

精神障害者の就労支援における福祉工場の機能に関する研究

—地域生活における「生活者」を重視した支援方法の展開の検討—

平林 恵美
(龍谷大学)

<要 旨>

本研究では、一般就労に近い雇用形態を確保している精神障害者福祉工場（以下、福祉工場）が多様な雇用形態や就労ニーズにこたえる場としての役割が重要と考え、その役割と機能を明確にすることを試みた。調査は、全国 18 ヶ所の精神障害者福祉工場に対するアンケート、併せて首都圏における代表的な就労支援実施機関及び事業に参加経験のある利用者を対象にヒアリングを行った。アンケート調査の結果、男性女性ともに 4 年以上勤続している者が最も多く、福祉工場であれば就労の継続が可能であることが明らかとなった。運営面に関しては、企業として維持することに難しさがあり、障害者自立支援法に基づく新事業体系への移行に対する不満や疑問などの意見も多く見られた。また福祉工場で働くことは、経済的な自立や自信、病気を隠さないで働けるなどのメリットがある反面、デメリットとして社会復帰施設の位置づけでありながら企業という側面を持つが故の難しさ、職業選択の幅の狭さなどがあげられた。福祉工場の精神保健福祉士については、個別性を尊重した生活支援と就労支援が重要な役割であることを再認識した。ヒアリング調査では先行研究をほぼ裏付ける結果となり、新たな施策が検討されている中で、既存の支援を見直すことも含めさまざまな課題が明確になった。本来ならば、福祉工場が一企業として運営できる基盤が整備されている仕組みでなければならない。必要性が強調される一方で、運営上の困難さを抱えている福祉工場の機能の重要性と担う役割の大きさを再確認することとなった。

<キーワード>

精神障害者福祉工場、生活者、就労支援、社会参加、障害者自立支援法

【はじめに】

近年、精神障害者の就労に対するニーズが高まっておりそのニーズも多様化している。筆者の過去の研究結果では、以前の精神障害者の就労支援は、精神保健福祉士（以下、PSW）が職場開拓を行うとか、授産施設などにおける就労訓練・就労準備を行い、一般就労に向けた仕事を探すことが一般的であった。現在では、精神障害者の就労ニーズの高まりと社会の要請に対応して、さまざまな就労支援事業が展開されている。一方で、2004 年 7 月に厚生労働省は、「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性」を打ち出し、福祉施設の体系を 3 類型とし、現行の福祉工場を「継続的就労タイプの施設」に位置付け、規制緩和等により設置を容易にするとともに新規増を促進して働く場の拡大を図るとした。

その方向性を含んだ障害者自立支援法が本年 4 月より施行されたが、その内容は、障害者の自立に対する考え方が「就労」に焦点化していることや利用者の利用料負担が伴うことなど、福祉工場を取り巻く環境は厳しくなっている。本来、精神障害者が就労を希望す

る場合には、企業などで通常の雇用体系で働くことが理想であることが多いが、今後は、一般就労に近い雇用形態を確保している精神障害者福祉工場（以下、福祉工場）⁽¹⁾の機能と役割が重要になってくる。よって福祉工場は、多様な雇用形態や就労のニーズにこたえる場として拡充する必要があると考え、本研究を着想した。

【研究の目的】

本研究では、現在の就労支援施策の現状を理解し福祉工場の課題を検討した上で、その役割と機能を明確にすることが背景にある。

- 1) 既存の精神障害者に対する就労支援の現状把握を行い、支援者及び利用者の視点よりその特徴と効果について明らかにする。
- 2) 福祉工場における就労支援の実践の現状を把握し、既存の就労支援との相違点及び、福祉工場の役割と機能を明確にする。
- 3) 精神障害者が福祉工場で働くことの意味とその効果を明らかにする。
- 4) 指導員として配置されている PSW の存在

意義とその役割と課題について再検討する。
5) 従来の就労支援と福祉工場の比較検討を行い、今後の福祉工場の存在意義を再構築し、就労支援のあり方や社会参加の意義について検証を加える。

福祉工場の運営と活動は、障害者自立支援法の施行に伴い、さまざまな課題を抱えている。利用者個人々の就労ニーズや労働能力に見合った就労支援を行なっていくためには、既存の就労支援の検討、福祉工場の役割と援助のあり方について再検討することが急務である。また、個人の状況に応じた就労支援と職業生活を通じた地域生活支援やネットワークの保障、利用者同士の相互支援によるエンパワメントアプローチについて検討することも必要である。

【調査対象と方法】

本調査は、全国 18 ヶ所の精神障害者福祉工場、併せて首都圏における代表的な就労支援実施機関及び事業に参加経験のある利用者を対象に行った。なお、全国 18 ヶ所の精神障害者福祉工場に対する実態調査にはアンケート調査、首都圏における代表的な就労支援実施機関及び事業に参加経験のある利用者へはヒアリング調査を実施した。

本研究の中心となるのは、「全国 18 ヶ所の福祉工場に対する実態調査（1）－運営主体を対象にしたアンケート調査－」と題して実施した質問紙による活動状況調査である。

調査票の構成は、福祉工場の機能や事業内容、就労の実情、賃金に関する事など A. 基礎的な概況について、B. 福祉工場の経営者側から見る「就労」について、C. 職員の立場で考える福祉工場従業員（利用者）の就労のあり方についての 3 つを柱にした。なお調査を始めるにあたり、福祉工場 1 ヶ所に対して予備調査を行い質問紙の修正を行った。調査方法は、全国 18 ヶ所の福祉工場に対し、調査票を郵送し、施設長もしくは従業員と日々接している職員を対象に回答してもらい、郵送による回収を行った。

