

1 工程・1Yen

知的障害者の労働現場

第1回 障害者自立支援法で不景気に？！

千葉 晃央

京都国際社会福祉センター

ここで話そうと思う労働現場とは、障害者自立支援法という就労移行支援、就労継続支援といわれるところ。そして、これまで、一般就労ではなく福祉施設での働く場を「福祉的就労」といい、具体的な場としては授産施設、作業所と呼ばれてきたところでのおはなしだ。

上記のいわゆる「就労系」の障害者施設では、新しい時代を迎えたように感じる時がある。就労系施設は、お互いがライバルだ。同業界の他事業者がライバルというのは、どこでもそうだろう。いやあ、待てよ、ライバルという表現が的確ではない。なぜなら「元請・下請け関係」があることだ。仕事を渡す方と渡してもらう方ということだ。

就労系施設は、ひと月、利用者が働いて得た作業工賃を利用者の実習費、つまりお給料というカタチで利用者が持ち帰る。それがいくらになるかが就労系の施設の業績、通信簿のように存在する。就労系の施設の平均は、月 8000～10000 円と少しぐらいが平均というのが、いろいろなところでのデータだ。なので、各施設がいくら利用者の人に実習費をわたしているかは、安易な施設評価に直結しかねないので公開されないというのが業界の慣習であり、いわばタブーのようなところだった。

■うちは沢山わたせてないけど…

これは同じ社会福祉法人内の別施設間でも、そのようなことが起こっていることが多かった。職員間で、そのあたりの話になると急に言葉を濁す。対人援助サービスは連携が大事、ネットワークが大事といわれてはいる。が、それとは間逆のことが起こるのだ。そして、その実習費の高低、上下が、当然施設間の力関係や、ねたみ、やっかみの対象というところまで、影響していくことはいうまでもない。

作業が暇な福祉施設は、忙しい福祉施設に仕事をもらいにいく。作業を中心とした施設に仕事がないのは、根幹に関わるピンチだ。こうして、この施設間では、対等な力関係での関係構築というのは難しくなる。

仕事をもらっている側は、どこか相手をうらやみ、仕事を出している側は、自分たちの効率、利益を考え、そこに福祉という側面は薄まる。そんな施設間の関係のなかでは、同じ福祉ニーズに向き合っているもの同士としての連携、協力は生まれにくかった。

■ススメッ！！障害者雇用！

しかし、近頃、障害者自立支援法で、一般就労へという流れをつくったことで障害者雇用促進の取り組みが盛んになり状況が変わってきた。これまで、ライバル、元請・下請関係だった施設職員が頭をつき合わせて、障害者雇用に向け

て取り組んだ事例を共に検討する機会もできてきた。

施設、事業所は福祉的就労の場から、一般就労に向けて訓練をする場という機能を強めた。なので、実習費という価値観は二の次とされたのだ。なので、利用者が就労に向けた訓練をする場を選択する際の情報提供として、インターネット、冊子等で、施設の実習費が一般公開され始めたのだ。

そんななか、それでも公開していないところがある。無用な干渉、評価、風評、取材、誤解、ねたみは買いたくないと、半分意図的にアクセスをよくしていないのだ。それは、そこその実習費を出していて、これまでの考え方で実績があるところだ。

つまりこうだ。今まであった価値観、文化では、実習費というものをいくら出せているかが施設のランク？格？のような感じであった。しかし、そこでは、勝負できないという施設は、援助の質、今は特にこの障害者雇用、就業支援という機能をウリに勝負となってきているのだ。

■ やったろうやないけっ！

歴史として、たくさんの実習費を出している施設は、「企業なんかクソ食らえ！」とがんばってきた。一般就労をしても、いじめにあったり、搾取されたり、虐待されたりして、施設に戻ってきた知的障害者をたくさん受け入れてきたからだ。障害者のための労働の場を、わしらがつくってやると！先人たちは歩んできた。

現実、現在もかなりの割合で一般企業の障害者雇用は非正規雇用のようである。障害者雇用の実績を評価され、あちこちに紹介されている一般企業でも「正規雇用は無理です。」と明言していたりもする。そして、企業に障害者雇用を実施していることに対して支払われる助成金制度の期限が切れる頃の退職の頻発。それと、入れ替えで新しい人を入れ満額助成金をゲットする助成金制度寄生企業も古典的ながら存在しているようだ。

障害者雇用の状況は数十年前よりはいくらかは、

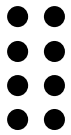
ましかもしれない。それでも、知的障害者が安心して働ける場なのか？経済的に本当に楽になったのか？と、たくさんの実習費を出してきた施設たちは思っている。（最低賃金除外の雇用形態もアリデスカラッ）

そんな施設たちは現在も旧法のままでいることが多い。自立支援法の廃案は決まったが、一端、自立支援法に移行してからではないと新法にはいけないそうだ。旧法の施設は、障害者自立支援法への移行で、今までみたいに仕事がバリバリできなくなったからといって、仕事を他の施設に渡したいという動きがあるという。一般就労に向けたプログラム（ビジネスマナー講習、企業訪問、実習先開拓営業活動など）を入れたため、これまでどおりの仕事量がこなせないの、企業に仕事の断りを入れる。

つまり、企業側にとっては、日本のなかにある安い労働市場（＝障害者の作業）の損失となる。新法移行期限が迫るここ数年は、企業にとっては障害者施設ではない下請け先（一般含め）を探すことになっているかもしれない。それも、今までと同じ単価でやってくれるとは限らない。安くても仕事が欲しいという福祉施設相手ではないこともある。一般業者相手なら、コストにシビアであり、単価の交渉、納期の交渉なども、よりタイトなものを求められるだろう。

■ 福祉の前進？景気の後退？

察するに、これからの日本製の商品のコストは、上がる可能性があるのだ。それが値段に反映するか、利幅に反映するかは不明だ。全国約5000箇所（8000箇所とも）の就労系の施設で、この動きが緩やかに、ここ数年をかけて起こっている。日本国内でのローコスト労働力の損失が、影の影で世の中に影響を与えているかもしれない。そして、ひいては障害者施設利用者の実収入も落ちている可能性が高いのだ。



0 0 2

1 工程@1 円～

知的障害者の労働現場

利用者が仕事上の戦友

千葉 晃央（京都国際社会福祉センター）

■ 1 工程@1 円でいいのか？

そもそも、「1 工程@1 円」というタイトルについて、触れておきたい。「作業工賃の相場やし。」私が働き始めてすぐの頃、先輩に言われたことばだ。一般企業の感覚を持っている方にしたら、「安い！」と思われるだろう。これは、本当は、内職さんの価格相場である。当然、この状況には満足していない。怒りも込めてのタイトルだ。

先方の業者の方と話しをしていたら、「内職に仕事を依頼するか？」「刑務所に依頼するか？」「福祉の作業所に依頼するか？」どこにふっても、あんまり変わらないというのが企業の側の見解のようだ。そんな

中でも、それぞれの依頼先には特徴がある。

刑務作業は、昨今の刑期中の社会復帰、更生プログラムの時間の増加で、刑務作業時間が減っているようだ。前回、書いた日本国内の低賃金労働市場は福祉系、刑務系ともに規模が縮小、ということはつまり、ますます商品加工のコストがかかっているかもしれないのだ。さらに、大前提として、刑務所という枠組みの中での作業なので、時間、場所の拘束もあるだろう。

福祉での作業の特徴では、内職さんが好まない仕事があるのだ。つまり、企業にとっての福祉施設に出すメリットである。普通の自宅で行っている内職作業では、大きなもの、そして大量のものや、かさばるもの（体

積が大きいものは、置く場所が限られる。油などで、手や屋内が汚れるものは敬遠される。重たいものは、内職作業の主戦力である女性には運べない、もしくは運べても体力への負担が大きい。そして、臭いがするものは、家が臭くなるので敬遠される。

この、大量で、大きくて、重くて、汚れる可能性があって、臭いがあるもの…。それらを、普通の内職さんの自宅での作業に比べると、福祉施設はある程度はクリアできるのでそんな仕事をさせていただいていることが多い。福祉施設にしたら、逆にそこが強みだ。油系のにおいがある、重いものとなると、ネジ、工業製品の金属製部品などが経験した作業だ。大きくて、臭いがあったというものでは、服飾系のタグ付け、畳み、包装作業だ。

■福祉職が商談

これら、企業と福祉施設の状況を踏まえて、商談が行われる。とくに単価の交渉と、作業工程の量、納期とが要点になってくる。福祉施設も利用者の収入を守るため、企業も利益を守るための交渉だ。もちろん「真剣勝負」。時には、「足元を見る」、「足元を見られる」というような状況と思えるときもあるし、「関係性重視故の厳しい折衝や、逆に譲歩」というような状況もある。このあたりのやり取りが就労施設系の福祉職には求められている。

福祉職なので、多くのスタッフはそんな研修や経験は少なく、もちろん福祉領域でも学ぶ機会はない。どちらかというとそういうことが苦手で、福祉という職種を選んでいることが多い。他者との緊張場面が基本

的に苦手で、それ故企業との商談での交渉ができず、なおかつ、一般のモノづくり業界の相場を知らない。その結果、時には価格破壊?と思うような単価もある。福祉がしたかったもので、単価交渉とか、作業を円滑にまわすなんて、やりたくない。もしくは、私には高度過ぎてできないという新人もたまにいます。支援と作業の両立という就労施設系の職員の命題が、自分には重いというのだ。

■なかなか辿り着けない定番商品

どのくらい仕事があるかも、重要になってくる。短期で終わるものを「スポット」といっている。逆に、長く続くものは「定番」といわれ、作業する側はとても歓迎する。スポットだとさまざまな作業に必要なもの、作業に使う機械、補助具などを準備しても、その仕事が終わると役目が思ってしまうからだ。定番だとこれからも続く。となると、時間も、お金もかけやすく、利用者が習熟するし、それを踏まえた支援の計画も立案できる。

とはいえ、定番商品の作業をするチャンスはなかなかない。企業が下請けに外注で出すという時点で、その一時を乗り切る手段であることも多い。なので、仕事も定番ではない。つまり定番作業はのどから手が出るほど欲しいものだ。

定番にも問題は付きまとう。日常的に定番商品の生産に入ると、その仕上がる量が課題となってくる。日産いくら、月産いくらというところだ。一つの施設でできる作業の量は、何千ぐらいまでなら、感覚的に大丈夫と感じるが「万」まで行くと、その作業日数に余裕があるかなど、慎重な判断が迫る

れる。福祉施設というところの生産に関わる利用者の数と目標数がキャパを超えてくることがあるのだ。その時には、残業で対応する。職員だけの残業、利用者も交えた残業とやり方はさまざまだが、いまやっている仕事を大切にしている、社会に役に立ちたい、お金を稼ぎたいという一心だ。

■ 1 作業につき、少人数作業

一方で、一つの作業を施設内の大多数がしていることはリスクマネジメントの観点から行くと、かなり危険だ。その仕事が無くなってしまうと全滅になる。明日から何する？となりかねない。作業は数種類あり、集中しすぎず、分散している状況を作るようにしている。その結果、多くて数十人の福祉施設が多いので、それを多種の仕事に分散させると、一つの仕事に従事できる人はさらに少なくなってくる。

一つの社会福祉法人で複数施設を持っているところでは施設間の協力態勢で大口の仕事ができるが、小規模の施設では難しい。小規模の作業所では作業室が、お昼には食堂になるというところも多くそのハードの面で、すでに十分に作業収益が限られてしまう。つまり、就労系の福祉施設は内職さん以上の数ができて、一般の業者よりは数が少なめの仕事を請け負うことが多い。

■ 仕事上の戦友

プロ野球チームの優勝セールは大変だった。ほぼ勝つだろうと仕事がスタートし、

数が半端じゃない。その会社のパートさんたちと福祉施設への外注とで必死にこなす。優勝決定前には、優勝セールになっても、残念セールになっても、店に並ぶ商品の加工の作業をするが、優勝した場合は決定後すぐ追加が入る。けど、負けると、入らないかもしれない。そんな流動的で、先のわからない状況にも遭遇する。追われている作業を必死にやりながら、日本シリーズの勝敗に一喜一憂した。注文があるから、うれしいような、大変のような…。

そんな必死な作業をしていると、援助者と利用者は、援助関係でありながら、もう一方では、「戦友」のような関係性ができる。知的障害者の就労現場では、できる人が、できることをやるという感じで、日々の作業は回っていく。

加工作業の中心的なところは利用者が行い、相手との交渉、全体の進捗状況の把握など、コーディネートの部分、仕上げの検品などは職員がする。

女性の職員は、重い箱が持てないけど、利用者の男性は持つことができるので、その人が持つ。職員よりも、健常者よりも上手にはやく、作業をこなす方もたくさんいる。それを目の当たりにした実習生や見学者などは「障害者=被援助者」であるという単純すぎる構図を覆されるの常だ。ある場面では、どちらが健常者なのか？というところだ。健常と、障害と分ける2分法に疑問も感じていく。その現場の職員は、そのことを嫌というほど知っている。

このような、援助職と利用者の当事者のナラティブ(当事者の物語)は、今の福祉では、あまり扱われなくなってきた。福祉の現場で起こっている関係性のうち、援助者から被援助者の方向に向かう関係性だけ

を取り上げることは、ある一面しか見ていない。これは、本当によくない。福祉職は複眼的視点を持つ、多元的なとらえ方をすると散々、ソーシャルワーク論で自分たちがいついていながらである。自らが長年培ってきた利用者との関係性に関してのメタなところでは、どうなっているのか？

長年、同じ仕事場で、同じ仕事を、汗を流し、涙を流し、共に取り組んできた利用者で援助職。この当事者たちのナラティブは共通の部分がたくさんあったのである。それが、自立支援法だなんだと、急に手のひらを返したように、援助職は操作をする側となり、ともに歩んできたことを忘れ、否定し、「これこそがプロだ」と言い始めたのが昨今だ。福祉職のおごりではないか？福祉職の支援が、医療などのように、それほど絶対的ではないという謙虚さ、自覚を忘れたくないと考えている。

福祉職の分野では、自己覚知が重要といわれる。自分の性格、傾向、価値観、そしてそれらの偏りを知り、それを踏まえて、支援をせよと。福祉のソーシャルワーク論こそ、今、自己覚知が必要ではないか？

■ 家族より、施設職員の同僚よりも

夜寝ると夢の中でも利用者と一緒に作業をしている。実際、利用者にしても、福祉職にしても、それぞれ自分の家族よりも一緒にいる時間が長いこともある。そんな日々を15年も送っていると、利用者が仕事上の関係者である、被援助者である、利用者であるということは、最重要事項ではなくなってくる。同じ時代を生きて、同じ

所で汗をかいた関係性というものはゆるぎないものだ。

事実、私がこの業界で一番長く一緒に働いている人は、利用者の一人である。その人は駆け出しの大学生に毛が生えた程度の自分のことも知っていて、そのころもお世話になった。真夏の暑い日に山ほどのお中元の仕事を一緒に格闘した。そして、15年お互いに歳を重ねた今も、一緒にリサイクルの仕事で肩を並べて取り組んでいる。非常勤職員、契約職員が増えている流れ、そしてその一方で同じ施設に長くいるという状況がなかなか変わらない知的障害者領域の実態。

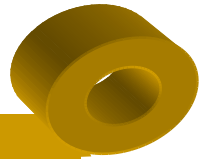
以上を考えると、今後さらに一番長く一緒に働いたのは利用者であるという経験をする福祉職は増えるだろう。そのとき、福祉職はその事実をどう自分たちでとらえ、位置付けて、歩んでいくのだろうか？



たかが**ガムテープ**、されど**ガムテープ**

1 工程 @ 1 円 〜 知的障害者の労働現場 003

千葉 晃央



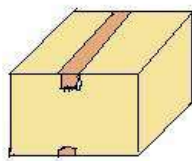
■ガムテープに左右される作業の難しさ

ガムテープなどのテープ類は、下請け作業をするときには、つきものだ。お菓子の仕事、建築資材の仕事、Tシャツの仕事など、どんな仕事にもテープを張る工程は含まれている。そのテープには様々な種類がある。幅、厚み、材質、値段…。下請け作業をする際には、その作業をするときの副資材として、どちらが準備をするかに関して福祉施設と業者の間に話し合われる。基本的には副資材も一式業者持ちで、作業をさせていただくことが多いが、時には福祉施設持ちという場合もある。なので、いかにコストを抑え、先方業者が満足するテープを使うかを知的障害者の労働現場の福祉職は検討をすることになる。

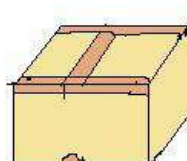
これまで多くの種類のテープを使ってき

た。一番多いのは、よくある茶色の紙製のものだが、テープの幅が先方から指定され、細いものを使う場合もある。時には布テープも用いる。ガムテープは、段ボールを組み立てた時、上下のふたと底に当たる面を閉める際に使う。テープが細いとコントロールが難しく、まっすぐに貼りにくい。まっすぐにしないとかなり目立ってしまう。ガムテープを貼る工程を、知的な障害を持つ利用者がすることも多いが、細いとできる人も限られてしまう。テープも安いとテープの厚みが薄くなる。貼ろうとしてテープの端をめくると、ペラペラ故に、モノに貼る前に伸ばしたテープが引っ付いてしまうこともある。張ったときにシワができやすいのも特徴的だ。そして、少しの切れ目で勝手にどんどん裂けてしまうようなテープもある。このようにテープの幅や厚みか

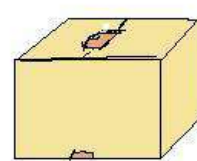
一本貼り



H貼り



一点貼り





ガムテープをあらかじめ、
切って、体にゆるく貼って
準備しておく。

頭は、髪の毛が入ったら、
よくないので、
バンダナ等
がぶっていることが多い。

ら、その工程を利用者がするのか？職員が
するのか？が決まってくることも多い。

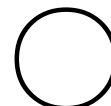
一番良く使うのが段ボール箱を組み立て
る時だ。テープの貼り方にもいろいろとあ
る。よくあるのが「一本貼り」と「H貼り」
だ。段ボールのふたと底の面を止めるとこ
ろに一本、これが「一本貼り」。そして、そ
の一本に直角になるよう両端の2か所に止
める（上から見ると「H」の字になるよう
になる）ふたと側面の段ボールのあわせ目
に張るのが「H貼り」。（シップのコマーシ
ャルの「介の字貼り」と同じ、ネーミング
の仕方ですね。）当然、「H貼り」になると
一箱あたりに使うガムテープの量も多い。
よって、ガムテープ代にも注意となる。「H

貼り」になるかどうかは、箱の中身が重い
か軽いかで決まる。重い時は「H貼り」に
一本加えた強化版もある。（「H貼り」の中
央に一本増やして「王の字貼り」とはいわ
ないが、どんなものかももう想像できます
ね？）お菓子や箱を段ボール箱に入れてい
るときは「一本貼り」が多い。また、「すぐ
にはがす」と決まっているところに貼る時
もある。そんな、ただふたを止めるだけの
時は「一点貼り」といってふたの真ん中を
止めるだけの時もある。納品後すぐに開け
たり、半端をメモで仮に箱に貼ったりとか
の場合である。その時には、先方への配慮
がこちらに求められる。業者の方がガムテ
ープをはがしやすいように、めくりやすく

普通に貼るとはがしにくい！
はがし始めのところめくれない！



内側に折り込んでおくと、
はがしやすい！！



端を折り返しておく。施設と取引きをする会社への顧客満足度といわれるようなところで、そういう配慮をしているかどうかも相手の印象が大きく違ってくる。

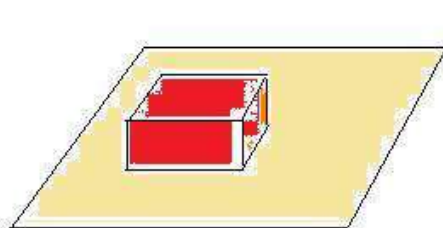
ガムテープを切るときには、アルミ製のテープに巻きつける（テープ自体にはめる）刃をつけて使う。（※前号の挿絵参照）たくさんガムテープを買うとタダでついてきたりもするが、普段は有料だ。一度に 50 箱とか短い距離をガムテープで貼るときは、あらかじめその距離を目測で何枚も切り、作業をしている体に貼っておくと、何度も貼る対象物とガムテープをもちかえる時間が減り、作業がはやくなるというテクニックもある。

このように単にガムテープを貼るという作業だけでも、かなりの方法と難しさが付きまとう。以上のような点を踏まえて、その作業を職員がするのか、利用者がするのかを検討する。一番の外箱のガムテープがきれいに貼ってあることは、大事なファースト・インプレッションであり、当然きれいな方がいい。なので、ガムテープを貼る

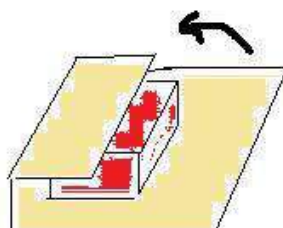
というのは利用者の誰もができる作業ではない。そんななかで、利用者のなかでも上手な人は、「キャラメル包み」も任されている。「キャラメル包み」は、箱の組み立てをしたときに運搬時に汚れない、傷がつかないように茶紙で包む時によく使う包み方で、それはキャラメルが包まれている包まれ方と似ているところからのネーミングだと思われる。

■ガムテープ底値情報をキャッチ！

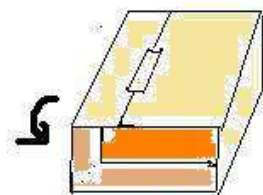
そんなガムテープもどこで仕入れるかは、ガムテープが施設持ちの場合はかなり試行錯誤する。よくあるホームセンター（特にそのホームセンターのオリジナル商品）、包装用品専門店、文房具店などが主な購入先で、単純に安いとよいかといわれるとそういうわけではない。前述のように、裂けやすかったり、薄すぎて貼りにくかったり、粘着力が少なかったりなどが、あるので要注意である。よく、この業界の人は業者の方も福祉施設の職員も、「あそこが安かった



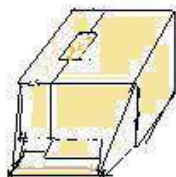
1.茶紙を広げ、のせます



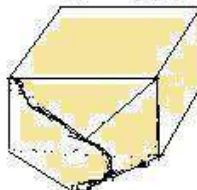
2.上部で両端をそろえて、一点貼り



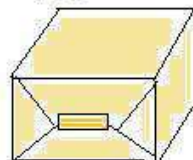
3.手前の上部を下に折込む



4.3 でできた折り目に合わせてきれいに図のように線をつける。



5.左右の内側に折り込む



6.最後に手前部分を上に持っていき、一点貼り。反対側も同じようにする。

でえ」と情報交換をしていたりする。私が住む地域では、市場の近くに複数包装用品専門店がある。ガムテープ、ビニール袋など、作業に用いる多くの副資材がここで調達する。大きさ、厚み、材質などの違いによる多くの品ぞろえの中から、的確なものを選ぶ。そんな店の情報も、知的障害者の労働にまつわる現場のスタッフには重要になってくる。

「ガムテープ代などは、そちらで仕入れていただいて、コスト押さえて、利益を上げることができるし、そちらの力の見せ所ですよ」と業者の方に言われることもある。ただ、こちらで仕入れるとなると、自分たちで買いに行き、出金伝票を書いて、どれを使うか決めて、とすることが多くなることも当然ながら含めて判断しなければならない。利用者が来ている時間に職員が施設外に出るということは、利用者への職員の目も減るし、利用者とも接する時間が減る。かといって、利用者とともに、車で買い物にいとっていると、もし事故にあったとしたら、なぜその利用者の方と一緒にいき、なぜこの方の危険にあうリスクだけ増やしていたのかと問題にもなりかねない。本人の判断、家族の判断が…となるが、ガムテープなど買いにいくたびに、了解を得るというのも非現実的であるし、40名以上いる施設の利用者のうち少数しか車に乗れないのに、なぜ、うちばかり行くのか？なぜうちは選ばれていないのか？となると、これまた更に難しい判断が求められる。

■利潤動機ではない、福祉職の動機づけ

「福祉の人は、職員の給料が実績で伸び

たりしないし、やりにくいわ」と言われたりもする。実績というのものがわかりにくいのが福祉であったりする。成果主義的な人事考課を日常的に行っているところも少数だ。そして、ステップアップ、出世という動機もなかなかつくりにくいように思う。職員の肩書もヒラの次に、園長という2段階のところも多い。職員数が少ないので、あっても主任ぐらいである。このごろはそれとともに、非常勤や、契約の職員がいるというところが福祉職の職員構成だ。一般企業と同じような雇用形態の構成が人を対象とする職場で起きている。人に対し、「このような援助をすべき」論はいくらでもあったが、そんなことよりも、そこで働く人自身の労働条件、労働環境が援助を受けたいぐらいという状況もある。非常勤→契約→常勤→主任という仕事の集中と、特に常勤スタッフ以外の働く動機形成の難しさは、福祉現場でも同じである。

福祉職を選んだ人は、基本的に「利用者のために何かできるなら…」というのが、第1優先の価値観であることが多い。たくさんのお金が欲しければ、この業界には踏み入れない。仕事一つ一つも、利用者にとって意味があるかどうか？で判断するので、他の業界とは違う行動の動機があるのは事実だろう。先ほどの職員組織での役職のなさも、このごろのビジネスのところでは、社長がいないという会社も時折取り上げられているので、単純な批判はできないだろう。ただ、自分が頑張ればみんなの給料が上がるというのが福祉現場ではないので、やっぱり異なるのだろう。マイケル・ムーア監督の最新作、映画「キャピタリズム」（資本主義）では「国民は利潤動機が第1で動く」ということを取り上げた場

面が何度も描かれている。知的障害者の労働現場は、そのキャピタリズムのもとで、相反するともいえる価値観を持つ象徴的な現場である。

利潤動機で動く「一般」とそうではない「福祉」。それがやっぱりのみこめないと感じて、援助と作業を並行してすることはできない！といって辞める新人もいた。企業の人から「福祉職はやる気がない」と過剰に思われてしまう場面にもあった。その背景には、その独特の取り巻く状況が福祉領域における就労現場にはあることが大前提となる。それを包含しながら、施設という場は日々を重ねていく。その日々にかかる出来事は異なった価値観が共存した結果という、「複雑な日常」といってもいいだろう。
(全ての画:ちばあきお)

■ガムテープには、ガムテープを■

作業をしていると、作業のやり直しはつきもの。段ボールにマジックで字を書いたものを修正したいときは修正テープがわりにガムテープを貼ります。茶色の修正テープはありません。(チバ調べ)表がつるつるではないタイプなら、字も書けます。

あと、よくあるのは、はがした跡がなかなか取れない、はがす時にきれいにはがしたいという時。基本、ドライアイなどで温めて、粘着部分を柔らかくして取ります。他に、貼った面が丈夫な場合は、ガムテープの粘着跡に、ガムテープ短く切って、粘着面を粘着跡に何度も、貼ってはがしを繰り返して、ペタペタとしていると粘着面が粘着跡を取ってくれます。「目には目を」ハンムラビ法典的テクです。はがし液、油系でもはがせますが、汚れるので作業ではあまり使いません。

① 1工程1円～知的障害者の労働現場 004 ①

職員の脳内回路

千葉 晃央

■「のりづけ」と「リボン結び」

先日、私たちの施設に仕事の依頼を考えてくださっている業者の方に「どのぐらいのレベルの仕事ができるのですか？」ときかれた。このような質問をされることも結構多い。どのぐらいといわれても、なかなか簡単に断言できることではない。

「できない」とまではいわないが、今まで苦労した仕事ですぐ思いつくのは、のりやボンドを使う仕事だ。この接着剤系は、はみ出るし、引っ付くし、乾くまで時間もかかるし、接着ができてその強度が問題になったりもする。そして、作業をすると、手はもちろん、服、机、床、壁などにこびりついて、作業中、作業後も苦しむことが多い。



補充用

ジャンボのり

もうひとつ頭に浮かぶのは、リボン結びの作業だ。クリスマス関連商品や和食品の包装で関わったが、かなりの難敵だ。紐の長さ、左右のバランス、結びの強さ、リボンのしわとデリケートだ。

■「超」分業制

とはいえ、策がないわけではない。「超分業制」といえるような作業ごとの分担制だ。作業の工程を細かくわけて、一人で1工程ぐらいまで工程を分解できれば、できる仕事がないということは起こらない。つまり、リボンを結べる人はできるだけその工程だけをしてもらう。それ以外の人が、結ぶ人の目の前に商品を置く。そして、結んだ後を片付けることをまた別の人がする、といった具合だ。そのリボン結びができる人はヒモだけ触っていればいい状態の流れ作業をつくっていく。こうすれば、難しい工程ができるのが少数であったり、やむを得ず職員しかできなかつたりというようなものも、流れ作業にして、利用者みんながどこかに関わって作業ができる。物を運ぶ担当、ゴミを集める担当の人もいたりする。能力がどうなので、仕事がないというわけではないのだ。

■ゴミとの格闘

作業で出るごみは結構大量だ。ゴミの扱いも結構ポイントとなる。作業の前後の掃除も少ないほど、作業時間が捻出できる。ゴミ箱を置くだけでは、ゴミ箱の高さが低くて、捨てたつもりでもうまく入らないで、ゴミ箱のまわりに散乱してしまう場合には下に台を置いてゴミ箱を高くしたりもする。そうすれば、ゴミを離す手からゴミ箱の口の部分までが近く、入りやすい。作業場が狭く、ゴミ箱が邪魔な時は、机にゴミ袋をガムテープで貼りつけたりもします。そして、場合によっては、ゴミを全て床に落として、作業中にかたづけ専属の人にきれいにしてもらいながら作業を進める。

ゴミの代表的なものがシールをはがした後の台紙だ。そのシールのはがし方にもコツがある。台紙の一方を、途中まではがして、折り返しておく。(※図 1 参照) そうすることで、めくり始めて格闘する時間が省けるのです。

■よく流れる「流れ作業」

流れ作業をいかに組むかもポイント。作業がいつも同じとは限らないことが多いので、机の配置は作業に合わせてどんどんかえます。で上がりから、仕上がりまで、一方向で扱う商品が流れる方が、仕上がりが同じ所にたまっていくので、作業前の物と作業後の物が混ざらなくて、ミスも少なくなる。(※図 2 参照)

また、作業をする机は表面がある程度滑り、机の端に出っ張りが無い方が物を動かしやすく、作業がはやくなります。(事務机などは×) 人はものを取る時、体の方に持

ってきて持つので、そのたびに机の端に引っ掛からないことが大事です。そして、作業の前に机の上をふきんで拭いておくのは大前提です。特に扱うものが白色の物は注意が必要です。

そして、流れ作業を複数同時に行う時は、一本はスムーズに流れるようにします。その流れのなかでの場所は適性もあります。人によって、次の人に待たれている方がペースが上がる人、次の人がいると緊張して苦手な人、あくまでマイペースな人など、それぞれの個性に合わせて配置を考えます。

もちろん、作業内容はご本人の希望がベースで作業は進めていきますが、それだけでは納期に間に合わない時はその利用者の人をお願いして、相談して、協力もしてもらっています。

作業のスピードがはやい人の近くに行くと影響を受けてはやくなる人もいます。また、その作業が少し苦手な人は職員の近くで作業をしていただいて、不良の発生時にすぐ発見し対応できるようにします。そのためには、職員が入る位置や向きも重要になってきます。壁向きは避けるべきで、全体を把握できる位置で、内側を向いて作業をします。

■職員の脳内回路では

ライン作業で一本を確実に流れるようにするのは、仕上がる数がわかるようにするためです。

作業の段取り、仕上がりの目途を考える時は1日を4分割で考えます。(※図 3 参照) 朝から、午前中の休憩までの1コマ目、休憩から昼休みまでの2コマ目、昼休みから午後の休憩までの3コマ目、そして終了

までの4コマ目です。作業の注文数が決まると、作業日数で、日産のノルマを割り出します。それを4で割ります。するとヒトコマごとのノルマが出ます。その作業体制を組めるかどうかはその作業の目途です。慣れてくるとこの人が1時間にできる作業の数というのがわかりますので、利用者ごとのその数字の合計数がヒトコマの生産となります。

ですので、新しい仕事は大変です。依頼があっても、安請け合いせずに、一旦見本で作業をさせてもらって、どのくらいの時間、難易度があるかを職員が試して、わかってから、依頼に対する判断ができるように業者の方にはお願いしています。

■不良品に関する責任感

そして、できた商品は職員が全数検品を行うのが基本です。不良品の大量発生は大問題ですので、ある程度の工程ごとに検品をしています。不良品を出してしまい、納品先の他府県まで、泊りがけで、謝罪ということもありました。福祉だからと甘えていては、業者は相手をしてくれませんから。

紙類では作業をしている間に指が切れて、その血がついたりすることがよくありますので、検品は慎重に行っています。検品では、目視だけでなく、ハカリが大活躍です。目視とハカリの二重検品がスタンダードです。紙1枚でも2グラムはあります。

■下請け作業の現状

このようなことに注意をしながら、作業は流れていきます。障害者自立支援法で、ひとつの施設が二つの事業に分かれることも起こっています。するとさらに少人数で

の作業です。これまでも、一つの仕事がダメになったら、全員が明日からすることがなくなるというような状況が起こらないように（リスクマネジメントを目的に）複数の作業をしてきました。事業が二つに分かれると、更に大口の仕事は扱えません。ですので、自主製品を…となる傾向が強いのです。それでも、作業をしている施設の約半分が現在も下請け作業というデータもあります。

■達成感と「作業屋」

すごい先輩がたくさんいます。同じメンバーで、同じ作業で、同じ道具を使って、同じ場所で作業をしても、後輩とは明らかに違う作業の量と援助の質、充実感、達成感を導き出します。生産増→収入増という報酬による喜びも、もちろん大きいと思います。しかし、それだけとはいえません。お金の感覚が苦手な人もいるからです。

そして、そこで働く職員は、注文を受ける、納期に間に合うか判断する、そして間に合うように作業の段取りをして、作業をする、という日々を繰り返していきます。

時には、注文の変更、部材の一部の納入遅れ、台風や雪による施設の休園、風邪がはやって複数の利用者が休む、他の急ぎの仕事が入る、というよう事情を調整しながら、すすめていきます。納期通り、できた時の達成感はたまらないものがあります。

みんなで力を合わせてひとつの仕事をやりきる。この達成感には中毒性があるぐらいの喜びです。これから作業をする材料を山積みにして、わざとみえるようにして、置く。そして、作業をして、目に見えて減らしていくことで、利用者とともに喜びを感じ

じ、なくなることで一緒に達成感を得るのです。その繰り返しの日々に、充実感が一定あるのです。

そのため、逆にそこから援助者側が深まらないというのが援助者側の特徴としてあるように自戒をこめて思います。下手するとただの「作業屋」です。ですので、この連載に書くことで、自分たちがしていることが何なのか?という問いかけも多いに含まれています。そして、それが援助として、どのような意味のある行いであるかということを実証していきたいと思います。

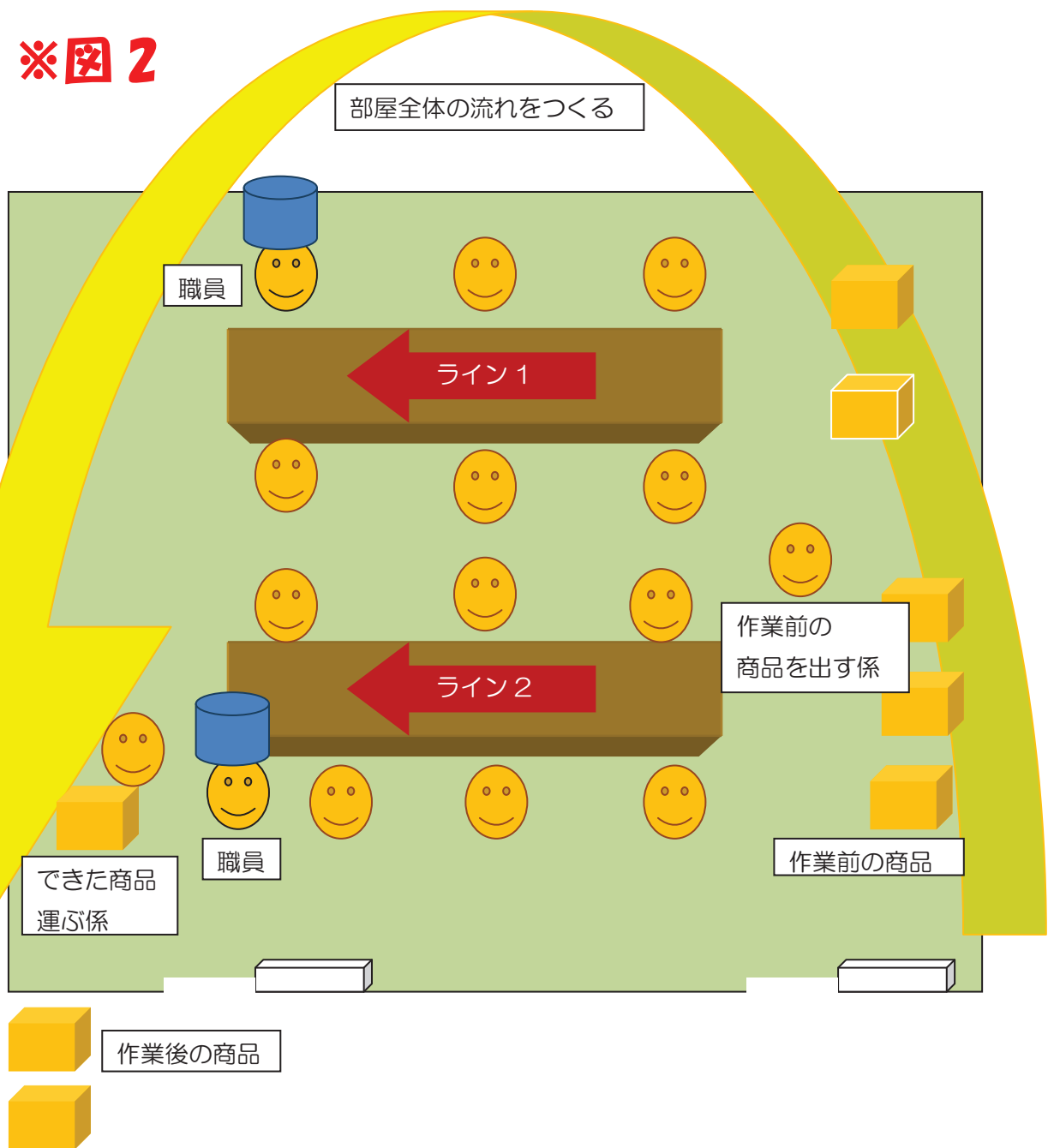
※図 1

シールの台紙の折り方

※折り方、結構コツいるよ



※図 2



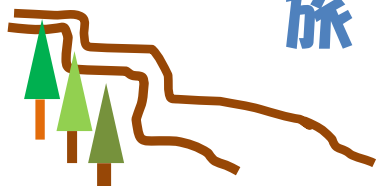
※ライン 2 がよく流れるライン。入り口、出口に近く、職員も最終検品とライン上流のペースを見ながら、追いついていないところに入る。なので、スタート時は、上流でどんどん作り、ライン下流の最終作業者の仕事をつくる。ライン 2 職員はフリーに動く。ライン 1 は職員が作業に入って、ちょうどのペース。確実な作業を目指す。職員相互は常に全体を見ながら、最終検品作業をしながら進める。

