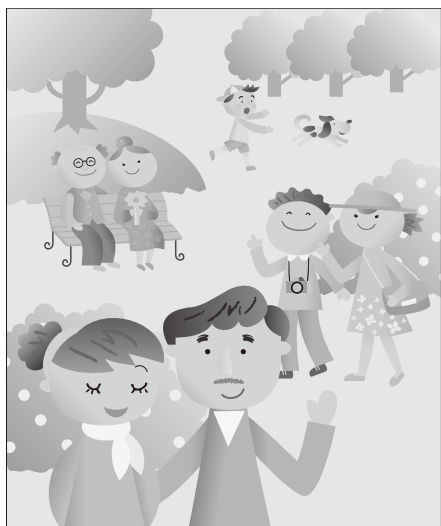




ひとり・人に出会う

障害のある人の就業生活の確立に向けて



障害のある人の就業生活の確立に向けて

ひとり・人に出会う

目次

はじめに…ひと・人に出会う	3
実践現場・実践人 訪問記	7
■奈良市手をつなぐ親の会 奈良市の美観維持	7
■社会福祉法人 ワークスユニオン トータルケアの提供を目指して	14
■社会福祉法人「若葉」 因島みんなでつくるネットワークづくり	21
■特定非営利活動法人「タートル」 体験の共有からの支援―の活動を訪ねて	28
■NPO大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN） 「精神障害者とともに働く喜び」をキャッチフレーズとしたNPOの取り組み目指して	37
■社会福祉法人いわみ福祉会 地域で生きる 石見神楽とともに ～理念の継承と文化の継承～	47
■社会福祉法人「いわき福音協会」 寄り添いつづけることがネットワークづくり	54
■長野県障害者自立支援課 西駒郷地域生活支援センター 西駒郷に見る地域移行	61
地域移行は就労支援と表裏一体	61
長野県における地域生活支援と所得保障のための施策視察レポート	66
ネットワークの底力	69
同行者として	71
地域を創る、地域を耕す、地域で支える	81

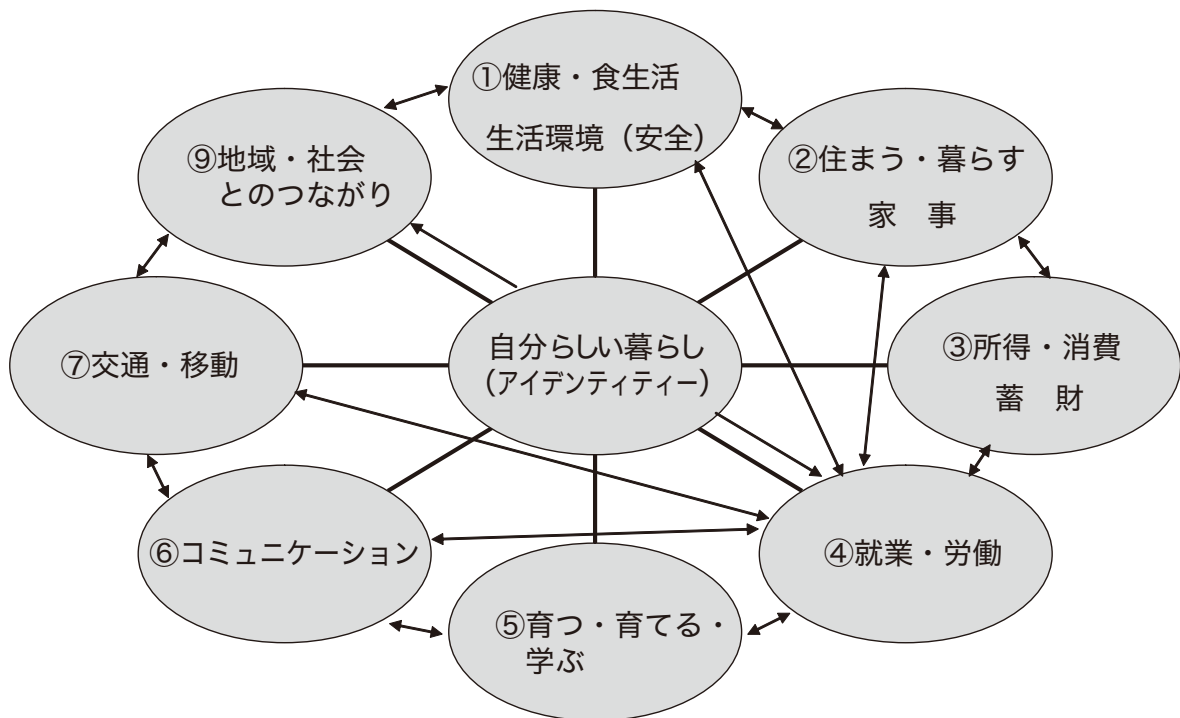
はじめに…ひと・人に出会う

關 宏之

障害者福祉事業は、障害のある人が遭遇するであろうさまざまな生活危機（生きにくさ）を想定して、社会福祉サービスを提供することによって、「人たるに値する社会生活」「普通の生活」「多くの国民・市民と同等」といった「ノーマライゼーション」「ソーシャル・インクルージョン」に代表される「当たり前」をキーワードとする社会生活の獲得を支援する分野であるといえよう。

具体的には、日常生活面でのケア、健康管理、各種の生活相談、日常生活の場の提供、サービス提供後のアフターケア、などによって「家庭機能に代わる保護的機能」を担うサービスと、「リハビリテーション・開発的機能・予期的社会化（生活指導・教育指導・職業指導）・社会関係の調整機能」を担う利用型・通過型のサービス群とに分けて語られることが多い。しかし、図1に示すように、個人の社会生活の諸様相は、それぞれに特有の社会福祉制度（法律）に規定されて独立したものであると同時に、相互の営みが統合されることによって成立するものでもある。

図1 人の社会生活の相互依存性と相対的な独立性



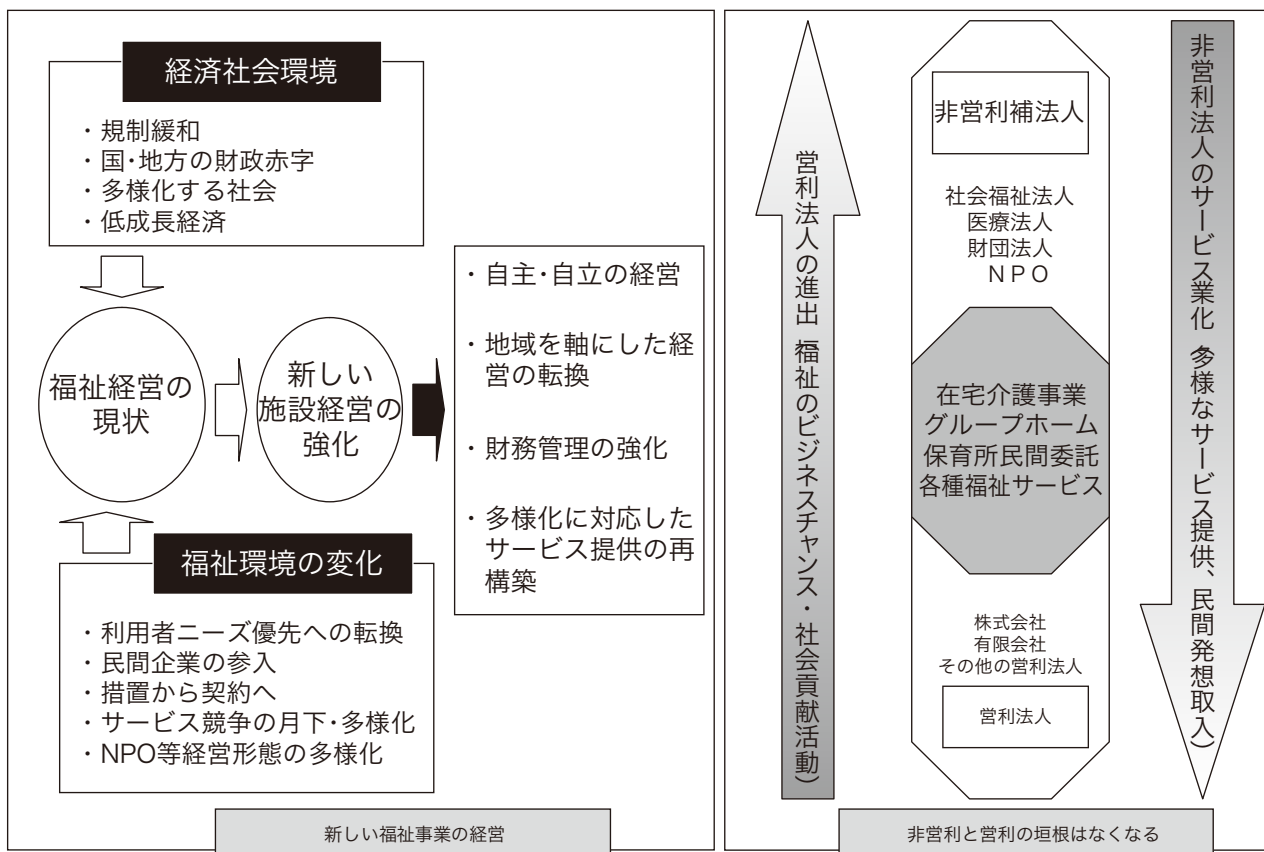
1. 福祉はどこへ行く

福祉サービスは、人間存在に対する共感あるいは人道的サービスであって、そのスピリットは不可侵であり、サービスの提供にかかる諸活動は、営利を目的とする企業などの産業活動とは異なった非営利的事業であると認識され、その行為は、商品価値や金銭に換算されるべきではないといわれてきた。それは、生産・交換・消費という経済活動からみれば、消費活動をもっぱらとする消費経済体で

あるということから、国などの公的な主体からサービス提供に対する一定の資金的な裏付けが当然視されてきた。

しかし、図2に示すように、社会環境の変化は、社会福祉事業の多様化を促すとともに、新規の事業体は、必ずしも「社会福祉法人」に代表される公益法人ではなく、営利事業などの参入を認める「福祉ミックス時代」を迎えており、多様なサービス提供主体との競合が当たり前になってきた。

図2 社会福祉事業の多様化（YNI総合コンサルティンググループ2004）



このために、以下のようなジレンマが生じた。

サービスの対価として、固定経費として建物・設備などの施設機能の維持や改修、各種の管理費、従事者の給与、提供するサービスの製造費用を発生させるが、現行制度の下では個々の経営主体に一層の経営努力を促しており、さらに、障害者の福祉ニーズに応えようとするれば事業は拡大傾向を示すが、定められた基準を越えて事業を推進すれば、当然のこととして経費増を招く。

また、民間の福祉施設は、創立者の意思によって設立されたものが多く、運営は恣意的であった。しかし、理想を追求するあまり、事業が独善的であったり、従事者の労働条件を無視したり、対象者に対する非人道的な扱いがあったり、あるいは、財政状態がずさんであるというような問題も露呈した。そのため、本来は施設の自主性に委ねられるべき事業運営が、財政的な裏付けと相まって、運営基準や指導基準に基づいた事業の遂行が課せられるようになった。福祉サービスの方向性や内容が均一化され、サービスの透明性は確保されるが、福祉事業の独自性や創造性は埋没し、提示された一定の基準を遵守することが社会福祉であるという錯覚を植えつけるという危機的な状況も予想される。

事業面・財政面で直面する問題に対処しようとするれば、法と行政の規制枠を拡大解釈するか、規制の撤廃に積極的に関与しなければならないという矛盾した現実がある。

2. 独自であることを実践する事業体

何らかの援護を必要とする人が抱える社会問題を解決するためには、他の社会制度や学問領域と領土的な協同を成立させて、総合的にアプローチをすることが理想とされる。しかも、われわれがめざすのは、「努力が報われる」という意味での社会的公平（equity）の視点というよりは、「努力の結果が競争事態における社会的な水準に達しない」ということから特別に設けられた枠組みで困って社会関係を保護するとして行われてきた施設福祉による「社会的排除」に対して、社会的公正（justice）の視点から異議を申し立てることでもある。

今回 訪問させていただいたのは、そのような視点から独自の運営をされている実践現場・実践人である。制度に誘導されたという受動的な姿勢からではなく、創業者やそこで運営に当たっておられる方の思いやあくまでも社会統合にこだわろうとする真摯な姿がある。

奈良の小西さん、大阪の今は亡き山川さんの思いとその後継者である南石さん、因島の社会福祉法人 若葉の副島さんの意思と常高施設長ほかの皆さん、タートルの工藤さん・吉泉さん、大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JNS）の田川先生・保坂さん・金塚さん、いわみ福祉会の室崎理事長のこだわりとそのよき実践者である福原事務局長・丸田さん・山崎さん、あらゆる困難を黙って受け止めているいわきの本田さんたち、全国にもまれなる理想的な支援システムを立ち上げられた長野の大池さん・山田さん・船見さん、私が敬愛してやまないいい方々のいい支援現場に、これまた、良き友である専門委員の方々が支援の原点を模索する旅の続きを綴ってくれました。

いい報告書になりました。世間が騒々しいからといってここで述べられるような原点を大切にするという姿勢を無視したり、彼方に置き忘れてしまっていていいわけではありません。

岡村先生の著書「社会福祉原論」（全国社会福祉協議会、1983）から、支援のエッセンスともいえる「社会福祉の原理」についておさらいをしておきたいと思います。

- ①社会性の原理：社会関係の主体的側面（人間生活）に着目した上で、客体的側面の欠陥を指摘するという固有性を読みながら他の専門分業制度と共通の責任を分かちあう。
- ②全体性の原理：「生活の不可分割性」を原則として、個人の単一的な社会関係ではなく、多数の社会関係を矛盾なく成立させて健全な社会生活とさせる。
- ③主体性の原理：個人は多数の社会関係に規定されながらも、自己決定によって社会関係を統合する責任主体者である。
- ④現実性の原理：現実を利用する条件の中で解決できない対策は、いかにそれが論理的に正当であっても、社会福祉的援助としては無意味である。

最後に、本事業の訪問先と対応していただいた皆様、そして、訪問者である専門委員の諸先生について記し、筆舌に尽くせないほどのご配慮をいただいたことに衷心より感謝致します。また、特定非営利活動法人ソレイユの平田理事長、竹内さん・大堀さん、はじめ、スタッフの皆さんの奮闘を心から感謝します。皆様のご活躍がさらに一層輝きますよう祈念いたします。

平成19年度 障害者保健福祉推進事業 訪問先・対応者・専門委員

名 称	対応して下さった方	訪問担当 専門委員
奈良市手をつなぐ親の会	小西 英玄 氏	小倉さん
社会福祉法人 ワークスユニオン	南石 勲 所長 職員のみなさん	小倉さん、坊岡さん
社会福祉法人 若葉 社会就労センター 「ドリームズ」	常高 昭 施設長 職員のみなさん	嶋田さん
NPO法人 タートルの会	工藤 正一 氏 (厚労省 職業安定局) 吉泉 豊晴 氏 (厚労省 能力開発局)	乾さん
NPO法人 大阪精神障害者就労支援 ネットワーク (JSN)	田川 精二 理事長 保坂 幸司 事務長 金塚たかし所長 職員のみなさん	古川さん
社会福祉法人 いわみ福祉会	福原 捻之 事務局長 丸田 誠司 事務長 山崎 幸史さん (レント・生活支援センター)	嶋田さん
社会福祉法人 いわき福音協会 障害者総合生活支援センター ふくいん	本田 隆光 所長 職員のみなさん	嶋田さん
長野県社会部 障害者自立支援課	大池 ひろ子 課長 船見 洋行 主査	奥西さん、城さん、 東馬場さん、江口さん、關
長野県西駒郷地域活支援センター	山田 優 所長	奥西さん、城さん、 東馬場さん、江口さん、關

*各訪問先には、特定非営利活動法人ソレイユのメンバーが同行した。

■奈良市手をつなぐ親の会

奈良市の美観維持

就業・生活支援センターレント 小倉広文

奈良県奈良市は人口36万人の中核都市。歴史的に話題が多く、2010年には平城遷都1300年を迎えることもあり、最近ではメディア的にも何かと話題にあがることの多い都市です。

そして3障害の当事者、福祉施設、作業所、行政機関等がお互いに連携し、福祉ネットワークを創って、ともに運動・活動する方針で福祉を創造する、とてもおもしろい街へと変わりつつあります。

奈良市行政が障害のある方に働く場の提供を、という考えから「福祉」と「環境」をセットとした施策としてのリサイクル事業は、奈良市手をつなぐ親の会へ委託しています。

このリサイクル事業を通じてのまち創りや、ネットワーク創りへの取り組みを、奈良市手をつなぐ親の会、小西会長に取材させていただくことになりました。

親の会の運動から ～作業所、養護学校、授産施設～

奈良市親の会は1963（昭和38）年に設立した組織です。療育という言葉もなかった時代には、学校の先生に来てもらって勉強会を行い、養護学校や障害児学級をつくる運動を行ってきました。当時は母子通学の時代があり、何かあったら対応できるようにと待合室で待っている間で保護者同士の会話がはずみ、内職をしたり小物をつくる取り組みなどへと発展して、作業所をつくる話になっていきました。おそらく全国の多くの親の会が、このような経緯で設立されていったのではないのでしょうか。

昭和50年代の頃には、近鉄の駅前で座り込みや募金活動などの運動する流れを経て、養護学校ができ、障害児学級ができ、お寺の土地を借りるなどをして作業所を地域につくっていきました。作業所がいっぱいになったら次には授産施設の設立へ、という流れで1975年前後は動いていた時代でした。

家族支援、ファミリーサポートの視点

小西会長自身も、24時間家族が支えることの大変さ、奥さんが支えていることの大変さを実感された中で、家族だけでサポートするのではなく、組織でサポートすることの重要性を痛感されたとのことでした。

施設機能にたとえると、管理栄養士や調理師、看護師、送迎する人などがいて、日中活動と夜間支援があり、スタッフの個々が任された仕事を分業しているシステムがありますが、お母さんはそれを全部一人でこなし、一人で10人役くらいをこなしています。親の会というのは、本人支援もあるけどファミリーサポート・家族支援が必要であると考えました。

施設は大きすぎるイメージがあるとのことで作業所をベースとして、さおり、陶芸、パンという工

房を各作業所で取り組みました。5～10人ぐらいのコンパクトなものであって、集合体であり、施設を割ったものではないという発想です。

小学校区が自分の生活ベースであってほしい、校区を基本の核としたいという発想は、三丁目の夕日のような家族以外の人間関係のある所であり、人間同士の温かみを感じることができる環境を考えて、小学校を核とした作業所づくりを展開してきました。

働く場所をつくるために

養護学校の先生たちとも集まって勉強会を行ったり、先進地への視察なども行ったりしながら、繋がりを持つことの必要性や課題の把握などを行ってきました。

学校の先生は生徒を引き取ることはできないが、繋げていくことはできる。親の会として、次に取り組むことは「働く場所」をつくるという活動へと変わっていきました。

各小学校区や中学校区に作業所をつくり、それぞれに専門性を持たせて取り組みを行っていきました。奈良には職業訓練校がなかったのでワークトレーニング社の発想を取り入れ、専門学校の一部を借りて作業所を立ち上げる取り組みや、企業がリスクを抱え込むことなく、雇用に繋がられるシステムなどは、特例子会社の発想を取り入れました。

就労移行支援事業所がないときから仕組みをつくり、小西さんや学校の先生がコーディネーターとして繋ぎをやっていくという流れで、「作業所展開」をやってきたそうです。

それらの作業所は、あくまで通過の施設であり、就職を目指す。目的意識を持った作業所という位置づけです。

生活の場所 ～楽しみを見つける～

各作業所がグループホームを持つことにするため、1年間に1カ所、5年間で20カ所のグループホームを整備していきました。家族のレスパイト的な支援と、家族とは体験できない経験を、親が元気なうちに体験して母子分離を図る目的などもあり、奈良市内のほとんどの作業所にグループホームを持ってもらうことができました。

生活と働くだけでは楽しくない。デートもしたければ、遊びもしたい、化粧もしたいなど、生活全体の楽しみと潤いを考えることになり、教会の2階を借りて喫茶シャーロームを開設。喫茶スタッフとしての対応や本人同士の活動、音楽療法の開催、コンサートの開催など幅広い活動へと繋がっていきました。

楽しいから働ける、働くから楽しいことができる。頑張る福祉ではなく、皆同じなんだというスタンスを持って進めてきたのが今日のかたちになってきています。

ネットワーク創りへ

最初は、昼と夜を過ごせるように作業所とグループホームをつくれれば親の役目は終わったと思っていましたが、作業所単独での完結型は無理だと思い、一つ一つの作業所を点で結んで線にしていくネッ

トワークをつくる取り組みが必要と考え、福祉フェアやコンサートなどを開いて、点から線になって面になったと満足していました。しかし、このネットワークは特殊であって、一般のネットワークになっていないのではと感じたのです。

障害のある人たちと楽しめるコンサートにしようと、現在も12年間続いている「春咲コンサート」は行政からの予算以外に、奈良市住民の1割が参加、市の障害者計画にも載せてもらえる事業へと発展してきました。

12年間やってきたことが、地域の自立支援協議会の部会になって、ネットワークは自立支援協議会に任せ、福祉でまち創りをする意識を持てるようになってきました。

このようにハードな面だけでなくソフト面での開発も、まち創りの一環であり、社会の流れにフレキシブルに合わせて方針を決められるのも運動団体の強みだと思います。

親の会が中心となり、施設や作業所などをつくっていった地域は多くありますが、ここでの取り組み(運動)の違いは、作業所をつくっても全部委ねていくやり方を行っているのが特徴的です。箱(ハード部分)を持っていないほうが自由に動け、隙間を埋めていける。さまざまなニーズがある中、一つの機能で完結することは絶対がない。そのようなときにどれだけ広げられるかを考える必要があり、当事者団体は、本人が生きやすいまちづくりをするために運動する団体でありたいとの信念がしっかりと持たれています。

リサイクル事業所の設立

平成に入ったころには、リサイクルという言葉が日常的になってきていた時代です。ちょうど、奈良市も環境問題に取り組んでいかなければいけない時期にさしかかり、市役所内に「資源対策課」ができ、時期的にもタイミングが重なり、1990(平成2)年。企業就労が困難であれば「親が会社を創ればいいのか」の発想によりスタートしたのが、この事業になります。

現在は53人の障害者と20人弱のスタッフ(健常者)が就労しています。働く能力があっても社会的に理解が得られず離職してしまった人、作業所では十分に力を発揮することができ、企業では理解さえあれば働くことができる能力を持っている人たちが働いています。

リサイクル事業所のキャッチコピーは、「親が会社を立ち上げました」「ないものは親が創っていきましょう」です。この事業のスタート時点で考えたことは、働く場所をまず自分たちで持ちたいと、いろいろなお願いをするうちに、障害のある人の不得意とする分野や、法人が手を出しにくい分野の「働く」というキーワードを、親の会が担当していくことになったのです。事業の実施にあたっては、作業所でいくのか施設でいくのか迷ったそうですが、「事業所」にこだわりたかったため、どこにも属さない「事業所」として取り組んでいます。

設立当初の3~4年を親の会が運営していましたが、親の会が運営母体になってしまうので、リサイクル事業所は奈良市から手をつなぐ親の会が受託を受けて、リサイクル事業所に委託しているかたちをとっています。

実際に事業を始めたころには、この仕事に自分の子を働かせる親はなく、1年間は保護者が交代で現場を担当しながら仕事を行ってきたとのこと。そして各地の作業所を回って声をかけた結果、事業所に来てもらえるようになったとのこと。

現在も離職者があればすぐに事業所内の作業所・ワークセンターに実習生としての受け入れを行い、職業リハビリの後に、就労に結びつける機能も持って取り組んでいます。

- (1) 設置主体 奈良市手をつなぐ親の会
奈良市左京5-3-1 奈良市総合福祉センター内
- (2) 運営主体 奈良市手をつなぐ親の会リサイクル事業所
奈良市左京5-2 環境清美工場内 (TEL.71-0680)
- (3) 代表者 奈良市手をつなぐ親の会
会長 小西英玄
- (4) 職員／所員数 所員 (知的／身体／精神に障がいを持つ人) 54名
職員 (支援スタッフ) 15名
- (5) 沿革
- | | |
|----------|---|
| 平成2年3月 | 奈良市環境清美工場内での古紙類、布類の選別作業を (仮) ならやま会の事業として始める。 |
| 平成3年2月 | 奈良市手をつなぐ親の会単独事業となる。 |
| 平成4年3月 | 奈良市と平成4年度より委託業務 (資源回収、再生事業) の契約を結ぶ。
奈良市手をつなぐ親の会リサイクル事業部発足。 |
| 平成4年5月 | 奈良市環境清美工場内に資源回収作業場。 |
| 平成5年4月 | 空き缶選別事業奈良市環境清美部より委託。
奈良市手をつなぐ親の会リサイクル事業所と改める。 |
| 平成6年4月 | 焼却灰によるブロック製造開始。 |
| 平成7年4月 | 灰かられんが製造奈良市環境清美部より委託。 |
| 平成8年4月 | ペットボトル選別事業、奈良市環境清美部より委託。 |
| 平成9年10月 | 美化促進清掃事業、奈良市企画部より委託。 |
| 平成10年4月 | 朱雀門公衆便所清掃、奈良市経済部観光課より委託。 |
| 平成11年4月 | 近畿奈良、大宮駅前公衆便所清掃、奈良市環境清美部より委託。 |
| 平成12年4月 | 市内公園公衆便所清掃、奈良市都市計画部街路公園課より委託。
春日大社より公衆便所清掃受注。 |
| 平成13年4月 | 薬師寺、唐招提寺便所清掃、奈良市経済部観光課より委託。 |
| 平成13年10月 | 重度心身障害児施設バルツァ・ゴードンのリネンメンテ事業開始。 |
| 平成16年4月 | 現在に至る。 |
- (6) 事業目的
- リサイクル事業所は、18歳以上の知的障害者、又は精神、身体に障害のある方が、就労自立に向けての訓練を行うことにより、働く喜びとして社会の一員としての自覚を養い、ごみ減量及び再資源化などの環境をテーマとして社会問題に寄与することにより障がい者就労の場確保を目的とする。
- (7) 対象者 1) 原則として18歳以上の知的、精神、身体に障がいのある方。
2) 身辺自立が確立しており、原則として自力で通勤できる者。

(8) 現職員数 知的障害者 54名（内身体障害者1名／精神障害者1名）
職員 15名（内パート雇用含む）

(9) 業務内容

- | | |
|---------------|---|
| ①資源回収事業 | 奈良市環境清美工場に持ち込まれた古紙、段ボール回収、古着、新聞紙、雑誌の選別及び結束作業。 |
| ②再生事業 | 奈良市が回収した、家具、自転車の再生作業。 |
| ③空き缶選別事業 | 奈良市が収集した空き缶よりアルミ缶、スチール缶の選別作業 |
| ④灰かられんが製造事業 | 奈良市環境清美工場より出る焼却灰や硝子瓶をカレット（粒子）による煉瓦製造。 |
| ⑤美化促進清掃業務 | 奈良市大宮通り～大仏殿前及び、近鉄駅前、JR駅前の清掃作業。 |
| ⑥ペットボトル処理作業業務 | 奈良市が収集したペットボトルの選別、結束作業 |
| ⑦公衆便所管理業務 | 世界文化遺産（唐招提寺、薬師寺、朱雀門、春日大社）等に設置した公衆便所の清掃管理。 |
| ⑧公園清掃業務 | 奈良市内にある公園10か所のトイレ清掃。 |