現在の就労支援施策⁽²⁾は、その内容は多岐にわたり、各地で独自の就労支援活動も展開されている。また近年の研究において、就労支援の多くは、トレイン－プレイスモデルに基づいたものであるのが実情であり、これは知的障害者に対しては実績を上げているが、

精神障害者における成果は明確でないとの大島ら（2006）による報告がある。そこで、改めて既存の就労支援事業の効果と課題を浮き彫りにするため、首都圏における代表的な就労支援実施機関 2 ヶ所の職員 2 名（障害者職業センター・公共職業安定所）及び事業に参加経験のある利用者 2 名（ジョブコーチによる支援・職場適応訓練）に対して先行研究を元にヒアリング調査を行った。なお構造化しない緩やかな短時間のインタビュー形式で、質問は先行研究を参考にし、就労支援事業の効果と課題に関するものを中心に以下の 5 項目とした。① 就労前に受けて役に立った支援やサービスはどのようなものですか、② 就労するにあたり一番頼りになった人は誰ですか、③ 就労を継続していくためにはどのような支援やサービスが必要だと考えますか、④ 長く働くために必要なことは何だと思えますか、⑤ 今後の就労における課題は何だと思えますか。参考にした先行研究は、「平成 11 年度研究調査報告書 雇用されている精神障害者のニーズ調査に関する報告」（2001）、「平成 15 年度 障害者雇用実態調査」（2004）、「精神障害者へのジョブコーチ支援の現状－職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業を対象とした調査結果－調査研究報告書」（2005）である。

これら調査を通して、福祉工場と一般就労との新たな関連性を検証し、福祉工場のあり方を再検討する。また就労支援活動を整理し、その特徴及び効果について分析を試みた。

【結果】

アンケートの回収率は 83.3%（15/18）であり、アンケートおよびヒアリング調査を分析した結果、以下ことが明らかになった。

1. 全国 18 ヶ所の精神障害者福祉工場に対する実態調査（1）－運営主体を対象にしたアンケート調査－

1) 精神障害者福祉工場の属性

福祉工場は、2004（平成 16 年）度 4 月現在、全国に 18 ヶ所設立されている。設置主体は、社会福祉法人がもっとも多く 12 ヶ所（66.7%）、ついで医療法人 4 ヶ所（22.2%）、病院協同組合 1 ヶ所（5.6%）、社団法人 1 ヶ所（5.6%）となっている。アンケートに協力した 15 ヶ所の福祉工場における回答者の職種は、施設長 10

名 (66.7%)、PSW 3 名 (20.0%)、事務長 1 名 (6.7%)、事務員 1 名 (6.7%) であった。

業種 (取扱業務) については、一つの業務に限定している工場と複数の業務を取り扱っている工場とがあるが、その中でもクリーニング業と食料品関係業 (パン製造・販売、焼菓子製造、喫茶店、弁当製造・配達、農作業など) が各 7 カ所と最も多く、出版・印刷業 3 カ所、紙器加工・スパーサー製造が各 1 カ所と続いている。

最低賃金に関する設問では、無回答 1 カ所を除く 14 カ所の福祉工場が最低賃金を保障していた。また、最低賃金適応除外申請を行っている工場は 3 カ所であった。

精神障害者保健福祉手帳の保有者率については、無回答 1 カ所を除く 14 カ所の福祉工場の全体従業員数 348 名中、保有者数 300 名 (86.2%) であった。精神障害者保健福祉手帳については、障害者自立支援法の試行とともに「精神障害者保健福祉手帳への写真貼付 (省令)」が義務付けられた。

福祉工場の従業員構成については、年齢別従業員数によると、40-49 歳 (男性 95 名・女性 37 名、合計 132 名) が男性女性ともに最も多く、ついで 30-39 歳 (男性 93 名・女性 21 名、合計 114 名) であった。(図 1)

勤続年数別従業員数は、男性女性ともに 4 年以上が最も多い結果となった。これは業種による偏りがあるが、就労継続が難しいと言われている精神障害者が福祉工場という就労環境であれば安定して働くことが可能であるといえる。(図 2)

2) 精神障害者福祉工場の経営者側から見る「就労」

① 福祉工場が増加しない理由

1995 (平成 7) 年の「障害者プラン」における福祉工場の数値目標は、都道府県・指定都市に 1 ヶ所で 59 ヶ所であったが、2004 (平成 16 年) 度 4 月現在 18 ヶ所である。10 年以上が経過してもなお、福祉工場が増加しない理由として考えられることについて聞いた。

「福祉工場が増加しない理由として考えられとこと」という質問では、29.3%が企業として最低賃金の保障が難しい (最低賃金を確保できる事業を運営できるかの問題) が最も多く、ついで 22.0%が従業員の労働を考えた時に、企業経営を維持していくことが難しいと

