

社会福祉実践におけるスピリチュアリティの機能とは

—特定宗教を持たない障害福祉ワーカーの語りを通して—

深谷美枝

1. はじめに

先行する二つの論文において筆者は特定宗教を持つ障害福祉ワーカーが現場でどのような悩みや葛藤を抱えながら実践をしているか、その中でスピリチュアリティがどのような機能を果たしているかを「語り」を通して分析して来た⁽¹⁾。対象としたのはキャリアも年齢も異なる7人のワーカー達であり、男性3、女性4、宗教的にはプロテスタント4、カトリック1、仏教2という内訳である。

そこで見出されたのは皆厳しい実践状況の中に置かれていて、あるものは燃え尽きの危機に瀕してさえいることであり、その中でスピリチュアリティは1ストレスや葛藤からワーカーを守る「バッファー機能」2利用者への深い共感の源泉となる「共感機能」3基本的な価値観を提供する「価値・規範提供機能」4人間として宗教者としての深まりを生み出す「深化機能」5職場のエートスと相互作用して個人的な実践思想を作り出す「実践の思想化機能」6職場全体に共有されて職場エートスを作り出す「職場エートスの形成機能」を果たしていることが見いだ

された⁽²⁾。

そこで疑問として残されたことの一つは同じような状況に置かれた時に、特定宗教を持たないワーカーたちはどのような経験をしているか、ということであった。特定宗教を持つワーカーたちのような明確なスピリチュアリティを持たないところで、どのように状況に対処しているのか。経験の差異はあるのか。

2. 特定宗教を持たない人のスピリチュアリティについて

この問題を考えるに当たり、特定宗教を持たない場合のスピリチュアリティをどのように捉えるかについて、簡単に論じておかなければならない。特定宗教を持たないからといってスピリチュアリティそのものが存在しない、とは現在の日本のスピリチュアルケア領域では考えない傾向にある。諸外国の場合には主として特定宗教に基づくスピリチュアリティが基本となるが、日本の場合には主としてスピリチュアルケアの実践的要請から特定宗教を必ずしも持たない「日本のスピリチュアリティ」のあり方が模索されている。

仏教者である谷山⁽³⁾は六人の代表的な研究者⁽⁴⁾のスピリチュアリティ理解を吟味した上で「人間を通して感じられる・表現される、安定・回復・成長をもたらす不可視、不可知な機能」として再定義し、その機能を行動の主体である私が危機に陥った時に対象（自分が思いを向ける対象）に何かを求める体験をし、何かが直接的間接的にもしくは突然与えられるような体験をすること、としている。（図1）⁽⁵⁾

そしてその思いを向ける対象のバリエーションを以下のように示している。（図2）それによれば思いを向ける対象は家族や友人同僚等の「人」、過去の自分、思い出、後悔などの「去」、今の自分、本当の自分、内的自己などの「今」、未来の自分、人生の課題、将来への希望などの「来」、

自然物・造形物を含む周囲の環境，芸術，大切にしている物品，活動等の「事」，宇宙の真理，自然の摂理，理念，思想，道徳，倫理，座右の銘等の「理」，神仏等の人格的な超越者「神」，ご先祖様亡くなった近親者，神格化された偉人等の「祖」が含まれる。⁽⁶⁾

図 1

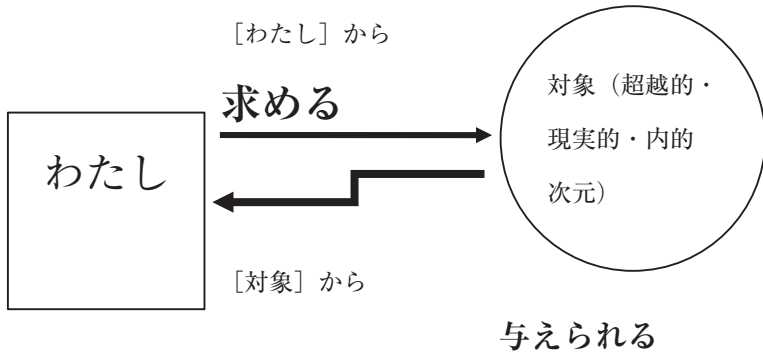
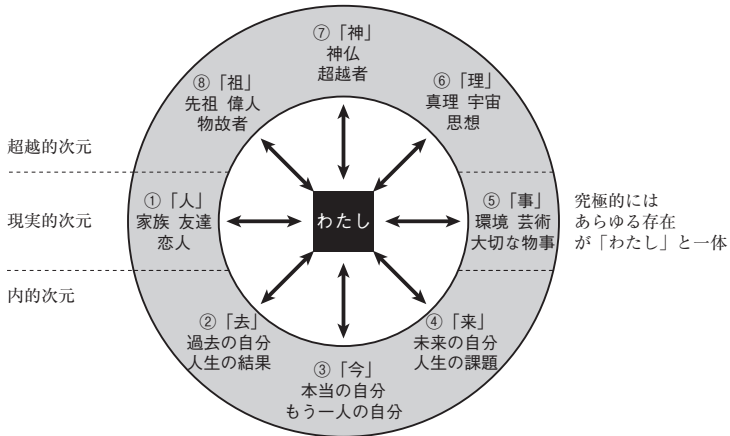


図 2



谷山はこの枠組みをスピリチュアルケアの構造として示しているが、スピリチュアリティの構造として考えても何ら問題はないと筆者は考える。本論ではこのような様々な対象との対話をスピリチュアリティとして考え、特定宗教を持たない人のスピリチュアリティとして論を進めて行く。

3. 調査の方法と対象

本論では特定宗教を持たない障害福祉分野のソーシャルワーカーで、実践の中で危機を経験したことのある三人を選び、実践上の悩みとその乗り越え方、意味づけについて一時間から一時間半、半構造面接で自由に語って貰った。危機に瀕したことがあるワーカーを選んだのはスピリチュアリティが人生の危機において覚醒するとされているからである⁽⁷⁾。倫理的な配慮としては研究協力の呼びかけに自発的に応じた者に限定し、匿名化を条件に逐語記録化の許可を得ている。各人の「語り」の流れをなるべく生かして再構成、まとめとして実践とスピリチュアリティの特徴を分析した。対象者のプロフィールは以下の通りである。

4. 障害福祉ワーカーの語り

(1)Hさん

①現場のリアリティショックで早期に退職したくなる

Hさんは就職早々、リアリティショックを体験して、とんでもないところに自分が就職したと感じ、退職したくなる。原因は前時代的で劣悪なハード面と暴力的な支援の方法、そして年長者からの職場内いじめであった。(HはHさん)

社会福祉実践におけるスピリチュアリティの機能とは

<p>Hさん 明学社会福祉学科卒, 20代女性, 社会福祉士。重度の知的障害者入所サービスの施設に支援員として勤務し, 四年で身体を壊して2019年三月に退職。現在は療養中である。 無宗教。</p>
<p>Iさん 明学社会福祉学科卒, 20代女性, 社会福祉士。中軽度者中心の就労継続Bの施設に五年間勤務し, 現在も勤務中。途中三年目に一月半休職を経験。キリスト教系中高卒だが特定宗教なし。</p>
<p>Jさん 明学社会福祉学科卒, 20代男性, 社会福祉士。重度の強度行動障害といわれる知的障害者入所サービスの施設に支援員として四年間勤務, 現在も勤務中。無宗教。法人は利用者の人権理念を中心に据える理念の強い施設である。</p>

