

就労の場における経験

——知的障害とされたある青年の「語り」より——

深 谷 美 枝

1 はじめに

本論は筆者の二本の論文⁽¹⁾に続き、軽度知的障害を持つ「当事者」とされる⁽²⁾中村隆君(仮名)の語り⁽³⁾を取り上げたものである。中村君は自分の物語を語ることによって意味を再構築する「ナラティブアプローチ」的支援⁽⁴⁾を受けている最中であり、現在も同グループホーム「ひつじの家(仮名)」での各種実習や教育機関での授業で進んで自らの体験を語っている。中村君の略歴を再掲すれば以下のようなものである。

両親からの虐待により三歳で児童養護施設ひかり学園(仮名)に入所、16歳まで同園で育った。中学までは普通学級で過ごし、高校の時自らの意志で特別支援学校高等部に進学する。16歳の時ひかり学園から逃亡し、児童相談所に保護され、施設側の再三の説得にも応じることなく、一時保護所で1年間生活した。17歳から里親加藤さん(仮名)の家庭で一年間生活する⁽⁵⁾。

はじめの論文においては児童養護施設の支援を通して、何故中村君が「知的障害」とされて生きているのが筆者の関心の焦点であり、2本目の論文においては児童養護施設からの逃亡、児童相談所の一時保護所の経験、里親委託という1年間の生活を中心に提起し、里親との出会いがいかに彼のアイデンティティを再形成しているか、を見て来た。

本論においては就労支援や就労の場での経験、支援という名でどのような扱いを経験してきたかを中心にみて行きたい。

本論の視点として、繰り返しになるが述べておきたいのは①当事者である中村君は一見個人である中村君を指しているように見えながら、実は中村君を取り囲む状況や環境性をも含む存在であること、②中村君の語る社会的現実はいくまでも彼にとっての現実であり、必ずしも客観的な「真実」とは限らないし、真偽を超えたところに中村君の真が見えてくること⁽⁶⁾、③福祉施設や機関は利用者と職員の物語の会合う場である、ということである。

当事者である中村君はグループホームでの支援の中で自らの経験を意識化し、言語化している。語られる経験はそのような構造の中にあり、「語り」はすでに彼の「物語」とグループホームの支援の持つ「物語」との出会いの中で生まれつつあるものである⁽⁷⁾。

2 中村君の「語り」から

生活史を時系列に少し解説しておくと、

2016年3月 特別支援学校を卒業し、里親の元を離れることになる。入所するグループホーム決定のための専門職会議が行われる。就職先も決定する。

4月 大手外食チェーン「うめや」に就職する。グループホーム「ひつじの家」に入所する。

7月頃 会社を休み始める。訓練中心のグループホームへの転居が検討されるが、中止となる。

9月 SNS事件起きる。体調不良始まる。

10月 自律神経失調症の診断が出て、「うめや」を退職する。

12月 生活保護申請する。翌月決定。

2017年3月 時点で、生活保護を受給しながら、現在、就職を含めて進路を模索中。傍ら子ども食堂でボランティアをしながらリハビリに努めている。

(1) 特別支援学校を卒業し就職する

里親の元を離れる

特別支援学校を卒業する中村君は里親加藤さんの元を離れることになった。そこで行先、つまりどこのグループホームに行くかについての決定の会議が持たれた。特別支援学校のC先生、就労支援センターのBさん、福祉事務所のDワーカーが構成メンバーだったが、中村君の意向は一切打診されなかった。この決定の中で決定権を持つ福祉事務所のDワーカーが最終的に里親加藤さんの勤務する法人のグループホーム「ひつじの家(仮名)」を推してくれたために、そこに決定することになったが、他の職員は里親から離して、厳しい生活訓練を課す他のグループホームを推していた。そして決定を不服として就労支援センターのBさんが支援を自ら外れてしまうというハプニングもあった。中村君は2016年4月に「ひつじの家」に入居した。

就職の決定も断れない

前後して進められたのは就職先の決定であった。この就職先の決定に際しても中村君の意向は聞かれたとは言い難く、九分通り決定していて他にはなかなかないよ、ということで妥協をする形で「外食チェーンうめや」に決定した。本当は特別支援学校在学時に実習したN電機に行きたかった、という。

選択肢があったら嬉しいんですけどね。仕事も、会社がもう決定してい

たみたいなき感じだったんで。他の選択肢がなかったんで、妥協というか。最初は、他の仕事もしてみたかったですけどね。バイトやってから意識が変わって、他の仕事もやってみたい、と思ったんですけど。実習まで行っちゃったし、この時期だから、変えるわけにもいかない。学校の先生とかも、「なかなかないよ」みたいに言われて。もともとC先生が見つけたわけではないんですけど。X養護(児童養護から通学していた学校)で見つけてくれて、C先生(里親委託時に通学していたZ養護の教員)は早く引き継ぎしたいみたいな。

2年生の時実習で行ったところの方が良かったんじゃないかと思う。N電機。職場の雰囲気がすごく柔らかくていいですよ。先輩もいたんですけど、その人もいいよ、と。結構気遣ってくれる、仕事内容的に差別がなかったんで、やりがいがあった。従業員間の人間関係も柔らかくてすごい良かったんですよね。いて心地よかった。いろんな人が信頼してくれるのが体で感じるんです。帰る時清々しさが違う。実習の段階で全然違う。

