

教育と福祉の連携を模索する



朝野浩（立命館大学教授） × 千葉晃央（横大路学園支援員）

この企画は2013年12月23日に、立命館大学の朝野浩先生と、対人援助学マガジン副編集長の千葉晃央氏とで行われたインタビューをまとめたものです。対人援助学マガジン編集員の大谷が、立会人を務め、原稿のまとめを担当しました。対談のきっかけは、立命館大学での研究会に千葉晃央氏が参加したことです。その研究会でシンポジストをしておられた朝野先生が「教育の中で培った力が、その後の福祉現場で活用されず、むしろ失われている」と発言されたことに対し、福祉現場で働く千葉氏から「異議あり！」の声が上がりました。それをそのまま眠らせたのでは、ただの愚痴です。状況を変える力にはなりません。千葉氏は、異議を伝えることを決意し、同時に朝野先生の発言の意図するところや背景についても知りたいと考えました。ずっと課題にされながらも進展の見られない「教育と福祉の意思疎通(=連携)」を、対談を通してやっつけてしまおうというのが、今回の企画の趣旨です。教育現場と福祉現場の腹を割った話し合いが始まります(大谷)。



朝野 浩(あさの ひろし)

36年間にわたり特別支援教育に携わり、特に、全国唯一の障害種別を超えた京都市における総合制・地域制養護学校の再編成に向けたマネジメントによる学校組織運営、保護者参加による個別の包括支援プランによる教育課程編成等を中心的に行った。現在は立命館大学に所属し、京都市私立幼稚園協会特別支援教育顧問として、約80園あまりの幼稚園教育における課題のある幼児の指導あり方と園内体制づくり、個別の指導計画、教育支援計画などの策定を行っている。著書は「新しい個別の指導計画 e-iep 保護者中心の支援の輪」(共著)など。



千葉 晃央(ちば あきお)

社会福祉士。大学で社会福祉を学び障害者福祉の仕事につき18年目。小学校時代は大阪府豊中市で育つ。地域で暮らす障害を持った子どもたちも多く、地元の学校に通っていた。学生時代はスイミングインストラクターとして障害を持ったスクール生にも水泳を指導。現在、障害者福祉の現場での勤務と共に、社会福祉士の養成、家族療法課程のスタッフ、『対人援助学マガジン』にて「1工程1円～知的障害者の就労現場」等を執筆。

大谷：この対談のきっかけは、立命館大学で行われたシンポジウム「当事者主体の学びについて - ヒトマトなどの実践事例から考える -」での朝野先生の講演です。その中で朝野先生が支援学校の教育の中で子どもたちを伸ばしたり、育てたものが、福祉就労した後に活かされていない、極端に言うと失われているのではないかとということをおっしゃっていたようで、千葉さんはその部分がどうにも引っかかり、それが今回の対談企画につながったわけです。まず、朝野先生が講演でお話になられたことが、具体的にどのようなことなのかとか、その辺りから始められればと思うのですが。

■引き継がれない「支援計画」

朝野：学校は平成 19 年 4 月から個別の支援計画を作ることが義務付けられています。実はその前の平成 11 年度から、障害が重度の方や重複の方とかは個別支援計画を作りなさいということになっていて、平成 19 年度からは全員にやりなさいということになりました。学校というところは、一部の人にだけ何かをするというのは実際難しく、特定の子どもだけではなく全員にある方が、ある意味効率的でもあるしわかりやすいということで、そういう制度が入ってきたということがあるんです。

千葉：それは国レベルですか？

朝野：ええ、国レベルです。それなので、今や学習指導要領の中に書かれているんですよ。一般の小中学校、幼稚園でも、義務教育では障害のある子どもに対して支援計画を立てるのが望ましいという表現になっていて、文部科学省が「望ましい」というのは「やりなさい」ということです。それで個別の教育支援計画を作っているわけで、今現在、通常の教育と特別支援教育の境が無くなってきているんですね。私はずっとそうなればと思ってきました。ノーマライゼーションという方向に向かうにはその境を越えないといけません。日本は区別教育、障害のある子とない子を分けるという教育なので。ところが通常の学級に発達障害の子どもがいるということがわかったわけです。知的発達の遅れがあれば特別支援学級に、というのはこれまでもあったわけですけど、知的障害ではないのだけでも学習の遅れは伴う、けれども知的障害ではないという子どもは、ずっと扱いがわからなかった。そういう子どもを受け持つ時に、この個別の教育支援計画が必要だということになった。本当に教育の境が無くなってきています。軽度の発達障害の子どもたちが、特別支援学校の高等部にたくさん入ってきている。その一方で、支援学校の対象になりそうな子どもが地域の学校の特別支援学級に行っているというケースもあって、私の感覚ではまだ混沌としているという時代かなと思っています。

それで支援計画を作らなくてはいけないことになって、私たちは子どもたちが「自分の役割を果たせる」ことを目標に、指導をして、卒業させてきました。それが、例えば福祉施設に通うようになった後に、そのスタイルがつぶれてしまっているのを見る人が多いんですよ。せっかくつけた力があるのに、そこからスタートしない。支援計画を作ったのは新しい場でゼロスタートをしないために作ったわけですが、相変わらずまたゼロスタートに戻っているようなことがある。

学校では個別の「教育」支援計画と名前がついていますが、支援計画自体は障害があるとわかった時からあるんですよ。なので元々は福祉スタイルです。それを教育の間は文部科学省が担当して、わざわざ「教育」を付けているわけです。ただ、京都市の場合は卒業後の労働のことや医療、福祉との関係を抜きにして教育はやれないということで、私が考えた「個別の包括支援プラン」というのを作ったわけです。それにも拘わらず、学校を出た時に、支援計画が役に立ってないんじゃないかなという感覚がものすごくあるんですよ。元々進路指導をしていたので、福祉施設の施設長にも友達がたくさんいる。そこで「支援

計画、作らなあかんのちがう？」って聞くんです。そうすると大抵「作ってる」と言われる。作る理由を聞くと、結局国からお金をもらうために作らないといけないという話で。ただ、1人ずつヒアリングしたり親御さんと話をしたりするかと聞くと「うーん・・・」ってあんまりいい答えが返ってこない。

千葉：その当時はそうかもしれませんね。今は制度が変わり、障害者自立支援法以降、実施しなくてはならないようになりました。

朝野：ごく最近までそういう話だったんです。支援計画は本来施設でも活用してほしいのに、そういう風にはなっていない。

■子どもの力に気づく、しかし・・・

朝野：対人援助学会でポスター発表したケースがあります。対人関係に問題がある、重度だと言われているケースでした。あまり目が見えていないのでは、耳が聞こえていないのではというお子さんなんだけれども、たまたま授業改善で入り込んでいた福井県の養護学校で出会いました。当初、そのお子さんには何もできないと教師は見ていました。私は、先生方に子どものできる場所を見つける眼を養うために学校に入り込んでいたので、そのお子さんについても観察したり資料を見ていたら、やっぱりできるところがどんどん見えてくるということがありました。例えば、川のせせらぎとかにはすごく耳を澄ませて聞いているとか、それから眼が見えていないのではと言われているけれども、眼前の左右の動きしか見ないのかということとそうじゃないし、廊下はちゃんとぶつからないように歩いている様子も見える。

もう少しきちんと観察して、この子のできることを発見しないといけないと思いました。ある時、木工の指導の若い先生に彼を指導してもらうことがありました。重度の子どもさんはどうしても紙工作、紙手芸的な作業になっていたのですが、そこにも注文を付けて、3年生の時に木工の先生に見てもらうことになりました。木工の中で、木片の磨きの作業があるんです。グラインダーで磨くんですが、グラインダーの「ブーン」という音が鳴ったら、彼が休み時間なのに遊びに来ていたと言うんです。先生は、この音に興味があるんだったら、これで何かさせてあげたら面白いなと思ったそうです。そういう発想が、子どもの気づきとか芽生えとかの発見につながるんです。その先生からの相談は、芽生えは見つけたけれどここからどう展開したらいいかということで、僕に相談が来て観察をさせてもらったわけです。観察してまず思ったのは、もう少しバリエーションが欲しいということ。ただ音を楽しむだけでなく、この子がどのくらい見えているのかがわかれば、もう少し作業として「磨く」ということをやってもらうこともできるのではないかと思いました。その時点では、グラインダーの上に枠を付けてその中に木片を放り込むという単純な仕事で、後は音を楽しんでいる。それではまだ遊びの域ですから。やっぱり作業として、グラインダー本来の扱い方で何かしてもらおうと考えました。そのためには細かいところで本当に大変なんですけど、ペグ刺しのようなところに鉛筆を入れていくような作業とか、それも数

は理解できないので全部入ったかどうかをどう確認してもらおうかとかを応用行動分析をしている人たちと相談しながら手立てを考えて、とにかくできるようになったんですね。僕としては、後は作業所で彼に合った仕事さえ見つけてくれたら、十分貢献できると思っていました。けれど、進路指導の先生から聞いたのは、施設の言い分は「とにかくこの子をウロウロさせんでくれ」ということだった。それを聞いただけで本当に悔しい。結果的に、彼は重度の方の施設に行きました。彼のお兄ちゃんも重度で、重度の施設に行っている。お母さんの送迎負担を考えると、同じ施設にということになった。ただ、その施設での活動を聞くと、ただ座って本当に簡単な作業だけをやっているということなんです。学校で作った支援計画は結局何も役に立たない。あなたたちはこのことで何にも言わないの？って、進路指導の先生に言ったんですが、「無理だ」と言うだけです。まだまだそういうことがあります。僕は他府県の学校にも関わっているんだけど、そこでも支援計画を作ったけれども、出口のところで結局ゼロスタートに戻るなあということがあった。