地域啓発と社会貢献

環境問題と福祉問題を、これからの社会問題・市民運動の大きなテーマとして考え、取り組みを行っています。障害者が道の掃除をしてタバコの吸い殻を捨てていたなら、それを見た人はその後ポイ捨てしにくいだろうとか、トイレを使っても掃除をしているのをわかっていたら汚しにくいか、「市民意識」を変えていくということが、障害者・高齢者に優しいまちを創っていき、一つの鍵を握っているのではないかと。彼らが掃除している姿を見ることで、みんなが掃除を始めてくれて奈良のまち全体が美しくなってきたなと感じるようになったとのこと。

親の会としてもリサイクル活動は、障害のある人の働く場所として位置づけてきましたが、リサイクルを推進する団体へ、そして生まれ育ったまちを住みよい環境のまちにするための環境創りの団体へと推移しています。

仕事ありきではなくて、まちを創る活動を通じて、働く場所を創っていく。奈良市全体の景観ということに目が向かなかつたら、一部だけが浮上して福祉だけが特別になってしまっていたかもしれません。環境という共通のテーマがあり、市民との接点があったことに、大きな意味があったのではないかと思います。

奈良市における有機的なネットワーク

① まず金儲け

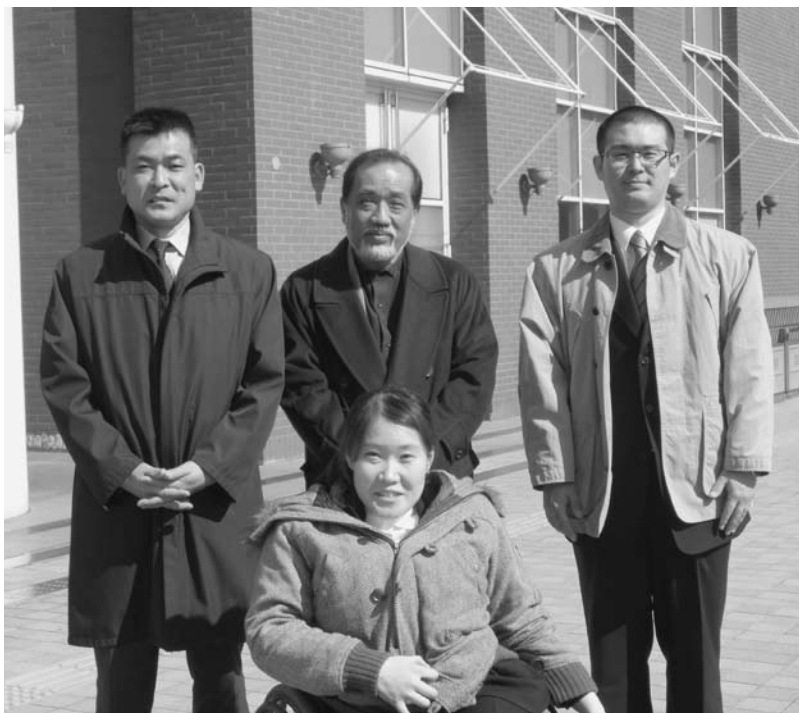
「奈良市福祉フェア」を創り授産品の販売ネットワーク

- ② 授産品の販売を全国ネットに
「まほろば楽市楽座」の開催
- ③ 楽しみの場の創り
「春咲きコンサート」の開催
- ④ 働き場の創り
施設1カ所/作業所12カ所の開催
- ⑤ 就業場の創り
「奈良市手をつなぐ親の会リサイクル事業所」の設立
- ⑥ 住まいの場創り
グループホーム19カ所の開設
- ⑦ 支えの場創り
NSネットワーク（4カ所の作業所による就業支援）
- ⑧ 支援の場創り
障害者就業・生活支援センター「コンパス」開設
- ⑨ 育むの場創り
子育て支援ネットワークN ネットの連携
- ⑩ 異業種との場創り
「なら燈花会」との蠟燭再生
- ⑪ 環境の場創り
バイオマスによる環境提案
- ⑫ 雇用の場創り
「ウィル・ジャパン」設立
- ⑬ 集いの場創り
「喫茶シャローム」「bernono」

おわりに

当事者団体とは何かを考えたときに、何も持たない当事者団体が一番良いのではないかと考えました。運動団体に徹し、運営をせずに夢と現実を繋げていくのが運動ではないかと考えました。お金がなくても活動するポリシーがあったからこそ、今の形になってきたと考えられます。

今日までの取り組みは一つの到達点であり、今後もさらにまちを巻き込むかたちでの仕組み創りを計画されているとのこと、とても期待が持てると思います。



国の考えた事業を、それぞれの地域の福祉資源に置き換え、その中できちりと明文化していくこと。自己完結ではなく横の連携を取りながら、その人にあった事業所を立ち上げていくやり方で地域を創っていく。事業がなければどこでカバーするのかを考えていくことは、とても重要になってくると思われま

す。奈良市の「環境」というキーワードを通して、地域を創り・地域を耕してきた実践は、しっかりとした基礎（理念）と、流れ（プロセス）があって、時代の変化を的確に捉えながら事業を展開してきた結果だと思われました。

人間関係と企画、交渉、話術で創っていった奈良市の福祉は、今後さらに楽しめる福祉へとあゆみ続けています。

今回の取材からこのような活動が、地域に根ざした地域福祉のあり方の参考になることを学ぶことができました。



■ 社会福祉法人 ワークスユニオン

トータルケアの提供を目指して

就業・生活支援センターレント 小倉広文

一般的に施設のイメージといえば、比較的平屋タイプが多く、関係者が見れば施設かな？ と、ある程度分かる構造であったり、立地場所も交通等の不便な場所にある、といったイメージを田舎者の私は自分勝手に想像してしまいましたが、今回広島国際大学坊岡正之教授と訪問させていただいた社会福祉法人ワークスユニオン(大阪)は、JR大阪環状線大正駅/大阪市営地下鉄長堀鶴見緑地線大正駅から徒歩で1分という非常に便利な場所に位置し、さらに一般のマンションの中にグループホームと法人事務局が入っている。それは誰が訪れても、そこに福祉施設があるとは思えない場所と建物でした。

今回の研究事業の事務局である特定非営利活動法人ソレイユのメンバーと午後から訪問する予定時間が、若干オーバーして到着したにもかかわらず、ワークスユニオンの南石勲所長は、笑顔で快く私たちを出迎えてくださいました。

南石所長からは、「社会福祉法人ワークスユニオン」を紹介する前に、2006(平成18)年10月に急逝されたワークスユニオンの設立者でもある山川宗計氏が、どういう方で、どんな思いで創られたのかをまず知っていただきたいと、追悼の意味で作成された「茜」という文集を私たちに手渡されました。

山川宗計さんの名前は、通勤寮や育成会の関係者のみならず、東京、函館、岡山、大阪と全国各地で、「福祉施設主流の時代より一貫して地域福祉を提唱し実践されてきた人」として、ご存知の皆さんも多いのではないかと思います。

私自身も、地域支援の活動がまだまだ駆け出しの頃に、当時山川さんがおられた港第二育成園(大阪)に研修に行かせていただき、「就労支援」「地域生活支援」にどう取り組むのかを、深夜まで情熱的にお話をさせていただき、山川さんの思想や実践を学ばさせていただいたことを思い出します。

ワークスユニオンの始まり ～山川宗計氏の理念とそれぞれの思いが結集して～

ワークスユニオンは、志を一つにした45名の親の力が結集して作り上げられました。そのエネルギーはどこから生み出されたのかをお伝えします。

話はワークスユニオンを設立する12年前に遡ります。

大阪市の親の会が初めて通所授産施設を開設し、その施設長には「現場のたたき上げの人物を招く」ということで、山川さんに白羽の矢が立ったそうです。山川さんは、「授産施設は物を作るところではない、『物を作る人』をつくることだ」と言明し、全員を3年以内に一般企業へ就職させる取り組みを行うこととしました。

やっと本人たちが落ち着ける場所を得たはずの保護者たちは、驚きそして反発したそうです。就職できるほどの力があれば施設のお世話にはならない。もちろん、就職ができればうれしいが、たとえ一時的に就職できても、もし途中で失敗をしたら誰がその後を守れるのか。これらは、よく見られる

親と本人または支援者とのズレの構造だと思われます。

1年が経過し、8名が就職。そして次々と毎年10名を超える人たちが施設を巣立っていきました。しかし、同じ数ほどの人たちが実習と就職につまずき、幾度となく施設へ戻ってはまた会社へ送り出す。そのたまたまかけるような情熱と結果に、保護者たちも次第に共感を寄せるようになっていったそうです。

しかし、できないものはやはりできない。そんな葛藤の中で、二つの課題が降りかかってきました。

重い障害をもつ人たちの更生施設が早くから隣接され、授産施設の保護者会は、先行の更生施設の後塵を拝していたそうです。

どうしても独自の保護者会活動を進めたい授産側の保護者は、全員の署名を集めて更生側に分離を迫るまでに至りました。

同時期に法人が、施設の利用を5年に限る方針を打ち出し、親たちは急いで次の場所を用意しなければならなくなったのです。

一方支援者たちは、親たちの働きから、就職は人生の一手段であり、一過程に過ぎず、支援の基本となるのは、本人の人生すべてであり、生活のすべてということを知り、その「すべて」に取り組む決意をすでに備えていたのです。

支援者とのせめぎ合いに始まる親たちの変容は、そのような経緯の中で、ワークスユニオンを生み出す原動力になりました。

【文集「茜」：機関誌「ユニオン」より引用】

独自の「スタンス」で取り組む ～思いをベースにした独自のスタンス～

ワークスユニオンは、企業就労が難しくなった人たちのために、企業の中に彼ら独自の「働く場」としての小規模通所授産施設を備える一方で、地域生活が難しくなった人たちのために、従来のグループホームとは異なる、「暮らす場」を備えていきました。

今の福祉の世界は変わってきていて、タイムケア的な考え方が主流になっていますが、ユニオンは100名～150名の人に対して、「一生にわたるトータルケアを提供しよう」と考えています。これは、創設者である山川さんが今までにやってきた事業の総決算として創ったということと、自分が最後まで見てあげられなかったという悔恨の部分も強かったと思われるので、そこをクリアできる組織にしたいと思いが設立されたそうです。

障害者自立支援法が施行され、就労関係の事業を利用していますが、利用者一人ひとりの「働きたい」という言葉の背景にある思いは、個々に違います。それを単に事業でくくるのではなく、背景にある思いを大切に一人ひとりの人生を創造していくことを重視しています。



南石所長自ら、「ユニオンの行っている事業は、一般的な社会福祉施設が本来担わなければならない部分とは違う道歩んでいるのかもしれませんが、それは、それで良いのではないかと考えています」とのことでした。

「働くかたち」 ～大阪という町にあわせた多様な働きかた～

ユニオンを利用している人は、年齢的に20代後半から63歳の人です。一時期を経ているいろいろな経験をした人を対象として、利用者の「限定」をしています。

小さなグループで働くことで人間関係を考慮し、40名と30名の施設に分けています。40名の「ワークス和（なごみ）」は、15名、15名、10名と、三つの場所にわかれています。職員の配置基準を考えれば分散型は非効率になりますが、大きな集団でのストレスや個々意識の差、対応などを考え小さな単位で活動を行っています。

「ワークス集（つどい）」は就労継続支援B型と就労移行支援事業を行っています。ここでは、一般的な内職の仕事のグループと、清掃を行うグループに分かれているほか、企業の協力を得ながらのグループ就労もを行っています。

グループ就労に行っている人たちは、月額6万円ぐらいもらっている人もいます。精神的に弱い利用者なので、常に職員が本人たちの通訳者（ジョブコーチ）となり、支援を行うよう心がけ、個々の利用者の状況に合わせて事業を展開していきたいとのことでした。

下請け作業はいくらでもあるとのことですが、そこは「大阪商人の町」なのか、金銭的に非常にシビアな企業が多いとのこと。工賃アップのための取り組みには、何と云ってもできるだけ良い企業、良い仕事を探してくることに尽きる、とお話しされていました。

また、大阪だけの取り組みになると思われませんが、府・市の育成会と西成の障害者会館、堺のグッドウィルが設立した事業協同組合「エルチャレンジ」に参画。この事業では、大阪府立や市立の病院や区役所などの公立施設の清掃部分の訓練を経て、その公立施設が清掃を民間業者に委託する際には、障害者雇用が入札条件となるため、エルチャレンジの訓練を通じて就職した人たちは、一般の企業に比べて比較的働きやすい環境で働けるとのことです。



訓練では、半日行って月3万円くらいの収入を得ると同時に、1～2年くらい経過すると、さらに新しく入札に出た事業所に就職できるというシステムもあるとのことでした。

分場の「歩（あゆむ）」は企業の中にあり、ワンフロアを借りて作業を行っています。施設職員だけでなく企業の人働いているすぐそばで働くことは、利用者の刺激になるだけでなく、お互いにとって良い意味での相乗効果も生まれてくるとのことです。

「暮らしの展開」 ～働くことと一体にあるという生活の支援～

ワークスユニオンの特徴的な取り組みは、何といても就労と生活の一体的な支援の提供にあると思われます。ここでは「集合型のグループホーム」と呼んでいるようですが、一般的なグループホームとは違ったやり方を行っているのが特徴的といえます。

施設が入っているマンションの2階から4階までは2LDKの同じ部屋がありますが、上下でも、両隣でも、二つで一つのグループホームといったかたちで、同じマンションの建物に寄り集まってできている、といったシステムです。

例えば食事は部屋で食べてもよし、最上階（法人事務所）の食堂に食べに来てよしなど。また普通グループホームでは、世話人さんが一人で、掃除から食事、金銭相談や悩み事相談まで、すべての支援を提供することが多いのですが、ここでは「掃除」と「食事」の担当をする世話人さんを配置し、そこから先のことは「生活担当の職員」が対応をしています。すべてを担当する世話人さんとの相性が悪かったときや、バックアップ施設の職員との連携や本人の状況把握、対応の遅れなども考慮し、七つのグループホームに世話人さんを3人、あとは生活担当の職員を配置することで、365日24時間、援助のできる態勢で待機しています。利用者は、内線一本でいつでもどこからでも職員と連絡が取れる手はずをとっています。

この体制が可能なのは、複数のグループホームを一つ所に集中させて、さらに数名の専従の世話人さん（職員）を共有させているからです。

行政からは、「それ施設じゃないの？」って批判もあったそうですが…。

かつてはそれぞれの地域で、その人なりの自立した生活を送っていた人たちや、一人の暮らしが次第に難しくなってきた人。また仲間との暮らしであっても職員というつなぎ役が常時にいないグループホーム生活者は、孤独になりがちになるため、よりきめ細かで途切れない支援が必要になってくると考えられるからです。

そのような数々の事情を経て、特異な形のグループホームを生みだしてきたのです。

おわりに

山川さんが唱えておられた「生涯を支える」という意味での「トータルケア」のかたちは、「100名を限定した支援」です。しかし、「100名だけは確実に支援し続ける」といった独自のスタンスを、ワークスユニオンは実践されています。

南石所長のお話からも、「一人ひとり」、「それぞれ」、「スタンス」、「限定」、といった言葉が何度も出てきました。特に、「できるということと、良い成果を生むことは違う」。「我々はサービス業なわけだから、対象者が変わればこちらも変わる」。「彼らの色に合わせて支援の形態を変えていかなければならない」とおっしゃられたのが、とても印象に残りました。

昨今の自立支援法の流れでは、地域支援ネットワークや地域支援システムが叫ばれています。私自身も、本当にしっかりとした支援の取り組みを行っているのだろうか？ ワークスユニオンのように個性的な取り組みをしている法人（施設）が、地域の中にあっても良いのではないかと。ここには、障害のある人の就労と生活の一体的支援の実践を行ってきた「通勤寮」の機能ベースが根底にあったのではないかと。など、今一度振り返って考えさせられた訪問となりました。

ワークスユニオンは、「山川宗計さんの理念」の実現に向けて今後も、一步一步、歩みを進めていくことと思われまます。

組織概要 〈2007年(平成19年) 3月現在〉

■事業開始

1998年(平成10年) 4月

■法人設立

2001年(平成13年) 8月

(※2005年(平成17年) 2月、NPO法人 カミーノを社会福祉法人の傘下に設立)

■支援者代表

支援者代表	理事長	下野英世
	理事	池田直樹、大西美代子、岸田 哲、関 宏之、 南石 勲(所長)、堀 智晴、山岡幸子、淀野登美子
	監事	児島治二、松井明太

■支援職員 26名

■事業内容

- 就労継続支援B型事業所 2カ所
- 就労移行支援事業所 1カ所
- 共同生活介護事業/ケアホーム1カ所
- 短期入所事業/短期自立生活体験、レスパイトサービス
- 移動支援事業/ガイドヘルプサービス
- 居宅介護事業/ホームヘルプサービス

〒551-0001 大阪市大正区三軒家西1丁目17-18

TEL 06-6556-0881 FAX 06-6556-0882

「働く」

企業就労の試みに幾度か失敗した人たち。またその途中で断念した人たち。
それでも、なお企業で働きたいと思う人たちのために、企業の中に彼らの働く場を数ヶ所作りしました。
15名以下の小規模集団を組み、2名以上の支援職員がいっしょに働きます。
工賃(給与)は、労働による売り上げを全員で分配します。
さらに、単独の企業就労を再び目指す人に職員は、支援を続けます。

就労継続支援B型事業所 2007年(平成19年) 3月現在

●ワークス 和(なごみ)

〒544-0012 大阪市生野区巽西2-6-11

TEL/FAX 06-6757-2346

▷利用者: 15名 ▷作業内容: アジャスタの組み立て、他

○分場

ワークス 歩（あゆむ）

〒537-0024 大阪市東成区東小橋2-2-5

TEL/FAX 06-6977-4068

▷利用者：15名 ▷作業内容／ハンガーのウレタンカバー掛け

○分場

ワークス 匠（たくみ）

〒543-0012 大阪市天王寺区空堀町15-3

TEL/FAX 06-6761-2431

▷利用者：10名 ▷作業内容：紙箱の組み立て、他

就労継続支援B型事業所 就労移行支援事業所 2007年（平成19年）3月現在

●ワークス 集（つどい）

〒551-0002 大阪市大正区三軒家東4-7-3

TEL/FAX 06-4394-1571

▷利用者：30名 ▷作業内容：ボルトナットの組み立て、事業所・マンション等の清掃、他

「暮らす」

地域の自立生活の試みに失敗した人たち。その踏み出しに不安をもつ人たち。

それでも、なお自分なりに生きてみたいと思いつ人たちのために、繁華な街の中に、集合型のグループホームと自立体験の場を作りました。

数戸の2LDKのマンションに、それぞれが個室を待ち、自由な暮らしを楽しんでいます。

最上階に控える職員が、24時間365日それぞれの生活を見守り支えます。

更に、グループのあるいは個人の余暇活動やさまざまな自立の試みを、職員やヘルパーが援助します。

生活支援事業2006年（平成18年）10月現在

●ケアホーム（共同生活介護事業）（平成18年10月グループホームより移行）

「ユニオン」

（利用者30名）

〒551-0001 大正区三軒家西1-17-18

TEL/FAX 06-6556-0881

（JR大正駅／地下鉄長堀鶴見緑地線大正駅 徒歩1分）

〒551-0002 大正区三軒家東4-10-25

TEL/FAX 06-6556-0706

（JR大正駅／地下鉄長堀鶴見緑地線大正駅 徒歩10分）

●短期自立生活体験（短期入所事業）

●レスパイトサービス（短期入所事業）

「灯り（あかり）／NPO法人カミーノ」

〒551-0001 大正区三軒家西1-17-18

TEL/FAX 06-6556-0881

(JR大正駅/地下鉄長堀鶴見緑地線大正駅 徒歩1分)

●ガイドヘルプ(移動支援事業)

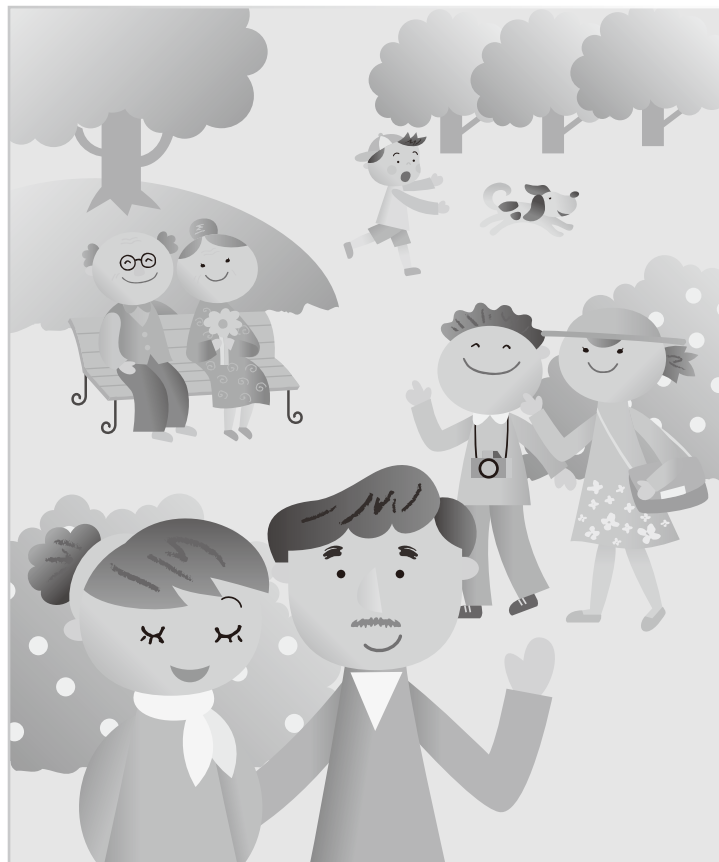
●ホームヘルプ(居宅介護事業)

「ワークスユニオン家族支援」

〒551-0001 大正区三軒家西1-17-18

TEL/FAX 06-6556-0881

(JR大正駅/地下鉄長堀鶴見緑地線大正駅 徒歩1分)



社会福祉法人「若葉」

因島みんなでつくるネットワークづくり

大阪市職業指導センター 嶋田 彰

訪問を前に

この度、社会福祉法人若葉へご訪問させていただくことになりました。ご訪問させていただく前に社会福祉法人若葉の運営理念をホームページで見せていただきました。まず、『すべての人が地域社会で普通の生活をする』という運営理念と「人は誰もが地域で生活し続けることを願っている。しかし、地域には安心して任せられる支援内容が乏しい。そのために、地域での生活をあきらめなければいけない場合が多い。私たちはみんなの願いである地域での生活を、介護の度合いや年齢をこえて支え合い、より長く維持できるようお互いが支え合う環境をつくっていく」という言葉がつつられています。続いて、その理念を具体化するために「本人の力」「生活への援助」「地域の理解」という三つの指針を挙げておられるのですが、非常に簡潔で分かりやすく「いったいどういった取り組みをしているのだろう」とワクワクした気持ちで訪問させていただくことになりました。

ご訪問させていただいたのは2月後半で、まだまだ寒さが残る時期ではありましたが、ご訪問当日は春の到来を感じるような暖かな1日でありました。そんな穏やかな日差しをあびながら、新尾道駅から車で約1時間、瀬戸内の島々を結ぶ橋を渡りながら因島に到着しました。因島に着いてからは海沿いに、漁港を見ながら、因島の町並みを見ながら、そして予定より早く着いたので砂浜で寄り道をして、穏やかな瀬戸の海に浮かぶ小さな島々を眺めながら、いろいろとお聞きしたい気持ちの高ぶりを懸命に抑えて、社会福祉法人若葉へ向かいました。

社会福祉法人若葉の歴史と事業の展開 ～副島宏克さんの理念とともに～

まず、社会就労センター「ドリームズ」内の食堂にて、社会福祉法人若葉法人本部事務長の藤岡洋さん、高齢者・障害者地域生活総合支援センター「はばたき」センター長の村上美佐子さん、社会就労センター「ドリームズ」施設長の常高昭さんに社会福祉法人若葉の歴史と事業概要についてのお話をいただきました。

まず歴史についてですが、1980年（昭和55年）に因島手をつなぐ親の会が発足されました。初代の会長に現在の総合施設長である副島宏克さん（全日本手をつなぐ育成会理事長）が就任され、発足後は運営資金を集めるために、地域の中で「福祉まつり」を開催したり、ボランティアスクールバスの運営などなど実績を重ね、そして1985年（昭和60年）に小規模作業所「であいの家」を開所させることになりました。そこでは日中活動だけでなく、本人を中心にその家族を支えるべく、家族支援有料サービスの事業展開なども同時に進めていきました。この頃から「地域社会で普通の生活をする」と

ということがあったのでしょうか。1988年(昭和63年)には自立生活ホームを開所させ、障害のある人が「親から離れても、一人で楽しい生活がおくれる！」という、地域の中で暮らせる自信と確信を感じることができたのです。

このように、親の会という組織の中で「地域の中で普通に生活する」ということを理念にさまざまな事業展開をしてきましたが、本人を支える上で、人的な面や、事業の展開に幅の広がりを充実する必要があり、法人認可へ向けての道を選んだのです。しかし、資金的な問題など、さまざまな課題があったそうですが、毎年開催している福祉まつりや、親の会、理事の皆さんなどの寄付や力添えの中、1990年(平成2年)に社会福祉法人若葉の認可を実現することができたのです。

法人認可後は小規模作業所「であいの家」をベースに、知的障害者通所授産施設「因島であいの家」を1991年(平成3年)に開所、1993年(平成5年)には自立生活ホームをベースにグループホームわかば「蘇功」、1997年(平成9年)と1998年(平成10年)に同グループホーム「家老渡」「白滝(介護型)」を続けて開所、本人を取り巻く環境(日中の場・生活の場)整備の基盤をつくりあげていきました。

その後も事業展開は、決して止まることなく、本人にとって、またその家族にとって必要なものは、どんどんとつくりあげられます。1998年(平成10年)には本人のさらなる充実(余暇活動の充実)を目指しコミュニティケアセンター「じゃんぷ」を開設。そして1999年(平成11年)には地域の高齢者に対しての支援はもちろん、本人とその親の高齢化対策、支援の観点から高齢者デイサービスセンター「かざぐるま」を開所します。これは「本人だけでなく、その親も支援していこう」ということで事業展開がされています。2000年(平成12年)にはグループホームわかばに四つめのホーム「郷」を、さらなる展開として2001年(平成13年)に高齢者・障害者地域生活総合支援センター「はばたき」が開所されました。「はばたき」では、先ほどの家族支援を、より具体化したもので、障害のある人と一緒に暮らす家族や、介護が必要な高齢者と一緒に暮らす家庭が、その家庭環境を崩さずに支援サービスを利用できる場所としての役割を果たすことになるのです。今までは縦割りの行政や施策のために、本人は障害者支援施策、親は高齢者施策の中でのサービスや施設を利用していました。例えば、本人はグループホームなどの活用で地域社会での自立生活に近づくが、その親は高齢化で一人になってしまうという問題が発生してしまいました。「子どもを生きがいにしている」という家庭があったとします。その場合、家族みんなと一緒に住める生活もあって良いのではと考えているのだそうです。それが、「はばたき」の中で事業展開されている家族型マンション(家族型グループホーム)設立のきっかけになったそうです。この事業は、国のモデル事業として運営されています。同年には障害のある人の本格的な働く場の提供と企業就労を目指す知的障害者通所授産施設「ドリームズ」が、平均工賃50,000円を目指して、より地域の中で普通に生活することを実現するための生活基盤の安定を目指しました。その後も2004年(平成16年)に二つめの高齢者デイサービスセンター「はばたき」、2005年(平成17年)にグループホームわかば「田熊」を開所するのです。