※図3

月	火	水	木	金
作業A	作業B	作業C	作業C	作業D
	作業C		作業A	
作業B				
作業A 最終出荷	作業B 最終出荷		作業A 午前出荷 作業C 最終出荷	作業D 最終出荷

※作業場によくあるホワイトボードの内容。1 週間の表を 2 週間分ぐらいホワイトボードに作っておく。注文が入ると一番下の欄に出荷予定を記入。それに基づいて逆算をして、作業にかかる日数と人員を四角で囲っていく。何時に何種類の作業が流れているかがわかる。

上図では、金曜日の半分の人数分がまだ作業の余裕があることになる。



旅行がない！

千葉 晃央



●職員：

「この旅行のウリはなんてったって、神戸牛！夕食にはお肉がたくさん！見てください！このおいしそうなお肉！これで 1 人前です！」

「おなかすいた～」

「おいしそ～」

「そんなん食べたことないで～」

●別の職員：

「この旅行プランのポイントはエビです！この写真の大きなエビをみてください！そして、なんといってもビーチがあるところ！このきれいな景色…」

「やっぱりビーチは最高やな～」

……見ていた先ほどの神戸方面担当職員：

「おいおい、季節がちゃうがな！夏の海の写真使うなよ～、行くの秋やで～」

●これまた別の職員：

「こっちは温泉！みんな、温泉すきでしょ～！みてみて！これが露天風呂！」

「お～！」「オ～！」

「ええ写真やな～♡」

■RKS（旅行先）総選挙！

これは、旅行先選定のためのプレゼンの様子です。昼食後、利用者が集まって、その前で職員が話をします。行事は集団という支援の力を発揮する大事なグループワークの一つです。プログラムや目的地の選定も、当事者である利用者の方々が決めるのが基本です。なかなか、この過程を大事にすることは大変ですが、できる限り丁寧に取り組んできました。

私のまわりでは、最近は旅行代理店に入ってもらっています。それは何かあったときの対応人員数、対応策の点で、代理店という予備力を持つことが有益であることや、プロによるより充実したプランの作成のためです。

行き先は、予算とにらめっこをしながら、複数の案を考えます。そして、各案に職員が 2 人ずつついて、利用者の前でプレゼンテーションを行います。それが先ほどの場面です。その内容も、言葉だけではなくポスターをつかって、視覚でも訴えます。立ち寄る目的地の写真、乗るバスの写真、食事の写真、忍者ショーのイケメンの人の写真など様々なものが貼られます。

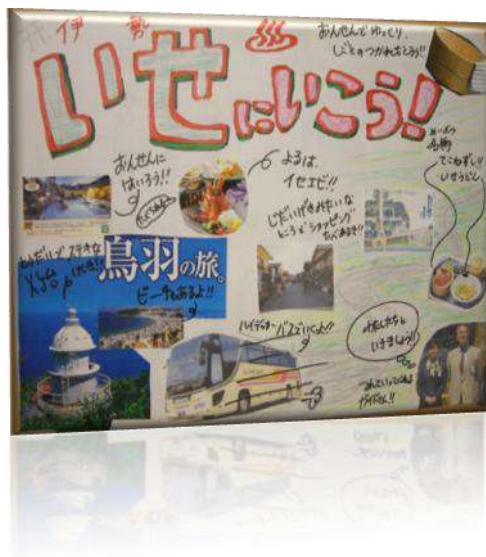
交通手段ですが、利用者の方もバスが好きな方、電車が好きな方それぞれです。しかし、電車ははぐれてしまうと、大変です。

特に旅行のような長距離の移動では乗り遅れると大捜索になります。ですので、観光バスがほとんどです。バスもできればトイレがあると本当に助かります。

■代弁者として

先ほどのプレゼンの場面に戻ります。各ポスターは、いろいろなメッセージを発信します。職員も職員自身がいきたいところを担当して、そのプランのプレゼン担当になります。それは、その案に賛成する利用者の代弁者でもあり、ソーシャルワークの一つの機能です。「この写真の方がええんちゃうやろか?」「こっちの方がいいんちゃう?」と仕事が終わった後になっても考えます。いろんなガイドブックから切り取ったり、コピーをして貼ったりしてポスターを作成していきます。

(イメージ写真)



そのプレゼンテーションの後、施設の廊下にポスターを貼り出します。休み時間にはみんなもじっくり見えています。それを見る姿勢は壁に対して肩と肩を並べる横並びです。コミュニケーションが促進される並び方の一つのです。普段は話をあまりしていない、意外な人同士で話しをしているという場面にもよく出会います。「前いったことあるわ」「えーなー」「でも、もう一回行きたい!」と盛り上がり、日常とは違う会話をもたらします。「この写真ええわ〜」とじっくり見たり、「これ食べた〜い」「ここにいきたい!」と本当に楽しそうです。

■たのしみにしすぎて…

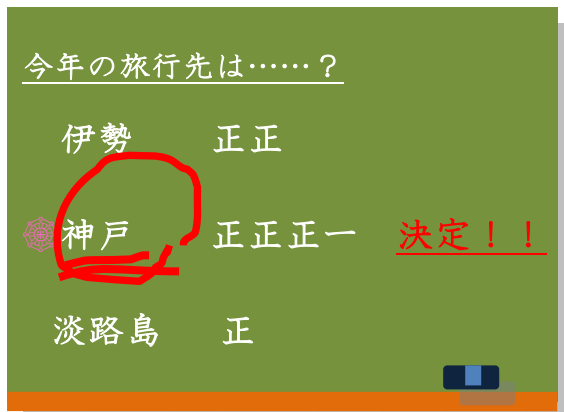
この陽性感情だけならいいのですが、それだけではない部分も触れなくてはなりません。陽性の高揚感の勢いはその「慣性」からか、はたまた高揚感による「疲労」のためか、翻って陰性のものも生み出すことも多いです。援助職は、それも踏まえて挑みます。

「事なかれ主義」で、そういう要素を排除しようという意見もありますが、私はそうは思っていません。そういうことも含めて「普通」だと思うからです。「雨降って地固まる」というように、結構お互いに許したり、謝罪をしたり、水に流したりということも多いです。いわゆる世間一般よりも…かもしれません。

「障害がある」から、「こだわりが強い」から、「後ろに家族がある」からなど、「弱気の虫」の誘惑は多いですが、覚悟の上で取り組むことだと考えています。それはもちろん個人的な意見で、それを発信しながらも組織としての決定に沿っていきます。

■開票速報！

一週間後にいよいよ投票です。各職員が自分の担当ケースの希望を把握します。その個人の意見をくみ取る方法も言語が苦手な方はポスターを指でさしてくれることも多く、ポスターが大活躍です。そして、みんなの前で開票作業です。



というような古典的な「正」の字で一票ずつ開票をしていきます！そして、一位が決定！赤のマジックで当選花マルマーク！！「やった～！」と喜ぶ声がある一方、「え～！」「もういややわ～！」という落胆の声も。

■多数決さえしたらいいのか？

そこから職員の仕事はあります。多数決できた案を、そのまま採用していたらいいわけではありません。最終的に旅行のプログラムは、この投票結果を大いに繁栄して、決めていきますが、ボツになった案にも票が入ったように魅力があるわけで、その声を反映したプログラム作りもします。例えば、ボツ案にあったお肉料理に変更したり、他の案にも入っていた体験教室を組み入れたり等も検討しながら詰めていきま

す。こうして、「みんなで」作った旅行プランを、「みんなで」楽しもう！というようにしていくのです。

昔読んだアメリカ小説で「民主主義とは多数決ではない。多数派の人たちが自分たちの意見が通ったことだけで満足するのではなく、少数派の人の意見もできる限り反映するなど、少数派の人も納得がいくように進めていくよう努力するものである。その責任が多数派にはある！」というセリフがありました。まさしくそんな感じです。

みんなで考えた旅行プランは、「われわれの旅行」となり、それらのプロセスをみんなで体験することで、ソーシャルワークという「われわれ感情」というものが生成されていきます。その「われわれ感情」がグループワーク場面での援助の資源の代表的なものであることは、言うまでもありません。毎回の旅行が、このように丁寧にできてはいなかったかもしれませんが、そうなるよう最大限努力をしました。そこにいたるやり取りでは、職員間、職員の上下間、同僚間のなかでのやり取りが繰り広げられました。このようなプロセスを踏むことを大事にする意見もあれば、そうでない意見もあります。

そこでは、いつも自分の中には答えがあります。「誰のための施設ですか？」「職員の労働保障のための福祉施設ではありません」「自分が利用者だったらどうですか？」というものです。なかには同じような問いも持ちながら、結果が違う仲間もいます。自分は上記のような立場を好んでいます。

■旅行をとるか？収入をとるか？

こうして、旅行の計画は進んでいきます。

作業を止めて平日に旅行に行っていましたので、旅程は一泊です。そうでないと、一か月の稼ぎに響きます。これまでの連載で述べてきたように、1 工程約 1 円となるといくつやったか？どのくらい長く働いたか？で、知的障害者の実収入はかわってきます。つまり、いかに作業時間を確保するかが重要になってきます。

一方、法的にも余暇の提供という責務は福祉施設に義務づけられてきました。ですので、施設が行う行事も、あまりそこに時間を割かれてしまうと作業工賃が上がらなくなってしまうという「ジレンマ」があります。

そもそも、私のまわりの実習費が高い施設には、経済的支援が必要なケースが利用者となっていることも多いです。そのため、高い実習費を提供することは、おそろかにはできないのです。

■私はいない方がいいのではないか

障害者自立支援法へと制度が代わる段階において、出勤した利用者の分だけ、公から費用が出るように制度がかわってきました。以前は、出欠に関わらず、人数分出ていました。なので、通所施設の場合、体調等の理由で施設に在籍しながら、実際に登園、出勤できていない状態であることの意味が大きく変わりました。休んでいると、そのことで利用者の家族が施設に罪悪感を持つということが起こってきました。長期にわたる場合はなおさらです。障害を持った本人側（家族含む）にとっては、自分の籍のところに他の人が入った方が施設は経営的にいいのではないか？うれしいのではないのか？はやく辞めて欲しいのではない

か？そんな疑心暗鬼に陥るような不安が、施設に通えていないという悩みを持つ家族の上に更にのしかかり、気持ちを浸食していくのです。

■毎月行事に行っていた！

このような状況を打破するために施設は休日としてきた土曜日も開所し、出席実績を積み重ねたり、行事を休日にまわしたり、思い切って行事の削減を始めたたりしました。

行事は、私が勤め始めた 15 年前は月に一回、行事で外出していました。社会資源を利用する場面を多く持ち、社会での経験を増やしていく、そして仕事を離れてリフレッシュをする等を目的として行われてきました。現在、就労関係の福祉現場では年数回というのがほとんどのように思います。施設によっては、行事を施設全体で行うのではなく、一般企業のように働く場が提供する「福利厚生」機能と位置付けて、休日に行事を自由参加で設定し行っているところもあります。

その一方、社会資源として余暇利用の事業を行っているところが地域にできていったというもあります。しかし、これも人口が集中している都市部と郊外地域とでは、その整備状況は大きく異なります。

■旅行のためにがんばる！

ある先生はっていました。「施設の利用者は、一生懸命働いて、多くない実習費の中から、毎月少しずつ積み立てて、1 年に 1 回だけの旅行を楽しみしてきました。今年の旅行から、来年の旅行までという 1 年。来年の旅行まで、また 1 年頑張ろう！とい

うサイクルがあったのです。それなのに、このような旅行がない！という状況になって、働いてばかりで表情が本当によくない、楽しみがなくなっている！」私も全くその通りだと思います。付け加えると職員側の自分自身も同じ思いです。

ある施設に行った実習生も、こんなことを話しました。「実習中に夏休みがあって夏休み明けに『夏休みどこいったん？』ときいても返事がなかったんです。本人だけでは行けるところも限られているし、みんながみんな余暇利用のサービスを使っているわけでもないです。家族も高齢になったり、仕事をしていたりすると長期休みでもどこかに行ける状況ではないんですよ。」

更にこんなこともききました。施設が利用者と利用者の家族向けに作っている通信・新聞に、職員が夏休みに自分のいった旅行の話をかくと「いいね～、旅行に行けて！」という声が利用者の家族から複数上がったというエピソード。

このようなことから施設が行う「旅行」の意味がどのくらい大きなものかが想像できると思います。

■援助職チームになる

旅行は職員たちにとっても、プラスの効果がありました。宴会では、ゲーム大会、大浴場ではいっしょに汗を流します、背中も流します。若い女性職員でも入浴介助後の食事、宴会準備…と進めていくとメイクの時間すらありません。でも、そうしたなかで、新旧の職員が共に時間を過ごすことで職員の結束、職員間のお互いの信頼につながっていきました。職員集団の「われわれ感情」の形成です。

もちろん事件はいろいろ起こります。万全を期していてもです。それでも何とか、やりぬくこと、その達成感が私たちの仕事の醍醐味です。「旅行がない！」という状況が続いて数年。私が関わっているところでは、来年旅行が復活です！ひとまず一回ですが。秘かに私はめちゃくちゃに楽しみにしています。

■時給 100 円台

利用者に「有給休暇」制度を持っているところもあります。しかし、多くは働いた分だけ、実習費（利用者のお給料）が出るというしくみです。そして、働いてはじめて実習費になる売り上げを叩き出せます。そのための作業の時間を確保、それが利用者の実収入に直結するというのが今のよくある知的障害者の労働現場の現状です。そして、その作業での相場がタイトルにある1工程につき1円というものです。時間給でいうなら、全国平均で時給約120円というような労働の現場なのです。

行事を取るか？収入を取るか？それを常につきつけられている現場でもあるのです。



⇒伊勢のおかげ横丁ではショッピングに「てこね寿司」「伊勢うどん」「赤福餅」と本当にたのしかったなあ～。



この現場への辿り着き方

1 工程@ 1 円～知的障害者の労働現場 006

千葉 晃央

■ランドセルがバッシャーン！

B君は走った！「待ってえ～！B君！あ～！！」「バッシャーン！！」B君はランドセルを川に投げてしまった。友人が私に近寄って来た「投げたん？ほんならオレ拾って来るわ！」私は「ありがとう」という。「B君と一緒にいてや！」「オッケー、気をつけてや！」「大丈夫！大丈夫！」…と友人とよくやり取りしたような記憶がある。川に拾いに降りるのは私ではなく友人が多かった。川に落ちたランドセルはふたが開いてしまっていた。なかの教科書は川の水で濡れている。濡れた本は、乾かしても、ページがくっついたり、波を打ってしまったりして、もうページは元には戻らない。これが初めてではなかった。これまでも、何度もランドセルが川の浅瀬に投げられた。いくらB君に「待って！」と叫んでも、行ってしまう。腕を一瞬つかんで止めることができて、ふりほどいていってしまう。

これが私の小学校2年生の下校時の経験だ。B君はこないだ引っ越してきた知的障害を持つ友達だ。当時、私はどれだけ理解していたかは分からない。しかし、帰宅す

る方面が同じで一緒に帰ってね！と、学校やB君のお母さんから頼まれていたような気がする。うちの母は確か、少し困っていた。その困っている意味も当時はわからなかった。住んでいたのは、校区のなかでは、多くの人が住んでいない方面。私の住んでいたマンションの向かい側は、もう隣の校区という端だった。なので、学校までの距離は、結構あった。

B君は新幹線が大好き。いつも新幹線の絵を描いていた。今はどうしているんだろう？毎日一緒に帰るのは、嫌ではなかった。B君のお母さんは時々「いつもありがとう」とお菓子やスイカをくれた。そして、B君は、いつもはとても穏やかだった。子ども同士なので、くっついて遊んだり、B君のまわりに友達の輪ができたりして、私もみんなと一緒にワイワイ過ごすことができた。ランドセルを川に落とすのも、今思うと、なんだか、私は困っていなかったような気がする。そういうことがあるのが、ま～B君かな～と思っていた。ランドセルを落とさないで、「なんで、この頃はしないのかな？」と思っていたような気もする。(すいません) B君は小学校高学年になると引っ

越してしまった。私がバイトで酒屋の配達をしていた時、引っ越した先のマンションを訪れて、表札だけは見た記憶がある。もう 30 年近くも会っていない。今はどうしているだろう？私は今こんな仕事をしているよ、と伝えたい。

■物事が進むリズムの違い

中学時代はバスケットボール部だった。2 年からはキャプテンもした。そのバスケ部にも、2 人の知的障害のある部員がいた。私の小学校出身の同学年だった。パスの練習をする。他の部員のように上手にはできない。順番が来るとスムーズに流れてきたパスの流れは止まってしまう。2 か所の小学校出身者から一つの中学になった私が通った公立中学校では、私の小学校出身じゃない小学校の方は、障害を持った児童がほとんどいなかったようだ。私がいた小学校では、ひとクラスに 1 人。障害を持った友達がいるのはもう当たり前だった。なので、物事が途中で止まったり、ちょっとゆっくりになったり、少し一緒にしたりということが毎日だった。そういうことが起こることに慣れていて。というよりも、それが普段の物事が進行するリズム、スピード感だった。

部活では、「勝つ」というのが大きな目標だった。その目標と障害のある部員がいることが両立しにくい場面がキャプテンとしてはあったように思う。私の小学校出身の部員は、パスまわしが止まったりすることに慣れていて、もう一方の小学校出身の慣れていない部員はとても苛立っていた。時にはわざと取れないボール、きついパス

をしていたこともあったように思う。だんだん障害を持った部員の部活参加日数は減っていった。一方で、私たちのチームは時に勝利や、地区大会でそれなりのところまで行く成果もあげ、勝負というところでのそれなりの経験もできた。その影で、障害を持つ友達たちがほとんど参加しなくなっていったことは、よく覚えている。今卒業アルバムを開くと、その友達もバスケットボール部の集合写真と一緒に写っている。そんな部活の状況をうまく対処する方法は、あれから 20 年以上たった今でも、思いつかない。でも、ここでこうして書いて残すことは、意味があるのではないかと思う。

そして、今考えると、なぜ彼らは私と同じ部活を選んだのか？その 2 人とも小学校時代に同じクラスになっていて、私は本当によく知っていた。私がいたから？というのは考えすぎだろうか？そう思うと、自意識過剰かもしれない。でも、援助職側になると少し思う。まんざら、あり得なくもない話だと。

■めぐりあわせのなかで障害者領域へ

私は知的障害者の施設で働いているし、働いてきた。大学の福祉系学部に入學したが、その当時は高齢者領域を志望していた。大学時代は、キャンプリーダー、スイミングのコーチをしていたこともあり、就職先は児童福祉領域を志望していた。児童福祉施設の就職試験を受験するも落ちたり、自分から辞退したり。そして、いよいよ 4 年生 3 月末で就職浪人か？という頃に声をかけていただき、今の職場に何とか、辿りつかせていただいた。そこは知的障害者施設

がメインの社会福祉法人。よくよく考えると、自分にとってはとってもなじみのあるところだった。

今、こんなことを思い出した。スイミングのコーチをしていた時、いつも来る知的障害の子がいた。子といっても、子どものコースに通っているけれども、私よりも大きな体。水を飲むような癖もありながら、じゃぶじゃぶ、とても楽しそうに泳ぐ。泳ぎ方を教えるけど、目も合いにくいし、少ししか頷かない。でも、聴いているだろうと思って伝えたり、時には大きな体だけでも、腕を持って補助もしたりして、マンツーマンで泳ぎを教えた。その教えている様子を見て、そこの責任者であった方に、とても評価されたことがあった。それは、コーチをしている私には本当に励みになった出来事であった。

■対象者ではなく、日常のなかで

こう思い起こすと私の人生には知的障害を持つといわれる方との接点が多い。仕事もいつの間にか、たどりついた形だ。なので、小さいころからボランティアをしてとか、宗教的な活動のなかで、この仕事を志望するようになったのではない。小学校時代の帰り道にも、中学校時代の部活にも、スイミングコーチのアルバイト時代にも一緒にいたのだ。学校やバイトという日常のなかでだ。

そして、以前にも書いたが、就職をして一番長く一緒に働いているのは利用者といわれる知的障害を持つ女性だ。私の実感として、まさしく一緒に働いてきたといえる。時に助けてもらったり、励ましてもらった

り、お祝いをしてもらったり、働きながら多くの感情を共有してきた。その方以上に長く一緒に働いたと思える人が今後の私の人生に現れるだろうかと思う。もうすぐ私も40代。たぶん一生のなかで一番一緒に働いた方なのではないか。私のこんな過去を振り返ると、援助の対象者としてしか、障害を持った人をみていないかのような障害者自立支援法は大の苦手である。

■巻末座談会へ

こんな過去だからこそ、できるものがあればよいと日々思い、現場で格闘をしてきて、もう15年以上過ぎた。こんな過去があるからできることなんて、援助の場そのものにはないのではないかととも思う。でも、書くことは別だ。残すことができる。それは、自分には少しはできるかもしれない。そういった思いもあり、今回の巻末座談会を企画することになった。

日々、知的障害者が働く施設に出勤する。そして、目の前にいる方々と一緒に働きながら、時々思い出す。小学校の時、スイミングのアルバイトの時、一緒だった彼らは元気だろうか？そんな過去を持つ人も働いているのが、知的障害者の労働現場である。

世界とつながる社会福祉現場

1 工程@ 1 円～知的障害者の労働現場 007

千葉 晃央

■UNIQLO・ユニクロ

『ユニクロ帝国の光と影』（横田増生著 文芸春秋）を読んだ。ユニクロといえば、障害者雇用率がトップの企業だ。障害者雇用を頑張っているので「みんな！ユニクロを買おう！」ということを障害者に関わる関係者が複数広く伝えていたりもする。この本を読むと、ユニクロという社風、ユニクロという企業のスタイルが、今の障害者雇用の状況（非常勤雇用、低収入、マニュアル重視等）とマッチしている部分が多いにあるのではないかと感じた。

■知的障害⇒バックヤードなのか？！

ユニクロでの障害を持ったスタッフの主な仕事はバックヤードときいている。知的障害者領域では、一般就労の場が店舗の場合、そのようなことが多い。具体的にいうとレストラン、旅館、ホテル等のバックヤードとなる。これに該当しない事例では、京都駅のすぐ駅前にできたイオンモール KYOTO の中にも障害者雇用をたくさんしていた店舗があった。開店時には大いに注

目された。そこでは、売り場に知的障害を持つスタッフが働いていた。オープン後しばらくたった去年の 11 月、その店舗は給料日の前日に、給料未払いのまま、一方的な解雇通知等で突如閉店。42 人の障害者を解雇し、新聞をにぎわすことになったのも記憶に新しい。工場や、詰め込み作業など、活躍している場は、やはりバックヤードということが多いように思う。

■ユニクロの中国下請け工場

『ユニクロ帝国の光と影』では、ユニクロの下請けをしている中国工場での作業手順が紹介されていた。ユニクロの高品質を象徴するものとして、限界不良品率 0.3%と、アパレル業界で驚異的な数字がある。それにいたる作業手順のポイントの一つはこうだ。札のタグ付けを例にとると、あらかじめ 50 着という区切りを仮に設けるとして、値札の数も 50 枚、服の数も 50 着と事前に数えて、それだけを他の作業台から独立した作業台に置いてから、作業を始める。その作業台には、作業をする一種類の商品のみ置くという状態になる。正しく作業がで

きた時には、50 着分の作業終了時に商品、タグ等、全てがちょうどなくなる。それが確認できて、はじめて作業の完了。出来上がった 50 着を、全て梱包等を行い、作業台の上に何も無い状態にしてから、次の 50 着に移る。そうすることで、サイズ S の服に、サイズ M のタグが付くようなサイズ違い、異なる色のタグが付くような色違いのミス等を防いでいる。本によると、ユニクロが依頼している中国工場では、ユニクロの監視が少しでも甘くなると、この作業手順が守られず、不良が出てしまうということがあるそうだ。

だ。しかも、このやり方は恒常的であり、緩めたりはしない。そして、ユニクロにはない全商品、全検品を職員の手で行ってきた。(ユニクロは抽出検品とのこと。)つまり、業界の驚異的な不良品率を誇るユニクロと同じレベル、もしくはそれ以上のことをしているともいえるのだ。この本を読んで、あらためて、自分たちが行っている作業の品質に一定の誇りのようなものも感じた。そして同時に、これまでもわかっていたことだが、中国工場と知的障害者の就労現場が下請け作業という共通の役割を担っていることを再度、認識することになった。

■ユニクロ以上？の作業をする福祉現場

この作業のやり方は、私がいた知的障害者の就労現場での作業の流し方と全く同じ

■国際品質基準に応える作業工程

知的障害者の労働現場であっても、取引先が求める品質に応えられるかどうかが取



り引きの前提にあるのは言うまでもない。福祉施設であろうとなかろうとだ。企業が自社の品質を保ち、お客様からその品質で信頼を得るために国際品質基準 ISO9000 シリーズを獲得しているところもある。その時には当然、私たち障害者の就労現場の作業工程も、国際品質基準 ISO の規定に適合したものとなる。作業工程のマニュアル化、不良品の発生メカニズムの検証等、取引先の方々と頭をつき合わせて、福祉施設の職員は取り組んできた。そういった、経験からも、自分たち障害者の作業現場の品質には一定のものがあるとは感じてはきた。そして、こういった一般企業との取引が私たちの労働現場の作業品質を引き上げ、維持する機会にもなってきた。

■一般企業に仕事を依頼する立場に

しかし、国からのアプローチの影響もあり、結果、下請け作業からの脱皮が進み、障害者福祉施設では自主製品が流行している事実はこれまでも触れてきた。一昔前とは異なり、福祉施設職員が商品開発、販売を行っている。それまで、下請けで仕事をもらっていた企業に、今度は自分たち施設側が商品企画をし、作業を依頼している話もきこえてきている。立場の逆転は、驚きと喜びも一瞬よぎるが、そのことで障害者の収入が上がったという話は今のところきこえてこない。

■中国から届いたモノのなかに…

10 年ぐらい前、中国から届いた商品をパッケージに入れるような仕事をよく施設で

やらせてもらった。中国から届いた箱を開けるといろんなものが商品の他に混ざっていることがあった。お菓子のカケラがその一つだ。現在、きこえてくる中国の労働状況のひとつに、早朝から深夜までの作業実態があるからだろう。前記の本によると、現在のユニクロの中国にある下請け工場でも様子は同じようである。お菓子でもつまみながらでもやらないとおなかですいて…という労働条件が実情なのだろうと思う。（作業量による出来高払い、不良品にはその作業員に罰金もあるようだ！）

他には、こんなものが出てきたこともあった。カッターとして中国での作業時に使われたと思しきものだ。それはカッターの替え刃に、手で持つ、握るところとして直接緩衝材のウレタンをぐるぐると巻き、上から更にガムテープでぐるぐる巻きにして止めたものだ。日本なら、100 円ショップでもカッターは買えるのに、と一瞬思いながら、100 円の価値がまず違うとか、経済の仕組みが違うなど、一呼吸して、いろんなことが頭を駆け巡った。

■9.11 アメリカ同時多発テロで…

この 10 年間で、変化したところもある。物の流れだ。10 年前は、中国で生産、日本で最終加工、消費であったが、今は逆に、日本の商品を加工して、中国に出荷して、中国で消費するという流れに変わってきた。2011 年 2 月に流れた日本と中国の GDP の逆転のニュースは、私の現場からはこうした品物の動きとして、肌で感じていた。

2001 年 9 月 11 日のアメリカ同時多発テロが起こった時、京都の知的障害者の収入

がアップした。それは、テロを恐れて、海外旅行者が減り、国内旅行が増える。国内といえば京都が人気の観光地。京都の観光客が増えると、お土産ものが売れる。そのお土産物というのが京都の大きな産業のひとつで、障害者の施設でも、多くの作業を担っている。そのため、作業の注文数がハネ上がり、結果として、京都の障害者の収入はアップしたのだ。

■子どもが作ったものを親が買う？！

このように、知的障害者の労働現場も世界とつながっている。つまり、社会の経済活動の一部なのだ。その一般的な経済活動の流れの中に関わっていることこそ、ノーマルであるという側面もある。なぜ、そのようなことをいうかと言えば、現実として、障害者が作った自主製品をその保護者が買う、その収入で、その子どもたちである障害者の収入ができるという、身内でお金がぐるぐる回っているだけという現実も、これまで長く続いてきているのも事実であるからだ。

このような現実があるのは、「京都」という場の力もあるだろう。京都の伝統工芸品を輸出もするし、海外からも観光客が訪れる、お土産も売れる。こういった地域性からも、世界とつながっている実感は強いかもしれない。このような地域ではないところは日本のあちこちにある。地域の特徴は様々だ。地域性からも、知的障害者の就労現場が影響を受けているのは言うまでもない。「知的障害者の就労現場 京都版」というのが私のこの連載の裏のタイトルともいえる。

(写真：橋本 総子)



所得を決める福祉職？

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場 008

千葉 晃央

職員：

「はい、おつかれさまでした！今月は休みも少なかったし、多いね～！…そうや！おごってもらおっ！」

利用者：

「なんでやねん！絶対いやや～！」

帰りの連絡会を進行する日直の職員：

「今日は実習費の日です。寄り道をせずに、しっかりカバンの中に入れて帰りましょう！はい、おつかれさまでしたあ～！」

「実習費」は施設を利用している方がひと月の稼ぎとして持ってかえるいわゆる「お給料」にあたるものです。つまりお給料日によくかわされる会話です。

ある利用者さん：

「今日は一杯飲むから、ビール買って帰ろ～！」

もう一人の利用者さん：

「お母さんと回転ずし！お兄ちゃんにもおごってあげよ！」

…そんな話もきこえてきます。

日直職員からの「しっかりカバンに入れて」というくだりは、紛失？とられた？と

いうようなことが疑われることがあったからです。時には、通勤途上（通所途上）で出会う人と交友があつて、その人が実習費の支給日には特にたくさんお金を持っているのを知っていて、近づいてきたことが疑われることもありました。

■『愚行権』

また、実習費のほとんどをその日にパチンコのようなギャンブル、風俗店系等で使ってしまうというような類のことも起こることがあります。それを本人以外の人がすぐに非難し、責めることも簡単にはできません。「愚行権」といって、人間は誰でも「あんなことにお金をつぎ込んでしまったなあ」ということがあつたりするものです。障害者とされている人たちだけが、それをしてはいけないということを誰が単純にいえるのかというところです。

ただ、援助者側は、心情的には、毎日一緒に汗を流して働いてきて、獲得できたお金ということを知っています。「大事に使ってね！」とは言いたくなります。ひとまず、そこまでは言えますが、そこから先は慎重

な領域に入っていきます。

そんな実習費の額に関しては、これまでの連載でも触れてきました。では、働く利用者がみんな同じ実習費なのか？というところはいかがでしょうか。

まず、社会福祉制度に基づいた施設・事業所の場合は、働く職員のお給料は制度から税金で出ます。ですので、施設での障害を持った方が働いて得た売り上げは、利用者である障害を持った方々に支給されます。

その実習費の算定方法は施設によって様々です。私が関わってきたところでは、かなり公平に近い形で分配されます。経験年数だけは考慮しています。具体的にいいますと利用開始すぐは作業に慣れていない

ので少しだけ低くしてとか、長年頑張ってきたので少し上乘せというのもありました。これらは工賃規定というのを施設が定め、それに基づいて支給されています。

公平がいいのか？公平とは何か？というのも、もちろん持つべき視点です。

■能力給と能力主義

また、「能力給」として何段階かに分けて、本人の作業を個別に評価して、支給をしているところもあります。むしろこちらの方が多いです。「私も頑張って、たくさんもらえるようになろう！」と利用者さんが自分自身の目標ができるのがいいところです。一方で、「私がこのお給料で、何であの人があれだけもらっているの？私より働いてないじゃない！」ということも起こることが



あります。

こう考えますと知的障害者の労働現場では、労働に関する能力を評価、つまり実習費算定のためのアセスメントを古くからやってきました。

- ・ 職員の指示が伝わる
- ・ 作業の手が止まらない
- ・ 危険なところに近づかない

…などの項目に関して評価をしていきます。能力給の制度では、いくつかの項目をあるレベルでクリアしたら、上のランクの実習費になる、というような具合です。

障害者がその人の能力を評価されるのを疑問視する意見もあります。一般社会で、「1人前ではない！」というような評価をされてきて、その上、福祉の施設でもされるのか?!という意見です。一方では「障害者だろうと健常者だろうと、同じ一人の人間で、誰でも仕事を評価されて、人それぞれ収入に差があるのは当たり前ではないのか？」という意見。「それはわかるけど、それを福祉施設、福祉的就労の場ですることなのか?」「実習費というぐらだから、あくまで実習という側面があって、一般企業と同じに簡単に比較するのはどうなのだろう?」…そういった意見を戦わせ、喧々諤々して、どこかに、その時の着地点をみつけて各施設は歩んできています。

ちょっと待って!!「そもそも、ある人がある作業についてできないのは、援助職が伝えていないことが原因ではないか?!」

という突っ込みもあります。

…そう思うと評価をして差を設けるということ自体に疑念も生まれてきます。

就労支援に関する研修に行った時、ある施設にいくと作業場の壁に表がありました。表をざっと見て、これまでの私の経験から、各利用者の人の仕事の様子を評価している表かと思いました。職員の方にきくと、そうではありません。各利用者の方に、種々の作業の手順を伝えたか?いつ、誰が伝えたのか?ということを職員が確認するためのチェック表でした。「職員ができるだけのことをしているのか?」こういう側面を施設職員がわかっていることが大切です。実際伝えてみたら、意外とすぐできた!という経験は山のようにありますから。

■きかなくなった有給休暇のしくみ

一般で働いている人には、有給休暇を設けることが規定されています。ですので、常勤であれば、休んだからといってすぐには給料は引かれません。知的障害者の労働現場はどうでしょう。以前、有給休暇のような制度を作っているところもきいたことがあります。もう10数年前…。多くの施設では、出席日数分だけ実習費をわたしています。つまり、休んだ分は引かれます。実労働時間分に基づいています。それは、病気、ケガでいきなり、経済的に大きくに影響を受けることを意味しています。

■今月はボーナスだ～!

