

一九九二年九月三日 第三種郵便物承認 毎月(一・二・三・四・五・六・七・八の日)発行

KSKQ No.43

障害者事業団だより

一般財団法人箕面市障害者事業団



平成24年度障害者問題連続講座を開催し第1回目と第2回目とも100名を超える方々にご参加をいただきました。各内容についての詳細な報告は、次号でさせていただく予定となっておりますが、今回開催いたしました発達障害と精神障害をキーワードにした講座へ、多くの市民の方々がご参加いただけましたことに、あらためて感謝を申し上げます。私たちにとりましては、発達障害や精神障害への関心の高さをあらためて実感する機会ともなりました。

また、第3回目の開催につきましては、この機関誌をお読みいただいている時点では開催が終了している予定ですが、箕面市での障害のある人の働くことに関する取り組みを広く知っていただく内容として、多くの方々にご参加いただけるよう、準備をすすめています。

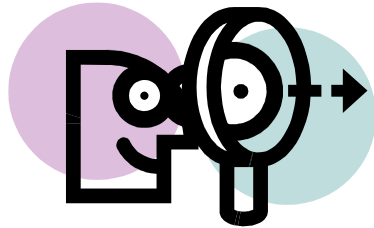
障害者事業団をもっと知っていただきたいシリーズ⑩	2P
よくあるご質問		
「社会的雇用はいつ頃から始まったのですか？」に答えて		
事業団日誌	5P
就労支援課の取り組み	6P
重度障害者市民のViewpoint	8P
西へ東へ	10P
働く顔	11P
編集後記	12P

障害者事業団をもっと知っていただきたいシリーズ⑩

よくあるご質問

「社会的雇用はいつ頃から始まったのですか？」に答えて

一般財団法人箕面市障害者事業団 常務理事 兼 事務局長 栗原 久



箕面市の独自制度である「社会的雇用」、最近も、視察が相次いでいるが、よく聞かれるのが、「いつ頃から始まったのですか？」ということである。

そのご質問への答を兼ねて、今号と次号では、「社会的雇用」の始まりから今日までを、振り返ってみたい。

なお、小見出しの各時期の名称は、本稿の構成上つけたものであることを、初めにお断りしておきたい。

<第一期（黎明期）＝昭和57年（1982年）～平成2年（1990年）>

社会的雇用の中心的存在である**豊能障害者労働センター**、ここが発足したのは、昭和57年（1982年）4月だから、ちょうど、国際障害者年（昭和56年（1981年））の翌年にあたる。

同センター発行のパンフレットには、当時の様子が、朝日新聞記事（昭和57年（1982年）5月11日朝刊）を紹介する形で、掲載されているので、引用してみたい。

「自立を求める4人の障害者がボランティアの応援を受けて箕面市内で始めた無公害粉せっけんの販売が最近、軌道に乗り始めた。粉せっけんの袋詰めやラベル貼りなど、慣れない作業に汗を流しながら、障害者たちは自活できる日を目指して頑張っている。」

記事に登場する「今春、府立茨木養護学校高等部を卒業した小泉祥一さん（19）」が、同センターの現在の代表だが、障害者及び、共に生きることを目指すスタッフたちが、既存の福祉制度の枠組みでない、「働く場」を求めて活動し始めたのが、社会的雇用のそもそもの始まりである。

こうした動きを受け、箕面市は昭和61年（1986年）4月から、「箕面市障害者雇用助成金交付要綱」による補助事業を開始するが、要綱第1条には次の記載がある。

「第1条（目的） この要綱は、市内に居住する重度障害者の労働の場として、地域社会と一体となって運営されている市内事業所において、重度障害者が就労する場合、当該事業所に対して補助金を交付し、もって重度障害者の職業的自立の促進を図ることを目的とする。」

同じ昭和61年(1986年)にスタートした第三次箕面市総合計画では、「障害者の働く場づくり推進事業」が最重点施策事業として位置づけられたが、この背景には、昭和60年(1985年)の「障害者の働く場づくり懇話会」に始まる、市行政と障害者団体、関係機関による円卓会議の存在がある。

同懇話会には、**箕面市身体障害者福祉会、箕面手をつなぐ親の会、箕面市肢体不自由児者父母の会、箕面市障害者自立の店たんぽぽ共働作業所(当時)、箕面障害者共働作業所そよかぜの家(当時)、そして豊能障害者労働センター**という、市内全ての障害者団体が、行政と共に一同に会するという大きな意義があった。

