

活動報告

上田陽子（FSJG代表）

ファーストステップ・ジョブグループ（FSJG）は2002年に結成され、今年で7年になります。その間、どのような活動を展開してきたのかを報告いたします。報告の前に、今回の講演会に先立ちまして皆さんにお伝えしておきたいことがあります。この事もファーストステップ・ジョブグループの活動から見えたことの一つなのですが、家族が家庭の中で本人に対してどう対応していくのかという基本的なところですが、実は既存の支援等においては具体的な提案がほとんど示されていないことが活動を通してわかってきました。そこで、今日は家庭内での具体的な個別の対応の話まではできないと思いますので、今回の講演会とは別に家族対象の勉強会を持ちたいと思っています。そのような個別の対応について聞きたいと思われる家族の方がおられましたら、勉強会を催す時にはどうぞご参加ください。

FSJGの概要（基本的価値感と運営方法）

では報告を始めることにいたします。「ひきこもり」を取り巻く状況です。このところは愛知教育大学の川北先生がご専門なので、後ほど、先生にお話していただきます。「ひきこもり」に対するこれまでの支援ではそのほとんどは、“その支援の場まで出向ける本人”を対象にしています。支援の場までは出向けない、出向かない本人たちは取り残されます。そして、より長期化、高年齢化していくこととなります。ファーストステップ・ジョブグループはこのような長期化した「ひきこもり」を対象に活動しています。

まずファーストステップ・ジョブグループの基本的枠組みですが、それは、「ひきこもり」を本人の性格、心的背景、性差、例えば「男性性がゆえに」とか、といった個人の属性や、あるいは「このような育てられ方をしたから」

とか「こういう家庭環境だから」とかの成育歴で捉え、個人の側を変えて現実環境に適応させていく治療的な「医学モデル」でもなく、また大きな社会構造の問題としての「社会モデル」としてでもない。つまり、個人の側に原因があるとする「医学モデル」と社会の側に原因があるとする「社会モデル」の二項対立的にとらえるというものではないということです。そのように捉えるのではなく、行動を個人と環境との相互作用という単位で捉え、その関係としての行動の成立を援助していくというものです。

活動の根拠となる対人援助に関する価値観ですが、それは、「与えられる」ことではなく「得る」というための条件設定によって人を援助する、つまり自発的な行動の成立を援助するというものです。生活の質の目標＝自発的に行動できるということが基本です。援助における目標としては、一人一人の個人において「やりたい」と思える行動を成立させ、さらにその選択肢を増やすこと（行動の機会をもち、その機会が拡大していくように）を援助するというものです。この枠組みと価値観は、ファーストステップ・ジョブグループが学問的に拠って立つところですが、このあたりについては後ほど望月先生が詳しくお話して下さることと思います。

では、実際にファーストステップ・ジョブグループは、どのようなグループで、どのような活動をしているのかについて説明していきます。2002年8月、当事者家族5組で結成した当事者グループです。当事者本人と親とで構成され、親が活動の中心になっています。親が活動の中心といえば通常「親の会」を想像されると思います。従来の「親の会」は、同じような「子」を持つ親が集まり悩みを打ち明け、受容・共感する・される場というもので、それが主な機能と言えます。それを否定するわけではありませんし大事だとも思います。特に初期の親にとってはそういう場の存在は助かります。ですが、ファーストステップ・ジョブグループはそのような「親の会」とは異なり、長期化した「ひきこもり」を対象に社会参加に向けて自発的な行動を促していこうという目的をもつグループです。

次に「ひきこもり」についての一般的な捉え方ですが、「コミュニケーションが苦手」「コミュニケーション能力に問題がある」といったことが指摘

されます。「そもそもコミュニケーションとは？」ということも、コミュニケーション能力の有無も横におきまして。私はコミュニケーション能力がないとは思っていませんが、「ひきこもり」支援にかかわってる人達の中にも「コミュニケーションはちゃんとできる」と言う人はかなりおられます。が、ともかく「コミュニケーション力に問題あり」と一般には捉えられています。そこで、それに対しては、仲間が集まって何かを一緒にやろう。一緒にやるなかでその力を身につけよう。身につけた上で世の中に出ていこうという方策がとられます。これも全く否定するわけではありませんし必要な場合もあると思います。このようにして元気になっていく本人もいるだろうと思います。でも、これはある意味、できない部分に注目しています。そして仲間集団という閉じた社会の中で訓練していくことです。そうではなく、「今できる」部分に注目して、それぞれの可能性のある「開かれた社会」の中で、より良い方向に向け、どうすればいいか具体的に考えていくことが大事だと考え、ファーストステップ・ジョブグループでは取り組んでいます。

そこで、ファーストステップ・ジョブグループは、「今」を認め、今ひきこもりのままでできることを支援していこう—それには、「今ひきこもりのままでできる行動」を認める環境をつくろう—具体的には、ひきこもりのままでできる「仕事」を創出し、「仕事をする」行動の成立を援助していこう—ということになります。

なぜ『仕事：ジョブ』なのか

ひきこもりのままでできる行動の中で、なぜ仕事行動なのか。「仕事をする」ということは「仕事をする—対価を得る」ということです。これは個人と社会との交換関係です。また、「仕事をする」ということは、「一方的に与えられる」のではなく、援助を必要とする人だから「してあげる」ということではなくて、「自分の力で得る」ということです。自分の力というのは自力で何もかもというわけではありません。援助つきでいいのです。自発的に行動できるということです。活動の基本としている価値観のところでも話しまし

