

# 農福連携から見えてきた精神障害者の 就労支援の可能性

～北海道十勝茅室町の挑戦～

木下 一雄

(名寄市立大学 保健福祉学部 社会福祉学科)

## I. はじめに (研究の概要)

### 1. 全国状況

現在、精神障害者の就労に関して様々な問題が起きている。安定的に就労する場が次々奪われており、国も障害者の法定雇用率算定に関して、各行政機関において大幅な水増しが行われており、障害者就労の環境は危機的状況に追い込まれている状況である。

ここ最近では、就労継続支援A型事業所の閉鎖に伴う大量解雇事件が記憶に鮮明である。岡山県倉敷市と香川県高松市で就労継続支援A型事業を運営していた一般社団法人あじさいの輪と株式会社あじさいの友が運営する計5事業所を廃止することに伴い、2017年7月末に226人を解雇したことが発端となったとされている。

この後、愛知県に本社を置く株式会社障害者支援機構が愛知の2事業所、大阪・千葉の各1事業所、さいたま市の2事業所の計6事業所が一斉に閉鎖した。さいたま市内では同時期にもう1か所閉鎖されている。判明しているだけで400人以上の障害のある人が一瞬にして突然職を失った状況に陥ったのである。

2017年4月厚生労働省がA型事業所の基準を厳格化してからの就労継続支援A型事業所で最近起きた大量解雇事案をまとめてみた。2017年7月岡山県の5事業所で224人解雇、同月香川県高松市の2事業所で59人解雇、8月には愛知県の2事業所閉鎖で69人が職を失う、同月埼玉県2事業所閉鎖となり、53人が職を失う、2017年11月には広島県の2事業所で112人解雇となり、全国各地で障害者の大量解雇が始まり出し、放り出された障害者が路頭に迷っている状況が全国各地で大量発生した。

愛知県で2017年8月、A型事業所の経営に行き詰まった名古屋市の株式会社が2カ所を閉鎖し、障害者69人が仕事を失った。岡山県倉敷市と高松市では2017

年7月、A型事業所7カ所が一斉に閉鎖され、障害者283人と職員66人が解雇された。いずれも同一グループが経営していた。パンづくりやダイレクトメール封入をしていた障害者らは全員解雇を通知された。

岡山県倉敷市と香川県高松市で就労継続支援A型事業所を展開していた運営法人が、経営状況の悪化を理由にこれらの事業所を閉鎖したことで、270人を超える障害のある人が解雇された。規模の大小はあるものの、こうした解雇が各地で起きている。

## 2. 北海道内の現状

就労継続支援A型事業所の閉鎖が連鎖している問題で、事業収益が利用者の賃金総額を下回る不採算事業所は、北海道全体の約8割近くに達している現状である。

就労継続支援A型事業所は、一般企業で働くのが難しい障害者と雇用契約を結び、事業所の売上における収益から労働基準法で決まられている最低賃金以上の給料を支払い、国から支給された補助金から職員の給与（運営経費）を払うことになっていると規定されているのである。

2006年にこの制度が開始され、民間企業の参入などによって2016年度の就労継続支援A型事業所の数は、全国で約3,600か所にも上り、5年前の3.4倍に膨れ上がってしまい、そのため補助金の額も訳920億円と5年前の4倍にも達してしまったのである。

北海道内においても、全国の流れには逆らえず事業所数が、5年前よりも2倍も増え107か所に急増してしまったとのことであった。そのため今まで、このような不採算事業所の多くは、国から支給されていた補助金を利用者の金銀などに充当していたのである。

しかし、国は2017年度の4月より補助金支給の条件を厳格化し、不採算事業所は経営改善の見通しが立たない場合は、将来的に補助金の支給を打ち切るという方針を示したのである。

北海道にある全道の就労継続支援A型事業所216事業所のうち不採算事業所は165か所だったことが判明した。その内訳で、札幌市内にある92か所ある事業所のうち76か所、旭川市にある8か所ある事業所のうち6か所、函館市にある4か所ある事業所のうち3か所が該当し、残りは他の政令市以外の市町村が該当している。

就労継続支援A型事業所の閉鎖問題は、北海道でも数多く起こり始め、2013年度の8事業所の閉鎖以降増加し続け、2017年度10月末までには札幌市、苫小牧市、江別市、室蘭市、岩見沢市など8市町村の14か所の事業所が閉鎖に追い込まれていた。その背景にあるのが、先ほど説明してきた補助金の厳格化が根本の理由と

