コミュニティデザイン Journal vol. 65

2023年8月15日

暑いけれども

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 ―“荘厳”な存在と“交響”する―

少し時間ができたときにぶらっと書店に立ち寄り、思いがけず目に留った書籍を手に取って、気に入れば買ってみる…。そんなふうに時間が使えるときはけっこう快適です。しかし、いま書店が減少し続けています。出版科学研究所の調査では、2003 年度には 20,880 か所あった店舗が、2022 年度では 11,495 店舗と 20 年間で半減しており、今後も減り続けそうです。「活字離れ」や「出版不況」といわれるようになって久しいのですが、書籍もネットで購入することができるようになり、電子書籍も普及してきたことから、書店が求められなくなっています。必要な情報はネットで検索すればすぐに手に入りますし、電子書籍であれば本棚を確保する必要もなく、いつでもどこでもスマホさえあれば、読むことができます。

とはいえ…です。先月、偶然見つけた街中の書店に立ち寄りました。新刊本が平積みされており、文庫化された作品などが並べられていたりするのですが、実は書店にも“個性”があります。哲学や思想はマイナーなので置かれていないことが多いのですが、その書店には小さなコーナーがありました。

ちょうど目の高さのところに、見田宗介(みたむねすけ)『白いお城と花咲く野原―現代日本の思想の全景―』(河出書房新社、2023)が置かれていました。今年の 2 月に出版されたばかりの書籍です。見田宗介は日本を代表する社会学者であり、この本は見田により 1985～1986 年の間に『朝日新聞』の「論壇時評」に執筆された論評を編集したもので、すでに 1987 年に朝日新聞社から刊行されていたのですが、それがこのたび、復刻されたのです。本の帯には「社会学の巨星による伝説の論壇時評、復活。」とあり、「アクチュアルにして普遍的。ほんとうの＜明晰＞がここにはある」と本書の解説を務めた弟子にあたる大澤真幸によるキャッチコピーが記されています。

その月々の論壇でのホットな話題を取り上げた“時評”ですので、“その時”に読むことが想定されて書かれるという意味で「アクチュアル」であることが条件なのですが、見田による論評は 40 年近く経過した“いま”読んでも斬新で、時代や社会を超えた「普遍」性を感じさせてくれます。

この時評が書かれた時期は、ちょうどバブル景気で日本が浮かれ始めていたころです。その後、1990 年代初頭にバブルがはじけ、終身雇用や年功序列に象徴される日本型形成システムが崩れて非正規雇用が増え、経済や雇用の構造が大きく変わり、核家族化の進展のみならず、晩婚化、非婚化、単身化が進んで家族形態も変容すると共に、不登校やひきこもり

などの社会的孤立という問題も顕在化してきています。

このように日本の社会の構造は大きく変容したものの、この 90 年代から 2000 年代、そして 2010 年代は「失われた 30 年」と形容されるような社会状況にあり、経済や政治は停滞したままの状況にあるといえます。見田のこの時評には、大澤が指摘するような、時代を超えてこうした社会を読み解き、ある種の“納得”を導くような＜明晰＞さが、確かにあります。

たとえば今日の不登校 24 万 5000 人という数字を真摯に受けとめれば、見田が指摘していた子どもたちを「窒息」しそうな状況に追い詰める「画一的、硬直的で陳腐な『児童像』」(33 ページ)が、なんら改められていないことに気づきます。そして有効な子育て支援策がまったくとられることなく、凄惨な虐待事件が毎日のように報道される状況にあって、政府の掲げる「こどもまんなか社会」という理念が、いかに実態のない空虚なものであるのかということに気づかされます。

悲惨な事件が起こるたびに思います。家庭で、友人や恋人との関係において、あるいは職場で、穏やかで幸せを実感できるときがあったはずなのに…。そう、人は「存在することのしずかな感動を分かち合うだけでいいのだ」(78 ページ)。そうした関係があれば死を悼むことができ、なによりも生きていることを大切にできます。「ひとりの死者をほんとうに荘厳するとは、どういうことだろう。その死身の外側に花を飾ることではなく、その生きた人の咲かせた花に、花々の命の色に、内側から光をあてる認識である」(242 ページ)。

