

研究ノート

社会福祉士・管理栄養士の仕事と学生の学び
連携教育科目「フィールドグループワーク」におけるインタビュー調査より

**Notes on that students have learned from an interview
with social worker and dietitian**

大坂 祐二

名寄市立大学社会福祉学科

「研究紀要」 創刊号 抜刷

2012年 3月

社会福祉士・管理栄養士の仕事と学生の学び
連携教育科目「フィールドグループワーク」におけるインタビュー調査より

**Notes on that students have learned from an interview
with social worker and dietitian**

大坂 祐二

名寄市立大学保健福祉学部社会福祉学科 准教授

【要旨】 本学保健福祉学部の連携教育科目「フィールドグループワーク」の一環として、名寄市内の地域活動支援センター「陽だまり」で社会福祉士と管理栄養士として働く本学卒業生にインタビュー調査を行った。それぞれの専門職者が、利用者である障害のある人たちにどのように向き合い、関わっているか理解することをねらいにしたインタビューを行った結果、学生のレポート内容は両者が共通して述べた「直接指導するのではなく、利用者自身が気づき行動できるように支援する」ことに集中した。そしてそのことは、病気や障害に向き合いながら必要な支援を組み立ててゆくことと、人として、また働く仲間として利用者に関わることの両面をもつ関わりの難しさを垣間見ることと併せて受けとめられているように見える。

Keywords : 連携教育、地域活動支援センター、インタビュー調査、自立生活支援

1. はじめに

本稿は、本学保健福祉学部の連携教育科目「フィールドグループワーク」の一環として行われた社会福祉士と管理栄養士へのインタビュー調査の記録であり、それに対する学生のレポートへの若干の考察である。

インタビューイである社会福祉士と管理栄養士は、障害のある人たちの就労支援・地域生活支援を行う同じNPO法人の職員であり、いずれも本学卒業生である。それだけにインタビューアである学生の関心は高かったと思われる。インタビューの内容も「現場における仕事の実際」の範囲内とは言え比較的多岐にわたった。しかし、演習終了時に学生が提出したレポートではこのインタビューの内容について、ほぼ「直接指導するのではなく、利用者自身が気づき行動できるよう支援する」ことに焦点づけられている。演習の最終回で行われたグループワークの報告会では、インタビューの内容について要点をほぼ押さえた発表が行われたが、触れられなかった点も多い。

そこで、本稿ではインタビュー調査の概要について記録し、またそのインタビューにもとづく学生の学びについて若干の考察を加えたい。

2. フィールドグループワークについて

フィールドグループワーク（以下、FGWと略）は、栄養学科、看護学科、社会福祉学科の3学科からなる本学保健福祉学部における連携教育科目として、3年次前期に開講されている選択科目である。その「目標及びテーマ」について、シラバスには次のように記載されている。

フィールドグループワークでは、栄養・看護・福祉の各分野の知識を活用して幅広い年齢層の地域住民を対象に、フィールドあるいは学内で事業または行事を企画・実施し、保健医療福祉が連携した仕組み作りや機能的な連携について、3学科混成グループで演習を通して学ぶ。演習では、演習テーマ別に活動し、グループワークにおける自他の役割を自覚し、お互いを尊重しながら、対象者の課題に応えるための学習を深め、保健医療福祉連携の意義と効果に対する理解を深める。

また、シラバス上の授業計画および授業概要では、まず第1回の授業において各担当教員が担当するグループのテーマを提示し、履修学生のグループ分けを行う。連携教育科目という趣旨から、できるだけ3学科混成のグループになるよう調整されるが、提示されたテーマに対する選択希望にもとづいてグループ分けを行うため、特定の学科の学生に偏るグループができる場合や、希望学生が少なく開講されないテーマができる場合もある。

第2回以降、各グループに分かれて演習が行われる。ここでは大きく3つの段階が想定

されている。第1段階では、保健医療福祉に関わる地域課題を把握するために、既存データや聞き取り調査の結果を検討する。第2段階では、高齢者や障害者等の地域住民を対象とする行事や活動を企画・実施する。第3段階は、活動のまとめとしてグループワークでの体験をふりかえり、検討する。

授業の最終回では報告会を実施し、各グループの活動のまとめを全体で発表・討議する。成績評価は、出席状況、演習態度、提出物等を総合し、評価するものとされ、具体的にはグループレポート（報告会資料によって替えられることがある）と個人レポートの提出が課せられる。なおFGWは、時間割上は1回2コマ（4校時）15回の計60校時で開講されるが、フィールドとの関係で時間割通りではない時間に活動をすることも少なくない。

