

オーストリアにおける障害者の職業的インテグレーション

—福祉事業団の精神障害者就労支援システム—

小 田 美 季

要旨 障害者自立支援法実施に伴い、障害者施策の3障害一元化、就労支援の抜本的強化等が進められている。精神保健福祉法に含まれていた精神障害者福祉に関する内容は障害者自立支援法に移行し、その中で精神障害者に関する就労支援も行われるようになった。このような状況下においては、3障害の中で後発であった精神障害者の就労支援のあり方が問われているとも言える。本稿では、就労の重要性を謳い、就労支援が図られているオーストリアのオーバーエステライヒ州において精神障害者の幅広い就労支援を提供している福祉事業団の就労支援システムを現地調査や文献から明らかにし、日本の状況への示唆を得ることを目的とした。就労の目標のもとでの相談・訓練・職業仲介を通しての当事者のインテグレーションの促進、居住地での当事者支援への移行に関する日本との相違点・類似点とともに職員の専門性に関する示唆について指摘した。

キーワード 職業的インテグレーション、就労支援

1. はじめに

人は何のために働くのかという問いを含んだ就労観の問い直しを現代の社会状況が人々に迫っているという声もある¹⁾。手塚は、知的障害者の働くことの意義を次の6点に整理している；経済生活、社会とのつながり、健康なリズムのある生活ができる、周囲からの承認、人間関係の広がり、自己実現²⁾。そして、働くということ、職業に就くということが本人にとっての豊かな生活をつくる有力な手段の一つであると指摘している³⁾。これらは、障害の有無にかかわらず一般的に言えることでもある。

昨年から本格的に動き出した障害者自立支援法では、「就労」の重要性が強調されている。たとえば、就労支援の抜本的強化が障害者自立

支援法のポイントのひとつに挙げられている。障害福祉サービスの基盤整備の基本的考え方、特に就労関連においては、障害福祉計画策定にあたって福祉施設から一般就労への移行を進めるとともに、福祉施設における雇用の場（雇用型就労継続支援）を拡大することとしている。精神保健福祉法に規定されていた精神障害者社会復帰施設の中で就労関係としては、授産施設と福祉工場があった。しかし、これらは、身体障害者や知的障害者の授産施設・福祉工場と比較すれば歴史的に後発であり、数も少なかった。この状況から今後どのような方向に就労支援促進が図られるかはまだ手探りの状態である。

日本の状況と比較して他国ではどうであろうか。国際比較の対象として紹介されることの少

ないオーストリアでは就労支援がどう展開しているのだろうか。オーストリアは連邦国家であり、州によって障害者施策には大きな差異がある。オーストリアの中で社会（日本で言う社会福祉）の分野で先進的な州はオーバーエステライヒ州である。オーバーエステライヒ州では、障害者福祉分野は身体障害者・知的障害者と精神障害者の2領域に大きく分けられる。精神障害者福祉領域においても職業的インテグレーションに関する多種の施設がある。そのすべての種別をもつのが福祉事業団「プロメンテ・オーバーエステライヒ」である。

この事業団では、法定化された施設だけではなく、新しい取り組みにも常に挑戦している。言い換えると、この組織の状況分析によって、州の障害者施策だけではなく精神障害者の就労支援の新傾向が把握できる。本稿では、精神障害者福祉領域での最大規模組織「プロメンテ・オーバーエステライヒ」の就労支援システムの現地調査内容の分析を通して、日本の状況への示唆を得ることを目的とする。

II. 福祉事業団「プロメンテ・オーバーエステライヒ」とは

1. 歴史

現在の福祉事業団「プロメンテ・オーバーエステライヒ」の基盤となる団体は1965年に設立された。その設立委員会は1964年に組織された。そこで検討された団体設立の目的は精神疾患や重複障害を持つ人々の状況の改善に置かれた。その背景には2つの要因があった。1つは、1950年代末からの新しい精神疾患治療薬の導入により退院の可能な人々が出て患者に対する不安や偏見が社会に存在することであった。も

う1つは、精神疾患を持つ人々や知的障害を持つ人々への犯罪行為のあったナチズム時代の過去の克服であった⁴⁾。

設立委員会及び団体設立後の理事会には、精神医療、政治、教会、労働者、経済の各界の有名な代表者が名を連ねていた。また、団体はこの決定機関と啓蒙活動を通して当事者への社会の偏見の改善を試みた。これら当初の状況は、現在も続いている。歴代の理事長はリンツにある州立精神科病院の医師がなり、州政府、州立精神科病院との連携は現在も強力である。さらに、心理社会的ハンディキャップを持つ人々を支援して人権の尊重や彼らの社会的地位の改善や保障を達成させることを事業団の目的としてあげている⁵⁾。

1965年の開設後の重要な取り組みとして、相談業務の開始があった。団体の当時の所在地は急性期治療対応のためにオーバーエステライヒ州によって州都リンツに開設された州立精神科病院にあった。この州立精神科病院で1967年に退院準備と個人の状況の社会的側面の調整をこの団体のソーシャルワーカーが開始した⁶⁾。このような相談業務だけではなく、以下の活動が徐々に拡大された。