私の＜実感＞を疑うのではなく、自己の実感を信じると共に、他者の実感をも信ずること、そしてそこで生じる矛盾を確かめながら積分していくこと(79 ページ)。一人ひとり“荘厳”な存在である人同士が、“交響”し合うことの尊さを実感できる社会にしていかなければなりません。書店での書籍との出会いにも夢と希望があります。 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：少子化対策

◆歯止めがかからない「少子化」現象

厚生労働省は、本年 6 月 2 日に 2022 年の出生数は 77 万 747 人で、前年比で 4 万 875 人（5%）減少しており、1 人の女性が生涯に産む子どもの数を示す合計特殊出生率が 1.26 だったと発表した。1 年間に生まれる子どもの数が 80 万人を下回り、出生率も過去最低であった 2006 年と同じ水準にまで落ち込んでいる。前年の 2021 年の出生数は 81 万 1604 人と前年比 2 万 9231 人減で、6 年連続で過去最少だったので、7 年連続で過去最少を更新していることになる。出生率も 1.30 であったが、1.50 未満が「超少子化」水準で、1.30 未満はさらに深刻な状態とされており、歯止めがかからない「少子化」現象への対応は、今日の日本の最重要課題である。

少子化を巡る主な出来事

1966年	丙午（ひのえうま）の迷信の影響で出生率が1.58に急落
90年	前年の出生率が1.57と発表（1.57ショック）
94年	エンゼルプラン策定
2003年	少子化社会対策基本法を制定
10年	旧民主党政権が「子ども手当」創設
15年	子ども・子育て支援新制度の本格施行
18年	幼児教育・保育無償化開始
22年	不妊治療の保険適用拡大

（『日経新聞』2022 年 6 月 3 日より）

1989 年の出生率が 1.57 になり、1966 年の 1.58 を下回ったことから「1.57 ショック」として社会問題となり、以来、今日に至るまでの 30 年余りの間、常に「課題」だとされてきたものの、政府として効果的な政策をとってこなかったということを直視する必要がある。

◆奈義町の少子化対策を含めた町づくりの取り組み

岡山県の北東部にある奈義町は人口 5700 人ほどの小さな町だが、2014 年に合計特殊出生率が 2.81 になったことで全国的にも注目されるようになり、2019 年には全国平均 1.36 の状況にあって、2.95 まで伸びたことで、子だくさんの「奇跡の町」と称されるようになっている。

その契機は、平成の大合併が進められるなか、2002 年に行われた市町村合併の是非を問う住民投票の結果、「合併しない」との決断をしたことにまで遡る。少子化・若者の流出・人口減少が続くなかで、合併しないのであれば、若い人が住み続けられる町に変わらなければ、町の未来はない。

若者を引きつけるには、「安心して子育てができる環境」の整備が不可欠である。そこで幼稚園の終了後も学齢期の子どもを預かる取り組みを始め、小学生の入院費も無料にするなどの町独自の施策を実施し、その財源には町職員や議員の定数を削減し、補助金のカットなどで捻出した 1 億 6000 万円が充てられた（『読売新聞』2023 年 4 月 8 日より）。

少子化が進展し、人口が減少すると、スーパーや病院、学校など住民生活を支えるインフラもなくなっていき、暮らしにくい地域となり、いっそう衰退が進むという悪循環に陥いってしまう（宮﨑雅人（2021）『地方衰退』岩波新書）。