H 入って「なんじゃこりゃ」みたいな。雑魚寝の4人部屋和室で寝ているというハード面にびっくりして。自閉症の方が半分くらい, 60人の半分くらい。ご飯食べるところ作業するところが全部一緒だったりして。ハード面で。ちょっと勉強した自閉症の支援と実際の現場はかなりずれているんだな, というショック。あとは行動障害がかなりすごかったので。支援の方法がみんな, 手をあげるとか, そういう感じで。私はとんでもないところに入職してしまったなあという感じで。3ヶ月間ぐらい。先生(筆者, 深谷)にもやめたいですと言っていたし。これはまずい, もう, 辞めたいとなっていて。あとはお局のおばさんにめちゃくちゃいびられるというのが。1年目だと全員やられるみたいな。あなたの支援は下手くそとかすごい言われまくっていて。すごく傷ついていたりして。1年目はもう本当は辞めたい, 今すぐにも辞めたいけれど言えない。けれど辞めた方がいいんじゃないかとずっと悩んでいて。

あんまり「この人の支援がいいなあ」と思う自分がロールモデルにするような人もいなくて支援の事に関しては, 自分が思う間違っていないことをとりあえずやっておけばいいや, みたいな感じで自分の中で消化して。同期の子が結構ちゃ

んと心理学を勉強している子だったので、その子と二人で、「あれおかしいよね、これおかしいよね」と嫌になっちゃうね、とお互いに励ましあって。上の人には相談できなかったですけど、同期の中ではできてたかな。

Hさんはこの危機を先輩職員の慰めや、同期と励まし合ったりして自分が正しいと思うことを実践することで消化し、なんとかクリアする。一年目の最後に施設長に退職希望を告げたところ、強く慰留されて留まる。ここにおいてHさんの支えとなっているのは社会福祉の専門教育であり、その価値観であったと思われる。

②組織からの期待が増大する

退職を慰留されて断念したのは、施設長が問題となる年長職員を人事異動させてくれたから、であった。Hさんはそれだけ施設から期待されていたし、本人もそれを感じ引き受けようと努力していた。大変な利用者の担当を任せられ、二年目以降、事務的な仕事も含めて業務量が増大していく。

H 2年目3年目は、仕事量が増えて。ただの業務ですよ。支援とは関係ないわけじゃないですけど、持っている仕事が増えただけで、私も、ちょっと周りの期待に応えられるよう頑張りたい、って思い出して。それで、頑張っていたんですけど、その時にちょうど、持っていた利用者さんが、バルーン・カテーターになっちゃって。私も、1年目からそうだったんですけど、施設のメインどころを持たされていて。多分期待されているんだろうな、というのがわかっていて。

女性で一年目で持っていたのが一番精神的に波がすごくて、他害とかもすごくて、人依存で、みたいな人を持たされていて。3年目に持っていたのが、一番身体的に落ちている人と、一番行動障害がひどい人を持っていて、行動障害がすごい方は自閉症で本当に、すごかったんですけど、手当たり次第こたわりまくるみ

たいな。

③施設内虐待と人事異動

Hさんの職場は就職当初から感じた通り、利用者への体罰の横行する職場であった。特定の利用者に関しては会議にかけられた末、若い職員は反発したが体罰しか方法がないとして承認されてさえた。

そのことは二年目に入って問題化され内部通報されて、大きな人事異動があり管理職も含めて入れ替えが行われるに至った。(会話中Fは深谷)

H いろんなことやってたんです。みんな。各々。それが施設長、法人の上の方まで耳に入って、名前がリストアップされて、(虐待を) やってる人が、それが解体されて、各施設に異動になって上がっちゃった人が、2年目からは管理職3分の2総とっかえて、職員も4年目5年目くらいの人が3分の1くらい入れ替わって。

F 虐待、ってどのレベルの虐待？ どういう虐待？ 暴言とかちょっとした暴力とか？

H 平手打ちとかですね。平手打ちとか。一人神奈川県西でこの人が一番ひどいという人が施設にいて、かなりこじらせていて、精神なんですけど、精神薬めっちゃ飲んでいて。先生が薬事法でこれ以上出せない、というギリギリまで処方されている人がいて。その人への対応、もう支援じゃないですね。その人がなんかした時の対応っていうのが、代々もう殴るしかなくて、みんな。(中略) 一回その人のケースカンファレンスをやっているんですよ。その年。問題になって大規模な異動がある前に。勉強会って言っても、その人の育成歴とか、歴代の担当がやっていた支援とかを並べて、この人に本当にあっているのはどういう支援なんだろう、というところを持っていくものだったんですけど、やっぱり、若い職員はちょっとひどいんじゃない、今やっていることは支援じゃないと思います、という意見

を言っていたんです。昔からいる職員は、自分たちはそういう教え方をされてい
ないので、この人は体でなんとかしなきゃダメだから、という対応になっていて。
勉強会してもあまり変わらなかったかな、みたいな感じで。

(中略) わたしもやはり一年目の時の方がそういう中において、これじゃあまずい
よな、もっとこういうやり方があるんじゃないかな、というのは考えていたと思
うんですよ、ディベートも多かったのです。でも問題になって、2年目になった時に。

F 通報されたの？

H 内部通報ですね。

職員たちの熱心なミーティングがあり、勉強会も公式なカンファレン
スもなされた様子が見てとれるが、体罰という方法で利用者の行動を抑
制するという社会的には容認されない、経験則から来る支援方法にしが
みつかざるを得なかったベテラン職員が多かった。勉強会も効果がなく、
体罰がなし崩し的に続く中で、おそらくは若手の職員が名前を挙げて通
報するような事態に至ったのであろう。専門性の点で確立の困難な現場
の実態がよく語られている。

④組織改革の末、職員がサラリーマン化する

虐待として通報されはしたが、人事異動で異動対象になった職員たち
は皮肉なことに利用者支援に熱心な職員たちであった。管理主義的な管
理職は「働き方改革」と称して職員の時間外のミーティングを制限する
ようになり、支援を検討しあう機会や気風が失われ、急速に職員たちは
サラリーマン化していった。Hさんもその空気に流されて行くことにな
る。

H 2年目になった時に管理職が変わって、今まで時間外で勉強会とかディバ
ートをずっとやってきたのを「一切なしで」、働き方改革みたいな、無駄な時間をな

くしましょう、時間外はなくしましょうみたいな人が上の方になって、いろんな会議を今までやっていたんですよね、いろんな委員会があって、自閉症の人のための構造化委員会とかあって、けど、いらぬものは全部無くしましょう、みたいな感じでそういう人に管理職になった時に、今まで支援を、虐待しながら支援を熱心に考えていた人が異動になっていなくなり、全く違うタイプの人が入ってきて、みんな支援のことを気にしなくなったというか。私も多分そこで流されたんですよね、完全に。