たが、それに重なるものです。

さらに本人の生活から推測されることが幾つかあります。家族として一緒に生活する中から推測することです。ひきこもって10年、20年がたち、年齢が30歳、40歳近くなると家の中ではとりたてて問題が起こらないのです。風のような生活が続くのです。一見、ダラダラしているように見えますが、よくよく観察すると、どこかに本人たちは遠慮しているところがあるように思われます。「自分はこの年齢にもなって働いていない」との後ろめたさからかどうかは分かりませんが、気楽に好き放題に生活しているとは決して見えません。それから、しばしば周りの者は「あれもできない、これもできない」と本人たちのできないところを挙げます。でも、「できない」というのは長期にひきこもっているが故に錆びついてしまっているから「できない」のではないか、「できる」行動の機会がないから「できない」だけかもしれないと捉えることもできます。次に具体例を挙げて言いますと、ひきこもっている間に一度だけの、それも短時間のアルバイト経験を「こういうアルバイトをしたのですよ」と嬉しそうに繰り返し話してくれた本人がいます。1回しかやっていないから繰り返し話すのはその話になるのですが。また別の本人は親戚の家で一度アルバイトをしたことがあって、その時のアルバイト代が入った封筒を今も大事にとっているという話が親から報告されています。「仕事をした」ということが本人の中には「できた」「自分の力で得た」喜びとして残っていると捉えることができます。

さらにもう一つ、従来の援助に違和感や距離を当事者が感じ持っているのではないかと推測されることです。従来の援助は、今でこそ就労支援が注目されていますが、基本は「居場所の提供」です。そのほとんどが遊び的なもので呼びかける集いです。しかし、30歳、40歳の本人たちがいわゆる「遊び」で呼びかけられてサッと腰を上げ参加できるものなのかどうか、参加し難いのではないかと皆さんも想像できると思います。また「何もしないでいいよ」「参加するだけでいいよ」という呼びかけもよくされます。「この呼びかけだから参加できた」という本人もいるだろうと思います。でも逆に「こういう呼びかけだから参加し難い」という本人もいるのではないかと思います。

我々の身に置き換えても分かると思います。たとえば、どういう集まりか分からないまま、「ちょっと来てくれない?」「参加するだけでいいよ」と誘われて行ったところが、知らない人たちが何かしらいそいそとやっている。「何もなくてもいい」と言われたものの身の置き所がないという経験をされたことがあるかと思いますが。「来なければよかった、帰ろうかな」と思うけど、いつ引き下がったらいいかわからないということにもなります。それよりも「このような会場でパイプ椅子を5つ並べてほしい」といった呼びかけなら、本人が、場所、作業、自分でできるかどうかをも想像できます。判断もつきます。行ったところで「ああ、来なければよかった」と思ったとしても、パイプ椅子を5つだけ並べてパッと帰ればいいわけです。「何もなくてもいい」は、実は自発的な行動の機会が提供されない状況になってしまう場合があります。このように、「個人と社会との交換関係」、「生活の質の目標」というものを確認し、さらに以上のように申し上げた事例における「本人の生活」などから、「仕事行動」が考えられるのです。

だから、ここで言う「仕事」は就労に向けての訓練ではありません。治療的活動でもありません。「ひきこもり」のまままでできる社会的行動としての仕事です。ひきこもりのまままでできる仕事なので、やってもやらなくてもいい、途中でやめてもいい、ドタキャンもOK、「そんなムシのいい話はないよ」と世間では言われるようなムシのいい仕事です。言葉を換えれば、本人が決めることを尊重した状況の提供と言えます。

活動の基本は、「親」が創出した（あるいは受注した）仕事を我が子に提供するのではなく、グループの他者の「子」に提供し、報酬がグループから支払われるというものです。それによって、「仕事をする一対価を受け取る」という社会的関係を先送りすることなく、今、実現することになります。この報酬のお金ですが、会費をプールして、そこから賃金として支払います。

ここにいたるまでの推移と具体的運用

グループの成り立ちを説明します。2002年春、「ファーストステップ・ジ

「ヨブグループの提案」として、賛同者を募り説明会をもちました。その説明会参加者の中から親子5組で2002年8月にグループを結成し、活動開始が翌9月からです。毎月定例会を開いています。定例会での話し合いは実践そのものです。主な話し合いは、記録シートを用いての個別の報告と仕事内容についてです。記録シートの導入は、本人たちの情報を共有し、それぞれの本人について共通認識を持つためにです。また、3ヵ月毎に課題を見直しています。やり出してしまえば、途中で検討することなく惰性でそのままやってしまうことがままありますが、それをなくすためにです。芳しくない場合でも「もう3ヵ月やってみよう」と試行期間を延ばし改めて見直すこともあります。3ヵ月毎の見直しの中には、初期にはグループ継続か否かの見直しも含まれていました。3ヵ月毎に「解散しますか？続けますか？」と検討していました。次第に「はい、続けます」と手を挙げて、それを楽しんでいる風になりましたが、ですが、グループメンバーとして参加継続・否の見直しは今もやっています。この場合、3ヵ月は継続するということが前提です。というのは、本人が「仕事をやってもいい」と思ったところで仕事の提供者がいなかった、ということでは困るので3ヵ月はグループに残ることになっています。また、メンバーは、会計・広報・郵便・会場・畑係り等々の役割を分担しています。

