

共生社会研究

第6号

2020年3月 昴☆共生社会研究所



昴設立30周年記念特集



巻頭言

夜空の星、地上の星 1 高澤 守

社会福祉法人昴の30年史

社会福祉法人昴の30年史年表 3

昴の「星の時間」 5 山崎 晃史

特別寄稿

昴設立の頃をふり返って…見果てぬ夢の中で… 29 佐藤 進

再掲 朝の素人談義 行政の「やらない論理」を突破せむ(1995年) 35 浅野 史郎

証言 昴と地域の30年

こども発達センターハローキッズの発展的解体と社会福祉法人昴の開拓者精神 36 森 正樹

『解体』をふり返って 41 田口 純子

社会福祉法人昴は立ち止まらない 43 曾根 直樹

若い人たちへ 44 佐藤 美奈

障害の重い人たちのデイセンター 46 内田 富士夫

就労支援の展開 47 河崎 誠司

昴設立30周年に当たって 49 小出 博義

ユーザーから見た昴

昴と私 51 井上 智幸

医療的ケアのある方のグループホームへ 52 加藤富美子・吉田隆俊

昴、楽しい生活と興味を認め生かしてくれる職員 55 小林栄子・内山洋史

親の本音、職員の本音 58 門田八千代・町田尚広

My Opinion 今後の昴を担う20代職員の声

差別や偏見に対する思い 59 久保田 俊樹

共生社会フォーラムin埼玉に参加して 60 若槻なぎ沙・佐藤萌

心理相談に関わるようになって思うこと 61 小林 頌太

夜空の星、地上の星

社会福祉法人昴 理事長 高澤守

秋から春にかけての夜空、特に空気が澄んだ時期には青白く輝く星のまとまりを見つけることが出来ます。プレアデス星団、和名“昴(すばる)」、法人名の由来でもある7つの星が輝いています。

30年前、1990年にそれまでの施設中心の福祉ではなく、地域の中で暮らし、その人らしさを大切に“街づくり”をめざして社会福祉法人昴は立ち上がりました。

その“昴”が設立当初より目指してきた「良い施設よりよい街づくり」、「暮らしを分けあう優しい街」、「顔が見えるところで支援」という障害ある方一人一人から出発した理念は、いわゆる今日の「共生社会の実現」(障害者基本法)と重なり、今なお私たちが目指す歩みのその先にある目標となっています。

これは、障害が有っても無くても希望する誰もが地域に暮らし、その人らしい当たり前の暮らしが送れること、そして結果として“誰にも優しい街づくり”を進めていくということであり、当時としてはたいへんなイノベーションであったと思います。

そして、共生社会という「互いに理解し合い、互いに支え合う」地域づくりは、今や超高齢社会という未曾有の時代への社会保障課題の解決手段として唱えられています。

私たちはその「地域共生社会」という取り組みの傍観者として存在するのではなく、障害ある方々がその真ん中に立つために、今、新たなイノベーションを創り出すことが求められています。

地域に軸足を置いた仕事を宣言して以来、私たちの仕事は“地域に求めるだけでな

く、地域に貢献できる活動としての意味や意義、わかりやすい体系を持つことが必要であり、それは私たちの責任でもあったと考えてきました。“互いに支え合う社会”の真ん中に立つためにこの数年来の新しい切り口として、障害ある方の活動が社会に貢献できるかたちとなることや、そうした意味・意義を人々と共有することをめざしています。

それは、単に介護のみを目的とした仕事から、社会的意義のある新たな価値を考え創り出し、障害ある方々の可能性を広げ、その評価を変えていくという仕事への転換です。“完結型の介護”から“指向型の介護”への転換というテーマは障害ある人にとって、そして私たちにとって新たなイノベーションであると考えています。

グループホーム“みらい”で暮らす皆さんが担う地域の小学生の通学の安全を守る“放課後見守り隊”の活動、ワークショップ・チボリが取り組む地域清掃などの“アダプトプログラム”などは、介護や生活支援に留まらずに社会貢献活動としての新たな価値を創り出すことを教えてくれました。障害ある方々と一緒に作り出す私たち昴の新たなイノベーションは既に始まっており、さらに広げていかなければなりません。

夜空の星の“昴”はまだ生まれたばかりの1億年前後の星の集団だそうです。綺麗に青白く輝いているのは、とても高温で熱核融合も活発な証拠で、言わば若く元気に暴れる星団だということです。私たちの30年はまだまだ始まったばかり、星の欠片にも及びません。

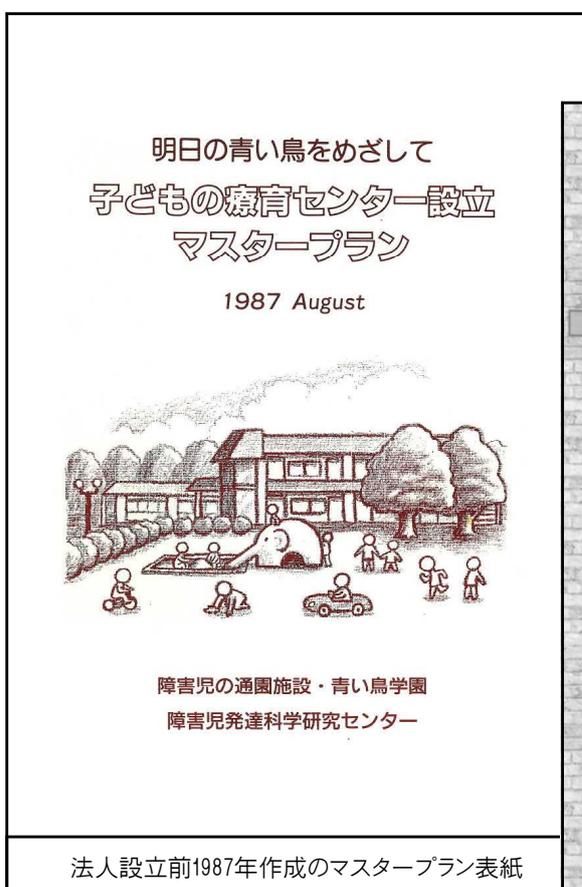
今回の共生社会研究所所報では、法人設

立30周年を記念した特集として“星の時間”を振り返り、ターニングポイントとして、まさに「その時、昴が動いた」瞬間について振り返る機会とさせて頂きました。

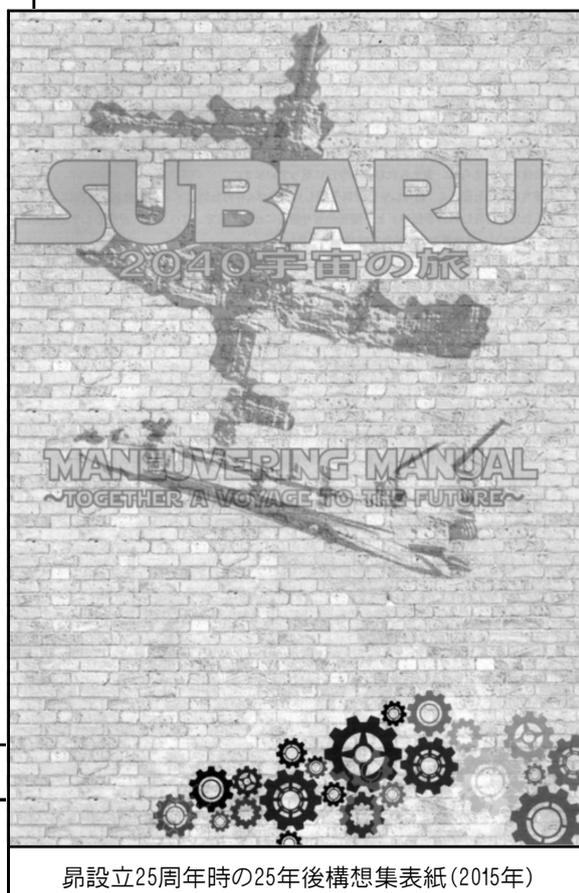
超高齢社会という未曾有の時代の入口に立ち、まさに次の時代へと進んでいこうとしている昴にとって、ここからの10年、そしてその先の20年というその望洋たる道のりには、希

望も期待も少なからずの不安もあります。まさにこの30年という歳月のゲートをくぐるこの時、先達の歩みや思いは夜空の道標のようにこれからも昴の若い職員の皆さんの歩みを力強く後押ししてくれる大きな力となる筈です。

お忙しい中にもかかわらず、快く執筆にご協力頂きました“地上の星”の皆様にご心より感謝申し上げます。



法人設立前1987年作成のマスタープラン表紙



昴設立25周年時の25年後構想集表紙(2015年)

社会福祉法人聾の30年史 年表

法人の歩み		福祉の動向・世の中の動向	
1990(平成2)年4月	社会福祉法人聾設立	1990年	福祉関係8法改正
1990(平成2)年4月	知的障害児通園施設「青い鳥学園」(昭和48年認可)の運営を引き継ぎ、施設名をこども発達センターハローキッズに改称 「地域サービス部」を併設し、地域療育関連事業を本格実施		《1990バブル経済の崩壊》
1990(平成2)年4月	心身障害児通園施設機能充実モデル事業受託		
1991(平成3)年4月	心身障害児・者施設地域療育事業「巡回療育相談事業」受託		
1992(平成4)年6月	ファミリーサポートセンター聾を開設し、レスパイトサービス事業を開始		
1992(平成4)年6月	生活ホーム「ピアハイム」を開設	1993年	障害者基本法改正(心身障害者対策基本法改正)
1995(平成7)年8月	知的障害者通所更生施設「デイセンターウィズ」開設		《1993サッカーJリーグ開幕》
1997(平成9)年4月	市町村障害者生活支援事業受託に伴い生活支援センター「ひき」開設	1995年	障害者プラン(ノーマライゼーション7ヶ年戦略決定)
1997(平成9)年10月	埼玉県障害児(者)地域療育等支援事業受託		《1995阪神淡路大震災》
1998(平成10)年9月	診療所ハロークリニック開設 発達相談室を併設(現ハロークリニック相談支援室)		《1996たまごっち》
1998(平成10)年10月	重症心身障害児通園事業(B型)受託ハローキッズに併設		《1998長野五輪》
1999(平成11)年4月	東松山市社会福祉協議会・ケアサポート「いわはな」開設に伴い生活支援センター「ひき」を市社協に移管し閉鎖		《1999男女共同参画社会基本法》
1999(平成11)年10月	生活ホーム「すまいる」開設		
1999(平成11)年10月	障害者雇用支援センター準備室開設		
1999(平成11)年12月	ファミリーサポートセンター聾(FSC聾)をハロークリニック隣接地に移設		
2000(平成12)年4月	ファミリーサポートセンター聾にレクリエーションクラブ開設し介護支援部門と併設	2000年	社会福祉基礎構造改革
2001(平成13)年4月	「手をつなぐ育成会」らとともに東松山市障害者就労支援センターを開設(2003年NPO法人化)		《2000介護保険制度》
2001(平成13)年10月	生活ホーム「すまいる」をグループホームに変更 「訪問介護員養成研修2級課程」開始		《2001米国同時多発テロ》
2002(平成14)年1月	小川町委託事業としてファミリーサポートセンター聾小川支所「アット」及び生活ホーム「ユニコーポ小川」を開設		《2002サッカーワールドカップ日韓大会》
2003(平成15)年4月	ファミリーサポートセンター聾居宅介護事業所指定とともに市内移転	2003年	支援費制度施行
2004(平成16)年3月	知的障害児通園施設こども発達センターハローキッズ廃止		《2003イラク戦争》
2004(平成16)年4月	児童デイサービス(ハローキッズ)開設		《2004裁判員法》

昴設立30周年記念特集

2004(平成16)年11月	知的障害者地域生活援助事業グループホーム「カルテット」開設		
2005(平成17)年1月	地域福祉会チボリ(旧岡部町)へ人材派遣開始(現チボリ及び生活ホームとまり木)		《2005福知山線脱線事故》
2005(平成17)年5月	知的障害者・児童短期入所事業所「すばる」(単独型)開設		
2006(平成18)年4月	ワークショップ・チボリ(深谷市、知的障害者通所更生施設)を開設	2006年	障害者自立支援法施行
2006(平成18)年4月	松の実(デイセンターウィズ分場)を開設		
2006(平成18)年10月	ハロークリニック相談支援室、ファミリーサポートセンター昴にて、指定相談支援事業を開始 比企市町村より委託相談事業を受託		《2006地上デジタル「ワンセグ」開始》
2007(平成19)年4月	地域ダイケア・アドヴァンスを「和の会」(親のグループ)より引き継ぎ運営開始		《2007初代iPhone発表》
2007(平成19)年4月	デイセンターウィズ(多機能型事業所)、松の実(生活介護事業所)を新体系へ移行		
2007(平成19)年4月	委託相談支援事業所として東松山市自立支援協議会へ事務局(3法人)として参加		《2008リーマンショック》
2009(平成21)年4月	ワークショップ・チボリを多機能型事業所(生活介護、就労継続支援B型)へ移行		《2009民主党政権》
2009(平成21)年10月	共同生活ホーム「とまり木」(ケアホーム、深谷市)を開設(地域福祉会より引き継ぐ)		
2010(平成22)年2月	アドヴァンス多機能型事業所へ移行 RICEONRICEをオープン/児童デイを廃止		《2010小惑星探査機はやぶさ帰還》
2010(平成22)年3月	法人設立20周年		《2011東日本大震災》
2011(平成23)年4月	ケアホームみらい開設	2011年	障害者基本法改正 (社会的障壁の考え方導入)
2012(平成24)年4月	ケアホームあすく開設(ショートステイ及び相談室、サロン併設)		
2012(平成24)年4月	西部・比企地域支援センター開設(東松山市高坂)	2012年	障害者虐待防止法施行
2012(平成24)年5月	地域共生プラザいんくる堂オープン(東松山市高坂)		《2012自公政権》
2012(平成24)年7月	相談支援事業所Yeast(イースト)開設(深谷市)		《2013NHK「あまちゃん」放映》
2013(平成25)年4月	県北地域障害児等療育支援事業をYeast(イースト)で受託	2013年	障害者総合支援法施行
2015(平成27)年3月	保育所等訪問支援事業開始(ハロークリニック相談支援室)	2014年	障害者権利条約批准
2015(平成27)年4月	生活ホーム「ユニコーポ小川」をアパート型グループホームに移行		《2014特定秘密保護法》
2016(平成28)年4月	深谷市委託相談支援事業を受託「べーぐる」として開設		《2016熊本地震》
2016(平成28)年8月	アパート型グループホーム「スカイハイ」をオープン(※すまいる定員変更)	2016年	社会福祉法一部改正 ※社会福祉法人制度改革
2017(平成29)年4月	グループホーム「ソキウス」をオープン(※すまいる定員変更)	2017年	社会福祉法全面改正 ※社会福祉法人制度改革
2018(平成30)年2月	グループホーム「カンパーニュ」をオープン(※とまり木定員変更)		
2018(平成30)年5月	グループホーム「ユニコーポ小川」を移転 ショートステイ併設型グループホームへ変更(※とまり木定員変更)	令和	《2018西日本豪雨》 《2019東日本台風被害》

昴の「星の時間」

昴共生社会研究所 所長 山崎晃史

作家シュテファン・ツヴァイクは歴史を変えた一瞬を「星の時間」と呼び、歴史を変えたさまざまな出来事を描いた。「坦々たる時間が流れ去るからこそ、やがて本当に歴史的な、人類の星の時間というべきひとときが現われ出る」と述べている。そして、肝心なのは歴史は人によってつくられているということである。

社会福祉法人昴は2020年で設立30周年となった。私たちは、さまざまな人の力や絆によって事業を展開してきた。障害をもつ人の人権を守り、暮らしの質の向上に向けた手がかりをいくらか創り出してきた。それは、「人類の」と言うほど大きなものではないが、意味ある小さな「星の時間」の集積による。

図らずも昴は「すばる＝プレアデス星団」にちなんで名づけられた。つまり星の集まりである。星はそれぞれ独立して輝いているが、仰ぎ見ると私たちには星座として意味をなしている。昴30年の歩みが、星の時間の中で「やさしい街」という星座として顕れてきているだろうか。

本論は、昴30年の歴史をノーマライゼーション理念実現というミッションの遂行として捉え、その前史を含めて振り返り、前進させてきた瞬間瞬間を捉えようとするものである。

1. 法人設立前夜

1. ノーマライゼーション理念の広がり

20世紀半ば、第二次大戦後の欧米では障害のある人を集め、大規模に衣食住を集中的に提供する理想の村をつくらうとしていた。いわゆる障害者コロニーの発想である。こうしたいわゆる入所施設の生活環境では、管理的で自由がきかなくなり、環境が劣悪になり、さながら収容所といった様相になる。そもそも社会防衛的発想として、重度の障害をもつ人が社会のなかで暮らすことは本人も周囲も社会も負担になるという考え方が潜在していた。

デンマークの行政官だったバンク＝ミケルセンは知的障害者の入所施設のそうした現実を知り、疑問を感じ、変革の必要性を認識した。そこからノーマライゼーションという理念を発信し始め、1959年にはデンマークでその

発想が法的な位置づけを獲得するに至った。

ノーマライゼーション(normalization)は、障害をもつ人が地域社会のなかで他の人と平等に暮らせることが当たり前になるべきであり、そのための条件整備が必要で(機会均等)、障害の有無にかかわらず共生する社会こそがノーマルな社会であるという考え方である。

その後世界的にはノーマライゼーションが標準的な指針となり、障害者コロニーが廃止され、地域生活支援が中心となっていった。1981年の国際連合による「国際障害者年」において「完全参加と平等」が謳われ、障害を持つ人を排除して成り立つ社会は弱くもろい社会であると説かれた。障害があっても市民として平等に生きられるということであり、そのために必要な支援をすることは困難さがあって

も当然であるということで、これは人権の前提からの当然の帰結である。

いっぽう、当時の日本においては、欧米から遅れて障害者コロニーが全国に広がっており廃止に向かうことはなかった。行く末を案じる親たちの不安が大規模入所施設の維持、設置を後押ししていた。1979年、重度障害児童の就学猶予措置が全員就学の原則になったこと、いわゆる養護学校義務化、が平等な権利獲得へのささやかな一歩であった。また、国際障害者年を境にノーマライゼーションが意識されるようになり、ゆるやかに人権を重視する方向へと転換しつつあった。生きることの保障重視から、よりよく生きることへの保障へ。全国一律のセーフティーネットから市町村単位での地域特性に応じたきめ細かな支援へ。そのような流れが形になろうとしていた。これが1980年代の社会福祉法人昴設立前夜の時代状況である。

2. 育ちの場から排除された児童の支援

行き場が無い、排除されている、ということほど辛いものはない。それ以上に、そもそも学校に通わなくて良いとされて、教育ができない存在とされていた。1960年代、70年代の障害をもつ児童の置かれた状況がまさにそれであった。重度障害児童は就学猶予という名で教育の場から排除されていたのである。

そうしたなか、1967年、親たちの運動で市内の仲よし保育園の一室を借りてあそびの場がつくられた。障害児の日曜学校「青い鳥教室」である。3歳から18歳までの11人が参加した。そして、これが1973年に厚生省・県に認可を受けた定員30名の障害児童の通園施設「青い鳥学園」へと発展した。当時は福祉施設として就学猶予された18歳までの「児童」を受け入れていた。

3. 療育センター構想

ここから社会福祉法人昴設立へと道が整
共生社会研究 第6号 2020年

えられていく。後に初代理事長となる佐藤進は1978年からこの「青い鳥学園」園長に就任していた。養護学校義務化を経て就学前幼児の通園施設へと転換したこの園で、人生早期に早くも地域の保育所や幼稚園からはじかれ、苦しんでいた親子のためにも、何としても発達可能性を手がかりに希望ある未来を切り開かなければならないとして奮闘していた。



1983年にぶどう社から出版された「障害幼児の保育実践」には当時のそうした取り組みが凝縮され記録されている。こども一人ひとりにさまざまな工夫を凝らして関わり、親と親密なコミュニケーションを図るその全人的保育の実践は絶大な信頼を得た。それは障害をもつ幼児を、育ちの物語の主人公へと回復させる試みだったと言える。

同書には「どんなに重い障害をもつ子どもも他の誰ともかわることなく、ひとりの人間として生きる権利をもつ存在であることを、人間的な共感をもって理解することから始まる」と記されており、これは今も昔も変わらぬ道理である。その実践はその頃の理解の仕方ですべてを愚直に実現しようとする取り組みだった。

この定員39名の通園施設は児童相談所の

措置によって利用する施設であったが、同様の施設が埼玉県西北部にはほとんどないこともあり、希望者が広域から集まり入園できない児童が増えていた。そうしたニーズに応じていくことと、より充実した「療育」を提供するために、構想は医療と福祉を統合した多機能で中規模な療育センターに向かっていった。相談所、診療所、通園療育施設、研究所、一時預かりの宿泊施設、子どもの文化センターといった機能のあるセンター設立の計画である。この当時は「早期発見、早期療育」がさかんに唱えられていた。重度の障害であっても保育や教育により発達を促すことができるという事実の積み重ねから言われたことであった。療育センター構想でもそのことがテーマ

となった。

この療育センターについては坂戸市の土地が具体的に検討されたこともあった。しかし、多額の資金が必要なため、早期の実現はきわめて困難であった。それでも、多くのニーズを前に一刻も早く計画を前進させたい佐藤園長は、結果的に新法人の設立を模索するに至った。

そのような折り1987年に、後に宮城県知事となる当時の厚生省障害福祉課長浅野史郎氏が、佐藤園長と出会うことになった。氏は東松山にも来訪され通園施設の状況を視察し、社会福祉法人昴の法人設立にも後押しを惜しまなかった。そして、現在に至るまで昴を見守って下さっている。また、浅野氏は入所収容型福祉から地域福祉への転換の実現に在職中から真摯に取り組み、グループホームの事業化などさまざまな施策を実現した。この二人の出会いは、昴の創設と展開、地域福祉の推進という両面において相互に影響し合い、特異なものであり、運命的であった。

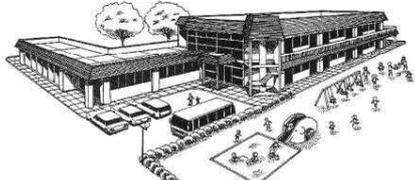
(I章終わり)

すべての子どもに豊かなそだちを

K I D & K I D S No. 1 1986.12.15.