同懇話会は、その後、(仮称)箕面市障害者事業団設立準備委員会(昭和61年(1986年))、障害者事業団設立委員会(平成元年(1989年))へと発展・改組し、また同時並行で、昭和62年(1987年)からは、実践を検証する場として(仮称)箕面市障害者事業団モデル事業推進協会が取り組みを始める。

モデル事業推進協会では、平成元年(1989年)に、同協会が経営する喫茶るうぷ(市立メイプルホール内)において、2名の知的障害者を雇用するが、この2名が事業団の最古参でもある。

平成2年(1990年)には、箕面市議会において全会派賛成のもと、事業団設立へ向けた出捐金(しゅつえんきん)10億円の支出が議決され、箕面市社会福祉協議会を通じて市民から頂いた寄附金250万円、更にモデル事業推進協会からの100万円を加え、6月1日に財団法人として設立された。

なお、当時の主務官庁の窓口である、大阪府労働部から財団認可がおりたのは、5月30日という、実にタイトなスケジュールでの船出であった。

<第二期(発展期) =平成2年(1990年) ~平成6年(1994年)>

事業団は、モデル事業推進協会の事業である喫茶事業や物品販売事業を引き継ぎ、また、市立授産施設のあかつき園が先駆的に行っていた公園花壇管理事業の実績を取り入れさせてもらい、スタートした(その後、平成4年度(1992年度)からはリサイクルセンター運営事業を開始)。

社会的雇用については、それまで箕面市が直接行っていた補助制度を、平成3年度(1991年度)からは、事業団を通して行うように変更することになった。

事業団は、上記のように、主務官庁の窓口が労働行政であり、また直接雇用や企業への就労支援を通じて、公共職業安定所との連携も密になることから、市の支出科目は福祉予算(民生費)であるが、事業団を通すことで雇用・労働関係の情報やノウハウを活用し易くする意図があったと考える。

さて、この時期、社会的雇用についての最大の出来事は、平成4年(1992年)に中間報告を、平成5年(1993年)に最終報告を発刊した「障害者雇用促進制度調査研究」である(箕面市中心身障害者連絡協議会発行)。

以前も本紙(No.34)で紹介したことがあるが、最終報告の目次には、最重要課題として「障害者事業所に対する援助策」が掲げられている。

この報告書には、「社会的雇用」の文言は見当たらず、同じことを「障害者事業所」という表現で表しているが、これは、福祉分野の障害者作業所に対置して、労働分野の障害者事業所との意味を込めたものであり、報告書にも、次の記述が見られる。

「障害者事業所は、一言で言えば、一般企業でもなく、福祉的就労の授産施設・作業所でもない、言わば労働と福祉の谷間にある第三の領域としての位置を持つ。(P.12)」

また、報告書は、障害者事業所に対する行政援助策についても整理を試みているが、「**まず1点目は、障害者の労働能力に視点を置いた援助策である。(P.13)**」とし、「**次に2点目は、障害者の雇用管理に関わる経費に視点を置いた援助策である(同)**」としている。

1点目が、障害者への賃金補填の考え方であり、2点目が、介護をはじめ就労上の支援についての人件費補助の考え方である。

ところで、「社会的雇用」という表現は、いつ頃から使われ始めたのかであるが、明確に文字として残されたものとしては、季刊福祉労働第64号(現代書館/平成6年(1994年)9月25日発行)の拙稿を、恐縮だが、紹介したい。

「しかし、前述の施策(注:障害者雇用支援センター等一般就労支援策)がうまくいったら、それで障害者雇用の問題は解決するのだろうか。残念ながらそうは思わない。次は、わが国で制度化されていない社会的雇用制度を実現する番であろう。(「日本の障害者雇用法制度の流れと今後の動向」/P.17)」

実は、先の報告書のもととなった議論の中でも、社会的雇用という言葉は、やりとりされていた。

学識経験者として参加頂いた大谷強(おおたに つとむ)先生(当時は、川崎医療福祉大学医療福祉学部教授)から、「欧州の保護雇用と似通った概念だが、日本で保護雇用というと、障害者を保護するものと誤解を受ける可能性もあるので、社会的雇用という方が良いのではないか」といった趣旨の提起を受けたことを記憶している。

さて、その社会的雇用の場であるが、平成3年(1991年)には、二番手として「障害者の働くパンハウス・ワークランド」が立ち上がる。

冒頭の朝日新聞の記事で「粉せっけん」に触れていたが、各地の作業所等でも、廃油等から作る「粉せっけん」と並んで、パンづくりが主流になっていた時代であった。

一方、この時期(平成6年度(1994年度))、先の報告書の提案もあり、事業団の交付要綱において障害者事業所の規定を再整理するなどの改正がなされたが、補助の体系は、就労障害者数に応じてA~Dランクに区分した補助を実施するものであった。

