

働くに向けて 可能性をつむぐ

就労移行支援事例集

「働く」に向けて可能性をつむぐ

就労移行支援事例集

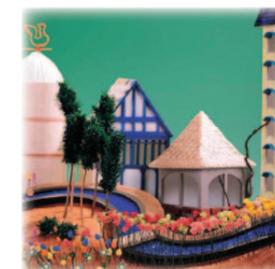
特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク



働くに向けて 可能性をつむぐ

就労移行支援事例集

特定非営利活動法人
大阪障害者雇用支援ネットワーク





働くに向けて 可能性をつむぐ

就労移行支援事例集

特定非営利活動法人
大阪障害者雇用支援ネットワーク



はじめに

…人たるに値する「働き方」

就業すなわち「労働」について、ILO第89回総会（1999年）における事務局長報告で、ディーセント・ワーク（decent work／「適正労働」と和訳）が強調された。それは、「誰もが自由・公正・安全ならびに人間の尊厳という条件の下で、まともに、人間らしい生産的な仕事を得る機会を持てるようにすること」であり、「権利が保障され、十分な収入を得て適切な社会的保護のある生産的な仕事に就くこと」が提唱された。むろん、その裏にはディーセント・ワークの欠損（decent work deficit）という「人間の尊厳」を無視するような、①雇用ギャップ（雇用の欠落あるいはインフォーマル経済下での生活するに足りない程度の安い賃金での雇用）、②権利ギャップ（権利性の欠落・労働権が確立していない状態での雇用）、③社会保障ギャップ（雇用政策・雇用に伴う諸権利の適用がなされていないなかでの雇用）、④社会的対話ギャップ（労使のコミュニケーションの不足）、という現実があり、その是正にけるILOの意思を表したものである。

また、第61回国連総会本会議（2006年12月13日）においてコンセンサス採択された「障害のある人の権利に関する国際条約草案」の第27条 仕事と雇用（WORK AND EMPLOYMENT）では、「締結国は、他の者との平等を基礎として、障害のある人の労働の権利を認める。この権利には、障害のある人にとって開かれたインクルーシブでアクセシブルな労働市場および労働環境において、障害のある人が自由に選択し又は引き受けた労働を通じて生計を立てる機会についての権利を含む」とし、11項目の細目にわたって障害のある人の労働の権利について言及している。

古くは「世界人権宣言」第23条において、「すべて人は労働し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な労働条件を得、および失業に対する保護を受ける権利を有する」としてその権利とともに、「失業」の危うさを指摘してその対応策を講じるよう求めている。

改めて言うまでもないが、これらに共通している主体は、「誰もが」「他の者と平等に」「すべての人が」と表現され、万人の労働のありようを示しているということである。しかし、心身の機能や身体構造（body functions & structures）の損傷や変調（impairments & disorder）がある人の労働は、「生産性の低下・売上の減少・過重な設備投資・人件費の高騰など、企業倒産に連なるような過重負担が具現する（青山1983）」として、労働遂行能力が低下したネガティブな労働力とみなされ、敬遠される。

厚生労働省「社会保障審議会障害者部会」に提出された平成16年4月の資料から概括すれば、常用雇用されている人はわずかに39万人に過ぎず、施設利用者は24万人である。そして、172万人もの不就業者がいる。わが国では、障害のある人たちを産業社会における労働に導く方策として「雇用率」を設定するとともに、それを遵守しない企業から反則金を徴収するという「雇用率制度」を設け、一方に「働けない人」を「施設」という受け皿に導く「福祉的就労」という制度を整え、障害のある人の働くことを下支えするという二重構造を堅持してきた。その歴史的な経過が人々の「障害者観」を形成し、それがまるで一つのテーゼのように支援者の福祉活動を支配してきたとも言える。しかも、それに加えて、就労に無縁の人たちがいるという現実がある。錯綜するわが国の障害者に関する「就業施策」の矛盾が浮き彫りになる。わが国はそんな国なのである。

施設中心の「福祉的就労」に関して、①施設利用者の就職者の割合が低い（施設利用者の1%）、②授産施設の工賃が低い（平均月額15,000円）、③離職した場合の再チャレンジの受け皿がなく就職を躊躇する傾向がある、④養護学校卒業生のうち約6割が福祉施設に入所し、就職者は約2割にとどまっている、⑤雇用施策、教育施策との連携がない、といった指摘が「障害者自立支援法」導入のエネルギーとされた。その改革のポイントは、従前の授産施設などを、①就労移行支援（能力開発などを行って雇用就労に導く事業所）、②就労継続支援A型（原則雇用契約に基づいて働く場を提供する事業所）、③就労継続支援B型（雇用契約を締結せずに働く事業を提供する事業所）、④これらの混合型、として再構築が促されている。

特に、就労移行支援においては、課題の多い現状の福祉施策を転換する契機でもあり、障害のある人が産業社会で就業する機会が大幅に拡充することが期待される。施設への風当たりだけが強調されるが、実は、就業機会の提供や創出に関しては、コーポレート・ガバナンスに象徴される企業の姿勢や風土が問われている。

最近さる人から、「雇用率に反映されないような障害者雇用は、企業にとってはメリットがない」という言葉を聞いてとても違和感をもった。大変にとがった言い方になるが、事業主が障害のある人の雇用率を遵守するのはコンプライアンス（法令遵守）という視点からは当然のことで、遵守されていない現実のなかで、障害のある人を雇用しているからといって胸を張るほどのことではない、などと品のない反論を試みたくなる。

われわれの主要メンバー企業の会長兼CEOのお話を聞く機会があり、「社会的公器としての企業」について、具体的でわかりやすいお話が聞けた。同社の特例子会社では雇用率に関係なく雇用人数を倍増する、海外拠点での障害者雇用、そして、その実現に向けて謙虚なまでの協力要請、であった。他の機会に見聞した社員への訓話は、①夢・目標をもって提言する人であること、②失敗を恐れないこと、③挑戦的であると同時に謙虚であること、④専門性を磨くこと、⑤対話力、時には、意識的に反対意見を述べるような一家言ある人であれ、⑥実行する人であれ（実行なき戦略は無に等しい）、という言葉が並んでいた。自分がその会長の下で働く社員になったような居心地のよさを実感した。同社においても雇用率が遵守できていないということから特例子会社がスタートしていたと言い、障害者雇用の促進において雇用率制度が牽引している役割を軽視するものではないが、「人はただ 働けばいい」というものではない。

わが国には「労働基準法」という労働に関する基本的な要件を定めた法制がある。その第一条で「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と定め、第二項において、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」、また、第三条では、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」と定めている。

本事業を受託した当ネットワークの活動は、声高にその成果を吹聴するほどのことはないが、雇用事業主間のネットワーク、事業所におけるインターンシップ制の施行、雇用事業主の顕彰、御堂筋線で雇用推進を訴える車両（地下鉄美術館）の導入、労使合同の雇用フォーラム、職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成研修など、いくつかの創業は、労働組合・経営者協会・雇用事業主・就業支援者が集っているからこそ可能になったものである。

われわれは、志を同じくする多くの方々とともに「人たるに値する暮らし」の実現に関わるという姿勢を貫いていきたい。それは、いわゆる「障害にともなう生きにくさ」をことさらに強調することではなく、人はその生育過程においても、また、活動の広がりにおいても個人的にまた社会的にさまざまな「不都合や不具合」に遭遇する危うさ（ハザード）や生きにくさを直視し、解明し、その解消に挑戦するという見果てぬ夢を見るものたちである。

さて、本書は、平成18年度厚生労働省「障害者保健福祉推進事業」における「就労移行支援事例集作成事業」として実施したものであるが、その基本精神は、先に述べたように「いい企業や事業主に出会うこと・その方々のありようを世に紹介して多くの方々の関心を喚起すること・そのような企業に多くの方々の関心が寄せられること、そして、その企業の業績が一層伸びるように応援すること」といったとてもプリミティブな思いを込めている。

本事業を積極的に推進し、企画に関わってくださった應武善郎さん、阿由葉寛さん、東馬場良文さん、横江邦彦さん、取材に多くの時間を費やしていただいた永田良昭さん、久保克己さん、酒井京子さん、前野哲哉さん、伊集院貴子さん、崎原牧子さん、湯川隆司さん、森悟子さんのご苦勞に感謝します。

また、快く取材に応じていただいた企業の皆様に衷心より御礼申し上げますとともに、ますますのご隆盛を願ってやみません。

特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
代表理事 關 宏之

目次

はじめに	3
[企業編]	
① 企業の商品開発力が拓く障害者雇用 株式会社 特殊衣料 (北海道)	8
② グループ会社からの業務受注と企業発の就労支援ネットワーク 株式会社 ビジネス・チャレンジド (東京都)	14
③ ノーマライゼーションにこだわり「必要なものは創る」 株式会社 スタッフサービス・ビジネスサポート (神奈川県)	19
④ 地域の特産品を活かした就労移行支援 株式会社 柿の木農場 (長野県)	25
⑤ 障害のある人たちの「働くこと」を支えるコミュニティ形成 阪神友愛食品株式会社 (兵庫県)	31
⑥ 技術資格を活かして雇用の可能性を拓く 和田精密歯研株式会社 クラウンセンター綾上 (香川県)	37
⑦ 関連事業への拡張展開による障害者就労支援 株式会社 共同運輸 (熊本県)	42
[福祉施設・医療施設編]	
① 施設から企業就労へ 見えてくる課題と可能性 社会福祉法人 足利むつみ会 (栃木県)	48
② 福祉と医療の精神障害者就労支援プログラムにおける連携 財団法人 浅香山病院 精神障害者社会復帰施設アングアンテ (大阪府)	52
③ ネットワーク活用による総合支援 社会福祉法人 樅の木福祉会 ゼノの村 (兵庫県)	59
④ 「できること」に着目した働く環境づくりとネットワーク 社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会 (兵庫県)	66
⑤ セルフケアの高まりで内部機能障害の克服 社会福祉法人 名護学院 障害者就業・生活支援センター ティーダ&チムチム (沖縄県)	74
あとがき	80

企 業 編

企業の商品開発力が拓く 障害者雇用

■ 株式会社 特殊衣料 (北海道)

企業概要

企業名： 株式会社 特殊衣料

所在地 札幌市西区発寒14条14丁目2-40

日本福祉用具供給協会、全国重度障害者雇用事業所協会、札幌市知的障害者職親会等に所属、
介護保険指定（福祉用具貸与業）事業所

- ①事業内容 リネン業（病院・福祉施設シーツ・おむつ・衣類洗濯）
 タオル・衣類リース業（入院患者私物洗濯管理含む）
 病院・施設管理業務（施設清掃・清拭／ベッドメイク・保清）
 医療介護用品・特注縫製品製造／販売
 医療器械・器具販売／レンタル（洗浄消毒・修理含む）
- ②企業理念 「介護から快護へ」
- ③事業構成 創 業：昭和54年4月（法人設立は昭和56年10月）
 資本金：4,000万円
 売上高：9億4000万（平成18年9月期）
 代表取締役社長 池田啓子
 従業員数：125名
 （事業グループ）
 はっさむ快護ひろば（高齢者疑似体験ショールーム）平成13年開設
 知的障害者通所授産施設「ともに」平成17年開設
- ④障害者雇用の現状
 全従業員125名（パート含む）中、知的障害 24名
 身体障害 1名 雇用

⑤地域の特性

札幌市街に位置し、周辺に障害者職業センター、就業・生活支援センターがあり、人的な支援交流がある。また北海道・札幌市等の行政とも連動した取り組み（介護事業：自主運営）があり、高等専門学校（会議用具デザイン）、シルバー人材開発、ヘルパー介護事業等において、自社場所を開放するなど、

積極的な地域展開が見られる。また、小規模授産施設「ともに」を併設し、障害者福祉面でも能動的な取り組みが見られる。特に「ともに」作業所は隣接する特殊衣料事業所内での企業内授産をはじめ、そこからの地域産業事業所への就職数も多く、極めて高レベルのネットワークをもっている。

障害者雇用の状況

1. 雇用の実態

- ① 知的障害のある方 24名（うち重度8名） 男16名、女8名
- ② 身体障害のある方 1名（上肢3級） 男1名

平成2年の1名採用を皮切りに、毎年2～4名の定期的採用がされている。平成2年から平成18年までの離職は18名あるが、就職と離職がくりかえされるということが、併設施設としての小規模授産施設を開設させるに至った動機であることは容易に推察できる（職業前準備指導の場としてだけでなく、リタイアした方々の受け入れ先として、かつ再チャレンジが可能な場として）。なお、同期間内で、同数の新規採用があったため、従業員総数は変わっていない。

同期間内における職場実習の受け入れは総数78名に及び、利用した公的制度別それぞれの受け入れ数（1名につき制度利用の重複あり）は、職場適応訓練 [職業センター] 30名（うち25名が雇用に至る）、職務試行法 [職業センター] 20名（うち13名が雇用に至る）、職域開発援助事業 7名（うち4名が雇用に至る）、就労体験事業 2名（雇用なし）、トライアル雇用 [ハローワーク] 2名（2名が雇用に至る）、所属施設実習（「ともに」） 4名（うち1名が雇用に至る）、職業センターによる任意の体験実習13名（雇用なし）という実績であった。

賃金支給については、基本的に能力給を採用している。全体での平均給与額は98,036円（賞与別：平成19年1月現在）。

業務別構成では、主にクリーニング業務に知的障害の方19名（うち6名が重度判定）、身体障害の方1名、清掃業務に5名（うち1名が重度判定）が従事している。

2. 障害のある方への就業継続体制

家族の会「やよい会」（平成8年3月設立）があり、保護者の側からも「職場定着」の重要性を認識してもらおうとする意識がある。現場支援の工夫として、ともに働いている傍らの従業員全てがジョブコーチであるとの認識度が高く（障害者職業生活相談員受講者証所持者15名・障害者能力開発推進者講習受講者証所持者1名、職業コンサルタント2名、業務遂行援助者1名）、作業場内のいたる所に作業マニュアルや指示票（サイン）、色分けされた分かりやすい工程認識票（カラー）等が掲げられている。障害程度によらない工程分析がなされていることは注目に値する。また、こういった作業上での取り組みは、他の従業員にとっても「ミス」をなくし、品質向上に役立つことはもちろん、現場事故を未然に防ぐ手だてであることも合理的な一面として評価できる。

また、早い時期から職場適応援助者（コーディネイター）の役割を重要視しており、2号職場適応援助者1名が職場内に配置されており、さまざまな職場内でのコントロールはそこを起点として出される仕組みがある。支援で注目されるのは、社会的マナーの修得を重要視していることで、交通機関や職業

マナーの遵守を励行させるために、行政とも連携をとっているということである。

3. 事業所を取り巻くさまざまな自主開発資源

小規模作業所「ともに」は、能力開発と就労後の能力低下、高齢化という個別課題に対して、受け皿的な発想で創設（平成12年）された。地域の資源で就業を目指す人々にとって、「作業所ともに」→「株式会社特殊衣料」という2段階で準備された職業能力開発の仕組みは、かなり有効な手段と思われる。例を挙げれば、作業所の日課では、午前9時30分の朝礼から帰宅（原則終礼は5時）まで、ほぼ隣接する事業所での就労時間と同じスケジュールをこなす配分になっている。準備期あるいは離職後（再チャレンジ期）における場で必要なことは、「段階を上がろう」という前向きな姿勢の醸成を重視するということであり、事業所での就職を目指すために必要な指導が、事業所の要素を含む場で試行できることの重要性である。作業受託を行い、個人のレベルや能力の向上度合いによっては、「ともに」が特殊衣料と連動して行う「企業内職業指導」に入ることが多いとのこと。まさに就職する希望をかなえたとともに、働くことは当たり前であるという基本姿勢を極力踏まえ実現できているという意味では、地域における有力な資源の一つになっている。

また、特殊衣料内で行われている「地域交流を目的」としたシニアサロン「はっさむいきいきサロン」は、地域交流のあり方として注目に値する。障害や年齢別に考えるのではなく、いろんなひとが“あたりまえ”に交流しあう場としてつくられている。まさにノーマルな発想での運営だと言えよう。

職員や企業内職業指導に入っている障害当事者が入り組み、“あたりまえ”に付き合い、支えあうということで、地域の障害のある人とのかかわりが自然なものになっていく。そんな可能性を模索されている。

さらに、いきいきサロンでは、近隣学生のヘルパー研修の場としても活用されたり、高齢者・片マヒ疑似体験セット「まなび体」やデザイン開発／研究プロジェクトのショールーム兼、実技研修の場ともなっている。

特に「アボネット」はちょっと見るとごく普通の帽子なのだが、実は特殊な衝撃緩衝材を装備しているという、一般的な介護用品に見られがちな特殊性を極力排除した商品なのである。オーダーメイドにも対応した優れた特殊衣料の商品開発力の一面を見ることができる。発端は雇用したてんかんを症状としてもつ障害当事者が、「オウム教信者みたいやな」といじめられたことに起因するという。「彼らが特殊なのではなく、周囲の見識が『違和感』を創りだしているのではないのか」という代表者池田さんの説明にも、ある意味見過ごしがちな事業創設に対するユニークな発想を感じることができる。

アボネットブランドによる保護帽は、危険性の比較的高い職場にも応用されはじめている。札幌雪祭りをはじめ視察に訪れた小泉前首相もこれをかぶり、現地視察されたという（現地の方ならともかく、雪道・凍土に慣れない人たちは北の国札幌の路上で不意に転倒することは珍しくない）。また昨年、アボネットスポーツメッシュタイプ（いわゆる作業帽）が大型施設を所有する電力会社の正式帽として採用されたのだという。その中の一つの事業所からの発注数は400個。まさにユニバーサルデザイン、ノーマライゼーションの極みをいく最先端の取り組みではないかと思われた。

4. 特筆すべき雇用後の職場定着指導

掲載した資料によって、一見して事業所の支援プロセスの様態が理解できる。とくにわかりやすい指

導／表示については、ジョブコーチ支援技術の事業所現場における熟成が見て取れる。また、成果の振り返り等の評価査定には、就業支援の基本である「職場における適応」を目指した理論的な意図がうかがえ、特に収入を得るという行為に対して、事業所が行えるさまざまな指導・支援の集約がそこにあると思われる。このことは障害者自立支援法が施行された今、全国の就労移行を行う福祉施設等が取り組まなければならない課題でもあり、事業所就労の場を活用してこういった事例を学べる可能性があることを大きく示唆している。

5. 見えてくる障害のある人の生き方の可能性

2007年の4月から「ともに」は、障害者自立支援法に基づく新体系の就労移行支援・就労継続支援（B型）・自立訓練（生活訓練）に移行するという。新体系移行にあたって、どのような準備をされているかと、施設長にお聞きすると、上記、三つのどの支援を受けることを希望するかを利用者本人及び保護者から聞き、決めさせていただいたが、利用者が自分の改善しなければならない問題点等を明確に把握し、就労に向けて頑張りたいと意欲を示す姿に打たれたという。なお、「ともに」では、これまでの1年半で7名の方が一般就労したが、これからも利用者の適性等を見極め、きめ細やかなサービスを提供し、就労に結び付けたいという。

「人は一定の年齢になればはたらくものだ」という言葉がある。まさに創立の趣意がそのような発言をさせる原点であると実感した。「ともに」では、北の国の厳冬が一息つく春・夏・秋の期間（4月～12月）に養護学校在学中の方の実習を積極的に受け入れるのだそうで、既に多くの問い合わせがあり、かなりの希望者が見込まれているのだという。

将来の目標や自分自身の課題を見つけてもらうことの他には、現在就労中の先輩意識の向上も、要点として含んでいるとのこと。企業が地域のコアになり、就業に対する前向きな芽を育てられていることに深い感動を覚えた。

取材を終えて帰りがけに、休憩に入った従業員の彼ら、施設利用の彼らが、全く見分けのつかない形で思い思いに語らっているのを見た。地域で就業生活支援をすることの意義をその光景に見たような気がした。

（前野 哲哉）

わかりやすい指導・表示4

●●●●●			
わかりやすい指導・表示4			
項目	担当者	達成状況	コメント
1	山田	達成	〇
2	山田	達成	〇
3	山田	達成	〇
4	山田	達成	〇
5	山田	達成	〇
6	山田	達成	〇
7	山田	達成	〇
8	山田	達成	〇
9	山田	達成	〇
10	山田	達成	〇

成果の振り返り 賃金査定

項目	金額	評価
基本給	6188円	評価
手当	3256円	評価
合計	9444円	評価

わかりやすい指導・表示5

注意点(たみ作業)		
項目	担当者	達成状況
1	山田	達成
2	山田	達成
3	山田	達成
4	山田	達成
5	山田	達成
6	山田	達成
7	山田	達成
8	山田	達成
9	山田	達成
10	山田	達成

支援の結果

会社・戦力

本人・給与・やりがい・目標達成

わかりやすい指導・表示6



成果の振り返り 細かな単位

項目	評価	記録期間
職場生活 (2段階評価)	10/10	
1 挨拶が出来る。	2/2	
2 始業時間までに準備が出来る。	2/2	
3 清潔な服装で作業を行っている。	2/2	
4 他の従業員と仕事でのコミュニケーションが取れている。	1/1	
5 作業場所での危険が守られている。	2/2	
6 その作業における能力がある。	2/2	
職場生活平均点(9項目合計満点を100点とする。)	90.7	91
作業技術 (2段階評価)		
7 タキリキが出来る。	2/2	
8 対象物、物による重さの違いを把握出来る。	2/2	

グループ会社からの業務受注と 企業発の就労支援ネットワーク

■ 株式会社 ビジネス・チャレンジド (東京都)

企業概要

会社名：株式会社ビジネス・チャレンジド

＜(株)みずほファイナンシャルグループの特例子会社＞

代表取締役社長：神尾 敬一

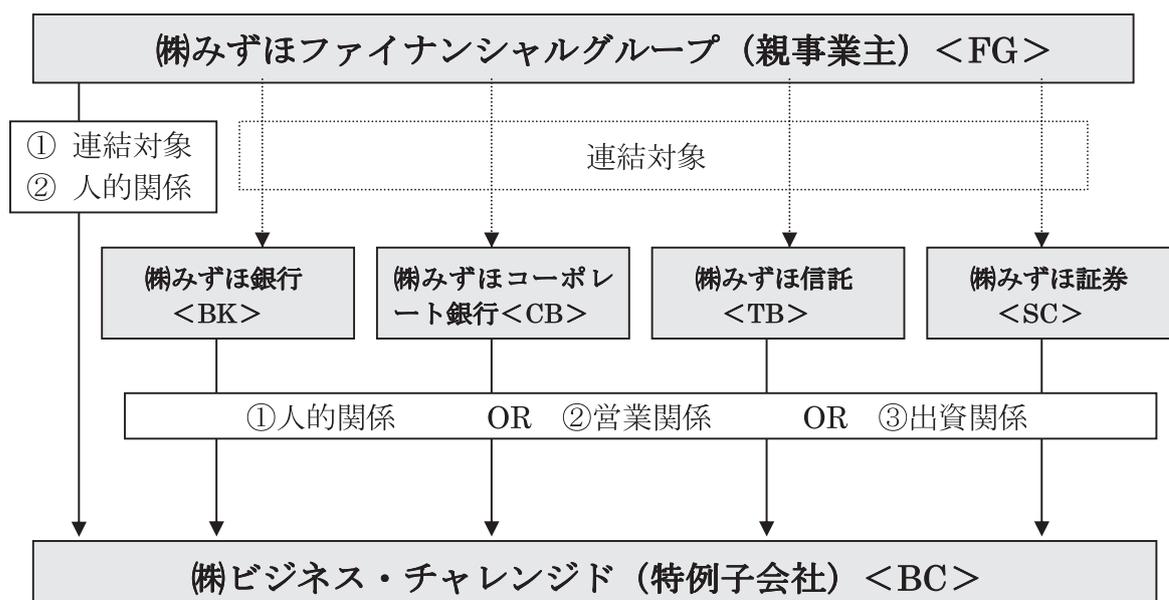
所在地：東京都町田市森野1-13-15

設立：1998年12月10日

営業開始：1999年4月1日

認定：1999年4月22日（全国で93番目に特例子会社へ認定される）

2002年10月1日 (株)みずほファイナンシャルグループを親事業主として、(株)みずほ銀行、(株)みずほコーポレート銀行、(株)みずほ信託、(株)みずほ証券の5社を合算したグループ会社認定（グループ算定特例適用第1号）



