

【研究ノート】

障がい者の就労支援における課題と展望

The issues and prospects of employment support for persons with disabilities

～ *hug work* サテライト事業への参加・協力を通して～

Participation and cooperation in the satellite business of *hug work*

葛 西 久 志
KASAI HISASHI

1. はじめに

人にとって働くということは、生活の糧を得る手段・方法であると同時に、働くことで多くの人たちと関係を結び、達成感、成功・失敗体験などを共有し合う社会活動の一つである。

社会活動に参加する機会は、障がいのある無しにかかわらず、求めることができる権利である。

しかし、身体障がいや知的障がい、または精神障がいのある方々は、その障がいゆえに仕事につくことをあきらめたり、あるいは、折角仕事についても長続きせず、短期間でやめてしまうケースも少なくない。特に民間企業ではどうしても経済効率が優先されるため、働く人のペースよりはその職場環境に合わせて作業しなければならず、障がいをもつ人たちを孤立させてしまうことにも繋がりがねない。

こうした状況を改善するためには、個々人の能力や技能などを職場環境に合わせるのではなく、障がい者個々の特性として理解したうえで、共に働く仲間であると意識づける必要がある。

障がい者の雇用は日本ばかりではなく世界各国の課題であり、2006（平成18）年12月13日、第61回国連総会において「障害者の権利に関する条約」（以下、障害者権利条約と称す。）が採択された。この条約は、障がい者の就労のみならず、「障害者の固有の尊厳の尊重とその促進」が目的に位置づけられ、「いかなる差別も禁止する」という条文を盛り込んだ点で画期的なものである。

2007（平成19）年9月28日にこの条約へ署名した日本政府は、「障害者基本法」や「障害者差別解消法」といった法律を次々に改正・成立させ、国会における決議を経て2014（平成26）年1月20日に条約の批准を果たした。

「障害者権利条約」は全部で50条からなる条約である。なかでも第27条には「障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める」とあり、障がいによって差別を受けてはならないことが明記されている。

この条約を批准するにあたって日本の国会は「障害者差別解消法」を2013（平成25）年6月19日に成立した。これは障がい者の就労にあたって合理的な配慮を拒否することを差別とみなし、これを全面的に禁止するとして障害者権利条約に基づいて新しく制定された法律である。

身体、知的、精神などに障がいをもつ方々は、生活や就労の面で様々な障壁に直面している。車椅子を利用して移動する方々にとっては階段などがそれにあたる。就労場所で使う机の高さがあっていなかったり、車椅子のままでは入れなかったりするトイレも障壁のうちに含まれる。視覚障がい者であれば点字を用いた書類が必要になってくる場面もある。聴覚障がいをもつ人に対しては、手話や筆談などが求められる。

しかし、障がい者を雇用したことがない事業主にとっては、どのような配慮が障がい者の方々のニーズにマッチしているのか戸惑ってしまうケースもあるようだ。特に精神障がいは、一見しただけでは障

がいの特性がわかりにくいことがあるため、厚生労働省は、他の障がいと共に「合理的配慮指針事例集」で具体的方法を紹介している。

例えば、①就労希望者と採用側の意思疎通を円滑にはかため、面接などの機会には、希望によって本人をよく知る就労支援機関の職員を同席させる。②面接の際には、他の社員が出入りしない部屋を選ぶ。また集団面接ではなく、個別に対応する。③就労開始後は、本人の混乱を避ける目的で仕事の指導担当者を一人決める。④指導の担当者が不在となることも考慮し、所属部署全体でフォローできる体制を整える。⑤曖昧な状況からストレスを感じさせてしまうことがないように、業務の優先順位を明確にする。業務内容に変更がある場合は、その都度説明する。⑥ひとりで休憩した方がリラックスできるとの申し出があった場合は、規定にこだわらず個別に休憩時間を与える。⑦出退勤時間を弾力的に調整する。

以上の内容以外にも、就労継続を目的とした配慮も必要になる。例えば、通院を必要とする方に対しては、1時間単位で有給休暇を与えている企業の例や、長期欠勤がともなうケースであっても欠勤をマイナス要因としてとらえないよう、障がい者と事業主側が話し合っただけで精神的なケアをするという企業も見られる。事例集には、各種障がい別に合理的配慮の内容が詳しく記載されている。

