

## レポート 「地域作業所」の活動について考える

～むくどりの家のプログラムの歩みをもとにして～

2001. 3. 9 川田 剛

### I. はじめに

障害者の「作業所」は昭和 40 年代半ば、名古屋の「ゆたか作業所」の設立が最初とされています。さらに、神奈川において精神障害者を利用対象とする作業所が作られたのは昭和 53 年の「川崎あやめ作業所」が皮切りでした。そして、昭和 57 年(1982 年)、横浜で初の精神障害者作業所として「浦島共同作業所」(神奈川区)と「むくどりの家」(当時、金沢区)があい次いで設立されることとなります。

「むくどりの家」の運営母体は結成されて間もなかった浜家連＝家族会であり、「日常的に出かける場」を求める多くの家族の切実な声に応えての設立でした。作業所の内容について、運営委員の中には「社会復帰の訓練＝作業」を求める声が強かった一方で、「いろいろなタイプの人があるから出来るだけ巾の広いプログラムを用意した方がいい」との意見もありました。結局、具体的なことは現場のメンバーと職員に任されることになり、スタートしたのです。(＊1)

さて、このレポートでは、このようにして生まれてきた作業所について「活動のプログラム」に焦点を当てて考えていきます。精神科デイケア、精神障害者向けの授産施設、あるいは「たまり場」のような社会資源が増えていく中で、今後の作業所の存在意義を考えていくうえでこのような振り返りが必要だと思いました。

まず、「むくどりの家」におけるこれまで 19 年間の活動プログラムの変遷をたどりながら、どのような経過あるいは意味合いで具体的な活動と取り組んできたかを見て行きます。これを通して、作業所とは何をする所か、どんな場なのか考えてみたいと思います。

### II. むくどりの家のプログラムの歩み

#### ① スタート時のプログラム ‘82 年

開設に当たった当時の職員(矢野清さん)は、「話をする事、聞く事」「からだを動かす事」「小遣いを稼ぐ事」をまず柱にしようと考えました。そこで、ミーティング、レク(スポーツ等)、軽作業が一番最初のプログラムでした。このうち軽作業は、診療所で使うミニ灸のカプセルを再生しリサイクルする仕事。職員が知りあいの診療所に掛け合っただけで生み出した仕事でした。簡単でしかも作業量が手頃、納期も非常に緩やかなことが特徴で、作業しながら会話を交わすのに丁度よい仕事でもありました。

また、ミーティングは特に重視され、さまざまな意見交換、病気や薬などについての学習会が行なわれました。また、運営についてもメンバーの意見が反映されるよう職員は配慮していたと言います。

#### ② 自主製品への取り組み ‘82～‘86 年ころ

作業所を創るにあたってあちこち見学に行った中で、「内職一本の作業所」にはしたくないと矢野さんは思ったそうです。ただ、当時は通所の交通費も自前で負担していた頃でもあり、せめて交通費

位は自分で稼ぎたいというメンバーの気持がありました。そんな中で自分たちで独自のモノ（製品）をつくるのがミーティングで決まりました（中にはラーメン屋をやりたいという話もあったとか）。エプロン製作、つづいて皮工芸から自主製品への取り組みが始まります。開設 1 年後の昭和 58 年、開所時に借りた家が使えなくなり旭区に移転した後、手織が新しいプログラムとして導入されました。当時職員が行ったヨーロッパ研修で実際に手織をやっている場面を見て豊かな印象をもったこと、移転によりスペースが広がったこと、備品購入の助成金を得られた事が幸いしたのです。一方、エプロンづくりはその後 10 年以上続き、現在もレターラックという形で細々とではあるが残っています。また、自主製品の販路を求めてあちこちのバザーに顔を出すことで地域に知り合いがたくさん出来ていきました。

### ③ 軽作業に重心が移った時期 ‘87～90 年ころ

先にも述べたように、むくどりは軽作業中心の作業所を目指さず、むしろミーティング、スポーツといった活動や自主製品づくりに力点を置いていました。が、ある時期から内職的な軽作業の比重が次第に増えていき、ついにはプログラム全体の 7 割を占めるまでになりました。その理由としては、当時好景気に支えられてこうした仕事が比較的豊富にあり、近隣の施設等から次々に「やってみないか」と紹介があったこと。自主製品づくりは当時週に 2～3 回が限界だったため空き時間があつたこと。また、こうした仕事はいったん受けると一定の量をこなす必要があり必然的に従事する時間が増えていったと考えられます。経験した仕事の種類としては、様々な部品の組み立て、シール貼り、調味料のサンプルづくり、充填剤の袋詰め、自動車部品の解体、エアコンカバーたたみ、浴衣の縫製、封筒貼りなど十数種以上に及んだ。こうした仕事は、ほとんど熟練を要しないため誰でも参加しやすく、成果が形として見えやすかった。一般社会の生産活動に近いという感じが皆の中にあつたのかもしれない。一方、逆のマイナス面としては、仕事が単調なこと、納期に追われること、外部とのつながりがあまりない事だった。内職作業に乗らない(乗れない)H 男さんの「はっぱはき問題」についてミーティングで繰返し話し合ったのはこの頃であった。地域作業所と仕事ということについての貴重な問題提起だった(\*2)。

