

2010年2月8日

## 『全ての支援は生活のしやすさのために』

～知的な障害を持つ方々との関わりの中で感じたこと～

本日は貴重なお時間をいただき誠にありがとうございました。この冊子は私が今まで障害を持った方々から学んだ事をまとめさせていただきました。私自身も発展途上の人間ですからここに書かれている事は決して絶対ではありません。何かのきっかけで変わることもあり得るでしょう。ですが皆様の日ごろの活動に少しでもお役に立てればと言った気持ちで精一杯書かせていただきました。なるべく分かりやすく項目ごとに書かせていただきましたが言わんとしている事がきちんとお伝えできるかいささか不安です。ご不明な点やご質問等がございましたら遠慮なさらずにご連絡ください。拙い文章ですが最後までお付き合いください。

## 【知的障害…目に見えない障害】

知的障害とは一体どのような障害のでしょうか？一人ひとりの個性はあまりにも違い、そこに携わる人たちは何に戸惑い、何を見つけようとしているのでしょうか？

25歳で就職し、初めの1、2年の間、私は利用者に対して怒る（叱る）場面が多くありました。今から16、7年前の事です。職員会議などでも上司から「その場で怒らないと効果がない。」などと言われ、職員の仕事の大半が利用者に対して注意する事が占めていたような記憶があります。利用者の動作が緩慢であれば「早く！早く！」とせかし、間違った行動をとると理由もなく「ダメ！」という言葉が平気で投げかけていました。（ちなみに「早く！」は今の私の中で最高ランクの禁句です）そのような関わり方は当時のこのような解釈から来ているのだと思います。

『知的な障害を持っている人たちは短所の集合体で指導員はそれを逐一指摘し、矯正していくのが主たる務めである。』と…。

しかし、何時からかそんな関わり方に虚しさを感じるようになりました。何の効果もない、その上（自分にとって）何の学びもないのです。そして「いくら相手に知的な障害があるにせよ社会人になりたての自分にそんな事を言う権利があるのだろうか？」「自分はそんな偉いのか？」と疑問を抱くようになりました。そんな時、施設長が利用者の人たちについてこんな話をしました。「彼らは何をするにも自信がないと思って関わった方がいいよ。」この言葉は自分が抱いていた疑問に対する答えを導きだしてくれました。そうです、施設内外での活動はあくまでも「**自信をつけるための手段**」なのです。確かに自分自身に置き替えてみても同じ事が言えます。例えば（私のような）絵の下手な人が絵の先生に見つめられ「じっくり観察してるから上手に描いてね。」と言われても委縮してビビってしまうのがオチです。何かできる技術を持っていても自信がなければ取り組む事が出来ません。私のそれまでの拙い接し方は自信のない彼らを委縮させ、さらに自信を奪っていた愚かな行為以外の何物でもなかったのです。

それでは何故このような悲劇が起るのでのでしょうか？それは彼らの持っている障害が目に見えないからです。しかし、目に見えないからそれは『しょうがない』事なののでしょうか？違います。それは見えないのではなく見ようとしません。私自身もまぎれもなく「見ようとしません」一人でした。学生の時に法律学科だった私は福祉について、また障害について全く知識のない状態で施設職員になりました。元来、勉強があまり好きではない性格も手伝って就職してから全く勉強する気は起きませんでした。日々の業務がそれで何とかなってしまうからです。施設長に勧められても「人の気持ちや行動を理論で当てはめる事はその人の個性を

