

しごと

精神・発達障害者の就労をサポートする お役立ちマガジン

Mentor

メンター

5号
March 2023.



佐賀県 佐賀市 撮影・三原卓司

もくじ

03 刊行によせて

04 特集

vfoster が目指す
地域障害者雇用企業コンソーシアム構想
(Foster-Network)

06 活動紹介 01

日本財団助成による
障害者雇用
「事例から学ぶワークショップ」事業

14 探訪! ジョブサイト

一人一人の能力を生かしきる企業を訪ねて

- 株式会社障がい者つくし更生会
- 株式会社しんやさい

22 活動紹介 02

精神障がい者と家族のための 市民公開講座
就労支援フォーラム NIPPON 2022

24 編集後記



NPO法人 全国精神保健職親会

vfosterとは？

- 精神障害者の就労支援に取り組む
経営者の集まり -

企業、福祉、医療、行政
それぞれの取り組みの橋渡し
地域の取り組みを全国につなぐ



vfosterにご入会を！

vfoster は、精神障害者に働く機会を提供して雇用現場で社会生活の訓練を引き受けていた経営者の団体です。前身含めて約30年の活動経験を基に、地域の企業実践と行政、福祉、医療の橋渡しを行い、働く意欲を持つ精神障害者はもとより、皆が働きやすい職場づくりを目指したメンタルケアの枠組み作りに取り組んでいます。

会員区分	会費（年額）
個人会員／個人賛助会員	5,000 円（当事者は半額）
団体会員	
A（従業員 301名以上）	100,000 円
B（従業員 201～300名）	60,000 円
C（従業員 51～200名）	40,000 円
D（従業員 50名以下）	20,000 円
団体賛助会員 1口から	1口 20,000 円

vfoster

検索

主な活動

- 精神・発達障害者の雇用マネジメント サポート事業（SPIS 普及活動）
- 精神・発達障害者の就労に関する啓発活動（セミナー・研修会の開催、啓発資料の制作）
- 精神・発達障害者の就労に関する調査・研究活動
- 精神・発達障害者の雇用主、支援機関、行政機関、当事者の全国的ネットワークづくり
- 職域メンタルヘルスの環境整備 サポート事業（ストレスチェック システムの提供）
- 精神・発達障害者の就労・雇用の促進を図るための政策提言・要望活動



NPO 法人 全国精神保健職親会
理事長 中川 均



地域力と職親マインド

「だれでもが安全で安心して生活できる地域の実現」

先日、NPO法人地域精神保健福祉機構（COMHBO）の啓発紙「こころの元気+」特集「就労あるある（仮題）」の執筆を依頼されて、当法人の職親さん取材しました。そのエピソードを巻頭言に代えたいと思います。

「水を科学する会社」仮にG社としましょう、新大阪に近いG社を訪問すると必ず従業員の方々と昼食を一緒に摂ります。G社では昼食は会社が用意しており、食べる場所は本人に任せられますが、必ず昼食を摂ることがルールになっています。これは障害者の企業実習を開始した当初、一番困ったのが仕事以前に生活の基本が全くできていないため、体力がまるでダメという状況があったからでした。実習で仕事に慣れる以前に状況だったので、まずは体力をつけるために食事習慣を付けることにしたのです。

食事のあと、全員で「最高！最高！」と全員でハイタッチしてから業務連絡に入るので、筆談用のボードで語る人もいて、多士済々の特性を持たれた方々が元気に報告をされています。また近隣には中小企業家同友会の仲間の職親企業もあり、そこでは実習が上手いかなってG社で引き受けた実習生が、G社では戦力となって元気に働いている姿を見て、その社長が「なんでやねん？」というこどももあるようです。

地域の職親間で連携しながら障害当事者の特性と職場とのマッチングを、根気よくためしている姿をこのエピソードが物語っています。あくまで当事者を中心として、共にはたらき、共に成長しようとする職親マインドとそれは、はぐくむ地域力を説明する素晴らしい逸話です。

職親さん達は自分のオリジナルな社会適応訓練・実習メニューを皆さん持っています。G社社長のHさんはインタビューの最後に「どんな疾病であれ実習する内容は一緒です、実習のなかで伸ばせる特性を徹底的に褒め、自信をつけさせれば職場の仲間とコミュニケーションが取れるようになり、誰でも働けるようになります」と自信をもって語ってくれました。

「もし部下が○○だったら？」的な精神疾患・発達障害と向き合うノウハウ本が巷にあふれています。しかし、症状の治療は医療でも、仕事との出会いや職場での人間関係の克服は、障害者自身の自己理解と周りの人との相互理解以外に方法はありません。そのエッセンスは医療や福祉の「アセスメント情報」というものの中にあるのでしょうか？実習を通じてお互いの体験と地域の職親仲間の経験こそが、誰もが安全で安心な生活ができる地域実現のためのノウハウではないでしょうか？

昨今、障害者雇用のあり方を巡って数々の議論が交わされています。それはこの十数年で進展した障害者雇用の歪みを反映しているかのようです。そして、まさに同時期に激増した精神・発達障害者の雇用においては、これまで身体障害者や知的障害者を対象に築いてきたスキームとは全く異なるマネジメントの視点が求められます。ならば、精神・発達障害者の雇用の在り方の考察は、障害者雇用全般に通じる重要な示唆を与えてくれるのではないのでしょうか。

精神障害者の雇用施策の経緯

日本で最初に精神障害者の雇用の施策検討に着手したのは、「精神障害者の雇用に関する調査研究会」（1992-1994年）とされます。

1960年の身体障害者雇用促進法から実に30年を経て着手されたこととなりますが、それに先立つ1980年代には既に、退院可能な患者の社会参加や就労準備を目的に「院内作業」や「院外作業」が行われていました。その受け皿となった地域の中小企業家を、里親になぞらえて「職親」（しょくおや）と呼んでおり、その取り組みは1995年に精神障害者社会適応訓練事業（Ⅱ社適事業）として法制度化されました。しかし、社適事業は2006年の障害者自立支援法と入れ替わる形で2010年に根拠条文が削除され、自治体の自主事業となりました。社適事業は実施自治体、利用者ともに減少傾向にあります。この頃から精神障害者の就労は増加し続け、2018年に義務化されたのは記憶にも新しいところです。

現在、厚生労働省は障害者雇用における「量」

特集

Foster-Network コンソーシアム構想

※「コンソーシアム」…互いに力を合わせて目的に達しようとする組織や人の集団。

から「質」への転換を図っています。先ごろ可決された障害者総合支援法の改正では、週10時間以上20時間未満の労働時間でも法定雇用率に算入できるようにになりました。これは、短時間であれば働くことができる当事者の社会参加への大きな足掛かりになります。また、勤務時間を徐々に増やしながら働き始める場合や、休職からの復職を目指す場合に、就労系障害福祉サービスを一時的に併用できるようにすることも、当事者の安心感につながるでしょう。

「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」と精神障害者の就労

一方、「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」は、「これからの精神保健医療福祉のあり方に関する検討会」報告書（2017年）で提唱された理念です。地域精神保健および障害福祉、精神医療、居住支援、ピアサポート、家族など、様々な観点から記されています。就労については僅かに触れられてはいますが、十分な議論が尽くされたとは言い難い内容です。

社適事業が行われていた当時、保健行政に位置付けられていたため、精神科医療機関と企業は、今よりも直接的につながっていました。少ないながらも、地域の企業が精神障害者の職業リハビリテーションの主な受け皿になっていた時代もあったことも先述の通りです。

今日、就労系障害福祉サービスや精神障害者の雇用が目を見張る増加を見せる一方で、「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の検討の中で、就労や就労支援のあり方への議論は、残念ながらもまだこれからの課題と言えるでしょう。

精神障害者の雇用推進における ポトルネックとFosterが目指す方向性

「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の検討では、国際的に突出して長い平均入院期間という日本の精神科医療の課題への対応がウエイトを占めていたであろうことは容易に想像できます。しかし、少ない母数ながら入院患者でも地域の企業と接する機会があったものが、その後の議論があまり進展してこなかったとすれば、その後の変遷に雇用への流れを止める要因があった可能性も考えられます。誤解を恐れずに言えば、今日の主流である精神科医療から障害福祉サービスを経て就労に至る過程に、当事者の就労を阻むポトルネックが存在するのではないかと、私たちは考えています。

ポトルネック① 医療から地域へ押し出す動きが弱い。特に精神科デイケアの利用状況からは高い滞留状況が窺えます。例えば精神科デイケアで一年を超えて利用している方が月間延べ人数で57万人、そのうちの20歳から65歳までの方が50万人、実人員だと5万人（推定）の方が利用されています。（平成27年630調査）精神障害者雇用の実数が10万人未満であることを考慮すると医療領域からの地域移行が待たれます。

ポトルネック② 就労系障害福祉サービスから一般就労への道が、効率的に機能していない。

2018年度のデータでは、就労継続A型事業所が4,000か所、1,121億円、就労継続B型事業所が12,000か所、3,531億円、就労移行事業所が3,500か所、636億円、就労系障害福祉だけで計5,300億円が支出されており、自立支援法が成立した2006

年度から予算規模は3倍になっています。この間、年率で6%の伸びで計算すると現在は推計で7,000億ぐらいにはなっているのではないのでしょうか？ たしかに障害者雇用は福祉と雇用、両面の法整備と行政努力により伸びてきていますが、予算規模の拡大に見合ったアウトカムが得られているのでしょうか？

