

第2章 精神薄弱者通勤寮の概要

第1節 通勤寮の概要

昭和46年12月、厚生省発令の精神薄弱者通勤寮設置運営要領によれば、「通勤寮は15歳以上の就労している精神薄弱者を職場に通勤させながら一定期間入所させて、対人関係の調整、余暇の利用、健康管理等独立自活に必要な事項の指導を行うことにより、入所者の社会適応能力を向上させ、精神薄弱者の円満な社会復帰を図ることを目的とする」とある。

言葉を替えば、通勤寮は義務教育終了後、就労可能か、もしくは就労している知的障害者を法的に2年間（各通勤寮独自の判断で、3年にしているところが多い）の在寮期間中に、安定就労と地域社会での自立生活を目標に訓練・援助する要素と、利用者が職業人として、また消費生活者として、自らの障害を自己認知し、自己選択・自己決定を通して地域社会の中で主体的に生きることが可能となるような援助を提供する人権保障の場としての要素も併せ持っている。更に、通勤寮は退寮後、単身アパート生活や会社の独身寮を利用したり、結婚したケースの生活を援助するアフターケア機能をも有している。

しかしながら、年間退寮率の全国平均実態は5%前後にとどまり、長期滞留とそれに伴う高齢化で通過施設としての役割を果たしていないという厚生省の批判も否定できない。長期滞留の理由として、自立を援助する職員の意識の低さが指摘される場合があるが、まず考えられるのは、職員数の絶対数が足りないことである。通勤寮が制度化されて22年、平成5年の調査（表2-1～表2-2）では、全国で111ヶ所しか設置されていない。

表2-1 都道府県別通勤寮設置及び定員状況

県名	設置数	定員数	県名	設置数	定員数	県名	設置数	定員数
北海道	15	359	東海	9	190	中国	15	335
東北	10	227	静岡県	3	60	鳥取	1	25
青森	2	40	愛知県	3	60	島根	—	—
岩手	1	20	岐阜	2	40	岡山	4	90
宮城	1	20	三重	1	30	広島	7	160
秋田	2	50	北陸	3	80	山口	3	60
山形	2	44	新潟	1	30	四国	6	140
福島	2	53	富山	—	—	徳島	1	30
関東	23	620	石川	1	25	香川	—	—
茨城	2	40	福井	1	25	愛媛	2	50
栃木	4	90	近畿	9	180	高知	3	60
群馬	6	160	滋賀	1	20	九州	21	499
埼玉	1	30	京都	3	60	福岡	6	149
千葉	1	40	大阪	1	20	佐賀	2	50
東神奈川	6	170	兵庫	1	20	長崎	6	130
山梨	2	70	奈良	4	80	熊本	4	90
長野	1	20	和歌山	—	—	大分	2	60
	—	—		—	—	宮崎	1	20
						鹿児島	—	—
						沖縄	—	—
						総数	111	2,630

一県1通勤寮が14県、未設置県が8県もあるが、利用対象者がいないのではなく、運営が困難だから増えないとも考えられる。1通勤寮利用者20～30名に対して、国基準の職員配置は寮長1名、専任指導員2名のみである。入所施設でありながら事務職員も給食職員も配置されず、通勤寮の専任指導員がカバーしているところが多い。このような状況で、利用者への訓練・援助に加えて退寮者へのアフターケアまで背負い込むには、定員増が必要であり、職員の労働過重から退寮を考えずに「生活施設」と割り切っている通勤寮も少なくない。

表2-2 通勤寮の設置・運営

設置主体		運営主体			運営形態	
公立	法人立	公営	事業団	法人	単立	併設
27ヶ所 (26.2%)	76ヶ所 (73.8%)	0	11ヶ所 (10.7%)	92ヶ所 (89.3%)	26ヶ所 (25.2%)	77ヶ所 (74.8%)

逆に、少ない職員体制で利用者の自立生活を推進している通勤寮もあり、厚生省は多くの退寮者をアフターケアしている通勤寮に対し、平成3年から1名の生活支援ワーカーを通勤寮に配置する「生活支援事業」を制度化した。

