
「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、実習生を受けられ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場だと思っています。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もいけないわけです。

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。

■ほんたいことば

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）と喋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。担当利用者とのかかわり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とう「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も通っていたりもします。利用者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おうのが私たちの仕事のひとつだと考えています。

■実習生は作業禁止!

教員の实習、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、機能の細分化が進んでいます。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)