ボーナスを設けているところもあります。ですので、月ごとの実習費だけでは、それが収入全てではないこともあります。毎月の実習費をある程度抑えて、ボーナスという形で支給をしている施設、そうではなく月収として毎月に押しなべて、支給している施設と両方あるのです。ボーナスという響きで得られる付加価値も意識して、ボーナス制度を採用しているところもあります。

こうしてみてきますと、支援者と利用者で給料の仕組みが異なる、作業能力も本人の努力の結果だけではなく、支援者が支援できていなかった可能性もある、労働場面では、誰でも評価をされ、その評価に基づいて給料が発生する、障害者を評価しないということが、逆に障害者を特別視していないか、福祉職が利用者の収入を決め、その結果その人の経済的な生活を左右していることが福祉職の仕事なのか…などなど、考え始めると明確なことが出てこないものばかりです。

■自己責任なのか？

私は、その人がその人のできるだけ力で働いていたら、作業量の多い少ないがあっても、実習費は同じでいいのではないかと働き始めていたころは思っていました。それを実際、会議で職員間で話し合ったこともありました。今思うと就職1年目の職員が発議し、それに付き合ってくくださった先輩の職員の方々には感謝の念で一杯です。

現在は、そう単純には言えないと思っています。ある施設では皆勤賞を作って、無

欠席を評価し、上乘せをしています。「労働の場」ととらえると自然のことのようでもあります。一方、身体的ハンディ等で、それは絶対できないという方も同じ空間を共有しています。そういう福祉の場であると考え、また言い切ることが難しくなります。

これまでみてきたように単純に「私の考えはこうです」とはいえないというのが今の正直な思いです。利用者、場、経過…などの環境によっても自分が思う「落としどころ」が二転三転するような気がしています。
(撮影：橋本 総子)



「月曜日のせいやな」

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場 009

千葉 晃央

**（ここで関わるか…やめておこうか…いや
思い切って… なやむな～???）**

こんな思いが一瞬にしてめぐるときがあります。その時、一つ思うのが

（今日、○曜日やな～）

ということ。そう、曜日が判断の根拠の一部になる時があります。暦通りの勤務形態（サービス利用形態）（土日祝休み）の福祉事業所、福祉施設（通所）を想定して触れていきます。そして、知的障害者の労働現場での、各曜日の様子、曜日が持つ意味や効果を考えます。

■週の始まり月曜日

どんな仕事でもそうかもしれませんが、一番「緊張」があります。

前日である休日の影響を受けて利用者は来られます。「表情」「素振り」「声」に現れているのですぐにわかります。

楽しい休日だった人は、そして、その高揚した気持ちをコントロールするのが難しかったりします。高揚感がどこまでも続いて疲れていく方、いつもより気持ちが入り

すぎて頑張りすぎて転んだり、人やモノにぶつかったりする方もおられます。中には、気持ちの高まりがひよんなきっかけで不機嫌にガラリ！と変わることもあります。

■「たのしい」と「怒り」の共通点

人の気持ちは、陽性感情（楽しい気持ち、前向きな気持ち等）と陰性感情（悲しい気持ち、落ち込みがちな気持ち等）を両極に、その間のグラデーションの中のどこかで考えられることも多いです。ですが、「たのしい」と「怒っている」というのは気持ちが高ぶっているというところでは、同じであって、それが時折一瞬にして入れ替わることがあるようにも思います。ですが、これをその筋の人に複数尋ねたりしてきていますが、あまりそういうことは言われていないというような返答をいただくことが多いです。「一般化」するのではなく、その人の特徴ということなのかもしれませんが、それだけのようには思えないのが私の実感です。どなたか教えてください。

休日が楽しかった人は、昨日のお出かけを思い出すだけで楽しいのです。

逆に、背を丸めている、目を合わせてこ

ない、すでに事業所の建物に入る前から大きな声を出していることもあり、そういった場合には休日に嫌なことがあったかとも考えます。家族にひどく注意を受けたり、知り合いに不幸があったり、自分や家族が体調を崩したり、自分が欲しいものが手に入れられなかったり、自分の食べたかったものが食べられなかったり。前の週の様子とはガラリと変わってくることもよくあります。

■連続性が唯一途切れる休み明け

逆にいうと、他の曜日は毎日ほぼ同じ利用者とはほぼ同じ職員が顔を合わせるので、心の調子も体の調子も「連続」しています。その連続が唯一途切れるのが土曜日、日曜日などの休み明けです。

とても楽しかった話、とてもつらかった

話、どちらにしても、はやくその話を職員、友人に伝えたい、もしくは今の気持ちを表現したい。休み明けの朝は、そんな様子にあふれています。その場面がスムーズに行かなかった場合、もともとの思い、高ぶった気持ち、つまり通常とは違う気持ち（陽性・陰性とも）が背景にあるので、トラブルといわれるような出来事や行動につながることも多いです。

■援助職側の月曜日

このようなところは働く側である援助職側も同じです。休日をどう過ごしたのかに影響を受けることも多いです。

またもう一つ、職場に対する援助職の思いもありますよね。この対人援助学マガジンに連載中の団遊さんの経営する会社のキャッチフレーズに「月曜日が楽しみな会社」というのがありました。援助職にとっても



「月曜日が楽しい職場」になっているのかというところです。そういう職場をそういう事業所を作ることができるかです。それも利用者が思う「月曜日が楽しい施設」になるためにも大いに大事なことの一つのように思います。

とはいえ、仕事を頑張ろう、仕事が楽しみにしても、心の高ぶり、緊張があるのがこの月曜日ですね。利用者も援助職も共通です。

■月曜日の実習生

事業所では大学生等の保育、社会福祉士、教員免許の実習を受け入れています。そのスタートが月曜日ということも多いです。ストレンジャーに対する反応は心理学でも定番ですが、施設でも同じです。多くの利用者が影響を受けます。若い女性には男性陣が、イケメンには女性陣がなど、福祉業界に限らず、どこでも同じです。ですが、その影響は結構大きいこともあります。

■作業の中心！火・水・木！

この3日間が一番作業の中心になります。この一週間がどんな様子かがみえてきます。水曜日、木曜日には、この週末までの作業の段取りを考えながら、作業をすすめます。週末に納期があれば、それを逆算して、時には今のうちに残業の準備、作業をする人の増員などの準備、対応をしなくてはなりません。そのためには、施設全体での、各作業室での人員の調整（利用者、職員ともに）を行わなくてはなりません。

知的障害者の労働現場では、これまでも触れてきたとおり、ロット（作業量、注文量）と納期に応えることができるかが勝負

です。そのため、このあたりの柔軟で適正な判断が職員には求められます。また、その判断に基づいて、全体がすぐに必要な体制に変更できる組織を作ることができるかも重要なポイントです。

■週末の金曜日

月曜日の次にいろいろある曜日です。まず、週末までの作業が忙しいという点です。職員も、利用者も作業をあげるのに一生懸命になります。時には、急な注文もあります。それにもできる限りこたえていかなくてはならないので、作業的には忙しくなることが多いです。

その忙しさとともに、利用者の方への支援を行っていきます。その利用者さんは週末の予定が気になりだします。友達には予定があって、私にはないということで気持ちが動いて、行動に出てしまうこともあります。

職員も今週を無事に乗り切りたいという思いがあります。事故やトラブルはもちろん回避したいです。利用者が楽しみにしている週末の予定を台無しにしたくないというのもよぎります。

親を安全基地、エネルギーの補給基地に例える話は、発達心理学等でよくある例えです。土曜日と日曜日は、その補給の時のように思います。ですので、その補給基地を意識しながらの支援が金曜日はあるように思います。

- ・補給基地があるから、もうひと踏ん張り！チャンスだ！
- ・補給基地まで、ひとまず安全に！無理せずに、次のタイミングで！

この両方がいえると思います。その利用者の特徴、支援目標の中での現在の進み具合等によって、このどちらかになるかは変わってきます。これが今回の連載の冒頭での援助職の思考です。

■「月曜日のせい！」

調子が悪いのを曜日にすることもよくあります。調子が悪いのは、自分が悪いこともあって、それもわかっているけど、そこに直面するのは、今はいや…。そういう時に悪者さがし、原因探しをするとつらいものです。深く考える、真実を追求する、正しいことをするよりも、今から頑張れることを重要視すると「月曜日が悪いねん！」というのは効果があることがあります。マイケル・ホワイトが提唱した「外在化」と説明できるのではと思います。

たとえば、月曜日に調子が悪いときは、

職員：

「月曜日が悪いんちゃうかな。月曜日やから、調子が悪くても、それがいつも通りやし、いいやん！」
「そっかいつも通りやん。」

自分を責めている人にも

「俺が悪いから…」
「ちゃう！ちゃう！月曜日が悪いねんで～」
「それもあるな～」

他罰的な人にも

「アイツが悪いねん！」
「えらい怒っているやん、金曜日が悪いんちゃう！」

「…そ、そ、そういえば今日、金曜日やな」

こういった自分のせい、ある人のせい、という犯人探しをせず、そのおこっていること自体の意味付けを変えることで気持ちが切り替わることもよくあります。(リラベリング、リフレーミングですね) このように、論理的な説明、正しい説明よりも、切り替わるきっかけとしての効果が大切な時もあります。もちろん、それだけでは不十分ということもあります。ただ、こっちの見方があると幅ができます。

先日、大リーグの斉藤隆投手が言っていました。チームメイトが「Today is new day.」

(今日は新しい日だ)と声をかえてくれることに救われると。よく似ているなと感じました。

(写真：橋本 総子)



「実習生がやってきた！」

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場 010

千葉 晃央

知的障害者の労働現場には、様々な実習生がやってきます。対人援助学マガジンの連載では、西川友里さんが実習生を送り出す学校側のことを書いてくださっています。私自身も現在、社会福祉士養成課程の教務も担当しており、西川さんの連載をいつも楽しく勉強させてもらいながら、そして共感しながら読ませていただいています。

実習生を送り出す学校側、実習生を受ける施設側の両方を私は経験してきましたが、今回は知的障害者の労働現場に実習生が来たときのことを取り上げます。

■変化に弱い？

毎日、ほぼ同じメンバー、同じ職員が通う通所型の事業所（施設）では、来訪者は日々そんなに多くはありません。そんななかで、実習生は一定期間施設にいるのでとても存在感があります。

「変化に弱い」これは障害を持った方々の特徴としてよく言われている説明です。ある利用者の方が休んでいる間に、施設では大掃除があり棚を動かしたことがありました。後日、体調が戻り、いつも通りその方が施設に来ると棚の場所が変わっている。それを見つけて、そのままその場に立ちつくし、数十分動けず、独り言を繰り返す。しばらくすると突然、走り出して、施設の外にいつてしまうというようなこともありました。

こうした「変化」は生活につきものです。

ある程度そういうことも「平気」「経験済み」ということを蓄積していけるのも施設の間だと思っています。ですので、先述のエピソードも、単純に「失敗」エピソードとして捉えては不十分です。すごしやすい環境を整える、これだけでは、その整った環境でしか暮らしていけないということになりかねません。ご本人の心地よさと、できるだけ普通な生活（普通とは何か？というのがありますが…）の間、ご本人の状態等と折り合いを付けながらすすめていきます。この落としどころをご本人、ご家族と一緒に考えていくのが職員の仕事です。

こうなってくると、毎日ほぼ同じメンバー、同じ職員という、一定の環境であるという部分は施設の日々の安定というところからいえばメリットです。逆に環境への順応性を高める経験の場という視点からはデメリットです。過剰に保護的になりすぎていけないわけです。

以上のように、施設にいる私たちは実習生というストレンジャーの登場はいろんな意味での経験や学習の機会だと思っています。また、実習生は若い人が多いので、まず施設に活気が生まれます。若い子が来る、その人と一緒に何かできるかも、それだけでの反応ではないかと思います。老若男女関係なくです。例えば作業を教えるという自分の役割ができる、自分がしていることを次世代に伝えられる、知ってもらえる、

自分の知らない新しい世界、新しい世代の文化を知ることができる…などなどあげるときりがありません。

■はんたいことば

必ず実習生が来ると「あんたのこと嫌いやし」（もちろん真意はその逆なんです）といって話しかけていく方もいたりします。そして、その反応として実習生は「私はなんかしたんだろうか？」と一人で悩んだり、そのことで職員に相談したり、時には泣き出したり。「自分がその人の調子を崩してしまった！」「その人に何かひどいことをしてしまった」「実習先に迷惑をかけてしまった！」というような気持ちになっていくこともあります。「よくあることやから気にしないで」と実習生に言うことも、職員にとっては定番になっています。

利用者の方が本当にデリケートな状況なら、まず実習生には接してもらえません。ケガ、事故に結びつく可能性もありますので。

■登場人物

知的障害者福祉サービスの利用者の中には、自閉症といわれる診断名をお持ちの方もおられます。自閉症の方の世界を知るには、ニキリンコ氏の著書や「自閉症だった私へ」（ドナ・ウィリアムズ）など当事者の著書や研究成果で知るしかないのですが、その方にとって日々の生活の中に登場している人物かどうかというのがあるような気がします。

私がかかわってきたところは、ケース担当制をとっていて、利用者が 40～50 人ぐらいの規模の施設です。担当ケースは 1 人で 7～9 人のことが多いように思います。担当利用者とのかわり合いはたくさんあります。

職員として作業時間は作業をまわしながら、一方でケースへの対応もしていきます。私とあまり関わることがない、私には関わって来られない利用者の方もおられます。利用者が 40～50 人規模ですので接点が少ない方も当然出てきます。それは担当ケースへの支援を優先するためです。

その方には無理に関係を作ろうとはしません。もちろん無視ではないです。その方の日常では私がいなくても十分に過ごしておられるからです。学生や実習生にこの話をする「冷たい！」といわれるのですが、そうではありません。その人の日常に私がまず登場していないので、そこに無理に（役割や場の意味を持たずに）登場する必然性が認められないからです。

毎日、施設で働いている職員でもこのようなことがあるのが普通です。数日間しかない実習の中で、実習生が利用者に関わるということにも限界があります。自分のペースを持っている利用者の方もおられるのでなかなか関係が築きにくいこともあります。

また一方で、人へのこだわりがある方もおられます。いつもはいない人が日常の中にいる（登場）ということで、その人に質問をたくさんすることもあります。自分の中でその人が現れた理由やどういう人かを納得しようと試みているようにみえます。もちろん、若い方・新しい方への興味という要素もあります。そして、触ってしまうような接近過剰なことも起こります。実習生が、どの作業場に入るかも上記のような事情を踏まえながら、実習生の希望を含めつつも、職員、施設は適正な判断をしなくてはなりません。

■「障害者」とは誰か？

「障害者を介護する」「障害者に作業のやり方を教えてあげる」「障害者を手伝ってあげる」こういうことが実習の内容だと思ってくる実習生も多いです。私はよく利用者のことを知ってもらうことから始めます。実習生は利用者の方から作業のやり方を教えてもらう場面を作るのです。そして、実習生がなんとか作業ができるようになって、作業のはやさも、正確さも、品質も利用者の方のようにはすぐにはできません。この道 20 年以上の利用者の方もいるので、今日来た人がすぐにはかなうはずもないのです。

また作業によっては、手袋（ケガの防止と疲れの防止）、エプロン（作業着の汚れ、摩耗防止）、帽子（髪の毛の混入、頭のケガの防止）、マスク（粉じんの吸い込み防止）、耳栓（機械音を遮断し疲れ軽減）、ゴーグル（目に破片が入らないように）などを装着することもあります。これらの装着を毎日している利用者が実習生に装着の仕方や、それらの備品の置き方を教えるということもよくしてもらいます。例えば、手袋をはめてから、エプロンのひもは結べません。なのに、してしまった！ということで、間違えて焦っているという場面もよくあります。その横をすり抜けるように利用者同士で会話をしながら上記の装備を身に付けていく利用者もおられます。

時には全く障害を持った方に接したことがない実習生も来ます。その時は自然に接してもらえよう流れ作業に入ってもらい、協同で働くような作業も設定していきながら実習は進んでいきます。

それでも基本的に検品を実習生には任せ

ないことが多いです。（特に出荷前の最終検品は）世界のユニクロレベルの低不良率（「1 工程@1 円～知的障害者の労働現場 007」対人援助学マガジン第 7 号参照）を支えるにはやはりこれは簡単には任せられません。

納期が厳しく、忙しいときには、実習生にも一緒に忙しく働いてもらいます。時には残業を自主的に手伝ってくれた実習生もいました。日々の仕事を確保する信頼関係を継続していく上ではそれが施設の現実です。

「福祉のところはやっぱり…」「障害者はやっぱり…」と言われたくはありません。作業を通して、そういった評価、偏見や差別を覆そうと考えています。

■実力です

何年も働いてきた利用者の実習生とでは体力の差が見て取れる場面も多いです。利用者の方は、日々の働きで体ができています。

以前、施設に子どもが来ました。9 歳でした。一方、発達検査で発達年齢が 9 歳といわれている利用者也通っていたりもします。利用者と子どもと一緒に作業をしたのですが、明らかに利用者の方が仕事を根気よく、じっと座って丁寧に仕上げていきます。子どもは、しばらくすると立ち上がってウロウロとしはじめたり、飽きて手が止まったり。発達検査では拾うことができないたくさんさんの積み重ねがあることをあらためて実感した場面でした。

■とりあい

利用者の方も自分が遊んでほしい！自分も話したい！と実習生の取り合いのようになることもあります。

また、実習生が同じ利用者とのかわり

ばかりに偏ることも多いです。話しかけてきてくれる、優しい、親切な同じ利用者といつも実習生がいたりします。話しかけてこない利用者に対して意識がっていないこともあるので、そのあたりを実習生に働きかけることもあります。

このような実習を通して「障害者はどっち?」「障害者って?」「障害って何?」こういうところを持ち帰ってもらうのが私たちの仕事の一つだと考えています。

■実習生は作業禁止!

教員の実習、保育士の実習、社会福祉士の実習等の実習生が来ます。なかでも、社会福祉士の実習では、実習自体の科目名が「社会福祉援助技術現場実習」(←長い!)から「相談援助実習」に変更になりました。受け入れ側の施設の職員は、現在実習指導者講習(実習生に適正な実習を提供できるように考え方や技術を身に着けるのが目的)を受ける必要があります。このように法律が変わり、実習では実習生に作業をしてもらうのではなく、「相談援助」の部分を実習として取り上げると定められました。とはいえ、実態としては相談援助のみをしている実習先(施設)なんて、ごくわずかというのが実情です。相談機関は個人情報の保護もあり、実習生の受け入れには後ろ向きな印象です。それなのに「相談援助実習」であり、「相談援助」を中心に据えることが現在法律上では求められています。

「日常的に関わっている、時間を共有している、一緒に汗を流している、いつもお世話になっているからこそ、相談に乗ってほしい、相談に乗ることができる。このことを伝えなくてはいけない!」こう教えてくれたのはこの科目を長く担当されている

坂口伊都先生(東大阪大学)です。

相談はこちらで、毎日の作業はあっちに通い、行政の手続きは役所に行くというような福祉制度における機関、機能の細分化進んでいます。その根底にある福祉制度が持つ「人間観」がとても心配になります。人間をどういうものだととらえているのか?です。

相談機関にいったって、そこにいるスタッフに会って、心を開いて相談して、また別に毎日の作業はこっちなのでそこでもスタッフと信頼関係を構築して、サービスの利用のことはケースワーカーさんのところに行って、生活の困りごとを親身になって話せる関係になる。それぞれ場所も建物も違います。通うだけでも時間も体力も交通費も必要です。

こんなことは障害なんて関係なく、誰でも大変ではないのか?「変化に弱い」といわせているのは、こんなあちこちで人間関係を作ることを前提に求めている制度ではないかと思うときもあります。誰でも、新しいところに行き、新しい人に出会い、そこで自分の私生活の悩みを話すというのは精神的に負担です。でもそれをやれというのが今の福祉制度です。



(写真: 橋本総子)

グループワークの視点

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場 011

千葉 晃央

2012年1月24日 札幌市白石区のマンションで知的障害のある妹（40）と姉（42）とみられる遺体が見つかった問題で、この姉は約1年半前から3回にわたり区役所に生活相談に訪れ、生活保護申請の意向をみせていたことが、市役所への取材で分かった。姉は自身の仕事や妹の世話をしてくれる施設も探していたようで、その最中に急死し、連鎖的に悲劇が起きたとみられる。（毎日新聞より）

札幌市ではこの後、福祉制度を利用していない在宅の知的障害者の世帯に対して訪問を重点的に行いました。その中には施設などを利用せずに、ずっと家族と一緒に暮らしている方もいたことが取材で紹介をされていました。家族が自営業で、そこで働いていたり、家事手伝いをしている方もいたり、殆ど家から出ないで過ごしている方もありました。

そこでは、親が親自身亡き後の障害を持った自分の子を心配している姿が複数ありました。「私が元気でいるうちは私が…」と

いう声は知的障害者の労働現場にいても、ご家族からよく聞こえてきます。

一方で本人がどうしたいのか？ということとをより重視する価値観に基づいて、家族の意見よりも本人の意見を大切に！という考え方も、もちろんあります。本人が決めるとき、選択肢をあげてきいてみてご本人が選ぶ。この時、注意しなくてはいけないのは、その選択肢を当事者がどれだけ理解して決めたのかです。そこでは、いかに理解してもらえるよう努力をしたかが問われます。以前、この連載で施設行事の旅行の行先をみんなで投票して決めた過程を書きました。あのやり方のように、絵や写真で伝える努力、また、利用者の方と事前に実際に行ってみるというのも知的障害の特性を考えると重要になります。

■集団という小社会へ

生物として、加齢とともに新しいこと、新しい環境に適応することにエネルギーを使うようになるのは容易に想像がつきます。多くの親が子よりも先に亡くなるというのもまた現実です。家で行ってきたくめ細やかな対応を、家ではない場所で、公共の福祉サービスを中心的に利用して実現することはなかなか難しいです。

人は誰もが、家族から離れ、次の生活の場で新たな社会、新しい集団に参加をしていきます。これは人が成長する上で歩む道です。その道程では、家族にしかわからない、「家族にしか理解してもらえない表現ではなく、より多くの人に伝わる表現方法を身に付けていく。

そういった場としても知的障害者の労働現場は機能しています。家族とは違う「集団」という小さな社会での経験の積み重ねを保障する場でもあるのです。

■わたしにもできる！

集団の場面では、お互いがお互いに影響を与えます。あの人がしている仕事を自分もしてみたい！あの人みたいに一般就労をしたい！まずはあの人といっしょに、あの仕事をしたい！…。仕事をする動機づけになります。反対に、よくないとされることも影響を与え合います。

作業中のマスクを着けていない人がいるとそれを真似する人が現れて、それがまた「かっこいい」という価値観を生んでいたりすると、なかなか手ごわいのです。わかっていても、そういう砕けた、ラフな感じが「かっこいい！」というのは多くの人が少年期、青年期に経験してきた感覚です。実年齢と、発達年齢の両方の発達課題が併存する可能性もある知的障害の特性を考えると「仕事だから」「お給料もらっているから」「危険だから」と職員が伝えるだけではうまくいかないことも多いです。そういう時には集団という視点から働きかけることも重要になってきます。職員が言わずに、友人が言う。個別にではなく、全体に伝える…。試行錯誤です。



集団、グループのメリットとして、モデリングなど学習理論に基づいて、影響をお互いがしあうことは明らかにされてきました。特に少年期、青年期には、家族よりも友人、同僚など、同年輩、もしくは少し上世代から影響を受けることが多いとされています。その点からも福祉現場での集団という枠組みでみる視点は過小評価することはありません。

助けてもらう経験、葛藤に直面する経験、同時代を生きる輩から影響を受ける経験、役割を期待される経験、ライバルができる経験、苦手な人や場面に出会う経験…いろんな意味でよい面も悪い面もあるのが集団での経験です。今は悪い経験のように見えても長期的な視点でみるとそうでないことも起こります。そんな経験ができるのも集団という場です。そこで何を抽出し、どういう演出をし、どんな意義があるとするのか？そして、そのことでどういう働きかけをするのか？その結果何を利用者に提供できるのか？そういうことにエネルギーを注ぐことが援助職に集団場面では求められています。

■捨てた集団援助技術

「福祉現場の多くが集団という環境なので、もっとグループワークの視点がないといけないと思う」という指摘を聞くことができました。心の底から同感しました。施設、グループホーム、近隣住民、地域生活を支える支援者ネットワーク…すべてがグ

ループです。グループで目的を共有し、福祉的なことに価値を置いて進めていくとき、そのポイントや視点、分析等が「グループワーク」として社会福祉の実践活動として整理されてきました。

少し前まで、福祉専門職の教育において、グループワーク（集団援助技術）という分野は、ケースワークとコミュニティワークと並んでソーシャルワークの一分野として長年成立してきました。セツルメント運動、



YMCA、ボーイスカウトなどを起源として、教育、医療、心理、福祉など広い裾野を持ちながら、その中でも共通なこと、集団をみるポイント、集団の成長にそった援助のプロセス等の経験知がたくさん積み上げられてきました。社会福祉領域の国家資格である社会福祉士の養成課程では、以前は教科書 1 冊ぐらいグループワークを取り上げていました。しかし、現在、教科書 2 冊のうちのたった 1 章分しかグループワークに関しては扱われていません。

理由の推測はできます。集団で起こっていることを研究でどうとらえて、どう伝えるのかという難しさ、対象者の合意が前提という研究上の倫理が年々厳格化されたこ

とによる研究での大きな労力の必要性、グループワークの実践家はアクティブな人が多く机より、現場にいたために研究者層が薄かった…などです。

1冊から1章に削減されたことによるコンテンツの減少はすさまじいです。その背景には、ジェネラリストアプローチ（課題に対し、直接その対象に働きかけていくだけでなく、同時に他の枠組み、つまり、地域や制度や集団にも働きかけていくソーシャルワークのアプローチ）をいう考えがソーシャルワークの最新の流れとされたことも大きいです。このアプローチにグループワークは統合されたということになっています。

「地域でその人のニーズに適した複数の支援機関による支援を組み合わせ、それらの支援機関のネットワークとともに暮らす」これが様々な歴史の変遷を経た今の福祉おけるひとつの目標とされています。地域というグループで暮らし、支援者のネットワークというグループに支えられる…ど

こをとっても現場ではグループ場面ばかりです。

■ グループを資源に

現在、福祉現場では、個別支援計画書は立案されますが、グループに対する計画、アセスメント、インターベンション…の視点は制度上直接的には扱われていません。個別支援計画書を立てて、結果を求める。これだけを複数利用者がいる場面で個別にバラバラにしているのは集団場面が生かされません。集団の場ですので集団のストレングス（強み）が発揮できるよう援助者の視点、そこでの工夫、試行錯誤もしたいところです。

集団でいる場面をグループワークの視点で見ることが、現在ある状況からけられる「のびしろ」ではないかと思っています。

（写真：橋本総子）



個別化の暗部

～資源としてのグループを失う

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場 012

千葉 晃央

大泣きした友を…

ある保育園のドキュメンタリーをみました。保育園の遠足の道中のある場面で泣いてしまった子がいました。その保育園ではあえて、行事で少し険しい山道を選んで移動をしていました。その子は、どうしても小川にかかる一本橋が怖くて渡れません。泣いて、泣いて、先生や友人に励まされて、何とかわたりきりました！…と思ったとたん後ろにバランスを崩して、小川にポシャ

ーン！もちろん小川なので濡れるぐらいで済みました！（と考えている保育園さん）でも、その子は落ちたことが気になって、その場に泣いて立ちすくみます。でも、行事の目的地があるので、みんなはどんどん歩いて先に進みはじめてしまいます。どんどん離れていくみんな。それを後ろから眺めながら…でも、まだ自分からは動くことができない…。みんなの背中はどうどん遠くになっていきます…。

そこに一人の友人が走って戻って来ます。



「大丈夫？」
「…」
「遅れちゃうよ」
「…」
「たいへんやったね〜。」（と泣いている子の背中をなでる）
「…ふん…」
「いこっ!」（泣いている子の手をつないで、引っ張って走り出す）
「…うん」（といいながら一緒に走っていく）
その姿を、少し前に行きながらも、何度も振り返りさりげなく様子を見ている先生がいました。後で、その場面での心境を尋ねられた先生は
「お互いに助け合い、友達を信じることな
んかが伝えられたらいいと思っています」
と話していました。よく手を出すのを我慢して待つことができている姿勢がとても印象的でした。

わかる人にはわかる？

「もっと優しく、たくさん利用者の方に関わってほしい」これは大学等の実習生や施設見学者が、障害者の働く施設に来た時に時々聞こえてくる感想です。しかし、毎日接している援助者には、日々の関わりの中に意図があります。

しかし、実習期間、施設見学という立場の人が、少しみただけでは、そういうところまでの理解はしてもらえませんか…、と言い切ってきたのが以前の姿勢でしょう。現在、現場では、そういう方々にも誤解を与えないよう苦心しています。

平成 24 年 10 月には、障害者虐待防止法が施行されました。虐待の定義の中には、心理的虐待として無視、放任として「ネグレクト」があります。そのネグレクトと「関わらないという関わり」が「明確に異なる」ということは、援助職なら誰でもわかります…と言い切りたかったのですが怪しくなってきました。

利用者をグループとしてとらえて、グループメンバーも資源にして関わるのがグループワークとされてきました。前回の連載でもふれたように福祉に関する専門職教育においてグループワーク等のグループを学ぶ機会はすっかり減ってしまっています。

証拠化する支援の記録

「証拠化する介護記録」狭間香代子氏（関西大学）の冊子が私のデスクにはあります。

「サービス提供記録」となった「ケース記録」に対する批判は、近頃よくきくようになりました。この利用者の方に対して、援助機関、施設は何を提供したのか、その記録が中心になってきています。これは、支援を提供したという証拠を作ります。それに基づいて、行政に請求を行います。そして何かトラブルが起こっても、アカウンタビリティを経た上での、利用者の同意と記録という（書面上の）証拠があれば大丈夫であるというリスクマネジメントにつながります。アカウンタビリティ、リスクマネジメントもここ 10 年強で福祉現場に定着した言葉です。

その一方でここ 10 年と少しぐらいで消

えていったのが、グループをみる視点、グループワークに関する視点です。蝶々結びが苦手な利用者の方は、他の利用者にしてもらう。電気はAさんが消してくれる。洗濯はBさんがしてくれる。職員が声をかけても伝わらないけれども、利用者仲間が声をかけると伝わる…。このようにお互いが相補的に、相互作用を持ちながら日々の実践が積み重ねられているのが知的障害者の労働現場です。

その中で個人のところだけを切り取ってスポットを当てているのが今の個別支援計画です。現場で起こっていることの中で、大きく取り上げていない部分があるのです。他の利用者からの関わりも、その人の今ある日常の力につながっていることは確かです。援助者が意図した支援という直接的な関わりだけでできている「現状」ではありません。

他者の力を借りる

「本人自身ができなくても友人の力を借りることでできるようになれば、まずは一歩前進じゃないか」という意見もあります。このようなことは、個別支援計画書にはなかなかそぐわない視点です。他の利用者の関わりを引き出すという力も、実際の生活を考えると生きていく重要な力の一つに思えます。

そういった相互作用が生まれながら、利用者集団というグループの成長を助長していくのが援助職の役割と従来はされてきました。

個別対応の暗部

利用者が一日の過ごし方を選択していくということが進み、利用者の自主性や満足度が重んじられるようになってきているという流れには以前触れました。希望に耳を傾け、それに対して可能な限りこたえていきます。それは進歩といえるでしょう。

ただ福祉現場では、同じ施設に通っていても別々の日課を過ごしているということが増えました。それまで、施設に対する代表的な批判の一つに、様々なニーズを抱える利用者を同じ日課で画一的なサービスをしているのはおかしいのではないかと指摘がありました。

それはそれで負の側面があり、改善すべきものがありました。ですが、個別レベルでは充実ですが、これを利用者集団としてみるとどうでしょうか。

開放集団・閉鎖集団

参加者がいつでも新しく参加できる、途中参加もできるオープングループ（開放集団）では、新しい人間関係の形成、参加のしやすさ、新鮮さという特徴があるといわれています。一方、メンバー間の力動的な作用は希薄になります。クローズドグループ（閉鎖集団）は凝集性が高まり、グループが成熟しやすく、関係性も安定化するとされています。一方、関係性の固定化、

考え、意見が限定されて柔軟性がなくなるともわれています。

これらを踏まえて、知的障害者の労働現場をみると、私のまわりでも、本人の希望を聞いて一日の流れを決めているところが多いです。朝はこの作業、昼からは別の作業場で、また別の仲間と過ごします。一日同じ作業の人もいることはありますが、まわりのメンバーはかわります。曜日によってどこで誰と作業をするのか？が変わることもあります。

こうしてみますと知的障害者の労働現場での利用者集団は「開放集団」に以前よりも近づいたように感じています。その特徴として、力動的な作用が希薄になったことが前述のとおりあげられます。

葛藤回避を優先

この現状はいかがでしょうか。以前より、利用者にとっては自分で決めたことをする日々を選んで過ごしています。これは素晴らしいことです。

支援する側にとってはどうでしょうか。午前中に起こった出来事で受けた利用者の心の影響や関係性の影響が、午後にはリセットされることが増えたというのがあります。人間関係での葛藤は少なくなったといえるでしょう。正に力動的な作用は希薄になってきている印象があります。

援助者の関わりは「葛藤」に対する関わりという部分では減ったかもしれませんが、しかし、グループにおける葛藤を短絡的に

表面だけをとらえ、避けるべきではないとグループワークではいわれてきました。その葛藤から自分を見つめ、他者を見つめ、学んでいくきっかけとされてきました。

グループ葛藤も資源にしながら、援助者は更に関わってきました。話し合い、ユーモア、配置の工夫、グルーピング（グループ分け）の工夫、ケースでの対応、家族との連携…たくさんのチャンネルが用いられてきました。そこでは、あくまでそのグループの目的、個別の目的に沿うよう最大限に努力することが援助者には求められています。

知的障害者の労働現場であれば、その目標は、収入であり、社会参加でもあります。同時に一般就労に向けた練習の場でもあって、その各目標に沿って考え、関わりを工夫していきます。それが知的障害者の労働現場でのグループワークです。

また、援助場面では、常に援助者から援助が提供されるという固定化した構図も依存を助長する側面があります。やはり人は友人の手助けも受けながら生きていくということは自然です。それも織り込み済みで扱えるよりも支援の質が向上するではないかと考えています。

「いじめ」が私たちに問うもの

グループを生かす視点、グループの力を生かす制度もなく、グループに関する視点

を養う援助職教育も失われたように感じます。もしかすると苦手で避けた？と言えるのではないかと考えています。

そんな今起こっているのが「いじめ問題」です。グループの力動抜きには語ることはできません。

の不足はよく指摘されますが、グループを意識した専門的な関わりという側面は、しっかりと先人から引き継がれているものがあるのではないかと。私たちがいう専門性とはなんなのか？…ということを考えた保育園のドキュメンタリーでした。

幼児の支援に関わる現場における専門性

(写真：橋本総子)



そうじのねらい

～グループに対する支援方法の選択

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場 013

千葉 晃央

パティシエの青木定治は、パリに拠点を置くパティスリー・サダハルアオキ・パリへの取材を受けた中でこんなことを言っていた。

「私は当番が嫌いです。当番を決めると当番の人しかやらない。そして、当番で決められた仕事や作業以上のことはしなくなる」

こういって青木氏は壁にあった箒を手にとって、社長自ら工場周辺の掃除を始めた。

を作業場のホワイトボードに「〇〇さん 掃き掃除」「□□さん ゴミ集め」…等掲示し、それを利用者の人が各自で確認をして、自分の役割を理解し掃除を行うというスタイルだ。利用者にとって、具体的に何をすればいいのか明確であり、無駄なく動くこともでき、はやく掃除も仕上がっていた。

ある支援の現場で

作業後の掃除は欠かせない。掃除も、日常生活を営む上で必要な力であり、その能力を育む大事な場面となっている。実際、生活に必要な能力について、作業をする福祉施設（事業所）の生活の中に多くが含まれている。これは私の所属する職場で常に言われている考え方である。では、実際にはどんな掃除の場面だろうか。

ある職場ではこんなことがあった。作業後の片付けを当番制にしていた。それ

グループにおける

「役割」

グループでも役割を明確にするというのは大切だといわれてきた。人は役割を明確にすることで、自分の役割や相手の役割を理解し、その期待された役割を果たそうとするといわれている。その役割を果たすことがグループの目標に向かうことにもつながる。意図を持ってグループやプログラムが設定されているからである。

また、人は役割に応えようとして生きているともいわれている。その役割に応えることができないことに苦しみ、悩み、

もがく。そして、応えることができた時、自分に満足をする。それこそが人ではないかという見方は社会学の役割理論として提示され、心理学や福祉学にも大きく影響を与えてきた。グループの目標の達成、グループメンバー（利用者）の満足というグループワークの場面でも「役割」というのは重要であることがわかる。

誰がどの役割を するのか？

役割が重要というのはよくわかる。しかし、役割が決まった状態になるまでにはプロセスがある。役割がどう決まったのかというところも当然ながら意味を持ってくる。上司が決める、責任者が決める、同僚や部下が決めるのであればその後の「力関係」「パワーゲーム」にも

影響を与える。よって役割の決定のプロセスに関する関心は常に払われる。そのあたりが集団を理解する上では必要な感性になってくる。

先ほどの作業場面では、日常的に作業をして、掃除をするということを繰り返すこともあり、職員が掃除の役割を決めて掲示し、それに沿って掃除をするということをしていた。日々のことなので深く考えることなく、ルーティーンとしてこなしていくことも一方であることだ。

このやり方では利用者一人一人が考えないことになる。もちろん、意味を考えるよりもさっとしてしまった方がいいことだという判断の上でそうしていることが多い。ただ、それでも決められたことをやるだけに陥る可能性がある。受け身的であり、言われたからやる、そして言われないとしない、言われたこと以上はしないという青木氏が指摘した側面である。



あって設定されていた。

あいまいさに

対応する力

別の方法をしていることもあった。掃除の時、「手が空いている人は自分の働いた周辺の掃き掃除をする」ということだけを決めておいて、手が空いたらどこを掃除するのか？誰がごみをまとめるのか？は、自分で考えて掃除をするところを見つけて率先して行う、もしくはその時に掃除をするのを職員が指示するかたちをとっていた。

この場合、職員の仕事は掃除の時間になると手が空いて止まっている、困っている、もしくは先に終わり始めている人がいたら「これお願いね」と依頼をする。すでに掃除にかかっている人には「ありがとう。きれいになったね」と声をかけるということを役割にしていた。

役割が自然発生的に決まることはよくある。また、社会の多くの場面では、全体の流れを見て、他の人が何をしているかを見て、自分が何をするかを考える。もしくは他者に聞き、他者に教えてもらう。そしてそれを実行する。

そうして教えてもらったり、指示を受けたりした時に、それを理解し指示に応える。これらは今後一般就労の場面でも必要になってくる力である。

実際、このやり方では「掃除場面」において、自主性、状況判断能力、指示を正確に理解し実行する力、変更に対応する力（耐性）を蓄積したいという狙いが

「『支援の場』なのか？」

『働く場』なのか？」

という研修が先日行われていた。これは授産施設、作業所…といわれていた時代から、就労継続支援の事業所といわれる現在まで、問いかけられ続けている命題である。私のように障害者福祉の現場に長くいるものにとっては答えは簡単で反射的に脳裏によぎる…「どっちも！」に決まっているっ！！」と。

このようなテーマが投げかけられているのには背景がある。障害者自立支援法から現在の障害者総合支援法に至る時間的経過のなかで、同時並行で進んできたことがあるからである。

1つ目に進んできたことは、サービス管理責任者を中心に「サービス担当者会議」を実施することが定められた。施設長、サービス提供スタッフも含めて時間をかけて定期的に行い記録を残していくことが義務付けられている。そのため、職員は以前よりも会議に時間をとられている。そしてそれらの記録に時間をかけているのが現在である。

2つ目に、同時に障害者の収入つまり「工賃」を上げ、障害者の収入状況を改善することを狙った動きである。「工賃倍増計画」として始まり、現在「工賃向上計画」といわれているものだ。その計画では工賃を向上できた就労継続支援



B型事業所には毎年少しずつ増額する3年の計画立案、実施、達成を求めている。そして達成ができた場合、次年度に予算において「加算」（行政が提供する運営経費の増額）が付く。そのため、現場ではコストダウン、合理化、能率化…の努力と、更に収入を確保できるよう新しい収入方法の模索、新しい作業、新しい商品開発など動いていく必要が求められている。こちらも、工賃向上のために具体的に何を行うのか、行ってどのような効果があったのかを報告することが求められている（それはさらにネット上で公開されるのが私のいる自治体）。

これらの両立に現在、知的障害者の現場は大変苦勞をしている。そして、この『支援の場』なのか？『働く場』なのか？』というテーマはこれからも永遠の命題として存在し続けることは間違いない。

正解が1つではない

「役割」を作ることがもたらすもの。
「役割」を作らないやり方で働きかけることがもたらすもの。どちらが正解なのか？それはその時の利用者の人が持つ目標によって左右される。それが利用者一人の支援の目標なら導きやすい。しかし、集団（利用者集団、労働者集団）に対してである。そこでは「集団でのやり方はこちらにして、そことは異なる目標であれば個別の対応を採用をする」というかたちで集団への支援、個別への支援を同じ場で組み合わせをしてすすめていかなくてはならない。これは、集団の中に2つのやり方が併存することになる。なぜこの人はこのやり方なのかというのも、その他の人にどう扱ってもらおうようにするのかという点もついてくる。こうしたやり方の違いは集団に対し

て支援をしていく上では致命的な失敗につながる危険性も潜んでいる。「なぜ私にはそうしないのか?」「なぜみんなと自分は違うのか?」こうした不平不満をどう扱っていくのかも注意をしないでいけないところである。誰に、何を、どこまで、いつ、どのように、伝えるのか、伝えないのか…。それらの判断を援助者は行い、その結果を負う。そして、採用した方法のデメリットの部分进行予想し、なくす、予防する、最小限にするなどの対処を含めて一つの方法を採用するのである。

そして、採用した方法はケースに何らかの影響をもたらす。ケースのその時の様子はその人がもともと持っている性格や気性や症状ではなく、我々援助者がそれらを引き起こしている側面、可能性

があることを忘れてはいけない。むしろストイックなぐらいその視点は突き詰める必要がある…こう院の頃私に教えてくださった先生がいた。対人援助学マガジンでも連載をされている藤信子先生である。

支援方法に正解がない。それ故、意図していない影響に関しては注意を払い続けることが大事である。そして、時期によって見直すことも大切である。あるやり方にこだわりすぎないことも多くのリスクを減らすことにつながる。そんなことを考えて、集団場面での支援の現場で私は働いている。

(写真: 橋本総子)



1 工程@1 円～知的障害者の労働現場

14： 20 年前のノートから

時間をつぶす

時間は「使う」ものである。時間は「つぶす」ものではない。今、何に時間を使っているのか？急な変更にどう対応して時間を過ごすのか。それも私たちの仕事の醍醐味である。

私がキャンプリーダーをしていた 20 年前のノートを取り出してみた。そこには、待つ時間ができた時の過ごし方にこんな案が書かれている。

- ・うたをうたう
- ・次のプログラムの話をする
- ・地面の石を高く積み上げるゲーム
- ・一番の何かを見つけるゲーム
- ・お化けの話 などなど

もちろん子どもを対象にした組織キャンプの場面であることを考慮しなくてはならないが方向性として参考になることはあるように思う。なかなか興味深い（笑）基本にかえる意味で開いた 20 年前のノート。なかなか大事なことを当時の先生、先輩から学んでいる。今こうして思えることは幸せ

