



福祉の現場を訪ねて

知的障害者の就労支援で フロンティアとなろう

千葉県
八街市



就職するなら明朗塾
CEO (総括施設長)
内藤晃さん

「障害者の就労支援をなによりも優先して進めていこう」をモットーに、知的障害がある利用者の就労に努力し続けている障害者支援施設があります。

今回は、千葉県八街市の障害者支援施設「就職するなら明朗塾」をお訪ねして、CEO (総括施設長) 内藤晃さんに、障害者の就労のためにおこなってきた先駆的試みの数々をお聞きしました。

■ 就労支援を大きく打ち出すまで

◆ 施設の開設当初のことを教えてください。

この施設がスタートしたのは平成11年の8月です。私は「全国で入所型の授産施設としては最後発。福祉行政も本格的に地域移行という流れの中で入所型の最後発施設としてどうやって施設の特長を打ち出していこうか?」と考えました。

当時の私は、学校の教員から行政書士になりましたが、福祉の仕事の経験はありませんでした。行政書士の仕事のひとつとして、明朗塾の法人の認可申請の仕事があり、様々な相談に乗るうちに、この施設の施設長を引き受けることになりました。

最初に利用者に提供するサービスの質を向上させる一策として、平成14年に民間シンクタンクのコンサルティングを受けました。また職員の努力で、ISO9001の認証も受けました。しかしISO認定を受けても施設に支払われる報酬は増えません。「職員がいくら努力をしても報酬の加算がなく、職員の給与を上げることもできない」というジレンマがありました。

■ 就労をキーワードに

◆ 「就職するなら明朗塾」という施設名をつけられた経緯を教えてください。

コンサルティングを受け、施設のサービスを見直す中で、私たちは「誰に対しても様々な福祉サービスの要求を全て受け入れていかなければいけないのか、特定のサービス提供に力を入れ、そのサービスを求める利用者への支援を仕事の中心に据えてはいけぬのか」という疑問が出てきました。コンサルタントの答えは「利用者を選ばなくてはいいけません」というものでした。ただし、それはただ単に利用者を選ぶということではなく、「自分の施設がどういうサービスを提供できるかはっきりと明示する」という意味でした。

現実的には10人が10人、みんなが喜んでくれる

オールマイティなサービスを提供することはできません。その代わりに、「これだけは他の人に負けないというサービスをしっかりと提供する」というスタンスを取ることに決めました。そこで出てきたのが「働く」という言葉をキーワードにしたコンセプトでした。

働いた結果として企業から支払われる給与等によって人生設計を考える障害者に対しては、「障害が重いか軽いかや、地域に支援する企業があるかないかに関わらず、100%支援していく」と決めました。そして明確に、「働きたいという意思がある障害者への支援が業務の中心」だと表明することにしました。施設の名称が「就職するなら明朗塾」となっているのはこのためです。職員が外に行き、施設の名前を言うだけで「就職支援をするところなんだね」とすぐに理解してもらえとても明快な名称です。

明朗塾は、平成18年の10月、自立支援法の本格施行とともに就労支援を第一とした新事業に移行しました。就労移行支援はスタート時に33名、就労継続のB型が30名、生活介護が10名でした。平成20年4月から生活介護を廃止し、就労移行支援の定員を43名、就労継続B型を30名としました。平成19年度の就労実績は定員を超える36名を達成し、まさに「就職するなら明朗塾」という体制を確立することができました。

■ 利用者の行いたいことをサービスとして提供する

◆ ユニークなサービスを提供していると伺いましたが。

明朗塾では、利用者がお金を払ってでも受けたい「プラスワン」サービスの提供に取り組みました。それが「わくわく・どきどきプラスワンサービス」です。昨年度の人気サービスベスト3は、①ランチバイキングとミステリーショッピング、②居酒屋で一杯!、③スーパーマーケットでショッピングとホテルで飛行機を見ながらランチバイキングというものでした。

これまで職員は、就職する前に飲酒なんてとんでもないと考えがちでした。しかし、障害者は施設の中でお酒を飲めないのが、当然、居酒屋に行きたいというニーズがあります。そこで②のサービスが考え出されました。現在、明朗塾の職員が作るNPO法人のユニバーサル研究センターがこのサービスを提供しています。当初、職員の間では、「金銭的に余裕のない利用者は、この有料サービスを受けられないがそれでいいのだろうか」という議論がありました。この悩みに対してはこんな議論が交わさ

