
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を持って、社長自ら工場周辺の掃除を始めた。

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であろうか。

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

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。

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きた。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方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、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を予想し、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)