問題の2点目は、累積赤字を出さざるを得ない運営費の額にある。平成2年の法改正により、永年の念願がかなって、通勤寮も第二種社会福祉事業から、更生施設や授産施設同様、第一種社会福祉事業になった。しかし、実態は何一つ変わらず、通勤寮利用者一人あたり1ヶ月の措置費は更生施設利用者のそれと比べると1/3にも満たないのが実状である。つい最近、通勤寮にも宿直手当が補助金として加算されるというニュースが入ってきたが、ようやく厚生省は通勤寮にも宿直の必要性ありと認めたことになる。重症心身障害や強度行動障害は別としても、知的障害という障害がある以上、障害の重い・軽いではなく、必要に応じて人的援助がなされる福祉施策が望まれる。

ちなみに、当寮は6名の職員を配置している。国基準3名、横浜市より自治体補助で1名、残り2名はグループホーム担当職員である。4名の職員では勤務のローテーションが組めず、やむを得ない措置で通勤寮利用者30名と2ヶ所のホーム入居者8名を、6名の職員でケアしている。経理面もグループホームの委託費を通勤寮の施設会計に投入し、綱渡り的な運営をしている。

ところで、通勤寮という施設体系は外国ではあまり耳にしない。通勤寮が「障害者の就労」に対する日常的・継続的な援助を行う機関として制度化されたものであることを説明することによって初めて、関係者から高い評価が得られる。わが国では、通勤寮は厚生省が管轄する施設であるが、労働省とも関連が深い。例えば、労働省が推進する「職域開発援助事業」や「障害者雇用支援センター」(1993.12.障害者雇用審議会答申)の援助の内容をみると、通勤寮がこれまで担ってきた援助の内容と深く関連している。通勤寮本来の目的の推進に際し、行政の枠を超えた施策により、安定した運営を図っていきたいところである。

第2節 利用者の実態

日本愛護協会通勤寮部会は10年に一度の実態調査を実施している。第2節における表は1989年に実施されたものであり、表2-3はその入寮経路である。通勤寮の運営形態は、3/4が援護施設併設となっている（表2-2）ことから、入寮者も援護施設からのステップアップが多いことは当然である。しかし、1979年には援護・児童施設からの入寮が71%を占めていたが、1989年には60%に減少し、現在はもっと低くなっていると想像できる。これは、援護・児童施設から通勤寮に入寮できる人、すなわち就労可能者が減り、その分、家庭や他種施設からというケースが増えていることを物語っている。

表2-3 通勤寮入寮経路

(単位：人)

入寮経路	男	女	合計	1989年(%)	1979年(%)
家庭	351 (5)	146 (2)	497 (7)	22.0	15.0
自活	14 (3)	4 (3)	18 (6)	0.8	1.0
住み込み	33 (2)	12 (3)	45 (5)	2.0	7.0
児童施設	215 (32)	104 (4)	319 (36)	14.1	20.0
援護施設	682 (33)	356 (2)	1,038 (35)	45.9	51.0
その他の施設	118 (4)	61 (1)	179 (5)	7.9	3.0
精神病院	11 (0)	4 (0)	15 (0)	0.6	2.0
その他	101 (1)	59 (0)	151 (1)	6.7	1.0
合計	1,525 (80)	737 (15)	2,262 (95)	100.0	100.0

- (注) 1. 入寮直前の経路を一人につき一つだけ記入した。
 2. 但し、入寮時に家庭にいたが、その前(3か月)に施設あるいは病院等にいた場合は、その前の場所の欄に記入した。
 3. 再入寮の場合は、()内に再掲した。

