

## 友愛みどり園における 集団の発達について

友愛みどり園職員研究集団

(大久保・奥山・金室・神山・柴宮・  
丁場・萩原・長谷川・吉野)

### はじめに

友愛みどり園※では開設以来、その取り組みの基本のひとつに『「仲間」・「集団」を大切に  
にする』を上げ、実践してきました。そして、年度末の事業報告ではほとんどの年、「集団」  
に係るテーマを設定し（「集団力の発達」、「豊かな交わり・要望、要求に基づいた活動」、「核  
づくり」等）研究、報告してきました。

今回、これまでの実践を振り返り「中間のまとめ」を行うこととしました。  
何故私たちは集団に着目して実践を行うのか、その意味を再度確認し、またその活動の中  
で変化してきている利用者の姿からたくさんを学びたいと思います。

※千葉県八千代市 社会福祉法人八千代翼友福祉会  
が設置経営する生活介護事業 定員 56 人

## I 何故、集団を大切にした実践が大事か (先行研究から学ぶ)

私たちは何故、集団を大切にした実践をする必要があるのでしょうか。  
ここでは、まず歴史的・社会的な背景について考え、その後友愛みどり園利用者の現状か  
らの「要請」について考えてみます。

### 1. 人類の歴史から学ぶ

人類は、約 700 万年前に霊長類の一種から進化したと言われていています。それまで主に森  
で生活していた類人猿の中から、草原に進出していったグループがヒトの祖先であるとい  
う仮説が有力です。

草原での生活は、大型の肉食動物の脅威があり、また少ない草食動物を狩る必要があっ  
たことから厳しかったと考えられます。その困難の中で、直立二足歩行を行ったものは、  
手が自由になり道具を持つことにより集団で肉食動物から身を守り、草食獣を狩るよう  
になったと思われます。そして、そのような行動は知能の発達を促し、またコミュニケーシ  
ョンの必要性が高まることから言語の発達を促すこととなりました。

上記下線部分は人類の特徴といわれているものですが、そのひとつに「集団」が位置づけられます。

このことを、山科三郎氏は哲学的に以下のようにまとめています。

「人間は動物と同じように、さしあたり、自然の法則に従わなければ生存しえないという意味で制限されているが、さらにそのような自然は直接態のままでは<生のままでは>、人間の物質代謝のありかたに適合しないという意味で、動物と質的に異なった制限を受けている。したがって、人間は動物にくらべて、二重の制限を受けている存在であるといえよう。言い換えれば、人間は、生きるには、何か欠けている存在である。」

「人間は、この生産活動を社会的に、協働をつうじておこなう。人間は、直接的な自然力において猛獣に劣るとしても、社会関係（個々人との間の共同の関係）をつくりだすことをつうじて、自然存在として二重に欠けたるものを止揚する力を獲得する。」

「人間は、地上に出現して以来、最初から社会的な存在である。」（「人間発達の哲学」青木書店）

また、重い障害がある河野勝行氏は、その研究活動の成果の一つとして次のような事例を紹介して、「人間は、本質において共同社会的性格をそなえていて、そのような本質がゆがめられずに発揮できるような社会体制、人間的な共同体のもとでは、人間のおのおのの活動は互いに他の活動を補完するようになる。」と述べられています。

「世界各地で 4,5 万年前ごろから確認される、死者の意識的な埋葬例、とりわけ中東イラクのシャニダール洞窟から発掘された、花でもって覆われた埋葬遺体は、後期ネアンデルタール人たちが確実に仲間を悼む人間の心・やさしさを身につけていたことを証明する最古の実例である。」

「同じ洞窟で発掘された遺体は、それよりさらに 1 万年後のものと推定されるが、彼は生前重い障害を受けとても人並みの労働は出来ない身体であった。しかも彼は当時としては例外的な長寿を全うしているのである。同時期における類似のケースは 1. 2 にとどまらない。」「たとえ自然条件に恵まれた場合にに限られるとしても、狩猟・採集経済に頼る彼らにとって、障害者を抱えて生きていくことがたやすかったはずがない。」（「障害者のいのち・発達・自立」文理閣）

つまり、人間はそもそも社会的な存在であり、真に自由な社会においては、各々の活動は、側楽（はたらく）ことにつながるということです。そのような中では、仲間を思いやる心や優しさが育まれていくことになります。

ところで、人間以外にも集団（群れ）で狩をする動物はいます。オオカミやライオン、ハイエナ等です。テレビ等でその狩の様子を見ると、役割分担をし、チームワークよろしく見事に獲物を仕留めています。

しかし残念ながら、これらの動物たちの「協働」は本能的なものの域を脱せず、次に見

る人間同士の関係の中から育まれた「関係性」は獲得できませんでした。

すなわち、人間がその集団生活を通して獲得してきた人間独自の「力」は以下のようなものといわれています。

- ・「相手に頼む」、「教える」ことが出来る。
- ・側楽（はたらく）→人の役に立つことが出来る。
- ・「相手の立場にたてる」、「自分の立場をわきまえる」ことが出来る。

（加藤直樹『人間発達と集団』研究へのノート」人間発達研究所紀要 18・19 より一部引用）

また、「人間は、他の人間を鏡として他の人間の中に自己をそして『人間とは』を見る。」とも言われています。

人格の形成において「他の人間」・集団の持つ意味は大きいものがあります。

個人にとっての集団のもつ意味は、①活動の意欲の源泉となり ②「周りの人の役に立つ」ことを通して、自分とその価値を確認する場となり ③まわりの人と比較することを通して自分とそのあり方を自覚する機会をもたらす、と言われていています（この「あわれみ」については後述します）。<加藤直樹「集団と人格発達」全障研出版部>

幸いなことに、私たちは営利を追求する必要のない環境にあります。その条件を生かし、「そもそも人間とは」という原点にアプローチすることを通して、その成果を社会に還元していくことも出来るのではないかと思います。

## 2. 障害者の置かれてきた歴史から学ぶ

1979年の養護学校の設置義務化（今からわずか30年前のことです。）までは、障害児は「就学猶予・免除」ということで学校へ行くことも拒まれていました。1960年代後半から1970年代前半にかけて起こった学習権保障運動のスローガンに「学校へ行きたい、友達が欲しい」というものがありましたが、このことは「勉強がしたい」と同時に「仲間の中で暮らしたい」という基本的な要求があったということだと思います。

また、1970年代後半から野火のように広がった「働く場」の要求・創設運動の中では、「集団権」の提起（河野勝行氏）が行われました。

2001年5月、世界保健機関（WHO）は総会においてICF（生活機能・障害・健康の国際分類）を採択しました。その特徴は、「これまでのWHO国際障害分類（ICIDH）がマイナス面を分類するという考え方が中心であったのに対し、ICFは、生活機能というプラス面から見るように視点を転換し、更に環境因子等の観点を加えたことである。」（厚生労働省）といわれています。

ICFは、人間の生活機能と障害について「心身機能・身体構造」「活動」「参加」の3つ

の次元及び「環境因子」等の影響を及ぼす因子で構成されていますが、この中の「参加」をみるとその中に「対人関係」という項目があります。この「対人関係」は「一般的な対人関係」と「特別な対人関係」に分類されています。更に「特別な対人関係」の中のひとつに「非公式な社会的関係」が位置づけられ、その中に「仲間との非公式な関係」があり、それは「年齢、興味、その他の特徴を共有する人々との非公式な関係をつくり保つこと」とされています。つまり、ここでは「集団」という用語は使われていませんが、様々な社会的関係をつくるのが生活にとって重要であり、「参加制約」されてはならないとされています。

2006年12月、第61回国連総会で「障害者権利条約」が採択され、日本においてはその批准が課題となっています。条約では「締約国は、障害に基づくいかなる種類の差別もない、障害のあるすべての人のすべての人権及び基本的自由の完全な実現を確保し及び促進することを約束する。」となっており、批准するためには、障害者の権利を保障する上での法の不備を是正する必要があります。日本の場合、その不備があまりにも多く、また大きいため政府は躊躇しているのではないかという「噂」も聞きます。

障害者は今も「合理的配慮」がなければ、社会という集団から排除される恐れがあります。「一人ひとりを大切する」集団（社会）はどのようなものなのか、実践的に提起できたら、と思います。