なっている。

### 3. 農業を通じた就労機会の拡大

北海道の道東地域には、豊かな農業資源が存在する。近年、農業人口の減少、後継者不足により農村風景が失われつつある。福農連携により観光資源としての農村風景の維持が可能となり得ると考える。

新たな就労機会の開拓としての農業を通じて就労機会の拡大につなげ、自らが、何かを求め、自ら活動しようとする力を引き出し、経済的に自立に向かっていく力を身に付けてくれるようなきっかけづくりになると考えている。

日々の農作業の過程で、農作物の成長・収穫により自らの労働の成果を目に見える得られることは、精神障害者の自己効力感につながる。その結果、意欲向上につながり、自信が付き、結果として社会参加につながり、自立につながっていくことになっていく。

日々の生活の中で自然とともに野菜の成長を目の当たりにして、生きることの素晴らしさや農作業を通じての作物の成長を自身の回復過程を重ねて農業の種植えから収穫までのプロセスそのものが自身の成長回復につながっていているとのこと。

また対面販売やイベント会場での即売会等、多様な世代の交流が生まれてくる機会とつながっていく。自立に向けた社会参加の手段としての農福連携は、地産地消を促し、自立生活への実現がますます広がっていく。

## II. 研究の目的

研究の目的としては、過疎化が急激に進行しており、地域での生活基盤が弱体化する中で、精神障害者に対するサービス自体が不足し、地域の病院や施設が撤退に追い込まれてしまっている。そのような状況において、はたして圧倒的に社会資源が不足している精神障害者の就労支援施設における社会復帰支援をどのように行っていけばよいのかについて検証していくことにする。

就労支援に関する課題は、多岐にわたり、それぞれの立場に立った多面的な視点で見ていく必要があり、障害者のニーズに対してどのように支援をして行ったらよいかのライフデザインを長期的視点で考えていくことができるかが重要である。

つまり就労が続かない原因ばかりを追究し、なぜ就労が継続しないのかについて考えようとしても、就労先の環境や待遇、仕事に対する充実感などその人を取り巻く状況を理解し、その思いに寄り添っていかない限り、就労支援の本質は見えてこないのではないかと考えている。

従来の既存の既定路線の延長線上に働き方である低賃金と年老いた両親が生活

を支えることがセットになった「福祉的就労」という名の保護政策の対象者といった精神障害者の就労形態では、今後も自立することは困難である。

まず、就労支援の先に金銭面での収入だけではなく、人生設計も含めた将来（結婚や自立）に向けたライフプランが描けることにより、精神障害者に希望や目標が生まれ、その後本人のやる気を引き出していく自己実現型のプロセス支援につながっていくのではないかと考えた。

精神に障害を抱えながらも、生活基盤の安定ややりがい、また自己肯定感や安心など、親亡き後の自立した生活を見通せる長期的な就労支援施設における社会復帰支援のあり方についてこれから考えていくためにはどのような課題が横たわっており、その障壁とは何なのかについてまずは調査していく必要がある。

次に、研究のフィールドとしては、道東地域の十勝芽室町において就労支援の新しい形態として農業と福祉を融合した農福連携の事業所が見られるようになってきた。北海道といった地域性を活かして、自ら発信し、利益を上げ、国の補助金を当てにしないで社会的に自立を目指していくための新たな就労スタイルになっていくと考えている。

与えられる就労から、精神障害者が自らその地域ならではの商品を生産し、提供するといった発信者として就労支援施設をどのように地域に根付かせ、一般就労と近い賃金が実現できることによって、本当の社会復帰が実現できると考えている。

