

**NIVR**

資料シリーズ  
**NO.2**

Fountain House方式の  
クラブハウスモデルと過渡的雇用プログラム

**1992年 3 月**

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## ま え が き

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、職業リハビリテーションに関する研究・開発、情報の提供、専門職員の養成・研修などに関する総合的な施設として日本障害者雇用促進協会によって運営されております。

このため、当センターでは、職業リハビリテーションの各領域にわたる研究・調査を広く実施し、その成果を調査研究報告書等として発表するとともに、研究の過程で蓄積された内外の文献資料や研究データなどのうち重要と思われるものを資料シリーズの形で取りまとめ、今後の研究の基礎資料とするとともに、関係の皆様への参考として供していきたいと考えております。

本書は、こうした当センターの研究活動の一環として、米国のニューヨークにある Fountain House が中心となって進めているクラブハウスの活動に関する情報を取りまとめたものであります。

Fountain House での活動は、わが国においても多くの人々の注目するところとなっておりますが、本報告は、1992年8月、米国 South Carolina 州の Greenville で行われた「クラブハウス・モデルに関する第6回国際セミナー」に出席して得た情報のうち、クラブハウスを考えるとときもっとも重要と考えられるクラブハウスモデルの基準、及び、精神障害者の雇用に関係の深い過渡的雇用を中心にまとめたものです。

この報告が、わが国における精神障害者の社会復帰及び雇用拡大のために参考になることを期待します。

1992年2月

障害者職業総合センター

執筆担当者

高木 美子 障害者職業総合センター 統括研究員

# 目 次

はじめに

I	Fountain House とは	1
1.	職業前デイプログラム (pre-vocational day program)	1
2.	過渡的雇用プログラム (transitional employment)	2
3.	夜間・週末プログラム (社会的プログラム)	2
4.	住居対策	2
5.	中古品再生販売店経営	2
6.	研修	3
II	Fountain House 方式のクラブハウス	5
1.	クラブハウスの現状	5
(1)	クラブハウスの規模	5
(2)	基盤と経済的状況	5
(3)	活動状況	7
(4)	クラブハウス・モデルの基準等	8
2.	クラブハウス・モデルの基準 (standars)	8
(1)	基準の基本的なことに関して	9
(2)	改正案に関して	10
(3)	個別条項に関して	11
III	過渡的雇用	21
1.	過渡的雇用の発展過程	21
2.	過渡的雇用の原則と実際	21
(1)	過渡的雇用の原則	21
(2)	過渡的雇用の進め方	22
(3)	過渡的雇用で関係者が遂行しなければならない事項	23

(4) 過渡的雇用の具体的職種	24
(5) 過渡的雇用の変形例	25
3. 過渡的雇用に対する評価	26
(1) 過渡的雇用の効果調査結果	26
(2) 事業主の評価	32
4. 過渡的雇用に対する批判とそれに対する回答	34
5. 過渡的雇用と援助付き雇用との関係	38
IV クラブハウスの実際	41
1. Gateway House	41
2. New Day Clubhouse	47
おわりに	52
引用文献	54
付録 I 第 6 回クラブハウス・モデルに関する国際セミナーのプログラム	56
付録 II クラブハウス・モデルの基準 (1991 年 8 月 22 日現在)	60

## はじめに

精神障害者の社会復帰、特に就職とその後の職業生活の維持については、多くの関係者の努力にもかかわらず、未だ効果的なリハビリテーションの方法は確立されていない。しかし、最近では、医学的あるいは薬物的治療だけではなく、心理社会的な側面からの働きかけが注目されてきている。その一つとして、米国の New York にある Fountain House での活動は、米国国内にとどまらず、世界的にも注目され、Fountain House 方式のクラブハウスモデルの試みがなされている (Chambenlin, Rogers & Sneed, 1990; Bond & Boyer, 1988)。

わが国においても、New York の Fountain House からスタッフを招聘して講演会が催されたり、Fountain House を訪問、視察する人たちも増え、その報告も散見される (秋元, 1988; 大関, 1988; 小林, 1988; Propst, 1990)。

また、Fountain House では、Fountain House をモデルとして次第に増加するクラブハウスに対して、クラブハウス・モデルに関する国際セミナーを開催し、各クラブハウスの経験、情報を交流し、よりよいクラブハウスのあり方を討議し、普及する活動を行っている。1989年8月、米国 Missouri 州の St. Louis において行われた第5回国際セミナーには和歌山県立医科大学精神科医師の東雄司博士を始め6名が参加しているが、筆者は、1992年8月、米国 South Carolina 州の Greenville で行われた第6回国際セミナーに出席する機会を得た。このセミナーでは、全米各地にあるクラブハウスからスタッフと呼ばれる職員とメンバーと呼ばれる精神障害者が約600人参加したほか、スウェーデン、デンマーク、カナダ、イギリスなど8カ国からの参加もあった。セミナーは8月18日から22日まで5日間にわたって行われ、7つの全体会議と80に及ぶ分科会で構成され、テーマはクラブハウスモデルの基準 (standards)、権利擁護、クラブハウスの国際性、過渡的雇用 (transitional employment)、教育の機会、スタッフとメンバーとの関係、住宅対策、クラブハウスの組織のあり方など多岐にわたっている (セミナーのプログラムは付録 I 参照)。

これらのすべての全体会や分科会に出席はできなかったが、ここでは、特に、クラブハウスを考えると最も重要と考えられるクラブハウスモデルの基準、及び、精神障害者の雇用に関係の深い過渡的雇用に関して、会議における発表・討議内容及び入手した資料等をもとに、資料シリーズとして報告することとした。

なお、Fountain House に関しては、すでいくつかの文献も出されているが (ファウンテン・ハウス教育部 松原訳, 1990; その他)、クラブハウスの原理を理解するために、簡単に Fountain House の概略についても記述することとした。

この報告が、わが国における精神障害者の社会復帰及び雇用拡大のために参考になれば、幸いである。

## I Fountain House とは

Fountain House は、1940 年後半に州立精神病院を退院した 4 人の精神障害者によって WANA (We Are Not Alone) と名付けられて始められた精神障害者の自助活動が基盤となっている。最初は教会や図書館の一隅を借りて会合を持ち続けたが、1948 年、現在の New York 市の中心部に中庭に泉 (fountain) のある家に根拠地を得、Fountain House と名付けられた。したがって、Fountain House は、その前身である自助グループ WANA の思想が引き継がれ、障害者自身の組織としての活動が行われている。

Fountain House には、現在約 800 人のメンバーが登録され、毎日 400 人のメンバーがクラブハウスに通ってきている。このクラブハウスという言葉はわれわれ日本人にはわかりにくいものだが、いわゆる社交の場であるクラブで、ここに入出入りできるのはメンバーシップすなわち会員の資格を持った人に限られるもので、ここでさまざまな活動が会員相互で行われるもの、と考えることができる。したがって、Fountain House を始めとするクラブハウスでは、ここに入出入りするのはメンバーであり、精神病の患者でもなければ、治療や訓練、サービスを受けるクライアントでもないのである。そして、ここで働く職員はスタッフと呼ばれ、彼らは精神科の医師でもなければ、精神病を治療する治療者や指導者あるいは監督者ではなく、クラブハウスの運営のためにメンバーとともに働き、クラブハウスの運営に責任を持つ人たちなのである。

Fountain House では、現在、次の活動が行われている。

### 1. 職業前デイプログラム (pro-vocational day program)

ここでは、クラブハウスを運営するために必要な作業をメンバーとスタッフとともに処理する中で、メンバーが障害レベルにかかわらず、人の役に立つことを体験し、自分の能力を再認識し、生きがいを感じ、将来への新たな基礎を自然に育む場である。

実際の作業としては、次のような作業がある。

- ① 昼食などを提供するための買物、献立、調理、配膳等を含む料理部門
- ② 一般事務、
- ③ 会員の統計や調査・研究
- ④ 経理事務
- ⑤ 会報の出版、広報用のフィルム作成などの広報活動
- ⑥ 電話交換
- ⑦ ゲストや入会員の案内



- ⑧ 建物の清掃、修理、保護などのメンテナンス
- ⑨ 活動を休んでいるメンバーを訪問したり、入院中のメンバーを見舞ったりするアウト・リーチの活動

## 2. 一過渡的雇用プログラム (transitional employment)

これについては後述するが、精神障害者が地域でフルタイムで就職することはきわめて困難であることから、まず、パートタイムで短期間、簡単な仕事で働く体験をもつことから始める。そのための職場を地域の一般企業の中に準備し、これらの職場を何力所か体験する中で、職業生活への適応を高めようというものである。したがって、最終的な一般雇用ではなく、一時的で、過渡的な雇用であり、一般雇用へ移行するための通過的なプロセスである。

## 3. 夜間・週末プログラム (社会的プログラム)

精神障害者は地域社会で人間関係をうまく処理できずに孤立しがちである。このプログラムでは、そういった人々が集まり、交友関係を作り、社会性を身につけることができるように企画されたもので、さまざまな活動が行われている。例えば、美術クラブ、写真クラブ、劇やコーラス、ボーリングなどのスポーツ、映画・演劇鑑賞、ゲームなど多彩である。これらの活動は、日中は行わない。それは一般に働いている人々と同じ時間帯に行うことにより、地域での適応を容易にするためである。

## 4. 住居対策

病院から退院してまず問題になるのが住むところである。職業を持たない精神障害者は公的扶助を唯一の生活財源とする場合が多く、きちんとした住宅に入居することはきわめて困難な状況にある。そのため、Fountain House では手ごろな家賃のアパートをメンバーに賃貸することにし、メンバー2～3人がいっしょに生活できるようにした。ここに住む条件としては、積極的にFountain House のデイプログラムに参加することであり、この条件を満たす限り、居住期間に制限なく住むことができる。

1982年現在、50棟のアパートに138人が居住している(ファウンテン・ハウス教育部, 1990)。

## 5. 中古品再生販売店経営

Fountain House のアパートに住むメンバーのために、中古の家具を寄贈したいという人が増えたため、この申し出に応じて中古品再生販売店を開設した。これにより、手ごろな価格で家具、衣類、靴、電気製品などをメンバーや地域の人たちが得ることができるようになったと同

時に、就職前のメンバーに、倉庫係、商品の分類、値付け、販売、レジ係などの仕事を体験する場となっている。

## 6. 研 修

全米及び世界各国にあるクラブハウスのスタッフ、メンバー及びディレクターに対し、3 週間の実地研修を行っている。この活動により、各地に Fountain House モデルのクラブハウスが充実し、拡大してきている。

## II Fountain House 方式のクラブハウス

### 1. クラブハウスの現状

Fountain House の活動をモデルとして設立されたクラブハウスは、1989 年の第 5 回国際セミナーでの発表によると全米及び諸外国に約 350 あり、約 20,000 人のメンバーが所属している。

これらのクラブハウスの現状に関する調査が、1991 年 3 月から 5 月に、8 週間の調査期間をかけて行われ、その結果が第 6 回国際セミナーで報告されたので、この結果に基づき、以下、クラブハウスの現状を概括する。

調査結果は、回答のあった 196 のクラブハウスについて行われている。うち、181 が米国内、15 が国外のクラブハウスである。

#### (1) クラブハウスの規模

##### ① メンバー数

メンバー数（回答クラブハウス=196）は、50 人未満のクラブハウスが 50 ヶ所（26%）、50～100 人未満が 86 ヶ所（44%）、100 人以上が 60 ヶ所（31%）で、全クラブハウスのメンバー数合計は 19,298 人、1 クラブハウス当りの平均メンバー数は 96.5 人となっている。