### 3. 「個別化」の流れの中で

最近のある調査によれば、小学生高学年の約15%、中学生の約70%、高校生の約99%が自分のケータイを持っているということです。「ケータイは自分にとってどんな道具か」との質問に、24.4%が「コミュニケーションをするための道具」と答え、22.5%が「生活するため、絶対なくてはならない道具」と答えているとのことです。そして、この結果について調査会社は『『個の尊重』が進むなかで一人ひとりの個別化・孤独化が懸念されている現代社会において、自分の存在を確実にするため、そして他人とのつながりを確認できるツールは、いわば生きていくために必要不可欠なものとして位置づけている高校生も多いようだ。』とコメントしています。

しかし、実際にはケータイを通してでは「自分の存在を確実に」は出来ないし、本当のコミュニケーションは生れないどころか、一層の個別化が進むことになります。

サルの研究で有名な京都大学霊長類研究所の正高信男教授は、「個々人は公的世界へ出て他者との交渉のなかではじめて自己実現を遂げるのである以上、空間上の近接性と時間上の持続性を欠いたコミュニケーションというものには、おのずと限界が生じてくるのである。」「社会の情報化によって、人間が始原的な自然状態へ戻されるという皮肉な帰結がもたらされようとしているのである。」（「ケータイを持ったサル」中公新書）と述べられています。

このような若年層の個別化のベースとなっているのは、戦後急速に進んだ地域共同体の崩壊、核家族化の流れであり、「能力主義」を謳う教育や社会の仕組み（その結果は、「勝ち組・負け組」といわれる格差社会やイジメとなって現れています）といえると思います。

このような「個別化」が進む中で、アンチテーゼとして「集団の大切さを」提起することは現代的にも意味があると思います。

#### 4. 友愛みどり園利用者の現状からの「要請」

私たちの調査によれば、友愛みどり園利用者の多くは発達年齢で言えば2、3歳ころであることが分かりました。

もちろん、利用者の皆さんは大人であり、それぞれの人生経験を経てきていますので、その支援は一人ひとりの人生の重さを大切にしたいと考えています。

しかし、一方で発達や障害に視点を合わせた支援も「生きづらさ」を少しでも「解消」してもらうためには必要です。

通常の2,3歳児への支援（保育）に関しては、多くの実践と研究があります。

この時期は、自我の拡大・充実が特徴でありまた課題であるとされますが、「自ら獲得してきた能力を行使して、自分への手ごたえを確かなものにしていく時期」（木下孝司）ともいえます。

発達障害、発達論の研究者である白石正久氏は「2、3歳ころの発達段階における困難には、どのような集団や活動の中にいるかが、大きな要因として作用します。たとえば学級集団などにおいて、自らが『大きな存在』として関わられるような友達関係がある場合には、それが変化の契機となることもあります。しかし一方で、自分のすべきことは横において、自分より小さい友達への『世話』ばかりに集中してしまう事例もあります。それは、難しいことにも挑戦して、自分の発達の事実として大きい存在になりたいのに、その矛盾への挑戦において自信を持たないときに現れる行動特徴のようです。集団での人間関係、そして自分自身との関係においても『がんばれば、きつとうまくいく』という実感につながるような体験を導きたいものです。」と述べています。（「保育実践と発達研究が会うとき」かもがわ出版）

また、発達理論研究者で「可逆操作の高次化における階層一段階理論」をつくり上げた田中昌人氏はこの発達年齢にある成人期のための「労働は、原料の入手、準備の段階から加工・納入段階までのすべてが見通しの中にくまれ、複数の指導者による10～20名の集団で取り組み、各自の役割と、役割を通じての協力関係が結べること」が大切であると指摘し、また「自我の座としての仕事は、いわば自我の発達にとっての縦糸であり、役割の協力は、いわば自我の発達にとっての横糸」であると述べられています。（「労働と人格発達」全障研出版部）

これまで述べてきたように、人間にとって集団は必要なものですが、発達年齢が2，3歳である友愛みどり園利用者の多くの人たちにとって、集団や「役割」はとりわけ重要な位置を占めることになります。集団を大切にした実践は、友愛みどり園利用者からの「要請」でもあります。

## Ⅱ 集団の発達と取り組み

私たちは幼い頃から何らかの集団の中で生活し、又様々なことを学んできました。一番目に知る集団が「家族」です。その中で「愛情・安心」を感じて育ちます。そして保育園や幼稚園に入り初めて家族以外の集団に属し、その後学校生活を送ります。そこでは友達ができ、遊んだり、喧嘩をしたり、勉強をしたりと同じ環境の中で喜びや悲しみを共有しながら関係を深め、人間関係を築くための基礎を作ります。そして社会に出て就職をし、仕事仲間と仕事や余暇活動を通じて仲間を知ることで信頼が深まり人間関係を築いていきます。このような日々起こる出来事の積み重ねにより社会性・協調性等が身につく個人力が向上していくのです。そして個人の力がいくつも集まり、協力しながら集団としての経験を積み重ねていくことで集団力が高まると考えます。

私たちは幼い頃からの様々な経験により、集団の中で仲間作りや人との関係を深める方法を自然と学んできました。しかし、みどり園には障害があることから人との関係を作ることが難しい方たちがいます。私たちは、知的障害がある方が集団の中で仲間を認識し、共通体験を重ねながら仲間意識・集団力を高めることができるよう意図的・意識的な取り組みを行ってきました。その取り組み内容を「仲間づくり」と「自治的取り組み」の観点から大きく二つに分けて紹介します。また集団力の向上に伴い、集団として生活していく上で規律が重要になってきます。そしてその規律を逸脱する人をめぐり様々な変化が見られてきます。今回は集団として力をつけていく過程の中で、一つの表れとして『集団の規律を「逸脱」する人をめぐり変化』も併せて紹介したいと思います。

### 1. 仲間づくり

#### ① 仲間を知る

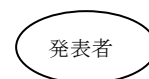
集団発達の第一段階として、仲間の関係づくりをしました（相互認識）。相互認識は通常「何かの機会」に人の優しさ、共通の趣味、考え方を知ることにより親近感を覚え、お互いを知ることにより始まります。仲間がどんな人なのか知らなければ、不安であり、仲良くなれないのは当然です。私たちは意図的・意識的な機会（発表会・役割を通しての仲間との関わり）を設定し、仲間を知ってもらう取り組みを展開してきました。場面設定と役割設定をすることで一人ひとりが主人公（スポットライトを浴びる）となり、周りの仲間が注目出来るよう環境作りにも配慮し取り組んできました。

#### 取り組みの様子1 仲間の紹介（発表会）

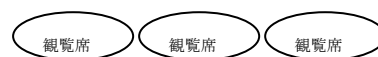
ホームの仲間を知ることが目的として、定期的に「発表会」を行っています。Aさんは言葉によるコミュニケーションが難しい方です。日頃、頑張っている日常の生活、活動（作業）風景をビデオに撮り、映像を交えて発表します。言葉によるサポートは職員が代弁者

となり行います。発表の工夫として話ではイメージしにくい方も映像を通すことで内容を伝わり易くしました。環境設定は皆から注目されやすいように皆の前に

出てもらいます。右図の配置にすることで観覧席の人（仲間）は注目する人がわかり易くなり、発表者は注目されていることを意識しやすくなります。（スポットライト）



Aさんの頑張っている姿を知った仲間から「がんばっているね」などの称賛の声があがりAさんも嬉しそうにしています。



## 取り組みの様子2 活動体験

各活動班に所属する利用者が先生役となり、仲間には自分の属していない活動班の作業を体験してもらうという取り組みです。先生役にはスポットライトを当て、仲間達には実際の体験を通して普段見ることの出来ない個人（先生役の仲間）の一面を知ってもらうことが取り組みの目的となります。日頃なかなか落ち着いてホームで過ごせないBさんが先生役となって農園芸の活動体験をする日です。この日は堆肥運びのスコップ作業をすることにしました。「Bさんに先生になってもらい手本を見せてもらいましょう」と職員から説明がありました。Bさんがみんなの前に出てスコップ作業を始めます。スコップ使いが上手なBさんの姿を見て「すごいね」「上手だね」と声が上がりました。その後次々と仲間達がスコップ作業に参加します。実際に体験することで、スコップ作業の難しさや、農園芸の素晴らしさを感じます。このことで仲間達は、Bさんの普段見ることの出来ない姿を知り、新たな一面を感じる事ができたようです。

