

コミュニティデザイン Journal vol. 54

2022年9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 —ケアする民主主義—

「ケアする民主主義 (Caring Democracy)」というのは、アメリカのフェミニスト政治思想研究者のジョアン・トロント (Joan Tronto) が2013年に著した本のタイトルです。その後、2015年には『ケアするのは誰か? (Who Cares?)』を著しています (岡野八代訳 (2020) 『ケアするのは誰か?—新しい民主主義のかたちへ—』白澤社)。

また、「ケア・コレクティブ (The Care Collective)」というロンドンに拠点を置く複数の研究者により組織されたグループが、2020年に『ケア宣言 (The Care Manifesto)』を刊行しています (岡野八代ほか訳 (2021) 『ケア宣言—相互依存の政治へ—』大月書店)。

こうした欧米を中心に広がっている研究でもあり、運動でもある活動は、「ケア (Care)」の観点から社会のあり方を問い直すものです。そもそも人は誕生してからその生涯を終えるまで、ケアなしでは生きていけない存在です。それにもかかわらず、ケアを担うという活動は、人類の長い歴史のなかで軽視されたり、貶められたりしてきました。古代の奴隷制のもとでの主人と奴隷という関係のもとで、中世封建社会のもとでの貴族とその使用人という関係のもとで、近代社会における女性の家事労働として、そして先進国における外国人 (移民) の働き先として…というように。このように人類史のほとんどを通じて、そしてほとんどの人間社会において、まさに「ケアが不平等に実践されてきた」といえます。だからこそ、こうしたケアのあり方を社会的に問い直し、そして民主的な方向に変革していけるかどうかということは、とても重要な課題です。

とりわけ日本は、厳しい状況にあります。ケアを担う重要な領域でもある福祉業界においては、福祉系大学には受験生が集まらず、せっかく入学して福祉を学んでもそれを活かした仕事に就く人が少なく、福祉業界はいつまでたっても人手不足は解消されないばかりか、少子高齢化・人口減少が進出しこれまで以上に福祉の重要性が高まっているにもかかわらず、こうした傾向はますます強まっているのです。

それだけに、ケアについて改めて考えることには意義があるといえます。ケアとは、「必要を満たすものであり、だからこそ、常に关系的」なものです。ケアは抽象的な理念が始まるのではなく、常に「諸事の只中」で始まっており、「現在進行中」なものです。ケアには次のような5つの局面があ



ります (中野訳 2020 より)。

まず「関心を向けること (Caring about)」という局面があります。ケアは相手に関心を向けることから始まります。そのことは私たちをより注意深くし、ニーズに気づかせてくれます。次に「配慮すること (Caring for)」という局面があります。相手に対して配慮することにより、私たちは、ニーズが満たされているか確かめ、しかるべきケアができるように取り組む「より責任ある/応答可能 (responsible)」な存在になります。第3の局面には「ケアを提供すること (Caregiving)」があります。実際的なケアの提供は、私たちを「より有能 (competent)」にしてくれます。第4の局面の「ケアを受けとること (Care-receiving)」は、ケアを受けることで、私たちを「より敏感に/応答的 (responsive)」にしてくれます。そして第5の局面は、「ケアを共にすること」です。私たちはケアを通じて、注意深く、責任ある、有能で、敏感な存在になることができますが、ケアを共にすることとは、生涯を通じてケアにコミットし、ケアし、ケアされる関係を築いていくということです。私たちは「相互依存」的な存在です。「ケアを共にすること」とは、そうしたことを積極的に肯定し、ケアがすべての人にとっての正義、平等、そして民主主義的に行われることを目指す「新しい民主主義の理念」でもあります。だから「ケアする民主主義」なのです。

とはいえ、いまの社会には、こうしたケアの対極に位置づけられる「ケアを顧みないこと (無関心、無配慮、不注意、ぞんざいさ)」が充満しているといえます。

「ああ、もっと時間があれば、心に余裕があれば、やさしくできたのに…」こんなふうに思ったことはありませんか。実はとても「ケアは政治的な問題」なのです。次回では、そういうお話します。 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：「組織」運営の基礎理論