なことだ。「集団行動だから勝手なことをしない！」という類のことを支援者が利用者に言う時間があるなら上記を参考にした働きかけの方が豊かである。結果的に「勝手な動き」になっていなければいいのである。

目的に基づいたプログラムに沿って支援は行われる。当然、時間には意味がある。福祉サービス提供中の時間に「意味がない時間を作る」のはあつてはならない。

現場ではとても残念な職員の言動に出会うこともある。先ほどの「時間をつぶす」という言い方だ。「誰の時間をつぶしているのか？」「お金をもらって利用者の時間をつぶしているのか？」「職員に何の権限があつてその人の時間をつぶしているのか？」と話をしたくなる。

価値観の作り方

行事等での移動時にも職員の立ち位置がある。先頭、中盤、後方少なくとも 3 つの役割がある。

先頭の役割は、プログラムの時間とのズレを意識して、移動のペース配分、前からくる自転車等の安全の確認とその情報の全

体への声かけ、目的地までの安全なルート
の把握と選択、横断時に最後まで渡れるか
の判断等である。移動時のリーダー的役割
となる。

後方の役割は、遅れている、はぐれてい
る人の確認、自転車等が後ろから来た時の
全体への声掛けと端によることの促し、う
しろの状況を伝え、先頭がペースを判断す
る材料にするための情報を提供すること
である。

中盤の役割は、前方と後方との連絡のや
り取りの仲介役、利用者の様子の把握であ
る。中盤は行事ならではの景色や気持ちや
感じたことを職員が率先して言語化し利用
者に語り掛けるのも大切な役目である。時
にはいい景色を指さす。心地よい音に耳を
澄ます。そういった五感をフルに使って感
じたことを表現する。そこから利用者に気
づきを促し、共感をする。また利用者が感
じて話していることを拾って、全体に伝え
たり、発言者である利用者に応じたりして
いく。何を拾うのかはプログラムの目的に
添って判断する。目的に合致し、参加者で
共有したい価値観に基づいた言動に対して
は特に拾って全体に共有化していく。そう
して、行事等での経験や景色を共に楽しむ
ということがそのグループの集団規範とな
っていく。感性を喚起する役に徹すること
ができるのが中盤といえる。

ニーズと制限

行事では普段、職場の昼食ではダイエット
目的で食事制限をしている人が少し多め
に食べることもある。普段買い物を制限さ

れている人がたくさん買おうとすることも
ある。そんなことも行事では、ある程度い
いのではないかと考えている。以前この連
載でも取り上げた「愚行権」という観点や、
こうした非日常があるからこそ日常が生き
てくるのが私たち人間ではないだろうか。

もちろん医療的レベルでの規制や、お金
を他人に借りてまで買い物…ということ
ではない。持っているお小遣いの範囲内、状
況が許す範囲内である。そういった一見逸
脱とされる行為も生活の質（QOL）を考え
ると短絡的な結論は言えない。大きく影響
していることだけは確かである。生きると
は何かである。生命（健康）維持、リスク
回避の観点だけで四六時中、人は生きてい
ない。

こういったことをグループワークでは
「制限の原則」という。一定の枠の中で経



験を共有することが重要で、それこそが実際の社会の縮図だからである。やり放題のユートピアは世界には存在しないのが現実である。手持ちのお金の範囲内、プログラムの目的に沿った範囲内である。

裸の付き合い

私が「行事とは？」と考えてみると何が最初に浮かぶかという「楽しむ！」ということばである。

時には根幹を問う意味で、こうした行事とは何か？を考える必要も出てくる。職員も異動、退職、入職と入れ替わりがある。「行事観」を共有していたはずの職員集団もいつの間にかほころびが出てくる。定期的に「行事とは？」を考える時間が必要になってくる。

知的障害者の労働現場においては、労働場面での関係性を中心に対人関係が構成される。二者関係でも、仕事の仲間という側面とさらに一緒にお風呂に入った仲間という側面、両方を持つようになってくると関係性は深まる。お風呂に一緒に入った経験は仕事での関係性にも当然影響してくる。仕事の話、行事に行った話と話題も豊かになる。当然、行事ならではの同じ職場ではない人との新たな経験も生まれる。そういった人間関係が広がる、深まることで日常場面充実の可能性増は行事ならではの効果である。

罪を憎んで人を憎まず



行事の後の疲労感は大い。普段、労働を中心に行っている福祉現場だからといって作業をしていないから楽！とはならない。いつもと違うところに、いつもと違うメンバー構成で行く。当然、いつもと違うリスクがある。それを乗り越えるために、職員間の連携が重要になってくる。まずそれが第一だろう。

トランシーバーを行事で使ったこともある。普段、作業場で使っているからできたことだ。多くの人が集まる観光地ではぐれてしまうことがないように試みた。結果は電波状況が悪くなくて意外と使えなかった。

原因の追究もするが、次の時にどうすればうまくいくかを考え、実際に行うことに力を入れるのが私の好みである。原因の追究をし過ぎると、大事なやる気がそがれて



しまうことも多い。「あの職員のせい」、時には「あの利用者のせい」となりかねない。

話し合うことをやめた

夏休みの後には休みの間に何をしたのかを利用者とともに話し合う時間があった。トラブルがあるとみんなで作業の手を止めて話し合った。今は工賃向上、合理化でそういった関わりの部分はどんどん減ってきた。

「〇〇の取り扱い説明書」とかいう本が流行したことがあった。近頃は「〇〇障害の対処法」「〇〇の対応法」など対象を限定した対応法が福祉の世界でも流行っている。これは対症療法的なものである。その場面での調整である。これは相手に変化の可能性があることを諦めていないかと思う。私たちの先輩は話し合う場面を今以上に取り入れていた。言語化、絵を描く、文章を書くといったアウトプットこそが社会で通用する表現である。そのチャンネルを常に持つことだ。かわしたり、避けたり、その場面を無くしたりするだけではない。

変化の可能性に誰が向き合う？

調整機能が花盛りである。人と人との相性組合せを踏まえた調整そんなことばかりしているようになってきた。そしてケース（ケア）マネジメントの概念がいよいよ障害者福祉領域に本格的に入ってきた。制度レベルで採用されたのである。ケースマネジメント概念とソーシャルワーク概念の違いに関する論議は最初からある。マネジメント概念が日本に入る時点でもすでに懸念されていたように利用者の変化を信じることをやめるのかという部分である。このことにどう向き合うのかが障害者福祉領域では今問われている。そして現実ですでに全国の各福祉事業所が直面していることである。調整さえしていればいいのか？ソーシャルワークはどこに行ったのか？

そんなことを 20 年前の自分が書いたノートを見て考えていた。

（写真：橋本総子）

BACK ISSUES

そうじのねらい 13

2013 年 6 月

個別化の暗部 12

2013 年 3 月

グループワークの視点 11

2012 年 12 月

実習生がやってきた！ 10

2012 年 9 月

月曜日のせいやな 9

2012 年 6 月

所得を決める福祉職？ 8

2012 年 3 月

世界とつながる社会福祉現場 7

2011 年 12 月

この現場へのたどり着き方 6

障害を持つ友達と過ごすとは？ 巻末座談会

2011 年 9 月

旅行がない！ 5

2011 年 6 月

職員の脳内回路 4

2011 年 3 月

たかがガムテープ、されどガムテープ 3

2010 年 12 月

利用者が仕事上の戦友 2

2010 年 9 月

障害者自立支援法で不景気に！？ 1

2010 年 6 月

1 工程@1円～知的障害者の労働現場

15： 情報の格差

トラブルの多くは情報の格差から

ドンッ！ ドンッ！ …

私の担当している作業場の入り口の目の前に隣の作業場の製品がどんどん置かれていく。(連絡会でいったよなあ、今日は私の担当している業者も出荷で出来上がった製品を廊下に置いたり、部屋から運び出さないといけないのに…) と思いながら、さらに隣の部屋の職員から「いそがしいから、誰か助けてくれへん？」と言われる。「…」ここまで来て、事業所全体での今日の作業の優先順位を職員間で共有できていないことに気がつく。こちらは(言ったのに…)と思う。しかし、このように理解されていないのだから、伝達の不足があったのは事実ということになる。

トラブルの多くは情報の格差から、起こると考えている。福祉を学び、福祉の現場に就職し、そこで一定の期間働く援助職の集団は、共通した傾向を持つ側面も多い。そんななかで、起こる葛藤、意見の相違、食い違い…などのトラブルは「情報量の差」であることも結構多いように思う。同じ情

報を同じだけ持っていれば、方向性はそこまで大きくは変わらないのではないかと感じてきた。今振り返るとなぜもっと細部を確認して話しをしなかったのだろうと後悔する経験も実際に私自身多い。

家族と施設

「ええ！そんなことがあるんですか？」という反応が家から帰って来ることがある。また、「そんな話ばかりきいていたら、わたしが疲れてしまいます…」という反応が家族から返ってくる時もある。

一番よくないのは、何かトラブルがあった時に、これまでも兆候があったことも伝えらるとうちの方が「そんなこと知りませんでした。言ってくれていたらよかったのに！」という反応が起こることである。職員、家族が一定の共通した情報を持ち、ご本人に関する「像」を共有して支援を進めたい。これを実現するために職員にも、事業所にも、家族にも「現実」を扱う覚悟が必要となってくる。介護保険領域でよく言われる「ケアマネジャーが御用聞きになっはいけない」という言葉にも表れてい

る。

私たちのような現場でよく使われているのは連絡ノートである。その日の様子、連絡事項など、家族と職員がノートに交互に記入する。家族によっては、ほとんど書いてこないところもある。また毎日丁寧に書いてくださるところもある。お仕事等が忙しくて、家族がみていない様子が感じられることもある。それら先方の様子を踏まえて、連絡ノートは用いている。とはいえ、ノートに頼り過ぎず、電話、家庭訪問なども組み合わせていくことが当たり前ながら大事であるのは言うまでもない。

先にも述べたように、大事な目的の一つは、利用者に関してご家族と支援者の双方が持つ利用者情報の共有化と言える。学園での様子、家での様子、お互いの情報を交換し、今のご本人の様子、ニーズ、状態、体調…に関する情報を同じように持ちたい。

「保護者とうまくいく方法」原坂一郎（ひかりのくに 2008）という本がある。保育現場向けの本ではあるが参考に読んだ。そこにはこういった連絡ノートに「マイナス面を書くと保護者は気分を害し、トラブルが起こりやすくなる」というのが書いてある。これでは施設での様子のなかで、友達とのいさかい、ご本人がしてしまったいわゆる望ましくないことをどう扱うかというところをどう扱うかが課題になってくる。ご家族によっては望ましくないニュースが続くと疲れてしまうご家族には職員が「望ましくないニュース」を伝えなくなるという場面も時折みられる。重ね重ねになるが、これが一番の情報の格差を引き起こす原因である。

いわゆる望ましくないことが多くおこる

背景には、重大なことが潜んでいる可能性もある。職員の関わり方はどうなのか？利用者集団のなかでの様子はどうなのか？身体的、精神的状態はどうなのか？そしてご本人のニーズに対応できる施設なのか？…そのような現在の生活の根本を揺るがしかねないものが含まれている可能性があるからである。

また、連絡ノートを本人が読むことがあるということも前提としてある。表現方法や扱う内容にはそれも踏まえておかなくてはならない。「なんで、そんなこと書くんや！」と本人が家族に知られたくないことをノートに書かれて、立腹する。そして、そのページを破るようなことも時折みてきた。そのあたり、電話、面接、家庭訪問などを組み合わせていくことがやはり重要となる。

時には現場の職員や担当の職員ではなく、責任者から伝えた方がよい事案もある。そういった組織全体を生かした職員の役割分担も必要になってくる。



現場とトップ

上司から「きいてないよ！勝手なことしてないか？」という発言も聞くことがあった。

上司が部下に「現場の職員が勝手に行った」というようなセリフはニュースでもよく聞かれる。反対に部下が上司に「上司の判断は間違っている！」という意見を持つことも、どこにでも起こる。こうした意見に基づいた人間関係が蔓延すると、仕事への意欲がそがれることも多い。そうならないためにも、インフォーマルなコミュニケーションも行動様式に持っておくといよい。何気ない会話にも入れるのである。「全然関係ないかもしれませんが、こんなことありました…」のような話である。

無論、フォーマルなコミュニケーションにおいて、当然現場スタッフと上司との情報の共有は常に行われていなくてはならない。具体的には業務開始時、終了時の連絡会、報告会、引き継ぎで行われる。…ただこの時点でそういうレベルのことが行われていない事業所にも出会ったことがある。まずはそこから！と動いたことも私自身にもある。

職員と職員

「知らなかった」「いや、言ったよね」のやり取りもある。偏った情報、一部の情報で動くことが一番の行き違いのもとと言える。とはいえ、組織のなかに役割はある。

肩書や役割担当による情報の格差はある。それ以外ではできる限りなくすことが重要と言える。

自分が培ったものを他者に伝えないタイプの仕事の仕方の人もある。これが一番厄介である。その培ったものを自分が失えば、自分の存在価値がない、実績を失い、自分の今の立場の維持や出世ができないと思っていることも多い。

このような人がひとたび異動や急病等で、いなくなると現場はたちまちピンチになる。そうなっては経験の積み重ねが職場全体の仕事の向上につながらない。自分の手柄を意識し、他者に自分の経験からうまくいくコツ、方法を伝えないという仕事の仕方は採用すべきではない。そういう仕事のやり方をする人のそばには、そういう人に依存をする職員を生みかねない。ノウハウを共有する、一般化をしなくてはならない。そもそも、その人が自分一人で培ったものではない。チームの協力があってできたのである。

自分が培ったものを他者に伝えない

職員集団の責任者やベテランはどういった仕事の姿勢、仕事のやり方がいいのかを示さなくてはならない。自らの仕事のやり方で日常的に提示もしていかなければならない。この共有化する姿勢に反する動きがあればその動きを採用せず、そういった行動を修正するよう働きかけなくてはならない。利用者の利益が目的である。そのためにはチームの集団規範において、どんなものを採用するのか、意識的に動かなくては



(写真：橋本総子)

BACK ISSUES

20年前のノートから 14

2013年9月

そうじのねらい 13

2013年6月

個別化の暗部 12

2013年3月

グループワークの視点 11

2012年12月

実習生がやってきた！ 10

2012年9月

月曜日のせいやな 9

2012年6月

所得を決める福祉職？ 8

2012年3月

世界とつながる社会福祉現場 7

2011年12月

この現場へのたどり着き方 6

障害を持つ友達と過ごすとは？ 巻末座談会

2011年9月

旅行がない！ 5

2011年6月

職員の脳内回路 4

2011年3月

たかがガムテープ、されどガムテープ 3

2010年12月

利用者が仕事上の戦友 2

2010年9月

障害者自立支援法で不景気に！？ 1

2010年6月

いけない。

現場では情報量を同じにする工夫をいろいろと行っている。各作業場の状況を確認する生産会議（忙しいのか？他部署に協力ができるのか？等の共有）も重要な役割を担っている。作業中にのんびりしているところと、ものすごく忙しいところがあるというのは協力関係の不足であり、全体として非能率的であり、もったいない。また、独りよがりの仕事のやり方と言える。「手が空いたけどやることある？」「忙しいから誰か手伝えたりしない？」この会話ができ、その推奨を職場全体でしていかななくてはならない。

関心を持つ人であること

ここまで来て、結局は「相手に興味を持つこと」と言える。結果を出している仕事に興味を持つ、利用者の生活全般やこれまでの歩みに興味を持つ、責任者はどう考えているのかに興味を持つ、隣の職員は何をしているのかに興味を持つ…。対人援助職というぐらいであるから、目の前の人や起こっていることに興味がないと始まらない。対人援助の仕事は対象に関心を持つかどうか大きなテーマであるように思う。

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場

16： 触れる

千葉晃央

- ・見つめること
- ・話しかけること
- ・触れること
- ・立つこと

これらは高齢者ケアメソッド「ユマニチュード (Humanitude)」の基本となる4つの柱とされている。「ユマニチュード」は知覚・感情・言語に基づく包括的コミュニケーション法を軸とした高齢者のケア技術で、「人とは何か」という哲学に基づいているのが特徴といわれている。(「週刊 医学界新聞」第3056号 2013年12月16日付)

この「ユマニチュード」の記事を読んだときに頭に浮かんだのは「スキンシップの復権」だった。(私は「ユマニチュード」を専門に学んだわけではないので、あくまで私の連想!) 私の若い頃は人に関わる場面での「スキンシップ」に関して、一定大切だとされていた。一般の社会、アカデミック双方でそのように扱われていたように思う。

しかし、ある時期からハラスメント事案発生の温床という疑念、社会の訴訟環境の整備、リスクマネジメントの浸透などが進み、「スキンシップ」はすっかり語られなく

なった。

同時に支援の現場では、計画記録の強化、インフォームドコンセントという「証拠」が確実に形成されていった。よく考えると「スキンシップと計画記録」「スキンシップとインフォームドコンセント」という組み合わせも微妙である。「手を肩に添えるという支援を行う」「手を肩にのせますけどいいですか?」のような話はまさに滑稽であり、怪しげでもある。こうして支援の領域ではすっかり「スキンシップ」という言葉は聞かれなくなっていた。

スキンシップの復権?

ただ、広く生き物としてとらえた場合はどうだろうか? 生き物は一般的に「毛並みにそってなでると落ち着く」こんなことが言われていたりする。人間の場合は頭頂部から下にむかって誰しも毛が流れている。

「背中をさする」というのはこの毛の流れにもそっている行為である。こうした行為は、「されている側」に限らず、「している側」も同様に効果があることも言われている。動物介在療法(アニマルセラピー)が

その例だろう。

実際に、福祉現場の関わりでは、利用者の方が興奮している時に、背中を上から下にやさしく、ゆっくりとさするというの也被われている。そして、私自身も現場で行うこともある。信頼関係があるならば、一定の範囲内で触れてもらうのは言葉よりも大きなやり取りを産むこともあるように思う。

非言語チャンネル

コミュニケーションでは、言葉を介したコミュニケーションを「言語コミュニケーション」といい、一方で身振り、表情、会話のテンポ、言い方、振る舞い、かかわり、外見など言語以外のコミュニケーションを「非言語コミュニケーション」という。知的障害の方への関わりでは、「言語コミュニケーション」の部分が難しいことも多く、不得手になりやすい。言う、話す、声をかける、訴えるなどが難しい場合が結構存在する。言葉を用いていても、言葉の意味を正確に扱うことができているかとなるとさらに難しい場合もある。そのため非言語コミュニケーションが相当重要になってくる。それは昨今の支援のトレンドでもある「構造化」「視覚化」の例をあげれば明らかであろう。

先ほど触れたユマニチュードの4つの柱に関しては障害者領域にいるものとして思うところがある。ここでは「見つめること」「話しかけること」「触れること」を取り上げる。

見つめること 誰に話しているのか？

知的障害者の現場でのコミュニケーションでは、援助者の問いかけに対して利用者の方が自分への問いかけなのか、他の人なのか、誰に話しているのかが分かりにくいこともある。利用者の方々が大勢集まった場で話しをすると自分に話しているのか、他の人に話しているのか、その両方に話しているのかなどわかりにくいこともある。したがって重要なことを伝えるときは目を見ながら話をすることもある。

一方で、必要以上に目を合わせると、どういう意味か分からず利用者の方が混乱をすることもある。自分への注目があるとわかっただけで緊張や興奮をしてしまうということもある。それは過去の様々な体験を想起させるのかもしれない。視線への配慮は日々のかかわりのなかで十分に気をかけている。(ユマニチュードではアイコンタクトをしたら3秒以内に話しかけるそう)

話しかけること

少し話はそれるが、日本全国にある西武系のプリンスホテルは、ザ・リッツカールトンを傘下に持つマリオットインターナショナルと提携した。世界からの宿泊客を確保することが目的である。マリオットインターナショナルはプリンスホテルにシークレットチームを送り込み、プリンスホテルが行っている接客へのアセスメントを実施してアドバイスをを行った。そこでもっとも指摘をされたのが何気ない日常会話の充実

に関してであった。部屋にご案内をするとき、部屋の設備を説明する時など、より気軽にホテルマンからも会話をするように指摘を受け、改善と努力を行っていた。

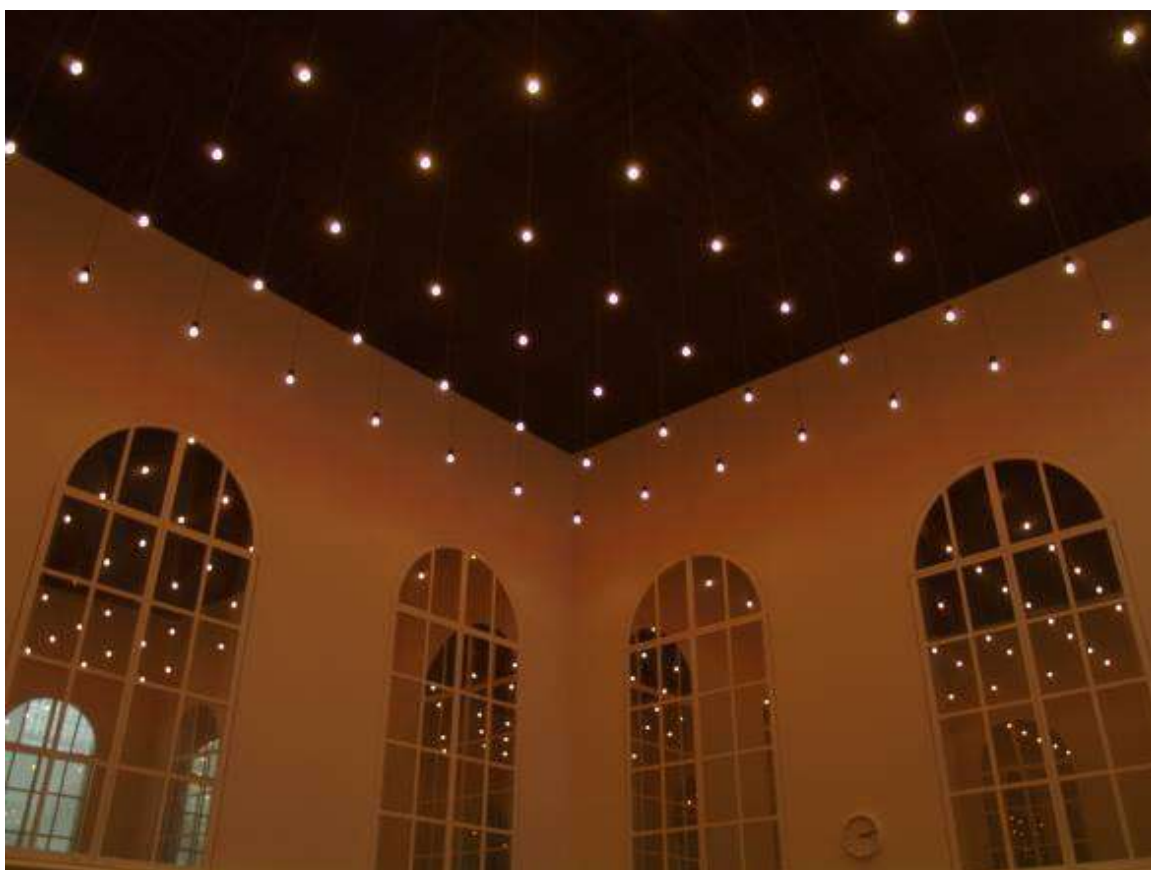
われわれの現場ではどうだろう？話しかけるかどうか自体に関して、きちんと判断することも大事とされている。言語による刺激を与えながら関わることにしては、逆に負担に感じる人もいる。言語に関しては、苦手な手段なので余計に緊張をしてしまうこともみられる。特に興奮しているときはその傾向は強まる。

ホテルの例のように、苦手を感じていない人はリラックスもできるだろう。人によっては会話自体が十分すぎる刺激になることもある。相手によって、状況によって話

しかけることに関しては適否を判断するというのが私自身普段していることである。あえて言葉を使わず、動作を示すだけで意図が伝わり、スムーズなやり取りがあり、そちらを好む人も複数おられる。

どこから話しかけるか？

利用者の方に、うしろから声をかけて失敗したことがあった。普段からユーモアを交えて、やりとりをする利用者の方が、ご自身では誰にも見られていないと思っている場面でうしろから声をかけてしまった。利用者の方はとてもびっくりして、大きな声をあげた。そして、後ろの私の方を振り



向いて、驚いた表情をして、怒りはじめた。後ろを向いて何をしていたかという、施設ではしてはいけないこととなっている行為だった。職員としては、感情的に注意するつもりもないし、「あかで〜」ぐらいのつもりで声を掛けた。決まりごとを犯している、つい声をかけてしまった。

上手いかわからない関わりをしているのを見ると、時々あるのがこのような後ろから声をかけている場面である。前や横にいと視界に入り、その人影を認識し、声を掛けられるかも予測もし、その経過のもとで実際に声を掛けられる。その準備があるなかで言語コミュニケーションが始まる。その方が不必要なやり取りが発生しないことは確かである。(ユマニチュードでは正面から視野に入るといふことがある。)

誰から話しかけるか？

要件や意図がある時は自分から声をかける。リラックスした会話が必要だと感じた時も同じだ。しかし、その中でもどちらから話しかけるかには注意を払う。援助者側なのか、利用者側なのか。相手が話したいタイミングなのかどうかということである。その心の余裕があるかどうかである。相手から話しかけてきたタイミングで話すこともよくする。話しかけてくるということは会話を望んでいて、私が言葉で返すということに準備ができていると判断ができるからである。

触れること

私がいる現場は男性の利用者が多い。性、ジェンダーの問題もあるので慎重ではあるが肩にふれるなどの関わりも用いることがある。肩や腕にふれる、握手、タッチをする…。言葉より伝わることもあるのは言うまでもない。用いすぎないことも、もちろん重要で、必要以上に用いると依存を助長する。これは私と利用者の方が同性であるということを仮定している。支援担当職員が利用者の方と異性であるときはこのようにはいかない。話すときの物理的距離も含めて、慎重に行わなければならない。「恋愛転移」等は定番中の定番であり、それも含めた関わりが求められるのが現場の常である。

こうしてみるとユマニチュードはなかなか対人援助技術においてカギとなるポイントを示している。特に「スキンシップ」に関しては「タブー」のような扱われ方になって久しく、昨今どの領域でも取り上げられていなかった印象がある。

社会的に受容される「行動化」

人がエネルギーを発露するときの手段としては「言語化」「行動化」「身体化」という3つがよくあげられる。気持ちをとどめてしまった結果としての身体症状として表出する「身体化」であり、声を出す、走り出すなど行動として出すのが「行動化」であり、話をする、聞いてもらうというのが「言語化」である。支援の基本は「言語化」



に向かうよう進めるのが我々援助職の使命とよく言われる

そうしたなかで、スキンシップは「行動化」といえる。こと知的障害領域においては、言語化が難しい側面がある。そのため社会的に受容される「行動化」というのは一定存在していく。「言語化」に関しては「文字として書く」、さらに「描く」という「言語（化）」のようだけれども「行動（化）」よりで、現場でみられる。このあたりが私のいる領域のある一面を表しているといえよう。

(写真：橋本総子)

BACK ISSUES

情報の格差 15

2013年12月

20年前のノートから 14

2013年9月

そうじのねらい 13

2013年6月

個別化の暗部 12

2013年3月

グループワークの視点 11

2012年12月

実習生がやってきた！ 10

2012年9月

月曜日のせいやな 9

2012年6月

所得を決める福祉職？ 8

2012年3月

世界とつながる社会福祉現場 7

2011年12月

この現場へのたどり着き方 6

障害を持つ友達と過ごすとは？ 巻末座談会

2011年9月

旅行がない！ 5

2011年6月

職員の脳内回路 4

2011年3月

たかがガムテープ、されどガムテープ 3

2010年12月

利用者が仕事上の戦友 2

2010年9月

障害者自立支援法で不景気に！？ 1

2010年6月

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場

17： 倫理観でかたづけられる暴力

千葉晃央

知的障害者の労働現場である障害者事業所には以下の文章が掲示されている。

障害者（児）を支援する職員の方に

以下のような行為は障害者（児）への虐待です。

不適切な支援から、傷害罪などに当たる犯罪行為まで様々ですが、いずれも障害者（児）の人権の重大な侵害であり、絶対に許されるものではありません。

○身体的虐待

殴る、蹴る、たばこを押し付ける。
熱湯を飲ませる、食べられないものを食べさせる、食事を与えない。
戸外に閉め出す、部屋に閉じ込める、縄などで縛る。

○性的虐待

性交、性的暴力、性的行為の強要。
性器や性交、性的雑誌やビデオを見るよう強いる。
裸の写真やビデオを撮る。

○ネグレクト

自己決定といって、放置する。
話しかけられても無視する。拒否的態度を示す。
失禁をしていても衣服を取り換えない。
職員の不注意によりけがをさせる。

○心理的虐待

「そんなことすると外出させない」など言葉による脅迫。
「何度言ったらわかるの」など心を傷つけることを繰り返す。
成人の障害者を子ども扱いするなど自尊心を傷つける。
他の障害者（児）と差別的な取扱いをする。

○その他

障害者（児）の同意を得ない年金等の流用など財産の不当な処分。
職員のやるべき仕事を指導の一環として行わせる。
賤や指導と称して行われる上記の行為も虐待です。

自分がされたら嫌なことを障害者（児）にしませんか。

常に相手の立場で適切な支援を心がけましょう。

「ストップ！ストップ！」と言いながら、迫ってくる大きな体を止める。私の身長は大きくもなく、小さくもない 172 センチ。体重は痩せてもない 70 キロ台。そんな自分が止めようとしても止まらない。その方は 180 センチ強の 100 キロ以上。それでも、他の人がケガをしないように、そして、その方がケガをしないよう間に入る。何かきっかけがあるのだろう。でも、その方は言葉を十分には持たない。表情とイエスカノーかがわかる発語。それを抛り所に関わってきた。困った時、何か伝えたいことがある時に、時にはこのような行動として表れる。モノにむかうこともあるし、人にむかうこともある。

今回は近くにあるものを手で払い落す音がきこえたところから始まった。作業中はいつも座って、自分のペースで作業をしている。その方が立ち上がっている。こういうことは過去にもあった。過去にあった次の行動は机を投げたり、近くにあった棒を振り回したり、他の利用者の方を突き飛ばしてしまったりしたことが脳裏に浮かぶ。止めようとした先輩職員が病院に行かなければならなかったこともあった。その先輩から私が受けたアドバイスがよぎる。「頭突きのときもあるから、頭も気をつけろ」。職員がケガをすることは利用者にも迷惑がかかる。

利用者の方の暴力があった時、信頼する先生に教えてもらった対処方法は、まわりの人を避難させるのが第 1 優先で、次が自分も離れることであった。これは基本中の基本として現在支援のなかで採用している。



ただ、まわりの利用者の方が座っていたり、移動が素早い人ばかりではなかったり、まわりにいる人数が大勢であったりすると、間に入って止めに入らざるを得ない場合も出てくる。

そんなことを考えながら、「…ダイジョウブ？しんどかった？こっちに座る…？」と立ち上がったその方を私は見上げて、声をかける。

なんていう職場だ！

時には、男性利用者の暴力が若い女性職員にむかうこともある。その女性職員の親が「なんていう職場だ！」と怒鳴り込んできそうになったこともあった。労働環境として、労働者の安全を守るのは当然である。そして、利用者の方の安全を守るのは言うまでもなくその前提である。そのために何か起こった時の対処の方法は何度もシュミレーションをする。動作がゆったりめの方を出入口近くで作業をしてもらって、何かの時は先に部屋の外に促して、そのあと暴力的行動が出てしまったご本人には廊下のソファアでの休憩を提案して、そちらに誘導をする。そんなシュミレーションを個人で、そして職員のチームで行い共有する。

こういった行動がある方は私に関わってきた現場では多くはない。作業を中心にしたプログラムの提供を行っているので、事業所を利用するにあたって一定の力が求められる側面もある。そして、こうした大きな行動として表出する方は、ある程度繰り返すことも多い。(そもそもこの方のニーズ

がその事業所、施設とマッチしているのか？というのはもちろんある。)

そんななかで、当事者本人に対してもあらゆることを考慮して関わる。作業場の中での席など、出入口に近かったり、刺激が少ないように奥であったり、ついたてを使ったりである。「視界にいつもと違う人がいる」こんなことも十分にそういった暴力事案の引き金になっていたようにも思われた。

暴力というパワーゲーム

障害者虐待防止法ができ、「指導」が「支援」にかわり、利用者の意向に沿って進めるということが中心…といった方向に時代と共に福祉領域での価値観も変化してきた。これまで、そういった部分が失われていたり、利用者の方が権利や生活を蹂躪（じゅうりん）されていたり、不十分であった歴史があることは間違いない。

そして、現在である。いま、現場で話題になっていることの一つが「暴力」である。生き物が行うコミュニケーションの一番根幹にあるのは、自分の生命を維持継続できるよう自分の環境を整えるための駆け引きといえる。その駆け引きの原理となるのがパワーゲームである。一方がやさしく丁寧になる（おとなしく）と、もう一方は逆に勢力を増す（強くなる）。これは自然なことといえる。バランスがとれた対等な状態というのは相当難しい。人は対等で平等であるべきと格差の是正を掲げた国家体制ですら機能しなかった人類の歴史をみるとよくわかる。

再度言おう。今、対人援助の現場では利



用者からの暴力の話を複数きく。これは障害者領域に限らない。もちろん、支援者から利用者(対象者)に対する暴力も存在し、ニュースできこえてくるとおりである。

具体的にいう。利用者からの職員に対する暴力に、耐えている話もきく。それを止めようとして、逆に…という話しも聞こえてくる。利用者の方に適していないサービスが提供されているので、利用するサービスの事業所を変更したらよいというのは正しい答えの一つであろう。ただ、それは十分ではない。福祉サービス資源の充実度、地理的な距離・交通面、そして現在通うことができているという事実を失うことの怖さ、家族の意向…これらをふくめて総合的に考えるとそうシンプルな話ではない。暴力的事案が起こった時に、対処が遅れる、再度同じことが起こる、それでも何とか対処しているという事実ができる、変更や改

善が必要と社会からはみえなくなる。こんなスパイラルに終始しているのではないだろうか。

児童虐待と障害者虐待は同じなのか？

現場では障害者虐待防止が命題となっている。施設職員による障害者への虐待である。時折、ニュースで話題になる方である。それは誰でもはじめからそんなことをしたい訳ではない。わざわざ、このいろいろと評判のある福祉業界の仕事を職業選択しているわけである。しかし、障害者の虐待防止に対して国が行っていることの中心は援助者の「倫理観」に訴えることである。この文章のはじめにあげた文章がそれである。具体的な物質的変化ではなく、心の持ち方である。新たな人員の増員などではない。

私は人員配置が豊かにするような議論がないことを非常に残念に思う。障害者領域における施設内虐待の話は、そうした労働環境の側面があり、典型的「児童虐待」（家庭内での虐待）の話とは構造が異なるのである。

福祉現場の給与をよくしようと介護職員等処遇改善費がある。これを得るためのノルマ的に、この頃は障害者領域で虐待に関する研修が多い。そこには講師として児童虐待を専門とする講師が呼ばれている。ある部分は共通しているものがあるがあつたとしても障害者福祉施設での障害者虐待とは違いも多い。現場では、工賃をあげ、支援計画を立て、地域でのケア会議に参加し、家庭訪問をして…である。そういったたくさんの方のことを現場に求めているながら、人員配置が足りているのか？という労働環境面からの問いを欠いている。実際、人間的に豊かにする話は聞こえてこない（こないだの大きな事件も管理者等を据え替えて終わりでしたね）。

（写真：橋本総子）

BACK ISSUES

触れる 16

2014年3月

情報の格差 15

2013年12月

20年前のノートから 14

2013年9月

そうじのねらい 13

2013年6月

個別化の暗部 12

2013年3月

グループワークの視点 11

2012年12月

実習生がやってきた！ 10

2012年9月

月曜日のせいやな 9

2012年6月

所得を決める福祉職？ 8

2012年3月

世界とつながる社会福祉現場 7

2011年12月

この現場へのたどり着き方 6

障害を持つ友達と過ごすとは？ 巻末座談会

2011年9月

旅行がない！ 5

2011年6月

職員の脳内回路 4

2011年3月

たかがガムテープ、されどガムテープ 3

2010年12月

利用者が仕事上の戦友 2

2010年9月

障害者自立支援法で不景気に！？ 1

2010年6月

1 工程@1円～知的障害者の労働現場

18: クスリの作用、人の作用

千葉晃央

クスリのひろがり

私が勤め始めた頃よりも、最近の方が投薬管理の業務が増えた。特に顕著なのは精神科系によって処方された薬である。主に気持ちを落ち着かせることを目的にした薬が中心となっている。

地域に精神科は複数ある。とはいえ、知的障害、自閉症という領域を背景に持つ患者への薬物療法に関しては、病院、医院ごとに経験に差を感じる。土地柄、大学病院、大きな病院も多いが、そこばかりに多くの利用者が通っているわけでもない。どこの病院に通っているかで「ああ、あそこ」という話がついてくるのはよくあることである。

私が勤め始めた頃には、知的障害者の精神活動部分への処方をしている病院はほとんど聞かなかった。ここ15年ぐらいで一気に広がった。様々な病院の存在とそれぞれの病院に関する話が職員連絡会議によくあがるようになった。

クスリを増やせませんか？

職員が興奮状態から落ち着きつつある利用者の方に声をかけていた。ところが、それがかえってその利用者は気になり再度、興奮状態になってしまった。このやりとりを見ていた職員はいたが、この方のケース担当をしている職員は今の場面をみていなかった。そして、本人の興奮は収まらなくなってしまった。このような状態の時に「気持ちを落ち着かせる」薬をケース担当は飲むことを提案した。そのように本人、家族、主治医と話しができていて、従ったものである。結局、飲むことになった。

最近では、調子を崩した利用者がいると

「薬増やせませんか？」

福祉施設での職員同士の会話にこんな会話も普通に出てきた。一番に思いつく対策が薬の量なのである。

これでは、薬が効いたか？落ち着いているか？というところにばかり焦点が当たる。しかし、対人援助職であるならば、まず先の場面でいうならば「職員の関わり」に関して焦点を当てなくてはならない。

どの様なことを話しかけて再度興奮したのか？相手が何をしているときに声をかけ

たのか？声の大きさはどうだったのか？話しかけた内容はどうだったのか？どの方向から声をかけたのか？話しかけた時の表情はどうだったのか？これまで似たような状況で話しかけた時の反応はどうだったのか？…考えることはいくらでもある。薬という手立てが遠かった頃の方がしっかりと援助職の利用者に対する関わりの質について議論があった。そこへの考察があった。