## 取り組みの様子3 ホームでの役割

私達も人に褒められ、認められ、頼りにされることは喜びになり、自信につながります。園では各個人の得意なところ、好きなこと等役割として担ってもらい皆で評価しています。（スポットライトを浴びる）Cさんは人とコミュニケーションをとるときにハイタッチをします。ただ、勢いがあるのでビックリしてしまう人も少なくありません。そこであえて挨拶係になってもらい、朝のミーティング時に一人ずつハイタッチで挨拶をしてもらうようにしました。まずは職員から元気の良いハイタッチを交わして挨拶をします。続いてハイタッチに慣れている仲間に挨拶をしていきます。いつもビックリしていた仲間は、他の仲間からの「大丈夫だよ」や「挨拶だもんね」の言葉に恐る恐る手をだしてハイタッチを交わすことが出来ました。Cさんは全員と挨拶を交わして、職員から「ご苦労様、ありがとう」と称賛をもらいます。この経験から少しずつCさんは仲間との挨拶の楽しさを知り、仲間たちはCさんのハイタッチは『元気な挨拶法』として受け入れ始めました。この繰り返しを日々行っていくうちに恐る恐る出していた手が普通にハイタッチを求めて、みんなが手を出せるようになっていきました。



## 取り組みから学んだこと

このような取り組みを重ねた結果、相互認識が高まり仲間同士で少しずつ変化がみられてきました。新たにAさん、Bさんの素敵な一面を知ることにより認識が深まり、Cさんの怖いと思っていたハイタッチは挨拶だということを仲間知ってもらうことで、「怖い」という苦手意識からCさんの得意分野として認めることができました。また、仲間のことを知ることによりミーティングの場面では「Dさんはこんなことが好きだよ」「Eさんはこんなことが得意だよ」と話し言葉のない人の代弁をしてくれる仲間が出てきました。このことから、仲間を知り、認め、受け入れたことが分かります。お互いを知ったからこそハイタッチをしたり、仲間の長所や好きなことを代弁することが出来たのだと思います。そしてこれは仲間（集団）だからこそ生まれた変化であったと思われれます。仲間と一緒に出来たり、感じたり、知ることが出来たのです。これは、他者がいることによって自己が確立していくという、集団が発達していく上での第一歩と言えらると思われれます。このことから「仲間を知る」という取り組みは、集団発達における基礎であり大切なことだと実感しました。

## ② 共通の目標・目的に向かっていく共通体験

一人では達成することができない課題は私たちにも経験があると思われれます。その時に助けが必要になり仲間を求めます。そして仲間と共に協力しながら取り組み、課題の達成をしていきます。このような経験から仲間意識を高め、関係を深めていくと考えます。仲間意識は個人が自分勝手なことばかりしては高まることはありません。共通の目標に向かい挑戦し、力を合わせて喜びや苦労等を共感して高まっていくものだと考えます。時間・場を共に過ごすこと、共通体験はとても大切なことだと思われれます。そこで意図的に仲間と取り組むことで達成できる目標を設定し、仲間関係の変化に目を向けて取り組みました。目標を達成するまでにはいろいろなプロセスがあります。園では、仲間意識を高めるための取り組みの中で「目的（目標）と場の共有」、「協同作業」の2つのことを重点に取り組んできました。

**a.目的（目標）と場の共有**とは「同じ目標に向かう仲間」を意識することを目的とします。共通体験を行うにあたって見通しを立てることは重要です。また、作業を行う場所で作業内容と作業を共にする仲間を確認します。（環境・雰囲気と共に感じる）

**b.協同作業**とは、二人以上で協力して作業することです。一人では重くて持って運べない荷物も二人で力を合わせて持てば運べます。丸くて切りにくい材木も切る人と押さえる人に役割分担して協力することにより切りやすくなります。しかし、これはお互いが相手を意識しなければ成しえることは出来ません。力と心を合わせることで協同作業の重要な目的になります。また、協同作業の中には**分業**があります。作業を分業することで個人の得意なところや能力に合わせて出来る工程に参加してもらい、工程を担ってもらうことで役割に対する責任感を持ってもらいます。工程ごとの役割を担うことでは、仲間と作って

いることを意識するということが目的とします。作業中一つの工程が終わらなければ次の工程に進めないで、自分の作業が次の工程を担当する仲間と繋がっているという意識を持ちやすくなります。これらの作業を通して、自然と仲間を意識し必要性を感じることを共通体験の大きな目的としています。

共通体験の一つとして園では、「仲間と楽しく調理すること」を目的として毎月調理を行っています。ここで調理の取り組みの様子を紹介したいと思います。

### 取り組みの様子（共通体験 調理・クッキー作り）

a.最初に仲間で一つの机を囲んで内容の説明をします。クッキーづくりの作業工程は計量→粉ふるい→生地作り→整形→焼きの順で行います。計量等の難しい作業は計りに粉を載せる人、計る人と**分業**して作業を進めていきます。生地作りでは混ぜる作業があり、器を押さえる役とかき混ぜる役に分けて行うことや、かき混ぜる数を決めて仲間が入れ替わる**b.協同作業**を行いました。生地を作り終え、次に整形です。Aさんが「丸いクッキーだけではつまらない」と言い出し型を使い星型の可愛い形を作りました。それを見ていたBさんは型抜きが苦手なのですが「自分もやりたい」と挑戦し同じ形のクッキーができた時に嬉しそうに微笑んでいました。こうして仲間と作ったクッキーを成功の期待をこめて焼き上げます。焼きあがったクッキーを囲んで皆でお茶会です。仲間と作ったクッキーを食べながら「おいしいね。」と味に対しての評価が飛び交います。「今日の調理はみんながんばっていたかな？」と職員が聞くと「Cさんはがんばって混ぜていたよ」や「Fさんもふるいをがんばっていた」と仲間を評価する声もあがってきました。その中でKさんが「せっかく作ったからWさん（職員）を招待しよう」とお茶会に誘いに行きました。Wさんは「おいしそうだね」といいながら一口食べました。「とってもおいしい！」と皆に向かい、評価すると「やったー！」と喜びの歓声が仲間から上がりました。

### 取り組みから学んだこと

様々な発言や場面より、集団の影響による成果が出ていることが分かります。Bさんの「自分もやりたい」と挑戦し同じクッキーが出来たことについては、集団の中で仲間の様子を見ているうちに「あの人のようにやってみたい」と思ってちょっと頑張った結果、自分もできたということが上記の取り組みの様子から読み取れます（**発達の最近接領域**）。このような気持ち（意欲）は個人では気づくことができません。集団の中だからこそ想いが出てきたのではないのでしょうか。取り組みのポイントとして仲間との能力に差がありすぎると対象にはならないので対象者の能力の差については考慮しなければなりません。

出来上がったクッキーを囲んでのお茶会は、**集団としての達成感**を感じる事が出来たようです。一人では出来ないが仲間と協力したから出来たということを実感してもらうことが大切です。結果が分かり易いこと（他に創作活動、清掃、洗車等）が効果的で仲間同士で評価し、お互い認め合い喜びを共有することで仲間を感じます。

他の職員（W）が「とってもおいしい！」という発言は**第三者評価**という意図的なねらいがありました。第三者に評価され仲間と作った物が認められる喜びを共有し仲間と協力することの素晴らしさを感じてもらえたらと取り組みました。

しかし、現在は評価を意識できる方と意識することが難しい方がいます。全体として喜びを感じる場、雰囲気大切に継続して取り組んでいくことが大切だと考えています。個人では経験できないことも集団としての経験により個人の力が向上すること、共感することで仲間意識が高まるという結果が取り組みによって成されてきたと思います。

### ③まとめ

「仲間を知る」と「共通体験」を継続して取り組んできた結果、仲間同士の認識を深め、そのことにより同じグループ（集団）の中に自分の居場所を意識する方が増えてきました。仲間意識の高まりは、お互いの安心感を生み、より関係性が深まっていくことに繋がっていきました。このことにより日常の場面にも変化が現れてきたので1つのエピソードを紹介します。スムーズに仲間と関わるのが難しかったAさんが数年経ってからの旅行の一場面を紹介します。

#### エピソード

これまでの旅行は職員と一緒に過ごすことが多かったAさん。しかし、今回は例年とは異なりました。宿に着くと仲間の部屋に自分から積極的に遊びに行き、仲間とお茶を楽しみ笑顔を浮かべています。宴会の2次会を廊下で始めようとする仲間に入ろうと自分から席に着きコップを手に取ります。部屋に遊びに来たときも宴会の2次会も自然と仲間に溶け込みのんびりと楽しく過ごすことができました。

今回の旅行ではAさんは仲間と楽しみたいと心が動いたのでしょう。また、仲間も日々の生活の積み重ねにより、Aさんの素敵な一面を知ったことで自然に受け入れることができたのでしょう。仲間関係を築く時、人によって認め合える時間は異なります。自然に一日で仲良くなれる人もいれば、いろいろな経験を何年もかけて仲間を確認しあう人もいます。今回のAさんの報告は全て取り組みの成果とは言いませんが、仲間を知る機会の積み重ねの結果と考えたいものです。園では今回報告した内容の他にもホーム・活動を通してさまざまな取り組みを行っています。今後も集団の中の仲間との関わりについて取り組み、検討し、挑戦していきたいと考えます。