社員数：31名（常勤役員3名）

障害のある社員：26名（身体障害24名、知的障害2名）

採用経緯：ハローワーク9名、神奈川障害者職業能力開発校5名、国立職業リハビリテーションセンタ

ー3名、東京障害者職業能力開発校2名、ろう学校2名、専修学校1名、身障者総合福祉施設1名、縁故2名

就業時間：8：40～17：10

①地域の特徴

町田市は、東京都区部郊外のベッドタウンとして発展し、神奈川県北部も含んだ商業の中心地で、町田駅周辺には百貨店や飲食街、専門店等が立ち並んでいます。このような商業都市としての発展とともに、社会福祉も充実しており、市の政策として「車椅子で歩ける街づくり」を進めています。

ビジネス・チャレンジドを町田市に設立したのは、その環境の良さに加え、銀行既存店舗の遊休施設の活用を前提に、①駐車場の確保（車椅子対応）、②施設に車椅子対応エレベーター・トイレ完備、③町田市が施策に理解がある、という理由があったからです。

②組織及び業務内容

業務内容は、みずほグループからの受託業務が主で、受託業務対象は、①銀行事務子会社からの業務切出し、②支店バック事務の集約化、③グループ算定会社との営業関係、④グループ関連会社、⑤グループ外、となっています。

組織としては、業務第一部と第二部があり、業務第一部がオンラインチームと総務チームに、第二部がメールサービスチームとオフィスサービスチームに分かれています。各チームにリーダーがおり、総務チーム以外は、障害者がその役割を担っています。リーダーはチームをまとめ、業務等をマネジメントし、新しい業務の導入にあたっては、リーダーが研修に出向いて研修内容をチームメンバーに伝え、指導を行っています。しかし、業務の進め方やその方法等は、社員独自でマニュアルを作成し、つくりあげています。

業務量に関していえば、設立当初は8つだった業務が、現在では20ほどに増えています。特に年々個人情報管理が厳しくなっていることで、親会社等が外部に委託していた業務を受けることが多くなったことと、社員一人ひとりの努力の積み重ねで実績が評価され、信頼を得られた結果です。また、会社としても、当社において事務が集中されることに伴って、作業手順等のノウハウの蓄積ができるという特例子会社のメリットを活かせることができた点も、現在の結果につながっているのだといえます。

組 織

業務第一部 部長（転籍者） 部長代理（出向者）

オンラインチーム 8名 リーダー：下肢障害

- ・みずほコーポレート銀行のお客様の口座振替入力・印鑑照合・口座照会
- ・銀行オンライン端末を使用したデータ入力
- ・ワリコー・リッキーなどの証券顧客宛郵便物の戻り処理等の事務。

総務チーム 3名 リーダー：転籍者

- ・株主総会、取締役会の企画・運営
- ・経理（予算・決算・資金繰り）
- ・人事・給与・社会保険等

業務第二部 部長（転籍者）

メールサービスチーム 8名 リーダー：下肢障害

- ・みずほ銀行のお客様あての財形貯蓄関連の各種計表（財形積立予定表・預入連絡表・財形現在高内訳表・財形口座開設のお知らせ・財形貯蓄残高のお知らせ）や、みずほコーポレート銀行が発行する取引先向け冊子等の仕分・封入・発送処理
- ・製本業務

オフィスサービスチーム 8名 リーダー：下肢障害（重度）

- ・みずほコーポレート銀行の行員が使用する名刺や同行が発行する定期刊行物の送付先データ管理、文書類（マニュアル、契約書など）の作成
- ・みずほグループ関連会社社員の入管証

③障害者雇用についての企業方針

「社員あつての会社」、それがビジネス・チャレンジドのベースになっています。社員の自主性・独創性を尊重しているので、業務内容やそれぞれ抱えている障害に違いはあるものの、作業方法や工程・リスク管理といったことを各担当が自主的に効率化への意識をもって行っています。その結果、みずほグループからの事務受託が増え、8年前の会社設立時には11名だった社員が、現在では26名になりました。これも、歴代の社長から引き継いできた「人を育てる」という理念を大切にしてきたことに加え、社員一人ひとりがプロ意識をもち、「正確性」をモットーに業務に取り組んできたためだと言えます。

社名についている“チャレンジド”とは、障害に負けることなく積極的に社会参加をしようとする人々を指しており、ビジネス・チャレンジドでは仕事を通して、社員一人ひとりのライフワークや夢を後押ししていき、社員の社会貢献＝社員の幸せを支えていくことをモットーとしています。また、ビジネス・チャレンジドでは、障害のある人が、ごく普通の社会人として誇りをもって働き、その潜在的な能力を発揮し、評価される職場作りを目指しています。このような職場づくりの実践が、社会的にも理解・評価され、障害のある人々の更なる雇用拡大につながることを期待されています。

④採用について

基本的に正規社員を登用しており、採用にあたっては、それぞれの特性を見た上で採用を行っています。本人のことをよく知るためには、本人の支援者とも関わる必要があるため、通っている訓練校に出向いたり、養護学校等の先生に会社へ来てもらい、会社説明や面談を通して採用につなげています。今後の展開として、定着支援も考慮に入れた雇用を行う必要があるため、障害者就業・生活支援センターと連携しながら、障害者雇用を進めていく予定です。

また、最近ではプロパーの社員が、若い人を育てたいと提案しているため、新卒の方の採用を積極的に行い、プロパーの社員にも人材育成の経験を積んでもらい、人を育てていくスキルを磨いてもらいたいと考えています。

⑤社員とのコミュニケーション

ビジネス・チャレンジドでは、社員とのコミュニケーションをとるために、五つの会を定期的に行っています。

- ①役員会（社長及び常勤役員により構成）週1回：1週間の間にあつたこと等を話し合う。
- ②チーム長会（業務部長・チーム長・サブチーム長により構成）週1回：役員会で話し合った内容等も含め、チーム長で話し合う。



- ③チーム会（各チームごとにチーム長・担当者により構成）随時。
- ④職場連絡会（社員全員が参加）月1回：業務チームごとの発表を行う。また社長より、日ごろ思うこと、最近読んだ本で感動したこと等を含めて、実際の業務運営の中でやっていくべきことを社員の皆に伝え、相互理解を図っている。
- ⑤社友会（社員全員による親睦会）半年に1回：毎月皆から¥1,000ずつ集め、ホテルや社員食堂を利用し、懇親会を開く。

これらの会以外にも、社員の仕事や生活面での悩みについては月に1回、カウンセラーに来てもらい、心の健康相談を通して心のケアに対しても取り組んでいます。これも、社員一人ひとりが毎日元気に、そして長く仕事を続けてほしいとの願いから行われていることです。

具体的事例

1. 地域との連携

会社設立当初から、ハローワークが主体となって障害者の就労や生活について話し合う、「障害者雇用連絡会」を年に2回開いています。参加者は教育機関、行政、福祉機関、保健所、そしてビジネス・チャレンジドを含めた企業ですが、8年前には町田市に障害者の就労支援センターがなく、会議の場でその必要性が議論に上がっていました。そこで、ビジネス・チャレンジドが中心となって、支援センター設立のために声かけをしたところ、有志が集まって支援センター設立準備委員会が結成されました。その結果、平成16年7月に「町田市障がい者就労・生活支援センターらいむ」を立ち上げることができ、その後も、「らいむ」をサポートし、町田市における障害者の就労のあり方を考えていくという目的で、企業・福祉施設・教育機関が集まって障害者就労生活推進協議会を開いています。そこでの議論を具体的に進めるために、企業分科会、福祉施設関係の分科会、精神障害者の支援を行っている機関と行政が一体となった分科会、計三つの分科会が設立されました。

企業分科会において、ビジネス・チャレンジドを含め障害者を雇用している企業5社が中心となり、町田市にある会社に会員化を呼びかけた結果、現在では20社が集まって定期的に企業連絡会を開いています。そこでは、地域の障害者雇用等に対して企業側からの提言、障害者への訓練場所の提供、職場実習の受け入れ等について話し合い、具体的な提案を発信しています。

このような地域との連携も、障害者を雇用している会社として、社員一人ひとりを生活者としての視点で見たときに、地域支援の必要性を感じたことで築き上げられてきたもので、まさに企業発のネットワーク構築と言えます。今後は、企業と福祉行政サイド、そして地域社会と協力しながら障害者の就労・生活、そして職場定着支援に、更なる広がり可能性が見られます。

2. 社員のスキルアップ

ビジネス・チャレンジドでは指導担当制を取り入れており、新人はまず指導担当者から1年間、業務の指導を受けます。それから、6カ月ごとに担当者が本人の作業能力を見極め、それに応じて初鑑者→再鑑者とステップアップしていく仕組みとなっています。事務業務はミスをしたくないことが第一条件のため、再鑑者となることはとても重要視されています。

また、社員に対し、“チャレンジシート”で半年間の個人の目標とチームの目標を設定してもらい、それをもとにチーム全体の目標に対して自分は何をすべきか、そして自分自身の目標について、各チームのリーダーとともに話し合いを行います。そして半年後に“チャレンジシート”上で設定した目標に基づいて、リーダーと幹部が話し合っ社員それぞれの業務の振り返りを行うとともに、賞与・昇格を決めることにしています。

3. ビジネス・チャレンジドとしての今後の展開

「当社は特例子会社として経営しているものの、実際に行っていることは事務代行会社だと思っています」と、神尾社長は述べています。今後もビジネス・チャレンジドで行っている事務代行業務の品質が信頼・評価され続けるためには、ミスをしないように一つ一つの業務をていねいに行っていくことを徹底し、社員の自主性を尊重するボトムアップの経営を大切にしていきながら、特色・個性のある会社として大きくしていきたいと意気込んでいます。さらに神尾社長は、「企業とは継続しなくては意味がなく、年輪を重ねていきながら、足腰がしっかりするような経営を目指していきたい」と語っており、会社とそこで働く社員一人ひとりを支えていく、そのような力強い経営を追求しています。

課題としては、現在活躍しているプロパーの社員を管理職として育て、マネジメントレベルでのスキルアップをどのように行っていくかであり、そのためにも、研修制度や管理職としての基準等を確立していくことが必要だと考えています。

ビジネス・チャレンジドは、一企業として福祉サイドや行政、地域社会を巻き込み、そして連携して、お互いに役割分担をしながら、障害者の就労と生活の下支えを行ってきた企業です。今後も、ビジネス・チャレンジドの企業理念である「人を育て、人を大切にする会社」をもって、会社としてすべきことを日々考えながらも、社員、そして地域社会と共に成長していくことが期待されます。

(崎原 牧子)

ノーマライゼーションにこだわり 「必要なものは創る」

■ 株式会社 スタッフサービス ・ビジネスサポート (神奈川県)

企業概要

企業名	株式会社 スタッフサービス・ビジネスサポート (株式会社 スタッフサービス・ホールディングスの特例子会社)
本社	神奈川県相模原市鹿沼台1-9-15 プロミティふちのベビル
設立	2000年3月
代表者	代表取締役社長 座間 章
株主	株式会社スタッフサービス・ホールディングス全額出資
事業内容	・人材派遣事業を展開するスタッフサービスグループの事務処理サービス及び付帯する支援事業 ・レストラン事業
資本金	5000万円
本社以外の事業所	福岡事業所 (福岡市博多区中洲5-6-20 明治安田生命福岡ビル) れすとらんハーモニー (相模原市鹿沼台1-7-7)
関連会社	(株)スタッフサービス・フロンティア
経営理念	ノーマライゼーション、完全参加と平等

「完全参加と平等」は1981年の国際障害者年のテーマとなりましたが、その背景には「ノーマライゼーション」の考えが流れています。基本的人権を等しく保障された平等な存在として、すべての人が、ありのままの姿で自立し、普通の生活を営み、社会活動に自由に参加できるようにすること、それがノーマライゼーションです。いかなる差別や偏見も排除し、障がいのある人々に対しては障がいに合わせた環境を整備することも、当然その内容に含まれます。

ノーマライゼーションの実現に寄与するため、企業が、障がいのある人々の社会参加に支援を行うこと、特に、人材派遣という「人」を扱うビジネスを行っている当グループが、人権を尊重し、障がいのある人が働きやすい環境を備えた職場の提供に努めることは、当然の責務と言えます。

この責務を果たすため、当社は、就労の場が少ないと言われる内部障がい者の雇用を事業展開の柱とする全国的にも他に類を見ない会社として、平成12年3月に発足いたしました。

社員の就業条件と健康管理に十分留意した環境の整備に会社が努める一方、その環境の中で社員は体調を自己管理し、能力開発に努めて自立する、それが当社の基本方針です。

(スタッフサービス・ビジネスサポート HPより)

障害者雇用の現状 (2007年1月1日現在 株式会社スタッフサービス・フロンティア含む)

全社員数 431名 [障害者322名 (うち重度障害者251名) 健常者 (出向者含む) 109名]

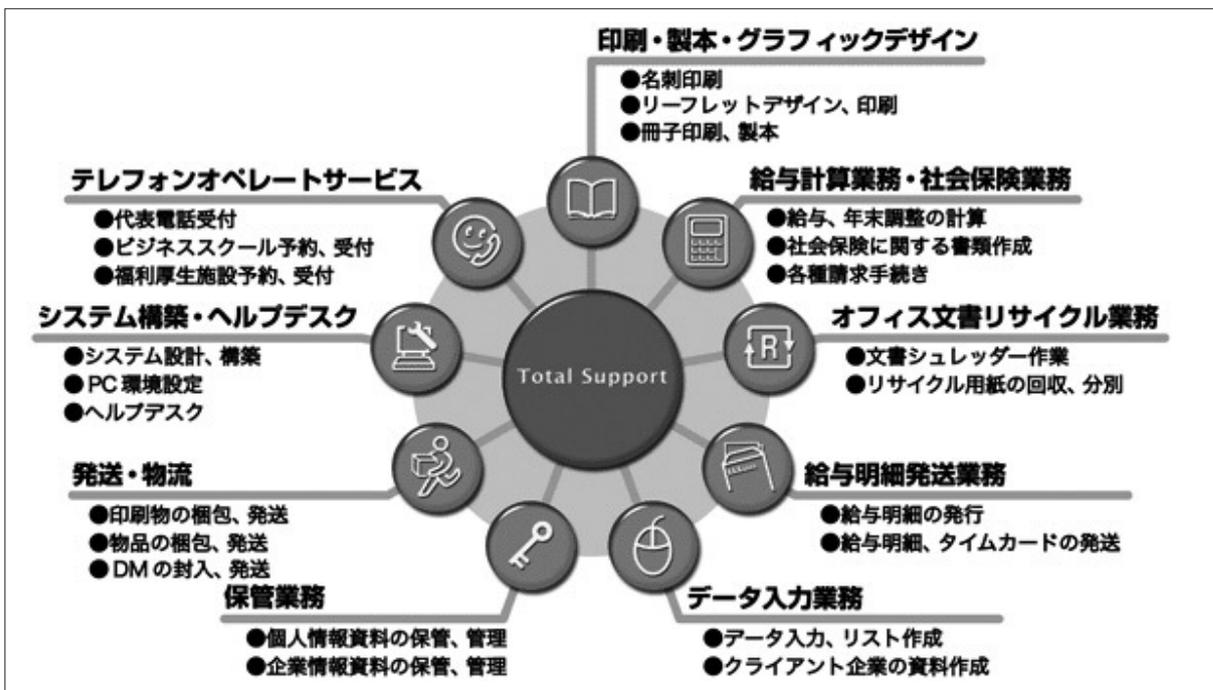
内部障害：199名 身体障害：86名 知的障害：31名 精神障害：6名

社員構成 男性 241名 女性 190名

年齢構成 (出向者を除く)

18・19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～
1名	74名	132名	102名	72名	17名

業務内容



スタッフサービス・ビジネスサポート HPより

企業の構成・紹介：

株式会社スタッフサービス・ホールディングス全額出資の特例子会社であり、2000年3月に設立、2000年8月に特例子会社認定を受ける。主な業務内容は、スタッフサービスグループ各社からの業務を受託し、給与計算・明細発送、テレフォンオペレートサービス、名刺および販促物印刷・発送・管理、

システム構築・開発・運用を行っています。

2006年5月には、株式会社スタッフサービス・フロンティアを設立。同じグループ会社の株式会社スタッフサービス・テクノサービスの特例子会社として、今まで雇用機会の少なかった重度障害者や知的・精神障害者の雇用を拡大する目的で設立し、スタッフサービスグループ内の軽易業務（文書シュレッタ一業務、制服・作業服管理業務、営業パンフレットセット業務等）を行っています。

地域の特徴

2000年の設立当初は、100%人工透析の社員23名でスタートしました。会社設立、雇用にあたっては、地元ハローワークや相模原クリニック（地域で人工透析の治療をされているクリニック）、腎友会（腎不全の患者、家族の会）と連携しています。また、相模原クリニックには、雇用後も産業医として協力体制をとってもらっています。

障害者雇用の理念

同社の経営理念に基づき、障害のある人も仕事はできます。ただし、透析が必要な人には、通院しやすいシフトを組み、身体に負担がかからないよう残業時間を制限するなどの配慮をすればやってくれるということがわかりましたので、「できなことはない！」との前提で業務を拡大してきました。グループ会社からさまざまな仕事を積極的に取り込み、その結果業務も多岐にわたり、いろいろな障害の方を採用することに広がっていきました。ときには、一時期に処理する仕事の量が多く、障害のある社員ではやりこなせない場合も出てきますが、そのときには、「健常」者のパート従業員に頼ることもあります。だからといって健常者を中心にするのではなく、障害のある人を雇用する会社であることをブレないでやっていくつもりです。

設立経緯

内部障害者の雇用率が低い現状や、その雇用促進の必要性を考え、全国初、人工透析者に絞った雇用を試みました。ところが、人工透析者やその周囲の方からは、「透析の時間に配慮してくれる会社なんてあるわけがない」と疑心暗鬼な気持ちを抱かれていました。そこで相模原クリニック（同社産業医）の先生に相談し、医療機関、関係機関に協力をあおぎ、働きたいという人が集まりました。また、会社設立、立ち上げのマネージャーは、意欲のある人に参加してもらおうと社内公募の形をとりました。「もともと意欲のある人が集まってくるので動き出したら早かったですね。」

採用

地元ハローワーク、同社ホームページで求人を行っています。

配属先

本社及び福岡事業所、れすとらんハーモニー

雇用管理の工夫、内部支援のシステム

人工透析者については、透析に3～4時間かかるので透析が受けやすいように、勤務をした後に、通院できるようにし、翌日は透析の疲れが出やすいので遅めに出勤するシフトを組んでいます。

また、残業については1時間までとし、勤務の管理を行っています。ともすると無理をして体調を崩す場合があります、透析の2次的な問題として心臓や血管に異常が出て、死亡するケースもありますので配慮をしているとのことでした。

(勤務シフト)

月・水・金曜日 8:30~15:00

火・木・土曜日 10:45~18:00

その他に、体調・健康管理システムとして看護師が常駐しています。任意ではありますが、社員自らが透析のデータをパソコンに入力しておき、医師、看護師がそのデータを見てアドバイスを行うようにしています。LANで結んでいるので全国の営業拠点の社員もシステムを使える状態であり、そのデータを基に、医師との健康相談ができる体制をつくっています。

具体的事例

1. これまでの雇用経緯

設立当初は、人工透析者の社員でスタートしましたが、障害のある社員も仕事ができるということを証明することができ、そこからグループ会社の理解もあり、積極的に営業し、さまざまな仕事を取り込んでいます。

本社ビル内の雇用だけでは、スペース的にも業務量的にも限界があり、より多くの障害のある人を雇用するために、地方の営業拠点へ障害のある社員を配置することを決定しました。そのときは、「いつまでに配置する」という目標をもって取り組んだので、雇用人数もぐっと伸びました。福岡営業所では、30名の雇用をしていますが、事務関係の業務はwebが進んでいるので本社とは離れていても問題なく業務を行うことができます。

2. 事例から

(株)スタッフサービス・ビジネスサポートは、JR横浜線淵野辺駅から徒歩5分程度のところにあり、オフィスビル内の会社です。近くには、同社で事業展開をされている「れすとらんハーモニー」があり、昼食時には、子どもを連れてお母さんのグループをはじめとする地域の方々がたくさん食事に来ておられました。障害者雇用をしている特別な企業ではなく、当たり前地域に溶け込んでいる普通の企業という印象です。取材にうかがう前に、れすとらんハーモニーで昼食をしたのですが、同社のホームページで事前に調べていかなければ、そうとはわからないような、地域にあるランチの美味しいレストランでした。長居をするのが申し訳ないくらいに次々とお客様が来られていました。後で話をうかがうと、社員が経済的にも社会的にも自活できるようにとの思いと福利厚生の意味合いもあり始めるられたとのことでした。地域の方が利用される時間と重ならないように社員の利用時間は、昼前の11:30~と、昼の混雑が終わる13:30~とされているようでした。また、地域に向けては予約制で、昼食会や宴会を受けたり、高齢者への配食サービスへの事業展開もされているとのことでした。ここでも食器洗浄、調理補助で障害のある方を雇用されていました。

本社にうかがってからは、人工透析者が多い会社ならではの、環境的な配慮やシフト、医療機関との



連携は、職業生活を継続していくためにも欠かせないことなどを具体的に聞くことができました。23名からスタートした会社が、6年間で障害のある社員が322名に拡大した経緯では、障害者雇用をする会社としてブレないでやっていくという強い意志とそれを実現するための具体的な方針（地方の営業拠点に障害のある社員を配置する）が明確に提示されており、また、当たり前ではありますが、障害のある人も仕事ができることを前提とした雇用の拡大をめざしていました。実際、働いている現場では、担当者の「これといった特別なことはないですよ」の言葉通り、普通のオフィスでした。車いすでも通りやすいように少し広くスペースをとってあることや、褥瘡予防のために休憩室にたたみスペースがあること、パトライトが設置されていることから障害のある人を雇用されている会社であることがわかるというところでしょうか。確かに、DMの封入、発送の現場ではホワイトボードに勤務時間帯とその時間帯には誰がどこで作業しているかが視覚的にわかるように表示してありましたが、各自がシフト制で働いている現場ではなくてはならないものでしょう。

今まで雇用機会の少なかった知的障害者、精神障害者の雇用の拡大を目指して2006年に設立されたスタッフサービス・フロンティアについて興味深い話をお聞きすることができました。

スタッフサービス・フロンティアでは、スタッフサービスグループ内の軽易業務（文書シュレッター業務、制服・作業服管理業務、営業パンフレットセット業務等）を行っています。人材派遣をされているグループ会社では、事務処理業務の多くあることはイメージしやすいのですが、上記のよう軽易作業も多くあり、その一つ一つの業務量も多いので仕事として十分に成り立ち、知的障害や精神障害のある人が行う職域として、また、加齢・病気等により体力や健康面での不安からフルタイムでの勤務がしにくくなっても、働き続けたいと希望する社員の働く場としても適していると思われます。ここは、働く場としてだけでなく、これから企業で働きたいと希望する障害のある人の職業訓練を受け入れ、能力開発に貢献するとともに就労支援にも取り組んでいくとのことでした。

そのきっかけは、長く働いていた社員が加齢によって今までのように働けないが、この会社で働きたいとの希望をもっておられたことでした。これまで働き続けてきてくれたことで情も湧くのでどうにかしてあげたいと思ったからとおっしゃっていました。

また、実際、雇用した社員がどんなことができるとどんなことが苦手なのか、仕事をやらせてみないと

わかりません。それならば自社で職業訓練を受け入れて能力開発をし、どんな仕事に向いているのかを見極めてフロンティアからビジネスサポートへの雇用、場合によっては、他社への就労という方向性も考えられるのでは…とのことでした。

3. 雇用の可能性と今後の課題

今後も雇用は増やしていきたいと考えていますが、なかなか人が集まりにくい現状です。時代によってグループ会社から受ける仕事も変化しますので、それに応じて即戦力になる社員を求めています。事務処理業務だけでなく、発送・物流等いろいろな仕事があるので、適性に応じて役割を分けて業務を行うということになります。

社員の中には、管理職として働きたいと希望する人も出てきています。また、プロフェッショナルとしてその業務の熟練工のように業務をしたいと希望する人もいますので、各自の希望に応じてマネジメントコース、プロフェッショナルコースのようにコース分けをしています。

高齢になる社員の中には、今までどおりの時間帯で働くには健康面で厳しいが、仕事は続けたいと希望する人も出てきています。そのような場合には、後輩社員に業務を教える指導的な立場で会社に貢献してもらいます。また、今まで雇用機会の少なかった知的、精神障害のある人に対しては、スタッフサービス・フロンティアでの軽易作業、れすとらんハーモニーでの飲食業で雇用機会の拡大に向けて取り組んでいます。

