# コミュニティデザイン Journal vol. 64

2023年7月15日

蓮始開

KOBE北・コミュニティデザインLab. 研究所

社会福祉法人陽気会


## 巻頭言 ―“正当性”と“正統性”―

私たちは仕事も含めた日々の暮らしのなかで、ある事柄や出来事をめぐって、「なにが正しいか」ということを考えさせられることが多々あります。つまり、「正当性（justifiability）」が問題になるのですが、学問では「真理」としてそれを探究しているともいえます。しかし、人文科学や社会科学のみならず、自然科学も含めて、真理とされているものは実は恣意的です。たとえば、「人」の範囲も極めて曖昧で恣意的なのです。妊娠した場合、胎内にいるか、胎内から出ているか(出産しているか)で、社会における意味は、大きく異なります。医師のもとで出産し、その段階で子どもが命を落とした場合、死産として対応されます。しかし最近、病院以外の場で出産して、そのまま放置する事件が増えているのですが、「事件」と表現しているように、そのまま放置すれば、死体遺棄事件として扱われます。つまり、胎内にいるのか否か、あるいは医療関係者がいるかいないかで、同じ人の「命」なのですが、扱いが異なるのです。胎内で胎児が命を落としても刑法上では罪にはなりません。つまり胎児の体の一部が母体から体外へ出た段階で「人」となり、もしその嬰児が命を落とせば、殺人罪も含めて追及される可能性があります。

このように実はなにをもって「人」とするか、どのように「区別」するかで分かれるのです。堕胎罪はありますが、「堕胎」とは自然分娩の前に人為的に胎児を母体から分離することを指すので、その結果として胎児が死亡するか否かは堕胎罪では問われません。つまり、刑法上は「人」ではないので、堕胎したか否かは問われても、殺“人”罪としては追及されないのです。妊娠中絶もそこには確かに“命”があるのに、それを奪う行為なのに、殺人としては扱われないのです。

このように「人」の範囲（境界設定）は恣意的なのです。同様に、ある事柄をどこまで遡るのかという時間の設定においても恣意的です。自然科学の領域では、日夜、新しい発見があるのですが、そのことでそれまで「正しい」とされていたこと、つまり「真理」だと思われてきたことが更新されています。つまり、ころころ変わるようなことを「真理」とはいわないので、この意味において自然科学においてさえ、絶対的な真理はなく、時代のなかで変化しているのです。

このように俯瞰的に捉えると、プライベートにおいて、あるいは職場など公的な場において、ある人物がある「正しさ（正当性）」を主張していても、原理上、その正しさの主張は恣意的なものでしかありません。だから、正しさを主張する

当の人物が、そうしたことをわきまえているか否かが大切になります。わきまえていないとすれば、端的に愚かです。

もうひとつの正統性（legitimacy）とは、人があることや人物に自発的に従うことを意味するので、自発的服従契機とも言い換えられます。歴史や文化、伝統は、時代とともに変化はするものの、事柄の是非を超えて、従う傾向があります。また「カリスマ」という概念は、特殊な資質を有する人物のもとで、社会的にも大きな影響を及ぼすような状況を生み出すことを示しますが、この場合「正しさ」が問題ではなく、“その人”であることが重要になります。その人だから信じるとか、その人に指摘されたから反省できるとか、その人だから従うとか、というような意味で、カリスマにはある種の「正統性」に類する機能があるといえます。

このように考えると、正統性（ここではカリスマ性）をもち合わせている人物が、かつてのヒトラーやトランプ前アメリカ大統領のように正しくない行為をすることで社会を混乱に陥れることも大きな問題ですが、社会的地位のもとで正統性をもち合わせていない人物が、不当(正しくないこと)を強要する事態も最悪です。正当性については、先に述べたように恣意性を免れることはできないのですが、だからこそ一定の“謙虚さ”や、“寛大さ”が大切になるのです。いま正しいと思っていることが、見方を変えたり、後から振り返ったりすると、誤りだということがあり得るからです。