今回の場面を、あるドクターに話すと「そう、この頃は同じことが病院でも起こっている」と話しておられた。病院では医者ではなく「看護師」が「先生！あの患者さん調子が悪いので、お薬増やしてくださいませんか」と簡単にいうようになったそうである。

「看護職こそが病院での治療を中心とした生活に安心をもたらすよう関わっていくのが仕事ではないかと言うんですがね…」と話しておられた。

関わりのせいではない！

「私たちの関わりのせいではない！」という見方もある。そういう時には、脳のはなし、障害のはなし、病気のはなしが接近してくる。「体」の問題とする側面である。そういう事実もあるだろうし、その事実を特に扱うことを好む方々もおられる。私は肉体的な側面を扱わないというわけではない。対人援助職としては援助という関わりが主要なチャンネルなので関わりの部分でできることを精一杯追求し続けるのが、まずは私の持ち場と考えている。

「福祉」ではなく「社会福祉」

知的障害をもったご家族の方々の薬への抵抗感はかなり強いと以前は感じていたのが印象に残っている。そのあたりも精神的な部分での服薬が時代と共に広まったのと





連動していると思う。しかし「利用者に薬で変化を」というあたりは社会福祉における援助技術論の歴史からみると「われわれの仕事は何なのか？」を考えざるを得ない。福祉職としての独自性はどのようなのだろうか？人は「社会」で生きる。「福祉学」ではなく、「社会福祉学」であり、福祉に関する関わりは「ソーシャル」ワークである。心理面、生理面、社会面という3領域を複合的に考え、そして全人的にとらえる立場である。この独自性は失われかねないともいえる。

「人」という他者に影響を与える存在として機能する。これが問われている。知的障害者の労働現場で職員が担う機能の問題である。それはカウンセリング機能、グループワーク機能、ソーシャルアクション機能、社会資源開発機能などがあげられるだろう。人と人が出会うところで起きること、人と人が関わることでの影響を大切にしたい。

退職しないことが一番の利用者の福祉

そういう意味では職員も同じである。私は大学卒業後、ずっと同じ社会福祉法人に勤務をしている。しかし、長い職業人生では転職を考えたことがないわけではない。その時、「もし迷っているのなら、退職しないのが一番利用者のためになる」というアドバイスをいただいたことを思い出す。「自分は利用者の方々によりサービスを提供したいから転職を考える」という「向上心からの転職意志」を持つ人もたくさんいる。私もそうだった。転職後、新しい場所、新しい集団、新しい価値観、そして経験は一番下というアウェイでも力を発揮していくのは大変で、時間がかかる。それよりも自分がいる場所の変化や可能性を探るのは、これまでの経験と自信の上での取り組みである。どちらが安心する利用者が多いかと

いう側面であえて考えると後者であることは明白である。

福祉職は芸人であれ

熱心な先輩が長年いることは本当に後輩にもたくさんの選択肢をもたらしてくれる。その経験と可能性の幅を背景に支援をするのであって結果、利用者のためにつながる。

私にもたくさんの先輩がいる。働きながら大学院に行った方、海外に研修に行った方、海外に留学した方、レッスンができるくらい音楽に長けた方、対人援助の資格をたくさん持った方、モノなら作れないものはない方、似顔絵が上手な方、企業との信頼を得続けている方…などなどあげ出したら終わることができない。先輩はいつまでたっても先輩である。そういう方がいることでそれを学び、その影響を受けることができ、現場が豊かになる。自分たちがいる援助職チームの可能性の幅が大幅に広がるのである。

ある先生は「職員は芸人になればいい」と思っていると言っておられた。サラリーマン、店員、工場勤務だけでなく、世の中には、さまざまな世界があり、それを様々な活動やそれにまつわる仕事をしている人もいることも利用者に伝えられるのも理由であるとおっしゃっていた。

知的障害者の労働現場も同じで将来の就労という選択肢を持つ利用者を対象にしている。援助職という「存在」としてできることである。さまざまな先輩援助職がいることで後輩の援助職も自分が今から向かう道が何かをより具体的に考えることができ

る。

それが労働としてだけ、仕事としてだけではなく、援助の仕事を考えない層も巻き込んでいく上で訴えるものがあるのではないかと。対人援助の仕事は自己実現の手段であるという援助職を育てる可能性も広がってゆくのではないかと。

人と人が関わる、人と人が作用し、影響を仕合うのはそういうことではないかと考えた。

(写真：橋本総子)

BACK ISSUES

倫理観でかたづけられる暴力 17 2014年6月

触れる 16 2014年3月

情報の格差 15 2013年12月

20年前のノートから 14 2013年9月

そうじのねらい 13 2013年6月

個別化の暗部 12 2013年3月

グループワークの視点 11 2012年12月

実習生がやってきた！ 10 2012年9月

月曜日のせいやな 9 2012年6月

所得を決める福祉職？ 8 2012年3月

世界とつながる社会福祉現場 7 2011年12月

この現場へのたどり着き方 6

障害を持つ友達と過ごすとは？ 巻末座談会

2011年9月

旅行がない！ 5 2011年6月

職員の脳内回路 4 2011年3月

たかがガムテープ、されどガムテープ 3

2010年12月

利用者が仕事上の戦友 2 2010年9月

障害者自立支援法で不景気に！？ 1 2010年6月

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場

19： 通勤

千葉晃央

淡水と海水が混ざり合う汽水域は豊かな生態系を築く。時間や潮の満ち引きなどによって刻々と状況も変化する。淡水、海水双方の様々な要素で豊かに構成された環境といえる。自宅から施設に通う通勤途上。そこでも「公」と「私」が混ざり合う。「汽水域」のように、その日の天候、時間帯、ご本人の体調、その前後に何が起こったのか？何が予定されているのか？…それらの要素によって、その方の「通勤」もまた刻々と豊かな可能性を持って変化をする。

域住民と施設との信頼関係を損なうわけにはいかないからである。ましてや、地域住民からの施設反対運動の課題を抱えている、もしくは抱えてきた施設も存在する。このような背景を踏まえて、起こったできごとに関して様々な対応が施設には求められる。施設の普段からの地域住民との時間の共有はもちろんこの対応の基礎になる。しかし、時には地域にあるお店などの利用者、お客として、職員や施設が地域で消費活動をしていく営みも重要になることがあった。

お客として

施設にたどり着くまでは基本的にはおうちの方で…という姿勢を施設側は提示していることが多い。いつも会う学生とのトラブル（生徒が不必要に関わってくる、学生を追いかけてしまう…）、通勤途上にあるお店やおうちで…というようなエピソード。しかし、実際そう単純ではない。何より地

人に出会う刺激

通勤手段もいろいろとある。車での送り迎えや、施設に自分で公共交通機関を使って通う方、歩いて施設に通えるように自宅を施設の近くにうつされた方もいる。てんかん発作等がある方の場合、道中で「発作」が起こる可能性もある。そのようなことも踏まえて最善と思われる方法を施設に

通う方は採用している。困ったら、助けてくれる人がある人通りの多い道を歩くことを選択されていることもある。逆にいろいろな人に会わない方が落ち着くので人通りの比較的多くないところを選択していることもある。

イケメン

「お名前は？」イケメンな青年が駅で女性に声をかける。女性も笑顔で、まんざらでもない表情を浮かべる。場合によっては名前を伝えていることもある。青年は続けて、「〇〇さん、髪の毛を結んでいるのをとってください〜い！」と女性に言う。女性は「はっ」とした表情を浮かべる。そして、そそくさとその場を離れようとし始める。青年は「待って！待って！」と後ろに続く…。

そこは知的障害者の労働現場（施設）への通勤途上の駅である。青年はその福祉施設を利用していた。このような場面が複数回あると、駅などから連絡が入る。そして、施設の職員が一定期間付き添うこともある。その後は同じ通勤経路の職員が通勤途上で気を配るという対応をすることもあった。

そして、それでも不十分な場合は、施設への通所におうちの方が付き添われることもある。忙しい日々の中である。しかし、自分の子どもという体力的に差がある中で、親世代がついていくのは並大抵のことではない。そして、何かの拍子に親から離れてしまうことがないわけではない。そして先ほどのような場面。女性の笑顔と、その次の反応、そして立ち去ろうとする様子を連日、ご家族は目の当たりにすることにもな

る。その時のご家族の表情が忘れられない。

オシャレな服

話しはそれるが通勤途上での工夫のポイントとして、ルックスに気を付けている方も多い。女性の利用者の方では異性等からの被害にあわないよう、華美でおしゃれな服装をあえて控え、自衛をしている方の話も聞く。また、逆に街を歩き、通勤するので、オシャレをしたいのにと、職員にファッションに関するアドバイスを求め、職員が着ている服の購入先を教えてほしいと言われることもあった。



バス路線廃止？

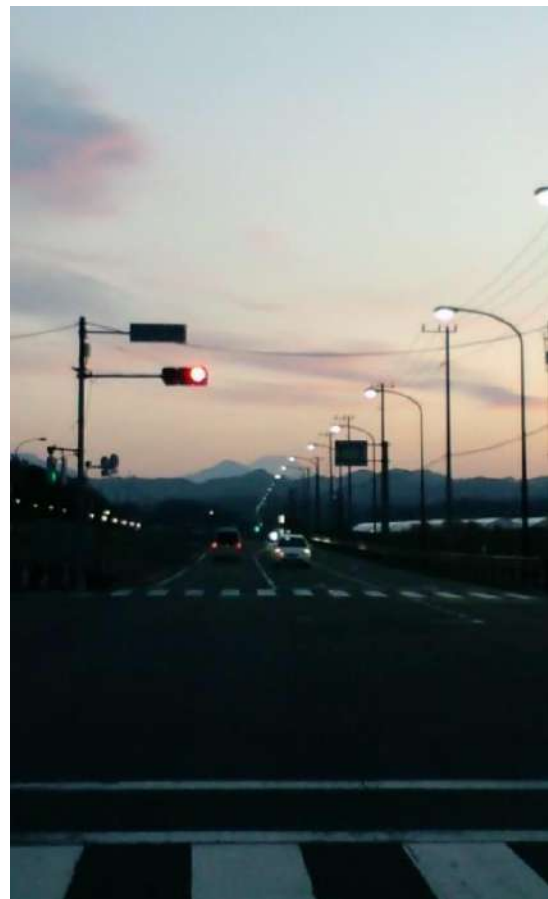
ある事業所は住宅地から離れた郊外にあった。それでも、市街地の中心部から何時間もかけて公共機関を乗り継いで多くの利用者さんが通っていた。そこで、利用者の負担を軽減しようと施設がバスを購入し、施設独自のバスによる送迎を導入した。幸いなことに利用者の体力的負担は軽減した。しかし、公共交通機関の利用者は減ったためバスの便数は激減。送迎バスの運行時間以外の遅刻早退時や、家族の方等が足を運ぶ時のアクセスが相当に不便になった。今ではすっかり乗降客が少ない赤字路線になり、廃線すら噂されるようになってしまった。結果として地域の公共交通という資源すらも「軽減」する結果となってしまった。そして、利用者の方は今度は運動不足による肥満傾向の「増加」が顕著になった。

可能性が過剰？な自転車

自転車で通われる方もいる。交通ルールは結構複雑で難しい。通勤時の交通事故もどうしてもゼロにはならない。また、危険な運転によるトラブル、高速道路を自転車で走ってしまった、自転車で遠方まで行ってしまったなどエピソードは多い。そのため、自転車は乗れるけれども、自転車は何があるかわからないので自転車という交通手段自体をやめる方も複数きく。実際、行方不明等の状況が起こっても、公共の交通機関なら、探す場所も見当がつくし、地域等の方々も様子を目撃していることが多い。

時には手助けも得やすい。しかし、自転車では決まった路線があるわけでも、同じ方向に同乗する人がいるわけでもないのので何かあった時には見当がつきにくい。

普段の通園時の持ち物が多いという方もいる。カバンを複数持つ方もいる。そのような傾向がある方は、自転車のかごや荷台にも、たくさんの所有物が乗っていることがある。自転車は行き先も多様にするし、その荷台やかごというスペースも多様なできごとことをもたらすことも多い。





歩いてるから大丈夫？

徒歩で 30 分以上かけて歩いて通っている方もいる。歩きだと、何時の便に乗らなければならないというようなこともなく、渋滞もないので自由でよいという側面もある。同じバスの席に座らないといけないうというコダワリによる同乗した方とのやりとり、車内で大きな声を出してしまうなど、乗り物利用時によくあるトラブルは起こらない。

一方で「運動をした！」「歩くから、おなかがすく、のどが渴いた！」「ダイエットができています！」「という自負を生む。その実感から飲食物の買い物への誘惑が生まれることがある。歩いてダイエットをしているから大丈夫、私は頑張っている、だか

ら…という気持ち。それでも肥満の防止、エネルギーの発露として歩くことが機能している側面も非常に多い。そして、「よく歩いてきているね！」と褒められることの効果もあるように思う。実際、暑い中、寒い中、通勤に 1 日 1 時間以上も歩いて仕事に来る姿は尊敬である。私にはできない。

親と一緒に歩いている方もいる。はじめは親も運動とっておられた。しかし、年々親の加齢とともに体力がついて行かなくなる。その時期までに、ご本人一人で通うことができる力を積み上げること、それができているかどうかによって、その後の同じ施設への継続的通勤（継続的利用）ができるかにかかわる時もある。

問題をどう扱ったのか？

はじめに触れたように、通勤という場面は公私が混ざり合うところであるため、なかなか難しい側面が伴う。責任問題にまつわるところも、とてもデリケートなテーマである。ただ単純に線引きをするのではなく、その課題をどう扱ったのかというところが大きい。われわれ援助職がどう扱ったのかをご本人もご家族も地域住民も、そして社会もみているのである。それが今の障害者問題を象徴するエピソードとして積み重ねられていくのである。

(写真：橋本総子)

BACK ISSUES

クスリの作用、人の作用 18 2014年9月

倫理観でかたづけられる暴力 17 2014年6月

触れる 16 2014年3月

対談企画 「教育と福祉の連携を模索する」 2014年3月

情報の格差 15 2013年12月

20年前のノートから 14 2013年9月

そうじのねらい 13 2013年6月

個別化の暗部 12 2013年3月

グループワークの視点 11 2012年12月

実習生がやってきた！ 10 2012年9月

月曜日のせいやな 9 2012年6月

所得を決める福祉職？ 8 2012年3月

世界とつながる社会福祉現場 7 2011年12月

この現場へのたどり着き方 6 2011年9月

障害を持つ友達と過ごすとは？ 巻末座談会

2011年9月

旅行がない！ 5 2011年6月

職員の脳内回路 4 2011年3月

たかがガムテープ、されどガムテープ 3

2010年12月

利用者が仕事上の戦友 2 2010年9月

障害者自立支援法で不景気に！？ 1 2010年6月

1 工程@1円～知的障害者の労働現場

20： 食べる

千葉 晃央

割れない皿

「施設」が行う福祉サービスに対する古典的批判として、施設病（ホスピタリズム）がある。ホスピタリズム（Hospitalism）とは、乳幼児期に長期に親から離され、施設等に入所した場合に表れてくる情緒的な障害や身体的な発育の遅れなどである。同一人物との独占的愛着関係におけるコミュニケーションから精神的、言語的、情緒的、安全的に様々なものを獲得し成長することが疎外されることが要因とされる。その具体的な原因といわれるものの一つが施設での「食事」といわれてきた。

落としても割れることのないプラスチック等の食器を使い、テーブルにすでに配膳された食堂に行き、大勢で食べる。この典型的な福祉施設での光景。こうした日常では、家庭の環境での食事場面と比べると、失われているものが存在する。調理をしているときの匂いや音、視覚的風景、配膳の苦勞など、五感で得るものは限られてしまう。

皿の重さを感じ、割れないように力を加減するように気を付ける。どのようにして片付け、どのように食器を洗い、片付ける時にどういう手順でするとよいのか。画一

的な食器は、人を個人として扱わず、没個性化される。その人が使う箸、コップ、お茶碗など家庭に当たり前にあるものはなく、自分の居場所という証しにもならない。

そうした割れない食器は使わない、自分で食事を盛りつける、自分専用のお箸を用意する、食事に希望のメニューを取り入れる等、福祉の施設では様々な工夫をしてきた。

好き嫌いをどう扱うか？

メニューといえば、よくある初歩的な迷いがある。利用者が食材、メニューを食べないという時に「好き嫌いをしない！」と伝えるのか、「好き嫌いぐらい誰でもあるから、ある程度はいいんじゃない」とするのがいいのかである。これは対象とする方の年齢も重要なポイントであろう。大人が対象であれば、後者がベースだろうし、児童期ならば前者の対応も織り交ぜながら（もう少しソフトにね）になることが多いだろう。そして更に、「苦手なだけ」とか、「アレルギー反応があるために摂取しない」ということもある。そういった複雑な情報をどう扱うのか、どう接するのかは慎重で丁

寧な対応が求められる（もちろんアレルギー反応がある食材は取り除きます）。

具体的なこととして、苦手で食べられないメニューに代替えのメニューの準備をするか否か…？そんなことも些細ではあるが、毎食注意を払って日々を過ごしている。

それには、これまでの試行錯誤とご本人（時には家族）とのやり取りの経過があって、初めて一定の対応を導くことができる。また、辿り着いた結果が、人それぞれ微妙に異なることもある。「こっちの人はこう」で、「あっちの人はこう」（笑）とか、この一人ひとりの違いが大きくなると、施設という集団生活のなかで他の利用者の眼もあるので、そのバランス感覚も施設には求められる。

より利用者の満足度や趣向に沿ったものにしようと2つのメニューから選択する方式も、よく推奨され、現在も実際にしている施設にも出会う。調理の方は、メニューを2種類準備し、食数も配慮して考えなくてはならず、コストも手間もかかってしまう側面はあるだろう。それでもなお利用者の食事に関する喜びを大切にするために採用しているのである。

おいしさをあきらめない！

あらかじめ配膳されたものは当たり前だが冷たくなる。麺類はのびる。そのため、温かいものが食べられるようおかずを盛り付けた皿にラップをしてくださったり、その場でお鍋からお皿によそってくれたりすることで、温かいままに食べられるように配慮されることもある。そうすることで麺

類なども含めて、随分おいしくいただくことが多い。

食事でも口腔内の状況、身体状況等によって、細かく刻むことにも、対応している。先日伺った施設では刻んだもの（刻み食といいます）はどうしてもペースト状になってしまい、何を食べているかわからなくなるので、刻んだものを再度緩やかに固形化する技術を開発し、多くの利用者に喜ばれていた。しかし、今度はしっかり噛んで食べられるような状態に体が回復しても、緩やかな固形化の食事を希望して困惑することもあるというお話も伺った。食事は嚥下や歯など口腔内の状況の変化など、様々な条件に左右されている。



食事場面を「売る」

ここ数年、私のまわりでは自分の事業所・施設で調理員を雇い、自前で食事を提供しているところは減っている。食中毒などのリスクを手放したい施設は業者に外部委託をする道を選ぶようになった。新規の事業所では一般の配達弁当業者にしてもらっているところも多い。

以前、「自前」でしていたところは調理場、調理器具、食器等もそろっているため調理の場は提供して、外部の給食業者に入ってもらったかたちでしている。

「自前」の時代は、これまで述べたように経過を共にした直接雇用の調理スタッフと一緒に福祉的視点も共有してきた。自前であるので調理員の交代も少なく、そうして協力して取り組んできたからこそ、できたことがあった。そのあたりが外部に委託することで一気に失われる危険にも直面している。

ある日突然、食器がプラスチック製になったり（陶器等は調理の方にとって洗うのが重い！）、利用者さんが「かわいそう」という観点で制限している限度を超えて提供したり、利用者の調理スタッフへの態度が丁寧かどうか？だったり、それらの結果として、調理員がその利用者さんを気に入る、気に入らないで調理員が利用者個々に接していたり…。なかなか施設としてコントロールが難しい局面もある。「リスクも手放した」と同時に、大事なことも手放していた！となりかねない危機である。

どう食べるのか？

そもそも利用者数十人が一緒に、みんなで食べる必要があるのか？というところもある。みんなで食べるとそこでのトラブルも起こりうる。時間帯をずらしたり、部屋を分けていたりして食べていることも多い。そもそも、みんなで一斉に食べることも誰の満足か？という問いもある。同じところで働く友を「同じ釜の飯を食う」といわ表現で長く言われても来たが一般社会ですらそういう雰囲気ではない。「一緒に飲みにもいかない」といわれて久しいのが昨今の仕事上の付き合いである。

スイスなどの福祉施設の状況を聴くと、昼食時職員は職員だけで食べている話をよく聞く。スタッフは外に食べに行くこともあるし、一旦家に帰って食べてくるという話しはよく聞こえて来る。私がみてきた日本の施設での食事の風景も、そういった世界の中で様々なやり方がある中での一端であることを踏まえなくてはならない。さまざまな可能性を自由に考えておく必要も一方でなければ「食事」という楽しみが失われかねないと感じている。（写真：橋本総子）

BACK ISSUES

- 通勤 19 2014年12月
- クスリの作用、人の作用 18 2014年9月
- 倫理観でかたづけられる暴力 17 2014年6月
- 触れる 16 2014年3月
- 対談企画 「教育と福祉の連携を模索する」 2014年3月
- 情報の格差 15 2013年12月
- 20年前のノートから 14 2013年9月
- そうじのねらい 13 2013年6月
- 個別化の暗部 12 2013年3月
- グループワークの視点 11 2012年12月
- 実習生がやってきた！ 10 2012年9月
- 月曜日のせいやな 9 2012年6月
- 所得を決める福祉職？ 8 2012年3月
- 世界とつながる社会福祉現場 7 2011年12月
- この現場へのたどり着き方 6 2011年9月
- 障害を持つ友達と過ごすとは？ 巻末座談会
2011年9月
- 旅行がない！ 5 2011年6月
- 職員の脳内回路 4 2011年3月
- たかがガムテープ、されどガムテープ 3
2010年12月
- 利用者が仕事上の戦友 2 2010年9月
- 障害者自立支援法で不景気に！？ 1 2010年6月

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場

21： 作 業 着

千葉 晃央

援助者×利用者@SNS

私の作業着姿を SNS にアップした。そうするとある方がコメントをくださった。「涼しそうでいいですね！」という旨だった。私が着ていたのは作業服の夏服で、生地も薄く比較的涼しい。そして、そのコメントを下された方が働く事業所は最近、作業時間内の作業服着用を導入したばかりと聞いていた。そのため、夏服と冬服の使い分けまでは手が回っていないようだった。確かに利用者全員分の作業服を夏用、冬用二組準備するのはコスト的にも大変である。そんな様子も援助者と被援助者の垣根を超えて、SNS というところで聞こえて来る時代になっている。

くなる。関西では 5 月から 10 月までは半袖が中心のワードローブになる。そのため、作業服もほぼ半年ごとに夏服と冬服とで衣替えを行っている。冬服は生地もしっかりとしていて、とても丈夫である。そして、冬の時期の私の最近の好みは作業服のズボンを少し余裕があるサイズにして、そのズボンの下にスウェットもはいて、防寒することである。冬の作業場はどうしても寒い。作業する環境は基本的に工場のように空間的に余裕がある。仕上がったものを出荷に備えて外に出す、ほこりや臭気の問題で換気が必要である等外気が入り込むという状況は常についてくる。そのため、アンダーウェアやカイロ等の個人での調節は欠かせない。これは利用者の皆さんも同様である。

真夏日でも長袖・長ズボン作業服

5 月になると私は半袖で過ごすことも多

「作業着におろす」

とはいえ、こうして作業服を採用している福祉的就労の現場は一部だろう。ここで話している作業服は、いわゆるブルーのよく工場の方が着用している作業服である。このようなユニフォームである作業服を採用していない事業所では、通勤着と作業着を区別をしていることが多い。作業時に着用する、動きやすい、汚れてもある程度大丈夫な服装をその着用目的から「作業着」といつている。(職員は「この服少し傷んできたから、作業着におろそう」というようなポジションにしていることが多い。)そのため「作業着」は人によってまちまちで統一のユニフォームではない。朝登園する時は通勤着を着用し、カバンのなかには作業の時に着る服をもって来る。そして、事業所に着くと、更衣室にいき、自分のロッカーに荷物を入れる。そこで作業着、厳密にいうと作業時に着用する服に着替えている。

「着替え」という仕掛け

私の身近なところでは職員と利用者の更衣室を共用している。つまり、着替えを共にする「裸の付き合い」的要素も伴っているともいえる。一泊で事業所全体が出かける行事などがあるとさらにその度合いは増す。それゆえ、様々なこともわかる。一人暮らしをしている方もいるので、衛生面での自宅での下着の取り換えができているのか？機能面での下着の傷みなどで買い替えの必要がないのか？そして、体の健康面では、腫れ、むくみ、ケガ、傷がないか？そんなことも見えてくる。ケースによっては、ご本人が1人で入浴等ができていると、か

えって周りの人が気づかない。いつもの状態ではないことを、他者に伝えるというのは健常者と比べて生起しにくい行動である。そして、そういった日常の着替えの場面でみられた体の状況から、虐待？というようなことも確認したことがなかったわけではない。ズボンを脱いでカサブタがあるのがわかって、実は通園途上で転倒していたことがわかって、病院へいくという類のこともあった。こうした着替え場面が就労の場にあることによって導かれるものもある。

作業中、作業服の胸元に見えた(作業服の下に着ている)シャツとお昼の食事場で着ているシャツが同じで、着替えができていないので声をかけることもある。作業中は胸元のVゾーンから出ているシャツにも汚れは結構付着する。そのため、通勤着、



著者近影 (撮影：成田舞)

お昼の食事の時に着るものとは着替えるように働きかけている。

ベテランはズボンの裾が短い？！

話を戻して、作業服はユニフォーム屋さんに作ってもらっている。ウエストのサイズ、股下を採寸して、そして上着の胸元に名字のネームを刺繍して数日で届けられるというのが私のよくお世話になったお店とのやり取りである。毎日使うので洗濯も頻繁にされ、また翌日使うので乾燥機も用いる。乾燥機を用いるとやはり「縮む」。そのため、ユニフォーム屋さんはそれを見越して、大きめのものを準備してくれる。それでも数年着ていると縮んでいく。裾はじわじわと短くなる。そして、人間の体のサイズの方は加齢とともに体重が増える人も多い。そしてなおかつ服は「縮む」。生地傷みも日々発生するので、ある程度着ていると今の体のサイズにあわせて作業服の買い替えが必要になる。私のよく知るところは洗濯を事業所でしている。そのため洗濯機と乾燥機とあわせて約 20 台日々稼働している。毎日使うので電気製品の洗濯機器の傷みも家庭とは比べ物にならないほどはやい。フィルターの汚れもすごい。毎日、掃除機で利用者さんが掃除をしてくれている。

洗濯が終わるとその方のロッカーの前に作業服を配る。その日着る作業着、洗濯している作業着と 2 着を着まわす。(夏用も冬用も合わせると計 4 着。)洗濯、返却がきちんとできていないと自分の作業服がない、仕事ができない、どうしよう！となる(も

ちろん、予備も準備している)。人数も多いので、たまに他の方の作業服と紛れてしまったり洗濯機に取り残されていたりがほとんどである。

～もすなる針仕事といふものを…

ある日、扉を開けると男性職員ばかりが 3 名、作業着のボタン付けをしていた。全員が利用者さんの作業着のとれたボタンをつけていた。「ここにきて、ボタンのつけ方を先輩に習いました。家ではしたことがありませんでした。家庭科の授業で習ったかな…」と一人の職員が話す。そうした補修・修繕も利用者ご自身、もしくは職員がしている。そのため、事業所には裁縫道具と予備のボタンの準備が必須である。

汚れも傷みも勲章

新しい作業服はのりがきいてパリパリである。使えば使うほどにあちこちがクタクタにはなるが、それはそれで「勲章」のようにも思える。なかには「汚れているのがかっこいい」というか「仕事している感」を味わいたくて(かな?)、洗うのを嫌がる利用者の方もいる。頑張っている証拠を実感できるのがいいのだろうなあと感じている。それも一つの広い意味での着こなしなのかもしれません(ダメージ加工的?)。衛生上の問題があるので定期的にその方のロッカーの中にある作業服を洗濯に出して洗うようにと私たち職員が関わるのもよくある場面である。



(撮影：橋本総子)

また、安全上、作業着の袖のボタンを留めていなくて、ヒラヒラさせながら作業をしていたり、上着の裾やその下の服がヒラヒラと出ていたりするのは危険である。機械に巻き込まれたり、引っかかってしまったりして大きな事故につながりかねない。

気持ちを作る服

私がいるところでは職員のジャージ着用は禁止です。これはジャージの動きやすい服装というのが誰のための機能か？というところです。つまりそれは着用している職員のための機能ではないかというところである。家でジャージを着用している人も世の中にはいるが、ある景色の中にいる人が

ジャージばかりということは運動をする場面で見られない。知的障害者の就労は生活場面なので、生活場面の服装、もちろんケアに必要な動きを制限しないものを着ている。ジーンズやTシャツで働くことも多い。

作業服を着ることを支援場面で意図的に採用しているところもある。作業場面とそれ以外の場面とで気持ちを切り替えることを目的にし、気持ちの張りが出ることを期待している。仕事に意識を向けることができる、お金をもらっている時間であるという意識を具体化できるあたりを狙っている。同じ制服を着ることでの所属意識とここにいる全員で力をあわせて一体となって頑張っていることも共有できるし、共有してほしいという思いがある。

みんなが作業服を着るとますます職員なのか利用者なのかはわからなくなる。そして、そのスタイルで共に汗を流して働く。その共有体験が支援のベースにある信頼関係を作っている。

作業服も、人も大切に

サイズが合わなくなった作業服はネーム刺繍を外し、他の方が使えるよう予備用として保管する。リサイクルである。他にも、別の事業所で不要になって、まだ使える作業服もいただいている。事務机、ロッカー、靴箱なども多くのリサイクル品を私の現場では使っている。資源を生かし、大切に使う。この姿勢はわれわれが持つ福祉観とも共通している。

BACK ISSUES

食べる 20 2015年4月

通勤 19 2014年12月

クスリの作用、人の作用 18 2014年9月

倫理観でかたづけられる暴力 17 2014年6月

触れる 16 2014年3月

対談企画 「教育と福祉の連携を模索する」 2014年3月

情報の格差 15 2013年12月

20年前のノートから 14 2013年9月

そうじのねらい 13 2013年6月

個別化の暗部 12 2013年3月

グループワークの視点 11 2012年12月

実習生がやってきた！ 10 2012年9月

月曜日のせいやな 9 2012年6月

所得を決める福祉職？ 8 2012年3月

世界とつながる社会福祉現場 7 2011年12月

この現場へのたどり着き方 6 2011年9月

障害を持つ友達と過ごすとは？ 巻末座談会

2011年9月

旅行がない！ 5 2011年6月

職員の脳内回路 4 2011年3月

たかがガムテープ、されどガムテープ 3

2010年12月

利用者が仕事上の戦友 2 2010年9月

障害者自立支援法で不景気に！？ 1 2010年6月

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場

22： 「におい」

千葉 晃央

1960 年代、アメリカ

「北部中央の M 州にある施設 NO.1 の建物に入ってみると、長さ 20 ヤード (約 18.3 メートル)、幅 10 ヤード (約 9.1 メートル) くらいのウイングからなる巨大な L 字型のデイルームを職員がガラス越しに監視できるようになっていた。(中略) このデイルームには玩具が一つもなかった。何人かの子どもたちは頭をテーブルにつけており、他の子どもたちは壁際の床にうずくまり、あるいはあろうことか、一番暗い片隅にうずくまっていた。ここはこの建物にある重度の知的障害児のための唯一のデイルームであった。その隣の部屋から彼らのベッドルームで 87 床隙間なく置かれていた。10 人くらい子どもたちがベッドに横になり、手と口のまわりを排泄物で汚していた。この子どもたちの世話をしているのはたった一人で、しかも 16 歳くらいの知的障害を持つ少女であった」

障害を持つ方々の生活をよりノーマルな生活にする、障害者をノーマルにするのではなく、社会をノーマルにするという「ノ

ーマライゼーション」という考え方がある。今では社会福祉の原理の一つとされるが、この考え方を発展させ、世界に広めたのがニイリエといわれている。冒頭の文章は彼が 1960 年代にアメリカの知的障害者施設を訪れた時の報告である (ベンクト・ニイリエ著 河東田博・橋本由紀子・杉田穂子訳編『ノーマライゼーションの原理—普遍化と社会変革を求めて』現代書館、1998)。この約 20 年後にアメリカの知的障害者施設を訪れた方にも同じような体験をしたことをきいている。

鍵と格子

福祉施設は、常に「におい」と共に語られてきた。施設を訪れたときの「におい」。アンモニア臭は排泄物等が原因によるものと思われる。それが福祉施設の特有のにおいになっていることも多かった。

昔のある場面を思い出すと一緒に「におい」も甦ることも多い。私が初めて訪れた福祉施設の「におい」は今も忘れない。学生の頃、重度の方が多く入所している知的障害者福祉施設にボランティアにいった。

時代は1990年代。その施設では、居室に入るのにも鍵を開け、外に面している窓には格子がはめられていた。私がこの連載で取り上げている「就労」を目的にした施設とは異なり、「生活」を目的にした、より障害の重い方が利用する入所施設だった。

現在、私は国家資格社会福祉士の養成等の業務にも携わっている。その業務の中で高齢者施設、障害者施設、児童福祉施設、生活困窮者支援施設…等、福祉施設には年間に複数個所、お邪魔する。年に複数か所新しい福祉施設にも訪れている。しかし、こうした「におい」を感じることはほぼないといっている。世間では、時折、福祉施設やその職員による不適切な処遇がニュースになっている。しかし、確実に全体としての福祉や支援の内容はよくなっているというのが現在の実感である（もちろん十分ではないし、徐々にではあるともいえる）。ただ、においに関して、仕事をする施設では仕事で扱っているモノのにおいだけはある。

体に染みつく仕事のにおい

私が働くような福祉的就労の施設では、どんな作業をしているかによって、その施設のにおいがある。金属製品の作業をしているところは、油のにおいがする。服に油がついたり、手の爪に油汚れが入り込んだりする。職員も、利用者さんも同様である。油汚れがよく落ちる特別な手洗い石鹸もあり、活用されている。お線香を扱っている施設では、線香のにおいがする。リサイク

ルの仕事をしているところは、その扱っているもののにおいがする。そのにおいが作業着や体に染みつくことも多い。私は仕事の後、清拭等をおこない、仕事帰りに研修等に出かけることも多い。そこでは、まだ「においがついているよ!」と言われたことも過去にあった。そのぐらい染みつくのである。

そのようなにおいを放置しているわけではない。換気はもちろん、オゾン消臭器、空気清浄器が設置されているところもある。カテキン入りの消臭剤も完備し、作業で使う設備自体にその噴霧器を完備しているところもある。エアコンプレッサーを使った作業着へのエアの吹き付けもしてきた。エアシャワーまではいかななくとも、「におい」の元を少しでも減らそうという努力である。それでも施設見学に来た人が作業場に入ると同時に鼻をつまむことがある。



↑ エアシャワー

人間が「におい」を感じる仕組みは、鼻の粘膜に「におい」のもとになる分子が付

着して「におい」を感じるという。それを知ってしまうとマスクはやはり欠かせないようにも感じられる。もちろんリサイクルに関する仕事ではマスクをする。

アルミ缶のリサイクル等、飲食物の容器を扱うリサイクルの現場では、さまざまな飲料や食品の混ざった「におい」がある。にたようなにおいは私は阪神淡路大震災で被災した時に感じたことがあった。冷蔵庫や食糧庫ではガラス容器が破損し、いろんな飲料、食料が散らばり混ざり合った。そのときでも十分な「におい」だった。それプラス腐敗臭がリサイクルのにおいのように思う。また食品に関する仕事でも、もちろん衛生的に作業を行うためマスクを着用する。真夏もちろん季節を問わずである。



誰かがしているという想像力

先にも触れたように施設見学者から「におい」に関して対処をした方がよいと指摘を受けることもある。もちろん最大限は対処をおこなう。ただ、作業をする際に一定の「におい」は残ってしまうこともある。そのため、一方である程度は「こういう環境で物を作ったり、リサイクルをしていたりするのが現実であること」、「こうして社会が現在成り立った上で、あなたも生活しています！」ということを知ってください！と対応してきた。病院で働けば薬の「におい」がつくこともあるし、プールで働けば塩素の「におい」がつくし、農作業をして働けば土の「におい」や肥料の「におい」がつくのと同様である。障害者であろうと健常者であろうと、ある程度は同じである。

知的障害者の方の場合は、もし困っていることがあってもそのことを周りにいる人に伝えることが苦手である。その点は、われわれが配慮しなくてはならない。声もかけるし、観察の中で汚れの発見や動作などの視覚的情報から不適切な状況がないか確認を常に繰り返している。

五感をフル活用！

作業で使う機械の調子に関しても、摩擦による焦げ臭さ、火災等の災害に結びつくような異臭がしないか？等は、常に注意を払っている。企業が我々のような仕事をする福祉施設（事業所）と取引する時、商品の在庫置き場的機能を含めて、パートナー

シップを持つこともある。倉庫料、在庫管理代として、お金をいただいていたことも実際ある。取引先でも「〇〇倉庫」という取引先も多い。こういった会社は置き場、物流の拠点として利用してもらいながら、置いておくだけでなく、声をかけてもらおうと組み立てますよ、袋入れもしますよ、検品作業もしますよ、という形で現在に至っていることが多い。そのため、直接パートさんを雇ったり、家庭での内職方式を採用したりしている。そういった業者さんから、お仕事をいただくことも多かった。封筒セット、景品の袋入れ、カレンダーセット、エコバック検品…。当然その在庫のにおいもつきものである。インクのにおい、紙のにおい。ほこり…。

「いいにおい！おなかすいたね～」

お昼になると厨房からお昼ごはんの「におい」がしてくるのも日々の楽しみである。厨房がある、台所がある施設では調理時のにおいや調理の時の音も毎日の大事な「彩り」である。「おなかすいたね」「おいしそうなおい！今日のごはんなんだっけ？朝は何食べたん？」「昨日の晩もカレーやったあ～！」など、自然と会話が始まる。こうした何気ない日常の共有が信頼関係の構築をもたらしてくれる。

福祉領域では、社会福祉法人に限らず、民間事業体、NPOが運営する福祉事業所がすっかり当たり前になった。これら後発の施設では、お弁当を外部のお弁当屋から買っていることもある（前々回の連載「食べる」でも触れた）。他にも現場の職員が施設

の日中プログラムの一環として利用者さんと自分たちの昼食を一緒に調理することを設定しているところもある。調理することがリハビリテーション機能、能力開発的機能がある。においなどを五感で感じるということがそういった機能を可能にさせている側面があることは想像に難くない。