### 1. 芽室町について

立地状況は、十勝平野のほぼ中心部に位置する。

約42%が農地、約40%が山林の畑作地帯。

最高気温は33℃、最低気温は－26℃である。

人口 18,674人（平成30年7月末現在）

産業 基幹産業は、農業である。

小麦・じゃがいも・大豆・小豆・甜菜（ビート）・スイートコーンを生産しており、スイートコーンは生産量日本一である。

### 2. 芽室町内の障がい者について

障がい者数 知的障がい者 165人 精神障がい者 66人

※平成23年度手帳保持者数（身体障がい者は除く）

### 3. プロジェクト発足前の状況について

知的・精神障害者231名のうち福祉的就労者が33名以前は、芽室町内に就労継

続支援B型・就労移行支援の事業所が一カ所のみであった。

プロジェクト発足前は、一般就労移行達成実績は知的障がい者においては0名であった。

この町で生まれ、この町で育った障害のある人々の将来を考えた時、就労場所の創出は必須課題であったと町の担当者の方はインタビューで答えてきております。

#### 4. 芽室町内の障害者について

知的障害者 165人 精神障害者 66名 \*平成23年度手帳保持者数（身体障害者は除く）

#### 5. プロジェクトめむろ発足前の状況について

知的・精神障害者231名のうち福祉的就労者が33名・町内に就労継続支援B型・就労移行支援の事業所が一カ所のみであった。一般就労移行達成実績は知的障害者においては0名であった。この町で生まれ、この町で育った障害のある子供たちの将来を考えた時、就労場所の創出は必須課題であった

#### 6. 芽室町側の協力支援体制について

関係者との信頼関係の構築、詳細打合せを数回実施

〔芽室町住民〕

農地地権者・農業指導予定者・農業サポートチーム・加工施設オーナー・サービス管理責任者・生活支援員予定者など

〔関係機関〕

地域振興局・ハローワーク・高齢障害求職者雇用支援センターJAめむろ・商工会・社会福祉協議会・特別支援学校など

平成25年度十勝管内平均工賃一覧 ※ 北海道保健福祉部福祉局障害者保健福祉課調査

〔施設・事業所名〕 九神ファームめむろ

〔所在地〕 芽室町

〔月額換算平均〕 102,764円

〔主な作業内容〕 メークインの一次処理加工・レストラン事業（平成27年より）

農林水産省は、「医福食農連携」の推進を提唱し、2016年度予算として、薬用作物国産化のニーズに応えた産地形成、「農業」と「福祉」の連携の推進、機能

性農産物等の研究開発、医福食農連携による六次産業化の推進、六次産業化支援対策のうちスマイルケア食の普及支援についての取り組みをあげている。

農業分野での障害者就労は、農業経営の労働力としての受入れと合わせて、特に福祉分野での農作業・園芸作業の活用として取り組まれてきた歴史を持つ。農業による職業訓練や就労支援を行う福祉施設も全国に存在する。農業分野での障害者就労の形態には、農業法人・個人農家による直接雇用、農業法人・個人農家による施設外就労や社会適応訓練等の受入れ、特例子会社による農業参入、社会福祉法人による農業参入等、多様な方法がある。農家は高齢化による担い手不足や耕作放棄地の拡大という問題が深刻化しており、日本の農業は大きな危機に直面している。

平成25年度から、厚生労働省と農林水産省の協力のもとに、障害分野と農業分野の連携促進を目的とした「農業」と「福祉」の連携プロジェクトが開始し、農林水産省においては、福祉事業者にも農業に取り組むために活用がしやすい交付金が制度化され、厚生労働省でも今年度から農福連携促進の事業が予算化されるなど、国による農福連携の取り組みが活発になってきている。

株式会社クック・チャムの社長の藤田敏子氏は、深刻化する農業の問題と障害者の就労の問題に対して、両者の持つ資源や障害者自身の能力の可能性を信じ、その能力を引き出し活用することによって、お互いの問題を解決する「農福連携」の可能性に目を付けて、芽室町と協力して精神障害者や知的障害者を中心とした大規模農場とレストランを開業した。

「農業」と「福祉」の連携には大きな課題があり、一番の課題は費用対効果や初期投資等のコストの問題である。就労支援サービスを提供する事業所が新たに農業に取り組もうとすれば、農地整備、栽培施設設置、収穫調整機械購入等の施設設備費や農業技術を有する職員を確保するための人件費等、先行投資が必要となる。もう一つは、農閑期の対応であり、その間の作業収益の確保や人件費が必要である。さらに、販路や流通コストの問題がある。一定量の収穫が得られた場合は、その販路や流通にかかるコストを確保しなければならない。

この問題を解決するべく、食や販売にノウハウがあり、販路を確保している株式会社クック・チャム（企業）と農家との連携や土地、機材など設備費用や農業のノウハウを提供することができる人材を抱えている芽室町（地方自治体）が協働して、農福連携事業を立ち上げ、かなりの売り上げを達成しており、このプロジェクトめむろを全道に広げていく構想を描いているとのこと。

精神障害者にとって、その疾病および障害の特性から主体的に生きることは障害を経験したことのない者が想像する以上に難しい。その支援はさらに難しいと言える。精神障害者が直接農作業に従事し、農作物の成長・収穫により自らの労