2. 福祉的就労の現状

さて、障がい者の就労には、大きく分けて二つのタイプがある。その一つは、一般企業（又は公共団体）への就労と、もう一つは就労支援事業所などを中心とした「福祉的就労」である。

障がい者の雇用については雇用率を達成するための就労支援や雇用の継続支援など国も様々施策を打ち出してきており、ハローワークを通じた障がい者の就労は伸びを示していたが、水増し問題が露呈した。水増し問題に関係なく、就労支援を受けていても一般就労へ直ちに結びつく人たちはばかりではない。一般就労をめざす支援には、ハローワークや就業・生活支援センターなどが障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業の他、同法に基づく就労継続支援A型事業（以下、A型と称す。）と就労継続支援B型事業（以下、B型と称す。）がある。両事業所とも独自の製品やサービスの提供、あるいは一般企業や地方公共団体などから作業の下請け業務などを担う点ではほぼ同じであるが、A型は原則的に事業所と雇用契約を結び、最低賃金法の適用を受ける一方、B型は就労訓練といった性格が強く、障害者総合支援法に基づく省令で定めた工賃が支払われている。この工賃は、月額が3千円を下回ってはならず、工賃の水準を高めるよう努めるといった規定はある。但し、B型事業所が得た事業収入から生産活動に必要な経費を差し引いた額が支払われるため、事業収入にかかわらず支払われる最低賃金とはその仕組みが根本的に違う。

ちなみに、一般就労における障害者雇用の平均月額賃金は、身体障がい者が約21万5千円、知的障がい者が11万7千円、精神障がい者では12万5千円、発達障がい者12万7千円¹⁾であり、A型は月額7万4千085円、B型は1万5千603円²⁾となっている。A型とB型の差には短時間利用をはじめとする総労働時間の問題があるため、単純に比較はできないが、一般就労に比べるとどちらも非常に低額であることがわかる。

福祉的就労の賃金をめぐっては、国も水準の向上を目的に様々な試みを講じてきたが実りを結んでいないとは言い難い状況である。

福祉的就労においては、一般就労への円滑な移行や体験的な受け入れといった相互の協働を視野に入れながら、賃金の向上も含め、働くことの意義や価値についても多角的な議論が求められている。

3. 就労の喜びを伝える意義

現在、就労継続支援事業はA型、B型ともに株式会社が参入してサービスを提供するなど就労を目指

すための選択肢も増えてきている。また、こうした事業所や地域障害者職業センター、あるいはハローワークといった専門的な支援ばかりでなく、今後はピアサポーター、すなわち同じ障がいのある方から支援を受けていく必要もある。

障がいをもつ方を企業がピアサポーターとして雇用し、すでに働いている障がい者から相談を受けたり、話し相手になったりする活用方法が理想的かもしれないが、現実的には難しい問題が少なくない。企業におけるピアサポート活動が主な業務ということになると、就労の時間は限られてしまう。出勤が週に1日といったことにもなりかねず、こうした極めて短時間の労働では現状の法定雇用率にはカウントされません。

障がい者が企業業績の好不調によっていたずらに雇用・解雇される「調整弁」にならないよう、日本ではきわめて短時間の雇用形態は雇用率に算定できない仕組みになっているが、その一方でピアサポーターの活用などの視点からごく短時間の労働機会が働く意欲を喚起させる可能性について今後も考慮されていくべきだと考える。

障がい者がどこでどのように働きたいと思うかは個人の自由であり、民間企業や団体などに就職してもらうことだけが就労支援の目的ではなく、たとえ短時間であっても多くの人たちと働きあう機会をもつことは大切であると考ええる。

ここで問題となることは、障害者就業・生活支援センターや就労支援事業所などでピアの人たちと語らうこともなく、自宅に長く引きこもった方々の社会参加である。こうした方々に就労の機会がもたらす喜びや生きがいをどのように伝えるかなど、福祉事業所のピアサポーターの位置づけが報酬も含めて制度化されていけば、ピアサポーターにその役割を期待できるという考え方もある。同時に精神保健福祉士などによる企業からの情報収集と地域への情報発信は今後さらに重要になってくると考えられる。

病院で退院支援などに当たっている精神保健福祉士に加え、障がい者を雇用する企業や企業グループも専門職の配置をすすめていき、双方の情報交換によって働きあうことの喜びを入院中の障がい者に伝え、地域で引きこもりの状態にある方々にも伝えていくことができればなお理想的だと言える。