当寮の入寮経路も全国の実態とほぼ合致する。援護施設から職場実習に出て就労に結びついたケースが多くなり、彼らの生活の場として昭和51年に通勤寮が設立され、10年間位は同じ法人が運営する援護・児童施設からの入寮が90%を占めていたが、その後は逆転して現在は10%にも満たない。援護・児童施設利用者は重度化・高齢化により就労に結びつかないのに対し、在宅や養護施設で中学校特殊学級や養護学校高等部を卒業後、就労に失敗して再訓練を目的にした入寮者が増えている。このことが、入寮者の最近の傾向といわれる障害の軽度化、若年化、精神的幼児化、服薬するほどではないが精神疾患症状を有するケースや性的な被害のケースの増加、等の要因となっている。設立当初に入寮したケースのほとんどは、障害の程度は中・重度、年齢も20代後半から30代であったが、援護施設の作業訓練で働くことを経験していたために職場における仕事の部分での問題は少なかったといえる。日常生活面におい

ても、ある程度の訓練がなされていたため、能力による限界はあっても大きな問題にはなっていない。しかしながら、最近の入寮者を見ると、卒業即就職で就労訓練の経験がないことによる労働意欲の欠如、強い好奇心から生じる生活面でのさまざまな問題解決に職場も通勤寮職員も振り回されている。表2-4は全国の障害の程度別入寮者であるが、軽度の増加という点で問題の質が変化しつつあることがわかる。

表2-4 障害の程度別入寮者数 単位：人・(%)

程度/IQ		重度/～34	中度/35～49	軽度/50～	合 計
1989年	男	144	679	706	1,529
	女	72	375	306	753
	計	216	1,054	1,012	2,282
	%	(9.5)	(46.2)	(44.3)	(100.0)
1979年	%	(12.0)	(49.0)	(39.0)	(100.0)

(注) 障害の程度は公的機関の判定によるが、判定のない場合は寮長の判断によった。

表2-5は年齢別・男女別入寮者である。1989年の全国レベルでは、29歳を境に半々の50%ずつに分かれた。29歳までが64%を占めていた1979年の結果と比較すると、平均年齢が28歳から31歳になったことも含めて大きな変化であり、特に40歳以上は2倍になっており、通勤寮の高齢化である。彼らの生活能力や移動能力の低下は日常生活、就労面において影響が予想され、援助のあり方にも新たな対応が必要とされる。

表2-5 年齢別・男女別入寮者数 単位：人・(%)

年齢		～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50歳～	合 計	平 均
1989年	男	126	633	459	242	69	1,529	31.3歳
	女	63	318	241	104	27	753	30.9歳
	計	189	951	700	346	96	2,282	31.1歳
	%	(8.3)	(41.7)	(30.7)	(15.2)	(4.2)	(100.0)	—
1979年	%	(9.4)	(55.8)	(24.8)	(8.0)	(2.0)	(100.0)	28.0歳

前述の若年者の問題は、訓練・指導の分野であり、高齢化の問題は援助の分野になる。当寮を過去5年間に退寮したケースの平均年齢は、46歳である。彼らの多くが立位の肉体作業であり、疲労の度合いも高いと思われる。本人自ら退職の希望を出す場合もあるが、多くは客観的な観察により退職の働きかけをする。知的障害者の高齢化は早いといわれるが、これまでの経験から実年齢に10歳から15歳を加算してみるとその実態が理解できる。特に重度の障害があると、15歳から20歳の加算が必要である。

表2-6は、6年前の退寮先の状況である。資料は古いが、通勤寮利用者の大まかな退寮先を知る上で有効である。昨年調査した実態ではグループホームを併設する通勤寮が全体の66%を占めており、1989年の45%を大幅に上回るようになってきているので、グループホームが退寮先となる割合が更に伸びることが推測される。

表2-6 1988年度退寮先状況

(単位：人)

退 寮 先		男	女	合 計	1989年 (%)	1979年 (%)
就 労 自 立	結 婚	5	12	17	5.6	7.1
	自 活	33	16	49	16.1	7.1
	家 庭	40	29	69	22.8	21.9
	住 み 込 み	8	4	12	3.9	6.6
	グ ル ー プ ホ ー ム	48	11	59	19.4	12.0
	そ の 他	11	5	16	5.3	—
小 計		145	77	222	73.0	53.6
非 自 立	援 護 施 設	24(12)	14 (4)	38(16)	12.5	10.9
	そ の 他 の 施 設	3	6	9	3.0	6.6
	精 神 病 院	7	1	8	2.6	5.5
	死 亡	1	0	1	0.3	0.5
	家 庭	14	8	22	7.2	22.9
	そ の 他	4	0	4	1.3	—
小 計		53(12)	29 (4)	82(16)	27.0	46.4
合 計		198(12)	106 (4)	304(16)	100.0	100.0