このさまざまな事業展開には、副島宏克さんの『すべての人が地域社会で普通の生活をする』という理念一言に尽きるのです。副島さんの歴史や理念に基づくお考えは、直接はお会いしてお聞きすることはできませんでしたが、「まずは自分が動くこと。お金は後からついてくる」という理念のもと行動されていることをお聞きしました。まさに「必要だからつくる」ということなのでしょう。決して「お金がないからやらない。制度がないからできない」ということではないのだと考えられているのだと思います。

運営理念について

それでは社会福祉法人若葉での主だった取り組みを紹介していきたくと思いますが、その前に、社会福祉法人若葉の運営理念を、もう一度、ていねいに振り返っておきたいと思います。『すべての人が地域社会で普通の生活をする』という運営理念と、その中で具体的な支援を実践される上で、次の3点を挙げておられることを再確認しておきたいと思います。

①本人の力 ②生活への援助 ③地域の理解

この3点ですが、当日、ご提供していただきました資料（『因島における市民をまきこんだ地域生活支援ネットワークの構築 著 副島宏克 2006.12.1』）で副島さんは次のようなメッセージを送られています。

①本人の力 ～ 体験・支援 ～

指導・訓練ではなく、体験・支援が大切であり、自分のやりたいことをやる体験の豊富さが生きる力をつけ、自信につながります。健全な人は幼児期から危ないことも含め、いろいろな体験をしながら育ちます。その結果、社会の中で生きる力が自然についてきます。障害のある人もこの体験が必要です。それが意欲へもつながってきます。これが生きる力、すなわち本人の力です。

②生活への援助 ～ 役割・刺激 ～

援助は、できない部分への援助でよく、時にはちょっとした支えで充分です。本人のペースで物事をやってもらうことです。しかし、入所施設や家庭では、本人とゆっくり付き合い、本人が自分でやり満足することよりも、早く終えて次に進みたいために、本人ができることもできないことも関係なく、周りの人がやってしまうのが現状で、周りのペースに本人を乗せてしまっています。だから本人は何もさせてもらえません。これでは何もできない人間になってしまいます。この姿は、生きるというよりも生かされている人生を送っていると言わざるをえません。

自分が生きていることを実感できる人生を味わうためには、できない部分だけの援助でよいのです。これが生活への援助で大切なことです。そしてその上に本人の周りに地域の人々の支えがあることが大切です。

③地域の理解 ～ 慣れる ～

地域の人々が障害のある人とともに生活する社会に慣れてもらうことが大切であり、さらにその本人を知る人が地域にどれだけいるかが大切な要素となります。これまでは、障害のある人が地域社会の生活に慣れるために、施設等で社会適応訓練等を受け、厳しいトレーニングをさせられました。しかし、その結果ほんのわずかの人たち、約1%の人しか社会へ巣立つことができていません。この約1%という割合はここ数年少しも変わっていません。ということは、このやり方は間違っていたと言わざるをえません。限られた場所で、限られた人との対応で、しかも高いハードルを越えなければ地域社会へ出ていけないという訓練の仕方は間違っているのではないのでしょうか。

そうではなく、障害のある人がそのままの姿で地域で生活する、すなわち障害のある人とともに生活する社会こそが本当の社会であり、自然な社会であることに気づいていただく、そして、その社会に地域の人に慣れていただくという取り組みが真の取り組みであると思います。だから、障害のある本人を知る人がたくさんいることが大切で、それも本人を固有名詞で知ることが重要です。

この三つの副島さんのメッセージを受けたとき、非常に副島さんの優しさが目に浮かんできました。決して、格好の良いことを述べているのではなく、ただただ純粋に『すべての人が地域社会で普通の生活をする』ことのできる社会を目指すために、障害のある人へだけでなく、その家族、支援者、行政、地域の人たち……すべての人に対してのエールをこめたメッセージなのだと思います。

支援の取り組み

それでは、運営理念にそって、先ほどの三つのポイントごとに、主だった支援の実践についてご紹介したいと思います。

◆本人の力

①知的障害者通所授産施設「因島であいの家」

因島であいの家では日中活動支援の場として46名定員で取り組んでおられます。授産施設ではありますが、あくまでも地域の中で働くということから、基本的には施設内での作業は行っていません。作業内容は清掃業務、リサイクル業務、自主製品の製作で、6チームに分かれて業務を進めています。6チームとも清掃業務を尾道市から委託されています。チームによって、清掃業務以外に木工製品の製作販売や、地域の方から提供していただいている土地を活用して園芸用ビニールハウスで花卉の栽培と販売、アルミ缶やダンボールなどの回収によるリサイクル業務などを行っています。



業務分担に関しては、できるだけ、たくさんの作業内容を準備しておいて、利用者の方々と相談しながら配置を決めているそうです。それと、できるだけ職員配置を手厚くし、利用者の方々の個々のニーズに対応できる体制をとっているそうです。しかし平成19年度から自立支援法による、生活介護事業と就労継続支援B型による新体制運営に移行することになっています。そのため、今までと同じような職員配置が難しくなるので、いろいろな課題は残るようです。

②社会就労センター「ドリームズ」(通所)

ドリームズでは作業指導を通して、作業基礎知識、社会(就労)生活知識、一般企業への就労を高める取り組みを行っています。ドリームズでは四つのチームがあります。

・就労促進事業係

一般企業へ就労の啓発やあっせんを中心に取り組んでいます。昨年は雇用促進事業によるグループ就労訓練を行いました。洗車事業部では地域で洗車サービスなども行っています。

・委託事業係

主に医師会や病院、老健などの施設の清掃業務を行いながら、周辺の緑化事業も行っていま

す。このチームは、特に各現場での作業となるので、その現場作業を通して、働く上での基礎的知識（あいさつや気配り）などの大切さや、働くことの厳しさなどの職業指導もしています。

・クリーン事業係

ホテルや老健などの厨房から残飯を回収して、土地改良剤（有機肥料）の製造・販売を行っています。また、尾道市から産業廃棄物取り扱い事業所として登録を受け、高齢者のオムツなどの回収業務なども行っています。

・ホカホカ事業係

独居高齢者（介護保険利用者）の方々の布団乾燥サービス事業です。尾道市から委託を受けての業務です。布団乾燥中には自宅回りの清掃作業も行い、地域とその高齢者の方々から信頼関係ができあがってきたとのこと。こういった取り組みも一般企業への就労につながっていくのだと考えておられます。



このように、ドリームズも因島であいの家と同様、地域の中に働く場所を設けています。島内で、という悪条件の中にあって、平成15年、18年にはそれぞれ1名の方が、昨年度は2名の方が一般就労をされました。現在もトライアル雇用中の方がおられるそうで、その結果が非常に楽しみです。

あくまでも一般企業での就労を目標に掲げ、常に「働きましょう！ 一般就労を目指してがんばりましょう！」というメッセージを送られているそうです。また因島であいの家よりも工賃が高いために、利用者の方々は意欲的にも高くなっていくそうです。

今後は2010（平成22）年を目標に就労移行支援と就労継続B型へ移行されるそうです。

③知的障害者デイサービスセンター「にじ」

中軽度の知的障害のある人は「因島であいの家」で、一般企業への就労を目指されている方は「ドリームズ」で、そして重度の知的障害のある人は「にじ」にて日中活動を行っています。このように、それぞれの役割を十分に生かしながら、それぞれ生きる力を引き出していきます。「にじ」では、在宅でありながらも、地域で生活を続けたいと願う方々に対して、文化的活動（創作活動など）や機能訓練（日常生活訓練・機能訓練）、社会適応訓練（であいの家での空き缶回収）などを行い、地域との交流を深めながら、地域で生きる力をつけていきます。

◆生活への援助

①高齢者・障害者地域生活総合支援センター「はばたき」

・生活介護事業所「にじ」

以前は知的障害のある人を対象に支援サービスを行っていましたが、昨年度から、3障害対応型の生活介護事業所として事業展開を行っています。主に、日常生活援助（入浴サービス・食事サービス・送迎サービスなど）の他に、文化的活動や機能訓練、社会適応訓練、さまざまな行事の参加など、障害のある人が地域で生活し続けることのできるような取り組みを行っています。

・高齢者デイサービスセンター「はばたき」

15人定員の小規模型デイサービスセンターとして運営されています。

・ヘルパーステーション「じゃんぷ」

在宅の知的障害のある人(子どもから大人まで)を対象にホームヘルプサービスを展開しています。また、「にじ」や「はばたき」が使用していない時間を活用して、夕方や長期休暇(夏休みなど)には日中一時支援事業も行っています。

・コミュニティーケアセンター「じゃんぷ」

尾道市からの委託事業である「委託相談支援事業」を展開しています。今後は、尾道市が総合福祉センターに総合相談窓口を設置することになっています。また尾道市自立支援協議会の就労支援部会などに関しても、就労に関係するさまざまな機関(障害者施策行政・ハローワークなど)と積極的に関わっていかれるとのことでした。

・知的障害者共同生活援助・介護事業所「ホームわかば」

因島に6カ所のグループホーム(「郷ホーム」「蘇功ホーム」「家老渡ホーム」「田熊ホーム」「せとホーム」「しらたきホーム」)を展開しています。特に「せと」「しらたき」の両ホームは、この「はばたき」の中に設置し、区分5・6という全介助の方々を24時間体制で援助しています。また近日中に新たなグループホームも開設されるということでした。

・高齢者グループホーム「潮の香」

「はばたき」の2階を利用して、8名定員の認知症高齢者のグループホームとして運営されています。

・ファミリーマンション「瀬戸の海」

「はばたき」の4階と5階を利用して2LDK、3LDKの間取りの家族型グループホームです。緊急通報装置や職員の宿直態勢など整備されています。このグループホームは高齢者施策と障害者施策が融合された国のモデル事業としても展開されています。



②高齢者デイサービスセンター「かざぐるま」

デイサービスとヘルパーステーション、老人介護支援センターとしての事業を展開しています。障害のある人の親の高齢化と地域の高齢化ニーズに合わせて、介護保険事業がはじまる前に設立されたということです。それまでは因島に高齢者分野でのデイサービス事業がなく、できるだけ早く取り入れたいという願いがあったそうです。このサービスができるようになってから、高齢の親をケアマネジメントすると同時に、その障害のある子どもの相談は総合相談事業所「じゃんぷ」へ情報を共有することができるようになり、総合的に、その家族の援助を行うことができるようになったそうです。



地域の理解

地域の方々に理解してもらうためには、できるだけ多くの地域資源を活用し連携することが重要であることを述べておられます。実際に「であいの家」や「ドリームズ」に通われる際は、施設の送迎車を使うこともありますが、基本的にはバスなどの公共交通機関を利用されています。特に自閉傾向の強い方や全身性の発作のある方もバスを利用しているそうですが、バス内での本人の強いこだわりなどの行動から、当初はバス会社を通じてよく苦情があったそうです。しかし、その度ごとに、謝罪と理解を求めて説明にあがったそうです。また全身性の発作の方への対応も、現在は乗務員が救急車、病院への移送の手配を行い、その経過報告がバス会社から入ってくるそうです。

また、地域の方々と「福祉まつり」を盛り上げたり、因島全域に「若葉新聞」の発行、太鼓などの文化的活動を発表したり、「因島であいの家」や「ドリームズ」などの作業を地域の中で積極的に行うことなど、4施設14事業所のすべての取り組みを、地域の方々に、はっきりと見える形で事業を展開することが重要であること強調されています。

おわりに…… ～すべての人が地域社会で普通の生活をする～

この理念を胸に、すべての支援者が、すべての事業所が前向きに取り組んでおられる姿を見せていただいたと思います。実際に、自立支援法などの度重なる法改正による、今後の施設運営のあり方についての戸惑いもお話しされていたと思います。決して良いことばかりではないこともお話しされていました。しかし、悲観的ではなく、「まだまだやっていくよ！ まだまだやることはあるよ！」という熱いメッセージを頂いたように思えます。

恐らく、社会情勢が変わろうと、何があったとしても『すべての人が地域社会で普通の生活をする』という強い理念とポリシーが社会福祉法人若葉には、きちりと根づいているのだと思います。副島宏克さんの「まずは自分が動くこと。お金は後からついてくる」「必要だからつくる」という精神とメッセージを、私たちはきちりと受けとめ、それぞれの地域独自の「すべての人が地域社会で普通の生活をする」ことのできる社会を構築していきたいものです。

当日、お忙しい中ご対応していただきました、社会福祉法人若葉法人本部事務長の藤岡洋さん、高齢者・障害者地域総合支援センター「はばたき」センター長の村上美佐子さん、社会就労センター「ドリームズ」施設長の常高昭さん、貴重なお話と各事業所への見学など本当にありがとうございました。

■ 特定非営利活動法人「タートル」

旧：中途視覚障害者の復職を考える会〈通称：タートルの会〉

体験の共有からの支援―の活動を訪ねて

大阪市職業リハビリテーションセンター 乾 伊津子

「タートルの会」の活動は、過去に耳にしたことがあり、実際の活動について興味を抱きながら、厚生労働省に工藤正一氏を訪ねたのは、まだ春の浅い2月末の午後でした。活動の中心におられる工藤氏とともに、同じ「タートルの会」で活動を共にされていて同じ厚生労働省勤務の吉泉豊晴氏にも加わっていただき、活動をお聞きしました。

「中途失明」まさか自分が…

人生半ばにして光を失うなどと誰が予想できたでしょうか

あなた自身が、家族が、あるいは職場の同僚が

こうした事態に直面した時、あなたはどうしますか？

見えなくては働けないの？!

いいえ、見えなくても働けます!

多くの人が実際に仕事をしています

特定非営利活動法人タートルは、視覚障害者が晴眼者のように見えなくても働けることを、広く社会に知ってもらうことを目的としています。

また、人生半ばにして、疾病や怪我などで視覚障害者となったり、あるいは視覚障害リハビリテーションを受けていたりする人が“仕事を続けていく”ためには、どのようにしていったらよいのかを模索することを支援します。

(『特定非営利活動法人タートル』パンフレットより)

特定非営利活動法人タートルのパンフレットにはこのような文章が載せられている。

人生の半ばで突然光をなくしてしまう、このことは想像を絶する状況だと言える。このどん底の状況の中で、境遇を同じくする仲間との出会いがあり、仲間に支えられて自分の可能性を見つけ出していく、その過程を特定非営利活動法人タートルがサポートしている。「見えなくても働きたい」という思いへのサポートの実態をさぐっていききたい。

組織の沿革

Q1：初期の「タートルの会」が発足するまでの経緯についてお聞きします

◆経緯

【1991年11月】三人の出会いから

1991年11月、「弱問研」（全国弱視者問題研究会）の会合に工藤氏が招かれた。そこで、失明を乗り越え復職した工藤氏（当時、労働省）、弱視で工夫しながら働き続けている新井愛一郎氏（当時、厚生省）、失明を寸前に苦悩しながら継続雇用を模索していた下堂蘭保氏（当時、運輸省）の、現役国家公務員の三人が出会い、「同じように失明の不安に一人で悶々と苦悩している他の仲間とも励まし合えたら…」という思いが一致した。その後、さらに4人が加わり計7人が1992年5月、「竹橋会館」（現「KKRホテル東京」）に集い、「視覚障害国家公務員の会」が発足。2カ月毎に定例会を開催、仕事のやり方や有効な補助機器の活用など各人が工夫している情報交換などを行った。

【1992年12月】支援モデルとなるA氏の復職支援

全盲のA氏（休職し原職復帰のためにパソコン操作などの訓練を受講中）の参加で、同氏への復職支援を開始。それに伴い、日本盲人職能開発センターにおいて受講中の人の参加があり、定例会への参加者が増え、少しずつ輪が広がる。

【1994年4月】会への期待と広がり

A氏の希望通り、原職復帰が実現。さらに日本盲人職能開発センターにおいて訓練を受けながら会に参加していた数人が原職復帰や再就職を果たす。5月に、「A氏の復職を祝う会」を開催。「雇用連」（全国視覚障害者雇用促進連絡会）の初代会長として国家公務員試験の点字受験実現に尽力された、日本盲人職能開発センター創設者・松井新二郎氏（故人）は自身の出身母体である厚生省で職場復帰が実現したことを事のほか喜ばれた。病氣療養中の身体をおして祝う会に出席されたことは参加者を驚かせたが、それだけにみんなの喜びもひとしおだった。A氏の復職とともに「タートルの会」の活動がNHKラジオなどマスコミで取り上げられ、職場復帰に関する問い合わせや相談が寄せられるなど、会への期待が高まる。

【1995年6月】中途視覚障害者の復職を考える会（通称:タートルの会）に改称

会に対する関心度の高まりに応じ、対象範囲を国家公務員事務職者からすべての中途視覚障害者に広げる。名称も中途視覚障害者の現状や復職に関し、より広範な人たちと共に考える会を目指すこととし「中途視覚障害者の復職を考える会（通称:タートルの会）」と改称。全国を対象とする会として設立総会開催。

◆会設立の経緯を伺って

そもそも前身の「視覚障害国家公務員の会」は三人の中途失明という苦難に遭遇した公務員の出会いがもとで、仲間を励まし合いたいと発起されている。三人のうちのお二人がこのインタビューに応じていただいた工藤正一氏と吉泉豊春氏である。お二人に限らず、草創期の立ち上げに努力された方々には、出会いは偶然ながら、やはりその出会いの裏に熱い情熱とともに必然的な要素もあったのではと考える。工藤氏は視覚に障害のなかった時代からそれまでの経験の中で、いろいろな人々と周囲の

さまざまな機関と一緒に活動を実践することで自分の周りの環境を変えていけるという実感をもっていたと話された。それぞれの体験の中で、「苦難の中にいる仲間の力になりたい、励ましたい」とする思いがこうした個人の力をさらに強くし『タートルの会』を主導してきたものであろう。個人の思いが複数となり束になり、それが周囲を巻き込み、全国的な活動まで拡大し活動を牽引するエネルギーを生んでいったものとする。当初の思いは今でも会の中に脈々と引き継がれて流れている。

組織と活動の内容

Q2：組織の活動はどういったものですか？

◆おもな活動の歩み

【1997年12月】書籍第1弾「中途失明～それでも朝はくる～」を発売

【1999年11月】第1回地方交流会（仙台市）

地方でも定例交流会の開催をとの声に応え、第1回地方交流会を仙台市で開催。

【2000年11月】第2回地方交流会（広島市）

【2001年6月】会長の交代

復職支援に真正面から取り組むなど草創期を牽引してきた和泉森太初代会長が勇退。後任者として第2代会長に下堂 保氏が就任。

【2001年11月】第3回地方交流会（新潟市）

【2002年11月】第4回地方交流会（京都市）

【2003年12月】書籍第2弾「中途失明Ⅱ～陽はまた昇る～」を発売

第1弾の書籍発売から6年が経過したことに伴い、視覚障害者がIT機器などを駆使して働いている生の姿を再び社会に紹介。

【2003年9月】第5回地方交流会（函館市）

【2004年11月】第6回地方交流会（名古屋市）

【2005年6月】創立10周年総会

創立10周年総会に併せて、記念セレモニーを開催。セレモニーでは、会を支えてくれた功労者を招待し感謝状を贈呈。10周年を記念し、視覚障害者の就労の実態をインターネットで検索できるデータベース化の構築を確認。

【2006年6月】就労の手引書発売

「10周年記念誌～就労の手引書～（レインボー）」を発売。本文はインターネットからダウンロードできる。就労事例データベースは近く完成予定だが、利用には一定の手続きが必要。

【2007年8月】「視覚障害者の雇用継続支援実用マニュアル」を発売。

【2007年12月】「特定非営利活動法人タートル」として登記完了、活動開始。

任意団体「中途視覚障害者の復職を考える会（通称タートルの会）」では限界のあった公的機関や経営者団体等と連携、協働を容易にしていくという視点で新たに「特定非営利活動法人タートル」が東京都より11月12日認証を受け、12月3日設立登記を完了し、従前の活動をより社会化させていくべく活動を開始。さらに中途視覚障害者の就労環境の充実を図るために支援の輪を広げる取り組みを開始した。

◆会を支える財政的基盤

会の設立当初の会員は約30名。12年を経過した現在、300名弱の会員を擁している。会費は年額5,000円であり、その活動費は微々たるもの。やはり会の運営は幹事を中心とする思いを一つにする人々のボランティアに支えられている。

最初の書籍出版は借金をして出版したそうである。しかし増刷されるほどの需要があり、次の第2弾の出版に繋がっている。財源はないが、会としてしなければならないものはやっていくというタートルの会の信条の裏には途中で光を失った人々の苦難と葛藤の現実があるからであろう。

◆特定非営利活動法人タートルの事業

- i) 相談事業 ii) 交流会事業 iii) 情報提供事業 iv) セミナー開催事業
- v) 調査研究事業 vi) 職場定着支援事業 vii) 就労啓発事業
- viii) 福祉啓発のための研修事業
- ix) 職員及び奉仕者の研修並びに資格の認定、評価基準の策定、その公表に関する事業
- x) その他この法人の目的を達成するために必要な事業

(「特定非営利活動法人タートル」のパフレットより)

①一人ひとりの体験を活かす相談体制

タートルの活動の中心は相談事業である。視覚障害のある人の継続就労、復職の課題は早期での対応が重要となる。タートルでは、本人、家族、職場の人事担当者、眼科医からの相談を電話やメールで受け付けている。相談には初期相談会 緊急相談会 継続相談会 地区相談会がある。この12年間でおよそ1,000件の相談を受け、その1割程度が職場復帰を果たしているという実績がある。

首都圏を中心として働く上でいろいろな問題を抱えた中途視覚障害者の方がタートルに相談を寄せている。今では全国各地からも多数寄せられる状況である。相談日は平日の夜か土曜日となることが多い。それは、相談者の希望を尊重しつつも、日中は仕事をしている役員を中心に相談にあたっている関係上、仕事のない時間帯での相談となるからである。主に事務局の置かれている日本盲人職能開発センターの中で行われている。

タートルの相談事業は当事者による相談体制がとられている。途中で視覚障害となり、絶望と不安の中から復職を可能にした貴重な「個人の体験」を相談者に伝えていくという方法である。そのため「初期相談」には、数人の当事者が「体験の交流」として一人の相談者に向き合う体制がとられる。相談者のニーズに応じ当事者一人ひとりが自らの体験を話し、相談者にいろいろな可能性を提示していく。相談者一人に対して何人ものが集まるという方法は効率はよくないが、一人ひとりの体験を自分のものとして活かしてもらうというタートルの方針が息付いている。

相談でのスタンスは、一人で悩まず仲間を作ること、視覚に障害があっても仕事はできるということ、働き続けるのだという強い意志を持つこと、そのために今どうすればよいのかを共に考えていくというものである。その後、相談者は同じ障害を持つ仲間の支えのもと、障害を現実として受け止められるようになり、次の段階の視覚障害リハビリテーションに移行できる。それらの過程で絶望や自信喪失の状態から自信を回復し、職場復帰への道筋を見だしていくよう支援は展開されていく。相談事業は、当事者はもとより家族などその周囲にいる人々をも元気づけ前向きに取り組めるよう働きかける。タートルの会が自然発生的に立ち上がった所以そのものの事業なのである。

②多くの事例を共有する交流会・セミナー開催事業

交流会もターゲットでは重要な活動である。年に4、5回開催されている交流会では当初は幹事が発表者となり、たくさんの働く事例を共有し、当事者同士の情報交換の場として機能している。参加者のニーズを把握し、それに対応して交流会を企画し開催している。学習会では、講師を招き、歩行のこと、ITのこと、福祉関連の情報などを学び、「こんな仕事をしています」というシリーズでは実際に働く当事者の体験発表などを行い多くの事例を共有するスタンスをとっている。また、交流会には家族にも参加してもらい、当事者と同様の衝撃の中にいる家族を支える役割も担っている。

また、最近行われたNPO法人設立記念祝賀会に復職を目指す人とともに企業の人事担当者がペアで6組もの参加があり、大きな感動を呼んだ。セレモニーでは事業主の理解をさらに進めるために日本経団連に、働く場所の同僚の理解を得るために連合に、眼科治療のところでは日本眼科学会など医療側からメッセージを出し合ってもらった。そして、それらを行政が支えるという意味で、厚労省からは、チーム支援による連携と協力が打ち出された。中途視覚障害者の復職には医療から福祉に行くのではなく、直接労働に繋がりハローワークでしっかりと受け止めるというスキームを提案し、宣言した。

全国各地域においても地区交流会が行われ、これまで仙台・広島・新潟・京都・函館・名古屋と開催している。相談で繋がった人を核に各地のセミナーが企画され、さらに地域の相談へと広がりを見せている。

③多くの体験を記録に残しそれを当事者に伝え、社会を啓発する「情報提供事業」

情報の提供はホームページでの情報発信と会報「ターゲット」の発行である。ほかに体験を集積した書籍の発刊を行ってきた。

会報「ターゲット」には、交流会や会員の「職場で頑張っています」という事例を掲載し、現場で奮闘する姿を生きた情報として伝えるなど、たくさんの情報が盛り込まれている。

書籍は、第1弾として『中途失明～それでも朝はくる～』を発刊。会の開設当初、当事者自身が苦しみ・悩み・葛藤する姿から明日への可能性を見出していく過程をそばにいた家族・支援者とともに書き綴ったもの。途中で光を失った人々が苦悩から自立に向かって歩みだす姿を描き出しており、同じ途中で光を失った人へ勇気を与え、次への道筋を照らし出すものである。第2弾『中途失明Ⅱ～陽はまた昇る～』は「視覚に障害があっても働くことができる」ことを社会に向けて発信している。公務員や学校、企業での勤務等の復職の事例を紹介し、中途視覚障害者の事務的職種への現状と広がりの中に可能性を示唆させるものである。社会全体へメッセージを伝える啓発本として発刊された。

④就労啓発についての事業

会の設立10周年には、日本盲人社会福祉施設協議会（以下「日盲社協」という）の助成を受けて、働く視覚障害者の実態調査（アンケート調査）を行い報告書の形でまとめている。100人アンケート『視覚障害者の就労の手引書=レインボー=』である。情報がなくて孤立しがちな中途視覚障害の当事者や家族に向け「自分だけではない」という強いメッセージを込め、企業や社会に向けて「視覚障害があってもこうすれば働ける」ことを提案している調査書である。当事者の個人的な努力、職場との関係、行政への要望、医療、リハビリ関連など多方面の情報が集積されており、これらは全て「見えなくても働きたい」という一つの思いに支えられたもので必要とする人に活

