

## 第5章

### 訪問調査の結果にみる重複障害者の現状と課題

## 第5章 訪問調査の結果にみる重複障害者の現状と課題

「重複障害者の職業リハビリテーション及び就労をめぐる現状と課題に関する研究」においては、重複障害者が就労する施設及び団体あるいは障害者支援団体を訪問し、重複障害者の生活、就労、支援の実態について調査した。本章ではその調査結果について述べる。

第1節において訪問調査の目的及び方法等について述べ、第2節では、まず訪問した法人について施設等事例を報告し、次いで重複障害者個人に関する個別事例を紹介した上で、最後に第3節においてそれら事例から示唆されることについて取りまとめる。

### 第1節 訪問調査の目的、方法等

#### 1 調査の目的及び方法

重複障害者が就労する施設や団体及び障害者支援団体を实地に訪問することにより、文献調査やアンケート調査のみでは把握しきれない重複障害者の生活、就労、支援の実態について調査した。

また、訪問調査に加え、重複障害者の支援団体あるいは重複障害者を多く受け入れる施設の団体が開催する交流会やセミナーに参加し、重複障害者を取り巻く現状と課題について情報蒐集を行った。

#### 2 調査の期間及び訪問対象等

##### (1) 調査期間

2004年(平成16年)4月～2005年(平成17年)12月

##### (2) 訪問先

調査対象である訪問施設は、重複障害者を比較的多く受け入れている施設、あるいは重度の重複障害者を受け入れている施設を対象とした。また、個別事例については、なるべく異なる障害の組合せ及び異なる障害程度のケースについて取材するよう努めた。

訪問先の内訳は次のとおり。

- ・訪問先・・・・・・・・訪問箇所数
- ・社会福祉法人・・・・16所
- ・作業所・・・・・・・・3所
- ・財団法人・・・・1所

社会福祉法人16所の中には、障害者支援を行う障害者就業・生活支援センター(以下、「支援センター」という。)3所が含まれる。これら3支援センターでは重複障害者の支援状況を聴取したほか、支援障害者本人と面談する機会を得た。

それ以外の社会福祉法人13所、並びに作業所、財団法人においては、法人が運営する授産施設や作業場を見学し、関係職員及び障害者本人より重複障害者に関する実態を聴取した。

### (3) セミナーなどへの参加

重複障害者の実態や課題を把握するため、主に次のセミナーなどに参加した。

- ・第27回総合リハビリテーション研究大会(財団法人日本障害者リハビリテーション協会主催)
- ・全国盲ろう教育研究会・第2回研究協議会
- ・セミナー“施設入所者の『地域移行』へのチャレンジ”(すぎなみ障害者生活支援コーディネーターセンター主催)
- ・第9回全国聴覚言語障害者福祉研究交流集会

## 第2節 施設等及び個別の事例

本節では、まず、施設等事例として訪問時に施設関係者から聴取した実情・意見・指摘あるいは見学の内容について述べ、次いで、個別事例として障害者本人あるいは支援スタッフから聴取した個人に関する実情・意見・指摘を取りまとめる。

なお、本節で言及する事例を簡単に列記すると次のとおりである。

### ○ 施設等事例 (14 事例)

- A： 盲重複障害者を主な対象として、授産施設や更生援護施設を運営。
- B： ろう重複障害者を対象として授産施設等を運営。
- C： 知的障害者を主な対象として授産施設、福祉工場、グループホーム等を運営。
- D： 多数の重複障害者を対象として更生施設や通所施設を運営。
- E： 知的障害者通所施設。アート作品の製作・販売等を実践。
- F： 知的障害者通所施設。下請作業や肥料作りなどに取り組む。
- G： 知的障害者通所授産施設。木工、煎餅作りなどに取り組む。
- H： 知的障害者を主な対象に授産施設、グループホームなどを総合的に運営。
- I： 盲重複障害者を主な対象に授産施設等を運営。
- J： 自治体と連携しながら知的障害者等を雇用。
- K： 知的障害者を主な対象に授産施設等を運営。重度心身障害者も在籍。
- L： 重度心身障害者通所施設。医療的ケアを要する人が多数在籍。
- M： 知的障害者通所授産施設だが、盲重複障害者への対応が発足のきっかけ。
- N： 身体障害者通所授産施設。医療的ケアを要する重度心身障害者も在籍。

### ○ 個別事例 (9 事例)

- A： 視覚障害&聴覚障害&肢体不自由 授産施設で就労
- B： 視覚障害&聴覚障害 作業所で就労
- C： 聴覚言語障害&肢体不自由&知的障害 授産施設で就労
- D： 知的障害&精神障害 民間事業所で就労
- E： 肢体不自由&知的障害&精神障害 民間事業所で短時間労働
- F： 肢体不自由&知的障害 民間事業所で就労
- G： 精神障害&知的障害 授産施設で就労

H： 内部障害&知的障害  
I： 知的障害&精神障害

民間事業所で就労  
就労に向けて職場実習受講予定

## 1 施設等事例の概要

本項では、訪問した法人の中から14法人についてその概要を報告する。

14法人のうち財団法人1所は、最低賃金法等の労働法を適用する形で障害者を雇用していた。それ以外の13法人は社会福祉法人で、授産施設等を設置して障害者の就労に取り組んでいた。

1法人が身体障害者用施設と知的障害者用施設、あるいは、入所施設と通所施設等異なる性格の施設を複数設置して、障害者の生活や就労への総合的な取組みを行うところが少なくない。

### (1) 施設等事例： 社会福祉法人A（取材時期：2004年6月）

同法人は、盲重複障害者を主な対象として、次の4つの施設を運営している。

- ①施設A・A： 生活保護法に基づく施設で、生活扶助を行うとともに、社会人として生活できるよう援助する。1955年8月開設、定員80名。
- ②施設A・B： 有資格の施設利用者が鍼灸マッサージの施術を行う。営業時間9:00～20:00、毎週水曜定休。1965年8月開設、定員20名。
- ③施設A・C： 身体障害者福祉法に基づく授産施設。必要な訓練を行い、かつ職業を提供することにより障害者の自立を図る。1974年7月開設、定員は入所60名／通所18名。
- ④施設A・D： 身体障害者福祉法に基づく更生援護施設。更生に必要な治療と訓練を行う。1979年4月開設、定員50名。

a. 施設設立の経緯： 当初設立した救護施設(施設A・A)に盲重複の人の入所が増え、160名くらいになった。障害程度が様々な人を1つの施設でケアすることに限界を感じるようになる。そうした中で、鍼灸マッサージの資格を持つ利用者の働く場として施設A・Bを設置し、さらに、個々人のニーズに対応するには別の施設も必要と考え、作業能力の高い人を対象に授産施設(施設A・C)を設立。

一方、生活訓練が必要な人のために更生訓練施設(A・D)を設けた。そこで訓練し、作業能力を身につけた人が授産施設のほうに移れるように考えたもの。

また、授産施設で働いていた人が加齢等により働けなくなった時は、救護施設に戻れる体制で臨んでいる。一生涯保障を旨として、将来の心配をせずに暮らせるよう4施設を連携しながら運営している。

### b. 施設A・Cにおける授産科目

- ①点字図書の出版
- ②点字及び一般図書の製本
- ③手作りの製作・販売(上製ノート、スパイラルノート、弱視者用ノート、メモ帳、各種ファイル、封筒等)
- ④ショップ(1983年開店)の営業(菓子、日用雑貨、写真のDPE、宅急便等)

c. 更生施設である施設A・Dでの活動

(a) 訓練科目

- ①生活訓練：基礎訓練（歯磨き・洗面等）、身辺処理、家事訓練
- ②行動訓練：体育訓練、感覚訓練、歩行訓練
- ③作業訓練：手芸、木工、籐細工、陶芸
- ④職能訓練：各種ノート等の製作、コンピューター、マッサージ等の訓練
- ⑤サウンドトレーニング：音楽療法

(b) 生活指導

- ①健康管理、身辺処理・食事・入浴・買い物や小遣い等日常生活全般の指導、カウンセリング、プレイセラピーなど
- ②自治活動、余暇活動の指導
- ③その他行事（二泊旅行・運動会・ハイキングなど）、聖書集会、全体朝礼、聖歌隊、クラブ活動（運動クラブ・卓球クラブ・音楽クラブ・演劇クラブ・料理クラブ）など

d. 施設職員の意見

- ・生活自立にとって重要なのは、まずは精神的自立(家族との必要以上の依存関係を断ち切ること)である。重複障害者の場合、どこまでを自力で行えるかの判断が難しい。長年一緒に暮らす家族等にとっても支援の在り方の適正な判断は難しく、本来なら自力で可能な部分まで支援してしまうケースが少なくない。そうした関係の中で、必要以上の依存関係が維持され、結果的に精神的自立も弱い傾向が見られる。

精神的自立に次いで移動(歩行訓練)、身辺整理等の生活の基礎、そして、その人の能力に応じた活動(音楽や様々な作品の製作等)も生活自立にとって肝要である。

- ・職業的自立、特に一般雇用への移行は、知的障害を併せ持つ視覚障害者の場合に難しいのが実情。鍼灸マッサージ師の資格取得が難しく、また、他の職種での就労も難しいのが現状である。

(2) 施設等事例：社会福祉法人B（取材時期：2004年10月）

法人Bの施設は、施設利用者全員が聴覚障害を持ち、また、その約8割が知的障害を併せ持つ。

a. 施設の運営・管理

- ・法人Bは、聴覚障害と肢体不自由を併せ持つ男性が理事長を務める法人で、理事と監事の計11名中4名が聴覚障害者。そこが聴覚障害と他の障害(主には知的障害)を併せ持つ重複障害者を対象とした入所型授産施設(通所者も受け入れる。)を運営しており、その職員32名のうち聴覚障害者が8名を占める。施設には生活棟と作業棟があるが、後者のトップ責任者の主任は聴覚障害者が務めている。
- ・地域社会における生活支援を指向し、2001年よりグループホーム運営(利用者用7室・世話人用1室)、2003年7月よりホームヘルパーの養成・派遣事業を行っているほか、2004年5月より通所型無認可作業所を設置・運営している。
- ・施設全体の運営費は、年間およそ1億7～8千万円かかる。今は支援費制度や国等からの補助金を財源として運営している。ここ数年、やっと黒字が若干残る状況。それ以前は、法人の後援会組織(約

3,000人の会員がいる)の会費から補填を受けることがあった。

b. 施設利用者の状況

- ・施設利用者(同法人では利用者を「仲間」と呼んでいる。)は、入所部に50名、通所部に10名がおり(双方とも定員数と同数)、40名ほどの待機者への対応が難しい状況にある。他に一時的な短期入所のショートステイ部門を設け、定員枠を男性2名・女性2名としているが、入所希望者が定員枠の一部を利用し実際には1年にわたり入所する実態がある。
- ・利用者全員が聴覚障害を持ち、おおよそ8割が重度の知的障害を併せ持つ。また、11名は視覚障害(弱視を含む)を併せ持ち、その中には聴覚・視覚・知的の3つを併せ持つ人がいる。精神障害を併せ持つ人(入院経験があるか、または現在通院)が11名ほどいる。
- ・入所対象者は18歳以上だが、実際にいるのは20～65歳の人たち。平均年齢は39歳ほどだが、若い層と高齢層の二極分化の現状にある。30歳代・40歳代は少ない。親が高齢になり、または亡くなり、入所してくる人たちがいる。一方、聾学校卒業後に直ちに入所してくる人たちがいる。
- ・入所者の中には、一般雇用に就いていたがコミュニケーションなどの問題で継続して働くのが難しくなり離職し、在宅の状態にあったが施設に入るに至った人がいる。約20%がそれに該当する。

c. 授産科目

- ・日中の作業は、4つの作業班に分かれて活動する。作業班には①食品加工班(パンやクッキーの製造・販売)、②縫製班(工業用ミシンで主に布巾を作る。ほか手芸や小物)、③リサイクル班(アルミ缶のプレス作業、電線の解体から得られたネジと導線をリサイクルに出す作業)、④ゆったり班(作業継続が難しい人たちが多く。新聞のページ組み・発送を月に何回かやる程度。ほかは調理や外出等余暇的活動)がある。いずれも特にノルマを設けるようなことはしておらず、納期に間に合わせるため残業等をやるといったことはない。
- ・食品加工班は、販路開拓をさらに進められることが望ましいが難しい。縫製班は、注文は多いがそれに応えきれない現状にある。他の作業所からの注文が多い。イベントで使うためや他の作業所で販売するため注文が来る。ほかに一般家庭からの注文もある。リサイクル班の仕事は、従来からの業者との契約関係を維持する中で継続している。

d. 工賃

- ・工賃は、食品加工班が月額10,000円程度、ゆったり班が2,000～3,000円程度、その他が5,000円程度である。作業に関わる売上げを利用者の工賃に充てる。
- ・措置制度から支援費制度に移行したことに伴い、減価償却等に関わる経費徴収が生じ、工賃に回せる部分が減った。以前は食品加工班の工賃が月額20,000円程度だった。

(3) 施設等事例：社会福祉法人C (取材時期：2004年10月)

法人Cは、知的障害者福祉工場をはじめとして入所施設、グループホーム、授産施設、作業所等を設けて幅広く知的障害者の福祉と就労に取り組んでおり、近年は「脱施設 = 施設から地域社会への移行」に対し、理念先行型ではなく現実を踏まえた多面的な取組みを行っている。

#### a. 法人Cの沿革

法人Cは、昭和53年(1978年)3月に社会福祉法人として認可を受け、同年7月より施設C・A(知的障害者通所授産施設)の運営を開始した。現在は下のような多種の施設を運営している。その入所者・利用者は、療育手帳(または愛の手帳)を持つ知的障害者が中心だが、行動障害のある者(自分自身または他人を傷つけるような行動等問題行動をとってしまう傾向がある者)(注)を比較的多く受け入れる点の特徴。

- ・施設C・A：知的障害者通所授産施設と地域作業所。高度な授産活動や自主製品製作活動を提供。
- ・施設C・B：知的障害者入所更生施設。作業・生活の援助を行いながら、地域生活への移行を目指す。
- ・施設C・C：施設C・B分場・グループホーム。地域の知的障害者の充実した活動と地域生活を応援。
- ・施設C・D：グループホーム。施設や作業所、企業へ通う知的障害者のナイトケアをサポート。
- ・施設C・E：高齢者のデイサービスの充実を目指す。高齢者のグループホームも近日開設予定。
- ・施設C・F：職を求める在宅の知的障害者のための、相談・就職斡旋等を行う。
- ・施設C・G：知的障害者・身体障害者通所授産施設。障害の種別にこだわらず、明るく楽しく仕事する場。
- ・施設C・H：知的障害者福祉工場。最低賃金を保障した本格的な労働を提供。
- ・施設C・I：グループホーム・作業所。地域生活・就労援助・スポーツ文化活動等を総合的に援助する。
- ・施設C・J：在宅で看護が必要な方への訪問看護サービスを地域に密着して展開。

#### b. 知的障害者福祉工場 施設C・H

福祉工場は、働く意思と作業能力を持ちながら職場における作業環境・人間関係・通勤等の問題から企業の雇用条件に合わない障害者を対象に適した職場づくりを行い、自立した生活が営めるようにするための施設。制度的に授産施設として位置づけられるが、一般雇用的な色彩が強く、就業者は事業主と雇用契約を結び、多くが最低賃金以上の労賃の支給を受けている。昭和47年(1972年)の厚生省通知に基づき、障害者授産施設の一種として設置が認められ、各地で建設が進められるようになった。

- ・設立年月日：平成4年(1992年)4月1日。設置主体及び経営主体は法人C。敷地面積：1,574.61㎡(地元自治体からの借地)、建物面積：1,781.06㎡(3階建)。
- ・社員(施設利用者)は、療育手帳または愛の手帳を持つ知的障害者。定員40名・現員40名。社員の賃金・労働条件などは、労働基準法や最低賃金法に従う。
- ・事業の内容は、近隣地域のホテル、サウナ、レストランのリネンサプライのクリーニングの下請け(シーツ・ピロケース・浴衣・タオル類・テーブルクロス・ナフキン等)
- ・一般企業4社と協力関係を結び、営業活動は独自には行わず、それら企業と提携して事業を行う。
- ・1日の勤務は、8:20から朝礼・ラジオ体操・作業、12:00 昼食・休憩(施設内に食堂あり)、13:00 作業、15:00 休憩、15:15 作業、16:45 作業終了。
- ・社員の年齢層は若い傾向。19歳以下2名、20～29歳9名、30～39歳23名、40～49歳6名、50歳以

上は0名。

一方、社員の勤続年数は10年以上が最多の28名、7年以上10年未満5名、3年以上7年未満5名などとなっており、定着率が高い。

新規に入所を希望する人がいても対応が難しい。また、労働法適用の観点から、本人が離職の意思を示さない限り就労継続を保障することが前提となるが、加齢により作業能力低下等が見られるようになった時に最低賃金を保障しながら雇い続けられるかが今後の課題。

- ・社員の性別内訳は男性28名、女性12名。
- ・生活支援にも取り組んでおり、施設C・K（男子棟・女子棟）を設け、男子4名・女子5名がそこで生活している。そのほか施設C・Lでは9名の内5名が施設C・Hの社員。また、法人C運営の他グループホームなどに入居する社員を合わせ、全部で20名の社員が生活支援を受けている。
- ・法人Cが運営する授産施設や作業所の利用者が能力向上を果たして福祉工場に移ってくるケースはほとんどない。福祉工場ですべていける人と授産施設等に向いている人との間に作業能力に大きな差があるのが現実。

#### c. 施設C・B、施設C・A等

施設C・Bは知的障害者入所更生施設で、生活の援助と作業活動を行いながら、地域生活への移行をめざす。また、施設C・Aは、知的障害者通所授産施設・作業所の複合施設で、クリーニングの下請作業をはじめいくつかの作業を行う。

##### (a) 施設C・B

- ・平成4年(1992年)設立。定員70名・現員70名。生活棟として半分が個室・半分が2人部屋の小舎制グループハウジングシステムを採用。普通の生活感覚を大切にしながら、生活の中心に作業を据えて、それぞれの利用者の自己実現につながるよう支援。
- ・日中の作業は作業班に分かれて行う。作業班には4つある。
  - ①園外作業班：企業等に出向いて電気関係の分解作業等。8～10名の利用者と2名の職員が1つのグループとして作業。2つのグループが園外作業に当たる。
  - ②リサイクル班：手先の作業は苦手だが歩くのに不自由のない人が中心となり、施設C・B近辺の民家を回って段ボール・古新聞・古雑誌の回収を行う。古紙回収業者と提携。
  - ③簡易作業班：軽作業、パンづくり、簡易な分解作業等。
  - ④クリーニング班：施設C・Aに出向いて作業。生活棟が4つあり、基本的に同じ作業班のメンバーが同じ生活棟に入居する。これら作業の工賃は、4,000～5,000円程度。
- ・強度行動障害特別処遇事業を行う点が特徴。在宅での生活に困難をきたす行動障害児・者の支援を行い、地域へ帰っていく仕組みを摸索。他の施設で受け入れてもらいにくい人を受け入れるよう努める。
- ・措置制度から支援費制度に移行し、障害者が利用施設を選択できるようになった一方で、施設に対する行政指導の色合いが薄れ、施設の側が受け入れ可能な障害者を選抜する傾向が強まった。そのため、行動障害児・者を受け入れる施設が減り、その人たちの行き場がなくなり、結果として法人