(注) 退寮先が「援護施設」「その他の施設」及び「精神病院」の者で、それが再入所(もとに戻る)場合は()内に再掲した。

表2-7は、1989年の全国レベルでの職種別就労状況である。基本的な職種分類表に違いがあるものの、1979年と比較しても、男女の職種は順位がほぼ同じである。また、男性は肉体労働、女性は手仕事を中心とした職業に就いていることも変化がない。この数年間の経済不況で多少の変化があったとしても、大きな変化は考えられない。ちなみに当寮も現在、24ヶ所の事業所でお世話になっているが、クリーニングが7ヶ所で最も多く、他は食品、電気、機械等の製造が主である。また、最近の傾向として、法定雇用率を達成するための新たな求人により就職するケースや、特例子会社に就職するケースもでてきている。

表2-8も、古い資料だが、職場の従業員規模別就労者数である。100人以下の従業員規模の会社で働く者が91.4%で、中小零細企業で働く者がほとんどであり、10年前と変化はない。雇用率制度も他の障害者にとっては有利だが、知的障害者にとってはまだまだ順番がまわってこない。毎年9月に公共職業安定所が主催する「障害者と企業を結ぶつどい」で、今年度、横浜市内の69事業所が求人申込をしているが、知的障害者を求める事業所は、僅か9事業所にすぎない。知的障害者の特性を考えると、大企業に就職することが是か非かの問題はあるが、賃金や労働条件等を考えると、大企業への雇用促進も今後の課題である。

最後は基準賃金月額(月間25日を出勤した場合の支給賃金総額で、超勤、皆勤、通勤手当等は除外)

についてである。1989年の全国通勤寮実態で 77,201円だが、今年7月の給料で当寮の実態を見ると、最高 170,775円、最低 26,000円、平均は 100,050円となっている。10万円以上が全体の51.9%、8～10万円が18.5%、5～8万円が25.9%、その他の3.5%が5万円以下である。最低賃金に満たない人たちは、高齢や障害の程度、精神疾患等で正規の就労ができない場合が多い。

表2-7 職種別就労状況（職種は労働省簡約職種分類による）

（単位：人）

職 種	男	女	計	職 種	男	女	計
A〔専門的・技術的職業〕				70：金属溶接・溶断の職業	26	1	27
06：保健医療の職業 （医師、歯科医師、獣医師、薬剤師を除く）	1	—	1	71：一般機械器具組立・修理の職業	20	5	25
15：その他の専門的・技術的職業	1	—	1	72：電気機械器具組立・修理の職業	37	33	70
B〔管理的職業〕	—	—	—	74：輸送用機械器具組立・修理の職業	29	9	38
C〔事務的職業〕	—	—	—	75：計器・光化学機械器具組立・修理の職業	4	9	13
D〔販売の職業〕				(I-4・その他の製品製造の職業)			
31：商品販売の職業	9	5	14	76：飲料・たばこ製造の職業	1	—	1
32：販売類似の職業	12	6	18	77：食品原料製造の職業	22	5	27
E〔サービスの職業〕				78：食品製造の職業	135	131	266
34：家事サービスの職業	—	3	3	79：紡糸の職業	5	10	15
35：生活衛生サービスの職業	91	60	151	80：織布・同関連の職業	6	14	20
36：飲食物調理の職業	16	38	54	81：衣服・繊維製品製造の職業	49	87	136
37：接客サービスの職業	—	6	6	82：木・竹・草・つる製品製造の職業	149	53	202
38：居住施設・ビル等の管理の職業	21	11	32	84：パルプ・紙・紙製品製造の職業	56	14	70
39：その他のサービスの職業	40	39	79	85：印刷・製本の職業	30	5	35
F〔保安の職業〕	—	—	—	86：ゴム・プラスチック製品製造の職業	58	34	92
G〔農林漁業の職業〕				87：かわ・かわ製品製造の職業	3	2	5
46：農業の職業	68	8	76	88：装身具等の身の回り品製造の職業	1	1	2
47：林業の職業	12	3	15	90：その他の技能工、生産工程の職業	98	60	158
48：漁業の職業	4	—	4	(I-5・設置機関・建設機械運転、電気作業の職業)			
H〔運輸・通信の職業〕				92：電気作業者	3	1	4
54：その他の運輸の職業	8	—	8	(I-6・建設の職業)			
I〔技能工、採掘・製造・建設の職業及び労務の職業〕				93：建設の職業	29	—	29
(I-2・窯業・土石製品・金属材料化学製品製造の職業)				95：土木・舗装・鉄道線路工事の職業	13	—	13
63：窯業製品製造の職業	98	17	115	(I-7・労務の職業)			
65：土石製品製造の職業	57	3	60	96：運搬労務の職業	18	—	18
66：金属材料製造の職業	37	7	44	97：その他の労務の職業	87	15	102
67：化学製品製造の職業	11	8	19	合計	1513	744	2257
(I-3・金属製品・機械製造の職業)							
68：金属加工の職業	148	41	189				