依存症関連については、1960年代後半から州都リンツを中心とした薬物依存の青少年についての対応の必要性が問われ出した。その結果、1971年に麻薬依存症のための外来が設けられた。退院後の患者については、1976年に集いの場であるクラブが、1979年に住居が設けられた。また、退院後の当事者への個人的支援を行うボランティアグループの最初のグループが1979年に組織化された。1980年代には、1983年に職業訓練による就労への道が、1989年に就労に至らない当事者への日中活動

の場が開かれた⁷⁾。この間、1986年には事業団の所在地が州立精神科病院からリンツ市内中心部に移転した⁸⁾。1990年代は今まで設立された施設類型ごとの量的拡大の時期であった。2000年には当事者の自助・相互支援を促進するクラブハウスがリンツに設立され、その後3年間に3箇所が新設された。2002年には精神科リハビリテーションの専門センターの設立、2004年には青少年に関する領域の拡大が始まった。さらに、2005年前後から4つの子会社（Töchterunternehmen）が設立された。これは現在提供している精神保健福祉サービスの枠を超えた活動の展開（例：不動産会社）や他の州の福祉事業団との提携促進（例：精神科リハビリテーションセンターの拡大）のためであった。

設立から40年が過ぎる中で、職員数も変化してきた。設立当初から1971年までは2名の職員であった。それが活動の場の広がりによって1985年以降職員数は大幅に増加していき、1995年には400名に達し、1998年には800名を、2004年には1200名を超えた⁹⁾。この事業団では、時代の要請に応じて施設・職員の量的拡大と質の改善が図られてきたといえる。

2. 組織の現状と課題

前節で述べたように「プロメンテ・オーバーエステライヒ」は設立後40年以上の時の流れの中で大規模化した。現在の専門領域は以下のように9つに分類できる：

- ・心理社会的相談
- ・住居
- ・依存症関連（住居・相談）
- ・職業的インテグレーション
- ・日中活動の場

- ・青少年
- ・医学的リハビリテーション
- ・クラブ・クラブハウス
- ・ボランティアによる支援

ただし、医学的リハビリテーションについては他州にある福祉事業団と共同出資で有限責任会社が設立されるので、今後はそちらへ移行していく。

住居・依存症関連（住居・相談）・職業的インテグレーション・日中活動の場・青少年・医学的リハビリテーションといった受け入れ枠のある6領域では、2006年に1,285名の定員枠があった。全専門領域（9領域）でのサービス利用者数は2006年においては23,474名に上る¹⁰⁾。前年の利用者数25,050名¹¹⁾と比較すると1,500人以上減少している。この10年間常に利用者数が増加し続けてきて、初めての減少である。この原因は人的及び財政的資源の不足にあると事業団では分析している¹²⁾。

社会分野において予算の削減がオーストリア国内でも進む中で、社会分野への理解のあったオーバーエステライヒ州も例外ではなくなった。その結果、この福祉事業団にも予算削減の波が来ている。その中で利用者及び職員の満足度を踏まえた質の確保と経営の安定を考慮しなければならない状況となっている。

3. 職業的インテグレーションに対する考え方

事業団の「職業的インテグレーション」のパンフレットに述べられている考えは、以下のように整理することができる。

働くことは、より行動的・自立的・自己意識的な人として自分自身を感じることでできるための最も重要な過程のひとつと捉えられる¹³⁾。収入を得る仕事は、人生において相対的に高い

価値を置かれている。生活に潤いもたらずような社会的なかかわりは仕事を通じて得ることができる場合もある¹⁴⁾。

しかし、仕事を持つ者は、間近に迫った期限による圧迫感、返答や支援の欠如、不確かな労働状況、高まる社会的流動性等により職業生活においてストレスを受けている¹⁵⁾。業績や平均以上の自己投入といったことを仕事において個人に求める度合いも上がっている。業績を示すことができない者は自分の職を失い、それによって社会的承認を失うことになる¹⁶⁾。誰もがこれらに遅れずについていけるわけではない。職場における過剰な業績の圧力や過少な要求、あるいは職業的ストレスや職を失う恐れは、精神疾患を引き起こすことや既に生じた病状の悪化へとつながる¹⁷⁾。

「プロメンテ・オーバーエステライヒ」は失業と精神疾患という悪循環を突き破るために、多種多様な職業的インテグレーション施設を創設してきた。どの施設においても心理社会的課題を抱える人に再び職業生活に定着する可能性を提供している¹⁸⁾。職業的インテグレーションにおいては、職場での日々の仕事をこなせるために必要な能力を再び当事者が持つことを目的としている¹⁹⁾。職業的インテグレーションの実践では、一般就労におけるストレスへの準備をするために、当事者の業績能力と企業的要求の均衡をとりながらの対応が行われなければならない²⁰⁾。

仕事の重要性、仕事を巡る現代社会の歪み、職業的インテグレーションに関する上記の考えに基づき、就労支援が実施されている。この就労支援システムの実際について、現地調査を踏まえた内容を次章で整理・分析する。