利己的であさましい人物には、だれも惹かれません。損得勘定のもと利害が一致した場合には、協力する人もいるかもしれませんが、それも一時的なものです。逆にいえば、損得を超えて、公共心のある利他的な人物には人は惹かれます。「信頼される人」とはそうした人物です。“正当性”のあることを、“正統性”があるとだれもが認識できるような行いができる組織や社会を目指す必要があります。　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：施設オンブズパーソン

**◆権利擁護の重要性**

今日の社会福祉の重要な概念や取り組みとして、「権利擁護（advocacy）」を挙げることができる。福祉業界では1990年代から2000年代にかけての時期に、介護保険制度や支援費制度など、措置制度から利用契約制度への転換を機に注目されるようになったが、今日ではやや下火になっている。

しかし、2022年度に全国の自治体に寄せられた福祉施設での障害者への虐待に関する相談や通報は、厚生労働省によれば3208件になっており、統計を取り始めてから最も多くなっているのだが、こうした状況をふまえると権利擁護の課題がこれまで以上に顕在化してきているといえる。

2006年に国連で障害者権利条約が採択され、日本は2014年に批准したが、批准に向けて2011年に障害者基本法が改正され、障害とは心身の機能障害に加え、「社会的障壁」により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものと定義された（第2条）。

第1条では「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものである」ことが理念として確認され、「全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現する」こと（目的）が明記されている。

障害は個人が「もっている」のではなく、社会との関係において生じるという観点からすれば、「社会的障壁」を除去していくことが重要であり、一人ひとりが個人として尊重され、あたり前に暮らせる社会を実現していかなければならない。

**◆オンブズパーソン活動**

オンブズマン（Ombudsman）の発祥国はスウェーデンであり、1809年に憲法上の機関として制度化され、議会の任命により議会の代理人として行政を監視することを任務とする「議会型オンブズマン」として広く認知されるようになった。そして、第2次世界大戦後にはデンマーク、ノルウェー、ニュージーランド、イギリス、フランス、オーストリアなど多くの国々で採用されている。

オンブズマンには「議会型」と「行政型」があり、いずれも独立した組織として議会や行政の活動を監視し、改善のための勧告や意見表明などの権限をもち、市民の立場から議会や行政の活動を質していく機能をもっている。なお、今日では、ジェンダー的な観点から「オンブズパーソン」という表現が用いられるようになっている。

このように一般的には、オンブズパーソンといえば政府や行政を監視し、問題を見つけるとそれを告発したり、情報を公開して改善を求めていくようなラディカルな機能を有しているといえる。今日の日本の政治状況をみていると、社会として、こうしたオンブズパーソン的な機能を確保していく必要があるといえる。

**◆施設オンブズパーソンの実践**

施設オンブズパーソンは、日本的な取り組みであるといえるが（1990年代は「施設オンブズマン」と称されていた）、障害者関係では「施設単独型オンブズパーソン」として、1992年に東京都多摩更生園、93年内潟療護園、94年清瀬療護園、同年10月厚木精華園などが挙げられる。また「地域ネットワーク型オンブズパーソン」としては、1997年「湘南ふくしネットワーク」、98年「愛知・名古屋ふくしネットワーク・愛知ふくしオンブズマン」、99年「横浜ふくしネットワーク」などが活動を開始しており、先に述べたように2000年代を通じて、業界内での関心も高まった。

施設オンブズパーソンとは、オンブズパーソンを組織化している団体と施設、あるいは施設利用者家族会などとが契約を交わし、施設に定期的に、あるいは随時訪問し、利用者や場合によってはその家族などと面談（手紙や電話、メールなども含む）し、そうした内容をふまえて施設側と協議して、利用者の権利を擁護し、支援の質を高めていくような活動のことをいう。