2018年に精神障がい者の雇用が義務化され、こうした方々が身近にいる専門職だからこそ自分にはいったい何ができるのか、常に考え続けてほしい課題である。

4. hug work 事業³⁾ 並びに hug work サテライト事業の設立とその経緯

hug work は、2017（平成29）年10月より、弘前市内の障がい者就労支援事業所の9事業所が、弘前市役所1階ロビー（旧市民課前）で週2回パン、お菓子、木工等を製造・販売しているアンテナショップである。

hug work が、誕生した経緯は、2012（平成24）年弘前市地域自立支援協議会に就労支援専門部会設置され、弘前市内の障がい者の就労支援に関する地域資源づくり等の検討を開始した。2013（平成25）年には、就労支援専門部会の中で、障がい者の就労支援の啓発と工賃向上を目的として、市内ルネス街に出店を計画するが、就労継続支援B型事業所の参加を得られず実行されなかった。その後、2016（平成28）年には、就労支援専門部会にワーキングチームを設置した。従来、食と産業まつりなど市の助成を活用した工賃向上と啓発を目的とした販売場所の設置、さらには、障がい者が一般就職や就労支援事業所を利用する場合の就労アセスメントのフォームや運用方法に一貫性をもつための話し合いも重ねた。

2017（平成29）年には、弘前市役所新庁舎完成に際して、新庁舎内でのアンテナショップを就労支援専門部会内で計画した。またワーキングチームの場で市内就労支援事業所に伝え、アンテナショップの主旨説明後、運用のアイデアを話し合った。結果、週2回定期的に商品を販売できる製造体制があり、かつ啓発のために障がい者が必ず参加できる体制（送迎含む）がとれる事業所が9事業所とわかりスタートした。

これまでに、三障害一元化以降、イベントの販売先で会うことはあったものの、一定期間企画から運用まで一緒に検討しながら販売し、さらに維持するための話し合いを持つ場がなかった。話し合う場が設けられたことで、障がい者を販売に参加させることの意義など各事業所間の価値観や方向性の違いをすり合わせる場ともなった。

また、一定期間の販売後、アンケートをとることでの販売戦略や商品の質を保つことなどの環境と、新商品開発や販売促進などの想定以上に事業所への効果があった。

しかし、市役所だけでの販売は、市民以外の購買層として市役所職員の買い支えを生み、販売展開の限界があるため、市役所以外の販売を年度の事業計画として策定していた。その矢先、弘前学院大学から hug work サテライト事業の打診を受ける。

hug work サテライト事業は、弘前市並びに学校法人弘前学院が2017（平成29）年8月2日に教育、文化、産業など幅広い分野での協力を目指して締結した包括連携協定事業の一環である。初年度に最初の協議会が開催され、聖愛中学・高等学校、大学（文学部、社会福祉学部、看護学部）、法人本部から様々な事業が提案された。社会福祉学部として hug work のキャンパス活用事業を提案したが、この時には具体化されなかった。

2年目最初の協議会が2018（平成30）年7月26日に開催され、事前に要望書を提出した。今回の事業のテーマは、「障がい者、学生ボランティアによる空き店舗、空きスペースの活用事業（案）」とし、アンテナショップ hug work を拡大したものであった。

市の担当課（福祉政策課）が要望書を検討した結果、長期目標としては、街中で hug work のショップを運営したいが、現時点では管理面や、運営面など難しい点があるため、まずは、大学のキャンパス内でできないかと逆提案される。

その後、実務者会議を9月5日に開催、福祉政策課障がい福祉係の係長、担当職員、hug work 事務局担当者、大学社会福祉学部の連携協定事業担当者らで検討する。

3者の考えがすぐに一致し、合意が得られる。合意内容は、hug work 登録事業所が9事業所であり、大学での出店に参加希望の事業所を確認する。実施回数は週1～2回とし、11時30分から13時までとする。（準備時間も含む。）実施場所は大学キャンパス内で、1号館玄関ロビー又は、ラウンジとした。その他、可能であれば、法人本部受付窓口、看護学部棟学生ホールなどにも訪問販売とした。また、学生ボランティアを募り、障がい者への支援と障がい者雇用の理解を目的とする。以上が合意の主な内容であった。

