

# 福祉系 対人援助職養成の 現場から⑥

## 西川 友理

### 特徴や性格を活かす

相談援助実習の巡回指導の際に、児童養護施設で実習をしている学生から相談を受けました。

児童養護施設とは、様々な事情で家族と暮らせない、おおむね2歳から18歳までの子ども達が入所している社会福祉施設です。「ちっちゃい子はまとわりついてくるし、かわいいし、関わりやすいねんけど、中高生とは、どう関わったらいいかわからへんのです。」

「そうか…。あなた、自分が中高生の時、あまり親しくない人に対して、どうやった？まとわりついていった？」

「そう、それを思い出すと、別に用事も無いのにキャアキャアまとわり付くということもないやろうなあって…。」

「うん、そう思うんやね。(わかってるやんか)」

「でも、実習やし、中高生についても解りたいから、なんとか関わりたいんですけど、きっかけがなくて…。」

「まあ、しばらく試行錯誤してごらんよ。」というやりとりがあった翌週の巡回指導の際、学生は笑顔で話してくれました。

「先生、高校生でバトミントン部の子がいるんです。その子、この前中庭で練習していたんです。私、小さい頃からずっとバトミントンやっていたから、思わず『ここはこう！もっとうするの！』って指導してしもたんです。で、そこから仲良くなって、中高生と毎日めっちゃ喋るようになったんですよ！」

学生が、自身の特徴を生かして利用者の方と関わる術を覚えると、自信が生まれます。

利用者の方との関わりや支援の武器になるような、その人自身の経験や性格、特徴を、仮に“ツヨミ”と呼ぶことにします。学生は、自分なりのツヨミを自覚すること、見出されることで、利用者との関わり方に余裕を持って臨めるようです。

また、一見欠点に見える性格や特徴が、思わぬ形でツヨミとなり、よい結果を生む

事もあります。

ある学生は障害者と接したことがありませんでした。この学生が3日間、就労継続支援B型の事業所において、ボランティアをすることになりました。就労継続支援B型とは、一昔前には障害者の作業所や授産施設と呼ばれていたところで、障害者が日中、軽内職などを行っています。

緊張しながら迎えたボランティア初日。

「今、何時？」と、ある利用者の方が訊いてこられたのです。

「〇時〇分ですよ。」と学生は正確な時間を答えました。

それから、その利用者の方は「今、何時？」と一日50回くらい訊いて来られたとの事です。その度に学生は、「〇時〇分ですよ。」と時計を確認して答えていました。

ボランティア最終日の午後遅く、ある職員の方が笑いながら、「キリがないから、そんな真面目に答えなくていいよ。職員は皆、『あーハイハイ』って流してるねんから。」とおっしゃられました。

その日、退出する間際、学生が利用者と職員の方々に挨拶をしました。

「お世話になりました。今日で最後です。ありがとうございました。」

すると、頻繁に時間を訊きに來られていた利用者の方が「いつも、時間をちゃんと言ってくれてありがとう。」と、学生に声をかけてくれたのです。

それを見ていた職員の方々は目を丸くして、『わかって、やってたんや…!』とびっくり。

「時間を訊く事がこの人なりのコミュニケーション方法だとは知っていたけれど、正確な時刻が返ってくる事がこの人にとって意味がある事だとは、考えたこともなかつ

た。」

「私ら職員は、慣れで対応していたところがあったかもしれないわね。」

支援のための確かな技術も豊富な知識もない。何が出来るか、出来ないかもわからない。だからこそ誠実に働きかける。それが時にツヨミとなり、支援につながることもあるのだと、学生から教えてもらいました。

### 特徴や性格＝ツヨミか？

この二人の学生の例を見ると、どんな特徴をもった人でも、どんな性格の人でも、社会福祉の現場ではそれらをツヨミとして生かし、専門職ならすばらしい支援が出来る、学生ならすばらしい実習が出来るという話になります。しかし、実際はそう簡単な話ではありません。

ある学生は、授業で議論する時、皆が感情に流されて、うっかりと現実や制度の枠組みを見過ごしがちな時でも、常に「法律ではどうなっているか」「制度的にそれは合っていることか」という視点で発言していました。他の学生からは、「おおお!」と感嘆の声があがる事もしばしばでした。一方で、“これを言えば相手はどう感じるのか” “こんな時、相手はどう思うだろうか” といったことに対して考える事は苦手なようで、

