



年頭所感

理事長 梶浦 一郎



本年1月5日午前9時より
大訓練室に職員一同を集め、
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)

皆さん、明けましておめでとう
ございます。新年にあたりまして
ご挨拶を申し上げます。世の中は
段々と荒廃し、とんでもない事件
が多発しましたが、去年は何と言
いまして、経済問題特に不況が
目に付いたと思います。

しかし、そんな中で今年も平穩
無事に正月を迎えることができ、
皆さんとお会い出来た事を心から
有り難く思っております。

本園の方は大下園長を先頭に、
分園の方は丸山新園長の元で、皆
様のご活躍によって運営できまし
た事に心からお礼申し上げます。
一昨年は幸いに医療費の改訂が
あり、特にリハビリテーションに

第13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。

とって、他の科より有利な方向に
ありました。最高17%、最低で7
%伸びたと聞いています。他の一
般の病院では伸びても0.1~0.2%で、
場合によっては下がった所もある
という現状の中で、それだけリハ
ビリテーションが伸びた事は非常
に有難く、我々の施設も一息でき
ました。世の中を見ればわかるよ
うに、すべての分野で不景気の最
中です。高齢社会になり医療費が
27兆円にまで高騰し、今後これ
があがることはあっても、下がっ
ていく事は望めないと思えます。

その中で、ほんの一部の医療機関
でしょうが、不正が行なわれ、大
きく報道され医療機関に対する風

当たりが強くなっております。

今度の医療報酬改定や薬価基準
の引下げにより一般病院などはま
すます下がってくるでしょう。幸
いに、当施設は薬がそんなにあり
ませんので下がりはないでしょ
うが、一般的にプラス方向への改
訂は望めないものと覚悟をしなけ
ればなりません。

一方医療だけでなく、福祉の方
ではどうなるかといえば、介護保
険が通ります。老人対策として
の施設整備、あるいは年金問題が
最も大きな問題になり、福祉でも
肢体不自由児の方に、なかなか目
を向けてくれないだろうと思いま
す。よく言われますように財政構
造改革が本当に出来れば、また
違ってくるでしょうが、それもか
げ声ばかりで一向に進みません。
このように極めて厳しい時代が続
き、福祉の分野には、かけ声のわ
りにはお金が廻ってきません。そ
のような中であって、私たちは、
去年も言いましたが、自分たちの
力でこの園を運営し、発展させな
ければなりません。

母整肢園で始まった時、0才で私
が診察した子は今では26才27才に
なっています。10才で診察した子
供たちは40才近くになっているわ
けです。脳性小児麻痺でも健常な
人々も同じように高齢化が進んで
います。これはほんの大雑把な基
礎調査にすぎませんでしたが、
思っていた通り成人脳性麻痺が
もっている二次的な生涯が非常に
多く、又、深刻なものであること
が、浮き彫りになりました。例え
ば、股関節異常では脱臼が5%、
亜脱臼が4.5%で両方で10% (一
割) にのぼり、これが今後痛みと
か運動障害あるいは介護の困難さ
につながるだろうと思われま
す。次に側彎症例は21%みられ、この
中で40度の角度以上 (これは非常
に高度です) の人が13例ありまし
た。これは全体の10%に当たりま
す。この13例全てが寝たきりの重
症児であった。20~40度の間、又
は20度以下の群では、その半数が
歩行可能であった。このような子
供たちも今後どうなっていくか大
きな問題であります。やはり脳性
小児麻痺も例外ではなくて、健常
の人と同じく高齢化が進んでまい
りますので、このような子供たち
の問題がこれから大きくクローズ
アップされてくると思われま
す。調査しました282名のうち、12名が
独歩です。これは比較する所が無
いのですが、こちらのようになら
ない子供達を受入れている中で約半
数近く独歩している事は決して悪

い成績では無いのです。しかし、
一方123名がほとんど寝たきりであ
ります。早期治療の結果としてど
ういう事が起こるか、常々想像
していたのですが、想像通り二極
分化しています。早期治療の本当
の成績をこれからも追求していく
必要があると思えます。これら282
名のうち、70名が一般企業に就
職した経験があり、作業所が85名
在宅が75名、施設入所が27名とい
う事で、やはり3/4は生活の困
難さを示しています。しかも企業
に就職した70名は、楽しく勤めて
いるかといえますと、そうではな
く、約半数は退職したり、やめた
いと思ったり等の深刻な悩みを
もっているようです。脳性麻痺の
人たちも障害者雇用促進法等が出
来て、一般企業に就職することが
多くなっています。皆さんもこの
ような例を沢山ご存じだと思いま
すが、なかなかうまくいってない
のが事実ではないかと思えます。
このようにして、私たち日本で初
めて (昭和45年) 0才から治療し、
しかも日本全国に広げていった誇
りを持っておりますが、それで解
決したという事ではなく、逆に、
問題が深く又幅広く顕在化して来
たと思われま
す。私達がこれから
やっていかなければならない事は、
従来通り0才からの治療は勿論の
事、それと同時に成人になった人
たちの事も避けて通れない事だと
思います。

の中のニーズに合わせた、つまり
消費者 (患者) のニーズと合わせ
た治療、運営が必要とされます。
早期治療を魁けて来た我々とし
て、これからこの子供たちが成人
になっても責任をもって、対応す
る義務があると思えます。幸いN
DT (神経発達学的治療) では乳
幼児から成人まで、軽症から重症
まで、どんな脳性小児麻痺でも援
助できる技術をもっています。又、
大下園長のご努力によって、今年
は医局のスタッフも増強されまし
たので、職員の皆さんの御協力に
より、子供たちや成人してきた人
たちのニーズに合った療育を行っ
て行きたいと思っております。
施設整備におきましては、昨年
からエレベーターの取り替え工事
で患者さん、職員にご迷惑をかけ
ておりますが、まもなく工事も完
了いたします。各部署に於ても機
器や設備等に於て老朽化が進んで
いる年頃になってきております。
少しでも環境整備が出来るよう努
力したいと思っておりますが、何
分費用がかかりますので、今しば
らくご辛抱頂きたいと思えます。
最後にもう一度、誰にも頼らず、
当てにせず、自立で運営し、社会
のニーズに沿うような施設に成る
事を希望致します。何卒、皆様の
ご支援を宜しくお願い致します。





大阪住吉遊技業組合、ライオンズクラブチャーター・ナイト35周年記念により、小児用ベッド一式5台、入浴用ストレッチャー1台を園長へ贈呈される。

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9年1月～12月(順不同・敬称略)

本園

△寄付金▽

- 東住吉遊技業組合▽南田辺民生委員会▽日進交通(株)▽南田辺小学校PTA▽田辺中学校PTA▽向井陸雄▽青木久一▽細井雅之▽広江惇朗

△寄贈品▽

- 日本心身障害者自立支援協会▽パイオニア(株)▽愛媛県青果農業協同組合連合会▽キリンビール(株)▽大阪府玩具人形問屋協同組合連合会

▽(株)日本魚肉ソーセージ協会▽大阪府こんにやく協同組合▽(株)福祉機器開発センター▽大栄町農業協同組合▽南田辺小学校▽大阪市小売市場連合会▽(株)全国心身障害児福祉財団▽大阪菓業青年クラブ▽(株)日本出版クラブ▽大阪東住吉ライオンズクラブ▽大阪住吉ライオンズクラブ▽南田辺民生委員会▽川村義肢(株)▽日本出版販売(株)▽黒門市場商店街振興組合▽青果経営協議会▽大阪本場青果卸売共同組合▽山口修▽松本さや子▽木村奈央美▽内山一二三▽南光仁子▽山本博之▽田辺康治▽小林賢▽三田村知恵子▽古谷義信▽荒木剛▽高原義法▽楠田豊▽金本明夫

あさしお園

△寄付金▽

- 港区民生委員・児童委員▽遊技業組合▽港区善意銀行▽あさしお園父母会▽大阪府共同募金会

△寄贈品▽

- キリンビール(株)▽大阪府玩具人形問屋共同組合▽(株)日本魚肉ソーセージ協会▽(株)エパニユーA&F用品事業部▽大阪府こんにやく協同組合▽鳥取県大栄町農業協同組合▽(福)全国心身障害児福祉財団▽雑巾を縫う会▽赤尾英子▽大阪菓業青年クラブ▽(株)日本出版クラブ▽大阪本場青果卸売協同組合

ゆうなぎ園

△寄付金▽

- 港区民生委員・児童委員▽港区遊技業組合▽港区善意銀行▽大阪府共同募金会

△寄贈品▽

- キリンビール(株)▽大阪府玩具人形問屋協同組合▽(株)日本魚肉ソーセージ協会▽大阪府こんにやく協同組合▽鳥取県大栄町農業協同組合▽(福)全国心身障害児福祉財団▽大阪菓業青年クラブ▽(株)日本出版クラブ▽大阪本場青果卸売協同組合▽日本出版(株)▽日本児童図書出版協会



大阪三施設親善ソフトボール大会

ソフトボール大会

第21回大会は、大阪府立整肢学院の当番で、9月20日(土)午後1時より淀川区の塩野香料K大阪工場グラウンドにて行われた。指定席の3位をいつになつたら脱出できるのかと悩んでいたが、第1試合での対大手前戦で、最高6点のビハインドをはね返し、最終回は3点を取り逆転サヨナラ勝ち、何とか3位脱出を果たせ、決勝戦では優勝を目指したが、大