人生における重要な節目である社会への第一歩において、グループホーム入居、就職共に本人に対する情報の開示はなく、意思決定支援⁽⁸⁾は全くとよいほどなされていないことが印象的である。乱暴なまでのパターンリズムによる意思決定の機会の制限が見られる。

特別支援学校の卒業生の進路は一般企業、就労移行、就労継続A型、同B型、生活介護事業所に分かれる。全国的に見れば一般企業就労者は2018年度において34.0%、(神奈川県では32.3%)に過ぎないが年々上昇傾向にある⁽⁹⁾。中村君の能力からすれば一般企業就職は必然であったろうが、そこから先は強い誘導が行われ、狭められた選択肢が提示されたに過ぎなかったようだ。

特別支援学校卒業生の就職においては支援学校の推薦によるものが圧倒多数

を占めると言われ⁽¹⁰⁾、知的障害児を働く場に仲介する大きな役割を担っている。その進路指導場面において丁寧な意思決定支援が実践される必要があるということであろう。

(2) 就職先での経験

大手の外食チェーン「うめや」の特例子会社オフィスは都心にあり、山手線の駅から10分程度のオフィスビルの1階と6階を借りていた。そこには様々な障害レベルの知的障害者が集められ100名以上が勤務していて、業種はグループ企業のオフィス・サポートとされ、作業内容は多種にわたる単純作業(販促物作成、梱包、書類の仕分け、PC業務等)であり、1月のローテーションで1階と6階の従業員をローテーションしていた。

単純作業を延々と続けさせられる

中村君は納期の決まった単純作業を8時間延々とそこでは続けさせられた。メニューのラミネート貼りだったり、シールはりだったり、番号入力 of 単純作業だったりした。それがあまりに殺人的な量だったため、指の皮膚がめくれったり、目が疲れて目薬をささなければならないような状況であり、中村君にとってもかなり過酷な労働と実感された。

N 会社は自分が甘く見てたのもいけないんですけども、やはり知的障害の方が多くて、その会社の方針的な感じで1か月ローテーションだったんですけど、とにかく業務自体が同じようなことを8時間続けるんで、どの仕事でも一緒だよみたいなこと言って来るんですけど、実際に経験したらそんな甘いことじゃないよみたいな感じなんですよ。レストラン系のチェーンだったんで、ラミネートって言って延々やらされたりとか、凄いのがXっていう手作りハンバーグ、毎月肉の日って決められてキャン

ペーンあるんですけど、ラミネート数が半端なくて、期間設けられてて、その間に切羽つまって同じ作業を巻きでやったり、もう辛すぎましたね。

うめやなんで、電子マネーが出来たんですけど、スイカみたいなのでスイカの方が万能なんですけど、電子マネーにチャージして買い物すると100円ごとにポイントついてそれで買えますよみたいな、ポイントカードがあったんですけど、それに署名欄がなかったみたいな話で、何万何十万、何百万というシール貼りを延々させられるっていう。単純作業をね。シール貼るんで皮膚がめくれたりして。

そういう単純な仕事しかできない自分がいて。

とにかく目が疲れて目薬とか手放せない感じになっちゃうんで。とにかく目が。パソコンと向き合って優待券てのがあるじゃないですか。優待券に店舗ごとに割り振られた店舗番号を入力して、優待券の番号をバーッと打ち込んでいくんですけど、ずーっと延々とやったり。指痛くなって腱鞘炎になるんじゃないかみたいな。

それは単純労働ではあるが納期があり、かなりの効率を求められる仕事であった。一般労働者に比して「著しく労働能力が低い」筈の(でなければ最低賃金が保障されなくてはならない筈の)障害者に配慮されているとは到底考えられない要求水準にあった。

はじめは頑張ってやっていた

はじめはそんな単純作業でも、自分なりに意味を見つけようとして他の人と競うように仕事をしていた中村君だったが、誰でも出来る単純作業であったため、懸命にやる意味も分からなくなってきた。

最初始めたばかりの時は、スピードで正確さも重視しつつ、仕事やって、

他の人と差をつけて。結構負けず嫌いなので、先輩に勝ちたい、負けてられるか、ということで、結構やりがい感じていたんですけど、いつの間にか、先輩に普通に勝てるようになってきて、そこからは集中が途切れて、なんで俺こんなことやってんの、ずっと同じことだし、こんなこと誰でもできんじゃない、馬鹿にしてるのかな、とかあって。

直属の上司に睨まれる、名前を呼ばれない

中村君の仕事上の問題は内容もさることながら、職場の人間関係にもあった。特に会社の直属の上司Dさんとの人間関係ははじめから良いとは言えないものだった。それは名前では呼ばれず「お前」と呼ばれたりするところへエスカレートしていった。

Dさんの態度が、自分に対してあたりが強かったんで。朝礼の時に睨んできたり。目線が気になるなあ。仕事とかしている時、後ろからすごい目線が来て、すごい気になるんです。席をいろいろ変えてみたんですけど、すごい睨んでくるんです。たまに目があった時は超気まずかった。

人権とかいうことでは、名前では呼ばれなかった時は頭にきましたね。「お前」と言われて。名前では呼べよ、お前はないだろう。お前はさ、とか。え、名前あるんですけど。

Dさんの中村君に対するかわりはパワーハラスメント的な要素、精神的な虐待の要素が入雑じっているようである。前者はパワハラ、後者は「呼称の問題」であり、心理的虐待に該当するであろう。