通勤寮には徴収金制度があり、収入に応じて個々が自治体に返還しなければならない。最高金額は通勤寮措置費の事業費（現在は18,850円）に相当する。しかし、この制度は全国自治体で統一されておらず、公平ではない。

表2-8 職場の従業員規模別就労者数

職場規模		5人以下		6～10人		11～30人		31～100人		101人以上		合 計	
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
男	1979年	79	9.6	103	12.5	283	34.2	285	34.5	77	9.3	827	100.0
	1989年	174	11.9	198	13.6	534	36.6	445	30.5	107	7.3	1458	100.0
女	1979年	31	7.0	39	8.8	141	31.8	189	42.6	44	9.9	444	100.0
	1989年	52	7.1	88	12.0	237	32.4	273	37.3	81	11.1	731	100.0
合 計	1979年	110	8.7	142	11.2	424	33.4	474	37.3	124	9.5	1271	100.0
	1989年	226	10.3	286	13.1	771	35.2	718	32.8	188	8.6	2189	100.0

利用者の就労関係については、失業状況、勤続年数、通勤時間、社会保険の有無、賃金形態、休暇等の問題もあるが、ここでは省略させていただく。

第3節 指導・援助の概要

通勤寮の概要と利用している人たちの実態についてこれまで述べてきたが、実際の日常生活面でどのような指導・援助が行われているのだろうか。指導目標については各通勤寮ともに運営要項に添ってなされているのはほぼ同じであるが、その方法については各通勤寮独自の考えでなされている。ここでは白根通勤寮における指導・援助について述べてみたい。

1. 入寮と求職活動における自己決定

通勤寮が利用施設であること、更に、利用者個々が自己の障害を認知し、自己選択・自己決定を通して主体的に生きていくことが可能となるような援助を提供する人権保障の場であることは前述の通りである。であるならば、入所の自己決定は最初の大切な経験である。初めは保護者や福祉事務所のワーカーに勧められたにしろ、施設見学や説明を聞いて最終的に入所の決心をして努力するのは本人であり、彼らが理解しやすいように、当寮では「通勤寮に入ることを希望するあなたに」というパンフレットを準備している。目次をあげてみると、

1. 通勤寮に入ることを希望するあなたへ
2. 通勤寮とはどんなところか
3. 通勤寮の目標

4. 通勤寮の生活と行事
5. 仕事について
6. お金について
7. 余暇について
8. 相談と連絡
9. 卒寮したあと
10. 通勤寮の住所と電話番号
11. 保護者のみなさまへ