「人が考えたり感じたりしている事なんて、絶対に自分も同じように感じられへんやないですか。今まで生きてきた人生が違うんやから。」

「じゃあ、あなたの話を、『わかりたい、理解したい』と思って聴く人と、あなたの話なんか『どうでもいいわ』と思いながら聞

く人と、どちらの人と話がしたい？」

「そら、前者ですけど…。でも、本当に聞きたいと思って話を聴いてくれているかどうか、解らないじゃないですか！」

…私は、この学生を実習に出していいのかどうかと悩みました。でも、実習中、何かの拍子に“相手の思いに寄り添う”大切さに気付けることもあるかもしれないと考え、実習に向かわせようと決めたのです。

実習に向かうために、学生には「あなたは対象から一步引いて考える事が出来るのだから、それを生かして、実習先の支援について勉強してこよう。それと、利用者の方の思いや感情の受容はとても大切だという事は、授業でも聞いて知っていると思う。それはどうして大切なのかについても、考えるように。」と指導しました。

学生が行く予定の実習先には、実習開始前に「この学生は相手の感情の受け止めが少し苦手なんです。ただ、冷静に物事の判断は出来るんです。」と一言インフォメーションを入れました。

実習開始後、4日目。巡回指導にいくと、実習担当職員の方が非常に困った顔でおっしゃいました。

「先生、あの学生は、冷静というのとはちょっと違うと思います。全く利用者の心に寄り添おうとしない。利用者に関わろうとはするけれど、その時に発する思いやりのない無神経な発言で、利用者が傷つきます。支援にも支障が出て、困ります。」

学生は言います。

「僕は利用者の方に事実を言っているだけなのに。相手のことを解ろうと、話しかけていたのに。それが悪いんですか？」

「…うん、あのな。正しい事とええ事は違うねん。事実と真実もイコールやないし

な。」

「…。」

「…ていうかな…まず利用者の方が何をどう考え、思っているのかが大切でな…って、こんな言い方やったら解らへんよな、君は…。」

「はい。わかりません。」

「うーん…。」

「ある発言について、職員の方に注意されたから、その都度、ああこれは言ったらあかん事やねんな、とは、理解しましたけど。」

「う…うーん…。」

学生は自分の言動が問題とは思っていない様子でした。学生は、他人とのコミュニケーションという点において、今まで生きてきた中で、思いやる事、思いやられる事についての学びが、まだ充分でない。またそれについて、自覚していない。このようなところから、“問題行動”が生まれているように見えました。

…このときの実習指導は、今、思い出すのも嫌になるほど無茶苦茶でした。

また、こんな事もあります。

ある学生の実習最終日に、巡回指導に行った時の事です。まず実習先の指導職員の方と二人で話をしたのですが、その場で、学生が16日ある実習期間中、2回遅刻し、毎日提出すべき実習日誌を、この日は提出しなかったという事実を知らされました。指導の不行き届きを謝罪し、またそのような状況でも最終日まで実習を受け入れてくださった事に対し、感謝しました。

「今後の学生さんの将来にもかかわってきますしね、先ほど、かなり厳しく指導しましたよ。凹んでるかもしれませんが、もう言ってあげられるのも今日で最後やし

ね。」

「お手数をおかけしてすみません。本当にありがとうございます。」

この後、学生と話をしました。

決められたルールを守れなかった事に対し、学生はどう考えているのか。まずは本人の口から言葉が出てくるのを待とうと思いました。

「どう？どんな様子？」

「あー、面白かったですよ。この16日間、知らない事をいっぱい知れて。」

すると学生は、勉強になった事、新しく知った事について、喋りはじめました。

なるほど、よく理解しています。勉強したと思います。自分の理解が足りないところ、今後勉強が必要な部分についても、しっかり認識できているようでした。そもそもこの学生は、勉強意欲がとても高いのです。そこがこの学生のツヨミだと、私は捉えていました。

けれど、いつまでたっても、遅刻や日誌を忘れたことについての話は出てきません。

とうとうこちらから、水を向けました。

「あのさ。職員の方から、遅刻とか、日誌忘れたとか聞いたんだけど。」

「…ああ。ええ、遅刻は、遅刻する前に電話入れて、5分くらいしか遅刻しませんでした。」

「私に連絡しなかったのはどうして？」

「ああ、5分くらいやったし、別にええかなって…。」

「そうか、そう判断したのね。実習前に、少しでも遅刻する時は連絡しなさいって、指導してたんやけど？」

これを聴いて、ちょっとバツが悪そうな顔になる学生。

「はい。いや、これくらいやったらええか

なって、思ったもんで。」

「そう…。そしたら、忘れ物に関しては？」すると学生はまくし立てます。

「…だって、毎日しっかり勉強して、ちゃんとやってるのに。それで、昨日もちゃんと家で書いたのに。しっかり書いて、ただ持ってくるの忘れただけやのに、『書いてこなかった』みたいな言い方されて…」