### ④ 作業の新しい展開 ～手織、ランチづくり、せっけんづくり、アルバイト～

ある時、しばらく続いていた内職仕事の単価を発注側よりいっきに半分に減額するとの通告を受けた。それまで皆で一生懸命がんばった収入が一日 1 万円足らずだった（それでも他の仕事より率がよかった）。おまけに作業の物資が狭い所内を占領し、納品前は横になる場所もなくなった。みんなで話し合ったところ、低い工賃に甘んじて作業するくらいなら別のことをして過ごしたいというメンバーの気持が語られた。結局その仕事は断った。これはメンバーたちが自らの尊厳を守るための決断であったと改めて感じる。

その後、別の仕事（調味料のサンプルづくり、歩合がよかった）が入りかなり長い間続いた。ところがこれが先方の都合で 1 ヶ月以上まったく仕事がない時があった。この頃は世の中の景気が悪くなり始めており、新しい仕事の話が来たとしても工賃が非常に低かった。穴埋めのための内職を探したいという声はなく、毎日今日は何をしようかと相談しながら一日一日を過ごした。それから次第に、自主製品づくりが作業の中心になっていった。

その頃、手織はやりたい人があまりなく「風前の灯火」とでもいうべき状態であったが、「一人でもやる」と言ったメンバーの E さんと熱心にかかわってくださったボランティアの T さんの存在

が大きく、その熱意に押される形で織の講師を定期的に迎えるようになり（'92）、しだいに活動の大きな柱となっていく。

ランチ作りについて。当初は週一回の「味噌汁の日」から始まり、'87年から週一回の「昼食デー」がスタートした。当番を担当する際の負担感から回数を増やす事には反対論が根強くあった。月2回に減らしたりまた週一回に戻ったりした。いろいろ工夫しながらなんとか週2回となったのは'94年で、「昼食デー」スタートから7年が経過していた。ところが、やっと週2回実施までこぎつけたと思っていたところ、安くて栄養のある昼食を「食べられる」ことのメリットの方が強く意識されるようになり、今度はあっという間に（2ヶ月後には）毎日作るのが当たり前になってしまった。単身生活の人が少なくないし、イベントではなくプログラムとして日常化する中でそれまで表に現われなかったメンバーのニードが噴出した例であろう。

家庭の廃油を使ったせっけんづくりに本格的に取り組み始めたのもこの頃である（'92～'94）。せっけんは自主製品であるが、作業そのものは単純作業で手織などの手工芸が苦手な人でも参加しやすかった。また、廃油の提供を受けるために地域を走り回ることとなり、また「せっけん運動」を介して多くの人との出会いと交わりがあった。殊に地域の主婦や学校のせっけんづくりの「先生役」として招かれ、メンバーと一緒に出向いたのは画期的な出来事だった。（その後、地域向けに「手織教室」を開いた中でメンバーが「先生」役を勤める場面が再現された。）

こうして主力の作業が2本立て、3本立てになっていくとともに、いくつかのグループに同時に複数の作業を行なう「グループ作業」のかたちが日常化していった。

また、団地や地区センター、個人の家草刈やチラシ配り、引越しの手伝い、建築現場の片付けといった様々なアルバイトにも取り組んだ。ほぼ全員で行ったり何人かで行ったり、いつもグループで行なった。「稼ぐ」という意味においても、就職の足慣らしと練習になると言う意味においても、作業所の中での仕事の比ではなかった。今回は詳細については省くが、仕事内容や形態を変えつつも、現在まで作業所外での仕事の試みは綿々と続いている。

