

30周年記念誌

一般財団法人箕面市障害者事業団

目次

- ・ 30周年を迎えて P. 2
一般財団法人 箕面市障害者事業団 理事長 奥山 勉
- ・ ご祝辞 P. 3
箕面市長 上島 一彦
箕面市議会議長 中井 博幸
森田定和社会保険労務士事務所 森田 定和
- ・ 30周年記念寄稿 P. 6
箕面市障害者事業団の価値～設立時、その後、そして今後への期待
一財財団法人 フィールド・サポートem(えん).代表理事 栗原 久
- ・ 特別レポート P. 8
箕面市障害者事業団の雇用現場から発信する 第3弾
～この5年とこれからの5年～
- ・ 30年のあゆみ P.14
- ・ ここ5年の振り返り P.20
喫茶店運営事業
アートショップ・啓発事業
リサイクル事業・ビルメンテナンス事業
緑化推進事業
箕面市障害者雇用支援センター
豊能北障害者就業・生活支援センター
相談るうぷ
- ・ こんなこともしていた事業団 P.35
- ・ アクティブな職員のライフスタイル P.36
- ・ いろんな人にインタビュー P.39
設立当初から勤務する障害者職員
障害者職員のご家族
企業で働く箕面市障害者雇用支援センターの卒業生
地域の関係機関
障害者を雇用をする企業
- ・ 表彰いろいろ P.50
- ・ 30年史いろいろ P.52
社会や障害者施策の動き
お世話になった役員の皆さま
- ・ あとがき P.58

30周年を迎えて



一般財団法人 箕面市障害者事業団
理事長 奥山 勉

設立30周年記念誌の発行にあたり、一般財団法人箕面市障害者事業団を代表して、一言ご挨拶を申し上げます。

平成2年（1990年）の設立から今日に至るまで、箕面市並びに箕面市議会をはじめ、市内の関係団体や賛助会員の皆さまから賜りました、ご支援ご協力に対し、心からの感謝とともに、衷心より厚くお礼申し上げます。

昭和の時代、重度障害者の学校卒業後の進路として企業等への一般就労の壁は高く、職業的・経済的自立に不可欠な働く場はほとんどありませんでした。

そんな時代に「重度障害者の働く場を創ろう」と市内の障害者団体、市民、行政が熱い議論と実践を重ね、設立されたのが箕面市障害者事業団です。以来、公共施設内の喫茶店を皮切りに、市の公園花壇の管理やリサイクルセンターでのびん・かんの選別業務など障害者職員を中心に歩んできた30年でした。この記念誌では、その歩みを懐かしい写真とともに職員によるインタビュー記事をまじえて編集しています。ご覧いただければ幸いです。また、本記念誌の作成に際し、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、取材にご協力いただきました皆さまにお礼申し上げます。

この30年間で、障害者の地域生活や就労に関する支援施策は格段に拡がりました。しかし、まだまだ事業団の実践活動で切り拓かなければいけない余地はたくさんあります。例えば、前例が少ない重度かつ高齢障害者の雇用継続に向けた取り組みは、障害者職員と共に推し進めていくことが求められます。また、重度障害者の一般就労を更に広げるためには、企業や社会の理解を今以上に深めるとともに、制度面や環境面での更なる整備も必要です。改めてですが、事業団がこれまで挑んできたように、実践活動を広く発信し続けていけるよう、職員と力を合わせて取り組んでいきたいと考えています。

今後とも、箕面市障害者事業団の事業運営に、引き続き、ご支援、ご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

一般財団法人箕面市障害者事業団 設立30周年記念祝辞



箕面市長 上島 一彦

一般財団法人箕面市障害者事業団が設立30周年を迎えられましたことを、心からお喜び申し上げます。

貴事業団におかれましては、長年にわたり、箕面市において障害者の雇用をサポートする中枢的な役割を務められ、障害者市民の職種開拓、職域拡大を進められるとともに、数多くの一般企業への就労の実現など、働くことを軸としたノーマライゼーション社会の推進に尽力してこられましたことに、心からの敬意を表します。これも、奥山理事長様をはじめ、歴代の貴事業団役職員の皆さまの熱意と努力の賜物と存じます。

