

KSKQ

特別号

障害者事業団だより

財団法人箕面市障害者事業団

賛助会員・機関誌購読等でご協力頂いている皆さまへ

財団法人箕面市障害者事業団に対しまして、日ごろより多大なご支援・ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

当事業団では、職員が日々の業務を通して培った理論等を論文集としてまとめ、「障害者事業団だより」特別号として、発刊致しております。今号も当事業団ならではの視点での論文をまとめさせていただきました。是非ご一読頂き、ご意見等をお寄せ頂きますと、幸甚に存じます。

現在、箕面市では倉田箕面市長が内閣府における「障がい者制度改革推進会議」における総合福祉部会の部会員として参加をされまして、箕面市がこれまで取組んできた「社会的雇用」について、国での制度化並びに、モデル事業の実施を提案されています。また、政府部内では、障害者基本法の改正案について最終調整がおこなわれておるところであります。これにより、今後の障害者の雇用・就労をめぐる施策が更に進むことを期待いたすものであります。

皆さま方におかれましては、今後とも当事業団に対する相変わらぬご支援・ご協力を願い申し上げ、はなはだ簡単ではございますが、特別号発刊にあたってのご挨拶とさせていただきます。

財団法人箕面市障害者事業団 理事長 尾池 良行

目次

精神障害者社会生活適応訓練についての考察 ～アートショップ グリーンるうぷでの取り組み～	事業課 秦 亜矢子	2
就労支援のチームづくり ～アセスメントからフォローアップまで～	就労支援課(箕面市障害者雇用支援センター) 竹山 倫世	8
企業就労に向けたモチベーションを高める支援	就労支援課(箕面市障害者雇用支援センター) 天野 竜二	12
緑化部門での事故防止安全対策	事業課 寺井 基裕	16
障害者事業所、作業所の収益拡大に向けた側面支援 ～障害者作業所等サポートチームの活動を通じて～	事業課 下司 良一	19
編集後記		24

精神障害者社会生活適応訓練についての考察

～アートショップグリーンるうぶでの取り組み～

事業課 ^{はた あやこ} 秦 亜矢子

1. アートショップグリーンるうぶと、箕面市障害者事業団での働く体験実習について

(1) アートショップグリーンるうぶの成り立ち

財団法人 箕面市障害者事業団(以下「事業団」という)では、平成2年(1990年)設立当初から「障害のある人が働くお店」の運営をおこなっています。そもそも、事業団の設立に向けたモデル事業時代から喫茶店運営を始め、その後、別の喫茶店をオープンするにあたり同じ建物内に、当初はフラワーショップとして同時にオープンしたのが、「グリーンるうぶ」の始まりでした。

フラワーショップとしての花の販売については、事業団の緑化部門が事務所前路上等にて花苗や花鉢を販売して形を作ってきたものを店舗として実現したものでした。当初は隣接する病院へのお見舞い客の方々のために、切り花も販売する街のお花屋さんとしての出発でした。

(2) アートショップとしてのリニューアルオープン

その後、お花をお見舞いとして病院へ持って行かれることがなくなり、また、隣接する土地への大型量販店の進出などにより、フラワーショップとしての業態を見直すことになりました。当時、障害のある方々のアート作品に注目がされ始めていた時で、「障害のある人の職種を広げるためのアートと就労についてその可能性を探るためのショップ運営」をコンセプトとして、平成21年(2009年)よりアートショップグリーンるうぶとしてリニューアルオープンさせました。

ショップで取り扱うアート作品は絵画だけに限定せず、陶器やさりを織り製品などの作品も含め、これを委託販売させてもらう形をとることとしました。

(3) 障害のある人の働く現場と職場体験実習

一方、事業団では、障害のある職員が働く現場を、障害者市民の方々働く体験をすることができる場所として提供しています。様々な障害のある人が働くことについて、この現場の中で行っている環境設定や支援の工夫について自ら発信をしていく中で、「働くこと」を軸に、社会のノーマライゼーションをめざしているのです。

ここでは、これまでに様々な障害のある人が事業団で働いたり、実習を行ったりしてきました。しかし、精神障害のある人の利用については、進んでいるとは言えない状況がありました。事業団がおこなっている、障害のある人が一般企業への就職をめざすための就労支援では精神障害のある人の利用が増えつつあったのに、事業団の職場を使った働く体験実習については思ったほど利用が進んでいなかったのです。この要因については、精神障害のある人は発病前に就労体験がある人が比較的多くおられることから、「働く体験」をする実習だけでは精神障害のある人のニーズに応えきれない部分があるからではないかと考えました。そこで、リニューアルオープンを機に、グリーンるうぶを「精神障害者社会生活適応訓練事業所」として登録し、精神障害のある人が一般就労をめざす時、その前段階として柔軟に利用できる実習場所として、精神障害のある人の利用に特化した店舗に位置づけることとしました。

2. 精神障害者社会適応訓練について

(1) 社会適応訓練事業とは

精神障害者社会適応訓練事業とは、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和25年法律第123号)の第50条に「(精神障害者社会適応訓練事業)都道府県は、精神障害者の社会復帰の促進及び社会経済活動への参加の促進を図るため、精神障害者社会適応訓練事業(通常の事業所に雇用されることが困難な精神障害者を精神障害者の社会経済活動への参加の促進に熱意のある者に委託して、職業を与えるとともに、社会生活への適応のために必要な訓練を行う事業をいう。)を行うことができる。」と規定されているものです。具体的には、「社会適応訓練事業実施要綱」昭和57年4月16日 衛発第360号 厚生省公衆衛生局長通知に定められています。

事業の沿革としては昭和57年度(1982年度)に「通院患者リハビリテーション事業」として創設され、平成7年度(1995年度)に「精神障害者社会適応訓練事業」として精神保健福祉法に法定化されたものです。実施主体は都道府県・指定都市となっており、大阪府内では、大阪府以外に大阪市や堺市も実施主体となっています。(資料1)

「精神障がいのある方が一定期間協力事業所に通い、仕事を通じて、集中力、対人能力、仕事に対する持久力、環境適応能力等を養うための訓練を行うことにより、再発防止と社会的自立を促進し、社会復帰を図ります。」

事業の概要

- ◇対象者 回復途上にあり、社会的規範を受け入れられる状態にあるが、作業遂行の機能が不十分であるか、恒常的に維持されない通院中の精神障がいのある方であって知事が、本事業の効果が期待されると認めた方。
- ◇協力事業所 精神障がいのある方に対する理解が深く、精神障がいのある方に仕事の間を提供し、社会的自立を促進することに熱意を有する事業所であって、知事が適当と認める方。大阪府と訓練委託契約を結び、訓練を引き受けていただきます。訓練生1人につき、訓練時間が4時間以内の場合1,000円、4時間を超える場合2,000円(月20日が上限)の委託金が協力事業所に対して支払われます。
- ◇訓練期間 6ヶ月が一つの期間となります。訓練期間の延長申請が認められると6ヶ月延長されます。(最長2年まで)
- ◇実施主体 都道府県の他、政令市も事業を行うことができます大阪府域では大阪府の他、大阪市及び堺市が事業を実施しています。(詳しくは当該市の担当窓口へお問い合わせください。)
- ◇訓練の申し込み 訓練生の居住地を所管する保健所の精神保健福祉担当者までご相談ください。(東大阪市は東、西、中の各保健センター)なお、訓練生となるには支援機関からの推薦が必要です。
- ◇保険 訓練生、協力事業所双方が安心して訓練を行えるよう、大阪府で全ての訓練生に対し、訓練中のケガや、万一の事故等に備えて傷害保険及び賠償責任保険に加入しています。
- ◇費用 訓練生が負担する費用は、訓練先への通所にかかる交通費や昼食にかかる費用等のいわば実費に相当するものです。訓練にかかる費用の負担はありません。
- ◇手当て 訓練という位置づけですので、基本的には訓練生への手当てはありません。
- ◇協力事業所の募集 大阪府では訓練を受け入れていただける協力事業所を募集しています。事業所所在地を所管する保健所の精神保健福祉担当者までご連絡ください。