その後、法人本部企画室長に報告し、大学学長、副学長、大学事務長の了解を得る。10月の各学部の教授会で学長より報告がなされ11月7日（水）からのスタートが了承された。

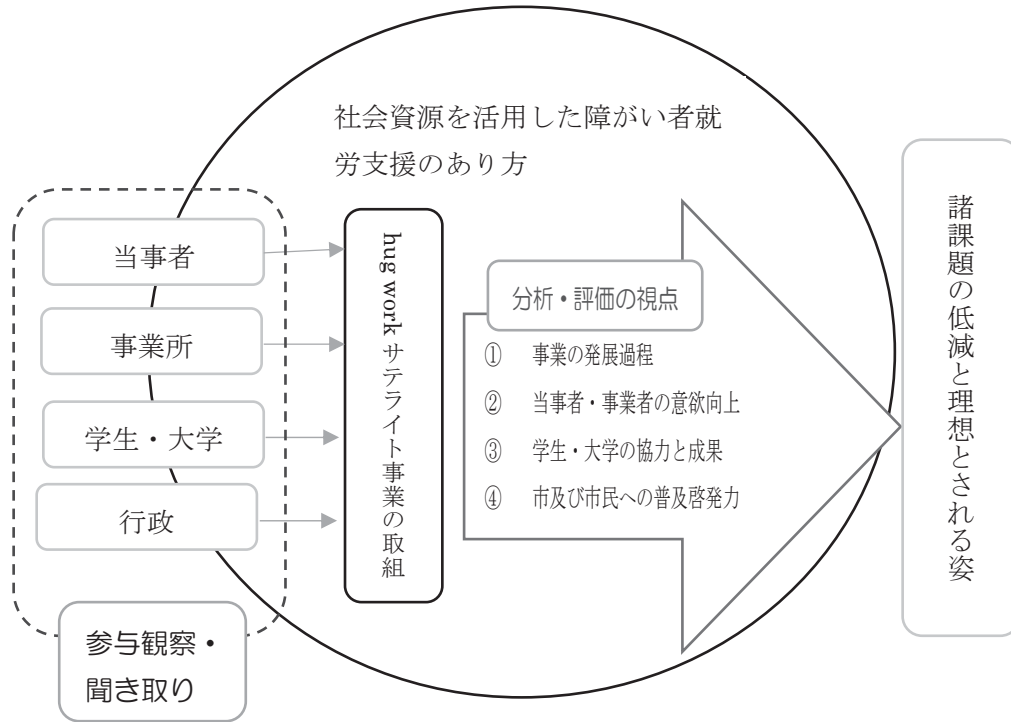
現在は、2019(令和元)年5月から施行した弘前学院大学社会連携推進会議の一環として実施している。

5. hug work サテライト事業の実践を通して

【実施目的】

事業の主な目的は、障がい者および障がい者雇用への理解を深めるために、学生もボランティアとして利用者にかかわる。また、障がい者就労支援事業所で製造した商品を販売する。さらに、啓発活動として障がい者、支援者、教職員、学生ボランティアなどが地域住民のふれあえる場をつくり、インクルーシブな社会づくりの契機としたい。

以下に、社会資源を活用した障がい者就労支援のあり方についてイメージし図式化したものを掲げる。



図：社会資源を活用した障がい者就労支援のあり方

【実施方法】

〔2018（平成30）年度〕

2018（平成30）年11月7日（水）から Open スタートとした。実施日は毎週2回水・金曜日とし、実施時間は、11時30分から13時までとした。このうち販売時間は、11時50分から12時40分とし、他は設置等準備時間とした。

販売場所は、大学キャンパス内とし、水曜日の販売所は、ラウンジを拠点とした。また、金曜日は看護学部の学生ホールを使用した。

出店事業所は、hug work 登録事業所で弘前市内の障がい者就労支援事業所9事業所を予定とした。

〔2019（令和元）年度〕

2019（令和元）年5月～7月、9月～12月、2020（令和2）年1月の期間とし、実施日は毎週1回水曜日、実施時間や販売場所は、2018年度と同様とした。出店事業所は、昨年度より1事業所が増え10事業所となった。

【実施体制】

〔2018（平成30）年度〕

学生ボランティアは、1年生8名、3年生4名、4年生3名の計15名が参加し、1、3年生は、主に販売のサポートを担当し、各学年から1名ずつの2名配置とした。4年生は、ショップの設営準備や片付け並びに看護学部での販売サポートを毎回3名で行った。