さて、本市では、貴事業団の設立当初から、重度障害者の働く場をいかに確保して拡大していくのかという課題解決に向け、一般就労と福祉的就労の中間に位置する第三の就労の場として、貴事業団との連携のもと本市独自の「社会的雇用」制度を推進してきました。

また、近年では、平成25年度に施行された障害者優先調達推進法のさらなる推進に向け、市立図書館資料の修理や市立総合保健福祉センターのごみ回収作業等を市から貴事業団に委託し、貴事業団が「調整役」となって障害者の職域拡大、市内障害者事業所や通所福祉施設の収益や工賃向上につながる取り組みを実施していただいております。

国においても、障害者雇用促進法の改正により令和3年3月に障害者の法定雇用率がさらに引き上げられるなど、障害者の雇用を促進するための取り組みが進められており、障害者市民の一般就労はさらに進むものと思われませんが、その課程においては、お一人おひとりにあった職種・職場の選択や適切な支援・助言など貴事業団の果たされる役割はますます大きくなるものと考えます。

一般就労から福祉的就労まで障害者の雇用をサポートする中枢的な役割として、これからも引き続き、重度障害者の働く場を広げる取り組みを続けていただくとともに、本市障害者市民施策の推進にご支援・ご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

結びにあたり、貴事業団の今後ますますのご発展と、関係者の皆さま方のご健勝とご活躍を心より祈念申し上げます。

お祝いのご挨拶

(箕面市障害者事業団30周年記念誌)



箕面市議会議長 中井 博幸

一般財団法人箕面市障害者事業団が設立30周年を迎えられるにあたり、市議会を代表いたしまして心からお祝いを申し上げます。

貴事業団におかれましては、平成2年の設立以来、市民の福祉向上に寄与することを目的とし、歴代の役員並びに職員の皆様方の並々ならぬご熱意とご努力により、障害者の働く場づくりや職域の拡大、就労支援や障害者問題の啓発など諸事業を展開し、着実にその成果を上げて来られました。

この30年間には、バブル経済の崩壊やリーマンショックなど、就労に大きな障害となる社会状況が度々訪れ、今またコロナ禍という危機に社会全体が翻弄されているところですが、

「働く」ことを軸にした障害者のノーマライゼーションの実現をめざし、新たに現れる様々な課題に、未来を見据えて果敢に取り組み続けていただいておりますことに、深く敬意と感謝の意を表する次第でございます。

障害者を取り巻く環境は、障害者総合支援法や障害者差別解消法の施行、障害者雇用促進法の法定雇用率引き上げなど、法制度の面では少しずつ前進しておりますが、省庁などの行政機関で障害者雇用率の水増しが発覚したニュースは記憶に新しく、障害者市民の職業的、経済的な自立に向けた社会全体の課題は未だに多く、更なる取り組みが必要であると存じます。

市議会といたしましても、「誰もがいきいきと暮らせるまちづくり」の実現に向け、障害者市民を取り巻く社会情勢を注視し、議論を深めるよう努めて参りますので、ご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、貴事業団の今後益々のご活躍とご発展、並びに皆様方のご健勝とご多幸を心からご祈念申し上げまして、お祝いの言葉といたします。

事業団の歴史に学び、将来に向け発展を!

お祝いのご挨拶



森田定和社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 森田 定和

箕面市障害者事業団設立30周年。箕面市をはじめ関係者並びに職員の皆様のご尽力の賜物であり、心よりお祝い申し上げます。

障害者団体の永年の願いを受け止められた中井武兵衛市長の時代に、障害者市民の働く場づくり、事業団設立の運びとなりました。

1989(平成元)年4月当時、健康福祉部福祉課障害者事業団設立担当主査を拝命以来、1年後の事業団開設に向け大変慌ただし日々が続き、年間、数日しか休めませんでした。事業団設立への市民の熱い思いを受け止め、事業団の事業計画・予算案作成、職員採用の準備等に取り組みました。