働の成果を目に見える形で得られることは、精神障害者の自己効力感につながるものである。また、農作業や農作物の加工・調理は多様な作業内容を有しており、個々の能力に応じた就労形態を工夫することができ、疾病と障害が併存し、病状のコントロールへの配慮が必要な精神障害者にとって柔軟な対応が可能である。さらに、精神障害者は、疾病や障害を経験したことにより、自己評価が低く、自らの可能性への挑戦に消極的であることが少なくない。

### Ⅲ．研究方法

十勝茅室町の障害者就労施設に勤務している相談支援員の方から2時間半のインタビュー調査を行い、精神障害者の支援体制の課題について施設・企業・障害者・家族について自由面接法の形式をとり語ってもらい、それぞれの課題についてまとめていった。インタビュー調査に際し、倫理的配慮として、インタビューをおこなう趣旨を口頭により説明し、結果等については、研究以外の目的には使用しないことを伝え、同意を得たうえで調査を進めていった。

#### <調査進行>

既存資料の収集及び整理 平成29年10月～12月

#### ○ インタビュー調査の実施及び資料の収集

調査方針の打ち合わせ 平成30年1月

調査実施 平成30年2月～平成30年3月

結果の整理と研究結果のまとめ 平成30年2月～平成30年3月

### Ⅳ．分析結果（インタビュー調査結果から見えてきた課題）

#### 1. 施設側

まず、企業側との信頼関係作りが大切である。具体的には、就労希望している企業風土を分析することから始め、企業の業態や体質を把握することを心がけている。企業にとっての将来ビジョンを考慮し、どのような人材を望んでいるのかについて熟慮し、長期間に就職先に貢献できる従業員になるためのサポートをしていく。

そのためには、相手の企業先に嘘をつかず、素直に障害者本人の情報を伝える。企業と長く付き合っていくために隠し事は禁物とのこと。経営者の理解が進んでいない段階で仮に就職できたとしても、長期間働き続けることが難しいので、お互い隠し事はせずに、常に情報交換をして連携体制を構築しておくことが大切である。

具体的な対応方法としては、本人の病気や障害の状況を詳しく対処方法まで伝え、どのようにしたら職場で活躍することができるかについて、就職先の担当者

と納得するまで話し合いをする。本人の今の現状をオープンにすることによって、企業との信頼関係が向上すること。

#### 2. 企業側

新規参入した事業所では、精神障害者支援に関する経験や知識が圧倒的に不足していることが多いため、精神障害者に対しては、採用に消極的な反応が目立ち、できるだけ採用は控えたいと考えている企業が未だに多く存在しているのが現状である。雇う側の企業も不安が先行してしまい、採用側の思い込みによる先入観や偏見によって、門戸が閉ざされてしまっているケースが多い。

その結果として、精神症状が比較的安定して就労能力の高い人やほとんど自分で身の周りのことが出来る状態の自立した人しか受け入れられないという事態が起きている。企業側が精神障害者を知る機会がほとんどないため、新聞やメディアで取り上げられる記事や情報の中で、悪いイメージばかりが印象に残ってしまいがちである。就業中に、精神的に不安定になりやすい方や、感情が抑えきれない状況になりそうな可能性がない方を採用していきたいといった企業側の意見が多く聞かれたとのことであった。

#### 3. 障害者側

内なる自己の劣等感に苛まれ続け、被害的感情を抱きやすい傾向が多々見られるとのこと。周囲とコミュニケーションを取ることができずに、雇い先の担当者に対しても心が開けず、周囲との軋轢が増し、体調を崩しても我慢して働き続け、結局退職してしまう。

自分の病気や精神的な不安定さを見せることによって、辞めさせられてしまうのではないかとといった不安や恐怖が常に付きまとい、職場の上司や同僚に話すことができずに結果として、誰にも相談できずに、無理をしてしまって、自分で自分を追い込んでしまうことになっていってしまう。その結果として、病気も安定していないのにも関わらず、長時間勤務をしようとする傾向が見受けられる。

また、全体的な傾向として、障害者自身の自己理解力が乏しく、そのことを自覚せずに、例えば、相談支援員が、週1回2時間の昼からの勤務を推奨しているにもかかわらず、納得せずにいきなり週4回6時間勤務を希望し、3か月くらいでストレスを抱え、フェードアウトしてしまうこともある。