用されている。

2007年8月には「視覚障害者の雇用継続支援実用マニュアル」を発刊（日盲社協の助成）した。IT機器が急速に進展するなど視覚障害者を取り巻く環境が変化するなか、視覚障害のある当事者がうまくITを活用、事務的職種に進出している状況などを紹介し、関係機関へ就業の可能性を伝えるものである。視覚障害の就業がなかなか進まないという実情の裏側には、やはり社会の中の誤った視覚障害者観がある。個人個人の見える状況の違いや根本的な「見えない、見えにくい」をどのように克服しようとしているかなどの理解を進め、直近の厚生労働省の施策の現状も踏まえ、医療機関やハローワークをはじめとする就業支援を行う職業リハビリテーション機関など、関係機関の連携の中で復職支援や就業支援を展開していく重要性を伝えている。中途視覚障害者の就業支援のさまざまなノウハウを詰め込んだマニュアル本である。

視覚障害のある人の就業支援・復職支援の課題と現状

Q3：最近の視覚障害のある人の就業支援・復職支援の状況はどのように変化していますか？

◆国内外の制度面での変化

2006年の障害者自立支援法の施行の後、障害のある人々への一般就業にむけた視点が重要視され始め、就業支援施策の充実もこれまでにない変化が見られる。その中でも視覚障害者の就業支援は特殊性があり、なかなか進んでいかないという実情もある。しかしながら最近の内外の制度面での変化は、大いにそれを期待させる機運となっている。

まず、2007年1月29日付け人事院通知「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて」である。これにより公務員については治る見込みのない疾病についても病気休暇が認められ、これまで障害のない職員の研修の根拠として定められていた規定が適用され、社会復帰のための職業リハビリテーション（就労継続に必要な歩行、点字訓練、音声ソフトを用いたパソコン操作訓練など）の受講が国・地方自治体の責務において実施することが可能となった。途中で視覚障害のある状態となった人への新たな雇用継続支援の幕開けとなる画期的な改正の一つとなった。

もう一つは平成19年4月17日付けの各都道府県労働局安定部長宛に出された通知「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について」である。これにより、視覚障害のある人の就業支援はハローワークがそのコーディネートを担うべき機関であることが示されたのである。途中で視覚障害になった人に対しても有効な職業リハビリテーションを受け、IT機器などを駆使した事務系職種等において働けるという具体的支援のしくみが提示されたのである。

さらに、平成19年9月28日付けでわが国は「障害者の権利に関する条約」に署名をしたことも追い風の一つである。これにより、わが国は近くこの条約を批准することになり、そうなれば障害のある人々の就業に関する合理的配慮の提供など国内法の整備を図らなくてはならないからである。

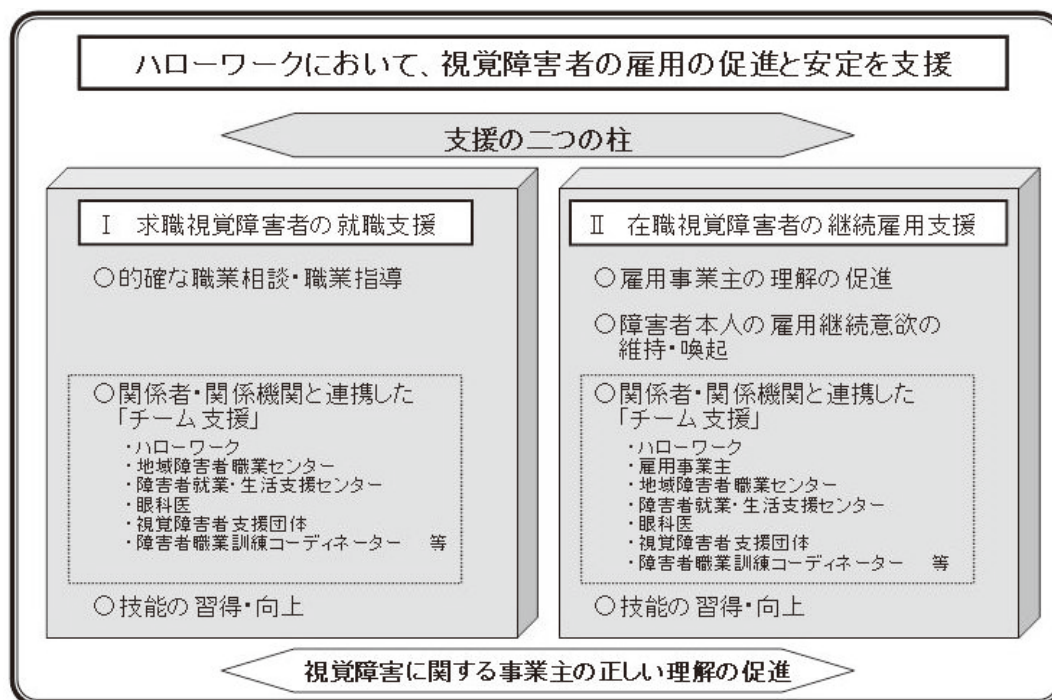
このように、視覚障害者の雇用継続支援については、相次ぐ行政の積極的な対応策により、これまでにない就業支援の好環境が期待される状況となっている。

◆ハローワークがコーディネートする関係機関の連携による復職支援

ハローワークが視覚障害者の就業支援・復職支援を担う中心的なコーディネート機関として位置づけを新たにしたのは、厚生労働省から出されたハローワークにおける「視覚障害者に対する的確な雇用の支援の実施について」の通知文によってである。

この支援の柱は、求職者への支援と在職者の継続雇用支援に分けられて、就業への支援をハローワークが全て単独で行うのではなく、その人を取りまく支援団体や職業リハビリテーションなどを担当する関係機関との連携の中で「チーム支援」として就業支援を行うこととしている。また、在職中の受障により雇用上に課題が生じたときなど、事業所側はできるだけ早く専門相談を開始すべきであり、その際ハローワークは雇用継続の窓口を担当するものとされる。一方、中途失明の危機には、誰もが医療機関である眼科を受診することもあって、眼科医療からハローワークへ繋がっていく必要性も高く、双方からの支援の流れが重要となる。いわば、視覚障害のある人の雇用継続・就業支援の相談がハローワークにどこからでも寄せられ、ハローワークはその真ん中において関係機関を繋ぎ、支援のコーディネートを行う機関として存在し、ワンストップの相談窓口として機能することを示したものである（図1：「ハローワークにおける視覚障害者雇用支援」参照）

図1 ハローワークにおける視覚障害者雇用支援



◆眼科医療の役割—ロービジョンケアについて

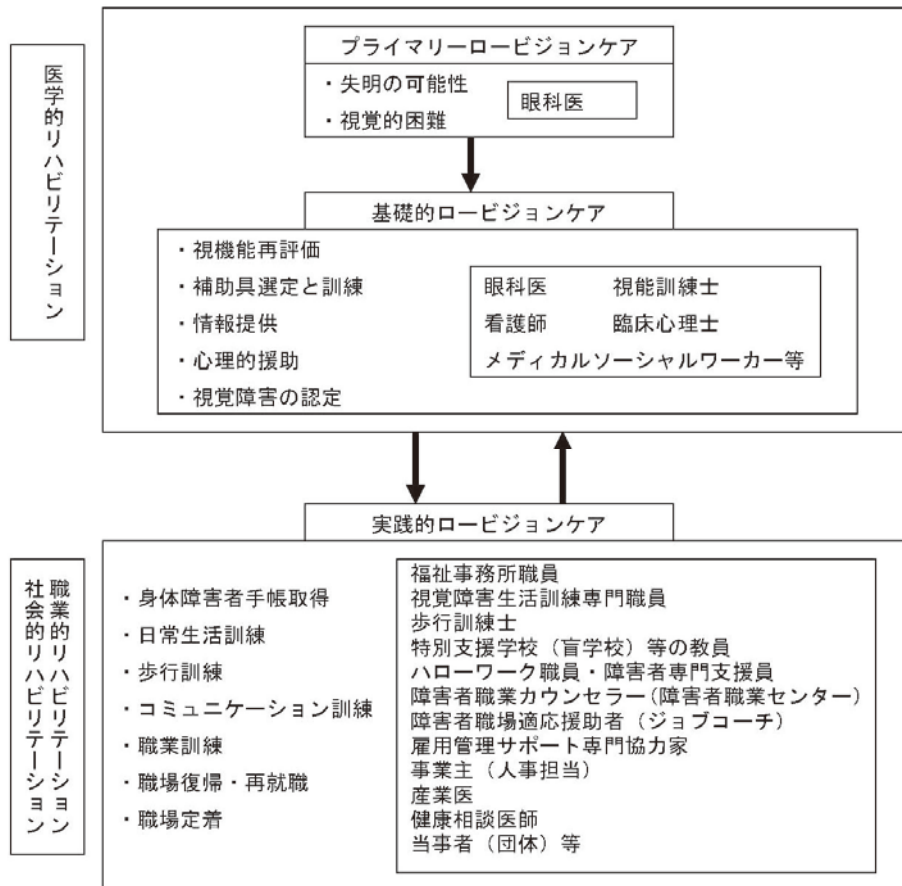
復職支援では、眼科医療の役割が大変重要である。最近の雇用継続支援の中で、ロービジョンケアを行う眼科医に繋がったことにより、雇用継続を可能とした事例も生まれているという。

ロービジョン（低視覚）ケアとは、保有視覚能力を最大限に活用してQOLの向上を目指すもので、治療からケアまでを含む包括的な視覚リハビリテーションのことをいう。つまり一般に行われる目の疾患の治療だけでなく、視覚的に日常生活の困難性をもつ人を対象とし、QOLを高めるために生活

面や就労のアドバイスを行い、そこにある問題をトータルに解決するケアを指すものである。

ロービジョンケアは、患者が眼科医のもとにやってきたときから開始され、眼科医による、失明の可能性と視覚的困難に関するプライマリーロービジョンケア、医療スタッフの連携による基礎的ロービジョンケア、社会的・職業的リハビリテーションの段階である実践的ロービジョンケアと分類される。このように、患者の受診から職場定着までの包括的なケアとして行われ、医療、福祉、労働など多くの関係者の連携が不可欠である。(図2のロービジョンケアの実際参照)

図2 ロービジョンケアの実際 (内容と関係)



眼科医は、途中で視覚障害になった人たちに最初に出会う専門家であり、復職支援の鍵を握るといっても過言ではない。このとき、重要なのは、眼科医は患者を治療の対象とだけ捉えるのではなく、「見えなくても仕事はできる」と確信を持つことである。心のケアを行いながら、必要な情報を提供し、適切な関係機関との連携を図ることが重要なのである。そうした眼科医会にも今回の厚生労働省通達の主旨が伝えられ、「地域の眼科医に対する視覚障害者の雇用支援に関する周知について」という協力依頼文書が通知されている。さらにロービジョンケアの診療報酬をめぐる課題が解決されれば、眼科医療との接点が強められ、途中で視覚障害者となった際の雇用継続・復職支援がさらに強化されるという見通しもある。

最近では眼科医から障害者職業センター、職業リハビリテーションを行う施設など就業支援の専門機関や多くの関係者が関わり復職支援を行うなど、難しい事例にも対応できるノウハウが蓄積されつつあるとのことであった。

ターゲットでは「視覚障害者の雇用継続支援実用マニュアル」の中で、視覚障害に対する基本的な理解と気付きを促すために、現場で役立つために「チェックリスト」を作成した。「チェックリスト」は、①医療機関用、②就労支援機関用、③訓練施設用、④事業主・職場用の4種類あり、視覚障害のある人がどのような状況にあり、どのように願っているかなど実態を把握し、具体的にどのような対処法、対策が望ましいかを両者で考えていくためのものである。関係機関がそれぞれの立場で他の関係諸機関との連携を図り、復職支援・就業支援を図るための活用が期待されるものである。

Q4：今後の特定非営利活動法人ターゲットの事業展開はどのような視点が考えられますか？

「ターゲットの会」は、特定非営利活動法人ターゲットに移行した（2007年11月12日に認証、12月3日に設立登記）。同じ仲間の問題を仲間で解決することの限界を感じたのがその主な理由だという。自助団体では限界のあった公的機関や経営者団体・労働団体などとの連携・協働をさらに進めていくために、個人でのターゲットの活動を社会的な活動を行う主体として再生させたのである。

特定非営利活動法人になって事務所や事務局体制（人材）など資金面での課題はある。事業内容は従来のように役員が中心になって役割分担していくが限界がある。団塊の世代などOBの活躍を期待して新たな体制作り、資金面では、賛助会員・寄付金・助成事業の受託等を中心に努力していくそうである。

やはりこれまで実施してきた事業内容を中心において、これまでのように少しずつ着実に社会を啓発していく事業としての歩みを展開されることであろう。

おわりに

特定非営利活動法人ターゲットのパンフレットには、なぜ「ターゲット」なのかが書かれている。あの有名な「ウサギとカメ」の寓話から名づけられたそうであるが、居眠りをして勝利を得た経緯とは異なるものである。

亀から競走を申し込みという「積極性」と、ばかにして渋る兎を説きふせて自分の仲間に事情を伝える「準備」、競走当日道筋に待機させる「知恵」と、当日次々とバトンタッチでつないだ「協力」からきているのだそうだ。特に途中で光を失った人々が自立するためには、カメのように積極性、準備、知恵（または工夫）、協力は欠かせない必要条件であることを、「復職・継続雇用」などを目指す特定非営利活動法人の名称としたとのこと。

積極性を持ち、必要な準備を行い、知恵を出し合い、最終的には各関係機関との連携と協力で復職支援・継続雇用を勝ち取るというターゲットのスタンスは、ここに来て大きな成果を挙げた。中途視覚障害者の雇用継続支援についての相次ぐ行政の積極的な対応策である。タイムリーに吹き始めた追い風を「潮目が変わった」と表現されているが、考えてみれば当然の結果であろう。新たな特定非営利活動法人として歩みだした「ターゲット」であるが、今後も当初のスタンスを変えず、苦悩と葛藤の中にいる仲間のために「目が見えなくても、見えにくくても、働けます、働き続けています」を社会に広げていただきたいと考える。

最後に、貴重な時間を割いていただき、ご説明いただいた工藤正一氏と吉泉豊晴氏に心からお礼を申し上げます。

■ NPO大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN)

「精神障害者とともに働く喜び」を キャッチフレーズとしたNPOの取り組み目指して

兵庫県立リハビリテーションセンター 古川直樹

はじめに

JSNという文字を目にするとどこかの航空会社と錯覚をしてしまうが、Job Support Networkの略で、大阪精神障害者就労支援ネットワークという就労移行支援事業を行うNPOである。長年にわたり、医療の現場で精神障害のある人の社会参加・ノーマライゼーションに取り組んできた精神科診療所の医師と各界で同様の志をもって活動してきた方々が共同して2007年5月に設立した。



2006年4月施行された「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正により、それまで障害者雇用率制度の適応外であった精神障害者保健福祉手帳所持者を雇用している場合にも、算定対象に加えることができるようになった。このこともあって、この年の精神障害のある人の新規求職申込件数は対前年比増加件数及び就職件数の対前年比伸び率は過去最高を示した。ニーズは施策の整備によって湧いてくるあらわれといえる。しかし、いくつかの先進的な取り組みはあるものの、この分野での支援体制はまだまだで逃げ腰感是否めない。就労支援関係者が集まる場面では精神障害分野の就労促進において最大のネックは精神科医の無自覚、無理解であるといったことがよく聞かれる。障害は固定されず波があり、医療との永続的な付き合いが必要であるにもかかわらず、医療との連携が必ずしもうまくいっていないからである。

このような状況下で、精神科医師達を中心に立ち上げたJSNは、障害者自立支援法による社会福祉事業の規制緩和を追い風に、大阪府門真市に就労移行支援事業所JSN門真を開所した。精神医療界の中では、まだ主流とはいえないであろう就労支援を行うための「NPOを立ち上げた想いとは何だったのだろう」「約9カ月経った現在、どのような運営がなされているのだろう」「スタッフはどのような人たちなのだろう」「新しい就労支援モデルになりえているのだろうか」等々、次々と興味が湧いてくる。今、就労支援関係者ばかりではなく、一般メディアからの注目度も極めて高いJSN門真だけに、今回の取材にあたっては、自分の好奇心では済まないだろう責任感からくるプレッシャーをおさえながら、2月の末に訪問させていただいた。

JSNのある大阪府門真市というまち

大阪淀屋橋から京都方面行きの京阪電車でおよそ20分。古いふるい下町の幹線道路沿いに外観からは施設とは想像できない、何かの営業所のような建物がJSN門真である。田川理事長のくすのきクリニックと金塚所長のかつての職場、北河内東障害者就業・生活支援センターのある大東市は南に隣接している。大東市も下町でごちゃごちゃしたまちであるが、それ以上に下町だとお二人とも口を揃えてまちの印象を述べられていた。生活保護受給率も大阪ではかなり高い方である。しかし、「精神障害者作業所」をつくっても反対運動が皆無である温かいまちである。当然、JSNに対しても全くなかった。それどころか、近所のおばちゃんたちが「ここは何やっていますの？」と突然、勝手に大勢入ってこられ、スタッフがビックリするほどの下町の良さが息づいている。以前、同様のエピソードを、山形県置賜の支援者の方から聞き、田舎はいいな—と思ったものだが、都会の中にも人情の温かさはあったのだと安心した。こうした、おばちゃんたちを強い味方にしていくことにも期待したい。

JSN理事長Dr田川について

JSNの事業ビジョンを語る前に、田川医師について述べなければならない。なぜならば、JSNは田川先生の医療活動の必然の所産といえる。

◆JSNの原点その1 ～田川先生が精神科医を志された出来事～

このことを探るためには、先生の学生時代にまで遡る必要がある。当時、統合失調症患者の前頭葉、つまり脳の中でも最も人間らしい知的活動をつかさどっている部分にメスを入れ切れるロボトミー（prefrontal lobotomy・日本語訳「前部前頭葉切截術」）と呼ばれる治療法をめぐっての論議が大きくなっていた。「おとなしくさせるために、人の脳にメスを入れるなんて！ そんなのは治療ではない！」と強い憤りと疑問を感じたのが精神科の世界の扉を開いていったきっかけだったそうである。このロボトミーは第2次大戦後の一時期には、統合失調症の患者に対して盛んに行われ、全世界に大ブームを巻き起こした。当時はまだ統合失調症に対して効果を示す薬が開発されていなかったこともあり、ロボトミーは画期的な治療法として迎えられたようである。私も学生時代にジャック・ニコルソン主演の「カッコーの巣の上で」というアメリカ映画を観て強い嫌悪感を抱いたことを思い出した。精神疾患を装って刑務所での強制労働を逃れた男が、患者を完全統制しようとする精神病院の看護婦長から自由を勝ち取ろうと試みるが、この中で病院が行ったロボトミー手術によって、主人公はもはや言葉もしゃべれず、正常な思考もできない廃人のような姿になって戻ってくる。この映画は当時、アメリカの精神医学会で盛んに行われていたロボトミーを揶揄することが目的で制作されたともいわれていた。

その後も、宇都宮病院事件とか先生の正義感に火を付ける、荒れた構造を次々と目の当たりにして「これは、変えていかなくてはならない！」という気持ちに駆り立てられたとのこと。

◆JSNの原点その2 ～精神科開業医田川先生が受けたショック～

その後、大学病院で経験を積んだ後、ベット（入院施設）のない精神科の診療所を開業された先生は、当初から就労支援に熱心であったかというところではなく、「あなたは、病気の療養という大仕事をしているのだから、それに専念しましょう。焦って仕事をしようと思わなくても良いのでは…」と仕事はできますかと尋ねる患者さんには諭していたそうだ。就労について医者はどうしても消極的になる。現実として、精神病への理解が乏しく、社会に出て潰されて返ってくる患者さんが大勢おられた。仕事も大きなストレスになっている。悪くなって入院してしまうと、5年や下手をすれば20年退院できない人を見てきたり、自殺してしまった人もいる中で、無理をさせずに大事に大事にというスタンスを医者はどうしてもとってしまう。

その後、1989年に開業されたくすの木クリニックの開院5周年を機に、患者さんにアンケートをとったところ、「これからしていきたいことは？」の問いに、実に85%以上の患者さんが「仕事をしたい」と思っていることがわかり、「私のいつか来たことは何だったのか」と大変ショックを受けられた。そして、自分は今まで何ができてきたのか、どれだけ患者さんの「仕事をしたい」気持ちに応えられてきたのかという気持ちを強く持ち、その後も引きずっていくことになる。

◆JSNの原点その3 ～田川先生が本格的に就労支援へ立ち上がっていく出会い～

そんな中、まさに“良い人が良い人を呼ぶ”という言い伝え通り、大阪障害者雇用支援ネットワークの副代表理事をはじめ紀南障害者就業・生活支援センターの北山所長、大阪障害者職業センターの相澤主任カウンセラーらとの出会いの中で先生は、就労支援に立ち上がっていった。そしてある時、主に知的障害のある人を雇用している企業の方々の前で講演をしたことが決定的な契機となり、本格的に就労支援に取り組み始めた。それは、それまでの経験から、企業の精神障害に対する冷やかさを嫌というほど体験してきたことから、企業不信があったのに、そのような思いを見事に吹き飛ばすほど、熱心に講演を聴いていただき、大きな手応えを得たからであった。

◆JSNの原点その4 ～JSN事業ビジョンの基礎となる調査～

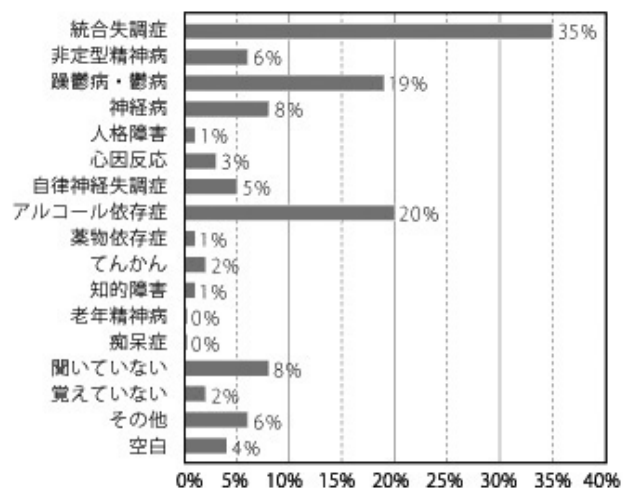
就労支援の必要性や課題を説くために、1994年のアンケート調査に引き続き、2003年にご自身のくすの木クリニック通院者（統合失調症、男性97名）の就労状況をまとめた。

翌年には、大阪精神科診療所協会精神保健デイケア委員会の診療所20カ所の通院者約1000名を対象に就労調査アンケートを実施した。

○前者の調査でわかったこと。

- ①22.7%が就労中（フルタイム、パートを合わせて）これはけっこう多い数だと思う。
- ②16.5%は作業所通所中。
- ③56.7%は不就労で作業所へも行っていない

表1 994名の病名分類



人。これらの人は、年齢が40歳前後で発病年齢が高い。統合失調症の人は、ある程度年齢がいつてからの発病だと予後が良いといわれている。また、発病前の仕事経験がとても長い。このような人が、何度も病気を隠して就職→潰れる→少し回復して就職→潰れるというパターンを繰り返している。このグループの人達はある程度の支援があれば就労できるはずである。

○後者の調査でわかったこと。

- ①病名分類では統合失調症が35%と最も多い。(表1参照)
- ②44%が精神障害者福祉手帳所持。約6割に入院歴があり回答者は、けっこう重度の方が多い。
- ③14%が就労、福祉につながっているのは7%でしかない。(表3参照)
- ④就職経路では約半数の人が自分で探して就労しており、職安等、障害者就労支援機関を通して就労しているのは、あわせてもわずかに10%もない。
- ⑤就労継続期間をみると、身体作業・簡単な手作業・販売の仕事等、よく選ばれる職種で長続きしているものはむしろ少なく簡単に辞めてしまう傾向が強い。
- ⑥休職期間中のリハビリをしている人は35%いるが、その内、医療機関デイケアを利用した人が76%を占めているが、これらの中で、就労に向けたリハビリといえる所は大変少ない。一方、福祉施設はほとんど利用されておらず、就労に向けたリハビリと捉えられていない。
- ⑦82%の人が仕事への意欲をもっているが、病気を開示する人は30%のみで少ない。従って、支援が受けられず、潰れて退職する人も多くなる。(表2参照)

表2 仕事をしたいか？
(統合失調症)

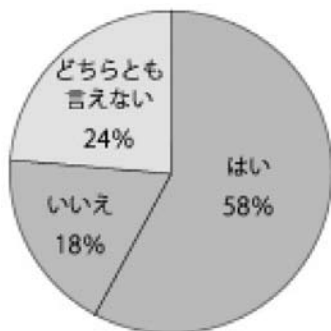
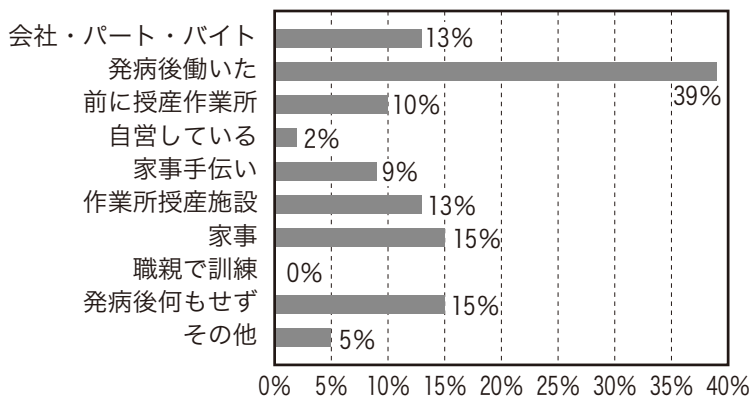


表3 現在の就労状況
(統合失調症)



これらのデータから、就労をめぐる精神障害のある人のおかれている現状が明らかになってきた。つまり、精神障害当事者は、①就労を希望する人は多い。でも②病気(障害)をオープンにせず、就労する人たちが大半。だから、③十分な理解がなく、また十分な支援もなく、疲れ果て退職を繰り返す人たちが多く。総じて④就労を含めた、自身の人生や夢を、現実的に検証することもできず、諦めさせられる人も多い。

一方、精神障害者福祉施設の状況は、①小規模授産といっても元々は就労のために作られたわけではなく居場所(集える場所)として作られ、制度が変わり、補助金を得るために就労に向けたものになったが、元々そのために作られたものではないだけに、未だ後手にまわっている状態で、そこでは作業をするが、最低賃金を保障するという意識がほとんどないというのも大きな問題である。②就労に向けた「初期の見極め」「企業開拓」や「定着支援」などをできるところが大変少ない。

そんな中で、田川先生は、企業向けの講演や大阪障害者雇用支援ネットワークの活動の中で、企業

は法定雇用率を満たすことだけでなく、「就労後精神障害者」や「産業メンタルヘルス」の問題を抱えており、関わらざるをえなくなってきたと確信をしていく。しかし、状況が進展しないのは次の二点が最大の要因であると分析する。