なお、2年生は、2、3コマに社会福祉専門科目の講義あるため実施体制の要員に含めないことにした。

〔2019（令和元）年度〕

学生ボランティアは、2年生7名、3年生2名の計9名が参加し、主に販売のサポートを担当し、1当り2名配置とした。

なお、4年生は、2、3コマに福祉士受験対策講座があるため実施体制の要員に含めないことにした。

【実施状況】

[2018（平成30）年度]

実施状況は、11月：6回、12月：5回、1月：7回の計18回の実施であった。hug work の登録事業所9事業所中8事業所の参加があり、各事業所2～3回の出店であった。

以下に、学生ボランティアの成果報告についてコメントを記載する。

①当初、抱いていた障がい者に対するイメージ

- ・障がいを持つ人たちが接客できるか不安であった。
- ・手伝う部分が多いのではないかと思っていた。
- ・コミュニケーションが取りづらいのではないかと思っていた。
- ・行動の予想がつかず、不安であった。
- ・どのようにかかわればよいかわからず不安であった。

②かかわった後の障がい者に対するイメージの変化？

- ・接客も出来ていた。
- ・一人でできる部分も多く、自立している。
- ・障がいを持つ人たちが積極的に活動していた。
- ・障がい者の方から声をかけていただき、コミュニケーションをとるのに気負う必要がなかった。
- ・受け答えや挨拶などしっかりしていた。
- ・商品が本格的で幅広く挑戦していると思った。

③大学でのサテライト事業の実施の意義は？

- ・普段障がい者とかがかわることが少ないので、障がい者のイメージを変えるきっかけになる。
- ・大学での販売によって弘前市以外の人にも伝わり啓発の一環になる。また、福祉学部以外の学生にも伝わる。(SNSなど)
- ・商品を買わなくても見るだけでも啓発になる。
- ・大学という場所のため学生に広げやすい。
- ・障がい者の力を知る機会になる。

④課題・問題

- ・一般の学生が障がい者をどこまで理解したかわからない。
- ・広報・啓発にもう少し力を入れれば良かった。
- ・実施曜日が水曜日と限定せず、週ごとに変えられたら良かった。
- ・販売スペースが学生と近いので興味を引いたようだが、その後、どのようにアプローチしたらよいかわからなかった。
- ・興味はあるが買いに来ない。買いやすい雰囲気にする工夫が必要。
- ・買う人が限定されていた。
- ・障がいを持つ人たちに対してどこまでフォローしたらよいかわからなかった。
- ・学生ボランティアが福祉学部限定された。

⑤今後の展望

- ・各事業所の販売商品で学生とのコラボ商品を開発したい。
(例えば、ヒロガクパン、ヒロガクコーヒーなど)
- ・事業所間の交流(コラボ販売)
- ・学生ボランティアの拡大(文学部や看護学部の学生も参加)
- ・地域住民に広げる。(広報、宣伝)
- ・自由に来やすいラフな雰囲気の店舗(レイアウト)にしたい。
- ・大学のホームページやインスタグラムで発信する。

[2019 (令和元) 年度]

実施状況は、5月：3回、6月：4回、7月：5回、9月：1回、10月：5回、11月：4回、12月3回の計25回の実施であった。hug work の登録事業所10事業所中10事業所の参加があり、各事業所3～4回の出店であった。

以下に、学生ボランティアの成果報告についてコメントを記載する。

①当初、抱いていた障がい者に対するイメージ

- ・誰かが側にいて指示などをしたりしないとあまり自分から行動できないと思っていた。
- ・当初、障がいを持っている人とあまり話したことがなかったので、どこまで手助けしたらいいかわかりませんでした。しかし、実際にやってみると、得意不得意なことを分担して行っていて「助ける」という感覚がすでに間違っているのだなと思いました。
- ・できないことが多くあるイメージや、コミュニケーションを図ることが困難であるイメージなどネガティブなイメージを持っていた。

②かかわった後の障がい者に対するイメージの変化？

- ・積極的におすすめしたりなど買いに来るお客様とコミュニケーションをとっていて、安心感があった。
- ・実際に障がいを持っている方と関わってみて、自分たちが作っている商品をとっても大事に思っていることが分かりました。作り方やどの商品が好きか聞いた時も、笑顔で教えてくれて、商品を見ただけで値段がわかる人もいて尊敬しました。
- ・感じ方は私たちとあまり変わらず、こちらを気遣ってくれた。器用で、しっかりと仕事をこなしていて、私より数倍接客が上手であると思った。プラスイメージとなった。