言わば、作業所制度の枠組みを、障害者事業所制度(社会的雇用)に適用したものであった。

現在のように、賃金補填を明確にした制度に発展するのは、平成9年度(1997年度)からである。

(以下、続く)

次号では、**<第三期(維持期)>**として、平成6年度(1994年度)以降、制度の部分的改訂を経て、平成18年度(2006年度)に発刊した「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」までを、

また、**<第四期(提案期)>**として、平成19年度(2007年度)以降、現在まで、特に平成21年度(2009年度)から取り組んだ国モデル事業化へのアプローチを中心に掲載する予定である。



事業団日誌

箕面市障害者事業団が運営するお店は市内に3店舗あります。今回の日誌では、その中のひとつ、“喫茶るうぷライフプラザ店”での日々の取り組みをお伝えしたいと思います。

1. お店の役割を考えてみると

事業の中でのお店の役割として、まず、障害のある人が働くお店として、障害のある人が働くことを広く社会に啓発することがあります。そしてこれと併せて、障害のある人の働く体験実習ができるお店という役割もあります。また、お店として当然、収益を上げることが必要です。そして、実際の店舗運営では、障害のある人が常連さんとして利用してくれることも多く、サロンのような役割もあるな、と感じることもあります。

2. “喫茶るうぷライフプラザ店”の紹介

お店は、箕面市の総合保健福祉センターの1階で、喫茶・軽食サービスをする飲食店として、席数は45席、朝の9時から夕方5時まで営業しています。障害のある人も、容易にオーダーをとることやコーヒーサービスができるように、券売機やコーヒーマシンを導入しています。また、職員はアビリンピックに参加し、接客技術の向上への意識を持って日々の仕事に取り組んでいます。

3. お店の現在の状況は

公共施設の中にあるお店として平成8年(1996年)から営業を始めましたが、売上げは徐々に減少傾向にあります。その理由は、タバコの分煙化や、外食する人が減ったこと、また、バス停の変更により施設内で人の動線が変わったこと等が挙げられます。けれども、その状況に手をこまねいているだけでは大切な役割を担っているこのお店を維持していくことはできません。ただ、既にシフト人数や廃棄食材を減らす取り組みは限界になっています。

4. 売上げ確保のため取り組んでいることは

まずは、メニューに季節感や流行りのエッセンスを取り入れたいと考え、街のカフェや、メーカーの食材展示会場へ市場調査に出かけました。また、同様の状況で営業をしている全国の店舗からヒントを得ようと「全国喫茶コーナー交流会」に参加して、その仕組みやメニューの磨き方などのセミナーを聞きました。そして、そこで得たヒントや食材をどんどんお店に取り入れました。ランチを、週替わりの主菜と地元野菜を使った副菜に変えて「地産地消」のランチメニューにリニューアルし、新たにキッズやレディース用のプレートランチメニューをつくりました。また、念願だったうどんメニューもできて、他にも、かき氷やフレッシュジュース、また、地元「みのお滝道」の名物“もみじの天ぷら”の販売も始めています。

次に、広告や宣伝の内容を充実させたいと、インターネットのグルメサイト作成会社や地元商工会議所が開催するセミナーへ参加しました。メニュー写真も撮り方ひとつで印象が全く変わり、ポップの作り方も変わりました。フェイスブックページも作成できたので、これからは更新を充実させていく予定です。

そして、様々なセミナーでは、集客のヒントもたくさんありました。この3月に実施した、ワールド・ベースボール・クラシックの予想を当てたお客様にサービスチケットをお渡しする企画もそのひとつです。これ以外にもこれから取り組みたいこととして、箕面在住の様々な達人(例えば、折り紙やカラクリ人形等)を呼ぶイベントや店内での手芸教室等の企画、貸し出し文庫の設置などがあります。

これ以外にも、自分がお客様の立場になって考えた時に「喫茶店にあれば便利だな」と思った、インターネット接続サービスの「Wi-Fi」をお客様が無料で利用できるシステムも導入しました。

5. ノーマライゼーションへ向けて

あるセミナーで、店舗の「売り」や「強み」を理解してアピールすることがとても大切だというお話がありました。“喫茶るうぷライフプラザ店”の「強み」を考えた時、設備面での車いす対応など、バリアフリーに加えて、ソフト面での「強み」が大きいと考えました。障害のある人がいることで、接客も自ずと「人に優しい」対応になっていたのです。障害のある人とそうでない人が出会い、交流できる場として、地域にしっかりと根を張った取り組みをこれからも続けていきたいと思っておりますので、引き続き皆様からの応援をよろしくお願いいたします。