利用者の権利擁護は、ソーシャルワーカー（福祉専門職）の社会的使命でもある。しかし、①ワーカーのもつ体制維持という保守性、②組織的統制（組織の秩序維持、職場の習慣）、③所属組織への過剰な同一視、④組織内での保身、⑤（利用者の権利を擁護することと自らの業務負担が増えることとの）利益相反性などの理由から（秋山智久1999「権利擁護とソーシャルワーカーの果たす役割―アドボカシーを中心に―」『社会福祉研究』）、ワーカーが利用者の権利擁護を果たすことには限界がある。

そこで、施設からは独立した団体が、市民目線で利用者の立場にから利用者の声に耳を傾け、その声を「代弁」し、支援の質を向上させ、状況の改善を図っていくような施設オンブズパーソンのような活動が必要となるのである。

阪神間では、「伊丹アドボカシーネットワーク」が、伊丹市内と神戸市とで5か所の通所系施設でオンブズパーソン活動を行っている。月1回、約2時間程度、2人のオンブズパーソンが施設を訪問し、利用者と面談したり、一緒の作業や食事などをすることで、「声」を聴き、その「声」をふまえて、施設側と情報を共有し、課題が確認された場合には、その解決に向けて話し合いの場がもたれている。

声を聴くといっても、言葉でコミュニケーションがとれることに限らず、またある発言があったとしても、その発言がそのまま本人の気持ちや、そのときの状況をあらわしているとも限らないため、しっかりと寄り添い、非言語的なコミュニケーションを大切にしながら、意思や想い、そのときの感情などを確認していくことが重要となる。そうした関係を通じて確認できた利用者の気持ちや想い、その場の状況などについて、施設側に伝え、協議するという一連のプロセスを丹念に続けていくことで、支援の質が高まり、利用者の権利が擁護されていくといえる。

人としての尊厳が大切にされ、あたり前に暮らせる社会に向けて利用者の権利を擁護するためは、このようにワーカーの自己研鑽や各種の研修もさることながら、施設に第三者の目を入れ、丁寧な協議の場をもち、風通しをよくしていくことが必要不可欠なのである。　KCDラボ代表 松端 克文

（武庫川女子大学心理・社会福祉学部教授）

＊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　～心理学の知見を活かす④
## ～リーダーのあり方や育成、PM 理論～

前回は、「集団力学（グループ・ダイナミクス）」をとりあげ、グループ・ダイナミクス活用としては、集団内の「コミュニケーションの充実」「問題解消」「集団規律」の３つがポイントであると示しました。

今回は、『チームを成功に導くＰＭ理論』（著：ビジネス用語研究会）から、集団におけるリーダーのあり方や育成をテーマとしました。

### ◆エピソード４「キャシャーンがやらねば誰がやる！」「おれは助けてもらわねェと生きていけねェ自信がある!!!」

最初のセリフは、昭和時代のアニメーション『新造人間キャシャーン』のオープニングナレーションの一部です。主人公のキャシャーンは、人間と人体パーツと融合して完成した不死身の「新造人間」です。世界制覇を狙い、人類を滅亡させようとする戦闘ロボット軍団であるアンドロ軍団に、ロボット犬・フレンダー、恋人のルナとともに、立ち向かいます。どんな危険な場面でも自分が先頭に立ち、仲間がいない状況でも悪に立ち向かおうとするリーダーです。

一方、２つめのセリフは、尾田栄一郎さんによるアニメーション『ONE PIECE（ワンピース）』に出てくる主人公ルフィのセリフです。ルフィは悪魔の実の能力者ですが、カナヅチです。魚人海賊アーロンに海に沈められてしまいますが、仲間のおかげで復活したルフィが、アーロンとの一騎打ちになったとき、アーロンに放ったセリフです。ルフィはリーダーであり船長ですが、決して完全無欠ではありません。それぞれ得意分野のある仲間がいるから海賊として冒険ができることを自覚しています。仲間の大切さを表した名言です。

### ◆リーダーシップ行動理論　《PM 理論》

上記のエピソードに登場したキャシャーンもルフィもリーダーですが、どのようなタイプのリーダーなのでしょうか。1966 年に三隅二不二（みすみじゅうじ）によって提唱されたリーダーシップ行動理論としての PM 理論で紐解いてみましょう。