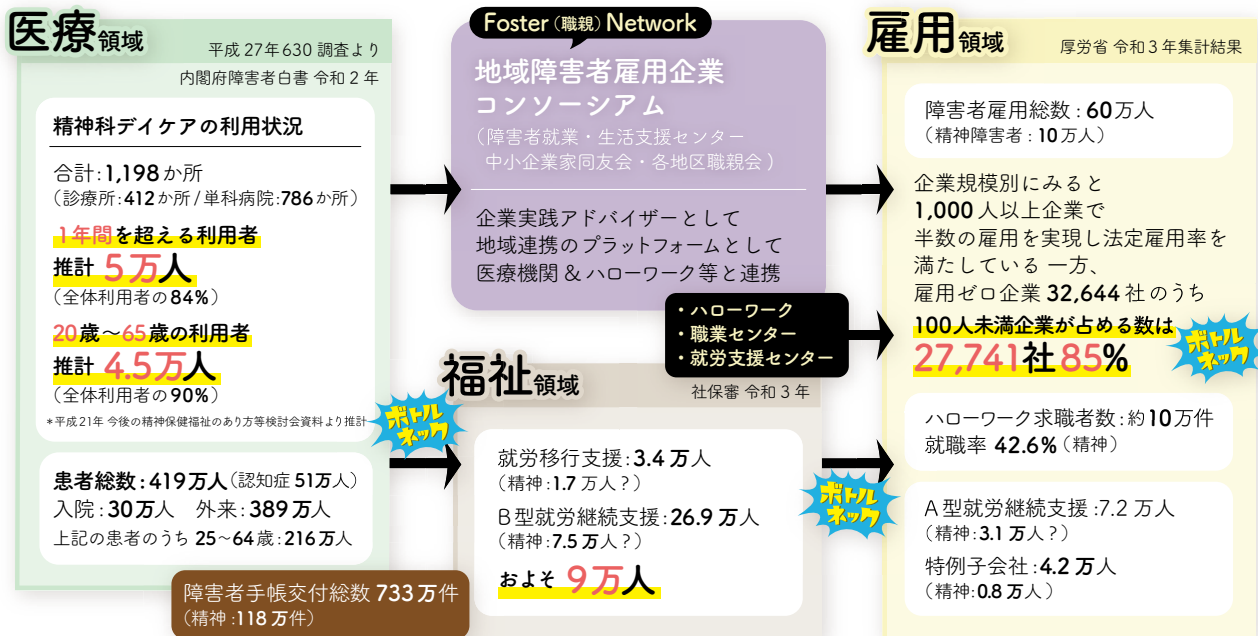
ポトルネットワーク③ 中小企業での雇用進捗の遅れ（地域社会全体の力不足） 60万人の障害者雇用の種類を概括すると、A型事業所が7・2万人、特例子会社が4・2万人、最近はやりの雇用率ビジネスでの就労の方が1万人、その他（たぶん一般就労）が48万人ぐらゐと推計されます。厚生労働省（令和4年12月資料）によれば、法定雇用率が適用される企業（従業員数43・5人）における雇用率未達成企業およびゼロ企業は5・5万社、そのうちの3万社が100人未満企業とのことです。おそらくこれらの大半は障害者雇用の未経験企業で、雇用未達数も1・2名ではないかと考えられ、私たちのミッションは地域のネットワークを通じてこれらの企業を支援することであろうと考えています。つまり、これまで障害者雇用に馴染みが薄かった企業でも取り組みができるような枠組み作りが重要であると感じさせられます。

今後も地域医療の基幹クリニック・病院、有力な福祉法人、各地区の中小企業家同友会ならびに各地の生活支援・就労支援センターの皆さんと連携しながら、各地区でのFoster-
Networkを発掘し全国に発信していきます。

文・中川均／三原卓司 NPO法人全国精神保健職親会

vfosterが目指す 地域障害者雇用企業

FACT資料 課題の再整理：精神障害者雇用のポトルネットワーク



障害者雇用促進法
障害者総合支援法
令和4(2022)年改正のポイント

障害者の就労機会の拡大

- 週10時間以上の労働時間から実雇用率への算定が可能に (重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者)
- 就労開始期や休職から復職を目指す場合に、一般就労中でも就労系障害福祉サービスの一時利用が可能に

企業が実施する職場定着等の取組への助成強化

- 障害者雇用調整金等の支給方法の見直し

本人の希望に寄り添う支援

- 就労アセスメント手法を活用した「就労選択支援」サービスの創設



全国 8 箇所
で開催!!

日本財団助成による 障害者雇用

「事例から学ぶ ワークショップ」事業

2022年度



開催日	開催地	形式
2022 7月20日	福岡県 福岡市 九州地区	会場のみ
11月12日	長崎県 諫早市 九州地区	会場 + web 配信
12月3日	福島県 郡山市 東北地区	会場 + web 配信
12月13日	京都府 京都市 近畿・北陸地区	会場 + web 配信
2023 1月13日	福岡県 北九州市 九州地区	会場 + web 配信
1月26日	宮城県 仙台市 東北地区	会場 + web 配信
3月4日	石川県 金沢市 近畿・北陸地区	会場 + web 配信
3月21日	東京都 港区 事業報告会	会場 + web 配信

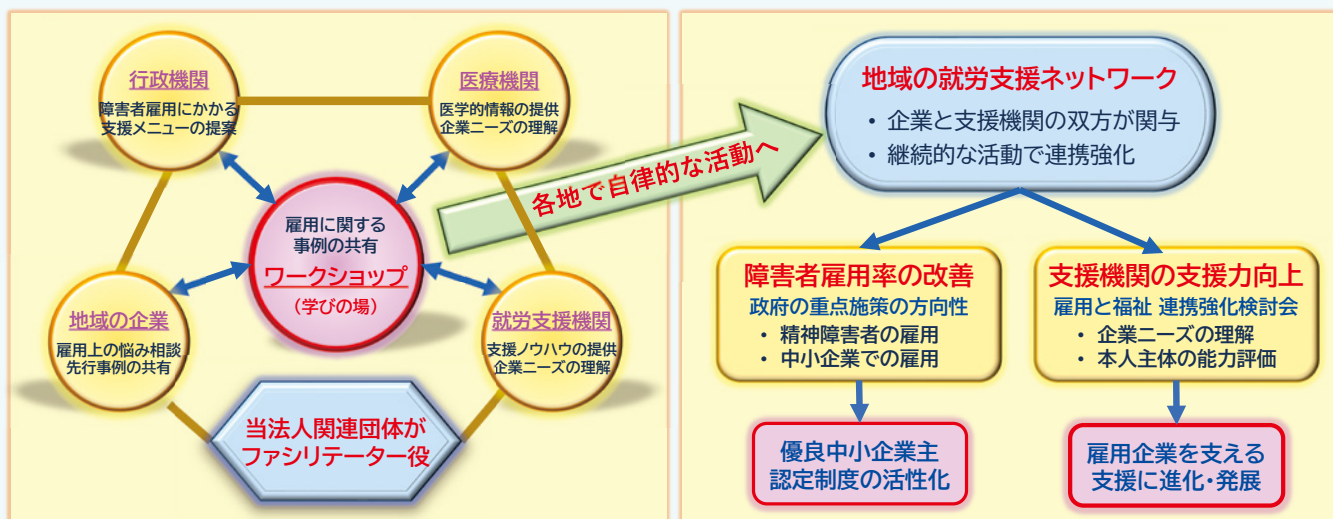
この20年で精神障害者、発達障害者の就労は大きく進展しました。当事者にとっては就労の機会が身近になったということであり、雇用事業主にとっては、これまで埋もれていた人材を活用できる機会が増えたとも言えます。しかし、定着に課題があるとされる精神・発達障害者の就労には、しっかりした支援やマネジメントが望まれます。障害者雇用の「質」が求められる中、地域の精神科医療機関、就労支援事業所、雇用主等の関係者の連携が、ますます重要視されるよ

うになるでしょう。
Foster が2020年度から実施する「事例から学ぶ」ワークショップ事業は、この関係者連携の在り方を模索する事業です。コロナ禍で実施が繰り返し延べられ、実質上の初年度となった昨年度は、全国4地域でワークショップを開催しました。そして実質2年目の今年度は、初年度の事業実施地域で活動を深耕させると同時に、3エリアを新規事業地域として設定し、活動を行ってまいりました。ここでは各地の活動を紹介していきます。



vfoster が取り組む 地域ネットワーク構築事業

「事例からの学び」ワークショップの展開を通じて → 取り組みを共有する地域ネットワークの構築へ



各地の協力団体 2022年度事業分

東北地区 (宮城県・福島県)

- 宮城就業支援ネットワーク
- 宮城ダイバーシティ企業連携協議会
- 福島就業支援ネットワーク
- いわき市障がい者職親会

近畿・北陸地区 (京都府・石川県)

- 京都障害者雇用企業サポートセンター
- 社会医療法人財団 松原愛育会

九州地区 (福岡県・長崎県)

- 一般社団法人ワークネット北九州 (当法人理事)
- ATU ホールディングス株式会社
- 一般社団法人 Bridge
- 社会福祉法人 北九州障害者福祉事業協会
とりはた玄海園就労センター
- 株式会社総合キャリアトラスト 福岡事業所
- 長崎障害者就業・生活支援センター
- 長崎キャリア支援センター



web も あわせて ご覧ください

当ワークショップ事業の開催報告ならびに当日収録した動画を web で公開しております。

また、本誌 今号では、制作スケジュールの関係で右記のイベントについてはレポートの掲載が適いませんでした。web ページにてレポートを公開しておりますので、ぜひご覧ください。

事業 報告会

石川県 近畿・北陸地区

2022年度・日本財団助成による
障害者雇用
「事例から学ぶワークショップ」事業



<http://vfoster-activities.org/index.html>

事業報告会 東京都

開催日時
2023年3月21日(火)
14:00-18:00

開催形式
会場 + web 配信

in 石川県 金沢市

開催日時
2023年3月4日(土)
13:00-17:30

開催形式
会場 + web 配信

宮城県



宮城県では、障害者雇用に関わる企業と支援機関の連携を目指す「宮城就業支援ネットワーク」(以下、宮就ネット)が結成されている。

宮城県地区での今年度の「事例に学ぶワークショップ事業」では、このネットワークをより活性化させるための取り組みをバックアップすることとなった。



in 宮城県 仙台市

開催日時

2023年1月26日(木)
13:00-16:30

開催形式

会場 + web 配信

レポート

宮城就業支援ネットワーク 代表
全国障害者雇用事業所協会
障害者雇用相談員 相澤 欽一

宮就ネットは、2014年から2年連続で宮城県が障害者雇用率全国最下位になったことなどから、全国就業支援ネットワークの取組などを参考に、障害者就業支援の質の向上・充実を図ることを目的として、2018年に設立された。2022年8月に職業リハビリテーション学会の宮城大会を開