①企業は精神障害への理解が十分ではなく、大変不安が強い。

②就労を希望する人は圧倒的に多いが、障害者就労支援機関はあまり使われておらず、就労に関心のある医療機関も少ない。就労支援の試みが行われている一部のデイケアでも「就労準備性の向上」に止まっており、企業開拓、定着支援などをするのは現実的に難しい。

そして、精神障害のある人への就労支援をめぐる現状は不十分な状況にあるといわざるをえない。

◆JSNの原点その5 ～JSN誕生～

この閉塞状況を切り開くためには、現状で、最も消極的である医療が一步前へ出る必要があると確信された田川先生は、同圏域内にある北河内東障害者就業・生活支援センター（この就労支援ワーカーが現在の金塚所長）とともに、就労支援活動に邁進していく。しかし、同時に個別のクリニック単位と就業・生活支援センターでは、「患者さんに対する初期の見極めと細やかなフォローができない」という限界も感じていた。

そんなときに、大阪精神科診療所協会会長で現在JSNの理事である渡辺クリニックの渡辺先生が「いくつか集まって力を合わせたらできるよ」と声をかけてくださった。このことで、一気にJSN誕生に向けた動きは加速していく。先日私は、大阪精神科診療所協会主催の研修会で渡辺先生が「YKK六甲株式会社江口社長から精神障害のある人の就労支援の足を引っ張っているのは精神科医だといわれ、大げんかしたが、反面その通りだとも思っていた」といったような内容で開催あいさつをされたのを聞いた。渡辺先生も田川先生と同様の想いをもち続けておられたのだろうと思う。

でも、なかなか医者が集まって何かをしていくのは難しいのが現実である。今回の取材にも加わっていたいただいた保坂事務局長は「医者が一人ポツンといってもJSNのようなことはできない。地域のクリニックを三つぐらい束ねられればいいのだが、これがけっこう難しい」とJSNの先駆性、土台の強さを強調された。

田川先生も診療所の医者から寄せられる関心の高さを実感しておられる。一方で、いまだ強固なさまざまな疑念や、批判もある。例えば、「精神障害者を無理に働かせるのか！」「この厳しい市場経済社会で働く必要性があるのか？ 社会参加で十分」「国はTaxpayerを増やしたいだけ」「もっと障害年金を増やせば、働かなくていいのだ」「働けない人はどうするのか！」「働かせて、調子が悪くなったらどうする！」等々。これらに対して先生は、「働きたいと考える当事者にとっては、全く説得力をもたない内容。全て瞬時に論破します」と自信をみなぎらせる。それは、精神障害のある人の就労で一番のポイントは、本人の働きたいという意思で、症状が軽いとか重いとかは二義的な問題である。働けないという人には、きちんと支援していくのが当たり前で、リスクが高いから就労支援をしなくてもいいということにはならない。この考え方をベースにおいている限り、何があっても決してぶれることはないのだろう。

このようにJSNは、時代のニーズとともに、田川先生たちの長年の地道な地域を耕す医療活動の中で必然的に構想されてきた。そして、2007年2月1日、田川先生を代表理事に6カ所の診療所の院長と志を同じくする各界のリーダー計14人の役員構成でNPO申請を行った。そして、同年6月1日、念願の門真事業所をオープンさせた。

JSN門真の概要

◆事業の目的と種類

就労意欲のある精神障害のある人などに対して、障害者自立支援法などに基づく就労移行支援事業を行い、就労促進、自立に寄与することを目的とした指定障害福祉サービス事業／就労移行支援単独型

◆利用できる方

- ・18歳以上65歳未満の精神障害のある方
- ・「就職したい」「働きたい」という気持ちのある方
- ・単独で通所することの可能な方
- ・就労訓練や生活の支援を受け、社会的自立を望む方

◆利用定員及び職員配置

定員30名・職員8名

JSNの事業ビジョン

JSNのホームページに事業ビジョンが掲載されているので、一部、そのまま引用すると、この法人の行う主な事業として次の三点を挙げている。

①就労したいと希望する精神障害者の多くが就労を目指すためには、生活習慣の確立、短期間の初期就労トレーニング、企業内でのトレーニング（実習）が必要となります。同時に、実習先や就労先の企業を開拓すること、実習中・就労中のバックアップ、就労後のフォローも大変重要です。もちろんそのつど、就労や生活に関わる精神障害者からの相談も受けていかねばなりません。

私たちは、まず就労移行に関わるトレーニング施設を開設し、その中で初期就労トレーニングを行います。また、企業などとのネットワークを形成しながら、企業実習、実習中のフォロー、就労定着、就労後のフォローなどを行います。

また、障害者の就労支援を行う際には、三障害それぞれの障害特性をふまえた支援を行わなければなりません。そのため、それぞれの障害特性を十分に理解し、支援する人材育成が必要です。私たちは就労支援を行える人材育成にも取り組みます。

②企業の中には、就労後何らかの精神疾患に罹患し、就業を続けられなくなった人たちも大勢います。働きたい気持ちをもったこうした方々と、こうした方々が再び就業できるように苦慮されている企業の相談に乗り、働きたい気持ちをもった精神障害者が再び働けるようになるよう支援していきたいと考えています。

③こうしたことを実現するためには、多くの人たちや企業、さまざまな機関とネットワークを組み、連携を図る必要があります。また、社会に対し情報を発信し、社会の理解を深めてゆかなければ

なりません。そのために必要なさまざまな事業を行います。

つまり、まず、就労希望のある精神障害のある人が就労を目指すためには、そのことに特化した初期トレーニング施設と、そこだけで止まるのではなく本物の場である企業での実習機会が必要であること。そして、就職が支援の最終目的ではなく、働き続けることへの支援を目的にすること。同時に、企業が抱える「就労後精神障害者」「産業メンタルヘルス」問題への支援をしていく。これらのことを推進するために、なにより企業をはじめさまざまな機関とのネットワークづくりと社会的啓発活動を行っていくことが大切だということである。

JSN門真の特色

◆利用までの流れ

このことは、利用までの流れの中に読み取ることができる。現在の利用者の8割は、理事のクリニックの地域で生活されている患者さんである。つまり、いわゆる不特定多数の人ではなく「自分たちの患者」という属性を大切にしたい支援であるともいえる。田川先生のデータを見ると「不特定多数の人ではなくて、あの人をなんとかしないといけいない」という熱い想いを切実に感じる。これに対して先生は「それはあります。仕事をすすめた患者さんが、いろいろやっても潰れちゃうとか、医者としてずいぶん悔しい思いをしてきた。目の前の患者さんが元気になってくれたらすごくうれしい。それが医者のスタンスです」とその想いを述べてくださった。

また、利用者向けのパンフレットにサービスを利用していただくための準備のステップの一つとして、受診している医療機関でJSN門真のことを相談し、医療機関から「事前アンケート」を記入してもらってください、という項目が挙げられている。

このように、単なる居場所ではなく、社会に送り出していく前線として、より以上の医療との連携を求めている。

◆利用の条件

- ・働きたいという強い意欲。

この気持ちのない方は、いくら能力がある方でもお断りする。また、働きたいといっているが、実は周りから働けといわれてしょうがなくとか、実は働きたくないと思っている人もいるので、利用適否を見極めるために入所後1カ月間の試行期間も設けている。

- ・精神科医療の継続
- ・週3日以上、朝からの通所
- ・本人アンケート、主治医意見書、支援者アンケートを3点セットとした申請
- ・障害開示での就職（継続就労を目的としているため）

一見、厳しい条件のようでもあるが、継続就労を目指す人たちにとっては、その目的達成のためには不可欠な条件ばかりである。

◆トレーニングの流れと内容

やおき方式（紀南障害者就業・生活支援センター）を取り入れた4ステップ（①基礎訓練期間（約3カ月間）、②企業体験実習（ジョブコーチ支援）、③求職活動、④就職前実習（ジョブコーチ支援））にわたってトレーニングを行っている。そして、⑤本格的支援のスタートである就職、⑥フォローアップ支援につなげていく。

所内での基礎訓練では、軽作業を柱に曜日により、校正、パソコン、清掃コースを設けている。金曜日に行っている就職準備基礎プログラム（SST）は多くの方の協力を得ているが、利用者の受けがよいのは、事業主や障害開示して就職している当事者の方の講話である。最低週3日から始めていき、週4、5と増やしていく。現在利用している人は、ほとんど休むことはなく、出席率は9割以上となっている。

①基礎訓練期のポイント

- ・生活リズムの確立と仕事をする体力づくり
- ・基礎能力の見極めと見通しのある計画

毎日、自己評価と支援者評価の突き合わせをして課題を表面化させるとともに、グラフ化して努力目標を明確化している。

②企業実習期のポイント

- ・多くの会社を体験する

ファーストフード店やコンビニ、新聞店舗等現在ある11カ所の協力事業所を活用して2～3カ月、一人2～3社体験する。どういう時にどのような揺れが起こるのかの見極めの場でもある。

- ・自信の回復

過小評価する人が多いため、事業所には毎日一つでも誉めてくださいと頼んでいる。

③求職活動期のポイント

- ・本人に合った条件探し

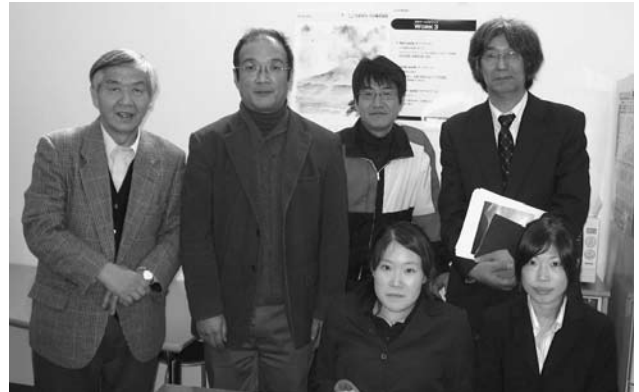
本人にハローワークで気に入った求人票を取ってきてもらおうと、給与の多さに着目して取ってくる場合が多い。これの修正がポイント

◆潜在的利用希望者

一般的に、就労移行支援事業成功の鍵は利用者の確保にあるといわれている。このことに対してはJSNへの潜在的な予備軍は大勢いる。その人たちは様子見をしている。診療所の待合室で「こんなに金払って、本当に仕事を紹介してもらえるかどうかかわらぬのに、毎日、厳しいトレーニングするなんて、俺は嫌だ」といった声がよく聞こえてくるとのこと。患者さんにとって、まだ、実績もあがっていないところに高い利用料を払って行くというリスクを負いたくないのは当然であろう。そんな中で、なぜ定員を超えてまで利用者がいるかといえば、彼らは自分の通院している医者との信頼関係の下、その勧めに応じて利用しているのである。ここに、JSNの最大の強みがあるのかもしれない。医者に自分の将来を託していいという安心感の担保は、精神障害のある人にとっては極めて大きな意味をもつのだと思える。実績があがれば様子見をしている潜在的な予備軍はどんどん出てくるだろう。それはそれで、また大変で、誰かれなしに押し寄せてくるかもしれない。実績で利用者確保というよりも医者と患者との関係の中で生まれる安心感を担保とした、いわば属性を大切にしたい支援こそJSNが提起する医療モデルの就労支援なのだ。

まとめ

精神障害のある人の働きたいという気持ちに対して、福祉サイドは受け止め切れてこなかった。そのような状況下で、精神科医がこれだけ参加され、安心感を託せる仕組みをつくられたことは画期的なことである。この道の先駆者であるやおき福祉会紀南障害者就業・生活支援センターの北山守典所長は「医師が中心となって就労支援活動をするとは驚きました」と全面協力を約束されJSNの理事に就任されている。



JSNにとって、同センターの存在は誠に大きく、「やおき方式」といわれるトレーニングの流れを取り入れたり、行き詰まったときに、やおき会のスタッフと交流することで何が違うのかなどを見極めることができると全幅の信頼を寄せている。しかし、決して亜流ではなく、医療機関が中心になって行う就労移行支援モデルのパイオニアであり、精神障害分野の就労支援ではどこにも負けない、どこよりも先に行っているという強い自負が感じられる。JSNを利用することで、「少し昔の自分に戻れたみたい」「忘れていた自分を取り戻した」というような声も聞かれるようになった。JSNの実践は本人にはリハビリテーション・リカヴァリーを。医療には「状態を悪くさせない医療」から、本人の「人生を応援する医療」へ。福祉には「障害者としての安定」への支援から「一人の人間としての人生に目を向ける」支援へ転換していく牽引力となっていくであろう。2008年4月には当初の計画通り、2カ所目の事業所JSN茨木が立ち上がっている。取材をして順調に滑り出した中での大きな自信がうかがえた。

最後に、ホームページに－WORK 3－というJSNチームスピリッツを見つけた。なかなか格好いいので借用して掲載しておく。

1. Net work [ネットワーク] — JSN職員は地域に於いて・・・
一人ひとりのメンバーさんに相応しいサポートを提供できる連携と協同性を創り出す。
2. Team work [チームワーク] — JSN職員は全員が・・・
目標を共有し、目標の実現に向かって力を結集し、粘り強く問題解決に努める。
3. Waku2 work [ワクワクワーク] — JSN職員は日々・・・
挑戦者の心意気を持って研鑽に励み、楽しく厳しく仕事に取り組む。

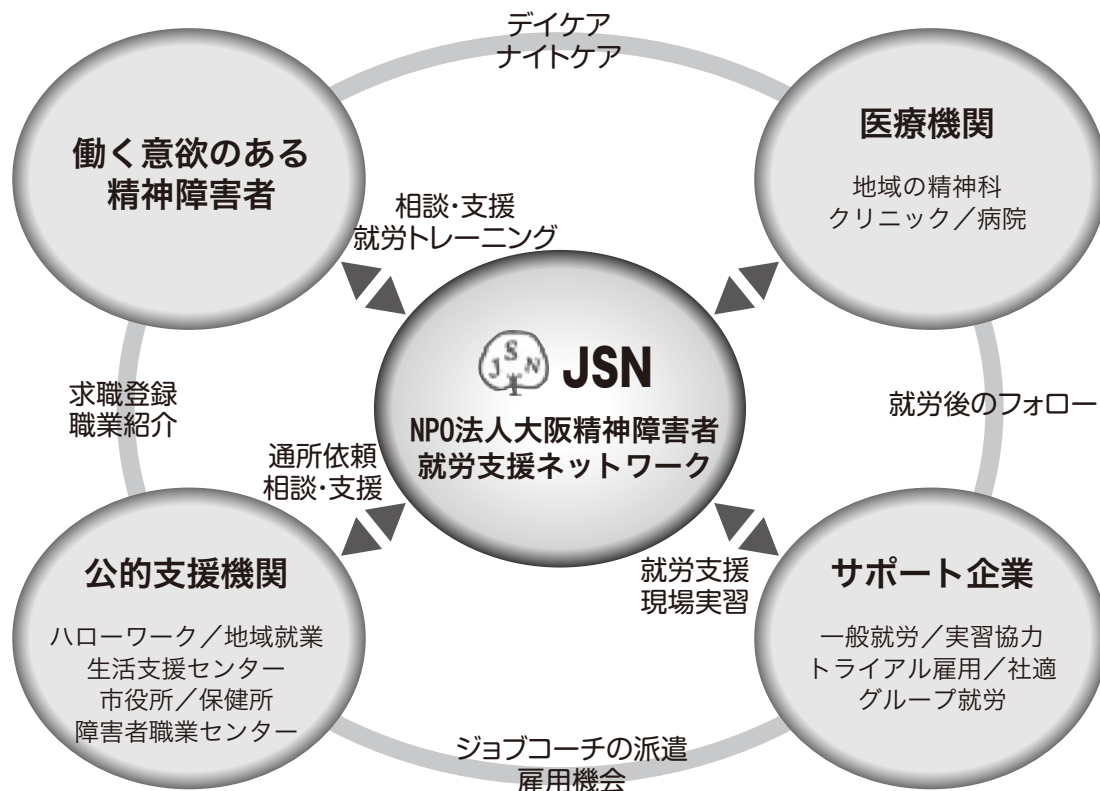
田川先生から教えられた信条も掲載しておく。一つひとつが本当に深い。

- ・その人の身になって考えているか。
- ・その人の幸せを考えているか。
- ・病気・障害はその人の人生の一部であることを認識しているか。
- ・一般論ばかり語っていないか。
- ・具体的な方針を出し、共有し、担うべき部分を明確にしているか。
- ・お互いの領域に閉じこもらず、相手の領域にも踏み込んでいるか。
- ・一度の失敗で諦め、決め付けていないか。（当事者に対して、連携相手に対して）
- ・初めから諦めず、前を向いているか。

・人の人生に関わる上で謙虚であるか。

以上、本文は当日の取材を中心に、ホームページや機関誌「熱人」等を参考に執筆しております。あらためて、田川先生はじめ関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

資料 働く意欲のある障害者のためのジョブサポートネットワーク



社会福祉法人いわみ福祉会

地域で生きる 石見神楽とともに ～理念の継承と文化の継承～

大阪市職業指導センター 嶋田 彰

はじめに

皆さん、社会福祉法人いわみ福祉会のホームページを見られたことはあるでしょうか。私は、この迫力、勇ましさ、何と表現したらいいのか分かりませんが、正直驚きを隠せませんでした。石見神楽という、地域に根ざした郷土芸能を継承しながら事業を展開するといった、意気込みや姿勢に対して、ご訪問前から、実際にその取り組みを見ることができるといことが楽しみで仕方ありませんでした。こんな期待を大いに膨らませながら、島根県浜田市へと出発したのです。

昨今、自立支援法の施行に伴い、新たな障害者福祉の歴史が始まろうとしている中、社会福祉法人いわみ福祉会をつくりあげてきた先輩方の努力と歴史、理念などについて、また、石見神楽という伝統芸能、地域の産業を継承することの意味を、この機会に、じっくりと学んでいきたいと思えます。

社会福祉法人いわみ福祉会の運営理念と歴史

今回のご訪問では、社会福祉法人いわみ福祉会理事長の室崎富恵さんは、ご不在にされていたので、いわみ福祉会 事務局長の福原稔之さん、知的障害者更生施設「桑の木園」事務長の丸田誠司さん、地域生活支援センター「レント」の山崎幸史さんのお話をお伺いすることになりました。

まず、いわみ福祉会の歴史からお話がありました。1966（昭和41）年に現理事長の室崎さんと、その仲間たちが浜田地区手をつなぐ育成会を結成されました。皆さんの子どもさんは県内にある児童施設を利用されていたそうですが、卒園後のことを考えなければ、ということで全国のいろいろな施設を見学されたそうです。しかし見学した施設は、施設のある場所が人里離れた山中であったりと、まるで隔離施設という時代でした。室崎さんたちは「このような施設に、わが子をあずけることはできない。いくら障害があるといえども、人間らしい、自分たちと同じような普通の暮らしができる場所を求めているんだ！」と声をあげたそうです。これが、社会福祉法人いわみ福祉会設立の原点なのです。

その後、法人設立へ向けて具体的な活動が動き出しました。1974（昭和49）年にいわみ福祉会の核となる知的障害者更生施設「桑の木園」を立ち上げるのですが、それまでに島根県内において1万人の署名運動を行ったり、募金活動を行ったりしたそうです。その際、障害のある子どもをもつ親だけでなく、「できるだけ多くの方に理解してもらいながら施設をつくりたい」という願いがあったそうです。この当時はまだ「精神薄弱」と呼ばれ、地域においても、こういった人たちの存在がひた隠しにされていた時代ですから、この取り組みに賛同してもらうためには、相当なご苦勞をされてきたことが目に浮かびます。こういった地道な取り組みにより、1973（昭和48）年に法人設立が認可される

ことになったのです。

施設ができてからも、閉鎖的ではなく、常に地域の方々への啓発活動を進めていきました。日中活動も施設の中でのではなくて、外の畑で作業をしたり、地域にある建物を借りて、そこへ歩いて通っていくとか、とにかく外へ外へと活動の場面を移していきました。生活場面においても1976（昭和51）年には「民間下宿」ということで、施設で生活されていた方々が卒園して地域で暮らすことのできる基盤をつくり、そして地域の中で少人数の施設利用者が職員と一緒に暮らしながら生活訓練を行う「自立訓練棟」を開設するなど、グループホーム制度の前身となる取り組みも行っています。当初は本人も親も「一度施設を出てしまったら、二度と戻れないのでは……」と不安になるようでしたが、「失敗したらいつでも戻っておいでよ」という安心感から、それを見ていた施設で生活している本人たちは「あの人が出ていった。次は自分だ！」と、明確な目標をもつことができるようになってきました。まだ、この当時は入所施設しかなかったのですが、入所されている方々に自宅へ戻ってもらい、日中は施設に通所させるというようなことも試行的に行っていました。

このように風通しの良い施設をつくることが正しいことを再確認し、通所授産施設「くわの木&あゆみ」を立ち上げました。働くということでは、この施設が中心に行ってきたのですが、もともと小さな町ですから職場開拓といっても働く場所を提供してくれる企業も少なく、下請け作業もない、当然収入も見込めない、こういったことから「結局は自分たちの施設の授産レベルを上げるしかなかった」とお話しされていました。その結果、石見神楽という高度な技術を必要とする「伝統芸能」をはじめ、「食」「自然・環境」というテーマでの授産活動の原点があるのだと思います。

このように、いわみ福祉会の歴史を振り返ってみると、「地域で生きる」ことの大切さを学ぶことができると思います。地域で生きるということは、地域で生活すること、そして地域で働くことの2点だと考えます。次にこの2点についての具体的な取り組みについて紹介できればと思います。

社会福祉法人いわみ福祉会の組織について

社会福祉法いわみ福祉会は、大きくは障害のある人の支援と高齢者の支援の二つの事業から成り立っています。障害のある人への支援としては日中活動支援（授産活動など）と居住支援（入所施設・グループホーム）、地域支援（就業・生活支援センターなど）があります。高齢者の支援としては二つの総合福祉施設が、特別養護老人ホームや養護老人ホーム、デイサービスセンター、ヘルパーステーションなどを核に事業を展開しています。

【添付資料1】

平成19年4月1日現在	
江津市	
旧三隅町	
旧浜田市	
旧金城町	
〔社会福祉法人いわみ福祉会運営事業〕	
〔日中活動支援〕	<p>くわの木＆あゆみ (知的障害者授産施設・35名)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・豆腐班 ・加工班 ・縫製班 ・鳥根県立大学事業部 <p>くわの木＆あゆみ会城分場 知的障害者授産施設・通所部(20名)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・神楽シヨップくわの木 (神楽衣装・蛇間製作) ・養蠶班 (金城養蠶場・フド・ワカ) ・桑の葉工務 (神楽面製作)
〔居住支援〕	<p>こくぶ学園 (知的障害者児童施設・定員30名)</p> <p>こくぶ学園 (児童定員入所事業・定員3名)</p> <p>かたにわホーム (知的障害者グループホーム・定員4名)</p> <p>さかえホーム (知的障害者グループホーム・定員4名)</p> <p>とのまちホーム (知的障害者グループホーム・定員4名)</p> <p>新じとのまちホーム (知的障害者グループホーム・定員4名)</p> <p>あつたホーム (知的障害者グループホーム・定員4名)</p> <p>浜っ子ホーム (知的障害者グループホーム・定員5名)</p> <p>しんまちホーム (知的障害者グループホーム・定員5名)</p>
〔地域支援〕	<p>地域生活支援センター『レント』 (相談支援事業、鳥根県障害児者療育等支援施設事業を実施)</p> <p>鳥根西部障害者就業・生活支援センター『レント』 (就労支援・生活支援等を実施)</p> <p>鳥根県西部発達障害者支援センター『ウィンド』 (自閉症などの発達障害のある方やご家族が安心して地域で暮らすことができるよう「相談支援」「就労支援」「発達支援」「普及啓発・研修事業」を実施)</p> <p>サポートセンター『ふかふか』 (居宅介護、重度訪問介護、行動援護、移動介護、介護のサービス提供)</p>
〔知的障害者福祉関係〕	<p>くわの木＆あゆみ (知的障害者授産施設・19名)</p> <p>杉の子作業所 (知的障害者授産施設・19名)</p>
〔老人福祉関係〕	<p>総合福祉施設 ミレ青山</p> <ul style="list-style-type: none"> ミレ青山 (養護老人ホーム・定員50名) 青山サポートライ (短期入所生活介護・定員4名) 青山デ・イ・ビ・ス・ケ・ア (通所介護・定員35名) 青山デ・イ・ビ・ス・ケ・ア (通所介護・定員10名) 青山HWA・ステーション (訪問介護) 青山在宅介護支援センター (地域型在宅介護支援センター) 青山介護支援事業所 (居宅介護支援) <p>総合福祉施設 ミレ岡見</p> <ul style="list-style-type: none"> ミレ岡見 (養護老人ホーム・定員50名) ミレ岡見 (特別養護老人ホーム・定員30名) 岡見サポートライ (短期入所生活介護・定員5名) 岡見HWA・ステーション (訪問介護) <p>熱田介護支援事業所 (居宅介護支援)</p>

地域で生きる

いわみ福祉会の歴史でも述べたように、「普通に生活できる」社会の実現を願いながら、さまざまな活動をいわみ福祉会は展開してきたと思います。この理念は現在も継承されています。

地域で生活をしながら、また働く準備をしながら、そして最終的には地域で働くことのできるシステムづくりを展開されています。まず自己完結的な支援の限界を認め、これからはネットワークによる支援が重要であることを考えておられます。次ページの図は現在の浜田市における就労支援図です。いわみ福祉会には、一般就労に向けた就労支援を行う施設（授産施設等）と生活支援を行う施設（グループホーム等）と障害者就業・生活支援センターの運営をすることで、地域の中で「生活」と「働く」を一体的に支援できるシステムであります。

このような支援体制ができたのは、1999（平成11）年の入所施設における障害児者地域療育等支援事業が原点です。この事業で、地域にさまざまなニーズがあることを確認したそうです。