PM 理論とは、リーダーがとるべき行動に着目した行動理論のひとつで、リーダーシップ行動を、「P：目標達成機能」（Performance）を重視するか、「M：集団維持機能」（Maintenance）を重視するかという、「P」と「M」の２軸で定義するものです。

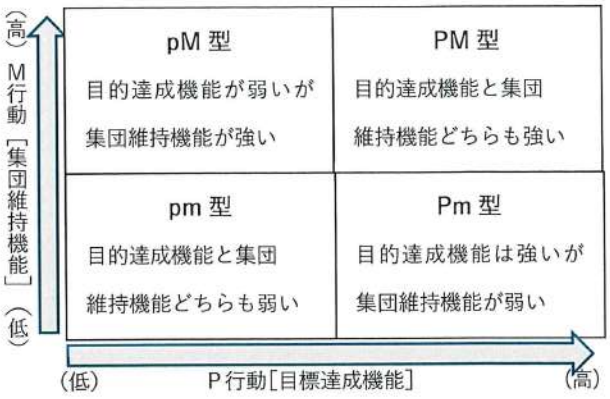
P 機能（Performance function：目標達成機能）とは、成果を上げるために発揮されるリーダーシップのことです。目標設定や計画立案、メンバーへの指示などによって目的達成、課題解決を図り、業績や生産性を高める機能を指します。キャシャーンは、この機能が優れています。

M 機能（Maintenance function：集団維持機能）とは、企業や組織といった集団をまとめるために発揮されるリーダーシップのことで、人間関係を良好に保ち、チームワークを維持・強化する機能を指します。仲間を大切にするルフィは、この機能に長けています。

### ◆PM 理論での４つのタイプ

PM 理論ではリーダーシップを図の「PM 型、Pm 型、pM 型、pm 型」の４つのタイプに分類しています。

図　リーダーシップの分類




４つのタイプでは、P 機能と M 機能のどちらも強い PM 型のリーダーが、目標達成と組織の維持・強化に高い意識をもつ理想的なリーダーであることがわかります。

PM 型のリーダーを目指して、それぞれの機能を伸ばすためには、どのような行動を意識すればいいでしょうか。

### ◆P 機能を伸ばすために

P 機能である「集団の目標達成や課題解決を行う」ためのポイントは、大きく次の２つです。

**①目標を提示し、目標への意識とそこへ至る過程のイメージをもつ**

まず、リーダーが目指すべき方向性を理解します。チームのメンバーが目標達成への意識を常に高くもてるように、繰り返し「○○の達成を目指そう、そのために△△をやり遂げよう」と目標や役割を伝え、目標を達成するためにやるべきことをわかりやすく具体的に伝える必要があります。

**②目標に向けた行動を徹底する**

自身の行動について「○○を目標にして、□□のように行動します」とコミットしたり、適宜、進捗度を振り返ったりする機会を設けることで行動が徹底されていきます。

### ◆M 機能を伸ばすために

個々のメンバーが本来備えている能力を存分に発揮してもらうために、心理的な安全性を高めるコミュニケーションや気配りを行っていくことが前提です。「リーダーがいつも見守ってくれている」といった安心感は、集団の力を発揮するために欠かせない部分です。エピソードに登場したルフィのように、一人ひとりの良さを理解し、仲間をリスペクトする姿勢を忘れてはいけません。

人間関係を良好に保つための大切なポイントは次の４つです。**①面談時間を確保して思いを確認する②一人ひとりに日常的に声をかける③逆に声をかけられたときは手を止めて真剣に聞く④高圧的な態度にならないよう意識するなど**です。

### ◆「PM 型」のリーダー育成に向けて

リーダー候補者を育成する際に、それぞれの強み・弱みに着目します。このとき P 機能と M 機能に分けて強み・弱みを整理することで、リーダー候補者それぞれの現状と今後の育成ポイントが特定しやすくなります。

