

葦

年頭所感

理事長 梶浦 一郎

本年一月四日午前九時より大訓練室に職員一同を集め、梶浦一郎理事長より新年にあたっての訓話が行われた。(要旨は次の通り)



年頭のあいさつをする梶浦理事長

みなさん、あけましておめでとうございます。新年にこのような挨拶を始めてから既に十年目になります。毎年のことですので同じようなお話になるとは思いますが、やはり、年の始めには昨年を思い出し、反省し、そして、新しい年はどうあって欲しいかという希望を込めて挨拶をしたいと思っております。

思い出して見ますと、平成元年頃から国内での政治の混乱、大激動が始まりました。その年の参議院選挙において与野党の逆転が起こり五十五年体制がなくなってきた時代であり、その混乱は今だに続いております。これが、どの方向へ進むのか、収斂されて行くのか全く分からない、こういうことが私たちの政治不信に輪をかけて

第11号

発行

社会福祉法人
愛徳福祉会

大阪市東住吉区山坂5丁目
11番21号 TEL 06-699-8731
FAX 06-699-8134

皆様の投稿を
お待ちしております

いったと思っております。昨年は、その結果、ご存知の通り、青島、横山という二人の知事が生まれ政治不信が頂点に達したと思っております。それが今後どのようなものになるのか全く予測がつかない状況だと思っております。また、外国ではベルリンの壁が崩壊したり湾岸戦争やカンボジアなどでいろんなことが起こり、それが局地的な問題から世界へ波及することを孕みながら現在も続いております。

アジアでは、発展途上国がどんどん台頭してきてはおりますが、まだ混沌としておりますし、覇権的な国もあり、これも今後どうなるか非常に関心の高いところで注目が必要だと思っております。

そして、国内を見ますと、今更申し上げるまでもなく、本当に何が起きてもおかしくない、とんでもない世の中になりました。昨年のことを表すには、地震の『震』がびつたりだと年末に報じられておりましたが、本当に後世に残る年だったと思っております。

みなさんも、ご存知なので詳しくは申しませんが、昨年の一月十七日の大地震、これは、予想できない事態であり、ある意味では致し方なかったとも思いますが、あの当時を考えますと後の処置が適切にできていれば犠牲は半減していたのではないかと思います。あの時、テレビに阪神高速道路が崩壊しているのが写し出されました。あれを見ただけでも事の重大さは

分かったと思うんですが、とにかく大きな教訓が残ったと思っております。次は、オウム事件、これは、戦後のいろんな価値観の違い、空白が起こした出来事、ある意味では総決算かも知れません。しかし、問題は対応の仕方であり、あそこまで大きくならなくても済んだんではないかと思っております。

金融問題については、もう論外です。私たちに余り関係ありませんが、しかし、人間の欲望というものが、戦後のお金だけという世の中、本当に行き着くところまで来てしまったという感じがいたします。

このように、予測できないこと、とんでもないことは別といたしまして、相変わらず私が気になるのが、「いじめ」の問題であります。私たちは、子どもをお預かりしている、そして自分達の子どもや子孫に対し後々に残るいじめは本当に気になります。これは、予測できずにも拘らず全く減らない、ますます陰湿で増えてきている状況は実に心が痛む思いです。昨年の『葦』を読み返して頂ければ分かりますが、政府が口先だけの緊急対策や通達などを幾ら出していても、いじめは絶対に減らないと申し上げました。今年の国家予算では、いじめ対策として各府県に多くのカウンセラーを置くということが大々的に出ておりました。私はよく分からぬんですが、今まで以上に子ども達を押しつけ、そして管理し締めようとしているんじゃないか、私は本当に疑問に思っています。いつも言ってますように消費者である子ども達を管理ではなく、自由に伸びるような供給側の体制づくりを考えないと、いつまで経っても、いじめは減らないんじゃないかと考えます。

私たちの医療も非常に強い規制

で縛られております。もちろん、人命を扱う仕事ですから一定の規制は当然必要であります。過度の規制といえますか、官僚の体制を維持するための規制がたかさんありました。ここ、一、三年來、かなり緩和され、供給者の我々ではなく患者さん側、つまり受益者の権利を守ることに重点が置かれてきております。その結果、医療機関同士の自由競争へ向かっているのはご承知の通りであります。

このことは、医療の基本的なサービスとしての技術の質と量、それに加えて優しさの説明、これらを私たちが高く保っていくことを強く求められているということでもあります。非常に難しく大変なことですが、視点を変えてみますと、この競争に勝つてこそ、逆に発展する可能性があるということでもあります。これらは、既に三、四年前から言われておりましたが、ようやく機が熟してきたということでもあります。

例えば、一般の医療機関などでは、百近くの病院が潰れたり老人病院などに転換したりしております。従って生き残っている病院は質の高い病院だけになってきており、この傾向は、ますます強くなっていくと思っております。

本年度の医療法や医療保険の改正は、現在のところ、まだ、はっきりいたしておりませんが例年のように医療費の改正はあると思っております。しかし、私たちの関係では多くは望めないと思っております。

前回は、看護制度が大きく変わりましたが、今回は、PT・OTの点数が少しは変わるのではないかと思います。特に目に付くのは、やはり老人、脳卒中ということであり、これも、まだ、はっきり定義がなされておりませんが、

早期と回復期、そして維持期などいろんな言い方がされております。厚生省では、簡単に三ヶ月位までを早期にして、その期間のPT・OTの点数を引き上げ、逆に、それ以降の期間は引き下げ、六ヶ月や一年を過ぎると今よりも大きく引き下げるといような方向にあるのではないかと思っております。

そういう中で問題になっているのは介護保険であります。この介護保険には今のところ障害児、者は入っておりませんので高齢者の対策として考えられております。これも、内容は殆ど分かっておりますが、医療保険の財源がなくなってしまうので、この医療保険とは別枠の財源を確保して高齢者の医療は全て、この制度へ移して行くということになるのではないかと思っております。ドイツでは数年前から、この制度で実施されており、それを参考にしております。ドイツの場合は、現物支給と現金支給の併用で行なわれておりますが、希望の殆どが現金支給になっております。その分、老人の介護を充分にしないので、お金だけを受け取るというようなことが、まあ、あるようですので我が国ではその欠点を是正しながら現物支給にしていくのではないのでしょうか。これらについては五月位に詳しく分かると思っております。新ゴールドプランのなかにティ・サービスマシナ・ト・ステイなどが出ておりますが、そういうものに組み込まれていくのではないかと考えております。

そして、リハビリテーションはこの介護保険制度と非常に密接な関係があります。今のリハビリテーション分野での流行り言葉は地域リハ、お題目のように今は地域リハであります。私たちは、昭和

四十五年はこの園を始めた時、地域リハとは言いませんでした。その概念で始めております。つまり、それまでの障害児の療育施設収容主義であったのを在宅療育という言葉で表現しました。衛星都市などに今のショート・ステイ、デイ・ケアに当たるような通園施設を作り在宅療育へ移行していくことを既に始めておりました。お年寄りの場合は、病院が社会的入院の形で入院させておりましたので大切な地域リハが遅れてしまい、現在、施設収容から在宅へ移行する制度になってきているんだと思えます。

しかし、その在宅療育や地域リハが福祉という名において医療から切り離されつつあります。それは医療保険の財源が非常に逼迫してきたことであって、今のリハビリテーションの世界でも地域リハには医療が不要であるという傾向が少し出てきております。もちろん、場所や時間、担当する人たち、そして、その方向は、病院と地域では少しづつ違っておりますが、

一貫した医療の考え方や流れは必要で、具体的な方法が大切であるということをお私達は機会がある毎に強調してきております。

N・D・Tにおきましては、単に脳性麻痺や脳卒中ではなく、いろんな障害者、高齢者にも全人的な援助を基本にするという考え方を持っているのはご承知だと思えます。従って、いろんな具体的な手段を提供することは可能であります。脳性麻痺というのは、高齢者に比べて数的に少ないものですが、それがいかに、悪いかは、よく分かりませんが、できる限りいい方向へ進むようにしなければなりません。

このように、医療と切り離されようですが、それを防ぐ道は、一つ、医療の実績を示すことだと思えます。脳性麻痺や脳卒中の人たちが十分な医学的リハビリを受けずに重度のまま福祉制度の中へ移されていくということは、本

人や周囲の人も大変です。従って、私たちN・D・Tグループが実績を挙げて、同じ福祉の道へ移るにしても、少しでも介護が楽、本人も楽に生活ができるよう、そして、生き甲斐を見い出せるような状態にしてから移行していくことが非常に大切ではないかと思えます。この介護保険についての情報は、また、入り次第お知らせしたいと思います。

昨年、今、お話ししましたように大変な年でありました。この園でも経営的には少し低調でありました。このままでは、中盤以降困ったことになる恐れもありますので、大下園長を中心に改善に向け、種々検討を頂きたいと思えます。その節は、よろしくお願ひいたします。

昨年で、悪いことは全て出し尽くし、何とか、いい時代が始まればと思えますが、今の世の中、何が起るか分かりません。どうぞ油断をしないで各々が自分の持ち場で確り頑張って頂くことをお願いして新年の挨拶といたします。

園児に寄せられた温かいご支援を心から感謝いたします

平成7.1.12

本園

- ▲寄附金▼
- ▲北浦廣▼日進交通▲細井雅之
- ▲南田辺民生委員会▲東住吉区民生児童委員協議会▲青木久一▲南田辺小学校PTA▲田辺中学校PTA▲大原功▲広江惇朗▲第一生命労働組合大阪南支部▲東住吉遊技業組合
- ▲寄贈品▼
- ▲山崎武久▲北浦廣▲松下兼二▼

- 三田村知慧子▼愛媛県青果農業協同組合連合会▼キリンビール▲大阪府玩具人形問屋協同組合連合会▲府玩具人形問屋協同組合連合会▲三好工務店▲島島芳▲スミレ▲古谷義信▲鳥取県大栄町農業協同組合▲大阪府ボランティア協会▲中を縫う会▲南光仁子▲石川静枝▲木林敏子▲救世軍泉尾小隊長▲松岡正美▲大阪農業青年クラブ▲大阪本場青果卸売協同組合▲ウメダ地下センター商店街振興組合▼

学会発表

《診療部》

- ★平成7年6月30日
- 小児股関節研究会(久米米市)
- 『痙直型脳性麻痺児の脱関節脱臼に対する観血的治療の時期の検討』
- 矢田 定明
- 美延 幸保
- 大下 舞治