◆ 集団の力学

社会福祉施設や事業所の経営・運営は、利用者支援においてもスタッフのマネジメントにおいても、個人への対応のみならず、利用者という「集団」、あるいはスタッフという「集団」への対応のあり方が問われてくる。

集団には、凝集性がある。メンバーの結束力のことである。しかし、集団の凝集性が高ければ業績も高くなり、凝集性が低ければ業績も低くなるとは限らない。たとえば、よく問題になるように、集団には「同調圧力」がかかる場合がある。こうした同調圧力が強い場合には、個人では正しい判断ができていても、自分以外の多数がそうした判断とは異なる場合に、暗黙の力、あるいはある種の「空気」に支配されて、自分の考えや行動を変えてしまうようなことが生じる。

支援の現場では、虐待の温床となるような「不適切な支援」が行われていることがある。たとえば、呼ばれているのにスルー（無視）してしまう、拒んでいるのに手を引っ張ったり、嫌いなものでも食べるよう促すなど強要してしまう、あるいは急かしたり威圧的な声かけをしてしまう、利用者が精神的に不安定で、自傷や他害がある場合に行動を抑制してしまうなど状況にもよるが、「適切」とはいえないような支援がある。

そんなとき、そうしたことを「おかしい」とか、「改めない」と…」と思っても、自分以外のスタッフが平然とそうした対応をしている場合には、なかなか口には出しにくいし、知らず知らずのうちに、自分もそのようにしてしまうようになり、やがて「問題」だという感覚もなくなってしまうことがある。

また、集団で合議を行う場合に誤った決定が容認されることを「集団浅慮」という。メンバーのなかには「おかしい」と思うものもいても、集団のなかで決められる場合には、誤った決定が容認されてしまうのである。こうしたことは、リーダーを中心に凝集性の高い、閉鎖的な集団で起こりやすい。

組織がこのような状況になるとき、もしひとりでも自分の味方がいてくれると改善に向けてのアクションが起こしやすくなる。また、集団のサイズがある大きさまでは同調を促進させるが、ある大きさを超えると、圧力が減少する傾向がある。たとえば3人、5人、10人、20人…というように組織のサイズを考えると、サイズが大きくなることで同調圧力が軽減していく傾向があるのである。

したがって、前号でも述べたような「水平方向のコミュニケーション」のもとでの「有機的組織」は、支援のみならずスタッフのマネジメントにもおいても有効になる。たとえ職務上では立場が違っていても、人としては「対等」な関係であるということをつまみ、「おかしい」と思うことを口に出すことができ、メンバー間でそのことについて話し合えるような「水平方向のコミュニケーション」がとれるような環境づくりが重要となるのである。

◆ 組織学習の確保と個別支援計画への反映

そのための方法としては、組織としてスタッフが「学習」できる機会をしっかりと確保していくことである。その際、す

でいる組織運営の方針や支援マニュアルなど、既存の枠組みを前提に、そこでのエラー（問題点）を明らかにし、改善していくという方法（「シングルループ」）が行われることが多い。

しかし、上述したような「不適切な支援」は、そうした既存の枠組みのなかで生じているので、それを前提にしてしまうと、結局のところ改善には至らず、また「おかしい」という声を封じ込めることにもなりかねない。

そこで、組織学習においては、新しい枠組みも取り込み価値・目標など既存の枠組み・コンテキストそのものを修正するという「ダブルループ」に基づく学習機会の確保が重要となる。つまり、「おかしい」という声を組織として真摯に受け止め、これまでのやり方を反省的に捉え直し、「ゼロ・ベース」で改善に取り組むという姿勢である。

そうした「斬新さ」を組織に持ち込むためにも、たとえば外部の研修会に参加したり、他組織との交流を定期的に行うなど、つつい「内に閉じられてしまう組織」を「外へと拓いていく」ような組織運営が求められる。とりわけ支援の現場では、事例検討会が重要である。個別具体的な支援を通じて、どのようにすれば「本人」の人生や生活がより豊かなものとなるのかということをし、しっかりと話し合うことが重要となる。そしてそうした話し合いの記録を残し、その内容を「個別支援計画」に反映させる必要がある。

◆ 組織の機能とリーダーシップ

ところで、組織のマネジメントにおいては、会議や学習の機会の確保やその運営の仕方などにおいて、リーダーシップのあり様が重要になる。三隅二不二によるリーダーシップに関する理論に「PM理論」がある。