筆者（大坂）は、2009年度からこの科目の担当者のひとりになっており、毎年、名寄市内の地域活動支援センター陽だまり（設置主体・特定非営利活動法人名寄心と手をつなぐ育成会）をフィールドにすることを想定したテーマを提示している。2009年度は学生3名（いずれも社会福祉学科）のグループ、2010年度は希望者少数のため開講なしであった。2011年度は年度当初から1つのグループを複数名の教員で担当することとし、栄養学科の石川みどり教授（当時）とともにテーマとして「障がいのある人の就労・余暇生活とその支援」を提示、栄養学科2名、社会福祉学科4名のグループとなった。

3. 「陽だまり」をフィールドにした演習の概要

（1）「陽だまり」について

地域活動支援センター陽だまり（以下、「陽だまり」とする）は、1997年に名寄手をつなぐ親の会が設置する地域共同作業所として開所した。同会は名称変更を経て2007年にNPO法人格を取得し、翌2008年から「陽だまり」は障害者自立支援法にもとづく地域活動支援センターとして運営されている。また、就労継続支援（B型）と生活介護の多機能型サービス事業を行っており、地域活動支援センターと併せて喫茶店、リサイクルショップ、ウエス回収やシュレッダー作業などの下請け、名寄市役所名寄庁舎内の「オーロラ食堂」などの就労機会を提供している。2011年4月にはイオン名寄ショッピングセンター内のフードコートに「カレー屋陽だまり」を出店した。このほか、2009年にグループケアホーム「やすらぎ」を、2011年8月には共生型グループホーム「ふれあい」を開設している。

NPO法人名寄心と手をつなぐ育成会の「平成23年度事業計画」には、事業のねらいの第1に「生活の自立と就労の意識を高める」ことが掲げられている。また「陽だまり」のリーフレットでは陽だまりの活動について「障害を持った人たちの職業、生活を支援することで『働く喜び』と『地域に生きる力』を育て、自ら社会参加をして自活することを目的に活動しています」と紹介されている。「工賃向上」を掲げる北海道保健福祉部の「新・北海道働く障がい者応援プラン」（2010年3月策定）によると、北海道内の就労継続支援B型事業所における月あたりの平均工賃は2008（平成20）年度で14,050円であった。陽だまりでは、前掲「事業計画」によれば、就労継続支援B型事業で勤務時間6時間、工賃300

～450円となっており、自立・自活に向けて高い水準の工賃を実現していることがうかがわれる。

「陽だまり」の利用者は、2010年11月の理事会資料によると45人、2011年6月に行われた名寄心と手をつなぐ育成会総会に出された2010（平成22）年度収支決算書によれば40人となっている。同じ収支決算書によると、職員について正職員7名、パート職員11名の人件費を支出し、NPO会員92名分の会費納入があったことがわかる。親の会としてスタートした組織であるが、親の立場以外の支援者・賛同者の会員も増えているという。

（2）演習の概要

2011年度に筆者が担当した演習の概要を前述の3つの段階に対応させて示すと、おおよそ次のとおりである（各段階の細目は実際の実施順序に沿ったものではない）。

第1段階（地域等の課題の把握）—「陽だまり」の活動に学ぶ

- 1) 施設見学（5月2日、工房陽だまり・カレー屋陽だまり・グループホーム・地域活動支援センター）
- 2) 障害者自立支援法など法制度についての学習
- 3) 長谷川まゆみ施設長へのインタビュー調査（5月16日）
- 4) 職員へのインタビュー調査（7月21日）

第2段階（行事等の企画・準備・実施）—「陽だまり」利用者との交流

- 1) 交流の内容の検討と準備
- 2) 交流会の実施（7月11日）
- 3) ふりかえり

第3段階（活動のまとめ）

なお、第2段階の利用者との交流では、キャンドルづくりを通じた交流が行われた。第1段階で利用者が働く様子を見てきたことと、時間割上の都合から参加できなかったが、毎週木曜日の午前中にもものづくりを通じた地域住民との交流が行われていること、またそこで作られた作品が「陽だまり」で販売もされていることなどをふまえて企画されたものである。工作中とは違った利用者の表情や、利用者同士がアドバイスしあうなどのやりとりを見ることができたことが、学生のレポートからうかがわれる。