阪整肢の壁は厚く、準優勝の結果に終わった。次年度は大手前の当番である。

南大阪	12-11	大手前
大阪整	10-6	大手前
大阪整	14-8	南大阪

当園で開催された講習会

平成9年1月～12月

★ボバーズ講習会

1月13日～13月7日
講師：西脇美佐子、彦田龍兵、茂原直子、辻 薫、原義晴、板谷昭恵、西野紀子

消防訓練の実施

平成9年度の自営消防訓練及び研修会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。

★新入職員研修会にて

4月3日
「防火の心得」

★園内研修会にて

8月9日
ビデオ「社会福祉施設のための防火訓練」

本園

★第一回

4月28日

△訓練内容▽

夜間を想定した北病棟の避難・通報訓練

(北病棟参加職員8名・児童29名)

通園部避難誘導訓練

(職員10名、通園児12名)

放水、消火器取扱訓練

(看護部・通園部・訓練部・事務部から計10名)

★第二回

11月17日

△訓練内容▽

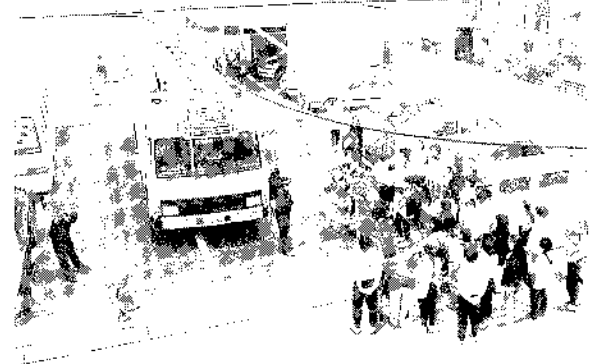
★脳性麻痺児童療育多職種講習会
7月20日・21日・26日・27日・8月2日・3日
講師：西脇美佐子、彦田龍兵、海瀬一典、西野紀子、茂原直子、辻 薫、浜田浩子

★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践」
7月21日～26日
講師：大下舜治、西脇美佐子、彦田龍兵、板谷昭恵

★日本作業療法士協会生涯教育講座「脳性麻痺児の作業療法」
11月5日～7日
講師：茂原直子、辻 薫、原義晴

当園への消防車の出動要請に依り、消防車が係官とともに到着、避難訓練終了後、大きなハシゴ車を前に実演が行われ子ども達から大歓声、親子やグループで消防車を前に記念撮影や質問が飛び係官も大忙しの感じでした。

また、始めて扱う消火器に職員や母親たちは戸惑いながらハッスル、楽しい意義のある訓練でした。



海外研修報告

理学療法士 杉野 希聖

この度、財団法人中央競馬馬主
社会福祉財団の第28回海外研修生
として、約4月間に渡り、異国の
地で学ぶ機会に恵まれました。

まず最初に、この機会を与えて
下さった大下園長、訓練部西脇部
長、そして快く送り出して下さり、
また大変ご迷惑をおかけしまし
た訓練部はじめ職員の皆様方にこ
の場を借りてお礼を申し上げます。

と同時に、帰国後、その成果を利用者の方々や職員の皆様に返すこともできないまま、健康上の問題により、辞職致しましたこと、まことに申し訳なく思っております。今回、御報告するにあたり、忸怩の念に絶えませんが、お許し頂きたいと存じます。

研修日程は、1997年4月5日より
福祉先進国といわれるデンマークにて2週間の合同研修を終えた後、かつて西欧の植民地であり、先の大戦では日本の占領地となったマレーシア、インドネシアを訪れ、6月からは、スロベニアでの学会聴講の後、イギリスとアメリカを訪れ帰国しました。

短期間に数カ国を駆け足で回った形になりましたが、大変多くの事を学びました。それぞれの国の持つ歴史や社会保障制度、医療・

社会福祉システムに、違いはあります。しかし、そこで暮らしている障害を持つ人々、子どもたちとその家族、そしてその周囲の人々から私が学んだ最大のことは、『彼らは生涯、障害を持って人生を送る人々なのだ』と、自分本心に理解し、専門家としての視点に立っていただろうか』という事です。

『彼らがpeopleとして、person』
らがあってもない人と同様に、社会に参加することができるのだ』
という態度を持つことが彼らに關わる専門家にとって不可欠であること。その上で、今、自分達が行っていることが、彼らの生涯にとってどんな意味や意義を持つのか、ということをも、身体機能だけでなく、社会の中で生きていく人という視点から見つめ直す重要性』に初めて気づかされたように思います。

『障害を持って生きるとは?』
という原点の部分で由来でいた自分の中に、ちっぽけですが、核となるものが生まれたような気がしています。この研修をやり多きものにして下さった皆様に心から感謝しています。本当にありがとうございました。



インドネシア：YAKKUMU ヤクムというキリスト教系の施設での一場面。
写真右の男性が理学療法士。ここに入所している人たちの多くが脊髄損傷や義足をつけた青少年である。

学会発表

平成9年1月～12月

本園

△診療部▽

- ★平成9年9月27、28日
第14回日本障害者歯科学会総会
および学術大会(郡山市)
- 「脳性麻痺児に対する口腔衛生指導」
堀 雅彦

- ★厚生省心身障害者研究平成8年度
研究報告書
- 「障害をもつ双子の母親の育児に関する調査」
広川律子

△看護部▽

- ★平成9年11月13・14日
東海・北陸・近畿ブロック肢体
不自由児施設医療看護部会
- 「学童の入園生活における余暇活動を考えるー病棟クラブ活動をを通してー」
釜島美智代、小倉里華
- 「生活環境や人との対応で問題を抱えている児への働きかけ」
桑原淳、三宅吉直

△訓練部▽

- ★平成9年7月6日
日本ボーズ研究会
- 「中等度痙直型麻痺児への理学療法」
西野紀子

- ★平成9年9月21日
大阪府作業療法学会

- 「大阪府下における小児作業療法サービスマットワーク化の提案」
辻 薫

- ★平成9年9月21日
大阪府作業療法学会
- 「5歳児入園保育での就学準備プログラムの報告」
高橋京子、松本茂樹

- ★平成9年11月13日・14日
東海・北陸・近畿ブロック肢体不自由児施設医療看護部会
- 「骨折を繰り返した二分脊髄症児の家庭復帰」
松本茂樹
- 「股関節痛が改善した年長四肢麻痺児の報告」
三浦京子

- ★作業療法ジャーナル
- 「発達を支援するための個人と集団への働きかけ」
辻 薫
- 「乳幼児期のグループOT」
農端弥生
- 「発達障害のデイケア肢体不自由児施設通園施設」
茂原直子

- ★ボーズジャーナル
- 「母親の抱っこから発想した重度重複障害児のポジションニング」
松本茂樹
- 「巻頭言 経験だけは長いのですが」
西脇美佐子

△通園部▽

- ★平成9年10月30・31日
第42回全国肢体不自由児療育研究大会(愛知県)
- 「痙直型両麻痺児の集団遊び」

- ★平成10年2月7日
第7回近肢連療育研究大会
- 「機能面と精神的発達のギャップのある児への対応」
日野上宏実、他

あさしお園

- ★平成9年3月1日
第6回近肢連療育研究大会(西宮市)
- 「年少の結直型四肢麻痺児に対する治療内容の検討」
阪口和代、他

- ★平成9年5月30日
第23回日本聴能言語学会(広島市)
- 「気管切開を行った発達障害を伴う経管栄養児に対するコミュニケーションセッション指導」
山本基恵

- ★平成9年10月30日
第42回全国肢体不自由児療育研究大会(愛知県)
- 「就学前の重症児の母親への取り組みを通して」
平井真由美

ゆつなぎ園

- ★平成9年9月4日
近畿盲ろうあ難聴(幼)児施設協議会「職員研修会」
- 「難聴幼児通園施設における訓練について」



「全国民営肢体不自由児施設連合会 中堅職員研修会」

二日目当園にて開催!!



本研修会は毎年11月頃に、全国民営肢体不自由児施設（加入施設30）の中堅職員を対象に福祉の向上を図る目的で、全民連加藤会長（ひのみね学園長）及びスタッフの皆さんにより各地にて開催されます。8年度は北九州市で、本年度は11月27日・28日両日大阪で開催され、当園がそのお手伝いをさせていただいた。

今回の研修テーマは『障害児（者）地域療育等拠点支援事業』で参加者は20施設約30名で、北は福島県、南は沖縄県から集まりました。第一日目はホテル・アウィーナ大

阪に於て、次の四講演があり、各々の講演ごとに、質疑応答が活発に行なわれた。

又、夜には情報交換、参加者の交流を目的に懇親会が開かれ、昼間の研修会の雰囲気とは違い和やかな時間をもつ事ができました。

1. 障害児（者）地域療育等拠点並びに支援事業について
ひのみね学園 加藤直則園長
2. 大分県における地域療育の現状と将来
別府整肢園 田北光洋園長
3. 西部島根心身障害児施設福祉センターにおける地域療育への取り組み



4. 山口県における地域療育の現状と将来
岩井正博園長補佐
開地逸朗園長

二日目は会場を当園南大阪療育園に移動し、太下園長より南大阪療育園の概要、沿革、療育理念等の講演後、2班に分かれて園内を見学した。

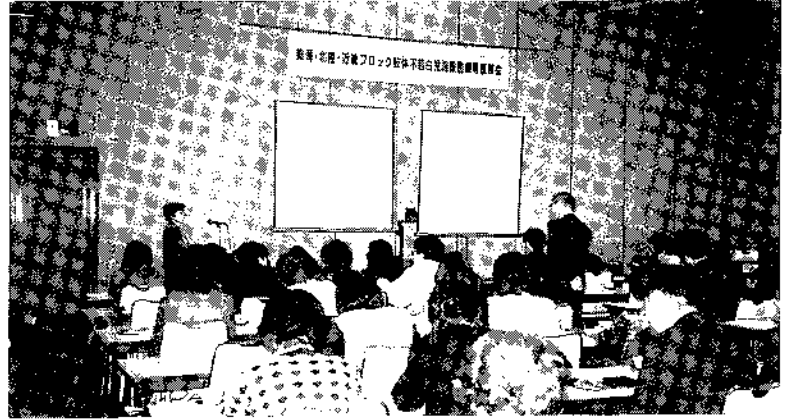
早水看護部長、西脇訓練部長、菅原事務部長、水野通園科長、茂原医療相談室主任を交えて、活発な質疑応答及び意見交換が行なわれた。