総合支援学校で校長をしていた時にもありました。施設が市内に新しくできて、施設長さんが進路指導に話を聞きに来たのですが、施設でやる作業種が学校の作業のスタートラインでもやっていないような低いレベルのものだったんです。これは一体どうしたらいいんだと。指導員さんも大学を出たばかりの人だったんで、それなら事前に支援学校に来て、作業学習がどこまでできているか見てもらったらいいんじゃないかとも思っていたんですけど、そんな機会もなく、とにかく施設長さんだけが来た。それで、実際に怒ったのは親なんです。私たちの子どもはもっと高いレベルのことができるのに、なんでこんな仕事をやっているんだということで。その後、親が入り込んで指導員さんと一緒にやり方を改善していった。ある意味ではいいことなのかもしれないけれど、とにかくそういうことがあった。

■教育者もそれくらいの思いを持ってほしい

朝野：ある施設では、1人1人作業が違って、皆に違う作業種があった。これだけ探してくるのは大変でしょうって施設長の方に聞いたら「それを探してくるのが仕事です」と言われた。多種類の仕事をやっておかないと、ある仕事が途中でなくなったら対応できないからということだったんですけど。やっぱり教育者の人もそれくらいの思いを持ってほしいなと思うんですよ。作業学習もそれぞれの役割ができるように工夫するとか。ラインを作って、これがどこまでいくのかということが見えるようにする、というのは学校では必要なことでした。自分の製品で何が出来上がるのかを見えるようにする。1人ずつ別々のことをやると、作品っぽくなっちゃうんですね、学校の場合は。先生もそういう風にやってしまっていて、これは明らかに作業学習ではなく美術だということがあるんですよ。

千葉：分業制で、全行程に関わるわけではないけれど、全行程が見えた方が良いということですよ。

朝野：作業学習はそうあるべきだと僕は思っていた。そのことによって子どもたちが自分

の役割を担うということがわかるし、見通しを立てることができる。まず全ての工程を体験してみて、その中でできるところを発見するという事もできる。

■企業実習などなかった

朝野：でも実際現実を見てみると違うじゃないかと。学校の先生にも積極的でない人もいるけど、もっと施設も工夫しろよと言いたくなる。ただじっとしておけみたいなことを未だに言うのかと思ったんですよ。昭和 35 年頃、京都市立養護学校で進路指導主事をしている時に、初めて養護学校の子どもたちを実習に出したんです。実習に出したのは僕が初めてなんです。

千葉：企業実習ですか？

朝野：企業実習に行く前に、作業所とか施設とかに、企業実習に出せるかを見極めるために。今でこそ当たり前ですけども、それを始めたのは僕です。

千葉：そうなんですか！

朝野：それが可能だったのは、施設長が全部顔見知りだったからなんですけど。仲良くできていたので。当時所属していた養護学校の子どもたちは、就労希望が多かったんだけど、就労に見合うだけの力があるのかを見極めようとしても、実習を受けてくれる企業なんて無いんですよ。オイルショックの頃ですから。公共職業安定所の人と一緒に、暑いさなかに一軒一軒企業を訪ねて「実習だけでも」とお願いしてまわった。苦勞もしたけれど、子どもたちにいきなりやって失敗させるよりも、先にこういった「プレ」があって、そこで子どもも企業もお互いに見極めをする。親御さんも企業にという思いは強かったけれど、企業就職に向けた準備という意味合いも含めて、作業所とか授産施設とかを知ってもらう必要もあると思って、そういう実習も入れていったんです。

千葉：それは何年くらいのことですか？オイルショックって言うと・・・。

朝野：1970 年くらいですね。伏見の山の間をとぼとぼ降りて田辺の辺りから西京極の工場群の辺りまで。あの頃の西京極は、まだ染工場とかがたくさんあったんですよ。今はもうマンションに変わっていますけどね。公共職業安定所の方と 2 人で本当にもうどうしようかって言いながら回りました。公共職業安定所の人とも仲良くなったんですよ。向こうも信頼をしてくれて。ある意味で僕はものすごくいい環境で仕事をさせてもらった経験しかない。京都市内の施設に関しても、いつも無理を聞いてもらって、1 週間の実習を引き受けてもらって見極めをさせてもらったりしました。今はどの学校もしていますが、見極め実習をその当時に始めました。それから進路指導主事会の必要性を感じていたので京都市内の学校で立ち上げました。

千葉：進路指導主事会、ありますね。今は「巣立ちのネットワーク」。

朝野：そうやって進路指導主事をしていた時、実習に行った子どもの評価表が必要だということで作っていたのですが、後で見たら京都市内でもフォームがバラバラなんですよ。

千葉：学校ごとに違ったということですか？

朝野：うん。

■学校組織を変える

朝野：ある学校は集団指導教育をするんだけど、別の学校は1担任1学級制で責任指導体制だったりするんです。集団指導体制は悪いというわけではないけれども、指導に関して無責任になることが多いんですよね。1人の子どもを全員が見てしまうというケースが多いんです。何かが起こるとみんながそっちを向いて他の子は見ていない。これは今も色々な学校に授業改善で行くと最初に注意しないといけないところです。入らないでいい所にたくさん先生が入って仕事をしている。本当に責任を持って1人の子どもを、ということにはならない。卒業後の施設は、1人の指導員さんが何人もの子どもを見ます。進路指導主事時代からそんな現実は分かっているし、じゃあそこまでに子どもたちを自立させておかないといけないという責任が学校にあると考えていました。にも関わらず相変わらず集団で教えて、僕に言わせると障害のある子どもに依存体質を作っているようなところがあるんですよね。子どもたちから見たら、誰の話を聞いたらいいのかわからないけれども、お父ちゃんに怒られてお母ちゃんに甘えたらお母ちゃんが許してくれるというような、そういう環境です。高等部になっても同じような体制だったら、結果的に子どもたちは自立していきませんよね。子どもの自立とか社会参加とかを見据えた体制とか指導の枠組みを作らないといけないという考えが自分の中にはありました。

私はその学校に入った時、そこは学年ではなくて障害程度でクラスを作って集団で指導するスタイルだったんですが、1人で指導できないから集団に頼ってやっているようにしか見えないようなやり方がありました。そこでやっぱり1人1人をきちんと責任を持って見られるように配置を見直しました。1人が見られる範囲はやっぱり限度があるので、教員1人に生徒3人とか、きちっと統制して。それでも、基本的に教員の配置というのは余剰が出るんです。文科省が定数法で言っているのは、重度で生徒2人ないし3人に教員1人なんですよね。高等部になると、軽度で重複のない場合生徒8人に教員1人です。重複になると3人に1人とかですけども、その辺りを調整して学校で学級を作るわけです。それをきっちり守っている学校というのは地方には結構多いです。でも8人のところに先生が3人入っていたりするところもあります。京都市はそれは絶対だめにはしていますが。

■個別教育計画（IEP）と進路指導

朝野：まずは責任指導体制を取るためにはどうしたらいいかということから始めました。次に、僕がアメリカのIEP（個別教育計画）を研究していたのでそれを取り入れた。1人1人の子どものそだちの記録と言うべきでしょうか。それが無いから先生たちは場当たりに、スポットで、関わろうとする。軸が子どもにあるんじゃなくて、先生側にある。僕はそれはおかしいと思うんです。教える人は確かに先生だけれども、子どものそだちの方が

先にある。先生の軸が先にくるといのはおかしい。一般の教育でもそうです。教科書がありますけど、教科書そのものもまず子どもの発達に則して作られていますから、やっぱり子どもが先にあって、教える人が後にくるんです。でも障害がある場合は、先生の恣意性によって全部変わることがあるので、そうならないように子どものそだちの記録をつけていくわけです。当時僕が教頭で、当時の校長とベストコンビだという声もある時でした。こういう状態を改善するにはもってこいの時期だということで、かなり抵抗はありましたが、1学級1担任制に近い形に変えて、実験的にIEP（個別教育計画）を入れてきた。さらに進路指導が大事だと考えました。1学級1担任制では先生の人員的にはまだ余裕があるんですよ、それこそ福祉施設なんかのことを思えば。先生たちに有効な働きをしてもらおうと思って、社会参加支援という部門を作りました。子どもたちの進路開拓、実習の付き添い、自宅からの経路の確認などを、子どもと一緒にする。それから今思えば画期的だったんですけど、まず先生が会社訪問をして仕事をさせてもらう。先生自身が実習に入るということをやりました。それで一通り仕事をやって、この職域ならできることがあるという隙間を見つけることをしました。先生からすると、教える以外の経験を初めてする。それが今花開いたんです。デュアルっていうのはまさしくその、当時社会参加支援の教員をしていた方が、今デュアル（施設、企業実習を学校での学習と並行で行う）をしているんです。

■総合支援学校に必要な教員組織のかたち

朝野：総合支援学校は普通の小学校のような教員組織ではだめです。支援学校は支援学校独自の教員組織が必要です。再編前の教頭当時はまだそんなにいじれなかったんですが、教育部門、指導部門とそれを支える総務部門と、生徒指導と研修・研究部門に分けて、進路指導を研修部門の方に入れて実習とかに行けるようにした。指導部門も責任指導体制にして、まず高等部からIEPを導入しました。卒業のためのITPっていうんですけど。

