

当事者・地域・組織変革を目指した支援者教育に関する考察

－当事者が「諦め」ない支援構築を目指した支援者教育の課題－

竹端 寛

本稿の目的は、障害当事者を、施設や病院内ではなく、地域で自分らしく生活するように支援（地域自立生活支援）していく人材に焦点を当て、その支援者が地域自立生活支援を「諦め」ないための現任者教育の現状と課題を論じることである。

はじめに、筆者の問題意識と目的を示した後、先に行った支援者実態調査の結果を概説し、その後筆者が行った数回の支援者教育プログラムをもとに、支援者能力開発プログラムの理念図を導き出し、最後に支援者教育の目指すべき方向性を提案する。

1. はじめに

(1) 問題意識

筆者はこの厚生労働科学研究班の一員として、研究初年度の平成 15 年度には、知的障害者の領域で地域移行を進めている国内の入所施設での当事者・家族・支援者へのインタビュー調査に加わった。その中で障害者の入所施設の持つ構造的問題が精神病院の持つ問題とかなりの共通性があることや、地域移行における政策的諸課題などについて、知ることが出来た。また「地域移行」そのものに関する、否定的な意見を含む多種多様な意見を伺うことも出来た。地域資源など何もなかった時代に「施設か家族介護か」という二者択一的状況の中で、家族は泣く泣く我が子を施設に「預け」、施設支援者は「他にどこにも行き場がない」と言われた利用者の生活を「守る」ことで精一杯・・・そんな「歴史的経過」を当時の事情を知る家族や支援者から聞くことができた。

その後筆者は、平成 15 年度厚生労働科学研究障害保健福祉総合研究推進事業の日本人研究者派遣事業に採択され、5ヶ月間、スウェーデンのイエテボリ市で調査を行ってきた。スウェーデンでは障害者の入所施設が既に解体され（つまり地域移行が「完了」し）ており、イエテボリ調査では地域移行完了後の障害当事者支援の在り方や地域生活支援システムの実状を探る、ということに焦点が置かれた。日本での「施設収容」や「地域移行」を巡る様々な「歴史的経過」を目の当たりにした後でのスウェーデンでの半年間は、日本の「現実」をとらえ直すために大変貴重な期間であった、と言える。

日本とは違い地域移行が国レベルの政策として進められ、地域移行後の住宅や所得、日中活動の場などが「障害を持つ人の権利」（＝つまり行政にとっては義務）として保障される LSS という法律が実態的に機能している、ということをも市自治体レベルでも確認することが出来た。また、制度政策レベルでの充実・展開だけでなく、その制度政策を機能させるため、アクターである支援者教育にも力を入れていることも調査の中で明らかになった。入所施設解体時には、施設的な管理的接し方から、個別支援的接し方へと接し方を変えるために、元施設支援者に対して「新しい接し方」教育が行われていたのである。さらに、障害当事者支援調査の中では、知的障害者の Self Advocacy グループへの参与観察も続けた。その中で、支援者が施設運営の中心を担う立場から、障害当事者に責任と権限と給与

を委譲し、自らはコーチの立場で支える、という支援の在り方そのもののパラダイム変換の時期に遭遇することが出来た。(これらの内容の一部は竹端 2004 という形でまとめた)

上述のような経験をした後に日本に帰国してみると、スウェーデンと日本では障害当事者支援と地域生活支援システムに関する根本的な概念的枠組(パラダイム)そのものが違っているように感じられ始めた。たとえば地域移行に関しても、入所施設支援者や親の調査から入所施設存続を願う声が出される(障害者生活支援システム研究会 2003 など)、あるいは 2006 年 4 月から施行される障害者自立支援法における「障害福祉計画」においても、知的障害者と身体障害者の入所施設 15 万人分の内、この 5 年間でたった 1 万人分の地域移行しか政策目標として掲げられていない…。これらの現実を目の前にして、スウェーデンに行く以前の私なら、あるいは日本独自の「歴史的経過」の上に現在の状況があるのだから、地域移行に関する懸念や反発も仕方ない、と思ったかもしれない。

だが、一方で同じくかつて施設収容の歴史を持つスウェーデンでは、この 20 年の間に「地域移行」を政策として押し進め、障害者入所施設の全閉鎖という成果をもたらしている。その事実を現地で目の当たりにした上で、スウェーデンと比較した時、我が国の現実とは違って見えてくるのだ。つまり、地域移行促進の弊害となっている地域資源のなさ、に関しても、厚労省や政治の怠慢のせいにして、現場支援者が「こういう状況の中で最善を尽くしている」から「入所施設も必要だ」という現状追認を行い、事態打開を「諦め」ていないか? こういう疑問が生まれ始めた。

もちろんだからといって、スウェーデンと同じペースで、同じ施策を展開することは不可能であり、また必ずしも効果的ではないかもしれない。しかし、日本なりの「地域移行」戦略を最初から「諦め」てしまっているのだろうか? 支援者は、極言してしまえば当事者の生活は他人事であるが、それでは施設入所が自分事である障害当事者の生活はどうなるのだ? 施設や病院で何十年と自分の夢や希望を「諦め」続けてきた障害当事者の生活も、「しかたない」の一言で済ませてしまってもよいのだろうか…?

(2) 支援者実態調査での経験

こんな疑問を抱いていた折、筆者は平成 16 年度厚生労働科学研究障害保健福祉総合研究推進事業リサーチ・レジデントに採択され、平成 16 年 10 月から平成 17 年 3 月まで、「地域移行後の障害者地域自立生活を支えるスタッフ教育のあり方に関する基盤的研究」と題して、先進的通所授産施設(身体・知的・重心)でのフィールドワークをするチャンスに恵まれた。その中で、同施設で働く介護支援者全支援者への悉皆調査を行った。

この調査を通じて、日本においても、どんなに重い障害を持った方でも、施設ではなく地域で自分らしい暮らしを実現出来るように、障害当事者支援の在り方や地域生活支援システムの展開について日夜試行錯誤を繰り返しながら実践している多くの現場支援者の方々と出会うことが出来た。「重症心身障害」といわれる障害の重い人たちが、精神病院や入所施設などの「重心棟」と呼ばれる場所で一生を終えるのではなく、グループホームや公営住宅での自分らしい暮らしを営む、そのためにどのような障害当事者支援、どのような地域生活支援システムを構築していけばいいか、がその現場では真剣に議論されていた。その現場の支援者の支援に賭ける情熱や技術などは、スウェーデンでみた現場支援者と比べても、決して遜色のないレベルである、と感じられた。日本でも脱施設を諦めず、障害