当園にて加藤会長の閉講の挨拶で二日間にわたる研修会の幕を閉じた。

- ゆづなぎ園**
- ▼八代市教育委員会 1名
 - ▼桃山学院大学 1名
 - ▼国立リハビリテーションセンター 1名
 - ▼幼稚園・保育所交流会 2名
 - ▼新森幼稚園 1名
 - ▼ゆたか幼稚園 1名
 - ▼関西福祉専門学校 1名
 - ▼永寿小学校 1名
 - ▼神戸総合医療介護福祉専門学校 2名
 - ▼泉北ビュンビュン教室 9名
 - ▼寝屋川ビュンビュン教室 4名
 - ▼浪速短期大学 4名

「東海・北陸・近畿ブロック 肢体不自由児施設医療看護部会」

当園主催で開催!!



東海・北陸・近畿ブロック肢体不自由児施設医療看護部会が、昭和62年に大阪で開催されて10年目に、平成9年度の医療看護部会を当園が当番施設として、11月13日、14日両日にわたって、ホテルアウィーナ大阪で、大阪市民生局障害者施策推進部障害施設課宮崎課長代理のご臨席を賜り開催しました。

参加施設17、参加人数約90名、発表演題数は18で、各施設から色々な研究や取り組みが報告され、活発な意見交換が行なわれ、有意義な2日間の日程を終えた。

当園からも4演題が提出され、看護部門、桑原、釜島、訓練部門松本、三浦が発表しました。

13日の夜は岡川園長（第一青い鳥学園）の乾杯で懇親会が始まり、参加者は発表時の緊張を一時忘れ、ゲームに、カラオケで親睦を図った。

2日目を閉会后、当園の施設見学希望者15名がマイクロバスで移動し当園を見学した。

来年度は愛知県の第一青い鳥学園が担当する事になっております。来年度以降も、この医療看護部会が益々の充実、発展することを期待いたします。

施設見学のみなさん

本園

- ▼社会福祉法人旭川荘(歯科) 1名
- ▼高知県須崎保健所 1名
- ▼高知県中央保健所 1名
- ▼高知県歯科医師会 1名
- ▼堺看護専門学校 22名
- ▼国立大阪病院附属看護助産学校 30名
- ▼警察病院附属看護専門学校 6名
- ▼大阪市立金塚小学校 2名
- ▼大阪市立小学校肢体不自由児学級設置校長会 6名
- ▼住之江区教頭会 8名
- ▼大阪府立母子保健総合医療センター 1名
- ▼ポパース記念病院 2名
- ▼豊中市立庄内西小学校 3名
- ▼大阪市立東淡路小学校 3名
- ▼愛知県立小牧養護学校 1名

あさしお園

- ▼大阪市立平野養護学校 3名
- ▼大阪市立今里幼稚園 2名
- ▼奈良県高田児童相談所 1名
- ▼福井県総合福祉相談所 1名
- ▼大阪市立田辺中学 5名
- ▼大阪市中央児童相談所 7名
- ▼大阪市立南田辺小学校 6名
- ▼大阪市立総合医療センター 2名
- ▼大阪府肢体不自由児者協会 40名
- ▼大阪市立羽田小学校 3名
- ▼羽曳野市立羽曳野中学校 3名
- ▼大阪市中央児童相談所 14名
- ▼大阪市立住吉中学校 3名
- ▼関西福祉保育専門学校 20名
- ▼大阪市立保健専門学校 35名
- ▼大阪府立岸和田養護学校 3名
- ▼枚方幼稚園 2名
- ▼伊丹市立笹原小学校 1名
- ▼大阪市立思養養護学校 2名
- ▼富麻町立警城小学校 1名

ゆづなぎ園

- ▼大阪市立光陽養護学校 1名
- ▼大阪市立港晴保育所 1名
- ▼大阪市立光陽養護学校 2名
- ▼大阪市立西淀川養護学校 2名
- ▼大阪市立光陽養護学校 2名
- ▼大阪市立光陽養護学校 1名
- ▼大阪市立浪速地区青少年会館 1名
- ▼大阪市立西淀川養護学校 2名
- ▼大阪市立光陽養護学校 1名
- ▼大阪市立光陽養護学校 5名
- ▼大阪市立光陽養護学校 1名
- ▼大阪市立西淀川養護学校 3名
- ▼大阪市立西淀川養護学校 3名
- ▼兵庫県心身障害児福祉協会子ども療育センター 1名
- ▼わらしべ園 2名
- ▼大阪市立西成障害者会館 1名
- ▼富麻町立警城小学校 1名
- ▼大阪市立平尾小学校 1名
- ▼三重県立度会養護学校熊野分校 2名
- ▼大阪市立西淀川養護学校 1名
- ▼芦屋市立浜風小学校 2名
- ▼大阪市立十三小学校 1名
- ▼都島こども園 2名

特別講演

人権問題を考える

―大切なわたし・大切なあなた―

大阪YWCA教育総合研究所

主任研究員 神阪 登茂子氏



講演中の神阪登茂子氏

- 甲南女子大学国文学科卒業
- 大阪YWCA専門学校国際関係開発学科卒業
- カナダのサスカチュワン州に滞在し、インターンシッププログラムに参加し、現地校(小学校・高校)で日本紹介に従事。
- 堺市、茨木市等で「人権教育ワークショップ」基礎
- 滋賀県社会福祉協議会ボランティアセンターで「児童問題とボランティア活動」
- 大阪YWCA市民ボランティア実践講座で「人間関係・問題解決」等の講師。

《はじめに》

おはようございます。只今ご紹介頂きました大阪YWCAの教育総合研究所に所属しております神阪です。

私は今日のような講師以外に、子ども達のプログラムにも関わっております。その一例として昨秋、大阪教育大学附属池田小学校の保護者会の方々と一緒に、子ども達の権利条約をスタンプラリーという形で、附属池田小学校の子ども達1年から6年生を対象に行わせていただきました。当日お願いしたボランティアさんの数は約50人、子ども達の参加数は当初35人と聞いておりましたが、実際には45人の参加でボランティアさんとしては、大変な状態でしたが、ボランティアさんにとっても、子ども達にとっても良い学びの場であったのではと思っております。

ります。今日ここで話をする前に、前もって打ち合わせに伺わせていただいた時、園内を見学させていただきました。その時に、このテーマに関して皆さんに配布されていたアンケートの回収分を見させていただきましたが、このように沢山のアンケートが回収されているとは思いませんでした。

最初、アンケートを参考程度にさっさと目を通させていただけようと思っていたのですが、一枚一枚読み進むうちに、皆さんが書いておられる内容が、ひとつひとつとても重く、とても真剣なのに驚きました。また、「人権問題」というのを考えた事がありありません」と、ご自分の気持ちを正直に書かれている方々がおられました。人間というのは、私たち大人になりなると、「分かりません」とか「考えたことはありません」という事が言いくくられて、その箇所を空白のままにしてしまう傾向があります。ですから、ご自分の気持ちを素直に文字にされている事に、その勇気に私はとても感動しました。皆さんが書かれた、このアンケートの一枚一枚を採り上げて、ここで皆さんとグループ討論または、自分の意見を述べてもらうだけでも充分学びがあり、私がお話するよりも、より学びが多いのではと、感じる程、深い内容で埋めつくされています。

もう一点、このアンケートが良いと思った事は、事前にアンケートをとるという事によって、一回ご自身の中で「人権」というのは自分にとって、どういふものなのか」と考えられるきっかけになったのだと思っております。そうではなく、突然に講師の話を一方的に聴かれても、言葉のシャワーを浴びているようなもので、中々理解につながりませんが、一度ご自分の中で「人権とは何んなののだろうか」と考えられてから、話を聞かれると、私の話に対しても「それは、おかしいのではないか」という意見が素直に出てくることもあるでしょうし、また、逆に「それは、そういう事だったのか」と納得できる部分も出てくるのではないかと思います。そういう点も含めて、このアンケートは、とても意味深いものがあると思います。

今回のテーマをはじめ、アンケートに書かれている内容が広範囲にわたっていますので、この時間内に全てに触れていくことは難しいですが、出来るだけ皆さんのご期待にそえるように進めていきたいと思っております。

《人権とは》

人間が生まれながらに持っている権利、どういう権利かといいますが、生命とか、生きていく権利、自由平等とかの権利であると言われています。これは辞書からもってくる言葉ですね、どうでしょうか、自分自身に人権というものがあると思われますか。また、感じておられますか、感じた事が今迄にありましたか。自分以外の他人、第三者ではなく、ご自身に対してです。ご自分に「人権があるな」とあるは「あるかも知れぬな」とある、あるある」と今まで一回でも感じられた事がある方もおられるでしょう。私自身「人権とは」を考える時、いつも自分が人権を自分のものとして、どのように感じているだろうかとか考えます。

