



## 藤木 充さん

(社会福祉法人しが夢翔会 常務理事／統括施設長)

龍谷大学の法学部を卒業、在学中は学生運動が盛んに行なわれている中、ボランティアサークルにて積極的な活動をしておられました。その中で、現在の、びわこ学園にて実習、アルバイトを経験され、他の施設とは何か違う利用者との関わりを目の当たりにし、岡崎英彦氏らからの勧誘もあり、家族には猛反対されながらも「誰かがせなあかんのやったら、その誰かに自分になる」という気概で、当時の第二びわこ学園（現びわこ学園医療福祉センター野洲）に勤められます。そこから、三〇代後半で事務職に移り、大津市立やまびこ総合支援センターの立ち上げにも携わられます。やまびこ支援センターの立ち上げ後、第一びわこ学園（現びわこ学園医療福祉センター草津）の事務長から、社会福祉法人しが夢翔会（①）ステップ広場ガルの施設長に。地域支援センターや、重症心身障害のある方や自閉症の方の通所事業所などの開所に伴い、現在は統括施設長をしておられます。

## 福祉の道を志すきっかけ

大平 藤木さんが今の仕事に就かれるきっかけになったことは？

藤木 僕らの時代っていうのは、感覚としては、日本全体が混沌としていて、権威を権威づけたい時代みたいなところがあって、大学に行くのも、その時期の四年なりの間に、自分自身が何か、自分に何ができるのかを見つけることが、主たる目的であるという時代風景やった。それで、龍谷大学の法学部に入ったけど、感覚的には、ほとんどの間、いわゆる学園闘争・学生運動の時代で、学校がロックアウトしていたか、学生がストライキしている状況やった。でも別に、大学がなくなるわけじゃなくて、普通にクラブもやってるし。それで、一年先輩の人らが、ボランティアサークルを作らはって、そのクラブの最初の新歓で最初のサークル員として入って、まず活動を作らなあかんとなって、京都の桃山学園(②)で、日曜日に知的障がい児の日中活動をしたのが始まりですね。最初、二週間に一回の活動やったんやけど、自分の中に、何かやり始めると止まらないところがあって、「二週間に一回しか行かへんっていうのは、こういうことやねん」ということで、毎週活動をするようにしました。あと、大学がそんな状況やし、夏休みに二週

間くらいで児童養護施設や特養、入所施設など色々な施設に、「キャラバン隊」という名前で周っていくことをやっていた。この時代ということもあって、エピソードは色々。兵庫の重心病棟のある国立療養所に実習させてねって連絡したら、実習してもいいけど、大学の实習依頼書持ってきたねということになって、実習の依頼書もらわなあかんけど、法学部やん(笑)。でも、学生課に行つて話すと、「はい」って正式な実習依頼書いてくれて、それ持っていった。院長面接があったりして、ちゃんと学生を育てるみたいな事で、恐縮してしまいました。そんな感じもあつた時代やったね。そんな時に、びわこ学園にも行つた事があつて、それが昭和四五年。最初の時に、バスに乗って園外活動。日野牧場に行つて、利用者の人を草原にポンポンとおいて、職員は、サッカーとかバレーボールとかして、そやけど利用者も楽しくしてるし、職員も楽しくしてた。それから、色々な他の重症心身障害の施設に行つた時に、びわこ学園の、利用者も大事にするけど、職員も明るくこの場を共有してますよっていう感じが、他の施設とかと何か違うものがあるのかなって。ゼミは憲法だったけど、びわこ学園に行くことを担当教官が認めてくれて、アルバイトを続けてるうちに大学は何とか卒業ということになり、岡崎先生・小林先生とかが面接してくれはって「藤木君これか

らどうするの?」って、「二年くらいは時間あると思えます」って言うたら、二、三年いるんやったら職員になったらいいっていう話で正職で就職することになった。実家でここに行く事になったって言ったら、家族会議が開かれた。公務員になってほしい母にとっては、高校を卒業した時も京都市の内定を蹴っているの、またかということやったのだろう。

大平 あっ、就職活動も一応されていたんですね(笑)。

藤木 秘密のうちに(笑)。で、母親は、ほんとに行ってほしかったんやね。京都市からの採用時の研修資料がずつと神棚に取ってあって、私が捨てなさいと言っても、母は聞かなかつた。びわこ学園に行くのなら勘当するということになって。その時に、「誰かがやらなあかんことでも、あなたがする事はありません。あなたがしなくても大丈夫」って言われて、それ反対やんって。その時から思っているのが、「誰かがしなあかんのやったら、それをする自分にならどうすんねん」と。「その誰かに自分になる」、その時にそう言って、格好つけてるからね(笑)。その時