## 2. 自治的取り組み

### ① 要求、要望に基づいた活動

これはこれまでの取り組みとは少し違った種類のものと言えます。これまでの仲間意識や結束力を高めるための取り組みというよりも、自治活動・自治運動的なものに近い取り組みになります。集団力を高めていくことの一つとして、自治という観点からも取り組みを行いました。自治活動が始まるには「要求の声」がなくてはなりません。皆さんは欲求（食べたい、眠たい、遊びたい等々）を伝えることは出来ます。また個人の意思を職員に伝えることは出来る方もいます。（例・・・〇〇さんが～に行ったから私も行きたい・・・〇〇さんみたいにやりたい・・・等々）園ではこのように個人の意思が少しずつ聞かれるようになって来ました。その個人の意思が、仲間（集団）の立場から考慮しても良い考えならば要求・要望として反映していくことが大切であり、社会的に見ても通常のことだと思えます。

しかし、何らかの要求に気が付き、それを要望としてあげるといふ行動はとても難しく勇気のいるものです。自分の要求に気づき「言ってもよいのだ」という気持ちにするためには、雰囲気・方法・場の設定と要求・要望の実現がポイントとなります。園で皆さんからの「要求の声」は外出先や調理メニュー決めのミーティングで聞こえてきます。そこから生じた「要求」を「要望」として提案していくことが出来たエピソードを紹介します。

#### 取り組みの様子

外出先のミーティングをしていて、来月の行き先はラウンド1にボーリングに行くという事に決定しました。しかしAさんは納得いきません。Aさんは「ボーリングじゃなくてカラオケに行きたい」と職員に訴えてきました。職員は「みんなに聞いてみよう」と提案しました。Aさんは「みんなの前では言えない」と自信がないようです。しかし、カラオケに行きたいという気持ちはとても強いものでした。そこで職員は「みんなの前で言えないなら、手紙に書いてみたら？」と違う方法を提案してみました。Aさんもその提案を受け入れ、自分の気持ちを手紙に書いてみることにしました。手紙を書いてきたAさんですが、いざミーティングの場面になるとやはり自信が出ません。そこで職員はサポート役となり、Aさんの代読をして仲間に伝えました。その内容を聞いた仲間からは「カラオケもいいね」「私も行きたい」というAさんと同じ意見が出できました。そしてミーティングでの話し合いの結果、翌月の外出はボーリング組とカラオケ組に分かれて行動するという事になりました。

#### 取り組みから学んだこと

Aさんのように、一度仲間で決めた内容の反対意見を職員に伝えるということは勇気のいることです。まず重要なポイントとして、勇気を出して要求を伝えることが出来たというAさんと職員との間で信頼関係や雰囲気作りが成立していることが挙げられます。職員

に「カラオケに行きたい」という要求をAさんが伝え、職員もその要求を大切にしました。そこからAさんと職員の信頼関係を基に解決方法を探ることをはじめます。そしていくつかのやり取りを経て手紙という方法に辿り着き、ミーティングという場面でAさんからの要望を仲間に伝えることができました。行き先は2ヶ所となりましたが、結果的にはAさんの要求が実現したことになりました。

一見この取り組みは、声の主となる「個」が主体となっているように感じます。しかし、まずは個人の力を高めるための取り組みを行うことも、集団力を高めていくためには必要だと考えられます。それはAさんの要求が仲間の要望になったように、個の力が集団を動かすこともあるからです。また、Aさんからの要望に賛同する仲間が現れ、複数の要望となり外出先を分けるという結果が生まれました。このことから、集団があるからこそ自分の要求に気が付くということもわかります。このような自治的な活動を行った結果、個が集団を成長させ、集団があるからこそ個が成長するということが見え、取り組むことの重要さを感じます。

しかし、園ではまだまだこのような自治的な動きは少なく、また取り組みとしても難しさを感じています。ですが、このような機会を繰り返すことにより「言ってもよいのだ」という雰囲気を作られていくことが、まずは大切だと考えます。今は『個人の意見が要求・要望となり、ホーム全員の要望として活動することができる』という大きな目的のための基礎固めの最中であり、ほんの少し成果が見え始めたところです。

## ② 核づくり

最後に核づくりについてです。これも自治的な活動の一つと考えられます。まずは、ボスとリーダーの違いについて説明します。ボスとは自分の意見を押し通すといった感じですが、リーダーは ㉗皆の立場を考えながら ㉘集団の必要を見通し ㉙一歩先を提起し ㉚仲間を励ます という力量を備えています。リーダー＝核なのです。リーダーとして必須条件なのは㉗と㉚です。これら2つの条件は出来ている方もいます。㉘は「みんなで掃除をしたら早くきれいになる」と考えられる方もいますから、行う活動によっては㉗、㉘、㉚を備えたリーダーもいます。しかし、㉙は難しい行為です。このことから、園では現時点で㉗～㉚を備えた核となって活動している方はまだいません。ただ核を意識的に確立するために、実行委員の設置や、得意分野での先生役や司会等を担ってもらう等の取り組みの中で自信と安心感をサポートした結果「核」候補になっている方は出てきています。

現段階は㉗「皆の立場を考えながら」ということを中心課題として、取り組んでいるところです。「自分の思い先行タイプ」というボス的存在だった方が、自分と同等の敵や職員を「抵抗」として置くことで、自分本位の考え方から、自制して周囲の様子を伺ったり、仲間のことを考えたりする等の変化が見られるようになってきました。

核づくりについてはまだ第一段階としての取り組みを始めたところだと思います。これから大きな課題にどう取り組んでいくのか考える必要があります。

しかし、①「要求・要望に基づく活動」②「核づくり」はこちらが意図的に取り組みを行ってもなかなか成立しません。また、日常の中で偶然にできたきっかけがあり、そこから取り組みを行う場合もあります。取り組みの重要さは感じていても、計画通りに進まないというのが現状です。その要因として、皆さんにとって①、②のような体験が少ないということが挙げられます。自分の現状を自らの手で変えようとし、それが実現するという経験はなかなか出来ません。尚且つ、それを仲間と共に「集団」として活動していくことは本当に大変だと思います。よって取り組みの内容として難しい為に、これまで経験が少なくなってしまうと思われます。①、②のような自治的活動をして、何かを実現化していく喜びを味わうという経験をしていくことで、皆さんも自治的活動に対し積極的姿勢が見えてくると思います。このことから自治的活動を身につけていくために経験を積み重ねることは重要だと考えられます。

このように「要求・要望に基づく活動」や「核づくり」のような取り組みが成果を挙げるようになるには、集団力と個々の力の向上は必須ですが、併せて経験していくことの大切さも感じています。それに伴って①、②のような取り組みの積み重ねが、個や集団の力をこれまで以上に高めていくという結果に繋がっていくことは間違いありません。

自治的取り組みを少しずつではありますが積み重ねてきて、今回はホームではなく別の集団から自治的な活動が現れたので紹介したいと思います。

### 取り組みの様子

「きらら」という毎週火曜の昼休みに開店している喫茶があります。担当は各ホームより自薦他薦で選ばれた方です。Bさんを中心に担当の方たちより、「きらら」担当の職員に提案を持ち込まれました。その内容は「がんばって『きらら』の仕事をしているから、自分たちはただでコーヒーを飲まして欲しい」「ただになったらもっと働きます」というものでした。きららの担当者は閉店後に料金を払ってお茶を飲んでいました。そこの改善を求めたの提案でした。（まるで労働組合の運動のようです）担当職員は「みんなの気持ちはわかりました。施設長に相談してみます」と返事。その日に伝えると、施設長は「直接みんなから、きちんと話が聞きたい。交渉しましょう」とのこと。その旨をみんなに伝えると、即みんなはその足で施設長との話し合いを申し出ました。そして、話し合いの場が設けられました。

Bさん 「毎回がんばっているから、最後のお茶はただ（無料）にして欲しいです」

施設長 「じゃあ、お仕事がんばっているから食品班の人たちは、ただでパンやクッキーを食べていいの？陶芸や織物の製品をただで持ち帰っていいの？」

みんな 「だめ・・・」

「でも昼休みにがんばっているし・・・」

施設長 「でも昼休みにホームの仕事をしている人もいるでしょ？」

みんな 「でも、みんなのためにがんばってるし・・・」

施設長 「そうですね。みなさんががんばっているのは、私もそう思います。じゃあ、年に1回にしましょう」

施設長から「年に1回」という提案が出されました。これに賛成者も反対者もいて、意見がまとまらず結局交渉は決裂に。また改めて交渉の場を設けることになりました。その後はまだ2回目の交渉はされていません。とりあえず年度末に「年に1回」案（無料のお茶会）を行ってから、再び交渉をする計画のようです。