奈義町では、子育て支援の基本的な方向として、①経済的支援と、②子どもを育てることそのものに対する具体的支援と精神的なサポートの仕組みづくりを重視している。たとえば、経済的支援としては共働きの家庭が町立保育園に子どもを預ける場合の保育料は、国の基準の半額程度に抑え、第 2 子はさらにその半額、第 3 子以降は無料というように、保育料の減免の取り組みにいち早く着手している。また実際的な子育てへの具体的支援策と精神的なサポートとして、2007 年に開設した「なぎチャイルドホーム」は、保育士も常駐するものの、親が交代で子どもを預かることを基本として、親同士の交流の場にもすることで、子育てを負担でなく楽しむものであることが実感できるような仕組みができている。

2012 年 4 月 1 日は「奈義町子育て応援宣言」を掲げ、子育てや町づくりに関する基本的な考え方を明示している。

奈義町子育て応援宣言

子ども達は次代を担うかけがえのない存在で、奈義町を守り支えてこられたお年寄りとともに、奈義町の大切な宝物です。

その子ども達が夢と希望を持ち健やかに育つことは、奈義町の未来であり奈義町の希望です。

子どもを産み育てやすい環境をつくり、健康で心豊かなたくましい人に育てることは、わたしたち町民みんなの大切な使命であり、この取り組みをいっそう推進し、奈義町に住めば子育てが安心、奈義町は子育てがしやすいまち、との声が全国に広まることを目指します。

そのため、行政の役割を自覚し奈義町として子育て支援にいっそう力を入れ、「子ども達の元気な声と笑顔が溢れ子育てに喜びを実感できるまち」、「家庭・地域・学校・行政みんなが手を携え地域全体で子育てを支えるまち」を目指し、ここに「奈義町子育て応援宣言」を行います。

平成２４年４月１日
岡山県奈義町

（奈義町ホームページより）

そして現在とられている具体的な施策としては、①在宅育児支援手当（満 7 か月児から満 4 歳の児童で、保育園等に入園していない児童を養育している方に、児童 1 人につき月額 15,000 円を支給）、②高等学校等就学支援（生徒 1 人に年額 135,000 円を 3 年を限度として支給）、③医療費を高校生まで無料化（18 歳まで医療機関等での自己負担分を奈義町が負担）、④出産祝い金交付（子どもの誕生に際して、一律 10 万円を交付）、あるいは上記の「なぎチャイルドホーム」や「よちよち広場」（生後 3 か月～18 か月までの乳幼児をもつ保護者を対象とした広場）、「子育てサポートスマイル」（なぎチャイルドホームにて 1 人あたり 1 時間 300 円で、町内在住の子育て中の先輩ママや子育てを応援してくださる方たちが子どもをみてくれる取り組み）などが行われている。

また、子育て中の親などの「少しだけ働きたい」というニーズと、企業の側の「少しだけ手伝ってほしい」というニーズをマッチングする官民連携で行う業務委託型短時間ワークシェアリングとしての「しごとコンビニ」の仕組みを導入し、家庭における収入増と企業の人手不足の解消に向けた取り組みも行われている。

こうした独自の取り組みは、実は全国の小さな町や村で行われている。“本気”でやるのか否か、そのことが問われているのである。

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⑤
～集団エゴイズムに惑わされず、本質に着目～

前回は、「PM 理論」をとりあげ、リーダーのあり方や育成についてのポイントをお伝えしました。

今回は、『本当にわかる心理学』（著：植木理恵）から、集団において、一人ひとりを大切にするためのポイントを提示します。

◆エピソード５「雑草ゆう草はないき。必ず名がある！　天から与えられ、持って生まれた唯一無二の名があるはずじゃ。その名をまだ見つかってない草花ならわしが名付ける！わしは信じちゅうき。どの草花にも必ずそこで生きる理由がある。この世に咲く意味がある。必ず！」

このセリフは、NHK 連続テレビ小説（朝ドラ）「らんまん」の主人公である槙野万太郎が放ったことばです。

「なぜ雑草に金を払う？だれの目にも入らねえ。入ったとて、疎まれ、踏みにじられ……。踏みにじったこともだれも覚えてねえ。雑草なんか生えていてもしょうがねえだろうが」と植物標本を奪った相手（倉木）から言われ、エピソードにある草花への思いを熱弁しました。どんなに小さな草花であっても雑草と一絡げにせず、一つひとつの命を慈しんだ万太郎の思いが伝わってきました。