障害者施設、障害当事者団体等の関係機関、市職員で構成される「(仮称)箕面市障害者事業団」設立準備委員会の招集、運営、議事録作成などを通じ具体的事業内容の共有などに努めました。委員の出身団体が異なれば、事業団に雇用される障害者職員の労働条件を巡る考え方も異なりました。例えば、市役所職員並みの処遇を求める委員に対し、最低賃金以下でもいいから一人でも多くの障害者を雇用して欲しいと主張される委員もおられました。今と違ってノーマライゼーションの認識が社会的に形成されつつあったものの、それ程浸透していない時代状況の反映でした。事業団設立後、最低賃金は当然クリアしていましたが、準備段階の喫茶するうぶの営業では、最低賃金適用除外許可申請を大阪労働局長に提出したこともあり、辛い経験として記憶に残っています。(適用除外制度は2008(平成20)年7月1日廃止、減額特例制度に改正。)

1990(平成2)年4月、市民生活部商工観光課長補佐(兼労働対策係長)を拝命。箕面地域の認識が、“障害者雇用は事業団任せ”にならないためにも、箕面商工会議所会頭(当時)を務められた尾池良行氏が理事長に就任され、箕面市内事業所における障害者雇用の推進にご尽力されたことで、全国的にも先駆的な実績を上げる事業団に発展してきました。他方、障害者雇用で市が表彰した企業が参加する連絡会の場では採用する前に実習過程を望まれる声があり、事業団の企業への就労支援事業として結実しました。これは厚生労働省のトライアル雇用にヒントを与えたと聞いたことがあります。

事業団の歴史に学び、情勢変化に対応して一層発展されますよう祈念致します。

箕面市障害者事業団の価値～設立時、その後、そして今後への期待

(一財) フィールド・サポートem(えん).
 代表理事 栗原 久
 (日本福祉大学実務家教員、社会福祉士)



現在の様子。国家公務員・地方公務員対象の障害者職業生活相談員資格認定講習（厚生労働省大阪労働局主催）で、事業団時代に発案した水槽モデルを話す。（令和2年（2020年）9月25日、エル・おおさかにて）

はじめに

私は、平成元年度（1989年度）に、事業団の前身であるモデル事業推進協会に入り、喫茶るうぷメイプルホール店で知的障害のある同僚と働き始めました。そして平成27年度（2015年度）に退職するまで25年余りを事業団で過ごしましたが、主に総務と就労支援関係に従事し、常務理事・事務局長もさせて頂きました。その経験を踏まえ、30周年記念誌に寄稿する機会を得たことを、大変うれしく思っております。「30周年おめでとうございます」とお祝いの言葉を述べると、まだよそよそしさを感じてしまう程、「身内」意識も残っておりますが、この機会に事業団の価値についてご一緒に考えてみることにしたいと思います。

設立時の事業団の価値

事業団は平成2年度（1990年度）の設立までに5年の歳月がかかり、その間、箕面市役所の職員の皆さんと、障害者団体の方々、更には商工会議所をはじめとする関係団体の間で真摯な議論と実践が積み重ねられました。議論の焦点は、昭和時代においては、まだ遅れていた知的障害者をはじめ重度障害者の働く場をどのように作っていくか、また賃金をどのように設定するかであったと思います。

実践の場であるモデル事業においては、最低賃金適用除外（現在の減額特例）を申請された訳ですが、一人でも多くの障害者雇用をという障害者団体からの強いメッセージもあったとお聞きしました。その後、法人化してからは、他企業の見本ともなるべく、最低賃金をクリアした給与体系が作られますが、激論を重ねたからこそ事業団はできたとも思います。

当時の事業団の価値は、身体障害者の雇用が中心であった時代に知的障害者等を主とした働く場づくりを構想し、かつ国や都道府県の仕事であった労働分野に市役所が、それも障害者団体・関係団体と共に取り組んだことにあるのではないかと考えます。そして、このことを実現できたのは、市議会の議決（全会一致）を経た10億円の出捐があったからなのは、言うまでもないことです。

設立後の事業団の価値

設立後は、喫茶・緑化（市公園管理事業等）の2事業からのスタートでしたが、休耕田活用やカブトムシ養殖、洗車などのパイロット事業にも取り組みました。しかし、受託事業の拡大や新規事業（リサイクルセンター運営事業）立ち上げに比重が移り、ビルメンテナンス（清掃）事業をパイロット事業として継続しつつも、新たな職種開拓はなかなか進まなかったと省みています。パイロット事業には、作業所等から実習生に来てもらって取り組みましたが、長期的な実習は、在籍施設との関係等からも困難であり、逆に雇用していけるだけの収支見通しも立ちにくい状況でした。