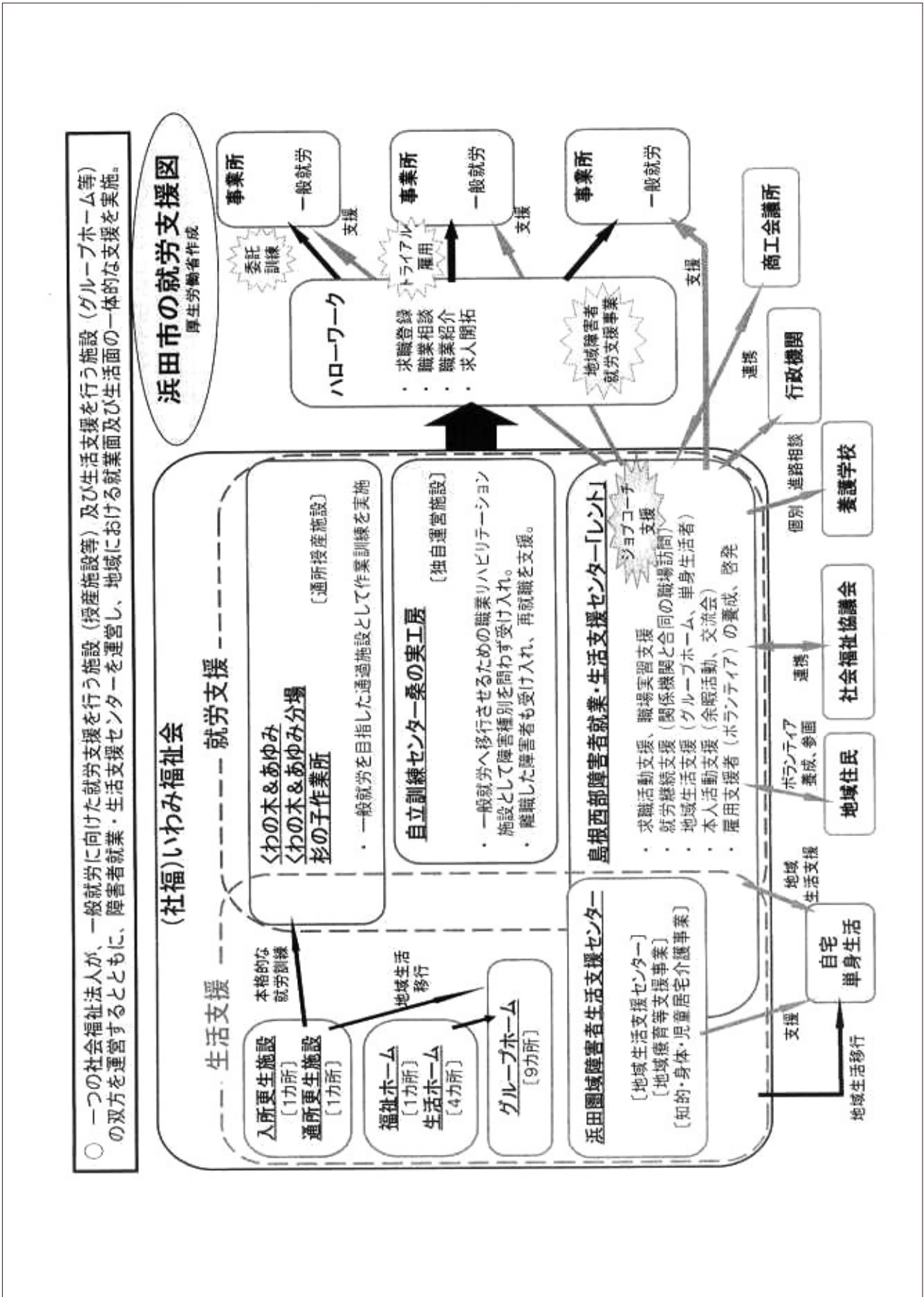
大きくは3点あります。一つは就労したけど失敗して在宅になってしまっている。二つは自閉症の方への支援について、三つはレスパイトサービスの必要性。この地域のニーズを解決するために、まずは働く場の確保（一般企業への就労）へ向けての取り組みに力を入れておられたそうです。商工会議所を通じて企業の方々との関係性を深めたり（夜のおつきあいは非常に多かったそうです）、行政との情報交換も積極的に行いました。こういった取り組みの実績から、2002（平成14）年に就業・生活支援センターの事業の指定を受けることができました。また、レスパイトサービス事業へ向けての展開は、同年に始めたホームヘルプサービス事業、その翌年に支援費制度の法改正によって、きちんと事業所登録を行い、活動範囲も浜田市内全域に広げていきました。それと同時にサービス内容も拡充し居宅介護、行動援護、訪問介護、移動支援などなども展開することになったのです。

それと、もう一つ自閉症の方々への支援についてですが、2000（平成12）年に「自閉症ってなんだろう」というテーマで勉強会を開いたそうです。計画段階では50名程度の研修会に、と企画していたのですが、実際開けてみると、なんと250名近くの申し込みがあり、研修会の会場を小さな会議室から体育館に変更したそうです。その後も「自閉症を学ぶ会」として、自閉症の子どもさんをもつ親と継続したそうです。そして、2004（平成16）年に発達障害者支援法が施行され、2006（平成18）年に発達障害者支援センター「ウインド」を立ち上げることになったのです。

また、最近では2008（平成20）年度からの地域自立支援協議会の重要性についても述べておられました。これはさまざまな資源を活用しながら、連携をとりながら、ネットワークを構築しながら、そして行政が打ち出す障害者プランを具体化していくためにも非常に重要であるということも強調されていました。

その他にひとり暮らしを支える仕組みづくり（グループホーム・単身生活への支援）や余暇活動、地域（町会・交番）との交流など、障害のある人が「普通に生活できる」システムづくり、ネットワークづくりを確実に実践しています。

【添付資料2】



石見神楽とともに ～伝統・文化の継承～

いわみ福祉会はさまざまな業種を取り入れての授産活動を展開しています。この授産活動は、先にも述べましたが「食」「自然・環境」「伝統芸能」をテーマに事業を行っています。

まず、「食」ですが、農作物の生産、自然養鶏による有精卵の生産、パンや洋菓子の製造販売、食品加工、そして県立大学内の学生食堂や軽食喫茶も運営しているそうです。次に「自然・環境」ですが、自然にやさしい石鯨の製造、生ゴミ処理に使用される発酵資材の製造、そして石見神楽の衣装や面などの製造を行っている「伝統芸能」があります。どの授産内容も、非常におもしろい取り組みだと思えますが、今回は石見神楽という伝統芸能の継承、地域の文化（地場産業）を担うという、素晴らしい取り組みを紹介したいと思います。

まずは石見神楽とはどういったものなのかを紹介させていただきます。

『島根県は、出雲大社に代表される県東部の出雲地方と、私たちの住む西部に位置する石見地方に二分されます。この出雲地方と石見地方とは同じ県にありながら、気候風土の違いから、言葉や人情、気質、文化等々に大きな違いがあり、今でも古い生活様式や民族資料が各地にたくさん残っているとわれています。神楽の源流は近世以前とされ、往時は神職によつての神事であったものが、明治初期からは土地の人々のものになり、民族芸能として演舞されるようになりました。私たちの住む石見地域で舞う神楽は「石見神楽」と呼ばれ、そのリズムは石見人の気性をそのままに、勇壮にして活発な八調子と呼ばれるテンポの速いもので、大太鼓、小太鼓、手拍子、笛を用いての囃子で演じられます。演目は三十種類以上にもものぼり、例祭への奉納はもとより各種の祭事、祝事の場に欠かすことのできないものとなっており、広く誇れる郷土芸能です。(引用：桑の木園パンフレットより)』

この歴史ある伝統芸能「石見神楽」の主人公であるともいえる、神楽衣装や蛇胴、面などを、いわみ福祉会では製作しているのです。

いわみ福祉会の歴史でも述べたように、もともと企業から下請けの作業を受託して生産活動を行うことはされていなかったため、石見神楽に関わる作業を進めることには抵抗はなかったのかもしれませんが、当初はかなり苦労されていたことをお聞きしました。

石見神楽に関わる生産活動は授産施設「くわの木&あゆみ（金城分場）」の「神楽ショップくわの木」と「桑の実工房」です。「神楽ショップくわの木」では主に蛇胴と神楽衣装を、「桑の実工房」では神楽面の製作を分担しています。もともとは蛇胴の製作から始めたそうです。これは10個の竹の輪を和紙で包むというような作業ですが、工程も多く非常に手間のかかる作業です。現在は技術も向上し、年間120本、短いのを入れたら1000本超を生産できる力をつけましたが、当初は担当職



員の方でも5、6本程度しかできなかったようです。このように地道な努力が神楽産業で評価され面の製作、そして神楽の中でも、非常に技術とセンスを問われる神楽衣装への取り組みが始まるのです。

きっかけとなったのは、神楽衣装を製作している衣装屋さんが「後継者がいないので廃業を考えている。もしお役に立てるのであればノウハウをすべて伝授したいと思うが引き継いでくれないか」という相談があったことで、その後、その衣装屋さんが1年ほどボランティアで指導してくれたそうです。しかし、神楽衣装というのは、そう簡単に製作できるものではありません。先ほども述べたように技術的なこと、センス的なこと、乗り越えなければいけない壁が多くあります。衣装は上下あわせると200万円から300万円になるものもあります。その分、すべてがオリジナルで「ここに龍を、このあたりに虎を、鳳凰はこんな感じで……」なんてことを要求されるそうです。そのやりとりやデザインについては職員の方々がされるのですが、実際は、職員はもちろんのこと、知的障害のある利用者が作業を進めていくのです。神楽衣装製作には刺繍の工程があるのですが、高機能自閉症で緘黙の方が、その工程で作業をやっておられるそうです。彼にとっては、刺繍に一人で集中できる。そして賃金ももらえるという、これ以上の働く環境はないのでしょうか。

神楽の社中は島根県西部地域だけでも100団体ほどあるそうです。市場が大きいわりに、その伝統を継承する人間が減少する一方です。しかし、そんな歴史のある伝統や文化、地場産業を障害のある人が、その伝統を継承していく……。とてもロマンがあり、素晴らしい取り組みだと思います。

おわりに

いわみ福祉会のパンフレットに『法人設立時より掲げ続けている五つの願い』が記されています。

- ☆ 人として重んじられる施設づくり
- ☆ 福祉や人についての誤った考え方を変えていきたい
- ☆ この人たちの持つ可能性を追い求め続けたい
- ☆ 地域の必要性に応えていきたい
- ☆ 地域とのつながりを大切にしたい

まさに、この願いの一つひとつは、社会福祉法人いわみ福祉会が、歯を食いしばって「よっし！！」と立ち上がろうとしていた頃の、純粋な気持ちであり、本当に願いだったのだと思います。しかし、今のいわみ福祉会の事業展開を見てください。きっちりと、その理念を継承されているではないですか。ただ、ただ、地域の中で障害のある人が「普通の生活」ができる社会を目指すためだけに、取り組んでおられるだけなのでしょう。

丸田さんはおっしゃっていました「この地域に住み続けたいという障害のある人がいる限り、その人の支援にずっと関わり、そしてともに成長していくことが法人の使命です」と。

これからも障害のある人が、石見神楽のように、強く、たくましく、そして勇ましく舞いながら、地域で「普通の生活」ができる社会は近づいていると思います。そして、障害のある人がその石見神楽の伝統を、文化をこれからも継承し続けてくれることも願っています。

当日、ご多忙の中、ご対応していただきました、事務局長の福原稔之さん、事務長の丸田誠司さん、レントの山崎幸史さん、本当に貴重なお話をありがとうございました。心よりお礼申し上げます。

■社会福祉法人「いわき福音協会」

寄り添いつづけることがネットワークづくり

大阪市職業指導センター 嶋田 彰

はじめに

3月も半ば2日間にかけて、恐らくこれから年度末、お忙しい時期を迎えるだろうというタイミングに、社会福祉法人いわき福音協会の取り組み、特に障害者総合生活支援センター「ふくいん」での取り組みについての視察、ご訪問をさせていただくことになりました。主に所長の本田隆光さんの障害のある人を支援する上での理念をお聞きし、今回はその理念に基づいた、さまざまな事業の展開についてご報告させていただきたいと思っています。

まず本田さんは次のキーワードを挙げてくださいました。

- ①あくまでも本人が中心であること ～寄り添い続けること～
- ②ネットワークが見える形に ～見えにくい支援が見えるように～
- ③彼らの人生を100%握ってはいけない
- ④支援者の創造力

このキーワードについての取り組みについては、後ほど述べていきますが、その前に社会福祉法人いわき福音協会事業概要、障害者総合生活支援センター「ふくいん」の組織概要について紹介したいと思います。

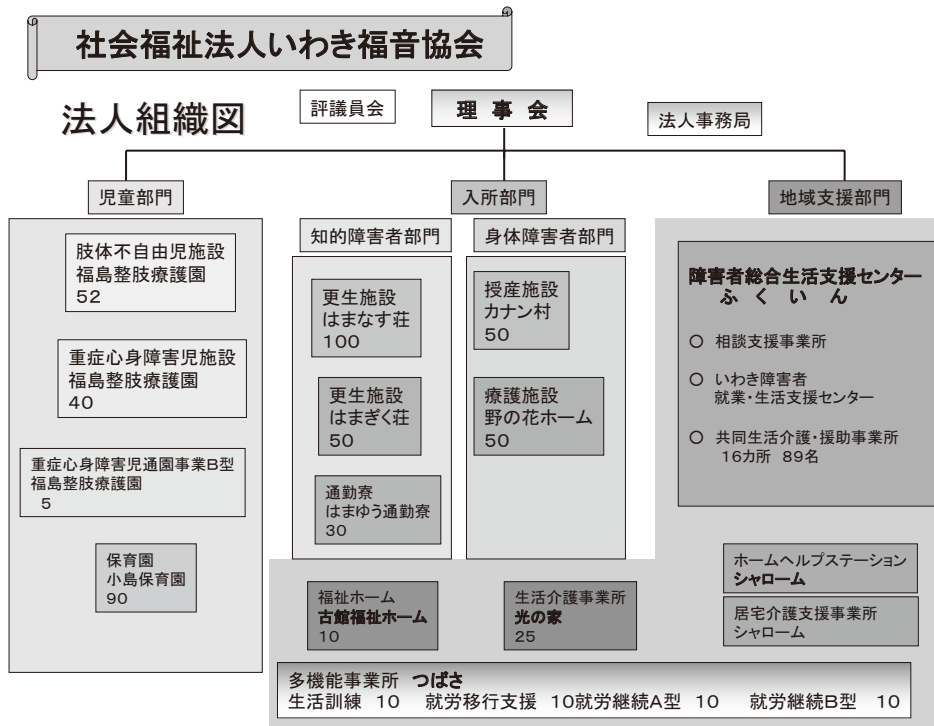
組織概要について

◆社会福祉法人いわき福音協会について

社会福祉法人いわき福音協会は児童部門、入所部門、地域支援部門の3部門から成り立っています。1950年（昭和25年）に「財団法人いわき福音協会」として発足し、1952年（昭和27年）に社会福祉法人として、新たな活動を始めました。非常に歴史のある社会福祉法人であり、現在も児童部門と入所部門は、ご訪問させていただいた際に見学させていただきましたが、広大な敷地の中に各施設が点在していました。

また「地域生活へ移行するにあたっての基本姿勢」というプランを具体化し、本格的に、入所から地域へといった取り組みも実践されることになるそうです。

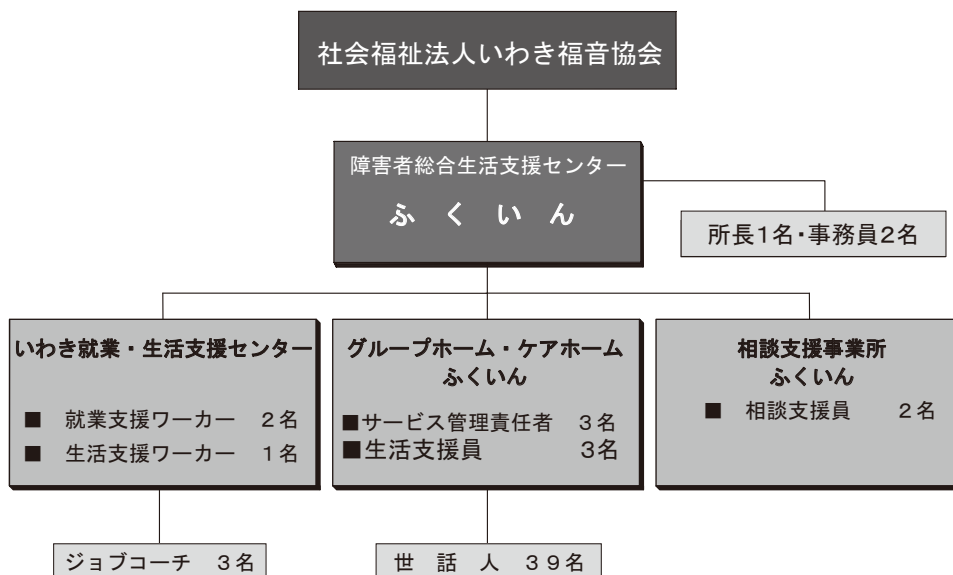
【添付資料1】



◆障害者総合生活支援センター「ふくいん」について

本田さんが所長を務める、障害者総合生活支援センター「ふくいん」は法人の中では、地域支援部門に当たり、「相談支援事業所ふくいん」「いわき障害者就業・生活支援センター」「グループホーム・ケアホーム事業所ふくいん」の三つの事業を中心に展開しています。

【添付資料2】



障害者総合生活支援センター「ふくいん」の事業展開

本田さんの「ふくいん」の取り組みについてキーワードを、もう一度振り返ってみます。

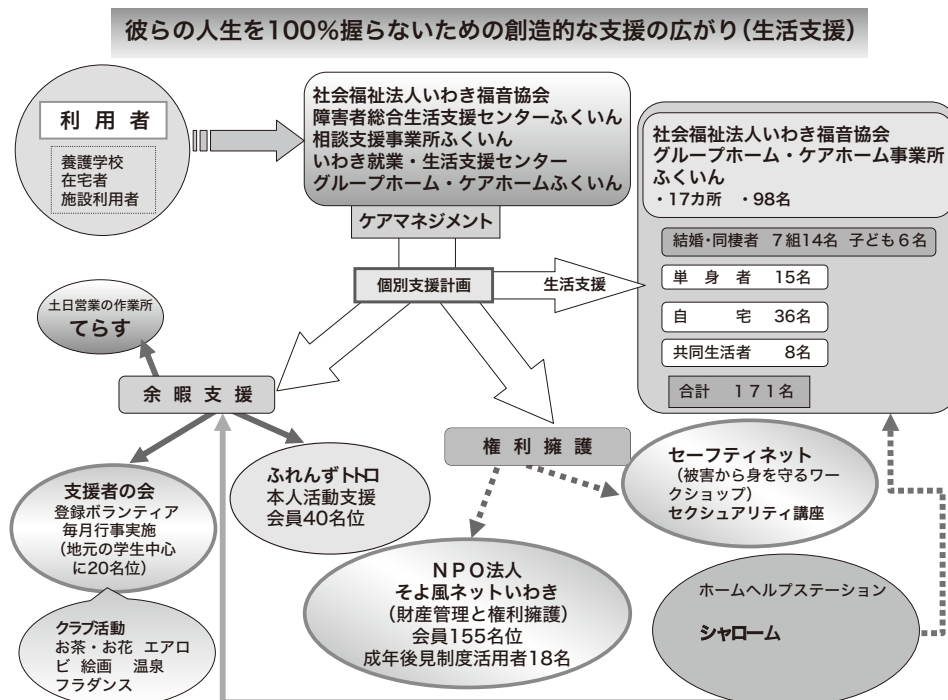
- ①あくまでも本人が中心であること ～寄り添いつづけること～
- ②ネットワークを見える形に ～見えにくい支援を見えるように～
- ③彼らの人生を100%握ってはいけない
- ④支援者の創造力

の4点であると思います。このキーワードを実践するには、大きくは二つの概念によって事業が展開(実践)されているのだと思います。一つは「日中活動における創造的な支援の広がり」、もう一つは「生活支援における創造的な支援の広がり」です。

◆日中活動における創造的な支援の広がり

日中活動支援は「働く」ということをテーマに作業所の運営強化、一般企業への就労を促進するためのネットワークづくりなどを行っています。

【添付資料3】



①小規模作業所設立・運営支援

現在は7作業所を展開しています。作業内容は豆腐の製造販売、弱電製造、清掃、パン製造販売、農業などさまざまです。また、事業展開をされる上で三つのポイントを挙げておられます。①利用者の必要に応じて活動する作業所設立と運営支援、②作業収入3万円、③作業については専門家とタイアップして本物を提供する。

このように運営方法もNPO法人化しての本格的な取り組みであったり、就労移行支援事業や雇用継続支援事業B型であったりさまざまです。

②小規模通所授産施設「ひかり」

作業内容は弁当の製造販売、法人施設内の清掃作業の受託、花卉栽培・販売などを行っています。特に弁当製造に関しては、プロによる栄養管理と調理など本格的な製造工程を生み出しています。

また、運営の展開としては就労移行支援事業、雇用継続支援事業A・B型、自立生活訓練事業の多機能型事業所として展開されています。この多機能型事業所として展開するのは、今後法人が本格的に入所から地域へという取り組みを具体化するため、今まで入所施設で生活されてきた方々が地域で暮らすための受け皿を準備しなければいけないのです。

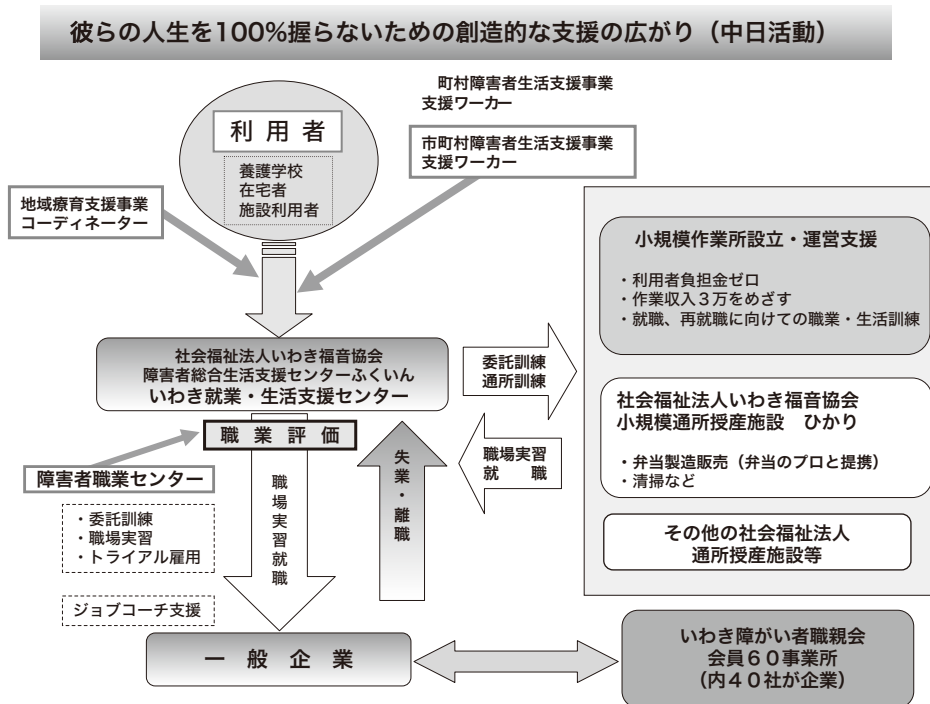
③一般企業への就労 ～いわき障がい者職親会～

一般企業への就労を促進するために平成7年に当会が発足されました。会員は60事業者（企業・福祉関係・養護学校など）で、その内企業は40社も加入登録されているそうです。活動内容は、全国各地へ視察研修に行かれたり、セミナーを開催したり、障害のある人の声を聞いたりとさまざまです。こういった取り組みでもネットワークづくりをされているのです。

◆生活支援における創造的な支援の広がり

生活支援では「あくまでも本人が中心」ということ、地域の資源をネットワークでつなぎ、そのネットワークをコーディネートすることが重要であることを強調されていました。また資源がなければ、必要な資源を創造する力も重要であると述べておられました。

【添付資料4】



①ケアマネジメント 個別支援計画の重要性

個別支援計画は、日中（就労）支援・生活支援を取り混ぜながら、本人の意向をじっくりと確認しながら、時間をかけて作成していくそうです。本田さんは「自己決定の大切さ」を強調されています。自己決定するということは、その裏には責任があることも伝えなければいけないということ、そして、あくまでも「本人がどう生きるか」が大切だということです。

②グループホーム・ケアホーム・ホームヘルプサービス

グループホーム・ケアホーム事業所「ふくいん」の事業展開として17カ所のホームを運営しています。また、ヘルプステーション「シャローム」では居宅介護事業として在宅の障害のある人の日常生活介助を行っています。もちろん、法人外のヘルプステーションも活用しています。

③権利擁護・財産管理

本田さんは、本人に対する「支援」と「権利擁護・財産管理」は別々のものと考えておられます。そのため、権利擁護、財産管理については、NPO法人「そよ風ネットいわき」を立ち上げ、そこで支援を実践しています。現在の会員は150名程度で、成年後見制度活用者は20名です。

④本人活動

「ふれんずトトロ」という本人活動組織をつくっています。海外旅行の企画などもあるそうです。

⑤余暇支援

お茶、お花、エアロビクス、絵画などのクラブ活動を通して余暇支援を行っています。余暇支援のサポートは「支援者の会」といって登録ボランティア（地域の学生など）を中心に月1回の打ち合わせとクラブ活動実施へ向けての事業を展開しています。

このように「日中活動における創造的な支援の広がり」と「生活支援における創造的な支援の広がり」が、障害のある人を中心に、いろいろな人の手によって、ネットワークによって支えられていることが理解できると思います。

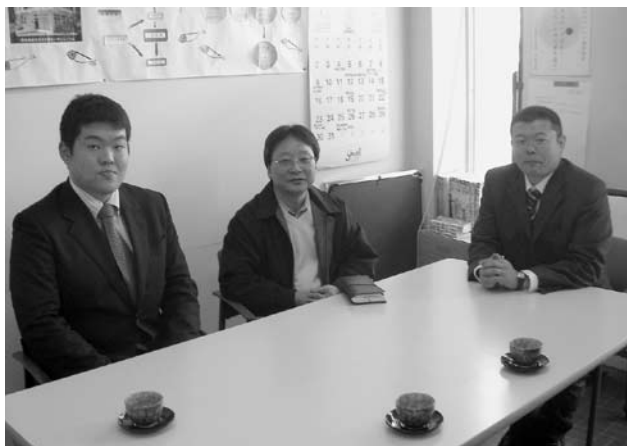
それと本田さんは、地域自立支援協議会の重要性についても強調されています。本田さんは、ネットワークを「個別のケースの積み上げ」であるとおっしゃっておられました。地域自立支援協議会では、個々のケースについて、市町村、ハローワーク、経済団体、教育関係、福祉関係、医療、保護者などたくさんの方が集まって、その人が安心して暮らせるための知恵を出し合うものです。その中にさまざまな部会が存在し、またその部会同士がネットワークを構築し実践していく。そんな地域自立支援協議会が大切だと考えているのだと思います。



訪問写真集

今回のご訪問にあたり、本田さんから「2日間ほどかけて、ゆっくりと見ていきなさい」

と温かいお声をかけていただきました。貴重な本田さんのお話のあとは各施設への見学などさせていただきました。1日目はグループホーム・ケアホーム、法人本部のある広大な敷地内などを、グループホーム・ケアホーム事業所 次長の三谷義道さんに案内していただきました。2日目は「ひかり」の弁当製造見学、パン製造の作業所、そよ風ネットいわきなど、いわき障害者就業・生活支援センター支援ワーカーの須賀美枝子さんにご案内していただきました。



実は、写真にはないのですが、本田さんや三谷さんをはじめ、支援スタッフの方々と、いわきのおいしい魚と、おいしい地酒を、たっぷりとお馳走になりました。本当に職員の皆様方、お忙しい時期にもかかわらず、お付き合いくださいましてありがとうございました。

寄り添いつづけることがネットワークづくり

自立支援法が施行され、「ネットワークが大切だの、チーム支援だの、これからどうするんだ」等と騒がれていますが、障害者総合生活支援センター所長の本田さんのお話をお聞きしていると、一切そんな雰囲気を感じることがありませんでした。恐らく、本田さんにとって自立支援法の施行というのは、特に変わったことではないのだと思います。むしろ、本田さんの実践に追い風になっているようにしか見えませんでした。

