The background features a white page with three large, overlapping blue circles of varying sizes. Two thin blue lines intersect at the top left, forming a V-shape that frames the top two circles. The bottom right corner is partially obscured by a large blue circle.

地域福祉に根ざした地域生活支援

その理論と実践

日本福祉大学福祉政策評価センター

目 次

第 1 章	研究の枠組みと本書の構成・・・・・・・・・・	3
	1．研究の背景と目的	
	2．研究の枠組み	
	3．本書の構成	
第 2 章	「地域生活支援」に取り組み事業所の成り立ち・・・	9
	1．当事者によって開拓された地域生活支援の歴史	
	2．専門職による地域生活支援の取り組み	
第 3 章	専門職の自発的な取り組みとしての地域生活支援・・・	41
	1．「ふくふく」の活動実態	
	2．開拓者が語る「ふくふく」の存在と意味	
	3．スタッフが語る「ふくふく」の仕組み	
	4．当事者にとっての「ふくふく」の魅力	
	5．地域にとっての「ふくふく」の存在	

第1章

研究の枠組みと本書の構成

1. 研究の背景と目的

1) 「地域福祉推進」の政策動向

2000年に成立した社会福祉法では「地域福祉の推進」が福祉サービスの基本理念の1つとして始めて明文として規定された(同法4条)。これを受けるかたちで、2005年10月に成立した障害者自立支援法では、「障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことができる地域社会の実現に寄与すること」を法の目的と規定しており(第1条)文字通りの「地域福祉の推進」を含む内容となっている。そして、それを実現するために、利用者の身近な行政機関である市町村に、自立支援給付や地域生活支援事業の実施主体としての責務を課すとともに、都道府県と国がこれを重層的に援助する責務が示された(第2条)。さらに、国民に対しても、「地域社会の実現に協力する」ことを責務と課している(第3条)。

自立支援法では、施設から地域生活への移行が重要な政策目標として示され、サービス体系全体が地域生活支援という観点から再編されている。そのサービスの内容は、日常生活上の困難さを支えるだけでなく、就労や日中活動といった幅広い社会参加を実現し、地域生活の質を高めるものになっている。

こうした制度変更がサービスを提供する側に与える影響は大きい。施設体系が再編されるなか、これまで障害者の地域生活を中心的に支えてきた通所施設は、制度上のサービス枠組みを超えた新たな支援のあり方を模索している。また、運営主体の規制が緩和され、全てのサービスが実施可能になったことで、これまで一部のサービスに限定されていたNPO法人の動きも活発化している。

このように、障害者自立支援法が制定されて以降、障がい者の地域生活支援は一気に加速しているようにも見える。しかし、依然として公的サービスだけでは対応できない生活課題や対象が多く存在している。むしろ、制度が整備されるにつれ、地域生活には制度だけでは対応できない課題が多くあることが明らかになってきている。専門職一辺倒で地域生活を支えることの限界に直面するなかで、インフォーマルな資源としての「地域力」「住民力」への期待が高まっている。

一方で、財政的な制約からも、地域福祉への期待は高まっている。これまで障害のある人の地域生活は、家族介護によって多くの部分が支えられてきた。一連の制度整備により「介護の社会化」の範囲が拡大するなかで、費用膨張と担い手の不足という問題が顕在化してきた。市町村は、それぞれの地域特性を踏まえ、制度上のサービス提供体制の整備だけでなく、インフォーマルなサービスの活用も視野に入れ、障がい者の生活を地域全体で支える「地域づくり」の必要に迫られている。2008年3月に示された国の報告書「地域における『新たな支え合い』を求めて - 住民と行政の協働による新しい福祉 - 」でも、現行の制度で対応しきれない多様な生活課題について、地域住民が担うという点での地域福祉を施策として位置づけることを提言している。

しかし、こうした政策が示されたとしても、自動的に「地域の福祉力」が高まり、地域福祉が推進するわけではない。実際には、その推進の度合いには地域差が大きく、むしろその差が拡大している感も否めない。一般に、地域住民の関心は、身近な課題である高齢者支援や子育て支援に向かいやすく、それを障がい者支援に向けることは容易ではない。目に見える反対運動や差別は確実に減少しているが、地域の無理解や偏見から生まれる問題は未だ残る。そして、それを一番自覚しているのが、これまで地域生活支援に積極的に取り組んできた実践者自身である。

だからこそ、彼らは、障がい者の地域生活を支える新たなサービスを開発する傍らで、地域住民の参加や合意を常に意識してきた。そのことは、結果として地域の支援力を強化し、地域づくりへと発展している。本書では、こうした実践を取り上げ、地域社会との関係に焦点を当てて実践の成り立ちを紹介するとともに、その課題について整理している。

2) 地域福祉の推進ツールとしての「地域生活支援事業」

障害者自立支援法では、制度運用上で市町村の権限が強化され、国から一定の補助を受けながらも市町村の創意工夫により実施できる「地域生活支援事業」が創設された。「地域生活支援事業」には、地域の中での活動拠点の充実強化や生活の質的向上といった地域に密着した内容を含んでおり、これらの事業が成功するためには地域住民による差別や偏見を克服するという地域福祉的な解決が必要となる。この意味では、地域生活支援事業は地域福祉を推進する1つのツールともなりうる。

市町村地域生活支援事業の内容：地域生活支援事業実施要綱より抜粋

- | | |
|--------------------|-----------------|
| ア．相談支援事業 | イ．コミュニケーション支援事業 |
| ウ．日常生活用具給付等事業 | エ．移動支援事業 |
| オ．地域活動支援センター機能強化事業 | |
| カ．その他の事業 | |

福祉ホーム事業、盲人ホーム事業、訪問入浴サービス事業、身体障害者自立支援事業、重度障害者在宅就労促進特別事業、更生訓練費・施設入所者就職支度金給付事業、知的障害者職親委託制度、生活支援事業、日中一時支援事業、生活サポート事業、社会参加促進事業

しかし、その実施状況をみると、従前からの事業の継続が主流で、必ずしも事業の趣旨である市町村の創意工夫が発揮されているとは言い難い状況にある。このような条件にあつて、市町村は民間の事業者と協働して新たな資源を開発するとともに、この事業をきっかけとして地域の支援力を強化・推進していくことが求められている。

財源についても地域の判断により事業内で自由に配分できるように「統合補助金」としているが、「個別給付」が国や都道府県の義務的経費に位置づいているのに対し、地域生活支援事業の統合補助金は裁量的経費であり、財源が必ずしも安定していない。市町村にとっても、国にとっても、地域生活支援事業が無制限に拡大することは財政的な負担が大きく、その意味からも、全てを事業化するのではなく、身近な地域における支えあいや、NPO等によるインフォーマルサービスの提供も期待されている状況にある。

3) 本書の目的

障がい者が地域で暮らし続けるために必要な多様なサービスを、既存の制度にとらわれことなく提供してきた実践は、全国各地に存在している。それらの実践の多くは、地域の事情に応じ、あるいは地域と協働しながら、国一律の制度の枠に収まりきらないニーズに対応してきた。そして、一部の積極的な自治体では、こうした実践をいち早く発見し、その支援策を打ち出している。「地域生活支援事業」の制度化は、こうした「実践 - 施策化」のサイクルが前提になっていると思われる。地域のなかに自然発生的に生み出された実践を読み解き、地域の資源として育てていくことにこそ、市町村の力量が問われている。

本書では、いくつかの実践を取り上げ、その成り立ちを読み解いてみたい。これらの実践は、障害者自立支援法の成立以前から存在し、既存の制度の限界とともに、新たな制度化でもなおぼろ落ちていくニーズに向き合っている。これらの実践が、その地域で、なぜ、どのようにして始まったのか、どのような理念のもとで、どのような特徴を持っているのか、そしてどのようなニーズを満たしているのか、あるいは事業者の維持、存続はどのようになされており、どのような課題を抱えているのかについて、実践者からの聞き取りに基づき、レポートしている。その成り立ちと課題を理解することで、市町村が「地域生活支援事業」を計画する際に視野に入れるべき点についても何らかの示唆を与えることができると考えている。

ただし、本書では「地域生活支援事業」そのものの事例は扱っていない。むしろその周辺部分にある制度や市町村の単独事業、あるいは制度によらない自主事業を取り上げている。実際に「地域生活支援事業」として採用されるものはその一部にすぎないし、必ずしも施策化を目指すものではない。担い手の主体性を前提に成立しているこれらの実践は、施策化することでかえってその継続を危ぶむことにもなりかねない。しかし、施策化に結び付かない実践においても、それらが疲弊することなく継続できるよう、その基盤を整備することもまた市町村の役割であるという認識のもと、両者を区分することなく記述している。

2. 研究の枠組み

以下では、地域福祉という観点から障がい者の地域生活支援を理解するために、その前提となる枠組みについて紹介してみたい。

まずは、「地域福祉の推進」を理解する手掛かりとして、2007年に発刊された全社協の報告書『地域福祉を進める力 - 育てよう、活かそう「地域の福祉力」』（2007）に注目したい。この報告書では、「地域福祉の推進（力）」を「地域の福祉力」と「福祉の地域力」との合力（ごうりょく）によって形成することが提案されている。ここでいう「福祉の地域力」とは、専門職や行政のなかに求められる「地域に入り込み、地域の流儀に沿った、地域を生かす力」を意味する。そして、「地域福祉の推進」は、地域のもつ潜在能力（＝「地域の福祉力」）を生かす「福祉の地域力」が条件となっていることを提示している。つまり、「福祉の地域力」の形成が弱い地域では、「地域の福祉力」の形成のテンポも遅いことになる。

この報告書が強調しているのは、専門職や行政と住民はそれぞれの固有の役割があり、「地域の福祉力」の育成が、行政や専門職支援の代替であってはならないという点である。さらに、福祉の専門職が支援することによって、「地域の福祉力」による支援が縮小してはならないという点。さもなければ、合力としての「地域福祉の推進力」は縮小しかねない。そのためには、専門職や行政は地域の取り組みを信頼し、自発的な活動を邪魔しないことが大切になることを強調している。

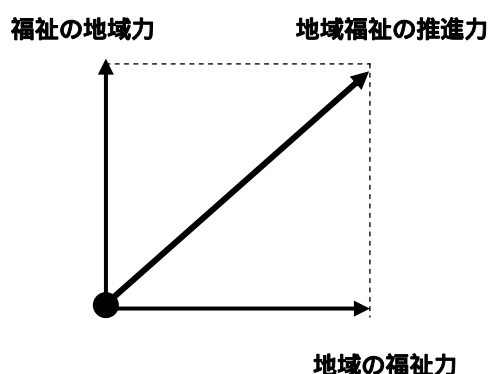


図1 地域福祉の推進力

次に、われわれが2008年3月に発刊した報告書『地域福祉に根ざした地域生活支援 実践と運営の事例集』を紹介してみたい。この報告書では、地域住民と専門職とのあらたな協働関係について、「専門家系住民」と「住民系専門家」という2つの造語を用いて説明している。「専門家系住民（a）」とは、いわゆる専門家の立場にある人が、職務としてではなく、1住民の立場で関わることをいう。障がいや福祉に関する知識を持ち合わせながら、

それを前面に出すことなく、あくまで住民としての発想や視点で活動に参加する。「専門家系住民」がいざという時に助けてくれるという信頼感があるので、住民は安心して活動に参加できる。一方「住民系専門家 (b)」とは、もともとは障がいや福祉についての知識や技術を持たない住民が、活動に参加するなかで必要に応じて習得していくことをいう。時に、NPOを立ち上げるなど、活動の中心的役割を担う専門家へと成長することもある。

この枠組みでは、地域住民と専門職という2つの立場を設定しながらも、両者には明確な区分があるわけではなく、むしろ脱領域的に支援者が拡大することが地域生活支援あるいは地域福祉が推進することだと締めくくっている。そして、そのためには、まずは専門職の側が住民の論理や風土を踏まえ、専門性を強調しないことで垣根を低くすること、さらには、住民には「できること」の範囲を超えて求めないことが重要だと指摘している。

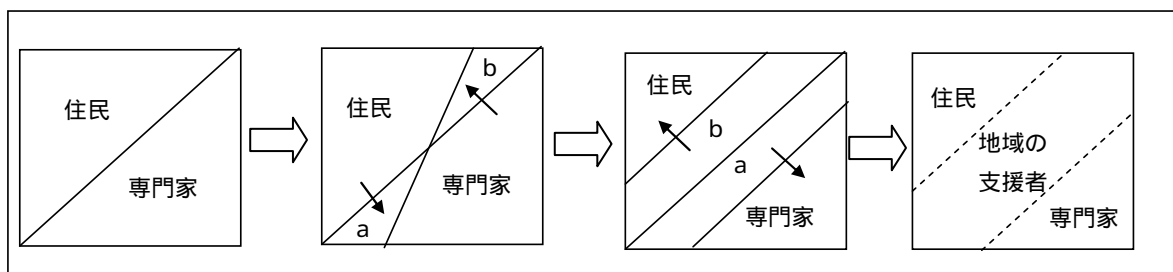


図2 地域住民と専門家との協働

2つの枠組みに共通するのが、「地域福祉の推進」を、単に「地域力」「住民力」として説明するのではなく、専門職が担う役割としている点である。前者では、「地域の福祉力」が「福祉の地域力」によって生かされることを、後者では専門職のあり方が地域住民の参加を促進することを強調している。

本書が、「地域福祉」をタイトルに含みながらも、住民ではなく専門職の側に焦点を当てている理由もそこにある。本書では、いわゆる福祉の専門職という立場から、地域福祉をどう推進していくのかについて論じている。これから地域生活支援に取り組もうとしている専門職に、あるいはすでに取り組み始め、「地域福祉」を意識し始めている専門職に、その実践のヒントとして本書を活用してもらえれば光栄である。

3 . 本書の構成

本書では、障害者自立支援法の成立以前から障がい者が地域のなかで暮らし続けるためのサービスを開発し、提供してきた実践事例を紹介したい。わが国の地域生活支援については、全国に名高い幾つかの「先駆モデル」が存在しており、すでに多くの文献で紹介されている。しかし、本書ではあえてこれらの事業所を扱っていない。本書で取り上げる事業所は、ある意味では「後発モデル」である。「先駆モデル」を参考にしながら、それぞれの地域の事情に応じて独自の加工を加え、新たなサービスを開発してきた。これらの事業所に類似した事業所は全国各地に存在している。本書は、これらの事業所の類似点に着目し、市町村が自らサービスを開発する際に参考となるような「普及モデル」を提案するというスタンスにある。

第2章では、地域生活支援に取り組む事業所が、施設あるいは病院という枠組みを超えてそれぞれの地域に入り込み、地域の流儀に沿うかたちで開発してきた支援プログラムを紹介してみたい。これらの事業所の多くは、家族やごく身近な支援者の活動が前身となっている。制度環境の整備が立ち遅れるなか、障がい者の地域生活支援は直面する問題を当事者自らが解決する取り組みに端を発している。私財を投入して、あるいは仲間を募り、制度の枠にとらわれない新たなサービスを開発していった。こうしたインフォーマルな活動は、やがて組織化され、フォーマルな活動へと発展し、地域の支援力を強化してきた。

第3章では、これまで注目されることの少なかった専門職の自発的な取り組みに焦点を当てる。「地域福祉の推進」の政策動向のなか、「地域の福祉力」への期待が高まっているが、これが強調されすぎると、地域住民にばかり自発性を強いることにもなりかねない。ここで紹介するのは、専門職個人の自発的な参加によって成立している実践事例である。1個人として地域に入り込むことで、大きな組織では実現できなかった地域住民との協働を実現している。専門職の自発性が、相乗的に地域住民の自発性を引き出し、地域の支援力を強化・推進している。

組織化することで地域の支援力を強化してきた事例と、あえて組織から踏み出すことで地域の支援力を強化してきた事例とは対極的にも見えるが、活動の前提となる理念は一致しており、生み出されたサービスの特徴も多くの点で類似している。具体的な事例を読み解くなかで、その理念はどのようにサービス開発に結び付き、それはどのように変化してきたのか、その変化が生じるきっかけはどのようなことなのか、その結果としての課題とはどのようなことなのかを理解し、地域の支援力を強化・推進するための「福祉の地域力」とは何かについて検討を加えたい。

第2章

「地域生活支援」に取り組む事業所の成り立ち

1. 当事者によって開拓された地域生活支援の歴史

歴史をひも解くと、障がいのある人の地域生活は、家族介護によって多くの部分が支えられてきた。公的サービスの整備が立ち遅れるなか、新たなサービスを開発していったのは、障がいをもつ当事者とその家族である。彼らは、地域で暮らし続けるために、次々と直面する課題を解決するなかで、いわば自然発生的にさまざまなサービスを開発してきた。障害者自立支援法で大幅に再編されたサービス体系についても、こうした実践の存在が前提になっているものと思われる。

その歴史を踏まえることは、市町村が新たなサービス基盤の整備を計画する際に欠くことができない作業である。本章では、こうした事業所の理念と立ち上げの経緯を理解し、サービスが誕生する必然性とその存在意義について考察してみたい。

1. 活動の成り立ち

ここで紹介する事業所は、いずれも障害者自立支援法が制定される以前に設立されている。「障がいがあっても地域の中で暮らし続けたい」という地域生活重視の志向は1981年の国際障害者年を契機に年々高まっていった。しかしそのための制度環境の整備は遅々として進まない。そういった状況の中で、家族や身近な支援者が私財を投じ、仲間を募って始めた活動が原点にある。必要なものは自分たちで作るしかないという使命感と切羽詰まった現実とに後押しされる形で、さまざまなサービスを開発していく点も共通している。

多くの場合、それは「会員制」という形をとる。まず支援する対象がいて、その人をどう支えていくかという視点からサービスを開発するので、その対象は極めて限定的にスタートする。しかし、会員が増えていく過程で、支援を必要とする多くの人とその多様なニーズに気づき、それに応じて対象を拡大し、サービスも多機能化していく。つまり、「3障

害の統合」あるいは「多機能化」はあくまで結果であり、当初からそれを目指しているわけではない。

やがて会員だけの個人的な活動として成立させることの難しさに直面し、組織化へ向かう。また、活動が拡大するなかで、会員同士の支え合いの限界を自覚し、有償のスタッフを雇い入れて事業として営まれるようになる。組織化されることで、地域からの承認を得やすくなるし、制度上のサービスとして認められることで財政的には安定するが、一方で、これまでの柔軟性が担保できない。そんな葛藤のなかで、障害者自立支援法の導入に多くの事業所は活路を見いだそうとしている。

2. サービスの特徴

「働く」ことへのこだわり

ここで紹介する事業所は、いずれも「働く」ということを大切にしている。それは、「自分らしく働く」「必要とされる存在になる」といった理念のみで説明されがちだが、むしろ従来の施設以上に、「工賃をアップする」「経済を生み出す」といった点にこだわりを持っている。なぜなら、障がい者が親亡き後も地域で暮らし続けるためには、あるいは、事業として継続していくためには、経済的な基盤が前提になるという現実を、身を持って体験しているからである。