は本当に二、三年しかできない仕事と思っていたけれど、四〇年続けることになってしまった。びわこ学園に就職して、一三年くらいずっと西病棟という、第二びわこ学園の中では一番重度のところだった。園生さんのことで、思いつき事いっぱいあるんやけど、このころは施設や病棟体制などという私たちが仕事しているところ自体の事として、社会が進んでいくし、施設も動いていかなあかんし、職員もきちんと自覚的に動かなあかんと思っていた。そのためには、職場の関係を外から見るという組合の視点は、必ずいる視点。上からこう、指示が降りてくるというラインで仕事をする話と、自分たちが独自にどういう見方をするのかっていうのと、両方が必要だった。でも、組合作るだけでは、どうにもならなかった。もっと根本的に責任を持つて仕事のできる体制を作ろうということで、体制検討委員会っていうのを、法人内の色んな人が集まって、始めた。社会福祉法人は、守りに入るのではなく、先頭に立つて切り開いていくんやと。そのためには体制を考えなあかんのやと、自分たちが責任持てる、いつでもそういう立場

①社会福祉法人しが夢翔会……滋賀県大津市にある社会福祉法人。平成八年に設立。障害者支援施設の運営のほか、生活介護事業、居宅介護、重度訪問介護、行動援護、移動支援事業、日中一時支援事業、指定相談事業、共同生活援助事業など様々な事業を展開されています。

②桃山学園……障害児入所施設と児童養護施設を併設した京都府立の児童福祉施設。



に立てるようにならなあかんと、考えていた。初めは、自主的な組織として体制検討委員会というのを作って、答申も作って、出した。様々なことが動き出す時代だったこともあって、それやったらお前らがやらなあかんでという話になった。で、江口君(③)と僕が指導部と事務に行くという事で、私が事務になったんやけど、それも江口君とどっちするかって話をして、たぶんジャンケンで決めたような気がする(笑)。

大平 えっ、そんな決め方だったんですね(笑)。

藤木 そうじゃないって言う人もいるから、そうじゃないのかもしれんけど(笑)。指導部に一年いて、そのあと事務の方に行って、三年くらいの三〇代の終わりに総務部長になった。そこからの仕事っていうのは、基本的に、僕が先頭に立つのではなくて、一緒に働いている仲間が、各分野ごとの、先頭に立って進めていく。必要なものを必要な形で、方向も決めたわけだから、それらを地域にどう落とすのかっていうそういうのが僕らの仕事やと。大津に移ってから、この仕事を色々広げたっていう話があったけど、広げたんでもなくて、そういうびわこの同期の仲間が築いてきたものを地域に落としたりと。そしてそれらは、別に僕らで作ったって話じゃなくて、近江学園が出来た時に、その中に教員がいて、支援員がいて、岡崎先生がいる医局が

あって、看護婦がいて、保母さんもいてというので、今考えれば総合支援が既に行われていた。そして、対象も今思う対象が全部入っていて、その人たちに対する処遇も、手探りながら検討されていた。近江学園の実践のうち就労系の支援が池田先生によって「地域に紛れる」支援として信楽学園・青年寮が受け継ぎ、れがーとからグローと繋がっているように、近江の「杉組・杉の子組」の実践が岡崎先生によって主として重症心身障害療育の第一びわこ学園、自閉症・行動障害支援の第二びわこ学園として受け継がれていて、それを僕らがフォロアーとして、引き継いでいる。僕らは、岡崎フォロアーなので、重症心身障害の支援と自閉症・行動障害の支援っていうふうに思っている。