一方、平成8年度（1996年度）に大阪府の指定を受けた箕面市障害者雇用支援センターは、全国6番目、人口10万人規模では初の取り組みでした。その後、労働省・厚生労働省の研究会等にも参画し、就業・生活支援センター制度づくりに関与することもできました。また、平成21年度（2009年度）には、福祉的就労の工賃向上・新規事業提案をめざして作業所等サポートチームを組織し、平成22年度（2010年度）以降は、倉田哲郎市長（当時）を先頭に、国に社会的雇用の制度化について提言を行いました（私が市役所の市長政策室参与の立場を兼任しました）。

設立後としてくくるには、あまりにも長い年月ですが、この時期の事業団の価値は、まず、市受託事業を中心とした雇用拡大（最大22名）と、高齢化に対応した様々な工夫にあると考えます。事業団だより特別号（2010年2月、2013年2月）では、野村職員が高齢化対応について書かれていますが、多くの企業にとって示唆となり得る内容であると思います。更に、平成後期に入ってから、市内作業所・障害者団体にメリットのある動きに意識して取り組んだ訳ですが、この視点は今後ますます重要になってくると思います。

今後の事業団への期待～時代状況に応じた価値ある存在として

そして、これからの事業団の価値についてですが、三点に絞って述べたいと思います。

第一には、前述の高齢化に対応した合理的配慮等の蓄積と、その発信です。障害のある職員の平均在籍期間は20年超であり、全国平均の7年5か月（知的障害者：平成30年度障害者雇用実態調査）を大きく上回ります。だからこその課題も多々あると思いますが、それは一般企業の10年、20年後の課題でもありません。就業と生活面へのサポートを多職種連携で取り組み、プライバシー配慮のもと、前述の特別号のような形で是非発信して頂きたいと願うものです。

第二には、直接雇用の推進はもとより、更に多様な就労形態へのチャレンジも模索してほしいと思います。短時間雇用（10～20時間／週）に対する国の給付金新設をみても、以前は想定できなかった程、雇用のイメージが広がっています。更に、事業団では、この1月から多機能型事業所として就労継続支援B型事業を、従前の就労移行支援事業と共に運営する旨お聞きしています。この件を巡り、理事会では厳しい指摘も相次いだとのことですが、まさに設立以来の伝統である激論あつての事業団であると思います。

もちろん、B型から一般就労への道筋を堅持することは、雇用と就労支援を軸としてきた事業団として原則であると考えます。更に私は、B型事業を事業団が行うことに大きな期待も寄せています。それは、これまで十分取り組めてこなかったパイロット事業的視点で、利用者と共に、新たな職種に果敢に挑戦して欲しいと思うからです。以前取り組んだ作業所等サポートチームは、緊急雇用を活用した有期事業でしたが、利用者が単にサービスの受け手に留まらず、共に仕事を開拓していく主体として、継続して取り組みを担って頂きたい、そんな思いも持っています。



現役時代のイベントにて。綿菓子づくりを率先して行っていた。（平成23年（2011年）頃、箕面市内）

そして、第三は、このコロナ禍の時期、障害者雇用や福祉的就労の分野にも、多大な影響が押し寄せてきていることに関連してです。企業倒産・解雇の増加、リモートワークになじみにくい知的障害者等の存在、福祉的就労における生産活動収入の落ち込みと、利用者減による経営難等、未曾有の危機が起きています。国においても情報収集がされていますが、事業団が中軸となり、箕面市内における実態把握と政策提言をされることが、今後も事業団が価値ある存在として歩んでいく上で、重要なことではないでしょうか。

以上、私の認識不足もあるかと思いますが、事業団史の一端に関わらせてもらった者として、これからもエールを送り続けていきたいと思っています。この機会を頂き、ありがとうございました。

箕面市障害者事業団の雇用現場から発信する 第3弾 ～この5年とこれからの5年～

一般財団法人箕面市障害者事業団
事業課チーフ兼総務課 野村達也

1. はじめに

本稿を執筆するに至る経緯について、最初に述べておきたい。

まず、平成22年（2010年）2月発行の障害者事業団だより特別号において「職業的重度障害者雇用の課題と展望」と題して、箕面市立リサイクルセンターでかん・びん選別業務に従事する2名の障害者職員（以下、事業団での呼称の“1号職員”という）の課題と、その改善に向けたサポートについて記載した。