III. 福祉事業団「プロメンテ・オーバーエステライヒ」の就労支援システム

1. 調査の目的・方法・対象

1) 目的

オーストリアにおける障害者、特に精神障害者の職業的インテグレーションの現状と課題について把握する。

2) 方法・対象

① 方法：オーストリア・オーバーエステライヒ州にある心理社会的障害を持つ人々を対象とした大規模福祉事業団の施設訪問において、施設長もしくは担当責任者等のスタッフを中心に聞き取り調査を実施した。複数のスタッフが在席した場合もあるが、ほとんどの場合、スタッフと1対1の面談であった。施設概要について説明を受け、疑問点は適宜質問し、さらに現状と課題について内容を深める方向で話し合いを行った。これらに加え、収集した文献・資料（パンフレット等）によつての聞き取り内容の補いも行った。

② 日程・対象：以下の調査期間は、職業的インテグレーションに関する施設だけではなく、他の領域（例：日中活動の場）の訪問も行った。しかし、本稿では職業的インテグレーションに関する施設に限って整理・分析した。他の領域に関しては別途整理・分析を行う。なお、職業的インテグレーションに関する施設は州全域に広がっている。しかし、筆者の交通の便との関係から、訪問調査施設は1箇所を除き、州都リンツ及びその周辺地域にある。

第1期 2006年2月6日～2月14日

第2期 2006年9月18日～9月22日

第3期 2007年9月13日～9月21日

2. 調査結果

福祉事業団「プロメンテ・オーバーエステライヒ」の職業的インテグレーションの専門領域では、相談、職業仲介、訓練等の就労に関するサービス提供を州の34地域で提供している。そのサービス内容を5つに分類し、以下に提示していく。

1) 職業訓練センター(Arbeitstrainingzentrum Oberösterreich:略称ATZ OÖ.)

① 成立史

1983年に最初の職業訓練センターがリンツに開設した。設立に至るまでには、この福祉事業団以外の動きもあった。1970年代後半にリンツで、身体障害者と同等のリハビリテーションの機会獲得や精神障害者の社会的不利な状況の克服のために地域の作業グループができ、精神障害者の職業リハビリテーションのコンセプト作りがなされた。この作業グループの活動には、リンツの職業訓練・リハビリテーションセンター、州立精神科病院、州政府等も協働の状況にあった。しかし、財政的困難からコンセプトの実現には至らなかった²¹⁾。

1970年代末にヨーロッパにおける精神医療改革の状況に関する国際会議が開かれた。それへのオーバーエステライヒ州からの参加者は、精神障害者がマージナルグループの中でも悲惨な状況に置かれていることを確信した。その状況の打破のため、上記の作業グループが目標としていた精神障害者の社会的・職業的インテグレーションや障害者と非障害者の平等化といったことをもう一度実行に移そうという思いを強めた。そして、当事者への要求の適正量を考慮した段階を追ったりハビリテーションの大まかなコンセプトを作った。その際、本稿で取り上

げている福祉事業団がプロジェクトの企画・実施に立ち会った。このプロジェクトの実施には、福祉事業団の理事会メンバーの労働行政機関(連邦政府管轄)や州政府の代表者との密接な関係が助けとなった。さらに、次のような2側面からの関心も寄せられた：

- ・労働行政と社会保険の保険者の利益：職業訓練を通じて精神障害者の仲介の可能性を高めることにより、精神障害者のリハビリテーションを通じた労働市場政策的目標を達成する。
- ・精神医療改革の利益：病院外における精神医療的予防とアフターケアの改善との関連から、職業的リハビリテーションは重要な価値がある。

これらの2側面からの関心も福祉事業団のリハビリテーション施設設置の動きと合致した。このような流れの中で、オーバーエステライヒ州における精神障害者の職業的リハビリテーションのための理想的な基盤が築かれた²²⁾。

1982年初めにはこの福祉事業団がプロジェクトを全面的に請け負った。それとともに、財源の確保の交渉が連邦担当省と続けられ、見通しが付くこととなった。1982年末には、連邦担当省から職員予定者までを含む代表団が内容面に関する視察を西ドイツ(当時)で行った²³⁾。以上の経過を辿り、1983年職業訓練センター開設に至った。

② 現状

2005年において、オーバーエステライヒ職業訓練センターは11訓練施設を持ち、その総定員数は111名である²⁴⁾。訓練施設は州内各地にあるが、リンツ及び周辺部が訓練施設のほぼ半数を占める。心理社会的課題を抱え失業中もしくは失業の恐れのある人で、(再)就職を望む者

が利用できる。ただし、受け入れに際しては、希望訓練施設での面接（当事者の希望と提供サービス内容とのすり合わせ作業）、居住地の労働市場サービス（Arbeitsmarktservice；日本の公共職業安定所に相当）への申請が必要である。労働市場サービスの決定には提出書類のひとつである精神科医の鑑定書も考慮される。