PM 理論の考え方や、その理論を人材育成や組織運営に活用し、一人ひとりに合った育成を実現していきたいですね。

（連カン室　高畑　英樹）

## シリーズ　強度行動障害支援 超実践⑦
## ～これってなんなん？なんでなん？～

### ◆『三つ組み』って結局どんなん？　～対人関係～

前号では大谷さんが三つ組みのコミュニケーションについてお伝えしました。今回は対人関係についてお伝えします。

対人関係（対人関係を調節することの困難さ）は、「社会性の障害」と表現されることも多いのですが、「対人関係の調節」と考えた方がわかりやすいです（そもそも社会性って幅広くて説明しにくくないですか？）。対人関係のあり方には3つのタイプがあるといわれています。本誌3月号(vol.60)で簡単に記したのですが、実際の支援現場で見かける様子に照らし合わせてみます。

**・受け身型**

人とのかかわり方が受け身で、自分からはかかわりを求めない傾向が強いです。相手の働きかけ（声かけや手振りでの促しなど）で行動することが多いため、周囲や支援者の動きを窺って確認しているような様子が見られます。

**・孤立型**

一般的に知られている“自閉症”のイメージに近く、人混みを避け、かかわりを極端に避ける傾向があります。そのため対人トラブルなどは少なく、支援者からすれば手がかからない印象を受けるのではないかと思います。感覚（視覚、聴覚、触覚）の過敏が、強く影響していると考えられます。

**・積極奇異型**

人とのかかわりについては積極的ですが、一方的で“なにか変”なことが多いです。人を避ける特性とは矛盾しているように感じますね。むしろ親和的で人懐っこい印象を受けると思います。私自身も以前あるご利用者について、「かかわってくるから ASD じゃないよね」と勘違いをしたことがありました。人と積極的にかかわるので、距離感の調整やコミュニケーションの支援が常に必要だと思います。

ご利用者を実際に支援していると、ひとつの型に当てはまるだけではなく、複合的だと感じます。孤立的であればどうしても受け身になりやすいですし、「かかわりに積極的」であるけれど「タイミングはご本人が望むとき」であり、ひとりで過ごしている時間も多くあります。どのタイプかはあくまで重点的な配慮をするための指標だと考えています。普段から特性に応じた特別な配慮と、人としての親切でていねいな配慮が行き届くようにすることが大切です。

### ◆強度行動障害支援、対象はだれなん？

令和2年度から兵庫県のモデル事業として取り組んでいる強度行動障害 SV 養成事業（事業化は令和4年）ですが、その目的や内容についてときどき、質問をされることがあります。特に対象となるご利用者については、取り組んでいる私たちと周囲の方々との間で、認識のずれがあるように感じています。

事業名に“強度行動障害”とついていることがその原因のひとつだと思うのですが、「ASD だけれども強度行動障害ではないから」、「知的障害ではあるけれど ASD ではない」といわれることがあります。確かに私たちは強度行動障害の様子が表れている利用者への支援や配慮のあり方を、脳科学をベースに考えて取り組んでいます。その内容については本誌でも伝えてきましたが、簡単にまとめると以下になります。