集団の機能＝

P (Performance) 機能+ M (Maintenance) 機能

P機能とは集団の目標達成を高める機能で、M機能とは人間関係を良好に保ち、士気を高める集団を維持する機能である。リーダーシップの行動には、P機能とM機能が同時に含まれる。それを掛け合わせると次のようになる。

	M機能（高）	M機能（低）
P機能（高）	PM型リーダー	Pm型リーダー
P機能（低）	pM型リーダー	pm型リーダー

「PM型リーダー」は、集団が目標を達成できるように導くと共に、人間関係を良好に保ち士気を高めるような配慮ができるタイプとされているが、たとえば人間関係を保つことを重視するために、目標を軽視すると「pM型」になる。職場での人間関係を重視しつつ、目標達成に向けて組織をリードすることが求められる。そのためには目標を共有し、だれもが気兼ねなく発言できる内への結束力を高めつつ、オープンな人間関係を形成していくことが求められる。

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。

法人内部研修

～2022年度 障害者虐待防止と権利擁護研修～

今年度も、9月第1週から2週にかけて、6回にわたって『障害者虐待防止と権利擁護研修』を実施しました。

コロナ禍での実施でしたが、全施設/事業所/部署で計204名の受講者数となりました。コロナ関連で未受講となっている職員についても、10月の追加日程で受講する予定です。

今回は『よりよい支援に向けて』というテーマで、講義と個人ワーク、グループワークあわせて1時間30分の内容を進めました。講師はKCDラボ代表で武庫川女子大学教授の松端克文氏です。

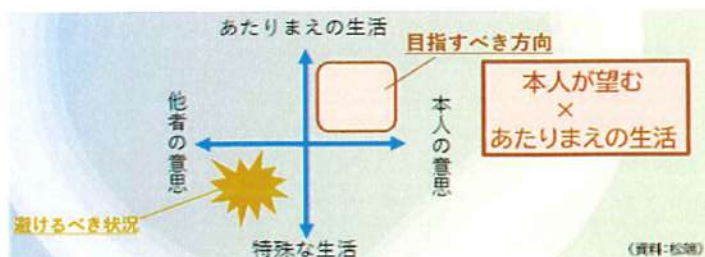


◆障害福祉サービス事業者としての使命

*「あたりまえの生活」の提供

これまでも、講師の話のなかで幾度となく出ていた「あたりまえの生活」という言葉ですが、よくよく考えてみると、「あたりまえ」というのは、人によって考え方が違うという点で、とてもむずかしい言葉であると感じます。私にとっての「あたりまえ」とあなたにとっての「あたりまえ」が、完全に一致することはないかもしれない。しかし研修で講師が話された「あたりまえの生活」というのは、「その時代のその社会・地域のその年代の人にとっての標準的な生活水準と生活スタイル」を指しています。ご利用者がそれぞれのライフステージにおいて経験するだろうこと、享受するだろうことを、本人の希望に沿って、その年齢に応じて「あたりまえ」に経験したり、手に入れたりする生活を意味しています。

ご利用者の生活が、支援者の無意識のうちに「特殊な生活」になってしまっていないか。障害があるから、集団生活であるから…といった制約にとらわれずに、どれだけそれぞれの「あたりまえの生活」を提供することができるか。私たち支援者は、いろいろな要因があつたとしても、「あたりまえの生活」について、真摯に考えていかなければならないのだと思います。



*「意思決定支援」

今回の研修以外でもよく耳にしてきた「意思決定支援」とは、「……可能な限り本人が自ら意思決定できるように支援し、本人の意思の確認や意思及び選考を推定し、支援を尽くしても本人の意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益を検討するために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組みをいう」とあります（厚生労働省「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」）。

ご利用者の意思の確認がむずかしいとき、また明確な意思が確認できてもそれが妥当ではないとき、支援者としては「本人にとっての最善の利益=本人にとってどうすることがベストか」を考えることとなります。本人の意思だから…となんでも言いなりになることが「意思決定支援」ではなく、可能な方法で意思を探り、説明を行い、それでもむずかしいときは支援者として一緒に「本人の最善の利益」を考えていくこと、その際は支援者ひとりで考えるのではなく、独善的にならないようチームで話し合いを重ねていくことが大切であると改めて理解しました。