訓練期間は試用期間3ヶ月を含む15ヶ月である。1週間の訓練時間は38時間で、これは1週間の法定労働時間と同じである。訓練の目標は、今後の職業に関する目標設定、職場での態度・対応の訓練、専門知識の獲得・更新、自分の問題・課題の克服、適切な職場探しに置かれている。この目標達成のために、個人状況の分析、個別及びグループ面接、個人的問題の支援、社会的能力の訓練、求職活動の訓練、企業実習と実習支援といったサービスを訓練施設では提供している。訓練に対しては、専門技能担当者とソーシャルワーカー等の専門チームが対応する。訓練施設によって職域・訓練内容が異なっており、それに伴い、専門技能担当者の専門領域も異なっている。

運営資金は、オーバーエステライヒ労働市場サービス、社会保険の保険者、ヨーロッパ社会基金（Europäischer Sozialfonds：略称ESF）からの資金と自己収益によって調達する。自己収益、訓練生の訓練の一環、そして地域への啓発活動を兼ねて、各訓練施設は取り組みに工夫をこらしている。11訓練施設のうち訪問した3施設では次のような取り組みをしていた。

- ・職業訓練センター「ブッフプルス」：グラフィックデザイン印刷、製本、本の修理、アルバム・メモ帳等の作製等を行っている。書店「ブッフプルス」を一角に設けている。これは一般市民向けとして大事な

窓口となっており、子供向け・大人向けの読書会もそこで催している。精神障害に関する専門書だけではなく、絵本・児童書も置いており、親子で本を探せるスペースも作っている。また、安売り期間（50%引き）の設定や注文のためのカタログ作成等も行っている。

- ・職業訓練センター「ウェッブアート」：機織りによるじゅうたん、マット等の作製をしている。個人からの受注も請け負っている。見本市等への出品も行っている。見本市では、利用者と職員1名ずつがブースで対応する。見本市に出展することは収入源でもあるが、一般への広報・新規の客の獲得や当事者の他者とのコンタクト形成に役立っている。
- ・職業訓練センター「ツヴァイクシュテレシュヴァイガウ」：庭仕事、植木・草花の苗作りを訓練する場であるが、販売にも力を入れるなど昨年、体制の組み直しが行われた。この職業訓練センターの今後の方針は、庭仕事だけではなく、生産物の販売（売る行為を通して、人とのコンタクト、計算、店の装飾等を学ぶ）や食堂の仕事（午前中は調理担当者がいるが、午後からは自分たちでする）、施設内の敷地整備（自分たちがゆったりと過ごせる場所作り）、地域から委託のあった仕事（例：役所から委託のあった道路の植え込み、学校の草木等の手入れ）も行うというものである。これらは今までも実践されていた。今後は、各作業内容と目的や作業の関連性・全体像を訓練生・スタッフともにより明確に意識した上で実践に移していく。

以上のような実践を展開している職業訓練セ

ンターに対しては、自己収益以外の運営資金の中で最も多い額を提供している労働市場サービスからの要求がある。労働市場サービスからの要求数値は訓練期間後の就職斡旋成功率（就職後3ヶ月以上就労継続）40%である。オーバーエステライヒ職業訓練センターの実績は55%に達している。

2) 授産施設 (geschützte Werkstätten)

1980年代後半に、精神障害のある女性の一般就労を支援する縫製工場「フィリーノ」がリンツに開設された。当初は3年の雇用契約が結ばれていた。この3年という期間は女性たちが安定するためには適切であった。その結果、彼女たちの一般就労へのインテグレーションは容易であり、就労継続も可能であった²⁵⁾。1990年代には州内に2箇所の工場が増設された。

2000年代前半は、作業着の縫製を行うこの施設における雇用契約は原則1年、必要な場合は2年までの1年間の延長が可能であった。この間に縫製工としての技能習得、作業面及び社会面における能力の向上、当事者の心理社会的状況の安定等を目的とした訓練や個別面談のサービスが当事者に提供されていた²⁶⁾。2005年の定員枠は3工場合わせて30名、延べ利用者数は53名であった²⁷⁾。この延べ利用者数には、一般就労に移行していった者、現利用者、途中中止者を含む。2005年の一般就労への仲介率は43%であった。

2006年1月1日から、縫製工場「フィリーノ」(3工場)は授産施設へと組織変更された。この背景には、資金調達的面と雇用期間限定による当事者の不安定さの面があった。特に後者の面において、1年間の期間限定では一般就労が難しいことや一般就労しても仕事が続けられな

いこと、当事者の状況の不安定さからくる製品生産の見通しのつきにくさが見られた。そこでこの施設の再構築を州が行った。現在は健康状態から一般労働市場で働くことが難しい女性を期間を限定せずに受け入れている(精神科医の鑑定書が必要)。受け入れが女性のための理由は次の2つである：

- ・男性から暴力を受けてきた経験のある女性が多いので、女性だけの方が精神的に安定する。
- ・女性の場合には縫製での就職が可能な場合もある。

2005年末の受け入れ数は28人であった。2006年1月からは行政機関の決定が必要で、28人中12人の受け入れが許可された。2008年までの受け入れ枠は44人であり、筆者が訪問した2006年9月現在では17人が働いていた。