就労支援課から

『障害者自立支援法のもとで取り組んだ企業就労支援』

～箕面市障害者雇用支援センターが障害者自立支援法に基づき取り組んだ4年を振り返る～

平成8年(1996年)に、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき運営をしていた箕面市障害者雇用支援センターは、国の制度変更にともない、平成21年(2009年)以降は障害者自立支援法の就労移行支援事業所として取り組むことになり、今日に至っています。

平成25年(2013年)4月からは障害者自立支援法に変わる障害者総合支援法が施行されます。法律名称は変わりますが、当面の間は、この間に取り組んできた就労移行支援の取り組みは変更されずに継続されるとのことです。引き続き、これまでの取り組みを維持・発展させるべく支援に向き合っていきたいと思っています。

今回の機関誌は、障害者自立支援法の指定を受けた就労移行支援事業所として取り組んだ、箕面市障害者雇用支援センターの4年間を振り返る機会といたします。

(1) 就労移行事業所(施設)が増え、利用者側で施設を選べるようになった

旧来の授産施設の一部や、事業団のように障害者雇用支援センターとして一般就労に向けて支援をする通所施設が、同じ制度のもとで事業を行うことになりました。全国の就労移行支援の施設は2500箇所あまり(WAM-NETより)に増えています。その中には企業での就職の成果が出せていない施設も多いと言われてはいますが、箕面周辺で取り組む施設は、積極的に就労支援に取り組んでいるところばかりです。事業団設立前から就労支援に取り組んでいたり、大阪府内の各地でも就労支援を展開している法人であったり等、それぞれの施設での支援の仕組みができています。また、現在の制度は、他市の施設も利用することができる制度です。箕面市外でも通所が十分可能な大阪市内等の近隣の地域で、株式会社やNPOが設立している就労移行の施設も増えてきています。そのため、現実には他市から箕面市内の施設への利用される例、箕面市から他市の施設を利用される例のどちらも増えてきています。

このように、都市部である箕面近隣に住む障害当事者にとっては、就労移行の施設選びの選択肢は、この間で随分と拡がりました。

(2) 正しい施設選びができることも、これからの施設の役割

障害者自立支援法での18歳以上の障害者へのサービスは、本人と配偶者の所得に応じて、利用料の一部自己負担が生じる仕組みになっています。利用料の負担についての是非論はともかく、利用者の中には施設通所にかかる自己負担として年間10万円以上の費用を支払う人も何名かおられるのが現実です。このように、費用も発生する場合もあるサービス利用である点、前述のように近隣市の施設を含めた複数の施設の中から選択できる点を踏まえると、施設を利用する障害当事者にとって正しい施設選び、納得できる施設選びができることが重要です。

この間の機関誌『障害者事業団だより』でもお伝えしているとおり、当センターは、施設内での作業トレーニングだけでなく、喫茶するうぶメイプルホール店での業務や近隣の複数の企業での協力のもとに実施する企業内でのトレーニング(施設外就労)、体験実習などの企業内での作業機会を多く提供していることが特色です。特別支援学校等の卒業後の進路先として、就労移行支援の施設を選べる人もたくさんいます。施設からの就職状況だけでなく、どのような支援をする施設なのかと

いった特色を発信していくことも大切な役割になってきます。

(3) 就職後の職場定着支援を担うマンパワーの課題

障害のある人の就労をすすめていくためには、企業に就職するまでの支援だけでなく、就職後であっても働いている人に対する職場定着に向けた支援も重要です。就労移行支援事業も就職した後の職場定着支援が求められており、就職してから6カ月後まで職場定着した人数に応じて報酬(収入)の『加算』があり、施設側にとっての収入が増える仕組みになっています。しかし、当事者への支援は、就職後6カ月で終わるものでなく、頻度こそ少なくなったとしても就職している限りは長期的に支援を続ける必要があるものの、その後の支援は施設側の収入にはつながりません。事業費収入の裏打ちがなければ、継続的に支援を提供することが困難です。

国制度の枠組みでは、障害者就業・生活支援センターなど関係機関と連携して支援が継続できる体制を整えることを求めているのですが、支援のマンパワーが将来的にも確保できるかという点では不安があるのが正直なところです。障害者就業・生活支援センターも年々登録者数が増えて支援ニーズが高まる中、限られた人員でサポートをするには限界があるからです。