- ★平成7年11月3日～4日
- 第12回日本障害者歯科学会(福岡市)
- 『脳性麻痺児の咬合状態について』
- 堀 雅彦
- 『肢体不自由児通園施設における口腔管理』
- 一卒園後も定期管理した児について
- 中原亜紀子

- ★平成7年9月3日
- 第11回大阪府作業療法学会(大阪市)
- 『南大阪療育園通園部における作業療法プログラムの紹介』
- 一年齢・クラス別グループOTを中心に
- 『南大阪療育園通園部における作業療法プログラムの紹介』
- 一才から5才までの知覚・運動課題の検討
- 『ポスター発表』
- 1才 松本あかね
- 2才 農端 弥生
- 3才 洪谷 四季
- 4才 中 和美
- 5才 齋藤 恭子
- 吉原 路子

- ★平成7年11月26日
- 第35回近畿理学療法士学会(京都市)
- 『下肢筋群延長術後の痙直型両麻痺児の理学療法』
- 呉原 美和、他

- ★平成7年11月21日～22日
- 『看護部』
- 『脳性麻痺児の視覚運動障害への治療』
- 辻 薫

- ★平成7年9月11日
- 第8回近畿地区発々訓・発音指導研究会(大阪市)
- 『ゆうなぎ園の発音指導』
- 藤田 昭子

- ★平成7年11月21日～22日
- 『通園部』
- 第40回全国肢体不自由児療育研究大会(東京都)
- 『学童期における友人関係と職員の間わりから学んだこと』
- 長谷かおる
- 森口 恭子

- ★平成7年11月21日～22日
- 『あさしお園』
- 『通園療育(全肢連年報)』
- 『痙直型両麻痺児に対する治療の実態』—単一症例検討—
- 矢野 洋子、他

- ★平成7年11月21日～22日
- 『ゆうなぎ園』
- 第40回全国肢体不自由児療育研究大会(東京都)
- 『学童期における友人関係と職員の間わりから学んだこと』
- 長谷かおる
- 森口 恭子

- ★平成7年11月21日～22日
- 『あさしお園』
- 『通園療育(全肢連年報)』
- 『痙直型両麻痺児に対する治療の実態』—単一症例検討—
- 矢野 洋子、他

- ★平成7年11月21日～22日
- 『ゆうなぎ園』
- 第40回全国肢体不自由児療育研究大会(東京都)
- 『学童期における友人関係と職員の間わりから学んだこと』
- 長谷かおる
- 森口 恭子

- ★平成7年11月21日～22日
- 『あさしお園』
- 『通園療育(全肢連年報)』
- 『痙直型両麻痺児に対する治療の実態』—単一症例検討—
- 矢野 洋子、他

- ★平成7年11月21日～22日
- 『ゆうなぎ園』
- 第40回全国肢体不自由児療育研究大会(東京都)
- 『学童期における友人関係と職員の間わりから学んだこと』
- 長谷かおる
- 森口 恭子

作業療法プログラムの紹介』

『南大阪療育園通園部における作業療法プログラムの紹介』

『痙直型脳性麻痺児の脱関節脱臼に対する観血的治療の時期の検討』

『脳性麻痺児の咬合状態について』

『肢体不自由児通園施設における口腔管理』

『南大阪療育園通園部における作業療法プログラムの紹介』

『脳性麻痺児の視覚運動障害への治療』

『看護部』

『あさしお園』

『通園療育(全肢連年報)』

『ゆうなぎ園』

『あさしお園』

『通園療育(全肢連年報)』

『ゆうなぎ園』

『あさしお園』

『通園療育(全肢連年報)』

『ゆうなぎ園』

『あさしお園』

『通園療育(全肢連年報)』

『ゆうなぎ園』

『あさしお園』

『通園療育(全肢連年報)』

『ゆうなぎ園』

当園で開催した講習会

平成7.1.12

- ★ボバース・コース
- 平成7年1月9日～3月3日
- 講師 西脇美佐子、彦田龍兵
- 茂原直子
- ★脳性麻痺児療育多職種講習会
- 平成7年7月15日～16日
- 平成7年7月22日～23日
- 平成7年7月29日～30日
- 講師 西脇美佐子、茂原直子、彦田龍兵、板谷昭忠、辻 薫
- 助手 西野紀子、宮本英城、
- ★日本理学療法士協会長期講習会
- 『脳性麻痺児の評価と理学療法の実態』
- 平成7年7月24日～29日
- 講師 西脇美佐子、彦田龍兵

花島昭子、坂野幸江、下嶋清市、日浦真木子、山本圭三、洪谷四季、杉野希聖、天野真紀、今村健一、小島あけみ、岸 良至、椋野智治、敷中良彦、成澤みどり

ボランティア

毎年ながらボランティアの方々にはお世話になっていきます。長年携わって頂いている方、新しくボランティアに加わって頂いた方々に職員一同心から感謝しています。厚く御礼を申し上げます。

本園

●鶴ヶ丘駅構内二ヶ所のバギー置場の整理、整頓、清掃を月一回

●南田辺地区民生・児童委員協議会婦人部のみなさん

●平野区の寿藤さん

●北病棟、二階病棟のシーツ交換のお手伝いを毎週火曜日午前中

●東住吉区南田辺の川口芳子さん、東住吉区近隣のボランティアのみなさん

●二階病棟の子どもの遊び相手を手を毎週月曜日午後六時～七時

●北病棟運動クラブのお手伝いを毎週火曜日午後六時～七時

●関西医療学園専門学校理学療法科の安藤さん、大阪府立盲学校高等部理学療法科の乾さん

●北病棟運動クラブのお手伝いを毎週月曜日午後六時～七時

●北病棟ワーククラブのお手伝いを毎週金曜日午後六時～七時

●大阪総合福祉専門学校池端さん、寒川さん、真野さん、中笠さん、山崎君、岩本君

●夏祭り夜店のお手伝い(八月十一日)

●大阪ボランティア協会サマーボランティア計画、近畿中央病院付属リハビリテーション学院

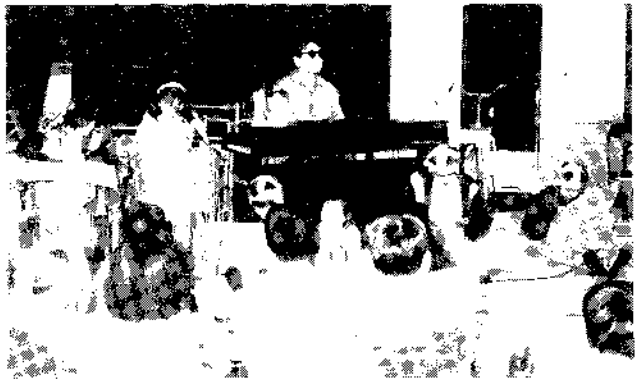
大阪府立看護医療技術短大、大阪労災看護専門学校、警察病院看護専門学校、花園大学、計三十七名

●夏休み期間中(七月二十四日～八月三十一日)

●大阪ボランティア協会サマーボランティア計画、清恵会第一医療専門学校、当園退園児の坂谷君、関西医療学園専門学校、小阪看護学校、大阪労災看護専門学校、大阪府立医療技術短大、国立大阪看護専門学校、大阪府立盲学校、大和高校の鈴木さん、その他一名、計三十一名延べ一五七名

●三月三日 ひなまつり

地元、東住吉区内で音楽活動をしている福本淳さんらより慰問コンサートの申し出を頂き、三月三日の「ひなまつり」に日程を合わせ開催されました。



初めての試みだったので大がかりな準備はできませんでしたが訓練室を利用してもらい、スタッフの有志の協力のもと、手作りのチケットを子どもたち

一人一人に持たせ雰囲気作りをしました。

コンサートは手話つきの絵本の読み聞かせから始まり、前半は幼児向けのアニメの曲や童謡を中心に、後半は福本さんオリジナルの曲を聞かせて貰ったり、北病棟コーラスクラブの歌と演奏が披露されたり、子どもの飛び入りの演歌が聞けたりと、舞台側と子どもたちが合わさって和気あいあいとしたものとなり、北病棟、二階病棟総勢で夕食後の約二時間を楽しく過ごすことができました。

ありがとうございました。

あさしお園

●二月十八日 もちつき大会

●夕風、田中町内会十三名

●七月二十一日 夏まつり

●行岡医療技術専門学校二名、南海福祉専門学校六名、大阪教育福祉専門学校三名、大阪城南短期大学九名、大阪キリスト教短期大学五名、浪速短期大学七名

●十月十五日 運動会

●行岡医療技術専門学校一名、大阪城南短期大学四名、社会人一名

●両親教室

●延べ一一五名

ゆつなぎ園

●五月二十八日 親子の集い

●神戸医療福祉専門学校三名、和歌山大学一名、大阪医療技術学園専門学校一名、寝屋川市浅田さん

●九月九日～十日 合宿

●神戸医療福祉専門学校三名、大阪教育大学二名、神戸医療技術専門学校二名、大阪医療技術学園専門学校一名、日本福祉大学園専門学校一名、日本福祉大

園内研修会

午前9時～午後1時

〈本園・分園合同〉

平成7年度の園内研修会が本園・ゆつなぎ園に分かれ次のとおり開催されました。

―第二十五回―

平成7年8月12日(土)

●「肢体不自由者の就労について」講師 大阪府立金剛コロニー

コロニー長

岡村 憲一氏

●「聴覚障害者の就労について」講師 (株)豊田自動織機

製作所

人事部人材開発室

後藤 龍一氏

(講演内容は要約して(6)頁から(11)頁に掲載しています)

―第二十六回―

平成7年12月28日(木)

午後2時～午後5時

《テーマ》

●「痙直型両麻痺児の療育について」

《発表》

◎母子保育における母親指導

―遊びがパターン化しやすい児に対する取り組みと母親指導―

通園部 永野由香里

◎課題別保育における両麻痺児

―中途退園を見通して―

あさしお園 福岡 延江

(座長 寺澤 年代)

◎ADL拡大へ向けての取り組み

―更衣援助を通して―

北病棟 柴垣 秀一

◎痙直型両麻痺児(者)の精神発達への援助

―聞き取り調査を基に障害の受容と精神の自立を考える―

2階病棟 大原 和子

学名一名

●十一月三日 生活発表会

●神戸医療福祉専門学校一名、大阪医療技術学園専門学校一名、日本福祉大学一名、大阪教育福祉専門学校二名

●十一月二十日 クリスマス会

●大阪市 Jan Kinste

n

(平成七年一月～十二月までを掲載いたしました)