会社側の言い分としては特例子会社の側が被雇用者に求める要素としては、

身辺自立、清潔などの日常生活上の基本、あいさつ、返事などの社会生活上の基本となることが重要視される。また就労意識・意欲についても特に重要視されていて、認知的対人行動としては「自分の態度を反省できる」「まじめである」についてが必要性が高い。(磯貝他)⁽¹¹⁾中村君の勤務態度がそれらに欠けると評価された故のパワハラか、と想像することは出来る。

飲みに行くことも禁止

雇用されている障害者たちは職場外でも行動制限がなされていた。飲み会をすること、同僚や先輩と会うこと、外出、旅行等で遊びに行くことも禁止されていた。就労支援センターに問い合わせたが、良くない、と言われたうえに納得できる説明もされなかった。

飲みとかも禁止なんですよ。友人とかも個人的に会うのはダメなんです。自分は知らなくて、自分の代の人たちで集まって遊びに行こうとして、自分が計画していたら、先輩にそれダメだよ、って言われて、就労支援(センター)に聞いたら、「良くないね」と言われて。理由も結構曖昧だったんで、納得できなかったんで。集まれる人だけで集まって。

同僚や友人と飲み会を行ったり、外出したりする、という「ノーマル」なことに強い行動制限がかけられている。これは一般的には虐待事例としては想定されていないが心理的な虐待、または身体的な虐待の一種に該当するであろう。

賃金は最低賃金以下

中村君の過酷な単純労働に反比例して賃金は最低賃金に遙かに満たない低いものであった。

F 単純作業でもかなり過酷な単純作業だね。それでいて給料安いんでやってられないですよ。

N 最低賃金？ いてないですね。手取り12万ですよ。それが毎日毎日って感じだったんで週休2日で。

1日8時間、週5日働いても賃金は手取りで月12万円、1日8時間で月20日の稼働として時給にして単純計算すると750円となる。東京都の2019年からの最低賃金は1013円であるから4分の3程度、ということになる。

5年ごとに実施される厚労省の2018年度「障害者雇用実態調査」によると障害者のフルタイム労働者の1か月あたりの賃金の平均は平均20万円以下であり、時間額にすると最低賃金以下で雇用されていることがかなりある、という。中でも知的障害者に関してはフルタイムで働いても13万7000円と最も低い状況になっている。尚知的障害者全般の平均賃金は11万7000円であった⁽¹²⁾。

障害者に関して最低賃金以下で雇用がなされているのは「特例の減額許可制度」が適用されているからである。その制度によれば「精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者」は減額できることになっている。減額するためには理由を明確にし、どのくらい減額するのかも説明する必要がある。業務遂行に関して客観的に支障の程度が著しいことも示されなくてはならない。減額特例は障害特性と労働能率の関係で許可されるのである。

しかし、雇用主は単に「障害があるから減額してよい」と誤解することも多く、そのような扱いは「経済的虐待」に該当する。実際2018年度には517件、障害者虐待全体の56.2%もが経済的虐待であった⁽¹³⁾。中村君の能力から推定して経済的虐待の可能性が否定できない事案である。

機械になりたくない

人間関係が得意とは言えない中村君だったが、就労先でも先輩が苦手であった。それも特に現状を良しとて就職先に順応し、あたかも「機械」のようになってしまっている先輩たちの多くが好ましくは思えなかったという。

N もともと、人見知り結構すごかったんで。先輩が得意じゃなかったんで。

F どういう先輩が得意じゃなかったの？

N 現状に満足している人とかが。このままでいいのかな、みたいな。まあ、それが一番確かに安全ではありますけどね。機械化されてしまった人たちがいて。会社の意向が従順な機械を作るというものが多かったんで、それに適応してしまっている人たちがいて。そうなんですよ、先輩のほとんどがそうなんですよ。

F 飼い慣らされた人たちを見ていると、どう思うの。ああいう風になりたくないとか。

N なりたくないし、見ていてイライラするし、ムカつく。なんであんな人たちの言うことを聞けるんだろう。

納期の厳しい大量の単純作業に従事し、健常者並みの効率を求められながら、最低賃金に遙かに満たない低賃金で雇用され、互いの交流も禁止され、名前さえも奪われる。そんな状況でも文句ひとつ言わずに従順に働く先輩たちを見て、中村君はもどかしさや怒りを感じていたのである。

SNS事件

1つの身に覚えのない出来事を責められ、その愚痴をSNSに書いたことを会社の上司に責められ、厳しく叱責されて徹底的に謝罪させられる、という事件

が起きた。それは遅刻の連絡に関することであった。中村君は児童養護施設時代の経験からとりあえず謝っておく、という対応で何とかその場を凌ぐことは出来たが、この事件で中村君の会社に対する怒りや反感は頂点に達していった。

仕事でイライラしてストレスが溜まりすぎた時、9月くらいかな、SNSのツール使って、個人名とか伏せて「あそこマジ本当にイライラする。あの人が……」みたいな(ことを書いた)。

それは会社に遅れるって電話したんですけど、通話はちゃんと聞いたんですけど、「聞いてないぞ」、みたいな。実際に話したじゃないですか、って言ったのに、「連絡なしだった」と言われて。すごい怒られて。それでイライラしちゃったからです。