当事者支援や地域生活支援システムを構築している人々に会うことができたのだ。

ただ、その施設においても、全く問題がなかった訳ではない。せっかく障害当事者支援や地域生活支援システムを構築してきた現場でも、その手法は職人芸的なものであり、若い支援者へそのノウハウを伝える仕組みは開発されていなかった。また、施設内部における人材登用の方法やマネジメント、支援者教育、支援者間コミュニケーションのあり方等、支援者の能力開発に関するスキルや方法論を身につけていないために、支援者の潜在的能力を生かし切れていない、という実態が明らかになってきた。その結果、せっかく20年近くかけて作り上げてきた重い障害を持ってても施設でなく地域で安心して暮らせる障害当事者支援と地域生活支援システムが、そのシステムの担い手でありアクターである支援者間での連携不足故に、機能不全を起こしかけている、ということが調査の結果、明らかになった。(これらの内容は竹端2005という形でまとめた)

(3) 本報告書の目的

さて我が国では、三障害の支援体系を根本的に見直した「障害者自立支援法」が2006年4月から施行されようとしている。この法律に関しては、様々な評価が出されているが、いずれにせよ、障害者福祉政策の大きな転換点であることは間違いない。この転換によって、入所施設も含めて「日中活動の機能」と「居住施設の機能」が機能分化されたり、地域生活支援事業という名の市町村の裁量に任される事業が新設されたりするなど、そこから新たな政策展開が可能な仕組みに変わった、とも、従来型の施設中心の政策の温存ともとらえることができる。

そのどちらの方向に向かうかが不透明な制度・政策の転換期にあつて、新たな法律を使って障害者の障害当事者支援や地域生活支援システム構築していくためには、その重要なアクターである支援者の支援の方向性が大きな鍵の一つとなってくる。従来の日本の「歴史的経過」に引きずられる形で「入所施設は現状では必要だ」という前提に立った施策を展開する事も出来れば、地域移行や本人中心の地域自立生活支援を本気で目指すことも出来る。そういう意味で、障害者福祉政策は、今まさに岐路に立たされているのだ。

こういう状況下にあつて、支援者の現任者教育、つまり支援者がこれから何を目指して、何をどのように学び、変わっていかねばならないか、は本質的な課題になってくる。今こそ、スウェーデンで実際に行われていたような、その制度政策を機能させるための、アクターである支援者への現任者教育に関しても何らかの研究が進められるべきではないだろうか・・・、と平成15年度のスウェーデンでの在外研究時から考えるようになり、帰国後の国内調査や制度政策の転換を追いかける中で、その想いは一層強くなってきた。

そこでこの報告の目的は、障害を持つ人を、施設や病院内ではなく、地域で自分らしく生活するように支援(地域自立生活支援)していく人材に焦点を当て、その支援者が地域自立生活支援を「諦め」ないための現任者教育の現状と課題を論じることとする。当事者が地域での自分らしい暮らしを「諦め」ないために、支援者や支援者の属する組織、そして地域はどのように変わっていくべきなのか、そしてそれを可能にする支援者現任者教育はどのような方向性を目指すべきなのか、について検討したい。そのために、日本の支援現場の実情を、竹端(2005)の中から、まずは簡単に振り返ってみたい。

2.ある現場調査から見えた課題

(1) 支援者聞き取り調査の概要

筆者は2004年秋から2005年春にかけて、障害者地域自立生活を支える先進的施設において、現任者教育に関する聞き取り調査を行い報告としてまとめた。この調査では、重い重複障害を持つ人々の生活拠点として全国的にも有名で、全国から多くの見学者や実習生が訪れているA県B市にある身体障害者通所授産施設Cにおいて、施設長と支援者の計27名（正規20名、臨時・嘱託7名）へのインタビュー調査を行った。

その聞き取りの中からは、本人中心の支援体制が確立され、入院（所）は出来る限り最低限にするための地域自立生活支援が濃厚に行われている、など障害当事者支援や地域生活支援システムがかなり充実したものになっていることがわかった。その一方で、このシステムを支えるはずの支援者や組織内部において、以下のような組織的・構造的な問題が浮かび上がり、これらの問題がシステムの機能不全につながりかねない、ということも明らかになってきた。

<この施設における組織的・構造的な問題>

- ① 考え方・働き方の不一致
- ② 支援者の連携のなさがもたらすもの
- ③ 仕事や会議の非効率的・非効果的運営
- ④ 職人芸ではまわりきらない
- ⑤ 責任の所在の不明確さ
- ⑥ 部下の育成と自己変革の失敗
- ⑦ 自ら伸びていくことの失敗

以下、この7点に沿って、簡単に結果をまとめておく。

(2) 組織的・構造的な問題とは

① 「考え方・働き方の不一致」

まず今回のインタビュー調査の中で、個人の裁量が強いの、指揮系統がバラバラ、世代の差・・・など、①に関して、一番多くの支援者から同様の意見が聞かれた。

「個人個人で考え方が微妙に違うからなのかもしれません。施設全体としては一つの考え方でやっているかもしれないけど、個人個人の思いが強いのと思う。自分の考え方で仕事をしていて、自分の裁量で担当をして・・・言ったことがなかなか認められない、とか」

② 「支援者の連携のなさがもたらすもの」

しかしながら、②に関して、この施設はもともと支援者間での不一致が多かったわけではない。この施設では開設以来、重い障害を持つ当事者の地域生活支援に関して文字通り、無から有を生み出し、本人の想いに沿うために、と次々に事業拡大をしてきた。また開設当初の、支援者も利用者も懸案事項も少なかった時代には、支援者会議や年に一度の総括などで徹底的に議論も深め、問題解決に努めてきた。その後、開設以来年数が立ち、当事者も支援者も事業展開も懸案事項も増大する中で、肝心の支援者間での連携より目の前の

問題解決が優先されてきた。

「この施設について支援者同士で話し合うことが減っていること。本人について話し合うことは減っていない。世代の違いを感じたりもする。今は仕事仕事していて、距離を感じる。」

この不連携は個人として、組織としての「疲労感」をうんでいた。

「皆疲れきっている。その日その日の支援が必要で、日中活動からは人が抜けていく。本来は計画をみっちりするものだったのに、人は少ないし、しかも若い人ばかりだし、ベテランは疲れきっているし、新しいことしようという気が起きなくなっている。できてないけれど、現状維持に必死。ずるずる下がっている。」

③「仕事や会議の非効率的・非効果的運営」

施設の規模が大きくなり、支援者間での連携が空回りし始めると、従来その施設において肯定的に評価されていた価値観が、次第に欠点と認識され、③と受け止められるようになってきた。それは、次の6点にまとめることができる。

- 1, 夜を徹しての議論→終わらない会議
- 2, 自由な気風→決まり事が守れない、ルーズ
- 3, 上下の関係のなさ→なれあい
- 4, やった者勝ち→無責任、やらなくてもよい
- 5, 楽しむ→楽しくない、仕事の
- 6, 無から有を作り出す→抱え込み

「自由な気風」「上下関係のなさ」「やりたい人ができる」「楽しむ」「無から有を作り出す」といった価値観は、それが支配的である間は、支援者にとって仕事のインセンティブになっているものであり、自分たちが就業時間帯以外での残業や休日出勤を無給でも行う際の大きな支えになっていた。だが、これらのインセンティブが欠点として認識されるようになる中で、支援者の仕事に対する意識は大きく変化する。だが、意識の変化にはもう一つ大きな問題があった。

