テキストブック

2023年度 障がい者の働く場パワーアップフォーラム

「人は自立して生活することで幸せを感じられる」

「インクルーシブに働きたい」を実現しよう

YouTube配信　現地からお届けするオンラインフォーラム

福岡会場 ｜ 9月20日(水)　13：00～16：00

場　所 ： 社会福祉法人ハイジ福祉会

地域産業の活性化を図り、地域とともに暮らしていく

主催
公益財団法人ヤマト福祉財団
〒104-8125 東京都中央区銀座2-16-10

目次

社会福祉法人ハイジ福祉会 …… 03

福岡会場プログラム …… 05

講師・ゲストプロフィール …… 06
NPO法人日本障害者協議会代表　藤井克徳
社会福祉法人ハイジ福祉会理事長　山口由紀子
社会福祉法人ハイジ福祉会施設長　山口隆充
社会福祉法人くまもと障害者労働センター　野尻健司
一般社団法人　あんずの森　代表理事　泉　栄

ホスト講演
利用者も職員も幸せになる取り組み・ハイジ福祉会の農福連携 …… 08
講師：社会福祉法人ハイジ福祉会理事長　山口由紀子
　　社会福祉法人ハイジ福祉会施設長　山口隆充

講演
ディーセント・ワークと現場をどう結びつけるか …… 11
NPO法人日本障害者協議会代表　藤井克徳

ゲスト・実践報告1
誰もが対等に地域で働き、地域で生きる活動を目指して …… 13
社会福祉法人くまもと障害者労働センター　野尻健司

ゲスト・実践報告2
小さい施設でもステップアップできること …… 16
一般社団法人あんずの森　代表理事　泉　栄

※障がいの表記について：講演者・報告者の表記を尊重しています

社会福祉法人ハイジ福祉会

利用者も職員も幸せになる取り組み・ハイジ福祉会の農福連携

精神障がいの方に寄り添い工賃アップを

理事長の山口由紀子さんが精神障がい者福祉の道に進んだのは、お兄様が精神障がいを患い家族会に参加するようになったのがきっかけです。13年間入退院を繰り返したお兄様が家族会の紹介で八女作業所に通所するようになりました。2001年、経理を担当していた企業を退職し、ヘルパー研修を受けていた山口さんに、その作業所の所長になってほしいと依頼が来ます。
当時、作業所でやっていた仕事は1円50銭のタオル折りでした。これでは工賃が払えないと、以前、施設外就労を断られた地域の企業である（株）武久に伺い、所内で職員がケアをしながら作業をするとお願いし、乾燥しいたけの包装に取り組むようになりました。実績が上がり、今では地域の取引先も増え、袋詰めだけではなく選別やカット作業などの仕事も増え、HACCPを見据えて、機械なども整備。現在、B型の八女作業所・第2八女作業所で乾燥しいたけや八女茶の包装、選花、果物の一次加工などを行っています。

農家の困りごとを解消してWinWinの成果を

2014年に農家が収穫するガーベラや百合の出荷作業を行うA型事業所のフラワーパッケージセンター（FPC）を立ち上げます。元JAの職員だった山口理事長の次男・山口隆充施設長が、地元のJAに提案し実現しました。農家は花を生産し収穫するだけでなく、その後の選花や出荷作業に夜中までかかる大変な仕事があります。その作業を利用者さんが担うことで、農家は時間に余裕ができ人手不足を解消して、生産を拡大することができます。

当初、約126万本の年間出荷量が、2022年には3倍の約298万本の実績。2023年度は300万本を超える予想です。

FPCがうまく行き始めたときに「これも農家さんの下請け仕事でどうなっていくか分からない」と考え、ハイジ福祉会として農協の組合員に加盟し、農地を取得。ガーベラ、トマトの生産に乗り出しました。3年目、4年目には農協のトマト部会で1位に輝く収量と収入の実績もあげました。今年度は5反9畝（約1,800坪）の農地購入で、さらに生産拡大を考えています。