#### 4. 家族側

就労支援をする前に家庭環境を整えていく必要があるケースが多い。また、母子密着傾向が多く見られ、共依存関係、分離不安など親子関係が歪んでいるケースが数多くある。就労支援を行う前にどう親子関係を調整していけばいいの

かについて悩むことがある。

「精神状態が悪化して、精神科病院に入院することになったしまったらどうしてくれるのか」といった不安ばかりが先行してしまい、本人の自立や就労について前向きになれない親子のケースも多々散見されている。現実問題として家族自体が、就労することに反対するケースが多く、子供が自立しようとする逆により自立を阻害する行動に出ることも少なくないとのこと。

つまり両親が、障害を抱える子供の自立を阻んでいることが多い。家族は、本人の就労支援や自立よりも、問題を起こさないようにひっそりと生きていってほしいと願っており、本人は羽を広げて飛び立つ準備も飛び立つ能力も兼ね備えているのに対して、その両親である家族がかごの中に鍵をかけて閉じ込めてしまっているのである。いかに就労支援を充実させ、企業側の理解を促進しても、家族の壁を乗り越えない限りはかごの中から外に出ることは叶わないといった現実がある。

この結果、1つの施設や事業所で、就労支援を支えていくことの限界性や閉塞状況に置かれていることがわかってきた。個々の施設がやるべきことは多岐にわたり、就労だけではなく、働くことの意義を理解して、自己肯定感を実感する中でやりがいを見出し、継続的に就労する関わりを構築し、その先の自立に向けた生活につなげていくといった様々な課題が重層的に重なり合っており、今後就労を通じて、精神障害者の生き方をどうデザインしていくことが必要なのかといった、さらなる就労支援のあり方を模索していく必要性があることも見えてきた。

## V. 考察

北海道の道東地域には、豊かな農業資源が存在する。近年、農業人口の減少、後継者不足により農村風景が失われつつある。福農連携により観光資源としての農村風景の維持が可能となり得ると考える。新たな就労先としての農業を通じて利用者自らが、何かを求め、自ら活動しようとする力を引き出す支援をし、その訓練の先に就労し、経済的に自立に向かっていくことができる可能性を感じた。収入の向上も含め将来（結婚や自立）に向けて従事している就労先に希望が持てるかといったキャリアデザインができる就労支援をすることによって、精神障害者に希望や目標が生まれ、その後につながっていく本人のやる気を引き出していく自己実現型のプロセス支援が不可欠ではないかと考える。

今まで行われてきた就労支援の支援形態としては、就労が続かない原因ばかりを追及し、なぜ就労が継続しないのかについて検証することに終始していた。そのため、就労支援をするための訓練や就職先を探すことばかりに重点を置いてしまい、目に見える支援に意識が向いてしまい、何とかして探し当てた情報を頼りにして、課題解決型の就労支援に終始してしまいがちになる傾向が見られる。ま

ずはできることをさせて、そのことを継続していくことも大切ではあるが、その先のビジョンを描くことが出来ていないと、精神障害者の未来を希望に変えていく就労支援につなげていくことは難しくなっていくことになる。

### 1. プロジェクトめむろ ～私たちは働いて生きていく～

農福連携の可能性を知り成果をあげるために

株式会社クック・チャムが始めたプロジェクトめむろである。株式会社クック・チャムは、愛媛県に本社を置くお弁当や総菜を提供している会社で、“地域に密着した町のお総菜屋さん”として全国75店舗を展開する企業である。平成26年度から北海道芽室町の地で、農福連携事業で注目を集めている企業である。

国は、障害者基本計画に基づく「重点施策実施5か年計画」において、「福祉」から「雇用」への流れを踏まえ、障害者の雇用・就労に係る施策を一層重点的に行うことと明記している。それらの法改正を受け、農業分野では、「21世紀新農政2008」において、集落・営農を支える人材の確保や農業法人等への雇用による就農の促進に向けた支援を行うとともに、女性、高齢者、障害者等の多様な人材が活躍できる環境づくりを推進することとした。

### 2. 芽室町と九神ファームめむろ、そしてクックチャム3者の展開

芽室町は、十勝ブランドを全面的に強調し、競争力のある就労を目指していった。障害者雇用の賃金の平均が2～4万円程度が相場と言われる中で、11万円近くの賃金を利用者に支払うことができる状況までもっていき、障害を抱えている人が自立するといった理想を現実のものとしている全国でも数少ない地域である。