④「職人芸ではまわりきらない」

この施設に限らず、福祉施設の中には職人氣質なところもある。つまり、当事者への接し方や関わり方は、教わるものではなく、先輩支援者のやり方を盗んで（見よう見まねで）覚えるもの、自分で取得するもの、という個人プレーの気風である。上下のない自由な気風の組織では、“指導する・指導される”という関係が支援者間にもなかったため、後輩教育や引継などにはあまり力が入れられてこなかったのだ。だが、対象者や支援者の人数、事業規模が増えると、いつまでも「職人芸」という訳にはいかない。“その人と私”の閉じた関係で完結せず、その人の支援について、誰がいつ見ても分かる記録が大切になってくる。そこで、支援プランを始めとした引継に関する「書き物」の数が飛躍的に増えるが、書式や手続き、引継、マニュアル、には慣れていない支援者も出てきた。

「本人のことに皆長けてるが、記録や連絡の事務に長けてない。介助とか上手いが、それも大事。自分で完結しようとする人多い。共有化せずに。」

⑤「責任の所在の不明確さ」

この組織は、社会福祉の専門教育を受けた専門家集団によって始められた組織ではない。もともと地域活動をしていた、福祉学部ではない大学生たちが、大変重い障害をもっているがために自宅から出ていけなかった人々と出会い、彼ら彼女らが当たり前前に地域で暮らすことができる社会を作りたい、と願って社会運動的に作り上げてきた組織である。つまり、発足当初のこの組織は“想いあふれる素人集団”で始まった、ということができる。また、素人同士なので、上下関係などもなく、全てが話し合いで進められてきた。

だが、年数と経験を重ねる中で、もともとの生え抜き“素人集団”は、いつの間にか“玄人集団”となる一方、後から入ってきた中堅・若手はなかなかこの“玄人集団”に入れず、とこぼしていた。また、現在でもこの組織においては、決定事項は原則的に民主的な話し合いに基づいているのだが、その一方で、若手や中堅が発言しにくい、という状況もある。そんな中で、表面的には対等だが、実のところ昔からの古株支援者が権限を握る、というダブル・バインド（二律背反）の事態になってきた。つまり、⑤が組織的な大きな問題となっていったのだ。

⑥「部下の育成と自己変革の失敗」

これまで述べた組織的・構造的な歪みの中で、組織構成員一人ひとりにとっても問題が生じてきた。この個々人の問題は、大きく分けて、幹部支援者と中堅・若手支援者の二つの種類に分けることができる。

幹部支援者に関しては、部下の育成と自己変革の二つに関する問題点が指摘されていた。組織の創設以来、介護や生活支援を全面的に展開して、現在も役職業務に就きながらも通所施設における日中介護の担い手を続けている幹部支援者たちにとっての大きな悩みは、“部下に任せられない”という事である。

「伝えるより自分でしたほうが簡単だから、自分でしてしまう。楽なほうに流れるのを打破しようとはしているけど、できてない。」

「若手に自分たちが動けるような環境を作るために、どうしたらいいのか。引き出し方とか。上に喋りが多いし、皆圧倒してグループ会議でも半分喋ってしまう。聞くようにするんだけど、言わさないようにしてるのか？意見出ないとつい喋っちゃう。」

この「つい喋っちゃう」あるいは“ついやってしまう”といったような行為は、成長した子供にも、つい口も手も出てしまう“子離れできない親”を想起させる。また、このような状態に対する若手からの批判も聞かれた。

「上の方は責任を取りきれていない。責任が何かが分からない。」

そして、「上の人」の中には、この若手の批判を十分に理解している人もいた。

「一番僕らがどう変わるかが大きい。そうでないと、なんで（自分たちが）こうなってきたかという後ろには、失敗してもいい、僕らが考えながらやって作ってきたからいろんな面白さがわかり、やりがいもあった。いつからか、（若手はすでに）あるものに入ってきた。なんでも、作ってきた人間は手順見ながら分かる。新しい人にとったら、あるもの。『〇〇しなければあかんらしいで』みたいな。」

無から有を作り出してきた幹部支援者にとっては自明なことでも、既に有るものの枠組みの中に入ってきた中堅・若手には、それがどのようにして無から有になったのかもわからない。そんな中で自分なりに試行錯誤をしようと思っても、上の支援者が成長を待ってく

れなかったり、” つい” 口出しや手出しをされてしまうことによって、中堅・若手がいつまでも取るべき責任を果たせないだけでなく、幹部支援者が幹部としての責任をも果たせていない、ということも明らかになってきた。

⑦「自ら伸びていくことの失敗」

前述のように、この組織においては幹部支援者が中堅や若手支援者に“つい”口出しや手出しをしてしまう“子離れできない親”のような存在となっている、という現実が見受けられた。そして、中堅層・若手はそんな“子離れできない親”の影響をもろに受けていることも明らかになった。

「中堅として取るべき責任を果たせていない。中堅がズルク生きてきて、先輩たちの陰に隠れているというか。僕たちに任せて欲しいと思うこともあるが、場面によっては上に黙っていてくれとは言えない。」

「今の若手は企画力が低下している。それに、以前なら若手の企画が支援者全体を巻き込んで、一つになっていったが、最近はみんなで話し合って企画することもない。」

このように「取るべき責任を果たせていない」中堅間では、幹部支援者とは違って支援者間で連携する場も少ないことも明らかになってきた。

「中堅の意思疎通が必要。チーフ会議はあくまでもグループの代表としてであり、中堅としての意識があまり持っていない。誰かまとめていく人物は必要です。」

中堅クラスではきちんと自分たちの課題も見えている。だが、その課題を真正面から見据えるよりも、1対1の関わりに「逃げている」中堅・若手もいる、という指摘もあった。

「担当制の矛盾で、あなたも母親になるなど。ここで起こっていることは、自分の担当のことは自分が良く分かると思いたい。だが、自分が全てではない。担当がいろんなことできる状況を作って楽しむことが大事と思う。そうしないと、支援者というのは、自己満足、最終的には主従関係（介護関係）じゃないというが、奥底にそれがあのような気がする。」

中堅・若手も、自ら果たすべき責任をとりきれていない中で、いつしか自分がやらなくても最終的に上の人が何とかしてくれる、という依存体質を持ってしまふようになった。

「この施設の上のほうの支援者は個性強い、発言を強く主張する人が多い。それが続くと、言う元気が無くなるというか。この施設の理念に基づいてる船に乗ってたら運んでくれるという、そんな時期が続いたのでは？だから僕らにも原因ある。」