興味深く感じられたのは、企業が雇用の場としてだけでなく、加齢による体力・健康面に不安を感じる社員を受け入れる工夫の延長上に、これから働きたいと希望する障害のある人の職業訓練の受け入れをしようとの発想でした。誰に任せるのでもなく、自社で取り組むという姿勢に驚き、感銘を受けました。「まだ立ち上がったばかりでどうなることか」と謙遜されていましたが、企業がこのように働くことに向けて就労支援からハッピーリタイアメントに向けた支援まで一貫して行うとなれば、福祉施設や就労支援機関の就労支援は足元にも及ばないのではないかと思ったのです。

最後に、障害者を雇用する企業としてブレないという強い意志を持ち続けながら、このように柔軟で、独創性に富んだ発想で、「必要なものは創る」という機動力をもって障害のある人の雇用に取り組んでいる企業から学ぶことが多くありました。今後の展開について大いに期待したい事例でした。

(伊集院 貴子)

地域の特産品を活かした 就労移行支援

■ 株式会社 柿の木農場（長野県）

会社概要

社 名：株式会社 柿の木農場（代表取締役社長 柿島 滋）

所 在 地：長野市篠ノ井会 1054番地 1

敷 地：11,000平方メートル

（建物：栽培棟及び管理棟5,586平方メートル、他に障害のある人の社員寮一棟）

会社設立：昭和53年 5月

資 本 金：3,000万円（年商：5億3千万円）

業 種：えのき茸生産販売・各種きのこ販売。北アルプスを水源とする犀川水系より湧き出る清らかな水と澄んだ空気で、長野県の特産物の生産・販売。

社 員：43名（男性23名・女性20名）

内障害者：男性17名・女性6名（計23名）

障害種別：知的17名（重度14名）身体2名（重度1名）

精神4名 ※他に、季節アルバイトで精神1名

【障害者雇用のあゆみ】

- ・昭和53年 会社設立。更埴市屋代1358で金属製品の加工販売を始める。
- ・昭和56年 えのき茸の栽培及び加工を開始。
- ・昭和62年 長野養護学校より初めて知的に障害のある人を雇用。
- ・平成4年 体幹機能に障害のある人を雇用。
- ・平成5年 篠ノ井に工場移転。社名を「株式会社 柿の木農場」と改める。
- ・平成7年 知的に障害のある方を3名雇用。
- ・平成7年 社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会加盟。
- ・平成9年 長野県雇用開発協会加盟。
- ・平成9年 「障害者と共に働く提言体験手帳」で、労働大臣賞受賞。
- ・平成10年 障害者雇用促進の職業改善コンテストで、“日本障害者雇用促進協会会長賞受賞”。
- ・平成11年 障害者雇用優良事業所として、長野県雇用開発協会会長表彰受賞。
- ・平成14年 当社敷地内に「どんぐり作業所」設立。
- ・平成14年 農業経営基盤強化促進法に基づく「認定農業者」取得。
- ・平成17年7月 全工場生産開始 月産150tとする。

障害のある人の雇用対象の仕事

仕込み作業・接種作業・菌掻き作業・ケース巻き作業・収穫作業・検品・箱詰め作業・ダンボール組立作業・掻きだし作業・その他作業

(※各作業は社員で作業構成されています。)

障害のある人への会社外や地域での支援・取り組み

会社敷地内に「どんぐり作業所」を設立。※会社沿革参照。

- ・会社敷地内にグループホーム的なイメージで、障害のある人の社員寮を設置。
- ・“柿の木農場文化の集い”（会社が、養護学校・親の会の協力を得て、地域にも参加を呼びかけ開催する文化祭。柿の木農場を知ってもらうことと、その会社又は、長野地域で障害のある人が、はたらいっていることの理解を主目的にした催し。）
- ・忘年会（飲み会）、ゲーム大会、春の旅行（一泊二日のバス旅行）、その他。
- ・会社の昼休みは、バスケットボールや将棋等を通じて、日常からのコミュニケーションづくり。休日は市民体育館でバスケットを主に、クラブ活動を社員らが自主的に活動しています。

※会社の旅行・忘年会・その他余暇活動は、みんないっしょに行っています。

具体的事例

【知的に障害がある人との出会い～障害のある人の雇用への経緯について】

▼柿の木農場で、茸の栽培加工を始めて2年が過ぎた頃に、長野地域の養護学校から先生と生徒（知的に障害のある方）のAさんが、実習生として来たのが、社長にとっての障害のある人との初めての出会いとなります。当時の社長は、障害のある人についての理解がなく、養護学校の先生に「知的に障害のある人って仕事できるの？」と、その場でたずねる状況でした。先生からは「とにかくやらせてほしい」との要望を受けて、雇用することは考えずに、『社会体験』の受け皿として、Aさんに“掃除・片付け”などを主に2～3週間の実習を開始してみました。ここまでなら、障害のある人への理解・社会参加型を主体とした訓練にすぎないのですが、雇用へのきっかけになったのは、次の年のことです。翌年の同じ時期に2年生になったAさんが実習生として、また柿の木農場にやってきました。そのAさんの姿を見て、社長は「ちょっと先生、去年もAさんが来ましたが、ひょっとして“卒業したら就職したい”ってことですか？」とたずねると、先生から「できれば、お願いしたい」との要望を受けた社長は、“柿の木農場で、障害のある人の雇用をイメージすると、この場をただ過ごしてもらうだけでなく、何か仕事を覚えてもらわないと雇用できない”と考えて学校の意向を受けとめ直しました。新たな実習については“Aさんに、会社の仕事が会得できるか試してみて、もし可能なら就職も目指した実習”へ方向転換を考えることとして、まずは、ほぼ手作業で大変な作業である“掻き出し業務”を試みてみたところ、Aさんはその仕事を覚え、きっちりこなしていく姿に社長は手ごたえを感じました。このことがきっかけとなり、柿の木農場における“障害のある人を雇用する本格的な取り組み”がスタートしました。3年目のAさんの実習は、前年の実績と経験を生かして、就職を視野に入れて取り組み、昭和62年4月にAさんは柿の木農場に採用されました。Aさんは38歳になった今も、社員として一生懸命仕事に取り組んでいます。

この事例を振り返り、社長からの感想は「Aさんが、2年目の実習に来たときに『おう、また来てくれたのか!』と、Aさんになんとか情が湧いていました。『また来たよ!』というAさんの気持ちも感じ、心が通じ合っていたように思います。また、他の従業員からも同じような声があって、Aさんに対して会社全体がよい雰囲気を受け止めていることも感じていました。そんなAさんとのつながりから、私も簡単に『受け入れません』と言えないし、言いたくないという気持ちが根本にありました。また当時の私に、最低賃金の適用除外申請や、助成金の活用など障害者雇用に関する知識や、情報がなかったことで、最低賃金支払い基準を“障害のある・なしにかかわらず”仕事ができれば、みんな同じ一人の働き手と考えて、最適な作業を見つけ、訓練指導に努めたことで、菌掻き作業については、他の人と同等の能力をもつことができ、賃金支払い基準を同一にしていたことで、実習後の雇用におけるAさんへの“励み”にもなったように思います。このことについては、障害のある人への雇用に関する知識や情報をもっていなかったことが、かえって幸いしたと思っています。また、職場ぐるみの理解や支援によって障害のある人の職場定着が実現できることを学びました。Aさんと出会い、いろいろなことを勉強させてもらった証拠であって、これからも『おう!元気か?』と、毎日気持ちを通じ合わせ、明るい職場をAさんと共につくっていきたいです」という人情味あふれる社長のコメントから、障害のある人への雇用だけの側面ではなく、“人にやさしい”経営感覚の“センスの良さ”を感じました。



▼二人目の雇用は、平成4年4月に、身体に障害のあるBさんの事例です。体幹機能に障害のあるBさんは“養護学校を卒業した後、施設ではなく、地元長野地域の企業で働いてほしい”との保護者の願いに社長が後押しされて雇用には踏み切りましたが、実のところ当時の社長の本心は、「とても無理!」と思っていたようです。しかしその時、Bさんに同行していた雇用開発協会の方から、「社長、障害のある人の雇用のためなら必要に応じて、機械や設備の導入の際には、助成金を活用して機械を買うこともできますよ。助成金の内容は部分援助ですが、ある程度の金額まで活用できますよ」とのアドバイスを受けて、その助成金で、きのこの種を着ける接種機を導入し、身体に障害のあるBさんへの就職となりました。40歳になった今でも、Bさんは継続して、接種の仕事をしています。

このことを通して、社長から「企業が障害のある人を雇用した際に、制度として活用できる助成金というプラス面があることを教えられました」と、障害のある人の雇用するうえでの経営における制度的メリットを実感できたようです。

▼次の雇用は、二人採用予定から三人採用になった事例です。平成7年4月に、社長は次の採用予定を、養護学校からの紹介のCさんと、近くで勤めていた会社が倒産し、そこからの紹介を受けた“Dさん”の二人を内定していましたが、ハローワークへ求人募集をしていたところ、その求人募集を見た“Eさん”も後から面接に来ました。社長は、Eさんに「せっかく面接に来てくれたのだが、実は採用が決まったのです」と伝えたところ、Eさんは“がっかり”とその場で落ち込んでしまいました。その姿を見て放っておけなくなった社長は「なぜここに来たのか」と訪ねると、Eさんは「はたらきたい、仕事できます!」と言ったのと、社長から見ても、ある程度の仕事ができそうな雰囲気を感じたこと、さらにEさんから、知的に障害のある人が持つ“療育手帳”を見せてもらおうと『B2』の判定と知り、また車の免許も所持していたことから、試しにEさんに機械を使ってもらいました。かなりの仕事ができることがわかったので再度、Eさんに意思を訪ねると「やってみます」と答えたので、その場で採用となりました。しかし、その後Eさんは、仕事はある程度できるものの、いわゆる『障害がある故の“生きにくさ”』からか、苦悩の日々となります。クレジットカードを作ってみたり、「週休2日制の仕事場に行きたい」と言い、夢だけを膨らませ始めました。そんなEさんに、社長は今の仕事が合っていることを何度も伝えましたが、Eさんは「ここは嫌ではない。でも週休2日制の仕事をしたい」と退職されました。しかし実際は、週休2日制の就職口へは、なかなか採用が決まらず、転々としていたEさんは、1年後には行き場が無くなったのか、柿の木農場の近辺を歩いている姿をよく見かけることとなりました。そんなEさんを見た社長は、自分が決めて一度離れた職場に戻るよりも、他のきのこ屋を紹介する方がよいと判断して、Eさん了解のもと、新しい職場でのトライアル雇用を開始してみました。その会社での訓練がうまくいき、採用までたどりつきましたが、採用の決定間際に、Eさんから「通院先と、会社の距離が遠い」との意見から、その場の就職を断念してしまいました。その後もしばらく就職しない時期が続きますが、平成14年3月に柿の木農場の敷地内に地元の保護者会と協力して「どんぐり作業所」を設立した際、そこでEさんも働くこととなりました。新たに、作業所から柿の木農場へ出かけての仕事となりましたが、それでもEさんは「他の仕事がしたい」との思いが強かったので、車が大好きなEさんの特性を活かして、地域の作業所と連携して委託訓練制度を試みることになりました。その結果、地元にある観光バス会社のバス洗車の仕事に就職が決まりました。

この事例をお聞きして、障害のある人の「やりたいこと・したいこと」を『あせらず・あわてず・あきらめず』支援していくことが大切であることを学びました。

■全重協との出会い…ネットワーク力の活用

その後、柿の木農場で一気に雇用が増えると、育成・指導の問題や、社内でもいろいろな課題が出てきたので、同じ課題をかかえる経験者から学ぶ必要性を社長は感じはじめました。そこで、全国重度障害者雇用事業所協会（以下、全重協）の関東甲信越ブロックで、障害のある人を雇用している企業が集まった会議に、オブザーバーとして参加しました。会議では当時の大山会長から、70数名の従業員中60名近く障害のある人がはたらいている話を聞き、障害のある人の雇用を経営に活かしているすごい会社があることなど、全重協のレベルの高さを知ることとなりました。また、その夜の会合で、企業同士が、障害のある人の雇用について、真剣に熱く議論が交わされている姿を目の当たりにした社長は、この会合の影響を受けて地元へ帰り、当時は大手スーパー一社だけの出荷に頼っていた柿の木農場の販路だったが、県全域の他のきのこ会社と可能な限り手をつないでネットワーク化し、生産量と産直出荷の拡大を図ることにより有利な販売を可能にした“各大手スーパーへの分散型産直出荷”の経営を実現させる

ことができました。この方法により経営のあり方も転換することとなりました。

その後も出荷が拡大できて、きのこの出荷価格の安定につながりました。また、きのこ屋ネットワークも、それまで以上の結束力ができたようです。

この事例を振り返り、社長から「全重協の存在を知ってから、“制度を知りたい！ 雇用がもっとできる！ ノウハウを聞いて勉強ができる！”等の新しい雇用開発や、経営創出力となる発想や、工夫の“ひねり出し方のコツ”が学べました。また、障害のある人を雇用する上でのネットワークも安定しました」とのコメントから、障害のある人への雇用についての安定・継続・拡大のキーワードは『困ったときのネットワークの活用』であることを学ばせていただきました。

■ “はたらきつづける”ための地域の支援機関との連携

また、あるときに、柿の木農場で働く知的に障害のあるFさんの、“いやに落ち込んでいる姿”が社長には気になったことからの事例です。

Fさんは、2年ほど前に、どんぐり作業所から、柿の木農場に働きにきた人で、作業所時代は非常に明るく、柿の木農場での委託訓練を経由して就職した人でした。当初のFさんは「この会社で働けてうれしい」と言っていました。しかし、その後のFさんは、徐々に口数が少なくなって、落ち込んでいくようになりました。一方、Fさんと同時に入社した他の障害のある社員が、どんどん仕事が上達していくのと対称的に、Fさんがどんどんやる気がなくなっていくように、社長には感じました。次第にFさんは表情もなくなり、その姿に社長も困ったので、地域の職業センターに相談したところ“職業主任カウンセラー”のカウンセリングを受けることとなりました。Fさんは「自分の能力に自信がなく、会社で取り残される感じがする。特に、後輩が入ってくることで、ますますおいていかれるように感じる」ということが原因であったことがわかりました。

この事例を振り返り、社長から「地域の支援機関と日常から連携することで、障害のある人へのサポートが多面的にできるようになりました。これらのネットワークは、障害のある人たちにとっても、企業にとっても必要なものであり、いろんな場面で活用できると感じます」と、柿の木農場だけでなく、他の事業所を知らながらネットワーク化していくことで、雇用についての視野が広がり、長野地域における就労支援のシステムが定着しはじめていることを知りました。また、長野県の就労支援センターや施設とも、主に実習や訓練、雇用の紹介を通じて連携がスムーズであることや、長野全体の就労支援のウイングが広がり始めていることを社長の話から感じました。

■ 今後の柿の木農場での取り組みについて

柿の木農場において、これらの取り組みを進めてきた経験から、社長より今後のビジョンとして、貴重なコメントをいただきました。

行政の福祉課からも（今回の自立支援法の考え方が、追い風となっただけか）、我々の障害のある方への雇用についての考え方に理解を示してもらっている状況にあるので、もう一つのネットワークをつくり、長野地域の企業に障害のある人の雇用拡大に向けた働きかけを協働で取り組んでいきたいと考えています。具体的には、はたらける場所の開拓を主にやっていきたいのです。まず、現在の柿の木農場では社長が外に出ることが難しい状況です。しかし、もっと外に出て企業に回れる状況をつくることができ

ば、企業の方々に、障害のある人の雇用についての必要性や、意味を伝えることができると考えています。また、県の労働局からも、企業として就労支援に携わる『雇用アドバイザー』としての任務をもらっているけれども、実際は、講演の機会を頂けたり、要請があれば質問に答えたりする程度しかできていない現状に課題を感じています。本当は、雇用アドバイザーであれば、もっと積極的に動かないといけないと思っています。しかし、課題を感じる半面、うれしいことにこの間、甲信圏域の支援者から「企業に雇用を頼んでいるのですが、最低賃金の適用除外申請などについて教えてほしい」とか、「企業に実習や雇用をお願いするとき、どんな話し方がいいだろうか」などの相談もあり、それなりに「あの人に聞いたら、雇用が進むかも？」と、考えてくれている人がいることを感じました。今後は長野で、障害のある人の実習を受け入れたことのない会社を実習を取り組んでもらうなど、企業が障害のある人への雇用に取り組む仕組みをつくっていきたくて考えています。また、地域就労支援センターやハローワーク等と協力して、実際に障害のある人を雇用している企業経営者が企業や事業者に働きかけることで違った面からのアドバイスができるように思います。企業訪問した際に、事業主が質問する内容の中心は、「社長、メリットはありますか？」と聞かれることがよくありますが、その時に我々企業で実際雇用してきた側なら「デメリットはないですよ！ さまざまな助成金が補ってくれます」と言えるし、「メリットは職場や製品にあらわれます。作っていくものですよ！」と、自信をもって言えます。いろんな助成金など企業の使える制度の説明も、経営という視点からできるという強みもあります。企業が、社会的な存在で障害のある人を雇用することで、社会からの認知が受けられること、その会社ではたらく人たちが、誇りをもってもらうことのメリットなどを企業へ伝えることができるのは、実際に雇用してきた側だからこそ、だと思えます。

これまで、養護学校の先生が実習に来たときには、実際に、雇用についての話は少なかったし「この人はこんな人で、使ってください」と、紹介的な働きかけが多かったように感じます。しかし、実際の企業にとっては、本人も、まわりも相当その気にならなければ、踏み込めないケースが多いのです。特に、実習のスタート時や、雇用の入り口のところで、「こんな制度が応援してくれますよ！」などと説明ができれば、企業にとっても「それじゃあ、やってみようかな」となる可能性があると思います。その説明の仕方があいまいだと、なかなか企業は、障害のある人への雇用や、採用に踏み切れないという厳しさも知っておく必要があると思います。

養護学校を卒業して、実習した会社しか就職する場所がないことは、障害のある人にとって不幸なことです。「あなたは、ここでしか働まらない！」ではなく、「うちに来なさいよ！」と、言ってくれる企業があってほしいし、増やしていきたいです。今後も、柿の木農場の経営を安定させながら、長野県における障害のある人の就労支援を盛り上げていきたいです。

このように、社長の長野県における企業からの雇用拡大に向けての具体的な発言から、『障害のある・なしにかかわらず、人は一定の年齢になったら働くものだ！』との思いが、ひしひしと伝わってきました。これからも、長野県柿の木農場の活動に注目しながらも、各地のスーパーで販売されている『長野産えのき茸』を、手に取った際には、裏ラベルを見ながら、『障害のある人が、あたりまえにはたらくて生産・出荷したものだ』と思い、おいしくいただきます。

(湯川 隆司)

障害のある人たちの「働くこと」を支えるコミュニティ形成

■ 阪神友愛食品株式会社（兵庫県）

企業概要

企業名 阪神友愛食品株式会社

（コープこうべと兵庫県、阪神間7市1町との第3セクター方式特例子会社）

20年前に相互扶助、助け合いの精神に基づいて設立

所在地 兵庫県西宮市鳴尾浜3-7-3

能力開発センターを併設しています。

業種・事業内容

農産素材の包装加工とレトルト総菜食品の製造

知的障害者の職業能力開発

企業構成

第3セクター方式による重度障害者多数雇用事業所・能力開発センター

コープこうべ51% 兵庫県25% 阪神間7市1町24%

（尼崎、西宮、芦屋、伊丹、宝塚、川西、三田、猪名川）

会長 コープこうべ組合長 **役員** 兵庫県副知事、県労働局長など

設立 1986年6月25日

操業 1987年4月18日

資本金 8,335万円

年商 3億円 260万パック

商品 アイテム26品目 水煮素材とレトルト商品

販路 コープこうべ90%、その他（他県生協、阪神間の学校給食 病院給食）10%

受託生産 F社ヒジキ煮物パック K社おでんパックなど

日曜定休 1直性シフト

1. 経営理念

会社設立の理念は以下のようにパンフレットに記載されています。

『阪神友愛食品株式会社は、働く意欲と能力があるにもかかわらず、就職の機に恵まれない重度障害者に、職場を確保し、自立した生活が営めるよう、促すことを目的として設立されました。当初、兵庫

県からコープこうべに対し「重度障害者の法定雇用率が低い小売業のなかで、何とか先進的な取り組みができないだろうか」との要請があり、ちょうど同じ時期に阪神7市1町（尼崎、西宮、芦屋、伊丹、宝塚、川西、三田、猪名川町）からも「働く場のない重度障害者のためのモデル企業を設立してほしい」という要望があり、第3セクター方式で設立されることになりました。

さらに、労働省の「育成事業実施指針」(1983年)にある「能力開発センター育成事業の終極の目的が、知的障害者の一般企業への雇用促進にあり、知的障害者についてはその特性から、できる限り企業の現実の作業場面を活用しながら訓練を行うことが効果的である」という指針に基づき、重度障害者多数雇用事業所に知的障害者能力開発センターを併設して誕生したものです。』

パンフレットの中にある事業に関するキャッチコピーにおいては
“働くことの喜びを通して自立への道を着実に歩んでいます”
“仕事に就くということが、自立するための何よりの基盤となります”
“働くことによって、自立心、やりぬく意欲が生まれます”
“信じ合う心。共に働く喜び、実感”
などが記されています。

さらに同社のホームページには、「愛と協同」の理念を障害のある方々と共に働き、暮らすことに反映させることを目的として、阪神友愛協働憲章が以下のとおり記載されています。

- 『一 わたしたちは、地球市民として、生かされていることへの感謝と、人と人、人と自然が共生しあう持続可能な社会の形成と実現に努めます。
- 一 わたしたちは、共助、共生、共創の心豊かなコミュニティーと地域社会づくりに積極的に参加します。
- 一 わたしたちは、生活者の求める安全、安心で美味しい商品を全社員の英知と創意を結集して、開発普及し、健全な事業基盤を確立します。
- 一 わたしたちは、人間発達の視点に立った教育、訓練を基本に据え、可能性、自発性を引き出し、教え合い、学びあう共有の実践を通して、訓練生が働く喜びと自信とやる気と勇気を体得し「職業的自立と社会参加」を達成できるよう誠心誠意努力します。
- 一 わたしたちは、障害のある人たちの雇用モデル企業として、働くすべての人たちの自己実現と公平、公正、誠実で、お互いに信頼し尊重し、思いやり、やさしさ、人間愛に根ざした働き甲斐のある清潔で明るく活力のある職場を実現し、雇用を継続拡大します。』

2. 障害者雇用の現状

社員数 29名 [コープこうべ全体の障害者雇用率は2.15% (H18. 6)]

うち重度障害者 19名

(聴覚言語障害5名 上下肢障害7名 上肢障害1名 下肢障害2名)
(心臓機能障害1名 知的障害3名)

うち中軽度障害者 3名

(知的障害1名 精神障害2名)

その他社員 7名



能力開発センター入校生

知的障害 13名在籍（第19期生） 年度別定員15名

年齢19歳まで11名（男8，女3）、25歳まで1名（男）、30歳まで1名（女）

指導員5名 所長は兵庫県労働部OB 2名コープから出向 2名専従指導員

訓練時間 当初は年間1600時間 昨年から1500時間

カリキュラムの3分の2は工場内作業

地域の特徴

阪神間7市1町には「愛と協同」(賀川豊彦)の理念に基づく生活協同組合活動が根づいており、日々の事業展開の中に「協同」というコンセプトが広がりつつあります。障害者雇用を地域住民が支えていくための最も適した土壌であると思います。

3. 雇用・就労支援概要

(1) 雇用・支援対象

上下肢障害	男7	女0	(うち重度7)
上肢障害	男1	女0	(うち重度1)
下肢障害	男2	女0	(うち重度2)
聴覚言語障害	男2	女3	(うち重度5)
知的障害	男4	女0	(うち重度3)
心臓機能障害	男1	女0	(うち重度1)
精神障害	男1	女1	(うち重度0)

