

第11回 円熟のとき②

きょうされん常務理事

赤松英知

職員の 育ち合い、 育て合い

現場を離れても現場に支えられてこそできる、管理職の
育ち合い、育て合い

●全国各地の実践や運動から学ぶことで気づくことや見えてくるものがたくさんあります。仲間や家族、職員の実態や生活、ねがいが障害者権利条約制定につながってきましたが、現実には当たり前前の生活にはほど遠く、いのちが脅かされかねない状況です。職員集団や施設の要である管理者が、これまでの運動で手にした、障害者権利条約や基本合意文書等の価値を学ぶことで、進むべき道筋が見えてくるのではないのでしょうか。

(元さつき福祉会 木津ひとみ)

目に見えない重み

私が作業所で働き始めたのは1990年で、管理職になったのは2002年でした。現場で障害のある仲間たちと仕事や活動をしてきた経験から、管理職になることにはとても抵抗がありました。それでも先輩と何度か話そうちに、「誰かがやらなければ

いけないこと」と自分に言い聞かせたことを思い出します。

それから8年、夢中で法人と事業所の運営に携わったわけですが、2010年からは4年間、非常勤の国家公務員として障害者制度改革の実務に関わる機会をいただきました。この間は、もちろん悔しい場面や大きな外圧にも直面しましたが、管理職の肩書はなく

個と集団の高まりが 地域と社会を変える

なり肩から重いものがとれたような感覚を覚えたものです。障害のある人たちの活動や暮らしはもちろん、職員の労働条件や働きがい、家族や後援会のみならず、作業所の役割は多岐に渡ります。もちろんこれらを職員や関係者がすべての局面で問われる責任は小さくありません。その範囲や境目は「ここからここまで」と目に見えるわけではありませんが、大きな塊になって肩にのしかかっていたようです。そのことを実感したのが、私の場合は奇しくも管理職ではなくなった時でした。

私が作業所で働いていた頃の出来事の一つに、障害者自立支援法違反訴訟があります。この訴訟は、同法が障害のある人とその家族に課した応益負担の撤回を求める大運動の一環でした。当時、私が所属していた法人からも二人の利用者が勇気を振り絞って原告になりました。九州の片田舎ですから、自治体と国を相手に訴訟を起こすというのは、相当な覚悟が必要だったのですが、「このままだと作業所に通えなくなる」「同じ

苦しみをもつ仲間のねがいを代弁したい」という切実な思いが訴訟の決意につながりました。その経験が彼らを一回りも二回りも成長させたように思います。そして、そんな姿が他の利用者や家族、職員をはじめ法人全体にこの問題への意識を高めて、みんなとともに闘いました。言ってみれば、原告と法人双方の高まりが相まって、障害のある人が抱える困難やそれに追い打ちをかける応益負担の理不尽さについての理解を広げるとともに、基本合意文書を勝ちとり勝利的和解にいたるという成果の一翼を担ったのです。

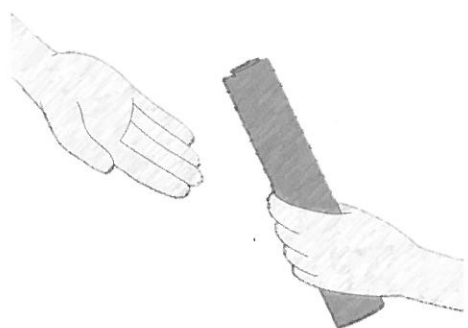
この一連の過程は、私にとっても学びの連続でした。原告が決意するまでの悩みや揺れる家族の思い、被告となる地元自治体との関係や法人全体の思いを一つにすること、そしてなにより訴訟というまったく馴染みのない手法への戸惑い等、すべてが手探りでした。そのなかで、すばらしい弁護士や同じ思いで闘った各地の原告のみなさんとの出会いが新しい集団の力となって、原告の決意を最後まで後押ししたのだと思います。発達保障の考え方は個人・集団・社会という3つの系を統一的にとらえることを提起しています。が、この訴訟でも原告という個人