ここから分かることは、中堅や若手支援者は、“子離れできない親”のお陰で、“親離れできない子供”の状態になってしまった、ということである。

つまり、単に古株・中堅・若手の世代間格差の問題ではなく、施設支援者全体である種の共依存的な状態に陥っている、とまとめることができる。

(3) 構造的要因の背景

大変重い障害を持つ人を、入所施設ではなく地域で支援し続けてきた、日本で先進的といわれる同施設であっても、なぜこのような問題がおこるのだろうか？ その理由探しをしていた当初は、次のような理由を考えていた。

幹部支援者間でのなれ合い、仕事第一主義、中堅層のスポイル、人手不足、若手の熱意不足、過度な事業拡大、個々の支援者のモチベーションの低下、利用者・支援者の固定化

と年齢の上昇、組織上の様々な制約、行政との関係…。

これらは全て、インタビューやフィールドワーク中に多くの支援者から施設の最近の問題点として語られたことでもある。一見するとこれらがこの施設におけるシステムの機能不全をもたらす構造的要因に思える。だが、支援者一人ひとりの問題点・改善点を棚上げしてこれらの構造的要因のみを理由にすることは、問題のすり替えである、ということも調査の中から明らかになった。本当は1人1人の支援者の接し方や仕事のやり方に対する再点検が求められるのだが、自分自身の仕事の問題点を直視することは「不安定要素」となる。その問題点という不安定要素に目を向けず、構造的要因にすり替えている限り、問題の本質から逃れることは可能だ。あとは、容易に変えることのできない構造的要因を指摘して、何をどうやっても「どうせ変わらない」、と諦めていればいい。このような問題のすり替えとそれに伴う「諦め」感は、インタビュー対象者の少なからぬ数に見受けられた。

しかし、支援者自身が問題の本質から逃げて、簡単に現状に「諦め」てしまっているのだろうか？ 自分自身が先に地域自立生活支援にある種の「諦め」感を持ってしまっている中で、自身が支援する当事者の「諦め」が解消される可能性はあるのだろうか？ 本人中心の地域自立生活支援を標榜する支援者なら、現状を「諦め」（追認）することは、自らの支援目標を自分自身で否定する事につながるのではないだろうか。少なくとも“古株”支援者達が、地域資源の何もなかった時代に、障害当事者支援や地域生活支援システムをゼロから構築してきた時代には、支援者達は簡単には「諦め」ていなかったのではないか…。

3. 支援者可能性開発

(1) 調査の反響

この調査を終えた2005年3月、筆者はこの結果の草稿を携え、支援者達の年に一度の総会の場で、この内容を発表させて頂いた。多くの支援者から「深く肯ける」「問題はわかったが、ここからどうしていけばよいのかわからない」「他人事なら『なるほど』と肯いて聞いていられるが、自分自身に直接関わりのあることなので、不安になってきた」「今まで表に出てこなかった意見や思いが表に出てきているような気がする」等の感想を頂いた。

その後、2005年5月に支援者全員に組織改革や支援者研修に関するアンケートを行った。その際、筆者には次のような要望が寄せられた。

『施設の社会化』『組織の社会化』のために間断なく訪れる黒船みたいに、施設内の常識を世間の非常識として率直に意見してほしい』

「べったりではなく、適当な距離を置きつつ、少し離れた目線で見たい。世間の常識を注入して下さい」

「現在の状態では外部の人間に頼りすぎているところが危険だと思う。理念を掲げているわりには、外部の話を素直に受け取りすぎている部分があると思う。」

「外の風をいっぱい吹き込んでもらって、空気がよどんできたら、喝を入れてもらって吹き流してほしいです。」

ここからわかるのは、「世間の常識」「外の風」を「率直に意見してほしい」と望む支援者がいる一方で、「頼りすぎる」のは「危険」と感じる支援者もあり、「べったりではなく、

適当な距離を置きつつ」関わって欲しい、という要望の声もある、ということである。

これらの要望に応えるために、筆者はこの通所施設の支援者会議の場で、2005年6月から8月にかけて、4回にわたって支援者教育のプログラムを実践することになった。このプログラムを筆者が引き受けるに当たって、前述の7つの課題を乗り越える契機となるような内容が必要である、と感じていた。具体的には⑥「部下の育成と自己変革の失敗」⑦「自ら伸びていくことの失敗」を乗り越えるために、①「考え方・働き方の不一致」②「支援者の連携のなさ」に焦点化した内容が必要だ。そこで、①や②だけでなく、③「職人芸ではまわりきらない」や④「責任の所在の不明確さ」について振り返ってもらう議論をする場を設定した。またこのプログラムは時間厳守で、当日の獲得目標も明確にし、⑤「仕事や会議の非効率的・非効果的運営」を克服する為の場でもあった。また、4回に設定したのは、筆者が支援者研修に「べったり」になるのではなく、支援者が自分たちで変革へと動き出すための、お膳立てをする、ということに目標を限定したためである。

(2) 筆者の行った支援者教育のプログラム

1回目は、「非営利組織の成果重視マネジメント」(ドラッカー、スターン 2000)の中にあるワークシートに取り組んでもらった。この中でも特に「あなたの組織は何を使命と考えているのか」「組織の存在意義」「あなたがそれをするのは何故か」「求められている具体的な成果とは何か」「使命を見直す必要があるか」といった問いに対して、支援者がグループ毎に分かれて考えてもらう機会を作った。だが、こういった組織の理念や目標を巡る議論を最近しておらず、ましてや特に中堅・若手は全体会議の場で発言をほとんどしてこなかったのに、いきなりそういう議論をするように話を振っても、結果としてその日のセッションはあまり盛り上がらなかった。感想としても、「よくわからない」「普段考えてなかったのが難しい」といった声も挙がった。1回目の結論として、会議の場でのコミュニケーションの取り方を工夫しない限り、どんな内容についても議論が進展しない、ということが見えてきた。

そこで2回目と3回目は、ガラッと雰囲気を変え、支援者間でのコミュニケーションを円滑にすることに焦点を絞った内容にプログラムを変更した。例えば二人一組で、5分間は口を挟まずに相手の話をじっくり聞く、という内容や、6人一組になって、一人ずつの長所を他の5人が言い合う、など「話を妨げないで相手の発言に最後まで意識的に耳を傾ける」ワークを行った。普段の全体会議との雰囲気を変えるため、カーペットの上に円卓になって座ってもらい、冒頭に初めに1人1人が「最近嬉しかったこと・よかったこと」を1分ずつ語り合ってもらい、なども行った。普段一方的に話す(聞く)ことに慣れていたり、お互いの話を聞き合う機会から遠のいていた支援者達にとって、これらのプログラムは新鮮に映ったようだ。これらのセッションは全て「リフレーミング」をもたらすことを意図していた。

「リフレーミングとは、目の前の現実を新たな視点で見つめ直し、さまざまな事実の中からポジティブなものを拾い上げて、ネガティブなものを後方に押しやる(ただし決して忘れてしまうのではない)作業のことである。」(クライン、サンダース 2002:109)