##### ② スタッフ数

これに対し、スタッフは、米国のクラブハウスにおいてはスタッフ 1 人当りの平均メンバー数は 16 人ということなので、1 クラブハウス当りのスタッフ数は 6 人程度といえる。

#### (2) 基盤と経済的状況

##### ① 援助機関

クラブハウスで行うプログラムを援助している機関がなく独立しているクラブハウスは 42 ヶ所（21%）であるが、その他は次の機関、団体から援助を受けているプログラムがある。すなわち、精神保健センター 93 ヶ所（47%）、精神保健センター以外の精神保健サービス提供者 34 ヶ所（17%）、非営利団体 29 ヶ所（15%）、その他 2 ヶ所（0.5%）である。

##### ② 財源

財源は、州の精神保健局から受けているクラブハウスが多く、110 ヶ所（60%）にのびている。郡または市から受けているクラブハウスは 68 ヶ所（37%）、メディケードの資

金を受けているクラブハウスは 86 ヶ所 (47%)、国または連邦の助成金を受けているクラブハウスは 27 ヶ所 (15%)、州の職業リハビリテーション部から助成を受けているクラブハウスは 31 ヶ所 (17%) と比較的少ない。さらに、民間から助成を受けているクラブハウスは 64 ヶ所 (35%) となっている。

③ 年間予算

次に、クラブハウスの年間予算額をみると、全クラブハウスの予算額合計は 69, 350, 623 ドルで、1 クラブハウス当りの平均予算額は年間 436, 167 ドルとなっている。これを分布でみると、表 1 のとおりである。

表 1 クラブハウスの年間予算額

(回答クラブハウス=159)

	所	%
10 万ドル未満	8	5
10 万～20 万ドル	35	22
20 万～30 万ドル	40	25
30 万～40 万ドル	27	17
40 万～50 万ドル	14	9
50 万～100 万ドル	24	15
100 万ドル以上	11	7

④ コスト

メンバー1人当りのコストは、全メンバーを基礎にして計算すると 3, 594 ドルであるが、1 日平均参加メンバーを基礎にして計算すると 8, 136 ドルとなっている。

⑤ クラブハウスの建物

また、不動産の所有として、クラブハウスの建物を自己所有しているクラブハウスは、64 ヶ所 (34%) であり、残り 65%は借りている。クラブハウスとして使用している場所が自分たちだけのものかどうかをみると、85 ヶ所 (46%) は独自の場所を使用しているものの、精神保健と共有が 27 ヶ所 (15%)、精神保健以外との共有が 18 ヶ所 (10%) となっている。(回答クラブハウス=185)

### (3) 活動状況

#### ① 活動日と参加者数

回答クラブハウス 196 のうち、週 5 日オープンしているクラブハウスは 181 ヶ所 (92%) となっている。

1 日の平均参加者数は、全クラブハウス合計数で 8,524 人、1 クラブハウス当り平均にすると 44~45 人となる。この 1 クラブハウス当り平均参加者数の分布は表 2 のとおりである。

表 2 1 日の平均参加メンバー数

(回答クラブハウス=196)

	所	%
13 人未満	15	8
16~25 人	50	26
26~35 人	32	16
36~50 人	52	27
51~70 人	25	13
71~80 人	7	4
81~400 人	15	8

#### ② 過渡的雇用プログラム

過渡的雇用プログラムを行っているクラブハウスは、134 ヶ所 (68%) で、現在協力している事業主数は 661 ヶ所、過渡的雇用に従事しているメンバー数は 1,470 人となっている。したがって、過渡的雇用に従事しているメンバーは、活動している全メンバーの 18% に当たる。また、1990 年の過渡的雇用により得た賃金の合計は、4,109,183 ドルになっている。

#### ③ 自立的雇用

自立的雇用 (independent employment:フルタイム・常用で一般雇用に就くこと) をしているメンバーがいるクラブハウスは、118 ヶ所 (60%) で、1990 年、自立的雇用したメンバーの数は 881 人、自立的雇用しているが、まだクラブハウスで活動している人は 1,583 人となっている。

#### ④ 社交プログラム

社交プログラム・レクリエーションのプログラムを行っているクラブハウスは 144 ヶ所 (73%) である。クラブハウスを土曜日あけているものは 89 ヶ所 (45%)、日曜日にあけているクラブハウスは 47 ヶ所 (23%)、土曜と日曜にあけているクラブハウスは 37 ヶ所 (19%) とまだ少ない。

#### ⑤ 住居対策

住居対策を持っているクラブハウスは、62 ヶ所 (31%) で、クラブハウスが運営する住居に住んでいるメンバー数は 1,546 人である。

#### ⑥ 交通対策

交通対策を持っているクラブハウスは 114 ヶ所 (57%) で、クラブハウスの交通対策を利用しているメンバー数は 14,847 人である。

### (4) クラブハウス・モデルの基準等

#### ① 基準達成に対する態度

クラブハウス・モデルのすべての基準を達成しようとしているクラブハウスは、143 ヶ所 (85%) であるが、すべての基準を満たすことを考えていないクラブハウスも 26 ヶ所 (15%) ある。この基準を満たすことを考えていない 15%のうち、3分の2はクラブハウスの名簿に掲載されていないクラブハウスであるので、正式にクラブハウスと認定されたもののみを対象とすれば、すべての基準達成を目指しているクラブハウスは実際には 85%以上であるとのコメントを、第 6 回国際セミナーの分科会において、Propst, R (Fountain House の教育部長) が行っている。

#### ② 研修の受講

Fountain House は、クラブハウスのスタッフとメンバーに対して 3 週間の研修を行っているが、この研修を受けているメンバーの数は 214 人、スタッフの数は 320 人となっている。

## 2. クラブハウス・モデルの基準 (standars)

Fountain House の活動をモデルとして設立されたクラブハウスは、Fountain House でこれまで押し進めてきた理念に沿ったものでなければならない。第 5 回国際セミナーにおいて、クラブハウスモデルの基準について草案が示され、分科会で討議された (生駒, 1991)。その後、2 年間にわたり、検討が加えられ、表 3 に示す基準に修正された上、1991 年 3 月から 5 月にかけて

て 196 のクラブハウスに対してこの基準に対する意見が調査された。その回答が表 3 である。

これらの意見を考慮して、第 6 回国際セミナーの全体会議（クラブハウスモデルの活動のための基準）（1991 年 8 月 18 日（日）午後）に、表 4 の改正案が提出された。

この全体会及び 8 月 20 日午後行われた分科会で、クラブハウス・モデルの基準について討議されたが、その中の主要な意見をまとめると以下のとおりである（括弧内は発言者名）。

#### (1) 基準の基本的なことに関して

- ① この基準は、米国国内の基準ではなく、国際的な基準である。クラブハウス・モデルの水準を下げないために、どこの国で行う場合にもこの基準が適用される (Propst, Rudyard)。
- ② この基準を作り上げるために、2 年かかって、1,000 人以上のスタッフとメンバーが参画してきた。そして、調査結果ではクラブハウスの 85%がこの基準に賛成し、従う意思を示していることに誇りを持っている（同上）。
- ③ 現在、ある特定の基準が必要のない地域でも、その基準が必要ないということにはならない。いっか必要になることもあるし、基準はメンバーの基本的人権に関する宣言でもあるのだから、削除すべきではない（同上）。
- ④ Gateway House では、設立当初は基準に合わないやり方をする事もあったが、現在は基準を達成するよう努力をしている。クラブハウス・モデルの基準は、クラブハウスにとって大切な道具である。基準によって、クラブハウスがどのような状態にあるか、将来どの方向に向かうべきかを知ることができる。クラブハウス・モデルの基準は、向上心の象徴、態度、生き方、働くことに対する考え方そのものを示している。クラブハウス・モデルは、クラブハウスのスタッフとメンバーが一緒になって、可能性を最大限に伸ばすという目標に向かって働くためのものである (Norward, Kit :Gateway House のメンバー)。
- ⑤ 基準の重要性について述べると、まず第 1 に、基準にクラブハウスの活動が記述されていると、プログラムに必要な資金援助を要求しやすい。第 2 に、基準を見れば、過渡的雇用はシェルタード・ワークショップとも違うし、病院で行うセラピーとも違うことが明らかになる。また、第 4 項に述べられているように、メンバーは病名や能力に関係なくクラブハウスのあらゆる場面に平等に参加できるということは、クラブハウスは精神科の治療とは違うものであることが明かで、誤解を避けることができる (Roth, Ulla:スウェーデンの Fontan-huset のメンバー)。
- ⑥ この基準は国際的である点で貴重なものである。なぜならば、この基準を通して、小さな地域だけではなく、国際的な広い地域の活動に参加しているという認識を持つからである（同上）。

- ⑦ 基準について考えるとき、クラブハウスのおかれている文化的背景、これまでの経験、スタッフ・メンバーの感情等を考える必要があり、クラブハウス・モデルが同意を得た基準になるまでには、何年もの経験や失敗を積み重ねなければならない。基準は、リハビリテーションに対する価値観、尊厳、統合、あるいは熱意といったものに対する価値観を示したものである。したがって、基準を最もよく実行しているクラブハウスは、リハビリテーション、尊厳、統合、そして熱意といったことに対して最も進歩していることになる (Roth, John : New Frontier Club のスタッフ)。
- ⑧ 基準が必要とされる理由として、各クラブハウスで問題のある要素を確認するため、よりしっかりしたクラブハウスを運営するため、クラブハウスの価値体系を文章表現することにより強調するため、主観的なクラブハウスの体験を客観化するため、世界中のクラブハウスの間の統一を保障するため、よりよいクラブハウスの実現に向けてのガイドとするためなどがあげられる。そのために、1,000人以上の賛成を得てつくられた。したがって、基準のどの項目も削除はできない (Waters, Bill : Cowlitz River Club のディレクター)。
- ⑨ 変わることが必要なのはわれわれであり、クラブハウス全体で基準に合わせながら、お互いを援助して行くためのよりよい方法を見つけ出さなければならない (同上)。
- ⑩ クラブハウスのメンバーは次第に責任を負えるようになり、クラブハウスの中での力を拡大して行くだろう。そのときは、メンバーとスタッフと共に、会員のニーズの変化に対応するためのいろいろな方法を考えねばならない。基準を修正するのは、そのときでよい (同上)。

## (2) 改正案に関して

- ① 表3に示した各クラブハウスの基準に対する意見のうち、反対が最も多かったのが第7項である。反対の理由はスタッフだけの会合、またはメンバーだけの会合は重要事項を決定するような公式のものでは認めないが、非公式な会合は許されるべきだというもので、そのように改正する提案を行った。

第24項目は、外部の機関のケース・マネージメントを受けないということで混乱を起こしやすいので、この言葉を削除した。

また、住宅に関する基準は重要であるが、従来の基準には記載されていなかったもので、第25項に追加規定した (Propst, Rudyard)。

- ② 調査の結果、「改訂すべき」あるいは「従えない」と答えたクラブハウスが多い項目でも、ただちに改訂はできない。例えば、クラブハウスの核ともいうべき過渡的雇用は、す