図 1

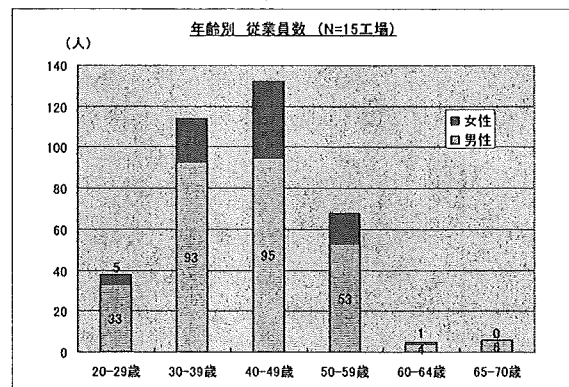


図 2

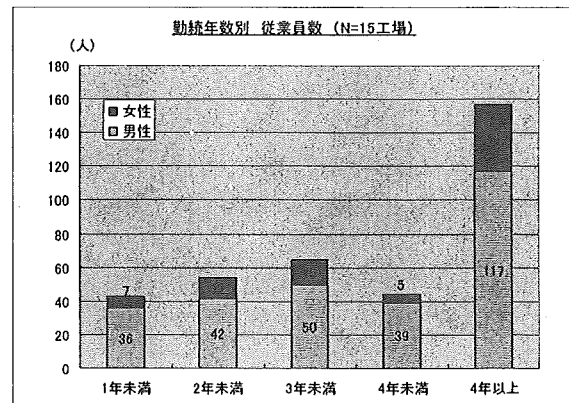
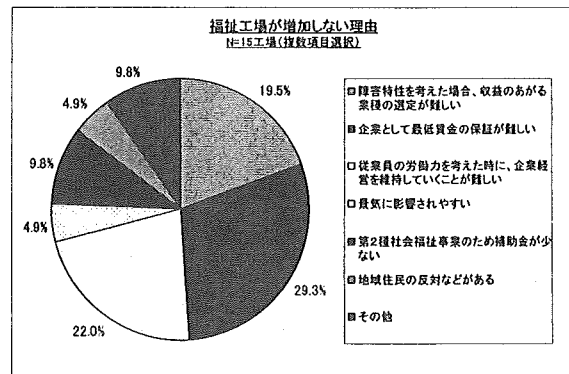


図 3



回答している。(図 3)

② 経営者の立場でみた福祉工場

「経営者の立場で福祉工場において特に重要視しているもの」という質問では、社会人として人としてのルールやマナーを身につけていくことのできる施設 (28.9%) が最も多く、次の項目は、一企業としての施設 (26.7%) であり、社会復帰施設であるが、他とは意味づけが違う。(図 4)

③ 障害者自立支援法に基づく新事業体系への移行予定時期

「法律施行にともない平成 18 年 10 月～平成 23 年までの間に障害者自立支援法に基づく

事業に移行することになっているが、移行の時期はいつ頃を予定しているか」という質問に、5カ所（33.3%）の福祉工場が平成20年10月～平成21年10月までの間と回答し、3年後からの実施を計画していることが分かった。しかし、平成18年10月から対応する所と、まだ考えていないと回答した福祉工場も各々3カ所ずつあった。障害者自立支援法に関しての動向において不透明な部分があり、慎重に対応する立場を選択している。

④ 障害者自立支援法に基づく新事業体系への移行にともなう懸念事項

「障害者自立支援法に基づく新事業体系への移行にともない運営で困惑しているまたは実際に起こっている問題点」に関する質問では、利用者の利用料の割負担についての項目が41.9%であり最も多かった。また、利用者の利用料の割負担についてと食費の実費負担の導入による運営費5%の縮減についての項目では、多くの福祉工場から具体的な不満や疑問があった。多くの福祉工場が、今後の方向性や事業の存続に不安を持っていることが推測できる。

その他、「社会復帰施設とはいえ利用者（従業員）の立場からすると、社会保険を払っている上に利用料を取られることは、労働の意欲をそぐことになり、他に就労するか何もしない方がまし」という回答もあった。（図5）

⑤ 精神障害者以外の受け入れについて

「精神障害者以外の障害者の受け入れについての考え」を質問したところ、半数以上の福祉工場（53.3%）が、現在は受け入れてないが今後は精神障害者以外の受け入れも検討していると回答した。なお、現在受け入れているまたは受け入れ経験のある福祉工場では、知的障害者、聴覚障害者、身体障害者があがっていた。（図6）

⑥ 既存の就労支援の利用について

「既存の就労支援を、今後どのように利用していこうと考えているか」という質問では、約3割の福祉工場が、本人に対して多くのサポートが得られることなどから、エンパワメントの効果を期待し活用すると回答している。ついで、福祉工場から一般就労に進むために活用する、障害者自立支援法の動きを考慮し今後の利用を再検討するという項目が各々26.7%であった。また少数であるが2カ所の福祉工場で、本人の持っている力を見極める材