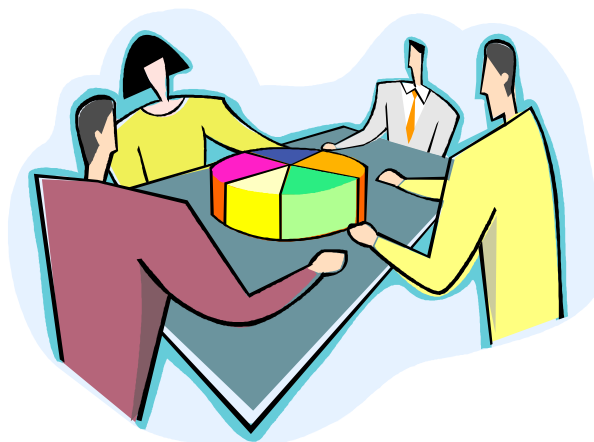
平成8年度(1996年)から平成20年度(2008年度)に、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者雇用支援センターとして事業を実施していたときにも、就職者の職場定着支援の担い手は課題でした。施設内でのトレーニングに力を注ぐと、就職した後の定着支援にマンパワーを注ぐことができなくなるというものでした。当時は、職員体制などの運営を工夫するとともに、地元自治体からの補助金により職員数を増員して職場定着支援が途切れない体制を整えていました。

当時と比べて、現在では就労移行の施設の取り組みが全国的に広がっていることから、この課題は今後、国レベルの様々な場面でも議論されていく課題になると思われます。計画的かつ継続的に職場定着支援が提供できるように、施設側が定着支援を提供した際に報酬(収入)が評価される仕組みが検討されていくことを望みます。

(4) より個別のニーズに見合った就労支援

今後も、障害も年齢も、住んでいる地域も様々な方が就労移行の施設を利用することになると思われます。一般企業での就職に向けた支援をするという点では共通していたとしても、個々の方にとっての目指すべき職種や勤務地、就労時間等は様々です。

就労移行支援事業の制度は、最低でも3カ月に一回の頻度で作成する『個別支援計画』に基づいた支援を提供します。施設での取り組みには限りはありますが、その中で個別ニーズを踏まえた支援をいつまでも追求していくことは、私たちが大切にしなければならない視点です。



Viewpoint No.28

読者の皆さん、こんにちは。さて今回は、自立生活をしているの疑問、ヘルパーさんの人材不足のことについて、私が契約をしている二つのヘルパー派遣事業所の方に、いろいろお伺いしました。



○生活の様子

私が自立生活を始めて3回目の春、いろいろな事がありました。楽しいことでは、いろいろなヘルパーさんと他愛もない話をしたり、友人が訪ねて来て自立生活の様子を見に来てくれたり、辛かったことでは、ちょうど一年前に、それまで住んでいたハイツが、突然の立ち退きと聞き、青天の霹靂でした。

再び、重度障害者市民が住みやすい家を見つけるために、家賃が安くバリアフリーなどの厳しい条件をクリアする家探しが始まりました。今回は、いろんな方々の手を借り、今の家に引っ越すことができ、今はすっかり、前の家の生活ペースを取り戻しています。

今の生活ペースは、週に4日は自宅で暮らし、あとの3日は親元に帰っています。この生活も、両親の年齢が70歳代を過ぎてあと何年続けていけるのか？と、この頃ずっと不安を感じています。いずれは、週7日の完全な自立生活を目指しています。



○現在の私のヘルパーさん事情

現在の私のヘルパーさん事情は、「NPO法人箕面市障害者の生活と労働推進協議会(以後推進協と表記)」さんと、池田市にある「株式会社ケアステーションかとれあ(以後かとれあと表記)」さんの二つの事業所から派遣してもらっています。推進協さんでは、泊まりのヘルパーさん5名と、朝の家事やトイレ介助のヘルパーさん3名が、月曜日と水曜日に入ってもらっています。そして、もう一つの、かとれあさんでは、ヘルパーさん3名で火曜日と木曜日の泊まりと家事などのヘルプ、そして、週末の土・日・月の朝の介助に入ってもらっています。しかし、365日の完全な自立生活をするには、あと最低10名ほどのヘルパーさんが必要だと思っています。私の介助は体力がいりますので、若いヘルパーさんが増えて欲しいです。

しかし、二つの事業所とも新しいヘルパーさんの派遣

は難しいようです。ですから今は、新しいヘルパー派遣事業所探しをしています。

○若いヘルパーさんは少ないのか？

一般の健常者の20代や30代の若い人たちが、「不況で仕事がない！」とテレビとかラジオで言われる中、一方で私たちの生活を支えてくださるヘルパーの仕事には「興味を持ってない！」と言うのは何故だろうと、いつも来てくださるヘルパーさんが来られなくなったときに思っています。