編集・発行 障害児発達科学研究センター 代表 佐藤 進
 東京都豊島区池袋2-10-50 2F 池袋202 JR(03)3690-7306
 青い鳥学園 埼玉県東松山市大谷590 JR(0483)339-1131

(仮称) あおいとり子ども療育センター イメージデザイン 1990年4月をめざして!

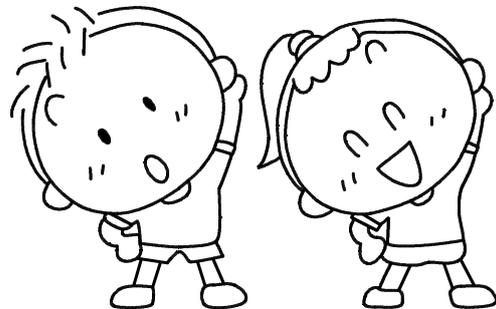


(主な設備と機能)

- ☆ 子どもの発達や育児についての相談所
- ☆ 発達の遅れや障害のある子どもたちのための遊戯所
- ☆ 障害や発達に問題のある子どもたちための通園療育施設
- ☆ 子どもの発達とその障害についての研究室
- ☆ 短期の入院や緊急の一時預りを行なう宿泊施設
- ☆ 絵本図書館、おもちゃ図書館など子どもの文化センター

総建築面積 1,500. m²
 総 費 金 250,000,000. 円
 建設予定地 埼玉県坂戸市もしくは東松山市

機関誌きつど&きつず第1号(1986年)



広げよう親子教室を

早期療育の地域ケアシステムをめざして

鳩山町でも

親子教室を

一〇月初め、東松山市のおとなり鳩山町の保健センターより、親子教室「あそびましょ」開催にあたって、スタッフの派遣要請がありました。

この教室は、健診の事後指導を目的に月二回開かれますが、あおいとりからは月に一回の出張保育に向きます。

また、同保健センターからは、来年度から、一才六ヶ月健診へのスタッフ派遣の打診もありました。

地域のニーズに

応えて

こうした地域のニーズに対応するため、あおいとりでは今年度から、「地域サービス部」(巡回指導・おもちゃ図書館)を新設し事業をすすめてきました。

すでに、スタッフを派遣しているところは、秩父保健所毛呂山町保健センター、日高町社会福祉協議会の「親子教

室」、川越市の児童課のグループ保育を含めて県内五ヶ所の市や町にのぼります。さらに、遠く久喜市からも問い合わせがありました。

そして、これらの各教室を利用する子どもたちは七〇名をこすまでになり、今後、このような教室は増えていくことが予想されます。

一方、センターの「発達相談室」の「早期療育教室(つくしんぼ)」や「母子相談教室(カンガルー)」を利用する子どもたちも増加の一途をたどり、今では合計五〇名をこえるようになりました。通ってくる範囲も二六市町村とますます拡張傾向にあり通園部の子どもの地域の幅をはるかに上まわっています。

親子教室を

それぞれの地域に

このような傾向は、この近隣の地域に、子どもたちの療育をすすめる場があおいとりしかないという事情によるも

のですが、希望する子どもたちのすべてを受けとめるには私たちのもつ力はあまりに小さいといわざるを得ません。この解決のために、一日も早い「新・センター」の建設が待たれるのはいうまでもありませんが、同時に、今後の地域療育の発展のために、関係市町村や各機関と連携しながら、「親子教室」などの地域ケアシステムをつくりだすことも急がねばなりません。

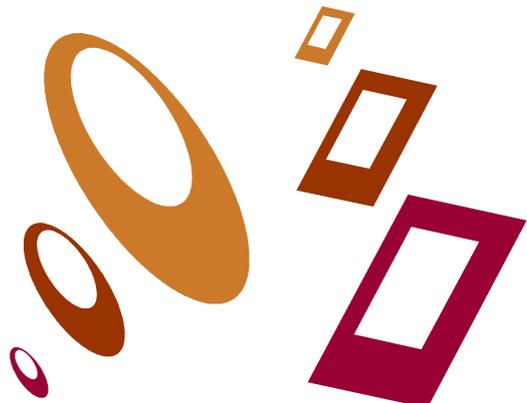
待つ療育から

届ける療育へ

これらの試みは、まさに、「施設で待つ療育から、地域に届ける療育」へと発想を転換して行くことでもあります。私たちは、そのために、これからも積極的に地域に向いていかなければならないと考えています。(博)



親子教室の展開 きつど&きつず第7号(1989年)



社会福祉法人「昴」誕生!

力一杯がんばります

【挨拶】

昴の設立にあたって

理事長 佐藤 進

第一条(目的) この社会福祉法人は、発達障害をもつ人々のうち相談、療育、援護の要求をもつ人に対し、その人権を擁護し、通常の社会生活を営むことが可能となるよう援助することを・・・。

これは、新たに誕生した社会福祉法人「昴」の定款に明記された私たちの仕事の「目的」の一節です。

多くの方々のご理解とご支援で誕生した「昴」です。そのご期待と負託にこたえるために役員、職員一同力を合わせて、一層精進していくことを改めて誓いあい決意しております。

私たちは、社会福祉法人としての仕事に心を寄せ、志をもつすべての人々の共有財産であると考えています。したがって、私たちの「昴」は、福祉社会を築きあげていくこととする数多くの人々が議論をたたかわせながら、さまざまな試みに挑むためのステージのようにも思えます。私たちは、幸運にも、その

ような場を手にすることができたわけですから、この機会を最大限に生かして、これまでの歩みのなかで、あたためてきた思いの一つ一つを全力をあげて実現するために力を尽くしていきたいと考えています。

急激な社会情勢の変化は、今、人々の中に多くの問題を投げかけているように思えます。とりわけ、「豊かさ」が喧伝される一方で、ともすれば置き去りにされてきた人間の生命や環境に対する関心の高まりは、めざましいものがあります。ひたすらに繁栄を追い求めてきた我が国で、改めて「人間らしさとは何か」が問い直される時代を迎えつつあるのでしよう。

そして、「福祉」も、その基本的な考え方、システムのあり方、具体的なサービス提供の質と方法等すべてが見直されようとしています。そんな時に、誕生した「昴」は願わくば、時代の真つ先を走りつつ、いつも新しい挑戦

お礼と感謝をこめて

「昴」設立披露パーティーのご案内

この度の、社会福祉法人「昴」の設立にあたりましては、数多くの皆様から暖かいお励ましとお力添えをいただきました。つきましては、そのお礼と感謝の気持ちを添えてささやかな祝宴を左記のように用意させていただきました。皆様のお出でをお待ち申し上げております。お誘い合わせのうえお気軽にお出かけ下さい。



日時 平成二年五月六日(土) 二時~五時
於 紫雲閣・エメラルドの間
(東松山駅西口下車徒歩五分)

を繰り返す活力に満ちた、若々しい社会福祉法人でありたいと思えます。

私たちは、まず第一に手掛けた仕事は、福祉の原点とも言えるべき障害をもつ人々の福祉、なかでも障害と戦う小さな子どもたちのための地域における療育と福祉のネットワークの完成です。その中核となる「新・子ども発達センター」をどうしても実現したいと思えます。すべての子どもたちに、その健やかな育ちを保障するた

社会福祉法人昴設立の報告 機関誌きつど&きつず第10号(1990年)

II. 社会福祉法人昴設立と初期の10年 ～一気に多様な事業展開～

1. 社会福祉法人昴設立からアウトリーチへ

そしていよいよ1990年4月、さまざまな障壁を乗り越えて社会福祉法人昴の設立が認可された。理事長は佐藤進であった。約130の若い星々の集まりであるプレアデス星団＝すばるの輝く姿に、たくさん子どもたちの輝きを仰ぎ見たいという願いを託した名称であった。障害幼児通園施設の運営をそのまま引き継いだ。この施設の名称は「こども発達センター・ハローキッズ」となった。

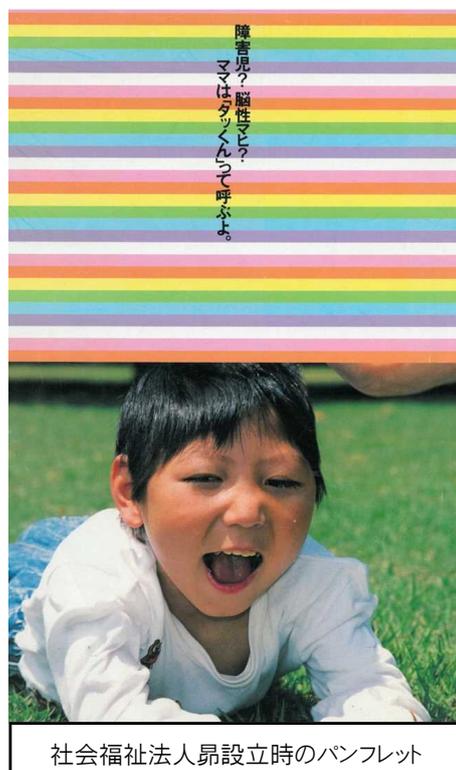
この時点で、療育センターの実現は先延ばしとなった。しかし、これは後の展開を暗示している。この頃、施設中心のサービス提供の発想から徐々に必要なサービスを必要な場で提供するという発想へとトーンを移行させつつあった。設立直前の1990年1月の機関誌「きっど & きっず」第8号の巻頭言では「ここ数年の間、障害をもつ人々や老人の福祉の基本的な考え方になってきたノーマライゼーションの思潮に基づく様々な見直しは、長い間、私たちがあたりまえと考えてきた福祉、とりわけ施設のあり方を鋭く問い直すものになっています。」とし「従来のように障害があるとわかれば、特別な施設に通ったり、入所したりするしかない福祉のあり方が、今、急速に変わろうとしています。私たちのこれからの歩みも障害をもつ子どもたちや人々が、それぞれの地域の中で暮らしていくことができるよう援助することにあります」と述べており、これは施設内中心の取り組みの見直しを示唆している。

これは、地域で暮らす親子や住民に身近な市町村職員との具体的なつながりのなかで自ずと生じてきた感慨でもある。つまり、1989年度から本格的に始めていて、試行的にはそれ以前から始めていた地域での親子教室の取り組みが背景にはある。

こうしたことから、こども発達センター・ハローキッズにおいても「地域サービス部」を組織共生社会研究 第6号 2020年

のなかに位置づけた。地域でのケアシステムが必要であるとして、市町村で親子教室を開催し、その場を療育の核としてネットワークを機能させていくという構想を練ったのである。その実現を推進するために1990年11月に第1回地域療育推進懇談会を主催開催し、市町村の関係者の参加を得ながら課題の共有を図り、1993年、1994年と開催を続けた。

地域サービスそのものは市町村との委託契約という形でスタッフを派遣する方式からスタートし、10年も経たず比企保健福祉圏域内外の10以上の市町村と契約を結ぶまでに至った。1991年には心身障害児・者施設地域療育事業「巡回療育相談事業」を受託し、契約以外のさまざまな場所へもアウトリーチ(巡回)する根拠を得た。さらに、1997年にはこれが埼玉県障害児(者)地域療育等支援事業となり、その後、障害者総合支援法の地域生活支援事業としての障害児等療育支援事業に引き継がれ、現在に至っている。



社会福祉法人昴設立時のパンフレット

第10号 (隔月刊)
K I D & K I D S
May, 1. 1990 ㊤

すべての
子どもたちに
豊かな
育ちを

HELLO KIDS

ハローキッズ

社会福祉法人「昴」の設立
にもなつて、施設の名称も
「ハローキッズ」に改めまし
たが、ハローキッズは私たち
が将来、めざしている「新し
いタイプの子ども発達センタ
ー」構想を先取りするものと
してその機構を左図のよう
一新しました。

私たちは、これまでの施設
がとすれば、施設の中だけ
で子どもたちの療育を考え
傾向が強すぎたことを反省し
て、できるだけ子どもたち

生活する地域の中で、いろ
んなサービスを受けること
ができるように工夫してい
て考えています。一方、園
内の療育体制についても、
法人の理事でもある埼玉医大
の小出先生の協力を得て園
内診療所「ハロークリニック」
をオープンするなど一層の
強化を図りました。

だれもが気軽に必要な
時に訪ねることができるハ
ローキッズにしたいと思
います。

子ども発達センター・ハローキッズ

- 通園施設ハローキッズ
- 公益的附帯事業
 - 発達障害児者相談療育事業 (随時)
 - 発達相談室
 - つくしんぼ教室
 - カンガルー教室
 - 診療所
- 地域サービス部
 - 巡回・訪問指導
 - 外来相談・訓練
- おもちゃ図書館
 - 移動おもちゃ図書館
"ま～るいたまご号"
- 発達科学研究所

子ども発達センター・ハローキッズ機構図KID&KIDS第10号(1990年)

こうした巡回支援は専門家個人に依頼するものとしては従来からあったが、市町村や県と委託契約を結んで公的な事業として法人組織により安定的に取り組まれるものにしたことの意義は大きい。その後の相談支援事業や保育所等訪問などの制度創設に影響を与えた実績のひとつであると考えられる。

2. 心身障害児通園施設機能充実モデル事業

いっぽう、既に法人設立前からいわゆる重症心身障害とされる幼児も通園しており、また医療的なケアを要する場合もあった。ケア度が高いからと言って保育の場から排除されてはならないという信念の元、親と協力しながらさまざまなリスクを引き受けながら受け入

れていた。施設の種別でサービスが決まるのではなく、必要なサービスをどの施設でも提供できるようにすべきであるという考え方が基本になっていた。しかし、この取り組みには財源的な根拠がなく、重症心身障害幼児の受け入れを可能にする制度を求めていた。こうした実態に応え厚生省も1990年4月、「心身障害児通園施設機能充実モデル事業」を新設し、ハローキッズが受託することになった。これにより、初めて理学療法士が常勤でサービス提供に加わるようになった。

この動きはその後の障害者総合支援法など障害種別ではなくニーズ中心のサービス体系を促した最初のきっかけであると言えよう。また、当時の園児がその後地域で出会う課題

ハローキッズの通園エリアと通園療育機関の配置状況



【第一回】
地域療育百住推進懇談会△△△開催
去る一月一九日、東松山文化会館において、第一回「地域療育推進懇談会」が開催されました。
ここ数年、近隣各地の保健所や保健センターなどが中心になって乳幼児健診の事後指導として「親子教室」が行われるようになってきて、ハローキッズにも、それらの教室への協力が委託されるようになってきました。

そこで、今回の会議では、こうした「親子教室」にかかわっている関係者が一堂に会し、互いの経験を交流しながら、これらの教室をより一層充実させ、地域療育のシステムとして、その位置づけを確かなものにするための議論が交わされました。

当日は、近隣の保健所、保健センター、児童相談所、福祉事務所、市町村の福祉課、

家庭児童相談等からさまざまな職種の方々、およそ六〇名が集まり、それぞれの立場から熱心な意見が述べられました。

会議では、まず基調報告に立ったハローキッズの佐藤所長から「福祉法の改正」に見られるように、福祉のあり方が急速に変わろうとしている中で、これからは地域福祉の時代であることが強調され、そして、それは、障害をもつ子どもたちの療育やその後の育ちの問題についても、それぞれの自治体が責任を持って考えることではないかと問題が提起されました。また、これまでの施設を中心とした定型のないゆるい「箱型福祉」から、一人一人の多様なニーズに対応できる「ニーズ型の福祉」へと転換していかねばならないことも提案されました。

次に、参加者を代表してレポートをした、東松山保健所、日高町の親の会、毛呂山町保健センター、ハローキッズの四者から、それぞれに、「親子教室」がより身近なところで、発達に気になる子どもたちやそのお母さん方に援

参加団体一覧

埼玉県関係機関	市町村関係機関
中央児童相談所	東松山市福祉課
川越児童相談所	飯能市福祉課
熊谷児童相談所	同 保健センター
比企福祉事務所	嵐山町保健課
入間福祉事務所	坂戸市児童福祉課
大里福祉事務所	同 健康保健センター
東松山保健所	同 家庭児童相談室
本庄保健所	日高町福祉課
秩父保健所	同 保健センター
飯能保健所	同 幼児リハビリ教室
寄居保健所	社会福祉協議会
	毛呂山町保健センター
	上福岡市福祉課
	同 家庭児童相談室
	鶴ヶ島福祉課
	吉見町立和名保育園



第1回地域療育推進懇談会の報告 きっど&きっず第14号(1991)

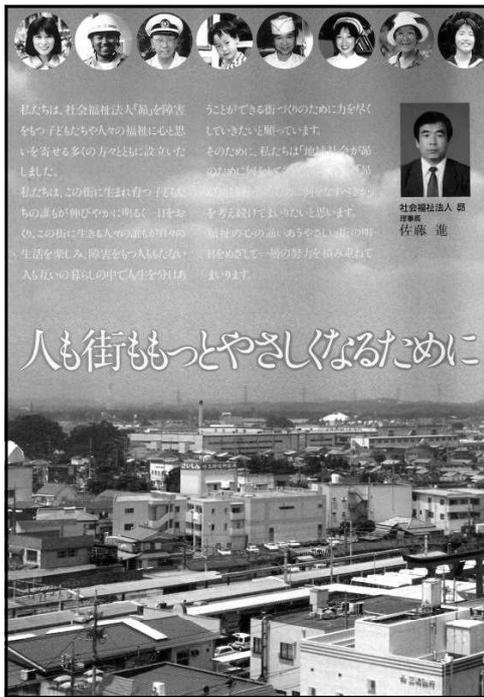
の解決にその都度取り組んできており、医療的ケアが必要な方々が地域で学び生活するための方法やサービスを切り開いてきた。

3. くらしを分け合うやさしい街づくり

療育センターを構想した時点よりも、法人化により、幅広い計画を世に問うことになり、共生社会研究 第6号 2020年

た。よい施設をつくるのではなく、よい地域(生きやすい地域)をつくっていくという決意である。子どもたちが養護学校を卒業した後に貧弱なサービスと活動の場しかなければ、生活の質は下がり、幼児期の発達を促す取り組みも何のためのものか分からなくなる。そこで、ライフパン全般にわたるさまざまな事業を

計画することになった。診療所、重度障害の方のデイセンター、ヘルパー派遣、グループホーム、レスパイトケア、福祉工場などであり、地域生活に必要なサービスを幅広く構想することになった。



これらは、設立当時のパンフレットでは3つのフレーズに集約され表現されている。

「人も街もっとやさしくなるために」

「すこやかな育ちを支える」

「街での暮らしをたすける」

そして、こうした事業は初期の10年ではほぼ出そろうことになる。

4. ピアハイムとファミリーサポートセンター 昴

設立後、まず取り組んだのは、グループホームとレスパイトケアの創設であった。ノーマライゼーションは入所型施設中心のしくみから脱却できたときに初めて実現できる。「親亡き後」の不安が昔も今も言われるのは、家族と暮らし家族が介助するか、施設内で暮らしそこで介助を受けるかの二つにひとつという切迫した状況があるからだ。地域で当たり前暮らしするための生活のための支援サービスをつくっていかねばこの状況は変えられない。

そこで、1992年にいわゆるグループホー

ム、制度上は当時の生活ホームとして「ピアハイム」をスタートさせた。通常のホームは自立して生活ができるとされた者が利用するのが一般的だったが、それにこだわらず入居者を公募した。地域生活を望むのであればそれをサポートしようということに果敢に取り組んだ。現在は日本社会事業大学で教鞭をとる曾根直樹氏が立ち上げ時の住み込みの世話人であった。氏はコロニー型の大規模入所施設での勤務経験があり、それとは違う世界をつくっていかうとしたのである。

これに併設してファミリーサポートセンター昴も立ち上げた。これはレスパイトケアを行う会費制の事業であった。既に欧米では行われていた家族の介助負担を軽減するための一時預かりのサービスである。曾根氏を始め、ハローキッズの職員が皆で分担してサービスに従事した。

緊急一時保護という入所施設を一時利用する公的制度はあったが、親のリフレッシュのために利用するということは認められず、手続きにも時間がかかり、いざというときにも使えるものではなかった。そこで始めた会費制サービスだが、福祉なのにお金を取るのかという今では信じがたい批判もあった。しかし、自己都合で自由に必要な時に使えるというしくみは、施される福祉から選びとる福祉への転換であり、会員が増え満足度が高かった。

このレスパイトケアの発想は、通園施設での「お泊まり保育」の経験が出発点となっていた。親にとって一晩を育児から解放されて、リフレッシュする機会としてとても評判が良かったのである。

全国的にこの種のサービスを提供する団体が出来はじめていた時期で、そのニーズの高さからレスパイトサービスはその後県内外で一気に広がっていった。そして、埼玉県では「生活サポート事業」として補助事業となり、利用料が一部補助されることになったのである。

共生社会研究 第6号 2020年

レスパイトケアは当初、親のリフレッシュという意味合いが強かったが、このサービスを利用した障害をもつ本人が、外出や遊戯、食事を楽しんでいることが見て取れた。そして本人こそが生活を楽しむようにサポートしなければならないと捉えられるようになった。

2000年頃、ファミリーサポートセンター昴にレクリエーションクラブを併設したのもそうした流れがあつてのことである。さまざまな企画がありヘルパー同伴での参加を募るといったものだったが、その後、参加者個々の興味が相当違うなかで集合的な企画を成立させることが難しいことがあり、この種の取り組みは中断している。ただし、特色ある活動の場は望まれるところであり、創意工夫や社会資源開拓は今後の課題である。

なお、個別介助にあたる領域はその後、ホームヘルパーによるサービス(居宅介護や行動援護など)に発展した。また、宿泊を伴う内容は2005年に開設した単独型の短期入所事業所「すばる」へと発展している。

5. 療育センター構想の撤回

法人設立から間もなく、療育センター構想は撤回された。通園療育を推進することで保育園、幼稚園からの障害児童の排除を助長する構造への気づき、サービスそのものを必要な場で提供することの方が本来的だとの気づきのためであった。

ここに至り、療育センターの開設からハローキッズの解体へと目標が180度転換した。佐藤進理事長の表明は職員集団にとっては驚きであった。さまざまな意見があり葛藤が生じた。何も無くすことはないのではないか、との意見はその後も常に潜在していた。しかし、場所ではなくサービスそのものが重要だと繰り返し語られたその道理は説得的であった。

< 昴 > の ページ



完成したピアハイム
東松山市松葉町の住宅街に新築されたピアハイムは、2階が生活ホームとして使用され平均6畳大の個室が5部屋。
階下は、世話人用の住居とレスバイトサービスの2部屋と10畳のリビングルーム。上下階にそれぞれトイレとバスルームがあり、もちろん全室エアコン完備なのだ。自慢は2階の広いバルコニー。バーベキューパーティだってOKだぞ！