図4

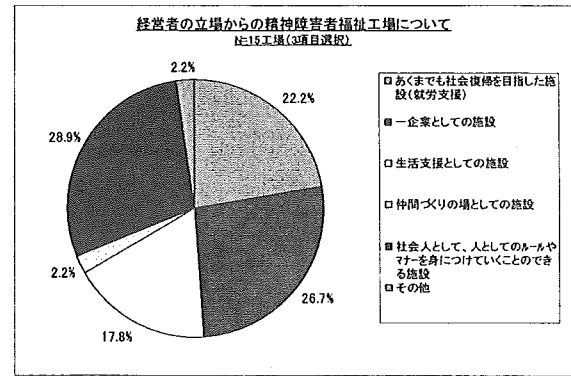


図5

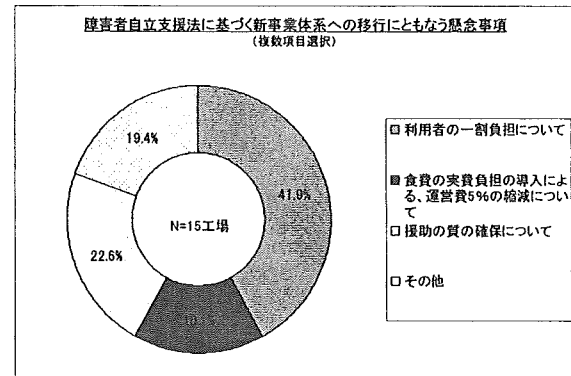


図6

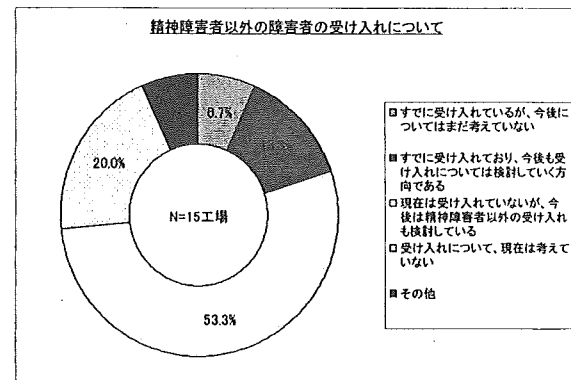
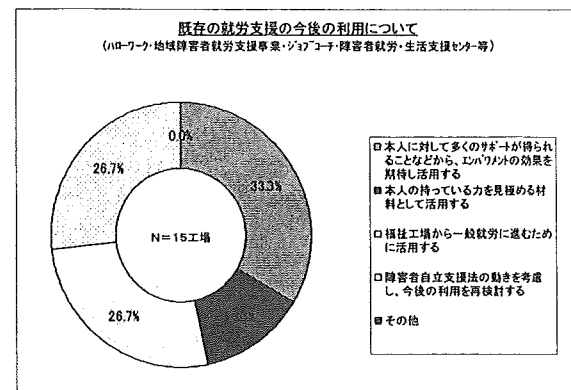


図7



料や一般就労へ進むために活用する（13.3%）という回答が見られた。既存の就労支援との連携は、必要に応じて就労支援事業を活用す

ることで成果をあげることが可能な場合があるといえる。(図7)

3) 職員の立場で考える精神障害者福祉工場 従業員(利用者)の就労のあり方

① 従業員(利用者)にとって福祉工場で働く メリットについて

「従業員(利用者)にとって福祉工場で働くことによるメリットについて特に大切にしているもの」という質問では、5項目に集中する結果になった。内訳は、地域の中で自立した生活が営める(経済的自立)、社会の中で生きていく自信をつけることができるという2項目がともに14.7%で最も多く、続いて、いつでも相談できる職員がいる、働く楽しみや喜びを感じることができる、病気を隠さずに働くことができるという3項目が13.3%であった。なお、再発の予防、社会参加が可能になるという2項目が9.3%であったが、これは前述した5項目が満たされ、あるいは達成されることで必然的に派生してくるものとして解釈されたためと推測できる。(図8)

② 従業員(利用者)にとって福祉工場で働く ことのデメリットについて

「職員の立場で考える、従業員(利用者)にとって福祉工場で働くことのデメリットについて」という質問には自由記述欄を設けた。大きなテーマごとに分類すると、「社会復帰施設と企業という両方の立場を兼ね備えているが故の難しさ(労働能力の格差による経営の維持や賃金に関することなど)」「一般企業への就労」「職業選択の難しさ」「障害特性による心身への配慮を含め、職員側からの従業員へのかかわり方・スタンス」などがあつた。具体的には、「ある程度の賃金が得られ生活が維持できるため、一般企業への就労など次へのステップを考えながらも現状を保つことが目的になってしまう方がいる」「最低賃金の保障により生活が安定しスタッフのサポートもあるので、一般就労への意欲が低下する」「仕事上の負荷、対人関係等、ストレスも多い」「職種を選ぶ事が出来ない」「時給が低いところ」「一般の企業とは違い、働く姿勢に通所者(利用者)の甘えがうかがえるし、支援するスタッフもつい保護的になってしまう」「経営的に現状維持かそれ以上に事業の売上を伸ばさなければならないが、仕事内容も複雑になるし、一人ひとりにも仕事の負担がかか

図8

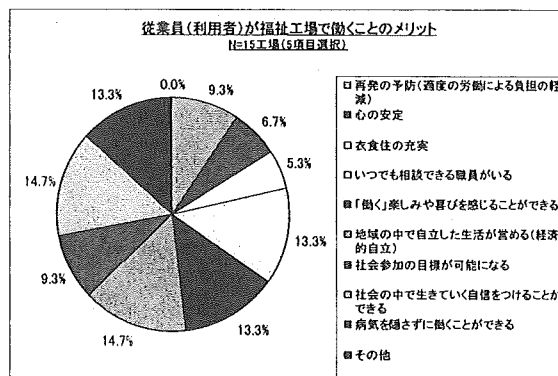


図9

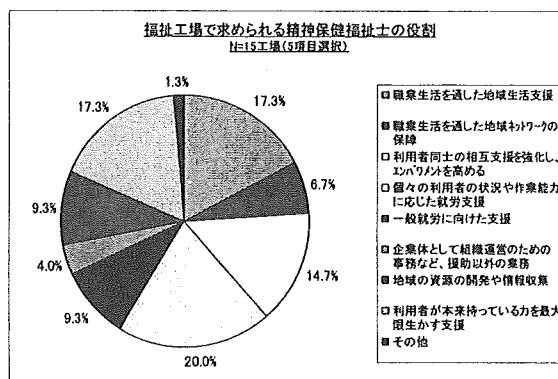
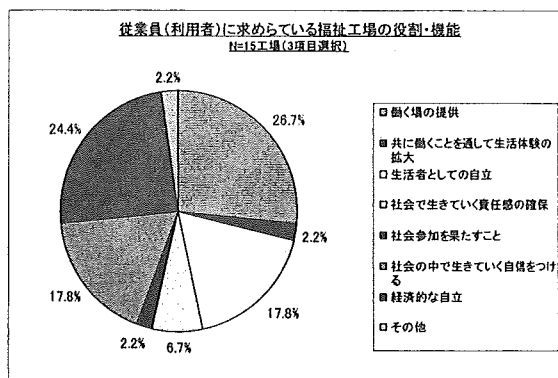