人権の問題、たえば民族の問題、人種の問題、女性の問題、障害者の問題、子どもの問題、高齢者の問題あるいは宗教間で起ってくる人権問題、先住民の土地を奪って、そこを開発することによって、起ってきている環境破壊をも含んでいるからです。これは具体的な例で言いますと、日本ではアイヌ民族とか、アメリカではホピ族等々があります。

人権問題を大きく言えば、このような問題が出てきます。「言葉」としての人権「または人権を、自分の問題としてとりあげる時、「人権」という言葉のもつイメージ、その言葉が与える印象について深く考えざるを得ません。アンケートの中には「人権、人権」と叫ばれる事によって、人権に対する壁が出来ているのではないかと、すこしい指摘がありました。私もそういう事を痛感したことがある一人です。

以前、人権に関する活動をしていられる方に「人権」という言葉を、もっと分かり易い言葉で説明して下さいと言った時、「人権」というのは「人権」と言われ「それが分からなから聞いていられるので」と言ったら、「そんな事も分からへんのか」と言わなければならぬ、ものすごく攻撃的に言われた経験があります。振り返ってみますと、その場での私の人権はどこにあったのでしょうか。

人権というのは人権を語る時に、いえ、わざわざ人権について語らないときでも、その場で人権が守られている場なのかどうか、自分の人権も相手の人権も意識しているのかどうか、もっと簡単に言うと、私が私を大切に、今、目の前にしているあなた(達)を大切にしているかどうか、という点だ

と思っております。私自身「人権」について語る時、言葉だけが一人歩きをして壁を作らないように実践も含めて、より具体的に伝えるにはどうすればよいか考えます。

今、「人権」としての権利の中で「権利」という言葉を取りあげて考えたいと思っております。「権」という字は権威とか権力とかに使われる所をみても、強いイメージがあるのではないのでしょうか。また、「利」ですが、利は得をするとか、儲け、有利な事、利益とか利潤とかに使われますね、そういう得したイメージがあるのではないのでしょうか。

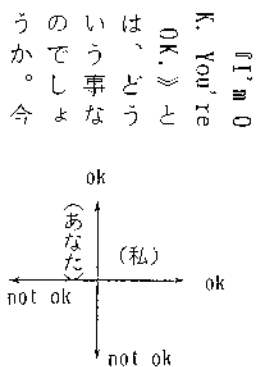
この「権利」という言葉は、もとも英語で言えばヒューマンライツ (Human Rights) と言います。これは明治時代に日本に入ってきたと聞いています。又これを日本語に訳そうとして、当時の方は非常に困ったそうです。どのように訳せばよいか、訳しきれなかったのです。というのも当時の日本にはない言葉だったので。当時日本には儒教の影響により「義務」という言葉がありました。「何々をこうすべきだ」例えば「親孝行すべきだ」などです。

それで翻訳にたずさわった方々は「日本には無い事なのだが、どうも西洋では自分が言っている事が正しいと言いうことが、まかり通る義らしい」というような事しか分からなかった。現実にはその当時の日本社会にはなかった事なので訳しきれずに結局、「広義」とか「通義」とかに訳したと、私は聞いております。多分この訳しきれなかったものを、そのままひきずって、今、現在の私たちがいるのではないのでしょうか。私達の中にもはっきりと訳しきれないまま

自分のものにしなければいけません。『人権』という言葉が存在している。ただ『人権』という言葉は大切なもので、『人権』とは何かはつきり分らないまま、あるいはつかめないまま、一方的に教え込まれてきた歴史があるのではないかと感じる所があります。

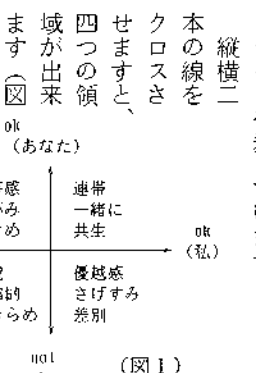
次にもっと噛み砕いて、『人権』とはどんな事なんでしょうか、また、『人権』とはどんな事を言うおうとしているのかを、人との関わりを通して考えていきたいと思います。

《大切なわたし、大切なあなた (I'm OK, You're OK)》



二本の線を引きました。一本は横軸の線で『私』の線とします。縦軸の線を私以外の『他者、あなた』とします。横軸の線は左に行けばいく程自分の存在に対してOKではない。『私』としてしようもない、大したことない人間や、『つまらない人間や』『ぜんぜん大事じゃない人間や』というふうな、自分に対してまた、自分の存在に対してOKが出せない。not OKです。右に行けばいく程、『私』として『よう頑張っているな』『えらいな』『よう頑張っているな』『えらいな』というふうな、自分に対してOKで、ここに居るだけで、『私は、なんてすばらしい存在なのか』というふうなOKが出る

せる。そういうラインを意味して行きます。また縦の軸は下に行けば行く程、あなた(私以外の他者)に対してOKを出せない、『なんや、あの人は何をしても全然やな』『また休みかいな』『何回休むねん、また遅刻かいな』のよう、こちらの方は『愛』です。上に行けば行く程、『あの人はすごいな』『家庭もプライベートも、職場の中でも、チームワークも、全部すばらしいあの人は、何んでもあのように出来るんだろ』『うふうふに、私以外の他者にすごいな』という賛辞を送れる。あるいはそういう付属的なものをとっはらったあとの、その人の存在のみに対してもOKを出せる。そういうラインを表しています。



本線を引きました。一本は横軸の線でクロスさせます。四つの領域が出来ます(図1参照)。私達人間は心身共に毎日変化しています。朝元気があったのに、昼からお腹が痛くなってきたりすることもありますが、また頭が痛くなることもあります。例えば、今朝起きた時の気分を、皆さん振り返って見て下さい。今朝どんな気分が起きられましたか、『今日は研修か...』と起きられた方もいるかもしれませんし、『もう少し眠りたいな...』、『今日はいい天気や、今日も元気でいこう...』とそれぞれの方が色々な気分が起きられたと思います。では朝御飯は食べて来られましたか。食事をする前の気分、食後の気分、園に出動される時の気分、ここに着いた時の気分、研

修の始まる時の気分、私が入って来た時の気分はどうでしたか。また今現在の気分はいかがですか。朝からずっと同じ気分の人はおられるでしょうか。私達は身体のみならず気持ちの面だけでもすごく変化しているのです。それを自分が意識しているのか、いないのか、気づいているのか、いないのかという違いだけです。そう考えてみれば自分が今自分に出会えるのは、今しかないと言えます。また、今の私と今の皆さんが出会うのも今しかないわけですね。



人生一分一秒刻みでやっていると感じます。そのように人間は日々の中で心身共に変化しています(四つの領域をグルグル動いています。図1参照)。図1を使って説明しますと、自分はずごく頑張っている、あるいは非常に良い存在やと思う時、自分に対してはOKが出ています。それに対して相手、『あの人はタラダラしてるな』『とか』『鈍さいな』『とか』、他者にはOKを出さない、出せない領域にいる時に、私達は『優越感』を感じたり、『さげすみ』とか『差別』の気持

ちを感じます(この領域を今後『優越感』の領域という)。それに対する領域ではあなた、私以外の他者にはいくらでも良い、すばらしいとOKを出せるのです。が、自分に対しては『なぜ、こんなつまらない人間なのだろう』『何んや、こんなに失敗ばかりするのだろう』『何んや、こんなにドジなのか』『私って、生きていていいのだろうか』というふうな、自分にはOKを出せない領域です。そういう時、私達は『劣等感』を感じたり、『ひがみ』『ひげめ』を感じたりします(この領域を今後『劣等感』の領域という)。また、次の領域は、自分にも、相手にもOKを出せない(not OKです)領域です。『自分もそこそこあかんけれど、あの人もたいした事ないやんか』というふうになります。人間は『絶望』『あきらめ』も『うんざり』も、『いくら努力しても無駄やと、悪い意味での『開き』なおり』となります(この領域を今後『絶望』の領域という)。反対に『私もドジだけど良く頑張っているよ、相手の人も自分の出来る範囲で一生懸命協力してくれてるよ、あれ以上求めたらあの人は潰れてしまうな』というふう

に、『一緒にやっていると気分なので、連帯感を感じたり、今流行の言葉でいえば『共生』ですね。そういう気持ちで何かをしている時、私達は『この領域にいます(今後『連帯』の領域という)』。

皆さんいかがでしょうか。物事がスムーズに行っている時は、関わっている人との関係が、この領域(『連帯』の領域)にあるのではないのでしょうか。しかし、先程も言いましたが、私達人間は常々変化しています。いくらこの連帯の領域にとどまっていたいと

思っても、この四つの領域をグルグル回っているのです。このように順番に廻るとは限りませんが、いろんな領域にいくわけですから、人間はどこかの領域に止まり易い自分の『癖』があります。人間関係がうまくいっていない時や、物事がうまくいっていない時、皆さんご自身はどの領域に陥り易いと思われませんか。私はちなみに優越感の領域です。『こんなに睡眠時間を削っているのに、誰か手伝ってやア』というふうになってしまふ自分があります。はたと気がつけば、あんなに皆がそれぞれの出来る範囲で頑張っていて、サポートしてくれているのに、こんな事を思ってしまったと、後で反省するのですが、そんな時こそ優越感の領域に陥っている自分を発見します。

劣等感の領域と優越感の領域は結構行き来していると思われませんか。『何をやっているのよ』と自分以外の他者に言っている自分相手にnot OKを出している自分がいるかと思えば、また反面『こんなすごい人がいる』と比べてしまっている自分があります。この領域に入るという事は常に比較している誰かが存在するといえるかもしれません。

