
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」のはあってはならない。

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っ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、深まることでの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きい。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。結果は電波状況がよくなっ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の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。そして現実ですべて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