確かにこれらの「リフレーミング」を意図したプログラムを数回するだけで、少しずつではあるが、会議の雰囲気は変わってきた。特にそれまで全体会議に関して「ネガティブ」

なイメージを持ち、ゆえに会議の場で押し黙ったままであった若手支援者が、活発に意見を述べるような変化が見られ始めた。この若手の発言に、古株支援者達も「目の前の現実を新たな視点で見つめ直し」始めた。

そして第4回目の筆者による研修の場では、グループごとに集い、自分自身の壁、組織の壁、制度としての壁、を書いてもらった上で、その内容をKJ法を応用して分類してもらい、その上でそれらの項目を「すぐに解決できること」「今年度中に着手出来ること」「中長期計画が必要なこと」に色分けしてもらい、模造紙に書き込む作業をして頂いた。

これらの4回の取り組みを通じて、先述の各支援者の自己覚知(⑥や⑦)の問題だけでなく、各人の仕事観や取り組み方についての認識の共有(①や②)についても、少しは触れられた。支援技術の伝承(③)や組織体制の変革(④)まではさすがに触れられなかったが、時間厳守と「話せる場作り」によって多少なりとも会議における効率や効果(⑤)を支援者間で感じてもらえた、そんなプログラムであった。

この4回のプログラムを終えた後、この施設の中では支援者会議において、会議の形態に変化の兆しがある。小グループごとに分かれた意見のとりまとめや、その場において若手の発言を古株支援者がうまく引き出すなどの効果が見え始めた。最初は全体会の場での議論(特に若手の意見)が出てこなかったが、現在は2006年4月から始まる自立支援法を目前にして、組織体制についても全体での議論が芽生えつつある。筆者のこの四回のセッションの中で、ある種の「支援者可能性開発」携わった、といえよう。

(3) 支援者可能性開発

この「支援者可能性開発」について、障害者地域自立生活支援の際に大切になる「障害当事者中心地域支援計画」との関連で考えると、下図のようにまとめることが出来る。

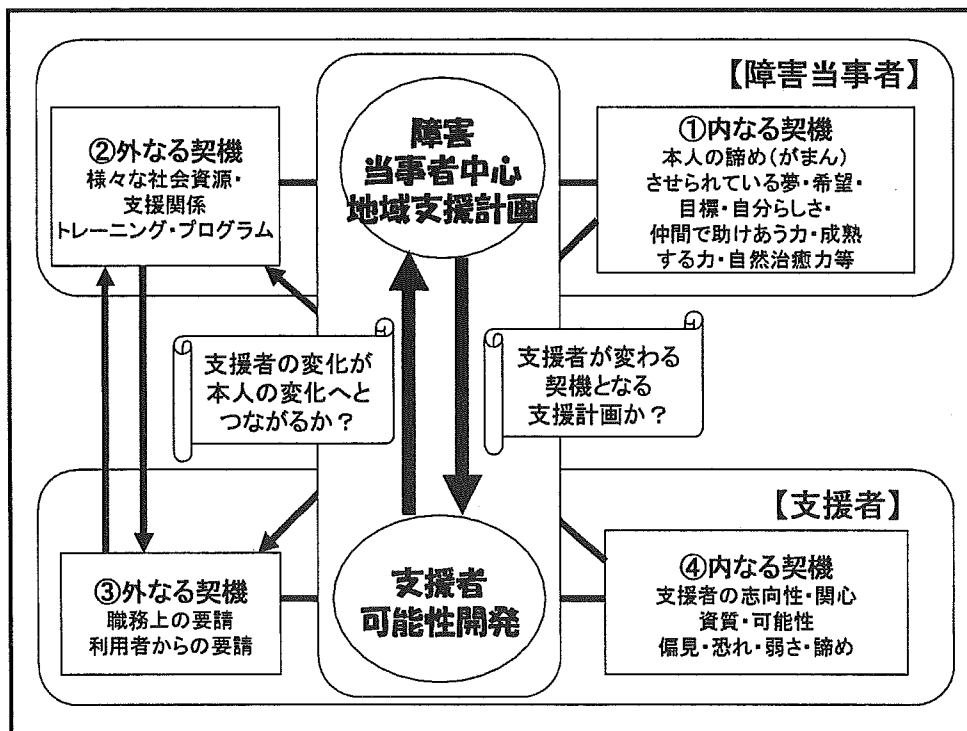


図1 支援者可能性開発に関する理念図

この図の原案は、筆者が調査した通所授産施設に長年関わり、現在もオブザーバーとして関与されている東洋大学の北野誠一教授が作成し、筆者が改変した図である。この図の中では、障害者の地域自立生活支援を展開していくための4要素がまとめられている。

この図ではまず、①障害当事者の内なる契機、が着目される。障害当事者がそれまで障害や環境的要因ゆえに「諦め（がまん）」させられている夢・希望・目標・自分らしさ・仲間であらう力・成熟する力・自然治癒力等をどう育てていくか、が支援の中心となる。

そのためには、②障害当事者の外なる契機、としての様々な社会資源・支援関係、あるいはトレーニング・プログラムなどが必要になってくる。障害当事者の地域支援計画を実行するためには、こういった外なる契機は欠かすことは出来ない。

上記の事は様々な障害当事者支援の文脈で言われている。ただ、障害当事者中心地域支援計画を現実のものにするためには、障害当事者の側面だけを眺めていては解決しない。これを実際に可能にする、地域自立生活を支える支援者の側にも、次の二つの視点が必要だ。

その一つが、③支援者の外なる契機、である。支援者が職務上から、あるいは利用者からの要請に基づき、②障害当事者の外なる契機である社会資源や支援関係、トレーニング・プログラムの構築を求められる。だが、この要請に応えるためには、支援者自身の可能性開発がなされていないと、なかなかその要請に応えることは出来ない。

その理由として挙げられるのが、④支援者の内なる契機、である。本来、支援者側にも各々特有の志向性や関心、資質、可能性、偏見、恐れ、弱さ、また場合によってはその結果としての支援者自身の「諦め」等がある。また支援者自身が支援場面において障害者を「支援する客体」とみなしていないのか、も問われるだろう。障害当事者中心の支援であれば、あくまでも支援者の都合ではなく当事者の意向に添った支援が組み立てられるはずだ。この支援者の志向性や関心はじめ、各人特有の内なる契機を、障害当事者中心地域支援計画作成、そして①障害当事者の内なる契機の実現、という目的遂行のために、どのように変化させて行くことが出来るか、このことが支援者可能性開発における鍵となってくる。

では、当事者が地域での自分らしい暮らしを「諦め」ないために、支援者や支援者の属する組織、そして地域はどのように変わっていくべきなのか、そしてそれを可能にする支援者現任者教育（＝支援者可能性開発）はどういう方向性を目指すべきなのだろうか。