C関係施設で受け入れることが多くなった。

(b) 施設 C・A

- ・知的障害者通所授産施設で、現在 54 名が作業に従事している（定員 60 名）。企業と提携してクリーニング作業を行うが、洗濯・洗浄そのものは同じ敷地内で提携企業の従業員が行う。その後の折り畳み作業や袋詰め作業に利用者が従事する。1日の処理量は7トン程度に上る。
- ・利用者の作業実績を職員が評価してランク付けを行い、それによって工賃を支給する。評価結果については利用者本人と保護者に説明し、納得してもらう。その工賃は、おおよそ月額2～3万円程度。ただし、作業実績を上げることが希望しない訓練目的の人については、その評価方式は適用しない。その場合の工賃は数千円程度の水準となる。
- ・そのほか見学はできなかったが、セルフセンターとして下のような活動を行っている。
  - ①施設 C・A-1：知的障害者地域作業所。小さな店を構えて手作りでパンやクッキーを作る。作業プログラム：製菓・製パン作業。生活プログラム：地域交流活動・余暇活動（フラワーアレンジメント・フラダンス・旅行等）。
  - ②施設 C・A-2（施設C・A分室）：知的障害者地域作業所。比較的高齢の利用者が、創作活動や簡易作業を中心に独立した活動を展開する。手工芸（機織・刺繍）、軽作業（リネンテープ・ミラーリング他）にそれぞれのベースに合わせて従事できるよう支援する。ボランティアや地域の人たちとのふれあいを大切にする。

(c) その他

見学には行くことができなかったが、就労に関連する施設として施設C・G（障害者通所授産施設）について説明を受けた。

施設C・Gでは、障害の重い人が①陶芸作業、②生ごみを堆肥に変える〔EMぼかし〕（生ごみかわるEX）を生産・販売、③電線の解体作業・靴の値札つけ・箱折り・緩衝材作り・エアコン部品作り・メール作業に従事する。

施設には身体障害者用と知的障害者用があり、①施設C・G-1（身体障害者通所授産施設、定員20名）、②施設C・G-2（知的障害者通所授産施設、定員30名）、③施設C・G-2分場（定員10名）がある。

作業のスケジュールは、9:20 通所、9:30 作業、10:30 休憩、10:40 作業、11:15 のびのびタイム、11:40 昼食休憩、13:15 作業、14:45 終わりの会となっている。

また、法人の就労援助部門では、3つの作業所を拠点として、企業就労、福祉的な就労の推進を図り、グループホームと協力し、就労後の支援も行う。その3つの作業所には①施設C・I：定員14名（染め・機織を中心とした自主製品・芸術活動等）、②施設C・I第二：定員13名（各種受注作業、名刺印刷等）、③施設C・M：定員14名（ビーズ製品製作等）がある。

（注）行動障害は、精神科領域における正式な診断名にはない。その概念は現象的で実際の処遇に即したものである。障害者の支援において関係の形成が困難な状況がある場合、その症候を全体として行動障害と呼んでいる。具体的には、破壊的行動、多動傾向、異常な習慣、自傷行為、自閉性、その他の問題行動とされる。家庭や施設で困惑する代表的な行動を抽出したものと言える。

DSM-IVでは「行動障害」単独での記載はないが、「注意欠陥および破壊的行動障害」の項目がある（「DSM-IVの手引き」p53-58）。

厚生省児童家庭局通知(1993)「強度行動障害特別処遇事業の取扱いについて」の中で、①自傷、②他傷、③こだわり、④破壊、⑤睡眠の乱れ、⑥食事関連の障害、⑦排泄関係の障害、⑧多動、⑨騒がしき、⑩パニック、⑪粗暴について、それぞれの程度を評価することによって得点化し、鑑別することとしている（長畑正道著，行動障害の理解と援助，コレール社，2000）。

#### (4) 施設等事例： 社会福祉法人D （取材時期：2005年2月）

同法人は、多数の重複障害者を含む障害者の更生施設や通所施設を運営する。見学した施設は次の4施設である。

##### ①視覚障害者更生施設 施設D・A： 入所定員50名、ショートステイ2名

訓練によって生活機能を獲得・回復し、地域社会での自立生活をめざす。

##### ②知的障害者更生施設通所部 施設D・B： 利用定員15名

18歳以上の知的障害者に対し自立・更生に必要な指導及び訓練を行う。

##### ③知的障害者更生施設 施設D・C： 入所定員56名、ショートステイ6名

日常生活面での援助、施設内作業への従事により社会自立をめざす。

##### ④身体障害者療護施設 施設D・D： 入所定員65名、ショートステイ5名

日常生活において常時ケアをえながら安心して生活できるよう配慮した入所施設。

- ・利用者の数は、ほぼ定員と同数。新たに入所希望者を受け入れる余裕がない現状。
- ・各施設とも、利用者の約5割前後が重複障害者。
- ・施設職員の数は、パート職員を含め200人強。
- ・各施設とも作業として、農耕(生ゴミを利用した肥料の作成)、園芸(花の栽培が中心だが野菜作りにも着手。)、陶芸、軽作業(ボールペンの組立てと棚の扉等に使われるマグネットキャッチの組立て)といった作業に取り組んでいる。また、農耕や園芸については各々の施設利用者が共同でその作業に当たる。

なお、施設D・Aでは、歩行訓練や点字の読み書き訓練を行うほか、点字名刺の作成、さおり織りなどによる手芸も行う。

- ・最近、精神障害のある視覚障害者についての相談が増えつつある。その背景には精神障害者の脱病院の動向がある。法人Dとしては相談体制の充実等により対応を図っている。

#### (5) 施設等事例： 社会福祉法人E （取材時期：2005年5月）

法人Eの施設E・Aは知的障害者通所施設だが、知的障害以外の障害を併せ持つ重複障害者を受け入れる。地域の専門家との連携を生かしつつ製品の自主製作と販売に重点を置くのが特徴。

##### a. 施設の概要

知的障害者通所更生施設。知的障害のほか自閉症、肢体不自由を併せ持つ人を多く受け入れている。また、行動障害がある人の受入れにも取り組んでいる。車椅子ごと壁に衝突する自傷行為をやる人が

るので、衝撃を吸収しやすい材質の壁にしている。他の人に暴力をふるってしまう人については、やりがいのある仕事に就いてもらうなど自分の居場所を確保し精神的安定が得られるよう配慮する。また、24時間受付の緊急連絡電話を設け、障害者が自宅等でパニック行動を起こした時に備えている。

利用者定員は73名だが、実際には76名の利用者がいる。入所希望者がいてもこれ以上の受入れは難しい状況。職員は17名。

作業としては縫製、スタンドグラスの製作、絵画の作品作成、及びそれらの販売。以前は空き缶をつぶすなどの下請け作業をやっていたが、バブル崩壊後の不景気で下請的な仕事がなくなり（「施設E・Aは仕事が遅くて不正確なところがある。他の授産施設に頼むほうがいい。」と言われた。）、そこで、やりがいを持って当たれる表現に関わる自主制作の作品を作る方向で取り組んだ。破壊する作業でなく、何かを作り出す仕事を考えた。以前は行動障害で暴力をふるっていた人が、絵を描くようになって穏やかになった。今は穏やか過ぎて絵におもしろみがないとの指摘もある。

分室があり、そこは作品を製作・展示するギャラリー。絵やイラストの製作・展示の場を障害者利用者が神聖な場として捉えている。

#### b. 地域とのつながりを大切にした取り組み

病院で古本屋さんや作品展を開き、地域の人に見てもらう機会を創り出す。地域の人たちの理解が各種活動の支え・拡がりになる。

地域にいる絵の専門家(画家や画商)の力を借り、作品の効果的なPR方法等を教えてもらいながら、作品の評価を高めつつ売ろうと努めている。施設職員は絵については素人だが、地域の専門家の支援をコーディネートし、障害者が生きがいある活動を行えるよう努めている。絵がおもしろくなければ専門家はこなくなるが、オリジナリティがあると来てくれる。例えば、算用数字の2と3だけを使って絵模様を描いた作品などがあった。それらを見栄えのする額縁に入れるといったことは専門家のアドバイスによる。

#### c. 障害者自身の意思を尊重

利用者の自治会を設けて自己決定してもらう。例えば、食事のメニューを部分的ながら自治会で決めてもらう。

施設職員には定期昇給があるのに利用者にはないのはおかしいとの意見を聴き、工賃に定期昇給(年間50円だが)を設けた。また、工賃の分配の仕方について、一部の利用者から「自分の作品が売れた人が多く工賃をもらうほうが自然」との意見が出されたことがある。それについて自治会に諮ったところ、「確かに半分は本人に還元されるべきだが、半分は皆で働いた結果による。」との意見が大勢を占めた。そこで、その意見に従う形で工賃の分配をすることとした。

年に1回、どの職員と組んでどのような仕事をするか障害者に選んでもらう。自分で選ぶことが難しい人の場合は、職員ではなく障害者である仲間が選ぶ。これにより、職員側の「してあげている」という姿勢を防ぐ効果が生まれる。

#### d. 施設の在り方に関する意見

福祉行政の方向性をみると、施設を機能別に捉えて、それぞれの施設に特色を持たせようとする方

針が採られているが、しかし、利用者側からすれば同じ仲間と安定した関係を築くことが大切。何曜日はこの施設、別の曜日はあの施設と行き先が変わるのは不都合。特に青年期あるいは青年期の精神年齢の人にとっては、同じ場所に通い、自分の居場所を持つことが大切。

(6) 施設等事例： 社会福祉法人F（取材時期：2005年5月）

法人Fの施設F・Aは知的障害者通所施設だが、知的障害以外の障害を併せ持つ重複障害者を受け入れており、就労面では企業等からの下請け作業、地域産業（農家が多い。）を念頭に置いた肥料作りなどに取り組んでいる。

a. 施設の概要

知的障害者通所授産施設。知的障害のほかにもう一つ聴覚障害、肢体不自由、視覚障害のいずれかを併せ持つ重複障害者を受け入れている。施設を開設して12年。定員40名だが現員40名であり、入所希望者を受け入れる余裕がない状況。ただし、職員の合意が得られれば、入所希望者を長期実習生として受け入れる場合がある。

作業は次の4班に分かれて行う。

(a) ゆたか班： 現員16名。下請け作業（園芸用品の袋詰め、履歴書や原稿用紙セットの袋詰めなど）。

そのほか、週2回、午前中2時間、老人ホーム清掃に出かける。これに当たるのは利用者3名、職員1名。

(b) ぼかし班： 現員8名。EMぼかし（肥料の1種）作りを行う。いろいろなものを混ぜ合わせて発酵・乾燥させ、乾いたものを細かい粉末に砕き、最後に、それを300グラムまたは500グラム単位で袋詰めし製品化する。

(c) 藍染班： 現員6名。染め物をした上で針刺し（中味はコーヒー豆。脱臭効果がある。）を作成。また、Tシャツなどいくつかの製品に染め物を施す。

(d) 紙漉き班： 現員8名。障害程度の重い人が多い。牛乳パックをリサイクルして手作りはがきなど作成。

(e) そのほか施設外作業： 会社に出向いて作業。①運輸企業A（メールの袋詰め、ラベリングをした上での発送作業。倉庫の中での立ち仕事。）、②運輸企業B（通販のための青汁の箱詰め。ダンボールの組立てと箱詰め）に出向く。作年6月から開始。他施設と共同して取り組む。施設F・Aからの参加者2名を含め計10名がこの施設外作業に参加。

b. 作業用具の開発等の工夫

ぼかし班に知的障害と聴覚障害を併せ持つ重複障害者がいるが、乾燥した肥料を粉末化する作業の際、叩いて砕く用具をうまく使いこなせないことから、横方向に引っ張ることにより粉末化できる簡単な用具を保護者が開発。

また、紙漉き班での牛乳パックを溶かした液を容器に流し入れる作業は、足踏み式の機械あるいは吊革式の機械（手で引っ張る）で行えるような用具を、利用者の家族やボランティアの協力により独自開発して対応していた。なお、この班に知的障害と視覚障害を併せ持つ人、知的障害と肢体不自由を併せ持つ人がいる。

そのほか、聴覚障害を併せ持つ人には、絵や写真を用いてコミュニケーションを取る。食事のメニューなどもその形で示す。知的障害があるため一般の手話を使いこなすことが難しく、独自にアレンジした手話を使う。

#### c. 地域や市場のニーズを意識した作業

地元に農家が多いため、園芸品（鉢植えにさす立て札、鉢植えの下に敷く物(虫避けや水はけをよくする効果がある。))、水撒きホースがごちゃごちゃにならないよう巻いておくための型などを作成・販売する。EM ぼかしに着手しているのも農家のニーズに応ずるもの。

履歴書セットの作成・袋詰めも行うが、最近では正社員よりパートタイマー社員の雇用が多いため、薄手の紙を使ったパートタイマー用の履歴書セットに力を入れている。市場の動向を見ながら製作に当たる。

#### d. 作業と工賃

工賃として月額3万円を支給できるようめざしている。市場の動きに合わせた作業の設定、下請け作業の受注開拓(最近ではEM ぼかしの注文増を実現)、施設外作業への着手等はその一環。

廊下に売上げ実績表を張り出す。これは働く動機付けにつなげるため。実績に応じて多少工賃を変えるが、実績をストレートに工賃に反映させるわけではない。以前はストレートに反映させていた時もあったが、今は基本給に当たる部分は堅持し、それ以外のプラスアルファの部分で実績を勘案し調整する。

### (7) 施設等事例： 社会福祉法人G (取材時期：2005年6月)

知的障害者通所授産施設が二つ(施設G・A、施設G・B)あるが、知的障害以外の障害を併せ持つ重複障害者を受け入れている。また、法人全体としては授産施設の他にグループホーム、デイケアセンターを設置・運営する。

#### a. 施設G・A

##### (a) 施設の概要

利用者は33名。うち約25名がドア・ツー・ドアの送迎対象者。支援費制度上の障害程度区分ではA、B、Cのうち重度のAに該当する人が22名、ほかはB。

いずれの利用者も知的障害を持ち、それに加えて自閉症に加えて行動障害を持つ人が15名いる。ほか、病院に通院し精神的相談を受けている、あるいは、薬を服用している人が5名。

利用者の大半は、地域の養護学校卒業生。卒業後の行き場の確保のため施設を設立し、増設してきた。

##### (b) 就労に関する状況

- ・作業内容： 大まかには中の作業と外の作業に分かれる。作業班としてはA、B、C、Dの4班に分かれており、Aは1日木工、Bは1日施設外作業(清掃やアルミ缶リサイクル)、Cは午前を木工・午後から施設外作業、Dは午前を施設外作業・午後は木工。1つの班として、少ないところで7名、多いところで9名から構成。

- ・作業時間帯と工賃：送迎によらず自力通所できる人は、8:30～17:15 に作業する。この長時間作業の人は工賃2万円程度。そのほか、10:00～16:00 の人が1万5千円程度。  
午前と午後のそれぞれに10～20分ほどの休憩をとる。昼休みは12:00～13:00。
- ・一般雇用への取組み：近くに就労支援センターがあるので、一般雇用希望の利用者にはそこに登録してもらい、企業との集団面接会等がある時に参加してもらう。企業での実習経験者は何名かいるが、企業に就職したケースは、今年1月に1名いるのみ。スーパーマーケットで品出しの作業を担当。お客が品物を購入すると品物が不揃いになるが、必要なものを補充しつつ揃える仕事。  
この就職できた人の場合、手帳上は知的障害のみだが、精神的に不安定なところがあり、無断欠勤、お金の無駄遣いなどがみられるため就職後も生活支援を中心にフォローアップを行っている。

## b. 施設G・B

### (a) 施設の概要

利用者枠は、敷地面積からすると制度的に40名まで受入れ可能だが、今のところ定員35名・現員35名。ただし、延べの利用者は40名。毎日ではなく曜日によって来る人が5名いる。職員は17名、うち正職員11名、ほかパート職員。

利用者には知的障害に加え他の障害を併せ持つ人がいる。全盲2名、弱視2名、自閉症の強度行動障害を併せ持つ人、脳性まひを併せ持つ人もいる。全盲の人は包装作業に当たる。包装の際に袋にシールを貼り付けるための簡単な道具を独自開発し活用。計量器も音声で確認できる物を使う。脳性まひの人も包装作業に当たる。その人の場合、発語などコミュニケーションは問題ない。

利用者の年齢としては、20歳以上がほとんど。最高年齢が43歳。

### (b) 就労に関する状況

- ・作業の時間帯：バスにより通園介助を受ける人は10時ころから作業開始。自力通所できる人の中には8:30から作業に取りかかる人もいる。
- ・作業の内容：取り組んでいる仕事は煎餅作り。開設して8年を経過し、少しずつ軌道に乗ってきた。作業は、4つの班に分かれて行う。①製造部、②包装管理部、③営業・販売部、④宣伝・納品部。以前は班の名称をA, B, C, Dとしていたが、仕事の内容や目的を明確化する形で班の名称を決めた。併せて辞令交付も行うようにし、利用者の働く意識喚起に配慮した。  
煎餅づくりのほか、公園や病院の清掃にも取り組んでおり、施設G・Aと分担しつつ担当曜日を決めて当たる。
- ・工賃：基本給は誰にでも共通して支給。そのほか、8:30から仕事をする人と、10:00から仕事に取りかかる人の間では差を設ける。長い時間働く人の分は超過勤務として工賃を加算する。一般民間事業所での支給を意識した支給とした結果、働く意欲の向上につながっている。
- ・煎餅の営業：チラシを作成し配布する。各家にPR用ダイレクトメールを配布する。大手デパートに置いてもらう。保育園のおやつとして買ってもらう。全国各地にインターネットを通じて販売する(毎日のように発送する)。売れることが、励み・働く意欲につながる。

オペラ歌手やタレントの煎餅を作り、PRを兼ねてコンサート会場などで販売することにも取り組んでいる。タレント事務所側は、社会貢献のイメージづくりになると考えている。そのほか、地域交流も大切にする。地域の祭りに積極的に参加するなど。

(8) 施設等事例： 社会福祉法人H（取材時期：2005年7月）

同法人は、知的障害者(知的障害と他の障害を併せ持つ障害者を含む。)を主な対象としてグループホームや授産施設等を運営し、障害者の自立生活及び就労に取り組んでいる。

a. 施設等の運営状況

同法人は複数の施設を運営している。近隣地域において養護学校等の卒業生を受け入れる施設が他になかなかないことから、市の助成を受けて徐々に施設を増設し、卒業生の受入れ先としての役割を担ってきた。各施設の概要は次のとおり。

- ・施設 H・A： 知的障害者通所授産施設として1986年4月開設。

利用者： 定員30名、現員30名。

職員： 常用9名、パート2名。

作業内容

1班： 織物、ビーズ装飾品製作、チラシ折り、チラシ配り、リサイクルのための缶の回収と納缶。

2班： 印刷、チラシ配り、自販機管理、公共施設等の清掃、出張喫茶(水曜の午後)。

- ・施設 H・A・分場： 2002年4月開設。

利用者： 定員7名、現員7名。

職員： 常用2名、パート2名。

作業内容： クリーニング取次ぎ

- ・施設 H・B： 自治体から心身障害者(児)訓練事業の委託を受け、1995年4月に開設。また、2000年8月には地域の小学校内に施設H・B分室を設置(地域とのつながりを強化)。

利用者： 定員14名、現員13名。

職員： 常用5名、パート3名。

作業内容： クリーニング配達。マドレーヌ・クッキーの製造・配達・販売。農耕、清掃。

- ・施設 H・C： 知的障害者通所授産施設として2003年3月に開設。

利用者： 定員20名、現員21名。

職員： 常用6名、パート5名。

作業内容

1班： ビラ折り、チラシ配り。ポスティング。

2班： ダンボール組立、給食配達、チラシ配り。公園清掃、缶の回収。

上記の施設を運営するほか、自治体独自のサポート事業(緊急に支援が必要となった時にサポートするための事業。支援費制度に基づくサービスは緊急時に対応できないため自治体が独自に社会福祉法人等に委託し実施している。)、重度知的障害者生活寮・施設H・D(グループホーム)、心身障害者(児)ホームヘルプサービス事業などの運営を行っている。