で意見の一致をみて進められているものであるから、改訂すべきではない。しかし、ヨーロッパ諸国などでは、制度上の差異から準基準を作る必要があるかも知れない。

第32項の独立した諮問委員会を設置することには賛成しながら、実際にまだ諮問委員会が設置されていないクラブハウスが多い。しかし、これらのクラブハウスも2～3年のうちに設置すると思われる。また、できたばかりのクラブハウスが過渡的雇用プログラムを持っていないのは理解できるが、2年も経って過渡的雇用プログラムがないのは問題である（同上）。

- ③ 第24項のケース・マネージメントは、当クラブではクラブハウスが行わず、外部の精神保健の機関が行っている（Streck, Mariam:オランダの de Waterheuvel のスタッフ）。

### (3) 個別条項に関して

- ① 基準の第19項は、精神病を経験したメンバーに対してクラブハウスは一般雇用に戻るために援助をすることを明記し、われわれに自立を与えてくれた（Roth, Ulla）。
- ② 基準の第15項で、クラブハウスの中で行われる作業に対してはメンバーには賃金は支払われない。クラブハウスに収入があった場合には、メンバーの利益になる教育などに使用する（Streck, Mariam）。
- ③ 第20項のgでは、過渡的雇用の職場で訓練をするのはクラブハウスとなっているが、過渡的雇用の職場は通常の職場と同じであるべきで、従業員はその会社の人から訓練を受け、指導されるべきで、当クラブではそうしている（同上）。

表3 「クラブハウスの活動のための基準」に対する意見調査結果

Fountain House 全国クラブハウス普及計画部

調査対象=185 クラブハウス

規 約 項 目	反対	改訂すべき	従えない
● 会員（メンバーシップ）			
1. 入会は個人の意志による。 また、会員資格に期限をもうけない。	0	1	0
2. 入会審査は、クラブハウスが独自に行う。入会資格は、精神病歴をもつすべての人に与えられるが、クラブハウス内の安全をおびやかす者は除かれる。	0	1	3
3. メンバー自身がクラブハウスの利用法及び一緒に働くスタッフを選択する。メンバーの参加を強要するような同意事項、契約、予定表または規則はもうけない。	1	0	7
4. すべてのメンバーは、クラブハウス内では平等に、すべての活動に参加する権利を有し、診断名や障害の程度によって差別されることはない。	2	1	0
5. メンバーは、クラブハウスにおけるすべての参加状況の記録を書くことに自由意思で参画する。これらの記録はすべて、メンバーとスタッフの両者が署名する。	5	1	7
6. メンバーは、欠席期間の長短にかかわらず、彼の復帰がコミュニティに対する脅威にならない限り、いつでも再入会できる権利を有する。	1	0	0

規 約 項 目	反対	改訂すべき	従えない
<p>● メンバーとスタッフの関係</p> <p>7. クラブハウス内での会議はすべて、メンバー、スタッフの双方に公開される。プログラムの決定やメンバーに関することがらを議論する、メンバーまたはスタッフに限定された会議は行なわない。</p> <p>8. メンバーに従事させるに足るスタッフをそろえる。しかし、大多数のメンバーの参加なしではスタッフの責任が果たせない程度の数とする。</p> <p>9. クラブハウスのスタッフは、あらゆることをこなす。すべてのプログラムスタッフは、就労、住居、夜間と週末の活動、及び、ユニット担当に参加する。クラブハウスのスタッフは、クラブハウスでフルタイムで働き、クラブハウス以外の仕事と兼務しない。</p> <p>10. クラブハウス運営上の責任はスタッフが負い、最終的には所長が負う。クラブハウス運営上のすべての場面でスタッフがメンバーの責任を集中してとる。</p>	15	5	9
<p>● クラブハウス</p> <p>11. それぞれのクラブハウスは、名称、住所、電話など、独立したものをもつ。</p> <p>12. クラブハウスは、地域精神保健センターや病院などとは独立した場所に設置し、クラブハウス以外の目的には使用しない。クラブハウスは、役割分担作業に適する設備と十分な規模を有し、魅力ある雰囲気と威厳をそなえたものとする。</p> <p>13. クラブハウスのすべての場所には、メンバーとスタッフが自由に出入りできる。スタッフ専用またはメンバー専用の場所をつくらない。</p>	0	0	5
	1	5	15
	2	0	2

規 約 項 目	反対	改訂すべき	従えない
<p>● 役割分担作業</p>			
<p>14. 役割分担作業とは、メンバーとスタッフが手をたずさえて、クラブハウスの運営維持にあたることである。クラブハウスは、メンバーの長所、才能、能力に注目する。したがって役割分担作業は、薬物治療、デイケア、あるいはクラブハウスの中で行う治療プログラムとは異質のものである。</p>	5	2	2
<p>15. クラブハウス内での作業は、クラブハウス社会の運営強化のために行われるものに限られる。したがって、外部の個人あるいは機関から依頼された作業は、有償無償を問わず、クラブハウス内の作業としてはふさわしくない。クラブハウス内ではどんな仕事をして、メンバーに賃金が支払われることはなく、それに類した報酬制度ももたない。</p>	11	10	8
<p>16. クラブハウスは、少なくとも週に5日は開かれる。役割分担作業は、一般就業時間帯に行なわれる。</p>	3	0	4
<p>17. クラブハウス内でのすべての活動は、メンバーが自分の価値、目的や自信をとり戻すことを援助するものであって、特定の職業訓練を意図するものではない。</p>	0	0	1
<p>18. メンバーは、クラブハウスのあらゆる作業、つまり、運営、調査、受付けや案内在宅者訪問、スタッフの採用・研修や評価、広報活動、クラブハウスの有効性の評価などに参加する機会を持つ。</p>	3	1	6

規 約 項 目	反対	改訂すべき	従えない
<p>● 雇用</p> <p>19. クラブハウスは、メンバーが過渡的雇用及び自立的雇用を通して普通の仕事の世界に復帰することを可能にする。したがって、クラブハウスは、家内事業、クラブハウス内の隔離された事業やシェルタード・ワークショップにメンバーを就労させない。</p>	5	3	8
<p>○ 過渡的雇用</p> <p>20. メンバーの権利として、メンバーが会社や工場で働ける機会を提供するために、クラブハウスは独自の過渡的雇用プログラム（TEP）を準備する。TEPは、下記の基本的条件を満たすものである。</p> <p>a 雇用の機会を決定する唯一の最も重要なものは、本人の働きたいという意志である。</p> <p>b 前の職場での成功・失敗とは関係なく、雇用の機会はいつでも保障される。</p> <p>c メンバーは、事業主の事業所の職場で働くものとする。</p> <p>d メンバーは最低賃金以上で、一般事業所並みの賃金を、事業主の手から、直接受け取る。</p> <p>e 過渡的雇用の場合は、広範な、多種多様な職種の中から準備される。</p> <p>f 過渡的雇用は、パートタイムであり、雇用期間が限られる。通常、労働時間は週 20 時間、雇用期間は 6 ヶ月とする。</p> <p>g 過渡的雇用におけるメンバーの選択と訓練は、事業主ではなく、クラブハウスの責任において行う。</p>	11	10	19

規 約 項 目	反対	改訂すべき	従えない
<p>h クラブハウスのスタッフとメンバーは、過渡的雇用の結果について、社会保障を扱うすべての専門機関に報告する。</p> <p>i 過渡的雇用は、過渡的雇用の専門家によって行われるのではなく、スタッフとメンバーによって運営される。</p> <p>j クラブハウスの内部あるいはその保護施設の中では過渡的雇用は行わない。</p>			
○ 自立的雇用			
21. クラブハウスは、メンバーの自立的雇用を安定させ、維持、向上させるための援助および支援を行う。	0	0	8
22. フルタイムで働くメンバーは、資格取得の権利擁護、住居に対する援助、医療、法律、財政、及び個人的な事項、並びに夜間と週末のプログラムへの参加などを含むクラブハウスのすべての援助と機会をいつでも利用できる。	0	0	3
● クラブハウスの機能			
23. クラブハウスは、活動への参加や過渡的雇用に便利にように、手近かな交通機関が利用できる地域に設立する。クラブハウスは、公共交通機関の利用が困難な場合はいつでも、代替りの手段を講じるものとする。	0	0	5

規 約 項 目	反対	改訂すべき	従えない
24. すべてのケース・マネージメント・サービスは、クラブハウスのメンバーとスタッフによって行われ、外部機関からはサービスを受けない。ケース・マネージメントと考えられる活動は、クラブハウス内のワークユニット（作業部門）で集中して行う。これには、資格取得援助、住居と権利擁護のほか、質の高い医療、心理学的援助、薬剤の援助や薬物依存者へのサービス等を地域で見つけるための援助などが含まれる。	6	10	28
25. クラブハウスは、確実で、安全な、人並で、低価格の住居をすべてのメンバーに提供する。クラブハウスは、地域の住宅政策と連携して基準にあった住宅への入居の機会を作るようにする。それが不十分な場合は、独自の住居対策をたてる。	2	2	13
26. クラブハウスは、メンバーに教育の機会を与え、読み書きや計算のような基礎的な教育と、さらに進んだ教育の機会の両方を準備する。教育プログラムでは、役割分担作業の重要な一面として、メンバーも能力に応じて教える側の役割を果たす。	0	0	5
27. クラブハウスは、地域の成人教育制度を利用し、メンバーの職業的および人間的向上心を伸ばす。	0	0	4
28. クラブハウスは、その有効性を客観的に評価できる手段をもち、客観的な評価に責任を持つ。	0	0	0
29. クラブハウスの理事、スタッフ、メンバー、及び、他の適当な人々は、資格を有するクラブハウスモデルの研修施設で、3週間の研修を受けるものとする。クラブハウス開発部門は、クラブハウスモデルを実行するために、すべてのプログラムについて審査を行う。	0	4	13

規 約 項 目	反対	改訂すべき	従えない
30. クラブハウスは、夜間および週末には、レクリエーションや社交プログラムを実施する。祝祭日は、世間と同じように祭典を行う。	0	2	4
31. クラブハウスは、活動に参加せず社会の中で孤立したり、再入院しているメンバーを訪問し、援助する。	0	0	4
● 財政、管理、運営			
32. クラブハウスは、独自の理事会をもつ。財政的援助を受ける団体と関係している場合には、諮問委員会を独立させる。この諮問委員会は、財政的、法的、立法的な援助を消費者に提供したり、クラブハウスに地域支援と擁護を提供する地位にいる個人によって構成される。	2	0	28
33. クラブハウスは、独自の予算を組み、運営する。会計年度のはじめには、理事会あるいは諮問委員会による承認を受け、定期的に監査を受ける。	2	0	25
34. スタッフの給与は、精神保健分野における同等の職務に準じたものとする。	0	0	7
35. クラブハウスは、適当な精神保健当局の援助を受け、必要な認可と資格を有するものとする。クラブハウスは、家族、消費者、及び、専門機関と効果的な関係を作り、維持する。	0	0	2



表4 クラブハウス・モデル基準の改正案

改正前	改正案
<p>第7項</p> <p>クラブハウス内での会議はすべて、メンバー、スタッフの双方に公開される。プログラムの決定やメンバーにすることがらを議論する、メンバーまたはスタッフに限定された会議は行なわない。</p> <p>第24項</p> <p>すべてのケース・マネジメント・サービスは、クラブハウスのメンバーとスタッフによって行われ、外部機関からはサービスを受けない。ケース・マネジメントと考えられる活動は、クラブハウス内のワークユニット（作業部門）で集中して行う。これには、資格取得援助、住居と権利擁護のほか、質の高い医療、心理学的援助、薬剤の援助や薬物依存者へのサービス等を地域で見つけるための援助などが含まれる。</p>	<p>クラブハウス内での会議はすべて、メンバー、スタッフの双方に公開される。メンバーまたはスタッフに限定された公式の会議は行なわない。</p> <p>すべてのケース・マネジメント・サービスは、クラブハウスのメンバーとスタッフによって行われる。ケース・マネジメントと考えられる活動は、クラブハウス内のワークユニット（作業部門）で集中して行う。これには、資格取得援助、住居と権利擁護のほか、質の高い医療、心理学的援助、薬剤の援助や薬物依存者へのサービス等を地域で見つけるための援助などが含まれる。</p>