次に、平成25年（2013年）2月発行の同特別号では「職業的重度障害者雇用における高齢化へのサポート」と題して、同じくかん・びん選別業務に従事する1号職員1名の課題改善に向けた取り組みと、その他現場で進行形だった高齢化等に対する取り組みを紹介した。

当時はリサイクルセンターを主に担当していた私だが、現在は直接雇用の全ての現場に関わるようになったことから、今回は「第3弾」として、各現場での様々な取り組みについて紹介したい。

2. 直接雇用の現状

令和2年（2020年）6月で設立30年、これまで様々な事業に取り組んできたが、現在取り組んでいる主な働く場は次の通りである。

設立前の平成元年（1989年）3月に組織された（仮称）箕面市障害者事業団モデル事業推進協会の頃から続く ①喫茶店運営事業、設立と同時に始まった市内公園花壇や街路樹柵等の管理・観葉植物設置などを行う ②緑化推進事業、平成5年（1993年）1月から箕面市立リサイクルセンターでかん・びん選別を行う ③リサイクル事業及び同センターの清掃を行う ④ビルメンテナンス事業、緑化推進事業を拡大する形で平成9年（1997年）からは ⑤みのおライブプラザの植栽緑化管理事業、更にブログ等により障害当事者ならではの視点で発信する ⑥啓発事業 などである。

令和3年（2021年）1月現在、事業団では12名の1号職員が働いている。平均年齢は51.7歳、平均勤続年数は27.4年である。この5年は今までにも増して加齢に伴う課題が顕著となり、個々に合わせた様々なサポートを行ってきたが、残念ながら1号職員5名が退職している。

3. 事例（結果退職となったもの）

障害者に限らず、雇用する職員が一日でも長く活躍してもらえるよう、事業主としての事業団では様々なサポートを行ってきたが、その結果やむなく退職となることもあり、まずはその事例について紹介したい（年代は事例当時）。

なお、以下の事例については、本人または家族の了承を得て掲載している（「4. 事例（現在取り組んでいるもの）」においても同様）。

（1）日々の健康観察での気づき

設立前のモデル事業の頃から、喫茶店運営事業で働くAさん（50歳代、知的障害）。自身で健康管理をすることが苦手であったため、ともに働く同僚が仕事のサポートだけではなく、体調も見守りながら関わってきた。以前にも、仕事の様子から同僚が受診を勧めたところ白内障とわかり、治療に繋がったことがあった。

その日もいつもどおり出勤してきたAさん、本人に自覚はなかったが、同僚が浮腫み（むくみ）に気づき念のため家族へ連絡した。その後受診した結果、腎臓に関係する指定難病と診断され、入院治療のため休職することになった。退院後も感染症のリスクから自宅で過ごされていたが、通院などの限られた外出時に同僚が出向き、その時々の様子を確認しながらお互いに復帰する日を楽しみにしていた。しかし、休職期間も2年半以上となり、完治する目途が立たないことから、Aさんや家族の意向で退職することになった。在籍29年だった。

事業団独自の休職への保障や、健康保険の傷病手当金支給の期間の終了が一つの判断材料となったところもあり、私にとって制度の壁を感じる機会にもなった。

（2）次のステップへ

勤務開始当初は喫茶店運営事業で働き、その後事業団本部事務所で清掃や事務補助をしていたBさん（50歳代、知的障害）。人と接することが大好きで、休日は長年老人ホーム等でボランティア活動を続け、地域社会づくりへ貢献したと厚生労働大臣より感謝状を受けるほどであった（※右は表彰の様子）。

仕事では、逆に同僚からの丁寧なサポートが必要だったが、人との関わりが好きな点は本人の強み（ストレングス）であり、場を和ませるのは職場でも同様であった。

日々ひとつひとつマニュアルを確認し、終わったら同僚と確認しチェックシートを付けながら行って働いてきた

が、抜けや漏れが急に増えたり、以前は理解できていたマニュアルとは違う作業をすることが見られるようになり、家族や生活支援者と相談し医療機関を受診することになった。その結果、認知症と診断された。どうすれば仕事を続けていけるのか、同僚皆で工夫しながら関わっていたが、症状は急激に変化し、Bさんから「働く」という意識が薄れていった。Bさんが自分らしく過ごしてほしいとの思いから、家族や生活支援者と相談・連携し、就労ではない次のステップへ移行することになった。在籍18年だった。