法人の職員数は、上に掲げた施設職員のほか、本部や各種事業を担当する者を含め、合計55名(常用33名、パート20名)となっている。

b. 利用者の状況

法人が運営する全施設の利用者(合計71名)の状況をみると次のとおり。

- ・年齢構成をみると、比較的若い層が多く、18～29歳が36名、30～49歳が24名、50歳以上が11名となっている。
- ・手帳により障害の状況をみると、重度の知的障害者25名、中度26名、軽度18名、知的障害のない者2名となっており、このうち知的障害と何らかの身体障害(そのほとんどが肢体不自由だが車椅子の利用者はいない。)を併せ持つ者が11名いる。
- ・知的障害者施設としての支援費の障害程度区分別に利用者の障害程度をみると(A:重度, B:中度, C:軽度)、A:17名, B:27名, C:13名, その他14名(知的障害以外の者あるいは重複障害加算対象者(注)等)となっている。

### c. 施設の運営方針

- ①利用者は希望により施設(施設 H・A、施設 H・B、施設 H・C)を選択し、週に2日以内で他施設にも参加できることとしている。これにより利用者の作業経験の幅を拡げ、自分に合った仕事を見つけやすくする。ただ、今は他施設参加の希望があまり出されない状況にある。入所当初に十分希望を聴いて作業を決めており、慣れた作業が良いと感じている利用者が多い。
- ②活動時間は、9:00～16:00と比較的長く設定されている。
- ③利用者が自分の意志・希望を表明できるよう、各自に応じた情報提供、コミュニケーション方法を工夫している。例えば、盲ろうの利用者に対応できるよう、職員全員が指文字をマスターしている。
- ⑤利用者が住み慣れた地域で暮らし続けることができるように、家庭生活や地域生活を支援する。自治体独自のサポート事業、ホームヘルプサービス事業等がその手段となっている。

(注) 重複障害加算とは、支援費制度の上で、一定の要件を満たす重度重複障害者(障害を3つ以上併せ持つもの)を受け入れる場合に施設に対して支給される加算額のこと。重複障害加算対象者は、その加算の対象となる重複障害者のことである。

重複加算については、身体障害者福祉法に基づく指定施設支援に要する費用の額の算定に関する基準(厚生労働省告示第二十八号)に次のような定めがある。

『区分Aに該当する者であって、視覚障害、聴覚若しくは平衡機能の障害、音声機能、言語機能若しくはそしゃく機能の障害、肢体不自由、内部障害(心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう、直腸若しくは小腸の機能の障害又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害をいう。)、知的障害又は精神障害(知的障害を除く。)のうち3以上の障害を有する者(以下「重複障害者」という。)である入所者に対して、重度重複障害者加算として、入所による指定施設支援を行った場合は、1月につき30,700円を、通所による指定施設支援を行った場合は、1月につき10,200円を所定額に加算する。』

上記「区分A」は、支援費における障害程度区分で、区分Aは重度を示す。

## (9) 施設等事例：社会福祉法人I (取材時期：2005年8月)

### a. 法人の概要

視覚障害と他の障害を併せ持つ障害者を主な対象として、授産施設や入所施設等を運営している。法人が運営する主な障害者関係施設には次のものがある。いずれの施設も、現在の利用者数は定員いっぱいか少し超える状況にある。

- ・身体障害者授産施設 施設 I・A： 定員 80 名、そのほかショートステイ 4 名。1966 年(昭和 41 年)4 月認可。
- ・身体障害者授産施設 施設 I・B： 定員 50 名、1981 年(昭和 56 年)5 月認可。
- ・視覚障害者更生施設 施設 I・C： 定員 140 名、1974 年(昭和 49 年)4 月認可。
- ・身体障害者療護施設 施設 I・D： 定員 110 名、そのほかショートステイ 4 名。1972 年(昭和 47 年)4 月認可。

#### b. 授産活動の内容

施設 I・A 及び施設 I・B で取り組んでいる授産活動の内容には次のものがあつた。なお、作業時間は、9:30～12:00 及び 13:30～16:30。

- ・陶芸： 干支の置物のほか、食器類(皿、コップ、お香を立てる台など)。陶芸では、地域の専門家の指導を得ながらアート展に出品している。
- ・内職委託作業： はたきの製作、園芸用品(鉢植えに立てるポールなど)製作、お菓子箱や眼鏡を入れる紙箱の組立て。それらは地元の手芸会社から請け負う。紙箱の組立ては、ベルトコンベア方式でやっている班と、ベルトコンベアを用いない班があり、後者は盲ろう者など重複障害者が多い。
- ・縫製： さおり織りを行っており、糸の生成から反物にして売るところまで一通り行う。
- ・クッキー及びパンの製造・販売： パンは最近始めたばかりで、これに従事する利用者はまだ 1 人。クッキーは長く取り組んでおり固定した販路もあるが、試作品製作に着手するなど新たな取組みも行っている。

#### c. 利用者をめぐる状況

現在、障害者関係施設の総定員数が 380 名なのに対し現員 394 名。うち県内の利用者は 87 名、他は県外から来た利用者。また、利用者のお大半が盲重複障害者だが、その多くが視覚障害と知的障害、精神障害、聴覚障害等を併せ持っている。単独障害者は 6～7 名ほどに過ぎない。

授産施設の平均年齢は 52～53 歳程度。最高齢は 79 歳、最も若いのが 24 歳。当初は学校卒業生の入所が多かったが、今は 40 歳代以降の人の入所が多い。小規模作業所等において、親の高齢化に伴い自力での作業所への通所が難しくなったため入所。また、他施設において高齢化等により視覚障害が発生し、その施設で対応が難しいからとの理由によりこちらに移転。本来ならそれぞれの施設で対応すべきだが、難しい現状。各施設が重複障害者に対応できるよう職員の資質向上が必要。

利用者の工賃は、低い方で月 4,000 円程度。平均 8,000 円ほど。利用者個々人の作業実績等を勘案して、各人の工賃を決めている。そのほか、皆勤手当(休まなかったら 500 円加算)を付ける。

年休は、通院している人などに配慮し、1 月当たり 3 日まで認めている。

土・日・祝祭日は休み。週 5 日の作業日。ただ、週 1 日は午後をクラブ活動的なものに当てている。

#### d. 重複障害者への対応

- ・障害者職員による対応： 職員に聴覚障害者 3 人がいる。盲ろう者が 45～46 人いるが、その中に手話を使う人がいるので聴覚障害職員を雇って対応している。
- ・コミュニケーション： 利用者間のコミュニケーションについては、盲ろうの人でもコミュニケー

ション手法が多様だが、共通の手法を用いる人が施設内に何人かいるので孤立することはない。音声言語を獲得している利用者は、円滑にコミュニケーションを取っている。ただ、身体的に発語できても知的な面で言語能力の獲得ができていない人がある。そういう人たちがコミュニケーションに加わるのは難しい。それぞれの人の身ぶりなどのサインを職員が把握し、適宜支援している。

- ・課題分析的手法：一般には何気なく行っている行動を、障害者が可能な動作に分割して一つ一つについて訓練し、できるようになったら再びそれを統合することが必要。例えば、歯磨きを考えた場合、歯磨き粉のキャップを外し、チューブを絞って中身を出し、それを歯ブラシに付ける動作を健全者は何気なくやっているが、それが難しい人に最初から一連の動作を覚えさせようと訓練しても無理。まずキャップを外す訓練を繰り返し行い、それができるようになったら次のステップに進むようにする。チューブを絞るにしても、どの程度の力で握るかによりうまくいったりいかなかったりする。また、縦に持つのか横に持つのかなど細かくみると様々なことが関係してくる。

一つ一つの動作を分解し、各々の動作ができるよう訓練・工夫する。その上で、各々の動作ができるようになったら意図的に組み合わせるようにする。そうした考え方で目標を設け、教材も考えて対応する。生活動作に限らず、就労のときも同じ。

- ・障害者の立場に立った理解の重要性：盲重複障害者に対し、棒さしという訓練方法がある。板に穴があいていて、そこに棒をさす。点と点をつなげば線、線をつなぎ合わせれば形、形に高さをつければ立体、こうしたことを経験することで空間概念と算数の基礎(長い・短い、重い・軽いなど)ができていく。それが点字を読める基礎にもつながる。

棒は、今は木材だが以前は金属製だった。専門家がその棒を重複障害者にわたして棒さしをやってもらおうとしたが、棒を投げ出してしまいやってくれなかった。専門家は2つの可能性を考えた。①指導員が顔なじみでないため拒否している。②棒さしの動作がその人には難しすぎる課題である。しかし、高校卒の職員が同じ棒をその障害者に渡すとちゃんとできた。昔はちゃんとした暖房設備がないところで重複障害者が粘土作業を行い、手があかざれと霜焼けだらけの状態。そのため冷たい物に触ると痛いと感じる。それを知っていた職員は、棒をまず自分の手で握り、暖めてから障害者に渡した。

専門性といっても単に学術的なものでなく、そうした相手の状態を把握し理解する心を基にしたものが大切である。それがなくまま単純に訓練だといっても、「できない人」というレッテル貼りになってしまいかねない。相手をちゃんと観る姿勢があって初めて知識が役立つ。重複障害者には特にそうした姿勢で対応することが大切。

#### (10) 施設等事例：財団法人J (取材時期：2005年8月)

自治体(市町村)と連携しながら、知的障害者(知的障害と他の障害を併せ持つ障害者を含む。)と最低賃金を保障する雇用契約を結び、その就労に取り組んでいる。福祉的就労ではない形で働く場を創り出している点が特徴。

##### a. 事業団の概要

設立は1990年(平成2年)。重度知的障害者の働く可能性を実践的に摸索していくことを目的に設立した。まずは働く場を試行的に創り、企業等への啓発をやりながら、雇用の輪を拓けていくことを目

的とした。

今の財団としての規模は、基本財産 8 億円、運用財産 2 億円である。設立時は、障害者団体（100 万円）と市民の寄付（250 万円）及び行政（10 億円）の 3 者がそれぞれ資金を出資して設立した。そのころはバブル期で、定期預金の利率が 6～7%と高かったため、それだけで年間 7 千万円ほどの運用益が出ていた。その運用益を基にして障害者雇用を行えるとの見込みだったが、今は利子収入が数十万円程度にしかならず、障害者雇用を支える財政基盤を確保するため苦勞している現状。

自治体からの委託を受けて 3 つの事業を展開している。①公共施設内で喫茶店を運営、②リサイクルセンター＝ゴミ処理場で缶や瓶詰の分別作業、③公園の緑化＝花壇の植えかえ・街路樹の手入れなど。

#### b. 雇用している障害者の状況

- ・人数及び属性：雇用している障害者は 20 名。その平均年齢は 37 歳。下は 31 歳、最も年長が 44 歳。昨年、定年(60 歳)でやめた人がいた。その人が最年長だったが、今は 44 歳が最年長(この人は、事業団設立当初からいる。)。男性 12 名、女性 8 名。
- ・障害の種類等：雇用している障害者 20 名のうち、事務所勤務の脳性マヒの人以外の 19 名は、知的障害の手帳所持者。そのうち身体障害手帳も併せ持つ人が 6 名。①前腕欠損 3 級、②右の全手指の機能の全廃 3 級、③視覚障害 2 級、④脳性マヒによる左片マヒ 2 級、⑤左下肢機能障害 4 級、⑥言語機能喪失 3 級。

なお、事務所勤務の重度の脳性マヒの人は、通勤・トイレ・食事に介助が必要だが、職員が支援をしながらその人に働いてもらっている。行っている仕事は、機関誌等の原稿のパソコンによる入力作業、そのほかデータ入力作業。

- ・募集・雇用の方法：障害者を雇用する場合、公募のうえ実習をやる。その結果について理事長の諮問機関である「採用検討委員会」で検討し、結果を理事長に答申して、それを受けて理事長が決める。検討委員会は、事業団の事務局のほか、障害者や家族等の当事者団体、自治体職員から委員を選出してもらい構成。

事業団の目的は雇用して利益を上げることではないので、どれだけ働けるかよりも働く意欲や一般雇用の難しさの度合いを勘案して雇用する。難しい人を雇用し、どのような支援があれば一般雇用の可能性が高まるかなどを摸索するのが狙い。そのため障害の重い人が多い。知的障害が軽くても、てんかんや他の障害を併せ持つため総合的にみると障害が重い人を採用する。

そのような中で、雇用はしたが支援しても働き続けることが難しいという人はこれまでいなかった。「しばらく労働から離れたい。」という本人の意思でやめた人はいる(入所型の福祉施設に入った。)が、事業団が辞職を勧める形でやめた人はいない。

現在雇用している障害者は福祉的就労経験者で、新規学卒者はいない。福祉的就労を 5 年～10 年と経験する中で、自分なりのペースで生活しながら働くことをしてきており、また、いろいろな人と交流し、自分の都合だけで物事が進まないことなどを経験として知っている。そうしたバックグラウンドが、事業団で働き続けられる土壌となっている。

- ・雇用形態：ここでの障害者雇用は、最低賃金法をはじめとする労働関係法を適用する形での雇用である。

給与は時間給で支給。法人Jのある地域の場合、最低賃金が時給 704 円なのでそれを踏まえて給与を支給。1日6時間45分、週33時間45分の勤務時間。月額10万円強になる。

事務所にいる脳性マヒの人だけ1日5時間30分の勤務。週当たり27時間30分。

将来は、もっと短時間の勤務にも対応する形が必要になるのではと思っているが、今のところ1日6時間45分勤務でやっている。

- ・通勤：障害者の通勤は、事務所の脳性マヒの人は送迎しているが、他は自力通勤。脳性マヒの人には納付金に基づく職場介助者に係る助成金を利用し、介助者を雇用して対応している。助成金は10年で切れるので、その後は自前資金で雇い続ける必要がある。

リサイクルセンターは、山の中にあり一般交通機関では行きにくいので、事務所の1階から送迎車両を出すようにしている。ワゴン車2台を利用。

- ・作業班：喫茶店を2店舗運営しているが、1店あたり店長1人、健常者スタッフが1～2名、障害者スタッフ2名の体制でやっている。忙しいランチ時にはさらに支援スタッフが加わることがある。

公園緑化班は、障害者6名、支援スタッフ6名(車で移動も行う。)の体制。緑化作業は2ヶ所で行っているため、2班に分かれて当たる。

リサイクル班は、障害者8名、健常者6名。結果として重複障害者はリサイクルの班に多くいるが、意図的にそうしているわけではない。どの仕事でもその人が行える部分を見いだそうという姿勢で取り組んでいる。

- ・作業内容：喫茶店では、障害者が接客に当たることで障害者理解の啓発につなげていくとの観点から、ウェイター・ウェイトレスをやってもらっている。注文を聞き、水や注文の品を配ったりテーブルを拭くなどの仕事をしている。調理等には健常者スタッフが当たる。注文が複雑になった時やランチ時で客が多い時には健常者スタッフが助ける。店では、飲み物のほかピラフやカレーなど食事類も出す。食材を仕入れ、喫茶店の厨房で調理する。

公園緑化では草刈り、水撒き、樹木の手入れ、リース用の花や植木の栽培・手入れ(室内で行えるため雨天に行うことが多い。)などを行う。リースは、合計108ヶ所を対象に行っている。1回の貸出期間は、おおよそ3～4ヶ月間。それくらい経過すると新しいものに交換する。なお、1月・2月の寒い時期は、土を掘り起こして肥料を埋め込む、あるいは、雑草の根っこを除去するなど土の整備の作業をやる。

リサイクル班は、ゴミの中から異物を除去しながら瓶を抽出して色分けする。また、アルミ缶の抽出も行う。作業行程は、おおよそ次の3行程からなる。①異物の除去:瓶または缶に入っている異物、一緒に流れてくる異物を取り除く。②鉄製のものの除去:スチール製のものは、電磁石装置によって機械的に吸い上げることで分別する。③瓶の色による分別:透明、茶色、その他の色の3種類に分別する。これは人の目で確認しながら行う。

- ・作業上の配慮：重複障害だから特別に支援の手が必要になるとか、仕事に慣れるまで特別に徐行期間を設けるといったことはない。重複障害か否かにかかわらず、1人1人の障害の状況や作業できる状況を見て、その人に合った仕事を割り当てるよう工夫している。

例えば、リサイクル作業では破片になった瓶を色ごとに分ける作業があるが、知的障害の故に判断が難しい、あるいは手の障害があり多様な仕分けに対応しにくい人には、茶色など特定の色だけを取り出す作業に当たってもらう。複数の色に対応できる人にはそれをやってもらう。

さらに、色分けが難しい人には瓶以外のキャップなどの異物を取り除く作業をしてもらう。これも複数の異物に対応できる人にはやってもらうが、それが難しい人にはキャップならキャップだけというように的を絞る形で作業してもらう。また、逆に手に障害があってキャップを回して取り外すのが難しい人には色分けの作業のほうを担当してもらうなど工夫する。

公園緑化の方でいうと、例えば、知的障害と上肢障害を併せ持つ人には刈った雑草をビニール袋に入れる作業をしてもらっている。草を刈る仕事は難しいが、雑草の袋詰めは可能。

その人その人に合った仕事を考え出し、チーム全体として仕事をこなしていけるような体制＝補いあう体制を工夫してやっている。

#### c. 今後の課題

- ・事業団で働く中でスキルアップしているが、一般雇用に進んだ人はいない。一般雇用への移行が今後の課題といえる。
- ・今の事業3本柱は、設立当初から行っていた事業である。それ以外に、例えば、売店事業や堆肥づくりなどにも挑戦したが、予算との兼ね合い、事業としての継続性などの面で問題があり、続かなかった。

自治体以外に、民間企業と連携しながら、例えば、企業内授産のような形をヒントにして新たな事業に挑戦したいと考えているところである。

公益法人改革の中で、重度障害者の雇用を目的にしているだけでは財団としてやっていくことが適当なのかどうか問われている。以前と違って民間での障害者雇用が底上げされており、特例子会社での雇用も伸びつつあり、さらに設立要件の緩和もあった。そのような中で、公益法人が障害者雇用の場を創設することへの疑問が提起されてきている。そこで、障害者を雇用している以外に雇用支援センターの運営、実習の受入れなどに取り組んで事業団としての活動意味をアピールしているが、それだけでなく企業との連携などにも着手していく必要がある。

- ・最低賃金を支給できている背景には、自治体の協力がある。具体的には、リサイクル関連作業や公園緑化は、自治体から業務委託を受ける形で行っているが、業務委託契約を結ぶときに賃金支給等を勘案した上で赤字が出ない程度の契約額にしてもらっている。

事業団設立当初は景気もよかったためそうした業務委託契約の在り方に疑問の声は出なかったが、ここ数年は地域内の業者から「当方に委託してもらえばもっと安く契約できるのに、事業団との契約は妥当性に欠けるのではないか。」との声が出てきている。これに対し自治体は、政策の一つとしてやっているもので、政策的随意契約と位置づけている旨説明している。

一方、委託される業務の量は必ずしも安定しているわけではない。随意契約は、1年に1回行う。環境対策の流れの中でゴミは減る傾向にあり、リサイクル作業の量は減りつつある。その中で契約の単価も引き下げられる傾向。公園緑化も、対象とする地域が年々変化するため契約額は変化する。業務委託への依存度が高い現状を少しずつでも改めていかざるを得ない状況になりつつある。

#### (11) 施設等事例： 社会福祉法人K （取材時期：2005年9月）

法人Kの施設K・Aは、知的障害と他の障害を併せ持つ障害者を多く受け入れる授産施設として、重複障害者の自立生活及び就労に取り組んでいる。

- ・施設K・Aは、知的障害者通所授産施設だが、利用者は療育手帳または身体障害者手帳の所持者。現員 56 名のうち 31 名が車椅子利用者。知的障害と肢体不自由を併せ持つ人は 20 名。車椅子利用者の中には、常用でなく部分的に車椅子を利用する者が含まれている。
- ・利用者の年齢層は、30 歳代が多い。養護学校の卒業生が継続して施設に通っているケースが大半。なお、今の施設の建物ができてから 17 年目になる。
- ・職員は合計 31 名。うち正社員が 17 名、パートなど非常勤が 14 名いる。そのほか、支援スタッフとして 70 名の登録があり、必要に応じ出勤してもらう体制を採っている。作業時にはほとんど障害者 1 人に支援者 1 人の体制で臨んでいるが、職員だけでは足りないので支援スタッフに来てもらう。支援スタッフには 1 日 2,800 円の謝礼を支給(支援の時間帯は 09:30~15:30)。
- ・事業としては①陶芸事業、②園芸事業(花の栽培等)、③売店・喫茶の 3 つを行っている。①と②は、どの利用者も経験するよう日課プログラムを組んでいる。③に関わる障害者は一定の人。
 