既に児童施設や更生施設で集団生活を経験してきた人たちは短い時間で入寮を決心するが、在宅の人たちは施設生活のイメージがわからないようで、体験入寮を通し、時間をかけて本人の納得を待つ。長い時は半年くらいかかることもある。入寮の自己決定はなぜ大事であるかという点、入寮の目的を失いかけたときに原点に帰り、考えるという意味がある。他の施設とは違い、自分が主体的な生き方をする中で、楽しい反面、厳しさも味わい、また生活環境の変化や利用者同士の確執から退寮希望があった時に、自分で選んだ道であることを強調して再チャレンジさせるためである。それでも、退寮を選び、自らの道を進むうちに連絡が途絶え、行方不明になったり、他施設に入所する人もいる。

原点といえば、求職活動においても同様のことがいえる。学校教育の職場実習や更生施設、授産施設における作業訓練と違い、通勤寮利用者にとって、相手は現実の一般企業であり、一般社会である。とすれば、職場での仕事は勿論、社会性、責任感、自己志向性等に厳しさが要求される。安定就労、就労自立という目標があり、トップダウン方式で自己変革していく過程において、中途挫折はよくみられる。「仕事がきつい」「自分にあっていない」「残業が多い」「若い人がいない」「給料が少ない」「海外旅行制度がない」等々の理由で離職を希望する利用者に、「自分で選んだ職種であり、期限を切って最低半年は頑張ってください」という働きかけをする。勿論、本人の訴えが正論であれば、転職に至る場合もあるが、特に障害の軽い人たちにとって安易に転職を認めることはマイナスの面が多いので要注意である。以前は新聞の折込求人案内や飛び込みで職を得ていたが、最近はほとんど公共職業安定所を利用して職安利用の方法を教えることも指導の一つであるが、中には連絡なく一存で現職場を退職し、職安で新しい職を探してくる人がいる。彼らにとって、課題は一事業所での落ちついた就労である。

2. 就労定着援助のノウハウ

通勤寮職員の最も重要な任務は職場訪問にある。自ら訴え、要求することが不得手である知的障害者にとって、職員は障害者本人と職場とを繋ぐパイプ役ともいえる。職場が要求する内容を本人に分かりやすく説明し、逆に賃金や社会保険加入、労働条件の改善等を本人に代わって要求し、相互が納得する

条件で雇用関係を結ぶための援助である。このパイプ役は就労後も継続して続けられる。職場訪問は就労開始時には毎日行い、徐々に減って週1回になるが、最低でも月2回の訪問は必要である。職場によっては訪問を拒むところもあるが、安定就労のための予防策であり、問題の早期発見、早期解決の趣旨を理解していただき、アポをとり、先方の邪魔にならないように工夫して実施している。それでもなお訪問を拒むようであれば、労働条件等で本人が不利な処遇を受けているのではないかと疑うこともある。

職場訪問の際に気をつけていることは、管理監督者、上司、同僚、パートのおばさんたちと万偏なく接し、時には仕事を手伝うことである。特に、上司や同僚とは日頃からよい人間関係を作っておくことが大切である。1日24時間、うち8時間の就業時間を共に行動しているので、本人の長所・短所をよく把握している。職員は彼らから職場における本人の動向を聞き、また日常生活面の動向を彼らに伝えるなど、互いに情報交換をしておくことは、問題の発生防止と事が起こった場合の対策を講じる上で非常に有効な手段である。

3. 生活自立に向けた訓練・援助

通勤寮の第2の指導目標は、利用者の生活自立にある。通勤寮後の生活の場を当寮の利用者に訊ねたところ、71.3%がアパートでの単身生活やグループホーム(*)での生活を望み、残り25.1%が在宅、3.6%が通勤寮在寮である。通勤寮の近くにホームがあり、実際に入居している人たちの話を聞く機会もあり、情報として入ってくる量が多いことの結果としても、高い自立志向である。自立生活に対する彼らの意欲を何とか実現させるために、本人の意見を聞きながら能力や年齢に応じた個々のカリキュラムが作成される。つまり、40代以上の人や就労は可能でも生活能力の低い人たちに、過度の目標達成の設定は酷である。指導訓練によりスキル獲得が可能なのか、できないところを援助でカバーすることが必要か、を見きわめることである。利用者個々が自己の障害とその程度を認知すると同時に、職員にもその責は課される。検討されたカリキュラムに添って個別指導及びグループ指導がなされるわけだが、指導のハウツウについては各通勤寮独自の方法が採られている。当寮の場合は、日常生活のリズムの中で、その時に応じた指導が基本である。課題によってグループ指導が効を奏す金銭管理や性教育、余暇活動等は、特別に時間帯を決めて実施するが、ほとんどは毎日の生活の中で個別に対応がなされている。