(資料1) 「大阪府精神障がい者社会生活適応訓練事業のご案内」より抜粋

この事業の予算については、平成15年(2003年)に一般財源化されたため、実施規模は縮小傾向にあるものの、「今後の精神保健医療福祉のあり方に関する検討会」では、平成20年(2008年)に実施した都道府県・政令指定都市へのアンケート調査において、引き続き事業を実施する予定の自治体は9割にのぼりました。その最大の理由としては、就労系の障害福祉サービスや精神障害者雇用施策と比べて、他の制度では対応困難な利用者のニーズに応じるなど、柔軟に活用できることが挙げられています。障害者自立支援法における就労支援事業の「就労移行支援」や「就労継続支援A型」「就労継続支援B型」と比較して、対象者(利用者像)に「通常の事業者には雇用されることが困難な精神障害者」との規定があるのみで、人員基準・設備基準や利用定員に制限がないのです。検討会ではこの結果を受けて「社会適応訓練事業については、一般就労に向けた支援として一定の効果があり、都道府県においても事業を継続する意思が強いことから、今後とも、精神障害者の特性に応じたきめ細かな支援が実施されるよう、障害者施策全体の中でその位置づけを明確にし、都道府県への支援を図るべきである。」と結論づけています。

(2) 制度利用におけるフローチャート

大阪府の制度利用にあたっての流れは以下のとおりでした。まずは、協力事業所の登録を事業所の所在地を所管する保健所の精神保健福祉担当に行い、推進委員会から登録の承認を受けます。その後、訓練希望者からの申込みがあった場合は、事業所に相談があり、その内容により事業所が承諾をおこなった上で、推進委員会により訓練の決定があります。この時、「主治医の意見書」や主たる所属社会復帰等関係機関(推薦機関)からの「社会生活適応訓練に関する推薦機関の意見書」が添えられ、希望者本人との面談が行われますので、双方が安心して訓練を開始することが可能になっています。

訓練開始後は、訓練生に毎回「訓練日誌」を記入してもらい、それを毎月提出することになります。これにあわせて、訓練時間が4時間以内の場合1,000円/日、4時間を超える場合2,000円/日(月20日が上限)の委託金が協力事業所に対して支払われます。これは事業所へ「訓練の場」を提供することに対する委託金として支払われるものですので、訓練生への手当や賃金を支給することは基本的にはありません。ただし、勤労意欲の促進や経済感覚を磨く意味で、交通費や昼食費等ある程度の費用を支給することが望ましいとされており、事業団においても時間数に応じた実習手当をお支払いしているものです。

訓練期間は6ヶ月がひとつの区切りとなっており、訓練生が延長を希望した場合は、保健所担当や支援機関と訓練生本人を交えて、振り返りと今後の目標の聞き取り確認を行った上で、期間延長の決定がおこなわれることとなります。

また、実施主体である大阪府において、訓練生に対して訓練中のケガや、万一の事故等に備えて傷害保険及び賠償責任保険に加入していますので、お店で商品の破損などがあっても対応が可能となっています。

そして、圏域の行政の担当や精神科医療機関、福祉機関等の方々を委員とした「精神障害者自立支援促進会議」が所管保健所により開催されており、これに参加することで精神障害のある方の地域での自立生活についての情報を知ることができます。

3. Aさんの事例

(1) Aさんについて

さて、平成21年(2009年)4月のアートショップリニューアルオープンに向けて準備をすすめる中で、社会生活適応訓練事業利用希望者Aさんとの調整が始まりました。Aさんは、躁うつ病の診断

があり、アスペルガー症候群の20歳代の方でした。大学卒業まで普通校で過ごしておられてそれまでには障害の診断はありませんでした。大学卒業と同時に企業に就職されたのですが、すぐに離職をした後は、短期間での離職を繰り返してしまうようになりました。そのために行った相談の中で初めてアスペルガー症候群の診断を受けたということでした。また、その後の離職がきっかけで精神科を受診し、躁うつ病と診断されてメンタルクリニックに通っておられました。日中は精神障害者を主たる対象者とした地域活動支援センターに毎日通っていて、府内の発達障害者支援センターにも継続して相談をされていました。毎日、早朝にピンポイントのアルバイトをしたあと地域活動支援センターに通うという生活をしておられて、「リズムを崩さず、頑張り過ぎないようにすること」という発達障害者支援センターからの助言により、週に1回、午後だけの勤務を始めることになりました。

(2)Aさんへの支援内容

おおまかな支援のポイントは、①明確な指示がないと混乱する場合がある②「てきとうにしておいて」というのは避ける、ということが支援機関からは伝えられていました。

そこで、障害に応じた支援のひとつとして、1日の作業スケジュール表(図1)の作成を行いました。その中に手順や使用する道具、注意点を盛り込むことで、視覚的なものでの指示をおこなうことができるようにし、口頭での指示を減らしました。作業スケジュール表を作成する時は、仕事の棚卸しをおこなった上で職務分析し、Aからの事前聞き取りでいったんスケジュール表を作成し、勤務開始後のアセスメントにより若干の修正をおこないました。

グリーンらうぶでの1日のスケジュール

年	月	日	氏名	時間	メモ
				13:30	仕事に来た時の気持ちは?
				13:30	◇出勤・捺印・仕事に来た時の気持ち記入
					◇絵画・陳列棚のほこり払い
					(道具)白色ハンドモップ・黄色ハンドモップ
					(注意)◇商品を大切に扱う
					○商品は元通りに陳列する
					1.白ハンドモップで陳列棚のほこり払い
					2.黄ハンドモップで棚の最上段のほこり払い
					3.白ハンドモップで棚の2・3段目と商品のほこり払い
					◇道具の手入れ
					白と黄のハンドモップのほこりを戸外でおとす
				14:00	◇ガラス拭き(店舗外側)
					(道具)雑巾
					(注意)◇店舗の外を通行する人を優先する
					○拭き残しのないよう確認をする
				14:30	◇商品在庫調べ
					(道具)納品書・ペン
					納品書に記入された商品数と実際にある商品の数が同じであるか確認し、納品書にチェックをつけて職員に報告する。
				15:00	休憩
				15:10	◇はんこ押し・包装資材作り等
					(道具)ゴム印・スタンプ台・書類・包装紙・のり等
					A/パターン:会計関係書類
					B/パターン:包装資材関係
					C/パターン:グリーンらうぶシールの「フラワーショップ」をマジックで消す
				15:45	◇店内の床清掃
					(道具)ほうき・ちりとり
					1.床のゴミをちりとりで集める
					2.ゴミ箱にちりとりとゴミを捨てる
				15:55	◇マット清掃
					(道具)ほうき・ちりとり
					大・小2枚のマットのゴミをとる
				16:00	◇店舗外の商品を店舗内に入れる
					1.ワゴン上の商品を機型ワゴンに入れる
					2.機型ワゴンを店内指定の場所に移動する
				16:20	◇ゴミ捨て
					1.レジ後ろのゴミ入れの中身を資材入れに設置した大ゴミ箱(青)に移す
					2.大ゴミ箱がいっぱいになったら袋口を結んで取り出し新しい袋をつけ、元の場所にもどす。
					3.締んだゴミ袋をゴミ捨て場に運ぶ
				16:30	◇実習時間記入・陳列内容記入・仕事を終えた時の気持ち記入・指導者の確認・退出
					(その他)
					※毎月(予定)第1水曜日はグリーンライブを開催しますので、準備と片付けをさせていただきます。
					※毎月(予定)第4水曜日はグリーンライブ宣伝チラシを、住宅に配りに行きます。

(図1) 1日の作業スケジュール表

また、このスケジュールの中には、気持ちの変化をAさんが自分で記入できるツールとして、顔文字マークを5段階で入れ、勤務前と勤務後の自分の気持ちの状態の部分にしるしをつけてもらうようにしました。(※これは、他の事業所で活用されていたものを応用させてもらったものです。) このスケジュール表を使うことで、勤務前の気持ちの状態により作業内容の変更をしたり、勤務後の気持ちの状態を確認して次回以降の作業量を調整したりすることが可能になりました。また、ひとつの作業が終わるごとにその都度職員に指示を聞く必要がなく、毎日決まったペースで仕事をしてもらうことができました。