LINEを会社入ってから交換しなくちゃいけなくて、タイムラインに乗けたんで、呼び出されて。その人たちが見るんで。「どういうことだ？」って言われて。「え？何がですか？」って言って。名前だしてないし、って言って。「会社の名誉を傷つけた」みたいに言われて。「俺はお前に対する信用はなくなったぞ。」と言われて。謝れ、的な雰囲気になったんで、「すみませんでした。」って謝ったったら、「そういうのじゃねえんだよ。」みたいな。で、ずっとぐちぐち言われるんで。でなんか施設の時と同じで黙って頷いていれば終わりだな、と思って、「はい」って。最後に「すみませんでした。」って言って。「他にも何か言うことあるんじゃないの？」っていうから、「これから仕事頑張ります。仕事で信用取り戻せるように頑張ります」みたいなこと言わされて。

会社の名誉、俺毀損してないし。働いているところの名前、俺友達にも言っていないし。知ってるわけないんで。会社名出さないで愚痴ってるから。

電話連絡をしたのにしていない、と言われて叱責された辺りには職場におけ

る中村君に対するハラスメントを感じさせられる。それを憤るのはごく当然なことだろう。

また、SNSで会社の愚痴を特に会社名を出さないですということ、はある程度やむを得ないことであろう。しかし、その範囲や程度は非常に一般的に難しいところである。それが会社側にチェックされるシステムになっているとすれば、尚更気を付けなくてはならなかったのには違いない。その点中村君にも全く失敗がなかったとは言えないかもしれない。

しかし、知的障害を持っている人たちを雇用しているという前提からすれば、一般的にも難しいSNSの利用のスキルをもっと丁寧に噛んで含めるように伝える必要はなかったのだろうか。一方的な叱責や謝罪の強制という形だけでは不完全ではなかったのだろうか。

業務の分担に関する怒り

もともと、中村君の中にくすぶり続けている怒りとして業務の分担に対するものがあった。ビルの6階と1階の勤務者のうち、6階の従業員だけにはしっかりと適正な作業を考えて割り当てていたが、一定期間が過ぎて1階に移ると、一律に単純作業を黙々とさせられた。

単純作業に入った後の上司Dさんは前述のパワハラ傾向の上司である。中村君から見ても余計なことをいろいろと言ってモチベーションを下げてくる。

N 1ヶ月ローテーションで、ビルの6階の人だけはしっかり考えてくれるんですけど、それが終わっちゃうと、単純作業で。その人も仕事前とかにいらないことで声かけしてモチベーション下げてくる。今まで正当に評価されてこなかったんでしょ、みたいな。決めつけで言ってくるんで。いや、その言葉今いらないから。みたいな。

グループホームの施設長Aさんから見れば中村君は就労支援ということで入っているの、職場にいるフォローする人、相談に乗ってくれる人が置かれるべきであり、加えて適正な作業と能力を見極めて仕事をさせるべきで、そこに問題があるという。10の力があるのに、3のものをあてがっていて、ギャップをちゃんと埋める作業をしていなかったことが、この会社の怠慢であると。

SNS事件で会社が中村君に対する信用を失わせられた、とした発言で中村君のその怒りは頂点に達した。

信用だなんだって言葉を口に出された時、本当にイライラして。信用しろというのなら何か違わないか、みたいな。

最初は仕事に関しては、あれやってこれやってって頼られていたんですけど、後半になって、(障害が)重めの方とやる事が多くて。軽い人がやったりする電話対応もやらしてくれなくて。信用してたら、あっちをやらしてくれるんじゃないの、なんて。そっちの業務ができるようになってから、みたいなこと言われて。

上司からのハラスメントの中で重度の人がするような仕事しか割り当てられず、軽度の人がやる電話対応もやらせてもらえない。信用なんかもともとして貰えていないではないか。そういう怒りが表出されている。

(3) 仕事に行けなくなる

中村君は上司との人間関係のストレス、思うに任せない仕事の内容のストレスから体調を崩し、自律神経失調症ということで、出勤できなくなった。

F 自律神経失調みたいにおっしゃってたんですけど、どんな感じなんで

すか。

N 吐き気がするのと眠れなかったりして、眠れないのは薬で何とか抑えてるんですけど、不眠と頭痛がとにかくひどい。吐き気おなか痛くなったりするんで、よくあるのはちょっとしたストレスで痛くなったりするんで、なんかイライラは会社に関してなんですけど、(今でも)会社の書類が届くと頭痛いし、吐き気がする。やばいみたいな。会社のことを思い出すと気持ち悪くなったりして。

そのような中村君を見ていて、これ以上続けさせたら中村君が壊れてしまう、そうグループホームの施設長Aさんは判断し、精神内科に受診し、診断書を取って休職ということになった。自己価値の低い中村君の場合、体調悪化は自己否定の感情につながり、希死念慮となる。それがまた体調悪化を憎悪させるという「ネガティブスパイラル」に入ってしまう。ぎりぎりのところで休職という措置が取られたのである。

N 一歩手前というところでしたね。あれ以上会社行ったら、何が何でも死んでやるみたいな。会社休み始めてからはあまりなかったんですけど、9月、10月から、頭痛いし、気持ち悪いみたいな。多分寝不足じゃないか。その頃からちょくちょく寝不足が続いたりしたんですけど、あまり自覚症状は無く、たまに戻しちゃったりして、気持ち悪くなったりしていたんですけど。自覚症状無くて、いつの間にかネガティブスパイラルが入り始めたみたいな、がつつり休み始めて。