利用者も職員も幸せに

精神障がいの方は毎日通所されるのが難しい現状がありますが、ハイジ福祉会ではその人その人に合った適材適所と支援のあり方、病名は同じでも性格が違えば症状も変わってくるので、一人ひとりの顔色をみて、性格を汲み取って判断し支援しています。
頑張りすぎれば体調をくずす。最初は「居場所」から、ここが自分の居場所だということが分かって、投薬を減らし、体調が整い、安心して工賃を目指すようになります。2022年度の月額平均給料はA型で約8万3,000円、B型で3万円を超えました。

ハイジ福祉会が考えるのは、利用者さんだけでなくそこに関わる職員が疲弊してしまったらいけない。スタッフも充実して満足できないと良い支援はできないと考えます。1人1人にあった支援をすることで、利用者さんが毎日通所できる環境をつくり、それが事業の成長につながる。事業が成長することで職員も一緒に豊かになっていきます。

ハイジ福祉会からは、精神障がいの方への支援と農福連携で地域活性化を図る取り組みをお伝えします。

福岡会場プログラム　9月20日（水）

地域産業の活性化を図り、地域とともに暮らしていく

13:00	主催者挨拶	
13:05	本日のプログラムのご案内	
13:10	ホスト講演 ビデオ事業所紹介	利用者も職員も幸せになる取り組み・ハイジ福祉会の農福連携 社会福祉法人ハイジ福祉会 理事長　山口由紀子 施設長　山口隆充
13:50	講演	ディーセントワークと現場をどう結びつけるか NPO法人日本障害者協議会 代表　藤井克徳
14:20	ゲスト報告1	誰もが対等に地域で働き、地域で生きる活動を目指して 社会福祉法人くまもと 障害者労働センター 理事・事務長　野尻健司
14:40	ゲスト報告2	小さい施設でもステップアップできること 一般社団法人あんずの森 代表　泉　栄
15:00	休憩（10分）	
15:10	シンポジウム	テーマ：「インクルーシブに働きたい」を実現しよう ゲストから、社会福祉法人ハイジの事業所を見学リポート シンポジスト 山口由紀子、山口隆充 野尻健司 泉　栄 コーディネータ 藤井克徳
16:00	終了	

講師・ホスト・ゲストプロフィール

NPO法人日本障害者協議会 代表／
日本障害フォーラム 副代表／きょうされん 専務理事

藤井克徳

1949年福井県生まれ。1970年現在の東京都立小平特別支援学校教諭。1981年きょうされん事務局長（同左兼務）。1982年あさやけ第二作業所（精神障害者共同作業所）施設長。1994年第2リサイクル洗びんセンター（精神障害者通所授産施設）施設長。2005年第2リサイクル洗びんセンター退職、きょうされん常務理事。2014年きょうされん専務理事、現在に至る。
＜その他主な役職（2021年現在）＞日本障害フォーラム（JDF）副代表、日本障害者協議会（JD）代表、公益財団法人日本精神衛生会理事、公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会理事、内閣府・障がい者制度改革推進会議議長代理（2010～2012年）、内閣府・障害者政策委員会委員長代理（2012～2014年）、明石市インクルーシブ条例検討委員会委員長（2018～）、公益財団法人ヤマト福祉財団評議員、ESCAP（国連アジア太平洋経済社会委員会）、チャンピオン賞（2012年11月受賞）、第73回NHK放送文化賞（2022年3月受賞）

社会福祉法人ハイジ福祉会　理事長

山口由紀子

1946年筑後市生まれ。1998年八女地区精神障害者家族会のぞみ会役員に就任。2001年小規模授産施設「八女共同作業所」所長に就任。2003年福岡県精神障害者家族会連合会理事に就任。2007年「（社福）ハイジ福祉会」を設立し理事長に。同年 就労継続支援B 型事業所「八女作業所」設立。2014年就労継続支援A 型事業所「フラワーパッケージセンター」設立。2016年長年の活動により、西日本鉄道（株）の精神障がい者への交通運賃割引適応が決定。2020年共同生活援助「ぐるーぷほーむハイジ壱番館」設立。
2011年2本精神保健福祉連盟会長表彰、2017年平成29年度精神保健福祉事業功労者福岡県知事表彰、2018年厚生労働大臣賞、2022年八女市障がい者福祉推進委員就任、2023年第23回ヤマト福祉財団小倉昌男賞受賞

