

論文

沖縄県の「ふれあい工場」^{こうば}における精神障害のある人の 就業及び生活支援に関する考察

杉原 努*

1. はじめに

1995年8月沖縄県那覇市に、精神障害のある人の労働の場である有限会社「ふれあい工場」が設立された。設立のきっかけは、当時の南部保健所精神保健福祉相談員が保健所で実施していた精神障害のある人¹を対象にしたグループワーク活動を所外へ移し、そこを働く場としたことによる²。当時既に沖縄県及び那覇市に小規模作業所への補助金要綱³は存在したので、小規模作業所や社会復帰施設としての授産施設設立も可能性としてあったが、有限会社の道を選んだ理由はなぜだったのだろうか。また、2006年7月に「ふれあい工場」に、特例子会社になる案が沖縄ヤマト運輸株式会社から提示されてきたが、これは発展的に評価できる一面と、特例子会社になることの懸念の両方を含むものである。筆者は、「ふれあい工場」の実践は精神障害のある人の就業や生活支援に関する優れた実践の一つだと考えており、その経過や具体的な業務運営及び生活支援などに関する評価を明らかにする必要があると考えた。

そこで本稿では、「ふれあい工場」がこれまでに築き上げてきた内容紹介とその評価、及び結果として特例子会社化の動きがあるがそのことによる評価や困難性、制約、障害者自立支援法の下での新たな立ち位置を求めざるを得ない現状を明らかにすることを目的とする。このことから全国の障害のある人たちの施設のあり方を考えるきっかけとなるところもあろうが、本稿では、「ふれあい工場」の活動経過と評価、特例子会社化により考えられる変化を考察するにとどめる。

沖縄県では1972年の本土復帰以来、精神医療・保健福祉に関する法律や施策が医療費に関する部分的な特例⁴を除いて精神衛生法（当時）の適用対象となり、その後は吉川武彦（1979：111）や島成郎（1997：311）らが指摘するように⁵すべて本土並みとなった。しかし、沖縄県はもともと人々のつながりの深い地域であったためか、精神保健福祉の取り組みは特色ある発展をしている。

その特徴をまとめた先行研究として1998年11月発行の精神保健福祉ジャーナル誌『ゆうゆう』で特集記事が編集されている。そこには家族会が設立した授産施設や小規模作業所の活動（栄・半澤・田中：12-18）、診療所が支援するレストランなど就業に関する記事（栄・半澤・田中：24-25）などが掲載され、就業活動が盛んであることが示されているが、「ふれあい工場」はその中の一つの実践としてまとめられており（半澤・栄・田中：5-11）、生活の必要性に配慮した給与条件にまで触れていない。また、田中英樹は我が国の3つの事例検討の一つに、「沖縄県における精神保健福祉の形成と発展」を掲載するほど特色ある実践として位置づけている（田中2001：226-247）。その中で新世紀を目前に「ふれあい工場」の利用者が所長や副所長として運営に携わるようになったことを評価し、「沖縄の元気さや勢いの秘密」（田中 2001：246）に魅力を感じているが、ここでもその運営や内容についてまで触れていない。また、「ふれあい工場」を設立ししばらく責任者を務めた永山盛秀も、生活支援の一つとしてグループホーム利用者の子育て支援について「子育ても納得のいく社会参加のひとつ」と、「ふれあい工場」での生活支援の実態や重要性を指摘しているが（永山 2003：34-35）、その運営や内容、利用者主体の仕組みなどには触れておらず、また、その実践の全体的な評価にも触れていない。ゆえに、「ふれあい工場」の実践内容の詳細を示すことや、特例子会社化について考察することは重要だと考えている。

本稿の構成は、第2節に「ふれあい工場」の設立経過や業務の進め方を示し、第3節では、働き方は労働能力に

キーワード：特例子会社、就業支援、生活支援、利用者主体、社会参加

*立命館大学大学院先端総合学術研究科 2006年度入学 公共領域

応じて働くが分配は生活の必要性に応じて分配される仕組みについて説明し、同時にそれをなすための規律を示す。第4節ではそれらの就業が可能となるための生活支援がどのように行われているかを明らかにし、第5節では、このような業務を進めることによって「ふれあい工場」に良い評価を持つ企業が現れ、特例子会社への誘いがあること、しかし、そこにはこれまでの「ふれあい工場」の仕事のあり方を大きく変えざるを得ない現実があることを示す。そして第6節で「ふれあい工場」の運営のあり方の評価と、特例子会社になることの利点と配慮が必要であることについて触れる。

論考の方法は、先に示した論文や資料によるレビューと、永山氏や所長にインタビューを試みる方法や、業務に加わったり利用者と話したりなどの参与観察によって得られた資料によって論じる⁶。「ふれあい工場」の構想は那覇市地域の実情に合ったユニークな取り組みであるが、仕組みや最近の状況について文章で報告されたり紹介されたりしたものは多く見当たらない⁷ので、筆者の独自の資料によることが多い。本稿で論ずる元になった資料は、筆者が2003年3月、2006年3月及び8月に沖縄県を訪れ施設の関係者から得られた資料や、それに基づき筆者がまとめたもの、また、施設関係者が作成した資料、その他によるものである。

2. 有限会社「ふれあい工場」の設立経過と業務の進め方

2-1 有限会社を選択した理由

「ふれあい工場」は1995年8月に有限会社「ふれあい工場」として、那覇市内に精神障害のある人の就業の場として開設された。精神障害のある人は、疾病や障害のために一般就業が困難になったり、せつかく仕事に従事していても体力の低下や服薬の副作用に悩まされ退職を余儀なくされたりすることが多い。また、精神科病院に通院しているという理由で解雇されたこともある。そのような状況を目の当たりにした当時の南部保健所の精神保健福祉相談員は、今の自分の労働能力で働き生活に必要な手立てを打てないかと考えた。

障害のある人の労働の場はこれまでの経験から小規模作業所や、社会福祉法人を設立して授産施設を設置するなどがあつた。沖縄県及び那覇市においても小規模作業所を早急に設立しようと思えば補助金制度を活用することが考えられたが、当時の沖縄県では家族会が設立母体でなければならないという制約があつたため、家族会という限定された枠内や家族会に負担を課すことはしなかつた。また、社会福祉法人を設立するためには、1億円をくだらない基本資金や施設建設用の土地などの基礎財産が必要だったので、これは容易に取り組める制度ではなかつた。結果的として、家族の協力を得ながらも補助金に制約されることなく、精神障害のある人が働ける有限会社を設立する案が考えられた。限定された制度に組み込まれるのではなく、その場の状況や必要性に合わせたものを作り出していったのである。

有限会社設立で大切にされたことはその理念である。それは「自立と納得のいく社会参加」であり、親が生きていくうちに自立し、働くことを主にした社会参加を果たそうというものであつた。しかし、精神障害のある人は精神状態の悪化や服薬による身体の不快感、疲れ易さ、人間関係の軋轢に弱い、ストレスに弱い、日常生活能力の低下、作業能力の低下などのために、十分な労働ができないことが考えられる。そこで働ける人はその能力に応じて働き全体としてある程度の仕事量を確保しながら、分配は生活の必要度に応じて実施することにした。これは当時の相談員が、あるものは遠くから多額のバス代を払いながら通い、あるものは徒歩でも通うことができる現状を見て、労働能力による差は生じてまずメンバーの生活を支援する必要があると考えたからである。