あたり前の暮らしを

地域社会の中で

待望の「ピアハイム」オープン

五月二日、待ちに待った生活ホーム「ピアハイム」が市内松葉町に完成しました。
総建坪六〇坪に及ぶマイル張りの白い建物は希望に輝いているように見えます。
この生活ホームには、5人の人たちが入居してそれぞれの新しい暮らしを始める予定ですが、すでに今月中に四人の方が入居することが決まっています。
年金や手当であるいは働いて得た給料などで、部屋代と食費などの生活費を自分で負担して、町の住民の一人としての生活をしようという障害をもつ人たちが支援するのが「ピアハイム」の仕事です。
世話人として昴の職員夫婦が同居

し、食事の準備やその他生活全般のお手伝いをします。
国でも「グループホーム」という名称で、三年前から同様の事業に補助をしていますが、ピアハイムは埼玉県の補助を受けてこの事業を行います。
また、ピアハイムでは、かねてから要望の強かったハローキッズの卒園、在園の子どもたちの、一時預かりの仕事も合わせて行います。
これは、レスバイトサービスとい

い障害をもつ子どもたちを育てる家族の一時休息を保障する仕事として欧米では以前から行われているものです。社会福祉法人昴の中にファミリーサポートセンター昴という機構を設置して、生活ホームの仕事と平行してこの新しい事業にも取り組むことになりました。
このレスバイトサービスは、現在のところ制度にのっていませんので、公的な補助はありませんが、何とか支えていくつもりです。
※ ※ ※ ※ ※
先日行われた全国施設長会議の席上で、厚生省の田中障害福祉課長はこれからの福祉の課題として、地域で生活する障害をもつ人たちに配慮するために、今ある施設がそのノウ

ハウを生かして頑張ってほしいと訴えておられました。
私たち昴の合言葉は「(障害をもつ人もたぬ人も)暮らしを分けあう、やさしい街づくり」です。
この度の仕事はその第一歩でもあります。障害をもつ人々や子どもたちが生き生きと暮らせる街は、きっと誰にとっても暮らしやすい豊かな街だろうと信じています。こんな私たちの思いに添えて下さり土地を無償で提供していただいた新井義則・静子のご夫妻、また、快くピアハイム迎えて下さった町内のみなさんに心からお礼を申し上げます。この街のやさしい風を感じています。



3 きつど&きつず 第23号 (隔月間)

ピアハイムの開設 きつど&きつず第23号(1992年)

〈昴〉のページ

みんなの笑顔を大切に 地域生活を支える新しい試み

「レスバイトケア」って？

我が国では聞き慣れない「レスバイトケア」サービスですが、欧米では古くから障害をもつ子どもたちとその家族にとって、重要な福祉サービスの一つとして取り組まれてきました。例えば、英国では、一九七〇年代にこれらのサービスシステムが急速に発展し、すでに全国で六〇をこえる組織や施設（設備）が用意されているといえます。

障害をもつ子どもたちを抱える家族の日常は非常に高い緊張のもとにおかれています。日頃の介護による肉体的な疲労だけでなく、「自分が倒れたら、誰がこの子を」という不安感や、あるいは、冠婚葬祭を含む親戚や隣近所との付き合いさえも来にくいというストレスによる精神的な疲労に加えて、他の兄弟のことを十分に見てやれないという悩みなど、心配の種は尽きることがないほ

どです。そして、こうした肉体的、精神的疲労の蓄積と、将来への不安から心ならずもわが子を施設（居住型）へゆだねるといった結果を招いていました。

人権意識の発達した欧米の国々では、障害をもつ子どもたちや人々の人権を擁護するのはもとより、障害児を育てているということでも、その親が市民の一人としての「あたりまえ」の生活ができないのは人権侵害にあたると考えられてきました。



そこで、そうした家族の「一時休息」を保障し、障害をもつ子どもも含む家族の誰もが毎日を明るく楽しく過ごすことができるように援助す

ファミリーサポートセンター・昴 レスバイトサービスの利用状況 ('92.10.17現在)

1. 会員総数 62名
(卒園児, 57名 在園児, 5名)
2. 実施総数 73回
(宿泊, 34 日中, 39)
・・・最長3泊4日, 最短1時間
3. 利用者実数33名 (53%)
4. 利用事由内訳
 - ①用事 (保護者の病氣・冠婚葬祭 兄弟の用事その他)
・・・35件 (48%)
 - ②レジャー (旅行・息抜き)
・・・32件 (44%)
 - ③体験利用・・・6件 (8%)
5. 月別利用件数

6月	6件 (8%)
7月	14件 (19%)
8月	36件 (49%)
9月	13件 (18%)
10月	4件 (6%)

るためにレスバイトケア（一時休息）サービスの仕組みが開発されました。

ファミリーサポートセンター・昴

私たちにとって、このレスバイトケアサービスの実施は長年の宿願でした。確かにわが国でも、従来「緊急保護」といわれていた制度があり、既存の施設を利用してこうしたサービスが行われており、その方法も徐々に改善されつつありました。それでも、気が知れたところに、気軽に子どもをゆだねるといっわけにはいきませんでした。現に慣れない環境にいきなり移さることで、子どもが不適応をおこしたり、急ぎの時には間に合わなかったりという不都合もありました。

六月にオープンした生活ホーム「ピアハイム」に併設したレスバイトケアサービス（ファミリーサポートセンター・昴）は、原則としてハロキッズの卒、在園生が会員として登録した上で、利用するシステムになっています。

年会費は三〇〇〇円で、会員は年間七泊（回）の優先利用権があります。現在、会員は六二名で、今年の六月以来の利用状況は右表のとおりです。

まだ僅かな期間ですが、このような「繁盛」ぶりはレスバイトサービスがいかに待たれていたかを示していると思われまふ。公的な補助がない現在、建物の維持や人件費にかかるといって、経費に苦慮していますが、やがて行政が制度化する日をめざして頑張っていきたいと思います。

3 まっ&きつ 第25号（隔月刊）

レスバイトケア開始後の状況を伝えるきつど&きつず第25号(1992年)

6. デイセンターウィズ

次に、重度障害の方が通所する場の開設に取り組み、1995年8月、嵐山町にオープンした。デイセンターウィズである。現在、社会福祉法人久美愛園理事長の内田富士夫氏が開設準備室を経て施設長として就任した。氏はかつて通園児童の親の立場でもあった経緯があり、障害福祉にも携わってきた。

まず、一般の通所施設が「訓練」の場だと位置づけられていることに対して、デイセンターウィズは活動を楽しむこと、選べることをコンセプトにした。日々の活動をその都度選べるようにしたり、昼食をメニューから選べるようにしたりした。

また、レクリエーション的活動以外にも、公園清掃を行政から請け負いグループで作業にあたり工賃を得るなど後の就労支援の諸事業につながる活動も行っていた。現在、埼玉県障害者雇用総合サポートセンターの河崎誠司氏は、デイセンターウィズ開設と初期の運営に従事し、こうした就労支援につながる活動を展開させていった。そして、2001年の東松山市障害者就労支援センター開設に携わり、2003年にはそれがNPO法人東松山障害者就労支援センターZACとなり、この地での初の就労支援機関を運営するために昴から移籍していったのである。

デイセンターウィズの楽しむ活動はさまざまな試みを経て、その一つとして、表現創作活動の工房「まちこうばGroovin'(グルーヴィン)」へとつながっている。

7. 比企障害者生活支援センター

レスパイトケアを中心とした生活支援はその意義が誰の目にも明らかになっていた。社会福祉法人昴は、1997年、当時の「障害者プランナーノーマライゼーション7ヵ年戦略」により創設された市町村障害者生活支援事業を比企保健福祉圏域10市町村から受託し、相談活動や介護サービスを開始した。障害福祉に

生活支援が公的に位置づけられた端緒である。この事業をさらに地域共有のしくみにするために、1999年には東松山市社会福祉協議会が新設した「ケアサポートいわはな」にこれを引き継いだ。

8. 診療所ハロークリニック

医療サービスは障害をもつ人々の育ちと成長にとって重要な役割を果たしている。しかし、大学病院を始め遠方の専門病院でないと必要な医療が受けられないということが多い。安心して地域で暮らしていけるようにするためにも医療サービスの提供は欠かせず、当初から診療所開設は計画にあった。ハローキッズの嘱託医の小出博義医師は法人開設当初より医療相談を定期的に行い、それをハロークリニックと称していた。佐藤進理事長は小出医師との話し合いを重ねながら、診療所院長就任を要請し、建設計画の具体化を粘り強く進め、ついに1998年に開設の時を迎えた。

医師は小出博義院長1名で、1日数十人の診療実績から始まり、院長も初期は昼休みに徒歩で当時のハローキッズ、現在のアドヴァンスまで散歩をするほどのどかな診療所の日常であった。また、リハビリテーション機能を持たせ、スタート時には理学療法士、言語聴覚士、臨床心理士がサービス提供を開始した。その後、こども発達センター・ハローキッズが担っていた発達相談活動を徐々にハロークリニックに移行させていった。ハローキッズから地域サービスを担う発達相談室を移し、後に相談支援室として改称した。

院長は埼玉医科大学勤務の時代から発達面を診る医師という広範な地域関係者の認知があり、そのつながりで、ハロークリニックには保健センター、幼稚園、保育所、学校などから情報を得て来院される方が多かった。またその人柄にも信頼があり、年々来院者が増えていった。徐々に非常勤医師にも診療担当を依頼し、増やしていった。

〈聾〉のページ



どんな美味しさを味わったかな。



楽しいひととき・・・ボン!

デイセンターウイズ活動開始

施設長 内田富士夫

援助は夢と希望のお手伝い

デイセンターウイズは養護学校卒業後の障害のある人たちの日中の活動の場として比企郡嵐山町に、去る八月二十五日オープンした。将来的には、グループホーム等によるナイトケアの整備も行い障害のある人たち、とりわけ重い障害のある人たちの地域生活援助を行うことをめざしている。

ウイズの利用者援助の基本は、利用者自身や家族の求めに応じてサー

ビスを提供すること。つまり、「どう生きていくか、どんな暮らしをしたいか」という基本的なことは当事者に決めてもらう。ウイズはその求めに応じてサービスを提供していく。私たちは、施設の役割は障害のある人たちの夢や希望がかなうように、その専門性を発揮しお手伝いしていくことだと考えている。したがってウイズでは利用者から出されたオーダーにできるだけ忠実に応えていくことにしている。ただし利用者からオーダーが出ない場合はこちらから

メニューを提示し利用者自身に選んでもらっている。もちろん将来的な目標を達成するためのトレーニングも含まれる。これについては、具体的な成果が無く、当事者の暮らしを豊かにしてゆく見通しのないものは採用しない方針である。これらを基本としてウイズはスタートした。

そこには青春が

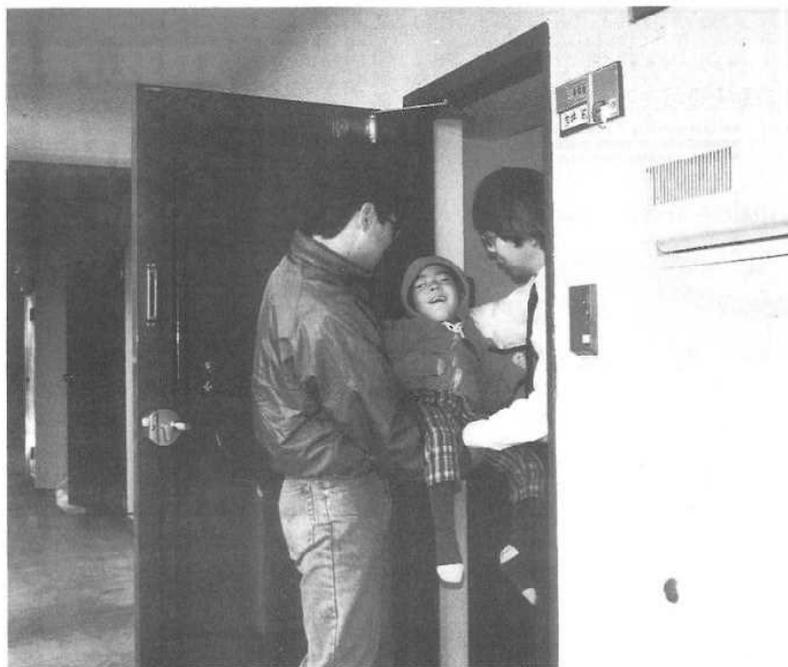
現在、定員二十五名に対し二十名の人が通所している。肢体不自由を伴う人たちが七名。そのなかには重症心身障害者といわれる人たちも含まれている。朝は七時三十分の送迎バスの出発から始まる。利用者は十三市町村から通所している。広範囲のため送迎バスは片道約二時間走る。

日中は三グループに分れる。それぞれの活動内容を「朝の集まり」で利用者に説明しどの活動に参加するか決めてもらう。グループは①所外での活動②所内での活動③クッキーやパン作りの仕事の三つ。したがって、メンバーは毎日変わる。時にはメニューが不人気で参加者がいないグループができることもある。昼食の時間が近づくとウエイトレスに扮

した事務員が注文をとって歩く。十二種類のメニューから自分の食べたものを選べる。これも楽しい時間。日中の活動で人気の高いのは、ハイキング、魚釣り、ボーリング、カラオケボックス、おやつ作りなど。レクリエーションメニューに人気が集中。こうしたメニューの基本は、「今どきの若者の遊び」で、毎日のように街に繰り出して活動している。街では色々な場面に遭遇する。時には、可愛い女子高校生を見て(一部の男子職員も一緒に)大騒ぎすることも・・・そんな光景を見てみると「みんな青春しているな」と安心する。



ウイズは利用する人たちにとって楽しい場所になりつつある。しかしみんなの夢や希望を実現させていくためには幾つもの問題を解決していくなくてはならない。ウイズのサービスが利用する人たちから本当に求められるものになるまで、持ち前の明るさとユーモアで乗り切っていこうと意を新たにしている。



比企障害者生活支援センターオープン！

社会福祉法人聾では、家庭における介護支援サービスとして、レスパイトサービスを行ってきました。この度、十月から、東松山市をはじめとする比企の十市町村（東松山市・滑川町・嵐山町・小川町・都幾川村・玉川村・川島町・吉見町・鳩山町・東秩父村）が、共同で障害をもつ人とその家族を支援する新しい福祉サービスを開始し、《聾》が委託を受けることになりました。

「障害者プラン」による事業を取り込んだ今回の事業は、複数の自治体が共同で実施するという新しいスタイルを取り入れており、注目を集めています。

サポート活動」という埼玉県の事業の二つからできています。

「障害者プラン」の二期生

相談やサービスの調整を行う「市町村障害者生活支援事業」は、今年から国で開始した「障害者プラン」による事業です。

国はここ数年、これからの福祉施策に関する大きな計画を相次いで発表してきました。老人福祉の分野では、これからの高齢化社会を見据えて「ゴールドプラン」が作られ、児童福祉の分野では、核家族化・共働き家庭の増加や出生数の減少などに対応するため「エ

期待されています。この事業は、埼玉県が今年新しく創設した「在宅重度障害者生活支援モデル事業」の指定を受けて行われます。これは、相談活動を行う「市町村障害者生活支援事業」という国の事業と、介護サービスを提供する「重度障害者生活

比企障害者生活支援センターのオープンを報告する 機関誌すばる43号

地域療育・地域医療の拠点として 診療所「ハロークリニック」オープンへ

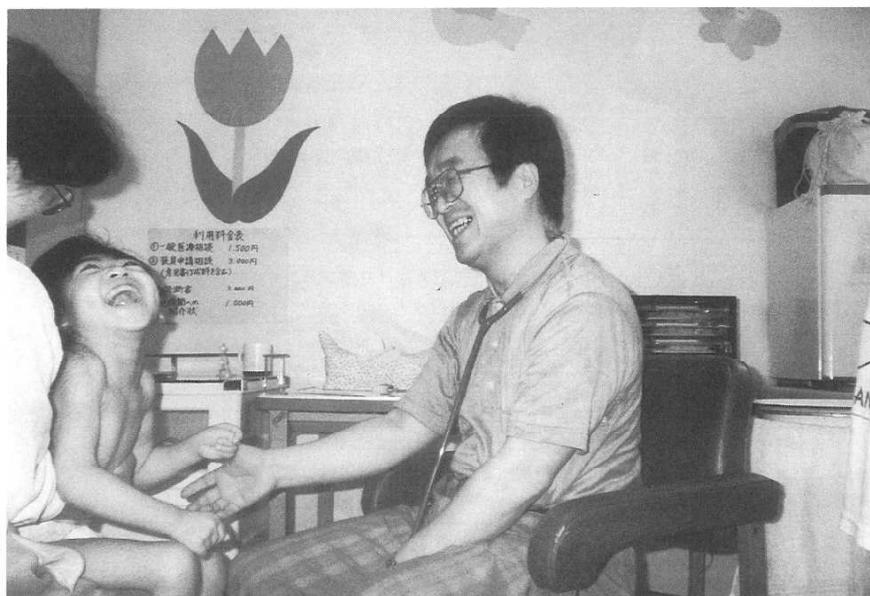
昴の設立以来、ずっと検討を重ねてきた診療所「ハロークリニック」がようやく実現の運びとなりました。場所は、以前、法人の理事をしていた高瀬文夫氏の特別のご厚意により無償で拝借した野田ぼたん公園に程近いところで、九月一日の業務開始をめざして建設工事が急ピッチですすめられています。尚、院長には、埼玉医大小児科の小出博義先生が着任することが決定しています。

障害をもつ子どもたちや人々の地域で育ちと暮らしを支えるために、身近で安心してかかることができる医療機関が強く求められてきました。昴でも、法人設立時に将来計画の柱の一つとして診療所の開設を掲げ、その可能性を追求してきました。

昴が設置する診療所「ハロークリニック」は、まず第一に、地域で生活する障害をもつ人たちの日常的な保健や医療の要望に応えたいと思います。第二には、子どもたちの発達相談や療育あるいは人かんの治療など障害をもつ人たちの専門的医療に特に力を尽くしたいと

考えています。また、第三に、いわゆる一般の小児科や内科の診療を通じて広く地域の住民の要望にも応えることができればと思っています。

幸い、院長に迎える小出先生は小児科、なかでも小児神経の専門医としてキャリアを積んできたドクターです。ハローキッズやウィズの嘱託医としても永年のお付き合いがあり、その技術や人柄は誰もが信頼しています。ハロークリニックが地域療育や地域医療の拠点として多くの人たちに活用され、この町の福祉がまた一歩前に進むことを祈っています。



院長の小出博義先生

No.48 すばる 2

ハロークリニック開設 機関誌すばる第48号(1998年)

Ⅲ. 2000年頃からの10年 ～制度の展開と連動した拡充期～

1. 地域行政とのコラボレーションと新制度を ふまえた事業拡張の時期

2000年からの10年間は、こうした状況の下、サービス提供事業所を拡充し多くのニーズに応えようとしていた。と同時に、マンパワーの拡充を図ろうとしていた時期である。そして、何よりも、ハローキッズの解体という大きな課題に取り組んだ。

2. 東松山市との協働

2000年の10周年の段階では設立当初計画していた基本的な事業は出そろっていた。それは、ノーマライゼーション理念の具体化を目指した展開だったが、わが国の障害福祉制度もそれを追うように進んできたといっても過言ではない。行政にも新たな潮流が生まれ、1994年以降16年間の東松山市市長主導の「ノーマライゼーションのまちづくり」、「生活重視・福祉優先」の施策が昴の事業展開と大いにかみ合うことになった。東松山市の障害者計画である1998年策定の市民福祉プランひがしまつやま(第1次)以来、そのプラン策定にも法人関係者が策定委員会委員として参与しており、ノーマライゼーションとインクルージョンの地域づくりに影響を与えている。

3. 社会福祉基礎構造改革と支援費制度

20世紀末に行われた社会福祉基礎構造改革の議論により、行政処分としての措置制度＝慈善的施しから、自ら選択する契約制度へと変革が目指されようとしていた。利用者主体や自己決定の理念を元に変革が図られようとしていた。そして、高齢者介護の介護保険制度に続き、障害福祉でも2003年に支援費制度という契約制度がスタートした。つまり、サービスを自ら選択し、利用者とサービスを提供する施設・事業者とが対等の関係に立

共生社会研究 第6号 2020年

って、契約に基づき利用するとするものであった。これは昴が目指していたものと全く同じ方向性であった。

4. 介護人材の確保に向けた動き

いっぽう、この時期の時代的な背景としては、バブル経済崩壊後の不況の長期化にあって、どの業種も新卒採用が抑えられ、正規雇用が減少し、パートタイム労働者の比率が上昇していた。昴においても新卒者の正規職員採用が抑えられ、非常勤、パートタイム労働者の雇用が中心となり、福祉や医療を専門的に学んだ者の比率は下がり、他業種からの転職者が増えた時期でもあった。

法人としてはホームヘルパーの養成にも力を入れ、かつパートタイムのホームヘルパーを広く募っていた。2001年から訪問介護員養成研修2級課程を実施して、法人職員や外部講師が分担して講師を担当していた。

5. グループホームの拡充

居住の場の支援では、従来からのピアホームに加えて、1999年に生活ホーム「すまいる」を立ち上げた。その後、小川町と協力して2002年、ユニコーポおがわを開設した。同時に、小川町在住の障害をもつ方々に対応するためにファミリーサポートセンター昴の支所である「アット」を併設した。そして、2004年には玉川村(現在のときがわ町)にグループホーム「カルテット」を開設した。この時期、入所施設に代わる家族介護に頼らない生活の場の拡充を図っていったのである。

6. ハローキッズの解体

法人設立初期からの目標がハローキッズ＝障害幼児通園施設の解体である。1990年代はじめ、「集団生活になじまない」とされた重

度障害の幼児はほとんどが保育所や幼稚園から排除されていた。そこで、地域に職員が出向き、乳幼児健診後の親子教室や個別相談で町の関係者と共に一人ひとりのフォローを続け、続いて保育所、幼稚園の巡回支援にも携わることで入園したフォロー児童を後方支援するスタイルを確立した。また、ハローキッズの通園児童に関しては交流保育などを通じて相互に知り合い、関わりに慣れることを推進し、入園受け入れを促した。これらにより、障害をもつ児童を巡り関係者相互に絆が深まり、児童とのコミュニケーションが進展し絆が深まり、保育者も徐々に自信を持って関わるようになった。