大平 なるほど。

### 現場の経験を活かした事務の仕事

大平 現場から事務の方が変わられたという事ですけど、土台作りというか、現場が動きやすくなるための法人管理とか運営みたいところで……。

藤木 事務の仕事自体は、裏方で支える仕事やし、経営、運営、経理的な部分も含めて支えるわけやけど、一番の問題点は、事務が職員を見てないって事やった。例えば、事

務所に職員が来たら、嫌な顔をする。職員が質問をすると、經理の仕事が止まるから、昼休みにしてほしいとか言っていて、あなたたちは、何のために仕事をしてんのという話から始まった。そして、「職員の方を向いて仕事をしましょう」という事で、職員が来たら「いらっしやい」と言いなさいと。事務って内向きになりがちやけど、事務って職員にとつて必要なもんやし、質問されたらきちんと答えなさいと言ってましたね。特に、大津のやまびこ支援センターに行つて、第一びわこ学園に戻つて事務をした時に話したのは、そういう話でしたね。事務の仕事っていうのは、予算のところにしても、自分たちが握るんではなくて、現場の人達が仕事ができるように、例えば事務経費のこの予算で、自分のとこで使えるんがこんだけの枠ですと。そこで、今ある課題と将来の課題に向けて何を用意するのか、何を買うのかっていうような事をあなたが決めなさいと、いうふうな事を支援するのが事務の仕事やと思つてる。何が良いですかって言われて、これが良いですよって言つてあげるのの仕事じゃないんですよ。ほんで、そのためには、今予算額がいくらで、執行額がいくらで、いくら残つて居るのか、

将来に向けての見通しがあるんやったら、ここまで執行できるといふような事が、現場がわかる形で、事務処理ができませんかみたいな話をしてね。

大平 あー、なるほど。

藤木 それで、伝票の記載内容や複写の数を覚えて、予算額と既執行額、執行残額を、その時は毎週やりとりせいで言ったのよ(笑)。でも、そんなこと出来っこないねん(笑)。それで、月毎になつたけど、その時は。利用者も職員も人数多くて、抱えてる予算も大きいわけやから、そういう事務でなければと思つて言つてたね。

大平 なるほど。僕も、やまびこ支援センターで仕事させてもらつてた時、初めての仕事の時に、事務の方々のやりとりがしやすかつたので、今、そういうことなのかと思ひながら聞いてました。

藤木 全てがきちんと出来てるわけやないけど、そういうふうになつてると、現場が、自分たちがやつてる事のレベルがわかってくる。ほな、次何しなあかんのかっていう事を自分たちで決められる力になるんちゃうかなと思つてるんやけどね。

③江口君……江口和憲氏。新大病棟(自閉症行動障害処遇棟)で長くリーダー、主任を務められました。また、現場を離れてからは指導部長として滋賀県の自閉症行動障害支援システム検討の先頭に立つてこられました。五〇歳で天折。

## やまびこ支援センターの立ち上げに関して

大平 やまびこ支援センターは、大きなプロジェクトだったと思うんですけど、その準備段階からずっと、関わられてたと思いますけど。

藤木 やまびこ支援センターのプロジェクトは基本的に、壮大なもので、第一びわこ学園の総力をあげて、もちろん第二びわこ学園もかわりながら、大津って地域の中に、医療リスクの相当に高い重症心身障害の人達の拠点を作りたいて事。入所で支える部分と、地域で支える部分というのがあって、地域の中に医療コーディネートをきちんとして出来るような拠点を作るという事。医療リスクの高い人も、地域で住み続けられるための支援の枠組みを作るという事があった。そやから、支援センターの中に、医師配置、それからPT、OT、STの配置、相談支援の配置、だけやなくて、居宅介護の中にも、看護師が入るといって、居宅介護の枠の中に、訪問看護すれすれの部分がいっぱいあるという事。ほんで、それを大津市が全部認めて、作りますって言ったのが、やまびこ支援センター。その中で、医療的支援が必要な人達が、地域でコーディネイトするため、一番中心なのは医者であろうと。医療的な部分で地域居住を進めるための中心になる医者がいて、医

療スタッフがいて、支援員がいてというような形をまず作ってしまおうというのが基本的な考えであった。今は、医者が常駐はしてないけど、元々は、医者、看護師、PT、OT、相談支援があって、訪問介護の時に、看護師がいて、デイサービスがあって、ナイトケアがあつてという要医療支援重症心身障害者の地域支援の体系としては、ほぼ最終形やね。

大平 もうすでに地域生活拠点事業があつたという感じがすかね（笑）。でも、それだけのものを大津市が「それは必要だ」と理解してくれたのは、何か作戦があつたんですか？

藤木 僕らは、当時第二びわこ学園に居たから、傍観してたんやけど、第一びわこ学園の医局の人らが、地域支援で、例えば地域で住んでる人からコールがあると、医局から医者が行つたのよ、地域で重心の人で特に要医療の人達が住み続けるために。そやけど、第一びわこ学園では、距離的な部分も含めて十分ではないと。だから、それを続けるには拠点が必要ですよというように事をずっとやってきた。最も基本的な話っていうのは、そういう医療リスクの高い人達が地域で暮らすための装置をどう作るのかっていう話を第一びわこ学園の経験も含めてがんがん入れたという事があって、出来ているという事かな。