(3) Aさんと障害受容について

Aさんは勤務開始後しばらくして仕事に慣れてくると、ひとつひとつの作業はしっかりとスムーズにできるようになり、接客についても積極的になりすぎる場面はあるものの明るく元気に接することができてきました。しかし、これまでの就業経験ではもっと複雑で忙しい仕事を経験してきた自信から、アートショップでの仕事内容では満足できなくなり、働く日数を増やしたい、と訴えられることが多くなりました。障害があることに気付く前の、自分なりに仕事が出来ていた頃の自分と現在の自分とを比較してしまいそのギャップに焦りを感じているようでした。しかし、実際には、過去に仕事を頑張り過ぎてしまい、自分でそのコントロールができないことが課題となっていた方なので、日数を増やすことは慎重に行うこととしました。「障害の受容」ができてるように表面的には見えていたAさんでしたが、本質的な部分において、自分の障害をまだ完全には受容しきれていないようでした。

一方、アートショップには障害のある人がお客さんとして来られることが多くあり、また、アートショップで働く職員に重度の身体障害のある人もいて、Aさんが様々な障害のある人たちと接する機会が多くなっていました。はじめはどう接していいのかがわからずに戸惑うことがあったAさんでしたが、障害のあるなしに関わらず接することができるようになってからは、Aさんの自分の障害に対する気持ちも徐々に変わってきたようでした。様々な障害のある人が、障害に応じた支援を受けながら生活をしていたとしても、社会の中で自立し、ひとりひとりが自分の思いを実現させて生活をしている姿に接することで、Aさんは、自分の将来についての一定の見通しが持てるようになり、また、障害のある自分も認めることができ、自分への自信も回復できたようでした。

(4) Aさんの事業利用の終了にあたって

Aさんは6ヶ月で社会生活適応訓練事業を終了され、就職活動に向けた準備として、就労援助機関での職業準備支援へとステップアップされました。下記は社会適応訓練事業の終了後にAさんからアートショップに送られてきた手紙の内容の抜粋です。

(抜粋) 去年の今頃、発達障害(アスペルガー症候群)があると医者から告げられました。最初は「過労で倒れて、何で障害者扱いされなアカンの!」と反発ばかりしていました。でも、様々な障害を持った皆様方と出会って障害を持っているとは思えないほど輝いているのに衝撃を受けました。最終的に私は、発達障害を持つていようが障害を持っていない心構えで生きよう、そうすれば障害は個性となって変わるはずだ、と思うようになり前向きに物事を考えるようになりました。

現在Aさんは、障害についての受容がある程度深まったことで前向きな気持ちをもって就労にトライされています。これからのAさんに送るエールとしては、自分の障害やその特性とうまくつきあっていく方法を身につけて、Aさんらしい自立を実現させてください、ということです。

4. 事例を通しての考察

(1) 現在おこなっている支援

アートショップでは、AさんにかわってBさんとCさんの2名の方が交代で隔日に出勤してこの事業を利用されました。Bさんは、長期間の継続という目標を、半年ごとのスモールステップにしたことで、結果、1年を越えて継続することができ、大きな自信につながりました。また、Cさんは、職場の近くに相談機関があることが安心感につながり、半年を越えて現在も継続をされています。

(2) アートショップでの取り組みの中から

精神障害のある人が安定して業務を行うにあたって大切なポイントを、これまでのアートショップでの取り組みで得たことの中から、下記の①～⑤に挙げてみました。

①ご本人の障害受容を深める

自分に自信を取り戻すことが第一歩になります。病気になる前の自分と今の自分を比較するのではなく、まずは今の自分を認め受け入れて、将来の自分への見通しを持つことにより、ようやくこれからの生活設計を考えていくスタート地点に立つことができるのではないのでしょうか。そのためには周りにモデルとなる人がいると、安心感に繋がり、大きな励みにもなります。

②ご本人と信頼関係を築いている相談機関の存在

相談できる機関を多く持つことは大切なことですが、その中から中心となる機関を決めておくことは、トータル的な支援を受けるにあたって重要になってくると考えています。

③必要に応じて利用できる医療機関

医療機関との連携は不可欠なものです。状況に応じて服薬を受けながら安定した気持ちを維持した上で仕事に取り組むことがとても大切です。

④障害について受け止めてくれる事業所の存在

自分の障害のことを会社に伝えることはとても勇気がいることかもしれません。けれど、自分が安定して仕事を続けていくためには、できることとできないことを会社に伝えておくことは、お互いのためにとっても重要なことです。

⑤体調が悪い時に遠慮せずに休める事業所の環境

仕事をする環境設定、例えば担当する業務を複数で受け持つことなどにより、急な休みにも対応してもらえるという安心感を持って仕事ができることも必要です。

5. 最後に

上記以外にも、精神障害のある人が働く環境づくりについては更に多くの要因がありますので、アートショップでの取り組みを継続する中で、これからも環境設定について常に考えていきたいと思えます。今後もこの事業を通して、ひとりでも多くの障害のある人があたりまえに生活することができる社会づくりに、取り組んでいきたいと考えます。

なおAさんを含め、事例でご紹介する方については、予めご了解をいただいております。

就労支援のチームづくり

～アセスメントからフォローアップまで～

就労支援課 箕面市障害者雇用支援センター たけやま みちよ 竹山 倫世

1. はじめに

障害のある方が就職し長く働き続けるには、当事者の職業準備性の高さだけでは成否は決まらない。箕面市障害者雇用支援センター(以下、当センターという。)での作業訓練を通して知り得たアセスメントに基づくジョブマッチング、そして就職先の従業員によるナチュラルサポートを仕組んでいくことも就労支援において大切な要素である。

また、これらの就労支援のノウハウは支援者のスキルや組織としてのチーム力に大きく反映されるものであり、スタッフの個人プレイのみでは成り立たない。当センターを例に考えてみても、**図1**、**図2**のように、専門領域を担当するスタッフによるチームプレイが求められる。そのためには、**図3**のように、チームの構成員、スタッフ個々が自らの役割を把握し、それぞれが求められる専門性を発揮できるようにしなければならない。