陶芸では、湯呑み茶碗をはじめ各種の陶器、また、型抜きによるブローチやマグネットなどの小物から大型の花瓶や傘立てなど製作。記念品としてメッセージや名入りの製品の受注も行う。

園芸では、草花温室 2 棟、ラン温室 1 棟の規模で草花・ラン・観葉植物を栽培・販売し、畑を借りて野菜や切花の生産を行っている。また、自治体から委託された公園花壇の植付け・管理、役所・学校や一般企業 6 ヶ所への観葉リース、各種イベントの演台花やコサージュ等アレンジの受注も行っている。草花栽培用の土は、施設利用者が 2 年をかけて作った腐葉土や牛糞・赤土・肥料などを混ぜて作ったオリジナルの物。

売店では、施設内で作った陶芸品や花の鉢植えを販売。喫茶室(お客 50 名まで受入れ可能)では、飲み物のほかカレーやピラフ、トーストなども用意し地域の人を対象に事業を行っている。カレーなどを作るのは職員がやり、接客を障害者が行う形。③に関わる障害者は一定の人に限定されている。
- ・班として A, B, C, D の 4 班を設けているが、班によって作業を分ける方式にはしていない。班は、同種の障害特性の利用者が同じ班になるような形で分けている。どの班も陶芸と園芸の作業、そのほか機能訓練等のプログラムを経験できるように日課を組み立てている。同じ人が同じ作業にずっと関わると、あきてしまう。
- ・工賃は、今は 1 日当たり 300 円(月額 6,000 円程度)。昨年までは 400 円だったが、売上げが落ちてきているなどの理由から 300 円になった。作業時間は 9:30~15:30。ほか、喫茶で働く場合は 1 日 1,200 円の工賃が支給される。ここの作業時間は 9:00~16:00。
 

自治体のリサイクルセンターの余熱利用の発電等により、電気炉 3 基や花栽培の温室を動かしている。一般の電力を用いた場合は年間 300 万円以上かかることを料金がかからない形で行っている。
- ・どんなに障害が重くても、寝たきりに近いような人も、「働く」ことへの参加が大切との理念でやっている。理念が絵に描いた餅にならないよう具体化するため、作業に参加できるようにする補助具を工夫・開発している。例えば、陶芸品を作る時に粘土を型に合わせて叩く作業をするが、それを行えるよう障害者一人一人に合わせて簡単ながら叩くための用具を用意している。紐を引っ張ることで電動機械のスイッチを入れられたり、鉢植えに水をまけるような補助具等いろいろあった。また、作業机は、様々の高さや大きさの物が用意され、障害者が自分の使いやすい物を選べるようになっていた。

- ・送迎は、送迎の会を設けて対応していたが、今年からその会が NPO 法人格を取得して、利用者の送迎(通所)の支援を行っている。今のところ施設 K・A の利用者のみ対象だが、いずれは他施設の利用者も対象にする方向。
- ・昨年、新たに第 2 施設、施設 K・B を設立。重度障害者施設で、一つの敷地内に更生施設と授産施設を併設している。地元の養護学校卒業生の受入れ先が乏しいことから、自治体の助成を受けて設立に乗り出したもの。
- ・障害者の状況に関する職員・支援スタッフ間での情報共有については、まず個別支援計画を作るときに、その人その人の障害の特性をよく見る。どのような点を補えば作業に参加できるかなどを調べ考察しつつ計画を立てていくが、それを行うための検討会を設け、話し合いながら進める。補助具の開発も検討会の中で案が練られ具体化していく。そうした過程を通じて情報共有している。ほか、打ち合わせ会議などを行っている。
- ・短期入所事業も行っている。障害者のいる家庭の援護対策として、家族の疾病・事故等の緊急な事態が生じた場合、あるいは介護者の休養が必要とされる事由により、障害者を短期間保護することにより、円滑な家庭生活を支援する。

(12) 施設等事例： 社会福祉法人 L （取材時期：2005 年 9 月）

法人 L の施設 L・A は、重複障害者を含む重度障害者を主な対象として重度心身障害者通所施設を運営し、障害者の自立生活及び就労に取り組んでいる。

同施設の利用者には医療的ケアを必要とする重度の人が多く、そこで取り組まれている就労は、一般雇用とはかけ離れているといえる。しかし、どんなに障害が重くても社会とつながりを持ち、社会に貢献し得る存在と捉える姿勢は、重度心身障害者の問題を考える上で参考になるものであり、また、重複障害者の自立生活、障害者とのコミュニケーションの在り方や意思の確認について考える上で参考になる。

a. 施設の沿革

社会福祉法人 L が運営する施設 L・A は、制度的には知的障害者通所更生施設。1986 年(昭和 61 年)に設立した。定員 48 名・現員 48 名。

設立の経緯は次のとおり。

先進国ではどんなに重い障害児でも就学するが、それに倣う形で、日本でも 1975 年(昭和 50 年)に重度心身障害児の就学免除を廃止することとなった。重度心身障害児・者とは、法的には家から外に出られない人とされていた。そのため学校にも行けないはずとされ就学免除されていた。家族が面倒を見れる間は家族が見るが、そうでなくなった時は収容施設に行くのが典型的なコースになっていた。

施設がある Y 市では就学免除規定廃止を 3 年前倒しする形で、1972 年(昭和 47 年)から「学校に来られないなら訪問学級をやろう。」との考えに立って始めた。ただ、いきなり家を訪問しても家族に受け入れられるかどうか不安。そこで、家族と教員の双方の相談にのり、その仲立ちをするケースワーカーを教育委員会が配置して活動してもらった。

そうした動きの中で、実際に障害児を訪問してみると必ずしも外に出れないわけではないと分かってくる。実態には外出可能であるのに法的定義に拘束されて外に出られないものとして扱うのは問題

と考え、通学するための教室を学校内に設けた。親も送ってきて学校にいたので母親学級を合わせて設けた。そうしたところ、同じ障害児を持つ同士で共感し合うことができ、いろいろ話し合うきっかけづくりになった。

「義務教育を卒業すると再び行き場がなくなる。卒業後も行き場を設けたい。」という親の思いが基になり、施設設立が実現した。通うところがあると障害者も生き生きしてくる。

しかし、通所施設ができればゴールに達したというわけではない。今は親から離れて生活できる場を作ることをめざしている。グループホームは、ある程度元気な人のためのもの。医療的ケアを受けながら生活できる場をめざしている。そうした施設は、ターミナルケアに通ずるところもある。

## b. 利用者及びその活動の状況

### (a) 活動の種類及びその位置づけ

活動としては①クッキーづくりと販売、②ジャムづくりと販売、③和紙製品の製造(ご祝儀袋作成、発泡スチロール製の皿への染めた和紙による絵柄貼付けなど)、④缶のリサイクル(各家を回って回収し、それをプレスする。)といったことを柱にしている。しかし、それにより利益をあげてより高い工賃生み出すことが目的ではなく、喜びや生きがいを感じられるようにすることを第一の目的にしている。ある作業ができた時を捉えて、「できたね。」と賞賛し、利用者に活動の実感を得てもらう。

利用者は、言葉を聞いたり話したりすることができない重度知的障害と重度肢体不自由を併せ持つ重複障害者。支援スタッフの側が障害者の表情を見て、何を言いたいのか、どんな気持ちでいるのかなどを察しながら進める。障害者の側から「あれがやりたい。これがやりたい。」と出てこない中で、具体的な活動を経験してもらったり、写真や絵を見せたりしながら障害者のリアクションを見てその意思や気持ちを推測する。

いわば、作業活動はコミュニケーションを図るため、あるいは社会につながるための手段であって、ライフワークのような活動とは考えていない。活動してもらっても手応えが感じられないようだと、別の活動をしてもらう。例えば、手足を使って缶のプレスをすることで生き生きしてこないようなら、個別訪問して缶の回収に当たってもらう。訪問時に「ご苦労様。がんばってね。」など声をかけてもらうと「やれた」と実感を持てる人もいる。

休みは水曜日と日曜日。土曜日は開けている。父親にも参加してもらうこと、地元の人たちにオープンにして交流を図ることを目的に土曜日も活動している。

### (b) グループに分かれての活動

48人が5グループに分かれて活動している。グループは、その人その人の個性的な側面に着目して分けている。例えば、オーバーアクションで接しないと(刺激が少ない)寝てしまう人がいる一方、オーバーアクションを苦手として寝たふりをしてしまう人もいる(ソフトタッチが良い人たち)。そうした個性の違う人を一緒にグループにするとうまくいかないで、同じ傾向の人でグループを構成。

テンポや環境によって、その人に合う合わないが出てくるので、それに応じてグループを分けている。

作業でも、クッキーは練っている間に次第に固くなり、粉が出たりもして、人によっては何をやっているのか混乱してしまう人がいる。それに対しジャムは、ずっと同じ感触・香りの中で作業できるので混乱しないといったことがある。それぞれに適した作業を行えるよう配慮する。

1 グループが 9～10 名の利用者から構成される、それにその半数ほどの職員が付いて支援する。障害者 2 人に職員 1 人の比率で職員が付く。

(c) 医療的ケア、通所及び介護の状況

医療的ケアを必要とする人が全体で 20 人以上いる。例えば、痰を吸引したり、カテーテルを用いた定期的な採尿を行ったり、血糖コントロール機能が弱くなってしまったため、その調節のためのケアが必要な人などがいる。そのためナースを 5 人配置し、必要に応じてケアに当たってもらっている。

今の重度心身障害者施設は、医療的ケアをしっかりとやることに重点を置いている。極端にいうと病院のような施設になりがち。親のほうも、家族として支えきれなくなったため諦めて施設に入れるという考え方が少なくない。同法人は、障害者がその人らしく生きられるよう活動を通して社会とつながることを重視し、活動の合間に必要に応じ医療的ケアを行っている。

通所は、家族が自家用車で送迎している。中には抱きかかえが高齢の家族には難しくなることからボランティアをコーディネートして送迎してもらう人もいる。

車椅子を使っても自力ではじっと座っていることが難しい人がほとんどであるため、作業の時は背後から抱きかかえる形で支えている。トイレや食事の時も介護が必要。

施設内に厨房があり昼食を提供するが、4つの形態のものを用意する。うまく咀嚼できない人、食べ物が通常の形態だと肺に入ってしまう肺炎を起こす人などがいるため、それに配慮して4種の形態に対応。より細かく刻む、お粥のようにする、多少粒が残るようにするなど障害者に合った形態で提供する。ただ、溶かしたりつぶしたりしたものだけを出したのでは元が何か分からないため、本来の形態のものを食べてもらうために別途盛りつけたものを用意するようにしている。

また、障害者が宿泊できる部屋や設備を設け、レスパイト(介護者の一時休暇)のための短期の宿泊サービスを実施しているほか、入浴室を設けて障害者の入浴介護サービスも行っている。

(13) 施設等事例： 社会福祉法人M (取材時期：2005年9月)

法人Mの施設M・Aは、知的障害者通所授産施設だが、発足当初より視覚障害を併せ持つ障害者を受け入れ、重複障害者の自立生活及び就労に取り組んでいる。

- ・ 設立の経緯と施設の概要： 学校の重複障害生徒の保護者が卒業後の生活や就労のことを考え、1989年(平成元年)に「M会」を立ち上げ、検討を重ねる。しかし、①視覚障害のある重複障害者を受け入れる施設が少ないこと、②既存の入所施設に「我が子を入れたい。」と思うところが乏しいことから、自分たちで施設を設立することとし、1996年(平成8年)に市町村(現在地とは異なる場所)に無認可の小規模通所作業所、施設M・Aを設けた。また、翌年1997年(平成9年)には生活寮を設置。当該自治体以外の同じ県内の人も利用できるようにとの配慮で生活寮を設けた。そして、2003年(平成15年)4月に法人格を取得し現在地に移転。また、2004年(平成16年)にグループホームを設置。

生活寮は、県や市の支援を受けて設置し、一方、グループホームは、支援費制度の一環として(いわば国の制度に基づいて)設置。そこで生活する障害者の暮らしぶりは、両者に特に違いはない。

施設・設備としては事務所のほか、その隣に自主製作品(無農薬野菜やクッキー・パン)の売店がある。また、農作業のための畑が、事務所から歩いて10～15分くらいのところに6ヶ所ある。

農業に取り組むこととした理由は次のとおり。①視覚障害があるとどうしても室内に閉じこもり

がち。そこで自然の中で農作業に従事することにより健康増進を図る。その狙いは成功している。

②農業には易しい仕事から難しい仕事まで多様なものがあり、障害者はその人のレベルに応じて行える。難しい部分は職員が支援しながら行う。

- ・利用者の状況：定員 20 名、現員 20 名。そのうち知的障害と視覚障害を併せ持つ人は 6 名。それ以外の 14 名は知的障害のみの人。

親元から通っている人が 9 名、グループホームや生活寮から通っている人が 11 名。

作業班としては①農作業班(無農薬野菜づくりと販売)、②加工班(クッキーやパンの製造・販売)の 2 つがあるが、それぞれ 10 名ずついる。重複障害者の 6 名は、農作業班に所属。6 名の中には全盲の人も弱視の人もいる。

なお、支援に当たる職員は、農作業班に 5 名、加工班に 2 名がつく。

- ・作業の状況：自力通所が難しい人のために送迎バスを出しているが、そうした人も含め利用者は 9:00 に集合することとなっている。2 つの班とも作業時間は 9:00～16:00、昼休みは 12:00～13:30。16:15 に送迎バスが出て利用者を送り届ける。

加工班は事務所内の作業室で作業。農作業班は、朝、事務所に集合したのち畑まで歩き、昼休みには事務所に戻り、午後再び畑に行き作業。

利用者が職員と一緒に自主製作品の販売に出かけることがある。自主製品や収穫物は、まとめて市場に持って行って売るのはなく小売を行う。市役所等の公共施設で販売させてもらう。何曜日ほど決めて販売している。

重複障害者が取り組みやすい農作業としては、例えば、大根などを抜く、収穫物を籠に入れて運ぶ、草を取る・運ぶ・捨てる、片づけなど。

畑のごみ箱があるところなど要所要所に音源(ラジオやその他音を出す装置)を置いて音を出すようにしている。それにより視覚障害者が畑の中を移動しやすくなる。

種蒔きも工夫次第で行えるようになる。雑草が生えないよう畑の上に広げておくビニールシートがあるが、それには穴があいている。穴は手で確認できるため、目が見えなくても穴のところに種を蒔くことは可能。目の見えない人と見える人が組んで、連携プレイしながら全体として作業を円滑に行えるよう工夫している。職員は、作業そのものにも参加するが、連携がスムーズに行えるよう調整することも大切な役割。雨天の時もかっぱを着用して作業する。

農機具としてカマ、クワなどの手作業用の用具のほか、耕耘機等も用いる。農作業時は手袋を着用し、また、カマは刃先があまり鋭利でない物を使用し、使い慣れるまで職員が入念に指導するなどの配慮をしている。安全には十分気を配っている。知的障害と視覚障害(弱視)の重複障害者も耕耘機を扱う。一般に、慣れると重複障害者も農機具をかなり使いこなす。

農閑期も、肥料を埋めるなどの土づくり、数は減るものの冬期に作ることでできる野菜の栽培などがある。肥料は、草を刈った物を牛糞と交ぜてから燃やして灰にし、それを肥料として土に交ぜたり埋めたりする。刈った草や牛糞は、業者や近隣農家から譲り受ける。

- ・地域社会とのつながり：近隣には農家が多く、障害者が働く姿がその人たちに見える。それが障害

者への理解を促すことにつながっている。農作業は、室外の作業であるだけに地域の人とコミュニケーションする機会がしやすい。地域とのつながりを築きやすいといえる。

小売の活動にも同じことがいえる。品物売ることを通して交流できる。そうしたコミュニケーションの中で自分たちの作った物への意見を聞けると、障害者側の励みにもなる。

- ・利用者の自主性尊重：本人部会の設置・運営を行っている。利用者から構成される本人部会を設け、利用者が自ら意見を出し合っているいろいろなことを決めてもらうようにしている。水曜の午後は、本人部会の活動に当てている。

本人部会では、選挙により役員を選出している。知的障害が重いなどの理由で選挙が難しい人は職員が支援する。

部会での話し合いや活動は、今のところ余暇活動的なことが中心。映画を見にいくとかカラオケにいくなどを話し合って決めている。しかし、そうしたことをきっかけにして様々な事柄について意見を出し合えるようになっていけばと考えている。

作業においても本人の意思・意欲を重視している。いろいろな人間関係のトラブルなどにより、利用者が「作業に行きたくない。」と言い出すことがあるが、そのような時でも無理矢理作業につれていくことはせず「行こう」という気持ちになるまで待つ。

親は、子どもの事をよく知っているだけに先回りして子どもの言う事を代弁してしまう傾向がある。しかし、施設側としてはなるべく利用者本人の声を聴くよう努めている。

- ・工賃：以前は月額 6,000 円だったが、今は月額 1 万円を支給している。作業実績に応じて差を付けるといったことはせず、全員一律に同額。なるべく現状より多く工賃を支給できるよう努めているが、今のところ難しい状況。

工賃は、稼ぎ出す事と同時にどのように使うかが社会活動として重要。利用者本人に考えてもらうようにしている。

- ・職員の配置：職員の配置は、制度的には障害者 7.5 人に 1 人と決まっている。しかし、その法定人数では対応が難しい実情。財政的にやりくりし、また、非常勤職員を採用するなどして農作業班には 5 名、加工班には 2 名の職員を付けている。

支援費制度では、重複障害加算があるが、障害が 3 つ以上重複していないとその対象にならない。重複障害加算の対象者は、利用者の中に 4 名いる。

- ・重複障害であるが故に気を付けている点：目の病気がある場合、網膜色素変性症のように進行するもの、緑内障のようにその目によって症状が異なるものなどいろいろある。重複障害者の場合は自分の症状を必ずしも的確に他の人に伝えられないため、支援する側が気を付けて様子を観察し、必要に応じ病院に連れて行くなどの対応を取る。また、そうした対応を可能にするため個々の利用者の状態について職員間で日々の打ち合わせを行い、情報共有に努めている。

個別支援計画の案を立て、本人や家族の同意を得た上で計画を作成し、それに沿って日々の活動を進めていくが、施設側や家族の考えを押しつけることにならないよう、本人とのコミュニケーションや意思確認を重視しつつやっている。

(14) 施設等事例： 社会福祉法人N（取材時期：2005年9月）

法人Nの施設N・Aは、身体障害者通所授産施設だが、知的障害と肢体不自由を併せ持つ障害者を多く受け入れており、重複障害者の自立生活及び就労に取り組んでいる。

- ・施設設立の経緯等： 無認可の頃からすると25～26年、法人になってからは13年が経過した。制度的には身体障害者通所授産施設として創設。

現在、就労に向けての訓練という方針を捨てたわけではないが、現実問題としては重度重複障害者の受け皿となっており、一般就労への移行は厳しい状況にある。そもそもは親が、市などから建設費の補助を受けつつ、無認可作業所としてスタートした。

- ・利用者の状況： 利用者の定員は31名、現員33名。

利用者の年齢層は、20歳代が11人、30歳代が14人。平均33歳。

全員を送迎。8台の自動車を用意し、送迎している。施設のある自治体以外に在住している人もいるが送迎している。全員が自宅から通っている。グループホームに入っている人はいない。

利用者は、ほとんどが養護学校卒業生。卒業してすぐこちらの施設に入所する人がほとんど。現実には他の施設等を経験しようと思っても難しい。

定員はあるが、希望があれば受け入れていく。定員枠はあるものの、それは制度的なもの。それに縛られるのではなく「制度は利用するもの」と考えて対応。入りたい人がいれば枠を拡げていく。理想と現実のギャップはあるが、そうした考え方で進めている。