#### 取り組みから学んだこと

これは核となったBさんが意見をまとめ「きらら」担当者みんなの意見として要望し、交渉していくという形が出来ています。核（Bさん）が動き、その呼びかけに集団（みんな）が動いたということになります。核となったBさんが凄いということは勿論のこと、それを受け集団としてBさんの意見に賛同し、一緒に行動を共にしたという集団の力が高いこともわかります。

また、Bさんは「ただになったら、もっと仕事をがんばる。」という意見も出し、またそのことはみんなにも呼びかけていたようです。みんなの意見をまとめ、きちんと交換条件を自ら提示し要望を行うという「要望」＋「交渉」が出来ていることになります。（交換条件の提示は結構すごいことです）

今回の出来事は驚くと同時に本当に嬉しいことでもありました。利用者間だけで発生した問題を、核を中心に集団が動き「ただで飲みたい」という共通目標に向かって「要求・要望」を出し、要望を基に交渉をしていくという協同活動を行うことが出来ました。これは6年間園で取り組んできたことの結果として、生まれた出来事だと思います。今後の展開がとても楽しみです。

#### ③まとめ

今回、個が集団になり、様々な取り組みから集団がどう変化したのかということに焦点を当て書かせていただきました。一般的にも集団が力をつけていくことは難しいことです。協調性や適応力、柔軟性等々必要になってきますし、個々が成長していかなくはなりません。全て持ち合わせるのはなかなか難しいことです。しかし、これまで園では得意なところ、不得意なところをお互いに補いながら、仲間として活動を共にし、共感していくことで集団力が高まってきました。経験し変わっていく力が皆さんにはあります。その力を引き出す役目として、きちんと取り組みを行っていきたいと思います。

### 3. 集団の規律を「逸脱」する人をめぐる変化

ちょっと古い文章となりますが、1980年の国際障害者年行動計画に「ある社会がその構成員のいくらかの人々を締め出すような場合、それは弱くてもろい社会である。」とあります。

学校などで問題となっているイジメなどは、その典型的な例といえるかもしれません。「弱い人」や「(他と) 違う人」を集団から排除してしまうのは、その集団が弱いからと言っていいと思います。

しかし、他と違う人、しかも表面的にはその集団の規律を守れず、逸脱してしまっている人を「抱え込む」ことは大変なことです。

ここでは、集団の質が問われる「逸脱」する人をめぐる変化を報告します。

#### <仲間・連帯に係る変化>

##### ①受け入れられない仲間達

Aさんは、突然声を出したり、走り回ったり、部屋から出てしまったりと仲間達の不安を増長させてしまいました。その結果、仲間達は、Aさんに対して、「怖い、うるさい」という印象になってしまったようでした。隣に座ることに身を引いてしまう人もいて、仲間は、“何をするんだろう”と、Aさんの顔色ばかりを窺っていました。

ホームは、まとまりがない状態が多く、常にAさんの行動を気にする仲間の姿がありました。

##### ②受け入れだしたBさんの存在

仲間が抱いた恐怖感は、「大丈夫だよ」という職員の言葉よりも“何かされるのではないか”という不安のほうが勝ってしまっていたようにみえました。

Aさんが、声を出した後には職員は「Aさん、元気がいいねえ」とみんなに説明をすることにしました。

職員は、声を出すということに対して「うるさい人」という捉え方でなく、「元気一杯な人」と捉えてイメージを変えてもらいたいという願いがあったからです。

職員の説明や表情をみて、Bさんは、職員に近寄ってきて声を出しているAさんに対し、「Aさんは、本当に元気がいいねえ！」とAさんを受け入れだす表現が出てきたのです。

仲間の一人が受け入れだしたことで、他のメンバーもAさんに対して、始めの頃ほど、顔を強張らせて様子を窺わなくなっていったように見えました。

ミーティング時に、席から立ってしまうAさんに「ミーティングが始まるから、座ろうよ」とBさんは、自然に声をかけてくれるようになり、そのことが周りの不安を少しずつ取り除いていったきっかけになりました。

Aさんを受け入れてくれたBさんの行動は、どう接していいか分からなかったCさん、Dさんを次第に「元気だねえ」と笑ってくれたり、挨拶をしてくれるようにしていきました。



た。

### ③受け入れられないEさんの変化

それでも、どうしても受け入れる事が出来ない仲間達がまだいたのも事実です。

Eさんは、朝のミーティングの挨拶時、握手してまわるAさんに対して、体を向けずに、ただ手を出していただけでした。また、Aさんが声を出すと席を離れてしまっていました。

私たちは、小グループで活動する場面において、Aさんを苦手としている仲間に、Aさんの得意な所が見えるようにメンバーを組みました。

少ない人数で協力して行なえる、木工班体験の場面で、その小グループ編成をしました。

メンバーは、Aさん、受け入れだしたCさん、受け入れられないEさん（CさんとEさんは、仲が良い）の3人組みです。

#### エピソード

Aさんは、のこぎり作業がとても得意なため、のこぎり作業をしてもらう事にしました。「Aさん、切ってくれる？」と職員が声をかけ、「Cさん、Eさん押さえてあげてください」とお願いをしました。

「Eさん、一緒に押さえよう。私こっちを押さえるから、そっち押さえて」とCさんが言った言葉によって、なかなか動かなかったEさんは、一緒に木を押さえてくれました。

Aさんが板に引かれた線をきれいにどんどん切っていく姿を見て、Eさんは、きりやすいように押さえている位置を変えたり、力を入れて切りやすいように押さえてくれました。

Aさんが切り終えた時にCさんは、「やったね」とAさんにハイタッチをしました。

その後、Cさんは、Eさんともハイタッチをしました。Eさんは、苦笑いをしながらもCさんとハイタッチをしました。

3人グループで順番に木を切ったり、押さえたりすることで、Cさんを間にEさんとAさんの距離は、少し縮まったように見えました。

まったく視線を合わせることも近寄ることもなかったEさんにとって、仲の良いCさんがAさんを受け入れた事が大きかったようです。

Eさんは、CさんがAさんとの間に入ってくれることで、まったく拒否をするのではなく、Aさんのいいところを少しずつ見てくれるようになりました。また、朝の挨拶の時に、Aさんの方に体を向けて手を出してくれるようになりました。

### ④受け入れだした仲間達

Aさんには、がんばっている姿が、なるべく仲間に見える場面で行なえる役割を担ってもらいました。Aさんは、「ありがとう」や「お願いね」の言葉をもたらえる事で自分も必要とされていることを実感してもらえたようでした。仲間もAさんの役割や手伝って欲しい事を直接頼むようになったのです。

仲間は、自分達の仕事を手伝ってくれることに対して、Aさんに直接「ありがとう」を言える場面が増えました。

Aさんの得意な所ややさしい所が見えたことで、声を出したり、走り回ったりする行動を理解しようとする姿が見え、「座ろうよ」と声をかけたり、座るのを待ってからミーティングを始めてくれたり、全体がまとまってからミーティングを始めるようになりました。

Aさんは、仲間が受け入れだした事と居場所が出来たことでみんなと過ごす空間にいられるように変わっていきました。

ミーティングに参加できる時間が多くなってきていますが、それでも、その場から離れてしまう事に対して、仲間たちは、戻って来てから説明をしてくれたり、結果を伝えてくれています。

リーダー的存在のCさんを中心に仲間のことを考えて行動してくれる姿は、利用者同士のつながりを感じました。

今は、たくさんの「ありがとう」が自然に生まれている集団としてまとまってきています。

### <自主・自治に係る変化>

仲間達は、Aさんを受け入れだしたことで、普通にひとりの仲間として接していくになりました。そうしたこの時期に、新しい「集団力」の場面が見られましたので紹介したいと思います。

ミーティングにおいて、自分の意見だけでなく、Aさんを含めた「みんな」で出来ること、楽しめる事という意見や提案が仲間の中からできるようになりました。

月の予定を決めるミーティングでこんなことがありました。

#### エピソード

「ホームの時間に何をしたいですか?」「運動会をしたい」とFさんが提案しました。

リーダー的存在のCさんがみんなに問いかけてくれました。

「秋だしね!運動会いいねえ。AさんやGさんは、走るの得意だしね」と言いながら、ほかの仲間にも「Hさん、よーいドンで走る?」などと意見を聞いたり、説明をしてくれました。