もう一つの重要な点は、有限会社で働くものの位置づけである。精神障害のある人は先に示したような弱点を持つが、この有限会社では会社運営に責任のある重役になれるということであつた。重役なら責任も重いが裁量権も広く、状態が悪い時には休みその日の調子に合わせて仕事を選べる。自分で選ぶ立場の仕事であれば就業も可能だろうと考え、また、重役になれば自己尊重感が増し、仕事に対する自覚も高まるだろうと考えたのである。

この有限会社の構想には、精神障害のある人が役員や職員となり、苦手な仕事や困難な場面ではそれに対処できる人（健常者等）を雇用すればよいという考え方があつた。あくまでも精神障害のある人が主体であることを柱にしたのである。これは仲村永徳（2000：288）が指摘するように結果として「当事者トレーニングが大きく功を奏した」となった。

幸いにも1995年2月から精神科に通院するものやその家族、彼らを支援しようとする人たちによる「メンバーズクラブふれあい」⁸が運営されていたので、そこを母体にして有限会社が設立された。この有限会社は、1口1万円の福祉株を2ヶ月間のうちに約300口集めて設立された。資金は発案者の保健所相談員に協力する形で福祉や医療関係者、家族会、行政関係者、その友人等により集められた。株という表現をしているが実際は有限会社を設立するための協力金であり、配当金も利息もなく、10年後に返金するという約束で拠出されたものである。そして保健所相談員は有限会社の立ち上げとその活動に集中するために県職員を退職し、有限会社の責任者となって働くことになった。

2-2 業務の進め方

有限会社による業務の進め方は一般の経済活動として進められる。これは福祉的就業に比べて多額の収益がある反面、競争原理に基づく経済活動の中に組み込まれることで仕事を得られない危機にも直面する。そのためこの有限会社はできそうな仕事を次々に開拓していった。例えば、沖縄県公安委員会から警備業法第3条に基づく警備業を実施できる認定書を得た。このことにより行政や各種法人が実施する事業の入札に参加できるようになり、有限会社ゆえに警察からの防犯情報や商工会からの組織情報が送られてくるなど、社会的信用度が高くなり関係も図れるようになった。定期的な仕事を確保することもできるようになり、社会内の機関や団体との接触で精神障害のある人の取り組む姿勢に真剣さが増してきた。保護的な仕事ではなく、その地域では営利企業として彼らの力を発揮できる状況を作り出してきたのである。ただし、依頼される仕事の量は限定されたものである。障害特性から判断し営利だけを追及することに汲々となるのではなく、社会的に信用される仕事を、自分で体調をコントロールしながら継続することに意義があった。

有限会社が行ってきた業務は、ビル清掃・夜間警備（沖縄県精神障害者福祉会連合会からの委託業務）、メール便（ダイレクトメール、小包、ポスター類など郵便でないもの）の宅配、スーパーマーケットが行わない仕事（重くかさばる商品等）の宅配、名刺印刷などであった。どの会社でもできるような仕事では経済効率で負けるかもしれないため、隙間を埋めるような発想で収入と仕事を確保した。

また、仕事を開拓するために資格や免許を得るということが、今後の「ふれあい工場」での業務に役立つことや、そこでの賃金に影響を与えることになった。疾病の回復具合や労働能力は一人ひとり異なるが、重役の一人として有限会社を支え発展させていこうとする姿勢はおしなべて前向きなものであった。ちなみに、有限会社「ふれあい工場」の取締役は初代を除き小規模作業所「ふれあいセンター」の所長である。つまり利用者が有限会社の取締役を勤めており、それを補佐するために精神保健福祉士がいるという構図である。精神保健福祉士は自らが有限会社のために働きながら、利用者のための伴走者という専門職としての役割を担っているのである。

3. 利用者の暮らせる生活を考慮した業務運営

3-1 有限会社による労働と賃金の特徴

有限会社「ふれあい工場」による運営で特徴的なことの一つは、有限会社が仕事を落札したり開拓したりして、それを関連する小規模作業所（2004年秋以降は主に「ふれあいセンター」と「なは倶楽部」の二つ小規模作業所に対してである。2006年8月現在。）に配分することである。そこには仕事の遂行により労働能力を高めることと同時に、小規模作業所の良さを活かしその人のペースに合わせた仕事も展開できるという利点がある。例えば、精神科病院から退院して間もなく、仕事への集中や継続が困難な人も利用できるし、世間の経済活動に果敢に参加し能力を高めようとする人まで支援できるわけである。福祉的就労もあるが、本人の希望により一般雇用にも道を開いており、「ふれあい工場」で働く中で自分の今後の人生を選択できる仕組みになっている。

もう一点は、労働能力に応じて働くが、賃金はその人の生活の必要性に見合った保障をしようと考えた点である。労働能力の高い人は多く稼ぎ出すことができ、それを受け取ることを期待する。ここで、労働能力と賃金の分配、生活状況の考慮などについて議論せざるを得ない状況が生じてきた。

多くの時間と人によって議論が繰り返され、出された結論は、労働能力に見合って働きつつも生活の必要性に合

わせた賃金体系を作成するということがあった。労働能力は各人異なるのでその力を最大限発揮するものとしたが、生活するのに必要な賃金については利用者の諸条件を考慮しながら、月に約14万円の収入となるように賃金を調整しこの金額を目指すことにした。約14万円という金額は、那覇市の生活保護基準に、収入認定されない作業所工賃の最高額である8,000円を加えた金額であり、国が保障するところの最低生活基準である。

もっともこの額は目標であり実際は届かないことが多く、また、月々の収入にも差が生じることがあり、ここに収入に関する課題がある。職員区分はスタッフ、準スタッフ、通所生ボランティアの3区分を設け、生活保護該当者であるか、障害年金該当者であるか、いずれも該当しないか、運転免許を持っているかどうかなどにより、次に示すような生活するための考慮された給与体系を作り出した。

3-2 給与、手当及びその分配方法

次に示す表1は「ふれあい工場」で適用されている給与及び諸手当の一覧である。2006年9月段階のもので、『「ふれあいセンター」の給与条件』⁹による。責任者から掲載の了解を得たものを参考に掲載する。

特徴的なことは、3種類とも「いずれも該当なし」のものが最も月額推定額が高いことである。その理由は、生活保護の該当者はそれによって生活が可能であるため月額推定額は低くなり、障害年金該当者は受給している額に月額推定額が上乘せされる。いずれも該当なしの場合は、有限会社での収入が唯一の収入なので、月額推定額は高く設定されている。このように、利用者の生活実態に見合った賃金の支給がなされている。ただ、月額賃金は目標としている月14万円に届かない月の方が多いが、それは、労働準備性は整っているものの具体的な仕事が少ないのと基本給がまだ安いためである。また、目標達成のために多くの仕事に対応しようとすると負担がかかり、欠席するものや体調を崩してしまうものが増加してくるからである。

【対象別基本給及び諸手当】

スタッフ用

単位：円

制度受給種別	基本給	通勤手当	運転手当	バイク手当	作業手当	月額推定額
生活保護該当者	300	実費支給	500	500	200	10,000
障害年金該当者	2,500	実費支給	800	800	500	60,000～76,000
いずれも該当なし	3,000	実費支給	1,000	1,000	1,000	80,000～100,000