α班、β班の2つの班があるが、両者とも9時少し前に来所し、16時少し前に帰っていく。昼休みは1時間半。

α班は、利用者21名。職員は7名が付く。身体障害1～2級の重複障害者が大半。ほとんどが脳性マヒの人。中にはさらに聴覚障害のある人もいる。

β班は、利用者10名で療育を中心に行っている。医療的ケアを必要とする人が少なくない。看護師2名は、こちらの班に所属している。制度的に療育活動を行うための施設が近隣にないため、ここは授産施設であるが対応している。

手帳上の障害程度は、全体として25名が1級、6名が2級。身体障害者手帳を持っていると、知的障害があっても療育手帳を取得しない人が多い。取ってもメリットがないため。ただ、同じ1級とはいっても様々で、支援の在り方も違う。

β班はもちろんだが、α班にも医療的ケアが必要な人がいる。酸素吸入が必要な人など。

- ・職員の状況： 30人規模の施設だと職員4人と決められているが、ここは12人いる。うち2名が看護師。市からの補助と後援会の支援によって職員配置の財源を得ている。

- ・班ごとの特徴： α班は、作業を中心にした活動。そこに特別な支援があれば作業できる人たちがいる。β班は、横になった状態で過ごすことの多い人が中心。作業といってもゆったりしたペースで行う。

α班は、木工と縫製。きょうされん布巾や巾着袋等を作成している。ただ、肢体不自由の場合は

製作にどうしても限界があり、他の施設で作った自主製品を販売する事も行っている。近くのスーパーで月に何回か店を出させてもらったり、施設G・B（前述の施設）の煎餅を仕入れて売ったり、じゃがいもやタマネギの販売、あるいは、道路沿いに無人の店も出している。

α班の組織は、木工部、布製品部、布巾部、総務部の各部から構成されている。総務は、一部下請け作業を担当するほか、各部から来る製品の管理を行う。部のメンバーの入れ替えは、実質的にはほとんどなく固定に近い。本人の希望、適性、あるいは、木工製品があまり売れず布巾が売れるといったことがあればそれに応じて増減調整するなどもあるが、ほとんど入れ替えはないのが現状。

β班は、月・水・金の週3日の午前中、小さな枕を作っている。ただし、全部の行程に関わるわけではなく可能な範囲で一部に関わる。例えば、引っ張る動作が可能人には引っ張ることで機械のスイッチが入るようにして、その動作をしてもらい、引っ張ることで機械が動き、枕等を下ろすなど。どんなに障害が重くても働く権利を持つとの理念に基づいて取り組んでいる。ただ、一般就労とは違う。繰り返し繰り返し作業する中で見通しを持ち、あるいは、作業から得た工賃で買い物に行くなど、働く喜びを見いだせるよう取り組んでいる。

- ・作業をめぐる状況：作業としては、以前は下請け作業をしていたことがあるが、委託契約に基づいて作業するのが難しいことから、今は木工や手芸など自主製品の製造を行っている。機械を活用し、ハンディキャップを補いながら作業する。

専門スタッフとして OT(作業療法士)、PT(理学療法士)に月2回来てもらい、重度の人の直接指導などをやってもらっているが、作業現場での治具の開発、あるいは機械そのものの改造も行ってもらっている。

市から公園清掃委託を受けており、その作業の中で、障害の重い人にもできること、例えば、ゴミ袋を持つ係になってもらうなどにより作業に参加してもらっている。公共機関からの委託事業は、安定し、かつ、比較的高い契約額であるため工賃の水準維持に貢献している。

法人が行っている地域生活支援センターのほうで就労支援にも取り組んでいるが、知的障害者、精神障害者を対象にすることが多い。肢体不自由だと移動の問題を解決しないと難しい。

- ・コミュニケーション：β班は、言葉がはっきりある人が1名のみ。α班にも言葉のない人がいる。そうした人への対応は、その人の表情を見て気持ちを察する、あるいは、身振り手振りなどによる。ある動作をしても、それを仕事として認識できていないかもしれないが、繰り返し行う中で、例えば、引っ張ることにより音が出たりなど遊び感覚に近いながらも自分なりの見通しを持ってもらえるようになればと思っている。

- ・工賃：α班は、以前は一律支給だったが利用者の希望があり変更。基本給があり、それに勤続年数に応じた経験加算(1年ごとに100円を加算)、週4日と5日の人がいるのでそれに応じた加算・調整、また、一部に評価を入れている。評価は職員でなく利用者(各部の部長)が行う。①作業をやり通す力、②集団でやる力を評価する。がんばれば工賃が上がる仕組みを設けられるよう取り組んでいる。部長には部長手当が付く。多い人で月額15,000~16,000円、少ない人で1万円弱。

β班は一律。枕の売れた数、それと一部に公園清掃の売上げも入れて算出する。月額1,500円程

度。

他の施設は売上高を工賃として分配しているが、ここはそうではない。そのため収入と支出のバランスが取れなくなっている。ここ2年くらい、繰越金を工賃に当てる形で対応している。

- ・施設運営をめぐる状況とそれに関する施設側の意見：法制度的には授産施設は、もともと身辺整理ができ作業能力のある障害者を対象にしたもの。支援費制度になってからは更に施設運営の面では厳しくなっており、特に職員の身分保障を支えるものがなくなった。以前に比べ、職員が継続して働くことが難しい制度になった。いかに非常勤化して人件費を抑えるかという流れにつながっている。

障害程度区分については、職員が点数化し、基本的には自治体がそれを受け入れている。あまりにも点数に差が出るようだと調整するが、基本的にはこちらの提示した点数が受け入れられ、それに基づいて重度重複加算等も行われるが、それだけでは十分とはいえない。運営費に占める支援費の割合は5割強程度。1割が都道府県の加算、3割程度が市町村からの加算。市町村の加算があって成り立っている。

支援スタッフとしてボランティアを活用することは、ある種安易なコスト抑制のやり方で公的責任を放棄することにつながる。基本的に望ましくないが、そうせざるを得ない現状にあるともいえる。

ここでは全員正規職員として雇いたい、なかなかそうはいかないので1年契約の固定の職員で対応している。そういう形でないサービスは継続性は図れない。ただ、ボランティアの助力を借りる部分もある。ボランティアがいないと物事を進められないということではなく、職員だけでも対応できるが、ボランティアがいることで更に手厚い支援が行えるという位置づけ。特に外に出てやる作業の時はボランティアの助力を得る。

国や都がいうには、継続して関わる職員がサービスすることにより質の高いサービスが行えると言うが、それなら職員の身分保障なしでは難しい。保障があってこそ継続的に関わることのできる職員を確保できる。

今、公的施設の民間委譲がいわれており、それに応募している。委譲が実現すれば、また新たな受け皿を設けることにつながると考えている。

ただ、利用者が施設にずっといられば良いと考えているわけではない。他に相応しいところがあれば移行も考えることが必要。

今、施設の機能分化をどうするかが課題。自立支援法という就労移行等に施設が道筋をつけるにはどうするか、どう機能分化するかを考えている。

- ・支援のための情報共有と他機関等との連携：支援する上での情報共有は、基本的に個別支援計画を作成し、それに沿って支援する。また、日々記録を付けているので、送迎が終わったあと、それを共有する。パソコンによる管理には今のところ至っていない。夕方の打ち合わせと記録が基本。

関係施設との連携についていうと、当施設ではショートステイ事業は行っていないが、ショートステイを利用する人が関係施設にいるときに、その施設に対し当方の支援のサマリーを作って渡すなどしている。家族の高齢化の中で、ショートステイ利用が出てきており、ショートステイ実施施

設と連携して支援している。

ホームヘルプの部分では1人の障害者が複数のサービス提供事業所を使うケースが出てくる。その時は地域生活支援センターが間に入りながら、こちらと事業所との間で意見交換・情報交換しながら進める。

家族とのつながりは、日々の送迎の時に家族と会う時に各種連絡を行っている。β班のほうは、連絡帳を使いながら日々のできごとなどを伝え合う。電話でのやりとりも行うほか、2ヶ月に1回は全体の保護者会を開いている。2ヶ月に1回、班ごとの保護者会もある。そのほか、家族は家族として家族会を組織し役員を置いており、家族の自主的活動や施設への要望を出すなどしている。バザーの準備などもやる。もともと家族が中心に設けた施設であるだけに、施設と家族は対等なパートナーという関係で進めてきた。

養護学校との関連でいうと、養護学校には「基本的に希望者を受け入れます。なので応援して下さい。」とお願いしているが、最近は以前よりも学校側との連携が薄れる傾向にある。

## 2 個別事例の概要

本項では、取材した重複障害者の中から9人の事例についてその概要を報告する。

### (1) 個別事例：A氏（取材時期：2005年7月）

28歳、男性、視覚障害&聴覚障害&肢体不自由(いずれも重度)

知的障害はないが、地元の知的障害者通所授産施設で就労している。

○障害の状況：視覚障害、聴覚障害、肢体不自由(車椅子)の3つの障害を併せ持つ。いずれも重度障害。

視覚は、フラッシュの光が分かる程度の光覚。幼いころは少し視力があり色の概念を持つ。

手は両肢とも自由に使える。以前は職員が支えると階段の昇降ができたが、現在は車椅子を常時使用。高校生の頃までは白杖を使って歩行していた。

○略歴：小学生時代から12年間、盲学校で教育を受ける。小学部、中学部、高等部を同じ学校で過ごす。

高等部在学中、社会福祉法人Hが運営する施設(主にクッキーづくりなどを行う施設)で職場実習。卒業後、同施設に在所して就労。そこで作業に従事していたが、措置制度から支援費制度に移行するのに伴い、法人が施設利用者の在所希望を改めて聴取して在所施設の見直しを図ったことをきっかけとして、2001年ころ、同法人Hが運営する他の施設に移り現在に至る。

○就労の作業内容：室内での製造部門作業を中心として、企業の発注に応じていろいろな作業に取り組むが、主に次のような作業を行う。

①ハトメ(大型封筒の口を紐で閉じる際に紐をかけるための輪)の作成：紙製の丸いハトメの中央部に金具を取り付ける。紙でできている丸い部分と金具の部分(両者とも中央に穴が空いている。)は別々になって届く。紙の中央部に金具をはめ込むが、そのとき、固い板の上に棒が立っている道具を用いる。棒にまず金具をはめ込み、次に紙の部品をはめ込んで、ペットボトルで押すことによりハトメを作成する。ペットボトルには、ちょうど合うよう穴を空けており、ずれることなく紙と金具を押せるようになっている。この道具は独自に開発したもの。ハトメ作成は他の作業所でもかな

り行われており、似たような道具はあったが独自に改良。A氏だけでなく他の利用者もこの道具を活用。この仕事は比較的受注が安定しており、1年以上継続している。

②製造関係の部品組立：長めの棒に3種類のネジ型の部品をはめ込む作業。決まった順番に従って部品をはめるが、それぞれ部品の種類は触って分かる。1日に25個入りの箱を10箱分(計250個)組み立てる。

そのほか、エクステンション(女性用付け毛)を付けやすくするための道具の作成を練習中。ゴムなどいくつかの部品から構成されるもので、それらを組み立てる作業。細かい作業であるため難しいところがあるが練習している。

③各種紙箱の組立：チョコレート用などの紙箱の組立。1日おおよそ300個ほど組み立てる。同じ種類の箱の注文が継続してくるわけではなく、その時々により変化する。同じチョコレート用でも箱の大きさが変わる。また、クッキー用の箱など他種の注文もある。

④チラシ折り及びポストイング：チラシを折る作業、及びチラシを各家の郵便受けに入れる作業(ポストイング)を行っている。ポストイングは、移動はサポートしてもらうが、郵便受けが道路に面しているときは触ってそれを確認しA氏がチラシを投入。

⑤缶つぶし：施設としてリサイクルのための缶の回収と納缶を行っているが、そのうちの缶つぶしを行う。

○移動：施設内の移動は、トイレなどを含め基本的に1人で行っている。ただ、エレベータ設備がないため2階への移動は手助けが必要(建物は2階建て)。外に出る時は職員またはボランティアが付き添ってサポートする。

自宅と施設間の通所は、朝は同居の家族が自家用車で送り、帰宅時はヘルパーが自動車でする。

○コミュニケーション：盲学校で学んだことから、手話ではなく点字を基礎とする指文字を日常のコミュニケーション手段としている。点字の読み書きを行い、自宅では点字ディスプレイ接続のパソコンを利用してメールの送受信等を行っている。音声の発語は困難。

指文字は、片手の指の形で五十音を表現するもの。A氏が話す時は自分の指で指文字を表現し、一方、相手の指文字は手で触れて把握する。A氏は、これを盲学校で学び小学生のころから使っているが、同じ盲ろう者(視覚と聴覚の両方に障害がある人)の間でも使用者は少なく、他の盲ろう者とコミュニケーションを取る時は、A氏が他の人のコミュニケーション手段に合わせ、指点字(6つの点から構成される点字を6本の指により表現するもの)、プリスタ(点字タイプライタの一種)などを活用する。

A氏が講師を務め、必要に応じて施設職員等を対象に指文字の講習会を実施している。また、A氏の家族が指文字に関する写真入り資料を作成したため指文字の独習もある程度可能。それにより施設の全職員が指文字を使えるようになった。そのほか、親の会の宿泊体験事業をA氏が利用するに当たり指文字講習会を実施したことから、親の会関係者にも指文字のできる人が育った。地域のいろいろな活動を通して、A氏とコミュニケーションを取れる状況ができてきている。

ただ、施設内の他の利用者(障害者)に指文字を使える者がおらず、A氏と他の利用者との直接的コミュニケーションがほとんどないのが実情。利用者の中には指文字を覚えようとする者もいるが、指文字は、話す方は比較的簡単だが読み取り(相手が何を言っているかの把握)が難しい。現状では職員を通して他の利用者とのコミュニケーションを取ることが多い。

○A氏の希望：今は家族と同居しているが、グループホームなどに入り自立生活をしたいと考えている。アパートなどでの1人暮らしではなく、何らかの支援付き住宅における緩やかな共同生活を希望。法人Hがグループホームを設置した時も実際に見学に行った。しかし、身体障害者がグループホームを利用することは制度的にできず、知的障害のないA氏はグループホームに入れない状況。

就労面では、今まで経験した缶つぶしやポスティング、その他製造部門関係作業を今後も行いたいと希望している。また、パソコンを使った作業等にも挑戦し、仕事の幅を拡げたいと希望している。今は施設内にA氏がパソコンを活用するための装備がなく、A氏1人のために点字ディスプレイなどの装置を用意することは費用面で難しいのが実情。

地域に通所更生施設ができた時に車椅子の人はそちらに移転する人が多かったが、通所更生施設は、仕事以外に余暇活動等も行い就労に必ずしも重点を置いているわけではないため、就労を重視するA氏は、そちらに移転せず法人Hの施設に在所することを選択した。

支援に関しては、現在、自治体の通訳介助者派遣事業を利用し、週1回施設に来てもらって専属でサポートを受けている。同制度では利用可能な時間が全体で年間690時間(月平均57.5時間)までとされており、個人的な外出等における通訳介助者制度利用を優先し、残った部分で施設に来てもらっている状況。十分なサポートを受けられないというのが実感であり、より長時間の利用が可能になることを希望している。

(2) 個別事例：B氏（取材時期：2005年8月）

40歳代前半、男性、視覚障害&聴覚障害(どちらも重度)

地元の作業所で就労している。

○作業所の概要：聴覚と視覚の両方に障害を持つ重複障害者を対象とする作業所。自治体の援助を受けながら、1993年(平成5年)5月に創立。最初は利用者5人でスタートした。一般のマンションを借用して開設している。

作業所の登録利用者の中心は地元在住の13名だが、他県の登録者もいる。

行っている作業は、木工(貯金箱、鉛筆立て、写真立てなどの製作)、縫製(小さなぬいぐるみ=ネコ、ふくろうなどの人形製作、毛糸の編み物、さおり織りなど)、陶器。木工と裁縫は作業所で製作と販売の両方をやるが、陶器は別の所で製作してきた物を作業所で販売する。売れたものの半額は本人に、半分は作業所に入るようにしている。1つ1つの作品が誰の作品か分かるようラベルを付けている。

作業所は、火曜と日曜が休館。通常、障害者20名、支援者90名程度が来所して活動している。

○B氏の障害状況と経歴：視覚障害は先天性の全盲。最初から全盲で弱視だった時期はない。聴覚障害は強度の難聴。徐々に障害が重くなった。音声の発語は可能。

盲学校で学ぶ。そこにいた10歳ころから耳も悪くなった。現在、強度の難聴。補聴器を利用すると何とか人の声を聴ける場合があるが、通常は難しい。

小学部から専攻科まで同じ盲学校で学び、鍼灸マッサージの免許を取得。

卒業後、10年間は治療院で働いた。自宅から1人で通勤。その頃は、足をマッサージしていると患者の顔から遠ざかるためその声が聴こえなくなってしまったが、そうでなければ補聴器利用により何とか声を聴くことができた。

治療院に指点字を使える同僚がいたが、その人がやめてから、やがてB氏も治療院をやめることとなる。

指点字は、片手の3本の指(薬指・中指・人差し指)×両手の6本の指を点字タイプライタのキーに見立てて、話す側は、相手の6本の指を軽く打つことで文字を表現し、読み取る側は、相手が自分のどの指を打ったかを把握して文字として認識するもの。なお、点字は六つの点から構成される文字体系である。

○現在の就労内容： 今、B氏は、主に作業所でエクセルを活用して会計処理を担当している。パソコンに点字ディスプレイを接続して処理している。視覚障害者用ソフトとしては点字出力や点字文書に対応するものを活用。作業所の売上げなどの会計記録を付け、収支計算を行っている。

○ピアカウンセラーとしての業務： 地元の自立生活支援センターで、B氏は、盲ろう者を対象とするピアカウンセリングを行っている。地元自治体の臨時職員として週1回3時間だけ相談業務に従事。時給1,500円。

B氏には通訳者が付き(通訳者も自治体の臨時職員として働く。その時給は1,400円)、相談に来る盲ろう者も通訳者を連れて来る。一口に盲ろう者といってもコミュニケーション手段が多様であるため(手話を基にするのか点字を基にするのかなどにより異なる。)、互いに通訳者を介してコミュニケーションを取る形となる。相談に来るのは、盲ろう者の中では聴覚障害が先に発症した人が多い。また、知的障害を併せ持つ人や家族が相談に来るケースも少なくない。

このピアカウンセリングの事業には自治体が補助金を出しているが、縮小傾向にある。ピアカウンセリングの事業は1994年から開始された。その頃は週6時間実施されていたものが今は3時間に減少している。週1回3時間だと、その1回に相談1件ということがほとんどである。

(3) 個別事例： C氏 (2005年11月に交流集会の場で施設職員より紹介された事例)

22歳、女性、聴覚言語障害(重度)&肢体不自由(重度)&知的障害(非重度)

身体障害者通所授産施設(主に聴覚言語障害者対象)で就労している。

○障害の状況： 聴覚言語障害(2級)と両下肢機能障害(2級、車椅子は使用していない。)が併合認定されて身体障害者1級の手帳を所持。また、療育手帳B(非重度)の手帳を所持している。

○略歴： ろう学校を卒業後、現在在所中の施設の利用者となる。

○施設の概要： 18歳以上の聴覚言語障害を持つ障害者が通所している定員22名の授産施設。現在は18歳から72歳までの利用者22名が、パルプ班、紙漉き班、商品加工班、縫製班、リネン班に分かれて作業を行っている。

○就労の作業内容： C氏はリネン班に所属。リネン班は、下請けとしてリネン会社から使用済のバスタオルをトラックで搬入し、洗濯、乾燥、畳み、結束し会社に納品する作業をしている。C氏は、その中でクリーニングしたバスタオルを畳む作業から覚え、今は洗濯、乾燥、結束の一連の作業に関わっている。

