

コミュニティデザイン Journal vol. 58

2023年1月15日

本年もお願い
いたします



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 —歴史・文学・思想・学び—

年末から年始にかけていかが過ごされたでしょうか。行政をはじめ多くの業界では、この期間は業務がストップします。職種や勤務形態によっては休めないこともあります。それでも少しは休暇がとれるので、読書をしたり、映画を観たりするのもいいかもしれません。

年末にテレビで『ウォーキング・ウィズ・エネミー—ナチスになりすました男—』(2014)が放送されていました。第2次世界大戦中のハンガリーを舞台に、ピンチャス・ローゼンバウムという青年が、ナチスの将校になりすまして、ユダヤ人の救出のために奔走した実話に基づく映画です。

1944年当時、ハンガリーはドイツと同盟国であったのですが、戦争が激しくなるなかで、連合国側と講和をしようとします。そのことに気づいたドイツが、あの悪名高きアイヒマン(本誌 vol.22 参照)の指揮のもと、首都ブダペストに侵攻し、「ユダヤ人掃討作戦」を始めます。主人公エレクトも収監され、強制労働をさせられていたのですが逃亡します。国内では、多くの人々が「ユダヤ人」であるという理由だけで連行され、ポーランドのアウシュビッツ強制収容所などに送られたりしています。エレクトの家族も連行されたあとでした。ある日、ナチスの将校たちは街で見かけたエレクトの恋人ハンナの後をつけ、家まで押し入り強姦しようとします。そのとき、その場にいたエレクトがその将校を殺害し、ハンナを救います。そしてエレクトは殺害した将校の軍服を身にまとい、ナチスの将校になりすまし、多くのユダヤ人を救出するのです。

映画では、連合軍の砲撃があり、敵軍が目の前に迫っている状況であるにもかかわらず、執拗にユダヤ人を殺害しようとするドイツ兵に向かって、「そんなことをしている場合か!!」とエレクトが叫ぶシーンがあります。いま、ロシアがウクライナに合理的な目的がないなかで侵攻し、街を破壊し、人々を殺害し続けています。もう80年ほど前の第二次世界大戦と同じく、ロシアはなにかにとりつかれたように強迫的にウクライナの人々を蹂躪し、虐殺するという行為を繰り返しているのです。だからこそ私たちは、歴史や文学から学び、思索を続け、過ちを正すべく行動しなければなりません。

同じくテレビで放送されていた『世界から猫が消えたなら』(2016)も名作です。川村元気による同名の小説(2012)を映画化したものです。30歳の郵便配達員の青年「僕」は、体調不良のため受診したところ、脳腫瘍で余命わずかであると宣告されます。そんな「僕」の前に「僕」の分身のような悪



魔が現われ、「世界から何かをひとつ消すことで、1日の命がもらえる」と告げられ、電話や映画、時計…大切にしてきたものが失われていきます。そうしたなかで、亡くなった母親のことを思い出し、元恋人と再会し、親友と改めて友情を確かめあい、疎遠になっていた父への想いが語られます。悪魔から次に消すと告げられたのは「猫」…。そう、「世界から猫が消えたなら」はそうした展開での問いかけなのです。

「みゃあ…。(キャベツ—飼い猫の名前—)が「僕のほうにやってくる。ゆっくりと。思わず抱きしめた。胸いっぱい、感じる柔らかさ。フーフーカ、伝わってくる温もり。命。」(178ページ)。

亡き母が残してくれた手紙には、おいしいものを食べたい、旅行に行きたい…。でもそんなことじゃなくて、「私が死ぬまでにしたいことは、全部あなたのためにしたいことだったのです」と書かれていました(181ページ)。

「母さん、死にたくないよ。死ぬのは怖いよ。でも、何かを奪って生きていくのはもっと辛いよ。…」「世界に何かが存在する理由はあっても、失われる理由なんて、まったくない。」(185~186ページ)。そう思った「僕」は、だから「猫」を消せなかったのです。

