

## 育成会大会第2分科会

(秋田ビューホテル)

### [就労と地域生活支援]

地域で働き、活動するための支援のあり方を考える。

司会者	(秋田県)	上村 清朗	障害者支援施設 秋田ワークセンター所長
話題提供者	(青森県)	吉田司代子	青森市手をつなぐ育成会
〃	(秋田県)	渡部 裕康	厚生労働大臣認定 特例子会社(株) POCHI ワン
助言者	(宮城県)	鈴木 浩之	仙台市手をつなぐ育成会地域生活支援センター長
〃	(岩手県)	吉田 幸弥	岩手県慈愛福祉学園長
世話人	(秋田県)	兔澤 正文	秋田県手をつなぐ育成会

#### <世話人 兔澤>

この第2分科会の世話人をさせていただきます、秋田県手をつなぐ育成会の兔澤です。それではこれから「就労と地域生活支援」と題して、第2分科会を開会いたします。(分科会メンバーを紹介後、司会者にパトタッチ)

#### <司会者 上村>

司会を務めます障害者支援施設秋田ワークセンターの所長上村清朗と申します。不慣れですが司会を務めさせていただきます。よろしくお願いをいたします。

簡単に自己紹介をさせていただきます。私自身なかなか育成会の活動には参加できませんが、当施設はもともとは重度身体障害者が働く場ということで建てられた施設で、設立から今23年目です。障害者自立支援法が始まってから19年4月、うちの方はすぐ移行して、雇用型のA型事業で県内の社会福祉法人ではうちしかないが、A型事業定員10名で現在8名の方がA型で働いています。それからB型事業ということで、現在登録は38名ほどいます。週1回しか来ない方もいますし、月3日という方もいます。だいたい平均で26名ぐらいという利用率になりますが、登録は38名です。

そのような利用の中で本人が通える日に通って来ていただくというような雇用形態の中で支援をしています。

それから就労支援ということで始めからやっていたのですが、こちらの方は利用者がいないので現在休止中です。就労移行の方の手助けも何年か、やらさせていただきました。

そのほかに生活介護ということで、重度障害の方々がもともと利用されていまして、もう23年も経ちますと皆さん方その分だけ歳をとります。うちの平均の入所者は、54名の定員で52名おりますが、男性は平均で60歳を超えています。市町村から言わせれば介護施設というか、介護保険を使ってくれと予算の関係あるのですね。障害の方の予算と介護保険と別々の予算の成り立ちで、市町村は予算的には介護保険を使ってもらおうと自分とこの持ち出しが少ないですから、できる限り介護保険を使わせたいというのがありますが、そういうことで入所が54名、通所は今現在10名ぐらいの方々来ています。全体の定員としては48名になっています。入所の中で何名かの方がB型事業を利用しています。

そういう施設の中で今現在、うちの方の主要な事業は印刷事業です。印刷事業でだいた

い5, 000万円弱です。そのほかに古紙回収、縫製、軍手製造、それから売店事業、それから清掃関係です。これは外ではなくて中の内掃の形になりますが清掃関係ですね。そのほか古紙回収の中にプラスチックとほかの物の分別なんか別の事業もございます。それからあと、ウエスということで、これは精密関係の工場さんが秋田にはTDK、大きいのがありますが、それを含めて結構取引があります。全体的には今は6, 000万円ちょっとという、一時は9, 000万円を超えていましたが、ここ10年で3, 000万くらい売り上げが落ちております。この売り上げが落ちたのをなんとか挽回しようと、利用者さんにどれだけ高い工賃を支払えるかというのが今非常に課題です。

もう1つは先ほど言いましたように、どうやって通って来ていただけるかと、どういう魅力のある施設づくりをするかというのもひとつ課題です。こんな施設を運営しているところであるということを知っていただけたと思います。

それではそれぞれの方々に、このあと話題提供とそれから自己紹介を兼ねながら進めていきます。

まず始めに話題提供の方で、青森市手をつなぐ育成会の吉田さんをお願いいたします。

#### <話題提供 吉田>

私の子どもですが、病気で亡くしてから十年余りが経ちました。悲しみは癒えることはないだろうが、ただうちに居るよりは出て来ないかと、かつて息子がお世話になっていた施設の施設長さんから声を掛けられて支援者となりました。我が子は重度でしたから、会話ができて1人で町を歩ける本人たちの様子に驚いて好ましいなと思いました。しかし一緒に過ごしていくうちに、この子たちの抱える問題の深さ、危うさ、複雑さに気が付きました。だいたい整理をする中で番号を付けて4つのものといたしました。

まず本人は自分の障害についてどう思っているのか、親はどう思っているのか。私、同時に育成会活動もしております。育成会活動の中心に動いているお母さんたちはどうしてもわりと重度のお母さんたちというような印象で、軽い子どもさんのところの親御さんは活動にはなかなか入っていただけてないので、親がどう思っているのかな？とまず感じました。本人たちは会話を楽しむこともできます。好きなこと、テレビ、アイドルのことなどを話しています。自分の将来にも夢を持ち憧れも持っているように思います。憧れと現実の違いをどう伝えていっていいのかなと戸惑い悩みます。そんな時、どうしても親はどう思っているのかなというところにたどりつきまして、私の言葉と親が考えてるところともしかして違ってたらどうなんだろうというような感じもあり、できれば同じ方向で支援していけたらいいなと思っています。

次に、将来について金銭面も含めてどうしていくのか。私グループホームで世話人をしています。金銭管理は全体施設で行っておりますが、お小遣いは世話人である私が預かっています。買いたいものがある、行きたいところがある、参加したい行事があると地域生活の中ではお金のかかることがたくさんあります。「はいよ」と思うままにお小遣いを渡すべきか、「ちょっと待てよ」とストップをかけるべきか、「地域生活を楽しんで欲しい、生活の場を広げて欲しい」と話している自分と、「えっ」と眉をひそめている自分がいます。自己選択・自己決定とは何なのかと思わずにはいられません。

3番目に、地域生活を豊かにするためのツールはどのくらい持っているのか。青森市手

をつなぐ育成会では、「じらいむ」と名付けたコミュニティーサロンを開設しています。障害を持つ本人・家族・支援者の人たちが集まって来てくれます。会社の話、友達の話など自分の心の中を話していきます。そのほかオープンカレッジ、本人の会、市育成会本人部会、青年教室、地域生活の余暇活動を支援する活動があります。しかしながら、これらの活動を楽しんでいるのは一部の本人であり、活動の所属も重複していることが多いように思います。1か月の休日の予定がいっぱいの人もいれば、職場と自分の部屋との往復が中心の人もいると思います。本人の地域生活を支援するための人はどれくらいいますか。豊かに暮らすための家族ではなく施設、会社ではない活動の場を確保できていますか。

次に4番目として、職場と生活の場の連絡体制はあるのか。一般就労している本人に関わらず、福祉的就労の本人にもいろいろな側面があるように思います。同時に本人の抱えている悩みも大きいこともあるようです。精神薬を服用する本人も増えているように思います。本人の様子を共有できる体制が望まれます。親という立場から支援者という立場になった時、率直に「親だった時の方が良かったな。」と思いました。まして就労を視野に入れる本人たちの支援には、細かな配慮が必要であることも実感しました。ここで「じらいむ」の方に通って来てくれている方の事例という形で上げさせていただきました。

T君は一般就労してから6年が経ちました。生活の場の狭さから高校時代の同級生の女の子に固執し、自分の想いが届かないことに苛立ち精神のバランスを崩していました。生活の場を広げることを提案し、オープンカレッジや青年教室の参加を促しました。そこで彼は活動を楽しむことができたのですが、固執の対象が同窓生から活動をサポートしてくれる学生に変わりました。想いは変わらず届くこともなく、彼はまたせつない想いを抱くことになりました。今回は影響が強く出ており、職場でもパニックを起こしているようでした。職場内のことは職業支援センターの方の力を借り、私たちは本人の心の支援となりました。幸いグループホームの世話人、母親と連絡が取れ、見守っていくこととしました。またH君は、就労を望みながらもなかなか就職先を探すことができませんでした。結果として、就労継続支援A型事業所に勤めることとなりました。まだ正式にA型に契約とはなっていないです。時々電話がかかってくると缶コーヒーを持って会いに行きます。少なくとも「仕事に行く気があるから電話が来ると私は信じている」と彼に伝え、事業所での仕事の話などをして帰ります。このことについてもH君のグループホームの世話人さんとも連絡を取ることができており、吉田と会って来たことを内緒にする必要はないことを伝えました。T君もH君も知的レベルは高いと思われます。T君は長男として家庭内で過ごし、就労移行支援から一般企業へ就職第1号としてのプレッシャーなど負担に思うことがいっぱいあったと推測されます。「僕だってかわいそうだ」と言ってきたので、T君に支援者としてあるまじく「あなたを一度もかわいそうだと思ったことはない」と怒鳴り合いました。甘え方が上手くないようです。だからかわいそうだと思い込むことによって、甘えのいい訳をしているようです。H君は高校の時、親に「面倒は見られない」と言われたそうです。彼もまた甘えることが上手くないように思っています。どう関わっていくのが最善なのかまだまだ模索中です。できることなら本人を真ん中に支援者がネットワークをつくらせていけたらと思います。なにより専門知識を持たない支援者はネットワークができたなら心強いと思います。

毎日の生活の中で電話をかけてくる本人が何人かいます。たわいのない会話をして電話がぎれます。時々「くじけないでがんばれ」と私が励まされたり、元気づけられたりして

います。地域で就労し生活を支えていくために親だけではなく職場、グループホーム、余暇活動の場の支援者などの力が必要であり、ネットワークづくりが重要であると考えます。

#### <司会者 上村>

ありがとうございました。吉田さんは、2つの顔と別に裏表があるわけではないが、グループホームの世話人という顔とそれから育成会の知的の方の相談員という顔を持っている。その活動の中に本来やられていることについては、本当は地域生活支援センターの相談員がやられているような仕事もやっている。今お話を聞くと、もう1つは組織の中で我々施設の中ではサービス管理の責任者がおりまして、まあ本人の個別支援計画を立てるというのが、サービス管理責任者の責務ですが、そういうところにもはまっているという非常に多面的に仕事をしているということで、大変だなと今聞きながら思っております。このあとまた詳しいところをお聞きしたいと思います。