施設整備状況

〔平成七年一月から十二月までの一年間に行った法人の施設整備は次の通りです。〕

本園

●冷温水機修理 ●冷却塔修理

●風呂場改造工事 ●オートクレープ点検

●自家発電設備修理 ●受水槽清掃

●ガス配管工事 ●電話交換機バッテリー取替

●電話機移設配線工事 ●パソコン一式

●熱帯魚水槽一式 ●小児用ベット二台

●業務用冷蔵庫 ●歯科キャビネット一式

●ビデオ収納庫

あさしお園

●本館北及び西側のアスファルト工事

●屋外物置 ●保育室カーテン取替

●一階北側非常出口の新設

●ブロック塀の補修 ●冷蔵庫入替

●食器洗浄器購入

ゆつなぎ園

●観察室チェアー入替

白川 恵子 (座長 早水 裕子)

●本園・あさしお園合同

ゆつなぎ園

平成7年12月28日(木)

《テーマ》

●「難聴児の言語」

―高度難聴児の初期言語獲得について―

河本 環

●「聴覚障害児の擬声語・擬態語の獲得についての一考察」

大垣奈々恵

藤田 昭子

施設見学のみなさん

平成7年1月～12月

本園

- ▼北海道立札幌肢体不自由児総合療育センター 1名
- ▼聖母託児園 20名
- ▼美原看護専門学校 30名
- ▼東住吉区家庭児童相談室 2名
- ▼大病協看護専門学校 23名
- ▼名古屋福祉専門学校 1名
- ▼堺看護専門学校 3名
- ▼大阪市立田辺中学校 9名
- ▼大阪市立南田辺小学校 8名
- ▼国立大阪病院附属看護助産学校 29名
- ▼堺市立百舌鳥養護学校 5名
- ▼大阪府肢体不自由者協会 40名
- ▼すみれ乳児院 5名
- ▼大阪市小学校教育研究会 23名
- ▼川崎リハビリテーション学院 1名
- ▼大阪市立保健専門学校 37名
- ▼大阪市立中央児童相談所 16名
- ▼大阪警察病院付属看護専門学校 4名
- ▼国立療養所箱根病院附属リハビリテーション学院 1名
- ▼名古屋大学医療技術短期大学部 4名
- ▼東京都立医療技術短期大学 1名
- ▼京都教育大学 1名
- ▼大分リハビリテーション専門学校 2名
- ▼国立療養所近畿中央病院附属リハビリテーション学院 1名
- ▼大阪市立心身障害者リハビリテーション 5名
- ▼聖徳肢体不自由児通園施設 1名
- ▼徳島医療福祉専門学校 1名
- ▼住之江養護学校 3名
- ▼光陽養護学校 5名
- ▼西淀川養護学校 22名
- ▼伝法幼稚園 1名
- ▼姫島こども園 1名
- ▼湖西広域カンガル教室 6名
- ▼平野養護学校
- ▼四日市あけぼの学園 1名
- ▼三重県立度合養護学校熊野分校 1名
- ▼港晴保育所 3名
- ▼守口市立わかすぎ園 3名

あさしお園

- ▼大宮小学校 2名
- ▼三重大学 1名
- ▼わかすぎ園 3名
- ▼幼稚園、保育所の先生(交流会) 43名
- ▼大阪府教育委員会 40名
- ▼大阪教育大学 1名
- ▼小路幼稚園 2名
- ▼摂津市手話サークル 10名
- ▼泉北ビヨンプジョン教室 11名
- ▼寝屋川ビヨンプジョン教室 10名
- ▼東大阪市西福祉事務所 1名
- ▼幼稚園、保育所の先生(発表会の来賓) 47名
- ▼大阪府肢体不自由者協会 15名

ゆうなぎ園

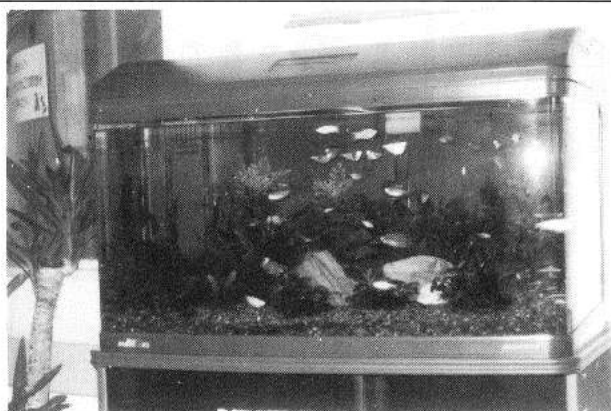
- ▼福島市児童家庭課 2名
- ▼大阪キリスト教社会館めぐみ保育園 1名
- ▼聖徳園 1名
- ▼弁天小学校 2名



「熱帯魚が入りました」

外来

昨年七月、玄関入り口に熱帯魚が入りました。
診察などの待ち時間に熱帯魚を前にした親子が楽しそうに囁き合っている微笑ましい光景を時々見かけます。ロビーの雰囲気は今まで以上に明るくなった感じです。



勤続十年表彰

平成七年五月一日付けで四名の方が、勤続十年の表彰を受けられ表彰状と副賞(①商品券十万円、②商品券五万円と特別休暇十日より選択)が授与されました。

《受賞者》

- ▼糸 玲子 (訓練部)
- ▼宮本英城 ()
- ▼鶴田ゆかり ()
- ▼西条正晴 (ゆうなぎ園)

<H7. 1~12月>

実習生・研修生の

受入状況

〈診療部〉

▶大阪産業大学付属歯科衛生士学院専門学校

- H7・4・3~4・28 } 3名
H7・5・8~5・26 }
H7・6・12~6・30 }
H7・9・4~9・30 } 3名
H7・10・2~10・21 }
H7・10・23~11・17 }

▶花園大学社会福祉学部

H7・9・1~9・30 1名

▶行岡医学技術専門学校歯科衛生科

H7・10・2~10・31 3名
H7・11・1~12・21 2名

〈看護部〉

▶大阪府立公衆衛生専門学校

- H7・2・20 21名
H7・2・21 21名
H7・2・27 21名
H7・2・28 20名

▶小阪病院看護専門学校

H7・5・15~11・10 23名

▶大阪府立看護大学医療技術短期大学部

- H7・10・2~10・13 8名
H7・10・16~10・27 6名
H7・10・30~11・10 7名

▶大阪府看護協会(ふれあい看護体験)

H7・5・12 2名

〈訓練部〉

▶広島大学医学部保健学科

- H7・5・29~6・30 1名
H7・6・12~8・2 1名
H7・8・26~10・25 1名
H7・9・4~10・6 1名
H7・9・4~10・13 1名

▶行岡リハビリテーション専門学校

- H7・6・5~7・26 1名
H7・9・4~10・25 1名

▶京都大学医療技術短期大学部

- H7・6・5~8・4 1名
H7・9・4~10・25 2名

▶清恵会第二医療専門学校

H7・6・5~7・26 1名

▶大阪府立盲学校高等部専攻科

H7・6・5~7・26 1名

〈通園部〉

▶東大阪短期大学

H7・2・20~3・4 2名

▶聖和大学短期大学

H7・2・24~3・9 1名

▶南海福祉保育専門学校

H7・3・10~3・21 1名

▶常磐会短期大学

- H7・6・19~7・1 2名
H7・10・16~10・28 2名

▶浪速短期大学

H7・10・18~10・28 2名

▶大阪教育福祉専門学校

H7・10・30~11・11 2名

〈あさしお園〉

▶南海福祉保育専門学校

- H7・7・31~8・10 1名
H7・12・4~12・25 1名

▶徳島医療福祉専門学校

H7・7・10~7・21 2名

〈ゆうなぎ園〉

▶神戸医療技術専門学校

H7・8・28~9・1 2名

▶大阪医療技術学園専門学校

H7・9・6~9・20 1名

▶神戸医療福祉専門学校

- H7・10・3~10・21 } 1名
H7・12・1~12・7 }

▶大阪教育福祉専門学校

H7・10・30~11・11 2名

- 12. 特殊疾患収容施設の認定を受けることによるメリット、デメリットについて
13. 看護婦の定着性について
14. おおむね七割以上の重度肢体不自由児の確保維持について
15. 二対一の看護量、質両面で回転できるのか

—平成7年度—

東海・北陸・近畿ブロック

肢体不自由児施設総婦長会

当園担当で開催

当園の担当で平成七年六月八日と九日の両日、淀川区のメルパルクOSAKA Aで行われました。当ブロックの施設は一五、今回は一四施設の参加、十六の議題が提出されました。この会議の趣旨は同じ肢体不自由児施設の立場にある総婦長(看護管理者)が自施設の持つ諸問題を提出し、お互いに

フランクに情報交換を行い、それぞれの施設の参考にしていきたいという会議です、同じ肢体不自由児施設であっても、公立と民立の違い、それぞれの施設の地域性、設置主体の考え方などによって入園児の内容、抱える問題はさまざまです。しかし、子ども達の看護生活、そして、その管理、運営については共通の立場です。従って、率直に悩みを出し合い本音で意見の交換をして、それぞれの施設の情報を得たうえでディスカッションをするという貴重な会議となっています。

- 1. 養護学校との連絡方法はどういう方法で行っているか
2. 家庭の療育参加についてどのような取り組みをされているか
3. 日課の実践について
4. 入所児の衣類(養護性に問題のある児童の衣類の補充)について
5. 高齢化する入園者に対する看護婦の対応について
6. 重度介護への機械器具の導入はどのようにされているか
7. ボランティアの受け入れ状況

- 8. 訪問看護について
9. 退園児・通園児の在宅看護状況と看護婦の勤務状況をどのようにされているか
10. 退園後のフォローについて在宅訪問をされている場合にはどのような方法でされているか
11. 外来(療育)育児相談をされている施設について情報を提出して頂きたい
12. 施設におけるカルテのPOS方式について
13. 卒後教育、継続教育の現状について(各施設の園内研修について)
14. 母子入園の設備、運営について

- 15. 一部申請について
16. 妊婦の勤務についてどのような配慮されているか
17. 何ヶ月まで夜勤をさせているか等について
18. 看護度について
19. 肢体不自由児の看護度をどのように考えておられるか、何とか基準をもって人手を増やせないか
20. 二分脊椎児の骨折について
21. 夜間の体制について
22. 看護婦、当直医、警備員での夜間体制をとっているが、各施設の状況を教えて頂きたい
23. その他

