

# WORKS

## Empower&Energize

No136  
2015/6

名東福祉社会は名古屋市と日進市を中心に  
知的障害者を中心とする福祉活動を行っています

### 障害者施設の日中活動

社会福祉法人名東福祉社会

理事長 加藤久和

#### ■はじめに

今、企業では障害者雇用が進んでいます。国は平成25年の障害者雇用事業所調査で、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所のうち、無作為に抽出した約1万3100事業所を対象に調査を行いました。回収率は、事業所票が8673事業所（回収率66.0%）でした。調査結果から、全国の従業員規模が5人以上の事業所に雇用されている障害者数は63万1000人と推計されました。前回の調査（平成20年度）では44万8000人でしたから18万3000人も増加したことになりました。

内訳は、

身体障害者が43万3000人（前回34万6000人）

知的障害者が15万人（前回7万3000人）

精神障害者が4万8000人（前回2万9000人）

でした。依然として身体障害者の雇用が多いことは変わりませんが、注目すべきは知的障害者と精神障害者の雇用が大幅に進んでいることです。

#### ■法律の改正の影響

これは、明らかに平成20年の「障害者の雇用の促進等に関する法律の改正」の効果です。

この改正では、以下のように障害者の雇用が進むように促進策が設けられました。

・以前は従業員数が30人以上の企業が対象であった「障害者雇用納付金制度」が最終的に101人以上の中小企業に拡大されたこと

・事業協同組合など、共同で障害者を雇用する仕組みでも障害者雇用をしていると見なされる制度が創設されたこと

・短時間労働での勤務（週20時間以上30時間未満）が雇用として認められたこと

・特例子会社に雇用された障害者を雇

用率に算定してもよいこと

・重度の人の雇用は2人とカウントしてもよいこと

などです。さらに、自治体ごとに障害者雇用を促進する施策が設けられています。

この法律は平成27年4月から実施されました。この原稿を書いている今月からのスタートです。まさに企業にとって障害者雇用は今が「旬」なのです。

重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウントします。また、短時間労働者は、1人を0.5人としてカウントしますが、短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウントします。つまり、重度の知的障害者が1日4時間、週休二日制で働いた場合、常時雇用されていると見なされるようになったわけです。こうした制度の工夫が、知的障害者の雇用を押し上げたと思われれます。

#### ■障害者雇用の例

日本国内でも屈指の家電販売を手がけるエディオン。従業員数は1万6000人

を超えます。エディオンの社会貢献の目玉はリサイクル事業。リサイクルをさらに強力に推し進めるため、エディオンは平成25年に家電製品のリサイクル事業を目的として「イー・アール・ジャパン」を設立しました。この会社は「使用済み小型家電の再資源化事業者」として国から指定を受けています。

事業内容は下取りなどで買い取ったパソコンや携帯電話などをメンテナンスし、データ消去や外装の補修や修理を行い、再生品として販売する事業です。また、小型家電製品に含まれる希少金属（レアメタル）についても回収・販売しています。ちなみに中国がレアメタルの輸出をストップしても日本がびくともしないのは、民間企業においてこうした取り組みを行っていることがあげられます。

「イー・アール・ジャパン」では「パート雇用」と銘打って障害者の積極的な雇用を進めています。環境に有意義なリサイクル事業を、知的障害者の人たちが担っているわけです。そう思うと感無量です。そうしたシステムを作り上げた真摯な企業努力に脱帽します。

日本の企業の力はやはりずば抜けています。継続的な改善活動を惜しみません。知的障害者の人たちがつまづいたとしたらその原因が工程にあれば改善します。作業の流れや指示の仕方を工夫して障害がある人も作業が成り立つように支援します。そうした事を繰り返して最後には作業ができるようになります。今後、こうしたいわゆる一般的な就労とも違い、また福祉的就労とも違う障害者雇用に関する取り組みが国内の企業の中に広がっていくと予想されます。

### ■新しい福祉施設の役割

この法律が検討されているときもWORKSに書きましたが、この流れが本格化していくと、私たちのように日中活動を担う施設の役割は変わってきます。具体的には障害者雇用のセーフティネットとしての役割です。セーフティネットとはサーカスの綱渡りや空中ブランコの下に張ってある網の事です。就労のセーフティネットとは、失敗した人を受けとめ、癒やし、再訓練を行い、就職の再チャレンジの準備