準スタッフ用

制度受給種別	基本給	通勤手当	運転手当	バイク手当	作業手当	月額推定額
生活保護該当者	200	実費支給	300	300	100	6,000～12,000
障害年金該当者	1,000	実費支給	500	500	200	24,000～34,000
いずれも該当なし	1,500	実費支給	800	800	500	40,000～56,000

通所生、ボランティア用

制度受給種別	基本給	通勤手当	運転手当	バイク手当	作業手当	月額推定額
生活保護該当者	100	実費支給	200	200	50	3,000～7,000
障害年金該当者	200	実費支給	300	300	100	6,000～12,000
いずれも該当なし	500	実費支給	500	500	200	14,000～24,000

注) 上記の表は2006.9現在のものである。

注) 出典：ふれあいセンター発行の、『「ふれあいセンター」の給与条件』の表を筆者が再構成したものである。(生活保護該当者については月額上限を8,000円としている。それ以上は収入認定されるからであり、その分を他の利用者に分配することにより生活保護該当者の社会貢献度を高めようとする意図もある)

一方で、労働能力があり多く働き多くの収益を出している人たちもあり、こういった人たちからは時々不満の声が出される。このような時に「ふれあい工場」が立ち返るのは理念である。「ふれあい工場」という共通の職場で働きその人なりの自立と納得の行く社会参加をするためには、収益はその人の生活の必要に応じて分配

されねばならない。この点をめぐって必要な時には、所長や副所長を交え多くの時間とエネルギーをかけて話し合いが行われる。その結果、理念を再確認し「ふれあい工場」の労働に戻る人たちが多く、当然去る人たちもある。

他方、不満が原因ではないが、労働能力を活かしより収入の高い職に付こうとする人たちもある。労働能力重視よりも生活に必要な賃金を支払っていくという考え方は正しいが、「ふれあい工場」は決してそれに縛られるものではなく、理念を理解しどのように考え行動するかは利用者本人に任せているし転職することも認めている。ただ、大切にしなければならないことは、労働の自由性を認めつつ、周囲の利用者に配慮しながら労働能力を高め、先の3種類の職員制をステップアップさせていく方式であり、これは利用者同士を励ますものである。

3-3 有限会社における職員制

次に有限会社での職員のあり方について触れる。まず、入所希望者は小規模作業所へ通うことから始まるが、それは i) 通所生・ボランティア、ii) 準スタッフ、iii) スタッフというようなステップを経てスタッフとなっている。

「ふれあい工場」を利用するにあたって基本的な考え方で強調すべき点は次の2点である。「ふれあい工場」において継続できる人とそうでない人の相違は、この2点を受け入れられるかどうかで決まる。それは、

- ①お互いの共同事業としての自覚と同志愛を大切に
- ②それぞれの力量に応じて働き、必要に応じて収益を分け合う、である。

まず入所についてであるが、入所希望者は通いながら自分と「ふれあい工場」との波長合わせをしていき、「ふれあい工場」の基本的な考え方を学ぶ。そこには3種類の職員制がありその条件は次のとおりである。

【通所生、ボランティア】

- ①原則として自由参加
- ②手当ての対象としては一日4時間以上勤務していること

【準スタッフ】

- ①継続して3ヶ月以上勤務している人
- ②働く意欲があり、共に働く仲間との協調性もある人
- ③1日6時間の勤務で、月に15日以上出勤できる人
- ④「ふれあい工場」の運営に参加できる人
- ⑤「つどい」¹⁰⁾に参加できる人

【スタッフ】

- ①継続して1年以上勤務している人
- ②働く意欲があり、共に働く仲間との協調性もある人
- ③1日8時間の勤務で、月に18日以上出勤できる人
- ④「ふれあい工場」の運営に自覚的に参加できる人
- ⑤「つどい」の運営に参加できる人

スタッフになるためには労働時間が長くなるだけでなく、「ふれあい工場」の運営やそこで働く他のメンバーへの配慮ができることが必要な要素となってくる。準スタッフにとどまるものもあるが、スタッフになろうと「ふれあい工場」の運営に貢献し、利用者を支援し、自分を高めようとするものもある。このような力動に「ふれあい工場」は支えられ就業や生活支援が展開されている。そしてここで求められていることは、個人の労働能力を高め「ふれあい工場」の利用者のエンパワメントを図ろうとすることである。ゆえに、他のメンバーへ配慮し個人の労働能力を高め、準スタッフからスタッフへとステップアップすることが奨励されている。

そしてこのあり方や上記したスタッフの条件に適しているかどうかを、「ふれあい工場」の利用者が定期的に検討する場を設定し適正度を保っている。その基準は次の2点である。

- ①スタッフ、準スタッフについては3ヶ月ごとに適正さを検討する
- ②条件に合わなくなった人については降格もありうるものとする

3-4 規律ある運営

次に有限会社及びその系列作業所の労働倫理について記す。作業所なり組織なりは人々の集合体であり、そこにはさまざまな考え方をを持った人が集まり、時には考えもしないことが生じてしまうこともある。有限会社及びその系列作業所には、決して犯してはいけない4つの規則がある。それは、①金銭の貸し借り、②暴力行為、③器物破損、④セクシュアル・ハラスメントである。

もし、誰かがこれに抵触した場合にはその日から出勤禁止の措置がとられ、所内での調査と行為者への聞き取りをして情報を集め、構成員全員による会議が開かれる。個人の問題として処理するのではなく、職員が対応するのではなく、構成しているもの全員により経過の理解や問題の所在、行為者に対する対応を考えるのである。会議の後には全員による投票が行われる。その内容は、再度通所可能、保留、退所の三種類である。一人ひとりが投票しその結果を参加者の前で示し、結果を確認した後に行為者へ連絡する。これらの経緯から有限会社や系列作業所は単に仕事をする場のみならず、自らの中に律するものを確立しながら活動しているといえる。

このように規律を持って運営することは、有限会社を守り発展させていくために必要なことである。ただし、規律を持ちメンバー同士の評価を重視する方法は、通所の継続に厳しさを要求されるので、ここから離れていく人も出現してくるが、「自立と納得のいく社会参加」という理念を掲げている限り、これに賛同する人たちを中心に発展させている。

4. 就業継続のための生活支援

疾病と障害を併せ持つことが多い精神障害のある人たちにとって就業継続はさまざまな支援を必要とすることが多い。ここでは住居の確保と日常の生活支援について、その現状と考え方を示していく。

4-1 住居の確保

1990年代の後半に「ふれあいセンター」の利用者同士で恋愛から結婚を決意するものが出てきたため、彼らが生活する場を確保する必要があった。「ふれあいセンター」は何度か移転しているが、4階建てのビルの一角を借りている時に、空き室を借りそこを新居として新婚生活をスタートさせた。このカップルに刺激されたのか結婚する利用者が他にも出現したために、さらに空き室を確保する必要があった。

また、精神科病院から退院してくる人の中には実家に帰れない人や、自分の住居を求めている人もあった。先の4階建てビルは築後年数が長いこともあり安価で空き室はいくつもあったため、次第にそこへ利用者が集まり20数名の人たちが生活するグループホームとなっていった。この多くは顔見知りの関係にあるため協力し合いながら生活することで安定が保たれていた。生活する場はこのグループホームにより確保され、病状の悪化や経済的な問題がある時などは精神保健福祉士が相談支援する。このように必要な時に支援を受けられ安心して住める場があることは、地域生活を送る上で非常に重要な要素である。