F サラリーマン化した？

H そうですね。仕事本当に流すだけ。私も書類仕事が増えちゃって、会議とかやるんだったらそっちの方がいいや。支援の時間は、定時の時間までは利用者さんに付きっきりだったんで、書類仕事なんてできる時間は一切なかったんで、終わったらパソコンに向かうみたいな形で。会議とかあると、その時間が取れないんで、会議とかあるよりはの方がいいのかな、と私も思っちゃっていたんで。

⑤ 「流されている自分」に出会い、失望し、退職する

三年目に身体的に介助を要する利用者の担当になったこともあって、Hさんは身体介護に対する知識・技術が足りないということを実感し、四年目に入ったところで自ら進んで重度者の多いユニットへの異動を希望する。そこで出会った職員は利用者のことを心底考えられる人たちであった。その人たちと比べた時にHさんは前のユニットでの組織のあり方に流されて理想を失い、利用者への愛を失ってしまった自分を見出して愕然とする。このことはHさんにとって危機的な状況であり、「内的自己」が露呈する契機であった。

H 異動した先は職員がすごくいいひとが多くて、利用者さんのこと好きで、すごい考えているんですけど、私はそうなれなくて。自分の中で何か違う気がする私これ、って思っ。この人みたいになりたいけれどなれないな、と思っちゃって。

利用者さんへの私が理想とする接し方を、1年目から3年目の施設で失ったというか。あんまり利用者さんのこと好きになれなくなっちゃって。1日の中でやらなきゃいけないことが多い施設でみんなその業務、1日を円滑に終わらせるための業務は滞りなく頑張るんですけど、正直支援どころじゃないみたいな感じになっちゃって。私も、重い人を持っていた時に、クレーム処理みたいなことしかしてなくて。それしかできてなくて。自分の中では良くないなあと思いつつながら、でも楽なんですよ、そっちの方が。とりあえず目に付くまずいところはちゃんとやるし、親に言われぬようにやるんですけど、それが楽だったから、楽な方に楽な方になって。本当はもっとこうしたらこの人の生活はもっと良くなる、というような深いところまで考えられなくなっている。

でもみんなその先まで考えている人が多くて。いい人たちだな、と思っていたんですけど。自分にはこういう気持ちがないな、と思って。なんで無くなっちゃったんだろう、変わっちゃったのかな、私は、って。志を持って入ってきたつもりだったんですけど。支援をする、福祉に携わる人間として、嫌だな、と思う人に自分がなっちゃった、みたいな感じ。もっと愛を持って接したかったし、もっと親身になって、もっと考えられる人になりたかったなあ、みたいな。2、3年目で変わっちゃったな、と思いますね、わたしは。

自分は変わってしまった。自分は利用者を愛していない。Hさんには無資格で知識の乏しい同僚たちのなかにあって、専門教育を受けて社会福祉士の資格を持っていることに対するプライドもあった。だからこそよい支援を目指したいという気持ちもあった。しかし、そういういい意味でのプライドや意欲、理想というものが失われて何もなくなってしまっているのを受け止めることが出来なかった。

H やっぱり福祉学科をでた、という自負というか。正直入った時に、この人たちと私は違うみたいな意識はあって。そこのプライドはあったんで。「ADLとかなに？」とか言っている人とか見て、「ええ、そういう人いるんだ、マジか・・・」

社会福祉実践におけるスピリチュアリティの機能とは

ちょっと見下しているところもあったと思うんで。福祉を勉強した人間として自分は正しくありたいし。この人たちより良い支援はしたい、と思っていたんですけど。2、3年目で一緒になってしまった。みんなと一緒にじゃんみたいな。私的には、福祉の専門職として虫けらと思っていた人たちと一緒になっちゃってるじゃん、みたいな。4年目に入って、自分より遥か高いところにいる人たちを見て、ダメだ、これ、私と思った。

自分の姿を受け止め切れなかったHさんは、そのころ体調を崩し始めたこともあって、「逃げるために」退職を決意する。理想を失った自分に出会い、その自分と向き合い続けるのは辛いから一度福祉から離れる、という決断である。そして福祉から一度離れて次に何をするか模索し始める。

F 変わっちゃった、というのを、受け止めきれなくてどういう風に向き合った？
酒飲んだ？

H だから辞めちゃったんですね。逃げですね。

F 一時退却。

H はい。そういう形にしちゃいました。

F 嫌な自分を見た時にHさんはどうする人なの？理想と違う自分に出会う時いろんな反応するじゃない、人って。こんな私は私じゃないと否定するか、こんな私も私だというのを受け止めるか、こんな私も出てみれば違う私になるんだというか。

H とりあえず、こうなっちゃったからしょうがないと思っちゃいましたね。でも理想としていた自分じゃないから、福祉の現場に身を置くのはちょっと嫌だな、という思いで辞めちゃいましたね、仕事。それで一回福祉から離れようかな、と思っちゃって。一応働いていた経験もあるし、もう一回やりたいってなった時に戻って来られるでしょう、と自分の中で。一回ちょっと違うことしようかなと思ひ。

今何しようかな、です。

⑥Hさんの置かれた状況とスピリチュアリティの特徴、機能

Hさんの置かれた状況は勤務先施設の劣悪な支援内容と職員間の悪い人間関係、施設内虐待、大きな人事異動と大変厳しい様相を呈している。その中で一年目は理想と現実のギャップにショックを体験し、退職を希望するに至っている。

ここにおいて、Hさんのスピリチュアリティの中心は「理想の支援」＝「理」であり、それは主として専門教育の中で与えられたものであった。そしてそれが潰えそうになった時、支えたのは上司の慰留や同期との支え合い、つまり「人」であった。

Hさんは三年目により大きな危機に直面する。それは理想を失わないで実践を続けている新しい同僚の姿であり、その同僚の存在ゆえに理想を持っていた筈の昔の自分が失われていること、流されて愛のない自分になってしまっていることに直面させられたことである。つまり専門教育に由来する「理想の支援」＝「理」を喪失した「今の自分」＝「今」、
「理想を持っていた過去の自分」＝「過去」を裏切った「今の自分」に直面させられた。そして一応それを仕方ないとはしながらも、受け止めることや直面し続けることは困難であり、その場にとどまることは止めて退職した、ということになろう。この退職のプロセスには大きなスピリチュアル・ペインが見られるし、一種のバーンアウト状態と言ってよいだろう。そしてHさんは現実の自分から目を離して出会うであろう「未来の自分」＝「来」に希望を託して退職していく。

Hさんのこの体験は一種の危機におけるスピリチュアリティ覚醒であり、新たな自己の構築に向けた一種の契機にはなっているが、危機において露呈した「内的自己」の深い探求とはなりえておらず、その場から離れることによって自己から目を離していくという結果になっている。

そのように見ていくとき、Hさんのスピリチュアリティ、専門職としてのアイデンティティを中心としたスピリチュアリティは一定の「バッファー機能」「共感機能」「価値・規範提供機能」は持っているものの、厳しい状況に流されないだけの強さは有しておらず、流されてしまっている。そして内的自己の露呈に際して「深化機能」、つまり人間としての深まりを充分生み出すには至っていないと結論付けることができよう。