催したことをきっかけに、それまで障害者就業・生活支援センター中心の運営だった宮就ネットに、大会実行委員として参加した企業の人たちも役員に加わり、新たに企業と支援機関のプラットフォーム作りを目指し活動を展開しようとしている。

新生宮就ネットの第1回企画として、障害者雇用における企業支援の現状と課題を共有すべく、「企業が行う雇用管理の視点から就労支援を考える」というテーマを掲げたシンポジウムを開催した。

シンポジウムは、

■「企業の雇用管理を支援するための基本的な視点とスキル」を概説した基調講演

(相澤 欽一 宮就ネット代表・全国障害者雇用事業所協会)

■「企業が行う雇用管理の視点から就労支援を考えた場合の現状と課題」に関

する様々な立場からの指定発言(藤沼 紀行氏(株)アイエーオートバックス、吉田 芳弘氏(株)ウジエスパー、高橋 達也氏 宮城労働局、伊東 良太氏 くりはら障がい者就業・生活支援センターあしすと、齋藤 淳子氏 就労移行支援事業所グッジョブ)

■基調講演と指定発言を踏まえたグループディスカッションと全体討論 から構成した。

参加者は58人(会場32、web26)で、アンケートでは、とても参考になった・参考になった、の合計が100%という、大変盛り上がったシンポジウムになった。

障害者雇用で最初に企業に関わるハローワークと支援機関の連携のあり方、障害の

ある人と企業の双方をアセスメントしマッチングの提案をする支援者のスキル、企業と関わる支援者の意識とスキル、「元気でやりますか型」中心の定着支援のあり方など様々なことが議論された。

シンポジウム後の宮就ネット役員会では、シンポジウムでの議論を踏まえ、定期的なオンライングループワーク(例…企業支援におけるハローワークと支援機関の連携、企業と支援機関が連携して職場実習を拡げる方策)やオンライングループ相談会(例…企業支援で悩む支援者が企業の人から助言を受ける、障害者雇用に関し企業同士が話し合う)の立ち上げなどが検討されている。

また、企業の役員から障害者雇用は官民一体の取り組みが重要であるとの意見が出たため行政訪問を行い、年度末に宮城労働局・宮城県・仙台市と宮就ネットの情報共有・意見交換会を実施することになった。

企業と支援機関と行政が一緒になった障害者雇用・就労支援のプラットフォーム作りはまだ緒に就いたばかりだが、宮就ネットでは地道に活動を継続していきたい。



宮城就業支援ネットワーク 代表
全国障害者雇用事業所協会
障害者雇用相談員

相澤 欽一氏

福島県



福島では「福島就業支援ネットワーク」を通じて、県内の福祉、医療の支援機関が緊密に連携している。

シンポジウムのテーマは、「医療機関からの就労の推進」となり、医療機関に勤める作業療法士の方にも協力していただくことになった。

また、行政からの報告はもとより、地域連携の取り組み事例として、福祉、医療、教育から行政まで巻き込んだいわき市のネットワークについて紹介していただいた。

in 福島県 郡山市

開催日時

2022年12月3日(土)
13:00-17:30

開催形式

会場 + web 配信

レポート

社会福祉法人福音会
ワークセンター妻
園長 伊東 久美子

1 テーマについて

ワークショップのテーマに沿って福島県でどのようなプログラムができるか以下のように検討した。

① 地域連携ネットワークの構築

共催の福島就業支援ネットワークは福祉関係者がほとんどで、理学療法士が理事にいますが、医療機関・企業行政機関は構成メンバーにいない。

② 精神科からの企業就労

理事の作業療法士に依頼することで事例の紹介をお願いできると考える。

③ 企業との連携について

いわき市職親会の活動事例を提供していただける様に要請できる。

以上のことから、医療機関・企業・行政の3分野から事例を紹介していただくことになった。

2 プログラム

基調講演は、依田 晶男氏(医療機関の障害者雇用ネットワーク代表世話人)から「精神科医療機関と連携した就労支援のネットワークづくり」と題し、障害者雇用の歴史が

ら先進モデルなどをお話いただいた。

実践報告では、

① 就労支援の実践から考える医療機関の役割とは、具体的なプログラムと支援者の視点、

NPO法人アイキャン 施設長の高橋氏より事例を動画で紹介していただき、本人の表情の変化や取り組みを分かりやすくご紹介いただいた。

② 精神・発達障害者の安定就労のためのポイント

福島障害者職業センター 主任カウンセラーの船津氏から発達障害者の安定就労のポイントの報告をいただいた。

③ 障害者雇用を支える地域の連携

いわきでの取り組み、特定非営利活動法人いわき市障がい者職親会 理事長石山氏からは、地域の今日状況やネットワークと職親会の活動や目指すところのお話を力強くお話しいただいた。

3 終わりに

本田 隆光氏(福島就業支援ネットワーク代表) 閉会挨拶より

ディーセントワークとは、「働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事」のことです。20年前に関西の友人からこれをどう思うかと問われて答えに窮した覚えがあります。

今回の企画は精神科領域に特化した地域連携を考える研修でしたが、障がい者・困窮者・外国人など生きづらさを抱えている人達

が対象となるボードレスなものになっていくことを改めて確認させていただきました。

連携という言葉けれど、ともすると同じ組織や仲間の自分の所だけの連携ではなかったのか改めて思います。

・ いわば自分達はやっている、やれているという自己満足？
・ そこからの打破は本人の立場で考える
・ 本人が支援を必要とされる組織や個人を集める

そういう意味で本当にディーセントワークの実践をする時代になってきたと感じます。皆さんと一緒にボードレスな支援を目指していければと思います。

本日は基調講演として「精神科医療機関と連携した就労支援のネットワークづくり」依田 晶男様からの豊富な資料と福島での先進的な実践報告と実り多い研修でした。皆様ご参加ありがとうございました。



福島就業支援ネットワーク代表
本田 隆光氏



京都府



京都では「好事例から学ぶワークショップ in 京都」第3回目を開催した。会場とオンライン参加のハイブリッド形式で57名(会場34名・リモート23名)が参加した。

今回のテーマは、「精神・発達障害のある方をいかに就労につなげて戦力化するか、医療・福祉との連携をどのようにすればよいかを事例を通して学び合う」というものだった。

in 京都府 京都市

開催日時

2022年12月13日(火)
13:00-17:30

開催形式

会場 + web 配信

レポート

NPO法人 全国精神保健職親会
理事 谷垣 信也

● サポセンとのコラボを地域ネットワークに発展させたい

今年度も京都府が運営する京都障害者雇用企業サポートセンター(以下、サポセン)とコラボして開催した。

サポセンでは6年前から「業種・企業規模を問わず勉強・交流する会(以下、勉強会)」を定期的に開催している。

この勉強会には企業・支援機関・医療機関・大学・支援学校行政など約40名が集い、障害者雇用を推進するために参加者が自らテーマを決めて事例研究と意見交換をしている。発足以来、参加者の共通課題として精神・発達障害のある方のマネジメントに関するテーマを取り上げている。

サポセンの勉強会に「Posterの「職親マインド」という概念を注入することで、新たな具体的活動へと発展できればと考えている。

その意味では、今回のグループディスカッションでは企業・医療・福祉・教育・行政それぞれの間での連携に留めずに、地域資源全体の連携の必要性に関する意見が多く出されたことが特徴的だった。

● 様々な立場の参加者が意見交換することで多くの気づきが生まれた

講演「企業の思い・患者さんの思い」は、医療の立場からだけではなく企業患者双方の立場からの悩みや苦勞に言及し、解決のヒントを提示していただいた。精神科医から企業現場の具体的悩みや課題とその対策を聞ける機会は少ないので、非常に良かったとの声が多くあった。

企業現場からの事例発表は、「異能人材」というカテゴリーに注目した取り組みだった。研究職など高度な能力が要求される領域において丁寧なマッチングすることで発達特性の強い方を戦力にしていこうというものだ。業務と能力のマッチングはもとより、障害のある社員をあまり受け入れていない企業現場に対して理解を得るために、実習を通して戦力評価し、職場の仲間の納得性を獲得していった事が特徴的だった。

就労支援の現場からの事例は、実習の重要性に加えて就職後の定着支援の具体的な事例だった。また、当事者ご本人のインタビュー動画による本音の気持ちを聞いたことが参加者の共感を生んだ。企業への具体的支援方法だけでなく、いかに個人にあった支援の仕方を選択することが重要であるかを感じさせられた。

グループディスカッションでは、様々な立場の参加者が意見交換することで多くの気づきが生まれ、他者からの学びに価値を感じていただいたと評価できた。

● 今後に向けて

今回の「異能人材」の採用と活躍の事例発表では、「企業で実施するよりも多くの企業が連携して実施する方が当事者・企業ともにメリットが大きいことから、企業ネットワーク構築の提案が示された。これに共感する企業も出ており、後日、数社が集まって来年度の異能人材の募集採用に向けて議論をスタートしている。今後は企業だけでなく、支援機関・大学・行政なども巻き込みながら地域連携ネットワーク構築の一つのケースとして発展させていきたい。職親マインドの具体的実践事例のこれからの展開に注目いただきたい。



program

- 13:00 開会挨拶
- 13:20 講演『企業の思い・患者さんの思い』
医療法人博友会 理事長 丸井 規博 様
<< 小休憩 >>
- 14:30 事例発表1「企業の現場から」
●異能人材の採用と活躍
●活躍のための環境づくり
オムロン株式会社
グローバル人材総務本部 宮地 功 様
- 15:00 事例発表2「就労支援の現場から」
●企業実習の重要性
●ありがちな事例から学ぶ
就労支援センター アステップむろまち
所長 大石 裕一郎 様
<< 小休憩 >>
- 15:50 グループワーク
- 17:00 全体共有
- 17:30 閉会挨拶



「精神・発達障害のある方を戦力として受け入れるために」をテーマに、会場4グループ・オンライン3グループの分かれ、どのような取り組みが望まれるか？を深める機会となった。