改正前	改正案
<p>&lt;第25項&gt;</p> <p>クラブハウスは、確実で、安全な、人並で、低価格の住居をすべてのメンバーに提供する。クラブハウスは、地域の住宅政策と連携して基準にあった住宅への入居の機会を作るようにする。それが不十分な場合は、独自の住居対策をたてる。</p>	<p>クラブハウスは、メンバーが安全であること、及び、安全な、人並で、低価格の住居を維持するよう援助する。クラブハウスは、メンバーの入居の機会を作るように働きかけるとともに、実際に住居を提供する。クラブハウスが運営する住居においては以下のことを守る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a 入居は自由意思による。</li> <li>b メンバーとスタッフは共同でプログラムを管理する。住民の区分は行わない。</li> <li>c メンバーが同室者及び住居の場所を選択する。</li> <li>d 自分の家での方針ややり方では、メンバーの自己決定を尊重する。</li> <li>e メンバーとスタッフは積極的に出かけてメンバーの住居の維持を援助する。</li> <li>f クラブハウスからの援助は、メンバーのニーズによって増減する。</li> <li>g メンバーの入院期間中でも、メンバーの住居は確保されている。</li> <li>h クラブハウスの住居に住むメンバーは、クラブハウスの他の活動にも積極的に参加する。</li> </ul>

### Ⅲ 過渡的雇用

#### 1. 過渡的雇用の発展過程

過渡的雇用は Fountain House において1957年に考え出され、その後、米国だけでなく全世界に広がり、1990年6月現在、150のプログラムが行われ、約2,000人の精神障害者がこれに参加し、年間800万ドル以上の収入を得ている。また、過渡的雇用の場を提供している事業所は700を数えている。米国国内で行われている過渡的雇用プログラムは、ほとんどが Fountain House モデルに従って行われている。

過渡的雇用がこのような発展してきた背景には、第1に、Fountain House が1976年7月、国立精神保健研究所（NIMH）から国の訓練補助金を5年間受けられることになり、これにより、全国から精神保健のワーカーを fountain House に集めて、実際に実践する前にすべての面について3週間の体験学習を行うことができたことである。実際に、1976年から1981までの5年間に、総数386名の精神保健のワーカーがゲスト・スタッフとして186のクラブハウスから fountain House に来て体験学習を受けている。その結果、108の新しいクラブハウスが全米に急速に発展し、過渡的雇用を始めるに当たり、地域社会が広くこれに協力するようになったのである（Beard, 1982）。

第2は、過渡的雇用に対して、リハビリテーション・サービス管理局から「企業との連携による訓練計画（PWI : Projects With Industry）」を受けることができたことである（Beard, 1982）。

#### 2. 過渡的雇用用の原則と実際

##### (1) 過渡的雇用の原則

過渡的雇用の原則は、クラブハウス・モデルの基準第20項に示されたとおりである。すなわち、「メンバーの権利として、メンバーが会社や工場で働ける機会を提供するために、クラブハウスは独自の過渡的雇用プログラム（TEP）を準備する。過渡的雇用は、下記の基本的条件を満たすものである。」として、次の10条件があげられている。

- ① 就労の機会を決定する唯一の最も重要なものは、本人の働きたいという意志である。
- ② 前の職場での成功・失敗とは関係なく、就労の機会はいつでも保障される。
- ③ メンバーは、事業主の事業所の職場で働くものとする。
- ④ メンバーは最低賃金以上で、一般事業所並みの賃金を、事業主の手から、直接、受け取る。
- ⑤ 過渡的雇用の場は、広範な、多種多様な職種の中から準備される。

- ⑥ 過渡的雇用は、パートタイムであり、就労期間が限られる。通常、就労時間は週 20 時間、就労期間は 6 ヶ月とする。
- ⑦ 過渡的雇用におけるメンバーの選択と訓練は、事業主ではなく、クラブハウスの責任において行う。
- ⑧ クラブハウスのスタッフメンバーは、過渡的雇用の結果について、社会保障を扱うすべての専門機関に報告する。
- ⑨ 過渡的雇用は、過渡的雇用の専門家によって行われるのではなく、スタッフとメンバーによって運営される。
- ⑩ クラブハウスの内部あるいはその保護施設の中では過渡的雇用は行わない。

## (2) 過渡的雇用の進め方

Fountain House の文書によると、実際の過渡的雇用の進め方は、次のとおりである。

### ア. 第 1 段階

事業主諮問委員会 (EAC)、理事会 (BOD) あるいは個人的な関係者 (同僚、仲間、専門家協会など) に対して最初の接触を行い、関係の事業主を集めた最初の会合を、彼らの事務所で開くよう、働きかける。

#### イ. 最初の会合

最初の会合では、次のことを行う。

- ① クラブハウスのモデルの説明 (ユニット、活動、住居対策、夜間と週末の社交プログラム、労働に対する考え方、援助の仕方、モデルの歴史など)
- ② 過渡的雇用の内容の説明 (パンフレット、年報、fountain House の全国調査結果などの文書を配布、過渡的雇用の原則について)

#### ウ. 事業主への実際の働きかけ

- ① 事業主を実際に過渡的雇用を実施中の職場に案内し、メンバーの仕事の内容や仕事ぶりを観察してもらう。また、事業主、職場監督者またはマネージャーと会合を持つ。
- ② 事業主にクラブハウスを見学してもらう。
- ③ 事業主諮問委員会または理事会から事業主に電話をしてもらう。

#### エ. 就職先決定

- ① 就職先決定に先立って、スタッフが 2 日間、その仕事について学び、訓練用教材を作成する。
- ② メンバーの希望、fountain House での活動や過渡的雇用でのこれまでの作業経験を参考にして、配置するメンバーを決定する。

### オ. 職場の管理

- ③ その職場でメンバーを訓練する。この訓練はすべての関係者が1人でやれる準備が整ったと評価するまで継続される。通常週3~4日の割で行われる。
- ② メンバーが欠勤した場合には、他のメンバーまたはスタッフによって補充される。
- ③ メンバーの就業がうまく行かないときは、スタッフは直ちにそのメンバーの就業を中止させる。

スウェーデンの Fontanhuset のスタッフである Persson, M. は、過渡的雇用の組織作りをしたときの経験を次のように報告している。

「最初は事業主に直接電話でコンタクトをとったが、効果がなかったので、労働組合、社会保障事務局、事業主2名、及び、クラブハウスのメンバーから構成する過渡的雇用プログラム委員会を創設し、この委員会を中心に進めるようにした。約1年間は毎週1回、会合を開き、過渡的雇用とは何か、なぜ重要なのか、誰が過渡的雇用に参加する権利を持っているのかといった討議が繰り返され、新しい事業主とのコンタクトが広がり、現在に至っている。現在もこの委員会は継続して開催されており、過渡的雇用に参加したメンバーが経験を報告している。」

また、同クラブハウスのメンバーである Jensen, S は、地域のロータリークラブに働きかけをすることも効果があるとつけ加えている。

### (3) 過渡的雇用で関係者が遂行しなければならない事項

fountain House においては、過渡的雇用のすべての関係者の基本的遂行事項として、次のことをあげている。

#### ア. クラブハウスが事業主に対して行うべき事項

- ① 過渡的雇用として適切かどうか、提供された仕事について事前に調査し、評価すること。
- ② クラブハウスの職業紹介マネージャーは、その仕事のすべてについて学ぶこと。
- ③ 人事担当部門を通してメンバーを援助すること。
- ④ クラブハウスの職業紹介マネージャーは、メンバーを訓練し、メンバーが1人で仕事する準備が整ったとすべての関係者が満足するまで、生産性を維持すること。
- ⑤ クラブハウスにいるスタッフは、定期的に職場訪問を行うとともに、毎日メンバーと連絡をとり接触すること。
- ⑥ 生産性を維持するよう、メンバー間の生産シフトを変更したり、職場の他のメンバーをフルタイムで働かせたり、クラブハウスの職業紹介マネージャーが働いて補充すること。
- ⑦ 必要なときは、メンバーで追加の仕事をこなすこと。

- ⑧ 必要なときは、迅速に職場を変更すること。
- ⑨ メンバーには約 6 ヶ月間仕事を継続させること。

#### イ. クラブハウスがメンバーに対して行うべき事項

- ① 各メンバーに、就職の機会を与えること。
- ② クラブハウスはメンバーがデイプログラムで職業前訓練を通して過渡的雇用の準備を行うことを援助すること。
- ③ クラブハウスは、メンバーの公的経済援助について、過渡的雇用の効果を明確にし、報告し、解決することを援助すること。

#### ウ. メンバーがクラブハウスに対して行うべき事項

- ① 就職はクラブハウスの財産であり、メンバー（職業紹介マネージャーも同様）は信頼を保ち、次のメンバーに引き継がなければならないこと。
- ② メンバーは、過渡的雇用で働いた残りの時間をクラブハウスのデイプログラムに参加すること。
- ③ メンバーは、毎週行われる過渡的雇用夕食会および会合に出席すること。

#### エ. 事業主がクラブハウスまたはメンバーに対して行うべき事項

- ① フルタイムの半分の時間を最低賃金以上で提供すること。
- ② どのメンバーが就職するかはクラブハウスが決定すること。
- ③ 過渡的雇用をフルタイムの自立した労働者を採用するための選抜の道具とはしないこと。
- ④ 相談なしに過渡的雇用の仕事を大幅に変更しないこと。

### **(4) 過渡的雇用の具体的職種**

過渡的雇用の場合は、広範な、多種多様な職種の中から準備されることが、基準でうたわれているが、実際に就労している職種の大部分は、基本的な入職レベルの仕事で、わかりやすく、覚えやすく、プレッシャーが少ないものである。

Fountain House において行っている過渡的雇用の 135 職務の主要なものは、次のようなものである。

- ・事務所の手伝い
- ・事務（ファイル、コピー、照合、封筒づめ、封筒書き、請求書作成など）
- ・郵便物処理事務（分類、配達、包装、切手貼りなど）
- ・データ入力事務
- ・コピー室の作業
- ・商品の値付け、値札付け、商品の分類

- ・食堂、レストラン等での料理の盛りつけ、配列など
- ・園芸
- ・メッセンジャー（社内・社外）
- ・運搬作業（箱の解体・組立、掃除、品物の運搬）
- ・電話交換

## (5) 過渡的雇用の変形例

### ア. エンクレーブ (enclave)

過渡的雇用では、メンバーが1人で就職する形をとる職場が多いが、メンバーをグループで、またはエンクレーブ (enclave) という形で行うこともある。これらは、とくに仕事の中でもっと多くの援助を必要とするメンバーのためのものである。