そんな中、「ほかのホームの人と対戦したい」とEさんが意見を出してくれました。

「いいねえ」とFさんをはじめ、ほかの仲間も賛成でした。

Cさんは、「そうだね。ほかのホームと勝負だね。優勝商品もらえる?」と職員に聞きました。「優勝商品??」と聞くと「うん。あったら、みんながんばるよ」とCさん。

「うちのホームだけで決めちゃうの?」と聞くと「だめかも・・・」と答えが返ってきました。すると、Cさんは、「一緒に決めたほうがいいね」と言ってくれました。

職員は、「ホームからそれぞれ運動会の実行委員を出して、色々決めたらどう?」という提案をしました。「私やります!」とCさん。更にCさんは、「Eさん一緒にやろうよ」と

誘うと「僕でよければ・・・」と謙虚に引き受けてくれました。

Eさんは、職員に近寄ってきて「挑戦状出さないかね」「Eさん書いて渡してくれる？」  
と言うと「はい」と快く引き受け、Cさんと共に対戦ホームに運動会のお誘いに行ってくれました。

相手がはっきりしたことで、やる気が増したのか「みんなでエイエイオーしよう」と提案がありました。職員の掛け声で「エイエイオー」と今から競技が始まるかのような声とこぶしが上がりました。

運動会は、一人でできるものではありません。Fさんは、ホームのみんなで競いあった楽しい思い出があったため、提案してくれたのだと思います。

更に、Eさんの提案は、ホーム外に「敵」を作ることで仲間意識を高めてくれました。自分の主張が強かったEさんでしたが、楽しむために仲間と同じ目標に向かって進もうという気持ちが大きくなったのだと思います。

そして、Cさんが更に、みんなでがんばれるように「優勝商品がほしい」と持ちかけました。「みんなでがんばる」という意識をどうすればいいかという事を考えた発言は、リーダー的存在を大きくしたと同時に、CさんやEさんを中心に集団力を出そうとしてくれていったのがうかがえます。

仲間ががんばっていきこうということにおいて、意見を出せない仲間に説明をしたり、それぞれがどういう種目に出たら力が発揮できるか？という事を考えてくれました。

いろんな意見を出し合ったり、意見の出せない仲間の代弁をしたりしながら、ホームが共通の目標に向かってまとまろうとした姿が見られた出来事でした。

全体の行動から逸脱してしまう仲間をその集団が受け入れられるようになることには、自然に任せていても難しいものです。逸脱してしまう行動をプラス的な発想で仲間に理解を促し、仲間がその人を受け入れやすい環境をまず作っていく必要があるように思います。そして、その人の得意なところを認めてあげられる場面において、仲間が仲間を引き寄せていけるようにリーダー的な存在の人の役割も大きいと思いました。

リーダー的存在の仲間が受け入れたことにより、ほかの仲間も受け入れる準備が出来たようでした。

仲間関係が強まると同時に様々な集団力がみられるようになりました。

私たちは、集団において、一人ひとりが欠かせない存在になるようにやりがいと自信を持ってすごしていける環境とお互いを認め合える関係作りをしていかなければいけないと思いました。

### Ⅲ 個人の発達と集団

前述したように、個人にとっての集団の持つ意味は、①活動の意欲の源泉となり ②「周りの人の役に立つ」ことを通して、自分とその価値を確認する場となり ③まわりの人と比較することを通して自分とそのあり方を自覚する機会をもたらす、とされています。

ここでは、その「あられ」をみていきたいと思います。

#### 1. 活動の意欲の源泉となる集団

ここでは人が何かを「やりたい」「やってみよう」と意欲を持つ時、そのきっかけを与えてくれるのは何かということについて考えていきます。

#### <仲間と一緒に過ごすことを通して…>

エピソード

Aさんは集団での行動が苦手な方です。園へ入所してしばらくは、新しい仲間と殆ど一緒に過ごすことができませんでした。毎朝行なうミーティングは時間にして約5分ほどですが、それさえも参加は難しい状況でした。

そこで、Aさんの好きなことを通して、仲間を意識してもらえるよう工夫し、Aさんは徐々に仲間との距離を縮め、共にミーティングに参加出来るようになっていきました。

上記のエピソードで、Aさんはなぜミーティングに参加できるようになったのか、段階を追って見ていきたいと思います。

・Aさんは園での生活が始まった頃、建物内を歩き回り、落ち着きませんでした。そんなAさんに対し、まずは安心できる居場所・人間関係を築いていく事が重要だと考えました。

Aさんの要求を受容したり、間違っている事は正したり、繰り返し声掛けを行い、Aさんが不安にならぬよう付き添いました。すると、Aさんは「自分をしっかり見てくれる人がいる」と感じ始めてくれた様でした。また、毎日繰り返される生活の中で『場所』や『空間』にも慣れ始め、**新しい生活環境に安心感**を持ったのか、落ち着いた生活を送れるようになってきた様でした。

・しかし、まだ仲間の輪の中に入っていきは難しいAさん。そんなAさんに対して次に「仲間」というものを意識し「自分もその中の一員だ」と感じてもらうよう取り組んでいきました。

お茶が好きなAさんは毎朝ホームに着くと一人でお茶を入れて飲んでいました。そこで、そのお茶をみんなと一緒に飲む『お茶タイム』を作ることにしました。そこでのルールは“皆がそろってから飲もう”と決めました。しかし、Aさんにとって『みんなを待つ』ということは、わかりにくかったようです。そこで仲間の写真等を使用して、「〇〇さんが来

たら飲もうね」と説明をし、見通しを持ちやすくする為の工夫をしました。そうすることでいるメンバー・いないメンバーを確認し、仲間を意識できるようになったようでした。それと同時に自分もその一員であるという自覚も持ちはじめたようでした。

・そんなAさんでしたが、ホームで過ごす時は自分のお気に入りスペースから動くことなく、いつもみんなから離れた場所で話し合いや活動に参加していました。職員の促しや説得に対しても拒否を示していました。そこで今までとは逆の発想で、みんなの輪の中にAさんを呼ぶのではなく、Aさんの周りにみんなを連れて行くようにしてみました。それを繰り返し行うことでAさんは仲間に囲まれているということに安心感が持てるようになってきたようでした。

そんなある日、Aさんに変化が見られました。朝のお茶タイムが終わると、いつもならすぐに席を立ち、お気に入りスペースへ行ってしまふAさんでしたが、その日はお茶を飲み終えた後もみんなと同じテーブルに着き、その後のミーティングにも参加することができたのです。いつも一緒にいてくれる仲間、その仲間達といると安心でき「自分もみんなと同じ様にやってみようかなあ…」という意欲が湧いてきたように感じられました。

このようにAさんが「やってみようかな」という気持ちになったのは、集団（仲間）の存在があったからではないでしょうか。

### <仲間の応援を受けて…>

そのホームでは、仲間意識を高める為、共通の目標に向かってみんなが一丸となっていける機会を多く取り入れているところでした。

Bさんはそれまで、職員に甘えがちで、仲間と過ごすより職員という事の方が多い方でした。しかし、それまでの様々な取り組みの成果もあり、徐々に仲間と過ごせる様にもなってきました。そんなある日の出来事です。

#### エピソード

Bさんが所属するホームが他ホームと運動会をすることになりました。しかし、運動会という慣れない環境に戸惑っていたのか、Bさんからは緊張している様子が窺えました。

周りの仲間達は、初めてのホーム対抗戦ということで、応援部隊もこれまで以上に盛り上がっていました。そんな中で向えた最後の種目「リレー」でBさんも代表選手の一人として選ばれました。そんな熱い応援を受け、周りの熱気を感じ取ったのかBさんは一人で走る事ができました。

運動会という普段と違う場で、いつも以上の力を見せてくれた裏には、仲間と共に共通の「敵」に向かうという目標があったからではないでしょうか。また、日頃一緒に過ごしている仲間の応援があったこともBさんにとっては安心できる状況だったのだと感じます。

AさんとBさんの様子から見てきたことは、人が何かを「やりたい」「やってみよう」

という意欲を持つ時、そこには集団（仲間）の力が働きかけることがわかりました。

そしてそこに至るまでには、ここで述べてきたいいくつかのポイントを、経験の中から感じ取っていく事。また、仲間に対して『一緒にいてもイヤではない』『何か楽しい』と思えるようになり、安心感を持つことが大切です。そして、その安心感が基盤となり仲間からの応援などに応え「やってみよう」という意欲が湧いてくるのだと思います。