「ユダヤ人」だから、「ウクライナ人」だからと、個性を捨象し、カテゴライズして捉え、平気で殺戮する愚かさ。でもそれは、「認知症」だとか「自閉症」だとかと、やはり画一的に捉え、その人たち向けのなにか特別な素晴らしい対応があるかのように錯覚している福祉業界にもいえます。いま、目の前にいる一人ひとりのその「人」と、「心温まる物語」をちゃんと紡いでいくことこそが大切です。歴史に文学、思想や哲学は、人が愚かさを克服するために身につけてきた知恵だといえます。

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：障害者の権利に関する条約

◆障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）

2006年12月に国連総会で「障害者の権利に関する条約」（「障害者権利条約」）が採択された。日本は翌年の2007年9月28日に署名（＝「条約の内容に賛成した」という意志表示をしたことになる）している。その後、2008年5月3日には、障害者権利条約は、一定数の批准国を得たことで、正式に発効した。障害者権利条約は、障害者の人権や基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進するため、障害者の権利の実現のための措置等を規定した障害者に関する初めての国際条約で、市民的・政治的権利、教育・保健・労働・雇用の権利、社会保障、余暇活動へのアクセスなど、さまざまな分野における取り組みを締約国に対して求めている。

障害者権利条約は、障害に基づくあらゆる差別を禁止している。この「差別」とは、障害者であることを理由とする直接的な差別だけでなく、たとえば過度の負担ではないにもかかわらず、段差がある場所に仮設式スロープを提供しないなど、障害者の権利の確保のために必要で適当な調整などを行わないという「合理的配慮の否定」も含まれることが示されている。こうした「差別」は、当事者からの訴えがあるからこそ顕在化し、その改善が求められることになる。しかし、社会としてどのように対応していくのかということが問われるのだが、そうした取り組みにおいては、「私たちのことを、私たち抜きに決めないで—“Nothing About Us Without Us”—」ということが基本理念となる。

◆障害者権利条約に対する日本の対応

日本国内では、障害者権利条約の締結に先立ち、国内法の整備をはじめとする諸改革を進めるべきであるとの障害当事者などの意見をふまえて、民主党政権のもとで政府は2009年12月に内閣総理大臣を本部長とし、全閣僚をメンバーとする「障がい者制度改革推進本部」を設立し、集中的に国内法制度改革を進められた。

こうした過程で、障害者基本法が改正され（2011年8月）、障害者自立支援法を改正して障害者総合支援法が成立し（2012年6月）、さらには障害者差別解消法が成立し、あわせて障害者雇用促進法の改正（2013年6月）が行われるなど、国内での法制度整備が行われた。そして、2013年10月に国会での条約締結に向けた議論が始まり、2013年11月19日の衆議院本会議、12月4日の参議院本会議において、全会一致で障害者権利条約の締結が承認された。これを受けて2014年1月20日、日本は障害者権利条約の批准書を国連に寄託し（一般に「批准」したといわれる。批准とは、国家として正式に条約に同意し、それを遂行していくことを約束したことを意味する）、日本は141番目の締約国・機関となった。ちなみに現在、185の国・地域で批准されている。

◆障害者権利条約に関する国連審査

さて、こうした障害者権利条約に関して、昨年（2022）年8月に、日本初の国連による審査が行われた。これは国連が、条約を締結した国に対して、その状況を審査するものである。

具体的には、2022年8月22日、23日に日本の取り組み

に関する審査が、スイス・ジュネーブで行われた。この間のプロセスは、①「政府報告」（どのような法律を定め施行しているかなど）を障害者権利委員会に提出する、②障害者団体や日弁連などの団体が「パラレルレポート」の障害者権利委員会に提出する、③双方の報告書に基づき書面による質疑応答が行われたのち、権利委員会と政府による対面審査が行われる、④この審査を経て権利委員会が政府に勧告する、ということになっている。

◆国連による勧告

こうした審査を経て、国連より日本政府に次のような「勧告」がなされた。多くあるので特に重要な点に絞ると、まず障害児・者の施設収容廃止（脱施設化）が求められており、地域でほかの人と対等に生活するための支援に予算配分するように求められている。条約の第19条「自立した生活と地域社会への参加」をふまえたもので、いまなお約12万6500人が入所している現状に対して、国際標準となっている「脱施設化」を求めた上で、「グループホームを含む特定の生活形態に住むことを義務付けられないように」とも念押しされている。日本では、障害者自立支援法・障害者総合支援法のもとで「地域生活移行」が推進されてきたので、グループホームで生活している人は15万人を超えて施設入所者を上回るようになってきているが、グループホームだけが地域生活の形態ではないとの指摘である。