討議に先立ち自己紹介に加え、自施設の内容を含めての紹介をして頂きましたので、お互いによく状況を把握して討議に入ることができました。討議では、どの施設もいろいろな多くの悩みや問題を抱えているので真剣に、積極的な発言が多く見られ、しばしば脱線することもあり、予定時間を少しオーバーしたところでも何とか提出議題の全てを討議することができました。結論を出すための会議ではありませぬのでお互いに参考にしたり、同じ悩みや痛みを共感したりで行っていました。そのなかでこの会議の創設から携わってこられ、本年が最後の参加となる聖ヨゼフ整肢園の堀家看護部長がこの会議を常



総婦長会議での一コマ

ここ数年、各施設とも総婦長の世代交代が激しく、経験の少ない総婦長が多く、今回も初めて参加される方が目立ちました。そこで

後を引き継ぐ私達も子ども達のより良い療育、そしてスタッフが誇りをもって業務に携わっていただけるよう頑張っていかなければならないという思いで有意義な会議を終了致しました。(看護部長 早水裕子)

特別講演

「肢体不自由者の就労について」

講師 大阪府立金剛コロニー

コロニー長 岡村憲一氏



講演中の岡村先生

私たちの施設を利用している子どもたちも将来は社会人として就職していくことになり。それに備えて私たち職員がどのように親や子に对应していくべきなのか、そのような観点から今回の研修会は障害者の就労について情熱を燃やしておられるお二人の先生に専門的な立場からのご講演を頂きました。

へはじめに
みなさん、おはようございます。私は知的障害のほうに経験の多い領域です。身体障害者のいろいろな問題は、みなさんのほうが経験もあり十分ご存じだと思います。そこで身体障害者との関わりでは大阪府立交野自立センターという重度身体障害者の職業自立をするための施設に二年おりましたので、そこで感じたことを中心に、今まで私が経験してきたことをお聞き頂きたいと思えます。

単純な身体障害だけなら、今はいろいろな補助具や福祉機器があり、就労については環境整備さえすれば殆ど問題ないと考えてもいい程度に進んできています。もちろん企業

の受け入れなど、我々から見れば十分なことがある。障害の原点になるようなしんどさは知的障害にあるのではないかと感じております。今日は身体障害の大人のことを話させて貰うのですが、就労に向けて重複障害、即ち知的障害を伴っている場合にどのような問題があり、どのような形になっていくのかということをお話したいと思えます。まず、知的障害の特徴、知的障害者自身が持っている問題をお話しますので、少し想像して頂きたいと思えます。

もう一つは、この障害者の就労問題を考える時には社会情勢等が関わってきます。福祉機器とか環境整備などは、今日では相当改善されています。しかし、就労を支えるための社会的、心理的な要因は、人の発達する道筋は変わっていないのに三十年前、五十年前とは違った変化が出てくるために、そこを押さえないと問題を取り違えると思われれます。つい最近の事

件で驚いたのは、二十歳と二十一歳の女性が身代金目的で幼児を誘拐しました。この人たちは全く働いておらず、フリーターとも言いえない人たちです。働くということがどういうことなのか、この二人の中に取り入れられていず、これは現在の家族や社会背景の問題を表した極端な事例と言えます。

「知的障害は目に見えない」
まず、知的障害の特徴をお話しますが、交野自立センターでは身体障害の方を指導する時に、職員はいろいろと工夫し、接し方で苦労するわけです。もちろん身体障害を中心に来ていますから、その人の体調の問題や機能障害の特徴、身辺介護の問題など非常に詳しいわけですね。交野自立センターは交野松下の下請け的な工場形態をとっています。従って、普通の福祉工場以上の厳しさで午前八時から午後五時まで働きます。そういうなかで言葉のやりとりをしながら指導、援助をしていくのですが、理解力が十分でないとか、なかなかうまくみ込んでくれないとか、いろいろ困る事があります。それを知的障害という軸でもう一度見直してみると、別の手立てがあるのにという事がよくあります。もちろん交野自立センター自体が開設後十年を経過しています。その間、何人かの知的障害に詳しい職員が入ったりして少しは変わってきましたが大部分の人が身体障害者の指導者と言うことで、知的障害という観点で見直せないのは止むを得ないところですね。

の事や、大人になった時の大きな違いは知的な伸び以外のところにあるのです。当時、長堀橋に精更相があり、そこへ療育手帳を取りに三十歳前後のA、Bという二人の青年が来ました。Aさんは町工場に通動し、Bさんは時々作業所に通動して普段は家にいることが多い。能力はどちらも療育手帳の程度程度の知的障害であるとしましょう。障害の程度は同じでも待合室で見る二人の姿や職員に対する接し方が違う。Aさんはブレザーでネクタイ、ところがBさんは野球帽にジャージの上下に運動靴で肩から斜めにバックを下げている。言葉の理解の程度は変わらないのですが、Aさんは職員に聞かれ懸命に応えようと努めているがBさんにはその姿勢が感じられないというのです。これは能力的には同じでも、その人の置かれている状況によってその人の行動が変わってくるということですね。

「高等部卒業後五十年の人生を生きる力」
身体障害の人も知的障害の人も一緒ですが、知的な伸びと社会生活をする上の必要な力の伸びは違うのです。私も長らく子ども家庭センター(旧、児童相談所)で子どもの相談にのっていました。その時には知的な知恵が伸びていく、それに伴って社会的な能力や情緒が伸びていくと信じて保護者に助言してきました。

しかし、昭和六十二年に大阪府精神薄弱者更生相談所(精更相)に転動して、大人の知的障害者を見た時に、この思い込みは見事にくつがえりました。一つは、養護学校を卒業して五十年生活している知恵遅れの人たちの姿を想定した助言ではなかったということに気づきました。私が精更相にいた時、最高齢は七十二歳でした。知能検査をして手帳を出すんですが五十年生きていく人たちの力を考えて今まで助言をしてきたらどうか、子どもを見ていたかどうかと目の前のことしか見ていなかったと思ひ知らされました。もう一つは知的な伸びは小さいころの様子と大人になった時の様子と一致しない。子どもの時の状態から将来の伸びが予測されないということですね。もちろん、IQが伸びていないから精神年齢、発達年齢が伸びていないというのではないんです。

「ひとりで外食ができるか?」
知的障害の人の社会生活の技術的な面で、縦の伸びのことは、横の広がりのこととは、生活する力(技術・スキル)を見る視点が極端な違いがありますので、幾つかお話しします。例えば、肢体不自由の方も普通の子どもと同じですが、這えば立て、立てば歩めのごとくだんだんと上に行きます。そしてオシッコの予告があれば、次は歩いていってやる、後始末もする。そのうちスポンもはけ、一人で服を着る、ボタンを留める、できることはほとんど高まっていく。そういう軸で知的能力、社会生活能力の伸びを考えていたんです。大人の社会生活能力をみる検査があります。例えば食事でしたら「食卓の大皿から適量とって食べ

られるか」また「食堂へ一人でいって外食できるか」という質問項目がでてくるんです。このようなことを知的障害者にさせるように助言したことは全くありませんでした。しかし、作業所や会社から行く旅行の時に必要なことで、こういうことは日常的に体験して肌で覚えることです。知的障害の場合、現場ではしにくいことだけどもやっておかなければいけないことと気づかされたのです。

へ人混みの中を人にぶつからずに歩けるか？

移動の能力をみる領域の中にある。移動の項目があります。一人で歩けるか、自転車に乗れるか、交通機関が使えるか、道順や行き先を言われたら一人で歩けるかなどいろいろな段階があるのです。私が驚いたのは、人混みの中で人にぶつからずに歩けるかという項目があることでした。

地下鉄長堀橋のそばにある精更相では、月一回、知的障害者の集団指導をしています。大阪城へ行って花見をしたり、体育館へ行って軽いスポーツをすることもあります。その時は地下鉄を利用して一グループ、七、八人を連れていくのですが、乗降客が狭い階段を上がっていると、初めて参加した人たちは突っ立ってしまいか、または、「地下鉄に乗りましょう」と言っていますから、突ききって人にぶつかってでも下に降りようとして大混乱になる。しかし、こういう体験を繰り返すうちに、身体を横に向けてすり抜けられるようになり、知的障害者たちの就労は、ネクタイを締めて事務の仕事をし、靴を持ってタクシーを乗り回すという仕事ではありません。ラッシュに通勤することが分かっ

ていても、それを考えた指導、助言を家庭や学校がするということに欠けていたのです。

へトイレを汚さずに使えるか？

これは労働省の調査にある項目ですが、身だしなみのことで男性なら髭を剃るか、定期的に散髪をするかと聞く質問があります。我々は普通にやれますが、知的障害の場合、放っておけば行かない人が多い。会社へ行くことは、身だしなみが前提です。労働の技術からすると周辺部のことですが、その周辺部を押さえておかなければだめです。

端的に表れるのが排泄です。家庭のトイレを汚さずに使うよう指導してきたかというところで多い。だけど、職場のトイレで特定の人が使った後がいつも汚れているの嫌がられます。そんな観点から大人の知的障害者を見なければならなかったんです。殆どの高等部の実習担当の先生方は「挨拶するんやで」、「トイレを汚したらあかんや」、「汚したら拭きや」とうるさいぐらい言っています。また、知らない所でも便所を探せるといことは、外出の機会を増やす意味で大事なことです。

へ「ちょっと貸してください」と「知的障害の人に、これ運びなさいとか、ここを片付けなさいとか、この仕事をしなさいとか、これは分かるからやります。ベルトコンベヤーで一定の物が流れてきて、箱に詰めてここにおくという仕事をしていて、物が流れてこなくなつた時に、「なくなりました」、「終わりました」と係に言えるか言えないかが大きいわけです。我々は作業の内容を指示はしますが

違う変化が起こった時のことは殆ど教えていない。

物が流れてこない時に段取りが自分でできるならいいが、できない時は、報告して貰ったら指示がきますから、作業がうまく流れていくのですが突っ立っている場合が多いんです。