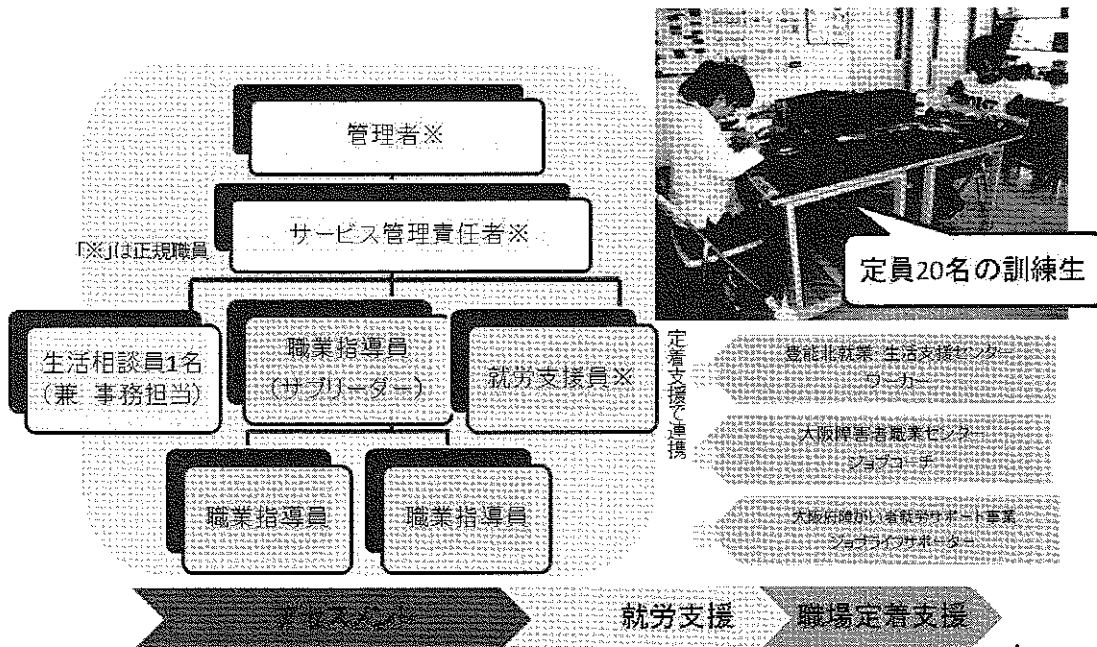


図1 箕面市障害者雇用支援センター(就労移行支援事業所)の組織図と支援の流れ

箕面市障害者支援センターでの役割分担

職業指導員	<ul style="list-style-type: none"> ・主に施設内での様々な生産活動(職業準備支援的な活動)を通じた支援対象者個々のアセスメント ・企業就労する社会人として求められる振る舞い、マナーを伝える ・支援対象者本人、家族との関係づくり
生活支援員	<ul style="list-style-type: none"> ・支援対象者の健康面、日常生活の状況の把握 ・就労生活を維持するために、生活領域を行う地域資源の情報提供。合わせて連携した支援が可能となるための支援ネットワークの構築
就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ・職場実習先や雇用受入れ先の開拓 ・支援対象者のハローワークでの求職登録手続き ・ジョブマッチング ・企業の従業員による計画的なナチュラルサポート形成等、狭義のジョブコーチ支援 ・企業に対する助成金等の制度面に関する情報提供(ハローワーク等との関係機関と連携しながら) ・就業・生活支援センター等、関係機関との調整、連携を行うネットワークでの支援の仕組みの構築

役割分担で気を付けていること

- ・施設内での生産活動の目的は、企業からの受注作業のクオリティーを高めるのではなく、支援対象者のアセスメントであることを認識する
- ・支援対象者のストレングスに着目する
- ・支援対象者が社会人としての振る舞いが身につけられるよう、スタッフ自らが手本となるように心がける
- ・多くの成功体験を積んでもらい自信を深めてもらえる関わりを心がける

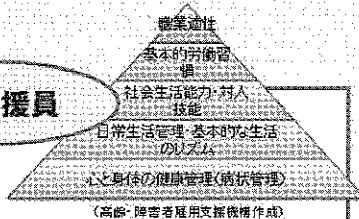
職業指導員



就労支援員



生活支援員



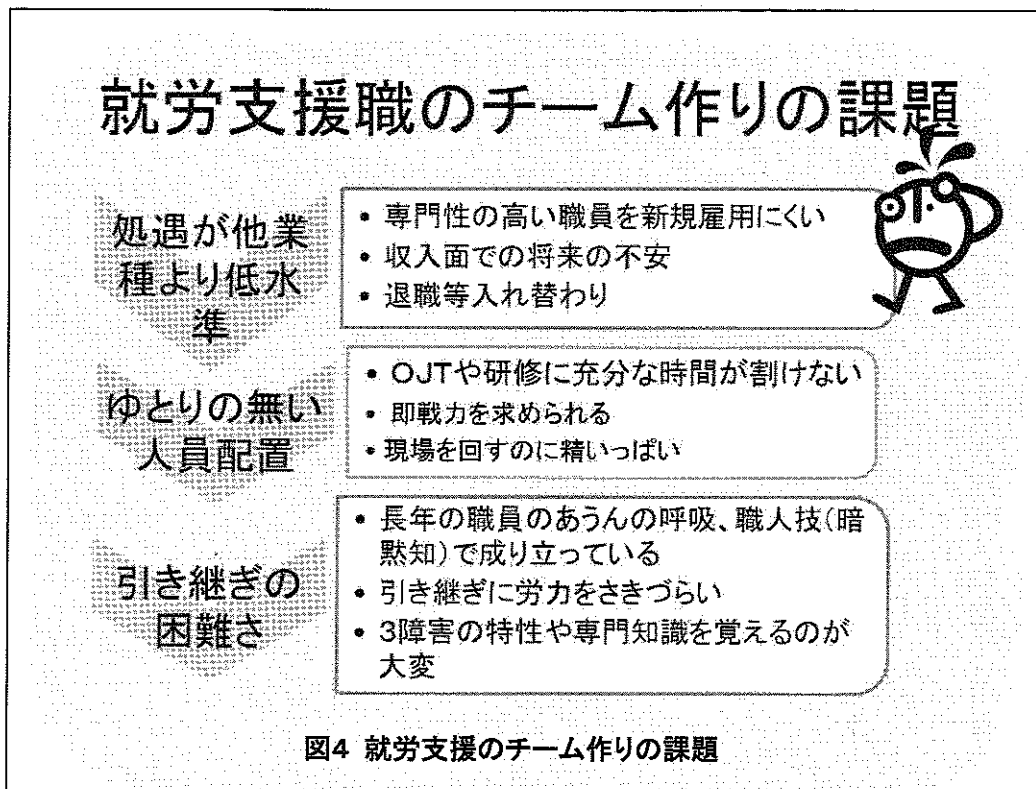
- ・『就労準備性ピラミッド』を念頭に置き、支援対象者の健康面、日常生活状況の把握、評価に努め、必要な支援を明らかにする
- ・地域の活用可能な社会資源を把握し、必要に応じてサービス調整ができるようにしておく

- ・企業社会の文化を知り、ビジネスマナーを念頭に置いた振る舞いをする
- ・企業と支援対象者の双方のニーズをくみ取りWIN-WINの関係を築く調整を目指す
- ・支援の目的、内容、期間等の調整事項は可能な限り書面で確認する
- ・企業担当者との調整
- ・支援対象者と企業との間の雇用契約を円滑にするための黒子に徹することを常に意識する
- ・調整事項で判断ができない場合は回答を留保し、他のスタッフに相談する

(上)図2、(下)図3 箕面市障害者雇用支援センターの職員間での役割分担

しかし、松為¹⁾が指摘しているように、就労支援に従事する人には長期的かつ体系的な研修が実施されている専門職がいる一方で、特に福祉分野の施設や機関に所属する人の中には、全く研修の機会がないままに就労支援関連の職務に従事する場合も見受けられる。

また、相対的に就労支援に従事するスタッフの待遇が他の業種と比べて低水準にとどまっていることから、従事するスタッフの退職等による入れ替わりも頻繁に起こる可能性もある(図4)。



そのような状況の中で、組織全体として専門性の高い支援を継続していくには、卓越した一人の専門性の高いスタッフのスキルに頼るのではいけない。配属後の限られた期間であっても、スタッフの一員として専門的な支援ができるように、効率的かつ効果的な人材育成を意識した「人づくり」を計画的に取り組む必要があると考えている。

2. 「失敗」事例の蓄積からも学ぶ

自らの取り組みを検証することは、よりよい支援を考えていく上では重要なことである。

就労支援事業者は、支援がうまくいった場合は、支援の成果として捉える一方で、うまくいかない場合に、対象者の職業能力や社会生活能力の不足、企業の受け入れ体制や従業員の関わりが適確でないこと等に理由を求めがちである。

専門性の高い支援を継続するためには、うまくいかなかった事例について、「自分たちの支援が適切

1) 松為信雄:職業リハビリテーションに携わる人材の育成、「職リハネットワーク No.66」、p.1、障害者職業総合センター(2010)

であったのか」「別の視点からのアプローチの可能性はなかったのか」といった点からの考察も必要である。自らの「失敗」から学ぶことは、たくさんあると考えている。

当センターは、今から14年前の1996年から、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく施設として取り組みを始め、これまで約200名への支援に取り組んできた。多くの就労継続事例の支援を行った一方で、発達障害の障害特性に対する理解が不十分で対象者に適切なアプローチができなかったり、計画的なナチュラルサポートの形成ができないまま企業就労につなげて支援者がフェイディングできなかったり等、支援後に検証すれば「失敗」と捉えられる事例も少なくない。