○コミュニケーション： 手話は簡単なものは可能だが、C氏独特のサイン(パーソナルサイン)があり、周囲がそれを理解してやる必要がある。そうしないと相互のコミュニケーションは難しい。次第に職員や他の利用者がそれを理解するようになり、コミュニケーションできるようになっていった。

また、必要に応じて絵や写真を用いながらコミュニケーションを図る。

○施設在来の状況：当初、徘徊傾向があり、施設内を動き回ることが多かった。優しく手招きしたり、C氏の鞆を持って「仕事しないなら帰っていい」と厳しい顔を見せたり、手を引っ張ったりして仕事部屋に連れ戻しても、またすぐに出ていってしまうことの繰り返し。作業に興味は示していたが、徘徊傾向があり見守りが必要なため「就労に重点を置く当施設では受入れが難しいのでは。」との声があった。

しかし、C氏とのコミュニケーションを取るよう努め、C氏が職員や仲の良い利用者に対して「ダンス」、「料理」といったクラブ活動を意味する独自のサインをまねるよう求め始めたのを受けとめ、また、C氏と母親の間だけで通用していたサインをまねるなどしているうちに交換できるサインが少しずつ広がっていき、やがてサイン交換を通じてクリーニングしたホテルのバスタオルなどを畳む作業をこなせるようになっていった。

はじめは畳むどころか散らかしていたが、作業班にろう学校時代の先輩女性(お姉さんのように慕っていた先輩)が来たのがきっかけとなり、まずはその人の作業を模倣し、班の他の人の作業にも倣うようになり、次第に仕事を覚えていった。それに伴い徘徊も少なくなっていた。

以前から木曜日(複数の作業班のメンバーが集まるのでなくC氏が所属する班のみ集まる曜日)には徘徊が少なかった。木曜は人が少なく、周囲が見回ししやすい状況であり、C氏にとって自分の居場所があると実感できる日だった。職員がそれに気づき、C氏には他の曜日もそのような環境にいられるよう工夫。これも徘徊を減らすのに効果があった。

手がかかる子として見るだけでは問題解決につながらない。徘徊等の行動の原因をきちんと分析し対応することが肝要。

C氏独特のパーソナルサインを周囲の人が理解し、コミュニケーションが取れるようになっていったことは、C氏の作業習得に果たした意味が大きい。やはりコミュニケーションを取ることは重要。コミュニケーションを取り、作業に参加するようになって、集団の中で彼女なりの位置を確立していった。今はC氏がいないと班としての仕事の流れに影響が出るほどになっている。

C氏が働けるようになったのは、周囲がいろいろと働きかけたということもあるが、C氏が元々持っていた力を発揮できる環境が整えられたという側面も大きい。障害にだけ目を向けてしまい障害者が本来持っている力を見失わないようにすることが大切。また、「働くことを通して人は発達する」という理念に立ち返ることが肝要。

#### ○備考

- ・視覚障害を併せ持つ場合の課題：C氏は、他の人の様子を見て興味を持ち、動作模倣することが可能。この点は、視覚障害を併せ持つ重複障害者と大きく異なる。施設内には視覚障害と知的障害を併せ持つ利用者があるが、特に視覚障害が重度の場合に動作模倣は難しい。言語コミュニケーションが困難な人の場合は作業の細かな説明が難しく、動作模倣に頼らない別のノウハウが必要となる。今のところ広く応用できるノウハウを見いだすのは難しく、個別に対応している。
- ・利用者間コミュニケーションの難しさ：パンづくりに取り組んでいる他の施設から、「パンづくりをしていると、時間との戦いのようなところがあり、手を止めて手話によるコミュニケーションを取ることが難しい。作業しながらの雑談ができない。また、聴覚に障害のない知的障害者や精神障害者が一緒に働いているが、その人達は手話に関心を持たず覚えようとしない。そのため障害者間でのコミュニケーションがなかなか図れないのが現実。」との報告があった。

また、清掃とパンづくりに取り組んでいる別の施設からは、「障害者間のコミュニケーションが少なく、職員に向けての会話が多くの、しかし、清掃・パンづくりの両作業において作業が忙しいため、交流が必ずしも十分でない状況。朝の会などに障害者自身に司会を担当してもらうなど工夫し、なるべく障害者間の会話が増えるようにしており、一定の成果を上げてはいるが十分とはいえない。」との報告があった。

- ・働くことの意味：働くことの意味は①収入を得るため、②働くことを通して社会参加するため～社会貢献＝周りの人を楽にする・周りの人の役に立つ、この2つがあるが、障害の重い重複障害者等の問題を考える場合は、①のみに着目するのではなく、②の働く意味を見失わずに対応することが重要。

#### (4) 個別事例：D氏（取材時期：2005年9月）

42歳、男性、知的障害(手帳所持・軽度)&精神障害(手帳なし)

民間企業で梱包等の軽作業に従事。

#### ○概観：精神面の不安定さ故に支援なしでは継続勤務が難しいケース

母と弟と同居だが(ごく最近、母は亡くなり今は弟と2人暮らし)、母も弟も知的障害があり、家族の支援を期待するのは難しい。

本ケースは、ハローワークの主催する雇用連絡会においてケース情報が出され、支援に至ったケースであり、各機関による連携がうまくいっているケースだが、対象者が知的障害と精神障害を併せ持ち、安定した状態を作り出すことが難しい。いつまた不安定状況が現れるかわからない状態である。その事態に備え日頃から医療機関をはじめ各種機関が連携しているが、家族による支援があまり望めず、支援センターが中心になって動いている状態。家族の支援があまり期待できない場合は積極的に外部機関が働きかけなければ、地域での就労は難しく、そういった支援を行う機関の充実が必要と考えられる。

#### ○就業の経過

1997年 M社パート就職 → 2000年8月 M社退職(同僚に注意されたことが原因)、これより支援センターが関わるようになる。

2001年1月 提携施設(授産施設)での基礎訓練実施 → 同年11月 I社職場実習 → 同年12月 I社にパート就職 → 2002年5月 I社退職(若い社員に注意されたことが原因)

2002年10月 K社で職場実習。ジョブコーチ支援開始、実習継続。 → 同年12月 K社にパートで就職

#### ○現在の仕事

K社は、他社が製作したものを受け取り、それにメッキ加工等を施した上で別の会社へ送るという仕事を行っている。車のドアの開閉部分の部品や、家庭の台所のステンレスといった製品のメッキ加工が中心。

D氏には最初はメッキ作業に当たってもらったが、複雑な形の部品をメッキ加工する仕事だったため難しかった。作業場の人は「メッキは無理」と判断。そこで、ジョブコーチなどが「別のこんな仕事はどうか」と提案。梱包したり(部品の輸送の時に傷がつかないようにポリ袋等で包む)、ステッカーをはがすなどの軽作業が多くある職場だったため、それに当たってもらってはと提案し、受

け入れられてそれに従事することとなった。

#### ○生活状況の経過

2000年7月 職場に行かず放浪後、家に戻ってくるが、弟への暴力など不安定な状態。復職を勧めるが、固辞し、8月退職。以後在宅生活を続ける。

2001年1月より授産施設の基礎訓練に通い始めてから生活が安定。10月からの実習を経て12月に就職。その後も安定していたが5月に体調不良を訴え仕事を休み始め、精神科受診を開始するが、仕事を辞めたいという気持ちが強く退職。しばらく在宅生活を送っていたが、9月に入り家にいることにも飽きてきたところ職場実習の話があり、10月よりジョブコーチ支援の下、2002年12月に就職。現在は安定した生活を送っている。

#### ○課題となった点

①生活リズムの立て直し： M社退職後、再び社会に出て不安定な状況になることを母親が恐れ、家庭での生活を選択。家庭内でも不安定な状況が見られたが、授産施設での基礎訓練を斡旋。家から通所授産施設へ通い作業を行う。当初6ヶ月の予定での訓練だったが、あまり改善が見られず期間を延長。延長後は、就職活動を重点的に行いながら、就業への意欲向上を図る。

②職場適応、職場内人間関係： 慣れない環境(作業・人間関係)への緊張が強く現れる。そこで、支援センターによる職場実習を設け、作業への適応を図る。職場責任者に人間関係調整への協力を求める。結果、作業への適応が図られ、いったんは就職するものの、一般社員への協力が周知されず、D氏が精神的に不安定となる。

職場適応の面でジョブコーチが果たす役割が大きい。ジョブコーチも加えて職場の人と一緒に昼食を取るなど、周囲と交じわるよう配慮。今のところ3年ほど仕事が継続している。通常は一定期間が経過するとジョブコーチは手を引くが、月1回程度ながら今もフォローアップしている。D氏も支援を希望。ジョブコーチが行くと精神面で安定する。

決められた作業手順に従って作業していれば精神的に安定。定形的でない形であれこれと指示がきて、「まだできないのか」と言われるとストレスが溜まってトラブルにつながりやすい。周囲の人にもそうした事情を伝えて協力してもらっているが、たまにしか作業場にこないパート社員や派遣社員が「こんな場所に物を置いては駄目」など注意をするとストレスを抱える。以前はそれが離職につながったが、今はその程度は何とか消化できている。

③精神的不安定の克服： 過去にも自殺企図、器物破壊、放浪、弟への暴力などの問題行動の既往があった。2001年5月、体調不良と言う形で入社拒否。そこで、その体調不良の訴えをきっかけに精神科の受診を勧める。受診同席を数ヶ月間続けたが、現在は自力で通院、時々同行する程度。

今は、抑鬱の反動から発生しがちな破壊的・自虐的な行動に出る前に、仕事を辞めたいと言う意思を表出することができる。怠薬などもなく自力通院しながら精神的安定を保っている。

#### (5) 個別事例： E氏 (取材時期：2005年9月)

31歳、男性、肢体不自由(左下肢6級)&知的障害(軽度)&精神障害(手帳なし)

今は短時間労働で洗車の仕事に従事。

#### ○概観： 障害が軽度であるが故の課題が現れたケース

E氏の就労意欲とステップアップの意欲が高く、就職活動中に「何でもできる」とアピールする

傾向が強かった。一方、障害が軽度であり、障害者手帳も当初は身体障害者手帳しか所持していなかったため(のちに療育手帳取得)、E氏のアピールを受け入れて採用。しかし、職場で「こんなこともできないのか」などの指摘を受けると、ちょっとしたことをきっかけに休みがちとなり、出勤しづらくなって離職に至ってしまうという経験を繰り返す。

言語性と動作性の能力の差が大きく、面接などはクリアできてから就職してから作業ができないなどで苦勞してきた。しかし、当初は身体障害にしか着目しなかったためその原因を解決して前進する方法が分からず、やみくもに就職活動を行い、離職を繰り返した。

同居の家族の障害理解が必ずしも十分でなく、「働くのが当然。それができないのは駄目な子。」という見方に傾きがち。そのことがE氏の気持ちの負担となった面がある。

現在は短時間労働に就いているが、障害が軽いため実雇用率にカウントされていない。雇用率制度と短時間労働及び重複障害の関係を考える材料となるケースといえる。

#### ○就業の経過

1993年4月 K社就職 → 同年9月 退職(自動車免許取得のため欠勤が多くなった。)

1995年1月 V運輸会社就職 → 1998年7月 退職(体調不良等による欠勤が続いた。)

1999年7月 Oプラスチック会社に就職するがすぐに退職(眼鏡が壊れたことをきっかけに欠勤が続いた。)

2000年10月 T食品会社就職(職業センターの支援開始) → 2001年2月 退職(ケガと人間関係を理由に欠勤が続いた。)

T食品会社退職後、身体障害者通所授産施設で基礎的訓練を受講。施設ではよく適応し、他の障害者ともうまくやっていた。何ヶ月かいたところで、E氏が一般雇用に就けると自信を持ち、施設を無断で休んで求職活動を始めた。就職を希望するなら施設として応援すると説明したが、「無断の求職活動が分かってしまった以上は施設に戻れない」とE氏が決め込んでしまう。

2002年3月 Sホームセンター就職 → 同年4月 退職(作業上の悩みから体調不良に陥った。)。同社では身体障害のことしか分からずE氏に過剰な期待をする。E氏からすると、いろいろな作業を頼まれ、それがストレスになってやめることになった。

その後も支援機関の支援を拒み、一人で求職活動。面接はうまくいき、就職もできるが、やはり途中でやめる結果となり、再び支援を受けることとなった。

このころ療育手帳を取得。定時制高校を卒業しているが、実際には授業内容の理解が難しかったとのこと。各種障害者制度利用のことを考え、知的障害の手帳取得に向けて支援機関が説得。結果、E氏も納得して手帳を申請し、軽度だが手帳を取得した。「これからは、できることとできないことを明確にして就職活動する。」とE氏が自覚を持つ。身体障害者手帳と療育手帳の両方を提示し、理解を求めながら就職活動。手帳は、事業所の理解を得る上で有効。過剰な期待を避けられる。

2003年4月 S体育用具製作会社就職(支援センターによる職場実習) → 同年7月 退職(暑さによる体調不良のため会社から解雇判断)。ここでは、従来と異なり、会社側にできること・できないことの区別をきちんと伝えていたが、体調不良で何日か休んだあと出勤しづらくなり、結果、解雇に至る。このころ、精神科にかかっていることが判明(以前より緊張のため胃腸が悪くなるなどの症状があり、E氏が自らの判断で精神科にかかっていた)。その後は支援センターのスタッフが精神科医にも仕事の内容等について相談しながら支援を進める。

2004年10月 T自動車会社アルバイト就職（支援センターによる職場実習）。このころから通勤寮利用開始。→2005年6月 労働時間を増やし雇用保険に加入、現在に至る。中古車ディーラーで洗車の仕事。最初は週3日・1日当たり5時間のアルバイトだった。雇用率に算入されず、助成金の対象にもならなかったが、まず力試しとしてそこに就職。水仕事なので冬場は大変だが、それを乗り越えた。その自信から、E氏がステップアップを希望。会社側も雇用率に算入される形での雇用を考えてはいたが、30時間以上の仕事量がないため雇用率算入にはこだわらないこととした（障害が軽度であるため短時間労働だと実雇用率に算入されない）。しかし、労働時間を1日5時間・週5日と増やし、雇用保険に加入する形でステップアップした。

今の仕事は、雨が降ると休みになる。また、ある程度自分の裁量で休みを決められる。そのため精神的負担が少ない。休んでしまっても、それほど目立たない。しかし、雨のため1週間休んだ時があり、その後、晴れたにもかかわらず出勤したくないと言ったことがあった。それに通勤寮の職員が対応し、ずっと休む状態に入るのを回避した。休みの後はE氏が出勤しづらいと感じるため、通勤寮の職員と一緒に職場に出向き、休みの件を説明した。

#### ○生活状況の変化

自宅で父母との生活。親とのコミュニケーション不足により、E氏が抱える悩みを吐き出す先がない状態。父親は比較的障害を理解しようとする態度が見られたものの、母親は、障害への理解が薄く「その歳になったら働くのが当然」との考え。在職中、欠勤日にも親にその欠勤を知られるのが嫌で、家を出て出勤しているように見せかけるなどの行動があった。不安がある時には自律神経失調症、神経性胃腸炎等になりやすく、精神科を受診。服薬により多少安定。

2001年7月 G授産施設利用開始(支援センターによる基礎訓練) → 2002年2月 退所(就職活動をしたというE氏本人の希望のため)

2003年7月 支援センターより知的障害者判定を勧め、療育手帳が交付される。

2004年10月 就職と同時に通勤寮体験入寮利用開始。2005年1月 通勤寮正式利用開始。

#### ○課題となった点

①家族関係： E氏曰く、母親は「働くのは当然」、父親は「入所施設で訓練してもらいたい」と意見が一致していないとのこと。→ E氏は母親との会話ができず、良い面だけしか見せられない。そこで、支援センターが母親と接触し意見を聞く。母親としてもE氏の将来を案じているが、徐々に仕事ができるようになればよいとの意見。無理をすると、精神的負担が身体症状として現れ欠勤につながるため、プレッシャーをかけないよう協力依頼した。一方、E氏に母親の思いを伝えるとともに、格好をつけず正直に思いを伝えることが大切であると助言。今は以前よりも母親に対するコンプレックスは少なくなっている。母親は、励ますという面で協力的。

②障害の自覚： 就労に当たっては、身体障害よりも軽度ではあるが、自律神経失調症、形状認識、手腕動作などの精神面・知的能力面での障害が問題であったが、それら障害への自己認識は低かった。そこで、精神科医より就業支援上の助言を受け、就業に差し支えはないが、無理をしないことを指導される。職業センターでの職業評価、更生相談所での知的判定等を通じて、身体に負担になること・できないことを明らかにするよう促す。

授産施設での基礎訓練は障害の自覚ができない状態で自ら退所してしまい、その後の就職活動ではどこにも頼れず行き詰まる。やがて就職活動時から支援センター等が関与するようにし、自己の

障害について会社側にオープンにしていくことを促してE氏も了承するようになる。

- ③離職予防の対応：(a)欠勤時の対応：些細な不安事で身体症状を訴え、欠勤の頻発につながる。以前は欠勤したことを家族に隠すことで状況は悪化していたが、今は通勤寮に住んでおり、寮職員が対応。通勤寮を利用し親と離れた生活を支援機関が提案し、受け入れられた。金銭的には苦しいが、親と離れることで、むしろ家族との関係を改善。週末に帰宅し親と話をしてくる関係ができた。
- (b)ステップアップ意欲と離職：現在の仕事においてアルバイトから短時間労働へと移行し、雇用保険加入までに至った。E氏としては順調に進むと何でもできるかのように自信を持ち、早くステップアップしたいという希望が強く出てくる。向上心は評価されるが、長期間勤める中で、我慢できなくなり次なる就職活動への希望がでてくるのが問題。まずは能力を付けて、地に足の着いた考え方を身に付けることが肝要。その旨E氏に伝え納得してもらうよう図っている。
- (c)精神科医及び職場との連携：精神的不安定が身体症状となって現れ、それが過去において欠勤・離職へとつながった。そこで、適宜、支援センターから精神科医へ状況を報告し、診察の参考にしてもらう。また、支援センターによる定期的な職場訪問を実施し、職場の状況把握に努めている。

(6) 個別事例： F氏（取材時期：2005年12月）

19歳、男性、肢体不自由(5級)&知的障害(軽度)

リサイクル会社に就職。携帯電話やパソコン機器の選別・分解作業に従事。

- 障害の状況：脊髄小脳変性症による身体障害手帳5級。立位及び歩行において若干バランスが悪い。療育手帳Cも所持。
- 略歴及び家族状況：養護学校在学中から支援センターが支援を実施。F氏は児童養護施設で生活してきた。両親死別。祖母が老人ホームに入居している。兄と妹がいるが、兄は他市で看護師をしている。妹は聾学校在学中。
- 就労内容：リサイクル会社で就労している。携帯電話やパソコン機器の選別・分解作業を行っている。会社は、以前から障害者を雇用しておりF氏が3人目の採用。作業は流れ作業ではなく、年輩の女性2人か3人と組んで作業している。
- 現在までの状況：養護学校卒業後の就労支援(在学中から学校の職場実習における連携実習を実施)、生活の場の確保に向けての生活支援を実施。在学中に、2か所の企業における実習支援を行う。1回目はお菓子屋さんだったが、手先の器用さが求められ難しかった。2回目の職場実習(今のリサイクル会社)において採用決定。性格が真面目で、ゆっくりでもできる仕事を見つけるよう努めた。
- 現在、地域の生活ホームに入居しながら、就労を継続しているが、通勤にバスを乗り継ぎ、徒歩20分、合計片道1時間30分を要する。
- 課題：①通勤に時間がかかる。地方においては通勤が大きな課題。現在、会社の近くにグループホームを設ける計画があるが、まだ確定ではない。グループホーム設置の際に利用者何名以上といった条件があると設置が難しい。地域性に配慮した条件緩和が必要。
- ②就労して9ヶ月経過し、仕事への慣れとともに飽きが出てきている。就労継続の動機付けが課題。
- ③職場の管理職は障害に理解があるが、現場責任者の工場長は作業効率重視から厳しい見方をしている。社内にはコンピュータの基盤を扱う新しい部門を設ける動きがあるが、そこでは基盤をベルトコンベアから取り出して処理する。スピードが要求されることから、工場長は、F氏には難しい