もう一つは人のものは許しを得て使うということ。一ちよつと貸してください、これがなかなか言えなく黙って使います。怒られたら「ごめんさい」とは言えるのですが……

こんな体験がありました。精更相の待合室にいた高校生の男の子が退屈したのか、事務所にいる職員のところへこようとして途中で机からはみ出していた書類に体が触れ書類が落ちたのです。こんな時「拾え」と言われたら「すみません」と言えるのです。しかし、この子は言われる前に「あー、ごめん」と言ったので、みんなは優秀だと感じたのです。これは嫉妬です。ごく自然の状況で身につけたことなのでしょ。こういう無意図的な教育の場が少なくなっているだけに、そこを意図的に散りばめておかないと狭い意味での縦の伸びだけをやっていくことになり、大人になった時、技術はあっても技術を支える周辺部分が欠落して、就労が続きかないという知的障害の実態です。知的にも身体的にも最重度のことはおいておきますが、重度ぐらいの知的障害で身体は車椅子に乗っているとか、下肢あるいは片方だけが具合が悪いという人なら、そういう部分はしっかり支えておくことが大切。そうでないと、技術はある、知識はある、理解力もあるけれども仕事が続かないということが起こってくる危険性が高いと

思います。

へ商品を平気で踏んでいくのはなぜ？

そのへんは交野自立センターの時、我々は何をしてたのかと思ふような事例がありました。五十人の男女入所者を指導しているのですが、企業に出さなければならぬので、担当者は何度も企業へ行つてアフターケアやフォローをします。また、就労に向けて情報を得たりします。そういうところを見ている職員の方が、外の世界の空気を肌で感じているので、施設内の指導のおかしさが分かることがあります。

例を挙げますと交野自立センターは交野松下のマイクロカセットを作る作業とシーツの原反を貰つてホテル等のシーツを作る縫製の作業がありました。ある女性が縫製がある程度でできるようになり、婦人既製の商店に就職しました。フォローをする企業担当者が職場へ行きましたら、良く働いてくれて真面目だと雇用主は喜んでくれたのです。洒落た服をフロアに置かかたちで展示されているのですが、その女性が自分の縫製した売り物の服をスリッパで踏んで行くのを見てしまったのです。交野自立センターではシーツ縫製の時、大きいローラで裁断しますので切れ端が出ます。そこをみんな平気で踏んで行きます。自立センターでの習慣が職場で出てしまったのです。

へ先生、トイレに行つていいですか？

初めての二泊三日の北陸旅行で五十人の寮生と職員がバス二台で行きました。途中で買物をするという時間を二十分とつたのです。

車椅子の人が三分の一くらいいるので介助が大変です。カナリヤンクラッチをつけて自立歩行ができ、能力の比較的高い女性が私と指導員に「先生トイレに行つてよろしいか」と聞いてきます。この時間帯は自由で好きにしないと言っていたので指導員が「そんなことは自分で考えて行け」と言いました。集団行動にはルールが必要ですが、あまりパターン化してしまつと自分で判断する機会を組織的に奪つてしまつていくことが、訓練や教育の現場で起こっているのかも知れません。それでは働く基盤になるシステムはその人の中には育つてこないではないかという気がします。

へ「車椅子を上げてください」と自分で言えるか？

先程、人混みの中でぶつからずに歩くということが社会的な能力の一つとしてあると言いました。

駅の階段を上げて貰うのに養護学校を卒業したての人は職員を呼べません。言葉が言える人も誰かに伝えないと自分で上げられない。介助者が後ろから押して「ごめんさい、ごめんさい、ごめんさい」、「すみません、上げるのを手伝ってください」と言っている本人に言わせることにはないように思います。頼んでも気持ち良く上げてくれるとは限りませんが、誰かに助けて貰える、「大丈夫なんだ」ということになれば自信もつき、行動力も広がると思います。

へ「交野からお越しの〇〇さん」

ある時、四、五人の寮生を連れてJRに乗り京橋に行きました。買物が終わり約束の時間がきて二人の寮生が待ち合わせの場所に来ず探しても見つかりません。こ

の二人は養護学校を卒業して二年経つてないので、体験もなく非常に不安だろつと思われました。それでJRの職員へ呼び出しを頼もうとした時、「交野の高瀬さん、〇〇へお越しください」とアナウンスがあったのです。高瀬さんは、その時の指導員です。迷子になった二人が窮余の策で頼んだのでしよう。かなり不安だつたと思うんですが、元に戻ろうと思つた二人で知恵を出し合つてやつたのでしよう。これは今後大きな自信になることでしょう。いろんなことで力を広げていく体験が必要だと思つています。

へ園ではできるだけに家ではない

身体障害の訓練のなかでも最初の厳しい訓練から非常に楽しく遊びながら機能回復や維持を図っていくというふうに変わつてきていることです。我々も教育や訓練の場では、本人のいろんな意欲とは別にあるフレームの中で、こちらが強い力を出しているのが多いと思つています。それは必要なことが当然あるわけですが、体得や発達を考へる時、少し気をつけておかなければいけないと思つています。例えば「高い、高い」とか親が仰向けに寝ころんで赤ちゃんを抱き上げ、子どものお腹に足をつけて手をもつて「飛行機ブーン」などと回してやると「キャッ、キャッ」と言つて喜びます。背筋力をつけたり、体幹バランスをとることもなくなり、楽しんで発達するということと訓練で発達するということの接点のようなきがします。そのへんは、限られた時間内で、みなさんが療育や訓練の部分と、その周辺の部分とで少し視点を変えて親に助言する必要があると思つています。

知的障害の通園施設の先生が「園でこれだけできたんだから家

でも必ずやってください、嫌がってやらせてください」とよく言います。園でやった状況と家でやる状況が違えば、結局どうしたらよいか分からないから身につけさせん。その意味では園ではできていないのだから、家でも努力してこうしてくださいというのは誤りではありませんが、ひとつ考えなければならぬことがあります。

一つは、自分が身につけた時に子どもがするのは何だと思いませんか？子どもを育てた人なら分かると思いますが、するべき時にしなかつたらどうなるかを試しかかるのです。園ではやらざるをえないからやっているが、他では甘えていない。場面を区別して行動を変えているので、これは発達とも言えます。お母さんが甘いからとかではなく、どういう状況でやるか、やらないかということを見る目が指導する側の責任としてあります。その中で遊びやおもしろさを加えることにより、園ではできない広がりを家庭でできるよくなることもあるかも知れません。

〈自転車に乗る〉

一つの技能で言いますと、例えば三輪車から自転車への乗り換えがあります。同じく、らしいの年齢で同じ頃に補助輪付きの自転車を買って買って乗っていた二人が補助輪を外して乗る練習を始めました。一方は「後ろを持って押して」といい、お母さんが中腰になって自転車を支え必死に走ります。何回やっても手を離すと足をついて少ししか進めない。子どもは「お母ちゃん、手離したらイヤ」と叫んでいる。最後には「どんくさいな、お父ちゃんと一緒で」とお母さんから非難ごうごう、その

うち子どもは泣きだす。結局は乗れるようになりませんがそういうことを延々と繰り返します。もう一方の子どもも「おじいちゃん、後ろを持って」と言っていますが、「足で蹴って進んだらいいんや」と言っていて手助けをしません。足が届くのでまたがって足を交互に蹴り、だんだんと距離が付き、そのうち少しずつペダルに足を乗せられるようになる、これが体得するということなのです。

普通、子どもは平衡感覚があり、いずれは乗れますが、自分で会得するのにならなかつたかという両極の二つの事例です。一方は怒られ、もう一方は喜々として自信をつけている、大きな違いですね。いわゆる技術を直接教えるのではなく、会得するための状況をつくってやるという方向に考え方を変えていくのがよいのです。

〈「わかりません」と言えるか？〉

福祉工場に就労させるためにどんな力があるかということについて、労働省が中心になり企業を調査し、まとめたものがあります。紹介するのはアメリカの基準ですが日本の場合もよく似ています。

第一には身繕いです。一緒にいる相手に不快感を与えない、エチケットは最低の条件だということが出ています。毎日髪を剃る、髪をとく、歯を清潔にする、といったも身体障害の人は骨が弱いので大変です。爪を切る、トイレの後で手を洗う、衣服の乱れを直す。便器は汚さずに使う、などです。第二には仕事が続けられなくなつた時、確実に報告できるということ。例えば、体調が悪い時、材料がなくなつた時、仕事が終わつた時、水を飲みたいとか休憩したい時、何か失敗した時、などで

す。私の見た中で、かなり継続して働いている四十五歳ぐらいの人の例がありました。能力はそんなに高くないんですが、作業能力はある程度あります。何か言われた時にその人は「どうしていいか分かりません」と言えるのです。もう一回説明をします。知的障害だから分かるようにしなければならぬと企業の人は思っています。

「できません」と言えるのがその人の強みなのです。知的障害の人は何か言われた時「はい」と言うんです。今の学校教育で「わからん」、「知らん」、「できません」と言ったら怒られます。しかし働く時は違うんです。何ができないか、はっきり言う方がいいんです。だから「NO」と言えることが非常に大事なことです。そこで、こちらがどう関わっていくかが大事になるんです。

〈家の仕事が無くなった〉

私の小さいころは、風呂は薪で焚いていました。これが仕事だと思ったら、薪割りも私の仕事、その薪をくべるのも、湯加減を見るのも仕事です。ですから「風呂を沸かしてや」と言われたら、薪を持ってきて薪割りを丸めて火をつけ、小さい割り木を入れ、火がついたら大きいのを入れる、火の出が悪ければ上からうちわで風を送る。こういう一連のイメージが風呂を沸かしている中で出てくるわけです。これは仕事を始めから終わりまで一つのかたまりとして捉えているということ。掃除だって子どもが五、六人もおればお母さんだけで全部できないから、仕方なくみんなで掃除をしていたんです。要はまとまった労働の基本形が転がっていたという背景があ

るわけです。今では非常に便利なものができ仕事の基本形はなくなってきた。特に女性が家事の負担から解放され社会進出もできてきた。これは素晴らしいことですが、一方でなくなってきたことについて、我々はどうやっていけばいいのか、五十年前に子どもが育つた道順と、今、子どもが育つ道順が画期的に変わるわけではない。そのところを見ながらいろいろなものを提供していく必要があるのではないかと思います。

特に少子家庭と言われる時代、みなさんの中でお若い方は兄弟は一人か二人ではないかと思えます。私は六人兄弟でしたが戦争で一人死にましたので五人です。母親は五人の面倒を一人では見れないわけですから、従って、一番下の妹のおむつを私が替えました。私の役割と決められたのではないのですが、そういう状況の中で自然に体得している仕事としてのまとまりの部分が多くありました。そういう体得が多くある中で療育や教育とそれが欠落しているような現代の状況での療育や教育のやり方は再考してみる必要があるような気がします。