「めっちゃ汗かいたで。頑張ったわ」

汗の「におい」。作業での汗は働いた証。仕事の際に着ている服も、しばらくすると汗のにおいが染みつく。その時には洗濯しても取れないので処分をする、というのが働く職員にとっての日常である。支援の場面でも洗濯ができていないか？おトイレ関係のケアは大丈夫か？など、においが支援で大事な時も多い。

雨の「におい」。雨の時は様々な心配をする。例えば、朝の豪雨。そんな中、うまく通園途上で、交通機関が混乱する中で施設に辿り着けなかった人をお迎えに行くこともある。登園時には靴下、カバン、服が濡れていないかな？…、濡れていたら、洗濯や干して乾かす、時には乾燥機も使っている。乾かしたものを忘れないようにもしなくてはならない。靴下は濡れていても言わない方、言えない方もおられる。そのため雨の時は確認もしている。

また、雨が降ると野球を愛する人たちがざわざわする。それはシーズン中でペナントレースの終盤では特にである。自分のひいきの球団の試合がないのでは？と試合があるか？ないか？そのことを気にされる。

「雨は降りません！」と繰り返す方もおられる。雨による予定変更の場面から、予定の変更は苦手という知的障害（特に自閉症）の方の特徴を感じられることもある。

雨のにおい

帰りに雨が降る。雨合羽や傘の用意が必要になってくる。傘を忘れた人が使えるよう施設が所有する傘の貸し出しも行っている。場合によっては悪天候のため、帰宅できなくなないように、はやめの帰宅ができるよう一日のプログラムを切り上げる判断をする時もある。状況によっては最寄りの駅、バス停、あるいは自宅まで、車で送ることもある。こうした場合、帰りに迎え

に来ているご家族、他の支援スタッフとの連絡も必要になる。自転車で来られている方は、公共交通機関の利用に変更をするよう提案する。その提案で変更されることもあるし、変更を望まずに雨合羽で帰ろうとされ、小降りになってから出発するよう働きかけることもある。

「音」「空気の流れ」「光り」

住居や建物を作る時、事前にシュミレーションをしても、なかなか実際にはわからないこと、つまり建ってから、やっとわかることとして、「音」、「ひかり」、「空気の流れ」ときいたことがある。数年前、施設の改築工事に関わった時には、このこと



に随分苦慮した。「わからない」ながらも、
空気の流れ、つまり「におい」を含めて考
え、対策を立てた。それでもやはり「でき
てからわかること」の3つに関しては、「そ
うだなあ」と思う点がある。だからこそ、
日々の中で発見し、対処をしていくことが
大事な要素だろう。

…今日も勤務が終わった。秋雨前線の影
響から、今日も雨が降った。「巨人戦が中止
やし、その間にタイガースが勝たしてもら
います!」「中止にならへんわ! 巨人が勝ち
ます!」「雨降るで!」「降らへんわ!」…
ある意味平和でにぎやかな日でした。

(写真:橋本総子)

BACK ISSUES

作業着 21 2015年6月

食べる 20 2015年4月

通勤 19 2014年12月

クスリの作用、人の作用 18 2014年9月

倫理観でかたづけられる暴力 17 2014年6月

触れる 16 2014年3月

対談企画 「教育と福祉の連携を模索する」 2014年3月

情報の格差 15 2013年12月

20年前のノートから 14 2013年9月

そうじのねらい 13 2013年6月

個別化の暗部 12 2013年3月

グループワークの視点 11 2012年12月

実習生がやってきた! 10 2012年9月

月曜日のせいやな 9 2012年6月

所得を決める福祉職? 8 2012年3月

世界とつながる社会福祉現場 7 2011年12月

この現場へのたどり着き方 6 2011年9月

障害を持つ友達と過ごすとは? 巻末座談会

2011年9月

旅行がない! 5 2011年6月

職員の脳内回路 4 2011年3月

たかがガムテープ、されどガムテープ 3

2010年12月

利用者が仕事上の戦友 2 2010年9月

障害者自立支援法で不景気に!? 1 2010年6月

1 工程@1円～知的障害者の労働現場

23： 連絡帳

千葉 晃央

空を飛ぶ連絡帳

私の関わってきた通所の事業所（施設）は利用時間が終わると利用者さんは「帰る」。グループホームから通っている方もおられる。しかし、その多くはご家庭であるというのが私の経験である。

おうちの方とのコミュニケーションをする手段は複数ある。電話、個別支援計画書にまつわること等を扱う面談、家庭訪問、家族の会の集まり…。そして、日常でのご家族とのコミュニケーションの手段は連絡帳である。

連絡帳は、一人につき1冊準備し（事業所が準備していることも、おうちが準備していることもある）それを通所の際に携帯していただいている。事業所職員は、事業所での様子や連絡事項を記入したり、書類を添付したりすることもある。そして、ご家庭からも家での様子や伝達事項を書いてお知らせしていただいている。

そのノートに利用者さんの個性が表現されることも多い。大好きなミュージシャンの写真シールを貼っていたり、大好きな特撮ヒーローのシール、アイドルのシールを貼っていたりする方もおられる。事業所が

用意したオーソドックスなノートではなく、かわいいノートを好まれ、自前で準備され利用者さんもおられる。

私のまわりでは、職員によっても事業所によっても様々なスタイルが存在する。必ず毎日書く、必要な時に一定量だけ書く等である。もちろんそれがいつも一辺倒というわけではない。状況や出来事にあわせてそれらのスタイルが様々な割合、頻度で組み合わせられる。

ご家族からの連絡帳に関する声も様々である。「毎日書いて欲しいなあ」と仰る方もおられる。一方で「毎日書かれても読んでいる暇がないです」という声も聞かれる。職員が毎日書くので、ご家族も毎日書いてこられて、数年たった頃に「もう毎日書くのに疲れ、プレッシャーに感じて負担です」という声が聞こえて来ることもある。

このようなこの連絡帳のやり取りが成り立つのは、知的障害という状況が形成している側面もある。それは、ご本人自身の文字の読解力、内容に関する理解力に起因および左右されている側面がある。そのため、当然連絡帳以外の連絡方法も存分に駆使した適切な対応が求められる。

時には、ノートを出さない、見せない（施

設での時も、おうちでの時も、その両方での時も)、連絡帳の気になる部分を破って切り取ってしまうということもあり、事業所としてはこのような事態は起こってはいけない要改善事案である。(時にはノートを職員に投げるという場面も起こってしまったことも…。)

どんなことを？どの手段で？

職員1人が約7～8名の利用者の方の連絡帳を毎日やりとりしている(担当が不在の場合は「サブ担当」が書いている。一人の利用者さんに担当とサブ担当を配置している)。ご家族との連携に関しては、ご本人を差し置いて、ご家族の意向を優先にするという知的障害者領域に起こりがちなコミュニケーションも存在しているのはこの連載でも触れてきたとおりである。あくまで、ご本人の意向を前提にしながら、どういった動きに実際の場面で落としていくかは正解が一つではなく、なかなかいつも難しく思っている。

職員も状況が落ち着いていると、連絡帳で伝えなければならない内容ではなくなる。(順調な様子を書こうとするとその方の様子を観察し、しっかりと説明をし、初めて伝わる内容になることも多い。)そして当然ながら職員にとっては文章力、語彙力など様々なものも求められる。(連絡帳で伝えることではなくお会いしたときに話した方がいいのでは？という疑問も常に付きまとう。)ただ連絡帳に何も無いというのもさみしい…。毎日日課にそって、いつも通りがんなばっている熱心な利用者さんの様子があ

ればあるほど、当たり前のように頑張っておられるので、何を伝えようとしても日々同じような内容をご家族に伝えることになりそうで、また迷うことも多い。

こういったことを経験すると参考にならないかと思い保育関係の本を手にとることもあった。そこにはこんなことが書いてあった。「今日の子どもの様子(記録)欄に、子どものマイナス面を書くと、保護者は気分を害し、トラブルが起こりやすくなる」

(『保護者とうまくいく方法～日常編・行事編・クレーム編 48のポイント～』原坂一郎 ひかりのくに 2008)という内容である。続けて、以下のような内容もあった。「…連絡帳などに書いた子どもの様子やエピソードに先生からのコメントが何もないと保護者はやがて何も書かなくなる。先生の共感が欲しいのである。おうちの方はやがて書くのが億劫になる。すると書いて欲しいことも書かなくなってしまう…」(千葉が要約)とあった。この姿勢はよく分かる。ただそれと同時に、施設での実際の様子は誰が知っていて、誰が知らない状況になるのか？という心配も付きまとう。利用者さんの情報の偏りや、情報の差がトラブルのもとになることはこれまでもこの連載で書いてきた。どのように伝えることなのか？、その伝える方法は何がよいのか？など慎重に判断されなくてはならない。このあたりは現場のベテランの先輩、責任者の方々との相談が一番役に立つ。そのために職場のチームワークも一定必要になってくる。ここでもよくいわゆる仕事論でいわれている「よくない報告こそ、はやく！」は当然であり、更にノートよりは、電話、電話よりは、直接、そしてこちらから出向く、一緒

に伺う、おうちまでお送りするなど、様々な方法を組み合わせて、誤解がないように、これからも信頼をしていただけるように取り組んでいる。

字が汚い、読めない…

連絡ノートは文字通り、文字、文章を媒体にコミュニケーションをとることになる。実際に会って話した時と文字で伝えた時とは受け取った側の印象が異なることがあるのは普段からよく起こることである。文字だけでは、誤解を生んだり、言葉が足りないこと、ニュアンスが伝わらないことも多い。「この書類は原本（ゲンポン）です」と伝えたところ、「原本（はらもと）ってどな

たですか？」というようなことも…。意図していなくても読み違いというレベルですら起こるのである。プライベートでのやり取りなら笑い話となることもあるが、こと施設で、そして更に起こってしまったケガや利用者さんに不利益がある可能性を含むテーマでは取り返しがつかないことも起こりかねない。そして、この文字を用いたやり取りはそのやり取りが書面で「残る」というのも大きい。

そもそも、字を書くこと自体に抵抗がある方も職員、ご家族双方共に多い。文章を書くのが難しい、そしてそもそも「字が汚いからいや！」というところである。「ミミズが這ったような字だから」「勉強をしてこなかったとばれるような字だから」という発言をきくこともある。「職員の字が汚くて読めない！」という苦情も現場ではきこえ



てきたこともあった。この字の汚いことへのコンプレックスは様々な事務作業の過剰なデジタル化も生んでいる。そもそも、障害者福祉の領域では職員1台のパソコンという職場環境を実現できているところはどのくらいの割合があるだろうか。高齢者福祉の領域よりもそのあたりの整備が遅れていることは確かである。(障害者領域、児童領域は市場が狭いのでパソコン関連業者も参入は後回しになる傾向があるのではないか。) 必然的にパソコンが空くのを待ち、譲り合いとパソコンを共有しながら書類を作成している。これまで手書きで15分で済んだ事務処理も、パソコン入力でその倍かかってしまったり、自宅に持って帰ってしまったりとパソコンが仕事を増やしている側面も存在する。この私は字が汚い! というコンプレックス、そのことがもたらす影響はこんな展開も生んでいる。

ご本人不在の連絡帳という仕組み

そもそも連絡帳というシステム自体はどのようなのだろうか? ご本人が知らないところで、施設と家族がやり取りをしている要素がないとは言えないのである。では、ご本人に伝わるような努力はどのくらいしたのだろうか? 「合理的配慮」、「意思決定支援」という言葉が「障害者の権利に関する条約」と共に話題になる昨今、連絡帳という仕組み自体が、ご本人を中心にした支援への弊害にはなっていないだろうか?

もしかすると連絡帳という仕組みが機能しない方がいいのかもしれない。実際、スイスの同じような障害者施設に職場研修に

行かれた方のお話を複数聴くことがあるが、どなたが行かれた施設(皆さんいかれた施設は違います)も「連絡帳」という仕組みはなく、伝達事項はあくまでご本人に伝えるそうである。その理由としては内容は家族ではなく、あくまでご本人に属する事案であるから! とはいっている。

知的障害を持つ人たちが集まってできたピープルファーストという活動がある。そこでは当事者自身が自らの権利を擁護するセルフアドボカシーを大切に活動をしている。始まりは1960年代のスウェーデンまでさかのぼる。日本でも1990年代以降活発になったといわれている。なかでもピープルファーストの活動が支援者の役割を述べているものがある。(1998年4月全日本手をつなぐ育成会から出された本人活動とその支援のあり方についての提言)

本人活動はセルフアドボカシーであり、

支援者については

「本人によって選ばれる」

「役割は本人によって決められる」

「決定権をもたない」

としている。(参考資料: 「9 ピープルファースト: 知的障害者の自立生活への道」和泉とみ代 よくわかる障害者福祉 ミネルヴァ書房 第5版 2013 より)

つまり、支援者がどうかかわるかは本人が決めるのである。(誰を支援者にするかもですけれども。これはまた別の機会に。)

これは昨今の対人支援のモデルの発展ともリンクしている。そこでは本人が望む、

本人が安定して過ごせる状態を目標に支援をすることに重きを置いている。社会構成主義、ナラティブ（その方が歩んでこられた物語）という視点が重視され、ソーシャルワークでは、ジェネラリスト・アプローチとしても整理されている。

施設では正しい事業所での過ごし方を時には表だって、そして同時に暗にも求めている側面が存在する。福祉的就労の現場では、現在中心にしている仕事の存在、提供しているサービスの内容が決まっているというなかで、ある程度あるべき姿を求めてしまう力動もあるだろう。これは制度のデザイン自体が持つ要素でもある。そのなかで、ご本人の意向をできる限り優先する、そのためのアレンジと、全体とのバランスをとること等が私たち職員には求められている。それは「集団処遇」という現実を踏まえた上での判断が求められ、非常に難しい判断が必要になることもある。そこでもできるだけ、よい時間を重ねるために本人を中心にしたご家族、事業所、連携諸機関との日々のコミュニケーションに力を注ぎ続けている毎日である。

(写真:橋本総子)

BACK ISSUES

におい22 2015年9月

作業着21 2015年6月

食べる20 2015年4月

通勤19 2014年12月

クスリの作用、人の作用18 2014年9月

倫理観でかたづけられる暴力17 2014年6月

触れる16 2014年3月

対談企画「教育と福祉の連携を模索する」2014年3月

情報の格差15 2013年12月

20年前のノートから14 2013年9月

そうじのねらい13 2013年6月

個別化の暗部12 2013年3月

グループワークの視点11 2012年12月

実習生がやってきた!10 2012年9月

月曜日のせいやな9 2012年6月

所得を決める福祉職?82012年3月

世界とつながる社会福祉現場7 2011年12月

この現場へのたどり着き方6 2011年9月

障害を持つ友達と過ごすとは?巻末座談会

2011年9月

旅行がない!5 2011年6月

職員の脳内回路4 2011年3月

たかがガムテープ、されどガムテープ3

2010年12月

利用者が仕事上の戦友2 2010年9月

障害者自立支援法で不景気に!?1 2010年6月

1 工程@1円～知的障害者の労働現場

24： 施設がもとめる「障害者像」はあるのか？

千葉 晃央

ルールと居心地

集団生活にはルールがつきものである。人は学校という場で、そのことを実感することが多いだろう。私は15歳の頃、高校の入学願書を取り寄せたことがありました。そこには髪型に関する校則を伝えるために入れられていた書類がありました。そこには校則に従った髪型をしたモデルの男子学生の写真が掲載されていました。前髪、もみあげなどの長さや形状、そしてパーマの禁止という注意書きが写真の横のスペースに丁寧に書かれていました。今も同じような書面があるのかもしれませんが。その当時、私がみたそこには「テクノカット禁止」と書かれていました。「テクノカット?!」私はその当時その言葉が何を指すのかわかりませんでした。今みたいにインターネットがない時代なので、どこで?誰に?きいていいのやら…。でも、確かにその頃は、「もみあげ」がないのが普通でした。それが坊主頭でも、そうでなくても、それが普通。その頃、大人気のチェッカーズのメンバーも確かに「もみあげ」がありませんでした。もらったその「髪型指示書」の男の子のモデルには…「もみあげ」がありました。そ

こが唯一、まわりの男性の髪型と異なっていました。ですので、どうやらそのことを「テクノカット」というのだということが想像できました。「テクノミュージック」といわれる音楽をしていたYMO（坂本龍一、細野晴臣、高橋幸宏）がその髪型をしていたからかな?と長年思ってきました。今回調べてみて、やはりそういわれているようでした。ルールと言え、80年代後半の私の学生時代は「テクノカット禁止」という言葉が印象に残っています。「もみあげ」があるなんてとにかくダサかった。中学生でも自分もまわりもテクノカットなのに!…なんでそんなダサい髪型をしなくてはならないのだろう…。とにかく決まりが細かい学校は嫌だ!と思い、私はその学校には進学しませんでした。

「考えない」から「意味を忘れる」

ルールが細かく設定されているという環境では、自分の頭で様々なことを考える機会が減ります。そして、ルールにしたがっていると衝突やトラブルを回避できるという結果を手に入れます。逆にいいですと、

自分の頭で考える機会、そして人との衝突をすることから学ぶ機会を失っていることになります。これはある側面では損失ともいえます。

また、そのルールに関して、自分たちでコントロールができるのか？できないか？という点も大きく居心地というところで影響を与えることは言うまでもありません。

再び、余談ですが私の通っていた中学校は教室も土足でした。下足室というのがありませんでした。いや、私の入学以前数年前まではあったそうです。しかし、それを生徒会の力で、校則の変更を提案し、選挙の結果、廃止にしたそうです。この時期ですと（これを書いていたのは2月）靴箱にチョコが！ということがよくある話です。私がいたところでは、それがありませんで

した。はやく登校して、チョコを好きな男の子の席に行き、その子の机のなかに入れるというのが、結果として起こることでした。それを本人がみつけるのか？友人が見つけるのか？そして、本人が見つけた場合、見つけたことが他の生徒にわかるのか？そのあたりもバレンタインデー後の話題の大きさを左右していました。

チョコは？

この時期の施設では「バレンタインデー禁止！」ということを決めていることもあります。誰かのことを大切に思うこと、人が人に惹かれること、人が人を好きになることは、人生において欠くこ



とができない要素です。生きる希望になり、そのことしか考えていない時期が人生には多くの人に必ず訪れる。それがある意味健康です。もちろん人によってその時期の過ごし方は様々です。そういうことに興味が少ない方、もしくは興味があるということを表に出さない方もいますよね。知的な障害をお持ちの方も同じように様々です。

このバレンタインデーの時期にはいろいろなことが起こります。先ずはテレビ等のコマーシャルや、まわりの人の影響もあってなのでしょうか、チョコをあげなければならぬ！と強迫的に思ってしまう方もおられます。そして「義理チョコ」という習慣が、またそれに拍車をかけます。時には施設の利用者全体の半分ぐらいに、チョコをわたした話もありました。すると今度はもらう側の男性の利用者さんも「なぜあの人はもらえて、私にはないのかな？」とか「私も欲しい！」と思う方も当然おられます。「チョコは？」とたくさんの女性の利用者さんに尋ね回るといことも…。その尋ねられることに困ってしまう方もおられます。知的な障害を持つ方にとって、このようにあいまいな慣習というのは非常にわかりにくいです。そこにさらに職員にチョコをプレゼントしたい利用者さんがいたり、それを面白くない！と思う利用者さんが間に入って、怒ってしまわれたり。職員はチョコを受け取らないということを決めていることもありました。職員によっては、そういったチョコのやり取りを、他の職員、施設にわからないところで行う…ということも起こって…。こういう事象が混とんとし、その結果とにもかくにも端から「バレンタインデー禁止！」ということに行きつ

いたりするわけです。それはそれで何も起こらず、スムーズです。しかし、味気ないといわれれば味気ないのかもしれませんが。家と施設との往復が毎日のなかでこのようなジャンルの話題がないというのも個人的にはさみしいと思ったりもします。何もかも白黒はっきりするというだけでは人生の様々なことが埋め尽くされないわけです。福祉という人の生活を扱う仕事において、このあたりのテーマをどう扱うかは常に懸案事項です。

ルールを破ると…

ではバレンタインデー禁止などの施設の決まりを破った場合どのように対応するのか？ということを考えてみたいと思います。決まりに関して、守っているのか？いないのか？ということを考える場合、事実として、実態として遵守しているかどうかで利用者さんをとらえていきます。これが当然基礎になる考え方です。遵守されていない時には、働きかけを行うことになります。実際、事実があったのか？なかったのか？どのような経緯でそういうことになったのか？そういうことで利得を得るのは誰？で、そのことで得るのは、どのようなよろこびなのか？等考えていきます。

私たち援助職は警察や裁判官ではありません。事実の追及だけが私たち福祉職の考え方ではないのです。目の前におられる方の発言を信じ、その利用者さんが語る物語に沿って対応していく。時にはそれが事実とは異なっているようであっても。「ソーシャルワークはプロセスである」という言葉



があったように、事実であったかどうかよりも、この件で実際に利用者さんと話し、かかわっていく過程こそがソーシャルワークであるという側面です。施設でのこういったかかわりは施設ソーシャルワークといわれています。別の言い方ではレジデンシャル・ソーシャルワークといっています。レジデンシャルは「一定の長い期間」という意味が含まれています。支援がある状況の、ある場面でのよりよいかわりや判断をし、短期的に終わる支援、つまり面接だけとかではなく、何度も時には何年もその場所での支援（ソーシャルワーク）が継続するということが大きな特徴になってきます。

そこでは当然一人の利用者さんに長くかわることで様々なライフイベントがその利用者さんには起こります。自分の病気、親の病気、さらには親の死…。そういったその人のまわりを取り巻く環境も含めて対象者をとらえていくのが、現在のソーシャ

ルワークの考え方です。楽しい時、うれしい時、苦しい時、悲しい時、厳しい時、体がつらい時にも施設に通い続けるので、さまざまな精神的状態、身体的状態で施設を利用します。時には自暴自棄になりそうだったり、時にはどうしても心の躍動が押えきれなかったり、時には体が苦しくていつもはできているまわりにやさしくすることができなかったり…。

100 年前の支援

こうしてみると、起こった「事実」を精査して支援をするという方向性だけでは不十分なことは明かです。事実を扱い、実証主義に基づいた支援の考え方自体は1900年代の初めの頃、つまりソーシャルワークの歴史が始まる頃を起源としています。今から約100年前の考え方です。

この考え方に基づいたエビデンス・ベースド・アプローチは福祉がそれまで経験主義的で、前近代的な考え方へのアンチテーゼとして、重要な援助の姿勢として整理されました。一方では実証主義的な考え方の限界は指摘をされています。実証の根拠となるデータがある尺度からのデータだけに限られていて不十分であること、つまり別の尺度での結果が新しく明らかになることで、根拠が否定できてしまうことが指摘されています。ルールを守ったのか、守っていないのかというような、健康であるのか？そうでないのか？というような二分律、つまり2つのうちのどちらかであるという考え方がこの実証主義の特徴のひとつです。守ったか？守ってないか？は、ひいては施

設にとって理想的な障害者なのか？そうでないのか？というところに集約されていきます。

つまりそれは施設にとっての理想的な障害者像があり、そこに目の前の障害を持った人がはまっているかいないのか。職員はそれにはめ込むことが仕事…？というところ。このように施設にルールがあれば、そこでの期待される障害者の姿は自ずと一定決まっていきかねません。どんな利用者さんもあらかじめ存在する理想の枠に近づけるよう期待される存在になりかねないと。それ自体が少し乱暴ではないのか？それは施設が提供するサービス自体に過剰に画一的な対応があるのではないのか？多くの方を対象に障害者の働く権利を保障する機能を持っているのか？というところになってきます。

トイレに行っている時間を計る

では、実際に施設のルールに対応していない場面に出会った時、どのように対応するのでしょうか。具体的に一言目になんといえますか？「すいませんけど、それは…」「こらっ！」「なにしてんの？」「調子悪そうやね」「大丈夫？」「どないしたん？」「なんかあった？」「なんかあったんちゃう」「なんかしんどいんちゃう」「よっぽど腹が立つことがあったんやね」「ほんま嫌やったんやね」「ストップ ストップ」「…」(黙って近くに立つ)などが浮かんできます。

話しかけるタイミングも相手の視界に自分がいて(つまり、声をかけることで相手がギクッと驚かない)、相手が自分に話しか

けてくるタイミングを生かすのが一つの定番の選択肢です。とはいえ、なかなかそんなタイミングはないので、それに近いタイミングを探します。しかし、起こったその時にすぐ伝える方が伝わるというのも知的障害という特徴から言える側面であることは確かです。そのあたりを総合して判断して行動に移します。

さて、何かしら働きかけました。では次回、障害を持った方が施設の約束を守るという行動の生起を産むでしょうか？この問いをもつことができるのがまず重要です。そして同時に、援助職にはこれからも同じようなことがあっても冷静に対応し続けることが私たち援助職に期待されています。むしろ「こうしなさい！」と言われて「はいわかりました！」といい、次回からその行動が起こらないということがなかなかない。そういうところがあるのも人間です。

原因があつて結果があるだから、原因を取り除くとそういうことが起こらない。これが実証主義の考え方です。やったか？やっけてないか？が重要な考え方となります。その行き過ぎた例を過去にきいたことがあります。利用者さんがトイレに行くために作業を離れている時間を計測していた事業所(職員のトイレ時間も図っていたそうです)、他にも荷物検査の定例化、防犯カメラ映像でやったかやっけていないかを確認する等いろいろと頭に浮かびます。

事実は1つ、真実は複数

基本的には相手が話したことを信じて、対応していくというのが王道であるのが福

祉です。それなのに「話す」ということを大切に、「信じる」ということを大切にすることを、自ら否定する側面がある状況になってしまっているともこれはいえます。

そして、支援では身体化よりは行動化、行動化よりは言語化することが健康とされている中で、福祉はそれを当然促すことが仕事です。つまりそれは目の前の対象者が発した言葉を信じるところから始まるといえます。

現在の社会福祉士の教科書ではこの実証主義の医学モデルとナラティブモデルと双方の考え方を場面にあわせて行き来できることが重要であるというジェネラリストソーシャルワークが大切だといっています。つまり、ソーシャルワークの考え方は一つでは無理だといっているのです。

家で、例えばこういうことがあって…というナラティブ（物語）があって、その続きで今日は施設でこう過ごしたい！という物語を持ってくる利用者さん。同時に、施設側が求めるこう過ごして欲しいという物語も一定存在します。その施設側のナラティブと利用者さんが持つナラティブが一緒ではないのは当然です。その摺合せ、もしくは融合が起こっていくというのがいいようには思います。

BACK ISSUES

連絡帳 23 2015 年 12 月

におい 22 2015 年 9 月

作業着 21 2015 年 6 月

食べる 20 2015 年 3 月

通勤 19 2014 年 12 月

クスリの作用、人の作用 18 2014 年 9 月

倫理観でかたづけられる暴力 17 2014 年 6 月

触れる 16 2014 年 3 月

対談企画 「教育と福祉の連携を模索する」 2014 年 3 月

情報の格差 15 2013 年 12 月

20 年前のノートから 14 2013 年 9 月

そうじのねらい 13 2013 年 6 月

個別化の暗部 12 2013 年 3 月

グループワークの視点 11 2012 年 12 月

実習生がやってきた！ 10 2012 年 9 月

月曜日のせいやな 9 2012 年 6 月

所得を決める福祉職？ 8 2012 年 3 月

世界とつながる社会福祉現場 7 2011 年 12 月

この現場へのたどり着き方 6 2011 年 9 月

障害を持つ友達と過ごすとは？ 巻末座談会

2011 年 9 月

旅行がない！ 5 2011 年 6 月

職員の脳内回路 4 2011 年 3 月

たかがガムテープ、されどガムテープ 3

2010 年 12 月

利用者が仕事上の戦友 2 2010 年 9 月

障害者自立支援法で不景気に！？ 1 2010 年 6 月

1 工程@1円～知的障害者の労働現場

25: クルマ社会と福祉政策

千葉 晃央

「ガリガリガリ…」

私は急いでいた。納期ギリギリでの商品の出荷を任されたからである。今回出荷するのはお菓子を入れる箱。納品に使う車はトヨタ・ハイエース。その荷台いっぱいに積みこんで出発をした。その箱は利用者さんがみんなで作った「製品」。今日の朝、この箱の納品先である同じグループの施設から「14時までには必ず欲しいねん!」と確認の電話が入ってきた。自分の職場からその施設までかかる時間は40分程度。13時、いわゆる「昼一(ヒルイチ)」で出発したので間に合う予定である。しかし、今日は金曜日。若干道が混んでいる。

仕事を始めて4ヵ月。先輩から教えてもらった渋滞が少ない道をチョイスした。先輩には仕事で運転する時は、いつも以上に速度に注意するよう言われたこともよく覚えている。スピードメーターを確認しながらアクセルを踏む。それにしても、このクルマは運転がしにくい…。先輩が同乗して、出荷の方法を教えてもらったときの施設のクルマとは勝手が異なる。今日乗っているのはコラムシフトのミッション車。コラムシフトのクルマは就職して初めて運転を経

験した。ミッション車に関しては、それまでも運転をしてきたので、たくさん不安があるわけではなかった。しかしコラムシフトの車は、シフトがどこに入っているかがわかりにくい。そして車ごとにシフト?(ギア?)の入り具合に癖があるように思う。それでも普通に出荷する分には不安はなかったので「大丈夫です!」といって職場を出てきた。

グループ施設につくと、こういわれた…。「千葉君!ごめん!このままの業者に一緒に行ってくれへん?荷降ろしをして、積み替えをしている時間がないねん!さっき業者さんから電話があつて、どうしても14時30分に欲しいといわれてん…頼むわ〜!」この仕事はグループ施設から頂いた仕事だった。そのグループ施設は業者さんから頂いた仕事だった。その業者さんから、さらにタイトな要望を言われたらしい。…私は事情がよく分からず(迷惑をかけてはいけない)と思い、「ハイ、わかりました…」というしかなかった…。相手は私たち施設に仕事をくれた立場の人(グループ施設の職員)であり、この次以降の私たちの仕事が無くなっては困るし、同じグループの先輩でもある…。そして、なんといっても依頼

元の業者さんに迷惑がかかるといけない…と考えた。…とはいったものの、出荷先がどこにあるか？については知らなかった。そして、ここは「京都」である。秋田生まれ、大阪で育った私には京都の地理はわからないところが当時はまだ多かった。

「千葉君、ついてきて！」とグループ施設の職員が言って、その施設の車に乗り込んだ。その車も出荷する箱が荷台に山積みである。…行くしかない。先に施設を出たグループ施設のクルマは構内を前に進んでいった。門を出た車は私が知っている道とは逆方向にむかった！「え、そっちからいくの？？？？？」私が知っている方ではない方の門を出た道を進んだのである。…焦った。まわりは入り組んだ住宅地。道も広くはない。とにかくこちらは前の車についていかななくてはならない！…そう思

ったが、道には勾配があり、ミッションをゴソゴソと変速しているうちに距離が空いてしまった。もうすでに前の車は一つ目の十字路を抜けて右折し、右折後すぐにある橋を渡って行ってしまったのが見えた。また焦った。とにかく行こう！でも混んでいるやん。同じように十字路で右折をしたいのに、交差する道路が渋滞をしている！渋滞の列の車と車の間をすり抜けながら、右折をしなくてはならない。しかもミッション。ほんでコラムシフト。でも置いていかれては、どこに行くかすらわからない。さらに業者さんに迷惑がかかるし、グループ施設にも当然迷惑をかけてしまう。行くしかない…。

自家用車とは違い、ハイエースは車長があり、内輪差がでやすい…。気をつけなくては…と判ってはいるが私は今、ついてい



くべき、前のクルマに置いていかれている…。やっぱりいくしかない…。その時、嫌な音が聞こえた。乗っていたハイエースの右の腹を渋滞している車の右前部に当ててしまったのである…。

仕事を始めて数カ月の私には判断できないことが多かった。今なら、「無理です」という。あくまで自分の施設からグループ施設までの出荷の作業は、私たちの施設側でやることになっていたのも、その業務はするけれども、その先に関してはグループ施設と業者さんとの間で決められるべきことである。だから、今なら当然「無理です!」という。しかし、仕事を初めて数カ月の私にはこの判断ができなかった。

車道と廊下は違う!

神戸三ノ宮歩道暴走事故、山陽道渋滞車列にブレーキなしでの追突事故、滝畑ダムでの車の事故…交通事故のニュースは毎日なくなることはない。昭和30~40年代、「モータリゼーション」「交通戦争」といわれ、年間の交通事故による死者数1万6000人を超えた。ここ数年は年間約4000人台では推移している。ちなみに児童虐待の年間死者数は二桁(うん十何人)とも言われている。ニュースでは高齢ドライバーによる暴走、逆走のニュースも当たり前になってきた。

車を動かす以上事故のリスクは逃れられない。「あの職員は運転が得意だから…」、「あの利用者さんは運搬が得意だから…」、「あの利用者さんは挨拶が得意だから…」と同じ人ばかりが車に乗ることも偏った人

だけにリスクが増えてしまうことも忘れてはいけないと思う。

福祉の業界では、公が数年後のヴィジョンを事前に示し、そこに向かって制度を整えていくことがよくある。その流れのなかで「脱施設」の意味も含めて行われたのが、福祉利用者の地域生活への移行である。そのヴィジョンで使われるのが次のイメージである。それまで、「施設の中で」利用者が暮らす居室に、何かの時はすぐに介護や医療のチームがすぐ対応できるようにしてきた。それを施設規模ではなく、地域規模で実現するというイメージであるという。つまり施設内の利用者さんの居室は地域の利用者さんの住宅に置き換え、そして施設の廊下は地域の道路と置き換えて考えるというのである。そこでは「シームレス・ケア」という言葉も用いられていて急性期から地域生活までの切れ目のないケアを地域全体で実現することが大切であるといわれた。そのためには、地域内の医療機関、介護の施設がともに連携をするシステムを構築し、実現していくということが求められたのである。施設に入居しているときは、どんな状態であっても、どんな時間であっても基本的には介護、医療を届けることができた。これを地域のレベルで実現するために現在、医療、介護、福祉などが訪問型等のサービスで取り組んでいる。

クルマ社会集金システムの中の福祉

…以上のようなすべての話は大前提に「クルマ社会」がある。つまり移動手段としての車を前提にしている。施設内なら医



療・介護チームが徒歩で廊下を歩いていくが、地域では「車」による移動となる。ヴィジョンをきいているだけなら、とても簡単に聞こえる。しかし、使うのは「車」。そこには交通事故のリスク、車のメンテナンスの手間とコスト、課税、そして車両があることによる駐車場スペースの必要性などが付随する。車を買ひ、保険代を払い、税金を払う。車は日本の基幹産業といわれ、そして車が走るには道路建設のための工事が必要になる…。つまり、これら全てが前提と言える。クルマメーカーも、国も、広告等を駆使し、車を持たないことへの不安を国民に植え付け、購買意欲を掻き立てる。企業は自動ブレーキ等による安全性能、環境負荷の軽減、さらにかっこいい、かわいいと感じる車をつくる。先日は運転が終わると「おつかれさま！」と話す車に「本当

に癒される！」と言っている方にも出会った。

若者のクルマ離れというけれども、こういう社会のカラクリに気づきはじめてのではないかとも思う。つまり、クルマが国にとって、重要なお金を集めるしくみになっている！ということ。それが若者のクルマ離れではないのかと。

京都でも車の暴走事故があった。亀岡でも、祇園でも。その後に対策としてなされたことは、私のまわりでは学校の近くの道路に歩行者と車を分ける線が色つきで塗り直されたこと、そして軟質プラスチック製のポールがその一部に建てられたということだけ。根本的な解決には程遠い現実と感じる。

「クルマ社会」を批判する本も絶版が目立つ。そう、今はもう「クルマ社会」を批

判する人たちすら、絶滅の危機。大気汚染、騒音、排ガス等による健康被害も「エコ減税」などのキャッチフレーズのもと、すっかり払拭された感もある。ドラえもんに出てくるような子どもたちが遊ぶ空き地は全て駐車場になったという指摘もされて久しい。多くの人が一定の生活を享受できる社会を大切にするのが「福祉」ならば「公共交通機関」の意味は再度考える機会があってもいいのではないか？

朝の住宅街には、幼稚園バス、高齢者のデイサービスの送迎車、障害児・者の施設送迎車が連なる。支援学校の終わる時には放課後等デイサービスの送迎車が連なる。再度、得ているものと、失っているものを知っておく必要があるように感じる。

事故当時、グループ施設の先輩も仕事を始めて3年目ぐらいだった。事故は仕事を頂いている業者さんの要望に応えようという思いの結果だった。悪気は全くない。業者さんの要望に応えなければ次の仕事が危ういかもしれないというギリギリの関係の中、お仕事を頂いているという厳しさがある。先輩を恨んでいたりはしない。問題なのはこういう福祉の状況、障害者がおかれている状況である。

BACK ISSUES

施設が求める「障害者像」はあるのか？24 2016年3月

連絡帳23 2015年12月

におい22 2015年9月

作業着21 2015年6月

食べる20 2015年3月

通勤19 2014年12月

クスリの作用、人の作用18 2014年9月

倫理観でかたづけられる暴力17 2014年6月

触れる16 2014年3月

対談企画「教育と福祉の連携を模索する」2014年3月

情報の格差15 2013年12月

20年前のノートから14 2013年9月

そうじのねらい13 2013年6月

個別化の暗部12 2013年3月

グループワークの視点11 2012年12月

実習生がやってきた！10 2012年9月

月曜日のせいやな9 2012年6月

所得を決める福祉職？8 2012年3月

世界とつながる社会福祉現場7 2011年12月

この現場へのたどり着き方6 2011年9月

障害を持つ友達と過ごすとは？巻末座談会

2011年9月

旅行がない！5 2011年6月

職員の脳内回路4 2011年3月

たかがガムテープ、されどガムテープ3

2010年12月

利用者が仕事上の戦友2 2010年9月

障害者自立支援法で不景気に！？1 2010年6月

1 工程@1円～知的障害者の労働現場

26： 事件について

千葉 晃央

それは間違っている！

「千葉君、それは間違っていると思うで。ここでは、そういうのを求めているんじゃないわ。参加者とリーダーの立場は全く別！…でもなくて、全く同じ！…でもないねん。時にはリーダーとして動くべきところもあるからね。でも、参加者に任せ切って、自分はリーダーだから、かかわらない！…これではないわ。リーダーも一緒に経験するし、体験もする。それがこのキャンプ全体のグループ体験になっていく。そういうところがこのキャンプというグループワークの狙いやから、まあゆっくり考えてみて…！」

22歳の夏。大阪市青少年活動協会でキャンプリーダーをしていた私はこんな言葉をかけられた。ある青少年育成キャンプ実施後のスタッフによるふりかえりの場面である。キャンプの後半のキャンプファイヤーでグループごとに出しもの（スタンツ）をすることがあった。その際に参加者が考え、参加者が決めて、参加者だけが発表するようにかかわった私の報告をしたときの指導者からの言葉である。参加者と共に私も考え、参加者とともに私も決めて、発表だけ