命名された水草ムジナモ

この姿勢は、集団において一人ひとりの捉え方や接し方に通じるのではないでしょうか。

◆ステレオタイプと集団エゴイズム

しかし、集団という要素が働くと、一人ひとりとして捉えるのではなく、カテゴリー化してしまう傾向があります。その例が、ウォルター・リップマンによって命名された「ステレオタイプ」という概念です。ステレオタイプは、多くの人に浸透している先入観、思い込み、認識、固定観念、レッテル、偏見、差別などの類型化された観念を指します。たとえば、血液型で人の性格を分けたり、職業でその人のイメージが左右されたりします。

集団のリスクとして、ステレオタイプがもとで、集団内の数人で話したうわさ話が極端に偏見に満ちた広がり方をすることがあります。たとえそれが偏見であるとわかっているつもりでも、「〇〇するタイプの人は悪い人」と無意識のうちに全員が納得するような判断に偏ります。社会心理学では、集団が偏見を拡張してしまうことを「集団エゴイズム」と呼んでいます。集団は、正確な情報のない状態や真偽がはっきりしない場合でも、「集団エゴイズム」が作用して、真実を歪める働きをし、個の排除を生むのです。

◆集団エゴイズムの作用を防ぐ

前回の PM 理論を前提にすると、リーダーが集団エゴイズムに惑わされていては、集団としての維持・機能は成り立ちません。一人ひとりを大切にする姿勢をもつには、集団エゴイズムの作用を防ぐことが重要です。

そのために、リーダーがすべきことは２つです。１つめは大事な話題に関しては、いきなり集まって話し合うのではなく、事前に一人ひとりで考えや情報をまとめておくように伝え、それをもち寄って議論するようにします。そうすれば、集団エゴイズムにより、不確定な情報が真実になったり、ありがちなステレオタイプに歪んだりするのが減少します。

２つめは、リーダー自身がうわさ話に惑わされず、真実を見抜く力を養います。情報が不確定な場合は、先入観を避け、事実の部分を早い段階で確かめる姿勢が大切です。そして、集団内に正しい情報を流すようにします。

◆一人ひとりに目を向けて…共感とピグマリオン効果

次に、集団のなかで、一人ひとりが輝くには、どのような要素が必要でしょうか。まずは、互いに「共感する」姿勢が基本です。喜んでいる仲間や悩んでいる仲間と「情動」をできるだけ一致させ、「私はあなたと同じ感情になっている」と表現することが「共感」です。

人は自分の気持ちを他者に受けとめてもらえると、お返しに相手の悲しみや苦しみも一緒に背負いたくなります。心理学では、「好意の返報性」といわれていて、「共感」に通じ、互いの信頼が深まります。

信頼する相手には期待する感情が生じます。本誌 vol.49（2022年４月号）でも紹介しましたが、「ピグマリオン効果」につながります。他者から期待されるとそれに応えようとしてモチベーションが上がり、努力し、「期待」が「現実」になるのです。集団のなかで、個々のメンバーが本来備えている能力を存分に発揮できると、結果として集団としての業績や目標達成に向けての生産性が高まります。

◆相手の本質を理解するために

これまでの話を具体的な話に置き換えて考えてみましょう。たとえば、福祉の世界での支援対象は「利用者」、教育の世界での指導対象は、「幼児・児童・生徒」になりますが、対象相手に障害があるとき、「〇〇障害」という呼び方をして、わかったつもりになっているときはありませんか。

診断名があるということは、その診断定義に該当する状態像があるのは、事実です。障害名だけでは、相手のことを理解しているとは限らず、先ほどのステレオタイプと同様で、カテゴリー化しただけです。苦手さや困難な状況を具体的に把握し、得意なことや活き活きとしている状況を思い浮かべられなければ、有効な支援や指導を行うのはむずかしいでしょう。エピソードの万太郎のように、相手をじっくり観察し、その姿に共感することで、相手の本質に着目できるのかもしれません。