千葉：ITPとゆうんですか？

朝野：ITP（Individualized Transition Program）ですね。IEPの移行型です。そこから進路や処遇を考えるということをやりました。先生というのは、ある意味真面目なので、こういう書式の枠組みを渡すと全部書いてしまうんです。書かないと自己評価に関わるから、書いてないとだめだという思いがあるんですね。だから全部書いてしまう。例えば指導案でも、目標がものすごく詳しすぎるというか、これあなたでもできるかというようなことが書いてあったりします。発達の状況とか、障害があることとかを抜きに、先生中心に書いちゃうんですよ。その子のできることをしっかり見ていけば、やはり発達の最近接領域のようなどころへ目標を持ってくるようになるんですけど、そういうことに十分慣れていなくて。それで失敗かなと思っているうちにまた僕が異動になって。でも、その評価表を他校に異動する時に持っていった先生がいて「他でこんなことやってる」「進路の時こういうこと大事じゃないか」ってそれが異動された学校で動いていたんですよ。気づいた

ら、すごいことになってしまっていた。私もそんなこと言っていない方向までいっていたので、修正が大変でした。そこで文部科学省指定教育研究開発学校の折に、共通のフォーマットを研究開発したのです。それが「個別の包括支援プラン」につながっていくんです。そんな風に、1人の子どもをどうするのかというところで、計画性のこととか、3部制でやったりと整えていきました。総務、指導、支援という3部制ですね。

千葉：教員のチームを分けるというような感じですか？

朝野：そう。で、ほとんどの先生は指導部なんですよ。支援部というのは教員と保護者と地域の学校を助ける、支援する。一番は教員を支えて専門性を高くすることです。先生個人の専門性を高くするというよりも、学校組織としての専門性を高くしないと地域に支援に出していくときにしんどいんです。1人1人の担任の専門性は、経験年数とかそれぞれの資質とかいろいろ能力もあるので1から上げていくのは時間がかかる。けれどもわからない人いたら常に支援する専門家が支援部にいる。わからないことは恥ずかしくない、聞きなさいと言いました。わからないことをわからないままにしておくからややこしいことになる。わからないことをわからないと聞ける環境を学校に作るということです。保護者参観とか家庭訪問週間があると支援部から、具体的な情報が一斉に出るんですよ。家庭訪問で聞かないといけないのはこんなことだとか、言うてはいけないことはこれとか。「わかりません」は絶対に言うてはいけない、持ち帰って支援部と相談して、その後保護者に言いなさい。こうやって、保護者との信頼関係を作った。それから地域との関係も念頭にありました。普通は支援学校がセンター機能を持たなければいけないから支援部を作ることが多いんです。けれども僕は反対だと思います。自分の学校が脆弱だったら地域支援なんてやってられないはず。だからまず自分の学校を支える。その余力をかって地域に支援に繰り出していく。ここが強くないと地域支援はできない。

総務は裏方を全部やるんです。そうやって指導部の教員は校務分掌を持たないようにする。担任業務だけ、指導業務だけ。これも画期的でした。今までは会議で放課後を過ごして、教材作りだとか教員のチームで指導のための会議をする時間が取れないということが散々あったので、平日の会議をなくして全部夏休みに持ってきたりしました。さらに、小中高3学部も持っている学校を1つの分掌組織でやろうというのが間違いだと思ったので、いっそのこと無くすことにしました。実際、小学校中学校でやっている校務分掌はそれぞれ単独だけなんだけれども、養護学校は小学部中学部高等部、全部集まって生徒指導部なんですよ。進路指導部もそうです。でも進路指導部や生徒指導部は高等部だけで済む話です。そういう風に縦割りでする必要がないのに同じようにするのはおかしい。そして、いろんな方針をどこで立てるのかというと、主任が起案したらいいだろうと考えた。主任は総務部と支援部に置いたんです。学年主任とかがいるのは指導部だけですよ。後は必要なのはそれぞれの学部で係を置いたらいいだけで、自分のところの中は係活動でできます。学部会とかでお互いに意見を流通させてしまえば済む話で、縦割りでする組織は必要ない。縦割りですると共通理解しないといけないのは職員会議で、月1回意思疎通したら済むし。それから学校運営委員会というのがあってそれは主任と名前のつく人を全員来てもらいましょ

うということにした。だから学年主任はもちろんですし、給食主任、安全主任、他にも色々な主任さんが結構いるんですよ。その人たち全部に来てもらいましょうということにした。養護学校の組織っていうのは全部で大体 100 人ぐらいいるんですよ。

千葉：教員とかスタッフの方がですか？

朝野：そうです。そのうちの 3 分の 1 くらいが、何らかの主任と名のつく人なんですよ。その人たちが集まって運営委員会をやったら、ほとんど職員会議のプレみたいになる。でそこで決まったら、すぐそれを学年とか組織に情報を回してって言うんですよ。そしたら職員会議が早く終わるんです、もう内容がわかっているから。

組織的には全国で類を見ない。それもなんでそんなことができるのかと言えば、とにかく子どもを中心に考える組織にしたいなというのがあったので、そういうことがやってみたかった。やれるかどうかは自信がなかったけど、校長という立場になったんで賛同者を得てやってみた。30 代、40 代の主任クラスの人。なかなか大変でした。なれないんです。

千葉：求められている主任像に、ということですか？

朝野：そうそう。人の意見をきちんとまとめるとか、若い人のやる気を出させるとか。悪く思われたくないって思って逃げ腰になりやすいです。責任をかぶることができる、孤独に耐えられるという人がやっぱり少ない。でもそんなこと言われてられないので、僕は新卒採用 3 年過ぎたらもう主任にさせちゃうんですよ、力のある人は。かわいそうだけど鍛えていくと、よくなる。見通しを持ってきちんと仕事ができる。人の意見が聞ける。惜しみなく自分の能力を出す。大学の教職ゼミのクラスでも、傾聴と貢献と勇気、この 3 つを出さないといけないと言っている。勇気は決断ともつながるんです。若い人たちはやる気があるけど、一番困るのは 40 代 50 代のもの言わない人が一番困る。動かない先輩をどう動かしたらいいんだと。

千葉：ありますよね。

■支援計画が活用されないのは？

大谷：今までのお話で、個別教育計画のない時代から出来上がるころまでをずっと関わってこられたことがわかって、どんな思いを込めて作ってこられたのかもよくわかりました。なので、それが次に現場で生かされていないということについて、色々な思いが出てくるというのは当然だなあと思うんです。朝野先生から見て、教育で作った支援計画や育てた力が、その後の支援の場で生かされていない原因については、何か思っておられることがありますか？

朝野：京都市では「3 者の願い」というのがあります。「個別の包括支援プラン」の中にあるんです。まず①保護者の意見を聞く、次に②可能な限り本人の気持ちをきちんと聞いて、3 番目は③第三者の意見を聞く。教育、労働、医療等の視点で作らしましょうと。支援計画、ボランティアさんとかお医者さんが言われていることは教育と関係ないっていうことはないんですよ。それを教育の指導の中に入れて学習計画立てないと、卒業した時に困ると思

った。それを伴った学習計画にしようとやってきて、「包括支援プラン」と名前をつけたんです。

計画を考える時、高等部から入学する人だと3年間でどうするかを決めないといけないわけですから、優先順位をつけないといけない。卒業の時点では、目標に全部到達はできないと思うんですよ。それで京都市は、高等部で計画を作る時には、20歳の時点を見越して作りなさいと言っている。20歳までと考えると、卒業した後施設であると2年間時間があるでしょう。学校での計画を継続してくれと言う意味ではなくて、それを踏まえて施設側が保護者と本人と話し合っしてほしいなということです。そのスタートラインがないのが、うまくいかない原因かな。施設の方としても、ものすごく時間や人手がかかることだとは思いますが、でも1年かかってやってもいいと思うんですよ。施設での時間は、先が長いから。学校の場合は3年、最大でも12年というスパンがあるし、ある程度焦らないといけないから、優先順位をつけないといけないこともあるのですが。卒業した後は、学習というより主に生活に関わる人が多いので、横への広がりを考えてもらわないといけない時期に入っている。そこは支援者の、保護者と本人を支える一番のところ。ただでもそれを施設にお願いすると言うのは、ものすごく大変かなとも思ったんですよ。施設では、作業とか働くことがまずあると思うので、生活の方に職員さんが力を割くというのは、ちょっと無茶なこと言ってるのかなと思いがらね。でも教育はどっちもやるように言われているところなんです。それで12年間頑張ってきたのに、どこに消えたんやろと思うことがある。むなしいなあ。一方で、子どもが就職した企業の方から「あなたたちは就職させたら終わりか」と言われちゃうんですよ。卒業後の子どもたちのそだちって、学校は入らせてもらえないのに。そんなこと言われる筋合いないって思ってしまったります。学校を入らせてくれるんだったら卒業させてからも関わりたいけれども、最後に言われることは「企業、就業は学校とは違う」と言われるんですよ。教育場面とは違うと。なんでこんな矛盾したことを言われるんだろう。

千葉：よく聞くセリフですね。

朝野：矛盾したこといっぱい言われる。で、最後は「学校が悪い」と言うのが、大抵のシンポジウムや座談会での私の役回りだったんですよ。だからシンポジウムとか出るの嫌だったんですよ。学校しっかりしてないからこんなことになるんやって袋叩きに遭うのがオチで。だけど、先日の研究会のシンポジウムでの話は、僕の復讐でもなんでもないんですよ。作ったものが生かされないなあというむなしさだけがいつも残るなあ……。