図10



るので、病状の安定した就労がどこまで持続できるか健常者と比較が難しい」「障害の特性か、不安定(精神)で波がある(持続性がない)」「障害ゆえの作業能力が低いのは当たり前だが、プレッシャーに弱く、高賃金を払いたいが難しい」などの意見があつた。

③ 福祉工場で求められる精神保健福祉士(PSW)の役割

「福祉工場で求められるPSWの役割について、特に力を入れているものや大切にしているものは」という質問では、個々人の利用者の状況や作業能力に応じた就労支援が20.0%で最も多く、ついで職業生活を通じた地域生活支援、利用者が本来持っている力を最大限生かす支援の2項目が17.3%であった。なお、一

般就労へ向けた支援は9.3%であり、この結果からも、福祉工場という機能上PSWは就労支援を行っているが、積極的な一般就労というよりも、仕事（働くということ）を通じて本人の能力を見極めたり、生活面での相談援助を平衡して支援していく姿勢を重要視しているようである。（図9）

④ 従業員（利用者）に求められている福祉工場の役割・機能

「従業員（利用者）に求められている福祉工場の役割・機能とはどのようなものだと思うか」という質問では、働く場の提供が26.7%で最も多く、ついで、経済的な自立が24.4%であった。調査結果では、社会参加を果たすことが2.2%で少数であった。福祉工場で働く従業員の当初の目標は、最低賃金以上が得られ、一企業としての成り立っている福祉工場でき、生活できるだけの収入を得ることであり、その目標へ近づく過程で社会参加の意識が強くなると考えられる。したがって、社会参加を果たすことという項目の回答は、経済的な自立の項目に含まれる形となったと推測できる。（図10）

4) 今後の精神障害者福祉工場の在り方についての自由記述から

調査票の自由記述欄における、今後の福祉工場の在り方や気づいた点などに関する意見を項目ごとに分類した結果、障害者自立支援法に基づく事業の移行期にともなう先行きの不透明さから、法に関する疑問や批判的な記述が多かった。以下、分類した項目ごとに具体的な意見を紹介する。

a. 福祉工場の取り組みに関して

「精神障害の方の積極的な参加が見られないので、今後いかに仕向けるかいろいろ研究し実行していきたい」「補助金も年々減り、ますます企業体としてのカラーが強くなってきている中、一般に向けての就労支援がほとんどできていない状態」「障害者の就労（仕事につくこと、経済的自立）を重要な課題として、障害者の就労の場（福祉工場や授産施設）を充実させていくことが重要」「精神障害者の各企業の雇用率への算入」「地域経済団体との連携」「医療、福祉、経済のトータルサポート」「自立支援を行なうためには、先ず工場の売上（収入）がなければ運営は難しい」「利用者の方が安定した生活を営む為には、就労す

る事により一社会に貢献する事も出来るし、自己財力を豊かにし色々な夢、希望を持てる職場であることを理解して頂く」「障害者と共に（社会で自立をサポートする立場）、あせらず、やさしく明るく暮したい」「一般企業など就職口の確保」などであった。

b. 障害者自立支援法に関して

「福祉工場とは、就労移行型か？継続型か？施設によって方針が違う」「自立支援法で、福祉工場就職者の定率負担を取るの違法である。福祉工場を就職として認めてない」「福祉工場の立場が消え、病と共存しながら働く社会人としての自立は遠のく」「障害ゆえ働く能力が低い者に、より多く働かせ（稼げ）と言っている」などであった。

c. その他、シャワー室の利用に関する意見。

2. 就労支援実施機関及び事業に参加経験のある利用者へのヒアリング

就労支援事業の効果と課題に関する5項目の質問についての回答を以下に整理した。調査結果は、機関職員と利用者の回答が似通った内容であった。

①「就労前に受けて役に立った支援やサービスはどのようなものか」という質問に関しては、職員からは障害者職業センターでの職業準備支援があげられ、中でも就労に関する相談援助や事業所での作業体験、ジョブコーチによる支援、対人技能訓練などの回答であった。利用者も、障害者職業センターの支援が役に立ったと回答していたが、特に強調していたのは、室内の作業よりも、より実際の職場に近い環境での体験が役に立ったという意見であった。一方で、障害者職業センターで訓練をすることで、自身の能力を再認識したため、それが挫折感となり、訓練を続けられなくなったという意見もあった。その他としては、作業所・デイケア・病院があがった。

②「就労するにあたり一番頼りになった人は誰か」という質問では、職員からは、職業カウンセラーや公共職業安定所職員、関係機関のソーシャルワーカーなど、利用者からは公共職業安定所職員、職業カウンセラー、作業所指導員、社会復帰施設・病院のソーシャルワーカー、家族、主治医などであった。

③「就労を継続していくためにはどのような支援やサービスが必要だと考えるか」という質問では、職員、利用者ともに、さまざまな

相談援助（不安や緊張感を含めた職場での人間関係によるストレスの除去、日々の生活リズムの獲得、日々の仕事による疲労や服薬も含めた体調管理、余暇の過ごし方など）が最も多い意見であった。その他は、仲間との交流の場（セルフヘルプグループなど）、職場訪問などであった。

