

精神障害者の地域就業支援に関する一考察*

村上 清**

Community employment support

Kiyoshi Murakami**

キーワード:

就業生活支援、障害開示、実践的就職訓練システム、グループ就業、セルフヘルプグループ

要 旨

精神障害者の一般就労を支援していくために、地域での就業支援システムの構築が課題となっている。

2002年5月に施行された改正障害者雇用促進法では、従来のあるせん型障害者雇用支援センターを発展させる形で、生活と就業の一体的支援を行う機関として就業・生活支援センターを法定化した。

2002年12月現在、全国で25ヶ所の就業・生活支援センターが活動しているが、特に精神障害者の就業支援に成果を上げている紀南障害者就業・生活支援センターの活動を通して、地域での就業支援のあり方を考察する。

はじめに

市町村に精神保健福祉業務が移管される時代を迎え、住み慣れた地域で自らの生活を主体的に組み立てていく自立生活思想の確立が求められている。

この「自らの生活を主体的に組み立てる」ということは、自己選択と自己決定にもとづき生活することであり、時には失敗もありえることを認めることでもある。

ノーマライゼーションの思想を持ち出すまでもなく、多くの国民が労働年齢を迎えると就業し賃金を得て、自らの生活を主体的に組み立て、社会の一員としての役割を負うようになることについて、精神障害者だけ除外されてはいけない。

何故ならそのことは、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。」という憲法27条の規定に反することであり、精神保健福祉法の目的で

ある社会経済活動への参加を妨げることでもある。

しかし、環境の変化に弱く疾病と障害を併せ持つ精神障害者の場合、就業への挑戦は時として、就業失敗から再発という危惧を持つことから「無理に働かなくても作業所の通所を継続したほうがよい」等と話す、家族や医療保健・福祉関係者も少なからず存在するのが現実である。

たしかに、家族や関係職員の気持ちは、現場にいた筆者にもよくわかるが、思春期の発病が多い統合失調症にみられるように、就業経験が少ない者こそ、就業に果敢に挑戦し就業経験を積むことが本人の社会性を高めることにつながると思えるし、その視点で支援することがエンパワーメント支援ではないかと考える。

また、そのためには、1～2度の失敗であきらめるのではなく、就業に何度でも挑戦できるシステムづくりを地域に作っていくことが必要である。

この地域就業支援システムづくりの核になる1つが、障害者就業・生活支援センターではないかと考える。

本論文は、精神障害者の就業に実績のある和歌山県田辺市の紀南障害者就業・生活支援センター（以下、紀南センター）の活動の調査報告を中心に、今後の地域就業支援のあり方について論及するものである。

1 障害者就業・生活支援センターについて

2002(平成14)年5月に障害者雇用促進法が改正施行され、従来のあるせん型障害者雇用支援センターが、障害者就業・生活支援センターとして法定化され、また職場適応援助者（ジョブコーチ）が創設された。

この障害者就業・生活支援センターは、身近な地域で、就業面の支援と生活面の支援を一体的に行うもので、雇用、福祉、教育等の関係機関と連携しながら、障害者の就業及びそれに伴う生活に

* Received Jan 12, 2003

** 長崎ウエスレヤン大学 現代社会学部 福祉コミュニティ学科、Faculty of Contemporary Social Studies, Nagasaki Wesleyan University, 1057 Eida, Isahaya, Nagasaki 854-0081, Japan

関する指導・助言、職業準備訓練の斡旋など、障害者の職業生活における自立を図るために必要な支援を行うもので、都道府県知事がこの業務を適切かつ確実に実施することができるものと認められる公益法人、社会福祉法人、特定非営利活動法人等を、障害者就業・生活支援センターとして指定することができるものである。

2002年12月現在、全国で25の障害者就業・生活支援センターがあり、そのほとんどは従来のあっせん型の障害者雇用支援センターからの変更である。

「あっせん型障害者雇用支援センター」は、1998(平9)年の障害者雇用促進法改正で、従来の雇用支援センターの設置基準が緩和され誕生したものである。

関宏之によると労働行政による職業リハビリテーションが充分な対応ができないなか、一部の障害者能力開発施設や授産施設等で施設利用者だけで

なく離職・失業者の相談を受けいれて、関係機関と連携しながら企業就職に向けたステップアップの機会や場の提供をしていた活動の実績をうけ、就業支援の主体を作り上げる必要性から認められたものである。