人間自分のどんな『癖』があるかを知ること、とても大切です。『ああ、自分の癖ってこんなのか』と思われるだけのように感じられるかもしれませんが、実はとても大きなステップなのです。例えば、長椅子や長机を使って三〜四人で座っているとします。その時、その中に貧乏ゆすりをする癖の方がおられますと、椅子とか机が揺れるのです。自分に貧乏ゆすりの癖があると知らない人は、机や椅子が揺れても気にならない、全く平気でその時を過ごされます。

他の人が集中出来ないまま話を聞いているのかもしれない事にも気づきません。でも貧乏ゆすりをすれば自分がいると知っている人はどうでしょうか。椅子があるいは机が揺れますね。『すみません、今動かししたのは私です。貧乏ゆすりの癖があるのです。気を付けますから』と言って止める事が出来ます。でも長い時間座っていますと癖ですから、また出てきて机等が揺れる。『すみません、すみません、気を付けますから』と言った、また貧乏ゆすりを止める。出たり止めたりしながら、癖を知ってれば治していく事が出来ます。同じように自分自身の人間関係の癖を知っていれば、何か物事がうまくいっていない時、自分がその癖の領域に入っていないかと目を向ける事が出来ます。例えば、優越感の領域に自分がいると気づけば、自分にはOKが出ていますから、自分以外の他人にOKを出していき、この連帯の領域にもっていく事が出来ます。劣等感の領域にいます、自分自身に『よく頑張っているよ』というふうなOKを出せば同じく連帯の領域にもっていく事が出来るわけです。絶望の領域の人は、私とあなたの両方にOKを出していけばいいわけです(図1参照)。

『自己肯定・自己受容』二ヶ月前にNHKでガンジーの特集を放映していたのを見ました。

ガンジーの名言の中に『まず、やさしい目標を設定しなさい』と云うのがあります。本当だなあと思っ私は聞いていました。それは設定された高い目標や目的に向かっている小さなやさしい一歩だと、私は解釈しました。例えば、先程の例でいいますと、最初から

絶望の領域から連帯の領域へ、ひとつ飛びに行くのが難しければ、私とあなたに少しづつOKを出していく、最初から私とあなたの両方に『きちんと』『しっかり』OKを出さなければと考えると、それがかえって自分のプレッシャーになるのなら自分にとってプレッシャーにならない程度の自分にとってやさしい、あるいは簡単だと思われる事から始めていく事が大切だと思います。そしてそれが出来たというより、その事をやった自分を充分に褒めて下さい。

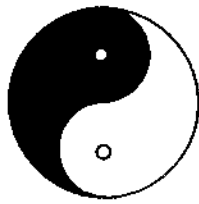
皆さんは自分の事をよく褒める方だと思われませんか。実は褒める事が自分にOKを出す事なのです。例えば仕事であれも、これも、沢山やらなければならぬ時に、その中の一つしか出来なかったとします。家に帰ってからは、あれも、これも「やれなかった」と思わないで、あれも、これもやらなければならなかったけれども、その中で、この一つを選んで出来た私はすごいというふうに褒めて下さい。自分自身を褒めて下さい。それが私自身にOKを出す事です。

ご自身の事をあまり褒められない方は、もしかしたら褒めるレベルが非常に高いのかもしれない。ここまでできたならば私を褒めてあげると、自分を褒めるレベルを高くしないで「えっこんな事まで褒めていいの?」と思えるところまで低くしてみして下さい。

例えば私、今日、目覚まし時計が鳴ってすぐ目が覚めて起きました。いつもは鳴って、それから5分位は過ぎてから起きるのですが、すぐに起きた今日の自分はすごいと、私は思っています。私のいう『褒める』というのは、そのようなレベルなのです。何も仕事ができると出来て、他の方々の評価がもたらえて、初めてすばらしいと

自分を褒めるのではないのです。ほんのちょっとした些細なことであつても自分を褒めることです。その事が知らず知らずのうちに、自分を励ましていきます。自分を自分の存在そのものを肯定していくことにつながります。またそれは自分から他の人へのOKにもつながっていくのです。些細なことでも自分自身を褒めること、それを何回も繰り返していくうちに、自分以外のあなたの些細な事でもそれを「当たり前」と思わずに「すごいね」と褒めていく事ができます。それは相手を肯定し、受け入れることにつながります。ほんのちょっとの事を褒める事によって、自分も他者も、とても勇気づけられるのです。又、そんな風に褒める事の出来た自分を「すごいなァ」と又、褒めて下さい。

それはいいか
に自分に敏感になるか
という事に通ずると思
います。又、
自分にOK
を出すとい
う事は、自
分自身をまるごと受け入れていく事、肯定していく事につながります。まるごと自分を受け入れるという事は、良い所ばかりを受け入れるのではなく、良い所も悪い所も全部まるごと、ひっくり返して自分のものとして受け入れるという事なのです。



(図2)

図2のような白と黒のマークを見られた事がありますか。私はこれを太極拳のマークと、教えてもらいました。
これは、一つの人間(円)として、人間には「よく明るい部分(良い部分)、あるいは自分でも好きな部分)もあるけれども、自分

の中で何んとなく、いやだと思つた部分(暗い分)もある。例えば、私でしたら人からよく言われる「明るい」という部分があります。でもこの明るい部分は一つ考えてみれば、こちら側(黒い部分)にもとれます。というのは明るいといふのは言いかえれば暗い人の気持ちから分らないと言えらるかもしれないからです。私は色々な事を経験を通して、自分はずごく弱いところを持つた人間だと感じています。弱いというのは、こちらの黒い方かもしれません。弱いといふ事を知っている自分は強いとも言えるかもしれません。

その場合こちら側(白い部分)かもしれない。私はもちろん一人の人間として、いろんなドロドロとした感情も持っていますし、スカッとした青天のようなものも持っています。そういうものを含めて「私」という一人の人間なのです。
自分にとって良いと思える部分、この白い部分一部分だけだから私は私の事にOKを出して好きになつてあげようというのではないのです。自己肯定で自分自身をまるごと受容していくというのは、この白い部分も、自分にとっては受け入れたいと思えるこの黒い部分も、全て含めて私なのです。ドロドロとした、意地悪で、我儘で、甘えたで、根暗の部分も持っている私があつて、一人の「神阪登茂子」という人間なのです。その全てが丸ごとなければ、私は私ではないのです。ドロドロで根暗だから「根暗かしよう」と無理矢理にする必要はない。「根暗かにしたい」と思ふならすればいい。「根暗かにしなければいけない」と思ふ必要はない。

色々な私があつて、私という一人の人間である。自分で自分の事を

を受け入れていくという事は、そんな自分に丸ごとOKをだしていき、「私って、大切な存在だなァ」と思つていく事です。
このマーク(図2参照)の黒の中に小さい白い丸、白の中に小さい黒い丸があるのは、全ての事に例外がある」という意味だそうです。ものごとには必ず例外というものが出てきます。何ごとにも於ても、絶対にこの中(黒又は白)に全部が入るとは限らないという、太極拳の教えなのだと思は解釈しています。

《自己受容から他者理解、他者受容へ》
そんな色々な自分の存在を丸ごと受け入れていく事が自分自身を大切にしていく事であり、実はそのことがベースとなって相手(自分以外の他者)を大切にしていく事につながるのです。私達が今まで生きてきた中で一番長く付合ってきた人間は「自分」なのです。その自分の中には自分自身で分っている自分と、まだ出会っていない、気づいていない自分とがあります。その双方ひっくり返して、自分という一人の人間なのです。人間というのには一番付合ひの長い人間、つまり自分を基準にして人を判断したり、理解したりしていません。その基準となつていて自分を理解する巾を広げたり、深めたり受け入れていく事を、より大きく、深くしていく事が実は目の前の他者、あなたの理解を深め受け入れていく事につながっているのです。自分を大切にすると、今、今、人権教育の中で使われているセルフェスティムという言葉で表わすことが出来るかもしれません。日本語にすると「自尊心」又は「自尊感情」といえるでしょうか。これをかみ砕いて言うと、セル

フェスティムとは自分という人間を知っていく中で色々な自分と出会い、色々な自分に気づく、その出会いで気づいた自分を自分のものとして肯定し、丸ごと受け入れていくことです。

自分自身を知ること、広め、深めていく。でも私達は日々変化していますから、自分自身を知つたと思つた部分も又、変化していく可能性は充分にある訳です。そう考えると、死ぬまで自分自身を全知り得ることはないと言えらるかもしれません。

《I'm OK, You're OK の領域でも人間関係》
今、主に「大切な私」についてお話ししてきました。次は私に關わるあなた、大切な私を土台とした、他者との関わりですね。それは先程も言いました「I'm OK, You're OK」のところでの人間関係です。それは社会の中でも、職場の中でも、家庭の中でも人と人がいればそこには、人の場が出来ます。その中でどのように互いに接し合っているか、話し合っているか、関わり合っているかです。例えば職場の中でミーティングをもたれますね。その中で「私も大切、あなたも大切」の領域で話が進められているか、ミーティングをもたれる構成メンバーの中には、例えば保母さん、看護婦さん、PT、OT、ドクター等いろいろな資格をもつた方がおられると思います。それぞれの方がそれぞれの資格に物を言わせることなく、対等に話し合ひの場がもたれているかどうかという事です。もちろん専門家としての意見は大切ですが、資格の有無にかかわらず、お互いがそれぞれの意見に一生懸命耳を傾けて聴く、ですが実際生活で子ども達と関わっていくうえで納得できない点