健康状態による配慮はあるが、1週間の労働時間の基本は月曜から金曜13時までの38時間に設定している。作業内容はユニフォーム(例：エプロン、様々な作業着)に関する型紙裁断、ミシンでの縫製、品質チェック・包装である。これらは3工場で役割分担している。病院、老人ホーム等でユニフォームが必要な場合、見積もりを他の業者と競争し、注文を獲得している。この顧客獲得は施設長の役割である。現場では生産担当専門職員、個別的問題や職業仲介担当のソーシャルワーカーがチームを組んで支援を行っている。現在の問題点は、利用者の給与の低さである。一般就労で同じ仕事をした場合の給与水準の方が高いと言える。また、他の授産施設と比較しても、給与は低く、他の授産施設の水準に到達することが目下の目標となっている。

3) 職業支援 (Arbeitsassistenz : アルバイトアシスタント)

① 成立史

職業支援 (以下ドイツ語からの「アルバイトアシスタント」を使用) は、精神疾患や過度のストレスを抱え危機状態にあるような心理社会的課題をもつ人が仕事を求めている、仕事を失いそうなときに相談にのったり、支援したりする施設である。

1992年から1994年8月まで、障害者の職業支援に関するプロジェクトがオーストリアでは、オーバーエステライヒ州とニーダーエステライヒ州で実施された。オーバーエステライヒ州では、福祉事業団「プロメンテ・オーバーエステライヒ」が旧称「プロメンテ・インフィルミス」を用いていたとき²⁸⁾にプロジェクトの実施を行った²⁹⁾。

この福祉事業団は、プロジェクト終了後も、1996年から1998年にかけて、事業団の教育施設での職業支援担当者へのカリキュラム開発(「相談と仲介の専門知識」、心理社会的問題に関する企業相談のプロジェクト等)を実施した。また、同法人内に職業的インテグレーションに関する他施設を抱えることから、それらとのネットワーク作りも積極的に行われた³⁰⁾。

2005年実績では、利用者718名、支援回数10,172回にのぼる³¹⁾。2000年以降、州内の各地域で相談が受けられるようにとの地域化が図られている。この事業団が州内で持つアルバイトアシスタントは2007年7月現在で7箇所である。

② 現状

「アルバイトアシスタント・リンツ」で2006年2月の訪問の際に聞き取った内容からアルバイトアシスタントの状況を見ていく。

「アルバイトアシスタント・リンツ」では、職員10名(内8名常用雇用、2名半日雇用)が勤務している。職員は精神科領域と自分の専門領域(例:繊維に関わる職務や事務職等企業に置かれている職域)の2つの職業教育を受けた者が採用されている。ここの運営費用は主として連邦社会省と労働市場サービスから提供される。

心理社会的ハンディキャップを持った人(例:精神疾患をもつ人、ストレスでダメージを受けている人)で職を探している人や職場で困難な状況にいる人に対する職業支援の内容は次の2つに大別できる:

- ・就職先探しの支援
- ・現職の確保の支援

まず、就職先探しの支援は原則として最長1年である。就職後も最初3ヶ月が試用期間の場合が多いので、3ヶ月アフターケアを行う。アフターケア期間は、原則として勤務終了後約1時間の面接を1週間に1回行う。職業仲介に関しては性別による傾向がある。女性の就職斡旋はパートタイムが多い。35歳以上、特に45歳以上になると就職斡旋が難しい。男性の就職斡旋は50歳以上になると仲介が難しい。男性の場合、女性に比べて家計の維持のため、常用雇用を望む。女性に比べて常用雇用への仲介は多いが、女性はパートタイムへの仲介が多いため、職を見つけるのは男性よりも早い場合が多い。一般雇用が難しい場合、職業訓練センター・保護雇用・日中活動の場を紹介する時もある。これは本人にとって段階を追いながら一般就労に行くことが望ましい場合である。しかし、このような当事者中心の段階を追った支援よりも、行政側は就職件数を重視する。

次に、現職の確保の支援であるが、この相談

は本人、職場からの以下の2種類がある。

- ・本人からの相談：職場に知られたくない場合は、後方からの支援として本人との面接などの時間をとる。本人が同意する場合は、職場の人事担当者等と話し合いの場を設定し、その時にアルバイトアシスタントの職員が同席する場合もある。
- ・職場からの相談：従業員の様子に変調がみられるが、解雇はなるべく避けたいと人事担当者や経営者からの相談もある。雇用者側から問い合わせのある場合は、以前アルバイトアシスタントと関係があったとか、個人的関心を職場の精神保健の領域に持っていることが多い。本人と職場側が話し合っていない場合は、話し合うことを勧める。場合によっては、話し合いの場にアルバイトアシスタントの職員も同席する。その上で、職場の環境の調整（キーパーソンの配置、配置転換、労働時間の短縮等）を行う。

職業仲介と現職の確保に関する成功率は約55%に達する³²⁾。行政側はこの成果に満足しているが、職を失いそうな状況にある人の現職の確保よりも何人就職させたかを重んじる傾向がある。一度職を失い再度職を得る難しさや当事者のエネルギーの消耗・過大なストレスを考えると、現職確保のための環境調整による支援の重要性が今以上に認識されることが大切である。

4) ソーシャル・ファーム (soziale Firmen, sozialökonomische Betriebe)