様々な意見交換が活発に行われた今回の研修を通じ、繋がりを大切に、北九州でのネットワークを広げていきたい。

in 福岡県 北九州市

開催日時

2023年1月13日(金)
11:00-17:00

開催形式

会場 + web 配信

レポート

とりはた玄海園 就労センター
係長 為國 大

話題提供

平出 拓也氏 (福岡障害者職業センター 北九州支所 障害者職業カウンセラー)

出生数が減り、企業は労働力の確保が求められる。人口の76%が何らかの障害を持つと考えられると、社会の中で共に働くことも自然なことであり、「できること」に目を向け、多様な働き方を推進していくことが必要である。

また、障害者や有病者が職場にいる場合の影響として、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけとなった」と感じる方とともに「仕事の負担が重くなった」と感じる方も多く、職業センターや支援機関はそこにアプローチしていく必要がある。

事例発表では、北九州市で有名な「資金うどん」の取り組みと職業センターの関わりを発表していただいた。雇用率だけを考えるのではなく、企業理念である「幸せを一杯に」をもとに障害者雇用を推進する「はたらくサポート室」を創設。現在は、精神・発達障害者の10名雇用を実現している。

そして企業側として、①現場任せにするのではなく、本社(人事)が主体的にかかわること②「雇用率」だけを目的とせず、個々

人の「働き甲斐やキャリア」を考えること
③ 普段の何気ない会話やあえてアナログな手法(給与明細、必要書類など)を活用し、コミュニケーションをとることを大切にしていると話があった。

事例発表①

田淵 麻紀氏 (一般社団法人ワークネット北九州 支援員)

本事業所は、高次脳機能障害・発達障害に特化した就労移行支援事業所を運営している。

実習・トライアル雇用・就職の流れの中で、SPIS(就労定着支援ソフト)の活用や業務上や生活面の課題を共に整理すること、ジョブコーチと連携する中で役割分担を行い、企業側への課題にもアプローチしていくことが定着に繋がった。ジョブコーチが入ることで、多面的な評価・経験に基づく適切な助言を受けて、雇用主だけではなく、本人や支援者も安心して支援を進めることができた。

事例発表②

石井 朱實氏 (株式会社フジケア 複合型介護施設 都部の社 管理者)

高次脳機能障害者の事例を企業側の視点から発表した。初めは、スタッフや利用者(お客様)の理解が得られるかが懸念されたが、自身で障害状況説明書を作成しており、自己理解と他者へ特性を伝える力も持っていた。また、それ以上に真面目にひたむきに努力する姿を見て周囲の理解が進んだ。支援者からの助言やいつでも相談できる体制があることも大きかった。

グループディスカッション

・精神障害者の雇用については、個別性が高く個々での対応力が求められる。会社側の努力と合わせて地域に根ざしたネットワーク作りも大切である。

・支援機関の役割としてアセスメントから適性を掴みマッチングさせていくこと、本人と向き合っていくことが求められる。また、自己理解から相手に伝えていく力を伸ばしていくことも大切。支援者として見えた課題や配慮点については、企業側に口頭だけではなく書面で示すことも大切である。

・特例子会社では、障害者同士の理解を浸透させることが難しいと感じる。「遠慮と配慮は違う」というアドバイスをいただいた。能力を発揮するために必要な配慮を考えて発信していきたい。

・対話を大切にして、即戦力ではなく時間をかけて育てていく可能性を考える視点も大切ではないか。

・企業側としては、本人の課題や特性についてはいっしょに伝えて欲しいと思う。後から分かるのと対応に困ることが多い。支援者側には企業の思いを知る事や聞いていく姿勢も大切である。





昨年度に引き続き2度目の開催となった今年度の福岡ワークショップでは、「当事者の特性を活かす」ことと「就労支援ツールの活用」をテーマに据えた。また、本事業を通じた初めての試みとして「個別雇用相談会」も同時開催した。

in 福岡県 福岡市

開催日時

2022年7月20日(水)
11:00-17:15

開催形式

会場のみ

レポート

NPO法人 全国精神保健職親会
主任コンサルタント 三原 卓司

個別雇用相談会

精神・発達障害者を雇用して感じた悩みや困りごと、雇用を検討する上で知りたいことなどの相談に、ワークショップ運営メンバーが応じる企画だった。参加者は普段のモヤモヤを吐き出し、自分では思いつかないヒントを数多く持ち帰っておられたようだった。

行政報告

「福岡県での障害者就労支援の取り組みについて」町田 由紀子氏（福岡県福祉労働部 障がい福祉課 課長補佐）

就労支援機関への支援施策として、福祉事業所の受注力強化と発注拡大への取り組み、発達障害のある人への就労体験事業、農福連携におけるマッチングの推進などを紹介いただいた。

事例発表①

「障がい者テレワークオフィスの活用と支援事例」大野 伸太郎氏（株式会社総合キャリアアトラスト 福岡事業所長）
障害者雇用企業を支援する県事業の紹

介。契約企業が共同利用する専門職サポート付きテレワークオフィス「こといろ」は、在籍企業に戻った当事者の勤怠が安定し、利用する当事者同士のネットワークも自然発生しているとの報告だった。

事例発表②

「ICTツールを活用した障害者雇用のマネジメント」岩崎 龍太郎氏（ATUホールディングス株式会社 代表取締役）

除外率適用の警備業で同業他社に雇用されない就労困難者を優先雇用しながら、地域平均以上の契約単価と給与を実現するATU社。お互いが信頼できるコミュニケーションを要に置くことで、相互理解不足に起因する非効率を回避、利益率も上がること。そのような丁寧なコミュニケーションにかかる手間の効率化にICT（Information & Communication Technology）ツールを積極活用しているとの発表だった。

シンポジウム

「当事者の特性を活かす就労支援ツールの活用」

1 個別就労支援モデルと支援ツール

倉知 延章氏（九州産業大学 人間科学部 臨床心理学科 教授）

2 クラウド日報システムSPISについて

中川 均（当会 理事長）

3 テレワーク型雇用サービス「エンカク」について

小林 鉄郎氏（株式会社D&I 代表取締役）

事例発表を踏まえ、まず倉知教授から就労支援の基本原則、支援者と対象者が共有活用できるツールの必要性と、一方でツールはブラックボックスではなく、それに使われてもいけないとの基調発言。そして具体的なツールとして、当会から普及活動を含めたSPISを紹介、創業当初から在宅障害者雇用を支援してきたD&I社から、テレワーク支援システム「エンカククラウド」の開発背景や機能、企業での導入事例および自治体の連携事例を紹介し、総合討論へとつながった。

グループディスカッション

県内外の企業所属や支援専門職など、さまざまな背景の参加者を交えたディスカッションは、違った視点からの学びや意見交換の場となり、大いに盛り上がった。



福岡県福祉労働部
障がい福祉課 課長補佐
町田 由紀子氏



長崎は諫早市から会場+web配信で開催された。始めに中川理事長よりNPO法人全国精神保健職親会についての説明があり、基調講演事例報告、総合討論、質疑応答と続いた。

今回は長崎初開催ということで、就労に関する県内窓口100カ所以上にチラシを配布・掲示・回覧、17団体からの後援名義と、県教育委員会より県内高等学校・特別支援学校へ周知協力をいただいた。また、当日は地元新聞社からの取材も受けた。



in 長崎県 諫早市

開催日時

2022年11月12日 (金)
13:30-17:00

開催形式

会場 + web 配信

レポート

長崎キャリア支援センター
代表 峰松 弘子

「テーマ」

メンタルに不安を抱える青少年の未来を拓く地域連携を考える

基調講演

「児童・青年期の精神保健を理解するため
に知っておきたい社会心理・医学的情報」

大塚俊弘氏(長崎県病院企業団長崎県精神医療センター院長)

- ・トラウマ体験はその後の脳機能に大きな影響を及ぼす。
- ・幼児期に養育者の適切な関わりや、安全な環境がないと、安定した情緒や他人を信用して協働できる等といった社会的な行動を維持できる神経回路が十分に発達しない。
- ・虐待等のため安全が保障されない環境で育つと、戦う・逃げるなどトラウマ(心的外傷)に対する機能を司る脳幹が刺激され、何らかの生物学的問題が生じるために、社会的な行動を維持できる神経回路の形成に悪影響を及ぼす可能性がある。
- ・家庭内のトラブルの中で子どもへの影響が最も強いと言われているのが、嗜癖行動

(依存・アディクション)。子どもは両親のいさかいに巻き込まれ、小さい頃から親に十分甘えたり遊びのび遊ぶ機会が与えられず、いつも自分のことは後回しになる。トラウマは自我や自尊心を傷つけるため、自身や希望が失われ、その結果として新たな外傷に対する傷つきやすさを増大する。打たれ強くなるのではなく、打たれ弱くなる。

事例報告

① 田川 雅浩氏(医療法人友愛会 田川療養所 院長)

- ・豊かな社会生活を送ることを目的に、ટેイケアリハビリテーションのメニューにフットサルを取り入れている。
- ・ミツシヨンはソーシャルインクルージョンとアンチステイグマ。
- ・第1回全国大会。九州からは長崎のメンバーが出席。参加メンバーは顔出しがルールで入会している。(九州では敵なしだが、全国の壁はまだ厚い。)
- ・フットサル活動によってしだいに元気を取り戻していった人もいた。就労するにあたっての体力をつけるためにもスポーツのリハビリは有効であると考ええる。
- ・地域包括システムで地域の中で生活しやすいように支援していく。

② 池田 浩之氏(兵庫教育大学大学院 学校教育研究科 助教/NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク 地域企業連携事業部 主任)

- ・就労支援において専門性のあるパフォーマンスをより発揮するためには、
- 《マインド》●なぜ支援が必要なのか?