社会福祉法人ハイジ福祉会　施設長

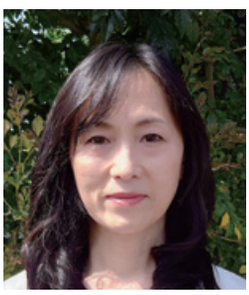
山口隆充

1976年八女市生まれ。1995年福岡県立八女農業高校卒業後、福岡立花農業協同組合へ入社。1996年4月福岡八女農業協同組合へ異動、2009年に退社。2009年（社福）ハイジ福祉会入職、2017年（社福）ハイジ福祉会施設長

社会福祉法人くまもと障害者労働センター

野尻健司

1981年、熊本県生まれ。身体障害者療護施設に相談員として勤務。脳性麻痺の障害当事者との出会いで、社会、そして自分の中にある差別に気づく。相談員として働きながら、大学へ進学。大学では、障害者運動『青い芝の会』と恩師（くまもと障害者労働センター理事長）との出会いに大きな影響を受ける。大学卒業後、2008年くまもと障害者労働センターに入職。当センターでは、障害のある人ない人が職員と利用者という縦の関係ではなく、同じ働くなかまとして対等な関係を築いている。既存の障害福祉サービスではなく、能力主義でもない、新たな働く場（社会的事業所）を創造することを目指し活動を行っている。



一般社団法人あんずの森　代表理事
就労継続支援多機能事業所あんずの森　管理者

泉　栄

1968年愛媛県生まれ。電気メーカー系勤務を経て、2009年NPO法人日本ケアドッグ協会の代表理事に就任。ドッグセラピー活動中に重度の障がい者の方々に出会う。その出会いから2013年一般社団法人あんずの森を設立、代表理事に就任。2014年B型事業所を併設、就労支援多機能事業所に組織変更。2018年NPO法人日本ケアドッグ協会を一般社団法人へ変更。2019年支援の在り方、工賃アップを模索している時、ヤマト福祉財団のセミナーに参加し、「夢へのかけ橋実践塾・第4期新堂塾」に入塾。2021年ペットフード事業の協業開始。同年一般社団法人日本ケアドッグ協会を一般社団法人あんずの森へ吸収合併。新堂塾長と菅野先生の言葉に刺激を受け、全国の塾生や職員と共に、営業や生産効率への工夫、利用者の働く力を伸ばし豊かな暮らしを実現する支援への取り組みを実践中。

-ホスト講演-

利用者も職員も幸せになる取り組み・ハイジ福祉会の農福連携

講師：社会福祉法人ハイジ福祉会理事長　山口由紀子
社会福祉法人ハイジ福祉会施設長　山口隆充

1.ハイジ福祉会とは

1）ハイジ福祉会のあゆみ

昭和55年　4月　八女地区精神障害者家族会のぞみ会発足
昭和59年　4月　八女共同作業所　開設（母体家族会）
平成13年　1月　八女共同作業所　所長就任　（精神障害の兄）
平成19年　3月　社会福祉法人ハイジ福祉会　設立　（理事長就任現在に至る）

2）活動（家族会の取り組み）

平成15年　4月　福岡県精神障害者家族会連合会　理事就任
平成15年　10月　西日本鉄道（株）バス・電車交通運賃割引行政へ働きかけ開始
平成18年　4月　福岡県精神障害者家族会連合会　副会長就任
平成29年　4月　西日本鉄道（株）バス・電車運賃割引が精神障害者にも適用される

3）ハイジ福祉会ネーミングのイメージ

High＋Gi＋s　の造語　（ハイジ）
High（高い）　Gi（慈）いたわり愛情を持って育てる
s（複数・通所性）
Ⓗope（ホープ）　希望
Ⓘndependence（インディペンデンス）　自立
ⓖather（ギャザー）　集う
ⓢociety（ソサエティー）　社会参加
通所者がハイジに集い自立と社会参加を目指し希望を胸に勤め、ハイジは高い理想といたわりを持って育てることをイメージしたネーミングです。

