

第2章 精神障害者の障害特性にあった「働くこと」の模索

— 多様な「働く」形態 —

1 精神障害者と「働くこと」

精神障害当事者の会合で「働いてみたいのだけれども、どうしたらよいか？」という質問を受けることがある。このような職業生活へのニーズは例外的なものではない。例えば、仕事（作業所等を含む）のない人を対象にした調査（全家連：1994）では、66.9%の障害者が「働きたい」と思い、そのうちの半数以上（55.1%）の人が一般の事業所での就職を望んでいる。また、次のような調査結果（全家連：2000）もある。作業所利用者に「やりがい・いきがい」と「一番したいこと」を自由に書いてもらったところ、「仕事」関連の記述をした人の割合は、それぞれ、一位と二位を占めた。このように、当事者の「働くこと」への思いには強く、熱いものがある。

憲法の「勤労の権利」を引用するまでもなく、事業所でも、作業所でも「働くこと」は人間にとって大変重要だ。それは、生活の糧を得るだけでなく、仕事をとおして、仲間や他者と協力したり、役割を得たり、社会に貢献したり、社会から受容されたり、自分の能力を発揮することで、充実感を感じたり、自己の価値を確認したりする。これらの「働くこと」の意義は障害の有無を問うものではないだろう。しかしながら、障害により「働くこと」から隔てられがちであればあるほど、「働くこと」への思いは強化されるのではないかと思われる。従って、「障害者基本法」第1条に「障害者の自立と社会、経済、文化その他あらゆる分野への活動への参加を促進することを目的とする」とあるのも当然のことであろう。

2 「働くこと」の厳しい現実

精神障害者を取り巻く「働く」現状はどうだろうか。「働くこと」は色々な場で行われる。まずは、授産施設や作業所などの福祉的就労と事業所での就労をみてみよう。

福祉的就労には、授産施設でのものと法外の小規模作業所のものがあるが、前者では、身体障害や知的障害に比べ、社会的資源が格段に少ないことが指摘される。また、生活の資であるはずの工賃も、1人あたり月額1万5～6千円と低額で、たとえ障害年金を併せても、自立した地域生活が可能な額とはいえない。さらに、上記の授産施設や福祉工場を数的に補完するものとして、

法外の作業所が1999年現在約1,500ヶ所（共同作業所全国連絡会の資料）あり、数万人の方々が働いている。もちろん、作業所の役割は働く場だけではないが、他に働く場を求めることのできない障害者にとっては、大切な収入源であることも事実である。しかし、利用者1人あたりの月額平均工賃が4,742円であることを知るとき（東京コロニー：2000）、あまりの現実の厳しさに前述の「働く」意義も絵空事のようなものである。

では、精神障害者の事業所における、いわゆる一般就労はどうだろうか。1998年の「労働省雇用実態調査」では、企業で就労している精神障害者は5万1千人と推計されている。同調査の数値を用いて、15～64歳の在宅者に占める就労者の比率を障害別に計算してみると、身体障害、知的障害がそれぞれ、32.9%、33.2%であるのに対して、精神障害は13.1%と企業就労の比率が極端に低く、企業の壁が高く厚いという事実がわかる。当事者の「働くこと」への思いとは裏腹に、「働く」場は少なく、その条件も良いとはいえないというのが精神障害者を取り巻く現実である。今後、当事者の就労への思いを実現し、「働く」権利を守るためには、①福祉的就労の内容の充実、②一般就労における就労機会の創出、さらには③福祉的就労から一般就労への移行促進、等の課題を積極的に解決していくことが必要だろう。