(知識・社会情勢・社会福祉としての視点) ●当事者はどのような思いや目標があるのか? ●働くということの意味は?(支援の方向性思い・概念)

《フィジカル》●自分の体調の把握、維持(身体・認知) ●自身の支援法の長所短所の把握と改善 ●支援実施者の安定したパフォーマンス

《テクニク》●ミクロ的アプローチ…就労支援環境に適應させた理論や介入法(認知行動法(応用行動分析)) ●メゾ的アプローチ…支援システムとしてのチームや所属組織の適應・改変 ●マクロ的アプローチ…地域や国の体制・制度の適應、改変、支援の技術の3本柱が大切である。

③ 野口 弘行氏(長崎障害者就業・生活支援センター 所長)

- ・自立・安定した職業生活の実現と継続のために、
- 【1】何のために働くか 【2】コミュニケーションスキル 【3】自分のことをよく知る(得意苦手を認識する) 【4】仕事の適性マッチング 【5】制度の有効活用(ジョブコーチ支援など) 【6】良き相談者の存在 【7】生活の安定 【8】余暇の充実
- 就職がゴールではなく、働き続けること、職場定着を見据えることが大事である。

総合討論・質疑・応答など

内容は国の地域移行事業を促進させる論点で非常に興味深かった。



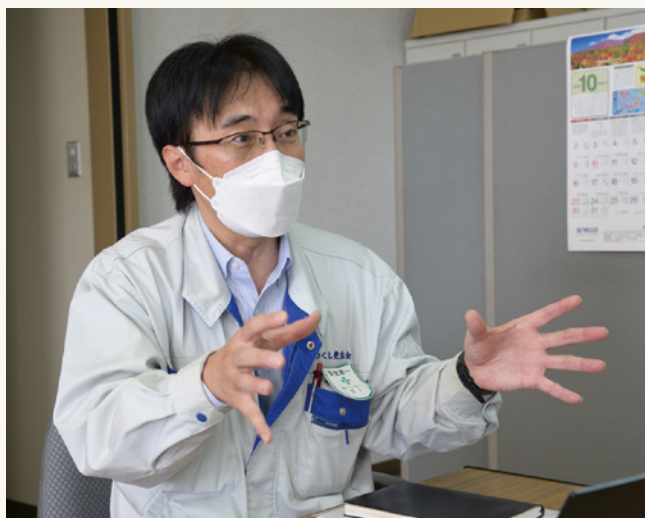
一人一人の能力を生かす 企業を訪ねて

障害者雇用促進法 第五条 (事業主の責務)

すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

日本の障害者雇用施策は目標水準である法定雇用率と表裏一体で運用されており、障害者雇用が進展するたびに法定雇用率も引き上げられてきました。このような枠組みの結果、雇用率を満たす数合わせのような雇用の存在も指摘されています。しかし、法的義務や社会貢献、CSRなどの大義名分で行われる障害者雇用は、本当に障害者である労働者の「能力を正当に評価し」、「適当な雇用の場を与えて」いるのでしょうか。何より「数合わせ」で雇用された障害者は、尊厳を持って働けているのでしょうか。

ここで紹介する2社は、法定雇用率制度の下では障害者の雇用義務の無い従業員数43・5人未満の中小企業です。しかし、どちらの会社も障害を持つ社員が得意とするスキルを活かして、職場の重要な戦力としてそれぞれの職務を遂行していました。



専務取締役 那波 和夫さん

品質は業界トップレベルを誇り、
就労定着率は100%

interview
01

株式会社障がい者つくし更生会

株式会社障がい者つくし更生会は、九州最大のターミナル、博多駅から電車で15分ほどの郊外にある不燃性一般廃棄物中間処理業を運営する会社です。設立趣旨で「障がい者が自ら雇用の場を創造・開拓し、以って障がい者の自立更生を図る」ことを謳ったこの会社で、専務取締役の那波和夫さんは、就労支援の福祉専門職でもなかなかここまでできないだろうというきめ細かさで、従業員の一人ひとりへの声掛けと適性に応じた指導を行っていました。

株式会社障がい者つくし更生会

事務所 福岡県大野城市上大利 5-15-28
☎ 092-596-7673

工場 福岡県春日市春日公園 6-2
春日大野城リサイクルプラザ内
☎ 092-595-7068

🌐 <https://yoshiippo-kouseikai.com/>



事業：不燃性一般廃棄物中間処理施設
運転・管理等（春日大野城衛生施設組
合 資源回収センター運転業務受託）

資格所有者：29名
（障がい者23名、健常者6名）
ごみ処理施設技術管理者、最終処分場
技術管理者、安全衛生推進者、危険
物取扱い者、防火管理者、車輛系建設
機械、フォークリフト、クレーン、ISO
内部監査員、障害者職業生活相談員 他

社員構成：総数 37名

（障がい者 32名 健常者 5名）

障がい内訳：知的 5名、精神 12名、
聴覚 3名、上肢 3名、下肢 8名、
内部 1名、うち重度障がい者 5名

障がい者雇用率：86.5%

法定雇用率：100.0%（令和3年2月現在）

設立：昭和59年3月



分別は全て手作業で行う

雇用率 86・5% 健常者がマイノリティ

● 一般廃棄物の処理場を見学するのは初めてです。

行政からの委託を受けて運営しており、春日市と大野城市の不燃性廃棄物が運ばれてきます。両市では不燃性廃棄物は、①ビン・缶、②金属など袋に入るゴミ（スプレー缶など爆発しやすい物を含む）、③ペットボトルと白色ト

レ、④蛍光管と電池、⑤金属など袋に入らない粗大ゴミの5種類に分別して回収されます。当社でこれらの中身をすべて仕分けし、適切なルートに流していきます。

● 仕分けというのは、すべて手で選別されるんですね。

大きなピットが二つ見えるでしょう。右側のピットは破砕機に入れる前の粗大ゴミで、爆発する危険のあるものはすべて社員が手選別しています。そして、破砕機にかけても安全なものだけが左側のピットに入ります。手選別は事故を防ぐために重要な過程になります。「選別班」と呼ばれる部署がいくつかあり、そこで手分けしておこなっています。

● 社員さんは全員で何名ですか？

37名です。うち障がい者が32名。障がいの内訳は、知的5名・精神13名・聴覚3名・上肢3名・下肢7名・内部1名です。

● 雇用率がなんと、86・5%。

私を含めた6名の健常者の方がマイノリティです。こういったプラントの運営には、社員にもいくつかの資格が求められますが、当社では障がいの有無で資格取得を分けていません。30名（うち障がい者24名）が、「ごみ処理施設技術管理者」「危険物取扱者」「フォークリフト」など、さまざまな資格を取得しています。人によっては「この資格を取りたい」と希望する方や、資格を持って入社してく

る方。反対に「取ってもいいんですか？」と遠慮気味な方もいて、それぞれですね。あとは会社として平成17年に「SO14001」の認証も取得しています。

● 認証取得は大変だったので、は？

年に一度、外部から審査に来られますが、「こちらの社員さんは、皆がこの会社を良くしようと思って働いておられますよね」と驚かれます。いろんな会社の審査をしている方たちが、「どうやったらしうなれるんですか？」と質問されます。外部へのアピールのために認証を取得する会

社が多いようですが、当社はISOのマネジメントシステムを活用した方が社員が成長するという観点で取得しました。「まさしく本来のISOの在り方です」と言われます。

● あくまで会社を良くするために。内部監査もおこなっていますが、昔はお互いの部署同士を見張り、重箱の隅をつつき合うようなことがありました。私は何のために内部監査をするのかを明確にし、「会社を良くするために提案しているんですよ。文句を言うわけではないので、相手が受け止めやすいような言葉を選んでね。言われた側も、『気付けてくれてありがとう』という気持ちで聞こうね」と、何年もかけて伝え続けました。

● 結果、実際に会社が良くなると、モチベーションも上がりますね。その感覚がないと、会社が存続していきません。それはどんな業種でも同じです。私は28年前にこの会社に来る前は、東京で営業職をしていました。ですから障がい福祉の世界を一切知らず、ここに来ました。先輩が障がい者の方

ばかりという環境は、なかなか経験できないことだと思います。最初はとても戸惑いました。しかし彼らがコツコツと仕事に向き合う姿勢を見て、頭が下がりました。反対に、年上の先輩でありながら、ものごとを全然わかっているなあ、とびっくりすることもありました。また、障がいのある人たちが、同じく障がいのある人たちのことを理解しようとしないうという事例も度々目にしました。

● 相手のことを理解しようとしないと、トラブルの原因になりますね。でも、健常者も障がい者も同じだと思ったんです。だいたい人間というのは、自分のことをわかって欲しいという気持ち強いもの。自分だってそうじゃないか、と気付けてもらいました。しかし、まずは相手を知ろうという姿勢が大切だと思います。

● 障がい福祉の世界を知らなかった那波さんだからこそ、気付けたのかもしれない。障がいのある方たちと関わったことで、気付くことができました。仕事の能力が高くてこのことに気付いてい

ない人たちが多く、経営の成果につながりません。自分は福祉の勉強をしたことがなかったのですが、なんでこうなるんだろう？とたくさん考えさせられました。

● 28年間で、気づきの積み重ねですね。

毎日何かしらあります。そもそも創業者である小早川が人格者でした。わかりやすく教えてもらったことは一度もありませんでしたが、「人に優しく、自分に厳しく」という先代に見守られる中で、気づきを得てきました。小早川は競争を体験し、シベリアでの抑留を経験した方です。言葉や行動の次元も覚悟も違いました。

業界トップレベルの実績は一人ひとりのモチベーションから

● 窓の向こうに見える砂山のようなのは何ですか？

あれは、最終処分場としてゴミを埋め立てているところ。砂のように見えるのは、粉碎した不燃物廃棄物です。ここに現物がありますが、手で触っても無害です。成分検



わかりやすい分別の掲示



流れてくる資源物

査の結果、日本でトップレベルの質と認められています。当社はこういったニッチな分野で、日本でトップレベルのものがいくつもあります。

● 社員さんたちが、トップレベルを体現している。

モチベーションとしても、とても大切なところ。単に仕事をするだけではなく、自分たちの仕事はどういう結果につながっているか実感が持てるんです。最近世間ではコツコツ作業することを嫌がる人が多い。これは当社にとって逆にあることです。

● コツコツできる人が多いのは、会社の強みです。

当社の社員は、コツコツ

ることはできません。環境の分野は地道な積み重ねが生きてくる業務が多いので、年月が経てば経つほど差が出てきます。最初に人の手できちんと選別するからこそ機械も壊れにくくなり、無駄なコストがかからない。もちろん、粉碎した後のものも綺麗です。私たちは、こういった価値観をお客様である行政に伝え続けています。