このことを考えるために、先述の現場調査における知見の中でも「日中活動」に関する支援者の語りに着目してみたい。

4. 当事者が「諦め」ない支援の課題

(1) 「日中活動」を再生させるために

この施設では、様々な問題点が重なる中で、結果的にこの通所施設サービスの一番の要であるはずの日中活動がおろそかになる、と答える支援者が多く見られた。その理由として、障害当事者の重度化・高齢化、食事とトイレ介助などの生活の維持で手一杯、慢性的人手不足、書きものや他の段取りで手一杯、などの構造的理由が聞かれた。

「今まで積み重ねてきた日中活動にしわ寄せがきているかも。エネルギー100%注ぐのは難しい。

生活1番で、日中活動は、とりあえずそこにいたら時間過ぎるから。支援者がいなくて3対1だから

ら。」

「一緒に外に行ったりとかはできないのは人手の問題。なぜかというとな医療的な必要な人はその場を離れられないので、元気な人にしわ寄せがいく。お手洗いにしても、長蛇の列。」

だが、構造的要因以外にも、支援者個々人の問題としても改善点があるのではないか、という指摘が支援者からもなされていた。そんな中で、自分たちの活動の整理・再点検の必要性も指摘されていた。

「もう一度グループの活動を整理するとともに、いろんなことをしていく必要がある。本当はこの施設の内と外でしていくべきだけど、この施設自体すごく閉鎖的になっている。ここは整理をすることが苦手だと思う。これまでやってこず、ほったらかしにしてきたから。分かっていたが、職人的な技でどうにかしてきた。その人がいなくなったときにどうしていくかが課題です。」

一方で、フィールドワークやインタビュー調査の中からは、年齢や性別を問わず、この施設の支援者の潜在的な能力は極めて高いことは随所に見て取ることができた。障害当事者の日中活動や地域生活を支えるために、今でも多くの支援者が勤務時間後も残業し、多くの時間を割いている。また支援の現場でも、障害当事者中心の取り組みを障害当事者の意向に添うように熱心に取り組まれている姿がそこかしこで見られた。

これらをまとめると、次のように言えるだろう。同施設においては開設以来の歴史的経緯の中で、障害当事者との関わりや障害当事者の地域自立生活支援体制の構築に膨大なエネルギーを注ぎこんできた。その一方、施設内部における人材登用の方法やマネジメント、支援者教育、支援者間コミュニケーションのあり方等について、少なくともこの数年以上、十分に議論や検討をしてこなかった。その結果、この施設が一番力をおいてきた日中活動そのものが疎かになる、つまり、個々人の支援者の熱意や力量だけでは事態の打開が困難な危機的状況を迎えることとなった。

では、この危機的状況を乗り越えるために、先述の「支援者可能性開発」をどのように展開していけばいいだろうか？ これを、①障害当事者中心主義、②社会資源創出、③支援者が本来の職責を全うするための支援者可能性開発、という3つのポイントから考えてみたい。

(2) 危機的状況を脱する3つのポイント

①に関しては、その支援の方向性が費用抑制計画（マネジド・ケア的な日本版のケアマネジメント）ではなく、障害当事者の諦めさせられた「想いや願い」を実現する為の支援計画を作成する段階から始まる、という点が大切になってくる。その際、支援者の思い通りの支援計画が作られて（支援者主導）、あくまで当事者は「支援される客体」にすぎない、といった関係性であってはならない。もしそういう現状であれば、その現状を変えることが求められる。あくまでも障害当事者の意向や考えに基づいた、障害当事者中心の支援計画からスタートする必要がある。

次に②については、①のような障害当事者中心支援計画を実行するためにはいかに地域資源を創出するか、が鍵となってくる。現状の制度・サービスで使える部分は使い、使えない（存在しない）制度・サービスに関しては、だから「しかたない」と諦めるのではなく、どう地域でないものを作り出していか（実体化するか）、が問われてくる。

そのためには、まずは支援者自身が①や②が実現されていない現状を「仕方ない」と簡

単に「諦め」てしまつては、何も始まらない。当事者が「諦め」ずに地域で自分らしく暮らせるような支援のために①や②の課題をどう乗り越えていいのか、という模索をすることから、当事者支援が始まる。その際、まず問われるのは、支援者自身が「諦め」てないかという点だ。そして自身が現状にとらわれているのなら、①や②のミッション遂行のために、まず自分自身がそのとらわれ（「諦め」）から自由になることが求められているのだ。こういった現任者の「とらわれ」を乗り越えるために、③支援者が本来の職責を全うするための「支援者可能性開発」プログラムが求められる。そういったプログラムを通じて、障害当事者が変わる前に、まず支援者自身がソーシャルワーカー中心の支援からクライアント中心のアプローチへ（岩田 2002）と変わり、それを通じて支援者が本来の職責を全うする仕組みが生み出されていく、とまとめることができよう。

(3) ネットワークを築くためには

ただ、支援者が①の障害当事者中心主義で支援出来るような③の支援者可能性開発プログラムを受けても、②で挙げた社会資源を「実体的に作る」ためには、一施設・一法人・一個人の努力に限界がある。むしろ、多くの支持者（非関係者）を地域で獲得し、地域で眠っている資源を障害者が使えるように、地域での味方を作る事が大切となってくる。そこで、「支援者可能性開発」を真に進め、新たな地域資源を創出するためには、個人的ネットワークから組織的ネットワーク作り、への展開が、当事者の「想いや願い」を制度化する上で、大きなポイントとなってくる。

この個人的ネットワークから組織的ネットワーク作りへの展開は、ソーシャルワークの中ではマクロ・レベルの関わりとして整理されている。副田(2002)は個々のクライアントに直接関わるミクロ・レベルの役割と区別して、マクロ・レベルのソーシャルワーカーの役割として、①公的資源システムの改善・強化役割と②公的政策発展の促進役割、を挙げている。そして前者には（1）組織変革役割、（2）コンサルテーション役割、（3）ネットワーキング役割、（4）資源動員・開発役割の4つの役割が、後者には（1）新規事業の計画立案役割、（2）政策決定過程への参加役割、（3）権利擁護運動の役割等を挙げている。

また古川は社会福祉における援助活動について概観する中で、次のように述べている。

二世紀の社会福祉においては、ケアマネージャーも含め、ソーシャルワーカーには、既存の施策制度を前提にその実現過程を担うことはもとよりであるが、その枠組みを超えて新たな社会資源を開拓創出し、利用者のニーズの充足緩和に寄与し、その自立生活を支援することが期待される。ソーシャルワーカーは、所属する機関、団体、施設などのもつ枠組みを超え、直接的に社会に向き合い、社会に働きかけることが求められるのである。（古川 2003:60）

「枠組みを超えて」「直接的に社会に向き合い、社会に働きかけること」、これはまさにマクロ・レベルのソーシャルワークであり、「支援者可能性開発」の中で獲得目標とされる役割とも共通する。つまり、障害者地域自立生活を支える支援者には、ケースワークやグループワークといったミクロ・レベルの支援だけでなく、「枠組みを超えて」「社会に働きかける」ソーシャル・アクションも含めたマクロ・レベルの支援力を持つことが必要とされているのである。これは当事者が「諦め」ない地域自立生活支援を展開する者に求めら