と判断している。今のF氏の作業状況に関する評価も必ずしも良くない。支援センターとして工場長に働きかけているが、考え方を切り替えてもらうのは難しい状況。

(7) 個別事例： G氏（取材時期：2005年12月）

26歳、男性、精神障害3級&知的障害(療育手帳C)(アスペルガー障害と思われる)

授産施設の喫茶部門でコーヒー豆の選別に従事。

○障害の状況： 障害は、アスペルガー障害と思われる。また、幻聴がある。障害者手帳を取得したのは20歳代半ばになってからのごく最近のことで、精神保健福祉手帳を2005年4月に、また、療育手帳は同年6月に取得した。

○現在までの状況： 小学校と中学校は普通学級。高校は知的障害養護学校に通学。高校卒業後、大学進学を目指し、予備校に通う。「勉強しなければ」との思いが強く、今もその気持ちを持ち続けている。妹が司法試験をめざして勉強していることなど、家族との関係がその気持ちの背景にあると思われる。予備校時代に被害妄想が現れる。

また、予備校時代、宗教活動に勧誘され、7年間、仏教の施設に入所した。その宗教団体は、フリーターや知的障害者を主な対象として活動する団体。2005年にそこから脱退。

支援センターに相談にきた時は、まだ障害者手帳を所持しておらず、就労の経験もなかった。センターが手帳所持を助言した際、療育手帳取得について保護者に若干の抵抗感があったが、一般就労に行く前に基礎訓練が必要なこと、手帳所持により各種制度利用が円滑になることなどを説明し、取得に至る。

現在は授産施設の喫茶部門でコーヒー豆の選別に従事している。

パソコンを習いたいとの意欲があり、週1回、障害者向けのパソコン教室に通っている。

今後は、就労に向けて地域内の障害者対象の職業訓練施設に入るための試験を受ける予定。

○支援の状況： ①社会的経験の不足ならびに障害の自己認識の薄さ、保護者のG氏への理解不足と過剰期待等があり、障害の理解と受容に向けてカウンセリングが行われた。

②支援センターに併設されている施設(喫茶室)で1ヶ月間ボランティアとして活動してもらったところ、午後は精神科関係の薬の副作用で眠くなり、椅子に座っていることが多いことが分かった。そこで、同施設に正式に籍をおいて、就労へ向けての力をつけることとなった。現在、喫茶部門でコーヒー豆の選別を行っている。接客業務には関わっていない。

○課題となった点： ①一般就労の希望が高いが、現実の自己認識が薄い。

②保護者が障害を受容しきれていない。

③障害は軽度だが、生活面の力が不足。今のところ一人暮らしが難しい状況。様々な面で自信を持たず、喫茶室でのボランティア活動の時も、支援を依頼するなどにより職員を独り占めにする状態が見られた。精神面で自立することが必要。

(8) 個別事例： H氏（取材時期：2005年12月）

26歳、女性、内部障害1級&知的障害(療育手帳C)

電気会社でパソコンによるデータ入力。

○障害の状況： 先天性の心臓疾患で、生後間もないころから現在に至るまでに4~5回手術を受けた。

入院中の病院から隣接の病弱養護学校へ通う。手足の握力が弱く、動作もゆっくりしている。物忘れが多く脳機能障害があるのではないかと思われる。2004年(平成16年)11月に療育手帳を取得。

○現在に至るまでの状況： 養護学校卒業後、自宅に近い距離の授産施設に通所(縫製班に所属し1ヶ月5,000円の工賃)。その後、本人の希望で、離れた所にある作業所(喫茶室)で働く。客のところに物を運ぶのが難しく皿洗いに従事。このころ、身だしなみを整えるよう作業所職員が指導し、毎日洗髪するようになる。また、このころから体力がついてきた。

以前より就労を希望していたが、2004年(平成16年)の秋に養護学校時代に慕っていた知人から「結婚した」との連絡があった。それを聞いて自分も結婚したいと思い、そのためには仕事をと考へ一般就労への希望が一段と高まった。

このころ、就労に向けて自らの障害を捉え直し療育手帳を取得。手帳は、活用できる制度の幅を拓げるとともに事業主の理解を得る時の手がかりとなる。H氏は、以前は知的障害者を低く見る傾向があり療育手帳にやや抵抗感があったが、就職意欲が勝り、支援スタッフの手帳取得の助言を納得して受け入れた。

求職活動の結果、2005年(平成17年)9月の合同面接会で就労先が決定した。10月から就労している(取材時点で試用期間中)。

学齢期に、病院で新聞を読むことを覚え、養護学校高等部ではパソコン操作を学んだ。こうしたことが現在の仕事に役立っている。

内部障害があるため、現在、月1回通院しているが、以前に比べ体力はかなりついた。

○就労の状況： 電気会社でパソコンによるデータ入力を行っている。通常1日当たり100枚入力できるとすれば、H氏は20枚程度だが、会社側はそれでもかまわないと考えている。勤務時間は10:00~18:00。時給約700円。社会保険加入の予定。

通勤は電車とバスを乗り継ぎ1時間40分かかる。駅から徒歩16分。動作がゆっくりしているH氏にとって負担と思われるが、今のところトラブルなく通っている。

同社は以前にも障害者を1人雇用しており、H氏は2人目。1人目はH氏と同じ養護学校の卒業生。

○課題： 家庭生活の面で課題を抱えている。父親の借金返済に向けて、本人の年金と給料を父親が使っている。今後の自立生活支援と金銭管理援助が課題。

#### (9) 個別事例： I氏 (取材時期：2005年12月)

32歳、男性、知的障害(療育手帳C・軽度)&精神障害(2級・中度)

ごく短期だが就労経験あり。現在は就労に向けて職場実習受講予定。

○障害の状況： 1991年(平成3年)、高校生(養護学校在学)の時に学校関係者の助言により療育手帳Cを取得。療育手帳がかるうじて取得できるほどの軽度知的障害。当時から精神障害(統合失調症)のほう为重いと思われたが、療育手帳を持つほうが利用できる支援制度が多いことから療育手帳取得。

1998年(平成10年)、当時通所していた作業所の支援スタッフの助言により精神障害保健福祉手帳2級を取得。

現在、1日1回服薬。一番軽い薬を飲んでおり、眠気はない。服薬をやめると精神的に不安定になる。病院には2週間に1回通っている。

○現在に至るまでの状況： 中学2年生の時に学校生活と家庭生活でトラブルを経験し、精神病が発病（霊が見える）して入院。中学3年生1学期まで登校拒否。その後、養護学校に入学。卒業後は木工の会社に就職したが、暴力をふるう上司がいたため1ヶ月程度して離職。

1995～2002年(平成7～14年)、精神障害者が通う作業所に通所。通所には自宅から自転車で1時間ほどかかった。主に手術ガウン（使い捨てのもの）を畳む仕事を行ったが、仕事がない時もあった。作業所では工賃＝時給120円・1日6時間の作業(日給720円)・週5日通所の支給を受けていたが、一般雇用に就く希望を持つ。

当事者グループHクラブに時々参加する。同クラブでは、精神障害者が集まって料理を作ったり、カラオケ、工作（ビーズ）、陶器茶碗作りなどをやる。メンバーは10名前後。

現在、父親と2人暮らし。1人暮らしは、経済的に大変なので特に考えていない。慣れた所での生活を望む。大都市圏で仕事を見つけて1人暮らしをするつもりはない。そうする自信が持てない。

○就労の内容(予定)： 2週間後から物流関係の会社で職場実習に入る予定。地元保健所の保健師から紹介された会社。同社は、既に障害者を雇用している会社で、トラックで運ばれた荷物を降ろす仕事に従事する予定。I氏は、デスクワークよりも力仕事を希望している。仕事としては荷おろしと分けがあるが、伝票を見ての分けは難しいので、トラックから荷おろしをして台車で運ぶ仕事を行う予定。パートの女性が多い職場であるため、荷おろしと台車での運搬が、いわば隙間的工作として残っていた。

実習中の勤務時間は7時～12時の5時間。就職できた際は、最初からフルタイム8時間は難しいとしても、医師と相談しながら徐々に労働時間を増やしていきたいと思っている。短時間労働を希望してはいない。

実習中、ジョブコーチの支援を受ける予定。今は精神的に落ちついて友達作りもできるため、ジョブコーチに期待するのは効率よく仕事する方法の教示。

○希望等： ①就労に向けての訓練受講に掛かる費用負担について、交通費及び昼食代が支給されれば助かる。失業中と認定された人は、交通費と食事代の支給を受けるが、雇用保険に加入していないと支給を受けられず自己負担となる。

②健常者の中で障害者1人で働くよりは、グループ就労が可能であればその方がいいと考える。これについて同席していたI氏以外の精神障害者より、「鬱病なので1人の方がいいと感じることもあり、必ずしもグループ就労がいいとは思わない。ケースバイケース。」との意見があった。また、同席していた支援スタッフからは、「グループ就労といっても必ずしも共同で仕事をするわけではない。1人ずつ別々に作業することもある。何人かで仕事を分担し合う形態で、誰か体調不良のため出勤できない場合にも他のグループメンバーがそれを補える体制。個々人の不安定さをグループとして補い安定的に仕事をこなせる仕組みと捉えることができるが、コーディネーター役が必要。」との指摘があった。

### 第3節 訪問調査の結果から示唆されること

本節では、これまで述べてきた施設等事例及び個別事例から示唆されることを取りまとめる。

## 1 生活面について

### (1) 重複障害者のライフスパンを視野に入れた取り組み

生活の在り方は、年齢や家族の状況によって変化する。生涯の中の1つの段階あるいは一定期間に合わせた生活支援だけでは不十分であることは言うまでもない。重複障害者の場合、第4章でみたように生活援助や健康管理援助の必要性が高く、ライフスパンにおける変化への配慮が単一障害者の場合以上に重要と思われるが、これに関連する実情を施設等事例からいくつか窺うことができる。

①“授産施設で働いていた人が加齢等により働けなくなった時は、救護施設に戻れる体制で臨んでいる。一生涯保障を旨として、将来の心配をせずに暮らせるよう4施設を連携しながら運営している。”(法人A(入所施設等運営))

②“親が高齢になり、または亡くなり、入所してくる人たちがいる。”(法人B(入所施設等運営))

③“当初は学校卒業生の入所が多かったが、今は40歳代以降の人の入所が多い。小規模作業所等において、親の高齢化に伴い自力での作業所通所が難しくなったため入所。また、他施設において高齢化等により視覚障害が発生し、その施設で対応が難しいからとの理由によりこちらに移転。”(法人I(入所施設等運営))

④“「義務教育を卒業すると再び行き場がなくなる。卒業後も行き場を設けたい。」という親の思いが基になり、施設設立が実現した。(中略)しかし、通所施設ができればゴールに達したというわけではない。今は親から離れて生活できる場を作ることをめざしている。”(福祉法人L(重度心身障害者通所施設運営))

⑤“労働法適用の観点から、本人が離職の意思を示さない限り就労継続を保障することが前提となるが、加齢により作業能力低下等が見られるようになった時に最低賃金を保障しながら雇い続けられるかが今後の課題。”(法人C運営の福祉工場)

①～③は、入所施設運営にも取り組んでいる法人からの指摘で、障害者本人の加齢、親の高齢化、あるいは単一障害から重複障害への障害重度化に伴い施設移転が必要となる実態が示されている。一方、④は、今後どのように社会参加の場を確保していくか通所施設において課題となっていることを示すものである。また、⑤は就労に重点を置く福祉工場における課題すなわち加齢により就労が難しくなった時にどう対応するかを指摘するもので、生活支援に直接触れたものではないが、年齢を重ねてからの生活をどうするかに関わるものである。

ライフスパンの中で障害者本人の加齢や家族の高齢化を受けとめる場が入所施設となっている様子が窺えるが、今後、通所型施設がこれらの問題にどう対応していくかが課題といえる。

### [参考]

第4章で示した調査結果(表4-38b)において各生活基盤ごとに重複障害者の平均年齢をみると、「家族等と同居」が最も若く34歳、「グループホーム」は38歳、「入所施設」は47歳である。年齢が高いほど家族等と離れての生活にシフトする様子が窺える。

また、次の⑥は、家族から離れての自立生活(グループホーム利用)を希望する重複障害者が制度的要件からそれを果たせないケースである。ライフスパンの中で次なるステップに踏み出すことが可能となるよう制度の更なる充実が必要となる例である。

⑥”今は家族と同居しているが、グループホームなどに入り自立生活をしたいと考えている。アパートなどでの1人暮らしではなく、何らかの支援付き住宅における緩やかな共同生活を希望。法人Hがグループホームを設置した時も実際に見学に行った。しかし、身体障害者がグループホームを利用することは制度的にできず、知的障害のないA氏はグループホームに入れない状況。”(個別事例A氏)

#### [参考]

第4章の表4-38d「生活基盤別・障害区分別の状況」に示されているように、知的障害がない重複障害者はグループホーム利用者が0人であった。

#### (2) 家族の関わり

下の①及び②は、家族の支援や関与の在り方に関する指摘である。必要以上の支援や関与が、一面において、障害者の自立あるいは意思表示を阻む結果になり得るとしている。

③の個別事例は、家族の障害に関する理解が不十分であることから生じた問題を指摘するものである。障害が軽度であり、また重複しているが故に適正な理解が難しかった例といえる。

これら①～③は、それぞれ意味合いは異なるものの、いずれも障害とりわけ重複障害をどう捉えるかが難しいことを示すものといえる。

①”生活自立にとって重要なのは、まずは精神的自立(家族との必要以上の依存関係を断ち切ること)である。重複障害者の場合、どこまでを自力で行えるかの判断が難しい。長年一緒に暮らす家族等にとっても支援の在り方の適正な判断は難しく、本来なら自力で可能な部分まで支援してしまうケースが少なくない。そうした関係の中で、必要以上の依存関係が維持され、結果的に精神的自立も弱い傾向が見られる。”(法人A)

②”親は、子どもの事をよく知っているだけに先回りして子どもの言う事を代弁してしまう傾向がある。しかし、施設側としてはなるべく利用者本人の声を聴くよう努めている。”(法人M)

③”同居の家族の障害理解が必ずしも十分でなく、「働くのが当然。それができないのは駄目な子。」という見方に傾きがち。そのことがE氏の気持ちの負担となった面がある。”(個別事例E氏)

一方、施設としての家族に対する支援が必要とされている実情も見られる。その一例がレスパイト(介護者の一時休暇)のためのショートステイ(短期入所)事業で、法人B, D, I, K, Lから同事業への取組みについて説明があった。法人Nの場合は、同法人自体ではショートステイ事業を行っていないものの、事業実施施設との連携があるとの説明があった。これは、重複障害者の支援において家族が日頃果たしている役割が大きいことを示すものとみることができる。

重度心身障害者が比較的多く在所しているのが法人K, L, Nである。これらが入所施設としてでなく通所施設として設立された背景には、どんなに障害が重くても地域社会で暮らせるよう図るとの

理念があると思われるが、日中施設にいる時以外のケアをどのように実現するか、家族が担っている部分を社会全体でどのように支えていくかが課題といえる。

その課題への1つの具体策がショートステイ事業であるが、これも日頃の支援は家族が行うとの前提に立つものである。ライフスパンの中で家族の支援が必ずしも基盤となり得なくなった時にどうするか、今後さらに検討していく必要がある。

また、行動障害のある人の支援も課題の1つである。破壊的行動、多動傾向等の問題行動を伴う行動障害にどう対応するかは、やはり家族等にとって大きな問題となる。行動障害のある人を比較的多く受け入れているのは法人C、E、Gだが、法人Cは、強度行動障害特別処遇事業を行い、在宅あるいは他施設で対応が難しくなった人の受入れに取り組んでいる。法人Eは、24時間受付の緊急連絡電話を設け、障害者がパニック行動等を起こした時に備えている。

いずれの法人においても、周囲が障害者を理解し、障害者本人が仲間と共に就労等活動する場所すなわち自分の居場所と実感できる場を確保できるようになれば、精神的に安定し問題行動が見られなくなるとしていたが、そうした安定した段階に至るまでの過程をどう創り出すかには難しい面があるのも確かである。地域生活の実現に向けて、障害者本人及び家族をどのように支援するか検討課題といえよう。

## 2 就労面について

### (1) 作業の分野

作業の分野は多岐にわたるが、第4章のアンケート調査で最も多かった室内での製造関係軽作業の例として、個別事例A氏のケースがある。封筒のハトメの作成、部品の組立、紙箱の組立等がそれに該当するが、部品や紙箱は、企業の発注に応じその時々で変化することであった。したがって、障害者側からすれば変化に対応する訓練が必要であり、支援スタッフの側からすれば作業の実行可能性を高めるための工夫(工程、用具開発、支援の仕方等)と調整が必要となる。このほか施設等事例にも室内の製造関係軽作業の例が多数ある。実際には室内での製造関係軽作業という大枠では必ずしも括れない幅を持つ分野といえる。

第4章のアンケート調査で多くみられたそれ以外の作業について事例の方でみると、そのいくらか詳しい内容が分かる。

リサイクル関連作業では、法人B(アルミ缶のプレス作業、電線の解体から得られたネジと導線の処理)、法人C(段ボール・古新聞・古雑誌の回収)、法人F(牛乳パックを基にした手作りはがきなどの作成)、法人G(アルミ缶リサイクル)、法人H(缶の回収と納缶)、法人J(缶や瓶詰の分別作業)、法人L(各家訪問による缶の回収とそのプレス)において行われていた。また、個別事例でもA氏(リサイクルのための缶プレス)、F氏(携帯電話やパソコン機器の選別・分解作業)がみられる。

農業関係も少なくない。法人C(生ごみを堆肥に変える〔EMぼかし〕の製作)、法人D(生ゴミを利用した肥料の作成、花の栽培、野菜作り)、法人F(EMぼかし)、法人H(農耕)、法人J(花壇の植え替え・街路樹の手入れなど公園の緑化)、法人K(草花・ラン・観葉植物の栽培・販売)、法人M(無農薬野菜野菜栽培・販売)において取組みが行われていた。

清掃業では法人F(老人ホーム清掃)、法人G(公園や病院の清掃)、法人H(公共施設等の清掃)、法人N(公園清掃)が取組みを行っていた。清掃業に限れば公共部門との契約が多い。

縫製を行っている事例としては法人B(工業用ミシンで主に布巾を作る。ほか手芸や小物)、法人E、法人I(さおり織り)、法人N(布巾や巾着袋等の作成)があった。

そのほか、陶芸、クッキーなどのお菓子やパンの製作・販売、喫茶室の運営なども複数の法人で取り組まれている。

## (2) 作業遂行上の配慮

重複障害者の作業遂行に関する配慮としては、次の点をあげることができる。

### ○ 作業を可能にする(あるいは容易にする)ための用具の開発

独自に用具を開発して重複障害者の作業遂行に役立っているところが複数みられた。

①”知的障害と聴覚障害を併せ持つ重複障害者がいるが、乾燥した肥料を粉末化する作業の際、叩いて砕く用具をうまく使いこなせないことから、横方向に引っ張ることにより粉末化できる簡単な用具を保護者が開発。また、紙漉き班での牛乳パックを溶かした液を容器に流し入れる作業は、足踏み式の機械あるいは吊革式の機械(手で引っ張る)で行えるような用具を、利用者の家族やボランティアの協力により独自開発して対応していた。なお、この班に知的障害と視覚障害を併せ持つ人、知的障害と肢体不自由を併せ持つ人がいる。”(法人F)

②”利用者には知的障害に加え他の障害を併せ持つ人がいる。(中略)全盲の人は包装作業に当たる。包装の際に袋にシールを貼り付けるための簡単な道具を独自開発し活用。計量器も音声で確認できる物を使う。”(法人G)