3 一般企業における雇用機会の創出

まず、上記②の一般就労機会の創出を考えてみたい。福祉同様、わが国の精神障害者への就労支援施策は、他障害に比べて遅く始まった。1987年「障害者雇用促進法」の改正でやっと同法の対象となり、以降、身体障害者、知的障害者の後を追うようにして、職業準備訓練の実施、雇用納付金による助成金の支給等様々な施策が展開してきた。しかし、障害者雇用施策の基本法とされている「障害者雇用促進法」が定めている「法定雇用率制度」は依然として精神障害者に限り未適用である。雇用率制度のメリットは雇用率へのカウントであり、精神障害者が雇用率にカウントされない現状では、企業での就労が拡大しないのも当然なのである。雇用率は障害者が社会から排除されないというノーマリゼーションの考えが基になっている。であれば、現に企業就労している、あるいはそれが可能な（労働省調査では5万人以上企業就労している！）精神障害者が少なからず存在する限り、雇用率の対象として認知し、制度的に保護すべきではないだろうか。そして、就労機会の創出、雇用拡大の呼び水として、雇用率を考えるべきだろう。

国は1995年の「障害者プラン」の中で、「精神障害者の雇用実態を踏まえ、雇用率制度の適用の在り方を検討する」としており、現在、精神障害者の雇用率問題を懸案の一つとして、厚生労働省で「障害者雇用促進法」の見直しが進んでいる。精神障害の範囲や数が不明確、企業内の障

害者の掘り起こしにつながる、プライバシーが守れない等、難しい問題があるが、雇用率算入にいたる方策を検討していく必要がある。

4 就労の土台作り

精神障害者の「働くこと」を巡る状況が厳しいことを既述の通りであるが、将来への希望はある。以下に、その根拠を示してみる。この十数年の実践から、精神障害者でも、短時間であれば労働負担が少なく、就労継続が可能であることがわかってきた。現在、労働行政では週 20 時間以上、30 時間未満であれば「短時間労働者」として正規雇用の対象となっているが、条件を緩和することで、より多くの精神障害者の就労が可能になるだろう。また、短時間労働の組み合わせ、つまり「グループ就労」、あるいは障害者や健常者あるいは障害者との「ペア就労」の可能性もある。また、ヤマト福祉財団理事長の小倉昌男氏が「スワンベーカーリー」で進めているように、経営のアイデアを活かした「儲ける」職場作りも試みられている（館暁夫：1998）。また、継続的な支援を受けながら働くということも当たり前になってきた。これらは主に、福祉的就労における精神障害の障害特性にあった就労形態の模索であるが、一般就労への示唆に富むものでもある。

また、就労支援の態勢も少しずつ整備されてきている。生活と就労の両面の継続的かつ一体的な支援及び、時間をかけた実際の・具体的かつ段階的な支援が有効であることがわかってきたことも、過去十数年の実践の大きな成果であるが、前者については、そのような機能が各地の地域生活支援センターに付与され、就業・生活総合支援の拠点として実現し始めている。後者については、今回「障害者雇用機会創出事業」において、社会適応訓練事業→トライアル雇用（3ヶ月の試用期間）→本採用という、ルートが出来た。これらは厚生労働省の誕生によって実現したものである。さらに、最近は大阪をはじめ各地で関係者の就労支援ネットワークが誕生してきている。そこでは、当事者や家族、受け皿である企業（場合によっては、労働組合）、送り手の施設、家族や支援者のネットワークが形成され、就労に関する問題解決が図られる。このような動きはまだ一部の地域に限られているが、今後各地に普及することだろう。これらの動向から、近い将来、働く熱意があれば、精神障害者であって、その力に応じて充実した「働く場」を確保できるものと考えられる。

5 障害特性にあった「働く」形態の工夫

以下に、精神障害者の障害特性にあった「働く」工夫の例を示すことにしたい。ここで、「働く」としたのは、全例とも企業での一般就労ではないが、そうかといって小規模作業所等での福

祉的就労でもない、いわば「中間的就労」とでもいいうるものである。このような工夫が行われることにより、先ほど述べた、①福祉的就労の内容の充実、さらには③福祉的就労から一般就労への移行促進が可能になることを期待する。