エンクレーブは、8人以上のメンバーと一緒に働くもので、通常座作業である。fountain House の職業紹介マネジャー1人が彼らと一緒に働き、訓練をしたり、問題を解決したり、グループの生産性をあげるために援助する。したがって、1人では過渡的雇用の職場に配置できないような重度の障害者でも働く場を得ることができると同時に、事業主にとっても、スタッフの派遣があるため、質のよい生産性をあげることができ、また、季節的な臨時作業にも対応できるというメリットがある。

エンクレーブの事例としては、次の2例が報告された。

#### ① Crossroads の事例

Maryland 州の Crossroads がスポーツ用品の会社で行った例である。ここでは、スポーツ用品の包装、梱包が仕事である。最初の2週間は試験期間で、4人のメンバーと2人のスタッフが働き、残りの2ヶ月間は週5日、1日3時間労働で9人のメンバーが就労した。全体で17人のメンバーと5人のスタッフが参加したことになる。

#### ② Fountain House の事例

Fountain House では、臨時的に大量の郵便を発送する作業をエンクレーブで行っている。ここでは、12人のメンバーがグループになって、1日3時間、週3日行い、短時間で終了する。作業は、宛名カードをはがして封筒に貼ったり、封筒を分類したり、封筒をアルファベット順に並べるといった比較的簡単な座作業である。

### イ. グループ就労

グループ就労はエンクレーブとはやや異なった形態である。その事例としては、Fountain House で行っている DEB & B 社（印刷会社）があげられた。ここでは30人のメンバーが1人のスタッフとともに就労している。職種は発送係で、スタッフは当初電話の応対等を行っ

ていたが、現在ではメンバーがすべての仕事をこなしている。

#### ウ. その他の形態

過渡的雇用の変形といえる形態に、Kansas 州の Breakthrough Club の例がある。このクラブハウスでは、銀行の記録部に保管されているローン契約書の整理をする仕事を過渡的雇用で行っているが、この銀行は、この仕事を派遣会社に登録しているため、メンバーは銀行の従業員ではなく、派遣会社の従業員ということになっている。午前中 4 人、午後 4 人のメンバーで仕事を分担して行っている。

### 3. 過渡的雇用に対する評価

#### (1) 過渡的雇用の効果調査結果

過渡的雇用の効果に関する調査研究は、すでにいくつか報告されている。それらについて、以下に示す。

#### ア. Fountain House の 18 ヶ月調査

Fountain House においては、1980 年 7 月 1 日時点で過渡的雇用に使っていた 140 人の Fountain House のメンバーを対象に、18 ヶ月にわたる追跡調査を実施し、過渡的雇用の効果が大きいことを述べている。(Beard, 1982)

この調査結果について Beard が分析した主要な点をあげると以下のとおりである。

- ① 再入院率に関しては、過渡的雇用に参加することによって、精神病のために再入院せざるをえないケースは増えているとはいえない。過渡的雇用への参加と再入院発生率の増加との間には、何ら関係がないことが示された。むしろ、過渡的雇用参加は、再入院発生率の低下の一因となりうる可能性すらみられた。
- ② 18 ヶ月間の全期間を通じ、調査対象者のうち、死亡者は 2 人で、両者とも死因と精神病の関連は認められなかった。死亡率は過渡的雇用不参加の患者のグループに予想されるものと同程度であり、過渡的雇用不参加と死亡率の増加は、まったく無関係である。
- ③ 精神病以外の身体的な病気や、その他、家事、妊娠などのさまざまな理由により、活動を休止した期間は、0.5%を越えたことはなく、取りあげるほどではなかった。
- ④ プログラムから離れ、引き籠ってしまったメンバーは、非常に少数で、初期の 6 ヶ月では 5%、中期 6.4%に留まった。しかし、18 ヶ月後には 17 人となり、調査対象者全数の 12.1%にあたる。これらの途中で挫折してしまったメンバーを、再び呼び戻せるかどうか重要な問題であり、これらの中断者に迅速に再接触することが必須である。
- ⑤ 自立的雇用に至ったメンバーは 6 ヶ月時点で 5 人（調査対象者全数の 3.6%）、12 ヶ月時点で 11 人（7.9%）、最終調査時の 18 ヶ月時点では 23 人（16.4%）で、12 ヶ月時点の



2倍、6ヶ月時点と比較すると、実に4倍以上になり、確実に増加している。

- ⑥ Fountain House では、過渡的雇用でパートタイムの仕事を継続している人が全体の38.6%、フルタイムの仕事を一人前にやっている人が16.4%にも上る。この両者を合わせると、Fountain House のメンバーの55%になる。これは、当初仕事上の能力障害を持っていた調査対象人口の実に半分以上が、過渡的雇用を通して実業界でフルタイム、パートタイムの仕事に就くことに成功していることを示している。
- ⑦ いわゆる「慢性」精神病患者であった人たちのうち、17.1%が18ヵ月後の調査では、職業上の能力障害を克服するために、就職訓練プログラムに積極的に参加していた。就職前訓練以外の就職準備プログラムに参加している7.1%の人も加えると、24.2%に達し、就職に備えて能力開発を意欲的に試みている人は、過渡的雇用の参加者140人のうち実に4人に1人という数字になる。
- ⑧ その他のリハビリテーションプログラムや教育プログラムに参加している人の数は、12ヵ月後に9.3%であったのが、18ヵ月後には7.1%と、やや減少していた。この減少の一因としては、講習を終了した人がいることがあげられると思われる。

このような教育や講習の受講者の受講延べ日数は、初期の6ヵ月は、472日、中期（7～12ヵ月）は、1,465日、後期（13ヵ月～18ヵ月）は、1,979日と増加を続けている。

#### イ. Fountain House の42ヶ月調査

Malanud 及び McCrory (1988) は、1980年7月1日から1983年12月31日までの42ヶ月間に過渡的雇用処遇された Fountain House の527人について行った効果調査の結果を報告している。これは前記調査の継続と思われるが、この調査結果から以下のことが明らかにされ、過渡的雇用の効果が大きいことを示している。

- ① 調査対象の地域への適応水準は大きく変動し、平均すると3ヶ月単位で1回以上の変動を経験していた。この変動はデイ・プログラムや過渡的雇用または自立的雇用への変動であり、最も頻繁に利用されたのがデイ・プログラムですべての活動の40%以上を占めていた。
- ② 調査対象の3分の1が過渡的雇用の後で自立した雇用を1回以上経験しており、調査を実施した全時間数の約15%が常勤の仕事に費やされていた。この自立的雇用の率は過渡的雇用プログラムへの参加時間が増大するほど高まり、42ヶ月の最終月では36%近くが自立的雇用を果していた。
- ③ 精神病院への再入院はそれほど見られず、一時的にも入院した人は対象者の3.4%に過ぎなかった。また、42ヶ月間における平均入院日数は26日であった。
- ④ 調査中のいずれかの時点で入院したことがある148人の平均入院日数は93日であり、

その5分の3は再入院であり、半数は30日以下の入院であった。これは、初期面接のデータと比較して短期間の入院となっており、過渡的雇用やデイ・プログラムを利用した人の方が有意に入院期間が短くなっていた。

- ⑤ 自立的雇用を果たした人々の常勤に従事した期間は平均400日であった。これらの人々の5分の3は3ヶ月以上継続し、4分の1は1年から38ヶ月間に及んだ。
- ⑥ 入所時の初期面接から常勤の雇用を獲得するまでの期間は、5年もしくはそれ以上で、リハビリテーション過程が長くかかることを示した。
- ⑦ 自立的雇用に就いたことのある事例全体の3分の1以上の人は、過渡的雇用の直後に就職したもので、過渡的雇用の従事期間と常勤雇用の獲得とは正の相関が有意に認められた ( $t=2.154$ ,  $df=525$ ,  $p<0.025$ )。
- ⑧ 自立的雇用に就いた174人と、調査期間中に常勤の雇用に至らなかった353人との間には、明確な差異を示す背景特性を分離できなかった。

#### ウ. Altro Health & Rehabilitation Servicesにおける効果調査

Fountain House モデルのクラブハウスの一つである Altro Health & Rehabilitation Services が過渡的雇用の効果調査結果を報告している。以下、その概要を述べる。当クラブは、1988年1月からFountain House のモデルに従い、過渡的雇用のプログラムを開始している。(Laid & Krown, 1991)

##### (ア) 調査対象者

調査対象は、1989年10月までに過渡的雇用プログラムに参加した78人のメンバーである。この78人の1989年9月30日現在の状況は、自立的雇用が16人、過渡的雇用継続中が22人、過渡的雇用前訓練が19人、過渡的雇用からデイプログラムへ14人、過渡的雇用及びAltroを離脱した者が5人、行方不明2人である。

##### (イ) 評価の方法

評価は、次の方法により、各4半期の最終日に行われた。

- ① 過渡的雇用のメンバーと過渡的雇用に従事する前に行われるデイ・プログラムにいるメンバーの賃金を比較した。
- ② 過渡的雇用の事業主の満足度について質問紙で行った。質問内容は「過渡的雇用は貴社のニーズにどの程度あっているか」、「Altroのスタッフは貴社のニーズにどのように対応したか」、「将来も過渡的雇用を行うか」といったもので、「非常に満足している(または「完全である」)」から「非常に不満足である(または「全くだめである」)」の間で4点尺度により回答を求めた。
- ③ Andrews & Withey Scale を用いて客観的福利の程度を調べた。ここではGordonらが開

発した簡易版を用い、7点尺度（1.ものすごくいや 2.不幸せ 3.かなり不満 4.満足・不満足が同じくらい混ざっている 5.だいたい満足 6.うれしい 7.すばらしい）及び、A.中立 B.考えたことがない C.当てはまらないのいずれかで回答を求めた（質問項目は表5に示した）。

表5 Andrews & Withey Scale の質問項目

1. あなたの子供たち
2. あなたの結婚
3. 身内の人、例えば両親、兄弟姉妹
4. あなた自身の健康、体の状態
5. 仕事を探すとして、よい仕事につくチャンス
6. 一生涯で成し遂げたいこと
7. あなた自身
8. あなたの性生活
9. 余暇の過ごし方、仕事のないときの活動
10. あなたの独立性、自由——自分のしたいことをやれるチャンス
11. プライバシー——自分で望んだとき一人になれる
12. 友情、愛すること
13. 他の人があなたに対して振舞う方法
14. あなたの友達
15. 他の人に受け入れられている度合
16. 周囲の人たちの依存度と責任
17. あなたの仕事
18. 一緒に働いている人たち——同僚たち
19. あなたが仕事の中でしている作業——作業そのもの
20. 働いているときの状況——物理的環境、労働時間など
21. あなたの経済的状況
22. あなたの住宅／アパート
23. 生活する場としての近隣
24. 仕事、学校、買物などに行く道
25. この地域であなたが利用する医師、クリニック、病院
26. レクリエーション、スポーツのために近くで利用する場所

- ④ 過渡的雇用の事業主と Altro の作業マネージャーが、過渡的雇用で働いているメンバーの 10 日間の作業状況について、Griffiths Scale (2 つの反対の状況のいずれに近い状態であるかを 5 段階で示し、好ましい状態であれば 5 点、好ましくない状態であれば 1 点、その間、4~2 点を与えて、小計点、総計点を算出する。質問項目は表 6 に示した) を用いて評価を行った。