続きまして、特例子会社株式会社POCHIワンの渡部さんをお願いいたします。

#### <話題提供者 渡部>

まず私ども株式会社POCHIワンというのはどういう会社なのかというのを簡単に説明いたします。

株式会社POCHIワンは平成23年一昨年に設立したまだ新しい会社です。主にペットフードの製造を行っております。特例子会社の説明もあとで簡単にいたしますが、私どもの親会社は株式会社日本一といたしまして、千葉県野田市に本社がございます。もともとは川魚の間屋です。ウナギだとかフナとかそういった間屋が前身ですが、今は焼鳥ですとかお惣菜の販売をしております。現在、北海道から西は三重県までJRとかイオンのテナントとして、今250店舗ほどございます。

そんな中、この会社の設立することにあたっての経緯ですが、ここ30年ほどで今申し上げましたとおり、店も増えて会社も多くなりました。その多くなれた理由の1つとすれば、地域の方にお店をご利用いただいてご愛顧いただいたからこそこうして会社が大きくなってきたと。ここでひとつ立ち返ってこれからは企業として、地域の方に対しても社会的貢献をしていく時期ではないかということから、何とか障害を持つ方たちにも雇用の機会を創出していくことができないかということで、数年来どういった形の事業ができるのかということで模索しておりました。当初は岩手県の二戸市に、私どもの焼き鳥の串刺しの工場がございます。従業員200人ほどで、ほとんど手作業で焼き鳥を作っているが、その串刺しの工場に彼らにお手伝いをしてもらおうということを最初は考えたが、一般の工場のスタッフも間違っただけに指に当たったりとか、そういった怪我の心配がちょっとあった。加えてその地元二戸市からの採用にあたって、人材・人員を上手く確保できなかったという経緯がございました。そこで一度二戸市での事業をスタートするのは一回中断したが、たまたま秋田市でこのペットフードの事業というのが空中に浮いた状態がありまして、この事業をなんとか継続させたいという思いと、あと親会社である日本一の雇用創出の機会を何とかつuckingいきたいと、それと秋田市の社会福祉法人、一般就労に向けたずっとこう長い間の取り組みをなんとか実現させたいというこの3つの思いがマッチして、結局秋田市で事業を起こすということになりました。まずそういった経緯でスタート

した会社であります。

ご存じの方も多いかもしれませんが、そもそも特例子会社ってなんなのかという話ですが、この特例子会社というのは障害を持ってる方たちの雇用を主な目的とした会社です。通常企業さんでも、例えば総務の部署だとかいろんな部署で1名ないし2名採用して一緒にお仕事をしてる企業も多いかと思います。ただ、その中ではやはり意思疎通、コミュニケーションだったり心のケアだったりお仕事のケアだったり、なかなかケアしきれてない部分があったり、せっかく採用されたが打ち解けられずに悩んだりとかですね、ぽつんと1人でいたりというそんな状況もよく耳にします。それならば、彼らをメインとした職場、会場をつくっていきましょうという考えのもとに整備された仕組みであります。

そもそも、この特例子会社の要件というのはいろいろありますが、まず親会社とその子会社の関係が親密であると、つまりは親会社の役員だったりそういった人員が特例子会社に深く運営に関わっていくということになっております。ですので、私どものPOCHIワンという会社においても会社の社長もちろん役員も親会社の重役が名前を連ねておりますし、事業の様子、みんなの様子はどうだというのは、始終情報交換、報告というのはしております。

そこでまず特例子会社、まあ簡単に説明しましたが、一定の人数以上で5%の障害者を雇用すればいろいろな特例子会社として認定されます。そもそもその特例子会社をみんな今急いでつくっています。今一番下にも書いてありますが、平成25年、今年の春現在で、全国で378社ほどあります。これを多いか少ないかちょっといろいろお考えがあるかと思いますが、我々が特例子会社として認定を受けた平成23年の時点では、318社ほどでした。この2~3年で60社ほど特例子会社というのが増えています。なぜこうやって特例子会社が増えているか、その背景にはこの春から法定雇用率が1.8%から2%に引き上げられた。その基準もかつては100名とかという単位だったものが50名とか、国としてもそういった雇用の機会をどんどんやってみようという施策のもとにパーセンテージが増えてきています。それも今後増えていくというふうに聞いております。これまではその法定雇用率をクリアしてない、これはハローワークや、いろんな行政の方から改善してくださいと、なんとか取り組んでくださいというような指導が繰り返されるが、その基準をクリアしない企業、法人に対しては納付金という形で、言葉は悪いかも知れませんが「雇用しなければ、罰金としていくら払いなさい」というような仕組みがありました。これは現在もありますしこれからも同じような仕組みが続いていくと思います。

そんな中今なぜその特例子会社が増えているかという本当のことを申しますと、特例子会社のほとんど、会社の名前はいろいろこう変わっていますが、親会社の一覧を見ると例えば大手生命保険会社、大手金融機関銀行、電気メーカーですね。従業員何千人も抱えるような企業の子会社がほとんどです。そんな中、宮城県では5社、山形県では1社、福島県3社、秋田県では私どもと、青森県も最近1社できたというふうに聞いております。

そんな中、大企業が常に先発で特例子会社をつくってきた企業以外に増えてきた企業がなぜ今つくっているかという、先ほども申し上げましたが、企業としての社会的責任を果たそうと、株主だったり一般の消費者に対して、何々という会社は、もちろん業績・利益上げる基準で見ること多いが、どれだけ社会貢献活動をしているかといったところを、例えば投資だったり信頼信用の基準として見られる機会が多い傾向にあります。そんな中、これまで特例子会社の雇用率を取り組まずに納付金として納めていた企業が、これからは

パーセンテージがどんどん上がって、その納付金の金額も増えるということを危惧して急いで設立に進んでるといふ状況になります。そんな中何をお話したいかといふと、今後特例子会社といふのはますます増えていく傾向にあると思ひます。いづれこの10年間で、今先ほど378社と申し上げましたが、その半分近くが、ここ数年来、10年の中で設立された会社です。特例子会社のメリットとすれば、すでに動き出している会社の中に1人2人採用するといふよりも彼らをメインとして採用して事業を起こしますので、働く環境を一から整備しやすい。例えば設備だとか道具だとか、環境、あとはグループ会社になりますが単独の子会社ですから、例えば働く時間だったりとか、お休みだったりとかそういった部分を親会社と別の労働基準で設定しやすいといふようなこともあります。何よりも一番なのは、その特例子会社を設立することによって国からの助成金、様々な助成金などがある程度の期間受けられるといふことです。

話はいろいろ逸れますが、私どももそういった中で特例子会社といふのを設立してペットフードを作っておりますが、ほかの特例子会社、例えば不動産賃貸の特例子会社ですがそこで働く彼らのお仕事とすれば、全国の営業所から届く不動産賃貸の契約書のコピーのスキナーですね、データ化すること。あと不用となった紙ベースの契約書をシュレッターにかけるお仕事、あとは全国に300も400もある営業拠点の営業マンの名刺を作ることですね。当初はそういった会社の中での総務部署からのお仕事の切り分けとしてスタートしたところもあったようですが、例えばシュレッターの作業であれば1日1トンくらいの紙をシュレッターにかけたり、メール便の配達をしたり、あとメリットとして生まれたのが今までは印刷屋さん以外注していた名刺の印刷を特例子会社ですることによって、例えば今ですとアスクルだと1,700円くらいですかね100枚、まあ一般の印刷屋ですと2,500円とかそれくらいの単位のを特例子会社で作ることによって大幅にコストカットできたといふことで、私どもも見学しましたが非常にみんな生き生きと働いています。そんな様子を見て秋田でもこのペットフードの事業をやっていけば、働く彼らにもいろんな働く意欲を与えられるかなといふことでスタートしております。

そこでまずそうしてスタートしたこの株式会社POCHIワンですが、まずミッションとして大きく3つテーマとして掲げております。まずその1つ、何度もお話していますが企業としての社会的責任を果たします。これは利益を追求するだけではなくて、組織活動が社会に与える影響に責任を持って、自らの永続性を実現しながら彼らと一緒に持続可能な未来を社会と共に築いていきます。難しいちょっと回りくどい言い方をしていますが、もちろんグループ会社ですので親会社が存続しなければ子会社も存続しません。親会社としてはこれまでと同じように一生懸命企業努力を重ねて成長しながら共に子会社も成長していきたいと。簡単に言えば雇用をし続けるための努力を一緒にしていきましようといふことです。

そして2番目、皆さんが安心して働ける会社を目指します。これは働く本人はもちろんのことですが、働く彼らを支える皆がこの会社で働いて良かったなと思えるような会社を目指しています。それは賃金だったりお休みだったり、福利厚生の部分を含めてのお話です。残念ながら業績が非常に厳しい状況なので、十分にお給料を出せないが、将来的にはもうちょっとお給料を出せるような体制・仕組みづくりにしていきたいと思ひます。

そしてこの3つ目、社会支援雇用の啓蒙といふことでちょっと難しく書いていますが、こうしてスタートして働いてる実際の姿、今日もスタッフたち来ていますが、地域の方あ

とは周辺の法人、例えばそういう雇用についていろいろと考えている法人の担当者に実際に私どもの工場を見て、みんなが働いている姿を見ていただきたいということです。話がちょっと前後しますが、秋田県の法定雇用率というのは直近の発表では確か下から2番目ぐらいだったと記憶しております。地域経済が疲弊している状態なので、考えがあってもお気持ちがあってもなかなかそういった雇用に結びついていないという現況はあると思いますが、要は先ほども申し上げたとおりいろんなそういった国の助成金の制度、もしくは職場体験講習だとかそういったものを通していけば、そんなに何かイメージ的には、もの凄い持ち出しがあるんじゃないかというふうなイメージを持っていただける法人担当者も多いようですが、まずはこういった仕組みを使って、「彼らこんだけ頑張ってるんだよ」ということなので、ご自身の会社でもいろいろな制度を使いながら取り組んでみてはいかがでしょうかとといったものを地域の方たちにまず知っていただきたいというのが我々の3つあるうちのミッションの1つであります。