れました。「明朗塾が先駆的なプラスワンサービスをしていけば、きっと後から他の施設でもサービスをするところが出てくる。そうして福祉施設のサービスが多様化し充実していくなかで、本来の基本サービスの範囲内で、無料で提供する施設も出てくるのではないだろうか。結果として障害者が利用できるサービスの充実につながっていくはずだ」というものでした。

この他にも、職員の中から自分の趣味や得意分野を生かした企画が積極的に提案されて利用者には喜ばれています。

■ 公文式学習の効果で文字を読めるようになった

◆ プリント学習に公文を取り入れたきっかけは何ですか。

明朗塾が始まった頃、利用者と家族との接点を無くさないために、週末に帰宅させて家族と暮らしてもらっていました。ところが、ある利用者が帰路でバスの行き先のプレートが読めなくて帰宅途中で迷い困ったといいます。ちょうどその頃、知的障害者の脳の成長はスピードが遅く、仮に他の人より4倍時間がかかるとすると、他の人が5歳で到達する段階に20歳で到達するという学説に出会ったのです。しかし、障害者には18歳以降に勉強するチャンスがありません。それでも勉強を続けていけば文字が読める可能性が出てくるのです。

勉強の方法は、最初、養護学校を参考にしようとしたのですが、学校のような授業はできません。試

わくわく・どきどき「プラスワンサービス」のメニュー 一覧

居酒屋で一杯! (居酒屋)
居酒屋で一杯! (カラオケ)
映画を見よう
クッキングタイム
豪華ランチバイキングとイオン成田でショッピング
行楽シリーズ (季節ごとのプラン)
四季旅行 (季節ごとのプラン)
楽しい生け花教室
食べるぞ! ランチバイキングとミステリーショッピング
ドキドキスポーツ観戦ツアー
ば・ば・ば・ば〜ベッキュー
ファイナンシャルプランニング
ファッションコーディネート
フィッシング!
目指せ! プロボーラー Ver.2
湯つた〜り! (まった〜り! コース、のんび〜り! コース)
わくわくトールバイント

基本はマンツーマンで実施されるが、バーベキュー、映画など2〜3名以上参加で催行されるサービスもある。

行錯誤の末にたどり着いたのが公文のプリント学習でした。公文は、多くの児童施設や、障害者施設、最近が高齢者施設、少年院や刑務所で導入しています。公文教育研究会千葉事務局による好意もあって、明朗塾でも取り組んだ結果、20歳代で文字が読めるようになった利用者が増えてきたのです。プリント学習に取り組む利用者は明朗塾の利用者の7割位で、さらにその3分の1くらいが毎日習慣としておこなっています。現在、習慣としている利用者は、時計が読めたりお金の計算ができたり自分の名前が書けるようになりました。

個別支援計画の中で、公文のプリントをどのレベルまで進めていくかということは測定しやすい目標となるので、職員が利用者の到達レベルをよく把握するためのきっかけにもなりました。

■ 人材育成はどこを工夫

◆ 人材育成についてはどのようなことを行っていますか。

利用者の個別支援計画を作るように、明朗塾では職員も「自分プラン」を作成しています。このプランでは、一年間で学ぶ目標、読んだ本などをまとめます。今年からは、自分新記録という項目も新設されました。自分プランを元に、個人個人のスキルアップを図り、年に2回の自分研究レポートを作成します。その中には明朗塾のホームページに掲載されるレポートもあります。施設の人材育成には、勉強が欠かせません。それは職員も施設長も同じです。

施設職員にとって、自分たちのおこなっている仕事は毎日がトライ・アンド・エラーの繰り返しです。知的障害者への支援は未知の領域も多く、いわばフロンティア開拓です。その答えは勉強し続けることでしか得られないのではないのでしょうか。

職員に常に勉強してもらうためには、本人に任せるだけでなく、施設運営の仕組みとして整える必要があります。明朗塾では、職員が書いたレポートを施設長が評価し、それに基づいて賞与の査定を勘案します。当初は、「忙しいときに、利用者への対応を放り出してレポートを書くのか」と批判する職員がいました。でも若い職員は、「勉強してレポートを書いた職員と、そうでない職員のどちらが利用者にとってよい対応をするかは一目瞭然だ」といいます。

勉強という形のインプットがされないとうまくレポートが書けません。勉強してレポートを書く、そういうプロセスが形成されないと利用者支援がうまくいきません。私が施設長として常に考えているのは、職員の誰にも負けないくらいに勉強をして本を読んでおくことです。自分が勉強しなくては、人を納得させることはできないからです。