表 6 Griffiths Scale の項目

好ましい状態		好ましくない状態
1. 複雑の仕事をしている	— — — —	単純な仕事だけをしている
2. 説明をすぐ理解する	— — — —	説明がよくわからない
3. 仕事が早い	— — — —	仕事が遅い
4. 仕事の監督は必要ない	— — — —	いつも監督が必要
5. 判断はいつもよい	— — — —	判断がいつも間違っている
6. 作業基準が優れている	— — — —	作業基準が悪い
7. 手先が器用である	— — — —	手先が不器用である
8. 道具類をうまく使える	— — — —	道具類をうまく使えない
	<u>小計</u>	
9. 監督をよく受け入れる	— — — —	監督を恨む
10. 仕事の変更を受け入れる	— — — —	仕事の変更を拒否する
11. 分別ある態度である	— — — —	よく問題を起こす
12. 批判を聞いて仕事を直す	— — — —	批判を聞けない
	<u>小計</u>	
13. 他の人とうまくつきあう	— — — —	他の人とうまくできない
14. 自発的に意思伝達できる	— — — —	意思伝達できない
15. 他の人から好かれる	— — — —	他の人に合わせられない
16. 物事のよい点をとる	— — — —	ぐずぐずして他の人にやらせる
	<u>小計</u>	
17. 継続的に働く	— — — —	短期間しか働けない
18. 生懸命働く	— — — —	働きたがらない
19. もっと多くの仕事を探す	— — — —	仕事を与えられるまで待つ
20. 時間を厳守する	— — — —	よく遅刻する
21. いつも自分の仕事は完成する	— — — —	自分の仕事を半分しかしない
22. 事業主が雇用したがる	— — — —	事業主は雇用したがる
	<u>小計</u>	
	<u>総計</u>	

(ウ) 結果

① 賃金の比較

過渡的雇用のメンバーと過渡的雇用に従事する前に行われるデイ・プログラムにいるメンバーの賃金を4半期毎に比較したところ、はじめの5調査時点までは両者に差異はみられなかったが、第6調査時点では、過渡的雇用のメンバーの賃金中位数は846ドル、平均賃金は872ドルであったのに対し、過渡的雇用に従事する前に行われるデイプログラムにいるメンバーの賃金中位数は316ドル、平均賃金は501ドルで、過渡的雇用の方が有意に高い賃金を得ていた ( $p < 0.01$ )。これにより、過渡的雇用を開始してから1年後にはデイプログラムのメンバーよりも高収入が得られることが明らかになった。

② 過渡的雇用の事業主の満足度調査

結果は、事業主の満足度は非常に高く、全調査時点の平均は3.7点(4点が最高)であった。

③ 客観的福利の程度調査

第3調査時点まで、過渡的雇用の方が過渡的雇用以前の訓練期間より満足度が有意に高く ( $p < 0.05$ )、その後も同様の傾向が継続して調査時点が後になるほどその差が大きくなっている ( $p < 0.01$ )。第5調査時点では、自立的雇用で最も満足度が高く、次いで過渡的雇用となっており、過渡的雇用以前が最も低い満足度を示している。

④ 作業状況の評価

すべての調査時点で、過渡的雇用の事業主の方がAltroの作業マネージャーより高い評価を示した。第7調査時点では、本人自身の評価も行ったが、評価者間の相関は表7のとおりで、作業マネージャーが最もきびしい評価を行っている。

表7 評価者間の評価値の相関

評 価 者	相関値
過渡的雇用のメンバーとワークショップのメンバー	.89
過渡的雇用のメンバーと過渡的雇用の事業主	.77
ワークショップのメンバーと作業マネージャー	.58
作業マネージャーと過渡的雇用の事業主	.60

(エ) 結論

Mally Laird らは、Altro の過渡的雇用はおおむね成功したと結論づけている。すなわち、過渡的雇用により賃金は増加し、過渡的雇用の事業主は満足をしており、メンバーの福利に関する感じ方もよくなっている。また、労働者の作業状況の評価も成功の予測としては本人自身の評価が使えるようだとしている。

ウ. Clarendon House におけるアンケート調査

Campos, Jose (Virgia 州 Clarendo House のスタッフ) は、8 月 21 日の「過渡的雇用の基本－Ⅱ」の分科会で、過渡的雇用を終了した時点でのメンバーの感想をアンケート調査した結果について述べている。Clarendon House は、1988 年に Fountain House に学び、過渡的雇用を開始し、1 年半経過した時点で、調査を行ったものである。

質問事項は、次の 3 問であり、それぞれの回答は以下に示すとおりである。

① 過渡的雇用プログラムの終了に当たって、何を感じたか。

これに対しては、フルタイムの仕事に就きたい、仕事をやめたくないという答とともに、悲しい、さびしい、嬉しいといったさまざまな気持ちが述べられた。

② 過渡的雇用にもう一度就きたいか。

この質問に対しては、全員が就きたいと答えた。

③ 過渡的雇用で何を学んだか。

この質問に対しては、親、家族との関係、クラブハウスの重要性、忙しいということの重要性などが挙げられた。

Campos, J. は、過渡的雇用プログラムは 6 ヶ月という期限付きであるという点で、いろいろな機会をメンバーに提供でき、メンバーがいろいろな体験ができることが優れていると結論づけている。

(2) 事業主の評価

Propst (1990) は、事業主が過渡的雇用に対して非常に協力的なのは、事業者側の善意ばかりで成り立っているわけではない、と述べている。一方に、過渡的雇用の職業サービスを通じてより高度でやりがいのある仕事を求めているメンバーがおり、もう一方で事業主の利益にもつながるからこそ、双方の同意の上に成立しているのである。すなわち、過渡的雇用は事業主にとっても大きなメリットがあることが強調されるのである。それは、具体的には次のことを意味する。

① メンバーはパートタイムで働くので、臨時従業員であり、法定の社会保障給付が必要なだけであり、事業所独自のベネフィットの支給は必要ない。

- ② メンバーは時給制なので、欠勤、祭日などへの賃金は必要ないし、残業手当もいらない。
- ③ メンバーに対する訓練や事業所に対する援助はスタッフが行い、その費用は事業主が負担しないでよい。
- ④ メンバーが欠勤したとき、他のメンバーまたはスタッフで補充するので、生産性は保持できる。また、この補充のためにスタッフが費やした時間に対しては、事業所が負担する必要はない。
- ⑤ 大部分のメンバーは所得補足給付（SSI）または障害年金（SSDI）を受けているので、メディケアや医療にかかる費用はこれによって補充される。

実際に、事業主はどう感じているかを、分科会の過渡的雇用の事業主によるパネルから垣間みると以下のとおりで、協力的な事業主ばかりが参加していたためか、肯定的な評価が多かった。

- ① 事業主に過渡的雇用がなぜ必要かを説明するには、3つの面から説明するとわかりよい。すなわち、経済的な側面、社会的な責任、職場のモラルで、いずれにおいても事業主にとってもプラスの働きをしている。（Bruce, Dennis : Spartamburg County Library の主任図書館員）
- ② 5年前にクラブハウスのスタッフの売り込みで過渡的雇用を始めた。スタッフ自身が仕事を覚え、メンバーを訓練するので、企業としては助かっている。仕事をきちんとしてくれ、信頼できる。また、臨時的な仕事を頼むことができるのでよい。過渡的雇用であっても彼らは当社の従業員であり、他の従業員と同じように扱っているが、これが非常に大切なことである。（Norz, Artie : Metroporitan Life のゼネラル・マネージャー）
- ③ メンバーはそれぞれ個性は違うが、皆、正確であり、責任感があり、礼儀正しく、親しみやすく、他の人とは争わず、いつも向上しようと努めている。過渡的雇用を通してわれわれの方が多くのことを学んだ。（Hodge, Joyce : Bilo Corporation のオフィス・サービスマネージャー）
- ④ 25年前から過渡的雇用を行っており、コピー室、郵便物処理、メッセージャーなどいろいろな仕事を提供しており、現在24人が働いている。クリスマスパーティ、オフィスパーティ、誕生会などにも参加するが、社内にはスティグマは全くない。個人的にはハンディを持っているが、非常にまじめである。過渡的雇用は6ヶ月ごとに働く人が変わり、確かに手放したくない気持ちもあるが、彼らはもっと多くの過渡的雇用の職場を経験してから、社会に戻る必要があり、このポストはメンバーたちが働くことを学ぶところであると理解している。過渡的雇用プログラムに参加していることに誇りを持っている。（McKendy ,

John : D. M. B. &B. の副社長)

- ⑤ メンバーたちにとって何がストレスになるのかを知らせてもらえれば、問題を解決する方法を考えることができる。(同上)

#### 4. 過渡的雇用に対する批判とそれに対する回答

8月20日に行われた「過渡的雇用：国内と国際的な展望」という全体会議で、Fountain Houseのスタッフである Bilby, R は、過渡的雇用に対する評価は高いけれども、一方で多くの批判があることを指摘し、10の批判に対し、以下のような回答を述べた。

批判 1：精神障害を持つ人々が仕事の技術を学び、仕事の内容を習得することは、援助付き雇用を通して十分できるので、過渡的雇用は必要ない。

<回答>精神障害者のほとんどが、就労の経験を持たず、時間遵守、毎日の出勤、職場の人間関係、監督を受けること、作業の忍耐力、仕事に集中すること、やめたい衝動を抑えることなどの職場適応上の困難さをもっている。長期の病院生活、スティグマ、病気の症状、治療用薬物の副作用などの問題もかかえている。このように、彼らの就労上の問題は仕事の技術を学び、仕事の内容を習得することだけでは十分ではないのである。

精神障害者の職業上の上達は時間がかかるのである。彼らが職場に適応するためには、何度も繰り返して環境との調整が必要であり、失敗を繰り返しながら上達していく。過渡的雇用の機会を活用して試行を繰り返し、成功していく過程が必要なのである。過渡的雇用でいろいろな仕事を短期間ずつ経験することで、精神障害者特有の不安が薄れ、簡単な仕事内容であれば3日～1週間で仕事の内容は理解できるようになる。そうなれば、援助付き雇用のように長期にわたり、現場でジョブコーチが訓練指導に当たることは不必要であり、むしろスティグマの原因にもなる。

働いたことのない精神障害者に職業興味を言わせることは酷である。彼らは過渡的雇用を通していろいろな仕事の技術や働く習慣を身につけると同時に自分の興味を明らかにしていくことができる。

批判者とわれわれとの間の考え方の違いは、精神障害者の職業上の問題は、仕事を選んだり、仕事を得たり、仕事の技術を学ぶことだけではなく、環境との調整（職場適応）と精神病特有の問題が大きく影響しているという点である。

批判 2：過渡的雇用プログラムを多くのメンバーに活用するためには、単純な魅力の少ない職種にしなければならない。



<回答>この批判には過渡的雇用の職種が食堂や清掃の仕事だけだという理解があるのだと思うが、これらの仕事は実際は重労働で、複雑な内容を持ったものも多い。時には危険をともなうため、不器用なメンバーや性格の弱いメンバーには就労が制限される場合さえある。しかし、これらの食堂関係、清掃関係の仕事はメンバーに有効な職業経験を与えていると確信している。

確かに、多くのメンバーを就職させるために、要求水準の低い仕事を探さなければならぬことは事実である。メンバーの興味に合わせるためには、クラブハウスでは簡単な仕事でもいろいろな種類のものを準備する必要がある。特に、重度の障害者のためにはエンクレーブ方式による職場の確保が効果的である。