いろいろとお話しましたが、今特例子会社、全国378社これからも増えますよとお話しました。最近の傾向とすれば、都内ではほとんど新しく設立、登記されているところはありません。じゃあどこに増えているかということ、実は地方に増えています。すでに関東圏東京都内も含めて、新規で特例子会社を設立しても人員を確保できないです。もうすでに一般就労できる方は特例子会社なり一般の企業の方で働いている。今どういう状況かということ、先ほど話した大手企業は地方に特例子会社をどんどんつくっています。都内にすでに1社持っていて、地方にもう1社特例子会社をつくって、要は潜在的にまだ雇用のチャンスがなくて就職はしたい、一般就労したいがなかなか雇い主が現れない。でも企業側とすれば、なんとか特例子会社を設立しても雇用をつくっていききたいというふうな流れの中で、どんどん地方に増えていっています。先ほども言ったように東北ではまだ11社ですが、おそらくこれから先まだ増えていくと予想されます。それまでの間に、ご自身も含めてそういった大仕事に携わって彼らを支えて支援してしている方たちも、そのチャンスがいずれ多分近い将来必ずどんどん増えてくるはずですのでその時のために準備をしておいていただきたいと思います。

そこで最後になってしまいましたが、そもそも働くことの意味ということでテーマを上げさせていただきましたが、私自信も働くことの意味って何なのというふうにはまだ答えは出ていません。スタッフや知人に「働くことの意味って何なんだろう」と話をするとある者は「家族のために働く」とか子どもさんいる方は「子どもを育てるために働く」とかそういうふうに答える人がほとんどだと思います。同じことを私どもスタッフにも話をするが、今私自信が思うのは、「働くことの意味というのは、今自分が生きるために働くんじゃないかな、将来の自分のために働くんじゃないかな」というふうに思うんですね。変な言い方ですけども、例えば「家族がいない人はじゃあ働かなくていいのか」と「子どもがいない人は働かなくていいのか」と、そういうことではないと思います。まずは自分が今生きていくために働くとは私は今解釈しています。それが今どういうことかということ、いずれその特例子会社マッチングのチャンスが訪れた時に、何のために働くのかという部分を、やっぱり自分自身が持っていないと当然一般企業の採用面接ですから「どうしてこの会社で働きたいと思ったんですか」と言った時に、それなりの自分自身の考えを簡単でもいいので持っていただければ、既に何年も一般の就労に向けてずっと努力してきた部分も含めて、それは採用につながるチャンスになると思います。ちょっと長くなりましたが、

いずれそういったチャンスが訪れる時のために、いろいろご家族だったりお友達だったり支援してくださっている方と、そういった働くことの意味について深くいろいろ考えてその時のために準備しておいていただければと思います。

最後ですが、特例子会社いろんな国の助成金なども利用して運営されていますが、実はほとんどの会社は赤字です。日本の企業全体の7割が赤字と言われている中で当然と言えば当然なんです、そのマイナス部分というのはほとんどグループ会社、親会社が補って支えているような状況です。まさに私ども株式会社POCHIワンも同じような状況で、事業年度この3年目に入りますが、この1年が正念場です。まず親会社の業務の切り分けで成り立っておりません。POCHIワンは親会社と全然関係のない事業をしています。自分たちで物を作って売って会社を維持していかなければいけません。ようやく2年経って事業計画の3分の1程度の売り上げです。何とかこの10月から流通大手の系列のペットショップ100店舗ほど導入が決まりまして、10月からは北海道から九州まで私どもの製造した商品が並ぶことになりました。これまでは地元秋田で自分たちの作った製品・商品というのは目にする機会がなかなかなかったが、これからは秋田のお店でも並びますし、自分たちが手を一生懸命かけて作った商品が売り場にいっぱい並んでる様子、それを見れば働く側のモチベーション・気持ちもどんどん上がってくると思っています。

ちょっと脈絡のないお話をしましたが、何度もお話もしますが、いずれその雇用のチャンスは確実に増えていきますし近づいています。ぜひその時に向けていろんな準備をしていただければよろしいかなというふうに思います。ありがとうございました。

#### <司会者 上村>

ありがとうございました。渡部さんのところの株式会社POCHIワン、今現在10名の障害を持った方々が働いている、一般企業ですから儲けなければ給料は払えないですね。非常にこれはもう切実な問題です。その中で先ほどの話がありましたが、永続性のあるずっと会社を続けていく、障害者を雇用していく、これが我々の会社の社会的責任だということところが創業している方々、社長を先頭に役員の方々、その辺の考え方かなり先進的です。それから会社の社会的意義というか、ただ儲けて自分の懐が豊かになればいいというそういう話ではないと思います。その辺がしっかりした会社であると思います。そういう中でだいたい特例子会社は親会社の、先ほどもちょっと紹介がありましたが、例えば生命保険会社のお話もされていましたが、普通は製造部門であれば親会社の何かの部分の子会社の方に移してくる、簡単な部門あるいはその雑用的な部門を子会社に移してくる、これが一般的でした。結構我々の私なんかの情報の中でも例えばブリジストンでありトーヨータイヤでありタイヤの会社は製造会社が子会社の方に倉庫の管理だとかそういうのを特例子会社として作って、そこで障害者を雇っているとか、製造電気部品の大きい所オムロンとかでは特例子会社を持って、そこはそこでまた難しい基板なんかを作っているとかいろいろ子会社あるが、大体は親会社のやっている物の一部分を子会社に持ってくるというのが大体通例です。そういう中で親会社が焼鳥作っているが、子会社は全然違うペットフードを作っているということで、ここのところはやっぱり販路の開拓とか販売的ところが非常に難しいものがあると思います。後ほどその辺の苦勞を詳しく聞いていきたいと思っています。



続きまして、お二方から話題提供をしていただきましたが、助言者の方々から今の話を踏まえて質問あるいはご助言をお願いしたいと思います。また、それぞれ抱えてる問題等も合わせて発言をしていただいて、次につなげていきたいと思います。

では最初、仙台市手をつなぐ育成会の地域生活センター長鈴木浩之さんをお願いいたします。よろしくお願いします。

### <助言者 鈴木>

助言者ということですが、今日私、助言をするつもりは全くありません。今日は感想を述べたり皆さんと同じように質問をしようという立場で来ておりますので、なんかお偉い大学の先生とか来たらそういう役をお願いしたいと思ひまして、私は同じ働く者たちとして今日はお2人の話を聞いて、こんなこと聞いてみたいなとか、うちでこうしていますよという話をここでしたいと思っています。

最初は、渡部さんのお話を今聞いて非常に強く思ったのが、我々も今グループホーム・ケアホームに住まいしている方たちの就労というのをお手伝いする場面に会いますが、なかなかこう企業さんが理解してくれないなというのを非常に思っていたところです。それは我々のやり方が足りなかったのかなと今話を聞いて改めて思ったところです。お話にもありましたとおり、見学というものを常時いつでもいろんな方にされているということで、当然企業にもご本人さんたちの可能性はこんなにあるんだよというのをお示ししていただいていますし、なおかつ就労したいというご本人さんたちもこういうことをすればいいんだというものを直に感じるができる、そういうものが常にあるということです。そこはやはり我々に足りなかったところかなというふうに思っています。どうしても学校の就労のシーズンですから企業に行きましようとか、企業としても秋口からそろそろ採用を考えるからということで、いらっしゃいという話もありますが、やっぱり常にそういう場所に行けたり体験できたりする場所というものを我々があまり開発してこなかったのかなと今非常に反省しているところです。そこでお手本となる方がたくさんいらしたら、僕はこういうことをやれば就職できるのかなとか、こういう仕事だったらやってみたいなというのがあるので、非常にそういう取り組みが各地に広がっていくと皆さんの就労というのもどんどん広がると共に、企業の考え方や町に住んでる人々ですね、一般市民の方たちの考え方もすごく変わってくるかなと思ったので、これも早速仙台帰りでしたら、あちこちで渡部さんこういう話していたよということをお願いしていきたいと思っています。ちようど労働局主催のそういう就労セミナーとかも随分ありまして、企業にもちようど持って来たんですね、京都府で出してる、最も皆さんご存知と思いますが「知的障害者と共に働くガイドブック」という、これウェブサイト検索しますと引っかかって来ますので、かなりページ数はあるが見ていただければと思いますが、その労働局の方もこういうふうな冊子を参考にさせていただいて企業の皆さんにご本人さんたちにどういうふうに説明をしたらいいのかとか、どういうふうに工夫すると就労が広がっていくんだという話がありますよということで、ちようどその労働局の方たちが話していたので今日は参考に持ってきたところです。内容は非常に簡単には書いていてこれで大丈夫かなというところも多々あるが、でも初めて採用される方には非常に取っ掛かりとしてはいいのかなというような資料が今出始めていますので、今後こういう特例子会社がどんどん増えていくと一般企業も

考えが変わるし、我々福祉事業所もどんどん変わっていけるかなと思って、今日助言というよりもびっくりしに来ました。

特に私が今担当しております地域生活支援センターというのは、グループホーム・ケアホームのバックアップを主に仕事しているところです。現在私が担当しておりますのが、7つのケアホーム・グループホームで34名の方が今入居しています。上の方では今66歳で一番下の方で21歳ということで年齢の幅も随分ありますし、その34名の方で一般企業に働いている方は9名、A型事業所が1名、あとそのほかの方が通所施設に通っているという構成になっています。だいたい女性が3分の1ぐらいで、多くは男の方が入居しています。

先ほどの青森県の吉田様の発表を聞いて、これうちでもよくあるなという事例が随分ありました。その辺りもお話したいと思いますが資料特に2番のところ、金銭面のところでうちの方も有料の私的契約になりますが、金銭の管理契約をやっているところがありまして、部屋代やら食費やらはここから貰います。この分はお小遣いですよということで月々お渡しする。その中でもやっぱり最近多くなったのが、ええっ、なんでそんなの買うのだろうという、吉田さんと同じ感覚は持つものもある、人それぞれ好きなものが違うのかなと思いますし、例えば年齢も30過ぎたからちょっと「それはさ」というのも昔だったら随分ありましたが、最近では30代・40代になっても昔でいったら「おたく」と言うのかな、なんかそういう人が、まだ40代・50代でも頑張っているんな趣味とかやっている方もいるので、その辺の幅も随分広くしていかないといけないかなというふうに思っています。