当事者本人についてです。結成時は5組で、5名です。年齢は18歳～40歳、ひきこもり年数は8年～20年、グループ参加時点での年齢、年数です。ひきこもり年数というのは、「そう言えば、あの頃から様子が・・・」ということから始まるものなので、きちっと何年と言い切れないものです。現在は親子8組で、8名です。年齢は24歳～40歳、年数は10年～20年です。親1名には本人の卒業後も残ってもらっています。それで親は9名になります。先輩親として、新しく入ったお父さん、お母さんたちにこれまで獲得されたことを伝えていってもらうためにです。きっちり会費はもらっています。

では、仕事提示から成立までの手続きです。例会で挙がった創出仕事や受注仕事を仕事メニューの形にして毎月定期的に本人宛に郵送します。仕事メニューと内容説明との用紙2枚にして送ります。この提示方法で大事な点が

2つあります。「繰り返す」と「否定の選択肢」です。まず「繰り返す」ことについて。仕事メニューには12~13件の仕事を載せます。そのうち新規仕事は3件ほどで他は繰り返し載せることになります。いわゆる使い回しです。今はやりたくなくても、後でやりたいと思うことがあります。「やりたくない」と言った途端に「いや、やっとならばよかった」思うこともあるし、数ヵ月後に「やってもいいな」と気が変わることもあります。そこで、「やってもいい」と思った時はいつでもその仕事が目前にあるように、ということで繰り返し提示します。「繰り返す」で言えば、毎月定期的に郵送することも繰り返すです。それによって本人はファーストステップ・ジョブグループのシステムをきっちり理解していきます。今、断っても次が保障されているということは、今、決断しやすいのです。もう一つの重要な点は「否定の選択肢」です。ちなみに「自己決定と否定選択肢」は望月先生の論文などを参考にしてください（望月，1999）。仕事メニューには「今はやりたくない」「返事をしたくない」「この方法に参加したくない」という否定の選択肢も入れています。まあ、本人たちはほとんど「返事をしたくない」を選択しているようです。だから返事は返ってきません。「やってもいい」時だけ返事があります。では「否定の選択肢」について具体例で説明することにします。本当は私はジュースを飲みたかったとします。ところが「コーヒーと紅茶どちらがいいですか？」と尋ねられて、「じゃ、コーヒーをいただきます」と答え、コーヒーが差し出されたとします。本当はジュースを飲みたかった私にとって、これは自分が飲みたかったのを選んだわけではなく選ばされたこととなります。そこに「どちらも嫌です」といった否定の選択肢があり、それを選んだ場合は私が選んだこととなります。そして次に「コーヒ、紅茶、ジュース、どちらでもない」の選択肢が出されたとして、その内から「ジュース」を選んで初めて自分が飲みたいものを自分で決め自分で選んだこととなります。このように「否定の選択肢」は「本人が決めることを尊重する」という意味で大事なことなのです。選択肢を提供する側から言えば、本当に本人が望んでいることなのかを本人が示しているか（あるいは、こちらが押し付けていないか）を確認する設定として大事なもののなのです。

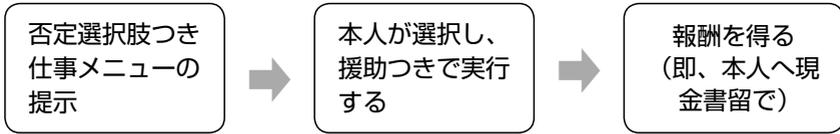


図1 仕事行動成立

仕事行動成立までの流れです（図1）。本人は仕事メニューの中の「やってもいい」仕事を選択し、それを援助つきで実行し、報酬を得ます。即、本人宛に現金書留で賃金を送ります。ここまでをもって仕事行動成立としています。現金書留は最近では古風なやり方ですが、本人手元に確実に現金を届けるためには重要な方法だと考えています。

この「援助つきで実行する」の「援助」ですが、「ひきこもりのままでできる」行動を成立させるために環境を整えること全てを指します。手を添えて「こうするんだよ」という援助をまず考えられるかもしれませんが、「ひきこもり」に関しては、それよりも環境を整えるということが大きいです。「朝早く起きられない」に対する援助としては「昼からでもOKだよ」とか、本人が起きられる時間から逆算して始業時間を設定するということです。ちなみに本人たちは、このように設定された時間なら普段より早目に自発的に起きてきます。ところで、「援助つきの援助」に関して気づいたことがあります。「仕事場へ（例えばスタッフ）一緒に行く、という援助を行なっています」といった支援団体の説明を見聞きします。ファーストステップ・ジョブグループでは本人たちが外部仕事へ行く時に誰かが一緒に行かなければならないことは一度もなかったのです。全員が一人で行きました。現在、NPOでお世話になっている本人はこれまで一人で電車に乗ったことがなかった。でも、仕事に行く時には一人で電車に乗って行けた。ファーストステップ・ジョブグループでは本人一人で行くのはなぜか？「一緒に行く援助」を掲げる援助との違いは？と興味をもちます。「やりたいこと」「選択肢の中から自分で選んだこと」「(仕事=自分の力で得る) そのことそのものが喜びとなる」の要素があるかどうかではないかと思うのですが。まだまだ検討しなければ確かなことは言えません。