(2) Iさん

①利用者との人間関係に悩む

Iさんは利用者との人間関係に一年目かなり悩まされた。軽度知的障害者中心の職場では利用者は新人職員である彼女を様々な方法で試し、振り回した。人間関係にナイーブな彼女は利用者との距離感がなかなかつかめず、傷つく経験をした。

I 入ったばかりの頃は、まず利用者さんとの関係を作るのが一番だと思っていたのですが、割と（自分から）来てくれる利用者さんが私の配属先には多くて、自分から行かないと何も言ってくれない人もいたのですが、だいたい皆さん、新しい人が好きで新しい人のところにきてくれるんですけど、来てくれた時に、他の職員さんはどういう対応をしているのかなというのを見ながら、自分は一年目だしということも考えながら対応していたのですが、自分が言ったことに対して、同じことを言っても先輩は入る（聞き入れて貰える）のに、「そういう時は、こういうことを言えばいいのか」と思って真似して言うけど全く聞いてもらえないというのがありましたね。（私に）興味があるがゆえに気を引きたいから、嘘まではいかないけれど、いろいろ言うてる人がいるんですが、先輩から見れば、「あの人は気を引きたいからIさんにああ言うてるんだな」とわかるんですけど、私は全然わからないから、全部真に受けちゃって。（中略）

「Iさんさあ、僕になんでそんな態度とるわけ?」「どんな態度取りましたか?」「なんかさあ、こうこうこうでさあ、そんなのもう僕嫌だから、もう話さないから。お母さんに言って、Iさんなんかやめちゃえ、いいよ、もういなくて。他の職員さんは優しいのに、Iさんは優しくない。」そんなニュアンスのことを言われて、すごく傷ついて、今だったら、「いつのどの態度ですか、言ってください。」とか言えるんですけど(中略)その後にごく悔しくて、やっぱり。自分のどの態度がいけなかったのかな、と言う疑問と、言われて悔しい、言い返せないし、うまく持って行けなかった自分が悔しくて泣いたことがありますね。

利用者さんが使い分けをするんです。なんでも聞いてくれる新人のIさんという立ち位置でいたので、何でもかんでも聞いてきて、「いいんじゃないかな」と私がぼろっといっちゃうと、「Iさんが良いて言った。」と利用者さんは言うわけです。(中略)私ってやっぱり甘く見られているんだと、ちょっと落ち込んだりして、なかなかダメ、ダメというのは今でもあまり好きじゃないんですけど、「それは違うんじゃない」というのは言えなくて、周りの先輩とか見ていると、しっかり言うのか、とは思うんですけど。否定をしようのがなかなかできなくて。

「気引き行為」をしてIさんを試そうとする利用者とのやり取りや、新人職員であるIさんを甘く見て職員の使い分けをしてくる利用者とのやりとりに障害が軽度であるが故の困難さが見てとれる。

②仕事の範囲の広さの重圧

利用者との関わりの難しさに加えてIさんを苦しめたのは仕事の守備範囲の広さであった。運動もやり作業もやり、事務仕事その他もこなさなくてはならない、しかもミスが許されないというところで、急いで正確に仕事をこなす、ということの苦手なIさんは大変なストレスを抱え込むことになった。入ってすぐダメかもしれない、と思うまでに追い詰

められた。

I 入ってすぐに、仕事内容の広さというか。運動プログラムって週に2回くらい運動するんですけど、運動もやって作業もベースでやって。特殊じゃないですか、私のところ印刷やっていて、失敗すると取り返しがつかない作業もやらされているので、「私、こんなにミスだして、もうダメだ。」みたいなことがあったり。通院同行も行っているの、通院も行くんだ、とか思ったり。あれもこれもみたいな、実習の時に見ていた世界とはまた違う仕事内容が色々見えて、「もうついていけないかもしれない。」と思ったのは、入ってすぐですね。

作業一つを取っても、職員は作業を受注し、段取りを立て、利用者が作業する部分を切り出さなくてはならない。しかし不熟練なIさんは周囲のテンポに取り残されてしまい、利用者からも苦情を言われ、精神的に追い詰められてしまう。

I いちばんは作業がうまくできないのが、ストレスだった。作業がうまく回らないと、自分が回さないと利用者さんがやることがないわけですよ。他の人は動いているのに、自分の周りだけ機能してなくて。他のチームはみんな動いているのに、私のチームは私がまだ慣れていないから、印刷の設定とかインクがどうのこうのとか、教えてもらうんですけど、それを習得するまでに結構時間がかかって。「ねえ、Iさんまだ～？」とか（利用者さんに）言われて。「ちょっと待ってください、ごめんね、っていうと、「遅いなあ」みたいな。急いで正確にというのがわたしは苦手なんです。時間をかけて正確にというのは、割とできる時もあるんですけど、早く正確にというのはすごく苦手で。早くやるとどっか抜けていることが多いんで。聞いて書いて、書いたのを見てやるんですけど、でもどこか抜けてたりして、「あっ」と言うと、利用者さんは気付くわけです。「あ、Iさんなにか間違ったんだ。」と。今ならミスしても、「ごめんごめん、ミスしたけど

次やるから。」みたいに言えるんですけど、最初の頃慣れないから、こんなにできないものなの、と思って。やってもやってもできない、みたいに思って。それに利用者さんとの関係も、って言うので、いっぱいいっぱい。

③利用者との人間関係を周囲のサポートで乗り越える

Iさんは困難な利用者との人間関係については、先輩や同僚、利用者からのフォローが助けとなって乗り越えた。悔しくて泣いて自分の適性を疑うこともあったが、Iさん自身が負けず嫌いな性格なこともあり、早期に離職することを良しとしなかった。そしてこの出来事を通してチーム支援の大切さ＝周囲の人に支えられて自分があること、に気付くことが出来た。

I 先輩が、「(利用者から) わたしも同じことやられてるから、大丈夫だよ」、って言ってくれて、「明日話す時間作ってあげるから、ちゃんと話しをしたらわかってくれると思うから。やってみて。」と言われて。

F で、やってみたら大丈夫だったの。

I そうですね、最初フンとかされるんですよ。僕もう話すことないから。と言われるんですけど、その態度はおかしいよ、と周りの人が言ってくれて、で、話をして。で、多分そこで「ごめんなさい」と言われたから、「もうそういうことは今度からしないでくださいね」と言って。そのあとは何回かあったんですけど、あ、まただ、と。いいよ、そんな風に思うんだったら、話ししないでいいです。って言うと、「うそうそ、ごめんなさい」と。

F 悔しくて泣いたと言うことだったけど、立ち上がったのは、先輩のアドバイスがあったから？

I そうですね。もう辞めたいな、と思う時も、その時は向いてないかな、とか。これから色々な壁があるけど、多分小さなことじゃないですか、そこでくじけて

たら、自分はこの先やって行けないかもしれない、とか色々考えて。自分の中で、ちょっとで辞めるといのは許せないんです。負けず嫌いなので。そこで許せないから、行きたくないけど行くしかないと思って。