れている要素、とも言えるだろう。

(4) 現任者教育の目指す方向性とは

では、当事者が地域自立生活を「諦め」ないために、また支援者が障害当事者支援や地域生活支援システム作りを「諦め」ないために、どのような支援者に対する現任者教育が必要なのだろうか。これまで議論してきた内容をふまえた上で、先述の整理で明らかになった①障害当事者中心主義と②社会資源創出を目指した、③支援者が本来の職責を全うするための支援者可能性開発（現任者教育）とはどのようなものか、の方向性をまとめたのが、次の図である。

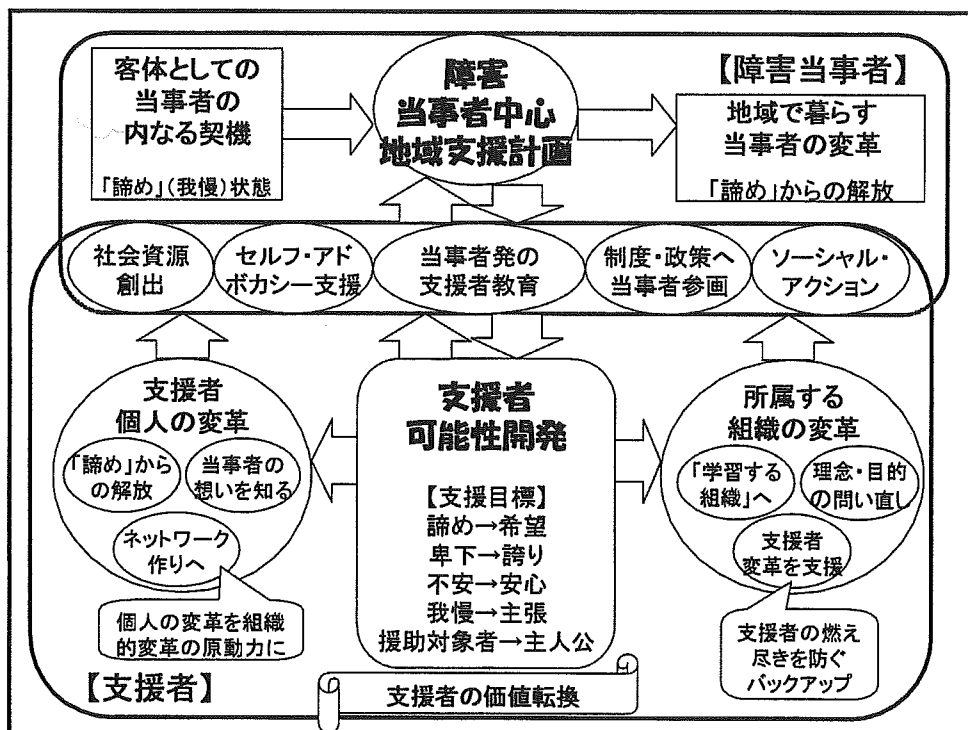


図2 現任者教育の目指すべき方向性

まずは現時点で「諦め」(我慢)している当事者を、どういう方向性で支援していくか、が一番の鍵となる。これまでの整理で明らかになったことから、①支援される客体(援助対象者)から自らの生活を定める主体(主人公)へ、②専門家支配を脱却し、自分の意見表明を我慢せずに主張できるように、③不安や卑下する気持ちにさいなまれず、地域で安心して誇りを持って暮らせるように…、これらの変革の結果として、④地域自立生活への「諦め」が「希望」へと変わる。こういった支援目標のパラダイム転換が求められている、といえよう。

このパラダイム転換のためには、支援者個人も、支援者が属する組織も、この当事者の変革を最終目標として、まずは自分たちの方から変わる必要がある。そして一個人・一組織の変化が、やがてネットワーク形成、社会資源創出といったソーシャル・アクションを展開する中で地域変革へとつながり、最終目標である当事者の「諦め」からの解放という大目標が実現していく…。

これらのことをまとめると、求められる現任者教育とは、単に支援者の直接援助方法に関する技術的教育のみにとどまらない。当事者が「諦め」ずに主体的に地域自立生活を送るための支援体制を構築できる「自己変革」能力を支援者が身につける教育である。

また、本当に地域変革や当事者の変革を支援者が望もうとすれば、個々人の変革のみでは当然限界がある。その支援者が所属する組織（職場、専門職能集団など）も、支援者が本来の職責を全うできるよう、支援者変革を後押しするための改革が求められている。具体的には、「学習する組織」（高間 2005）への変革や、支援組織の理念や目的（ミッション）を問い直すこと（ドラッカー、スターン 2000）などがそれに当たる。支援者が燃え尽きず、ケースワークとソーシャル・アクションを有機的に連結しながら展開していくためにも、あるいは先に分析した「考え方・働き方の不一致」や「支援者の不連携」、「仕事や会議の非効率的・非効果的運営」や「職人芸的な働き方」、「責任の所在の不明確さ」、といった様々な問題を克服するためにも、支援者の所属する組織や、専門職能集団によるバックアップ体制の強化、も求められている。

そして、「支援者個人の変革」と「所属する組織の変革」の両方に「支援者可能性開発」が関わるためにも、なによりこの「支援者可能性開発」への当事者参画が求められる。当事者が従来の支援者のありようにどのような「我慢」「不安」「卑下」「諦め」を持っていたのか、を当事者から直接聞くことによって、自身が「援助対象者」に行っていた「支援される側の主体性の剥奪」がどのようなものであったか、を身に染みて理解する事が出来る。この自己覚知、自己変革は支援者自身に相当な「痛み」を伴うかもしれないが、この「痛み」を乗り越えなければ、パラダイム変換はなされない。そして、このパラダイム変換が出来た支援者こそ、「障害当事者中心地域支援計画」を本当に地域で実現していく存在へと変わっていくのである。

つまり、当事者が、セルフアドボカシーの支援を受けながら制度政策形成にも参画し、社会資源の創出も相まって、「支援される客体」から「主人公」へと変わる「変革」を最終目標にするのであれば、まずは支援者と支援者の属する組織のスタンスや働き方が支援者中心の発想から障害当事者中心の発想へと変わらなければならない。それも、口だけ・スタンスだけの「障害当事者中心」でなく、先に述べたような「支援される側の主体性の剥奪」について自身の関わりを振り返るところから始める、という大変厳しいスタンスが求められる。

だが、この厳しい自己変革のプロセスを経る中で、本当に当事者が望んでいる「想い」や「願い」を支援者は気付くことが出来る。そして、その「想い」や「願い」の実現のために、支援者が自身の仕事や組織の有り様を整理し組み替えて行く中で、現状に「諦め」かけている支援者や支援者集団の機能不全を乗り越えるきっかけが生まれる。そこから、支援者や支援組織が本来の職責を全うすべく、障害当事者中心主義で社会資源を実体的に作り上げていくことが出来れば、地域変革がもたらされ、その結果として当事者が「諦め」から解放されるという変革へと結びつく。このような方向性が、支援者教育の現場でも求められている、とまとめられるだろう。