をする活動が求められているわけです。

10年前は福祉施設の数が少なく、卒業してもなかなか施設を利用できないという状況がありました。特別支援学校卒業後に就職するのはもちろん理想ですが、もし就職先で失敗して退職すると、そのときには施設に空きがなく、失敗したときの行き場に困ることがありました。そこで、安全のために就職にはチャレンジせず福祉施設を選択するという人も実際にいました。

ところが、現在の状況は全く異なっています。就職がしやすくなったので

・本人は就職できるかもしれない  
・障害がある本人も就職したいと願っている  
・失敗しても潤沢にセーフティネットがある  
ならば果敢に就職にチャレンジをする人が増えるのは当然です。現在は福祉施設には空きがあります。であるならば、特別支援学校の進路指導の担当教師は積極的に就職を進めるのが得策と考えます。

もし福祉施設が障害者雇用のセーフティネットの役割を意識せず、単に「安定して日中をやりすごす場所」と考えているならば、ゆくゆくはその施設は社会から関心を持たれなくなっていくでしょう。これからの通所施設はセーフティネットの役割を意識していく必要があります。

具体的には  
・就職に失敗した人を受け入れる雰囲気があること

・施設の中あるいは業務提携先の企業に、実践的な就労と近い労働環境が用意されていること  
・企業や職安、就労支援センターとの連携が行われていること  
・生活相談支援センターとの連携が緊密に行われていること  
・特別支援学校や特別支援学級との連携が行われていること  
・就労技能に関する評価機能を有していること  
・生活の支援に関する高い技術を有していること  
など、障害者雇用の支援に関する環境を整えていることが、障害者の再チャ

レンジに良好な環境であるといえます。焦点をあてて考えてみたいと思います。

私はこれまでの福祉施設を否定しているわけではありません。むしろ、福祉施設はこうした新時代の社会の要請に的確に答えるだけの潜在能力を十分に持っていると思います。私たちには「障害者の生活の基盤を支えるための技術」があるからです。

## ■個別支援計画の重要性

個別支援計画のなかに、支援員として利用者のQOLを高めていく大半の要素が組み込まれています。個別支援計画を通じ、私たちは利用者の人たちのニーズを把握し、支援目標を具体的に定めることができます。さらに評価プロセスを繰り返すことよって生活の質を高めていきます。個別支援計画は具体的な目標があり、支援の効果を測定することができ、本人や家族、支援員や生活の関係者が集まって作り上げるものですから支援活動の法的な根拠ともなるものです。

ここでは個別支援計画の具体的な内容については触れず、利用者が感じる「生活の質」と「日々の活動」の関係に

「質のいい生活」は「本人が幸せを感じる」ことができる生活」といいかえることもできます。ポジティブ心理学の創設者のマーティン・セグリマンは「幸せを」3つの要素にわけて考えました。

### 1 喜び

### 2 夢中になること

### 3 意味を見いだすこと

セグリマンはこの3つとも求める人が本当に満たされた生活を送ることができるということを実証しました。

確かに、喜びだけあってもなかなか幸せにはなりません。

確かに、毎日何かに夢中になれたとしてもそれで幸せになることはできません。

確かに、何かやることに意味があることがわかっても、それだけで幸せになることはできません。

この3つの要素がすべて成り立つとき、幸せを感じるということです。

喜びに満ちた生活を送るように支援すること

何かに夢中になれる活動に従事することができるよう支援すること  
何か意味を見いだせる活動に従事するように支援すること

私は福祉施設における作業は、3つの要素を実現しやすいところにあると思います。

施設は本人にとって楽しい作業を用意することができます。

施設は本人が何か夢中になることができる作業を提供することができます。

施設は人を感動させたり、人を喜ばせたりする作業を提供することができます。

知的障害者の作業の有力候補は

- ・リサイクルに関する仕事
- ・製パン、精米などの食べ物をつくる仕事
- ・陶器、縫製、木工など手作りであることに価値がある仕事
- ・清掃などの作業
- ・クリーニングの作業
- ・農耕作業
- ・企業と連携した下請け作業
- ・小規模飲食業やレストラン、カフェ

などです。こうした作業はやること自体が面白く、成果がわかりやすい上、作業に没頭することもできます。

もちろん、利用者によっては合わない作業もありますが、個々の利用者が持っている力を発揮して作業に参加できるように作業を利用者に合わせることが

名東福祉会の場合、クリーニングを除き、これまで取り組んできた物ばかりです。今一度これらの作業を見直し、新たな展開をしていくことが求められます。それは就労継続支援B型、生活支援いづれも同じだと思います。