これまでの授産施設や作業所は、収益性の極端な低さとそれに起因する工賃の極端な安さが指摘されてきた。「訓練」や「指導」に力点を置くあまり、収益事業を経営するという意識に欠けていた。それに対し、ここで紹介する事業所は、「障がい者だから」「福祉施設だから」という言い訳に甘えることなく、「よりよい商品」や「選ばれるサービス」を目指している。どんなに障がいが高くとも自分の力を尽くし、それぞれの個性や能力に応じた仕事をこなし、その結果として報酬を得る。そのことが、地域生活の質を高めると考えている。

地域に開かれている

「働く」ということと関連して、地域に出向いて拠点を構え、地域住民を招き入れている点も共通している。そこで一生懸命に働いている姿を見てもらいたいと考えている。これらの事業所が店舗を構える目的は、単に収益を得るためだけではなく、地域に開いていくための仕掛けでもある。

当事者とその家族は、さまざまな差別やコンフリクトを経験するなかで、「地域を耕す」ことの必要性を肌身に感じている。しかし、地域は独りでは変わらない。まずは1人ひとりの住民に、自分たちの存在を「知ってもらおう」ことを大切にしている。そのためには、系統立てた啓発活動よりも、日常的に出会い、触れ合い、「顔なじみ」や「行きつけ」にな

ってもらふことの方が近道であると考えている。そのきっかけを演出することが、支援者に求められる能力でもある。

主体的に制度を活用する

いずれの事業所も何らかの制度を利用している。組織の安定と事業の継続性を考えて、開発したサービスのかなりの部分を制度にのっとったサービスに転換している。しかし、それは決して制度の枠にサービスをあてはめているわけではない。制度の枠内でやるにはどうしたらよいかという発想ではなく、まずは利用者のニーズに応じてサービスを開発し、その運営面で利用可能な制度を主体的に選択している。

ただし、制度上のサービスは制約が多く、利用者の個別の事情に即した対応を難しくする。この場合には、あえて制度を利用しないこともある。そして、事業所の自主事業として積極的に対応している。

こうした事業所の自発性が、行政の柔軟性や即応性を牽引する。既存の制度では支えきれないニーズと、それを支える実践を知ること、行政は制度に独自の解釈を加えながら、あるいは独自に支援策を打ち出す。こうした非定形的な公私協働により、地域の支援力が高まっている。

事例 1

自分らしく働き、自分らしく暮らすことをめざして

社会福祉法人 ほおの木会（山口県山口市）

1. 活動の立ち上げの経緯

1) 「出口」がないことへの気付き

「ほおの木会」は、養護学校（山口大学附属養護学校）の親たちの活動としてスタートする。現園長である岡山 久代さんの息子は、1980年、養護学校の義務化・全入制を受けて入学を果たした。知的に障がいをもつ息子の就学に際し、当時の心境を、岡山さんは次のように語っている。

たった4名の新入生だったが、全職員が正装で迎えてくれ、とても立派な入学式だった。子どもたちの人権を認めてもらえた気がして、親にとって励みになった。そして、先生の「お任せください」「お母さんも楽しんでください」という言葉が、とてもうれしかった。

このような思いの背景には、幼稚園時代の苦い経験がある。障がいのない子どもたちと一緒に幼稚園を選択したが、他の子どもたちに迷惑を掛けることがないかと、いつもはらはらしていた。そして、友達とうまく遊べず、いつも1人でブランコやシーソーにのっている息子の姿を見ているうちに、地域の小学校に通うことに不安を覚え、養護学校への入学を決意したという。「『障がいのある子どもがそばにいれば、周囲には自然とやさしさが生まれる』というが、そんなことは決してない。適切な環境がなければ、思いやりや優しさは、決して自然には生まれない。」地域の学校にその環境を求める難しさを実感して、養護学校を選択したという。

当時、養護学校を選択した親の多くは、同じような体験を持つ。そのため、どんなに障がいが高くとも、子どもたちが自分らしく過ごせる養護学校の存在をととても頼もしく思えた。しかし、中等部、高等部へと進む子どもたちを見ながら、その先の「出口」がないことにはたと気付いたという。親たちに共通する悩みは、養護学校卒業後の進路であった。地域のなかに就職先がないし、それに代わる「行き場」もない。入所、通所問わず市内の施設はすでに定員に空きがなく、たまに空きが出れば、養護学校を退学してまでも入所するような状況だった。

しかし、岡山さんは「入所」という選択肢に抵抗があった。それは、養護学校の入学直後に見学した入所施設の印象が影響していた。人里離れた山の中で100名以上が集められ、6畳の部屋に4名が共同で生活していた。職員の指導や訓練が行き届いているため、押入れには布団が整然と積まれていたが、それがかえって寒々とした印象を与え、「ふつうの生活」を感じるができなかった。何も罪のない子どもたちが、一生、訓練の場にいなくてはならないのかという疑問が浮かんだ。そして何より印象的だったのは、1人の子どもが、自分の母親と見間違えて駆け寄ってきたことだった。その子どもには1年以上家族の面会がないという。「子どもを預けるときに母親は泣きながら帰っていくが、1年も経たないうちに、その子どもがいない家庭のリズムに慣れて施設に面会に来なくなる。それでも子どもたちは待ち続けている。子どもを入所させたなら、どうか忘れずに面会に来てやってほしい」。そんな施設長の話を聞いたとき、その親に対し憤りを感じながらも、「自分は違う」「そうはならない」と言い切るだけの自信は持てなかった。そんな葛藤のなかで、入所することなく、ずっと家から通うことができる場を作りたいという考えに至った。

2) 社会福祉法人という選択

1985年6月、岡山さんの息子が小学校4年生のときに、同じ思いを持つ母親が集まって「ほおの木会」を結成し、作業所づくりの構想が進められた。市内にあるほかの養護学校の保護者会などにも広く会員を募り、85名が集まった。まずは市長に現状を知ってもらいたいと会いに行った。事前交渉することなく、いきなり訪問するという無謀さであったが、その熱意と緊急性が伝わり、市が計画していたシルバー人材センターの1階に作業所が作られることが決まった。それが「山口市心身障害者福祉作業所」(1986年4月開設)である。

定員10名の作業所は、身体障害者2名を含む6名の利用者でスタートしたが、翌年には12名、さらに翌年に17名とすぐに定員を上回った。とりあえず借家を見つけ「ほおの木作業所」を開設。当初は親たちが家賃を負担し、交替で働きながら運営を維持していたが、増え続ける卒業生のことを考えるとその限界はすでに見えていた。そのような状況のなかで、山口市から勤められたこともあり社会福祉法人格の取得を考え始めた。

社会福祉法人になることで、活動の財源的な基盤が安定するし、建物を整備し、職員を雇い入れることで安心できる場が確保できる。しかし法人格取得のハードルは高く、最大の課題は自己資金の確保であった。「ほおの木会」では会員が月々負担するかたちで1人年間10万円の資金を積み立てていたが、それでは到底まかなえない。さらに、これ以上の資金が必要だということを知り、会費を返納してもらって脱会する会員も現れ、会員数は40名まで減った。もはや母親たちの活動だけでは限界に達していたところに、多くの父親が会の活動に参加し始めた。

岡山さんの夫も、最初は「自分の子どもだけなら何とかなる」と考え、会の活動は傍観していたという。その夫が活動に参加するようになったきっかけは、障がいを持つ弟のこ

とが原因で、長女がいつも学校でからかわれていると知ったことであった。資金繰りや用地買収に懸命になる母親の影で、何の罪もない兄弟姉妹までもが辛い思いをしていることを知り、地域全体の問題として受け止めるようになった。自らも活動に参加し、他の父親にも広く参加を呼びかけた。当時、こうした活動の多くが母親中心に進められていたことからすると、父親が活動に参加するということはきわめて画期的であったという。そして、会員が持ち寄るかたちで 3000 万円の自己資金を確保し、1989 年 5 月社会福祉法人「ほおの木会」が認可された。

1990 年 4 月知的障害者通所授産施設「鳴滝園」を開設し、岡山さん自らが園長に就任した。それは、「障がいがどんなに重い人でも受け止める」という会の理念を実現するためには、自分たちが法人の運営にも関与したほうがよいという判断したからである。そして、会員の合意に基づき法人を運営するというかたちが選択された。

2. 活動の内容・特徴

「ほおの木会」の事業展開の特徴は、就労の場と生活の場を一体的に確保することにある。しかし、入所施設という選択はせず、あくまで地域の中で働き、暮らすというスタンスにこだわってきた。

1) 就労の場づくり

通所授産施設「鳴滝園」では、どんなに障害が重くても「働く」ということを大切にしている。それは、「仕事の厳しさがあって初めて楽しみも倍増する」と考えているからである。授産施設として、開設当初から利用者に少しでも多くの工賃を支払えること、1 人ひとりの工賃を少額ずつでもアップしていくことをめざし、さまざまな下請け作業に取り組んできた。それは、労働と引き換えに給料を得るという価値観を習得してほしいという思いからである。

あわせて、自主製品の開発にも取り組んできた。当初は、木工や紙器製造といった作業が中心であったが、1998 年にはパンの製造・販売といった新たな分野にも着手した。スーパーの店先でコロケやもちを販売することにした。それは、さまざまな選択肢があるほど利用者 1 人ひとりの作業能力や適性にあった仕事が見つけられるし、生産から販売までの過程を経て日々熟練していく。誰もが役割と責任を持ってやり遂げることで、「自分らしさ」を発揮できると考えたからである。

「鳴滝園」の活動が大きく地域へとシフトした 1 つの転換点は、2002 年 2 月の「スワンベーカリー・山口店」の開店である。不景気のあおりで受注作業が減ったこともきっかけとなり、「自分たちの作ったものを売る店が欲しい」「施設以外の場所で売りたい」という開園当初からの願いをかなえるかたちで、国道沿いにガラス張りの店舗を構えた。授産施設

設のなかで訓練を続けても就労に結びつかず、毎日、施設内での作業しか体験することができなかった利用者にとっては、スワンベーカーは地域住民と利用者との日常的な接点であり、1つのステップアップの場にもなっている。

こうした働く場の創出とともに、地域のなかでの就労支援にも力を入れてきた。近くのスーパーやパン工場では、施設外就労（企業内授産）からスタートして、これまでに17人（うち短時間労働13人）が就職に結びついている。いずれも施設から近い距離にあるため、就職後の定着支援も、企業へのフォローも継続的に行きやすいというメリットがある。

2) グループホームの展開

就労の場づくりについては会員の合意形成が得られやすかったのに対し、グループホームの展開については、会員の意見が分かれた。「親が元気なうちに子どもたちが安心して暮らせる場を確保したい」という思いは一致していたが、地域のなかで暮らすことを望みグループホームの開設を希望するグループと、みんなと一緒に暮らせるならと入所施設の開設を希望するグループとに、親も職員も大きく二分された。

最終的に、法人は「地域で働き、地域で暮らす」ことを選択し、計画的にグループホームを開設していくという方針を打ち出した。そして1995年4月に、山口市内で最初のグループホームとなる「せせらぎホーム」を「鳴滝園」のある小鯖地区に開設し、20歳代の男性4名が入居した。彼らが地域のなかでいきいきと、自分らしく暮らす様子に確信を得て、その後も、ほぼ2年ごとに計画的にグループホームを開設していった。現在7ヶ所（定員32名）が小鯖地区とその周辺に開設されている。なかには身の自立が難しい入居者もいるが、世話人と施設のバックアップ、そして入居者同士の助け合いで解決している。

「ほおの木会」のグループホームの展開の特徴は、利用希望者を募ってからグループホームを開設するのではなく、今後の利用を見込んで計画的に開設しているという点である。そのため、急な入居希望にも対応可能だという安心感がある。さらに、空室を利用して体験的な入居も可能で、地域生活への動機付けになっている。

山口県が抱える課題の1つに、養護学校卒業後の進路がある。養護学校が偏在しているために寄宿舎を利用している生徒も多く、卒業後の就職先を決める前提として居住の場を確保しなくてはならない。そんななかで、鳴滝園のグループホームの存在意義はますます大きくなっている。

3. 地域との関係

障がいのある子どもたちの地域生活を、地域の課題として解決したいという思いから、鳴滝園は開設当初から地元である小鯖地区（小学校区）との関係づくりを大切にしてきた。しかし田舎特有の閉鎖的な風土もあり、地域住民との関係づくりは思うようには進まなか

った。

鳴滝園が住宅地の奥に位置するため、施設の建設時には朝夕の往来や下水の処理について住民から異議を申し立てられた。何とか承諾を得られたが、次にグループホームを開設したときにもやはり反対された。説明会で「地域のなかで暮らし続けさせてやりたい」「わが子のこととして考えてほしい」と懇願する親や職員に対して、住民は「入所したほうが幸せなのでは」と冷ややかな反応だったという。それでも「親である限りは、子どもたちのために懇願するしかない」という思いで、頭を下げ続けたという。そして、まずは「どんな人たちなのかを知ってもらいたい」と考えて、地域の行事や清掃活動に職員とともに積極的に参加した。日々の活動では、地域の人にできるだけ迷惑を掛けることがないように、最低限のマナーや身だしなみを守ることを心がけてきた。

こうした姿勢が受け入れられたためか、グループホームを開設して6ヶ月が経過したころから、近隣住民の様子が変わってきた。当初は反対していた隣人も、回覧板をやり取りしているうちに、気軽に声を掛けてくれるようになった。また、地域のお年寄りや仲良くなった入居者が、畑で採れた野菜をもらって帰ってくることもあった。その後、小学校区という範囲にいくつものグループホームを展開するにつれて、日常的に障害者と接する機会が多くなり、地域住民の意識も自然と変化していった。地域のなかにグループホームという存在が徐々に根付き、7ヶ所目のグループホームを開設したときには、近隣住民に、「一人住まいだから、グループホームが近くにできて安心です」と言われたという。

「スワンベーカーリー」の存在も大きい。「スワンベーカーリー」の店舗は、一見すると障害福祉の事業所には見えないため、客の多くはそのことを知らないままに来店する。そこでいきいきと働く障がい者の様子を目の当たりにして、身構えることなく、ごく自然のこととして受け止めている。学校の職場体験や福祉教育にも積極的に協力してきた。それをきっかけに、ボランティアとして活動する高校生・大学生も着実に増えてきた。

こうして個人的な関係は少しずつ形成されていったが、地元の地縁組織との関係は必ずしも順調に形成されなかった。鳴滝園では地元で溶け込んでいきたいと考えて、開設当初から積極的に働きかけていった。たとえば1994年7月には、社会福祉協議会の「ふれあいの町づくり事業」を受託し、地域の独居高齢者へ季節弁当を配食したり、老人クラブなどと定期的な交流を持ったりしている¹。1998年4月には、鳴滝園の敷地内に、地域交流のためのスペースとして「ホームひだまり」を設置した。当時はこの地区に公民館がなかったので、交流スペースを地区の会合等にも使ってもらえればと提案した。また外部から講師を招き入れ、鳴滝園の利用者と一緒に、ダンスや音楽などのサークル活動も企画した。こうして様々な趣向で地域に働きかけたが、参加するのは一部の若い世代だけで、地元住民の参加はなかった。毎年夏に開催する祭りでも、参加者は利用者の家族や知人が中心で、地区からは役員が儀礼的に参加するだけであった。当時を振り返り、岡山さんは「いつまでたってもお客さん扱いで、地域に密着できない。つくられた交流で、常に違和感があっ

¹ 弁当の配食については、県内で食中毒が発生したため、保健所の指導で中止している。

た。」と語っている。

そんな関係が変化しはじめたきっかけは、2007年に地元の地区社協の役員を、鳴滝園の理事長（岡山さんの夫）が引き受けたことである。それまで地区社協とはほとんど縁がなく、誘われた時には戸惑ったが、地元近づけるきっかけになればと考えて引き受けたという。地区のためにも活動するなかで親しくなり、地区社協のメンバーが鳴滝園の評議員を引き受けてくれることになった。

地元住民が評議員として関わりはじめたことで、他の住民も鳴滝園を身近に感じてくれるようになったのか、今年の夏祭りには例年になく多くの地元住民が参加してくれた。年末にはみかんを差し入れてくれたこともあった。これまで遠巻きに見ていた人たちが、少しずつ近づいてきてくれている実感があるという。「20年掛かって、やっと地元溶け込みはじめた。地域の財産という気持ちで、子どもたちをかわいがってほしい」と岡山さんは語っている。

4．活動の限界と今後の課題

法人の次なる展開として、自分たち会員の子どもたちだけでなく、地域のなかで暮らす障がい者に目を向けはじめたのが、2002年地域療育等支援事業の受託である。「鳴滝園」から数百メートル離れたグループホームの隣に、拠点を構えた。

この事業を受託することで、これまでの会員を中心にした活動では見えなかった地域の課題が見えてきた。その1つが、養護学校の寄宿生の卒業後の進路である。入所施設はすでに定員に空きがなく、グループホームへの入所を希望している者も多い。しかし、これまでの「鳴滝園」は、通所施設を核として、そこから地域生活を目指す延長線上にグループホームや一般就労を位置づけてきた。そのため、グループホームの利用者は、通所施設の利用者、あるいはそのOBであり、永住を前提としてきた。しかし、養護学校の卒業生のなかには、通所施設を経ることなく、企業で働く者もいる。そして、その過程でグループホームを過渡的に必要とする者もいる。多様なニーズを持つ人が同じグループホームに混在することで、最初は利用者も職員も戸惑いが大きかったという。

しかし、このことがこれまでの利用者にとって新しい刺激になっている面もある。これまでわが子の終の棲家としてグループホームを作ってきた親たちが、地域で暮らしていくということにも意識を向け始めている。通所施設から出発して地域で当たり前のように働き、グループホームを1つの通過点として地域で当たり前のように暮らすようになる、わが子のそんな可能性を再発見している会員も出始めている。

一方で、利用者の重度化・高齢化という深刻な課題も抱えている。親亡き後に、グループホームやケアホームだけでは対応しきれないという現実も見え始めた。入所施設という選択肢も想定し、それでも地域から離れなくてもよいようにという思いで、鳴滝園の近く

に土地を確保した。介護保険の活用も視野に入れながら、今後の展望を模索している段階にある。

事例 2

地域社会での自立をめざして

特定非営利活動法人 キャンパスの会（宮崎県都城市）

1. 立ち上げの経緯

「キャンパスの会」は、宮崎県都城市を中心として南九州全域に多角的に事業を展開している NPO 法人である。活動の原点となったのは、市内の障がい児施設の保護者会。その中心にいたのが、現在、理事長を務める楠元洋子氏である。

楠元氏は、都城市の出身で、結婚後は大阪府豊中市で暮らしていた。3人の娘を出産したが、そのうちの1人が幼少時に髄膜炎に罹患し、その後遺症で寝たきりになった。その時に頼りになったのは、同じように障がい児を持つ母親たち。自分たちの子どものために共同作業所やレスパイトサービスなどを立ち上げてきた。その背景には、豊中市では当時から家族会の活動が活発で、そのための行政の支援策も手厚かったという条件がある。

その娘が25歳になった2001年8月、母親の介護のために障がいを持つ娘と2人で都城市に戻るようになった。ところが、当時の都城市には、成人した娘が日々通う場もなかった。その時の気持ちを、楠元氏は「雲泥の差」と表現している。それでも都城市で暮らすことを選択し、そのための活動をスタートさせた。