5.1 自主活動による経営 — 那覇市ふれあいセンター —

「ふれあいセンター」は沖縄県那覇市にある精神障害者の地域生活を実現するため設立された「当事者による、当事者のための」生活と就労を支援する組織である（ストローク：2001）。センターは次の4組織から構成されている。まず、有限会社「ふれあい工場」。「工場」に出資している市民組織「メンバーズクラブふれあい」。「工場」と提携し、人材を派遣している小規模作業所「ふれあい広場」。さらに、それらのメンバーが利用するグループホーム「ふれあい」である。ここでは、「ふれあい工場」に焦点をあて、その事業について紹介する。

設立は1995年。市民組織である「メンバーズクラブふれあい」に「福祉株」を購入してもらい、その資金を資本金にして、有限会社として設立された。現在、自前の店舗での食料品の店頭販売、車による出張販売を中心に事業を行う一方、名刺印刷、トイレットペーパーの宅配、警備業等アイデアを活かした広範囲な事業展開を図っている。取締役社長を含め運営は当事者が行う。実際のマンパワーは業務提携をしている小規模作業所「ふれあい広場」からえている。

外勤の仕事としては、関連の5つの病院と県庁への食料品、日用品あるいは弁当の出張販売、公的施設の清掃や警備（常駐と巡回がある）、クロネコメール便の配達、身体障害や知的障害者の車による送迎などの業務がある。また、職親事業所へ仕事に出る人もいる。例えば、ふれあいセンターの並びには食堂と旅行代理店があり、それらも職親事業所として、働く場を提供している。また、内勤には店舗での無農薬野菜や自然卵、牛乳、味噌やパン等の食料品の販売とそれに伴う仕入れ、経理などの業務、コンピュータを利用した名刺作成及び販売業務、県から受託しているFAXでの精神保健の啓発普及を目的とした情報提供業務などがある。特に、名刺は100枚で1000円と安価であるため、県庁職員の大多数のシェアを占めているという。

1日の勤務の概略は次の通りである。朝9時に出勤、店舗2階の事務所に集まり、当日の役割の確認、連絡事項についてミーティングを行う。職種は本人の希望を尊重して決められる。勿論、変更も可能である。10時から、それぞれの班に分かれ、仕事を開始。午後3時～6時の間に仕事を終え（外勤は早い）、それ以降は帰宅したり、センターの交流室で仲間との談話やカラオケを楽しむ。

給料は日給月給で基本給と職務給との組み合わせで決まり、平均は1万5千円であるが、最高8万円の人もある。

「ふれあいセンター」は当事者による自主的運営であること、当事者が「すき間産業」「ついで産業」と述べるような、多彩な仕事を開発している点に特徴が見られる。また、県の精神保健福祉センターを退職して、「伴走者」として関わっているN氏の支援も見逃せない。

5.2 短時間・グループ就労 — 横浜市精連久保山事業所 —

横浜市精神障害者地域生活市連合会（以下、市精連と略）といえば、もともとデパートの配送を行っている運送会社から、中元や歳暮用品の仕分けを請け負い、作業所の利用者集団が職員と一緒に働く「集団アルバイト」で有名であった（館暁夫：1996a）。しかし、この「集団アルバイト」も94年から景気悪化のため中止され、保護的な働く場が求められていた。久保山事業所は精神障害者の働く場を確保するため、95年に横浜市の委託を受け、市営久保山斎場に開設された事業所である。

仕事は斎場内の清掃と会葬者が待つ休憩室の清掃と湯茶の用意、後片付け、トイレや扉、建物の外周の清掃からなる「湯茶等日常施設管理業務」である。清掃は床にゴミが落ちてはいないか、トイレが汚れていないか、一時間に一回斎場内をパトロールして行う。斎場の扉は鏡面仕上げになっており、付着した指紋等も拭き取る。会葬者の休憩室の清掃とセッティングが「湯茶」の所以である。収骨のアナウンスで会葬者が休憩室から出た後、ゴミや食べ残し、飲み残しと9点セット（ポット、湯呑茶碗、急須、茶筒、お盆、茶がら捨て、灰皿、湯のみに掛けるふきん、お膳ふきん）を湯沸し室できれいにし、次の使用のために準備する。