千葉：面白いです。いや、面白いっていったらなんですけど、勉強になります。学校現場で、これだけの最前線でやってこられた方の話を聞くことがなかったので、ありがたいですね。本当に。

朝野：やっぱり話し上手やなあ、持っていく方、上手やなあ(笑)。僕ものせられる方が好きですけど。でも、やっぱり思っていることを伝えておかないと、聞いてくれる人がいたらいくらでも伝えたいなと思います。

千葉：でも僕も先日の研究会の時、最初は朝野先生がそんなこと言うのはひどいなって思

ったんですよ。

朝野：僕の後輩で滋賀県で施設関係に関わっている人も来ていたんですけど、終わって声かけたらむっとした顔していました。

千葉：いや僕もそうです。今は障害者自立支援法になって以降、全施設で自立支援計画を立ててアセスメントをして中間報告をしてってなってますけど、私の勤める法人ではその前からやっていたんですよ。一応、1年間のまとめと言って。でも確かに、他の施設はやってなかった。

朝野：書式はなかったとしても、1人1人のできることを発見しながらやってきたことがあるんですよ。そういうことを書式に残していくことで学ぶことがあった。記録を残していかないと、本当に先生の恣意性での教育になってしまう。ある時は小学部での教育内容と高等部の時の内容が同じで、どうなってるんだと言った。子どものそだち何にもないやんかと。発達検査で見たら、ここができていのに何でここができないのって、論理的にあり得ないような結果が出るんですよ。つまり未学習なり誤学習なりがあるってことだから、これは教育の責任です。こういうエビデンスを見せながら、自分たちのカリキュラムの立て方が間違ってるんじゃないかと、言って返していかないといけないんですよ。やけに校外学習が多かったりするけど、一体何しに行ってるんだということもある。先生が授業したくないから外へ連れていってるだけじゃないかと言って、喧嘩するんですよ。何をしに校外学習行くのか、どんな風に子どもたちの見聞を広げるのか、どんな手立てをとるのか、はっきり出しなさいと言うんです。なんで同じところに何回も行くんやとか、言ったりもします。いや、引率費とか、お金のかかることなんですよ。結果、他の大事な予算を圧迫していくんですよ。だからきちんと合意を取って、自分たちのやっていることの責任をはっきりさせないといけない。子どもに返すものをしなさいと。実は私は商売人の子なんで、こんな発想するんですかね？父1人で作った会社を僕が継がなかったもので、つぶしてしまったんですが。

■仕事の稠密度（ちゅうみつど）

朝野：こんなことを言ったら頑張ってる先生からは叱られるかもしれませんが仕事がゆるいと思いますよ。仕事の稠密度が低いんです。普通のサラリーマンのことを思えば、福祉現場もそうだと思うんですけど。私の弟が大丸に務めたり色々などこ行ってたんで、学校の先生は気楽やなど、かなり僕に厳しい言葉を投げかけてきました。

千葉：稠密度というんですか？

朝野：辞書で見ただんですけど、稠密っていう言葉があって、確か糸の練りみたいなことだったかな。目が詰まっているとか粗いとか、そういう感じのことばだったと思う。確かに先生っていうのは四六時中働いているわけじゃないし、肉体労働の方が多くて、頭脳労働が少ないなあ、もっと頭を使わないといけないなあと思った。確かに、子どもの後を追いかけて着替えとかの世話を毎日同じようなことをやってるんだったら、ボランティア

さんでもできますよね。もっと安いお給料で、ボランティアさんにたくさん入ってもらった方が子どもは過ごしやすい。けど教育だから、やっぱり教育をやらないといけない。「教育がない」と突きつけられたように思います。専門性を出す場でないといけないなど。だから、よそに対しても文句言ってしまったんです。

千葉：(笑)。いや、朝野先生はやっぱり福祉現場とも連携をとっている方なので。わかっている上で話しおられるってわかっていながらも、でもなんかさみしいなって思って聞いていました。それで、その時思ったのは、福祉現場と教育現場って1年違いでガラッと違うっていうことで……。

朝野：そう。4月1日で変わっちゃう。

千葉：僕らのところはいろんな状況から10対1くらいで職員配置の時もあって。それから、卒業後の60年とかを受け持つ。今も利用者の方で80歳の方がおられたりします。もう老化ですって言われるような体力の方もいて、その人がオムツしながら仕事をしている。それがいいのか悪いのかはまた考えないといけないんですけど、そういう現状もあります。あと、職員のお給料がやっぱり福祉現場はなかなか厳しいです。

朝野：そうです。教育と比べると低いです。教育も段々せちがらくなってますが。僕らの時はず管理職がカットされました。でも他都市はもっとひどいことになって、阪神淡路大震災後上がってませんって言う。そうすると大阪とか東京とかはもっと仕事しないといけないと思う。

■でっちゃん

千葉：私大阪出身なんですよ。秋田生まれの大阪出身、豊中なんですよ。

朝野：じゃあ摂津じゃないですか。私は河内です。

千葉：豊中って、前対人援助学マガジンでもやったんですけど、統合教育風なんですよ。

朝野：昔からね。

千葉：クラスに障害のある子が1人はいるっていうのが普通で。それが中学3年までずっとだったので、9年間障害をもったクラスメイトと一緒にした。部活の中でもバスケのパスが取れない子がいるけど「まあとっといで！」みたいな感じでしていました。中には「お前何しとんねんコラァ！」とか言う子もいて。やっぱりきつく当たる子は小学校の時から一緒じゃなかったりするんですよ。僕は小学校から一緒だし、まあできるところはやったらいいかなと思っていたような気がします。そんなところで育ってきました。そういうことがこんな仕事にもつながっているというのがあったりします。先生はさっき、区別教育だと言っていましたけど、全体的にはそうですよね。分けてるところの方が多いですよ。

朝野：明治の学制以降ですね。富国強兵に突き進んでいた時代ですから、やっぱり生産力のない人は邪魔という発想にどうしてもなっていくですよ。それは学制が始まる前からあって、聾とか盲とか知的に障害のない人は、生産力がある人として考えられていまし

た。一番最初に学習指導要領ができたのは盲教育ですし、次が聾教育。知的障害はもっと後ですよ。日本人っていうのはやっぱり効率を重視するというか、できるできないに重きがある。それは大事なことですし、全て否定するわけじゃないけど、できるできないで障害を分けてきているところがある。そういう発想が戦後の知的教育の中でも随分あったんじゃないかな。子どものできるところを発見することが、なかなか教員にもできない。さっき言ったように「ウロウロさせないでおけ」とかね。そんな発想しかないのって、ものすごく悔しい。

こんな考えがあるのはね、生家が昔炭屋やってたんです。昔大阪の商家にはよく丁稚さんがいたんですよ。うちも名古屋のいとこの父親が早く亡くなったんで、双子の兄弟が丁稚として住み込みで来ていた。それ以外にも、30歳か40歳くらいのおっちゃんに来ていたんですよ。軽い知的障害の人でした。

千葉：丁稚という立場の人で？

朝野：ええ。店番をしてもお金がわからないかもしれないから、父が仕事した後を掃いたり片付けたり。スーパーですね。そのおっちゃんが、子どもの僕をかわいがってくれるんですよ。主人の息子やっていうのもあったかもしれないですけども。いまだに思い出すの情景があります。冬のことでですけど、おっちゃんが火鉢の中に容器を入れて牛乳を温めるんです、練炭とか入れて。それを「ボン、飲むか」って僕にくれました。優しくしてくれたことが、ものすごく記憶に残っているんです。そしてこれもよく覚えているんですが、よく父親に怒られてるんですよ。その双子のいところにも怒られていて。できないことがあるから。子ども心に「そんなに言わなくても」と思うけど、子どもだからどうしたらいいかわからないんですよ。変にかばってもまた僕が怒られるくらいがオチで。なんで怒られるのかな、でも優しくしてあげないといけないおっちゃんだな、という感じだったんですが。最後はご親戚の方が来て連れていったのも記憶にあって、「どうしていないの」って聞いたら「もうお年やから引き取られたんや」っていう最後の言葉しか残ってない。知的障害のことで言えば、そのおっちゃんのことをものすごく印象に残ってます。何とかもってあげたらよかったんじゃないかなと思って。あのおっちゃんももっと小さいころに、いろんな手立てがあつたらそれなりに職業に就けていたかもしれない。優しくかったし。

千葉：その辺りが、原点ですね。

朝野：でも、原点なんてとても言えないね。何にもしてないから。

■統合教育の美しさと…

千葉：いやいや、でもそういう経験がね。前に座談会（対人援助学マガジン第6号掲載）をした時も、人権教育と障害者の差別の話はリンクしていて。当時の担任の先生にも来てもらって話してもらったんですけど、やっぱり人権教育としてそういうところを伝えてほしいと、先人たちも言ってきた。それで結果として起こってきたのが統合教育でもあるし、それが大事だって、ずっとしてきたっていう話でした。

朝野：豊中の統合教育は、豊中に行く転校する子がいて、その時に初めて知りました。行ったら教室がなくて、倉庫みたいになってたって言う話で。支援学級は法律に則った形で作られてるんですよ。ただ、そこに子どもがいない。子どもは通常の学級に入ってるということでした。じゃあ、支援学級の担任として配置されているはずの先生はどこに行ってるんやって、単純に僕らは思ってたんですよ。支援学級の子どもが1人だったらその子のクラスに行けばいいけれど、その当時1人のために支援学級を作るっていうことはないと思うんですよ。子ども2人か3人で1学級を作る。だとすると子どもが3人いて、それぞれ違う学級に入ってたとしたら、先生が3人必要じゃないかと思って。法律の定数では1人しか配当されないからどうやっているんだろう、豊中市が独自に後2人先生を足してるのかとかね。そんなこと考えなかった？