F この出来事で気がついたことありますか。

I チームで支援していると言われていたんですけど、一番最初に実感したのはそこだなと思いました。いろんな人が言ってくれて、自分一人の力ではどうにもならないことが周りの人の働きかけで、その人も変わってくれて、話をして関係性ができてきたと感じたので、そこが一番大きいかな、と思います。

④燃え尽きて休職する

三年目に入ってIさんは一月半の休職を経験する。それは支援の上で大変なケースが重なってしまったことが原因であった。一人の利用者は二人暮らしの母親が入所してしまい、行き場所を失って勤務先の短期入所で引き受けたり、土日のみ他の事業所を転々としたりしていたが、精神的に不安定になってしまい、支援が困難になってしまった。そうこうしているうちにもう一人の利用者が原因不明の通所拒否になり、Iさんは自分の担当ケースが相次いでうまく支援できなくなることに追い詰められてしまう。手足の震えが止まらなくなり、心療内科で「ストレス反応」という診断を貰うことになった。

I (利用者の)体調面も安定しない時期にお家もダメになっちゃって、短期入所を他のところで契約してやりましょう、となるんですけど、体調が安定しないからこのまま出しているのか、みたいな不安にもかられるわけですよ。そういう利用者さんを抱えつつ、また別の利用者さんが体調が変わってきて、行きたくないと言う人が出てきたんです。原因不明の通所拒否みたいなことになってくるんです。

どうしてわたしの担当ケースばかりそうなってくるんだらう。わたしは一生懸命

やっているつもりだったので、やってもやっても終わりの見えないゴールの見えない短期入所をいつまで続けていくかわからないような、毎週毎週今週どこに泊まるんだ、というのを探す、切羽詰まったものを抱えながら、一方で行きたくない、と言われて、「もうどうしたらいいんだろう」と思っていたら、手足の震えが止まらなくなっちゃって。ストレス反応っていう診断書ももらったんですけど。手足の震えが止まらなくなっちゃって、これはやばいかも、と思って、病院に行って、診断書もらって、「もう休んだ方がいいですよ」、と言われて。

Iさんはどうしても上手くいっている人と自分を比べてしまい、劣等感を抱いてしまう。具体的には産休から職場復帰して来た先輩職員が問題なく器用に仕事をこなすのを見て、大きな落ち込みを経験してしまった。

I（私には）上手くやりたいというのが多分根底にある。上手くやっている人も身近でみているので、上手くやらないと自分も、と。人が上手く行っていない姿をそれまでわたしはあまりみてこなかったんですね。多分影で失敗したりとかはあったと思うんですが、全部上手く行っている姿しかみてなかった。上手くやりたいんだけど上手く行かないわけじゃないですか。どうしてうまく行かないだろう。みんなうまく行ってるのに、なんで私の担当ケースだけこんなことになっちゃうんだろう。みたいに思って、虚しさというか、今までやってきたことはなんだったんだろう、みたいになっちゃったんですよ。

⑤上司、同僚、利用者に支えられて復職する

Iさんは休職しても仕事が気になって仕方がなく、なかなか切り替えが上手くいかなかった。しかし、施設長は週に一度面談をして体調確認した上、仕事のことは大丈夫だと安心させてくれた。北海道の親戚宅に旅行して気分転換したりしたが、仕事を辞めようかという思いが過るこ

ともあったが、同僚たちから利用者たちが自分の復帰を待っていると伝えられて取りあえず職場復帰することを決意する。

もうこのまま辞めた方がいいのかな、とも思ったのもあったんですね。自分が欠けても回っていくわけじゃないですか。仕事も別に自分がいなきゃ進まないわけじゃないし、ましてや休んじやったし、今更戻ってどうするんだろうみたいな気持ちもあったので、このまま辞めた方がいいのかな、と思ったこともあったんですけど。職員の皆さん、「利用者さんが、『Iさんいつになったら戻ってくるかな』って言ってるよ」、って言ってもらって、じゃあ、取り敢えず戻ってみようかな、と。そうですね。戻ってもすぐ全部ができるわけじゃないから、いろんな人に迷惑かけちゃうし。どんな顔して戻ったらいいのか、やっぱりそんなに休む人ってわたしの職場いなくて。わたし以外に休職した人わたしは知らないんですよ。こんな人他にあまりいないだろうし、戻ってわたしの居場所あるんだろうか、と悩みましたね。でも、『戻ってきて』ってみんな言ってるよ、って言ってくれるから、じゃあ行きづらいつけど行ってみようかなと思って。

ダメだったら辞めよう、という気持ちもあったが復帰はかなり順調であっさりしたものであった。まず利用者たちから大きな歓迎を受けた。

I 利用者さんとかはそんな深い事情とかは聞いていなくて、夏バテだったよみたいに言ってくれてたみたいで、「大丈夫だったの」「待ってたよ」「どうしたの」って言ってくれたので、「ちょっと体調崩しちゃって」「病院行ってたの?」「そうね病院も行ったけど」利用者さんがいいなと思ったのは、何がどうというより、戻ってきたということを歓迎してくれて。「ちょっと体調が悪くてね、そうそう」とサラ〜と話すと、「そうなんだ。ところでね、こうこうこうだったんだよ〜」と休んでた時の話をしてくれて、そこはちょっと救われたな、と思いました。利用者さんに救われたのはそこです。戻るとすぐ喜んでくれて、「Iさん来た〜」と言っ

てくれて色々話もしてくれて。「Iさん待ってたんだよ～」みたいな。

不安だったIさんを施設長や上司が相談に乗りながら、勤務上の特別な配慮をし、支えてくれた。Iさんは自分が職場で大切にされていることを実感して、仕事を継続しようと決意することが出来た。

I 戻るときも、私どうやって戻ったらいいのかってすごい不安で。戻って、状況もわからないじゃないですか。利用者さんの状況も変わっているし、仕事内容とかも、一から十まで全部できるわけではないから、どうしたらいいんだろうという心配を、細かく上司や施設長が聞いてくれて、最初は半日来てまた休んで、半日の日を2日とか3日続けて休んで。なんでもいいから自分の体調一番でいいから、こういう時に来て欲しい、というそんな風に言って下さって、欠勤になってもいいから、来て欲しい、と言ってくれて、そんな風にまで言ってくれるなら、他のところ行ってもそんな風には言ってくれないし、今までやってきた仕事見ているからこそ言ってきてくれているだろうな、というのがあったので。じゃあもうちょっと頑張ろう、というのがあったんですね。

同僚や先輩たちも同じように励ましてくれた。

I 「このまま辞めちゃうのかと思った」ともうちょっとしてから先輩に言われたこともあって。「Iさん辞めちゃうのかな、と心配してたのよ。戻ってきてもらって本当に良かった。」という風に言ってくださる方もいて、ありがたいなあと思った。「あなたがすごく一生懸命やっているのを見てきたから言うのよ」「何かできることがあったらいつでも言ってね」と言ってくださる方が多かったので、恵まれています。

