

## 地域で「はたらく」キックオフ！シンポジウム概要

### (趣旨)

- 「“こうべ”の市民福祉総合計画 2020」では、基本理念であるソーシャルインクルージョンの実現に向かって、地域に「しごと」をつくるということを方向性のひとつとして打ち出している。(また、「“こうべ”の社会福祉協議会中期計画 2020」においても、地域ではたらくことの仕掛けづくりに取り組むことを打ち出している。)
- 障がい者、高齢者、あるいはひきこもりの若者など様々な生活課題を抱えた方が、「しごと」(就労や地域活動などへの参加)を通じて、社会とつながることを目指すにあたり、市民・事業者・行政はそれぞれの立場でどのようなことができるかなどを市内の福祉や支援就労に取り組む各関係者、地域活動に取り組みされている方等が集まり、一緒に考えていただくイベントを開催した。
- 就労に関する取組みで様々な側面からご尽力されている方をパネリストに招き、それぞれの立場での考え方や工夫のある取組みなどの紹介や、ディスカッションによる意見交換の中から、シンポジウムに参加された方がこれからの取組みのヒントを得たり、自分の役割を再確認したりするなど、学び合えることを目的とした。

### (要旨)

#### 第1部 基調講演 社会福祉法人<sup>ぶっしえん</sup>佛子園理事長 <sup>おおや</sup>雄谷 <sup>りょうせい</sup>良成氏

- ・佛子園の施設は、障害者や高齢者の福祉施設でありながら、地域の人たちの憩いの場でもあるごちゃ混ぜの空間をつくり出している。障害のある人もない人も老若男女すべての人が来る場を目指した。
- ・高齢者はデイサービスに通い、そこでは障害のあるスタッフが食事の用意をしている。障害者と健常者、色々な人がごちゃ混ぜに交わると活気が生まれ、役割が生まれる。
- ・共同売店では、高齢者住宅の入居者が交代でレジを担当し、自然な交流が生まれている。学生向けの賃貸物件に住む大学生はボランティアに参加する。近所の小学生が敷地内の牧場のアルパカを見にやってくる。この町で暮らしたり、働いたりしている障害者が散歩を担当している。地域の人に人気なのは温泉で、風呂上りにはカフェ兼居酒屋で団欒する。町の交流が増えた。
- ・専門家だけでやっていくのではなく、地域の人と一緒に考えやっていくことを大切に、ごちゃ混ぜの施設からまちづくりへと転換していった。
- ・自分は障害児の施設の中で育ったが、大変なごちゃ混ぜの場所だった。海外青年協力隊でドミニカ共和国に行ったが、そこもごちゃ混ぜで、人々が貧しくても支えあっている場所だった。

- ・重度心身障害者に高齢者デイサービスに来ていた認知症のおばあちゃんがゼリーを食べさせていた。全く動かなかった彼の首は、次第に稼動域が増え、認知症のおばあちゃんは毎日の深夜徘徊がめっきり少なくなった。
- ・地域のしめ縄を作っていた人が、高齢になって作れなくなった。それを聞いた高齢者デイサービスに通っていた重い認知症の人が代わりにしっかりしたものを作って、4万円の売り上げをあげた。
- ・愛着障害ですぐに暴力を振るってしまい、精神病院に措置入院となっていた人が、子どもたちとの交流により、彼は必要とされ、今はほとんどトラブルなく、グループホームから通っている。
- ・福祉や医療には限界があり、人の生活のすべてを受け持つことはできない。社会参加や情報、働くことや交通機関など、地域が支える仕組みを作っていかななくては行けない。
- ・各種データによると、生きがいのある人は生きがいのない人より遥かに生存率が高い。人は生きがいや生きる目的を集団の中で作り出しており、孤立すると生存率が低くなる。
- ・高齢者の話では、デイサービスに行く女性の割合が7～8割である。男性はスポーツや市民活動への参加への意識は高い。男性が地域活動やボランティアをすると、要介護認定率が低くなるというデータがある。また、高齢者の就業率が高いところは、健康寿命が高いというデータがある。アメリカのCCRCでゴルフ三昧の町を作ろうとしたが、不健康になったという話もある。
- ・人は人と繋がることで「幸せ」を共感できる。仏教的には繋がることを「縁」と言うが、繋がりの中には障害のある人もいれば、認知症の人もいる。もし、その人たちが孤立したらどうなるか。「幸せ」はそこで切れてしまう。
- ・昔は縁側があったり、井戸端があったりしてごちゃ混ぜの世界があったが、今はどんどん便利になり、孤立していき、縦割りの世界、無縁社会へととなっている。
- ・「ごちゃ混ぜ」を英語で言うと、「ソーシャルインクルージョン」になる。よく言われる「地域包括ケア」とは少し意味合いが違い、すべての社会を包括していくものであると思う。佛子園には福祉関係者とは全く関係のない人たちもやってくる。