また、精神科病院についても、無期限の入院をやめるよう要請されている。たとえばイタリアでは精神科の入院病棟そのものが廃止されているなど国際的には精神医療のあり方が見直されているなか、日本では措置入院や医療保護入院という本人の同意に基づかない「強制入院」の制度が残っており、入院患者が約30万2000人と極めて多い上に、いったん入院した際の「長期化」（1年以上の入院患者約17万1000人）が大きな問題として指摘され、早急な改善が求められている。こうした状況をふまえて、障害者が地域で平等に自立した生活を送るための国家戦略と法的枠組みが欠如しているとされている。

第24条「教育」に関しても、分離した特別支援教育の中止を要請し、「インクルーシブ教育」に関する国の行動計画を採択するよう求められた。現在、特別支援学校に通う児童生徒が約14万4800人、特別支援学級に通う児童生徒が約30万2500人、そして通級による指導を受けている児童生徒が約13万4200人になっており、合わせると58万人を超えており、10年前の2倍になっている。2022年12月に文部科学省は公立の小中学生のうち8.8%に「発達障害」の可能性があると調査結果を公表しており、2022年10月には2021年度の小中学生の不登校数約24.5万人との調査結果が公表されている。こうした状況をふまえると、よりいっそう「分離」した状況のもとでの、「特別支援」教育が求められることになるともいえる。

国連による勧告は、日本に障害のある人がそうでない人と「平等」に、自立した生活をあたり前に送ることができる社会に変えていくための取り組みを求められているといえる。

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。

—先行研究から見る福祉分野の人材確保—

今号から、『障害福祉分野における人材確保 その現状と課題』をテーマに、武庫川女子大学 文学部 心理・社会福祉学科 障害福祉研究室の増田和高准教授にご寄稿いただきます。増田准教授は、早稲田大学人間科学学術院助教、鹿児島国際大学講師を経て、現職を務めておられ、重度訪問介護の従業者として障害福祉に携われた経験をもとに、「障害とはなにか」「支援とはなにか」を研究テーマに取り組んでいらっしゃいます。

近年、障害福祉サービスをはじめ福祉業界において人材の確保が大きな課題となっている。この点についてはユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（以下、UHC）の考えとともに国際社会の中でも関心事となっており、持続可能な開発目標（SDGs）においても「ゴール3（健康と福祉）」の中でUHCの達成が掲げられている。UHCとは、全ての人が福祉や医療に関するサービスを、支払い可能な費用で受けられることを意味する用語であり、UHCを達成していくうえでもその担い手である福祉人材の確保は必須事項となる。

こうした福祉業界における人材確保の現状について、社会福祉領域の研究を概観すると、いくつかの知見を得ることができる。一つは、社会福祉士養成課程の大学生を対象とした調査から多くの大学生が社会福祉領域での就職を志望しており、更に定年まで働ける環境を希望しているという点である（山田宗寛：福祉専門職におけるキャリアプランとライフプランのイメージに関する一考察：佛教大学生に対するアンケートから、福祉教育開発センター紀要、109-119, 2014.）。限定された養成課程（大学）を対象とした調査ではあるが、この研究からは社会福祉学部等に所属する大学生は少なからず社会福祉領域での就職を視野に入れていることが推察できる。

ではなぜ、福祉業界がこれほどまでに人材不足を憂慮しなければならないのか。この点については、福祉領域へ進学する学生数の減少や、社会福祉領域での離職状況、社会福祉業界を志望するものの最終的には他業種へ就職するといった採用上の課題など要因は多様に想定される。しかしながら、離職状況について「バーンアウト（燃え尽き症候群）」との関連で行われた研究は散見されるが、他の要因に関する言及を行っている研究はなく、また障害福祉分野に限定した就職意向調査や研究は実施されていない。つまり、福祉業界は人材確保を喫緊の課題としつつも、それらを克服するための調査等はまだ緒についたばかりであり、特に障害福祉分野においてはその実態も不確かな状況で対応策を模索している現状にあると考えられる。