4. インタビュー調査の概要

現在「陽だまり」には、社会福祉士、管理栄養士、看護師のそれぞれの資格をもって働く職員がいる。しかし、連携教育科目としてのFGWが想定する、保健医療福祉の「機能的な連携」が行われているとは、必ずしも言えないと考えられる。そこで、演習ではそれぞれの立場の職員が、利用者である障害のある人たちにどのように向き合い、関わっている

かを理解するところに主眼をおき、インタビュー調査を行うことにした。たまたま 2011 年度は、前年度に社会福祉学科を卒業した阿部史弥さんが社会福祉士として、また栄養学科を卒業した金澤理美さんが管理栄養士として「陽だまり」に就職しており、卒業生へのインタビューを行うことで学生の関心も高まるものと期待し、調査対象とすることにした。

インタビューは 2011 年 7 月 21 日に、「工房陽だまり」と呼ばれる作業施設の一室で行われた。インタビューイー 2 名に学生 6 名、教員 2 名が同席してのグループインタビューである。インタビューイーには事前におおまかな調査の趣旨を伝え、学生には聞きたいことをあらかじめ考えておくように指示をしたが、明確な質問項目は決めていない。インタビューは最初に教員（大坂）から趣旨の確認をしたうえで、「陽だまり」職員として現在どんな仕事をしているか、1 日の流れ、あるいは 1 週間や 1 か月といったなかでの流れを説明してもらい、その後に自由に質疑応答を行った。なお栄養学科の学生 2 名は、就職ガイダンスへの出席のため途中で退席している。

最初にそれぞれの仕事について説明してもらった要点は次のとおりである。

（阿部）

- ・イオンのカレー屋は、職員 3 人が、2 人出て 1 人は休みという交代制で入っている。
- ・利用者は 5 人、そのうち平日は 3 人、休日は 4 人が入る。休日はその 5 人以外の、ふだんオーロラ食堂で働く利用者が入ることがある。
- ・職員の集合は朝 9 時半、利用者は 10 時から 10 時半ぐらいに来て、11 時に開店。職員と同じぐらいの時間に来る利用者もいて、けっこう意欲的にやっている。
- ・夜 7 時に閉店し、利用者と職員でミーティングを行う。利用者が帰った後、残っている片付けや会計をやって、職員は 9 時ぐらいに帰る。
- ・店のなかの役割は、その日に誰がどこをやるかをあらかじめ決め、それぞれの持ち場でそれぞれの仕事をしっかりとできるように、職員が見守る。
- ・職員は交代でグループホームの宿直に 1 週間に 1 回ぐらい入る。夜 6 時に夕食、10 時消灯の後、記録を書く。朝は 5 時ぐらいに起きて朝食とお弁当を作る。7 時に朝食、8 時半に利用者が出勤、その後記録を書いてグループホームの世話人に引き継ぎ、出勤する。
- ・以前は毎週月曜日に職員全体のミーティングを行っていたが、今は部署が増えて集まることが難しくなったので、月に 1 回全体でのミーティングを行っている。各部署の状況、利用者の状況と対応の共通認識をつくることが主な内容。

（金澤）

- ・イオンのカレーを作る作業と、利用者と職員（陽だまり、市役所食堂、イオン、工房）の給食の献立をたてて作ることが主な仕事。グループホームの朝食、夕食も 1 か月のサイクルメニューをつくってまわしてもらっている。
- ・午前中は給食、午後からカレーの仕込み。野菜などは業者に発注するが、肉などは夕方から買い出しに行くことも。
- ・利用者には糖尿の方が多く、今後栄養指導もやることになる。

次に、聞き取りの記録の一部を示す。質問の E は栄養学科の学生、S は社会福祉学科の学生をあらわす。() のかっこ書きは筆者による補足である。

—— (E) 利用者さんと接するとき気をつけていることは？

金澤：福祉的な知識もまったくないなかで戸惑っているところがある。利用者さんの状態、精神（障害）だったり身体障害だったりというのをまったく知らない状態で、この人に話しちゃいけない内容だったりとか、ふれてはいけないことだったりとかも多分あると思うので、そういうところを見ながら、でも「障害者」というふうに思わないで同じく働いている仲間というふうに心がけて話すようにしています。