こうした取り組みにより、また障害児保育が一般的になるに従い、保育所、幼稚園の入園は当たり前なものとなり、2000年代初めにはハローキッズの通園は定員割れするようになっていった。最後に残ったのは重症心身障害の児童であったが、これについても、ハローキッズの取り組みをふまえ、東松山市が保育所への看護師配置を行うようになり、実際に重症心身障害幼児が入所するようになった。地域の受け入れ体制が整ったことを見届けて、2004年、措置通園部分を廃止したうえでフォローのために児童デイサービスに切り替えつつ、これも2010年に完全に閉鎖した。

当時、措置通園の廃止に向けた県児童相談所への説明、協議では第一種社会福祉事業を廃止することは無責任であるとの批判を受けた。ハローキッズは児童相談所の「措置」という行政処分により利用することが許される制度であり、この通園は社会福祉法で生命にかかわる社会福祉事業としての第一種社会福祉事業に位置づけられていた。しかし、措置制度による通園が当事者が望むものやサービス内容ではなく一律の処分であり児童にとって硬直化しすぎたものであるし、そもそも地域での育ちを阻害するものであるとして取り組んできたわけである。したがって、社会共生社会研究 第6号 2020年

福祉法人昴30年の歴史の中で、これほどの外れな批判(非難?)は他には無い。

いずれにせよこれで、設立当初のこども発達センター・ハローキッズの機構図のうち、通園部分は保育所、幼稚園に「地域移行」したことになる。そして、発達相談室の「教室」は地域の保健事業のなかの「親子教室」に移行した。また、「外来相談・訓練」部分はハロークリニックのリハビリテーションという診療所に移行した。このようにして、ハローキッズの解体は完成し、発展的に解消したわけである。療育センターの中でさまざまなサービスを集中して提供するのではなく、地域の中でさまざまな関係者がその児童の本来の生活や学びの場で必要なサービスを提供する姿である。

7. 親の会からの事業引き継ぎ

高校卒業後の障害をもつ人々は、就労が叶わない場合や就労しても職場になじめず退職した場合に、その受け皿として有志の親や教員その他が独自に作業所(共同作業所、小規模作業所、福祉作業所)と呼ばれる場を作って、請負作業などを通じて日中の活動を提供するということが多かった。これは法定のサービスではなく、運営基盤は脆弱なものであった。そして、立ち上げ当初は比較的若かった親たちの集団も、運営は負担となっていく。加えて、支援費制度を抜本的に改変して作られた2006年10月からの障害者自立支援法では、さまざまなサービスが法的に位置づけられ、従来の作業所は法定サービスのいずれかへの移行が促された。

このような状況の中で、昴に対して、親たちが運営していた複数の団体から、施設運営の援助や事業引き継ぎの依頼があった。昴のコンセプトへの共感や、かつて通園施設で支援していたことが昴に打診があったきっかけであった。

まず、要請に応じて2005年から、旧岡部町、現深谷市の地域福祉会チボリへ人材派遣

を開始した。そして、2006年より知的障害者通所更生施設ワークショップ・チボリとして、生活ホームとまり木も含めて運営を引き継いだ。その後チボリは制度変更に伴い生活介護の事業所となり、また、2009年からは多機能型事業所として生活介護と就労継続支援B型の事業所となった。当初よりベーカーリーを特色としていて、店舗も新築し、近隣の方々に親しまれている。

2006年には東松山市内で運営されていた地域デイケア松の実の運営を引き継ぎ、当初デイセンターウィズの分場とした。翌、2007年には新制度に基づく生活介護の事業所とした。

2007年には地域デイケア・アドヴァンスを「和の会」より引き継ぎ、運営を開始した。

これにより、法人内の通所事業所はデイセンターウィズ(2007年より多機能型事業所)を含め4事業所体制となった。

8. 相談支援の展開

2006年10月、障害者自立支援法の新制度に伴い、相談支援＝ケアマネジメントが制度化された。本人が望む生活のために、適切にサービスや社会資源につなげ、本人本位にサービスをコーディネートすることであり、地域生活をサポートする要になる。介護保険の居宅介護支援と同様に重要である。昴では当初、ハロークリニック相談支援室およびファミリーサポートセンター昴にて指定相談支援事業を開始すると共に、比企保健福祉圏域市町村より委託相談支援事業を受託した。

そして、2007年より委託相談支援事業所を分担する3法人で東松山市自立支援協議会へ事務局として参画し、地域課題の解決に向けて現在に至るまで積極的に役割を果たしている。

《～すばるセミナーの歴史～》

昴はイベントを手がかりに市民や全国の関係者との連携を図り、地域福祉の推進を図ってきた。設立当初からコンサートなどの文化イベントや、ビデオ上映会などの企画もさかんに行った。

なかでも「すばるセミナー」は、はじめは「すばる福祉セミナー」と称し、その時から現在までに20回の実施を数えている。そこでは、福祉や社会的課題に関する話題を取り上げてきた。

最近では、2014年に、常時介護を要する障害者の支援体制に関する研究事業報告および元宮城県知事浅野史郎氏の講演、2016年に、障害者総合支援法の見直しに関わる研究事業報告および毎日新聞論説委員野沢和弘氏による意思決定支援に関する講演、2018年に、成年後見制度に関する研究事業報告および弁護士川人博氏による過労死問題に関する講演、を行っている。

なお、昴設立10周年の際は、当時の浅野宮城県知事、坂本東松山市長や牛窪川越市議などさまざまな方々をお招きして、「あなたらしさが福祉を変える・改めて『利用者主体』を問う」というテーマで実施し、2011年の東日本大震災の年には原子力発電所の問題を取り上げたセミナーを開催するなど、内容はその時々で多彩である。

さまざまな社会的課題と関連させながら福祉や医療の展開を考えていくところに、昴の発想の特色があると言える。(次ページ参照)

INCLUSION journal

Subaru-social welfare corporation



昴のすべての職員の方
に今届けたい!!!情報を
集めた通信です★
No.23
3月27日 発行

Takazawa's Voice vol.11

～ともに生き 想いつなく やさしい明日へ～

『“障害福祉”から“生涯福祉”への意識を』

理事長 高澤 守

すばるセミナー当日、準備ともにおつかれさまでした。地域内外の多くの皆さんに会場頂き「暮らしと人権を守る」という大きなテーマに取り組めたことをたいへん嬉しく思います。委員として準備してきた人、当日参加した人、仕事の関係で出席できなかった人も含めて、昴の仕事に携わる全て人がこの大切なテーマと向き合う責任と誇りを持って、日々障害ある方々と向き合っているからこそセミナーをやりきることが出来たのだと思います。同時にセミナーを主催した自分たちのより一層の努力と責任も感じる所でもあります。

当日の挨拶でも触れましたが、このすばるセミナー2018は法人が「セミナー」として取り組んで20回目のセミナーでした（おそらく・・・）。そもそも、すばるセミナーは基本的には、自分たちがその時取り組んでいること、課題と感じていることを、その実践や研究の第一人者である講師を招いて勉強することに始まり、せっかくだから多くの人たちと一緒に共有して行こうという目的で今日まで重ねて来ました。

すばるセミナーの歴史は、残存する資料で確認する限り、1990年8月に大宮ソニックシティで開催した「第1回発達障害リハビリテーションセミナー」に起源しています。しかも講師はアメリカシガン州のプロビンスル氏とミッチェル女史という国際的なものでしたから今でも驚きです。また、その秋には現在の子育て支援懇談会に繋がる「第1回地域療育推進懇談会」を開いています。翌年には、同じく大宮で「第2回重い障害を持つ子どもたちの療育セミナー」を開催し、第3回から「障害児保育セミナー」と「福祉セミナー」に分かれてのダブル開催となっています。更にその頃は、江ノ島セミナー、ポーターセミナーなどの開催事務局をサポートするなど自分たちが勉強したいと思った課題、その情報を全国に発信することに取り組んでいました。その当時、自分たちには、まだ療育センターや地域における専門的性の構築への思いが強かった時代だったと思えます。

その後、平成4年のピアハイム、ファミリーサポートセンター昴の開設を転機として、法人は、療育センター構想を白紙にし、巡回療育相談の充実を図るなどより地域福祉の重要性と期待を認識し、すばるセミナーの開催地を東松山に移しました。同時に「すばる文化イベント」とした地域福祉の理解を推進するイベントを開催し、「子育て懇談会」とともに、法人の地域への取り組みの3本の柱として進めてきました。

今日に至るそうした地域への情報発信のテーマは、「障害の軽減を目的とした個々へのアプローチ」を視点とするものから、「ノーマライゼーション等の障害の理解促進」として地域へ広がり、さらに「障害の軽減・克服を本人のだけの課題としないインクルージョンの考えに基づいた教育や町づくりの課題検討」など重層的に地域で支える仕組みづくりへと広がりました。法人の事業の展開とともに私たちの視点は、障害ある方々からの地域へ、そして目の前のことからその人の生涯を見通すことへと移ってきました。目の前の障害のことだけに終始してしまわず、その人生を見通しながら、ともに暮らすのは自分たち自身でもあることを、昴のこの仕事はまさに生涯福祉なんだと言うことをこの春にもう一度みなさんと共有したいと思えます。平成29年度、1年間おつかれさまでした。

すばるセミナーの歴史に触れた2018年の昴内部報

IV. 2010年頃からの10年 ～諸事業の質的な拡充と展開へ～

1. ここ10年の展望

ここ10年は障害者総合支援法になり新たなサービスも登場し、実際にさまざまな事業所が地域に増えた。しかし、それは就労継続支援や就労移行支援および児童の放課後等デイサービスなどに偏っている。居宅介護や行動障害に対応する個別支援である行動援護などは事業所が増えたとは言え、行動面などで大きな配慮が必要ということになると、担える事業所や人材は少ない。通所事業所も行動障害があると、とたんに利用継続が困難となり日中の支援が立ちゆかなくなることがある。こうした状況には、地域的な課題および事業所の課題のいずれか、あるいはいずれもが関わっており複雑である。制度や社会資源が整いつつあるなかでかえって困難になっている、あるいは、にもかかわらず困難さが依然続いている点について、格闘してきたのがこの10年である。

2. 組織の拡大と人材育成のしくみ化

法人設立時に20数人の職員数から出発した社会福祉法人昴は現在では200人を越える職員規模になっている。新卒採用職員には事業所単位でOJTを行い育成を図ってきたが、法人全体で統一した研修を行い、業務への心がまえを持たせ、法人のミッションを伝え、必要な知識を伝えることが必要という認識の元、4月入職後、数ヶ月にわたって座学と実習を行うプログラムを開始した。

また、採用活動は一時期、新卒者採用をかなり限定していたが法人全体での一括採用の形で、この10年は定期採用を行っている。また有期契約フルタイムやパートタイム労働者から積極的に正規職員化を図り、人材に厚みを持たせるように努めてきた。

3. グループホームの整備拡充

共生社会研究 第6号 2020年

ケア度が高い方が地域で暮らせるようになってはじめて法人設立時のやさしい街づくりが完結する。2011年、法人の諸事業でさまざまな形で支援を続けてきた成人となった方たちと協力してスタートさせたのが、医療的ケアに対応したグループホームである「ケアホームみらい」である。当初、法人内の看護師を中心に夜間のケア体制をつくり、2012年に喀痰吸引研修制度ができてからは、介護職も含めてケア体制を構築した。個々に訪問看護や訪問介護のプランがあり、法人内外のさまざまな関係者が関わり生活を成り立たせている。日中は各自の通所先に出かけていくスタイルである。

みらいでは、意思決定支援を東松山市地域自立支援協議会と協力しながら進めてきた。どのように意思を確認して楽しみをみつけていくかについて、さまざまな関係者が関わりながら体調や表情などからサインを読み取り推測していくというモデルで模索を続けている。

また、地域で生活することの具体化として自治会の小学生下校見守り活動に参加しており、自治会メンバーや小学生とのふれあいが続いている。

グループホームに関しては、要望の高まりに応じて、この10年でさらなる拡充を図った。2012年にショートステイ併設型グループホームのケアホーム「あすく」を開設し、2016年にすまいるの定員変更の形でアパート型グループホーム「スカイハイ」を開設し、2017年にすまいるの定員変更という形でグループホーム「ソキウス」を開設した。

ユニコーポ小川は2015年にアパート型グループホームに移行したうえで、さらに2018年に再び小川町の社会資源として緊急時対応のための部屋を確保しつつ、ショートステイ併設型のグループホームとして移転した。

また、深谷地区では2018年に「とまり木」の定員変更という形でグループホーム「カンパーニュ」を新設した。

4. Rice on Rice 就労支援の多様な試み

2010年アドヴァンスは多機能型事業所となり、東松山市松葉町にRICE ON RICEをオープンさせた。レストラン形態の就労継続支援B型の事業である。シェフが料理をつくり、就労に向けた経験のために障害をもつ利用者がオーダー聞き取りなど店舗運営のさまざまな役割を担い、支援スタッフがサポートするというものである。コンセプトに合わせて改装したおしゃれな店舗とした。

ここでは、弁当販売やスペース貸し出しをはじめ、さまざまなことを試みており、地域の方々にも利用していただいている街になじんでいる。深谷のチボリと共に街中の店舗型の就労支援の場として、昴のコンセプトを象徴した存在になっている。

就労支援については、各通所事業所にも仕事の体験を望んでいる方々がいるが、事業所ごとでは動きが取りづらくニーズに応えられない。そこで、各事業所から参加者を募りグループとして企業に出向き作業を請け負う試みを始めている。これを「街中社中」と呼んでいる。

このような取り組みを通じて就労の実績が出始めている。

なお、ファミリーサポートセンター昴もこのRice on Riceの隣接地に移転してホームヘルパーの派遣を行っている。

5. ハロークリニックの機能拡充

ハロークリニックは1年あたりの延べ患者数が2005年度には年間20,000人を突破し、1日の平均患者数は70人を越えていた。開設10周年の2008年度時点で年間21,000人を越え、20周年の2018年度時点で年間26,000人を越え、1日の平均患者数は91人を越えて

いる。この間一貫して発達に関する内容の診療が中心であり、そうした新患は乳幼児が半数近くであり、小学生、中学生と減少する。ただし、一度来院すると、その後長く利用する傾向があり、1日当たりの受診者の年齢内訳は乳幼児から成人までまんべんなく幅が広い。また、発達の支援が大部分を占め、必ずしも医療の範囲ではない多様なニーズも持ち込まれる。そこで、アセスメントやリハビリテーション、その後の学びや生活の場での関わりや支援につないでいく活動が重要となっている。

こうした患者数の増加やニーズに対応するために、2013年に、手狭になったハロークリニックの増築、改築を行い、施設を一新し、診療およびリハビリテーションのスペースを拡充した。また、新たに新井克己医師が加わり診療体制が広がった。

なお、2000年代はじめにはリハビリテーションは理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、臨床心理士の4職種となり、2005年には各職種毎に2人体制以上となり体制を充実させていった。

こども発達センターから引き継いだ「地域サービス」は、ハロークリニックに併設した福祉部門であるハロークリニック相談支援室が担っているが、いったん2008年度の24市町村29事業の委託契約がピークとなった。各地域毎に支援のしくみが整ってきたことで地域の事業所や人材に引き継げるようになり、現在では比企保健福祉圏域を中心に近隣の市町村に集約されつつある。実際、2018年度には14市町村の19事業の委託契約になった。委託契約金額ベースで多いときから2/3ほどである。

ハロークリニック相談支援室では2015年、新たに児童福祉法で位置づけられた「保育所等訪問」の事業指定を受け、サービスを開始した。外見は従来からの巡回型支援と類似しているが、ご本人が自ら選択して利用する、支援プランに基づく個別給付という点で全く

新しいサービスである。18歳までを対象に保育所、幼稚園、学校、放課後児童クラブなど集団生活の場に出向き、その場のスタッフを後方支援したり時には直接的な支援を行う。2020年12月現在で16件の利用契約を結んでいて、月に8回程度訪問を行っている。このような新たな制度も含めて、生活や学びの場を支えるために、本人本位に、関係機関との連携協働を元にバックにある診療所の医療機能を生かしながら活動を続けている。

6. 西部・比企地域支援センターと地域共生プラザいんくる堂

障害者自立支援法は2013年施行の障害者総合支援法に引き継がれ、本人本位のニーズの把握と調整および地域課題の解決に向けて、相談支援の役割がますます重要になることは必然であった。そこで2012年、東松山市高坂に相談支援を担う独立した事業所として西部・比企地域支援センターを開設した。委託相談や計画相談を担う職員体制を拡充し組織を整えた。

このセンターを置いた事務所は、かなり広く、部屋数も多く、広いスペースも確保でき、さまざまな活動を行うことができる可能性を秘めていた。そこで、「地域共生プラザいんくる堂」と名づけ、活動団体にスペースを貸し出すと共に、近隣地域の方々にもスペースを貸し出すこととした。

地域の子どもたちに向けたイベントを行ったり、地域のサークルに活動スペースを貸し出したり、子育てサロンを開催するなど、開放的な場として運営している。また、広いスペースを活用して法人内のアドヴァンスの活動を実施する日を週1日ほどつくっている。

閉じた場ではなく、開放的な場をつくって、さまざまな人をつないでいくことは昴らしさの体現である。

7. 相談支援センターYeast(イースト)

共生社会研究 第6号 2020年

深谷地区ではチボリでのサービス提供の実績を元に支援ネットワークを構築していこうとしていた。その際、やはり相談支援の機能は欠かせないと考えられた。そこで、2012年にワークショップ・チボリ隣接地に相談支援センターYeast(イースト)を開設し、計画相談を担い始めた。

翌2013年には埼玉県への事業提案の結果、大里地区の障害児等療育支援事業を受託することになった。特に深谷地区に重点を置いて児童からの支援のしくみづくりに参画し始めた。保育所や幼稚園への巡回訪問を行ってニーズの把握に努め、地域自立支援協議会や保育者の集まりなどに積極的に参加して信頼関係を構築し、依頼に応じて相談や助言を行い効果を上げている。また、隣接する埼玉工業大学の人間社会学部の存在に着目し、学生の教育に貢献しながら、学生の力を生かしてもらうギブアンドテイクが可能となるように関係づくりを試みた。

ここ数年、法人事業所への実習受け入れを行ったり、大学院生を学生アルバイトとして雇用し、不登校児童家庭への派遣支援活動をコーディネートするようになっていく。

さらに、医療的ケアの必要な障害をもつ児童の地域支援をテーマとして取り組み、相談活動で出会ったケア必要幼児が保育室で受け止められる実績をつくった。保育室をサポートして、喀痰吸引研修の受講につなげたのである。その後、この取り組みが市の関係者に肯定的な影響を与え、公立保育所でその幼児が受け入れられるに至った。

8. アート活動

デイセンターウィズでの創作活動から生まれた作品は、その魅力から評価を受け、様々なところで作品の展示や商品化などがされて発展していった。そこで、作品の商品化を通じて作者が収入を得ることを促進し、作品の著作権の管理をするために、関係者でNPO法人か

うんと5を立ち上げた。また、アトリエ、ギャラリーの役割を持つ「まちこうばgroovin」をオープンさせ、表現活動のさらなる充実を図っている。ここでは、様々な企画を通じ地域の方々との交流の場にもなっている。2019年からは埼玉県障害者芸術文化活動普及支援事業の採択を受け、障害のある人たちの芸術活動を支援するセンターART(s)さいほくを立ち上げた。埼玉県北部をエリアに街の文化資源を活用した作品展や、相談支援を通じた作品の発掘、作者への支援を特色とした事業を展開

している。

9. アソシエ

2010年代後半は、上記のアート活動を含めて職員の得意領域を生かし、障害福祉の枠組みにとらわれない同好的なつながりをベースにした活動も進めた。特に、職員のソフトボール技能を生かした、障害者女子ソフトボールチーム「武蔵野プリティープリンセス」の結成と活動が目立っている。

V. 昴の今後を展望して

30年間事業を拡大し、サービスの質的向上を目指してきた昴は、利用される方の人数も職員規模も大幅に拡大した。いっぽうでは、福祉人材の確保が難しくなっている状況もある。そこで、新たな事業運営の方法へと組織変革を図る時機に来ている。人材確保のためのルートの開拓から職階制度や研修システムの整理、キャリアパスの明示など、さまざまな組織運営の方法を更新していかなければならない。

しかし、今後の展開を図る上で最も重要なことは、ここまで見てきた事業展開の歴史をふまえれば、つまるところ、一人ひとりとの絆であり、情であり、幸せを願う姿勢の保持である。これがあってこそ、ノーマライゼーションの実現を事業のなかで取り組むことができた。そして、これを失っては、ただの事業のための事業、ただ継続するために継続するという状況に陥る。

そして、一人ひとりが地域での暮らしを楽しめているかにこだわり、その実現に向けて事業展開上の課題解決を進めているかが、昴としてのミッションが先に進んでいるかの指標となる。

30年前とは違い、法定サービスがかなり整った現在にあっては、新たなサービスを創り出すというよりも、お仕着せのものではない一人ひとりにオーダーメイドのサービスを確実に提供できるようにする事業展開方法、連携協働体制、職員の専門性^{*1} 確保がテーマになっていくだろう。

昴の「星の時間」の物語が継続するかどうかは、サービスを利用する一人ひとりと向き合い続け、その人らしい生活の実現にこだわり続け、その前進のための連携協働や制度変革促進に向かい続けられるかにかかっている。

*1 ここに言う「専門性」とは、特定領域に閉じこもったものではなく、教養を持ち、普遍的に通用する一定の知識と技術の水準を身につけ、連携協働を心がける開かれた専門性のことである。

昴設立の頃をふり返って

…見果てぬ夢の中で…

社会福祉法人昴創設時理事長／埼玉県立大学名誉教授 佐藤進

I. はじめに

1990年3月、埼玉県庁から社会福祉法人昴の設立を認可する旨の連絡を受け取った。おりしも前年に改正された福祉関連八法の施行を迎えようとしていた時であった。老人、児童、障害者等の福祉に関連する八つの法律が一斉に改正され「国民が健康で生きがいを持ち安心して生涯を過ごせるような明るい活力のある長寿・福祉社会をつくりあげていくことは、我が国の当面する最大の課題となっている。」(厚生事務次官通知)という趣旨の下に、在宅福祉サービスの法的位置づけが明確になり地域福祉をすすめる道がようやく拓かれようとしていた。そして、この潮流はその後の10年を経て「社会福祉基礎構造改革」と呼ばれる「地域での生活を総合的に支援するための地域福祉の充実」を理念とするさらなる関係法律の抜本的改正へとつながり、その嚆矢として2000年に介護保険制度が誕生した。やがて、2003年には障害者福祉施策に支援費制度が導入される一方で、内閣府によ