知的障害者の離職については少し古いデータではあるが、東京での調査では就職者の2割は離職、概ね3年程度がはじめの就職先の継続年限であった⁽¹⁴⁾。

中村君は1年未満の離職となったわけであるが、定岡(2017)⁽¹⁵⁾によれば8

年間の勤務校の卒業生の離職者66名のうち半数が1年未満であった。離職理由として挙げられているのは本人の側の理由として「勤労意欲の低下」「道徳観倫理観の欠如」、職場側の理由として「障害者理解の不足」であった。福井ら(2017)によれば「療育手帳の等級」「(職場における)仕事上の相談者の有無」「同居家族の有無」「1週間の就労時間」が離職に関連の高い要因とされ、それぞれ重度であるほど、仕事上の相談者がいないほど、同居家族がいないほど、就労時間が長いほど離職のリスクは高くなる、という⁽¹⁶⁾。中村君の場合、「就労意欲の低下」「障害者理解の不足」という理由に分類されるであろうし、障害の程度、ということに関して言えば出来る仕事とやりたい仕事のミスマッチ、相談者の有無ということ言えばジョブコーチの不在、家族がおらずフルタイムなど客観的にも離職の要因が揃っていたと言えるだろう。

(4) 仕事に行けなくなった彼がどう扱われたか

当事者抜きで決められる支援方針

中村君の支援方針は本人の意向を打診されることなく、就労支援センターのBさん、特別支援学校の担当教員Cさん、会社の上司Dさん、兄相のEさん、福祉事務所のGさんで4、5回にわたり話し合われた。そして現在のグループホーム「ひつじの家(仮名)」は甘やかしている、生活管理ができていないのでより厳しい生活指導をするグループホームへ移すべきだ、というのである。そこで提案された支援方針は生活の規則を遵守させることで行動変容を目指すという「行動療法的」？な色彩のものであった。本人に知らされることがないまま、新たなグループホームの見学日程まで決まってしまった。

N 全く知らなかったんですよ。10月ごろ決まる直前に聞いて、会議はしているということはちらほら聞いていたんですけどなんの話をしているのか、全然わからなかったんで、なんとも言えなかったんで。そしたらいつ

の間に(決められた), という感じで。

F　そういう風に自分の意思と違う方に決められそうになった時、Nくんはどう感じた？

N　なんかひどくね、みたい。個人の意思を完全に無視して、人として扱われてないんじゃないの。やっぱ、道具なのかな。働く道具みたい。自分たちのいうことだけ聞いていればいい、こっちに都合のいいような道具になってくれて言われているような気がして、すごい気分悪かったですね。なんかひつじの家から離れるっていう前提がまず無理。自分としてはひつじの家を離れたらガチ精神的なよりどころがないじゃん、それこそ仕事が無理。気分良くないですし、人として見られていないというのが一番イライラしました。

この提案はグループホームの施設長Aさんが猛烈に反対して、中村君の生育歴から見て、愛着の形成が重要なことを2回に渡って理論立てて説明し、ようやく決定を覆すに至った。児相と福祉事務所のワーカーが賛成してくれたことが大きかったが、この議論は中村君を激しく傷つけた。何よりも大切な自分の精神的な拠り所を勝手に他人に奪われ、人間として尊重されていない、働く道具として見られているように感じたからである。

この出来事はパターンリズムに基づく安田(2011)が名付けるところの「支援者中心思考」⁽¹⁷⁾が暴走した出来事であり、支援者による不適切なパワー行使が見られる事例である。「支援者中心思考」とは利用者の意向や欲求以上に職員や支援者の考えや視点や価値判断が優位に働くことである。そのような不適切なパワー行使によって当事者の自律、自立が侵害され無力化される可能性が高いことは繰り返し言われてきたが、この事例でもまさにそのようなことが起きていて、自分を道具のようにしか捉えられない、自己疎外感が吐露されている

といえるだろう。

浴びせられた社会は甘くないという言葉

中村君は様々な場で関わった複数の専門職たちから「社会は甘くない」「お前は甘えている」という心ない言葉を浴びせられ続けていた。

N 就労支援は切りましたね。担当が途中で変わるっていうことになって、面会に呼ばれたんですけど、その人が、自分が退職するっていうことを言ったら、隣から、新しい担当の男の人が、「初めだから厳しく言うけど、そんな甘くねえぞ」みたいな。「いや、甘いと思っていませんけど」言ったんですけど、ぐちぐち言ってきて、俺の言動からどう軽く感じたのかが、全く理解できなかったのので、何か言ってきても無視して、区役所の生活保護担当ワーカーHさんと話を進めていたんですけど、あっちが勝手に逆ギレしはじめて、いや、そういうんだったらもういいです、ってもう切りますって、やめさせてもらいました。就労支援は本当にひどかったですね。

退職の意志を就労支援のBワーカー(一度怒って支援を降りていた)、新任Iワーカー、生活保護担当Hワーカーと4人の面談で伝えた時に、その人たちが中村君に甘いと言いつけたのである。結果再び就労支援は断ることになってしまった。

おそらく就労支援センターでは中村君は「甘えている」という見方、ラベリングがなされ、共有されていたのだろう。そこで中村君は1つのサービスを受けることが出来なくなってしまったのである。背後には不眠イコール生活の乱れ、という枠組みがあるようで、そのような見方で中村君は見られていたようだった。この場における中村君へのかかわりも威嚇であり、一種の虐待に当た