◆身体拘束等の適正化

2021年度制度改正に伴う運営基準の見直しにより、虐待防止の更なる推進と身体拘束等の適正化の推進のため、虐待防止委員会の定期的な開催や検討結果の従業員への周知徹底、定期的な虐待防止の研修の実施、身体拘束等の適正化のための指針の整備等々…が2022年度より義務化されました。

これまでも身体拘束については「禁止」であることを確認してきましたが、やむを得ず身体拘束を行う場合の3要件（切迫性、非代替性、一時性）や、日常の支援を改めてふり返り、業務のなかで思いがけず見逃していることがないか点検をしました。

意図的に個人の自由を奪うという明らかな身体拘束ではなく、生命維持や安全確保といった場面における行動制限についても、より適切な対応方法を委員会にて検討し続けることが重要だと思います。

また、本人はもちろん、ご家族や第三者の方が見ても納得される支援と、講師が繰り返し話されていた「説明のできる支援」を行うよう心がけることが大切だと感じました。

◆「不適切だと感じる支援」について

講義後のワークでは、①個人ワーク「不適切だと感じる支援は？」に取り組み、そこで挙げたなかから、②グループ

ワーク「どうすれば適切な支援になるか？」という話し合いを行いました。

「好き嫌いのあるご利用者に対し、健康のためになんとか少しでも食べてもらおうとする」「ほかの方の支援をしているときに待たせてしまうことがある」「不穏な状態になった場合の制止」「呼称の問題」「時間がなくなるときにご利用者を急かしてしまうことがある（移動、食事）」など、さまざまな事例が挙がりました。

今回もっとも多く出ていた事例が「ちょっと待ってね」です。順番に対応しているうちに、複数重なってくると、最初の方の対応がいつの間にか放置したままになってしまう…。話し合いのなかでは、「〇〇なので□分待ってください、など具体的に説明をお願いする」や「ほかの職員に応援を頼む」などの意見が出ていました。

また、これまでもよく出ていた事例「呼称の問題」も挙がっていました。ご利用者の年齢にふさわしい呼称で呼ぶという正解があるにもかかわらず、うっかりあだ名などで呼んでしまうということがあるようです。「関係性があるから」「本人が〇〇ちゃんと呼んでほしいと言っているから」という話もありましたが、支援の現場はフォーマルな場面なので、親しい関係性があって、本人の希望であったとしても「けじめのあるかわり方」という意味で、ご利用者のことはもちろん、職員についても「～さん」と呼ぶべきであると講師から改めて話がありました。



ワークを行ったグループは、別事業所で職種もキャリアも違うさまざまな職員で構成されているため、話し合いの際は、直接支援にかかわっていない職員からの視点も入ります。事例として挙がった支援がピンと来ない…児童と成人、入所と通所は違う…など、初めてのメンバー同士での話し合いで、限られた時間しかありませんでしたが、「よりよい支援にするにはどうすればよいか」という一定の解決案を導き出すために、4～5人の職員が知恵をしばって一緒に考えていくという時間は、本当に意義があったと感じました。

◆研修後のアンケートより

このたびも、研修後にアンケートを実施しました。回収率は97%で、研修を受けての感想や、研修内容についての提案や意見、支援を行うなかで日頃感じていることなど、さまざまな回答をいただきました。後日、集計結果と改善案などを報告する予定ですが、先に主な回答を一部ご紹介します。



○研修を受けての感想

- ・講義のなかの「存在そのものが尊い」という言葉にハッとしました。一人ひとりの人権を大切にしたいと思いました。
- ・グループワークで他事業所の職員と話をすることで、いろいろな意見を聞くことができてよかったです。
- ・支援の困りごとを共有することができて自分だけではない」と救われた思いがしました。
- ・感染対策としての机配置で距離が離れていたため、グループワークの際、声が聞こえづらかったです。

○研修内容などについての提案・意見

- ・問題行動の背景にはなにがあるのかを、しっかりとアセスメントするような研修ができればよいと思いました。
- ・グループワークはさまざまな意見交換ができるので、今後取り入れてほしいです。
- ・研修当日に初めて会う職員同士でのワークのため、本音で話すことはむずかしいと思います。
- ・コロナ禍での研修だったので、実施時期をずらすなど考えてもよかったのではないかと思います。