少なくとも、家庭の仕事が減つたということ、働くということがどんなことか、よく分からなくなっています。また、働かなくても一人や二人は親の収入で養っていただけますので、ますます、働くといけませんので、ますます、働くというイメージを作り上げる状況は少なくなっているのです。

〈第三の目を持つ〉

最後になりましたが、みなさんの毎日の療育の状況も知らずに、今日は勝手なことをいろいろと言いました。私も相談所にいた時に体験したことですが、指導、治療

という目を持つこと、目の前の子どもたちやお母さんを見た時に、今から思えば、目の前の人たちの発達、療育、教育にのめり込んでしまっていました。ある意味では真面目な指導者としての第一の目でありました。しかし、指導、治療、教育に携わる者には、子どもが自分を見ている目、親が自分を見ている目、即ち、相手がどのように自分の言葉を聞き理解しているか、相手側に立った視点、目が必要になります。

もう一つは、自分が自分を見る目という三つめの目があると思えます。自分が今、していることが相手(子どもや親)との関係で、文化、社会的な状況の変化も含めて相互に良いコミュニケーションが作り出されているかどうかを見ることのできる、いわば、自分も相手をも含めて客観的、第三者的に見る視点があるのではないかと思います。これが三つめの目です。

そうは言っても、みんながそれぞれ自分で三つめの目を持つことはなかなか難しいことです。ですから、まずは、先輩の人たちのそこから、

という目を活用することです。経験のある先輩は、自分が療育の専門家というだけで課長や主任になつていくわけではなく、指導者としての客観的に見る目を持っていて、その観点で後輩に話ができるようにならないと後輩を伸ばすことはできないのです。もちろん全員がいつでも課長や主任と話ができることはありませんが、同様とも話し合いをして、別の目の意見を聞く機会を作ることとはたくさんあってもいいでしょう。ただ、これは内輪の人が集まるので批判だけに陥ったり、あえて、批評を控えるという恐れもあり日常的にはやりにくいことでもあります。ですから他機関のメンバーもいる研究会、自分と異なつた分野の人がいる研究会などを活用して、のめり込まない自分の位置をどこかで持つておく、そんなことを考えながらお仕事を頂けたら、また新しい、今までは違う部分の何かが見えてくるかも知れないと思えます。ご期待申し上げます。ご静聴ありがとうございました。

大阪三施設親善ソフトボール大会

大阪整	29	南大阪
大手前	22	南大阪
大阪整	15	大手前

第十九回大会は、平成七年十月七日(土)午後一時より大阪市立生野養護学校グラウンドにて、大手前整肢学園の当番で行われた。当園はここ数年エソジョイ・ソフトボール志向の傾向があるのか、三年連続の第三位になった。



「聴覚障害者の就労について」

講師 (株)豊田自動織機製作所
人事部人材開発室 後藤龍一氏



講演中の後藤先生

みなさん、こんにちは、今日は私が経験して参りましたこと、現在行っていますこと、これからやってみようと思っておりますことなどについてお話させて頂きます。皆様方のご参考になればと存じます。

私は豊学校一筋に三十二年間努めて参りました。学校退職後はY M C Aとの関わりが有って海外で聴覚障害者と触れ合い、また、退職する二年前には大阪Y M C A主催のキャンプが阿南市阿南国際海洋センターで開かれた折に外国の聴覚障害者と触れ合う機会があり、その会に名古屋は初めての参加でした。そこで私が感じたことは、聴覚障害者が社会人になっても外国へ行くこともできず、外国での交流など、残念ながらとてもできそうにないことを感じたわけですが、その翌年はカナダ、サンフランシスコなどを廻る海外研修だった。

のですが研修とは言え、管理職の立場にある者が長期間海外に出ることについて学校から許可が得られず、その為に決心をして一年早く退職致し、障害者を対象にしたキャンプ等の行事に自分の生き甲斐を求めようと思いを決めました。ところが六回目を迎えた今年七月

三十日の出発を前にして体調を崩し残念ながら不参加に終わりました。来年は参加できますことを願っております。

豊教育に長く携わったことで生徒達のハートだけは掴むことができたと思っております。また、私がここまでこれたのも、いろいろな体験をさせて頂けたらばこそであり、感謝しております。

現在、私が勤めております(株)豊田自動織機製作所での障害者の雇用については法律で定められておらず、なかなか難しい時代がありました。私が係として最初の障害者を採用してから、毎年障害者を順調に採用することができました。現在では約八十五名が職場に付いております。私が入社する二年前は納付金二、六〇〇万円を毎年国へ納付していた会社なのです。

多額の調整金を納めても障害者を採用したくないのが本音だろうと思っております。今日は随分本音も申しますし、そんな考え方をしているのかという厳しい考え方を申すかも知れませんが、私なりに考えておりますこと制限時間一杯までお話致します。

私も勤めるに当たり三年で協定雇用率の一・六%を達成する目標を持って入社致しました。また、勝手に入社し、週二日の出社にして頂き三年間勤務しました。しかし、私の性格上やりかけると定められた週二日の出勤が三日になり、四日になり、採用の時期には泊まり込みで一緒になってやりました。

以前、障害者を雇用した時には遠く九州方面から採用するわけですが旅館に宿泊させればよいとしていたのです。私は、それではだめではないか、雇用する前に事故でもあったらどうするのかということとを考え、私も一緒に宿泊し、行動を共にし採用試験を受けさせることに変更しました。次年度からは人事課採用の仕事として定着させました。もう一つは雇用率に拘り人数だけに重点をおき誰でもよいということではなく人間性に重点をおくことに致しました。雇用した以上は定年までの四十五年間は雇用することが当然の義務ではないかと申し上げました。そうならば、しっかりとした生徒を採用して行くべきであると思っております。社会的責任において計画通り進めて行くことにご理解が得られ、職場の教育に力を入れました。心身障害者の採用計画について説明して行くうちに職場では全く理解されませんでした。ましてや聴覚障害者と言っても理解が得られませんでした。私が入社した時は雇用

率一%を切っていました。その当時の障害者は会社内の従業員が殆どで、会社の中で心臓を悪くしたとか、手を少々切断したとか、足が悪くなったとか、という人達だけで、その従業員を保護する為、その障害者を雇用しているのが現状だったのです。しかし、それではいけないということで次第に変えて参りました。しかし、なかなか現場には受け入れられず、そこでまず、班長さんはじめ、一人一人に「聴覚障害とは」について知って頂きたく、「聴覚障害者受け入れ教育テキスト」なる冊子を私なりに作りました。豊教育の現状から入り最終的には指文字と会社の中でよく使う手話を載せました。

私はただ安易に手話を使うことには反対なのですが、実際的に手話とかは学校教育の中では使われていませんでした。大阪では手話教育に力を入れておられる学校があると思えますが、ここ四、五年前から文部省もいろいろの団体からの圧力で手話も一つの方法として使用してもよろしいと通達が出たようです。会社の人は、障害者を雇用しても特殊学校の教育内容を「ご存じなかった」ので受け入れテキストを作りました。手話には語源があります。手話は地方によって少し表現方法が違います。指文字は全国共通しています。こういうことを班長さんに伝達し聴覚障害者の雇用と定着に一層の理解をお願いしました。

ただ今の会社は完全に自動化され高速エアジェット織機を生産し、昔の手動式は全然ありません。当社では多くの製品を生産して行きます。なかに世界一と誇れる製品にフォークリフトがあります。自動織機で生産したトヨタ自動車販売してあります。普通自動車では小

型のスティーレットが安く馬力があり、よく走る車です。スティーレットは豊田自動織機だけが作り国内はもとより世界に輸出しています。そしてカリブも同様輸出しています。国内で女性の方に人気があるのはスティーレットです。是非機会がありましたらお買い上げ頂きますよう、ちょっと宣伝になりました。次に世界一と言うのは日産以外の車に付いているカーエアコンです。コンプレッサはシリンドラーは当社の製品です。みなさんは(株)日本電装かと思われてますが、シリンドラーは当社で作りの部分品は電装が作りカーエアコンとして取り付けられ、そのコンプレッサのペントを持って行っているのが自動織機です。他に産業車両があります。また、空港へ行く飛行機を引張っているトイイングトラクター、これ全てトヨタ自動車が売り出しています。トヨタ自動車の一号は当本社工場で作られ昭和十二年から自動車系列の会社が新しくトヨタ自動車として設立されたのです。そんな会社で私は、障害者の採用、雇用の安定の為に働いています。当社は大きな工場が六ヶ所、従業員が現在一万人弱です。一万人以上の会社がバブル崩壊で採用数が減りつつありますが、今年の採用は別枠で身障者の採用計画をたて予定通り八名受け入れることになっております。その中に女子二名を採用し今後は障害者の能力を充分発揮できる職場があれば知的障害者と言えども直接雇用の場を広げて行きたいと思っております。ですから先程の話ではありませんが知的障害者は現在一名のみです。今年ももう一名入社させたいと思っております。当社が創業以来「時流に先んずる研究と

新たな創造」を理念に掲げ新しい分野へ積極的にチャレンジし事業領域を拡大してきました。障害者雇用の考えかたとして

1. 特定の障害を持った人にとだわらず雇用する
2. 障害者だけの特別な職場は設けない
3. 健全者と一緒に仕事をする

ことによって働きがいを持たせる

以上三つの基本方針のもとに特定の障害部位、学歴、資格に拘ることなく幅広く採用しています。前にも話しましたように当社では視覚障害者四名、聴覚障害者三十九名、肢体不自由者二十四名、内部障害者十七名、精神薄弱者一名、障害者数八十五名(うち重度三十九名、重複一名)現在の雇用率は一・五六%ですが平成八年四月には一・六七%になる予定です。採用の考え方として、まず本人、教師、父母の面談が大切だと思えます。障害があるとうと少しでも早く進路を定め就職先を一日も早く決めてやるのが思いやりではないかと思っております。そこで次にお話したいことは手話についてです。最近では手話が流行り過ぎていて一生懸命手話を覚えていたものでちょっとお話を致しました。「先生何年目ですか」、「三年前ですが三年目です」、「三年でそんなに手話を使って教育されているのですか」、「はい、今は文部省がいいと言われましたから一つの手段として使っています」。