また、上記のような「失敗」を当センターで繰り返さないためにも、うまくいかなかった事例の考察も「人づくり」のためのテキストとして、謙虚な姿勢で蓄積していきたい。

先輩スタッフからのスーパービジョンに加えて、上記のような事例の蓄積は、スタッフの入れ替わりがあっても、チームとしての支援レベルを維持、向上していくためには必要な取り組みである。

3. まとめ

現在、就労支援事業に従事するスタッフは、特段の資格要件を求められていない。そんな中、地域障害者職業センターが「就労支援基礎研修」を実施されたり、各地で支援者向けの公開講座が開催される等、障害のある人の就労支援に必要な知識や技術を基礎から体系的に学べる機会が増えてきている。人材育成の手段として、当センターでも引き続き積極的に活用していきたいと考えている。

ただ、外部研修の機会があっても、職員体制に余裕がなく、長期間の研修に参加できるスタッフは限られてしまうことは、当センターに限った課題ではないと思われる。さらに、座学中心の研修を通して専門的な支援に必要な知識が頭に入ったとしても、実際に効果的な支援を展開するには現場の支援現場でのポイントを押さえたOJTと先輩スタッフによるスーパービジョンが何よりも必要である。また、上述のとおり組織の先輩スタッフから伝えていくことになるわけだが、職人的な「暗黙知」に頼るのは、可能な限り避けたいところである。

当センターでは、各地での就労支援の現場での実践事例や人材育成に関する調査研究の内容を参考にさせていただきながら、現場での効果的なOJTのあり方について、追求し続けていきたいと考えている。そして、当センターで培った「人づくり」のエッセンスを地域の障害者就業・生活支援センターや他の就労支援事業所等での人材育成でも活かしてもらえることを目指していきたい。

企業就労に向けたモチベーションを高める支援

就労支援課 箕面市障害者雇用支援センター あまの りゅうじ
天野 竜二

1. 企業就労を目指す上でのモチベーションの重要性

箕面市障害者雇用支援センターは自立支援法に基く就労移行支援事業所である。障害のある方の企業就労を支援する施設で、就労に向けたトレーニングや就職・就職後の支援を行っている。

企業就労するために、モチベーションはとても重要である。それは、モチベーションが高ければ高いほど、仕事で嫌なことがあった時に乗り切る力が強いからである。つまり、モチベーションは就職してから働き続けるための強力な支えになるということである。モチベーションとは、「何のために働くのか」という目的意識である。目的意識とは、例えば、「趣味の〇〇を買いたい」、「〇〇に遊びに行きたい」「企業の中での所属意識、役割期待に応えるという責任感」、「働いている自分に対するアイデンティティ」などである。

モチベーション(目的意識)の高い人は、支援が少なくても就労意欲を維持出来るため、就労継続の可能性が高い。しかし、モチベーションを見出せない人は、就労意欲が維持できず、就労継続が難しくなりがちである。そういったモチベーションを見出せない人にこそ、就労支援者の役割が重要になる。以下に、企業就労に向けたモチベーションを高める支援について述べていきたい。

2. モチベーションを高めることの難しさ

モチベーションの重要性については、既に述べた。ここではモチベーションを高めることを難しくするパターンを4つ挙げる。

①消費活動の方法がわからない

お金がもらえることで、モチベーションを高める人は多い。しかし、消費活動の方法がわからないために、モチベーションをもてない人がいる。お金の多寡がわかっても、物を買うという行為がわからないがために、モチベーションを高めることが出来ない場合がある。そもそも、具体的に欲しいものがわからない、買いたいものがわからないということもあり、お金がモチベーションにつながらないケースは多い。

②働く意味がわからない

働くことについて、自分なりに意味づけすることが出来ず、働くことを無意味と感じてしまうことがある。働いた経験がない人が働くことをイメージ出来ず、働く意味を見出せないことが多い。何のために働くのかがわからないので、モチベーションが高まらないことがある。

③働くことにマイナスイメージをもっている

働いた経験のある人には、失敗や人間関係でのトラブルなど、つらい体験をもっている人がいる。その中には、つらい体験がトラウマになり、それがきっかけで精神障害をもつに至った人も少なくない。

つらい体験をもった人にとっては、働くという言葉自体にマイナスイメージがあり、働くことに対するモチベーションを低くする要因になっている。

④社会と向き合うことがつらい

発達障害のある人に多いが、障害が認知されず、「少し変わっている人」と自他ともに認識してしまい、いじめや強い不安を経験した人は社会に嫌な印象をもちやすい。義務教育課程や大学など、比較的早い内から社会に馴染むことが出来ず、社会と向き合うことを避ける傾向がある。自分の中にひきこもってしまいがちで、社会に対するマイナスイメージから、就労へのモチベーションが高まらない。

3. モチベーションを高めるためのキーワード

ここでは、企業就労に向けたモチベーションを高めるためにポイントとなる点について、述べていきたい。

① 「したいこと」を具体化する

前項で消費活動の方法がわからないことで、モチベーションが高まらないことを述べた。ここで、重要になるのが、「就職した後に何がしたいのか」「やりたいことが何なのか」についての具体的なイメージを膨らませていく関わりがモチベーションを高めることに効果的な場合もある。

(事例1 ~Aさんの場合)

旅行に出かけたいという思いをもっているAさん
↑
交通費やお土産を買うお金が必要なことに気づく
↑
計画的にお金を貯める手段として、働くことに対してのモチベーションが高まる
↑
お金を得る手段として、働くことに対してのモチベーションが高まる

(事例2 ~Bさんの場合)

「外国人になりたい」という思いをもっていたBさん。
↑
その思いに近づくために、美容院で髪の毛を染めることを提案
↑
美容院に行くためには、お金が必要であることに気づく

② 達成感

多くの仕事で、作業単位で終わりがあり、上手く作業を終えることが出来れば、「達成感」が生まれる。しかし、せっかく生まれた「達成感」を見落としてしまい、楽しみに繋げることが出来ないことが多い。当センターで行っているトレーニングでは、記録をつけること(写真1)や、最高出来高を掲示する(写真2)など、「達成感」を目に見える形で示すことで、働くモチベーションに繋げている。「沢山出来た」という満足感や「記録を塗り替えるぞ」という意欲の向上になっている。目標も掲示し、常に意識出来る様

にしており、目標を決める際には、本人の言葉を引き出すことを大切にしている(写真3)。



写真1 自分で記録をつける

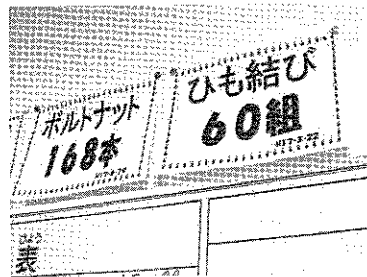


写真2 最高出来高を掲示する

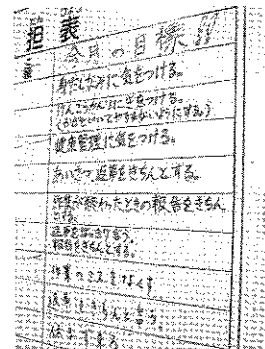


写真3 目標を掲示する

③働く姿を見る

就職した先輩がしている仕事を見学することで、モチベーションに繋げている。身近な存在の人がどんな風に働いているかを見ることで、具体的なイメージが出来るだけでなく、「自分も働きたい」と触発される人が多い。漠然としていた「就職」が、とても身近なものとなり、はたらく「意欲」へと繋がる。

④ 様々な経験の機会の提供

センター内のトレーニングだけでなく、実際の会社で「働く」機会を通し、色々な経験を重ねることで「やったことがないからわからない」という不安が、「やればできる」という自信に変わるきっかけになることも期待できる。