4-2 日常の生活支援

一方、結婚した人の中には出産する人もあったが、精神疾患があると出産は再発の大きな引き金となることが多い。また、日頃から自分の体調管理に気を使わねばならない人たちにとって、育児は大きな負担となり体調不良や病状悪化の原因となりやすく、子どもを育てる環境に支障をきたすことがあった。そのような時に「ふれあいセンター」では乳児保育班が結成され、「ふれあいセンター」で働くものが何らかの保育に関わりを持ち支援していた。そのことにより両親は「ふれあいセンター」への通所を継続することができた。また、保育園に通う幼児を持った家庭の場合、父母ともに体調不良だと幼児が通園できないし昼食を取ることも困難になるため、そこでは保育園送迎班が結成され幼児の通園に支障をきたさない支援が展開された。

他には次のような事例もあった。保育園児の姉と弟があり、本来なら両親を含め4名で暮らすところだが、両親の病気による育児不安のために弟は児童福祉施設で生活していた。姉も弟も一緒に遊びたがっていたし、将来は家族4名で暮らす計画もあったので、できるだけ姉と弟と一緒にいられる時間を作る工夫がなされた。それは、姉を

保育園に送迎し、一方で弟を児童福祉施設から姉が通う保育園へ送迎したのだった。これには当然、児童相談所や保育園との連携が必要なのだが、そのような支援も行われていた。これにより両親は周囲からの支援を受けながら働く場である「ふれあいセンター」へ通うことができたのである。ちなみに、この姉弟は2005年4月からは両親とともに家族生活を始めている¹¹。

ここで示したように、働き続けるためにはそれが可能となるための生活支援が必要になる。障害者自立支援法による障害福祉サービスが充実することは喜ばしい一面であるが、身近なところでよく知った人たちによる必要な生活支援を忘れてはならない。精神障害のある人の就業には、住居があることや身近に相談できる場、そして具体的な日常生活支援が必要である。このことによって就業できるための生活の安定が図られるのである。

このグループホームに住む20数名のほとんどは生活保護や障害年金の受給者であったが（2006年3月現在）、32,000円の家賃を払いながら家族同士の付き合いで交流を深め、必要な時に相談や支援を提供し合いながら暮らしている。保育園の送迎などは必要に迫られて自発的に発生した支援で、それが生活の助け合いとして定着している。また、大家へ支払いしている人は振込みを使わず職員が直接持参し、利用者の最近の様子を伝えたり大家の意向を尋ねたりして、コミュニケーションを交わすことで双方の理解を深める手段としている。これも重要な地域生活支援への配慮である。

5. 特例子会社への展開と課題

ここまでは「ふれあいセンター」の設立経過や業務のあり方を主に記述してきた。そのことにより「ふれあい工場」は独自の仕組みと仕事を開拓しながら実践をしていることが理解できたと思う。このような実践は障害のある人の福祉に関係する立場から見ると魅かれる一面があり、実際にそれを見ている人たちがあった。それは現在実施しているメール便活動に端を発するが、沖縄ヤマト運輸株式会社が「ふれあい工場」の実践を評価し、「ふれあい工場」が沖縄ヤマト運輸株式会社の特例子会社になる動きが出てきたのである。

5-1 「ふれあい工場」への評価

「ふれあい工場」は設立以来多くの仕事を得てきた。その中の一つでメール便の宅配があり、近年、「ふれあい工場」の行う仕事量と確実さが、沖縄ヤマト運輸株式会社により評価されてきた。その仕事は、ある区域内におけるメール便を毎日宅配するものであり、グループによるローテーションを組まねば土・日・祝祭日を含めて一年中毎日宅配できない仕事である。「ふれあい工場」は関連する小規模作業所にこの業務を委託し、配達区域を広げその日のうちに宅配することで沖縄ヤマト運輸株式会社の信頼を得ていた。また、中元や歳暮の時期には、メール便の他に大きな宅配物を扱うことによって同様の信頼を得て、かつ、自らの利益を上げた。このような経過の中で、「ふれあい工場」が沖縄ヤマト運輸株式会社の特例子会社になることが提案されたのである。

特例子会社とは障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法と記す）第44条に基づくものであり、1987年の障害者雇用促進法一部改正により法律上規定された。日本の障害者雇用率制度では、雇用主に法定雇用率の達成が義務付けられている。しかし、雇用率制度だけでは障害者雇用が進まないので種々の方法が考えられており、その一つが特例子会社制度である。これは一定の条件の下¹²に子会社を親会社と同一の事業体とみなし、子会社で働く障害のある人を、親会社は障害者雇用促進法による雇用率の対象にすることができるというものである。

我が国の障害者福祉施策が不十分な中で「ふれあい工場」は、小規模作業所でもなく福祉法人でもない有限会社の道を選択した。そこで理念を掲げながら精神障害のある人の就業と生活支援を実施し、一つの支援形態を作り上げてきた。そのことが沖縄ヤマト運輸株式会社に認められるところとなり、特例子会社制度の活用ということまで至ったのである。このことは小規模作業所や福祉法人の制度を利用しなくても、精神障害のある人の働く場を作ることができ、そこで就業能力を高め生活支援も提供できるということを証明できたといえないか。有限会社ゆえに仕事を調達しなければならず地域社会の諸組織・会社とのつながりを得たことが、「ふれあい工場」の存在感を増幅させ、新たなステップになったと考えられる。

沖縄ヤマト運輸株式会社と「ふれあい工場」との間に特例子会社に向けたトップ会談が2006年7月に実施された。

それは「ふれあい工場」やそれに関連する小規模作業所の活動を紹介する電子版日刊紙『つぶやき』¹³に載せられ全国の関係者へ知らされた。沖縄県には沖縄ヤマト運輸株式会社の営業所は県内に30ヶ所近く存在するが、もし、すべての営業所で「ふれあい工場」のような取り組みがなされたら、精神障害のある人の就業はかなり広がりを見せることになる。

一つの有限会社から試行錯誤しながらも、上場企業の特例子会社に求められるほどに活動や展開をしてきたことは評価に値するものであるし、今後もまたその発展可能性を期待できるものである。蛇足となるが、有限会社を設立した永山氏は第4回（2003年度）ヤマト福祉財団賞を受賞している¹⁴。早くからその知見と行動が評価されていたといえる。

5-2 慎重な取り組みの必要性

ただし、特例子会社制度は障害のある人から見ると、その親会社の一員となれるというメリットがあるが、一方親会社の法定雇用率をクリアーするための手段として利用されるという懸念もある。特例子会社は独立採算制であるため、特例子会社に雇用される障害のある人はおのずから限定されてくることになる。また、不況の折には一般職員と同様に雇用調整の対象となることも考えられる。特例子会社制度は障害のある人の企業就業を進めていくうえで一つの方法になるといえるが、それまでの親会社との関係性を見極め、特例子会社になる条件を双方が確認しておく必要がある。

「ふれあい工場」の話に戻ると、ここには精神障害と知的障害を併せ持つ人もあるので、特例子会社の対象として除外されるということはない。また、これまでの経験や実績から考えると沖縄ヤマト運輸株式会社は「ふれあい工場」を評価している。このような経過から2006年7月には双方によるトップ会談が既に行われ、その後ハローワーク那覇の指導の下に検討が続いており、双方にとって納得のいくものとなるか注目される場所である。沖縄県では障害のある人にとってまったく新しい形態の就業の場ができるという意味から、今後動向を見守っていく価値がある。