2. フラワーパッケージセンター（FPC）の取り組み

1）FPCの開設理由
①利用者様のモチベーションアップ
②しっかりとしたA型事業所の確立
③経験を生かした農福連携の確立

2）FPC業務内容
フラワーパッケージセンター　2014年　6月開設
①地元JA傘下の品目部と外部委託契約を行い花卉（かき／ルビ）のパッケージ業務受託
②開設当初の取扱量はガーベラ（約126万本）、博多シンテッポウユリ（約12万本）であったが、昨年実績でガーベラ298万本・博多シンテッポウユリ27万本まで取扱量が増加。
③地元JAが契約している大手スーパーや道の駅等のパック業務開始。
④自社農地を取得【栽培面積で購入（1,230㎡）と賃貸（1,650㎡坪）】ガーベラ・ミディトマトの栽培を開始する。

3）農福連携の形はいろいろ。なぜFPCだった？
①継続的な仕事の確保
②移動の問題
③体力の問題
④作業
⑤スタッフの人数の問題

4）なぜFPCが安定しているのに農業をはじめるのか？
①下請け作業からの脱却
②今後の成長に向けて
③障がい種別にあった作業の提供

5）農業参入のためにこころがけたこと

①福祉的就労⇒ビジネスへ

6）どうしてJAの組合員に?

①JA様と農家様と対等な立場に

②生産・販売・資材の確保

③農業参入に関するほとんどの問題を解決

7）今後の展望

・ガーベラの栽培面積の拡大【本年度農地（宅地含む）を5,559㎡取得）】

さらなるガーベラの生産拡大を予定。それに伴い現在のA型定員15名→20名へ移行予定。

-講演-

ディーセント・ワークと現場をどう結びつけるか

講師：NPO法人日本障害者協議会代表　藤井克徳

はじめに

・自己紹介
・講演のあらまし

Ⅰ　障害のある人の働く意味

1. 生活の糧を得る

2. 生きがいの追求

3. 社会とのつながり

4. 健康の維持

※障害の有無にかかわらず共通。個々の事情やニーズによってウエイトの置き方が変わる。

Ⅱ　労働に備わる3つの要素

1. 労働能力（身体能力、知的能力）

2. 労働素材（原料や原材料、農業に例えると土や水、種子など）

3. 労働手段（道具や治具、装置などのあらゆる労働環境）

※労働能力に困難さを伴う障害者にとって、労働手段、労働環境は非常に重要な意味を持つ。

Ⅲ　障害者権利条約（以下、権利条約）がめざす新たな方向

1. 固有の尊厳

2. インクルージョン

3.「他の者との平等を基礎として」

4. 新たな障害者観（置かれている環境により、障害は重くもなれば軽くもなる、など）

5. 合理的配慮

※以上に加えて、全体を貫く考え方として「私たち抜きに私たちのことを決めないで」を重視。

Ⅳ　現場にディーセント・ワークの視点を

1. ディーセント・ワークとは（国際労働機関/ILOが1999年に提唱、「働きがいのある人間らしい仕事」）

2. ディーセント・ワークの視点からみた障害者の労働実態
   1）障害者雇用の実態
   2）福祉的就労（就労継続支援事業B型を中心に）の実態

3. 現場にディーセント・ワークの視点をどう持ち込むか

Ⅴ　むすび／受講者のみなさんへ

-ゲスト・実践報告1-

誰もが対等に地域で働き、地域で生きる活動を目指して

社会福祉法人くまもと障害者労働センター　野尻健司

1.　自己紹介

身体障害者療護施設で相談員
入所する脳性麻痺の障害当事者との出会い、社会と自分の中にある差別に気づく
働きながら大学へ進学
大学で障害者運動「青い芝の会」、恩師との出会い
2008年、くまもと障害者労働センターへ入職。職員がいない…

2.　法人紹介と理念、特徴

1983年　前史　「おれんじ村」スタート
1985年　障害当事者3人が集まり「くまもと障害者労働センター」設立
1986年　共同連全国大会を熊本で開催
2003年　社会福祉法人化　身体障害者小規模通所授産
2011年　就労継続支援B型（定員14名）、生活介護（定員6名）の多機能型へ移行
2014年　相談支援事業開所
2019年　ヤマト福祉財団『夢へのかけ橋』実践塾。弁当・配食サービス実践塾入塾
2022年　定員増30名（就労継続支援B型20名）、生活介護（定員10名）