このように、何かをする（したいと思う）きっかけとなるには、集団（仲間）が大きな影響を与えているのだと考えます。

## 2. 「周りの人の役に立つ」ことを通して、自分とその価値を確認する場となる 集団

### <ありがとうの持つ意味 ～個人への評価～>

何かをした時、頑張った時に誰もが他人に「ありがとう」と、言葉をかけられたらうれしいと感じるのではないのでしょうか。実際の支援場面でもホームの役割を担い、仲間からの賞賛や感謝の言葉などがあった時の利用者のうれしそうな表情を見ているとそう感じます。

自分が頑張った事や日常の些細な事などでも、「ありがとう」という言葉は達成感に繋がる一つの方法だと思います。これまでであれば「自分の仕事」として意識はしていても、ただ頼まれているからやっていたという方も、周りから評価され、それを実感することで「自分は皆の役に立っているんだ」という自信や誇りのようなものが芽生えてきました。このように『周りの人の役に立つ』という取り組みにおいて、「ありがとう」などの『感謝の気持ち』を伝える事で達成感を得られるよう意図的に取り組んできました。『感謝の気持ち』の大切さは、私たちの社会や生活にとって欠いてはいけないものであると思います。

また「ありがとう」と感謝され、期待されることにより、手応えや達成感を感じ、ホームの中だけでなく他の場面でも意欲や責任感に繋がってきたと感じられました。

#### エピソード I

これまで仲間に仕事を任せることが多かったAさん。自分の好きな事「パソコン」をホームの役割として担って貰いました。役割としては、毎月ホームの行事としてある調理や外出についてのお知らせをパソコンで作成し、配布するというものでした。初めはただ頼まれているからという感じだったAさんも、ミーティング等でスポットライトを浴び、仲間から「ありがとう」と言われる事で、次第にお知らせ作りにやりがいを感じてくれるようになりました。それと共に責任感も芽生え、園でのお知らせを作成できなかった時には家で作ってきてくれるようになったのです。

また、ホームでの役割以外の場面でも「私がやってあげるよ！」と積極的に皆のために仕事をしてくれるようになりました。

このように、周りに仲間がいることでAさんは様々な場面で活躍してくれるようになりま

した。このことから、『集団』は個人にとってとても重要な意味を持つ場なのではないかと考えます。ただし、その『集団』という場は『集団のすばらしさ』を感じられる場として、整備していく必要があります。「ありがとう」と言ってもらえることや、仲間のために、と思えることが『集団のすばらしさ』だと思えます。また、それを意識するためには「ありがとう」と言われる経験を積み重ねることも重要だと思います。

### <誰かのために ～第三者からの評価～>

私たちは誰もが何らかの社会に属しています。そこには集団があり、私たち友愛みどり園では「ホーム」という基礎集団があります。Aさんも例外なく「ホーム」に属していますが、そのホームでの活動において、集団として誉められる、認められるということで今まで以上の喜びを感じられるようになりました。それは、仲間と一緒に活動をしたり行動したりしたからではないでしょうか。

仲間と喜びを共有するということは、「自分も集団の一員なのだ」という認識をしなければなりません。そのためには共通の目標、目的を持ち、仲間同士協力する必要があります。

Aさんはホームの取り組みとしての「清掃」を通して、「食堂」という場をきれいにすること（共通体験）、皆で協力すること（協同）を積み重ね体験することをしてきました。更には、清掃の目的を「食堂を使う人のために」と明確にしたことで、活動への意欲にも繋がったように感じます。

#### エピソードⅡ

Aさんはホームの活動になかなか手応えを感じる事が出来ません。そこで、活動を「食堂清掃」という分かりやすいものにしました。Aさんは仲間とペアになってゴミを集めてくれます。そのことを繰り返すうちに、徐々に仲間と一緒にやっているという意識が強くなってきたようで、ある職員からの集団に対する「ありがとう」という言葉がとてもうれしく感じられたようです。今では、食堂を使う人のために「また食堂掃除やりたいね」とホームの皆を誘ってくれています。また、他のホーム活動においても手応えを感じられるようになってきたように感じます。

上記のエピソードのように、仲間と協力して掃除という活動をすることで集団意識という自覚が芽生えました。また、第三者から評価を受けたことで、誰かの役に立っているという事が認識でき、『誰かのために』という意欲に繋がっていったのだと思います。

このような経験を積み重ねてきたことにより、園外のボランティア活動の際、ゴミを拾っているAさんたちに近隣の方が「ありがとう」と言ってくれた時、Aさんの表情がとても誇らしげだったということは言うまでもありません。『誰かのために・・・』の、『誰か』が喜ぶ姿を思い描くことで意欲的に取り組むことが出来るようになってきたのだと思います。

個人にとって『集団』とは、「ありがとう」を言い合える場であり、また、「ありがとう」

を共有する場であるように感じました。上記で述べた二つの取り組みは、段階を追って取り組むのではなく、同時期に取り組む必要があり、個人が集団の中でこういった経験を繰り返すことで、人の役に立っていることを実感し、自分とその価値を確認できるようになるのではないのでしょうか。人の役に立つということは、意識的にはもちろんですが、無意識のうちにも行なっているものです。そういった一見見落としがちな「優しさ」を、周りが「感謝」に表し、更には個人の「喜び」に変えてくことで達成感を得られるような取り組みが今後も必要だと考えます。

### 3. まわりの人と比較することを通して自分とそのあり方を自覚する機会をもたらず集団

Aさんはとてもしっかり者で、どんな作業でもきっちりと進めることができます。そのためか、「自分がホームの中で一番できる」という意識が強く、Aさんと同じように作業を行なうことができない方や、自分の気持ちを上手く表現できない方に厳しく接することが目立ち、ボスのような存在でした。そこで、ホームの中にAさん以外の新たな司会・進行役を意図的に設け、Aさんが中心にならないような場面を作りました。それによってAさんがどのように変化してきたか述べたいと思います。

#### ① 新たな司会・進行役の確立

ホーム内のプログラムのうち、スポーツレクの司会・進行をBさん、ミーティング(外出先決め)の司会・進行をCさんをお願いしました。2人ともはじめは恥ずかしいのが先行してしまい、みんなに内容を伝えたり、リードしていくのが難しかったようです。そのため、拡声器を利用してみんなに聞こえやすいようにしたり、事前に職員とどのように行うのか一緒に考え、進め方のシミュレーションをするということを月1回ずつ定期的に行いました。何度か行なうことで二人にも変化が見えてきました。

#### ② Bさん、Cさんの変化

司会・進行役となった初めの頃は相手に思いや指示が伝わらないなどと上手くいかないことがあり、くじけそうになったこともありました。二人ともホームの核になったことで、お互いの大変さがわかったのか、二人で励まし合う様子が見られました。以前から仲の良かった二人ですが、同じような立場に立つ辛さを知ってから更に団結したように感じました。また、みんなをリードしていく中で、仲間の中にサポートが必要な人がいることを知り、どのようなサポートをするべきか少しずつ学んでいってくれたようで、自分から自然とサポートしてくれるようになりました。その時に、職員から褒められたり、感謝されたりと評価されることで更に積極的に仲間に関わってくれるようになりました。



エピソード

織物班を体験するために、マリーゴールドで染めた布でカーテンを作りました。そのマリーゴールドの花を摘む作業の時です。自分で花を摘める人と一人では難しい人がペアになってかごに集めました。Bさん、Cさんは相手の人に、「これとって」とお願いしたり、花を相手の方に向けて取りやすくしたりしてくれました。すべて摘み終わった後、ペアごとに「たくさん花が摘めたね」「上手く相手をリードしてくれたね」などとまわりから評価される機会をもつことで、Bさん、Cさんは達成感や満足感を感じることができたようでした。

### ③ Aさんの変化

Bさん、Cさんが結束していく様子を傍で見ている、二人の輪の中に入りたかったのか、仲間をサポートしたことによって職員から評価されていることが羨ましかったのか、今まで他の人に厳しく接したり、無関心だったAさんが次のように変わってきました。

エピソード

ふくろう祭りで飾るために、大きな型に葉っぱをたくさんつけて大きなふくろうを作った時です。この作業も葉っぱにボンドをつけるのが得意な人と貼り付ける方が得意な人とのペアで行いました。Aさんが葉っぱにボンドをつけ、Dさんがその葉っぱを貼り付けました。Dさんは長時間、同じ場所で作業をし続けることが苦手なため、1枚貼っては部屋を出て行ってしまいました。そんな時、Aさんは、「Dさんが戻ってきた時に貼れるように、たくさんボンドをつけて待たせよう！」と言い、黙々と作業を続け、戻ってきたDさんに「いっぱいつけておいたから貼ってね」とお願いしていました。