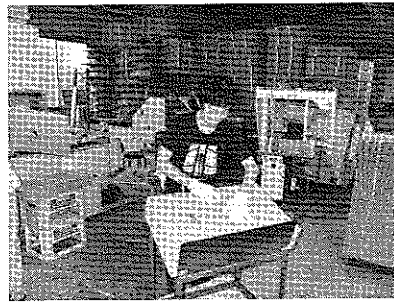


写真4、5、6 当センターが提供している企業現場等での就労トレーニングの様子

⑤ 役割があることの喜びを感じる

モチベーションを高めるキーワードとして、「役割」がある。人は誰かに必要とされているということで喜びを感じる事が出来る。このことは全ての人に当てはまるかはわからないが、一般論としても言う事が出来る。障害のある人も同じで、人から「ありがとう」「助かるわ」と言われると喜びを感じる。事例3から事例5のように、誰かに必要とされ続けていたり、自分の役割や所属先があることは非常に心地良いもので、そういった喜びを感じる事が出来る関わりは、就労継続に向けた支援をする上でとても大切である。

(事例3 ~Cさんの場合)

働いている会社から、誕生日に何が欲しいと聞かれたCさんは、「名刺がほしい」と伝えました。自転車が趣味なので、グローブや帽子を予想していたので、会社の方は驚きました。分厚い名刺の束をプレゼントしたのですが、当センターにやってきて、職員と名刺交換をしたり、知っている色々な人に自分の名前が書かれた名刺を配り、とても嬉しそうに仕事の様子などを話されていました。

(事例4 ~Dさんの場合)

飲食店で働いているDさんは、お店の人に「Dさん、まかしたで」と言ってもらい、食材管理の仕事を任されることになりました。お店の人から頼られることを感じたDさんは、以前よりも仕事に積極的に取り組むようになりました。

(事例5)

当センターから就職した2人の方がいますが、就職した時期と場所は違いますが、同じグループの会社で働いています。就職した人が集うサロンでは、会社で発行される同じデザインのIDカードを見せ合い、他の人にもIDカードを見せて、『会社自慢』をしていました。

4. 最後に

就職することだけでなく、働き続けることまで、就労というのは大変である。働いていると嫌なこと、しんどいことがあり、就労を継続させることは簡単ではない。働くのは嫌だけど、生活のためだと割り切って考え、働いている人もいると思うが、障害のある方の場合、「割り切る」ことが難しいケースが多い。そのような状況の中、障害のある人の就労を実現させていくためには、企業の理解を高めて、かつ、本人のモチベーションも高めていくことがとても重要だと思う。

そのためには、交流会やサロンに参加し、働く喜びを確認したり、愚痴を言ったりすることも大切である。そういったメンタル面な部分も支援していきながら、障害のある方に「働くことって良いことだな」と思ってもらえる支援を、これからもしていきたい。

緑化部門での事故防止安全対策

事業課 (緑化部門担当) てらい もとひろ
寺井 基裕

1. はじめに

今回は事業団緑化部門での事故防止安全対策について、改めて整理することにしました。

緑化部門での通常作業は、主に市内の公園花壇や街路樹(現在約80箇所)への植栽(花の植付け・古株整理・地ならし)除草・灌水等の業務を行っています。そういった作業は全て屋外での作業となります。また、作業現場への移動は通常、作業車での移動となるため、常に事故や安全面での注意が必要です。

2. 緑化部門の業務における事故防止安全対策

緑化業務で事故の危険性が予想されるのは、大きく3つあると思います。

一つは、車での移動となることから、道路交通上での危険面。それから除草や植付けを行う際の道具使用に関する危険面、あと、屋外での作業となるための体調管理、細かく分ければまだまだ細かく分けることができますが、大きくこの3つに分けることができます。

①道路交通上での安全確保

道路交通面では、道路に面した街路樹等での除草作業を行う場合、道路側に出て作業を行うこともあります。車の進行方向の路上、作業員の左後ろにカラーコーンを置き、走っている車から良く見えるように作業を行っています。除草作業は地面に生えている雑草を除去する作業なので、低い姿勢になることから、特に車からは見えにくい高さになるからです。それ以外にも、自転車や歩行者など歩道側へも気をつける必要があります。歩道側から街路樹樹の除草を行う際、背後を歩行者が通るので、常に意識しながら、また、相手からも良く見えるように我々は『虎シャツ』と呼んでいます。工事現場などで作業員の方々が着ているオレンジ色のベストを着用しています。



通行車両等から視認しやすくなるための対策
写真1 カラーコーンの設置(写真左)



写真2 『虎シャツ』の着用(写真右)

②安全に道具を扱うための工夫

二つ目に、作業で使用する道具の使用方法についてです。

道具は、植え付けや除草をする際に使用する鍬が主です。

作業に使用する道具は普段、皆が使い慣れている物ですが、使う場所や使い方によっては危険な物となります。主に使用する道具は、花の植付けを行う時に使う鍬ですが、片方の手で花を持ち、もう片方の手で鍬を使うため注意を怠ると手を怪我してしまうなどの危険性があります。道具は種類によって重さが異なり、ある程度、重さがある物を使うと、その重みによって土を掘るのが比較的容易ですが、重い分危険性もあります。ですから、握力の弱い職員には軽量の物を使ってもらおうようにしています(写真3)。



写真3 軽量の一本鍬



写真4 作業スピードを考慮したポット出し作業

③作業スピードに合わせた役割分担

当然、個々に作業スピードも違うので、一人の職員には鍬を使った植付けを主に行ってもらい、また、違う職員には花苗ポット(花の根を包んでいるビニール性のカバー)を順々にはずして並べてもらいます。そうすることで作業スピードが違っていても全体としてスムーズに作業を行うことが出来ます。このように作業を役割分担することで作業効率が上がり、結果的に怪我も少なく済んでいると思います(写真4)。

④熱中症対策、腰痛対策などの体調管理

体調管理面では、一年を通して屋外での作業となるため、中でも暑気や寒気での作業を行う際には特に気をつけています。昨今、温暖化による影響もあるのか、夏期は異常な暑さとなっています。そんな中、熱中対策として、水分補給は欠かせません。路上での作業を黙々と続けていると、自身では気づかないうちに体の水分が奪われ熱中症になっていることもあるからです。人にもよりますが、自身の体調の変化に気づかず頑張って作業を続ける方も多いため、自己管理が難しい部分もあります。本人は「大丈夫です」と言って作業を続けていても、立ち上がると体力が奪われていることも少なくありません。ですから、我々は作業の合間で水分補給のための小休止を夏場は特に気をつけて取っています。本人からの訴えが難しい人の体調変化も確認しながら作業を進めています。逆に、冬場の寒冷対策も同様に、自己管理が難しい人が薄着で作業を行っていないか等の確認も行っています。我々の作業は中腰や低い姿勢での作業となるため常に腰や膝への負担が大きいので、毎朝、準備体操を行い、体をほぐしてからなるべく腰痛などを起こさないよう心掛けています。

⑤体力面での負担を軽減する工夫

足の不自由な職員に対しては、除草時の膝への負担を軽減するべく、バスマットやバス用の腰掛などを使ってもらっています。なぜ、作業用品ではないバス用品のマットや腰掛を使うかというと、これまで本人にとって作業しやすいのはどれかと、様々な物を試してみました。いろいろ試した結果、軽量で

移動の際に持ち運びが便利なのと、丈夫ということから、バス用のものを治具として使用することにしました。



写真5 入浴用の腰掛に座って作業

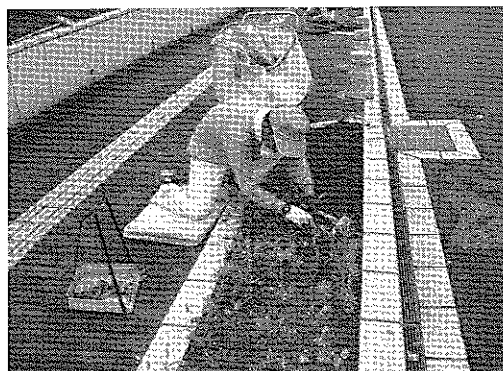


写真6 入浴用マットを敷いて作業

このような治具を用いることで、現在、転倒事故などの大きな事故には至っていないのかも知れません。この業務だけに限らず、どんな仕事にも注意を怠ると、事故に繋がる要素があちこちに潜んでいるのではないのでしょうか。