(*) グループホームとは、「地域社会の中にある住宅（アパート・マンション・一戸建て等）において、数人の知的障害者が一定の経済的負担を負って共同で生活する形態で、同居あるいは近隣に居住する専任の世話人により、日常生活援助が行われるもの」：厚生省グループホーム運営マニュアルより引用

4. 個別対応の実際

(1) 生活指導について

施設において身辺処理を含む生活指導は、知的障害者にとって永遠の課題とすることができる。言い換えれば、完全に自立していれば障害者のレッテルをはずすべきである。不完全だからこそ訓練や援助が必要になるわけで、この生活面における対応については、生涯どこかで誰かの援助または助言が必要である。また彼らを雇用する企業からも、食事のマナーや清潔、身だしなみ、挨拶や返事、伝達方法等、一般的自立機能の獲得が仕事以前の問題として要求される。

しかしながら、これらは訓練によってすべてが獲得されるものではなく、能力や生活歴により左右される部分も多いので、本人の実情を職場の担当者に説明して理解を得るパイプ役が必要になるわけである。通勤寮で高い評価を受け、会社の独身寮生活に移行した人がいたが、ほぼ完全に自立していた事柄が僅か一ヶ月もしないうちに崩れ去ったことがある。アフターケアが不十分であったことと、常に職員が存在があった上で集団生活の中で習慣化されたことをスキル獲得と評価したことの反省を踏まえ、指導では、単なる習慣化ばかりでなく、「なぜ、顔を洗うのか」「なぜ、挨拶するのか」という社会人としての一般常識の理解を加えることとしている。また更に、退寮を目前に控えた人には、単身用のアパートを利用して、訓練されたことが実際に行動できるのかを本人・職員共に見きわめる意味で、「一人暮らし」を実施している。

(2) 金銭管理について

金銭の自己管理も知的障害者にとって難しい課題である。労働による収入を得て、消費生活をしていく過程で、知的な遅れにより管理能力に限界がある場合と、障害故に児童期から今日に至るまで十分な消費生活を経験しない、いわゆる学習不足による場合がある。前者には援助を多くし、後者には個々にカリキュラムを設定し、ステップアップ方式の訓練を行う。最終目標は「給料の全額自己管理」であるが、達成ケースはほとんどいない。ホームや単身生活をしている人たちも、1ヶ月の生活管理が精一杯で、多額の金額は通勤寮で管理している。

経験が大切なことは何度も述べてきたが、日中に銀行を利用できない人たちのために、毎月末、取引銀行の行員に来寮を依頼し、夜間に寮で銀行の窓口を開き、給料の入金や翌月の生活費の払い戻しを各自ができるようにしている。通帳や印鑑の重要性、自分の給料が生活費になっていることなど、現実場面を学習するためである。

(3) 健康管理について

健康の自己管理も自立生活をする上で重要な課題である。家庭や施設生活で不調を訴えれば、家人や職員が適切な処置を施し、本人が主体的に考えて行動することは稀である。通勤寮の生活は自分で考えることから始まる。

不調であれば、どの部位がどのようにおかしいのか、検温は必要か、体温計の使い方を知っているか、温度を見て判断できるか、どの薬をどのくらい服用するか、受診が必要か、どこの医院が適当か、保険証の使い方を知っているか、支払ができるか、というように、さまざまな判断が必要とされる。問題は、能力により、また感覚異常により、訴えができない人たちである。朝夕の観察も職員の大切な仕事である。