初めの頃のAさんならば、葉っぱを貼り続けられないDさんに文句を言い、一人でボンドをつけた葉っぱをどんどん貼っていったことでしょうか。なぜ、このようにAさんが仲間との関わり方を変えることができたのでしょうか？それは、Bさん、Cさんの影響が大きかったのではないかと思います。初めの頃は、Aさんの独壇場だった集団に、新たな司会・進行役を誕生させることで、Aさんは『集団のボスなのではなく、集団の一員に過ぎない』ということを実感することができたのではないのでしょうか。そして、BさんやCさんが積極的に仲間をサポートし、職員から評価される様子を間近で見ると、『同じ集団の中にサポートが必要な人がいる。その人も仲間と認め、サポートが必要な時には自分が手を貸してあげるべきなのではないか』と自分のあり方を見直したのではないかと思います。一人では感じることはできなかったことも集団の中で周りの人と自分のことを比較することで、自分の考え方や周りの人への対応を考え直す機会になったようです。

## まとめ

ここまで、「集団」に着目し取り組んできたこの数年間の実践を報告してきました。その中で個人の発達にとっても集団の持つ意味は大きいということを改めて確認できたと思います。

さて、小論の表題は「集団の発達について」です。

田中昌人氏は、かつて「発達の三つの系（個人・集団・体制）」を提起し、その中で「集団の発達の系が個人の発達の系や体制の発達の系を民主的に発達させていく上できわめて重要な位置にあり、集団の系が解体するとき、個人の系や体制の系の発達も実現していなくなる。」と述べています。しかし、残念ながらその内容についての検討は、「これまでは、『個人の発達における集団』の検討が中心であって、『集団そのものの発達』『集団の発達と社会の発達』に関するものはそのほとんどが今後の課題である」（加藤直樹）という状況です。

学校教育の分野では、かつて全国生活指導研究協議会が「学級集団づくりのすじみち」を提起していました（1983年「学級集団づくり入門 第二版」）。この中では、「よりあいの段階」「前期的段階」「後期的段階」に区分し、「班づくり」「核づくり」「討議づくり」の側面から整理して集団の発達過程を追っています。

これらは、参考とはなりますが、話し言葉を持たない人たちも多い私たちの集団づくりに当てはめることは無理があります。

そこで、今まで報告してきた友愛みどり園のこの間の取り組みを基に、集団の発達を仮説的に提起したいと思います。

まず、図1ですが、集団の質は「仲間意識・連帯の系」と「自主・自治の系」の合力により決定される、のではないかということです。

「仲間意識・連帯」は言葉通りですが、この系については「一緒にいれば強まる」というものではないようです。一般的にも、何かを「苦労しながら一緒にやり遂げた」「共通の敵と一緒に戦った」場合などに結束力や連帯感が生れる、ということは経験しているところですが、この系が強ければ集団としての質が高いかといえば、そうとも言えない場合もあります。例えば排他的な「仲良しグループ」がその成員の発達に寄与するとは言いきれません。

一方、「自主・自治」は集団内の民主主義の度合いを表します。「自主」は「他人の保護や干渉を受けず、独立して行うこと。」であり、「自治」は「自分で自分のことを処置すること。」（広辞苑）であるとする、「自発性」や「規律」も含め民主主義が必須となります。

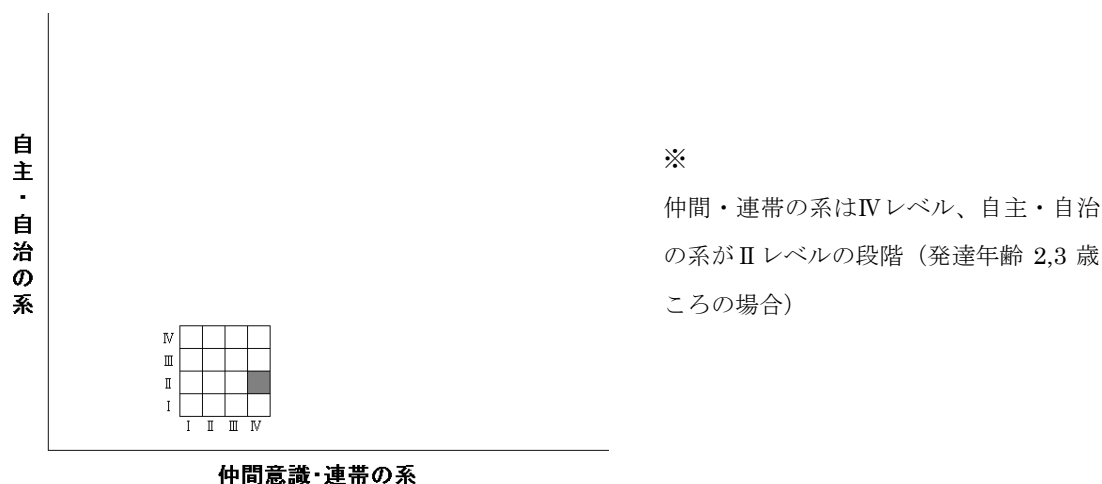
この系については、一定の学習（例えば「多数決」や「選挙」等）が必要となり、またその実現のプロセスについても「コトバ」を介して行うことが多いため、友愛みどり園の場合は「苦手」な系となります。

表1は、この小論で報告してきた友愛みどり園の実践をまとめた発達年齢2，3歳ころ

を中心とした成人期障害者集団の発達の「めやす」と必要な取り組みです。IV段階以降については、実践がないため未解明となっています。

このような「表」を各発達年齢ごと作成することが、実践を基に可能と考えられます。

友愛みどり園のあるグループの現状を図1に落とすと、次のようなイメージとなると思われます。



(図2)

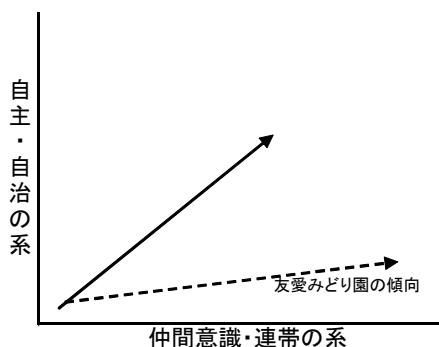
今後、この「仮説」の精査、とりわけ「必要な取り組み」について、実践を豊かにする中で解明していくことが課題となると思います。

ここまで私たちの実践をまとめ報告してきましたが、十分に文字化できたか自信のないところではあります。

しかし、この「まとめ」の作業を集団的に実施してきたことは大きな自信につながることは確かです。

数ヶ月をかけ、何回も討議し、集団的に執筆・点検する中で、自分の気付かなかったところに気付いたり、実践の意味を集団的に再確認出来たりしました。まさに集団の大切さを実感できたのです。しかも、「大変だったけれど、楽しかった！」という思いを持って！

利用者の皆さんに感謝です。



(図1)

発達年齢2, 3歳ころを中心とした成人期障害者集団の発達とその取り組み

仲間・連帯の系

段階	特徴的な姿 (これ以降未説明)	必要な取り組み
IV	「和を乱す人」を批判しつつ受け入れる	ミーティングの充実
III	リーダー的存在が出てくる	目的・目標のはっきりした協同活動、作業
	仲間から影響を受ける	
II	「世話をやく・やかれる」関係が出来る	ペアによる協同作業
	「自分」を出せる。「和を乱す人」を非難する、排除する	仲間の良いところ得意なところを紹介(活動体験等)※
I	仲間がどんな人か分かる	一人ひとりが主人公となる場面設定(スポットライトを浴びる)
	仲間と居ることがイヤではない	役割の設定

※自分の属していない活動班の作業を行うこの時担当活動班の利用者が先生となる。

自主・自治の系

段階	特徴的な姿 (これ以降未説明)	必要な取り組み
IV	自分たち(だけ)で決めることが出来る	「任せきる」取り組み
	リーダーが現れる	
III	職員に対して要望・要求が出てくる	身近なことを相談しながら決める
	「役割」が「みんなのため」になることが認識できる	第三者から「感謝」されるような活動
II	仲間を遊び等に誘うことが見られる	仲間と共に楽しめる活動
	やりたい役割・仕事ができる	
I	与えられた役割を果たすことが出来る	役割等を果たしたことへの評価、感謝

(表1)