①構造化によって時間や空間をわかりやすくする、あわせて感覚刺激が軽減できるようにする。

②曖昧なことや目に見えないこと（時間の流れ、言葉のやり取りなど）を目で見て理解できるように視覚化して、やり取りをする。

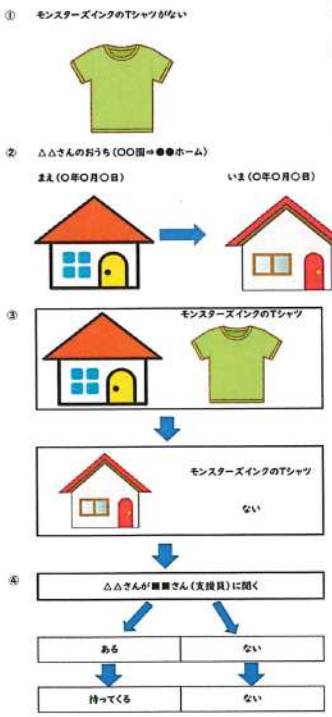
③活動や生活のなかでご利用者の様子を観察して支援につなげる。

よくよく考えてみると、これらは強度行動障害の方にかかわらず障害のある方（障害を感じている方）、ひいては定型発達の方にも非常に有効です。現に私たちも構造化や視覚化された情報の恩恵を、日常生活でたくさん受けていることは少し前にお伝えしましたね。ではなぜ、強度行動障害に焦点を当てなければいけないのか？それは虐待の被害者になりやすいからです。大きな括りでいえば、障害のある方の権利擁護の取り組みだと考えています。

### ◆超実践！

今回はある利用者さんとのエピソードを紹介します。A さんは発語もあり、経験の範囲内であれば言葉で要求（～ください）や拒否（～やらない）ができます。ADL についても概ね自立されており、一見すると穏やかで人懐っこい印象を多くの方が受けると思います。

ある日、「モンスターズインクの T シャツがない。○○（以前、入所していた施設）に見に行く」という訴えがありました。これに対して、ご本人の目の前で絵を描いて訴えを視覚化しました。あわせて、服を探すプロセスをチャートにして図で示しました。そのやり取り自体に効果があって落ち着いたのかどうかは細かく検証が必要ですが、T シャツを見に行かないと気がすまない様子はなくなりました。服に限らず、似たようなことは過去にも何度かありました。YouTube の映像、職員の出勤状況、特定の言葉など不意に思い出して「どこいった？」と尋ねられます。その際、言葉だけでやり取りをしてしまうと、かえって混乱を招きやすいです。なんらかのきっかけで過去の記憶を映像的に思い出し「それが現在どうなっているのか」が気になっているという仮説のもと、絵や図を用いて視覚的なコミュニケーションをとったり、気になっていることはいつわかるのかを見通しとして伝えることなどがかかわりとしては有効だと感じています。



※実際は手書きでやり取り

（日中活動支援事業部　遠山 伸一）

## 児童発達支援センターおかば学園 保護者研修

### 『就学に向けてのお話～就学に関するいろいろ～』

6月16日（金）陽気会本館3階大ホールにて、児童発達支援センターおかば学園（以下、児発センター）の保護者を対象とした研修会を開催しました。児発センターでは、今回のような保護者向けの研修会というのは初めての試みでした。研修会の案としては一昨年よりあったのですが、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、なかなか開催には至りませんでした。しかし、今年5月より第5類に移行したことを受け、法人の感染対策の方針に沿いつつ、このたび開催することができました。講師は、法人の地域連携室室長である高畑英樹氏で、16名の保護者にご参加いただきました。

今回の研修会のテーマは、保護者の方々が悩み、また相談も多い"就学"についてです。子どもたちの卒園後を検討される上での一助になればということで、高畑室長は初めての研修会のサブタイトルを、『就学に関するいろいろ』という冒頭の演題にされました。

時間は10:30～12:00の90分間で、前半は事前に保護者からいただいていた質問に関してのお話でした。その内容は、「就学までの流れと必要な準備」「どんな学校(学びの場)があるのか？特別支援学級と特別支援学校の違いは？」「放課後等デイサービスの申し込み、学童についての申し込み」の3つです。

最初の2つについては、「神戸市教育員会事務局特別支援教育課HP就学相談について」（https://www.city.kobe.lg.jp/a98017/kosodate/sodan/special/shugakusodan.html から引用編集された内容でした。さらにくわしく知りたい保護者には、上記のHPにアクセスし、動画「もうすぐ1年生　様々な学びの場について一緒に考えましょう」で詳細に説明されているとの案内がありました。参加された保護者からは「就学までの概略を知ることで、見通しがもてて不安が和らいだ」との感想をいただきました。