「それは良いことですね、でも話がそれできちんと伝わってなければよいのですがね」と申しました。その後で生徒さんに確認のため作文を書いて頂きました。「読めませぬか」、私は読めても理解できません。手話を使い過ぎるとこのように書けなくなるのです。単語の羅列で文になっていない。全体を見れば分かりますが、これでは班長さんが困ります。大体一万人以上の大手企業になりますと、いくら雇用促進で雇うように言われても賃金を下げて雇うことはできません。普通高校と全く同じ初任給一五七千円なのです。そうした場合と同じ職場に配属されると当然差が付くのは当たり前のことです。従業員が障害者を理解し健常者より手厚くやり一年余分に時間をかける気持ちで仕事を教えて頂くようにお願いしております。そういう時にはみなさん理解して頂けるんですが、文章が書けなかったり読めなかったりすると困るんです。聴覚障害者は特にいろいろな話を聞いていくと「分かった、分かった」と言いますが、実は「分かった」と言う言葉が分かったのであって聞いた話の内容が理解できたのではなく、全く聞かなかつたに等しいことなのです。そうであつてはいけないと思うのです。前に申しましたように六つの工場に配属してありますが今までの入社式はどうであつたかと申しますと、何千人と採用致しますその中にポツポツと障害者がいて、皆が立つとさつと立つ、座ると座る、おじぎをすると同じように頭を下げたりして全然障害者の存在が分からなかったのです。それではいけないと思ひ私は新しい方法に即、変えさせて頂きました。新入社員中の障害者八名をいちばん前に出し私こそ

こにいて社長のお話を全部通訳しました。すると、健常者の人は私が見られているのかとおかしな顔が私に成功だと思つたのです。なぜかと申しますと、まず入社した時から仲間意識を作り一緒に仕事をやる、班長以上には教育で分かっています。新入社員には全然わかりません。入社試験の時にも障害者と健常者を一緒にして試験を行ないます。そういうところで障害者達にやる気があるか、態度はどうか、そういうことを見ることか、能力が低いとか高いとかは余り問題にしません。私は能力よりもその子どもが何をやりたいのか、やる気を持っているのかというところを見抜くべきだと思います。そんなことで最初の紹介のように職業教育に力を入れたというのには物作りをさせなければ聴覚に障害を持つ子ども達も最終的に生きては行けないのではないかとこの時代でしたのでそこから物作りを致しました。最近では時代も変わり入社式についてもまず印象づけたり、おれ達の仲間には障害者が一緒に入社したんだということを知らせたり、おれ達と何処かで会つた時に、たとえば「お早う」と言う時でも聴覚障害者にはお早うの言葉だけでなく軽く手を上げてお早うと言って下さい。次に口語で通じない場合は身振り手話(ジェスチャー)を使います。接続には指文字を使用することにより正しく理解することが出来るのです。それ以来毎年入社式には手話のできる職員が前に出て通訳をしていきます。

視覚障害者については、弱視三名、全盲一名です。独学により情報処理二級の資格を持ち拡大鏡等を使用しコンピューターの入力、全盲の社員は、通勤時間を変えてラッシュを避けて出勤しヘルスキーパーの仕事をしていきます。初めての採用時には通勤に時間がかかり乗り継ぎ二回という健常者以上の苦勞をされて職場へ出勤、受け入れに對しては診療所に配属、事前に看護婦、保健婦、担当者を集めて視覚障害者に対しての心構え、対応の仕方等をプリントにより指導、通用門の信号機が普通信号機でありましたので、市役所に出向き議員さんをお願いしシグナル方式に変えて頂きました。現在では新築した職場の一室で正従業員として働いていきます。他の企業では嘱託、パート方式が殆どです。当社では将来的にも安定し第二、第三のヘルスキーパーが採用できる日を楽しみにしています。

在宅勤務者について、四肢体幹機能障害(一級)、障害の程度は第四頸椎前方脱臼骨折で肩、腕から下と指が麻痺して動かず筆記は右手にペンを書くりつつけてワープロを使用する車椅子(電動車椅子の使用可能)の生活状態なのです。採用に對しては在宅勤務体制づくりのプロジェクトチームを発足させ、平成四年四月に入社、国内では適切な事例も見当たらずに在宅勤務に伴う自宅の改築、電算設備、導入機器の改善等を行ないひとつの形にまとめ実行、現在は月に一回父親運転の車で出社し打ち合わせ、業務内容を実行してまいります。今後の進め方と所見、入社四年目に入り担当している業務テーマも順調に消化できるようになってきました。これまではシステム設計とプログラミングが中心で文字情報のみでありましたが今後は図形情報を取り入れて製品をモデル化し解説する業務も増えてくる

ので、NTT回線のISDN化による高速化を図る予定です。(平成八年四月移行)健常者は情報の入手が容易であるがKさんの場合、自分で情報を入手するには大きな障害がある。現在インターネットは電子メールが限定した形でしか使えないので使い易い環境を構築してWWWサーバの検索を可能にしていく予定(平成八年四月移行)。月一回出社して課員などの打ち合わせをしていくこととテレビ会議はシステムが高価のため見合わせた。パソコンによるテレビ会議が安価に実現できつつあるので、将来はこのような設備も検討して行きたい。また、将来新しい技術の習得の為、大学研究機関への研究生としての派遣も考えてみたい。なお、月一回の出社での打ち合わせでは人との触れ合いの機会が少ないので年に一度は課員何名かが在宅勤務先へ訪問し懇談している。また、Kさんは車椅子サッカーが得意で地域の競技会に積極的に参加されています。会社としても年に一度はJリーグの入場券を無料で手配し介護人の父親と一緒に観戦を楽しんでもらっています。愛知県障害者雇用促進協会主催の「障害者のつどい」にて観劇会の招待を受けるなど外部との交流が少しでも多くできるように支援をしています。Kさんの生き甲斐はサッカー、仕事が楽しいこと、将来は結婚したいと話しかけられました。良き伴侶と出会うことを願っています。

道づくりとして、障害を持った生徒と健常な生徒との交流をさせるために連携教育制度を充足させました。発足にあたって掲げられた目標を述べます。

1. 聾学校の職業科の多様化を図ると共に新しい教育方法により聾教育の閉鎖性から脱却する
2. 一般の高校生との交流によって開かれた教育の場における人間形成を図る
3. 技術改新に對応された工業高等学校の専門性を受けて聾学校の職業教育の水準の向上を図る
4. 工業高等学校の生徒との触れ合いを通じて障害者に対する正しい理解と認識を深める

聴力に障害を持つ生徒が特殊学校の枠を乗り越え職業高校に出向き、健常者に混じって勉強し専門的技術を身につける画期的なことが昭和四十八年に始まり、開講式では参加者父兄感激し、愛知工業高校で授業が始まりました。現在では週三日、月、水、金と通学し、旋盤技能検定ほか他種に渡る検定を愛工生と共に挑戦し種目によっては健聴者を追い越す成績を挙げているが、最近の教育に對し、父兄も生徒も感謝という気持ちになくなりつつあるように思ひ私は淋しい。

全国の身体に障害を持つ子ども達を対象にYMC A主催の「チャリティーラン」が実施されています。

名古屋YMC Aとして今年から心身に障害を持つ子ども達を対象として国内キャンプを実施するために「チャリティーラン」の行事を行いました。キャンプを支援、実施するための募金を目的としたチャリティーマラソン大会を計画

テレビでもお馴染みのチャックウイルソン氏がボランティアで参加して下さい。名古屋では第一回目がスタートします。その参加費全ては障害を持つ子ども達を励まし、応援するために使われます。

名古屋YMC Aでは「チャリティーラン」の支援により県内の特殊学校(聴覚)小学生を対象に個人参加、その募金により自然がいっぱいのキャンプ場で野外炊事、キャンプファイアー、川遊び、クラフト、ハイカー等いろいろな行事を三泊四日で行ないます。リーダー達が共に行事計画に基づき準備を進めます。リーダーを募集したところ大変多くの若者が集まってくれました。そこで参加してくれるリーダーのトレーニングを計画、誰も聴覚に障害を持った子どもとキャンプを共にしたことのない人達なので気持ちを伝えるために六月から週二回、指示法、手話、指文字、口話法につき講習会を開きました。キャンプで大切なことはキャンパーとリーダーとの交わり、仲間意識を育てることが出来るか、キャンプ期間中の経験を通して他人への思いやりと自立する心を育てることが出来るか、豊かな自然の中で参加者達は楽しむことができるか、特に現地の植物、高原の花、標高一、三〇〇m、四〇〇mで数多く咲く花に、また夜は八月の星が特に美しいと聞きますが、参加者全員思いを遥か岐阜県日和田高原に向けて、ただ今は勉強中。

退職後は月に一、二回、社会福祉法人英功会ろうあ児施設愛松学園、幼児から高校生の施設ですが毎月子ども達に会うのが楽しみです。お話しをしたり、物作りをしたり、海外の障害者についてのお話しをしたり、現在は皮を材料に

平成7年度 社会福祉法人・愛徳福祉会 新入職員研修プログラム

	4月1日(土)	4月3日(月)	4月4日(火)
9:00	入職式☆辞令交付 ☆理事長挨拶 ☆園長挨拶 ☆新入職員自己紹介 ☆管理職紹介	南大阪療育園見学 他	社会福祉法人愛徳福祉会の 療育理念 社会福祉法人・愛徳福祉会 理事長 梶浦一郎
10:00	南大阪療育園のシステムについて	社会人としての基本的なあり方と心構えについて	肢体不自由児に対する医療
11:00	南大阪療育園 園長 美延 美保 看護部長 延水 裕子 訓練部長 早水 紀子 通園部長 西野 美子 医療相談室 水野 俊雄	(株)ジェフ 代表取締役 北山卓男氏	南大阪療育園 園長 大下舜治
12:00		昼食・休憩	昼食・休憩
13:00		新入職員の心得について	措置費体系と医療費の仕組みについて
14:00		大阪府社会福祉協議会 大阪社会福祉施設経営 相談室長 大久保才一氏	南大阪療育園 事務部長 丸山浩一
15:00		職業人としての自覚 社会福祉法人・愛徳福祉会 理事 米沢 実	障害児と親子関係について
16:00		オリエンテーション ・諸手続きについて ・就業規則説明 ・その他 南大阪療育園 総務課長 谷田 章	あさしお園・ゆうなぎ園 園長 西條正晴
17:00			研修レポート作成 17:00～ 懇親会