## 第2部 パネルディスカッション

### ①各パネリストのプレゼンテーション

(1) 日本パーソネルセンター株式会社常務取締役 大本 正巳氏

- ・UCCホールディングスのグループ特例子会社で、グループ7社の（障害者）雇用率をグループ管理している。すべての部門で障害者（身体・知的・精神）の人が戦力になっている。

- ・企業のサポート体制については、ジョブコーチと障害者の生活相談員とがいる。
- ・ジョブコーチが心がけていることは①あいまいな表現をさけて具体的に伝える②コミュニケーションの弱さを知る③予告をして見通しをもてるようにする④行動パターンを活かす⑤本人興味・関心に理解をする⑥刺激が多くなりすぎないようにする、ということ。
- ・ジョブコーチが悩みを聞くことで、しんどくならないように他社の特例子会社との集まりを作り、情報共有をしている。
- ・トライアル中は1日20分の面談をする。面談することで、色々なことを教えてくれるので、コミュニケーションを図ることができる。
- ・社員の中には短時間の勤務形態の人もある。働ける時間をコントロールしながら、継続的に長く働けるようにすることが重要である。企業だけでは就労が難しいという中で、ハローワークや職業センターや就労移行支援事業所、保護者などでチーム支援をする。
- ・障害者の人の実習の場を提供するのが特例子会社の大きな役割である。障害者の人が色々な職場で実習を経験することで、仕事を選択することができるようになる。

## (2) 社会福祉法人すいせい理事長 岸田 耕二氏

- ・精神疾患の人や発達障害の人が中心で、居場所や就労を求めて、幅広い年齢の人が相談にくる。若い人では10代~20代の人もある。就職だけでなく、働き続けることが大事なので、定着の支援にも力を入れている。
- ・精神障害の人や発達障害の人にも高い能力をもっている。例えば看護師や一級建築士、社会保険労務士などの資格をもっている人もいる。しかし、人と関わることにストレスが高かったり、断るのが苦手だったりして、精神病になり、社会から排除されてしまう。また発達障害の人は勉強ができて、友達ができず、簡単な指示も分からず、そして会社に入れない。そのようなささいなことで、社会から排除されてしまった人が多くいると感じる。
- ・はじかれてしまった人を社会に戻していくようなことができないかと思っている。自分の長所を知ってもらったり、自分に合う仕事を知ってもらったり、自分の良い点や自分の役割との出会いに関われたらいいと思っている。
- ・事業開始当初から、いかに仕事を続けるか、ステップアップできるかということを考えていたわけではない。精神病の人が自傷で亡くなるケースがあり、その理由は希望がなかったり、目標がなかったり、仲間がなかったりすることだと気づいた。ステップアップを作ることでモチベーションをもって人生を歩めるのではないかと思い、このような形を作った。