また、就学予定先の学校との就学に向けた相談をもつ機会が、保護者と学校が連携するための第一歩となるということや、校区の小学校と特別支援学校についての主な特徴・学習内容（表1参照）、教師1人に対する児童の最大人数の説明も伺いました。

さらに、放課後等デイサービスを利用するには、自治体で発行されている「通所受給者証」が必要であることや、住民票がある市役所や区役所にて、事前に相談・申請を行う必要があることもお話しいただきました。

ほかにも、学童保育（放課後児童クラブ）の入会手続きは、学校に問い合わせをするのではなく、利用希望の施設を検索し、入会申込書類を入手し、申込書類を利用する学童保育施設へ提出する必要があるとの説明がありました。

表1　小・中学校と特別支援学校の学習内容

| | 小・中学校 | | 特別支援学校 |
|---|---|---|---|
| | 通常の学級 | 特別支援学級 | |
| 学習内容 | ・学習指導要領に基づき、教科等の指導。<br>・検定教科書を使用。<br>・学校と相談して、通級指導教室を利用する場合もある。 | ・（小学校や中学校の）教育課程＋特別支援学校の教育課程<br>・特別支援学級で基礎的な力を培い交流（交流及び共同学習）での学習に活かす。<br>・交流（交流及び共同学習は、「一緒にいる」ことよりも、どんな力をみにつけたいかを目標にする。<br>・教科用図書は検定教科書とは限らず、☆印本や図鑑や絵本などを使用できる。 | ・特別支援学校の教育課程（自立活動・各教科等・合わせた指導）<br>・各教科等を合わせた指導「日常生活の指導」「遊びの指導」「生活単元学習」「作業学習」<br>・児童の実態に合わせて、教科用図書を使用。☆印本や図鑑や絵本などを使用できる。 |

後半は、就学に関連してより理解していただくために、「幼児期から学童期への違い」「教育課程」「自立活動の目標」についてのお話がありました。

幼児期から学童期への違いとして、①保育や療育の〈遊びや生活経験から学ぶ〉から学習の〈教科等で学ぶ〉への変化、②時間割〈45分で1時間〉があり、休み時間があること③学校用語への対応（たとえば「トントン前」は「前へなれ」）の3つについての紹介がありました。ご家庭でできることとして、「知らないだろう」の前提で、用語のすり合わせや理解しにくいことばは絵をつけてしばらく掲示しておくことなど、具体的な入学後の支援の紹介がありました。

教育課程とは「学校教育の目標を達成するために、教育の内容を子供の心身の発達に応じ、授業時数との関連において総合的に組織した学校の教育計画」であるとの補足があり、具体的な例としては、各学校の教育目標・時間割・学校行事等であるとのことでした。

特別支援学校の教育課程は、「幼稚園に準ずる領域、小学校、中学校及び高等学校に準ずる各教科、特別活動、総合的な学習の時間のほか、障害に基づく種々の困難の改善・克服を目的とした領域である『自立活動』で編成されている」との説明がありました。自立活動の目標は個々の障害に応じて、6区分27項目より決めているそうです。

参加されていた保護者の方々は、最後まで興味深く、話に耳を傾けておられました。今後も、保護者の方々の悩みが少しでも軽くなるような保護者研修会を開催していきたいと思います。

（児童発達支援センターおかば学園センター長　小山　翔平）

## ちょっといいですか？大西ですけど…

－人と人がつながる－

◆新型コロナウイルス感染症第５類へ

新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）が第５類になると同時に、世間の様相が大きく変わってきました。自粛や制限という言葉が、社会のあちこちでなくなりつつあります。この業界でもそれは同じです。多くの施設では、面会や帰宅の自粛がなくなり、外出の制限がなくなり、行事が復活し、４年前の夏と同じ光景が見られるようになっているかと思います。ただ、私の施設では、特にご利用者の介護や支援をする際は、マスクだけは、どうしても外すことができない日々が続いています。マスクをすることに、根拠があるのか、単なる習慣化なのか、それとも惰性なのか議論が分かれるところですが、いましばらくはマスク着用で対応したいと思っています。皆さまのところでは、どのようにされていますか。