るものといっても過言ではないだろう。

専門職は尊敬できない

このような専門職からの心ない扱いの結果中村君の中に再び専門職不信、が育ってしまった。中村君は手厳しく専門職を批判する。

N（就労支援センターのワーカー）Bさんの考えに1回もリスペクトしたことがない。(特別支援学校の就職担当)C先生に関しても、全然ない。Bさんは仕事やる前は良かったんですが、表側ばかり見て、人の根本的な考えが理解できていなかったんで。C先生は、学校の自分の顔がつぶれないように、会社に対応してた。やめようと思った時も、休職にしたほうがいい。学校の面子を心配しているような、感じだったんで、全く信用していないですよ。会社に見学もしに来てくれていたんですけど。

中村君から見て支援センターBさんは人の表面ばかり見て深い人間理解の出来ない人、学校教員のC先生は体面ばかり取り繕い、本当に自分の味方にはなってくれない人、であった。おそらくBさんに関しては不眠＝生活習慣の乱れ＝厳しいグループホームに転入して規則を遵守して生活を立て直す必要、という見方が浅い人間理解であり、対照されているのはグループホームの施設長の見方、つまり里親加藤さんとの関係性を大切な心の支えとして生活を立て直していくことが大事、という考え方であったろう。

「ひつじの家」から離れたら死んでいた

「ひつじの家」は中村君にとっては大切な里親の加藤さんの身近に居られる場であり、生まれて初めて安心し、信頼出来た人たちのいる場所であった。そこから離れるということは中村君にとっては耐えがたいことであり、人生で初

めて得た宝物、生きる意味を力づくで奪われることであった。厳しいグループホームに入所させられていたら自死していた、と中村君はいう。

死にたい、無になりたいという思いは常に彼の底層にあり、薬で何とか抑えてはいるものの、3、4割は心の中にあるという。

N ビシビシするグループホームだったら、速攻だった(死んでいた)と思いますよ。秒殺だったでしょう。スパークと逝ってましたよ。自分が死ぬことによって辛くなる人はいないな、というのが、実際そうなのかは知りませんが。悲しんでくれる人いねえし、いいかな、一人でさっぱりで死んでいればいいかな。考え方がネガティブっていうか。

(人生を)リセットできればいいんですけどね。戻せないのが時間というのが理解しているんで、取り戻せないものに対する負い目が感じちゃって、ダメじゃん俺、て。リセットはできないから、無くしちゃえばいい、無になればいい。無くしちゃえばいいというのが、潜在的な考え方。

F 薬飲み忘れると、そういうことになっちゃう？

N 安定しなくなっちゃう。何かで紛らわしておかないと。薬飲んでいない時は、そういう方向に頭が回転していっちゃうんで。ネガティブスパイラルが脳の大半を占めているんじゃないかな。薬を飲むとだいぶ、それでも3、4割はある。出てくる時はすぐ出てきちゃう。体調悪い時、朝とかはすぐ戻しちゃうんで、戻した後とかは憂鬱ですね。

中村君が呼ぶところの「ネガティブスパイラル」は希死念慮であり、うつ症状(鬱病?)に由来するものではあるが、吐き気などの形で身体化もしている。しかし、根本的には意思決定を否定された「スピリチュアルペイン」に由来している。大切なものを取り上げられる→無力な自分を実感する→こういう自分は生きている価値がない→自分を失くしてしまおう、という流れになっている。

意思決定の権利を奪うことは利用者を無力化すること、とはよく言われるが、そのことの1つの顕れであろう。

3 考察

中村君の語りから考察されることは以下の諸点である。

(1) 繰り返される虐待 「暴力の連鎖」

中村君によって語られる生活史の中で、児童養護施設における虐待(身体的虐待、精神的虐待)から就労支援、就労の場における虐待(経済的虐待、精神的虐待)と虐待の繰り返しが目立っている。(勿論児童養護入所前の家族による虐待もある。)

これは筆者によるホームレス化した障害者の研究⁽¹⁸⁾において、文献研究と生活史から見出されたことと通底している。筆者は各ライフステージを通じて最も目立つ特徴的要因の1つは虐待やいじめによる本人の排除であり、「暴力の連鎖」であると結論付けた。これらの「暴力の連鎖」はトラウマを作り出し、挫折体験を作り出し、教育システムや職場からのドロップアウトの直接的原因となる他、失踪して住居を失う直接の原因となることもある。また2次障害としての鬱病等を引き起こしてしまうことも多い。

中村君の場合も教育システムにおける虐待はないものの、「暴力の連鎖」が17歳における失踪という形での福祉システム、離職という形での職場からのドロップアウトの要因になっている。

(2) 繰り返される「不完全な意思決定支援」

虐待に加えて繰り返されるのは「不完全な意思決定支援」である。

特別支援学校高等部への進学の間で施設側はパターンリズムに基づいて十

分に選択肢を提示しなかったし、力関係によって誘導もした。そして本人は、軽度知的障害があり得られる情報が限られた友人たちからの情報を基に、勉強を強制される生活から逃れたいという希望を主として、進路決定をするに至った⁽¹⁹⁾。中村君が本当に知的障害者であるかどうかは別として、見通しを立てる力が弱いことは否定できないし、知的障害者というラベリングを引き受けることを本当に理解できたかどうかは疑わしい。自己選択、自己責任ということに安易に委ねるのではなくて、もっと時間をかけて情報提供し、本人の意思決定を支援すべきであった。