つづいて賃金についてです。仕事賃金は大が1000円、小が500円。大、小の基準は曖昧です。大雑把に外へ出向く仕事なら1000円、自宅内のできる仕事なら500円というようにです。そして「途中でやめてもいい」と設定しています。「途中でやめたから、あなたは仕事をしなかった」ということではないのです。「やってもいい」という仕事行動を評価しようということでは仕事完成の評価ではないのです。ですから、きちんとした基準の設定は不必要で不便なのです。

仕事内容は、他家の家事手伝い、他家からの内職、見合った創出仕事、外部からの提供仕事、外部施設利用仕事、外部仕事、といったようにだんだん拡大していきます。ですが、必ずしもこのような順番で提供するわけではないし、本人が必ずしもこのような順番で選ぶわけではありません。結果としてこのような順番で選んだような形になっていますね。

次に仕事例です（表1 参照）。「それは仕事とは言えないよ」と指摘されそうな仕事が並んでいます。仕事「野鳥のさえずりをCDに」は「これはいいわね。このCD買いたいわ」と言う人も現れました。グループ外部の人ですが。

表1 仕事例

換気扇掃除・物置片付け・英論文和訳・英絵本和訳・封筒貼り・修正シール貼り・小学算数ドリル添削・TV番組録画・猫の写真撮影・猫型シール切抜き・ガラス補強シート貼り・PC生徒役・プラモデル展示・プラモデル作製・キャンプ場のペンキ塗り・受付用紙作成・野鳥さえずりをCDに・草取り・畑収穫手伝い・メモ挟み彩色・PCデータ入力・苗立札作り・案内チラシ用カット作成・発送作業手伝い・ネット買物代行作業所スタッフ手伝い・NPOスタッフ手伝い・フリーマーケット手伝い

それでは、どのような展開なのかグラフで具体的に説明いたします。図2は、2002年9月にグループを結成してから昨年2008年12月までの「グループにおける仕事行動成立の推移（累積グラフ）」です。累積グラフなので必ず

メンバー（お母さんたち）は「12月、年の暮れで忙しい」「1月、お正月だから…」「2月は寒いね」と答え、3ヵ月休むことになったのです。これって、親の都合ですよ。でも4対1で負けてしまって「それもそうだね」と休止期間を設けました。その後の12月・1月・2月をみれば本人たちは仕事をやっていますよね（図2中 参照）。親たちもすぐ「親の都合」と気づき「馬鹿なことをした」と反省しました。というわけで、このとき限りの「休止期間」をはさみ、その後、2003年3月から仕事メニュー郵送によって仕事を提示していくことになります。

グラフ（図2）のなだらかな傾斜は、ひと月に1回、誰かが仕事をしていることを示しています。その次の平らなところ、ここは誰も仕事をしなかった、停滞しているところです。なぜ停滞したかと言えば、メニューのマンネリです。親子5組で考えた仕事は頭打ちになります。次々新しい仕事は考えられません。一つの仕事をある一人がやってしまうと、その仕事は使えないことも起こります。そこでマンネリからの脱却ということで活性化を図ることになり、ファーストステップ・ジョブグループ説明会を持ちました。結成後初めてです。口コミで知らせたのですが家族だけでなくいろいろな方が来られました。その中に精神科医院に併設されている作業所のスタッフの方がいました。そのスタッフの報告を受けた医院から「こういう仕事なら提供できます」と提供してもらったのが「作業所スタッフ手伝い」です。この「作業スタッフ手伝い」という外部仕事が提供されるようになって、「それなら、うちも協力できますよ」と、内職も含みますが、他からも仕事の提供があり、選択肢が拡大していくことになりました。そして、選択肢の拡大につれて複数の仕事が成立していくようになりました。グラフでは急傾斜で、右上がりになっているところです。次、グラフはまた少々平らになります。それまで活発だった本人たちが卒業し、残った活動性の低い本人たちによる停滞です。そこで、必要と感じていた家族対象の勉強会と同時にグループの活性化も図られると考え、2006年に家族対象の勉強会、3回連続講座を開きました。その参加者の中から5組の家族が、その年の11月、新メンバーとしてグループに入りました。メニュー郵送は翌年2月からですが、そのあたりから毎月3

件ほど仕事成立しています。一人で複数仕事をする本人もいます。グラフの最後のほうですが、最近の仕事行動成立はすごい勢いです。

図3は、「当事者別の仕事行動成立の推移」を表した累積グラフです。グループ結成時から現在に至る間に在籍した13名全員のデータです。青・緑系の折れ線は初期メンバー5名と2006年11月以前に時期もまばらに加わったメンバー3名、計8名（当事者A～当事者H）の推移を示しています。赤系の折れ線は新しく入った5名（当事者I～当事者M）です。このグラフはそれぞれメンバーを比較するためのものではありません。一人一人、如何に個別であるかを見てとってほしいです。それから、同一メニューを同時に郵送する、ここまではみんな一緒ですが、その後の反応に対しての支援は全く個別支援を行うことになります。当初からの本人たちは最初の仕事行動成立が参加後数ヶ月目、数年目がほとんどですが、新メンバーたちは参加後、日・月をあまり置かずして仕事をしています。参加直後から仕事をやりだした本人もいます。だから、全体のグラフ（図2）の最近の急傾斜の箇所は、新しく入った本人たちの仕事行動成立が反映されると言えそうです。ところで、