大阪府社会福祉大会（平成27年（2015年）11月21日）

同じく喫茶店運営事業や緑化推進事業で働きはじめ、その後みのおライフプラザでの植栽緑化管理事業で働くCさん（40歳代、知的/身体障害）。歩行時やてんかん発作による転倒防止への注意が常に必要だが、すぐにフォローできる距離での見守りや座位中心での作業を任せることで、自身のペースで淡々と仕事をしていた。

休日、自宅階段で足を踏み外して転倒し骨盤を骨折してしまい、長期入院を必要とする免荷療養（体重がかからないようにする療養）のため休職となった。退院後、筋力低下と歩行時のバランスが悪化したため、家族や相談支援専門員と相談し、リハビリを兼ねて障害者地域活動支援センターを利用した。その結果、生活リズムを整えることには繋がったが、4点式の歩行器の使用が欠かせなくなり、作業場所を移動しながら行う緑化作業の継続が難しくなり、立位だが移動のないリサイクル事業へ異動して様子を見ることとなった。かん・びんが流れるベルトコンベアのへりや歩行器などの支えがある中での立位だったが、バランスの悪化のため長時間体勢を維持できなかった。また、コンベアを流れるかん・びんをうまく目でとらえられず、作業性の面でも課題があり、改善に向けどう取り組むか検討を進めていた。だが今度は余暇活動中に出かけた際に中足骨を骨折し、再度、療養のため休職することとなった。Cさんを交え家族や関係機関職員が集まって複数回、今後について相談したが、Cさんから「仕事は無理かな」と意思表示があったため、現状と本人のニーズにあった次のステップへ移行することとなった。在職23年だった。

次に、みのおライフプラザでの植栽緑化管理事業の開始当初から働くDさん（40歳代、知的/身体障害）。両上肢を幼少期の事故で欠損し、仕事の際は左手にかぎ型の義手を装着しての作業だったが、器用に操り、また元来のまじめさから順調に仕事を続けてきた。

ある日、Dさんが家族に痛みを訴え、足と手に腫れが見られたことから通院したところ、細菌性の炎症のため当面休暇を取ることになった。その後の通院で、足は両変形性膝関節症と診断され、歩行や立位が困難な状況だったため休職することになった。休職期間が進むにつれ、Dさんの仕事に対するモチベーションが薄れてしまい、相談を重ねたが退職することとなった。在職21年だった。

それぞれに事業団以外のステップを選択されたが、何かを組み合わせながら事業団で働き続けることができなかつたのかと、今振り返ってみて感じている。

（3）健康管理の大切さ

事業開始時からリサイクル事業で働くEさん（40歳代、知的障害）。強いこだわりを持っていたが、それと仕事がうまくかみ合い、順調に仕事を続けてきた。体調面では、生活習慣病を抱えていたが余暇活動以外で休むことはなく、定期的に通院した状況を家族から共有を受けながら、職場での昼食の量や間食を控えるためのサポートをしてきた。

週初めの月曜日、普段と変わらず仕事を終え帰宅したが、翌日火曜日から体調不良で休み、通院されたのち自宅で静養していた。水曜日・木曜日朝に家族から休むと連絡を受けたが、木曜日は通院等介助のため午前ヘルパーが自宅を訪ねたところ、心不全で亡くなっていた。在籍24年だった。

本当に衝撃を受けた悲しい出来事だが、これをきっかけに職場として健康管理の意識が高まった。

4. 事例（現在取り組んでいるもの）

（1）健康管理のサポート

先述の3.の（3）で紹介したEさんの出来事を受けて、同様に基礎疾患を抱える1号職員の日々の健康管理の取り組みを行った。事例としては、リサイクル事業で働くFさん（50歳代、知的障害）とGさん（40歳代、知的障害）。生活支援者や相談支援専門員との情報共有を密に行い、通院結果の共有を受け職場でできる日常のサポートを行っている。具体的には、Gさんは自身で服薬の管理が難しいため、同僚が毎週ピルケースに1週間分の薬を取り分け、服薬の時間に声かけと見守りを行い飲み忘れがないようにしている。また、FさんとGさんは仕事が終わるとリサイクルセンターで入浴して帰るが、脱衣の際に毎日体重測定をして記録表を作成し、日々の変化を把握するとともに、通院時に医師へ共有するツールともしている。