③大学でのサテライト事業の実施の意義は？

- ・学生がボランティアとしてかかわりながら、障害者などについて理解を深めながら取り組むこと。
- ・大学でサテライト事業を行うことによって、ボランティアした学生はもちろんですが、商品を購入した学生も障害者と関わることができると思います。
- ・障がい者の理解を深めながら、障がい者の強みをアピール・啓発する意義があると思う。

④課題・問題

- ・買いに来る人たちが、圧倒的に社会福祉学部の学生などが多いので、他の学部生にも来てほしい。
- ・いつもラウンジにいる人が決まっているため、同じような人しか買いに来ていない印象であった。もっと様々な学生などが買いに来てくれるようにしたいと思った。

⑤今後の展望

- ・もっと大きく知ってもらいたい。いろんな学部の人に興味をもってもらおう。
- ・他の場所（新1号館ラウンジ）での販売も考えてみてはどうか。
- ・購買のみでなく、カフェなどもっと障がい者と消費者が繋がりある機会があればいいと思った。

【考察】

hug work サテライト事業の2か年について考察すると、ボランティア活動した学生は、延べ24名の参加であり、実参加回数は、一学生が2～9回であった。当初の目的である障がい者理解、障がい者就労支援の理解を一人ひとりの学生が理解することについては、学生のボランティア後のアンケート結果からもわかるように理解するための契機になった。しかし、事前学習や打ち合わせの不十分さは否めず、理解の深化が十分に得られず今後の課題として残った。大学全体における hug work サテライト事業実施の成果は、これまで障がいを持つ方々にかかわったり、話したりなどふれあったことがない学生、教職員も多くおり、ふれあう場ができたことは啓発的活動になっているものと考えられる。

また、学生ボランティアに対する hug work 事務局の事前説明会では、障がい者に対するイメージを問われ、ボランティアの学生が当初抱いていた障がい者に対するイメージは、かなりサポートが必要な方々ではないかと考えていた節がある。しかし、実際は、品物の運搬、陳列や、接客など様々な工程に

において、あまりハンディキャップを感じることなく、スムーズに対応されていたことに多くの学生は驚いていた。よって、かかわった後の障がい者に対するイメージは一変し、hug workに参加しているどの障がい者も見守り程度のサポートでスムーズに作業ができ、また明るく穏やかで、積極的に作業に取り組んでいたという印象が強く残ったようである。

また、先にもふれてたが、大学でのサテライト事業の実施の意義について考えてみると、その実施の意義は大きく、これまで、大学祭やイベント時のみのかかわりが多く、あまり障がい者および障がい者就労支援の理解を認識することがなかった。しかし、hug work サテライト事業により、ふれあう機会が増え、少なからず、障がい者理解、障がい者就労支援の理解の啓発的活動になったものと考えられる。特に、障がい者就労支援事業所の所在、販売品目と種類の認知、事業所スタッフ、メンバーの対応とかかわりなど、決して長い時間ではないが、ふれあう機会が出来たことは、相互理解のきっかけづくりになったものと考えられる。

6. おわりに

障がい者の就労支援については、総論の中で課題としてあげた①自宅に長く引きこもった方々の社会参加すなわち、就労機会がもたらす喜びや生きがいの情報伝達、②福祉事業所のピアサポーターの位置づけと報酬の制度化、③精神保健福祉士の企業からの情報収集と情報発信、④企業への専門職配置などである。