(4) 余暇指導について

安定した就労を続けるには、有意義な余暇時間の利用も重要なポイントである。しかしながら、未経験であったり、情報収集が不得手なために、余暇をうまく利用できず、テレビ視聴、買い物、ラジカセによる音楽鑑賞などが上位を占めている（表2-9）。10年前と比較すると、カラオケやパチンコ等、自ら経験するものが少しずつ増えており、生活の幅に広がりが見えはするものの、検討課題の一つである。この表は神奈川県内のグループホーム入居者 323人を対象としたアンケートの「余暇の過ごし方と趣味」についての結果である。

当寮の余暇指導に関する基本は、個別対応とグループ活動である。30人いれば30通りの余暇の楽しみ方があるはずである。「施設＝集団行動」のパターンが一般的であるが、主体性を重視する通勤寮は、常に「何がしたいのか」を考えさせ、情報を提供し、共に行動し、一人歩きができるような援助を考えている。スポーツクラブや文化活動サークルへの加入、コンサートや各種催し物への参加等、種々考えられるが、問題視されるパチンコやゲーム、アルコールやポルノ映画についても基本的に禁止はしない。好奇心旺盛な若い人たちには、禁止よりも素直に受け入れて、職員が同行して上手な利用方法を伝授するとか、金銭管理の指導と併せて行動を制限するとか、一考が必要である。しかしながら、うまく解決するのは稀で、何度も失敗を繰り返しながら、利用者の行動と職員の「闘い」がある。

表2-9 余暇と趣味

(複数回答)

	男	女	合計		男	女	合計
テレビ	119	67	186	水泳	7	2	9
買い物	87	67	154	ソフトボール	5	2	7
音楽	88	51	139	ビデオ鑑賞	6	—	6
カラオケ	58	46	104	サッカ―	6	—	6
旅行	50	35	85	健康体操	—	4	4
散歩	51	17	68	ファミコン	4	—	4
ボウリング	44	14	58	卓球	3	—	3
映画鑑賞	39	14	53	掃除	3	—	3
読書	24	17	41	日記	1	2	3
パチンコ	36	4	40	折り紙	—	3	3
パソコン	18	19	37	サイクリング	2	—	2
手芸	2	30	32	バレーボール	—	2	2
写真	24	7	31	マラソン	2	—	2
絵画	15	7	22	ハーモニカ	2	—	2
釣り	16	3	19	野球観戦	2	—	2
野球	18	—	18	プラモデル	2	—	2
踊り・ダンス	10	7	17	ゲーム	2	—	2
オセロ	9	6	15	ラジオ	—	1	1
茶道	4	11	15	無回答	13	22	35
茶華道	2	13	15				

その他：空手・スキー・バトミントン・バスケット・テニス・ぶらんこ・漫画・図書館通い・切手・ラジコン・字の勉強・料理・歴史・ぬりえ・ギター・将棋・日曜大工・洗濯・銭湯・寝ている・ドライブ・モデルガン収集

一日、一週間、一ヶ月、一年、という生活のリズムの中で、安定した就労、安定した生活を続けるには、障害者本人の努力はもとより、関係者の継続した援助が絶対に必要な。余暇活動については、各地で開かれている青年学級のような環境設定が望まれており、地域福祉施策の一環としても早急に検討を要する課題である。また、職場における余暇ということでは、旅行や納涼会、忘年会等、社内行事に一従業員として参加している人たちは、大きな喜びと同時に誇りにも思っている。各職場にはパイプ役として本人の気持ちを伝え、できるだけ参加の方向で検討して欲しい旨、お願いしている。

以上、通勤寮における生活の一部を簡単にみてきた。既に退職し、退寮して福祉的作業（作業所・授産施設・更生施設の作業場等）で働いている人たちと接する機会があるが、彼らは一様に通勤寮での生活と一般企業に就労できたことの喜びを、誇りを持って表現する。「働いているときが一番だった」という彼らの言葉から、たとえ障害があっても本人が望むのであれば、人生の一時期を職業人として過ごすための援助を考えたい。