—— (大坂) もともと管理栄養士を取ったらこういう方面で働きたいというのはあった？障害者の施設で働くことは考えていなかった？

金澤：福祉方面では考えていたんですけど、実習も老人ホームしか行ったことがなかったので、ここにポンと入ってきて学んでいるという感じです。

—— (E) 利用者さんの糖尿病以外の病気はどんなものが？

金澤：いまこの利用者さんだと、詳しくはわからないんですけど3、4回透析をしている方と、あとはやっぱり高血圧の方が多かなあというのがあります。

自分で制限が出来ないんですね。利用者さんは好き嫌いが多くて、野菜をいっさい食べない方とか、けっこう頑固で作っても食べなかったりして、おなかがすいて間食に走るといふあれなので、なるべく食べれるように作ってと言われるんですけど、なかなかその折り合いが難しいなと思っています。

—— (E) 野菜をまったく食べないという人にはどうやって食べさせている？

金澤：野菜は、コロッケとか作るときに、なるべく形を見せないようにしたりとか、ピーマンがバツと出ないように具材に混ぜてやったりとかしてるんですけど、…なかなか難しいかな。

—— (大坂) カレーの仕込みが大変と聞いたんですけど？

金澤：すごい大変です。いろいろと迷惑をかけています。正直私そこまで…、何人か調理師の方とかいて、補助に回るものかなと思ってたんですけど、いきなりメインで。今はパートの方がいらっしゃるんですけど、それまでは1人でやらなければいけなかったもので、味を…、そんなに（舌が）肥えている訳でもないのに、味がぶれたりするのもわからないし、教えてくださった方には気温とか湿度とかで味も変わってくるからと教えてもらったんですけど、それも難しく、今はそれがいちばん悩みですね。

—— (E) これからやるという栄養指導はどのようにしたい？

金澤：あまり萎縮させないように、最初から厳しいことを言うのではなくて、普段の生活を聞きながら、そのなかで改善点があればちょこちょこやれることから考えていきたいなあと考えていて。最初から全部プランを考えてそのとおりにしゃべろうと思わないで、これもあの、保健センターの実習で栄養指導をさせてもらったときに学んだんですけど、会話のなかでどういうものが必要なのか、その場で考えていくというのも大事だと思うの

で、その分、知識も必要なんですけど、利用者さんが日常の中でできて改善できそうなことを、頭ごなしに言うのではなく、考えながら話していきたいなあと思っています。

——（大坂）社会福祉学科を卒業してカレー屋をやるとは思っていなかったでしょう？

阿部：（職員としては）指導部というところの生活支援員という名前なんですけど、陽だまりのなかでは指導員と呼ばれてたりするんですが、最初は私がご飯を盛ったりして、利用者さんが洗い物したりとか、お盆を出して並べるだけとか簡単なことしかしてなくて。最初からここは利用者さん主体の、障害のある人たちのお店であって職員のお店ではないというのは所長からも言われ続けていて、私もそう思ったので、ただ最初のほうは私たちがご飯盛ったりカレー温めたりして、日が経つにつれて利用者さんにご飯盛ったりカレー温めたりしてもらうようにしていったって、少しずつ職員のお店だったのから、あるべき形の利用者さんのお店になっていった。今は職員がほとんど手を出さないで、ただ注意深く見て何かあったときにどうするかとか、そういう事を考えるのが職員であって、実際に手を出したりとかではない、そういう点では今の仕事にやりがいを感じています。

名前としては指導部というけど、指導というより、もともと所長が小学校の先生だったというのもあるって、何かあったときに「これはこうだからダメだよ」というのではなくて、そうなる前にどうやって気づいてもらうか、そういう予防とか、気づいてもらうというのが、言わなくてもその人が自分で気づいてできるようになるかというのが、すごく難しいんですけど、なるべくダメだよと言いたくないし「ここはこうしたらいいよ」みたいなので、こっちから言うんじゃなくてひたすら待つっていうのが今の仕事のなかで大事かな。

例えば、トッピング、らっきょうとか福神漬とか置いてあって、そのふたが空きっぱなしになってたりとかしたら、そのままにしてたらお店としても衛生的に良くないし、で、その担当の利用者さんはいるんですけど、空きっぱなしになっていたりしたら、そういう時に言いたいんですけど、言って戻してもらっても多分その人はおもしろくないと思うんですけどね。ちょっと忘れてただけなのにみたいな感じで思ったりとか、そういうふうになるかもしれないので、私はそっこのほうをひたすらじーっと見てるんです。次のお客さんが来たりしていいよ気づかなかっただけ言うんですけど。

