

# 働くことの追及から生まれた生活介護事業所における 重度障害者の地域での果たす役割・就労への挑戦

○藤本 照子（てんとう虫 所長）  
西垣 千穂（てんとう虫 生活支援員）

## 1 はじめに

平成19年4月に生活介護事業所を開所し、現在8年が経過した。重度心身障害者、重度知的障害者の利用が中心であり、就労や作業活動のプログラムはなく、居場所としての機能に限定された事業所であった。身体的機能や知的能力には重度の方ではあるが、「子どもは学び、大人は働く」という理念を掲げ、働くことで社会の中での役割を獲得し、成長や生きがいにつながるよう、就労活動に挑戦した。今回、これまでの活動を経過報告する。

## 2 就労活動までの経過

障害者自立支援法の施行に伴い、障害者デイサービス事業から生活介護事業へ移行したが、従来の居場所や余暇的機能をそのままに、日中を事業所内や外出をして過ごす活動に限定されていた。働くことによる社会参加の機会や社会での役割を得ることは障害の程度に関わらず必要であることを事業所の理念として定め、就労活動への一歩を踏み出した。

## 3 事業所での取り組み

### (1) 支援者の意識統一

制度やニーズの変化とともにこれまでの内容や事業所としての機能を見直し、働くことへの挑戦をするにあたり、支援者の戸惑いや不安が先行した。そこで以下の3点を繰り返し実施した。

#### ① 研修の実施

平成20年度から24年度までの5年間、概ね月に1度の頻度で延べ52回の研修を継続的に実施した（図1）。はじめは支援の基本を中心に構成し、進む中で支援者から出された希望の内容に基づいて実施した。

#### ② 利用者及び家族の声

利用者からは「もっと仕事をしたい」といった前向きな声が聞かれ、家族からは「この子が給料をもらえるなんて思わなかった」といった声があり、直接利用者や家族から取り組みに対する肯定的な評価をいただき、支援者の意識も少しずつ変わり始めた。

#### ③ 生活実態調査

これまでサービス管理責任者しか行っていなかった生活実態の把握や家族との調整を各支援者が担うことにした。利用者が通所している時間以外の生活や、日常の活動を通

じたアセスメントを繰り返し行い、私たちの生活や同年代の人との生活の違いに気付けるようにした。

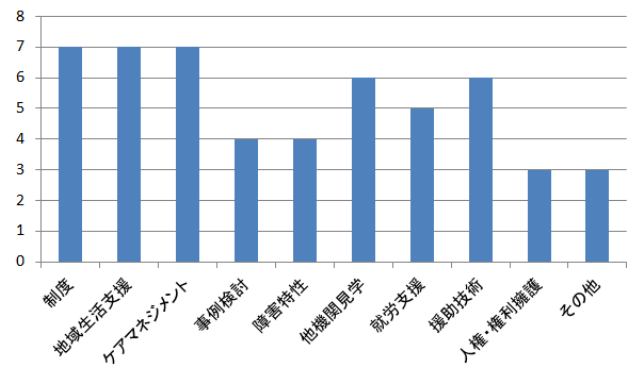


図1（研修内容）

### (2) 働く場の開拓

事業所内での軽作業から始め、地域の中での役割や感謝されることによる生活の質の向上を求め、支援者による働く場の開拓を実施した。全体の開拓企業数を50件と設定し、各支援者でエリアと件数をわけ、電話や訪問による企業開拓を実施した。そのうち、農園での花の管理作業や特別養護老人ホームでの清掃作業、セレモニーホールでの清掃作業等、5か所の施設外就労先を確保した。中でも業務量や作業時間、障害特性等を考慮し2か所で体験実習を実施した。最終的に企業との条件が一致したセレモニーホールの外周清掃の業務を受託した。さらに、役割を果たすことで感謝されることが実感できる仕事を探し、高齢者向け在宅配食サービスの配達部門業務を受託した。

セレモニーホール清掃作業では、支援者1名、利用者2名が従事し、配食サービスでは、支援者1名、利用者1名がペアとして、3ルート分の配達業務に従事している。また、高齢者向け在宅配食のサービス内容に、在宅高齢者の安否確認が含まれているため、当事業所で居宅介護員初任者研修過程の修了者をスタッフとして配置した。

### (3) 地域の関係機関との連携

平成25年4月に障害者優先調達推進法が施行され、圏域の障害者就業・生活支援センターに設置された共同受注窓口を通じ、システムキッチンやユニットバスの工場内で、部品の仕分けや仕様に基づいたセッティング作業を実施した。