って「障害者基本計画」が発表された。この「計画」は「障害の有無を超え国民だれもが相互に人格と個性を尊重し支え合う共生社会」の実現を謳い、その後の障害者施策全般の方向性を明示した。「共生社会」の理念は2005年に施行された障害者自立支援法(=今日の障害者総合支援法)に反映され、地域福祉の制度や方法の根底をなす思想であるばかりでなく、今後の社会の在り方そのものを問う視座として位置づけられるようになった。社会福祉法人昴はまさしくこのような時の流れの中で生まれ歩みを進めてきた。それ故に、決して時代に遅れてはならない、否、むしろその先駆けであろうとしてきた。社会福祉法人昴設立30周年を迎えた今、設立時の理事長として、いささか私的な感慨を込めたあるいはそれが過ぎる稿になることを恐れつつ、改めて昴誕生の経緯を振り返りつつ「私たちの原点と理想」を思い起してみたい。

II. 昴設立前史

今はもう閉鎖したが、社会福祉法人昴設立当初は障害児通園施設(現在は児童発達支援センターに制度が変わった)「こども発達センターハローキッズ」を運営していた。この施設はもともと「青い鳥学園」といい、1970年に

東松山市と周辺地域の障害をある子どもたちを育てる親たちが作った「手作り感」あふれる小さな通園施設だった。通って来る子どもたちは主に小学校、中学校年齢に相当し、就学前の幼児はむしろ少数であった。私は縁あ

って学生の身分のまま1972年から働き始めた。青い鳥学園は、今も社会福祉法人昴の本部が置かれ日中活動支援のための通所施設アドバンスが所在する場に置かれていた。当時、通って来る子どもは10数名、職員も4人だけで園舎は一部廃材を利用した「小屋」のような建物ものだったし、水道はなく井戸水を利用していた。それでも2台の車で園児の送迎を行い「就学猶予」や「免除」という制度の適用を受け学校に通えない子どもたちの受け皿として機能していた。当然、無認可施設で行政の補助はなく、保護者の負担や支援してくれる人たちの寄付などによって辛うじて運営されていた。当時の貴重な収入源だったバザーや「行商」も今では懐かしい思い出でもある。

る。その一方で時代は高度経済成長の真只中でもあり、国も自治体も右肩上がりの税収増に恵まれるようになっていた。ようやく福祉分野の予算も潤い始めた頃で障害福祉関係施設が各地に次々に開設され始めた。青い鳥学園も1974年には社会福祉法人設立に至り園舎増築や運営に補助金が投入されるようになり、その下で児童福祉施設青い鳥学園として再出発することとなった。私自身は1975年にいったん退職したが、78年に園長として再び青い鳥学園で働き始めることになる。母体法人が知的障害のある成人の入所施設を開設したことに伴い当時の園長がそちらに異動したため、その後任として声がかかった次第である。

III. 昴設立への長い道程

この時点でも、障害児通園施設青い鳥学園は依然として学校にいけない子どもたちの受け皿としての役割が主だったが、「養護学校の義務化」(1979年から)を目前にしており通園施設の役割が大きく変わろうとする時期でもあった。教育の機会均等は憲法が保障するところであり、どの子にも教育を受ける権利があるのは当然である。にもかかわらず、それまでは子どもの「教育を受ける権利」を親には「就学させる義務」とするという法律の建前によって、その義務を「免除」や「猶予」という方便で障害のある子どもも多くを学校から締め出す結果となっているというのが実態だった。それ故に、障害ある子どもたちの全てを義務教育の対象とする方法の一つとして「養護学校義務制」実施は多くの関係者とりわけ保護者の悲願でもあった。もちろん、その当時から、あたかも障害児を隔離するような障害児教育の在り方には問題が多いと養護学校共生社会研究 第6号 2020年

義務制そのものに反対する声も少なくなかった。当時の私たち(あるいは私)は、障害を理由に学校から排除されている子どもたちの教育を保障するために、また学校が果たすべき教育の役割を代替するかのような幼児から18才近い「子ども」までが在籍するという通園施設の不自然な在り方を解決するためにも義務制の実施を受け入れる立場をとっていた。こうした経過を経て、青い鳥学園も1980年には就学前の幼児だけを受け入れる通園施設に変身することになった。学齢相当児が養護学校に移っていき、その結果、園児が激減した青い鳥学園はとたんに重大な経営危機に見舞われ存続さえ脅かされかねない事態を迎えた。

そんな折に台頭してきたのが「早期発見・早期療育」論であった。できるだけ早い時期に障害を発見し、適切な訓練や教育を提供すれば効果は絶大で、障害の軽減や克服に

つながるといふ論理である。その場として通園施設に期待する声も高まっていた。養護学校義務制によって教育体制が整ったとして、就学前からの早期対応を説く議論が盛んになってきたのである。早期療育はどちらかといえば医療サイドのシンプルな「(病気の)治療モデル」なのだが、説得力はある。例えば、当時は時に死病のように恐れられていた癌も早期に診断と治療で「助かる」といわれるようになっていた。そんな中、「早期療育論」は日々障害のある子どもと向き合いながら、子供たちの成長を期待する保護者の思いにこたえようと悪戦苦闘している私たちにとってもわかりやすく魅力でさえあった。新たな役割を模索していた青い鳥学園こそを早期療育の先進施設に発展させようと意気込むようになるのに時間はかからなかった。そして、それに取り組むためにも、まず園舎の全面改築を計画した。先にも述べたが青い鳥学園は保護者の手によって始められた「手作り施設」だった。認可施設にはなったが、木造園舎を増築し継ぎ足した建物はやはりいかにも貧しかった。ここは子どもたちが通ってくる場としてふさわしいだろうか。また、保護者にも障害のある幼い子どもの成長への期待を託す場として納得してもらえるだろうか。先進的な早期療育の場を

求める私たちも不満だった。その後、幸運にも補助金(競輪団体)も得ることができ、不足を補う融資にももの目途がつき新園舎の建設に着手できた。南側に面する建物全体を全て床までのガラス張りにし、いかにも明るく丘の上に立つ新園舎が81年に完成した。その頃の私たちは、いよいよ本格的に療育に取り組もうと意欲に燃え、新しい舞台で子どもたちの成長や発達をめざす活気にあふれていた。

新園舎を完成させた青い鳥学園は定員も30%増やした(30→39人)が、すぐにそれもいっぱいとなり、入園を待機せざるをえない子どもたちが列をなすようになる。一方、すでに地域の幼稚園や保育所に就園しているが、必ずしも円滑に適応できないという不安をかかえた子どもたちのフォローアップも課題だった。そこで、こうした子どもたちのために、いわゆる「正式入園(当時の制度下で「措置」といわれた)」の児童の他にも自主事業として、複数の「外来教室」を開催するなど施設機能を広げていった。さらに、職員を周辺市町村に派遣して地域密着型の「療育教室」も開催するようになった。こうして、青い鳥学園は障害のある子どもの様々なニーズに対応する療育拠点のような姿に変貌していった。

IV. 昴は「療育センター」をめざしていた

そんな状況の中で、私たちは障害のある子どもたちの地域での育ちを支援する体制をさらに高めていくために「療育センター」構想の検討を始めた。すでに北九州市では市当局の全面的なバックアップによって障害種別に対応した通園施設と専門病院を併設する「総合療育センター」が設置され、横浜市も同様に市が主導し医療機能と複数の通園施設を

統合した地域療育センターを市内に数か所開設する構想をつくり、その第一号センターが開設していた。しかし、これらはいずれも人口が稠密する大都市のニーズに対応するもので、少なくとも私たちの地域で同様の規模のセンターが必要であるとは考えなかった。人口10万に満たない小都市とその周辺の町村をサービス提供エリアとするこの地域に相

応しい小規模ながら多機能で機動性の高いセンターをめざすべきだと考えていた。また、既に取り組んでいた周辺市町村に療育を届ける「出前型」のシステムがこの地域に適しているとも考えていた。とはいえ、埼玉県や周辺各市町村にはこうした構想を支援しようとする理解も財政力も乏しく、当時属していた法人内部でさえ、入所型の成人施設の増設を優先し療育センター開設を事業計画に織り込む合意を得られなかった。その一方、その後も青い鳥学園にはさらに通園希望があふれ、これに応えるために、開いていた自主事業の「外来教室」にも、周辺市町村単位で開設し職員を派遣していた数ヶ所の「地域療育教室」にも参加する子どもが増え続け、定員39人のはずの施設が実際に対応する子どもは100人をはるかに超える状態になっていた。

このような状況の解決のため、青い鳥学園にとって療育センターづくりは避けて通れない課題のように思い、所属法人から分離独立を果たし、新たな体制の下でセンター構想の実

現を模索することを決意するに至った。しかし、当時の(今でも)行政は民間社会福祉法人の「経営基盤の強化」というスタンスをとり、大規模化はありえても小規模に分割することはありえないとしていた上に、法人内部でも分離に関する合意形成が容易にすすまなかった。そのため、所属法人からの分離独立構想の実現は大きな壁に阻まれ不可能にさえ思われた。それでも、もがくようにして進んだ隘路の先で、私たちの願いを理解し応援して下さる人々とも出会うことができ、その力添えも得ながら数年を要してようやく実現の兆しが見えてきた。私たちがセンターの開設と新たな法人の設立に思いを馳せていたのは、この地域の子どもたちの誰にも豊かな育ちをもたらしたいという志だった。そこには、ほんの10数年前まで、学校に通うことさえできずに家に閉じこもらざるを得なかった子どもたちの親が始めた小さな手作り施設「青い鳥学園」以来の私たちの仕事の核心が息づいていた。

V. 昴の出発と療育「センター」からの脱却

ようやく新・社会福祉法人の認可達成の見通しがつき始め、それを加速するために療育センター建設への理解と協力を訴える小冊子を作成し各方面に配布しながら準備を本格化させた。冊子には診療所を含む医療機能と子どもたちに必要と思われる療育の質を過不足なく供給するための相談機能を併せ持ち、加えて多様な子どもの利用に対応できる通園施設と地域に職員を派遣するアウトリーチ機能などを兼ね備える構想を盛り込んだ。センターができればこの地域の障害のある子どもたちの育ちを支援する重要拠点ができるはずだという志の精一杯の発露だった。

青い鳥学園と呼んでいた施設も「青い鳥こども発達センター」へと改称した。こうした活動の一方で、ますます施設としての機能を「順調」に拡げ、センターの利用を求める子どもたちもさらに増え続けていった。それは私たちの仕事への評価が高まり信頼を得ている証左だと信じさせるものでもあった。そして、この道を突き進むことこそが療育センターを実現するために必要な準備だとも確信していた。

その当時、私たちの「障害があろうとも他の子どもたちと同じように誰もが地域で暮らし育つことを当然の風景にしたい」という志と地域療育の拠点として通園施設を中核にしたセン

ター設立構想には齟齬がないと考えていた。しかしながら、青い鳥学園の施設としての評価が高まるほど、様々なニーズを持った子どもがより広域から集まってくるようになっていくことに戸惑いも感じつつあった。当時の児童相談所も市町村の福祉の相談窓口も青い鳥学園に子どもを紹介し「送り込む」ことで「一件落着」というような空気さえあり、そのような風潮が結果として子どもを彼ら自身が暮らす地域から引き離してしまうことになってはいないかという疑念も生じ始めていたのだ。一方で、旺盛に取り組み各地域に職員を派遣して行く「地域療育教室」は20の市町村を超えるようになっていた。地域の教室に参加する子どもたちは地元には相談したり通える場所がない、あるいは遠い施設に通うには負担が大きすぎるというそれぞれの事情を抱えていた。また、毎日あるいは週に1日など定期的に通ってくる子どもたちについても、もっと身近に通うことができ適切な保育や指導が受けられる場所があれば、もちろん地元を選択していたのではないかとも思えた。彼らは保育園や幼稚園などに通園を拒まれていたわけだが、だからと言って、そのような幼いしかも重い障害のある子どもたちに長い時間を通園バスに揺られることを強いる結果になっていることもフェアとはいえないという思いも募ってきた。

そんなころ、障害をもつ子どもを育てる母親から聞いた「この子には障害があるということを受け入れることはできるようになったけれど、この子に障害があるからといって差別されたり除け者にされることは許せない」という忘れがたい言葉がよみがえってきた。私たちの「療育センター構想」は独りよがり過ぎてはいないか、療育センターをあたかも障害のある子どもたちの殿堂のように錯覚してはいな

いかという思いが巡り始めたのだった。私たちのそもそもの発想は、たとえ障害があっても他のどの子どもと同じように、育ち暮らすことを支えたいということであった。改めて、そのことに思いを致すと、青い鳥学園もまた「特別な施設」であることは明らかで、子どもたちの地域での当たり前の暮らしを妨げる結果を招いてはいないかと危惧するようになった。また、私たちがこだわってきた「療育」も先に述べたように早期療育が強調される中で〇〇療法や〇〇セラピーなどの「特別な方法」の有効性が喧伝され競い合うように流布するようになった。どこか、子どもの当たり前の育ちを置き去りにするような風景に違和感が強くなっていった。

私たちは、日々子どもたちとのかかわりあいの中で、子どもが確実に変化し成長する姿を見せるのは、子どもたち自身の「自発性」や「意欲」というべきものが発揮されるときであると確信するようになっていた。子どもの発達には周囲の人々との濃密な関係性に支えられて育まれていくものだというのを学んだ結果だった。障害はその子の一部にすぎない「育つ力」を信じ、丸ごとの存在としての子どもと向き合うことこそが求められているのではないか。それは障害の有無にかかわらず子どもの「育ち」の支援に共通する普遍的な原理だと思われた。そうした思いの中で、特別な場所で行われる特別な方法としての「療育」はそれを行う人、それはしばしば「専門家」と呼ばれるのだが、私たち自身を含めて専門家といわれる人間が自己を権威化しようとする思い込みがすぎないと考えようになった。こうして、あれほど熱中した療育センター構想の「夢」から覚めてこといくようになっていく。

VI. ハローキッズの解体・「良い施設」ではなく「良い地域」へ

かくして社会福祉法人昴は設立後数年を経ずして療育センター構想と決別し、(昴の発足時に施設名を変更していた)「こども発達センターハローキッズ」解体を宣言することになる。まさに180度の転換である。眼の前にいる子どもたちに障害があるからといって、他の障害のない子どもとどれほど違っているかをあげつらい特別視するのではなく、他の子どもとどれほど同じように育つのかを見出そう。そのためにも他のどの子どもも変わることがない普通の場所で普通に育つことを応援しよう、そして、大人になっても住み慣れた地域で暮らし続けられるように支援したい。そう考えた時、私たちの目標は「良い施設」をつくることではなく「良い地域社会」をつくることだと思いついた。そのためにハローキッズのような施設を必要としないような、障害のある子にも安心できる子育て環境を地域に創り出すことが新たな目標となった。そして議論の果てに、ハローキッズが取り組み蓄積してきた仕事のノウハウとマンパワーを施設の中に独占するのではなく地域に広く開放しよう、その結果としてハローキッズがいずれかの日には役割を終え消滅していける地域をめざそうという結論にたどり着いたのだった。このハローキッズの閉鎖解体をめざす宣言は同業者、関係団体や「専門家」などからだけでなく、それまで共に歩んできた職員や保護者からも批判や反発を受けることもあった。しかし、当時、ある入所型施設の関係者の口から「早期療育というけど、結局、最後はうちのような施設が求められる。」という言葉に、そんな決まりきった将来のために、子どもたちの今と明日に向き合っているわけではないと強く思った。一方で、早期療育→特殊教育→通所作業所→入所型施設

という、いわば閉鎖的というべき回路の整備が障害児、者施策の充実と考えるような傾向に異議を申し立てるべきだと考えていた。そして、社会福祉法人昴は子どもたちが地域で暮らし育ち、やがて成人後も街に暮らし働き生活を楽しめることを願って、改めて将来計画を練り直すことでそれらの批判に答えた。障害のある子どもも人もその家族も安心して地域の暮らしを選択し継続できるように、あるいはそのような選択に耐えられる社会資源の開発によって地域社会を変えていく活動を進めるための計画である。

昴が設立30周年を迎えた今日、計画した事業にも進展があった。子どものリハビリ機能を充実させた診療所ハロークリニックも開設20年を過ぎたし、ハローキッズのノウハウとマンパワーの地域開放によって、遂には「施設解体」も実現できた。一方、全国に先駆けて始めた「レスパイトサービス」は障害者の地域生活支援に向けた制度改革を牽引するインパクトの一つになった。今では働く場としての通所施設や住まいの場としてグループホームも多数運営するようになった。しかし、それでもその質や量は理想とは言えない。それどころか、昴の設立当初に思いを込めた「人も街ももっと優しく。暮らしをわけあう街づくり」というスローガンに逆行するような景色が社会を覆う中で停滞すら感じる。児童発達支援センターと名を変えた子どもの通園施設は全国的に増え続け、同様に特別支援学校も学校数や生徒を増やしている。また、いわゆる通常の学童保育へ障害のある子を受け入れる方策を放棄し、「放課後デイサービス」事業の制度化によって子どもを囲い込み、全国1万ヶ所近くに激増している。このように障害のある子

どもたちとその育ちを地域社会から分離して
すすめる施策の横行は共生社会の掛け声が
むなく響く不寛容な社会を加速するものでし
かない。近年ますます深刻さを増す社会保障
体制全般の持続可能性への不安に対しても
策が講じられることもなく放置されがちであ

る。そんな今日であればこそ、昴を設立した
当時の「決して時代に遅れてはならない、時
代の魁となろう」という志を再びかみしめ、「あ
るべき福祉あるべき社会」のために挑戦を続
けなければならないと切に願って稿を終え
る。

昴機関誌きつど&きつず再掲 浅野史郎氏(当時宮城県知事)執筆の連載初回(1995年)

あさのひろ 朝の素人談義

■新連載開始■

行政の「やらない論理」を突破せむ!!

政治家は夢を語る!

二十二年間の行政暮らしの果てに宮城県知事になった。知事は行政のトップであると同時に、政治家でもある。行政のトップの立場にはあまり違和感はない。「上司の理解がないから、仕事が進まない」という言い訳ができないくらいにがやっつらいところか。



政治家のほうは生まれて初めての経験になる。とまどうのである。「仕事そのものは行政であり、政治家というのは就任の契機が選挙ということだけじゃないか」などとうそづくことも多かった。就任一年半を過ぎ、どうもそうじゃないのではとの反省が生まれてきた。「政治家たれ」の声が聞こえてくる。それで

は、政治家たる知事にはどういう行動が期待されているのだろうか。政治家一年生の身で考えてみた。

政治家は夢を語るのではなく理屈を語る。しかも、できる理屈ではなく、できない理屈を並べる。政治家たる知事は夢を語り、方向性を示さなければならぬ。必ずしも今すぐにできなくてもいいじゃないか。何かやってくれるという期待が前に進む勇気を与えてくれる。

政治家たる知事はえこひいきする

次に、やや誤解を承知で言えば、政治家たる知事はえこひいきする存在である。行政の分野での「やらない論理」の最たるものは、公平性ということを知りたろうか。「あなたのところだけやるわけにいかない。公平でなくては」行政からそういつて断られると反論が難かしい。公平性の論理がまかり通る限りは、いつまでも突破口は開けない。「最も重い障害を持っている人達から」とか何でもいい。極端に言えば思いつきでもいい。何か新しい施策を始めるとっかかりのことである。人はそれをひいき

と呼ぶかもしれない。公平の論理に反すると叫ぶかもしれない。それが突破口というところで、それを開くことができるのが政治家たる知事ということになるのだらう。

こんなことが一応理屈としてはストンと心に落ちていく。その実践が難関である。二十二年間の役人暮らしで染みついた思考様式を捨てるのはとてもむずかしい。それなりの勇気も必要である。まあボチボチ行こうかというところである。

まずは障害福祉の分野ならそんな勇気も出せるのかもしれない。「きつど」アンドキつず」から夢の原料を供給してもらいながら、少しずつでも政治家たる知事の職責を果たしていきたいものである。



みちのくからのメッセージにぞうご期待!