があつた時「ここがこうだと私は思います」と誰もが自由に対等に意見が言える雰囲気ではミーティングがもたれていくかどうか。相手を大切に思つて、私も大切に思つて、その中で「よくして行きたいのは、この事なんだ」という事に焦点を合わせて、同じ目的に向かう仲間として対等の立場で、対話「出来ているか、又、その時には皆さんがそれぞれが持っているプロフェッショナルの部分も尊重し合ひながら、抑圧されるのでなく、尊重しながらしているかどうか、そしてその場が安心して、自由に発言出来る場、即ち開かれた場であるかどうかということが、その場で人権が守られているかどうかという事なのです。対等な話し合ひというのはどうでしょうか。ミーティング以外でも、大人対大人で話をする時、I'm OK, You're OKで話をしていくかどうか、あるいは大人対子どもはどうか、あるいは大人対子どもはどうか。あるいは対高齢者、障害者を持った人達との対話の時はどうでしょうか。色々な場面に於て、私達と目の前の人と対等な存在として向き合っているか、関わっているのか、命の尊厳の所にOKを出しながら関わっているのか、どうかです。世間では「子どものくせに黙っていなさい」とか「おじいちゃんも黙って」といふふうに言われることがあります。その時は「I'm OK, You're OK」ではないのです。「私の言う通りにおきなさい、間違いないから」といふふうになっていきます。学校の中でもそのような場が沢山あります。常に一人の人間として相手を大切に思っているかどうか、大切な私を感じながら大切なあなたと接しようとしているかどうか。「I'm OK, You're OK」で対話しようとしていくかどうかです。相手が子

どもであれ、高齢者であれ、若輩者であれ、女性であれです。皆さんは目の前の子どもとどのように対話をしているのでしょうか。先程の図(図1参照)でいけば

「子どものくせに黙っていなさい」というのは、優越の領域でのことを言っている事になります。私の言っていることは正しいと、私にはOKだせるけれど、相手の事には耳を貸さない、相手にOKを出していない(図1参照)領域です。この領域でなされる自己主張を攻撃的自己主張といいますが、また反対に私など何も知らないからあなたに任せますという消極的な自己主張は劣等感の領域でなされる自己主張です。例えば結婚後、妻が夫の言う通りに「何事も夫に聞いてから」「私の言う事などは、取るに足らない事ですから……」というようなことなどです。では連帯の領域(図1参照)での自己主張はというと攻撃的でも消極的でもなく、対話という形で表わされます。それは自分にもOKをだし、相手にもOKを出す。たとえ相手が若かろうが、歳をとっていようが、女性であろうが、国籍が違おうが、どんな場でも対等な立場で話を進めていく。それを人権教育ではアサーティブネス、積極的自己主張又は、非攻撃的自己主張といえます。

《アサーティブネス(非攻撃的的自己主張)》

連帯の領域で話をするという事は、自分の持っている意見も大切にすると同時に、相手の意見も大切にするという事です。それはお互いが気持ちよく自分の意見をいいあえ、又、相手の意見をしっかりと聞きあえる、そんな安全で自由な場を作りあげることです。

それが即ち自分を大切に、相手も大切にするという事なのです。アサーティブネスというのを具体的に言いますと、『私は』という主語から始めるという事です。『私はあなたのおっしゃった事を、こんなふうには受けとりません』

「私はあなたのおっしゃった事を、こんなふうには受けとりません」「私はあなたのおっしゃる事を聞いて、このように感じました」というようにあくまで主語は「私」であって『あなた』ではありませぬ。『私はあなたが言っている事をこのように受け取りましたが、それで合っているでしょうか』

「私はこう思いますが、あなたはどうですか」というふうにお互いがお互いの言いたいことや、それが聴いたことを確かめていく事によってコミュニケーションをつくりあげていきます。コミュニケーションには70%という事がありませぬから、大切なのは自分の事は自分で語り、相手の事は相手に語ってもらうということです。コミュニケーションをしていく中で、これこそを得たと思う言葉を使うとき程、それが相手の急所を突く言葉であればある程、相手の人権を尊重していかないと、又、相手を大切に思わないと、もっといえば、私があの人だったらこんな風に言われたらどう思う、あるいは感じるだろうか、というふう

に相手の感覚に繊細になって接していかないと、相手は閉じていってしまうかもしれません。どんなふうにするれば相手に自分が伝えたい事を伝えていくことが出来るのか、最初に言いましたように「人権・人権」という人は、かえって壁を作っているのではないかとこの事が、アンケートにも書かれてありました。実際にそういう事もあり得ると思います。人権というのは、人間がもっている当然の権利ですが、その事に一生懸命携わるあまり、自分のして

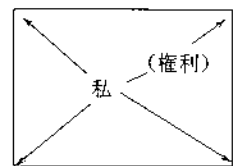
る事は正しいことだと思いつくことがあります。そういう時に人権に対して無関心な人、無頓着な人に出会うと激しく糾弾してしまう傾向のある方もおられます。そこでは人権は守られていません。この時自分だけがOKを出している相手にはOKを出していない傾向にいます。何度も言いますが「人権」を語る時には、その場の「人権」が守られている場なのかどうかという事はとても大切な事なのです。守られていなければ、どんな説得力のある言葉を使っても相手の深いところまでは響かないでしょう。

人権の事を語る時には、目の前の人が人権の事を自分の事として理解するにはどうすればよいのかと、考えて関わっていかないと、人権は理解されるどころか、避けられ、あるいは、歪んだ理解をも与えかねないと言っても過言ではないかもしれません。

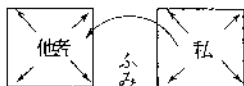
先程のアサーティブネス・非攻撃的的自己主張についてですが、もう少しつけ加えておきたいと思えます。自分の言いたい事を表現しながらも、相手の事にも耳を傾けて「聴く」(自分の価値観や偏見をもって聞く)ではなく、心を一心にして聴く(一人の中に心は一つしかないかもしれません)、それを十四個集めてきたくらい

の気持ちで一生懸命一心に大切なあなたの事に耳を傾ける、偏見をもたずに相手のまのままに受けとめる。ここの聴くはかなりしんどいです。他人の権利を犯さずに、自己主張をしていくことがアサーティブネスです。違いを認め合って、互いに受け入れていく能力ともいえるかもしれません。自己主張をしていく時に個々の人権がぶつかり合う場面がありますが、そういう時はどうしたらいいのでしょうか

と、いうアンケートの問いに対しては、この説明が少しお役に立てればと思います。こっちの言い分と、こっちの言い分がぶつかる時に、そんな時だからこそ「OK, Yes, No, OK」で関わっていく。これらは中々直ぐには出来ないかもしれませんが、やってみても直ぐにはうまくいかないかもしれませんが、もうまくいかなかったら、その事にチャレンジした自分を褒めてやって下さい。それをやった自分です。今迄と違う変化を作り出した自分です。すごい、というふう



(図3)



(図4)

さて権利について最後にもう一つお話しておきたい事があります。日々の生活の中で私達個々の人権がぶつかり合う時があります。自分のもっている権利の中で、私達はその権利を行使する事が出来る。又、その権利があります(図2)。だけど自分以外の、他人の権利にまでは踏み込む権利はない(図3)。このことを今、お話ししたアサーティブネスを例にとつて言いかえると次のようになります。アサーティブでは「私」とつければ、いろんな事が言えると申し上げました。

例えば、極端な話し、「私はあなたに気がいらぬのです」「私はこの職場が嫌いです」「私は今の仕事がいやです」等々。反対に「こんな仕事だめや」「あなたなんか好かれへんわ」というふうな事は言えないのです。これは相手の権利への「踏み込み」です。私がこの職場をいやだと思っているという事は言えますが、だからといって他のみんなもそう思っているとは限らないからです。同じように「私はあなたが嫌だ」とは言えますが、「あなたなんか好かれへんわ」とは言えない。誰かがその人のことを好きなにあるからです。このようにアサーティブについての話をすると、その場の参加者の方から、「日本人には無理だ」と思いますが、私はその意見を聞きながら、なぜ日本人には無理だという事が言えるのだろうかと考えます。日本人に無理なのではなく、その人にとって、アサーティブネスをすることが無理なのではないのか。自分には無理だということを一般的に日本人とまとめて、日本人には無理だとすり変え、言いかえてしまっているのではないのでしょうか。他者の意見も尊重しながら、私のことをきくと、私のごときとして伝えていく、これがアサーティブです。

《「関わる」ことよって磨く人権感覚》

人の話を「聴く」という事は、その人を受け入れているという事です。『聴く』だけで話している人の人生を大きく変えてしまう事もあります。それぐらい「聴く」という関わりはすごい事です。私

とりあえず相手の事を「聴く」、「OK, Yes, No, OK」の形で相手を肯定的に受け入れて、聴くことの大切さ。最後に「関わる」という事をお伝えして終わりたいと思います。今日お話ししました事をベースに、ご自身にも、又、ご自分以外の他者にも「関わり」ながら、褒めながら日々を送っていただければと思います。ご静聴ありがとうございました。

施設整備状況

平成9年1月から12月までの法人の施設整備は次の通りです。

本園

- ▼冷却塔取替▼冷温水機修理▼ボイラ修理▼診断用X線撮影装置入替▼冷暖房機修理▼屋外ポンプ取替(給食)▼雨漏補修工事▼病棟湯茶器新設▼受水槽清掃▼暗室改修▼注水システム一式(歯科)▼自家発電機バッテリー取替点検