◆一人ひとりが咲く意味を感じて

集団と個は一見、相反することのように感じますが、集団があるからこそ、個が活きるのです。そのためにも、集団が差別や偏見を拡張し、個を埋もれさせてしまうリスクを理解し、陥らないように意識しつつ、一人ひとりの役割や良さに目を向けていきたいですね。

共通の目標（たとえば、〇〇さんの支援は～を大切にしよう）を一緒に考え、互いの思いに共感することは、一人ひとりが集団のなかで咲く意味を感じる第一歩かもしれません。また、仲間や支援者自身もここに咲く意味を意識し、自分にしかない花を咲かせることができるのではないでしょうか。

（連カン室　高畑　英樹）

シリーズ　強度行動障害支援 超実践⑧
～これってなんなん？なんでなん？～

◆シンポジウムに参加してきました！

7月31日に、一般社団法人全日本自閉症者支援者協会（以下、全自社協）近畿ブロック主催で、高槻市立生涯学習センターにて開催された『強度行動障がいのある人の地域での暮らしを考えるin高槻～当事者の立場を通して～』というシンポジウムに参加してきました。

全自社協会長で社会福祉法人北摂杉の会の理事長でもある松上氏のあいさつから始まり、前半のシンポジウムは、厚生労働省（以下、厚労省）『強度行動障害を有する地域支援体制に関する検討会』座長の市川氏から検討会を振り返って見えてきた課題、『ご家族から』という立場で一般社団法人手をつなぐ育成会連合会会長の久保氏と、自閉症の人のバリアフリーを考える親の会はぐくみ加盟保護者の方より、自閉症の子をもつ親として抱えている課題を提起する、という内容で進められました。後半は松上氏をコーディネーターとして、前半にあげられた課題に対して、厚労省、高槻市健康福祉部福祉事務所を交えながら意見交換を行いました。

地域で暮らしている保護者の方々が感じるさまざまな課題や想いを伺う場面では、「地域の苦情が多く引っ越しを繰り返す」、「学校で適切な教育や支援を受けることができない」、「学校卒業後の通所先や入所先がなく断られる」、「運よく先が決まっても事業所の専門性の欠如や理解不足が心配」など、日々不安な状態で暮らしているのが現状という声が多くありました。なかでも私が一番課題だと感じたのは、「保護者もどうしていいかわからない」という現状です。強度行動障害をもつ我が子と、24時間365日一緒に暮らすのはいうまでもなく大変で、保護者のなかには、部屋のカーテンが破られ、窓ガラスが割られるのでそのままにしてアコーディオンカーテンにしている、食器類も割られるので紙コップや紙皿にしている、自傷行為を繰り返す我が子が、自傷行為により目が見えなくなり、耳も聞こえなくなってはじめて平穏に過ごせるようになった（その数か月後亡くなっている）、という方もおられました。

そんな壮絶な状態が地域では溢れており、保護者も対応困難で疲弊しています。短期入所や入所、通所先が見つかればいいですが現状はむずかしい。地域で支える仕組みや家庭での支援方法を教えて欲しい、専門性をもって導いて欲しいという保護者の想いに接し、同じように日々強度行動障害をもつ方々とかかわっている私たちが、なんとかして応えられればと強く感じました。それと同時に、法人としてどのように専門性をもった支援が提供できるか、今後、地域で暮らす方々にどのような介入ができるのかを考える機会となりました。

◆「職住分離」ってなんなん？

福祉業界では昨今、職住分離という言葉が多く聞かれます。私たち日中活動支援事業部も、この職住分離を法人内で進めることを目的のひとつとしています。私たちは、平日デイセンターやみのたに園でご利用者の方々と活動する上で、移動や送迎、食事の準備など、さまざまな調整をしていますが、そこまでする必要があるのか、それが職住分離なのか。よく聞くけど意味はあいまいなような気がします。