浅野史郎 氏 宮城県知事

東大法学部卒業後厚生省勤務。障害福祉課長時代はグループホーム制度の創設等、地域福祉推進の旗手として活躍。

平成5年ゼネコン汚職に揺れる故郷宮城に帰り、出馬初当選。本法人(昴)の後援会ネットワークの会員として、設立以来の強力な応援団員。47才。



こども発達センターハローキッズの発展的解体と社会福祉法人昴の開拓者精神

社会福祉法人昴元職員／埼玉県立大学准教授 森正樹

昴の若手職員の皆さんにとっては、「マジでチョー昔」かもしれない。今でこそ、昴は多くの事業所を運営しているが、最初の一步は1箇所の通園施設でのスタートであった(1990年)。障害のある就学前児童に療育サービスを提供する「こども発達センターハローキッズ」である(以下、ハローキッズ)。かく言う私は、法人設立後初の新卒採用のひとりで、常勤と非常勤を合わせて約20年奉職した(1991年~2014年)。

この間は変革期であり、ハローキッズは自らを発展的に解体し、通園施設の看板を下ろす決断をした(2004年)。一方で、こども達の育ちを「地域の身近な場」で支えるべく、地域療育の可能性を探求してきた。本稿では、法人昴OBのひとりとしてこの変革期を振り返り、昴の未来に受け継いでほしい開拓者精神について考えたい。

(注)以下本稿で、施設利用児童の保護者や、諸機関の関係者の言動として紹介するものは、実在する特定個人や特定機関のエピソードをそのまま記載したものではない。多くの同様の、あるいは類似した出来事を集約し、加工・修正したもので、個人を特定しうる情報ではない。

1. とことん考え、語り合うことで得たもの

解体前のハローキッズを思い出してみた。とにかく、沢山語り合った記憶がある。会議は勿論、こども達の療育方針を協議する「育ちの記録検討会」や「実践レポート」など、毎回、白熱した議論が展開した。良い意味で緊張感に満ちた空気があった。

ここでは、療育実践を言語化することが重視された。「なぜそう思う?」「どうしてこの取組?」といった類の質問が飛んでくる。療育実践の意味や根拠を説明できる技量が求められた。これに応えるのに、私を含め、当時の若手は努力を要した。しかしその努力は、ハローキッズが通園療育から地域療育に軸足を移した後も、決して無駄にはならなかったのだ。というのも、幼稚園や保育園への巡回相談では、保育者との対話を通じて“今行なわれている”保育実践の大切な意味を読み解き、可能性を見出す観点が必要となる。ここで、あの「育ちの記録検討会」で、かつて“鍛錬”された、実践の言語化スキルが大いに役立ったものだ。

また、こんな会議では、“予定調和的”な結論を許さない雰囲気があった。例えば、「～だからしかたがない」「～なので難しい」と軽率に言おうものなら、「本当にそれでいいのか!」と詰問された。現状を無批判に追認したり、施設や職員側の都合を、“これもこども達のため”とすり替える詭弁は、決して良しとはされなかった。さらには、私達が本当にやりたいこと、やるべきは何か?と、自らの志に立ち返って考えたものだ。そして、こうした、(良い意味で)スティックで自己批判的な議論は、ハローキッズの通園施設としての存在意義にも及んだ。(詳細は後述)

2. 自由で創造的な発想から生まれたもの

草創期のハローキッズの、こんなエピソードを紹介すると、当時の職場がピリピリしたものに思えるかもしれない。それは違う。一定の緊張感を持ちつつも、家庭的でユーモアに満ちた空気があった。療育実践も自由かつ創造的であった。少なくとも、「やらせて下さい」と提案して、上司から「前例がない」と却下されたことは無かった。むしろ、「面白いから、やってみろ！」だった。

また、こうした療育実践の担い手は個性的な面々だった。今、思い起こせば、色々な顔が浮かんでくる。ギターやピアノ、ウクレレの名手、画用紙工作の名人、裁縫や編み物の達人・・・、私は幼少期からプラモデルで鍛えたスキルを活かし、こどもが操作できる電気玩具を作った。“かぶり物”製作が第二の「専門分野」となった。

こんなエピソードもあった。ある日、運動会の準備で、私は段ボールで実物大のコントラバスの模型を製作していた。通りかかった佐藤進理事長に、「これ“かぶり物”に仕上げますから、入って下さい」と頼んだところ、ご快諾頂いた。運動会当日はコントラバスになって、“♪ブンブンブーン”と、ご満悦で岩鼻運動公園を闊歩されていた。こども達は大喜び。蛇足ではあるが、それから十数年後、私は、埼玉県立大学学長の職にあった佐藤進教授のもとで働くこととなった。厳粛な大学祝典で、大講堂に登壇し、神妙な面持ちで訓示をする学長に、どうしても、あの日のコントラバスが重なって見えた。いずれが真の姿か？ 昴の諸氏は、きっとお分かりであろう。

話をもとに戻す。当時、通園療育を提供する“同業他社”では、「○○○法」「△△プログラム」など、特定の療育理論を看板に掲げるところもあった。だがハローキッズは、これとは

一線を画していた。こどもの生活の中で発達の可能性を探り、実践を創造する。いわば“手づくりの療育実践”だった。そこで重視したのが“遊び”である。私達は、こども達の遊びを豊かにすること、遊びを通じて発達を援助することを、療育のテーマとしていた。

そして、この「生活と遊びの中で創造する」発想は、ハローキッズ解体後の地域療育にも通じる点があった。というのも、幼稚園や保育園への巡回相談では、既存の療育理論やプログラムを、機械的・一方的に押し付けることはできない。むしろ、保育園の日常の生活や遊びに目を向け、発達援助の手立てを発想する専門性が必要とされたからだ。その意味で、“手づくりの療育実践”のエッセンスは形をかえつつも、ハローキッズの新たなステージにも受け継がれたと思う。

3. 自分達の在り様と歩むべき道を考え直す

このように、通園施設として、ハローキッズが行った療育実践は、今振り返っても、探求的かつ創造的で“高密度”であった。しかし、その一方で、職員は「これでいいのか？」と疑問や葛藤を抱えていた。

というのも、ハローキッズが立地する県北西部は、元来、療育資源が乏しい地域だ。通園エリアは極めて広範囲で、北は熊谷・本庄・上里・羽生・行田など、南は飯能や日高、西は秩父方面から来る子もいた。長時間のバス通園や送迎を余儀なくされた。笑い話ではないが、通園バスで親子遠足に出かけると、「私達親子は、毎日が遠足ですよ」と仰る親御さん達もいた。

またその頃、こんな議論をした記憶がある。毎日、遠方から通園する子について、「○○君と、同じ街に住んでいるこども達は、ずっとお互いの顔も知らずに大人になるのか・・・」

と。そして、こども達を地域社会のコミュニティから分断させないと提供できない療育の在りかたを疑問視するようになった。また当時、行政の関係者からは、障害のあるこどもの“行き場”として、「ハローキッズさん助かります」とよく言われた。そう“感謝”されても、素直には喜べなかった。また、重い障害のあるこども達を、「ハローキッズレベルの子ね」と言う人も・・・これには、義憤を禁じ得なかった。だが一方で、「じゃあ私達はどうか？」と自省した。このまま、どんどん通園施設の機能を巨大化させて、こども達を丸抱えにしているのか？この地域で「障害＝施設」という構図を固定化させることに、私達は加担してはいないかと。そして、こども達を支える人や場は、地域社会にもっと多様に用意されるべきだと考えるようになった。

かくして、ハローキッズは「西暦2001年までに通園施設を解体する」と内外に宣言した。「遠くの施設に行かないと手に入らない」療育ではなく、こども達や家族にとって「身近な場所」「当たり前前の暮らし」の中で享受できるサービスを目指した。その主たる手立てとして、保健センターの親子教室への職員派遣、幼稚園や保育園への巡回相談等を提案し、近隣の自治体からの財源を得て事業化を進めていった。こうした地域療育の潜在的なニーズは大きく、事業は年々拡大していった。そして、自ら定めた期日から2年を過ぎたものの、ついに、ハローキッズは通園施設の看板を自ら返上するに至った。新世紀を迎えて間もない2004年3月のことであった。

4. 失敗とその検証からノウハウを蓄積した

しかし、いざ地域の海に漕ぎ出すと、その海路は必ずしも順風満帆ではなかった。幼稚園や保育園への巡回相談を始めたものの、当

初、技術的ノウハウは、まだまだ開発途上だったのだ。ここには、予想もしない問題が待ち構えていた。そのひとつが、目的に違えた“使われ方”だった。巡回相談員として派遣された筈のハローキッズ職員が、訪問先で“人手”として重宝されてしまうこともあった。また、「我が子の障害を認めない親を説得して」といった要望も、少なからずあった。

また、色々なリスクも見えてきた。怖いことに、うっかり言った一言が“独り歩き”することもあった。また、その頃ハローキッズ職員は、こどもや親の代弁者であろうとする気概が極めて強く、それが裏目に出ることもあったのだ。つまり、巡回相談が、保護者が園に向ける要求の「援護射撃」と見なされてしまい、かえって、保護者と園の緊張関係を強めてしまう、そうした危うさもあったのだ。

さらに残念なことに、良かれと思ってやったことが、訪問した園の保育者の自信低下を招くこともあった。たとえば、「ハローキッズではこんなことやっています！」と、技法や教材を沢山紹介したら、「私達では無理」と相手を落胆させ、「障害のある子はやっぱり専門施設で」と言わせてしまう。「私達は素人ですので、障害のある子の事は専門家に決めて欲しい」と、判断の代行も求められることもあった。このように、本来、実践の主体である現場の保育者を受け身にしてしまい、その主体性を削いでしまう事態にも陥りかねなかった。これは、決して看過し得ない問題であった。

このように、地域療育の黎明期は失敗と無縁ではなく、試行錯誤が続いた。ただ、当時ハローキッズ職員集団は、こうした失敗の数々について、偏った原因帰属をすることなく、現実的で建設的な議論をした。つまり、問題の所在を個人の技量のみで帰するのではなく、組織や地域の課題としても捉えようとした。毎

月開催される「地域サービス会議」では、こうした失敗事例を共有し対策を検討していった。

そして、こうした検証を続けることで、「地域の身近な場」で、目指す巡回相談の輪郭が次第に見えてきた。それは単なる知識や技術の伝達ではない。訪問先の園で、障害のあるこども達のニーズが上手く取り込まれ、豊かな保育実践が行なわれるよう応援することであった。例えるなら、専門性の「輸出」ではなく「地場産業育成」のお手伝いである。

具体的には、①巡回相談員と保育者、相互の役割を明らかにし、共通理解を持つこと、②現場の保育実践にある可能性を見出し、その経験知を言語化すること、③権威者として振る舞わず、対等で相互的關係を築くこと、④カンファレンスでの対話を重視し、これを有効活用すること、⑤保育現場の主体性を尊重し、相手の専門性への敬意と関心を持つこと等である。(ちなみに⑤については、当時の高山博施設長から、「森君、保育園に行ってお茶を御馳走になってきなさい。それで、色々教わってきなさい」とのご助言を受け、実習をさせて頂いた。大変、勉強になった。そして、相手に学ぶ謙虚な姿勢の大切さを心に刻んだ。)

さて、これらが明らかになるまでに要した授業料は、ハローキッズ職員、地域の関係者、そしてこども達やご家族にとっても、決して安くは無かった筈である。だからこそ、蓄積された実践的ノウハウは貴重である。それはハローキッズが役割を終えた後も、ハロークリニック相談支援室にバトンタッチされていくことになった。

5. まとめに代えて ～未来に繋げる 昴の開拓者精神～

このようにハローキッズは、新たな地域療育の可能性を探求してきた。当時、職員の多

くは、自分がフロンティアに立っている感覚や自負があったと思う。そこで、本稿のまとめとして、当時の職場の風土を振り返り、昴の開拓者精神の源泉を探ってみたい。

①「敢えて疑問を持つ」勇気のある職場の風土

そのひとつは、方法的懐疑の思考や態度である。本稿で先に述べたように、私達は、安易な予定調和を求めなかった。業界の先例や通念を無批判に受け入れずに、「本当にそうなのか？」と自他に問うた。さらに、自分達のあるべき姿や立ち位置さえも疑った。その帰結のひとつが、通園施設の発展的解体と言ってもよいであろう。

ただ、これには当然不安も伴う。にもかかわらず、敢えて“自分達を”方法的懐疑にかけてみる、その理性と勇気を持つことが、新たな高みを目指す手段であり、前進の原動力にもなっていたはずだ。さらに、こうした思考や議論のプロセスで、物事を捉える多様な観点やフレームに気づくことができる。これからも昴が、社会に創造的提言や課題提起をなすために、「敢えて疑う」発想を持ち続けていただきたい。

②尊敬しつつ批判し合える人間関係

つぎに着目すべきは、健全な批判的態度である。上記のように、ハローキッズでは予定調和を潔しとしない職場風土があり、職員同士の(悪意の無い健全な)批判は珍しくなかった。経験年数や職位を問わずそうであった。(NGとされたのは、むしろ沈黙だった)。事実、よく私も、後輩に噛みつかれた、もとい、異論を呈されたものだ。

だがそのことで、人間関係に深刻な軋轢が入ることは、私が知る限りでは無かった。そこには、信頼と尊敬に基づく連帯があった。相手をリスペクトすればこそ、批判や疑問も呈していた。私は、そんな仲間と働けたことを、今

でも誇りに思っている。同時に感謝している。というのも、私もこうした日々のなかで揉まれ、育てられた。だから、法人昴がこれからも地域の頼れる人的資源であり続けるよう、健全な批判的関係の中で、若手職員が育ち合う環境を大切にしたい。

③軽装備でも、あえて前進する勇氣

ハローキッズが巡回相談に着手した際、初めから、明確な技術的ノウハウがあった訳ではない。そのことは先に述べたとおりである。しかし、今振り返ると、敢えて「軽装備」で出発した決断と勇氣を感じる。

何でもそうだが、新しい一步を踏み出す時、参考になる見本や便利なマニュアルはない。十分な技術やノウハウで「重装備」して、万全で出発できるとは限らない。だが、前進する意義がある。まず、かつてハローキッズがそうであったように、そこでの試行錯誤の蓄積は、後に実践的なノウハウに繋がる。さらに自己完結せず、相手を抱え込まないことで、関係者の潜在的な力が引き出されることもあるのだ。

この業界の職員に必要な専門性を、軽んじるつもりは全くない。だが、昴がフロンティアに立ち続けるために、機を見て、敢えて軽装備でも前進する勇氣を、これからも持ち続けることを願う。

④志を自他に問い続けることの意義

最後に述べておきたいことがある。それは“志”を抱き、それを自他に問い続けることの大切さだ。30年前、入職初日の研修で、当時の佐藤進施設長からこんな言葉を頂いた。「来てくれと私が頼んだのではない。自分の志で、君が昴の門を叩いたのだ」と。それを聞き私は、人生で大切な何かを、自ら選び取っている実感を抱いた。

その後、だいぶ年数が経ち、私はハローキ
共生社会研究 第6号 2020年

ッズの地域療育の調整役を担当していた。行政との日程調整や文書作成である。この仕事に幾分慣れてきたある日、当時の高澤守事務局長がさりげなく助言をくれた。「これ、電話とカレンダーだけの仕事だと思ってないよね」と。ともすると、目前の仕事を首尾よくやることに心を奪われがちだった私は、自らの志を問いただされた気がした。また同僚間でも、「私達が本当にやりたいこと、やるべきは何か?」と、度々議論していたことは、本稿で既に述べたとおりである。

では、職場でお互いの志を問うことが、なぜ重要か? それはまず、職員ひとりひとりを「志を持って集まった人材」と見なすことは、人格と主体性を尊ぶことである。さらに、そう遇される体験が自尊感情と、自主的で責任感ある行動に繋がる。その意味で、かつての上司、両名の言葉は、まさにスナイパーライフル並みの命中弾だ。

つぎに、志を持って働くことは、組織にも個人にとっても有益なことだ。つまり、担うべき仕事と、個人の価値観や生き甲斐との調和を大切に、乖離させないことである。換言すれば、その人が「どう働くか」と「どう生きるか」という大切なテーマを統合させるのが志である。

だからこそ、「志を自他に問いかける」職場文化を、これからも大切にしたい。組織の創造的発展の可能性と、職員の人生での自己実現の可能性が融合し、新たな未来を創出する。こうした化学反応や相互作用が、かつてのハローキッズの開拓者精神を涵養していたと思う。これからの昴も、きっとそう在るに違いない。これからの昴を担う若き開拓者よ、君たちはどんな地平線を見ることだろう。

「開拓者よ、おお、開拓者よ!」(ホイットマン)

『解体』をふり返って

社会福祉法人昴元職員／総合福祉エリア 田口純子

「成人式に行ったら、息子のことを知る友だちは1人もいなかった。寂しかった。」

解体前のハローキッズ卒園式に駆けつけてくれた、卒園生のお母さんの言葉だった

「本当はお姉ちゃんと同じ保育園に通わせてかった」というお母さんのことばを卒園間近で聞き、曖昧な表情でごまかす自分がいた。「療育で子どもを変える！」と言いながら、子どもたちの障害は治せないことに気づき、愕然とした。発作があるのに1時間半かけて通う子どもがいた。20代。仕事は楽しかったが、何かにぶち当たっていた。

そんな頃の1994年、施設解体の運営方針が示された。目から鱗。自分の違和感は間違っていないかった。そう思えた。あるがままの子どもたちを地域で受け入れてほしい。彼らが彼らのままで生きていける社会が必要なのだ。

あれから25年。その思いは変わることなく今に至っている。

2001年WHOが国際障害分類の改訂版として国際生活機能分類(ICF)を採択し、医療モデルから生活機能モデルへと代わり、狭い専門領域や病気や障害に特化してみるのではなく、その人の環境や活動状況なども見ながら全体を支援していくという考え方が示された。この時も「そうだ！ そうだ！」と、後押しされたような嬉しい気持ちになったことを覚えている。

そして2004年ハローキッズ解体。本当にちゃんと解体した。

しかし一方で、解体後の落とし前はこうしたものかという思いがあった。

「ハローキッズがなくなっちゃったから、私たちが苦勞する」と、地域の機関の人たちからはっきり言われたこともあった。「ただ理想を押しつけられただけ」と思われるのは嫌だった。「地域の人たちと子どもたちが育っていく環境を一緒に作っていく」という立ち位置がしっくりきた。

2007年東松山市の第二次市民福祉プランには、「エピローグ ～目標が実現した姿～」が掲載され、福祉プランに盛り込まれた目標が達成された時の東松山市の様子が、架空の家族の生活を通して描かれていた。そこにははわくわくする希望があった。一緒にみんなで作っていくという覚悟と夢があった。

この年就学支援委員会が廃止され、就学先は本人や保護者が決められるようになり、学校にも看護師が配置。人生における選択の仕組みが少しだけ前進した。幼稚園や保育園には様々な障害のある子どもたちが通うようになり、やがて幼児期に出逢った友だちと共に地元の小学校に入学を決めていった。

同じく2007年には地域自立支援協議会が設置され、「障害のある子どもの育ちと学びを支える連絡会議」が動き出した。まだ多職種連携の文化は薄く、会議はさながら、異文化交流の様相だった。それでも「子どもたちが子どもたちのままでいられる社会をつくる」という根っこがぶれなかったのも、辛抱がきいたような気がする。

幼稚園や保育園から小学校に入学するときに活用する、就学支援シートと引き継ぎ会の仕組みができあがり、2012年に入学する子どもたちから実施が始まった。昨年「この仕組みは非常に有効なので積極的に保護者に情報提供してほしい」と教育委員会から発言があった。7年経って、定着したと感じた。今は学校をチームで巡回する仕組み作りに取り組んでいる。学校に『巡回』という応援団が出入りする風景も、数年後に当たり前になっていたらいいと思う。

私たちの仕事はいつも「過渡期」。きっとこれからもそういうことなのだろう。「落とし前」も道半ば、もう少し昴の皆さんと踏ん張らせていただきたい。

2020年3月、就学支援委員会廃止後の初めての 신입学生が高校を卒業する。18歳になった彼らの子育てを振り返って、お母さんたちは話してくれた。「保育園に入れたことが子

どもの成長の全ての始まりだった」「特に幼少期の保育園・小学校時代を、地域と一緒に成長していくことはとても大事だった」と。

ハローキッズ解体は間違っていなかった。ハローキッズにいた子どもたちは、地域に帰り同世代の子どもたちと切磋琢磨しながら成長し、彼らと出会えたたくさん子どもたちが、これからの時代づくりに貢献してくれるにちがいない。

昨年自立支援協議会主催で、「ともに育ち合う」をテーマに研修会を行った。実践発表をしてくれた1人に高校3年生のお母さんがいた。保育園から中学校まで地元で過ごし、今でも小学校時代の通学班の友だちとたこやきパーティーをしていると話してくれた。そして、最後にこう付け加えた。「その友だちがこう言っている。『成人式には迎えに来るから一緒に行こう！』と」



社会福祉法人昴は立ち止まらない

社会福祉法人昴元職員／日本社会事業大学准教授 曾根直樹

社会福祉法人昴がまだ社会福祉法人青い鳥福祉会だったころ、障害児通園施設「青い鳥学園」の機能を拡張し、「奥武蔵総合療育センター」をつくろうと、職員からの出資で毎年宝くじを買って、本気で資金獲得を目指していた。

社会福祉法人昴になってから、総合療育センター構想を全面的に転換して、障害のある子どもも地域の子どもたちと一緒に育つことができるように保育園、幼稚園への入園を勧め、そのバックアップに徹するために障害児通園施設を閉園した。

通園施設のお泊まり保育が好評だったため、家族の介護負担の軽減が望まれていると考え、法人の独自事業として赤字を承知で始めた「レスパイトサービス」は、障害のある本人と家族が望む生活を支えることが求められていることを知り、本人に対するケアのみならず、冠婚葬祭や家族旅行の付き添い、自宅で本人と一緒に留守番、遊園地の乗り物の順番待ち役など、本人も家族も何かをあきらめない生活支援に広がっていった。

これらの経験から学び、障害種別が前提だった当時、「障害」に着目して行われていた相談支援事業を、障害の違いではなく、一人一人の生活を支援することに着目して、障害種別を問わない相談支援体制を目指した。

レスパイトサービスと相談支援事業を一体とした、「障害者生活支援センター」が市の事業となり、昴への委託の打診があったとき、公益のためにこれを断って社会福祉協議会の

事業にするよう提案し、委託を受けていた1500万円の相談支援事業も返上した。

こんなことばかりしていたため、社会福祉法人昴はいつもお金がなかった。社会福祉法人としては県内唯一、銀行からのつなぎ融資を受け、さらに不足を個人からの借入でまかない、それでも足りなくて理事長自ら「リストラ」して大学教員となり、人件費分を節約した。年齢の高い職員から自らリストラすることが通例となり、私も1999年に社会福祉協議会に移籍した。

こんなことばかりしていたため、昴での仕事は「利用者中心」に全力で取り組むことができて楽しかった。

こんなことばかりしていたため、昴の職員であることに誇りを感じていた。

こんなことばかりすることを、いつからか「昴魂」と呼ぶようになった。

今の世の中は、福祉サービスの事業所も乱立し、福祉で働こうと思う人も少なくなって、こんなことばかりしていたら法人を続けていくことが難しいのかもしれない。

でも、社会福祉法人昴には、これからも昴魂をもって立ち止まらないで進んでほしい。

若い人たちへ

社会福祉法人昴元職員／総合福祉エリア 佐藤美奈

大学4年生の初夏。ゼミの3年生たちが、障害のある子どもの通園施設へ見学に行くと言っていた。「障害のある子どもも受け入れている保育園に就職したい」と思っていた私は、3年生に一人混じり、施設見学に参加した。駅から乗ったタクシーの中、のどかな風景を見ながら、後輩が、「障害のある人と、こんな所でヤギを飼ったり、畑仕事したりするのは、良いですね。憧れるな。」と言った。ゼミの教官も「それも素敵だね。」と相打ちを打っている。でも、私は、「そんなこと、したいと思わない。障害のある人も、やりたい、やりたくない、両方いるだろう。」と思いついて黙っていた。そして、タクシーは「こども発達センターハローキッズ」に到着した。

ハローキッズで、「障害のあるなし関係なく、子どもの時からいろいろな人と出会いながら暮らす。そうして、障害のある人もない人も地域で暮らすことが当たり前になる。障害のある人は、むしろ、街中の便利な所で暮らした方がよい。こんな田舎で言うのもなんだけど。」との説明を聞いた時、ここで働きたいと思った。そして、運良く、もうすぐ卒業という2月に、社会福祉法人昴で働くことが決まった。

配属先は、ハローキッズではなく、ファミリーサポートセンター昴。私の業務は、ピアハイムの世話人とレスパイトサービスの介助者。

「私のお金なのに、なんで使わしてくれないんだよ。」朝の5時からピアハイムの世話人室をドンドン叩かれた時は、ただ怒りがこみ上げた。話し合い、ご自身で管理することになり、お金を渡した。彼女が、「チョコレート好きでし