新型コロナは、この３年ほどの間に、オンラインやリモートという新しい「人と人がつながる方法」を提供してくれました。もし、新型コロナの感染が 10 年早ければ、Zoom 等のツールがなければ、会議も研修もなにもかも、どのようになっていたでしょう。ある意味、新型コロナよりも人類が勝っていたといえるかもしれません。

◆人と人がつながる方法

私自身もこの間、オンラインやリモートで研修を受けたり会議に参加したり、学生向けの説明会を実施したり、ときには研修の講師をしたり、ときには、業者の商品の説明を受けたりと、ＩＴの恩恵を受ける機会がありました。が、どの研修や会議もどうもしっくりといきませんでした。まず非常にやりにくいですね、次に、集中できません。そして最大の難点は、相手の息遣いや顔色が伝わってきません。集合型の研修は、講師の雰囲気や会場の雰囲気と合わせて印象に残ります。集合型の会議は、場の空気を読みながらなら意見を言うことができます。人と人とのつながりは、間に機械が入ってしまうと、その瞬間に薄れてしまうような気がしますし、本当のつながりはできないように思います。

新型コロナ全盛期のころ、リモート面会という斬新な手法を取り入れた施設がよく話題になっていました。また施設内の玄関の外と中で、アクリル板越しに面会をするという映像もメディアでよく流れていました。施設にも、リモート面会を促進するような調査がよくきていました。結局、私の施設ではリモート面会もアクリル板面会も導入しないまま、いまに至っています。

人と人がつながる方法は、肌のぬくもりや息遣いが感じることができる方法に勝るものはないのだと思います。　（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

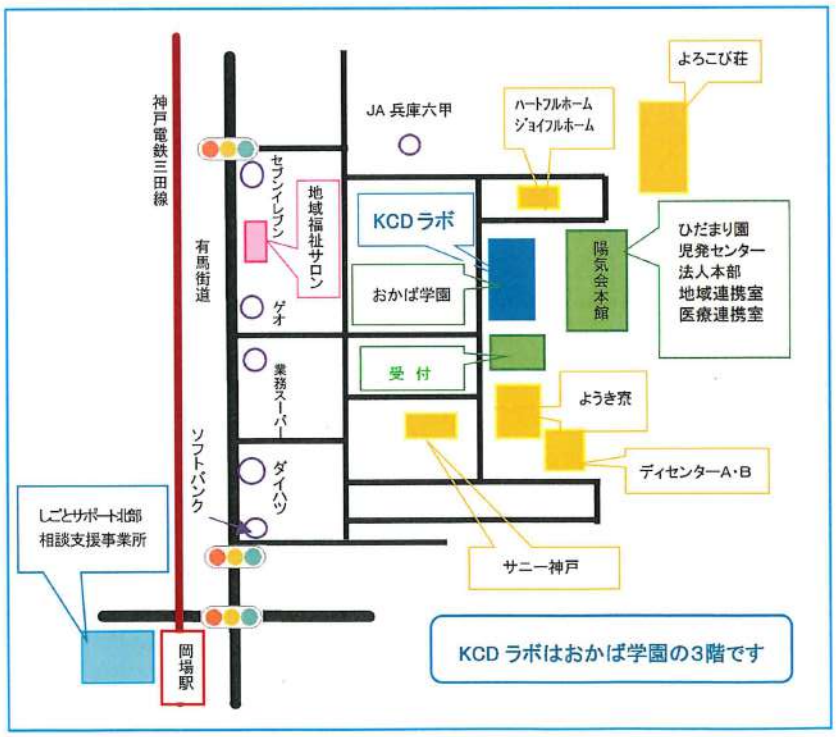
個人サポーター　年間 1,000 円

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: kcdlab@youkikai.or.jp