まずは、共に活動する仲間を探すことから始めた。娘はすでに学童期を過ぎていたが、障がい児の通所施設や養護学校の保護者に呼び掛けた。そして、活動のための資金作りとして、豊中市ですでに経験していた福祉施設などへの紙おむつの給付事業を始めた（2001年11月）。当初はその利益を通所施設に寄付していたが、市や県と相談するなかで NPO 法人を立ち上げることを決め、2004年2月に申請、5月に NPO 法人「キャンパスの会」が設立された。法人名には「キャンパスに子どもたちと親の夢を描き、かなえていきたい」という思いを込めた。このとき、会員43名であった。

法人の資金を獲得するために、紙おむつの給付事業を継続し、あわせて企業などの協力を得て物販などを手掛けていった。その傍らで、保護者らがヘルパー資格を取得することを支援した。それは、「キャンパスの会」の戦力となるだけでなく、母親たちの「働きたい」という夢を実現するためであった。障がい児を持つ母親たちは、わが子の介護のために、これまで望んでも外で働くことができなかった。「仕事として働いてみたい」という母親らの夢を実現するために、資格取得の費用は会が立替えし、取得後にヘルパーとして働くこ

とで返してもらおうという仕組みを作った。母親や祖母 10 名が資格を取得し、現在もそのうち 7 名が働いている。

「キャンパスの会」として最初に立ち上げたのは、障がい児のための学童保育と長期休暇時のレスパイトサービスであった。すでに娘が成人している楠元氏にとっては、日々の活動の場所をつくることのほうが切実であったが、あえて学童期のサービスからスタートした。それは、学童期の障がい児を持つ親の大変さを、身をもって体験してきた



たからである。将来を見据えて働く場を作ることを提案しても、今はまだ理解してもらえない。まずは、会員が現実に直面している問題からともに解決することから活動しようとして判断した。2004 年 7 月から居宅介護支援事業とレスパイト事業を開始、8 月には養護学校教室での学童保育を開始し、活動拠点となる「くれよんはうす」が完成した。「くれよんはうす」は、楠元さんが自宅近くの土地を提供し、建設のための資金は銀行からの融資で賄った。

楠元氏は、豊中市で娘が養護学校に入学した時に言われた言葉が忘れられないという。「お母さん方がここまで頑張ってきたのだから、あとは学校側が 12 年間を通して、社会生活に向けての学習を行っていきます。2~3 年ゆっくり自分の時間を楽しんで下さい。卒業後、又、お母さん方の頑張りが必要となりますので、温室から出ていく準備をお願いします。」この言葉で気持ちが楽になり、子どもの入学後しばらくは解放された気分でした。その後、その後は子どもたちの将来を見据えて母親たちは活動をスタートさせた。都城市の母親たちにも同じような安心感を持ってもらい、一緒に活動したい。「キャンパスの会」の立ち上げに込められたこの想いは、その後の活動にも継承されている。

2. 活動の特徴

母親たちの活動を基盤として

「キャンパスの会」は保護者たちのネットワークの中で拡がり、そのニーズに応じるかたちで活動を多角化していった。設立から 2 年間で、対象を身体障がいから知的障がい、重複障がいへと拡大し、学童期を過ぎた子どもたちのためのデイサービス、行動援護、シ

ョートステイサービスをスタートさせた。親亡き後を見据えて、2005年8月には「キャンパスの家」の建設準備委員会が発足、さらに収入を確保する手段として、2005年11月には紙オムツ給付事業のノウハウを生かした紙おむつ専門店「キャンパス」がオープンし、障がい者5名を雇用した。また、親たちの求めに応じて、制度の枠に外れる内容や時間、対象を、自主事業として無償あるいは実費で対応してきた。

同じ境遇にある親であるからこそ、わかりあえるものがある。障がい種別は違っても、大変さは共感できる。そうした母親たちの助け合いの活動が「キャンパスの会」の根底にある。ただし、助け合いが前提だが、それぞれに事情もある。みんなが同じようにやろうと思うとやれない。だからこそ、自分ができるところから、できる人からやっていこうと決めた。たとえ「利用する」だけの会員がいたとしても、それを決して攻めることはしないし、それも1つの協力だと考えている。『クマの力、アリのちから、ネズミの力』それぞれの事情の中で助け合っている。

会が最終的に目指すのは、親亡き後も子どもたちが地域で暮らしていくこと。障がいの子どもを持つ親なら、誰もが子どもより1分でも長く生きていたいと思うが、それは叶わない。だからこそ、今のうちから将来を見据えたサービスを開発していった。自分に子どもがいなかったら、きっとこんなふうに考えつかなかったし、このあたりでいいかなと妥協したかもしれない。残される子どものことを思って、ここまで頑張れたと楠元氏は語っている。

一方で親が支援することの弊害も自覚している。立ち上げから半年間は母親たちで運営してきたが、その後はスタッフを雇い入れた。スタッフは母親たちのアドバイスを受けとめながらも、先入観なく子どもたちを評価し、新たな可能性を発見してくれる。そのことがとても新鮮に感じられ、我が子のことを何でも知っていると思っていた自分たちが、子どもたちのチャレンジを阻んでいたことに気付かされたという。それを教訓に、現在は自分の子どもがいらない部署に母親たちを配置している。

「働く場」の創出

「キャンパスの会」は、どんなに障がいが高くても「働く」ということを大切にしてきた。2006年4月の小規模作業所（2006年2月就労移行事業所に移行）の開設に始まり、2007年12月リネンクリーニング工場（就労継続支援A型）、2007年3月給食センター（就労継続支援A型、B型、一般就労、短時間就労）と次々と新たな事業を立ち上げ、その規模を拡大していった。この他にも、会の



収益事業と障がい者の雇用を結びつけ、紙おむつ専門店の販売員・配達員のほか、商店街の中に開設した野菜販売所「キャンバスふれあい市」の販売員、事務所の事務員、グループホームの世話人などとして、現在は「キャンパスの会」の全従業員 100 名中、40 名以上（A 型雇用 20 名を含む）を雇用している。身体障がい者が店長を務め、知的障がい者が従業員として働いているオムツ販売店もある。給与は、中途身体障がいの女性事務員 2 名を含む 3 名の身体障がい者が、月額約 14 万円から 17 万円（ボーナスを含む）、知的障がい者 9 名の給与は常勤雇用者が月額約 9 万 5 千円、短時間雇用者の平均が約 6 万 7 千円（最高 7 万 3 千円、最低 5 万 6 千円）となっている。

各人が能力や適性が発揮できるために、たくさんの仕事を探し出し、その内容をどんどん膨らませていった。たとえば、「キャンバスふれあい市」で販売する野菜の洗浄、袋詰めなどの作業を就労移行支援施設「あとリエ」で行い、1 日の利用料を上回るだけの賃金を保障している。雇用の 2 つの事業所でも、できるだけ多くの人ができる工程を工夫している。クリーニング工場では、洗い、仕分け、たたみといったさまざまな工程があるし、車の運転もある。給食センターでも、調理以外に、食材の洗浄、皮むき、カットといった下ごしらえ、盛り付けといった工程がある。たとえ文字が読めなくても、計算ができなくても、そして手足に障がいがあっても、適材適所で、何度も配置換えをしながら、自分にあった仕事を見つけていく。そして働きに応じた賃金が支給される。決して一般就労のみをゴールとしているわけではない。それが会の目指す「働く」という意味である。

本人たちが元気に、楽しそうに働いていることこそが、「働く」ことを支える一つのゴールだと考えている。介護から解放された親が、子どもたちと一緒に働く姿もよく目にする。「働けるうちは働く」「忙しくて当たり前」「働くことは楽しい」。一生懸命働く子どもたちの姿をみて、親が気付かされることも多いという。子どもも親も、みんなが当たり前に行っていることが「キャンパスの会」の目指す姿である。

3. 地域社会との関係

「キャンパスの会」の活動拠点の多くは、市中心部の商店街に所在する。楠元氏はもともとこの商店街の出身で、なじみの深い場所だ。しかし、子どもを連れて都城市に戻ってきたとき、商店街は一変していた。多くの人が行き交い、どの店にもぎわっていたはずの通りが、今では人通りも少なく、多くの店がシャッターを降ろしている。そんな様子にショックを受け、自分たちが何かするときには、必ずこの商店街のシャッターを開けようと心に誓ったという。

たとえば 2006 年 11 月にオープンした野菜の直売所「ふれあい市場」では、農家と連携し都城産の新鮮な野菜を毎日販売している。商店街の活性化だけでなく、農家の販路を拡大し、高齢の生産者の励みにもなると関係者の評価は高い。地域の公民館活動や地域のイ

イベントにも積極的に参加している。また、施設のイベントには地域の人たちも参加してもらい、近隣の高齢者に弁当を配ることもある。

このように今ではすっかり地域のなかに溶け込んでいる「キャンパスの会」だが、最初からすべてが順調だったわけではない。活動を始めた当初は反対する住民も多かった。身体障がい者についてはさほど反対がなかったが、そこに知的障がい者が加わると地域から反対の声が上がった。身体障がいと異なり、知的障がいは一見するとどこが悪いかわからない。わからないからこそ、人々の不安や戸惑いは大きいと知った。それを克服するには、街中で当たり前前に買い物を楽しんだり、一生懸命働いたりしている姿を見てもらうしかない。そんな思いで活動を続けてきた、と楠元氏は語っている。

「キャンパスの会」にはずっと温めてきた計画がある。それは商店街の一角にビルを建て、そこに障がい者の働く場と住まいの場を同居させること。1階に食料品店、衣料品店、美容室、薬局、日常生活用品店舗や音楽を楽しむカラオケルーム...と夢は広がる。障がいのある人だけでなく、地域の人が気軽に集える場所を作り、そこに障がい者の雇用を生み出す。階上には、障がい者・高齢者のケアホームやグループホーム、働く障がい者や障がい者が家族とともに暮らすためのアパート。障がいがあるからこそ、交通の便が良い街中で暮らしてもらいたい。そしてこのことは、きっと商店街にとっても意味がある。そこに住む人ができれば、24時間明かりのついた街になる。そんな思いで、毎月1回、自治会や商店街店主らを交えて、「キャンパスの家(仮称)」設立委員会を開催し、「福祉で街づくり」を模索している。

4．活動の限界と今後の課題

これまで施設整備やサービス拡大のための費用の大半は銀行からの借入金である。会の運営を信頼してもらい、多くの融資を受けてきた。活動に賛同したいくつかの企業から寄付金も寄せられている。障害者自立支援法はNPOがサービスを拡大していく追い風になった。しかし、これらに甘んじていては、会は維持できない。地域で暮らすことを支え続けるためには、制度だけでは難しく、それを補完する自主事業が大切になる。活動を継続させるために、財源となる収益事業を大切にしてきた。楠元氏は、開設以来3年間は無報酬で働いたという。

その苦勞が実り、「キャンパスの会」の活動は、紙おむつの給付事業を中心に広がっており、宮崎県では全市から、隣の鹿児島県からも委託を受けている。依頼があればいつでも配達することを謳い、実際に、正月から遠方にたった2袋のオムツを届けたこともあった。ガソリン代にも及ばないわずかな利益しか得られないこともあったが、こうした地道な活動が信頼を生み、今では大量の受注がある。地元企業の雇用の受け入れも着実に増えている。企業から、自主製品や事業についての共同企画の話を持ち掛けられることもある。紙

おむつ専門店や野菜市場は宮崎県地域ビジネス創造事業費補助金を受けて開業した。こうして従来の福祉という枠を超え、他分野とも積極的にかかわりを持ち始めている。

それでもなお、障がい者が地域で働き、暮らしていくための課題は山積しているし、支援を必要としている人は埋もれている。事業規模が拡大し、会の活動が地域に知れ渡るにつれ、利用希望者もどんどん増えてきた。現在、通所の利用者は 120 名、スタッフも 100 名を超える。このほかに日中一時支援の利用者や雇用している障がい者もいる。今後も養護学校の卒業を迎えるごとに増えていくことは容易に予測できる。大きくなりすぎてしまった感は否めない。「大きくなりすぎて、見えなくなってしまう部分が怖い」と楠元氏は語っている。

「キャンパスの会」は、開設以来ずっと NPO として活動してきたが、2007 年 3 月に設立した給食センター部門については社会福祉法人を選択した。社会福祉法人にした最大のメリットは、財政面で安定すること。税制上の優遇が得られるようになり、利用者やスタッフを安定的に守っていける。弁当の製造も当初は 200 食が限度だったが、今では 500 食以上をこなす。こうした経験から、すべてを社会福祉法人として運営するという選択肢もある。それでも、「キャンパスの会」は NPO であることを選択し続けている。それは、会員の必要に応じて融通をきかせ、福祉という枠にとらわれずに自分たちの判断で柔軟に対応できるから。福祉制度だけでは支えられないニーズがあることを、身を持って体験しているからである。社会福祉法人と NPO という 2 つの仕組みが両輪となってこそ、自分たちが描く地域生活が支えられると考えている。

これまでさまざまな「働く場」を創出してきた「キャンパスの会」だが、今後は一般の企業での就労を支援することにも力を入れたいと考えている。2009 年 4 月から障害者就業・生活支援センターを開設する。すでに実習やトライアル雇用も始まっている。しかしそれに伴い、これまでとは違う新たな問題も浮上している。その 1 つが一般企業に就職するときの通勤手段の確保である。

都城市は公共交通機関があまり発達しておらず、自家用車での通勤が当たり前になっている。実習、トライアル雇用の期間は「キャンパスの会」が自主事業として送迎を行っている。しかし、それを就職後も続けることは難しい。ある利用者は、片道 1 時間くらいかかる山中の養豚業者で実習し、現在はトライアル雇用を行っている。職場での仕事ぶりは高く評価されているし、企業側も何とか雇用を維持しようと努力してくれてい



るが、通勤手段が確保できない限り就労は継続しない。日常の交通手段が確保できないのは、障がい者に限ったことではない。むしろ地域に潜在していた課題が、障がい者雇用という場面で露呈したにすぎない。だからこそ、地域の課題として解決していかなければならない。

これまで様々な問題を会の自主事業として、あるいは行政との協働で乗り越えてきた「キャンパスの会」だが、この課題を解決するにはもはや両者の協働だけでは難しく、地域を巻き込んだ新たな解決策を模索しはじめている。

事例 3

ひとりの市民として、あたり前に働き、あたり前に生きる

豊能障害者労働センター（大阪府箕面市）

1. 活動の立ち上げの経緯

豊能障害者労働センターの活動は、国際障害者年の1981年秋、養護学校の卒業を控えた1人の脳性まひの少年の「どこにもいくところがある」という切実な想いからスタートした。市内の学校に進学できずに近隣市の養護学校に籍を置き、地域のなかで暮らしていくことを目指して高等部まで12年間訓練を繰り返してきたにもかかわらず、卒業後に市内に戻る場所がないという事実にはたとえ気づき、本人だけでなく周囲の支援者も愕然としたという。地域のなかであたり前に暮らし、あたり前に働くために、1982年4月に、障がい者2名を含む6名が阪急桜井駅前の古民家を借りたのが、豊能障害者労働センターの始まりである。障がい者自身が起業し、障がいのある人もない人も対等に経営に参加するという方針でスタートした。

「みんな一緒にご飯を食べていくためには、商売をしなくてはいけない」と考えたが、当時は確立された事業はなく、粉石けんの配達、たこ焼屋、通信販売、点訳といったさまざまな事業を組み合わせながら、カンパなどで得た資金を加えて活動を続けた。一緒に活動する者は介助者として「他人介護料」で収入を得た。こうして得られた収入を、「財布は1つ」という原則に基づき、障がいのある・なしの区別なく生活の必要に応じて分配していた。そのため、障がい者だけでなく、ともに活動する健常者も経済的に困窮していたが、それを支えてくれたのが地域の人であったという。ほとんど面識のなかった地域住民とも、店に買い物に来たり、不用品を提供してくれたりするなかで、少しずつ関係が形成されていった。

活動の方針に大きく影響したのが、1995年1月の阪神大震災であった。被災地の障がい者を助けようと救援物資を集め、被災地に届ける中継基地として活動した。予測を上回る物資が届けられたため、それを利用した被災障がい者救援バザーも開催し、その収益を全額支援金とした。救援



活動が一段落したが、リサイクル事業に大きな可能性を見出し、これを単にバザーとして終わらせるのではなく、労働センターの中核的な事業のひとつとして位置づけようという方針を決めた。

2. 活動の内容・特徴

現在、労働センターの中核的な事業は3つある。その1つが、リサイクル事業である。地域の人たちから寄付されたバザー用品（リサイクル品のこと）を販売する5軒の店舗、月3回の小さなバザー、年1回の大バザーなどがある。リサイクル事業を選択した理由は、3つある。

1つ目の理由は、さまざまな工程があるため、いろいろな個性を持った人が働きやすいということ。商品の選別、値段つけ、仕分け、箱詰め、販売といった工程のなかで、包装の新聞紙をはがしたり、商品のしみを見付けたりと、それぞれが得意な仕事を見つけることができる。

2つ目の理由は、店舗という拠点ができること。障がいのある人が地域で暮らしていくためには、いつでも気軽に立ち寄れる場所が必要だと考えた。さらに、店舗を持つことで、地域の人とも日常的に顔を合わせることができる。

そして3つ目の理由は、リサイクル事業の持つ価値観である。一度は不要だと思われた物が仕事を生み出し、商品となり、お金となって、暮らしを築く糧となる。そんな価値観を大切にしたいと考えている。そのため、バザー用品を呼びかけるときにも、そのことを必ず伝え、「ものがつながると同時にひとがつながる」というリサイクルのおもしろさを共有したいと考えている。

第2の事業は、通販事業である。障害者自身のデザインによるオリジナルメッセージTシャツやトレーナーを中心に、カレンダー・ポストカード・障害児教育自主教材などを取り扱っている。通販事業は、遠く離れた人たちとも店舗のように「顔の見える」関係になるために、自分たちの思いを商品に込めているという。

そして、第3の事業が、機関紙「積木」の発刊である。労働センターの活動を綴り、自分たちで印刷、発送しており、その工程もたくさんの仕事を生み出している。そこでは、労働センターの活動内容だけでなく、そこに込められた理念を発信している。

これらの事業の他にも、大衆食堂や点訳業務、福祉用品を扱う福祉ショップなどを運営している。また、映画上映会やコンサート、講演会といった啓発事業も多く企画している。これらの収益に助成金等を加えた金額を、障がいのある人もない人も基本的にほぼ同一賃金に分配している²。そして、「障害者だから買ってあげる」ではなく、「おもしろそうだから

² 基本的に同一賃金だが、実際には生活の必要に応じて分配（最低賃金以上を）している。自立生活をし

ら買う」といわれる店づくりを目指している。

現在、従業員数 55 名、うち障がいのある者が 33 名で、2007 年度の年間売り上げは 10,472 万円である。

3 . 地域社会との関係

労働センターが目指しているのは、障がいのある人は決して保護・訓練される対象ではなく、あたり前の市民として主体的に生活できることである。そのためには、経済を生み出すことと、地域を耕すことは両輪だと考えている。地域のなかで障がい者自身が経営を担い、障がいのある人もない人も共に働き、入ってきたお金をそれぞれの人の生活を考えて対等に分け合っている。こうした姿を地域の人に見せることこそが、地域の人への発信になっている。

