師の高畑室長から話を伺いました。グループワークでは具体的なエピソードについて「(倫理的に)なにが問題だと思うか」ということを話し合い、まとめとして倫理の遵守項目を確認しました。この『支援に関する倫理について』の研修は、新任職員以外の職員に対しても、今後5回にわたって実施する予定です。



後半は、それぞれの新任職員がたてている個人目標について振り返りを行い、グループで共有し、お互いに助言を申し合いました。助言をもらうことで自分の課題が明確になり、同期職員の目標や取り組みを知ることで刺激を受けて新たな気づきを得たり、モチベーションが上がったりすることがあります。いつもは他施設・他事業所で働いていますが、同期職員として仲間がいるという安心感は仕事を上でもとても大切だと思います。今回のフォローアップ研修で“つながる安心”を体感して、結びつきが強くなることを願っています。

90分間の研修のなかで、最初は硬い表情で声も小さく緊張した様子が見られましたが、話し合いを行ううちに徐々にほぐれていった様子で、最後のグループ発表のころには明るい笑顔に変わっていった新任職員の皆さん。日々の業務ではさまざまな問題に直面し、その対応に追われていっぱいいっぱいになることも多いと思われそうですが、3か月後の第2回フォローアップ研修まで、それぞれの場所で目標に向けてじっくりと取り組んでいただければと思います。

内部研修は7以降も『嚔下と窒息』『個別支援計画』『ハラスメント防止』『虐待防止と権利擁護』と続きます。

(編集委員会)

ちょっといいですか？大西ですけど…

－規則の表と裏－

◆規則や規程の表を読む

周囲を見渡せば、実に多くの法律や規則のなかで、私たちは生活していることに気づきます。いま、私たちが働く福祉施設も、多くの法律や規則に従って運営されています。この業界の最大で最強の法律は言うまでもなく「障害者総合支援法（平成25年4月1日施行）」ですね。この法律によって、現在の施設や事業所が存在し、そして私たちはそこで仕事をすることができます。また、細かな決まり事については、厚生労働省から出される「通知」や「告示」によって決められています。

各施設には、この法律に従って「運営規程」というものが定められています。これを見れば、その施設が、どのような施設で、なにを目的に、どのような職員がどれくらいいて、どのようなサービスをどれくらい提供しているのかが一目でわかるようになっていきます。さらにさらに、利用者用の「重要事項説明書」では、利用料、各部屋の面積、設備に至るまで、数字と文字がびっしりと並んでいます。契約のときに、最も説明に労力を使う書類ですね。私たちが利用者支援をしていくにあたっては、まずは、この運営規程と重要事項説明書に書かれている内容を、確実に実施し、また遵守していかないとはいけません。

一方、労働者として働くにあたっては、「就業規則」というものがあります。これは、労働基準法等、労働分野での法律に従って作成されており、福祉という分野に関係なく働くということについての決まりごとが書かれています。

これ以外にも、各施設や法人ではさまざまな分野のさまざまな規則を作成しているかと思えます。

◆規則や規程の裏を読む

このような、法律や規則を見るときには、条文（書かれていること）を理解することは当然のことですが、規則にはそれを作成した者の思いや願い、期待が込められています。障害者総合支援法には、日本という国が、障害のある方々をどのように支援していきたいのか、また、就業規則には、その法人が、私たち職員にどのように働いてもらいたいのか、といった内容が書かれています。これは、内規とかと呼ばれる小さな規則でも同じです。逆に言えば、この作り手側の思いや願いや期待がないと、机上の空論、形だけの規則、取ってつけたような規則となってしまいます。

ときに厄介者扱いされる規則もありますが、だれのどのような思いや願いや期待があって作られたのか？その裏側を見てみることで、聞いてみることで、より身近に感じることができるとは思ったりします。（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