今までのオーストリアでの支援は当事者が自分の住んでいるところではなく、施設のあるところに移動するという方法を用いていた。した

がって、当事者が地域とつながりのなくなる傾向が強かった。この傾向を変えて、当事者が自分の居住地において働く場をもてるようにするための試みとして、2003年からソーシャル・ファーム³³⁾が始まった。実践を始めたソーシャル・ファームには2種類ある。1つは高齢者施設内のカフェであり、もう1つは簡易郵便局である。カフェと簡易郵便局の現状については、訪問先での見聞を中心に述べていく。

まずカフェであるが、2007年9月現在3箇所にある。訪問先のカフェは、3箇所の内で最初に開設された。このカフェはリンツ市内にある高齢者施設の2階に2003年にオープンした。高齢者施設は6階建てで2～6階に入居者の部屋がある。2階には、カフェの他に美容院・フットケア・マッサージの各店舗も入っている。この高齢者施設が開かれるときに施設長からカフェ開設の話が福祉事業団にあった。2003年8月の開設より4年が経過した。カフェを訪れる客は高齢者施設利用者・訪問者、他の店舗の従業員・客等である。働いている当事者は5名である。1年間（半年の延長可能）の期間限定で、週38時間（当事者の状況によって20時間/週、25時間/週）の労働契約を結ぶ。基本的には品物の購入等ほぼ全てを当事者が行い、土・日を含めてシフトを組んでいる。事業団の職員はソーシャル・ファームの総括責任者のみで、この責任者が当事者へ過剰な負担がないか等の配慮、ここを終えた後の就職先の相談等行う。開設当初の難しさは、高齢者施設の利用者の状況を把握せず、飲み物を提供して、帰宅後介護上のトラブルが発生するなどにより介護職員との齟齬があった。しかし、情報交換により信頼関係が構築されて、現在高齢者施設職員との関係は良好である。高齢者の精神障害者への偏見

も当初は強かったが、当事者の状況を見て変わってきた。当事者にとって肯定的な点は、収入を得る機会、偏見の除去（当事者の働く姿が一番の啓発活動）、生活の安定（リズムのある生活や他者とのコミュニケーションのとり方を学ぶ）である。4年間の実践を通して、精神障害者と高齢者との組み合わせの良さが指摘できる。高齢者のゆっくりとした、時間的余裕のある状況が、当事者のテンポで仕事ができる環境を作り出している。

次に簡易郵便局であるが、カフェよりもほぼ2年遅く、2005年から実践が始まった。郵便局の合理化の中で閉鎖の危機にあった郵便局を地域に残すために、地方自治体（日本でいう町村レベル）・郵政局・福祉事業団の協力で実現したソーシャル・ファームである。2007年7月現在市内4箇所の簡易郵便局の責務を担っている。訪問先の「ポストパートナー・ノイツォイク」では、預金業務を含む郵便局窓口業務には当事者1名、職員1名の必ずペアであったり、企業への集配業務も行っている。さらに、郵便局内では福祉事業団の職業訓練センターの製品や自分たちの手作り布バックの展示・販売、絵はがき・くじ販売、依頼によるアイロンがけ、コピーサービス、立ち飲みコーヒー等収益を得る手段とともに地域住民が来やすい環境を整えている。職員は3名で、3名合わせて60時間の労働時間配当がなされている。この60時間を3名の職員で振り分けて、2名でペアの勤務ができるように調整するわけである。開設前の構想段階では雇用通過施設としてのソーシャル・ファームであったが、現在は日中活動の場（無期限）・過渡的雇用の場（1年後、一般就労仲介）・個別促進プログラムの場（年金か職業訓練センターかの選択期間6ヶ月）といった3類

型の当事者が集う場となっている。したがって、上述した地域住民への提供サービス内容の一部（例：手作り布バック、アイロンがけ）やクリスマス市への出店というのは、地域住民とのかかわりを深めるという意図からだけではなく、当事者のできることをさがし、日中活動の場をともに作り上げる中でできあがってきた。

上述した2種類のソーシャル・ファーム（カフェと簡易郵便局）の目標は、当事者の住む地域で働く場を作ること、地域の偏見をなくするための啓発活動といった側面では成功している。しかし、財政面では苦しい状況がある。ソーシャル・ファームは、オーストリアでは法的には規定されていない。肯定的に考えると、提供サービス等の裁量幅は大きい。だが財政的基盤は弱く、運営資金のほとんどは自分たちの売り上げから捻出していかなければならない（たとえば、例に挙げたカフェの場合、約70%が自己資金）。この点に関しては、各ソーシャル・ファームの責任者からの声が事業団本部に届いており、検討事項となっている。

5) その他

福祉事業団に関連する他の取り組みを以下に2つ挙げる。

まず、連携プロジェクト（Verbundprojekt）であるが、1996年からコンセプト等の準備が開始され、1997年2月から実施された。限定契約として最長1年の職場をこの福祉事業団内で提供している。この期間に、再び就労へ向うための心身の調整、働くことのリズムの獲得、今後の見通しの把握等を当事者が行えるように配属先の福祉事業団内の担当部署の職員が支援する。2005年の実績としては、77名がこのプロジェクトの対象となり、このうち39名が既にブ