(2) 採用方法

併設の能力開発センターからの修了生は採用しないという方針です（これまで1名のみ採用）。兵庫県西宮・伊丹・尼崎職安に求人、応募、選考、採用。

(3) 支援の方法とシステム

友愛食品の工場領域を4つに分け、それぞれの責任者として障害のある社員を配置しています。その部署に能力開発センターの訓練生が順次実習作業に入り、お互いを切磋琢磨しあえる職場環境としています。訓練生は市場に流通するホンモノの商品製造に直接関わることにより、現場で必要とする職業能力を次々と身につけていきます。関わった商品が地域の各家庭で食されている情景を想像し、自分の労働が第三者に対して役に立っていることを実感しながら、訓練を受けています。そのようなリアルな作業環境は、働く意欲をさらに高め、責任感、「やればできるんだ」という自信を大きく育てていきます。

(4) 主な作業

農産素材（たけのこ、ぜんまい、山菜ミックス、ふぎ、ぎんなん等）の包装加工
総菜食品のレトルト製造（120度加熱できる釜があります）
栗の包装加工
受託生産（ひじき水煮、おでん）

○水煮パック製造工程

ボイル作業（乾燥原料をボイル槽につけ湯もどし）
選別作業（もどりの悪いもの、異物等を取り除く）
計量作業（選別された原料をハカリにかけ、決められた目方に計量）
包装作業（ていねいに見栄え良く、商品を正確に包装機で包装）
検品作業（出荷前の最終チェック、細心の注意が必要）

○レトルトパック

計量作業（半自動計量器で、原料を計量し、細心の注意を払い、袋詰めします）
パック作業（自動真空包装機で袋詰めされた商品を自動包装します）
殺菌作業（パックした商品を殺菌釜で高温加圧して殺菌します）

(5) 活用している地域資源・ネットワーク

生協組合員のネットワークの果たす役割、潜在的な支援可能性は大きいと思います。友愛食品の製品生産に障害のある人達が関わり、地域の組合員の方々がそれを購入し、各家庭でそれらを食するという関係があります。この関係は障害者雇用を益々拡大していく潜在的可能性を包含しています。さらに協同という相互扶助のネットワークは、高齢の方、児童、障害のある人達、その他多くの方々との連携と協同を通して、地域内の「働くことのインフラストラクチャ」を根づかせていきます。コープこうべは、兵庫県内に特別養護老人ホーム「協同の苑」なども設置運営され、いろいろな領域に相互扶助の精神を具体化されています。

4. 支援の成果

(1) 就労へのこれまでの実績

4月入校時から数カ月で能力開発訓練生に変化が表れ始めます。10月頃、それまで自信のない表情で、ずっと閑然としてきた1人の訓練生が国立障害者能力開発校とのソフトボール定期戦を境にして、少しずつ心を開いてくる様子が見られました。社長に「今度試合がありますね」と口を開き、その人は卒

業後の同窓会で司会を担当するそうです。12月を過ぎると、クリスマス会でプロなみのマジックを披露したり、絵を描くことで自分を表現したり、自分の特技をPRするそれぞれの訓練生になっていきます。

企業と能力開発センターが同一建物内にあることも、多くの相乗効果を生んでいます。障害のある訓練生を障害のある社員が教え、数々の質問に答えています。マスクがずれているとか、ボタンの掛け忘れ、挨拶ができてないなど社員が訓練生に教えています。職場で必要なマナーをいつでもどこでも職場内ならどこでも学べる環境にあります。そうした関係の中に、お互いを成長させるきっかけや機会もあります。社員の方々も教えることで自信をつけ、交流の中にお互いを尊重する気持ちとプライドが少しずつ育っていきます。昼食時には社員と訓練生が同じ食堂で同じメニューの食事をされるそうです。そうしたときには趣味やスポーツやタイガースの話題が展開します。食堂がより深いコミュニケーションの場となっています。阪神友愛食品株式会社で1年間職業能力開発を受講すれば、流通商品の製造を介して、就業に係る多種多様な職務レパートリー、衛生管理、品質管理、納期、整理整頓、清掃など、多くのことを学べます。

ここ数年、能力開発センターの就職率が3月末時点で70%近くに下がってきたため、2006年度からは年間の訓練時間を1600時間から1500時間に減らしています。この100時間を定着支援と新規求人依頼のために活用し、指導員は手分けしてこれまでの就労先80社を一軒ずつ訪問しています。

これまでの入校生（第1期から第19期まで）は265名で、企業就職者は204名、通算就職率77%、91の企業に就職しています。

職種内訳 食品37, 食品以外40, スーパー8, 福祉6

(2) 今後の課題

①阪神友愛食品株式会社における障害者雇用をさらに進めていくこと、②能力開発センター修了生の社会参加を広げていくこと、③経営面においては単年度黒字ではあるが累積赤字があるので、将来的に解消していくことなどをミッションとしています。

具体的事例の拓く可能性

情報公開の時代と言われて久しいが、一つの食材に焦点を絞っても、どこの誰によって、いつ、どのように生産されたのか、分からないままに食している人が大多数です。このような状況において、顔と顔が見えるネットワークは、安心・安全・信頼できる食生活と健康維持に不可欠な土台となります。そのネットワークに障害のある人達を含めた地域住民の「働くこと」、「暮らすこと」のネットワークは容易に連なります。

安心できる暮らし、安心できる労働のためのネットワークが積み重なり、さらにそれを維持していくために多数の地域住民がいろいろな形で、このネットワークに参加していくことも必要です。そうなれば、暮らしやすく、働きやすい土壌はさらに肥沃化していき、時間を豊かに感じ、暮らすことにやさしさを感じる地域がさらに広がります。

障害のある人の働くこと、暮らすことが充実していけば、地域住民の雇用と暮らしはこれまで以上に充実していきます。そのようなメッセージが他府県他都市の各生協に対して少しずつ伝わり、友愛食品に類似した障害者雇用事業所が全国の生協内に争うようにどしどしと新設されていけば、日本全国どこ

に住んでいても障害者雇用に対する敷居がぐっと下がる可能性があります。

大阪府においては、NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワークと大阪府の協働で、企業顕彰事業を実施しています。障害者雇用、企業実習協力、授産活動への協力など、障害のある人達の「働く場」の創出に貢献している事業所を探し、もり立て、増やしていく事業です。障害者雇用に関係する活動をいろいろな側面から顕在化させ、地域住民の方々に優良企業として周知していただき、地域住民の方々がその事業所の製品やサービスを購入し、さらに需要を拡大し、同業他社にも影響が広がり、障害者雇用が益々拡大するという図式を想定しています。この事業の最適なモデルとなるような地域と事業所の関係を間近に感じることができました。

民間企業の障害者実雇用率は、ここ数年間1.49%前後で停滞しています。未達成企業のマイナス面を責めるだけでは障害者雇用はそれほど進展しないと思います。障害のある人たちの働く場面を現時点の4倍以上に増やしていくためには、企業にのみ雇用をお願いするのではなく、支援者側がイニシアティブをとって、何らかの包括的なアクションを能動的に起こしていくことも必要です。地域住民が購買活動を通して障害者雇用を応援したり、市民が率先して障害者雇用の活動場면을創造していかなければなりません。障害のある人が地域内の事業所で働き、通勤し、買い物している様子を住民の一員として、あたりまえにしていくことを課題にしていかなければなりません。企業だけでなく、地域住民の協力、間接的な参加が不可欠です。

地域全体の幅広い理解があれば、それらを実現するために本人や家族の精神的・身体的・経済的な自己負担は大幅に軽減されます。さらに、障害があっても、誰にでも、前に進みたい気持ち（働く意欲）が生まれてきます。shopping for a better worldという手法に基づき、地域の消費者が毎日毎日の購買活動を通して、常日頃から仕掛けていくことを伝えていかなければなりません。数年に一度の選挙制度のみに個人の期待を委ねること以上の効果があります。

今回の阪神友愛食品株式会社、コープこうべ、阪神間7市1町の地域住民の関係は、障害者雇用に関係する潜在的可能性の宝庫であります。生協製品の製造配送に障害のある人達が関わり、その商品を地域の会員・住民が購入し、消費しています。会員を増やすことも必要ですが、そういう関係が会員以外にも広がっていけば、需要が増え、生産も増え、障害のある人の「働く場面」はさらに増えていくように思います。

(久保 克己)

技術資格を活かして 雇用の可能性を拓く

■ 和田精密歯研 株式会社 クラウンセンター綾上（香川県）

企業概要

企業名：和田精密歯研株式会社 クラウンセンター綾上

所在地：本社 大阪市淀川区東三国1-12-15 辻本ビル6F

工場 香川県綾歌郡綾川町山田下403-6

業種・事業内容：歯科技工製品の製作・販売

企業構成

設立：昭和41年9月（クラウンセンター綾上は平成7年2月に開設）

資本金：1億円

社員数：700名（うちクラウンセンター綾上74名）

組織：大阪が本社です。北海道から九州まで全国各地に営業所および工場を51カ所配置していますが、差し歯の製作についてクラウンセンター綾上で行っています。クラウンセンター綾上では、各工程ごとに作業が細分化され、工場長を筆頭に部長、次長、工程長を置き社員への指導・指示を行っています。

経営方針

歯科技工とは、入れ歯や差し歯を製造することですが、歯科技工業界の75%が5人以下であり、和田精密歯研のような企業形態で歯科技工を行っているのは、3万7千社の内ほんの数十社にすぎません。歯科技工業界のリーディングカンパニーとして、先進的・独創的な技術力を背景に、歯科技工業界の将来を見据え、常に新しいことにチャレンジし、国民の「口福」を目指しています。

障害者雇用についての会社方針：

会社の方針として「障害のある人もない人も一緒に働く、障害のある人でも働ける所を見つけよう」という方針を掲げており、その方針に則った形で運営しています。仕事ができる、できないと身体的な機能等による行動などの制約は別であり、障害によりできないことがある場合はそれをできる人が補っていき、できる部分を活用していくようにするという考えや、自分のことをわかってもらいたいと思うのであれば、他人のことも理解するという配慮の気持ちが必要であるということについて、障害がある・ないにかかわらず、従業員には持つように指導しています。

給与体系や労働形態については、基本的には仕事の内容や責任の重さを配慮した体系となっており、

障害のある・ないに関係なく社員は同じです。

障害者雇用の現状

障害者数：30名（うちクラウンセンター綾上13名： 聴覚障害5名、肢体不自由5名、内部障害1名、知的障害1名、精神障害1名）

地域の特徴

障害者の就労支援を行う社会資源としては、県内に障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが各1カ所、盲学校、聾学校が1カ所ずつと、養護学校が7カ所あります。歯科技工の学校が近辺にもありますが、全国では千葉の筑波大付属聾学校が障害者を対象に歯科技工の訓練を実施しています。聾学校が車で20～30分ほどの所にあります。

障害者雇用状況概要

(1) 雇用・支援対象内訳（クラウンセンター綾上）

	10代	20代	30代	40代	50代	計
聴覚障害		4			1	5
肢体不自由	1		2	2		5
内部障害		1				1
知的障害	1					1
精神障害			1			1
計	2	5	3	2	1	13

(2) 採用方法

筑波大附属聾学校（聴覚障害者を対象とした歯科技工の学校）、ハローワークからの紹介、地元聾学校からの紹介を受け採用しています。地元の聾学校については、在学中に希望者に対して会社見学をしてもらい、専門学校に就学してから、卒業後に、双方折り合えば雇用するという流れをつくり採用しています。

(3) 支援の方法やシステム

障害のある人の相談については、直接工場長が相談に乗っています。現場については、各部門の工程長が指示をしているため、工程長を集めて会議の場を持ち、支援・指導は工場長が行っています。

(4) 主な作業

歯科技工士免許を取得している人については、歯科技工業務に従事しています。歯科技工士免許を持っていない、または、歯科技工業に携わることが困難な人については間接的（梱包作業・医療用具製造等）な業務に携わっています。

支援から見える今後の課題

今後の課題としては、従業員の加齢が進んだときの仕事の内容や給与体系についてどのようにするのか、技工部門以外の間接業務についての生産をどうあげていくのか、また、技工士不足を補っていくために、障害者専門の職業訓練校との連携も含めてどのように対応していけばよいかの課題です。



具体的事例

1. 初めて障害のある人とかかわっての事例

工場長がはじめて障害のある方と仕事でかかわったのは18歳のときで、直接一緒に仕事をする部下としてかかわったのは24歳のときでした。24歳のときにかかわった聴覚障害の女性（当時20歳）での経験がその後の障害者雇用にも大きな影響を与えています。

直属の部下として、聴覚障害の歯科技工士の方と一緒に仕事をするようになりましたが、「伝わらない」ということが一番の課題でした。

このケースでは、彼女は情報に対して過敏に反応する性格だったので、本人の噂話をしているわけでもないのに、遠くで話をしている人が彼女のほうを見て話をしていると「(噂話をしているわけではないのに) 自分の噂話をしている」と言ってみたり、仕事をしてほしいと頼んでも、その仕事をするのは嫌だと言って仕事をしないことがありました。あるとき、そのようなことがきっかけで4日間無断欠勤をするということが起こりました。会社から家族に連絡を取りましたが、家族は会社に任せるとのこと。次の日出社されましたが、本人は自分が悪くないということでふくれっ面で仕事をしていました。それを注意し、気持ちを伝えようとしても、表情とメモのみではなかなか伝わらず、なかなかわかってくれませんでした。4～5日後から真面目に仕事をするようになりましたが、今度は細かい所まで質問攻めを受けるようになりました。

その後、聴覚障害の方に「健常」の部下をつけたのですが、やはりトラブルがありました。その時も聴覚障害の人とその「健常」の部下との調整役に工場長が入り、何とかその2名で1工程を任せられるようになりました。彼女は、10年ほど勤務して結婚を理由に退職をしましたが、現在も歯科技工の仕事に携わっており、会社の外注先として、今もつきあいがある状況です。聴覚障害だからというよりも、その人の性格の特徴をつかむことが障害のある人を理解するための原点であるということを学びました。また、そのような経験から中間管理職にも「人の能力はやってみないと分からない」と話すようにして

います。

2. その人の特長を活かした雇用事例

また、現在工場の従業員の平均年齢が26歳になりますが、ハローワークからの紹介で当時48歳の肢体不自由の人と聴覚障害の人の紹介を受けました。工場長としては若い世代の刺激となればと考え採用しました。この人は、歯科技工の技術はあまり高くありませんが、性格がとてもよくいつもニコニコしていてムードメーカー的な存在になってくれています。ただ、契約採用なので雇用条件についての不満があり、一時金支給時期に無断欠勤をすることがありました。何度かそのようなことがあったため、4回目ごろに「あなたが、若い人達の手本にならなくてどうするのですか」と注意をしました。すると、次回からは休まなくなりましたが、工場長としてはもう少し年齢がいったときにどのような待遇にするのか検討している状況です。ただ、「がんばって働いてもらっているということには感謝しており、手が動かなくなるまで働いてほしい。年を取っても働けるとい見本になってもらいたい」といった思いはあります。このような元気がないと仕事が続けられないというメッセージや、働き口があるという大切さを若い人に伝えたいと思っています。高齢の技工士については、若い人を指導する立場の人として活躍してもらおうなど考えてはいますが、業務や給与体系などについては今後の課題であると考えています。

3. 歯科技工以外の業務についての事例

基本的に生産性のみを考えると、歯科技工に従事する人ばかりを雇用する方がメリットはありますが、従業員の中には歯科技工士の免許を持たない人や技工免許を持っていても技術的に高くない人もいます。間接業務（荷造り、発送、医療用具製造、間接部品の作成など）部門に関しては、当初「健常」者もいましたが、障害のある契約社員が担うようになり、それまで4名でしていた仕事を6名でやるようになりました。これは、ある種の「甘え」と言われるかもしれませんが、個々の肉体的ハンディを考慮しているからです。しかし、従業員としての意識の持ち方や仕事に対する工夫の努力など、社員として考えてみてほしいと伝え、会社に貢献していることの自信をつけさせるようにしています。

事例から学んだ障害者雇用の課題と解決のポイント

・フィフティ・フィフティの関係の大切さ

障害のある人にもない人にも、従業員として同じように指導しています。例として「仕事はできるけれども体力がない人Aさんがいます。一方で仕事はできないけれども体力はある人Bさんがいます。大きな米俵があつてそれを移動するときには、Bさんにしてもらおうのが通常の考えで、Aさんがそれで困っているときに、Bさんが進んでそれをやるということを心がける必要があるのではないのでしょうか。それは、他の仕事はできなくても、米俵を動かすことができるということで、Bさんに対する評価につながるのではないのでしょうか。能力を重視してほしい」といった話をあげ、それを障害のある方にも当てはめて考えてほしい、ということをお伝えしています。人が秘めている可能性を引き出すのが上司の仕事であると考えているからです。また、障害のある人だけでなく、ない人であっても、総合的に仕事ができる必要はなく、「適材適所」でその人が活かせる場面を伸ばしていくことが会社全体としての利益にも

つながるとも考えています。

また、「〇〇さんは仕事ができないから辞めさせてほしい」という声もありますが、その部門としてだけの生産性ではなく、会社全体の利益として考えてみたらどうなのか、これ以上工夫することができないのか、考えてほしいと話しています。働き手が一人いなくなることで、それぞれの従業員にかかる仕事量が増え、能率が影響してきます。

人事異動についても、工夫が必要になります。

ただ、障害のある人に対して、工場長も以前、障害があるということは気の毒なことだと心のどこかで思うことがありましたが、その人の人生を考えたときに、社会的なルールや仕事に対する考え方についてしっかり持ってもらう必要があるのではないかと考えるようになりました。

人とかかわるということは疲れることかもしれませんが、人と触れ合うことが大事だと考えており、人と接するにあたっては、自分が主張するのであれば、相手の主張も聞き入れるというフィフティ・フィフティの関係でなければならないと考えるようになりました。

以前あったケースです。聴覚障害の従業員から「自分のことをわかってくれない。自分にも情報を伝えてほしい」との要望があったため、障害のない社員にそれを率直に伝えました。特別扱いしがちであった障害のない社員もそれを理解して、本人にいろいろと情報を伝えたりコミュニケーションをとるように心がけると、仕事も順調に進んでいくかに見えました。ところが、障害のない社員が聴覚障害の社員に仕事を頼んだ所、聴覚障害の社員は「仕事が増えるからいやです。納得がいきません」と工場長にクレームを上げてきました。工場長からは、「障害のない社員の人がどういう気持ちであなたに仕事を頼んだのか分かりますか」とたずねたところ「分かりたくもないし、分かる気もありません」と答えてきました。そこで工場長からは「あなたがコミュニケーションをとってくれないといったことについて、『健常』の社員が歩み寄ってくれました。その上で、あなたにはこの仕事ができるという可能性を見出しあなたに仕事を頼みました。それなのに、そのチャンスをあなたは無駄にするのですか。相手が自分のことを同じ仲間として意識しているのに対し、自分は相手に対して何もしていないではないですか」と伝えました。一旦、障害のある従業員は「それは障害者を差別しています」と主張しましたが、「それを言うのであれば、あなたこそ『健常』者を差別しています。あなたは『障害』者として扱ってほしくないと言っているのに、同じ社員として扱っている人に対して障害があることを理由に拒否するのは違うのではないですか」と伝えたところ、それ以降その従業員の意識が変わり、仕事に対しての意欲が芽ばえるようになりました。

障害のある、なしにかかわらず、教える側も教えられる側も双方に「与え」、「与えられる」というフィフティ・フィフティの力関係で成り立っているということはベースにあります。ただ、企業という組織であるかぎり、「上司」、「部下」としての関係は尊重しなければならないということも、社会のルールとして教えています。「きびしさ」半分、「理解」半分で、ここでもフィフティ・フィフティです。

(森 悟子)

関連事業への拡張展開による 障害者就労支援

■ 株式会社 共同運輸 (熊本県)

企業概要

- 1. 企業名** 株式会社 共同運輸
所在地 熊本県合志市栄3766-24

2. 事業の内容

- ①共同配送事業
- ②物流センター事業
- ③商品管理事業
- ④物流コンサルタント事業
- ⑤一般貨物運送事業
- ⑥貨物運送取扱事業
- ⑦石油製品販売事業
- ⑧人材派遣事業

3. 企業の構成(2006年3月現在)

資本金 1000万円
売上高 10億1000万円
代表者 代表取締役 山下 敏文
従業員数 246名
車両台数 64台
本社、第1物流センター、第2物流センター、第3物流センター
パークサイドSS、戸島出張所

4. 障害者雇用の現状

8名雇用。
庫内仕分け作業、ピッキング、積み上げ、商品袋詰め、シール貼り
リフト作業、検品、パソコン入力、菓子包装

5. 地域の特徴

①障害者雇用に対する地域の特徴

会社の周辺には、障害者雇用支援センターや福祉工場など障害のある人が働くことを支援する機関が集まっており、「障害者雇用は必然」（山下社長）の環境のなかに位置しています。

②活用・連携している障害者雇用の地域資源

福祉工場サンシャインワークス、社会福祉法人共生福祉会
 熊本障害者雇用支援センター、ひのくに高等養護学校
 知的障害者授産施設第二城南学園、福祉ホーム

6. 雇用・就労支援概要

(1) 雇用・支援対象

	障害内訳	性別	年齢	雇用年月日
1	精神	男	22	2003年12月
2	知的	男	37	2004年2月
3	精神	女	25	2006年8月
4	知的	男	28	2004年1月
5	精神	男	18	2006年10月
6	知的	男	19	2006年10月
7	身体(右下肢)	男	46	2005年9月
8	身体(聴覚)	女	33	2006年7月

(2) 雇用・支援の考え方

「共同運輸は障害者の方たちが立派に社会に貢献する場所を共同運輸の中に作り、『人に優しい職場』を目指します」

(3) 雇用・支援の方法

障害のある人の特性に合わせた職種に配置。

(4) 支援システム

すぐ近くにある社会福祉法人と連携し、その法人の施設の指導員による職場巡回指導を実施（週1～2回）し、指導員が気づいたことを『障害者職場巡回報告書』に記載し、社長、部門長、施設長に報告を行っています。それを受け、毎月1回、社長、総務部長、総務次長、部門長、産業医、連携先施設長から構成される障害者職場定着推進会議を開催し、報告書の内容を協議し、課題解決のための対策を話し合います。また、共同運輸で働くすべての人々が障害者雇用の意義を理解し、力を合わせて「人にやさしい」職場環境を創るための教育にも力を入れています。

(5) 活用・連携している地域資源・ネットワーク・行政機関

福祉工場や雇用支援センターがすぐ近くにあり、有効的な連携を図っています。

7. 雇用・就労支援の可能性と今後の課題

今後、障害のある人たちの雇用の拡大を図っていくことに伴い、一緒に仕事をするスタッフの育成も含め、社員みんなが仕事のしやすい環境を整備することが今後の課題です。

具体的事例

(株)共同運輸は熊本空港から車で30分程行った場所にあります。経営理念に「物流改革企業として社会に貢献し、社員の自己実現をめざす」と掲げているとおり、運送・配送だけではなく、取引企業の受発注、在庫管理、納品に至るまで物流の仕組み全般に関わる業務へ拡張展開することにより、差別化された物流システムを構築し、配送の仕組みも含めてパッケージとして業務を行っています。「運送業というとねじりはちまきをしめて…というイメージがあるが、そういうイメージを払拭したい」と社長が語っているように、長距離トラックの輸送だけでなく、物流センター内における業務を含めて幅広い工程の中に多岐にわたる業務があるからこそ、障害のある人が働くチャンスも多く存在すると思われま

(1) 障害者雇用は必然であった

(株)共同運輸が、障害のある人を初めて雇用したのは2003年12月で、年月はまだ浅いですが、この3年間で8名を雇用し、今後も継続して雇用の拡大を図っていく予定です。

障害のある人を雇用するきっかけとなったのは、7年前に近隣の福祉工場「サンシャインワークス」、重度多数雇用事業所「ホープ印刷」、(株)共同運輸の三者で地元の「ふれあいふれあう夏祭り」を開催したことが始まりです。それ以来、社長が事業所を訪問した際に、障害のある人の働く姿を時々目にするようになり、熊本弁でいうところの「さばける(できる)」という印象をもったそうです。あいさつがしっかりできる、作業もけっこうできる。そう思っていたときに、すぐ近くにある障害者雇用支援センターから実習の話があり、受け入れを行い、最終的に雇用にまで至りました。

会社の周りには、福祉工場や障害者雇用支援センターがあり、さまざまなネットワークの中において「障害者雇用をするのは必然であった」と社長は語っています。

現在は、8名の障害のある人を雇用しています。これまで退職したのは、トライアル雇用1名のみです。幅広い業務のなか、社員はそれぞれの特性や能力を活かした職場についています。