どの課題もすぐに解決できるものではないが、就労の場が年々拡大していることや、障がい者や引きこもっている方々のニーズが少しずつ明らかになってきている。秋田県藤里町の社会福祉協議会の引きこもり支援の取り組みがメディアなどで紹介されたことにより、緩やかではあるが情報伝達の方法などが明らかになった。この藤里町社会福祉協議会のような成功事例をモデルに変化していくきっかけとなると考えられる。また、ピアサポーターについては、養成システムの研修をきちんと位置づけ、フォーマルなものとして制度化していかない限り、事業所の位置づけが広がっていかないと考える。すでに取り組んでいる事業所もあるが手探り状態であり、長く継続していくためには、障がい者も支援者もきちんとした研修が重要と考える。3つ目は、精神保健福祉士の企業からの情報収集と情報発信の役割であるが、現時点でも各機関の精神保健福祉士らは、情報収集は常に新しいものをキャッチしながら、情報発信しているものと思われる。しかし、その範囲は限られた人たちや、限られた機関に限定されている可能性が伺われる。今後は、フォーマル、インフォーマルと幅広く発信していく必要が求められていると考える。最後は、企業への専門職の配置であるが、企業によっては、障がい者の強みを生かしながら、作業工程を細分化し、障がい者の得意な工程を障がい別にグループ化している。また、専門スタッフを配置して取り組み成果をあげている企業も散見されている。こうした取り組みがあらゆる企業で一般化していくことは、障がい者の雇用の義務化、法定雇用率アップの規定からもそう時間がかからないように思われる。

さて、hug work サテライト事業は、先述した課題から考えると、初歩的な段階の障がい者理解の啓発事業であり、まさに基盤となる取り組みと考えられる。

今回の事業に参加した学生のボランティア活動をふりかえってみると、障がい者並びに障がい者就労支援の理解には、まずは hug work のような自然にふれあう場を持つことが大切であることがわかった。(場づくり)

また、こうした活動を地道に継続していくことや、地域の受け入れを待つのではなく、障がいを持つ人たちや支援者から働きかけていくことが大切であることもわかった。(地域活動の実績づくり)

さらに、障がい者の方々が積極的に活動していることなどをソーシャルアクションすることが重要と考えた。(社会活動の取り組み)

以上については、2019（令和元）年2月4日に弘前市障がい福祉課の方々、弘前市自立支援協議会就労支援専門部会事務局の方々、また学生ボランティア、担当教員間でも共有した内容である。さらには、2019（令和元）年10月31日の弘前市との連携協議会でも今後は大学構内だけでなく、学生と共に地域で展開することで、地域における障がい者の理解や障がい者の就労促進、学生の体験学習の機会としていくことが確認された。

今後の展望として、大学では学生ボランティアが活動を継続していくための課題として学生の主体的運営が必須であり、組織化していくことが急務と考える。

そして、将来展望としては、繰り返しになるが、大学という小さな社会から、もっと広い社会環境へと拡大し、様々な場所で沢山の住民とかかわる機会ができるようインクルーシブな社会づくりに取り組むことが重要と考える。

7. 参考文献

- 1) 厚生労働省（2018）「平成30年度障害者雇用実態調査」職業安定局障害者雇用対策課地域就労支援室
- 2) 厚生労働省（2017）「平成29年度工賃（賃金）の実績について」厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
- 3) 今村健（2019）「hug work 設立経緯」hug work 事務局
※「hug work」のネーミングに込められた想いは、
h…hirosaki（弘前の）、u…universal（普遍的な・万人の）、g…gift（贈り物・才能）
work…work（取り組み・仕事）また、「愛情をもって抱きしめる（hug）」や「育む」
という思いも背景にある。
- 4) 弘前市自立支援協議会就労支援専門部会（2016）「弘前市就労支援事業所ガイドブック」弘前市福祉事務所
- 5) 西村聡彦、他（2019）「精神保健福祉領域で働くピアスタッフのスーパービジョンの現状と課題」『社会福祉学』130. 37-51
- 6) 渡辺裕子（2018）「障害者就労訓練の場としての公共施設内飲食店における運営の課題—NPO 法人の事例を通して—」『駿河台経済論集』第28巻第1号. 21-47
- 7) 海老田大五朗・野崎智仁（2016）「地域のストレングスに基づいた就労支援のデザイン—カフェHのエスノグラフィ—」『新潟青陵学会誌』第8巻第3号. 29-38
- 8) 相川章子（2013）「精神障がいピアサポーター—活動の実際と効果的な養成・育成プログラム—」中央法規出版
- 9) 天野聖子（2019）「精神障害のある人の就労定着支援—当事者の希望からうまれた技法—」中央法規出版社

謝辞

本研究レポートは、弘前市との連携協定並びに弘前市自立支援協議会就労支援専門部会 hug work 事業による協力で、レポート化することができました。また、弘前学院大学学生ボランティアのアンケート調査の協力と、本学教授高橋和幸先生のご助言によりレポートが完成しました。心から感謝申し上げます。