その後、特に知的障害者や精神障害者の場合、日常生活を安定させることが安定した就業を継続させる重要な役割をもつことが明らかになり、そのために、就業支援は日常生活支援との一体的支援の必要性が重視された結果、あっせん型障害者雇用支援センターを発展させる形で、今回の障害者就業・生活支援センターの誕生となった。

あっせん型障害者雇用支援センターの2001(平13)年度の実績を下記の表1に示した。

あっせん型障害者雇用支援センターは、障害種別に関係なく就業を希望する障害者に対して支援を行うが、表1の実績からもわかるように、その大多数は知的障害者が中心の就業支援である。

表1 平成13年度 障害者雇用支援センター(あっせん型) 業務実績

1 箇所数：21箇所

2 支援対象者総数：1,738名。うち在職者516名 求職者969名 不明253名

計	内 訳			
	知的障害者	精神障害者	身体障害者	その他無記名
1,738名 (100%)	1,223名 (70%)	245名 (14%)	204名 (12%)	66名 (4%)

3 うち新規支援者数746名。うち在籍数97名 求職者数525名 不明124名

計	内 訳			
	知的障害者	精神障害者	身体障害者	その他無記名
746名 (100%)	475名 (64%)	135名 (18%)	108名 (14%)	26名 (4%)

4 職場実習実施件数：428件(平成12年度339件)

5 就職者数：284件(就職率284/525=54.1%)

計	内 訳			
	知的障害者	精神障害者	身体障害者	その他無記名
284名 (100%)	213名 (75%)	28名 (10%)	37名 (13%)	6名 (2%)

(資料出所：精神障害者の雇用の促進等に関する研究会 第2回会議資料)

その理由は、運営母体に知的障害者関係機関が多いことがあげられるが、逆の見方では、精神障害者関係機関の就業支援に対する取り組みの弱さを露呈している結果だともいえる。

現在、精神障害者を中心に就業支援を展開している障害者就業・生活支援センターは、東京の社会福祉法人 ジェイ・エイチ・シィ板橋会が運営している「ワーキング・トライ」と和歌山の社会福祉法人やおき福祉会の「紀南障害者就業・生活支援センター」の2ヶ所ほどである。

なお、東京都は国の施策とは別に平成16年までに20ヶ所を目標にした、生活支援と就労支援を有機的に取り組む「区市町村障害者就労援助モデル事業」を2000（平12）年度から実施している。

2 紀南障害者就業・生活支援センターの活動

紀南センターは、その運営母体が精神障害者を対象にした授産施設・生活訓練施設などを運営している、やおき福祉会であることもあり紀南センターの利用者は、精神障害者が大多数を占めている。

紀南センターがある和歌山県田辺市は人口約7万人で支援地域は田辺市を中心とした1市6町3村の圏域（約人口14万人）である。

紀南センターは、2000（平12）年4月労働省と和歌山県の指定を受け開設されたあっせん型障害者雇用支援センターを母体として、2002（平14）年の障害者雇用促進法の改正により障害者就業・生活支援センターとして誕生した。

職員体制は、所長1名・就業支援ワーカー2名・生活支援ワーカー1名・協力機関型ジョブコーチ2名・事務職員1名・調理担当1名である。

調理担当職員が配置されている理由は、午前中の勤務だけのメンバーや紀南センターの近くの職場で就業しているメンバーのために昼食を提供するためである。これらの職員は、紀南センターの予算だけでは賄えないので、やおき福祉会の各施設の職員が派遣されて構成されている。

紀南センターの就業支援システムは、やおき福祉会の関連施設や地域の社会適応訓練事業所の協力のもと実施されている。（別紙にそのシステムを添付した）

実際に筆者は、そのシステムを見学させてもらったので、その感想も含めて以下考察する。但し、紀南センターには一部知的障害者のメンバーがいるが、今回は精神障害者のみに限らせてもらう。

まず、紀南センターのメンバー全員ではないが、

多くのメンバーは運営母体である、やおき福祉会の授産施設や小規模作業所で職業準備訓練を受ける。

とくに通所授産施設やおき工房の役割は重要で、単に作業ができるかできないかをみるのではなく、病識の有無・服薬管理・障害受容の程度等、メンバーの障害の特性を十分に把握することに重点が置かれている。このことは、その後の就業支援にとって重要な要素になっていく。