そこで、実際のところはどうかを、推進協のコーディネーター丸橋さんと、かとれあのコーディネーター鍵谷さんのお二人に、お話を伺いました。

○実際のところは？

早速、昨年11月の下旬に丸橋さんと鍵谷さんにお会いして、いろいろお聞きしてみました。まず、直球質問で「ヘルパーさんの給料が安いから若い人は、ヘルパーになりたがらないのでは？」と聞いてみました。丸橋さんは、「時給だけで見ると、けして一般企業と比べても安くないです。一般のスーパーなどのアルバイトは、時給800円ぐらいもらっている人が多いと思います。でも、どのヘルパー派遣事業所も、時給で1000円以上は支給しているはずですよ。」と言われました。さらに丸橋さんは、「正式な職員の給料は、平均すると一般の会社と比べて、どのヘルパー派遣事業所もかなり低く抑えられていると思います。これを改善するには、社会全体でヘルパーという仕事の地位を高める必要があると思います。」と話されました。また、「一般の方々には、どうしても介護の仕事に、暗い、汚い、給料が安いと、いわゆる3Kの仕事の代表だとネガティブイメージを持っている方が多いらしいのです。」と言われました。そして、鍵谷さんは「一般の健常者の方の意識の中では、他人のお世話をすること、特に食事介助や

トイレ介助などがある身体介助を避ける傾向にあるようです。」と話されました。しかし、お二人は「実際は、世間で言われているネガティブイメージとは違い、やりがいを持って持っているヘルパーさんが多いのも事実です。」とお話されました。

○ボランティアとヘルパーさんの違いは？

そこで、「ボランティアのグループには、多くの人たちが集まって来るのに、ヘルパーの仕事に興味を持っていないのは何故？」と聞いたところ、「まず、ボランティアさんたちは自由参加が原則にあります。例えば、ボランティアさんがある障害者市民と気が合い、その人のためだったら、どんなことでもやってあげたいと思ったときだけ行動することは、つまり、自分の自由にできるんです。給料はないが責任もない、それがボランティアです。」と丸橋さんは話されました。そして、「ヘルパーの仕事は、あくまでも仕事としてきちりと介助を提供するし、その対価として、給料が払われます。もちろん、利用者との守秘義務もあります。そして、労働災害等のいろいろな補償もあります。これが、ヘルパーの仕事です。」と丸橋さんは話されました。それと、かとれあの鍵谷さんからはこんな話もされました。「以前には、福祉系の大学の学生さんのヘルパーさんもおられた時期もありましたが、その方は障害者の療護施設に就職が決まり、結局、かとれあには、若い人たちがいなくなってしまうました。」とのことでした。

○人が集まらないのは何故だろう？

そこで、「もしかしたら、過去に障害者市民と関わったとき、殴られたり暴言を言われたりして嫌な体験があったから、障害者市民を避けるのではないのでしょうか？」と聞いたところ、丸橋さんは「それは、無いでしょう。」と話され、さらに「それよりも、若い人たちの育ってきた環境の中に、介助の必要な障害者市民がいる、いない、の有無によって違うのではないのでしょうか？」とのことでした。それから、こんなお話も出ました。「ヘルパーの人材を集めるために、近隣の各大学や福祉系の専門学校等にヘルパー募集のチラシ配りの許可を求めたところ、チラシ配りの交渉すら取り合ってくれなかった学校がほとんどでした。」そして、鍵谷さんは「人集めのために、かとれあでは、民間会社のヘルパー二級養成講座の受講生を受け入れる事業所になっています。しかし、すぐにでもヘルパーの仕事をやりたい

と思う人は、受講生の中の1割ぐらいしかいないようです。そして、どの年代の受講生も少なくなっているのではないかと思います。」と話されました。

お二人のお話から、若いヘルパーさんどころか、ヘルパーさん全体の人数が増えていないのが現状だと思いました。その中で、丸橋さんから興味深いお話がありました。「豊中市のヘルパー派遣事業所では、新卒の人をほぼ毎年のように正式な職員として採用しているようです。推進協でもそれができればと、今考えているところですが、なかなか難しいですね。」とのことでした。新卒の人が毎年のように正職員として採用される、すごいことだと思いました。できればその事業所のことを知りたいと思いました。ここで、取材の時間が終了になりました。今回の取材に、心良くご協力をしていただきました、推進協の丸橋さんと、かとれあの鍵谷さん、ありがとうございました。