新入職員研修会開催

して小銭入れ、メガネケース、キーホルダー、ブローチ等、いろんな作品を作り学園祭りや地域のイベント等で販売しています。
今年も新しい取り組みでYMC Aのチャリソンキャンプ(三泊四日)に小学校四年生と六年生全員と仲間の指導に高校生を参加させて、岐阜県へ出発する予定です。
最近では重複の障害を有する生徒が増加しているように聞いていますが、私の教員時代に四、五名の生徒を就職させるため、中小企業を回ったことがあります。生徒達の教育は勿論、家庭教育、学校教育、社会教育といろいろです。特に重複の子ども達は家庭教育が最も大切だと思います。

ろう精薄の障害者に対して、やはり父母、兄弟、特に父親の愛情が大切だと幾度となく感じたことがありました。最近では人に頼る人が多くなっているように思います。
会社では身体障害者雇用率の努力義務から法廷義務への強化と雇用納付金制度の創設以来今日まで、障害者に直接雇用の場を与えることのできるように、それぞれの事業所が障害者の方々を理解し進展することが大切で、障害者の雇用にあたっては、職業能力の評価、適職の選定、作業施設の改善等を考え一定の障害者だけを雇用するのではなく、幅広く業種別に採用して行く考えです。

社会には元気な人、病気の人、お年寄りや子ども、そして心身に障害のある人とさまざまです。
このような人々が明るく楽しい日常生活を送ることのできる社会をみなさんの手で作らなければなりません。そしてみなさんの優しい心と情熱を行動に表して、相手を知ろうとする気持ち、自分を知って貰おうとする気持ち、お互いがお互いを思いやる気持ち、毎日が「障害者年」であることを願っています。



新入職員研修会が四月一日午前九時からの入職式に続いて別掲のプログラムにより開催され十四名が参加されました。
受講後全員からレポートが提出されましたので一部を抜粋して紹介いたします。期待と不安が入り混じったレポートで、みなさんの緊張がひしひしと感ぜられます。それぞれの部署でこの研修の成果を存分に発揮されることを願っております。

▼三日間の研修で様々なことを学び、これから、この南大阪療育園でやっていくんだ!という実感が湧いてきました。
医療、医学のこと、様々な障害のことは全くといっていいほど無知な私なので講義を聞いても首をかしげてしまうことが多く、一人がスタートから遅れているのではと不安でしたが、今は、子どもたちとの出会いをとて楽しんでしています。

▼勤務してからの研修でしたが、再確認できたことや初めて耳にすることもあり逆に新鮮な気持ちで聞くことができました。
今日からは南大阪療育園の一職員として自分の職業に誇りと勇気を持って子どもたちに接して行きたいと考えています。
▼初めて社会人となり不安がありました。社会人、職業人としてのあり方、自覚などを学びました。以前、この園へ実習にきて子どもたちと接し子どもたちが一生懸命努力している姿に感動し、この園に入職してきたこの気持ち、初心を忘れず頑張っていきたいと思っています。

▼肢不自由児施設として、どのような理念の基に運営されてきたかということがよく分かりました。これまでの医療や福祉の実績を踏まえた上で、今後ますます社会に役立つ施設を目指している。この園の一職員として頑張っていきたいと思っています。
▼研修を受けて障害児や親との関係が少し理解できたような気がします。これからの仕事で障害児と関わっていくということは、両親や兄弟など家族とどう過ごしていけばよいのかを考えていくべきだと思います。

優秀標受ける
給食部門



大阪市は、毎年衛生状態の優秀な給食施設等へ優秀標の贈呈を行っている。
今回も当園では、食品衛生部門で平成八年の優秀標の贈呈を受けた。市内で約十二万五千件の中か

ら四千六百件が選ばれ、実に三七%という低い贈呈率(毎年)であった。
当園では、昭和四十八年より連続二十四回目の贈呈を受けたことになり、毎年低い贈呈率であることを考えると、給食部職員の平素からの努力がうかがえます。
今後、給食部一同には、これを励みに調理室等の衛生状態に充分注意するとともに、連続贈呈を続けてもらいたいと願っている。

消防訓練の実施

平成7年度の自衛消防訓練を次の通り実施しました。
ご協力ありがとうございました。

- ◎第1回 平成7年4月24日
▼訓練内容
夜間を想定した避難訓練(北病棟)
・通常を想定した避難訓練(通園部)・通報訓練(北病棟)
・放水訓練(北病棟、2階病棟)
・訓練部・通園部・事務部から計8名
- ◎第2回 平成7年11月13日
▼訓練内容
避難訓練(2階病棟)・通報訓練(2階病棟)・消火訓練(北病棟、2階病棟、訓練部、通園部から計6名)
(東住吉消防署の係官より訓練終了後、適切な助言と指導を受け意義のある訓練を終了しました。)

- あさしお園 ゆうなぎ園
- ◎第1回 平成7年4月20日
▼訓練内容
通報訓練・避難訓練
- ◎第2回 平成7年10月19日
▼訓練内容
通報訓練・避難訓練(大阪市消防振興協会北第4支所久保副支所長立入検査と指導)

園内行事

看護部

- ▼3月3日 ひなまつり
 - ▼5月20日 春の遠足(長居公園)
 - ▼8月11日 夏まつり
 - ▼9月30日 運動会
 - ▼10月21日 秋の遠足(天王寺動物園)
 - ▼12月9日 生活発表会
- 今年にはボランティアの福本淳さんらにより、ひなまつりコンサートを催して頂き、夕方のひとときを楽しく過ごすことができました。夏まつりは会場準備の終了間際に大雨が降り出し、急遽、カラオケ大会の会場は大訓練室へ、模擬店は食堂、バザーは北病棟のプレイルームへ移し大変でしたが、職員、大勢のボランティアのみなさんが手際よく協力しあい無事開催子ども達も練習の成果を存分に見せてくれました。
- このほか、各病棟毎に毎月のお誕生会、そして、ホットケーキ作りやお菓子の土にトッピングをしたり、各病棟での行事がいろいろと企画されました。

病棟保育

- ▼2月11日 保育参観
 - ▼3月18日 卒園式
 - ▼6月10日 保育参観
 - ▼6月24日 保育参観
 - ▼9月2日 保育参観
 - ▼11月4日 保育参観
 - ▼11月11日 保育参観
- 幼児の入園児数が増加し、本年度より従来の月・火・水の「すみれ組」、「たんぽぽ組」のクラス別保育を「すみれ組」、「れんげ組」、

「たんぽぽ組」の3クラスに分けて行っています。また、木曜日は、OTと組んで「3才児」、「4才児」、「5才児」と年齢別の保育を実施、金曜日は従来通り入園幼児全員の合同保育を行いました。



通園部

- ▼1月中旬 クラス参観・懇談
- ▼1月下旬 個人懇談
- ▼3月23日 卒園式
- ▼4月1日 説明会
- ▼4月3日 入園式
- ▼5月18日 春の遠足(東農園)
- ▼7月8日 夏まつり(親の会)
- ▼10月15日 運動会(田辺中)
- ▼10月27日 秋の遠足(狭山遊園地)
- ▼11月中旬 父親参観

- ▼11月6日 5才児園外保育
- ▼12月23日 お楽しみ会



あさしお園

- ▼2月18日 もちつき大会
- ▼3月22日 卒園式・お別れ会
- ▼4月3日 入園式
- ▼6月5日 春の遠足(狭山遊園地)
- ▼7月22日 夏まつり
- ▼8月29日 南港プール
- ▼9月3日 一日療育体験(年中・年長組)
- ▼10月4日 お別れ遠足
- ▼10月15日 運動会
- ▼11月2日 秋の遠足(西端園)
- ▼11月18日 父親保育参観(年少組)
- ▼12月9日 生活発表会
- ▼12月26日 クリスマス会

ゆうなぎ園

- ▼1月11日 たこあげ大会
- ▼2月18日 もちつき大会
- ▼3月23日 卒園式
- ▼4月4日 入園式・始業式
- ▼5月17日 春の遠足(緑地公園)
- ▼5月28日 親子の集い(ゲーム大会・両親教室)
- ▼6月22日 港めぐり(大阪港遊覧)
- ▼7月23日 日曜参観(3・5才児)
- ▼9月9日 合宿(大阪府立羽衣青少年センター)
- ▼10月21日 運動会
- ▼10月29日 日曜参観(1・2・4才児)
- ▼11月1日 秋の遠足(みかん狩り)
- ▼11月11日 合同保育(クッキー作り)
- ▼12月13日 生活発表会
- ▼12月20日 クリスマス会

手話通訳

- ▼2月23日 ろうあ会館 2名
- ▼3月4日 ろうあ会館 2名
- ▼3月7日 ろうあ会館 2名
- ▼3月13日 ろうあ会館 2名
- ▼4月10日 ろうあ会館 2名
- ▼4月11日 堺市登録通訳 1名
- ▼4月11日 貝塚市登録通訳 1名



- ▼4月18日 ろうあ会館 2名
- ▼4月24日 ろうあ会館 1名
- ▼5月11日 ろうあ会館 2名
- ▼5月25日 ろうあ会館 2名
- ▼5月28日 ろうあ会館 1名
- ▼6月14日 ろうあ会館 2名
- ▼7月13日 ろうあ会館 2名
- ▼7月21日 ろうあ会館 1名
- ▼7月23日 ろうあ会館 2名

- ▼7月26日 ろうあ会館 1名
- ▼7月28日 ろうあ会館 2名
- ▼8月7日 ろうあ会館 2名
- ▼8月8日 堺市登録通訳 1名
- ▼10月17日 貝塚市登録通訳 1名
- ▼10月17日 ろうあ会館 2名
- ▼10月29日 ろうあ会館 1名
- ▼12月12日 ろうあ会館 2名
- ▼12月13日 ろうあ会館 2名
- ▼12月14日 ろうあ会館 3名

職員慰安会

平成七年度の慰安会は、三年連続で部署・グループ単位で十月下旬から十二月下旬までの期間で実施し、南大阪療育園十三件百七十七名、あさしお園・ゆうなぎ園二件三十四名が参加した。

南大阪療育園

例年と同様、食事が多い中、天の橋立日帰り旅行や大阪湾ナイトクルーズ、鳥羽一泊、犬鳴山一泊等、楽しいひとときを過ごされたことでしょう。

あさしお園・ゆうなぎ園

- ◎グループI
- 日時 十二月十九日
- 会場 「ふじよし」
- 参加者 七名
- ◎グループII
- 日時 十二月二十日
- 会場 「天王寺都ホテル新館」
- 参加者 二十七名