#### ⑤「自主活動」と新しい工賃計算方法の導入

開所以来、みんなが一つのプログラムに参加するということが行われてきていた。これはメンバー間の協調と連帯感を高めるという意味では有効であった。しかし、メンバーが作業所に求めるものの多様性を職員は意識し始めていた。そこで導入したのが「自主活動」というワク組み(考え方)だった。この時間は自分で考えて何をして過ごしてもよい。仕事したい人はそれもOK。最初は週2回程度「自主活動の時間」が設けられた。そのうち、午前は作業、午後は自主活動というパターンになっていった。また、作業の時間と決まっても「私は自主活動にします」と言うメンバーが出てきた。当初は、二人以上組んで何かを行うこと、過ごした時間のことをティータイムにみんなと分かち合うことが条件だったが、次第にくずれ全く忘れ去られた。「プログラムから降りる自由」を保障することはできたといえるが、本当の意味でメンバーの多様性に応えることになっているかという問題は今もある。

作業収益に基づく工賃の配分については、当初から「作業所に来ることが仕事である」との考え方により配分が行われた。よって、作業以外のプログラムへの参加も工賃の対象に含まれたし、また、精神科への通院日は作業所へ来なくとも仕事として認めた。調子が悪くて横になる場合のことや能力の差を問わないやり方については不満が出される度にミーティングでとことん話し合った。すると結局は「病気の苦しさを持つ身どうしてお互い様」というところにいつも落ち着いていた。

「遅刻を三回したら半日分減」といった細かい修正はそれまでにもあったが、工賃制度を大きく見直すことになったのは何故だったろうか。まず、自主活動は工賃対象にしないことになった。作業所が始まった頃と違って「通所交通費」が役所から支給されるようになった事もあってだが、「来所＝仕事＝工賃」の図式がはじめてくずれた。

そして何ヶ月もかけて議論した後新しい方式として ☆一日を四単位に分けて各々自分が従事した内容を記入し工賃対象の分は黒く塗るという自主申告制、☆個人的に注文を受けてやった手織や印刷、所外でのアルバイトなど個人に責任やプレッシャーのかかる仕事については、工賃の配分に際してその個人に一定割合を還元する、こととなった。ただし、一応決めたものの正解があるわけではなく、実施しながら問題点を出し合い、つねに工夫していこうということになって現在に至っている。また、工賃計算の担当者についてはメンバーの有志と職員とで協同行なうことが3～4年前から定着している。

## ⑥ 木楽舎の誕生と火災の体験

1994年、喫茶を中心とした新しい作業所を創ろうということになり、所内でも話し合いが重ねられた。そして1995年に「木々の会」が運営母体となって「木楽舎」が誕生し、移行期間を経て、10名のむくどりのメンバーが「木楽舎」に移籍した。「地域に開かれた働き場」をうたった新しい作業所に移っていったメンバーにとってはもちろん、むくどりに残ったメンバーにとっても、これは極めて大きな出来事であった。二つの作業所が有機的に連携を保ちながら「ふたつでひとつ」となることを願ったはずであったが、残念ながら思惑通りにはならなかった。メンバーの所属意識の問題、職員間の連携…様々な大きな問題を含んでいると思うが、これについては改めて検討する事としたい。

そして、1996年12月、むくどりの従来使用していた家の新築工事に伴い仮移転中の建物が火災に遭う。備品等の焼失もあり、それまでのすべてのプログラムは白紙になった。キャンプ生活さながらの状態から、昼ご飯を一緒につくって食べるのが毎日のすべてであった時期へ、そして手織や刺し子(メンバーの希望で)といった活動が徐々に始まっていった時期へ。一日一日を必死にやり繰りするしかできなかったというのが正直なところだが、そんな中で明日から作業所として何をやっていくのかという問いに迫られ、すごろくの振り出しにもどった気持ちで皆と話し合い答えを見つけようとしたのだった。

## ⑦ ミニショップと談話室 ～新しい家に移って～

ミニショップはむくどりが地域に開かれ、地域とつながっていく場であることのシンボルであり、同時にそれを現実のものとしていくための具体的な方法として、新しい家の建築の構想と同時に考えた事であった。また、火災後のプログラム再建の一環として、メンバーの新しいしごとを創る試みでもあった。火災直前に発足した「むくどり・みどり基金」販売活動がイメージの元になっていた。「みどり基金」は「顔の見えるつくり手の作った元気の出る品物を地域の人である買い手に手渡す」「収益はむくどりを手始めとして街の緑の復活のために使う」ことを趣旨にあげていた。

「みどり基金」取扱い商品プラスむくどりの自主製品を並べてミニショップを始めた。月一回の市という感じで、それでも楽しみにしてくださるお客さんもできて、2年余続けてきた。念願のショップの建物も出来て、さあこれからまさにどう展開しようかというところである。