○社会に必須なPR

今回の取材で、私たち障害者市民の生活を支えてくださるヘルパーの仕事が、一般社会に浸透していないことがわかりました。丸橋さんは取材の中で「一般の方は、ヘルパーさんと聞くと高齢者のヘルパーさんを思い浮かべられて、障害者市民のヘルパーさんとの違いがあまり分かっていない方が多いようです。ですから、障害者市民のヘルパーについて理解してもらうための説明が、たいへんです。」と話され、かとれあの鍵谷さんも大きく頷かれていました。

このことから、365日24時間介助の必要な、重度身体障害者市民であっても、どんどんヘルパーさんたちと一緒に街の行事に参加するとか、個人的にヘルパーさんと出かけて行って、そこで一般の方々にうまく関わってもらえるようにしたら、障害者市民の生活支援をする、ヘルパーさんの仕事がどんなものなのかが、分かってもらいやすくなると思うし、そのように障害者市民のほうも、社会にアピールをどんどんしていきたいと思っています。



さて今回のviewpointは、読者の皆さんはどのように思われましたか？ 読者の皆さんのご意見やご感想などを、お聞かせいただけたら、嬉しく思います。

それでは、次回のviewpointをお楽しみに。

担当、高田 浩志

西へ東へ

～「アール・ブリュットネットワーク」
設立記念フォーラムに参加して～

箕面市障害者事業団が運営する、みのおイフプラザにある「アートショップ・グリーンるうぷ」では、障害のある人の絵画や陶芸を含むアート作品を販売しています。

そこで、「アール・ブリュット」の様々な情報をアートショップからも発信ができるように、このネットワークに登録をすることにしました。そして、「アール・ブリュット」の今を知るべく、このフォーラムに参加してきましたので、今回はその内容をお伝えしたいと思います。

今年2月に行われたこのフォーラムは、「アール・ブリュットの魅力とネットワーク」という題で、滋賀県大津市のホテルのコンベンションホールで開催されました。この場所は琵琶湖の畔にあり、ホテルのラウンジからは雄大な琵琶湖を眺めることができます。ただ、参加した季節は2月、空からチラホラと白い雪も舞い降りていて、湖の景色を眺める余裕も無い寒さの中を会場に向かいました。

会場の中に入ると外の寒さとは違って変わり、多くの人が集まっていて大変な熱気に溢れていました。後日、ホームページの報告を見ると、「定員 150 名のところ予想を大きく上回る 320 名もの来場があり、急きょ椅子を増やして対応しました。」とあり、その関心の高さがうかがえました。そして、このフォーラムの中では、著名人の方が複数登壇されて、記念対談や講演ではアーティストの日比野克彦さんや作家の田口ランディさん、また、しめくりには滋賀県知事の嘉田由紀子さんのお話を聞くことができました。けれど多くの人に参加したのは、それだけが理由ではない何かも感じていました。

このフォーラムの開催趣旨を読むと、「近年、ますます注目度が高まるアール・ブリュット。全国各地で作品が発見され、展覧会も数多く開かれるようになってきましたが、活動が広がるにつれて色々な課題も現れています。…」とありました。そうです、アートショップとして参加した意味も実はここにありました。課題として、アール・ブリュット作品の著作権の保護の認識がまだ浸透していないということがあるのです。3年前になりますが、フランスのパリ市立美術館でアール・ブリュット ジャポネ展が開催されました。そこに出品する作品を全国から収集されていたボードレス・アートミュージアム NO-MA 美術館のアート・ディレクターのはたよしこさんに、その開催準備中のお忙しい中を箕面の障害者問題連続講座で講演いただいた時にも、作品を海外に出す時には、正当な評価を受けることと、その権利を養護することが重要だと話されていました。

そして今回のフォーラムでは、「障害福祉サービス事業所の造形活動における作品の著作権の保護のための指針～著作権保護ガイドライン～」が紹介されていました。これは、全国初で滋賀県が策定されたものですが、著作権、所有権について明確にし、その保護のための具体的な方法や、作品の取り扱いについての規程や作者の権利擁護についても記載されているものでした。この取組みが全国に広がれば、障害のある人のアートと「働く」ことがもっとリンクできるのではないかと思った私は、嬉しい気持ちでした。

会場を出た私は、どんよりとした冬空の景色と寒さの中、こんどは湖を眺めながら箕面への帰途につきました。今後、大阪でもこのようなガイドラインを作る動きが出てくるのかどうか、今のところ情報はありません。けれど、障害のある人の作品を取り扱う上では、この権利擁護の視点を更にしっかりと持っていきたくて、あらためて感じたフォーラムとなりました。