千葉：その当時は子どもでしたし（笑）

朝野：わからないよね（笑）。僕はもう教員だったから、それってどんな風にするの、水増しと違うのか、とかって考えてた。

千葉：水増しですか？

朝野：言葉では、人権とか子どものノーマライゼーションとか言うかもしれないけど、ある意味ダンプイングかもしれないかと思った。先生1人で、子ども2人とか3人いたら、どうやって見ているのか。ただ通常学級に放り込んで、手が空いた支援学級の先生を他にまわしてないか、ちゃんとした教育をやっているのかという思いがあった。

千葉：体制としては、養護教諭の先生が1人いましたね。障害を持った子どもたちの過ごし方としては、1日のカリキュラムが6時間としたら、大体4時間くらいは通常学級、残りの2時間くらいは支援学級で過ごす。通常学級の中では、この頃調子悪いかなって言う子どもところに養護教諭の人がアシスタント的に入って、別教材使ったりしてとかっていう……。印象です。もう僕41なんで、20年以上前だし記憶が（笑）。

朝野：僕は、どう考えてもできないと思ってた。それこそ教育計画はあるのかと。

千葉：それを言ったら、厳しいですね。

朝野：統合教育は美しいですよ。でも美しいだけでは教育はいけないだろう、子どもが卒業する時に。

千葉：能力を身につけたり学ぶ機会を保障できるか、ですよ。

朝野：そこまでできていたら「豊中はすごいな」って言ってたと思うんですよ。美しいけれども、その後どうするのっていう……。親御さんもそれでいいと選択をされるわけだけど。でも判断できないのは、当事者の子どもだね。当事者に代わって代弁している人がよかれと言うことは、代弁者が全部の責任を持たないといけないだろうと思うわけです。保護者が子どもに代わって選んだら、保護者を支援する人も責任持ってその保護者を支えていかないといけない。学校にいる間は美しい姿だけれども、卒業後はそのことが生かされて地域でも生きていける、ということでないといけないですよ。

千葉：そうなっていたいですよね。そこまでいくなら。

朝野：豊中で生きていく上でね。でも京都市もそんなにいいことばかりしているわけじゃ

ないし、地域でと言いながらなかなか厳しい。

千葉：先生が、卒業後にはこのくらいの能力を開発してあげたいというか、持っていてほしいというか、持たせたいというか。そういう像を持っておられるということがお話を聞いてとってもよく伝わってきました。

■支えられているという自覚

朝野：自分が障害者であるという、自覚できたら一番いいんですけど。困った時に助けると言えること。方法は、声で出しても、イエローカードを出しても、袖引っ張ってもいいんですが、そこまでの意思を育てる教育をして卒業させてほしいな。就労する人も含めてね。就労をする人と言えば、自分は支えられてるということを、わからせたくはないんだけど、わかって卒業させたいというのはある。気持ちの上では“自分 1 人の力でこれだけがんばれている”と自信を持って欲しいんだけど、そうすると親も子も天狗になっちゃうんです。これだけ仕事できるのになんでこんな給料なの、とか。そういうこと思いますか、福祉にいる人は？

千葉：と言いますと？

朝野：さっきの、福祉職の給料が低いということと言うとね。これだけ給料が低いんだったら、別の仕事しようと思いませんか？

千葉：いやあ・・・思わないですね。福祉が好きだし（笑）

朝野：そうなんです。子どもにそれを教えないといけないんですよ。でも親もね、このせちがらい、グローバル社会と言われる世の中で、金に目がくらむんですよ。折角見つけた仕事を辞めて、条件のいい方に行ってしまう。でも、行ったら“自分でできる”ものとして採用されるでしょ。それまでは支えられてるわけでしょ、状況は様々ですけど。それが 0%になるんですよ。まさにゼロスタートです。そしたら、同じような仕事でもやっばりできないこともあるんですよ。周りからもひどいことを言われたり。「お前はなんでこんなことができないんだ」とか。それで最悪の場合、もう失業ですよ。学校ではそんな風に育ててないのやけれども結局・・・。それがもう悔しくて悔しくて。

千葉：そうですか・・・。

朝野：なんで金に目がくらむのか・・・。かと言って、あなたは支えられてるんですよとも言いたくないんですよ。これはもうジレンマなんですよ。

千葉：加減というか、どっちに振り切ってもいけないという。

朝野：でもここはちゃんとやれないといけないと現場にも言っているんですよ。やっぱり、支えられているということを、親にもちゃんと言えと、子どもにもちゃんと言えと。

■選択すること ー当事者性ー

朝野：僕が進路指導主事をしていた頃は実習先もあまりなくて、2か所くらいできたらいい

方でした。福祉実習をどこかの施設でやって、もう 1 つは職業安定所に相当無理を言ってやってもらうというような。相手も、まあ人間関係だから、仕方ないなあと言いながら何とかやってくれた。そんな状況だから、選択肢がもう“これしかない”っていうこともよくあった。いくらこの子は服飾系が向いてると思ってても、食品系に行くしかないとかね、あるんですよ。今はそうではなくて、ある程度選択肢を作ることができるんですけど。それで就職してからも続いていくかどうか。働き始めて 3 日、1 週間、1 か月、3 か月が一番怖いんですよ。夏休みがないんですよ、学生時代はあったけど。夏の暑さを乗り越えられたら 1 年続く。そうしたら、1 年よくやったなって褒めてあげないといけないんですよ。次は 3 年で褒めて。京都市は 5 年表彰してくれてるんですよ。5 年勤めるっていうのは本当に大変なんですよ。会社と本人、両方を表彰してもらうんです。

千葉：ああ、いいですね。

朝野：それが「巣立ちのネットワーク」です。

千葉：中心で動いておられるんですか。

朝野：そうそう。しかも教育長表彰なんですよ、京都市すごいことやるでしょ。この巣立ちのネットワークを進路指導主事時代に起案したんですよ。

千葉：先生、今あるものは大体作ってきてるんじゃないですか (笑)。

朝野：自慢するほどのものじゃなくて当たり前ものなんですよ。

千葉：私は学校が終わった後の現場で勤めてるから、学校でのことは全然知らなかったりします。さっきの学校の組織の分け方とか。そこでの工夫なんかものすごい大変ですよ。

朝野：私を知っている若い世代はどんどん少なくなってきた。最年少でも 30 歳くらいかな。もう 20 代はほとんど私のこと知らないです。だから、今あるシステムを誰がつくろうが関係ないですね。しっかりと仕事をしてもらえば。

それで、進路を決める時もそうだけど、自己選択・自己決定が大事だと考えてきた。だからぜひ見つけてほしい力なんだけれども。でも学校は「これ学びますか、学びませんか」なんてこと言ってたら始まらない。だから、「やりますかやりませんか」とは聞かないけど、好きか嫌いかはみんな表現できるから、そういうことは授業の中でやっていこうと。僕は進路指導をやってきて、進路は人生を決める最後の一番大事なところで、あなたは就職しますか施設いきますかの 2 者択一なんて決められないと思ってる。経験していないことは決められない。でも、それをしろというのが今の進路指導だと思う。就職でも 1 ヶ所しか実習に行けないのに「それでいいか」と聞くわけですよ。ええもアカンもない、これしかないんだから。それはよくないから実習を増やして、デュアルまで来たということなんです。授業もそんな中で取り組んできたんですよ、とにかく選ぶチャンスを作れと。喫茶店やケーキ屋さんでどれを注文するか選ぶ。これも選択です。面白いエピソードがいっぱいあるんですけどね。

千葉：あるんですね。選ぶことに慣れていないから。

朝野：面白かったよ。ケーキ屋さんで、ショートケーキを注文したんだけど、後で知ったのは、実はショートケーキが一番嫌いだったということ。選べと言われたから、何か言わ

ないといけないと思って、嫌いなものと言った。お母さんに「うちの子ショートケーキが一番嫌いなんです」って言われて、ええー！ってなった。だから選ぶときには「Thank you, but now」というように Yes か No のどちらか1つでなくほかに3つめを作らないといけない。選ぶというのはいいことだけれども、やっぱり「今はいいよ」という3つめを教えられたら、これは優秀な先生ですね。「今は要りません」そこまで言えたら一番いい。本当に自己選択だね。そこまで教育できたら一番いいねって、思っ取組んでた。

■地域連携

千葉：京都市立西総合支援学校は、1年間の報告を施設に送ってくれてませんでした？あれは西支援学校だけでした。施設に学校から何か送られてくることなんてないんです。あれ嬉しかったですよ。

朝野：それこそ教育支援計画でしょ。地域連携でしょ。切ったらあかんとこでしょ。関係諸機関との連携って言ってたじゃない。選択肢を出さないと、学校が閉じたらあかんと思っったんですよ。

大谷：何が来るんですか？

千葉：1年間の研究報告会があるから来てくださって、施設に案内が郵送されて来るんです。そういう意味ではすごいアクセントがあって、西支援学校は熱心っていうのは、はがき一枚でわかるから。

朝野：地方に行った時に聞くのですが、困った時に西支援学校のホームページを開いたら、いっぱいデータ入れてくれるから助かるわって。わからない時、こんな時はどうするんだとか。どこからでも情報が得られるようになっていて。それから研究紀要を保護者に配っているの西支援学校だけだと思います。