では、職住分離とはなんなのか。私たち福祉の現場では、「生活の場」と「活動の場」の分離を目的とすることが多いですが、一般的には『職場と居住とが一定以上離れて存在し、両者の間を日常的に通勤する状況、あるいは、そのような者が大勢いる都市構造を指す』（Wikipediaより引用）とあります。ご利用者の方にあてはめると「職場＝活動の場」、「居住＝生活の場」になるのかなと思います。これをなぜ障害福祉で行う必要があるのか。これは先のシンポジウムの「地域での暮らし」の話にもかかわってきますが、日本は2022年9月9日に国連障害者権利委員会から勧告（総括所見）を出されました。そのなかで、「障害者が居住地、地域社会のどこで誰と暮らすかを選択する機会を持ち、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づけられないようにし、障害者が自分の生活に対して選択とコントロールを行使できるようにすること」（CRPD 自立した生活及び地域社会への包容(第19条) 42－(C)）との所見が示されています。私たち日中活動支援事業部の目的もここにあります。普段私たちは、どの職場でだれと働くか、どの手段で行くか、余裕をもって出勤したり、時間ぎりぎりで出勤したり、途中で昼食を購入したり、有給休暇をとって自宅でゆっくり過ごしたり、出かけたりしますよね。私たちが職住分離の都市構造のなかであたり前に行っている選択と決定を、ご利用者にも提供していかなければならない、それが地域社会で本人がコントロールできない状況は権利侵害にあたるんだよ、という考えのもと、スタート前の準備が「生活の場」と「活動の場」の分離だと考えています。いつか法人のご利用者だけでなく、地域の方々と一緒になって、今日はどうやって過ごすか、だれとどんな活動をするか選択し、決定できる日が来るように微力ながら尽力したいと思っています。

◆超実践！結局、強度行動障害ってなんなん？

これまで本誌にて、強度行動障害をもつ多くの方に自閉症(ASD)の特性があることや、有効な支援手段と理解のあり方について伝えてきましたが、さまざまな実践を通して見えてきたのは支援者側の課題も多いのではないかということです。全国社会福祉協議会出版の月刊福祉では行動障害をもつ方々を『行動的課題のある人たち』とし、その課題は支援者側にあり一人ひとりの障害特性に応じた、人(支援者)も含めた適切な環境の提供が必要であると記載されています(月刊福祉2023年3月号28ページ、30ページ)。これが保証されていないと行動障害を誘発し「行動的課題」を抱えることになるということも記載されており、共感できる内容でした。よく事例検討でもあがるご利用者の「問題行為」（これもあまり好きな言葉ではないです）については「それってだれの問題？」ということが多くあります。支援員の業務都合や情緒的な対応、偏った価値観などが行動障害を誘発しているケースも少なくありません。もし、いま職場で皆さんが困っているケースがあるとして「それってだれの問題？」と考えてみるのもいいかもしれません。　（日中活動支援事業部　大谷 健太）

口腔ケア研修
～口腔ケアの基本について学ぼう①～

7月14日（金）法人内大ホールにて、第1回口腔ケア研修がありました。今号と次号で、その研修内容についてお伝えします。

障害福祉や高齢福祉関係の支援者にとって関心の高いテーマということで、今回の研修は神戸市医師会北区医療介護サポートセンターの主催で実施され、当法人は協力という形で参加しました。全体の参加者は外部の高齢福祉施設等から2法人5名、法人内部から11名の計16名で、1時間45分の研修となりました。

講師は、神戸市北区歯科医師会いづがみ歯科医院の井津上典洋院長と歯科衛生士の西村亜須美氏、上野穂乃香氏です。

プログラムは、①障害のある方や認知症などの方の口腔の問題点 ②口の構造 ③口腔ケアの目的 ④基本的なケアの方法と実習です。

前半は、井津上院長による講義です。まず、障害のある方などの口腔の問題は、口腔内の状態が悪くなりやすい環境であるという話がありました。食べ物に対するこだわりから食事に偏りがあったり、自身で歯みがきを行うことがむずかしい方が多く、介助を嫌がる方もいます。痛みを訴えることがむずかしい方もいて、かなりひどい状態になってからの対応になってしまい、治癒が困難になるということでした。