店舗を持つことの意味もそこにある。労働センターは、箕面市の中心を走る国道 171 号線付近に、8 カ所の店舗と事業所を持つ。市の総合保健福祉センター内に介護用品を販売する福祉ショップも運営している。店舗では障がいのある人が中心に接客し、障がいのある人ない人ともにバックヤードを支える。最初はたまたま立ち寄った客でも、「一緒に話をしていると楽しくて、気持ちが悪くなった」「お店にくると元気になる」と、リピーターも増えてきた。バザー用品の提供やバザーの常連など、顔なじみの関係が増えていく。店舗を増やすごとに、自分たちの活動が地域に根ざしていく手ごたえを実感しているという。

リサイクルという事業は、バザー品を提供してくれる人、それを商品として購入してくれる人、その両方の理解がなければ成立しない。バザー品は無償で提供してもらっており、近隣には回収に行くが、遠方の場合には送料を自己負担で送ってもらう。それでも、バザー用品が途切れることなく提供されていることは、そこにかかわる人たちが事業のおもしろさを理解し、主体的にかかわってくれていることを示している。

労働センターの次なる展開は、自分たちが原動力となって、地域経済を発展させることである。たとえばリサイクルショップ「ふだんぎや」のある桜井市場は、老朽化とともに空き店舗が目立つようになり、一時は閑散としていた。しかし、商店街関係者の努力もあり、若者が个性的な店舗を起業するようになった。こうした新たな動きと上手く連携を模索している。最近の具体的な取り組みとして、古本市を企画している。市場全体を特設会場として、協働して古本市を開催する。これまで労働センターが蓄積してきたリサイクルのノウハウを地域に還元することで、地域とともに活性化することを目指している。

ている人は、障害の有無によらず月 12.5 万円（週 5 日勤務の場合）～15 万円（週 6 日勤務の場合）を基本として分配している。

2 . 公私協働による地域生活支援の取り組み

障害者自立支援法の運用上の特徴として、市町村の権限が強化されていることに注目したい。同法では、定型的なニーズについては国一律の「自立支援給付」とし、それ以外は市町村の裁量で実施する「地域生活支援事業」と整理しており、この両者がいわば両輪となって地域生活を支援する仕組みとなっている。地域ごとに人口規模、地形、歴史、社会資源の量や質、人々の意識などに大きな違いがあるという前提に立てば、国一律の施策化にはおのずと限界がある。「地域生活支援事業」については、地域の特性と障がいのある人のニーズとの兼ね合いを探りながら、創意工夫により制度運用を行うことが必要となり、自治体の力量が試されることになる。

こうした仕組みが誕生した背景には、これまで独自の支援策で地域生活支援に熱心に取り組んできた一部の自治体の存在がある。これらの自治体では、民間事業者の自発的・開拓的な動きに同調するかたちで、単独事業として支援しようという動きがみられた。これらの支援策により、既存の事業の安定性・継続性が担保されるだけでなく、それに牽引されて新たな担い手が誕生するなど相乗的な効果を生んだ。しかし、自治体独自の財源から支弁されるため、この事業が無制限に拡大することは自治体としての負担は大きくなる。

景気の低迷が蔓延化するなか、各自治体の財政状況は極めて厳しい。障害者自立支援法の導入は、地域生活を支援するために、民間事業者と自治体、国の三者がどのように役割を分担するのかについて、問い直す契機ともなっている。

先に紹介した事例のうち、豊能障害者労働センター（事例3）の活動は、箕面市の単独事業として施策化され、普及していった。以下では、その点に着目して再整理してみたい。

事例 4

「社会的雇用」の施策化とその拡がり

豊能障害者労働センター（大阪府箕面市）

1. 施策化への道のり

豊能障害者労働センターが1983年に提出した請願書をきっかけとして、その後の箕面市は、労働に軸足をおいた独自の施策を打ち出していく。1985年には「障害者の働く場づくり懇話会」として、労働センターを含む障がい者団体等と行政との協議の場が設置された。1985年当時は、労働センターにおいても、作業所への移行が検討された時期であったが、利用者・指導者として区分される作業所のあり方には抵抗が示され、断念した経緯がある。「懇話会」での協議を重ね、結果として創出されたのが、箕面市独自の「障害者雇用助成制度」（1987年）である。これは、障がいのある人の賃金を補填するもので、当時は障がい者1人あたり5000円/月額が豊能障害者労働センターに支給された。

さらに1990年には財団法人 箕面市障害者事業団を設立し、障がいのある人が「働く」ことを支援する機関として市のなかに正式に位置づけた。そして、豊能障害者労働センターに支給されていた助成金は、1991年「財団法人箕面市障害者事業団雇用助成金制度」として正式に位置づけた。その後、事業団は、喫茶、物販といった収益事業や、緑化推進、リサイクルといった市の委託事業で直接雇用する部門と、雇用支援センターをはじめとする一般就労へ向けた就労支援の部門の両方を持っていった。こうして、障がい者を雇用する民間事業所を支援しながら、一方では、自らの管理下にある組織で障がい者を雇用し、これらの経験をもとに一般就労を支援するという箕面市の重層的な支援システムが確立された。

§ 3つのキーワード

こうした箕面市の施策化には、いくつかのキーワードがある。たとえば、労働センターのような取り組みを「障害者事業所」による「社会的雇用」と定義し、その対象となる人を「職業的重度障害者」としている。こうしたキーワードが、理念や歴史を踏まえて明確に定義されているため、新規参入を含む公私の関係者がぶれることが少ない。まずはこれらのキーワードを整理しておきたい。

「社会的雇用」

障害者の経営機関への参加や非営利事業であること等一定の条件を課した上で、事業当事者の経営努力に加えて、行政による賃金補填や優先発注を行い、さらに、市民による事業支援を通じて、一般就労の難しい障害者の雇用・就労の場を生み出していく施策。

現在、箕面市障害者事業団が実施する市からの委託事業と、市内4箇所の障害者事業所が展開する事業がある。

「社会的雇用」という用語は、要綱上には存在しない。しかし、1993年に箕面市心身障害者連絡協議会・障害者雇用促進制度調査研究部会が取りまとめた報告書の中で、はじめて「社会的雇用」という用語が用いられたという。

「障害者事業所」

障害者雇用助成金の交付要綱では、以下のように定義される。

障害者雇用が遅々として進まぬ現状を改善すべく、積極的に職業的重度障害者を雇用することを通し職種開拓・職域拡大に向けた事業運営を行うことを目的として設立されたもので、その存在と事業内容が、障害者の職業的、社会的自立に役立ち、かつノーマライゼーションの視点から多大な意義をもつ事業所のことをいう。

具体的には、職業的重度障害者の雇用実数が4人以上でかつ、雇用割合が30%以上（実人数算定）であることが条件となっている。豊能障害者労働センター等のモデルを前提として、帰納的に定義していることがうかがえる。

「職業的重度障害者」

障害者雇用助成金の交付要綱では、「職業的重度障害者」についても、次のように定義している。職業的重度障害者とは、手帳（身体・療育・精神）の有無及びその程度によって限定せず、障害が理由となった社会的ハンディの結果、一般就労の困難なものをいう。

つまり、一般就労の困難さを、本人の側つまり障害そのものに求めるのではなく、社会との関係の中から「働きにくさ」に注目して判断していることが特徴である。そのため、発達障がい者や高次機能障害といった制度の狭間になりがちな人たちも対象となりうる。

2. 雇用助成金制度の特徴

箕面市における「社会的雇用」とそれを支援する「雇用助成金制度」は、以下の3点において非常に画期的な施策だと評価が高い。

まず第1に、労働者としての権利を保障していること。障害者事業所は、そこで働く全ての障害者に対し、最低賃金が保障された雇用契約を結ぶことと雇用保険に加入することが求められる。ただし、現実的には事業収入だけでこれらを保障することは困難なため、それを支援するために雇用助成金がある。

雇用助成金には、障害者助成金、援助者助成金、作業設備等助成金の3区分があるが、その中心はあくまで障害者助成金であり、障害者に支払う賃金を補填することがこの助成金の特徴である。従来の授産施設や自立支援法における就労継続支援、就労移行支援では、障がい者をサポートする職員の人件費が補助金の支給対象となっており、障がい者が受け取る所得については補助されてこなかった。そのため、一部の先進的な取り組みを除いては、障がい者の受け取ることができる賃金のごくわずかであった。それに対し、雇用助成金は、障がい者の賃金に対する助成を行うことで、最低賃金を保障することを直接的に支援している点は、極めて画期的である。事業所は自らの経営努力の成果と合わせて、この助成金を上乘せすることで最低賃金を保障している³。

第2に、障がい者自らが起業することを支援し、経営を担う主体としていること。ここでの主体とは、サービス利用者としての主体ではなく、事業の運営を担うというより積極的な意味合いを持つ。単に雇用される立場として所定の金額を受け取るのではなく、事業所経営にかかる会議に障がいのある従業員も参加し、経営の方向性を決めていく。

こうした方針は、障がいのある人、ない人が対等に考え、行動し、その成果である事業収入を分け合うという考えに基づいている。障がいの有無による役割分担ではなく、さまざまな人が個性を認め合いながら、共に考え、共に働き、相互に援助するという先駆的な実践理念を、そのまま施策として採用している。

障がい者自らが運営に関与することで、それぞれの個性に合った職種を開拓し、職域を開拓しながら事業を運営できるだけでなく、新たな障がい者の働く場を創出することにも貢献できる。

第3に、こうした対等で主体的な働き方のモデルを示すことそのものが、地域への啓発となっている点。障害者事業所の取り組みは、単に障害者の職業的、社会的自立に貢献しているだけではなく、ノーマライゼーションの視点からも多大な意義を持っている。

労働センターの事例からも明らかのように、事業を通じて障がいのある人が地域とつながり、それをきっかけとして地域の中で多様なつながりが新たに生み出されている。そして、地域住民がお互いの違いやありのままの生き方を認め合うことが、地域の再生やコミ

³ 最低賃金の4分の3に相当する金額が障害者助成金として支給され、4分の1を事業収入で賄う。さらに、最低賃金にとどまることなく、増加の方向をめざす努力が必要とされている。

ユニティビジネスへと結びついている。

3 . 今後の課題

障害者事業所による社会的雇用は、一般就労への移行支援と並び、障がい者の職業的、社会的自立を保障するもう一つの仕組みとして、箕面市のなかに定着しつつある。最初は豊能障害者労働センター1カ所であった障害者事業所も現在は4カ所になり、約60名の職業的重度障害者の地域での就労が実現している。この仕組みが浸透するにつれて、一般就労が困難な障がい児の卒業後の進路として、一般企業で就労している障がい者のリタイアの受け入れ先として、さらには社会的入院している精神障がい者の地域移行の際の就労の場として、期待はどんどん高まっている。

しかし、一方では、箕面市の財政状況は厳しく、これまでのように障害者事業所の運営を市独自の財源で全面的に支援することが難しくなっている。限られた財源の中で、より広範なニーズを対象に施策を展開していくためには、政策的転換をも視野に入れる時期を迎えている。

かといって、障害者事業所の自己努力のみにより事業収益を拡大することには限界があることは自明で、今後のあり方について、障害者事業所、福祉施設、作業所、行政、そして障害者事業団といった公私の多様な立場で協議する場もたれている。2007年3月に示された「箕面市における障害者事業所が行う社会的雇用の今後のあり方について 最終報告」では、自立支援法制度のもとでの就労継続支援A型の利用可能性についても検討されている。報告書では具体的な方向性については提言されていないが、「障害者事業所が歴史的に果たしてきた、職業的重度障害者の主体的な労働のニーズと障害者と健常者が対等な立場での労働を目指すという点が、大きな柱として堅持される必要がある」としている。

たとえば滋賀県では、障がい者と雇用契約を結び、労働保険に加入するなどの一定の条件を満たした事業所について、事業所の運営費（障がい者の賃金を含む）、管理費等を補助する「社会的事業所」という独自施策を2007年に打ち出している。同様の施策の動きは、他県にも広がりがつつある。そのパイオニア的な存在でもある箕面市は、これまでの実績を評価しつつも、事業の継続性をどう担保していくのか、その判断を迫られている。

3 . 専門職による地域生活支援の取り組み

すでに紹介したように、地域生活支援に積極的に取り組む事業所の多くは、障がいを持つ当事者とその家族の活動からスタートしている。個人的な活動が組織化され、その規模が拡大していくなかで、有償のスタッフを雇い入れる。「家族だからこそ」の支援を目指してきた活動が、次第に「家族だからこそ見えない部分」があることに気付く。「他人だからこそできること」に着目した支援こそが、専門職に求められる力量になる。

ここでは、施設や病院が、組織としてあるいは専門職として取り組む地域生活支援の事例を紹介する。これらの組織の多くも、やはり当事者や家族の活動が前身となっているので、両者を厳密に区分することは難しい。むしろ、法人として発展していくプロセスで、その理念や活動がどのように変化してきたのか、その変化が生じるきっかけはどのようなことなのか、その結果としての課題とはどのようなことなのかを理解するために、あえて切り分けて紹介している。

事例 4

病院と地域を結ぶ「架け橋」に

医療法人 若草会 フィオーレ（山口県山口市）

1. 立ち上げの経緯

レストラン「フィオーレ」は、同じ医療法人若草会の小郡まきはら病院の正面玄関をふさぐ場所に建っている。新幹線新山口駅から車で5分の位置で、すぐ近くにはショッピングセンターがあり、飲食店としての立地条件は良い。イタリア風の少し派手な店構えは、これまでの福祉施設のイメージとはかけ離れている。訪問客は、必ずしもそこが福祉施設だということを知らない。

こうした「フィオーレ」の構想は、まきはら病院院長の牧原浩氏から出された。当時のことを牧原氏は「授産所とかで内職と称してやっていたことは、病院の若い揺れている患者さんにはあわない。何か楽しいものはないかと考えた結果、多分の僕の趣味が入っているけれど、食べるのが好きなのでレストランということになった。」と、雑誌の取材に答えている。「病院と地域を結ぶ架け橋」として、あえて病院の敷地内にレストランを作った。

そのパートナーとして声がかかったのが、現施設長の三藤賢次氏である。三藤氏が当時働いていた店に、学生時代にアルバイトに来ていた看護学生が看護師となってはきはら病院に勤務していた。その縁で、三藤氏に「フィオーレ」の構想が伝えられた。話を聞き、三藤氏は何度か表院での様子を見に行った。そして、そこで元気に過ごしている患者の様子に新鮮さを感じて決心したという。他にも「フィオーレ」の建設進行中に、そろそろ店をたたもうとしていたパン屋があり、声を掛けたら協力してくれたというエピソードもある。こうして、シェフとパン職員という2人の福祉以外のプロを雇い入れるかたちで、精神障害者通所授産施設として「フィオーレ」が誕生した（1998年4月1日）。



2. 活動の内容・特徴

1) 働く場としての「フィオーレ」

「フィオーレ」は2008年3月に障害者自立支援法上のサービス体系に移行し、就労移行支援事業（定員10名）と就労継続支援事業B型（定員30名）の多機能型を選択した。精神障がいの人だけでなく、知的障がいの人利用もある。しかし、店で働くという点では区別はない。調理やパン作り、ウェイター、ウェイトレス、皿洗い、販売、清掃など各人の特性に合ったポジションを選び、責任を持ってこなす。人と接することが苦手だと洗い場を担当した利用者も、洗い上がったグラスをホールに運ぶうちに、いつしか自然に接することができるようになったという。しかし、体調面からの主治医の判断で、毎日続けては働けない人もいて、週1日～5日間交代しながら働いている。

2007年10月からは、すぐ近くにある山口県警察本部総合交通センター内の食堂運営も任されている。登録者数が30名を超え、スペースにも売り上げにも限界を感じて新たな展開を模索していた時に話をもちかけられ、即決した。こちらと同じ多機能型だが、日数的に安定して働ける人が中心で、「フィオーレ」から一般就労に向けたステップアップの場という意味合いが強い。病院の隣にある「フィオーレ」と違い、来店客は彼らの事情を知らない。それがゆえに、客とのトラブルが生じることもあるが、真面目に働く姿を見てもらうことで理解してもらおうしかないと考えている。

現在は両事業を合わせて42名が登録しており、1日20数名が働いている。支援するスタッフのうち正規の職員は調理とパン作りを担う職人の2名と精神保健福祉士1名、あとはパートで福祉職の経験者ではない。

このように、一見すると福祉的な発想がないようにも見えるが、実は社会復帰プログラムという意識は決して低くない。シェフでもあり、施設長でもある三藤氏は、「フィオーレ」の開店までの半年間看護助手として病棟に入って学んだという。現在は、他事業所や特別支援学校、企業、行政機関等とも連携し、「就労支援研究会」として研修会等を企画するほど就労支援への関心が高い。

職場開拓にも熱心で、新体系に移行して1年間で既に3名が一般就労しているという実績もある。

「最初はレストラン運営をやってくれればいい、料理を作ってくれればいいと言われてたが、こういう世界があると知って、社会復帰ということにとっても興味が出てきた」と



三藤氏は語る。小学校のころにボランティアで行った施設の記憶しか「福祉」のイメージがなかった三藤氏にとって、「医療福祉」あるいは「社会復帰プログラム」といったキーワードが新鮮に感じられたという。ただし、福祉への関心が高まるほど、専門職人としてのこだわりとの葛藤が大きくなっていく。レストランとしてサービスや味に妥協しなくなかったが、どんどん新しいメニューと取り入れていくと利用者がついてこられない。一方ではレストランとして売上げを確保しないと、利用者への賃金に跳ね返ってしまう。たとえ時間が掛っても見守りたいという気持ちはあっても、それでは満席近い客数に対応しきれない。自立支援法の導入後は、特に経営面への意識が高まった。今は、医療福祉、専門職人、経営者という3つの視点のいずれが欠けても「フィオーレ」は成立しないと考えている。

このように働く場として作り上げてきた「フィオーレ」だが、すべての利用者に合っているわけではない。レストランとしてやっていくためには、一般社会では通用しないことはきちんと伝える必要があるし、「食」に携わる者としての自覚が求められる。なかには体験期間中に自分には合わないと辞めてしまう人もいる。しかし、初めて外食産業で働き、「自分が作った料理を残さず食べてくれる」「お客さんがおいしかったと言ってくれる」そんな喜びを感じてくれる人もいる。その思いはスタッフも同じ。スタッフが利用者と同じ喜びを共感することは、相乗効果も生んでいる。3名の利用者が、「フィオーレ」での経験を生かして調理師の資格を取得した。そのことが就労には結びついた事例はまだないが、資格をとることは本人の自信につながり、他の利用者もステップアップに向けた目標になっている。

2) 地域の拠点としての「フィオーレ」

「フィオーレ」は、地域の福祉施設から野菜を仕入れたり、作品を販売したりといったネットワークを大切にしている。そのため「フィオーレ」の情報は、他の事業所から発信されることもある。そして、病院に受診する人だけでなく、地域で暮らす精神に障がいを持つ人にとって、気軽に立ち寄れる拠点になっている。外来にきた人やその家族が食事に寄ることもあるし、企業に就職した人が近況報告や相談に来ることもある。普通のレストランだからこそ、施設や病院のように身構えることなく、気軽に食事に来ることができる。