プロジェクトを終了している。一般就労への仲介率は43%にのぼる³⁴⁾。

次に、職業紹介財団 (Implacementstiftung) であるが、これは福祉事業団の姉妹組織で2005年から活動を開始した。最長3年の訓練期間に企業実習を含む職業訓練を行い、当初企業が望んだ人材の養成をする。最初に当事者 (将来のその企業の職員)・企業・財団で文書契約をする。この契約により、企業実習先だけではなく、就職先の確保をしたことになる。職業紹介財団のサービスを利用できるのは、障害程度の制限もあるが、それに加えて当初の契約通りの訓練を比較的自立して行えるほど状況が安定し、職場に必要な知識・技能を習得することにより労働市場へのインテグレーションの可能性が見られる人である。財団を活用した再就労システムというのは、オーストリアでは約25年来存在する。ある大企業が経営危機のときに半数の労働者の解雇を行わなければならなかった。彼らを救うために財団を作り、他職種などへの訓練を行い、再就職支援を行ったことから始まる。この方法を障害のある人に活用したのが、職業紹介財団「プロ・ジョブ」である。福祉事業団「プロメンテ・オーストリア」も一企業として職場を提供している。

上述した2つの取り組みのうち、職業紹介財団の取り組みはまだ2年程度であり、成果については今後明らかになっていく。

3. 考察

1) 職業的インテグレーション促進のための専門性

オーストリアの職業的リハビリテーションに関する施設では、大きく分けて2つの職種 (ソーシャルワーカーと生産担当者) の役割分

担が明確であった。

本稿で取り扱った職業訓練センターや授産施設において、ソーシャルワーカーは相談業務や他施設・機関との連携等の社会資源と当事者との仲介的役割を果たしていた。生産担当者 (職業的技術を教える役割) は当事者の特性の理解の下、研修生への職業訓練上のアドバイスをしていた。職業訓練は可能な限り通常の職場に近い状況で行っていた。訓練センター・授産施設であっても一般市場でも通用する生産物であることを目指していた。2職種の両方の役割を混ぜて1人の人間が行うと、研修生が混乱すると同時にその職員の専門性も生かせないというのが役割分担明確化の理由であった。これができる背景には、生産担当者も、この事業団に就職して2年以内に最初の研修プログラムを終えなくてはならないところにある。その内容は精神障害を持つ人を理解するための基礎的知識に関することである。その後も研修費用が法人本部から年一定額支給され、研修内容に自由裁量の幅を持たせている。研修費用支給に関してはソーシャルワーカーも同じである。

職業支援 (求職、現職確保) を行うアルバイトアシスタントでは、相談業務を行う相談員がいる。相談員としては、企業にある業種の職業訓練を受けたことがあると同時に精神障害を持つ人に関する研修あるいはソーシャルワーカーとしての養成教育も受けたことのある人が主として配属されている。

日本においては一人の人間が如才なく様々なことをこなすことが仕事場で求められやすい。欧米の専門性とは違っている。ただ就労支援の場においては、企業の実態に準じた状況でトレーニングを組み立てていかなければ、現実一般就労に結びつけることは難しい面があ

る。その際、職員の構成や役割分担をどうしていくことが必要なのかは検討課題である。

2) 居住地での当事者支援への移行

前節で詳細を述べた職業訓練センターの訓練やアルバイトアシスタントにおける相談を中心とした職業支援（求職、現職確保）が一般就労への移行支援の中心である。それだけではなく、職業紹介財団というこの法人の姉妹組織によって、将来の職場を確保したうえでのそれに合わせた教育及び訓練も実施され始めた。授産施設においては雇用型の就労継続支援も行われ始めた。授産施設以外は期間限定ではあるが、州内に分散して施設を設置することにより各地域での利用が以前と比べて可能となってきた。

当事者が自分の居住地において働く場をもてるようにするための試みとして、2003年からソーシャル・ファームが開始された。現在取り組まれている内容はカフェと簡易郵便局である。カフェは高齢者施設内に、簡易郵便局は地域の中心にある。特に簡易郵便局の取り組みは地域とのつながりの面から特徴がある。小規模な郵便局でもその地域で唯一の郵便局であれば廃止されると地域住民が困る。行政は簡易郵便局の維持が地域住民の利益の観点と社会的分野（日本でいう社会福祉分野）への参加の観点からプラスだと判断し、このプロジェクトを歓迎した。ある意味、行政の理解は当初からあったが、特にこの活動を積極的に支援している状況ではない。住民の理解・受容は郵便局を利用する中で進んできている。自分の住んでいる地域で障害をオープンにしながら働くことに抵抗を持つ当事者もいるのではないかという心配の声も当初はあった。しかし、その心配は無用であった。簡易郵便局での窓口業務に携わってい