この北海道の中でも、格差が歴然として来ている中で、なぜここまで芽室町を中心とした道東地域は障害者雇用で収益を上げることができるかの理由を解明し、今後北海道においては過疎や人口減少で悩んでいる地域の障害者就労支援の現状についてまとめていく。

## 企業紹介 株式会社クック・チャム

設立	1974 年 4 月（本社：愛媛県新居浜市）
代表取締役	藤田敏子
従業員数	120 名（パートナー社員含む全社員 600 名）
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・おかずのお店「クック・チャム」のチェーン展開</li> <li>・スーパーテナント「菜遊季」のチェーン展開</li> <li>・オードブル・お弁当・会席膳の製造</li> <li>・「キットシステム」による店舗へのキット食材の製造・供給</li> <li>・フランチャイズ事業（社内独立含む）</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者・高齢者・女性を積極的に雇用（全従業員のうち女性 95%、グループでの障がい者雇用数 43 名）</li> <li>・2013 年、高齢者や障がい者の生活の質の向上と豊かで元気な生涯現役を実現させることを目的とした「NPO 法人日本のお母さん」を設立</li> <li>・2002 年女性起業家大賞受賞</li> <li>・2014 年フードアクション日本入賞</li> </ul>
関連会社	(株) クック・チャム m ym am a (株) クックチャムプラスシー (株) クックチャム マイシヤンス

プロジェクトねむろのミッションテーマは、「誰でもが、当たり前前に働いて生きていける」そんな場所をここ“めむろ”で実現していくことである。

## 【平成 25 年度十勝地方管内平均工賃一覧】

施設・事業所名	所在地	月額換算平均 (円)	主な作業内容
九神ファームめむろ	芽室町	102,764	メイクインの一次処理加工
・くさなぎ農園	帯広市	79,272	農作業
・十勝あすなろ会	帯広市	53,306	清掃業務請負・クリーニング取次・食品加工
・しんかーず	帯広市	46,618	配食サービス
・トリノ	帯広市	45,997	食品梱包作業・小物作成・パソコン
・TOKACHI BAGELCAFEPOURTOUS	帯広市	41,789	パイ製造・販売・エコバック作成・
・ラムピリカ	本別町	41,448	分別作業・豚舎清掃
・カフェイコイ	帯広市	40,820	厨房・ホール・雑貨
・とかちサポーターズ	帯広市	36,349	パン製造・販売
・TENoHIRA	帯広市	31,920	ミートパイの製造・販売

・WEAVE 帯広市 21,957 清掃・事務・商品管理・接客・ホームページ作成及び運営

## ＜プロジェクトめむろ成功のポイント＞

- ①出資企業へのプレゼンテーション実施までの準備
- ②農地の確保（障がい者家族協力）
- ③事業所予定場所として休園中の保育園利用（改装不要）
- ④JAめむろ、農林課の協力のもと、農業イメージを確定（作業計画・農業工程・出来高予測など）
- ⑤JAめむろとの連携を担保
- ⑥農業サポーターの確保（地域の農業経験豊富な元気高齢者チーム）
- ⑦サービス管理責任者候補確定
- ⑧収支シュミレーション策定
- ⑨企業へ、明確なメリットを提示することで、意味と意義のある障がい者雇用が実現する

## Ⅵ. 結論

厚生労働省が公表した平成 27 年の「障害者雇用状況」を見ると、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新し、法定雇用率達成企業の割合も 47.2% となっており、前年度を上回るデータが発表された。大企業が多い都市部を中心に、障害のある人が働くということが当たり前になりつつある見方もある。

しかし一方で、雇用した障害者を戦力として位置づけている企業よりも、法定雇用率達成のため義務として雇用している企業が多いということも現実である。

そうした、採算や事業の整合性を保留にし、雇用率達成のみを一先ずの目標に行なわれる障害者雇用の多くは、その企業の基幹事業とは程遠い、まるで日中活動のような作業や、採算度外視赤字前提の作業で障害者を採用しているということも多々見受けられ、まだまだ受け入れ企業との温度差が縮まっていない現実も見え隠れしている。

相談支援員の方からインタビュー調査分析を通じて見えてきた就労支援の課題としては、以下の事項が明らかになった。

### 1. 安定した生活収入基盤の保証

社会復帰施設の相談支援員の方々にインタビューする中で、現在高齢の親の年金で生活している精神障害者の方々も少なくなく、将来の不安に関する事柄が多く挙げられた。これらは生活の維持に関わる深刻な問題であり、本人に収入に当たるものがなく、国民年金等の掛け金が順調に支払っていないケースも多く見受