実際にご利用者のなかには、歯みがき後にすぐになにかを食べたり、人によっては異食癖や反芻癖があったりします。だからこそ「予防すること」が重要で、支援者の口腔ケアに関する基本的な知識の理解と、正しい実践が大切なのだと実感しました。

口の構造については、図や写真などで、歯の部位や食渣（食べ物の残りかす）が溜まりやすい部分＝口腔前庭の場所を確認しました。

口腔ケアの目的は、正しくケアを行い、口腔内をきれいにすることで「疾患を予防する」ということです。そのためには、ケアで「口腔内の細菌が感染・発病しないレベルまで細菌数を減らし、細菌のコントロールをする」ことが目標となります。ケアができていないと、肺炎などの全身性の疾患につながることがあり、口腔ケアは口腔内だけの問題ではないという話でした。きちんと歯みがきをしないと、虫歯や歯周病などになってしまう…ということはすぐに思い浮かびますが、肺炎となるとなかなかピンときません。しかし、口腔内のたくさんの細菌をコントロールして減らさないと、細菌が原因となる誤嚥性肺炎をおこしてしまうこと、特に不顕性肺炎に注意することが重要であることを学びました。

続いて、具体的なケアの手順・ポイントについてです。

口腔ケアの手順
1．口腔内のチェック
2．食渣の除去
3．歯ブラシでプラーク（歯垢）を除去
4．舌苔（舌表面についている垢）の除去
5．清拭・保湿

最も大切なのは、「口腔内のチェック」ということでした。「まずひと通り、見る」。個々人によって口腔内の形状は違っており、食渣の残り方も違う状況であるため、口腔内の状況をまず確認することが、最も大切であるという話を伺いました。その際、口腔ミラーでほほを広げて空間を確保し、ペンライトやヘッドライトで明るくして見やすくした上で、10秒程度「見る」。歯みがきしながらではなく、「まず見る」ことの重要性を繰り返し伺いました。

次に重要なのが、歯ブラシです。値段にかかわらず、常に「状態のよい歯ブラシ」を使うことで、効果的にプラークを除去することができるため、ブラシ部分が広がってきたら、すぐに新しいものと交換するようにということでした。ついつい、まだ使えるかな…と交換を先延ばしにしてしまうことがあるかもしれませんが、気をつけたいところです。

後半は、西村歯科衛生士と上野歯科衛生士による実演と、参加者同士の実習です。

具体的な手順について、実演で説明を伺いました。まず口腔ミラーで口を広げ、食渣を確認したら、奥から手前へ歯ブラシを動かしながら食渣を取り出します。次にプラークを取るためブラシを歯に当て、1本の歯について10回程度小さく動かすとよいということでした。

資料：いづがみ歯科医院

舌苔は、普通の歯ブラシを使う場合、ゴシゴシとこすらず歯ブラシを横に当てて回転させながら優しく除去すること、うがいができないときはウェットティッシュなどで清拭し、ジェルなどで保湿をすることなどを学びました。

自分自身の歯みがきの仕方と少し違う、力加減がむずかしい…。そんなことを考えつつ、興味津々で実習に続きます。研修後半の続きは、次号にてお伝えします。（編集委員会）

ちょっといいですか？大西ですけど…

－いまの仕事を好きになる－

◆暑い夏は好きですか

暑い毎日が続いています。第一線でご利用者を支援されている皆さま、この時期暑さとの戦いですね。できれば、涼しいところでご利用者と一緒にのんびりと…と思っていても、日々の業務は待ってはくれません、炎天下での外作業に、蒸し風呂のなかでの入浴介助、公園への外出にキャンプ等の施設外行事、それに加えて清掃やら送迎やら…、汗だくで奮闘されていることかと思います。なかには、空調不調や節電のために、建物内にいても暑い！と叫んでいる方もおられるかもしれません。