次に、「むくどり談話室」であるが、これは1999年11月から週2回プログラムに加わった。メン

バー登録の有無、立場の違いにかかわらず誰でも利用できる交わりと学びの場であること、メンバーが中心になって担う場であることが、ポイントであった。メンバーどうしが支えあう力の大きさは日ごろ痛感していたし、「作業所にも来られない」人たちのことを気にして自分にできることをしたいという気持がメンバーの中にもあることを知っていた。そして、長期に通所しているMさんから「このまま家と作業所を往復している生活では生きる意味が感じられない」と言う気持をぶつけられ、「Mさんにしか出来ないしごとが必ずある」と応えた責任上からも思いついたことだった。

コンスタントにメンバー以外の利用者があり、研修や見学に来られた方たちが当事者の声を直接聞く場にもなっている。メンバーにとってはそこに行けば堂々と休んでいられる場であり、いわば「くつろぐこと自体をプログラム化した」とでもいうべき結果になっている。くつろいだ雰囲気の中で互いの生活上の悩みが語られ、真剣な話になることもある。担当のメンバーは「大変さ」をもらす事も多く、その都度スタッフや他のメンバーと話し合いながら1年余続けてきたところである。

### Ⅲ. 作業所の活動とプログラムについて

以上、むくどりの家の歩みをプログラムの変化という面に焦点をあてながら早足で振り返ってきた。これらを素材として「作業所の活動とプログラム」についてポイントをしばって考えてみたい。

#### その1 プログラムは決まっていた方がよいか

「プログラム」と聞いて皆さんは何を思い浮かべますか。運動会やコンサートの時に配られる冊子？ 毎日のスケジュール帳？ はたまた時間割？ 国語辞典を引くと、①物事の予定、またそれをするしたもの ②組合せ、順序、筋などを書いたもの、とある。つまり、作業所のプログラムとは毎日の活動内容の予定とかその組合せが決まっており何かにそれが書かれていると考えればよかろう。では、そもそも作業所にプログラムは必要か？ というのが第1問。

プログラムがナシになったことが実際何度かあった。そのうちの一度は内職作業が切れた時だった。単価を半減されたのを機に内職仕事を断り、毎朝その日の計画を立てて始めた日々は、実に融通無碍（ゆうづうむげ）で意外性があり、面白かった。ふらりとどこかへ出かけたり、話が興にのると一日いろいろな話をして過ごした日もあった。ひとりひとりに「作業所に求めるもの」を出してもらう中で、「様々なおもいを持った者どうしが集う場なんだ」とつくづく実感できた。ただ、1ヶ月過ぎた頃、誰からともなく「疲れた」と言う声が聞かれ始めた。何をするにも「ミーティング」を経てそれぞれが「役割を担うこと」そして「チームワーク」が求められた。新鮮で面白かったが、それも毎日毎日続くとやはり大変だった。ある程度は「決まっていること」の有難さを私も感じていた。毎日来ていない人にとっては「決まっていない」ことは「来にくい」ことを意味する場合があることもわかった。

一方で、プログラムが決まっているためにそれに合わせる事が優先され、個々人が作業所に求めるもの（それは人によって違うばかりでなく、同じ人でも時期やその時々体調によって変化する）が後回しになったり、場に居続けられなくなってしまう人が出る恐れもある。むくどりの歩みの中で「自主活動」というワク組みが作られたことはさきほど述べた。これによって「プログラムから降りる自由」を保障する事が出来るようになったのはその意味で前進だった。

つまり、プログラムはある程度必要だが、余りカチツとしたモノになってしまうと問題だと言うことになる。そのかねあいが難しい。

「自主活動」のあり方にその難しさを解くカギがあるかもしれないと思う。「プログラムから降りる自由」だけではない本当の意味の自主活動のあり方を考えていくためには、ひとりひとりのメンバーが作業所をどのように利用したいと思っているのかを聞かせてもらい、どんなかかわりや援助をすればよいか一緒に考え、そのうえに立って、プログラムの利用の仕方やその人にふさわしい役割を見つけたり新しく創っていくことになるだろう。

また、プログラムという形になっていない日々の小さな動きを何より大切にすることも2つ目のカギになりそうだ。たとえば、水泳が好きな二人が連れ立ってプールに出かけていく、味噌づくりは最初私が一人で「趣味で」やっていた、入院しているメンバーの面会に行った、雑巾が足りないから縫う、火鉢にあたりながら誰かが誰かのグチを聞いてあげたり誰かの冗談に笑い転げている…などなど、形にならない綿菓子のワタのような無数の動きが日常の中にはある。こうしたことが個人と他の個人を結びつけるのであり、そうした日々の生活の積み重ねの中からいつも作りなおしていくならば、プログラムという菓子はきっと魅力が大いに増すであろう。