よ、お土産だよ。」と笑顔で世話人室を訪れてくれた時、私にとっては何でもない、チョコレートを買うということが、彼女にとっては、当たり前ではなかったのだと分かった。怒っただけの自分が恥ずかしかった。一緒に食べた。美味しかった。

「姉の結婚式への付き添いをお願いしたい。」との依頼があった。何事もなく、式も依頼も、順調に進んでいた。しかし、新郎の友人達の余興の時、付き添っている彼が席を立ち、走り出した。「まずい、どうしよう。」と焦り、止めるべく追いかけた。追いつくことができなかった。彼は余興の中に入ってしまった。でも、誰も気に留めず、皆変わらず、歌って踊っていた。彼も歌って踊っていた。止めることをやめた。「これまでに何度もお会いしているのに、初めて歌って踊る姿を見たな。」と考えながら見ていた。新郎も新婦も、ご家族も、笑っていた。なんて素敵な結婚式だろうと思った。

筋緊張がとても強く、座位を取ることも難しく、いつも布団に横たわっている彼に私ができることは、体の緊張が少しでも解けるよう、体をそっと揺らすことくらいであった。ある日、お母様から「レスパイトの時に眠れるのは、リラックスしているから。リラックスできるのは、レスパイトが好きだから。だから、私も、安心して用事を済ますことができる。」と言われた。嬉しさと、それしかできない申し訳なさをごちゃ混ぜの気持ちで、「有難うございます。」とだけ答えた。

なにもできない私は、この他にも、本当にた

くさんの「なにか」をもらった。

でも、その時の、なにもできない私は、「島があることはわかっている。でも、島も見えない真っ暗な海の中を溺れないよう、やみくもに泳いでいるようだ。」と、何度も思うことがあった。いただいているたくさんの「なにか」をちゃんと理解していれば島は見えたはずなのに、思いが至らずにいた。あの時の自分に、こう伝えたい。

「海が暗くて島が見えないのなら、もっと目を凝らせ。何故、明かりを灯して地図を確認しないのか。泳ぎに自信がないのに、何故、誰かに教えるを請わないのか。」

今、仕事を通じて、昴の若い職員の方々と話す機会がある。大変な取組みであるはずなのに、笑顔で語る姿を見る時、当たり前を引き受ける姿を見る時、いつも、眩しさを覚える。真っ暗だ、溺れそうだと、ただ文句ばかりを言う私のような人間には、本当に眩しい。

昴は、ずっと、「地域」にこだわり続けている。そして、ずっと、挑戦を続けている。理想を口にするのは、容易い。でも、実践は難しく、大変なことも多い。

だから、もしも、「島がどこにあるのか見えない」と思っている若い人が、今も昴にいるのだ

としたら。どこを泳いでいるのか、誰かと一緒に地図で確認すれば、大丈夫。そして、少し前を泳ぐ人をしっかりと見つめて泳げば、迷わない。誰かが、必ず、前か後か、横を、あなたと一緒に泳いでいる。

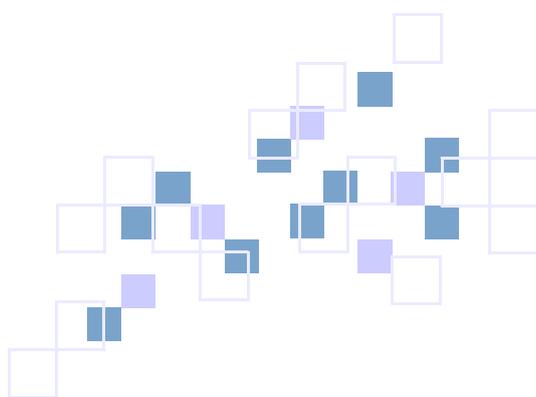
「障害のある人もない人も、地域で当たり前暮らす」島が真ん中に描かれている地図を、昴は、持っている。その地図は、いつも広げられていて、誰でも見ることができる。

昴は、30年、ずっと泳ぎ続けて、地図の真ん中の島に向かっている。

私も今も、昴の地図を見せてもらっている。島の形を忘れなければ、上陸する島を間違えないはず。泳ぎはずっと下手なままだけれど、浮き輪を使ってでも、島に泳ぎ着きたいと思う。追い越され前を泳ぐ若い人の姿に「浮き輪の紐を引っ張って泳いでくれないかな。」などと、時に、怠けたことを考えながら。

いや、もう、随分と引っ張ってくれている。何と頼もしいことか。

最後に、昴30周年という節目を共に喜ぶ仲間として迎えていただき、また、自分自身を振り返る時間を頂戴したことに、感謝申し上げます。



障害の重い人たちのデイセンター

社会福祉法人昴前理事長／久美愛園理事長 内田富士夫

平成4年の頃だったろうか当時の昴の理事長だった佐藤さんから大人の通所施設を一緒にやらないかと声をかけられた。私は新設された重症心身障害児施設で仕事をしていましたが、地域に障害のある人たちが活動する場所を作りたいという思いがあったため佐藤さんの提案に同意した。

旧青い鳥学園を卒園した人たちのご家族に声をかけて準備会を立ち上げたところ、多くの人たちが集まってくれた。準備会に来てくれていた人たちのお子さんは障害が重く、仕事を中心とする授産施設ではなく障害の重い人たちが文化活動などを行うデイセンターをイメージし、通所更生施設の建設をめざすことになった。

当時の通所更生施設は直接処遇職員の配置が利用者7.5人に対し1人で7.5対1の壁が大きく立ちはだかっていた。同業者からは無謀な計画だと批判されたが楽観的に考え、とにかく始めてみようということになった。また、準備会で将来にわたり入所施設は作らないことを宣言したため、集まってくれる人が半減してしまった。当時はまだ障害の重い人たちが地域で暮らしていくことは難しいと考えている人が多かったためだろう。そして、お決まりの施設建設反対運動や自己資金の調達など様々な課題があったが、国庫補助の交付が決まり平成7年に知的障害者通所更生施設デイセンターウィズがスタートした。その間私は美里会の倉

上園長の寛大な計らいにより美里会職員として働き、昴の施設整備を行っていた。埼玉県庁担当者も急ぎの時には美里会に直接電話をしてきた。倉上園長はじめ美里会の人たちには大変お世話になった。

ウィズの活動が始まり、すぐに気づいたことだが行動障害や身体障害を重複している利用者さんたちの家族の状況がとても厳しく、地域生活を継続していくためには膨大な家族介護が必要だということである。地域の中に障害の重い人たちの日中活動の場を作ることができたが、それだけでは彼らが安心して暮らしていくことは難しいということに気づいた。昴ではすでにレスパイトケアの取組が始まっていたが、障害のある人たちの地域生活を総合的に支援する仕組みづくりの必要性に気づき、その後の事業展開の方向が決まった。

ウィズが始まってから25年が経過し、障害福祉を取巻く状況も大きく変わった。私たちが一貫して取り組んできた障害のある人たちの地域生活を支援する仕組みづくりは正しい選択だったと今でも思っているが、障害のある人たちの地域生活は依然として家族の介護に依存している。ウィズを開設した時には若かった利用者さんたちもすでに40歳を過ぎ、親御さんの多くが70歳を越えた。これから先、さらに厳しい状況を迎えることになると思うが、皆さんの持ち前の明るさで乗りきって行ってほしいと思っている。

就労支援の展開

社会福祉法人昴元職員／埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 企業支援部門 副部門長 河崎誠司

社会福祉法人昴設立30周年、おめでとうございます。また、貴法人に障害者の就労支援に関わるチャンスをいただいたことに心より感謝申し上げます。

今、テレビのニュースや新聞等で「障害者雇用」が注目を浴びています。

私が昴でお世話になっていた頃(20数年前になるでしょうか)は、障害者雇用についてまだまだ社会に浸透しておらず、ごく一部の限られた中での話でした。私自身も数名の施設利用者と一緒に公園の管理作業(清掃や除草)など「雇用」ではなく、「働く」ことに視点を当てて取り組んでいました。

埼玉県で、障害者の就労支援が注目されるようになったのは、企業の倒産による障害者の大量解雇がきっかけでした。平成10年の所沢地域の障害者就労支援センターを始めとして、市町村の「障害者就労支援センター」が次々と設立され、現在では40ヵ所以上にのぼります。

当時の東松山地域は、障害者雇用に取り組んでいる法人はありましたが、地域に開かれた機関はなく、センターの設立が求められていた時期でした。あわせて、昴からも地域に呼び掛け、障害者就労支援センター開設に向けた動きを作っていたのです。

センター設立のコンセプトとして「地域に開かれていること」「市内の福祉関係者の総意のもと、お互い協力しながら設立・運営されること」を確認し、何回も会議を重ねながら進めていきました。

もう一つの大きな柱として、障害者を雇用する側、つまり「企業の立場をよく理解した人」をトップとして招くことを考えました。

白羽の矢が立ったのは、地元の企業で長年障害者雇用に関わってきた方でした。まさに運命的な出会いで、当時定年を迎えられていたため、すぐに就労支援センターの構想について説明、センター長就任について快諾いただくことができました。

準備に数か月費やしながら、平成13年4月、市内の障害者団体、社会福祉法人の総意で、「東松山市障害者就労支援センター」がオープンしました。助成金がほぼなかったため、支援員は各法人に要請し配置され、事務所は保育所跡地の一室を間借りする形でスタートしました。埼玉県では、所沢市、新座市に次ぐ3番目のセンターでした。

社会福祉法人昴にとっても感謝申し上げたいのは、支援員としてほぼ就労支援センターの業務に関わらせてもらい、就労支援の実績づくりや自立したセンターづくりの準備を整えられたことです。

取り組みの第一歩として、市広報誌への掲載、障害者団体への説明等を行い、障害者就労支援センターのPRをおこないました。

障害者の登録については、在宅者の他、各法人で就職を目指している利用者を対象に行い、ハローワークの求人、日曜日の求人広告から雇用の可能性のある企業と交渉し、就職に結びつけていきました。

市内のメッキ工場に、初めて就職が決まっ

た時の喜びは今でも忘れられません。

1年経つ中、様々な事業を受託するための「法人化」が、就労支援センターの課題として上がってきました。当時、国でも活動を広めていた「特定非営利活動法人(NPO法人)」を念頭に、組織体制、定款の作成等、設立に向け準備を進めていくことになったのです。

法人化の最大のメリットは、東松山市との事業委託契約締結や国の新しい事業「障害者就業・生活支援センター」事業受託につながり、独立したセンターとして運営できるようになったことです。平成15年には東松山市に協力をいただき、小松原町に就職のための準備施設と併設した形で新たなスタートを切ることができました。新たな取り組みとして、相談支援の他、障害者を雇用する企業掘り起こしのため「企業開拓スタッフ」の配置や企業内で就職の準備訓練を行う「施設外就労」など、今までにない機能を取り入れていきました。

私は、平成19年に埼玉県として全国初めてとなる、障害者雇用をする企業支援の機関

「埼玉県障害者雇用サポートセンター(現、埼玉県障害者雇用総合サポートセンター)」に籍を移しました。現在、企業訪問しながら障害者雇用に関するアドバイス等を行う仕事に就かせていただいています。それは、就労支援センター在籍中、障害者雇用に熱い思いを持つ方との出会いによって実現しました。

今の東松山市障害者就労支援センターは、後任の方によって、全国的な取り組みを展開するセンターとして大きく発展しています。

振り返ってみると、地域の方、行政の方、福祉関係の方など本当に多くの方々に支えられながら現在の自分がいることに改めて気づかされ、感謝する思いでいっぱいです。

また、各機関のネットワークづくり、協力体制、情報の共有化が今後ますます問われる中、地域に大きな役割を果たす法人の存在が欠かせないことにも気づかされました。

社会福祉法人昴が、地域福祉の先駆者として今後益々重要な役割を果たし、発展されることをご祈念申し上げます。



昴設立30周年に当たって

ハロークリニック名誉院長 小出博義

初代理事長佐藤進氏の障がいを持った子供たちと地域により開かれた通園施設を創りたいという意向で、あかつき園から独立し、今までの青い鳥学園という名称を変更することになった法人設立時の理事会メンバーに加えていただき、ああでもないこうでもない話しあい、社会福祉法人昴、こども発達センターハローキッズという名称とすることとなった。そのときから、30年以上が過ぎてしまった。

私が佐藤さんと初めてお会いしたのは、40年近く前のことと思う。機会を作ってくださったのは、埼玉医科大リハビリテーション科の理学療法士であり、青い鳥学園の子供たちの理学療法をなさっていらした高橋先生である。そのころから、佐藤さんに、埼玉のこの地域には、障がいを持った子供たちを、継続して診る医療施設がないから、一緒に子供たちやご家族が安心して通える診療所を創りたいので、手伝って欲しいと相談されていた。そのころの私は、新生児医療に情熱を傾け、いかにしたら脳性麻痺の子供を少なくすることができるかという気持ちが強く、お断りし続けていた。しかし、その後、私もやがて50歳を迎えようとする頃、大学での医療を続けているよりも、地域での医療に取り組む時期かと思ひ、佐藤さんに相談した。では、一緒に子供たちの身近に安心して通うことができるクリニックを創りましょうということになり、当時の理事であられた、高瀬氏の私有地を利用してよいとのご協力もあり、1998年9月にハロークリニックを開院することができるようになった。

ハロークリニック設立のコンセプトは、脳性麻痺、知的障がい、てんかんなどの発達障害を持つ子供たちやご家族が安心して通うことができ、地域在住の子供たちやご家族にも開かれた診療所ということであり、そこで子供たちやご家族同士がお互いに交流することができる空間にしたいという思いもあった。開設地は、東松山市の市街地からは離れた緑が広がる場所で、初めて見たときには、こんなところにクリニックを造っても患者さんはいないのではないかと思ひ不安であった。開院時の職員は、以前から障害者施設で働かれておられ優しさや熱心さに感銘を受けていた既に60歳を過ぎていらしたが、私の依頼に快くこたえてくださり遠方にもかかわらずご勤務くださった看護婦の井上さん、ハローキッズの事務をなさっていらした長谷川さん、昨年7月まで勤務してくださった理学療法士の染谷さん、ハローキッズと兼務の臨床心理士山崎さん、コスモ薬局が派遣してくださった郷地薬剤師さん、もう一人の看護師佐藤さん、事務員中条さんと私を加えた7人の常勤と、数名の非常勤で始まった。昼には、一緒に昼食をしながらだんらんを楽しむことができた思い出の多い、楽しい時間を過ごすことができた。

その後、徐々に患者さんも増え、夜遅くまで診療が終わらず、患者さんにも何時間もお待ちいただくようになってしまい、2013年から、新井医師が常勤医として勤務され、2017年からは私に代わって院長を引き受けていただくようになり現在に至っている。今では職員

も常勤、非常勤合わせて、40名を超えるようになっている。

この間、2015年には、患者さんや、職員の意見をもとに、木の匂いとぬくもりのある新棟が落成でき、従来の建物は、理学、作業療法士や公認心理師及び言語聴覚士らが担うリハビリ棟として機能するようになった。少しは待ち時間の負担を軽減できているのではないかと思っている。

ハロークリニックで働かせていただくようになり、大学勤務時には聞かせていただけなかった患者さんやご家族のより生活の場に即した声をお聞きできるようになったことで、医師としても成長させていただけたと思えるようになったことに感謝する。とともに、自分を含め医療の無力感を感じることもしばしばあり、患者さんの病気だけでなく、一人の人として全体的にとらえること、患者ご本人だけでなく家族への支援の必要性、福祉や教育など社会全体での連携の必要性が少し理解できてきているように思われる。また開院当初不安であったことの一つは、自分の意見に異を唱えてくれる同僚がいなかったことであったが、同じような目標に向かって議論と協力ができる仲間の存在の大切さを知ることができるようになった。

発達障がいの診療をしていて感じることの一つに、発達障がいの概念の時の流れによる変化があるように思う。開院当初は発達障がいというと、知的障がい、重度の知的障がいを伴う自閉症、脳性麻痺、てんかんなどが中心であった。最近では、発達障害というと、注意欠如多動症、知的障がいが軽度かあるいはそれを伴わない自閉スペクトラム症、学習障

がい、発達性協調運動障がいなどを意味することが多くなっている。

軽度の障害にも目を向けるようになったと考えるとよいことのように思えるが、診療をしていて感じるのは、むしろ所謂正常からの軽度の違いをより強調してとらえているように思われる。勿論ご本人が、生活において、困っておられるなら、その困りを改善できるような対応や薬があることは好ましいことである。しかし以前なら、ちょっと変わっているけど仲間として受け入れられていたような人たちも、受け入れることをせずに、困ったことをする人として見るようになってきていることが増えているように思われる。社会全体がそういう人々、子どもたちを差別化することで、人に優劣の価値観をつけることを担保しようとしているような気がする。個性を大切にする社会通念が回復することが大切と考えるが、むしろ画一化、管理しやすい集団を求める方向に社会が進んでいると思われる。自分たちの中にある差別感を払拭し、みんな違ってみんなよいという個性を大切にする社会的価値観の再確立が必要と思う。

ハロークリニックは開設22年目になるが、障害のある子供やご家族にとっての安心して通うことができる診療所という目標は、少しずつながら実現されつつあると思われる。今後も職員一同初心を忘れることなく診療してゆきたいと思う。そしてもう一つ待ち時間が少なくなること、障害の有無にかかわらず地域の子供たちも安心して通え、お互いの交流の場所になる診療所という目標も実現していきたい。

昴と私

アドヴァンス 井上智幸

社会福祉法人昴、設立30周年おめでとうございます。私が昴と出会ったのは、私が埼玉県立熊谷養護学校(現・熊谷特別支援学校)の中学部3年生の時でした。母に連れられて、昴のあるパーティーへ行って、初めて昴の存在を知りました。その時の当時の佐藤理事長の笑顔が、印象に残っています。その後、私は熊養の高等部へ進み、高3になり、いよいよ卒業後の進路が気になりだした頃、私は両親と一緒に、デイセンターウィズの設立説明会へ行きました。幹部の皆さんの説明により、ウィズって随分大きな施設だなと感心した事を今

でも覚えています。そして、その時は昴には縁がなく、私は熊養を卒業して、手をつなぐ親の会が運営する松の実へ入りました。7年間、ほぼ毎日内職を頑張ってきましたが、いろいろと事情があり、松の実から和みの会が運営するアドヴァンスへ移りました。そして、そのアドヴァンスが昴の傘下へ入る事を知ったときは、もう天に昇るほど嬉しかったです。そして、新しい仲間・新しい職員と、次から次へと出会い、毎日とても刺激的な毎日を送っています。これからも、どんな出会いが待っているのか、毎日が楽しみです。



アドヴァンス

医療的ケアのある方のグループホームへ

ケアホームみらい利用ご家族 加藤富美子さん
聴き手 社会福祉法人昴 吉田隆俊

吉田:

よろしく願いいたします。

昴30周年ということなのですが、ミクさんもちょうど30歳になりました。まずは、これまでの昴との関わりを教えてください

加藤様(以下敬称略):

1歳半くらいから週1回2時間くらいのつくしんぼ教室に通ったんです。その次の年からハローキッズの通園に入れてもらって毎日、4年間通わせてもらいました。

それまでは、本当に親から離れたことはなくて、ハローキッズに入って、預かってもらえるっていうのは、本当に貴重な時間でしたよね。

吉田:

就学してからも、昴と関わりがあったんですか？

加藤:

レスパイトは、始まって2年目か3年目くらいから使わせてもらって、家に迎えに来てもらって。数時間でも預かってもらえるっていうのは本当にありがたくて。

よく覚えているのは、一番最初、曾根さんが大きな車で迎えに来てくれたんですよ。卒園してからもレスパイトはずっと使わせてもらっていましたね。

吉田:

学校を卒業してまもなくグループホームの話になったと思うのですが

加藤:

ミクが気管切開になって、平成20年から通所に通い始めて、グループホームの話が出たのが21年22年、で平成23年にはみらいが出来ましたよね。

日中の場はみんなそれぞれ行ったけど、その先の暮らしてなって。

それで高澤さんの所に行ったんですよ。

そうしたら、そこで高澤さんが、昴としても考えていたことで、これまで地域って言ってきて、みんなを地域に出してきたのに、その先がやっぱり入所になるんじゃないかと、地域でそのまま暮らせる暮らしてっていうのを考えていたと思うので、やっぱりそれ必要だと思いますって言ってくれたので。

でもなかなか、法人が建てたからどうぞとは言えないので、費用も含めて親御さんも一緒に考えてくれるのであればやりましょう、っていうことで始まったんです。

吉田:

実際に始まる頃って、結構目まぐるしかったじゃないですか。

あの頃ってどんな感じだったんですか？

加藤:

とにかく場所が建つっていうのは大きな一歩

で、本当に感動ものでした。最初は、自分たち手弁当で親たちが来てやっても良いくらいな気持ちもありましたから、建ってしまえばなんとかなるだろうって。

吉田：
きっと生まれてからの不安はもちろんいっぱいあるけど、どこかで親たちが関わるっていう思いがあったから、なんとかなるっていうふうに思えたんですかね。

加藤：
そうですね。
だって、今まで365日家で見ていたのが、とにかくグループホームに来て最初は1日でも2日でもって思っていたじゃないですか。
スタッフさんは本当に大変だったと思いますけど、私たちはもう嬉しくて嬉しくてって感じでしたね。

吉田：
ミクさんにとってはどうだったんでしょう

加藤：
ミクも楽しかったと思いますよ。ミクは昔からおうちじゃ喜ばない子で。
日中は楽しめる、人がいるところは楽しいっていう子だから、通所は楽しいし、みらいに帰ってきてからも楽しいし。それは本当に、見ていてわかると思いますよね。
でも、夜寝るっていう部分がね。本当に苦労する。
半年間ミクを寝かしつけに毎晩来てたでしょ。でも私全然苦じゃなかったのよね。

吉田：
そうだったんだ。

自分はその半年間がすごく良くて。自分なんか不安ばかりで必死だったけど、いつも加藤さんたちが支えてくれて。

加藤：
笑。いや本当にこの子を見てもらうってだけでね、今だって、きっと大変だと思うけど。ハローキッズに行った時じゃないですけど、自分以外に誰かが見てくれるっていうのが、もう安心というか、感動ですよ。