千葉：それ、大事ですね。

朝野：西支援学校の校長している時に事務長と相談して決めた。数量を倍にすればよくて、基本的に紙代だけのことだから印刷費はそんなに変わらない。たいしたことじゃない。その代わり教員には保護者が読んでわかるように表現しなさいと言った。これが大事だと。

千葉：大事ですね！

朝野：これも、支援部が保護者に向けて開いているということなんです。自分たち教師のための教育をしていられない。子どもと保護者のための教育だから。保護者に開かれてないことを研究したって、実践したっていけない。こういうことを1年間したんだとわかるように。読んでわかるようにするのはなかなか難しいけれども、紙の無駄と言われても配ることが大事。読んでいる人もいますよ、中には。なんでそんな細かいところ読んでるのっていう。賢い人は皆読んでるんですよ。

千葉：色々私の中でつながってきました。

■援助職の受容？

朝野：大学では、私は 600 人の教職課程に定められている介護等体験実習を指導しないと
いけないんだけど。その実習に行く施設にも学校にも迷惑いっぱい掛けているんですよ。
なんでと思うくらいひどい。「茶髪で行くな」って言ってるのに、金髪で行くんですよ、笑
うでしょ。一番最初に言ってることですよ「ピアスはだめ」「茶髪はだめ」。

千葉：大変・・・(笑)。

朝野：僕が学校にいた時はね、破れジーンズで実習に来たような子は、みんな帰しました。
「だめだ」って。ここは何だと考えるかと。軽く見てるんですよ学校現場を。今度は自分
が大学の方の担当になったから、言わないといけない、それなのにやるんですよ。信じら
れない。だから、僕は「自己責任やね」って言って、「何回も言ったよね。誰の責任？」っ
て学生にも確かめる。そしたら「僕です・・・」って言う。でも施設の人は優しいから、
証明書出してくれるんです。学校も優しいから証明書出してくれるんです。そこでけじめ
つけないと百罰一戒ですよ。現場を軽く見ているやつはずっと軽く見ているんですよ、結
局許してくれたって。大学はそんな指導してませんって言ってるのに、施設の人は「せっ
かく遠いところ来てくれたし」って。

千葉：(笑) わかる！福祉現場の人はね、受容とかそういう価値観を散々埋め込まれている
からですよ。

朝野：こっちは山ほど嫌がられてる。朝野はなんてやつだって。3年生の時の僕の教職ゼミ
とる学生はほとんどいない。だから来てくれる人はうれしい。少ししか学生がいないから
丁寧ができるし。丁寧ができるから「思っていたのと違う」「優しい！」と言われたりする。
少ない方がいいから、あんまり宣伝しないでね、やな奴やって言っというって言ってる(笑)。

■福祉現場に利用者の情報が来ない？

大谷：当初のテーマに一度戻します。知的障害のある人が、福祉の現場や企業で働くところ
でうまくいっていないということがある。それで、何が起きているのかということな
んですけど。そこを考えるために、福祉の現場の方からすると、新人さんが来るというの
がどういうことなのか、よくわからないので教えてほしいと思うんです。実習とか、利用
者さんが新しく来る時に、施設はどうしてはいるのか。

千葉：新しく人が入ってくる時……。どうかな、何からじゃべろうか。でもやっぱり定
員の空きに対して複数の希望が来ることが多いので、その中で施設の価値観にマッチして
いて、きちんと通えて、という人をとることが多いかなと思います。さっきの学校との
連携みたいなのはあんまり考えられていない。そして、今は契約制度だから、書類が来な
いんですよね。前は措置だったから、福祉事務所からこの人の知能検査の結果なり診断の判
定書なりが来ていた。でも今は来ない。施設に来ることになってから、面談をして、1 から
フェイスシートを作って、療育手帳とかもその中で見せてもらったり、コピーをもらっ
たりしている。

大谷：事前に情報が来ない？

千葉：心理判定書とか診断書とか、そんなのは来ない。本人が施設にたどり着いて、それ
でまずはサービス受給証渡してとかそんなところからやるから。それがこの頃ですね。

■施設が利用者を選ぶ？

朝野：選ぶっていうのは、本人じゃなくて、施設が選ぶんですか？

千葉：そうですね。そういう側面がないとは言えません。

大谷：来たって希望した人の中から、施設が選ぶということですか。

千葉：選ぶというより、よりマッチしている人に来てもらうようにします。

朝野：でも支援費制度とか、契約制度になった時は「利用者が施設を選べる」っていう触
れ込みでしたよね。でも今の話は反対でしょ。

一方で、利用者が希望していても、施設にも都合があるからね。やっぱり入ってくるメン
バーで施設を運営していかないといけないから、だから選ばれないこともあるよっていう
ことは、子どもにも言うんです……。それは正しいですか？

千葉：そういうのもありますね。

朝野：それで、進路がものすごく複雑になってるんです。エントリーをいくつもしないと
いけないでしょ、利用者側からしたら。昔はそれが許されなかったんです。措置の場合は、
空き状況とか立地とかを踏まえて、ある程度事前に決めていた。今はそういうことができ
ないから、そうすると最後までエントリーから外れるという人が、あり得るんですね。

千葉：そうなんですね。

■就労継続 A 型事業所への壁

千葉：私のところは就労継続支援 B 型事業所だから、最近では学校から直接では利用できな
くなっています。来る人は、学校から直接ではなくて、一般企業とかで一回就職してから、
うまくいかなかった人が来る。企業に行ったけど辞めて、それで一般企業に近い、労働
を中心としている福祉の現場にと考えて来る人が多いんです。だから、うちの施設に来た
後に一般の企業に行こうって気運は高まりにくいんですよ。給料もそこそこいいので。
一般就労とか、就労継続 A 型事業所に、とかいう空気はなくて、昔のままという感じだ
よね。

朝野：就労継続 A 型に行けばいいのにね。そう行ってくれば国の描く図面通りになるの
に。

千葉：就労継続 A 型は、まず数自体少ないですよ。

大谷：厚生労働省の資料では、就労継続 B 型の 10 分の 1 くらいの数でしたね。

千葉：就労継続 A 型は確か経営が厳しいと聞きます。国が出してくれるお金と人員配置か
ら見ると、経営的には厳しい。だからみんな就労継続 B 型事業所になる。でもこれ最初か
らわかってたことです。自立支援法できた時点で、これは絶対みんな就労継続 B 型事業所

にするだろうって思っていたら案の定、ですよ。国が思っているみたいにはいかない。だって就労継続 A 型事業所に行こうと利用者さんが思っても、自宅から通えるところに就労継続 A 型事業所がないと。通えるかどうかの問題もあるんです。厚生労働省の思っているようなステップアップなんて、そんな単純にはいかない。

■情報をもらわない事業所も

大谷：契約制度になったために、情報のあり方、資料の届き方、エントリーの仕方などが変わってきたわけですね。

朝野：でも学校の側から言えばね、いつでも情報は出せる状態なんです。さっきの教育支援計画とか、まして京都市の場合は包括支援プランだから。企業の場合は、ある程度就労が内定していれば、事前に渡してます。

千葉：そうなればいいですよ。これはある支援学校の個別支援計画書、移行支援の段階のものですけど、用紙の一番下のところに「以上の資料を進路先に送ることを了承しました」って保護者の署名を書く欄があるんです。こうなってきたのはいいことだと思っていて、学校での積み重ねが福祉現場と一緒に積み上げられていく可能性が高まっていくんだなって思ってる。でもその一方でね、この間聞いた話なんですけど。自立支援協議会に福祉の事業所の職員が行っていて、進路部会で学校の就労担当と事業所が合う機会があったみたいなんです。そこで支援計画書を目の前にした時に、事業所が「これもらわんとく」って言ったりするって話なんです。どうせもう 1 回直接話を聞くし、個人情報の保護を考えると怖いとか言って。僕は聞いて「ええっ！」ってなりましたが、どう思います？

朝野：だから困ってる。ゼロスタートじゃないですか。結局自分のところで支援シート作らないといけないんでしょう。そんなこと言ったら、それだって個人情報じゃないですか。

千葉：僕が担当だったら「喜んでもらいます」って言うと思うんです。これまでずっと課題になってきたところでしょう、福祉と学校の連携って。散々お互いにしょうもないことも含めてやりとりがあったところなのに。だから、それを聞いてすごく残念です。

■連携に向けての一步

千葉：市町村によっては、支援ファイルを作って、利用者さんがファイルを持って学校から施設に来るといったところもありますよね。

朝野：あります。自治体の規模によりますが、人口 15 万人くらいの都市はそういうことができるんです。目の見える範囲内でやれるんです。

千葉：やっぱり人口規模とかが関係するんですね。

朝野：小さい自治体はできているんですが、京都市とか横浜とか大きな自治体はできない。全員に配ろうとしたら莫大なお金がかかるからです。でも支援ファイルがあっても、それを学校が知らなかったりすることとかもある。ファイルがしまっている。福祉担当の職員は

存在を知ってるけど、進路担当は知らなかったとかね。どうなってるの？って思うってしまう。

千葉：現場レベルで、コストをかけずに工夫できることって、何かありますか？例えば、事業所から、今度から利用する人がいて、その人について聞きたいことがあったら普通に学校にお邪魔したり、お電話したりとかしても構わないんですか？