うちの方のグループホームも平成9年から始まって、始まった時代はお小遣いを使うのも大分許可が必要な時代がかつてあったそうですね。これこれ買いたいけどどうですかというふうな相談があって、何でそれ欲しいのかというふうに問い詰められて、最終的には、いらぬですよと言っちゃうようなそういうのが多かったですと聞いています。現在ではそういうのもほとんどなくなってきました。ほとんどですが明らかに高額な20万円、30万円ということになりますと、ちょっと今回の小遣いで無理なんで、2、3か月貯めてから買いましょかという話もして、最終的には手にできるようにこちらも努力するということをしています。最近、よく買取りというのがあちこちでブックオフとかでも買取りとかするようになりましたので、先週あったエピソード、お小遣いもらってすぐお店に行って買い物したようです。何千円とかの物があって自分の趣味の物を買って、そこでまたお小遣いが足りなくなったので、それ売払ったみたいで、何千円かしたのを例えば何百円とかかなりの低額で引き取ってもらって、それでお菓子買って食べたというのがあって、ちょっとお小遣いの使い方として、それってどうよというのが出てきました。何かその辺で使い方というものもこれから一緒に考えていかなければならないかなというところもあります。かといってそのご本人が買いたいなという物を止めるということもどうかと思いますので、うまく今月のお金はこれくらいというところでは自由に使っていただきたいとは思いますが、でもやっぱり買って数日で売り飛ばすというのもどうかと今後一緒に考えていければというところで課題になっています。

あと吉田さんの発表の中で非常にいいな、これ真似したいなと思ったのがコミュニティーサロンというのがありまして、うちの方も世話人さんと入居者の方が暮らしている中にいろんな相談とか援助で私たち支援センターがあります、なかなかその中では言いづら

いという関係がある。世話人に相談して何かまずいことが発覚しますと私たち支援センターの者がホームにズカズカと行って、これどうしてという話になってなかなか正直にというか、本当の気持ちを世話人にお話することができにくい時もたまにありますので、そういう気を遣わないで自分の気持ちを表現できる場所というのは必要だと常々うちの法人でも話が出ていて、うちの法人では夜に飲み屋でも営業しようとか何かそういう感じでふらっと寄って、自分の言葉できちんと吐き出して行って、また元気になっていただけるような場所というのがやっぱり必要だなということは思っていました。それ取り組んでいるようですので、これはうらやましいと思ってお聞きいたしました。

あと休日についての発表もあり、いろいろやっている人となかなか出掛ける場所が少ない人ということでもありましたが、うちのホームですと、部屋に2日間の休みずっと居てテレビ見ていましたという人もいれば、2日間仙台市の町の中に行って電気屋を巡ってました。ちょっとお金を貯めて東京の秋葉原に行って電気用品買ってきました。と休日の使い方ってやっぱり人それぞれ違うかなということもあり、うちの方では特にこういうふうなイベントをしますからというふうな投げ掛けはしてなくて、皆さんにこういうのがありますよという全体的なお話はしますが、なかなか外に行かない人にはこんなのがあがるかどうか、というふうな投げ掛けはします。ただ、なかなか外に出ない方というのは、私も休日家にごろごろしていると邪魔だからどっかに行きなさいというように言われるが、そういう人たちはお家にゆっくりしていたいという時間も大事なんだろうなと思います。家にいるけれどもほっておくということはありませんが、部屋に行ってくださいとお話をしてきたり、いろんな形の休日の使い方はあると思っています。中にはやっぱり宗教団体の集会に行っていたり、選挙の時期になりますと政治がらみの団体のところに行ってピラ配りに行ったりという休日の過ごし方をしている人もいますし、ただホームの中ではそういうことは、ほかの人には押し付けたりしないようにということでは声掛けをしていますが、そういう多様な使い方をしている人は非常に多いと思っています。

あと共通だと思ったところが、先ほど憧れのお姉さんという話が出てきて、うちのホームにいる人たちに、今日秋田に来るんでちょっと聞かせてよということでお話して、今ホームに暮らしているが、誰か彼女とか好きな人できたら誰に一番相談したらいいかねという話をしたところ、これ多分私たちセンターかなと思って回答も用意して待っていたが、そうか、じゃあ僕頑張るからねと言っていたら、返ってきた答えが、うちに帰って家族に相談しますと言われてしまって、私と世話人でちょっとがっかりしたというところがあります。本当だったら身近にいる者に相談してくれればよかったのにも思ったが、やっぱりそういうところになると話づらいな、恥ずかしいなというのものもあるかなと思う、さっきの自由にふらっと来れるようなサロンというのは非常に大事なんだろうなというふうに思って本人たちの話を聞いたところです。

あとネットワークというのは私たちの事業所の中でも非常に大事になってきていて、ケアホームの世話人が今いらっしゃって、そこからこういうことで困っていますという話が私たちのところへくれば日中の施設に連絡して関係調整したり、あと企業のところへ今こういうことで彼は困っているみたいです。ということでお伝えしてつなぎ役もしているところになります。ただ、世話人とその利用者の方の関係が悪化するとやはり暮らしていくうえでは非常にづらいところもありますので、世話人が直接怒るということはないで、怒り役はもっぱら私たちが人権侵害ぎりぎりになるくらいまで迫ってご本人さんを説得し

たりとか、時々怒ったりということもありますが、世話人とその入居する方の関係の中でギスギスした場面には私たちが代行するということはしています。そのネットワークづくりの中で一番最近感じているのが、例えば就労するというネットワークで、いろんな企業や就労支援の機関と連携してやるが、例えば学校でしたら2週間ぐらいの職場実習で学校の先生は終り、そのあとにジョブコーチが付いて2~3カ月で終りというふうにある程度その職場に行くと慣れるまではいろんな支援がついていて、いいですね、じゃあこのまま就職しましょうということになります、やっぱりすり合わせをしている中でどうしてもずれが出てくると思う。要は私もそうですが、今日ここで話している自分と家に帰って自分の部屋にいる自分と、あと自分の職場にいる自分、全部それぞれ違うと思います。なので世話人から話聞く本人像と職場の方から聞く本人像と、あとそれを支援しているジョブコーチから話を聞く支援像は全く違うというときがある。そうするとそれぞれの部署が同時に動いてはいるが、やっぱり違った本人像をもとにやっているところがあるので、その辺りのすり合わせというのは非常に大事なかなとも最近感じています。非常にこの人真面目ですよ、いいですねという評価があるが、でもホームに行くともまた別な面が見えてきたりということがある、そのネットワークをつくる、そしてつくったあとにいかにその本人を共有できるかですかね。そういうところは非常に大事かなというふうに最近思っています。非常に評価の高かったそういう人ですが、就職を今辞めてしまって次の職場を探すところで頑張っている人ですが、慣れてしまうと手をぬいてしまうというタイプの方なので、実習とかトライアルが終わるまで非常に評価高いが、そのあとの継続して自分を高めていくということですかね。その職場に合ったように自分を維持していくというのが非常に苦手なような方で、そういうところ後で渡部さんにどうやって自分慣れたからといって手を抜かないでいつまでも頑張っていけるというような取り組みどのようにされるかというのをお話の中に触れていただければと思っています。

#### <司会者 上村>

鈴木さんのところはグループホームとか相談支援とかいろんな事業をやられているということで、その中で就職への橋渡しをしているという、実際自分のところで就職しているわけじゃなくて、働いてもらっているわけじゃなくて橋渡しをしているということですね。実際的に生活の場としての支援をしているところでもあります。そういうと先ほど一番おもしろかったのは、それぞれ職員さんが役割分担をしているというんですね。お父さんでありお母さんであり、ある時はお兄さんになりですね。怒り役とすかし役となだめ役という、やっぱり直接世話人さんというのはグループホームの中で利用者さんと一緒に生活をしていくわけですから、そこのところでトラブルがあると非常にまずいというのは、よくわかります。その辺の役割分担がしっかりなさっている。そういうネットワークができているところでもあるという話になります。

続きまして、この後はまたB型事業あるいはほかの事業もやられています岩手県の慈愛福祉学園長の吉田幸弥さんに、自分のところの問題を含めてよろしくお願をしたいと思えます。

#### <助言者 吉田>

私ども慈愛福祉学園というのは岩手県の大船渡市というところがございます。東北6県なので岩手県はわかると思いますが、大船渡というのはなかなかわからないと思うが陸前高田の一本松があります。だいたい沿岸の一番岩手県の端っこですが、その隣の施設になります。そこで私たちの法人が、いろいろと児童養護施設だとか、B型事業所であるとか、生活支援入所型の生活介護とかという形で10の施設を運営しているところです。私たちの慈愛福祉学園の方はB型事業所で今現在40名おります。その他に放課後等デイサービスを20名とあとはグループホームを2か所男子と女子と合わせて13人の事業、あと日中一時支援事業という4事業をやっている事業所になります。

私たちの方は、まず最初にこの育成会の皆さんには大船渡は被災地でありますので今までいろんなご支援をいただきました。本当にこの場を借りて感謝申し上げたいと思います。私たちの方もグループホームを1カ所流され、やっとこの3月にグループホームを建て替えて安全なところに拠点を設けることができたというところです。施設そのものは高台にあったので、大丈夫でした。