無視することだ！」などこじつけの自論を持ち出し拒否していました。そんな私の偏った考えを変えてくれたのが自閉症の障害を持つ人々でした。パニックを起こしたり、独り言を言ったり、こだわりがある…育った家庭も環境も違う、もちろん申し合わせているわけでもないのに何か共通めいたものがある。「絶対に何かある！」と思っていた時に施設利用者のあるお母さんが「橋本さん、自閉症の対応で先進的な取り組みをしている施設が東京にあるので一緒に行ってみない？」と誘われ、藁にもすがる思いでその施設を見学しました。というのも当時施設内では自閉症の障害を持つ人たちの問題行動が絶えない状況だったからです。器物破損、自傷行為、他害行為、脱走などなどそれはあらゆることに及んでいました。見学に訪れた施設で私は「この職員は私には見えない何かをしっかりと見ている。」と感じました。むしろ一種の気味悪ささえ感じたのを覚えています。その正体が何だったかはすぐにはつかめませんでした。施設職員たるべき者きちんとした知識を身につけ、利用者の前に立たなくてはならないという事だけは勉強して帰ってきました。それからは研修会に出、本を読み、暇を見つけては他施設を見学し、知識と情報を収集して「見えない何か」を探し続けました。そして、施設内で起っていた問題行動の『モンダイ』とは利用者にあるのではなく職員の無知、無理解にある事を気付かされました。

車椅子で移動している人は常に引力と闘っています。視覚障害を持っている人は暗闇と闘っています。聴覚障害を持っている人は静寂と闘っています。知的な障害を持っている人は常に不安と闘っています。そんな見えない敵と戦っている人に対して一方的に職員の価値観を押し付け、その人を責め立てるのは自分の無知、愚弄さを露呈していることに他なりません。

2年前に私が就労支援センターで仕事をしているときに車椅子に乗っている人を2人浦和の埼玉県障害者職業センターに連れていく事がありました。北浦和駅で電車を降り、埼玉大学行きのバスに乗り換える時の事でした。運転手と私が手分けをしてバスにスロープをかけ、車椅子を押している時「何か手伝うことはありますか？」と30代後半のサラリーマン風の男性が声をかけてくれました。私は「いえ、大丈夫です。ありがとうございます。」と頭を下げました。しかし同時にこんなことも考えました。もし知的な障害を持っている人がどのバスに乗るか分からず停留所でブツブツ独り言を言っているとしてもこのサラリーマンは同じように声を掛けてくれたらどうか、と…。

## 【障害者自立支援法がもたらしたもの】

平成 18 年度に障害者自立支援法が施行されました。今までに幾度となくこの法律の是非について議論が繰り返されましたがそれは政権交代という形で幕を下ろすことになりました。この法律の基で働いていた一職員の所感をお伝えします。

昨年夏の政権交代で自立支援法が廃案になってよかった、という声は多く聞かれます。私も 4 年前の自立支援法施行直後、施設を退所していった人たちを見送り「何とも皮肉な自立だな…」と残念に思うことが多くありました。その人たちは個人負担金（当時で通所授産施設 1 カ月 3 万円くらい）を払ってまで施設に通わせようとは思わない。それよりは家に置いておいてもとくに問題がないので…と施設を去っていったのです。本来、通所施設は通過施設としての役割を持っています。通過施設とは自立した地域生活を目指し、生活スキルの獲得、作業技術の向上を目指し一定期間利用する施設の事です。「施設を出て行く」と言っても自立へつながる生活ステージを獲得できたのか、それとも逆戻りするのかは 180 度意味が変わってきてしまいます。上述した逆戻りの退所は我々職員にとって敗北を意味するものです。悔しさと虚しさだけが残った事をよく覚えています。

自立支援法を議論するときいつもこのような 1 割負担についてスポットが当てられます。個人負担が重く、障害を持った人たちの生活を圧迫されてしまっている実態についてです。今後も国や県、市町村の財源はますます厳しくなっていく事は容易に想像できます。残念ながらこのような時代にマイノリティーである「障害者福祉」が夢のような理想の形になるとは思えません。仮に個人負担をゼロにしたとしても今度はそのしわ寄せがどこかに行くでしょう。そのホコ先はおそらく施設でしょう。その結果、施設の閉鎖はもちろんの事、職員確保の困難による事故の発生、優秀な人材の他業界への流出、重度障害を持った利用者への入所拒否（職員の手が足りない）などが懸念されます。

あまりご存じではないと思いますが実際「児童デイサービス」でも平成 19 年に大幅に報酬単価（利用者一人当たりの補助金）が減額され全国で閉鎖される施設が相次ぎました。それを受け平成 21 年度より再び報酬単価を上げ、現在に至っています。私も以前の単価であればとうてい開設はできませんでした。