精神障がいは生まれつきではなく、途中で発症する。それ以前は普通に学校に通い、就労していた人も多い。それゆえに、就労に向けて技術の獲得といった訓練メニューを必要としていない人もいる。むしろ、生活面を含めた相談や職場開拓といった間接的な就労支援が求められる。そのため、就職することより、就労を継続することの方がはるかに難しい。だからこそ、地域のなかに気軽に立ち寄れる「拠点」が必要となる。それが「フィオーレ」である。

3. 地域社会との関係

「フィオーレ」は、一見すると普通のレストランのように見える。メインはイタリア料理で、ピッツァ、パスタ、パンを中心としたメニュー展開。店内には音楽が流れ、利用者もスタッフもお揃いのおしゃれなユニホームで出迎える。洋風のおしゃれな店内は、ランチ時にはいつも満席になっている。外来の利用者が気軽に安価で食べられるようにという院長の提案で和食もメニューに加えられたが、実際には、利用客の大半は近隣で働くOLや地元の主婦である。

以前は精神科病院だということだけで、小学校の通学路からも外されていたという。「フィオーレ」も設立当初は、「障がい者のやっているレストラン」として、評判も偏見もあった。しかし、今は「おいしいから」「おしゃれだから」という理由でリピーターが多い。幼稚園に通わせている母親たちが行事のあとに、子供連れで集まることもある。今では店前に幼稚園の通園バスが止まったりもしている。

総合交通センターの食堂の話も、警察署にパンの出張販売に出向いていた時に持ちかけられた。地元のスーパーのイベントで、「フィオーレ」のパンや菓子を使ってもらうこともある。12年間という時間が地域の信頼に結び付き、「フィオーレ」への期待へとつながっている。

4. 活動の限界と今後の課題

これまで「フィオーレ」は、地域と病院との中間にある架け橋、一般就労に向けたステップの場として位置付けてきた。だからこそ、就労移行事業を選択した。もちろん、就労継続事業として働き続けることも可能だが、チャンスがあれば本当の意味で社会に出ていく、それを応援するのが支援者の役割だと考えてきた。

しかし、今はそのことに迷いも生じているという。「もう一度社会で働きたい」。そんな気持ちでがんばって訓練したのに、一般企業に就職した途端に体調を壊して入院してしまう。それを繰り返している人もいる。確かに、賃金の高い一般企業で働きたいという気持ちは理解できる。しかし、企業での雇用が必ずしも彼らのいきがいや喜びにつながっていないという現実もある。それを乗り越えないといけないと家族や支援者は言う。しかし、「仕事だから我慢するのが当たり前」ということを、本人が納得したうえで企業への就職を決断したのか。ずっとここで働いていたいというそぶりを見せる利用者にとって、一般の企業に就職させることだけがゴールなのか。そんなことを自問しながら一般就労へ送り出していると、三藤氏は語る。

それは、「フィオーレ」が居心地のよい場になればなるほど生じる葛藤かもしれない。三藤氏自身がやりたい仕事を選択して今に至っている。だからこそ、その喜びを共感してきた仲間が、辛そうに働いている姿を見ることが忍びないのかもしれない。

人は働くことで役割を持ち、あてにされることで働くことの喜びを感じる。「もう一度、社会で働きたい」という声に応え、「フィオーレ」という場を作った。今度は「働き続けたい」という声に応え、賃金も含めて働き続けられる場をつくれないうか。レストランの展開に新たな雇用の場の可能性を見出したいと考えているという。「資源がないなら作る」を実践してきた「フィオーレ」だからこそ、就労移行に特化している今の制度体系に矛盾を感じているのかもしれない。

第3章

専門職の自発的な取り組みとしての 地域生活支援

この章では、精神障がいを持つ者の地域生活を支える1つの取り組みとして、山口県周南市の事例を紹介してみたい。それは、商店街の一角にある軽食と喫茶の店「ふくふく」である。地域で暮らす精神障がい者が気軽に立ち寄る場として、あるいは働くことを学ぶ場として、地域住民との交流を促進し、地域で暮らし続けることを支えている。

喫茶店という取り組みそのものは、これまで紹介していた事例を含め全国各地に類似の事例が存在する。しかし、それらの事例と「ふくふく」との最大の違いは、活動を支える仕組みにある。そもそも「ふくふく」とは、精神障がい者の地域生活を考える有志の集まりで、法人格を持っているわけではない。地縁組織でもない。「ふくふく」を支えるのは、いわゆる福祉の専門職の個人的な行為である。彼らは、それぞれ異なる法人に所属しながら、自分たちの時間を利用し、無償のボランティアとして働いている。専門職個人の自発的な取り組みが、地域住民と協働して運営しているのが「ふくふく」である。それが一時的なイベントとしてではなく、恒常的な店舗として成立している点が、「ふくふく」の最大の特徴である。

本章では、これまであまり紹介されることのなかった面も含めて、「ふくふく」を多面的に読み解いてみたい。

1. 「ふくふく」の活動実態

まずは、「ふくふく」の活動実態について、概説しておきたい。「ふくふく」とは、任意団体である「周南精神障がい者の地域生活を支える会」の名称でもあり、その団体を母体として運営しているコミュニティ施設の名称でもある。

「周南障がい者の生活を支える会 ふくふく」は、2004年に精神医療保健福祉に携わる専門職が集う任意の団体として発足した。この会は「障がい者が住みやすい街づくりは誰もが住みやすい街につながる」という理念のもと、地域住民に対して、精神障害に対する理解を深めるための啓発活動を積極的に行うとともに、誰もが安心して暮らせる街づくりを実践することを目的として、中心市街地における拠点づくりに力点を置いてきた。具体的な活動としては、精神障がい者支援としての生活支援・就労支援・相談・日中活動支援（居場所づくり）、心の健康への支援としての職場・学校でのこころの健康問題への取り組み、啓発活動としての講演会（ミニ講演会も含む）の実施や交流の場の提供、イベントや交流会等の企画・運営、趣味の会の企画運営、コミュニティ施設の運営等である。

一方、「コミュニティ施設 ふくふく」とは、JR徳山駅近くの商店街の空き店舗を活用した軽食と喫茶の店のことで、2004年10月30日にオープンした。「支える会 ふくふく」が精神保健家族会、社会福祉協議会等の協力を得て運営している（以下、「ふくふく」とだけ表現する場合には、「コミュニティ施設 ふくふく」を意味する）。「ふくふく」が位置するのは、山口県周南市平和通り。商店街の入口となっているスクランブル交差点のすぐそばにある小さなビルの1階と、立地条件はいい。畳敷きのくつろいだ雰囲気、床に座る席とイスの席とがある。メニューは550円の日替わりランチを中心に、ピラフやカレーといった定番メニューがある。その場で調理するものもあれば、あらかじめ作っておいて温められているものもあるが、いずれも手作りで家庭的だという評判が高い。

「ふくふく」には常勤のスタッフはいない。すべてのスタッフは、ボランティアである。「支える会 ふくふく」の会員である周南圏域の医療保健福祉施設に勤務する専門職を中心とした有志で、仕事の傍らに無償で働いている。また、「ふくふく」の活動に賛同し、あるいは、企業の新人研修の一貫として、ボランティアに参加する者の数も、年々増え続けている。また、「ふくふく」は精神障害者社会適応訓練事業を受託しており、現在は2名の訓練生が働いている。その他に、精神に障がいを持つ1名がボランティアとして働いている。

「ふくふく」は、開設から2年間は「中心市街地活性化事業」として、国と山口県、周南市の補助金を受けていたが、それ以降は店の売上と会員の会費だけで運営されている。開設当初は週3日の営業であったものを現在は週5日まで増やし、利用者、売上高ともに年々増加している。また、お弁当の販売や啓発のための講演会の開催、イベントの企画

といった様々な取り組みを精力的にこなしている。

	H16 年度	H17 年度	H18 年度	H19 年度	H20 年度
利用者数	885 名	1,548 名	2,654 名	2,748 名	3,018 名
ボランティア人数					
専門職 (定期)	8 名	8 名	9 名	9 名	9 名
一般 (不定期)	0 名	6 名	12 名	14 名	16 名
売上金額	389,100 円	1,130,930 円	1,448,233 円	1,424,826 円	1,945,056 円

2 . 開拓者が語る「ふくふく」の存在と意味

「ふくふく」は、精神科病院に勤務していた1人の看護師 東 美奈子氏の発想から生まれた。当時、精神科病院に設置された地域生活支援センターに勤務していた東氏は、日々の支援のなかで出会う1人1人のニーズに向き合いながら、1つの法人だけで地域生活を支えることの限界に直面し、「地域のなかで何かをやりたい」という気持ちが次第に高まっていったという。勤務していた病院が決して地域生活支援に立ち遅れていたわけではない。むしろ、精神障がい者の地域移行が政策として示される以前から、先駆的な取り組みを多く手掛けている病院であった。だからこそ、1法人の枠組みで支えることの限界を当時から感じ取っていたともいえる。

最初に紹介するのは、東氏自身が「ふくふく」の誕生から現在に至るまでの経緯とその想いを著したレポートである。



1. 任意団体としての「ふくふく」の誕生

そもそも「ふくふく」は、精神障がい者の地域生活を支えることを目的とした、任意団体としてスタートする。そのきっかけとなったのが、2002年夏、周南圏域の精神障がい者の交流を目的として、健康福祉センター主催で行われた海水浴であった。

当時、地域生活支援センターで勤務していた私は、関係各所との顔合わせも兼ねて、その海水浴に参加した。以前より、地域の中で何かやりたいと思っていた私は、スーパーバイザーから「ひとりでは出来ないから、一緒に始める仲間が必要だ」と言われていたので、その海水浴で同じ思いの人を探そうとも思っていた。そして何気なく、ひとりの人に「周南の街中で何かできることはないですかね」とつぶやいた。今でもなぜあの時にそんな話になったのかは定かではない。しかし、“何かしたい”という漠然としてはいたが、強い思いがあったことは言うまでもない。それが始まりである。

その日から1カ月に数回、当時作業所の職員だったAさん、「こころの健康ボランティア」のBさんと集まって、いろいろな夢を語った。それと同時に健康福祉センターの保健師(Dさん)に「街中に資源をつくりたい。多職種の勉強会から始めてネットワークを創ろう」と幾度となく話をしてきた。手始めに月1回の勉強会を始めたが、研修という場ではなかなか資源を創るという話にはならなかった。AさんとBさん、私の3人のなかでも、夢は語ってみるものの、資金はどうするのか、専属のスタッフはどうするのか、運営はどうするかなどなかなか話はまとまらずに、約1年が過ぎた。

そんな折、2003年夏に、私はDさんから「中心市街地活性化事業というのがあるから話を聞いてみないか」といわれ、さっそくAさんBさんと一緒に話を聞くことにした。今まで精神障がい者の地域支援は考えていても、街づくりには全く関心のなかった私が、始めて周南市の街づくりの担当者と出会ったのである。話を聞くと一応3年の国庫事業だということだが、1年あるいは2年で終わるかもしれないというとても継続性のない事業であった。終了時には、店舗をもとのように戻して返さないといけないとか、担当者もいつかわるかわからないとか、商売の経験のない私たちにとっては、想像すればすれほど不安材料しかない事業であった。

3人で話し合った結果は「とてもおいしい話だけど、今の私たちにはリスクが高すぎるから断ろう」ということになり、一旦は市の担当者に断りに行った。しかし、市の担当者が商店街に福祉の施設をつくることに興味をもって来ていて、断りに行ったはずの私た

ちの背中を強く推してくれたのである。「やるだけやってみましょう。自分たちも出来るだけ手伝いますから・・・面白い企画だから国も関心を示しますよ」。その言葉にまんまと載せられたのかもしれないが、このときの後押しがなかったら、「ふくふく」は存在しなかったのである。

そこから、準備が始まった。まずは協力者を集めることから始めた。Aさんは家族会の人に、Bさんは「心の健康ボランティア」の人に、私は医療機関で勤務する人に声をかけることに役割を分けた。しかし、第1回目の説明会で最初の危機がおこった。AさんとBさんから「関係者のみんなが賛成していない段階で始めることはできないのではないか」という意見が出たのである。私にしたら、「なぜ今さら？そのような話ならまず3人の時に言うべきでは？私はこんなに人を集めてきたのに・・・」正直自分の耳を疑った。言うまでもなく1回目の説明会は雰囲気の良いままに終わった。

今振り返ってみれば、お互いこのくらいは解っているだろう。気持ちは通じているはずという気持ちから、お互いの気持ちを確認しておらず、それぞれの所属への説明をその人ひとりに任せていたことが負担だったのかもしれないと思うが、当時はそのように考えるゆとりもなかった。

その説明会の後、私たちは何度も話し合いを重ねた。論点は、なぜ今始める必要があるのか、今始める意味は何か、うまくいかなかった時にはどうするか、この3点について大いに議論した。私が“今”にこだわった理由は、数年後に始めることをイメージした時に、自分たちが二足のわらじを履くことが難しくなるのではないかと感じていたからである。それは、自分たちの体力的な問題や自分たちの仕事上の役割の増加による時間的な限界、そしてなにより勢いがなくなると感じたからである。ひとりひとりに、私は自分の気持ちを訴え続けた。その結果として、やってみようと思ってくれる仲間が増えていった。他の会員が「なんだか勢いにおされて、引き込まれていた」というように、今になって思えば、あの時の勢いがあったからこそ、今の「ふくふく」がある。

こうして誕生したのが、周南精神障がい者の地域生活を支える会「ふくふく」である。最初の説明会の2ヶ月後（2004年2月）に会員15名でスタートし、私が代表になった。

2. コミュニティ施設「ふくふく」の実現

「地域のなかで何かやりたい」という会員の想いを、具体的な形にしたのがコミュニティ施設「ふくふく」である。商工会議所や市の商工観光課と一緒に企画するなかで、飲食店という発想に至った。一人暮らしの人は食生活がうまくいっていない人が多い、街中に出かけたときに喫茶店に入ることできない、出かけても立ち寄る場所がない、日頃から精神障がい者の生活支援のなかで感じていた状況を、どうにかしたいと思っただけの発想であった。

コミュニティ施設「ふくふく」は、中心市街地活性化事業として運営することになるので、中心市街地商店街の空き店舗探しから始まった。私たちは2階でもよいから広いスペースを希望したが、商店街の活性化という事業の性格上、道路に面した1階の空き店舗を使ってほしいという商工観光課の要望もあり、場所の決定に時間を要した。こうした検討の結果、商店街の入り口にほど近いビルの1階にあった空き店舗に決定した。障がい者が気軽に立ち寄れ、ゆっくりとした雰囲気ですぐに食事が出来るようにと、低価格でバランスのとれた野菜中心の手作り料理の提供と、ゆっくりできる居場所の提供をコンセプトに店づくりをした。ところが、道路に面したガラス一面にカットニングシートを貼ったことで、当事者から「障がい者を隠すつもりか」という意見をもらったり、お客さんから「靴を脱いで入るのは入りづらい」という意見をもらったり、自分たちの思いとのギャップに悩んだ。

こうしたハード面の整備以上に難しかったことは、人の配置をどうするかということであった。人件費が払えないので、ボランティアでするしかなかった。現実的にできることは、自分たちが仕事の休みの日にボランティアで店番をするということだった。そうすると毎日店を開けることは出来ない。ここが商店街の人には理解されないことであった。活性化事業の運営委員会には、商店街振興組合の組合長さんたちが委員としておられたので、週3日しか開店しないということに対して厳しいご意見も頂いた。私自身、その委員会を通じて、商売と福祉は両極端な立ち位置にいるかもしれないと感じたし、果たして、やっていけるのかと不安になった。しかし、私が不安になっていては、仲間も不安になってしまう。私は、自分の心の中にこの不安をしまっておいた。

こうして必ずしもすべてが順調にスタートしたわけではない。しかし、こうした出来事を経験することでの学びは大きかった。私たちは日ごろ、専門職として仕事をしている。病院や施設は、ある種サービス業であるにもかかわらず、無意識の中で指導的な立場に立っている、そんな自分たちに気づけた。このように1年目は紆余曲折ありながらも、福祉の専門職としての自分たちを意識しながらも、コミュニティ施設としての活動を進めていった。

「ふくふく」を始めて3年目に、今度は「ふくふく」の内部から危機がおとずれた。自分の仕事の休みの日に「ふくふく」に行ってボランティアをするという、無理な状況がお互いに気持ちのゆとりをなくしていたのである。また、精神障がい者が食事の出来るスペースをつくりたかったのに、サービスディを設けても来られるのは一般住民がほとんどという状況の中で、自分たちが何のためにやっているのかが、見えなくなってきたのである。一方で、開設当初より商店街振興組合の人たちと話し合いを重ねてきた私は、3年目になるころには、商店街振興組合の組合長さんたちから、徐々にコミュニティ施設「ふくふく」が認められてきた実感を持っていた。ただし、それが目に見える形でないだけにほかのスタッフには実感として得られていないという状況で、お互いの気持ちに溝をつくっていた。

この状況に、正直、私は精神的に追い詰められ、いろいろな気持ちが錯綜した。まずは、「なぜわかってくれないのか。今まで何のために一緒に話し合ってきたのか。私ひとり

押しつけないで、自分たちもきちんと自分の責任を果たしてくれればいいのに」など、人を責める気持ちがあった。次には、あきらめである。「私のやり方では一緒にできないというのなら、私は抜けるからみんなでやってみればよいのでは。それでうまくいくのなら、それはそれで周南にとっては意味があるかも」そんな気持ちにもなった。いろいろ考えているうちに、自分だけでは気持ちを整理することが出来なくなっていた。

ちょうどその時期、私は仕事の都合で1週間周南を離れる時間があった。「ちょうどいい。少し「ふくふく」のことを考えるのはやめよう」そう思って出張に出かけた。そこで、ある人から「もう少し楽に考えたらいいんじゃない。何もかも背負わなくても。それで駄目になるようならそれだけのことだよ。」と言われた。最初は「そんなこと言われても私がしなくちゃ。何も進まないのに」という反発を感じたが、しばらくして「それもそうか」と思えた。それは自分にとって利害関係のない尊敬できる人の言葉だったから素直に聞けたのかもしれない。そして私は、この事業を展開し始めたときからずっと不安をひとりで抱え、何とかしようと思っていたことに気づいた。「一人ではできなかった」その思いを表現していなかったし、みんなでつくれたことに感謝していることも表現していなかったことにも気がついた。

周南市に戻り、私たちは、再び夢を語ることに、初心に戻ることにした。何度も喧々諤々話し合いの時間を持った。その時間のなかで、お互いの目指していることの違いに気づき、「ふくふく」から離れていった人もいた。反対に「自分たちにできることはやるから、ひとりで抱えないで」と言ってくれる人もいた。