いろいろな支援の実践について、運営について、貴重なお話をお聞きしましたが、すべてのお話の

中に「本人が中心である」ということ、そして「寄り添いつづける」ことの大切さということでした。システムや組織という形から入っていくのではなく、その障害のある人を常に見つづけて「その人が安心して暮らせるにはどうすればよいのか」を常に考えているのだと思います。そのためには、誰が見ても分かるようなネットワークを構築していかなければいけませんし、そのネットワークを構築するためには、何度も言いますが、その人に「寄り添いつづける」ということなのだと思います。

最後にもう一つ本田さんがおっしゃっていたことですが、「職員（スタッフ）も大事である」ということでした。一番、その本人の喜び、痛み、悲しみ、苦しみを分かっているのは、本人の目の前にいる支援者だと思います。その支援者が新しい創造力で、新たなネットワークづくりを本田さんは大いに期待しているのだと思います。

本当に年度末のお忙しい時期に、いろいろと準備をしていただきました本田所長をはじめ、職員の皆様に心よりお礼を申し上げます。



長野県障害者自立支援課 ■ 西駒郷地域生活支援センター

西駒郷に見る地域移行

滋賀県社会就労センター 城 貴志

全国社会就労センター協議会 東馬場 良文
ひまわりデイセンター「ふっくりあ」 奥西 利江

地域移行は就労支援と表裏一体

滋賀県社会就労センター 城 貴志

訪問日：2008年3月18日(火)	長野県庁障害者自立支援課	大池ひろ子 課長
	同上	舟見 洋行 主査
2008年3月19日(水)	西駒郷地域生活支援センター	山田 優 所長

長野県障害者自立支援課 訪問

「西駒郷からの地域生活移行」。この先進的な取り組みで有名な長野県。西駒郷に入所されていた人約450名のうち200名強の人が数年間で地域での生活に移行した。つまりアパートやグループホーム等に生活の場を移られたこの有名な事例は、私も厚生労働省の資料やその他資料等により知識としては持っていた。とはいえ、正直に告白すると私は「大規模施設から地域に生活に移行した方が多くおられる」ということぐらいしか知らなかった。

しかし、長野県を訪問することになり、今一度「西駒郷の地域移行」についての資料に目を通してみた。その資料を読み終え、私のフィールドである滋賀県に置き換えて考えてみると、「200名以上の方の地域での生活を実現するにはどうしたらいいのか？ どのように、どこからはじめればいいのか？」と、この事実の大きさに改めて驚き、同時に長野県訪問が待ち遠しくなった。200名以上もの人が「施設」を飛び出し、どのようなところで、どのように暮らしておられるのだろうか？ また、地域移行を実現するには多くの関係者の情熱、思いや苦労があったことは、容易に想像できるが、どのようなプロセス・方法をとったのだろうか？ 地域での生活が実現しても日中の働く場所がなければ地域移行は実現できないはずである。あえて障害福祉の分野をセクションごとに分けるとすると、私は「就労支援」という職種で働いている。そのため、やはり地域生活への移行というより、その結果として重要となる「就労」の実態に特に興味を持ち長野に訪問させていただくことにした。

長野県訪問当日、私は滋賀から京都に出て、新幹線で名古屋、名古屋からは特急「ワイドビューしなの」に乗り換え長野まで向かう。途中の車窓からは、信州の山々や清流、旧中山道の宿場町を見ることができ、仕事をしようとして持ってきたパソコンを座席で立ち上げるが景色の美しさから直ぐにパソコンを閉じる。滋賀から4時間弱、長野駅に到着した。

3月中旬とはいえ、信州長野と言えば少し肌寒いと想像したが、当日はとても暖かく快晴。同じ研

研究会のメンバーである關先生、三重県の奥西さん、神戸の東馬場さん、この研究会の主宰者である特定非営利活動法人ソレイユのメンバーと長野新幹線改札口で待ち合わせ。少し時間があるため早速長野の味を堪能。駅前で信州そばをいただき否が応でもテンションは上がる。昼食を終え皆さんと無事合流。久しぶりに皆さんに再会できてうれしいというのか、なんか懐かしい感じがした。そして、もうお一人。長野圏域障害者就業・生活支援センター「With」の越川さんに長野駅まで迎えに来ていただいた。越川さんとは去年の6月に福島県いわき市で開催された全国就業・生活支援センター交流会以来の再会である。

駅から長野県庁までは車で10分程だったのだろうか、車中は研究委員の皆さんとの久しぶりの再会に会話も弾み気がつけば長野県庁に到着。早速、障害者自立支援課に向かう。障害者自立支援課の部屋の一番奥、ドアを開け我々と直ぐに目があった方が大池ひろ子課長であった。別室にご案内いただき名刺交換、自己紹介をして大池課長からいろいろお話をお聞かせいただいた。

長野県庁訪問 ～2008年3月18日～

◆地域移行の視点と就労支援

障害があろうがなかろうが、障害が重かろうが軽かろうが、誰もが地域のなかで働き、暮らし、自分らしい生活スタイルを実現する、この当たり前のことの実現に向け、先駆的な取り組みを実施している長野県。県行政としてどのような視点で、どのような具体的な施策のもと実施されているかについてお話を伺った。

地域移行に関しての具体的な動きについては、建設から40年近く経つ西駒郷の老朽化に伴い2001年に設置された「西駒郷改築検討委員会」に始まる。この検討委員会として、長期入所型大規模総合援護施設としては改築しないこと、地域生活への移行に向け全県的に支援体制を整備すること、地域移行に関して利用者ならびに保護者の理解を得て進め、その責任は長野県が負うこと等が提言された。また、この提言の具体化に向け「西駒郷基本構想」が策定され、西駒郷を中心とした地域生活移行に関して長野県としてもさまざまな施策が推進されることになる。

地域移行の実現に向け、行政と現場の支援者が一体となった施策推進体制が構築されていることに驚かされる。その一環として、長野県内において地域生活支援の先駆的な実践をされている方を県障害者自立支援室に招へいするといった人事交流や、2005年度から長野県単独事業として長野県の福祉圏域10圏域すべてに設置された障害者総合支援センターの障害者雇用支援ワーカーに県職員を配置する人的体制からも見て取れる。結果として県職員と現場である支援者側とのつながりが強化され、また県職員と市町村職員のつながりも拡大するなど行政と現場のネットワークが構築し、またお互いの現場を知るといった意味においてもこの人事交流は大きな意義があったように思う。ちなみに前述の「障害者総合支援センター」には身体、知的、精神、障害児療育それぞれのコーディネーターが配置されており、地域生活移行に関する本人や保護者への意向の聞き取りはこのコーディネーターが中心になって実施された。

また、地域移行に関しての視点は、当然のことではあるが、「西駒郷利用者の方にとって身近な地域で安心して暮らせる」ことを目的とし、結果として「施設が縮小」という考えであった。最近では「大規模施設解体」などといった言葉をよく耳にするが、決して「施設解体」が目的ではないはずである。「施設解体・縮小」というかけ声は、障害のある人たちが、地域で普通に、自然に暮らす

という目的までのプロセスである。それがいつの間にか施設を解体・廃止することが目的かのような動きを目にすることがある。長野県では「なぜ地域移行が必要なのか」という視点が行政においてもしっかりとしている。

次に、就労についてお聞きした。地域生活移行を進めるうえで、いくらアパートやグループホームでの生活が実現しても、日中の働く場が確保されなければ本当の意味において「地域生活移行」が進んだことにならないのではないかと思っていた。しかしながら、就労支援についても、長野県としてさまざまな施策を展開している。大池課長曰く「地域移行から就労支援が進む」という言葉からもしっかりと地域移行と就労支援はタイヤの両輪として位置づけておられることがわかる。

その一つに、現在「成長力底上げ戦略」において全国で工賃倍増五カ年計画が実施されているが、長野県では先行して2004年度から、民間企業の知識や技術を積極的に作業所に導入して魅力ある商品づくりや企業とのネットワークの構築を目的に「作業所営業・技術パワーアップ事業」を実施し、実際工賃アップの成果を上げた。その成果が国の施策につながったと言ってもいいだろう。その他にも、前述の障害者総合支援センターにおいて無料職業紹介事業を実施するなど、しっかりと地域生活移行と一体に就労支援の充実も図っている。まさに、地域で働き、暮らすという「ごく当たり前の生活」を追求する姿勢が見える。

長野県庁を訪問して、長野県で先駆的な取り組みが実現できる理由がわかった気がする。まさに行政と民間が一体となって共同し、障害のある人の希望する生活スタイルの実現という同じベクトルを持ちながら進む力強さをひしひしと感じ長野県庁を後にした。翌日の西駒郷訪問がますます楽しみである。

西駒郷訪問 ～2008年3月19日～

中央アルプス駒ヶ岳の麓、駒ヶ根市。周囲は多くの美しい山々が囲むこの街に「西駒郷」はある。建設されて約40年、私たちが宿泊したホテルは西駒郷からは少し距離のあるところにあったが、ホテルの人に尋ねると「車で20分ほどかな」と直ぐに答えてくださったところを見ると、しっかりと駒ヶ根の地に根付いていることがわかる。

車で西駒郷に着くとやはり「大規模施設」であることを実感する。私たちがお伺いした管理棟からは施設の敷地がどこまであるのかもよくわからない程の規模である。

所長の山田優氏が私たちの訪問にご対応をいただいた。西駒郷からの地域移行についてのお話を伺う。

昨日、長野県庁で大池課長からもお話を伺った通り、西駒郷改築検討委員会が地域生活移行への動きのスタートであった。実際、地域生活移行に関して、施設に入居されている障害当事者の方や保護者の方の戸惑いや不安、反発があったかについておたずねすると、やはり当初は保護者の方から「なんで今更、地域に住まいの場を変えなくてはならないのか」「誰がそのようなことを頼んだ」などの声が多くあったようだ。しかし、障害当事者の方への聞き取りを進めるなかで「地域で暮らしたい、地域で働きたい」という声が多くあり、その人たちの希望に添う形で地域生活移行への取り組みがスタートしている。そこにはあくまでも施設に入居されているお一人おひとりの気持ちをしっかりと受け止め、大切に、その希望を実現するという山田所長はじめ関係者の方々の情熱のような、強い信念を感じた。それは、決して地域生活移行を強要するわけではなく、「地域で暮らし働きたい人は地域移行しよう、西駒郷に残りたい人は残ろう」という姿勢からも感じることができる。

地域生活移行に関して、西駒郷の経営者である社会福祉事業団が全てを担わない、つまり抱え込まず、長野県内全域の他の法人や行政、地域住民との協力で進めていくプロセスも注目できる。「地域生活移行」というと、大規模施設が自分の施設の周辺に自らグループホームを建設して進めることが多い。しかし、西駒郷の場合は決して西駒郷周辺に「囲い込む」ことはしていない。それは施設に入居していた方の希望により、ふるさとの街へ帰りたい人はその人のふるさとで生活できるようにしようということである。山田所長曰く、「西駒郷周辺に多くのグループホームを建設して移行を進めることは決して本当の地域生活移行ではない。それは目に見えない柵で囲まれた施設であり、単に住む場所が変わっただけである」とのこと。確かにその通りで、つつい施設側は地域生活移行を考えたとき、「自分たちでグループホームを建設し、しかもその立地は自分たちが動ける範囲で、自分たちが目に見える範囲で、自分達がしっかりとサポートしなければ・・・」となってしまう。しかし施設に入居している方は施設の直ぐ近くのグループホームに入居したいと思っておられるのだろうか？望んでおられるのだろうか？山田所長がおっしゃった通りそれは支援者側の都合であり、決して施設入所している人たちの思いとは違う気がする。その視点は、未だに「支援する人、支援される人」という対等ではない関係から来ているように思う。

また、お一人おひとりの希望する生活スタイルを実現するためには、当然住む場所は広い長野県全域、いたるところに点在することになる。そこで山田所長の視点は決して事業団で抱えることなく、地域のさまざまな他の法人や市町村と連携をして、その街その街の地域の人を巻き込みながら？グループホームの建設・運営、その後の生活サポートを含めゆだねていくということであった。「街かど討論会」と称した地域の方々との意見交換会に参加された方を中心にNPO法人を設立し、そのNPO法人でグループホームを建設・運営していただいたり、ときにはお年寄りの小規模民家改修型のデイサービスである「宅老（幼）所」（ときには子どもの一時保育等も実施しているところもある）を経営するNPO法人にグループホームの運営をしてもらえるようサポートしたりと、ハードだけではなく人材等のソフトに関しても地域の既存の資源を活用する方法によりグループホームを増やし、地域生活移行を推進させた。それが結果的には地域住民の障害者理解を深めたり、地域の人々のネットワークをつくったりと「地域を耕す」ことにつながったのである。ちなみにグループホームの整備に関しては、長野県の施策として「障害者グループホーム等整備事業」において改築・新築する費用の助成制度があり、さらに「重症心身障害者等グループホーム運営事業」として国の支援費に上乗せする制度、またグループホームでの生活を体験する「障害者自律生活体験事業」などさまざまな制度を活用しながら、行政と連携して進めていたということである。

最後に地域移行された方の就労について伺った。私が驚いたことは、作業所等の福祉的就労だけではなく一般企業へ就職されている方が205名中30名おられることである。福祉的就労を利用される方130名も含めると多くの方が地域で働いておられることだ。単に住まいの場だけではなく、就労支援も一緒になって進めていることが西駒郷の数字からも理解できた。

最後に、「地域生活移行は移行することが目的でない、その人が地域で安心して暮らせることが目的である、つまり地域生活移行は移行したら終わりではなく、そこからがスタートである」と言われた山田所長。山田所長はじめ多くの関係者の方々の取り組みが、西駒郷だけではなく長野県の他の入所施設でも地域生活移行がはじまったとのこと。

今、長野県は障害のある人にとって、一番地域で暮らしやすく、働きやすいところなのかもしれない。



長野県における地域生活支援と所得保障のための施策 視察レポート

全国社会就労センター協議会 東馬場良文

長野県庁

私は、障害者支援の構図は、その人口密度と気候、面積と歴史において、大きく左右されるものと常々考えています。これは、「障害」とされるものが、環境と関係で発生してくるという考えを持っているからです。

今回訪問させていただいた長野県についても、その視点で、障害児の療育・中途障害者の社会復帰等を含む施策全般の話を変興味深くお聞きしました。

長野県は、人口約217万人、総面積約13500km²（全国4位の面積で、概ね東西120km・南北210km）。圏域は10圏域（佐久・上小・諏訪・上伊那・飯伊・木曾・松本・大北・長野・北信）に分かれています。

特筆すべき内容としては、10圏域毎に拠点となる障害者総合支援センターを配備し、療育と就業の一体的なワンストップ機能があり、相談支援員・療育・生活支援ワーカー・就業支援ワーカー・退院支援・活性化担当等約130名程度の布陣で地域生活の核を支えていることです。

この全国4番目の広大な県域の中で、障害のある子の療育から就業への道筋を、「相談支援体制の確立」を核として描いた実践は、さすが教育県長野であると感じました。

私は、この国の多くの人たちが「ゆりかごから墓場まで」の理念を正しく理解しなかったために、障害のある人たちが縦割り行政の歪みを真っ向から受け続けていると思っています。そして、その歪みに気づく人はマイノリティーで、その打開策についてはまだまだ発展途上であると感じてきました。

21世紀を迎えて、「発達保障」という概念は希薄となり、「施設」というものの理解もそのあり方と考え方が大きく様変わりし、そして今は、「個々のニーズ」という言葉が主流となっています。

しかしながら、社会生活教育なくして、個々の障害から生まれる二次的な障害の話には触れていくことはできません。一人ひとりにあった教育が必要であり、支援が必要であるのならば、「何が何でも在宅で」という考え方には今まで疑問を感じていましたが、この障害者総合支援センターのあり方を見せていただきながら、その「人」が人たる所以において、関係性と環境の調整、適応力の育成等に向き合うとはどういうことなのかを改めて考えたいと思っています。

ところで、相談支援の現場では、本人のニーズとコーディネーターが孤立しないように、支援者サイドが「ゆりかごから墓場まで」のトータルな人間教育を柱で持っていなければなりません。この人間教育とは、「自由・責任・社会性」の3点の主旨を噛み砕けた経験のあるスタッフの人材があればこそ可能だと常々考えています。

今回、現場を回らせていただく時間がなく、行政の仕組みと歴史についてお聞きいただけなので、次回は更に、その人財確保等についても視察・調査させていただきたいと思っています。

西駒郷視察

昭和40年当時、障害のある子らの安住の地を求める親たちの運動が起こり、わが国はそれに応えるべくコロニー建設を推し進めました。私の言葉で述べると、「障害」という関係と環境の調整機能をコロニーというエリアで作ろうとしたのです。

半世紀前の日本には、障害のある人たちに合う「個別教育機能」もなく「施設」もありませんでした。ヘルパー等の施策もなく、グループホームもなかった時代です。当時の親たちは、藁にもすがる思いで、何とか他人に迷惑をかけない人生を・・・という切なる思いを持ち、それがコロニーという形になったのでしょう。

しかしながら月日は重ね、コロニー思想は、排他的隔離的であると多くの批判を浴びることになります。

西駒郷では、昭和53年当時に入所利用者490名の施設群を、平成18年には261名にまで規模を縮小したという取り組みを伺うことができました。

私は「地域生活支援」という言葉に、少なからずいつも疑問符を持ちながら歩いています。

単純に、「施設解体」というスローガンと施策が私の考えに合わないということではなく、時代の要求や親たちの願いが歴史を動かし積み上げてきたという視点を忘れずにきちんと押さえながら、進まねばならないと思っています。

親たちのニーズから本人のニーズへの転換は、確かに正しい道ですが、障害者自立支援法においても同様で、個々のニーズの聞き取りという作業に「プロフェッショナルニーズの専門性を持った聞き取りスタッフ」の確保をした上で、リアルニーズを決定して事業選択が充分になされているのか、という疑問符が消えません。

そして、地域に出るということは、本人の自己選択を支える専門性とネットワークが必要で、本来は、継続支援の専門性が問われるべきです。なぜなら、自らの選択権には「責任」が発生し、障害のある彼らの責任のあるべき姿は公的な支援と施策にあるはずだからです。

しかしながら支援費制度以後、その人のニーズの選択と責任は、本人や家族の自己責任という名のもとに、孤立を招くことが多々あります。そんな事例を少なからず見てきた私は、施設福祉から地域福祉への目に見えない落とし穴や闇が未だ多くあるように危惧しているのです。

それは私が、「施設」と「地域」の境界というものを常に意識しているからなのかもしれません。障害は、「環境」⇔「関係」が作用して生じます。その環境と関係の上で、その人の発達保障が確立され、社会的ルール遵守の上で、真の「自由」は得られるものです。「ゆりかごから墓場まで」は、「施設」という箱の中で完結しなさいと説いていたわけではなく、エリアでの安心を、エリアを地域に、そして支援者の連携を・・・との道筋だったと理解しています。

そういう意味でも、西駒郷だけでなく全県的に地域生活移行を進めていこうとしている長野県の実践には、今後もぜひ学ばせていただきたいと思っています。

おわりに

地域で暮らすためには、働くことの支援者をもっともっと増やさなければなりません。そ

れは、行政だけがやる仕事ではなく、社会連帯の理念の下に、全ての国民が取り組むべき課題だと考えます。

私は、糸賀一雄先生の、「どんな重度の障害がある子であれ生産者である。重度の障害があろうとも働く姿勢を周りの社会が認めたら、“感動”という生産をしているのです」という言葉をいつも頭の中で繰り返しています。

親亡き後の安心は、常に障害にある親族の心の中になります。本人も、より以上の不安がある、そして「将来」「未来」へ踏み出す、その第一歩に、多くの支援が必要なのは、障害のあるなし同じです。その「自立自活」である、地域生活には、障害のある人の「所得保障」と同時進行で「発達保障」は永遠に保障されねばならないのです。彼らの「働き」は、多くの慈善家の手で委ねられてきたこの国の歴史を、この機会で、「国の責任のある施策」として「社会ぐるみでの保障」に転換させていく引き金になっていくこと「望みの架け橋」になることを強く願います。その保障の連帯には、企業人等をはじめ、より多くの人たちに感動の輪を広げていく作業が必要だとも強く感じた「信州」でありました。

大変忙しい中、時間を割いてご説明いただいた長野県庁職員・西駒郷の職員の皆さんには、心より感謝いたします。



ネットワークの底力

ひまわりデイセンター「ふっくりあ」 奥西 利江

私は、平成16年2月の「みやぎ知的障害者施設解体宣言」を今でも鮮烈な印象として覚えています。そして、同時期から長野県で進められてきた西駒郷をはじめとする入所施設から地域生活への移行は、著名な実践者の取り組みとしても大変関心を持っていました。当時、施設解体宣言を一見した率直な感想は、「こんなこと無理」「本人も家族も地域も混乱するだけ」「現在地域で生活している人が施設入所なくていい施策が先決」等消極的なものでした。しかし私自身、それまでの入所施設を偏重する福祉施策を大いに批判し、入所施設職員を辞めて作業所活動をしてきた経緯もあり、複雑な心境で少々距離をおいて見てきた分野でもありました。

今回、長野県を訪問し、最も納得したことは、私がめざしてきた「障害のある人たちが入所施設に入らなくてもいい仕組み」と、コロニーと呼ばれる西駒郷の地域移行は、同じ意味をもつのだと感じたことでした。

障害のある人たちは、その障害ゆえに特別な支援が必要な人たちです。その特別な支援は、地域で暮らし続けていても、施設から地域へ移行しても、同様に必要なものです。

障害のある人たちがそれぞれの人生の未来図を描くためには、彼らが実際に地域の中で暮らしてみることがまず何よりも必要なことであり、そこで初めて、その支援のあり方やしくみ、ニーズへの応え方がわかります。

施設解体宣言の取り組みは、入り口が違うことや、あまりにも華やかなPRに今まで違和感を感じてきましたが、入所施設の役割を改めて考えたり、障害とは何か、障害のある人たちが働き暮らすとは何か、ということをお私たちに問題提起したのだと思いました。

さて、ここ数年の長野の取り組みは、その後のわが国の障害者施策をリードするものとなり、今ではそのしくみは全国に広がっています。今回の訪問では、目新しい施策は多くはありませんでしたが、その分、携わってきた行政官・福祉関係者の「みんなが同じ方向を向いて、それぞれの立場で支える」という強い思いや、幾重にもあるセーフティーネットを紡いできたネットワークの底力を強く感じました。

以下、特に印象に残ったことを書き記します。

①やりたい人がやる

県の施策を進めるために特化した部署「障害者自立支援課」を設置し、この施策に携わりたいと願う行政官と、現場経験豊富な民間のコーディネーターが専門員として配置されたことが、取り組みを大きく進める原動力となり、地域移行に必要で無駄のない施策が立案され実践されてきたのだと思います。やりたい人がやりたいことができる・・・簡単なようで実際はとても困難なことです。でも、そこを押し進めてきた強い熱意を感じました。

②相談窓口は支援の核

地域生活支援の要である相談支援体制の構築を強化し、輪切りではなく、療育期から高齢期に至るまでのライフステージに応じた支援の継続を可能にしていました。また、生活支援だけでなく就労支援も併せてできるしくみを行政主導で作ったことが、ゆるぎない大きな柱になっている

と思いました。将来は、北欧のように、ニーズがあってもなくても一人ひとりにソーシャルワーカーが配置される制度に発展すれば、より安心感を届けられる体制になると思います。

③暮らすことは働くこと

就労支援については、行政の各部門を越えての連携が必要だということで、福祉・労働・教育・経済界が協力しあうしくみを作り、特に、商工部に求人開拓員を配置して職業紹介も行うことにも取り組んでいました。企業等にとっても行政が窓口となる安心感があると思います。

自立支援法により障害のある人の就労は飛躍的に伸びましたが、一方では就労困難な人たちとの格差が明確になりました。どんな障害の人にもどんなに重い人にも働く機会を得るためには、今後も企業の協力が必須です。企業側の理解も、CSRや法令遵守だけでは限界があるのは明確なので、企業と障害のある人両方がWINWINできるような仕組みが必要だと思います。

福祉的視野だけで考えていない長野のこれからの就労支援と工賃アップの取り組みに期待を寄せたいと思いました。

最後になりましたが、ご多忙の中、時間を割いて対応してくださった長野の皆様方に心からお礼を申し上げます。ありがとうございました。



障害のある人の仕事や生活を支えている人に出会うため、奈良市手をつなぐ親の会 会長の小西英玄さんを訪ねました。

訪問したのは、奈良市で毎年開催されている、春咲きコンサートのリハーサルのととても忙しい日でしたが、お話を伺うことができました。

奈良市は、「昔は、商店街に行くとお風呂屋さんがあって、そこで泳いでは叔父さん達に怒られ、と思ったら背中を流してもらってました。どこの叔父さんか分からんけど、自分のことはどこの子どもか分かってくれて、人間同士の温かみを感じることができていました。私がそうであったように子ども達にもそういった環境で育ててほしいし、そうであってほしい、今の人達も人間関係をつくってほしい」という思いを基本とし、小学校区を核とした作業所づくりを展開してきた地域です。

作業所には、一カ所ずつグループホームも持ってもらい、お母さんたちのレスパイト的なサービスもしていきました。レスパイト的な支援をしている中で、親とでは体験できないことを体験してもらい母子分離も図っていきました。生活をする場所をつくったら、今度は働く場所をつくらうということで働く場所もつくっていきました。働いて生活するだけでは、楽しくないということで、奈良の近鉄駅前の教会を借り、喫茶シャロームを毎週月曜にやっていました。喫茶店では、障害のある人同士が話をしたり、今度の休みにどこかへ行こうと本人活動のようなものも行われたり、雑記ノートが置いてあり意見交換も行われていました。喫茶店営業中にアマチュアバンドに月1回演奏に来てもらい、参加型のコンサートも行ってきました。こういった活動を続けて行く中で、楽しいから働ける、働くから楽しいことができる、頑張る福祉ではなく、皆同じなんだというスタンスを持って進めてきた活動が、春咲きコンサートとして開催されていきました。

この春咲きコンサートは、今年で12回目を数え、12年間で奈良市民の1割の方が参加されているコンサートです。奈良駅前にある100年会館を一つの街と見立て、入り口を入れば模擬店があり、そこで食べて遊んで、音楽を楽しんで美術を楽しんで一つの街を創り上げています。その中では、地域通貨を使用して子どもさんも来やすいようにしてあります。春咲きコンサートには、この企画が終わったら参加してくれた商店に企画のチラシを貼ってもらう目的もあります。コンサートのチラシが貼ってある商店には、何かあったとき困ったときに駆け込んでいけるようになっており、春咲きコンサートでは、皆が楽しむことと、市民啓発を行い地域住民の理解を得る等ソフト面を耕していくことに繋がる大事なコンサートとなっています。

奈良市は、小学校区を中心に作業所やグループホーム等のハード面を整備し、春咲きコンサート等で市民啓発を行い、ソフト面の整備をしてこられました。

奈良市では、しっかりとした理念と計画をもち、時代の流れを的確に捉え、「環境」をキーワードに、地域を創り・地域を耕してこられました。ソフト面、ハード面と充実してきている奈良市の福祉は、今後さらに発展していくことと思います。