が主人公として成長しながら行政や社会に働きかける過程で、法人や地域を変え、訴訟団等の多様な集団が社会をも変えていく大きな役割を果たしたのだなあとつくづく思います。

職員の自己実現はぶいこ

「利用者が主人公」はわかるけど職員は主人公ではないの?」「集団の仕事では個々の職員の働きがいやどう考えるの?」等は古くて新しい疑問だと思います。利用者と職員、あるいは個と集団を対立的にとらえるわけではないけれど、常に頭をもたげる悩みだし、職員集団のなかではおろそかにできない問題です。

多くの作業所等では、方針↓実行↓総括という仕事の過程を採用しているでしょう。方針の段階では構成員がいろいろな意見を出しながらも最終的には一つの結論を練り上げますから、「意見が反映されない」「何度言っても変わらない」等、言ってみれば入口のところで意見が通らないことへの不満が出やすいように思います。一方、実行の段階では確定した方針にもとづいて構成員が多様なとりくみを展開することになります。その結果を集団的に評価するのが総括の段階です。



集団による仕事の醍醐味の一つは、自分たちの仕事の過程を確認し、達成感を共有することではないでしょうか。方針の段階で意見の相違が残ったとしても、異なった意見を一旦保留して方針を共有します。そして実行の段階に移ったときに、失敗することを含めていかに多様な試行錯誤がそのなかに込められるかが、実践の水準を規定するように思うのです。たとえば場面転換が苦手な休みがちな重度の知的障害がある利用者について、さまざまな議論を経て「まずは作業所に通えるように働きかける」という方針を立てたと思います。担当者を中心にあの手のこの手で働きかけても、なかなか

障害者権利条約を手にした時代に

安定した通所につながらないこともあったでしょう。ただ、その試行錯誤の過程を共有する集団でありたいし、管理職の役割の一つは、職員の真剣な挑戦を次の原動力に転化できる集団づくりなのかなと思うのです。

今どきの管理職の多くは、共同作業所をゼロからつくり上げてきた先輩たちの後を継ぐ第二世代、第三世代で、私もその一人です。がむしゃらに障害のある人の働く場等をつくり、地域を切り拓いてきた第一世代からたすきを受け継ぐということは、大なり小なり重圧ややりにくさをとまなうように思っています。この連載の副題は「青葉」「みのり」を受けて「円熟のとき」となっていますが、「迷いのとき」とか「模索のとき」のほうがピッタリくる気がします。そうは言っても見えない重みはのしかかっていますし、向き合うべき課題が途切れることはありません。特に社会保障費を削減する動きは激しくなるばかりで、障害のある人や働く職員を守るとい管理職の仕事の中心部分はほとんどむずかしくなっています。障害分野のお隣の介護保険では利用者負担を2割3割に増やすこ

とが検討されていますし、社会福祉法人改革によって株式会社参入や法人の大規模化が一層強化されようとしています。そして、「我が事・丸ごと」の共生社会を実現するとして、一人の人材が高齢も障害も子どももすべての相談や支援を担当することや、自助・共助を優先し、公的責任をなくすことで社会保障の財源を切り詰めていくことが検討のテーブルにあがっています。これらに共通しているのは徹底した財政抑制と市場原理の導入です。

そのおろしを受けて現場の厳しさが増すと、個人と個人や個人と集団の間がぎくしゃくしますが、そんなときに思い出したいのが、障害者権利条約や基本合意文書等これまでの運動で手にした貴重な成果です。これらは個人や集団が直面する問題を解消するには、社会の矛盾に目を向ける必要があることを教えてくれます。模索の真つ最中にある管理職も多様な集団を築いて、これらのより高い価値をとともに学ぶことが必要でしょう。それぞれの原点を思い起こしながら、新たに学んでたどり着いた高みから足元を見つめ直したときに、進むべき道筋が見えてくるのかなと思うわけです。

(あかまつ ひでとも)