## ■生活支援との関係

障害者の生活支援では本人主体の個別支援計画を立案し、その計画に基づいて支援が行われます。一方、各施設の資源は有限です。そこで、多くの利用者に人気のあるプログラムを用意してそれを個人に当てはめ、個人にぴったりの支援プログラムにしています。イージーオーダーのスーツの仕立てのような考え方です。スーツは一から個人に合わせるとコストも時間も人的な

資源もたいへんですが、流行を反映したスーツをいろいろ用意し、一番お客様がお気に入りの物を選んでいただき、さらにちよつと仕立て直して提供します。

それと同じように、施設のプログラムも、

- ・利用者にとつての「人気」
- ・癒やしやリハビリのための「機能」
- ・従事した場合に実際に得られる収入
- ・地域との関わりなど
- ・障害があつても仕事を供給できる柔軟性など

「プログラムの性能」を加味し、施設がある程度のもを選択しておきます。

利用者はプログラムメニューが自分にあつている施設を選びます。昔は施設を選ぶことはできませんでしたが、名古屋市では今やいろいろと好きな施設を選ぶことができる状況が生まれています。これは都市型福祉的就労の強みでもあります。

作業は利用者人気があります。作業がなぜ人気があるのかは他の文章に譲りますが、ここでは

- ・やるかが決まっている（見ればわかる）
- ・人に喜んでいただける（支援員も含めて）
- ・自分の役割がある
- ・だんだん上手になる

- ・収入がある（少ないですが）
- ・人との関わりがゆたか

とだけ申し上げておきます。就労は無理な重度の人でも、上記のような条件が整っている時間を過ごすのであれば「作業」に参加していることとなります。

### ■日中活動は幸せの実現に直結する

私はどんな面白い（喜びのある）イベントも、日常の安定した一連の行動（作業）との組み合わせで喜びが倍加すると思つています。たとえ施設の作業のレパトリが少なくても、工夫次第で作業を利用者に合わせることができます。逆にいえば、利用者に合わせて作業をアレンジすることが福祉的就労の強みですし、もつとも大切なことだと思ひます。

名東福祉会はここ10年、夜間の生活の支援に随分と力を入れてきました。

ご両親の高齢化を考えれば優先順位が高い課題だつたと思ひます。もちろん夜間の生活は企業では提供できない支援ですから私たちはこれからも力を入れていきます。

その一方で、企業の障害者就労環境が劇的に変化しているため、日中の生活支援や就労支援は遅れをとつていくことが否めません。これからは日中生活の支援のあり方について資源を投入していき、遅れを取り戻していかなければならないと考えています。その第一歩として、企業における知的障害者の就労状況に関してよく学ぶために、積極的に企業を見学したり先進的な福祉施設に学んだりしていきたいと思つています。私たちは、今、虚心坦懐に人に学び、初心に返つて努力することが求められているのです。

## 「働く力」を把握しよう

### 名東区障害者基幹相談

#### 支援センターセンター長

小島 一郎

毎年新しい制度や法律の話をしていく印象さえある、このところの障害福祉業界です。私のような相談支援の立場からすると、サービス等利用計画に関する経過措置が終わり、いよいよ「いかに機能するか」が問われる段階に入つたのだということが、重くのしかかる気がするのですが、実はもう一つ、ジワジワと（？）関心を高めている分野が、就労を含めた「日中活動」だったりします。

すでに日中サービスを利用している方、就労している方、またそのご家族等にはあまり馴染みのないことかもしれませんが、今年度を迎えるにあたり、「直B問題」というのが話題となりました。要は、就労継続支援B型事業というのは、就労が難しいと判断された方、何らかの理由で退職した方、50歳以上



の方といった利用条件が厳しく設定されていて、例えば特別支援学校を卒業した方が「B型を利用したい」と言っても、簡単にはできない仕組みとなっていることを意味します。これを略して「直B」直接B型を利用する「問題と呼んでいるのです。詳しい説明はここではしませんが、ポイントは「働くなら、まず、就労を目指すことが基本だよ」という考え方を背景にしている

ことで、自立支援法施行（平成18年度）以前から通所サービスを利用している方々や関わってきた関係者に言わせると、隔世の感さえ覚えるのではないのでしょうか。実際の支援現場では賛否両論あるようですが、「まず、就労を目指すことが基本だよ」は国の方針として打ち出され、貫かれていることが改めて実感されているところです。