はリーダーである私は入らず、参加者だけで行うことにした。そのことに対する疑問を指導者から投げかけられたのである。

あの事件のことを考えていると、私はこんな若い日の一場面を思い出した。あの体験につながっているのではないかと。

早朝に2000字！

先日、対人援助学マガジン編集長の団先生と話す機会があった。話題は相模原の事件についてである。あの事件に関しては、思うことが多すぎて今もまとまらない。時間的制約から小さく切り取って、授業の中で話したことがあったが、うまく伝わらなかったし、全く不足を感じ、それを試みた自分に非常にがっかりもした。小さくは切り取れないのである。ある朝、思い立って感じるままにパソコンに打ち込んでみた。キーワードや短いセンテンスを入力して2000字ぐらいに一気にになった。それを整理しようとしたが、なかなかあれもこれもつながりすぎていて、うまくいかない。難しいなら今回は触れずに、「追って取り上げる

つもりである！」とマガジンでいうのでもいいよ！と編集長には声をかけてもらったが今できる限りのことを書いてみようと思う。それが連載というものが持つ時代性であるだろうし、連載には次回もあるという特権も存在する。そして、この連載で書いていることは、あくまで私の周辺でのことである。これまでも、私の知っている範囲であることを断ってきたが、今回も同様である。

それにしても、あの事件から頭の中に浮かぶことはたくさんある。しかし、誰に伝えるのか？どこまで伝えるのか？どのぐらいの時間で伝えるのか？を考えてしまうテーマである。それでも少しずつ始めていきたいと思う。

私はものごとを「システム論」から考えることが多い人間である。この事件の背景にあるテーマは「境界（バウンダリー）」ではないかと思う。「境界の引き方」の問題であることが共通するテーマではないかと考えている。

「人を使い捨て」ながら「人を大切に！」

犯人は3年間の施設職員の経験があった。この3年間の実務とその際の職場でのトレーニングから、この仕事に就いているときにどんな経験をしたのだろうか？3年あれば人材育成という面において一定の成果はもたらすことができるのではないかと思う。しかし、その結果はあの事件であった。

現在、労働市場全体は非正規雇用者が労働者全体の半分に迫る勢いであり、人を大切にすることができていないといえる。モ

ノを使い捨てる消費社会を嘆きながらも、いよいよ人すら使い捨てる時代に入っている。これは福祉業界も同様である。急速な高齢者の増加。そこを皮切りに福祉事業への一般企業、NPOの参入が始まり、福祉業界は「急」拡大した。クルマの運転同様「急」がつくことには危険がつきもの。その危険が現実になったのが今回の事件ではないかと思う。

成人期の障害者の居場所問題として長く、生活の場、働く場が不足してきた障害者福祉領域でも大幅に事業所が増加した。私の勤めている事業所ができたころは、私の地域では4か所だった同じような施設が、現在は104か所という話しも聞く。コンサルまで参入し、「儲かるから」と事業所の準備から立ち上げまで一件700万で請け負います！という話しも聞いたのも少し前である。

それだけの福祉の職場がある。そのひとつひとつで「職場づくり」が意図的に、もしくは意図を持たずに行われている。利用者への支援の質も大切だけれども、その基礎となるスタッフ側の「職場づくり」も同時に大切である。しかしこのことはこれまで扱われることが多くはなかった。ある方に伺うと、「福祉事業所の経営者への研修」が不足しているという話しも聞こえてきている。これは福祉に関する資格制度養成のカリキュラムでも学ぶことはない。全国津々浦々にある福祉の職場（それは高齢、障害、児童等に専門細分化されているので）、その数は膨大であり、一方一つの事業所にいる職員の人数は多くない。その一カ所一カ所での職場づくりにノウハウが必要となっているという課題があるのではないか。こうした専門細分化した福祉現場は、職員

が小集団であることが多く、一定の経験を積むと先輩がいけないという状況に陥る。そこから先は目標となる先輩の背中もなく仕事を重ねていくことになる。そこでスキルアップやキャリアアップは難しいことが想像できる。そういう先輩に会う機会に限られるからである。そんな状況も踏まえた上での職場づくりには工夫がいる。福祉事業を行い、その職場をつくって行くというコツである。

今、そこに浸食し、存在するノウハウは一般企業の経営のノウハウである。施設長が集まる会議で「何人の職員の首を切ったか？」の自慢話にも聞こえるような話があったという。常勤正規雇用を非常勤に、定期雇用職員に、そして契約職員に、派遣に、アルバイトに…していくという一般企業と同じ流れが福祉業界全体にも起きている。

「福祉労働者の声」と「利用者の声」

選挙等で住民が望んだ結果として、行政側もコストを抑えた上での福祉政策を実現することに注力している。新しく施設ができる時も、施設側が建物の建設費を一定部分負担し、自前で施設をつくるが増えた。そもそも福祉事業は利益を目的にしていない。本来、利用者の支援に充てられるべき福祉制度の報酬のなかからも一部、それらの建物の先行投資分を回収していかなくてはならない。福祉現場が借金をして福祉事業を行うというのがほぼ当たり前になっている。これがコストを抑えた福祉政策の結果の一面である。結論として、どこで調整するかと言えば「人件費」となる。

福祉では「利用者さん個人を大切にする」「利用者さんが自己実現ができるように援助職は関わる」ことが仕事となっている。その価値観と技術を学び、実践として支援することを職員は求められる。勤務中に援助職はそれを業務とする。では、当の本人はどのように大切にされた経験があるのだろうか？これまで生きてきた経験で、そしてその福祉施設という職場で、従業員という一人の人間として、個人として、大切にされたことがあるのだろうか？8時間の勤務の時間は他者の幸せのために「感情労働」ともなう援助職を行い、一方で自分自身は労働者として使い捨てられかねないという現実。このギャップや、支援者と労働者という「境界」が機能不全を起こしてはいないだろうか。「人を大切にする仕事」を貫くのであるならば、利用者にはもちろん、従業員にもその哲学は一定貫くことがないと整合性がとれない。また、やりがいも感じにくい。

当然、労働者のための施設ではない。しかし同時に、援助職も労働者である。障害者の権利を実現する職場で、労働者の生活の充実を叫ぶのがはばかりられるムードの存在は根強い。これは児童領域、高齢者領域の職員と話していて感じるがよくある点である。このように解決できない問いはある。まずは、このようなムードについてここで触れていくところから始めたい。一人の人間、生活者（労働者）と援助職の境界の線引きの問題ではないか。

その結果もすでに出てはいないだろうか。福祉現場の人手不足が指摘されて久しい。特に介護職は「きつい」「汚い」「かっこ悪い」の「3K」と言われていた時代からも含

めて、なり手が少ない。私の世代より、以前には学歴、職歴にしても実に様々であった。私の時代以降は大卒も多いが現在の福祉職不足は、人材によほどの何かがない限り、ウェルカム状態である。その中に様々な人が混じってしまうのもまた現実である。なおさら、職場づくり、トレーニングが求められている。

今回の事件は、福祉哲学を忘れ、職場づくりを考えなかった結果ではないのか。福祉は急成長した領域である。経営運営ノウハウの未成熟は認めざるを得ないのではないか。結果、土着の権力構造そのままのところもあり、実際それに頼ってきた過去もある。そういう人をお願いするしか福祉を実現できなかったというのも事実である。

ある施設では、職員が休憩したり、ミーティングをしたりする部屋を壊して利用者が使う居室を作ろうという話しが持ち上がった。しかし、それは取りやめたそうである。職員が休憩してくつろげる部屋、話し合える部屋は大切にしたいという理由だったそうだ。職員のいこいの場を大切に。職員を大切にするという価値観の具現化のエピソードである。一事が万事である。やはり、その施設は職員も長く勤め、就職希望者が絶えない施設に今もなっている。

職員の出世競争！

知的障害者の就労施設で、職員がたくさん利益をあげるような働きをしても、利用者さんの給料は上がっても、職員の給料は上がらないことが多い。私にとってはこれ

が当たり前になっているが、一般的にみると労働者のやりがいとしては万人に受け入れられるとはいえない。しかしこれには理由がある。援助者同士が成果を競いあうような競争が起こると、援助職が利用者ではなく他の援助職をみて仕事をするようになりかねない。相手がその成果を出そうとしているとそれを面白くないと思う職員が足を引っ張る。人の命を扱い、職員一人一人が連携しチームとして集団で支援を行うのに、不必要な職員同士の競争はその前提の協力、連携などの関係を崩しかねない。「感動エピソードコンテスト」、「年間MVP制度」を採用しているところもあるがごくごく一部である。それにはこうした理由がある。

ただ、職員ががんばっても成果が伴わないという仕事も、それでいいとは思えない。以前作業による売り上げが落ちたから、福祉施設利用者の給料が下がり、それにあわせて（本来は別会計なので）関係ない職員の給料も下げた施設の話も聞いたことがあったが、「それは違うんじゃないか！」というツッコミとセットになって逸話としてきている。

結局のところ、福祉現場には哲学がいる。私たちはこの社会の中で、今何をしているのか？その問いの立て方が重要になってくる。その能力を持っている経営者はやはり地域でも注目されている。「カツツ曲線」が示しているように、トップに求められるものは現場職員とは違う。必要なのは理念であり、ヴィジョンであり、実行力である。いい現場職員がいいトップになるとは限らない。経営者が職場づくりのコツを学んだり、積み上げたりする機会は現在非常に限

られている。全て経営者自身の自助努力に委ねられている。

入所者が職員を救助！

『入所者が縛られた職員を救助 はさみで結束バンド切断 被害拡大を防ぐ ～相模原19人刺殺。元施設職員である容疑者に結束バンドで縛られた施設職員を、難を逃れた入所者がバンドをはさみで切断して、助け出していたことが分かった。入所者による救助がなければ、被害がさらに拡大した恐れもあったとみている』と産経ニュースは2016年7月27日に報じている。事件の翌日である。このニュースは意外と知らない人が多い。

援助者が援助をしているだけで、利用者は援助を受けているだけ。そういうことに制度上も福祉職が学ぶ福祉職教育の教科書上でもなっている。しかし、この事件のエピソードも示すとおり、現実とは異なる。昨今福祉職が学ぶ教科書ではソーシャルインクルージョンという概念が持ち出され、様々な社会的弱者を包摂した社会の実現をうたっている。では、援助職はインクルージョンできているのだろうか？援助職が労働者として、地域で暮らす住民として、どのように相互作用が行われながら暮らしていくのかに関しては触れられていない。福祉サービスを利用した際に、援助職が近所の知り合いの人で困ったという話しがあれば、クライアントさんから畑でできたナスもらったという話しも聞こえて来る。職員がすべきことを忘れているときに利用者さんが教えてくれた話もあるし、結婚式に

利用者さんが出席した話もある。倫理綱領上ではこのようなことはよくないこととして整理されている。しかし、援助者が被援助者から助けをもらう、支えをもらう、地域で暮らす時間を重ねていく。そういった現実はどうにインクルージョンするのだろうか。ソーシャルインクルージョンというならば福祉職も含まれていないといけなだろう。そうした社会福祉学から見落とされている福祉職が起こした事件であることを考えるべきだろう。

福祉かどうか？より大切なもの！

ある事業所が納品先から、自分たちが仕上げた商品の中から多数の不良が出たことを指摘されたそうである。そこではその事態を踏まえて、職員で対策を協議したそうである。その結果として、検品体制を強化することに決まった。元々検品も障害を持った利用者さんがする！というやり方をそこでは採用をしていた。2回利用者さんが検品してきたのを4回利用者さんがすることにしたそうだ。倍の人員が検品にたずさわる分、生産量は下がる。それでも「障害者が、障害者自身で責任を持って行う作業」が障害者の自己実現や成長につながるとして、生産量の減少があっても、そのことで障害者の収入が減ることになっても、そちらを採用しているということであった。自分たちの給料が下がってもいいから、検品の人員を増やす…それを誰が決めるのか？それを望んでいるのは誰なのか？これらには前提がある。「事業所スタッフ」と「障害を持つ利用者」という二つの立場が明確に

あるということである。つまりこの「境界」を明確に引くことをよしとしているのである。

私の現場では職員も利用者さんと一緒に作業をする。一緒に汗をかかない人の話を利用者さんがきくはずもないと考えている。そして利用者さんが検品をしても、職員が検品をしてもどちらも間違わないというところを目指している。障害を持つ方がしても、職員である健常者がしても不良が出ない作業手順をできる限り追究する。そして、それが難しい場合には、職員が検品をすることも当然ある。人が集まり、何か仕事をしていくときに、健常者、障害者に関係はなく、それぞれができることを精いっぱい持ち寄る。それぞれができる限り協力して最大限の成果を上げられるよう取り組む。これが私の周辺での哲学である。

これが自然ではないのだろうか。「福祉かどうか？」よりも、人として、この社会でお互いに生きていくものとして、何が自然なのか？である。福祉という考え方、福祉制度ができる前から、人はお互いに助け合って生きてきた。現生人類である「現代人」以前のネアンデルタール人も障害を持った子を育てた形跡が化石から発見されている。「知的障害者の労働現場」である施設に見学に行っても、職員は職員の仕事だけを行い、作業自体は利用者さんのみが行う場面に出会うこともある。職員は観察、関与を後ろでしている。

きちんと目の前の人に会っているのか？

単純なこととして、人が集団で生活や仕

事をして、長く同じところで時間を経過する時に援助者と被援助者という立場だけで、語ることはできない。常時出勤ではない職員に対して、その職員が出勤ではない時にあった出来事や仕事のやり方の変更に関して、職員はもちろん業務の中で引き継ぎとして伝える。しかし利用者さんも「こういうやり方になったし！」と伝えようとすることも日常的にある。私はそれによって助けられることも多く経験してきた。それは人として社会で相補的に暮らして生きていく上で当たり前ではないのか。「しんどいの？」「元気ないね」「たんじょうびおめでとう」「結婚おめでとう！」「千葉ちゃんお帰り～！おつかれさん！」「どこいったんや？！遅れたらあかへんで！」「いないからどうしたんか？と思ったわ！」「待ってたで～！次、いつくんの？」「千葉ちゃん、土日なにしてたん？え、仕事～？！土ようも、日ようも？…そんなに大変なん？！俺がいうたろか？！」こんなたくさんの声を利用者さんからいただいてきて私は20年もこの仕事が継続できている。私が助けられているのである。

長くお互いに共に過ごすことは、どんな自分でも受け入れて欲しいという願いだけではない。長くお互いに必要とされる存在であり続けること、その努力を相互に求め合っている。それぞれが仕事の質を追究し、お互いにピンチの時は支え合う。職員から利用者という方向だけの作用ではなく、利用者から職員という方向でも作用が起こる。そこは扱われていることが少ないが、取り上げてみると利用者職員という線を引き過ぎではないのか？というあたりが扱われず抜け落ちているのである。

そもそも、援助をする人も援助を受けてくれるという相手の行為がなければ成り立たない。仕事柄、スイスの施設での様子をきくことが多いが、利用者の義務も明確なのがスイスの福祉施設の特徴でもある。援助者と被援助者の行為が相互に成立して、初めて職場は成り立つ。こうしてみても、できることを持ち寄る、できることを持ち寄って、協力して仕事をする。これこそが「社会」というものである。自分たちは「援助者」で、障害者は「被援助者」という考え方で福祉が語られていることにどうしても不足を感じざるを得ない。

現在の福祉職養成カリキュラムで唯一、そのあたりに触れているのが「ヘルパーセラピーの原則」というキーワードである。助けている人が助けられるということを意味し、これをベースにした援助技術を支援の現場では使っているし、これまでも使ってきた。元お茶の先生にはお茶を教わるという設定を借りながら声をかけるとスムーズになるというような認知症支援の現場などで聞かれる話、作業になかなか長く取り組めない方に後輩に教えてあげる役割をお願いすると意欲を持って取り組み、仕事にもまた意欲的になったという話など、例は尽きない。「教わる」「教える役割を付与する」これらのことを今の制度では扱いにくい。職員が何をしたかは扱われるが職員が何かを教わった、そのことが支援となったということは理解されにくい。ヘタをすると、職員が何もしていないのではないかとみられるということになりかねないのである。

障害者問題を打破する糸口

一度、読者のみなさんも自分自身がどんな職員にお世話になりたいかを考えてみるとよい。ホテルマンのようなサービスを受けたいのか？それとも、ときには個人と個人の関係の側面もありながら長く過ごすのか？などである。私は後者である。人は誰でも誰かの役に立ちたいのである。どんな障害がある場面でも、歳を重ねた場面でも、小さな子どもでも同様である。畑でできたものをおすそ分けしたり、頂いたもらい物を分けたり、たくさん作ったものを届けたり、地域のイベントに時には一緒に行ったりするような人にも出会える「余地」。そういうところを福祉では「倫理」という視点で排除してきた。しかし、こうした人と人の触れ合いこそが援助職者のモチベーションや原動力になってきたのではないだろうか。

助けていると思っていたら助けられているんだ！助けてもらっていたのは自分達だ！つまりは、役に立たない人なんかいないんだ！それらを伝えたいと私の現場では考えている。そのために地域社会に具体的な経済活動、自治体運営活動の一部となり、多くの方が手にしているような商品の作業をしたり、リサイクルの仕事をしたりすることで社会に役に立っていること、貢献していることを示していく。このようなロジックが知的障害者の労働現場が担っている障害者問題を打破する糸口である。つまり労働を中心に据えることがたくさんのチャンスメイクをするのである。私の現場では重度といわれたりする重複障害の方もできる限り働く時間を持つ。その働いたお金を

こつこつ貯めて、自分で働いたお金で親に初めてプレゼントを買うエピソードも多い。家族から「ごくつぶし」と言われたり、一生面倒をみなくてはと思われたりしてきた家族の中での存在の意味、その転換である。家族の見方が変わる。そういう場面を何度も見てきた。

現在の細分化された施設で能力ごとに振り分けて支援をするというのは一件合理的なようで、不合理なこともある。富山方式にみられるように、高齢者と障害者、高齢者とこどもという福祉現場が存在していることがそれを物語っている。人は合理性だけで生きているのではなく、お互いに助け合いながら、生きている。そのなかで物語が生まれる。その中で成長をするし、物語ができていく。その原動力は、人は誰でも困っている人を助けたいという本能である。

「世界に一つだけの花」はさみしい

これまでこの連載でも触れてきたが、「集団をみる力」を養っていればよかったのではないかとこの事件を考えると時に思うのである。そのことによって見えることが増える。理解が深まるし、世界も広がる。しかし、現在の福祉制度がスタンダードとしているやり方は、援助者は「対象者（の変化）」と「それに関わっている自分」という2者関係がメインとなることが多い。そこでのうまくいかなさがたちまち自分の力不足、絶望のように思えることも多い。そうではない。そこには同時にグループという資源が存在しているのである。

支援の場面において、集団をみて、どの

ように解釈し、意識し、意図的に活用できるようにとらえるかに関しては最近の傾向はシステム論を用いた説明をソーシャルワークでは採用している。皮肉にも、それはもっと具体的な援助技術もノウハウも持っていたグループワークという技術を一方で削った結果でもある（本来はグループワークもシステム論も集団を扱うということと同じ方向性に存在する。マクロか、ミクロかの違いといえる）。集団をみる視点を捨てたといっていると感じている。もともと科目として独立していたグループワーク。今は2冊ある教科書の1章分しかない。現在の「個別支援計画」全盛期ではグループワークの視点は消滅の危機である。ケースワーク、グループワーク、コミュニティワークという3大ソーシャルワーク手法の一つを放棄したのである。その背景には、個別化なのか、時代背景の個人主義なのか、一人一人にあわせたプログラムを賛美する風潮もあったように思う。「みんなちがってみんないい」といわれるようにこのムードは社会に蔓延している。だから福祉の支援も一人一人違うでしょ！と、グループで一括りにするのはデリカシーにかけといたげな空気がある。

スマップの「世界に一つだけの花」がはやった時も対人援助学マガジン執筆者で師匠の一人である中村正先生は「強者の論理です」と一蹴したのを強く覚えている。「違い」を強調しても自分を保ち生活できる人は強い人だけではないか。人は誰かと一緒であることをどこかで支えにして生きているものだ。そのことも忘れてはいけない！と仰っていた。そういう意味でもグループ内での相互作用を資源にするグループ

ワークは捨てられるべきものといえるのだろうか。援助職からの支援だけでなく、グループメンバーからの支援がある。お互いに助け合う、助けること・手伝ってもらうこと、それは自分が手伝ってもらえる能力も育む。ここでも人は誰かの役に立ちたいという本能がベースである。

今の福祉制度は、利用者個人が何ができるようになるかに焦点化している。しかし、個人が課題をできるようになったことや、個人が何かできるために行っていることが施設の集団にどのように作用しているか？という側面はなくなる。しかし、そこは制度的にはみられないし、大切にもされない。完全な欠落点である。扱えていない現実が存在するのである。

このグループワークの視点や技術が存在することを前提に集団処遇である福祉施設での支援を歴史的に行ってきたとはいえないだろうか。現在、その100年以上の成果は大幅に削減されている。それが福祉専門職教育の今である。ケースワーク、グループワーク、コミュニティワークという3つの武器で福祉の歴史を作ってきたのに、その一つを放棄した。それでも現場では、集団処遇はこれまで通り継続されている。集団処遇、つまりグループワークのよさも、そこにある資源も今の福祉職は昔の福祉職に比べて知らないし、活用していないのである。

成果が出る前に離職、退職

そもそも、戦後の日本に民主主義を根付かせるためにも用いられてきたのがグルー

プワークでもある。その退潮とリンクするように現在、日本の政治のファシズム化が指摘されるようになっている。無関係では済まされない話であろう。民主主義は時間がかかるし、プロセスが大事である。今は、それよりも効率や、成果、エビデンスが重視されているように見える。その移り変わりの潮目を私たちは経験したのかもしれない。本当の意味で、それがわかるのはずっと後になってからであろう。

そして「ソーシャルワークはプロセスである」もすっかり薄らいだ。結果を出すことが強調されているが、それはいつの時点での結果なのか？ずっと後に結果が出ることも人にはある。その頃には非常勤福祉職は交代していて、誰もその成果には気づかない。利用者は地域にずっと居続けるのでいわば「ベテラン」になっている。こうしたことに職員の方は新人だから気付かない。短期の結果ばかりが扱われ、長期的に関わること、ゆっくり生起する変化を導くことにも重きをおかなくなっていないだろうか。

障害を持った方の成長、発達を階段に例えると一段一段が大きいという例えもよく用いられる。大きな一段を上がるには時間もエネルギーもかかる。事件の犯人のような3年間という勤務経験では一段登る障害者の姿にも触れることはなかったのではないか。1年毎の個別支援計画のふりかえりで、変化がない！とばかり思ったのではないか。そう思わせたのは誰なのか！制度の問題ではないか？

誰もやりたがらない「福祉」でいいの？

福祉の仕事はやりがいのある仕事になっていないのではないかと？介護離職、人材不足という現状は、その仕事の業務の範囲のデザインの問題ではないのか。人材不足という状況は「誰もやりたがらない」、「誰も継続できない」ということである。相談はこの人、ケアはこの人、床の掃除はしてもいいけど、窓とかは別料金、もはや居場所ではないし、あくまで利用者が努力をして目標を達成してもらうようかかわるなど、支援の場面は変化を強いて、細分化、分業化して進めることへの反省も必要ではないか。

分業化のデメリットはすでに指摘されて改善策も示されている。工程ごとにその工程だけをする人をつくるのではなくて、作業チームをつくってそのチームで全工程を仕上げる。結果、自分の工程だけ知っている作業員ができるのではなくて、お互いに助け合い、教え合いながら作業をするので全行程ができる作業員が生まれる。技術も伝承することができる。現在、福祉領域ではジェネラリストという言葉で語られているところである、方法論だけのジェネラリストではなく、領域においてもジェネラリストが求められているのではないかと。現在厚労省は各医療福祉専門職養成のカリキュラムに共通基礎科目の設定を模索しており、ちょうどこのような流れに呼応しているとよいのだが、対象領域をまたぐ形でのジェネラリストには及び腰であるように見える。各専門職団体の意向に押されているようにも見える。各資格の専門職団体も自分たちの利権を守る団体だけにはならないで欲しいと心から願っている。

様々な研究で、賃金の増収だけが労働者

の満足度が上がるのではないというのは明らかになっている。そうなってくるとますます、仕事の業務分担、あるいは過剰な細分化、業務範囲のデザイン、仕事の切り取り方の問題ではないのか。

モノを売る、物を作る仕事とは、福祉は違うといいながら、PDCA サイクルは工場に使われてきたものである。それを支援プロセスに採用している。こうした計画を過剰に盲目的に立てることの義務化が業務の多忙、事務仕事の多忙を産み、利用者に向き合う時間を削り、パソコンに向き合う時間を増やした。

人とかかわることが好きでこの業界に入った人材も、パソコン能力、文章能力を問われ、利用者の日常の変化ややり取りではなく、目標達成だけに意識を割くよう強いられるのが今の制度である。

施設にも家族にも居場所がない

現在、障害者施策は能力別のステップアップ方式で、一番の目標は一般就労であり、その環境に少しずつ近くなっていくという形で施設が段階的に何種類かに分かれているとあってよい。つまり、目標を立てて達成をして、次の施設に移っていくというのが前提となる。つまり、施設は「居場所」ではないのである。あくまで達成したら施設を移る。達成が難しい場合は、「移ることができなかったもの」としてその施設に残る存在となる。これはあたかも「落伍者」のような気分にさせられる。現実には施設に一般就労志望の利用者が何人いるか？実際に施設を退所しステップアップできた人は

何人いるか？ばかりを行政に報告をさせられている。職員も非常勤的雇用者が増えていく状況をみると施設は誰の居場所でもなくなったのではないか。利用者としても職員にとっても。つまり施設では数年たてばそこからいなくなる存在として利用者、職員ともに時間を重ねているのである。

1996年優生保護法が世論の反対もあり、無くなった。しかし、現在は「新出生前診断 染色体異常、確定者の97%が中絶」という状況である。国が施策を辞めても、個人が堕胎させている。今回の事件の匿名報道という結果については、親は自分たちが子どもの名前を隠したとっている。障害を持つことは堕胎されたり、名前も隠されるべきで、存在も隠されるべきであると捉えかねられないメッセージが世の中にはあふれている。家族のなかにすら、居場所がないのだろうか？

今回の事件の背景にあるテーマは「境界（バウンダリー）」ではないかと思う。「健全者と障害者の境界」「援助職と被援助職の境界」「職員と利用者の境界」「分業体制である福祉職の各職種ごとの境界」「生活者と労働者の境界」「利用者の幸せと自分の幸せの境界」など数えきれない。このたくさんの「境界」を再考することが必要だろう。

私たちも今回の事件で考える機会を新たに持つことになった。考えることを継続すること、それが何より重要といえる。

「千葉君、それは間違っていると思うで。ここでは、そういうのを求めているのではないわ。参加者とリーダーとは全く別、でもなくて、全く同じ、でもないねん。時に

はリーダーとして動くべきところもあるからね。でも、参加者に任せ切って、自分がかかわらない！これではないわ。リーダーも一緒に経験するし、体験もする。それがこのキャンプ全体のグループ体験になっていく。そういうところが狙いやから、まあゆっくり考えてみて…！」

…ここを語ろうとする努力が求められている。そのためにはあと数段掘り下げることが必要といえる。福祉実践も、社会福祉学も、社会福祉制度も。それなら、自分が今できることをそれぞれの持ち場でやっていこうじゃないか！

BACK ISSUES

クルマ社会と福祉政策 25 2016年6月

施設が求める「障害者像」はあるのか？ 24

2016年3月

連絡帳 23 2015年12月

におい 22 2015年9月

作業着 21 2015年6月

食べる 20 2015年3月

通勤 19 2014年12月

クスリの作用、人の作用 18 2014年9月

倫理観でかたづけられる暴力 17 2014年6月

触れる 16 2014年3月

対談企画 「教育と福祉の連携を模索する」 2014年3月

情報の格差 15 2013年12月

20年前のノートから 14 2013年9月

そうじのねらい 13 2013年6月

個別化の暗部 12 2013年3月

グループワークの視点11 2012年12月

実習生がやってきた!10 2012年9月

月曜日のせいやな9 2012年6月

所得を決める福祉職?82012年3月

世界とつながる社会福祉現場7 2011年12月

この現場へのたどり着き方6 2011年9月

障害を持つ友達と過ごすとは?巻末座談会

2011年9月

旅行がない!5 2011年6月

職員の脳内回路4 2011年3月

たかがガムテープ、されどガムテープ3

2010年12月

利用者が仕事上の戦友2 2010年9月

障害者自立支援法で不景気に!?1 2010年6月

1 工程@1円～知的障害者の労働現場

27： 救世主になりたい援助職

千葉 晃央

「一生私たちが支援します！」

「一生私たちが支援します」と利用者の家族に言った。この現場では、実は利用者による職員への暴力が継続的に発生していた。それでも、福祉事業所の援助職は「相手を受容することが大事だから」と、利用者からの暴力を「受容」(?)していた。職員の腕にはアザもできているし、出血した時には通院もしていた。それでも、その事業所のスタッフは利用者とそのご家族に「一生私たちが支援します」と言う。この事業所にも体系的に社会福祉学を学んだ方がいて、一生懸命科学的に捉える重要性、職員のスキルアップの必要性を訴えた。しかし、その方自身が身も心も持たなくなり…。

救世主になりたい！

心理学には「救世主願望（メサイア・コンプレックス）」という言葉がある。ユングは、複雑な感情的反応を「コンプレックス」と呼んだ。日本語で「コンプレックス」と

いうと「劣等感」というイメージがあるが、ユングがいったのは「劣等感」だけではない。人の心の奥にある「自分は劣っている」という不安な気持ち、それと同時にある「いや、自分は人を救える優れた人間である」という気持ち。それらが入り混じっている状態を「メサイア・コンプレックス（救世主願望）」といった。

そして、その結果として「自分が救われたい」から、他人を救うということが起こるといわれている。他者を助けることによって、自分自身（援助職）の存在を確認したり、相手（クライアント）に対して優位に立とうとしたりすることも起こるとされている。自分自身（援助職）が他者から必要とされたいという思いがベースにあり、これはアイデンティティ（自己証明、自己信頼感）の欠如である、つまり自分は対象者を「救う人」でありたいという願いの表れといえる。

ウラ支援

知的障害者の労働現場で、通所の事業所の場合、利用者さんは朝出勤して、夕方ま

で働いて自宅やグループホームにかえっていく。平日は働いて過ごし、土曜日、日曜日、祝日などは休日となる。利用者さんは家族と過ごしたり、友人と過ごしたり、ガイドヘルパーさんとお出かけをしたりと各々に休日を過ごす。しかし、充実した休日（誰の視点からの充実なのか？は大切なポイント）を送ることができていないと感じてしまう利用者さんに出会うこともある。当たり前だが、多くの知的障害者の労働現場の職員は自分たちの役割、機能、立場が持つ限界を理解し、自分が休日まで直接かわることは当然していない。職務を越えているからである。ガイドヘルパーの利用を提案することや、地域にある機関などの社会資源の情報の提供などが行われることもある。しかし、「…うーん、それやったら私が明日一緒にいましょうか…」といって、知的障害者の労働現場の職員が勤務時間外に、休日の「支援」を行っている話が漏れ聞こえてくることがある。もちろん所属長の許可はない非公式なわけで、何か事故でもあれば…大事となる。

利用者の幸せを望んでいない？！

救世主願望（メサイア・コンプレックス）の根底には、自分自身の価値がない…という深い自己無価値感を持つとされている。そして、そんな強い劣等感を抑圧しているともいわれている。自分自身が存在する「価値」を感じるができないために、人から感謝されるようなことをして、自分の価値を実際に感じようとする心理的なメカニズムがあるといわれている。つまりは、本

当には他人（利用者）の幸せを望んではいないともいえる。「私（援助者）がいないといけないよね…」と自分が思いたいし、相手にも思わせたいという心の奥の願いさえもあることも指摘されている。

私自身は援助職という職業選択を高校生の時に決めた。デスクワークは無理、規則正しい高校生活への不適応、社長のベンツのためには働きたくない…以上の点から、自分がいることで誰かが喜んでくれるかもしれないということがよぎり（今では恥ずかしい動機）、福祉の道を選んだ。そう、私自身もメシア欲求が見え隠れする動機がスタートである。



そこから、更にさかのぼり、私の原家族でのケア役割を考えると、母はしばしばある悩み事を抱えていて、その話を小さい頃からよく私にしてきた。その経験から、話をきく、誰かの支えのような役割にはなじみがあったのかもしれないと思い返すこともある。こうした経過が私にはあったので、この救世主願望という言葉に出会った時はなかなかの衝撃であった。

救世主のやり方をかえるな！

職員は病気で休むこともあるし、資格取

得のための実習を別の事業所で受けるため長い時は約 1 ヶ月間不在にすることもある。その時に代わりに利用者さんを担当をしてくれる職員に、普段自分が行っている対応と一語一句違わない支援を行うよう求める場面に出会ったこともある。そして、それが行われていないと「(…やはり私じゃないと無理だな。) だから、私がいつもしているやり方をしてください! といったやん!」と思ったり、ひどい時には不在を担ってくれた同僚にそのセリフを言ったりすることもある。自分は欠席していて、職員手薄状態を現場でつくっておきながら、「こうしろ!」という。更にそれができていなければ相手を責めることも…。これでは職場に他者の欠勤を容認できる心の余裕はなくなる。職場の援助職チーム全体に悪い影響をもたらしかねない。こんな場面もメサイアコンプレックスが見え隠れするように感じた。

救世主の提案を断ろうものなら…!