ちなみに、1日の葬祭件数は15-20件、休憩室が2階と3階にそれぞれ6室ずつあり、これらの仕事をスタッフを含め、4、5人が10分程度で行う。また、作業の指示はコンピュータのディスプレイ上でなされる。

久保山事業所の人員構成は常勤職員2名、非常勤職員1名、精神障害をもつ従業員が20名からなる。2,3階にはそれぞれ4人が常時スタンバイしている。

労働時間は1日4時間の半日勤務で、人により月に10~18日の勤務。時給は690~720円で、勤続年数によるが最低賃金はクリアーしている。従業員の月収は3~5万円で、障害基礎年金とあわせると、10万円を越す。その他、交通費は全額支給、労災保険が適用される。また、欠員

はその度に横浜市精連参加の作業所のメンバーから、随時募集されるが、雇用契約は更新制の1年契約である。

久保山事業所での就労を考えると、短時間かつグループでの就労であるので、従業員の負担も少なく、労働力を安定的に獲得できるというメリットがある。しかも、職員がジョブコーチあるいは支援者として機能している。仕事それ自体は他者との接触が少なく、比較的定型的で簡易な作業であることも精神障害の特性に合致している。また、いざという場合、母体である作業所からの援助がえられるということも強みである。久保山事業所での仕事が精神保健を司る衛生局主管の官公需であり、当局が精神障害者の就労に理解があること、これまでの経験がマニュアル化され、支援法が確立されたものであることを考えるとき、この種の働き方がもっと普及してもよいはずである。

5.3 行政とのタイアップ —ハートランド—

豊島区大塚にある「ハートランドひだまり」はレストランと高齢者や障害者への配食サービスを行っている精神障害者の小規模作業所であり、1993年に設立された。「ひだまり」の上部団体である豊心会には、精神障害者通所授産施設「マイ・ファームみのり」や作業所である「ハートランドみのり」がある（館暁夫：1996b）。それらは、印刷や組み立ての作業をしているが、「ひだまり」は、手仕事をするのではなく、地域に貢献出来るサービスの仕事をしたいという事で始まった。その具体化が店舗内での喫茶及び食事の提供と高齢者や障害者など、買い物に不自由な方々への弁当の出前、即ち配食サービス事業であった。

店舗での飲食サービスは喫茶と日替わり弁当である。営業は10時半から5時まで。スタッフの指導で、調理、盛り付け、食器の洗浄、清掃、金銭管理等はメンバーが行う。献立は専門のスタッフが作成している。

5.4 アイディアによる経営 —スワンベーカーリー—

スワンベーカーリー銀座店は障害者が働くパン製造販売の店舗であり、ヤマト福祉財団理事長小倉昌男氏がスワンベーカーリー第1号店として平成10年6月に開店した（館暁夫：1999）。小倉氏は前ヤマト運輸の社長、宅急便の考案者である。スワンベーカーリーの誕生の裏には、小倉氏と2つの出会いがある。第一の出会いは小倉氏と無認可小規模作業での工賃月平均1万円以下という障害者の福祉的就労の厳しい現実であった。平成5年に引退後社会貢献のため、私財を投じてヤマト福祉財団を設立すると、それらの小規模作業所への経済的援助とともに、経営をパワーアッ

プするために、全国的にセミナーを開始した。スローガンは「月給1万円からの脱出」である。それらの活動を行っている間に、第二の出会いがあった。それは、某製パン会社の冷凍パン生地を用いた製パン技術との出会いである。現在、売れ筋なのは焼きたての美味しいパン、冷凍生地の技術を用いれば、障害者にも、従来困難といわれているパン製造が可能であろう。美味しければ売れる、そうすれば、より高い工賃が保障できる。そう確信した小倉氏は自ら銀座に障害者の働くスワンベーカーリー第1号店を開店させた。経営形態は株式会社であり、技術指導は冷凍生地の特許を持つ「タカキベーカーリー」から得た。従業員はヤマト運輸からの出向者4人、障害者6人、指導員1名、パート2名であった。冷凍パン生地の利用といっても、解凍、成形、発酵、焼き等の工程はスワンベーカーリーが行う。それから、接客も。皆パン作りと販売については素人であったが、タカキベーカーリーの専門家によるOJTの指導を受け、習熟した。