● 行政からの評価はいかがですか？

お陰様で1年ごとの契約を毎年更新して頂いています。あえて1年契約にしているんです。切ろうと思えばいつでも切れる契約です。先方か

ら複数年契約のご提案を頂いたこともありましたが、お断りしました。面倒だけ1年ごとに当社を精査して頂いたほうが、レベルが落ちません。一度下がったものを上げるほうが、よっぽど大変なんです。

● それを40年近く積み重ねてこられたのですか。

はい。当社にはコロナ前の2019年には約860名の方が見学に来られたのですが、分かりやすい商品やサービスののない会社ですから、福祉・教育・医療関係者、保護者、行政、同業者や異業種の企業経営者、研究者と、さまざまな立場の方が来られます。

● どういう質問を受けることが多いですか？

「仕組みを知りたい」「どうしてこうなるのか教えてほしい」と言われます。会社の考え方や具体的に取り組んできたこと、それによってどん

な変化が起こったのか。皆さまの興味や関心はこの辺りに集中しています。

● 見学していて印象に残ったのは、従業員さんのモチベーションの高さです。

定着率は100%です。従業員全員が「この会社に入って良かった」と言ってくれます。個人的な仕方ない事情で退職される方はいますが、会社が嫌で辞める方はいません。

実は私が入社して1年経った時に労災事故があったんです。世間からは「障がい者に仕事をさせるからだ」と言った声も聞かれました。私は、この会社はもう潰れたなと悲観しました。調査員が会社に来るのですが、先代の小早川は従業員に対して「好きなように、自分の思うように言いなさい」と伝えました。労災事故があると、ここぞとばかりに会社への不満が出るのが世の常です。しかし、従業員たちは「事故は自分たちの責任です」と口を揃えました。

● そのエピソードは、「日本ではいざばん大切にしたい会社4」（坂本光司著）で拝読し、衝撃を受けました。

その事故をきっかけに、社内内で安全衛生委員会を立ち上げました。自分たちで考え、判断していく仕組みを作り始めました。とても大変なことでしたが、その後27年間、無事故が続いています。

見学者の気付きが 全国に多くの種を撒く

● 住宅地がすぐ目の前に見えます。これだけ民家に隣接した廃棄物処理施設はめずらしいのでは？

はい。多くの処理施設は苦情が出にくいよう、住宅地から離れた場所にあります。しかし、当施設では苦情を受けたいことは一切ありません。民家が近くにあるからこそ、それに応じた仕事ができる。私たちにとってはある意味、都合がいい。

● 都合がいい？

周りに何もないと、人間は少々手を抜いてもバレないと考えてしまうんですよ。そういう考え方が、従業員の仕事ぶりのどこかに表れる。単にルールを決めるよりも、民が目の前にあるから、という事実の方が意識を高めてくれま

す。すべての条件を当社が成長するための材料にするんです。

● そういった発想は、那波さん主導で社内に浸透させてきたのでしょうか？

はい。人間って解釈の仕方一つで変わる。私も自分自身に言い聞かせながら仕事を続けてきました。それを言葉としてわかりやすく伝える。その人にとってのわかりやすさとはどのような表現かを考えて工夫する。ルールではなく、「本質的にどうなのか？誰のために良いのか？」という価値基準で説明します。

● 先ほど、第二選別班の従業員さんがピン・缶を手選別されている現場を見学させて頂きました。何のために選別をしているのかを理解しておられるからこそ、丁寧な仕事ぶりだと実感します。

この仕事を「やりたい」と思うかと言えば、そうではない。だけど、「やる必要がある仕事だ」と従業員は理解しています。自分たちの地域の環境のために、あえてやる。何の役に立つかをわかっているから、目の前の仕事に真摯に

向き合える。一人ひとりの納得感の積み重ねが、職場の安心感につながっています。それらが組み合わさって、会社の価値や文化・風土になるのだと思います。

● 説明を下させた従業員の方々も、見学者である私たちに「何のために」説明をしてるが、理解しておられると感じました。とてもいい顔をしておられました。

他の現場でも、現場の従業員が説明しています。日本全国に当社のような破砕機を持つ処理施設は600ほどあります。メーカーのメンテナンス担当の方などが、「大規模な爆発事故を起こしていないのは、この施設くらいですよ」「こんなに綺麗な機械は初めて見ました」とおっしゃいます。機械自体の清掃も、従業員がすべておこないます。

● 一人ひとりの意識の高さが事故を防いでいる。

見学に来た方々に、私は最後に問いかけます。「障がい者が集まった会社で、ここまでの品質価値を提供できると思っていましたか？」と。多くの方からは「できると思っていなかった」との答えが返っ

てきます。私は「何があなたを『できない』と思わせたしまったのでしょうか？」と尋ね、考えて頂きます。すると見学後は「なんでできるんだろう？」と考えるようになります。

● この問いかけは、すべての立場の見学者の転機となる気がします。

「できる」と思っている人が障がい者の方に指導するのと、「できない」と思っている人たちが指導するのでは、どちらが伸びるのでしょうか？

付け加えると、アプローチが上手な人が指導するのと、下手な人が指導するのではどうでしょうか？ 一生懸命に関わっていたかもしれないけど、当事者に合わない一生懸命であれば、双方がしんどい。お節介りかもしれないのですが、単に見学しただけではわかった気になってしま、そこまで考えないと思っています。

● 見学者が気付ききたことを、その後

の障がい者との関わりや仕事で生かす。そういった意味で御社は、日本全国にたくさん「種」を撒かれていっていると感じました。

異業種でも、見学後に障がい者雇用を積極的におこなう会社を設立され、当社の理念も参考にさせて頂いている企業があります。福岡県内では障がい者雇用で独自のカラーを持っておられる企業も多く、お互いに意識し合いながら相乗効果が生まれています。



社内掲示板の前で

農福連携がひらく
新規就農の未来
株式会社しんやさい



代表取締役 石崎 信也さん／生産・広報 山部 知歩さん
しんやさいの聖護院大根をつかった鍋つゆの素 商品名は山部さんの手描き文字



株式会社しんやさいは、京都市の南に隣接する久御山町で都市近郊農業を営む企業です。vfosterとのご縁はクラウド日報システム「SPIS」を通じていただきました。vfosterが京都障害者雇用企業サポートセンターと協働実施する「SPISを活用した就労定着支援モデル事業」で、社員の山部知歩さんが6カ月のSPISトライアルを行ったのです。定期的な振り返りの中で、この会社が農福連携の示唆に富んだ事業を展開していることが分かってきました。ご縁を大切にしたいという代表の石崎信也さんの思いは、廃業した街中の銭湯活用にもつながりました。リノベーションされた「コワーケーションスペース九条湯」の共同運営にも参画しています。

株式会社しんやさい [畑のオフィス]

- ① 京都府久世郡久御山町西一口新道北46
(くせぐん・くみやまちょう・にしいもあらい・しんみちきた46)
- ② 075-682-8622
- ③ <https://www.shinyasai.kyoto/>



事業：京都市伏見区 向島・淀、久世郡久御山町の巨椋池干拓地周辺で九条ねぎ・聖護院大根・金時人参等の京野菜を中心に多品目の野菜を栽培。京都大学と京都市が開発した新しい野菜（新京野菜）の栽培。野菜を使った加工食品開発。

役員：2名 従業員：4名

創業：2017年4月 設立：2022年4月



お客様との距離が近い
都市近郊農業プラスα

● ここ「九条湯」では、日替わりでさまざまなお店がランチ営業をされています。

石崎 我々は毎週水曜日に、畑で獲れた新鮮な野菜を盛り込んだ週替わりランチを提供しています。2021年の12月にスタートし、1年以上が経ちます。毎週通って下さるご近所の方も多くおられます。

● 水曜日は石崎さんも、こちらで接客をされているのですか？

石崎 はい。私も毎週来ています。料理は農業仲間や元調理師の旧友が手掛けています。もう一人デザート担当がおりまして、「タジの気まぐれデザート」を提供してくれています。

● 水曜日以外は、畑に出ておられますか？

石崎 京都市からそう遠くない郊外の久御山町に3ヘクタールの畑があります。京都の伝統野菜である九条ネギを中心に、賀茂ナス、聖護院カブ、ふわとろ長ナス、カラフル人参、オクラ、スイカなど20種



京都の街中で廃業した銭湯を活用したコミュニティスペース「九条湯」

類以上の野菜を育てています。伝統野菜のみならず、「新京野菜」と呼ばれる新しい野菜にもチャレンジしています。

●「新京野菜」とは？

石崎 京都市と京都大学が共同で開発した、みずき菜や京ラフランといった変わり種の野菜です。私は農業を始めて法人化する前から「しんやさい」の屋号を名乗っていたのですが、ある時「新京野菜」というものがあると知りました。当社に打ってつけの野菜

だと直感し、「どうやったら新京野菜を作らせてもらえますか？」と京都市にアプローチしました。

●野菜の出荷先は？

石崎 九条ネギは、カットネギや袋詰め加工場に出荷します。その他は飲食店に直接卸すことが多いです。また最近では、地域のマルシェに参加して、お客様に直接販売する機会も増えました。一般的な農家と異なり、市場や農協などへの出荷は殆どありません。料理人の方やお客様の顔が見えることは、生産者としてとても嬉しいことです。レストランなどで「しんやさいさん」が育てた野菜を使った〇〇とメニュー名にして下さっているのを見ると、やりがいを感じます。

●「九条湯」でも販売されていると伺っています。

石崎 毎月第3土曜日に「もったいないマルシェ」という名で、規格外の

野菜を販売しています。地元の方が買いに来て下さいます。フードロス問題に取り組んでいる学生さん達とも繋がりが生まれ、大学キャンパスでのマルシェに野菜を提供する機会もありました。

●従来の農業のスタイルだけでは生まれにくい、さまざまな繋がりが広がっています。

石崎 いろんな方とここで出会いました。都市圏から離れた場所で農業をされている方からは、販路が少なく農協頼みになってしまおうという話を聞きます。しかし我々のような都市近郊であれば、販路は多岐にわたります。