## (3) 神戸市東灘区社会福祉協議会 地域福祉ネットワーカー 鎌田 あかね氏

- ・社会福祉協議会はたくさんの方が集まる場づくりをしている。ネットワーカーが関わるケースの中には、はたらくことの準備の準備の準備のようなケースがある。

- ・いくつかの事例を通して、人は人との関わりの中で、その人らしくなっていくのではないかと感じるようになった。
- ・色々と考えて仕事を紹介するが、実際に行ってみると、続かない現実がある。
- ・行き場がないのであれば、本人や家族の話を聞きながら、行きたいと思える場所を作ることができないだろうかという今年からチャレンジをしていることが2つある。
- ・1つ目は、その人の気持ちにそっと寄り添って、一緒に話を聞いたり、サポートしたりする人がいればいいのではないかと思い、「寄り添いボランティア講座」を実施した。寄り添う支援や住民目線の関わりとはどういうことか、専門職ではない、人間の関わりの中で変わっていくことがあるのではないかという視点でやってみた。講座を受講してもらった人には地域の中の居場所のスタッフや、ボランティア活動をしたいが、一人ではなかなか続かない人のサポートをしてもらうということを考えている。そうやって、出口を考えているところである。
- ・2つ目は居場所づくりで、ゆるやかな繋がりや自然と生まれる地域の居場所の中で、色々な人たちが集える場、ただ居だけでいい所を作っていきたいということ。空き家や空き店舗を活用しながら、シニアや小中高生、大学生など色々な世代の人とこの居場所を作っていけないかとチャレンジをしているところである。
- ・地域では、自分たちの地域を良くしようと様々な活動をしてきている。本人の変化に気づき、家族への声かけなど、今までの地域とのつながりや関係性があるからこそ受け入れてもらえる。
- ・また、居場所や（孤立を）予防するような取組みをしてきている。市民全員が生きがいと役割をもって、地域の色々な活動を進めていってもらっている。
- ・地域で引きこもり等気になる人がいると、一番に気づくのは地域の人。個別支援を行政や専門機関がおこなうが、地域では個人の問題でなく、他の人にもあてはまるのではないかと、地域の課題として捉え、解決策について考える地域もある。個人の暮らしを守る個別支援とつながりを作る地域の動きが循環しながら、住みやすい地域というのが出来上がってきていると思う。

#### (4) 神戸市保健福祉局くらし支援担当部長 上田智也

- ・神戸市では各福祉事務所に昨年の4月から「くらし支援窓口」を作っている。これは国の制度で、「生活困窮者自立支援制度」という制度がもとになっている。全国の福祉事務所に設置されている。
- ・昨年度、くらし支援窓口には延べ相談件数で9,000件、実相談件数で2,200件くらい相談があった。その中の割合を見ると、男性が62%、年齢を見ると、30代から50代の人半数を超えている。相談内容を見ると、仕事・収入というのが上位を占めている。仕事探し、就労に関する相談がこれだけ占めているということ。
- ・ハローワークに行ってもなかなか仕事が見つからない、仕事に行っても続かないという人もいる。その人たちは個々の事情があり、障害をもっている人もいる。仕事を探すということも含めて、準備のお手伝いをする。

- ・各区にいる地域福祉ネットワークと一体的に支援をしていく。ネットワークに地域での窓口になってもらい、アウトリーチをしてもらって、情報を共有しながら支援をしていく。
- ・生活保護になる前段階の人が制度上の対象であるが、国はもっと幅広く、このままだと今後困窮に陥る人も対象にしており、早期対応をするようにしている。窓口を設置しただけでは、相談がなかなか増えないため、ネットワークが地域のアウトリーチし、相談を受けていくというのが今後の流れ。

(5) 社会福祉法人プロップ・ステーション理事長 竹中ナミ氏

- ・プロップ・ステーションは「ごった煮」のノーマライゼーション。色々なタイプの多様な人が一緒にということを目指して 26 年前に活動を始めた。身体の障害が重く、寝たきりで介護が必要な人、見えない人、聞こえない人、内部の疾患の人、精神の人、知的の人、様々な障害を持っている人がいるが、当時は障害種別毎に会合や運動が、分断されているような感じだった。
- ・自分は 43 歳になる重症心身障害者の娘の母でもある。当時重い障害があるということで、周囲から白い目で見られ、堂々と生きていくにはどうしたらいいかと考えた。娘と自分と社会の関わりについて考え直す大きなきっかけになった。
- ・様々な障害像の人に会い、世の中がどういう風だったらいいか、どのように日常生活を送り、何が楽しいことか、やりたいことは何かということを知るところから始めた。
- ・自分がたくさん出会った様々な障害の人は自分の持っていないことや知らない経験、知識を持っている人たちだと思った。マイナスと呼ばれているものが、実はものすごく大きなプラスだったと気がついた。
- ・出会った人たちと一緒に世の中を変えていこうとした時に、皆が言ったことは「ベッドの上にいようが、目が見えなかりょうが、聞こえなかりょうが、知的なハンデがあろうが、働きたい。働いて、稼いでタックスペアになる」ということだった。そこで、プロップ・ステーションは目標を「はたらく」、「就労」というところに置いた。
- ・コンピューターのネットワークで繋がって、ベッドの上にいようが、見えない人も、聞こえない人も、知的な人も、しかも会社に通うことが無理であっても、仕事の方がその人のところへ来るというような形の働き方を生み出して 26 年になった。
- ・皆さん一人ひとりが持っている悩みとかコンプレックスの中に実は社会を変える力があるということを伝えたい。