例えば、自閉症の人にシール貼りの仕事をやってもらったところ、曲がらずにまっすぐにきれいに貼っていきます。また、日付のチェック作業も完璧でミスがなく、これまでノークレームだそうです。

水頭症の手術をし、記憶障害のある女性は、スキルの高い仕事やスピードを要する仕事ではなく、パソコン入力業務を中心に、ゆっくりでもきちんとていねいにこなすことが要求される仕事に就いています。

(2) 障害のある社員が働き続けることを支えるために

雇用する人数が増えるにつれ、障害についての理解や社員の状況を密に把握する必要が生じ、職場定



着のための「障害者職場定着推進会議」を毎月1回開催しています。会議は、社長、総務部長、部門長など社内の各部署の責任者と、外部からの委員として近隣の施設の施設長と産業医で構成されています。各部署を巡回し、巡回指導報告書に基づき、各人の就業状況報告を行ったうえで、問題点を協議し、外部の専門家からの助言を受けるという会議です。

この会議により、聴覚障害の社員が筆談や口話のみでストレスがたまっていたことがわかり、定期的到手話通訳士に来てもらうことになり、笑顔がこぼれるようになったこともあります。

また、中高年の女性が多い職場であり、ひとり暮らしをしている障害のある社員の食事の管理等のサポートをするなど、こまめな気配りをしてくれる社員がいるのも心強い環境です。

フォークリフトの資格の取得を目指している社員もおり、「本人の自信につながるので、なんとかしても取得させてあげたい」と社長も意気込んでいます。

今後も障害のある人の雇用の拡大を、全社を挙げて図ることを目標としており、新たなセンターを重度多数雇用事業所として立ち上げることを計画中であるそうです。

「歳をとっても働ける企業、それもきっちりと仕事をしてもらう。かわいそうだから雇うなんていう失礼なことではできない。雇用している以上はきちんと仕事をしてもらうし、環境も作っていく。今から何十年も生きて、働いていかねばならないので、きっちりと仕事ができないと」社長が社員に向ける眼差しは、家族を想う気持ちのようであり、深い愛情が感じとれます。

(3) 社会連帯・平等をベースにした会社経営

「障害のある社員の先には、障害のない社員もいる。その社員も含めてすべての社員が一人ひとり人間として成長できるような会社になっているかということを考える」。社員一人ひとりの能力をどのように活かせるか、ということは障害の有無にかかわらず、会社にとって重要なことであり、会社の成長にも関わってくることです。

障害のある人を雇用してから社内の雰囲気が優しくなったそうで、長年、会社のコンサルタントを勤めている人からも「コワイ顔をした人がいなくなったね」と言われたそうです。一般的によく「障害のある人にとって働きやすい職場は、障害のない人にとっても働きやすい」と言われますが、それを実践

している事業所であると言えます。

全社員に苦情受付用の携帯電話とメールアドレスを知らせ、「いつでも連絡してほしい」と周知し、社長に直接声が届くようになっているそうです。実際に連絡するかどうかは別としても、そのようなホットラインの存在自体が社員にとっては安心感につながります。

経営理念の中にも「社会に貢献」という言葉がありますが、会社のベースには社会的連帯の土壌があり、それが障害者雇用の拡大にもつながっているとと言えます。

競争主義社会が加速するなか、単に利益を追求することだけに奔走せず、社員一人ひとりを大切に、社員の幸せな暮らしに思いを巡らせることのできる経営者は貴重な存在です。

(4) 障害のある人の就労支援に携わっている福祉サイド関係者へ

最後に、障害のある人の就労支援に携わっている人たちへ山下社長からエールをいただいたのでぜひ紹介をしたいと思います。

- ・就労支援というのは企業の営業活動と一緒にです。
- ・どんどん企業を回って熱心に「営業」をしてください。
- ・企業経営者から信頼を得てください。
- ・間違ってもお上根性やサラリーマン根性を持たないでください。
- ・行き当たりばったりでは効果は出ません。「戦略的な営業」が必要です。
- ・市場を調査し、ターゲットを絞りましょう。
- ・業界動向を理解しましょう。
- ・相手の論理を理解しましょう。
- ・「提案営業」をしましょう。
- ・もっともっと私たちに仕掛けてきてください。

この教えを常に心の片隅におきながら、実践をしていきたいと思っています。

(酒井 京子)

福祉施設・医療施設編

施設から企業就労へ 見えてくる課題と可能性

■ 社会福祉法人 足利むつみ会（栃木県）

法人・施設概要

社会福祉法人 足利むつみ会

所在地：栃木県足利市利保町49-4

①事業内容：

- ・知的障害者通所授産施設 定員60名
- ・知的障害者通所授産施設分場 定員10名
- ・知的障害者通所更生施設 定員20名
- ・生活介護事業所 定員 20名
- ・障害児デイサービス 定員10名
- ・地域生活支援センター
- ・グループホーム
- ・ケアホーム
- ・障害児学童クラブ

②就労施設概要

知的障害者通所授産施設 社会就労センターきたざと

定員60名（登録者61名）平成19年1月31日現在

主な作業：下請け作業・食品（パン・クッキー）製造販売

利用者状況：男30名 女31名

障害の状況：無し1名、A1 0名、A2 29名、B1 26名、B2 3名、軽度 1名

障害程度区分：A8名、B31名、C22名

③地域の状況

足利市は、栃木県の南部に位置し両毛福祉圏域に属します。

両毛福祉圏域は、人口：約285,000人の圏域で、身体障害者手帳所持者数：8,723人、療育手帳所持者数：1,544人、精神障害者保健福祉手帳所持者数：983人の障害者が暮らしています。ハローワークへの障害者求職登録者数は、564人と少ないように感じますが、両毛福祉圏域の福祉施設利用の方々と求職登録していない方々や在宅の方で求職登録をしていない方を含めると、就職を希望している障害者の数は、

増えると思われます。

就労支援事業として、栃木県障害者プレ就業・生活支援センター、障害者相談支援センター、精神障害者地域生活支援センター等があります。

平成17年度までは、障害者相談支援センター、精神障害者地域生活支援センター、障害者施設等がそれぞれ受入企業を開拓し就労支援をしておりましたが、栃木県障害者プレ就業・生活支援センターの事業開始に伴い、関係機関との連携がスムーズに行えるようになり、体験・実習受入企業12カ所、雇用受入企業14カ所以上と実績を上げています。

④その他

栃木県障害者プレ就業・生活支援センターとは、雇用安定等事業の障害者就業・生活支援センターが県内に1カ所しかなく、県央地区の就労支援しかできない現状を踏まえ、平成19年度から県南地区に2カ所目の設置を目的に平成18年度から始めた事業です。また、今回使用した、就業体験事業も栃木県独自の事業で、5日間程度の実習をお願いし、受入企業に謝礼金を出します。

栃木県障害者プレ就業・生活支援センターでは、障害者職業センター、障害者施設、相談支援センター、ハローワーク、産業技術専門学校、ジョブコーチ等と連携を取り、受入企業等の開拓や就労支援を行います。平成17年度まではほとんどなかった受入企業が、14カ所以上となり着実に就労支援が定着してきました。

事例内容

1. 事例対象者の障害状況

性別：男性、年齢：30歳

障害種別：知的障害 B1、障害程度区分：C

【生活状況】

母親・兄夫婦／子どもの5人暮らし。母親が同行し、月に1度主治医の診察・投薬（安定剤）を受けています。安定剤を服用することで、現在は精神的に安定しております。

【就労事業所の概要】

従業員数：66名

業種：製造業（プラスチック製品）

主な製品：文房具・医療器具・食品容器・家庭用品 他

（自社製品：カラー竹馬製造・販売）・金型設計製作

就労場所の作業内容：カラー竹馬の部品組立・出荷準備等

作業時間：本人および家族の希望から8：00～12：00まで

休日：日曜及び会社指定休日・通院日

2. 利用者の就労への歩み

施設利用前

中学卒業後、土木関係等に就労するが、職場の同僚に障害への理解がなくトラブルとなり離職しまし

た。母親の話によると、就労中は、おしゃれに興味があり東京まで洋服等を買に行きなど、何でもできたとのこと。トラブル後様子が変わり、医師の治療を受けるようになってからは、施設利用の相談に見えた頃のように、おしゃれなどしない引きこもりの人になってしまったと話していました。

利用開始直後

平成15年3月、とりあえず自宅から外に出てもらいたいとの家族の希望から施設利用が始まりました。

利用開始当初は、高い作業能力を発揮し高度な作業も行うことができました。しかし、1日を通して作業を行うことや、毎日の通所が難しく施設利用前の生活から抜け出すのに数カ月を要しました。

当初、仕事に飽きると職員に何も告げずに自宅に帰ってしまうことが数回ありましたが、徐々に信頼関係を築き作業時間を守り、作業を続けることができるようになってきました。しかし、精神面での不安はあるようで、幻覚が見えるなどの訴えも頻繁にあり、数日間欠席するなど継続的な利用は難しい状況でした。また、利用者とのトラブルも頻繁にありました。

1年ほどすると、定期的な通院と職員との信頼関係の構築により、精神的に安定し自立へ向けた支援を個別支援計画に入れ支援を行いました。

利用開始2年後

施設の作業にも慣れリーダー的に作業をこなすようになり、就労への意欲も徐々に芽生えてきました。しかし、家族は一般就労の苦勞を嫌い、施設就労で自立を目指すことを希望し、ご本人も家族と同じように希望しました。

平成16年・17年と利用者の仲間が次々と就労していく姿を目の当たりにし、一般就労の希望が芽生えてきたのか、職員に相談するようになりました。安定期に入りトラブルも減少してきました。家族を交えた支援会議のときに、ご本人の希望を家族に話し実習から進めることで了承を得ました。

就労支援開始

平成18年1月から食品製造会社にて、職員1名・利用者5名のチームで4カ月間の企業内実習を行いました。

作業の内容は、塩漬けた梅干の種をピンセットで取り除き、トレイに並べる作業で、1時間ほどの指導で、ほぼ完璧に行うことができました。

作業の完成度も高くなり、後半の2カ月は、ほぼ休むことなく出勤することができました。会社の方から高評価を受けました。

実習の評価が自信になったようで、さらに一般就職への希望が大きくなりました。

就業体験開始

栃木県障害者プレ就業・生活支援センターで開拓した登録企業にて、障害者就業体験事業を5日間行いました。今回お願いした受入企業は、施設で下請けしている事業所で、事業所の後工程を行っていました。

就業体験の受入は、3名の受入をしていただきました。1名の体験日数を1週間とし3週間行い、作業の内容は、カラー竹馬の製造補助を行いました。(カラー竹馬の部品加工の準備、竹馬の芯棒の箱だし・並び替え、芯棒に付けるキャップの準備、芯棒の組立 {キャップの中に鈴を入れ、芯棒に付ける、芯棒に滑り止めを付ける}、芯棒に機械で穴をあける等。)

今回の体験は、高評価を得られれば就労の受入までお願いできる企業でしたので、就労後のことも考慮し、各々自宅から公共交通機関を利用して体験をしていただきました。

自宅から公共交通機関を利用すると、昼食の時間をはさんで中途半端な時間になってしまうため、午後1時から5時までの時間で行いました。

日程が決まり時間も決まると不安が募ったのか、施設利用を休むなど不安材料もありましたが、決められた1週間はしっかり通うことができました。

通勤方法は、自宅から駅まで自転車で15分、その後電車で1駅乗り、下車駅から徒歩10分という通勤を行いました。就労していた頃は、電車に乗り東京まで洋服など買いに行くなどしていたので、心配はありませんでしたが、初日のみ支援を行いました。翌日からは事業所で待つ対応をしました。作業中の支援は、初日・2日目は、開始から終了まで行い、3日目は、1時間ほど事業所担当者に様子の確認と作業支援を行い、4日目は、支援なしで1人で行い、5日目に1週間の様子の確認と作業支援を行いました。

担当者からは、作業の覚えも良く、スピードもあり、指示の受け答えもしっかりしているので特に問題はありませんとの高評価でした。

今回体験を行った3名の中で、他の2名に比べて作業量が多かったことと、仕事に取り組む姿勢が良く、指示の受け答えもしっかりしているとのことで、ご本人が希望するのであれば雇用を考えますとの返事を頂きました。

今回の評価をお伝えし、就労後のサポート体制も理解していただいたうえで、ご本人と家族で検討していただきました。

その結果、就労を希望されたので平成18年10月より雇用となりました。

就労後

勤務時間：午前8時から12時（短時間雇用契約）徐々に就労時間を増やす

通勤方法：通勤は、自転車・バス

作業内容：体験時の作業のほか、出荷準備等まで

就労支援の内容：当初、月3～4回の訪問支援

常に状況を確認しながら安定した就職ができるように体制を整えます。

就労当初は、就業時間を現状のままとし、増やすときには、本人・家族・事業所と話し合いの上決めることとしました。

2カ月経過したときに、ご本人から作業時間を増やしてほしいと希望したことで問題となりました。

話し合いの結果、主治医からも無理との判断が下され、もうしばらく様子を見ることとなりました。慣れてきたことで強がって言ってしまい後悔をしていました。母親からの話では、現在の勤務時間の午前中だけでも、帰宅後は疲れきっているの、時間を増やすことは難しいとのことでした。

次回の検討時期は、半年経過後に再度することとしました。

その上、作業方法の改善等により対応しました。

現在、週1回訪問支援を行っています。

4カ月経過しましたが、作業量の減や不良品等の問題が出始めています。担当者で話し合いを積み重ね、今回のケースは、公共交通機関を利用して通勤することができたが、地域の社会資源から公共交通機関を利用することが困難な例も数多くあり、今後、就労支援を行う上で課題となると思われます。

（阿由葉 寛）

福祉と医療の精神障害者就労支援プログラムにおける連携

■ 財団法人 浅香山病院 精神障害者社会復帰施設アンダンテ（大阪府）

法人・施設概要

（1）財団法人浅香山病院

大阪府堺市今池町3-3-16

（2）法人の歴史

1922年（大正11年）堺脳病院を開設

1950年（昭和25年）財団法人浅香山病院設立（生活困窮者の医療救済）

2001年（平成13年）精神障害者社会復帰施設アンダンテ開設（精神障害者地域生活支援センター、精神障害者生活訓練施設、短期入所）

（3）法人・社会福祉施設の事業内容

・浅香山病院

（精神科995床、一般152床、療養96床）

・アンダンテ

所在地：堺市田出井町8-20

○地域活動支援センターI型、相談支援事業（2006年10月～）

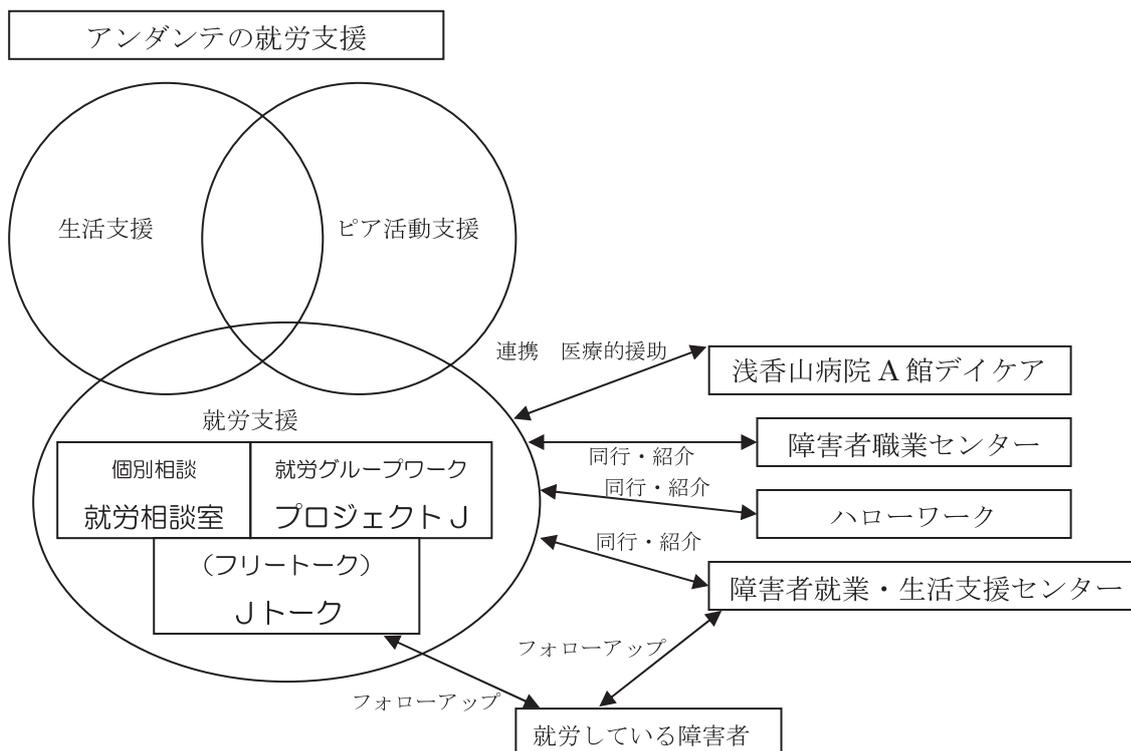
○精神障害者生活訓練施設、短期入所

（4）雇用支援の考え方と支援システム

アンダンテでは利用者を“積極的な社会参加を目指す一人の社会人”として尊重するという理念のもと、就労支援、生活支援、ピア活動支援を活動の三本柱として設定し活動してきました。

就労支援のメニューとしては、個別ケースの継続支援を行う「就労相談室」。病院のデイケアと連携した就労準備のグループワークの「プロジェクトJ」。働いている、就労を目指している精神障害者のフリートークの場としての「Jトーク」といったプログラムを実施しています。

2006年10月～障害者自立支援法施行により、堺市委託の地域活動支援センターI型及び相談支援事業を行っています。



支援事例

1. はじめに～就労支援プログラムを行う前に～

精神障害者にとっての就労問題は、一本の直線上として捉えることはできません。

精神障害は言うまでもなく精神科疾患を起因として起こってくる生活障害であり、疾患は治療・医療の対象となるところから出発します。そして、全国精神衛生連絡協議会編の『精神医療の展開』の中にある「治癒とは、病気の進行がとまり社会生活（仕事とつきあい）が可能となり医師の手を一応離れていられる、という考え方」^(※1) という表現からも分かるように、仕事に就くことができる、ということがかつて治療の目標でした。

自身の精神科病院での療養生活を著した松本昭夫氏の手記『精神病棟の二十年』には次のようなくだりがあります。「…そのため私は、再び病院から新聞の求人欄を見て応募したのである。就職が決まり、1カ月ぐらい様子を見て、大丈夫なようだったら、そのまま退院するという病院側の了承も取りつけていた。」^(※2) そして、医療側や本人の思いと合わせ、家族の側にもやはり就労＝治癒（社会復帰）という価値は存在します。「母が面会に来る度に、私は退院について話した。だが母は、退院と同時に就職が決まるのでなければ退院させないと言い張った。」^(※3) 実際、切実な思いとして、こういった意見は現在にいたってもたくさん聞かれます。

2. 実施主体及び地域特性と経過

堺市は人口80万人、2006年に政令指定市になったばかりです。2006年12月現在、精神科の病院が市内

に4カ所あります。そのうちの一つ浅香山病院は1922年に精神科単科病院である堺脳病院として創設されました。

浅香山病院・地域の特徴の一つとして、精神科リハビリテーションに早くから取り組んできた、という点が挙げられます。1954年には民間精神科病院では恐らく初めてソーシャルワーカーを配置し、現在に至るまで入れ替わりはあるものの、その活動が連綿と続けられてきた歴史があります。

浅香山病院周辺では、1970年代ごろから、いわゆる「アパート退院」の実践が多く行われてきました。その当時は「とにかく働いていることが退院の前提であった。」^(※4)とされています。しかし、「昭和46、47年頃から『働けなくても、パンの耳をかじっても退院したい。外で暮らしたい』そういう希望を訴える人が出てきた。スタッフの方が戸惑いながら、声の切実さに揺り動かされて、彼らを援助していく」^(※5)と続けられているように、「就労＝社会復帰」という価値を切り崩すことが、社会復帰支援の一時期に必要であったと考えられます。

働けなくてもいい、自分らしい暮らしを作り上げたらいい、というある種のパラダイム変換の中で、就労支援という価値は一旦据え置かれなければならなかった、という側面がありました。

そうした社会復帰支援の取り組みの結果、浅香山病院周辺には地域生活を支援するシステムとして、デイケア、サロンデイケア、外来OTという通所系のケアに加え、医療福祉相談室を中心とした、相談援助部門ができています。さらに、法人の外には2カ所の作業所が2キロ圏内で活動しています。

それらの拠点を中心に、ボランティアや民生委員のネットワークもあり、言うまでもなく、保健センターや福祉事務所など公的機関の活動についても他の地域以上に熱心な取り組みによって支えられてきました。

そのような地域の中で、精神障害者社会復帰施設「アンダンテ」は2001年4月浅香山病院から100mほど離れた堺市田出井町に開設されました。アンダンテは生活訓練施設と地域生活支援センターの2つの機能を併せもつ施設で11～12名の職員が働いています。(市内には3カ所の精神障害者地域生活支援センターがありましたが、2006年10月～障害者自立支援法の施行により地域活動支援センターに移行しており、2007年3月現在、新たに1カ所開設され4カ所になっています。)

3. 就労支援の取り組みへ

ここ数年、精神障害者の就労支援は厚生労働省の施策の上でも、また当事者からも「やっぱり働きたい」という希望が出てきており、アンダンテの活動の核の一つとして精神障害者の就労支援に取り組もうということになりました。これまで積み重ねられてきたそうした実践のサポートネットワークシステムに加えて、精神障害者地域生活支援センターがどのような部分を担うべきなのかについて議論されました。

精神障害者の就労支援について、私たち専門職が専門性を発揮してかかわることができるかが問われてきます。就労支援は本人が頑張るべきところと支援者が担うべきところがはっきりと区別されている必要があります。また、精神障害者の就労支援については、ここ10年内外でずいぶん環境が変化してきました。精神保健福祉の関係者だけではなく、労働分野での取り組みも多くなされ、遅まきながらノウハウの蓄積も始まっています。それは障害者自立支援法の施行や雇用促進法の改正が行われたことで、さらに加速していくでしょう。^(※6)

そのような背景の下、周辺の支援ネットワークの中で、これから求められるべきものとして就労支援が挙げられ、地域生活支援センターの取り組みの柱のひとつとなっていきました。

4. 枠組み

就労支援の取り組みの一環として、「プロジェクトJ」というプログラムが立ち上がります。このプログラムは地域生活支援センターと病院デイケアとの共同プログラムのため、デイケアのスタッフ1名を含む3～4名のスタッフで担当しました。「プロジェクトJ」は職業準備性や就労支援制度に関する学習、就職活動についての練習などをプログラム活動とし、約6カ月を1クールとしたグループワークです。カリキュラムの内容としては、就労準備編、求職活動編、就職してから編、の計21のテーマを用意しました。(表1参照)

表1 「プロジェクトJ」のカリキュラム

就労準備	職業準備性を考える	準備性について、チェックリストやピラミッドを用いて考える。
	安定した職業生活を送るために	自分の課題を考える。個別にまとめる参考に、互いにアイデアを紹介し合う。
	オープン？クローズ？	障害の開示について、さまざまなバリエーションについて想定して考える。メリット・デメリットを考える。
	就労支援について	就労支援の制度やスタッフの関わり（ネットワークサポート）について紹介する。自分にどんな支援が必要かを整理していく材料として。
	「働く」について考える	仕事のあり方や動機について考える。
	身だしなみやマナーについて	就職活動やその他の社会参加にあたって、TPOを考える。
	適材適所の仕事探し	いろんな仕事がある、というイメージを持ってもらう。
求職活動	履歴書の書き方	実際に書いてみる演習含め。
	求人情報の見方	求人票や求人誌の見方を。
	面接の受け方	演習含む。
	ハローワークの使い方	できれば見学？
	電話のかけ方	演習含む。
就職してから	職場のルール	遅刻・欠勤に関すること、上司や同僚との関係、挨拶や申し合わせその他暗黙のルールについて。
	職場の対人関係（業務編）	頼み方・断り方・あいさつ・返事・質問・報告・感謝・謝罪・電話の応答等。
	職場の対人関係（休憩時間編）	アフターファイブのお付き合い、休憩時間の過ごし方等について。
	健康管理（ピンチへの対処方法）	調子が悪くなったとき、ストレスがかかった時等
	健康管理（服薬・その他）	職場での服薬について、その他の健康管理の留意点や工夫等について。