反対に、本論で取り上げた就労のステージでは、就職の際には選択の余地を殆ど残さず、「誘導」がかけられ、グループホーム選択の段階では全く本人は意思決定のプロセスに加わることが許されず、出社が出来なくなった時にも他のグループホームへの転居の話が勝手に進められ、意思決定の機会を全く与えられなかったばかりか、専門職たちの判断によって勝手に一番大切な人間関係さえ奪われようとした。このステージでは過度のパターナリズムに基づく「支援者中心思考」が圧倒的に優位であり、本人の意思決定の尊重や本人中心という価値は全く無視されていた。

「本人中心」「パーソン・センタード」という「利用者の障害でなく人を捉え」「本人中心のアセスメントをする」、つまり「その人の物語は何か」「その人にとって大事な人は誰か、大事なものは何か」というように「その人にとって」という視点から支援がなされる必要があるのである⁽²⁰⁾。

(3) 過度のパターナリズムがいかに利用者を傷つけるか

「暴力の連鎖」によって傷ついた本人に対して「不完全な意思決定支援」、ことに過度のパターナリズムに基づいた「支援者中心思考」は追い打ちをかけ、無力化を推進し、存在する意味を失わせ、死にたい、消えてしまいたい、という希死念慮をもたらししていた。そしてついには精神的な病を得るまでになって

しまった。人生をある意味狂わせるまでの威力を持っているのが過度のパターナリズムなのである。

(4) 知的障害者の早期離職の原因の根底にあるもの

知的障害者の早期離職に関するケーススタディは教育の立場からいくつかなされている⁽²¹⁾。それらによれば「本人の就労意識の低下」「職場の障害理解」が要因とされていた。そしてその解決法としては教育によって、「働くことに対する意識を早期から育てることが大切であり、働くことに喜びを感じ、その価値がわかり、生きがいを感じて働ける気持ちを育てることが大切(定岡)⁽²²⁾」とされていた。確かに教育の立場からはそのような必要性も指摘されるのかもしれないが、それに勝って「障害理解の乏しい環境」と「本人」の間に介入し、本人の意志を聞き取り、代弁しながら調整を行うという「ソーシャルワーク介入の欠如」であると痛感した。ソーシャルワークは、本来はその任は就労支援センターのワーカーや、企業のジョブコーチなど定着支援を担う職員が担うべきなのだろうが、中村君の就労先にはジョブコーチは置かれておらず、就労支援センターのワーカーはパターナリズムに固まり切っていた。

発達障害当事者の荒木(2011)⁽²³⁾はホームレス経験後の再就職の職場において、当事者にとってのジョブコーチの重要性を以下のように強調して述べている。

「就労してからの落ち着かぬ日々、絶えず襲い掛かる緊張と不安を和らげてくれたのがジョブコーチの存在だったことを改めて記しておきたい。(中略)会社に対して自分から言いにくいことはジョブコーチを通して伝えていた。これは他の障害者雇用の中でも当然の権利なのであるから、大いに、かつ有効に活用しなければならない。下手に遠慮したり気を遣って我慢したりするのは私の経験から言って宜しくないといえる。でなければ、

結局のところ、それだけ会社側も理解が不足したままとなり、本人の精神面にも改善されないままの影響が残ってしまう。ここで私が申し上げるとすれば、企業はもっとジョブコーチ支援を人権上の観点から重く受け止めていただきたい。(中略)就労の場にいる当事者たちにとってはこの制度は命綱のような存在となっていると言って構わないだろう。」

(5) 専門職はどうあるべきか

本論の就労ステージに登場する専門職はある意味、厳しく批判すれば「クライアントの自己決定」というソーシャルワークの基本的な原則を知っていたかどうかも怪しく「ソーシャルワーク専門職に値しない」レベルと言えたかもしれない。しかし、万一社会福祉士として養成教育を受けていたとしても、内面化しているかどうかは別問題である。

知的障害者の意思決定支援に際して、支援者は多くのジレンマに遭遇することが指摘されている⁽²⁴⁾。支援者はジレンマが生じることを前提として、ジレンマから逃げることなく、安易にパターンリズムに陥ることを避け、しっかりと本人と向かい合わなくてはならない。そこでは支援者の自己覚知が必要であり、情報の操作や自己の価値観や社会的規範の押し付け、誘導が起きないように自己の価値観や障害者観、支援観の吟味を継続的にしていく必要がある。知的障害者の意思決定支援では支援者は支援を通じて自己変容が迫られるのであって、自己変容可能な柔軟性が支援者には恒常的に求められるのである。

4 終わりに

以上、中村君の語りを再構成したが、この語りの特徴は知的に障害が(おそらく)ない、人間が一度知的障害者とされた(中村君の場合は形としては自己選

択した)場合にどのような権利侵害を甘受することになるのか、が語られている点である。言語的な自己表現の困難な知的障害を持つ当事者たちがどのような体験をしているか、をある意味代弁しているとも言えるだろう。

冒頭に述べたようにこの語りもグループホームの支援によって生まれつつあるもの、である。批判された専門職には専門職の物語が存在しているに違いない。例えば児童養護施設で情緒障害傾向から癇癪を起して手の付けられなかった少年、無断退所して児童相談所に飛び込んだ過去を持ち、里親を1年体験した後就職したが、甘えて離職している青年が支援者たちによる中村君物語だろう。