○日頃感じていることなど

- ・職員も「不適切な支援をしたい」とは思っていないのに気づくとそうになっていることがあると思います。研修で振り返る時間をもつことは重要だと考えます。
- ・よりよい支援を行うには、職員側に余裕が必要だと思いました。

これまでの研修でも「チームでの支援」といった話が出てきていましたが、ご利用者だけでなく職員同士も、お互いが人として「対等な個人と個人」という基本的な考え方が重要だと改めて認識しました。

職員がお互いに「尊重し合える関係性」「NOと言いつける関係性」「説明のし合える関係性」を築くことが大切で、ご利用者を中心に、良好な関係を築こうとして歩み寄っていくところに、この仕事のおもしろさがあるように感じます（多分むずかしさ）。ご利用者と向き合い、職員全員がかかわって「エンパワーメントの連鎖」ができれば、「不適切な支援は思いつかない」という状況になれるのかもしれない。

どうすれば「余裕」は生まれるのか。システムなのか、個人の問題なのか。両方か。そういったことも、別のワークで話し合えれば…と思います。 (編集委員会)

シリーズ ～支援に繋がる心理学⑥～ 「かかわりの基本姿勢は SOUL (ソウル)」

今回は、シリーズ第6回目で最終回になります。最終回は、支援場面での基本姿勢に関する内容をまず紹介します。大人のコミュニケーション・センシティブティ（感度）に注目した実践と研究が結びついた INREAL（インリアル）・アプローチです。紹介後、これまでの流れもふり返り、心理学の知見を生かした支援をまとめます。

◆INREAL（インリアル）アプローチとは？

里見恵子先生（2017年5月23日に、ご逝去。当時、大阪府立大学准教授）から教えていただいたインリアル・アプローチは、対人援助職としての基本姿勢につながると感じています。紙面では、私の理解できている初歩的な内容しかお伝えできませんので、詳しくお知りになりたい方は『子どもの豊かなコミュニケーションを築くインリアル・アプローチ』（竹田契一・里見恵子編著、日本文化科学社）をご覧ください。

さらに、インリアルを深く学びたいと思われる方は、日本インリアル研究会（<http://www3.kcn.ne.jp/>）へお問い合わせ下さい。

さて、「INREAL」とは、「Inter Reactive Learning and Communication」の略です。「相互に反応しあうことで、学習とコミュニケーションを促進する」の意味があります。インリアルは、保育原理とも一致する点が多く、「その子のもつ潜在能力を信じ、主体性を重視しよう」という基本理念があります。

◆インリアルの特徴

インリアルの特徴は、「子どもを中心に置いた」考え方が生かされていて、ビデオを用いた大人のトレーニング法をもっている点が大きな特徴です。子どものコミュニケーションを話しことばだけでなく視線、表情、身振り等非言語行動もコミュニケーション行動として捉え、分析シートを用いて、大人のかかわりやことばかけが適切なものであるかを検討していきます。

◆大人の基本姿勢…SOUL（ソウル）

大人の基本姿勢に、SOUL（ソウル）があります（図1参照）。子どもが場面に慣れ、自分から行動が始められるまで静かに見守ります。次に、なにを考え、なにをしているのかをよく観察し、コミュニケーション能力・情緒・社会性・認知・運動能力や状態を観察します。観察し、感じたことから、子



図1 SOULの図

『インリアル・アプローチ（竹田契一・里見恵子、日本文化科学者）』より引用作成

どものコミュニケーションの問題について理解し、なにが援助できるかを考えます。子どものことばやそれ以外のサインに十分、耳を傾けます。

◆大人のことばかけ…言語心理学的技法

先ほど記した大人の基本姿勢と共に、反応の具体的な方法として以下の言語心理学的技法があります（表1参照）。

表1 言語心理学的技法

『インリアル・アプローチ（竹田契一・里見恵子、日本文化科学者）』より引用作成

ミラリング	子どもの行動をそのまま真似る。
モニタリング	子どもの音声やことばをそのまま真似る。
パラレル・トーク	子どもの行動や気持ちを言語化する。
セルフ・トーク	大人自身の行動や気持ちを言語化する。
リフレクティング	子どもの言い誤りを正しく言い直して聞かせる。
エキスパンション	子どものことばを意味的、文法的に広げて返す。
モデリング	子どもに新しいことばのモデルを示す。

