

協同の叢見

きょうどうのはっけん

第248号 2013.5



特集

困難を越えて —障害当事者と拓く協同労働—

- ◎能力の協働性—麦の郷の実践を手がかりに 宮崎 隆志
- ◎障がいを持った仲間と働く 小林 文恵
- ◎障がい者とともに働き、地域でいきいきと暮らすために 安村 佳晃
- ◎共に働き、共に生きる 川本 佐千代
- ◎誰でも共に働く—就労の場づくりの挑戦 岡田 百合子
- ◎自分自身で、ともに—べてるの家のあたらしい試み— 向谷地 宣明
- ◎ピアサポートを活かした協同労働

佐々木 禎史 ×「そら」の仲間たち × 相川 章子

- 協同の広場 支え合う、育ち合う労働 須賀 貴子
- 連載 欧米諸国の現代協同組合法の比較研究 島村 博
- 海外レポート

米国東海岸を襲ったハリケーンの被災・災害復興の特質 吉田 邦彦

協同総合研究所

JAPAN INSTITUTE OF CO-OPERATIVE RESEARCH

題字／藤原 桂州

■巻頭言 続・「ジョブコーチ協同組合」への思い …………… 鈴木 修(特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事、協同総研理事)	2
■特集 困難を越えて一障害当事者と拓く協同労働一 ○能力の協働性－麦の郷の実践を手がかりに …………… 宮崎 隆志(北海道大学大学院教授、協同総研理事)	7
○障がいを持った仲間と働く …………… 小林 文恵(労協センター事業団松戸地域福祉事業所あじさい 所長)	14
○障がい者とともに働き、地域でいきいきと暮らすために …………… 安村 佳晃(労協センター事業団関西事業本部総務経理センター センター長)	19
○共に働き、共に生きる …………… 川本 佐千代(社会福祉法人ヘルプ協会のつくおん 所長)	26
○「誰でも共に働く」－就労の場づくりの挑戦 ワーカーズ・コレクティブ協会の活動から …………… 岡田 百合子(NPO法人ワーカーズ・コレクティブ協会 事務局長)	32
○「自分自身で、ともに」－東京におけるべてるの家のあたらしい試み「べてぶくろ」－ …………… 向谷地 宣明(べてるの家、MCMEDIAN 代表、医療法人宙麦会 理事)	37
○ピアサポートを活かした協同労働 …………… 佐々木 禎史(労協センター事業団ピアサポートセンターそら、「そら」の仲間たち 聞き手：相川 章子(聖学院大学 教授、会員)	44
■協同の広場 支え合う、育ち合う労働－(株)環境流通システム佐藤真氏(代表取締役)インタビューより－ …………… 須賀 貴子(協同総合研究所)	53
■連載 欧米諸国の現代協同組合法の比較研究 フランス 協同組合一般法 …………… 島村 博(協同労働法制化市民会議、協同総研主任研究員)	58
■海外レポート アメリカ東海岸を襲ったハリケーン・サンディの被災・災害復興の特質 －都市型災害の日米比較のために(とくに居住福祉法学的視点から) …………… 吉田 邦彦(北海道大学 教授、協同総研理事)	79
■追悼 黒川俊雄先生、長い間ほんとうにありがとうございました。 …………… 永戸 祐三(労協連合会 理事長、協同総研常任理事)	91
■労協連だより…………… 古村 伸宏	94
■研究所だより・活動日誌…………… 須賀 貴子	95

巻頭言

続・「ジョブコーチ協同組合」への思い

鈴木 修(特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん代表理事・第1号職場適応援助者、協同総研理事)

はじめに

今、私の手元には「協同の発見」第190号(2008年5月号)がある。

この号では「いま、障害当事者が立ち上がる時」という特集が生まれ、長崎ウエスレヤン大学の村上清氏が巻頭言のなかで、自立支援法における就労の強調、障害者雇用促進法による精神障害者の雇用率算定などに触れられている。私もその時、『「ジョブコーチ協同組合」への思い』と題して原稿を書いているが、「自らが『ジョブコーチ』としての専門性と倫理性を持ち、行政に左右されることなく事業として確立させていこうとするかどうか、その意志の問題につきる」という自分の言葉に思わずドキッとしてしまう。

あれから5年…。2013年4月には法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ、精神障害者の雇用義務化に向けて雇用促進法の改正が行われようとしている今日、「障がいのある人が働く」ということと私自身、どのように向き合ってきたのだろうか？