朝野：全然オッケーですよ。支援部に直接行ってもらったらいいい。京都市の場合は、支援部は開示します。保護者からも同意はとってあるから。

千葉：そうなんですね。じゃあ、何年か経ってから、例えば卒業して3年くらいしてから、施設で色々起こったりすることがあるんです。その時「学校時代はどうだったんだろう」とか「他の支援チームは彼をどういう風に見立ててたんだろう」って気になることあるんですよ。そういう時に聞くのはどうですか？

朝野：オッケーです。支援センターですから。

千葉：ああ、育（はぐくみ）支援センターですね。そうなんですね。ちょっと躊躇があったんです、私らの先輩もやってないから。

朝野：ぜひやって下さい。

■就学時のゼロスタートを無くす取り組み — 支援シート —

千葉：学校側としてこうしてくれたらいいなと思っておられることは、さっき言ってくださったことですかね。ゼロスタートにしない。

朝野：これまでの取り組みとの継続が欲しいなと思う。ゼロスタートにならないように。もうちょっと話が広がるんですけど、この支援ファイルというのは、実は発達障害の子どものために考え出された方策なんですよ。でも大きな自治体は全員にファイル持ってもらうようなことはやれないから、とりあえず連結をやろうと。幼稚園保育園から小学校に上がるところのトラブルを減らそう、ゼロスタートをなくそうということで、京都市では今は希望者だけなんですけど就学支援シートを書いてもらっている。それを幼稚園の先生方と保護者が共同で作って、保護者が小学校に提出するという制度に変えたんです。それを理解啓発、推進する講演をしたんです。幼稚園の先生方を毎年80名くらい集めて、研修を年6回くらいやるんですけど、それも僕やってます。そうすると、支援シートの書き方についてもたくさん相談があります。ある例で言えば「保護者は箸が使えるって書いているけど、実際は使えていない。私たちは嘘は書けないし、どうしたらいいんでしょうか」という質問があった。別に嘘を書かなくてもいいから、どんな風に使ってるのって聞くと、お箸を両手に1本ずつ持って挟んで口に持っていくって話でした。事実を書けばいいんです。そんなことで悩まないでもいい。親は嘘をついてないよって。箸が使えるっていうことに、先生の先入観があるから。

千葉：まずは基本の姿勢からということですね。

朝野：きちんと事実を書きなさいと。上手に挟むなあって思うよって僕は言った。悩まな

くっていいんだけど、そういうことはいっぱいあるね。まだ慣れていない。それで来年には、幼稚園は総合支援学校の包括支援プランをモデルにした「個別の保育支援計画」を作ってるんです。今は試行段階に入ってます。それぞれの幼稚園で作って、いろいろな問題点を挙げて、改善点を見つける作業をしています。それを作っておけば就学する時は、支援計画に「移行」と書けば済むわけです。親御さんに支援計画をあげたら、幼稚園ではこんな風にやっていたって、自信を持って小学校に行ける。これがヒトマトで取り上げた「当事者性」です。だからやりましようってやってるけど、なかなか大変です。

■福祉現場の事情

千葉：少し前の話に戻りますが、先ほど先生もおっしゃってたように、作業の種類、バリエーションを準備しておくことは結構大変ではあります。今、工賃向上計画ってやってるじゃないですか。3年できちんと工賃を上げていったら補助金あげますという制度。

朝野：福祉施設も、段々会社になってきてるね。

千葉：それを国が主導でやってるんです。サービス管理責任者になるための研修を受けて、サービス管理責任者を施設に配置して、サービス向上会議と、サービス提供会議と施設内でやってそれをみんなに周知したとか。そういう会議をやったっていう記録を残せて言われてるんですよ。今まで職員と利用者が汗水流して働いた分で工賃を出していたのに、こんなことやってると職員は1人分くらいは作業から抜けてる状態になるんですよ。それに、自立支援協議会の会議で半日抜けるとか、そんなことばかりです。そこは現場は厳しいですね。そんな中で作業のレポートリーを作らないといけない、かつ工賃下げたらいかんでしょ（笑）。もうそこが厳しいです！私も会社に作業を頂くために営業に行った経験あります。営業はしない事業所もありますね。ひどい話、仕事がなくなると仕上げたのを裏でこっそりバラバラにして、また新しい物として作業している様にするとか、そういうことも起こってきたのが現場です。でもやっぱり暇があるなら営業に行けと。

朝野：まさにさっきの学校の先生の話と同じですね。先生も、教室に山ほどいたって子どもの自立には役に立たないんだから、職場を開拓してくれた方がいい。効率的だし。子どものために、先生が動くっていう組織に変えられないかなと思ってきた。福祉職は確かに給料も安いですね。

千葉：離職率も高いですね。

朝野：頑張るメリットはなんですか？何が働く支えですか？辞めますかって言ったら辞めないでしょ。子どもたちにもそういうことを教えたいなと思います。教員も職場開拓に回ってもらわないといけないんだけど、でも文句言う人もいて。「俺は教えに来た」とか言うんですよ。違うっていうのにな。ここは特別支援学校、子どもが自立して社会に参加できるようにしてなんぼってところです。

■大事なものは潤滑油

大谷：ここまでの話の流れとはちょっと違うんですが、就労っていうことになった時に、その人がスキル面でどれだけのことができるかっていうのはもちろん重要で、この人だったら一般就労もいけるかなとか、福祉就労の方がいいかなとかスキル面での判断もあると思うんです。でもそれ以外に集団の中で働く場合、対人関係のところでは後から厳しくなるケースもあるじゃないですか。就職した時はよかったんだけど、その先のことです。さっきの5年表彰受けるのがどれだけ大変かという話ですけど、福祉施設だと支援者の人についてもらってっていうこともあると思うんですけど、一般就労だと1人でそこに入っていくこともあるわけで、そうすると就職先の方から学校に相談が入ったりすることも、あるんでしょうか？

朝野：いい事業所は、そういう話を学校に返してくれることもあります。それで、しゃべっていて思ったのは、コミュニケーション能力って言うといわゆる「ハウレンソウ」とか旧来のコミュニケーション能力のことを想像する人が多いんですけど、大事なそれはそれとは違うと思うんですよ。「ハウレンソウ」って言うのは就労先に関係なく、全ての子どもたちに必要なコミュニケーション能力。もっと言うと教員にも必要ですし、施設の職員さんにも必要。それよりも日常的な会話能力が大事です。困った時に「助けて下さい」とか、調子が悪い時に「お腹が痛いんです」とか「ちょっと今したくないんだ」とかそういうことが言える。それから「大谷さん若く見えますね」なんてお愛想が言える。「千葉さんはフェイスブックに思いもよらぬ面白いこと書く方なんですな」とかね。そんなことが言えるのが、やっぱり人付き合いでは一番大事なことなんですよね。それを実は教えてないんです、学校の中で。就労するためのスキルのところだけが重要視されている。これも、障害に対する1つの偏り、偏見じゃないかと思ってるんですよ。スキルを支えるには実はそこの方が大事なんです。潤滑油を入れなくて、スキル、つまり機械の部分だけを動かしていたら、機械が磨滅するでしょ。教える専門性はもちろん重要だけど、やっぱり愛想だとか人付き合い、潤滑油の方が重要になるでしょ。でも教師は教える方に力を入れているから潤滑油を忘れちゃうんですよ。知的障害の子たちの就労も同じなんです。スキルの面で難しさがあるから、そこは教えようとするけど、潤滑油は抜けちゃう。

千葉：わかる・・・！ある支援学校に行った人が言っていたんですけど、「障害持った子が皆こうやって最敬礼しておはようございます！とかしてるんや。あれでええんか！？」って。今先生が言っていたのは、ここですよ。もちろん挨拶も大事なんですけど、「どっから来たん？」じゃないけど潤滑油の部分がない。

朝野：まずは「どちらさまですか？」ですよ。

千葉：そうそう！

朝野：それがコミュニケーションです。これにはちゃんとエビデンスもあって、日経連が新規採用の離職は何が問題かって調べたら、やっぱりコミュニケーション能力だっていうことなんです。コミュニケーション能力って、突き詰めると対人関係なんです。障害がある子どもたちの離職の原因も「対人関係」。それで、対人関係ってなんだと言ったら、潤滑油の部分。その疎通ができなくてうまくいかない。「ハウレンソウ」とかはやってるんだ

けれども、付き合いが悪いとかね。新人なんだから、お昼休みにお茶ぐらい淹れるとか、スリッパ散らかってたら並べ直すってね。そういう細かいことが実はうれしい、できるっていうことにつながっていくわけです。誰でも、かわいいやつだなんて思わないとなかなか新人に教えないじゃないですか。「俺は力があるから誰も助けなんかいない」って言ってたらそんな普通の会社でも絶対うまくいかないでしょ。誘われた時に、「飲めないんで先帰ります」だと、なかなかね。「飲まないでもいいから来い」って言われたら「じゃあ行きます」って、3回に1回は行きなさいとかね。それも教えとかないといけないですよ。

千葉：就労支援に関わっている支援学校の先生が言っていたことなんですけど、愛される人とかかわいがられる人から就職が決まっていって聞いたことがあります。

朝野：実際そうなんですけど、それを言うとね適応主義だって批判する人がいるんですよ。でも、普通の大学生が企業就職する時、みんな適応主義でやってるでしょ。なんで障害がある子が就職するときは適応主義はダメって言うの？って思う。そこに少しでも人権の問題入ってる？って言うんです。入ってないんだったら、ちゃんと子どもたちに生きる力を教えるのが学校の仕事じゃないのって言うんですけど。なんか伝わっていかない。さっきの日経連のとか、エビデンスは出てるんですよ。既に「ホウレンソウ」ではない。就労する子どもたちには、そういう力をつけてやらないと、生きる力にはつながらないよと言いたい。普通の人でも息苦しい時代なのに、障害の子だからっておまけしてくれることなんてあんまりないよ。