あさしお園

- ▼駐車場門扉改修工事▼医局新設間仕切り工事▼倉庫(訓練)新設工事▼駐車場及び車庫改修工事▼消防設備改修工事▼本体冷温水ポンプ取替工事

ゆうなぎ園

- ▼駐車場門扉改修工事▼駐車場及び車庫改修工事▼消防設備改修工事▼本体冷温水ポンプ取替工事

園内研修会

平成9年度の園内研修会が次のとおり開催されました。

第29回
平成9年8月9日(土)

《テーマ》

「防災について」

ビデオ—社会福祉施設のための
防火訓練—

「人権について考える」

—大切な私・大切なあなた—
大阪YWCA教育研究所
主任研究員 神坂登茂子氏

「海外研修報告」
理学療法士 杉野 希聖

第30回
平成9年12月27日(土)

《テーマ》

「各部署の業務紹介・実践発表」

「発表」
▽診療報酬点数表と日常業務の留意点
事務部医事課 田中 康夫

「楽しい食事をめざして」
事務部給食 清水 多美

「難聴とゆうなぎ園の訓練について」
ゆうなぎ園 広瀬 宜礼

「訓練部業務内容の紹介」
訓練部 板谷 昭恵

「入園生活と援助」
看護部北病棟 清岡エリ子

▽更衣動作を通して遊びを見直す
通園部 岸田 和江

▽生活指導係の導入を試みて
看護部2階病棟 中本 篤美

▽エンジェルマン症候群の子どもを通しての保育の取り組み
あさしお園 寺村 泰子

今年度の冬の研修会は、例年独自に運営していたゆうなぎ園も加わり、法人職員が一堂に会して行なわれました。
療育の質を高めるために、各部署間の連携は不可欠であり、そのために先ずお互いの業務を理解したいという熱気あふれる研修でした。

発表内容の抜粋を以下に掲載します。

楽しい食事をめざして—

給食は、事務部に所属し、入園・通園の措置児と母子入園のお母さん方、及び職員の給食を作っています。私たちは毎日、園で給食を食べる人達に、安全でおいしい食事を楽しく食べてもらえるように努力しています。

調理場の衛生を常に保ち、食材は、できる限り新鮮な物を使用します。調理をする時は、常に子供が食べている状況を思い浮かべながら行います。
離乳食の場合、前・中・後期及び完了食を作ります。量と味付けは、年齢に合わせて決めますが、

形態は障害の度合いによって様々です。
アレルギー食は、アレルギーが多様で、特異な例では「あく」の強いものはすべてダメな子もいます。原因食物を完全に除去するため、全く別にして調理を行います。ダイエツト食では、油をできるだけ使わないようにします。ドレッシングもノンオイルのものを、ご飯も毎回計量します。

きざみ食は、調理が終わったものをきざみます。きざんでから味付けをすると、味が濃くなったり、食材によっては余計に固くなってしまふからです。
盛り付ける時には、食器が汚れたりして不快な思いをさせないように気を付けています。

この様なことに注意しながら、昼食では、平均200食、夕食では80食の食事を作ります。
本年度から、歯科の堀先生、通園部やOTの方々の協力により、



笑顔いっぱいのお食事!!

始めて、勉強会という形で、子供の障害について、教えて頂くことができました。食事をする時の問題点がよくわかり、食品の性質を考えながら調理ができるようになってきました。手を使うことの大切さも知り、手づかみ食用のスティック野菜をつけることも始めました。

また、通園部には、給食アンケートをお願いし、その日の給食の問題点を指摘して頂き、今後の改善点を見つけ出しています。月に一度の栄養委員会においても、私たちがニーズを聞くことで、気持ちをはきしめて業務にとりかかることが出来ます。以前よりボ

パス記念病院の栄養部門の評判を聞いていたので、見学させて頂いたのですが、自分達が今、している事も、間違っていないと、自信を持つことができました。
今年から始めたことで、他の部署のスタッフと協力しながら、園の重要な役割として、一人ひとりの摂食機能に合わせた食事を作る必要性を感じました。

食べることは生きる基本です。私達は、生命と直接つながる現場を預って、仕事をしています。見えない所で作られる食事ですが、そこには、安全なものであるという前提の信頼感があります。写真のように、子供達が給食を心待ちにし、顔中、笑顔いっぱいにしてる姿を見て、明日への励みにしています。そして、いずれば、食べさせることに苦労している、障害児を持つお母さん方と一緒に、食事にについて考え、給食を通して子育てに参加していきたいと思っています。

難聴とゆうなぎ園の訓練について—

1. 難聴とその問題点
聴覚は、感覚器官の一つで外界からの音の情報を受け取っています。その役割は、身を守る為から、ことばを獲得し、コミュニケーションを行うまで様々な使い方をしています。我々は聞こえないとコミュニケーションが大変だろうと想像するのですが、これは今我々が聞こえなくなったらであって(後天的難聴)、生まれながら聞こえない(先天的難聴)とどの様な状態になるかはなかなか想像できません。先天性難聴では、ことばの獲得に問題が生じ、ことばの数も少なくなり思考への影響も大きくなります。

難聴が一次障害なら、ことばや思考の障害が二次障害、それに伴いコミュニケーションの障害や社会性に関する問題が三次障害となつて現れます。ゆうなぎ園の訓練では、一次障害のみならず、二次障害までも克服できるように、様々な工夫を凝らして訓練を行っています。

「学齢前からの早期療育の取り組みは皆無に近い状態であり、早期に指導、訓練を行う施設の普及を図ることが望まれる」等の中央児童福祉審議会の答申の趣旨によって昭和50年7月から厚生省管轄の「難聴幼児通園施設」が発足しました。現在は、全国で26ヵ所あり、ゆうなぎ園は昭和53年12月に開園しました。

3. ゆうなぎ園の訓練
訓練形態では、個人訓練・グループ訓練・発語訓練があります。3才児までの子どもは、保育要素

を多く取り入れたグループ訓練と各々の子どもに合わせた個人訓練とグループの発語訓練を午前中に行っています。

4才児からは、幼稚園・保育園等との並行通園を行っており、保育的な部分は幼稚園等で補い、ゆうなぎ園では難聴に関する専門的な訓練・指導を主に午後に行っています。また、5才児は発語訓練を個人で行っている。
訓練の構成要素(柱)としては、聴能訓練・読話訓練・発語訓練に分けられます。

聴能訓練は、補聴器を装着させて残っている聞こえを少しでも生かし、音を聞きことばを聞き分け、ことばを理解できるようにします。読話訓練は、耳では十分に理解できない部分を相手の口の形を読み取ることによって理解する力をつけます。
発語訓練は、明るいきれいな声を育て相手に話がかかるように訓練をします。

4. まとめ
子どもの発達にとって生活経験に根差した課題が重要です。園の行事や課題の中で繰り返し楽しみその経験の中からことばを覚え、相手に伝えたいという気持ちを育てます。また、母親指導も力を入れており、お母さんが積極的に家庭でことばがかけられるようにアドバイスをしています。



新入職員研修会開催

十三名受講

平成9年度新入職員研修会が4月1日から3日間行われ、前年度中途採用者を含め13名が受講しました。

今回からさらに内容を充実させるため、阿倍野公共職業安定所からは人権についての、東住吉消防署からは防火についての講義をしていただきました。

それぞれの部署でこの研修の成果を十分に発揮されることを願っています。ここに感想文の一部を抜粋して紹介します。

▼今回の研修を受けることによって、自分の役割や責任の重さを実感しました。仕事をしている時は目の前の仕事を片づけることばかり考えてしまいがちですが、もっと先にあるものに目をむけて、広い視野で物事を考える必要があるように思いました。

▼いろいろな職種の人たちが集まっている療育園で働けることを誇りに思い、チームワーク・チームプレーをみだすことなく一つのことにむかってみんなで力を合わせて頑張っておられる先輩方の中に入り、自分らしさ、自分の力を少しずつ発揮していけるように頑張っていきたいと思えます。

▼療育園の経営理念のお話の中に『最高の療育と限りないやさしさ』というのがありました。沢山の子供達と接していくうえで、私は技術は未熟なので、その分を限りないやさしさでカバーしていこうと思えます。

▼一組の人として自分の仕事、行動に責任をもち、自分らしさを忘れず、最善の対応を行い、多くのスタッフの方々の信頼を得ることができるよう努力していきます。

▼今回の新入職員研修の受講以外にまだまだたくさんの方のことを学び得て、それをどの様に生かし、将来の自分に役立てて行けるか、また一人前の社会人として、南大阪療育園の保母として仕事ができるよう、何事にも積極的に取り組み、頑張りたいと思えますので、御指導の程よろしくお願ひ致します。

職員慰安会

平成9年度の職員慰安会は、本園と分園(あさしお園・ゆうなぎ園)に分かれて実施した。

本園

10月11日(土)と10月25日(土)

永年勤続表彰

―勤続20年表彰を新設―

従来、勤続10年の表彰規程しかなかったが、当園が昭和45年5月に聖母整肢園として開園してから27年経つことから20年表彰を新設した。すでに勤続20年を越えている職員が4名おられ(最高25年勤続)その方々の表彰も平成9年5月1日付で同時に行われた。表彰では、勤続20年・10年表彰状と副賞(10万円)を授与された。授与された方は次の通りです。

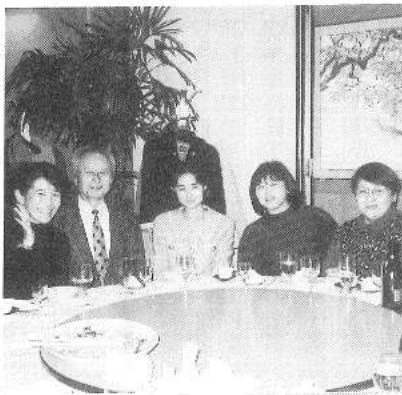
《受賞者》

▼勤続20年

- 寺澤 年代(あさしお園)
- 平尾貴久雄(訓練部)
- 広川 律子(診療部)
- 西脇美佐子(訓練部)
- 平尾久美子(通園部)
- 徳山 道枝(診療部)
- 丸山 浩一(ゆうなぎ園)