今回の訪問では、奈良の町並みを見るができなかったもので、ゆっくりと時間をつくり奈良の町並みを拝見しに行きたいと思えます。

最後に、貴重な時間を割いていただきご説明をいただいた小西英玄氏に心からお礼を申し上げます。

同行者として

ワークスユニオン訪問ルポ

大堀聖子

大阪大正駅近くの路地裏に一步入ると、少し懐かしさを感じる街並みが広がっています。そこに、他のお家やお店に交ざって、昔ながらの5階建ての茶色いマンションのワークスユニオンさんがあります。でかでかと「ワークスユニオン！！」と看板を掲げているわけでもなく、気を抜いたら通りすぎてしまいそうなくらい、その路地の雰囲気になじんでいました。実際、初めて訪問させてもらったとき、通り過ぎそうになりました。

5階建てのマンションは、1階～4階部分がケアホーム、5階部分がみんなと過ごせる食堂と共同スペースになっています。そこで、知的障害のある人の就労と地域生活をサポートされているワークスユニオンの所長 南石 勲さんにお話を伺うことができました。

ワークスユニオンの歴史・概要を説明していただき、就労継続B型事業所、就労移行支援事業所の就労支援から、ケアホーム、ホームヘルプ、ガイドヘルプなどの生活支援と幅広い視点からサポートされていることが分かりました。なかでも、就労継続支援や就労移行支援の就労部門では、いずれも企業の中に事業所を設け、利用者さんの意欲と生産性をあげているそうです。企業内で仕事をする中で、利用者さんは、企業さんの厳しい目が光っていることも、作業工程の早さ・正確さを自分の肌で感じる事ができ、企業外で仕事をする以上に、自分の力を発揮できるのではないかと感じました。

そして、南石さんの考えで、私が一番惹かれたのが、ケアホームで生活されている利用者さんの部屋や遊びなどのプライベートなことに口をつけないことです。例えば、“部屋が散らかっていても、自分にとっては散らかっているかもしれないけど、その人にとっては散らかっていないかもしれないでしょ。”とおっしゃられていました。他にも、“まっすぐグループホームに帰って来なかったりしたときでも何も言わないよ。ちゃんと出勤しているのだから、仕事帰りにフラフラして帰ってもいいじゃない。私たちも仕事帰りにフラフラするでしょ。一応、どこに寄ってるかは把握してるけど”と、笑顔で言われていました。生活の乱れ（部屋が散らかっている、まっすぐ帰って来ないなど）は仕事に影響するので、仕事だけでなく生活面もキチンとしてもらうように利用者さんにサポートしている施設が多い中、私はこんな施設もあるのかと驚いた反面、私と似た考えだったので、うれしく思いました。

障害のある人は、仕事だけでなく生活態度のことまで人に言われることが多いと思うので、息苦しくなったりしないのかな……と私は思います。本当に規則正しい生活やプライベートが充実していないと、仕事にも影響してくると言う方もおられると思いますが、もし、自分に置き換えたとき、自分の生活態度やプライベートなことまで、人に把握されたり、口を出されたりすると、それこそ“疲れ倍増”となるような気がするのには私だけでしょうか……？ 私自身、見本になるような規則正しい生活はハッキリ言って、できていません。そんな生活をしている自分を棚に上げて、人の生活態度をとにかく言うことはとてもじゃないけど私にはできません。だから、ワークスユニオンさんは私にとって魅力的な場所に思えました。それは、利用者さんを信頼しているからこそできることではないかとも思います。また、利用者さんが一人で外を散歩していても、お店に入っても、他の人と同じように接する、そこに住まれている地域の人たちの人柄や街の雰囲気も素敵だと思いました。

同行者として

因島であいの家・ドリームズ(社会福祉法人 若葉)

高橋慎治

社会福祉法人若葉さんは、高齢の方を対象とした介護保険によるサービス提供、障害のある方を対象とした障害者自立支援法によるサービス提供をされており、「その人が地域で目指す生活」に向けて、4施設14事業所のサービスネットワークを設け、一生涯にわたるサービス提供が行われています。

法人の理念は、『全ての人々が地域生活で普通の生活をする』となっていて、地域との結びつきをもっと重視し、可能な限り本人が住みたい場所で普通の生活ができるよう、積極的に援助するように心掛けられています。そのため、入所施設は設けず、「であい新聞」と呼ばれる広報紙を島内住民に配布することにより、取り組みを地域全体に公開し、結果として地域全体を巻き込んだ支援に繋がっていることが特徴的でした。

若葉さんには、障害者自立支援法に基づくサービスを提供する事業所や、介護保険制度に基づくサービスを提供する事業所が一つの法人内にあるため、一体化したサービス提供が可能です。例えば、親御さんは介護保険制度に基づくホームヘルプサービスを利用し、子どもさんは、障害者自立支援法に基づくホームヘルプサービスを利用するということも可能で、これは、画期的な取り組みであると感じました。

また、日本初のモデル事業として、高齢者・障害者地域生活総合支援センターや家族型グループホーム（障害のある方とその家族、概ね65歳以上の方が利用可能なグループホーム）も開所されるなど、地域で生活を継続していくことに先駆的な取り組みがされています。

若葉さんが経営される通所授産施設での授産作業は多岐にわたっており、さまざまな業務内容がありました。授産作業の内容策定は、障害の軽重に関係なく、本人さんの意見を伺い、それを取り入れながら一緒に支援計画を立てられています。また、就労移行支援では、将来の就職に向けた訓練として、履歴書の書き方なども取り入れられており、将来を見据えた援助が行われていました。

また、レクリエーション活動も盛んに行われており、本人さんたちが主体となった「ぴーすの会」が結成されています。みなさんで旅行計画を立てて、自分達で旅館を手配したり、自主的な活動をされています。

これらの取り組みも地域で生活する際に必要である、交渉や契約などを行うことで、地域生活に向けた訓練の一部になっているように感じました。

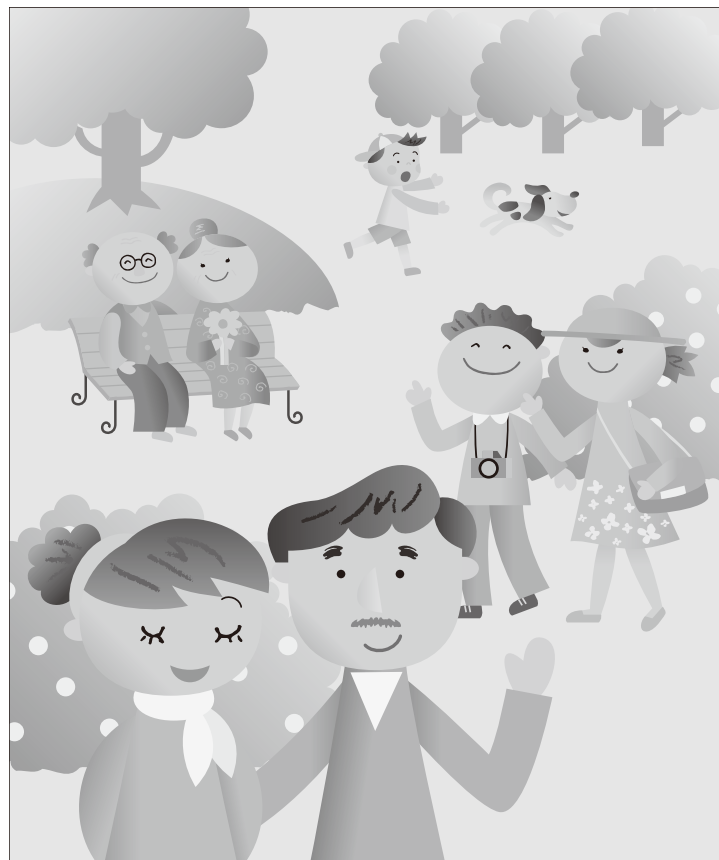
お話の中で、「通所施設の利用者さんが、可能な限り公共交通機関を利用して通勤される」ということを伺いました。このような取り組みは各地で行われているように思えますが、因島地区では、もう一步踏み込んだ取り組みがされていました。それは、公共交通機関の他の利用者さんや乗務員さんが、通所されている方の障害特性や症状を理解し、適切に対応していることです。例えば、いつも乗車される利用者さんがバス停に到着していない場合は、バス停である程度待ちバス停の出発を遅らせたり、バス停を乗り過ぎさないように配慮して声かけを行ったりしています。

公共交通機関を利用することで、利用者さんが「住民として生活している」ということが実感できるのではないかと考えます。また、そのような取り組みをされることで、地域住民の方との交流が生まれ、障害の理解に繋がるのではないのでしょうか。

また、利用者さんが公共交通機関を利用されることに関して理解されているのは、一住民として理解されているからではないかと思います。

さまざまな取り組みをお伺いさせていただき、その取り組みはごく自然で当たり前のことですが、先進的な取り組みをされている印象を受けました。これは、『地域で自分自身が目指す生活をする』というごく当たり前の考え方が、各地で広まり始めたばかりであることを象徴しているように感じました。

今後は、社会福祉法人若葉さんが取り組まれている地域支援の方法をもっと広めていく必要性を感じました。



障害のある方の仕事や生活を支えている人に出会うため、視覚障害のある人の就労や生活を支えている「タートルの会」の工藤 正一氏を訪ねました。工藤氏とともに、タートルの会で活動をされている、吉泉 豊春氏にも加わっていただきお話を伺いました。

突然、今まで見えていたものが見えなくなる、視界から光がなくなることは、想像を絶する状況だと思います。

「中途失明」まさか自分が…人生半ばにして光を失うなどと誰が予想できたでしょうか。あなた自身が、家族が、あるいは職場の同僚がこうした事態に直面したとき、あなたはどのようにしますか？ 見えなくては働けないの?! いいえ、見えなくても働けます! 多くの方が実際に仕事をしています。特定非営利活動法人タートルのパンフレットは、この文章から始まります。

タートルの会の前進は、3名の視覚に障害のある方たちの出会いからスタートしました。会の立ち上げや、活動に努力をされてきた方々は、出会いは偶然であったとはいえ、出会うべくして出会ったと言ってもいいのではないのでしょうか。工藤氏は、「苦難の中にいる仲間の力になりたい、励ましたい」という思いを持ち続け、旗を振り続け、「タートルの会」を主導してこられました。

開設当時、年間30件前後の相談件数だったものが、今では150件前後にまで増えています。相談体制も、一人の相談者に対して5名ほどで対応し、一歩ずつ復職への道を辿っていけるよう支援しています。相談件数が増えた背景には、メディアへの露出が増え名前が知れ渡ったためだとも言っておられました。相談者は、首都圏が中心ですが、県外から電話での相談も多いそうです。

また、タートルの会では、眼科医や眼科学会にも働きかけ、視覚障害のある人のケアやリハビリなどの理解も近年進んできたそうです。

タートルの会は、「連携と協力」をキーワードに活動を進めてこられました。タートルの会の発足当初の思いは脈々と引き継がれ流れています。2007年には、特定非営利活動法人の法人格を取得しました。取得の背景には、社会的な信用を受けるため、公的な機関との連携、企業との連携を目的に法人化をしました。

新たな取り組みもしながら、発足当初のスタンスを変えることなく、旗を振り続けていただきたいと思います。

お忙しい中、貴重な時間を割いていただきご説明をいただいた工藤 正一氏と吉泉 豊春氏に心からお礼を申し上げます。

同行者として

JSN門真訪問ルポ

大堀聖子

JSN門真さんにおられる精神科のお医者さん、その名も田川精二先生。今回の取材で初めてお会いさせていただいたのですが、今まで出会ってきたお医者さんとはちょっと……いや、ずいぶん違うという印象を受けました。田川先生だけでなく、職員さんも。一言で言うと、とにかく熱い！ お話を聞かせていただき、就労に対する熱い想いを直に感じました。やんわりした口調のその一つ一つの言葉の中には、就職を目指している人たちの想い、JSN門真の職員さんたちの想い、企業実習先や就職先の職員さんなどの想い、たくさんの方の想いが詰まっていた。

田川先生ご自身が開業されている、くすの木クリニックの院長先生をしながら、別の場所を設けて、精神科のお医者さんが何名かバックにいるという精神障害のある人を対象とした就労のサポート（就労移行支援）も始めるというユニークで画期的な取り組みをされています。JSN門真の職員のみなさんは、熱い想いもありながら、どこかぬるい所もあり（いい意味で）、そこが、就職するまで、または就職してからのしんどさや悔しい気持ちを乗り越えて、頑張り続けることができる一つの要素なのではないかと私は感じました。そして、利用者さんだけでなく、職員さんたちみんなが同じ目標に向かって、前に進んでいるからこそ、頑張ろうという力が湧いてくるのだと思います。

障害者自立支援法で国が掲げた障害のある人たちの就労支援。しかし、まだまだ、社会に浸透してないような気がします。そもそも、障害のある人＝弱者・守ってあげる存在というイメージが強いと思うのです。ほとんどの人は、「病気なんだから、無理して働かなくてもいいよ」「障害があるのに何で働かせるんだ？」「障害があったら働けない」と思うのではないのでしょうか？ ましてや、お医者さんなら、症状の重い（重たくなっていく）患者さんを何十人、何百人と診られ、お医者さん自身もつらい経験をされた分、なおさら心配になられると思います。しかし、田川先生は、あえて、「働きたい！」という気持ちのある人を、外にどんどん出していくことを選ばれました。精神障害があると診断された人たちみんなという気持ちよりも、この人をどうにかしたいという気持ちの方が強いと田川先生もおっしゃられていました。それは、きっと、「働きたい」と言った患者さんを、患者さんのうちの一人として見るのではなく、その人自身を見ているからだだと思います。その熱い想いが、企業さんや周りのクリニックさんなど、たくさんの方たちを動かし、本人さんが就職できるような環境をつくりあげてくれたのではないかと思います。また、就職できるくらい本人さんの能力が高かったり、人柄が良かったり、はたまた偶然だったり、いろいろな要素が重なり、就職という一つの道につながっていくのだと思います。ただ、就職先が決まるまでより、決まった就職先で働き続けることができるかどうかが一番の課題だそうです。本人さんがしんどそうなときは、無理をさせないように、周りがそっと手を差し伸べ、もし、失敗してしまったときは、「失敗してもいいじゃない。また1からやり直せばいい」と、温かい言葉をかけてくれる、そんなホッとする人間関係がJSN門真さんの中にはあります。簡単なようで、難しいことですね。それだけ、利用者さんと職員さんのお互いに対する尊敬と信頼関係があつてのことだと思います。しんどいときに誰かがフォローしてくれる、失敗しても責め立てるだけでなく、また頑張ればいいと励ましてくれる、こういう職場はもしかしたら少ないのではないのでしょうか？ 現在、人間関係が希薄、コミュニケーション不足と言われている世の中。温かい人間関係を人は求めているのかもしれないかもしれません。私なら、そういうアットホームな職場で働きたいです。

このたび、社会福祉法人いわみ福祉会の訪問に同行させていただきました。今回の訪問では、法人のあゆみ、その実践と関わってきた方々の熱い思いを、ひしひしと感ずることができました。

いわみ福祉会は設立当初から一貫して施設のオープン化を図ってこられました。知的障害のある人というのは、どんな人たちなんだろうか。そのことは紙の上で通知文1枚で確認してもらうようなことではなく、そこにたくさんの人が「いて」、実際に「関わる」なかで理解しあうことが大事だ、とおっしゃっておられたことが印象深く残っています。そして施設の外へ外へと、活動の場面を展開していかれました。そうした取り組みを続けてこられたいわみ福祉会さんには、全国各地から見学者もこられるそうです。「ここは良いですね。グループホームの設置などもスムーズで。自分たちのところは反対運動があったり、自治会がだめだと言ったり、グループホームなんて建てられない」見学者のなかにはこんな風におっしゃる方も少なくないと、丸田事務長さんはおっしゃいました。そして、その後の丸田さんの言葉に、私はハッとしました。

それはおかしいなあって思うんです。そういうとき、私はよく尋ねるんですね。「それじゃ、あなたがここに引っ越して来たいなって思うときに、あなたは地域のみなさんに、今度ここに引っ越してこようかと思うんですけど、僕は引っ越してきていいですかって許可なんかとりますか？」ってね。引っ越してきてから、今度隣に引っ越してきた丸田です、よろしくお願ひしますって周囲の方にごあいさつに行かれるでしょう。障害のある人だって同じじゃないですか。障害という理由で、「自分は障害がある人間だけど、ここに引っ越してきていいかって許可をとらなければならないのですか」いつもそう問うんです。

グループホームをつくりたい、訓練の場を設けたい。そのことを地域の人たちに説明する。するとそれに対する「反対」が起こることを、ときに耳にします。しかし、「わざわざ許可が要るのか」「何のための許可なのか」という発想には正直なところ驚き、と同時に非常にストンッと心に落ちる思いでした。丸田さんのこの投げかけには「さまざまな生きにくさを抱えた人が地域で当たり前暮らし、働き、生き続ける」ことの支援に長年に渡り携わってこられてきた法人職員としてのプライド、そして何より、いわみ福祉会が支えてこられた一人ひとりの「地域に生きる」住民としてのプライドまで含んでいるように感じられました。さらに、そこまで言えることの背景には、地域での生活を営んでいく上で何かがあったときには、法人は組織として責任を持って対応しますという、法人としての覚悟をいつもぶれずに持っておられるからなのではないでしょうか。

また、「石見神楽の継承」という点で果たされた役割についても興味深くお話を伺いました。いわみ福祉会を利用される障害のある方が、石見神楽に関連するお面づくりや蛇胴づくり、そして舞の伝承にも携わっておられる。少子高齢化や過疎化など時代の流れによって、神楽という「地域の伝統文化」の灯火は、放っておけば消え去ったかもしれません。しかし、障害のある方が大きな役割を担うことによって、石見神楽の灯を紡いだという事実がそこにありました。また、それは「障害のある方が」と限定される話ではなく、地域の主婦や定年退職をされた地域の長老など、さまざまな人たちとともにありました。地域に生きる「人」として、地域の産業を担っている事実であるのだという思いを強くしました。

今回の訪問を通して、改めて多くのことを考える機会となりました。年度末のお忙しいところ、貴重なお時間を訪問のために割いていただき対応していただいた法人の皆様に深く感謝申し上げます。



同行者として

いわき障害者就業・生活支援センター「ふくいん」

高橋慎治

いわき障害者就業・生活支援センター「ふくいん」さんは、いわき駅から近く、街の中心部にあり、相談に来所される方の交通の便も考慮された場所にありました。

「ふくいん」さんの取り組みは、地域に根ざしたもので、「働く」ということをテーマに地元企業と連携して一般企業の就労を促進するための定例会議を行ってネットワークをつくったり、作業所の運営強化などをされていました。本田さんの取り組みのなかで印象に残ったことは、「ネットワークを見える形に—見えにくい支援を見えるように—」でした。各地でさまざまなネットワークがつくられていますが、見えるようにネットワークをつくることは容易ではないと思います。見える支援を行うためには、職員の方の協力をはじめ、地域住民の方の協力など、さまざまな方の協力が必要となり、それらの力をうまく引き出すことが求められるように感じました。そして、各所の協力が得られているからこそ、「ふくいん」さんのネットワークが役立っているように思います。「ふくいん」さんは、地域で当たり前のように生活するための取り組みがされていました。

生活支援では、「あくまでも本人さんが中心である」という視点に立たれ、地域にある社会資源をネットワーク化し、コーディネートすることが重要であると強調され、資源が乏しい場合は、新しい資源を構築していくことも重要であると述べられていました。この考え方は、「地域」というキーワードを考える際にとても重要な要素になりえると思います。私は、地域というキーワードをとらえる際に、社会学者の金子勇が唱える概念を用いるのですが、「ふくいん」さんの取り組みの理念は、この概念と似ているように思います。金子による「地域」とは、「地域性」「共同性」という伝統的な枠組みに加えて、「社会資源の可能によって生み出されるサービスの供給システム」である(新コミュニティの社会理論:1989;60)とされています。「ふくいん」さんの取り組みは、地域の疲弊が進んでいる昨今、地域を見直すきっかけになっているように感じました。

作業所での授産作業は多岐にわたっていました。授産作業というと、職員と利用者さんが知恵を絞って製品づくりをされているところが多いように思いますが、専門家とタイアップすることにより、競合する他社の製品に引けを取らない製品を提供されていて、非常に印象的でした。また、作業所を地域移行に向けての受け皿作りとして位置づけられていました。地域ネットワークも充実している作業所がいわき市内に点在していることは、地域移行を目指される利用者さんにとってとても心強いことであると思います。他の地域でも、このような実践が広がることを期待しています。

今回、社会福祉法人いわき福音協会さんをご訪問させていただき、地域ネットワークによる支援について勉強させていただくことができました。今後は、今回勉強させていただいたことを生かしてゆきたいと思います。

同行者として

長野訪問記

竹内麻美

長野県へは2日間をかけて訪問しました。まず1日目は長野県庁にて、2日目は西駒郷地域生活支援センターを訪問し、お話を伺いました。支援のためのシステムづくりやその過程での喜び・ご苦労などについてじっくりお聞かせいただきました。

誰もが地域を築くメンバーの一員として、働き、暮らす。あたりまえの生活を営むための支援を、県をあげて取り組んでおられる「先駆的な長野県」というイメージがありましたが、今回訪問させていただき、まず、より詳細に行政としての動きを知ることができました。同時に、その先駆的な取り組みを伺い、取り上げるだけではなく、私たちの活動する地域・組織に帰ったとき、このお話をどう活かせるだろうか考えたいと強く感じた訪問でもありました。

長い間、施設に入所し続けてこられた方たちが、「何を食べ、どんな服を着、誰と一緒に過ごすのか、そんな自分の生活を自分で決めたい」「施設を出て暮らしてみたい」「地域で普通のあたりまえの生活を送りたい」と人生について思うのは、自然な願いではないでしょうか。長野県での取り組みが、いろんな面でクローズアップされることを思うと、今までそんな「あたりまえ」が「あたりまえ」ではない現実もあったことに改めて気づかされる思いでした。入所施設にいた障害のある方たちが、それぞれの願いを口にしたとき、ごく限られた特定の施設と利用者とのあいだの話として終わらせず、長野県はそれを県全体の課題として受け止めて希望に応えようとされ、それは現在も続いています。そのことをひしひしと感じました。西駒郷の利用者さんの地域での生活を進めようと始めたときにも、ご本人への聞き取り調査についても、とてもいねいにされたのだということをお伺いしました。例えば、施設以外の生活はどのようなものなのか具体的に情報を伝えたりされたことです。言葉での明確なやりとりが難しい方も、彼らは何かしら情報を発信していて、「周囲のほうが、その声を聞くことにこれまであまりにも不慣れだっただけ」との言葉も印象的でした。

長野県では既存の制度にとらわれず、独自に障害のある方の地域生活への移行や就労支援などに取り組んでこられました。しかし、「素晴らしいことをやっているんだ！」というのではなく、「求める声に県として応えた。一人ひとりの県民が考える、それぞれの普通の暮らしを支えるために」と、行政主導でありながらも変わらない何気なさがそこにあり、とても素敵だなと感じました。また、地域移行をされる方の受け皿となるグループホームは、県内の民間法人やNPO法人等が設置されたこと、グループホームの整備と同時に、日中活動の場の開発を促したことを伺いました。

「障害」という枠のなかで人は生きるのではないのだと感じます。一人の男性としてあるいは一人の女性として生きる。そんな生活を営みたいというのは、「願う」ことを意識しないほどの願いとして、誰しもがかなえることができるべきなのではないでしょうか。県民が、望む暮らしをそれぞれに思い描くとき、その思いに反して抱えている生きにくさに、行政の立場できちんと向き合っている長野県。そして行政を担う人たち。施策充実のために先頭に立ち、そのことが市町村への意識の啓発になったり、安心して暮らせる地域を創り出すことに、とても大きな効果を及ぼしていることも、今回の訪問で知ることができました。お忙しいところ、対応してくださった皆様に改めて御礼申し上げます。

地域を創る、地域を耕す、地域で支える

特定非営利活動法人ソレイユ 平田 孝嗣

この三つのキーワードを元に、専門委員の皆様と障害のある人の就労や生活を支え、支援をされている方々に出会うために全国9カ所の地域や事業所を訪問しました。

「地域」と聞くと皆さんは何を思い浮かべますか？ 私は、自分の生まれ育った町を思い浮かべます。皆さんも、生まれ育った町や、今住んでいる町を思い浮かべるのではないのでしょうか。私の生まれ育った町は、ここ何年かで団地ができ他の場所から人が越してきて、今までの和気藹々とした長閑な雰囲気から、新しい風が吹き込み、活気のある町に変わって来たように思います。人口が増えたことにより、コンビニができ、新たに消防署ができ、役場も新しくなりました。小学校も中学校も生徒数が増えたため新しい校舎も立ちました。今までの雰囲気や町並み、さらには伝統芸能を守りながら、人々が交わるなかで地域が耕され、地域が創られていくのではないのでしょうか。

「障害者自立支援法」が施行され、「地域移行」や「地域で暮らす」ことがクローズアップされるようになりました。しかし、人にとって地域で暮らすことが特別なことではないように、障害のある人にとっても「当たり前」なことなのです。しかし、その「当たり前」の生活を送ることができない人たちもいます。こんな哀しいことがあっていいのでしょうか。

「ネットワーク」「連携」という心地良い言葉の響きに酔いしれず、誰の側に立つのかという基本姿勢を忘れず、彼・彼女の思いの実現を目指して寄り添い続け、たくさんのニコニコ顔でいっぱい地域を創っておられる方々を、これまた、同じような目線で地域を耕しておられる方々に訪問し、忌憚のないところを訪問記としてまとめていただきました。本書のタイトルを、「ひと・人に出会う」とさせていただいた所以です。

本事業の訪問先として大変お忙しい中、突然の依頼にもかかわらず快く訪問を許可いただいた皆様、そして、専門委員として各地を訪問していただいた諸先生の皆様に心から感謝いたします。

「ひとが人に出会う」という光景は正に新しい「つながり」の出発点でもありました。

ありがとうございました。

■執筆者

乾	伊津子	大阪市職業リハビリテーションセンター
奥西	利江	ひまわりデイセンター「ふっくりあ」
小倉	広文	就業・生活支援センター レント
嶋田	彰	大阪市障害者職業指導センター
城	貴志	滋賀県社会就労振興センター
關	宏之	広島国際大学医療福祉学部
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
古川	直樹	兵庫県立リハビリテーションセンター
坊岡	正之	広島国際大学医療福祉学部

■編集協力者

江口	俊介	大阪市立大学 生活科学研究科 後期 博士課程
酒井	京子	大阪職業リハビリテーションセンター
高橋	慎治	広島国際大学 総合人間科学研究科 修士過程
照井	直樹	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
武田	牧子	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
古山	順	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
高井	敏子	社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会

ひと・人に出会う

障害のある人の就業生活の確立に向けて

2008年3月31日発行

発行：特定非営利活動法人ソレイユ

〒739-2624 広島県東広島市黒瀬町菅田589-5

Tel. 0823-81-0283

E-mail soleil@w4.dion.ne.jp

企画・編集：特定非営利活動法人ソレイユ

ひと・人に出会う

障害のある人の就業生活の確立に向けて