6. 考察

ここまで「ふれあい工場」の設立経過や業務の現状、労働能力と生活の必要性を考慮すること、日常生活支援、そして特例子会社への動きなどについて示してきたが、以下でその実践はどのような意味を持ちどのように評価されるか、また、特例子会社の設立についてどのように考えるかについて考察する。

6-1 評価

6-1-1 障害者自立支援法の影響と今後の実践

「ふれあい工場」では、対象は精神障害のある人で地域も那覇市内の在住者を主にしたものだが、自立と納得のいく社会参加や労働能力と生活の必要性に応じた支援の考え方、既存の福祉施策を利用せず仕事を開拓的に広げていく、規律ある運営などの実践は、独創性や質の高さから我が国の「ベスト・プラクティス」¹⁵に値する実践だと考えられる。しかし、2006年10月31日に成立した障害者自立支援法により関連する施設の再編をやむなくされており、施設の統廃合があったり業務の見直しが行われたりしている。例えば、「ふれあい工場」に関する小規模作業所（「ふれあいセンター」と「なは倶楽部」）は統合しNPOとなり、障害者自立支援法による地域活動支援センター（Ⅲ型）として新たな出発をせざるを得なくなった。これは利用できる施設の減少である。

他方、介護給付と訓練等給付という福祉サービスが導入されたが、「ふれあい工場」ではこのうちのいくつかが既に実践されている。例えば、『市町村審査会マニュアル』（2005：5—6）によると介護給付における行動援護は、「知的障害又は精神障害により……当該障害者等が行動する際に生じ得る危険を回避するために必要な援護、外出時における移動中の介護の便宜を供与する」とある。この内容は、これまで触れていなかったが、「ふれあい工場」では他の小規模作業所（身体・知的・精神）の利用者に対して必要に応じて既にボランティア活動で実践されている内容である。また、短期入所はいわゆるショートステイのことだが、これも利用者が疲れたり家族関係が悪化した

りした時に、賃貸しているビルの空き部屋を利用して実施されてきたことだった。それは「ふれあい工場」ではショートステイと呼ばれる困難回避方法である。本来は家族の事情により利用できるショートステイだが、利用者本人の希望による解決を優先させており、有限会社ゆえに可能となったことで、福祉施策を現実のニーズに合ったものにすべきと提案するに値する実践だといえる。

また、訓練等給付の項目で見ると、就労移行支援や就労継続支援、共同生活援助（グループホーム）は既に実施されているものである。2006年10月にもピアカウンセラーだった利用者が一般就労しているし、その他にも就労移行や就労継続支援の対象者は多い。このような状況から福祉施策に影響を与えるほどの実践を展開していたといえるが、今後は法に基づく報酬方式に変化するので、これまでのフレキシブルで独創的な実践に財政面から微妙な変化を生じさせることが考えられる。

6-1-2 自治体の障害者福祉計画への影響

精神障害のある人の地域生活支援のあり方については、厚生労働省より『精神障害者の地域生活支援の在り方に関する検討会最終まとめ』（2004）（以下、「最終まとめ」と記す）が提出されている。その中で「今後の施策体系の在り方（各論）」の①において、「……、住・生活・活動の総合的な支援体系を整備するという視点が重要である」と記している¹⁶。これは精神障害のある人の住む所や地域生活のための諸々の生活支援、日中活動の必要性について指摘したものである。「ふれあい工場」ではこの点についても既に「今後の施策体系の在り方（各論）」の内容を現実のものとしており、その実践が、今後那覇市や沖縄県が作成する障害福祉計画（障害者自立支援法第77条及び78条）へも影響を与えるものと考えられる。

ちなみに那覇市の障害福祉担当課は、以前精神障害のある人の住居として市営住宅を利用できないかと那覇市住宅課へ相談している。結果は、閉鎖時期が定まっている住宅（短期間だが）についてのみ利用できるというもので、障害のある人の生活に関連する住宅課であっても利用できる施策や制度が少ないことが明らかになっている。2000年4月施行の地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律（地方分権一括法のこと）によって、関連する部局が市民生活を円滑に推進させることになったにもかかわらず、この点では縦割り行政の実態が残っていた¹⁷。しかし、住宅課に相談を持ちかけた那覇市障害福祉担当課の積極姿勢は評価できるものであり、ここで作成される障害福祉計画に「ふれあい工場」の実践が影響及ぼすことは十分に考えられる。

6-1-3 有限会社としての選択と業務のあり方、特有の給与体系

「ふれあい工場」は、精神障害のある人の働く場として自治体による補助金要綱利用による小規模作業所か福祉法人になるかの選択肢しかない時代に、あえて有限会社を選択し独自のシステムで仕事をしながら利用者の就業と生活を支えてきた。その理念は、「自立と納得のいく社会参加」を目指すもので、そのためには利用者全員による徹底した討議や運営のためのきびしい規律も必要だったことが理解できた。賛同する利用者の結束は強く、倫理性も高いものがある。

全国の小規模作業所や授産施設では労働能力に応じて業務を行っても、そこでの収益はその業務を担当したものに分配するというところが多い。高い工賃を得るためにはそれができる労働能力を評価するという背景があるからである。それに比較して「ふれあい工場」の場合は、スタッフの条件も文章化してあり、具体的な給与実態も示され、月額推定額（いわゆる給与）はその人の生活実態に合わせそれに対応しようとするものであることが明らかになった。月額推定額がその人の日常生活を実際に満たしているかどうかはまだ不十分な点があるが、こういった労働と生活実態を考慮した分配の視点は重要である。

また、給与や労働条件のみでなく、グループホームを使用して生活拠点を作ることを重要視していた。就業は重要なことだが、それは安心できる生活拠点が存在しているから可能であることを理解していたからである。

6-1-4 生活支援とは何か、そのあり方を問う実践

谷中輝雄（1996）は『生活支援』の中で以下のように述べている。「生活支援は専門家による一方的な支援ではない。仲間からの支援、仲間に対しての支援という助け合いから、周りからの支え合いを軸にした相互支援までをも

その概念の中に含んでいる。時に専門家、サービス提供者の側も支援を受けることがあるのである。それら相互支援がもたらすものは、各々の人たちの人生の質の向上（クオリティ・オブ・ライフ）という果実である。生活の豊かさを分かち合うことでもある。これらのことを通して、自己の尊厳の回復（セルフ・エスティーム）を手に入れることである。相互援助（セルフヘルプ）や相互支援がもたらすものは、共に生きるという世界の実現であり、人と人との絆を深めることなのである」（谷中 1996：113）。

生活支援というのは単に困ったからそこへの支援という程度のものではない。深い人間の関わりとQOLの向上、人間としての回復や絆を含んだものである。「ふれあい工場」で業務を担当できるためには日常の生活支援が必要である。困った時の相談は当たり前に行われ、それ以外に生活の支障を最小限に抑えるための具体的な生活支援が、先に谷中が示したようにここでは実施されていた。例として多くのグループホームの確保や保育園への送迎などをあげたが、それ以外で日常生活での支え合いも多く存在するし、それを経験したお互いの絆は深いものがある。