ミラリングは、動作で反応することで、大人が反応する存在であることを知らせるひとつの方法です。

大人の基本姿勢や言語心理学的技法を意識すれば、かかわり方は違ってきます。いきなり、ことばで指示を始めたり、無理やりなにかをさせようとしたりするのはなく、子どもからの開始を待ち、子どもをよりよく理解するために、子どものことば以外のサインにも、アンテナを張り巡らそうとします。

子どもの言っていることや行動が理解できないときは、真似をして理解してみよう、動作で反応してみようという行動が自然とできるようになります。

◆心理学の知見を支援につなげるには…

第1回目でも説明しましたが、心が哲学の領域から客観的な「科学」に移ってから、人間がもっている心の仕組みは、一般法則として理論的に研究し解明されてきました。

やる気を引き出すには、「プラスの期待」が重要であることや、集団になると、無意識に「手抜き」をしたり、傍観者になってしまったりすることも学びました。常に、意識して自分に問かける姿勢の重要性もわかりました。

かかわる相手が子どもではない職場であっても、「支援相手や利用者」が中心であることは変わらないでしょう。支援者は、基本姿勢のSOULを意識してかかわることが大切です。SOULを意識することで、感性のアンテナを張り巡らせることができ、より深く相手を理解でき、さらに適切な支援に近づいていくと思います。

よりよい支援が行えるように、支援を行う一人ひとりが心理学から学んだポジティブなかかわりや行動を意識し、チームとして、「心を燃やして」歩む職場を築いていきましょう。

（高畑 英樹）

ちょっといいですか？大西ですけど…

－サービスの考え方－

◆個別支援計画作成の泣き所

9月は、通常、個別支援計画の見直し（モニタリング）の時期です。多くの事業所では、利用者さまに対して4月から提供してきたサービスがこれでよかったのか、利用者さまやご家族のニーズに応えることができたのか、目標は達成できたのか、達成できなかった原因はなんなのか等を検証されていることだと思います。モニタリングは、施設・事業所、そして自分自身がやってきた支援内容を客観的に評価し、全員で振り返ることができる貴重な作業です。法令上避けて通ることのできない業務にもなっています。大変な労力を要しますが、必要不可欠な業務のひとつです。

個別支援計画は、利用者のニーズを確実に把握し、それを実現するために必要なサービス（支援）を調整し提供する、ということが原則になっています。すべての計画がこの原則通りになればいいのですが、ときに、ニーズの実現に必要なサービスがない、提供できない…という現状に突き当たります。その原因は、施設等提供者側の職員自体が不足している、専門的な資格を持った職員がない、職員体制が整っていない等の内々の事情による場合と、サービスそのものがない、制度上できない、行政が認めてくれない等、外的な状況による場合があります。で、結局は、提供者（施設）と制度の「限定枠」のなかで、計画を立てていかざるをえなくなってしまいます。この縛りのなかで葛藤されている職員も多いかと思います。

◆アバウトさが必要？

またまた昔話で恐縮ですが…、私がコーディネーター（現在でいう相談支援専門員）をやっていた時代、いまのように障害のある方、特に地域生活を希望されている方が使うことができるサービスは限られていました。そこで、行政機関と一緒にあって、高齢分野でのサービスを流用したり、法令を拡大解釈してすそ野を広げたり、制度にない私的なサービスを作ったり…、お互いに「まあいいか」的な考えでサービスを提供したこともありました。いわゆるグレーゾーンですね。施設も職員もそして行政にも、結構アバウトな部分があったように思います。

年を経るごとに、法令が整備され、多くのサービスが創設されてきました。それでも、必要なサービスが必要なだけ揃わないという状況を見聞します。いまは、それぞれのサービスごとに要件、内容等が細かく決められていますし、それを遵守することが求められています。使えるサービスを増やしていくには、多少のアバウトさが必要なかもしれません。（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、今年で64周年を迎えました。

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