「あのね、そうじゃなくて！今、この場にあなたの書いた日誌がないという事実、2回遅刻したという事実について、あなたは、どう思うのよ？」

「…人間やから忘れてたりもするでしょう。」

「え？」

「だから。人間やから、遅刻とか忘れ物をすることもあるじゃないですか。それについては、謝りましたよ、ちゃんと。」

「ちょ、あの、え？悪いとは思わないの？」

「だから謝ったじゃないですか。」

顔中で、『遅刻や忘れ物は悪いことだと解っているけど、自分が悪いとは思いたくない。だって人間だもの、そういうこともあるでしょう？先生や職員のほうが、心が狭いんだ！…という論理で納得して！』…そう言っているように見えました。

思い返せば、実習前から、遅刻や提出物遅れの際にも、平気な顔をしていました。しかも私はそれを注意した事さえありません。

他にも、“無邪気に明るく、誰にでもフレンドリーに接する事が出来る学生”は、実習先から「異性の利用者とのコミュニケーションが著しく近すぎ、利用者集団を混乱させる」、さらには「悪影響」とさえ言われました。

“人懐っこく、だれにでも物怖じせず話

しかける学生”は、実習先から「自分の見て見て欲求を満たしたいだけ。何しに来たの。」と一蹴されました。

実習前に行った指導の際、学生に対して覚えた違和感を無視し、「いやいや、この学生には、こんないい所もあるよ」と、ツヨミになるであろう部分だけ捉えようとしていたり、短所を長所として見ようと色眼鏡をしていた自分がいた事を、思い返して激しく後悔します。もっときちんと、それこそ「今のあなたでは、実習には行かせられない」と厳しく言って、やめさせる事も含めて指導していれば、学生にも、実習先施設・機関の職員の方にも、何より利用者の方にもご迷惑をかけることはなかったのにと。

### 実習中、問題行動を起こしやすい学生

実習の際、問題が発生したのはどのような時であったのか、振り返ってみました。すると、勉強が出来ない、支援がうまく出来ない等、学習の習熟度が低いために重大な問題が発生する事は今までなかったと思われまます。

あくまでも私見ですが、問題行動を起こしやすい学生の特徴を挙げると、“社会人としての常識やルールを理解し、実践しようとしていない”“他者との適切な距離がはかれない”“その場に対するストレス耐性がない”の3点になると思います。学生が、これらのいずれかに該当する状況であると、実習担当教員または実習先施設・機関が認識した場合、『実習が出来る段階ではない、よって現場で実習させるべきではない』と判断出来ていた事が多かったように思うのです。

この3点について、一定のレベルに達していない学生には、その部分に対する指導が必要になります。

“社会常識やルールを理解し、実践しようとしていない学生”に対しては、社会常識やルールを教え、それを守る意味を教え、それを実践する大切さを伝える。

“他者との適切な距離がはかれない学生”には、まず自分自身が他者とどのような距離をとる癖があるのか気付かせ、その上で利用者の方と専門職の関係性について教える。

“その場に対するストレス耐性がない学生”というのは、例えばある状況で精神的に耐え切れなかったり、身体症状を呈したりするような場合の学生を差します。この場合は、そもそも何に対するストレスなのか、どうすれば耐性ができるか、自分の心や体について知り、時には治療も必要でしょう。

いずれの場合も、自己覚知をしっかりと行うように促した上、利用者と専門職の関係性について教えることが重要になってきます。これらの指導によっても一定程度の成長が見られなかった場合は、実習させないという判断も必要であると思います。

これら3点は、その学生のツヨミを問う以前の、実習に入る準備が出来ているか、いないかという問題です。さらにこの3点以前に、そもそも実習で勉強をしたいと思っていないのに、実習を予定している学生に対して、根本的なところから指導することが必要な場合もあります。

いずれにせよ、実習に対する準備が不十分だと、下手をすれば施設や機関、利用者の方にご迷惑をおかけしかねない。学生も、充分学習出来ない。

ツヨミに着目するのは、こういった一定の準備が出来て、それから先の話になるのだと気付きました。

### 指導教員がはまる落とし穴

実習指導の中で、学生にツヨミを生かした支援をするよう指導したことで、実習がうまくいかず、実習先施設・機関の職員の方や利用者の方にご迷惑をかけてしまったことがありました。

どうしてそのような事をしてしまったのか。

学生自身のツヨミを活かせるように、教員が学生に指導する教育はあって良いと思います。ツヨミを活かすことで、学生が自分なりの支援の仕方を考えられるようになることがある。これは前述したとおりです。小・中学校においては、ずいぶん前から児童・生徒の長所や良さに着目する視点があると、教育学を専門になさっている大学の先生から伺ったことがあります。しかし、社会で生きていく人になる為の知識・道徳教育を行う小・中学校と、専門職の養成を行う養成校では、教育の意味が、似ている様で根本的に違うのです。