吉田：
さて、生活がだんだん落ち着いて、みらいはこの春で丸9年です。

加藤：
もう10年目になりますね。

吉田：
あの頃とはまたちょっと状況が変わっていると思うんですけど

加藤：
そうですね。
この10年は親にとってもミクにとっても、もうすごく大切な良い時間だったと思うんですよ。まあ、入院は何回かしたけど、なんとかここまで来たのもすごいなって思って。訪問看護さんやヘルパーさんが入ってくれて、今まで全部自分で抱え込んでいたのが、自分の知らないところでちゃんと生活が回っているっていうのが、本当にありがたいことだなって思って。
ただやっぱり10年経ってミクも30歳になったので、次のステップというのは考えています。
この先は、例えば、高齢者になったときは特養とかで良いと思うんですよ。ミクの場合、毎日通うのが大変になったときには入所でゆっ

くりっていうのも良いのかなって思って。申し訳ないですよ。ここにいながら次のところって。

吉田：
年齢に応じた暮らしの場を考えているところなんです。

加藤：
あと、やっぱり親もね。
もしも、みらいでそれなりの人とかがちゃんとできて、親がまったく関わらなくなっても暮らせる状態になれば、それはそれだと思うんですけど。

吉田：
今後に向けた課題をいただいたと思います。例えば年齢に応じて、みらいでももちろん暮らし続けられるし、毎日通うスタイルじゃなくてゆっくり入所でも良いのかもしれないというのが、どっちも平等に選べる。そういうところまでは自分たちは頑張らないと。

加藤：
それは、しょうがないですよ。

吉田：
では、昴30周年を迎えてってということ、次の40年50年にむけてメッセージをいただけますか。

加藤：
本当に昴さんとは、一緒に歩いてきてもらって。
昴がなかったら今がないと、思っているの。親子共々ね。
やっぱり、あの路頭に迷ったとき、ハローキッズに通うことで仲間ができて、もちろん先生たちにもしてもらってというのがとても大きくて。私、最初は、とてもこの子を表に出したりだとかできない、隠して育てたいじゃないけど、そんな風に思ってて。
でもあのとき、どんどん表に出していきましょうって昴の方針で。あのスピリットみたいなものがなかったら、多分、今はない。
私たちにとっては、近くに昴があって良かったなって感じ。これからもよろしくお願いします。

吉田：
ありがとうございました。



ケアホームみらい

昴、楽しい生活と興味を認め生かしてくれる職員

デイセンターウィズ、すまいる利用ご家族 小林栄子さん
聴き手 社会福祉法人昴 内山洋史

本稿は、聴き手が、すまいるご利用のご家族である小林栄子様のお話を聴き取り、要約したものである。小林様は、すまいるオープン時やデイセンターウィズオープン時の写真を持参され、すまいるオープニングイベントに関して思い出話をされ、デイセンターウィズ立ち上げの時間に関してもその頃のメンバーの写真をみて、お亡くなりになった利用者さんの親御さんもいますねと感慨深いご様子であった。そして、ウィズ開所式の写真見ながら、「(シンガーソングライターの)小室等さんが来た時(オープニングイベントに出演)ですよ。この時花束をカオル(利用者ご本人)があげたんですよ。」とお話された。そのようなところから始まり、以下のような話を伺った。

1. デイセンターウィズに関して

そもそも、デイセンターウィズが立ち上がる話を佐藤先生(編注:当時理事長の佐藤進氏)よりお手紙をもらった。SさんやNくんの学校卒業後をなんとかしようかと相談するなかで、佐藤先生が動いてくれた。その中で話を頂いた。その時の話がとてもよかった。『お仕事するところではない』と。それがとてもいい感じに受け止められた。

その時カオルは卒業して1年浪人していた。坂戸の作業所に行ったがあまり合わなく行きたがらなかった。坂戸は先の話が無く不安だった。

デイセンターウィズ立ち上げの時に、カオル

のように走りまわる子はダメですかと聞いた。その時に『そんなことは無いよ。いろんな子を入りたいから来てくれればそれなりに考える』ということが佐藤さんの考えだった。私は、その話を聞いて「入ります」と言った。

入ってから、指導員が隣にいながらの外の仕事をするようになった。佐藤さんは『その子の個性と趣味を伸ばし、遊びながらの施設』と言った。その中で希望を聞いて河崎さん(編注:社会福祉法人昴元職員河崎誠司氏)をつけての外仕事を考えてくれたのかもしれない。

(聴き手が、カオルさん、草刈機で草刈りしていましたもんね、と投げかけると)今のカオルを見ても満足している。これでいいと思っている。

それと食堂も良かった。今後も無くならないようにしてほしい。お弁当屋さんを呼ぶのではなく続けてほしい。カオルも今も選んでいる。

『好きなものが出てくる、これが食べたいんだというものが出てくるレストランにする』と佐藤さんはそう言ってくれた。はじめの頃はコック帽をかぶった職員さんがいた。それがよかった。

2. グループホーム入居に関して

(デイセンターウィズのスタート前からグループホームは意識していたんですか?)

意識はしていました。夢だった。

(すまいる入居への経緯は?)

内田さん(編注:当時所長の内田富士夫氏)がグループホームを希望される方の勉強会をしてくれたんです。

私はSさん(編注:他の利用者ご家族)と話をしておいてその時手をあげた。5年位細かく丁寧に勉強会や見学会をしてくれた。浅田さん(編注:社会福祉法人昴職員)も来てくれた。

勉強会参加の希望者が一緒に入れたらよかったが、すまいるは3人で入居した。

(入居にあたっての思いは?)

勉強会をする中で、カオルがついていけるか母はスゴイ不安になってきた。ただ、内田さんが『大丈夫だ、大丈夫だ』と言ってくれたし、私自身も逃げたくなかった。不安はいっぱいだったけど。

生活って身支度から始まる、今日1日何を着るのかというところから始まる。旅行に行く時にも曜日ごとに袋を作って旅行に出かけたり、生活するにも中が見えるタンスにして、きれいだろうがきたなからろうが曜日ごとにキッチンと着替えて次のを着る。それが今の洗濯の仕方に繋がっているのかもしれない。

(事前の体験宿泊はしたことがある?)

生活ホームピアハイムでした。空いている部屋に泊まった時に、部屋を見たら何もない部屋だったのでこれじゃうちの娘は過ごせないと行って、カオルのTVを持って行くとなった。あと絵を描くためのテーブルも。

ショートステイも使ったことが無かったから、家族旅行と学校の旅行以外での初めての泊まりだった。

(入居後はどうだったか?)

それはそれは(私も)通い、それですまいる全体も掃除した(笑)。心配はやはり身支度・洗濯だった。でも、カオルは洗濯をしてくれた。

食事作りの人(世話人)を気に入らないこと
共生社会研究 第6号 2020年

もあった。追い出したこともあるのでは…。なんとなく聞いたこともあったし、私の目の前でスタッフにつかみかかることもあった。5年位は暴れる事もあったのではないかな。

今思うと本人も不安な気持ちもあったかもしれない。部屋出て帰ってきてても部屋がそのまんま。本人の中でも何かあったのかもしれない。その頃はカオルも苦労したと思う。私も苦労したけどカオルも苦労しているの覚えたのだと思う。

そして、すまいるに15年くらいいてカトリア(編注:昴運営のグループホーム)に転居した。カトリアに来た時はもう落ち着いてもうベテランという感じ。場所がかわっても平気、出来るよという感じでした。

(今は週末帰省のスタイルだが、今後365日のグループホーム生活はどう思うか?)

1日部屋にすることが主流になるかもしれないが、ちょっと出かけてくれるといいなという思いはある。例えばお買い物や図書館。お昼はラーメンでも。カップラーメンでなく。頻回でなくていい。映画も行けるといい。年間の中のどこかで行ければ。

今は土日に帰るのが楽しみだと思うし私も楽しみ。それがあと何年かでなくなってくるとなると、、、まだ体験していないから…。

行動援護を入れてお買い物をしているがそれもいいけどそれじゃない。やはり実家の帰省と外出は違うでしょうね。

カトリア365日生活は兄貴の力も借りなきやかな。2ヶ月に1回位ドライブに連れて行ってねとか。そんな話もしています。

30年経ってふり返るとグループホームに入居して本当によかったと思う。言葉も増えたし、いろいろな食事も食べる。言葉が増えて会話のいったりきたりがあるのが本当に嬉しい。

カオルと私がいつ台所で一緒に立つのだ

ろうというのがスゴイ楽しみだった。母とも私はそうしていたから。それが今できているのがとても楽しい。『お茶碗洗いました』に対して、『助かるわぁ』の言葉がとっても嬉しそう。私もとても嬉しい。これはグループホームに行っているおかげかなとも思う。カオルも苦労したとも思うけど

3. 絵画・まちこうばグループヴィンについて

(描画への興味はいつ頃からか?)

子どもの頃からテーブルとかに書いていた。カオルの絵はかわいいんだけど、あまり成長していないかな?

まわりの評価に戸惑っている。カオルに怒られると思うけど、そんなたいそうなものだとは思っていない。皆さんの評価をとっても嬉しく思っているが、いいんですか?という感じ。石平さん(編注:社会福祉法人昴職員)、いいんですか?という感じ。カオルの絵に関しては、石平さんとカオルでやってください。私は遠くで見ているという感じ。

グッズになっているのを見るとびっくりする。友達にも見せるし嬉しい。だけど石平さんは完売させなきゃいけないんだけど、私にはそんな力ありません〜ってという感じ。そういう風に思っちゃう。

絵のことはもっと力入れなきゃ駄目だった

んだね、と後悔がある。絵の教室にも連れて行って何かしなきゃいけないかな、という後悔もある

グループヴィンの仲間にかオルが入れた、カオルは石平さんが好きでその方面を伸ばしてくれたのは嬉しい。カオルのことを認めてくれるような職員がいたことが嬉しい。もちろん佐藤先生が石平さんのお尻を叩いてくれたからという力もあったと思いますが、河崎さん、石平さんだけでなく職員との出会いにかオルは恵まれたとも思っている。

昴・ウィズが出来てグループホームに入っこのう風流れてきてよかった。ただ、絵のことは質問されるとちょっと苦手。

4. 今後の昴について

佐藤先生、内田さんがウィズを作る時に言っていた『仕事をすることでなくて楽しいところ』、楽しいところということがいいと思う。大事にしてほしいと思う。カオルもそれまで来ていると思う。

様々な世代に昴のいろいろな思いをつなげていけるようにしていただき、利用される個々の方々の楽しさ、幸せをどう実現していくかにこだわっていただくことを、是非お願いしたい。



親の本音、職員の本音

チボリ、カンパーニュ利用ご家族 門田八千代さんと社会福祉法人昴 町田尚広の対談から

本稿は、チボリご利用のご家族である門田八千代様と職員の町田尚広の対談から町田がまとめたものである。

社会福祉法人昴ワークショップ・チボリの誕生は、地域福祉会代表であった門田さんと、初代理事長佐藤進との出会いから始まる。

法人が企画したモンゴル旅行に門田さんが参加した際に、若い人たちや、「金髪」の人が主体となって活躍する姿を見て、そこには福祉の地味なイメージがなかったと、当時を懐かしむような優しい笑顔で述べられた。そんなフレッシュな若者スタッフに対する好感的イメージは、地域福祉会「ワークショップ・チボリ」を「社会福祉法人昴」へと移行させる原動力となったようだ。

反面、現在の昴の状況については、制度が確立されてしまい、四角四面なイメージとの言葉を頂いた。門田さんによれば、昴の凄さは通所事業所にスタッフが勤めながら、グループホームやヘルパー派遣に関わり、利用者の生活24時間365日を考え支えてくれるところだったという。「発作の事、過ごし方の事、利用者に寄り添う事で、親にも寄り添っていた。今は正職員の数も少なく、職員も割り切らないと仕事として成り立たないと思うし、そう願う事も申し訳ないと感じる。また、職員が自信をもち自分で考えられるようになる前に、他の事業所に異動になってしまうこともある。現場で働いている人達の、働き方に差があり過ぎるので、異動を決める人たちにはもっと現場に入って欲しい」との指摘を頂いた。

現場で働くスタッフの身(町田)としては、保護者の方が、とても静かになってしまった。その様な違和感をかかえる。以前は、もっとこうして欲しい、これを頼みたい等の要望が多く寄せられていた。当時は正直“もっとスタッフに任せて欲しい”と欲していたし、まだ若かったこともあり、「ご本人に決めさせてほしい」「成人しているので、ご本人に任せてほしい」と、こちらも負けずと思いを伝え返していた。そして「町田さんはわかってないみたい」「もっとこういう勉強をした方がいい」と、面と向かって言ってもらう事もあった(笑)。

でも、振り返れば、保護者の方達との双方向のやりとり一つ一つが、その後自分を正しい方向へと導いてくれていた。当時は、自分は間違っていないと思い込んでいたし、その分質問したし、悩んだし、本音のやりとりを重ねる事ができた。今は、保護者の方からの話がスッと入ってきて、もっと詳しく聞かせて欲しくなる。もちろん、すべてを受け入れられる訳ではないけれど、ポジティブに前向きに一緒に考えたい、と思えてくる。

「職員は親の思い込みを外してくれる」、最後に門田さんが呟いたこの一言が、胸に残っている。今回は、決して昔は良かった的な思い出話ではなく、今後、昴の仕事にどのようなアップデートが必要なのか？という問題提起だったと理解している。金髪頭にはできないが、より楽しく仕事をしていきたい、と思えた。

差別や偏見に対する思い

アドヴァンス 久保田俊樹

私が入職して2年が経つ。

理工学部を卒業した私は、月並みに人の役に立つ仕事がしたいと思い昴に入職した。

ある程度毎日の仕事や利用者様と接することに慣れ、少し気持ちに余裕が出来る、目の前の利用者様だけでなく、周りが見えるようになってきた。それと同時に周囲の人の差別や偏見が気になるようになった。

それは日々の活動や週末の移動支援等で利用者様と外出した際に、電車の中や外出先で怪訝そうな顔をする人や怖がって距離を置く人を見て、差別や偏見を感じることも多々あった。

世の中に、障害のある人々に対する差別や偏見があるのは、障害のある人々と私たち健常者をどこか別の存在として考えているからだと思う。

事実、私が友人に障害のある方の生活を支援する仕事の話をする時「すごいね」、「大変そうだね(笑)」とやはりどこか他人事、自分には関係ないといった風を感じることもあった。私自身も入職し、障害のある方々と実際に接するまでは友人たちと同じように考えていた。

しかし、障害のある方と2年間共に過ごしてきた中で、毎日の食事を楽しみにする姿、気持ちが伝わらなくて悩んだりする姿など色々な方の色々な姿を見てきた。お互い言葉でのコミュニケーションが難しい利用者様同士が肩を寄せ合い笑顔で過ごす姿を見た時、自分よりもよほどコミュニケーション能力が高い

ようにも感じた。また、中には、自分より作業への集中力やスピードが速い方もいる。障害があることで生きづらさの程度は違えど、障害の有り無しで全く別の存在になってしまうわけではない事、障害のある人々も自分たち健常者と言われる人々も同じように生きているという事を身にしみて感じている。

差別や偏見を無くす為には、もちろん法律や制度も変えていく必要はあるのだと思う。そういった要因の他に、同じ社会や地域で共に生きている私たち一人ひとりが障害について知り、自分たちとなんら変わらないのだと考えを改めていくことが差別や偏見を無くす為に必要なことだと思ふ。その為、日々の支援の中で地域に出る機会、それは必ずしも地域の為に何かを成したり貢献しなくてはいけないというような事ではなく、誰かの片手間を担うといった小さな事でも良いから、地域の人と直接触れ合う機会を作ったり、また、見たことや感じたことをそのまま伝えたりすることで、一人でも多くの人に障害の有無なんて関係なく、同じ社会に生きる人間であることを分かってもらい、その橋渡しをすることも私たち支援者の役目なのだと思う。

ここまで差別や偏見がなくなればと自分の思いや理想を文字にしてきたが、自分はその理想に向けてまだまだ何も出来ていないこと、言葉にするだけなら簡単だということを痛感している。これからはその思いを胸に、口だけにならない様、行動で示す事ができる支援者になりたい。

共生社会フォーラムin埼玉に参加して

アドヴァンス 若槻なぎ沙／佐藤萌

1. アドヴァンス 若槻なぎ沙

私は、8月21日・22日に浦和の埼玉会館で開催された共生社会フォーラムに新任者としての立場で参加させていただきました。

初日の前半は表現活動の観覧、そして共生社会に関する講演であり、後半は新任者・学生のみによる講演についての感想を交えたグループワークでした。2日目は新任者・学生のみでのグループワークが1日ばかりで行われました。全国の様々な事業所から集まった同年代の方々とのグループワークでの意見交換はとても有意義な時間となりました。特に2日目では『福祉とは』『共生社会とは』『障害とは』というかなり大きく抽象的な議題について意見等を出すというグループワークを行いました。それぞれの課題について頭を抱えながらも、ファシリテーターの助言を頂きつつ各々が自分の中での考えを発表しました。明確な正解がない課題であるからこそ難しい、しかしその課題に向き合っていく事を自ら選び、働く事を決めた自分たちにはその課題と永遠に向き合っていく必要があるということを改めて感じさせられました。また、新任者のみでのグループワークはあまり固い形式ではなかったのも、思いついたこと、個人的な悩みごとなども話すこともできたので、外面的にも内面的にも成長することができ、参加させていただく機会を与えて頂きとてもよかったと感じています。

今後も、今回のフォーラムでの学びを無駄にしないように大きく抽象的な課題に真摯に根気強く向き合っていこうと思います。

2. アドヴァンス 佐藤萌

今回所長の推薦で参加したフォーラムでは、4月からの数か月間働き、関わってきた福祉について同世代とたくさん話すことができました。そして西宮市社会福祉協議会の玉木さんや社会福祉法人グローの2年目の先輩の進行のもといろいろな意見や考え等を共有できたこの2日間はとても有意義なものになりました。

1日目の後半から新任者・学生のみでのグループになり日頃のモヤモヤや葛藤を打ち明けていきました。その中で新任チームが考えたことは「違和感を感じない世界」についてです。どうしても今の世の中には障害がある人に対して「違和感」を持っていてその「違和感」が無くなった時にはじめて皆が心地よく生活していける世の中になるのではないかと思います。“まだ福祉や障害について知らない”ということがこういう気持ちを生まれさせているのだとも思いました。

私がこの2日間で「障害とは周りの人たちの気持ちの違いであって、それは変えることができる」ということを知りました。それ以外にも多くの気づきを得る事ができました。自分の職場だけでは固まってしまう考えも、柔らかくしてまた新しい考えにも変えることができました。これからも正解のない課題にぶつかることが多くあると思いますが、考えることを辞めずに向き合っていきたいです。

心理相談に関わるようになって思うこと

ハロークリニック 小林頌太

ハロークリニックで心理相談の業務に関わるようになって半年ほどが経ちます。心理相談にこられる方々の悩みについてこちらも一緒になって「どうすれば良いんだろう」と困ってしまうことも多く、日々力不足を痛感します。

一方で、こちらの未熟さとは裏腹に、面接の前後で相談者の何かが変わっていく様子を目の当たりにすることもあります。面接後にこちらが「何も役に立てなかったようだ」と落胆していると、次の回では相談者から「なんだか元気になりました」「最近学校に行くようになりました、なんでかわからないけど」と報告されてびっくりしてしまう、ということが何度かありました。その人自身の持つ力に畏敬の念を感じるとともに、もしこちらが何か役に立てたことがあるとすれば、その人自身の持つ力が最大限に発揮されるための「添木(伴走)」のような役割を少しは持てたということなのだろうか、などと考えたりしています。

数少ないながらもそのような経験があったことで、支援者に求められているのは、相談者の力が最大限発揮され、主体的な選択ができるようにサポートする、つまり「エンパワー」することだと腑に落ちるようになってきました。「エンパワーメント」という概念について今までも学ぶことはありましたが、その言葉の意味が単なる知識としてではなくより体験的に理解されてきたように思います。

しかしそうだからと言って、支援者はただが

むしゃらに相手に接していればいい、ということになるとも思えません。それぞれの相手に合った「添木(伴走)」となるためには、こちらが柔軟に形を変えることが重要になるはずで、そのための手段として、知識や技術、経験を身に着ける必要があるのだと思います。

2019年4月に正規に入職してから約9ヶ月が経った今、このようなことを考えながら仕事をしています。しかし心理相談の中には困りごとに進展のないまま相談を中断されてしまう方もいます。その人の抱えている困りごとがそのままどこにも繋がらず、宙ぶらりんになってしまうような結果を招いてしまったのでは、と思うとやり切れない気持ちになります。

また、困りごとを抱えていたとしても、そもそも来談に至らない人も地域には多くいるでしょう。来談しないこと自体がその人の主体的な選択だと考えることもできますが、情報の不足や気持ちの面でのハードルという要素も大きいでしょう。

潜在的なニーズを持つ方との接点を作ることや維持していくことも含めて、自分にできる「エンパワーメント」とは何か、ということは今後も考えていきたいと思っています。

昴☆共生社会研究所所員・所友名簿

所 長 山崎晃史

(社会福祉法人昴理事、ハロークリニック相談支援室長)

顧 問 佐藤進(社会福祉法人昴監事、埼玉県立大学名誉教授)

所 員 所員リーダー:野崎剛(相談支援センターYeast[イースト])

南澤甫(西部・比企地域支援センター)

山本博美(松の実)

岩本萌(すまいる)

小林頌太(ハロークリニック)

所 友(敬称略)

朝日雅也(埼玉県立大学)

尼子創一(都立特別支援学校)

新井利民(埼玉県立大学～2020年3月)

稲沢公一(東洋大学)

河崎誠司(埼玉県障害者雇用サポートセンター)

国分充(東京学芸大学)

相馬大祐(福井県立大学)

曾根直樹(日本社会事業大学)

遅塚昭彦(埼玉県社会福祉士会)

葉石光一(埼玉大学)

藤井亘(NPOみらい)

細淵富夫(埼玉大学～2020年3月)

堀江まゆみ(白梅学園大学)

森正樹(埼玉県立大学)

谷口清(文教大学～2020年3月)

腰越滋(東京学芸大学)

鈴木美佐子(言語聴覚士)(ASHA 認定 Speech-Language Pathologist)

加藤尚子(明治大学)

沼澤秀雄(立教大学)

共生社会研究第6号

【発行日】 2020年3月19日

【発行】 社会福祉法人昴

【編集】 昴☆共生社会研究所 年報編集委員会

埼玉県東松山市大谷1064 ハロークリニック内

0493-39-4829

2020年 社会福祉法人昴 組織図