③”陶芸品を作る時に粘土を型に合わせて叩く作業をするが、それを行えるよう障害者一人一人に合わせて簡単ながら叩くための用具を用意している。紐を引っ張ることで電動機械のスイッチを入れられたり、鉢植えに水をまけるような補助具等いろいろあった。また、作業机は、様々の高さや大きさの物が用意され、障害者が自分の使いやすい物を選べるようになっていた。”(法人K)

④”専門スタッフとして OT(作業療法士)、PT(理学療法士)に月2回来てもらい、重度の人の直接指導などをやってもらっているが、作業現場での治助具の開発、あるいは機械そのものの改造も行ってもらった。”(法人N)

⑤”ハトメの作成:(中略)紙の中央部に金具をはめ込むが、そのとき、固い板の上に棒が立っている道具を用いる。棒にまず金具をはめ込み、次に紙の部品をはめ込んで、ペットボトルで押すことによりハトメを作成する。ペットボトルには、ちょうど合うよう穴を空けており、ずれることなく紙と金具を押せるようになっている。この道具は独自に開発したもの。”(個別事例A氏)

用具の開発の中には、コストをかけた大がかりなものではなく家族やボランティアあるいは施設職員が行ったものが少なくない。重複障害者の場合、その障害の状態が多様であり作業上のハンディキャップの現れ方も様々であることから、個々人に合った用具が必要となり、各現場で身近な工夫を生かして対応している様子が窺えた。

なお、下記⑥は、用具の改良・開発ではないが既製品をうまく活用している例である。実際にはこの例に限らず多くの工夫が行われているものと思われる。

⑥”種蒔きも工夫次第で行えるようになる。雑草が生えないよう畑の上に広げておくビニールシートが

あるが、それには穴があいている。穴は手で確認できるため、目がみえなくても穴のところに種を蒔くことは可能。目のみえない人とみえる人が組んで、連携プレイしながら全体として作業を円滑に行えるよう工夫している。”(法人M)

#### ○ 作業の内容・工程の見直しと工夫

事例報告の中で逐一は触れていないが、既存の作業の内容や工程にとらわれず、障害者が遂行可能な分担部分を見いだせるよう見直し・工夫をしていたところが多かった(例えば下記①～③)。これは重複障害者に限らず障害者全般に必要なことといえるが、障害の状態が多様な重複障害者の場合は特に、個々人の状態を的確に見極めて対応することが必要となる。

また、1つの施設の中に複数の作業班があり、それぞれの班が異なる作業分野や作業内容に当たっているところが大半であった。さらに、法人の中には複数の施設を設けて異なる作業分野に取り組んでいるところもあった。これにより個々の障害者の希望・就労に対する考え方・障害の状態等に合った選択がある程度可能となる。

①”リサイクル作業では破片になった瓶を色ごとに分ける作業があるが、知的障害の故に判断が難しい、あるいは手の障害があり多様な仕分けに対応しにくい人には、茶色など特定の色だけを取り出す作業に当たってもらう。(中略)色分けが難しい人には瓶以外のキャップなどの異物を取り除く作業をしてもらう。(中略)公園緑化の方でいうと、例えば、知的障害と上肢障害を併せ持つ人には刈った雑草をビニール袋に入れる作業をしてもらっている。草を刈る仕事は難しいが、雑草の袋詰めは可能。”(法人J)

②”農業には易しい仕事から難しい仕事まで多様なものがあり、障害者がその人のレベルに応じて行える。(中略)重複障害者が取り組みやすい農作業としては、例えば、大根などを抜く、収穫物を籠に入れて運ぶ、草を取る・運ぶ・捨てる、片づけなど。(中略)種蒔きも工夫次第で行えるようになる。雑草が生えないよう畑の上に広げておくビニールシートがあるが、それには穴があいている。穴は手で確認できるため、目が見えなくても穴のところに種を蒔くことは可能。目の見えない人と見える人が組んで、連携プレイしながら全体として作業を円滑に行えるよう工夫している。職員は、作業そのものにも参加するが、連携がスムーズに行えるよう調整することも大切な役割。”(法人M)

③”D氏には最初はメッキ作業に当たってもらったが、複雑な形の部品をメッキ加工する仕事だったため難しかった。作業場の人は「メッキは無理」と判断。そこで、ジョブコーチなどが「別のこんな仕事はどうか」と提案。梱包したり(部品の輸送の時に傷がつかないようにポリ袋等で包む)、ステッカーをはがすなどの軽作業が多くある職場だったため、それに当たってもらってはと提案し、受け入れられてそれに従事することとなった。”(個別事例D氏)

#### (3) 一般雇用への移行

##### ○ 一般雇用への移行をめぐる状況

施設等事例では一般雇用への移行の例がほとんどみられなかった。その難しさを指摘する声があり(下記①及び②の他にもいくつか指摘があった。)、また、一般雇用を離職して施設に戻る人が少なからずいるとの指摘もあった(下記③)。

法人Jは、最低賃金を保障するなど労働法適用の契約によって障害者を雇っており、いわゆる福祉

的就労ではなく一般雇用といえるが、目標に掲げている企業等への移行はこれまでにないとのことであった。

一方、個別事例においては、短時間労働を含め一般雇用の例がいくつかある(D氏、E氏、F氏、H氏)。このうちD氏、E氏、H氏の3名は授産施設における訓練受講の経験を持つ。これら一般雇用へ就く4名は、いずれも複数の障害の各々をみると障害程度が軽度であるが、このうち3名が授産施設での訓練を経験していることをみると、重複障害者にとって福祉的就労の場が雇用への1ステップとして役割を果たしていることが分かる。

福祉的就労の場が一定の役割を果たしていることは、法人Jで聴取した“現在雇用している障害者は福祉的就労経験者で、新規学卒者はいない。福祉的就労を5年～10年と経験する中で、自分なりのペースで生活しながら働くことをしてきており、また、いろいろな人と交流し、自分の都合だけで物事が進まないことなどを経験として知っている。そうしたバックグラウンドが、事業団で働き続けられる土壌となっている。”との指摘にも現れている。

①“職業的自立、特に一般雇用への移行は、知的障害を併せ持つ視覚障害者の場合に難しいのが実情。鍼灸マッサージ師の資格取得が難しく、また、他の職種での就労も難しいのが現状である。”(法人A)

②“授産施設や作業所の利用者が能力向上を果たして福祉工場に移ってくるケースはほとんどない。福祉工場ですべていける人と授産施設等に向いている人との間に作業能力に大きな差があるのが現実。”(法人C)

③“入所者の中には、一般雇用へ就いていたがコミュニケーションなどの問題で継続して働くのが難しくなり離職し、在宅の状態にあったが施設に入るに至った人がいる。約20%がそれに該当する。”(法人B)

#### [参考]

第4章で示した調査の結果(表4-26)では、施設において企業等の一般雇用または自営業に移行した重複障害者の有無については、いるとした施設は99所中9所(9%)で、移行した重複障害者の数は655人中12人(1.8%)であった。

#### ○ 一般雇用を指向した取組み

一般雇用を指向した取組みの例としては、民間事業所に出向いて働く施設外作業(下記④)、他機関との連携(下記⑤)、民間企業的な組織・意識づくり(下記⑥)がみられる。民間事業所に出向いて働く施設外作業は、企業等の現場に出向くことから一般雇用への移行機会を増やすものと期待される。また、比較的高い報酬につながりやすいため希望する障害者が多いとのことであった。

なお、個別事例H氏が就職した会社は、以前より授産施設に仕事を発注してきた会社で、そのつながりからH氏の就職が実現したとのことであった。福祉的就労と民間企業との結びつきが一般雇用を生んだ例といえる。

一般雇用を指向した取組みは、重複障害者に限らず福祉的就労の場にいる障害者全体に関わる事柄である。むしろ、重複障害者とりわけ障害程度が重度の人が施設外活動等の取組みに関わるケースはまだ多くないように見受けられる。重複障害者がその種の取組みに参加できるような体制作りや環境

整備が今後の課題といえる。

④”会社に出向いて作業。①運輸企業A(メールの袋詰め、ラベリングをした上での発送作業。倉庫の中での立ち仕事。)、②運輸企業B(通販のための青汁の箱詰め。ダンボールの組立てと箱詰め)に出向く。作年6月から開始。他施設と共同して取り組む。”(法人F)

⑤”近くに就労支援センターがあるので、一般雇用希望の利用者にはそこに登録してもらい、企業との集団面接会等がある時に参加してもらう。”(法人G)

⑥”以前は班の名称をA, B, C, Dとしていたが、仕事の内容や目的を明確化する形で班の名称を決めた。併せて辞令交付も行うようにし、利用者の働く意識喚起に配慮した。”(法人G)

そのほか、地域の専門家との協力関係、地域の産業とのつながりを意識した取り組みも行われている。

法人Eは、地域の絵の専門家(画家や画商)から作品の効果的なPR方法等について教示を受け、作品の評価を高めて販売するよう努めていた。同じように、法人Iは、陶芸において地域の専門家の指導を得ながらアート展に出品しているとのことであった。

法人Fは、地域に農家が多いことから園芸品や肥料作りに取り組み、また、履歴書セットの作成・袋詰めにおいてはパートタイマー社員増に合わせて薄手の紙を使ったパートタイマー用の履歴書セットに力を入れるなど市場動向に配慮していた。

法人Gは、煎餅作りにおいて地域の専門業者からそのノウハウの教示を受けて製品の質を高め、販売網拡大にも努めていた。

### 3 コミュニケーションについて

コミュニケーションにより相互に情報や意思を伝達し合うことは、生活全般の基礎となるものであると同時に、就労を考える上でも重要な前提条件である。重複障害者とりわけ聴覚障害や視覚障害といった感覚系障害及び知的障害を併せ持つ人の場合、単一障害者が用いているコミュニケーション手段(例えば手話、音声など)をそのままでは用いることが難しく、コミュニケーションをどのように取るかが課題となる。

聴覚障害と知的障害を併せ持つ人の場合、本格的に手話を使いこなすことが難しく、身ぶりや独自のサイン(家庭や施設内だけで通用するパーソナルサイン)がよく用いられている実情がある(法人B, F, I及び個別事例C氏)。C氏の事例をみると、周囲の人がパーソナルサインを理解し、コミュニケーションできるようになったことが作業習得の重要な前提条件であることが分かる。また、必要に応じて絵や写真を用いるなどの工夫をしている所もあった。

#### [参考]

ろう重複障害者のコミュニケーション手法の実態については「障害者(児)の地域移行に関連させた身体障害・知的障害関係施設の体系的なあり方に関する研究 ～【重複障害者の施設ケアに関する実態と課題把握のための調査】(平成16年度 最終報告書)」(平成15・16年度厚生労働科学研究)に141名を対象にした調査結果が報告されている。

それによると、普通文字の獲得度合いは、自力可能が受信で10%、発信で8%と低い比率であり、90%

以上が文字を持ち合わせていない状況であるとしている。手話の獲得度合いは、自力可能が受信で16%、発信で10%であり、部分可能が受信で41%、発信で45%などであった。生活のみならず就労においても、支援スタッフの配置等によってこのコミュニケーションの課題を解決することが重要となる。

視覚障害と聴覚障害を併せ持つ盲ろうの人の場合は、各々の障害の程度や発症時期によりコミュニケーション手段が異なる。具体的には次のような手段がある(個別事例のA氏は指文字、B氏は指点字を用いていた。)。その方法が多様であり、その支援に専門性が求められることが分かる。

- ①手話： 触手話(手話を手で触れて把握)、視力が少し残っている人の場合は近くで見て把握
- ②点字： 指点字(6つの点から構成される点字を6本の指により表現するもの)、プリスタ(速記用点字タイプライタ)
- ③手書き文字： 手のひらの上で文字をなぞる方法
- ④音声： 聴力が残っている人の場合は音声(補聴器の利用を含む)
- ⑤筆談： 紙に文字を書く方法
- ⑥指文字： 指の形で文字を表現する方法。五十音方式とローマ字方式の2種ある。ローマ字方式は、子音と母音を組み合わせる形。
- ⑦その他： パソコンによる方法等

重複障害者の場合、必ずしも自分の希望、意見、状況(体調が悪い時の症状等)を的確に表現できるとは限らない。そのため周囲の人が重複障害者をよく観察し理解する姿勢が重要となる。

法人Iでは、訓練としての棒さしをうまく行えない原因が、障害者の能力にではなく棒の冷たさゆえに握りにくかったところにあるとの例を引き合いとして、“専門性といっても単に学術的なものでなく、そうした相手の状態を把握し理解する心を基にしたものが大切である。それがないまま単純に訓練だといっても、「できない人」というレッテル貼りになってしまいかねない。相手をちゃんと観る姿勢があって初めて知識が役立つ。”との指摘があった。

法人Mでは、重複障害であるが故に気を付けている点として、“目の病気がある場合、網膜色素変性症のように進行するもの、緑内障のようにその日によって症状が異なるものなどいろいろある。重複障害者の場合は自分の症状を必ずしも的確に他の人に伝えられないため、支援する側が気を付けて様子を観察し、必要に応じ病院に連れて行くなどの対応を取る。また、そうした対応を可能にするため個々の利用者の状態について職員間で日々の打ち合わせを行い、情報共有に努めている。”とのことであった。

重度心身障害者の場合は、“支援スタッフの側が障害者の表情を見て、何を言いたいのか、どんな気持ちでいるのかなどを察しながら進める。障害者の側から「あれがやりたい。これがやりたい。」と出てこない中で、具体的な活動を経験してもらったり、写真や絵を見せたりしながら障害者のリアクションを見てその意思や気持ちを推測する。”(法人L)という形で対応する例があった。法人K、Nでも同様のケースについて説明があった。

#### [参考]

重度心身障害者が在籍する社会福祉法人あけぼの福祉会の府中共同作業所・あおぞら班において、

小規模ながらコミュニケーションに関するアンケート調査が行われた。その結果が「社会福祉法人あけぼの福祉会 ―障害のある人たちの豊かな未来をめざして―」（2005）の中で報告されている。

それによるとコミュニケーションの方法等は多様で取りまとめは難しいが、『数々の手段を用いて、利用者の思いを引き出し、知覚し理解しようとしていることがわかります。』としている。

コミュニケーションを単に情報や意思の伝達と捉えるのではなく、①発達の源泉と捉えるべきこと（抱かれたり揺らされたりする事などによって笑顔になる～情動の発達。呼び掛けの声に反応する～聴覚的な発達。目と目を見つめ合う～視覚的な発達。声と顔が一致して誰だとわかる～認知の発達。これら発達が社会・文化への参加へとつながる。）、②障害者の思いや考えを引き出すために援助者からのアプローチが必要であること（障害者の発信を待つだけでなく、相互のやりとり・信頼関係を構築することが大切。）が述べられている（p183-186）。

#### 4 障害状況の把握・理解について

就労との関係で障害状況の把握・理解について注意を引くのは、どちらかというところでは障害程度が軽度の人々のケースである。個別事例D氏とE氏の場合、障害程度は軽度で就職はするものの、職場定着が難しく離職・転職を何度か経験している。両者とも精神的に不安定な面があるが、精神保健福祉手帳は所持していない。

障害が軽度の場合、周囲の人にとって見た目に障害のことが分かりにくいという点がある。特に知的障害や精神障害には分かりにくい面があり、管理職等一部の職場の人が理解したとしても、他の現場スタッフにまで理解を広めることは、必ずしも容易ではない（個別事例のD氏、E氏のケース参照）。

D氏の場合、“決められた作業手順に従って作業していれば精神的に安定。定形的でない形であれこれと指示がきて、「まだできないのか」と言われるとストレスが溜まってトラブルにつながりやすい。周囲の人にもそうした事情を伝えて協力してもらっているが、たまにしか作業場にこないパート社員や派遣社員が「こんな場所に物を置いては駄目」など注意をされるとストレスを抱える。以前はそれが離職につながったが、今はその程度は何とか消化できている。”という状況であり、周囲の理解を得る上でジョブコーチが果たす役割が大きいとされていた。また、精神科に通院するようになった事も精神的安定につながっているとしている。

E氏の場合、当初は身体障害者手帳のみ所持しており、療育手帳は所持していなかった。しかし、手帳所持の有無もさることながら、そもそも本人や家族等当事者サイドが身体障害に注意が向き、障害の状況を適正に把握・理解できなかったことが問題の底辺にあったのではないと思われる。そのため就職先の人には「できること」と「できないこと」を的確に伝えられず、正しい理解を求めることができなかった。障害者手帳も身体障害者手帳のみであったため、職場の理解が身体障害者としての理解に留まる結果となった。手帳は、各種行政制度を利用するためのパスポートという意味合いが強いが、理解を求めるための手がかりとしての側面も忘れてはならない。

また、G氏の場合は精神保健福祉手帳、療育手帳ともに20歳代半ばになってから取得している。障害に関する認識が本人と家族双方ともに十分でないまま就労年齢に達し、障害の程度は軽度で一般雇用への意欲もありながら、社会的経験の不足等のゆえに就労が難しい例である。障害状況の把握・理解に関する自己認識の重要性を浮き彫りにするケースといえる。

いずれのケースも、重複障害を主障害と思われるものに注目するだけでなく、総合的にその人の状

況を把握・理解することの重要性を示す事例といえる。まず第一に障害者本人、その家族、あるいは支援スタッフなど当事者の側に立つ人が障害者の状況を把握・理解し、その上で職場等周囲の人の理解を求めていく必要がある。

その場合、必要に応じ精神科医等の医療機関をはじめ関係機関と連携することが重要であるのは言うまでもない。また、就労の場面のみならず生活面にも目を向けて障害者の実情を把握するところから障害状況の把握・理解が始まる。その意味で、D氏、E氏、G氏とも就労と生活の双方を視野に入れながら支援する就業・生活支援センターが関わったことの意味は大きい。

## 5 その他

### (1) 地域とのつながり

施設等事例をみると、地域の専門家や住民とのつながりを重視するところが少なくない。

法人Eは絵などアート作品の製作・販売を行っているが、病院で古本屋や作品展を開き、地域の人に見てもらい機会を創り出すように努めていた。地域の人たちの理解が各種活動の支え・広がりになると考えている。また、地域にいる絵の専門家(画家や画商)の力を借り、作品の効果的なPR方法を教えてもらいながら、作品の評価を高めつつ売ろうと努めていた。

法人Gは煎餅作りに取り組んでいるが、地域の専門業者からそのノウハウの教示を受けて製品の質を高め、販売網拡大に努めている。また、地域の祭りに積極的に参加するなど地域との交流を重視していた。

法人Hは、クリーニング配達。マドレーヌ・クッキーの製造・配達・販売などを行う施設の分室を地域の小学校内に設け、地域との交流を図っている。

法人Iは、陶芸の分野において地域の専門家の指導を得ながらアート展に出品していた。

法人Mは、農作業に取り組む障害者の姿を近隣の農家の人たちが見ることにより、障害者理解が進むと考えている。農作業は、室外の作業であるだけに地域の人とコミュニケーションする機会ができやすく、地域とのつながりを築きやすいとしている。

地域社会とのつながりは、関係機関等との連携のように直接的に障害者の支援に効果をみせるわけではないとしても、障害者理解の促進、地域生活への移行、その他一般社会資源の活用の際になるものであり、重複障害者の生活・就労を考える上で軽視してはならない要素といえる。

### (2) 障害当事者間のつながり

個別事例のC氏の場合、“作業班にろう学校時代の先輩女性(お姉さんのように慕っていた先輩)が来たのがきっかけとなり、まずはその人の作業を模倣し、班の他の人の作業にも倣うようになり、次第に仕事を覚えていった。”

また、H氏の場合、“養護学校時代に慕っていた知人から「結婚した」との連絡があった。それを聞いて自分も結婚したいと思い、そのためには仕事をと考え一般就労への希望が一段と高まった。”

両者とも、養護学校時代の同じ障害を持つ仲間から刺激を受けて、生活・就労の意欲を喚起されている。ピアカウンセリングの場合と同様、障害当事者間の相互作用が効果をみせた例として注目される。障害当事者間のつながりも忘れてはならない側面といえよう。