筆者後ろ。施設の畑で仲間とジャガイモ掘り

同僚たちとの議論から得られた気づき

岐阜　ポップコーン福祉会　荒瀬修三

大学卒業後10年間勤めた生協を退職し、ポップコーン福祉会に入職して12年目となりました。現在、私は2年前に開設した第二施設（定員30名の生活介護事業所）のサービス管理責任者を務めています。

管理的な立場になり事務的な仕事も多くなるなか、職員数の不足を埋めるため、毎日のように支援業務に入らざるを得ない現状があります。どんどん仕事は溜まっていきますが、現場に入ること自体は好きなので苦になりません。とにかく、毎日が忙しく過ぎていきます。

＊

この春高等部を卒業し、当施設に通い始めて半年が過ぎたアカリさん（女性）について、職員同士で話し合っていた時のことです。アカリさんは、身体は華奢（きゃしゃ）ですが、自力歩行は可能です。ただ、意志の表出に弱さがあり、職員が声をかけない限りなかなか動こうとしません。そのようなアカリさんに対し、手を添えて一緒に歩こうとする職員もいれば、声をかけて自分で歩くよう促す職員もいました。対応の仕方を統一すべきかどうかという話し合いにおいて、私はアカリさんがひとりで動き始めるまで声かけして待つという対応を支持していました。手を添えずにひとりで歩いた方がアカリさんに自分の意志で活動する実感がよりもてるはずだと思ったからです。

そんな時、職員のAさんから「支援者にそっと手を差し出そうとするアカリさんのその時の気持ちを考えると、まだまだ安心感を満たすことを優先させた方がよいのでは」という意見が出されました。私は仲間が自身でできることについては、じっくり待って、そのもてる力を引き出すことが実践において重要だと考えていました。それ自体は否定されることではないと思っています。ただ、私たちの対応をアカリさん自身がどう感じているのかという指摘が、私より職歴の浅いAさんからなされたことに驚きました。私の方が経験も知識もそれなりにあると勝手な思い込みをしてしまっていましたが、実は仲間の気持ちをよりていねいにとらえようとする姿勢が私自身不十分であることに気づかされたからです。

＊

当法人には、私のように異業種からチャレンジして入ってくる職員も多く、新卒の採用者はごく少数です。また、20年以上障害福祉の現場で働いているベテランの職員は限られており、そのようななかで、10年少々の経験しかない私が事業所のリーダー役を任されるのは、荷が重い気もしています（この業界で10年経ればベテランなのかもしれませんが）。一方、経験が慣れとして邪魔をし、かえって凝り固まった考えになりがちであることも事実です。「日々が学び」の精神を堅持していきたいと思っています。

（あらせ　しゅうぞう）

あなたがいてくれてよかった

―発達保障の仕事―

天理大学　深谷弘和

教育、保育、福祉の現場では、人手不足や、長時間労働、メンタルヘルス不調による休職など、働く人たちの問題が深刻になっています。「どうして、こんなにもしんどいのか…」あらためて発達保障の仕事について考え直してみたいと思います。

そもそも、働くってどういうこと?

発達保障に関わる仕事の大切さや、おかれている状況を考える前に、そもそも働くって、どういうことか、整理してみたいと思います。

「労働」には2つの側面があります。例としてガラス職人で考えてみます。職人がガラスを加工して、コップを作ったとします。そのコップで水を飲んだ人が、「おいしい！」と笑う姿をみて、「作ってよかったなぁ」「次は、どんなコップをつくろうかなぁ」と職人もうれしくなります。働くことで、誰かの役にたったり、喜びを感じる。これが「労働」の1つ目の側面です。2つ目は、コップを売って、お金を得ることです。ガラスの原材料費が100円で、コップを200円で売ったとき、職人の元には100円が残ります。その100円で、職人が生活に必要なものを購入する。お金を得るために働くことを「賃労働」と呼びます。

そのうち、ガラス職人が、工場に雇われて働くようになったとします。どんな形のコップを作るかは、すべて工場長の指示通り。役割分担のため、コップがどのように作られ、誰の手に渡り、どんな風に使われているのかわからなくなりま