これらのように救世主願望（メサイア・コンプレックス）が引き起こす行動といわれているものがある。そもそも対人援助職という職業選択自体が自分の脆弱なセルフイメージを補おうとする自己満足になってはいないか? というセルフチェックが必要である。先ほどの休んだ職員のように、過度な理想主義を掲げることで、自分を補おうとすることも起こる。しかし、自分自身が完璧にそれを遂行できるわけではなく、更に実際の現場ではチームで仕事をするわけであって、自分だけの思いでは実践は成

し遂げられない。それでもがんばろうとして、疲弊し、結果としてはうまくいかない…。加えて、利用者や同僚が嫌がったり、迷惑がったりするような、親切の押し売り（この支援を利用するといいいから…など）をすることもみられるとされる。もし相手がこちらの申し出を断ったり、注文をつけたりすると援助職が不機嫌になるというようなことまで起こる。

「せっかくこうしたのに、もう知らん!」と援助職が思ってしまう場面。これは、援助職が解決したい事案を選び、援助者のペースで解決しよう、なおそう、癒そう、楽になってもらおうとしているのである。それは利用者が思う解決したい事案の優先順位とは異なる可能性も多分にある。「そのことよりこっちを先に…」と利用者さんが思っているかもしれないのである。こういった時には利用者さんのタイミングを援助者はただ待つわけではない。利用者さんの状況がわかる距離は常時保ち続け、時には「お誘い」や「提案」もする。けれども何かを扱うタイミングは利用者ご本人のペースで…というのが基礎になくてはならない。

自分のやり方だけが唯一の方法

援助職が自分のやり方に固執し、この方にはこの取り組みを…、この事業にはこの進め方を…という状況を一定期間実践することで、その仕事を援助職が抱え込んでしまう状況もしばしば起こる。自分しかできない、自分のやり方だけが唯一の方法であるというように思うのである。人事異動や担当変更での支援関係の終焉、担当業務を



手放す事態は、組織に勤務している限りは、つきものである。あくまで職務として勤めているという事実は存在しているわけである。大切にすべきは、自分自身の自分の仕事への納得ではなく、支援を本当に相手の役に立つものにしていくことといえる。

一方で、現場には自分のペースで、仕事をとことんやる援助職がいる。現に福祉の先人といわれる人々や福祉のトップランナーといわれる人々は、勤務時間とか関係なく、利用者と寝食を共にするし、私財も投げ打つし、休みもないような自分のペースでの働きぶりで今の福祉を形作ってきた。古くはスラム街への住み込みをしたセツルメント事業、90年代は自分のボーナスで職場改革のため職員全員のパソコンを買い与えた逸話…。そういった「モーレッツ社員」ならぬ「モーレッツ援助職」の働きを、多くの人が働ける形に一般化していくことも福祉の作業であり、任務といえるだろう。社会政策として、広く普及、提供するためには必要なプロセスである。一方で、とことん福祉の提供ができないことでの「罪悪感」も援助職には生まれる。その下地にあるボランティア精神、サービス精神、自己犠牲の精神ありきの伝統的価値観。これは、この業界の低賃金の遠因の一つともいえるだろう。自分の身を削り、自分が破滅してでも…という話しは日本の桜が散ることを美

化する文化、特攻隊の精神、玉砕思想とも親和性を持っているようにも見え、良くも？悪くも？日本の援助職業界の特徴となっている。

手柄が欲しい援助職

「私の前で成長して欲しい」、「私の成果による利用者の変化が欲しい…」、「私がかかわったから利用者さんが落ち着いた」こんなことが頭をよぎるのは人間なら当然ともいえるだろうか。そう、援助職も勝手なもので、つい自分がかかわった成果を求めてしまう。それを、今は福祉制度も拍車をかけている状況がある。自分がいる時間に、自分の目の前での相手の変化を探す。それを自分の成果だと理解し、自分がやってきたこと、勉強してきた努力を自己承認し、また自ら学び、利用者にかかわる。この繰り返しでは「自分のやり方だけが正しい」と錯覚が起こりかねない。私はよく知っている人、利用者はよく知らない人という権威関係ができる「パターナリズム」にも近づく。こうした成果主義であったり、エビデンスであったり、そうしたものの見方自体が過剰になることが「パターナリズム」に近づける力を持っているとはいえないだろうか。物事の多面性を認め、実際に多面的にみる力が求められている。

制限のある状況での支援であること

長年、社会福祉の実践に必要とされてきた原則の一つに「制限の原則」がある。コ

ノプカがグループワークという集団に対する福祉的支援を行う時の原則として整理したものである。ここ10年ぐらいですっかり教科書などからカットされてしまった。これは、利用者が自分や他人の生命を脅かしたり、人間関係を破壊する行動をとったりすることのないように、お互いに制限を加え、制約しあうことを根本的ルールとすることである。援助者は、利用者が、この制限や誓約のルールを尊重することを、利用者の成長（変化）やグループの発展へとつなげていく。制限を、各個人およびグループ全体の状況に対する診断的評価に基づいて、巧みに用いていく。つまり、何をどんなふうにしてもよいというわけではなく、必要に応じて一定のルールや制限を設ける必要があるとしている。

当然、支援者にはその役割と所属機関の目的がある。その制限を受けるわけである。自分たちの役割、自分たちの資源という限界（＝制限）がありながら関わっていくのが我々援助職の原則である。たとえ「利用者主体」と言っても、休日にもかかわったり、利用者を受容するために暴力を甘んじて受け続けたりするのではない。そのままいくと関係の継続ではなく、破たんに向かい、それこそ利用者にとっても、援助職にとっても不幸である。限界であり、制限のある中での、最大限を狙うことも援助職には求められている。

かかわりの量に頼り過ぎない？

そのあたりの話として、かかわりの量について、援助職の間では話題になる時があ

る。私は、なかなかある利用者さんとの信頼関係が構築できない時があった。その時にその方が暮らすグループホームを訪ねようかと考えて、上司に相談したことがある。すると上司は「それは当然すぐよい結果が出るよ。でも我々の役割は、日中の仕事場のかかわるのが中心やから、もう少し何とか本来のわれわれのところできいろいろかかわってみたら」と言われたことを思い出す。かかわりの量での解決ではない、制限のなかでの解決を模索することも援助職にとって学びになることを提示してくれたのである。

私のいる知的障害者の労働現場での支援はかかわりの量が多い部類に入るといえる。かかわる量が少ないのは面接、相談を中心にしている職場の援助職である。施設現場でのかかわりは共有する時間も体験も多く、その時間と経験が信頼関係を担保することも起こる。しかし、面接場面では短時間、面接室という枠で信頼関係の構築が求められる。当然、求められるスキルが異なる部分があるともいえる。しかし、「面接も施設での日中プログラムと考えることもできるのよ」と先輩から示唆を頂いたこともある。なるほど、構造化面接、半構造化面接といわれるあたりである。私の施設等でのグループワークの経験を面接場面でどう活かすのか？についての姿勢を伝えていただくと大切にしている言葉である。もちろんすべてがそういう場面ばかりではないが、今も面接や支援のヒントをくれる視点としてもっている。

先日、入所施設の先生がおっしゃっていたのは「かかわりは量が大事というのもあるけど、生活施設だと切れ目がなくなって

超過勤務も簡単に起こる。そうすると職員もいずれは倒れてしまう。やはり長い目でみるとよくない。この頃、職員に伝えているのはかかわりは量より質とっています」というおはなし。このように支援を質と量で捉えてみるのは興味深い。かかわる量が多いオープンダイアログが話題になるのも、何かの照らし返しであり、何かの対極を示すといえる。

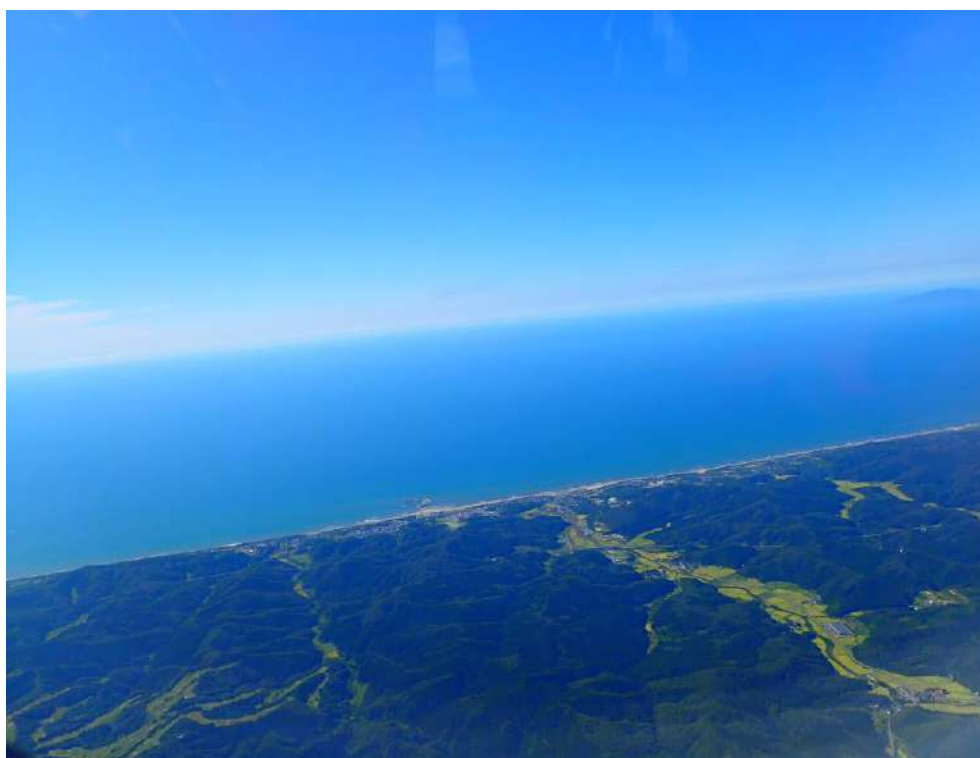
言ったのに聴いていない方が悪い？！

援助者の陥る問題として救世主願望という視点は、時に大事なものを気付かせてくれる。われわれ援助職の仕事は、援助職は利用者を大切にしながら、なおかつ職業人としての自分も大切にしながらの仕事となる。そこに救世主願望の視点があることに

よって、過剰な保護、過剰な配慮になっていないかのセルフチェックである。こうした自分自身の一定レベルでの精神的な健康の保持が、利用者さんにも帰依するのは言わずもがなである。

救世主願望というキーワードのように状況を知性化してとらえるための努力は怠ってはならない。「約束を破った利用者が悪い」「言ったのにきいていない利用者が悪い」といったレベルからわれわれ援助職は決別しなくてはならない。知性化に向かう時の手段が資格の取得であったり、進学であったりすることもあるし、もちろん独学でもできる。自分で、その仲間を見つけ、場をつくることもできる。

そこでは、ひとつはスーパーヴィジョンを受けるというスタイルも活用すべきだろう。私のいる障害者福祉のお隣である高齢者福祉の援助職は向学心も高く、その領



域ではスーパーヴィジョンは当たり前になりつつあるように思う。グループスーパーヴィジョン場面で用いる事例検討の方法すら複数提示され、全国で学びを継続している。私のいる障害者福祉の領域もこの姿勢を大いに学びたい。いずれにせよ、何らかの方法で、学びを続けること、その成果として、状況を「知性化」してとらえることができるという。

Teacchの方法でかかわっている、行動療法・行動分析の視点でかかわっていると支援を組み立てていても、精神分析的にみると「退行」が起こっている…というようなことが現場では起こる。しかし、一つの状況を多面的に捉えることができるとチャンスは増える。かかわるチャンネルが増えているのである。支援を行っている途上で困難な状況に出会った時、今とは違う何かオルタナティブを模索する時には、資源になるのは言うまでもない。

そもそも、新しい世代は「救世主願望を持たない…」という話を京都文教大学の吉村夕里先生からうかがったことも記憶に新しい。「福祉現場の事務職がいい」「人とかわるのが苦手なんで」という福祉を学ぶ学生に会うこともしばしばである。「援助職って、その人の人生に関わっていて、責任が重いじゃないですか!」と喋っている学生に言葉を失う…そんな経験も一つや二つではない。

参考文献：

古宮昇『プロカウンセラーが教える場面別傾聴術レッスン』ナツメ社 2015
古宮昇『プロカウンセラーが教えるはじめ

ての傾聴術』ナツメ社 2012
福島哲夫『ユング心理学』ナツメ社 2003

BACK ISSUES

- 事件について 26 2016年9月
クルマ社会と福祉政策 25 2016年6月
施設が求める「障害者像」はあるのか? 24
2016年3月
連絡帳 23 2015年12月
におい 22 2015年9月
作業着 21 2015年6月
食べる 20 2015年3月
通勤 19 2014年12月
クスリの作用、人の作用 18 2014年9月
倫理観でかたづけられる暴力 17 2014年6月
触れる 16 2014年3月
対談企画「教育と福祉の連携を模索する」2014年3月
情報の格差 15 2013年12月
20年前のノートから 14 2013年9月
そうじのねらい 13 2013年6月
個別化の暗部 12 2013年3月
グループワークの視点 11 2012年12月
実習生がやってきた! 10 2012年9月
月曜日のせいやな 9 2012年6月
所得を決める福祉職? 8 2012年3月
世界とつながる社会福祉現場 7 2011年12月
この現場へのたどり着き方 6 2011年9月
障害を持つ友達と過ごすとは? 巻末座談会
2011年9月
旅行がない! 5 2011年6月
職員の脳内回路 4 2011年3月
たかがガムテープ、されどガムテープ 3
2010年12月
利用者が仕事上の戦友 2 2010年9月
障害者自立支援法で不景気に!? 1 2010年6月

1 工程@1円～知的障害者の労働現場

28： 音

千葉 晃央

都市設計の弱点

人生の半分を京都で暮らしています。京都では3世代にわたって京都で暮らさない
と京都人とは言わないとききます。そういう意味ではまだまだ20年程度です。他にも、こんなことを先日は聞きました。「京都」という都市の設計についてです。京都の気候を表現するときに「夏は暑く、冬は寒い」とよく言われています。けれども、京都は冬に関しては都市設計、住宅文化において無策に近いという見方をきいたのです。たしかに、年3回は京都市内でも雪が積もり、交通状況が乱れます。今年も市内の北部では数十センチの単位で積雪した日もありました。車がノーマルタイヤでスリップをして、西大路通りの緩やかな坂が上れない光景もこれまで複数回見えています。では、なぜ冬に無策になったのかは京都の夏を語らなければなりません。京都の夏は酷暑です。特に湿度が高い。そして、その暑さをしのぐために、エアコンがない時代から様々な工夫をしてきた歴史があります。「京都の冬は底冷え」ともよく評されますが、その所以は、暑さ対策の方に気を取られているからではないかという話でした。確かに京都

の夏は暑い。大阪で育った私が暑いと感じます。今日もひどい暑さでした！というニュースを見るとコンスタントに全国で4番目ぐらいには常に京都が入っている感じがします。そのため、床、川床、打ち水など様々な方法で暑さをしのいだり、暑さを楽しんだりする文化が根付いています。

現代では、夏の京都での生活は当然エアコンの冷房に頼り切っています。空調が天井に設置されているというのが京都の建物ではよくあります。そうすると冷気が下に降りるので夏の冷房がよく効きます。逆に、冬のエアコンはなかなか効きにくいです。暖かい空気は天井に設置されたエアコンから噴出されても、上にとどまったままになっていると感じることも多いです。そのため家庭の多くでは灯油やガスによる暖房も用いています。

京都の夏は基本的にエアコン、フル稼働！2016年猛暑日日数ランキングでも京都は全国4位。熱帯夜も多く、朝も冷えることはありません。当然、私の現場でも朝から終業まで冷房は使用することになります。京都の夏は、夏休みの観光客も多く、観光産業関係のお土産もの、お菓子関係の仕事が忙しくなる時期でもあります。それ

は逆にいうと稼ぎ時です。そのため、残業をしてでも何とか乗りきろうということも起こる時期でもあります。

酷暑による騒音問題

残業をしていた職員が冷房の電源を切るのを忘れて、帰宅してしまったことがありました。電気代が無駄になったのはもちろん、一日中、夜中から早朝までエアコンの室外機が作動する音が問題になりました。都市部に立地したその施設は、隣の住宅とも近く、今でこそ、熱中症対策で朝も昼もエアコンを入れっぱなしにすることが推奨されるようになりましたが、少し前までは、夜はエアコンを切る方が体にもいいし、節電にもなる（電力制限もありましたよね）といわれていました。翌朝、住民の方から施設の建物に張り紙がされていました。そこにはマジック太字で音に対する苦情が書かれていました。音だけでなく、火災などの危険も当然ついてくるため、このようなお叱りを受けるのは当然です。謝罪に伺うことから翌日の勤務は始まりました。90年代までよく話題になったのは、山の中に福祉施設がつくられるのはおかしい！地域からの隔絶である！それまで暮らしてきた都市部にも福祉施設があることがノーマルで利用者の生活の質を守る上でとても大事だという施設立地の偏りの話題でした。そして、都市部での施設ができ始めると、施設建設反対運動に始まり、できた後も窓から見えないようにして欲しい、作業の時に使う工作機械の音を何時までにして欲しい、朝のラジオ体操はうるさいからやめて欲しい

い…そのような声を頂戴することが起こりました。こうした地域の方々のご理解も求めて運営していくのが、知的障害者の労働現場の使命となっています。地域での清掃活動、地域のイベントへの参加、近隣商店を消費者として利用すること等、様々な住民の方々との共通の経験も大切にしながら地域で同じ時代を一緒に歩んでいます。

施設を狙うドロボウ

ある施設では作業時間終了後の掃除の時間に、音楽をかけています。その音楽は、その日の日直の利用者さん、もしくは職員が選曲をしています。その施設には、職員の日直、利用者さんの日直があり、それぞれに役割がありました。利用者さんの日直の役割は、朝の朝礼に向けての放送、朝礼の司会、昼食時の「いただきます」、「ごちそうさま」、昼からの作業開始を知らせる放送、そして掃除時間の音楽、終礼の司会等です。

一方で職員の日直の仕事の中でも大事なことのひとつが戸締りでした。日直ができるだけ最後に職場を後にし、なおかつその時には一人では夜も遅くなると危険なので、できるだけ複数で戸締りをして退勤をするよう職員相互に協力をしていました。

これまで、福祉施設だけを狙った泥棒も出沒してきました。福祉施設は比較的警備が厳重ではないと目をつけられ、複数の福祉施設が狙われ、被害にあってきました。事務所の机の中のお金やパソコン、デジカメなどが盗まれています。また数年前は複数の福祉施設のエアコンの室外機が狙われ

た時もありました。昨年の相模原の事件以降、防犯カメラの設置などの動きが少しずつ広まってきています。これまでも高齢者施設領域ではこうした動きがすでに進んでいました。障害者施設は今回の事件をきっかけにした防犯カメラ設置が広がる動きを感じています。現場ができることはカメラの設置、施錠の強化（二重施錠、机、棚の施錠）などで、できるところからやっていくしかないというのが実感です。

ヘビーローテーションで踊れます

掃除の時間の話に戻りますと、掃除の時間にかかる音楽は、利用者さんが持って来てくれた曲で様々なジャンルがありました。地元関西の阪神タイガース応援歌『六甲おろし』、光 GENJI の『勇気 100%』（今もジャニーズの後輩たちが歌っていて NHK アニメの主題歌で現役ですね）、スマップの『世界に一つだけの花』（24 時間テレビの主題歌だったので人気絶頂のアイドルスマップが同番組に出演したので利用者さんに大人気でした）、慎吾ママの『おはロック』（アイドルはやっぱり人気）などテレビではやったものや、以前の施設の行事でみんなで歌ったり、踊ったりした歌もよく掃除時間にオンエアされました。利用者さんといく行事でのカラオケでも、このようなみんなの思い出になっている曲は人気があります。そして、私自身もそうした思い出になっていることをうれしく思っています。AKB48『ヘビーローテーション』も、サザンオールスターズの曲も（熱烈なファンの方がいらっしゃいます）、私には利用者さん

との思い出でもあります。私が日直の時に、なじみがあるかなと思いレンタルで仕入れたアニメの主題歌をかけたこともあります。が、「千葉君はアニメおたく？」というツッコミを受けたり、冷静に考えると成人の利用者が働く施設なのにアニメの歌ばかりが聞こえてくるのもどうなのか？取引先の一般企業の方が来られた時にどう感じるだろう？とか、利用者の方が盛り上がり過ぎて疲れてしまうこともあって、そういう選曲の偏りはすぐやめました。

音や歌を聴いた人も影響を受けます。作業中には好きな歌をうたいながら仕事をする方もおられます。隣で作業をしていて、その一人で歌う声を嫌がる方もいますし、時には一緒に歌う方もいます。嫌がる方とは作業場の配置や作業部屋の配属で調整が必要になることもあります。聴覚過敏のような特徴もお持ちの方も一定おられます。作業の中で労働哀歌のようなものが生まれることもあります。「どっこいしょ」「あいよ」「あらよっと」「へいへいほー」「はい、これ食べて！」「もういいって」などの掛け声等も、仕事に追われている状況で心が和むこともあります。そういった掛け合いのやり取りをしながら、仕事をしている自分たちを鼓舞しているようなところもあります。仕事にはリズムも雰囲気もとても重要なときがあります。

マイクを前に緊張

放送やマイクには興味を持たれる方も多いです。そういった機器はデリケートで故障もつきものです。先ほどの日直の仕事で

は施設内に放送をします。「作業が始まります。準備をして作業場に集まってください」このような放送をするかどうか議論があるところです。「放送がなくても自律的に動こう、放送はいらない」という意見、「動くきっかけ、日直の役割として放送がある方がいい」という意見、両方があります。各施設が実情に合わせて選択しているように思います。マイクや音響設備は職員事務室にあることが多く、電源をオフにし忘れると事務所の会話がまる聴こえになります。こうした切り忘れがないか確認をすることも日常の業務です。

日直の利用者さんがマイクで「おはようございます。朝礼をしますので集まってください」「作業開始10分前です。準備をして作業場に集まってください」等言う時は、いつもは饒舌な方も、多くの人に聞こえると思うと緊張されたり、日直という役割を意識してはつきりとした口調で話されたり。複数の利用者さんが当番として、日直をしているときは、一方の日直の方がマイクで先に話してしまつて、慌てて私も！とマイクのある事務室に駆け込んできて放送をされることもあります。こうした職務を貫徹しようとする姿勢に脱帽することもあります。休み時間には自分で持ってきたCDを聞いて過ごしたい利用者の方もおられます。施設にあるCDラジカセを使う方もおられるのですが、台数が限られているため、譲り合いが必要になることもあります。図書館で借りてきたCDをかける方、長年決まった曲をかけるのを楽しみにされている方もいて、それぞれが昼休みを音楽を聴いて楽しく過ごされています。

1.17~3.11

施設での音について取り上げました。最後に触れるのは、学生時代から聞いていたバンド、ニューエスト・モデルの中川敬さんが阪神淡路大震災でみた光景を歌った『満月の夕』と書いて「まんげつのゆうべ」と読む歌（作詞 中川敬、作曲 中川敬 & 山口洋）です。東日本大震災でもこの歌が再度注目をされ、中川敬さんもソウル・フラワー・ユニオンとして現地を訪れて演奏をされています。お世話になった先輩が日直の時はこの曲をかけておられました。利用者さんもこの曲のファンになって、口ずさみながら掃除をしている光景もよくありました。今でもこの曲を聴くと私もうたいますし、当時の利用者の方々、先輩の姿を思い出す曲です。私が、この仕事を始める前年に阪神淡路大震災があり、15年目に東日本大震災がありました。2011年3月11日は京都の施設で利用者の方々と一緒に揺れを感じました。こうした記憶も、曲の思い出も、施設の歴史経過とともに、利用者さんや職員に共有されながら時間は刻まれているのです。下記は私が聴いたときの印象に基づいた表記です。本来の歌詞の表記は異なります。

風が吹く港の方から、
焼け跡を包むようにおどす風。
悲しくてすべてを笑う、乾く冬の夕べ。

時を超え、国境線から
幾千里のがれきの町に立つ。
この胸の振り子は鳴らず、

“今”を刻むため。

飼い主をなくした柴が
同胞とじゃれながら車道（みち）をゆく。
解き放たれすべてを笑う、
乾く冬の夕べ。

ヤサホーヤ。
唄がきこえる。眠らずに朝まで踊る。
ヤサホーヤ。
焚火を囲む。吐く息の白さが踊る。
解き放て！いのちで笑え！
満月の夕べ。



星が降る、満月が笑う。
焼け跡を包むようにおどす風。
解き放たれ、すべてを笑う。
乾く冬の夕べ。

ヤサホーヤ。
唄がきこえる。眠らずに朝まで踊る。
ヤサホーヤ。
三線鳴らす。吐く息の白さが踊る。
解き放て！いのちで笑え！満月の夕べ。

：
：

BACK ISSUES

救世主になりたい援助職 27 2017年3月

事件について 26 2016年9月

クルマ社会と福祉政策 25 2016年6月

施設が求める「障害者像」はあるのか？ 24

2016年3月

連絡帳 23 2015年12月

におい 22 2015年9月

作業着 21 2015年6月

食べる 20 2015年3月

通勤 19 2014年12月

クスリの作用、人の作用 18 2014年9月

倫理観でかたづけられる暴力 17 2014年6月

触れる 16 2014年3月

対談企画 「教育と福祉の連携を模索する」 2014年3月

情報の格差 15 2013年12月

20年前のノートから 14 2013年9月

そうじのねらい 13 2013年6月

個別化の暗部 12 2013年3月

グループワークの視点 11 2012年12月

実習生がやってきた！ 10 2012年9月

月曜日のせいやな 9 2012年6月

所得を決める福祉職？ 8 2012年3月

世界とつながる社会福祉現場 7 2011年12月

この現場へのたどり着き方 6 2011年9月

障害を持つ友達と過ごすとは？ 巻末座談会

2011年9月

旅行がない！ 5 2011年6月

職員の脳内回路 4 2011年3月

たかがガムテープ、されどガムテープ 3

2010年12月

利用者が仕事上の戦友 2 2010年9月

障害者自立支援法で不景気に！？ 1 2010年6月

1 工程@1 円～知的障害者の労働現場

29： 健康管理

千葉 晃央

腰にゴミ袋、右手にペーパー、 左手に消毒液で

冬が終わった。冬は体調管理の難しい季節。この季節、施設ではインフルエンザ、細菌性胃腸炎の対策として、消毒を実施する。ドアノブなど多くの人が接する部分を終業後消毒して回る。消毒剤、ゴム手袋、キッチンペーパーを用いている。手指の消毒は玄関、食堂前、作業場出入り口前に設置し、衛生面を保っている。職員で係の者や日直が手分けして、実施をしていることが多い。

そして、この時期に受けることが多いのだが、働く職員は年1回健康診断が義務付けられている。必要に応じて、腰痛対策、メタボ対策の相談も受け付けている。今回はこういった健康管理について取り上げる。

色塗り業務

月に一回体重測定をしている。午前中の作業が終わって昼食の前に静養室で計測を行っている。体重計は1つなので着替えた人から列になって並んで順番に行っている。

計量時の服装は、普段着なので、厳密な計測というよりは目安であって、体重の増加、食事の量、健康への意識を意図している部分も多い。昼食後、計測した日は個別の「体重表」を記入する。身長、体重から理想の体重を割り出し、折れ線グラフで表している。グラフの背景を平均域であれば緑色、多い時には赤色、少ない時は黄色のバックに折れ線が書き込まれることになる。私が勤め始めたころは色鉛筆で利用者さんと塗ったり、苦手な方は職員が塗っていた。現在はプリンタなどである程度、データ化して、個別の表を作成しているが、それでもまだ手作業で色を塗ることもある。書き込む作業はし担当職員と利用者さんとふたりで一緒に書き込む。書き込みながら「たくさん食べた？」「減ってるけど体調どう？」と話しかける。食事がきちんととれているか？たくさん食べすぎていないか？など話をしながら、健康状態を確認、維持ができるよう働きかける。必要があればご家庭に連絡し、状況を確認することもある。

コンビニという誘惑

肥満傾向は、青年期以降やはり顕著である。ある施設では青色が食欲を減退するというのを聞き、休憩室のじゅうたんを青色にしている。青色はカビの色で、生き物として青色の食べ物は危ない。その認識を人間は原始の時代からの学習で身に着けていると聞いたことがある。近頃の誘惑はコンビニやスーパーである。手軽に「から揚げ」「焼き鳥」「フライドポテト」などが通勤（通所）途上で手に入る。昼間の職場での昼食のカロリー計算、自宅でのご家庭での協力による食事の管理が成り立っても、途上には働きかけられない。結局はご本人への働きかけが重要になる。

全身麻酔

そのあたり、歯科検診の後の歯磨き指導はとても分かりやすい。毎年、歯科検診を行っている。その際には歯科医師会から歯科医師が2名、歯科衛生士が2名来てくださる。歯科検診の時は皆張り切って検診に備えて日ごろにもまして歯を磨く。検診後には、利用者さんは歯磨きとコップを準備して、歯科衛生士さんが歯磨きの方法、歯磨きの必要性、口腔ケアが防ぐ病気について、大きな歯ブラシ、大きな歯並び、大きな虫歯写真、大きな歯槽膿漏、歯周病写真について伝えてくださる。特に歯周病の進行を写真で説明をされたときは、歯が抜け落ちるリスクに皆驚き、丁寧に磨こう！と決意を新たにとなる。視覚で伝える効果は素晴らしい。磨き方の指導を、みんなで受けているとその場でついつい磨きたくなってしまう方もおられ、食堂内の洗面所が混

雑をする。知的障害を持つ方の中には、歯科治療など医療行為を受けることが苦手な方もおられ、治療中に動かないでいることは結構難しい方もおられる。今よりひどくならないように治療が必要であること、痛みがあってもすぐ終わること、これらをご本人が想像して、承諾をして初めて治療は実施できる。時には全身麻酔で入院をして歯科治療が行われることもあるのが現実である。病院に行くというのは苦手で、何年もいっていないという方に会うこともある。時には職員が一緒に行くこともあった。そのためにはこうした医療系施設での検診等で白衣や医療行為的な状況に慣れていただくことから始まる。そして、数年通ううちに大丈夫！ということも多い。やはり同じく働く仲間が採血を受けたり、静かに検査を受けたりする姿は影響を与えている。



トリ！カラス！スズメ！

健康診断では行政の保健所に受診に行く場合と検診センターから施設に来ていただいて、即席検診センターを施設に作って行うことがある。

前者の場合は施設の立地している行政の保健センターにみんなで出かける。あらかじめ、日時、人数の予約を行い、公共の交通機関を使って出向く。一般の方も受診する中で、保健所のスタッフ、と医療機器を前に皆さんが緊張の面持ちになることもあった。

後者の場合はある施設を例にとると、朝8時台に検診センターのスタッフの方々が施設に来てくれる。到着すると静養室は心電図、園長室は医師による問診と聴力検査、会議室は採血、食堂では視力検査、トイレでは尿検査、廊下では身長と体重の測定が行われる。

視力検査では「ランドルト環 (C)」ではわかりにくい時は、鳥、犬、蝶々等のシルエットの物を使って「これは何？」と利用者さんに伺い、「とり！」等のやり取りで検診を行っている。採血が苦手な方もおられたりする。できる限り、お誘いはして、それでも難しい時には、強制はしない。後日、個人で検査を受診されることもある。尿検査では検査までに排尿しないよう声をかけたり、検診当日の朝食はなしで来ていただくこともできる限りお願いしている。検診終了後の昼食は、「おなかすいててん〜！」と数十人の方々が、一斉にとってもおいしそうに食事をされるのもいつも印象的である。

精神科医による検診も年に1回行われている。利用者ご本人への診察と、職員がケースの状況に関する相談を精神科医療の観点から助言をいただく時間をとっている。時にはその診察をきっかけに利用者さんが精神科への通院をスタートすることもある。

知っている存在

こうして過ごしていると、年に1度、毎年出会う方ができる。医療、検査スタッフ他の方々である。「去年を踏まえて、今年はこの工夫をしますね」という私達職員との会話、そして「いつもありがとう」「今年もよろしく」という利用者さんとの会話などそこにはゆるやかなつながりが生まれてくる。利用者、被検者、障害を持った人という役割だけではない関係性である。こ



うしたつながりも、ソーシャルインクルージョンを考えるならばなおさら大切にしたい。

同じような存在に行事に添乗をしてくださる旅行代理店の方もおられる。過去には金のジャケットに赤い蝶ネクタイでいつもマジックを見せてくれた方、お泊りの時には利用者さんともいっしょにお風呂に入り、

利用者さんがお風呂に入るのを一緒になって手伝ってくださった方もおられた。もちろん利用者さんたちは、毎年楽しみにしていたし、とても人気があった方で今でも忘れることはない。食堂で調理を担当してくださっている方も同じような存在でいてくださる。

世間にあるサービスを多くの方々と一緒に利用をすることも、より多くの方に社会的弱者の問題や障害者問題を考えてもらう大切な機会と考えている。

特別支援…、個別支援…、専門家による…という言葉で、世間一般とは隔絶されたものになり、結局「社会的排除」になっていないか？という思いが頭をよぎることも多い。

BACK ISSUES

音 28 2017年3月

救世主になりたい援助職 27 2016年12月

事件について 26 2016年9月

クルマ社会と福祉政策 25 2016年6月

施設が求める「障害者像」はあるのか？ 24

2016年3月

連絡帳 23 2015年12月

におい 22 2015年9月

作業着 21 2015年6月

食べる 20 2015年3月

通勤 19 2014年12月

クスリの作用、人の作用 18 2014年9月

倫理観でかたづけられる暴力 17 2014年6月

触れる 16 2014年3月

対談企画 「教育と福祉の連携を模索する」 2014年3月

情報の格差 15 2013年12月

20年前のノートから 14 2013年9月

そうじのねらい 13 2013年6月

個別化の暗部 12 2013年3月

グループワークの視点 11 2012年12月

実習生がやってきた！ 10 2012年9月

月曜日のせいやな 9 2012年6月

所得を決める福祉職？ 8 2012年3月

世界とつながる社会福祉現場 7 2011年12月

この現場へのたどり着き方 6 2011年9月

障害を持つ友達と過ごすとは？ 巻末座談会

2011年9月

旅行がない！ 5 2011年6月

職員の脳内回路 4 2011年3月

たかがガムテープ、されどガムテープ 3

2010年12月

利用者が仕事上の戦友 2 2010年9月

障害者自立支援法で不景気に！？ 1 2010年6月

1 工程@1円～知的障害者の労働現場

30： 職場づくり

千葉 晃央

完璧主義は万能か？

「こうしなければならないと思うことが多すぎると不満が募る」という言葉がある。これが個人レベルなら、自己責任で済む。しかし、これを職場で過剰にやられると、トラブルとなる。それが上司であるならば、なおさらである。売り上げや、支援の質、仕事のやり方等について、現場職員を追い込んで…となってくると深刻である。私は、現場に関して厳格過ぎず、ある程度の遊びも必要と感じている。日々の事業においては「幅」も持つこと、そう感じることも多い。

組織で、様々なことを集団で決定していく日常で、全ての論点で全勝する必要はない。むしろ、事業の要、幹、つまり根幹となるところだけは必ず押さえる必要がある。2・6・2の法則（2割の人間が優秀な働きをし、6割の人間が普通の働きをし、2割の人間がよくない働きをするという経験則）等も言われるように、完璧主義は、時には大きな失敗を導いてしまう…。そんなことを知的障害者の労働現場において経験してきた。

目の前の勝利は、長期的には勝利とはいえないことも多い。施設はこれからも半永久的に継続していくのである。

現在の状況に満足がいかない点があるならば、少しでも改善する努力をしなければならない。職員にとって、それが利用者に対する務めである。その時に、何を職場で行えばよいのか？である。何を行うかを明確にするためには様々な工夫が行われている。

プラグマティズムだけでは厳しい

昨今は、成果主義が隆盛であるが、福祉現場においては何が成果であるかは難しい。それでもプラグマティズム的に寄せた職場づくりを見かけるときもある。しかし、なかなかその結果は出てないように見える。また、職場づくりでは当然スタッフの育成、特に「叱咤」をどう扱うかも重要となってくる。それを個別の場面で扱うのか、全体の中で名指しで伝えるのか、全体の中で全体に伝えるのかなど、様々なバリエーションの中から選び抜かれて職場では行われている。では、そのバリエーションは本当にそれだけだろうか？少し違うのもあっても

いいのではないかというのが今回取り上げたい内容である。

「表と裏」や、「裸の王様」をつくらない

今回紹介するのは、職場づくりの取り組みの一つである。実際に知的障害者の労働現場で行われてきたものである。振り返ると、この取り組みを行っていたころの職場環境は概して、思慮深く、仕事に対して真摯に向き合うことができていた。では紹介したい。

職員一人一人に記入を依頼する。配布されるプリントには以下のような設問が書かれている。

私たちが提供しているサービスについて
ふりかえる

- ①職員体制・配置について
- ②園生の体制・配置について
- ③職員会議について
- ④連絡会について
- ⑤日直について
- ⑥休憩時間について
- ⑦職員の役割分担について
(生産活動、行事、保健、生活など)
- ⑧ケース記録について



⑨面談・家庭訪問について

⑩ケースの支援について

⑪家族の会について

⑫安全・衛生について

⑬プラント関連について

⑭計画相談について

⑮送迎バスについて

⑯作業場運営について

⑰職員等の連携について

⑱その他

よりよいサービスを提供するために、ご協力お願いいたします。

する。そして、それを基に会議を行う。

まとめにあたり、ご協力お願いします！

1. 作業量、工賃について

職員の統一した認識にしたい。

(差をつけるかつかないかカットのやり方等)

2. 作業内容について

年間を通し作業量が安定しておりよかったと思う。

系列事業所応援作業で新しいことができた利用者さんたちがいてよかった

3. 職員、利用者の体制、配置

1 階作業場の職員配置が多く、何かあった時には動くことができ、職員の体制は今の状態がよい

4. 利用者との関わり

作業場が違くとあまりかかわりのない方が多いので残念

5. 作業担当者へ

行事はどれくらい、何日くらいしますか？

6. その他

他作業場との連携を心掛けたものの、どのようにしたらよいかわからない状況。

(↑こんな感じでかえってきます。)

逃げ場もいる

このプリントの設問に対して、各職員は率直に書いてもらうよう依頼する。提出期限は1週間程度たった日に設定する。自分の担当している部署だけに記入をしてもらうものでない。自分が担当していない役割、業務に関しても、その事業所のスタッフとして日々感じていることを書いてもらう。それを提出してもらい、その内容をできるだけ原文ママでまとめて、資料を作り配布

これには前提がいる。何を書いてもそれを叱責しないことである。そして、書かれ



た全てを掲載することも重要となってくる。そして、意見ひとつひとつには誰が書いたのかは資料には載せない。このぐらいのある意味での退避場所は作っておくことが大切である。会議では設問のそれぞれを全員で確認しながら進める。すぐに対処しなくてはならないこと、思ってもいなかった事実が出てくることもある。話題にするだけで十分成果があることもある。内部告発的要素があった場合も、この機会に扱うことができたことに感謝する姿勢に徹することが必要である。そして、すぐ改善できることは明日からでも行う。その取り掛かる期日や担当依頼を会議で進めていくのである。

出てくるのは決して悪いことだけではない。「この人がこんなことまでしてくれている」というような全体化したい内容も必ず含まれている。日々の業務の中で、誰も自分のことを観てくれていない！と感じるこ

とも仕事にはつきものである。こうした機会にこうした謝意を扱うことは、ある人には支えにもなる。

全体で討議する必要があることはすぐ決まることならその場で扱う。時間をかけて討議した方がいいことならば、各担当者が部署に持ち帰り、課題とする。それを後日の会議で、また検討する議題として扱っていく。このような動きになるので、年度末にこの取り組みを行い、あがったものを翌年度の新年度業務計画に反映するようにしてきた。年に一度の職場の棚卸しのようなものである。

匿名か、記名かでは不十分

内容に関しては記述者が特定されないと改善できないような内容もよく含まれてい

る。その時には司会者が「これは誰が書いてくださったんですか？」と聞く。経験上、その時には答えない人はいない。匿名性を時には排除して、内容を扱う。利用者のためにも、内容を扱うことは、匿名性を維持することよりも優先されなければならない。より大きな我慢の後、爆発するということはできれば避けたいのである。

これらは自分がしている仕事は他者がどう思っているのか、自分の動きを他者がどう思っているのか、という相対的理解を進める。この重要性は「ジョハリの窓」や「ミニューチンの家族面接のプロセス」にも説明がなされている。自己理解と他者理解のすり合わせであり、その差が少なくなり、自分も知っている、他者も知っている領域が広がることは以前の状況とは違う現実認識をもたらす。つまり、変容である。その変容は、これまでとは異なる相互作用を生んでいく。こうして、これまでとは違う循環が始まるのである。自分たちの課題はこうであると思っていたけど、他の人はこうと思っていた。課題に対して、こう対処してきたと思っていたが、他の人はそれを知らなかった。むしろ、こう思っていた…。そんな様々な立場からの評価、意見を知ることが、また新しい現実、そして取り組みを作り出す。

変容へのプロセス

以前、対人援助職が講じる対象者の変化を意図した対人援助技術は、おおむね以下のプロセスを狙ったものであると聞いた。「気づき」「カタルシス」「自己の再評価」

「環境の再評価」「自己の開放」「社会的解放」「脱条件付け」「刺激のコントロール」「行動の強化」「援助関係」。ここに挙げた変容のプロセスからみると「気づき」、「カタルシス」、「自己の再評価」、「環境の再評価」、「自己の開放」のプロセスは、この取り組みの一次的成果としても考えられる。二次的なものとしても「社会的解放」「行動の強化」「援助関係」もこの取り組みには成果としてあるのではないかと考えている。

そして、これを定例化することが重要と言える。そのためにはこの取り組みの意義を感じることができなければならない。何気ないこの取り組みは忘れられることは多い。そうしていると、表と裏、情報の共有不足、不全感、どうしたらいいのか？というような状況を抱え続けながら仕事をすることになる。問題は早く出させるよう多くの機会を提供する努力はしなければならない。

とはいえ現実には、表と裏は完全にはなくなる。記入されたことが全ての事実であること、本当の事であるとは限らない。でも、その差をなくそうと本気で取り組んでいることは事実である。その機会を使うか、使わないかは職員本人に任されている。言わないという選択したのならば、その事実を職員個人は受け入れなければならない。全体化する機会があったのである。でも、また次回もあるのである。

課題も、感謝も、フィードバックされるこの取り組み。「こうした発言の機会を設けている」という職場であるという姿勢も伝わる。こうした努力をしている姿勢だけでも影響は大いにある。これは意外と侮れない取り組みのように感じている。こういう

舞台裏の努力があって、知的障害者の労働
現場は継続できているのである。

BACK ISSUES

- 健康管理 29 2017年6月
音 28 2017年3月
救世主になりたい援助職 27 2016年12月
事件について 26 2016年9月
クルマ社会と福祉政策 25 2016年6月
施設が求める「障害者像」はあるのか？ 24
2016年3月
連絡帳 23 2015年12月
におい 22 2015年9月
作業着 21 2015年6月
食べる 20 2015年3月
通勤 19 2014年12月
クスリの作用、人の作用 18 2014年9月
倫理観でかたづけられる暴力 17 2014年6月
触れる 16 2014年3月
対談企画「教育と福祉の連携を模索する」 2014年3月
情報の格差 15 2013年12月
20年前のノートから 14 2013年9月
そうじのねらい 13 2013年6月
個別化の暗部 12 2013年3月
グループワークの視点 11 2012年12月
実習生がやってきた！ 10 2012年9月
月曜日のせいやな 9 2012年6月
所得を決める福祉職？ 8 2012年3月
世界とつながる社会福祉現場 7 2011年12月
この現場へのたどり着き方 6 2011年9月
障害を持つ友達と過ごすとは？巻末座談会
2011年9月
旅行がない！ 5 2011年6月
職員の脳内回路 4 2011年3月
たかがガムテープ、されどガムテープ 3
2010年12月
利用者が仕事上の戦友 2 2010年9月
障害者自立支援法で不景気に！？ 1 2010年6月