あれから5年

この5年間、数多くの障がいのある人の雇用現場に関わり、職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成研修をはじめとした就労支援に関する研修会も数多く開催してきた。また、障がいのある人の職場としても何人かの方の雇用にも挑戦してきた。

そして、NPO法人くらしえん・しごとえんは現在、3名の第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)と1名の事務職員(アスペルガー症候群、障害者雇用)の4名が働く職場になった。設立当初から「ジョブコーチの自立・独立」ということを模索していた私たちは、就労移行、就労継続支援A型、B型といった障害福祉サービスは一切行っていないために、「利用者」というものはいない。当然、障害福祉サービスに基づくお金は一切入ってこない。

私たちの収入源は、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下、雇用促進法)に基づく、職場適応援助者助成金(ジョブコーチ支援事業)と職場適応援助者養成研修をはじめとする各種研修の企画・運営、さらにはカウンセリングや障害者雇用企業への個別コンサルティング等など…。

そうは言っても、なかなか安定した収入を得ることは難しく、設立当初から一緒に法人を運営している事務局長は「雇用されている方が本当に楽だった。考えなくてよいかから…」と事ある毎に口にした。

支援者の専門性

私たちの事業に共通することは、自分たちのもつジョブコーチ支援スキルを「商品」として、収入を得ていることと、もう一つは、障がいのある人の「雇用就労」「一般就労」と言われる我が国の障害者雇用率制度をはじめとした雇用促進法の枠組みのなかで、「働き続ける」ことを支援しているということである。

私たちジョブコーチは、様々な障がいのある人の様々な雇用現場に介入し、「働き続ける」を支援する。

その時、私がいちばん大切だと思っていることは、人生を背負っているのは障がいのある人だけではなく、そこで働く従業員の方たちも、一人ひとり、人生を背負っているということである。現場には、そこで働く人たちの人生が錯綜し、様々な思いを抱えながら、皆、一所懸命働いている。

その仕事、その労働に対してどのように向き合っているかということが大切であり、一所懸命に働く姿への共感をつくり出し、特別扱いではなく、当たり前の配慮を生み出していくことこそが、私たちの仕事である。勿論、現場は厳しい。様々な差別や偏見があるのも事実であるが、それでも、「障

害者雇用」というきっかけは、より多くの障がいのある人たちに働くことへの門戸を開くと同時に、「障がいのある人たちと一緒に働く人たち」もたくさん生み出したのである。私はそこが非常に大切だと思う。

だからこそ、そこに関わる支援者の質、専門性は極めて重要となる。

専門家として事業主から意見を求められることもあるし、医療機関をはじめとした他機関へのリファーに悩むこともある。私たちの何気ない一言が離職につながったこともある。私たちの一言、考え、態度は、障がいのある人だけではなく、そこで一緒に働く人たちの人生にも大きな影響を与えてしまうのである。メスを使ってドクターが人の命を左右するように、私たち支援者はその人の人生、命すら左右することもあるのだということを厳しく自覚すべきであると私は思っている。

人が人と支え合い、補い合うことは当たり前すぎるほど当たり前の事であるが、私は「支援」と「支え合う・補い合う」ということをしっかりと区別する必要があると思っている。松為信雄氏は支援者の視点として「(支援対象者の)ニーズを自分で充足する自己ケア能力や、主体的判断の能力の向上」「エンパワメントの視点」*の2つをあげている。「支援」とは支援者のもつ専門的スキルをフル稼働させて支援対象者の人生に関わっていくことだと私は思う。また、支援の際には、本人のニーズを把握し、計画を立て、実行し、そして振り返り、支援結果の評価をし、不完全であれば計画を

練り直す。それは「竹の節のようなものであり、その先は少しずつ細くなっており、その目指すものこそQOL (Quality of Life : 生活の質) である」*と先の松為氏は言っている。

さらに、支援は永続的に行われるものではないということを、支援者は肝に銘じておかなければならない。これがもう一つの「エンパワメントの視点」であるが、この「エンパワメント」は本人だけではなく、本人を取り巻く地域や環境そのものの「エンパワメント」をいかに向上させていくか、という点も忘れてはならない事だと思う。

「働く」というニーズ

2007年から2008年にかけて、和歌山県からの委託を受け福祉事業所9ヵ所に対し、「作業所分析」のために11回訪問した。3日間かけてその作業所の「仕事」内容や状況、利用者と職員からの聴き取りなどを行った。