3. おわりに

我々の行う業務は屋外での作業。車での移動と他の業務に比べれば、事故に繋がる要素が多いことは言うまでもありません。しかし、危険面の多い業務だからこそ、常に危険予知を行う習慣が備わり、また、どうすれば、事故を防ぎながら円滑に作業を行ってもらえるかということを皆で考え、物理的な業務改善や工夫を行える環境でもあるのだと思っています。

余談ですが、大手ハンバーガー店のバーガーソースを片手でワンプッシュすることにより、適量が出る容器は、手の不自由な方も使いやすく作業が出来るための業務改善で出来た物だという話を聞いたことがあります。

作業に参加することが困難で、事故を起こしやすい方への業務改善は、実は、誰もがやりやすい環境となっていることを普段、当たり前のように気づかないこととして忘れがちですが、いろんな工夫があれば誰もが参加できるのだと、今こうして文字に書いていると改めて振り返り、再確認ができました。まだまだ、我々の業務でも改善して円滑に進める工夫はあると思います。今後も、事故防止、更なる業務改善ということを全員で意識しながら業務に取り組んでいきたいと思っています。

障害者事業所、作業所の収益拡大に向けた側面支援 ～障害者作業所等サポートチームの活動を通して～

事業課(※ 原稿執筆当時) ^{げし りょういち}
下司 良一

1. はじめに

障害者事業団だよりNo.37(平成21年(2009年)11月発行)で紹介しているが、平成21年(2009年)10月より、「大阪府緊急雇用創出基金事業」を活用した箕面市からの受託事業として、「障害者授産製品販売促進等委託事業」を行ってきた。

障害者事業団においては、「障害者市民の職種開拓・職域拡大のためのパイロット事業」の一つとして位置づけて、市内の障害者事業所・作業所の収益拡大に向けて取り組んできた。当初の予定どおり、この取り組みは、平成23年(2011年)3月末をもって終了した。

「障害者作業所等サポートチーム(以下、本稿では『サポートチーム』とする。)」と名付けた当プロジェクトのスタッフは、1年半の期間、市内作業所等の収益を拡大させていくというミッションを遂行すべく、スピード感をもって動き回った。以下に、取り組んだ代表的な事例を振り返る中で、サポートチームの取り組みが意識して取り組んだことをまとめ、市内の障害者事業所、作業所等で働く障害者の賃金を確保するための収益拡大策について検証していきたい。

2. 障害者サポートチームが意識して取り組んだこと

(1)競争力のある商品開発、店舗レイアウト、PR方法の提案

①競争力のある菓子づくり

早くから取り組んだものの一つとして、焼菓子、パンの新商品の開発支援やレシピの提供、製作支援が挙げられる。これまでも作業所等で試行錯誤を重ねているところであったが、専門性のあるサポートチームのスタッフによる直接的な支援だけでなく、有名洋菓子店のパティシエ、有名ホテルの料理人に助言をいただく等、サポートチームならではの行動力によって、菓子の味の面での改良を重ねて、少しでも競争力を持たせられるように支援を行った。

また、味だけでなく、パッケージについても魅力的かつ「つい手に取りたくなる」商品となるように、作業所等の担当者と協議を重ねて、競争力のあるパッケージ作成も合わせて取り組んだ。

②競争力のある店舗づくり

さらには、作業所等の店舗の多くは、スペースが限られているため、商品の陳列方法についても工夫が求められる。サポートチームの仲介により、主にはリサイクルショップを運営する店舗を対象とするものではあるが、大手コンサルティング企業のスタッフを招いたりリサイクル店舗運営にかかる講座を企画して、収益拡大のために必要なノウハウを吸収、共有をはかる機会も設けた。このような外部からの知見を得るだけでなく、サポートチームのスタッフも各店舗に何度も足を運んだり担当者との学習会を重ねる中で、具体的な店舗レイアウトの改善や効果的なPOP等の提案を行っていった。この関わりの

中では、具体的なノウハウ提供だけでなく、収益拡大に向けたモチベーションを高めていくことも意図して支援を行った。



写真1、2 : 店舗レイアウトを改装した、障害者作業所が運営するリサイクルショップ

(2)大企業等との連携～販路および物品供給における協力を求める～

①焼菓子、パンの販路確保

焼菓子やパンの製造・販売を行う作業所等にとっては、恒常的に一定数量を納品できる販路を確保することが収益拡大のためには求められていた。移動販売等の外販活動も積極的に取り組むが、どうしても収益という側面では限界性があったからである。

そんな中、サポートチームの営業活動の結果、駅ナカの売店で作業所等が製造する焼菓子、パンの販売が可能になる等の成果があった。また、多くの人が集まる場所での販売は、改めて作業所等の取り組みを不特定多数の人に知ってもらうという点でも効果があったと思われる。

②つながりリサイクル

また、リサイクルショップ等の運営をする作業所等にとっては、まとまった量のリサイクル品の提供が受けられる相手先を確保することが喫緊の課題となっていた。一定規模でチェーン展開をしている民間のリサイクルショップが箕面周辺にも複数店舗が進出することとなり、一般家庭からの作業所等に提供してもらっていたリサイクル品がどうしても少なくなっているからである。

企業内で不要になったモノや、従業員からリサイクル品を提供していただける仕組みも複数の企業の協力のもとに創り出すことができた。各企業における作業所等への収益拡大に向けた協力的な姿勢には、ただただ感謝するばかりである。



写真3 : 『つながりサイクル』の活動を通して集められた物品

(3) 多くの人に知ってもらう仕組みづくり

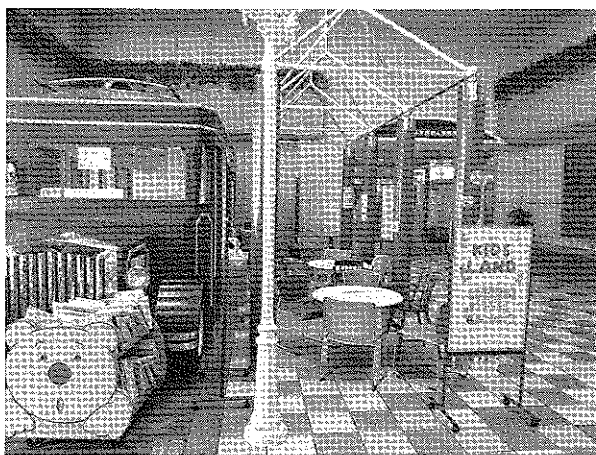
①地域の人に知ってもらうための取り組み

みのおライフプラザ(総合保健福祉センター)の1階には、吹き抜けの広いスペースがある。ここでは、当事業団が、障害当事者のアート作品を陳列・販売している『アートショップ』、豊能障害者労働センターが運営する『福祉ショップゆっくり』といった常設の店舗以外に、多くの作業所等が焼菓子、パン等の自主製品の販売をしている。ただ、このアトリウムに集まる一般市民が少なくなってきたことから、各作業所等の販売収入にも影響が出ているところであった。

この状況への対応として、昨秋に、箕面市の施策で『赤ちゃんの駅』と称した公共施設内の授乳やオムツ交換等ができるスペースが作られるのを機に、ライフプラザのアトリウムで、子育て世代の親子が交流できる『キッズコーナー』を施設管理者とも協議の上で整備を行った。

子育て世代の親子がライフプラザのアトリウムに集まることで、直接的に作業所等が販売している自主製品等の購入につながるだけでなく、市内で活動するそれぞれの作業所等の取り組みについて少しでも知ってもらえるきっかけになることも期待していきたい。