私たちの方もグループホームをやっていますので、やはり鈴木さんと同じように、我々助言者というような立場をいただきましたが助言するような立場には余りなりたくないで鈴木さんと同じように、今日は私たちの課題とかそういった話題提供をする部分も多いのかなと思っていました。それで、どこでもやっぱり同じような事例があるなど思いながらグループホームの場合は聞いていました。私たちのホームはやはり金銭面だったりとか、異性に対する部分だったりというところがいろいろとトラブルがある部分ですが、金銭面で言いますとお小遣い1か月分お渡しされるということになるが、どうしてもすぐ使ってしまうところが出てくることがありました。それで残りの足りない部分はほかの利用者から借りたりということがよくありまして、本人とサービス責任管理者、世話人でいろいろと話し合いをさせていただいた時に、じゃあ1週間分ずつがいいんじゃないかなというふうなところをご本人さんからあったので、そういうふうにしたわけですが、それでもやっぱり1週間のうち半分ぐらいになると全部使ってしまうというところがありました。その時もやっぱり話し合いを持った結果、本人が1日いくらというふうな形が良いとか、必要があれば貯めて必要なものを買うというふうなところがあり、そういうふうになっているわけですが、そうしますと必要なものがあるというところになると、我慢をするという部分が出てきますので、自分の欲しい物があると貯めてその必要な物を買うというふうになってきておりました。ただ全部がそういうふうになるわけではなくて、たまには別な部分でのまた借りたりとかというところが出てくるわけですが、そうしながらやっていってるが、まあ転ばぬ先の杖という言葉がありますが、我々どうしてもトラブルだとか失敗だとかというふうなことをさせないようにということで、それを回避させようというふうな行動に移るわけですが、それは我々自身もそうなんですが、いろんな失敗とかそういうようなものをしてながら段々成長していつている部分があると思う。ですから失敗もやはり必要な部分があって、その失敗そのものがこれからの生活で成長するきっかけになる部分が多いのかなというふうなことを思っています。あまりそういったような失敗をさせないようにと転ばぬ先の杖ということをする必要は、今のところないのかなと思っておりました。どうしても生活の場面ですので我々もそうですが、自分の使える小遣いをよく飲み屋に行って最初に使ってしまうとあとの半分はそこを我慢するというふうなところも多々ありますので、障害・一般というふうな形ではなくて誰でもが同じなのかなということで普通にやっ

ていけばそういう問題が徐々に回避されて成長していける部分になっていくだろうなと思っておりました。

そして今私たち最大の悩みは、被災地であるというところに問題が出てきます。どうしてもB型事業所という部分ですと地域を巻き込んで作業をするというところがあり、その地域そのものが今現在崩壊しているという状況になりますので、復興・復旧という形をしていかないと、なかなか私たちも合わせて復旧ができないというところがあります。

今回の主旨とは全然違いますが、それがこれからの課題であり、地域と共に生きていくというところを考えますと、最大の悩みであり課題であると思っています。それでも生活していかなければなりませんし、私たちは通っている利用者その者半分以上が被災をして仮設住宅等々に通っているという形になりますので、生活そのものが安定していないというふうな部分があります。そうしますとグループホームとかが必要になるわけですが、そのグループホーム建てる土地だとか、建設業者だとかというところがかなり足りないという状況になってくるので、ちょっと被災地でない皆さん方とは条件がかなり違うのかなというところ、全然この場面とは関係ない部分ではあるかと思いますが、そういう状況にあると思います。

我々B型事業所というのはやはり工賃も必要な部分があるので、先ほどから特例子会社の話もいっぱい聞かせてもらって、もう少し詳しく知りたいところがあります。先ほどあった補助金とか助成金の制度であったり、被災地という特別なところがあるのでいろいろと企業の参入というふうな部分でもある程度あっていいのかなと思いますし、先ほど具体的にどんな準備をすればいいのかというお話もありましたが、我々B型施設としてみれば中間的なところに位置付けをされている部分が多くあると思いますので、具体的な株式会社として特例子会社としてやられているという部分があるので、具体的にどんな準備をすればいいのかというところを教えてくださいと思っています。

### <司会者 上村>

吉田さんのところは船渡という今回非常に大きな災害を受けたところでもあります。東北6県のお話も私なんかも施設の方も働く施設の協議会があり、そちらの方のお話を聞きますと、一番ひどいのが福島県です。特に原発の影響で浜通りといわれるところですが、非常に大きな被害で未だ帰れない施設さんもあったり、それがやっぱり仮設の施設を建ててやられている、原発関係はもう相手が県でなくて国でなくてやっぱり最終的に東京電力で、東京電力がなかなかお金を出したがるということで、それから被災を受け、例えば建物を建てるのでも公共的な建物は建てられない。あくまでも仮設である。帰れない施設が建物を建てるわけですから30年後に帰るのか50年後に帰るのか100年後に帰るのか、わからないのに仮設の建物、要は50年もつ仮設の建物建てなさいと、50年というのは仮設なのかなと、ある意味我々は思うわけですが、ただ法律的にはそういう法律になっている。それから当時避難状況の時にまだ2年半しか経ってないわけですから、避難するためにたくさんのお金が掛っているわけですね。それから当然いろいろ災害を受けてこの中にも多分いらっしゃるんだとは思いますが、利用者の例えば利用料が入ってこない施設の場合、経営的に非常に苦しくなっている。利用者もその利用料については県あるいは国の方で要らない、費用負担はさせないというようなお話だったが、最近ちょっと

お話が違っているというようなことも伺っています。決して被災はもう終わったというわけではなくて、今吉田さんの方から復興・復旧というのはまだ全然終わってないということで、それで非常にB型事業が当然そうですね。働く施設であっても働くための資材やいろんな物を作るのであっても売れなければ最終的に利用者に戻すことができないということになります。そういう意味では非常にまだまだ復興は道半ばというか、まだ尾についたばかりですよ。ただ仙台、宮城は逆に被害のいろんなことでお仕事が増えたということも聞いています。現実的には仕事は増えたからといっても住む場所がなくなったり、それから友達を亡くしたり両親を亡くしたりという方々が周りにたくさんいらっしゃるわけですから、そういう傷も当然ある中で毎日を暮らしている。もちろん仮設住宅ということもあるわけですね。そういうことで、その辺のところは我々も忘れてはいけない部分です。同じ東北6県の中でまだまだ大変な思いをしているところがあるということは、重々忘れてはいけないということを思いました。

このあと地域に働き、活動するためのあり方を考えるということでPOCHIワンさんについては会社経営のいろいろ難しいところ、あるいは育成会の吉田さんの方には先ほど問題点も出ましたが、その中でもっと詳しいところで、ネットワークが欲しいというようなお話、それから助言のお二方については、じゃあその中でPOCHIワンさんに聞きたいこと、それからうちの方のネットワークはこんなふうなことをやってるということで、助言に値するようなものをお話をしていただいて、また後ほど会場の皆さま方から質問等受けますので、それについてお答えをさせていただくというお時間を取らせていただきたいと思います。

(休憩)

#### <司会者 上村>

分科会を再開させていただきます。これまで問題提起あるいはご助言の方々についてもある程度問題提起というような形でお話をいただきましたが、POCHIワンさんの渡部さんの方からは先ほども申しましたように経営的に苦しいところ、それから今後の見通し等ですね。あとここの中で我々のところで地域で働いて活動するための支援その中で企業とすればどういう形の利用者さんの像を求めているのか、あるいはどういう支援をしていただきたいのか、吉田さんの方からはネットワークづくりの中で何が欠けて何が欲しいのか、今後の見通しはこういうふうにしたいとか、その辺のことを話していただきたいと思えます。あと助言の鈴木さんと吉田さんからは、それぞれの助言者の立場の中でどこを皆さん方にご披露するかですね、この辺のポイントを今日は分科会で話していただいた方がいいのではないかとこのところを踏まえて話をさせていただきたいと思えます。

若干質問等の時間を取らせていただきますので、8分以内と時間を制限させていただきます。青森の吉田さんの方からお願いします。

#### <話題提供者 吉田>

私のところのグループホームの利用者さんは6人中の4人までが長い間入所施設で暮らしておりました。法律が変わり地域に出てくださいということで、グループホームに出て来た子たちです。私が拘ってるところの余暇活動であるとか少し地域生活を豊かにとい

うところでは、「何かやりたいことないの、せっかく青森出てきたから行きたいところないの」と聞いても本人たちからは何も答えはなかったです。それである先生とお話をすると、「吉田さん、入所施設というのは、自分の思いとか感情とかいろんなものを削ぎながら暮らしてきてる、10年以上の単位で施設に暮らしていた者が地域に出てきたから、いきなり何かやりたいことないの」と、聞かれてもそれは出てこないよと言われ続けて6年、ぼちぼちいろんな行事に参加したいという話が出てきたら、「やあお金ないわ、あんた」という吉田のこの裏腹な気持ち、施設の時はおそらくその業者が施設の方に入ってきて洋服を買ったりという形があったが、同じような洋服が3枚も4枚もあったり、これは自己選択で買いたいと言ったからおそらく買ったのだらうというような形のお金の使い方をしてきた数十年という感じを経て地域で暮らしている彼女たちに対して、今渡部さんのお話を聞く中で働くことの意義とか意味とかというのものなかなか伝えられなかった。うちの利用者さんたちは福祉的就労という形になっておりますが、日300円の工賃をもらうのに340円ぐらいの昼食を食べている。「でも仕事さ行かねばまいね」と言うから、休めと、300円のためにあなた体壊してもおかしいよというような話をしてみたり、何かどこまでいってもギャップじゃなくて違和感を感じておりました。そしてまさしくその事例として上げさせていただいたT君に関してですが、1人暮らしをしたいとここ2~3日前に突然言い出し、1人暮らしをするためには現在グループホームに居るが、いろんな条件が必要だということで、手っ取り早いところお金の話しから入ったが、電話代はいくら使っているのと聞いたら1万5千円位、朝晩はグループホームで食べるが、昼食は就職先で食べている。それはいったいいくら位と言ったら1,000円位使っているという話だった。だったら世の中のお父さんは、500円とか600円でお昼ご飯を食べているはずだから、それもおそらく使いすぎだと思うと、そういうところからゆっくりいろんな問題を絞っていこうと話したのに、そのグループホームの設置主体にたまたま空きが出た、アパート形式のグループホームがある。そっちの方に空きが出たので、来ないかと誘われて本人は行きたいので、ハイと返事をしてましたと報告の電話が入りました。吉田は反対です。だがあなたが良くてお父さんお母さんが良くて施設側が良いのであればそれは進んで良いと、でも私は反対とわざと少し厳しい言葉を投げかけてみました。本人のための支援であればいいなと施設の採算を取るための施設ではない方がいいというのがどうしても心の底に残ることでございます。そして何より私が一番ここ最近特に強く感じているのが、私の子どもだったら重度だからいいのか悪いのかわからないですが、重度の子たちはそんな自分とは何か、いろんなところに矛盾を感じたり、苛立ちとかはない、余り多くはなかったと思う。就職、一般就労している方はいろんなストレスがあって、そのストレスをどう対応していけばいいのかわからないままきている。そこに今度精神的なところのダメージが大きく精神薬を飲む子が増えてきている。その子たちに対応するにはやっぱり私たちだけの力では不足です。というところで、青森市内、相談支援事業所が精神の方たちを中心の相談支援事業所もあるのですが、精神が中心で精神障害であって知的も持ち合わせてるというような相談にのってくれるところがないような気がしております。ちょっとカッとなった時、自分であちよつと駄目だなと思った時は、お薬飲んでねと病院でお薬を渡されるそうですが、私が接してる子どもたちの中でその飲みどころがわからない、どのタイミングでこの薬を飲めばいいのかわからないというようなのが現実だと思っています。