そのなかで、ある事業所では若手の職員が、一緒に働く利用者の方について「彼は僕と同じように作業をしている。作業スピードも僕よりもすごい。そんな彼と僕とどうして給料が違うんだ？」と利用者に対する思いを熱く語ってくれた。実際にその「彼」の作業能力はきわめて高く、他の利用者とは明らかに異なっていた。しかし、それはその「作業」の部分だけの話である。

福祉事業所の職員の仕事は、作業だけではない。そこを利用する一人ひとりに対する個別支援計画をはじめ、記録の記載と

いった利用者に対する責任をもった対応、付随する事務作業、さらには施設全体の運営、他機関との連携、会計といった様々な業務がある。それが福祉事業所の職員の「仕事」である。

もう1つ。その時の「彼」は何を望んでいるのかということである。彼は職員と同じように施設職員の「仕事」をしたいのか、作業をたくさんしてたくさんの工賃を得たいのか、それとも一般企業への就職を目指しているのか…。私たちは誰もが様々な「ニーズ」を持っているが、そのニーズの実現のために「専門的な支援」が必要なのかどうなのかということではないのだろうか。それによって「彼」の位置は全く異なってくるということである。

「働きたい」という言葉一つにしても、よくよく話を聞いてみると、その中身は「家がイヤなので外に出たい」であったり、「一緒に話ができる仲間が欲しい」であったり、「自分の居場所が欲しい」であったりすることがある。

私たちジョブコーチ支援の現場でも「働く」という明確な意志、意欲がないところでは、少しでも大変な事があるとすぐに不安定になりトラブルが生じる。しかし、これは、一般の雇用現場が大変なのではない。本人の「働く」という思いが定まっていな事に起因することが多いと私は思う。

2年後の姿

2013年2月から、くらしえん・しごとえ

んで働き始めた事務職員は、これまで職場のなかで、様々なトラブルを経て退職。その後、発達障がいの診断を受けて「障害者雇用」求人を探すようになり、私たちと出会った。

彼女の「ニーズ」は私たちの法人の理念や事業に心から賛同して一緒になって仕事をしたい、働きたいという思いからではなく、パソコン業務を中心とした事務補助の求人であったことと、一般求人ではなく障害者求人の枠での雇用であったからである。現時点で彼女はあくまでも「障害者雇用」であり、「特定求職者雇用開発助成金」と「職場支援従事者配置助成金」を活用することによって初めて人件費が賄えるのである。私たちの法人の事業は、残念ながらまだその段階である。

1つの区切りは、特定求職者雇用開発助成金の支給が終了する2年後。「助成金あつての障害者雇用の枠」ではなく、彼女自身の「労働」が法人の運営になくはならないものになっているかどうかであり、その時までには私たちが彼女を職場の仲間として、大切な一員として育てられているのかどうか。そして、彼女にしてみれば、くらしえん・しごとえんが心底大切になり、主

体者として関わりたいと思うようになっていくかどうか、である。

そうお互いが思えるようにすることが、私に課せられた課題であり、その時、初めて協同労働のスタートラインに立てると私は思っている。

さて、最後になるが、本稿の「ジョブコーチ協同組合」なるもの。

私は、「協同労働の協同組合法」が制定された際には、ジョブコーチ事業の自立と障害当事者の就労の場創出を目指して、「ジョブコーチ協同組合」を模索したいと考えてきた。しかし、「ジョブコーチ」は制度的にも資格的にも、まだまだ確立されておらず、ようやくジョブコーチ制度のあり方の検討が始まろうとしている段階下である。「協同労働の協同組合法」も、あと一步のところまで足踏みをしている状態。そのような状況下で「ジョブコーチ協同組合」は自分のなかでも臆気な姿しか見えていない。それでも、この先、2年後、5年後も「ここまで来た」と言えるようにしていきたいと思う。

【脚注】

※くらしえん・しごとえん職場適応援助者養成研修(2013年2月)にて松為信雄氏の講義より

協同総合研究所は、労働者、市民が自らの力で自律的に仕事と生活の豊かさを求める活動を支援するシンクタンクです。わが国にも「大量失業の時代」が到来する中で、労働者、市民が自主的に仕事おこしをする労働者協同組合(ワーカーズコープ)への注目が増えています。研究所は、わが国唯一の「労働者協同組合」に関する専門研究機関です。



研究活動をネットワークし、蓄積された情報を資源として支援する「協同の発見」を会員のみなさまに毎月お届けいたします。