る者だけではなく、日中活動に携わっている者においても「私は郵便局で働いている」という思いが誇りと自己価値を高めている。

当事者は病院を始め、様々なサービス提供施設・機関を経由して現在のソーシャル・ファームに至った。各施設・機関の初回面接でいつも最初から自分の状況の説明を繰り返してきた。これは個人情報保護の壁もあるが、それだけではないようである。当事者が現在も複数の施設・機関を同時に利用している場合でも、各々の担当者が一堂に会することは皆無に近いのが実状である。ソーシャル・ファームに限らず、他の施設においても同じ状況がみられる。同法人内でのソーシャルワーカーの個人的つながりが基本にあつて、法人内で話し合いの場がもたれることはある。しかし、他の組織がいくつか集まった上での当事者を巡る会議というのは、組織の壁、専門職の壁のために考えにくい状況のようである。

オーストリアでは、当事者中心の活動が民間の個々の施設を中心に専門的に展開されている。ただし、当事者を中心に支援をマネジメントしていくことが、当事者の地域生活と社会参加の実現を図っていくためにはさらに必要である。以上の状況を鑑みると、日本の障害者自立支援法による改革によって障害者施策の実施主体を市町村に一元化したこと、障害者ケアマネジメントの責務の明確化が図られたことは重要と言える。これらを現実に実施していくことが日本での現在の大きな課題である。

IV. おわりに

訪問時の多くの印象深い出会いと思い出に残る言葉がある。

これらのひとつに、ある対話があった。対話の中で、相手から次のような投げかけがあった：仕事は2つの面を人にもたらす可能性がある。仕事が人を破壊する場合と仕事が人を立ち直らせる場合。仕事という存在は同じであっても人の状況は違う。

この内容についてしばらく話し合った。一般的な場合、障害を持つ人の場合、職員の場合という各々の仕事にまつわることである。この話題を終え、次の話題に移ろうとするときに、対話の相手は途中で一度語ったことを再度言った：多くの人が仕事上のストレスによって心の病を持つことがあり、場合によっては精神障害を持つに至る。その当事者が再び職を得ようとするプロセスを通して自己価値・自信を回復していく。だからこそ、職業的インテグレーションが大事である。

自分の存在を価値あるものとして自分自身で感じることができるようになることは職業的インテグレーション以外の支援領域でも重視される。このことについては別の機会に述べたい。

注

- 1) 日本経済新聞社編：働くということ、日本経済新聞社、2004、p.6
- 2) 武田幸治・手塚直樹：知的障害者の就労と社会参加、光生館、1991、p.234
- 3) 前掲書 2、p.235
- 4) Hofmann,G., Schöny,W., Donabauer,R. u.a. (2006): pro mente Oberösterreich 1965-2005. Linz. S.69-70
- 5) pro mente Oberösterreich: Leitbild. (<http://inside.promenteooe.at>より2006年2月6日検索)
- 6) 前掲書 4、S.66・74。このソーシャルワーカーがオーストリアの精神科病院において活動した最初のソーシャルワーカーであった。この州立病院にあった相談所は1991年に州立病院に引き継がれた。
- 7) 前掲書 4、S.74-75
- 8) pro mente Oberösterreich (2005) : 40Jahre Helfen Statt Ausgrenzen. Linz. S.15
- 9) 前掲書 4、S.111
- 10) pro mente Oberösterreich (2007) : Geschäftsbericht 2006. Linz. S.16
- 11) pro mente Oberösterreich (2006) : Geschäftsbericht 2005. Linz. S.23
- 12) 前掲書10、S.17
- 13) pro mente Oberösterreich (2003) : Berufliche Integration. Linz. S.4
- 14) pro mente Oberösterreich (2007) : Berufliche Integration. Linz. S.3
- 15) 前掲書14、S.3
- 16) 前掲書13、S.3
- 17) 前掲書13、S.3 ; 前掲書14、S.3
- 18) 前掲書13、S.3
- 19) 前掲書14、S.4
- 20) 前掲書13、S.2 ; 前掲書14、S.2
- 21) Schöny,W., Rachbauer,C., Grausgruber,A. (Hrsg.) (1994) : Integration durch Arbeit?. Linz. S.37-38
- 22) 前掲書21、S.38
- 23) 前掲書21、S.39
- 24) 前掲書11、S.26
- 25) 前掲書 4、S.97
- 26) 前掲書13、S.12-13
- 27) 前掲書11、S.26
- 28) 福祉事業団「プロメンテ オーバーエステライヒ」という現在の名称への変更は1996年に行われた。
- 29) Paulik,R. u.a. (1999) : Arbeitsassistentz. Linz. S.6
- 30) 前掲書29、S.6-7
- 31) 前掲書11、S.26
- 32) 前掲書 4、S.95

33) ヨーロッパの中にはソーシャル・ファームの法的定義を持つ国もあるが、オーストリアでは法的定義はない。ヨーロッパでのソーシャル・ファームの連合体（CEFEC）の1997年の定義が一般的である；「ソーシャル・ファームとは、障害者或いは労働市場で不利な立場にある人々のために、仕事を生み出し、また支援付き雇用の機会を提供することに焦点を置いたソーシャル・エンタープライズの一種である。」（CEFEC1997年の定義の邦訳は<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/seminar20070128/shiryu01.html>による。2007年9月3日検索）

34) 前掲書11、S.25