それでは天下の悪法（と一部では言われています）の障害者自立支援法は爪痕だけを残して消えていくのでしょうか？実はそうでもないのです。私なりの考えはこうです。

まず一つは福祉事業経営権の規制緩和です。それまで社会福祉法人のみにしか認可を与えなかった法定施設が NPO 法人、医療法人、有限・株式会社などでもできるようになりました。

それにより、少ない資金で特色のある施設が続きできるようになりました。実際、県北地区でも元サラリーマン、寺の住職、自営業者などと他業界から障害者福祉に参入する人が増えました。その結果、施設間での（若干の）競争意識の芽生え、利用者主体での施設選びが少しずつ見られるようになりました。かく言う私も自立支援法がなければ児童デイの開設はできませんでした。

もう一つは就労を柱に置いたことです。これには様々な所に効果をもたらしました。例えば施設の滞留化（利用者の抱え込み）の防止です。今まで作業能力の高い人は施設で重宝され本来職員がやるべき仕事までさせられ、しかも月にもらえる工賃は1万円ほどという悲惨な状況を生み出していました。施設側としては手がかからない利用者を抱え込むことで職員の人件費を抑え、その上報酬単価はしっかりいただくという2度おいしい思いをしていたのです。それが今では「社会で働くチャンスのある人はその権利を行使できるようしっかり支援していきましょう。」と言った本来あるべき姿となりました。そして施設職員は自ら勧んで就労に関する情報や知識を採り入れるまでになりました。

また就労は福祉と労働はもちろん施設と地域社会との距離を格段に縮めました。その結果いわゆる地域での連携が強化されました。そのあたりは次の<地域の連携について>に詳細を譲ります。

### 【地域の連携について】

どの地域においてもこの職に携わっている人は連携の必要性は感じている事と思います。しかし、何をテーマにしたらよいか、どの機関が音頭をとるべきなのか、なかなか実行に移せないのが実情だと思います。私は他の施設職員と協力して平成13年度より6年間に渡り就労支援をテーマに県北地区においてネットワークの構築を試みました。そこで感じたことをお伝えします。

平成10年に知的障害を持った人々が一般企業の雇用率（常用雇用労働者に対し1.8%）へ算入されることになり少しずつ追い風が吹き始めていました。しかし当時は彼らにどんな仕事を用意すればよいか、どのように仕事を教えればよいか分からず雇用納付金（※）を支払えば済むと考える企業がほとんどでした。それは送り出す施設側も同じ状況で就労を支援するノウハウや意識も成熟していませんでした。そこで我々は県北地区の職員有志たち（約30名）に就労に関する様々な事を勉強しようと呼びかけ「県北地区障害者就労サポート連絡会」をスタートさせました。1~2カ月に1回集まり、講師を呼んで講演会を開いたり、グループごと

に参加者が議論を深める企画などを立て行っていました。しかしそのような研修会の議題はあくまでも手段であり本当の目的は参加者同士の「顔が見える連携体」を作ることでした。研修会終わって何時までも帰らずに「〇〇町に住んでる彼はその後どうなってますか？」などの情報交換がとても貴重な時間となっていました。その後、研修会は次第に拡大していき、施設職員だけでなく市町村の障害福祉課の職員、ハローワーク職員、学校教員、企業の障害者雇用担当者、生活支援センター、障害者支援団体など様々な機関の人たちが参加してくれるようになりました。ネットワークで大事なことは立場の違う人たちが同じ方向を向く事です。そしてそのためには常に障害を持った人々を中心に置くことが必須です。今後ますます連携の必要性は高まってくることでしょう。自立支援法で定められていた「自立支援協議会」も残念ながら試作段階でお蔵入りとなってしまったのでしょうか。

※雇用納付金・・・301人以上の企業において全社員に対して1,8%を下回った場合1人につき月額5万円を国に支払ういわゆる罰金制度。例えば社員1000人に対して18名雇用すべきところを15人の雇用であれば月額15万円を国に支払う。国はその収入で様々な障害者雇用制度の運営をしている。今後段階的に201人以上、101人以上の中小企業にも枠を広げる予定。