「ふれあい工場」で実施されてきた生活支援は、必要だから見るに見かねてのボランティアな精神で実施されてきたことが多かった。それはグループホームの確保についても同様のことが言える。しかし、「ふれあい工場」で仕事をしながら他者の生活支援を継続して実施することは非常に負担を伴うし、本来は障害者自立支援法の下で行政が実施することである。「ふれあい工場」という共に生きる世界であっても、法の下で行政が実施することと、共に生きるメンバーとしてできることを分けることを考えねばならない。時にはその線引きが困難な場合も予想されるが、法に基づく支援と心理的に近いメンバー同士だから可能で有効な支援を見極めながら進めていく必要がある。

また、グループホームについては、諸事情から現在は別のビルに移っている。しかし、ここでも20名近い人々が暮らしており、精神障害のある人の一大拠点となっている。20名ほどの人数で暮らすという展開に「ふれあい工場」の戦略的な一面はあろうが、これを分散し、まちのあちこちに個人単位で、精神障害のある人がつつがなく暮らせるという制度設計や仕組みが求められるのではないか。その理念は、生存権を保障しながら社会や人との関係性を切られないように、インクルーシブであることが重要である。

6-1-5 仕事獲得と賃金保障の困難

社会的に信頼される有限会社であっても、仕事の獲得は容易なものではないことはこれまでも示してきた。例えば、メール便の配達については一日も欠かすことができないので、不定期な出勤配置を組まざるを得なかったり特定の人に業務が集中することもあり、これは仕事の定常性から考えると無理を生じやすい状態である。2006年8月に筆者が訪問した際にあるスタッフは、「時々土曜日でも日曜日もないことがあるので結構きついですよ」¹⁸と洩らしたことがあった。有限会社で一定の給与を保障しようとする労働条件に配慮が必要であるが、今のところ有限会社を継続することに集中していて改善の目途は立てられておらず今後の課題となっている。

また、給与について、月額14万円を目標にしているが常時この額に到達しているものはない。月々の収入も業務に合わせて変化するのでそれによって個人の月額も変化している。「ふれあい工場」の給与体系は良く練られたもので今のところスタッフから強い批判はないが、利用者の目標とする給与の支給は有限会社としての課題であろう。これは精神障害のあるものの低位な階層性を示しているといえる。

6-2 特例子会社になることについて

有限会社「ふれあい工場」による取り組みは、会社法に基づく営利中心で成績主義や効率優先による経営ではない。給与体系のあり方をみてもそれは歴然としていたし、「ふれあい工場」で働いているものは精神障害のある人たちであり、医療が必要で適宜相談支援も必要である。有限会社と名を打っての業務でも、一方で利用者の労働能力を高める努力をしているが、他方で利潤追求よりも生活できるシステムを作っており、厳しさの中にも福祉の要素は残っている。

しかし、もし、特例子会社になると有限会社としての特性に変化が生じ、有限会社だったからできたことや、そのことの良さなどに変更を迫られることが考えられる。ここではそのことについて考えてみる。ちなみに、全国の特例子会社数は、ハローワーク西陣（2006）の『「障害者の雇入れに関する計画」を作成するように命ずる基準』の添付資料¹⁹によると、2006年7月末現在で全国に197ヵ所しかなく沖縄県にはまだ存在しない。法律上規定されて約

20年経過するがいまだに大きな展開を見ないということは、事業主側の都合と障害のある人側の要望とに隔たりが存在することが予想される。そこでここでは、「ふれあい工場」が特例子会社となった場合に予想される利点と配慮が必要な点を考えてみる。なお、特例子会社制度そのものに関する考察はここでは触れず、稿を改めて行うことにする。

6-2-1 考えられる利点

特例子会社は独立採算でありさらに親会社との受注関係が生じてくる。東京経営者協会が特例子会社を対象にした『特例子会社の経営・労働条件に関するアンケート調査』の結果報告（2004：9）によると、業務受注の4分の3以上が親会社からのものであった。その他を受注拡大や新規事業開発でまかなうことになるが、仕事の確保としては安定してくるといえる。それによってこれまでのように新たに仕事を得るための時間とエネルギーを節約することができるであろう。

また、精神保健福祉法第1条の目的には、自立と社会経済活動への参加が謳われており精神障害のある人の社会進出が望まれている。特例子会社は親会社と密接な関係にあり、会社として従業員にも社会にも責任を負った立場にあると考えられ、そこで働くことは精神障害のある人の社会進出といえる。このことは、精神障害のある人も働いている社会の実現、つまりノーマライゼーションの具現化や促進になるものと考えられる。

次に賃金の面から考えてみたい。先の東京経営者協会の報告（2004：64）によれば、特例子会社の社員給与は、身体障害のある人は71.4%が15万円以上であり、知的障害のある人は8.6%が15万円以上で障害種別により格差が生じていた。「ふれあい工場」の目標とする一ヶ月の賃金は約14万円であり、賃金面で今よりも下回るような条件での妥結は考えにくく、目標に近づく可能性がある。

6-2-2 配慮が必要な点

まず、職員選考から考えてみる。2006年の障害者雇用促進法の改正により、障害者の働き方にバリエーションが出てきた。館暁夫²⁰(2006)が作成した資料によると、精神障害のある人の場合、労働時間は週20時間以上30時間未満の短時間労働を0.5人とカウントすることができるようになった。館は、精神障害のある人が雇用率に特例適用されるようになったということ自体が前進した側面であると評価している。

確かにそれは大きな前進だと筆者も考えているが、「ふれあい工場」では週に20時間も働いていなくても「生活に必要であること」の原則に基づき、収入が得られるようになっていた。特例子会社が設立されることでこれまでの仕事のノウハウが崩れ、さらには週に20時間以上働けないものは社員になれないという問題が生じてくる。ここに社員になれる人となれない人が生まれてくるのが考えられる。

次に職員の意識についてである。「ふれあい工場」ではそこで働く職員によって認められたものが準スタッフやスタッフとなり、その中から所長や副所長を選出していた。その経過に自己尊重感を高めていく要素があったが、独立採算制の特例子会社では今までの利用者の意識に変化が生じ、帰属意識が薄くなったり、これまで「ふれあい工場」が築いてきた人と人とのつながりを大切にすることや、メンバー同士へのまなざしが弱められることが懸念される。また、利潤追求や独立採算が目的となると、疾病や障害を併せ持つことが多い精神障害のある人にとってストレスとなり再発や悪化することも考えられる。

また、会社組織である限り人事は重要な要素である。特例子会社になった場合には、親会社が子会社を運営しやすい職員派遣や人事を実施することが考えられる。秦政（2006：72）は、「特例子会社の中には、人員整理の受け皿となってしまっている場合もある」と指摘している。このような事情が「ふれあい工場」で培ってきた個人の意見を反映させる運営に影響を及ぼすことが考えられる。

7. おわりに

1995年8月以来有限会社「ふれあい工場」は、親が生きているうちに「自立と納得のいく社会参加」ができるように、労働能力に応じて働き生活の必要性に応じて収益を分配するという方式を作ってきた。精神障害のある人への施策や制度が乏しい中で、独自の展開と発展を果たしてきた「ふれあい工場」について、その設立経過や仕事の

進め方、職員と利用者の関係性、労働や給与条件について明らかにすることができた。「ふれあい工場」は、より多くの分配ができるように手を尽くしさまざまな努力をして利用者の生活を支えてきたが、平均的な市民生活に比べ分配はまだ十分できていない。疾患や障害があるために一般の仕事に就きにくい事情もあるが、基本的には障害のある人の就労施策の遅れといわねばならず、そのことにより不公平な分配となっているのである。「ふれあい工場」は努力しているがその中だけでの取り組みでは分配に関して限界があり、分配の公平は政策課題として解決されねばならないと考える。