大平 なるほど。裏話というか、全体像の話ですね。

藤木 まあ俺の勝手な見方やから、実際に地域支援の中心だった人とか、大津の重症心身障害者のある方の通所事業所の中心だった人とか、他の詳しい人に聞いたらもつと苦勞の部分が開けるやろうけどね。僕は、こういうのしようって話になって、それを実現するためにどういう風な事をするかという事についていってるだけやったからね。

誰かがやらなあかんねやったら、自分がやるぞ！

大平 それで、しが夢翔会に移られる事になるんですけど、その移られてくるところを振り返っていただく……。

藤木 やまびこ支援センターに居る時に、当時の障害福祉課の係長と、ステップ広場ガルの運営が大変そうだけけど、どうしたもんかなと話していた。滋賀県の福祉圏域に設置される知的入所の事業所として暮らしの環境、プライバシーにも配慮できる福祉施設として新しいものを作りたいっていう事はよくわかるんやけど、処遇、装置として個室になってユニットになって食住分離になってる。最後にできる施設ということは、入所対象になる人は最重度の要介護者でてんかんの既往のある人や自閉症で行動障害の強い、これまで施設処遇の困難な人。

大平 当時、画期的でしたよね。

藤木 うん。で、同性介護を徹底する。たぶん、夜勤も含めてそういうふうにするっていうような事をたてて、個室には、鍵をつけます。鍵は本人が持ちます。たて方としては、めちゃめちゃ正しい。そうやけど、それを活かしているのには、活かしていける職員集団が必要となる。活かせる職員集団がないと、例えば、部屋に鍵がかかると、利用者の男性が、女性を連れて部屋に鍵を掛ける。まだ、それ自体は犯罪じゃないけど、服脱がすとかになると、犯罪になり得る。

大平 確かに、そうですね。

藤木 そしたら、鍵持たせるのはいい。部屋に入るのもいい。ただ、それをちゃんと職員が認識して、三〇秒、一分経ったら、声かけをする。それを出来る職員じゃないと。利用者が、無断外出して困っています。利用者が出たかと思っただけで、何で「無断」やねん。「僕、今から出ますからね」と言ったらいいのか。で、言わへんかったらあかんのかって、そんな事どうしてやねん、と。出たい人は出たらいいいので。利用者の外出したい気持ちに、職員が気づくかどうかやと。出た事が悪いんじゃない、それが気づかない、または、それを支援できない職員集団の問題だと。職員が気づいて、寄り添って歩いて戻ってくれば

いい。そうしたら無断外出やなくて、単なる外出になるだけであってね。まあそういう事が出来てなかった、外から見てるとね。職員の質の基本である経験値が低い。全体の経験値が低いのであったら、スーパージョブを外から入れて、例えば、構造化の基本の部分をちゃんと外から取り入れて、実践するのは若い人達でやりますよってというやりかたもある。若い人たちだけ集まって、これまでの経験は必要ありませんとしてしまって、自分達の新しい地平を切り開くという、思いの先行、もつと言えば職員の思い上がりだったかも。個室で、ユニットになっているという環境に、重度・重症の人や、行動障害がある人が集まった時に、何が起ころのかというと、事故、怪我、無断外出、行方不明。職員は、どんどん内向きになっていって、自滅的になっていった。外から揺さぶるのもなかなか難しく、大津市との連携もうまくなかった。そんな時にステップ広場ガルの施設長が体調不良で退職される事になって、次の責任者を探す事になる。びわこ学園にもお話があり、当時の理事長と、何度か誰か行けないかという事を話した。なかなか見つからないまま時間が過ぎ、ある時理事長が、誰もいないので断りましたと言われた。なかなか人が見つからないけど、誰かがいかなないと困ります。誰もいませんよと。そんな事言われたら行くしかありませんやん(笑)。お前が行つ