④「長く働くために必要なことは何だと思うか」という質問では、職員、利用者ともに、病気を隠さないでいい環境が最も多い意見であった。その他は、職場に相談できる人がいること、労働時間の調整ができること、休みが取りやすい、職場に同じ障害を持つ仲間がいるなどであった。

⑤「今後の就労における課題は何だと思うか」という質問では、職員、利用者ともに共通していたものが、精神障害に関する理解を深める啓発活動の必要性についてであった。その他、就労支援を行う関係機関との連携を図る、当事者同士のネットワーク作り、さまざまな訓練プログラムやサービスの準備などであった。これらの意見から、精神障害者の就労支援実施する場合には、関係機関の理解及びさまざまな形での柔軟な協力関係が不可欠であると感ずる。

今回の調査は対象者が少数であったため職員の経験年数や利用者個人の特性などにより、結果にある程度の偏りが現れることは否めないが、結果としては先行研究をほぼ裏付けるものとなった。

【考察】

1) 精神障害者福祉工場における就労支援の実践及び役割と機能について

現状では、障害者が働くことや社会参加することについて、経済的自立や社会的自立が思うように望めないことを考えると、障害者が働くことについて正しく評価されていないと感ずる。

福祉工場の利点は、専門職による生活支援が保障されていることと一般企業としての経営が可能なことであり、精神障害者が働く上でとても重要な要素や機能を兼ね備えている。

福祉工場で働くことを望んでいる障害者も多いが、空きがなく待機している者や支援体制を考慮した場合やむを得ず受け入れる事ができない者もいる。

従業員の労働力がさまざまである福祉工場

は、社会の中小企業同様に厳しい競争が求められている。だからこそ、福祉工場の安定した運営が可能となるように位置づける必要がある。それにより福祉工場の数も増え、一人ひとりが適切な業種を選択でき、精神障害者にとって重要な支援である就労支援と生活支援の2つが補完しあい、充実した支援の展開が実現する。そうなれば、福祉工場は社会的役割を果たすことができ、多くの障害者も自信を持って各々の自立を目指し、地域社会で生活を営むことができると考える。

2) 精神障害者が福祉工場で働くことの意味とその効果について

障害を明らかにして働くのか、それとも隠して働くのかということでは当事者は悩むことが多い。しかし現状ではどちらを選択してもメリットもあればデメリットもある。

大橋（2005）は働く当事者として、障害を隠して働くことは無理をすることであり、自分を知り、認めたことによる心の変化から得られたことについて、「障がいを持って働くことは、健常者時代の何倍もの力を仕事にすることだけに費やす必要がある。それゆえ、隠すために力を費やしていると仕事ができなくなる。さらに自分への問いかけによって、病気ゆえにできないものはできないといえるようになった。」と述べている。また、福祉工場の運営に携わる立場の意見を参考にしたい。

橋川（1999）は、働く場所として福祉工場が復帰者にとって適切であるとし、安心して働ける場所や自分に適した職場がなければ、心の安定もなく地域社会で生活することも難しい。そして福祉工場で働くことにより初めて継続して地域社会での生活と自立ができるのではないかとその必要性を述べた。また増田（2006）は、社会貢献と所得保障の関係について、精神障害のある人にとって、働くことで成長し、回復していくという実感を持つことが所得保障と合せて重要であるとした。

福祉工場の有効性は、障害を明らかにして働くことができ、同時に生活支援の保障も得られることであり、適度な労働が心の負担を軽減し、再発の予防に役立つといえる。また就労訓練が中核ではあるが、共に働くことを通して、精神障害者の生活体験が拡大し、生活者としての自信と責任感の確保が可能となり、安心して働ける場として現実化すること

である。精神障害者にとって、働きやすさを感じられる職場環境の中で、障害を理解し受け入れられ、仕事を通して自分の役割をこなす社会に貢献していると実感していく過程が、人間としての成長を促すのであろう。

3) 指導員として配置されている精神保健福祉士 (PSW) の存在意義とその役割及び課題について

福祉工場における PSW は、さまざまな相談業務を中心としたものから個別援助、従業員で組織されているグループ、地域の情報収集、施設の運営に関することなど多岐にわたる。職員の配置基準は、定員 20 名に対して PSW1 名以上となっており、今回調査においても 2 名以上の PSW を配置していたのは 15 カ所中 3 カ所のみである。橋川 (1999) は、相談業務の専任として配置している 1 名の PSW が一番心がけていることは、相談を受けたらすぐに話を聞くようにしていることであるという。これは、個別性を重視した援助としても、大切な時間であると感じる。

福祉工場の PSW の課題について岩尾 (2005) は、① 従業員に必要とされる情報を提供する、② 選択肢の中から自己決定を促し支持することにより主体的な生活がなされ、就労についても喜びが得られるよう、時間をかけてつき合う、③ 仲間づくりや地域活動への参加等にかかわる支援を行う、④ フォーマル・インフォーマルな関係者とのチームにより、生活の連続性や利便性・柔軟性が保障しその中で新たな社会資源を開発すると整理している。

福祉工場の PSW は、従業員が障害や経歴を気にせず安心できる人間関係の中で働くことができ、安定した日常生活が送れるように支援していかなければならない。また働くことを通して、社会的役割を果たすことが可能になる働きかけも必要である。PSW は、精神障害者が本来持っている力を最大限に生かす事に存在意義がある。