一般的に授産施設や小規模作業所での訓練はその先への展望がないために利用が長期間になり、そのため福祉的就労の場が安住の場所になり、環境の変化への不安から就職へのためらいが生じるケースがある。それは、長期入院者ほど退院への不安が強い傾向を示すことと同じである。

やおき工房では、最初に就業の目標を掲げ、紀南センターと連携した取り組みを展開していることが特徴的であった。

その後、職場実習の前段階として、グループによる職場体験実習へと移行するが、この職場体験実習では社会適応訓練の制度を実にうまく利用している。

訪問した田辺市民総合センターの中に、やおき福祉会が運営する売店「ピュア」があり、常時5人前後のメンバー（授産施設は退所）がグループ単位でローテーションを組みながら販売業務をしていて、売店運営は棚卸まですべて自主運営で行っている。

また、同じ田辺市民総合センターの中に社協が運営する高齢者の在宅サービスセンターがあり、そこの風呂清掃や床清掃を別のグループが担当して行なっている。それぞれの運営母体である、やおき福祉会や社協が社会適応訓練事業所になっているのが興味をひいた。

また、これ以外に社会適応訓練事業所として家族会の経営するリサイクルショップなど田辺市を中心に年間10ヶ所前後の事業所を確保し、本格的な就職への挑戦にむけた訓練をしている。

今回、3箇所の社会適応訓練事業所を見学したが、社会適応訓練事業所はあくまで訓練の場としての位置づけであり、訓練後そのままその事業所に就職することは目指していないことを事業主にも理解されていた。

これらの社会適応訓練事業所での訓練段階から職員やジョブコーチがメンバーのサポートのため毎日訪問をしているのも大きな特徴的であった。

さらに、社会適応訓練以外に障害者雇用機会創

出事業の制度も利用し、トライアル雇用挑戦しているメンバーもいた。

これらの訓練を経て、本格的な就職に向かうが、就職先の企業は紀南センターの職員が開拓した職場がほとんどである。

一人職場もあれば、グループで雇用されている職場もあり、一連の訓練の中でメンバーの特徴を把握して職場を決定している。そのうち2ヶ所の職場を訪問した。

最初に訪問したのは、売店「ピュア」での訓練後、製材所に就職したFさんの職場であった。この会社は従業員が50名ほどいるが、精神障害者は1人で、Fさんはまだ、就職して1ヶ月半ほどだったが、すっかり慣れた手つきで材木の梱包作業を黙々としていた。上司の方は、仕事を覚えるのには多少時間がかかったが、何よりもまじめで遅刻もなく勤務しているのに感心すると話していた。この現場にもジョブコーチが訪問していて、定着支援をしている。

次に訪問したのは、6名のメンバーが就職している印刷機のトナーのリサイクル工場で、3年近くも働いているメンバーもいて今では会社にとっては貴重な戦力になっている。

6名のメンバーがいるグループ就業なので仲間がいて心強いと話していた。

紀南センターでは、精神障害者の障害特性を考えて可能な限りグループで就業できる職場の開拓をめざして、今回訪問した職場以外にも和菓子店やスーパーなど複数の事業所を確保している。

すべての事業所に、ジョブコーチやワーカーが定期的に訪問して定着支援などの援助をしている。

このような就業支援システムの紀南センターの特徴を以下にまとめてみると、

- ① 就職に向け、授産施設や作業所での訓練から社会適応訓練事業所を経て、就職に向かうという実践的就業訓練システムの流れができていること。
- ② 社会適応訓練の場面から職員やジョブコーチが定期的に訪問していること。
- ③ 就職先の企業は、可能な限り複数での職場を開拓していること。
- ④ ジョブコーチ等の支援を受けるために、職場では障害を開示して働いていること。
- ⑤ なによりも、訓練段階からメンバーと職員が長期間関わることで、お互いに何でも話し合える信頼関係をつくっていること。

- ⑥ さらに、紀南センター利用メンバーでつくる当事者グループ「ワーカーズクラブ」が存在すること。（このワーカーズクラブについては、後で説明する。）

また、紀南センターの特徴として先に述べた実践的就業訓練システムが就職に向けた一方的なベクトルではなく、就業継続が困難になった人の再訓練のシステムとして、逆のベクトルも存在するという点である。

本人や家族が就業することにためらいがある理由のなかに、就業が困難になったときに戻るべき場所がないという点があり、そのために授産施設等の福祉的就労の新たな活用が厚生労働省の雇用関係の報告書にも述べられている。