考えてみれば、障害のない人たちは一定の年齢になると就業することが求められるのに、障害のある人たちはあまり明確な根拠もないまま、卒業後の進路として通所施設をイメージしてきた、それでよしとしてきたことは否めません。もちろん、働く能力の有無という線引きがあったのですが、家

族や学校、支援者の主観で語られてきた側面が強かったと思われまます。「大人になったら働く」ということは障害の有無に関わらず当たり前のこと、また本人も働きたいと思っているかもしれない、働くメリットもいろいろと考えられるとなると、実は至極当然のことと言えます。

ここでもう一つポイントとなるのは、「働く力をちゃんと把握しよう」という考え方です。「直B」の例で言えば、就労が難しいと判断するのは、基本的には就労移行支援事業所になっていて、就労支援の専門職が本人のアセスメントを行う訳です。また、判断されるのは働く能力の有無といった、ある意味での医療モデル的な決めつけではなく、働くために必要な支援のあり方であって、結果として就労を目指すのか、当面は就労継続支援を利用するのか、A型かB型かはあるとしても、共通するのは、いかに能力を發揮してもらうかだと思います。本人がより能力を發揮できるには、どのような環境整備が必要で、支援者は何をして、本人には何を求めるのか、そんな具体的な支援行動に結びつく計画作成につながるア

セスメントは、本人の将来に受け継がれていくべき、未来志向のものとなります。就労支援の分野で活躍している方々のお話を聞くと、皆さん口を揃えて、「どんなに重い障害があっても、適切な支援があれば働ける」とおっしゃいます。私はそこまで言い切れるほどの経験もスキルもないのですが、ただ実践を積み重ねている方々の言葉に、素直に「そうなのだろう」と思われますので、余計に、働くためのアセスメントの大切さを感じますし、実はこれは、生活介護事業を利用して、就労とか働くことがすぐにはピンとこない方々にも大いに関係するのだと考えています。

生活介護事業所でも、作業プログラムを取り入れているところは多いですし、報酬の多寡はさておき、働くことはその人の生活の質に大きく影響します。適切なアセスメントの下、適切な支援が行われれば、本人の活躍の場は広がりますし、生活自体が安定するでしょう。また結果として、生活の選択肢も増えると思われまます。こう考えてくると、むしろ、発信することの苦手

な重い障害をもった方々ほど、アセスメントの重要性は高まるとも言えます。もしかしら、いつも行っている下請け作業も、「働く力」を知るツールと考える、作業時間も、「働く力」を知るための時間と考えるだけで、いろいろな発見があるかもしれません。



## ご寄付ありがとうございます

平成26年12月1日～平成27年4月30日

### ◆メイトウ・ワークス

山本 明子 様 山田 信二 様 宇佐美 ゆみ子 様  
手芸サークル・マーガレット 様 メイトウ・ワークス家族会 様

### ◆天白ワークス

近藤 圭吾 様 村口 竜二 様 北川 史郎 様 長谷川 徹 様  
水谷 義孝 様 片野 剛 様

### ◆レジデンス日進・上ノ山ホーム

吉田 征一 様 近藤 正俊 様 伊藤 時義 様 北原 良一郎 様  
高橋 元彦 様 河津 光子 様 伊藤 和幸 様 大原 田鶴子 様  
北川 史郎 様 近藤 圭吾 様 野寺 綾 様  
レジデンス日進家族会 様

### ◆本部

村口 竜二 様

## 名東福祉会のホームページ

ホームページアドレス <http://www.meito.or.jp>

### ●社会福祉法人 名東福祉会

〒470-0124 日進市浅田町上納 58-4  
TEL 052(805)1003 FAX 052(805)1004

### ●メイトウ・ワークス

(就労継続B型・生活介護)  
〒465-0055 名古屋市名東区勢子坊 2-1303  
TEL 052(702)2863 FAX 052(701)2079

### ●天白ワークス

(就労継続B型・生活介護)  
〒468-0023 名古屋市天白区御前場町 327  
TEL 052(804)5487 FAX 052(804)5416

### ●デイケア はまなす

(生活介護)  
〒465-0054 名古屋市名東区高針台 1-911  
TEL 052(704)7551 FAX 052(704)7552

### ●レジデンス日進

(施設入所支援・就労継続B型・生活介護)  
〒470-0124 日進市浅田町上納 58-4  
TEL 052(805)1003 FAX 052(805)1004

### ●上ノ山ホーム

(グループホーム)