
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のではないわ。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の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（スタンプ）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字ぐらいに一気に書いた。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、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。そこでの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ときも、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ことが増えた。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点がある。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、ウエルカム状態である。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の理由だったそうだ。職員のいこいの場を大切にしたい。職員を大切にしたい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、それに合わせて（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もあれば、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い、支えをもらい、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いうらう。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と、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の意味し、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ときに思うのである。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と。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、個人が墮胎させている。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。障害を持つことは墮胎されたり、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。

私たちが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つけ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