4) 就労支援のあり方と社会参加の意義について

中井 (2002) は、「働く」ということを、治療者と患者が共有しがちな「治るとは働くことである」という固定観念が、世に棲む妨げになっていると注意を促している。同様に岩尾 (2005) も、多くの精神障害者は「働きた

い」という気持ちのほかに、「働かなければならない」といった呪縛にとらわれており、家族や医療従事者から「働くことができたなら」という条件を突きつけられ、「働かない」ということは病気が治っていない、生活できない状態として決めつけられていた歴史があると述べている。それ故に障害者自身の意識も「就労」のみに焦点化されてしまうのであろう。

労働は心身の余裕と生活の基盤を確立した上にしか、誰にも要請されるべきことではないと中井 (2002) は言う。一般就労をめざして社会参加を目標にすることを否定しないが、精神障害者によっては、現実的に一般就労が難しい人もいる。さまざまな生活上の不安を抱えながら一般就労を目的としている障害者でも、生活面での支援も兼ね備えた福祉工場働くことで、社会的役割を実感し、自尊心が増大し、本人の社会参加の目標が可能になる場合もあると考える。就労訓練は、就労に向けた訓練と生活基盤の確立としての所得保障の両面を整備されていることが必要であり、それぞれが抱える疾患の回復の状態や障害の受容の程度に十分配慮したものでなければならないのである (荒田 2006)。

5) 地域における連携、従業員同士の相互支援について

福祉工場が地域の中で障害者を抱え込む場として機能しないように細心の注意を払わなければならない。地域との連携は、就労に向けて地域生活支援の保障やネットワーク作り、地域住民やボランティアとの関係性、社会資源の開発、関係機関や組織との相互関係、地域に暮らす家族との関係などが考えられる。

大橋 (2005) は、仕事をしている時に当事者同士の励ましや会話に助けられ、「就労して卒業ではなく、本当の苦労は就労から始まるものである」、「私たちが必要なのは、雇用する側へ求める以上に、就労する自分作りと共に生きる環境作りである」と述べている。就労に関する相談は、援助者によるものだけでなく、職場においては自分を受け入れ、理解してくれている仕事仲間の存在が大きい。従業員同士のセルフヘルプグループなどへのかかわりと共に、エンパワメントを高めていく支援を構築していくことも必要であらう。

【本研究の限界と今後の課題】

一企業として経営を行う福祉工場は、同種の業界との関係性の困難な状況のなかでも、従業員の最低賃金を保障するための努力をしている。また福祉工場の存在意義を明確にした上で再構築が課題である。

また、障害者自立支援法施行後の事業体系における「就労支援」の可能性の展望については、施行後数ヶ月しか経過していないために、今後の展開も厳しいものが予想されるが、今回の調査では多くを言及できなかった。

本研究は、以上のような限界や課題はあるものの、福祉工場の現状や抱えている問題などを把握することができた。また、福祉工場間の情報交換や交流を深めていくという観点からすると意味があった。

【まとめ】

平成 18 年 5 月 16 日の厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課の発表によると、平成 15 年度、平成 16 年度ともに障害者就職件の数値目標を上回り、平成 17 年度においても対前年度比 8.4%増の 38,882 件と過去最高の就職件数となったことが報告されていた。改正障害者雇用促進法及び障害者自立支援法が施行されて以降、雇用施策を強化し一般雇用へ移行することで障害者の自立の推進を急速に進めており、本年度においても障害者の就職件数を対前年度 2,500 件増と目標を設定した。

就労に向けた整備をしていくことは大事であるが、一般雇用をできる限り推し進めることが障害者にとって望ましい形なのだろうかという疑問が残る。

「平成 11 年度 研究調査報告書 雇用されている精神障害者のニーズ調査に関する報告」(2001)によると、就職の際、障害を明らかにして就職した者は、そうでない者と比べて勤務年数が長い。しかし月収は低い傾向にあり、仕事の内容は、簡単な手腕作業や機械操作、加工組立などが多数を占め、賃金や昇進で不利な扱いを受けていると感じている者が多い。一方、障害を明らかにしていない者は、販売、個人サービス、介護サービスの仕事の割合が高いと報告されている。

考察のところでも述べたが、障害者が働くことについてあまり正しく評価されていない

ように見受けられる。最低賃金でも十分なのだという安易な考えから、障害者の労働力を都合よく利用することを無意識にしていないだろうか。

荒田 (2006) は、自立の考え方が雇用政策や就労訓練等の「働くこと」に偏っていることに危惧し、一般就労だけを最終的な目標にすることは、自立を固定的で矮小化して考えることであり、自立とは自活することを目指すものではないとした。そして周囲の人たちと適切な関係を保ちつつ、また適切な支援関係のなかにあつて、その人らしく地域生活を営んでいくことを可能にすることが自立であると整理した。

人は誰でも健康で過ごしながらか自活できるだけの十分な収入を得て、社会や人のために何らかの形で貢献していきたいと思うものである。社会では、個々人がさまざまな立場で生活をしている。特に障害者は自分自身を知り、認め、問いかけ、自尊心を大事にしながら生きていく生活者であり、その過程がとても大切であるように思う。だからこそ彼らに負担や不安を与える方向ではなく、我々と同様の権利・生活の保障や自立の支援を進めるにはどうしたらいいかを考えなければならない。本研究の副題を「地域生活における『生活者』を重視した支援方法の展開の検討」としたのもそのような考えからであった。