現在は特例子会社の設立について、「ふれあい工場」は親会社である沖縄ヤマト運輸株式会社と協議を進めている。特例子会社になることについては考察の2番目で、当面考えられる利点と配慮が必要な点をまとめた。「ふれあい工場」の経過を多少なりとも知っているものから見ると、特例子会社の提案は精神障害のある人の就業チャンスであるが、諸刃の刃を突きつけられているようなものである。Asahi.com (2006) ニュースによれば、全国的に特例子会社が急増しているという現状があるようだが、それは「障害者雇用率が情報公開の対象になり、法令順守の姿勢が問われるようになったこともあるようだ」という理由によるものだからである。つまり親会社の都合による側面が強いという現実がある。

特例子会社の現状と課題については、特例子会社の全国組織がない上に、詳しい現状や課題を明らかにする調査もない。利用できるものは東京経営者協会の『特例子会社の経営・労働条件に関するアンケート調査』(2004)や秦政(2006)によるもの、『障害者雇用促進法の逐条解説』(2003)などわずかである。そのため、今後の課題は「ふれあい工場」を通じて「ふれあい工場」にとって有利な特例子会社のあり方を追求することや、それまでと異なる分配のあり方から、精神障害のある人の就労について考察を深めていきたい。

注

- 1 呼称については、本稿では精神障害のある人とする。それは日本国憲法の規定する基本的人権を保障され、老若男女が生活する地域で一人の市民としての存在を認められるものという意味を含めている。その定義は『精神保健福祉法』第5条(定義)に規定されたものであること、精神障害者保健福祉手帳の障害状態にあるものをいうが、手帳を保持しているかどうかは問わない。
- 2 1981年からはじまった国際障害者年の間に、我が国では小規模作業所作りが各地で展開されたが、1970年代後半から東京都をはじめ都市部での取り組みで、保健所のグループワーク活動を所外に持ち出し、家族会運営や関係者による運営委員会方式による小規模作業所作りが展開された。
- 3 都道府県で最初に補助金要綱を作成したのは京都府である。1976年8月31日付京都府告示第494号「京都府障害者共同作業所入所訓練事業費補助金交付要綱」である。この要綱に基づき京都府内の市町村で独自の要綱が作成された。1976年以降に他の都道府県及び市町村へと波及していった。
- 4 当時でいう同意入院者(精神保健指定医による診察の結果、入院が必要と判断され、保護者が同意した場合に、本人の同意がなくても入院できる形態のこと。現在の法律でいう医療保護入院のこと)は、本土では入院費を保護者が負担していたが、沖縄県の場合は公費負担であった。
- 5 吉川は、本土復帰に当たり寺島正吾、鈴木淳、秋元波留夫らの提言に触れて、「その提言の根本にある思想は“本土の二の舞にするな”というところにあると考えれば、それはまったくといってよいほど生かされていなかったといってよいであろう。」と述べて、本土復帰以降は沖縄県においても入院中心の精神医療展開が図られたことを残念に思っている。また、島は人口万対精神科ベッド数が本土をはるかに超えていることを嘆いている。なお、精神医療・保健福祉分野において本土復帰したことの評価については、それが本稿の主目的ではないのでここでは詳しく触れない。
- 6 得られた資料や引用並びにインタビュー内容の掲載について、本稿への掲載の了解を得ていることを付記しておく。
- 7 本文中に記したものの他に2本のVTRが参考資料として挙げられる。一つは『納得のいく社会参加』(2002)で、「ふれあい工場」の仕事の様子や役員の役割、利用者としての思いなどが語られている。もう一本は『仕事を作る』(2004)であり、ヤマト福祉財団が小規模作業所や授産施設を対象に毎年開催している「パワーアップセミナー」用に作成されたものである。1万円からの脱出を願い、全国から6つの先進的な実践(障害の種類を問わない)を取り挙げ参加者の啓発を図ろうとするものである。この中に「ふれあい工場」の取り組みも取り上げられている。
- 8 精神障害のある人を支援するための賛同者による当時の支援組織である
- 9 2006年8月のフィールドワークの際に入手した内部資料であり、今後は変化する可能性もありうる。
- 10 「つどい」とは、利用者のセルフヘルプグループであり、1995年2月に沖縄県那覇市に誕生した「ふれあいセンター」の活動の一つで

ある。「つどい」は、ややもすると孤立しがちな利用者が集まれる場、仲間と過ごせる場、意見表明できる場などの要素を持ち、セルフヘルプグループとしての「わかちあい」の場である。また、いくつかの精神科病院の病棟でも入院患者のグループ活動として取り組まれていたり、社会復帰施設でも取り組まれていたりしており、2006年春の時期に沖縄県域で30ヶ所近くの地域や病棟などで実施されている。対象者は精神科を受診しているもの、施設や小規模作業所を利用しているもの、自宅にいるもの、知人友人などから「つどい」の情報を得て参加しているものなどである。統合失調症圏が多いが疾病にはこだわらず、年齢制限はまったくなく幅広い年代の参加があり、障害の程度や参加意欲もさまざまである。「つどい」は実施方法に特徴がある。ここでは開始から終了まで時系列的に示すことで内容とルールを理解を図る。1～2週間に1回開催されているところが多く、開催時間はおおよそ1時間30分から2時間ほどである。その日の「つどい」の司会者が開会の宣言と実施方法を説明する。2006年夏の段階での「つどい」の進行は、i) 参加者の気分調べ、ii) その日のテーマに基づく意見表明、iii) 2分間スピーチ、iv) テーマの募集と次回のテーマの決定、v) 終了の宣言である。参加当初は自分の名前しか言えない人でも慣れてくると、2分間に主張したいことを言えるようになり、そのことが自信につながるが多い。愛称や土地の名前を取り入れて「〇〇のつどい」と表現している。ちなみに「ふれあい工場」では「わんからのつどい」と「なは倶楽部のつどい」があった。わんからとは、当地の言葉で「私たち」という意味である。

11 永山盛秀(2003)「子育ても納得の行く社会参加のひとつ」『Review』No44で紹介された事例である。また、電子版日報『つぶやき』において紹介もされている。

12 一定の要件とは次のとおりである。①特例子会社が株式会社または有限会社であって、親会社が子会社の意思決定機関(株主総会等)を支配していること、②親会社と特例子会社との間の人的関係が緊密であること、③特例子会社における身体障害者及び知的障害者の雇用状況が次のア、イの基準を満たしていること。ア：雇用される身体障害者等が5人以上で、かつ特例子会社の全従業員に占める割合が20%以上であること イ：雇用される身体障害者等に占める重度身体障害者及び知的障害者の割合が30%以上であること、④身体障害者等のための施設の改善、専任の指導員の配置を行っている等、身体障害者等の雇用管理を適正に行える能力を有していること、⑤重度障害者等の雇用促進及びその雇用の安定が確実に達成されると認められること。特例子会社制度は1976年の身体障害者雇用促進法で導入され、1987年障害者雇用促進法により法定化された。