長く働いてもらうために

法人化

福祉事業所との繋がりが

増える

●石崎さんが農業を始めたきっかけは？

石崎 私は以前、警備会社で16年間働いていました。農業に興味を持ったきっかけは、結婚した妻の実家が米の専業農家だったことです。元々体を動かすことが好きで、手伝っているうちに「自分はこういう

仕事をしたかったんだ。なくてはならない仕事だ。これからの時代に合ったやり方ではないか」と思うようになりました。また、その時期に東日本大震災があり、食べ物

●東日本大震災があり、食べ物

の大切さや安全性を意識するようになり、農家を継ぐかと思いましたが、京都府立農業大学校で研修を受けたのですが、いざ義父に意志を伝えると大反対されました。「夫婦二人で来られても、生活できるだけの給料は渡されへん」と。そこで京都府の「農林水産業

●株式会社という形態にされた理由は？

●株式会社という形態にされた理由は？

●株式会社という形態にされた理由は？

●株式会社という形態にされた理由は？

石崎 最初は個人事業主として一人でスタートしたので、いろんな方が一緒に働いてくれる中で、「人手って大事だな」と感じるようになりました。「長く働いてもらうためにはどうしたらいいか？」と考えた時、福利厚生を充実させていくことが必要だと思いました。本日同席している社員の山部さんは、法人化

する前から勤めてくれているのですが、彼女のお母様とも話す中で決意が固まってきました。

●独立から6年目。2022年の4月に法人化されています。

石崎 法人化で金融機関のお付き合いが深まりました。特に地元の信用金庫はいろいろな事業所を紹介してくれています。当社は農福連携に注力しているため、例えば農産物を加工してピクルスなどを作っておられる福祉事業所との繋がりができたり、農業を始めたかと考えている就労継続支援B型事業所からの相談があったりもしました。

●福祉色の強い農福連携では、障害者が作業していること自体をアピールする場合がありますが、しんやさいさんの場合は、しっかりとビジネスの視点で福祉と連携しておられます。

●福祉色の強い農福連携では、障害者が作業していること自体をアピールする場合がありますが、しんやさいさんの場合は、しっかりとビジネスの視点で福祉と連携しておられます。

●福祉色の強い農福連携では、障害者が作業していること自体をアピールする場合がありますが、しんやさいさんの場合は、しっかりとビジネスの視点で福祉と連携しておられます。

●福祉色の強い農福連携では、障害者が作業していること自体をアピールする場合がありますが、しんやさいさんの場合は、しっかりとビジネスの視点で福祉と連携しておられます。

石崎 私も最初から農福連携を狙っていたのではなく、当事者である山部さんと共に働くようになったご縁で、福祉事業所との繋がりが増えてきました。さまざまな勉強をしていく中で、良い連携ができてきたように感じます。

の4月に法人化されています。

● 農業と福祉の相性の良さを
感じることはありませんか？

石崎 うちの場合には特に、「長所が生かされている」と実感しています。一般的な仕事では、苦手な部分を克服することを言われがちですが、山部さんを見てみると「いいところがない」なんて伸びていってると感じます。マルシェで販売する時には素敵なポップを作ってくださいし、作業マニュアルを絵と文字で描いて、わかりやすく説明してくれています。特に障害のある従業員や実習生の方には、口で説明するより絵のほうが理解しやすいので、とても助かっています。

**得意を伸ばして適材適所
「存在を認めてもらえて
いる」**

● 今、従業員さんは何名おられますか？

石崎 多い時は自分を含め6名で仕事をしています。妻が取締役で、正社員は山部さん一人（取材時）。トライアル雇用で4ヶ月目になる社員が1名と、短時間トライアル雇用制度でトライアル中の方が1名。アルバイトが1名です。



ネギの出荷調製作業



金時人参をていねいに洗います



アイスプラントの収穫 出荷間近です

● どのような経緯で従業員さん達と出会いましたか？

石崎 山部さんは京都府の「農林水産業ジョブカフェ」からの紹介です。ランチ営業

でデザートを担当しているタジさんは、実はジョブカフェの相談窓口の担当者だった方です。トライアル雇用の方は就労移行支援事業所から実習で来られたことがきっかけです。もう一人の短時間雇用の方は、ニートや引きこもりの方を支援する事業所から実習にきた後、今は週に3日働いてくれています。彼は何年も引きこもっていたそうですが、京都府の「社会的ひきこもり支援職親事業」を活用し、

約半年の農業体験実習に参加されて、そこで農業に興味を持ち、就労を前提としてうちに来てくれました。

● そういうケースは結構多いのでしょうか？

石崎 増えてきています。京都府の乙訓地域で引きこもり支援をされている事業所さんから、京都若者サポートステーションを経由して、3ヶ月間実習に来てくれた方もいます。

● 彼らの働きぶりを見て感じることはありませんか？

石崎 初めのうちは仕事に慣れることもあったのですが、慣れるにしたがって表情が変

わってくるんです。すごくやりがいを持って取り組んでくれて、どんどん成長していく。その姿を間近で見れるのは、とても嬉しいことです。

● 安易なイメージかもしれないが、対人関係が苦手な方にとって、農業というのは自然が相手なのでやりやすいのでは？

石崎 そういう一面もあると思います。ただ、うちの場合には特に、コミュニケーションがある程度取らないとできない作業が多い。一人で黙々と、というよりも、何人かで協力しながらやっていく場面が多くあります。その辺りは山部さんが上手にサポートしてくるので、皆どんどん伸びてい

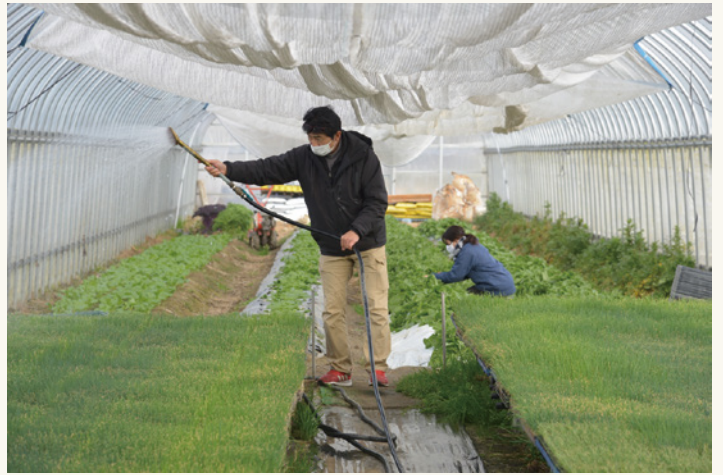
きます。

● 山部さんは後輩たちをサポートする際、どのようなことを心がけておられますか？

山部 「こうしてみようと思うけど、どう思う？」「これで進めても大丈夫？」と相談し、意見を聴くようにしています。時には頼ることもあります。私自身、この会社で働いていて、自分の存在を認めてもらえているなあと実感しています。適材適所というか、得意なところを伸ばしてもらっていると感じます。高校時代は園芸部に所属していて、そこで福祉施設と連携する機会があり、自分がサポートする立場になることに興味がありました。それで、ここで働き始めてから企業在籍型ジョブコーチの資格を取得しました。

● 山部さんはSPISも利用されていますか？

山部 SPISを始めて半年になります。主治医に自分の気持ちを具体的に伝えられるようになりました。悩みや思いを整理して伝えることができようになったので、主治医だけでなく、周りの人にも自分の気持ちをうまく伝えていけるようになりました。



ハウス内で九条ネギの苗に水やり

障害があっても活躍できる場
ロールモデルになりたい

● 石崎さんにとっても、山部さんはとても頼もしい存在ですね。石崎 なくてはならない存在です。

山部 将来、自分と同じような障害や生きづらさを抱えている多くの人に、農業や園芸を通じてサポートしたいです。地域の方々と交流の場、憩いの場を作り、地域活性化に貢献したいです。園芸療法も

が作業を進めやすくなりました。また、休みの無い農作業ですが、ある程度融通が聞く勤務体系を取り入れています。「絶対にこの日は出勤してほしい」と言うことはありませんが、皆がいてくれるお陰で、私も水曜日はこうしてカフェに出ることが出来ます。ですので土日は皆に休んでもらい、私が畑に出て苗の水やりなどをおこなっています。

● 今後の展望など、考えておられることはありますか？

石崎 いろいろな形で農福連携

取り入れていきたいです。

● 従業員さんの働き方に関して、石崎さんが配慮・工夫していることはありますか？

石崎 山部さんが来てくれたら一番変わったのは、毎日朝礼の際に一日の作業の流れをホワイトボードに書き出し、優先順位を皆で確認するようになったことです。そうすることで障害の有無に関わらず、誰もが

が進んでいますが、当社で受け入れられる人数は限られています。この流れを他の農家仲間にも広げていきたいと考えています。具体的には、障害があっても活躍できる場としてのロールモデルになりたい。所属している京都中小企業家同友会の中にも、農業者の仲間が増えてきています。異業種の仲間と交流や、障害者雇用をされている他の企業さんのお話を聴くことも多く、刺激になっています。私自身が講演会で登壇させていただく機会もあります。

● 異業種とのコラボ商品も生まれているとか？

石崎 規格外の金時人参を使ったスムージーや、聖護院大根を使った鍋つゆの素を開発中です。今のところ当社は野菜を卸すだけなのですが、加工された製品をマルシェで販売することも計画しています。商品パッケージには生産者である私の顔写真が入り、商品名は山部さんの手書き文字が採用されました。

● 農業や野菜、障害者雇用を切り口に、さまざまな展開が期待できますね。

石崎 子供からお年寄りま

で、ですね。園児が収穫体験に来られたり、放課後等デイサービスの利用者さんが来られたりすることもありますが、その中に車いすの方がおられました。どうすれば収穫体験をしてもらえるか考え、京都市の大原でリハビリの二環として農業を取り入れておられる病院さんに見学に行きました。車いすでも畑に入れるよう、畝の間を広くしている様子を見て「うちでもやってみよう」とすぐに導入。実際に芋掘りや花の収穫を体験していただいたところ、すごく喜んで下さいました。