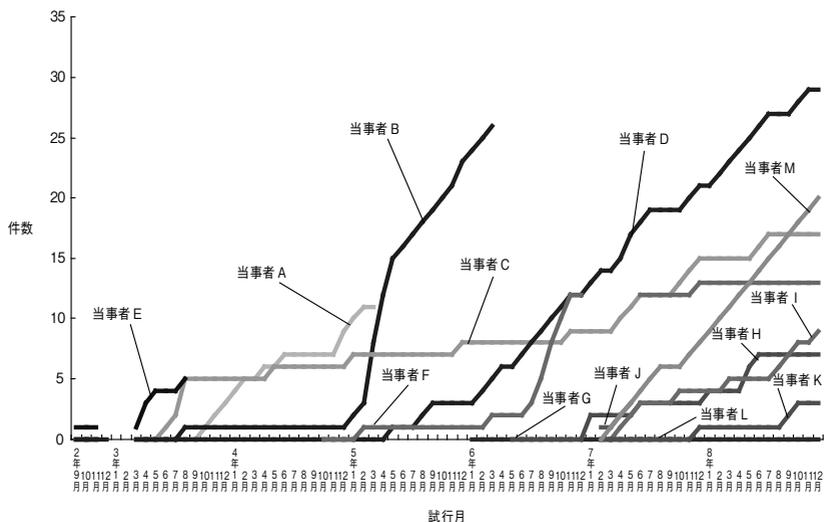


図3 当事者別の仕事行動成立の推移（累積グラフ）

それならば活動性の高い、今にも動き出しそうな本人たちをグループに入れ「我々のグループはこんなに仕事をしています、こんなに成果をあげています」と示そうと思えばできることとなります。大雑把な言い方ですが「ひきこもり」には多数の停滞したままの層と、上部の少数の活発な層が存在しています。その活発な層だけを対象にして、その成績を挙げ報告されているという話も聞きますし。実は一瞬、自分たちも同じようなことを知らず知らずに行っているのではないかと心配したのです。そこでグラフを検討することにしました。新しいメンバーが入ってくるまでの初期メンバー(初期からの2名)の行動の推移と、新メンバーも加わった後の初期メンバーの行動の推移を見直しました。ある一定ペースの2名とも仕事行動成立の頻度を上げ、仕事内容も変化している時期がありました。それはグループにおける成立件数に新メンバーの仕事成立が反映されてると思われた時期と重なります。したがって、グループ全体の仕事行動成立の増加に関して、新メンバーのみでなく初期から残っているメンバーも貢献していたこととなります。心配していたことは無く安堵したのです。また、新規仕事が多様になった、つまり、ここでも選択肢が拡大された時期でした。このように見える形で援助行動を振り返ってみることは大事だと改めて思います。

具体的事例

Bさん(参加時40歳)

では、事例を挙げ具体的に説明いたします。当事者Bの場合です。「選択肢の拡大」と仕事行動の推移についてです。当事者Bは2006年3月でファーストステップ・ジョブグループを卒業しています。グループ参加時は40歳で、ひきこもり年数は約20年でした。年齢を考えれば、仕事メニューのいわゆる「仕事」とは言えないような仕事を「やってみよう」とはなかなか思わないだろうと想像し親たちも悩んでいました。初めのほぼ2年の間にした仕事は「キャンプ場のペンキ塗り」と「フリーマーケット手伝い」でした。両仕事ともグループの皆でする仕事です。重いテーブルや重い荷物の移動を伴うも

のなので、参加した親を助けるという意味合いに近いものでした。そのうちに先ほど話しました「作業所フタッフ手伝い」が提供されることになりました。選択肢拡大へ移った時期です。この仕事は外部仕事で仕事っぽい仕事と捉えることもできます。そこで早速、2004年11月仕事メニュー載せ、その後毎月メニューに載せつづけました。翌年2月メニューで「やってもいい」と返事をし、2005年2月下旬から行きました。仕事「作業所スタッフ手伝い」の内容は週1回・1時間・タオルの洗濯と皿洗いです。作業所での調理実習に使ったお皿とタオルです。週ごとに毎回、「行く、行かない、休む」(勿論ドタキャンOK)の返事をして仕事をする、という設定で仕事行動をカウントしました。その設定で3ヵ月仕事を続けることができた後、設定変更をしました。1ヵ月ごとの仕事として月初めに「行く」の返事をすれば、そののち毎回返事しなくていいという設定です。勿論、「行っても行かなくても、途中でやめても、ドタキャンもOK」はそのままです。そして、「月毎の仕事行動成立」をカウントしていきました。グラフ(図3)の変化はカウントの仕方が変わったもので仕事内容は変わっていません。これも3ヵ月つづけました。本人は計6ヵ月行くことができました。その間に仕事以外の行動も広がっていきました。帰りに家族にお土産を買って帰る。美術館へ寄るとかです。

そこで、さらに仕事内容も拡大していけるような仕事の提供を考えてみたのです。作業所でのこの仕事は提供しつづけてもらえることになっていたのですが、これ以上拡大はしません。また、街の中にあるとは言っても、出入りする人は関係者に限られます。一般の人たちが出入りし、仕事内容も拡大できるところはないだろうかと協力先を探し求めました。そこで協力を得られたのが現在の連携先NPOです。早速、2005年8月仕事メニューで提示しました。本人は8月まで仕事「作業所スタッフ手伝い」を行い、翌9月から仕事「NPOスタッフ手伝い」を選択しNPOへ行くことになりました。これから先の話は、後ほど、このNPOの野池さんから話していただきますが、ファーストステップ・ジョブグループのメンバーとしての仕事行動成立を少し説明しておきたいと思います。