この４月に新しくこの業界に入られた方や、職場を変わられた方、この暑さが加わって、いま仕事が嫌になったりしていませんか。不安だらけだった４月から、５月病という試練を乗り越え、３か月目の壁を乗り越え、ようやくやるべき業務もわかってきて、独り立ちができた！という頃かと思いますので、普通なら、夏は仕事が楽しく、おもしろくなっていく時期です。

しかし逆に、こんなはずではなかったとか、もうやめたいとか思っている方もおられるかと思います。自分の望んでいた仕事と違う、自分が思っていた施設とはちがう、いわゆる理想と現実のギャップを感じ始めるのもこの時期です。

◆仕事を続けていく推進力

自分の好きな仕事、自分の希望した仕事に就くことができたとしても、その仕事を続けていくことができるかどうかは別問題です。最初の発進力にはなっても、推進力になるとは限りません。現に、希望通りに就職はできたのに短期間で辞めていく者の割合は、増え続けています。

いまの仕事を続けていくためには、続けていこうと思うならば、いま、自分に与えられている仕事（役割）を好きになることが必要です。そのための努力をすることが大切です。（ややこしい言い回しですが）好きな仕事に就くことよりも、就いた仕事を好きになることが重要です。好きな仕事に就くことができて、その就いた仕事が好きになる…理想ですね。

自分が望んだのか、望まなかったのかに関係なく、いま、自分に与えられている仕事、与えられている人間環境（職員やご利用者）を好きになるよう努めていくこと、そのことが自分自身の福祉人としての成長にもつながっていくと思いますし、そういう人財が増えていくことで施設や法人も発展していくのだと思います。

もしかしたら、「夏が好きだ」と思い込んでいけば暑さもしのげるかもしれません？？（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、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

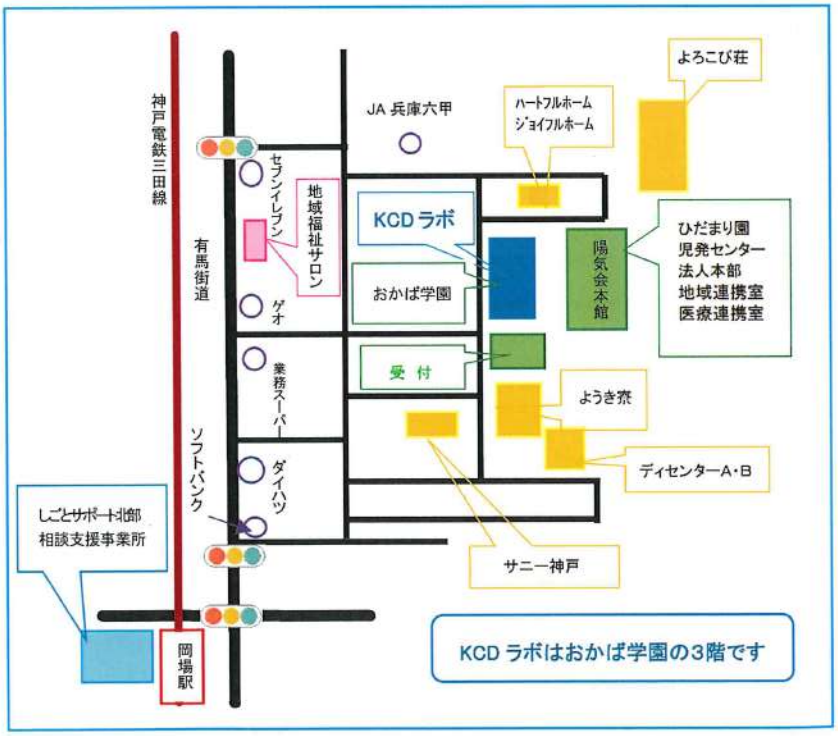
個人サポーター　年間 1,000 円

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