「小学生の頃に収穫体験をしたことがあり、懐かしくてありがたかった」と言っておられました。

● 見学に行つて即導入されたという行動力がすごいです。

石崎 そのことを久御山町の社会福祉協議会の方にお話ししたところ、認知症カフェに通うお年寄りの方々からも「収穫

体験をしてみたい」と希望があったようで、皆で来て下さいました。障害のある方だけでなく、幅広い形での農福連携が広がっています。私が一番大切にしているのはご縁。経営理念にも「わたしたちは、ご縁を大切に、幸福を追求し、新に挑み続けます」という言葉を掲げています。こうして農業を続け、ランチ営業を続けられているのもご縁のおかげ。一つひとつのご縁を大切にしておくことで、今後

もさまざまな繋がりが広がっていくと信じています。



共同運営するコミュニティスペース「九条湯」にて

精神障がい者と家族のための 市民公開講座

当会が共催団体としてプログラムの企画に関わる「精神障がい者と家族のための市民公開講座」は、精神障害について広く一般の方に知っていただくための市民講座です。2022年は精神疾患をテーマに取り上げたWeb配信を2回行いました。2022年5月「みんなで統合失調症を学ぶ」、2022年12月「みんなで双極性障害を学ぶ」をテーマとし、それぞれに「～当事者や家族だけで悩まない社会に～」という副題がつきました。

プログラムでは、医師・当事者・家族・支援機関がそれぞれ発表の後にパネルディスカッションを行いました。精

神科医のご講演により、改めて疾患について多くを知ることができました。

当事者ご本人、ご家族からは日頃のご苦勞の一方で、疾患と向き合いながらも一步一步充実した人生を送ろうとする日々が語られ、希望を見いだすことができました。支援機関からは地域ごとに色々な取り組みが報告され、勉強になりました。

毎回1,000名近い方が視聴するこの公開講座は来年度も継続し、次回は6月開催の予定です。（レポート・三鴨 岐子）

2022年5月15日(日) 第5回

みんなで統合失調症を学ぶ
～当事者や家族だけで悩まない社会に～

2022年12月4日(日) 第6回

みんなで双極性障害を学ぶ
～当事者や家族だけで悩まない社会に～



当日のweb配信動画はこちらから

<https://www.smilenavigator.jp/information/event/shiminkokaikoza/>

就労支援 フォーラム NIPPON 2022



2022.12.17(土) - 18(日)
東京ビッグサイトに

vfosterも企画協力しました!

日本財団が開催する「就労支援フォーラム NIPPON2022」は、障害者雇用や就労支援にかかわる関係者が全国から集まる大型のフォーラムで、vfosterも2日目の分科会H「医療機関からの就労へ～精神科デイケアを中心に～」の企画に協力しました。この分科会では、「精神科デイケア」での就労支援の実施

を念頭に、各パネリストの取り組みをライブ感のある動画を交えて紹介し、医療機関を主体とした治療と、就労支援の一体的運用の可能性について議論を行いました。取り組み紹介で制作した動画はvfosterのホームページで公開していますので、是非ご覧ください。

取り組み紹介の動画にご出演いただきました



ちはやACTクリニック 院長 渡邊 真里子先生



社会医療法人清和会 理事長 林 輝男先生



医療法人博友会 理事長
まるいクリニック 院長 丸井 規博先生



取り組み紹介動画はこちらから

<https://vfoster.org/nippon-foundation/>

みんなが幸せと感じる ちょっと丁寧なマネジメント

お互いを理解し、チーム力がアップする Web 日報システム SPIS

エスピス株式会社 山田 比須夫さん

2022 2月 01 (火) 山田 比須夫 共有: 鈴木 花子 (メンター)・田中 誠 (課長)

出欠 **出席** 欠席

体温 36.4 °C

出退勤時刻 出勤 9:00 ~ 退勤 18:00

就寝・起床時刻 就寝 1:00 ~ 起床 6:30

利用者評価

ジャンル	評価項目	評価 よくない () よい
社会面	報告・連絡・相談 (コミュニケーション)	2
作業面	集中力	2
社会面	自ら考え行動する	4
生活面	ストレス	3
生活面	からだの疲労感	1

利用者コメント

今日は A 社との打ち合わせがありました。A 社の中村さんから相談を受け、時間と場所を変更することにしました。「臨機応変な対応ができた」と思いましたが、後に参加メンバーの星野さんが、別件の対応があり、変更した時刻に間に合わないことがわかりました。そこで再度日程調整をお願いし、来週に延期することになってしまいました。2度の変更に、やり取りの時間ロス、メンバーとの情報共有が足りなかったと感じ、なんだかぐったり疲れてしまいました。

担当者コメント

02/01 変更 鈴木 花子

山田さんに迅速に対応してもらえたので助かりました。ありがとうございました。「急な変更が必要になったとき」のやり取りの仕方は、チームで今一度確認した方が良さそうですね。次回のミーティングで時間を取りましょう。からだの疲労感が心配です...落ち込んでいませんか? 明日、すこし様子を聞かせてください。

担当者コメント

02/02 変更 田中 誠

メンバー同士のコミュニケーションの大切さがわかりましたね。先輩たちは、進行をスムーズにするためにどのような工夫をしているのでしょうか。一度聞いてみたいですね。それから、からだの疲労感が強く出ているようですね。休息は充分にとれていますか? 就寝時間をもう少し早めたり、体調を整える工夫ができるのかもかもしれませんね。

睡眠時間と集中力の関係は?

心身の状態を4段階で評価

その日に感じたことを自由に記入

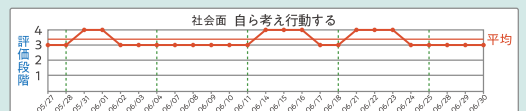
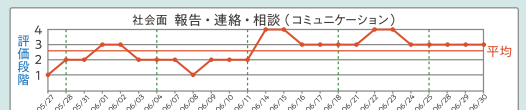
エスピス SPIS とは?

SPISは、働くひとそれぞれの個性に合わせてカスタマイズできる Web 日報システムです

「よかったところ」もきちんと自己評価できていますね

要注意!! 自己評価 1点 は「かなり不調」と、見られます

自己評価点の推移をグラフ化。周辺要因との因果関係を確認できることで、未来予測の一助に。



\\ こんな声に応えます //

伝えるべきことや、伝えるタイミングがよくわからない



新入社員

テレワークなどで顔を合わせることが減り、「伝えづらさ」を感じるようになった



テレワーク勤務

社員の様子がわからず、仕事の割り振りに困っている



管理職

Webシステムなので、職場や支援機関とリアルタイムで情報共有が可能。直接言い出しにくいことも伝えやすくなります。

返信欄もあり、時間や場所が離れていても本人とのコミュニケーションが円滑に。

コミュニケーションの円滑化が、安心して働ける職場環境づくりに。



Information

2023年度 日本財団助成が決定

vfosterでは日本財団助成事業として、働きづらさを抱える方の雇用を支える地域ネットワークの構築を目指すワークショップを全国展開しております。その成果が評価され、2023年度においても本事業の助成が決定しました。この2年間の実践をさらに発展させるべく、引き続き関係者と連携を図って参りますので、新年度からの活動にもご期待ください。



編集後記

本誌で紹介している「事例から学ぶ」ワークショップ事業も活動2年目となり、地域ごとの特色が出てきたように感じています。障害者雇用や就労支援における課題は、産業構造や社会資源などの地域事情を反映して、それぞれの地域で全く異なるとはよく言われることですが、まさにそれを実感しています。また、今年度事業では医療－福祉－企業の連携というキーワードを打ち出して活動を行ってきました。これは昨年度事業では未着手だったものですが、それだけテーマを具体化できたということでもあります。無事採択された2023年度においても、さらに検討を深めていくべきこの遠大なテーマついて、各地で地域連携への取り組みのお手伝いできれば望外の喜びです。



NPO法人全国精神保健職親会 主任コンサルタント・三原 卓司

創刊号から5年の月日を経て、「職親」を取り巻く社会の意識が大きく変化してきたことを実感しています。実は私自身、創刊当初はどこか「ひと昔前の制度」のような印象がありました。しかし今は、「誰しものが支え合い、障害の有無に関わらず、心理的な安全性を感じる中で働き、だからこそ成果が出る」という時代が来ているように感じます。

(株)障がい者つくし更生会の那波専務は「何の役に立つかわかっているから、目の前の仕事に真摯に向き合える。一人ひとりの『納得感の積み重ね』が、『職場の安心感』につながっています」と話しておられます。(株)しんやさいの石崎社長は、毎日朝礼の際に一日の作業の流れをホワイトボードに書き出し、優先順位を皆で確認しておられるそうです。そうすることで誰もが作業を進めやすくなったそうです。

こうした「人を育てる」ための地道な取り組みが、これからの日本社会や経済にとって突破口になる予感がします。



探訪! ジョブサイト取材記事 担当 ライター・太田 裕子

しごとMentor 5号 記事関連サイト



NPO法人 全国精神保健職親会 (vfoster)

<https://vfoster.org/>



就労定着支援システム SPIS

<https://www.spis.jp/>



2022年度・日本財団助成による
障害者雇用「事例から学ぶワークショップ」事業
<http://vfoster-activities.org/index.html>



日本財団 2022年度 事業計画一覧
<https://www.nippon-foundation.or.jp/who/disclosure/outline>



今号の取材先 [1]
株式会社障がい者つくし更生会
<https://yoshiippo-kouseikai.com/>



今号の取材先 [2]
株式会社しんやさい
<https://www.shinyasai.kyoto/>

精神・発達障害者の就労をサポートする
お役立ちマガジン

しごと
Mentor

* 本誌記事の無断掲載を禁じます。

第5巻 第1号・通巻5号
令和5年3月30日発行

STAFF
編集 三原 卓司
発行 中川 均

編集・発行
NPO法人 全国精神保健職親会 (vfoster)
〒大阪府淀川区西中島5-3-4 新大阪高光ビル 801
JSN 地域・企業連携事業部内
☎ 06-6307-1616

Supported by
日本財団
THE NIPPON
FOUNDATION