#### 4 生活介護事業ならではの就労実践のあり方

開所当初より、重度心身障害者、重度知的障害者の利用が中心であり、障害支援区分が5及び6の人の割合が80%を超え、現在でも60%を超えている。生活介護事業における指定基準で、職員配置を1.7：1として加配しているため、充実した職員配置が可能となり小集団による施設外でのグループ就労が実現した。現在は概ね半数の人が施設外でグループ就労に従事している。

また、「個別支援」＝マンツーマン対応になりがちな重度障害者への支援について改め、「個別支援」の中に集団支援が含まれるものであり、すべては個別配慮から発生するものであるとした。個別の配慮を軸に個別支援計画を作成し、それぞれの目標に対して個別対応が必要か、または集団活動の中で目標達成に向かえるものか等、利用者のエンパワメントの視点を重要と考えるようにした。

#### 5 所得の向上

これまでの取り組みの中で、事業所内で「働くこと」を始め、その活動を地域の中に移行してきた。所得の向上を第一目標として取り組んできたのではないが、平成19年度には平均月額347円であった工賃が平成27年度には4,981円にまで向上した。また、最高工賃額についても、平成19年度の月額1,700円から平成27年度には14,080円にまで向上した。平均額と最高額で単純に比較はできないが、これは平成26年度の就労継続支援B型事業所の全国平均工賃額の14,838円に近い額となっている。また、就労支援事業収入においても、平成19年度の11万円から平成26年度には300万円を超えるようになった（図2）。

生活介護事業所の活性化による工賃向上は、障害のある人にとって所得を得るだけではなく、生活の幅や質を高め、その人らしく生きる基盤になっている。これまでもこれからも、働く障害のある人の工賃向上を最終の目的とせず、誰もが当たり前地域で働き、暮らす社会を目指して行くその過程に所得の向上を位置づけて取り組んでいく。

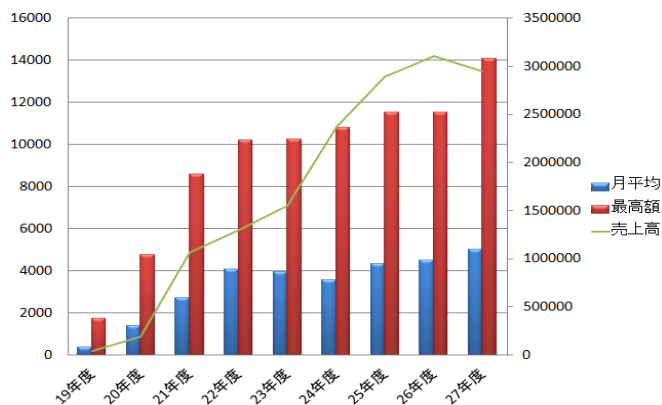


図2 (工賃額と売上高)

#### 6 これからの課題

##### (1) 働くための準備支援

社会の中で役割を得る働き方を創ることを目的に取り組んできたが、社会が求める働くためのスキルが身につくまでならず、ルールやあいさつ等の社会性を求められる場面で対応できない課題が見えてきた。働くために必要な学習や、職場見学等を実施し社会性を獲得できる機会を確保していかなければならない。

##### (2) 地域ニーズの変化による支援体制の整備

両親の介護が必要となり、これまで自宅で生活されていた人の活動場所としてのニーズや、就職をリタイアされた年配の人の働く場としてのニーズ等、地域の利用ニーズに変化が出てきた。これまでの、働くことが潜在的ニーズであった人に対し、表面化された働くニーズを持たれた人が増え、その人たちは障害支援区分も2から4の中程度の方である。障害支援区分が5及び6の人の割合が60%の基準で、職員配置を1.7：1として加配できているが、その配置を薄くせざるを得ない状況にきている。その中で小集団による施設外でのグループ就労を確保していくための支援体制を整備することが急務となっている。

#### 7 まとめ

人にとって働くことは所得を得ることだけではなく、社会の中で役割と居場所を得ることであり、障害のある一人ひとりの成長や生きがいにつながるものである。人や地域の役に立つ仕事をして感謝をされることで、社会の中で生きる希望を持ち、その人らしい充実した生活を過ごすことができる。

私たちは障害のある人たちの住みやすい地域づくりを進めるにあたり、働くことによる社会参加という視点から、事業を通して発信し続けていくことが必要である。地域の中で誰もが当たり前働き、暮らすことができるノーマライゼーションの社会実現を目指していくことを目的に、これからも活動に取り組んでいく。

##### 【連絡先】

藤本 照子  
てんとう虫  
e-mail : s.c-tentoumushi@yotsuba-hukushikai.or.jp