この「NPOスタッフ手伝い」は、はじめは週1回、2時間程度の仕事です。内容は「資料の整理（新聞切り抜き）」です。それをどのように拡大していくかをNPOとグループとで話し合いながら本人に選択肢を提示しながら展開していったものです。3ヵ月つづけた時点で、この「資料の整理」は、本来、学生アルバイトを入れてやっていく作業なので学生に賃金を払うことになる。同じように「資料の整理」ができていくのだから本人に賃金を払ってもいい、との提案がNPOから出されました。本人にこれまでの選択肢の提示同様に選択肢のうちの一つとして提示しました。ですが、本人は「まだファーストステップ・ジョブグループに残っていたい、賃金はグループから」と答え、そのまま続けることになりました。ところで、グループ活動は会費で賄っています。グループとしてはお金がほしいです。それで、グループメンバーがした仕事の賃金としてNPOからファーストステップ・ジョブグループへ払ってもらい、一旦ファーストステップ・ジョブグループの会計に入れて、それからグループより本人へ支払うという形をとりました。世間で言う「派遣」のようなのです。その後、再度本人に選択肢として提示すると、今度は「NPOから直接もらう」と答えました。この時点で一応卒業なのです。でも仮卒業です。賃金は直接本人にNPOから渡されますが、あくまでもファーストステップ・ジョブグループから受け入れたグループメンバーとしての対応です。この条件で2、3月と経た後、NPOのアルバイトとして行くことになりました。晴れて3月末で卒業となりました。つづきはNPOの野池さんをお願いすることにいたします。

Hさん（30歳前半）

次に当事者Hの場合です。家の中での対応ということで家族の方にとっては最も参考になるかと思いますが、「行動の機会」と「まず家の中で、今を認める環境を創る、ひきこもりのままでできる仕事を創りだす」という例です。2006年2月にグループ参加です。3ヵ月の試行期間をおいて5月より本人に仕事メニュー郵送を開始しました。30歳前半で、ひきこもり年数は12年ほどです。グループ参加時点では家から一歩も出たことはありません。お小遣い

を親が本人の銀行口座に振り込み、本人がネットで自分用の必要なものを買
い、その口座から支払う、日用品は親が家族のものと一緒に買うことになっ
ている、ということで家の中で生活は完結していたのです。そこで、いきなり
FSJG仕事でなく、まず家の中で「今ひきこもりのままでできる仕事」を
創ってみようとなりました。「こういうことだったらできるのではないか」
と親が創り出したのが「風呂洗い」です。「手伝ってくれたら助かる、1回・
500円」ということで仕事はすぐ成立しました。また外での買物はできない
けど消費行動は既にあるのです。「今できる行動」として捉えられます。そ
れで、この消費行動を拡大していくことで外へ一歩出ていけるようになれば
と考えました。一足飛びの対面の買物でなく自販機での買物、「自販機でペ
ットボトル飲料を買う」を具体的な目標と設定することにしました。この目
標は必ず達成しなければならないというものではありません。「こうなっ
たらいいよねえ」とボンヤリと浮かべておくものです。外で買物するには「現
金」が本人手元になくてはなりません。小遣いを銀行振込から手渡しにする
ことにしました。この変更を2ヵ月前に本人に伝えておくことを親が提案し
ました。本人の拒否や戸惑いの可能性を思い、本人にとっても2ヵ月ほどの
準備期間が必要だろうと考えてのことです。そのように設定しましたが、そ
の間、ブレないように「小遣いを与えることを前提として、しかし、本来な
ら小遣いが必要でない成人の子に与えるのだから、本人の意向に左右されず、
親がこのようにする、と宣言してほしい」と親に伝えました。また、仕事「家
事手伝い（風呂洗い）」で小銭が本人の手元に残ることになります。手元の
この小銭が消費行動をより促すことになるのではないかと考えました。この
間に本人の祖父・おじいちゃんが入院されたのです。「祖父の入院」とい
った例は、祖父母のいない場合は？とかで良い例とは言えないのですが、次
につなげる話として。ということで、「おじいちゃんも歳だしね、孫の顔も見
たいだろうし…」と誘い、家族でお見舞いに行くことになりました。これが
ひきこもってからの初めての外出でした。このことから「自転車で病院へ見
舞いに行く—外出の機会になる」のではないかと親は思い、「自転車を買っ
てあげよう」ともちかけました。本人は自転車をネットで買いました。親が

自転車代金を手渡しました。本人はそのお金を持って銀行へ振り込みにその自転車に乗って行ったのです。夜遅くだそうですが。これが本当の本人の初めての外出です。十何年ぶりの外の風はどんなだったろうと思いますね。小遣いも本人が自転車で銀行へ振込みに行くようになりました。また親は自転車を使っただけの仕事で創りだしました。入院先で洗濯物が出ます。半分持って帰らずに「半分残ったから自転車で取りにいった」と、洗い上がった洗濯物を「これを病院へ持って行って」と仕事として本人に頼みました。この仕事はおじいちゃんが元気になって退院されたところで終わりましたが。自転車による外出行動は今も続いています。