グループワークの手法を取り入れたのは、継続性を活かすためです。当初、完全な自由参加性のオープンな講座をもったが、なかなか続けての参加がなく、積み重なってもいけないので、できたら固定メンバーの方がフォローしやすいのではないか、という意図をもっています。

メンバーの方には事前に「アンケート」に記入していただいて、当面の目標や課題、支援者の有無等について、各人の認識している内容を確認することで、参加の申し込みとしました。クールが始まる前にスタッフで参加申し込み者の情報について確認、共有し、グループの大体の特性を予想した上で全体の予定を立てていきます。21あるテーマもカリキュラム通りに進めるのではなく、参加者の状況によって省略したり重点的に取り上げたり、またある時には戻ったりもしながら柔軟に組み立てるようにしました。就労支援の過程の中では、就労準備性を確認して、いわゆる就労リハ計画の作成に役立てること

を主目的として位置づけましたが、メンバーに応じて週1回のこのプログラムへの参加が「生活のリズム」や「対人関係」等の課題に取り組む「準備訓練」として位置づけられるときもあります。

セッションそのものは以下の通りです

- 10:15 事前の打ち合わせ
- 10:30 ウォーミングアップ
 - カリキュラム
 - ティータイム
- 12:00 レビューセッション

スタッフが持ち回りでリーダー役を行い、必ずウォーミングアップから始め、その回のカリキュラムの進め方に馴染みやすい雰囲気作りをしてから本番のセッションに入ります。セッションでは、レクチャーを受けて勉強するものや実際に練習をしてみるもの、また、見学に出てみるもの等、テーマやグループの特性や状態に応じてそのつどの工夫をしました。リーダー以外のスタッフは、個々のメンバー及びグループの状況を観察しながら必要に応じて関与するというグループワーク的な関わりを行います。

そして、セッション終了後は必ずレビューを行い、プログラム活動の流れやメンバー個人の状況、その他の情報交換の時間を持つようにしています。

5. 考察

これまでの実施回数は7クール、計73名（※2005年10月現在）の登録がありました。「プロジェクトJ」の2005年10月時点での修了者38名のうち、修了と同時に就職活動を開始した方が8名、他の訓練プログラム等の利用を開始した方が9名おられ、内訳は作業所3名、就業・生活支援センター11名、障害者職業センター1名、デイケア2名、西成ウィング1名、障害の態様に応じた委託訓練（ヘルパー養成研修2級）が1名となっています。就職活動に移行した方のうち5名は何らかの形で就職につながっていません。

実際に修了したメンバーのその後の転帰を比較してみると、就労経験の少ない群、年齢の若い群の方が就労につながった割合が高くなっています。反対に、就労経験の多い群、年齢の高い群では就労に結びつくよりも従来の活動や新たな動き（ボランティア活動等）につながった割合が多くなっています。（図1、図2）

一人ひとりの参加者の修了後の動きを追ってみると、就労経験の少ない、若い世代はじっくりと準備をすることによって就労につながり、就労経験が多く、年齢の高い世代は生活の中で仕事を見つめ直すことから、生活の全体について見つめ直す機会となったのではないかと考えられます。

これらのことから、精神障害者にとって、就労はライフステージやライフスタイルと密接につながっているということが分かります。能力や障害の程度との関係のみで課題設定をせず、ライフステージやライフスタイルとの全体の中で捉える視点が必要であるということに気付かされました。

図1

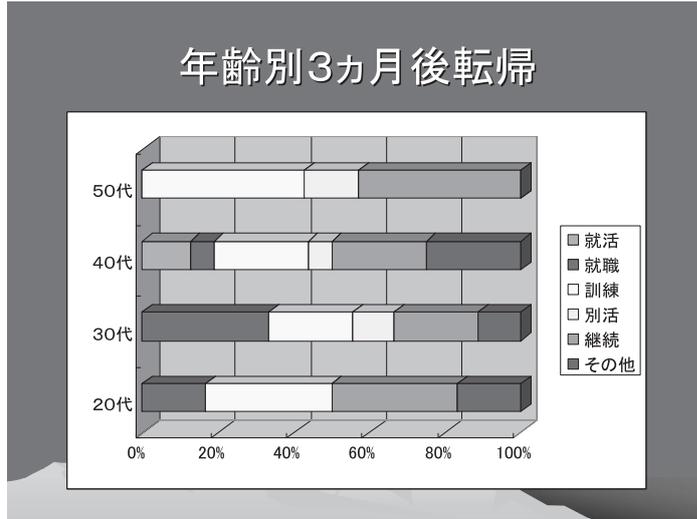
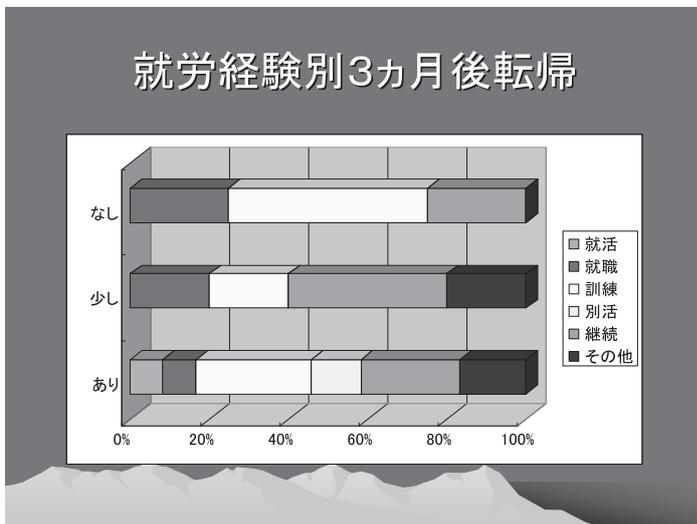


図2



6. 今後の課題について

就労支援にかかわる機関がいくつもあることが、利用者からは、つぎはぎのように「見えにくい」「わかりにくい」ものになっているのではないのでしょうか。就業・生活支援センターや障害者職業センターなどの公的機関と障害者自立支援法の訓練等給付を行う事業所などの「連携」と「棲み分け」が当面課題になってくると思います。

また、精神障害者の場合は、精神疾患の症状の「揺れ」から来る状態像の変動に対するフォローが課題としてつきまといまいます。

アンダンテでは、これまでの取り組みを受けて、「プロジェクトJ」について生活支援の枠の中で就労について考える機会として、就労準備の前段階的なプログラムとしていきながら、具体的な就労支援をしていけるよう、障害者自立支援法などの就労支援事業の立ち上げを予定しています。

現在の社会における雇用形態の多様化に伴い、短時間のパート労働が増えたことは精神障害者にとって、仕事に就くチャンスがやや増えたように思われます。が、同時に高齢になったときの生活保障の問題は深刻な問題として、厳然と存在しており、大きな課題となってくるでしょう。

就労支援を政策としてとらえていくときには、当然、費用対効果の問題が取り上げられ、一定の期間の中で一定の成果を上げることが求められることもあります。しかし、効率重視のあり方は精神障害者の生活支援においては時として焦りやトラウマを生み、かえって生活を阻害する要因にもなりかねません。リスクに挑戦する権利、という意味においてはそうした効率重視のシステムが選択肢に並べられていることも必要でしょう。ただ、生活支援全体の文脈の中では、もう少し異なったトーンのシステムの必要性を感じます。

「就労」に向き合うことで「生き方」そのものと向き合うということです。そのため就労支援の結果、「就労しない」という選択をされることもあります。その揺れに付き添うことがソーシャルワークそのものであるという視点も忘れないでいたいと考えています。^(※7)

※1 『精神医療の展開』, 全国精神衛生連絡協議会, 医学書院, 1969年, P35

※2 『精神病棟の二十年』, 松本昭夫, 新潮社, 1971年, P133

※3 『同上書』 P119

※4 『精神障害と社会復帰』, やどかり出版, VOL.3, NO.1/通巻5号, 1983年

※5 『同上』

※6 堺市の就労支援のインフラとしては「堺市障害者就業・生活支援センター」「ハローワークさかい(堺公共職業安定所)」、「大阪障害者職業センター南大阪支所」があり、利用者の個別の支援において連携しています。

また職業能力開発促進法に基づき、国が設置し、大阪府が委託を受けて運営する職業訓練施設「大阪障害者職業能力開発校」では平成18年度より、試行的に精神障害者向けの「職域開拓科」が開講されました。

※7 『精神保健福祉』, 社団法人日本精神保健福祉士協会, Vol.37, No.3, 2006年

(横江 邦彦・森 克彦)

ネットワーク活用による 総合支援

■ 社会福祉法人 樅の木福社会 ゼノの村 (兵庫県)

法人・施設概要

社会福祉法人 樅の木福社会

所在地 兵庫県神戸市西区神出町南619-19

- ・知的障害者授産施設 ゼノの村
- ・知的障害者授産施設 山の子学園共同村 (長野県)
- ・知的障害児施設 さわらび学園
- ・精神障害者生活訓練施設 まほろばの丘
- ・居宅介護支援事業所 ほかほか
- ・居宅介護支援事業所 かぼちゃ (長野県)
- ・グループホーム、ケアホーム 7カ所

* 「西区市民参加による障害者安心ネットワーク」 KOBE WEST NET

加盟団体43団体 (平成14年10月設立)

- ・医療機関SW
- ・施設
- ・作業所
- ・ハローワーク
- ・個人

地域の特徴

障害保健福祉圏域 (1市9区 人口150万人)

安定行政 : ハローワーク 5カ所

就労支援機関 : 障害者就業・生活支援センター1カ所

訓練施設 : 障害者委託訓練 1カ所

特別支援教育機関 : 養護学校 5カ所 (知的、肢体各 1カ所)

障害者施設 : 成人施設 (知的40カ所、精神 7カ所、身体 7カ所)

小規模作業所 : 134カ所

支援概要

①支援対象 身体障害・知的障害・精神障害

②支援の考え方

ネットワーク構築は平成14年10月。措置制度から利用契約制度への変革期に、制度の勉強会から、3障害の垣根を越えた地域づくりが重要と考える同志達が集い、神戸市西区25万人の区域での障害者の地域生活支援・就労支援・相談事例研究委員会の3つの委員会で活動しています。

平成18年の就労支援委員会の活動から「ハローワーク西神」の参加を得て、より就業という視点のシフトも図られています。

③支援方法 ネットワーク型

④団体内支援システム

KOBE WEST NETの就労支援委員会では、今まで個々の施設や作業所が独自で行っていた就労支援をエリアで受け止めることや、エリアを進めるということも今後必要となるのではないかと、というコンセプトで、18年度スタートした。そのメンバーは、作業所職員や能力開発課職員、入所施設職員、居宅介護支援事業所スタッフなどで構成されています。

事例を受け止めながら、個々の職員のスキルアップも求めてきました。

⑤活用している地域資源

作業所、施設、居宅介護支援事業所、医療機関、ソーシャルワーカー、ハローワーク、福祉保健所、市障害福祉課、地域障害者生活支援センター

⑥企業、支援団体との関係

25万人が暮らす西区の中で、障害者雇用を実現している企業や実習受け入れを行っている企業マップの作成中です。

支援の成果

①西区内 民生児童委員会に協力を求め、「障害を理解するために」－身体・知的・精神の3障害のガイドブックを作成し、配布しました。

②西区のエリアにある障害者が利用できる作業所、施設、病院の社会資源マップを作成し、機能別に作成しました。

③入所施設で長く暮らしていた障害者が、雇用契約を結んだ後で、余暇利用できるネットワーク、友人との出会いができる場づくりが可能となりました。

④ホームページ <http://kobewest.net/>

具体的事例

名称 : T・T氏

年齢 : 36歳

性別 : 男性

障害判定 : B1 (中度)

経過施設 : 児童養護施設 Nホーム

兵庫県社会福祉事業団 兵庫県立総合リハビリテーションセンター能力開発課

職歴：T牧場 1年半の住み込み就労
Y産業 18年の住み込み就労
協力機関：ハローワーク西神
児童養護施設 Nホーム
たるみ障害者地域生活支援センター
すま障害者地域生活支援センター
にし障害者地域生活支援センター
須磨福祉事務所
神戸障害者職業センター
西区市民参加による障害者安心ネットワーク
知的障害者入所授産施設 ゼノの村

1. 現在までの経過

リハビリテーションセンター能力開発課を卒業に伴い、「児童養護施設Nホーム」を退所し、T牧場に住み込みで就労されました。生活環境は劣悪で納屋を改造した部屋で寝泊りしており、給与も不明確で余暇として週刊誌が1冊与えられる状態であったようです。約1年半働いたものの限界を感じ、自転車で飛び出して放浪を続け広島県内で保護されました。その後、三木市議会議員のYさんの善意・厚意によりYさん自宅の離れに住み込みし、Yさん自営の会社である「Y産業」に就労されました。Yさんの奥さんが生活全般のお世話をしてくださり、資金管理などをYさんが支援してくださり現在に至りました。

余談ですが、離れの居室を提供された際に「本当にこんないい部屋に住んで良いのか」と、一晩中涙を流され喜んでおられたとの話がありました。

2. 相談時の状況と相談内容

三木市議会議員のYさんより「Y産業」の事業縮小、もしくは廃業を考慮しておりT・T氏の転居先や転職先を探してほしいとの相談内容でしたが、療育手帳を取得されておらず福祉制度の利用は児童養護施設利用ぐらいしか経験がなく、福祉機関や相談機関の存在をご存知ない状態でした。また、Yさんの見解としても、T・Tさんに知的な障害を認めるものの福祉制度の利用は必要がないと考えておられ、「Y産業」就職時の斡旋がハローワーク西神だったこともあり、再就職先探しと転居先の探索を「ハローワーク西神 専門援助・求人部門・統括職業指導官S氏」に相談を持ちかけられました。

そこで、「西区市民参加による障害者安心ネットワーク」に依頼を持ちかけるかたちで、ネットワーク代表の在籍する「知的障害者入所授産施設ゼノの村」にS氏より福祉的側面での支援の相談をされました。

3. 総合支援の状況

8月の支援状況

YさんよりS氏に就職・その他の相談あり

S氏よりゼノの村に福祉的支援の相談あり

- ・ゼノの村より就労支援担当職員（以降、ゼノの村職員と記載）が支援にあたることとし、S氏と面談しました。

まず、第一に「療育手帳の取得」「新住居の探索」「再就職先探し」「支援チームの結成の呼びかけ」に取り組むこととなりました。

労働関連の支援をS氏が担当し、福祉関連の支援をゼノの村職員が担当することとしました。

支援チーム状況

- ・ハローワーク西神 S氏
- ・ゼノの村職員

9月の支援状況

- ・「再就職先探し」としてコンビニ弁当制作会社の実習を開始しました。S氏の手配により神戸障害者職業センター（障害者職業カウンセラーA氏、ジョブコーチT氏・N氏）より協力を得られることとなりました。
- ・「療育手帳の取得」に関して三木福祉事務所に申請・判定を調整依頼しました。
- ・「新住居の探索」「支援チームの結成の呼びかけ」に関しては神戸市西区の神戸市営住宅が、Yさん宅や実習先より交通の便が良いこともあり、募集を探ることとしました。その他の住居探しも考慮して、10月以降も支援センターを継続される「たるみ障害者地域生活支援センター（以降、たるみ支援センターと記載）」に協力依頼しました。

支援チーム状況

- ・ハローワーク西神 S氏
- ・ゼノの村職員
- ・神戸障害者職業センター A氏
T氏
N氏
- ・たるみ支援センター N氏

10月の支援状況

- ・Y氏よりT・T氏の貯蓄の管理を依頼されます。当面の預かり先として在籍経験のある児童養護施設Nホームに依頼して、当時の担当職員I氏にも情報提供やT・T氏の安心感を考慮して支援チーム参入を依頼し承諾していただきました。
- ・更生相談所の療育手帳判定、職業センター職業判定を受けました。
＜療育手帳 B1（中度） 職業判定 重度判定＞
- ・住居を神戸市西区に移転予定として「にし障害者地域生活支援センター（以降、にし支援センター）」に協力依頼しました。

支援チーム状況

- ・ハローワーク西神 S氏

- ・ゼノの村職員
- ・児童養護施設Nホーム I氏
- ・神戸障害者職業センター A氏
T氏
N氏
- ・たるみ支援センター N氏
- ・にし支援センター A氏

11月の支援状況

- ・支援チームによる本人不参加型の調整会議を実施します。情報の共有を図り、役割分担を明確にして今後の支援を検討します。検討議題として「再就職先探し」「新住居探し」「資産の管理方法」が上がりました。
- ・「再就職先探し」に関しては、実習先のコンビニ弁当製作会社への就職は難しくなったため、神戸市東灘区の手製菓会社に「トライやる雇用」を利用した採用試験を交渉します。それに伴い、Yさん宅離れからの通勤は不可能なため、ゼノの村にある「地域生活体験実習ホーム（単身者用アパート）」を利用することとしました。
- ・「新住居探し」に関しては、にし支援センターA氏・たるみ支援センターN氏・ゼノの村職員にて、「公営・県営・市営住宅」「一般住宅」「その他」を担当地域に振り分けて探索しました。
- ・「資産の管理方法」に関しては、「地域福祉権利擁護事業の貸し金庫サービス」を利用できるか調べていくこととなりました。

支援チーム状況

- ・ハローワーク西神 S氏
- ・ゼノの村職員
- ・児童養護施設Nホーム I氏
- ・神戸障害者職業センター A氏
T氏
N氏
- ・たるみ支援センター N氏
- ・にし支援センター A氏

12月の支援状況

- ・「新住居探し」に関して、たるみ支援センターN氏の紹介で、須磨区の賃貸マンションを契約することとなり、1月初旬入居となりました。
- ・「再就職先探し」に関しては、大手製菓会社部長の理解もあり、就職内定の状態で返事をいただきました。
- ・「資産の管理方法」に関しては、「地域福祉権利擁護事業」の利用規約等の関係から市社会福祉協議会との交渉が難航していました。継続して交渉を進めることとしました。
- ・余暇支援としては、ゼノの村「地域生活体験実習ホーム（単身者用アパート）（法人独自事業）」利用中で、T・T氏利用居室の隣部屋を利用中の方に紹介すると、意気投合され、買い物やサッ

カークラブ、カラオケ・ボーリングなどを同行されていました。

支援チーム状況

- ・ハローワーク西神 S氏
- ・ゼノの村職員
- ・児童養護施設Nホーム I氏
- ・神戸障害者職業センター A氏
- T氏
- N氏
- ・たるみ支援センター N氏
- ・にし支援センター A氏

1月の支援状況

- ・「新住居探し」に関して、家電製品・日用品・日用雑貨・自転車などを購入して、入居準備を整えて1月初旬に転居が完了する。それに伴い、転出・転入等の各種届出を終えて「須磨福祉事務所」「すま障害者地域生活支援センター（以降、すま支援センターと記載）」に各種協力を依頼する。
- ・「再就職先探し」に関しては、大手製菓会社との雇用契約が終了しました。給与20万円
- ・「資産の管理方法」に関しては、継続交渉中です。
- ・すま支援センターを中心に、本人参加型の調整会議を実施します。上記内容を報告し、今後の支援の中心をすま支援センターS氏とT氏に決定します。
- ・ゼノの村職員とすま支援センターS氏で「携帯電話の購入・駐輪場の契約・近隣の各種店舗の確認等」を支援し、单身生活サポートの準備を整えました。

支援チーム状況

- ・ハローワーク西神 S氏
- ・ゼノの村職員
- ・児童養護施設Nホーム I氏
- ・神戸障害者職業センター A氏
- T氏
- N氏
- ・たるみ支援センター N氏
- ・すま支援センター S氏
- T氏
- ・須磨福祉事務所 T氏
- N氏

その後の支援状況

- ・「資産の管理方法」に関して、市社会福祉協議会との交渉の折り合いが付き、地域福祉権利擁護事業の活用の予定です。
- ・就労面では、ジョブコーチの派遣は終了し、大手製菓会社にてピッキング作業に従事しています。

T・T氏も仕事は楽しいらしく、残業の報告などをうれしそうに話してくださいました。

- ・生活面では、すま支援センターS氏と地域散策や買い物に行かれ、充実しつつあります。また、須磨福祉事務所のT氏・N氏の自宅訪問もあり生活に安定感が感じられます。
- ・余暇活動支援として、ゼノの村居宅支援事業のイベント活動やスポーツサークル活動に参加を検討中です。
- ・T・T氏の希望もあり、年2回から3回の調整会議の実施を希望されたため、次回5月に実施予定。

4. 総合的な所見

ネットワークの活用・マンパワーの活用・周囲の理解など好条件が整い、短期間に就労・生活の双方を含めた総合支援の実施事例となりました。簡潔にまとめましたが、役所での手続きや各支援の細部に異例の内容のため応用がきかず、必要以上に時間がかかる場面が多々見られました。また、その他の小さい問題は随時出てきており、支援チームで協力していただいた皆さんの苦労は計りしれないものであったと思います。

地域に埋もれた潜在的ニーズの掘り起こしや各種手続きの簡略化、協力機関の連携や引き継ぎ、法や制度の狭間の支援についてなど課題は山のように積みあがって見えました。

ネットワークという名称を最近よく耳にいたしますが、ネットワーク会議ということで、支援の輪を作るということではなく、相談を受け止めると同時に動き出さねばならない人の輪が必要となるという理解が必要です。そのためには、支援者側のソーシャルスキルの高さが要求されますし、また、事業所機能の相互理解と力量の把握、バトンの手渡しという作業に信頼関係なくして、相談者の自己実現支援は果実を結ぶことは困難です。

「働き暮らす」という相談者の思いを受け止めていくには、今回の事例のように、まず「暮らす」という基礎を固めていく必要があります。「暮らし」には、単身アパートであっても、友人という支えが必要であり、支援者ばかりが輪で囲んでみても、「自律」した生活の継続は遠のくばかりです。相談者に家族という支援者がいない場合という事例は、稀なケースではないという考え方も必要となります。なぜなら、親は、いずれ老い、先に亡くなるということです。兄弟にしても、個々が家庭を築き、ハンディがある兄弟の支援を継続していくことが困難となることは、容易に想定しておかねばならないのです。

「孤立」させない支援のあり方というものが、視点として不可欠となります。「働く」ことによる対価の使い道に目標や目的がない場合、継続という力が消え去ります。励まし、慰めあい、共に果実を分かち合える機会の継続がないと、「人間」として「幸せ」がないということも、飲み込んでおく必要があります。

豊かな生活を望まぬ人はいないけれど、豊かさの「指南」の支援もいるということが、今回のネットワークで実践されています。

入所施設であったり、支援センターであったり、ハローワークであったりと、支援者の肩書きと機能は違えども、動き出す「歯車」の軸がしっかりしていないと、相談者に一番の被害を与えてしまいかねません。

今回のように「人材」のネットワークが求められています。福祉であれ、労働であれ、熱くたぎる思いがないところに専門性も付随してこないし、継続もない、成功という2文字もないと考えています。

(東馬場 良文)

「できること」に着目した 働く環境づくりとネットワーク

■ 社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会 (兵庫県)

法人・施設概要

社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会

所在地 兵庫県加古川市山手1-11-10

- ・昭和55年4月 障害者（通所）授産施設「加古川はぐるまの家」を開設
- ・平成8年4月 加古川市より「加古川市立知的障害者総合支援センター」の管理運営を受託し以下の事業を開始。平成18年度より指定管理者となる。新事業移行は平成20年4月の予定
- 障害者（入所）更生施設「生活支援センター」
- 障害者・児短期入所事業「加古川ショートステイセンター」
- 加古川市立就労支援センター
- ・平成12年4月 雇用安定等事業「加古川障害者就業・生活支援センター」を受託開始
- ・平成18年10月 地域生活支援事業
 - 「日中一時支援事業」「加古川ショートステイセンター」
 - 「経過的デイサービス」「加古川デイサービスセンター」
- ・平成19年4月より多機能型「就労移行支援事業」と「就労継続支援事業B型」に移行予定

1. 加古川はぐるま福祉会の基本理念

「大人になれば働く」「自分なりの生活を築く」…。ごく自然のことのようですが、障害のある人達が「自立」を達成・維持するためにはさまざまな障壁を乗り越えなければなりません。彼らにとって「加古川はぐるま福祉会」は厳しい社会から『守られる場所』ではなく、人生を切り開く『力を養う場所』であり、自助努力するために必要な援助を受けられる『支援機関』でありたいと願っています。