あくまでもお店の中だけじゃなくて、その人たちの生活があるので、陽だまりは利用者さんたちの働く場所で、働いてお給料をもらって、年金とお給料とで自分の力で生活していけるようになっていくところなので、生活していくふうになると自分で考えて生きていかなきゃならない、こういうことがあったらこうしないととか、料理とかもある程度（できるとか）、だからこういうところでいちいち「ここはこうするんだよ」と言っても自分で考える力がないと育っていかない、自分で気づいていく力が育っていかないと、自立して生活していくっていう、長い目で見たときに苦労していくことがあると思うので、そういうふうなところで、難しいなというのを感じながらいつもやっています。

（この後、休みの日も含めて、その人の生活全体を見るということについての発言）

金澤：カレー屋が始まるまでは喫茶店の手伝いをしていたんですけど、そのときは、私自分で何でもぼっぼとやってしまいがちなんですけど、そこを一番指導員の方に言われたんですけど。これやってって言うのは簡単なんですけど、それだと利用者さんの考える力っていうのが育っていかないっていうか、言われたことだけとりあえずやってあげばいいかなっていうふうになると今後の糧にはならないので、見守ってあげて、例えば洗い物を担当している子がいるんですけど、その子に「たまったから洗って」というのは簡単なんですけど、「なんかちょっとたまってきちゃったなあ」みたいな独り言みたいな感覚で言うと気づいてやってくれたりとか。「お客さんが入ってきたからお水出して」って言えばやってくれるんですけど自分で行ったことにはならないので、「お客さん来たみたいだね」っていうと何をしたらいいか自分で考えて、お盆を出してお水の準備をしてっていうのを、考えればできるので、考える力を邪魔しないように、自分で気づいていけるような言葉かけをしようと心がけています。

(この後、今後の課題としての支援計画づくりなどについても聞く)

5. 考察と小括

以上のインタビューもふまえた学生のレポートは、冒頭にも述べたように、ほぼ「直接指導するのではなく、利用者自身が気づき行動できるよう支援する」ことに集中した。長谷川所長へのインタビューのなかで「職員は直接指導するのではなく背中で語る」としてしたことと併せて、指導の一貫性についてふれたものもあった。

また、管理栄養士である金澤さんの発言から、食や栄養という視点から障害のある人たちをどう見るのかという点にふれた社会福祉学科の学生のレポートもあり、逆に栄養学科の学生からは、障害や障害者について考える機会ができてよかったとの感想も聞かれた。病気や障害についての注意を向けながらも「働く仲間」ととらえるということへの関心も示されている。

ほとんどのレポートが「直接指導するのではなく…」という点にレポートの要点が集中したのは、社会福祉士と管理栄養士という異なる専門の両者ともが、そのことについて触れていたこと、したがってそのことの重要性が感じられたことがひとつの要因として考えられる。しかし、おそらく学生たちはもう少し違う視点からも「利用者自身が気づき行動できるよう支援する」ことについて考えていたかもしれない。

このインタビュー調査の直前、私たちが作業場に到着した際、ある利用者が顔見知りである私たちのところに駆け寄り、その時彼が手にしていたプラスチック製の食器を床に落とすという出来事があった。学生のひとりはそのことをインタビューのなかで次のように話している。「僕がそれを拾おうとしたら、拾わないで！ と言われた。それは自分のことは自分でということなんですよね。でも、拾ってもらってありがとうということも大切なのではないかなということも思ったんですけど」

これに対しインタビューに応じてくれた2人は「そういうことも大事だと思う」「そうい

うことも考えていかなければと気づかされた」と賛意を示しながら、一度やってもらえると思うとそれを繰り返してしまう人もいること、あるいは「ありがとう」という感謝の気持ちになかなか至らない人もいることについて語った。「直接指導するのではなく、利用者自身が気づき行動できるよう支援する」ということは、まさに自立を支援するとはどういうことかを示すものであるが、知的な発達に障害のある人たちの、それぞれの特性に応じて利用者自身が気づくことを促すことは、そうした言葉の表面だけをとらえては難しいことにちがいない。病気や障害に向き合いながら必要な支援を組み立ててゆくことと、人として、また働く仲間として彼ら彼女らに関わること。その両面をもつ関わりの複雑さ、難しさに学生たちは身を引き締めたのだと思わずにはいられない。

しかし、演習ではこうした点をさらにふりかえり、自覚的にとらえ共有するには至らなかった。私自身も今後の課題としたい。