3. 働く場としての「ふくふく」のスタート

3年目の危機を乗り越えた頃、コミュニティ施設「ふくふく」を社会適応訓練の事業所として登録した。日頃の仕事のなかで、「働きたい」という当事者がいても働く場が少ないという状況に直面していたことからの発想であったが、きっかけとなったのは、実際に「ふくふく」で働きたいという当事者がいたことである。「ふくふく」を始める際に、みんなで夢を語ったときに「障がい者が安心して働ける会社になればいいな」と1人のスタッフが発言していたことも思い出した。

社会適応訓練の事業所として登録するには、事業所として専属の担当者がいることや訓練を終えた時に雇用が出来るかという厳しい条件があったが、それは、健康福祉センターとの話し合いでクリアできた。精神障がい者が働いている姿を見て励みになる人もいるかもしれない。働いている姿を見て感じてもらえることが啓発になる。そして、それが地域づくりにつながっていくのではないかと考えた。

この事業に登録したことで、コミュニティ施設「ふくふく」は、精神障がい者にとって、お客さんとして来る場から働く場へと転換していった。もちろん、今も常連客として来ら

れる当事者もおられるし、入院中の患者さんがイベント等で市街地に出かけたときに立ち寄る休憩場所にもなっているが、どちらかといえば、地域住民がお客さんで、当事者は社会適応訓練の訓練生やボランティアとして働くという関係が成立している。

働く場への転換は、私たちに新たな工夫を考えさせてくれた。私たちの役割は、居場所を提供することから、いかに仕事を獲得してくるかということになった。障害を持ちながら働くにはどのような工夫が必要かなど当事者と一緒に考えていくことになったのである。そのために、地元である商店街はもとより、社会福祉協議会、健康福祉センターや市民活動支援センター、その他関係機関に「ふくふく」のことをPRしていった。さらなる収益をえるために、ランチの他にイベント等でお弁当をつくらせてもらうことにした。

こうした「ふくふく」の新たな展開は、訓練生にとっても大きな影響を与えた。たとえば、訓練生自身がチラシを配布する。そのことで、地域の人と話をするひとつのきっかけになった。そして、その姿は、他の当事者にとっても影響を及ぼすことになる。今年になって、市街地で生まれ育った当事者が自分も障がいを隠さずここで働きたいと言って来られた。その方は、数年前からお客さんとして「ふくふく」に来られていた人であった。「なんとなく、ここでなら、自分のことも理解してもらえるかなと思って...病気のことを地元で言うのは勇気がいりましたけど。自分が病気になったことが他の人の役に立ったら...」と話された。こうした事例を積み重ねながら、「ふくふく」が当事者にとって、安心できる場所になっていると再確認している。

4．地域の拠点としての「ふくふく」の存在

2004年10月のオープンから4年半が経過し、コミュニティ施設「ふくふく」の存在は、「こころの健康」や「こころの病」に関する啓発の拠点として、少しずつ周囲から認知されるようになってきたと実感している。民生委員の研修に利用してもらったり、民間企業の社員教育の一環として「ふくふく」のボランティアを組み入れてもらったりもしている。「ふくふく」に客としてきているうちに、今までは精神障がいについて気にもとめておられなかった人たちが関心をもってくれるようになった。たとえば、祭りなどイベントのときに来店されたお客さんが「なんだかほっとできる場所ですね。メニューの価格も安いし、やっていけるんですか」と話しかけてくれる。「ふくふく」の趣旨を説明すると、次に来られる時にはお友達を連れてきてくださることもある。中心市街地活性化事業で、他のボランティア団体の人が「ふくふく」に立ち寄られ、話をするうちに、自分の家でつくっている野菜を持ってきていただいたり、店内の修理等をしてもらったりという関係性が出来てきた。その多くは、いわゆる団塊の世代の方で、今は退職されている方だったので、ご自分の就労経験を活かして助言いただけたらと、周南市の自立支援協議会の就労の専門部会の委員をお願いしたら引き受けてくださったりした。こうして「ふくふく」をきっかけに

して、精神障がいについての関心を持つ人が地域の中に着実に増えているように思う。

行政や地元商店街からも認知されるようになった。立ち上げ当初は「障害に対する認知度が低いのに、今そんな施設をつくっても無理だ」と言っていた市の障害担当者も「『ふくふく』のつながりが周南市の自立支援協議会につながってきて、おもしろいですね」といってくれることもある。また、商店街のイベントにも定期的に参加させてもらえるようになった。ある組合長さんは、会合の時にはコーヒーセットをいつも注文してくださっている。きっと商店街振興組合の皆さんからすれば、商売になっていないと思われたことも多いであろう。そのようななかで5年間見守り続けてくださったことには大変感謝している。

商店街で働く人達にも変化が起こっている。この1年くらいは、「ふくふく」とそこで働く当事者を気にかけてくださる人が多くなった。月に2～3回、当事者だけで「ふくふく」を運営する日があるが、その日にわざわざ店に立ち寄って声をかけてくださる。「頑張っているね。今日も笑顔がいいね。今日のランチおいしかったよ」などの声かけが、当事者にとって何よりの励みになるようである。常連さんとのやり取りが楽しみで、最近では訓練生や当事者ボランティアが争って配達に行くという場面もある。

さらに、お客さんとのつながりが、当事者の生活の幅を広げている。常連客の店に行って、買い物をしたりするのだ。買い物をしながらおしゃべりをする、そんな些細なことと思える経験が、地域の中で生活をしているという実感につながっているのである。このような場面に会おうと、私たちは、やはり地域の中で暮らすことがその人らしい生活をつくるのだと実感する。専門職として私たちは、自らが何かを提供するのではなく、人とつなぐことをすればよいのではないかと思えるエピソードである。

5. 自分達にとっての「ふくふく」の存在

「ふくふく」の活動は、自分の休みをつかったの活動なので、傍から見ると大変な活動に思えるらしい。しかし、「ふくふく」で活動していると、なぜかほっとして、癒されている自分に気がつく。これは、その場の雰囲気なのか、人がそうさせているのかはわからない。しかし、私たちの実感として癒されているのである。また、地域の拠点としての「ふくふく」ができたこと、それが5年継続したこと、継続するなかで、商店街の人々に支えしてもらえたことが私たちの自信につながっている。

「ふくふく」を始めたときに、「決して金持ちにはなれないかもしれない。でも人持ちになれるといいな」と語っていたことが現実となった。人は人に支えられている...そんな実感を伴いながら、人と人とのつながりが重なり合い、網目のようなネットワークになってきつつある。当事者・ボランティア・地域住民・多職種多機関の専門職などがつながってきている。このつながりを強くすることで、また、新しい展開が生まれるのではないかという期待もある。

読 み 解 き

「ふくふく」が有志の集まりから地域の拠点へと展開した経緯を紹介したこのレポートからは、専門職が自らの理念を貫き、実現させることの意味とともに、自発性に依拠することの危うさやそれを継続させる難しさ、そしてそのことを克服するプロセスを読み取ることができる。

「福祉」という枠組みから抜け出すこと

東氏自身が語るように、「ふくふく」の始まりは「“何かしたい”という漠然とした思い」であった。その思いは、中心市街地活性化事業という福祉とは異なる分野との出会いで具体的な形になる。しかし、それがゆえに、従来の「福祉」という枠組みから抜け出すことの難しさと向き合うことになる。

これまでの福祉の発想は、慈恵的な意味合いでの理解と協力を地域に求めてきた。しかし、1つの店として認めてもらうためには、その発想は通用しない。商店街の流儀に従うこと、さらには商店街の活性化に寄与することが求められる。その象徴的な場面が、週3日の営業日を拡大するということである。こうした要望に応えることで、周囲の反発は期待へと変化し、「ふくふく」の存在が周囲に認知されることで、啓発という当初の目的が初めて達成される。

「ふくふく」がこれまでの福祉施設による啓発活動と最も異なる点は、独自の経営努力によって成立していることである。すでに紹介したように、「ふくふく」は、開設から2年を経過した時期から、店の売上と会員の会費だけで運営されている。そのために、地域のニーズをマーケティングし、昼食時の宅配やイベント等の弁当販売へと事業を展開している。「福祉」の補助金だけに頼ることなく、商店街の他の店舗と同じ土俵で経営努力することで、心理的な距離が近くなり、共感が得られやすい。

自発的な参加で成立するということ

継続していくことの難しさは、こうした外部環境とは別に、「ふくふく」という仕組みそのものにもある。正式な組織ではないので、参加する、しないは各人の自由な意志による。その求心力となるのが、理念である。しかし、それは極めて曖昧になりやすい。最初の説明会あるいは「3年目の危機」のエピソードは、「何かしたい」という理念は一致していても、それが具体的に成ればなるほど不一致な点が露呈するというを示している。先行するモデルがないだけに、最初の時点で互いに不一致な点を見つけることは難しい。当初の想定と異なる状況、たとえば一般の客が増えていくといった具体的な局面に直面するなかで、そもそもの理念の不一致に気づくことができる。

そのときに、東氏がとった解決策は、いずれも「話し合うこと」であった。自発性に依拠している事業であるため、参加の継続を強要することはできない。「話し合うこと」で解

決を目指す過程で、離れていったメンバーもいる。しかし、東氏はそのことを決して否定していない。それは、東氏自身が、理想を実現する形は「ふくふく」だけではないということに自覚しているからであろう。それぞれの形で理想は実現する。スタッフにしる、利用者にしる、客にしる、その形が一致する者が「ふくふく」を選べばよい。むしろ、こうした経緯を経ているからこそ、残ったメンバーの結束は固く、自発性に依拠した不安定な基盤であっても現在まで継続している。その結果として、現在の「ふくふく」があるのではないだろうか。

3. スタッフが語る「ふくふく」の仕掛け

現在、「ふくふく」では9名が定期的なボランティアとして登録している。その多くは、周辺の病院や事業所で働く、いわゆる福祉の専門職である。月・火曜日を除く週5日10時から16時の営業時間を、ボランティアがローテーションを組んで埋めている。

先駆的な地域生活支援の実践事例をみると、法人の職員として働いていた者が、組織の限界を感じて職を離れ、新たにNPOを立ち上げた例が多い。しかし、「ふくふく」の場合は違う。彼女たちは、それぞれの組織に属しながら、自分の時間を使って、無報酬で「ふくふく」で働いている。その独自の仕掛けを読み解くために、今回は「ふくふく」でボランティアとして働く専門職にインタビューした。以下は、その内容に基づき、我々が考察を加えたものである。

なお、字体が異なる箇所は、インタビューでの発言をそのままの形で引用した部分である。

「ふくふく」で働く専門職は、それぞれの機関に属しながら、自分の意志や自由な選択に基づいて参加している。そのため、異なる機関の多職種なメンバーで構成される。その点で、法人の自主事業や職種ごとの利益団体とは異なる性格をもっている。組織の規範にとらわれない自由な発想で、多様なニーズに対応できる。しかし、それがゆえに、事業としては非常に不安定な状況に陥りやすい。それでも「ふくふく」は、5年間、事業として維持することができている。インタビューの内容をもとに、継続できている理由を3点にわたり整理してみたい。

1. 理念を共有する

メンバーの求心力となっているのは、「地域住民と交流し、支えあいながら共に暮らせるまちづくり目指そう」という理念と、東氏に対する圧倒的な信頼である。共感できる理念と、それを具体的な形で実現しようとしている者への憧れや信頼感を前提として、活動が継続している。

最初は、自分たちで何かしたいという漠然とした話でした。でも、この人（東さん）が言うことだから間違いないと信頼して。

東さんに、最初に声を掛けられたときはうれしかったです。私にとって東さんは、ケース会議で会う時には緊張するくらいの存在でした。「ふくふく」に関わったのは、その内容に共感したことと、東さんへの羨望が半々だった気がします。

この話があったときに、温かい風が吹いたように感じました。体よりも気持ちが先に動いたといった感じです。「ふくふく」には自分にとって居心地のいい風が吹いている気がします。

障がいのある人たちを相手に仕事をするなかで、こんなところが必要だとずっと思っていました。でも、まだ自分でやる自信がなかった。そんなときに（「ふくふく」に）誘われて、自分の気持ちと一致した気がしました。わざわざ探さなくても身近にあるんだと知りました。やる人がいるからついていけると思いました。

「共に暮らせるまちづくり」という理念は非常に分かりやすいが、それだけでは具体性を伴わない。この事例の場合、最初に「ふくふく」という具体的な形が提示されたことで、参加しやすくなったのだと思われる。

自分も街の中で何かできたら...と思っていたけど、それを形にできなかった。だから、その船に乗れば...と思いました。「ふくふく」という形ができていくなかで、自分のその思いを確認していました。

（「ふくふく」の）話を聞くうちに興味が出て、お店を覗いたりしていました。自分もしたいことがありましたが、できていませんでした。だから、東さんたちが、行動に移していることにあこがれていました。

彼女らは、日頃の業務のなかで、「制度の枠内」「大きな組織」では対応できない限界を知り、それを乗り越える「使命感」を感じながらも、「現実的にはできない」というジレンマを抱えていた。それに対し「ふくふく」では、組織に属したままで、組織ではできない「理想」や自分自身の「可能性」を試すことができる。そのことの意味を、スタッフ自らが自覚しているからこそ、「ふくふく」は継続している。

ここがなくなると行き場所がなくなる人がいるという使命感があるから続けられる。仕事の時は、病院という枠にはまっているので、できないことがある。組織では無理

なことは多い。患者の可能性もだけど、そのために自分に何ができると試しているという感じがある。

ここは、仕事とは違う。給料がないからこそ、自分が組織にとらわれないで理想とすることができる。上司がいるわけではないし。でも生活があるので給料は必要。現実的にはそれを投げ出してまではできない。ここだと、働きながらやれる。

また、最初は東氏へのカリスマ的な存在に惹き寄せられるが、その後は共に働くなかでスタッフが互いに惹き寄せ合うことに「ふくふく」の魅力を感じ、継続して参加している。

職場では忙しそうにしている　さんがきらきらしているのを見て、そんなふうに変情が変わるのはどんなところだろうか、という気持ちで、「ふくふく」に興味を持ちました。

一緒に仕事をしていく中で、彼女の持っている奥深いところにあるものに惹かれました。彼女が、「ふくふく」で働いてくれば、きっとその良い視点で何かを変えてくれる、また違う風を「ふくふく」の中に入れてくれると思いました。

2．自分自身にとって意味がある

「ふくふく」が持続する第2の理由は、「ふくふく」の存在が、(利用する障がい者だけでなく、)自分自身にとっても意味があると自覚していることである。「共に暮らせるまちづくり」という理念を掲げてはいても、実際には精神障がい者の社会復帰は難しい。その光景を目の当たりにして、理念と現実とのギャップを実感するという。それでも、インタビューにした全員が、自分の本来の職務に「ふくふく」での経験が生きると語っている。

人とのコミュニケーションの仕方が少し上手になったように思う。これまで病院だと、どうしても医療者として接していたけど、同じ目線で話せるようになりました。そして、自分たちと一緒にだと思えるようになりました。

入所施設にいたころは、「ふくふく」のことはぴんと来ていませんでした。施設では、もくもくとあるパーツを担ってきたというか。実際に自分が支援センターで働くようになってみると、「ふくふく」の意味が変わってきて、いろいろやる自分が自分にとっても意味があることなのだと思うようになってきました。

障がいがあっても仕事ができるということ、みんなにも、本人にも知ってもらいたいと思っていても、なかなか伝えきれない。言葉では伝えきれないものが、ここを見てもらえば、目に見えてわかるんじゃないかと思います。

「ふくふく」に最初に参加した時点では、「障がいのある人が地域で働くということを知る」あるいは「精神障がいのある人のことを知る」といった、専門職としての学びの場にしたいという動機が強い。そして、実際に「ふくふく」に参加することで、「考えが変わった」と語っている。

さらに、飲食業といういつもと違う仕事を経験するなかで、戸惑いやプレッシャーと感じながらも、次第に「居心地がいい」、「自分にとって意味がある」といった思いに変わる。インタビューの内容からは、たとえ職務に直結していなくとも、「仕事の励み」になったり、自らの喜びや満足感に結びついたりしていることが読み取れる。

メニューに載せる絵を描いたり、店で流す音楽 CD を準備したりと、常に自分でできることを探しています。看護としての専門性以外で自分ができることを探す場になっています。

実際に（「ふくふく」で）働いてみると、難しかったです。精神障がいの方やお客さんと関わるのに、こんなに考え込まないといけないとは思ってもみませんでした。違う世界に関わることの楽しさと難しさを感じました。

ソーシャルワーカーという相談員の仕事とまた違う、サービス業の良さがわかりました。1つひとつのことが、自分の仕事の励みになってきています。

私も、ここでは別の人になれるような気がします。それが楽しくなってきました。なぜ（他の法人なのに）自分がここにいるか謎だと（他の人に）言われたら、しめた！と思います。

どうして居心地がいいかは自分でもわかりません。「ふくふく」で当番の日に料理を作っているうちに、料理の腕も上がり、楽しみの1つになっています。職場で大変なことがあった時にも、ここにくると表情が違ってきます。土日のいずれかにここに来ると、表情が変わる気がします。

ここに来られる客を見て、勉強になります。障がい児の親の方とか、いろいろな話を聞いて、自分も励まされます。（「ふくふく」を）応援する人もいれば、必要としている人もいます。みんなとつながっているという気がして楽しい。

「ふくふく」という場を共有することで、専門職同士の交流が促進されるという側面もある。多機関、多職種あるいは多分野間のネットワークの重要性はこれまでも指摘されており、そのための仕組みはすでに周南市でも多く企画されている。しかし、それが日常的なネットワークにまで発展することは難しい。それに対し、「ふくふく」は、各人の個性を發揮することができ、研修や親睦会では得られない親しみや信頼感を生んでいる。

一緒にやることで、客層も、障害の受け入れの幅も広がりますし、専門職のネットワークも広げることができます。仕事上で紹介するだけではお互いに相談に行きにくい。ここの仲間として気軽に相談できる。そのことで自分たちも仕事の部分で楽になる気がします。

専門職としてではなく、やっぱり　さんというキャラクターが光っているんだと思います。ここでは、自分の組織から出て、自由なんです。解放されている分、その人らしさが出やすいんじゃないかなと思います。

ここでは、専門職としてというよりは、人として付き合っているという感じです。個人のキャラや性格も違うので、仕事で付き合う時にはかみ合わない人もいます。でも「ふくふく」では、その人のキャラに救われることがよくあります。

今回のインタビューでは、専門職としての立場で語っているが、一方でメンバーのうち数名は地元の住民でもある。メンバーの母親がおかず作りに協力したり、店の当番を引き受けることもある。地元であることが「ふくふく」への愛着心を高めている。

地元ということが背中を押しました。自分が通っていた小学校にも近く、幼い頃の遊び場でした。それで、関わってみたいという気持ちが出てきました。

ご近所の方が「ふくふく」のことを話していたり...自分の見えないところで地域と「ふくふく」とのつながりがあることを知って、地域の一員としてうれしい気持ちになります。

3. 貢献を強制されない

第3の理由は、貢献を強制されないということである。「ふくふく」の運営は、あくまでも自発的な参加で成立しており、ボランティアを強制されることはない。インタビューを行ったスタッフも、それぞれ違うかたちで「ふくふく」に参加している。定期的にローテ