⑥完全主義を乗り越える闘い

復職を果たしたIさんだったが、仕事のやり方についての「完全主義」はなかなか解消しなかった。まず復帰前の100%に戻りたいという希望が強く、それが悩みとなった。

I 4年目、5年目は、休職してて、徐々に戻っていくわけじゃないですか。抱えている仕事量を分散していたわけです。一体いつになったら100%に戻れるんだろう、という疑問と、それは一体どうしたらいいんだろうか。できるようになってきたがゆえに、そういう悩みにぶつかって。戻ってきてまだわたしの前に抱えていた仕事量からはちょっと足りないわけですよ。

仕事を家に持ち帰り、休みの日にもする。仕事の夢ばかり見る。心療内科の医者にもドクターストップをかけられるようだった。

I 個別支援計画とかもわたし何回も確認して、終わらないから、申し訳ないと思いつつ家で仕事してたんですよね。それもダメだったんですね。家に持ち帰って、お休みの日でも、終わらないので、残っても、そんなにこう、私早く家に帰りたいんですよ。残っても終わらないし、これはもう終わらないからと持って帰る。私夢も見erんです。仕事の夢ばかり見るんです。気になるとすぐ夢に出てきちゃう。病院の先生とかも、「7割でやるのがいいと思う。ちょっと足りないかなと思うくらいでやる練習をした方がいい。120でやっても正解ってない。」と言われて。

しかし、そのような中で自分に折り合いをつけて、完全主義を乗り越えて力を抜くことが徐々に出来るようになっていった。また疲れたら休みを取って休むということが出来るようになった。それには上司の支えが大きかった。

I やらなきゃ、って思うんですけど、途中で、あっいけない、と思うようになったんですね。全部完璧にやりたいんですけど、今日やらなくても明日でいいんだ、とか色々自分の中で、この程度やればいいかなとか思うようになって。体調が、今はだいぶ良くなっているんですが、疲れるともう無理かな、と思う時があって。施設長がまだ月一回面談をしてくださるんです。体調どうですか？という確認をしてくださるんですけど、本当に疲れたらすぐ休んだ方がいい、と言ってくださるんです。わたしは1日休むと空間が空くじゃないですか。次の、空いて行った日に「ああ、昨日休んじゃったな」という罪悪感を持つので、半日休むんですよ。休むか、それともちょっと無理をして行くか、自分的にどっちが気持ち楽か、というのを考えて、それでも休みが欲しいと思った時は、「すみませんが、午前中、お休みください」というのですが、今ちょっと頑張って行った方が仕事の進み具合とかが少しでも楽になると思うといくというのを天秤にかけてやって行く。前はどんなに辛くても絶対休んではいけないと思っていて、ちょっと疲れて動けないみたいなのはわがままじゃないかと思っていたんですが、施設長があまりそういうこと気にしないで休んだ方がいいって言ってきて、施設長が言うからそれでいいのかな、甘えても、と思うんです。

⑦ Iさんの置かれた状況とスピリチュアリティの特徴、機能

Iさんの職場は上司や先輩との人間関係が良好であり、利用者への虐待等もなく支援の質も一定水準以上の現場である。しかし、中軽度の利用者との関わりは向かい合おうとすればするほど困難であり、ストレスを来している。また業務の守備範囲も広いために、業務負担感も強い。

その中で見られるIさんのスピリチュアリティの特徴は「完全主義のスピリチュアリティ」とでも名付けられるようなものである。「過去に完全に課題をこなして来た自分」＝「去」が心の支えであり、プライドを形成している。同時にこのスピリチュアリティはIさんを絶えず強迫し、苦しめてもいる。自分の力のみで状況に立ち向かおうとしては破れ

を経験し、「ダメな自分、出来ない自分」＝「今」に直面させられる。Iさんの語りはその繰り返し、といえる。

危機状況の中で圧倒的な施設長や先輩、同僚、利用者からのサポート、支援＝「人」との相互作用で受容され愛情、温かさを体験することによって自分への強迫を緩めること、自分を許すことを気づきを通してIさんは学びつつある。

Iさんのスピリチュアリティは「価値・規範提供機能」が強く、その破れの中で「スピリチュアリティの覚醒」を経験し、「深化」に向かって行く傾向にある。しかし、それは比較的緩やかなペースであると言える。

(3) Jさん

①大変な利用者とのかかわり

Jさんが当初戸惑ったのは強度行動障害といわれる、最重度の知的障害＋自閉症＋二次障害としての激しい行動障害を持つ利用者へのかかわり、であった。勤務先施設は指導的なかかわり、きちんと利用者に向かい合って叱るべき時には叱る、という支援方針を持っていた。Jさんは叱るという経験がなく違和感があったが、一人の暴力のある大変な利用者に向き合わなければならなくなった。人を恐れて暴力を振るう彼をどうすることもできず、悔し涙を流す経験をした。

J 一応指導的という方針を聞いてはいたんですけど、「うわーマジか。」と思って。結構怒ったりもするんで。後々ちゃんとした意味は、わかっていくんですけど、最初はちょっと、わーっと思って。

最初は先輩職員の良い感じなところをとって、僕はあんまり怒りたくないんで、対応でなんとかやろうとしていたけれど、もちろんうまくいかないことが多くて。一人、入所もできない在宅の利用者が通所で通っているんですよ。かなりの大変

なケースで。体もでかくて、とにかく手が出ちゃう。怪我するレベルのやつじゃなくて、パンチじゃなくて、噛んできたり足で蹴ってきたりで、狙ってくる感じじゃないんですけど、人が怖くてやっちゃうんですね。その方と半年間くらい僕はやられ続け、僕も体でかいから止められるんですよ。多分中途半端にやってるからあっちもずっと怖くて、なかなか近づけなくて。その時期は本当に嫌だった。泣いて帰ってたし。また明日もやんなきゃいけないとか。何にもできない、悔しさが一番ありましたね。自分の持っている考え方と、人に手出すわけじゃないけど、ちゃんと怒らなきゃいけないという経験がなかったから、それがなかなかできない、やっていいのかという葛藤。それで、初めは嫌でしたね。

②ブレイクスルーを経験する

全くその利用者との信頼関係が作れないJさんは試行錯誤を続けるがなかなか進まない。毎月実施される新人面談で上司に辛さを訴えることになった。そこで先輩の真似でない自分の色を出した関わりをするようにアドバイスを受ける。

主任と主任補と上の立場の人と話していく中で、「辛いです」と言えて。しかもそのことだけじゃなくて、そのほかにも色々言われていたんです。「J君、色が出てない、器用にやれるのはもうわかった。このままやっていたら、大変なケースをやっていく、プラス、何か自分で軸となる支援のやり方を探していく動きをしないといけないと、すぐ二年目になる。二年目になるともっと辛くなる。今のうちに色々試して自分で考えて自分の色探したほうがいい、と言われて、なるほど、と思って。今まで先輩のやり方だけで対応していたんですけど、もうやめようと思って。