そこでネットワークの重要性というのは私は欲しい。本当のところ本人さんたちが欲し



いではなくて私が欲しいと思う、そういった時に少し専門的な知識とあと知的障害の特性をこちらとの話がすり合わせができて、本人のために進めていけるようなネットワークづくりがぜひ必要だと私は今青森市で、昨日の打合せの中で、本来ネットワークはそうあるべきだし、あるのではないのと言われて、青森市内にちょっと私の範囲の中では見当たらずでというところで、締めさせていただきたいと思います。

#### <司会者 上村>

ありがとうございました。吉田さんはどちらかというど母親的目線ですね。相談員をなさっているが、普通相談員というのは第3者の目線でいくわけですが、自分で重度のお子さんもいらっしゃるということで、どちらかというど第3者でなくて母親的目線で施設は何をやっているんだと。あるいは我が子に対して誰か支援していただけないのかなというように、そういうところがちょっと感じられております。その辺の疑問については、後ほど仙台の鈴木さん、あるいは同じく岩手の吉田さんの方から、いやいや施設はこれだけ考えてやっているよ、といういい訳ではないでしょうかご助言をいただきたい。本来は、例えばヨーロッパあたりですと例えばスウェーデンに行くと、知的の方々については友達制度というのがあって、映画見に行きたいとか、何か行きたいという時に学生さんがボランティアとして友達として、じゃあ一緒に行こうというようなそんな制度もあります。ちょっと日本と欧米とは違うところは、どちらかというどどうしても障害の子どもさんは隔離されてやっぱり育てられてるところがありますよね。もう1つ、その一般の普通の学級に入れようとする学校側から断られたり、あるいは子どもさんが阻害されたり、あるところではいじめというのにも出てくるというようなものもあるというふうに聞いています。その辺は、この後我々というかこの育成会の皆さま方がどんどん運動していただいて、欧米に近い形、例えばその普通学級の中でも別に特殊じゃないと。特性ではあっても特殊じゃないというような社会情勢をつくっていく我々の努力が必要だと私はそう思っております。ただ、そんな制度はできてくれればもっともっと日本は住みやすいようになると思います。

この後、POCHIワンの企業なさっている子会社ということで、本当はいろんな苦勞があるみたいです。ただここであんまり渡部さんは出ませんが、その辺の苦勞の一端を出していただきたいと思います。よろしくお願いします。

#### <話題提供者 渡部>

今欧米の事例を話されていましたが、私もプライベートで旅行に行きますと、雰囲気の違いが違いますね。そういった障害を持たれている方へのお手伝いですね。「お手伝いしましょうか」というよりも「私はお手伝いしたいんです」というようなそういった雰囲気があるので、意外と社会全体でも自然と触れ合う雰囲気があります。そんな中先ほど特例子会社という制度ばかり説明をしましたが、中には今あったように特別な空間に集めてというのを良しとしない方も考えとして持っている方もいます。それはご本人も親御さんもそうですが、うちの子にはみんなと一緒に同じ会社、職場の中で一緒に働きたい、僕もみんなと一緒に働きたいというふうに思ってる方たちも大勢いらっしゃいます。ただその辺についてはやはり一番最初にもお話ししたとおり、大勢のすでに動き出してる組織の中に1人後

から加わってお仕事を与えられて1人寂しくお仕事をしていたり、やっぱり相談相手がいなかったりという部分の環境から考えると、特例子会社の方が比較的スムーズに運営しやすいという雰囲気があるということ、ちょっと後付けになりますがお話しておきます。

先ほど東北に11社ほど特例子会社があるとお話しましたが、岩手県が抜けておりますが、決して岩手県がそういった取り組みに向かって行ってないということではない、たまたまその特例子会社の登記してる本店所在地が岩手県で登記したところがないということなので誤解のないようにちょっと補足しておきます。

戻りますが、私一般企業特例子会社であります。一般企業からの立ち位置からお話をしますと、働くにあたってご本人の意思・気持ちも働くんだという気持ちも含めてですが、まずどうあって欲しいかということをお話しますと、これは我々も働くにあたって一緒だと思います。何を言いたいかというと、働く以外の日常、例えば会社に来る前の日常、帰ってからの日常、あとはお休みの日常ですね、これがいかに安定して充実してるかだと思う。我々もいろんな悩みがあったりいろんなことがあったりして日々の日常が安定して充実してないとお仕事というのはなかなかできないと思う。余計な考え事をして仕事に集中できないと、やはりミスも増えます。その繰り返しで、どんどんこうぐるぐる回ってってしまうのですが、それは我々がある程度自分で解決したり仲間だったり家族に相談したりして解決して進んでいくのですが、働く彼ら、じゃあ自分で今の悩み事を打ち明けて解決していけるかというと解決できる子もいると思うが、解決、答えを出せずずっと過ごしている人も多いかと思えます。そんな部分では、私どもの会社でどういうふうにして10名働いていますが、うち6人は今日も来ていますがグループホームで一緒に生活をしていきます。そのグループホームでの生活プラスそれまでに通所していた社会福祉法人の日常生活でのバックアップが充実しているの、我々その会社とすれば就労している時間以外のそういったケアというか、そういった部分はほとんどしなくてもいい、しなくてもいいというのはちょっと語弊がありますが、しなくてもスムーズに動いてる。例えば病院に通院をしなくてはいけない定期的な通院が必要な方とかも、そちらは社会福祉法人の方ですでもう一般就労して巣立った人に対してもずっとケアをしてくださってるというベースがあるので、我々は日々会社におはようと言って今日はこれこれやるよということで業務を進められる。そういう仕組みができていますので、スムーズに進められているという状況です。いずれ今日お集まりの方たち、どういう形でお聞きになってるか、もし一般の就労なりを将来的に目指している、そういうお手伝いをしているという方であれば、先ほども申し上げたとおり、今後特例子会社の設立は増えてきます。ただその担当は、なかなか言葉悪いのですが、好き好んで引き取る人はいないですね。ある時部署から特例子会社設立するからお前が担当になれと言われて、まず作れと突然言われるわけですね。全然考えもしなかったことを命ぜられる、まず特例子会社もそうですし、その障害を持つての方たちがどれぐらいいるのか。その方たちは普段どこで生活しているのか。まずそういう情報集めから始まる。我々の場合は古くから今回の社会福祉法人と交流がありましたので、ある程度の情報は得られていたが、ほとんどの企業の設立を命じられた担当者はまるっきり情報が無い。その担当者がまず行くのはハローワークに相談に行ったりします。そのほか独立行政法人でそういった部署がありますので、特例子会社の事例の情報を聞いて、実際に現地に行ってみんなが働く様子を見てやります。その多くが自分の会社での総務的な部署、もしくは外注していた印刷だとかそういった部分を切り分けて特例子会社に作業として付き合

っていくという状況です。中には親会社の事業と全く違うことをしている私どものような会社もあります。例えば実名を上げますと、ハウスメーカーのタマホームは特例子会社を持っています。おそらくお仕事とすれば不動産関係ですので、先ほど申し上げたような契約書類のスキヤナとかそういったお仕事もあるが、タマホームでは、農業をやっています。実際には何をやっているかというところと稲作をやって、その稲作で収穫したあとの稲を例えばモデルハウスに来場していただいたお客様に来場記念として配ったり、そういうお仕事をしているところもあります。中には野菜を作ったりとかアグリビジネス水耕栽培をやったりとかいろんなことをしているところもあります。ただ本社の業務の切り分け以外で、特例子会社を運営維持していくとなると売り上げをつくらないと駄目です。まさに我々が、今そこが非常にもがいているところですが、ペットフードの業界というのは、周りから見ていると非常にいいように思えるようです。マーケットとすれば日本で1兆数千億円と言われているマーケットです。そのうち3千億程度が、我々が関わっているペットフードのシェアです。数年前の総計ですが、犬のペットとしての登録頭数は、今や小学校5年生の子どもの数よりも多いという状況でそれに猫とか鳥とか小動物を加えていくと、もう明らかに人間の数よりも多いわけです。そのペットフードのビジネスの中で全てがみんな儲かっているかというところとそうではないです。誰もが知っているような、例えば実名上げてしまいがペディグリーですとかね、サイエンスダイエットとかそれのおおもととはいいますとネスレとかマースとか世界的に展開している企業で、原材料を安く調達して安い海外の工場生産して利益を得ているという実態です。そこに突然我々のような地方の小さな工場の作ったものを買ってくださいと言っても、私どもの工場では国産の原材料を使って安全・安心なものを作ってあげたいというひとつポリシーがあるので曲げられない。安く作るのには原材料不明の安い材料を引っ張ってきてケミカルな科学的な物を加えればいくらかでも利益を出せる構造はあるが、それは我々できませんのでお仕事をいただくにあたっては、よくOEMと言いますが、中身だけ作ってくださいというお仕事の話をよくいただきます。その時にはほとんどこの薬品使ってください。これを入れてくださいという話がありますが、それはできないですね。だから現在マーケットとして要求されているものと、我々ができる物の実体が非常に乖離している状況です。我々が製造したものを販売してくれるという店舗は非常に限られてくる。まさに事業計画の中で、実態は3分の1程度までようやく漕ぎ付けていますが、まだまだ赤字が続いているという状況です。