営業は月～土、朝8時から夜7時まで。パンは3時間毎に1日3回焼く。就業時間は7時間、早番、中番、遅番の3シフト制。時給は最低賃金をクリアしており、大体月収は10万円以上である。障害のある従業員の身分は1年更新の契約社員である。

その後、スワンベーカーリー・チェーンは1999年に、都立王子養護学校の卒業生の父母の会を母体とした「Vの会」により、北区十条に2号店を開店する。十条店では、さらにアイデアを發揮し、店頭販売の他、宅配や訪問販売を行い、立地の悪さを補って、売り上げを伸ばしている。また、2000年には、新宿区落合に第3号店である落合店が開店した。ここは社会福祉法人かがやき会が経営する精神障害者通所授産施設就労センター「街」として、運営されている。他の2店とは、主たる働き手が精神障害者であることが異なる。そのために、障害の特性に合わせ1日4時間程度の短時間就労を採用し、工賃は最低賃金以上を支給しているという。

5.5 各団体間の協力による仕事の配分 — 多摩市障害者福祉協会 —

1998年、多摩市にある小規模作業所等18障害者関連団体が「多摩市障害者福祉協会」（多障協）を設立した（工藤正：2000）。多障協は多摩市が分別収集したビンや缶などを資源化するために設立された市立資源化センター（愛称「エコプラザ多摩」）におけるビン・ペットボトル等の選別作業を受託し、多障協所属の障害者のために、「請負労働」による就労機会を創出している。多摩市からは年間、数千万円の業務委託を受けている。

作業はセンター内のビン選別場に出向いて行う。実際の作業は、ベルトコンベアーで運ばれてくるビンとペットボトルの選別である。毎日6ヶ所の小規模作業所に所属する知的障害者4人と精神障害者2人が支援者2名の支援を受けて勤務している。これらの支援者のうち、1名は多障

協の嘱託職員、もう1名は政府の緊急地域雇用特別交付金による雇用である。障害者1名あたり、週1-4日の勤務で、計12人の障害者が交代しながら配置されている。精神障害者が体調が不調の場合、他の団体に代わってもらするなど、弾力的な運営が特徴である。このような複数の障害者団体が共同・連携することにより、労働力の安定的確保が可能となり、資源化センターと多障協の良好な関係が保たれている。障害を持つ従業員の給与は最低賃金を上回る額に設定されている。

多障協は資源化センターの他にも、学校開放施設のトイレ清掃や福祉農園の整備業務を多摩市より、業務委託を受けている。

資源化センターにおける、このような就労形態は、支援者付き「請負労働」であって、働く障害者個人にとっては雇用契約にもとづく就労ではないが、支援者のサポートを受けながら短い労働日数で柔軟に働けるという点に特徴がある。このような就労形態は特に、精神障害者に向いているように思われる。

文 献

- 工藤正, 2000, 「様々な雇用・就労の取り組み」, 日本知的障害者福祉連盟編『発達障害白書 2001』, 126-127, 日本文化科学社
- ストローク, 2001, 『「納得のいく社会参加」(ビデオ)』
- 全家連, 1994, 『精神障害者・家族の生活と福祉ニーズ '93』
- 全家連, 2000, 『地域生活本人の社会参加等に対する意識と実態 '98』
- 館暁夫, 1998, 「ノーマライゼーションとは年1回職員旅行に行けること」, 『働く広場』, No.245, 12-15
- 館暁夫, 1996a, 「横浜の街で暮らすために」, 『働く広場』, No.225, 12-15
- 館暁夫, 1996b, 「命と心をつなぐハートランドのお弁当」, 『働く広場』, No.229, 12-15
- 館暁夫, 1999, 「メロンパンが焼き上がりました」, 『働く広場』, No.259, 12-15.
- 東京コロニー, 2000, 『高齢者・障害者の就労環境と就労支援システムの研究』