けられ、障害年金を受給できない事例が少なくない。

実情に見合った経済支援のあり方の検討が望まれる。

## 2. 複合的な利用者サービス支援の充実

精神障害者とその家族の地域での生活を支えるためには様々な角度からの支援が必要となる。今回の調査結果をみても支援には保健・医療・福祉の専門職の他に、JAや商工会議所、学校の関係者、近隣の住民等の人々が関わっていた。

精神障害者と家族の地域生活を維持し、その質を高めていくためには、精神障害者と家族を中心に、これらの日常生活における在宅福祉サービスやインフォーマルな支援、保健・医療面の支援、生活の基盤を支える支援が共通の方向性と互いの役割の認識をもって重層的に展開されることが重要であると考えられる。

特に、地域で活動する相談支援員や精神保健福祉士などの専門職における調整対応の果たす役割が大きい。精神障害者の生活の場を熟知した身近な相談者として、インフォーマルの支援を含む日常生活の支援をきめ細かく調整していくことが有効と考えられる。

## 3. 家族支援体制の強化

家族の不安を取り除き、1人の人としてどのように生きていくことが本人にとっての幸せにつながっていくのかについて定期的に家族に人と話し合う機会を作ることが必要である。精神障害者と家族に対する支援体制を整えていき、地域における支援システムの構築を目指し、関係機関・関係者の恒常的な連携を確立していくことが重要であると考えられる。

その上でさらに生活面での不安や戸惑いなど、障害者支援を充実していくためには、精神障害者に対する偏見や差別をなくすための障害者理解の普及に関する啓発に力を入れていく必要がある。

## 4. 社会生活維持拡大のための環境整備

様々なサービスを調整して基本的な生活が維持されている地域であっても、社会生活を保障するという点では難しい状況が明らかになった。交通の手段・時間・費用の点から、対象者が無理なく通所できる地域が限られる。対象者が広範囲に分布する人口過疎地域においては、市町村の行政機関や就業支援センター等、対象者により近い拠点を確保することや、地域社会の中での受け皿をどのように準備していくことができるのかについて、地域に実情と照らし合わせた、具体的な環境システムの構築が必要不可欠だという課題に直面していることが見えてきた。

## 5. 広域全体に及ぶ相談支援体制の整備

過疎地域は、特に医療や支援サービスの偏在が顕著であり、その上情報がまったく入ってこない状態になり、孤立し情報弱者に陥っていることも見えてきた。サービスの整備以上に、サービスそのものを活用する術を持っていないのである。

## Ⅶ. まとめ

日々の農作業の過程で、農作物の成長・収穫により自らの労働の成果を目に見える形で得られることは、精神障害者の自己効力感につながる。その結果、意欲向上につながり、自信が付き、結果として社会参加につながり、自立につながっていくことになっていく。

日々の生活の中で自然とともに野菜の成長を目の当たりにして、生きることの素晴らしさや農作業を通じての作物の成長を自身の回復過程を重ねて農業の種蒔きから収穫までのプロセスそのものが自身の成長回復につながっていているとのこと。

また対面販売やイベント会場での即売会等、多様な世代の交流が生まれてくる機会とつながっていく。自立に向けた社会参加の手段としての農福連携は、地産地消を促し、自立生活への実現がますます広がっていくのである。

### 【参考文献】

- 上田 敏 「リハビリテーションを考える―障害者の全人間的復権―」 青木書店 1983年  
朝日雅也（2011）「福祉的就労見直し提案の経緯」松井亮輔・岩田克彦編  
『障害者の福祉的就労の現状と展望―働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規、208－218。  
厚生労働省（2016）「就労継続支援A型の見直しについて」（<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000114575.pdf>, 2016.9.14).  
厚生労働省（2016）「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律の概要」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/-bunya/0000052423.html>, 2016.9.21).  
厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課地域就労支援室（2014）「平成25年度障害者雇用実態調査結果」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html>, 2016.9.21).  
古屋龍太 精神障害者の地域移行支援 退院環境調整ガイドラインと病院・地域統合型包括的連携クリニカルパス 中央法規 2015  
新保祐光 『退院支援のソーシャルワーク 当事者支援システムにおける状況的価値の形成』相川書房 2014