そのことを、すでに紀南センターの運営母体である、やおき福祉会ではその実践を行っているのである。

このように紀南センターの実践は、今後の地域での就業支援のあり方の方向性を示す1つの地域事例であるといっても過言ではないだろう。

3 ワーカーズクラブの役割

全国的に数はまだ少ないが、就業している人又は就業を希望している人も含めた当事者グループが存在している。

各地にある精神障害者のセルフヘルプグループと異なり、仕事という共通課題をもったこのような会について、職安の精神障害者担当相談員として東京で自助グループ「仕事ミーティング」の運営にかかわってきた田崎は、職場で困っていることや仕事上のストレス発散を生活のなかでどのように行うか等の意見や情報を交換・共有できる場としての重要な役割をもっていると指摘している。先に述べたように紀南センターでは、利用している精神障害者の当事者を中心としたセルフヘルプグループのワーカーズクラブが存在している。

ワーカーズクラブは、1999（平11）年度に結成され、会への入会条件は、職場に定着し日常生活の自己管理ができることとなっている。

就業していることが条件なので、会費も月額約5,000円と高額である。

正式メンバーは20名程度だが、準メンバー的な人も含めるとかなりの方がいて、正しく把握できないと職員が話していた。

会の活動としては、月例ミーティングやレクリエーション・スポーツ、旅行、会報の発行などで、また、中心役員はピアカウンセリングや講演会の講

師などの活動も行い、さらに広報用ビデオも作成するなど活発な活動を行っている。

特に月例ミーティングでは、職場での仕事の生き詰まりや人間関係など、複雑で難しいことを素直に出し合い、ジョブコーチ等の職員との相談とは違った雰囲気の話風景が生まれている。

どのような方がワーカーズクラブのメンバーなのか、今回お会い出来た方を数名以下紹介する。なお、全員名前も公表して活動しているが、ここでは、名前は匿名とさせていただきます。

Aさん：平成6年に発病した。当時は、とにかく落ち着きがなく部屋の中をうろうろする状態だった。

現在A社（地元の新聞社）に勤務。仕事はパソコンの文字入力で、勤務時間は9時から16時まで、土日が休み。1日パソコンを見ているので、目が疲れるが、職場の人が優しくしてくれるので働きやすい職場である。職場にジョブコーチが午前と午後に来てくれて心強い。仕事に行く上で気をつけていることは、規則正しい生活をしてきちんと薬を飲むこと。

現在、ワーカーズクラブの会報づくりなども担当している。

Bさん：病名は非定型精神病 2週間1回通院している。

現在、田辺市の社協のヘルパーの仕事をして、約2年半になる
以前看護婦をしていたが、再発して看護婦を辞めた。

その後、スーパーで、惣菜やレジなどをやったが、職場の人間関係がうまくいかず、そのときに紀南センターの職員からヘルパーの資格をとったらどうかと進められて、2級ヘルパーの資格を平成12年にとった。

お年寄りだけでなく知的障害者や精神障害者の家事援助などもやっている。

仕事は、ほぼ毎日で、お年寄りの笑顔がうれしく仕事の励みになる。

現在、ワーカーズクラブではピアカウンセリングなども担当している。

Cさん：大学1年のとき発病した。大学はやっと卒業したが、仕事は転々として、26歳のとき紀南センターのメンバーになり、現在、自然食品の店で働いている。仕事はお店の販売店員で2年ほどになる。家族の応援が励みになっている。服薬を守って仕事を頑張りたい。

Dさん：売店ピュアで訓練したあと、就職したが

続かなかった。現在は、青果市場で野菜の袋入れ作業などをして2年ほど経つ。仕事に慣れるまで時間がたったが、今の仕事は自分にあっていると思うし、従業員の方は親切でいい関係にある。生活の糧でもあるので今の職場を大事にしていきたい。

Eさん：発病して20年位になる。現在の仕事は、コピー機のカートリッジのリサイクル工場働いて1年半程になる。仕事はだいぶ慣れてきた。同じメンバーが他に5名働いていて、職場の悩みなどをメンバーで相談して不安を取り除くようにしている。人間関係を作るのが下手だが、ジョブコーチが毎日きてくれて、少しずつ従業員の輪に入れるようになってきた。