加古川はぐるま福祉会は、兵庫県加古川市（人口26万7,103人、身体障害者7,562人、知的障害者1,116人、精神障害者601人。東播磨保健福祉圏域は明石市、加古川市、高砂市、播磨町、稲美町で人口は約72万人）にあります。瀬戸内海に面して広がる東播磨臨海工業地帯と穏やかな気候に育まれた実り豊かな播磨平野がバランスよく共存しているまちです。

ここに昭和55年4月地元加古川ロータリークラブの社会奉仕活動の一環として提案設立されたというユニークな建設経緯をもつ通所授産施設『加古川はぐるまの家』が活動を開始しました。以来、上記の

基本理念に基づき充実した大人の暮らしを目指して、『働く環境』を整えて授産活動の延長線上に就労による社会参加を目指して事業を進めてきました。

そして平成8年4月、地域の中で普通に働き暮らすためには『働く支援』だけではなく、「暮らすこと」「潤うこと」等も含めた総合的支援が必要不可欠であるため、加古川市立知的障害者総合支援センターの管理運営を受託。さらに平成12年4月から加古川障害者就業・生活支援センター（平成14年5月現名称に変更）の運営を開始。東播磨地域の拠点センターとしての役割を果たすべくネットワークの構築に努め、就業生活の安定と雇用企業を支援するために積極的に事業展開しています。

2. 就労による社会参加を目指した経緯

平成18年4月障害者自立支援法が施行されて、福祉施設から一般就労への移行強化が謳われていますが、これまでの障害者福祉は学校を卒業して一旦福祉施設に入所すると、そこが安住の居場所となり、全国的にも授産施設からの就職者は1パーセント未満です。しかし、障害のある人達は本当に保護されることを望み、また働けないのでしょうか。決してそうではありません。働くための支援や環境がなかっただけです。私たちと同様に社会の一員として『必要な人であり・頼りにされている』ことを実感できる瞬間を待ち望んでいます。そのためには施設完結型ではなく、彼らの精いっぱい生き方・働き方を知ってもらうためにも地域支援型の取り組み、地域の社会資源とりわけ企業にも職業訓練の場の提供を求めて、働く力を育成して一人でも多くの人たちが福祉施設から巣立ち「地域の中で働き、暮らすこと」を当たり前にするために通過施設として活動してきました。

3. 働く力の育成は環境整備から

多くの利用者はこれまで「できないこと」の訓練が中心だったため、自分に自信がもてません。そんな彼らに自発的な意欲を引き出すために「できること」に着目した5つの働く環境づくりをしました。

- ①個々の得意や得手を活かす作業種を豊富に開拓すること
- ②作業の効率化や円滑化を図るためのジグや補助具の創意工夫。指示書やスケジュール表の作成など
- ③得意な作業量を絶えず120パーセント確保する（障害に甘えない100点満点の仕事をする事で信用を得て新たな仕事を生む）
- ④「労働と賃金」そして「暮らすこと」の関係を具体的な体験をとおして伝える
- ⑤他者と比べた評価ではなく、本人の頑張りを「認め励ます」プラスの声がけをする

このような働く環境のなかで人は育ち、「自分にも力のあること」を知り、自信と意欲をもって地域社会の厳しさを知りながらも「会社で働きたい」と希望するようになり、さまざまな労働側の諸制度を活用して施設から巣立っていきました。しかし、施設内という限られた環境の中だけでは、重い障害のある人や社会適応しがたい人たちに活躍の場を提供することに限界があります。そこで私たちは次の取り組みとして、利用者の特性を活かせる適職開発を一般の企業に求め、職員と共に企業へ出向し、本物の会社で本物の労働体験をする企業内授産を昭和63年から開始しました。重い障害のある人の職業訓練こそ企業でという奇抜な発想は20年が経過した今、やっと一般化されようとしています。

4. 企業は魔法使い

一般企業と福祉施設には高くて大きい壁がありました。その障壁を乗り越えるために、私たちが実行したことは、企業という組織と文化を学ぶため、夏休みを返上して企業で働かせていただくことから始めました。当時企業側は「なぜ？」ここまでという思いがあったようですが、その理由は福祉施設という模擬的な働く環境の中だけでは活躍の場がなかったり、うまく適応できない利用者がたくさんいたからです。ところが、企業には多種多様な作業種や工程があり、利用者一人ひとりの興味・関心のあることや特性を活かすことができる仕事がいっぱいあり、能力開発のチャンスです。まず職員が自ら職場実習を行い、それぞれの企業の特色を把握して職務分析や課題分析を行い、1日の仕事の流れを組み立てていきます。特に安全には細心の注意を払い、働けるような環境づくりに努めました。施設内で活躍の場がなかった重い障害のある人たちも、環境の変化はあるものの職員が付き添いともに働くことで、企業側も利用者もスムーズに与えられた仕事に適応できるようになりました。また、守られた環境の福祉施設と異なり、企業という凛とした独特の雰囲気の中で、従業員の方々からも「働く姿勢」や「休憩時間の何気ない当たり前のやり取り」から多くのことを学ぶことができました。自分のできる仕事に巡り会い、「やったらできる」という自信は働く意欲に繋がり、その場が心地よい働く場であったり、より厳しい環境の企業就職を目指して職業訓練に励む人など、施設内では見ることでできなかった働く姿を発見することができました。

この間10社でお世話になり、現在は下記の4カ所の企業で企業内授産を実施しています。当初は、模擬的な作業環境（施設）では、「働くということ」が実感できないより障害の重い人たちの職業訓練の場として活用させていただきましたが、今では、就業を目指す人たちの職業評価や就業準備訓練の場という2つの顔をもって活動しています。

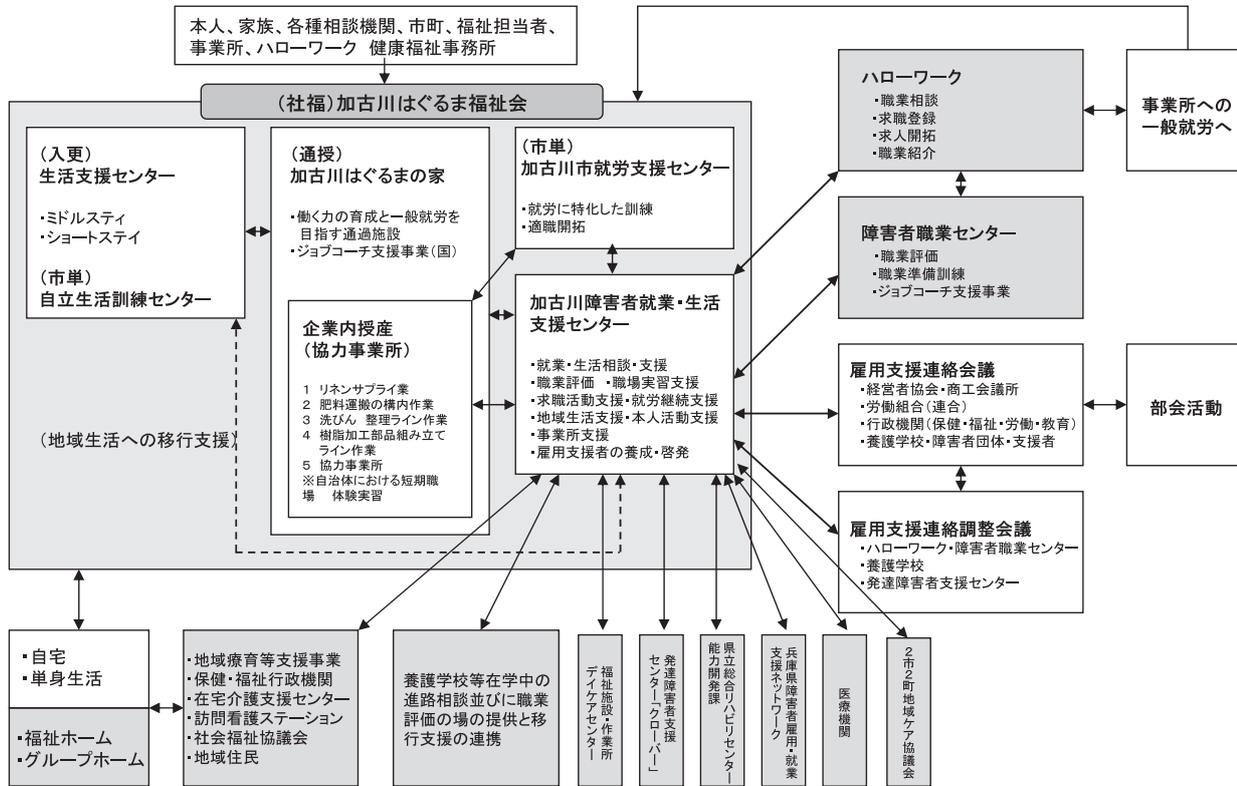
今後、就労移行支援事業を推進するためには、顔の見える地域で、1カ所でも多くの企業や地場産業など（農業、林業、水産業）にご協力いただき、連携しながら、職場体験できるような場を確保して事業展開することが有効だと考えています。

- 【S社】……………ホテルリネン、病院・施設の寝具やユニフォームレンタル等を扱うトータルリネンサプライ業（洗いが上がった製品の検品、たたみ、サイズ、色別に分別結束）
- 【K社】……………大手肥料会社の物流全般を受け持つ運輸業（広大な構内で特殊車両やトラックやフォークリフト等が行き交う中で、安全確認しながら、構内に放置されたボックスシートと紐の回収作業とたたみと紐の整理作業）
- 【U社】……………使用済み、生協統一規格瓶を選別、洗浄し、再出荷するリユース瓶会社（フォークリフトやトラックが行き交う狭い構内で瓶の選別、整理、検品、フィルムはがし、キャップはずしをして種類別にパレットに積む作業）
- 【Y社】……………樹脂成型、樹脂製部品、大手家電・自動車部品等の組み立て（大手下請けでいつも納期に追われて、1日何度も組み立てラインが変わり、多種多様な仕事が同時進行している中での組み立て作業）
- 【その他】……………自治体やハローワーク等での短期職場体験実習を実施

（高井 敏子）

福祉施設等からの就労支援(東播磨地域の取組)

地元加古川ロータリークラブが設立した通所授産施設加古川はぐるまの家を核に企業と連携しながら就労支援を推進。地域の就労ニーズの高まりにより、加古川市立就労支援センターを設立、続いて加古川障害者就業・生活支援センターの事業指定を受けて活動開始。この2つのセンターが共同して地域の社会資源を活用、連携しながら地域のネットワークを構築。



事例から

1. プロフィールと施設入所の経緯

Mさんは現在23歳の女性で、知的障害（B1）、歌舞伎メーキャップ症候群¹という障害のある方です。また、甲状腺機能低下症²、滲出性中耳炎³という病気もある方です。小学校・中学校を卒業後、地元の養護学校高等部へと進みました。養護学校時代から就職希望であり、本人・保護者共に卒業後すぐの就職を考えていたのですが、歌舞伎メーキャップ症候群による生理不順等のホルモンバランスの問題、それに伴った入院・手術の予定もあったため、今すぐの就職は難しく、養護学校を卒業後、就労支援センターに登録し、短期訓練の中で就職を目指していくことになりました。

2. 就職への思いと現実とのギャップ

就労支援センターを利用し短期訓練を行い、就職を目指すことにはなったものの、実際に訓練をしていくと、作業性はともかく、歌舞伎メーキャップ症候群によるコンプレックスから自信がなく、人と積極的に関わることはもちろん、顔を上げること、返事することすらできない状況であり、就職はほど遠い道のりであると支援者は感じました。しかし、まずはやってみないとわからないということと、本人・保護者の就職への思いも強かったため、「自ら進んであいさつをする」「大きな声で返事・報告をする」

「相手の顔を見て話をする」という基本的な部分の課題を挙げて取り組みを行っていききました。結果的には大きな成果はなく、コンプレックスや自信がないことからくる声の小ささ等をどうにかしようと取り組むよりも、まずは作業の中でできることを増やすことで、自信をつけていってもらう方が大事なのではないか、そうすることで自然と顔が上げられるようになったり、声も大きくなっていくのではないかと、との考えに至りました。また、入院や手術により欠席することが多かったことも重なり、長期訓練の必要性を感じていました。本人は就職を希望し、保護者もその本人を支え応援していきたいと思っただけでしたが、実際に基本的な部分での課題が克服できず、短期訓練での就職は難しいという現実を知り、長期訓練を受けるため、加古川はぐるまの家に入所することになりました。

3. さまざまな職場体験を通して課題の克服

長期訓練に移行し、まずは作業室でできることを増やし自信をつけていくことと、休みがちであった彼女に、毎日健康に働ける体力をつけることの大事さを伝えることをしていききました。1カ月に2～3日は体調を崩して欠勤することが当たり前でしたが、3カ月間も皆勤（彼女にとっては快挙です）が続き、本人の中でも意識できてきたように感じました。そこで、今度は作業室ではなく、より会社に近い環境の企業内授産の場で訓練を行うことにしました。

作業室で、ある程度の体力をつけた彼女ではありましたが、就職に向けて動いていこうとする中では、作業室という訓練の場ではなく、会社という本物の環境の中で訓練し、体力面の確認を行う必要がありました。まずは、リネンサプライ業のS社で訓練を行いました。S社は、休日出勤や残業があり、冷暖房はスポットのみという環境ではあるが、彼女の体力面の確認が十分できる会社であったこと、彼女の課題でもあるスピード・確実性が求められる会社であったこと、そして会社という本物の環境から『会社で働く』とはどういうものなのかを、実体験として学ぶことができるという企業内授産特有のものがありませんでした。S社での訓練の結果、休むこともなく、休日出勤も残業もできるようになり、会社で働くための体力が確認でき、本人も「自分は休日出勤も残業もできる！」という自信につながりました。しかし、スピード面では目の前の作業をコツコツとすることは身に付いたものの、マイペースでスピードアップは意識できませんでした。

次に、スピード面の課題に取り組むため、企業内授産であるY社での訓練を行うことにしました。Y社はS社とは違い、ライン作業に特徴があります。自分のペースではできない、ラインのスピードに合わせなければならないということが求められます。彼女にとって、ライン作業は未経験で苦手なところですが、できるようになればスピードアップに繋がるだけでなく、確実に自信へと繋がり、作業場面以外にも繋がってくるだろうとの思いがありました。また、会社の人とのコミュニケーションが図れる機会が多く、彼女の苦手な部分である人との関わりと、会社で働く上で大事なこと（返事・報告・挨拶等）を伝えることができる環境であるという部分が、S社よりも本人に求めることができる会社でした。コミュニケーション面では、SSTTMの取り組みも取り入れながら、訓練を行っていききました。しかし、やはりライン作業でも、会社で通用するほどのスピードアップはできませんでした。

以上のような動きとは別に、彼女と母親の意向で、ホームヘルパー3級の資格取得に挑戦もしました。これは、人と関わる仕事を学ぶことで、人との関わり方、相手の立場や気持ちがわかるのではないかと、という母親の思いからで、同時に母親もホームヘルパーの資格取得を考えていたため、「一緒に頑張ろう！」と前向きに頑張り、見事取得しました。彼女が苦手だった、人と関わることを学ぶことで相手の

立場や気持ちを考えられるようになったことはもちろん、言葉で伝えることの大切さを多少なりとも感じられたことはうれしいことであり、彼女にとっても良い経験だったでしょう。また、自分の努力で資格を得ることを経験した彼女は、少し自信がついたようで、以前よりも行動がテキパキとできるようになったのも事実でした。

ホームヘルパー3級の資格を取得したことで、老人ホームなどの福祉施設での就職を強く希望するようになり、能力開発課から声がかかった老人保健施設での1週間の実習を行うことになりました。しかし、実習の話が出ると滲出性中耳炎になるといった健康面での課題が出るなど、まだまだ精神的な弱さが垣間見られました。この実習は「はぐるま」の任意の実習で、ちょうどこの時期は老人保健施設の職場開拓が急速に進んだ時期でもあり、雇用の可能性も少なくありませんでした。内容は、居室の清掃やタオルたたみや利用者さんの話し相手になることでした。結果、作業面ではスピードが遅いこと、また、人と関わるのが難しく、やることがはっきりしていないということが彼女にとってはしんどい面でした。しかし、彼女にとって「スピードを求められることは自分には難しい」と実感できたことは良い経験だったと思います。

そんな中、ホームヘルパー2級の資格が取れる科が新たにできたとの話がありました。老人保健施設での実習で、人と関わることに難しさを感じた彼女ではありましたが、3級を受講したときに自分で努力して資格を取得したことが自信につながったことや、いろんな刺激を受けることができたという意味で楽しかったこともあって、2級取得にチャレンジし、今回も見事に取得しました。

また、ホームヘルパー3級の資格を取得した際、本人に対する評価がよく、能力開発課の委託訓練の実践介護福祉科を受講してみてはどうかと声がかかり、1カ月間グループホームで実習をしました。支援者側としては、やはり就職となると人相手であるというコミュニケーション面での課題が大きく難しいと思われましたが、彼女は、頑張っただけで資格を取得したこともあって、資格を生かした職種に就きたいとの思いがあり、実習を選びました。内容は決まった利用者（20名ほど）のなかでの掃除や洗い物、一緒にゆっくり過ごすというものです。老人保健施設での実習に比べ、やることはまだはっきりしていましたが、やはり就職となると難しいことが明確になりました。この経験を通して、彼女は初めて自分の口から「人と関わる仕事は難しい、自分にはやるのがはっきりしている仕事が向いている」と言えたのです。自分で経験し、実感し、自分の口からそのように言えたことは、本人にとって非常に良かったと思っています。

老人ホームでの就職しか考えていなかった彼女ですが、この経験からコミュニケーション面での難しさややるのがはっきりしていないことの難しさを実感し、他の職種に目を向けられるようになり、支援者が提案したビジネスホテルでの実習も、意欲的に考えられるようになりました。内容は客室のベッドメイクと清掃です。ヘルパーでベッドメイクの経験があることや、やるのがはっきりしているということ、人と関わることも少ないことから彼女には向いているのではないかという思いがあり、職務試行法による2週間の実習を行いました。短時間の間にしなければならないことが多く、体力的にハードな内容であることや、細かな注意事項や決まり、覚えることも多く大変な内容ではありましたが、前向きに頑張れました。しかし、結果は雇用には至りませんでした。理由としては、ビジネスホテルでの清掃業務とは言え、事業所側の特徴として、お客様との接点が発生する可能性もあるなかで、彼女のコミュニケーション面で不安が残ること、また、従業員の入れ替わりが激しい中でその環境に対応できるのか不安があること、スピード面で伸びていく見込みが薄いことでした。雇用は難しいと判断はされたのですが、人が代わっていても、自分のしなければならないことが変わらずできるのか（確実な作業、返事・報告・質問、あいさつ）を見極めたい、という支援者の思いから、もう1週間実習を延長させて

もらうことを事業所に承諾をもらい行いました。人が代わっていく中でも彼女は誰に対しても返事・報告・質問を意識してでき、ここでの経験は雇用には繋がらなかったものの、やはりスピードが求められる職種やコミュニケーションがある程度必要な職種は難しいとわかったことは、彼女にとって大変良い経験でした。彼女の中でも、福祉施設での就職しか考えられなかったのですが、この実習を通して「他の職種でも自分ができる仕事があるんだ！」と自信をつけられたことや就職したいという意識がさらにアップしました。

4. 課題の整理が適職開拓へ、そして就職へ

これまでの訓練や実習の中で、スピード面での課題の克服が難しいことから製造業での就職は難しいこと、しかしながら、人と関わる仕事が向いているかということ、ホームヘルパー受講や実習からも見えてきたようにコミュニケーションを自ら積極的に行っていくことや、やることが明確でないことが彼女には難しいことが、彼女も保護者も支援者にも明確にわかりました。このようなさまざまな経験を通して彼女の課題の整理が行え、彼女に合った職種が明確になってきました。彼女には、スピードやコミュニケーションが求められる職種ではなく、やることははっきりしている職種、人の目にはつかないけれども一人でコツコツと頑張れる彼女の良い部分が活かせる職種が適職であると明確にすることができました。

課題の整理ができたことによって、彼女にぴったりの実習先を開拓することができました。大手企業の社員寮の清掃で、一人で一つの棟を任せられコツコツと清掃する環境、社員寮であるためコミュニケーションも求められることはない環境、しかし、休憩時間には同じ清掃業務を行っている他の従業員と過ごすという環境でした。2週間の職務試行法による実習の結果、雇用が決定しました。彼女のコツコツと真面目に作業に取り組む姿勢、確実にでいねいな作業を続けることや、指示や注意をしっかりと聞いて実行できるという彼女の良い面が高く評価されたのです。臨機応変に清掃することは難しいですが、決まった場所を決まった手順で清掃することが得意な彼女にとって、その方法を取ることがこの事業所では可能であったことや、人的環境としても、人の入れ替わりが比較的少ないことや一緒に清掃する従業員の人数も少ないこと等、彼女に適した環境であったことも雇用につながった要因でした。

平成18年11月9日付けで正式雇用となった彼女。現在は、確実にでいねいで時間を意識した作業、環境になれる中で人に甘える面が出てくるという彼女の性格から、けじめをつけて仕事に従事することを頑張っている。

なぜ彼女は就職できたのか？ 彼女のことを知っている支援者は彼女が本当に就職できるのか、疑問だったと思います。それは、何かあるごとに体調を崩していたこと、精神的に幼く弱かったからです。しかし、訓練の中で自信をつけていくこと、彼女が自分で努力して目に見えるものを勝ち取っていったこと、決して諦めず何度も就職に向けて実習に挑戦したこと、彼女の努力が就職へ導いたのだと思います。長い訓練の中で、いつも彼女の課題であったコミュニケーション面は、現在も課題は残りますが、訓練を受け始めた頃と比較すると、とても頑張りよくなっているし、スピードについても「速い手」とまでは難しいですが、時間を意識してテキパキとできるようになりました。しかし、何よりも、いろんな経験を通してそこでさまざまなことが見え、ステップアップできたこと、克服できたこと・できなかったことを自分で確認して、現在の会社に行けたことが就職への秘訣だったと思います。経験を通して少しずつ成長していった彼女に、『経験する』ということがいかに大事であるかを、改めて支援者も彼女の経験を一緒に歩んで行くことで教えてもらったように思います。

(西川 善美)

- i 歌舞伎メーキャップ症候群、別名新川黒木症候群(以下「歌舞伎症候群」という)は、日本の2人の医学博士、新川および黒木博士により別々に1981年に発表された症候群です。この症候群の患者は、切れ長の目から歌舞伎役者の隈取り(=化粧=メーキャップ)を連想させる、押しなべて顔貌に特徴があるケースが多いです。
http://www003.upp.so-net.ne.jp/kabuki_j/参照
- ii ほとんどの甲状腺機能低下症は、「甲状腺を攻撃する抗甲状腺抗体というものができて起こる自己免疫疾患」です。自己免疫反応のためにおこる慢性の甲状腺炎を「橋本氏病」と呼んでいます。このホルモンが低下すると元気がなくなり、動脈硬化などの老化が早まります。甲状腺ホルモンは全くなると、1カ月ぐらいいしか生きられないと言われていています。甲状腺機能低下症では甲状腺は萎縮して小さくなるが多いため、甲状腺の腫れはあまり見られません。全身症状としては、「元気がなくなる」、「疲れやすい」、「脱力感」、「寒がり」、「体重増加」、「食欲低下」、「便秘」など。精神症状は、「記憶力低下」、「集中力低下」、「動作が緩慢」、「痴呆ではないが、一見痴呆と間違われる」など。皮膚症状は、「発汗低下」、「皮膚乾燥」、「黄色皮膚(カロチン血症)」など。顔つきでは、「腫れぼったい」、「大きな口唇や大きな舌」など。下肢では「むくみ(押ししてもへこみが残らないことが多い)」が起こりやすい。髪や眉は、「白髪が増加」、「脱毛」、「眉の外側1/3が薄い」など。そのほかの症状では、「声が低く」、「しわがれ声」、「月経過多」、「筋力低下」、「こむら返り」など。<http://www.m-junkanki.com/diseases/hypothyroid2.html>参照
- iii 鼓膜の向こうの中耳の中に浸出液がたまって、耳が聞こえにくくなっている、あるいは音を伝える鼓膜の動きが悪い状態で、繰り返す急性中耳炎の原因になることもあります。滲出性中耳炎は原因として、耳と鼻をつなぐ耳管の働きが悪くなり(トンネルに入ったとき、耳がつんとするとき鼻をつまんで、きゅつと息ごらえをすると耳に空気が抜けます。これが耳管で、これで鼓膜の外と中の空気調節をする管です。)耳管狭窄を起こしたものだという説。原因として鼻の疾患やアデノイド(咽頭扁桃病的肥大)肥大などが考えられます。この場合、中耳の中の圧が陰圧になると周囲の中耳粘膜などから、分泌物や浸出液が出ます。あるいは以前に急性中耳炎(痛い中耳炎です)に罹患後に、完全に急性中耳炎の耳の膿をとりのぞけなかったため、その残った膿が溜まって、この滲出性中耳炎に移行して入るといふ説などいろいろです。かいつまんで言えば、『鼓膜の向こうの中耳の中に浸出液がたまって、耳が聞こえにくくなっている』『あるいは音を伝える鼓膜の動きが悪い』状態のことを言います。
<http://homepage1.nifty.com/jibiaka50/tyujisinsyutu.htm>参照
- iv "Social Skills Training"の略で、「社会生活技能訓練」や「生活技能訓練」などと呼ばれています。小児の分野では「社会的スキル訓練」とも呼ばれます。SSTは認知行動療法の1つに位置づけられる新しい治療方法で、対人関係を中心とする社会生活技能のほか、服薬自己管理・症状自己管理などの疾病の自己管理技能、身辺自立(ADL)に関わる日常生活技能を高める方法が開発されています。近年わが国でもその効果が認められ、1994年4月には「入院生活技能訓練療法」として診療報酬にも組み込まれました。現在では、医療機関や各種の社会復帰施設、作業所、矯正施設など多くの施設で実践されています。精神障害をもつ人たちの自己対処能力を高め(エンパワメント)、自立を支援するために、この方法が広く活用されることが期待されています。<http://www.jasst.net/>参照