こうした簡単な仕事も、フルタイムの常用雇用の場としては適していないかも知れない。また、基本的作業習慣と人間関係スキルを与えるために効果があるとはいえ、過渡的雇用の職種の中には単純作業だけではなく、相当に複雑な事務的作業を加えていく必要がある。現在、多くのクラブハウスで事務的職業での過渡的雇用が増加してきている。このように、過渡的雇用の機会の幅を広げ、いろいろな職種を混ぜることが、最も効果あるプログラムである。

批判 3: 過渡的雇用プログラムではメンバーが欠勤したとき補充するシステムをとっているが、これはかえって欠勤を助長することになる。

<回答>欠勤の補充は、事業主への支援の一つであり、賃金をもらっているメンバーによる補充ができないときにスタッフが代わりに働く。

精神障害者にとって、毎日仕事にいく習慣を身につけることは最も難しいことの一つである。就労準備ができたと思ったメンバーがうまくいかないということもあり、これを補充しないと職場そのものを失うことになる。

クラブハウスの規則では、欠勤は予め連絡し、正当な理由が必要である。メンバーは欠勤によって過渡的雇用の仕事を失いはしないが、職業紹介マネージャーによって厳しく追究されるので、決して助長の要因とはならない。

調査の結果では、スタッフの職場管理全体の時間の中で欠勤補充のために費やした時間は僅かな率を占めているに過ぎない。メンバーが6ヶ月間働く中でのスタッフによる欠勤補充は平均11.5時間で、就職開始時の訓練時間11.7時間とほぼ同じである。

批判 4: 過渡的雇用プログラムの訓練にデイプログラムのスタッフを起用することは、職業訓練専門家が提供できるものを無駄にしている。

<回答>この批判は、クライアントの評価、職場開拓、訓練及び援助に限って行う職業の専門家は、デイプログラムのスタッフに比べ、教育、資格、経験を持っているという感覚に基づいている。確かに、職業の専門家はこの領域の学習をよくしているとは思いますが、過渡的雇用の訓練には多くの追加すべき考慮事項が存在する。

クラブハウスでは、過渡的雇用を職業リハビリテーションの一過程としてみており、プログラム全体にとって欠くことのできない部分であると考えている。したがって、職業紹介マネージャーとしては、すべてのスタッフ（デイ・プログラム、住宅プログラムのスタッフから秘書、管理者まで含んで）の中から選んでいる。この結果、クラブハウス運営上、よい傾向が生じている。例えば、デイ・プログラムのスタッフは、メンバーと並んで一緒に仕事をする経験を通して、メンバーの障害を越えて、彼らの長所に焦点を合わせることができる。また、一般の職員はメンバーを紹介するとき、通常の評価道具を使ってスクリーニングするよりも、メンバーを職業のシステムの中でみる方法がとれるようになる、などである。

批判 5：メンバーは過渡的雇用を強制され、直接、援助付き雇用で常用就職できない。

<回答>クラブハウスはメンバーに過渡的雇用を強制すべきでない。しかし、もし、メンバーが最終的に常用雇用を望んでいるならば、まず、過渡的雇用から出発するように勧告するであろう。最初から一般就職で成功するメンバーはほとんどいない。

過渡的雇用では、保証人なしで競争的雇用で職場を得ることができ、多くの職場を経験することにより、自信を取り戻し、適応性を高めて一般雇用を容易にすることができる。もしも、過渡的雇用を経験することができないシステムとなっていたならば、その方が精神障害者を一般雇用からはじき出すことになるであろう。

批判 6：過渡的雇用プログラムに対する長期間にわたる効果に関して十分な研究がなされていない。

<回答>研究がないというのは誤りである。1985年 Fountain House が行った研究の他に、多くの研究者がクラブハウスの過渡的雇用の効果について一般雇用へ導くものであることを証明している。

しかし、なお、いろいろな対象者について、もっと長期的な研究をする必要があることは事実であり、メンバーとともに強力に進めていくべきである。

批判 7：過渡的雇用の6ヶ月という期限は、職場にうまく適応しているメンバーにとって必要

ない。

<回答>たしかに、うまく適応し、本人がその仕事が好きな場合、他の過渡的雇用に異動させるのがよいのかという議論はある。しかし、メンバーはいろいろな違った事業主の所で働くことによって強くなっていくと多くのメンバーは感じている。

過渡的雇用は、メンバーをパートタイムで常用就職させるためのものではなく、メンバーが多くの職場経験を通して自分の職業適応の問題を克服し、自信を持ち、職歴を積むためのものである。その結果、フルタイムのよい仕事につくことを可能にしようというものである。

過渡的雇用は6ヶ月を限度として終了しなければならないといった固定的なものではなく、6ヶ月以上継続することも可能であり、それぞれの仕事の就労期間はフレキシブルである。

批判 8：過渡的雇用プログラムだけを続けていて、フルタイムの自立した就職をしないメンバーが多い。

<回答>過渡的雇用からフルタイムに移らないメンバーには2種類ある。一つは周期的に起こる病気の再発、薬物治療、適応上の諸問題などで、なかなか過渡的雇用から自立的雇用に移行できないグループである。彼らに対してはねばり強く過渡的雇用を継続することにより、いつか自立的雇用が可能になると信じている。

もう一つのグループは、過渡的雇用の職場ではうまくやれているのに、さまざまな理由をつけて自立的雇用に移行したとらない人たちである。彼らに対しては、友人や知合いが過渡的雇用からフルタイムのよい条件の職場に移行した例を見せて激励するなど、働きかけが必要である。

しかし、いずれのグループの場合も、過渡的雇用は無制限にとどまることが最良ではなく、最終目標はフルタイムで自立して就職することである。

批判 9：過渡的雇用を活用しているクラブハウスは、過渡的雇用からフルタイムの自立的雇用に就職することを十分に援助してくれない。

<回答>過渡的雇用を開発した Beard, J. は、過渡的雇用を、最終ゴールをフルタイムの自立的雇用に置いた職業リハビリテーションの一過程以上には位置づけていない。もし、クラブハウスが過渡的雇用レベルでとどめとしたならば、援助付き雇用を行った方がよい位である。

メンバーが過渡的雇用を通して職業への自信を持ち、経験を積んだとしても、ただち

に一般雇用が得られるとは限らない。クラブハウスは、メンバーが就職できるように、履歴書の書き方、面接の受け方、公的扶助の説明などをジョブ・クラブのような場で指導するとともに、職場開拓を援助しなければならない。

また、就職後の援助も大切である。職場を訪問したり、電話でのコンタクトも必要である。

**批判 10**：エンクレーブは、一種の新しい形のワークショップであり、その価値は疑問である。

<回答>エンクレーブは、就労の失敗を繰り返し、一人で働く自信のないメンバー10～12人が、スタッフの援助を受けながら、一般事業所の中で、一般従業員と同じ仕事をする事、本人の能力とは関係なく、その事業所の賃金レートで最低賃金以上を事業主から直接受け取る事、スタッフは仕事の準備、質の維持、メンバーの職業上の問題の援助を行うという意味から、ワークショップとは全く異なるものである。

エンクレーブでは、個々人の生産性より、グループとしての生産性が問題にされるので、より重い障害者にも働く機会を提供できる。また、働く日数、時間も週3日、1日3時間といったように事業主との協議で決められるので、週20時間以上という一人で就職する過渡的雇用よりも流動的である。

## 5. 過渡的雇用と援助付き雇用との関係

上記の批判1及び批判5にも取り上げられているが、1987年以降、脚光を浴びてきた援助付き雇用（Supported Employment:SE）と過渡的雇用との関係がどうなっているのかは、今回国際セミナーでの一つの話題であった。そこでの発言は次のようなものである。

① Burt, C. (Liberty Centre のスタッフ) は、8月18日の「過渡的雇用の基本：I」の分科会で、過渡的雇用プログラムと援助付き雇用との関係について次のように述べている。

「援助付き雇用は精神薄弱者を対象に開発されたものであるが、精神障害者にも適用になる。リハビリテーション局からの助成は現在援助付き雇用に集中し、過渡的雇用に対する助成が少なくなっている。援助付き雇用は職場でジョブコーチがついて集中的に訓練を行うので、かえって障害を目立たせてしまう場合がある。また、援助付き雇用では週20時間以上ということだが、週40時間といった長時間の仕事が少ない。」

これに対し、New Jersey州の人から「援助付き雇用でも勤務時間の長い仕事はたくさんあり、援助付き雇用で成功しているクライアントはたくさんいる」という反論があった。

さらに、Burt, C. (Liberty Centre のスタッフ) は、「建物に例えるならば、過渡的雇用プログラムは基礎で、援助付き雇用がその上にあり、さらにその上に一般雇用がのっている

と考えられる」と述べている。

- ② Eddy, R. (Sunrise House のスタッフ) は、8月21日の「過渡的雇用の基本：Ⅱ」の分科会で、過渡的雇用プログラムと援助付き雇用を比較して次のように述べている。

「これまでの精神障害者の職業リハビリテーションを歴史的にみると、成功しているとはいえない。それは、職業リハビリテーションの精神障害者への対応が、身体障害者及び精神薄弱者を対象としたサービス・モデルに基づいていたからである。すなわち、サービスの内容が、職業技術及び機能面に焦点を当てていたのである。しかし、精神障害者が他の障害者と異なり、過度に自分を低く評価したり、自信を失っているという状態にあることを見落としてきたところに失敗の原因がある。

援助付き雇用のジョブコーチ・モデルは職業技術のための訓練は集中的に提供するが、精神障害者特有の感情の問題に対処していない。

過渡的雇用プログラムは援助付き雇用ができる 20 年前から精神障害者を対象にしたプログラムであり、精神障害者の社会心理的側面に焦点を当てている。それに対し、職業リハビリテーションはこの最も大切な社会心理のリハビリテーションを切り離してしまっている。

過渡的雇用はクラブハウスが存在しなければ成り立たない。精神障害者が離職する原因は仕事上の技術不足からではなく、住宅の問題、ストレス、支援ネットワークの不足などからであり、クラブハウスの援助が必要になるのである。

援助付き雇用の資金は職場での援助のみに出されることになっている。援助付き雇用は雇用期限のない終身雇用でジョブコーチをつけ、職場で仕事の技術を教えるものである。実際には精神障害者の場合、仕事の技術習得にはそれほど時間がかからず、ジョブコーチは必要ない。にもかかわらず、資金をもらうためにコーチをつけなければならない。ジョブコーチがつくことで、むしろ職場内にスティグマを生むことになる。

ジョブコーチという考え方はクラブハウスモデルにはそぐわない。なぜならば、コーチはサービスを提供し、メンバーがそれを受けているという形であるからである。

精神障害者の場合、援助付き雇用の資金は、職場以外での援助に対しても支給されるべきである。注)」

注) リハビリテーション法規則における用語の定義からは、「援助付き雇用は慢性的な精神障害者のための過渡的雇用（職場以外での技能訓練以外の援助を含んでいる）に対しても適用になる」と解釈できるので、Eddy のこの発言には理解できない点がある。しかし、確認することはできなかった。



写真1 第6回国際セミナーの会場風景  
全体会議の演壇を発表者



写真2 第6回国際セミナーの閉会の集い  
列をなして発言を待つメンバーたち

## IV クラブハウスの実際

第6回国際セミナーの分科会の一つとして、会場となった地域にあるクラブハウスを視察する機会を得たので、その一つであるGateway Houseの概要を入手したパンフレット類も参考にして、以下述べるとともに、もう一つのクラブハウスNew Day Clubhouseについては写真を中心にその様子を示すこととする。