理念
・障害のあるなしにかかわらず、共に働き、共に生きる。
（指導員と授産生、職員と利用者という縦の関係ではなく、対等な関係）
・障害者の労働権の確立
（事業所として経済的な自立。働いて得た収入と障害基礎年金で自立生活を）
・障害者差別をはじめ、あらゆる差別（水俣病、部落差別など）とたたかう

特徴
・障害当事者が自ら集まり設立。現在も障害当事者が運営に携わっている。
法人化まで健常者スタッフはほとんどいなかった。
・障害当事者の約半分が自立生活
・運営はみんなで。（障害のあるなし、職員利用者関係なし。）
・能力主義の否定
・医療的ケアが必要な重度の障害者も働く場へ

3.　就労支援事業

・菓子製造販売、講演活動　（ほぼ手売り、講演活動年間50か所。コロナで減少）
・弁当製造販売、カフェ運営　（ヤマト福祉財団、楠元塾）
・印刷、事務用品の販売　（障害者優先調達推進法）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度（予想）
菓子、講演	8,826,291	7,953,952	8,036,305	9,314,786	9,000,000
弁当、カフェ	7,210,886	7,836,019	12,781,782	15,688,652	20,000,000
事務用品	7,449,490	6,166,838	7,314,241	8,134,084	7,000,000
その他	409,700	476,032	450,715	483,150	500,000
合計	23,896,367	22,432,841	28,583,043	33,620,672	36,500,000

＊2019年度の終わりから新型コロナウイルスの流行
コロナ禍の3年間（2020年度～2022年度）で約1,000万円の売上UP
2023年度4～6月の売上、前年比137％
・2022年度平均利用者数　　B型12.8人　生活介護5.5人
・平均給料　B型36,909円（毎日来る人42,195円）、生活介護30,828円（36,190円）
一番高い人　58,874円
時給380円（一律）
手当（精勤、扶養、住宅手当）
・付加価値を高める
熊本地震、コロナ禍⇒内職、受託作業失敗。
無駄なことで付加価値を高める。手書き、手作りなど、ひと手間加える
・弁当、カフェ事業（2016年の熊本地震後開始）
一日200食　　＊楠元塾、入塾前50食
（内訳：法人内給食：30食、他事業所給食：80食（5事業所）、注文等90食）

4.　現在、取り組んでいること

・シェアハウス（共生ホーム元気、勇気）
　女性2名、男性2名が生活。各自、居宅介護を利用して共同生活
・障害のある両親の子育て応援
・医療的ケアの必要な大学生の応援

5.　今後の展望

・水俣で新規事業の展開（10月～）
　エコネットみなまたと合併、さらなる売上UPと給料UP
　目標6～8万円（平均ではなく、生活にあわせて）
・自ら望むライフステージの実現
・シェアハウスの拡大
・居宅介護事業の展開

小さい施設でもステップアップできること

一般社団法人　あんずの森　代表理事　泉　栄

1.　はじめに

1）発表にあたり

2）あんずの森の紹介

2.　模索し続けた日々

1）立ち上げ時の「模索」

2）「失敗」の繰り返し

3）新堂塾との出会い

3.　覚悟を決める

1）まずはやってみる

2）やったからこそわかること

3）発想の転換（弱みを強みに）

4）予測できない事態

5）急げ！仕事の獲得

6）動いた先にあった出会い

4.　出会いがあったからこそのステップアップの仕組み

1）仕事が教えてくれること

2）スムーズな就労への道

3）支援で大切にしていること

4）自分を知ってもらっている安心の中で

5）就労に向けての取組み

6）一般就労の課題

5.　平均工賃の推移とステップアップ実績

1）年度月別推移比較表（7,127円だった工賃が3年半後の卒塾時には20,448円に）

2）ステップアップ実績

6.　将来の展望と役割

1）地域の中での役割

2）働くことで豊かな人生を