Jさんはそこで一週間集中した担当を志願して実行する。徹底した向き合い方をする中でついに信頼関係が出来、Jさんはブレイクスルーを経験することになった。

J 半年くらい経ってこのままじゃやんなる、と思って、「1週間やらしてください。毎日」と言ったんですよ。とことんやらしてもらいました。パソコンとかの解体のメル外しとかがメインの作業だったんで、それを媒体にして、いろんなやりとりしてって。話も通じないと思うんですけど、通じなくても話もちゃんとしようと思って。ちゃんと二人だけの空間にして話して。もちろん手も出てくるんですけど。

でもその1週間でだいぶ近づいたんですよ。そこから一気に。もちろん僕も怒ったりしました。手が出てきたら、体で止めなきゃいけないし。でもそこでちょっと近づけた感覚があったので、怒ってこういう関係が築けていくな、これは一つのツールとしてありかな、と思えて、少し楽になったんですよ。意味ある指導ならいいな、と思って。そこからちょっと気が楽になったんですよ。

毎日会っていると、またお前か、となるわけですよ。それが徐々にまたお前かがなくなって、当たり前隣に隣にいるみたいになってきたんですよ。5日やってくうちだけで。もうちょっとでいけるな、と思って、どんどん作業の媒体を使って「これやって」だけでも一緒にやりとりするだけでも、「できたら教えて」というだけでもどんどん近づいて、最終日には自然に横にいるようになったので、「あーこれきた」、と思って、土日空いて、月曜日に会ったら、普通だったんで、あ、これはいけたな、と思って。あは嬉しかったですね。

③二つ目のブレイクスルーと仕事の面白さを感じた経験

二年目にはJさんは大変な利用者が多い職場でも、最も大変な利用者の担当になった。会話の出来る利用者であったがパニックになると大変な破壊行為が始まり、暴力をふるうこともあった。Jさんは時間をかけて彼と向き合い、信頼関係を築くことに成功した。

J まあと、僕ら「ちょっときて」と言われて、助けて、って彼はちゃんと言うんですよ。で行って殴られたり。ただね、本当にいい人なんで急所は狙ってこな

いんですよ。まあ頬っぺたペシンとか。それを一回食らうと、何回も殴られる。一年目2年目で、2年目は僕はただの担当職員だったんですよ。彼にとっては便利屋さんみたいな扱だったんですよ。困った時だけ対応みたいな、後手後手な感じで担当やって、あんまり手応えなかったんですよ。結構やられたし。年に3回くらい窓ガラス割って保険を申請しました。

三年目になって職員が辞めて。多分彼の中で僕がこの人偉いと思うようになって、4月から違いましたね、なんでもJさん、Jさん、って頼るようになった。大変だけど、これはチャンスだなと思って。

彼は車もトランクに乗っているようなケースで、(トランクなら)壊すものがないからそこに乗ってたんですけど、(そんなふう)に色々生活に制限がかかっていたので、ちょっとこれはどうにかしたいと思って、ちょっと大変だったんですけど。車は普通に乗れるようになった。みんなと過ごせる普通の生活に戻りたいな、と思って。彼にはなんか自分の存在の意義みたいなものを感じて欲しかった。失敗の経験ばかりだったので。外食行ってみようとか、温泉行ってみようとか。色々やりだして、そこから一気に仲良くなって。

三年目の9、10月に旅行があるんですけど彼には違う職員がついた、その方Kさんというんですけど、旅行が終わって棟に戻ったら、お土産買って来たんですよ。おまんじゅう。あのKさんが人のためにものを買うなんてって言われて、こんなの初めてって上司みんなビックリしてて。僕も嬉しくてほんと泣いたんですけど。それがこの仕事いいなって思った瞬間でした。

④人事異動と管理的業務の負担増

Jさんの職場はどのような行動障害の強い支援が大変な利用者でも引き受ける、ということの方針とする、理念の強い職場として有名であった。とにかく多様な利用者が短期入所の形で入所して来た。Jさんの一、二年目は十年クラスの職員が主任クラスで在職し、それほど負担感はなかったが、三年目になってその職員たちが大量に退職することになった。

それによって支援が混乱すると共に一気にJさんに管理的業務の負担が押し寄せた。休みの日も仕事から頭が離れないようになった。

J 3年目で先輩職員が一気に抜けて、上の人たちがやっていた仕事も僕がやるようになって、工賃の管理とか。そこから本当に事務仕事嫌だな、と思い出して。ブラックと言ったらなんですけど、事務仕事は勤務が終わった後しかできないので。まだ3年目は7、8時で帰っていたんですけど、四年目はもう帰れない。計算したら超勤が100時間超えてました。

3年目からリーダーになったんです。リーダーになると、色々気にしなきゃいけない利用者が4倍に増えるんですよ。4人チームでやっているんで、書類出すとかも、まず僕らが確認してから主任にあげるんで、そういう中間の管理の仕事も増えてきて、かつ自分の大変なケースのことは毎日・・・そこから休みの日も毎日僕がいないとダメになってきていて、仕事から頭が離せなくて結構それは辛かったかな。

⑤支えになったもの

業務負担感の増大の中で支えになったものはブレイクスルーを経験し、信頼関係を築けたKさんの存在自体と、大学時代から交際していた彼女の存在であった。

J (辞めなかったのは)Kさんの担当やってたからですね。もちろんね、辞めたいって思うことはあるんですけど、彼は捨てられない、って思って。今もまだちょっと思うんですけど、彼がグループホームに行けるところまでは、簡単には離れられないなというのがあって。新しい仕事をやれるかな、今から、というのもありましたし、めんどくさい、というのか。それで続けられてるのかな。あとは彼女がいて、僕にとっては彼女の存在は大きかったんで。その当時は彼女はまだ大学二年生で、世界が分かっていたので、違った分、僕は助かっていたところがあって。

⑤ Jさんの置かれた状況とスピリチュアリティの特徴、機能

Jさんの置かれた状況は非常に先駆的な社会福祉法人、他の施設では支援不能とされているような利用者を支援することで知られた施設での、その中でも特に支援困難な利用者と向き合うという厳しい状況である。

その中で見えるJさんのスピリチュアリティの特徴は「人と徹底的に向き合うこと」、「人とコミュニケーションのルートが開けること」、「人に支えられること」＝「人」であり、それに「成功していく今の自分」＝「今」である。ある種の「ヒューマニズム」と言ってもいいかもしれない。

Jさんは自らの限界に直面しても、理想の自分と現在の自分とのギャップに悩んでも、スピリチュアル・ペインにまで至らない。限界状況から逃げずに時間をかけて取り組み、コミュニケーションのルートが開かれ理解し合えるようになる。そのことを原動力として更に前に進むという性格を持っている。

5. 考察

(1) 三人のワーカーの「語り」の比較を通して

三人の特定宗教を持たないワーカーたちの「語り」を比較した時、以下のような諸点が考察される。

- ① 3人のワーカーはそれぞれ、厳しい職場状況の中で一度ならず危機的状況に直面させられている。
- ② スピリチュアリティの特徴としてはHは「専門職としてのアイデンティティ」と名付けられ、核となるものは専門教育である。Iは「完全主義」であり、過去の成功体験が核となっている。Jはヒューマニズムであり、人間への信頼が核となっている。