また、福祉業界への就職を決定した大学生に対してその理由を問うた調査（複数回答）では、その理由の上位が「大学入学前からその分野の仕事に魅力・興味を感じていた（64.2%）」、次いで「大学で学んだことを生かしたかったから（46.9%）」、「大学入学後、その分野の仕事に魅力・興味を感じるようになったから（34.2%）」と続いていた（阪口春彦：福祉人材確保に影響を及ぼす要因、龍谷大学論集、Vol.5, 94-107, 2011.）。この点から、大学という養成課程の中で、福祉の魅力や関心

が自分の中で高じ、学んだことを生かしたいと思う気持ちが醸成されてきており、その気持ちが福祉業界への就職動機につながっていることが読み解ける。

つまり、こうした先行研究や調査の結果から福祉領域で就職したいと考える層が大学という養成課程には一定数存在しており、今後の障害福祉領域における人材確保についても、その層が感じた「魅力」と「仕事にしてみたい」という気持ちを就職先とマッチングしていくことが重要であることがわかる。実際、福祉・介護・医療の領域で働く社会福祉士を対象にした調査でも、福祉関係の職場選択理由（複数回答）では「やりたい仕事だったから（64.2%）」が最上位であり、「勤務形態が希望に沿う（41.0%）」、「法人の安定性や将来性（35.0%）」といった就労条件や職場属性以上に就職の動機として「やりたい仕事」であることの重要性が示唆されている（公益財団法人社会福祉振興・試験センター：社会福祉士・精神保健福祉士就労状況調査（令和2年度）結果報告書、2021.）。

ではどのようにすればこのマッチングがうまく成立するのか、その構成要素について考える必要がある。筆者としてはこの点についてまず「どのような魅力が仕事を通して感じられるか」「どのような業務を行っており、その業務のためにどのような人材像を求めているのか」ということを明確に発信していくことが重要であると考え。就職を希望する大学生が感じる「魅力・興味・関心」は多種多様であり、また大学生という属性からその魅力や興味・関心についてもまだまだ曖昧な部分が多いことが想定されることから、採用側はより具体的な仕事の魅力を言語化して伝えていく努力が人材確保のうえでは求められる。そのうえで、関心や学んだことを仕事のうえで生かせることを示すために、具体的な「求める人材像」と「職務内容」を提示していくことが必要になると考える。このように、大学生自身が感じている魅力が、実際の職場においても実感でき、さらには「やりたい仕事」としてその業務内容が提示されていくことが障害福祉分野での人材確保として取り組むべき課題といえる。

上記の内容については福祉系大学生の新規卒業者を中心に論じてきたが、もちろん人材確保といった際にその対象層は大学生に限らず、専門学校や高校を含む新規卒業者に加え、他の職場・職域から転職する、いわゆる「中途採用者」も対象となる。また、採用だけでなく「職場定着」を図ることで人材を維持していくことも重要な方策となる。

しかし、こうした全ての対象者層および職場定着を含む人材確保方針について言及していくことは紙面の関係上難しい。そのため、筆者が大学教員であることも踏まえ、以後は障害福祉分野における人材確保について大学からの新規卒業者を対象に、障害福祉分野としてどのように人材確保を進めていくか、自身の経験とか関わった調査研究（令和3年度厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業））に基づき述べていくこととする。次稿以降は上記で触れた「障害福祉領域の魅力」と「その発信・共有方法」について考察を深めていきたいと考える。

（武庫川女子大学文学部 心理・社会福祉学科 増田和高）

シリーズ 強度行動障害支援 超実践②

～これってなんなん？なんでなん？～

今月は強度行動障害、自閉スペクトラム症(ASD)について、私たちが強度行動障害 SV 養成事業を通じて学んだ、超基礎である部分を簡単にお伝えしたいと思います。

◆強度行動障害ってなんなん？

①強度行動障害の支援について

私たちが日頃支援しているご利用者の多くが、「強度行動障害のある方」と呼ばれています。

そもそも『強度行動障害』ってなんなん？すでにご存知の方々もおられると思いますが、少しくわしくお伝えしたいと思います。もとは、知的障害児の入所施設に加算をつけるための用語として使われ始めた行政用語で、障害支援区分認定の行動関連項目 10 点以上で強度行動障害と判定されます。誤解されやすいのですが、これは医学的な診断や障害名ではありません。一概に強度行動障害といってもあらわれる行動はさまざまです。主に私たちがかわるご利用者で多いのは、自傷、他害、器物破損、異食、本人の健康や生命を損ねる行動、情緒不安定な状態が長時間も続くなど、周囲の人の暮らしに影響を及ぼす行動が著しく高い頻度で起こるため、支援に特別な配慮が必要になっている状態の方々です。