これから先、いろいろな一般就労に向けた機会も巡ってくるでしょうし、先ほどネットワークその情報という部分がありましたが、企業の側はまるっきりないです。どこにどのようなスキルを持った人がいるのか、何人ぐらいいるのかそういった情報のすり合わせのきっかけ作りというのが必要になってくるのかなというふうに思います。それは日々の生活を支える方たちの中、あとそういった一般就労に向けて準備をされてお手伝いされている方たち、そういった情報のネットワークづくりとすり合わせが噛み合っていけば比較的、今、企業側は雇用したいと、だけどその情報がないといったような状況なので、こんな情報のすり合わせが進んでいけば、一般就労を目指している方たちであれば、近道になるのかなという感じはしています。

現状をいろいろお話したいこともありますが、時間の制約もありますのでこちらへんで終わります。

### <司会者 上村>

ありがとうございました。もう少し詳しいところ聞きたいところもありますが、時間の都合もございますので、続きまして仙台の鈴木さんの方で先ほど吉田さんのところの問題点とか、POCHIワンさんで聞きたいところも踏まえてお話をさせていただければと思います。よろしくお願いします。

### <助言者 鈴木>

吉田さんから先ほどお話があった件ですが、ネットワークというふうな表現使われていますが、まず一番大事なのがサービス管理責任者の業務とはいったいなんだろうな、というところをもう少し事業所の中で検討していただけたらいいかなと思っています。私どもの事業所も同じように世話人とかいろんな問題があった時に、前面に立ってそれを関係調整したり、そのいろんな聞き取りをするのはサービス管理責任者ということになっていて、当然そのケアホームですから入居する際に個別支援計画を立てたり、モニタリングというのを定期でするようになっていきますので、きちんと世話人が掘り起こしてくれた課題というものがそこでピックアップされるべきですが、なかなかそれが機能していないというのがあって、その世話人1人でいろんな関係機関と調整したり、どの支援者がいるかと探すのは実際は無理じゃないかなと思う。事業所の方たちが各ケアホームの世話人を孤立させないような工夫をしてあげないとこのままでは非常に吉田さんの負担が過剰になって大変じゃないかなと思いますので、その辺を非常に心配しています。

そのサービス管理責任者の方に、例えばなかなか外に出る機会とかどのように出る方法がわからないという方がいらっしゃれば、そのサービス管理責任者の方がその方の聞き取りをして、うちの事業所であればそこに移動支援をいれましょう。ということで、とりあえずヘルパーさん来てどこか町とか行こうよというきっかけをうちの事業所としてはやりたいと思います。

その中で経験を積むにあたって、だんだんこの人たちからいろいろどんなニーズが上がってきましたかというところで、次々活動も幅を広げていけると思いますので、その辺りのきっかけをつくるというのはサービス管理責任者やその事業所、ケアホーム運営している事業所と思っています。やはり世話人がなんでもかんでも抱えてやるというのは無理だと思いますので、その辺り心配だと思っています。あと先ほどの就労もそうですが、グループホーム・ケアホームも入ったというところで何か終わってしまうご家族が多いですよ。長い人生をもうちょっと見てご本人さんとお話して欲しいと思うときがあります。あとはグループホーム・ケアホームにお願いしますというようにまる投げされましても私たちとしてはなかなかわからないところもありますし、ご本人さんの希望は、いったいここで生活するのがご本人の希望だったのかなと思うときもあります。ご家族の都合によってケアホームを利用しなさいという方は実際私どものところにも居ますので、毎日毎日家に帰りたい家に帰りたいという方もいます。その方に対して我々としては「居たらいいじゃないか。」という話はするが、やはりご本人としては納得しないでそこに来てしまっている。一番私が最近感動した本は、「手をつなぐ」の2012年の5月号ですが、これのタイトルまさにそうだなと思う。誰とどこでどんな暮らしをするかと、これは今までの「手をつなぐ」の中で私最高にいいなと思った1冊ですね。今までその議論がご本人さんを含めてされて

なかったわけですね。今回のブロック大会の大会決議にもありましたとおり、「私たちのことは私たち抜きで決めないでください」まさにそれですね。ご本人たちが家で暮らしたいと言ったら家で暮らせるような方法を私たちは考えますし、家から出てアパートで暮らしたいということであればそれをやっていきたいと思えますし、何かご本人さんたち抜きに皆さんの人生がどんどんレール敷かれていって、ご本さんたちはそこから脱線しないように家族やら我々事業所から言われたということで、とても辛いだろうと思っています。

うちのケアホームからも1人暮らしをしたいとアパートに移行した方もいますし、この生活は続けられないということで自宅に帰った人もいます。生活の基盤、その家族であったりケアホームであったりというのが安定しないと就労も無理だと思いますし、日中活動で元気に活動してくるというのは無理だと思う。ご家族がご本人を支えられなくなったら当然そこでホームヘルプを入れて、ご家族で暮らせる時間を長くしていくということも当然やりますし、ご本人だけで暮らしたいというところに今ヘルプ入れて生活してる方も実際いますし、要はそのご本人がどう暮らしたいかというところを、私たち一番大事にしていきたいと思えます。その上でもやっぱり支える当事者同士または親同士が連携して今後運動していかなくてはいけないというところもありますので、後で時間あったらそこ触れようと思えますが、とにかく生活の基盤というのがないと無理だ。その生活の基盤を作る根底は何かといったら、ご本人さんたちどう今後の人生生きていきたいですかというようなところがないとなかなかこの生活の基盤というの、どこをどうしていいかというのが手さぐりになってしまう、確かにご家族の方たちは動けなくなったらご本人さんとても心配だな、どうなっちゃうんだろうということで心配なところもあるかと思えますが、そこを補うために私たち事業所があります。どんどんその点では使っていただければと思っています。

### <司会者 上村>

ありがとうございます。だんだん助言者らしくなってきましたね。

お話は変わりますが、働くということで、今3障害ですね、身体・知的・精神と、相談所で皆さん方に働きたいかと聞いた時に、働きたいと答えるのは知的の方々だけで精神と身体は遊んで暮らせるのだったらそれに越したことはないと答えた。じゃあ知的の方々に誰が働けと言っているのか。本人が働きたいのか親が働けと言っているのか。それとも周りが働けと言っているのか。ちょっと笑い話ですが、就労ということについては非常に難しい部分がたくさんありますね。そういう中で、最近では相談支援事業所があって、あるいは個人のいろんな計画について一般の相談あるいは地域移行の相談、それから先ほど個別支援計画の相談とか、そういう相談をする場所が確かにありますね。それからもう1つ地域に障害者に対する協議会、生活支援等でいろいろなその事業所間のネットワークづくりのために協議会、市町村の協議会が作られているはずですが、これは法律上は必ず作らなければいけないので、それぞれの市町村で動き始めているはずですが、そういう中にちゃんとネットワークがあるはずですが、なかなか吉田さんところに、届いてない部分があるのかなと、その辺も踏まえて岩手の吉田さんの方からちょっとお話を伺いたいと思えます。

### <助言者 吉田>

先ほどのネットワークですが、本資料の17ページだと思いますが、先ほどサービスと利用計画とか個別支援計画とかというふうになってると思う。その関係について昨日多分説明された部分があるかと思いますが。こういった部分だと思いますね。その構築されているネットワークがある。これを詳しく読んでいただくとだいたいわかるかな、先ほど協議会という自立支援協議会になると思いますが、そういったネットワークがもうすでに構築されているというふうな部分で、我々のグループホームだったりB型事業所だったりも、サービス利用計画とか個別支援計画はもう策定されなければならないものということで、B型でいうと私たちの方だと個別支援計画というのが半年に1回ぐらいずつ、あと必要があれば3か月か2か月に1回ずつで策定しているところです。

我々B型事業所になるので、我々も事業所というのはご本人さんたちに働き続けられるような場を提供するというふうなところが必要になってきているわけですが、障害のある方々いろいろいらっしゃいますので、仕事の職種だったり働き方だったり、その人に合わせて選択肢を増やしていくということが支援の状況として大切な部分になってきております。そして、我々働き続ける中で本人の生活状況とか就労意欲とか変化する部分がかかり出てくると思うので、そういった定着するというのを進めるときに、職場の環境だったりとか就業の状況だったりとか、変化があった場合に即座に対応できる体制、そういった部分でもやはりネットワークがというのが必要になってきていると思いますし、ある程度後から考えてあの時失敗したなというようなことがないように継続的に支援するというのが必要になってくるのかなと。そして先ほども出たとおり、生活と働くということが切り離して進めることができないと思っています。働くことでやっぱり日常生活のリズムを確立するとか、それによって自信を持つというふうなところによって自立した生活が進めていけるのかなというふうなところもありますし、地域の実情に即してできる限り連携取りながら役割分担をするというふうなところが必要になってくると思います。根気よくと言いますか諦めないで慌てないでということになると思う、そういったネットワークづくり、チームの支援というふうなところが今後必要になってくるのかなと思います。

我々B型の目指すところというのがいろいろあると思いますが、働く喜びというのを得ながら、働きたいと自分が思えるような仕事をしながらお給料をもらえるというのが多分一番の理想かなというふうに思っており、我々働くということは私たちもそうだと思いますが、ほかに変えられない、人として根源的な不可欠なものではないかなというふうなところで、やはり喜び合いながら働くということが必要なのかなと思ってB型の事業所というものを進めていきたいと思っています。

### <司会者 上村>

ありがとうございました。そろそろ時間も40分になりましたので、まとめのところに入っていきたいと思います。

その前にお三方から質問の用紙が届いておりますので、読み上げましてそれぞれお答えをお願いをしたいと思います。もうある程度アドリブでございますので、用意されたお答えがないのでちょっと質問される方も困るかとは思いますが、よろしく願いをいたします。