5.おわりに

本稿で議論してきた当事者が「諦め」ないための支援については、なにも教育しなくとも、障害当事者の本音に出会えた支援者の中には自身の試行錯誤の中で身につけている例もある。だが、より多くの支援者がこの力を身につけ、障害者の地域自立生活支援の目的を果たすための重要なアクターとして機能するためには、現任者教育に関する何らかのプログラム開発が必要だ。そこで、図1の「支援者可能性開発の理念図」、そして図2の「現任者教育の目指すべき方向性」に沿った、支援者エンパワメントに向けた支援者能力開発プログラムを構築していくことは、当事者が「諦め」ていた想いや願いを実現させる地域自立生活支援を形作っていく上で、今後ますます重要となってくる。また、この能力開発プログラムは、どんな制度政策的現実の中であっても、支援者が本来の職責を全うするためには不可欠な教育プログラムである、といえよう。

本稿ではその現任者教育の目指すべき方向性は提案できたが、その具体案にまで触れることは出来なかった。この点は今後の筆者の課題である。

<参考文献>

- ピーター・F・ドラッカー、ギャリー・J・スターン（2000）『非営利組織の成果重視マネジメント』ダイヤモンド社
- 古川孝順（2002）「社会福祉援助の価値規範」古川孝順・岩崎晋也・稲沢公一・児島亜紀子編著『援助するということ』有斐閣, 2-68
- 岩田泰夫（2002）「ソーシャルワークの構成」北島英治・副田あけみ・高橋重宏・渡部律子編『ソーシャルワーク実践の基礎理論』有斐閣, 57-94
- ピーター・クライン、バーナード・サンダース（2002）『こうすれば組織は変えられる！・「学習する組織」をつくる10ステップ・トレーニング・』フォレスト出版
- 副田あけみ（2002）「ソーシャルワーカーの役割」北島英治・副田あけみ・高橋重宏・渡部律子編『ソーシャルワーク実践の基礎理論』有斐閣, 227-252
- 障害者生活支援システム研究会（2003）『希望のもてる「脱施設化」とは一利用者・家族の実態・意向調査から』かもがわ出版
- 高間邦夫（2005）『学習する組織』光文社新書
- 竹端寛（2004）「スウェーデンではノーマライゼーションがどこまで浸透したか？ーグロンドン協会における self advocacy のあり方とイエテボリ市における地域生活支援ネットワーク調査に基づいてー」平成15年度厚生労働科学研究障害保健福祉総合研究推進事業日本人研究者派遣報告書
(<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/other/takebata.html>, 2006.2.28)
- 竹端寛（2005）「地域移行後の障害者地域自立生活を支えるスタッフ教育のあり方に関する基盤的研究」平成16年度厚生労働科学研究障害保健福祉総合研究推進事業リサーチ・レジデント報告書
(<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/japan/takebata/index.html>, 2006.2.28)

Ⅲ. 研究成果の刊行に関する一覧表

書籍（該当なし）

書籍全体の 編集者名	書籍名	出版社名	出版地	出版年	ページ

雑誌

発表者 氏名	論文タイトル	発行誌名	巻号	ページ	出版年
鈴木 良	知的障害者入所施設B の地域移行プロセスに おける自己決定に影響 を与える環境要因につ いての一考察	社会福祉学	46(2)	65-77	2005
杉田 穂子	入所施設の意義につい ての一考察	立教女学院 短大紀要	37号	137-147	2005

IV. 研究成果の刊行物・印刷

知的障害者入所施設Bの地域移行プロセスにおける
自己決定に影響を与える環境要因についての一考察

立教大学大学院, 日本学術振興会特別研究員

鈴木 良

知的障害者入所施設Bの地域移行プロセスにおける自己決定に影響を与える環境要因についての一考察

鈴木 良

要旨：知的障害者（以下、本人と略記）の地域移行にかかわる調査研究は海外で数多くなされているが、主に適応行動や社会参加に焦点があてられており、地域移行プロセスにおける自己決定にかかわる研究は少ない。本人が安心して地域移行するためには、移行にかかわる事柄を自己決定する機会が十分に保障されなければならない。本論文は、地域移行プロセスにおける自己決定支援の方策を明らかにするために、施設Bでの質的研究に基づいて、自己決定の機会に影響を与える環境要因を分析した。

その結果、(1)移行支援プログラム（①地域生活のイメージづくり、②ニーズへの対応、③移行準備期間）、(2)組織体制（①職員の意識・知識、②意志決定構造）、(3)親族の理解・協力、(4)社会支援体制（①人的・物的な社会資源、②地域社会の意識）が地域移行プロセスにおける本人の自己決定の機会に影響を与えていることが明らかになった。

Key Words：知的障害者，地域移行プロセス，自己決定，環境要因，質的研究

I. 序 論

近年、社会福祉の領域における基礎構造改革があり、2002年12月には「新障害者基本計画」および「重点施策実施5カ年計画」（新障害者プラン）が発表され、「脱施設」の内容が明記された。グループホーム（以下、GHと略記）などの住環境も徐々に整備されつつあり、こうして諸施設による地域移行（以下、移行と略記）の取り組みの進展が予想される。

知的障害者（以下、本人と略記）の移行にかかわる調査研究は、海外では数多くなされてきたが、主に移行後の適応行動や社会参加に焦点があてられており、選択や生活の自己管理に焦点をあてた研究は少ない（Stancliffe, et al. 1997）。特

に、地域移行プロセス（以下、移行プロセスと略記）における自己決定にかかわる研究はきわめて少ないのが現状である。数少ない調査研究のうちいくつかの量的研究は、施設から地域の住居に移行した本人には、施設生活者よりも選択の機会が多いこと、しかしなお社会一般に比較すれば選択の機会が制限されていることを明らかにした（Stancliffe, et al. 1997）。

さらに、スウェーデン・イギリス・ドイツと日本の移行プロセスを研究した質的調査によれば、本人が「事前に十分な情報（たとえば、移行時期、移行先、移行先の環境、共同同居者のこと、移行後の生活のイメージ、働く場や日中活動へのイメージなどがもてるようなもの）を提供され、今後の生活や人生を見通すことのできるような働きかけは当初どの国でもなされておらず」、その結果、移行に際して彼らに混乱が生じていることが報告されている（河東田 2003：154-5）。同時に、移行先の状況に関する情報提供や移行先の訪問、さらには移行の有無に関する選択の機会の提

2005年4月21日受付／2005年9月5日受理

SUZUKI Ryo

立教大学大学院コミュニティ福祉学研究科後期課程、日本
学術振興会特別研究員

E-mail: ryo_suzukijp@yahoo.co.jp