②パネルディスカッション ○松原氏 ●雄谷氏 ■パネリスト

- 意識をもっている人というのは、企業の中でも能力を発揮する。実習の受け入れをして、障害者ができるとかできないとかは能力よりも経験の違いだと思うし、やってみればできることはたくさんある。最近企業では、合理的配慮ということで、採用する前に、あなたは自分のどういう所が障害特性だと思うかとよく聞く。仕事する上にお

いて、企業がどういう配慮をすれば働けるのかと話をすると、色々なところで経験した人は、こういうところを配慮してもらえば、働けますという話をする。そのことをきちんと企業に伝えるということが重要なことである。

- 自己理解が大きいとかなりの障害が超えていけると思う。それを周りの人が知るとももう一段階生活しやすい。特に家族の人に分かってもらえると、すごく変わって、急に調子がよくなることがある。
- 障害者の就労とかひきこもりの人の就労の話をしているつもりが、実は皆に当てはまることだと思う。自分がどんな特性があるとか、どんな特徴をもっているのかということを知ることを「自己理解」や福祉の言葉で「自己覚知」という。自己覚知するように高め、それを自分の口で、あるいはサポーターがその人に代わって人に伝えることで、コミュニケーションが進みストレスも減る。
- 自分で自分のことが分からない、認められない、認めたくないという人がたくさん来ている。「はたらく」というのは、色々な意味があり、仕事だけでなく、はたの人を楽にする、周りの人を楽にさせるということが大事で、周りの人にいいものを渡していけることができる、自分も担い手として頑張っていくことができるというのが基本にあるのではないかと思う。ニーズが多様化してきている中、最近シニア男性が自分の経験を地域でどんどん活かしてくれている。
- 他者が自分を決め付けているのと同じように、自分も自分を見る目が限られていて、自分の枠をなかなか外せない、それによって自己覚知が進まないということだと思う。自己覚知が進んだからといって、その後自己肯定感が伴わないといけな。自己肯定感をどういう形で高めていくのか、どういう環境を作っていくのか。
- ステップアップというやり方は自分のできることを確認する作業。できることは何かというのは障害のある人もない人も、実は意外に知らない。相談にくる人はできていることが分かっていない、それで自分は何もできないと自信を失っているケースがある。少しずつできることを提案して、人から感謝されることや役にたつということで自信につながっていくと思う。
- これは子育てでもやってきているし、失敗して学んで来たことと同じだが、なかなか他人に対してできないこと。できることを認める、そして本人の自信につながって、次へのチャレンジに繋がるというプロセスである。
- マズローの5段階評価で、生物的欲求があり、安全が満たされて、どこかに所属しているという意識、4段階目が社会に認められている、5段階目が自己実現となっているが、実は6段階目があり、コミュニティ、自分のいる地域が発展していくということが一番高く、これはあまり知られていない。このことが大きな意味合いをもっていると思う。ある特養でビール飲めるようにしていると夕飯のときに小さいビールをだしてくれる。しかし、自分のご褒美に自分で冷蔵庫をあけて飲むビールと施設で出されるビールは全く違う。そういうことがどれだけ多いかということで、問題行動が減

るという研究がある。アクティブサポートというイギリスで出た研究。どれだけ障害が重くても、本人の意思でその主観をサポートするものでないと駄目。障害というのは人と環境の相互作用だという考え方。今までは障害の人に頑張ればいいと言って来たが、実は環境の中にほとんどそういったものはある。