13 「ふれあい工場」はその結成以来、日々の活動実態や精神保健福祉に関する内外のニュースをまとめ、全国の希望する関係者へ送信していた。当所はファックス送信を利用していたが、メール通信が可能となってからその方法を取っている。A4用紙1枚に収まるように編集し毎日送信される。2006年10月からは紙面を改め、「ふれあい工場」に関するニュースと「つどい」に関するニュースに分けて送付されている。

トップ会談のニュースは2006年7月13日付『つぶやき』に載せられたものである。

14 比嘉秀次氏(社団法人 沖縄県精神障害者福祉会連合会 会長)は、次のような推薦理由を挙げている。

「永山氏は、保健所精神衛生相談員として20年の豊富な経験を生かし、精神障がい者の地域生活と就労支援のため献身的に働いてきた人です。’96年、沖縄県を退職し、沖縄県精神障害者福祉会連合会事務局長に就任。通所授産施設と地域生活支援事業を県から受託し、当事者支援の基礎を作りました。’97年には、障がい者が主人公となり、自立と納得のいく社会参加をめざして、グループホーム、小規模作業所、有限会社からなる「ふれあいセンター」を設立。ビル清掃、警備業務、名刺印刷など事業開拓に尽力してきました。また、その活動を週刊ミニコミ誌「ふれあい」に載せ、県内外に発信しています。現在は、「ふれあい」を引き継いだ「わんからセンター」の相談役として、利用者一人一人が確固とした理念を持ち仕事に誇りを持って活動が続けており、その斬新で先駆的な活動が共感を広げております。」

15 世界心理社会的リハビリテーション学会は、1999年に世界で取り組まれている精神障害のある人たちへの実践からベスト・プラクティスを選考した。日本では次の5つの活動が選考された。①帯広・十勝圏域における生活支援——帯広ケア・センターを中心として、②群馬県佐波郡境町の精神保健活動、③「やどかりの里」におけるごくあたりまえの生活の実現を目指す活動、④全員参加と協働の地域支援——JHC板橋の旅路、⑤和歌山市麦の郷の歴史と実践である。

16 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部精神保健福祉課『精神障害者の地域生活支援の在り方に関する検討会最終まとめについて』2004.8.6。つまり、精神障害のある人のニーズとして、住む場・日中活動の場・日常生活支援が必要であると示しているのである。
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/08/s0806-4.html>

17 筆者は2005年8月、那覇市に精神障害のある人の福祉施策に関する調査を実施した。住宅課との関係や部局間の壁などについてはその中で明らかになったことである。

18 2006年8月の訪沖時に、インタビューに応じてくれたスタッフは、その日の業務や職員の割り振りを担当していたが、小規模作業所独自の取り組みと有限会社の業務が重なった場合などには、その調整で苦労したり土日出勤などで業務を担当することもあると話してくれた。

19 2006年9月にハローワーク西陣を訪問し、雇用指導官に特例子会社についていくつか質問した。その際に厚生労働省文書とともにいただいた独自に作成された資料のことである。ハローワーク西陣(2006)『「障害者の雇入れに関する計画」を作成するように命ずる基準』、ハローワーク西陣作成の会社説明用資料。

20 館暁夫(2006)「働き方いろいろ」。館が2006年3月に独自に作成した学習資料である。2006年夏に那覇市地域生活支援センター「なん

くる」や当事者を対象にした学習会の資料として活用されたものである。

文 献

- 東雄司・江畑敬介監修 (2000) 『みんなで進める精神障害者リハビリテーション——日本の5つのベスト・プラクティス』 星和書店
- 半澤節子・栄セツコ・田中英樹 (1998) 「当事者主体で多彩なメニュー」『ゆうゆう』No.34、5-11.
- 秦政 (2006) 『特例子会社設立マニュアル——光と影を検証する』 株式会社UDジャパン
- 吉川武彦 (1979) 『沖縄における精神衛生の歩み』 沖縄県精神衛生協会
- 厚生労働省 (2006) 『市町村審査会マニュアル』 社会・援護局障害保健福祉部
- 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部編 (2003) 『障害者雇用促進法の逐条解説』 日刊労働通信社
- 永山盛秀 (2003) 「子育ても納得の行く社会参加のひとつ」『Review』No.44全国精神障害者家族会連合会、34-35.
- 仲村永徳 (2000) 「沖縄の地域精神保健福祉の現状」日本病院・地域精神医学会『病院・地域精神医学』43-3 (通巻第141号)、286-289.
- 栄セツコ・半澤節子・田中英樹 (1998) 「家族会の熱意でできた授産施設」『ゆうゆう』No.34、12-14.
- 栄セツコ・半澤節子・田中英樹 (1998) 「主婦のセンスを生かした作業所」『ゆうゆう』No.34、15-18.
- 栄セツコ・半澤節子・田中英樹 (1998) 「診療所が支援するレストラン」『ゆうゆう』No.34、24-25.
- 鳥成郎 (1997) 『精神医療のひとつの試み』 批評社
- 田中英樹 (2001) 『精神障害者の地域生活支援』 中央法規
- 東京経営者協会 (2004) 『特例子会社の経営・労働条件に関するアンケート調査結果報告』 東京経営者協会
- 谷中輝雄 (1996) 『生活支援』 やどかり出版

資 料

- Asahi.com 「障害者雇用数を「連結決算」特例子会社が急増」、<http://www.asahi.com/business/> 2006.11.2
- 電子版日刊紙『つぶやき』、『有限会社「ふれあいセンター」を沖縄ヤマト運輸(株)の特例子会社に』、『ふれあいセンター <http://fureai.ti-da.net/> (2006.7.13)
- 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部精神保健福祉課 『精神障害者の地域生活支援の在り方に関する検討会最終まとめ』 <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/08/s0806-4.html> (2004.8.6)
- 永山盛秀 (2003) 「第4回ヤマト福祉財団賞」詳細は以下のURLで紹介されている。
<http://www.yamato-fukushi.jp/aboutus/activities/2003/1211.html>、2003.12.11
- NPOストローク社 (2002) 『納得のいく社会参加』(「ふれあい工場」に関するドキュメンタリービデオ)、NPOストローク社
- ヤマト福祉事業団 (2004) 『仕事を作る』(ヤマト福祉事業団主催の「パワーアップセミナー」で使用され記録ビデオ)、ヤマト福祉財団
- 有限会社「ふれあい工場」(2006) 『「ふれあいセンター」の給与条件』 有限会社「ふれあい工場」

A Study of Work and Living Support for People with Mental Illness by “Fureai Kohba” in Okinawa Prefecture

SUGIHARA Tsutomu

Abstract:

As legal workplaces for people with mental illness, there are community workshops and social work facilities. Fureai Kohba is a unique liability corporation which has developed creative work and living support arrangements that go beyond these facilities. Fureai Kohba, established in August, 1995, in Naha City, Okinawa, has performed a great and creative role in carrying out active social participation and independence for people with mental illness. For example, under the system of Fureai Kohba, participants work according to their work ability, but they receive their wages according to the needs of their lives. Moreover, Fureai Kohba can not only provide residences and places of activity but provide daytime consultation about everyday life as well. These unique practices led Okinawa Yamato Transport Co., Ltd, after an evaluation of Fureai Kohba, to invite the organization to become the company’s exceptional subsidiary.

In this paper, first, I will clarify and evaluate the establishment and duties of Fureai Kohba, the contents of its living support system and current problems. Then, I will look at potential advantages and problems concerning the exceptional subsidiary.

Key words : exceptional subsidiary, work support, living support, the user subject, social participation