### 1. Gateway House

#### (1) 所在地

Greenville, South Carolina U. S. A. 29608

#### (2) 設立の経緯

1983年に設立され、メンバーには1984年6月オープンした。最初は近くの教会の1部屋から始まった。メンバーは6人で、週3日のミーティングが行われた。

当初は、キッチン部門と事務部門の2つのユニットがおかれた。キッチンにはストーブもなく、小さな冷蔵庫が1つあったきりであった。そのため、毎回、昼食のために買物に出かけたり、戸外でバーベキューやホットドッグを作ったりした。

事務部門では、タイプライターが1つだけで、領収書などは全部手書きの状態であった。メンバー6人全員で新聞を発行した。

#### (3) 現在の状況

##### ア. 建物

Gateway Houseは、現在自分たちの美しい2階建ての建物を2棟持っている。はじめの1棟は1985年に入手し、改装を行った。また、同年末には隣の家もつなげて2棟が使用できるようになった。ここには、キッチン、スナックバー、食堂、図書室、事務室、などがあり、スタッフとメンバーがいつも一緒に働いている。

##### イ. メンバー等の状況

現在、登録されているメンバーは、470人で、365日オープンしている。参加する人は1日平均85人で、過渡的雇用に就いたことのあるメンバーは140人である。理事会のメンバーは、18人、スタッフは所長を含み15人である。

#### (4) 活動の状況

##### ア. 職業前デイプログラム

職業前デイプログラムとしては、① 事務研究部門、②スナックバー部門、③キッチン部門及び④オリエンテーション部門の4つの部門がある。

- ① 事務研究部門には、パソコンが12台あり、メンバーの毎日の出欠記録をとり、統計的なデータを処理している。また、電話の受付、文書作成、2ヶ月に1度の割で新聞を発行している。
- ② スナックバー部門では、コーヒー、ソーセージ、ビスケット、ポップコーン、ソフトなどが日中いつでもメンバーが自由に買えるように準備し、販売している。
- ③ キッチン部門では、メンバーは毎日の昼食の献立を作り、食料品を購入し、食事の準備をして提供する。毎日70人分の昼食を15人のメンバーで準備している。
- ④ オリエンテーション部門では、新しく来たメンバーにプログラムの説明をしたり、訪問者を案内したり、長いことプログラムを欠席したり、活動していないメンバーを訪問したりする。

これらのいずれかの部門に所属し、その部門で責任を持って働くことにより、必要な知識を得たり、自信とプライドを回復し、やがて過渡的雇用への希望も生まれるようになる。

##### イ. 住宅対策

Gateway House はクラブハウスから2ブロックほど離れたところにアパートを持っている。これは、1986年に購入し、改造して1ベッドルーム(2LDK)のアパートを18戸作り、1987年から18人が住んでいる。

このほか、クラブハウスから約1マイル離れたところにある、住宅局(HUD)が建設したアパートにも入居できるようにしている。ここには、1986年4月から、1ベッドルームのアパートに20人のメンバーが住んでいる。

さらに、1992年になれば、20戸入居可能なアパートが完成する予定であり、このほか、16~20戸のアパートを建設する計画も持っている。

家賃は入居者の収入に応じて決められているが、かなり安いようである。

これらの住宅の建設に関して、あるいは誰が入居するかを決めるには、理事会とメンバー及びスタッフが話し合っている。一緒に将来アパート建設を予定している地域に視察に行ったりしている。

また、メンバーが引っ越すときや、家具や日用品を買うとき、スタッフは手伝うが、メンバーが選択し、決定することを原則としている。





写真3 Gateway House の所有するアパート

#### ウ. 社交プログラム

最初は、トランプやゲームをすることから始まった。ときにはピンポンをしたり、ソファで昼寝をしたりもしたが、現在はソファもゲーム卓もないし、ウィークデイの日中は遊ばないが、週末や祭日にはピクニック、戸外での料理などの活動を行っている。メンバーの興味も成長し、変化した。最近では、レストランでの外食、ショッピング、映画、コンサート、野球、スポーツなどで楽しむ人が増えている。地域でのイベントなどにも積極的に参加している。クリスマスにはダンスパーティを行い、前のスタッフ、活動していないメンバー、友人などを含め500人のゲストで明け方まで賑わうという。

#### エ. 過渡的雇用プログラム

過渡的雇用プログラムは1985年5月から開始された。これまで7年間に140人が過渡的雇用を経験してきた。現在は、24の事業所で働いているが、これまでの経緯は次のように報告されている。

- ・最初は、Southeastern Products に3人のメンバーがグループで働いていたが、9人のメンバーが2人のスタッフと2つのグループに分かれて働くようになった。
- ・次に見つけた職場は、Liberty Life で、郵便物の部門で2つの仕事を、3年間続いた。そのうち、分類の仕事は現在も続いている。また、1990年7月から戸外作業を5年間の試用後に開始された。

ホテルのメイドと、Bojangles の皿洗いでは、うまくいかなかったので、ピザを作る

FoodProduct を見つけた。

Del Taco で、ホスト、ホステスとして約1年続いた。

- 1987年4月までに、19の職場を見つけ、そこで働いた。
- Metropolitan Life Computer Center は、1987年5月開始され、郵便物の部門で郵便物の配布と料金別納の処理をしている。さらに、データ処理の仕事が加わり、現在4ポジションが継続している。ここでは、2年間で7つの職場をこなし、現在までに延べ70人のメンバーが働いたことになる。
- Donaldson Center では、1日2時間の仕事が11ヶ月続いたが、メンバーが1日4時間の仕事と自立的雇用を希望したので、中止された。
- Anserso Stamp & Engraving は、事業主の援助が十分でなかったため、開始されてすぐ、あっけなく終了した。
- Schlotzky's Restaurant は、1988年5月に始まり、2年半継続した。ホステスの仕事だったが、Gateway House のプログラムをよく理解したマネージャーがついていてくれたので、うまくいった。
- Watenfall Restaurant と Fluor Daniel's Cafeteria は短期で終了した。
- Greenville News での新聞に広告を挟み込む仕事は現在も続いている。
- Metropolitan Life Patewood は、1988年9月に開始された。これは、苦情調査と記録であった。
- Bijou Restaurant は、1989年4月に皿洗いで始めたが、夜中に店を閉めるため働けなかった。
- Collins Mailhouse は、グループで Gateway House が必要と思うときだけ働かせてもらえた。
- Bunger King は、1989年9月にブロイラーと飲物をサービスする仕事で開始したが、その後、ホステスで雇ってくれた。しかし、経営不振で中止された。
- Dixie Cleaning は、1990年3月に5人のメンバーをグループに受け入れ、現在8ポジションを確保している。仕事の内容は、清掃、陶磁器の埃落とし、銀磨きなどで、このうち、常勤になった人もいる。1人のメンバーは毎日会社のバンを運転している。
- Furman University は、1990年4月からキャフテリアとスナックバーで働いている。現在は予算削減から1ポジションだけに減らされている。
- Telemedia は、1990年5月に開始され、2つの仕事が時折与えられたが、今は常時ビデオテープのラベル張りや箱詰めの仕事を行っている。
- Fluor Daniel では、会計係でマイクロフィッシュの準備をする仕事を得た。これは、Wall

Street Journal に Fountain House が Gateway House のことを書いた記事を読んだ Fluor Daniel の社長が社内にその切抜きを回覧したのがきっかけで獲得した過渡的雇用である。しかし、現在は建築製図の図面を配送する車に乗って手伝う仕事だけが残っている。

- ・Bilo Groceries の郵便物部門で 2 つの職を 1991 年 2 月から得た。これも郵便の配送の手伝いである。

過渡的雇用の運営はスタッフ全員で行っている。過渡的雇用のための特別な職員は雇用していない。これは、すべてのスタッフがクラブハウスのメンバーに対して雇用を確保し、雇用を維持し、仕事の内容を高めていくということに努力しなければならないということである。

#### オ. ジョブ・クラブ

Gateway House では、毎日曜日にジョブ・クラブを開いている。ここでは、パートタイムやフルタイムの仕事を希望するメンバーを対象に、履歴書の書き方、求人欄の見方、求職活動の仕方、雇用面接のロールプレイなどの指導を行っている。また、同僚、上司との人間関係をうまくやれるように、ビデオを使って訓練をしたり、個人別の指導も行っている。

#### カ. 移動手段の援助

Gateway House は一般のバスを利用してこられるような場所にあるので、このバスを利用してこられる人には、バスの割引切符をクラブハウスで購入できるようにしている。交通の不便な人、何らかの理由で通勤が困難な人のためには、小型のバスを運行している。

#### キ. 教育プログラム

Gateway House では、メンバーがコンピュータのソフトを使うことができるようなプログラムを持っている。また、自動車の運転免許をとるための勉強もできる。メンバーは地域の生涯学習を利用することもできる。9 月には 4 人のスタッフと 6 人のメンバーに読み書きのコースを提供する予定である。

また、次に述べる研修センターへの参加が奨励されている。

#### ク. 研修センター

1988 年 7 月から、Fountain House によって指定されて、国内、国外のスタッフとメンバーに対して 3 週間の研修を行うことになった。このような研修センターを持つクラブハウスは、Fountain House のほかには全米で 3 ヶ所だけである。

これまでに、国内 20 州と国外数カ国から 200 人の研修を行っている。

ここで行う研修は、クラブハウスのモデルプログラムをうまく開発するためのメカニズムを直接経験することにより学ぶというもので、各機関が少なくとも 1 人のスタッフと 1 人の

メンバーを送ることを原則としている。

プログラムは精神科リハビリテーションのクラブハウスモデルの理念、実践、過渡的雇用の開発、住宅対策、社交プログラム、スタッフとメンバーの関係などを経験を通して学べるように組まれている。

1年中いつでも参加できるが、予約が必要であり、3週間連続して受ける必要がある。

クラブハウスから歩いていける距離にゲストハウスがあり、ここに滞在する。

研修に必要な費用は1,800ドルで、授業料、宿泊代、教材を含む。食費は別で週75ドルくらいですむ。(1991年現在)

#### (5) 収支の状況 (1989年1月1日～1989年12月末日)

収 入	ドル	%
契約	373,000	58.5
助成金、公的援助	105,000	16.5
寄付	50,000	7.8
研修費	41,000	6.4
レンタル料	33,000	5.2
利子	12,000	1.8
その他	24,000	3.8
合 計	638,000	100.0

支 出	ドル	%
賃金・給与	351,000	64.0
住居対策	61,000	11.1
減価償却	43,000	7.8
食料品、消耗品	37,000	6.8
交通費	19,000	3.5
その他	37,000	6.8
合 計	548,000	100.0

1989年12月31日現在の資産は、983,000ドルである。

## 2. New Day Clubhouse

### (1) 所在地

Spartanburg, South Carolina U.S.A.

### (2) 概 要

New Day Clubhouse は、1986年12月に地域の精神保健協会が設立したもので、2階建てのきれいな建物の中に、ダイニングルーム、キッチン、図書室、スナックバー、レクリエーション・ルーム、事務室、教室、植物栽培室などがあり、スタッフとメンバーがいつも一緒に働いている。

現在、登録されているメンバーは、175人で、参加する人は1日平均80人である。

デイプログラムは、Gateway House など、他のクラブハウスと同様で、月曜から金曜まで、朝9時から夕方4時まで行われている。食事サービス部門、事務部門、建物保守部門が設けられている。また、過渡的雇用プログラム、社交プログラムも行われているほか、読み書き、数学、科学などの成人教育も行われている。