ーションを組んでいる人もいれば、イレギュラーに参加する人もいる。現役を引退した後には時間的な余裕ができて、「ふくふく」に参加している者もいる一方で、現役として働きながら有休を使って参加している人もいる。各人が自らの判断で、自分の時間の一部を「ふくふく」に費やしている。

たとえ理念に共感していたとしても、あるいはそれが自分自身にとって意味があることと自覚していても、みんなが同じだけの貢献を求められることは、負担感が大きくなる。その点、「ふくふく」の場合は、貢献する度合は各人の事情や考えで選択できる。だからこそ、身構えることなく、気軽に参加することができる。

私は、お手伝いという気持ちで関わりははじめました。それが精神的に負担だと思いませんでしたし、いいことをするんだという気負いもありませんでした。

みんなが自分の時間でやっていくことは、やっぱり大変です。私も、夜勤があるから、その調整が大変です。それに、自分自身が大変な時期もある。そのときには、そちらを優先することもあります。

訪問看護で働くなかで、こういう場所があったらいいなと思っていました。（「ふくふく」のことは）最初から話は聞いていましたが、仕事もあったので協力できませんでしたが、仕事を辞めたので、ボランティアをする時間ができました。

自分も定年間近で、時間ができたので、何かボランティアをしてみたいと思ったのがきっかけです。今までもずっと（「ふくふく」のことは）気になっていたけど、話を聞くだけでした。今は楽しみになっているので、定年になっても続けようと思っています。

ただし、自発性に依拠するほど、「ふくふく」の運営は不安定になり、事業の持続性を担保することが難しくなる。実際に、すべてのボランティアが継続しているわけではない。むしろ多くの入れ替わりがあるなかで、それでも持続していることにこそ、「ふくふく」という仕掛けのおもしろさがある。

有償のスタッフを雇い入れたり、法人の事業として位置付けたりといった仕組みではなく、あくまで自発的な参加を前提とし、「理念」を共有できるメンバーを募ることで解決したいと東氏は語っている。

もっと多くの人（ボランティアに）来てくれるといいなと思います。だからと言って、給料を払うと、魂、理念の部分が守られるかが不安です。そこを守りながらどうやって支える人を増やすかが、今後の課題です。

「ふくふく」のことを知ってもらいたいので、多くの人に話をします。でも人手として誰でもいいわけではない。話しても理解してもらえない人もいます。直感的に選んで声をかけている気がします。

その考えはメンバーにも浸透している。さらに、スタッフの自発性や愛着心は、それを知った仲間にも波及している。職場の同僚や研修などを通じて知り合った人へ「ふくふく」の話が伝わり、その人が新たなボランティアとして参加するという拡がりがある。

互いを思いやる気持ちや、「ふくふく」に対する愛着心、そして波及する自発性に支えられて、事業は継続している。

最初は当番がノルマのようになっていましたが、そのうち「ふくふく」のことが気になってしょうがないという思いになって、当番でない日にも店をのぞくようになりまし。自分の中で、「ふくふく」が気になる存在になっているのに気付きました。そして、働いているうちに、山根さんのことが気になるようになり、助けになりたいと思うようになりました。

ここをサポートしているみんなは、いろいろなわらじを履いているということを知りました。そのなかで、欠けているところを自分が埋めていければと思います。その人たちが守りたいと思っている場所は大切だと思います。そこを埋めるお手伝いができるといいなと思っています。

がんばっている人がいたから、自分もできることがあれば協力したいと思って始めた。自分にとってよかったと思えるから、同じような思いの人がいれば伝えたいと思う。

「強制しない・されない」という考えは、後進への継承についても一貫している。「ふくふく」を立ち上げた東氏は、2年前に隣県である島根県出雲市に異動した。それに伴い、スタッフ1名が役割を継承することになった。

一般に、創始者のカリスマ性が高いほど、それを継承することは難しい。なぜなら、パイオニアであることが、そのカリスマ性を強化しているからだ。開拓の歴史や理念に裏付けられたカリスマ性を、他の者が継承することは極めて難しい。

「ふくふく」の場合にも、創始者である東氏に対しての「羨望」や「あこがれ」がボランティアの求心力となっている側面もあり、そのすべてを継承することは難しい。そのことを一番自覚しているのは、東氏自身である。そこで、「ふくふく」のすべてを委ねるのではなく、日々の運営部分は委ねながらも、その条件となる地域との関係づくりや関係機関との調整は今でも東氏が担っている。そして、東氏自身も週末などには同じボランティア

という立場で「ふくふく」で働きながら、活動の方向性を常に確認している。

自分がやっていたすべてを彼女が背負うのは負荷が大きいと思っています。切羽詰まった状況も違いますし。彼女ができることを選んで、彼女に前面に立ってもらい、私は後ろで受け皿になろうと思っています。そして、彼女に足りないところを他の人に支えてもらえばいいと思うのです。彼女だけが背負うのではなく、彼女が支えてもらえる、それが仕掛けだと思っています。

彼女たちがいなかったらここが続かなかったでしょう。そのことを意識しながら、バトンタッチすることが私の責任だと思います。だけど、私が「ふくふく」を立ち上げたエネルギーを、そのまま彼女たちに託すことはできないと思います。支えてくれた分、それ以上の器になることが私の役割だと思うんです。

読 み 解 き

自発性に依拠した不安定な仕組みが、なぜ継続できているのか。「ふくふく」の存在を知った多くの人が持つ疑問である。

継続できる最大の理由は、皆が明確な理念を共有していることである。そして、その理念が単なる文言ではなく、具体的に形あるものとして存在しているのだから、共有しているという実感がある。「1人ではない」「同じ方向を目指している」という確信が求心力となっている。

理念があるから、安定した組織から一步を踏み出すことができる。しかし、自らの生活が不安定になることには誰もが躊躇するし、それをする必要はない。あくまで組織に属し続けている。戻ることができるという安心感があるからこそ、理念にむかって挑戦することができるのであろう。

その理念は、「大きな組織」や「制度の枠内」では実現しない。その限界を日頃の職務で気づき、それが動機となって「ふくふく」の活動に参加する。そこで、仲間とともに理想を語ることの「心地よさ」を知る。そして、「ふくふく」や共に働くスタッフへの愛着心によって活動が継続している。しかし、決して組織や現実の自分を否定するわけではない。「ふくふく」での経験が本来の職務に波及効果をもたらすことを自覚し、その両方に軸足を置くことの意味を自分なりに考えている。

さらに、飲食店という全く異なる業種を経験するなかで、福祉の専門職として関わることの限界を知り、同時に自分自身の新たな可能性に気づく。そのことがきっかけとなって、専門職という敷居から一步を踏み出すことができる。こうして、専門職自身が変えることができるのが、「ふくふく」という仕掛けの魅力の1つといえよう。

3 . 当事者にとっての「ふくふく」の魅力

精神障がい者の地域生活を支えるという「ふくふく」の目的がどれだけ達成できているかは、結局のところ、そこを利用する当事者によって評価される。この場合の「利用」とは、大きく2つに分かれる。第1に、働く場として「ふくふく」を利用すること、第2に、居場所として「ふくふく」を利用すること。今回の調査では、それぞれの立場で「ふくふく」を利用する当事者と、その経緯に関わってきた支援者からの聞き取りを行った。その内容を整理することで、当事者にとっての「ふくふく」の意味について考察を深めたい。

1 . 働く場としての「ふくふく」

すでに紹介したように、「ふくふく」では、精神に障がいを持つ3名の当事者が働いている。そのうち2名は社会適用訓練事業の訓練生として、もう1名はボランティアとして、それぞれ週5日~2日働いている。

3人が「ふくふく」で働くようになったきっかけはいずれも同じで、以前から支援を受けていたワーカーからの誘いである。そのワーカーはそれぞれ異なるが、いずれも「ふくふく」のスタッフとしてボランティアをしているメンバーである。

以前は美容師をしていたけど、もう15年くらい仕事をしていないので、自信がない。どうしたらいいかと相談しました。訓練校に行って訓練する方法もあるけど、それは朝早くに行かないといけない。だけど家のこともしないといけないので無理。健常者の人と一緒に工場で働いてみるかともいわれたけど、健常者と働くことは今はまだ無理だと思いました。それで、3つ目の選択肢として、「ふくふく」の話を言われました。

(Aさん 47歳女性)

通っていた工房で、1人の人に「食事をしてみない」と誘われたのが最初です。それで食事にきましたが、「普通の喫茶店みたい」だとおもいました。まずは1~2回手伝ってみたらと誘われて、ためしにやってみると、いけるかなと思いました。

(Bさん 46歳女性)

ずっと家に1人でいたので、ケースワーカーの方が、「コーヒーでも飲みに行って。一息つけるよ」と「ふくふく」のことを話してくれました。それで来てみたら、ボラン

ティア募集の紙が貼ってあるのを見て、お皿 1 枚でも洗えたらと思って…。ケースワーカーに相談しましたが、返事を待つのがもどかしくて、一人で決めました。「障害者ですけどボランティアはできますか」と言ったら、いいよと言われたので…。アパートで何もしないで、うつうつとしているよりは良いのではと自分で思いました。来年還暦なので、社会に出て働くということは難しいから、ボランティアしようと思いました。 (Cさん 59歳女性)

このことについて、それぞれのワーカーは次のように語っている。

Aさんは、いつも「美容師の仕事をしたい」と言われていたので、復職することへの思いの強さを感じていました。しかしその一方で、朝、起きることができなかつたり、出かけようと思うと不安が強くなったり。約束をした時間に来られないこともたび重なると本当に仕事がしたいのだろうかと思うこともあります。それで、Aさんの仕事をしたいという気持ちを具体的にしていくために、「ふくふく」の社会適応訓練の話をしました。

Bさんは、20年以上前に統合失調症を発症しました。発症後は家で引きこもって過ごしていた時期がありましたが、10年前くらいからは作業所に通われ、出勤日には休むことなく、決められた仕事はきちんとこなされていました。4年くらい前から、作業所の指導員に相談して就職先を探していましたが、なかなかうまく見つからない状況でした。そんな時期に、「ふくふく」が社会適応訓練の事業所となり、Bさんは訓練生として申し込まれました。

Cさんは、約26年間、統合失調症で入院生活を送られてきました。何度か退院の話が出たこともありましたが、引受先がないことや退院後の一人暮らしに不安があり、なかなか退院して地域で暮らすという第一歩を踏み出せない状態でした。

そんななかで、ある日「知り合いに勧められアパートを借りたい」とCさんは言われました。その時は、私を含めて、Cさんを知っている医療機関の大半のスタッフが無理なのではないかとの気持ちがあり不安で一杯でした。しかし、私たちの不安をCさんに伝えても彼女の気持ちに変わりはありませんでした。

そこで、私は退院について話し合い、一緒に準備して、アパートも借りて、いよいよ一人暮らしが始まりました。そのときの私は、1カ月でも1年でもCさんが地域の中で望む生活ができたかと考えていました。

病状や不安への対応のために、医療機関からの訪問看護を導入しましたが、一人暮らしを支えるためには、そのほかに昼間過ごす場が必要だと思いました。そこで、Cさんに「ふくふく」を紹介して「食事やお茶を飲みに来ませんか?」と誘いました。

すぐにCさんは、一人で「ふくふく」に來られました。そして、ボランティアをしたいと申しでられました。私は、後日その話を聞き、初めての人と話をしたり、自分の気持ちを表現したりすることの苦手だったCさんが、自分からボランティアをしたいと申し込んだことに驚かされました。(精神科病院 精神保健福祉士)

社会適応訓練事業の2名については、まずは支援者の意図があり、それが本人の気持ちとうまくマッチしてスタートしている。それに対し、Cさんのケースでは、支援者の側が今の状況を想定していたわけではない。「ふくふく」という場が当初の想定を上回る効果を生み出している。

こうした効果は、Aさん、Bさんにも見られると支援者は語っている。たとえばAさんの場合、最初は仕事の日になると気分が憂鬱になる状態が続き、休みがちになることもたびたびであったが、現在は週2回と曜日を決めて通えるようになった。そして、同じように精神に障がいを持つ仲間や日頃知り合った人たちに、自分の出勤日にご飯を食べに来るように誘い、実際に彼女に声を掛けられて多くの人が客としてやってくるという。

この“友達が食べに来てくれる効果”は、本人いわく、「友達に、来てねって声をかけておいたら、意地でも私は仕事にいかないといけないから・・・」だそうです。「これから、毎回みんなに声かけて、来てもらわないといけませんかね・・・」と楽しそうに話すAさんを見ていると、人に励まされ、人の力をかりながら成長しているなど感じます。また、それがAさんなりの仕事に来る工夫なのだと思います。最近では「あの子はおるかね?」「Aさんがここで働きよるって聞いたけど・・・」とあって、Aさんを尋ねてこられるお客さんもおられます。Aさん自身が「ふくふく」で働いていることを宣伝しているのでしょう。このような行動から、彼女の中での「ふくふく」での仕事に対する思いが少しずつ変わってきているのではないだろうかと感じています。

(地域生活支援センター相談支援専門員)

Bさんは3人のうち最初に「ふくふく」で働き始めた。人と接することが苦手で、最初はスタッフとの挨拶もままならない状況だったという。客にも挨拶ができず、注文を聞いてもすぐに忘れてしまう。マニュアルを作ってもそれを見て仕事をするという習慣がないため、うまくいかない。どうすればBさんが自信をもって働くことができるのか、何度もスタッフでミーティングをした。顔なじみの指導員に来てもらったり、自治会で広報誌を配る仕事をやってもらったりといろいろ工夫した。Bさん自身も当時を振り返り、「今までお客さんと接することがなかったから、敬語がなかなか出てこない。それが一番困りました」と語っている。それが、1年くらいたったころから変化がでてきた。だんだん挨拶の声がおおくなり、自分が聞いたことを忘れないようにメモをとるという工夫もできるようになったという。

ちょうどその頃から、商店街の人が常連客として「ふくふく」にきてくださることが増えてきました。常連のお客さんにとって、毎日店にいるBさんは、日替わりで店にいる私たちボランティアより顔なじみの存在になってきます。そうすると、お客さんはお店に来られると必ずBさんにまず声をかけられます。そのことがBさんの自信につながっていったのではないかと思います。Bさんは積極的に配達にでかけたり、電話に出たり、商店街の方々と関わっていくようになりました。「いつも頑張っているね」という常連客の言葉が励みになっている様子で、笑顔が見られるようになりました。

このような変化は「統合失調症の人にとって仕事としての対人サービスは無理では・・・」と思っていた私たちの意識を変えました。また、専門職がいくら頑張ってもそれだけでは当事者が地域の中で仕事をする自信にはつながらないということにも気付かされました。Bさんに自信を与えたのは、まぎれもなく地域の人（お客さん）だったからです。

最近のBさんは、仕事にも積極性が見えてきました。お弁当の注文があったり、イベントがあったりするといつもの時間より早くから遅くまで仕事をしています。新しいボランティアの人に仕事を教えている姿はほほえましく思えますし、仕事をしているBさんの表情が明るくなったと感じます。それは仕事に慣れたことはもちろんですが、「ふくふく」で働くということに自信が出てきたからだと思います。

（精神科病院 看護師）

こうして、「ふくふく」という場は、専門職が当初に想定した以上の効果を生んでいる。それをもたらす「ふくふく」の魅力として、当事者からは3つのことが語られている。

第1に、当事者同士の関係である。3名それぞれから、仲間がいたから頑張れたという言葉が聞かれる。休みがちだったAさんは、「私はお客さんと話をするのが苦手...だから、お客さんがもっと話がしたそうだなって思ったときには、Aさんに代わってもらいたい」という仲間の言葉が励みになっているという。仲間に頼りにされているという実感が、Aさんに自信を与えてくれた。仕事帰りに、仲間同士で商店街に行って買い物をし、喫茶店でおしゃべりをして帰るといった光景もよく見られる。

第2の魅力は、Bさんのエピソードにもあるように、客としての地域住民との交流である。たとえばAさんは、「ふくふく」の常連客でもある魚屋に買い物に立ち寄ることも多いという。実はその魚屋はAさんの近所の人と知り合いで、そのことからAさんが「ふくふく」で働いていることが近所に知れ渡ったという。これまで病気であることを隠してきた父親だったが、「ふくふく」で働くようになり、父親自身の気持ちにも変化があったと語っている。

隠すというわけではないが...遠くの病院に入院させていました。兄弟のこともあるので、迷惑がかからないように。でも隠していても、おいおいわかる。たまに帰ってきて、ずっと家にいました。

近くの病院に変わってからは、みんなにもわかるようになったと思います。でも、こっちのほうが、あの子も元気になっている。近所の人に変な眼で見ることなくなりました。「ふくふく」で元気に働いている姿をみて、近所の人も昔のあの子になるんじゃないかと喜んでくれています。

このように、「ふくふく」をきっかけに、地域の人とのつながりが増えること、声をかけてくれる人が増えている実感を皆が持っている。「一人暮らしがさみしい」と漏らしたCさんは、仲間と語り、その数日後には「やっぱり一人で頑張れます」と言われたという。仲間や地域の人たちとのかかわりのなかで、「ふくふく」での自分の居場所や存在価値を自覚し、それが自信につながっているのではないかと、支援者は一様に語っている。

そして、「ふくふく」の第3の魅力は、スタッフ（専門職のボランティア）とのかかわりである。病院や施設といった職場と「ふくふく」では、支援者から受ける印象は違うと語っている。

ウイング（生活支援センター）で相談するときは、かしこまって、　　さん（相談支援ワーカー）も厳しい感じがします。「ふくふく」で会うときは、ざっくばらんに話ができるので、相談しやすいし、私も受け入れやすいです。その方がいいと思います。お客さんがいらっしやらない時には、世間話をしながら、いろいろ相談に乗ってもらえます。

ここで働いている時には、個人的な相談はしません。でも、　　さん（ケースワーカー）と一緒に働くことで、気持ちが晴れることもあります。

このように「ふくふく」で働く障がい者は、既存の施設や病院、支援センターにはない魅力を感じている。しかし、あくまでも「ふくふく」は地域で暮らすためのステップアップの場である。地域で自立して生活するだけの給料を得ることができないという点では、本来めざしていた「就職」ではない。そのことは、本人自らが一番理解している。

今まで、本当に頑張って続いたのは、美容院の仕事だけ。好きだから頑張れました。やっぱり美容師として働きたいと思っています。使い走りでもいいし、シャンプーでもいいから...。でも、まずは「ふくふく」がちゃんと勤まらないと、現実的には無理。「ふくふく」の研修生は、3年間は務めることができるので、あと2年ある。早く「ふくふく」の仕事をこなせるようになって、次の段階にすすめるようになりたいです。

まだわからないけど、ここをステップに、普通の人と同じように働いて、お給料をもらえるところに行きたいと思っています。ここはお給料が少ないのと、交通費がかかるので、もう少し自由になるお金が欲しいからです。今は親からの援助を受けているので、それではいけないので、自分で仕事ができたらいいなと思っています。

2. 居場所としての「ふくふく」

こうして働いている当事者以外に、「ふくふく」には客として障がいを持つ人がやってくる。その多くは精神障がいであるが、車いすの人もある。知的障がいの親たちの集まりに利用されることもある。手話のできるスタッフを訪ねて、聴覚障がいのある人がおしゃべりに来ることもある。