### 【我が子は人質】

障害を持った子を持つ親の気持ち…どの家庭にもそれぞれ壮絶なドラマがあります。我が子の将来を案じない親はいません。親の気持ちを理解することはできないかもしれませんが寄り添う事は出来るかもしれません。

昨年11月より児童デイサービスを開設し、40名ほどのお母さん方との新たな出会いがありました。皆さん子育て真っ最中で今日の家庭生活に悩み、明日の学校生活に悩み、我が子の将来で日々悩んでいらっしゃいます。お母さん方の中には施設にお子さんを送って来る時「おはようございます」や「こんにちは」であるはずの挨拶が「すいません」になっている人がいらっしゃいます。お母さんの気持ちはきっと「うちの子みたいな手のかかる子を見てもらって申し訳ありませんがよろしくお願いします。」と言ったところだと思います。しかしこれには大きな落とし穴があるのです。本来サービス提供する側とサービスを利用する側の立場はどのようなもののでしょうか？障害者福祉ではこの関係が逆転しているとしか思えません。サービス利用者が事業所職員に対し気を遣い、クレームは元より要望さえ言えない状況をよく耳にします。お母さん方は「もしも職員の気に触るような事を言ってしまったら我が子に対して仕返し(?)をされるのではないか。」と思っているのです。しかしこれは障害者福祉の質的向上を阻止す

る悪循環を生みだしているのです。本人は物言う事自体に障害を持っているわけですからその代弁者である親が言ってあげない事には声は届きません。どんなキャリアを積んだ職員であっても自分では気づかない事はたくさんあります。言われなければ「これでよし」となり、それ以上の向上は望めません。次第に感覚が麻痺し「見てやってる」と言った如何にも上から目線になり、ますます利用者側の声に耳を傾けなくなってしまいます。

この時代どこの企業もお客様のクレームを拾い集めそれを基に社員の質的向上へ繋げ、どう生き残りを図るか真剣勝負です。外食に行けばテーブルの端に「お客様へのアンケート」と題して接客対応や味付けなど記入する用紙がどこの店にも置いてあります。そろそろ障害者福祉サービスを利用する側も受ける側も今までの悪循環を断ち切って質的な底上げを図ってみてはどうかと思います。

### 【地域生活におけるノーマライゼーション】

ノーマライゼーションを柱に障害者福祉を考えると色々な具体策が見えてきます。逆に言うところにはそこに携わる人たちの一つ一つの行動がこの理想に照準を合わせているのです。ここでは働くことと暮らす事を通してノーマライゼーションを見て行きたいと思います。

#### ・一般就労

平成8年に初めて施設から一般企業へ一人の利用者を送りこみました。すると就職していった利用者は施設にいた時とは比べ物にならないほどみるみる大人になっていきました。挨拶、言葉づかいはもちろんの事、表情も変わってきました。その時、施設職員の役割の一つが分かった気がしました。利用者を職員の力で引き上げるのではなく本人を格段に大人にしてくれるのは地域の力でありその橋渡しはとても重要な任務であると。また就労は非常に効果的なノーマライゼーションの手段だという事にも気付きました。就職して社内で職業指導を任された社員は様々な事で悩みます。そして支援者に相談を持ちかけます。一緒に解決策を考え色々試します。実はこの「社員が悩む」事に就労の本質が隠れているのです。悩んだ末に築かれる信頼関係は本物であり強力な理解者となってくれるのです。

また就労支援は就職や継続のための支援と思われがちですが実は退職支援も大事な業務です。知的に障害を持っている人は仕事や人間関係の失敗を身近な人に相談できずに手遅れになるケースがあります。安定的に就労を継続できればそれに越したことはありませんがヘルプサインを見逃し本人が疲れきってしまうまでその職場にしがみつくと逆効果です。余力を残しタイミングよく退職し、気持ちを切り替え次の職場へチャレンジする意欲を損なわないフォロー