実際、私が勤務してきた入所施設、グループホームでも上記の状態に該当する方が相当数思い当たります。それだけ陽気会は、いわゆる「支援が大変なご利用者」を入所や通所で受け入れているということだと思います。2012 年からの強度行動障害判定基準の引き下げに伴い全国的な規模で見ると、強度行動障害のある方は、施設入所利用者だけで 1.5 万人が強度行動障害として加算を算定されており（平成 30 年度強度行動障害支援者養成研修運営に関する資料「強度行動障害に関する研究と支援の歴史」）、推定 2.5 万人いると言われています。また、厚生労働省（以下、厚労省）の報告書には、「行動障害がある人は虐待被害の約 3 割を占めている」とあります（「令和 3 年度障害者虐待事案の未然防止のための調査研究一式調査研究事業報告書」19 ページ）。本来こういった事態にならないために施設への報酬を手厚くし、支援の質の維持、向上を図っているのですが、現場レベルで見るとまだまだ支援の困難さを感じているのが実情だと思います。

一生懸命支援しているんだけど大変…。私たちの支援と厚労省が考える強度行動障害に対する支援とが、なぜこのようなミスマッチを起こすのか。その一因が前号でお伝えしたように、厚労省の約 25 年に及ぶ研究や実践から導き出された基本的な支援方法が、福祉の現場レベルで標準化されていないことにあります。

厚労省が考える基本的な支援方法とは、①詳細なアセスメントに基づく環境の調整 ②代替的コミュニケーション方法の開発 ③応用行動分析的な行動理解と対応、です。細かくアセスメントをして得られた情報をもとに、環境を調整しながら本人が理解できるコミュニケーション方法を確立し、問題のある行動に対してなぜそういった行動をするのか、軽減していくにはどうしていくのがよいのか。これらを標準化させる方法として行動援護、強度行動障害支援者養成研修などが

あります。しかしこの研修を受けたからといってそれを現場にもち帰り、支援として確立させるには相当なスキルと経験、チームワークが求められると感じています。私自身もこの研修を受けましたが、なかなか支援に反映させるのはむずかしかったのが正直な感想です。それは全国的に見ても同じで、その結果として先に述べたような虐待案件につながってくるのだと思います。なぜ現場で標準的な支援がむずかしいのか。ハード面の課題もありますが、一番の課題として、福祉の現場では根拠のない経験則的な支援が多く、強度行動障害の支援に対する科学的な根拠、根拠に基づく支援方法などの知識がないために、支援に対する PDCA ができないことが挙げられると考えています。

②自閉症スペクトラム症 (ASD) について

次に自閉症スペクトラム症（以下、ASD）についてお話ししたいと思います。なぜ ASD について話すのか。それは強度行動障害の背景に ASD があるからです。

強度行動障害支援者養成研修の資料には「医療的な診断としては自閉症が多い、以前より 8 割程度と言われている。診断を受けていなくても、自閉症の行動特徴に当てはまる人が多く、スペクトラムとして障害を捉えるとはほぼ全員。感覚、注意、感情の障害が顕著」とあります（平成 26 年度強度行動障害支援者養成研修資料「強度行動障害支援の原則」11 ページ）。このことから、強度行動障害を有するとされている方のほとんどが個人差はありますが ASD の特性をもっていると考えられます。

ASD の歴史は、1940 年代からさまざまな変遷を経てスペクトラム（連続体）という捉え方に至り、現代では神経学的マイノリティ（脳の使い方の少数派）といわれています。つまり脳に損傷や障害があるのでなく、極めて特殊な脳の使い方をしているということです。普段の支援で利用者の行動に対してなんでなん？と感じることは多くあると思いますが、そもそも私たちと脳の使い方が違うのです。