しかし、障害者自立支援法において自立支援は就労支援の抜本的改正であり、新たな就労支援事業の創設、雇用施策との連携の強化である。地域の中にある既存の保護的な就労タイプの社会資源の多くを、就労の場として見直し活かされる必要がある。現実的に一般就労が難しい人も多い。それぞれの就労能力とニーズにあった適切な就労の場を創設し、支援していくことが大切なのではないか。

地域社会における日常生活の安定の維持、職場における生産活動を通して行われる就労援助の二つを支える支援が両輪となり、継続して実践される場が必要なのである。そこに、現存する福祉工場の必要性を強く感じる。福祉工場は、生活支援の役割を伴った就労支援が展開され、その生活支援と就労支援が互いに補完しあう関係であることに意味がある。障害者の生活者としての部分を大切にしたい専門的援助を行う PSW の存在も大きい。

福祉工場では PSW による日常の生活支援と

ともに、就労に限らず、経済的な基盤が整った従業員に対して、更なる自己実現に向けて細やかな支援指導が可能とある。一般就労では確保することが難しい安心できる環境の中で、業種の選択は難しいが、個人の得意不得意に配慮した適切な仕事内容に従事し、生産活動を通して所得が保障される。そして働くことで生まれるやりがいや職場で認められたりする経験が自信につながり、自己効力感の高まりとなり社会参加に対する意識も強くなる。また、精神的な安定は再発を防ぐことになる。

福祉工場においては、一企業として運営していかなければならない側面があり、本来ならば運営できる基盤が整備されている仕組みでなければならない。必要性がありながら、運営困難な状況にある福祉工場の機能の重要性と担う役割の大きさを再確認した。今後も障害に対する多くの人の正しい理解と、福祉工場の現状把握を促し、揺れ動く福祉工場の在り方を検討したい。

謝辞

本研究の主旨にご賛同いただきご多忙な中アンケート調査にご協力いただいた福祉工場の皆様、就労支援事業を行う機関の皆様及び利用者の皆様に深く感謝いたします。

【文献】

- 荒田寛：「日本の社会福祉の動向と精神保健福祉士の課題」精神保健福祉 Vol. 37/ No. 2/通巻 66号 日本精神保健福祉士協会誌 p108 (2006)
- 岩尾貢：第3章 精神保健福祉士 (PSW) の活動と実際 「6. 精神障害者福祉工場における活動の実際」『これからの精神保健福祉』第3版 精神保健福祉士協会編集 へるす出版 p135, 139(2005)
- 大島巖他：「精神障害者および知的障害者に対する就労支援アプローチの現状と課題に関する実証的研究」厚生労働科学研究費補助金 (労働安全衛生総合研究事業) 『精神障害者の一般就労と職場適応を支援するためのモデルプログラム開発に関する研究 平成17年度総括・分担研究報告書』p28(2006)
- 大橋洋：「社会就労の経験から見えてきたもの 就労者としての自分作りー自分自身で、共に」精神障害者雇用のこれからを考える No. 31 日本精神保健福祉連盟 pp23-24 (2005)
- 厚生労働省：「平成15年度 障害者雇用実態調査」報

道発表資料 H16. 10. 19 (2004)

- 厚生労働省：「平成17年度における障害者の職業紹介状況」職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 報道発表資料 H18. 5. 16 (2006)
- 障害者職業総合センター：「精神障害者へのジョブコーチ支援の現状ー職場適応援助者 (ジョブコーチ) による支援事業を対象とした調査結果ー調査研究報告書」No. 65 (2005)
- 中井久夫：「第1部 世に棲む患者」中井久夫著作集 精神医学の経験 第5巻『病者と社会』岩崎学術出版社 p22, 33 (2002)
- 日本障害者雇用促進協会：「雇用されている精神障害者のニーズ調査に関する報告」平成11年度 研究調査報告書 H11-4 通刊 236号 (2001)
- 橋川浩喜：「福祉工場の取り組みーサン・フレンドー」精神科看護 Vol. 26/No. 12/通巻第28号 p34(1999)
- 増田一世：「精神障害者の働きたいにどう応えるのかー精神障害者の就労問題を福祉工場の実践から考える」精神神経学雑誌 108巻1号 pp72-73 (2006)

【註】

(1) 精神障害者福祉工場は、1995 (平成7) 年制定の精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 (以下、精神保健福祉法) で制度化された法定施設であり、「通常の事業所に雇用されることが困難な精神障害者を雇用し、及び社会生活への適応のために必要な指導を行うことにより、その者の社会復帰の促進及び社会経済活動への参加を図ることを目的とする施設」としている。精神障害者福祉工場は、利用者と運営主体者が雇用関係を結び、労働基準法で定めている最低賃金以上の賃金を得ることができる。しかし精神障害者の場合、最低賃金適応除外申請を行い最低賃金以下の雇用契約を結ぶこともある。障害者自立支援法による介護給付費等の施行に伴い、精神保健福祉法から社会復帰施設に係る規定も削除された。精神障害者福祉工場は、訓練等給付の支給対象となる障害者福祉サービスとして位置づけられ、本年10月1日より施行される。

(2) 現在の就労支援施策は「職場適応訓練」「トライアル雇用 (障害者試行雇用事業)」「職場適応援助者 (ジョブコーチ) による支援」「過渡的雇用」など多岐にわたる。昨今はサービスも充実しつつあるが、「地域障害者職業センター」「公共職業安定所 (ハローワーク)」「障害者就業・生活支援センター」などが提供するサービスや地域独自の就労支援が細分化して存在しているため、大多数の就労希望者が利用できるものばかりではないのが現状である。