- 生活困窮の仕事の中で一番大事なのは、就労支援、就労に繋げていくということだが、行政がするのは「一つの枠の中で」という判断が今までであったのだろうと思う。それが生活困窮の中では、その人個人にアプローチをしていくことになっている。例えば朝が起きられないから仕事に行けない人について、朝起きられるようにするというアプローチを今までしてきたが、先日東京大学の近藤先生の「起きられなくてもいい。その人が起きる時間に合う仕事で行けばいいのではないか。その人に合った仕方仕事というものを見ていく」という話を聞いて、行政側が硬直化していると反省した。
- 様々な重度障害の人たちが、自分たちで仕事をする流れを作って次にすることは何かという制度だった。どこが一番アタックしないといけないかというやはり行政になる。特に障害者の施策というのはほとんど国が決めて、それを自治体が決めたルールにのっとってやっていく。障害者が「働く」という時は、様々な省に、制度を変えていかなければいけないと言ってもらわなければならない。ベッドの上でまばたきだけでコンピューターを使えることが標準的になっていくかという問題であると、経産省の話になり、通信の話になると総務省の話になる。税金を払えるようにという話になると、財務省の話になる訳で、人間が働くということは厚労省の範疇だけではない。
- 今日の話の「しごと」という事に関して言うと、一般的には業務があり、それに合わせられる人は誰かということで採用される。これは「しごと」が先にある。今日の話はそうではなく、人が先で、どのような人に合わせた業務ができるかという、ある種両極端の「仕事感」があると思う。その接点をどの辺に求めてやっていくか。「仕事感」や「労働感」の大きな転換期に来ていて、人間らしさの「しごと」はどうなのかということが、これから益々変わっていくのだろう。
- 安部首相が「一億総活躍」と言ったときに、すべての人が持てる力を発揮する、発揮できる、そして支えあうユニバーサル社会を作ると言ったという前提で、皆で動こうという気持ちになった。
- 就労する上において、何が必要なのかと思うときに、一番は健康だと思う。企業というのは定時の出勤があり、定時の退社がある。ただ障害特性によって、短時間という人もいるので、その決められた時間をどう出てこられるかという部分では健康の管理ということと、それから日常生活を管理する力が必要だろうと思う。
- 最近企業も労働人口が減ってきて、特に中小企業は働き手がない。障害雇用率は関係なく、今は良ければ採用するという感じになってきている。これからは人に合わせていく努力というのが出てくるのだろうと思う。垂水区でも高齢化していく場所が増えており、そこを活性化していく、若い引きこもりの人をなんとかしていこう、高齢

の人でも力のある人に参加してもらおう等、「ほっとかへんネット垂水」といって、社会福祉法人が手を組んで何か地域おこしできないかとしている。お互いに助ける、助けられるという関係ではない社会にしていけたらと思う。

- 「能力」より「経験」という話があったが、「生活力」「生きていく力」が非常に弱いという人を見受けることが多い。それは子どもの時から訓練して養っていくことが大切なのではないか。親子だけでなく、地域の色々な大人の人を見る中で理想の大人像を作る機会を増やしていくことが孤立から防ぐ方法なのではないか。できたらそういう所を皆さんと一緒に作っていききたい。
- 今雇用率という制度があって、本体で達成できないときに特例子会社に作られてということがあがるが、例えばアウトソーシングの量が雇用率に換算されるという画期的なことがおきたとしたら、企業としてはそういうことに取り組まれることはあり得るか。
- 今、在宅勤務を社内でも検討している。わざわざ会社に出てきてする必要があるのだろうか、在宅でできるのではないだろうかということで、ビルの中に仮想の自宅を作り、そこでできるかできないかをやっている。そういうことが進んでくると、障害者や健常者ということではなく、在宅で仕事ができるようになる。精神障害の人の「短時間」勤務が4、重度の身体障害者が1という割合の中で、精神障害の人の（雇用率の）カウントの問題、重度障害者の在宅勤務について、企業としても投げかけていきたい。
- 雇用保険を得て、正社員として働けることが一番望ましいが、体の理由で波があり、色々な理由があってやりすぎると体を潰してしまう。色々な形で多様な働き方を求めているときに、次は雇用率の制度の改革なのかなと思っている。まだ時間がかかると思うが、神戸市はそれに向けて一緒にやっていくということで、今日は呼んでいただけたのかなと思っている。