はじめに岩手県の奥州市水沢区のグループホーム保護者会様からです。菅原さんですね。

質問したい方は吉田さんの方をお願いしたいということで、1つは世話人が日曜日休みのため部屋で1人であることが多いが、どのように過ごさせたらよいのでしょうか。1つ目です。

2つ目ですけれども、お小遣いは仕事をしている人としていない人によって金額が違いますが、使い方についてそれぞれどのように指導していらっしゃいますでしょうか。というこの2つでございます。いかがでしょうか。

#### <話題提供者 吉田>

休日の過ごし方ですが、何の支援もないまま休日を送っているというのは、改めてグループホームの契約書を見たら、支援はお休みの日です。だから何をして過ごすのかなと言った時に、私が余暇活動でやっているのかよくわからないが、育成会の行事やオープンカレッジという自分の知り得るところの余暇活動のお誘いをしております。ただ、やっぱり誘っても来ないものは来ない。ただ私が声をかけて迎えに行くことによって出て来られる子もいるというのは、この6年の中で学習しました。これなら大丈夫と思うものに関しては声を掛け、行くと言ったらやっぱりそれに関しては迎えに行ったり、何時のバスに乗ってどんなふうに行った方がいいよという話はしつこいくらいに細かく話させていただいております。1人であるのも個人の自由で、それもそういう過ごし方もあるのかなと思いつつも、でもやっぱり難しい。特に自分のとこのグループホームはアパート形式なので誰とも話さない一日になってしまう可能性があるというようなのもちょっと心配なところで、できるだけ県育成会、市育成会の行事は声を掛けるようにしております。

次にお小遣いについてですが、大体本人たちの収入に合わせ、持ってるお金に合わせお小遣いの金額が決まっております。ただ、6名の中生活環境がみんな違うので、親御さんが元気な方はお洋服買ってくれたりとか病院行ってお金かかったというと、お母さんがお小遣いで置いてくださる方があり、親御さんの支援が全然見込めないという子は本当に1か月1万円の生活の中で、頭の上から足の先までそれから洗剤等から全部買わなくてはならない現状の子と両極端です。ただそれに関しても私は包み隠さず「あなたはこうだから、人をうらやんでいてもしょうがないんだから。」とこれは現実だからということで、それについては吉田も応援していくよというのは忘れずに言葉として添えようと思っている。これが現実です。今親御さんが元気な子に関しても、いつまでも親は元気ではおりません。いずれあなたも同じようにしなければなりません。だから買いたいCD今月は3枚という話に関しては3枚の中から1枚にしますということが最近できるようになってきたかなと思っています。ただ就労に結び付けるような子たちであればよいのですが、なかなか福祉的就労中心の中ではお小遣いを満足に使えるのは難しい。本当に極端な話、私1か月1万円のお小遣いは無理、というような感じをしながらも本人にはこうなんだからこれが現実ですということで、最近は包み隠さずはっきりと話しするようにしておりました。

#### <司会者 上村>

ありがとうございます。続きまして、宮城大崎市の福原さんからの質問です。同じく吉田さんの方に、地域生活を豊かにするためのツールはどのくらい持っているかという中で一番最後の方の行に、「本人の地域生活を支援するための人はどれくらいいますか」とい

うのがクエスチョンマークで入っておりますが、そのところ少人数では駄目でしょうか。それから「少人数から活動のやり方で広がることでもよいのではないのでしょうか」と書いていますね。それから「家庭でもなく施設・会社でもない活動の場、どんな場を期待しているのか」というのがございます。そのところひとつよろしく申し上げます。

それからこちらの方はPOCHIワンの渡部さんの方ですね。社会人力のアップというようなことがあります、工場でのチームワークの必要は最もだと思います。社会人としてのマナーも不可欠です。これは仕事の中、会社の中でどんな取り組みをしているのか。また休日の生活の中での取り組みをどう考えておられるのかお聞きしたいということを書いております。

それからあと助言の方に、余暇日の使い方の働きかけ、どんな働きかけをしているのか。気を使わないで話せる場、どんな場を望んでいるのかということが書かれています。

はじめ吉田さんの方からよろしく申し上げます。

#### <話題提供者 吉田>

書いてしまってから、しまったと思うような気がするが、本人1人の本人さんを見た時に、いろんな側面があるだろうなという気がしております。極端な話「お母さんと買い物に行ってきました。靴買いました。」と言って後ろ見たら大きく名前が書いてあった。「おいおいちょっと待ってと、あなたはもう30歳も近いんだよって、こんな名前の書き方はないだろう。」と言いながら、でも親の立場からすると、間違えずに自分の靴は靴とはっきりわかるようにという思いで書いているのが親であって、私はちょっと違うんじゃないのと思うのが支援者側に立った時の私の気持ちでした。だから親ではなく、ということにちょっとこだわって見たのは、おそらくいろんな顔を見せるだろうなというのが前提になっていますが、親であったりとか親に見せる顔、グループホームで見せる顔、実際昨日もお話したが、うちのグループホームの2人一緒に来ているが、ちょっと遠くから見るとやっぱりグループホームの中での時とはちょっと違うような表情を見せたりとか、ここが良いところだよねとか、ここが弱いところだよねというのがちょっと見えたりする、いろんなところでいろんな人に関わることによって、いろんな顔を見せるのではないのかなというような気がしております。それについて大人数である必要はないとは思いますが、できればその情報を持ち寄って、この子は～と、いうように語り合えるのがいいのかなと思っております。

#### <司会者 上村>

続きましてPOCHIワンのワタナベさんの方から社会人力のアップについて。

#### <話題提供者 渡部>

社会人力のアップということで書いて説明はしておりませんでした、やはり一般企業の人間ですので企業のスタッフとしての最低限のマナーですね、ここにも書いていますが、もちろん社会人にやらずとも挨拶ですね。あとは業務の途中ですと、当然私も工程いろんな工場ですのでラインの中で工程があります。1次処理をする人、2次処理をする人、3次処理をする人。それを最終の段階で包装して梱包・発送する人、そういったわずか短



い工程の中でも、自分が仕事を終えたあと次の工程に渡す時に、相手が受け取りやすい方法というのかな、例えば10個揃えてぐちゃぐちゃに放りこんで渡すのではなく、例えば相手が次受け取った人がどういう形にして渡せば作業をスムーズにはじめられるのかとか、そういったことを考えながらやっています。あとは工程の中にはお肉を、ナイフを使って処理する工程もあります。事故防止のためにナイフの取り扱いだとか、あとは物を運搬して人の通る時に声を掛けて後ろ通りますよとか、そういったことを取り組みとしてやっております。それが社会人力のアップということになるのかということと違う側面もあるかもしれませんが、まず日々の業務の中において安全・事故防止のための取り組みを日々徹底してやっていくということです。あとはここ最近あまり行けません、地元のお取引さんに一緒に納品に伺ったりとかそういった部分で地域の方たちと触れ合って、自分のお仕事を通して触れ合うというチャンスも設けたりするようには心がけております。

休日の生活への取り組みということですが、正直申し上げまして私どもはあまりその休日の生活にお仕事を終えた後の生活の部分には、立ち入ることはありません。興味がないということよりも逆に過ごし方は個々自由だと思いますので、週明けに、昨日の日曜日は何していたとか、どこに行ったとか、そういう雑談の中から日々の休日の過ごし方をうかがい知るようにしています。その中で例えばいろんな手続きがあったり、世の中の仕組みについてこういうことを持って行ったが上手く出来なかったとか、上手く切り出せなかったといったようなことが見えた時には、それは、こういうところに行ってこういう人にこういうふうな問いかけをして進めるんだよと、そういったことはしますが、あまりその過ごし方についてどこどこに行っちゃ駄目だよとか、そういうふうな関わり方はしていません。ちょっと答えになったのかわかりませんが、よろしいでしょうか。

#### <司会者 上村>

ありがとうございます。もう時間も時間です。

最後の質問ですが、福島県石川町の育成会の野崎さんからです。質問したい方は吉田さんということとなっておりますが、内容見ると鈴木さん、吉田さん両方からちょっと一言いただければと考えます。知的の障害を持つ33歳の女子、現在施設入所です。本人は言われていることについては、ある程度の理解はできているのかなと思っているが、本人よりも意思表示ができないのが親としての問題、ここのところはちょっとわからないですが、施設職員も作業指導に力を入れてくれているようですが、持続性がありません。自立指導からグループホームに移動してやっていけるものなのかどうか、参考意見をお聞かせ願えればということの質問です。

鈴木さんの方から一言アドバイス、それから続いて吉田さんの方からということでもよろしく願います。

#### <助言者 鈴木>

まずご本人さんと会っていないので、ぴったりしたお話ではないとは思いますが、今思いついたところだと、ご本人さんの意思表示がなかなか難しいというケースかなと思います。そのコミュニケーション手段をどうしたら、例えばイエスかノーかという取り組みを多分事業所の中でもやっていると思いますので、言われていることがわかるという

ことであれば、多分何らかのサインは出せる方だと思いますのでその辺のサインさえきちんと出るようになればグループホーム・ケアホームへの移行は可能だと思っています。多分実際にいろいろ会って見ないとわからないと思いますが、我々事業所の側でご本人さんの可能性がどこまであるかというのがきちんと理解できていればそのような方策はいろいろ出ると思います。

<司会者 上村>

ありがとうございます。吉田さんお願いします。

<助言者 吉田>

私もB型施設なので重度の子どもさん・利用者さんというのはなかなか接する場面がないが、本人さんよく見てないのでわからないが、そのグループホームとかケアホームに関して言えばある程度、そういう体制組めばある程度可能なのかというふうな状況があらうかと思います。はっきりしたこと本当に見てないのでわからない部分もありますが、やはり支援する側のサインの見落としがないようにというふうなところが必要な部分だと思いますので、そこら辺を関係者集まっていたいで、協議をしながらというところが一番いいのかなと思います。

<司会者 上村>

ありがとうございました。残り1分前になりました。本当につたない司会ではごめいます。もっともっと助言者の方々あるいは発表者の方々の意見を引き出してあげればよかったが、なかなかつたない司会で大変申し訳ございませんでした。

ただそれなりに2時間は過ごさせていただいたのかなというふうなところで自己満足で終わりたいと思います。ありがとうございました。