ここまでのものは全て家で仕事です。次にグループ仕事としての仕事の創出を考えることにしました。園芸に興味があるようなので畑をグループで借りることにし、「畑仕事」をメニューに載せました。本人でなく他のメンバーが「やってみたかった」と畑仕事をするようになったのですが。畑については父親が本人を誘って柵を作ってくれました。その時に本人は「これはファーストステップ・ジョブグループの仕事ではないから」と言ったのです。これによって本人がメニューをきっちり読んでいるとを確認できました。それまでの親の報告では「読んでいるようだけど…」程度だったのです。それで本人に見合った仕事を改めて新たに創りだすことにしました。その仕事が「受付用紙作成」です。パソコン操作はできる、とのことから。このようにしてメニューに載せた中から「やってもいい」と選択した仕事はこれまでで7件になります。今回の講演会の受付用紙も本人の作成です。

そのうち面白いことが起こったのです。昨年の初秋の頃…です。自転車での外出から戻ってすぐ、アイスクリーム半分（2個セットのうち1個を食べた残り）を母親に差し出し、くれたそうです。季節はずれでも母親は喜んで「嬉しいわ、美味しいわ、ありがとう、このアイスクリーム、あの自販機で買ったの？」と応じたのです。本人は何とも答えず、また数日後、同じように差し出しくれたそうです。親もまた同じように「美味しいね、あの自販機で？」と応じたそうです。本人はデジカメで撮った自販機の写真を見せたそうです。その写真を見て、「あら、これも美味しそう、次これ食べたいわ」

と隣のチョコレートのアイスクリームを指して親は言いました。また数日後、それを買ってきて親に差し出し「150円」と請求したそうです。親は「130円じゃないの？」と応じると、「20円は行き賃」と答えたそうです。最初目標においていたのは「自販機でペットボトル飲料が買う」でした。チョコのアイスクリームに変わったけど、行動は生起しました。そして、すべて自発的な行動です。

以上ここまででは当事者本人の行動に関しての報告です。

親の行動の変化

これからは親の行動に関しての話です。まず、「ジョブグループであることの意味」です。1) 仕事の交換は、閉鎖的な関係（個別の親と子）を必然的に越え、余裕をもって対処できる。2) つい焦りがちになる個別の親による支援でなく「グループの成果」という形で評価・激励していくことができる。3) 親が、お互いの援助行動に対して称賛・励ましなどで支え合うことができる。この3つが挙げられます。親はどうしても我が子については焦ります。「こんなことが（も）できない」と、できないことに目が行ってしまいます。でも、他所の子の場合、親の否定的な報告をも「そこがいいところ」「それができてるじゃない」と肯定的に捉え直し評価できます。また、グループには合言葉「よその子でも よかった！」があります。我が子でなくて他所の子の仕事成立を喜ぶことができるのです。誰でも元気によくなっていくのを見るのは嬉しいものですが、我が子の希望にもなります。援助者としての喜びにもなります。グループの一員としての喜びにも。そして、親の行動も称賛や励ましで支えられることになります。例のお風呂洗いの親の場合ですが、お風呂洗いの仕事も半信半疑で「そんなことをやって仕事になるの？」「(我が子) やるかしら？」と思いつつ、やってみると成功した。それを例会で報告すると、皆が「よかった！」「そうよ、できたね！」と称賛しました。勿論、本人の風呂洗い行動成立も同様に。すると、この親は「こんなことで褒められるなんて嬉しいわ、初めてだわ」と喜びました。この繰り返し

返しです。これによって、「今できることを認める」ということを理解し、親自身の援助行動も肯定的に繰り返し広げていけることとなります。

次、「援助者が親であること」について。親は社会からさまざまな対処責任を負われています。「家庭の中で解決を」「甘やかしている」「受容せよ」「家から放り出せ」などと言われます。他方、親が援助をすることについては、「客観的にできるのか」「親子（母子）密着」「データの捏造」「子のプライバシー」といった問題が指摘されます。以上のような問題点を踏まえた上で、FSJGグループは、それでも、一番近くにいる、唯一接触できる「親」を社会資源として援助者として利用しようとしたものなのです。

活動をつづける中で、「仕事行動成立への援助」は多くの関係者との連携が不可欠ということがわかってきました。連携するためには親たちは自分たちの持っている活動内容をさらさなければなりません。つまり、第三者が入ることで、最初に懸念していた客観的、親子密着、データの捏造、は問題ではないとなったのです。また、逆に、「仕事行動成立への援助」という目標設定は、さまざまな関係者が参加しやすい、ということも言えます。グループでは個人、学校、団体から仕事の提供を受け援助してもらっています。また、現在NPOで本人たちに直接関わって援助するのは、ソーシャルワーカー、カウンセラー等の専門家でもなく、特別な人でもなく、一般のスタッフです。このようにして、本来、第三者が介入しづらい状況、個別の推移を客観的に表現していくことが困難な状況を、「親が援助者であること」「仕事行動成立の援助」は可能なものにします。