一も就労支援者としての腕の見せ所です。一般的に就労は最終目標になりがちですがノーマライゼーションのための、また本人の生活の糧、そして社会人と認められるための手段なのです。

・グループホーム、ケアホーム

当法人では児童デイサービスを開設した後、来年度はグループホームの開設を計画しています。昨年、埼玉県庁の障害福祉課に話を伺いに行った時こんなことを担当者に聞きました。「今グループホームの設置数は増えているのですか？」それに対して「県全体で推奨していますし年々予算も増えています。」と言う答えが返ってきました。緊縮財政の中でグループホームは上り坂の事業です。やはり国全体で進めている「入所施設から地域生活へ」の流れは依然として止まっています。話の中で県の担当者がグループホームを作る際に一番気にしていたのが「地域住民の賛同」でした。自治会館などで会合を開いて地域住民への説明会を必ず開いて下さい、との事でした。しかし、どうなのでしょう。もし自分が逆の立場だったら…「障害者グループホーム？何だ！それ？自治会館で説明会があるって？」よほど大変なものがオラが町に来るのか！ときっと身構えてしまうでしょう。

障害者福祉は高齢者福祉と違い、関係ない人には一生関わりのないものです。知らない事、交わらない事がこの分野を衰退させます。きっかけは何でもいいのです。私も以前の施設で利用者が脱走して近所の家に入り込み迷惑を掛けてしまい頭を下げに言った事が何度もありました。しかし大抵の人は分かってくれます。話をしているうちに一人暮らしのお年寄りなどは「橋本さんまたお茶飲みに来てね」などと言ってくれます。平行線のままでは有り得なかった出会いを提供してくれた利用者に感謝(?)ではありませんがこれもノーマライゼーションの一つの形かなと自分を納得させた覚えがあります。ノーマルな社会を作り出すには普段からのノーマルなお付き合いの積み重ねが大事なのです。

ところでグループホームは個室が原則です。とは言ってもそこは集団生活の場です。他人同士が一つ屋根の下で暮らすわけですから当然グチャグチャしたものも出てきます。その集団生活に馴染めず自ら飛び出したり追い出されたりして次から次へと生活の場を変えている人がいます。ある意味地域の有名人です。そのような人たちは一見どこに障害があるのかわかりません。一般の生活者とほとんど変わらず、色々な事を知っていて流行にも敏感です。何故そのような人たちが集団生活に馴染めないのか私なりの考えは最後の<社会の中で生きる力・・・>で示してあるのでご参照ください。

## 【施設職員に望む事】

障害者福祉施設は老人ホームと同様に人の入れ替わりの激しい職場です。確かに経済的基盤が脆弱である事は原因の一つでしょう。しかし、そんなことは就職する前から分かっていた事です。人は施設の財産です。人の入れ替わりで一番ダメージを受けるのは利用者です。利用者にとって良い施設、職員にとって働きやすい施設とはどんなところなのでしょう。

障害者福祉に携り、仕事をしている人は 100%この業務を希望してきた人たちです。「本当は経理をやりたいのに現場に回されちゃった(+\_+)」と言う人はほとんどいません。きっと社会的弱者（今でもそう呼ばれていますか？）に自分が少しでも役に立ちたいといった高い志を持って入ってきた人たちばかりです。ところが数年たつと職場の人間関係に疲弊しきってしまい、理想と現実の違いをまざまざと見せつけられます。理想を捨てるか職場を捨てるかの二者択一を迫られるという話をよく聞きます。施設と言うところは『狭い世界』であり世の中の常識と非常識が逆転している事が往々にしてあります。

ノーマルな感覚を持ち続け効率化の波に立ち向かうにはそれ相応の気構えが求められます。しかし、いつも思うのです。人間関係や上司のご機嫌を窺うような余計な事にエネルギー注ぐのであればその分を利用者に向けられたらどんなにいい職場になるだろうと。きっとそんな施設の上司も現役時代はとても理想に燃えていた人の一人だったに違いありません。障害を持った人と一緒にいる事が何より好きで良い対応をしていた人ばかりだと思います。しかし何かの都合で現場を離れなくてはならなくなった瞬間自分の目標を失ってしまったのでしょうか。毎日お金の計算ばかりするようになると今度はお金で目標を立てるようになります。お金は目で見て分かりやすく具体的な目標になりやすいものです。富と名誉がトップの価値判断の基準になってしまうと現場の職員との気持ちはどんどん離れていってしまいます。利用者の気持ちをサービス内容に反映させるためには現場の職員が肌で感じている事に勝るものではありません。