また、私を含め、福祉職を養成する教員の中には、学生にひいき目になりがちで、良い所を見ようとし過ぎる人がいます。もっと言えば、なんとか学生の良い所を見つけて、その学生を支援したいという気持ちを持ってしまいがちだと思います。つまり、福祉職の養成にかかわる教員は、社会的な支援というものの見方に親和性が高く、専門職教育を、社会福祉の自立支援と混同してしまうことがあるのではないかと、思うのです。そこから誤りが発生するのでは

ないでしょうか。

社会福祉の自立支援は、『自分らしい生活を送れるようにする事』が最終目標です。利用者の方に社会のルールと折り合う必要性を伝える、という場合もありますが、基本的には個別性を重視します。

社会福祉の専門職教育は、『専門職としての価値・知識・技術を体得する事』が最終目標です。学生への教育の手段として個々に合った教え方をする、という場合もありますが、専門職としての一定のレベルや技能習得を重視します。

まずその人ありきか、まず一定の技能ありきか。このように、考え方の端緒が違っているという事実を、うっかり忘れてしまったところから、誤りが起こってしまうのだと思われるのです。

もう1つ、このような誤りが起こるような状況に影響を与えていると思われる言葉があります。それは、社会福祉分野で使われている“ストレングス視点”という言葉です。近年の社会福祉の教科書には、この言葉が掲載されていないものは無いと言えるほど、メジャーな言葉になりつつあります。社団法人日本社会福祉士養成校協会が運営しているサイト『ソーシャルワーカーのための百科 Wiki』によると、ストレングス視点とは、「クライアントの弱点や問題点に視点をあて、その不足や欠点を補うような従来の病理モデルとは異なり、クライアントの本来有する潜在的能力や強さ等に焦点をあてて、協働的な関係の中で問題を解決していく視点<sup>(1)</sup>」とされています。

ところが、ストレングス視点という言葉を使っている全ての方々が、ストレングス視点による支援の理論、いわゆるストレン

グスモデルの提唱者である米国カンザス大学のC.ラップ氏の、本来の考え方を真つ当に理解して、そのままの意味で使っているかという、これは非常に疑わしいと思うのです。

ストレングス視点は、社会福祉分野の人間がなんとなく持っていた“その人の特徴をどのように良いように捉えるか”という考え方にとっても通じる部分がある。だからこの言葉は利用しやすいじゃないか、しかも耳にも心地よい横文字だし、なんだかカッコイイ、と飛びついてしまったのではないのでしょうか。もちろん、ストレングス視点をしっかり理解して、これに基づいた実践をなさっている方々もいらっしゃると思います。しかし、多くの方は、舶来の考え方を日本文化の中で利用し易いように恣意的に解釈して、そのまま間違っただけで認識しているように思うのです。

自分の担当する学生に対する、身内的な意識、「どうにもしようがないやつだが、いいところもあるんだよな」という、表現し辛い思いをどうしようかと思っていたところに、非常に便利なストレングス視点という言葉が米国からやってきた。それを日本の社会福祉分野・社会福祉の専門職教育の現場に流用し、短所は全面的に長所として捉えなおし、さらに短所については見ないようにするという、私が誤用したような考え方が広がっているように思われます。

しかし、これは本来のストレングス視点とは違うようです。あまり詳しく読み込めてはいないのですが、C.ラップ氏の著書には、ストレングス視点は「単なる肯定的なリフレーミングとは違う<sup>(2)</sup>」とはっきり書かれています。

これまでの経験から、学生になんらかの働きかけを行う際、まずは学生に対し、なんとかしてあげたい、支援したいと思いついていないかと気を付け、情熱を持ちつつも、冷静に、判断・指導していきたいと思えます。

引用文献：

注1) 社団法人日本社会福祉士養成校協会運営『ソーシャルワーカーのための百科Wiki』「ストレングス視点」の解説より

<http://www.jascsw.jp/wiki/index.php?%A5%BD%A1%BC%A5%B7%A5%E3%A5%EB%A5%EF%A1%BC%A5%AB%A1%BC%A4%CE%A4%BF%A4%E1%A4%CE%C9%B4%B2%CAwiki>

(2011年8月20日 確認)

注2) チャールズ・A・ラップ、リチャード・J・ゴスチャ著 田中英樹訳 『ストレングスモデル—精神障害者のためのケースマネジメント』金剛出版 2008年12月 300頁