それを被虐体験、ハラスメント体験、当然守られるべき意思決定の権利を侵害された体験を潜り抜けて生き抜く自分、として物語を再構成しているのがこの語り、であることを再確認しておきたい。この語りに添った支援を考えていくことこそが、「本人中心の支援」に求められていることなのである。

註

- (1) 深谷美枝(2018)「『知的障害者』として生きることを何故選んだのか—ある青年の「語り」から—」, 明治学院大学社会学・社会福祉学研究149巻, p.221-242.
深谷美枝(2020)「里親との出会い—ある知的障害者とされた青年の「語り」より—」, 明治学院大学社会学・社会福祉学研究155巻, p.1-26.
- (2) 中村君は19歳,「軽度知的障害」とされている青年である。しかし、彼は言葉遣いも丁寧で語彙や表現力に優れ、趣味や興味関心も広く、社会的なスキルも高い。一般大学生とさして変わらない知的能力を感じさせられた。コミュニケーション面でも発達障害の傾向も感じられない。
- (3) 面接は非構造面接で自由に語って貰った。ただし、面接5回のうち1回はグループホームの施設長Aさんが立ち会っていて会話にも登場している。そのことも含めて本インタビューは冒頭に記したようなグループホームにおける支援構造から自由ではないことを記しておきたい。面接は逐語記録として起こされ、時系列に従って中村君の「語り」として整理されている。
- (4) クライアントが語ることによって自らの物語を整理し、語りなおしながら自らのオータナティブ・ストーリーを見出していくという支援である。荒井浩道(2014)ナラ

ティヴ・ソーシャルワーク, 新泉社.

- (5) 深谷(2020)前掲論文, p.1.
- (6) 山本智子(2016)発達障害がある人のナラティブを聴く, ミネルヴァ書房, p.41.
- (7) 深谷(2018)前掲論文, p.222.
- (8) 自己決定, 意志決定, 自己選択などへの支援について本論では「意思決定支援」に統一している。バイスティックに代表されるように, ソーシャルワークはこれまでも障害当事者の意思を尊重した支援をしてきた。しかし, 障害者の権利に関する条約採択過程から, 「意思決定支援(supported decision-making)」という用語によって, 障害当事者と支援者・家族・周囲の者との援助関係の問い直しが国際的に高まり, 日本では, 相談支援を含む障害福祉サービス事業者は「意思決定の支援」の配慮に努める旨が規定された(障害者総合支援法第42条および第51条の22)。
「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」(厚生労働省 2018)が策定され通知されている。
- (9) 文部科学省HP, 特別支援教育について, 13卒業後の進路, https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/013.htm 2020.9.20閲覧。
- (10) 真謝孝他(2000)「知的障害養護学校の就労状況と課題に関する一考察—雇用企業調査を通して」琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要第二巻, p.139-148.
- (11) 磯貝公男他(2010)「特別支援学校における知的障害者への就労支援に関する一考察—特例子会社のニーズをもとに」, 順天堂スポーツ健康科学研究 第2巻第2号(通巻56号), p.70~73.
- (12) 厚生労働省, 平成30年度障害者雇用実態調査結果, p.13.
- (13) 「障害者雇用の賃金はなぜ安い? 最低賃金制度と減額特例」, 障がい者と仕事マガジン, 2020年1月13日号, <https://shigoto4you.com/saitei-chingin/> 2020.9.19閲覧。
- (14) 東京都社会福祉協議会(2007)「知的障害者の就労移行支援状況と福祉, 教育, 労働の連携のあり方に関する実態調査報告」
- (15) 定岡幸治(2017)「特別支援学校高等部卒業後の生徒に対する職場定着支援—職場定着支援教育から見た職業教育の在り方」, 国立特別支援教育研究所紀要44巻, p.13-26.
- (16) 福井信佳他(2017)「知的障がい者の就労状況と離職に関する一考察」, 日職災医誌 65巻, p.82-88.
- (17) 安田三予子(2011)「支援者の不適切なパワー行使の抑制と『本人中心』の価値化—脳性麻痺者の一人暮らし支援を通して」, 松岡克尚他編著, 障害者ソーシャルワークへのアプローチ, 明石書店, p.161-195.
- (18) 深谷美枝(2014)「知的・発達障害者のホームレス化の要因に関する覚え書き—文献整理を通して—」, 明治学院大学社会学・社会福祉学研究 143巻, p.309-320.
深谷美枝(2016)「軽度知的・発達障害を持つ路上生活者の生活史—覚え書き—」, 明

治学院大学社会学・社会福祉学研究146巻, p.139-148.

(19) 深谷(2018)前掲論文参照。

(20) 安田(2011)前掲論文, p.185.

(21) 定岡前掲論文。

高橋基裕「知的障害特別支援学校卒業生の卒業後の生活 ～離職を繰り返した青年が安定した就労に至るまでの事例的検討を中心に～」秋田大学教育人文, 大学院紀要, http://www.akita-u.ac.jp/eduhuman/graduate/abstract_pdf/2512003.pdf, 2020.9.20 閲覧。

(22) 定岡前掲論文, p.20。

(23) 荒木龍三(2011)発達障害の僕がホームレスになった理由, 豊中市社会福祉協議会企画・監修, 筒井書房, p.114-115.

(24) 植戸貴子(2011)「知的障害者の『自己選択』をめぐるジレンマワーカーのジレンマ経験から支援関係を見直す」, 松岡克尚他編著, 障害者ソーシャルワークへのアプローチ, 明石書店, p.135-159.