- ③ H, Iは自分の理想としていたもの=「理」、過去の大切にして
いた自分=「去」を喪失していることに気付く体験からスピリチュ
アル・ペインを経験している。Jに関しては深いスピリチュアル・
ペインが体験されていない。スピリチュアル・ペインはバーンア
ウトにつながり、退職・休職という結果につながっていた。
- ④ Hはスピリチュアル・ペインを抱えたまま、自分から目を離し、
違う世界に移って未来に希望を託そうとする。それに対してIは
「人」=「人の具体的支援」「愛情」「やさしさ」のようなものを受
け取り、力を与えられて緩やかだが自己と折り合い、他者を信頼
するように自己変革を遂げていく。つまりスピリチュアリティの
「深化機能」が見られる。それに対してJは深いスピリチュアル・
ペインを体験せず、人に対する信頼、自己に対する信頼を失わず
に利用者に向かい、ブレイクスルーした後、利用者や上司、同僚
等から信頼などよいフィードバックを与えられて一層人に向かう
ように動機づけられる。

以上の特徴を簡単に整理すると表1のようになる。

(表1)

	スピリチュアリティ の中心	危機的状況の有 無、陥った状態	助けとなるもの	スピリチュアリティ 覚醒の結果
H	専門職としてのアイ デンティティ、専門 教育	有、スピリチュ アル・ペイン、 バーンアウトか ら退職	人(上司、先輩、 同僚等)	退職して現在の自己 から目を離す、自己 の再構築、未来への 希望
I	過去の成功体験、完 全主義	有、スピリチュ アル・ペイン、 バーンアウトか ら休職	人(上司、先輩、 同僚、利用者、 家族等)	他者に支えられる体 験、自分と折り合う、 他者を信頼する
J	ヒューマニズム？ 人間への信頼	有、スピリチュ アル・ペインに は至らない。	人(利用者、同 僚、恋人等)	ブレイクスルー、自 己と他者への信頼の 強化

(2) 特定宗教を持つワーカーのスピリチュアリティの特徴、機能との比較を通して

- ① 特定宗教を持たないワーカーのスピリチュアリティは持つワーカーのそれに比して各機能（バッファー機能等）が全般にはっきりしていない。はっきり有無が見えない。
- ② 特定宗教を持たないワーカーのスピリチュアリティは相互作用において「神」「祖」などの次元が見られず、専ら自己（「去」「今」「来」）や人（家族、利用者、上司、同僚等）との相互作用で完結している。
- ③ H、Iの体験したような「理想とする自分」と「現実の自分」の乖離と、それに由来するスピリチュアル・ペインは先行する筆者の論文の特定宗教を持つ7人の対象者のうち、4人には見られていた。皆バーンアウトの傾向は示すが休職・退職等に至ったものは皆無であった。それは宗教によって「現実の自分」の枠組み、例えば「罪のある自分」、「無力な自己」等の枠組みを予め与えられていて、そのような「現実の自分」に向き合うことに対して一定の「バッファー機能」を果たしているからであると考えられる。
- ④ 特定宗教を持つワーカーたちにおいては②に示した内容に加えて、「現実の自分」が神や仏に「受け入れられる経験」をするため、現実の自分から逃げることなく向かい合い続けることが出来ていた。また、その経験から自分が再構築され、他者への共感（共感機能）に移る一連の流れがスムーズに見られた。つまり「深化機能」が明らかであった。
- ⑤ それに対して特定宗教を持たないワーカーは上司や家族、利用者等「人」からの手厚いサポートがあれば「現実の自分」を受け入れ、自己の再構築に緩やかに向かうことが出来るものの、一連の流れは緩やかであり、他者への「共感機能」にまで到達していない。（本論Ⅰ）

6. 結論

本論のリサーチ・クエスチョンであるところの「特定宗教を持たないワーカーたちは明確なスピリチュアリティを持たないところで、どのように状況に対処しているのか。持つワーカーたちと経験の差異はあるのか」に立ち戻って考える時、持たないワーカーたちはスピリチュアル・ペインを伴うようなバーンアウトの危機に瀕した時に自分と向き合うことが難しくなったり、身体化して退職・休職に至るほど深刻化する一方、持つワーカーたちはバーンアウト傾向を示しながらも、人間としての「深化」に至るということであった。つまり特定宗教を「持つ・持たない」のスピリチュアリティの差異は「深化機能」に出てくるということであった。

本論では「語り」としての考察を示したが、次段階ではグラウンデッド・セオリー・アプローチを採用し、より細密に再分析を試みたいと考えている⁽⁸⁾。また、かねてより残されている浄土宗系以外の仏教、その他宗教のインタビューも試みてみたいと考えている。

註

- (1) 深谷美枝 2017「社会福祉実践の現状におけるキリスト教スピリチュアリティの機能—『障害福祉ソーシャルワーカーの語り』より—」『宗教と社会貢献』8 (1)pp.25-53。

深谷美枝 2019「社会福祉実践におけるスピリチュアリティの機能—『障害福祉ワーカーの語り』より—」『明治学院大学キリスト教研究所紀要』第51号 pp.263-291。

- (2) 深谷 2019 前掲論文, p.284。
(3) 谷山洋三 2008『仏教とスピリチュアルケア』東方出版, p.25 より引用。

- (4) 窪寺俊之 2004 『スピリチュアルケア学序説』三輪書店。
- 村田久行 2004 「スピリチュアルケアを学ばれる方へ」『臨牀看護』30(7)。
- 河正子 2002 「終末期がん患者のスピリチュアルケアに対する理論的基盤の構築—スピリチュアリティの意味とその構成概念の明確化」平成12～13年度科学研究費補助金基盤研究(C)2研究成果報告書。
- 大下大圓 2005 『癒し癒されるスピリチュアルケア—医療・福祉・教育に活かす仏教の心』医学書院。
- 井上ウィマラ 2006 『人生で大切な五つの仕事—スピリチュアルケアと未来の仏教』春秋社。
- 伊東高章 2006 「私の受けたスピリチュアルケア」『テキストスピリチュアルケア体験第三集私のスピリチュアルケア体験』日本ホスピス・在宅ケア研究会。
- (5) 谷山前掲書, p.23 より引用。
- (6) 谷山前掲書, p.25 より引用。
- (7) 「スピリチュアル覚醒」の概念について、中谷ら(2013)はスピリチュアリティが顕在化する契機として捉え、データベースを駆使してその先行要件を割り出した中に危機的状況が含まれている。
- 中谷啓子他 2013「スピリチュアリティ概念の構造に関する研究—『スピリチュアリティの覚醒』の概念分析—」『心身健康科学』9(1)p.42。
- (8) グラウンデッド・セオリー・アプローチによる分析は既に今までの七人分に関しては進めていて、本論の無宗教者のインタビューはその分析のうちの「理論サンプリング」に用いられる予定である。
- 深谷美枝 2019 「『彼方からの光』『別のまなざし』とは何か—障害福祉の現場におけるスピリチュアリティの機能—」明治学院大学社会学・社会福祉学研究第153号 pp.37-71。