〈注〉

1.「加工されていない生(き)のままの芸術」という意味のフランス語。

働く顔

それぞれの役割 ～緑化部門から～

今回は、緑化部門の1人の職員から日常の事例を紹介したいと思い、田中さんのお話をさせていただきます。ここから、充実して働き続けるためのポイントを見つけてみて下さい。

◇プロフィール◇

田中さんは設立2年目の当事業団に職員として就職されました。当事業団の設立は平成2年(1990年)ですから、田中さんは22年間従事されている大ベテランというわけです。田中さんの普段の業務は主に市内の公園花壇や街路樹への花の植栽および剪定・除草作業で、殆どの業務が屋外での作業となります。

夏は暑く、冬は寒いという現場を長く続けていますが、体調の管理は人一倍しっかりとされていて、風邪などの理由で休むことはここ数年は記憶にありません。

田中さんはグループホームで生活をしていてそこから毎日事業団へ通っています。身の回りのことはほとんど自分で行く田中さん。グループホームは、実家にいる時よりも活動的に物事を進められる場所のようで、グループホームでの取り決め事やその改善についての意見も積極的に発言しているようです。



事務所の鍵を開けている

就業の場である、緑化部門では、出勤時間は誰よりも早く、経験年数が長いので職場内の細かな点にまでよく気がついてくれます。例えば、路上で作業を行う時には安全のため、必ず赤いカラーコーンを立てて作業を行います。朝、作業車に道具を積み込む時は、田中さんが今日の作業場所を確認して、カラーコーンを積み込むのを忘れないように声をかけてくれます。また、工事用写真の印刷に使った使用済みインクカートリッジを「グループホームで集めているので」と言って、持って帰ってくれています。田中さんのそういった気配りに、皆が助けられているところがたくさんあります。

休みの日は、実家に帰ってお母さんと観劇に行ったり、レクリエーションサークルに出かけたりしています。

障害のある人の地域での暮らしは、「就労の場」、「生活の場」、「地域の力」がうまく揃うことで成り立っています。また、そこに本人のほんの少しの努力があってこそ、充実した生活に結びつくものだと思います。田中さんは、自分ができることを生かし、それを役割とすることで、周りの皆と互いに補い、助け合うことが出来ています。これにより、ひとつの就労が、重度の障害があっても成り立っていることを、田中さんを見ていて改めて感じています。



作業の様子

【編集後記】

私事だが、去る1月末、若い人たちに混じって、50代の私も社会福祉士試験を受けた。その中に、感慨深い思いになった問題があった。全19分野(150問)の1つで、「就労支援サービス」の問題である。

問題146 障害者が職場に適応できるよう職場に出向き、一定期間継続的に支援するとともに、職場の上司や同僚等にも必要な助言等を行う職場適応援助者(ジョブコーチ)に関する次の記述のうち、**正しいものを1つ**選びなさい。

1. 職場適応援助者の就労支援の対象となる障害者は、障害者手帳を持つ者に限られている。
2. 職場適応援助者は、地域障害者職業センターだけでなく、社会福祉法人等が設置する就労継続支援B型事業所や民間企業にも配置されている場合がある。
3. 職場適応援助者の養成研修及び支援スキル向上研修を行っているのは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構だけである。
4. 職場適応援助者による就労支援を受ける障害者は、障害者自立支援法に基づき、それに要する費用について、本人の収入に応じて一部負担が求められる。
5. 職場適応援助者の資格要件については、障害者職業カウンセラーと同様、「障害者雇用促進法」で規定されている。

(注)「障害者雇用促進法」とは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」のことである。

答えは、2番と思うが(正式発表は3月15日、本稿執筆時は、まだである)、この問題は、就労支援の対象障害者像、実施主体、そして人材育成を担う機関の幅の広がり、如実に表していると感じた。平成5年(1993年)、当時、神奈川県総合リハビリテーションセンター職員であった小川浩氏(現・大妻女子大学教授、ジョブコーチを日本に紹介された第一人者)の渡米報告を、それこそ食い入るように聞いたことを思い出した(第21回職業リハビリテーション学会、千葉県の障害者職業総合センターにて)。

あれから20年、そしてジョブコーチ制度が日本にできて10年。社会福祉士試験にも3年前から「就労支援サービス」が科目として加わり、かつ、今回のように、単に「ジョブコーチとは何か」ではなく、その広がりを適切に理解しているかを問う問題が、国家試験で出されるようになった。「就労支援サービス」科目を、後から振り返ると、制度の変遷や深まりが、浮き彫りになるのではないか、そんな風にも思えた。(栗原)

KSKQ

障害者事業団だより No. 43 発行日 / 2013年3月28日

編集人 / 一般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