私たちが、強度行動障害がある方々の支援をするときに意識しなければいけないのは、私たちとは違う脳の使い方をしており、その違いはどのような結果と行動を生むのか、なぜそれらの結果と行動になるのかを ASD の基本である『三つ組み』、『感覚の特異性』を軸にしながら『冰山モデル』で考えるということです。これらについては、次月から順にお伝えしていきたいと思っています。

◆超実践！

最後に実際の支援とご利用者の様子をご紹介します。まさになんでなん？の連続です。たとえばあるご利用者で、普段の生活とは違うイレギュラーな予定に対して激しく反応し不穏になる方がいたので、視覚的な提示を用いながら、いつ、どこで、だれと、なにをするのかを伝えてみました。伝えたときは私が拍子抜けするほどすんなり理解して、嬉しそうにほかの支援員に予定を伝えて回っていました。しかし本番はここから…。翌日から当日を含めて、その方は結局、不安定な状態になりました。こちらの伝え方のミス、その方の独特な理解方法など原因はさまざまでしたが、当時は混乱した状態を修正しながら毎日をなんとか乗り越えているような状況で、改めて「なんでなん？」と障害特性の理解の困難さを感じた経験となりました。（ハートフルホーム 大谷 健太）

シリーズ 施設長インタビュー③ ～共同生活援助おかばホームほか～

シリーズ 3 回目となる今号は、2020 年度からグループホーム（介護サービス包括型）の管理者をされている大虫直樹氏です。

——現在のグループホームの状況を教えてください。

ホームは 7 つあり、現在 20 名のご利用者が生活されています。一軒家やハイツ、市営住宅などそれぞれのホームで形態が違って、ご本人の希望や状況に合うように考えてご利用いただいています。

ご利用者の内訳は男性が 14 名で女性が 6 名で、年齢は 19 歳から 69 歳までの方がいます。

ホームのご利用者は、日中はそれぞれ生活介護事業所や就労継続 B 型事業所、就労先などへ出かけて、活動や仕事を終えた夕方ごろにホームに戻ってこられます。

ホームによっては、築年数が長いこともあり日々のメンテナンスが重要になっているところもあります。大家さんが対応して下さるホームもありますが、こちらで修理したり買い替えたりすることも日常的にあります。

——ホームの業務は本当に多岐にわたりますね。

そうですね。建物自体のメンテナンスも含めて、日々の生活全般の支援にかかわる業務になるので、掃除や洗濯などの家事業務、必要物品の買い出しなども行います。ですが、職員の業務の基本は、それぞれの利用者さんが地域において自立した生活を送ることができるよう、個別支援計画に基づいて支援を行うことなので、その工夫と実践が最も大切だと考えています。

また、ご利用者それぞれに年齢や疾患等状況は違いますが、安心して生活を送っていただくためには、健康であることが大切で、そのためにも皆さんの健康管理も重要な業務だと考えています。

——健康管理は確かに大切ですね。昨年 11 月から訪問診療が始まったと伺いましたが。

はい、ハートフルホーム（日中サービス支援型グループホーム）に、近隣にある甲北病院から先生が来て下さるので、定期的に診察を受けられることになりました。

ホームのご利用者は若い方だけでなく、基礎疾患がある 40 代以降の年齢の方も多いため、服薬も含めた健康管理はとても重要です。訪問診療はまだ始まったばかりですが、甲北病院自体が近い場所があるので大変心強く感じますし、診察は内科だけでなく、皮膚状態など利用者さんを総合的に診ていただけることなので、これからいろいろとご相談できればと考えています。

——かかりつけ医がいると安心ですね。管理者としては今年度 3 年目ですがいかがですか。

あつという間に 3 年目になっている感じです…。まだまだ悩みながら取り組んでいる状況というのが、正直なところです。利用者さんとかかわっているいろいろな話をするのは問題ないんですが、管理者として職員に情報や考えを伝えたり、業務を割り振ったりすることが苦手です…。自分で動いてし