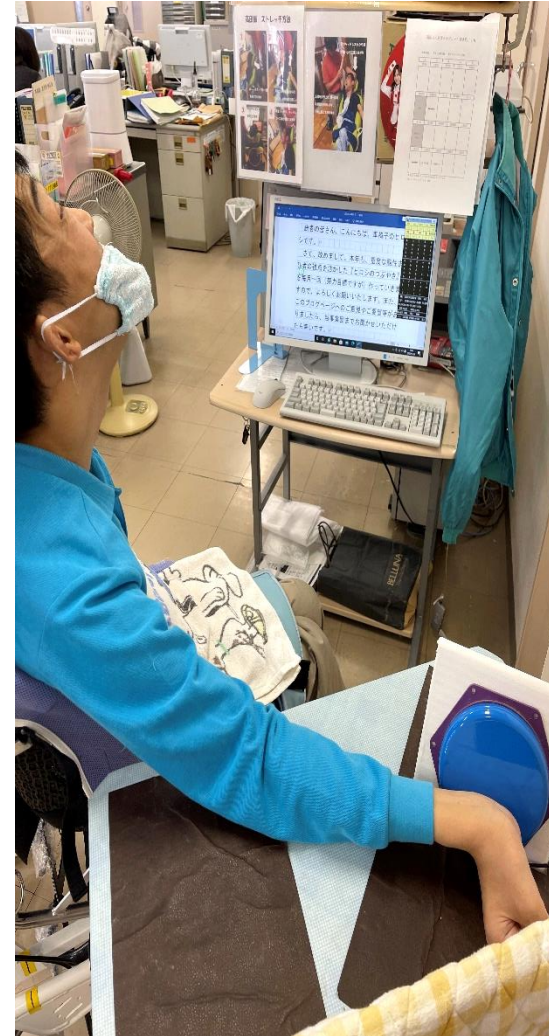
他には、ライフプラザの植栽緑化管理事業で働くHさん（50歳代、知的/身体障害）。加齢に伴うADL（日常生活動作）関連や足の変形による課題などについて、生活支援者や相談支援専門員、通院に同行するヘルパー事業所担当者などと連携し、職場での日々のサポートのほか、定期的な通院や補装具の製作などを後方支援的にフォローしている。

（2）活躍の場所を変えて

重度脳性麻痺の障害当事者の視点でブログ等を通じて発信している高田さん（ブログ等で、実名で発信されているので、本人確認のもと本稿でも実名記載とする）、以前はライフプラザにあるアートショップ「グリーンるうぷ」の店長として接客や、そこを拠点に執筆等を行っていたが、加齢に伴いより多くのサポートが必要になってきている。

高田さん自身が事業団HP内「ヒロシのつぶやき」でも発信されているが、嚥下機能の低下からミキサー食の準備や、体力の低下から食後に車イスを降り横になり、体を休めるために複数名での介助などが必要となった。アートショップでのマンツーマンのサポート体制では限界だと判断し、本部事務所へ勤務場所を移動してもらった。結果、常に複数同僚でサポートができ、また食事やトイレ等の介助を以前は関わっていなかった職員も行えるようになり、そのことが高田さんの安心に繋がって安定して仕事に取り組んでいる。

他には、リサイクル事業で働いていたIさん（50歳代、知的障害）。体力低下が顕著になってきたため、作業強度のより低いライフプラザの植栽緑化管理事業へ異動。緑化推進事業で働いていたJさん（50歳代、知的/身体障害）も同様に、市内を移動しながらの緑化作業から、車両による移動を伴わない拠点管理のライフプラザへ。更に現在は、作業強度の低減とサポート体制の整った本部事務所で、先述のBさんが行っていた清掃等の業務で研修を行っている。多少の波はあるが、順調に定着に向かっている。