■ 上を目指す

◆ 職員の意識は変わってきましたか。

明朗塾は平成14年にISO9001の認証を受けました。しかし今年の12月で審査を受けるのをやめ卒業します。理由は「ISOはあくまでも入口にすぎず、その考え方を自分たちのものにできればISO認証を受けなくても、もっといいサービスの提供ができる」



廃食用油からエコ軽油を製造するプラント。回収や販売を通して地域との連携を深め、環境ビジネスとしても高く評価されています。

からです。

明朗塾のある職員は、自分でISOの審査員の資格をとって、28歳で全国最年少のISO審査員となりました。その職員は、月に1回、3、4日企業の審査に行きます。戻ってきても審査の事例は話ませんが、彼から「明朗塾をこういう仕組みにした方がいい」という提案がどんどん出されるようになりました。

ISOを認証されても報酬に加算がありません。審査員の資格を取った職員がいてくれれば、わざわざ認証してもらわなくてもそれだけのサービスは提供できます。トヨタだってソニーだって、ISOは入口で、自力でさらに高い水準を目指そうと考えています。明朗塾でも「もっと上を目指そう」と言い出す職員がいますから、恵まれています。

宅配弁当の事業を起す前には、指導員の女性が希望して調理師の免許を取りました。弁当のプロジェクが立ちあがると彼女は自分から進んで加わりました。職員は自分でやりやすいようにいろいろ工夫してがんばってくれるので、職員がやりたいと言うことに注意しているとよい事業のヒントがたくさん見つかります。

■ 就労支援の考え方の転換

◆ 就労支援で配慮している点がありますか。

私は、就労支援がうまくいかないとすれば、支援する側の考え方や方法が間違っているからだと考えます。責任は、本人の能力でもなく、障害者に理解のない民間企業でもなく、行政でもありません。まず施設職員の支援方法を改めてみようということです。

最初にこれまでの「あらかじめ一定の能力がある人を仕事にマッチングさせる」というジョブマッチングの手法を問い直してみました。職員が利用者を選別することはせずに、求人情報を全て提供して、希望する人をみんな面接に連れて行くのです。また、障害者を雇用している企業は全体から見るとまだま



年4回発行の広報誌「めいろう」。行事予定やスタッフの声、支援事業の実績などが掲載され、施設の様子がよくわかる構成になっている。

だ少数です。その少ない企業の担当者は障害者雇用の先達ですが、頼りすぎるのはやめようと考えました。世の中の大半の人は障害者のことは知らないのですから、そういう世間の人にアプローチする方法が別のところにあるのではないかと発想を転換しました。また、障害者雇用は企業に決定権があるので、効果が不確かな施設内の訓練も就労には不必要であると考えました。就労支援の職員に大切なのは障害者に関する知識以前に、ビジネスマナーと笑顔であるとも考えています。

■ ワークシェアリングできる社会をめざして

◆ 今後より多くの障害者が働けるようになるには、何が必要と考えますか。

昨年9月、日本も国連障害者権利条約に署名しました。就労支援の面で考えれば、ワークシェアリングは重要です。我が国では、一週間の労働時間は48時間から40時間と短縮の途をたどっています。ここでさらに、健常者の労働時間を短くして、障害者と仕事を分かち合うことを考える必要があります。健常者の働きすぎは、それは一面では給与の取りすぎにつながります。例えば、今35万稼いでいる人の労働時間を抑えて30万になってもらえば、5万円を障害者の給与に回せます。

障害者を雇用するという事は、健常者が自分の給与を抑えることを受け入れることでもあります。障害者の権利を保障するという事は、健常者が義務を果たすことで、そのためには自分の手にしている権利の一部を障害者の方にシェアしていかなければいけません。

自分自身が痛みを受け入れる覚悟をすることなしに、障害者の民間企業受け入れを言うことはできないというのが就労支援に関わる私の考えです。

◆ ありがとうございます。



施設概要

社会就労センター「就職するなら明朗塾」は1999年に知的障害者授産施設としてスタート、06年には就労移行支援事業を中心とした障害者支援施設になりました。地域との関係を重視し、ISO9001取得など、ユニークで先進的な取り組みを展開している事業所です。

社会福祉法人 光明会
社会就労センター 就職するなら明朗塾
千葉県八街市八街に20番地
TEL.043-442-0101 FAX.043-440-2020
<http://www.meiroh.com/>