たら困ると言われましたけど、やまびこ支援センターから見てた時に、結局ステップ広場ガルがしっかりしないと、やまびこ支援センターにどれだけ動きが出来ても、地域のしつかりした支援にはならないのでね。入所をベースに地域へというところがきちんと動かへんかったら、どうにもならない。で、「まあ検討してみましよう」という話をした。そやけど、誰か行かなあかんし、誰かがやらあかんしというところで、最初のとこに話が戻ってくるわけ。「誰かがやらあかんやつたら、自分がやるぞ」っていうのが、出てくる。もう誰も賛成する人はいなかった。まあそういうのって、あんまり気にならんタイプで(笑)。

大平 まあ藤木さん自身が、必要だと思ってるわけですからね。

藤木 そうそう。そして、ステップ広場ガルに来た時、最初に職員会議があつて、僕が一番前に座つたら「新しい施設長来ていただいてありがたいです。そやけど、来ていただいてどんな事していただけるんですか？」と言われてね。「いや、私は何もしないよ」と、「わしが出来る事っていうのは、現場で接しているあなた達がこうしたいと思つた事が、出来るように努力するっていうのであつて、私がこうしなさいっていう事をするのではありません」って言った。利用者にとって何をしないといけないのかいうの



が一番わかるのはあんたらやねんから、こうしたいって言いなさい、という話を最初にした。で、ここに来て驚いたのは、車がぐしゃぐしゃで、建物が壊れ放題で、聞くと、お金がないから直せないというわけ。あと、トイレの窓が割れて、板が貼ってあるわけで、これも理由を聞いたら直してもらえないですって。何かこう、全部の方向が、悪い方に悪い方に行ってるような感じやったね。で、最初に、家族会にお願いして、お金を出してもらって、まず生活環境を元に戻す事を行ったね。その辺で、利用者が立ち小便する。職員に言うたら、「これ普通です。この人はここで立ち小便をするんです」って言う。ほんまかいな、って思ってた。それから、トイレを三つ作って使えるようにしたら、今はもう誰も、その辺で小便していない。職員もその辺で利用者が小便するのが普通なんて思ってないしね。そやけど、その時は思ってなかった。自分達のやってることが何があかんのかって思いつかなくて、起こってる事の現実を見て、しょうがないやんって思ってしまう状況やった。

### 実践の中で自発的に考え、外に発信する

大平 基本的には、職員に「君らが、どうしたいのか」を

尋ねながら必要なものを作っていく時に、元々いた人は、元々やってた方法でやりたい意識があるじゃないですか。何かそこに対しての、投げかけというか、やりとりというか。

藤木 一人の職員の人が出て、次のところを作るという事になった時、やっぱり今してる事が大事で、新しい事には抵抗があつて、そやけど実際に、例えば相談支援を作る時に、あまり賛成でなかった人に担当してもらったら「あー、やっぱりこれ必要なことですね」という風になって、全体として広がるという感じやったかな。僕らは、施設は閉じたらあかんと思ってる。そして、ステップ広場ガルに来た時に、別にこの施設が必要ないって誰も言っていない。何をしてくるかとか、どういうふうに必要なかが発信されてないだけやと。私たちはこんなことやってるよという事を外に出す意味で、実践報告会をやるという話をしたら、「そんな外に出すのなんて、嫌です」って言うてたね。でもまず、自分たちのやってる事を、自分たちの言葉で発信して、自分たちが今何に困ってるのかとかを出して、今こんなところにいるのはるんやねとか、頑張ってるねとか、ここはもつと頑張らなあかんどか、批判も含めて言うてもらったらいやんと。

大平 実際にやってみる事で、必要だとわかるのと、その

やってる事を発信するっていうのが大事だと……。

藤木 結局、現場で実践してる人っていうのは、今現場で実践してる部分が見えてて、そして、その次のところが見えてくる。でも、僕らは、その先の、どこに繋がるのかがあって、それに繋げていくための目標というか夢みたいなことを常に語っておく。で、そのすぐ次の部分ができるような準備をするっていう。それを経験しておく、職員の経験値も溜まって行って、広がっていくと思う。僕は、病棟に長い事いてて、事務に行って、通所して、やまびこ支援センターに行って、第一びわこ学園に行って、ほんでここに来て、重心のところで経験できる場面は全部経験させてもらえた。もう経験する事だけでしか積み上がってしかいないみたいなもの。必要なことはどこに行ったら必要なんやし、自分がそこに行って、やれるようになる。やれるから行くのでなくて。周りはやれると思ってる、そやけど、できる自分になるのは時間もかかる。

大平 なるほど。今日は、いろいろなお話を聞かせていただいて、ありがとうございました。