## その2 作業所の活動の意味とは

その1であげたプログラムの意味とは「ないと困る、やりにくい」という消極的なものだった。では、もっと積極的な意義を求めるとすると、それは何だろうか。活動そのものが持っている魅力とか価値である。これに答えるためには、メンバーの人たちが作業所に求めるものは何かということに思いをいたす必要がある。

作業所へ最初やってくる頃のメンバーの顔を思い浮かべてみると、「自分が受け入れられ安心できる」こと、そして「誰かが自分を待ち、気にかけてくれている（と感じられる）」ことがまず第一に求めるものだと思う。その条件が満たされて初めて、次に「やるべきこと、やりたい事がある」すなわち「やりがい」や「意味」というテーマが登場する。（\*3）

むくどりの現メニューから例に取って、その意味をあえて言葉にしてみると、たとえばこういうことになる。

- \* 手織…創作活動の楽しさ。色と色の組み合わせの中から作る人自身にとっても新鮮な感動を感じる作品が出来あがり、更にそれが誰かの手に渡り使ってもらえる喜び。初めての人に知っていることを教えたり、互いに協力する喜び。
- \* ランチづくり…食事ができあがり、目の前で皆に食べてもらう喜び。料理の基本を感じる喜び。協力しながら作る楽しさ。
- \* スポーツ…外へ出て身体を動かす楽しさ、チームを組む楽しさ、競技を通じて他の人たちと交流する楽しさ。

作業所で取り組むプログラムを考える場合、個々のプログラム特有の魅力とは別に、共通の物差しになることがあるように私は思う。前の章でこれまでの活動を振り返る中で絶えずその視点から見ようとしていることに気づかれた方もおられるかもしれない。たとえば、自主製品をバザーに出して色々な人と知り合ったこと、せっけん作りで地域に出向いたこと、談話室の活動で作業所にふだん来られない人との接点があること、味噌づくりを通して参加してくれた近所の人や星六さん、北海道の本別生活学校との交流が始まった、など。こうしたことが作業所の活動とメンバーの生活にどれだけ

活気と豊かさをもたらしたことが。

つまり、人どうしの交わり、特に作業所の内部と外部をつなげ、どんな交流を生み出すか…それが、プログラムを選ぶ際の大事な物差しであると思う。

人は日々の営々とした積み重ねの中に何かを求めるのではあるまいか。かつて「憩いの場」として始まった幾つかの作業所がその後活動的なプログラムを取り入れていった例も思い出す。作業所の活動といい、働くことといい、結局はその人が持てるものをいかに発揮しつつ人とつながり、それぞれが豊かな人生を歩んでいくかということに行き着くのではないか。そんな活動あるいは働きの一緒に創っていきたいと願う（\*4）。

[次にあげたのは以上の文章にかかわりのある資料です。読んでみようという方はご連絡ください]

\* 1 矢野 清：『むくどりの家』の設置・運営に指導員としてかかわって

むくどりの家の開設当時の経過、移転時のエピソードなどがわかりやすく書かれています。よこはま地域作業所研究会編「精神障害者地域作業所づくりについて—横浜からの報告—」（1988年2月発行）という冊子に載ったものです。

\* 2 川田 剛：職員としてふりかえって考えたこと

〈その3〉「作業」のあり方を考え直してみる必要があるのでは？

1987年度 むくどりの家活動報告書の中に書いた文章で、当時の作業の様子や職員としての悩み、考えていたことを率直に綴っています。ちなみに〈その1〉「もっとお互いのことを知り合う必要があるのでは？」、〈その2〉「外へ出て行くことをたえず意識する必要があるのでは？」となっていて、いつも問題の基本は変わらないなあと改めて思います。

\* 3 川田 剛：作業所へ行くということ—職員のしごとと専門性をめぐって—

横浜市精神連が1992年に編集・発行した「共に生きる社会を求めて」（監修・岡上和雄／相川書房）という本のために書いた文章です。作業所職員に専門性が必要かということについて当時激しい議論がありました。求めて出かけて来るメンバーによってつくられる場である作業所とそこで働く職員にとって大切にしたいことは何かを求め、当時の私なりの答えを精いっぱい書きました。「プログラム以前」について強調しています。

\* 4 川田 剛：〈みんなへの手紙〉「ともに組んでやっていく」場所に！

メンバーとスタッフの協働(きょうどう)ということについて、特になぜ私がそれを求めていきたいと願うのかをメンバーに向けた手紙として書き、読もうと思ってくださったメンバーの人たちに手渡したもの。 2001.2.13