Fさん：現在、スーパーで働いている。以前の職場では障害を隠して働いていたが、うまくいかなかった。紀南センターのメンバーになり障害を開示して今は働いている。ジョブコーチの助言もあり、自分には今の職場はあっていると思う。

Gさん：現在、有限会社の保険会社に事務員で勤務している。病名は、統合失調症で、発病後は職場を転々としていた。ジョブコーチが職場に来てくれるので安心感がある。しんどい思いをしながらも働く理由は、経済的に健常者に負けたくないこと。今の仕事に関心があること。貧乏な生活に拒否反応があることが大きい。また、仕事が継続できるのは、障害を開示して働いて、勤務先が理解してくれていることと紀南センターの支援があることである。

以上、7名の方を紹介したが、他のワーカーズクラブのメンバーも含めて全員、最賃をクリアして賃金を得ていて、勤務時間も週30時間以上である。

また、ほとんどのワーカーズクラブのメンバーは、仕事が終わったあと、紀南センターに集まり、その日の仕事などを作業日報に書く。この作業日報を書く時間は、メンバーの語らいの時間でもあり職員とのコミュニケーションの場でもある。

精神障害者のニーズ調査で、働きやすい職場環境とは、障害を開示して働けることと仲間がいること、が一番多い回答であった。

グループでの就業やワーカーズクラブの存在、さらに紀南センターの方針でもあり、メンバーも語っていた障害を開示して働いていることは、多くの精神障害者が希望している働きやすい職場環境であるといえる。

おわりに

紀南センターの北山所長は、「生活支援で安定した状態で生活を維持でき、その人に働く意欲さえあれば就業支援につながる。当センターでは、それぞれの人の障害の特性が個々に違うように、支援方法も定形でなく柔軟に対処するよう心がけている。

そして、既成の理念や枠組みにとらわれずに、当事者に少しでも就労チャンスがあれば失敗を恐れず、トライ＆エラーの精神で既存の制度をフルに活用して、事業所や地域の実情にあうように、支援の組み立てを行っている。」と語っていた。

精神障害者といってもそれぞれに症状も異なるので、すべての精神障害者が就業すべきだというのは暴論だが、就業意欲があり症状が安定している精神障害者に生活支援と就業支援の一体的支援を地域で行うことは、今後ますます重要性を帯び