「最後の責任は俺がとるからやりたいようにやってみろ！」的な上司が増えれば職員利用者双方にとって質の高い施設が増えてくるでしょう。

## 【社会の中で生きる力と児童デイサービスの役割】

先が見えない事は誰にとってもどんな状況下にあっても不安を伴います。障害を持って生きるとは未来への不安との闘いです。そんな不安をなくし、もしも安心に変えられたならその安心はとても質の高いものになるでしょう。少しでも不安を減らしたい…そんな想いから児童デイサービスを立ち上げました。

私が今まで2か所の授産施設と就労支援センターを通じて様々な利用者と出会いました。延べにすると200人くらいでしょうか。その中で私が手に負えない人が何人かいました。それは最重度の知的障害や問題行動を起こす人でもなく統合失調症の人でもありませんでした。それは一見どこに障害を持っているのか分からないような極めて軽度の知的障害を持つ人々でした。その方々が今どこでどんな生活をしているのかとても気になります。それはともかく軽度の知的障害を持っている人の対応は一般的には難しいと言われています。なぜ難しいかと言うと彼らの中に棲む「変えることのできない過去」がそうさせているからです。たとえば両親が子供の障害があまりに軽微であるが故に気付かず無理をさせ、結果本人を追いこんでしまった。また親（とくに父親）が障害を認めず、厳しくしつければ普通に近づくのではないかと思いい、その結果本人を委縮させてしまった。さらには頑張って普通高校に入学したものの壮絶ないじめに遭い、心ズタズタになってしまった・・・などです。いずれの場合も本人からとても大切なものを奪ってしまいます。それは「人を信じる心」です。親を信じられない、また信じる友達がない、であれば我々支援者に対して警戒心を解けるはずがありません。学校で学ぶこと、家庭で学ぶこと、社会で学ぶこと…そこには必ず人がいて、その人との関わりの中で色々な事を学び吸収し、大人になっていきます。信じる心がなければ支援者の働きかけを全てはじいてしまいます。つまり、その人の成人期の生活の質はそれまでにどんな環境で育ったかにかかっていると言っていいと思います。それは持っている障害が重いか軽いかとは別次元の問題です。今まで出会ったたくさんの人たちから学ばせてもらったことを最大限生かせる道はこの部分だと思いました。施設、生活支援、生産活動、グループホーム、就労、医療・・・いろんな場所でいろんな人がいろんな悩みと希望を持ってなんとか生活している、それを次の世代に伝えたい、少しでも希望を持って生きてもらいたい・・・20歳前のまだまだ柔らかい時期にいろいろな仕掛けをするとその効果は比較的早く花開きます。11月からまだわずか3か月ですがつくづくこの事を実感しています。また「デイサービス」なので本人や親御さんが一度でも「もう行きたくない。」と思ってしまうればそれまでです。いかにリピーターになってもらえるかといった緊張感とともに子どもたちを見ているのでその辺も刺激的で楽しい業種で

す。なぜか利用する子どもの9割が自閉症です。多分自閉症のお子さんを持つ「困り具合」が他のお子さんと違うのでしょうか。でも、子どもの自閉症はとても反応がよく、その点でも「柔らかさ」を感じます。

今まで私自身は地域生活を楽しんで暮らしているたくさんの先輩方の背中を見させてもらいました。今後、参考にさせてもらいながら将来の子どもたちの豊かな生活を頭に描き、日々接していきたいと考えています。

NPO 法人 道の空路

児童デイサービス蒼空児 橋本誠一

深谷市上野台 3116-4

TEL 048-594-8417 FAX048-594-8418

Mail [sorazi@aw.wakwak.com](mailto:sorazi@aw.wakwak.com)