まうところがあるので、協力しながらも、もっと管理者として全体を把握できるような動き方ができればと思っています。あと、面談がとても苦手で…(笑)。

——ホームの現在の課題があれば教えてください。

課題と感じているのは、さきほどもお話しした「支援の工夫」です。職員がご利用者とじっくりかかわることができるのは夕方の短い時間しかなく、ご利用者一人ひとりに対してのきめ細かな支援がむずかしいと感じることがあります。

ホームはご利用者にとって「住まいの場」ですので、なるべくそれぞれで、のんびりと過ごしてほしいと思っています。そのなかで、日中のそれぞれの活動先（就職先や日中の事業所など）で抱えた悩みなど、ゆっくりと話を聞いてほしいという要望もあり…。そういうときに応えることができないときもあるので、どのようにすればしっかりと向き合って支えることができるか。工夫が必要であると感じます。

またご利用者のなかには、対応がむずかしい方もおられ、支援する職員によってはかかわり方の工夫が必要な場合もあります。

ホームでは、家事などの環境整備的な支援と、地域で生活しているそれぞれのご利用者にとって個別に必要な支援を、分けて考えることが大切だと思います。個別に抱える問題や、そこから出てくる必要な支援を的確に捉え、タイミングよく対応していくことが一番の課題だと思います。非常にむずかしいところですが…。

——今後の展望をお聞かせください。

ホームのご利用者がより生活しやすいよう、細かなところにも心を配って、いろいろ工夫しながらさらにハード・ソフト両面をよくしていきたいと思っています。

管理者としての展望は、目立たず地道にしっかりとがんばっていきたいという感じです(笑)。まだまだ勉強不足で自信もないので…。もっといろいろ勉強しないといけないと感じています。

現在は経験年数の長い職員の方々に助けてもらっているところが大きいので、感謝しながら管理者として頼ってもらえるよう取り組んでいきたいと思っています。

——お忙しいところありがとうございました。

ちょっといいですか？大西ですけど…

—福祉人としてのプライド—

◆一欠片に陥る人

先月号では、虐待について、氷山の一角（ひとかけら）であるということを書きました。では、その一角に転落してしまう人とはどのような人なのでしょう。気が短い人、専門知識に欠ける人、倫理観のない人…、いくつかの虐待関連の調査報告を見てもこのような言葉が並んでいます。確かに福祉をやる人としてふさわしくない人ですが、気の短い人や専門知識を学んでこなかった人がすべて一欠片に陥るかといえば決してそういうことにはなりません。

実際には、もっと単純で、また根源的な問題だと思えます。私自身は、一欠片に陥る人は、自分の仕事に「プライド」がない人なのだと思っています。プライドは日本語では、自尊心・自負心・誇り等と訳されます。そして、このプライドには、周囲のだれが見ても納得できるだけの客観性が必要です。ときどき自分勝手な思い上がりや独りよがりの正義感をプライドだと勘違いしてしまうこともあります…。正しいプライドをもっていれば、福祉人として丁寧に謙虚な仕事ができます。感情のコントロールもできます。相手を幸せにするという倫理観も身につきます。いい仕事ができるいい人になることができます。

◆プライドの持ち方

いまの虐待防止の制度やシステムは、このあたりの視点が欠けているのだと思います。虐待をしてはいけないことなど10人中10人がわかっていることです。それを、類型に分けてみたり、通報義務を課してみたり…本気でなくしていこうという意気込みがどうしても伝わってきません。虐待とか人権侵害とか差別とかをなくしていくためには、もっと根源的な部分を変えていく必要があるのではないかと思います。(虐待の加害者になる可能性がある法が想定している) 私たち自身が、この法を否定できるようなプライドを手に入れ、それをもち続けることができるようなシステムが必要だと思えます。

なんのために、だれのために、いまこうして、この施設で、この方々と向き合っているのか、それへの回答が、その方のプライドになっていきます。福祉の仕事は「相手を幸せにすることで自分自身も幸せになることができる」崇高な仕事だと思えます。裏を返せば、相手を不幸にすることは、自分自身の不幸に直結していきます。幸せを創造すべき場所で不幸な悲しい痛ましい出来事が起こる…、これは二重、三重の過ちを犯すことになります。そのような場所を創らないためにも、一人ひとりの福祉人としてのプライドをもつということが大切なのだと思います。(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、昨年の9月から65年目に入りました。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