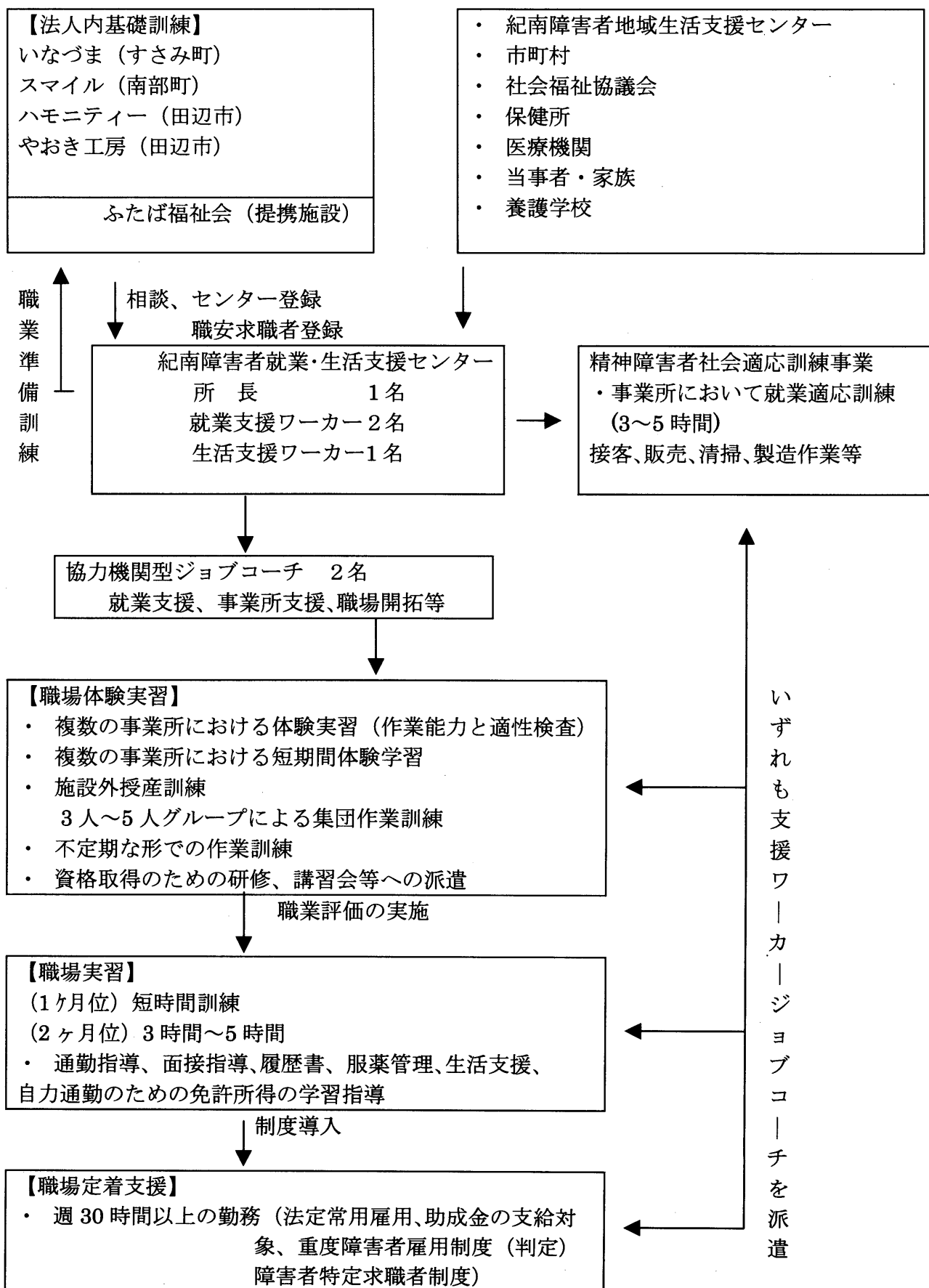
てくる。

さらに、今回の訪問調査で多くの方々と話した中で、特に思ったことがあった。それは、福祉的就労の延長線に一般就労を見るのではなく、視点を変えて一般就労のために、福祉的就労の役割と意味を問い直すということである。

すでに欧米諸国では、就業の多様化の動向として、シェルタード・ワークショップ（隔離されたワークショップでの集団作業）の従来形の考えから、最近では地域での就業へ重点が移ってきている。

施設やリハビリテーションセンターなどの特別な環境内で行う評価や訓練と、職場内で行う支援とでは、基本的な心構えから援助技術までが大きく異なることを認識しておく必要があると、小川も指摘しているように今後は、国際的動向も踏まえながら、地域での多様な就業支援の方法の必要性を強く感じた。

平成 14 年度紀南障害者就業・生活支援センターの利用について



【参考文献】

- * 関宏之『障害者雇用支援センターと就業・生活総合支援事業を活用する』Review No.32 pp44-46 全家連 2000.7
- * 参議院厚生労働委員会調査室『障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案参考資料』参議院 2002.4
- * 厚生労働省『精神障害者の雇用の促進等に関する研究会（第2回）資料』厚生労働省 2002.9
- * 東京都福祉局 障害者就労支援システム検討会『地域における障害者の就労支援システムの構築に向けて（答申）』東京都 2000.1
- * 地域障害者雇用支援ネットワークに関する研究会『地域障害者雇用支援ネットワーク研究会報告』厚生省 1999.3
- * 精神障害職業自立啓発事業企画委員会『精神障害のある人のための就業支援の制度としくみ』全家連 2002.9
- * やおき福祉会『やおきの歩み』やおき福祉会 1998.9
- * やおき福祉会『施設要覧』『紀南障害者就業・生活支援センターパンフ』2002
- * 田崎万里子「自助グループでは・・・」『精神障害のある人のための就業支援の制度としくみ』pp78-82全家連 2002.9
- * ワーカーズクラブ『Workers Times vol. I』ワーカーズクラブ 2002.6
- * ワーカーズクラブ『Workers Times vol. II』ワーカーズクラブ 2002.12
- * 村上清『雇用されている精神障害者のニーズ調査に関する報告』Review No.32 pp55-57 全家連 2000.7
- * 工藤正「障害者の就業の多様化」『障害者の就業の多様化とセーフティネット』NIVR調査報告書No.48 pp20-47 2002.3
- * 小川浩『就労支援とリハビリテーション』リハビリテーション研究No.103 pp16-20 日本障害者リハビリテーション協会 2000.6