ただ、「子のプライバシー」に関してはひきつづき考えていく問題と思っています。「親」が分かれば「子」は特定されます。基本的には本人に属する情報は本人のもので、本人に、それを何時何処で誰とどのように共有するかしないかを定める自由があります。その自由は尊重しなければと思います。でも、広く皆さんに理解してもらおうとすればより情報を出さなくてはなりません。この情報公開とプライバシー保護という背反する問題は、「ファーストステップ・ジョブグループ」あるいは「ひきこもり」にかかわらず、どのような対人援助場面でも起こるものです。すぐに答えの出るものではあ

りません。考えながらいくものだと思います。迷った時は立ち止まり、まず本人の利益になることを優先し考えていこうと思っています。

NPOとの連携については、先ほども申しましたが野池さんが具体的な話をしてくださることになっていますので、ファーストステップ・ジョブグループとNPOとの連携がどのようなものなのかについて少しだけ触れてみます。

「連携」は、グループ内を卒業すれば「お願いします」と引き渡し、引き継ぐ、という「分担」ではありません。継続的に支援していくことです。「何ができるか」「どうやったらできるようになるか」の本人の情報を共有し蓄積し、目標設定して、「できることを認める」環境を創っていこうというものです。この目標は、3ヵ月後には1年後にはこうなったらいいよね、というとりあえずの具体的目標としてで、「ねばならない」ではありません。

NPOのスタッフの方に会えば、すぐ、「あのね、〇〇さん、今こんなことができますよ、このようにできるようになりました」から始まり「私たちが嬉しいです」との報告を受けます。「今できることを認める環境を創る」援助が共有され展開されていることを実感します。そして、この「環境を創る」ことと一見矛盾するのですが、「職場（NPO）の日常場面での自然の社会的相互作用」によって「できる」こともあると思われます。例えば「挨拶」で言えば、普通に他のスタッフ間同様に「おはようございます」と声をかけると、最初はかすかに笑顔が返り、そのうち返すようになり、またそのうち本人から挨拶をする、というようにです。ある支援団体のソーシャルスキル訓練を覗くと、挨拶の仕方は、相手の目を見て頭を角度を何度に下げて、といった訓練をしていましたが、そういう訓練することなく、日常の社会の中で本人は獲得していくということです。ですが、そのためには「職場の日常場面での自然の社会的相互作用」が維持される環境であることが必要となります。だから、維持されるよう、やはり「環境を創る」という援助をNPOではやってもらってることとなります。

ところで、目標は「本人のやりたいと思える行動の選択肢の拡大」ですが、この選択肢の拡大を本人が自らやったという報告を受けています。1名は「窓

口業務をやりたい」と申し出たのです。窓口業務は人と接する場面で一番ハードルが高いと思われます。ある日、スタッフ皆がたまたま持ち場を離れていて、その場にいたのは本人一人、その時にお客さんがやってきて、急いでスタッフを呼びにいくという経験をしたそうです。「自分が窓口業務をやったなら、わざわざ呼びに行かなくても、じゃやってみよう」となって申し出たのです。「選択肢の拡大」を本人から環境に提案したということです。もう1名はNPO職員研修会で手をあげて質問しました。これも本人から環境への働きかけです。

グループとしては、さらなる社会資源との連携を考えていかなければと思っています。現在は少人数なので、一人卒業すれば次「やってもいい」一人が現れるという具合に連携先がNPO一つでも機能していますが、複数のグループ外ジョブがあれば、選択肢をより広げ提示することができます。そして、本来の目標である選択肢の拡大を繰り返し広げていくことができます。さらに、「NPOセンターだからできる」「しかできない」といった個の団体の技量や熱意に帰してしまっただけではFSJG的援助を広く展開していけないことになります。そのためにもNPOセンターのようなグループ外ジョブを提供してもらえる個人、団体、企業などの社会資源との連携が一層必要となります。

「グループ外ジョブ」は「仕事内容・仕事場」がグループ外の一般社会にあるといっても、あくまでもFSJG仕事です。次の「ファーストステップ・ジョブグループの次なるジョブ」はグループ卒業の次つながる仕事です。ま、就労と言えますが、しかし、一般の就労はまだハードルが高いと思われます。ですから、まずは、賃金は雇用主（仕事提供者）から支払われるが、就労形態はファーストステップ・ジョブグループ仕様のままで、という仕事です。これまで「セカンドステップ・ジョブ」と言っていたものです。この言葉「セカンドステップ」には、「先にセカンドステップありき」で、その目標に向けて「今できない」から訓練していくというような意味合いが含まれてしまうように思うのです。そうではなくて、「今、できる」ことを認める、「今できた」ことを評価する、この繰り返りで「できた」そこがセカンドステップとなり、また「今できること（セカンドステップ・ジョブ）」を認め…とい

ったように捉えていくなら、それは「いつでも初めの一歩」であると。野池さんとの最近のミーティングで「セカンドステップ、サードステップはどうしても従来のイメージがあり誤解を生むよね」と話しているのですが、新しい言葉はまだ見つかっていません。そして、この次なる仕事に関しては、いろいろな就労形態が認められる、就労形態によって不利を被らない、ということに繋がるものです。そしてそれは、「ひきこもり」に限らず、他の障害をもつ人、小さな子を抱える母親、他の多くの人たちの就労を考えたときにも言えることです。それを社会へ要請していくことも援助の一環と思います。

最後に、この機会に皆さんにお願いしたいことがあります。「こういう仕事なら提供できる」と、個人の方でも団体の方でも結構ですので、申し出てくださればありがたいです。

報告は以上です。ありがとうございました。