セルフケアの高まりで 内部機能障害の克服

■ 社会福祉法人 名護学院 障害者就業・生活支援センター ティーダ&チムチム(沖縄県)

法人・施設概要

社会福祉法人 名護学院

所在地 沖縄県名護市字茂佐943

①事業内容

- ・知的障害者更生施設名護学院
- ・障害者就業・生活支援センター ティーダ&チムチム
- ・知的障害児施設名護わかば園
- ・知的障害者授産施設本部海陽園
- ・多機能型事業
- ・グループホーム、ケアホーム

②就労支援施設等

知的障害者更生施設名護学院

障害者就業・生活支援センター ティーダ&チムチム

③地域の特徴

障害保健福祉圏域（1市1町7村 人口10万人）

安定行政 : 職業安定所1カ所

就労支援機関 : 障害者就業・生活支援センター1カ所

訓練施設 : 障害者委託訓練1カ所

特別支援教育機関: 養護学校2カ所（知的、肢体各1カ所）

障害者施設 : 成人施設（知的4カ所、精神22カ所、身体1カ所）

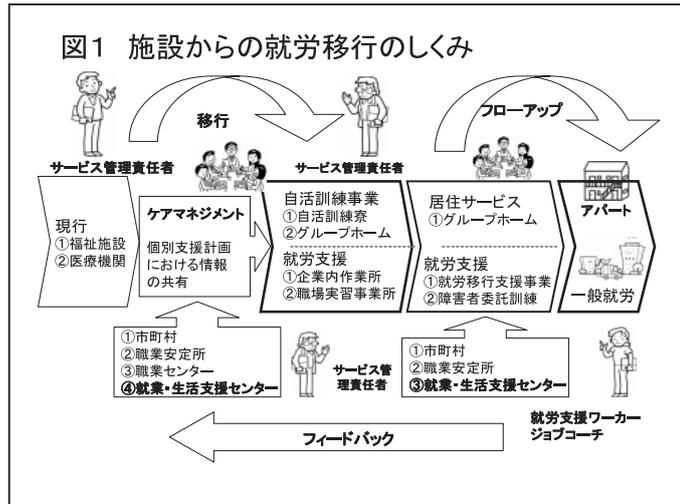
④支援概要

- ・支援対象 知的障害（一般就労を目指す方）
- ・支援の考え方

入所施設からの就労による地域移行は、就労支援をはじめ、居住支援、医療（健康）支援、財産管理支援（権利擁護事業）等が同時に発生することからインフォーマルな社会資源を含めて支援ネットワークを形成する必要があります。

- ・支援方法 企業活用型、ネットワーク型
- ・団体内支援システム

社会福祉法人名護学院の地域移行の仕組み（図1）は、就業面と生活面の移行支援が同時に発生するため、前述の自活訓練事業を活用することで生活支援と就労支援のプログラムを一体的に推進してきました。平成17年10月から障害者委託訓練を実施、さらに平成19年4月から多機能型事業として、就労継続支援事業、就労移行支援事業の実施を予定しており、施設利用者からの就労移行の選択肢が広がることになっています。

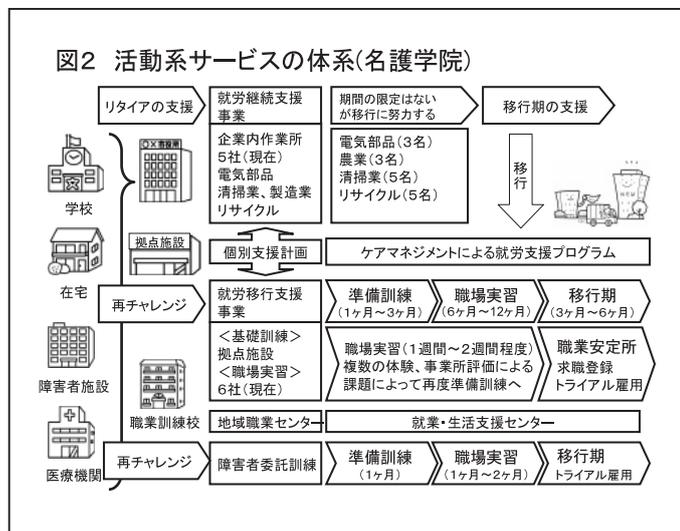


・活用している地域資源

医療機関、職業安定所、福祉保健所、市障害福祉課、地域障害者生活支援センター、オストメイトの会

・企業、支援団体との関係

職業準備訓練では企業の施設を活用、さらに職場実習事業所や就労目的の職場開拓を中小企業同友会、中小企業支援センターとの連携を図っています。図2は、法人の就労移行支援の流れです。



⑤ 支援の成果

- ・職業準備訓練のカリキュラムに企業のノウハウを活用、さらに講師として福祉保健所の専門職が参画するようになりました。
- ・職場実習における企業の評価は、就労支援における重要なアセスメントであることの理解と企業に負担をかけないための支援のあり方が検討されました。
- ・オストメイトの会による当事者支援こそが本人の主體的な努力（エンパワメント）につながりました。

事例概要

1. 具体的事例

知的障害のあるSさんは、現在、T介護保険施設（以下、T事業所という）にパート雇用で勤務しており、洗濯、清掃、ベットメイキング等に従事、職域拡大と勤務時間の延長をめざしています。

Sさんは、結婚、出産の日常生活から一転、昭和63年、子宮癌が原因で膀胱・子宮の全摘手術に伴い両側腎ろう増設による人工尿管（ストーマ^{*1}）の処置を受けています。さらに入院中の離婚によって家族と生活の場を失い、また結婚を反対していた実家の両親からも絶縁されていました。退院後（平成4年）のSさんは施設生活を余儀なくされていました。

以下は、Sさん（療育手帳B2、身体障害者手帳4級、当時32歳）が、入所更生施設を利用してから

11年目に自活訓練事業^(※2)をとおして就労と地域生活を実現していく過程の紹介です。

(※1)さまざまな病気や障害などが原因で、腹壁に造られた便や尿の排泄口のことを人工肛門・人工膀胱と言います。人工肛門・人工膀胱のことを総称してストーマと言います。ストーマは排泄を自分でコントロールできないため装具を使います。お腹に装具（パウチ）をつけて便や尿を溜めて処理しています。

(※2)知的障害者施設において、地域生活と地域活動を希望する方を対象にグループホーム等で6カ月間を限度として地域移行の訓練プログラムを実施する事業です。（厚生労働省告示により各都道府県の自活訓練取扱要領にもとづき実施）

2. 地域移行へのアプローチ

Sさんは、両側人工尿管を使用しているため、患部の清潔保持に朝夕2回の入浴と消毒、さらに月1回、尿管カテーテル交換のため泌尿器科への通院を必要としています。Sさんの人工尿管は、背部に設置されていることから衛生管理の支援を必要としていました。これまでの11年間の施設生活では、年に1～2回程度、急性腎炎による両足がむくみ、歩行困難、発熱の症状等が伴い入院をしています。これらの経験がSさん自身の地域移行を決断することを先延ばしにさせていました。Sさん自身での健康管理を困難だと思っていること、また我が子や両親との疎遠により身近に頼る関係者がいないことも理由でした。しかし、結婚生活以前に地域で暮らし、働いていたこともあり、健康管理の不安を除けば地域生活のイメージをもっていました。

そこでSさんの不安を取り除くアプローチとして、「自分で可能なことは何か」「どのようなことが不安なのか」「必要な支援は何か」等を具体化するために単独の生活体験を促しました。この提案に同意したSさんは、1カ月間、法人の職員寮を利用しての単独の生活体験をしました。この目的は、Sさん自身が生活支援員や看護師に対し、「生活に必要な相談」「体調の報告」「通院の依頼」「家事」「尿管カテーテルの消毒の依頼」等の必要な支援内容を確認するためでした。その結果、「体調の報告」と「尿管カテーテルの消毒」を除けば、おおよそSさん自身で可能なことの確認ができました。またSさん自身にとっても、この体験が地域生活のイメージを具体化させました。その後、Sさん自身が積極的に地域生活の可能性を支援者に語るようになり、新たに自活訓練事業への参加を促しました。

3. 自活訓練における目標と課題への取り組み

自活訓練は、法人の職員寮（個室）の利用（平成15年5月～平成15年11月）と地域のアパート（平成15年12月～平成16年3月）で実施しました。訓練におけるSさん自身は、達成したい目標を「アパートで一人暮らしがしたい」「働きたい」「旅行がしたい」をあげました。それを実現するためには、「健康の維持、管理」「経済基盤の確立」「生活技能を高める」ことを支援者側からSさんの解決すべき課題として確認しました。

上記の3項目は、「本人が自身で努力すること」「自身の課題に主体的に取り組むこと」「必要な支援は自身で依頼すること」を確認して、以下のとおり取り組むことにしました。

一つ目の「健康の維持、管理」は、①朝夕の尿管カテーテルの衛生管理を自分でできること、②体調の悪化等、緊急時の発信ができること（連絡網の理解）等、看護師を中心に支援することにしました。二つ目の「経済基盤の確立」は、①医療費、ストーマに関連する備品に関する自己負担の増大への対応、②障害年金では足りない生活費の確保等、就労によって補うこととして、生活支援員、就労支援員が支

援することにしました。同時に、働く体力をつくることも重要課題として、主治医の助言によって生活支援員が支援することにしました。三つ目の「生活技能を高めること」は、①生活費の管理、金融機関の利用ができること、②対人関係をつくる努力をすることを生活支援ワーカーが支援することにしました。

(1) 生活支援における社会資源との関わり

まずSさんに同行して、生活支援に関わる社会資源として県福祉保健所、市障害福祉課、権利擁護事業、障害者生活支援センター等を訪問、相談支援やサービスの内容、利用方法の理解を促しました。同時に、Sさん自身が相談内容に応じて訪問できるように各相談機関の場所、交通アクセス等の確認、そして自身で訪問ができる訓練も兼ねました。

健康管理に関わる相談支援は、医療機関の主治医、福祉保健所の保健師が自活訓練の趣旨を理解すると熱心に対応しました。特に、主治医は、Sさんに対し、健康管理（尿管カテーテルの消毒）の不安を解消するためにオストメイト^(※3)の会とその活動をていねいに説明してくれました。さらにSさんと同じ立場にあるストーマが自己管理をしながら働き、普通の生活していることをSさんに伝え、オストメイトの会への参加を促しました。数日後、Sさんがオストメイトの会を尋ねると、リーダーのA氏から気軽に活動の説明を受けました。Sさんと同じ立場にあるストーマに関する情報交換、ピアカウンセリング等によって会員相互の悩みの解消の場になっていました。このオストメイトの会への訪問を契機に、Sさんもオストメイトの会活動に参加するようになり、以降、Sさん自身の大きな転機になりました。変化が現れたのは、これまで生活支援員に委ねていた背部の尿管カテーテルの消毒を自ら処置するため、看護師に助言を求め、自己管理に努力するようになりました。ここでは「健康の維持、管理」の課題に、Sさん自身が主体的に課題解決に向かう行動になりました。

この機会に、平成15年12月から生活の場を職員寮からアパートに移し、地域での生活基盤づくりの準備に入りました。住まいを地域に移したSさんは、オストメイトの会への参加が積極的になっていました。その後、Sさんと同様な境遇にあったA氏の助言と市障害福祉課への同行支援により、医療費助成申請に取り組み、市も施設退所後の給付を決定しました。この出来事は、Sさんが自身の生活課題に主体的に取り組み、自らが必要な社会資源を活用して、Sさん自身の潜在的な力に変化させていました。改めて、エンパワメントを高める関わりこそが支援者の重要な役割であることを実感した場面でした。

このようにオストメイトの会への参加をとおして、Sさん自身がインフォーマルな地域資源につながるようになり、さらに自立への意欲は高まっていきました。Sさんの自立生活への移行は、必然的に施設支援から地域支援への橋渡しがされて、就職が決まると同時に、自活訓練開始から1年後の平成16年5月に自立生活が始まりました。

(※3)ストーマを持っている人のことを『オストメイト』と呼ぶ。

(2) 職業準備訓練（平成15年6月～平成16年3月）

①職業準備訓練

職業準備訓練は、N社（ホテル、ゴルフ場、不動産を経営）の企業内作業所の提供によって、10カ月間実施しました。訓練内容は、通勤支援、対人関係マナーと製品づくりに必要なリサイクル紙の調達、封筒・ゴミ袋の製作、納品の工程を通して実施されました。ゼロエミッションを掲げるB社からN社に大量のリサイクル紙が提供され、製品（封筒、ゴミ袋）は行政機関、医療機関、学校、福祉施設等に納品される仕組みです。Sさんは、マニュアル化された単純な繰り返しの手作業を担当して、体力、忍耐

力の強化を図ることにしました。さらにリサイクル紙の調達のためにB社への訪問、納品等の業務を通して、対人関係マナーの訓練も実施されました。訓練終了時のSさんは、出勤、作業所の清掃、作業工程、対人関係マナー等、就労支援員が関係企業の情報を含めて評価され、就労を目指す職場実習に移りました。

②就労を目指す職場実習（平成16年4月）

職場実習は、平成16年4月からT事業所（介護保険施設）での洗濯、清掃を担当して3週間の予定で実施されました。また、T事業所の人事担当者には、1週間単位で評価を依頼しました。1週間後、人事担当者の評価は、『職務遂行には問題ない、しかし「挨拶の声が小さい」「人の話を聴く態度ができていない」「報告、連絡、相談がない」等、T事業所の利用者にも悪影響を与える』とされました。対人サービスを基本とするT事業所では、Sさんの言動は不適切であるとするものでした。Sさんの経験不足はあったものの、支援者としてもこれまでの準備訓練の支援内容、方法に反省すべきことが多々ありました。幸いに、T事業所の人事担当者から本人を交え話し合いの機会を与えられました。その場で、人事担当者から直接本人に「職務上の姿勢が改善されなければ継続できない」「働きたい目標を確認すること」の指摘があり、1週間の職場実習の中断が告げられました。このことはSさんに対する「実現したい目標」と「働く意味」を考える機会にして、Sさんには正面から課題に向き合って改善してほしいとの趣旨でした。

これを受けて1週間の再訓練は、Sさん自身が「T事業所が対人サービスであること」「対人サービスの意味」の理解を促すことから始めました。対人関係マナーは、「挨拶」「話し方、聞（聴）き方」「表情」「声の大きさ」を意識させるため、実際のコンビニやファーストフードの店員をモデルに実施しました。同時に、オストメイトの会のA氏に協力を依頼し、定例ピアカウンセリングの中で「働く意味」と「対人コミュニケーションのあり方」等を話題にしてもらいました。このように短期間の訓練とオストメイトの支援は、これまでと違うSさんに変化させました。翌週、一人で早朝出勤をしてT事業所の玄関先で出勤する人事担当者に対し「すみませんでした」「また頑張らせてください」との熱意を伝えています。人事担当者から以前に出されていた課題の改善を約束して、改めて2週間の職場実習が再開されました。

結果、T事業所の人事担当者から「一部の課題はあるが働きながら改善すること」を条件にパート雇用（4時間）で契約する旨（平成16年5月1日付）の連絡が届きました。この2週間という職場実習期間は、自活訓練の1年間の中で本人と支援者にとって、もっとも訓練の意味を凝縮する機会になりました。

就労後、ジョブコーチ支援は必要なく定期的フォローアップでよいとされ、現在も同僚B氏の指導の下、作業技術の習得・職域拡大を図っています。またプライベートにおいても、友人と海外旅行の目標も達成したとの報告を受けました。

4. 支援を振り返って

この事例は、支援の基本目標を「本人自身が努力すること」「支援者が工夫すること（裏技）」、「本人自身が社会資源を活用できること」としていました。

Sさん自身がインフォーマルな地域資源に繋がり、本人がエンパワメントされ、その関係者からフォーマルな社会資源活用の支援も得て生活課題の解決に向かっています。一方、就労の実現は、Sさん自身が経済基盤を確立するという目標の理解とQOLを高めるというイメージをもっていることにありました。また職場実習中、T事業所から明確な評価（課題）があったこと、この課題の解決にSさんの背

中を押すオストメイトの会の存在があったこと、Sさんの「地域で暮らしたい」という具体的な目標がポイントになっています。

施設からの就労移行支援は、利用者自身が地域資源の活用を可能とする支援が重要であり、同時に施設環境と機能の限界を知る必要があります。限られた環境の中での訓練には限界があり、またその環境においてのみの評価では意味がありません。地域社会におけるさまざまな環境における活動の評価こそが具体的な課題を表面化させます。この具体的な課題に、地域の中で利用者自身が解決に向かう関わりが支援者の力（技量）にもなります。

最後に、この実践をとおして事業所から施設支援のあり方にご指摘とご指導をいただいたことに大いに感謝し、今後の取り組みに生かしていきたい。

（崎濱 秀政）

あとがき

年明けから、大阪障害者雇用支援ネットワークのメンバーがペアで、障害者雇用を積極的に行っている7つの企業を訪問し、事例集をつくる旅をしました。

「障害者雇用はむずかしい」と言われながらも、障害のある人たちを雇用し、企業経営を順調に行っておられる企業が、全国にはたくさんあります。

今回訪問し、企業編で紹介させていただいた企業は、社団法人全国重度障害者雇用事業所協会のご協力を得て、①今後も障害者雇用の可能性のありそうな業種である、②現在も障害のある人を雇用して安定した経営を続けておられる、③今後も障害のある人の雇用を増やそうと考えておられる、などを考慮して選びました。

また、福祉施設・医療施設編で紹介させていただいた事例は、企業や地域の就労支援機関等とのネットワークを資源に、積極的に障害のある人たちの就労支援を行っている法人を選ばせていただき、法人の方で事例を執筆していただくかたちをとりました。

大人になれば、社会に出て「はたらく」という“あたりまえ”のことが、障害があるためにむずかしいといわれる現実を、その“あたりまえ”という視点から超えようとしている人たちがいます。障害のある人たちが、“あたりまえ”に「はたらく」ことを可能にする努力と工夫の姿を、ほんの一部ではありますが、企業や福祉の現場の視点から「事例集」というかたちでお伝えしたいとの思いの一端は実現できたでしょうか。

障害のある人たちを企業の働き手として活かし、立派に企業経営を行っている企業サイドと、障害のある人たちを「はたらく」場へ送り出そうとする福祉・医療施設サイドの両サイドからの事例をとりあげています。どの事例も、障害のある人たちが、障害があっても、社会で“あたりまえ”に「はたらく」ということへの熱い思いをもった人たちとの「であい」、「とまどい」、「悩み」、「こえる努力・工夫」、「よろこび」、「つながり」などを、いろんな角度から伝えてくれています。

聞き取りの訪問を重ねて実感するのは、障害のある人たちの「できる」可能性に着目し、「できる」ことを伸ばし、それにあった仕事、仕事のやり方を工夫すれば、そんなこともできるのか、そんな世界が見えるのかという驚きの連続でした。この事例集に取り上げた事例は、それぞれにそのことを示してくれています。

障害があるゆえに、どうしてもできない部分に目が向き、できないから保護し、保護の中で障害をどう超えるかという支援があり、その一部として障害のある人の就労支援が、たとえば福祉的就労といわれる程度に行われているにすぎないと言ってもいいような現実をあらためて痛感させられました。

障害のある人たちが「はたらく」ためには、企業就労をメインストリームにして、就労支援を考えるという“あたりまえ”さが求められています。この12の事例は、「その可能性はいたるところにあるよ」とのメッセージを発信してくれています。

あたりまえのことですが、企業こそが障害のある人の就労支援の宝庫であることをあらためて実感することができました。

さらに、これらの事例は、障害のある人たちの就労支援には、地域の多様な「人・もの・組織」等とのネットワークが大切であることを教えてくれています。地域の多様なセクターの「人・もの・組織」のネットワーク力とアイデアが、障害のある人たちが“あたりまえ”に地域で働くことを支える可能性を示しています。就労支援における企業、行政機関、福祉施設などの連携による可能性、働く人たちの組織である労働組合、生活者による生活協同組合、NPOなどの非営利セクターが障害のある人たちの雇用に向けたときの可能性なども示唆しているように思います。

障害のある人たちやその家族の人たちも、大人になったら「はたらく」のが“あたりまえ”をベースに、一人ひとりのライフステージのあり方を考え、また社会も、障害のある人たちの就労が“あたりまえ”をベースに、ちょっとだけでも、就労支援に目を向けることで拓ける可能性を感じ取っていただければ幸いです。

担当スタッフの訪問に、お忙しいなか時間をとっていただき、長時間の取材に応じてくださり、障害のある人の雇用についてそれぞれの視点から、企業としての考え方、悩み、課題、これからの可能性などを熱心に語ってくださった経営幹部のみなさまや事例の執筆までをお願いした福祉・医療施設のみなさまのご協力に心より御礼申し上げます。

永田良昭

執筆者一覧 (50音順)

阿由葉 寛 [社会福祉法人 足利むつみ会 理事長・総合施設長]
伊集院貴子 [特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク]
久保 克己 [大阪市障害者就業・生活支援センター 所長]
酒井 京子 [大阪市職業リハビリテーションセンター 副所長]
崎濱 秀政 [障害者就業・生活支援センター ティーダ&チムチム 所長]
崎原 牧子 [大阪市障害者就業・生活支援センター 就業支援ワーカー]
關 宏之 [特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 代表理事]
高井 敏子 [社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会 所長]
永田 良昭 [特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 理事]
西川 善美 [社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会 就労・生活支援センター]
東馬場良文 [全国社会就労センター協議会 調査・研究・研修委員会 筆頭副委員長]
前野 哲哉 [大阪市障害者就業・生活支援センター 支援係長]
森 克彦 [財団法人 浅香山病院 精神障害者社会復帰施設アンダンテ センター長]
森 悟子 [特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 理事]
湯川 隆司 [社会福祉法人 全電通近畿社会福祉事業団 知的障害者総合福祉施設 愛の家
知的障害者通所授産施設 工房みさき 部門長]
横江 邦彦 [医療法人 光愛会 社会復帰施設高槻地域生活支援センター 高槻地域生活援護寮
地域支援部長・施設長]

協力事業所・法人 (掲載順)

株式会社 特殊衣料
株式会社 ビジネス・チャレンジド
株式会社 スタッフサービス・ビジネスサポート
株式会社 柿の木農場
阪神友愛食品株式会社
和田精密歯研株式会社
株式会社 共同運輸
社会福祉法人 足利むつみ会
財団法人 浅香山病院
社会福祉法人 樅の木福祉会
社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会
社会福祉法人 名護学院

「働く」に向けて可能性をつむぐ 就労移行支援事例集

2007年3月31日 発行

編集・発行 特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エルおおさか11階
Tel 06(6949)0350 Fax 06(6949)1256
E-mail o-isc@onyx.dti.ne.jp

本書は、平成18年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業等（障害者自立支援調査研究プロジェクト）の補助を受けて発行されました。