「ふくふく」のそもそもの目的は、精神障がい者の居場所づくりであった。しかし、働く場としての「ふくふく」が注目されるなかで、居場所という目的が見えなくなっているのではないかと感じているスタッフもいる。

最初は、障がいのある人が集う場、そしてそこに食事を出せば、と考えてました。障がいの人と一般の人とが集う場所があればいいなと思ってました。ところが、実際に始めてみると、逆に一般の人が多かった、それは想定外でした。本当は、もう少し障がい者の人が来てくれたらいいなと思っています。一般の人なら他にもお店がありますから。

今回は、初めて「ふくふく」を訪れた精神障がいのある人の話を聞くことができた。彼は、生活支援センターでAさんに誘われてやってきたという。「ふくふく」の第一印象を次のように語っている。

Aさんに、「ふくふく」で働いていると聞いて、来てみました。「ふくふく」に来るのは緊張したけど、こじんまりしていて、人と話すのはちょうどいい規模だと思いました。広すぎず、狭すぎず。

喫茶店みたいなところで、相談に乗ってもらえるといいなと思っていました。そこに集まった人たちと、お互いに悩みを話していけるような。病気のことや今後のことについて、気軽に話し合える場所はなかなかありませんでした。職員の人とも気軽に話していける場がない。ここはきっとそんな場なのかな。

彼は、近日中にスーパーに就職する予定である。それでも、「ふくふく」でボランティアをしてみたいという希望も持っていた。

自分が病気になってから、ボランティアに興味をもち、ずっとやってみたいと思っていたけど、実際にはイベントのスタッフをしたりしただけで、働いたことはありませんでした。今は、人のために何かやりたいと思っています。

でも、職業としては、やっていけないと思っています。だから、仕事以外にボランティアとしてやってみたいなど。収入を他でもらって、ここでも働きたいです。

当事者にとって、「ふくふく」は、居場所でもあり、働く場でもある。それは、スタッフが自分の職場に軸足を残しながら、自分の理念を実現するために「ふくふく」で働くのと何の違いもない。そんな曖昧さが、「ふくふく」の本当の魅力なのかもしれない。

4 . 地域にとっての「ふくふく」の存在

創始者が語るように、「ふくふく」の構想はまちづくりを強く意識してきた。そして、開設から5年目を迎える現在、ようやくその手ごたえを感じ始めたという。

周南市は県東部の中核的な都市で、2003年4月21日 徳山市、新南陽市、熊毛郡熊毛町、都濃郡鹿野町が合併して誕生した。「ふくふく」が位置する旧徳山市は、海軍燃料廠から発展した石油コンビナートが現在も工業地帯の中心的存在になっている一方で、JR徳山駅周辺の商店街は衰退が著しく、旧新南陽市や下松市方面への買い物客の流出に歯止めがかからない状況にある。

こうした状況の中で誕生した「ふくふく」は、周南市にとって、地元商店街にとって、そしてこの地域で暮らす住民にとって、どのような存在として受け止められているのか。今回、「ふくふく」を取り巻く地域の人々にインタビューを行った。ただし、インタビューの対象は、あくまで「ふくふく」に何らかの関わりをもつ人々であり、彼らの意見は必ずしも地域全体を反映しておらず、偏りがあることは否めない。その制約を踏まえた上で、できるだけ多様な属性の人々から話を聞いた。

1 . 中心市街地活性化事業という構想

「ふくふく」は、周南市、徳山商工会議所（TMO徳山）の支援を受けてオープンした。「中心市街地活性化事業」の一環として、国と県・市の補助金を受け、施設整備の費用に充てた。まずは「ふくふく」に期待されていた事業効果を当時の資料から抜粋してみたい。

当該事業は、高齢者や障害者をはじめ、誰もが安心して快適に暮らし活動できる中心市街地づくりを目標に実施するものである。空き店舗を有効に活用し、商店街に新たな機能（福祉機能）を導入することにより、商店街の高付加価値化による魅力の向上と中心市街地の活性化を図る。

また、中心市街地に福祉活動の拠点を整備することにより、福祉に対する商店街全体の意識の啓発を促進し、商店街内での福祉用品やユニバーサル・デザイン商品の普及を促進することにより、「地域密着型の商店街」「人にやさしい商店街」として、新たな来街者の誘因を図ることができる。このことにより、商店街における消費が拡大され、商店街の活性化が見込まれる。

今回、「ふくふく」の開設当初に、TMO徳山の立場で関わってきた人たちにインタビューを行うことができた。事業のコンセプトは、資料にもあるように「人にやさしい商店街」。ただし、そもそもの発想は福祉ではなく、商業振興であったことを語っている。

空き店舗が目立ってきた商店街のシャッターを開けるためには、ただ物売るだけでは人は集まらない。常に人が交流する出入りする機能を貼り付けたい、なにかインパクトのある新しい付加価値が欲しい、それが福祉だった。商工会議所が音頭をとって、新しい機能をつけようと商店街に呼びかけました。

目指したのは、交流人口を増やすこと。いろいろな人に来てもらう、その1つが障がいのある人でした。街に人を増やすためには、今までにない新たな視点の取り組みが必要で、それが東さんたちの考えとうまくマッチしたのだと思います。

これまで経済の領域だけで協働してきた商工会議所や周南市にとって、福祉をキーワードにした交流拠点という発想は、商店街の再生を賭けた1つの実験でもあった。ただし、最初はそれほど期待していなかったことも正直に語っている。だからこそ、5年間継続しているということが高く評価されている。

事業としてやっていくためには、目に見える効果がないと…。費用対効果が求められます。だから、補助金がある数年間はやっていけるけど、それがなくなったらダメになるかも知れないなと思っていました。商店街の人たちも、強い反対はなかったですが、最初は少し冷めた目で見えていた気がします。

やっぱり最初は続けることは難しいかなと思っていたので、大きくは期待していませんでした。始めるのは簡単だけど、補助金が無くなったら継続することは難しいだろうなと思っていました。限られたマンパワーで継続できていることは、100%くらい成功したと思っています

国の補助金は2年間しかなく、それまでに経営を安定させることは、誰の目から見ても難しい状況にあったという。しかし実際には、活動が継続するなかで知名度も上がり、地道に売り上げを伸ばしていった。それを身近で見えていて、従来の福祉にはない「主体性を持った発信力」を感じたという。

そして、それまでの障がいや福祉に対するイメージが払拭され、個人としても「ふくふく」を応援したいという気持ちが強くなったと語っている。国の補助金がなくなると決まった時には、家賃の値下げ等の交渉を個人的に請け負った。こうした水面下での支援が、今の「ふくふく」を支えている。

人に優しい商店街という市のコンセプトがあっても、やはり精神障がいの人に対して、最初は「怖い」という先入観がありました。でも一緒に食事をする機会があったからは、抵抗感がなくなり、同じ目線で話ができるようになりました。そして、みんながボランティアとして一生懸命になっている様子を見ているうちに、行政という立場ではなく、人間として応援したいと思うようになりました。今でも通りがかるたびに気になります。殺伐とした時代のなかで、ほっとできる場所というか。

このように、「ふくふく」の開設に関わった人々は、それが継続しているということを根拠に高く評価している。しかし、中心市街地活性化という本来の目的からすると、まだ課題が山積していることも彼らは語っている。「ふくふく」の存在を知らない店主も多い。新旧の店舗が入り混じった商店街は、店同士の関係も従来の馴染みの関係ではなくなり、むしろ希薄になりつつある。

すでに紹介したように、「ふくふく」の利用者数や売り上げは着実に増えているが、そこには弁当の配食サービス分を含むため、実際にはそれが必ずしも商店街への集客効果には結びついていない面もある。そこで、商店街と「ふくふく」との関係に焦点を当て、数人の店主からの話を聞いた。

2. 地元商店街にとっての「ふくふく」

「ふくふく」が位置する徳山市中心商店街は、JR 徳山駅から東側にかけての中心市街地に、7つの商店街で形成される県内でも最大規模の商業集積地区であり、中心商店街の広さは概ね 120,000 m²、売場面積は空店舗も含め概ね 49,000 m²の規模である。商店街の組織形態は振興組合が 3 組合、事業協同組合が 4 組合の計 7 組合がある。それ以外にも、共同駐車場を運営する「徳山商店連合（協）」や、広域カードを管理運営する「徳山カード事業（協）」等の事業型の組合も組織され、活発な共同事業活動が行われている。

しかし、近年のモータリゼーションの進展により、郊外につながる国道 2 号線を中心としたロードサイドショップの進出が著しく、中心市街地としての魅力が薄れてきていることも否めない。中心市街地人口は、昭和 50 年から経年的に減少傾向にあり、これは店主や事業主が郊外に自宅を持って通勤するといういわゆるドーナツ化現象に起因している。さらに経営者の高齢化も進行してきており、売上減少、中心市街地の衰退化に相俟って、後継者難も問題となっている⁴。

このような状況の中で誕生した「ふくふく」の存在を、店主たちはどう受け止めているのだろうか。商店街では、これまでも障害者、特に身体障がいの人たちが買い物しやす

⁴ 商店街に関する記述は、徳山商工会議所『徳山市商業タウンマネジメント計画策定事業報告書』（2000.3）より抜粋している。

い街づくりに取り組んできた経緯がある。そのため、障がいの有無を問わず、来街者が増えることは喜ばしいことだと語っている。

商店街として、障がい者に対して偏見を持ってはいません。これまでも身障者用トイレの設置を市に要望したりしてきたし……。彼らが街中に出ていくことは賛成している。街も今まで出てこなかった人が出てきてくれることでにぎわいが創出される。それは、売れる・売れないという話とは別に。

この街は、保守的で閉鎖的。商売をしているとよくわかります。でも、障がいのある人に対して、差別とかはないと思います。みんな自分のところの商店街を発展させないといけないと思っているから、抵抗感や差別などと言っていない。

ただし、新旧の店舗の入れ替わりが激しい商店街において、「ふくふく」への関心は高くない。現在、客として「ふくふく」を利用している店主や従業員も、開設当初は店の存在を知らなかったと語っている。

(「ふくふく」のことは)始める前の会議で聞いていたけど、詳しくは知らなかった。このことについては、市とも商工会議所とも、あまりコミュニケーションがとれていなかったと思う。特に反対はしなかったけど、よく知らないままに……。商店街は商売のプロ。最初から、もっといろいろアドバイスしてやればよかったかなとも思ったりもしている。

最初はまったく知りませんでした。こちらの方が職場にチラシを持ってきてくれて、初めて食堂だと知って来てみました。最初は普通のお店だと思っていて、何か月かたって、集いのチラシを渡されて、初めて(「ふくふく」の仕組みを)知りました。今までそういうことに関心がなかったから。

「ふくふく」の存在が周知されるなかで、それを支援しようという自発的な動きが始まっている。たとえば組合の会議のときにコーヒーの出前を頼むことで、売り上げに貢献している。さらには、障がい福祉と商店街との接点を、商店街の側から模索する取り組みが始まった。「ふれあい市」と銘打った商店街のイベントで、今年は障がい福祉の事業所のためのブースを設置した。市の補助金に加えて、商店街の組合から補助金を出すことで、事業所が参加しやすい条件を整えた。

物売るだけでは、今からの商店街はやっていけない。福祉との連携が必要だと考えて、いわば実験です。商店街の会議で話し合い、あえて「福祉」という言葉を使わず、

「ふれあい市」にしました。実施したアンケートの結果も、まずまずよかった。売り上げはともかくとして、障がい者のブースが売れたということがうれしい。熱意があるし、その一生懸命さが好感を得たのだと思う。

こうして好意的に評価をする一方で、厳しい指摘もしている。

（参加した事業所のなかには「助けられるのが当たり前」と思っているところもある。甘えの構造というか…。一方では、補助が出なくても、これからも参加したいと言ってくれるところもある。私たちも弱いところは助けないといけないとは思っているが、福祉の人たちも、商売としてやっていくためには本腰を入れないといけない。

商店街にとっては、「ふくふく」と他の事業所との区別をしてはいない。あくまで「頑張っているところを応援する」というスタンスで、その1つが「ふくふく」であったにすぎない。

3. 地域住民にとっての「ふくふく」

地元で暮らす人々と「ふくふく」との最初の接点は、多くの場合、店の客という立場である。店としての「ふくふく」の評判は高い。その理由として、料理の味や値段を挙げる声が多かった。スタッフが交代制なので、料理の味も毎日変化する。そのことについて、「家庭的」「素朴」「飽きない」といった感想が聞かれた。そして、もう1つ語られていたのがサービスである。さりげない心遣いや言葉掛けが高く評価されており、そのことにより地域と「ふくふく」の距離を縮めていることがわかる。

1人で店番をしていると言ったら、配達しますよと言われました。わがママが聞いてもらえるので、私にとっては、便利でうれしいお店。とても助かっています。

私は、配達のために声をかけてもらったことがうれしかったです。配達してくれるお味噌汁が熱い。そういう気遣いがうれしいですね。

毎日通っているうちに、いろいろ話をするようになりました。「彼女たちは初めての人が苦手だから、常連さんになってくれて嬉しい」と言われました。それを聞いて私もうれしくなりました。

毎日お弁当を頼んでいたら、ある日から手紙が入るようになりました。「いつもありが

とうございます」とか。そのメッセージがうれしかったです。作っている人たちのことを身近な存在に感じるようになりました。

客として初めて訪れた時には、「ふくふく」の事情を知らない人がほとんどである。事情を知ってからも、特に抵抗感なく利用を続けている。温情や慈悲で利用を継続しているわけではなく、あくまで「普通のこと」として、「自分のため」に、利用を継続している。

最初に知ったのは、お祭りのときにお店を開放されていた時です。いい雰囲気のお店だなと思いました。張り紙とかで（障がいのことを）知ったけど、別に気になりませんでした。

客としてただ食べさせてもらっているだけ。精神障がいの人だと分かって、応援しないといけないという気持ちもない、応援しているという実感もありません。（障がいのことを）知ったからと言って一生懸命にはならなかったし、違和感もなかった。当たり前のこととして受け止めています。

（障がい者本人が）「弱者なんだ」となっていないし、そこに甘えていない。そこがいいところ。「助けてもらう」という雰囲気もないので、だから自分も普通にいられた。「助けてもらっている」という風に接せられると、かえって気が重い。

こうした日常的な関わり合いの一方で、地域の人にむけた啓発事業も企画している。店に訪れる客にも、時に「ふくふく」に込められた想いを伝える機会もある。それは、「ふくふく」を単に店として継続するだけではなく、地域のなかに精神障がいに関する理解者を増やすための拠点にしたいという思いがあるからである。事情を知った住民のなかには、「ふくふく」の理念に共感し、積極的に応援したいという気持ちになったと語る人もいる。

精神障がいの人が働いていることは、様子を見ているうちに分かってきました。でも、特に抵抗感はありませんでした。みんな一生懸命働いていることが伝わってきます。ボランティアの人も、日替わりでよくなさっているなど感心しています。こんなふうに、楽しみながら仕事ができる場所や、自分たちが頑張っていることがかたちになるような場所が町のなかには必要だと思います。

最初は、障がいのある人ということには知りませんでした。話をしているうちにわかりました。会話が少し噛み合わなかったり、喜怒哀楽が少ないから。でも抵抗感はありませんでした。自分の店があるからボランティアはできないけど、自分のできることで、協力したいと思っています。

ずっと通っていると、(障がいのあるスタッフが)どんどん変わっていく。最初は(「ふくふく」の)意味がわからなかったけど、それを見ているうちに、なんとなくわかるようになりました。

実際に客として店を訪れるうちに、ボランティアとして手伝うようになった者もいる。今回は、実際にボランティアとして参加しているOL3名から話を聞く事ができた。彼女たちは、月2回程度、交代で「ふくふく」を手伝っている。彼女たちに、奉仕や慈善という気負いはなく、むしろ自分たちが楽しんで参加していたと語っている。

ボランティアというものをずっとやってみたかったけど、その機会がありませんでした。だから、「ふくふく」でボランティアができると知って、軽い気持ちではじめました。見ていて楽しそうだったから、気軽に参加できました。

イベント的なボランティアよりも入りやすかったです。自分たちの仕事とは違う業種だから、わくわくと楽しませてもらいました。(障がい者と)触れ合うことも楽しかったです。

そして、専門職のスタッフと同様に、「ふくふく」での体験が自分自身にとって意味があったとも語っている。

人に何かを教える話し方とか、話す内容とか、勉強になりました。どうしたら理解してもらえるのか迷ったけど、そのことが自分の普段の仕事にも活かしています。

仕事でもお客さんとして障がいのある人もいます。どんな風に接したらいいのか、少しわかるようになりました。

一緒に働いていると、一生懸命さが伝わってきます。皆さんいきいき働いていらっしゃる一生懸命さが印象的でした。

精神的な理由で休職していた知人が、彼女たちの紹介で「ふくふく」でボランティアをはじめ、それがきっかけで復職できたというエピソードも語ってくれた。そして、自分を含めた周囲の人達が、「ふくふく」での経験の中でどんどん変わっていくことを実感しているという。

読 み 解 き

「ふくふく」の存在が、「誰もが安心して暮らせるまちづくり」をどこまで実現しているのか、その点について、3つの視点から検証してみたい。

第1に、地域住民個人は、「ふくふく」の存在を好意的に受けとめている。「ふくふく」を取り巻く人々は、日常的な関わり合いのなかで、精神障がい者の存在や抱えている課題を「身近なこと」「当たり前のこと」として受けとめている。そして、自発的な取り組みとして成立している「危うさ」が、かえって人々の共感を得て、積極的に応援しようという人々が生まれている。

第2に、組織的な承認という点では、まだ十分に実現しているとは言えない。もっとも身近な組織団体である地元商店街で、「ふくふく」の知名度は必ずしも高くない。自らが衰退の危機にある商店街に、温情や慈悲からの支援を期待することはできない。ただし、それは「ふくふく」の存在を否定しているわけではない。組織を構成する個々のメンバーは、「ふくふく」の存在意義を認め、一定の評価を与えている。そして、商工と福祉がどう共存することができるか、相乗的な効果をどう生み出すかを、組織として模索している段階にあるのではないか。

そして第3に、地域づくりという点では、精神障がい者の存在を、「当たり前」として認める土壌は確実に築かれつつある。今回のインタビューでは、精神障がい者に対する否定的なコメントを1度も聞くことはなかった。ごく自然なこととして、地域で共に暮らすことを受けとめている。もちろん、今回話を聞いた人々は「ふくふく」と何らかの関わりがある人であり、彼らの発言が全ての住民の意識を反映しているわけではない。しかし、少なくとも「ふくふく」の存在を身近で見ている人々のなかでは、偏見や差別はない。このことは、裏を返せば、「ふくふく」の存在、そしてそこで働く障がい者を少しでも多くの人々に知ってもらうことが、土壌づくりへと貢献することを物語っているのではないか。

この報告書は、平成 20 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業の補助を受けて行いました。

日本福祉大学 地域ケア研究推進センター

(代表 平野隆之・担当 佐藤 真澄)

TEL (052) 242-3075

FAX (052) 242-3076

E-MAIL spec@nihonfukushi-u.jp

〒460-0012 名古屋市中区千代田 5-22-35

名古屋キャンパス北館 7F