ブログ作成の様子（本部事務所にて）

(3) モチベーションの維持・向上に向けて

以上は個々の職員に対する取り組み（マイクロレベル）だが、組織としての事業団（メゾレベル：ミクロとマクロの中間的レベル）としては、高齢となった1号職員が担える作業強度の低い業務を検討し、箕面市との協議を重ね、平成31年（2019年）4月より公共施設の資源ごみ（紙やダンボール等）の回収業務を始めた。体力低下とそれに伴うモチベーション維持が課題だった緑化推進事業で働くKさん（50歳代、知的/身体障害）の場合、週4日は緑化作業のままだが、週1日の資源ごみ回収を担うことで気分転換になるものと推察され、どちらの業務も意欲的に取り組めるようになった。

他にも、今回は紹介していない5名の1号職員にもそれぞれに課題があり、その改善に向けたサポートを行っているが、まずはできていることを積極的に評価するように心がけながら、各現場で日々試行錯誤を繰り返している。

5. これからの5年に向けて

図1は、1号職員12名の60歳（定年）になる時期をまとめたものだ。令和5年度（2023年度）より段階的に始まるが、皆が穏やかに定年を迎えられるようサポートしていきたい。また事業を継続しつつ、長らく行えていない新規採用についても計画的に取り組んでいきたい。さらに定年を迎えたがまだ活躍できる1号職員の働き方にもついて、あわせて検討していく5年となる。

R2年	R3年	R4年	R5年	R6年	R7年	R8年	R9年	R10年	R11年	R12年	R13年	R14年	R15年	R16年
		2名												
			1名											
				1名										
					1名									
						3名								
								1名						
									1名					
											2名			

6. まとめ

直接雇用の現場で1号職員とともに働き始めて14年目になるが、当初から「高齢化」を感じていたものの、この5年間は本当に多くの困難な課題と向き合ってきた。それ故に、今回は力及ばず退職となった職員の事例が中心となっている。ただ、必ずしもネガティブなものではない。

例えば、BさんやCさんの事例では、「働ける状態にない＝すぐに退職」ではなく、休職中の障害者地域生活支援センター利用以外にも、当時の箕面市では前例が少なかったが、在職中に日中活動サービスである生活介護を併用しながら、段階的に次のステップへの移行できるように取り組んだ。その結果、今後同様の1号職員が出てきた場合、日中活動サービス等を併用しながら雇用継続する、という新たな選択肢に気づくことに繋がった。

それでもなお、多様化する就労ニーズにどのように応えていくのかという課題がある。ここまで1号職員に対するマイクロレベルのフォロー等と、事業拡大といったメゾレベルの取り組みを記してきたが、最後に制度・政策といったマクロレベルの動きとの関連についても、触れていきたい。

令和2年度（2020年度）、国により、週10時間以上20時間未満の障害者を雇用する企業への特例給付金制度が創設されたが、事業団としても、こうした動きを認識しながら、1号職員の雇用のあり方について、整理する必要があると考える。

1号職員について、体力の低下等により勤務時間を短縮する場合、現在は、フルタイムの1号職員の3/4以上の労働時間＝社会保険への加入をひとつの基準としている。それ以外に基準となりうるものとして週20時間以上＝雇用保険への加入もある。これら社会保障制度への加入要件や、週所定労働時間をもって、短時間勤務の条件設定をしてきたことには、理由がある。働く1号職員には労働者としての保障があり、雇用する事業団としては障害者雇用率にカウントできるといった側面があった。そして、こうしたことも背景にしながら、高齢化・重度化する1号職員の雇用継続に対応してきたのだが、今後は、更に選択肢を広げる可能性（週20時間未満等）も、検討課題である。

その際、労働時間や各種社会保障制度及び助成金等で「働くこと」の価値が変わることはないものの、慎重に検討しなければならないことも付記しておきたい。

また、令和2年度後半から一部の市町村で重度障害者就業支援事業がはじまり、重度訪問介護サービス利用者等への通勤や職場での支援が拡充された。箕面市ではまだ実施されていないが、今後の動向を注視していきたい。

最後に、10年前は家族との連携が主だったが、現在は相談支援専門員や生活支援者などとの多職種連携が増えている。これからも多くの課題と向き合うことになるだろうが関係機関との連携では、お互いの専門性を生かしながら、これまでの経験が無駄にしないよう、1号職員が自分らしく働いていく一助になるべく日々の関りを続けたいと思う。



休憩中のひとコマ（リサイクルセンターにて）