千葉：僕が思った朝野先生と違う（笑）。嬉しい意味で違いました。

朝野：もっと変な人だと思ってた？（笑）

千葉：なんていうんですかね。もっと構造化とか、TEEACHとかそういうの好きなのかと思ってました。社会を見て、学校を振り返って何をするかという視点が、伝わってきました。

■相手の土俵に立つ

朝野：以前の支援学校は、作業学習とか木工をしているところを、企業の人に学校に来てもらって見てもらうというやり方だったんですよ。企業の方は「よう頑張ってはるね、障害の子たち」って言うってくれるけど、就職どころか実習にもつながらないんです。これなんでだと思います？例えば福祉施設でしていることを企業の人が見に来て、よし1人雇ってみようかって話になるとは思いますか？

千葉：いやあ、微妙ですね。なかなかそんな風にはならないでしょうね。

朝野：なんでだと思います？例えばホテル関係の人、繊維関係の人、食品関係の人が来られますよね。それで施設でしていることを見て……。

千葉：厳しいですね。

朝野：どうやってこの人に働いてもらおうかなって思うでしょ。相手からしたら、自分の土俵で見られないじゃないですか。だから相手と同じパラダイムで見せないといけないっ

て気づいたんですよ、京都市は。東京都とかはね、スターバックスコーヒーのスタンドみたいなのを学校の中に作ったりしてるんですよ。それと同じ発想なんです、京都市の場合も。印刷とか食品とか農業とか、第三次的なサービス業とか、いろいろな会社にとって考えやすい見せ方をするようになった。この子ならパソコンできるなどか、この子はこんなサーブができるな、とかね。箱折ったりとか紙貼ったりとか陶工とかの作業を見てもね、わからないじゃないですか。学校がわかりやすく見せるようになって、すると企業が考えやすくなって、1回実習やってみましょうかと話が進んできているんですが、それがまだ全国の学校には伝わらないんです。

千葉：そういう施設というか、場が、京都市の学校にはあるんですね。

朝野：スタバみたいなのはないですよ。でも喫茶店がありますよ。金曜日に近所のおじいちゃんおばあちゃんが支援学校で体操教室をして帰りに寄ってくれる。僕がパン買おうと思って寄ったら全部なくなったりして。先に全部買い占められました。せっかく来たのになって思ったけど、いいんです。地域開放っていうのはそういう風にやらないと。でも、ほとんどの学校はやってないです。それと、喫茶店とかが大事だということになったら、他の学校も喫茶店やるんです。でも大きな違いがあって、それがお客なんですよ。誰がお客かということ。たいてい先生ですよ。後は参観日の保護者ですよ。みんな理解のある人で、だれもクレームつけない。僕はすぐにいけずを言うんですよ。コーヒーぬるいとか、置き方が悪いとか。そんな出し方したら飲めない、指入ってるとか。言わないといけない。本当の仕事を知ってもらわないといけない。だから東京はスタバみたいなのを作ったんですよ。調理でも毎日野菜を切らせたりとかね。お金のあるところは違うなあ。進路で有名なところはみんなそんな風にやってる。それで、他の学校は小真似するんですよ。小真似はダメ、形だけ真似して精神がないから。喫茶店するって入口が段ボールで作ってあったことがあります。「なにこれ！ごっこか！」って怒ったんです。高校生になってごっこさせてどうするって。段ボールは撤去になりました。それでもなんかおかしいことがあります。そして、一番肝心なのは、指導している先生です。先生は喫茶店の客になったことはあるけど、喫茶店の裏方になったことはないでしょうっていうことです。子どもたちに本当に喫茶を教えたかったら、オーナーに頼んで、1週間でも1日いいから、皿の洗い方から、コーヒーのたて方、冷蔵庫へのなおし方、テーブルの拭き方、セッティングの仕方から、全部学んでから子どもに教えて下さいって言うんです。

千葉：大事ですね。

朝野：それをせずに自分たちの経験則だけで教えていることが多いから、こんな失敗をするんです。ケーキを作って僕にもくれたんだけど、食べようとしたらボロボロと崩れる。教えている先生は家庭科の先生でもない。家で自分でクッキー焼いて食べるのと同じレベルで、そんなので生徒にケーキを教えるなど言った。誰が買うの？って聞くと「職員」だって。結局働くってことを教えていない。授業改善って、そこから言わないといけない。意識がないから改善しないんですよ。本当に自立支援、社会参加させる気があるのというところからです。

千葉：支援学校の先生が福祉施設に実習に来たんです。先生が引率で来ていたんです。私の施設の作業はリサイクル事業なんで、汚れるんですよ。実習なのでもちろん学生はやるんですけど、いい先生と一緒に作業をやるんです。悪い先生は、こちらから「やりますか」って誘っても「私はいいです」「ここ座るときます」って椅子出してきて、座って携帯見てる。

朝野：もう帰らしてください。「帰れ！」って言って下さい。金髪の学生の話と一緒に。子どもは実習してもらったらいいけど、先生は帰って。即電話して下さい、支援部長に。

千葉：どこのですか？

朝野：その先生がいる学校の支援部長に。府はわかりませんが、市の場合は支援部長に。

千葉：わかりました。いや、そんなことが過去にもあったなあと思い出しました。残念なんですよ。

朝野：子どもが実習行って一生懸命やってる横でね・・・。

千葉：専門家を入れるという話では、最近はアートのところでもそういうこと言いますね。アートをやっている事業所の職員がアートを習ってきた人なの？って言ったら、違いますがところもある。先生から見てアート系ってどうですか？

朝野：頑張ってるところもありますね。いいなあと思うもの、すごいなあと思うものもありますよ。アートでも、専門家を入れて、高級品を作ったりしてる。そういうところが違うんじゃないかな。やっぱり施設長にはそのくらいの見識がないといけないね。

■話は尽きず・・・

大谷：そろそろ時間、ですね。

朝野：こんなんでよかったんですか！？

千葉：僕はこれから何十年か働くんで、また次にも伝えていけます。こういう話をして頂けるのはありがたいです。やっぱり学校の先生は、立場もあるので、なかなか言ってもらえないこともあって、他の学校のことは言えませんっていう人もいますよ。だからありがたいです。

朝野：結局対談のテーマはなんだったんですかね。「教育と福祉の連携」？ 本当は当事者が自分でコーディネートできるようになると一番なんだけど、そんな力つけさせてないからね。支援者がうまく支えていくしかないけど、難しいね。あんまりでしゃばると、当事者性が発揮できないから。バランスがね。

■対談を終えて…

○わざわざ奈良文化会館に対談会場をとっていただいて恐縮でした。喧嘩を吹っ掛けられた感じの対談申し出に緊張して出かけました。にこやかにお迎えいただいて何かからお話していいやら纏まりがつかないまま、あっという間の3時間だったかと思います。にこやかな顔で誘導尋問？上手の千葉さんの話に導かれて、結局「教育と福祉の連携を模索する」というテーマとはかけ離れたモノになり、しかも複雑な人間模様やオフレコの部分もあり、編集された大谷さんを悩ませたのではないかと、そのご苦勞に敬意と感謝を申し上げます。「当事者性」と「連携」をテーマに研究や調査を遅々と一人でやっていますので研究結果が発表できていません。こうして福祉現場の方とお話することが、まずテーマの模索となり、そして教育現場の理解の一助になればと思いました。お互いの先入主がなく理解できたところで、また機会があればこの続きを是非ともやりましょう。(あさの ひろし)

○「対談」という企画でしたが、実感としては「教わる」でした。同じ「障害」という領域ですが、「教育」と「福祉」、そして「世代」などいくつかの違いもありました。

私がこの領域に飛び込んだのは高々17年前。それ以前にも、この領域には歴史がある。朝野先生をはじめとする先人の方々がそれぞれの「持ち場」で挑んだ歴史がある。その背景には、一人の力ではなかなか動かしがたい事情もある。その事情に流されずに模索に次ぐ模索、試行錯誤に流した先人の汗と涙を感じることができました。

一方で教育現場が想定する「出口」に関して考えました。教育現場が「学校を出た後に求められるスキルに関して関心がない」という評価が一部であります。これは就職状況が冷え込み、入社しても戦力にならない…ということが話題になったころによく語られました。その後、大学、高校では様々な工夫をした話をききました。仕事に直結する資格取得のための講座を実施する業者を入れる、基礎学力の再学習制度等が一部の現場で始まりました。それは労働市場を意識してのことです。こういったことを思い出しました。

障害にまつわる主なライフコースでは、出産時は医療、出産後から就学前は福祉と教育、就学期は教育、卒業後は福祉と領域をたびたび、またいでいくこととなります。これらの領域は普段は「縦割り」といわれるような領域の隔たりの側面があるのは言うまでもありません。それぞれの領域が次の領域に求められるものを意識して、では今なにを行うのかを考えなければなりません。実際その取り組みは部分的に始まっていますが、それをまた有効に使っていくことも重要と感じました。

対談後、私がまだまだできていなかったこと、してこなかったこと、不勉強だったことがよくわかりました。このような場にご登場してくださり、たくさんのことを教えてくださいました朝野浩先生に心より御礼申し上げます。ありがとうございました。自分の持

ち場で精一杯やります！それがまた歴史になることを願って。(ちば あきお)