▼勤続10年

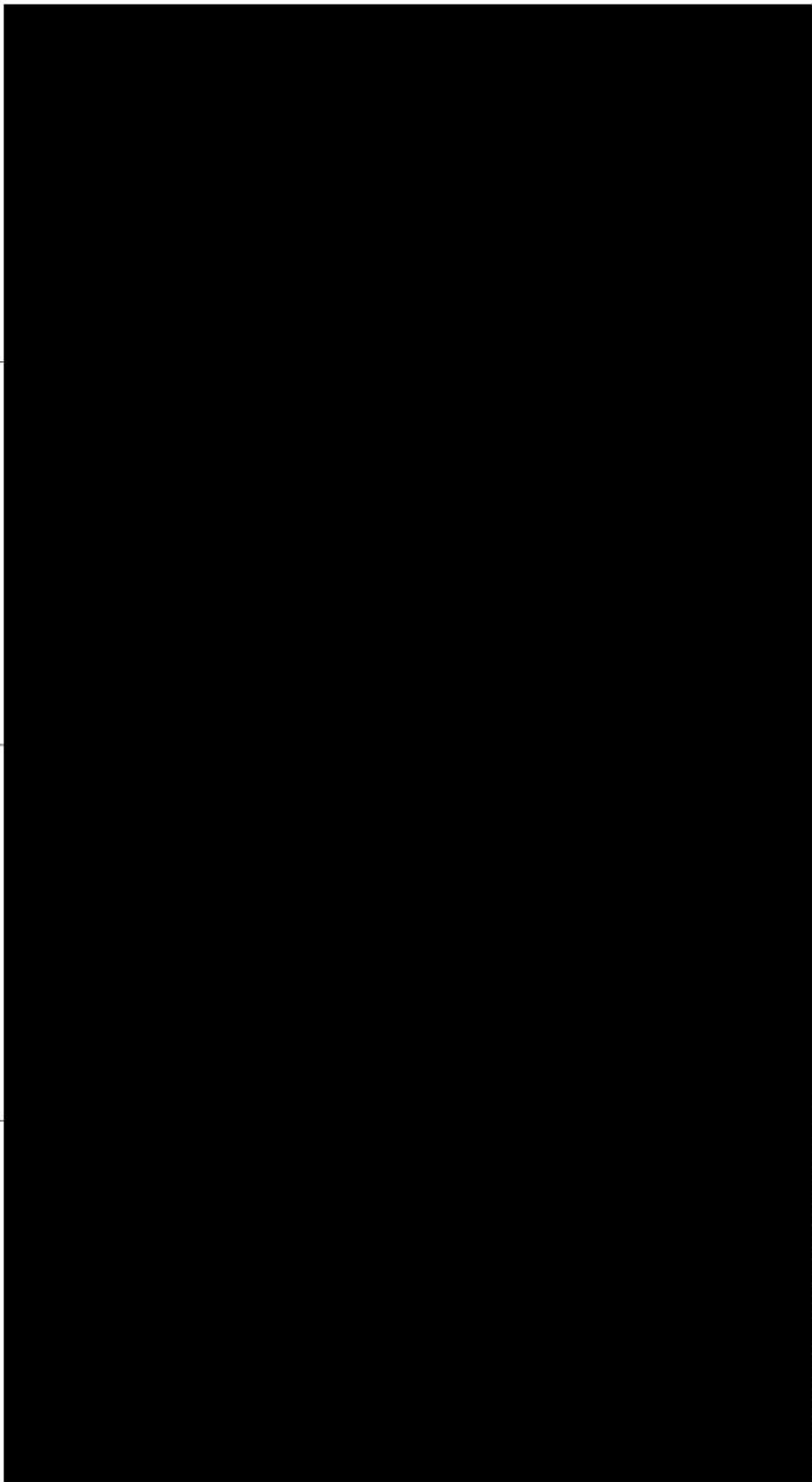
- 水野 紀代(通園部)
- 三宅 吉直(看護部)
- 藤原 照美(同)
- 梶島 昭子(訓練部)
- 下嶋 清市(同)
- 松本 茂樹(同)
- 松本あかね(同)
- 浜田 浩子(同)
- 中原亜紀子(診療部)
- 阪口 和代(あさしお園)
- 板東美知子(ゆうなぎ園)
- 米加田聖子(同)
- 神庭寿万恵(同)



本年度の職員慰安会は、あさしお園・ゆうなぎ園との合同で開催、11月7日午後6時から大阪難波の「銀座アスター」に32名の参加で盛大に行われました。



あさしお園・ゆうなぎ園



園内行事

平成9年1月～12月

看護部

△病棟▽

▼3月7日 ひなまつり
福本淳さん達ボランティアによるコンサートと共催

▼8月8日 夏祭り
今年はおボランティアを動員し、夜店を中心に、あて物ゲーム等、又訓練部による恒例のオープニング・おぼけ屋敷、で楽しむことができました。最後に参加者全員での盆踊りで夏休みを迎えました。

▼10月4日 運動会
雨の為訓練室で行いました。保護者席が狭かったですが競技が見え易い位置に設けることができ、盛り上がりがありました。

▼11月22日 生活発表会
どのグループも、職員と共に練習、準備した成果を発表することができました。

今年、長居公園の工事、国体等の為遠足は行うことができませんでした。右記の行事の他、各月のお誕生会等で、季節毎の催を取り入れていって。

△病棟保育▽

▼1月25日 保育参観
▼2月1日 保育参観
▼3月16日 卒園式
▼5月31日 保育参観
▼10月25日 保育参観
▼11月1日 保育参観

今年、月・火・水は「すみれ」「たんぼ」の2クラスに分けての保育を、木曜日は「3才児」

「4才児」「5才児」の年令別保育をOTと組で行い、金曜日は入園幼児全員一緒に合同保育を行いました。



運動会 (看護部)

通園部

▼1月15日 父親参観・講座
▼3月24日 卒園式
▼4月1日 説明会
▼4月2日 入園式
▼5月13日 春の遠足(狭山遊園地)
▼7月12日 夏まつり(親の会)
▼9月23日 父親参観・講座
▼10月19日 運動会
▼11月5日 秋の遠足(いも掘り遊館)
▼11月25日 5才児園外保育(海遊館)
▼12月14日 お楽しみ会

あさしお園

▼1月18日 もちつき大会
▼3月21日 卒、退園式・お別れ会
▼4月2日 入園式
▼5月12日 春の遠足(狭山遊園地)
▼8月2日 夏まつり
▼9月7日 一日療育体験(年中・年長組)
▼10月8日 お別れ遠足(フェスタバルゲート・動物園)
▼10月19日 運動会(田中小学校)
▼10月22日 秋の遠足(サバードーム)
▼11月29日 父親保育参観(年少組)
▼12月13日 生活発表会
▼12月25日 クリスマス会

春の遠足 (通園部)



ゆうなぎ園

▼1月9日 たこあげ大会
▼1月18日 もちつき大会
▼2月10日 ゆきあそび
▼3月24日 卒園式
▼4月3日 入園式・始業式
▼5月12日 春の遠足(服部緑地大会・両親教室)
▼5月25日 親子の集い(ゲーム)
▼6月7日 幼稚園・保育所交流会
▼6月24日 港めぐり
▼7月12～13日 合宿
▼8月31日 日曜参観(5・3才)
▼9月30日 遠足(ぶどう狩り)
▼10月18日 運動会
▼10月26日 日曜参観(2・4才)
▼11月8日 合同保育(クッキー作り)
▼11月30日 生活発表会
▼12月18日 クリスマス会

港めぐり (ゆうなぎ園)



手話通訳

▽2月13日	ろうあ会館	2名
▽3月5日	"	2名
▽3月11日	"	1名
▽3月13日	"	2名
▽3月22日	"	1名
▽4月8日	"	4名
▽4月17日	"	2名
▽5月12日	"	2名
▽5月13日	"	2名
▽5月31日	"	1名
▽5月25日	"	2名
▽7月29日	"	2名
▽8月4日	"	2名
▽8月31日	"	3名
▽9月20日	"	2名
▽12月5日	"	2名
▽12月9日	"	2名
▽12月15日	"	2名

平成10年度の 休日が決まりました

本園

- 春の休日
4月30日(木)～5月5日(火)
4月29日(水)は4月30日(木)に振替え、平常勤務とする。
5月1日(金)は園の創立記念日。
5月2日(土)は一斉週休
 - 夏の休日
8月9日(日)～16日(日)
 - 年末年始の休日
12月27日(日)～1月3日(日)
12月23日(水)は12月28日(月)に振替え、平常勤務とする。
 - その他の休日
(振替休日) (振替休日)
9月15日(火) 敬老の日
9月14日(月)
9月23日(水) 秋分の日
9月21日(月)
11月3日(火) 文化の日
11月2日(月)
1月15日(金) 成人の日
1月11日(月)
2月11日(木) 建国記念の日
2月8日(月)
 - その他は暦どおりとする。
- ### あさしお園・ゆうなぎ園
- 春の休日
5月1日(金)～5日(火)
5月1日(金)は、園の創立記念日
5月2日(土)は一斉週休
8月9日(日)～16日(日)
 - 年末年始の休日
12月29日(火)～1月3日(日)
 - その他は暦どおりとする。