また、地域の中学生ボランティアにも協力してもらい、店舗シャッターの塗り直し作業を行い、改めて近隣住民の皆さんに障害当事者とともに運営する事業のことを知ってもらったり、プロの写真家に働く様子を撮影してもらった写真展を開催することで、広く様々な人たちに障害当事者の働く様子についても思いを馳せてもらう機会も設けることもできた。



写真上 : 親子で過ごせるスペース(キッズランド)を設けたライフプラザのアトリウム
写真下 : 地域の中学生の協力を得て店舗シャッターの塗装をした『キャベツ畑』

②インターネット媒体を通じて広く知ってもらうための取り組み

サポートチームの取り組みの主体である箕面市から示されたミッションの一つに、作業所等の活動を紹介するインターネット媒体を作成することがあった。これまでの「ハートフルカタログ」と称する作業所等の活動紹介をする小冊子があったが、写真等も盛り込んだ内容にリニューアルした上で、インターネットでも広く紹介できるようにサポートチームとしては早くから計画的に取り組んでいった。

各作業所等の取り組みをより多くの人に知ってもらえるための媒体となるように、SEO対策として、箕面市のホームページからのリンクのあり方や、各作業所等が独自で作成しているホームページとのリンク、自主製品をインターネット上で購入することができる仕組みづくり等、作業所等の収益拡大のツールとして位置づけられるように、知恵を出し合っている。(※本稿発行時点では、一部内容については、インターネット媒体で未公開)

3. 障害者作業所等サポートチームの限界性

ここで紹介した取り組みは、サポートチームが1年半のあいだで取り組んだものの、ほんの一部である。日々スタッフが走り回った中には、大きな成果に結び付かなかったことも含めて、数えられないほど多くの取り組みを行っていった。そして、それらの取り組みは、各作業所等の運営にフィットし、収益拡大にどれだけ貢献できたという点での検証も大切と考えている。

この間の取り組みを振り返る中では、作業所とは別団体の第三者的な立場である障害者事業団のサポートチームによる支援をすることでの限界性として、次の点が考えられる。

①収益拡大か、重度障害者の働き方か…、どちらを優先するかのスタンスの違い

サポートチームは、作業所等の収益拡大をミッションとして日々業務に取り組むわけだが、サポートチームが関わる作業所は、重度障害者と共に働くこと、障害者の職域がまずありきで事業展開を考えている。そこで、サポートチームが収益拡大のために有効であると考えて提案する取り組みであっても、障害者の職域が創出できなかつたり、重度障害者支援等の関わりがある中で、新たに外部に「打って出る」関わりができなかつたり等が理由で、事業化されなかつたものも少なくない。少ないスタッフで介護等もするために、休憩時間すら十分に確保できない作業所等があるのも現実である。

②『宣伝部長兼営業部長』でありながら、各作業所等の考え方や理念を深く理解できない

サポートチームの支援対象となっているのは、全部で15箇所(障害者作業所6、小規模授産施設3、障害者事業所4、市立障害者福祉施設2)である。全てに収益拡大に向けたニーズがあるという点では共通しているが、運営主体によって、障害者の働き方についての考え方や地域市民との接点の設け方等のポリシーの各論で考えが大きく異なっている。収益拡大のために企業等に各作業所等の取り組み説明をするサポートチームも、各作業所に異なるポリシーの違いを理解して、十分に説明するのは至難である。各作業所等にとっては、大きな問題として指摘されている。

③1年半の期間だけでは取り組みのブラッシュアップもできない

前述している『つながりサイクル』等、サポートチームの取り組みの中には、時間的な都合もあって各団体との調整が十分にできない中で、いわゆる『見切り発車』の部分もありながら、ひとまずの試行的な取り組みとして実施したものも少なくない。試行実施の効果を各作業所の担当者を交えて十分に

検証した上で、次回以降の取り組みに繋げていくことが本来であるが、サポートチームが関わる1年半の期間では、『時間切れ』になってしまう部分も出てきてしまう。

それぞれの取り組みの継続に向けて、現段階でできる可能な限りの検証を行った上で各作業所等の現在のスタッフの人たちで実施可能な範囲で行えるように、サポートチームとしての『申し送り』『引き継ぎ』を行っているところである。

4. おわりに

前節で述べたように、有期限かつ各作業所等とは別団体である第三者的な立場の障害者事業団によるサポートチームの取り組みは、数々の課題や限界性もみられた一方で、各作業所等への収益拡大には間違いなく寄与する取り組みとなったのも事実である。実際に、複数の作業所等からは「引き続き障害者事業団がサポートチームのような取り組みをするべきだ。」との意見もあがっている。有期限でありながらも、作業所等の収益拡大のために真摯に向き合ったサポートチームのスタッフの努力が評価されているのもであると理解し、ただただスタッフの努力に感謝したい。

ただ、障害者事業団によるサポートチームの取り組みは冒頭にも述べたとおり大阪府の緊急雇用創出基金事業の活用があったからこそ、取り組んでいるものである。それゆえ、各作業所等からの期待に添えず申し訳ないところだが、自主財源だけではとてもこの取り組みを継続することができない。

この間の、箕面市による国に対する社会的雇用の制度化に向けたたび重なる提案もあつて、箕面での障害者事業所はもちろんのこと、作業所等も含めた障害者が働く場づくり取り組みに注目が集まっているところである。仮に賃金補填が制度化されていったとしても、障害当事者が労働によって安定的な収入を確保するためには、引き続き事業そのものでの収益拡大に向けた努力と工夫を続けていかななくてはならない。そんな中、障害者事業団としても、箕面の場所で障害者が働く場を創り出す『仲間』として、障害者事業団も現在の取り組みの収益性と、障害当事者のより豊かな働きを追求していくという点では同じ思いをもって取り組んでいきたい。以上、本稿でまとめたことを含めてサポートチームによる実践が、各作業所等が今後の取り組みのあらゆる面での参考となっていくことを願い、サポートチームの総括としたい。

編集後記

昨年2月に引き続き、2度目の論文集をまとめ、『障害者事業団だより』特別号として発刊することとなりました。

障害者事業団は、障害者が地域で働くことにこだわりながら、障害者と共に働く場を地域の中で創り出す取り組み(市の委託業務、公共施設内での喫茶店運営など)と、一般企業での就労をすすめていく就労支援事業(障害者就業・生活支援センターや障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業、ジョブコーチなどの国制度を活用した取り組み)、さらには、広く障害者の就労体験の場を提供することを目的とした職場実習や社会生活適応訓練事業にも取り組んでいます。今回の特別号でも、そのような障害者事業団の様々な取り組み現場の実践ベース論文が出そろったと考えております。

こういった論文等を通じて発信する目的の一つは、障害者事業団の実践現場から、取り組みの全体像をより『リアル』に読者の皆さまにも感じていただくことでもあります。そのため、個別の支援について、赤裸々な内容とも理解されるような記述の部分もみられるかもしれませんが、ただ、執筆にあたった各職員によって、今回の論文執筆と機関誌への掲載については、個々の当事者の皆さんからは十分に了承を得ている範囲での記述であることを申し添えておきます。

一般就労でもなく福祉的就労でもない、障害者にとっての第三の働き方である箕面市での社会的雇用の取り組みが、Eテレ(NHK教育テレビ)の『福祉ネットワーク』で放映(放映日=6月20日(月)、再放送:6月27日(月))されるなど、障害者が援助を受けながら地域で働く仕組みへの注目が集まっています。そんな状況だからこそ、私たち障害者事業団も、適切な援助を受けながら障害者が地域で働くことの大切さ、障害者が働きやすくなるための周囲の関わり、社会のあり方のあるべき形について、引き続き、自分たちの実践を通して伝えられることを発信し続けていきいと思っております。(げ)

KSKQ

障害者事業団だより 特別号

発行日/2011年7月14日

編集人/財団法人箕面市障害者事業団(理事長 尾池 良行)

〒 562-0015 大阪府箕面市稲1-11-2

ふれあい就労支援センター4階

TEL 072-723-1210 / FAX 072-724-3383

ホームページ <http://www.minoh-loop.net>

Eメール info@minoh-loop.net